

Ⅱ 高年齢者を対象とした訓練で 指導員が留意すべき事項について

1. 高年齢者の職業能力特性について

高年齢者と職業との関わりを考えるとときに最大の問題になるのは高年齢者の職業能力特性における、いわゆる加齢現象であろう。

その知識が高年齢者の訓練や職業能力開発の成否に直結するわけではないが、訓練の対象となる高年齢者を理解するのに重要なことは確かである。

本節では、加齢現象を中心に、高年齢者の職業能力特性についての定説を、主として文献サーチに基づいて概説した。次章の高年齢者用訓練プログラムを推進していくにあたって参考にして頂きたい。

〔主要文献〕

- ・長寿社会雇用ビジョン（労働省職業安定局）労務行政研究所 平成2年
- ・高齢化社会の雇用問題（甘粕啓介）労働新聞社 昭和62年
- ・高齢者の労働経済学（清家 篤）日本経済新聞社 1992年

(1) 加齢に伴う心身機能の変化

歳をとるにつれて人間の心身機能はどのように変化していくのだろうか。

もちろん心身機能の変化は、加齢によって一様に進むものではなく、個々の高年齢者が持つ素質や生活環境の違いを反映した個人差がある。しかも、この個人差は一般に年齢とともに拡大する傾向があるといわれている。

しかし、全体的な傾向としては次のように要約できる。

- ① 生理的な機能ほど早い時期から機能低下が現れる。
- ② 筋力の低下は、足から始まり、腰、腕、手の順に身体の上のほうに進んでいく。
- ③ 人工的に身につけた能力や機能は、生理的機能や筋力に比べれば低下の度合いが低く、かなり長く能力として残る。

- ④ 人工的に身につけた能力は継続して使用すればするほど何時までも活用できる。
- ⑤ 多くの経験によって身につく技能や知識や判断力のように、加齢とともに若者にはない優れた能力や機能となるものがある。
- ⑥ 即ち、加齢には、年齢とともにマイナス（負）の影響を受ける面と、他方、年齢とともにプラス（正）の影響を受ける面との2面性が存在する。

(2) 心身機能と職業能力

全体としては人間の心身機能には加齢とともに低下するものが多い。しかし、職業能力のほうは心身機能と同じように必ずしも加齢とともに低下するわけではない。

というのは、職業能力は、特定の職業との関連において、その職業の内容を効果的に遂行しうる総合的能力のことであり、心身機能はその一部を規定する要素だからである。

総合的能力としての職業能力は、通常、次の3要素から構成される。

- ① 心身機能あるいは身体的能力
- ② 知識、技術・技能、熟練等の経験的能力
- ③ 意欲、価値観、興味等の、いわば人間を仕事に駆り立てる精神的な力

職業の種類によってそれぞれの能力の重要性に差異があるが、これら3種の能力が総体となって一つの職業能力として発揮されるものである。したがって、例えば体力の衰えを熟練や技能にまたは気力によってカバーできる場合、壮年時と同じような業績を挙げるケースも珍しいことではない。

また、職業能力は、上述のような3種の個人的要素のほかに、その個人がどのような企業で、どのような人事管理、作業環境、労働条件のもとで、どのような職務を遂行しているかという社会的要素の影響によっても左右される。

従ってこれらの社会的環境的要素が整備されていればかなりの年齢まで平均して高い職業能力を維持できると考えられている。

(3) 加齢と職業能力特性

それでは総合的能力としての職業能力は、歳をとるにつれてどのように変化するのか。モデル的に言えば、加齢と職業能力の関係には図-1のような三種のパターンが存在すると言われている。図-1は、縦軸に職業能力の具体的な結果としての業績を、横軸に年齢変化をとっている。

職業の中には、例えば野球選手や力士のように、心身機能が職業能力の大部分を規定するものがある。このような職業の能力曲線は大体において図中のパターンAのように推移する。一方、判断力や調整力などのような経験によって錬磨される能力が職業能力の中心をなす仕事、例えば政治家や大企業経営者などではパターンBのようになるものが多い。このような職業では二十代や三十代の若さで一人前の職業人としての働きをするのは無理が伴う。

しかし、パターンAやパターンBのように、心身機能あるいは経験的能力のどちらか一方が中心となる職業は現実の職業の世界ではむしろ少数派である。大部分の職業は心身機能と職業的経験の二つから成り立っている。すなわち、パターンCのように、三十代から四十代にかけて職業能力がピークに達し、それ以降は徐々に下降するものの、経験によってカバーされてその後もかなり長くその職業に現役としてとどまることが可能な職業が殆どである。

