

研修と能力開発

07/10/01 四日市大学総合政策学部 教授 松井真理子
(NPO法人市民社会研究所 代表)

1 基準

理事、スタッフ、ボランティアは、それぞれの責任にみあった知識とスキルの獲得をサポートされる。研修その他の学習機会の確保は、個人と組織にとってきわめて重要であることが認識されていなければならない。研修と能力開発は、NPOがその目的を達成することを支えるものである。

2 達成レベル

レベル1：スタッフ、ボランティア、理事は、それぞれの任務を果たす上で基礎的な情報とスキルをもち、学習するための何らかの機会が与えられている。

- ・ 新人には、そのNPOと当該新人がやるべき仕事について説明を受ける。効果的に任務を果たすために、十分な情報が与えられる。
- ・ 関連するニュースや情報は、理事、スタッフ、ボランティアに共有されること。
- ・ 仕事に関連する学習機会がある。
- ・ NPOはスタッフ等に公平な研修機会を確保する。
- ・ すべてのスタッフとボランティアに、何らかのサポートとスーパービジョンがある。
- ・ スタッフ等が参加した研修等について、基礎的な記録が作成・保存されている。

レベル2：研修と能力開発は、スタッフ等とNPOのニーズに基づき、計画的かつ資源となる(役に立つ)ものであること。

- ・ 研修と能力開発の方針や計画があること。また研修がNPOの予算に組み込まれていること。
- ・ すべての新人(理事やボランティアも含む)は、新人研修を受ける。
- ・ 人々は関連する研修プログラムの情報が与えられる。
- ・ スタッフとボランティアは、個人的にも関連する研修や会議等に参加することを奨励される。
- ・ サービス提供にかかわる研修は、不平等や差別についての項目を含む。
- ・ 研修と能力開発のニーズはスタッフの評価と連動させる。また研修はできるだけ機会均等となるようにする。
- ・ 受けた研修その他の学習機会は、終了後に評価をし、みんなで成果を共有する。

レベル3：研修と能力開発についての確固とした組織文化が確立されていること。研修プログラムの効果について評価されること。

- ・ NPOは2～3年程度の人材育成プランをもっており、それは当該NPO全体の戦略計画と連携していること。

- ・ 各個人は自分自身の能力開発計画をもち、その学びはNPOにとって重要なものだとして認識されていること。
- ・ 理事、スタッフ、ボランティアの研修と能力開発は、NPOの目的に合致していることが明確になっていること。
- ・ 同僚同士で相互に学びを支援したり教え合ったりすることを促進すること。
- ・ マネジャーはスタッフ等の研修と能力開発について全般的な責任を有すること。
- ・ 研修と能力開発は、場合によっては資格取得等に結びつくものであること。

3 ポイント

- (1) NPO、理事、スタッフ、ボランティアそれぞれに必要な知識・能力は明確になっているか(個人としてはどうか)。
- (2) 必要な知識・能力に応じた研修になっているか
- (3) 関連する分野の政策、基本概念等の正確な知識の習得の方法
- (4) NPO活動に研修は組み込まれているか。その経費はどうか。
- (5) 研修内容の共有
- (6) 研修機会の公平性
- (7) NPOと人権研修

次回(11月5日)は「資金マネジメント」