日本産業教育学会　関東地区部会

第３４回　　エルゴナジー研究会
報告集

２０１２年５月２６日(土)

於　職業能力開発総合大学校

研究会プログラム

テーマ

小原哲郎

ドイツ職業訓練研究機関と
職業訓練ハンドブックの内容の検討

エルゴナジー研究会'12.5.26

作成：小原

ドイツにおける職業訓練研究について

1　連邦職業訓練研究所(BiBB)

職業訓練法　第5部　第89～101条　（資料No.1）

連邦職業訓練研究所の組織　　共同研究者　約330名　（資料No.2）

協力協定大学・研究所（15大学1研究所）

ヴッパータール大学、イェーナ大学、ハンブルグ大学、ボン-ライン-ジーク大学、ブレーメン大学、マグデブルグ大学、ボン大学、ダルムシュタット技術大学
カイザースラウテン技術大学、ビールフェルト大学、フレンスブルク大学、デュイスブルク-エッセン大学、ケルン大学、パデルボルン大学、IAB(労働市場・職業研究所)

成果の提供先

職業訓練計画→連邦や州の政府、訓練計画関係機関、
雇用者組織、被雇用者組織
各会議所
専門協会団体

職業訓練実践→養成訓練継続訓練の所轄部署、またその職業訓練委員会
養成訓練継続訓練の事業所内担当者、訓練施設、職業訓練校
事業所の経営者、人事責任者、経営協議会、人事委員会、管理機関

学問的専門発表→大学（特に、職業教育学、経済教育学、訓練社会学、訓練経済学、および労働市場研究））の研究者
大学外の研究機関の研究者

当面する五つの重点テーマに基づく諸研究

① 養成訓練市場と訓練就労システム
② 職業訓練の現代化と質的発展
③ 生涯学習、訓練機会の融通性と等価性
④ 特定対象者のための職業訓練
⑤ 職業訓練の国際性

養成訓練市場、継続訓練市場の構造的展開の調査
事業所における養成訓練継続訓練の実習の観察調査
養成訓練継続訓練の新方式の提起
資格需要の将来予測
養成訓練継続訓練の発展、現代化
現代的設備、メディアによる事業所職業訓練実習の支援
事業所養成訓練継続訓練の補充のための現代的職業訓練センターの促進
遠隔授業の吟味
職業訓練の更なる発展のための国内外プログラムへの援助協力
国際比較における職業訓練研究

2　大学における職業訓練研究

職業訓練校教師の養成を行っている大学（資料No. 3）

職業訓練ハンドブック

ロルフ・アーノルド※、アントニウス・リプスマイヤー※※編著（資料No. 4）

※　カイザースラウテン技術大学

※※　カールスルーエ大学

職業訓練研究ハンドブック

フェリックス・ラウナー※※※編著（資料No. 5）

※※※ ブレーメン大学

（資料No.1）

職業訓練法 2005.3.23

第５部　連邦職業訓練研究所

第89条　連邦職業訓練研究所

連邦職業訓練研究所は連邦直轄の公法上の公共法人である。それはボンに所在する。

第90条　任務

（１）連邦職業訓練研究所は連邦政府の訓練政策の枠組みの中でその任務を遂行する。

（２）連邦職業訓練研究所は科学的研究によって職業訓練研究に貢献する任務を持つ。研究は年間研究プログラムの基礎の上に遂行される。研究プログラムは連邦教育・研究省の同意を必要とする。さらなる研究課題は連邦最高省庁から連邦教育・研究省の同意を得て連邦職業訓練研究所に委託されうる。連邦職業訓練研究所の重要な研究作業の結果は公表されねばならない。

（３）連邦職業訓練研究所は次のようなその他の任務を持つ：

１．所轄の連邦省の指示に基づいて

ａ）養成訓練規則および本法あるいは手工業法第２部に従って公布されるその他の法令の準備に際して協力すること、

ｂ）職業訓練報告の準備に際して協力すること、

ｃ）第87条の措置による職業訓練統計の実施に協力すること、

ｄ）モデルケースの試み、それに付き従った科学的調査研究を促進すること、

ｅ）職業訓練における国際的協働に際して協力すること、

ｆ）職業訓練の促進のためのその他の連邦行政課題を引き受けること；

２．所轄の連邦省の一般的行政規則に従って、企業を超えた職業訓練の場の促進を遂行し、かつそれらの施設の計画、設立およびさらなる発展を支えること；

３．認定職業訓練職種の目録を作り公表すること；

４．通信教育法に書かれた課題を主委員会が公布し所轄連邦省が同意した指針に従って引き受けること、および発展計画の促進によって職業訓練の通信教育の改善と強化に貢献すること。

（４）連邦職業訓練研究所は、連邦教育・研究省の同意を得て、連邦行政以外の部署とこれ以外の任務を行う契約を結ぶことができる。

第91条　組織

連邦職業訓練研究所の機関は：

１．主委員会、

２．所長

である。

第92条　主委員会

（１）主委員会は本法の他の規定によって割り当てられた任務の他に次の任務を持つ：

１．所長に委任されているのでない限り、職業訓練研究所の重要事項について決定する。

２．職業訓練の基本的問題について連邦政府に助言し、かつ職業訓練報告の構想に対して意見表明をすることができる。

３．年次研究プログラムを決定する。

４．本法の統一的適用のための勧告を与えることができる。

５．第４条第１項にしたがって連邦研究所によって準備された法令の構想に対して、対応する学校教育計画枠組みの構想を考慮しつつ、意見を表明することができる。

６．第90条第３項第３号および第４号並びに第97条第４項にいわれている連邦職業訓練研究所の重要事項について決定する。

（２）所長は、第90条第３項第１号の任務の遂行のために与えられた指示、および公布された第90条第３項第２号の行政指示を、主委員会に速やかに情報提供する。

（３）主委員会には雇用者、被用者および州のそれぞれ８名の代表者、並びに連邦の５名の代表者が所属する。連邦の代表者は統一してのみ発表できる８票を有する。彼らは、職業訓練の基本的問題における連邦政府への助言に際して、職業訓練報告の構想への意見表明に際して、および本法による公聴会においては、議決権を持たない。主委員会の会議に際しては、連邦労働庁の代表者、市町村の連邦レベルでの連合機関、並びに学術諮問会議のそれぞれ１名の代表者が審議権を持って参加する。

（４）雇用者代表は連邦レベルの会議所、雇用者団体および企業団体の提案で、被用者代表は連邦レベルの労働組合委の提案で、連邦代表は連邦政府の提案で、そして州代表は連邦議会の提案で、連邦教育・研究省によって最長４年の任期で任命される。

（５）主委員会は議長を行う構成員と、議長代理を行うもう１人の構成員を１年任期で選出する。議長は、雇用者、被用者、州および連邦の代表者によって順番に提案される。

（６）主委員会における活動は名誉職的である。 現金の支出や収入欠損に対しては、その損害が他の方面から保証されない限りにおいて、連邦職業訓練研究所が連邦教育・研究省の同意を得てその金額を設定する相応な損害が支払われる。同意は連邦財務相との合意のもとに出される。

（７）構成員はそれぞれの任命関与者への聴取の後に、重大な理由から罷免されうる。

（８）代表者は代理を持つ。第４項第６項および第７項が同等に適用される。

（９）主委員会は、会議のより詳細な規定に従って、主委員会構成員以外の者も属することのできる下位委員会を設置できる。下位委員会には雇用者、被用者、州および連邦の代表が所属しなければならない。第４項から第７項が下位委員会に同等に適用される。

