

フィンランドにおける徒弟訓練 (その2)

— 職業資格取得のための評価を中心に —

新井 吾朗

1 はじめに

本報告では、フィンランドの徒弟訓練による職業資格取得の仕組みを整理する。フィンランドは、欧州資格枠組みを受け入れ、後期中等教育と成人教育に徒弟訓練と職業資格取得を組み合わせた教育制度を整備し、教育機関、学習者、職業資格取得者を雇用する企業に広く受け入れられている。このように広く受け入れられる職業資格がどのような仕組みに支えられているのかを明らかにすることが、本報告の目的である。

なお本報告は、前報¹⁾に加筆し、重複を削除して構成した。具体的には、前報の「2.4 徒弟訓練と職業資格に関する関係機関の役割」に、オーガナイザの役割を加筆して明確にした。また、「3.3 徒弟訓練による職業資格取得過程の事例」に複数職種の実例と能力評価の実例を加えた。これにより、フィンランドの徒弟訓練による職業資格取得の仕組みの実行可能性と、職業資格の妥当性を高める具体的な仕組みを明らかにできた。

本報告の内容は、2014年10月および2015年9月に実施したフィンランドの徒弟訓練、職業資格に関するインターネット調査と現地での聞き取り調査の報告である。聞き取り調査の実施時期と対象は、下表の通りである。

2014年10月

種別	訪問先	面談者
中央行政機関	National Board of Education	Vocational Education and Training Unit Councillor Ms. Hanna Autere Councillor of Education Mr. Markku Kokkonen
徒弟採用企業	STARA Machinery workshop	Workshop manager Mr. Antti Rusko Training officer Ms. Jasmin Bertell
行政執行機関	Centre for International Mobility CIMO	Programme Manager Ms. Sari Turunen-Zwinger
徒弟訓練事務所	Helsinki Apprenticeship Bureau	Apprenticeship Training Adviser Mr. Jan Berghem

2015年9月

種別	訪問先	面談者
行政執行機関	Centre for International Mobility CIMO	Programme Manager Ms. Sari Turunen-Zwinger
中等教育機関	Helmi Business & Travel College	Vice principal Markus Oedewald
中等教育機関	Porvoo International College (Point College)	Development Manager Mr. Jukka Hakala Head of International Program Mr. Bryan Roberts Vice principal The Department of Business and administration Mr. Matti Talvela Department of business Mr. Catharina Aarnio
成人教育機関	Edupoli Adult Education Centre	Social Services and Health Care Special Needs Co-ordinator, Ms. Minna Perokorpi-Sulin Account manager/Trainer, Ms. Hannele Pesola Key
徒弟採用企業	Omakotisäätiö	Nurse Ms. Minna Workplace teacher Ms. Caisa Apprentice Ms. Linna
徒弟訓練事務所	OPSO	Training co-ordinator Ms. Leena sihvonen
成人教育機関	AMIEDU	Director of Business Department/Vice principal Mr. Jussi Jarrett Welfare/MHS Trainer Ms. Heli Pispala-Tapio Business and administration Export/Trainer Mr. Matita Marin

本報告の主要な内容をあらかじめ整理すると、以下の通りである。フィンランドの徒弟訓練は職業資格を学習の基準とした職業教育制度に組み込まれて柔軟に実施されており、現実の職業に必要な能力を形成するのに妥当な制度となっている。

第1は、生涯にわたるさまざまな学習機会を網羅した学習歴の積み上げが、職業資格を学習の基準とする一貫した制度に基づいて実施されている。

第2は、学習者の職業能力形成に向けて職業教育機関、職場が、それぞれの特性にあった学習機会と学習の計画・進捗管理に関する支援を提供している。

第3は、職業資格が、職業教育機関、職場を通じた学習計画、学習の進捗管理、学習成果の評価の基準となっている。

第4は、職業資格は現実の職業に必要な能力を認証していて、妥当性が高い。

2 フィンランドにおける職業教育の運用状況

本節では徒弟訓練を中心に、関係する職業教育がフィンランドでどのように運用されているかを概説する。

2.1 徒弟訓練と職業資格に関する関係機関の役割

徒弟訓練と職業資格に関する関係機関の関連図を図1に示す²⁾。また、各機関の役割を以下に示す。

1) 教育文化省: Ministry of Education and Culture

職業教育、徒弟訓練、職業資格等を管轄する政府機関。政策の立案、運用状況の管理と予算確保の責任を有する。

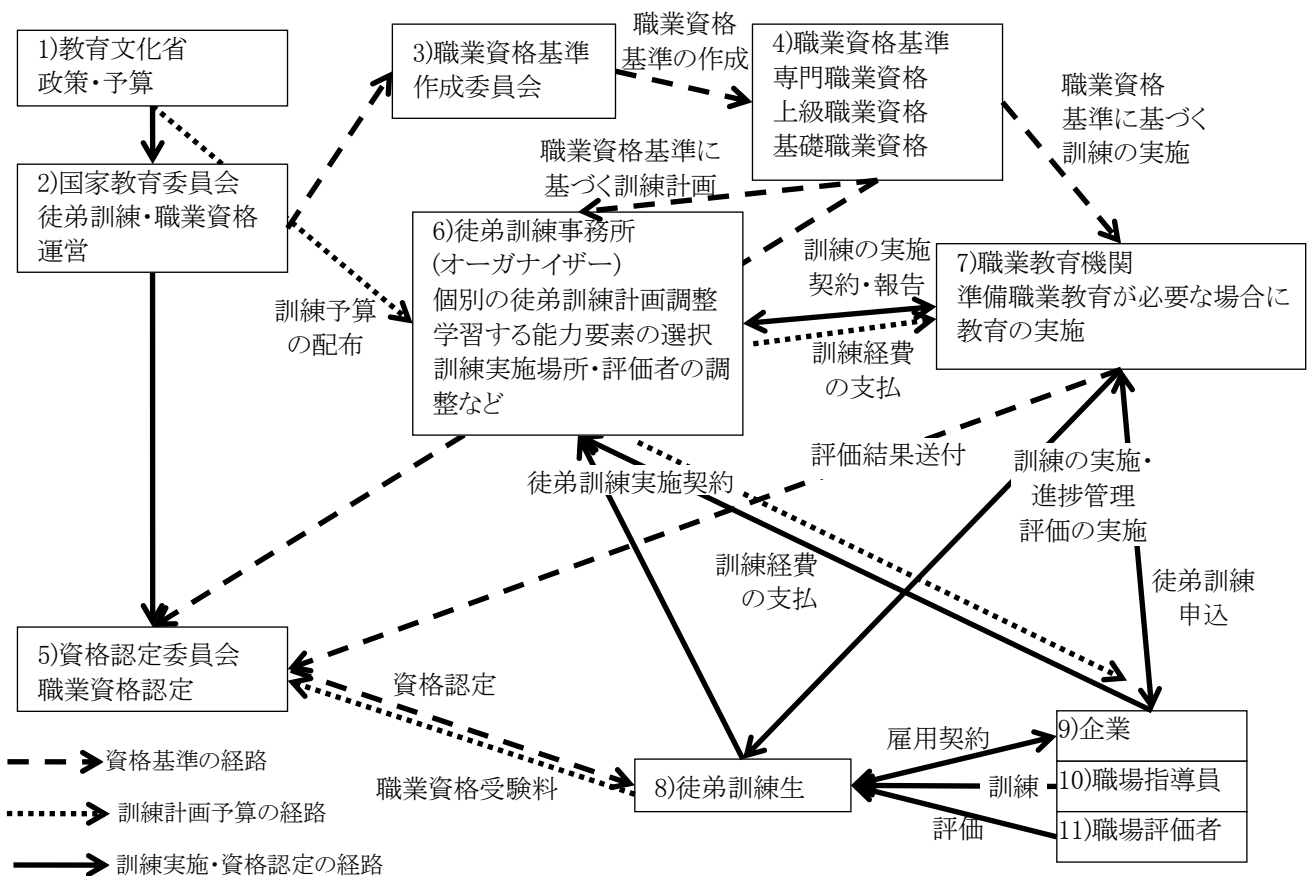


図1 徒弟訓練と職業資格に関する関係機関の関連図

2) 国家教育委員会: National Board of Education

職業教育、徒弟訓練、職業資格等の運用を管理する執行機関。職業資格基準を作成、更新する職業資格基準作成委員会を主催して、職業資格基準を整備する。資格認定委員会の事務局となり、徒弟訓練、職業資格認定の実務を補佐する。

