

# これからの職業能力開発の在り方

## — 訓練内容と効果的な教授法を中心として —

仙台白百合女子大学 植竹 由美子

### 1. はじめに

1995年より出講先の専門学校において、離転職者を対象とする公共職業訓練委託訓練コース「OA事務科」に携わる機会を得た。それまで大学・専門学校において、学生に秘書教育・ビジネス実務教育を担当してきた筆者にとって、当該訓練コースは方法論上、制度論上ともに、これまでとはだいぶ様子の異なるものであった。なかでも一番の相違点は、対象が学生ではなく自律した成人であるという点であった。彼らは豊かな生活経験・実務経験を有し、訓練に対しては共通して高い目的意識と意欲を持つ一方で、学生とは質の異なる学習上の特性を持っているようであった。そのなかで、受講生の意欲と期待に応え得る、実効性のある真の訓練とは如何なるものか、また訓練コースでは、何を、どのレベルまで、どのように訓練し、その成果はどう評価されるべきか。訓練コースにかかわり、こうした課題を次々に投げかけられた思いがした。

戦後、職業訓練は、旧文部省の管轄の外で産業構造・社会構造の変化とともに展開されてきたために、これまで大学教育の中で議論されることはほとんどなかった。しかし、1991年の大学の門戸開放のための一連の規制緩和によって、生き・学ぶ部分を扱う学校教育と働く部分を扱う職業訓練の間に、相互乗り入れの兆しが見えてきた。とりわけ旧学位授与機構が創設され、大学以外の高等教育機関（短大、高等専門学校、諸省庁管轄の大学校等）での学習の成

果を評価して単位認定をし、その累積加算に基づいて学士、修士および博士の学位が授与されるようになったのは、画期的なことである。また、2001年度より従来の専修学校・各種学校に加えて、より高度な能力向上を目指して大学・大学院への訓練委託も進められ、職業能力開発の高度化、生涯学習体制化が進展している。職業能力開発をめぐる教育・研究面において、大学には従来見られなかった新たな役割が生じ、新たな視点での取り組みが期待されるようになってきたといえる。

本稿では、こうした問題意識のもとで、成人に対する有効な教育訓練の在り方について、特に教育訓練の内容と教授法に注目して考察を試みたいと考える。

### 2. 受講生の意識調査

当該訓練コースの受講生の学習関心と受講後の評価、および教育訓練に対する要望等を把握するために実施した意識調査の一部を、ここに紹介する。

#### 2.1 調査の方法

OA事務科第1期生（1995）から第4期生（1997）までの79名（詳細は表1参照）を対象に、訓練開始時および訓練修了時の2回、筆者が担当する「秘書教養」の授業において集合調査を実施した。また、必要に応じて聞き取り、授業中の観察等も併せて行った。

回収状況は、79名中回答者68名、回答率86.1%。

表1 OA事務科の概要

	第1期生 (1995年後期)	第2期生 (1996年前期)	第3期生 (1996年後期)	第4期生 (1997年前期)
訓練期間	3ヵ月	4ヵ月	4ヵ月	4ヵ月
受講者数	11人	23人	21人	24人
対象者	離転職者で、再就職に強い意欲を持つ女性			
年齢	受講生平均 28.7歳 (SD 6.1) 最年長/最年少者 46歳 / 20歳			
学歴構成	高校卒 47.0% 専修学校・短大卒 44.5% 四大卒 8.5%			
実務経験年数	受講生平均 7.7年			
訓練内容	ワープロ実習：週12時間 パソコン実習：週12時間 秘書教養：週6時間			

## 2.2 調査結果および分析

### (1) 訓練開始時の学習関心

受講生にとって関心の高い学習内容は、図1のとおりである。既定された学習内容ではない「自己分析」(73.5%)、「女性労働の現状と今後の展望」(57.4%)、「自己表現の方法」(57.4%)、「働くことの意味」(52.9%)等に対しても、7割～5割の受講生が関心を示す結果となっている。

