

ロセスを重視すべきであろう。在職者訓練は長らく学卒者訓練や離転職者訓練の傍流的な位置づけで扱われたため、個人単位ではコース開発エキスパートは存在したものの、専門家集団の育成は困難であった。しかし、少なくとも平成14年当時の高度ポリテクセンターのコース開発プロジェクトチーム諸氏は、在職者訓練コース開発の専門家として外してはならないコース企画素案の妥当性検証プロセスを押さえているものと判断した。以上の考察結果より、「企画素案の設定」をコース開発の起点とした場合、最初の業務領域を企画素案の「裏付け調査」とした。

「裏付け調査」以降の業務領域のグループ化は、PROTSの教育訓練サイクルを参考にして整頓した。それが、表3右下に示す「①裏付け調査」「②コース企画」「③カリキュラム設計」「④コース開発」「⑤訓練実施」「⑥コース評価と改善」である。これを在職者訓練コースの開発に係わる業務フローモデルとして図2に示す。さらに考察用としてPROTSの教育訓練サイクルを図3に示す。図2の業務フローモデルは大枠ではPROTSのそれと変わらないがいくつかの点で異なる部分がある。大きな違いはPROTSの「①訓練ニーズの把握」を本研究では「ニーズ情報収集」、「企画素案の設定」及び企画素案の「裏付け調査」の3つに分け、通年性が強い「ニーズ情報収集」は業務フローを囲む外枠全体としたことである。外枠全体とした意味は、在職者訓練担当者にとってのニーズ情報収集はどこか特定の日を指すものではなく、1年365日が情報収集の対象になりうることを明示するためである。これは、PROTSが職業訓練全般（離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練、等）に通じる汎用性を意識しているのに対し、本論文の業務フローモデルは在職者訓練担当者が訓練担当のかたわら日々取り組むコース開発の実態に即したものを指向した結果である。その他の異なる点は、PROTSの「②コースの設定」と「③コース目標の決定」は在職者訓練コースでは、企画書に相当するものの中に書き込まれるので、我々のモデルではこの2つをまとめて「コース企画」とした。また、PROTSの「⑤教材の作成」に該当する業務領域については在職者訓練コースの場合、たとえ2日間のコースであっても教材開発にとどまらず、機材調達や指導員の専門性確保その他、職業訓練の新設に必要な人、もの、金を含むあらゆる準備、開発を含むことから「コース開発」とした。以上、PROTSの教育訓練サイクルと比較分析した結果、今回の調査結果に基づき整頓した業務領域のサイズや順序性はPROTSのそれとほぼ同様の見解を示すものと判断し、在職者訓練コース開発に関する業務フローモデル案として提案するものである。

3.2.3 業務要素

以上の調査結果と考察を経て、各業務領域を構成する業務要素の抽出を行った。業務要素は表3左側に示す「検討事項、交わされた会話」の内容を吟味し、見落としを防ぐために前述の先行研究「職業訓

表5 コース開発・実施に必要な業務要素一覧表

業務領域	業務要素
①裏付け調査	①-1:企画素案の設定
	①-2:企画素案の妥当性調査項目の設定
	①-3:企画素案の実現性調査項目の設定
	①-4:裏付け調査(企業等)
	①-5:裏付け調査(文献等)
	①-6:裏付け調査(専門家)
	①-7:受講者像の特定
	①-8:対象者の規模(訓練市場)の概算
②コース企画	②-1:コース企画
	②-2:リスク・コストの見積り
	②-3:コース系統性の検討
	②-4:広報表現明瞭性への配慮
	②-5:変遷価値アピール性への配慮
③カリキュラム設計	③-1:カリキュラム設計
	③-2:習得目標の設定
	③-3:指導要素の設定
	③-4:カリキュラム一貫性の確認
④コース開発	④-1:指導体制の確保・引継ぎ
	④-2:専門性向上の取り組み
	④-3:訓練機器等の整備
	④-4:関係法令の確認
	④-5:訓練課題・実習課題の検討
	④-6:教材開発・選定
	④-7:訓練資材等の調達
⑤訓練実施	⑤-1:安全衛生への配慮
	⑤-2:実学のバランス検討
	⑤-3:訓練順序の検討
	⑤-4:時間配分の検討
	⑤-5:教える方の工夫
	⑤-6:訓練環境の準備・整備
⑥評価・改善	⑥-1:片付け・清掃・環境整備
	⑥-2:機材等の保守
	⑥-3:コースの評価・分析
	⑥-4:次回への改善
	⑥-5:情報の伝達・共有

