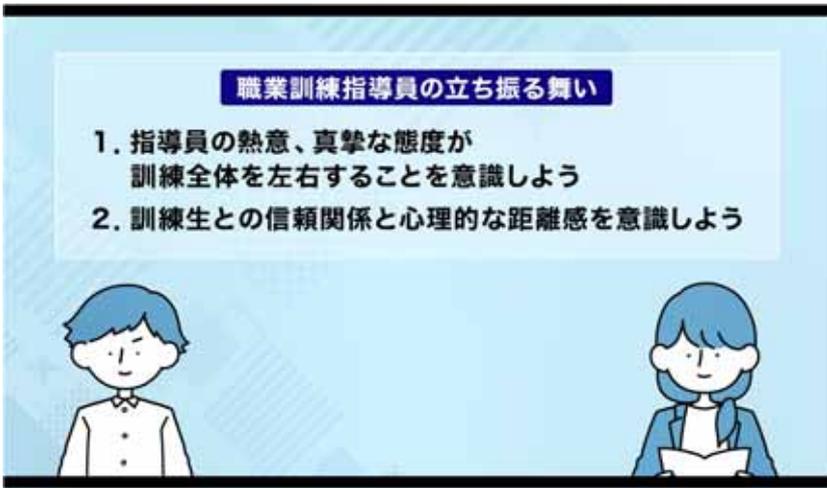


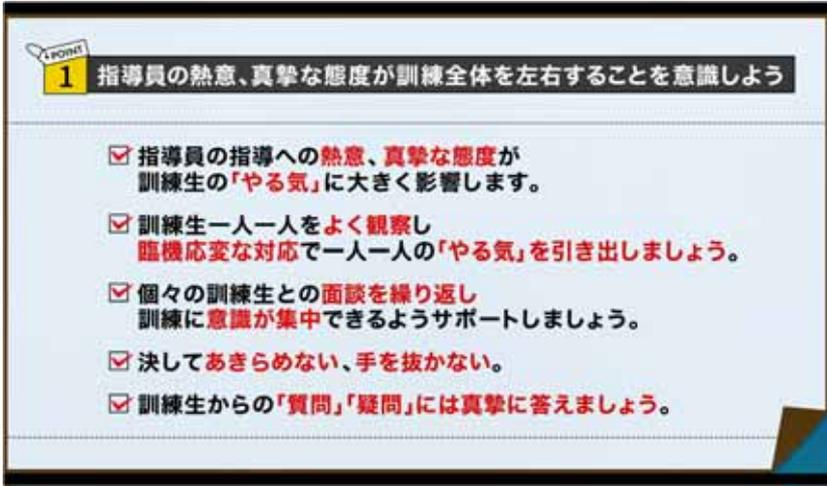
資料 3

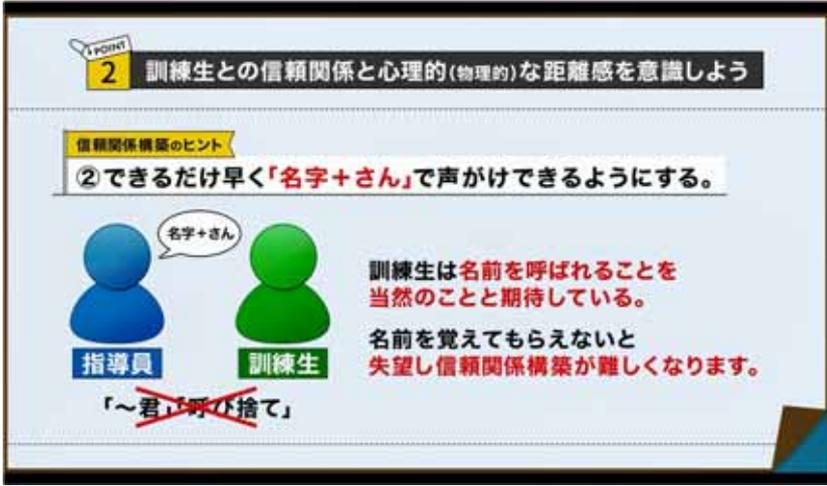
職業訓練指導マスタープログラム

(ナレーション動画)

ナレーション動画 : 職業訓練指導員の立ち振る舞い

シーン	画面	内容
1	 <p>①職業訓練指導員の立ち振る舞い</p>	動画タイトル
2	 <p>職業訓練指導員の立ち振る舞い</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 指導員の熱意、真摯な態度が訓練全体を左右することを意識しよう 2. 訓練生との信頼関係と心理的な距離感を意識しよう 	動画の内容 (ポイント)
3	 <p>指導員の熱意、真摯な態度が 訓練全体を左右することを意識しよう</p>	Point 1 指導員の熱意、真摯な態度が訓練全体を左右することを意識しよう

シーン	画面	内容
4	 <p>今まで経験したことがないので不安がいっぱい! 訓練についていけるか心配! ちゃんと習得して就職できるの?</p>	
5	 <p>POINT 1 指導員の熱意、真摯な態度が訓練全体を左右することを意識しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ 指導員の指導への熱意、真摯な態度が訓練生の「やる気」に大きく影響します。 ☑ 訓練生一人一人をよく観察し臨機応変な対応で一人一人の「やる気」を引き出しましょう。 ☑ 個々の訓練生との面談を繰り返し訓練に意識が集中できるようサポートしましょう。 ☑ 決してあきらめない、手を抜かない。 ☑ 訓練生からの「質問」「疑問」には真摯に答えましょう。 	5つの留意点
6	 <p>POINT 1 指導員の熱意、真摯な態度が訓練全体を左右することを意識しよう</p> <p>指導員 訓練生</p> <p>質問 あれこれ意見</p> <p>→ 訓練時間外などで適切に対応</p>	特に留意する事項

シーン	画面	内容
7		<p>Point 2 訓練生との信頼関係と心理的な距離感を意識しよう</p>
8		<p>信頼関係構築のヒント ① あいさつをする。あいさつを返す。1日1回以上声をかける</p>
9		<p>② できるだけ早く「名字+さん」で声かけできるようにする</p>

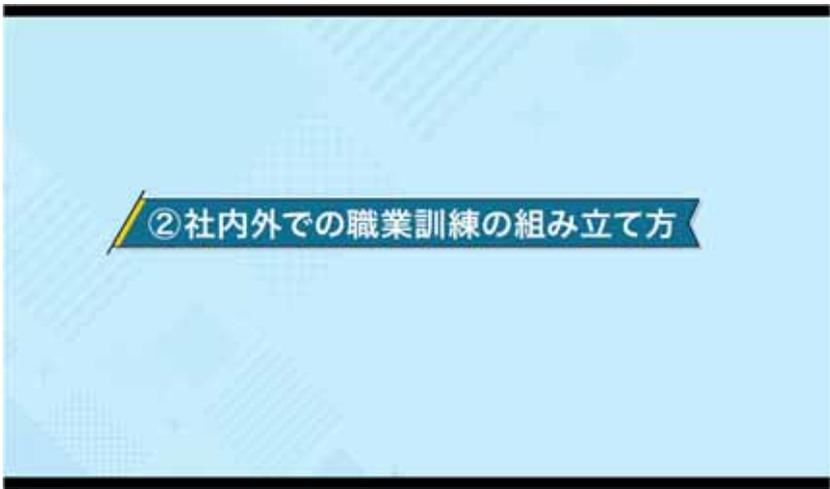
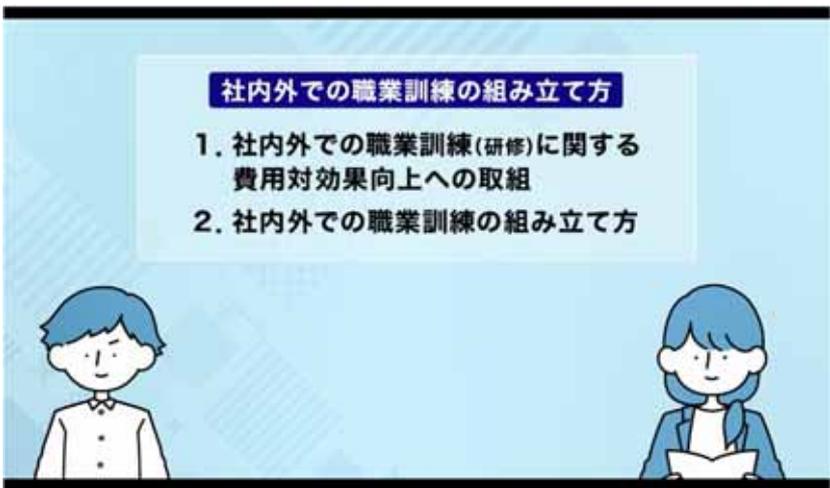
シーン	画面	内容
10	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>信頼関係構築のヒント</p> <p>③ 訓練中、すべての訓練生に公平に目配り、気配りをする。</p> <p>指導員 訓練生</p> <p>特定の訓練生に偏ると不公平感、差別意識が生まれます。</p>	<p>③ 訓練中、すべての訓練生に公平に目配り、気配りをする。</p>
11	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>信頼関係構築のヒント</p> <p>④ 訓練生と接する際は、訓練生に向き合ってアイコンタクトを意識する。</p> <p>指導員 訓練生</p> <p>訓練生と向かい合いアイコンタクトを意識することで「受容的態度」を示すことができます。</p>	<p>④ 訓練生と接する際は、訓練生に向き合ってアイコンタクトを意識する。</p>
12	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>信頼関係構築のヒント</p> <p>⑤ 訓練生からの「質問」や「意見」には、真摯な態度で対応する。</p> <p>指導員 訓練生</p> <p>ちゃかしたり、いい加減な態度は厳禁。相手の言うことを傾聴し、その場で答えられないことは他の職員(社員)に確認してから答えましょう。</p>	<p>⑤ 訓練生からの「質問」や「意見」には、真摯な態度で対応する。</p>

シーン	画面	内容
13	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>信頼関係構築のヒント</p> <p>⑥ 訓練生との会話や面談では、受容的態度、共感的理解、誠実な態度で対応する。</p> <p>受容的態度 指導員が訓練生に対して無条件の肯定的関心を持ちフラットな心持ちで聞くこと。</p> <p>共感的理解 指導員が訓練生の内的世界を共感的に理解しそれを相手に伝えること。</p> <p>誠実な態度 指導員が訓練生との関係において心理的に安定しありのままの自分を受容していること。</p> <p>指導員 (Blue icon)</p> <p>訓練生 (Green icon)</p>	<p>⑥ 訓練生との会話や面談では、受容的態度、共感的態度、誠実な態度で対応する。</p>
14	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>信頼関係構築のヒント</p> <p>⑦ 訓練生とのコミュニケーションにおける聞き方に配慮する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 先入観を持たずに聞く、感情抜きで聞く。 ② 質問やあいづちを入れる、話の腰を折らない。 ③ 推測や早合点しない、冷やかしたり批判しない。 ④ 会話の途中で自分の意見をさしはさまない、言い争わない。 ⑤ 訓練生が言いたいと思っていることを確実に聞きだす。 ⑥ 相手の沈黙は大事なことを話す前触れ 会話は途切れるが相手が話し始めるまでじっくり待つことも必要。 	<p>⑦ 訓練生とのコミュニケーションにおける聞き方に配慮する。</p>
15	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>信頼関係構築のヒント</p> <p>⑧ 個人のSNSで訓練生や訓練のことを発信しない。</p> <p>!</p> <p>SNSの拡散により、訓練生や訓練に関する様々な情報が想像すらできないほど広範囲に広がってしまいます。 何気ない投稿や発信により、個人情報の漏えいプライバシーの侵害を引き起こしてしまうこともありますのでSNSを安易に使うことは避けましょう。</p>	<p>⑧ 個人のSNSで訓練生や訓練のことを発信しない。</p>

シーン	画面	内容
16	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <ol style="list-style-type: none"> ① あいさつをする。あいさつを返す。1日1回以上声をかける。 ② できるだけ早く「名字+さん」で声がけできるようにする。 ③ 訓練中、すべての訓練生に公平に目配り、気配りをする。 ④ 訓練生と接する際は、訓練生に向き合ってアイコンタクトを意識する。 ⑤ 訓練生からの「質問」や「意見」には、真摯な態度で対応する。 ⑥ 訓練生との会話や面談では受容的態度、共感的理解、誠実な態度で対応する。 ⑦ 訓練生とのコミュニケーションにおける聞き方に配慮する。 ⑧ 個人のSNSで訓練生や訓練のことを発信しない。 	<p>信頼関係構築のヒントの振り返り</p>
17	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>心理的な距離感が近い</p> <p>心理的な距離感が遠い</p> <p>----- 友人など親しい間柄との距離感 ——— 一般的なコミュニケーションが可能な社会的に容認される距離感</p>	<p>訓練生との心理的な距離感</p>
18	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>心理的な距離感が近い</p> <p>友達感覚となり、自立できなくなる。 指導員は仕事とプライベートの区別ができず虚弊する。 心理的距離感の違いで訓練生間の不公平感が生まれ、訓練に支障をきたす。</p>	<p>心理的な距離感が近い場合</p>

シーン	画面	内容
19	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>心理的な距離感が遠い</p> <p>指導員 (B)</p> <p>訓練生</p> <p>訓練生の中には疎外感を持ち 訓練への情熱を失ってしまう人も。</p>	<p>心理的な距離感が遠い場合</p>
20	<p>POINT 2 訓練生との信頼関係と心理的(物理的)な距離感を意識しよう</p> <p>良好な距離感是人それぞれ</p> <p>指導員 訓練生</p> <p>〈望まれる距離感〉</p> <p>公共職業能力開発施設 大学教授などより近く 同僚や友人よりも遠く</p> <p>社内 他の社員より近く 親しい同僚よりも遠く</p>	<p>望まれる距離感</p>
21	<p>制作・著作 職業能力開発総合大学校 The Public Technical University of Japan</p>	