以上を整理すると、

職業能力曲線

パターンA 心身機能 = 職業能力

パターンB 経験的能力 = 職業能力

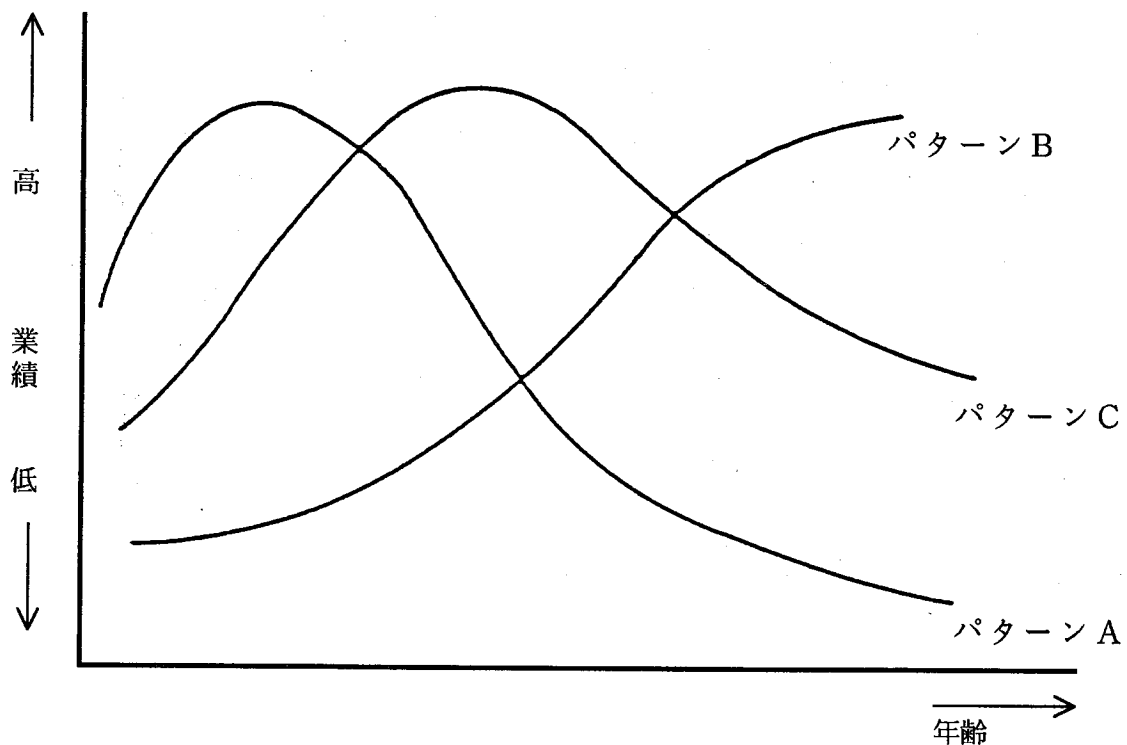
パターンC 心身機能 + 経験的能力 = 職業能力

高齢者の訓練で対象とするのは主にパターンCの職業であり、また、パターンCの職業能力曲線を持った人々である。ここでは職業経験と言うものが職業能力を成り立たせるために重要な意味を持っている。

経験的能力は、仕事に対する「カン」や「コツ」であり、「ノウハウ」であり、「判断力」であり、熟練とも言われる。したがって高齢者で心身機能が低下しているといっても必ずしも職業能力が低下しているとはいえないわけであり、個別に見れば、むしろ若年者にはない貴重な能力を持っている人たちも多い。

高齢者の職業能力に問題があるとすれば、それは加齢による心身機能の低下が平均よりも進んでいるような個別的なケースか、せっかくの経験的能力を積極的に活かす配慮を欠いているケースが多いといえよう。

(図-1) 加齢と職業能力の関係



出所 労働省職業安定局「長寿社会雇用ビジョン」(1991)

2. 年齢ステレオタイプ思考の払拭の重要性について

このように、高齢者が実際に職業を遂行する能力は、経験、知識、判断力、調整能力など、人工的に身につけたり、勤続を重ねることで発達する部分により補完されるので、必ずしも加齢とともに低下しているわけではない。

文部省の体力調査によると、わが国の高年齢者の体力は急速に若返っており、最近15年間に男女とも約10歳若返っていることが明らかになっている。体力というのは一般に他の諸機能と平行しているもので、心身機能そのものも暦年年齢に比べて若返っていることを示唆している。

しかし、60歳以上にもなると、体力、視力、聴力、敏捷力等の生理的機能を中心に、個人差はあるもののかなりの衰えが見られることは事実である。このため、体力等を補完する職場改善、職務再設計等の工夫などのほか雇用管理の面でも特別の配慮が必要になってくる。また、高齢者自身も早期から職業能力の開発向上を図ることが望まれる。