練指導員の一般的業務の枠組みを示す5分野33項目中、コース開発と関係の深い17項目、「企業内教育の在職者訓練指導員に求められる能力・資質リスト」の中のコース開発に関係の深い24項目を照会しつつ抽出した。その結果、先行研究の項目数より多い35項目を業務要素として抽出した。その結果を表5に示す。

35項目の業務要素の中で、上記2件の先行研究で抽出されていない主なものとしては、業務領域①「裏付け調査」の全ての項目と業務領域②「コース企画」の②-4「広報表現明快性への配慮」及び②-5「受講価値アピール性への配慮」がある。これらの業務要素は、民間の商品開発部門などではそれほど珍しいものではないと思われるが、公共の職業訓練コースの開発業務において重要性が示唆されたのはおそらくこれがはじめであろう。在職者訓練ではほとんどの事業主が忙しい中、社員を業務から離し派遣中の賃金保証、及び数万円は下らない受講料を支払って派遣しているのである。今後も在職者訓練が産業界の期待に的確に答えていくためには、公共事業といえどもコース開発担当者は、商業ビジネス界における商品開発者的な感覚を持ちあわせる必要があることを示唆していると考ええる。その他、今回新たに抽出した業務要素は③-4「カリキュラム一貫性の確認」、④-4「関係法令の確認」、⑥-1「片付け、環境整備」、⑥-2「機材の保守」⑥-5「情報の伝達・共有」である。⑥-5は高度ポリテクセンターが2〜4名のグループで訓練コースを運営する体制をとっていることが影響している。その他の業務要素も訓練の開発実施には欠かせないものといえる。

また、35項目の業務要素は大別するとコース開発に関する業務領域①〜④の24項目と訓練実施に関する業務領域⑤〜⑥の11項目に分けられる。コース開発に要する日数を表3から読み取ると、「①裏付け調査」開始時点から「④カリキュラム設計」までに限定しても少なくとも6ヶ月以上要していることがわかる。実際にはこれに「⑤コース開発（機材整備、教材開発等）」が加わる。もちろん、コース開発業務は訓練担当の合間に行われているため、正味の所用日数はこれより短いものではあるが、相当の日数・期間を要することは事実である。田中が提言で述べている「在職者訓練では指導の前段の仕事が膨大である」ことの具体的な内容が、おそらくこの①〜⑤の業務領域に相当する。この前段の膨大な仕事は、その労力とともに24項目の業務要素に関連する幅広い経験と専門性を要することから一つの独立した職務とみるべきであろう。今日の職業訓練現場において、多くの在職者訓練担当指導員は意識するしないにかかわらず二つの職務「訓練コース開発職務」と「訓練コース実施職務」を担っているのである。

3.3 調査のまとめ

在職者訓練担当者業務の調査分析結果より次のことが明らかになった。(1)「企画素案の設定」がなされた時点が、事実上のコース開発の起点となる。(2)コース開発の起点以降の業務は6つの「業務領域」に分けられる。業務領域の内容と順序は先行研究例と大きく変わるものではないが、本研究では従来「訓練ニーズ把握」という表現ひとつで取り扱われていたものを業務実施時期と業務の順序性、及び担当者の役割の観点から「ニーズ情報の収集」「企画素案の設定」「裏付け調査」の3つに分けた点が特徴である。(3)6つの業務領域を構成する業務要素として33項目を抽出した。先行研究の事例では17項目ないし24項目にとどまっており、従来以上に業務実態を反映したものと考えている。調査成果物として表3〜5、及び図3をまとめた。

これらにより、在職者訓練コース開発・実施を担当する指導員の業務の全容が明らかになった。これらは指導員研修の仕上がり像や研修目標の設定などカリキュラム編成を進める際に欠かせないものであり、在職者訓練担当指導員の能力開発を体系的に推進するための基盤資料となるであろう。また、在職者訓練担当指導員は事実上、二つの独立性の高い職務「訓練コース開発職務」と「訓練コース実施職務」を担っていることが明らかになった。

表6 コース開発・改善チェックシート

[illegible]

4. コース開発に関する研修の試行

4.1 試行した研修の内容

コース開発能力の向上を目的に、業務調査成果物を用いて現役指導員を対象とする研修を試行した。Off-JT研修として「コース開発に関する学習会」を実施し、さらにOJTを支援するための「コース開発・改善チェックシート」を作成し定常業務の中に組み込んだ。