3) 職業資格基準作成委員会

職業資格を整備する職種毎に職業教育機関の教員、職種団体、雇用者から委員を選出して組織する。職業資格基準を作成、更新する委員会であり、基準を作成、更新する際の一時的な組織である³⁾。

4) 職業資格基準: Requirement of Qualification

職業に必要な能力要素(モジュール)のリストである。能力要素毎に評価の基準、方法を規定する。職業資格基準が学校での職業教育と徒弟訓練の評価基準であり、カリキュラム(訓練内容)となる。能力に基づく職業資格と学校での学習に基づく職業資格の基準は同一の基準である。

基礎職業資格は能力要素ごとに3段階(Satisfactory、Good、Excellent)で評価し、いずれかの評価が得られれば合格と判定される。職業資格の認定書には能力要素ごとの合格の段階が記載される。また上級/専門職業資格は、能力要素ごとに可否で判定される。

5) 資格認定委員会: Qualification Committee

職業教育機関は職業資格の能力要素毎の評価結果をとりまとめて、資格認定委員会に送付する。資格認定委員会は能力要素毎の評価結果を判断して、徒弟訓練生の職業資格取得を認定する。

徒弟訓練生は受験費用を負担することになっており、この費用が資格認定委員会の運営費用となる。資格認定委員会は、一定期間ごとに開催され、その時々申請を処理する。

6) 徒弟訓練事務所(オーガナイザー)

徒弟訓練事務所は、徒弟訓練生、企業との間で徒弟訓練の実施契約を締結する。またこの契約とは別に、職業教育機関との間で準備職業教育の実施契約を締結する。この契約により職業教育機関は、徒弟訓練事務所を通じて徒弟訓練の訓練費用を国から受け取る。

徒弟訓練事務所は職業教育機関そのものが徒弟訓練事務所の機能を有している場合(AMIEDUの例)、職業教育機関に併設している場合(Edupoliに併設されたopsoの例)、職業教育機関とは別組織で独立している場合がある。いずれの形式の徒弟訓練事務所であっても、特定の職業教育機関としか準備職業教育の実施契約を締結できないということはなく、徒弟訓練に必要な職業教育機関と契約を締結できる。他方で徒弟訓練事務所は、どの職業資格についての徒弟訓練契約を締結してよいか、職業資格の種別ごとに資格認定委員会から認証を受けている。

COMPETENCE-BASED QUALIFICATION GUIDE 2013には、職業資格制度の関係者として調整者:ORGANISERSが上げられている。徒弟訓練事務所が調整者の役割を担っている。徒弟訓練事務所の設置形態により、事務所として機能する場合、担当者として機能する場合、教員が併任する場合がある。

契約の内容は学習と評価の計画である。具体的には職業資格基準に定められている個々のモジュールを徒弟訓練生が所属する職場、近隣他社の職場、職業教育機関などのいずれの場所で学習するか、職場ではだれが指導/評価するか、などを職業教育機関の教員や職場と相談、調整して計画する。さまざまな選択肢から、徒弟訓練生の既存の学習歴や能力に併せて個別に訓練計画を立案し、契約を締結する。

なお、職業高等学校がその生徒に対して職業資格を取得させる場合は、徒弟訓練事務所との契約は必要なく、独自に職業教育の計画、実施、評価を行える。ただしこの場合でも、評価結果は資格認定委員会に送付する必要がある、最終的に職業資格の合格を判断するのは資格認定委員会となる。

7) 職業教育機関: Training provider

職業教育機関は徒弟訓練に対しては、準備職業教育を担当する。職業教育機関には教員が所属している。教員は徒弟訓練事務所とともに個々の徒弟訓練生の訓練計画を作成する。その進捗管理と能力の評価を教員が中心となって実施する。徒弟訓練生の能力の評価は職場評価者が行うが、資格認定委員会に報告する可否の判定は教員が行う。職業教育機関は年に数回、個々の徒弟訓練生の進捗状況を徒弟訓練事務所に報告する。

職業教育機関には新卒者向けの訓練を中心とする職業高等高校、職業高等学校と成人向けの訓練部門が併設されている場合、成人向けの訓練部門だけが独立している場合とがある。

例えば HELMI は職業高等学校であり、少数の徒弟訓練の準備職業教育を実施しているが、ほとんどは学生向けの職業教育を実施している。ヘルシンキ市立の ヘルシンキ職業カレッジ(Helsinki Vocational College)は、職業高等学校と成人向けの訓練部門、徒弟訓練事務所が併設されている⁴⁾。他方で AMIEDU は、成人向けの訓練を専門とした職業教育機関であり、徒弟訓練事務所の機能を有している⁵⁾。職業教育機関は、教育文化省から認可を受けている。

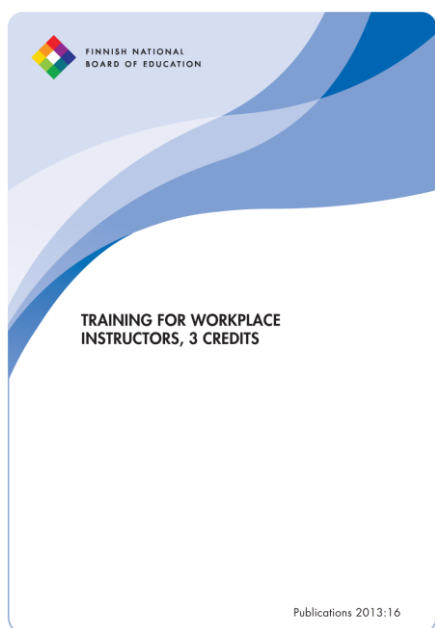
8) 徒弟訓練生: Apprentice

徒弟訓練生は、企業と雇用契約を締結している。徒弟訓練生として新たに採用される場合と、すでに就労している労働者が徒弟訓練生になる場合がある。

9) 企業

企業は事業の必要に応じて新たな徒弟訓練生を募集する、あるいは既に就労している労働者に徒弟訓練を受けさせる。新規に徒弟訓練生を募集する場合、徒弟訓練終了時に雇用を継続するか否かは企業の裁量による。

本節で紹介する STARA 社の場合、新規採用の労働者の一定の割合は、徒弟訓練生として採用する方



Content

Introduction 5

1 Implementation of training for workplace instructors 7

2 Training arranged at the workplace within vocational education and training 8

2.1 Training provided in the workplace as part of vocational upper secondary education and training 8

2.1.1 Competence assessment in vocational skills demonstrations 9

2.1.2 Preparatory training for vocational upper secondary education and training 9

2.2 Training provided in the workplace as part of preparatory training for competence-based qualifications 9

2.2.1 Demonstrating vocational skills in competence tests for competence-based qualifications 10

2.3 Training arranged at the workplace as part of apprenticeship training 10

2.3.1 Demonstrating vocational skills in apprenticeship training 11

3 Content of workplace instructor training 12

3.1 Planning of training provided in the workplace, vocational skills demonstrations and competence tests 12

3.2 Instructing the student and assessing learning 15

3.3 Assessing the student's or candidate's competences 18

3 Content of workplace instructor training

Workplace instructor training (3 credits) comprises three modules:

1. Planning of training provided in the workplace, vocational skills demonstrations and competence tests (1 credit)
2. Instructing the student and assessing learning (1 credit)
3. Assessing the student's or candidate's competences (1 credit)

3.1 Planning of training provided in the workplace, vocational skills demonstrations and competence tests

The aim is that workplace instructors

- are familiar with the qualification structure and forms of arranging education and training
- are familiar with the Qualification Requirements in their vocational field
- are able to plan training arranged at the workplace
- are able to plan vocational skills demonstrations or competence tests jointly with the education provider or organiser of competence tests
- inform the workplace of any training arranged there
- develop their own work as workplace instructors.