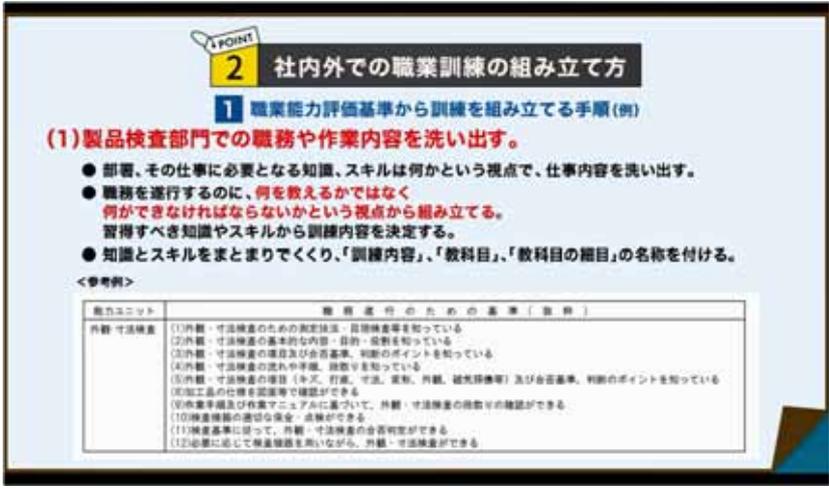
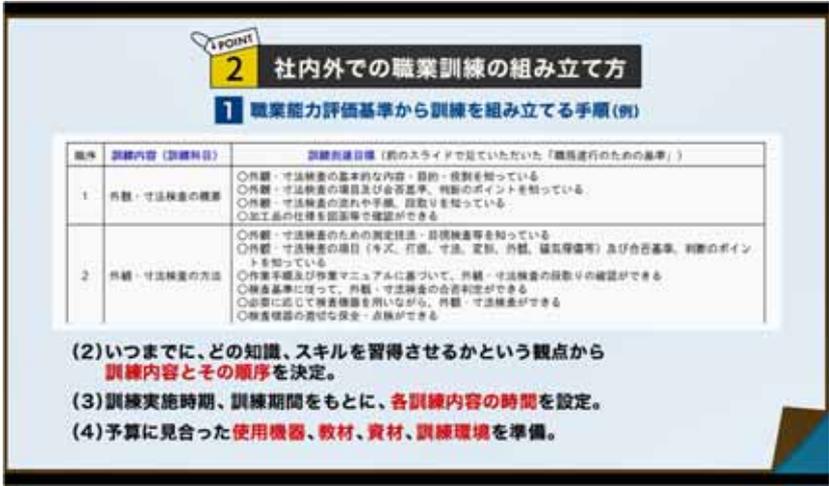
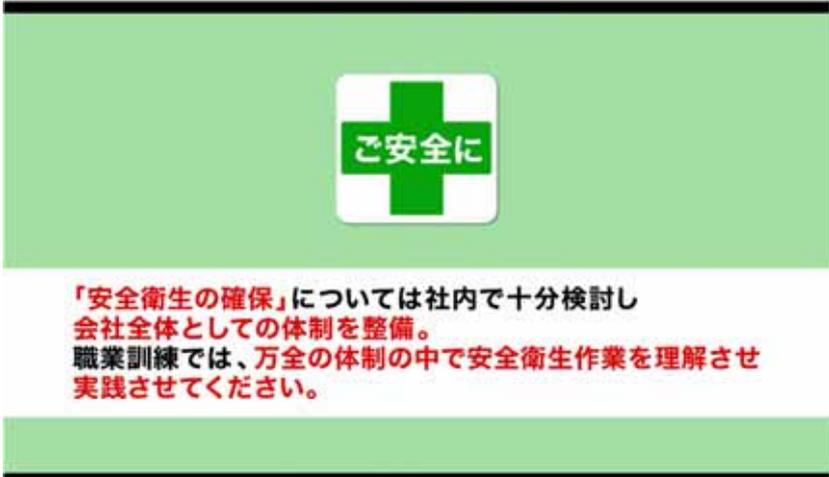
ナレーション動画 : 社内外での職業訓練の組み立て方

シーン	画面	内容
1		動画タイトル
2		動画の内容 (ポイント)
3		

シーン	画面	内容
4	<p>1 POINT 1 社内外での職業訓練(研修)に関する費用対効果向上への取組</p> <p>会社 職業訓練を受講させたがなかなか社員が実務に活かせず訓練効果が不明</p> <p>経営者層から訓練にかかった費用対効果の具体的なデータを求められるが、かけた経費に対する業績上のメリットをどのように算出・報告していいかわからない</p>	<p>Point 1 社内外での職業訓練(研修)に関する費用対効果向上への取組</p>
5	<p>1 POINT 1 社内外での職業訓練(研修)に関する費用対効果向上への取組</p> <p>訓練生 上司からの指示で受講しているがなぜこの訓練を受けなければならないかわからない</p> <p>社内ではこの訓練に該当する業務はないのに受講するのはなぜ?</p> <p>訓練受講中は自分の仕事そのままだから気が重い</p>	
6	<p>1 POINT 1 社内外での職業訓練(研修)に関する費用対効果向上への取組</p> <p>1 社員に求める知識・スキルの内容とレベルの明確化 会社と社員の双方による共通認識の確立</p> <p>☑ 会社が社員に求める職業能力を具体的に提示し、認識のミスマッチを防ぐ</p> <p>社員 社員に求める職業能力を具体的に提示 会社 共通認識</p>	<p>職業訓練を利用するうえで役立つヒント</p> <p>1 社員に求める知識・スキルの内容とレベルの明確化、会社と社員の双方による共通認識の確立</p>

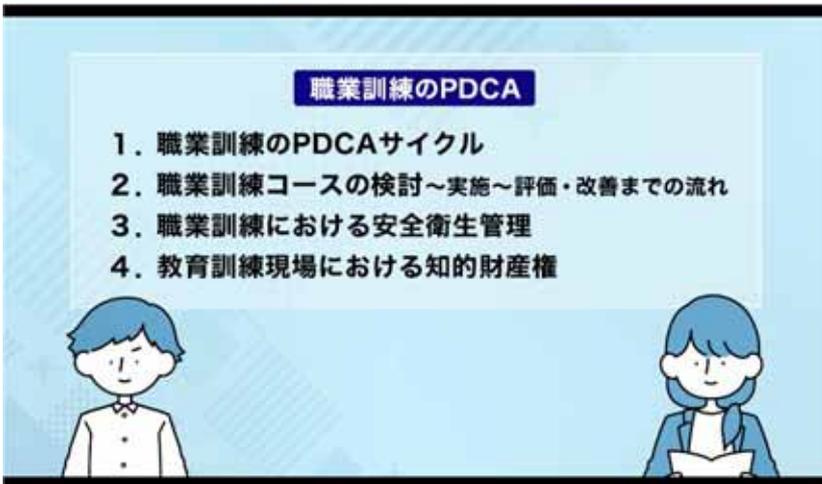
シーン	画面	内容
7	<p>1 POINT</p> <p>1 社内外での職業訓練(研修)に関する費用対効果向上への取組</p> <p>1 社員に求める知識・スキルの内容とレベルの明確化 会社と社員の双方による共通認識の確立</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 社員に求める職業能力とその能力評価基準による訓練効果の見える化</p> <p>能力評価基準</p> <p>社員 会社</p> <p>初期 中期 後期</p> <p>訓練期間</p> <p>会社が求める職業能力を的確に効率よく習得してもらう</p>	
8	<p>1 POINT</p> <p>1 社内外での職業訓練(研修)に関する費用対効果向上への取組</p> <p>2 社員とのコミュニケーションを密にする</p> <p>仕事をミスなく 抜けなくこなすには何を心がけるべきか</p> <p>社員として何をすべきか</p> <p>どんな人材が必要?</p> <p>現状とのギャップは?</p> <p>社員 会社</p> <p>認識の一致</p> <p>常に同じ内容・質の情報を共有する</p>	2 社員とのコミュニケーションを密にする
9	<p>1 POINT</p> <p>1 社内外での職業訓練(研修)に関する費用対効果向上への取組</p> <p>3 社員のやる気を高め、自ら考え、行動する力を引き出す</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 自発的な思考や行動を期待</p> <p>社員 会社</p> <p>社員に対する期待を いかに具体的に伝えるか</p> <p>事業方針や人材育成計画の 全体像を話す</p> <p>会社が貴重な人材として重きを置いていることを伝える</p>	3 社員のやる気を高め、自ら考え、行動する力を引き出す

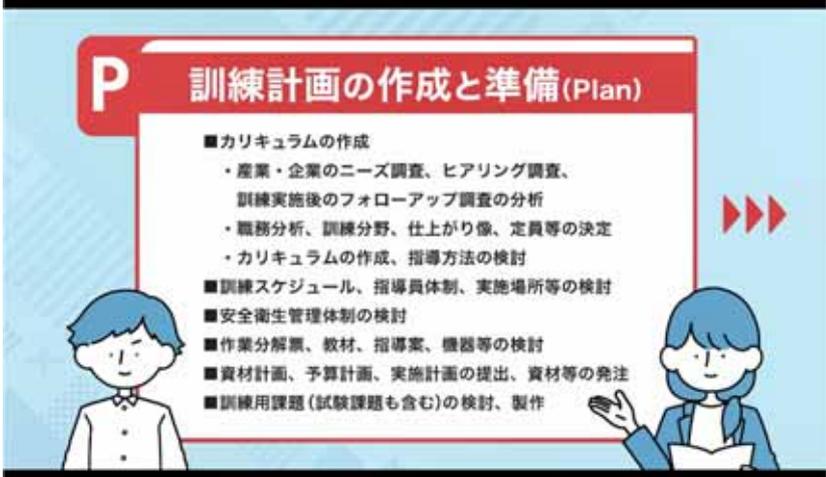
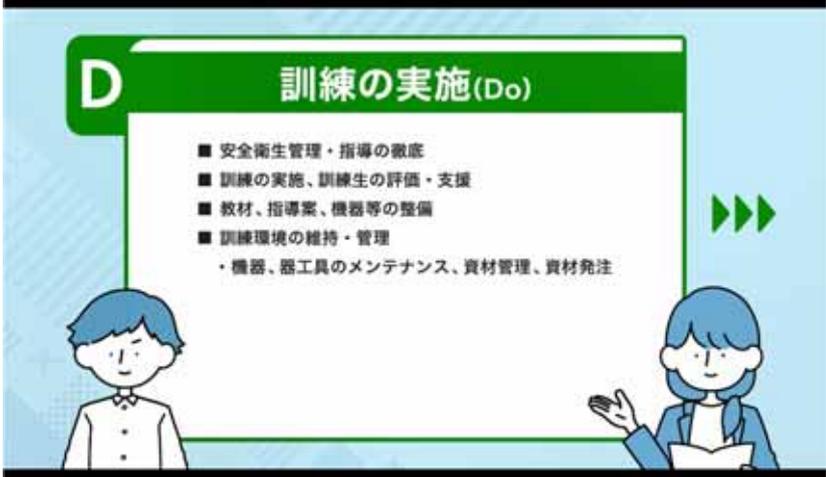
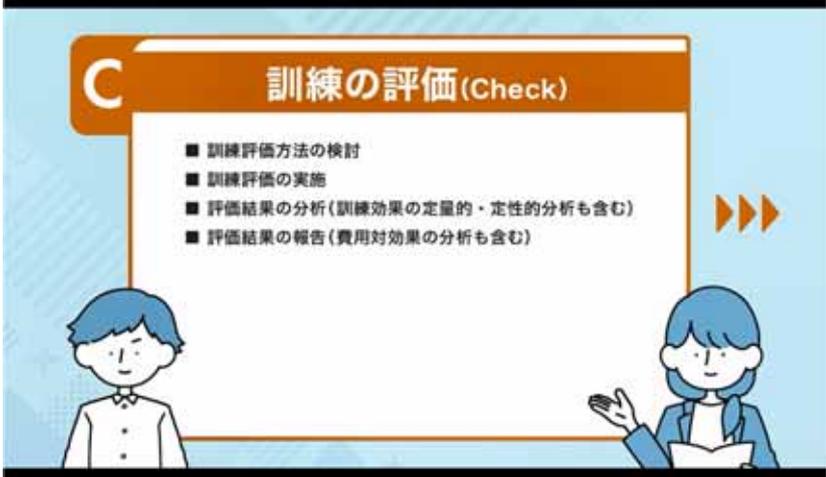
シーン	画面	内容
10		<p>4 社員が委縮しないような職場環境の整備</p>
11		<p>5 研修の受講を契機として出される社員の要望や問題提起が社内で検討されフィードバックされる仕組みの構築と社内全体への周知</p>
12		<p>Point 2 社内外での職業訓練の組み立て方</p>

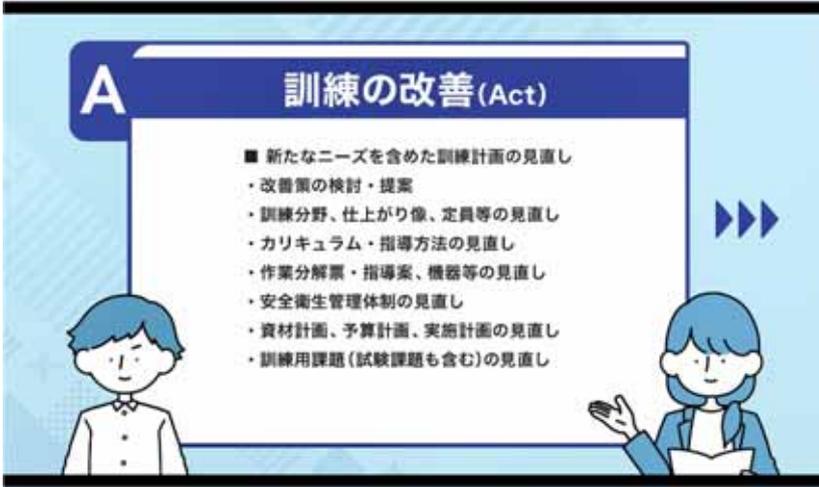
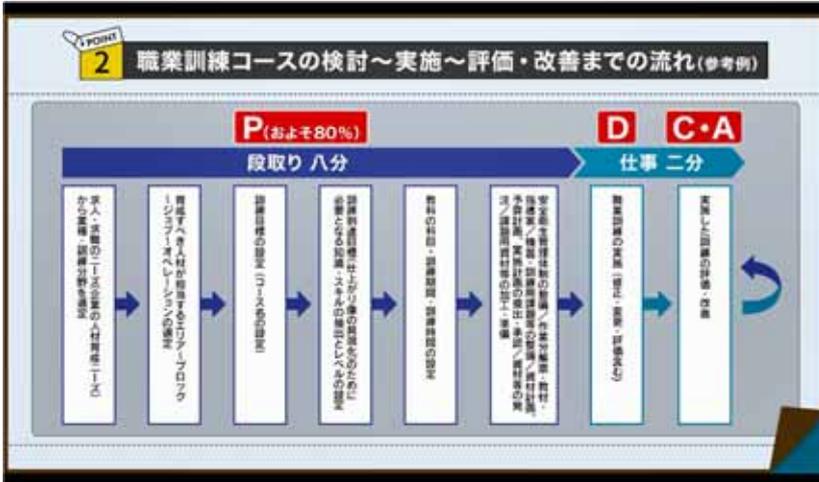
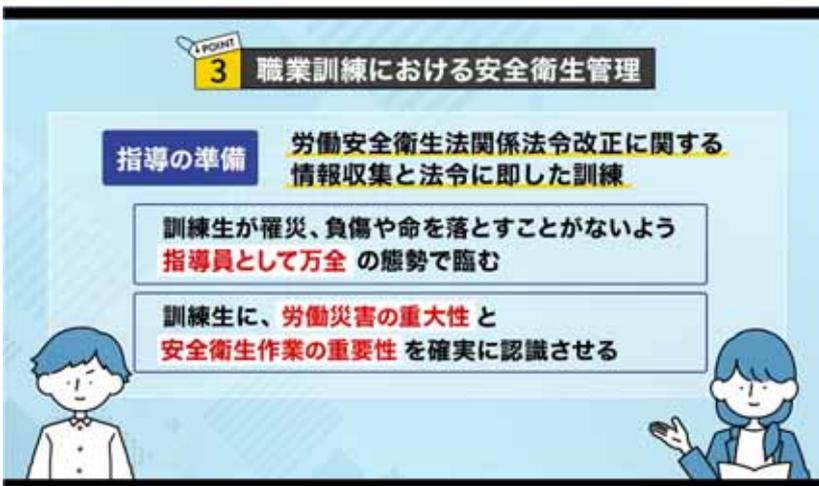
シーン	画面	内容
13		
14		
15		