「コース開発に関する学習会」は平成15年4月に高度ポリテクセンター長の了解のもと、機械系の指導員(21名)を対象に行った。業務調査の成果物である表4、5及び図2を業務体系及びその流れを理解するための教材として用い、表5及び表3を具体的な業務の進め方を説明する際の教材として用いた。この学習会の意図は、それまで個々の経験や潜在的な意識による判断に基づきコース開発業務を進めていた指導員に対し、コース開発業務体系を提示・解説することによりコース開発専門家としての意識を顕在化させ、よりの確で確実性の高い業務遂行へと導くことにあった。

「コース開発・改善チェックシート」は表5をもとに作成した(表6参照)。高度ポリテクセンターでは従来から訓練コースごとに受講者アンケート集計表がコース担当者に回覧されていた。高度ポリテクセンターの了解のもと、アンケート集計表の回覧時に「コース開発・改善チェックシート」を添付し、コース改善・開発時の検討ガイドとして使用することを義務づけた。これは、チェックシートを定常業務に組み込むことで「OJTをベースとする日常的な能力向上の環境形成」を意図したもので、Off-JT研修との相乗効果を期待した。

4.2 試行結果の検証

在職者訓練担当者のコース開発能力を直接測定することは困難であるため、開発された新規コースの的確性を評価することにより、担当者の能力の変化を推し量ることとした。新規コースの的確性の比較対象は平成15年度以前の4年間に開発されたコース群と、コース開発に関する研修を実施した平成16年度以降の4年間に開発されたコース群である。それぞれのコース開催データを、典型的なものづくり分野のコースを多数開催している機械系の金型グループから収集した。この間のグループメンバーの構成は年度による変動は多少あるものの人数は3～4名、指導員歴は全員が10年以上、平均年齢は35～40歳台で推移している。

開発された新規コースの的確性検討にあたっては「応募率」を企画の妥当性の指標とし、「受講者満足度」を訓練内容の充実度の指標とした。「応募率」は応募者数をコース定員(12名)で除したものである。さらに「コース寿命」を新規コースの的確性に関する総合的な指標とした。基盤的な内容を扱うコースの寿命は一般に長く、先進的な内容を扱うコースの寿命は短い傾向にあるので、公平を期すために「コース寿命」は開発後5年目時点での寿命を算出した。また、どの様なタイプの新規コースであれ特段の問題が無ければ少なくとも3年以上は開催されることから、2年以内に閉鎖を余儀なくされたコースは短寿命コースとして扱った。新規コースが2年以内の短寿命で閉鎖に至る主な要因は3つある。応募の低迷、受講者満足度の低迷、及び指導者(指導員又は外部講師)の転勤や主要機械のリースアップにより開催の目処が立たなくなる場合である。このうち応募率と受講者満足度に対しては、指導員のコース開発能力の向上が具体的効果を発揮すると考えられた。なお、受講者満足度については、高度ポリテクセンターでは開所以来、コース終了時の受講者アンケート項目「コース総合評価」を採用しており「良い、だいたい良い、普通、あまり良くない、良くない」の5段階回答に基づく100を最高値とするスコアをコース単位で集計し実施内容の診断に用いられていた。本論文ではこのコース総合評価のスコアを受講者満足度として扱った。

機械系金型グループのコース開催状況を表7に示す。一部データが欠落している箇所があるが、コース別データファイルが何らかの原因で失われていたことと、平成13年以前の開催コースにはコース別のデータファイルがもともと無いためである。また、平成19年に開発され平成21年現在も開催されている4コースの寿命に

