

99. 「学習」と「実務」を連携させる具体的な 8つの工夫！

2020年4月26日

前回のエッセイは、いかがでしたか。

「企業内人材育成入門 中原淳編著」の終章「人材育成の明日」を皆様に読んでいただきました。心理学・認知科学等の学問的な専門用語が多く、読みづらいところもあったかと思いますが、共感するところも多くあったかと思います。

それとも、難しい事ばかり書いてあって、介護の現場の職員には無理だと思いませんか。

しかしながら、このエッセイを読まれている皆様には、今後の大変革時代に備えた自法人事業所の組織開発と人材開発のためにも、前回のエッセイの内容を、自分のものとして受け入れてもらいたいです。

ワークプレイスラーニングは、皆様には聞きなれない言葉だったかもしれません。

ワークプレイスラーニングを一言でまとめると

『ワークプレイスラーニングは、「学習」と「実務」を連携させるタイプの企業内教育スタイルです。』

ワークプレイスラーニングは、個人のスキル向上と組織パフォーマンスの改善を目的とした学習の仕組みを作り、日々の実務のプロセスに組み込むことによって高い学習効果を実現、人材の能力開発に有効な手段として使われます。

補足 ワークプレイスラーニングとは

ワークプレイスラーニングは、直訳すると「職場での学習」です。「職場でする学習」という言い方にすると、ちょっと異なります。どちらかといえば、より自然なかたちで、職場での実践による様々な経験や、他者との関わり合いや、相互の学び合い、スキルの伝承などが行われたり、知識としての学びを得たりするようなイメージと考えています。

ワークプレイスラーニングは、教育研修の学びをもっと効果的にするものです。これまで現場の学び=OJTとされてきましたが、現実にはOJTという名のついた放置プレイになっています。また、職場を離れての訓練であるOFF-JTは、気づきを得るといってとても重要な学習機会ですが、それだけで行動変容を起こし、継続して成果を残せる人は、ほんの一握りではないでしょうか。せっかく良い学びを得たものを、仕事で活かしてより実践的な学びに変えていくことが、結果として生産性向上に結び付きます。それを実現するためには、“学習その他の介入の統合的な方法”により仕組みづくり、環境づくりをしていくことが求められます。

さて、皆様お気づきになりましたか。

このワークプレイスラーニングの概念は、私が何度もエッセイで「リーダー研修の在り方」として提言している社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書の概念と一致していることです。

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書（平成 29 年 10 月）

介護職のグループにおけるリーダー育成として

『リーダーは、介護職のグループによるケアを推進していく者であり、その役割を担うにあたっては、観察力、判断力、業務遂行力、多職種連携力、人材及びサービスのマネジメント力など多様な能力が必要となる。こうした能力については、理論的な知識・技術の修得に加えて、現場の実践の中でそれらを深化していくべきである』としている。

いかがです。

ワークプレイスラーニングの

個人のスキル向上と組織パフォーマンスの改善を目的とした学習の仕組みを作り、日々の実務のプロセスに組み込むことによって高い学習効果を実現、人材の能力開発に有効な手段として使われます。

同じ考え方ですね。

福祉人材確保専門委員会があるべき姿とする「リーダー育成」は、ワークプレイスラーニングの手法で育成できる事がわかりました。後は、具体性です。

具体性のヒントは、ワークプレイスラーニングの下記下線から導くことができます。

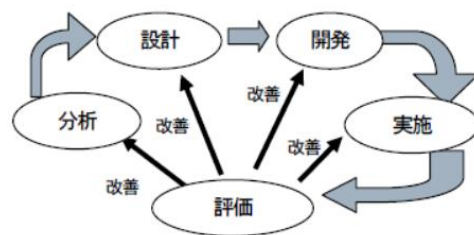
『より自然なかたちで、職場での実践による様々な経験や、他者との関わり合いや、相互の学び合い、スキルの伝承などが行われたり、知識としての学びを得たりするようなイメージ』

どんなに良い概念でも、具体的に実践できる仕組みプログラムがなければ意味がありません！

前回のエッセイで、国の報告書に伴う「リーダー育成」、ワークプレイスラーニングの実例として、弊社の研修プログラム「チームマネジメント研修（1-3）」を紹介しました。

チームマネジメント研修（1-3）のプログラム構成は、

「学習」と「実務」を連携させる仕組みとして、ADDIE モデルで分析、設計、開発、実施、評価、改善を繰り返して創られてきています。



TM 研修（1-3）プログラムでの **8つの工夫** を紹介します。

1. 「大人の学び」に関する知見を取り込んでいること。（エッセイ 98 の補足を参照願います）
2. 対人援助職として自己理解・自己覚知・他者理解を自然なかたちで深めるようにしていること。
3. OJT の学びを深めるためにプロセスレコードを活用し省察させていること。
4. PM 理論、SL 理論、サーバントリーダーシップ等のリーダーシップの学びを深めていること。
5. 個人・チーム目標の達成を自然なかたちで取り入れ、個人の成長とチームの成長を体験させていること。
6. 問題解決や課題解決を題材として、グループ学習の機会を設け、傾聴・受容・承認・フィードバック・リフレクション等、相互の学び合いを深めることができるようにしていること。
7. 研修の取組を振り返り、成果と課題を整理するレポート作成とプレゼンする機会を設けていること。
8. 中間、最終評価の仕組みを取り入れていること。

今回は、ここまでとします。次回は、実際このプログラムを使ってどうなのだ！を書きます。