労働省が行った「加齢と職業能力の調査」でも、仕事の量や役割分担の調整、勤務時間帯の調整、教育訓練等の面で若干の配慮を行えば、60歳以降も普通に働けるとするものが、労働者の約9割、職場管理者の約7割を占めている。

ところが現実には、年をとること、つまり加齢をすべてネガティブにとらえる社会的通念が根強く、加齢とともに知識や学習能力、モラル等が低下し、さらには職業能力が低下するとする考え方がまだまだ支配的である。すなわち、諸悪の根源をすべて加齢のせいにする「年齢ステレオタイプ思考」が存在し、職業訓練をはじめとする高年齢者の雇用・職業対策への積極的取り組みを妨げている実情がある。

次に引用するのは、年齢差別禁止法を持つアメリカ合衆国政府が行っている啓蒙キャンペーン〈高年齢者の神話と事実〉の一部である。

これを読めば、この種のステレオタイプ思考がいかに事実と反するものかが解るといえるものである。

〈高年齢労働者についての神話と事実〉

神話 1 高年齢労働者は、平均的労働者と比べて生産性が低い。

事実 これまでの調査研究によると、生産性は労働者の加齢とともに低下しないことが明らかになっている。大部分の職務において、高年齢労働者の生産性は若年労働者と同じである。さらに高年齢労働者は企業の期待どおりの成果を上げている。

神話 2 高年齢労働者の教育訓練は、若年労働者と比べてコスト高である。

事実 高年齢労働者の教育訓練が若年労働者と比べてコスト高であるというのはあまり根拠がない。高年齢労働者の教育訓練には、実地訓練やOJTのような最も費用効果的方法を企業は導入すべきである。

神話 3 高年齢労働者は協調性に欠ける。

事実 これまでの研究によると、高年齢労働者は人間関係、信頼性、仕事に対する取り組み方の面で若年労働者と比べて同じか、むしろ優れていることが明らかになっている。実際に高年齢労働者を雇用している経営者によれば、彼らは若年労働者に対して優れた先輩としての役割を果たしているという。

神話 4 高年齢労働者はできるだけ早く引退し、引退生活にはいるのを心待にしている。

事実 このような考え方は高年齢者の多様性という側面からみて、事実でもあり、また誤りでもある。高年齢者の就職希望は個人によって異なるとともに、インフレの水準、仕事の確保（とくにパートタイム業務）および引退後の経済生活の安定によって左右される。

神話 5 高齢労働者は加齢による疾患や平均を上回る疾病率によって、出勤率が低い。

事実 調査データによると、65歳以上の高齢労働者の出勤率は若年労働者と比べて同じか、むしろ良好である。働いていない高年齢者は健康上の問題から労働市場から脱落したのかもしれないし、他方、労働市場に留まっている高齢労働者は淘汰された健康な集団であるといえるのかもしれない。

神話 6 高齢労働者の労働災害率はきわめて高い。

事実 実態は、神話とまったく逆である。調査データによると、労働災害率は労働力全体の13.6%であるが、高齢労働者の災害率は9.7%で、平均を下回るものである。

神話 7 就労の意志がありながら、高年齢者が容易に就労できない理由は、経験や資格がないからである。

事実 55歳くらいまで継続勤務してきた人なら、その多くが経験を有しているといえる。労働市場に入ったばかりの高齢女性でさえ、長年の人生経験が使用者にとってメリットとなるだろう。

高齢労働者が経験を欠く唯一の分野は、自分自身のマーケティング（売込み活動）である。

(資料出所)

U. S. Department of Health and Human Services. Administration on Aging. "Older Workers: Myths and Reality"

3. 高年齢者を対象とした訓練での留意事項等について

職業訓練・再訓練は、高年齢労働者の生産性の向上をもたらすとともに、労働者自身の職務満足度を高めるためにも重要であることは、職業能力開発関係者はもちろん企業関係者にも広く知られている。