表7 機械系金型分野の新規コースの開催状況に関するデータ

開発年度	コース名	各年度における開催回数											5年目時点 コース寿命	平均 応募者数	平均受講 者満足度
		H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22			
平成12年 Q001)	プレス生産を主体とした課題解決プログラム	1	1	1	1	1	1	1					5	—	—
	ミス研用センサの利用法とモデルミス検の実現	1	2										2	—	—
	樹脂特性の測定と活用技術	2	2										2	—	—
	ソリッドモデルによる射出成形金型加工技術	2	2										2	—	—
	金属めっき技術の理論と実際	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	16.7	82.3
平成13年 Q001)	サーボプレスの活用技術		1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	9.0	79.9
	マグネシウム合金の利用技術と安全対策		2	2									2	—	—
	マグネシウム合金の射出成形技術		1	2	2								3	—	—
平成14年 Q002)	プレス加工用金型技術1(金型設計編)			2	2	2	2						4	6.5	69.7
	プレス加工用金型技術2(金型製作編)			2									1	3.0	65.0
	プレス加工における生産データの収集技術			1									1	3.0	68.0
	CAD/CAMを利用した射出成形用金型設計・製作技術			2	2	2	2	1					5	8.3	83.7
	樹脂流動特性の射出成形(CAE)への活用			2	2	2	1	1	1				5	8.6	91.3
平成15年 Q003)	樹脂の熱およびPVT特性の射出成形(CAE)への活用			1	2	2	1	1	1				5	9.8	94.3
	プレス部品の設計			1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	12.8	84.4
	プレス成形シミュレーションの実験と検証			1	1	1	1	1					5	—	—
	冷間鍛造のトラブル対策			1	1	1	1						4	—	—
	鍛造工程設計におけるCAE技術			1	1	1	1						4	7.0	66.7
平成16年 Q004)	ホットランナ金型設計技術			1	1	1							3	—	—
	樹脂圧プロファイルの解説と活用法			1	1	1	1	1					5	9.8	93.6
	高精度・精密打抜き加工技術					2	1	1	1				4	10.0	63.3
	プレス安全管理システムの構築					1	1	1	1	1			5	5.0	78.3
	プレス金型材料の活用技術					1	1	1	1	1	1	1	5	10.0	84.3
	ハイテン材のプレス加工技術					1	1	1	1	1	1	1	5	9.3	87.6
	プレス加工潤滑技術					1	1	1	1				4	8.5	89.0
	短納期ローコスト金型設計製作技術					2	2	1	1	1	1		5	7.3	77.2
	部品メーカーのためのファインフォーミング活用法					1	1	1	1	1	1		5	11.8	94.1
	金型の鏡面みがき技法					1	1	1	1	1	1	1	5	19.2	82.3
	成形サイクルにおけるトラブル対策					1	1	1					3	8.0	78.7
	金属めっきのトラブル対策					1	2	2	2	1	1	1	5	11.8	79.7
	金属洗浄技術の理論と実際					1	2	1	1	1	1	1	5	11.1	76.6
	金属組織の解説とトラブル解析					1	1	2	2	3	3	3	5	13.5	84.5
	マグネシウム取り扱い技術					1	1	1	1	1	1	1	5	12.0	88.6
平成17年 Q005)	マグネシウム材の加工技術					1	1						2	—	—
	機械保全技術者のための疲労強度設計					1	1	1	1	1	1	1	5	10.8	89.6
	プレス金型設計製作のトラブル対策					1	1	1	1	1	1	1	5	8.0	82.0
	金型の精密肉盛溶接					1	1	1	1	2	1		5	10.0	93.6
	溶接接合技術					1	1	1	1	1	1	1	5	10.0	80.2
	機械技術者のための金属材料の理論と実際					2	3	3	3	3	3	3	5	18.8	80.9
	環境対策のための洗浄プロセス計画					1							1	5.0	80.0
	高品位接着プロセス構築のための接着技術(金属材料)					1	1	1	1	1	1	1	5	9.8	80.0
	高品位接着プロセス構築のための接着技術(プラスチック材料)					1	1	1	1	1	1	1	5	11.8	79.4
	自動車産業における材料技術					1	1						2	14.0	69.5
平成18年 Q006)	高精度プレス金型設計と設計プロセス					1	1	1	1	1	1	1	5	10.7	89.3
	部品メーカーのための冷鍛順送加工					1	1	1	1	1	1	1	5	7.7	91.4
	プラスチック材料の改質技術					1	1	1	1	1	1	1	5	13.0	70.5
	金型設計技術(自動化計画とトランスファ金型設計)					1							1	6.0	83.3
	塗膜の性能評価と高機能化技術					1							1	12.0	76.4
平成19年 Q007)	絞り加工レイアウトと型構造設計								1	1			2	12.0	68.6
	プレス生産技術－プレス機械・金型編－								1	1	1	1	5	8.7	96.5
	プレス生産技術－生産段取り編－								1	1	1	1	5	8.0	89.6
	実習で学ぶプレス金型の構造解説と金型構造設計の要点								1	1	1	1	5	9.5	80.2
	プレス成形性検証技術(プレス現場のスライブドサークル活用法)								1	1	1	1	5	7.0	94.3

