

第 8 回エルゴナジー研究会

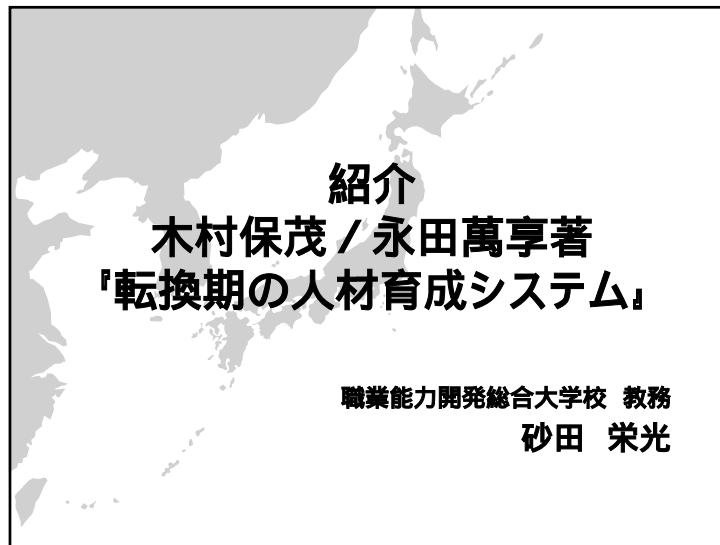
報告集

2005 年 5 月 21 日

於 職業能力開発総合大学校

目 次

砂田 栄光	紹介 木村保茂 / 永田萬享著 『転換期の人材育成システム』	1
村上 智広	「セミナー開発・実施・評価レベルの向上に関する取り組み」 - 所内全面取り組み経過報告 -	4
梶浦 武	千葉職業能力開発短期大学校千葉校 専門課程の数学のカリキュラムの変遷	8
植上 一希	中西新太郎監修 『フツーを生きぬく進路術 17 歳編』青木書店 > の紹介	20
柳 田 雅 明	イギリス現行徒弟制について	24



1. はじめに

- ・変わる企業内教育
- ・企業内短大校のテクニシャン養成
- ・今日の公共訓練
- ・公共訓練の役割と可能性

2. 総論

わが国の人材育成機関

学校・学校教育

専門学校

社会教育

公共職業訓練

企業内教育

「企業内教育万能論」

「学習企業論」

「個人主導型職業能力開発論」

新自由主義路線と関わる「人材育成論」

3. 各論

第1章: 変わる企業内教育

階層別教育と職能別教育の変化

OJTからOff・JTへの比重の移行・増大

OJTはOff・JTの補足手段?

企業外部の教育訓練の活用の増大

他の教育諸機関との接合性・連携性

3. 各論

第2章:企業内短大校のテクニシャン養成

入学資格、教育課程・教育内容
供給基盤の特徴
テクニシャンに必要なもの
卒業後
職場の配属先
職場での処遇
職種としての自立の可能性

3. 各論

第3章:今日の公共訓練

ポリテクセンター
「能力開発セミナー」の活用

ポリテクカレッジ
テクニシャン養成
修了後の教育(継続教育)
職場・職種の配置と技能形成

3. 各論

第4章:公共訓練の役割と可能性

新たな人材育成システムの構築
学校の職業教育
公共職業訓練
開放的かつ自立的
連携・接合
クリアしなければならない課題

4. おわりに(可能性)

【ポリテクカレッジ】

- ・多様な職種・領域で活躍できる人材
- ・実践的能力のカリキュラム化
- ・継続教育・連携教育の場
- ・技術協力・研究開発支援

【ポリテクセンター】

- ・コース別能力開発体系の開発
- ・中小企業の人材育成の場

4. おわりに(課題)

地域のネットワーク構築
文部科学省系大学等との連携
能開セミナーの離職者への開放
指導員の再教育
人材育成の構築(急務)
独法化と事業見直し

【MEMO】

「セミナー開発・実施・評価レベルの
向上に関する取り組み」
- 所内全面取り組み経過報告 -

高度ポリテクセンター
村上智広

1. はじめに

セミナーの
企画開発プロセス

形式知化 H15年

産業界「現状、動向」を読む
訓練の「種」、「芽」の育む

アウトプット「コース設定」

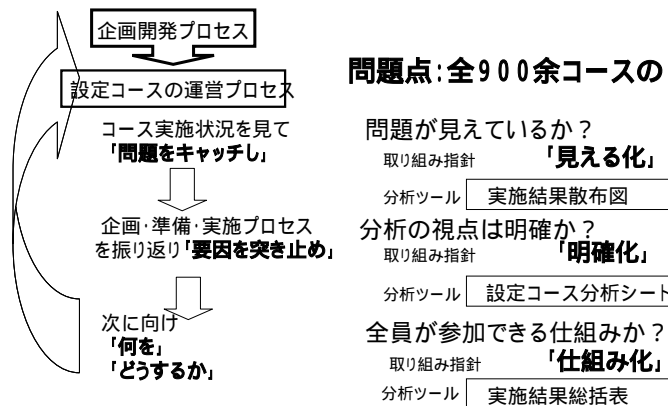
設定コース群
の運営

的確性向上 H16年

94%のお客さんが満足
好事例の採取分析
的確な改善

よりの確に商品化し
よりの確に運営・改善する

2.1 企画・運営力のさらなる向上に向けて



2.2 「平成16年度」下記事項を試行

対象: 16年度実施コース
要検討コース、注目コース の抽出 (散布図)
抽出コースの問題分析 (分析シート)
次回にむけた改善策の明記 (総括表)

3.1 「平成17年度 4月から」所内定常業務として開始

「セミナー実施後」

実施コースall 改訂版アンケート集計表(コース別散布図履歴付き)

実施コースall 改善提案分析シート

実施コースall (仮称) セミナーカルテ
フォルダーへ保管

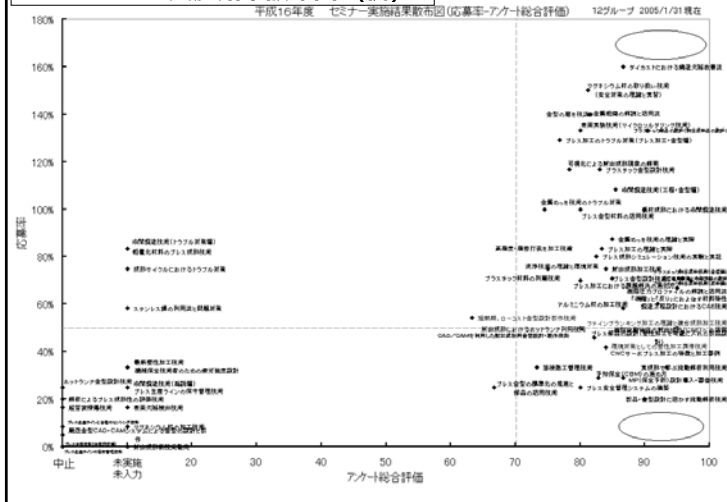
「年間セミナー四半期又は年度末」

APC-all 「高度ポリテクセンター セミナー総括のための基礎資料」

グループall セミナー結果散布図

グループall セミナー総括表 他

3.2 セミナー実施結果散布図 (例)



「セミナー実施結果散布図」のポイント

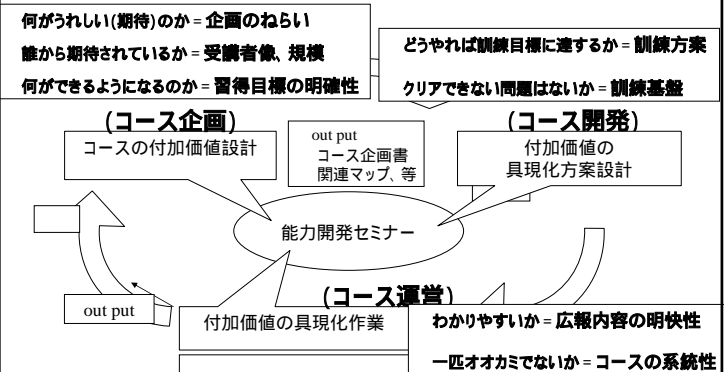
振るわないコース(約40%)がいつまでも
じっとしていることが問題。
コース別散布図で
簡易診断

アンケート集計表を改訂

「コース別散布図の付加」

3.4 設定コース分析シート

「3つのフェーズ、7つの項目で整理」



設定コース分析シートのポイント

「まず自分の目」 VS 「分析シートでのチェック」

「客観的」に企画内容を見ることができる

ポイントは、その場で次への対応を「決める」こと

結論は「総括表」で共有

3.6 セミナー総括表(例)

The table is titled 'セミナー総括表記入(留意事項)(案)' and contains columns for course information, participant feedback, and organizational notes. Callout boxes provide additional context:

- 【問題の主要因】記入上の注意:** ①問題の発生要因を記入する。②問題の発生要因を記入する。③問題の発生要因を記入する。
- 【改善・実装点】記入上の注意:** ①改善点の発生要因を記入する。②改善点の発生要因を記入する。③改善点の発生要因を記入する。
- 【改善・実装点】記入上の注意:** ①改善点の発生要因を記入する。②改善点の発生要因を記入する。③改善点の発生要因を記入する。

3.7 取り組み要点まとめ

「実施結果散布図」のポイント

応募の振るわないコース(約40%)は
上昇の兆しがあるか、ないか。 コース別散布図で
簡易診断

設定コース分析シートのポイント

「まず自分の目」 VS 「分析シートでのチェック」

「客観的」に企画内容を見つめられる

次への対応を「決める」

結論は「総括表」へ

運営上の課題

「問題を明確にし フィードバックをかけること」

「問題の有無チェック」と「対応の意見交換」

「指導員の仕事とそうでないものを整理」

「徹底すること」 対象は全コース

(問題のあるコースは推定40%以下)

アンケート集計表を改訂

「コース別散布図の付加」

4. 高度ポリテクセンターの課題

「セミナーの事業価値をどう説明するか？」

3者の立場で実施コース分析

受講者の立場

セミナー受講の1次効果
「アンケート集計表」、「修得度」

取り組み開始

企画・実施担当者
(高度ポリテク指導員)

企画者サイドの分析
「設定コース分析シート」

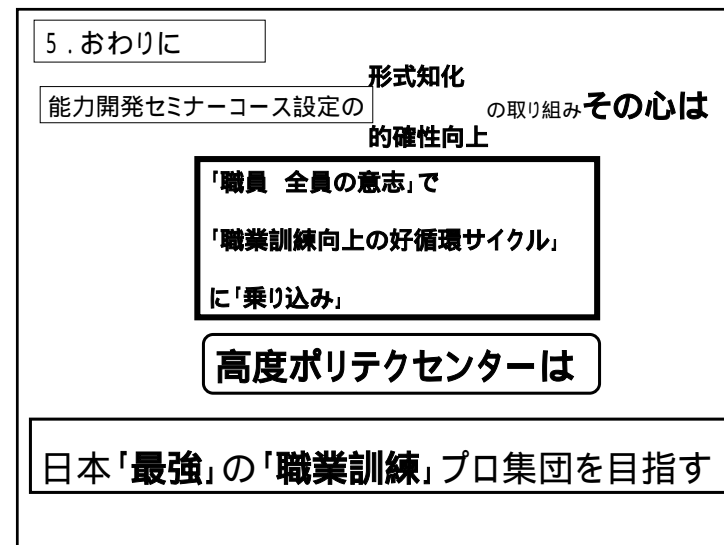
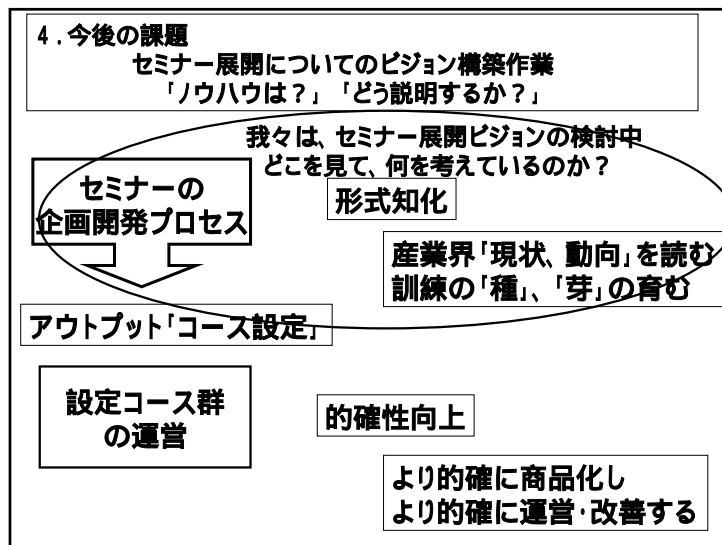
取り組み開始

