

学習教育活動計画

2000.04.23 作成 岡安 喜三郎

・今なぜ学習教育活動計画か？

～人は夢をみ、矛盾に怒り、変えたい・成長したいと願う～

- ✓ 人づくり、後継者づくりへの危機感
- ✓ 世代を引き継ぐ労協運動への発展を
- ✓ よりよい仕事をしたい、確信もって仕事をしたい
- ✓ 作業や仕事は改善していく必要がある
- ✓ 地域に貢献し、「ありがとう」と言われる仕事をしたい
- ✓ 様々な矛盾を解決できる仕事人になりたい
- ✓ 力不足は感じるが何とかしたい
- ✓ 労協そのものの運動を発展させたい
- ✓ 協同や労働者主人公に共鳴し、ここで仕事を進めたい
- ✓ (あきらめからは成長しようとは思わない)

・「協同労働の協同組合」における学習教育の目的とは？

私たち一人ひとりが、

◆ 良き「起業家・協同経営者」になること

- ◇ 起業家精神(社会・地域への関心、変革の意思、試行実践)
- ◇ 事業の立ち上げ方、組織の作り方、運営の仕方

◆ 良き「協同労働者」になること

- ◇ 出資・労働・経営、自立と協同、コミュニケーション、リーダーシップ
- ◇ 協同組合原則に則り実践を通じ、協同精神を社会・地域に広める

◆ 良き「技能者・専門家」になること

- ◇ 改善に躊躇しない技能者、親しみのある専門家

◇ 言われたことができる水準、自分で組み立てる水準、他を教えられる水準

・「学習教育とは？」と問われて、その留意点

～ビジョンと連動する学習教育観の確立の必要性～

◆ 充実発展する組織と継続的に学習する組織とは表裏一体のもの

◇ 学習なき改善は長く持たない

◇ 維持可能な強みとは、不断に更新される強みをもつこと

◆ 学習活力は、組織にある文化そのものが反映する

◇ 「リーダーシップ、信頼、積極的関与」を軸とする文化

◇ この反対が、NIH（自分以外の発想をバカにし拒否する傾向）

◆ 「現場外学習教育」（研修会など）は必要だが金がかかる

◇ 動機付けの位置だが、推進力でもあることには間違いない

◇ この「現場外学習教育」を生かせる仕事の場づくりが肝要

◆ 学習教育は「知ること」とともに「学び方を学ぶ」ことにある

◇ 働く仲間から学ぶ（事業所、全国）、利用者から学ぶ、地域から学ぶ

◇ 歴史から学ぶ、世界から学ぶ、実践で学ぶ

・学習教育活動のすすめ方計画

◆ 会員、事業所ごとに学習教育方針を論議し確立する

◇ 事業所ビジョンに合わせ、学習教育の目的をみんなで確認する
教育学習担当をみんなで決める

◇ 利用者との懇談会を学習教育の場としても位置付ける
地域の人を呼んだり、地域の学習会に参加したりして地域を知る
他の事業体やまわりの事業所と交流し、地域について話し合う

◇ 必要な予算措置（研修会参加・新聞購読・本購入など）をとる

◇ 協同総研の会員との協力を通じて。研修生受け入れを通じて

◆ 連合会では、いくつかのコースを設定する

～ 事業現場そのものと実践家、協同総研会員が講師・研修所となることが中心。将来的には講師・研修所への謝礼を含め、質の向上を図りたい。（謝礼はコース参加費から捻出する仕組み）

◇ 協同組合基本コース

- 協同とは、協同組合の原則、協同労働の協同組合がめざすもの、労働者協同組合の歴史と現状、など
- 「協同労働の協同組合」法に関わって

◇ リーダー養成コース

- 協同組合基本コースを終了した者、もしくは同等と認められる者対象
- リーダーシップ、コミュニケーション、チームづくり、計画作成、能率、意思決定、問題解決、経験の活用、トレンド運営技法

◇ 分野別技術習得コース

- 介護分野、清掃分野、緑化分野、店舗分野、各生産分野、情報分野、など。
- 労協連内の各地の先進に学ぶ活動として。各地の「講座」と連携

◇ 起業・経営コース

- 既存事業者・地域団体・行政との提携、共同経営者（組合員）との出会い、人脈の活用、資金調達、など
- 経営の改善、経営標準値、ビジョン駆動型経営、ネットワークづくり

◇ 理事・監事研修会

- 理事の役割・責任、監事の役割・責任
- 会計法規・労働法規・関連業法の基礎知識

◇ その他

. その他の展望

- 学習教育の成果は、自分たちの仕事水準・事業水準を向上させるだけの問題には留まりません。
- ヘルパー講座の周りに、培った技術で地域の人に（受講料をとって）講習会を開き、時にはモノの供給も可能になります。（剪定講座、コンピュータ講座、清掃講座、起業講座、など）