

研究ノート

青少年教育施設における社会教育実習カリキュラムの開発研究 —国立大雪青少年交流の家における実践から—

北海道教育委員会
松 浦 賢 一

要約

本研究は、青少年教育施設における社会教育実習カリキュラムの開発について、実践研究するものである。国立大雪青少年交流の家は、全国の大学の要請に応え、社会教育実習において、多くの学生を受け入れてきた。2013年（平成25年）には、社会教育実習のモデルカリキュラムを作成した。

本モデルカリキュラムの特色は、青少年教育施設職員としての姿勢を身近に感じることや、講義・演習、業務体験、学生による実習のまとめとしてのプレゼンテーションという内容で、理論と体験を結びつけることにある。また、講義・演習で得た知識を、実習体験の場で実践し、実習で得た経験を、その後の勉学や就職活動の糧となるようカリキュラムを組んでいる。さらに、業務を外見だけで判断するのではなく、総合的に理解する力を養い、仕事に対する責任感・使命感・達成感を体得することができる機会を提供する一方、自身の適性を判断する場としている。

学校が社会に開かれた教育課程を基盤として新たな教育を創造しながら、地域や社会と一体となって取り組むことが求められている。本カリキュラムが、その役割の一端を担うべき社会教育主事に必要な能力を高められる内容として有効かどうかを検証した。調査方法として、森口ら（2008）が作成した「ヒューマンコミュニティ創成マインド評価尺度改訂版」を用いた。実習に参加した大学生13名を対象に、実習前と実習後の平均値を比較した。

その結果、実習生の「ヒューマンコミュニティ創成マインド」、それを構成するリーダーシップ能力をはじめ、プランニング能力、ネゴシエーション能力、コミュニケーション能力が向上するという可能性が示唆された。

キーワード：社会教育実習，青少年教育施設，地域連携教員，ヒューマンコミュニティ創成マインド

I 問題の所在

2015年（平成27年）12月に出された中央教育審議会（以下、中教審とする。）答申では、コミュニティ・スクールの制度的な見直しや地域学校協働本部の整備等、これからの学校と地域の連携・協働の在り方等が示された⁽¹⁾。

中教審教育課程部会が示した論点整理の中で、社会の中の学校であるためには、教育課程もまた社会とのつながりを大切にする必要があり、社会の変化に開かれ、教育が普遍的に目指す根幹を堅持しつつ、社会の変化を柔軟に受け止めていく「社会に開かれた教育課程」としての役割が期待されていると明言している⁽²⁾。

その具体的推進方策の一つとして「地域連携担当教職員（仮称）」の設置が示され、社会教育主事有資格者の活用を検討する必要があるとしている⁽³⁾。

現在、地域連携担当教職員について、教育委員会規則等で位置付けている都道府県は13.8%で、この都道府県教育委員会規則等に基づき、17.0%の市区町村において市区町村教育委員会規則等を制定し位置付けている⁽⁴⁾。

栃木県では、2014年度（平成26年度）に「地域連携教員」の制度をスタートさせた。岡山県、群馬県、和歌山県、宮城県仙台市などをはじめ、いくつかの自治体でも地域の連携を担当する教員が校務分掌として位置付けられている。

今後、地域連携担当教職員の設置が学校教育法体系の中で位置付けられれば、社会教育主事の養成の拡大が急務となるであろう。

そこで、本研究では、青少年教育施設における社会教育実習のカリキュラムについて、国立大雪青少年交流の家における実践の検証を行い、今後の実習カリキュラムの在り方について検討するものである。

II 社会教育実習

1. 社会教育主事の任用資格

社会教育主事の任用資格を取得する方法は、社会教育法第9条の4に定められており、次の4つある⁽⁵⁾。

1つ目は、大学や短大で社会教育に関する所定の単位を修得し、地方公務員試験に合格して1年以上、社会教育主事補などとして経験を積む方法である。

2つ目は、教員免許状を取得したあと、5年以上教育関係の職業に就いてから、社会教育主事講習を受ける方法である。

3つ目は、地方公務員などとして社会教育に関係する職に3年以上携わったあと、社会教育主事講習を受けるという方法である。

4つ目は、社会教育主事講習を修了した者で、社会教育に関する専門的事項につい

て上記に掲げる者に相当する教養と経験があると都道府県教育委員会が認定するという方法である。

いずれにしても、社会教育に関する専門的な知識や技術の修得が求められ、大学や関係機関における講習を受講しなければならない。

社会教育法第9条の4第3号の規定では、大学において修得すべき社会教育に関する科目については、生涯学習概論、社会教育計画、社会教育特講、社会教育演習（社会教育実習又は社会教育課題研究）の4つとしている⁽⁶⁾。