受講者派遣企業

セミナー受講1次効果、2次効果
「好事例の採取がポイント」

検討課題
(セミナー企業)

高度ポリテクセンターの「事業価値検証」と「価値向上」へ



ご静聴ありがとうございました。

千葉職業能力開発短期大学校千葉校専門課程の

数学のカリキュラムの変遷

関東職業能力開発大学校附属千葉職業能力開発短期大学校

制御技術科 梶浦 武

1. はじめに

独立行政法人 雇用・能力開発機構が運営する職業能力開発短期大学校（以下、「機構立短大」とする。）は、1975 年（昭和 50 年）東京職業能力開発短期大学校（現、職業能力開発総合大学校東京校）が設立されて以降、現在では全国で 24 校が運営されている。

機構立短大は文部科学省所轄の短期大学とは異なり「職業能力開発促進法」によって規定されたもので、テクニシャン・エンジニア（実践技術者）の養成を目的とし、文部科学省管轄とは異なる体系のカリキュラム編成をもっている。

そのカリキュラムを現在は雇用・能力開発機構が、「専門課程標準カリキュラム集」として枠組み（必修となる科目とその概要及び単位数）を作成し、それに沿った科目（標準科目）と各機構立短大もしくは各機構立短大各科が独自で作成した科目（標準科目以外の科目）をカリキュラムとして、各機構立短大それぞれで展開している。

このカリキュラムの特徴として永田は機構立短大の 1 つを事例として挙げ、「一般教養科目から専門学科目、専門実験・実習科目へと段階的かつ系統的に組み立てられ、実際の職業に役立つ学科と実験・実習を中心に編成されている」⁽¹⁾としている。

2. 研究の目的

この研究をする上での目的を明らかにする。機構立短大の専門課程は、高卒者あるいは同等の者に対し 2 年間の職業能力開発を目指した養成訓練を行うことを目的にしている。それゆえ機構立短大は、同様に高卒者を対象にした文部科学省管轄の短期大学のカリキュラムと似た展開にはなっている。ただし上記のように専門的な実技・実習科目が中心で「一般教育科目」の単位数が比較的少ないのが特徴である。

この専門課程のカリキュラムに関する先行研究として、全体的なカリキュラムの編成や単位数などについてのものがいくつかあるが、各科目の資料の整理や実態の把握に関するものはあまり無い。そこで本研究は千葉職業能力開発短期大学校のカリキュラムの変遷、それも千葉校の専門教科の基礎であり入校してすぐに展開される、「一般教育科目」の「数学」のカリキュラムを対象としてこれまでの変遷を明らかにする。なお「一般教育科目」以外で数学的要素の強い科目がカリキュラムに記載され、使用教科書が「数学」と関連していた場合も取り上げることにする。

3. 千葉職業能力開発短期大学校の概要

関東職業能力開発大学校付属千葉職業能力開発短期大学校は機構立短大の1つで1991年（平成3年）に「千葉職業訓練短期大学校」として開校され、現在は制御技術科、電子技術科、情報技術科、住宅環境科、生産技術科、航空機整備科の6科が専門課程訓練として運営されている。他の機構立短大にはない特色として、千葉市に千葉校（制御技術科、電子技術科、情報技術科、住宅環境科）、成田市に成田校（生産技術科、航空機整備科）の2つに分かれている。カリキュラムの展開の流れは両校で若干の差異がある。また一般教育科目に関しては科目が異なる、あるいは科目名は同一だが使用教科書や実施時期が異なるなどの違いがある。

4. 研究の方法

カリキュラムの展開に違いがあるため、千葉校、成田校を同一のカリキュラムとして説明することは難しい。そのため本研究においては千葉校のみを研究対象にする。

本研究の資料として年度ごとに作成された「学生便覧」⁽²⁾を使用する。これは各科目の開講時期や内容などが記載され、全学生に配布しているものである。これを整理することによって各科目の変遷をたどることができる。また「専門課程標準カリキュラム集」等も資料として使用する。

5. 「一般教育科目」の法的位置付け

5.1 法的位置付け

専門課程のカリキュラムの法的な規定は「職業能力開発促進法施行規則第十二条 二 教科」において「その科目が、将来職業に必要な高度の技能（専門的かつ応用的な技能を除く。）及びこれに関する知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるものであること（平成9年改正）」⁽³⁾とされている。そしてこれは最新のものでは平成13年度版「専門課程標準カリキュラム集」⁽⁴⁾で、ある程度具体的に提示されている。なおこのカリキュラム集は、平成10年度版「専門課程標準カリキュラム集」を改訂したものである。この改定については平成13年度版の「まえがき」にて、「今般、学生の専門性に基じた教育訓練水準の維持向上に積極的に応えとともに、専門課程と応用課程のさらなる連携を図ることも踏まえて、カリキュラム編成の基本となる「専門課程標準カリキュラム」を一部改定する」としている。

この専門課程標準カリキュラムの編成は平成3年2月、平成5年3月、平成10年11月、平成13年11月に行われた。

5.2 現在の専門課程における「一般教育科目」のカリキュラムとしての位置付け

現行の平成13年度版「専門課程標準カリキュラム集」で、専門課程における「一般教育科目」のカリキュラムについて確認する。

このカリキュラムは 13 年度の改訂について、主な検討事項として以下の 2 点を挙げている。

技能・技術の体系及び実学融合に基づいた効果的教育訓練の実現

ものづくりにおける企画開発、設計、製作、評価等の知識及び技能・技術の活用能力を体系的に習得するとともに、実技（技能・技術）と学科（知識・理論）を融合して、より効果的に習得できるカリキュラムの構成を可能とすること。

学習者の教育訓練水準を考慮した教育訓練の実現

総訓練時間の中で大学校が設置されている地域の特性や学習者の専門性に基づいた教育訓練水準の維持向上に応じた教育訓練の展開ができるカリキュラムの構成を可能とすること。

そしてカリキュラムをそれまでどおり「一般教育科目」と「専門教育科目（各科専門の学科と実技）」に分けている。「一般教育科目」については、「標準カリキュラムの訓練科毎の履修科目及び単位表に掲載している授業科目及び単位数を必修とすること。また、それ以外の「一般教育科目」については、人文科学、社会科学、自然科学、外国語及び保健体育の全ての分野から設定するものではないが、「ものづくり」の第一線で活躍する職業人として必要な豊かな人間性を形成しうる広範な科目設定とすること。」と規定している。

つまり文部科学省系の短大で行うような「教養」としての科目とは一線を画すことを定義している。そしてそれらの「一般教育科目」の訓練目標を以下のようにしている。

表 1 一般教育科目の訓練目標

一般教育科目	授業科目	授 業 科 目 の 教 育 訓 練 目 標
人文科学	キャリア形成論	労働者自身が主体性を持って自分自身の能力や特性に合わせたキャリア形成を行うことの必要性について、課題等を通じて学習する。
社会科学	職業社会論	生涯を通じて、仕事に就くことの意味と仕事に取り組む姿勢を考え、社会的通念を理解し、社会人として必要になるスキルや就職等に必要となる素養について学習する。
自然科学	数学	実践技術者として、また専門領域において必要となる基礎的な数学及び計算法について学習する。
	物理	実践技術者として、また専門領域において必要となる基礎的な物理について学習する。
外国語	英語	基礎的な日常英会話及びビジネス英会話ができる基礎能力を習得し、併せて英文読解の基礎について学習する。

上記の科目の種類は「教養」としての学問ではなく、技術者・技能者にとって実践的な

範囲のものと言える。そして今回取り上げる「数学」は「一般教育科目関連情報」の「数学」の「指導の要点」として、「高等学校の指導要綱の改訂や実践技術者としての基礎学力の底上げをねらいとし、専門領域に入る前段階の科目として設定した。」としている。それが「専門課程標準カリキュラム集」での「授業科目の教育訓練目標」の内容ということになる。そのような位置付けの下、「カリキュラム表」にはその「数学」の「授業の内容」としてその内容を規定している。

表2 「カリキュラム表」の「数学」の「授業内容」

1．実用数学	(1) 技術者に必要な数式と計算法	8 H
2．三角関数	(1) 三角比	8 H
	(2) 正弦・余弦定理	
	(3) 加法定理	
3．指数・対数	(1) 指数関数	8 H
	(2) 対数関数	
	(3) 自然対数と常用対数	
4．微分	(1) 微分係数	6 H
	(2) 導関数	
5．積分	(1) 不定積分	6 H
	(2) 定積分	

表2に示すように、ある程度の内容は規定されているものの、細目は定義されていない。また専門課程の訓練展開上における細かな時期の位置付けはなされていないが、カリキュラムモデルとして 期に修了するようにはなっている。

この「授業内容」に規定されたものは、一般の大学等で従来行われている一般教養科目の「数学」と異なり範囲が厳選され技術者・技能者として必要な分野（専門の科目で必要な数学的知識）の基礎的なものに絞っており、専門課程の設置された目的に合致したものだといえよう。次に、具体的にこの「数学」が千葉職業能力開発短期大学校千葉校においてどのように扱われてきたかを明らかにする。

6. 千葉職業能力開発短期大学校千葉校の数学の変遷

6.1 変遷の概略

千葉職業能力開発短期大学校のカリキュラムは、大きな変化を3回行っていた。それは創立された翌年の平成4年度と、「専門課程標準カリキュラム集」が変化した平成5年度及び平成14年度であった。ここでは平成14年度以前と以後での変化に分けて説明する。

なお千葉職業能力開発短期大学校千葉校・成田校においては平成13年度までは1年間で2期制にしているが、平成14年度からは平成13年度版「専門課程標準カリキュラム集」

に準拠して 4 期制にしている。なお、授業時間は 100 分間で、現行の 3 期分（授業 9 回分）で 1 単位ということになる。

6.2 平成 13 年度までの変遷

6.2.1 平成 3 年度(1991 年)について

この年に千葉職業能力開発短期大学校は「千葉職業訓練短期大学校」として開校した。この年度のみ現、情報技術科は情報システム科であり、平成 14 年度に廃科になった産業デザイン科はデザイン科であった。

