

第5章 高度職業訓練（応用課程）の課題と展望

第5章 高度職業訓練（応用課程）の課題と展望

第1節 指導員側から見た課題と展望

1-1 指導者としての理念

応用課程では、専門課程修了者（または、同等以上の技能及びこれに関する知識を有すると認められる者）を対象に、企画・開発能力、応用能力、実践的創造力等を付与し、ものづくりの実行力と生産現場をリードする能力を併せ持つ高度な実践技術者の育成を教育訓練目標にしている。その教育訓練方法の特徴は、実学融合教育、課題学習及びワーキンググループ学習方式にあり、指導者は育成すべき技術者像を想定し、育成するための手法を探求し、理念を持って教育訓練を実践しなければならない。

ここ1、2年、わが国では作業工程における安全軽視、品質管理の不備、情報隠蔽、製品仕様詐称等の不祥事が頻発し、企業の倫理と品質管理体制がクローズアップされた。そして、大きく技術に依存する現代社会の脆弱さを露呈した。これらの問題を招いた理由として、「社会の安全より企業利益の優先」、「人員削減による製造現場のモラル低下」、「自社の技術や管理体制への過信」、「自動化による現場の経験と判断力の低下」、「チェック機能の重要性の認識不足」、「情報伝達システムの不備」などが列挙された。このような安全性を軽視した企業倫理の欠如や品質管理の不備をもたらした原因は、現場のものづくり力の低下や現場の問題発見能力の衰えではないだろうか。そして、その真因は教育機関や現場における技術者教育が自動化・高度化・先端化といった技術のレベル向上に重点を置きすぎ、ものづくり技術者像のあり方教育を忘れていたためではないだろうか。

ここに、「高度な実践技術者のあるべき姿」を示し、高度な実践技術者育成の理念を提示する。

（1）理念1 「技術者の心」を持つ高度な実践技術者を育成する

実践技術者として社会における役割を認識することは重要である。キーワードは「社会に貢献」である。企業が社会で存在し発展するには、たとえば、ものづくり企業では高付加価値で高性能な製品を安価に供給して利益を得なければならない。利益は、企業が社会で認知を受け、生活・経済・生産・文化など社会に貢献した対価であることを、それに携わる技術者が認識しなければならない。この認識が確立していないことによって、社会が混乱することを、一連の不祥事が示した。

企業の利害と社会や公衆の安全が対立した日本では企業を優先しがちであった。これは技術者の「社会に貢献」という意識が希薄で、コスト・生産効率といった目先の利益のみを追求する風潮が強いためである。

いま、「社会や公衆の安全、健康、福祉を最優先する」、「公衆を欺くすべての行

動や実務を回避する」といった「技術者の心」や「技術者の倫理」を持つ実践技術者を育成しなければならない。

(2) 理念2 「技術者の素養」を持つ高度な実践技術者を育成する

企業が実践技術者に求めるものは、単に通常の仕事を精密に早くできる器用さ・腕前ではなく、たとえば、直接加工に携わる者であれば、加工の経験を積みながら、成功や失敗を数多く体験し、その都度「なぜこれは失敗したのか」、「なぜこのようにやったら成功したのか」といった問いかけを自分自身に発し続け、物事の本質を把握できる素養である。また、単に様々な問題解決場面に適合した手段や方法を知っていることではなく「なぜこの手段が有効になるのか」、「なぜこの場合にはこの方法を採用すべきなのか」といった背後にある問題を発見・洞察して解決するとともにその解決方法を伝達できる能力である。この素養や能力は、技術がいかに高度化しても生産体制がどのように自動化しても、ものづくり現場では要求されるものである。

いま、「自発的に考え、本質を見抜き、的確な判断を速やかに下す」といった「技術者の素養」を持つ実践技術者を育成しなければならない。

(3) 理念3 「キャリアルート」を構築できる高度な実践技術者を育成する

実践技術者が自己の能力レベルを確認し、技術・技能の関連性と奥行きを知り、獲得すべき技術・技能を認知することは、職業人として生涯にわたり自己を管理するために重要なことである。このため、指導者は日常の教育訓練のなかで、様々な製造業のものづくりに関する技術・技能の体系を教示し、実践技術者の将来展望を語りかけ、やり甲斐があることを感じさせるような技術者像を描いて見せることが不可欠である。

