

# 職業訓練指導員新任者研修の あり方について考える

森 下 一 期

## 1. 職業訓練指導員免許

職業訓練指導員免許は昭和33年、職業訓練法によって定められて今日に至っている。その取得の道筋は、図表1のように多岐にわたっているが、大きくわけると、次のようになる。

- ①指導員養成課程
- ②指導員試験
- ③講習
  - 一級技能検定合格
  - 実務経験のみ
- ④認定
  - 高校免許所持
  - 実務経験のみ

それぞれの主要な点を取り出すと、

①指導員養成課程では、長期課程（4年制）で、

指導学科 480時間

その内容として、

職業訓練原理、教科指導法、教育心理学、生活指導法、職業指導、及び実務実習が定められている。

専門学科及び実技が3,800時間となっている。

短期課程（6ヶ月）では、

指導学科及び実務実習は380時間

（内容は長期課程と同じ）

専門学科は520時間である。

（「職業訓練法施行規則」別表8, 9）

②指導員試験は、

	問題数	時間数
実技試験	1～3	7時間以内
学科試験	指導方法	20
	関連学科	30～60 (1科目最) 低4以上

となっており、労働省が基準問題を作成し、都道府県知事が行うことになっている。（「職業訓練指導員試験実施要領」）

指導方法の内容は、

訓練計画、訓練方法、作業分析、作業管理、労務管理及び生活指導とされている（「職業訓練法施行規則」別表11）

③職業訓練指導員の講習については、「職業訓練指導員の講習実施要領」（昭和45年7月）によって定められている。これは、職業訓練指導員に必要な指導方法等に関する能力を付与するとして、

職業訓練原理	4時間
教科指導法	16
労働安全衛生	3
訓練生の心理	7
生活指導	6
関係法規	4
事例研究	6
（確認テスト）	2
計	48

の内容、時間の基準を示している。教科書には労働省編『職業訓練における指導の理論と実際』を使用することを定めている。

以上のように、指導員免許の取得の方法には著しい差があることがわかる。④の講習もなしの認定（高校免許所持者は別にしても）による場合も加えると、取得の方法の違いにとどまらず、免許のあり方さえ疑いたくなる事態である。この違いは、指導学科、指導方法の取り扱いに集約されている。実技や関連学科が実務経験もしくは技能検定合格に代置し得る可能性は考えられても、指導学科、指

導方法には換えられないからである。

そこで、指導学科・指導方法に焦点をあてて見ると、

指導員養成訓練	480 or 380 h
講習	48 h
試験	
認定	0

試験においても、6項目について、問題数20というのであるから、その深さはさほど深くはないであろうことが予測される。

ところで、指導員免許はこれまでに70万余も交付されたと言われているが、そのほとんどが、試験、講習、認定によるものである。職業訓練大学の長期課程、短期課程の卒業生数を考えると1%に満たないであろう。しかし、交付免許数よりも、現実に指導にたずさわっている指導員が、どのような方法で免許を取得したかを見る必要がある。図表2は総訓校についての1975年度（昭和50年）の調査である。図表3は、1979年（昭和54年）1月1日の県訓の調査である（と思われる）。それぞれ、さきの類型に整理したものであるが、指導員養成訓練を受けたものは五分の一に満たない。県においては、わずか二十分の一という状態である。指導員試験、講習、認定が圧倒的多数である実態が浮き出ている。

ここでは指導員免許制度そのものについて検討することを課題とはしていない。このような実態の中で、新任者研修の位置を明確にすることが課題である。

既に見てきたように、免許取得方法の差異は、指導学科、指導方法の取り扱いにあると言える。指導員養成課程に較べて、他の指導学科、指導方法への比重が非常に小さいのである。即ち、指導に関する学習をせずに指導員免許を取得できるのはどういうことか、48時間の講習を受ける程度で良いであろうか、という問題である。このような中で、指導員養成課程終了者以外の指導員免許取得新任者に対する短期指導員研修は大きな比重をしめると言える。3週間、実質で丸13日間の

研修は、時間数にして、48時間講習の倍以上をしめるのであるから、免許取得時点で不足することを補う重要な機会である。

なお、新任者研修受講者の実態は図表4のようであった。

## 2. 職業訓練における「指導方法」

「職業訓練指導員の講習実施要領」で定められているように、職業訓練指導員に必要とされる指導学科、指導方法は、『職業訓練における指導の理論と実際』が基本的な文献とされている。指導員試験においても同書が基本になっているのであろう。従って、指導員養成の内容や方法を検討する際には、『職業訓練における指導の理論と実際』を検討しなければならない。