受講生にとって、スキル習得は再就職に向け必須

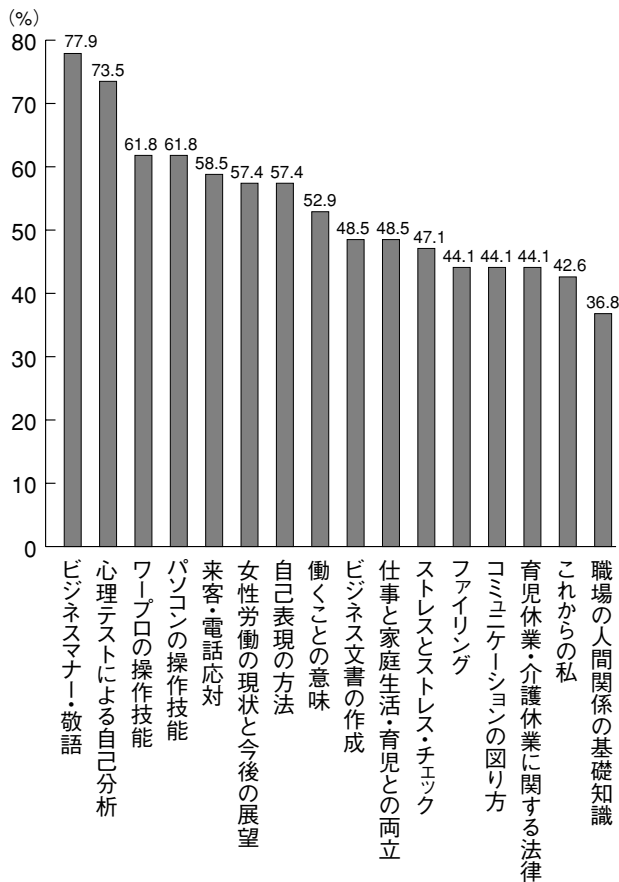


図1 関心の高い学習内容 (n=68, 複数回答)

であるが、同時に「自分自身」を振り返り再確認しておきたい、働くことや働く環境について見つめ直してみたい等の要求も持っているようである。

### (2) 訓練修了時の学習内容に対する評価

訓練修了時に、実際に学習した内容について5点法で評価を求めた。その結果は表2のとおりである。また、このデータを因子分析した結果、OA技能系(ワープロ・パソコン)、ビジネスマナー系(接遇・マナー)、社会的態度の形成系(自己分析・女性労働・両立)と名付けられる3タイプが抽出され、受講生の評価は、その特徴からこれら3つに類型化されることがわかった(表3参照)。

OA技能系は、常に評価が高い。もともと学習要求が高いうえに、訓練期間を通じて目に見える成果と達成感が期待できる点からも、訓練科目としてきわめて有効である。次いで評価が高いのが、ビジネスマナー系であった。当初の高い学習関心が継続的に学習行動を支えてきたものと思われる。

社会的態度の形成系は、当初比較的高い学習関心を集めたが、修了時の評価に大きなバラツキが見られ、平均点は低く抑えられた。これは各受講生が、与えられる授業や教材に従っていれば、自分自身の求める答えが見つかるはずだという依存的な考え方をするか、授業や教材はきっかけを提供しているのにすぎず、自分を振り返り自分の位置を確認し、自分を理解し自信をつけていくのは自分自身の作業であるという自律的な考え方をするかによって、授業への期待感や授業の受けとめ方が異なり、評価にバラツキが出たといえる。社会的態度の形成系で扱うのは、いわば内面的な心の充実を図ることを目指す内容であり、それだけに個人差が出やすく扱ううえ

表2 学習内容に対する評価

学習内容	回答者数(人)	平均値(点)	SD
ワード・プロセッシング	66	4.90	0.29
パーソナル・コンピュータ	66	4.76	0.49
来客・電話応対	66	4.36	0.72
ビジネスマナー	65	4.24	0.77
自己分析	59	3.87	0.99
ビジネス文書	66	3.50	1.07
女性労働の現状と展望	58	3.33	0.97
仕事と家庭の両立	59	3.32	0.94

