

「ブロック訓練」システム の理論と職業訓練史における意義

職業訓練大学校 田中 萬年

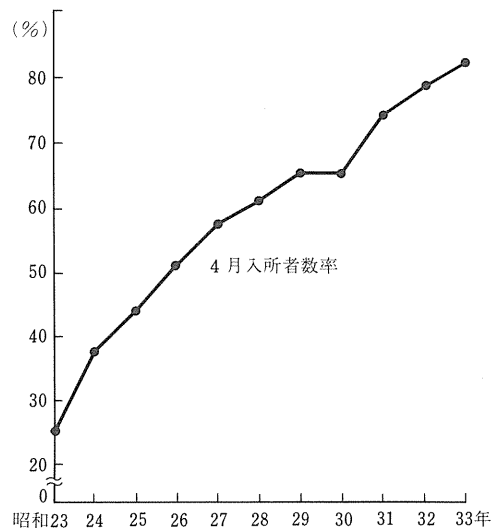
はじめに

前号に岩手技能開発センターの『「ブロック訓練」による能力再開発訓練の展開——同一コース年4回入所を可能にした『B型訓練』の実践——』という極めて貴重な実践報告が発表された。その報告にあたって、筆者がささいなお手伝いをしたこともあり、編集部より同報告への解説の依頼があったので、若干のコメントを記し責を果たしたい。なお、詳しくは、職業訓練大学校指導科報告シリーズ No.8 『「ブロック訓練」による能力再開発訓練の展開』、1989年3月をご参照頂きたい。

I. わが国の公共職業訓練の課題

わが国の公共職業訓練、特に今日のような形態で実施する訓練は、今から約80年近く前に成立したが、成立後から戦後間もなくの時期まで、主として転失業者を対象に運営していたため、それは失業者に対して常にさまざまな方法を考慮していた。しかし、戦後の景気の回復を経て1958年に成立した職業訓練法は、転失業者のための体制を制度化しなかったといっても過言ではない。この間公共職業訓練関係法令は、学校のように入所時期を4月に、また期間を1年間の倍数として規定したことはなかったが、そのころの職業訓練の実態は、転失業者を対象とし

た訓練であっても、高度経済成長下の好景気を反映して期間が長くなり、学校卒業者を対象とした養成訓練と同様の“学校的”な4月入所、訓練期間1年間という制度が定着した。例えば、次の図のように、戦後初期の公共職業補導所への入所者は、早い時期ほど4月以外の時期に入所していたのであり、経済の再建が図られるとともに、4月に集中してきた。



公共職業補導所 4月入所者数比率

そのため、失業対策審議会が、1955年4月にその当時の公共職業補導を「新規労働力のごく一部を固定的な方法による職業補導の対象としている現状」と危惧を表明していた。

つまり、景気の回復が軌道に乗っても、失業者が皆無となったわけではないので、その後も

さまざまな体系が試みられた。例えば、夜間職業補導や、臨時職業補導、短期補導等がそれである。しかしこれらの制度は、“学校的”な訓練に対比すれば付随的な訓練であった。

やがて職業訓練法が制定されたが、失業者（転職者）対象の訓練の本格的な重視は、1963年の「転職訓練の拡大強化」以降である。しかし、その後も、経済成長を反映して、転失業者の訓練は、新規学校卒業者を対象とした養成訓練と同様のいわゆる「学校形式」の訓練体制であった。その中で、炭坑離職者を対象とした「等差循環方式」が試みられたが、その遺産は忘れられてしまったといえる。

そのような下で起きた1973年のオイルショックは、公共職業訓練の体制を根本的に再考させた。すなわち、失業者の増大に対処するために1978年の職業訓練改正法は「職業訓練の開始の時期、期間及び内容等について十分配慮するものとする。」（第9条第3項）と特別な規定を設けた。このことは、永い学校的な職業訓練を実施してきた過程で、本来の公共職業訓練の在り方をわざわざ再確認しなければならなくなっていたことを示すものである。

そのための訓練の機動的な実施方法として登場したのが、I. L. O. が提唱した「モジュール訓練」であった¹⁾。この「モジュール訓練」は、訓練を個別学習的に進めることを原則としているため、「随時入所制」が可能となり、転失業者の制度として好ましい体系であった。

このように、今日、転失業者を対象とする訓練の方法に関する大きな課題は、転失業者の入所をいかに機動的に行うかということにある。しかし、“日本型モジュール訓練”は、I. L. O. の制度とは異なり、2カ月ごとの入所を推奨した。そして、そのカリキュラムは、入校時期が異なってもすべて同じ訓練内容を順次訓練するという体系であった。