千葉校の 5 科全てが「一般教育科目（計 30 単位）」と、「専門学科目（各科それぞれで実施される座学の科目。この名称は以後、いろいろと変更される。）」の一分野として「全科共通専門学科（5 教科 10 単位、これはこの年だけ存在した枠組み）」を同じカリキュラムとして採用している（成田校は採用していない）。「一般教育科目」の単位数が多く、全体でも 178 単位と現在の 156 単位と比較すると過密なカリキュラムである。その中でも目立つ点として、数学が通年で「数学（1 年次 期 2 単位、使用教科書は「コンピュータ数学 電子開発学園」）」、「数学（1 年次 期 2 単位、教科書は「教養数学ポプリー 小寺平治」）」の合計 4 単位運営されている。しかも「全科共通専門学科」の中に「統計学概論（2 単位）」という数学的要素の強い科目が実施されていたことも特色である。なお、これら数学に関する科目は常勤の講師が担当していた。

6.2.2 平成 4 年度(1992 年)について

この年度で情報システム科は情報技術科、デザイン科は産業デザイン科に名称変更された。

まず大きな変化として産業デザイン科が一般教育科目の「物理学」、「数学」を実施せず、代わりに「環境学」、「形態学」という独自の科目を実施するようになった。これ以降、産業デザイン科は数学をカリキュラムとして実施しなくなった。

数学が「数学」、「数学」の合計 4 単位から 2 単位の 2 単位に減少した。物理も同様に 2 単位になり、すべての単位は 178 単位で変動がないものの「一般教育科目」が 26 単位に減少した。

前年度の「全科共通専門学科」の項目はなくなったものの、「専門学科目」の中に「全科共通専門学科」に入っていた科目を含め、数学的要素の強い科目が組み込まれるようになった。例えば制御技術科では「統計学概論（2 単位）」と新たに「応用数学（2 単位）」が実施された。しかし情報技術科では「統計学概論」は実施していない。また電子技術科の「応用数学」は担当講師が他科と異なる上、1 期に 4 単位で運営されていた、といった各科による違いがでている。

2 単位の「応用数学」は制御技術科、情報技術科、住居環境科で実施され、教科書は「工業基礎数学 PART 実践教育研究会編」を使用している。これは「数学」で使ってい

る教科書の続編である。

一般教育科目として行う“基礎”の教科域を各科の専門の科目として組み入れたということになるだろうが、実態としては一般教育科目を専門の科目の枠で運営していたということになる。しかし科目によっては運営しなかった科もあることから、各科でのカリキュラム編成が前年の開校時と比較し、カリキュラム全体に対して独自色を出してきたと考えることができる。

6.2.3 平成5年度(1993年)について

この年に「専門課程標準カリキュラム集」を雇用促進事業団（現雇用・能力開発機構）は発表した。これによって履修単位全体が178単位から156単位に減少し、「一般教育科目」の必修単位数を18単位と規定した。これで削減されたのは「職業社会学」、「職業能力形成論」であった。なお「職業能力開発促進法」の一部改正に基づき、校名を「千葉職業能力開発短期大学校」に改正した。

数学に関しては、昨年度は情報技術科では運営していなかった「統計学概論」が1期に情報技術科のみで運営された。「応用数学」は全科でなくなったが、前年度「応用数学（期2単位）」で使用されていた教科書「工業基礎数学 PART 実践教育研究会編」が、制御技術科及び情報技術科の「系基礎学科」に新たに設置された「計算システム原理（期2単位）」で使用されていた。実態として科目名称が変更になっただけということになる。

6.2.4 平成6年度(1994年)について

「一般教育科目」の「法学（2単位）」が全科で廃止され、産業デザイン科を除く4科で数学が「数学（1年次前期2単位）」と「数学演習（1年次前期2単位）」で実施されることになった。ゆえ「一般教育科目」の総単位数に変動はない。これによって1年次前期は週2時限の数学の訓練が実施されるということになった。

この運営の実態が把握できないので断言することはできないが、使用する教科書がどちらも「工業基礎数学 PART 実践教育研究会編」である。また「計算システム原理（1年次後期2単位）」が「専攻学科」の授業科目として制御技術科及び情報技術科のみで実施され、使用教科書が前年度のままであることを考慮すると、基礎的な数学の内容の習熟度を高めるカリキュラムに変化したととることができる。

6.2.5 平成7年度(1995年)について

この年には「一般教育科目」の変化はない。ただし「計算システム原理」が情報技術科では変化ないが、制御技術科では1期に実施されるように変更されたが教科書には変化がなかった。

6.2.6 平成8年度(1996年)について

数学は前年度の「数学」、「数学演習」が廃止され、新たに「数学」が 1 期に 4 単位の訓練として実施されることになった。使用する教科書が前年度の「数学」、「数学演習」で使っていたものと同じものなので、実態としては変動がなかったと考えることができる。

「計算システム原理」は制御技術科のみで実施されることになった上、1 期に実施する元のカリキュラム展開に戻った。しかし情報技術科では廃止された。

6.2.7 平成 9 年度(1997 年)について

「一般教育科目」及び数学に関する科目に変動はなかった。

6.2.8 平成 10 年度(1998 年)について

前年同様、数学のカリキュラムに変動はないが、「数学」の使用教科書が「テクニシャンエンジニアのための基礎数学「微分・積分編」社団法人 実践教育研究会編」に変わった。ただし制御技術科で実施されている「計算システム原理」の使用教科書は変わっていない。

6.2.9 平成 11 年度(1999 年)について

前年同様、数学のカリキュラムに変動はないが、制御技術科で実施されている「計算システム原理」の使用教科書が過去の「数学」で使用されていた「工業基礎数学 PART 実践教育研究会編」になった。数学の指導範囲を狭め、習熟度を高める工夫がなされたものと考えることができる。

6.2.10 平成 12 年度(2000 年)について

前年同様、数学のカリキュラムに変動はないが、「数学」の使用教科書が「やさしく学べる微分積分 石村園子著」に変わった。

6.2.11 平成 13 年度(2001 年)について

職業能力開発促進法一部改正により、校名が「関東職業能力開発大学校附属千葉職業能力開発短期大学校」に改正された。また産業デザイン科は募集打ち切り、廃科になった。

制御技術科での「計算システム原理」がなくなった。事実上、数学の単位数削減のような変化があったということになる。

6.3 平成 14 年度以前のまとめ

中村⁽⁵⁾は「1984 年時点の調査によれば、職業能力開発短期大学校のカリキュラムは、東京職業能力開発短期大学校のカリキュラムに範を求めたといわれていたにも関わらず、その実態はかなりの多様性を特徴としていたことが知られている。しかし、1993 年半ばにおける職業能力開発短期大学校のカリキュラムの実態は、労働省令の基準が柔軟化したにもかかわらず、「専門課程標準カリキュラム集」に準拠する形で、その定型化を特徴にして

いたと結論付けられる。」としている。

たしかに千葉職業能力開発短期大学校の数学のカリキュラムは平成 5 年度（1993 年）から 13 年度まで極端なカリキュラムの変動はなかった。数学に至っては科目名称や科目としての扱いの区分が変化しても使用した教科書が同じという事例すらあった。カリキュラムの実態としての定型化を特徴付けるものだろう。また年度ごとにあった小変更はいずれも習熟度を高めるためのものであったと推測することができる。

定型化してはいたが、その中での習熟度を高めるための質的变化はあったと結論付けることができる。そして次に述べる平成 14 年度に、同様に「専門課程標準カリキュラム集」に準拠するような変動が出た。

6.4 平成 14 年度からの変遷

6.4.1 平成 14 年度(2002 年)について

この年から平成 13 年度版の「専門課程標準カリキュラム集」に準拠した「一般教育科目」が実施されるようになった。

千葉職業能力開発短期大学校においては全体的な訓練体制の変更として、常勤指導員が他の科の指導を担当するということがなくなった。また一般教育科目を非常勤講師が全て担当するようになった（常勤の一般教育担当講師がいなくなった）。という点が挙げられる。

「数学」では「やさしい数学 微分と積分まで 楠田信著」を教科書として使用するようになった。そしてその単位は 2 単位になった。平成 13 年度版の「専門課程標準カリキュラム集」に準拠したのみの単位数である。

6.4.2 平成 15 年度(2003 年)について

カリキュラムに変動はないが数学の訓練に変化が現れた。千葉校、成田校の入校生全員に対して入学時に数学の学力試験を実施した。千葉校に関してはこの結果をフィードバックした訓練を行うことができるようにした。

またそのテストを 期の期末に再び実施し、習熟度の測定が行えるようになった。

6.4.3 平成 16 年度(2004 年)について

15 年度に続き数学の学力試験を実施した。千葉校ではその結果に応じて学力別に 2 クラスで「数学」を展開した。この「数学」を 期のみの週 2 回で実施するようにした。これによって「数学」と「専門学科」の接続がしやすいカリキュラムになった。

またそのテストを 期の期末に再び実施し、習熟度の測定が行えるようになった。

6.5 平成 14 年度以降のまとめ

単位数の減少を受けた平成 14 年度以降の変化は、その対応をするためのものであった。そのカリキュラム編成に対応するための数学の学力試験や学力別のクラス分けの実施とい

った、訓練体制の工夫がみられる。この変化はそれまでの「標準科目」外の数学の訓練と同様に、習熟度を高めるための変化と言える。また付け加えれば、学生個人の習熟度に対応できる訓練への変化ということになるだろう。

7. まとめ

千葉職業能力開発短期大学校千葉校における数学の展開は「専門課程標準カリキュラム集」の改訂にあわせて大きく変化してきたことから、これによって定型化され、変化してきたものであったと判断できる。しかしそれを考察していく上で、実態としての使用した教科書をたどると、科目名称が異なっているが同じ教科書を使用していた。また、「専門学科目」だが「一般教育科目」と関連していた。といった事例があったことが明らかになった。機構立短大のカリキュラムの研究を進めていくには、訓練の実態の把握というものが必要だと結論付けることができる。

同様に、平成 15 年度からの訓練展開には外見上のカリキュラムの大幅な変化はないが、入校生の学力試験を実施するなど新たな質的变化が見られた。このような変化は他の機構立短大でも類似したものが実施されている⁽⁶⁾が、ここで取り上げた学力試験そのものはない。ゆえにクラス分けなどの積極的なアクションは注目すべきことである。この変化はカリキュラム外における展開の変化としても注目すべきことで、これらについての把握も今後、カリキュラムの研究を進める上では必要になる。

参考文献

- (1) 永田萬亨 「職業能力開発短期大学校とテクニシャン養成」
産業教育学研究 2000 年 7 月
- (2) 平成 3 年度～平成 16 年度分までを使用した。
- (3) 職業能力開発関係法令・通達集
- (4) 平成 13 年度標準カリキュラム集 雇用・能力開発機構 職業能力開発指導部 以下、表はこれより抜粋
- (5) 中村 信也 「職業能力開発短期大学校における職業訓練カリキュラムの定型化」
第 44 回日本産業教育学会 2003 年 10 月
- (6) 波多江茂樹 佐藤晃平 「短大生の基礎学力の調査および向上に向けての取り組み」
技能と技術 2003 年 6 月

千葉職業能力開発短期大学校千葉校専門課程の 数学のカリキュラムの変遷

関東職業能力開発大学校附属千葉職業能力開発短期大学校
制御技術科 梶浦 武

千葉校のカリキュラム

区分	授業科目	1年次				2年次			
		1期	2期	3期	4期	5期	6期	7期	8期
一般教育科目	人文・社会科学	職業社会論	2						
		職業社会論			1	1			
		キャリア形成論						1	
		国際関係論				1			
	自然科学	物理	2						
		数学	2						
	外国語	英語	1	1					
		英語			1	1			
	保健体育	体育	1	1					
		体育			1	1			
	小計	8	2	3	3	1	0	1	0

