

## 研修監理能力向上のための 自己評価表の改善および共有システムの構築に関する研究計画

Research Plan of Self-check Sheet Revision and Knowledge Sharing System Construction  
for Improving Training Supervision Capability

笠野 由衣, 鈴木 克明, 松葉 龍一, 合田 美子

Yui Kasano, Katsuki Suzuki, Ryuichi Matsuba, Yoshiko Goda

熊本大学大学院 教授システム学専攻

Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

<あらまし> 今日、日本社会の働き方は多様化し、終身雇用のみならず有期雇用・派遣・業務委託や在宅ワーカーなど、その形態は様々であり、それは国際協力分野においても同様の傾向にある。本発表は、東京都内の国際協力団体で個人事業主として事業に携わるコーディネーターに対し実施している自己評価表の意義について検証し、コーディネーター自身の能力向上に役立つ自己評価表への改善とその振り返りの蓄積、すなわち実施事業のノウハウの蓄積・共有のための共有システムの提案を行い、形成的評価と実現化に向けての検証を立案するものである。

<キーワード> 自己評価, 振り返り, 国際協力, 研修監理

### 1. はじめに

現在、東京都内の国際協力団体（以下、団体）に登録する 31 言語 993 名（平成 26 年 5 月 31 日現在）のコーディネーター（団体における登録通訳者の呼称。以下、CDN）は、個人事業主として団体から業務委託を受け、団体の実施する事業での業務を行っている。業務委託という契約の性質上、団体は CDN が行った業務（成果）に対して報酬を支払う。成果が出せない CDN は淘汰される実力主義の世界で、当然通訳能力等技術向上は自己研鑽に委ねられている。一方、団体側にも CDN に対する教育義務はなく、教育を強制することなどがあれば違法行為にもなりかねない。

もともと CDN と団体は雇用関係にあり、CDN は ODA 事業（技術研修員受入事業・青年研修・青年招へい事業等）での研修監理業務を中心に日本の国際協力分野で大きな役割を果たしてきた。2012 年以降、雇用形態が業務委託契約へと移行し、研修監理能力の大きな発揮場所・研鑽場所であった技術研修員受入事業が団体から離れ、近年の新規登録 CDN の中では技術研修経験のない CDN が 8 割を占めるようになった。

今後も団体の登録 CDN が観光ガイドや会議通訳者と一線を画し国際協力分野で活躍し続けるためには、通訳能力は勿論のこと、長年日本の ODA 事業（主に技術研修・青年招へい事業）に

よって培われてきた参加者（研修員）の研修理解を促す高い「研修監理能力」が必要不可欠である。現状のままでは、今まで国際協力分野で有利な立場にあった CDN が同分野から駆逐される危険性が高く、団体は CDN 全体の研修監理能力の低下、途上国の文化・社会的背景等の事情に精通する CDN の減少を危惧している。

本研究は、このような背景から、CDN の経験の振り返りとその蓄積を生かし CDN の成長を促す働きかけを行う研究であり、本発表では、研究計画を立案した結果について報告する。

### 2. 研究概要

#### 2.1. 理論的背景

「教育」それ自体の本質を再考し「経験」との関連性を問いたデューイ(1928)は、私たちの一切の経験は時間的な連続関係にあり、先行する経験は後続する経験の質に何らかの影響を与え（「経験の連続性」）、外的・内的条件の相互作用により状況が作られ経験が再構成される（「相互作用」）と説いた。

またコルブ（1984）は、学習者の成長には自身が学習したことを意識化し確認する作業、つまり経験について振り返る機会が必要という考えから学習経験モデルを構築し、学習経験が次の能動的な試みに進むためのステップとして「内省的

な観察(=ふりかえり)」を位置付けた<sup>1)</sup>。

1990年代に入り、学習者の学習環境に注目が集まり、インフォーマルコミュニティとしてウェンガーの実践共同体(CoP)が提唱され、コミュニティ内でのファシリテーション・モデレーションへの関心が高まった。その中でサロモン(2000)は、eラーニング等電子空間上の議論や実践の調整を行うeモデレーターを定義した。

CDNの能力向上支援としての振り返りに際してもCoPのような自律的コミュニティの形成に期待したいところである。しかし、待ったなしの現状と1.に示した背景から、団体からの働きかけとしては、CDNに業務として依頼している自己評価を今後も効果的な方法で継続し振り返りの機会を提供すること、また様々なCDNの経験の蓄積とその提供・共有を行う「場」をeモデレーター立場で行うことが、団体がCDNに対して施す対応として最も適切な方法と考える。

## 2.2. 研究目的

本研究では、研修監理能力の向上を最大の目的とし、特に、業務を実施したCDN自身の適切な振り返りを支援するため、コルプの経験学習モデルの「内省的な観察」「抽象的な概念化」を支援する自己評価表の改善を行う。また問題解決方法を探る際に選択肢・ヒントとなる、他CDNによって蓄積された知識・技能に触れる場(外的条件)としての共有システムの構築によって、CDNの「経験の再構成」を支援する手立てを探る。

## 2.3. 実施方針

本研究では、以下2点の方策により目的達成を図る。

### ➤ 自己評価表の改善

現在CDNが使用している自己評価表で業務の振り返りが適切にかつ効果的に行っているか調査し、その結果に応じて評価表の改善を図る(評価項目、提示方法等)。

### ➤ ナレッジ共有システムの構築

自己評価の過程で得られた具体的な事象(業務工夫して得られた成功例・担当した国の傾向等)を集約し、CDN対象の共有システム(ポータルサイト・電子ポートフォリオ)を作成する。

## 3. 研究方法

本研究は、気づきを与える自己評価表および共

有システムの開発研究である。

### 3.1. 対象者

本研究では、団体が実施する事業の中でもある程度の規模で断続的にCDNへの業務依頼が発生する国際交流事業に携わるCDNを対象とし検証する。本事業は複数言語を対象とした事業であるが、形式的評価やアンケート調査でCDNの言語や国籍による差が生じることを避けるため英語CDN(約100名)に限定し協力を依頼する。

### 3.2. 研究計画

まず初めに、現行の自己評価表に対するアンケート調査と研修監理能力の定義、およびその具体的表出行動の抽出を行う。この結果と振り返りに関する先行研究を踏まえ、自己評価表の改訂および試行、形式的評価を行う。一定期間自己評価表の試行後、自己評価表の記録を共有システムへ入れ込み、公開する。研修監理能力の具体的表出行動の項目については電子ポートフォリオとして蓄積し、個人が業務中工夫し成功した事例等公開可能な項目については共有システム内で他CDNにも公開する。

最終的に、改善後の自己評価表および共有システムが新たな気づきの促進と業務改善・能力向上に効果的であったか、CDNと団体スタッフに対しアンケート調査を行い、結果を定量的・定性的に分析する。

## 4. おわりに

本発表では、団体が実施する事業の中でも自己評価表が業務の一部となっていた国際交流事業に焦点を当て、自己評価表の改善とナレッジ共有システムの提案に関する研究の立案結果を示した。今後は計画に基づき、実行に移していく。

### 参考文献

DEWEY, J. (1928), 市村尚久訳(2004) 経験と教育. 講談社学術文庫, 東京  
中原淳, 荒木淳子, 北村士朗, 長岡健, 橋本論(2006), 企業内人材育成入門 人を育てる心理・教育学の基本理論を学ぶ, ダイアモンド社, 東京.  
<sup>1)</sup>和栗百恵(2010), 【特集】「ふりかえり」と学習—大学教育におけるふりかえり支援のために—, 国立教育政策研究所紀要第139集: 86.