

フランスの職業訓練と技術教育

紹介者 戸田 勝也

翻訳監修 内田 悦弘

フランスの職業訓練は欧州諸国のそれと類似しているが、やや異なる特徴をもつ第3の類型といわれている。

この報告では

- (1) 技術・技能教育の組織
- (2) 教育と職業訓練との関連
- (3) 職業訓練の特徴
- (4) 最近の職業訓練に関する研究の傾向について概説する。

(1) 技術・技能教育の組織

フランスの教育は1959年の「公教育制度の改革」法令以来、従来の教育制度の特徴であった選抜 (Sélection) という観念を排して新制度を考える際の基礎に指導 (Orientation) という観念を導入している。

6才から5年間の「基礎教育課程」に続いて2カ年の「観察課程」を設置し、その期間の中で生徒の資質の観察を行ない、適性を発見して、生徒に対して適切な進路指導が行なわれるようになってきている。

学校進路指導とは独自の発生源をもっているが、フランスではこれらを一つに合体して学校体系のなかに融合された結果、各生徒を生徒個人の適性に従って新しく整備されたいくつかの種類の種類学校というコースに振りわけて、産業社会の要請に応えうる人間として、それぞれの職業分野に送り出すように配慮されている。

中等段階に属する諸学校は下記のように整備されている。

- (1) 長期普通教育コース——普通リセ
- (2) 短期普通教育コース——普通教育コレージュ
- (3) 長期技術教育コース——技術リセ
- (4) 短期技術教育コース——技術教育コレージュ (旧職業補導所)
- (5) 完結課程 —— (旧小学校完成級)

つぎに、従来全く一般学校体系の枠に入れられていなかった職業技術教育はどのように体系の中に導入されたかについて詳述しよう。

第一に「完結課程」の教育と同格のものとして、義務教育を完成することのできる職業教

育は、

- ①技術教育諸機関で行なわれるもの
- ②完結課程の教育を行なう各種の学校との契約によって結びついた企業体との間で分割教授されるもの
- ③他の所管各省に属する施設や研修所内でおこなわれるもの
- ④企業体の中で行なわれるもの

以上のいずれかで行なわれる。

第二に「職業適任証」取得ののための教育は「観察課程」終了後、原則として3カ年で主として技術教育コレージュで行なわれるか、これに相当する職業学級、企業体のなかに設けられた養成所で行なわれることもある。

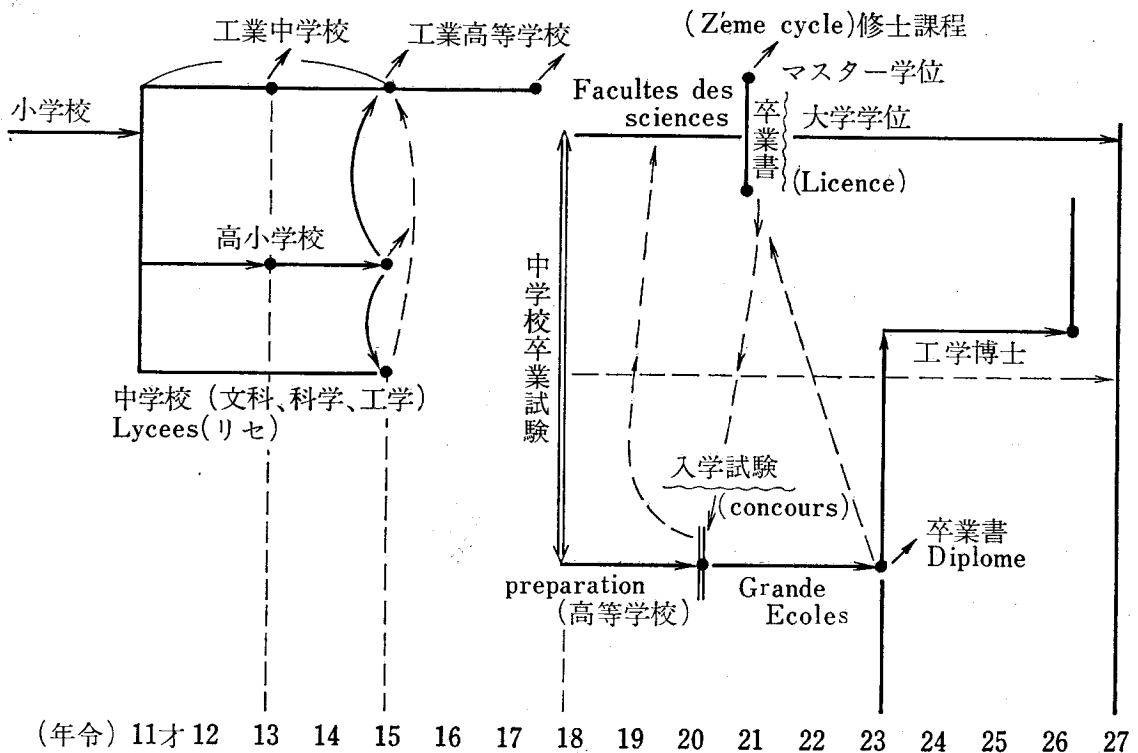
第三に、上級の「技術者」の養成は、主として〈GRANDES E'COLE〉などの専門の学校で行なわれている。