（10）主委員会はその任務を遂行するに際して何らの指示命令をも受けない。

第93条　所長

（１）所長は連邦職業訓練研究所を司法の内外で代表する。所長は連邦研究所を経営し、その任務を遂行する。所長は所轄の連邦省の顧慮すべき指示や行政命令がない場合には（第90条第３項第１号および第２号）、主委員会の指針に従って任務を遂行する。

（２）所長は連邦政府の提案によって、所長の常任代理は連邦教育・研究省の提案によって、所長との合意のもとに、連邦大統領によって任命される。

第94条　学術諮問会議

（１）学術諮問会議は意見表明と勧告によって連邦職業訓練研究所の機関に対して次のことを助言する。

１．連邦職業訓練研究所の研究プログラムについて、

２．研究所の大学およびその他の研究施設との協働について

３．連邦職業訓練研究所の学術的成果に関する年次報告について。

（２）諮問会議はその任務の遂行のために、連邦職業訓練研究所の所長から必要な情報を与えられれる。諮問委員会はその希望により年１回、学術討論の形式で連邦職業訓練研究所の学術的作業の解説を受ける。

（３）諮問会議には、連邦職業訓練研究所に属さない、国内外の職業訓練研究の分野の

認められた専門家７名までが所属する。彼らは連邦職業訓練研究所の所長によって、連邦教育・研究省との合意のもとに、４年任期で選任される。１回だけ続けて再任ができる。諮問会議の会議には主委員会の構成員４名、すなわち雇用者、被用者、州および連邦それぞれの１名の代表者が発言権なしで参加できる。
（４）学術諮問会議は執務規定を設けることができる。
（５）第 92 条第６項が同等に適用される。

第95条　障害者問題のための委員会

（１）障害者職業訓練の分野での任務について連邦職業訓練研究所を助言するために、州委員会の常設下位委員会が設置される。委員会は、職業訓練における障害者の特別な利害が考慮され、かつ障害者職業訓練が労働生活への参加のためのその他の能力と調和されることを目指さねばならない。連邦職業訓練研究所は、委員会の提案を考慮しつつ、障害者職業訓練を扱う研究計画の実施について決定を下す。
（２）委員会は所長によって最長４年の任期で任命される 17 名の構成員からなる。再任が認められる。委員会の構成員は、障害者の参加（社会法典第９冊第 64 条）のための諮問会議の提案で任命される。その内訳は次のとおりである。
雇用者を代表する１名の構成員
被用者を代表する１名の構成員
障害者機関を代表する３名の構成員
連邦雇用庁を代表する１名の構成員
年金保険を代表する１名の構成員
傷害保険を代表する１名の構成員
民生委員を代表する１名の構成員
職業リハビリテーション施設を代表する２名の構成員
障害者のための訓練の場あるいは巡回サービスを行っている、障害者職業訓練に精通した者７名
（３）委員会は職業養成訓練を受けた、あるいは継続訓練、転換訓練を受けた障害者を助言を受けるために招聘することができる。

第96条　連邦職業訓練研究所の財政

（１）連邦職業訓練研究所の設立と経営のための支出は連邦の助成金で補償する。連邦補償金の額は財政法で規定する。
（２）第 90 条第２項第３文による委託および第 90 条第３項第１号 f による委託を実行するための支出は、委託した連邦省によって補償される。第 90 条第４項による契約を遂行するための支出は契約パートナーによって補償される。

第97条　予算

（１）予算計画は所長によって立案される。主委員会が予算計画を確定する。
（２）予算計画は連邦教育・研究省の同意を必要とする。同意は計上項目の合目的性にも及ぶ。
（３）予算計画は連邦財政への概算見積もりの提出以前のしかるべき時期に、遅くとも前年次の 10 月 15 日までに、連邦教育・研究省に示されねばならない。
（４）計画を越えたまた計画外の支出は所長の提案で主委員会によって同意されうる。同意は連邦教育・研究省と連邦財務省の了解を必要とする。第１文と第２文は連邦職業訓練研究所にとって債務を生じうる措置で、かつ予算計画の中で見積もられていなかった支出に対して、同等に適用される。

（５）予算年次の終了後所長によって決算書が作成される。主委員会の承認を得なければならない。連邦予算規則第 109 条第３項に従った同意は必要でない。

第98条　条例

（１）連邦職業訓練研究所の条例によって、
１．任務遂行（第 90 条第２項および第３項）のやり方、並びに
２．組織
をより詳細に決めなければならない。
（２）主委員会は構成員の投票の５分の４以上を持って条例を定める。条例は連邦教育・研究省の同意を必要とし、連邦広報に知らされねばならない。
（３）第２項は条例の変更に対しても同等に適用される。

第99条　人員

（１）連邦職業訓練研究所の任務は、官吏と、職員および労働者として勤務するサービス労働力によって担われる。連邦研究所は公務員基本法第 121 条第２号の意味における公務員使用者である。連邦研究所官吏は間接的な連邦官吏である。
（２）連邦教育・研究省は、連邦俸給規則に記載されている官職の官吏の任命および罷免の権限が連邦大統領によって行使されていない限り、連邦研究所の官吏を任命し罷免する。所轄の連邦省は所長に権限を委譲することができる。
（３）連邦研究所の官吏にとっての最高服務官庁は連邦教育・研究省である。その権限は所長に委譲できる。連邦官吏法第 187 条第１項および連邦懲戒法第 83 条第１項は影響を受けない。
（４）連邦研究所の職員および労働者には連邦の被用者に通用している賃金契約とその他の規定が適用される。例外は連邦教育・研究省の事前の同意を必要とする。同意は連邦内務省および連邦財務相との合意のもとに出される。

第100条　連邦職業訓練研究所の監督

本法でさらなる監督権限が規定されない限り、職業訓練研究所は連邦教育・研究省の監督権限下に置かれる。

第101条　情報提供義務

（１）職業訓練を遂行する個人、法人および官庁は、職業訓練研究所の代表者に対してその要請に応じて、その研究任務の遂行のために必要な情報を与え、そのために不可欠な書類を提示し、通常の作業時間と営業時間の間に事業所の敷地、事業所施設および養成訓練と継続訓練の場の視察を許容しなければならない。労働法上のまた公務法上の守秘義務は影響を受けない。
（２）情報提供義務者は、回答によって自身あるいは刑事訴訟法第 52 条に指定されている親族が刑事上の訴追あるいは規則違反に関する法による訴訟手続きの危険にさらされるような問いに対しては、情報提供を拒否できる。
（３）情報は他に規定するものがない場合は無償で与えられる。
（４）第１項に基づいて連邦研究所が知らされた人間的事物的関係についての個々の報告は、法規定によって他に規定がない限り守秘されねばならない。調査、研究をもとにした結果の公表は個別情報を含んではならない。

(資料NO.2)

連邦職業訓練研究所　組織　85 名（Dr.26 名）　　作成：小原

研究所管理

所長、所長代理/研究ディレクター、管理事務局長
（所長が代表し、主委員会の方針にしたがって、下部委員会や学識経験者と協働する。）

主委員会事務局

事務局長、同秘書、労働分野の相談役/委員会専門役、委員会および共同研究者サービス/記録/旅費計算、組織的技術的会議準備/インターネット
（ 主委員会、下部委員会、作業グループ、障害者問題のための委員会、学識経験者の業務遂行を包括する。研究会議の前後一切を担当する。）