Targets of assessment	Assessment criteria
Familiarity with the qualification structure and forms of education and training provision	Workplace instructors <ul style="list-style-type: none"> • are familiar with the structure of vocational education and the various forms of education and training provision
Familiarity with Qualification Requirements for the workplace instructor's own vocational field	Workplace instructors <ul style="list-style-type: none"> • utilise Qualification Requirements determined for their vocational fields in training provided in the workplace and when organising vocational skills demonstrations and competence tests.

Planning training provided in the workplace jointly with a representative of the education provider	Workplace instructors <ul style="list-style-type: none"> • understand what kinds of plans and agreements must be drawn up on training provided in the workplace, as part of various forms of educational provision • during planning, state what kinds of work tasks the workplace can offer to various groups of students and candidates • ensure, for their part, that orders, instructions and recommendations related to the work tasks and workplace, such as occupational health and safety orders and agreements within the sector, are taken into account in the plan • in planning, take account of documents guiding the student's studies at the workplace. Such documents might include, for example, an individual study plan for vocational upper secondary education and training, an individual education plan in special needs education, an individualisation document for competence-based qualifications or a personal study plan for apprenticeship training.
Participating in the planning of vocational skills demonstrations	Workplace instructors <ul style="list-style-type: none"> • at the planning stage, as representatives of the workplace, state the workplace's opportunities for arranging vocational skills demonstrations in accordance with the Qualification Requirements • state which valid occupational safety and health and work safety regulations are observed at the workplace, as well as which special regulations for the vocational field apply.

図2 職場指導員の職業能力評価基準 3クレジット分の学習が標準

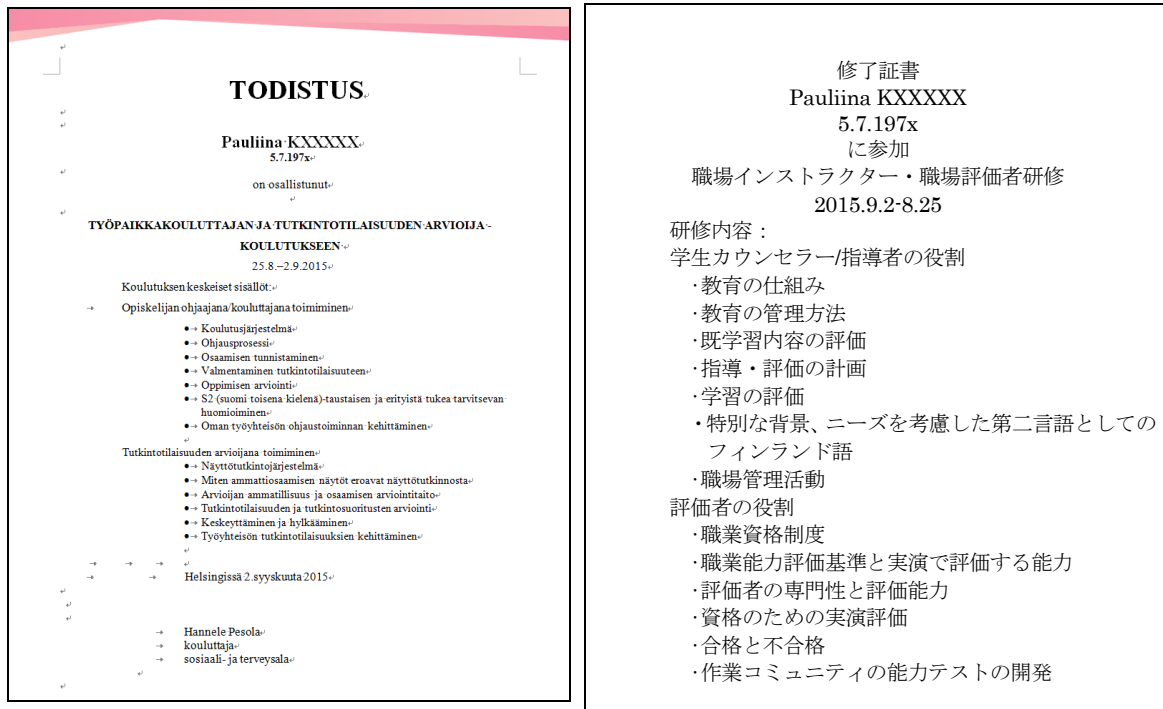


図3 職場評価者向けの研修修了証 学習内容が記載されている

針を有している。つまり徒弟訓練は職業教育機関が行う徒弟訓練の一部を職場で実施する制度ではなく、企業が職場で公的なカリキュラムに則って人材育成を行う制度として企業に定着している。

10) 職場指導員:workplace instructor

徒弟訓練生が職場で学習するときの指導者が職場指導員である。職場指導員の役割、必要能力、マニュアルとして、次の資料が用意されている。

- ・ TRAINING FOR WORKPLACE INSTRUCTORS、 3 CREDITS、 2013:16
- ・ Competence Map for Workplace Instructors、 Published by the Finnish National Board of Education、 2014
- ・ Guide on Implementing Workplace Instructor Training、 Publisher Finnish National Board of Education、 2014

図2に、TRAINING FOR WORKPLACE INSTRUCTORS、 3 CREDITS、 2013:16の一部を抜粋して示す。

11) 職場評価者:assessor

職場で学習した徒弟訓練生が職業資格基準に到達しているかを評価するのが、職場評価者である。職場評価者は職場指導員とは別の人物が担う。これは評価の客観性を保つためである。

職場評価者のための研修が用意されている。図3は、Edupoliにおける6時間の研修の修了証で、学習内容が記載されている。

2.2 徒弟訓練の進行の概要

前項の徒弟訓練と職業資格に関する関係機関の関連図を用いて、徒弟訓練がどのように進行するを説明する。

- 1) 企業の新規徒弟訓練生の募集、または既存の労働者が企業の徒弟訓練に応募する仕組みに応じて、徒弟訓練希望者は、徒弟訓練に入る希望を有していることを申し出る。
- 2) 企業は徒弟訓練希望者の中から採用基準、事業の必要に応じて徒弟訓練に入る者を決める。
- 3) 企業は徒弟訓練事務所に徒弟訓練を申し込む。
- 4) 徒弟訓練事務所は職業教育機関の教員と協力して、徒弟訓練希望者の職歴、学習歴、既有資格、受講者

と企業の希望を反映して、すでに有している職業能力を判定し、学習すべき職業能力要素を決める。また、それぞれの職業能力要素を学習する場所を徒弟訓練生が所属する職場、近隣他社の職場、職業教育機関から決める。さらにそれぞれの職業能力要素を修得していることを評価する方法を決める。

- 5) 徒弟訓練事務所は企業と徒弟訓練生との間で徒弟訓練の契約を締結する。また、職業教育機関との間で、教育実施の契約を締結する。
- 6) 計画に沿って徒弟訓練を進める。訓練は職業教育機関が計画に沿って進めるが、進捗を徒弟訓練事務所に報告する。
- 7) 評価計画に沿って職場や職業教育機関で職業能力要素ごと、あるいは複数の職業能力要素組み合わせて評価を実施する。
- 8) 職業資格基準に規定された職業能力要素の全てを修得すると、評価結果と評価結果を出した証拠を徒弟訓練事務所経由で資格認定委員会に提出し、職業資格の認定を申請する。
- 9) 資格認定委員会は、提出された評価結果を判定して徒弟訓練生の職業資格取得を認定する。
- 10) 資格認定委員会と評価を実施した職業教育機関の名前で、資格認定書が発行される。

3 職業資格取得過程の事例

3.1 職業資格取得過程と職業教育機関の類型

フィンランドの中等教育段階での職業資格取得過程には、図4のような類型が見られる⁶⁾。大きく、学校教育と徒弟訓練に分けられる。徒弟訓練は、企業などの職場に在職している在職労働者を対象としている。学習計画に沿って職場で仕事を体験することで学習を進める。学校教育は、学校に所属する学生を対象としている。多くの時間を学校で学習するが、定期的に職場で学習する機会が設定されている。