(評点の内容)

5点:今後役立つ内容で大変興味深かった

4点:興味深かった

3点:どちらともいえない

2点:あまり役立ちそうになく興味もわかなかった

1点:全く興味がわかなかった

表3 学習内容に対する評価の因子分析 (SPSSによる)

	成分	
	因子1	因子2
来客・電話応対	0.930	0.067
ビジネスマナー	0.925	0.101
ワード・プロセッシング	0.054	0.896
パーソナル・コンピュータ	0.109	0.886

接客・マナー系

OA技能系

	成分
	1
自己分析	0.911
女性労働の現状と展望	0.865
仕事と家庭の両立	0.666

社会的態度の形成系

で困難さを伴う。

### (3) 受講上の阻害要因

訓練修了時に、受講中つらかった点をたずねたところ、回答者の86.8%から具体的な指摘があった。その主なものは、「授業中の意見発表・ディスカッション」(27.3%)、「OA機器操作等による肩こり・目の疲労」(24.2%)、「検定試験や家事・育児との両立」(18.2%)、「授業内容が非実践的」(12.1%)、「授業進度がはやい」(9.1%)、「授業中のプリントへの記入」(6.1%)等であった。

### (4) 望ましい教育技法

訓練中取り入れてほしい授業形態としては、講義法(42.3%)、実習法(40.8%)、心理テスト法(33.8%)、ケース・スタディ法(32.4%)、ビデオ法(25.4%)等が上位となり、ペダゴジー<sup>1)</sup>的教育技法である講義

法と、これまでの経験を活用する実習法やケース・スタディ法(アンドラゴジー的教育技法)とが混在する結果となった。ビデオ法ではビデオ視聴に加え、自らのロール・プレイングのビデオ撮影にも興味が示され、能動的な学習姿勢をうかがわせた。また、バズ・セッション法(22.5%)とディスカッション法(7.0%)では前者を望む受講生が多く、討論ではバズ・セッション法の活用が有効であるといえる。

## 3. 今後の訓練コースプログラムにおける課題

### 3.1 統合型プログラムの重要性

上述の調査結果によれば、OA事務科受講生の学習要求は、「OA技能系」と「ビジネスマナー系」、いわゆるスキル・職業的知識(=仕事知識)の習得において高く、「社会的態度の形成系」、いわゆる文化的経験と人格の円満な発展・拡大を基盤とした適応性、柔軟性、主体性、自己教育力等(=自己知識)の涵養においては個人差が大きく、学習要求は相対的に低いことが判明した。再就職活動を控えた受講生にとって、仕事知識に直結しない「社会的態度の形成系」の優先順位が低くなるのは当然のことであろう。

しかし、「自己確認、意見交換、EQの考え方が、今回の受講を通して特に印象に残った」「考え方、心の持ち方を高める話をもっと聞きたかった」「自分を見つめ直す機会が持てた」「企業では資格取得と同時に内面も大切なので、自己分析や人間関係の話は参考になった」「話を聞き、体験し、苦手意識が克服できて、少しだけ自分を変えられたのがよかった」等の感想を持つ受講生があるように、実は、再就職後、急速に変化する社会に適応しつつ、充実した職業生活・家庭生活を継続していくためには、仕事知識の習得と自己知識の涵養という両領域の調和的統合が必要不可欠なのである。同時に、成人の学習の特徴を「認識変容学習」ととらえれば、受講生が表明するニーズを充足するだけではなく、さらに一步踏み込んで受講生自らの期待と信念を問い直し、認識および行動を変容させていくような学習のプロセスこそが、成人の学びの場には要請される。

