

第1章 研究の枠組み

第1章 研究の枠組み

第1節 実施における背景と目的

本研究は、IT革命の進展等による技術革新の進展、経済・産業構造の転換、少子・高齢化等など職業能力開発を取り巻く環境が変化しているなか、実施される職業訓練の内容や対象者も多様化しており、さらには、技術革新の進展等により訓練に使用する機器等のハイテク化なども進んでいることから、実施されている職業訓練の指導技法について改めて調査研究を行い、指導技法について体系的に取りまとめ、効率的かつ効果的訓練の実施に資することを目的に実施されたものである。

第2節 研究の経過

2-1 委員会での検討内容

本テーマについて、大枠「どのようなことを現実に行っているのかをとらえる必要がある」「効果的な訓練技法を目指して何か成果を出すこと」が提案された。

検討の中で次のような問題意識があることが各委員より提言がなされた。

- ① 従来の指導技法をそのまま行っていることまたは指導員個別でノウハウを蓄積し有効な技法の継承がなされていないこと。
- ② 訓練する内容から見た訓練技法と対象者別に見た訓練技法の違いなど。
- ③ 民間の考える訓練技法と公共の考える訓練技法、個人が考える訓練技法の相違点
- ④ 指導することへの評価体制の欠如

2-2 進め方

上記提言を受けて、「公共」・「民間」・「海外」の区分に分けて考えることとした。

どのような訓練技法があるのか調査資料が少ないため、技法の調査をするに
に加えて訓練の現場で好事例があるかどうかを洗い出すこととした。

本調査報告書は、公共の技法を調査したものである。

2-3 懸案事項

公共訓練の支援となるような新たな指導技法が見出せないか。

調査研究を進めるための参考やキーポイントが得られないか。

第3節 指導員へのヒヤリング

公共の訓練の支援となるような新たな指導技法を見いだすべく、ヒヤリング調査を行った。

3-1 対象、実施年

ヒヤリング先2施設、ヒヤリング対象指導員8名、実施年平成14年

3-2 ヒヤリング結果

(1) 指導員が持つ指導技法へのイメージ

モジュール訓練や単位制訓練

(2) 指導の仕方・やり方

監督者訓練における、「説明する、やってみる、やらせてみる。」がやはり基本である。

(3) 変化した点

① 対象者

人のレベルで（常識や作業適正）で質の変化を感じる。手工具の使い方がわからない（加減とかニュアンスがわからない）等。

受講に対する意欲がやや低い。職業意識も低くなっており、フリーターになるものもいる。

② 訓練内容

最低の知識と使用法を教える必要がある。見切りが必要となる場合がある。

③ 課題と対策

○指導員自身が教えすぎる点に問題がある。自ら考えさせる、問題解決をさせるような指導が必要。

○安全面に十分考慮して、失敗させることも必要。不器用な受講生も、言うことが理解できないということはないため。（子供でないため、昔に比べて危険な行為に及ぶことは少ない）

○身近で失敗を目の当たりにすることも効果的。

○材料や工具が変化しているため、指導員が市場をよく把握していなければならない。また、訓練科によっては地域性等により仕事のやり方が異なる場合があるのでそのような部分が教えにくい（例 造園科など）。

(4) 受け入れる企業からの要望

○企業からは基本的な仕事の訓練要望が高い。

○即戦力となる人材を求めている。

(5) 指導員の現状

新たな指導技法においては、明確になることは期待するものの、実際の現場で指導員は意識して使い分けなどしておらず、経験に基づき様々な技法を組み合わせている。

また、指導員同士で指導方法を評価しあうことがない現状がある。また、各

担当指導同士は、同時間にコースを受け持っている所以他の授業を現場で見ることはない。(Off-JTの研修時程度)

指導員の現状調査は訓練生に調査する方法が考えられる。しかし、訓練生に人気のある指導員が、指導技法を駆使している指導員であるとはいいきれない。

以上、指導員のヒヤリングにより、訓練実施場所での方法(訓練技法または指導技法)は、公共・民間を問わず実施する指導員に任されていることがほとんどであり、その指導方法までを指定して訓練実施を指示しているカリキュラムも少ない。また、指導員が状況に応じてケースバイケースにより指導しており、そこに指導員としてのカンコツがあるのであろう。

指導員を養成するカリキュラムは近年まで監督者訓練員等養成でTWIが脈々と続けられている。加えて、指導員の各都道府県で実施されている職業訓練指導員免許取得のための「48時間講習」では職業訓練における指導の理論と実際をテキストとして使用している。現在は、カウンセリング手法等の相談関連についての養成が増えているもののこのテキストが訓練現場での訓練方法の根幹を占めていると考えられる。このような状況から個々の指導員の訓練方法を調査するのではなく、マクロ的に、すなわち現在までの公共で行われてきた訓練の仕組み(訓練実施方法)を事例として捉えなおし指導員を対象として周知する必要がある、今後の仕組みや導入方法の資料となるようまとめることが重要である。

第4節 調査指導技法の選定

前述のように個々の指導技法は主として、教室や実習上などで指導員が駆使するものである教えるテクニック的なものであるが、これらは訓練内容と対象や状況に応じ組み合わせて使用しており整理を行うことができない。そのため、本報告書では技法の見方を広げ、職業訓練指導員が教える業務をどのような仕組みの中で遂行しているのかを調査し、捕らえなおすこととした。

大まかに次のような手法が挙げられる。

- | | | |
|---------|-----------|--------------|
| ○準則訓練 | ○単位制訓練 | ○システム・ユニット訓練 |
| ○課題学習方式 | ○グループ学習方式 | |

これらは運用方法が指示されて業務的な仕組みとして訓練技法として使用されているものである。運用方法が指示されて実施された技法はこの他にもあり、それらを否定するものではないが、技法として見た時、継続して使用されていることが職業訓練を行う上で適したものである見方から今回はほぼ10年程度使用される技法を取り上げた。具体的に次の技法である。

- ・ 訓練基準による技法(第2章 第1節)
- ・ 神奈川県方式単位制訓練(第2章 第2節)
- ・ モジュール訓練(第2章 第3節)
- ・ システム・ユニット訓練(第2章 第4節)