

ドイツ連邦共和国における職業教育の現代的課題

ドイツ職業教育発展の歴史

連邦共和国における職業教育の起源は中世の商業や手工業にさかのぼる。その当時の職業的、地位的諸団体、すなわち同業組合、ギルド、会社などはマイスターの資格取得までの訓練を規制し、監督していたのである。徒弟は訓練中は親方の家庭に住み込まれたが、このことは、訓練が私的なのみならず、訓練は関係ギルドの機関によって注意深く管理されていたのである。

19世紀になると、中世紀のギルド組織に代って工場組織が生まれた。児童労働が拡がり、時としてはほとんど教育や訓練を考えず、無情な搾取のみをこととするような状況が生ずるに及んで職業教育を国の責任の一部とすべきであるという声が繰返し上げられるようになった。

19世紀に入ってから、学校は職業訓練を受けている若年者たちが（主として日曜日に）出席する継続教育施設として設けられていた。第一次大戦後のワイマール共和国では、職業学校への出席は義務制となった。かくて、「デュアル・システム」として知られている現在のドイツの職業教育の形態は、1920年代から今まで続いているのである。9年ないし10年（連邦内の州によって差がある）の義務教育を終えた生徒のうち、毎年約半数が会社と2～3年の訓練契約を結び、週のうち1日ないし2日、州の職業学校に通っている。職業訓練は450の種々の要資格職業について行われている。

1960年代及び70年代における連邦共和国教育訓練制度の発展

連邦共和国におけるアデナウアー時代は、1960年代の始めに終りを告げた。アデナウアー時代は戦後の再建期であり、米国資本の援助と高度の技能を持つ中核的労働者の力とによって、のちに「ドイツ経済の奇蹟」と婉曲にいわれるようになった状態が達成された時期であった。

1960年代前半までは、計画経済という考え方に対する「敵対的態度」が一般にひろがっていたが、これは主として市場経済が多大の成功を収めたことによるものであった。しかし、ドイツが世界市場で他の工業諸国と一層激しい競争をするようになってくると、これらの国々、特にアメリカと比べて技術的ギャップが拡大していることが明らかになった。これは、アメリカでは科学者がよい条件で仕事ができるため、ドイツの科学者たちが自国を離れて行ったことにもその一因があると見られた。かくして、ドイツは深刻な頭脳流出の問題に直面し始めたのであるが、当時のドイツの教育制度はこのギャップ

縮小に着手することができなかつたのである。

1960年代についてみると、毎年大学へ進学する生徒の割合は全体の6%に過ぎず、これに対して他の工業諸国の数字は少くともこの2倍、場合によっては3倍ないし4倍にのぼっていた。当時、著名なドイツの教育政策研究者は「教育の破局」を予側し、連邦共和国の技術的、経済的、文化的発展に関し、極めて暗い見通しを述べた。何らかの改善をはかるためには、教育に対するドイツ人の態度を完全に改めるほかはなかつた。親たちに対して「子弟をよりよい学校へより長時間通わせる」呼びかけが行われた。そして親たちは実際これに応え、他の諸要因もその態度変革を助けた。一般的生活水準の向上、農業が衰え、農村部の人々がその土地を離れて都市化が進んだこと、国全体としての教育制度の拡大といったことがその要因であった。事態の進展は驚異的であった。過去20年間に大学進学資格をもつ若年者の数は4倍となった。毎年の大学入学者の割合は6%から18%に上昇し、なお増加しつつある。計画者たちは1980年代半ばには22%に達すると予測している。

しかし、60年代に始まったこの「教育の波」は普通教育に限られていた。この運動のイニシアティブを取ったのは教育を受けた中産階級の人々であり、この人々のものの考え方は、全く19世紀のフンボルト理念の人文主義的伝統を汲むものであった。熟練工はドイツでは伝統的に普通教育の外にあり、この教育拡張運動には何の役割も演じなかつた。それにもかかわらず、この波は職業教育にも影響を及ぼし、労働組合が1919年以来たびたび取り上げてきた事業内訓練の改革に関する論議を刺激することとなったのである。

このような論議の結果、1969年、連邦議会によって事業内訓練に関する包括的立法、すなわち「職業訓練法」が制定されることとなった。この法律は、事業内で行われる訓練については州政府に監督責任があることを宣言して、州政府にこれを規制する権限を賦与し、各企業は訓練を実施する責任があることを明らかにするとともに、事業内訓練の内容の決定にあたっては、労働組合がこれに参加する権利を認めた。この法律はまた、研究活動を通じて職業教育の振興をはかるための連邦職業教育研究所を設置した。

この法律は、事業内の訓練について始めて質的な規範を設けたが、それは訓練に関する諸規則の制定から訓練担当者の資格、さらには最終の検定試験や追加訓練、再訓練の規制にまで及ぶものであった。企業が行う訓練の計画及び実施の監督ならびに最終検定試験の運営は会議所に委された。この会議所は、公的任務と責任を負うかぎりにおいては法律に基いて運営される法人である。

この法律によって事業内訓練の質は大幅に改善されたが、その結果、1970年には約70万あった訓練機会が、その翌年以降かなりの減少を見ることとなった。それと同時に、事業内訓練に代る措置として学校で訓練を行うという方策が論議され、企業の間遂に