同書を全面的に検討することは紙数の関係からも出来ないのので、「教科指導方法」を中心に取りあげてみる。その中でも、「指導の進め方」に焦点をあててみた。

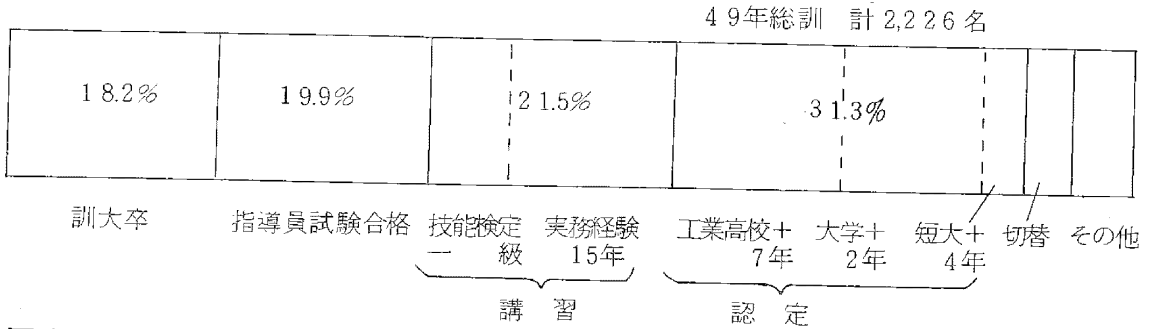
『職業訓練における指導の理論と実際』（改訂新版、昭和54年）を見て第一に気付くことは、初版（昭和45年）から四訂一改訂新版に至ることは奥付けからわかるのであるが、どのように、同書に示される「教科指導方法」が確立されてきたかはわからないことである。従って、その過程を究明するところから始めないと、「教科指導方法」の内容の理解は出来ないのではないかと考えるのである。

ここでは、戦前にまでさかのぼることはせずに、戦後の職業補導から見ていくこととする。訓練方法の戦前とのつながりに関しては別の機会に検討する予定である（一部、企業内教育の問題に関しては『訓大紀要 第10号B 人文・教育編』 拙稿「日鉄八幡製鉄所における技能教育の検討」参照）。

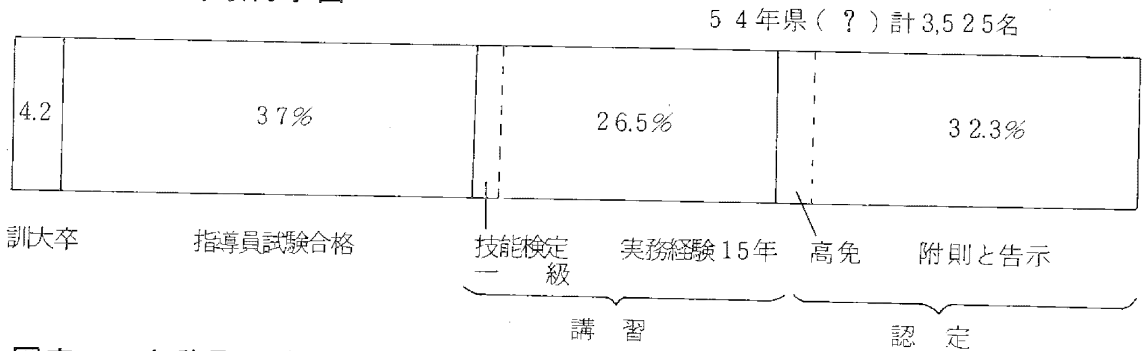
「訓練方法」もしくは「指導（補導）方法」に関してふれられた最初のものとして現在までのところ判明しているのは『補導事務必携』



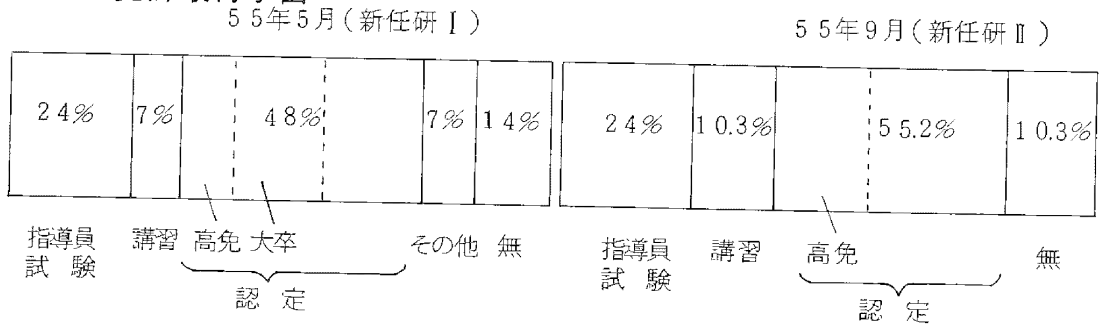
図表 2 免許取得事由 (全総訓:職研シリーズ No.8 1975.10)



