

第6章 ま と め

第6章 まとめ

第1節 教育訓練効果

1-1 教育訓練システム

応用課程における、教育訓練システムの 課題学習、 実学融合教育訓練、 ワーキンググループ学習は、ものづくりの一連の流れを習得する中で、課題の完成までのプロセスに学習の重要性があり、失敗を重ねることにより2倍3倍の新たな経験値が得られるものである。これまでの知識、技術の応用により複合的技術の習得やいかに目的を達成させるかという考える力により創造力、問題解決力、判断力などのスキルを身につけ、グループ内のコミュニケーション、役割分担による責任感、相互協力など人間性教育が養われている。

修了生は、応用課程の教育によって単に専門性ばかりの与えられた教育より数倍大きく成長できたと思われる。

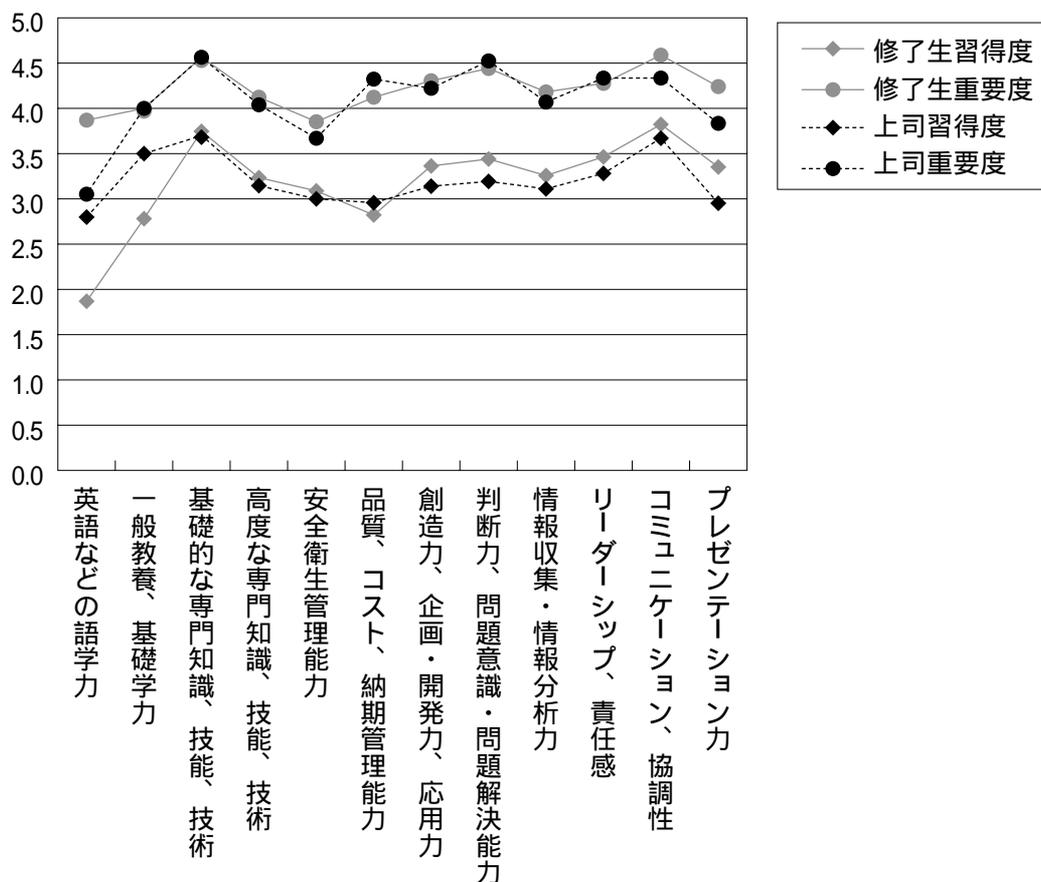
しかし、この教育訓練システムが機能しない場合には、専門性の習得はもちろん人間関係の難しさから学習意欲の低下にもつながり、大きく実らないまま終わってしまう危険性がある。このことから、先生の指導に対する力量に左右されることと思われる。課題を進めるにあたっては、先生のアドバイザーとしての役割を十分に果たす必要があり、コーチングにより生徒とのコミュニケーションを取りながら目標達成に向け、やる気を育てものづくりの楽しさ、達成感を与えることが重要と思われる。

1-2 習得度と重要度

修了生の自己診断による習得度と上司の方から見た習得度では、「英語などの語学力」「一般教養、基礎学力」に大きな開きがあり、修了生自身はあまり習得できていないと判断している。また、「創造力、企画・開発力、応用力」「判断力、問題意識・問題解決能力」「プレゼンテーション力」は、修了生の自己診断よりも上司の方から見た習得度の方が若干低くなっている。

修了生を見た重要度と上司の方が見る重要度を比較すると、「英語などの語学力」「プレゼンテーション力」は修了生の方が高く見ているが、上司の方はそれほど重要だと思っていない。しかし、「品質、コスト、納期管理能力」については上司の方が修了生よりもっと重要と考えており、修了生の意識の低さが表れている。

あくまでも主観的データであるので、どの程度のレベルまでということとはできないが、修了生の能力を上司の方が見る重要度までに近づけることが必要である。



第2節 修了生の評価

応用課程の修了生は高度実践技術者として社会に出て、訓練科に関連する職種に就いており、習得した知識、技能・技術を活かし、コミュニケーション力を持った、将来のリーダーとして期待されている。

企業の多くは、行動力のある、即戦力となる人材を求めており、ものづくりを基盤にした教育訓練システムは有効であると評価している。

しかしながら、基礎学力の低下、文章力の低さ、未熟な基礎的な専門知識、技能など、基礎的部分が不十分であることも一部指摘されており、教育訓練の質やレベルの維持が今後の課題となるものと思われる。