現実には55歳以上の高齢者を対象とした教育訓練を実施している企業はまだ少なく、この分野では公共職業訓練施設のほうが実績があり、実践的なノウハウ等の蓄積もある。

本節では、先に訓研センターが行った「中高年訓練生の学習困難点に関する調査研究」等から訓練を実施する上での留意点等を紹介することとする。

(1) 企業サイドからみた高年齢者の教育訓練の問題点

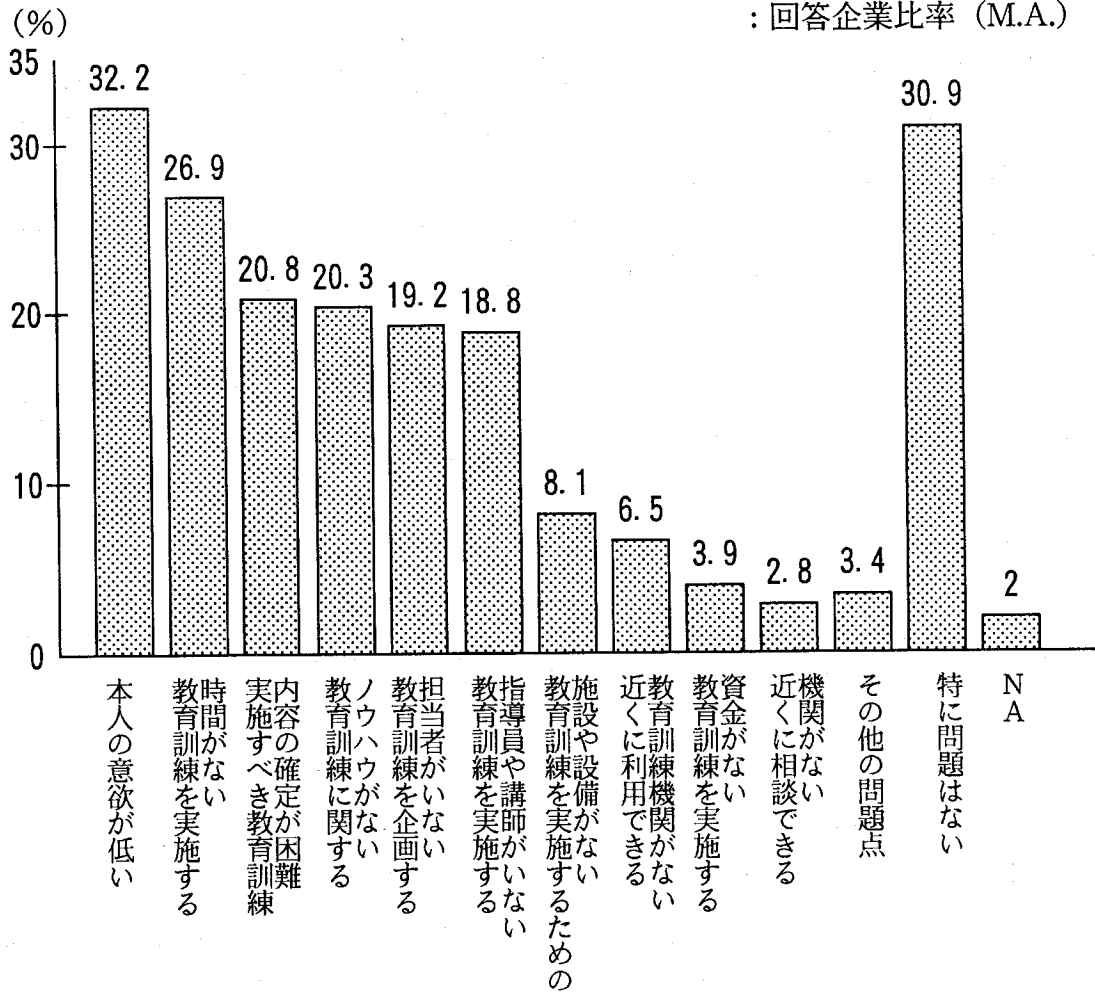
初めに、高年齢労働者の教育訓練を使用者である企業がどのように考えているかを、労働省が毎年実施している民間教育訓練実態調査によって見てみよう。

平成4年調査によると、中高年齢労働者の教育訓練については実施の必要があると感じている企業が全体の8割以上もあり、教育訓練の効果が小さいので実施しない、あるいは必要性がないと答えている企業は約1割にとどまっている。ところが、55歳以上の労働者を対象に実際に教育訓練を実施した企業は4割以下しかない。

ちなみに、教育訓練の必要があると感じている事業所が実施する場合の問題点(図-2)としてもっとも多く指摘しているのは本人の学習意欲の低さである。しかし、実態的には労働者側の学習意欲は必ずしも低くはない。同調査によれば、55歳以上の労働者の4人のうちの3人が自己啓発を行おうと考えていることが明らかにされている。

(図-2) 中高年齢労働者の教育訓練を実施する場合の問題点

: 回答企業比率 (M.A.)