このような“日本型モジュール訓練”であっても、従来の学校的な訓練システムに比べ入所時期を拡大できるという、転失業者が入所しやすい一つの体系化された貴重な制度であったが、わが国の社会、特に教育・訓練の風土にはなじ

みにくく、その転失業者対象の訓練制度としての優れた側面を有しながら、さまざまな問題を抱え、その後の普及は伸びているとはいえない。つまり、このモジュール訓練の大きな難点は、教材が十分に整備されていない下では指導員に負担が掛かりすぎることである²⁾。

その「モジュール訓練」の複雑な準備を簡素化して、新たな制度が考案されている。例えば、東京都も単位制を試みているが、そのシステムは、基本的に従来からの制度枠の中で個別学習を重視し、AV教材を用いた“課題”ごとの内容を固定した単位制といえる。そして、さきの難点を克服するように開発された一つが、神奈川県が提唱・展開している「単位制訓練」であろう。この神奈川県の単位制訓練は、1週間に単位をまとめた“1周”ごとの期間を固定した単位制といえる。「モジュール訓練」の単位（MU）は、課業（タスク）の内容により千差万別となるが、神奈川県の単位制は、1単位を標準20時間として構成していることに大きな差がある。したがって、現行の職業訓練制度に応用することが「モジュール訓練」に比べ容易になるといえる（本紙3/1986号・3/1987号参照）。

しかし、これらの単位制では、科（コース）の修了のためには、4月より連続してカリキュラムを受講しなければならず、この点ではI. L. O. のモジュール訓練と同一である。

Ⅱ. ブロック訓練の特徴

岩手技能開発センターの「ブロック訓練」は、これまでの公共職業訓練施設の遺産を継承しつつ、その下で可能な限り転失業者の入所時期の回数を増加させるという点で、一つの貴重な理論である。この「ブロック訓練」は、神奈川方式とはまた異なった新たな“単位制訓練”ともいえるものである。特に、このブロック訓練は、転失業者を対象とした能力再開発訓練の入所時期の拡大（年1回から4回へ）を可能とした。この意味で、入所機会の拡大を可能にした訓練システムとして、独自の意義が有ることを強調し過ぎることはない。極論すると、わが国で開

発された転失業者を対象とした初めての訓練システムともいえる。また、理論として体系化されたため、さまざまな応用も可能となった。

このような訓練システムを開発した意図は大きく三つあるようだ。

第一は、転失業者を対象とした能力再開発訓練の場合は、次表のように転失業者および求人(新規学卒者・パートタイムを除く)が1年中発生することを考えると入所時期を4月のみに限定せず、可能なだけ年間を通し門戸を開けることが必要であろうとの認識からである。

一般求人・求職者の4月発生比率 (%)

区分	S 60年	S 61年	S 62年	S 63年
求職 求人	9.45 9.80	9.35 9.89	9.74 8.38	9.74 8.61

(出典) 「労働市場年報」より作成

第二は、入所時期を拡大することで入所生を増やせるのではないかということである(これは年3回まで入所時期を拡大し、実績を上げた経験がある)。

第三は、近年の産業構造の変化に合わせた訓練内容の再編成を抜本的に進めなければならないのではないかと考えたからである。

「ブロック訓練」は、現行の公共職業訓練の制度の下で可能な限り転失業者の入所時期の回数を増加させる新たな理論である。特に、わが国のモジュール訓練の制度は“モジュール訓練に適する科”に限り、定員を5名に絞って一般の訓練とは区別して実施するという例外的な体制を採っていたが、「ブロック訓練」は、全科で全員を対象として、年4回の入所を図っている点が特色である。しかし、以下に述べるように、単に転失業者のための訓練システムであるばかりでなく、カリキュラム論的にも貴重な側面を有しており、また、さまざまな応用が可能となる点が優れている。

この「ブロック訓練」の特徴は大きく分けて二つある。一つはこの「ブロック訓練」の体系が実践的に開発されたという点である。そしてその理論体系は現状の所与の条件下で、具体的な訓練の展開により実用性が実証されているこ

とである。もっとも、このような理論が一朝一夕で完成したわけではない。つまり、雇用促進事業団立校の施設では全国で初めての同一コース年2回開設のための運動と実践があったのであり、本理論はその経験をさらに発展させる過程から生まれた。