図表 3 免許取得事由



図表 4 免許取得事由



(労働省職業補導課編)所収「補導方法の要領」である。それ以降、以下のような検討、まとめが行われている。

昭和24年10月 「補導方法の要領」

『補導事務必携』

昭和25年7月 「T.W.I.方式による新しい補導方法」 『職業安定公報』

昭和26年8月 「これからの職業訓練」 『職業安定公報』

昭和27年9月 「新しい訓練方法」 『職業補導提要』

昭和34年 『職業訓練指導方法』  
労働省職業訓練部監修 (改訂版)

昭和37年 『職業訓練指導員業務指

針』(通達)

昭和38年5月 『職業訓練における指導方法』 労働省職業訓練局編

昭和45年7月 『職業訓練における指導の理論と実際』

同上四訂版昭和54年3月

労働省職業訓練局編

それぞれの段階で「訓練方法」「指導方法」はどのような内容であったか、その特徴を示しておこう。

①「補導方法の要領(試案)」

内容は、

1. 補導方法の研究はなぜ重要か

2. 欠陥のある補導方法
3. 補導生の個性能力の把握
4. 作業環境の整備
5. 実習の指導段階
6. 学科の指導段階
7. 学科と実習
8. 基本実習と応用実習
9. 補導結果の考査
10. 指導員の条件

#### 附 記

となっているが、後の「指導方法」の大ワケは示されていると言えるだろう。ここでは「補導生の個性や能力を考慮することなく、また十分な環境の整備もなされずに」訓練することを問題とし、「個人差を無視して画一的な指導を行う」ことを否定している。また指導の段階についても、それぞれの段階（実習では、準備、提示、試行、仕上）での留意事項を示すことに重点がおかれている。例えば、実習第一段階では、「その仕事に関心と興味とをもたせ、自発的に学ぼうとする意欲を呼び起すことである」として、雰囲気、意欲の喚起、教材の整備などをふれている。学科の指導段階のところでは、「抽象的な講義式の教授や単に知識を注入するような態度はさけ、なるべく具体的に、実際生活と関連づけて指導し、また補導生の自発活動を刺激し、補導生自らいろいろの問題を発見し、解決して行くようしむけることが大切である。」としている。この部分は、若干の字句の違いはあるが、『職業訓練における指導の理論と実際』にも記載されている（P94）。ちなみに『職業訓練指導員業務指針』にも記載されているところであり、一貫した考え方と見ることが出来る。

なお、この要領（試案）で特徴的なところは、附記の部分で、「補導効果をできるだけ高めたいとの意図と念願の下にかかれた一つの試案である。…今後一層内容の充実したものに改訂されなければならないであろう。…このような要領はむしろ指導員自身の手によってつくられなければならない。」とのべ、

参考としての性格を強く出している。後に、このような但し書きは姿を消してしまっていることも見ておきたい。

②翌年昭和25年には、「昨年度に補導方法要領（試案）を作成して、この領域の開拓にのり出したのであるが、今回これを検討して大巾に修正すること」とした、「T.W.I.方式による新しい補導方法」がまとめられた。

「学科、実習の指導方法」の内容として、

1. 指導方法研究の必要
2. 従来の指導方法における欠陥の改善
3. 補導予定の作成
4. 実習指導における作業分解
5. 作業環境、設備等の整備
6. 実習の指導方法
7. 学科の指導段階
8. 学科と実習
9. 基本実習と応用実習
10. 重複期間制、随時入所制における指導方法

となっているが、3. 4. 6.の中味に、T.W.I.の「仕事の教え方」の内容がそっくり入れられたことが特徴とされるところであろう。特に、6. 実習の指導方法では、T.W.I.「仕事の教え方」四段階（習う準備をさせる、作業を説明する、やらせてみる、指導のあとをみる）の各段階の項目が忠実に記されたのである。