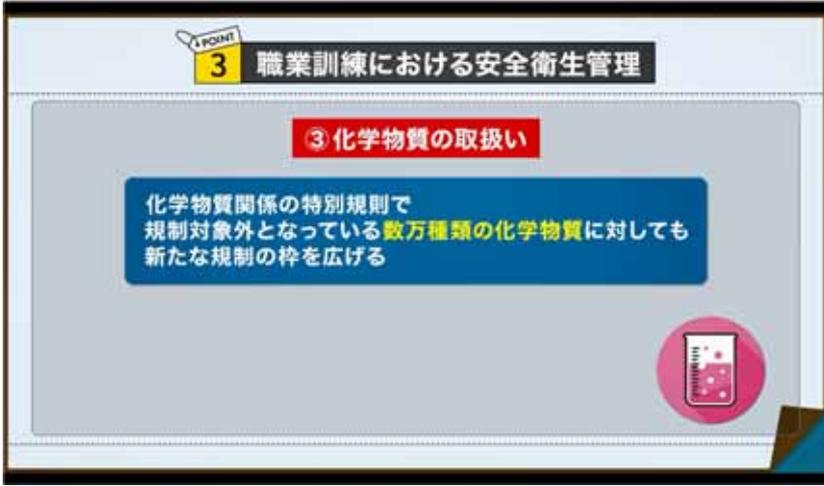
シーン	画面	内容
16	<p>会社が求める職業能力と 社員が認識している職業能力とを一致させること</p> <p>➡ 公的な職業能力評価基準をベースに検討</p>	<p>特に留意する事項</p>
17	<p>POINT 2 社内外での職業訓練の組み立て方</p> <p>2 我が国の公的な職業能力評価基準</p> <p>(1) 日本版デュアルシステム訓練修後の評価項目作成支援ツール 独立行政法人高専・短大・求職者雇用支援機構により、企業実習付若年者訓練(日本版DS)向けに開発された企業実習用評価項目、「モデル訓練科」と「業種別参考データ」で構成、ジョブ・カードの職業能力説明シートの様式でダウンロード可能。</p> <p>(2) 職業能力の体系(人材育成プラン) 独立行政法人高専・短大・求職者雇用支援機構により、業種ごとに選定したモデル企業の職務分析結果から開発。上記の評価項目作成支援ツールの元データ、基盤整備センターのHPから業種ごとのデータをダウンロード可能。</p> <p>(3) 職業能力評価基準 厚生労働省がアメリカやイギリスの制度を参考に、業界団体ごとに職業能力評価基準を開発。厚生労働省のHPから各業種(または職種)ごとにダウンロード可能。</p> <p>(4) 技能検定の試験基準 厚生労働省のHPの「技能検定職種及び試験基準」(都道府県知事が実施する職種)のページから技能検定職種ごとにダウンロード可能。</p>	<p>我が国の公的な職業能力評価基準</p>
18	<p>制作・製作 職業能力開発総合大学校 The Public Works University of Japan</p>	

ナレーション動画 : 職業訓練のPDCA

シーン	画面	内容
1		動画タイトル
2		動画の内容 (ポイント)
3		Point 1 職業訓練のP D C A

シーン	画面	内容
4	 <p>P 訓練計画の作成と準備(Plan)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■カリキュラムの作成 <ul style="list-style-type: none"> ・産業・企業のニーズ調査、ヒアリング調査、訓練実施後のフォローアップ調査の分析 ・職務分析、訓練分野、仕上がり像、定員等の決定 ・カリキュラムの作成、指導方法の検討 ■訓練スケジュール、指導員体制、実施場所等の検討 ■安全衛生管理体制の検討 ■作業分解票、教材、指導案、機器等の検討 ■資材計画、予算計画、実施計画の提出、資材等の発注 ■訓練用課題(試験課題も含む)の検討、製作 	<p>訓練計画の作成と準備 (Plan)</p>
5	 <p>D 訓練の実施(Do)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■安全衛生管理・指導の徹底 ■訓練の実施、訓練生の評価・支援 ■教材、指導案、機器等の整備 ■訓練環境の維持・管理 <ul style="list-style-type: none"> ・機器、器工具のメンテナンス、資材管理、資材発注 	<p>訓練の実施 (Do)</p>
6	 <p>C 訓練の評価(Check)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■訓練評価方法の検討 ■訓練評価の実施 ■評価結果の分析(訓練効果の定量的・定性的分析も含む) ■評価結果の報告(費用対効果の分析も含む) 	<p>訓練の評価 (Check)</p>

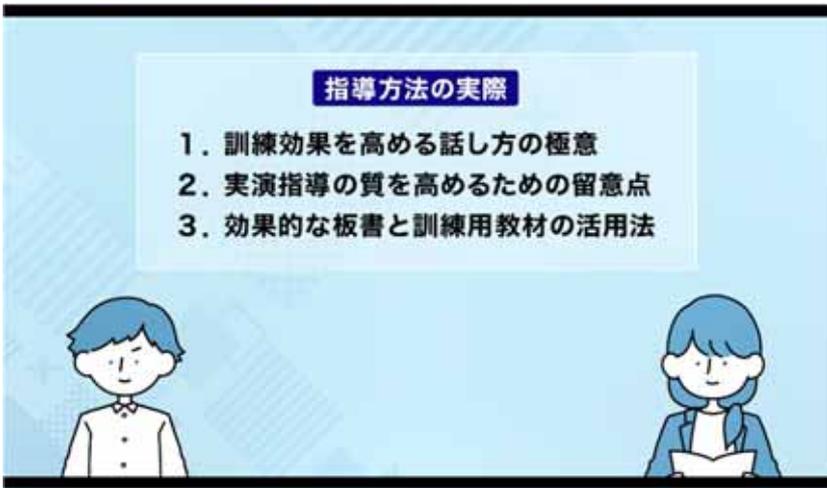
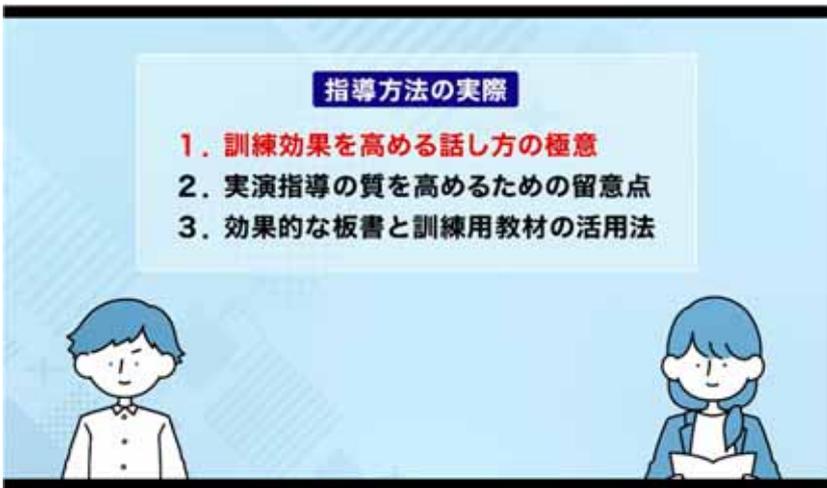
シーン	画面	内容
7	 <p>A 訓練の改善(Act)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 新たなニーズを含めた訓練計画の見直し ・ 改善策の検討・提案 ・ 訓練分野、仕上がり像、定員等の見直し ・ カリキュラム・指導方法の見直し ・ 作業分解票・指導案、機器等の見直し ・ 安全衛生管理体制の見直し ・ 資材計画、予算計画、実施計画の見直し ・ 訓練用課題（試験課題も含む）の見直し 	<p>訓練の改善 (Act)</p>
8	 <p>POINT 2 職業訓練コースの検討～実施～評価・改善までの流れ(参考例)</p> <p>P (おおよそ80%) 段取り 八分 D C・A 仕事 二分</p> <p>1. 求人・派遣のニーズを把握し、人材育成ニーズから訓練計画を立案する</p> <p>2. 訓練分野・仕上がり像・定員等を検討し、カリキュラム・指導方法を決定する</p> <p>3. 作業分解票・指導案、機器等を決定する</p> <p>4. 安全衛生管理体制を整える</p> <p>5. 資材計画、予算計画、実施計画を立案する</p> <p>6. 訓練用課題（試験課題も含む）を決定する</p> <p>7. 訓練を実施する</p> <p>8. 訓練の評価・改善を行う</p>	<p>Point 2 職業訓練コースの検討～実施～評価・改善までの流れ</p>
9	 <p>POINT 3 職業訓練における安全衛生管理</p> <p>指導の準備 労働安全衛生法関係法令改正に関する情報収集と法令に即した訓練</p> <p>訓練生が罹災、負傷や命を落とすことがないように 指導員として万全 の態勢で臨む</p> <p>訓練生に、労働災害の重大性 と 安全衛生作業の重要性 を確実に認識させる</p>	<p>Point 3 職業訓練における安全衛生管理</p>

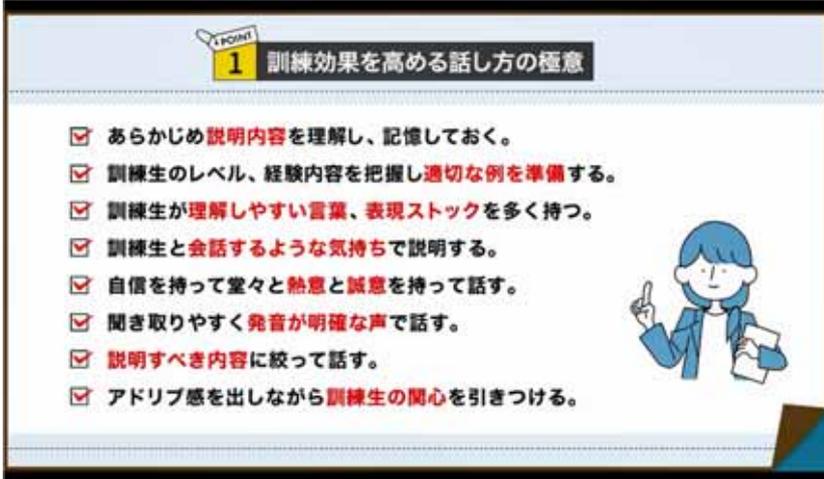
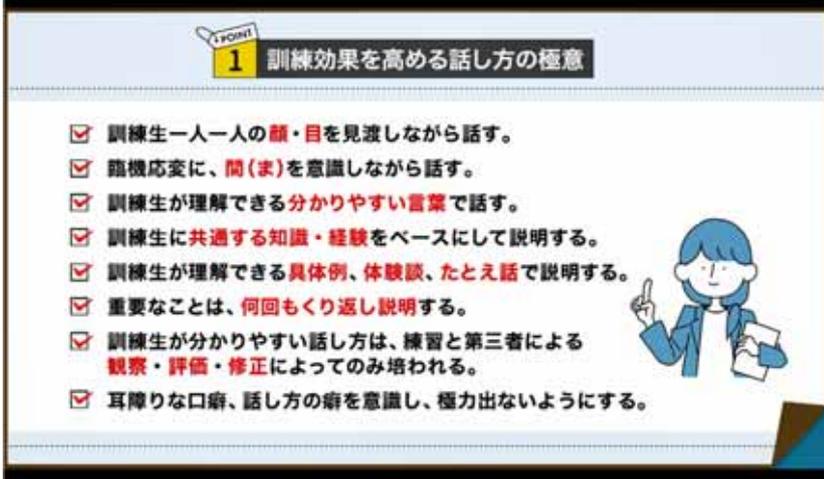
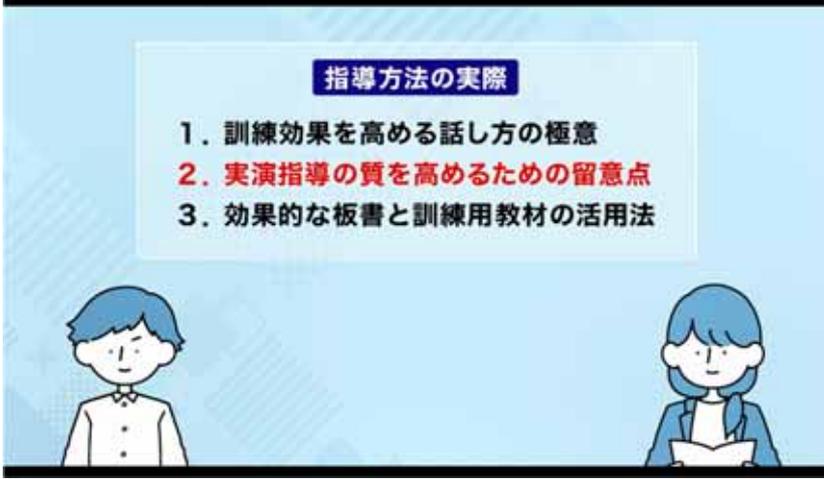
シーン	画面	内容
10	 <p>POINT 3 職業訓練における安全衛生管理</p> <p>① 熱中症対策の強化</p> <p>⚠️ 職場における熱中症による死亡災害 ⚠️</p> <p>2年連続 30人レベル</p> <p>死亡災害に至る割合 他の災害の約5～6倍</p> <p>死亡者の約7割 屋外作業</p> <p>要因「初期症状の放置・対応の遅れ」</p> <p>該当事業者に義務付け 「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」</p>	<p>労働安全衛生法関係法令の改正</p> <p>① 熱中症対策の強化</p>
11	 <p>POINT 3 職業訓練における安全衛生管理</p> <p>② 保護具着用管理責任者</p> <p>保護具着用管理責任者教育を受講した者の中から 保護具着用管理責任者を選任することが望ましいとされた</p> <p>➡️ 各地の労働基準協会や保護具メーカー等が講習を実施</p>	<p>② 保護具着用管理責任者</p>
12	 <p>POINT 3 職業訓練における安全衛生管理</p> <p>③ 化学物質の取扱い</p> <p>化学物質関係の特別規則で 規制対象外となっている数万種類の化学物質に対しても 新たな規制の枠を広げる</p>	<p>③ 化学物質の取扱い</p>

シーン	画面	内容
13	<p>POINT 3 職業訓練における安全衛生管理</p> <p>④ 未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアルの活用</p> <p>未熟練労働者 = 労働者全体に比べ 労働災害 発生率が高い</p> <p>特に…</p> <p>製造業 陸上貨物運送事業 商業の中小規模事業場</p> <p>雇入れ時や作業内容変更時等の 安全衛生教育に役立つマニュアルを作成 *外国語バージョンも有り</p>	<p>④ 未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアルの活用</p>
14	<p>POINT 3 職業訓練における安全衛生管理</p> <p>常に 労働安全衛生の情報を入手 し指導に活かす 必要となる資格を自ら取得 し正しい知識と経験で指導する</p>	
15	<p>POINT 4 教育訓練現場における知的財産権</p> <p>他の著作物を使用する場合の留意点</p> <p>引用 複製 転載</p> <p>社内や訓練実施機関内で使用する自作教材であっても 適切に扱わないと著作権法違反に問われる可能性があります</p> <p>自作教材や自作資料も著作権などの知的財産権に十分配慮</p> <p>フリー素材等 引用したり参考にした場合には 出典元を明記、記録を忘れずに</p>	<p>Point 4 教育訓練現場における知的財産権</p>