出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(平成4年3月)

企業が高年齢者の能力を高めるための教育訓練を実施する際に、学習意欲と並んでよく問題とされるのは訓練効率である。すなわち、高年齢者はメカに弱く、記憶力も低下しているから、若年者と比べて訓練効率が低いというものなどが典型的なものである。しかし、最近はやがて若いときからメカに親しんでいる高齢者が増えてきているし、記憶力のほうも訓練や教育の方法を工夫すればかなりカバーできることが明らかになってきた。

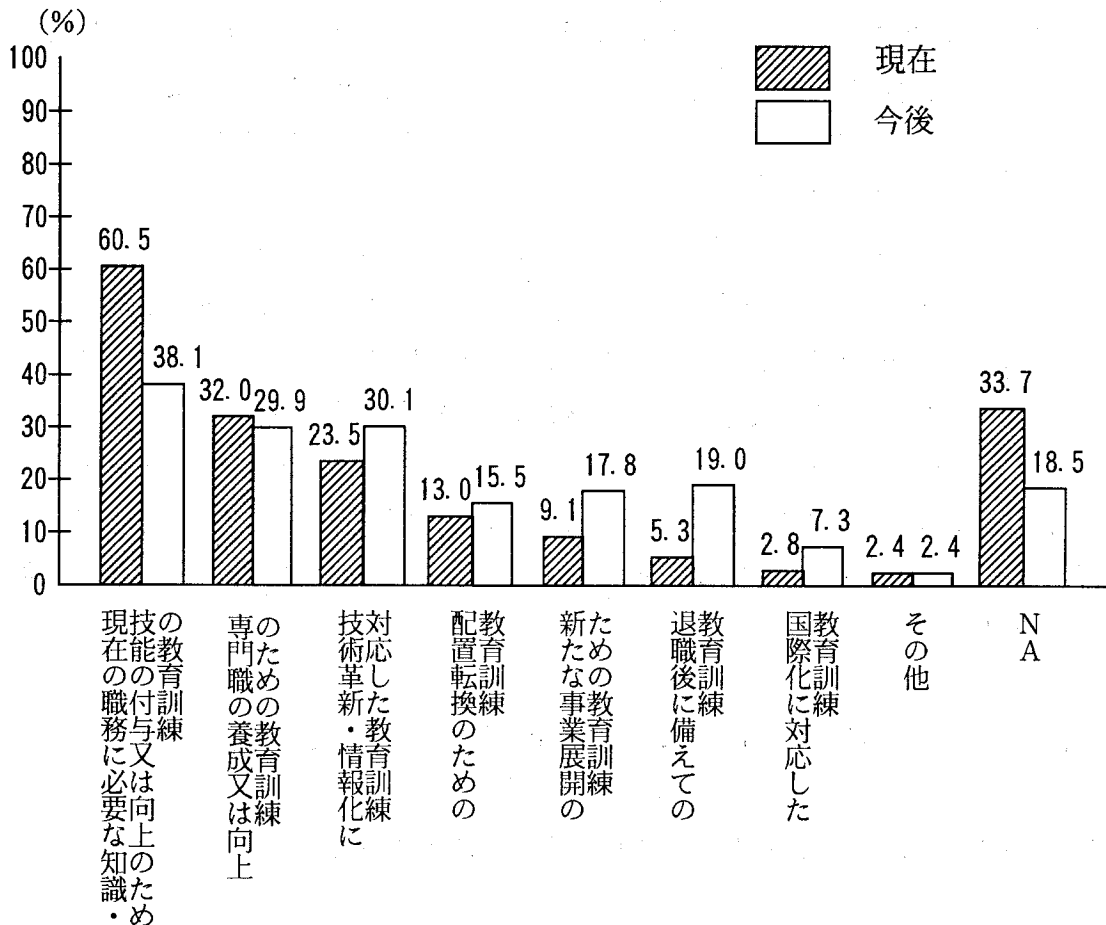
これまでの研究によると、高年齢労働者は、新しい知識や業務の学習にやや時間がかかるとはいえ、学習スピードや教育方法に工夫をこらせば学習できることが明らかにされている。具体的にはマイペースでの学習、実地教育、OJTによる指導、受講者自身が学習内容のカリキュラム編成に携わる方式等が効果的であるとされている。

企業が高年齢者の教育訓練に積極的でない理由はむしろ、わが国では仕事の能力を高める教育や訓練は人的投資として考えられているからであろう。投入した教育訓練費用の回収を考えた場合、高齢労働者は若年労働者に比べると投資の回収期間は短い。したがって、多額の費用をかけて訓練効率を若年者並に高めたとしても、企業の投資対象としては余り魅力がないということである。

このような企業の考え方を反映してか、中高年齢労働者の場合は目先の職務遂行に必要な知識・技能の付与向上のための訓練が関心の中心になりがちである。

(図-3) 中高年齢労働者について重視すべき教育訓練

: 回答企業比率 (M.A.)