学校教育では、前期中等教育や後期中等教育の卒業生が職業経験を経ずにその職業教育機関に入学する場合と、後期(前期)中等教育の卒業後にパートタイム労働などの職業に就きながら入学する場合とがある。

職業経験を経ずに職業教育機関に入学するものの学歴は、前期中等教育の場合と後期中等教育の場合がある。前期中等教育を卒業して入学するものは、職業資格取得だけをめざす場合と、後期中等教育の卒業資格つまり大学入学資格の取得と職業資格の両方をめざす場合がある。

後期中等教育を卒業して入学するものは、職業に就いているか否かにかかわらず、すでに大学入学資格を取得しているので、職業資格取得だけをめざすことになる。フィンランドの職業資格取得過程は、このようにさまざまな類型があるが、職業教育機関ごとに、どのタイプのコースを設定するかの特徴が見られる。

以下、聞取調査の対象とした各職業教育機関の概要を示す。Point Collage は、地域の市町村と企業が株式を有している。また、全てのタイプのコースを設定している。図5に、Point Collage の在校生数、コース数を例示する⁷⁾。また図6に、Point Collage の株主の状況を示す⁸⁾。職業経験の無い学生数と、職業に就きながら(パートタイム)在学する成人学生数がほぼ同数であり、全体の2割程度が徒弟訓練生である。HELMi は、地域の会社とヘルシンキ市、バンター市が株主となっている。徒弟訓練以外のすべてのコー

	職業経験	学歴	取得資格		
学校教育	無し 新卒	前期中等卒	職業資格	} HELMI	
		前期中等卒	職業資格 後期卒		} Point Collage
		後期中等卒	職業資格		
	有り パートタイム	後期(前期) 中等卒	職業資格	} Edupoli	
徒弟訓練	在職	後期中等卒	職業資格	} AMIEDU	

図4 フィンランドの中等教育段階の職業資格取得過程と職業教育機関の類型

学生数	420-440
成人学生数	300-400
事務局スタッフ数	75 hlöä/pers./persons
教員数	55 hlöä /pers./ persons
収入	6 miljoonaa € / 6 miljoner € / €6 million
教育コース数	13 kpl
パートナー数	600
徒弟訓練生数	220 apprenticeships

図 5 Point Collage の職業教育実施状況

Point Collage の株主		
市町村	株式数	合計の%として
ボルボ	80	35.09
シボ	20	8.77
Lovisa	18	7.89
ラップランド湖	11	4.82
Askola	5	2.19
Pomainen	4	1.75
Myrskylä	2	0.88
Pukkila	2	0.88
オリマティラ	1	0.44
合計で市町村	143	62.72
他の所有者		
企業	株式数	合計の%として
企業	32	14.04
個人や民間団体	53	23.25
その他合計	85	37.28
株式総数	228	

図 6 Point Collage の株主

スを設定している。学校教育機関としての性格が強い職業教育機関である。Edupoli は自治体、企業が株主となっている職業教育機関。職業に就いている者に対するコースを設定している。AMIEDU は、首都近郊のヘルシンキなど 4 市が共同で出資する財団である。23 歳以上の成人に対する訓練を中心に行っている。徒弟訓練と企業向けの短期間の研修コースを設定している。

3.2 職業教育機関で職業資格取得をめざす学習の状況

図 7 に、職業経験の無い学生に対する HELMI での学校教育の 3 年間の学習状況の概要を示す⁹。おおよそ 1 年間で 2 学期に分けて、職業資格基準のモジュールを各学期毎に学習する。職場実習が 3 年間で 6 ヶ月程度予定されており、モジュール毎に職場実習を行う。職場実習の最後に職業モジュールごとに職場

で実演することによる評価を行う。職業経験が無い学生の場合、職場に出る準備ができていないので、第1学年時は、十分に学校での学習をしたのちに、職場実習に臨む。

職場実習のための職場は、学生自身が探してくる。この場合の職場実習は、無給である。職場を見つけることは、職業に就く最も重要な能力の1つであるので、自身で職場を見つける練習としている。どうしても学生自身で職場実習先を見つけられない場合は、学校が紹介する。3年間の職場実習は、同じ職場の場合も、異なる職場の場合もある。

学習の時間は午前中から午後3時程度までである。後期中等教育卒業資格を取得する者は、提携している普通高校に3時以降に通学して学習する。

HELMIにおける徒弟訓練の概要を図8に示す。徒弟訓練生は企業に在職している。職場で仕事をするのが学習である。しかし職業資格基準のモジュール毎に職場での仕事が計画されており、必要に応じて、例えば週や月に1回程度ずつ学校に通って、モジュールの学習を行う。複数のモジュールを学習できると職場での実演による評価を行う。

3.3 徒弟訓練による学習・評価計画の事例1 (Edupoli 実践看護師)

Edupoliで、実践看護師の徒弟訓練を受ける徒弟訓練生の学習計画、評価計画、評価の実例を例示する。実践看護師は、患者に対する医療行為を補助する看護師とは異なり、高齢者や障害者、子どもなどに対して日常生活の支援を行う看護師であり、日本では介護士に近い職種と思われる。図9に、実践看護師の職業能力評価基準を例示す。

また、図10～図11に、職業能力要素「4.1.1 リハビリテーション」の評価基準に示される能力の一覧、評価基準、評価の方法の一部を抜粋して例示する。

一般高卒・成人(職業経験無し)					
8月 ~ 12月			1月 ~ 6月		
1年	学校(職業モジュール)	職場実習	評価	学校(職業モジュール)	職場実習 評価
2年	学校(職業モジュール)	職場実習	評価	学校(職業モジュール)	職場での実習 評価
3年	学校(職業モジュール)	職場実習	評価		

図7 学校教育による3年間の職業資格取得学習の概要 HELMIの事例

徒弟訓練 (学校での学習の頻度、実習と評価の組み合わせ回数や長さは個別の職歴・学習歴で異なる)		
学校(複数職業モジュール) 職場での実習	週/月に一度程度	複数モジュールの 評価
学校(複数職業モジュール) 職場での実習	複数モジュールの 評価	学校(複数職業モジュール) 職場での実習
学校(複数職業モジュール) 職場での実習		複数モジュールの 評価

図8 徒弟訓練による3年間の職業資格取得学習の概要 HELMIの事例

1.2 THE STRUCTURE OF THE VOCATIONAL SOCIAL AND HEALTH CARE

THE VOCATIONAL QUALIFICATION IN SOCIAL AND HEALTH CARE, PRACTICAL NURSE		
IN VOCATIONAL UPPER SECONDARY EDUCATION		IN CC
4. Vocational modules, 90 credits		4. Vo
実習 <hr/> 必須 <hr/> 選択 ↓	The modules include a minimum of 29 credits of on-the-job-learning, a minimum of 5 credits of entrepreneurship and a final project (2 credits).	
	4.1 Compulsory modules for all	4.1
	4.1.1 Support and guidance of growth, 15 cr	4.1.1
	4.1.2 Nursing and care, 20 cr	4.1.1
	4.1.3 Rehabilitation support, 15 cr	4.1.1
	The qualification comprises one compulsory study programme.	The q
	4.2 Study Programme in Customer Services and Information Management	4.2
	4.2.1 Customer service and information management, 30 cr	4.2.
	4.3 Study Programme in Emergency Care	4.3
	4.3.1 Working in an emergency care service, 20 cr	4.3.
	and	and
	4.3.2 Accident and emergency nursing, 10 cr or	4.3.
	4.3.3 Perioperative nursing, 10 cr	4.3.
	4.4 Study Programme in Rehabilitation	4.4
4.4.1 Rehabilitation, 30 credits	4.4.	
4.5 Study Programme in Children's and Youth Care and Education	4.5	
4.5.1 Children's and youth care and education, 30 cr	4.5.	
	4.6 Study Programme in Mental Health and Substance Abuse Welfare Work	
	4.6.1 Mental health and substance abuse welfare work, 30 cr	
	4.7 Study Programme in Nursing and Care	
	4.7.1 Clinical nursing and care, 30 cr	
	4.8 Study Programme in Oral and Dental Care	
	4.8.1 Oral and dental care, 30 cr	
	4.9 Study Programme in Care for the Disabled	
	4.9.1 Care for the disabled, 30 cr	
	4.10 Study Programme in Care for the Elderly	
	4.10.1 Care for the elderly, 30 cr	
	4.11 Optional modules for all	
	The student is to choose 10 credits from modules 4.11.1–4.12.5.	
	4.11.1 Module from Vocational Qualification in Social and Health Care, 10 cr	
	4.11.2 Modules from vocational upper secondary qualifications, 5–10 cr	
	4.11.3 Module from further vocational qualifications	
	4.11.4 Module from specialist vocational qualifications	
	4.11.5 Module from polytechnic degrees	
	4.11.6 Locally offered modules, 5–10 cr	