図表 I に示すように科学・技術の高等教育には次の二つのコースがある。

その一つは〈Facultés des Sciences〉である。

中等学校卒業試験 (Baccalauréat) に通った者は無試験で入学し、3年間の課程を終ると、大学卒業試験 (Licence) を受け、合格すれば中学校、高等学校の教師、大学の助手、研究

図表 I (高等技術教育組織表)



資料：Les Grandes Ecoles ex France et la Formation des Ingénieurs
Louis SATO

(日仏理工科会誌64, Sept)

者になる。

もう一つは、(Grandes Ecoles) で、高等学校 (Préparation) で2～3年間勉強した後、(Grandes Ecoles) の入学試験を受けて入学する。平均3年間の課程を修了すると卒業証 (Diplôme) をもらい、技師 (Ingénieur) または研究者となる。

(Grandes Ecoles) と (Facultés des Sciences) は、はっきり分れた組織ではなくお互に関連を持っている。

(Grandes Ecoles) にはさらに古いものと新しい組織のものがある。前者は〈Ecole Polytechnique〉などで、毎年約2,000人の卒業生を出す。この組織に入る生徒は必ず高等学校を出なければならない。

高等学校 (Préparation) は1年生で高等数学 (Mathématiques Supérieures), 2年生で特別数学 (Mathématiques Spéciales) を学ぶ。一週間の50時間のうち、数学25時間、物理10時間である。この段階では理論的思考力と勉強方法が養われる。

高等学校の終りに〈Grandes Ecoles〉の入学試験を受ける。

〈Grandes Ecoles〉では2年間一般科学課程数学、化学、物理学、経済学、国語、歴史等を兵隊の訓練と一緒にあわせて行なう。

3年目に実習と留学をするから卒業してからすぐに実務につく事が出来る。

新しい〈Grandes Ecoles〉は一年で工学に必要な数学、物理、二、三年で専門科目を学ぶ。入学試験がないので学習期間中の成績で技師になったり、Techniciens (専門学校卒業程度) になる。フランスの技師 (Ingénieurs) は殆んど〈Grandes Ecoles〉の卒業生である。

(2) 教育と職業訓練との関連

教育と職業訓練との関連においては、わが国とはほぼ類似した問題点が残されているようである。1961年フランス・キリスト教労働者連盟 (C. F. T. C) 〈French Confederation of Christian Workers〉は“現段階に於ける自由な職業選択は不可能である”ことを指摘している。その理由の中で(A)教育施設が定員過剰であること、(B)雇用状況に関する情報が十分に活用されていないこと、(C)家庭の経済的な困難をあげている。

更に職業訓練のあり方は職務の近代的な状況や発展に則すべきこと、見習工制度の現状をかえりみる必要性などをあげている点が注目すべきであろう。

また French Government Commission は教育施設の拡大と同様に、職業訓練の発展の重要性を述べている報告で、青少年の職業訓練の場合、(A)家庭に近いところに施設があること、(B)寮制学校などの適当な職業施設をもうけること、(C)教育体系へ導入するよりよき指導の為に、雇用構造の研究などを特に指摘している。

このように教育と職業訓練の関連はかならずしも期待すべき段階に達しているとは思われない。

(3) フランス職業訓練の特徴

ドイツの職業訓練とやや類似している点もあるが、つぎのような諸点で特徴があるといえるであろう。

A) 青少年(17才以下)の職業訓練は文部省が所管し、成人の速成職業訓練は労働当局が所管している。

成人訓練ではアニフェルモ (ANIFRMO) <Association Nationale Main-d' Ouvre> が著るしく発展している。(日本生産性本部:ヨーロッパの職業訓練参照)

B) 14才で義務教育を修了した青少年で進学しない者の半数は、文部省の見習工センター <Centre d'apprentissage> に入り、半数は直接企業に入る。

大企業でも学科と実技との一貫訓練を実施しているので、公立の見習工センターとほとんど変わらない。

C) 職業訓練税 <taxe d'apprentissage> の制度があり、その財源を職業訓練事業にあてている。

D) 国の施策による職業教育と技能検定とが普及し、教育訓練と検査と技能格付とは結合している。

若年者の職業訓練である見習工センターの現状、特徴についての紹介が少ないが、それは機をあらためて報告しよう。

(4) 職業訓練に関する研究

職業訓練に関する研究はかなり報告されている。その中でギルバート (Gilbert, Louis-Francois) の論説 "職業訓練の方法" (1962) が現代のフランスの職業訓練研究の方向を示していると思われるので、ここにその抜すいを紹介しよう。