シーン	画面	内容
16		

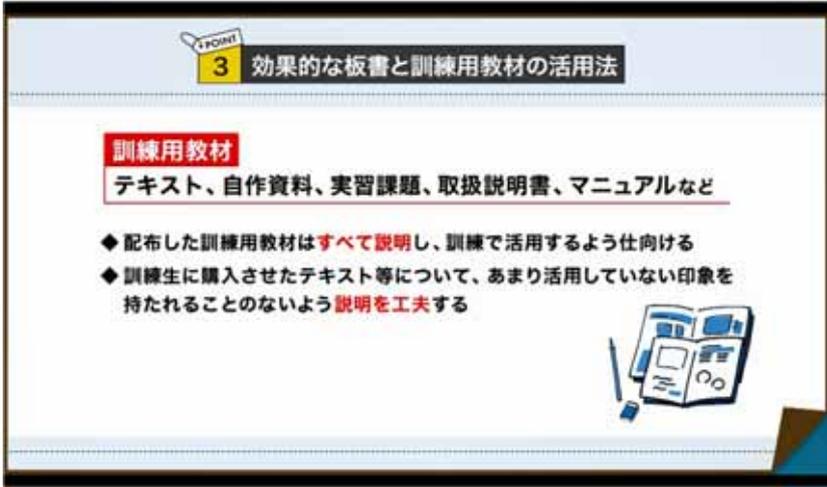
ナレーション動画 : 指導方法の実際

シーン	画面	内容
1	 <p>④ 指導方法の実際</p>	動画タイトル
2	 <p>指導方法の実際</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訓練効果を高める話し方の極意 2. 実演指導の質を高めるための留意点 3. 効果的な板書と訓練用教材の活用法 	動画の内容 (ポイント)
3	 <p>指導方法の実際</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訓練効果を高める話し方の極意 2. 実演指導の質を高めるための留意点 3. 効果的な板書と訓練用教材の活用法 	Point 1 訓練効果を高める話し方の極意

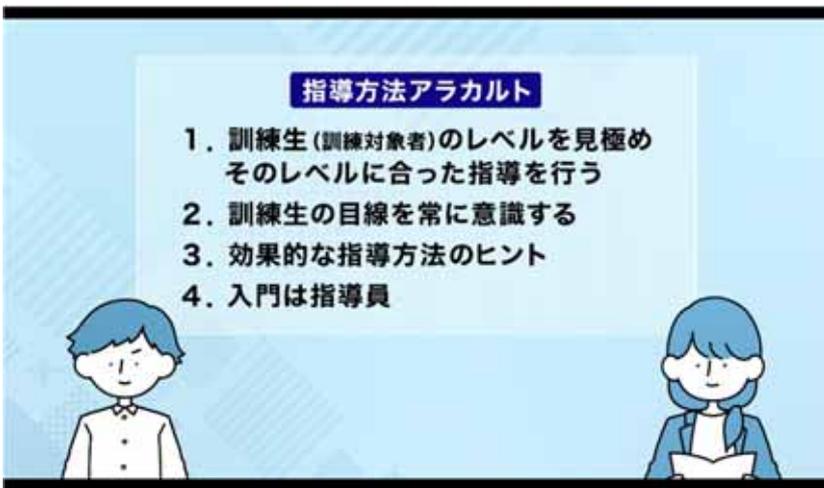
シーン	画面	内容
4	 <p>POINT 1 訓練効果を高める話し方の極意</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ あらかじめ説明内容を理解し、記憶しておく。 ☑ 訓練生のレベル、経験内容を把握し適切な例を準備する。 ☑ 訓練生が理解しやすい言葉、表現ストックを多く持つ。 ☑ 訓練生と会話するような気持ちで説明する。 ☑ 自信を持って堂々と熱意と誠意を持って話す。 ☑ 聞き取りやすく発音が明確な声で話す。 ☑ 説明すべき内容に絞って話す。 ☑ アドリブ感を出しながら訓練生の関心を引きつける。 	話し方の極意 ①
5	 <p>POINT 1 訓練効果を高める話し方の極意</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ 訓練生一人一人の顔・目を見渡しながら話す。 ☑ 臨機応変に、間(ま)を意識しながら話す。 ☑ 訓練生が理解できる分かりやすい言葉で話す。 ☑ 訓練生に共通する知識・経験をベースにして説明する。 ☑ 訓練生が理解できる具体例、体験談、たとえ話で説明する。 ☑ 重要なことは、何回もくり返し説明する。 ☑ 訓練生が分かりやすい話し方は、練習と第三者による観察・評価・修正によってのみ培われる。 ☑ 耳障りな口癖、話し方の癖を意識し、極力出ないようにする。 	話し方の極意 ②
6	 <p>指導方法の実際</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訓練効果を高める話し方の極意 2. 実演指導の質を高めるための留意点 3. 効果的な板書と訓練用教材の活用法 	Point 2 実演指導の質を高めるための留意点

シーン	画面	内容
7		<p>質を高めるための留意点</p>
8		<p>Point 3 効果的な板書と訓練用教材の活用法</p>
9		<p>板書または視聴覚機器による投影により説明する際のポイント</p>

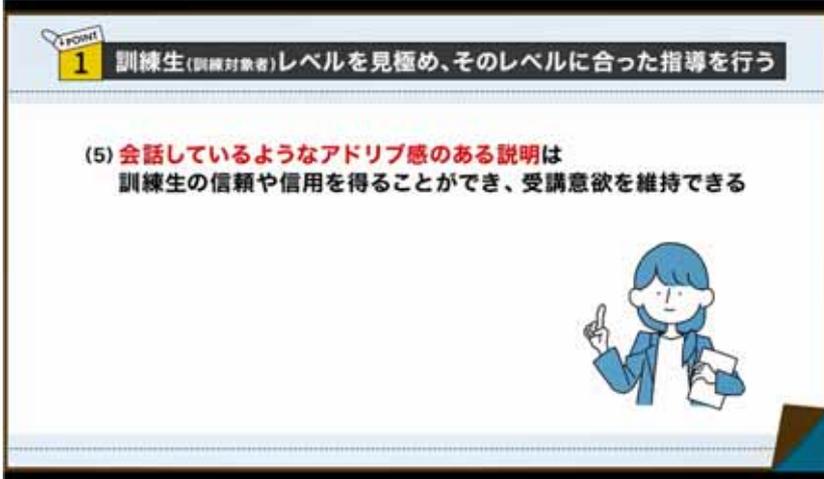
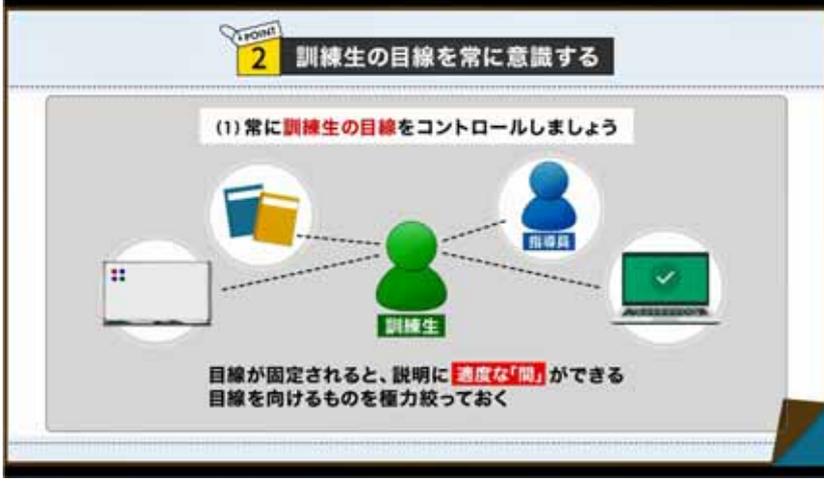
シーン	画面	内容
10	<p>POINT 3 効果的な板書と訓練用教材の活用法</p> <p>板書(または視聴覚機器による投影)</p> <ul style="list-style-type: none"> 読みやすく板書する → 器具の確認、訓練生の席からの見え方 むやみに板書しない → テキストや配布資料との兼ね合い 誰にでも読める文字で書く → 最後部での文字大きさ 手早く書く → 遅いと訓練生の集中力を削ぐ 書きなぐらない → きれいに、手早く書く 	
11	<p>POINT 3 効果的な板書と訓練用教材の活用法</p> <p>板書(または視聴覚機器による投影)</p> <ul style="list-style-type: none"> 軽率に書いて消すことのないようにする 消すときには完全に消す → 訓練生に確認してから消す 板書を指導員の身体の陰にしない → 板書が見えない時間を極力なくし訓練の進行を止めない 説明は訓練生の方を向いて行う → 原則として板書後は訓練生に向かって説明する 	
12	<p>POINT 3 効果的な板書と訓練用教材の活用法</p> <p>訓練用教材 テキスト、自作資料、実習課題、取扱説明書、マニュアルなど</p> <p>よく見させて よく分からせて よく慣れさせる</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 配布する訓練用教材は必要最低限にし、ファイリングスキルも身に付けさせる ◆ 指導員が使用する訓練用教材、データと同様のものを配布する ◆ 訓練生全員が必要な訓練用教材を出しているかを確認する ◆ 訓練用教材のどこを説明しているかを明らかにし、訓練生の状況を確認する 	<p>訓練用教材を用いて説明する際のポイント</p>

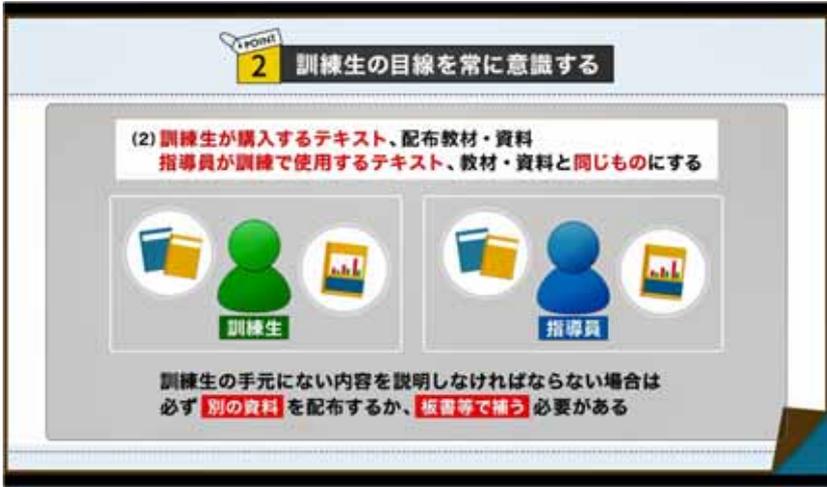
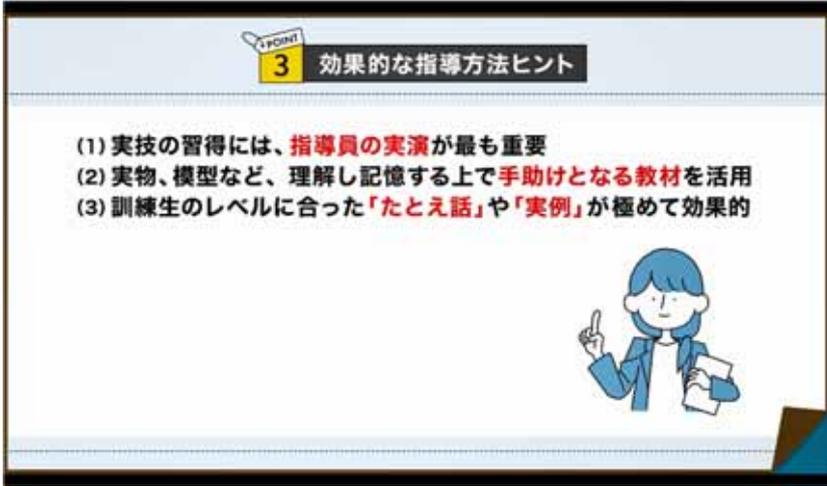
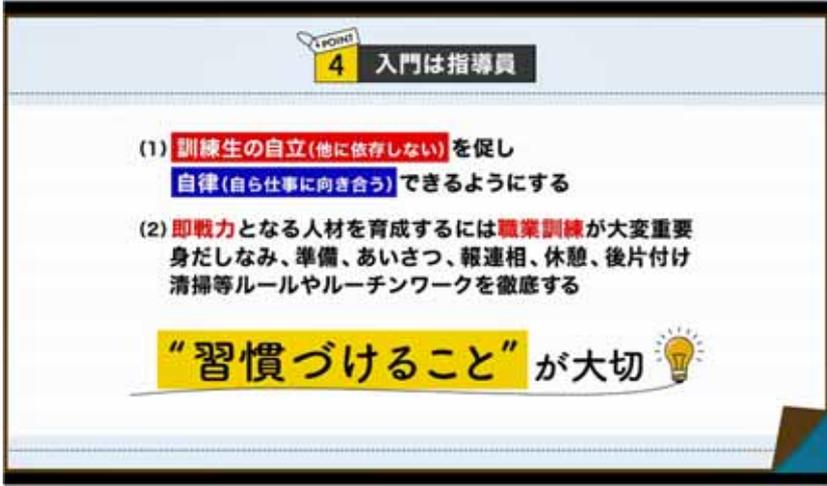
シーン	画面	内容
13	 <p>POINT 3 効果的な板書と訓練用教材の活用法</p> <p>訓練用教材 テキスト、自作資料、実習課題、取扱説明書、マニュアルなど</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 配布した訓練用教材はすべて説明し、訓練で活用するよう仕向ける ◆ 訓練生に購入させたテキスト等について、あまり活用していない印象を持たれることのないよう説明を工夫する 	
14	 <p>製作・著作 職業能力開発総合大学校 The Polytechnic University of Japan</p>	

ナレーション動画 : 指導方法アラカルト

シーン	画面	内容
1	 <p>⑤指導方法アラカルト</p>	動画タイトル
2	 <p>指導方法アラカルト</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訓練生(訓練対象者)のレベルを見極め そのレベルに合った指導を行う 2. 訓練生の目線を常に意識する 3. 効果的な指導方法のヒント 4. 入門は指導員 	動画の内容 (ポイント)
3	 <p>訓練生(訓練対象者)のレベルを見極め そのレベルに合った指導を行う</p>	Point 1 訓練生(訓練対象者)のレベルを見極めそのレベルに合った指導を行う

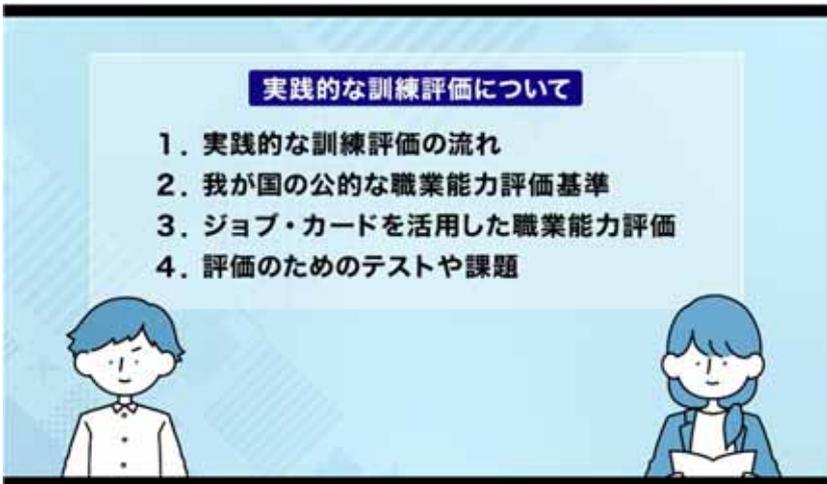
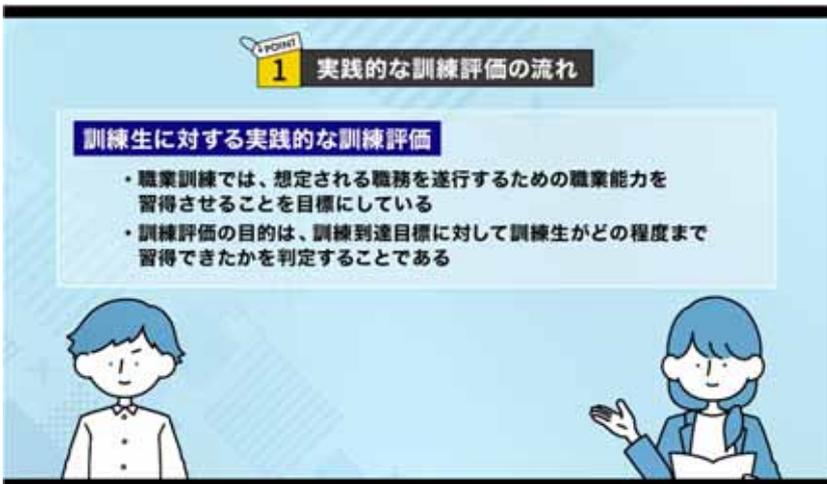
シーン	画面	内容
4		<p>訓練生のレベルとは</p>
5		<p>指導に臨む際の の注意点</p>
6		