表8 機械系金型分野の新規開発コースの的確性比較表

	H15年以前の4年間	H16年以降の4年間	全開発コース	短寿命コース
開発コース数	20コース	33コース	53コース	—
平均応募者数	10.4名	11.4名	11.0名	8.4名
平均応募率(応募者数/定員12名)	86.6%	94.9%	91.9%	70.0%
受講者満足度の平均値	79.9	82.5	81.8	73.0
短寿命コース(2年以内閉鎖)	6コース	6コース	12コース	—
短寿命コース発生率(%)	30.0%	18.2%	22.6%	—
平均コース寿命(開発後5年目時点)	3.7年	4.2年	4.0年	—

ついては、平成23年度の開催結果を待つ必要があるが、今回はコース担当者に問い合わせ平成23年度も開催が予定されていることが確認されたのでコース寿命5年として扱った。表7のデータに基づき、新規開発コースの的確性を考察するための各指標を表8にまとめた。

研修効果が期待される平成16年以降のデータを基準に各指標の動きを確認する。「開発コース数」は、平成15年以前に比べ大幅に増加（65%増）している。さらに、企画の妥当性の指標とした「平均応募者率」も約10ポイント増加し94.9%に達しており、開発されたコースが訓練ニーズに良くマッチしていることを示している。

「短寿命コース発生率」は半減し10%台となった。開発業務には一定のチャレンジが必要であり、10%台の短寿命コース発生率は許容範囲と考える。短寿命コースの減少に伴い平均コース寿命は10%（0.5年）伸びて4.2年となっている。また、訓練内容の充実度の指標とした「受講者満足度の平均値」についても2.6ポイントの向上がみられ「82.5」という高いスコアを示した。これは、平成15年に開催された高度ポリテクセンターの実施全コースの受講満足度平均値「80.5」を大きく上回るものでもあり、新規コースのカリキュラム、教材、訓練課題や指導内容などの訓練内容全般にわたる開発力が向上したことを裏付けるものと考えられる。その一方で、短寿命となった12コースの平均受講者満足度「73」と極めて低いスコアにとどまっている。受講者満足度の低下はアンケート各項目におけるクレーム回答率の増加と強い相関があり満足度が「75」を下回るとクレーム回答率は10%を超えることが統計的に確認されている⁽¹⁰⁾。この場合、多くの企業はそのコースに対するリピート派遣を停止するため応募は減少し、継続的開催が困難となるのである。この点からも受講者満足度を開発コースの的確性の指標の一つとすることは妥当と考えられる。

4.3 研修試行のまとめ

Off-JT研修としての「コース開発に関する学習会」及びOJTを支援するための「コース開発・改善チェックシートの導入」を実施した結果、その後開発されたコース群の的確性は格段に向上したことが検証された。これは、現役指導員の「コース開発能力の向上」に対しコース開発業務の体系的な理解促進のための研修機会（Off-JT並びにOJT）を提供することが、極めて有意義であることを裏付けるものであり、現役指導員の組織的な能力向上を目指す上で重要な知見といえる。また、研修に用いた業務調査の成果物である表3～5及び図3は、在職者訓練担当指導員の研修教材としての利用価値がある。

5. 結論

本研究より得られた知見を以下にまとめる。

(1) 在職者訓練担当者の業務を調査分析し、コース開発業務は順序性が明確でなく年間通して行われる「ニーズ情報の収集」及び「企画素案の設定」に関する業務と、業務の順序性が明瞭な6つの業務領域からなることを明らかにした。これを業務フローモデル（図2）としてまとめた。さらに、「企画素案」を起点とする6つの業務領域を構成する業務要素として35項目（表5）を抽出した。これらにより、在職者訓練のコース開発・実施を担当する指導員の業務の全容を明らかにした。これらは指導員研修のコース構成、仕上がり像、研修目標などを検討する際に欠かせないものであり、在職者訓練担当指導員の能力開発を体系的に推進するための基盤資料になるものと考えられる。

(2) 加えて、在職者訓練担当指導員は二つの独立性の高い職務「訓練コース開発職務」と「訓練コース実施職務」の双方を担っていることが明らかになった。訓練コース開発職務は24項目の業務要素に関連する幅広い経験と専門性を要することから、訓練コースデザイナーあるいは訓練コースコーディネーターとも称すべき独立性の高い職務といえる。この職務は現状の「職業訓練指導員の業務指針」に十分包含されているとは考えにくい、新規コースの開発を担当する指導員の必須要件であり、在職者訓練の進展を担う重要な職務で