生産技術科のカリキュラム

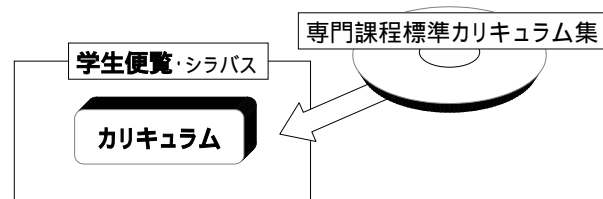
区分	授業科目	1年次				2年次			
		1期	2期	3期	4期	5期	6期	7期	8期
一般教育科目	人文科学	キャリア形成論						1	1
	社会科学	職業社会論			1	1			
	数学	1	1						
	自然科学	数学			1	1			
		物理	1	1					
	外国語	英語	1	1					
		英語			1	1			
	保健体育	体育			1	1			
		体育						1	1
	小計	3	3	4	4	0	0	2	2

航空機整備科のカリキュラム

区分	授業科目	1年次				2年次			
		1期	2期	3期	4期	5期	6期	7期	8期
一般教育科目	人文・社会科学	キャリア形成論						1	
		職業社会論			1	1			
	自然科学	物理学	1	1					
		数学	1	1					
	外国語	英語	1	1	1	2			
		英語				1	1		
	保健体育	体育			1	1			
		体育						1	1
	一般教育科目単位数計	3	3	3	4	1	1	2	1

研究の方法

■ 資料として



位置付け

技能・技術の体系及び実学融合に基づいた効果的教育訓練の実現

ものづくりにおける企画開発、設計、製作、評価等の知識及び技能・技術の活用能力を体系的に習得するとともに、実技(技能・技術)と学科(知識・理論)を融合して、より効果的に習得できるカリキュラムの構成を可能とすること。

学習者の教育訓練水準を考慮した教育訓練の実現

総訓練時間の中で大学校が設置されている地域の特性や学習者の専門性に基づいた教育訓練水準の維持向上に応じた教育訓練の展開ができるカリキュラムの構成を可能とすること。

位置付け

一般教育科目	授業科目	授 業 科 目 の 教 育 訓 練 目 標
人文科学	キャリア形成論	労働者自身が主体性を持って自分自身の能力や特性に合わせたキャリア形成を行うことの必要性について、課題等を通じて学習する。
社会科学	職業社会論	生涯を通じて、仕事に就くことの意味と仕事に取り組む姿勢を考え、社会的通念を理解し、社会人として必要になるスキルや就職等に必要となる素養について学習する。
自然科学	数学	実践技術者として、また専門領域において必要となる基礎的な数学及び計算法について学習する。
	物理	実践技術者として、また専門領域において必要となる基礎的な物理について学習する。
外国語	英語	基礎的な日常英会話及びビジネス英会話ができる基礎能力を習得し、併せて英文読解の基礎について学習する。

位置付け

1. 実用数学	(1) 技術者に必要な数式と計算法	8 H
2. 三角関数	(1) 三角比	8 H
	(2) 正弦・余弦定理	
	(3) 加法定理	
3. 指数・対数	(1) 指数関数	8 H
	(2) 対数関数	
	(3) 自然対数と常用対数	
4. 微分	(1) 微分係数	6 H
	(2) 導関数	
5. 積分	(1) 不定積分	6 H
	(2) 定積分	

平成14年度以前のまとめ

数学の展開

単位数が4単位以上。

- 標準科目以上の実施。
- 専門学科での実施。

平成14年度以降のまとめ

数学の展開

単位数が2単位のみ。

- 学力テストの実施。
- クラス分けの実施。

まとめ

+ として
標準以上で実施

数学4単位以上

+ として
学力テスト
クラス分け
の実施

数学2単位のみ

まとめ(研究の方向性)

- カリキュラムの実態把握の必要。
- 他の短期大学等との比較。
 - 一般教育科目
 - 専門科目
- その他

<中西新太郎監修『フツを生きぬく進路術 17歳編』青木書店>の紹介

はじめに

(本の簡単な紹介)

(エルゴナジー研究会のおかげ～職業訓練への視点が持てたこと、紹介の実現)

(多くの人、若者、研究者、教員など、職業訓練の紹介を新鮮に受け取る)

(報告のねらい＝紹介をすると同時に、アドバイスをいただければ)

1. 本作成の背景と目的

・「教育から仕事への移行」(以下、「移行」)システムの「揺らぎ」と政策(提言)の不十分さ
現象＝若年雇用における失業、非正規雇用の増大...「フリーター」の増大

要因

)労働需要側(企業)の要因...グローバル化、新自由主義的改革、技術革新などを背景とする産業・雇用構造の抜本的な変容 新規卒雇用慣行の縮小、正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大、労働条件の劣悪化など¹。

)労働供給側(若者)側の要因...若者意識に原因を求める立場<実証できないなど問題を含む>

)労働需給媒介システム(学校・教育)の要因...「学校経由の就職」慣行の陰での「教育の職業的意義」の欠損。企業側の変容に対応できないシステムの問題性²。

政策提言の動向

)EU諸国における移行政策³＝「包括的な政策・研究」の必要性...特に若者に即した形で。日本へも若干導入されている観点⁴。

)政策としては「若者自立・挑戦プラン」(2003年)など。<新規卒労働市場の「自由化」、職場体験学習・試行的雇用の推進、生涯学習の奨励、「キャリア教育」＝職業意識啓発の強調、就業支援の機関の創設。>⁵

日本の政策の問題性

)若者に対する企業の採用や雇用のあり方への政策的介入の欠如

...例)「日本版デュアルシステム」の問題性⁶なども関連する。

)実質的にエンパワーするための諸施策の不十分さ

...「キャリア教育」の職業意識啓発強調への偏り＝実質的な職業能力(知識、技能)形成の軽視

...また「職業(的)能力」という概念についても曖昧

...さらには(職業教育)論の根底におかれる理念(価値論・意義論)の欠如、もしくはその問題性

¹ 乾彰夫「「戦後の青年期」の解体」『教育』2000年3月号。「戦後日本型青年期」とその解体・再編」『ポリテイク』3号、2002.など。

² 本田由紀『若者と仕事』東京大学出版会、2005。

³ Andreu Lopez Blasco, Wallace McNeish and Andreas Walther “Young people and contradictions of inclusion” 2003.

⁴ 宮本みち子「長期化する移行期の実態と移行政策」『若者』社会政策学会誌第13号、法律文化社、2005。

⁵ 前掲、本田、参考。

⁶ 佐々木英一「わが国におけるデュアルシステム導入の試み」『追手門学院大学教職課程年報』12号、2004年。

）組織（学校・企業）から離脱している層へのアプローチの欠如
...現在「フリーター」である層にはほとんど対応できない

・学校・教育側における実践（職業教育、進路（職業）指導）の困難

職業教育の困難

～（特にノンエリートの）「移行」の点に絞ると、中等教育段階の職業教育のあり方の再検討（制度・内容両面）⁷と、並行（もしくは先行）しての中等後（高等）教育段階の職業教育訓練のあり方の再検討⁸が求められている。（「膨らませた職業教育」の必要性...例：労働法、労働組合、仕事の実際など）

進路指導の困難

～企業の採用動向の変化に対して、偏差値的な一元的基準にとどまらない、中等後教育段階への進路指導の必要性の高まりに対して、進路指導現場（教員）の対応の困難（例：専門学校や職業訓練の知識の欠如）

・労働組合側における実践の必要性

若年労働者（特に非正規雇用の）へのアプローチの必要性とその困難

～労働環境、仕事観・就職観などにおける世代間のギャップ（後藤道夫さんのコメント参照）

・『13歳のハローワーク』など、いわゆる「進路・仕事」本の問題点

～民間教育機関との「癒着？」（平沼ゼミ院生のコメント参照）

～紹介される「仕事」の幻想性。「ナンバーワンよりオンリーワン」を煽る動向。たとえば、村上龍『13歳のハローワーク』の問題点。地味でも生活に不可欠な様々な仕事への関心の薄さ、「ノンエリート」の現実への視野の欠如など。

「ノンエリート」の若者を対象とし、彼らの「自立」を志向する、現実の諸制度・諸機関（労基法、専門学校・職業訓練、組合など）をうまく「利用」することも視野に入れた、進路・仕事に関するリアルな実践（ガイド）本の必要性。＜本書「はじめに」参照＞

2. 本の概要

・購読対象＝若者（高校生のみならず、それ以上の層にも）、教員、労組関係者、親など。

・教育領域（進路選択）（学校：進路指導）と仕事領域（仕事選び・トラブル対処）（労働組合：労働相談）の二つに区分 一部・二部構成。

・一部について

章立て：教育機関別

紹介（評価）基準：「仕事につく」という点から、諸教育機関をできるだけリアルに紹介・評価。

～専門学校の分類、諸教育機関の比較など。

工夫：できるだけ、具体的な事例をとりこむように。

⁷熊沢誠「日本の能力主義の現在と教育・職業訓練システム」『教育』2001年4月号

⁸『佐々木輝男職業教育論集1～3巻』多摩出版、1987。

また、西本勝美「地域づくりへの協同」を軸とした「進路指導」再構築と展望」＜竹内常一・高生研『揺らぐ＜学校から仕事へ＞』青木書店、2002＞においては、中等教育段階における「技術教育」の限界（技術の根本的な変化に対して中等教育レベルでの「普通教育としての技術教育」ではもはや対応できない）が示され、他方で「専門教育」の活用が注目されている。

職業訓練に関して：知らない人への紹介という側面の強さ。養成訓練を主な対象に。いくつかの不安も…。

・二部について

章立て：5つの段階に区分（探す、始める、解雇、辞職、失業）

評価基準：法、保険など。また、正規 非正規の枠にはとられない。

探す段階：「フリーペーパー」などの影響力の強さ。求人誌・票の見分け方。仕事の選び方。

トラブル対応：相談先としての労組、行政機関の紹介。保険や法律の実践的な紹介。

失業対応：職業訓練、デュアルシステムの紹介など（ここでも、迷いがあった…）

おわりに

（具体的なアドバイス、特に職業訓練などについてもらいたい）

今まで寄せられた感想など

ぜひ読んで下さい 『フツーを生き抜く進路術 17 歳篇』 首都圏青年ユニオンを支える会 事務局
（後藤道夫 後藤眞生 笹山尚人）

「支える会」会員のみなさん、首都圏青年ユニオンの素晴らしい活躍ぶりは、毎月の「ニュース」でご覧のとおりです。各地の青年ユニオンの立ち上がりも相次ぎ、はやくも、「青年ユニオン全国協議会」が日程に上がってきました。「支える会」の資金援助とネットワーキングは、予想以上の効果をあげているようです。今回は、首都圏青年ユニオンに因縁浅からぬ、素晴らしい本についての宣伝、推薦です。チラシが同封されていると存じますが、青木書店から四月に出たばかりの『フツーを生き抜く進路術 17 歳篇』がその本です。「支える会」の呼びかけ人でもある中西新太郎さんの監修で、実際に調査し書いたのは 1975 年～79 年生まれ、四人の大学院生のみなさんです。じつは、四人とも首都圏青年ユニオンの組合員でして、その中の袁輪さんは「支える会」を作る際にお配りした『ご存じですか 首都圏青年ユニオン』の共同執筆者でもあるのです。

この本は、自分がどのような仕事についたらよいのか迷いながら進学先や就職先をさがしている若者、それに、彼らに何とか適切なアドバイスができたかと思っている高校・大学の教員の方たちが、ぜひ手元においてくりかえし読んでほしい、そういう本です。あるいは、身内びいきもあるかもしれませんが、読んでみて本当にそう思います。