広報部

広報担当

４専門研究部と16研究室および中央研究部（専門研究部54名中Dr. 22名）

第１研究部：職業訓練と知識管理の国際化

部長、同代理、アシスタント

第1-1室：国際化基礎問題/職業訓練システムのモニタリング
室長（ｹﾞｵﾙｸﾞ・ﾊﾝﾌ）、同代理（ﾌｨﾘｯﾌﾟ・ｸﾞﾛﾙﾏﾝ）

第1-2室：国際協力と助言
室長、同代理

第1-3室：インターネット/照会調整/ 部内知識管理
室長、同代理（ｳｳﾞｪ・ﾚｰﾑﾌﾟﾌｰﾙ）、課題分野の相談役（ｲﾝﾀｰﾈｯﾄ、KIBB（ｳﾀ・ﾛｰﾄ）、業績探索窓口、照会調整、部内知識管理）

第1-4室：出版管理/蔵書
室長（委託）、同代理（空席）、課題分野の相談役（出版物（ｴｯｶﾙﾄ・ｼｭﾄﾛｰﾏｲﾔｰ）、BWP誌編集、文献資料（ｱｽﾄﾘｯﾄﾞ・ﾚｯｶｰ））

第２研究部：職業訓練の社会科学的基礎

部長（ｷﾞｭﾝﾀｰ・ｳﾞｧﾙﾃﾞﾝ）、同秘書兼アシスタント、同代理（ｴﾘｻﾞﾍﾞｰﾄ・M・ｸﾚｰｹﾙ）、研究資料センター長（ﾎﾙｶﾞｰ・ｱﾙﾀﾞ）

第2-1室：職業訓練需給/職業訓練参加
室長（ｴﾘｻﾞﾍﾞｰﾄ・M・ｸﾚｰｹﾙ）、同代理（ｱﾚｸｻﾝﾄﾞﾗ・ｳｰﾘｰ）

第2-2室：資格、職業的統合と就業
室長（ﾛﾍﾞﾙﾄ・ﾍﾙﾑﾘﾋ）、同代理

第2-3室：費用、効果、財政
室長（ﾌﾘｰﾃﾞﾘｹ・ﾍﾞｰﾘﾝｶﾞｰ）、同代理

第2-4室：能力開発
室長（ｱｸﾞﾈｽ・ﾃﾞｨｰﾂｪﾝ）、同代理

連邦職業訓練研究所研究情報センター
研究情報センター長（ﾎﾙｶﾞｰ・ｱﾙﾀﾞ）

第３研究部：職業教授と学習、プログラムとモデル試行

部長（ﾐﾋｬｴﾙ・ﾊｲｽﾀｰ）、同代理、同秘書兼アシスタント

第3-1室：養成訓練と職業の橋渡し、職業指向/職業指向プログラム
室長、同代理（ｱﾝｹﾞﾘｶ･ﾌﾟｰﾙﾏﾝ）
第3-2室：デジタルメディア、遠隔学習、訓練担当者
室長、同代理
第3-3室：質、効果持続性、融通性
室長、同代理
第3-4室：企業を越えた職業訓練センター、地域的構造発展
室長、同代理

第４研究部：職業訓練規則
部長、同代理(ｶﾄﾘﾝ･ﾍﾝｽｹﾞ)、同秘書兼アシスタント、共同研究者/ﾙｸｾﾝﾌﾞﾙｸﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄﾁｰﾑﾘｰﾀﾞｰ（ﾕﾘﾔ･ﾌﾟﾗｺﾌﾟﾁｸ）

第4-1室：規則作成、試験制度およびその変更内容に関する構造的問題
室長(ｶﾄﾘﾝ･ﾍﾝｽｹﾞ)、同代理
第4-2室：商業的-事業所経済的管理労働およびメディア系職業
室長、同代理（ｸﾘｽﾃｨﾝ･ﾌﾞﾘﾝｸﾞｽ）
第4-3室：工業技術的また自然科学的職業
室長（ﾖﾙｸﾞｰｷﾞｭﾝﾀｰ･ｸﾞﾙﾝｳﾞｧﾙﾄ）、同代理
第4-4室：企業関連・人間関連のサービス職業/障害者問題のための委員会
室長、同代理

センター研究部：法律問題、人事-財政問題、組織課題と部内サービスの問題およびBiBBにおける養成訓練の計画と遂行
部長、同代理

センター第１課：人事
課長、同代理
センター第２課：財政/管理
課長、同代理
センター第３課：法律/組織/質的発展
課長、相談役
センター第４課：部内サービス
課長
センター第５課：情報技術（IT）
課長（ｱｽﾄﾘｯﾄﾞ･ﾌｪｲ）、同代理

対ヨーロッパ職業訓練代表部
部長、部長代理、イノベーション移転プロジェクトチーム担当、成人訓練チーム担当、資格担当、広報活動/情報担当、財政/IT 担当

JOBSTARTER
推進部長、同代理
（ 職業訓練における全国的開発と構造的発展支援プログラム。）

国際職業教育市場（ｉMOVE）
部長、同代理（空席）

(資料No.3)

大学における職業学校教師の養成

～専門と大学46校のリスト～

シュレースウィヒ・ホルシュタイン州

フレンスブルグ大学

電気技術／情報科学、金属技術／システム技術　　BiAT

キール大学

商業（経済教育学と経済学）

ハンブルグ州　　（工科大学は技術大学が正しいか？）

ハンブルグ大学、ハンブルグ・ハールブルグ工科大学、応用科学大学

建築および木工技術、科学技術、電気／情報技術、栄養学および家政学、メディア技術、金属技術

ニーダーザクセン州

ハノーヴァー大学: 建築技術、電気技術、色彩およびインテリアデザイン、木工技術、食糧学、Ökotrophologie, 繊維および衣料技術(国家試験のみ)

ゲッチンゲン大学: 商業

リューネブルグ大学:社会教育学・経済教育学

オルデンブルグ大学: 経済教育学

オスナブリュック大学: 電気技術、化粧品学、金属技術、介護技術

ブレーメン州

ブレーメン大学: 電気技術・情報学、金属技術

ベルリン州

ベルリン工科大学: 建築技術／建築エンジニア技術、栄養学／食品科学,農業と造園学／造園設計学、金属技術

ザクセン・アンハルト州

マグデブルグ大学: 建築技術、電気技術、情報技術、金属技術、加工技術、経済と経営、自動化技術／メカトロ技術、エネルギー技術／建造物システム技術、IT ／メディアシステム、生産技術、改築技術あるいは補修／建造物技術

ノルトライン・ウエストファーレン州

アーヘン技術大学：農業経済学、建築および木工技術、印刷技術、電気技術、栄養家庭経営学、色彩空間展示技術、健康学、情報科学(職業専門科目)、身体介護、金属技術、繊維衣服、経済および管理

ドルトムント技術大学

デュイスブルグ・エッセン大学：**建築技術**、バイオ技術、化学技術、電気技術、エネルギー技術、製造技術、機械技術、 通信技術、特定職業科目に伴う経済学(銀行経営学、事業所経営税務、人件費管理、経済情報学)、 技術情報学、経済学・政治学

ケルンドイツスポーツ大学

ケルン大学： 経済学

ミュンスター大学：経済学・政治学
パデルボム大学
ジーゲン大学
ブッパータール大学：建築技術、地下建造物技術、印刷技術、電気技術、造形技術、経済学

ヘッセン州
ダルムシュタット技術大学：建築技術、化学技術、印刷およびメディア技術、電気および情報技術、身体介護、金属技術
ギーセン大学：農業経営、家庭経営、食品工業、金属技術、電気技術