他の一つは、その教育訓練学的な特徴である。この「ブロック訓練」の理論または実践の報告をご覧になった方は、特に目新しいものではなくこのようなことは既に試みていた、という人もいるかも知れない。しかし、岩手技能開発センターのように体系化して整理した報告はなく、やはり、この体系化が重要であるといえる。また、確かにブロック訓練はこれまでに試みられていた幾つかの訓練方法の長所を組み合わせたシステムともいえる。しかしこのことが、このブロック訓練の理論を無意味にしないばかりか、むしろ逆に理論としては重要な側面であるといえる。つまり、新たな理論は当然それまでの理論の応用の上に立っていなければ虚構となるおそれが十分にあるからである。そしてそのシステムを、目的・意識的に構築しているからこそ新たな理論といえるのである。

ところで、「ブロック訓練」は、「B型訓練」の基準を適用している。この「B型訓練」とは、訓練の種類ごとの訓練期間および総訓練時間の大枠のみを労働省令で示し、教科目・時間数などは実施者の判断に委ねるという職業能力開発促進法下の新たな“基準”の概念である。したがって「B型訓練」は職業の大部分を訓練科として設定することが可能となり、施行規則の別表による訓練科の増加をせずとも訓練対象職種を大幅に拡大できる“弾力化”基準であると解釈できる。逆にいえば現存するある職業に固定した訓練科だけではなく、将来の予測に立った特殊な「科」を開設することも可能となる³⁾。この制度を本「ブロック訓練」は適用している。

岩手技能開発センターが開発した「ブロック訓練」については前号を参照頂き、岩手技能開発センターが述べていないその理論的な背景を次に整理してみたい。

Ⅲ. ブロック訓練の理論

ところで、“ブロック”といえは、職業訓練のカリキュラム編成理論の原点ともいえるフリックランド (V. C. Fryklund) の「作業分析法」を思い起こす。そこでは「職業」を幾つかの「ブロック (部門)」に分析するのであるが、この場合の「ブロック」は従来の“単能工”的な訓練職種に対応していたといえる⁴⁾。このFryklundの「ブロック」はあえていえば量的に定まらない訓練内容を表した“ブロック”といえ、岩手技能開発センターの「ブロック訓練」の「ブロック」とは全く異なっていることがわかって頂けると思う。

それでは、ブロック訓練の理論を整理すると次のような数点になろう。

1. まず、「ブロック」とは、訓練内容のまとまりであるとともに、訓練期間のまとまりでもある。この「ブロック」は、従来実施していた訓練内容を再編成して整理し、配列した“カリキュラム”である。一言でいえば、ブロックとは従来の1/4カリキュラムである (従来1年間で訓練をしていたので。しかし単純にはこのようにいかない)。

2. その「ブロック」を3カ月で編成しているため、“3カ月ごとの「期間教授法」”⁵⁾であるといえる。そしてそのおのおのの期間を3カ月に固定したことが、ブロック訓練という新たなシステムを開発し得た大きな要因となっている。

3. また、教科目は単位制を原則としているため、教科目ごとの「完結性」はもちろんあるが、その他に、おのおの「ブロック」も完結性を備えている。全体としては、この「ブロック」の修了が重要な教育・訓練の単位となる。

4. したがって、「ブロック」には教育・訓練の目標を達成するための訓練内容が整理されているが、その内容には当然「実技」も「学科」も含まれるため、「ブロック」ごとの“実学一体訓練”カリキュラムともいえる。

5. ブロック訓練の理論が実践上も可能な理

由は、訓練生により受講の順序が異なっても、学習の系統性を損なわないように「ブロック」の単位を構成するという、これまで考えられることがなかった全く新しい体系であるためである。すなわち、「ブロック」は年度の時期別に配置されているため、同じコースの受講生であっても、入所時期が異なる訓練生は、最初に受講するブロックが異なる。「ブロック訓練」は、年4回の入所であるが、訓練期間は1年であるので、入所時期により最初に受講する「ブロック」が異なっても、このシステムによりすべての「ブロック」を受講でき、「ブロック」が独立しているため入所時期が異なっても障害は生じないことになる。

6. さらに、“補助ブロック”ともいえる「選択講座」を設定して、「ブロック」と「ブロック」の間を受講者がスムーズに移行できるように編成している。

7. そして、「ブロック訓練」の専門化の下でも、訓練の一般性・普遍性を追求するために「共通教科」を定めている。

以上のような体系の採用により、1年に4回入所生を迎えることができる訓練システムを開発できたといえる。

Ⅳ. ブロック訓練の理論の応用

最後に、この「ブロック訓練」の理論を応用すれば、さまざまな訓練体系が可能になるということを指摘しておかねばならないだろう。

①まず、一つのブロックの訓練を終え、次のブロックを選択するときの選択の制限を解除するとすれば、訓練のコースを極めて多様にすることができる (実際は訓練の可能性から制限しなければならない)。