あるべき技術者像を描くことは、行動する方向や歩む道筋を示すことになる。目標を設定しキャリアルートを構築する能力は、最も重要な能力のひとつであり、この能力を獲得した実践技術者は、生涯職業能力開発における自己管理の道を歩み始めることになる。

いま、「自己を管理し、将来を展望する」ために「キャリアルートの構築能力」を持つ実践技術者を育成しなければならない。

1-2 指導員の現状、問題及び課題

約1年間の応用課程担当指導員研修を受講した指導員は、グループによる課題開発や教材開発等を通して、チームワーク、コミュニケーション、リーダーシップなどの人間関係に関する能力形成法や応用課程を担当するための訓練手法を習得してきた。これにより、応用課程における専攻科の運営は、指導員同士が自らの専門を持ち寄り相互に補完することで、カリキュラムの遂行は容易なものと推察する。もし、運営で困難があるならば、それは指導員不足や指導員配置のアン

バランスが原因であり、これは設立当初に発生する初期問題であるため、時間が解決する問題である。

これに対し、応用課程の機械・電子・情報の3科で構成する生産システム技術系の運営に問題が潜んでいる。これは、企業の部門の連携や現場の技術者同士の関わりで発生する問題である。たとえば、各専攻科の専門性が絡み合う開発課題のテーマ設定で専攻科の関係が垂直型あるいは下請け型になる場合や企画・開発・製作などの訓練過程で生じる問題発生の所在・責任・解決に対応するときの問題である。専門の主張は尊重しなければならないが、重要なことは、自分たちにはないノウハウやスキルを持つ者と協力して自分たちだけでは到底できない課題を開発・製作するという意識が大切である。さらに、対等な関係と信頼性をベースとするパートナーシップの精神を共有することと、共通の目標に向かって3科が協調する仕組みづくりが不可欠である。このため、各科をコーディネートし、系としてインテグレートできる能力とマネジメントできる能力を持つ指導員の育成が急がれる。

日本の製造業の強さはQCサークルに象徴されるように、現場の創意工夫、自発的な提案を重視してきたことが原点とされている。長引く不況や企業の構造改革などによって、その原点が崩壊しつつあるいま、企業ではものづくりの足腰を鍛え直し、現場の問題発見能力を再生し、現場が自発的に考え、改善に取り組む仕組みの再構築を迫られている。

このため、企業は、「本質を見抜ける人材」、「影響力ある人材」、「職業能力を拡大させ得る人材」、「即行動できる人材」、「顧客本位になれる人材」など広範かつハイレベルの資質を有する人材を求め、職業能力開発大学の応用課程には「技術的センスと管理的センス」、「経験を組織化、技術化できる能力」、「真の応用力につながる本物の基礎能力」などを有する現場のリーダーの育成⁽¹⁾を要望している。これらの要望に応えるため、指導員は教育訓練の指導者として、業務の遂行を管理する上司として、思考を促す先輩として、さらに、議論を闘わせる同僚として、多面的な指導をしなければならない。そして、応用課程の教育訓練システムの実践と検証を図り、改良・改善を重ね、成果を共有することが指導員の課題である。

1-3 動機付けの大切さとヒューマンスキルを磨く指導

行動意欲や行動力は動機の強弱にかかっており、動機こそが行動の源泉である。動機付けを行い、やる気を起こさせるにはどうしたらよいかという問題は、研究され尽くされているはずなのに、相変わらず古くて新しい問題である。人は何かキッカケがあるとやる気を起こすことは、われわれが身を持って数多く体験している。しかし、行き着く先はほとんどの場合、人の問題になる。教育機関や企業

などの多くの人からなる集団で、単なるキッカケで多数の人が揃ってやる気を起こすことは極めて希なことである。このため、組織的、計画的にキッカケづくりを行わなければならない。

現在、高等教育機関を卒業しても就職しない若者や就職しても短期間でドロップアウトする者が多く、その理由は、「どんな仕事をすればよいか分からない」、「仕事が自分に合っていない」など職業に明確な物差しを持たないことがこの現象を引き起こしている。これは、学歴社会の崩壊で高学歴志向の家庭教育が職業観の形成支援を放棄したこと、高等教育機関が職業紹介はしてきたが職業教育をしてこなかったこと、合理化や年功序列・終身雇用制度の廃止で先輩・上司が若年就業者に職業の将来性・展望を伝承しなくなってきたことに起因するのではないだろうか。職業観の形成や展望を身に付ける機会が失われつつあるいま、応用課程が目指す高度な実践技術者の育成には、職業観を形成させることが動機付けの第一歩になる。