シーン	画面	内容
7	 <p>POINT 1 訓練生(訓練対象者)レベルを見極め、そのレベルに合った指導を行う</p> <p>(5) 会話しているようなアドリブ感のある説明は 訓練生の信頼や信用を得ることができ、受講意欲を維持できる</p>	
8	 <p>訓練生の目線を常に意識する</p>	<p>Point 2 訓練生の目線を常に意識する</p>
9	 <p>POINT 2 訓練生の目線を常に意識する</p> <p>(1) 常に訓練生の目線をコントロールしましょう</p> <p>目線が固定されると、説明に適度な「間」ができる 目線を向けるものを極力絞っておく</p>	<p>(1) 常に訓練生の目線をコントロールする</p>

シーン	画面	内容
10	 <p>POINT 2 訓練生の目線を常に意識する</p> <p>(2) 訓練生が購入するテキスト、配布教材・資料 指導員が訓練で使用するテキスト、教材・資料と同じものにする</p> <p>訓練生の手元がない内容を説明しなければならない場合は 必ず 別の資料 を配布するか、板書等で補う 必要がある</p>	<p>(2) 訓練生が購入するテキスト、配布教材・資料は指導員が訓練で使用するテキスト、教材・資料と同じものにする</p>
11	 <p>POINT 3 効果的な指導方法ヒント</p> <p>(1) 実技の習得には、指導員の実演が最も重要 (2) 実物、模型など、理解し記憶する上で手助けとなる教材を活用 (3) 訓練生のレベルに合った「たとえ話」や「実例」が極めて効果的</p>	<p>Point 3 効果的な指導方法のヒント</p>
12	 <p>POINT 4 入門は指導員</p> <p>(1) 訓練生の自立(他に依存しない)を促し 自律(自ら仕事に向き合う)できるようにする (2) 即戦力となる人材を育成するには職業訓練が大変重要 身だしなみ、準備、あいさつ、報連相、休憩、後片付け 清掃等ルールやルーチンワークを徹底する</p> <p>“習慣づけること”が大切 </p>	<p>Point 4 入門は指導員</p>

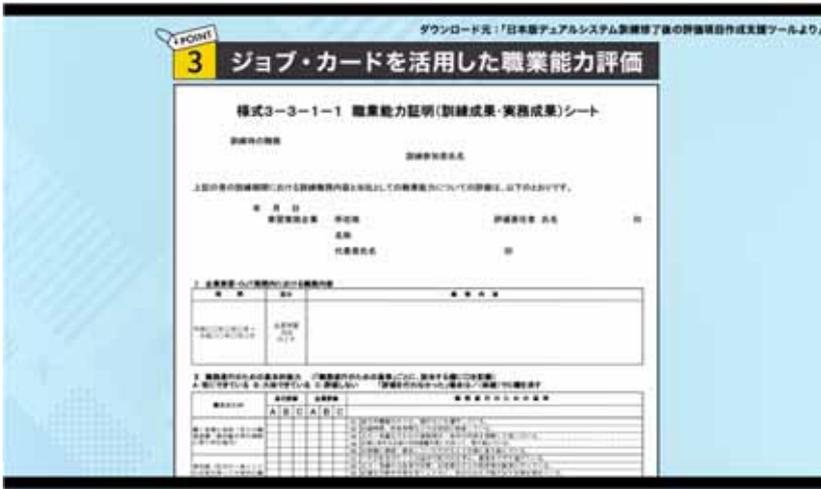
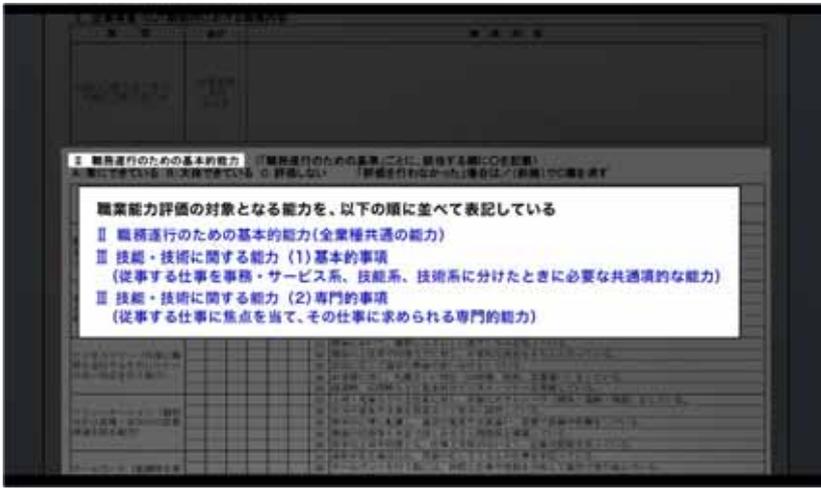
シーン	画面	内容
13		

ナレーション動画 : 実践的な訓練評価について

シーン	画面	内容
1		動画タイトル
2		動画の内容 (ポイント)
3		Point 1 実践的な訓練 評価の流れ

シーン	画面	内容
4		<p>大まかな流れや考え方、枠組みのイメージ</p>
5		<p>Point 2 我が国の公的な職業能力評価基準</p>
6		<p>独立行政法人 高齢・障害・ 求職者雇用支 援 日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール</p>

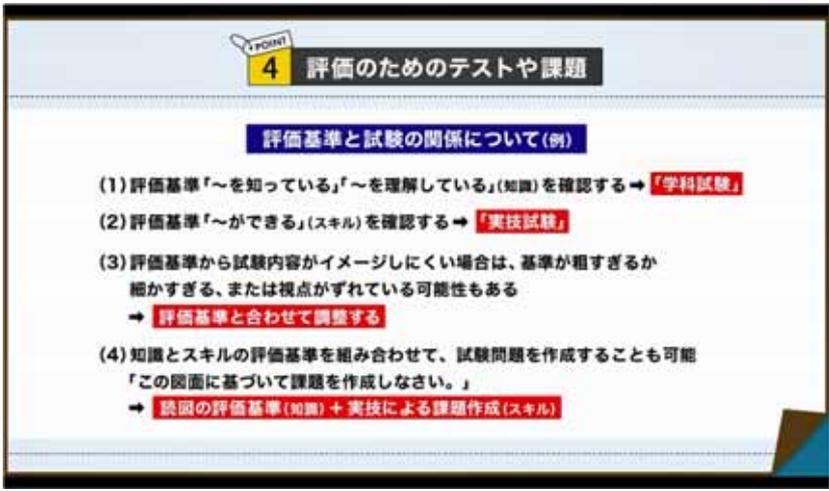
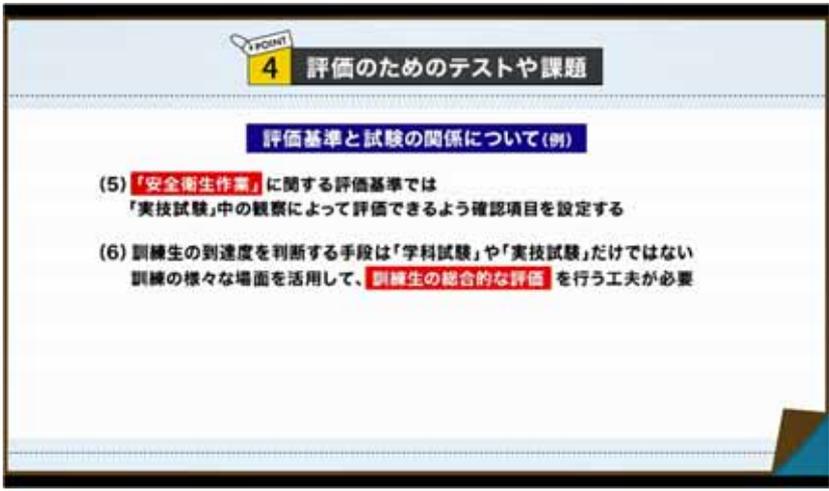
シーン	画面	内容
7		<p>職業能力開発 総合大学校基 盤整備センタ ー 職業能力の体 系</p>
8		<p>厚生労働省 職業能力評価 基準</p>
9		<p>厚生労働省 技能検定の試 験基準</p>

シーン	画面	内容
10		<p>Point 3 ジョブ・カードを活用した職業能力評価</p>
11		<p>評価シート の 構成 職務遂行の ための 基本的 能力</p>
12		<p>技能・技術に 関する 能力 (1) 基本的 事項</p>

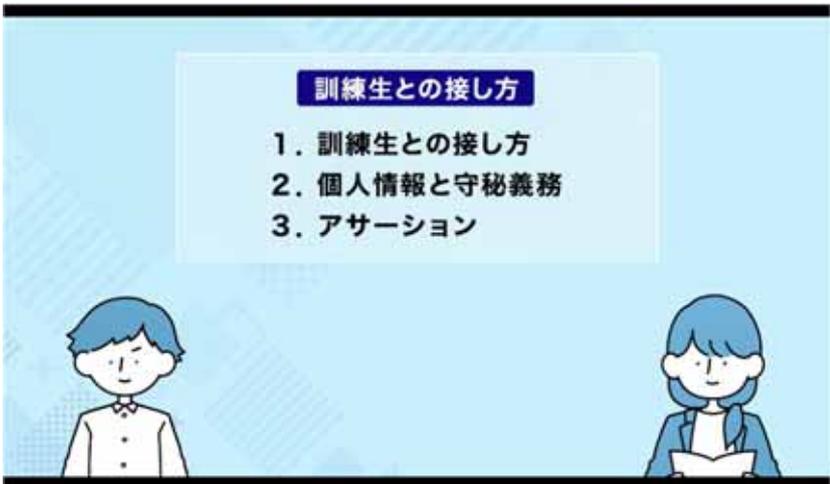
シーン	画面	内容																																												
13	<p>Ⅱ 職務・技能に関する能力</p> <p>(1) 基本的事項 「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載 A: 常にできている B: 大抵できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は、「(新録)」で欄を済す</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">能力名</th> <th colspan="3">自己評価</th> <th colspan="3">企業評価</th> <th rowspan="2">備考</th> </tr> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>...</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 専門的事項 「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載 (評価基準の出所: 独立行政法人雇用・能力開発機構「職業キャリアシステム研修7課の評価項目表(実施ツール)」) A: 常にできている B: 大抵できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は、「(新録)」で欄を済す</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">能力名</th> <th colspan="3">自己評価</th> <th colspan="3">企業評価</th> <th rowspan="2">備考</th> </tr> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>...</td> </tr> </tbody> </table> <p>【画外: コメント】</p>	能力名	自己評価			企業評価			備考	A	B	C	A	B	C	能力名	自己評価			企業評価			備考	A	B	C	A	B	C	(2) 専門的事項
能力名	自己評価			企業評価			備考																																							
	A	B	C	A	B	C																																								
...							...																																							
能力名	自己評価			企業評価			備考																																							
	A	B	C	A	B	C																																								
...							...																																							
14	<p>Ⅱ 職務遂行のための基本的能力 「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載 A: 常にできている B: 大抵できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は、「(新録)」で欄を済す</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">能力名</th> <th colspan="3">自己評価</th> <th colspan="3">企業評価</th> <th rowspan="2">備考</th> </tr> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>...</td> </tr> </tbody> </table> <p>評価は、自己評価(研修生自身による評価)と企業評価(研修担当者による評価)の2段階 評価基準は、A、B、Cの3段階評価</p>	能力名	自己評価			企業評価			備考	A	B	C	A	B	C	評価基準																						
能力名	自己評価			企業評価			備考																																							
	A	B	C	A	B	C																																								
...							...																																							
15	<p>Ⅱ 職務遂行のための基本的能力 「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載 A: 常にできている B: 大抵できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は、「(新録)」で欄を済す</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">能力名</th> <th colspan="3">自己評価</th> <th colspan="3">企業評価</th> <th rowspan="2">備考</th> </tr> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>...</td> </tr> </tbody> </table> <p>職務を構成する能力要素であり 職務分析における「ジョブ」に相当</p>	能力名	自己評価			企業評価			備考	A	B	C	A	B	C	能力ユニット																						
能力名	自己評価			企業評価			備考																																							
	A	B	C	A	B	C																																								
...							...																																							

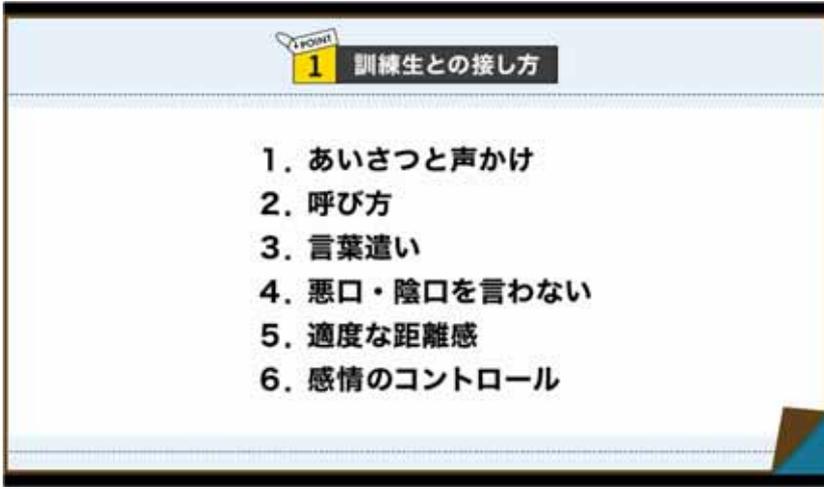
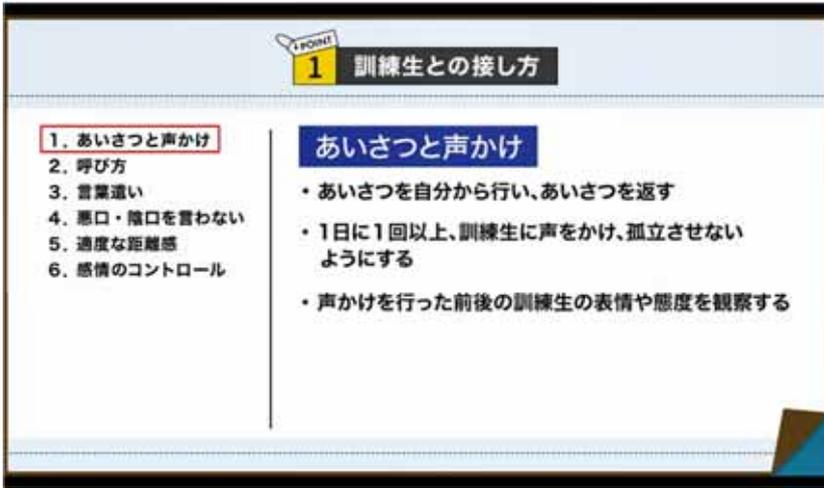
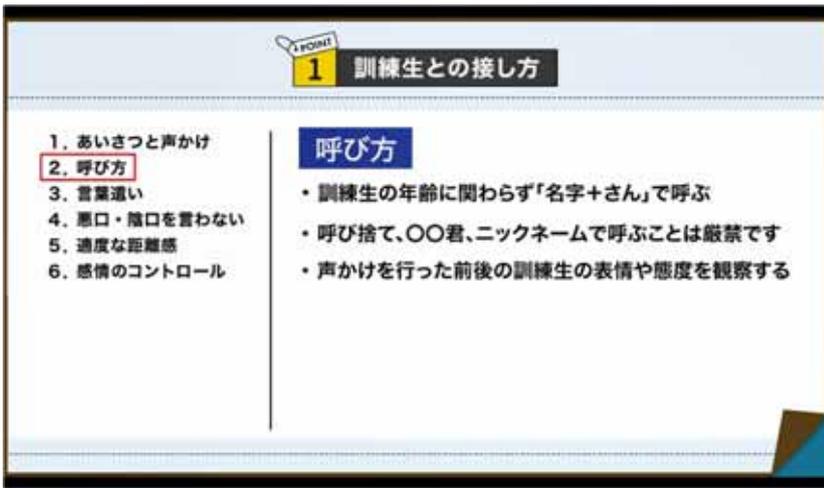
シーン	画面	内容
16		職務遂行のための基準
17		
18		能力評価の実施時期

