

人材育成にはさまざまな出会いと交流があります。人材育成スタッフと指導者・研修生、サービス労働とものづくり労働、間接部門と直接部門など、多くの人びとが「人材育成の交差点（クロスポイント）」にやってきます。ここで出会い、そして成長し、離れる。この交差点の風景から、人材育成の重要なテーマについて検討を深め、考え方の方向を提案してみたいと思います。

三位一体の学習

企業内教育で取り上げる教育内容はどのようなものがありますか。知識ですか、技能ですか。一般に、前者は講義で行い、後者は実習で行います。企業内教育で行われるのは、技術的知識（技術）、技能、態度に関する教育です。

「技術教育は、わかるように説明するのがなかなか難しい」、「技能教育のほうが難しいよ、カン・コツはどう練習させれば身につくのか難しい」、「いや、態度教育ほど難しいものはない、実際に態度として行動するには時間がかかる」……、人材育成スタッフの会話からは、その苦悩が伝わってくるようです。

じつはこれらは、三位一体で行えば学習効果が上がるのです。また、同時に行うことで、現場力も向上します。分けて行うことで学習を困難にしていたのですね。

技術と技能のとらえ方

技術と技能について考えてみましょう。ものづくりでは、技術を駆使して、かつ技能を実行して製品が生み出されます。サービス労働でも同じです。技術とは「やり方、方法」のことです。何かを行おうとするとき、合理的で優れた方法をもっていることを、技術力があるといいます。一方、技能は「実行する行為、能力」のことです。優れた実践的能力を発揮して、よい品質を生み出すのです。

もともと技術と技能は一体化して生まれ、「技」と呼ばれていました。近代社会の要請、合理的生産方式の導入から、技術と技能に分離したのでした。

技術は技術屋が、技能は技能屋が行うことで、より高度な内容へと転換したのです。この二極分化が、その後のものづくりの姿を変えました。それぞれの内容を極めることで能率はよくなったのですが、逆にマイナス面も生まれました。たとえば、技術屋が技能を理解せずに設計して、技能屋の苦勞が倍加してしまう等です。他方、技能屋がその技術的背景を知らずに、遠回りした作り込みをしていること等もあります。

人間のもつ記憶力、判断力を機械にもたせる ME（マイクロエレクトロニクス）技術革新は、仕事を大きく変え、技術と技能を融合

する考えに方向転換させました。制御やプログラミングなどの分野が広がり、概念が一新しました。技術寄りの技能屋が生まれたのです。いまや技術と技能はボーダーレスになっています。どこからが技術、どこからが技能と簡単にはいえなくなりました。

技術だけを教えれば教育の能率はいいかもしれませんが、一体的に教えるべきものです。たとえば、技能を実行するには技術を理解しなければできないことが多くなったのです。あるベテラン技能者が行き詰まりを感じたとき、「一冊の技術書が道を開いてくれた」と述べているのを聞いたことがあります。

さらに「科学」を加えて

技術教育も技能教育も、「科学」を入れると教育が加速されます。科学は「自然および社会の道理、原則」を扱う分野で、「技術」、「技能」のいずれをも充実させます。人の行動・動作や作業方法・手段を説明する際に、科学は根拠を与え、内容に広がりや深まりをもたらします。そのため、合理的で納得のいく教育に仕上げるができるのです。

このように科学を添えて提供することで、教育に飛躍的な拡張性を与えます。技術・技能教育は、意外にも身近なところにヒントが隠されていたのですね。