

## 第7章 おわりに ～要約と今後の課題～

われわれは公共職業訓練施設において向上訓練の体系を考え、訓練の実施をしている過程でその体系の中に何かものたりないものを感じた。

つまり、民間企業や業種協同組合等だけでは実施しにくい教育訓練の機能は何か把握できず、公共向上訓練ならではの長をどうしたら出せるか思案していた。

そこで、本研究では“公共向上訓練らしい”向上訓練とはどのようなものか、いわば公共向上訓練の独自性とでも言うべきものを具体的な向上訓練コースの設定・実施を通じて検討することを目的とした。

そして、溶接系向上訓練に事例をとって、まず、溶接関連業界における技能者教育の動向を探り、業界の諸問題のどこに焦点をあてれば公共向上訓練の展開ができるかを分析した。その結果、次の三点が明らかになった。

第一に、溶接業界では熟練技能者の高齢化問題が深刻となっており、いわゆる中高年対策としていかにして技能面で組織活力化していくか、これが問題になっていること、第二に、技術進歩にともなって溶接技能者に求められる技能が変質し、知識に裏打ちされた技能が必要になっていること、第三に溶接技能者がそれぞれの職場において我流・自己流となっている技能を標準との対比において修正・補正する教育訓練が公共訓練に求められていることがわかった。

これらの三つの要件を充す公共向上訓練コースとして、“半自動溶接技能クリニック”を設定することとした。

この向上訓練は溶接経験の長い技能者を対象として個人が蓄積した技能を標準との対比において診断して、各人の必要に応じてそれぞれの技能を修正・補正するための自主研修を含んでいる。この自主研修では自己流になった技能を“洗いなおす”機能と実務に対する理論的な裏づけをつけること、あるいはその必要性を認識するという機能をもたせている。

つぎに、このような半自動溶接技能クリニックの企画が地域企業や業種協同

組合から支持されるかどうかをアンケート調査および企業訪問調査で確認した。

その結果、“鉄構業界の一番足りないところをこの企画はやってくれる。このような親切な教育は今までになかった。”という言葉にみられるように、溶接関連業界にこの向上訓練コースが適合することが確認され、公共訓練サイドの運用がうまく行けば発展する可能性があると考えた。

そこで、第一回目の訓練を実施した。不十分な訓練条件であるにもかかわらず、受講者からはそれなりの喜びの声を聞くことができた。

このような公共向上訓練が生産技能者個人にどのような変容をもたらすか、明確にはわからないが、おそらく次のようなことが言えよう。

溶接技能者自身で自分の作業が“これでよいのかどうか”、その判断基準が技能者の中にできあがることに結びつくのであろう。<sup>28)</sup>

このような技術的知識に裏打ちされた技能をもてるように熟練技能者を援助していくのも公共向上訓練のひとつの道であると思われる。

この種の試みは決して溶接に限ったことではない。今後、いろいろの業界でのそれぞれの技能について公共向上訓練のあり方が追求されることを期待している。

今後の課題として次の三点があげられる。

第一に、技能診断において、公共訓練としてもつべき“標準”とはどんなものか、を‘基礎’概念とのかかわりで具体的な技能診断の基準という形式で明確にすることである。

第二に、成人の学習に適合した指導方法をさらに十分に検討すること。

具体的には、“物ごとがどのように、そして次になぜ作動するのかを訓練生が自分自身で発見すること”を基本的な考え方とする、発見学習法( The Discovery method )の適用を試みる必要を感じている。<sup>29)</sup>

第三に、このような向上訓練コースが本当に地域にとって有効なものかどうか、多面的に評価することが必要であろう。

それには program evaluation の考え方が参考になるとと思われる。<sup>30)</sup>

最後に、本研究を進めるにあたり、“溶接技能クリニック研究委員会”の委員として、ご助言いただきました、妹島五彦先生（日本電機工業会専務理事）、藤原喜悦先生（東京学芸大学教授）、研究計画についてご協力いただいた、横尾尚志氏（日立精工株式会社主管技師長）、長谷川博俊氏（埼玉県鉄構業協同組合理事長）、さらに訓練実施を支持していただいた埼玉技能開発センター、磯貝和夫所長はじめ、溶接科の小峯金蔵先生、細井重雄先生、秋本憲二先生に心よりお礼申し上げます。