まず、日本型雇用を大前提に暮らしてきたこれまでの大人たちの既存の仕事観、就職観ではアドバイスがむずかしい、現代の若者がぶつかり悩んでいる問題に、著者たちは先入観なく正面から四つに組んで、実践的な対応の仕方、考え方をすっきりと打ち出しています。彼らが提示する考え方に異論がある方もいるかもしれませんが（私たちはありませんでした）、考える上での重要な材料になりうることは間違いのないと思います。

第二に、そうした現代的な問題をあつかう枠組みがしっかりしていることです。現在では、正規雇用と非正規雇用との間に「万里の長城」はなく、多くの若者にとって、両者に共通する問題の重要性が増しています。この本は、そこに焦点を当てるといふやり方をとっており、これは現在の労働市場の状況をよくふまえたものといえるでしょう。

第三に、進学篇、仕事篇ともに事例が豊富で記述が具体的であることです。専門学校を評価する際の視点もリアルですし、ほとんど知られていない職業訓練校についての記述も役に立つと思います。また求人票の読み方、そのチェックポイントなどすでに働いている若者にも大事な事柄がていねいに説明されています。

第四に、労働組合の重要性が具体的に無理なく描かれていることです。労働組合の力があってはじめて、労働者は経営側と対等に交渉・話し合いができる、現在の法体系はそう組み立てられているわけですが、そのことをわかりやすく示した記述になっていると思います。行政によるトラブル解決の道も示しながら、労働組合による道との違いがでる場合もふれられており、親切でよいと思います。

この本の使い方という点でわたしたちが願っているのは、第一に、各地の高校教員、大学教員のみなさんが、この本を手元に置き、しかも、この本の 268 頁にその地域の労働相談の窓口の連絡先をみなさ

んが書き加えて、教え子や卒業生の相談に活用して下さることです。また、各校の図書館に二、三冊おいてもらえるようにはからっていただくこと、それから、まわりの教員のみなさんにこの本のことを知らせていただくことも、お願いできればと思います。第二に、労働組合やその地域センターなどで労働相談にあたっている方に、この本のスタンスや語り口から、若者を労働組合に組織する際のヒントを得ていただければと思います。相談員の方が、相談にきた非正規雇用の若者に「そんないい加減な働き方をいつまで続けるつもりなのか」と「お説教」をする、あるいは、不払いになっている残業代を取り戻せたら今の職場はもう辞めたいという若者に、「職場を変える気がないのか」と詰め寄る、こうしたことが少なからず見受けられるようです。首都圏青年ユニオンに相談にくる、実際の青年たちの姿を漏れ聞いている私たちには、こうした接し方は、ほとんど「言語道断・もってのほか」とうつります。

「職場」というものの持っている意味も、「職場を変える」ことの意味も、またその困難さも、すべてが大きく変わっています。相談されたトラブルについての、専従オルグや組合員の仲間の努力のなかで、徐々に「職場を変える」ことの意味や展望をつかみ始める事例は少なくないようです。しかし、それが最初の関門であるかのような接し方は、いまではまったく実状にあわないと思われます。若者の現在の要求や不安にしていけないに寄り添って、学習と闘いを援助しながら、この本の著者たちの姿勢には学ばべきところがたくさんあると思います。「首都圏青年ユニオンを支える会」の活動の趣旨に照らして考えて、とびきりのオススメ本です。ぜひ、ご一読下さい。

(高校生活指導研究会の教員の方)

『高校生活指導』を発行している青木書店からいい本が出ました。『フツーを生き抜く進路術・17歳編』という題名の本です。『高校生活指導』164号の第2特集の論文を書いてもらっている中西新太郎さん(横浜市立大学)が監修し、「新しい生き方基準をつくる会」が著作者となっています。この会、実は東大、都立大、明治大、一橋大の若い研究者(の卵、1974年から79年生まれ、つまり25から30歳くらいの院生)がこの本をつくるためにつくったもの。あまたある職業紹介本やナンバーワンよりオンリーワンを煽る『13歳のハローワーク』なんかと違って、普通の生活を、まっとうに送るための学校・仕事選び、生き方の本です。厳しい職場環境の中で「身を守るすべを知り、賢い生き方」をするための章も設けられています。読者対象は高校生(と、高校の先生)。

研究者といっても現場に赴き、インタビューなどを行い、足をも使って、議論しながら書いた本です。と、いっても、実は私の手元に今着たばかりですので、まだ読んではいません。が、編集者の角田さんから題名について相談を受けるなどして、編集目的には共感していたものです。次号『高校生活指導』165号の「今季の3冊」には取り上げたいと思います。

今、学校では図書館の図書の選定作業が始まっていると思います。よろしかったら推薦してみてください。

イギリス現行徒弟制について

柳 田 雅 明 (青山学院大学)

1. 徒弟制とは

徒弟制は、現場実習を中心とする職業人養成方式である。中世ギルド社会以来、いやそれ以前から存在してきたとはいえ、義務教育普及後は、その年限後から原則開始となる(ただし、家伝型継承は例外である)。

また、徒弟制には、下記概略のように、国によって制度にかなり相違がある。特に、公とのかかわり方において違いが大きい。

徒弟制度の国ごとの相違

ドイツ	デュアルシステム(業界団体・使用者主導型)
フランス	見習訓練生制度(行政主導型)
アメリカ	徒弟制に関する法規の整備(州法から連邦法へ、現在原則 18 歳以降対象)
中国	伝統的養成に加えて、中国版デュアルシステムの開始
日本	各種職人大学等。理容美容や調理、建設、伝統工芸などは、中学・高校・専修(専門)学校を出るとそのまま現場での修業(OJT)にほぼ終始

2. イギリス(イングランド)における徒弟制の歴史的経緯

「貧困児童を徒弟としてこれに職業訓練を施すという規定は、1572 年法により整理され、1601 年法で完成した」。その前提には、「1563 年の『職人徒弟法』の確立」がある。⁽¹⁾

かつて徒弟となるには、血縁を含む縁故による参入制限があった(例えば、シェフイー
ルドにおける食卓用金物(cutlery)製造など)。義務教育の普及後も、『ハマータウンの野郎
ども』⁽²⁾で示されたようにいわゆる「男らしい」仕事は、主として徒弟制によって養成され
ていた。たしかに、1970 年代にいたっても同一年齢層約 18 パーセントが徒弟制に参加し
ており、加えて徒弟制を経て得られる職業は、地域社会における相対的な地位の高さもあ
った⁽³⁾。しかし、徒弟制に入っていく際、その参加者の多くが、反学校文化のもと、基礎
学力が身に付いておらず、技能の習得・熟練においても経験的な学びに終始しがちであっ
た。そして、徒弟制自体も、前近代的で非効率な人材養成方法として、批判されていた。

3. 現場実習と通学とを組み合わせる方式の発展

その一方で、イギリスでは、継続教育カレッジへの「デイ・リリース」「ブロック・リリー
ス」という形で、学校教育との組み合わせによる職業能力開発が従来行われてきた。とは

いえ、かつてその通学部分に対応する資格群は、評価判定対象が座学知識を偏りがちであった。それゆえ、職務遂行能力そのものを評価判定の対象とする資格として、NVQ (National Vocational Qualifications, 全国共通職業資格)の登場が求められたのである。

表 1 イギリス(イングランド・ウェールズ・北アイルランド)の現行資格制度水準対照表

全国資格枠組み (National Qualifications Framework)		高等教育枠組み(Framework for Higher Education Qualifications)
元の水準設定	改訂後の水準設定	
水準 5 Level 5 NVQ in Construction Project Management* Level 5 Diploma in Translation	水準 8 専門家認定証 (Specialist awards)	D (doctoral) 博士学位 doctorates
	水準 7 Level 7 Diploma in Translation	M (masters) 修士学位 masters degrees, postgraduate certificates and diplomas
水準 4 Level 4 NVQ in Advice and Guidance* Level 4 Diploma in Management Level 4 BTEC Higher	水準 6 Level 6 Diploma in Management	H (honours) 優等学士学位 bachelors degrees, graduate certificates and diplomas
	水準 5 Level 5 BTEC Higher National Diploma in 3D Design	I (intermediate) 高等教育中級修了書 diplomas of higher education and further education, foundation degrees, higher national diplomas
Level 4 Certificate in Early Years Practice	水準 4 Level 4 Certificate in Early Years Practice	C (certificate) 高等教育水準証書 certificates of higher education
水準 3 (後期中等教育修了・水準改訂後も変更なし) Level 3 Certificate in Small Animal Care Level 3 NVQ in Aeronautical Engineering A levels		
水準 2 (標準 16 歳・改訂後も変更なし) Level 2 Diploma for Beauty Specialists Level 2 NVQ in Agricultural Crop Production GCSEs Grades A*-C		
水準 1(改訂後も変更なし) Level 1 Certificate in Motor Vehicle Studies Level 1 NVQ in Bakery GCSEs Grades D-G		
入門水準(Entry)(改訂後も変更なし) Entry Level Certificate in Adult Literacy		

*(原注) NVQ 水準 4 および NVQ 水準 5 は、改訂版での水準位置づけがまだである。

資料: Qualifications and Curriculum Authority, *The National Qualifications Framework* (London: Qualifications and Curriculum Authority, [2005], accessed 24 May 2005); available from <http://www.qca.org.uk/493.html>; Internet.

4 . イギリスにおける「徒弟制」の現代化への中央政府の関与

・「現代徒弟制」

「現代徒弟制(Modern Apprenticeships, 略称 MA)」とは、イギリス連合王国 4 地域で義務

教育年限が終わる 16 歳以上の者が参加できる現場実習型の職業能力開発である⁽⁴⁾。その対象は、第 1 次産業や伝統工芸をも含め製造業・非製造業双方に広がっている。美容師など女性割合の高くなる分野も含まれている。2005 年 5 月現在、80 産業領域に 160 を超える職種で実施されている⁽⁵⁾。

実は、徒弟制の学習内容面にまで国家が関与を開始しはじめたのは、ようやく 1990 年代半ばからである。「現代徒弟制」は、後期中等教育修了水準である NVQ 水準 3 の資格取得を目指す制度として 1994 年に開始され、その翌年から本格導入されている。また「全国訓練生制度(National Traineeship)」が、1996 年のデアリング報告『16 歳から 19 歳までの資格の検討』⁽⁶⁾の提言に基づき、義務教育修了水準である同枠組み水準 2 の資格取得を目指す制度として導入された。2001 年 11 月には、制度設計変更の方針が出され、「全国訓練生制度」は、以降「基礎現代徒弟制」(Foundation MA)と改称して再編され、際 NVQ 水準 3 を目指した取り組みの方も、「上級現代徒弟制」(Advanced MA)という名称に変更され、両者を一体化した枠組みとなった⁽⁷⁾。

「現代徒弟制」参加者の学習期間は、42 ヶ月以下が原則であり、そこまでが公費助成の対象である(ただし、後に事例として触れるシーメンスや BMW(UK)の場合、超過期間分企業負担で 48 ヶ月間実施である。また、自動車整備工を系列ディーラー(販売店)のために養成・研修する施設である「ホンダ研修院(Honda Institute)」では、原則 36 ヶ月(3 年)である)。訓練機関における基礎訓練の後、現場実習と通学との組み合わせ方式となる。徒弟制参加期間中は有給であり、雇用主が支払っている(なお、ホンダ研修院では、訓練生の勤務本籍のある各系列ディーラーが給与を支払っている⁽⁸⁾)。