社会教育演習（社会教育実習又は社会教育課題研究）については、社会教育計画の講義と対応した形で行い、専門的な知見を踏まえた実践的な能力の向上及び学習者とのコミュニケーション能力の向上を図ることがねらいとして定められている⁽⁷⁾。

そのため、社会教育施設において社会教育行政の企画・実施の実験を経験するとともに、関連施設・機関を訪問・見学し、その役割・機能について実地に研修する大学もある。

国立青少年教育振興機構では、2006年（平成18年）に実習生取扱要領を定め⁽⁸⁾、全国に28施設ある国立青少年教育施設で実習生を受け入れている。なお、国立の各青少年教育施設では、独自のカリキュラムを作成して実施している。

2. 国立大雪青少年交流の家の社会教育実習

ここでは、北海道にある国立大雪青少年交流の家で実施しているカリキュラムを事例として取り上げる。

同交流の家は、青少年教育のナショナルセンターとして、主に青少年の教育的支援を行うとともに、指導者養成を中心とした教育プログラムを企画・実施し、北海道を中心に青少年の健全育成及び青少年教育の振興を図っている。

同交流の家は、これまで全国の大学の要請に応え、社会教育実習及びインターンシップにおいて、多くの学生を受け入れてきた。

2012年（平成24年）8月に中教審答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」⁽⁹⁾が出されたことを受け、2013年（平成25年）3月に、社会教育実習のモデルカリキュラム⁽¹⁰⁾を作成し、それを全国の全ての大学に電子メールで送付した。

3. カリキュラムのねらい

本カリキュラムは、他者との関わりを通して様々な能力を向上させることをねらいとし、青少年教育を推進するスキルと経験を持った指導系職員が中心となって指導を担当する。また、意図的に他の管理運営担当職員や施設の利用者に関わる機会を設けている。

多くの人との出会いと触れ合いは、1つは、目標の達成と併せて、絆・向上心・知性、2つ目に、対人関係能力について、自己認知力、他者に対する包容力、集団に対する

洞察力、3つ目に、業務の遂行とプログラムの体験から、問題解決能力、情報処理・運用能力など人間関係能力のみならず、様々な能力が高まると考えられる。また、これらの能力は、リーダー育成にもつながると考えられる⁽¹¹⁾。

本カリキュラムが、学校が社会に開かれた教育課程を基盤として新たな教育を創造しながら、地域や社会と一体となって取り組む上で、その役割の一端を担うべき社会教育主事に必要な能力を高められる内容として有効かどうかを検証する。

Ⅲ 社会教育実習プログラムの概要

1. カリキュラムの内容

モデルカリキュラムについては、2部構成となっており、1つは、10日間程度の実習モデルカリキュラムとそのシラバス、もう1つは、国立大雪青少年交流の家の教育事業を活用したモデルカリキュラムプログラムである。

実習を希望する大学と事前に打ち合わせをし、大学が希望する日程や単位認定に相応したカリキュラムを提供できるように、本モデルカリキュラムをベースとしながら、その都度、それぞれの実習生に合ったカリキュラムを提供している。

2. 実習の方針

同交流の家が定める実習の方針は、以下の3点である。

1点目は、主に全国の大学生及び専修学校生を対象に、自らの専攻や将来の職業選択に生かすための「実践的な就業体験」を提供する。

2点目は、社会教育施設であり、国立の青少年教育施設として、講義・演習、業務体験、教育事業運営補助体験、その他事業の企画立案など幅広いカリキュラムを提供する。

3点目は、対象者が所属する大学などにおいて、本実習の履修が単位取得扱いになっていることから、単位に相応したカリキュラムを提供する。

3. カリキュラムの特色

本モデルカリキュラムの特色は、青少年教育施設職員としての姿勢を身近に感じることや、講義・演習、業務体験、学生による実習のまとめとしてのプレゼンテーション（報告会）という内容で、理論と体験を結びつけることにある。

