

「生涯学習」と向上訓練の課題

職業訓練大学校助教授 田中 萬年

一 「生涯学習」と向上訓練

今日のわが国における公共職業訓練を取り巻く状況は、地方では大都會のように容易でない面がある。しかし、視座を変えると、この楽でない面がやや一面的に強調されすぎているともいえる。即ち、今日のわが国社会での教育・訓練問題としては、職業訓練への注目が極めて高いのも事実である。このことは最近の言葉で言えば、いわゆる「生涯学習」問題への関心と期待が強くなりつつあることが背景にある。

一般に「生涯学習」と言えば、我々職業訓練関係者は学校教育のことと考えがちであるが、実はそうではない。この理由は、先頃看板を下ろしたが、臨時教育審

議会が答申した「生涯学習社会への移行」のことである。その生涯学習とは実は職業能力開発であり、職業訓練のことである。このように職業能力開発の問題が注目されたのは、この臨時教育審議会が文部省の審議会ではなく、内閣総理大臣直属の審議会であったために、学校教育の問題を超えて、今後のわが国の教育問題を大局的に検討した結果として答申されたことが大きな要因であろう。その答申の背景には様々な課題があるとはしても、我々職業訓練に携わっている者にとって、職業訓練・職業能力開発が一定の注目を得ていることを見るべきだと考える。臨時教育審議会がこれまでわが国であまり注目されてこなかった職業能力開発問題を最大の課題として提起したことは、今後の日本の教育の課題が職業能力開発

問題にあると結論づけたからにはほかならない。そのような「追い風」が今日吹いているため、まさに公共職業訓練の拡大にとっては「好機到来」といえる。今、まさに「公共職業訓練は出番」といえよう。

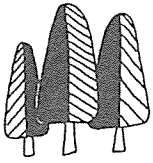
この臨時教育審議会の答申は膨大だが、その抄が野見山眞之元局長の『新時代の職業能力開発』（労務行政研究所）に収録されている。このように、職業訓練関係の局長の著書に「学習」関係の資料が掲載されるのは珍しいが、その答申の中核の主旨が「職業能力開発」であることを考えれば当然である。

このように見ると、生涯学習に関して公共職業訓練の先見性を自賛してよい。その手始めが、職業安定法下の公共職業補導であり、また、昭和四四年法である。前者は「公共職業補導」を、所謂完成教育

によらず……補導修了並びに就職後の自奮自励に依り大成せしめること」等として今日の生涯学習的な位置づけを定めていた。また後者は職業訓練の種類として「養成訓練」と「能力再開発訓練」および「向上訓練」を制度化し、「生涯訓練制度」を早くも確立したことはご承知の通りである。

最近の生涯学習論との係わりで言えば、労働省の「二一世紀に向けての生涯職業能力開発のシステムの推進」建議が重要であろう。この建議は、先の野見山眞之元局長の著書に全文が掲載されているが、先の臨教審の答申の中核と瓜二つであり、臨教審の答申が職業訓練関連図書に掲載されている理由が分かる。最近の教育界の論調は「生涯学習」一色であると言えるが、この建議が昨年、小生の所属するいくつかの教育関連学会で紹介されたことは、今日職業訓練が注目されている一つの証左であろう。

しかし、今日の発達した社会において、



全ての国民の生涯学習を保障することは一省庁が出来る業務ではないことがすぐ分かる。これまでに出版された「生涯学習」計画は、従来の文部省行政の殻に閉じ込められた古いタイプのそれであったが、このような生涯学習でよいはずがない。例えば、本年（一九九〇年）一月三〇日に文部省の中央教育審議会は、「生涯学習の基盤整備について」を答申し、また、六月二十九日には「生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律」（略称、生涯学習振興法）を公布したが、これらは先の臨時教育審議会答申の職業能力開発の提言とは程遠い内容となっている。このように、文部省の生涯学習のみでは充分ではない。そこで、その生涯学習を保障する概念が、多様な教育・訓練の「ネットワーク化」である。このことは、従来の「連携」の制度化であり、一部では「技能連携」として実施してきた。

今日の「生涯学習」社会を背景として、地方の教育関係者はこれまで我々が考えもしなかったアプローチをしている。最近、いくつかの教育関係の研究会に参加して感じたことを簡単に紹介してみたい。例えば、少なくとも都道府県の「生涯学習」計画では、都道府県立の職業訓練施設

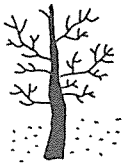
とその訓練内容を組織化している。しかし、この「ネットワーク化」はあくまでも文部省のそれへの「系列化」であり、職業訓練の真の有効性を位置づけた「連携」にはなっていない。したがって、その内容は極論すると「カルチャーセンター」的なコースとして組織化しやすい工芸的職種だけを選びだし、我々の指導員を講師として利用しているに過ぎない。しかし、工芸的職種とは言え、受講者が職業訓練に接し、そして感謝しているのであり、この影響を無視できない。また、ある市の教育委員会は、「地域企業連携促進モデル事業事務局」を組織し、企業の教育活動を援助するための調査や計画を具体的に開始している。この事務局は、今後全国に波及するのではなからうか。このように、今日、教育関係者は職業訓練界に様々なチャレンジをしている。