図 9 実践看護師の職業能力評価基準

<p>4.4.1 Rehabilitation</p> <p>Vocational skills requirements</p> <p>The student or candidate</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ writes, implements and assesses a rehabilitation plan for the client, within a practical nurse's responsibilities, as a member of a multi-disciplinary team ♦ plans, implements and assesses different the guidance situations of a group of rehabilitees ♦ assesses a client's ability to function in cooperation with the client and as a member of a multi-disciplinary team, and applies and uses measurements and <p>4.4.1 リハビリテーション 必要な職業能力 学習者は</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践看護師の責任に基づく複数の専門家チームのメンバーとして、対象者のためのリハビリテーション計画を記述し、適用し、評価する。 ・異なる指導状況のリハビリグループに対して、計画を記述し、適用し、評価する。
--

図 10 職業能力要素 4.4.1 リハビリテーションの内容(抜粋)(赤線部を翻訳)

Ways of demonstrating vocational skills

The student or candidate demonstrates their vocational skills in rehabilitation at school or in a genuine working situation at the client's home, in home care or a halfway accommodation, in an activity or work centre or in sheltered work, service centre, spa, health centre ward or rehabilitation department or at a third sector workplace related to rehabilitation.

The student or candidate demonstrates his/her vocational skills in the following domains: drawing up, implementing and assessing a rehabilitation plan for the client; recording the client's data; planning, implementing and assessing a guidance

職業能力の実演の方法
 学習者は、学校や在宅介護、通所介護...のような介護施設で、彼らのリハビリテーションの職業能力を実演する。
 学習者は次のような職業能力を実演する：対象者のリハビリ計画を記述し、適用し、評価する；対象者を記録する；

図 1 1 職業能力要素 4.4.1 リハビリテーションの評価方法(抜粋)

TARGETS OF ASSESSMENT	ASSESSMENT CRITERIA		
	Satisfactory 1	Good 2	Excellent 3
1. Mastering the work process	The student or candidate		
Drawing up, implementing and assessing a rehabilitation plan for a client, within a practical nurse's area of responsibility	draws up a rehabilitation plan for a client, as a team member and in cooperation with the client, within a practical nurse's area of responsibility.	draws up a rehabilitation plan for a client, as an active team member and in cooperation with the client, within a practical nurse's area of responsibility, and is aware of the significance of the plan in the rehabilitation process.	plays an active role in his/her team in drawing up an individual and extensive rehabilitation plan together with the client, within a practical nurse's area of responsibility, and is aware of the significance of the plan in the rehabilitation process.
	carries out his/her work	carries out his/her work	carries out his/her work

評価の対象	評価基準		
1. 業務手順の習得	できている 1	良い 2	素晴らしい 3
実践看護師の責任に基づく複数の専門家チームのメンバーとして、対象者のためのリハビリテーション計画を記述し、適用し、評価する。	学習者は、		
	チームメンバーとして、実践看護師の責任に基づき、対象者と協力して、リハビリテーション計画を記述する。	活動的なチームメンバーとして、リハビリテーションプロセスにおける計画の重要性を認識して、実践看護師の責任に基づき、対象者と協力して、リハビリテーション計画を記述する。	彼/彼女のチームで活動的な役割を果たし、リハビリテーションプロセスにおける計画の重要性を認識して、実践看護師の責任に基づき、対象者と個別的、拡張的なリハビリテーション計画を記述している。

図 1 2 職業能力要素 4.4.1 リハビリテーションの評価基準(抜粋)

Työpaikan, toiminnan ja asiakkaiden kuvaus	
Työpaikan kuvaus (perustehtävä):	Pohjois-Paippisten ryhmäperhepäiväkoti Pikkupirtti tarjoaa lapsille kunnallista päivähoitoa. Pikkupirtti tarjoaa hoitoa ja huolenpitoa sovitusti kolmelletoista lapselle arkipäivisin vanhempien ollessa esim. töissä. Päivähoitoa tarjotaan klo 7.00-17.00. Lapset ovat iältään 1-5 vuotiaita.
Toiminnan kuvaus (säännöt, toimintaperiaatteet, työntekijät ja työnjako):	Pikkupirtin tavoitteena on luoda kiireetön ja innostava kasvu- ja oppimisympäristö jossa tuetaan yksilöllistä kasvua yhteistyössä vanhempien kanssa. Pikkupirtissä työskentelee kaksi lastenhoitajaa ja yksi lähihoitaja. Pikkupirtti on luonnon ympäröimänä oleva vanhaan hirsirakennukseen sijoitettu ryhmäperhepäiväkoti. Pikkupirtissä hyödynnetään ympärillä olevaa luontoa ja omakotitalomaisen vanhan rakennuksen useampia huoneita.
Asiakkaiden kuvaus:	Pikkupirtin asiakkaina ovat paikalliset perheet ja heidän 1-5 vuotiaat lapset. Pikkupirtissä on myös sisarusia hoidossa. Pikkupirtissä on 11-12 lasta hoidossa, josta tutkintotilaisuuden aikana paikalla 9 lasta.
職場、業務と顧客の説明	
仕事内容(基本タスク):	北パイピス・グループファミリー・デイケアセンター・小さなログキャビンは、子供を対象とした地方自治体のデイケアを提供している。小さなログキャビンは、例えば、両親と合意した13人の子供に治療を提供している。デイケアは7:00~17:00に提供されている。子供は1~5歳児が対象。
作業内容(規則、方針、従業員との分業):	小さなログキャビンの目的は、個々の成長をサポートして、ゆったりした刺激の成長と学習環境を保護者と協力して作ることである。小さなログキャビンでは、2人の子供に対して1人の実践看護師が指導に取り組んでいる。小さなログキャビンはグループ・ファミリー・デイケアセンターに配置された自然の中で、古いログハウスに囲まれている。小さなログキャビンは、多くの部屋に自然と古い建物を利用している。
対象者の説明:	小さなログキャビンの対象者は、地元の家族や子供で、年齢は1~5歳である。小さなログキャビンには11~12人の子供、9人の中程度の治療中の子供がいる。

図13 Edupoliにおける職場実習の計画(職場の説明)

この基準に基づいて、図13~図16のように訓練と評価を計画している。

図13は、徒弟訓練を受ける職場がどのような組織で、どのような業務を行っているのかを記載している。これによって、職業能力評価基準に規定されている職業能力を訓練するのに、ふさわしい職場であるかを確かめている。図14は、職業能力の要素ごとに職場でどのような作業をすることで学習するのかを記載している。図15は、評価計画である。徒弟訓練が進み、実際に評価を受けることになった際に、職場で行っているどの作業を評価者が観察すればいいのかを計画するための情報として、学習者自身が作成するものである。この計画では1週間の仕事の内容が記載されており、評価者は評価対象の職業能力が発揮される場面を想定して、その作業が行われるときに職場を訪れて、作業の様子を観察することになる。

