

パソコン訓練カリキュラムの設計と運用

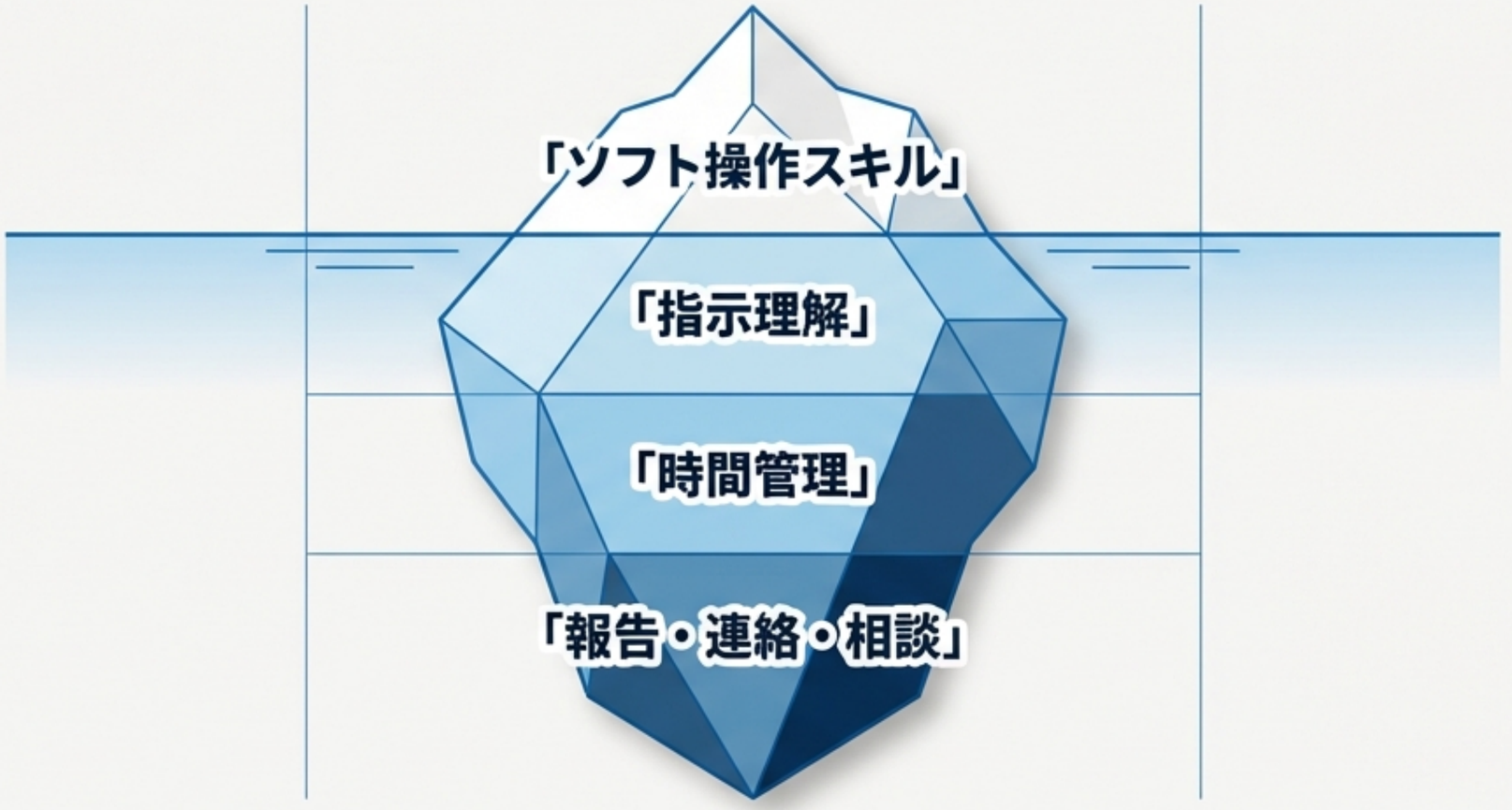
「操作習得」から「業務再現」へ ― 就労につながる実践的支援



想定読者：就労継続支援B型事業所 支援員、管理者

NotebookLM

なぜ、「PC訓練」をしているのに就労につながらないのか？



課題は、「学んだ内容」と「現場で求められる行動」のズレにあります。
操作はできても、実務行動が弱ければ職場では評価されません。

NotebookLM

目指すべきは「操作習得」ではなく「業務再現」

パラダイムシフト

従来の訓練	業務再現型の訓練
• Goal: 機能の暗記 • Method: 一律の難易度 • Evaluation: 技術・検定重視	✓ Goal: アウトプットと納期 ✓ Method: レベル別段階設計 ✓ Evaluation: 行動・姿勢重視