チューリンゲン州
イルムナウ技術大学：**電気技術、金属技術**
ワイマールバウハウス大学：建築技術

ザクセン州
ドレスデン技術大学：建築技術、化学技術、電気技術、色彩空間展示技術、健康と介護、木工技術、食品・栄養・家庭経営学、金属・機械技術、社会教育学

ラインラントファルツ州
カイザースラウテルン技術大学：建築技術、木工技術、金属技術、電気技術、機械製造およびプロセス工学、情報科学

ザーラント州
ザーラント大学：電気技術、情報科学、金属技術

バーデンヴュルテンベルク州
アーレン大学、シュヴェービッシュグリュムント教育大学：製造技術、情報技術
エスリンゲン大学、ルートウィヒスブルク教育大学：自動車技術、機械製造、情報技術、電気技術、自動化技術
マンハイム大学、ハイデルベルク教育大学：エネルギー技術、情報技術
ラーヴェンスブルク・ワインガルテン大学、ワインガルテン教育大学：自動車技術、機械製造
オッフェンブルク大学、フライブルク教育大学：電気技術、情報技術、製造技術、メディア技術
シュツットガルト大学、カールスルーエ大学：機械製造、電気技術、建築技術、情報技術、情報科学

バイエルン州
ミュンヘン技術大学：農業経済建築技術、電気情報技術、栄養・家庭経営学、健康・介護、金属技術
エアランゲン・ニュールンベルク大学：電気情報技術
バイロイト大学：金属技術
バンベルク大学：社会教育学

（出典）http://www.bildungsserver.de/Ausbildung-zur-Lehrkraft-an-Beruflichen-Schulen-731.html

(資料 No. 4)

ロルフ・アーノルド/アントニウス・リプスマイヤー（編集責任者）

職業訓練ハンドブック　改訂第二版　全 643 頁

（VS Verlag fur Sozialwissenscaften、初版 1995、第二版 2006）

目　次

序言

1．職業訓練における教授法的諸問題 p.13

ロルフ・アーノルド／ディーター・ミュンク
　教授法問題の職業教育学的カテゴリー
ヘルムート・ハイド
　職業訓練における価値と基準
ラインハルト・チクロル／ヘルマン・G・エブナー
　職業訓練における諸問題の起源
フェリックス／ラウナー
　労働と技術の形成

2．職業訓練における受講者指向 p.73

ローター・ラッペ
　職業訓練における若者
クラウス・ハーネイ
　職業訓練における成人
ルドルフ・ティッペルト
　職業と人生
クリスティアンネ・シーアマン
　職業資格付け過程の社会的決定要因としての性と国籍

3．職業訓練における能力と資格 p.125

ウォルター・ゲオルグ／ウルリケ・ザッテル
　職業訓練、.労働市場および就業
マーティン・ベトゲ／フォルカー・ベトゲ・キンスキー
　経済、技術、組織：資格構造と質的な労働能力の発展のために
ギュンター・ペツォルト
　職業訓練における専門能力の伝授
ロルフ・ドゥープス
　職業学校におけるキー資格の発展
ハラルド・ガイスラー
　職業継続訓練における個人発展と組織発展の統合

4．職業訓練の教育－学習内容 p.227

ローター・レーツ／ウォルフガング・ゼイド
　職業訓練のカリキュラム構造
ウテ・クレメント
　職業訓練のためのカリキュラム－科目システムか状況指向か?
ユルゲン・ツァベック
　販売－管理系職業訓練の教授法
アントニウス・リプスマイヤー
　工場－技術的職業訓練の教授法（技術教授法）

カリン・レープマン
職業的環境教育

5．職業訓練における教授ー習得過程 p.315

エッケハルト・フリーリング
学習と労働
ベルンハルト・ボンズ
学校職業訓練における方法
クルト・R・ミュラー
継続訓練における学習
ロルフ・アーノルド
工場の訓練労働の新方法
イングリット・リゾップ
学校での伝授過程における教授
ラインハルト・バーダー
学校での伝授過程における先生
ウォルフガング・ウィットバー
学校外学習過程における養成訓練者と継続訓練者
ウォルフガング・レンペルト
職業的社会化と職業的学習
アンドレアス・シェルテン
職業を動因とする学習
ディーター・オイラー／サビネ・ソイフェルト／カール・ヴィルプナー
職業訓練におけるｅラーニング

6．職業訓練の枠組み条件 p.453

アドルフ・ケル
職業訓練の組織、法および財政
ヨアヒム・ミュンヒ
職業訓練政策
ウォルフーディートリヒ・グライネルト
ドイツにおける職業養成訓練の歴史
ウォルター・ゲオルグ
発展途上国における職業訓練
ウォルフ・ドビシャット／カール・デュッセルドルフ／ヨアヒム・ディカウ
職業継続訓練の法的組織的条件
ディーター・ミュンク
ヨーロッパにおける職業養成訓練と継続訓練
フィリップ・ゴーノン
職業訓練における品質と品質保証

7．職業訓練研究 p.577

クラウス・ベック
理論的付加　評価?
フランク・アハテンハーゲン
教授ー学習ー研究
ピーター・ＦＥ・スレーネ
職業訓練研究
ピーター・クプカ
労働市場研究と職業研究

1．職業訓練における教授法的諸問題

教授法の職業教育学的カテゴリー　　ロルフ・アーノルド／ディーター・ミュンク
（前文）
1．行為指向の職業教育学の中心概念としての「教授行為」
2．職業教育学的カテゴリー
　2.1　能力形成（Bildung）
　2.2　労働
　2.3　事業所（企業）
　2.4　職業
　2.5　資格、キー資格と能力
　2.6　全体性（Ganzheitlichkeit）
　2.7　職業教育学的カテゴリーとしての責任
3．教授行為と職業訓練の諸領域

職業訓練における価値と基準　　ヘルムート・ハイド
（前文）
1．何が価値であり基準であるのか？
2．価値と基準の機能
3．職業訓練における価値と基準

職業訓練における行動指向　　ラインハルト・チクロル／ヘルマン・G・エブナー
（前文）
1．出発点と根拠
　1.1　カリキュラムの位相
　1.2　方法の位相
2．職業訓練実践における行動指向の歴史的および現代的実現形態
3．実証的吟味
4．まとめ

労働と技術の形成　　フェリックス／ラウナー
（前文）
1．行為対形成
2．技術的決定論対労働と技術の形成
3．専門学的職業訓練の対象としての抽象的技術対具体的技術
4．形成指向の職業訓練

2．職業訓練における受講者指向

職業訓練における若者　　ローター・ラッペ
1．導入
2．年齢別地域別若年者失業
3．職業養成訓練を受けていない若者と職業訓練を受けていない者と職業訓練を受けた者にとっての縮小する労働市場
4．若年非就業者－比較的新たな問題
5．増大する職業養成訓練と労働市場の間の橋渡しに際しての問題
6．要求の高い仕事領域；変化する若者における資格要件と個人属性的必要条件
7．結論

職業訓練における成人　　クラウス・ハーネイ
（前文）
1．主体としての成人：その人格から見た特質

1.1　発達心理学
1.2　教育改革論と文化教育学
1.3　成人に対する現代的観点
2．成人と非成人
3．成人の社会史的特性
4．継続訓練の「システム」における成人職業訓練

職業と人生　　ルドルフ・ティッペルト
（前文）
1．経歴と伝記の研究
2．準備と合流の局面：職業経歴と訓練による拡大の効果
3．職業労働の局面：職業経歴と労働市場過程
4．撤退の局面：職業経験と退職身分への移行
5．女性の職業経歴：女性と男性の相違
6．社会の変化と職業的生涯

職業資格付け過程の社会的決定要因としての性と国籍
クリスティアンネ・シーアマン
（前文）
1．職業養成訓練と職業継続訓練における女性
2．職業養成訓練と職業継続訓練における外国人
3．問題の展望