イングランドにおける「現代徒弟制」参加者総数(2003 年 7 月 27 日時点概算)は、218,600 名であり、うち「全国資格枠組み」水準 3 を目指す「上級現代徒弟制」が 99,500 名、その水準 2 を目指す「基礎現代徒弟制」が 119,100 名である⁽⁹⁾。ちなみに、大学以外で 16 歳以上の公費支出対象となる教育課程の 2003 年 10 月時点での在学者数(「現代徒弟制」等勤労に基づく学習(work-based learning)を含む))は、イングランド全体で約 2,291,000 人である⁽¹⁰⁾。

2004 年 9 月以降、教育技能省等中央政府は、「現代徒弟制(Modern Apprenticeships)」という名称を使用しなくなった。すなわち、制度全体の枠組みおよび「基礎現代徒弟制」にあたる部分は、単に「徒弟制(Apprenticeships)」という名称とし、「上級現代徒弟制」の部分も「上級徒弟制(Advanced Apprenticeships)」と名称を短くしている⁽¹¹⁾。それ以降の「徒弟制」在籍者の最新数値は、約 234,000 人⁽¹²⁾である(大学以外で 16 歳以上の国費支出対象となる教育課程在学者数(「徒弟制」等勤労に基づく学習を含む)の概算値は、2004 年 10 月時点で 2,258,000 人)⁽¹³⁾。ただし、後で触れる事例に見られるように、「基礎現代徒弟制(FMA)」と「上級現代徒弟制(AMA)」という用語は、実践現場では引き続き使用されているといえる。

・「若年徒弟制」の試行(前期中等教育期間中)

「若年徒弟制(Young Apprenticeships)」は、2004 年 9 月から試験導入が始まっている。対象は、14 歳から 16 歳までである。そこに参加する生徒は、本籍のある中等学校に週 5 日通学しつつも、そのうち半日ずつ 2 回を継続教育カレッジに移動して学ぶ。初年度の参加者は、イングランド全体で約 1,000 人となっている。対象分野は、工芸・デザイン(Art and Design)、ビジネス管理部門(Business Administration)、エンジニアリング(Engineering)、保

健・社会ケア(Health and Social Care)、芸能(Performing Arts)そして自動車産業(Motor Industry)である。その「勤労に関する経験(experience of work)」については、2年間で50日間行うこととなっている。これらの学習を通じて、「全国資格枠組み」水準2の資格を取得することが教育目標となっている。このような新たな試みであるものの、義務教育年限内での取り組みであるので、「若年徒弟制」は、ナショナル・カリキュラム(イングランド共通カリキュラム)の枠組み内とされている。⁽¹⁴⁾

教育技能省(Department for Education and Skills, 略称 DfES)が「14-19歳政策(14-19 Policy)」を現在推進する中、「若年徒弟制」はまさにその前半期に位置づけることになる。「14-19歳政策」の推進目的は、日常生活に最低限必要となる知識・技能の習得がある程度できあがる14歳から社会人としての基礎ができあがることが想定される19歳までの間に、個人ごとの方向性に対応しつつ、一貫した学習と能力開発の機会ならびにそれに対応した評価方式を整備していくことにある⁽¹⁵⁾。

・「学位取得徒弟制」(高等教育水準)

「学位取得徒弟制(Graduate Apprenticeships)」とは、高等教育機関と産業界とが連携して、実務を通じて得られる実務能力に裏打ちされた学位を提供する取り組みである。対象となる領域は、今回訪問調査の機会を得ることができた機械工学(Mechanical Engineering)⁽¹⁶⁾といった製造業ばかりでなく、情報技術、スポーツ・レクリエーション、旅館業、さらには造園や文化財保存といった分野にもわたっており、それらの学習活動では、NVQ およびキー・スキル(Key Skills)の取得を目指す場合が多くなっている。⁽¹⁷⁾

従来イギリスの高等教育機関において、通学期間と現場実習期間を組み合わせる修学形態が、サンドイッチ方式(sandwich system)という名で発達しており、旧ポリテクニクでは、その3分の1にも上っていた。しかし、次第にその割合が減少していた。⁽¹⁸⁾

1998年から「学位取得徒弟制」の試行は、開始された。2000年から本格実施となり、以降授与される学位は、学士(優等学位)(honours degree)(現「全国資格枠組み」水準6)および大学院水準(同水準7)に限定されている。短期高等教育水準に関しては、現業に従事しながら柔軟な履修形態で取得できる「基礎学位(foundation degree)」(同水準5・準学士相当)が、2000年に政府から提唱され、その取り組みが始まっている⁽¹⁹⁾。「学位取得徒弟制」の取り組みに対しては、2000-2001年度から2001-2002年までの2年間は、総額5百万ポンド(約10億円)の政府補助金が支出されていた。⁽²⁰⁾

「学位取得徒弟制」は、徒弟制を通じて後期中等教育修了水準に到達した者へのさらなる学歴獲得の道を設けることになっている。ただし「学位取得徒弟制」は、修士までである。その上の水準は設けられていない。

現在、「学位取得徒弟制」は、中央政府が直接的に政策推進をする対象でなくなっている。教育技能省が強力に推進している「14-19歳政策(14-19 Policy)」の対象からも、離れている。

5. 現行「徒弟制」におけるカリキュラム

イギリスにおける現行の「徒弟制」では、勤労者共通の一般的基礎となる能力を重視しており、それに対応する単位として、キー・スキルの取得を原則としている。キー・スキルに

は 6 つの分野がある。うち普通学力部分としての 3 つは、英語(もしくはウェールズ語)による「意志疎通(Communication)」、数的な処理能力である「数の応用(Application of Number)」およびエンド・ユーザーにとってのコンピュータ活用能力である「情報技術(IT)」である。残り 3 つが人間関係技能(personal skills)であり、「学習と実施に関する能力の向上(Improving Own Learning and Performance)」、「他者との共同作業(Working with Others)」および「問題解決(Problem Solving)」となっている。それらのキー・スキルは、各「徒弟制」の職種に応じて設定されている。その際、キー・スキルが NVQ よりも下位水準で可とする設定になっている場合が多い。例えば、「上級現代徒弟制」において NVQ 水準 3 に併せて求められるキー・スキルが水準 2 で可とする場合などである。

また、「技術証書(Technical Certificates)」という新たな資格種別が 2001 年 11 月に「現代徒弟制」が水準 2 と水準 3 の両方を含む制度となった以降、付け加えられている。「技術証書」は、職業実務に関する知識と理解を評価判定の対象としている。この「技術証書」の取得が、「現代徒弟制」で多くの場合必要となっている。

すなわち 2005 年 5 月現在、中等教育水準の「徒弟制」で取得する資格は、下記表 2 のように、原則として、NVQ、キー・スキルそして「技術証書」という 3 本立てになっている。これら資格群を、「徒弟制」期間中に累積していくことになる。したがって、一斉の卒業試験というような方式を採っていない。なお、「技術証書」は、「全国資格枠組み」を前提としつつも、「徒弟制」に限定して使われる。他の取り組みでは、「技術証書」という用語は使われていない。

表 2 「現代徒弟制」において取得が求められる 3 種類の資格群

<p>キー・スキル (Key Skills)</p> <p>= 普通基礎学力と 人間関係能力</p>	<p>NVQ</p> <p>= 職種に対応する 具体的な職務遂行能力</p>	<p>技術証書 (Technical Certificates)</p> <p>= 職業に関する 知識力・理解力</p>
------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

NVQ に関する能力開発は、原則職場での現場実習で行う。キー・スキルと「技術証書」を取得するための学習には、週 1、2 回職場を離れ、継続教育カレッジに通う場合が多い。

「徒弟制」に対応する資格群には、「全国資格枠組み」水準 1 のものも存在する。なぜなら「徒弟制」に参加する者の到達度は様々であるため、下位水準の資格を設定する必要があるからである。NVQ 水準 2 以下取得を目指す場合、「技術証書」の取得が必ずしも求められていない職種も少数ながらある。とはいえ、一定の資格群を取得した上で規定年限に到達すると修了証が得られる。⁽²¹⁾

その一方で、1992 年導入普通教育・職業能力統合型資格である GNVQ (General National Vocational Qualifications, 一般全国職業資格)は、すでに廃止のための経過措置期間に入っている。GNVQ に期待されていた機能は、職業 GCSE、VCE-A レベルそして「徒弟制」専用の「技術証書」が、それぞれ受け持つこととなっている。

「学位取得徒弟制」では、「技術証書」という資格群は導入されていない上、NVQ やキー・スキルを導入するか否かは取り組みによってそれぞれ状況が異なり、両資格とも全く導入

しない事例もある⁽²²⁾。

6．訪問見学地での事例

・ピーターバラ地域カレッジにおける取り組み

「現代徒弟制」の取り組み

2004-2005 年度、ピーターバラ地域カレッジ(Peterborough Regional College)は、「現代徒弟制」を 14 職種 29 種類で実施している。すなわち NVQ 水準 3 取得を目標とする「上級現代徒弟制」と NVQ 水準 2 取得を目標とする「基礎現代徒弟制」がそれぞれ 14 職種ある。その 14 職種を具体的に示せば、ビジネス管理部門、介護、大工、ケータリング、接客業務、保育、理容・美容、重機整備、軽車両整備、電機設備設営、機械整備、機械加工、機械組立・溶接、そして配管である。この他に、自動車工業会(IMI)車両整備・水準 1 資格の取得を目指すプログラムがあるので、合計 29 種類であった⁽²³⁾。その合計参加者数は、「上級現代徒弟制」202 人、「基礎現代徒弟制」280 人である。その他に徒弟制型職業能力開発に関連して、同カレッジには、11 人の学習者が NVQ 水準 2 を、5 人の学習者が NVQ 水準 3 を目指して、通学している。ただし、彼らは、「現代徒弟制」の制度的枠組みには該当はしていない。同カレッジの「現代徒弟制」は、全て週 1 日通学方式である。

同カレッジにおける取り組みに関しては、9 人もの成功事例がインターネット・サイト上に紹介されている。9 人いずれも自らが積極的に学んでいることを述べている。その中には 16 歳から直ちに「現代徒弟制」に参加したのではない場合もある。⁽²⁴⁾

ただし、年齢上限が、同カレッジにおける徒弟制課程への参加要件にある。その理由として「徒弟制」の全国施策には、開始時 24 歳以下という原則があり⁽²⁵⁾、公的資金導入に関してもその原則が適用されるからである。継続教育カレッジにおける学習機会では年齢上限が通常ないため、「徒弟制」は、年齢制限がある例外的な分野となっている。

「若年徒弟制」とそれに関連する取り組み

ピーターバラ地域カレッジにおける「若年徒弟制」の試行は、2004 年 9 月から開始されている。現在参加者は、21 名であり、週 2 回半日ずつ同カレッジに通学して「工業実技(Performing Engineering Operations)」水準 2 資格の取得に向け、機械操作と電子制御をも含めた学習をしている。週 5 日のうち残りの授業時間は、本籍のある中等学校で学ぶ。「勤労に関する経験(experience of work)」を 2 年間で 50 日間実施することに関しては、同カレッジでは、地域産業界とのパートナーシップの下、学校が休みの時に行っている。その「勤労に関する経験」の内容は、勤労の現場体験ばかりでなく、企業人を招いて話を聞いたり話し合ったりすることや、生徒たちを引率して企業を訪問することも含めている。

また関連した取り組みとして、同カレッジでは、「柔軟性増進プログラム(Increased Flexibility Programme)」という名称の下、近隣の義務教育学校から 14 歳から 16 歳までの生徒を受け入れている。現在同カレッジにおける受け入れ数は、約 300 人となっている。その通学方式は、本籍のある中等学校に週 4 日、カレッジに週 1 回である。受け入れ分野は、自動車整備、溶接、理容・美容である。その教育内容は、実技を大いに取り入れたものとなっており、生徒が導入レベルの職業資格の取得することにも結びつけようとしている。