<p>Arvioinnin kohde: 1. Työprosessin hallinta</p>	<p>Perehdy huolella ammattitaidon arvioinnin perusteisiin (arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit). Tee niiden pohjalta luettelo työtehtävistä, joissa osoitetaan vaadittu ammattitaidon.</p>
<p>HOIDON JA KASVATUKSEN SUUNNITTELU, TOTEUTUS JA ARVIOINTI Tutkinnon suorittaja osaa</p> <ul style="list-style-type: none"> • → suunnitella, toteuttaa ja arvioida alle kouluikäisen ja kouluikäisen lapsen sekä nuoren hoitoa ja kasvatusta • → suunnitella, toteuttaa ja arvioida sairaiden ja erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta 	<p>Päivittäiset työtehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> • → Osallistun tiimipalaveriin ja suunnittelen osana työryhmää viikon tapahtumia/toimia, toteutan viikkosuunnitelmaa ja sen tapahtumia • → Arvioin hoitoon tulleiden lasten kuntoa ja terveyttä, tarvittaessa mittaan lapsen lämpöä ja olen yhteydessä vanhempiin, keskustelen arvioijani kanssa sairaan lapsen hoidon erityispiirteistä (vatsatauti, flunssa, rokot, täit, silmätulehdus, kihomadot ja noro-virus)
<p>評価対象 1 業務手順の習得</p>	<p>能力評価基準(目標と評価の基準)を慎重に読み、理解すること。 必要能力に基づいてリストを作成し、あなたは必要な能力を実演する。</p>
<p>指導の管理 計画、実施、評価</p> <p>学習者は次のことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> • 就学年齢や学齢期、思春期、未就学年齢の子どもに対するケアの計画、適用、評価 • 病気に関する特別なニーズを持つ若者に対するケアの計画、適用、評価 	<p>毎日の仕事:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ワーキンググループの一員として、チームの会議や計画に参加し、週の活動、イベントを計画しなければならない。 • 子供のフィットネスと健康を推定し、子供に熱がある場合、両親に接触して、特定の病気(胃腸炎、インフルエンザ、ワクチン、シラミ、眼の炎症、蟻虫とトリクルウイルス))についてその特性を伝える。

図 1 4 Edupoli における職場実習の計画(能力要素ごとの職場での学習方法)

VIKKOSUUNNITELMA				
17.8.2015 Maanantai- Vuoro 7-14	18.8.2015 Tiistai- Vuoro 9.15-16.15	19.8.2015 Keskiviikko- Vuoro 9.30-16.30	20.8.2015 Torstai- Vuoro 8-15	21.8.2015 Perjantai- Vuoro 8-15
7.00 lasten vastaanottaminen päivähoitoon ja aamupalan valmistaminen 8.00 lasten ohjaaminen aamupalalle 8.30 aamupalatiskin ja pöytien siivous 9.30 lasten ohjaaminen leikkien siivoukseen, wc käynnille ja ulos 11.00 lasten ohjaaminen wc käynnille ja ulos 11.15 lasten ohjaaminen sisälle, käsipesulle ja ruokailemaan 12.00 lasten ohjaaminen wc käynnille ja päivälevolle 12.30 ruokailu tilan siivous	9.30 lasten ohjaaminen leikkien siivoukseen wc käynnille ja ulos 10.00 nukkarien laitto valmiiksi päivälepoa varten, ruokapöydän kattaminen 11.15 lasten riisuutumisen avustaminen ja käsipesulle ohjaus 12.00 tiskikoneen täyttö ja ruokien pois laittaminen 13.00 hereillä olevien lasten ohjausta leikkeihin / hiljaiseen tekemiseen 14.00 lasten ohjaus käsipesun kautta välipalan syötiin 14.30 lasten ohjaus leikkeihin sisällä ja mahdollisesti ulkona	10.00 nukkarien laitto valmiiksi päivälepoa varten, ruokapöydän kattaminen 11.15 lasten riisuutumisen avustaminen ja käsipesulle ohjaus 12.00 nukkarissa päiväsadun lukeminen 13.00 hereillä olevien kanssa nukkarista pois siirtyminen ja välipalan valmistus 14.00 lasten ohjaus käsipesun kautta välipalan syötiin 14.30 lasten ohjaus leikkeihin sisällä 15.30 lasten ohjaus wc käynnille ja ulos, wc tilojen ja ruokailuhuoneen siivous	8.00 lasten ohjaaminen aamupalan syönnissä ja leikkeihin ohjaus 9.30 pukeutumisen avustaminen ja ulos siirtyminen 11.15 pukeutumisen avustaminen ja sisälle siirtyminen, käsipesulle ohjaus 12.00 nukkarissa päiväsadun lukeminen 13.00 hereillä olevien kanssa nukkarista pois siirtyminen ja välipalan valmistus 14.00 välipalan tarjoilu ja välipalalattien laitto	8.00 lasten ohjaaminen aamupalan syönnissä ja leikkeihin ohjaus 9.30 pukeutumisen avustaminen ja ulos siirtyminen 11.15 pukeutumisen avustaminen ja sisälle siirtyminen, käsipesulle ohjaus 12.00 tiskikoneen täyttö ja ruokien pois laittaminen 13.00 hereillä olevien lasten ohjausta leikkeihin / hiljaiseen tekemiseen 14.00 välipalan tarjoilu ja välipalalattien laitto

Viikkosuunnitelma on suuntaa antava ja se saattaa muuttua päivän/viikon aikana. Jokaiselle päivälle on suunniteltu oma painotuksensa näyttöä ajatellen.
Maanantaina: kasvatuskumppanuus, käsihygienia, aikaa keskusteluille
Tiistaina: lasten ohjaaminen erilaisissa tilanteissa, leikkiin osallistuminen, aikaa keskusteluille
Keskiviikkona: tilojen valmistelu, lasten nukuttaminen
Torstaina: lasten ohjaaminen erilaisissa tilanteissa, välipalan valmistus
Perjantaina: syömisen ohjausta/avustusta, mahdollinen kierrätysretki pienellä porukalla

<p>週間プラン 2015年8月17日月曜日 活動時間 7-14 7.00 子どもの保育や朝食の準備を受け取る 8.00 朝食の指導 8.30 朝食カウンターとテーブルの清掃 9.30 遊んでいる子供たちの手を洗わせる、トイレに行かせる、外遊びしている子供を呼びよせ、外遊びを終わらせる 11.15 部屋の中を暖かくし、子供たちと食事をとる 12.00 子供のトイレや休憩をとらせる 12.30 ダイニングエリアの清掃</p> <p>週間計画は例示で、変更の可能性はある。 毎日の計画は、独自の心的な優先順位を根拠に計画している。 月曜日：教育の支援、手指の衛生、議論の時間 火曜日：子供たちをさまざまな活動に参加させる、議論の時間 水曜日：建物の準備、子供たちはその上で眠る</p>
--

図15 Edupoliにおける職場実習の計画(評価計画)(赤枠のみ翻訳)

Arvioinnin kohteet ^④	Itsearviointi ^④
Työprosessin hallinta ^④	Toteutin lasten päivittäistä hoito- ja kasvatusta suunnitelmien mukaisesti (VASU, viikkopalaverin pohjalta ja päivärytmin mukaan). Suunnittelin viikon tapahtumia/toimia ja toteutin suunnitelmani. mm. suunnittelin lepohetken jälkeen valveilla oleville lapsille aktiviteettiä askartelu hetken ja toteutin sen osana näyttöä. Havainnoin lapsia ja keskustelin havainnoistani muiden työntekijöiden kanssa. Valmistin lapsille ravitsemussuosittelun mukaista aamupalaa (keitin puuroa ja leikkasin hedelmiä). Keskustelin aktiivisesti muiden työntekijöiden kanssa päivän tapahtumista ja päivän toimien toteuttamisesta. Tein itse arviointi-omasta osaamisesta ja yrittäjä- valmiuksistani, keskustelin asiasta arvioijani kanssa aktiivisesti. ^④
評価項目	自己評価
業務手順の習得	私は、日常の子どもの世話やしつけを計画に沿って実施した。 (Vasu: 毎週・毎日の打ち合わせに基づいて)。 私は、私が担当できるように週の活動、イベントを計画し、実行した。私は作り上げる活動の後に、しばらく休息が取れるように計画した。私は子供たちを観察し、他の従業員とその結果を議論した。 私は栄養勧告に従って、子どもたちのために朝食を作った (おかゆをつくり、果物をカットした)。その日の活動やイベントについて、他の従業員と積極的に相談した。私は私の計画の問題を積極的に議論し、自分の職業能力や起業家能力を自己評価をした。

図 1 6 Edupoli における職場実習の実施の自己評価

図 1 6 は、評価対象となる職業能力要素ごとに学習者自身が職場でどのような作業を行ってきたかを記載している。つまり、職業能力を有していることの自己申告書である。