3．職業訓練における能力と資格

職業訓練、.労働市場および就業　　ウォルター・ゲオルグ／ウルリケ・ザッテル
（前文）
1．導入：職業訓練システムと就業システムの関係について
2．職業性と柔軟性
2.1　養成訓練と労働の組織化モデルとしての職業
3．労働市場分割とその職業養成訓練と就業にとっての帰結
3.1　労働市場分割の理論的概念
3.2　構築されないパート労働市場
3.3　専門職的パート労働市場
3.4　企業内的パート労働市場と企業中心の労働市場分割
3.5　性に特有の分割と差別
4．労働市場移行と転職（移行）労働市場
5．労働の分割と職業訓練の展望

経済、技術、組織：資格構造と質的な労働能力の発展のために
マーティン・ベトゲ／フォルカー・ベトゲ・キンスキー
1．社会科学的資格論議におけるテーマの基準点
2．資格発展の理由、動因、傾向に関する社会科学的議論：手掛かりと理論的展望
2.1　以前の資格論議（60年代）
2.2　80年代における変遷
2.3　さらなる発展：労働組織と資格構造　フォード主義からポストフォード主義へ
3．専門労働と専門職活動の新たな資格像
3.1　フォード主義－テイラー主義からポストフォード主義－テイラー主義への事業所組織と労働組織の変遷における資格要求
4．資格化された労働の展望

職業訓練における専門能力の伝授　　ギュンター・ペツォルト
1．問題領域

2．複合的なシステム関係における行動と専門能力
3．行動主導的構造の発展と要素化の観点
4．教育課程と概念的組織
5．古典的に提供される教授形式
5.1　やってみせる
5.2　提示と実演
5.3　口述
6．行動指向的学習編成
7．最終考察

職業学校におけるキー資格の発展　ロルフ・ドゥープス
1．職業学校の授業に対する要求の変化
2．職業学校での授業の弱点
3．不十分な変化の原因
4．諸前提
5．キー資格の重要な構想
5.1　D.メルテンスによるキー資格の構想(1974)
5.2　L.リーツによるキー資格と人格性(1990,1993)
5.3　U.ラウナー－エルンストによるキー資格の追加(1990,1991)
5.4　ジーメンス AG の PETRA プロジェクト(1990 初頭)
5.5　諸前提の対置と比較
6．キー資格構想の未解決の問題
6.1　キー資格ジレンマ
6.2　内容の問題性
6.3　授業方法
6.4　統合
7．キー資格の授業における実現
7.1　諸前提
7.2　事例
あとがき

職業訓練における個人発展と組織発展の統合　ハラルド・ガイスラー
まえがき
1．歴史的概観と組織発展と個人発展の最初の対象規定
2．個人発展/組織発展と職業訓練/事業所訓練の計画的統合のために－構造的概説
3．事業所訓練なかんずく個人発展/組織発展の三つの基本的機能：戦略設定、戦略形成と文化形成
3.1　戦略設定的な事業所訓練なかんずく個人発展/組織発展
3.2　戦略形成的な事業所訓練なかんずく個人発展/組織発展
3.3　文化形成的な事業所訓練なかんずく個人発展/組織発展

4．職業訓練の教育－学習内容

職業訓練のカリキュラム構造　ローター・レーツ／ウォルフガング・ゼイド
1．概念的限定と問題設定
2．職業訓練の標準規定と教授におけるカリキュラム構造の明示に向けて
3．歴史的観点から見た構造化諸原理とその有効性
3.1　科学指向の観点による職業訓練カリキュラム構造の批判的分析
3.2　状況指向の観点による職業訓練カリキュラムの構造
3.3　人格性原理の観点による職業訓練カリキュラム構造の批判
4．学習分野計画の影響下での職業訓練カリキュラム構造
4.1　学習分野計画
4.2　状況原理の過大強調と科学原理の軽視に対する批判のために

4.3　科学指向と状況指向のバランス
4.4　学習分野計画と教師の役割
5．まとめとしての結語

職業訓練のためのカリキュラム－科目システムか状況指向か?　ウテ・クレメント
1．カリキュラムと知の秩序
2．職業学校での訓練の組織原理としての教科目
3．カリキュラム原理としての状況指向
4．状況指向的学習分野/カリキュラムの将来性のために

販売－管理系職業養成訓練の教授法　ユルゲン・ツァベック
（前文）
1．伝統的教授法の観点における内容問題
1.1　教授法的考察を関係科学へと方向付ける前地における販売－管理系職業養成訓練
1.2　経済活動教授法の関係科学への方向付け
1.3　伝統的教授法の危機に寄せて
2．1970年代と1980年代の教授法の改革的追加における教授－学習－内容の編成
2.1　学習目標教育学の脈絡における教授－学習－内容
2.2　商業職業養成訓練の行動指向的教授法における内容
3．市場のグローバリズムの兆候の中での教授法の多元主義

工場－技術的職業訓練の教授法（技術教授法）　アントニウス・リプスマイヤー
1．まえがき：産業から産業－技術的職業および職業分野へ
2．技術教授と関連科学－機会組み立ての科学の創設のために
3．技術的授業の教授計画の歴史
4．中心的教授法カテゴリー：技術教授法の技術概念
5．技術的職業養成訓練のカリキュラムと教授法の観点
5.1　目標問題
5.2　教授法的－方法的調整
5.3　秩序立てと分解の戦略
6．技術教授法の基本構想
6.1　組織的－全体的技術教授法
6.2　科学指向の技術教授法
6.3　構造理論的技術教授法
6.4　問題解決指向の技術教授法
6.5　実験学習
6.6　技術形成/技術の社会的適合性
6.7　システム理論的技術教授法

職業的環境教育　カリン・レープマン
1．職業的環境教育の概念と課題
2．職業的環境教育の歴史的発展の概説
2.1　発端
2.2　計画的段階
2.3　確立段階
2.3.1　環境教育における文化的転換
2.3.2　持続性のための環境教育の内的転換
2.3.3　環境コミュニケーションのための環境教育の外的転換
2.3.4　環境教育の三つのコンセプト
3．職業的環境教育の実践領域への置き換え
3.1　職業学校実践における環境教育の成果
3.2　事業所養成訓練実践における環境教育の成果
3.3　事業所継続訓練実践における環境教育の成果

3.4　学校外の、なかんずく非組織的な職業的環境教育の成果
4．教授法的－方法的考察
5．結論

5．職業訓練における教授－習得過程

学習と労働　　エッケハルト・フリーリング
1．導入
2．労働における学習の必要性
3．学習過程の準備手段としての労働形成
3.1　作業構造、分析枠組みの発展
3.2　現存の諸資格の規定
3.3　資格構成要素の規定
3.4　資格化の時間的空間的構造
3.5　必要とされる措置の要約
4．展望

学校職業訓練における方法　　ベルンハルト・ボンズ
1．職業訓練の方法的な領域
1.1　方法論の体系
1.2　方法的決定の局面
1.3　方法の基本的問題
1.4　職業の学校における方法
2．教授・学習過程の形成と組織化－方法的決定局面
2.1　全体計画
2.2　行動形式
2.3　社会形式
2.4　明瞭度
2.5　教授手応え
2.6　メディア
2.7　伝統的授業形式
3．学校職業訓練の特別な方法的観点
3.1　行動指向
3.1.1　プロジェクト
3.1.2　シミュレーション
3.1.3　ビジネスゲーム
3.1.4　ケーススタディ
3.1.5　ロールプレーイング
3.1.6　その他の行動指向的方法
3.2　メディアとコンピュータ活用
3.3　専門実技的指向
4．まとめ