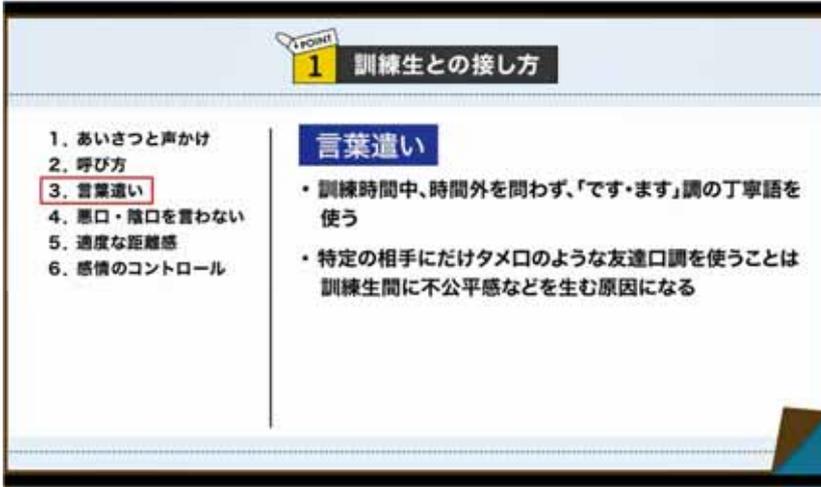
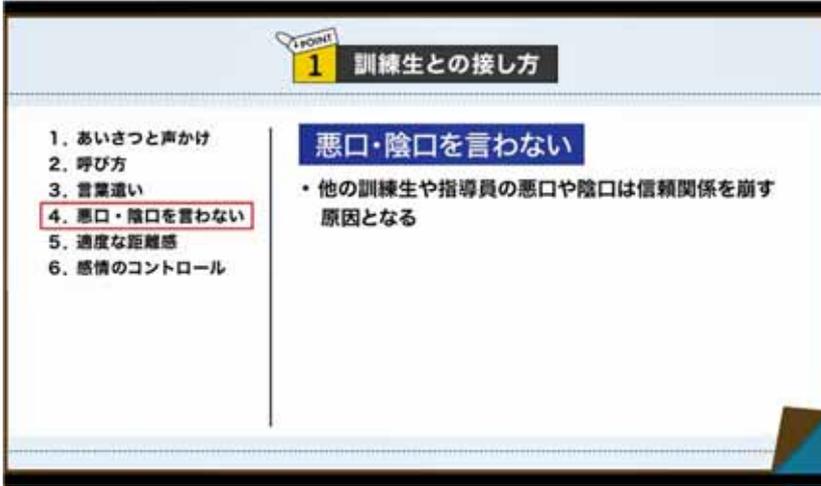
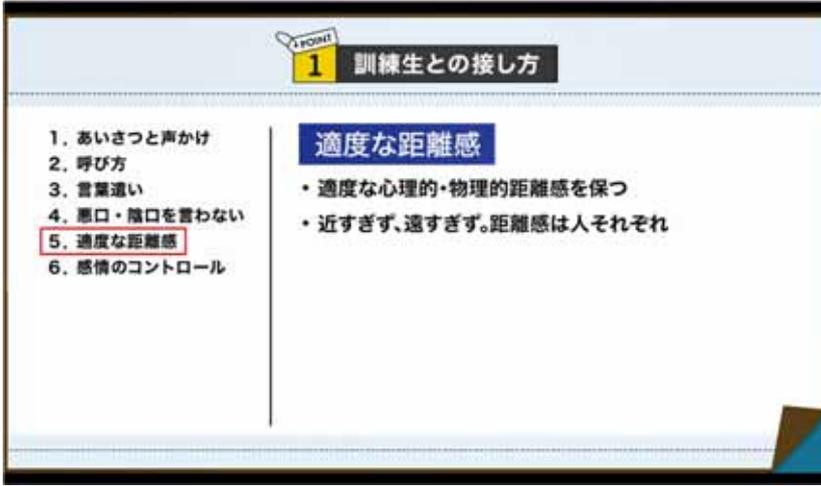
シーン	画面	内容
22	<p>POINT 3 ジョブ・カードを活用した職業能力評価</p> <p>「職務遂行のための基準」のカスタマイズ(例)</p> <p>ダウンロードしたデータ基準 → カスタマイズ → 具体的で明確な訓練到達目標</p> <p>大まか 不十分 あいまい</p> <p>① 訓練の範囲、内容、レベルを決めやすい基準とする ② 訓練生と面談した時に、双方が訓練の到達水準の認識を同じにできる基準とする ③ 訓練生が誤解しない基準とする ④ 学科試験、実技試験(課題)の範囲、内容、レベルを決めやすい基準とする</p>	<p>職務遂行のための基準のカスタマイズ</p>
23	<p>POINT 3 ジョブ・カードを活用した職業能力評価</p> <p>「判定基準」のカスタマイズ(例)</p> <p>既存のジョブ・カード → カスタマイズ → 訓練到達目標に合わせた具体的な判定基準</p> <p>A・B・Cの3段階</p> <p>評価のための試験の範囲、レベルを特定することができる</p> <p>・ 訓練到達目標ごとに、訓練到達目標への到達度、習得度、習熟度を具体的に評価するための指標を作成 ・ 「評価段階の区分」「評価段階ごとの評価基準」「試験の範囲、レベル」は相互に関連しているので、まずは、どれか1つを軸にして調整していく</p>	<p>判定基準のカスタマイズ</p>
24	<p>④ 評価のためのテストや課題</p>	<p>Point 4 評価のためのテストや課題</p>

シーン	画面	内容
25	 <p>POINT 4 評価のためのテストや課題</p> <p>評価基準と試験の関係について(例)</p> <p>(1) 評価基準「～を知っている」「～を理解している」(知識)を確認する⇒「学科試験」</p> <p>(2) 評価基準「～ができる」(スキル)を確認する⇒「実技試験」</p> <p>(3) 評価基準から試験内容がイメージしにくい場合は、基準が粗すぎるか細かすぎる、または視点がずれている可能性もある ⇒ 評価基準と合わせて調整する</p> <p>(4) 知識とスキルの評価基準を組み合わせて、試験問題を作成することも可能 「この図面に基づいて課題を作成しなさい。」 ⇒ 読図の評価基準(知識) + 実技による課題作成(スキル)</p>	<p>評価基準と試験の関係について</p>
26	 <p>POINT 4 評価のためのテストや課題</p> <p>評価基準と試験の関係について(例)</p> <p>(5) 「安全衛生作業」に関する評価基準では「実技試験」中の観察によって評価できるよう確認項目を設定する</p> <p>(6) 訓練生の到達度を判断する手段は「学科試験」や「実技試験」だけではない訓練の様々な場面を活用して、「訓練生の総合的な評価」を行う工夫が必要</p>	
27	 <p>制作・著作 職業能力開発総合大学校 The Professional University of Japan</p>	

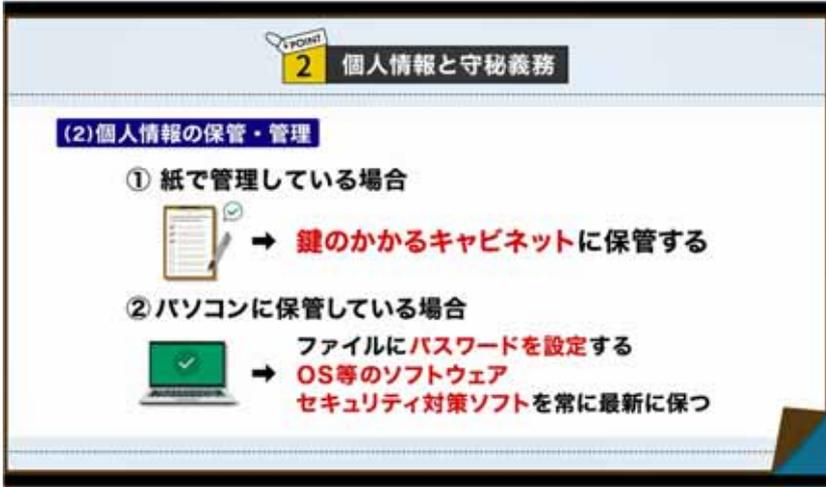
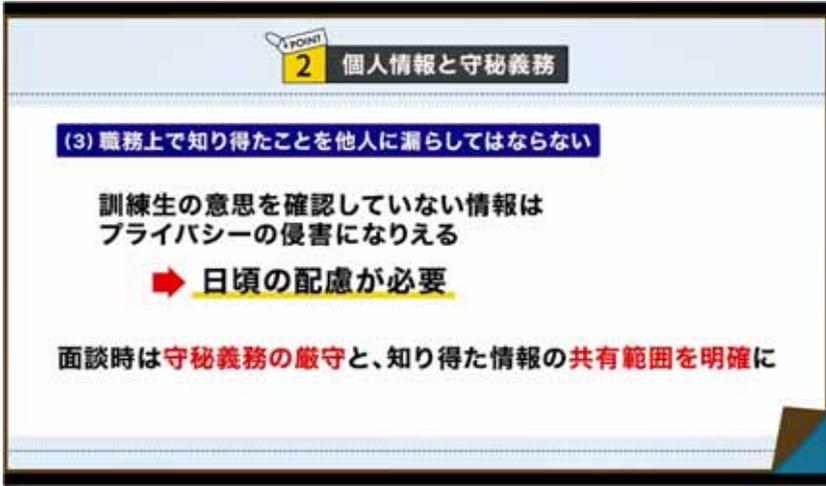
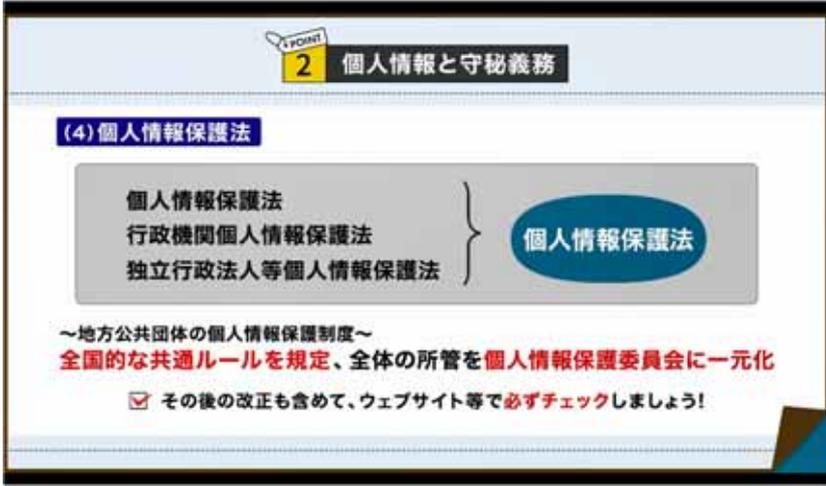
ナレーション動画 : 訓練生との接し方

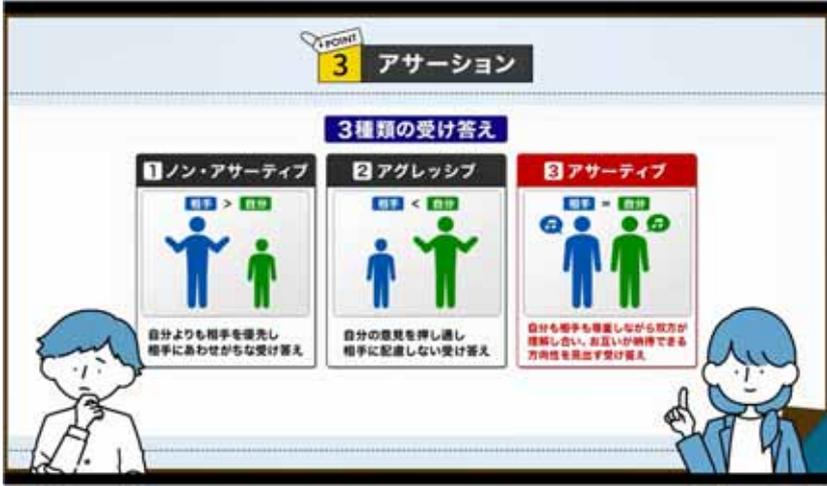
シーン	画面	内容
1		動画タイトル
2		動画の内容 (ポイント)
3		Point 1 訓練生との接 し方

シーン	画面	内容
4	 <p>1 POINT 1 訓練生との接し方</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. あいさつと声かけ 2. 呼び方 3. 言葉遣い 4. 悪口・陰口を言わない 5. 適度な距離感 6. 感情のコントロール 	<p>訓練生との接し方の留意点</p>
5	 <p>1 POINT 1 訓練生との接し方</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. あいさつと声かけ 2. 呼び方 3. 言葉遣い 4. 悪口・陰口を言わない 5. 適度な距離感 6. 感情のコントロール <p>あいさつと声かけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ あいさつを自分から行い、あいさつを返す ・ 1日に1回以上、訓練生に声をかけ、孤立させないようにする ・ 声かけを行った前後の訓練生の表情や態度を観察する 	<p>1. あいさつと声かけ</p>
6	 <p>1 POINT 1 訓練生との接し方</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. あいさつと声かけ 2. 呼び方 3. 言葉遣い 4. 悪口・陰口を言わない 5. 適度な距離感 6. 感情のコントロール <p>呼び方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練生の年齢に関わらず「名字+さん」で呼ぶ ・ 呼び捨て、〇〇君、ニックネームで呼ぶことは厳禁です ・ 声かけを行った前後の訓練生の表情や態度を観察する 	<p>2. 呼び方</p>

シーン	画面	内容
7		3. 言葉遣い
8		4. 悪口・陰口を言わない
9		5. 適度な距離感

シーン	画面	内容
10		6. 感情のコントロール
11		Point 2 個人情報と守秘義務
12		(1) 基本ルール

シーン	画面	内容
13	 <p>2 個人情報と守秘義務</p> <p>(2) 個人情報の保管・管理</p> <p>① 紙で管理している場合  → 鍵のかかるキャビネットに保管する</p> <p>② パソコンに保管している場合  → ファイルにパスワードを設定する OS等のソフトウェア セキュリティ対策ソフトを常に最新に保つ</p>	(2) 個人情報の保管・管理
14	 <p>2 個人情報と守秘義務</p> <p>(3) 職務上で知り得たことを他人に漏らしてはならない</p> <p>訓練生の意思を確認していない情報は プライバシーの侵害になりえる</p> <p>➡ 日頃の配慮が必要</p> <p>面談時は守秘義務の厳守と、知り得た情報の共有範囲を明確に</p>	(3) 職務上知り得たことを他人に漏らしてはならない
15	 <p>2 個人情報と守秘義務</p> <p>(4) 個人情報保護法</p> <p>個人情報保護法 行政機関個人情報保護法 独立行政法人等個人情報保護法 } 個人情報保護法</p> <p>~地方公共団体の個人情報保護制度~ 全国的な共通ルールを規定、全体の所管を個人情報保護委員会に一元化</p> <p>☑ その後の改正も含めて、ウェブサイト等で必ずチェックしましょう!</p>	(4) 個人情報保護法