大学や高等専門学校など多くの教育機関は、ものづくり教育⁽²⁾に注力し始めている。これは技術・理論の獲得を促すことと創造性や好奇心の育成を主な目的とするものであって、応用課程のものづくり教育訓練とは基本的に異なっている。設立目的からして職業に最も深く係わる応用課程は、就業未経験者にとって「社会移動のための教育訓練機関」であり、在職者にとって「能力開発のための再教育訓練機関」である。表5-1に示す職業能力開発大学校8校の応用課程受講者のアンケート調査⁽³⁾によれば、応用課程の入校動機は、能力開発や職業を理由とする積極的なものが65%、就職したくなかったを理由とする消極的なものが13%、先生や家族・知人の薦めを理由とする中間的なものが18%である。したがって、応用課程入校時には一定の動機付けは終了しているものと評価でき、これは専門課程の教育訓練の成果である。この成果を受け継いで発展させるには、職業観の確立に向けた指導として、1-1項で示した(3)理念3がキッカケになるのではないだろうか。実践技術者の道に未来があることを示唆し、ものづくり技術そのものに夢を持たせ、実践技術者のやり甲斐を指導することがキッカケになる。そして、行動の目標を設定するキャリアルートの構築能力を付与する指導が、実践技術者として自立と自己管理を促し、ヒューマンスキルを磨く原動力となる。

指導のポイントは、

- (1) 当該分野における技能・技術はどのような体系上に位置するものなのか。
- (2) 当該分野における習得すべき技能・技術はどの程度のものか。
- (3) 関連分野においてはどのような技能・技術を持つべきか。
- (4) 人間的資質としてはどのようなものが必要とされるのか。

である。このとき留意すべき点は、過度の期待や願望を抱かないよう生涯職業能

力開発体系に基づく現状を理解させ、目標を設定させることである。この目標が動機付けになり、ヒューマンスキルを磨く行動意欲や行動力になる。

1-4 訓練システムでの評価法と様々なギャップ

応用課程の教育訓練システムは、実学融合教育に特徴があり「ものづくり現場」を「教育訓練の場」に持ち込み、「ものづくりの課題」を「ワーキンググループ」で取り組む学習方式を導入している。ものづくり課題学習は次の4段階であり、各段階の目的は、

(1) (問題の発生、Do)

技術・技能と対話し、ものづくりを実践することからものづくり能力を付与する。

(2) (問題の発見、Look)

工程・製作物を評価し、問題の原因を発見することから問題発見能力を付与する。

(3) (問題の解決、Think)

問題の真因を洞察し、問題の解決を案出することから問題解決能力を付与する。

(4) (問題解決法の伝達、Communicate)

問題の解決を実証し、解決法を共有化することから技術・技能の伝達能力を付与する。

である。

また、ワーキンググループ学習のねらいは、人間同士の関わり合いを通してチームワーク、コミュニケーション、リーダーシップ、責任感などの能力向上と他のグループとの競い合いを通してメンバーの能力（知識、技術、能力など）の向上にある。

この教育訓練システムの有効性や発展性は、修了者が高度な実践技術者として企業で認知され、いかに社会に貢献できるかで決定される。訓練生を個々に評価することは、この教育訓練システムの検証に不可欠だが、学習方式の手法上、「教育訓練システムでの評価」に検討すべき課題が多い。ここでは、訓練生を評価することに関する問題点をあげるにとどめ、今後の検討テーマとすることを提言する。

(1) 知識・技術・技能を複合化するものづくり能力の到達レベルや評価基準を設定することができるのか。

(2) 企画・開発能力、応用能力、創造的実践能力など人の資質や素養に関わる能力の育成目標や評価基準を設定することができるのか。

(3) 体験学習の学習過程や問題発見・解決能力を評価することができるの

か。

- (4) 役割分担のグループ学習で、様々な能力を評価することができるのか。
また、個別指導もあって公平に評価することができるのか。
- (5) 指導員が評価する場合、絶対評価と相対評価のどちらで行うのか。また、
評価を活用することができるのか。
- (6) 学生が自己評価する場合、評価の有用性はあるのか。
- (7) 評価は社会的価値を持つのか、また、評価が社会的価値を持つにはどう
すればよいのか。