また、講義・演習で得た知識を、実習体験の場で実践し、実習で得た経験を、その後の勉学や就職活動の糧となるようカリキュラムを組んでいる。

さらに、業務を外見だけで判断するのではなく、総合的に理解する力を養い、仕事に対する責任感・使命感・達成感を体得することができる機会を提供する一方、自身の適性を判断する場としている。

4. 学生の実習目標

学生に対しては、以下の4点を実習の目標として指導している。

1点目は、学生が自ら課題を見だし、その解決に向かって調査し、確認しながらまとめることで、探求心と課題解決能力を育成することである。

2点目は、講義・演習で学んだことから、論理的な思考力の向上を図ることである。

3点目は、他者とのコミュニケーションや様々な体験の中で、社会人としての姿勢や仕事に対する責任感を理解することである。

4点目は、成果発表のプレゼンテーションを経験することによって、実習で学んだ成果について自己表現力を養いつつ、今後の目標を明確にすることである。

IV 研究方法と結果

1. 調査方法

(1) 調査対象者

2013年（平成25年）に国立大雪青少年交流の家で実施した社会教育実習の参加者、A大学2年生13名（女子9名、男子4名）を対象に調査した。

実習は6日間の日程で、8月から9月にかけて3つのグループに分けて実施された。第1グループは男子4名、第2グループは女子4名、第3グループは女子5名である。

(2) 実習プログラム

実施したプログラムは、図1のとおりである。この内容をベースにしながらグループごとにプログラムを作成して実習を行った。実習が3回に分けて実施されたことから、実習期間に同交流の家を利用する団体の活動に応じて、体験活動プログラムの内容や登山・ハイキング等のコースを変えた。

(3) 他者と協働する上で必要な能力の測定

調査方法として、森口ら（2008）が作成した「ヒューマンコミュニティ創成マインド（以下、HC創成マインドとする。）評価尺度改訂版」を用いた⁽¹²⁾。

HC創成マインドは、他の大学や他の研究領域の研究者、あるいは地域・NPO・行政・企業と協働することができる資質として「リーダーシップ能力（5項目）」「マネジメント能力（7項目）」「プランニング（企画立案）能力（6項目）」「ネゴシエーション（交渉）能力（5項目）」「コミュニケーション能力（4項目）」の5つの因子によって構成されている（表1）。

これらの項目は、社会教育実習の科目のねらいである「専門的な知見を踏まえた実践的な能力の向上及び学習者とのコミュニケーション能力の向上を図ること」や本モデルカリキュラムのねらいと一致するものも多く、実習生の能力を測定する上で適切であると判断した。