出所 図-2に同じ

(2) 高年齢訓練生の訓練受講に際しての学習困難点

高年齢者の訓練受講に際しての学習困難点を整理すると次の4グループに分けられる。以下、この順に解説する。

- ① 視覚に関すること
- ② 運動感覚に関すること
- ③ 記憶、思考に関すること
- ④ 情緒、動機付けに関すること

① 視覚に関すること

40歳を過ぎる頃から老眼の進行がはじまる。このため、訓練時には訓練課題ないし作業によって、例えば次のような訴えが多くなる。

- ・空間的判断を伴う寸法測定がやりにくい。
- ・作業の基準となる線の知覚がうまくいかない。
- ・継続的な1点の注視を必要とする作業は苦勞が多い。
- ・明度の低い環境条件での弁別作業はうまくいかない。
- ・細かい字面を長時間よみ続けると目が疲れる。

これらの訴えが老眼の進行といった単純な眼球調節力の変化に伴う視覚の困難であれば、多くの場合、視覚機能の低下を人工的に補うことが可能である。即ち、

- a 適切な老眼鏡の装着によって目視対象物を拡大する。
- b 作業手元を中心に作業環境の明度を改善する。
- c デジタル表示の測定具を使用して訓練する。
- d 目で見ると代わりに手指の触覚や運動によって弁別する訓練をする。

一般に、視覚機能の低下は高齢者の学習能率だけでなく学習意欲にも重大な影響を及ぼすので、高齢者訓練の実施にあたって視覚に関する配慮は必要不可欠なものである。ただし、単に学習環境の全体的な明度に注意するだけでは不十分であり、必ず訓練生個々の状況に注意を払い、個別的に学習困難の解消に努めることが大切である。

② 運動感覚に関すること

一般に運動感覚等の身体的機能の低下が、訓練過程において高年齢者の技能習得等に顕著な影響を及ぼすことは少ない。

ただし、訓練初期においては次のような訓練課題ないし作業の遂行で困難を訴えることがある。

- ・動作の最大能力水準まで要求される課題ないし作業
- ・時間制限のある課題ないし作業
- ・慣れない特定の基本的姿勢を要求される作業
- ・両手協応作業など手の震えが技能習得を阻害する作業

これらの学習困難に対する対応策としては次のようなことが考えられる。

a 時間制限の少ない訓練状況を作る。

高年齢者は作業速度に対する適応がうまくいかない特徴がある。同じ負荷でも短時間で遂行するとすると心理的負担は倍増する。ゆえに、適切な休憩を意図的にいれることが必要である。

b 正確度を中心に指導する。

高年齢者は作業速度よりも正確度に重点をおく特徴を持っている。従って学習当初は正確度を中心に指導すれば学習困難は軽減されやすい。

c 手の震えの原因を探る

手の震えが加齢による大脳機能の低下によるものであれば、これが重大な問題となる作業は避ける必要がある。しかし、単に過度の緊張・不安や、不慣れた姿勢による筋疲労のこともある。

d 前職の技能習慣と現在の学習との関わりを納得させる。

高齢者固有の学習困難に学習解消といわれるものがある。これは前職で身についた動作習慣や経験技能が新しい動作や技能の学習を妨げる現象である。この現象があると、学習の過程で同じような性格の誤動作を何度も繰り返したり、特定の動作が何時までもぎこちなかったりする。

対応としては、まず既に身につけている技能が新技能の習得に悪影響を及ぼしていることを知らせること、その後、学習の都度、学習結果をその訓練生にフィードバックして、誤動作をしたことを納得させながら取り除くことが考えられる。

③ 記憶、思考に関すること

高齢者は短期記憶に弱いと言われる。即ち、覚えにくい、すぐに忘れるといった学習困難点である。訓練場面で特に多い訴えとしては、

- ・ 公式、記号、理論は覚えにくい。
- ・ 実技に関連して説明されたことをすぐ忘れる。
(特に、部品の名称、機械・器具等の名称。)
- ・ 専門用語の意味が納得がいかない。

高齢者の場合、生活に関わりの薄いものや意味のない対象を学習材料とするときは、記憶されにくい。このため、訓練場面では次のような工夫をするとよい。

- (イ) 棒暗記するようなことでも、何かにかこつけて因果関係として憶えやすくする。
- (ロ) 口頭での課題の指示、説明はなるべく避けて記述したメモ、手引書との併用によって記憶を補う。
- (ハ) 文字だけで記憶させるのではなく、絵や図など視覚的イメージとの結合によって記憶を促進する。再生のための手がかりが豊富であれば再構成も容易であり正確となる。
- (ニ) テープレコーダを利用するなど、聴覚的な補助手段を用いる。