評価者はこうした自己申告書と実際の職場での作業の様子を観察して、職業能力要素ごとに能力を有しているか否かを判定する。

3.4 徒弟訓練による学習・評価計画の事例 2 (AMIEDU ビジネス管理)

図 1 7 は、職業資格基準「ビジネスと管理」¹⁰⁾の職業能力要素である「4. 3. 4 給与」の学習・評価計画である。

評価対象となる給与計算に関する各種の能力を学習するために、職場でどのような作業に携わるのかが、「作業」欄に記載されている。また、この能力に関する学校での学習をどのような科目で学習するかが「学科コース」欄に記載されている。1 週間程度のコースを 3 コース受講することが計画されている。評価は、毎日の作業報告を部門管理者が記録する計画となっている。

こうした学習計画に基づいて、毎日の仕事に取り組む。その仕事を進める中で、職場評価者によって、能力毎にその習得状況が評価される。図 1 8 に、職場評価者による評価結果の一部を例示する。職業能力要素「給与計算」の評価基準ごとにどのレベルに到達しているかを評価している。

このように職業能力要素ごとに職場評価者による評価が進むと、複数の能力要素ごとに図 1 9 のように、学校評価者を交えた評価会を実施する。評価会には学校評価者、職場評価者、職場上司、徒弟訓練生が参加して実施する。学校評価者が能力毎に、徒弟訓練生、職場評価者、職場上司と、仕事への取り組み状況、満足できる能力を習得できているかなどのディスカッションを行い、3 レベルのいずれに到達しているかを決めてゆく。能力毎に 20 分程度のディスカッションを行い、1~2 時間で半年から 1 年程度で学習した 4~5 の能力要素を評価する。

技術教育学の探求
第15号 2016年10月

Amiedu Kaupan ja palveluiden osaamiskeskus
Majapuro Mari

Henkilökohtaistamista
koskeva asiakirja

Liiketalouden perustutkinto, Merkonomi
Talous- ja toimistopalvelut

16 (25)
9.9.2015

Ammattitaitovaatimus	Työssäoppimisen tehtävät	Kursit	Tutkintotilaisuuden kuvaus
Asfalttikallio Oy			11/2014 – 8/2015

4.3.4 Palkanlaskenta

Ammattitaitovaatimus	Työssä oppimisen tehtävät	Kursit	Tutkintotilaisuuden kuvaus
<p>Ammattitaitovaatimukset (tiivistettyinä)</p> <ul style="list-style-type: none"> Opiskelija tai tutkinnon suorittaja laskee palkanmaksukaudelta maksettavan palkan laskee maksettavan palkan erityistilanteissa laatii palkanlaskennan osalta kuukausi-ilmoituksen. <p>Arvioinnin kohteet ja kriteerit K3-tasolla</p> <p>TYÖN PERUSTANA OLEVAN TIEDON HALLINTA:</p> <p>Palkan laskeminen palkanmaksukaudelta</p> <ul style="list-style-type: none"> noudattaa organisaation ohjeistusta palkanlaskennan tositteiden käsittelystä soveltaa ajantasaisia säännöksiä, määräyksiä ja ohjeita työsuhteesta, palkanlaskennasta ja verotuksesta valmistelee itsenäisesti ja oma-aloitteisesti aineiston, kuten tunti-ilmoitukset, palkanlaskentaa varten organisaation ohjeiden mukaisesti 	<p>Palkansaajarekisterin ylläpito ja päivittäminen</p> <p>Palkanlaskenta atk-ohjelmaa hyödyntäen</p> <p>Palkkahallinnon dokumenttien tulostaminen (palkkaerittelyt, palkkalista, kirjanpidon erittely, kausiveroilmoituksen tiedot)</p> <p>Palkka-ajojen tarkistusten tekeminen</p> <p>Palkan sivukulujen käsittely ja ilmoitusten antaminen (eläkeyhtiö, tapaturmavakuutusyhtiö, verottaja)</p> <p>Sovellettavan työehtosopimuksen sisällön tunteminen ja työehtosopimuksen soveltaminen palkanlaskentatyössä.</p>	<p>Palkkahallinto 9.-15.10.2014</p> <p>Palkkahallinnon atk-sovellukset 22.10.-29.10.2014</p> <p>Palkanlaskennan erityistilanteet 4.-5.11.2014 (At-ryhmän mukana).</p>	<p>Tuntiraporttien kerääminen työmaapäälliköiltä</p> <p>Työtuntien kirjaus Exceliin</p> <p>Excel-tiedoston siirto palkkaohjelmaan (Visma L7)</p> <p>Palkkatapahtumien (työtunnit, kustannusten korvaukset jne.) tarkistaminen työntekijäkohtaisesti</p> <p>Palkka-ajojen tekeminen hyödyntäen Visma L7-ohjelmaa</p> <p>Palkka-ajojen tarkistus ja hyväksyminen</p> <p>Palkkahallinnon dokumenttien tarkistus</p>

4.3.4 給与

評価対象	作業	学科コース	評価の方法
<p>学習者は</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与期間に支払われる給与の計算 具体的な状況に応じたを支賃金の計算 毎月の給与明細の作成 K3 レベルの評価基準 データ管理に基づく業務 給与期間の計算 給与計算書類の処理のための組織のガイドラインに準拠 雇用、給与や課税上の更新規則、規制やガイドラインの適用 組織の指示に従って給与計算するため、独立して自発的に労働時間の通知をおこなう材料を準備する。 	<p>従業員の記録のメンテナンスや更新</p> <p>コンピュータプログラムを利用する給与計算</p> <p>給与文書の印刷</p> <p>(給与の内訳、給与計算、会計の内訳、定期的な税務申告データ)</p> <p>給与の改正・修正</p> <p>給与計算書の処理と通知</p> <p>(年金保険会社、傷害保険会社、税務当局)</p> <p>該当する労働協約、労働協約に基づく給与、雇用業務の内容の把握。</p>	<p>給与管理</p> <p>2014.10.9-15</p> <p>給与ソフトの利用</p> <p>2014.10.22-29</p> <p>特定の状況の給与計算</p> <p>2014.11.4-5</p> <p>関連するグループで</p>	<p>部門管理者による毎時報告の記録</p> <p>Excelにログインすることで、就業時間を記録</p> <p>Excelによるファイル転送</p> <p>給与計算ソフト(Visma L7)</p> <p>労働者一人当たりの賃金計算(労働時間、報酬費用など)</p> <p>Visma L7プログラムを利用して給与計算の実行と承認</p> <p>給与文書の確認</p>

図 1 7 AMIEDU における職場実習の計画(能力要素ごとの学習・評価計画)

Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso		
Arvioinnin kriteerit määrittelevät osaamisen tason. Kriteerit ovat tämän lomakkeen liitteenä.	T1	H2	K3
Oman työn suunnittelu		X	
Työn kokonaisuuden hallinta		X	
Laatutavoitteiden mukainen toiminta		X	
Tehokas ja tuloksellinen toiminta		X	
Oman työn arviointi ja kehittäminen		X	
Yrittäjänä toimimisen mahdollisuuksien arviointi			

評価項目	T1	H2	K3
評価基準ごとの能力レベルの決定。このフォームの基準による。			
自分の仕事の計画		X	
自律した作業		X	
品質目標に応じて作業		X	
効率的かつ効果的な運用		X	
仕事の自己評価と自己学習		X	
起業家としての能力発揮			

図 1 8 AMIEDU における職場実習の計画(能力要素ごとの職場評価者による評価)