HC創成マインドに関する項目は、「よく当てはまる（4点）」から「まったく当て

はまらない（1点）」までの4件法で実施した。

第1日目	6:30	7:15	7:30	8:30		12:00		17:00	17:30	22:30		
						13:00 交流の家到着 (路線バス0:50着) 受付(事務室) 13:15 宿泊棟へ移動 (ボランティアルーム) 13:30 実習生紹介(事務室) 13:45 オリエンテーション (実習日程、生活日課) 14:15 館内見学 15:00 質疑応答 16:45 打合見学	タベのつどい	夕食	ショート講義 ふりかえり 翌日の確認 実習日誌作成 自主研修	休養 (入浴など)	消灯・就寝	
第2日目						事務室・館内・ボラールーム・所長室	広場	食堂	ミーティングルーム	浴室・宿舎		
	起床 7:00 集合	朝のつどい	朝食	職員 打合せ	【研修支援業務の理解】 ・利用者対応 ・施設管理業務 【講義・演習】(次長) 「青少年教育施設が果たす役割について」(仮称) 10:00～12:00	昼食	【研修支援業務体験】 ・館内案内 ・団体対応 ・つどいの運営について ・リーダー会議の運営について 【講義】(事業推進室長) 「青少年教育施設職員の心構えと注意点」 【プログラム体験】 ・クラフト	タベのつどい (運営)	夕食	ショート講義 ふりかえり 翌日の確認 実習日誌作成 自主研修	休養 (入浴など)	消灯・就寝
	事務室	広場	食堂	事務室		食堂	広場	食堂	ミーティングルーム	浴室・宿舎		
第3日目	起床 7:00 集合	朝のつどい (運営)	朝食	職員 打合せ	【研修支援業務体験】 ・退所、到着団体対応 ・オリエンテーション見学 【施設運営管理業務】 安全管理と安全計画についての理解	昼食	【研修支援業務体験】 ・館内案内 ・団体対応 ・つどいの運営について ・リーダー会議の運営について 【プログラム体験】 ・野外活動	タベのつどい (運営)	夕食	ショート講義 ふりかえり 翌日の確認 実習日誌作成 自主研修	休養 (入浴など)	消灯・就寝
	事務室	広場	食堂	事務室		食堂	広場	食堂	ミーティングルーム	浴室・宿舎		
	起床 7:00 集合	朝のつどい (運営)	朝食	職員 打合せ	【研修支援業務体験】 ・利用者対応 ・施設管理業務 【プログラム体験】 ・ニュースポーツ	昼食	【研修支援業務体験】 ・館内案内 ・団体対応 ・つどいの運営について ・リーダー会議の運営について	タベのつどい (運営)	夕食	ショート講義 ふりかえり 翌日の確認 実習日誌作成 自主研修	休養 (入浴など)	消灯・就寝
第4日目						事務室	広場	食堂	ミーティングルーム	浴室・宿舎		
	起床 7:00 集合	朝のつどい (運営)	朝食	職員 打合せ	【研修支援業務体験】 ・利用者対応 ・施設管理業務 【プログラム体験】 ・ニュースポーツ	昼食	【研修支援業務体験】 ・館内案内 ・団体対応 ・つどいの運営について ・リーダー会議の運営について	タベのつどい (運営)	夕食	ショート講義 ふりかえり 翌日の確認 実習日誌作成 自主研修	休養 (入浴など)	消灯・就寝
	事務室	広場	食堂	事務室		食堂	広場	食堂	ミーティングルーム	浴室・宿舎		
第5日目	起床 7:00 集合	朝のつどい (運営)	朝食	職員 打合せ	【研修支援業務体験】 ・利用者対応 ・施設管理業務 【プログラム体験】 ・ハイキングなど野外活動	昼食	【研修支援業務体験】 ・館内案内 ・団体対応 ・つどいの運営について ・リーダー会議の運営について 【プレゼンテーションについて】 ・説明と準備	タベのつどい (運営)	夕食	ふりかえり 翌日の確認 実習日誌作成 自主研修	休養 (入浴など)	消灯・就寝
	事務室	広場	食堂	事務室		食堂	広場	食堂	ミーティングルーム	浴室・宿舎		
	起床 7:00 集合	朝のつどい (運営)	朝食	職員 打合せ	【実習のまとめ】 ・荷物整理 ・宿泊棟清掃 ・実習日誌の確認 ・提出シートの記入 【実習を終えて】 ・プレゼンテーション	昼食	13:05 出発(路線バス)	広場	食堂	ミーティングルーム	浴室・宿舎	
第6日目												
	起床 7:00 集合	朝のつどい (運営)	朝食	職員 打合せ								
	事務室	広場	食堂	事務室		食堂						

図1 社会教育実習プログラム

表1 ヒューマンコミュニティ創成マインドを構成する5因子27項目

構成因子	項 目
リーダーシップ能力	集団で行動するときに先頭に立ってみんなを引っ張っていくことができる
	メンバーに対して的確な指示が出せる
	自分が行動を起こすことによって、周りの人を動かすことができる
	初対面の人でも気軽に話することができる
	自分の意見を相手に伝えることができる
マネジメント能力	相手の話を積極的に聴く姿勢をとることができる
	メンバーに対して、受容的、肯定的な態度をとるよう心掛けている
	周囲の人や物事との関係を理解できる
	メンバーの失敗に対して責任を持つことができる
	自分の置かれた環境・状況をよく理解している
	周りの人々の役割と自分の関係をよく認識している
	自分に課せられた役割や使命をしっかりと自覚している
プランニング能力	何かに取り組む際に、先を見通して計画を立てることができる
	取り組むべき課題を明確に分析している
	さまざまな情報源から情報を集め、それを活用することができる
	数多くの情報の中から、本当に自分に必要な情報を吟味し、手に入れることができる
	仕事をするときに、順序立てて何をどうやって取り組んでいけばよいかを決めることができる
	目標達成の手段・方法を考え確実に進めていくことができる
ネゴシエーション能力	相手と自分の意見が食い違った場合、相互に有益な妥当点を見いだせる
	相手の要求を考えて、自分の提案を修正できる
	相手と自分の意見が異なっても、話し合いを重ねる中で意見の折り合いをつけることができる
	交渉相手の感情を逆なでせずに、合意に達することができる
	相手の要求が自分の意図に反しても、平常心で柔軟に対応できる
コミュニケーション能力	論理的に自分の考えを述べ、相手を納得させることができる
	相手が納得できるように話することができる
	相手の質問に対して的確に答えることができる
	自分のことを理解してもらえるように話することができる