継続訓練における学習　　クルト・R・ミュラー
1．限定
2．学習理論的区分と洞察
2.1　公開の学的プロジェクトとしての学習
2.2　学習主体の外的誘因となる行動としての学習
2.3　学習主体の根拠となる行動としての学習
2.3.1　学習の意義・根拠モデル
2.3.2　主体の学習理解のための概念的枠組み
2.3.3　継続訓練における主体の学習根拠
2.3.3.1　学習必要性と学習根拠の関係について

2.3.3.2　行動要求の実現なかんずく行動上の問題克服のための戦略としての学習－学習根拠の二つの典型
3．結語

工場の訓練労働の新方法　ロルフ・アーノルド
（前文）
1．新しい方法と古い方法
2．可能なる教授法：教授文化から学習文化へ
3．許容する方式の中での学習
4．事業所養成訓練と継続訓練から組織化された学習へ

学校での伝授過程における教授　イングリット・リゾップ
1．教授と学習の理論と文化－導入として
2．労働と職業に関する教授と学習の特殊性
3．挑戦とチャンスとしての教授法
3.1　教授法の基礎構造
3.2　教授過程の推移構造
4．主体形成過程のための補助道具としての教授法
4.1　教育理論的考察
4.2　含意の社会的連関
4.3　含意の生活要求と生活力の連関
5．教授とは結びつきを仲介することである
6．学校における教授と現実に即すること

職業の学校での教師　ラインハルト・バーダー
1．教師の重点課題
2．教師像：理想像と特殊能力
3．教師養成
3.1　養成モデル
3.2　未解決の問題
3.3　新たな発展
4．教師需要と教師後継者
4.1　量的発展
4.2　職業展望の一般的評価
5．ヨーロッパ統合の効果

学校外学習過程における養成訓練者と継続訓練者　ウォルフガング・ウィットバー
1．学校外職業訓練の担い手の専業化状況について
2．職業訓練者
2.1　誰が職業訓練者なのか？
2.2　養成すること－ある教育学的課題
2.3　養成訓練者資格化の法的根拠
2.4　資格化計画
3．事業所継続訓練者
3.1　継続訓練者のタイプ分け
3.1.1　継続訓練者
3.1.2　専門的、学問的学校教師
3.1.3　人格的発達指導者
3.2　事業所の資格要求

職業的社会化と職業的学習　ウォルフガング・レンペルト
1．基礎概念：職業、社会化、学習
2．社会化過程の構造的要素と働き方：社会的要求と条件の認知、解明、情動的、知覚的

および行動的加工
3．職業的社会化の事例：職業における道徳的社会化
4．職業的社会化と職業的学習

職業を動因とする学習　　アンドレアス・シェルテン
1．導入
2．概念
3．職業を動因とする学習の段階図式
3.1　枠組み調整
3.2　細部調整
3.3　微調整
4．職業を動因とする学習の段階的学習目標
5．暗黙知と職業を動因とする学習
6．職業を動因とする学習の意義
7．まとめ

職業訓練におけるｅラーニング
ディーター・オイラー／サビネ・ソイフェルト／カール・ヴィルプナー
1．基礎付け
2．可能性：職業訓練における形成範囲の拡大としてのｅラーニング
3．現実性：職業訓練におけるｅラーニングの実現例
4．ｅラーニング研究からの鑑定結果選
5．とりまとめ：関連する研究課題の構造化

6．職業訓練の枠組み条件

職業訓練の組織、法および財政　　アドルフ・ケル
1．導入
2．労働の社会的組織－職業養成訓練の組織
2.1　労働の職業的組織の起源について
2.2　「精神的」および「実際的」啓蒙の影響について
2.3　工業化の影響について
2.4　民主化の影響について
2.5　ナチス化の影響について
3．職業訓練の組織についてのシステム的考察
3.1　ミクロシステム
3.2　中間システム
3.3　外部システム
3.4　就業システムと能力形成システムの間の関係
3.5　就業システムと能力形成システムの間の新たな労働－学習－システムのための展望
4．職業養成訓練の法
4.1　職業学校法
4.2　職業養成訓練法
4.3　事業所と学校の職業養成訓練間の規定
5．職業養成訓練の財政
5.1　事業所職業養成訓練の財政
5.2　学校職業養成訓練の財政
6．まとめと展望

職業訓練政策　　ヨアヒム・ミュンヒ
1．全体政策のネットワークの中での職業訓練政策－相互依存と分離
2．デュアルシステムの焦点

3．職業学校の焦点
4．職業継続訓練の焦点
5．生涯学習の焦点

ドイツにおける職業養成訓練の歴史　　ウォルフーディートリヒ・グライネルト
（前文）
1．デュアル制職業養成訓練の基礎固め期：手工業養成訓練と継続訓練学校の復活
2．デュアル制職業養成訓練の確立期：工業に特化した徒弟養成訓練と職業学校
3．デュアル制職業養成訓練の拡充期：国家の影響と合理化

発展途上国における職業訓練　　ウォルター・ゲオルグ
（前文）
1．発展理論と発展政策
2．職業訓練と社会的発展
3．発展の共同作業の中での職業訓練計画
　3.1　職業化と国家中心的職業訓練政策
　3.2　私有化と市場指向
4．ドイツの職業訓練の共同作業におけるコンセプトの変容
　4.1　部門コンセプト
　4.2　変化した枠組み条件
　4.3　貧困対策への貢献としての職業訓練
5．職業訓練の共同作業の制度的背景
6．職業訓練の共同作業を通じての制度的変容？

職業継続訓練の法的組織的条件
ウォルフ・ドビシャット／カール・デュッセルドルフ／ヨアヒム・ディカウ
1．前置き
2．概念と展開
3．組織と実践
　3.1　不均等組織
　3.2　構造的原理、構造的不足および機能的多様性
　3.3　構造的原理と制御コンセプトとしての地方化
　3.4　システム形成の道具としてのネットワーク
　3.5　構造形成のプログラムとしての学習地域
4．法的根拠
　4.1　職業訓練改革法
　4.2　社会法典Ⅲ（旧、労働支援法）
　4.3　その他の法
5．財政
6．システム欠陥としての調整困難点

ヨーロッパにおける職業養成訓練と継続訓練　　ディーター・ミュンク
1．ヨーロッパにおける職業養成訓練と継続訓練システムの背景となる条件
2．職業訓練政策の枠組み条件
3．ヨーロッパにおける職業養成訓練と継続訓練の構造
4．ヨーロッパにおける職業養成訓練と継続訓練のカリキュラムと教授法・方法の観点
5．展望：ヨーロッパにおける職業養成訓練と継続訓練の未来

職業訓練における品質と品質保証　　フィリップ・ゴーノン
（全文）
1．比較品質としての品質
2．職業訓練における「品質」
3．訓練分野における品質の形態の多様性

4．経営管理用具としての品質保証
5．職業・経済教育学的論議における品質保証
6．品質保証の研究スタンスについて
7．品質と品質保証の展望

7．職業訓練研究

理論的付加　評価?　　クラウス・ベック
1．概念領域の位相
2．理論概念について
3．理論的評価の組織的基礎固めのために
4．職業訓練研究の主な方向
4.1　精神科学的評価
4.2　批判的理論の根拠に対する評価
4.3　批判的・合理的評価
5．適用問題

教授－学習－研究　　フランク・アハテンハーゲン
（小見出しなし）

職業訓練研究　　ピーター・ＦＥ・スレーネ
（前文）
1．第一次接近：制度化されかつ責任化された実践の中での職業訓練研究
2．組織的かつ検証可能な問題解決行動としての研究ないし職業訓練研究
2.1　研究の第一目標および職業訓練研究のための公認モデル
2.2　研究ないし職業訓練研究の合理性モデル
3．第二次接近：職業訓練研究における研究参加者と研究プログラム
3.1　研究参加者：研究設備とネットワーク
3.1.1　大学における職業訓練研究（職業・経済教育学）
3.1.2　大学外の職業訓練研究
3.1.3　ネットワーク
3.2　職業訓練研究における研究プログラム
4．知の獲得と実践形成の間の職業訓練研究－試行モデル研究の事例
4.1　職業訓練研究の知的関心と行動的関心（試行モデル研究）
4.2　生活世界の転換としての職業訓練研究（試行モデル研究）

