

● 「教育する」って？

組込みシステム開発に携って14年が経過しました。本人は未熟だと思っていますが、10年余の経験の蓄積は侮れず、技術や知識を人に伝えることが多くなってきました。反面、経験年数に応じて諸先輩から新たな技術や知識を教授されることもあります。そして、人に伝えることで、自分自身もまた、知らぬうちに教育されていると考えています。

● 「やる気」の話は、ひとまず置きましょう。

子供の教育をみても、子供に「やる気」「興味」の無いことはいくらやっても身につきません。これは人の本質のようでして、いくら技術者と言えども「興味」が無いことは身につきません。「教育を受ける側」に「やる気」を出させる、「興味」を持たせるのは、どの分野でも頭の痛い問題であり、人の素養にも関わる問題でもあります。この話をするとネガティブになってしまうことが多いので、受ける側も授ける側も「やる気」があるとして問題点を挙げてみます。

ただ、恐いのは「興味の無さ」が「製品に対する責任の無さ」に繋がることです。しかし、これは「技術者教育」以前の話ではないでしょうか。

● 「技術者教育」を実施する側の問題。

以下に問題と思う項目を挙げましたが、これらの問題の解決策は私にはありません（だから問題なのですが）。SWEST参加の皆さんとの議論を通じて何かを得られればと思います。

・ 技術教育する側のスキル

教育する側が持っているもの以上のことは伝えられません。しかし、技術はとんでもない速度で進歩していきます。技術者教育する側は常に自身の技術力を高めねばなりません。それができる人は優秀で、そのような人を教育に専念させることは、組織としてみれば恐らくはできないでしょう。結局は優秀な人に負荷がかかることになってしまいます。

・ 組織としての技術教育体制

組織が大きいならば、直接的に生産しない人々を養うことは可能だと思います。そうすれば教育に専念できるセクションを設立・維持することも可能でしょう。そのような組織は優れた技術者教育ができ、教育された優秀な技術者達は更に優れた製品を世に出すことができます。そうすれば組織の業績が上がり、それは教育セクションに還元されるでしょう。しかし、大きい組織ばかりではありません。小さいながらもがんばっている組織はたくさんあります。将来を見据えると教育は避けられません。それをどのようにしていけば良いのか？自分（組織）の身を削って将来に備えるのか、はたまた、どこかで諦めるのか…

他愛も無い話かもしれませんが、日本の産業界としての「教育力」が衰えている気がしてなりません。