図19 AMIEDUにおける職場評価の様子

<p>Palkanlaskenta</p> <p>Tutkinnon osan arviointi: H2 (0/1/2/3)</p> <p>Päiväys: 11.9.2015</p> <p>TA-arvioija: TT-arvioija: T OPE-arvioija:</p>	<p>Mari työskentelee palkanlaskijana palveluksessa. Hän kerää tuntiraportit työmaapäälliköiltä, kirjaa työtunnit Excel-taulukkoon ja siirtää Excel-tiedoston palkka-ohjelmaan. Mari tarkistaa palkkatapahtumat työntekijäkohtaisesti ja tekee palkka-ajon hyödyntäen Visma L7- ohjelmaa. Hän tarkistaa ja hyväksyy palkka-ajon sekä tarkistaa palkkaliistan. Mari tekee palkkaerittelyt ja lähettää ne työntekijöille verkkopankkiin. Hän muodostaa maksatustiedoston ja huolehtii palkkojen maksuksesta sekä siirtää palkkatiedot kirjanpitoon. Mari laatii ja toimittaa palkkailmoituksen eläkevakuutusyhtiön ja tekee kausiveroilmoituksen työnantajasuoritusten osalta. Hän huolehtii ay-jäsenmaksujen tilitysten hoitamisesta ja käsittelee matkalaskuja. Mari laskee lomapalkat ja lomarahat palkanlaskennassa sekä käsittelee sairasajan palkat ja ulosottoihin liittyvät asiat.</p>
---	---

<p>給与計算</p> <p>評価結果: H2</p> <p>評価日: 2015.9.11</p> <p>学校評価者: 評価者名 職場評価者: 評価者名 管理職評価者: 評価者名</p>	<p>マリは、〇〇社で給与計算を担当している。 彼女は、Excel のワークシートに従業員の労働時間を記録し、Excel ファイルの給与計算プログラムにデータを転送する。 マリは従業員一人当たり賃金や給与を確認し実行する。Visma L7 プログラム。 彼女は有料道路利用料を確認し、承認する。 マリは、給与の内訳を作成し、オンライン銀行にデータを送信する。 彼女には、支払いファイルを作成し、給与データ情報を転送して給与を支払う責任がある。 マリは、雇用者の賃金支払い応じて、年金、保険会社に通知し、定期的な税務申告を提出しなければならない。 彼は、組合費決済の管理を担当している。 マリは、休日給与、病欠、業務上の問題に関連する給与計算を処理している。</p>
---	--

図20 AMIEDUにおける職場評価会の記録

図20が評価会の記録である。能力要素ごとに徒弟訓練生がどのような作業をしているかを記し、その仕事ぶりを3人の評価者がどのように評価したかを記録している。

3年程度の徒弟訓練期間を通じて、こうした評価会を複数回実施する。すべての職業能力要素を評価すると、評価記録を資格認定委員会に送付し、職業資格が認定される。

3.5 考察

本報告では、フィンランドの徒弟訓練による職業資格取得過程をインターネット調査とフィンランドでの関係者に対する聞き取り調査によって整理してきた。その結果フィンランドの徒弟訓練は柔軟な職業教育制度に組み込まれて柔軟に実施されており、現実の職業に必要な能力を形成するのに妥当な制度であることが見いだされた。そうした特徴を以下にまとめる。

1) 職業資格を基準とした教育システム

生涯にわたる学習歴の積み上げが、さまざまな学習機会を網羅する一貫した制度に基づいて実施されている。カリキュラムに基づく学校教育、徒弟訓練での一時的な準備職業教育、職場での職業経験などのさまざまな学習経験を、職業資格基準に規定される職業能力要素の習得記録を積み上げるという一貫した体系に統合する制度が構築されている。

2) 職業能力の習得に適した学習環境

学習者の職業能力形成に向けて職業教育機関、職場が、それぞれの特性にあった学習機会と学習の計画・進捗管理に関する支援を提供している。徒弟訓練の場合は訓練のコーディネーターであるオーガナイザが、個々の学習者と企業のニーズに応じて訓練計画を構築している。学校教育の場合は、企業が、学習者が職場で学習する機会を提供している。このようにそれぞれの学習過程に応じて、学校、職場など、職業能力の習得に適した学習環境が提供される仕組みを構築している。

3) 標準化された学習・評価計画

学校教育であれ職場教育であれ、職業資格基準が学習計画、学習の進捗管理、学習成果の評価の基準となっている。したがって、それぞれの教育の主体が独自にカリキュラムを組む必要は無く、職業資格を基準としたカリキュラムを組む意識が浸透している。

職業能力評価は、前報で紹介した STARA 社、本報で紹介した Edupoli、AMIEDU では、異なる方法で評価している。しかし、職種ごとに資格認定委員会が標準的な評価方法を指示している。STARA 社の事例の、指物師の場合は、評価のために設定した特定の家具を製作する課程の全体を1週間かけて観察する方法。Edupoli の実践看護師の場合は、設定した1週間の通常業務の過程で行う評価対象の作業を観察する方法。AMIEDU の事務管理の場合は、通常業務を行っている間に評価対象となる一つひとつの作業を評価する方法。こうした評価方法は、資格認定委員会により職種ごとに標準化されている。

4) 職業資格の妥当性

職業資格は現実の職業に求められる能力を表現していて、妥当性が高い。職業能力を有していることの評価方法が短時間で実施するモデル的な課題による試験ではなく、現実の仕事を実演する様子の評価なので、実際に仕事ができることを評価できる。

5) 労働市場との親和性が高い仕組みであること

STARA 社の事例のように、企業は新たに採用する労働者の一定割合を徒弟訓練生としている。また STARA 社の教育の仕組みとして徒弟訓練を利用している。本項で事例として紹介していないが、Edupoli での聞き取り調査では、デイケアセンターで清掃や洗濯等の軽作業を担当していた従業員が、実践看護師のポストが空いたことで、その職に就くことを希望して徒弟訓練に入る事例もみられた¹¹⁾。

職業教育を行う後期中等教育学校も、HELEMI、Point Collage のように、その株主の一部は地域の数十社の企業であり、受講者が職業資格取得、卒業後の就職に成功すること、そのために適切な職業教育を行うことに対して企業が一定の期待と責任を有していると言える。こうした意味で職業資格を基準としたフィンランドの職業教育は、労働市場と密接に関連した仕組みを構築している。

- 1 新井吾朗(2015): フィンランドにおける徒弟訓練－徒弟訓練と職業資格の関係を中心に－, 技術教育学の探究 ー科研費中間報告書(その1) 第12号, 2015.4, pp.36-51
- 2 Competence-Based Qualification Guide, FINNISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION, Publications 2013:22 の各関係者の説明および聞き取りから報告者が作成
- 3 Vocational Adult Education Act, 21 August 1998 (631/1998)によれば,
- 4 Helsinki Vocational College のHP に次の記述がある。We began our operations at the beginning of the year 2013 through the merger of the City's former three vocational institutes (Helsinki City College of Technology ; Helsinki City College of Social and Health Care ; Helsinki City College of Culinary Art, Fashion and Beauty), the Helsinki City Bureau on Apprenticeships, the Helsinki City workshops for young people.
http://www.hel.fi/hki/ammattilinen/fi/in_english, 2014.12.04 確認
- 5 AMIEDU のHP に次の記述がある。Amiedu is Finland's leading vocational adult education centre, serving the educational and training needs of some 21,000 adults every year. The training programmes and competence development services of Amiedu provide a wide range of opportunities for enhancing the skills of individuals, work teams and organisations. Almost 4,000 adult students are involved in our various training activities on a daily basis. Our services include over 90 vocational qualifications, nearly 40 certification programmes, various short courses and cutting-edge seminars – all under one roof.
<http://www.amiedu.fi/english>, 2014年12月4日 確認
- 6 各職業教育機関に対する2015年の聞き取り調査で、職業資格取得をめざすコースの種類を確認した結果を筆者が類型化した。
- 7 OY PORVOO INTERNATIONAL COLLEGE AB VUOSIKERTOMUS ÅRSBERÄTTELSE ANNUAL REVIEW 2014–2015, p.9
- 8 Point Collage HP, <http://www.pointcollege.fi/oy-porvoo-international-college-ab/>, 2016.06.14 確認
- 9 HELMI での聞き取り調査による
- 10 Requirements for Vocational Qualifications Vocational Qualification in Business and Administration 2009, Regulation 34/011/2009, 2011.9
- 11 Edupoli が教育訓練機関となって徒弟訓練を実施している、Omakotisäätiö (コテージ財団 高齢者介護施設)での看護師、職場指導者、徒弟訓練生に対する聞き取り調査による