これ以降、実習の指導では、T.W.I.「仕事の教え方」が用いられるようになった。なお、学科の指導においては、要領（試案）に記載されたものが再録されている。

③実習の指導にT.W.I.の「仕事の教え方」が適用されたことは、『補導提要』所収「職業安定行政手引、職業補導の手引」でより明確にされた。

「指導員の訓練」の項で「教え方技能の訓練」をとりあげているが、「この訓練はT.W.I.方式の『仕事の教え方』に準じて行う」とされている（『補導提要』（下）P34）。

そして、このような訓練方法を徹底するため、「観察」が位置付けられた。指導の観察の方法手順が細かく示され、「指導観察用紙」には細い観察項目が載せられた。例えば、指導段階の項では、「準備」で、「うちとけた雰囲気」「既知程度をたしかめる」「興味の喚起」について、3段階で記入することになっている。これは、T.W.I. 仕事の教え方と全く同じ項目ではないが、教え方の段階やその内容を徹底させることに大きな役割をはたしたようである。T.W.I. 仕事の教え方でも「教え方観察シート」で細かく各項目を落ちなく行ったかどうかを点検させるが、一つ抜けても問題にされる — 全ページに、「手引に従え、記憶に頼るな」とあるように、徹底して手引通りに行うことを強制している。なお、この「観察」については、これ以降は「指導方法」の項目からははずされている。一つの方法を徹底させるには有効なものであるが、教える内容や対象者によって、より適切な指導の展開をはからなければならないことを考えるなら、細かな項目まで定めた方法に画一的にあてはめることは問題であるといった判断が働いたからかもしれない。

この「職業補導提要」では、はじめて、指導案の必要性とその記載についてもふれている。また、T.T.T. (Teaching Teachers to Teach) についても多くの紹介がされている。

この段階ではほぼ「指導方法」の形はでき上り、これ以降の『……指導方法』、『業務指針』、『理論と実際』には、指導の展開としては、T.W.I. T.T.T. にもとづく四段階法が示されているのである。