第2節 受講者側から見た課題と展望

2-1 入口の問題

応用課程入校者の入校動機は、表 5-1 に示すように、43%前後が専門的な知識・技能・技術を習得したいとしている。専門課程での教育訓練を含む教育期間では、大半の訓練生が自ら創造するとか知識を求めるとかではなく、与えられる知識や技能を受動的に受け入れているだけである。これからは、新しい発想を持った視野の広い職業人でなければならない。このためには基礎学力を犠牲にしては成り立たない。特に数学(算数)はあらゆるものの中に含まれていると同時に論理性や分析力、洞察力を身に付けるためには欠かせない。したがって、不足している基礎学力は自立的に身に付けてほしいものである。

課題学習を通してものづくりを学ぶ場合は、課題の全体像が見えないと、目の前にある作業だけに終始することにもなりかねない。このようにならないためにも、予習・復習の習慣だけは励行してほしい。東北職業能力開発大学校生産電子システム技術科の訓練生自身による自己評価(平成12年6月と12月実施)の結果を示す(表 5-2・表 5-3)。この結果から、半数の訓練生は少しではあるが、家庭や寮で予習・復習を行っている状況である。

表 5-1 応用課程入校の動機(複数回答による)

入 校 動 機	2 年 生 (%)	1 年 生 (%)
さらに専門的知識・技術・技能を付加	43.8	42.8
就職に有利	15.8	20.0
先生の薦め	11.8	8.3
家族や知人の薦め	7.5	8.1
就職できなかった	2.1	1.8
就職したくなかった	11.1	11.3
自分で会社を起こしたい	2.3	1.5
その他	5.2	5.7

能力開発研究センター開発研究部高度訓練研究室
平成12年度応用課程受講者に対するアンケート調査より

表 5-2 東北職業能力開発大学校生産電子システム技術科訓練生自身による自己評価

(平成 12 年 6 月)

学習項目	非常にする (%)	良くする (%)	普通 (%)	あまりしない (%)	全くしない (%)
予習	0.0	0.0	23.8	23.8	52.3
復習	0.0	4.7	28.5	19.0	47.6

表 5-3 東北職業能力開発大学校生産電子システム技術科訓練生自身による自己評価

(平成 12 年 12 月)

学習項目	非常にする (%)	良くする (%)	普通 (%)	あまりしない (%)	全くしない (%)
予習	0.0	0.0	0.0	33.3	66.6
復習	0.0	4.7	4.7	38.0	52.3

2-2 出口の問題

修了時まで習得すべき能力のアンケート調査では、企業が求める基礎的な能力としている回答が 33%以上ある。これは、非常に好ましいことではあるが、

表 5-4 修了時まで習得すべき能力(複数回答による)

修了時まで習得すべき能力	2年生(%)	1年生(%)
企業が求める先端的な能力	11.8	19.5
企業が求める基礎的な能力	33.6	34.8
リーダーシップ	6.0	4.8
社会人マナー	12.6	11.7
コミュニケーション能力	20.9	13.8
プレゼンテーション能力	8.2	8.7
語学力	5.0	4.4
その他	1.2	1.2
無回答	0.4	0.7

能力開発研究センター開発研究部高度訓練研究室
平成 12 年度応用課程受講者に対するアンケート調査より

就職に不安を抱いていることの一部と受け止めることもできる。コミュニケーション能力については、2年生で 20%を超える回答をしている。これはグループ学習の成果かもしれない。社会に出ると、教育機関とは異なり、一方的に知識を与

えられる機会は少なく、自ら積極的に知識・技術の場に近づくとか探し求めるといふ能動的な行動がなければ向上は期待できない。

社団法人精密工学会の「モノづくり教育体系調査報告」(平成11年7月)の中で、大学卒業生に対する製造業からの要求がある。その中には、つぎのような学生の社会的成熟度の低さを指摘している。

(1) 社会現象を理解できない。

(2) 自分の見識が持てない。

また、近年、我が国の製造業が重要視している創造性については、創造力、システム力、企画力について不満を示している。

応用課程は、ものづくりに必要な実践能力を追求するものであり、必ずしも学問の追求にはこだわるものではない。しかし、創造する過程では、学問的な追求を要する場面にも遭遇する可能性もあることから、学問領域の整理も必要に応じて行うことが大切である。このためには、少なくとも次のことが要求される。