労働市場研究と職業研究　　ピーター・クプカ
1．導入
2．職業：構想的・概念的考察
3．職業と教育との関係でのIAB研究
3.1　若者の養成訓練と移行
3.2　職業構造と資格構造の変化
3.3　労働市場の将来的発展
3.4　職業と性
4．職業の未来－職業訓練にとっての結論

（資料 No.5）

フェリックス・ラウナー編

職業訓練研究ハンドブック　第２版　２００６

目　　次

０　序論　職業訓練研究－導入　　フェリックス・ラウナー　　p.9

１　職業訓練研究の起源　　p.19

1.1　職業教育学研究の起源　アントニウス・リプスマイヤー
1.2　職業科学的また職業教授法的研究の起源について　ジェルグーペーター・パール
1.3　東ドイツにおける職業訓練研究　ディーター・グロッカー
1.4　国際的また国際比較的職業訓練研究の歩み　ウヴェ・ラウターバッハ

２　職業訓練政策、職業訓練計画および職業訓練実践の緊張関係の中での職業訓練研究　　p.55

2.1　職業訓練研究の組織と機関　アドルフ・ケル
2.2　職業訓練研究と職業訓練対話　エドガー・サウター
2.3　職業と職業分野：国際的国内的視点からの制度化　ア．ウィリー・ペーターソン
2.4　労働－教育－資格　研究の学際的協働　ライナー・ブレーマー
2.5　革新過程としての職業訓練研究　ウテ・ラウアーエルンスト
2.6　欧州統合過程としての職業訓練研究　マーチン・フィッシャー、ディーター・ミュンク
2.7　途上国援助における職業訓練研究　ワルター・ゲオルグ

３　職業訓練研究の諸分野

3.1　職業の発展　　p.105
3.1.1　職業研究　ヴェルナー・ドスタル
3.1.2　領域分析　ゲオルグ・シュペッテル
3.1.3　職業分野の歴史的研究　ファルク・ホーヴェ
3.1.4　予測的、予期的職業訓練の研究　フィリップ・グロルマン
3.1.5　職業資格研究（社会学的）　オットフリート・ミクラー

3.2　職業諸分野における職業科学的研究　　p.135
3.2.1　金属技術　ペーター・ゲルズ、フォルクマール・ヘルケル
3.2.2　電気技術／情報技術　クラウス・イェーネヴァイン
3.2.3　建築技術、木工技術、色彩技術およびディスプレイ　ヨハネス・マイザー、エルンスト・ウーエ
3.2.4　化学技術　ペーターシュトルツ
3.2.5　経済と管理　リヒァルト・フイジンガ、アドルフ・ケル
3.2.6　食料　バーバラ・フェーゲバンク
3.2.7　健康／介護　イングリット・ダルマン、レギーナ・コイヒェル
3.2.8　教育／社会教育　マリア-エレオノーラ・カールステン

3.3　職業訓練システム p.186
3.3.1　職業訓練比較研究　ウォルター・ゲオルグ
3.3.2　職業教育学－職業訓練の歴史的研究　ギュンター・ペッツォルト、マンフレット・ヴァール
3.3.3　職業訓練統計　ハインリヒ・アルトル
3.3.4　職業訓練報告　エリザベート・M・クレーケル
3.3.5　訓練課程の発展と評価　ユルゲン・ツァベック
3.3.6　職業指向と労働指向　ハインツ・デーデリング
3.3.7　継続訓練研究　ペーター・ファウルシュティヒ
3.3.8　職業学校研究　ギュンター・ペッツォルト

3.4　職業訓練計画と職業訓練の発展 p.240
3.4.1　資格と職業訓練秩序の研究　フェリック・スラウナー
3.4.2　能力と判定の研究　ペーター・レーベン
3.4.3　学習場の協働と訓練パートナーシップ　ギュンター・ヴァルデン
3.4.4　事業所職業養成訓練の費用対効果　ギュンター・ヴァルデン
3.4.5　職業学校教師の職業的専門のための職業訓練研究　バルデマール・バウワー、フィリップ・グロルマン
3.4.6　職業訓練と事業所の組織的発展　ギーセラ・ディボウスキー、アグネス・ディーツェン

3.5　職業労働と能力の発達 p.283
3.5.1　労働過程での学習－コンピテンスの発展　ライナー・ブレーマー
3.5.2　労働の形成と労働の組織　ワルター・フォルパート
3.5.3　組織的学習　ミカエル・ディック
3.5.4　労働過程知　マーティン・フィッシャー
3.5.5　教育的労働システムでの学習　マティアス・ベッカー
3.5.6　職業的社会化　ワルター・R・ハインツ
3.5.7　道徳的判断能力の発展　ウォルフガング・テンペルト
3.5.8　職業的アイデンティティー　サビネ・レーダー、グデラ・グローテ
3.5.9　職業的専門化　ハロルド・A・ミーク

3.6　職業訓練の教授法 p.350
3.6.1　カリキュラム研究　リヒャルト・フイジンガ
3.6.2　カリキュラム展開　リヒャルト・フイジンガ
3.6.3　職業訓練における科目を越えた能力　カタリーナ・マーク・メルキ
3.6.4　職業資格を与える訓練課程の形成と評価　ペーター・ゲルズ
3.6.5　学習環境を形成する　ペーター・デーンボステル
3.6.6　学習課題と労働課題　ファルク・ホヴェ、トーマス・ベルベン
3.6.7　教育－学習－研究　ゲラルト・A・シュトラーカ
3.6.8　障害者研究　アルヌルフ・ボヤノウスキ、ペーター・エッカルト、ギュンター・ラチンスキ
3.6.9　メディア研究とメディアの発達　アンチィエ・パプスト、ゲルハルト・ツィマー

3.7　評価と質保障 p.413
3.7.1　評価研究　ゲラルト・ハイデッガー

3.7.2　参画的質保障　フィリップス・ゴーノン
3.7.3　質的発展における成果指向　サビネ・クルツ
3.7.4　訓練管理　ユルゲン・ファン・ブール
3.7.5　職業訓練における評価基準　スーザン・ゼーバー
3.7.6　プログラムエバリュエーション　ルツガー・デイトマー
3.7.7　知的管理　ミカエル・ディック、テオ・ヴェーナー

3.8　労働と技術の形成　p.463
3.8.1　「労働と技術」研究　フェリックス・ラウナー
3.8.2　参画的技術形成　フランツ・シュツーバー
3.8.3　参画的組織発展　フランツ・Ｊ・ヘーグ
3.8.4　参画的モデル化　ユルゲン・フリードリヒ
3.8.5　コンピュータに支えられた熟練労働（ＣｅＡ）　ハンス・マーティン