このように考えると、訓練コースプログラムとし

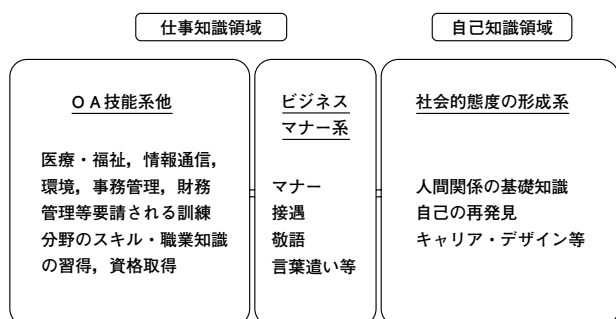


図2 統合型プログラムにおける学習内容

て、仕事知識と自己知識との統合型プログラムを構想することが妥当であるといえる。その場合、次のような方針に基づいた、①仕事知識領域、②自己知識領域、③その中間領域、の3領域による編成が考えられる（図2参照）。

### ① 仕事知識領域

訓練分野・内容は時代の要請に伴って変化する。この領域は、医療・福祉、情報通信、環境、事務管理、財務管理など要請される各訓練分野に応じた、直接的到達目標としてのスキル・職業的知識の習得、資格の取得を目指す領域である。

### ② 自己知識領域

各訓練分野共通の領域で、人間関係の基礎知識、自己の再発見、キャリア・デザイン等職業人としての資質面の開発・向上、内面的な充実を目指す。人間関係処理能力を支える要素として、共感的態度、機転、豊かな感受性、アサーション、的確な状況把握力・判断力、効率性、ビジネス倫理、EQ、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力等が考えられ、これらの知識および能力向上を図ることになる。また、自分自身の振り返り、自分自身の職業意識の再認識等を行う機会も設ける。

### ③ 中間領域

ビジネスマナー、接遇、敬語、言葉遣い等の向上を目指す領域で、各訓練分野の内容および必要性に応じて、適宜設けることにする。この領域での学習を秘書技能検定等関連資格の取得につなげることも可能である。

教育訓練の期間は、2～3ヵ月、6ヵ月、1年あるいは2年間と訓練コースによってさまざまである。短期間の訓練コースにおいては、特に①仕事知識領

域に主眼が置かれ、②自己知識領域に充てる時間は見出しにくい状況であろうが、時間配分はわずかにせよ統合型プログラムを機能させることが肝要である。自己知識に関する考え方を紹介し、うまくきっかけ作りができれば効果的であると考えられる。

## 3.2 成人学習者に対する教授法

教育訓練の場における成人学習者への有効な教授法とはどのようなものか。ノールズ（Knowles, M. S.）のアンドラゴジー論（自己概念、過去の経験、学習へのレディネス、学習への方向づけ、学習動機）を踏まえながら、受講生の実態から探ってみよう。

### (1) 学習者の概念

受講生は、学習者として依存的側面と主体的側面の両面を持っている。「教科書を活用し、教科書に沿って進めてほしい」「解答を口頭で説明するだけではわかりにくいので、プリントにして配付してほしい」等の受講生の声は、教師から手取り足取り教えてもらいたいという依存的な側面を示すものである。

その一方で、「仕事と家庭の両立問題を取り上げたとき、教師から『仕事と家庭を両立しなさい』と強制されたような感じを受け、不愉快だった」と指摘した受講生があったように、受講生は一人ひとりが自律した成人であり、それぞれの考え方、経験、ニーズ、事情等を尊重して、授業内容も適宜、変更を加えながら進めてほしいと期待する。教師側にそうした意図はなくとも、一方的なお仕着せや指示、方向づけを行おうとしていると感じると、反発を覚える。

### (2) 学習者が有する経験の役割

アンドラゴジーでは、ディスカッション、ケース・スタディ等経験を学習資源として活用できる教育技法を重視するが、阻害要因の第一に「授業中の意見発表・ディスカッション」とあったように、必ずしもそれらがすべての受講生にとって有効な技法とは限らない。同じディスカッションでもバズ・セッション形式を採用したり、発表の場ではペアやグループで事前に検討させ、発表させる形式をとると、抵抗が少ないようである。