(1) 基本的な原理・式の導かれた過程を理解していること

(2) 何かより所となる本を持つこと

(3) 好奇心・興味を持っていること

企業が即戦力とするまでに必要な教育期間は、大半が半年程度とみている。このとき要求されることに対して、理解でき自立的に対応できる能力を有している必要がある。

2-3 動機付け、やる気、ヒューマンスキル

応用課程に限らず「やる気」を引き出すための「動機付け」は、必要なことは承知しているものの、いままでは指導者の熱意や熟練に依存してきた。応用課程では限られた教育訓練期間中に「やる気」を引き出すために行動(実技)を先行させ、行動途上で学習する方法あるいは学科を後追いさせて意味づけを行う方法を基本に据えている。これは、学習の目的が行動により理解しやすいことと習得状況を自覚しやすいことによる。

表5-5に示すように、どのような目的意識をもって学習しているかのアンケート調査では、自分の能力を高めたいが圧倒的に多く、2年生では64.7%、1年生では31.9%となっている。この項目について、2年生が高いのは、就職してからのことを考えているのは当然としても、ものづくりの中で「動機付け」、「やる気」が育まれた結果ともいえる。ものづくりには、努力すれば報われるというシステムが内在している。

表 5-5 どのような目的意識をもって学習しているか（複数回答による）

(注) 1年生と2年生では若干調査項目が異なる。

応用課程への目的意識	2年生(%)	1年生(%)
自分の能力を高めたい	64.7	31.9
就職できる自信をつけたい	11.5	17.8
学生生活をエンジョイしたい		14.3
人的ネットワークをつくりたい	1.2	
自分で会社を起こす能力を付加したい	0.6	3.5
社内で求められる人材になりたい	6.4	13.2
自分のやりたい仕事をしたい	12.8	16.7
その他	1.9	1.9

能力開発研究センター開発研究部高度訓練研究室
平成12年度応用課程受講者に対するアンケート調査より

応用課程は、職業能力開発という視点で行われる教育訓練であるが、長い職業生活全般に与える影響を考えると、全人的教育としてのリベラルアーツ(学術基礎、教養)の必要性が指摘されている。変化の激しい時代に対応するためには、思考力、判断力、創造力さらには自らをみつめる力等必要な能力を広く習得する必要がある。また、行動・思考の視点も市民あるいは国民(広義には地球人)という立場を意識して行う必要がある。このためには、できるだけ多くの人々と接する機会を与えなければならない。例えば、職場見学、職業体験、就業体験、イベント参加、競技会参加等である。この全てが応用課程のカリキュラムや行事に組み込めるわけではないが、訓練生の興味と大学校が設置されている地域の特性を加味して、対応を考えていく必要がある。

第3節 企業へ送り出すための課題と展望

かつてのバブル全盛期の時代には、産業界からは「大学教育には期待をしていない、学生を送り込んでくれれば、後は企業側で教育する」とまで言われていたが、バブル経済がはじけて低迷する経済状況下では、「人材育成にお金と暇をかけている余裕はない。即戦力になる人材が必要である。」というように変わってしまった。

製造業を中心とした企業ヒヤリング調査結果においても、企業が必要とする人材として以下に示すようなキーワードが挙げられている。

- (1) 即戦力になる人材
- (2) 技術レベルが高く生産現場に精通した人材
- (3) 管理ができる人材
- (4) コミュニケーション能力を持つ人材

- (5) 企画力と技術(技能)を持つ人材
- (6) アイデア、発想力を持つ人材
- (7) 他の部門の動きがわかる人材

応用課程は、高度な技能・技術や企画・開発能力等を、新しい教育訓練システムにより、将来的に生産現場のリーダー的役割を担える人材としてふさわしい素地を身に付けさせることを目的としている。その教育訓練システムは、

- (1) 製品の企画開発等の具体的なものづくり課題を設定し、技能・技術を応用する能力を養う課題学習
- (2) 生産現場の事例に即したテーマを取り扱い、実習と知識による実学の融合
- (3) 各人がグループの中で専門性を発揮し、共通の課題に取り組み、他分野との複合技術についても習得するワーキンググループ学習