(4) 調査時期・方法

調査は、実習開始時と終了時に、調査用紙を配布し、全て記名式にて回答を求めた。

(5) 集計・分析

分析対象者ごとに、「HC 創成マインド」の得点として27項目の合計値を4件法で

算出し、5つの上位能力の得点についても能力ごとに合計値を算出し、各調査時期における平均値と標準偏差を算出した。

HC 創成マインド（得点27～108点）の各因子の得点範囲は、リーダーシップ能力が5点から20点、マネジメント能力が7点から28点、プランニング能力が6点から24点、ネゴシエーション能力が5点から20点、コミュニケーション能力が4点から16点である。

実習生の実習前と実習後の変容を明らかにするため、対応のある t 検定を用いて分析した。なお、統計処理には「SPSS Statistics 24.0」を使用し、有意確率は有意水準5%以下の時に「有意差がある」と判定し、 $p<.05 \rightarrow *$ 、 $p<.01 \rightarrow **$ 、 $p<.001 \rightarrow ***$ と表示した。

2. 調査結果

調査時期である「事前」と「事後」の平均値を比較した。その結果、実習生の「HC 創成マインド」（ $p<.01$ ）、それを構成するリーダーシップ能力とプランニング能力（ $p<.001$ ）、ネゴシエーション能力やコミュニケーション能力（ $p<.05$ ）において平均値に有意差があることが認められた（表2）。

表2 ヒューマンコミュニティ創成マインド尺度得点の変化（ $n=13$ ）

構成因子	プレ調査		ポスト調査		t
	M	(SD)	M	(SD)	
全体	75.69	(8.15)	86.46	(8.34)	4.09 **
リーダーシップ能力	13.00	(2.77)	15.62	(2.33)	4.48 ***
マネジメント能力	22.08	(2.29)	22.92	(3.25)	1.37
プランニング能力	15.38	(2.40)	18.85	(2.82)	4.99 ***
ネゴシエーション能力	15.08	(2.29)	17.00	(2.42)	2.74 *
コミュニケーション能力	10.16	(1.35)	11.00	(1.47)	1.94 *

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

（1）リーダーシップ能力

リーダーシップ能力は、仲間との信頼関係を築けることを土台としており、メンバー相互の信頼感が重要になる。

本モデルカリキュラムでは、施設を利用して研修する団体への対応として、仲間と協力しながら朝夕のつどいを運営したり各団体の研修プログラムを支援したりする場面が多くあった。メンバーに対して的確な指示を出すことや先頭に立って周囲を引っ張っていくことが求められる。

また、研修団体の対応では、初対面の人とも話せる能力や自分の意見を相手に伝える能力が求められる。これらの経験が、実習生のリーダーシップ能力を高める要因になったと考えられる。

実習生が、「常に最善の方法を考え、自らが主体的に行動することが求められた」「他のメンバーと協力してつどいの運営を円滑にできた」と感想を述べていることからこのことがわかる。

(2) プランニング能力

プランニング能力は、情報を集め、課題を明確にし、その課題を克服するために計画を立てる能力である。

本モデルカリキュラムでは、施設を利用して研修する団体への対応が実習のメインとして組み込まれている。研修団体の研修の充実に向け、各団体の研修の内容を把握し、研修に必要な教材準備や環境整備などが必要であり、先を見通して計画を立てることや順序立てて何をどうやって取り組んでいけばよいかを決めること、また、目標達成の手段・方法を考え確実に進めていく能力が求められる。このような経験が、実習生のプランニング能力を高める要因になったと推察する。

実習生が、「準備をして物事に取り組むことの重要さはどの業務を通して感じた」「実習前はトラブルが起きた時はその都度解決法を探しがちだったが、今回の実習を通して、ある程度事前の準備からどのようなことが起こると想定できるか、なぜ、どうしてこの手順が必要かなどを考えることができるようになった」と感想を述べていることからこのことがわかる。