『職業訓練指導員業務指針』では、「指導の進め方」として、次のように示されている。

「学科指導の進め方」

「第一段階 習う準備をさせる(準備)。

この段階では習得意欲の喚起につとめる。

一、訓練生を気楽にさせ、訓練の目的と必要性を知らせる。

二、訓練生の経験や知識の程度をつかんで、それと関連させて課題を示す。

三、訓練生が興味や知ろうとする心構えをもつように仕向ける。

第二段階 説明する(提示)。

この段階では、学科内容をわかりやすく、徹底するよう説明する。

一、困難度を考慮して系統的に指導する。

二、実習作業又は生産現場の実例を挙げ、具体的にしていねいに説明する。

三、口頭の説明だけでなく、要点を板書したり、実物、掛図、スライドなどを用いて理解を容易にする。

四、訓練生が説明内容をよく納得したかどうか調べ、わからない点は質問するように仕向ける。

第三段階 適用をする(適用)。

前の段階で理解したことがらを実際問題にあてはめてみたり、応用したりする。

一、訓練生の理解を深め、適応力を養うため、なるべく質問を行ったり、練習問題を課したりする。

二、習ったことがらをまとめたり、発展させたりするために参考資料にあたらせる。

三、実技と関連づけて応用を試みる。

第四段階 確かめる(確認)。

よく習得したかどうかを確かめる段階である。

一、試験を課したり、報告書を書かせたり、発表をさせたりして習得の度合いを確かめる。

二、確かめた結果によって指導の欠陥を補い、教え方の改善につとめる。」

「実技指導の進め方」

「第一段階 習う準備をさせる(準備)。

この段階では、その作業に関心と興味をもたせ、覚えようとする意欲を呼び起す。

一、訓練生を気楽にさせる。

二、何の作業をやるかを話す。

三、その作業について知っている程度を確かめる。

四、作業を覚えたいという気持ちにさせる。

そのため、何故作業をするか、及び作業の重要性を知らせる。

三、正しい位置につかせる。

第二段階 作業を説明する。

この段階では、作業の内容をわかり易く、かつ、全員に徹底するように説明する。

一、主なステップを一つずつ言って聞かせ、やって見せ、書いて見せる。

二、急所を強調する。つまり、成否、安全、やりやすく、にあてはまる急所を述べて十分納得させる。

三、はっきりと、ぬかりなく根気よく説明する。

四、よく納得したかどうか念を押し、不明な点は質問させる。

五、理解する能力以上には強くない。

第三段階 やらせてみる(実習)。

前の段階で説明したことを訓練生自身に実際にやらせてみる。

一、やらせてみて間違いをなおす。このため、誤りがあれば作業をやめさせ、誤りに気付かせる。

二、作業の主なステップをあげさせる。

三、もう一度やらせて、急所を言わせる。

集団指導のときは作業が終ってから個々の訓練生を指名して急所を質問する。何が急所であるかを知らせることが最も大切である。

四、訓練生が理解できたとわかるまで確かめながら指導を続ける。

第四段階 教えた後をみる(確認)。

訓練生に繰り返し練習させる。技能を練習することによって身につけ、熟練した程度を確かめる。

一、訓練生にまかせてやらせる。

二、わからないときに、聞く人をきめておく。

三、度々しらべる。訓練生がいつでも質問するように仕向ける。」

そして例示された指導案、作業分解表が、図表 5. 6. 7である。図表 5の学科指導案は、『職業訓練における指導の理論と実際』

にそのまま例示して使われている。

### 3. 職業訓練「指導方法」と 新任者研修

さて、前項で指摘した、職業訓練の場で「指導方法」を確立していく際の一つの理念とも言える授業＝指導のイメージと、具体的に「指導案」にまとめられたものとは非常に大きなギャップがあると言える。

そのイメージとは、「抽象的な講義式の教授や単に知識を注入するような態度はさげ、なるべく具体的に、実際生活と関連づけて指導し、また補導生の自発活動を刺激し、補導生自らいろいろの問題を発見し、解決して行くようしむけることが大切である。」という、生徒が主体的に学習していく場をつくることをめざしたものと言える。このくぐり、学科の指導の部分でふれられるのであるが、実技に於いても同じ原理が適用し得るはずである。

しかし、「指導の進め方」を見ていくと、特に実技に関しては、行うことが細かく指示され、技能を一定の方法で教えるようになっている。一つの作業について、主なステップ、急所やその理由をとり出して整理する「作業分解」を行って、その「作業分解票」に記されたように作業を行わせるよう、教え込む展開になっているのである。生徒が作業方法を比較検討をしたり、どこにポイントがあるか、自から探究したりする場合は全く考えられていない。また、「学科指導の進め方」では、実技や実際場面とのつながりをくり返えし強調していながら、実技では、知識や理論との関連について全くふれられていない。先きのことともかかわり、実技を行うに必要な知識を憶え込まされる形にはなっても、学んだ、あるいは既にもっている知識や理論から、作業方法のある部分を推定したり、判断したりする過程も無視されているのである。

このように、ズレが生じるのは、特に実技の指導が、T.W.I.の仕事の教え方に準拠し

図表 5 建築大工〔学科〕指導案

1. 題 目 柱  
 2. 目 標 柱の知識を習得させ、建築物において柱のはたす機能を理解させる。  
 3. 時 期 第7週(昭和 年5月22日)  
 4. 訓練生数 10人  
 5. 場 所 教室  
 6. 所要時間 1時間  
 7. 教 材 教科書 建築木構造  
 教 材 材種(杉、松その他)及び柱模型

指導段階	要 点 と 方 法	時 間
準 備	柱材及び模型を示し、柱について、どの程度知識があるか確める	5分
提 示	1.柱の種類…種類と名称を教える(教材提示) 2.柱の材料…使用材種と何故その材が選ばれるか(教材提示) 3.柱の役目…荷重と横圧について 4.柱の耐久…防虫、防腐、防湿 5. 柱と他の材の関連について	30分
適 用	1.柱が直すぐなのは…曲がっていると、利用上、結果上 2.柱の大きさの決定…建築法上	10分
確 認	柱の種類、柱のうける荷重が均等であることの理由を質問する	5分

図表 6 建築大工〔基本実技〕指導案

1. 題 目 ほぞ造り  
 2. 目 的 鋸の使い方、ほぞの挽き方を習得させる  
 3. 時 期 第8週(昭和 年5月29日)  
 4. 訓練生数 10人  
 5. 場 所 実習場  
 6. 所要時間 3時間  
 7. 教 材 作業指導標 №21  
 材 料 角材  
 工 具 両刃鋸、墨掛け工具、口切のみ、玄能

指導段階	要 点 と 方 法	時 間
準 備	1.ほぞの役目について話す。 2.墨掛け、及び両刃鋸の使い方について要点を復習する。	10分
提 示	1.工作するほぞの寸法について図示、説明する。 2.作業分解シートにより実演する。	30分
実 習	1.作業配置につかせる。 2.ほぞづくりを行わせる。 3.反覆練習する。	1時間
確 認	1.墨掛け、鋸の使い方も確める。 2.ほぞの寸法を確める。 3.製品について比較し、討議する。	15分