職業訓練の方法 ギルバート (Gilbert, L. F)

現代の職業訓練は全人格的な教育が大いに必要である。理論的並びに実際の技能的教育と訓練とを受けている青少年や成人の素質と知的可能性の向上を結びつけねばならない。そのようにしてのみ労働力が絶ゆまぬ技術革新に適應しうるし、分配 (distribution) と格付 (qualification) の問題を大幅に解決することが可能である。

訓練というものは、個人的安定 (均衡) と人格を發展させながら、作業 (operation: 職務の能率的遂行) の教育的価値、もしくは作業 (operator) を優先せしめるものといえる。

さらに第二の方法は、もっと深く進んで、作業遂行上の諸要件の一様化 (assimilation) を容易にするはずである。

これらのことは現今の教授法の主な二つの傾向を示している。

"実際の作業" の場合の見習工訓練にも同じような方法が考えられるだろう。

すなわち、記述、実地教授 (演習)、いかなる感覚運動の事前準備にもよらない模倣であ

る。

教える側の者は前進的であり、しかも実際的な課題を用いて計画通りにやっていくのである。

カロード (Carrard) は特にこの方法を推進し完成した。即ち

効果的であり、また生産的の仕事によって反復練習 (困難度の種々の要因を分析してそれを段階づけた)、習慣の習得、自動化現象、自己確認 (自分自身の発達の確認) を達成する。

事例提示法は、上で述べたと同様に、訓練を受ける側の者が具体的な実例を分析することを求める。偶発的方法として知られている変化の過程は当初に於ては説明することが不可能なのでどうしても個人的な調査が必要になってくる。商業面の訓練では "プラント・ゲーム (plant games) や販売訓練がおこなわれている。

"職務教授法" の計画のうちで、米国の T. W. I 方式は次の様な点を主唱する。

作業を分析し、困難な面の説明、重要点の指摘、さらには "指導を受けながら実験する方法" で遂行し、それによって正しい動作を容易にできるようにする。

その狙いとするところは、速くやることでもなく、量を多くやることでなく、その結果の本質そのものなのである。

然しこの方式は "作業" に焦点を合わせており、訓練を受ける側の "作業" の個人差は問題にしていない。

労働者が訓練を受けた後で職業生活に適応しうるには、実際的な知識の範囲を拡げねばならない。と云って作業の数や訓練計画の量を増すということではない。

自分の持っている素質や能力をいかすように訓練を受ける者を教授する "生きた方法" でなければその目的は達成出来ない。

精神的な規律によって訓練して、個人的立場にしる、集団の立場でも必要な情報を集めるように考えさせる。

もう一つの方法は、いわゆる "T-グループ" (訓練グループ) というものである。これは他人に対する純粋な態度や行動が現われてくる。

またオスボン氏 (A. F. Osborn) は想像要因 (imagination factor) として探究している。

事実、徹底的な自己知 (self-knowledge) は動き (movement) の調整を増大させ作業動作の全面的な発展に有効である。

ラメイン女史 (Miss. S. Romain) の独創的な実験によって "予備訓練" (pre-training) として知られている T. W. I とは違った方法としてあみだされた方法がある。それは感覚活動 (視覚、聴覚、手足の動作)、さらに具体的な記号や表示の知覚—すなわち空間判断力、身ぶり手まねの訓練 (gesticulatory training) の理論と統制の一致を改善している。

この方法は全機能を実動に移すには教カ月を要するが、その内容を要約するとつぎのよ

うにいえる。

(1) 職業的でない変化にとんだ練習——その間にはあらゆる種類の材料（紙、電線等）や格別職業とは関係のない道具（鉛筆、はさみなど）を用いることが出来る。

(2) 仕事の遂行に関して指示をしない。困難度に程度の差がないこと、動作の正確さとか自動現象 (automatisms) についてあまり固執しない。

(3) すべての機能や精神的要因を使いうる練習。

(4) 種々の能力の発達に均衡をとらせる。それによって多角的な技術的能力の適応を容易ならしめること、遂行した仕事の本質について自己確認を計ること。

この方法は職業訓練そのものに先行している。というのは、職業につく機会や確固たる基本作業をより一層広範囲にし前進させている。最近の調査の結果この方法が有意義であることが確かめられた。

結論：職業の狙いからあまりかけ離れ過ぎた準備と、直接の目標にあまり近づき過ぎた作業的動作の習得との間にバランスを持たせねばならない。

このことは、能力 (capacity)、習得 (acquisition)、達成 (achievement) の各要因に関して次の三つの面で同時に働きかけることによって効果がある。

即ち、(1) 個人の潜在的能力の向上発展（所謂ラメインの方式）

(2) 基礎理論と実際の教育、（特に適当な実際的方法を用いて教える側と教えられる側との貢献度のバランスをとること）

(3) 知識の活用（これは準備性や自律性を労働者に与えるものであり、それによって彼等は変化に対応し易くなる）。

(出典：CIRF Abstracts)