4　事例：職業訓練研究　p.495

4.1　電気電子多メディアシステムのモデル的試み：転換期のイノベーションプロジェクト（ＢＢＦ）　ウテ・ラウアー・エルンスト
4.2　教育者養成における職業能力発達の評価（ＮＲＷ短大プロジェクト）　マリア・エレオノラ・カールステン
4.3　自動車メカトロニカー：あるヨーロッパ職種の研究と発達の歩み　ウィルフリート・クルーゼ
4.4　機械組み立て工研究　ゲオルグ・シュペッテル
4.5　生産と資格　フレッド・マンスケ
4.6　仕事と労働過程に即した職業訓練（ＧＡＢ）　ドロテア・シェメ
4.7　プロジェクト指向、移転指向の職業訓練　ペーター・デーンボステル
4.8　ＤＦＧ重点プログラム「商業系初期養成訓練における教授－学習－過程」　ロルフ・ドゥーブス
4.9　若年者：労働とアイデンティティ　若者の生涯展望と興味指向－あるＳＯＦＩプロジェクト　アンドレアス・ウィッツェル

5　研究方法

5.1　方法論的問題設定　p.557
5.1.1　対象の関連づけ：職業的労働の過程と訓練の過程　フェリックス・ラウナー
5.1.2　実務共同体の中におかれた学習。ある研究対象　クリストフ・クラセス、テオ・ヴェーナー
5.1.3　職業訓練研究の中での近さと距離　ラルス・ハイネマン
5.1.4　形成指向の研究と学際　ゲラルト・ハイデッガー
5.1.5　研究対象としての暗黙知　ゲオルグ・ハンス・ノイヴェーク
5.1.6　職業訓練研究における基礎的方法の含意に寄せて（観察し、経験し、問い、内容分析）　ライナー・ブレーマー

5.2　問いかけ　p.595
5.2.1　科目インタビュー　マニュラ・ニートハマー
5.2.2　行動指向の科目インタビュー　マティアス・ベッカー

5.2.3　職業科学的課題分析　ペーター・レーベン
5.2.4　エキスパートー専門労働者ーワークショップ　ゲオルグ・シュペッテル
5.2.5　知の診断　ウィンフリート・ハッカー
5.2.6　能力をとらえる－職業的発展の課題　ベルント・ハースラー、ゲルト・ベールマン

5.3　観察　p.628
5.3.1　観察の方法　マティアス・ベッカー
5.3.2　シチュエーションフィルム　フェリックス・ラウナー
5.3.3　仕事の学習　ジェルグ・R・ベルクマン

5.4　実験と発展　p.647
5.4.1　実験と近似実験　ゲラルド・A・ストラーカ、カティア・メイヤー・ジーバー
ヨハネス・ローゼンダール
5.4.2　質的実験　フランツ・シュチューバー
5.4.3　モデル試行研究　ペーター・F・E・・スロアーネ
5.4.4　参画的発展　ウテ・クレメント
5.4.5　学際的発展　フェリックス・ラウナー

6　索引　p.681
6.1　文献索引
6.2　人名索引
6.3　事項索引
6.4　著者索引

3.2　職業諸分野における職業科学的研究
3.2.1　金属技術　ペーター・ゲルズ、フォルクマール・ヘルケル
3.2.1.1　考察対象の定義と限定
3.2.1.2　金属技術における職業科学的研究の起源について－職業科学の予備研究における業績
3.2.1.3　金属技術および機械技術における職業科学的研究論文
3.2.1.4　職業分野「金属技術」における職業科学的研究の展望

3.2.2　電気技術／情報技術　クラウス・イェーネヴァイン
3.2.2.1　職業訓練研究の対象としての電気－情報技術
3.2.2.2　電気職業の起源
3.2.2.3　電気－情報の職業分野における資格研究
3.2.2.4　電気－情報の職業分野における訓練と資格付けの過程
3.2.2.5　電気－情報の職業分野における今日的発展
3.2.2.6　まとめと展望

3.2.3　建築技術、木工技術、色彩技術およびディスプレイ
ヨハネス・マイザー、エルンスト・ウーエ
3.2.3.1　導入
3.2.3.2　土木建築における職業と養成訓練

3.2.3.3　職業教授法研究－学習内容と教授/学習素材の発展
3.2.3.4　建築労働についての職業科学的研究と調査
3.2.3.5　展望

3.2.4　化学技術　ペーターシュトルツ
3.2.4.1　研究対象の概観と分野を形成する諸概念
3.2.4.2　職業の発展に対する影響要因としての化学経営
3.2.4.3　研究対象としての化学関連専門労働
3.2.4.4　化学技術の職業的教授法

3.2.5　経済と管理　リヒァルト・フイジンガ、アドルフ・ケル
前置き
3.2.5.1　商業的管理労働
3.2.5.2　経済と管理の職業分野の構築に向けて
3.2.5.3　州研究所
3.2.5.4　職業訓練のための連邦研究所
3.2.5.5　試行モデル
3.2.5.6　大学におけるカリキュラム研究
3.2.5.7　結語

3.2.6　食料　バーバラ・フェーゲバンク
3.2.6.1　導入
3.2.6.2　発展の中にある職業と職業分野
3.2.6.3　労働と能力形成－職業科学的研究の中心カテゴリー
3.2.6.4　食料職業についての科学的分析
3.2.6.5　職業科学的調査の研究分野と発展分野

3.2.7　健康／介護　イングリット・ダルマン、レギーナ・コイヒェル
3.2.7.1　導入
3.2.7.2　現在の職業分野発展
3.2.7.3　研究の対象、研究スタンスと研究の発展
3.2.7.4　方法的特殊性と含意
3.2.7.5　問題性と発展の展望

3.2.8　教育／社会教育　マリア-エレオノーラ・カールステン
3.2.8.1　導入、研究分野と研究分野の限定についての説明
3.2.8.2　研究の対象と研究スタンス
3.2.8.3　立脚点の規定と展望

4　事例：職業訓練研究

4.1　電気電子多メディアシステムのモデル的試み：転換期のイノベーションプロジェクト（ＢＢＦ）　ウテ・ラウアー・エルンスト
4.1.1　歴史的政治的経過
4.1.2　モデル的試みの目標と解決コンセプト

4.1.3　ダイナミックなイノヴェーションプロセス
4.1.4　評価と情報発信の戦略
4.1.5　成果の含意と評価
4.1.6　意義と結論

4.2　教育者養成における職業能力発達の評価（ＮＲＷ短大プロジェクト）
マリア・エレオノラ・カールステン
4.2.1　職業訓練研究における学の重要性について
4.2.2　プロジェクトの前史と枠組みについて：訓練政策の枠組み
4.2.3　研究の構想と実施：調査分野について
4.2.4　調査法と評価法およびその理論的脈絡について
4.2.5　評価の実行に際しての特殊性
4.2.6　評価と成果について
4.2.7　評価を基礎にした証明書
4.2.8　成果の歴史の際立った点
4.2.9　批判と展望

4.3　自動車メカトロニカー：あるヨーロッパ職種の研究と発達の歩み
ウィルフリート・クルーゼ
4.3.1　プロジェクトの経緯について
4.3.2　出発点となる問いおよびテーマ
4.3.3　成果
4.3.4　研究方法
4.3.5　結論

4.4　機械組み立て工研究　ゲオルグ・シュペッテル
4.4.1　研究の経緯について
4.4.2　全体プロジェクトの問題設定と出発点
4.4.3　研究方法
4.4.4　研究が見出したもの
4.4.5　結論

4.5　生産と資格　フレッド・マンスケ
4.5.1　成立の経緯
4.5.2　研究コンセプトと研究成果
4.5.3　科学的意義、批判的評価

4.6　仕事と作業工程に即した職業訓練（ＧＡＢ）　ドロテア・シェメ
4.6.1　養成訓練と継続訓練の分野での工程指向のモデル的試行の開始
4.6.2　現代職業訓練の核としての工程指向
4.6.3　GAB のモデル的試行の目標
4.6.4　学習の場を支配するカリキュラムの発展と補充のための基準点としての専門労働実習
4.6.5　GAB のモデル計画の成果
4.6.6　内的、外的転移について