このような教育界サイドの生涯学習の計画を、逆に「向上訓練」に積極的に組み込むことは職業訓練の普及にとって極めて



て重要な戦略といえる。否、その生涯学習の中に、職業訓練を正しく位置づけなければ真の生涯学習が成立しないということ強く訴えるべきであろう。つまり、これまでは自嘲的に職業訓練の問題を述べ、文部省関係の教育を批判して済ませたが、今後はそうは出来なくなったことを意味していないだろうか。

ところで、我々の活動はどうであろうか。何処の訓練校・センターでも訓練に関する「運営協議会」を開催し、地域の企業や商工会、あるいは労働組合代表を招いて意見を聞いているが、この中に教育(学校)関係者を招いている施設は少ないのではなからうか(向上訓練の受講者として学校の教師を受け入れている例はあるようだが)。前述のようないことから、今後は教育関係者を無意図的に招かないのでは済まされなくなっている。そして、今後は職業訓練を中核とした様々なネットワークを三度つくり、真の労働者の「生涯学習」をめざして、労働者が「生きるこ



と」、「働くこと」および「学ぶこと」を三位一体的に保障する職業訓練(佐々木輝雄『職業教育論集』第三巻)を再構築していかねばならないと考える。

二 向上訓練体系化の視座

上述のように、今日の「生涯学習」が「生涯職業能力開発」であったが、その中でも在職労働者への教育訓練が重要な訓練となりつつある。それは、何と云っても在職労働者の絶対数が最大であることにある。即ち、近年の向上訓練受講者数の在職労働者数に占める比率は僅かに二%強である。したがって、向上訓練の潜在的受講可能者は極めて多いことが分かる。このようなことから、公共職業訓練の重要な柱の一つとしての向上訓練の拡大は、今後の我々の努力次第で大きな期待が持てる。

その向上訓練の拡大のためには、まずは、受講者に単に喜んでもらうだけではなく、何らかのメリットを与えるか、保障しなければならぬであろう。そのために資格を労働者に与えることは困難であるが、向上訓練を受講し易くするという保障制度を構築することは不可能では

ない。つまり、現在全国で展開・実施している向上訓練のコースの体系化が重要な課題となってくる。なぜなら、労働者は常に自分の業務が変化しているのであり、その変化に合わせたコースの開設が必要であるからである。そこで、今後の在職労働者を対象とした向上訓練の体系化の在り方は以下のように整理できよう。

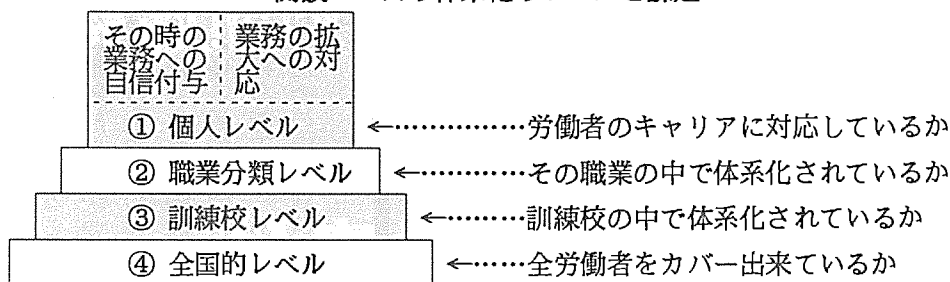
まず、向上訓練を見る視座として、一人の労働者を対象に見ると整理し易い。このとき、開設しているコースは④労働者のその時点での業務内容に十分に自信を与えうるか、⑧労働者の経験により担当する業務の拡大に見合っているか、の二大課題がまずは存在する。このことは、一人の労働者の入職の時点から退職の時点までのキャリア形成の課題そのものである。これらの課題が二七ページの図のように次第に複数の労働者に対応しているかという課題に連なる。

このように整理すると、これまでは②の職業分類レベルの体系化が主に追究されてきたといえよう。これは主としてカリキュラムのスコープ(幅)の体系化であった。しかし、この体系化は先ず最初に必要であり、もしその他の対策が未だ考慮されていなかったとしてもやむを得

