

職員専門研修のご報告

第二回「人材育成と職場研修の意味」

就労継続支援B型 ひらめの家 尾上 一生

令和5年3月27日(月)、管理職主任を対象とした第二回目となる研修を受講しました。今回は「人材育成と職場研修の意味」というテーマでした。まず初めに組織にとって人材育成は永遠の課題であり、IQ(Intelligence Quotient)よりEQ(Emotional Intelligence Quotient)の方が大切であることを知りました。研修の中で印象に残ったのは、非営利組織で大切なのは適切なマネジメントで、そのマネジメントに必要な能力の中でも、経験のない不測の事態に対しての例外対応能力を身につけるためには失敗体験をしていくことも大切であるという事です。今後失敗することがあっても、それを悪い意味だけに捉えることなく、失敗を教訓に今後の行動に変化を起こすことができるのであれば、良い意味にも転換できると感じました。また仕事をする中では、仕事そのものを好きになる事がとても望ましく、それは努力によって成されること、また人格が仕事の成否を左右することから、仕事の中で研修等の実践を積み重ねていき、人間力を磨くことも大切だと知りました。

研修にも、OJT研修(職務を通じての研修)、OFF-JT研修(職務を離れての研修)、SDS研修(自己啓発援助制度)と3種類あり、研修を場当たりに実施するのではなく、具体的な「仕組み」と「計画性」が不可欠で、階層別に求められる「役割」と「能力」を明らかにしつつ、それを獲得するために、目的別に研修を実施することが効果的とされているそうです。まさに木の芽福祉会で現在取り組んでいる事だと思いました。そして研修の目的は「人材育成(価値観・倫理観等)」と「職務遂行能力(知識・技術等)の向上」とあり、それらの力を高めるためのポイントは「気づき」で、気づくためには自己理解、自己覚知を意識することが大切だと学びました。最後に、仕事ができる能力と、人を育てる能力は別物というのも、とても腑に落ちて印象に残りました。これからも研修は続きますが、集中して取り組み、自身を高めて参りたいと思います。