図表7 作業分解

作業 ほぞ造り  
 部品 角材 訓練生1人当り1本  
 道具 両刃鋸 墨掛け工具 口切のみ  
 玄能

主なるステップ	急 所
1.ほぞをひく	たてびきで 墨は半分残す
2.胴付きをひく	横びきで
3.幅をよせる	柄をたてて 横びきで
4.面をとる。	3ミリメートル

て(というより、そのものをそっくり導入して)つくられていったからと言えるだろう。T.W.I.は、周知のように、戦時体制下のアメリカで、大量の未熟練労働者のO.J.T.(On the Job Training)を行う第一線の監督者を訓練するために開発された定型訓練である。それは、職場の中で、目の前にある仕事を、定まった作業方法で最も能率よく訓練する方法として確立し、普及したのである。従って、多くの技術教育研究者が指摘するように、特定の狭い技能のきまった方法で行わせる訓練にはいまだ有効ではあっても、応用力を身につけたり、発展させることは考えられていない。それを、基礎的、基本的な訓練から積み上げる職業訓練の指導方法としたことから、定型訓練がもつ形式化への傾向が強くなって、理念を具体化する、内容に即し、かつ訓練生にあった授業の種々な展開が試みられることがおさえられる(現実には、さきの「指導方法」とらわれず、種々な試みをしている指導員が多くいるが、公の場への発表は非常に少ない)結果となっているのである。

学科に於いても、例示されている「指導案」は、指導員が何をするか、ということはおろしてわかっていても、生徒の学習活動がどう成立するか全くわからぬ、编者自身が否定している「単に知識を注入するような」もの

と言われてもしかたがないようなものである。

さて、職業訓練における「指導方法」を見てきたのであるが、指導員が学び、身につけることを必要とする「指導方法」はどのようなものであろうか、『職業訓練指導員業務指針』や『職業訓練における指導の理論と実際』が示している授業=指導の姿に、既に述べたような相異なるものがあるのであるが、「指導方法」として具体的に示されるのは、結局は、例示される「指導案」のようなものとならざるを得ないであろう。生徒が主体的に学んでいくような授業の展開が示されていないから、そうなるのも、当然のことである。

1.で分析したように、指導員養成訓練課程では、「指導方法」にも多くの時間がさかれていた、というだけでなく(形式的なものであれば、いくら時間をかけても無意味である)実務実習として、訓練の現場で、現場の指導員の指導を受けながら、訓練生を目の前にして教壇実習を行う機会がある。その中で、教材研究をし、授業の展開を考えたことが、実際に授業を行うことによって、生徒の反応を得ることによって、何が適切であったか、何が不十分であったかを学んで行くのである。そこでは、具体的な内容を取りあげて授業を行い、日頃授業をしている指導員に指導を受けるので、形式に終ることは非常に少ないであろう。

ところが、指導員指試験をうける、48時間講習で学ぶ、という時には、時間の制約もあり、どうしても、「指導の段階は?」「例示されたような指導案をかくには」となってしまい、訓練生を目の前において考えると、教材研究を行いながら、具体的内容を授業として展開してみるということとは行われずに終わってしまうであろう。

そういったことから、新任者研修において、指導案の形式にこだわることなく、理念として示されている授業のイメージを実現するような授業づくりにとり組むことが極めて重要になってくる。当然、そこでは実際に教材研究を行わなければならないし、授業の展

開を、生徒の主体的な学習活動をつくり出すように追求しなければならない。そして、実際に授業を行って、再検討を行う必要がある。可能ならば、本当の訓練生に対して行いたい。その条件にないため、研修生相互に行うにとどまるが、比較的客観的に教材研究、授業の展開の検討を行うことができる。「指導のすすめ方」がこと細かく示され、その例示があると、ともすると、内容に無関係に、その形にあてはめる傾向をもつ。そこを、教育内容を置き、生徒を想定して（この点が研修とし行う限界だが）教材研究も行うことによ

り、生きた授業＝指導の姿やあり方を考えることができるであろう。

演習 「教材研究と授業づくり」は以上のような考えからとり組まれたものである。そのとり組みの経過とつくりあげた指導案を、『職業訓練指導員業務指針』等に例示されているものと比較していただきたい。もちろんいまだ不十分なものであろうが、また、理論的に整理されてはいないが、技術の教授に実践的にとり組んだ試みの一つと考えている。御批判御批評を願いたい。