②また、訓練施設全体でなくとも、完結性を持たせてカリキュラムを大きく4ブロックにすることができれば、一つの訓練科のみでも導入は困難ではないかも知れない。

③あるいは、「ブロック」の期間を3カ月に固定するのは現状の体制に合わせた場合であり、条件が整い、ブロックのカリキュラム編成の可

能性があれば、年4回の入所に固定されないより多様な入所時期を想定することも可能である。

④さらに、おのおののブロック単位、選択講座単位ごとを職業能力開発促進法にて新たに規定された「短期課程」や「向上訓練」のコースとして開放することも可能である（神奈川県単位の単位制はこの開放を試みている）。

このようにして機動的・弾力的な訓練の展開に向けてのさまざまな可能性をブロック訓練は秘めている。これは「単位制」の利点である。

⑤最後に、ブロック訓練のシステムは、「ブロック」の訓練内容を訓練の必修科目としての「柱」とした場合、「柱」は何処から受講してもよく、4本の「柱」の組合せ方でコースとしての「家」ができる。すなわち、異なったコース（家）であっても、同一の「柱」を共有できるのである。そしてこの柱と柱をつなぐ「梁」としての「選択講座」、および「家」と他の「家」との共通的な「土台」としての「共通教科」の3種に訓練内容の類型を整理するという、カリキュラムの構造論を提起しているといえる。この「構造論」は、カリキュラム理論としてのより深い理論化と応用が期待される所である。

おわりに

以上に紹介したように、岩手技能開発センターが開発した「ブロック訓練」は、これまでの公共職業訓練の遺産を継承しつつ、今日の多様な職業訓練への要望に応えるための新たな理論として刮目に値するといえる。今後、本「ブロック訓練」が新たな職業訓練の理論として認められ、実践の追試とさまざまな応用が期待される所以である。

注)

- 1) 宗像元介「モジュール訓練の諸問題」、『職業訓練研究』第1巻、1977年。
- 2) 以上のようなわが国における職業訓練の変遷については、田中『わが国の職業訓練カリキュラム』、燭台社（職訓大生協販売）1986年10月を参照いただきたい。

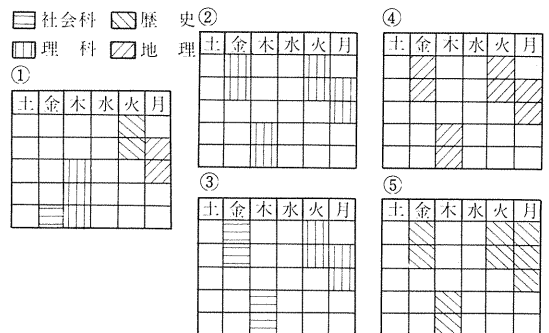
3) 「B型訓練」については田中「公共職業訓練施設再編成の実状——雇用保険法制定以降を中心として——」、『職業訓練研究』第7巻、1989年3月を参照いただきたい。

4) 長谷川淳訳『職業分析』、実業教科書、昭和24年。なお、同書の主要部が、労働省のその後の『職業訓練指導方法』（昭和34年）をはじめとして、今日の『職業訓練の理論と方法』に引き継がれている。

5) 「期間教授法」とは、ドイツでは“Epochalunterricht”（エポックアルウンターリヒト）と呼び、スイスでは“Blockunterricht”（ブロックウンターリヒト）と呼んでいるカリキュラム編成理論である。このように、本システムの名称をブロック訓練と付けたことも極めて妥当なことだといえる。

その期間教授法の方法は図のように、ある一定の期間（同一ではない）において、従来は①のように別々の科目が行われていたが、これを②→③→④→⑤のような順に計画することにより、理科中心期間、理科と社会科中心期間、地理中心期間、歴史中心期間のカリキュラムにすることが可能となる。

期間教授法の計画



この理論は、近年注目されているドイツのシュタイナー学校において以前より「エポック授業」と呼ばれて応用され、また最近では職業学校でも「段階訓練」と組み合わせて応用されているようである。

この理論を応用して、日本においても職業訓練カリキュラムの改造研究がさまざまに試みられ、カリキュラム改造の研究方法論としても定着している。田中、前掲同書、第3部第4章「実学融合の実験研究」、中村常郎「東京職業訓練短期大学の意義とカリキュラムについて」、『職業訓練研究』第2巻、1978年3月参照。