Conclusion: 実際の仕事に近い課題を扱うほど、訓練成果は現場で活きます。

NotebookLM

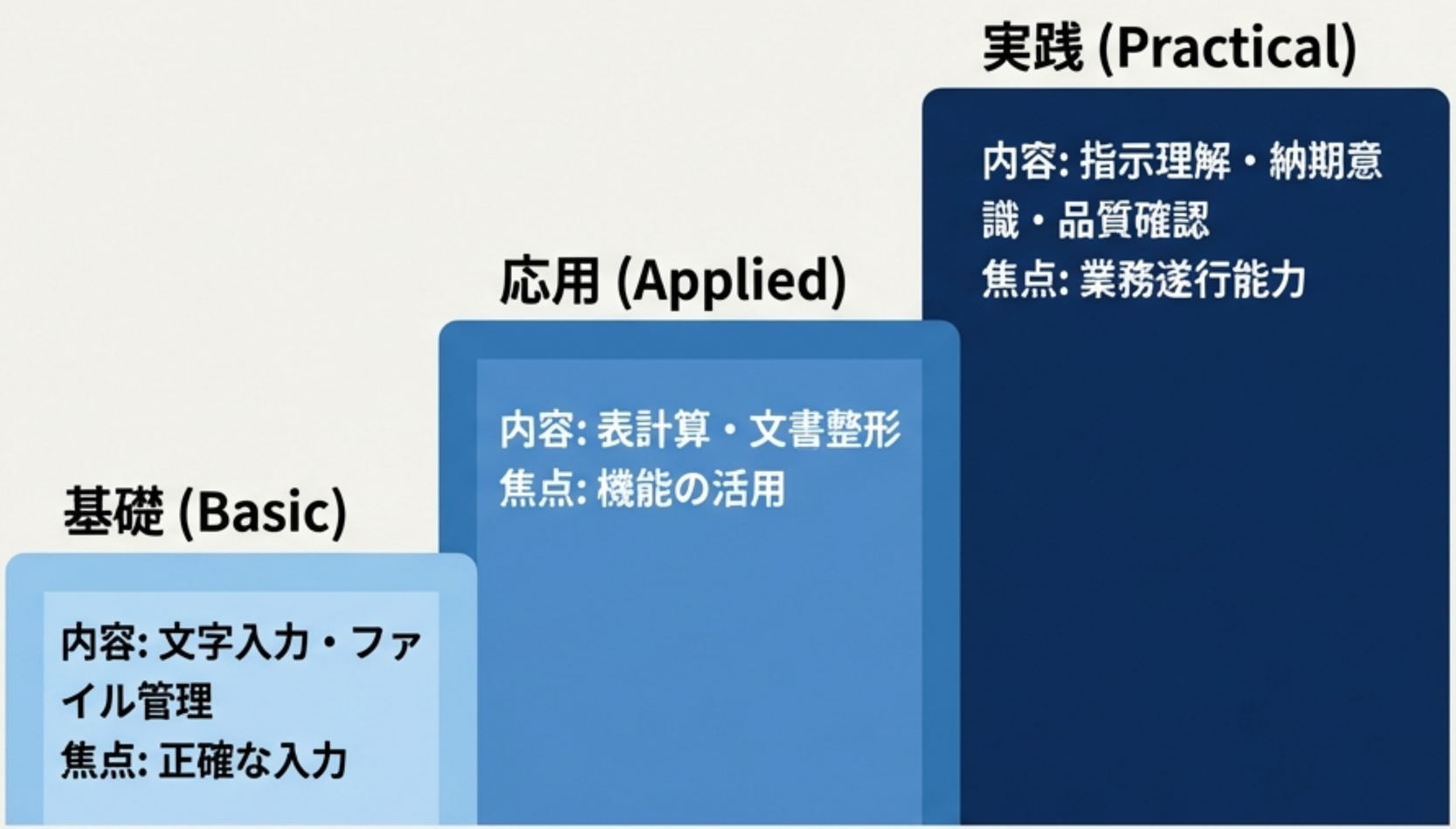
現場導入のための5つのステップ



このプロセスを回すことで、訓練の「個別最適化」と「陳腐化の防止」を実現します。

NotebookLM

Step 1: レベル分け — 段階を定義する

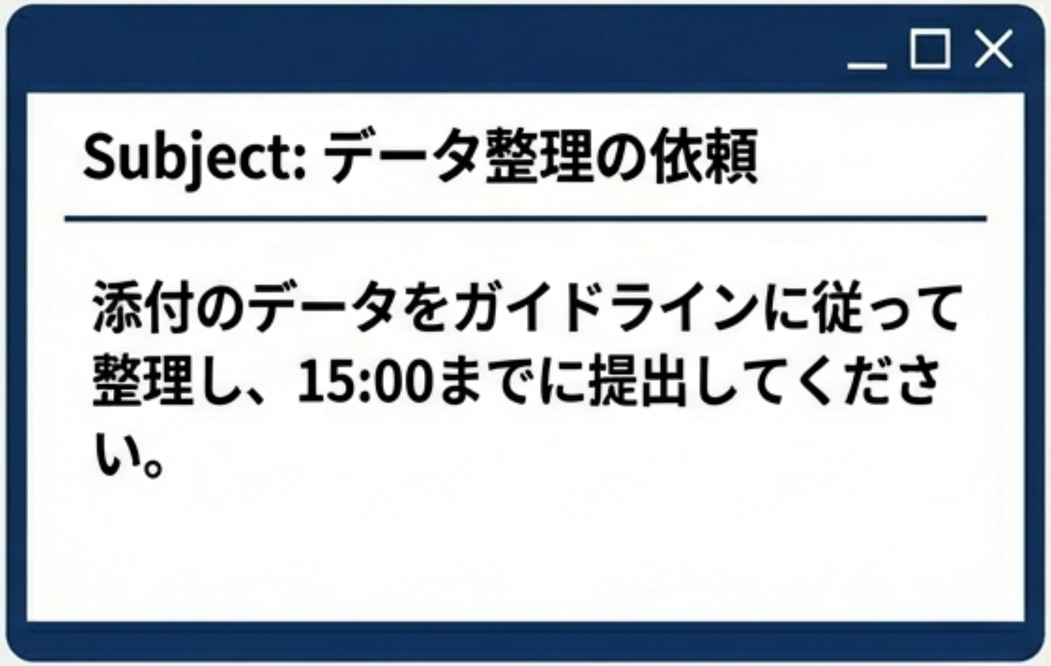


評価ポイント:

- ✔ レベル判定は「試験の点数」だけではありません。
  「時間内にやり切れるか」「確認・報告ができるか」で判断します。

NotebookLM

Step 2: 演習設計 — 実務をシミュレーションする



演習設計の3要素

- 実務想定課題: 実際の業務に近い形式
- 時間制限: 「納期」を意識させるタイマー設定
- 自己確認: 提出前のチェックリスト活用

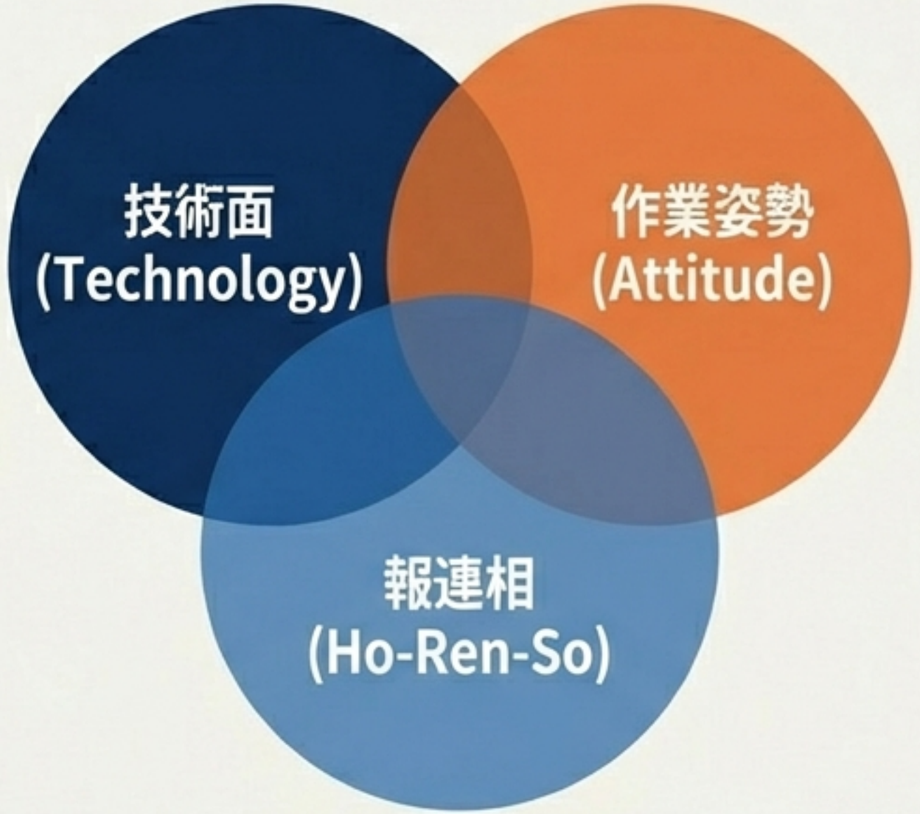