なかった。

したがって、もし②のレベルにとどまっている訓練施設があるとするれば、今

開設コースの体系化のレベルと課題



後の向上訓練のコースの開設に当たってはその他のレベルを考慮しなければならぬことになる。また、カリキュラムのスコープには単なる「幅」の課題だけでなく、その「深さ」もある。換言すれば、「向上訓練」という言葉にとらわれすぎて、労働者の現在の業務に関連する基礎・基本の内容をややもすると軽視しがちになっているという場合がある。つまり、仕事を遂行する上ではその仕事の基礎・基本を理解し、そして十二分に修得していなければ困難であることを考えれば、一面的な「向上」のためだけとしての整理は体系化にとって混乱をもたらしかねない。しかし、この課題についても少なくない訓練施設のコースは既に考慮しているようなので、これ以上は詳述しない。

③の課題は一つの訓練施設の中で、開設されている全てのコースが体系化されているかということである。つまり、コースの性格を産業・職業分類により整理したときに、それぞれのコースが凹凸なく開設されているかということになる。しかしこの体系化は、産業事情・労働事情が地域によって異なるため、訓練施設による体系化に差異が生じる。

④の課題は、労働者が全国的に移動す

る現在、向上訓練の全てのコースが全国のレベルで体系化されていることが望ましいということを示している。つまり、特に伝統的産業職種を除いた場合、類似のコースであればどの地域においても同様なコースカリキュラムに統一することは可能と考えられるのであり、そのため全国的なコースの標準化（基準化ではない）が望まれる。しかし、この課題を解決するには、大変な分析作業と整理のための労力が必要となる。また、最終的には向上訓練コースの位置づけの明確化の必要性が生じよう。

即ち、現行の基準は、一二時間以上の教育・訓練はどのような内容であっても向上訓練としての認定を受けることが出来るが、この基準では職業訓練の基準としての職業資格・技能検定に連動するというメリットを保障することは困難である。しかし、この基準を特に変えることなく、基準は現行のままでも向上訓練のコースの体系化により他の訓練の基準に匹敵する体系を構築することは不可能ではない。

つまり、その体系化とは、先に述べた現在全国で展開・実施している向上訓練のコースの整理と相互の位置づけの明確

化である。これらのことにより、在職労働者は向上訓練を受講することが従来よりもはるかに継続的に、かつ有効にできることになる。以上の四つのレベルにおける課題は、換言すれば開設コースの幅としてのいわゆる労働者の技能の複合化であり、または多能工化であり、担当業務の拡大化のための向上訓練であるということになる。

三 向上訓練の「方法的体系化」

ところで、向上訓練の体系化には、上述のようなカリキュラムの側面から見た体系化とは別な視点による整理が必要であることが最近分かってきた。

それは、教授訓練方法の視点からの新たな位置づけである。即ち、職業訓練の永い歴史は技能にしろ知識にしろ、指導員の取得しているそれを受講者に一方的に授けるといういわゆる「注入的方法」であった。このことは、AV教具を用いた方法であっても、また単位制訓練等の新たなシステムであっても同じことであった。この注入的方法は、素人に正しく技能・技術を指導するためには是非とも必要な方法であった。

しかし、在職労働者を対象とした向上訓練においては、この注入的方法のみでは充分ではない。上述のように、注入的方法は受講者が素人の時に有効なのであって、在職者のようにいわば一人前に仕事をしている「熟練者」に対しては全てではない。在職労働者のための向上訓練の方法は、したがって、その労働者が担当している現在の仕事に関して欠如している部分を補足することが重要となる。この補足の内容は、上の注入的方法で可能な場合もあるが、小さくない問題は、問題解決力や、作業改善能力等の知識・技能の訓練では対応できない個人毎の「創造性」の開発である。換言すれば、「向上訓練」の場合はこれまでの「注入」的方法であってもあまり問題は生じないかも知れないが、熟練者に「創造性」を修得してもらおうためのコースでは「開発」的方法が望ましいと言えよう。

この方法の解決のためには、したがって、従来の「教える訓練」ではなく「教えない訓練」、即ち受講者自身による「自己啓発」による修得の訓練方法を工夫することが重要となる。つまり、受講者の現在の作業のネックになっている、ME化の下でブラックボックス化している作業

に関する技術・理論の様々な課題を自身で解決してもらうという方法の工夫である。向上訓練の体系化には、この教授訓練方法としての「開発的方法」によるコース開発が今後の大きな課題となってくると考えるのである。

以上のように、向上訓練の今後の体系化にとっては、「コースのカリキュラムの体系化」とは別に、「教授・訓練方法としての注入的方法と開発的方法との方法的体系化」の二つの体系化が考慮されなければならぬといえよう。

このような愚考は、職業訓練研修センターと松本技能開発センターとが三年間続けてきた共同研究の「NC作業者のための切削技術コース」(注)開発研究の一員に加えさせて頂いた中で浮かんだものである。ご検討を頂ければ幸いです。

(注) 職業訓練研修センター調査研究報告書第五四号『NC機作業者のための加工技術コース(第三報)』、平成二年三月。このコースのほかに、「開発的方法」を採ったコースに、「クリニックコース」がある。例えば、同上第五〇号『旋盤加工技能クリニック』、平成元年三月。