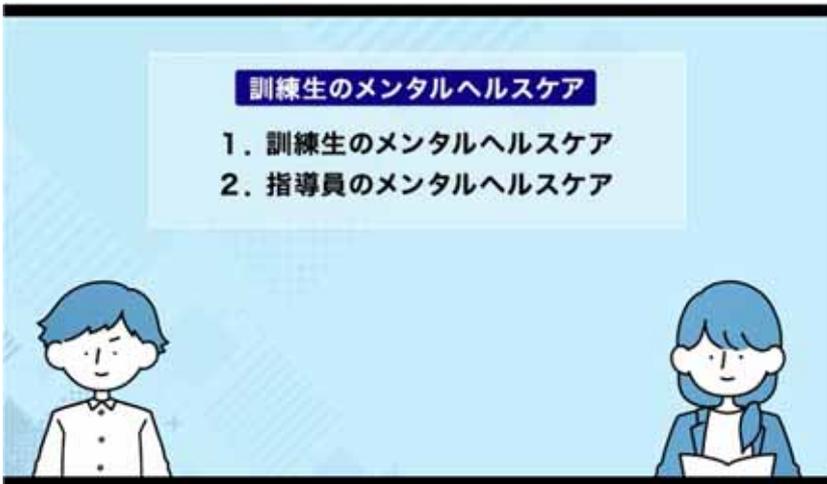
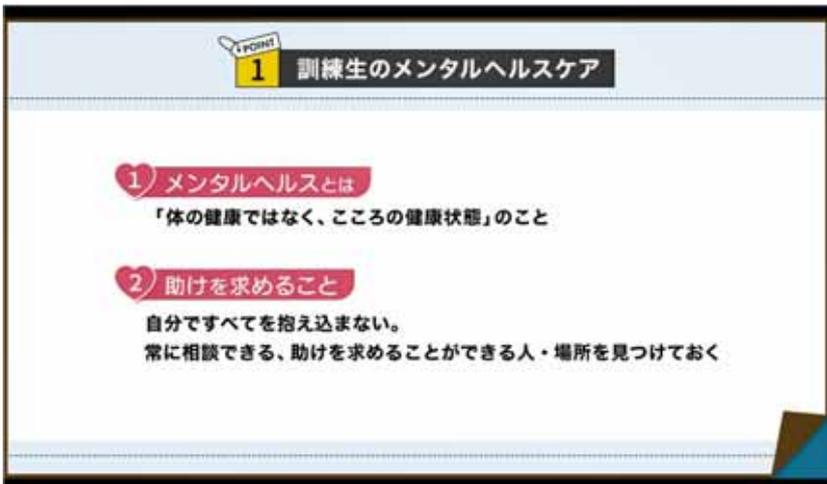
シーン	画面	内容
16		Point 3 アサーション
17		アサーション とは
18		3種類の受け 答えのタイプ

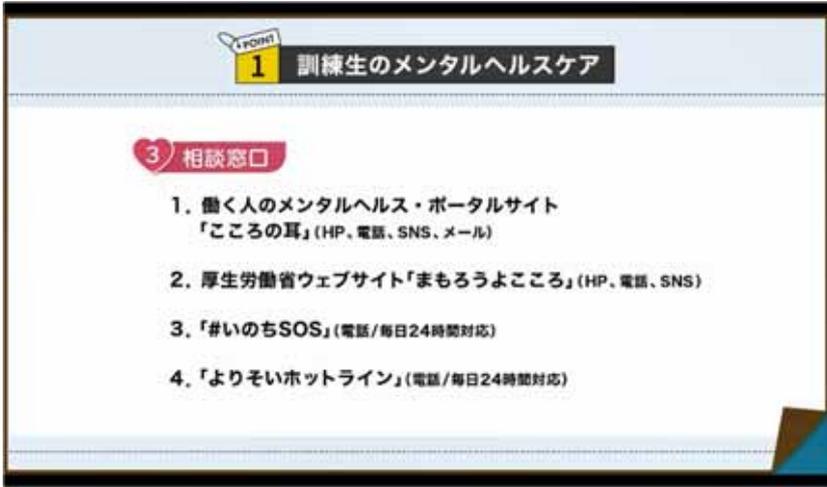
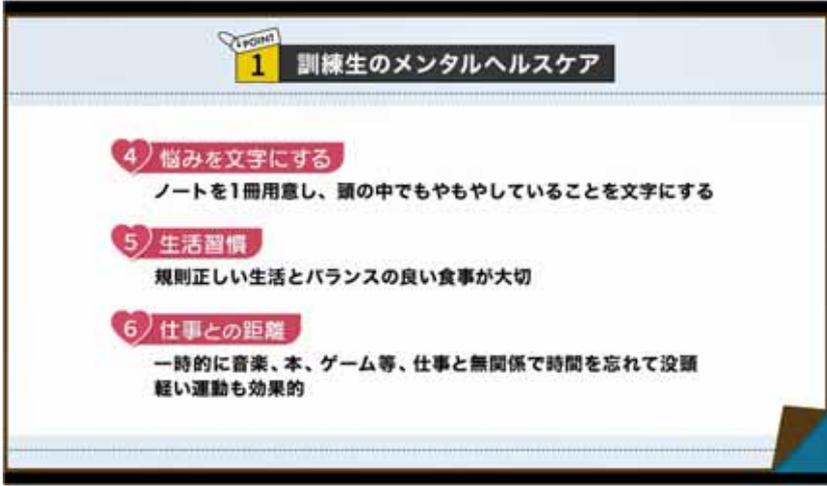
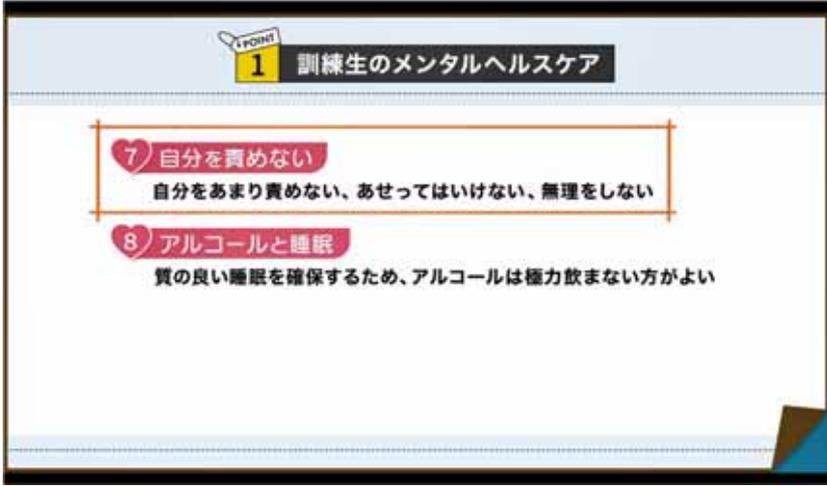
シーン	画面	内容
19	<p>POINT 3 アサーション</p> <p>場面設定</p> <p>上司から業務に関する統計資料を今日中に作成・提出するよう指示されました。他の業務を効率よくこなしても残業しないと提出できない業務量です。ところが、終業時刻間際に 新たな業務展開を行うための企画書作成を指示されてしまいました。</p> <p>上司: 資料を今日中に企画書も書く</p> <p>部下: はい、わかりました。やってみます</p> <p>上司の思考: 今日の完成は無理! 何時まで残業?</p>	受け答えの例 場面設定
20	<p>POINT 3 アサーション</p> <p>① ノン・アサーティブな言い方</p> <p>上司: はい、わかりました。やってみます</p> <p>上司の思考: 今日の完成は無理! 何時まで残業?</p>	① ノン・アサーティブな言い方
21	<p>POINT 3 アサーション</p> <p>② アグレッシブな言い方</p> <p>上司: 既に指示されている業務で手いっぱいです。私にはできません。課長が企画書を作れば いいじゃないですか。</p> <p>部下の思考: 課長は何も分かってない…!</p>	② アグレッシブな言い方

シーン	画面	内容
22		③アサーティブな言い方
23		アサーションを成立させるポイント①
24		アサーションを成立させるポイント②

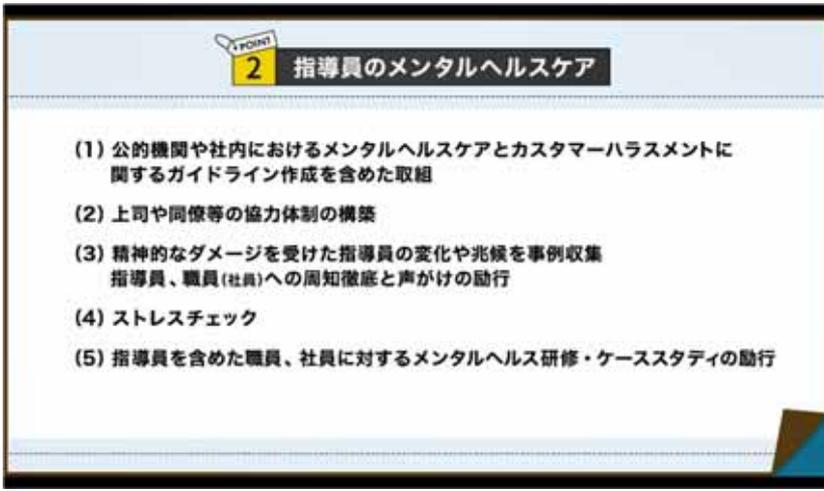
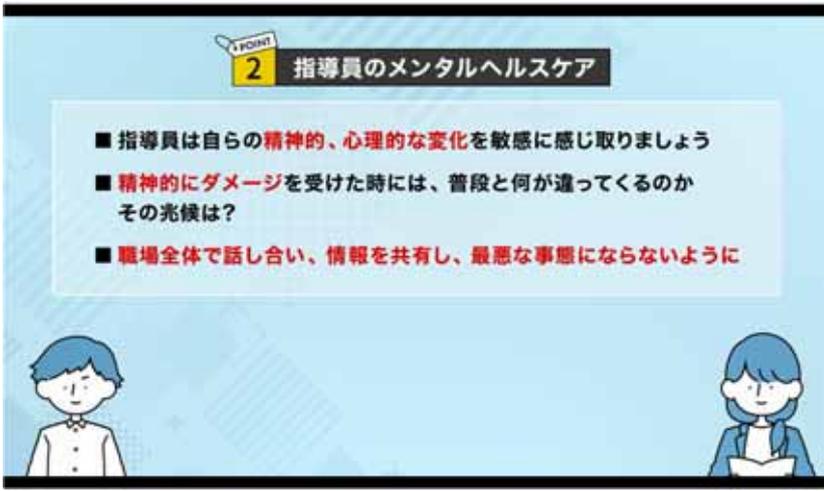
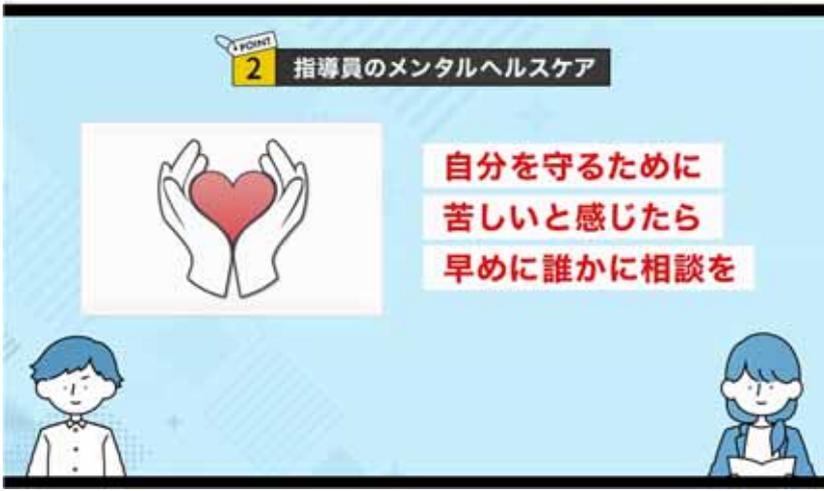
シーン	画面	内容
25	 <p>POINT 3 アサーション</p> <p>アサーションを成立させるポイント③</p> <p>双方の立場、考え方、意向、感情、心理的狀態を理解し合い 主張を前向きにすり合わせ、妥協、納得できる方向性を見出す</p>	アサーションを成立させるポイント③
26	 <p>制作・著作  職業能力開発総合大学校 The Polytechnic University of Japan</p>	

ナレーション動画 : 訓練生のメンタルヘルスケア

シーン	画面	内容
1		動画タイトル
2		動画の内容 (ポイント)
3		Point 1 訓練生のメンタルヘルスケア メンタルヘルスとは

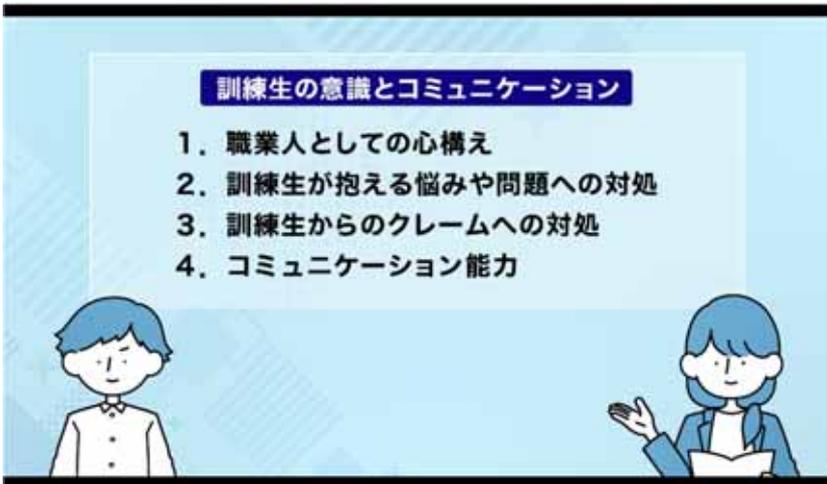
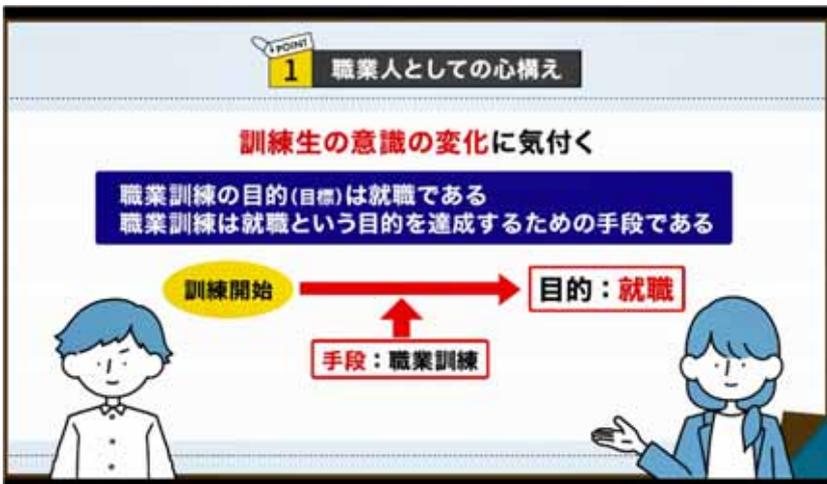
シーン	画面	内容
4	 <p>POINT 1 訓練生のメンタルヘルスケア</p> <p>3 相談窓口</p> <ol style="list-style-type: none"> 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(HP、電話、SNS、メール) 厚生労働省ウェブサイト「まもろうよこころ」(HP、電話、SNS) 「#いのちSOS」(電話/毎日24時間対応) 「よりそいホットライン」(電話/毎日24時間対応) 	<p>こころの健康状態を保つために相談窓口の紹介</p>
5	 <p>POINT 1 訓練生のメンタルヘルスケア</p> <p>4 悩みを文字にする ノートを1冊用意し、頭の中でもやもやしていることを文字にする</p> <p>5 生活習慣 規則正しい生活とバランスの良い食事が大切</p> <p>6 仕事との距離 一時的に音楽、本、ゲーム等、仕事と無関係で時間を忘れて没頭 軽い運動も効果的</p>	<p>こころの健康状態を保つためにできること</p>
6	 <p>POINT 1 訓練生のメンタルヘルスケア</p> <p>7 自分を責めない 自分をあまり責めない、あせってはいけない、無理をしない</p> <p>8 アルコールと睡眠 質の良い睡眠を確保するため、アルコールは極力飲まない方がよい</p>	<p>こころの健康状態を保つために心に留めておくこと</p>