を基本とした全く新しいものであり、創造的にもものづくりを行う人材の育成を行う。

しかし、この新しい教育システムの効果を最大限に引き出すためには、その指導のあり方が問われる。技能・技術を応用する能力を習得させるためには、指導員は問題解決のためのコーディネータに徹底する必要がある。即ち、課題を認識させる、問題解決のヒントを与える、問題解決の見本を提示することを中心に指導し、学習者の自主性を促すと共に生産現場の業務遂行形態を体験学習させる必要がある。この指導体制を確立し、かつ訓練生が学習意欲や興味を持って学習すれば、最大限の教育効果が得られ、企業が必要とする人材の育成が可能となる。

平成12年2月、応用課程修了者の国家公務員採用時における初任給等の格付けについて、4年制大学卒業者と同様に「新大4卒」に人事院から格付けされた（但し書きの要件省略）。これを受け、民間企業における採用条件もこれに準じた適用がされたことは、平成12年度、初めて就職活動を経験した大学校で報告されている。かつて、専門課程の歴史の中でもあったように、人事院による格付けがなくても、その履修内容及び修了者の実力から評価して相応の採用条件であることが社会的に認知されるようになるには、ある程度の応用課程修了者を世に送り出すまで年月が必要ではなかろうか。

企業に売り込む際、応用課程の訓練生の利点という観点で考察すると、以下のような点が挙げられる。

- (1) 近年、新卒採用者の適職に係るミスマッチから、離職率が急激に上昇していることが社会問題となっているという調査報告がある。応用課程の訓練生はその教育システムの形態から生産現場に似せた学習形態となるため、適職に係るミスマッチは生じにくいと考えられる。
- (2) 応用課程の訓練生はものづくり課題学習を通じて、課題を業務・職務としてとらえることにより、職業人として必要な素養を習得することができるため、

必然的に実社会への適応性が高まると同時に、実践的な職業観を養うことができる。

- (3) 応用課程における課題学習等の取組においては、指導員は問題解決のためのコーディネータ役に徹し、訓練生の自主性を尊重した学習形態をとるために、訓練生は必然的に問題発見能力や問題解決能力を身に付けることができるようになる。
- (4) ワーキンググループ学習方式の取組みの中で、実際のものづくり現場を疑似体験できると同時に、グループメンバーで役割を分担して相互に研鑽し合うことを体験学習することにより、協調性やコミュニケーション能力を養うことができる。
- (5) 応用課程における開発課題では、要素技術を複合化してものづくりに活用する技術を習得することにより、創造性や企画・開発等の総合力を習得すると同時に、生産工程の設計構築能力をも習得することができる。
- (6) 標準課題や開発課題の取組の中で、その成果を評価、検証するために報告会や発表会を一定期間ごとに頻繁に実施することにより、プレゼンテーション能力を養うことができると同時に、成果物に関する大量の報告書等を作成することにより文書作成能力を養うことができる。

以上の点から、応用課程の訓練生はより職業人に近い環境の中で学習することで、職業人として必要な素養を身につけることができると同時に、就職活動の際に目的意識や将来設計を明確に主張することができるため、優位に立てると考えられる。しかし、いくら教育システムが優れたものであっても、応用課程に入校してくる訓練生の学習意欲や、向上心が欠如していたり、指導員側の積極的な取組がなければ、応用課程の訓練生の仕上がり像は、期待されているものとはかけ離れたものになってしまう。訓練生と指導員が一丸になって、課題学習や就職活動に取り組むことによって、はじめてその成果が得られるものであることから、双方の日々の研鑽が必要不可欠であると考えられる。

第4節 まとめにかえて

4-1 応用短期課程の可能性

職業能力開発は、戦後まもなくまでは徒弟制度による技能伝承が主体であった。企業の形態をなさなかった建設業では、この徒弟制度の中での修行期間は無給であり、一人前になってもお礼奉公が慣例であった。反面、この修行を貫徹すれば、職人としてその地域で認められ、一生の仕事が保証されるという面も持っていた。

企業形態が整うにつれ、日本特有の終身雇用制度の中で企業にとっては社員のレベルアップが企業のレベルアップに直結していた。企業内外において、OJT、Off-JTが実施されるが、これは企業と社員が一体となり、企業目的を達成するための手法であった。

今日終身雇用制度が薄れ、能力主義に変わりつつある。賃金も年功序列方式だけではなく能率給併用もしくは能率給のみの給与形態が現れている。職業能力開発について、企業は様々な援助はするものの、労働者自らが生涯の職業能力を考え、自己の職業能力を磨くことによって、企業に貢献し賃金を得る方向となってきた。