Takeaway: テキスト通りの操作ではなく、「依頼に応える」経験を積ませます。

NotebookLM

Step 3: フィードバック ― 「行動」を育てる

The Sandwich Model

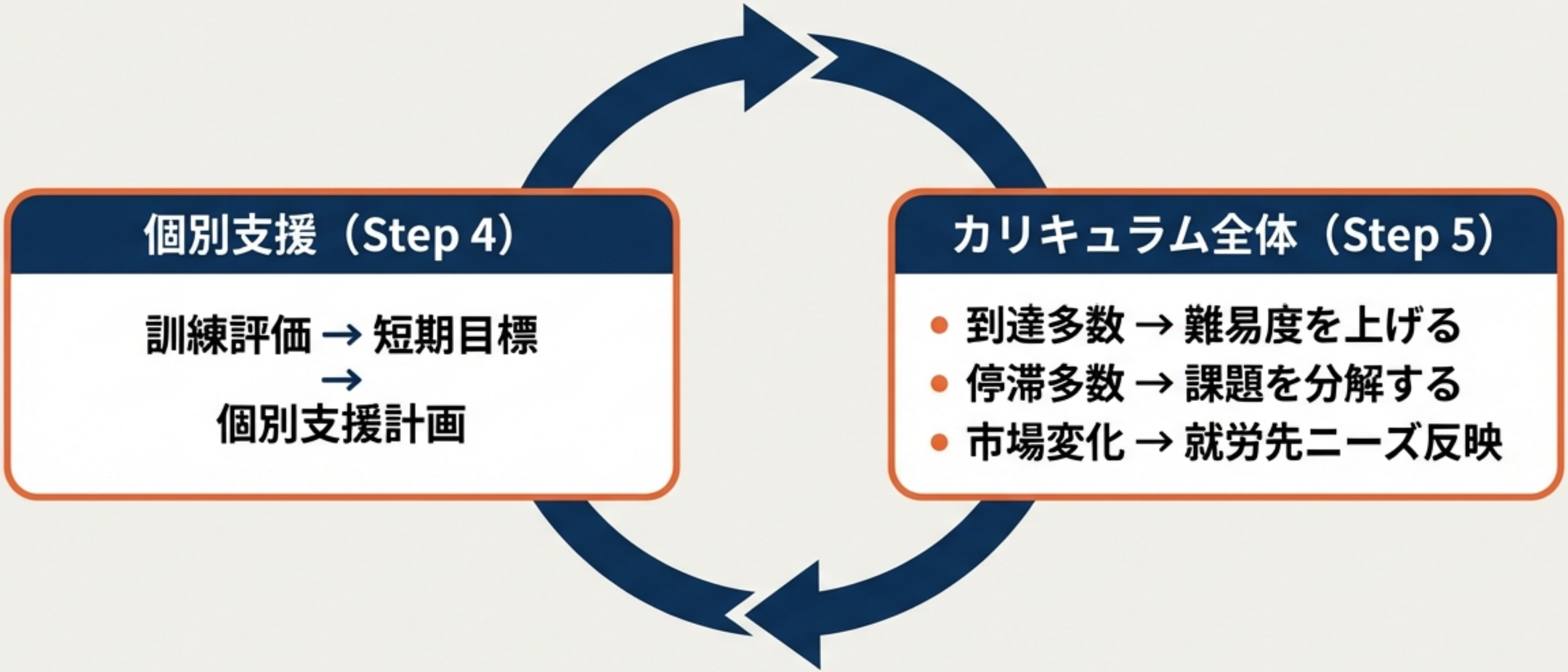
1. できた点 (Positive)
2. 改善点 (Improvement)
3. 次に試す1点 (Action)