受講生は授業にさまざまな経験を持ち込むが、教

師はそれぞれの経験を尊重し、丁寧に対応しようと努める必要がある。例えば、ある課題の解答として最も望ましいもの1つをあげるのみでは不十分で、それ以外にも解答となり得るものを複数提示しつつ、なぜ初めの解答が望ましいかを説明するようにする。提示されたもののなかにこれまでの自分のやり方に基づく答えを見いだすと、受講生は納得して教師の説明を受け入れる。経験は有効な学習資源であるが、その豊かな経験に縛られ、経験とは異なる事項やルールを受け入れ難くすることもある。

### (3) 学習へのレディネス

受講生は、学習に対して明確な動機づけを持っている。したがって、学習へのレディネスは高く、真面目に意欲的に取り組む。職業訓練という性格上、受講生は新しい職場で即座に学習内容が活用できるか否かを重視する。しかし、すべての学習内容が一律に実生活に役立つ内容であるべきだと考えているわけではなく、内容によっては人生のなかでいつか役だてばよいと考える人も多い。

### (4) 学習への方向づけ

アンドラゴジーでは、成人は学習したことを毎日の経験のなかでうまく使用でき、応用できたときに、その学習に対してより一層の満足感を覚えるとし、授業はテーマ・課題ごとの問題中心的に進めるべきであるとする。しかし、受講生の中には小・中・高校で受けた授業のような教科中心的志向性を持つ人も多く、問題中心的授業に対して「一貫性がない」「行き当たりばったりである」「授業計画がないように見える」等と感じる場合がある。教科中心的志向性を持つ受講生に対しては、問題中心的に授業を進める目的、利点、授業方法・内容等を提示し、早い段階で理解を得ておくことが必要であろう。

### (5) 学習動機

成人は、周囲の勧めや強制によってではなく、自分自身の必要性や明確な意志、つまり内的要因によって学習への動機づけを得ている。受講生の場合も、再就職のための「OA機器操作スキルの習得」「ビジネス教養の習得」「資格取得」等を学習動機としているが、学習のプロセスにおいては、客観的評価よりもむしろ自分の中の達成意識や満足度といった、主

観的な充実感が重要な意味を持つといわれている。したがって、前述の「教科書に沿って進んでほしい」「解答はプリントにして配付してほしい」等の要望は、受講生の依存的側面であると同時に、学習に対する達成感や満足度にかかわるものとも解釈できる。

また、「問題が配付され、その場で解答しなければならないのはつらい」「授業中のプリントへの記入(説明を聞き取り、短時間で要領よく書き込む作業)がつらい」等の受講生の指摘は、時間的プレッシャーに弱いことを意味する。授業中に時間を区切って周囲と競争させたり、即座に解答を求めたりするのは、学習動機づけ上マイナスとなりかねない。

## 3.3 成人教育者の養成・研修

わが国では、成人の学習に対して、子どもの学習とは異なる価値、意味、特徴を持つという考え方が十分に浸透していないために、成人学習者に対する体系的な教授法の研究や教授法に則った教育担当者の研修なども立ち遅れている。しかし、近年、生涯学習・生涯職業能力開発、リカレント教育、あるいは社会人入学等の機会が拡大し、大学・大学院においても成人学習者が増加している現状を見ると、その必要性は急速に高まってきたといえる。

成人学習者と直接かかわる際に、事前に、例えば成人教育の基本理論、成人の学習プロセスの特徴、成人の学習ニーズと学習の促進要因・阻害要因、成人教育者としての役割・資質・心構え、教授法等に関する基本的な部分を心得ておけば、授業を進めるうえで大いに有効であろうと思われる。

これは筆者自身の今後の課題でもあるが、成人学習者に対する教授法の研究ならびに成人学習者を対象とする教育担当者への研修、同時にそのための研究が推進されることを期待している。