(3) ネゴシエーション能力とコミュニケーション能力

ネゴシエーション能力とコミュニケーション能力で有意差が見られた要因については、施設職員をはじめ研修団体等他者とコミュニケーションを図りながら業務を遂行する場面が多くあったからと考えられる。相手の意見を聞きながら自分の意見を述べることや相手の話を適切に理解した上で自分の意見をきちんと伝えること、さらに双方にとって有益な解決に向かうことができるように調整することなどが求められる。

実習生からは「利用者と職員さんとの両方の立場を学ぶことができた」「利用者の立場になって考えることによって、他の人の気持ちなどを考えられるようになった」「利用者の年齢や宿泊目的によって臨機応変に対応を変えることができた」等の感想が述べられていることからこのことがわかる。

(4) マネジメント能力

今回の実習では、マネジメント能力における有意差は見られなかった。マネジメント能力は、状況及び時間を把握して管理し、それらを調整しながら再統括する能力である。本カリキュラムでは、実習生自らが企画したり、組織を運営する機会は設けられていないため、マネジメント能力についての変容はあまり見られなかったと推察する。

V まとめと今後の課題

本研究の結果から、実施したモデルカリキュラムについて、実習生のリーダーシップ能力をはじめ、プランニング能力、ネゴシエーション能力、コミュニケーション能力が向上するという可能性が示唆された。これらの能力は、本モデルカリキュラムがねらいとしている能力でもあり、本カリキュラムに一定の教育効果があることが明らかになった。

今後の課題として、次の3点が考えられる。

1点目は、本研究では、青少年教育施設における社会教育実習のカリキュラムについて、HC 創成マインドを用いて定量的な分析による実習生の変容を通して検討したが、カリキュラムの概観にとどまり、プログラムの詳細や個々の実習生の発言の変化などの吟味にはいたらなかった。今後そのような検討も課題と考える。

2点目は、本研究では、学生が4人から5人の複数で実習を行った事例を扱ったが、実習生同士で話し合い、協力し合う場面が見られた。1人で実習する場合と比較し、実習生の省察にどのような違いがあるのかを検討することも必要と考える。

3点目は、本研究で扱った事例は、実習生が青少年教育施設という実践共同体において、施設を利用する団体、つまり状況の中で常に変化していく学習者へのリアルな対応と施設職員の活動の展開を認識している。その中で、実習生の参加形態の変化やアイデンティティの構築について、状況論的アプローチの視点から検討することも意義があると考ええる。

本研究は、日本教師教育学会第26回研究大会（2016年9月18日、帝京大学）における研究発表「青少年教育施設における社会教育実習モデルカリキュラムの検証—『社会に開かれた教育課程』の視点から—」に加筆・修正したものである。

引用文献

- (1) 中央教育審議会答申「新しい時代の教育や地方創成の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について」、2015年。
- (2) 中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会教育課程企画特別部会「論点整理」、2015年。
- (3) 前出、中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会教育課程企画特別部会（2015）。
- (4) 井上昌幸「地域連携担当教職員制度を通じた社会教育行政の新展開 —その仕掛けと施策の方向性—」『社会教育 第71巻2016年5月号』一般社団法人日本青年館、

2016年，17頁。

- (5) 社会教育法第9条の4。
- (6) 社会教育法第9条の4第3号。
- (7) 生涯学習審議会社会教育分科審議会「社会教育主事，学芸員及び司書の養成，研修等の改善方策について（報告）」，1996年。
- (8) 「独立行政法人国立青少年教育振興機構実習生取扱要領」独立行政法人国立青少年教育振興機構，2006年。
- (9) 中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け，主体的に考える力を育成する大学へ～」，2012年。
- (10) 独立行政法人国立青少年教育振興機構国立大雪青少年交流の家「インターンシップ・社会教育実習等シラバス モデルカリキュラム」，2013年。
- (11) 佐藤香「大学のインターンシップに対応～国立大雪青少年交流の家がモデルカリキュラムを作成～」『教員を育て磨く専門誌 Synapse 9月号』ジヤース教育新社，2013年，51-52頁。
- (12) 森口竜平・日潟淳子・小山田祐太・齋藤誠一・城 仁士「ヒューマンコミュニティ創成マインド評価尺度改訂版の開発」神戸大学大学院人間発達環境学研究科紀要3，2008年，87-91頁。