近い将来、給与は年俸制が導入され、企業はその時々に必要な能力を有した労働者を年俸契約によって雇い入れる時代が訪れる。労働者が自ら生涯の職業能力開発体系を見据え、自己啓発で職業能力を磨いていく時代になるであろう。

職業能力開発の最終目標は、労働者が各々の職業観に基づいて職業能力開発体系を確立し、その実現のために自己研鑽を行うという構図が浮かんでくる。

応用短期課程はこのニーズを満足していく1つの訓練課程として重要な役割を担っていくことになるであろう。

4-2 応用課程の可能性

(1) 対面教育から一対一の教育訓練へ

文部系教育も職業訓練も長年対面教育を主体として実施してきた。しかしながら、対面教育＝一対一教育ではない。対面教育は指導員対訓練生である。それでは指導する側と指導される側の人数が同数でないで一対一の教育訓練ができないということではない。訓練は対面教育訓練に、一部一対一の教育訓練を持ち込んでいるといえる。訓練進行上で直接指導が行えるということである。

応用課程で実施している集団指導体制の中でのグループ学習は、一対一の訓練といって過言ではない。訓練生は随時指導者から必要な能力を得ることが可能である。すなわち一対一の教育訓練とは、訓練生が主役であり、指導者が脇役である。訓練生が必要時に指導者の助言をいつでも得られる体制を指す。この体制の中で、訓練生は指示待ち型人間から脱却できる。専門課程は実習を行うことにより「問題の発見とその解決能力」付与を目指しているが、応用課程

では、集団指導体制の中でのグループ学習により、「問題予知と事前対策能力」の付与できるシステムである。

訓練生が主役の一対一訓練が、21世紀の人材育成にはなくてはならない訓練方法である。

(2) ものづくりを通じた人間教育へ

人間の脳は、右脳と左脳がバランスよく働いてこそ優秀な仕事をこなしてける。知識偏重や実技偏重の教育訓練は将来性を潰してしまう可能性が大きい。生涯職業能力開発の第一歩である職業能力開発大学校での教育訓練は、人間として進歩し将来性が大きい人材育成でなくてはならない。ものづくりを通しての教育訓練は右脳と左脳を同時に使用し、バランス良い進化が望める。

あくまで教育訓練は、ロボット育成やロボット操作マン育成ではない。また、指導者は教育訓練ロボットであってはならない。人間が人間を育てる訓練でなくてはならない。

教える側が教育訓練ロボットにならないためには、最先端技術を身につけるための研究・研修はもとより、人間のあり方をも追求していく必要がある。人間の価値が分かる人材を世に送り出すためには、教える側がまずそれを理解していく場と時間が必要である。

教えられる側には、考えることを追求できる場を設定し、最先端技術と人間形成が同時に行える教育訓練を実施しなければならない。

現在応用課程が実施している開発課題実習は、この両面を満足させることができる。教える側・教えられる側が一体となってテーマを追求し、一緒になって取り組むことにより、人間性や職業能力を磨くことができる。教える側と教えられる側の垣根はない。集団指導体制のグループ学習で教える側・教えられる側が一緒になって取り組むことから人間教育は始まる。

4-3 さあ21世紀型訓練が開始された

人間が人間らしく生活していくため、目的を持って仕事をしていくため、自らの生涯職業能力開発設計を礎として学ぶ21世紀型訓練が始まった。

応用課程はその生涯職業能力開発の第一歩である。機械優先分野から人間が豊かな文化の中で、自らが求める職業能力を開花させる時代がやってきた。

ものづくりを通して、集団指導体制の中でより実践的な課題をグループで解決し、知力・技術力そして人間性も同時に開発していく教育訓練が始まった。職業能力開発大学校応用課程はその先駆けである。

人材立国日本を目指して、応用課程は発進した。

参考資料

- (1) 新たな事業展開を担う高度な人材育成の推進事業に関する報告書、能力開発研究センター 開発研究部 高度訓練研究室、平成 12 年 3 月
- (2) モノづくり教育体系調査報告 社団法人 精密工学会 平成 11 年 7 月
- (3) 平成 12 年度 応用課程訓練生に対するアンケート調査（第 1 回目）、能力開発研究センター 開発研究部 高度訓練研究室、平成 12 年 8 月