## 4. おわりに

離転職者のための訓練コースをモデルに、実務経験を持つ成人学習者に提供すべき訓練内容と効果的な教授法について、一定の見解を示してきた。職業能力を考えると、やはり仕事知識と自己知識とは車

の両輪であり、双方が高いレベルで機能し合っではじめて、より充実した職業生活・家庭生活が達成できることを再認識する。そうした視点から統合型プログラムを提案したが、引き続き検討を重ねていくつもりである。

また、教授法の検討を通じて痛感するのは、成人学習者はさまざまな場面において、誇り高き学習者<sup>2)</sup>であるという点である。教育担当者は常に受講生一人ひとりの人権と考え方、価値観、背景等を尊重し、柔軟にそれらに対応することが求められる。成人の学習は、子どものような機械的な記憶・再生ではなく、これまでの経験・知識との関連づけによって記憶を定着させることで成立しているといわれ、こうした学習プロセスの特徴を踏まえた配慮が重要である。教授法については、経験則にとどまらず、実践的・理論的体系化に向けた研究、およびそれに基づく教育担当者への研修が求められており、広く検討されるべきであると考えられる。

〈注〉

- 1) 子どもの教育のための理論と技術のことで、伝統的な学校教育理論を指す。これに対しアンドラゴジーは、大人の教育のための理論と技術のこと。
- 2) 池田・三浦・山本・浅井：『成人教育の理解』、実務教育出版、1993、p.69.

〈参考文献〉

- 1) 植竹由美子：「生涯学習社会における職業能力開発－女性のビジネス実務能力開発の視点から－」、『東北学院大学大学院人間情報学研究科年誌』第3号、pp.49-60、1998.
- 2) 大矢奈美：「公共職業訓練開発校における職業訓練の有効性」、『横浜国際開発研究』、第1巻第1号、pp.70-85、1996.
- 3) 岡本包治：『社会教育における学習プログラムの研究』、全日本社会教育連合会、1984.
- 4) ジョン・デインズ他：『おとながまなぶときに』、全日本社会教育連合会、1996.
- 5) 『生涯学習社会を考える－個人主導の職業能力開発の在り方に関する総合的研究から－』、日本労働研究機構、1995.
- 6) Knowles, M.S.: The Modern Practice of Adult Education - From Pedagogy to Andragogy -, Association Press, 1980.
- 7) 渡邊洋子：『生涯学習時代の成人教育学－学習支援へのアドヴォカシー－』、明石書店、2002.

# 技能検定学科試験問題解説集

国家技能検定制度による技能士を目指す方々の受験参考書として、学科試験の基準細目と、1級および2級の学科試験について、正誤をつけて解説したものです。

新版学科試験問題解説集

●定価は消費税込み

■No.1 機械保全	A5判/186頁/420問	定価●2,310円
■No.2 配管	A5判/316頁/1,030問	定価●3,150円
■No.3 塗装	A5判/308頁/768問	定価●3,150円
■No.4 型枠施工	A5判/136頁/291問	定価●1,575円
■No.5 鉄筋施工	A5判/176頁/340問	定価●2,100円
■No.9 仕上げ	A5判/152頁/339問	定価●2,625円
■No.10 機械・プラント製図	A5判/206頁/387問	定価●2,310円
■No.11 機械検査	A5判/148頁/356問	定価●2,100円
■No.12 機械加工	A5判/379頁/923問	定価●3,150円
■No.23 電気製図	A5判/164頁/255問	定価●1,890円
■No.31 左官・タイル張り	A5判/244頁/462問	定価●2,625円
●7月発刊予定	電子機器組立て	電気機器組立て 造園

技能士を目指す方々を応援します！

社団法人 雇用問題研究会 URL●<http://www.koyoerc.or.jp>  
〒103-0012 東京都中央区日本橋堀留町1-5-11 TEL●03-5695-0780 FAX●03-5695-0837