

3. 訓練適応性検査の溶接訓練場面への適用にともなう 各作成プロセスでの問題点

この検査を作成し、溶接訓練現場へ適用したところ、それぞれのプロセスで問題点が生じた。そこで、これらの問題点とその原因およびその対策について考察してみよう。

3-1. 課題作成上の問題点

前出の図-2に示すような課題が決定したのは、この課題の前に仮の課題を考え、それを検討した結果である。

その際に検討された事項は以下のとおりである。

- ① 溶接とは何か、溶接で必要とされる基本とは何か、何度も議論された。
- ② 課題は単なるビード置きではなく、何らかの製品として完成させるものとし、仮付溶接を必要とするものとした。
- ③ 最初、左右対称の形状の課題を考えたが、最終的には非対称形とした。その理由は、溶接技能の基本である洞察力や空間形態知覚の働きを推察するためには、完成品のイメージ化ができるかどうかの急所を含む課題が必要とされたからである。しかし、このような課題は難かし過ぎるのではないかと思われた。
- ④ 指導を受け、練習するという学習期間を設けたが、短時間で理解し記憶できるかどうか。
- ⑤ 検査の実施が容易であるかどうか。

これらの事項と前出の留意点とを満足させるように課題を決定したが、なお、訓練適応性を診断する課題として、

- ① すでに課題作成時に危惧された仮付溶接時の左右形状の誤りが圧倒的に出現した。
- ② アーク発生の急所を練習させるため、練習時に1枚の鋼板に3ヶ所の仮付溶接の練習をさせたが、おそらくその影響で課題作成時の仮付溶接では、1枚に2ヶ所できると実演で示したが、どの例においても、3ヶ所となってしまった。

このように、第1の点は、溶接技能者として要求される洞察力の問題であるし、第2の点は、教授されたものの習得力という問題であり、これは訓練生の単に能力の問題としてだけでなく、種々の角度からの検討を必要とする。

このような点が今後さらに検討を加え、検査課題としてより精密なものとしなければ

ならないだろう。

しかし、本検査に使用した課題は溶接の訓練適応性をとらえ、指導上の有効な資料を収集する技能診断の課題としては、かなりなものと自負できるだろう。

3-2. エラーチェックにおける問題点

エラーチェックリストを作成し、検査実施した結果、下記のような問題事項が指摘できる。

- ① 各項目のエラーチェックでは、各指導員によって、個人差がみられる。
- ② この個人差は溶接技能の構造のとらえ方に問題があるのか、単なるチェックミスなのかを検討する必要がある。
- ③ また、チェックに対する予行練習の不足によるミスも考えられる。

さらに、チェックについて具体的な問題を詳細に検討してみると、以下のような点が指摘される。

説明・実演段階

- ① パーソナリティ面での評価は基準もあいまいとなり、困難である。

課題製作段階

- ① 40項目のエラーチェックは、作業過程順に想起しうる誤りを並べているが、このチェック項目が多すぎるのではないかと指摘された。

これについては、試行の段階でもあるので、チェック漏れをふせぐためでもあり、全体の流れでチェックしているため、とくに不都合ではないと考える。

- ② 評価者間に個人差がみられたことの一対策として、評価者間の統一的理解が必要である。

完成品チェック段階

- ① 試行すると評価基準が厳しすぎたため、基準を変更する結果となった。

以上をみると、各段階でチェックの問題点を整理してみたが、課題作成過程における本質的な技能をとらえるための問題点と、チェックリスト作成上の技法に由来する問題点がある。この両者では、明らかに前者の意味づけが重要となる。

3-3. 検査実施における問題点

検査を実施してみて、今後施行する時に、どのような点をどう修正しなければいけな

いかについて考察すると、以下の事項があげられる。

1. テスト前に訓練生に対し、この検査実施の意味あいの説明をおこなうが、そこではテストをやらされるというような意識をもたせないようにすることが重要である。さらにモチベーションを高め、あまり緊張しすぎないような説明をする必要がある。
2. インストラクターは、説明を統一し、スムーズに実施するため、説明の練習をよくする必要がある。
3. デモンストレーターは、溶接の基本姿勢・動作をチーム全体で討議し、実演を行うこと。
4. 実施場所は訓練現場となるので、周囲から少し離れた場所で、被験者が気にならない状態で評価できることが望ましい。

以上のような点に注意し、訓練生がリラックスして課題にとりくめるようにすることによって、より良い評価が可能となる。

3-4. 総合評価における問題点

各プロセスでのチェックと完成品のチェックを総合して、最終的な評価および予見性評価がなされる。ここでの問題は次の3点に示されるが、この3点は重要な示唆と考えられる。

- ① 総合評価としては、指導員の差異はあまりみられないが、個別にみると問題があり、それらについての統一的な討議が必要である。
- ② 評価において、例えば5段階評価などでのA、B、C、D、Eの評価は、それを点数化すると各指導員によってAが何点以上かという考え方に違いがある。
- ③ あたり前の事実かもしれないが、総合評価と予見性評価とにかなりの差異がみられるということである。

以上のごとく、課題作成から施行まで、一連のプロセスをふみ、能力再開発訓練生に対し、入校直後に訓練適応性検査を試行してみて、それぞれの段階での問題点を吟味した。

これらの問題点の他にも、例えば、時間がかかり過ぎるのではないか、経費がかかりすぎるとか、実施はめんどうだというような点についての指摘があるかもしれないが、訓練現場において、若干の工夫をすれば、いずれも解決可能であることがわかった。