このほか、次のような配慮も必要である。

- a 可能ならば、課題を全体の構造を把握しやすいような方法で学習させる。そして、部分的に学ばせねばならないのならば、累積的に学ばせるように配慮する。
- b 次の課題、あるいは同じ課題の次の部分へ進める前にそれまでの学習をまとめさせる (Belbin, 1965)。広い意味での学習結果のフィードバックを充分に行う。
- c 中高年齢者は新しい知識や方法、概念、原理などを受け入れることが非常に困難なようである。新しいことと既に知っていることとの間にかかなりのズレがあるように思い込もらしい (Davies, 1971)。専門用語へのこだわりなどは中高年齢者固有の心理の反映である。

この問題への対応としては、中高年齢者がこだわりを感じている事象をよく聞いて、めんどろうであると思っても丁寧に説明することによって新しいものへの抵抗感を取り除くことが必要である。

④ 情緒、動機付けに関すること

高年齢者の場合、教室や実習場での問題よりも、それ以前の生活全般に関連しての情緒の問題が多いようである。

具体的な訴えとしては、例えば再就職の不安、基礎学力の不足に対する不安など、教え方の工夫等では解決困難なものもあることに注意したい。

- ・ 学習習慣から長期間離れていたことや、基礎学力の不足に対する不安感。
- ・ 作業に対する過度の緊張。
- ・ 失敗を他人に見られるのを嫌がる。
- ・ 自分の出来映えを気にする。
- ・ 再就職の機会があるか不安である。

中高年訓練生は若年訓練生にくらべて、情緒が安定しており、学習に対して熱心である。ただし、次のような場合、情緒の安定を欠き、学習意欲を低下させている。

- a 学習者のレディネスに深く関連しているが、レディネスを欠く学習者の場合、新しい学習にチャレンジするには年をとり過ぎていると思込む意識が強く、このような場合に学習離れによる不安、基礎的学力の欠如への不安が認められる。
- b 作業に対する過度の緊張が災いして、能力があるにもかかわらず学習効果が上がらない場合がある。
- c 大人であるがゆえに自尊心をキズつけられるような、失敗に対する指摘を嫌うような傾向も見られる。例えば、作業に失敗した場合、自分の失敗を認めながらもプライドを傷つけるような教示を嫌っている。そして、指導員の直接的な注意ではなく、学習者自身で気がつくような方法での教示を望んでいる。
- d 再就職の機会が得られないことに対する不安である。職業訓練を受けたことを評価しての再就職を期待しているが実際には訓練生の期待どうりにはっていない。再就職への期待が持てないことがわかると、学習全般に対して意欲を欠いていく。教授－学習に入る前の動機づけに関する問題がある。

要はこのような中高年心理を理解し、例えばその人にできそうな課題を与え、自信を持たせること、授業場面での言葉使いや対応の仕方などでプライドを傷つけないような気配りをするのである。

(3) 高年齢訓練生の訓練方法の改善と留意点

以上、高年齢訓練生が訓練受講にあたってどのような点で苦勞しているか及び、その対応方法等を紹介してきた。

これらを踏まえて、高年齢者の特性に合った教育訓練を実施するための訓練方法改善の留意点をリストアップしたのが、次ページの表－1である。

また、実際の訓練現場での訓練生側の声、これに対する指導員側の工夫等も表－2、表－3として紹介しておくので、参考にして頂きたい。

表一 1 中高年者の教育訓練方法改善の留意点

説明・提示の段階

1. 課題を全体構造を把握しやすいような方法で教える。
2. 実際に作り上げる製品を示して全体のできあがり像を頭に描かせてから作業に取りかからせる。
3. 単純だが大切な基本的な関連知識は抜けなく教える。
4. 訓練生がすでに知っているはずだ、という教師の先入観をさけ、現在、体得していることから漸進的に積みあげる。
5. 意識的、機械的に記憶させることはなるべくさける。
意識的に記憶させるときは次の点に気をつける。
イ) 現実となんらかの関係で“意味づけ”をする。
ロ) 口頭での説明をなるべくさけ、記述したものと併用する。
ハ) 記憶再生しやすいように、図解してイメージしやすいようにする。
6. 新しい概念、原理、専門用語はめんどくでも、丁寧に説明し、新しいものへの抵抗感をとりのぞく。