もある。将来、職業訓練指導員の職務のあり方が再検討されるような場合においては、本研究の調査分析結果は基礎資料の一つとなるであろう。

(3) 現役指導員のためのコース開発能力の向上に関する研修効果を検証する目的で、業務調査成果物を用いた研修を高度ポリテクセンターで試行実施し、その後開発されたコースの開催状況を追跡調査した結果、開発コースの的確性はそれ以前と比べ明らかに向上していることが確認された。このことは、現役指導員の「コース開発能力の向上」に対し研修機会（OFF-JT並びにOJT）を提供することが、有意義であることを裏付けるものであり、現役指導員の組織的、計画的な能力向上を目指す上で重要な知見といえる。また、本研究の業務調査成果物はコース開発に関する指導員研修の教材としても利用価値がある。

以上の業務調査をベースとする一連の研究成果は、在職者訓練担当指導員の能力開発を体系的かつ組織的に推進するための研修体制整備において重要な役割を果たすものと考ええる。

今後、在職者訓練担当指導員の能力開発を具体的に展開するにあたっては、以下の諸点について検討を進める必要がある。i) コース開発・実施に関する業務要素として、本研究では35項目を抽出したが、これらすべてを新人指導員が一気に身につけられるとは考えにくい。新人指導員が在職者訓練コース開発のエキスパートへと至る過程は、おそらくいくつかの段階を経るものと考えられる。今後はその成長過程の解明、並びに成長過程に応じた研修プログラムのあり方について研究を進める予定である。ii) 業務要素35項目の学び方については、OJTで学ぶことが向いている要素、あるいはOff-JTで学ぶことが向いている要素があると考えられる。Off-JTとOJTを効果的に組み合わせた研修体制を整備するためにも、両者を的確に見極める手法を検討する必要がある。

謝辞 最後に、本研究を進めるにあたり調査に惜しめない協力をいただいた高度職業能力開発促進センター職員の皆様に心より感謝申し上げます。

[参考文献]

- (1) 「平成22年度職業訓練指導員研修要項」, 職業能力開発総合大学校発行, 2009年11月, 「在職者訓練の理論と実際」, 「在職者訓練の応用実践」, 「訓練企画・運営のための地域マーケティング」, 「職業能力開発関係者が押さえておきたい営業の基本テクニック」, 「経営者との対話を通して学習する中小製造企業の人材育成」, 「ものづくり現場における人材育成プランニングの進め方」
- (2) 戸田勝也 著「在職者訓練の理論と実際—成人学習の公的支援—」, 社団法人雇用問題研究会発行, 2001, P215-245
- (3) 森和夫, 田中萬年, 小原哲郎, 荒 隆裕, 作成一郎, 高見利輝, 新井吾朗, 矢田義明, 鈴木直樹「職業訓練指導員の業務に関する調査(1)(2)(3)」, 産業教育学研究, 第25巻, 第1号, 1995, P9-14
- (4) 森和夫「職業能力の分析に基づく職業教育カリキュラム開発の方法—CUBUSの原理と企業教育指導員養成カリキュラム開発への適用—」職業訓練大学校紀要, 第20号B, 1991, p49-68
- (5) 田中萬年, 村瀬勉「職業訓練指導員養成体系の再編成に関する試論—新しい業務に対応する指導員を視点に—」, 職業能力開発研究, 第12巻, 1994, P55-75
- (6) 同上, P63-64において田中は能力開発専門性として次の5つを例示している。i) 企画・開発能力, ii) 訓練内容に対する経験, iii) 受講者の潜在能力を分析する能力, iv) 受講者に応じた指導方法の応用力, v) 受講者に応じた教材研究・教材開発力
- (7) 森和夫「職業訓練指導員の業務とその構造—職業訓練指導員の業務調査結果の因子分析から—」, 職業能力開発研究, 第14巻, 1996, P23-37
- (8) 森和夫「職業訓練指導員の業務とその構造(2)—職業能力開発施設別に見た傾向—」, 職業能力開発研究, 第15巻,

1996, P21-38

(9) 森和夫, 新井吾朗「PROTSと人造りー能力開発担当者のための指導技術ー」, 財団法人海外職業訓練協会, 1992, P23

(10) 村上智広「在職者訓練コース評価法と訓練カルテ方式による職業訓練スパイラルアップメカニズム」, 技能と技術, vol143, 3/2008, P9