

人財育成と学習研修

未来人財部 藤田・浦上

1. 今、なぜ人の育成なのか

- 協同組合とは“人”に価値を置いた組織
- 現場の最大の悩みは、人の定着と育成にある
- よい仕事の根幹は、“人”

2. 人が育つ基本的観点について

- 人(命)は自ら育つもの一命の3つの特徴
- 従って「教育」より前に「学び」がある
- 人は関係(環境)の中で育つー協同労働
- 挑まぬ者に発達なし
- 命を育む本質は、資本(金)ではなく自然と労働

3. 人の成長と学習・研修

- 人の成長は学びの量と質にかかっている
- 学びの4要素ー「学習・研修・教育」「話し合い」「実践(経験)」「出会い」
- 「問い」を立てる習慣の大切さー答えなき時代に最も大事な姿勢
- ラーニング・ピラミッド



(アメリカ国立訓練研究所の研究より)

4. ワーカーズコープの「学習・研修の指針」(別紙1)

- 協同労働を真ん中においた学習・研修を

5. 協同労働の学習研修をすすめるために一学び力を自ら身に付ける

- 事業所及び現場運営の中に学習や研修の時間をしっかりと位置付ける(時間)
- 学習研修を進めるための予算化(資金)
- 協同労働を深めるための本や映像など学習教材の選定と活用、週報・月のまとめなどによる現状の共有と評価
- 全国から学ぶ視点の大切さと、学習・研修や団づくりの経験交流の重視
- 学習・研修は変化を起こす実践のためにこそある

(休憩 10 分)

6. 未来人財部の仕事紹介(別紙2)

- 「出会い・採用・定着・育成」と「学習・研修」は、パッケージである。
- コロナ渦における「オンライン採用面接と学習研修」—全国の仲間に出会える。全国の仲間が生かせる。

7. 実践紹介

- 「働くこと」を通じての、学生との交流・学び合いの場—インターンシップ・寄付講座など
 - ・ 「体験(経験)」と「表現(話し合い)」の重要性—能動的な学びの場が社会で失われている(「大学が社会の適応装置になっている」)
 - ・ 「人の役に立ちたい」—自分は何者なのか?の学び・理解の乏しさ
 - ・ 「給与・休日・やりがい」は、与えられるものなのか?
 - ・ 情報社会—自分で見聞きしない
 - ・ こうした社会をつくってしまった、社会人(大人)の私たちの責任
- 「ともに生き、ともに働く」—「自分らしく生き、自分らしく働く」ことが出来るのが協同労働
 - ・ 協同労働で働く仲間から、協同労働を学ぶ—新しい働きかた図鑑
 - ・ 考えていることを出し合う—期待と「不安(悩み・弱み)」から自分と他者が学び合う
 - ・ インプット⇄アウトプットを繰り返す—学んだことを「話し合う」「表現し合う」機会を豊富に
 - ・ 「協同労働」の学習・研修—「そもそも」の話を体験・表現する場面をつくること。自分や仲間の「働く」価値観に、協同労働や働くことの本質(大切なこと)が見えてくる。
※ 人(自分)と人(他者)、人(自分・他者)と社会(地域)、人(自分・他者)と自然との「関係性の労働」
 - ・ 人や仲間を「自ら学ぶことができる存在(自ら育つことができる存在)」として、信じる。