これらの分野は、一般的な中等学校でやはり提供しにくい分野である。なお、「勤労に関する経験」については、「柔軟性増進プログラム」の場合、中等学校の一般の生徒たちと同様となっている。

この「柔軟性増進プログラム」の取り組みは、教育技能省の「14-19 歳政策」の一つである「14 歳から 16 歳までの柔軟性増進プログラム(Increased Flexibility for 14-16 Year Olds Programme (IFP))」に対応するものである。「14 歳から 16 歳までの柔軟性増進プログラム」とは、地域の関係機関の連携のもとに、職業 GCSE 水準 2 もしくは NVQ など職業関連資格・水準 1 の取得を推進する取り組みであり、イングランド全体では約 9 万人の生徒が参加している⁽²⁶⁾。

「若年徒弟制」および「柔軟性増進プログラム」において、同カレッジでは、単に職業に関する体験をさせるだけではなく、職業能力習得の証拠を集積し、その証拠に基づいて評価判定を積み重ねている。中等学校から来る生徒たちには、座学ではその生徒たちをひとまとまりしてカレッジでのクラスを設定するものの、実技に関しては年長の在学者とともに学習をする場合も多い。そのため、年長者たちから教わることができるなどの効果も感じられるという。

以上の取り組みによって、中等学校において学習意欲が高まりにくい生徒たちに、現実の職業生活へのつながりが実感でき、将来への見通しが得られるような学習の機会を提供しようとしていると、同カレッジで対応いただいた方々は述べていた。

・BMW 社ハムズ・ホール工場

BMW 社ハムズ・ホール工場(BMW Plant Hams Hall)は、北ウォリックシャー(North Warwickshire)のコールズヒル(Coleshill)にあるハムズ・ホール産業団地に立地する。同工場は、エンジンの機械加工と組立を行っている工場であり、その操業開始は 2001 年である。そこは、BMW がその発祥国であるドイツ以外で初めてエンジン製造を開始した場所であり、ブランド小型車である MINI(旧オースチン・ミニ)のエンジンも製造されている。ただし、自動車としての最終製品は、ここで作られていない。⁽²⁷⁾

まず、同工場における自動車エンジンの成型と組立の工程を見学させていただいた。続いて、近隣地域の中等教育機関、継続教育カレッジ、高等教育機関とも連携している同工場の企業内教育・訓練について解説いただいた。

次いで、「企業構成員としての教育・訓練」と「資格・学位として授与される公的認証」との組み合わせについて、お話をうかがうことができた。同工場では、採用後の従業員も向学心が高い。2005 年 2 月現在、「上級現代徒弟制」については、13 名が参加している。なお、その全従業員約 600 名中、すでに 232 名が NVQ 水準 2 を取得し、さらに 30 名がその水準 3 をすでに取得している。現在 NVQ 取得を目指している者が、30 名である。加えて、継続教育カレッジもしくは高等教育機関に在籍して学んでいる数も 69 名にものぼっている。⁽²⁸⁾ また成人対象の「上級現代徒弟制」も、国の施策と別途に同工場では実施している。これらの取り組みは、同工場操業以来熱心にされてきたものである。

さらに、NVQ 取得に向けた課程について、自動車生産とそれを支える安全面の学習を例として、プレゼンテーションによる説明を受けた。同工場では、現場実習を実施し、その評価判定をもポートフォリオ方式で行っている。

座学部門となる「キー・スキル」および「技術証書」については、ハムズ・ホール工場は、近隣の継続教育カレッジであるシティ・カレッジ・コベントリー(City College Coventry)とサットン・コールドフィールド・カレッジ(Sutton Coldfield College)と提携をしている。両カレッジは、「キー・スキル」と「技術証書」の通学課程を提供し、それらの評価判定を実施する⁽²⁹⁾。

とはいえ、熟練した従業員であっても、その多くが中等教育水準の資格を目指し、取得しているのも事実ではある。

また、実習を現場で支える指導員(trainer)の養成について、これまでなかなか知見が得られなかった具体的実践例を知ることができた。研修生(trainees)を直接指導するための専従者は、ハムズ・ホール工場にはいない。指導員はみな、工場現場での生産実務を行いつつ、研修生たちの指導もする。ところが、工場従業員は、指導員となるための訓練を特にしてきてはいない。そこで指導員の指導力量を向上させるために、「指導員を指導する(Train the Trainer)」ことが重要となるのである。ハムズ・ホール工場では、3日間指導員養成講習が生産現場を離れて実施され、心理学等の知見を活用した指導上の留意点と具体的な技法を学ぶこととなる。その講習では、工場独自作成の指導テキストが使われている⁽³⁰⁾。

ハムズ・ホール工場は、長期継続雇用が方針である。しかも志願者 20 に対して採用 1 の割合で、かなり選別できる。エンジン製作には高度な熟練技能が当然の前提とされるので、すでに選りすぐられている従業員に対して、中長期的に職業能力開発をすることとなる。ハムズ・ホール工場は、離職率も低い。しかしそうすると、能力に見合うポストの不足が問題となってきてさえいると、指導テキスト作成者でプレゼンテーションをしていたただいたジョージ・ホルムズ(George Holmes)氏は、語っていた。

その一方で、最終製品組立要員(ハムズ・ホール工場にはいない)などでは、臨時工採用による雇用調整が BMW に限らず一般論としてあることも、率直に述べていただいた。

・プレミア自動車グループのテクニカル・アカデミー

プレミア自動車グループ(Premier Automotive Group)のテクニカル・アカデミー(Technical Academy, 技術研修所)を、ASSA 訓練・学習社(ASSA Training and Learning Ltd.)の案内により、訪問見学することができた。その所在地は、ウォリックシャー(Warwickshire)のゲイドン(Gaydon)である。プレミア自動車グループとは、フォード自動車会社傘下の企業グループであり、アストン・マーチン(Aston Martin)、ジャガー(Jaguar)、ランド・ローバー(Land Rover)、リンカーン(Lincoln)およびボルボ(Volvo)で構成されている。テクニカル・アカデミーは、系列ディーラー(自動車販売店)のメカニック(整備工)を養成・研修をする施設である。前述アストン・マーチン、ジャガーおよびランド・ローバーの製造工場およびそれらの共同テスト・コースが隣接しており、博物館機能を有する自動車遺産センター(Heritage Motor Centre)も近隣にある。なお、テクニカル・アカデミーの正式名称は、企業名等を特に付けずに、The Technical Academy である。

テクニカル・アカデミーでは、構内の自動車整備実習の現場を見学させていただくとともに、プレゼンテーションおよび現物資料の解説を通じて、実践例の知見を得ることができた。まず「徒弟制」の開始式には、保護者(親)も出席するという事実には驚いた。ただし、16歳から参加ということを考えれば、それもあり得るかとも考えた。

そして、普通教育の知識・理解であるキー・スキル、職業実技の実施能力の全国共通資格

である NVQ および職業に関する知識・理解の認証資格である「技術証書」との組み合わせ方式について、具体例を知ることができた。テクニカル・アカデミーでは、以上 3 種類をみな原則として構内で学ぶ。そしてその教育方法は、コンピュータ・グラフィックスを活用したものとなっており、自動車構造の学習では動画による理解の上で、実際の作業学習に向かう方式を採っている。テクニカル・アカデミーの「徒弟制」研修生(trainee)たちは、A4 版で厚さ約 4.5 センチメートルの加除式バインダー・ファイルを 1 冊ずつ所持している。このファイルに、キー・スキル、NVQ および「技術証書」の書き込み型の教材が、みな収められている。求められる到達度水準は、NVQ は水準 3(後期中等教育修了の標準的水準)に内容が設定されている一方で、キー・スキルに関しては同水準 2(義務教育年限終了の 16 歳時における標準的到達度水準)⁽³¹⁾となっている。

なお、ランド・ローバー「徒弟制」プログラムの仕上げ段階には、アフリカに出かけて、現地の厳しい環境に対応して整備実習をし、またさらに地元の人々と交流するという活動内容を、政府資金導入によって、2004 年にザンビアで実施することができ⁽³²⁾、2005 年にはケニアで 6 日間実施されている⁽³³⁾。

・ ASSA 訓練・学習社 - 民間営利企業の公的職業能力開発への参入 -

さて、ここで中等教育水準の公的職業能力開発への営利企業の参入について触れておきたい。今回取りあげた「現代徒弟制」など 16 歳からといった低い年齢層からもイギリスでは営利企業が参入している。その参入形態は、営利企業単独で実施するだけでなく、学校教育機関や一般事業所にノウハウを提供したり企画調整をしたりする、いわばシンクタンク、コンサルタントもしくはコーディネーターの役割を果たしているといえる。

前述の ASSA 訓練・学習社は、自動車の製造と整備、食品・飲料の製造およびスポーツ産業において実績を有する 1998 年創業の新興企業である。IT 活用による学習支援事業であるラーンダイレクト(Learndirect)、NVQ、「徒弟制」といった政府資金支出プロジェクトにかかわる事業を展開している。その中でも、サッカー球団の依頼により選手の引退後を含めた職業生活設計プログラムを実施している実績を強調している。同社のホームページには、国費による 16 歳以上対象の教育訓練を監査する全国機関である「成人学習監察局(Adult Learning Inspectorate)」から、同社が「一級訓練提供者(Grade 1 Training Provider)」として格付けされたことを誇っている。他に、顧客の注文に応じて教育・訓練にかかわる問題解決(solution)をも業務としている。⁽³⁵⁾

さらにテクニカル・アカデミー訪問時に対応していただいた人たちは、ASSA 訓練・学習社が、「徒弟制」にかかわる事業を、より下位水準となる NVQ 水準 2 と水準 1 をも含めたものとし、販売職種へも進出することを検討中であると筆者に語っている。

・ 学位取得徒弟制の実例 - バッキンガム州アイルズバリーにおける事例 -

バッキンガム州アイルズバリー(Aylesbury)における「学位取得徒弟制」は、地元企業出資の訓練提供機関であるアイルズバリー・トレーニング・グループ(Aylesbury Training Group)と地元高等教育機関であるバッキンガムシャー・チルターン・大学カレッジ(Buckinghamshire Chilterns University College)とが共同で設けたものである⁽³⁶⁾。その企業実習現場の一事例として訪問調査機会を得たのが、シーメンス・バスバー・トランキング・シ

ステムズ社(Siemens Busbar Trunking Systems Ltd.)である。その聴き取り調査に協力いただいたアンドリュー・ブラッドバリー(Andrew Bradbury)さんは、アイルズバリー・トレーニング・グループが企画調整する「現代徒弟制」に義務教育を終えたばかりの 16 歳から参加し、その修了後そのまま「学位取得徒弟制」に在籍することで、工学(Engineering)の学士(優等学位)(honours degree)を 2005 年春に取得予定であった。彼は、送電部品製造ラインの改善に設計の面から対応することが業務であり、通学は週 2 回午後を通学している以外、まさに職場での業務に従事していた。また、ドイツで実施される研修にも参加している。訪問当日も、午後から卒業研究の中間発表のために大学カレッジに行くこととなっていた。その方式は、まさにデイ・リリースである。⁽³⁷⁾

ただし、このような方式に「学位取得徒弟制」に参加している高等教育水準における「徒弟」は、数が限られている。このアイルズバリー・トレーニング・グループと地元大学であるバッキンガムシャー・チルターン・大学カレッジによる「学位取得徒弟制」の参加者数も 30 人程度とのことである。シーメンス・バスバー・トランキング・システムズ社でも、従業員約 80 名のうち、今回取りあげた方式による「徒弟制」に参加してきたのは、アンドリューさんのみである。