フィードバックは技術だけでなく、作業姿勢と報連相を含めて行います。

NotebookLM

Step 4 & 5: 計画反映と定期レビュー



定期的な更新が、訓練内容の陳腐化を防ぎます。

NotebookLM

事例：R事業所における導入成果

Before（課題）

操作学習は進むが、業務再現力が低い。

Action（導入）

3段階カリキュラムの導入 / 週2回の業務模擬課題

After（成果）

- ✅ 作業精度の向上
- ✅ 納期意識の改善
- ✅ 面談での説明力向上

勝因: 技能訓練を「業務行動」とセットで設計したこと。

NotebookLM

よくある3つの失敗と回避策



Fail 1: 難易度の固定

個人差に対応できず
離脱する

段階設計を徹底し、個別差に対応する



Fail 2: 技術のみ評価

作業習慣が
育たない

評価軸を複合化する（姿勢・報連相）



Fail 3: 成果共有不足

意欲が低下する

定期フィードバックで成長を可視化する

これらの失敗を避けることで、より効果的な育成と定着を実現します。

NotebookLM

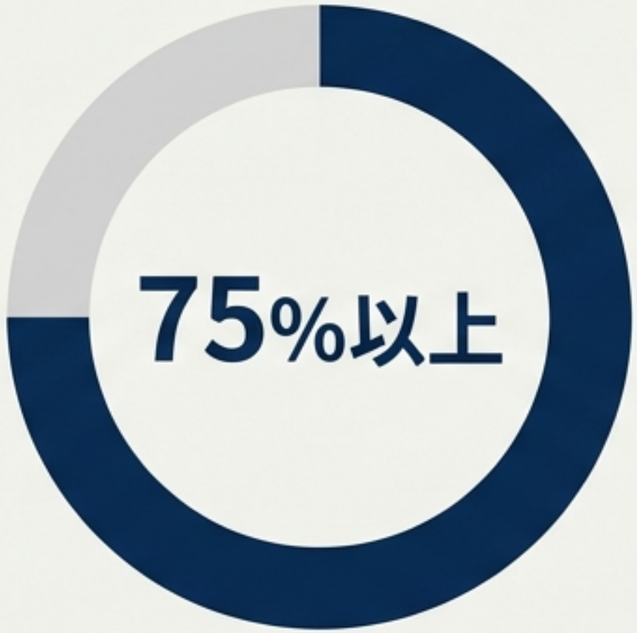
運用品質チェックリスト

- ☐ レベル分け基準が明文化されている
- ☐ 実務課題演習（模擬案件）が含まれている
- ☐ 評価シートが運用されている（技術＋行動）
- ☐ 評価結果が個別支援計画へ反映されている
- ☐ 定期的なカリキュラム見直しが実施されている

NotebookLM

KPI・評価指標（運用の見える化）

進級達成率



各レベル目標達成割合

実務課題完遂率



模擬課題を期限内に
完了した割合

計画反映率



訓練評価が計画へ
反映された割合

NotebookLM

まとめとよくある質問 (FAQ)

Summary: PC訓練は、就労に向けた実践力を育てる支援です。
レベル設計と業務再現演習で、成果を現場に定着させましょう。

Q: 初心者と経験者の同時指導は？

A: 可能です。段階課題を分けて運用すれば対応できます。

Q: 検定取得は必須？

A: 必須ではありません。就労目的に合わせて判断してください。

Q: 在宅訓練にも適用可能？

A: 可能です。進捗確認と報連相ルールを強化して運用します。

NotebookLM