シーン	画面	内容
7	<p>POINT 1 訓練生のメンタルヘルスケア</p> <p>うつ病と診断されたら...</p> <p>9) 薬との付き合い方 担当医とよく相談すること 処方された薬を勝手にやめたり、逆に過剰摂取は危険である</p> <p>10) うつ病の克服に向けて うつ病は頭痛のように薬で治る病気ではない 自分を追い込んでしまった環境を改善し、物事へのこだわりを緩やかなものにする</p>	<p>こころの病気との向き合い方</p>
8	<p>POINT 1 訓練生のメンタルヘルスケア</p> <p>うつ病と診断されたら...</p> <p>11) 生活のリズム 毎朝、決まった時間に起床することが回復への大きな一歩</p> <p>12) メンタルのエネルギー 気持ちの余裕がない時はメンタルのエネルギーがとて最少なくなっていることを理解し、決して無理をしない</p>	
9	<p>POINT 2 指導員のメンタルヘルスケア</p> <p>カスタマーハラスメント(カスハラ)についても職業訓練におけるガイドライン作成は急務</p>	<p>Point 2 指導員のメンタルヘルスケア</p>

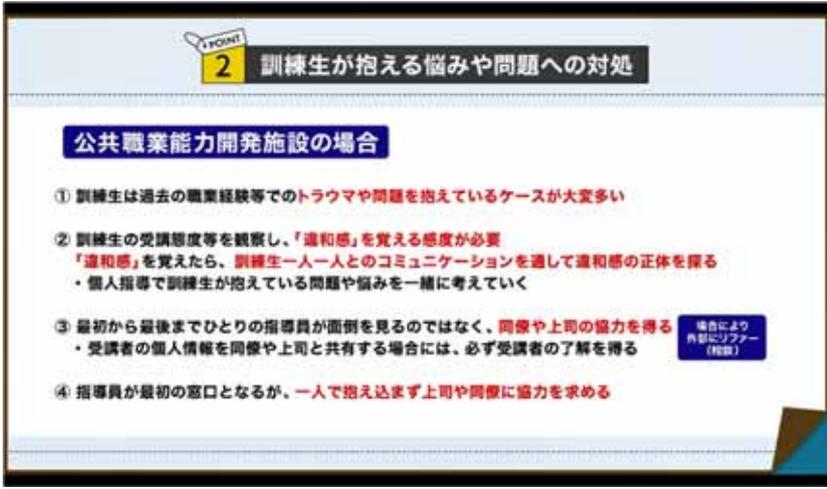
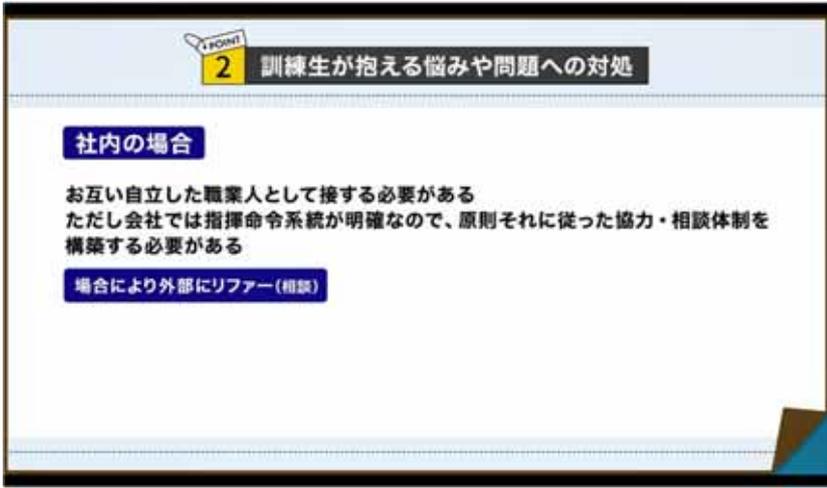
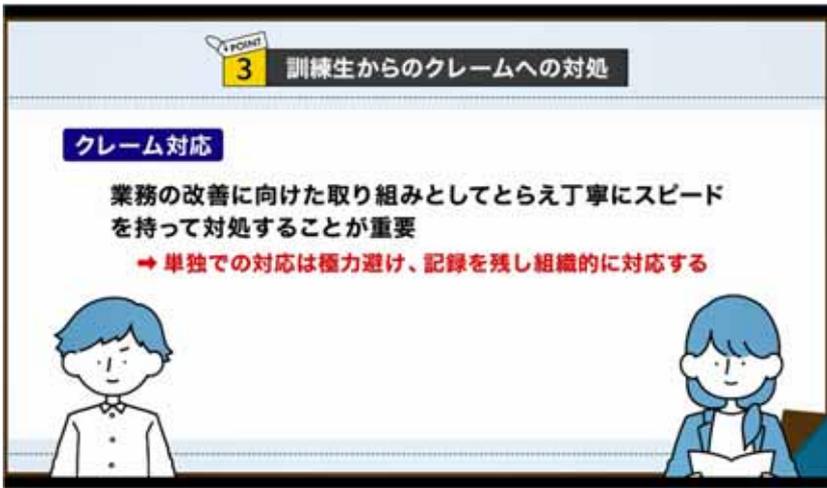
シーン	画面	内容
10		<p>指導員のメンタルヘルスを守るために検討すべき具体的な取り組み</p>
11		
12		

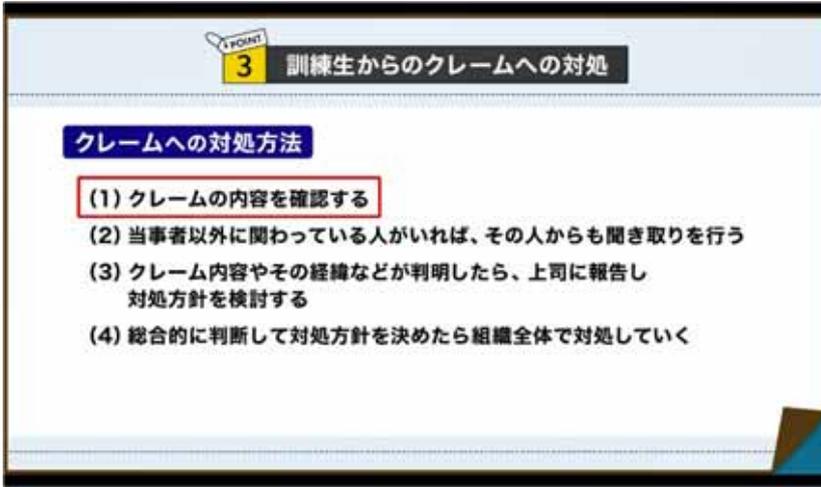
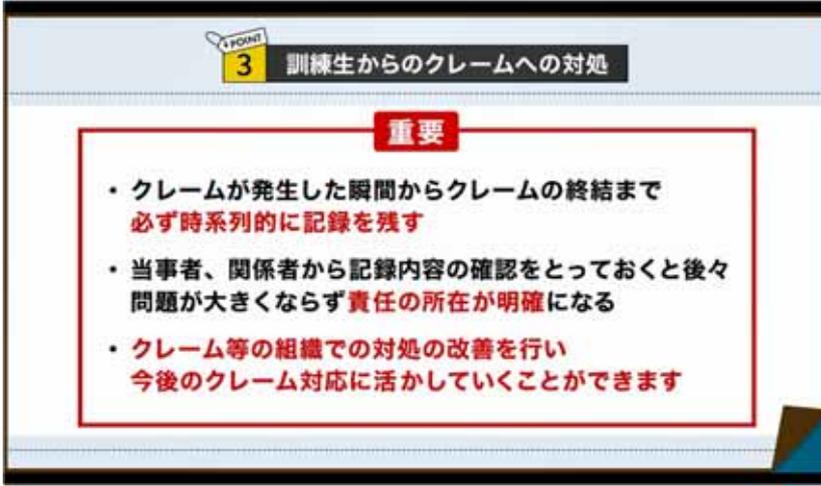
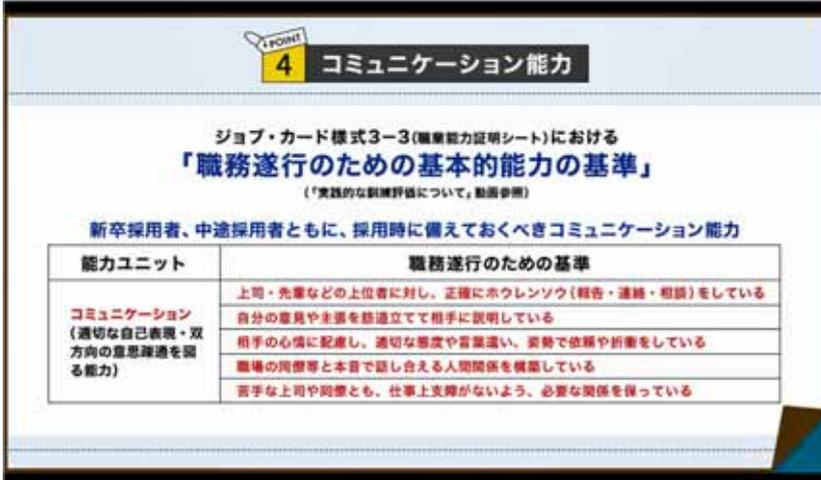
シーン	画面	内容
13		

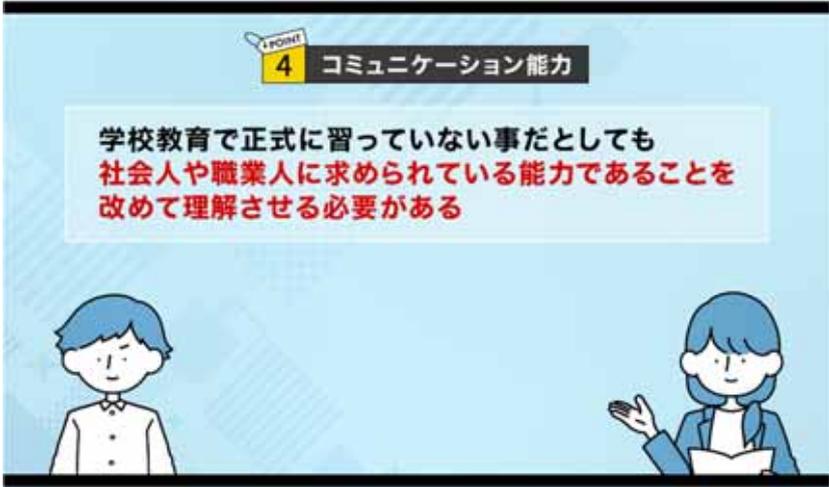
ナレーション動画 : 訓練生の意識とコミュニケーション

シーン	画面	内容
1		動画タイトル
2		動画の内容 (ポイント)
3		Point 1 職業人として の心構え

シーン	画面	内容
4		<p>「職業訓練の目的は就職である」という意識を維持できた人と「訓練の受講が目的」となってしまった人の違い</p>
5		<p>就職活動の指導におけるポイント</p>
6		

シーン	画面	内容
7	 <p>POINT 2 訓練生が抱える悩みや問題への対処</p> <p>公共職業能力開発施設の場合</p> <p>① 訓練生は過去の職業経歴等でのトラウマや問題を抱えているケースが大変多い</p> <p>② 訓練生の受講態度等を観察し、「違和感」を感じる感覚が必要 「違和感」を感じたら、訓練生一人一人とのコミュニケーションを通して違和感の正体を探る ・個人指導で訓練生が抱えている問題や悩みを一緒に考えていく</p> <p>③ 最初から最後までひとりの指導員が面倒を見るのではなく、同僚や上司の協力を得る ・受講者の個人情報と同僚や上司と共有する場合には、必ず受講者の了解を得る <small>場合により外部にリファー(相談)</small></p> <p>④ 指導員が最初の窓口となるが、一人で抱え込まず上司や同僚に協力を求める</p>	<p>Point 2 訓練生が抱える悩みや問題への対処 公共職業能力開発施設の場合</p>
8	 <p>POINT 2 訓練生が抱える悩みや問題への対処</p> <p>社内の場合</p> <p>お互い自立した職業人として接する必要がある ただし会社では指揮命令系統が明確なので、原則それに従った協力・相談体制を構築する必要がある</p> <p><small>場合により外部にリファー(相談)</small></p>	<p>社内の場合</p>
9	 <p>POINT 3 訓練生からのクレームへの対処</p> <p>クレーム対応</p> <p>業務の改善に向けた取り組みとしてとらえ丁寧にスピードを持って対処することが重要</p> <p>→ 単独での対応は極力避け、記録を残し組織的に対応する</p> 	<p>Point 3 訓練生からのクレームへの対処</p>

シーン	画面	内容									
10		クレームへの対処方法									
11		クレームへの対処の際に重要な事項									
12	 <table border="1" data-bbox="376 1585 1107 1742"> <thead> <tr> <th>能力ユニット</th> <th>職務遂行のための基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)</td> <td>上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)をしている</td> </tr> <tr> <td>自分の意見や主張を筋立てて相手に説明している</td> </tr> <tr> <td>相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている</td> </tr> <tr> <td>職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している</td> </tr> <tr> <td></td> <td>苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている</td> </tr> </tbody> </table>	能力ユニット	職務遂行のための基準	コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)	上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)をしている	自分の意見や主張を筋立てて相手に説明している	相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている	職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している		苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている	Point 4 コミュニケーション能力
能力ユニット	職務遂行のための基準										
コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)	上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)をしている										
	自分の意見や主張を筋立てて相手に説明している										
	相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている										
	職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している										
	苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている										

シーン	画面	内容
13	 <p>POINT 4 コミュニケーション能力</p> <p>学校教育で正式に習っていない事だとしても 社会人や職業人に求められている能力であることを 改めて理解させる必要がある</p>	<p>コミュニケーション能力の重要性</p>
14	 <p>制作・著作 職業能力開発総合大学校 The Polytechnic University of Japan</p>	