どうやら、「学位取得徒弟制」は、「徒弟制」修了者の主流となる一般的進路であるというよりは、さらなる向学心のある者が、制度的な袋小路に陥らないようにするために存在するようである。

7. おわりに

さて、以上のように、イギリスにおける現状を述べてきた。一地域における実践を、学習が遅れているものも含めて、調査協力をいただいているアイルバリー・トレーニング・グループおよびピーターバラ地域カレッジの取り組みは、貴重な検討対象である。同様な悩みを持つ日本における取り組みとの意見交換により、何らかの知恵が出てくることを期待して良いといえるであろう。

とはいえ、企業調査に関して教育技能省担当官に紹介されたのは、いわゆる上記の自動車産業といった人気職種のみである。学ぶ意欲を将来の職業生活に結びつけて高めることは、人気職種ではかなり可能であろう。また今回取りあげたイギリス(イングランド)の事業所は、みな外資系である。いずれも若年者採用時においては、すでに何らかの技能をある者を採用するというよりも、普通教育学力等の基礎的素養をある人間を「企業内教育」を通じて、新技術に対応する力量を付けていくという方針である。加えて、MG ローバーの廃業により、自動車製造において民族資本がなくなってしまったことで、イギリスの独自性もほぼ消失したといえる状況である。

では、希望者が集まりにくい分野がどうなっているのか、またそれをどうするのか。このことについては、発表者は、現時点でまだ実態を把握できていない。さらなる調査研究が必要である。

<付記> 本配付資料は、最近公となった拙稿 2 つ⁽³⁸⁾ を、今回の発表に対応して関連情報を更新しつつ整理し直したものである。

- (1) 三好信浩 『イギリス公教育の歴史的構造』(東京: 亜紀書房, 1968, 復刊 1984), 36.
- (2) Paul E. Willis, *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs* (Aldershot: Gower Publishing, 1980). (邦訳 ポール・ウィリス 『ハマータウンの野郎ども: 学校への反抗・労働への順応』 熊沢誠, 山田潤訳 (東京: 筑摩書房, 1985, 文庫本版 1996=1997)).
- (3) 乾彰夫「現代の産業社会と競争: 競争構造の一元性と多元性」『現代と人間』, 現代社会と教育(), 教育科学研究会『現代社会と教育』編集委員会編 (東京: 大月書店, 1993), 148,
- (4) 近年フランスやドイツでは、義務教育を終えて直ちに「徒弟制」に入るのではなく、その前段階となる通学課程に予め1学年在籍する場合も多くなっている。
- (5) *What Types of Apprenticeships Are Available?* ([Coventry]: Learning and Skills Council, 2004, accessed 24 May 2005); available from <https://www.apprenticeships.org.uk/NR/rdonlyres/euv32dqhba6mi4fx3h6r7r4xln2pllg22r2btw3oqxc5axhfz6srccoay45brlk2p7dvnnf7zhfvwpkzsoer6hug3wvf/Apprenticeship+Spreads.pdf>; Internet.
- (6) Ron Dearing, *Review of Qualifications for 16-19 Years Olds: Full Report* (London: SCAA Publications, 1996), 38-40.
- (7) Department for Education and Skills, *A New Generation of Modern Apprenticeships: An Introduction to Modern Apprenticeships in the Public Sector* ([Sheffield]: Department for Education and Skills, 2001).
- (8) 新井吾朗「Honda Institute における徒弟訓練」『製造業における熟練労働者のキャリア・ディベロップメントに関する国際比較研究』, 平成13年度-平成16年度科学研究費補助金(基盤研究(A)(1))研究成果報告書, 課題番号13301013, 平沼高(研究代表者) (明治大学, 2005), ii36.
- (9) Department for Education and Skills, *Modern Apprenticeships*, DfES Briefing Sheets ([Sheffield]: Department for Education and Skills, 2004), 2-3.
- (10) Department for Education and Skills, *Further Education, Work-based Learning for Young People and Adult and Community Learning - Learner Numbers in England on 1 October 2004*, ([Sheffield]: Department for Education and Skills, released 22 March 2005, accessed 24 May 2005); available from <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000567/index.shtml>; Internet.
- (11) その状況の全体像を示しているのは、以下のインターネット・サイトである。*About Apprenticeships* ([Coventry]: Learning and Skills Council, 2005, accessed 24 May 2005); available from <http://www.apprenticeships.org.uk/>; Internet.
- (12) Department for Education and Skills, *Apprenticeships (Employer Site)*, ([Coventry]: Learning and Skills Council, 2005, accessed 24 May 2005); available from <https://www.apprenticeships.org.uk/Employer/default.htm>; Internet.
- (13) Department for Education and Skills, *Further Education, Work-based Learning for Young People and Adult and Community Learning - Learner Numbers in England on 1 October 2004*.
- (14) Department for Education and Skills, *Young Apprenticeships* ([Sheffield]: Department for Education and Skills, 2005, accessed 24 May 2005); available from <http://www.dfes.gov.uk/14-19/index.cfm?sid=3&pid=39&lid=39&ctype=Text&ptype=Single>; Internet.
- (15) その政策の現況については、次のインターネット・サイトを参照せよ。Department for Education and Skills, *The 14-19 Gateway* ([Sheffield]: Department for Education and Skills, 2005, accessed 24 May 2005); available from <http://www.dfes.gov.uk/14-19/>; Internet.
- (16) *Graduate Apprenticeships for Mechanical Engineering*, pamphlet (High Wycombe: Buckinghamshire Chilterns University College, and Aylesbury: Aylesbury Training Group, [2004]).
- (17) Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT), *Review of the Graduate Apprenticeship Scheme, October 2004* ([Bristol]: [Higher Education Funding Council for England], 2004, accessed 24 May 2005); available from http://www.hefce.ac.uk/pubs/rereports/2004/rd11_04/rd11_04.pdf; Internet.
- (18) Leonard Cantor and Ian Roberts, *Further Education Today: A Critical Review* (London: Routledge and Kegan Paul, 1983), 118.
- (19) *Foundation Degrees*, HEFCE Home, Learning and Teaching (Bristol: Higher Education Funding Council for England, accessed 24 May 2005); available from <http://www.hefce.ac.uk/Learning/founddeg/>; Internet.
- (20) *Graduate Apprenticeships*, HEFCE Home, Learning and Teaching (Bristol: Higher Education Funding Council for England, updated 29 November 2004, accessed 24 May 2005); available from <http://www.hefce.ac.uk/learning/gradapp/>; Internet.

- (21) *Apprenticeships: What's it All about? How it Works* ([Coventry]: Learning and Skills Council, 2005, accessed 24 May 2005); available from <https://www.apprenticeships.org.uk/Employer/WhatsItAllAbout/HowItWorks/default.htm>; Internet.
- (22) Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT), 41-47.
- (23) Peterborough Regional College, *Search for a Course* [database on-line] (Peterborough Regional College, accessed 7 March); available from <http://www.peterborough.ac.uk/courses/Search.asp>; Internet. なお、同データベースによれば、2005 年 5 月現在、NVQ 水準 2 で 12 種類(実業管理部門、大工、接客業務、電機設営、機械加工・装着、機械整備、重軽機、理容・美容、介護、機械組立・溶接、情報技術、配管) NVQ 水準 3 で 11 種類(実業管理部門、大工、接客業務、電機設営、機械組立・溶接、機械加工・装着、理容・美容、旅館・ケータリング、機械整備、重軽機、配管)および自動車工業会(IMI)車両整備・水準 1 資格に対応する課程が提供されている(Ibid, accessed 24 May 2005)。
- (24) Peterborough Regional College, *Vocational Training Unit: Quotes from Apprentices in 2004* (Peterborough Regional College, [2004], accessed 24 May 2005); available from http://www.peterborough.ac.uk/vocational_training/Quotes.asp; Internet.
- (25) *FAQs, Apprenticeships* ([Coventry]: Learning and Skills Council, 2005, accessed 20 May 2005); available from <http://www.apprenticeships.org.uk/apprenticeships/FAQs/default.htm>; Internet.
- (26) Department for Education and Skills, *Introduction: The Increased Flexibility for 14-16 Year Olds Programme* ([Sheffield]: Department for Education and Skills, 2005, accessed 24 May 2005); available from <http://www.dfes.gov.uk/14-19/index.cfm?sid=7&pid=52&lid=47&ctype=Text&ptype=Single>; Internet.
- (27) *BMW Plant Hams Hall* ([Coleshill, North Warwickshire]: BMW Plant Hams Hall, [2001]); and BMW Group Plant Hams Hall, *The Fascination of Production: Worldwide Production Network: Agile - Efficient - Innovative* (München: Bayerische Motoren Werke, 2003).
- (28) BMW Plant Hams Hall, *Training and Development: Mature Apprenticeships Offer New Development Opportunities* ([Coleshill, North Warwickshire]: BMW Plant Hams Hall, [2004], accessed 24 May 2005); available from http://www.bmw-plant-hamshall.co.uk/english/people_pages/training/case1.html; Internet.
- (29) なお、通学教育機関の施設設備に、事業所の立場から見れば不満があることも確認できた。
- (30) George Holmes, *Instructional Techniques: Train the Trainer*, internal corporate textbook ([Coleshill, North Warwickshire]: BMW Plant Hams Hall, [2004]).
- (31) *Land Rover Advanced Modern Apprenticeship Programme*, pamphlets ([Gaydon,] Warwickshire: Technical Academy, [2004]); *Jaguar Advanced Modern Apprenticeship Programme*, pamphlets ([Gaydon,] Warwickshire: Technical Academy, [2004]); and *Discovery 3: Train the Trainer* [CD-ROM] ([Gaydon, Warwickshire]: Technical Academy, 2004).
- (32) *Challenge Africa: 2004* [CD-ROM] ([Gaydon, Warwickshire]: Technical Academy, [2004]).
- (33) *Voyage*, Spring 2005, Newsletter of Land Rover Academy ([Gaydon, Warwickshire]: [Land Rover Academy], 2005, accessed 24 May 2005); available from <http://www.landroverapprenticeships.com/assets/pdf/Voyage-fulldoc.pdf>; Internet.
- (34) *Land Rover Academy Course Curriculum: January - June 2005 (Technical Academy Jan - Dec 2005)* [CD-ROM] ([Gaydon, Warwickshire]: Technical Academy, [2004]).
- (35) *ASSA Training and Learning Home* ([New Castle upon Tyne]: ASSA Training and Learning, [2005], accessed 24 May 2005); available from <http://www.assaltd.co.uk/>; Internet.
- (36) *Graduate Apprenticeships for Mechanical Engineering*, pamphlet (High Wycombe: Buckinghamshire Chilterns University College, and Aylesbury: Aylesbury Training Group, [2004]).
- (37) その詳細については、次の論考を参照せよ。新井吾朗「Siemens Busbar Trunking Systems Ltd.における徒弟訓練」, 前掲『製造業における熟練労働者のキャリア・ディベロップメントに関する国際比較研究』, ii23-ii32.
- (38) 柳田雅明「イギリスにおける現代化された徒弟制の検討」, 前掲『製造業における熟練労働者のキャリア・ディベロップメントに関する国際比較研究』, ii11-ii22 および 柳田雅明「平成 16 年度イギリス現地訪問調査報告」『イギリスの中等教育改革に関する調査研究: 総合制学校と多様化 中間報告書(2)』, 佐々木毅(研究代表者) (東京: 国立教育政策研究所, 2005), 95-104.