技能習得・授業展開の段階

<時間的要素>

7. 学習時間はゆとりをもって設定する。速度の規制はなるべくさける方がよい。
8. 学習の速度はなるべく自分のペースでおこなわせる。
9. 技能が定着するまで練習する時間は充分にとる。
10. 時間制限をとまなうときは、意図的に休憩を入れる。

<視覚的要素、情報の取入れ>

11. 視覚の欠陥を他の感覚器官で補償するように教える。
12. 空間的判断を必要とする測定具は補償ができるように改良して教える。
13. 適切な老眼鏡の使用を指導する。
14. 作業環境の明度をあげる。

<フィードバック段階>

15. 学習の結果はすみやかにフィードバックし、訓練生に知らせる。
16. 勘で覚えなければならぬ要件は、なるべく別の尺度におきかえて教える。バイオフィードバックの適用など適切なシュミレータの開発をして、それを用いて教える。
17. 学習解消のある場合、まず学習者が前職の技能習慣が新しい技能習得をジャマしていることを納得させる。

<動機づけ要素>

18. 言葉づかいは相手の人格、プライドを傷つけないようにする。
19. 受身の聞き手ではなく、積極的な参加者にする。
20. 訓練生同志の研究を大切にする。
21. おしつけ的な教え方ではなく、開放的な雰囲気をつくる。
22. 興味、好奇心など内発的動機づけを中心にする。
23. 気の弱い人には、特に学習初期に失敗しないように配慮する。
24. 過度な緊張、不安を持っている人には、イメージトレーニング、バイオフィードバックの適用など不安、緊張が緩和できるように自己コントロールの補助手段をもうける。

<学習準備段階>

25. 訓練で必要となる基礎的学力を持っているか確認し、不足していれば補習する。
26. 訓練職種に対する適応性があるかを確認する。
27. 体力の回復、勉強の仕方など訓練へのオリエンテーションを充分にする。

出所 職業訓練研究センター調査研究資料第32号「中高年訓練生の学習困難点に関する研究」(1980年)

表-2 中高年訓練生の“教え方”の工夫への要望

授業の段階	要望事項
a. 学習準備段階	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勉強の仕方など学び方の準備をする期間がほしい。 2. 英語や専門用語を用いるときは、受講者の学習準備性を調べてそれを配慮してほしい。 3. 体力の回復、および仲間との人間関係をよくする機会がほしい。 4. 落ち着いて学習できる雰囲気をつくってほしい。そのために、若年者との混在訓練はさけてほしい。
b. 説明・指示の段階	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業の手順など口頭で説明するのみでなく、手引書・印刷物を渡してほしい。 2. 作業を説明するとき、見るべきポイントを明確に教示してほしい。 3. 最終の作業目標なり、完成品を示してから作業の説明をしてほしい。
c. 授業展開の段階	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中高年者はカン(勘)が悪くなっている。ゆえに、勘で学ぶものは別の尺度に置換えてほしい。 2. 実際の現場で役立つような基礎的な実技を中心にしてほしい。 3. 基礎的な関連知識は抜けなく教えてほしい。 4. 学科はさらに重要な内容に限定してほしい。 5. 学科と実技との対応をもっと明確にしてほしい。 6. 中高年者の特性("気働き")にあった教え方を工夫してほしい。
d. 学習確認の段階	<ol style="list-style-type: none"> 1. 質問のできるような雰囲気を作してほしい。

出所 表-1に同じ

表－3 指導員側の中高年訓練生の教え方の工夫点

授業の段階	工夫している事項
<p>a. 学習準備段階</p> <p>b. 説明・指示の段階</p>	<p>1. 中高年者であることをあまり意識させないようにする。</p> <p>1. 言葉づかいは人格を傷つけないようにする。</p> <p>2. 実際に作り上げる製品を示して、全体のいきり像を頭に描かせてから作業に取りかかるようにする。</p>
<p>c. 授業展開の段階</p>	<p>1. 職業経験、体得している技能をもつ、中高年者のよさを生かす。</p> <p>2. 訓練生同志の研究を大切にする。</p> <p>3. 中高年者の身体的機能にあわせて、技能を教える。</p> <p>4. 頭でおぼえるのではなく、身体でおぼえられるようにする。</p> <p>5. 学習の進度はなるべく個別にして、気長に待つ心構えが必要である。</p> <p>6. 中高年者には必要最小限度のことを教える。</p> <p>7. 指導員チームの意志統一をする。</p>
<p>d. 学習確認の段階</p>	<p>1. 中高年者はよく質問する、その特徴を生かして授業をする。</p> <p>2. 作業の出来ばえについて、なんらかの評価をすることが必要である。</p>

出所 表－1に同じ