は将来の職業訓練の計画から取残されてしまうのではないかという懸念を起させることになった。

訓練機会の減少は、1970年代の始め(経済好況期)には問題とするほどのことはなかったが、引続く減少傾向は1973年の石油危機以後における不況期に入ると政治問題化するに至った。この頃までに出生率の高い年に生れた子供たちが義務教育終了年令に達しつつあり、これら学校教育終了者数は次のように急激な増加を示した。

中等教育ステージ1終了者(15~16才)数

1976年	684,000人
1977	773,000
1978	829,000
1979	851,000

事態を一層悪化させたのは、いずれの工業国にも影響を及ぼした経済不況によってドイツでも特に若年層を中心として失業者が大量に増加したことであった。ドイツ連邦共和国では、それまで15年以上失業問題はほとんどなかったが、一転して100万をこえる失業者が発生し、そのうち10人に1人は20才以下の若年者という状況に直面したのである。

職業教育の状態改善のための国及び私企業の措置

1976年、連邦議会は訓練機会の促進に関する法律を制定した。この法律は極めて多くの論争を呼んだものであり、野党及び使用者団体はこれに激しく反対した。事業主たちは首相に対し、もしこの法案を撤回すれば1976年度には訓練機会を40,000人分ふやしてもよいという提案を行ったが、このような激しい反対の主たる理由は、連邦法に始めて登場した財政上の規制であった。法案によれば、企業の行う訓練の経費を中央基金を通じて全企業が分担することとなっていた。

連邦議会在1970年に任命した委員会は、4年間の検討ののち次のような判断を下した。

- 企業のうち訓練を実施する意思のあるのはごく一部(20%から30%位)であり、産業別に見るとその分布はきわめて不均等である。
- 企業の負担する訓練経費は、高額の一率授業料(3年間の訓練で50,000マルクまで)から訓練中の給与(3年間の訓練について15,000マルクまで)にまでわたってかなり差異がある。

訓練経費がかさむということは、特に或る種の産業(建設業、機械工業等)においては、訓練の実施が景気変動によって左右されるという効果を生ずることになる。委員会の見積りによれば、企業が養成訓練に費した経費は1973年で50億マルクとなっている。

労働組合側の反応は、最低限の質的規制を伴う職業教育の総合的財政措置の要求であ

ったが、使用者側では中央基金を設立するという考えは自らの意思決定に属する分野に対する干渉であって受け入れられないとの態度を示した。基金に関する意見の対立は1969年以来政権を担当してきた社会・自由連合の内部にも見られた。最終的には政府は次のような妥協案を取ることを決定したが、これは「奨励策」ないし「潜在力をもった艦隊」といわれたものである。

1. 連邦政府は毎年訓練機会に関して需給の状況を確定する。
2. 供給が少なくとも12.5%だけ需要を超過する数にならない場合は、政府は20人以上を雇用する全事業主から賃金総額の0.25%に相当する賦課金を徴収する権限を有する。
3. この賦課金として集められた基金は、追加提供された訓練機会一人分ごとにその要する経費に応じ、3,000ないし5,000マルクの報償金の支払いにあてることができる。

この方式は完全な中央基金の設置（組合の要求）には至らなかったが、その設置のための法的根拠を定める（これには事業主側が反対）こととなった。事実、この法律は十分な訓練機会を提供しない事業主に対し罰則によってそれを強制する機能を果たしたのである。

訓練機会促進法は、単に訓練財政上の制度的、手続的根拠を定めただけではなく、職業教育上の他の多くの問題についても定めをしている。新しく設けられた機関はベルリンとボンに置かれた連邦職業教育院であった。立法府は、時の連邦教育大臣が「連邦共和国における職業教育のための共通の広場」と呼んだ制度をこの機関の内部に設けた。職業教育院は一種の議会ともいえるべき自らの意思決定機関をもち、これは国の権限ある諸機関と社会的諸団体とで構成されるものであった。この連邦職業教育院の主たる委員会は労働組合代表11名、事業主代表同じく11名、11の州からの代表者各1名及び連邦政府の代表（教育省、経済省、内務省及び労働省）5名で11の票決権を持つ者で構成されている。この委員会の教育政策面での主たる機能は、連邦政府の諮問機関としての役割である。設立以来毎年12月及び1月、この委員会は翌年予想される訓練機会の供給について検討し、賦課金制度を発動すべきかどうかについて連邦政府に勧告を行っている。このため、連邦職業教育院は職業訓練に関する統計を作成しており、毎年多数の企業を対象とした訓練に対する態度に関する調査を行ってこれを補正している。このほか、会議所から報告される前年度に締結された訓練契約の数に関する情報もある。この資料は次年度の予測のための基礎として用いられる。1977年、78年及び79年においては職業教育院の委員会は、訓練機会の供給は適当であると思われるので、連邦政府は賦課金制度は発動しないよう勧告を行っている。その際、事業主側と大部分の州政府代表は賦課金徴収に反対の票を投じ、他方労働組合代表と州政府代表のうち少数は徴収に賛成した。

訓練機会促進法は施行後3年になるが、現在いえることは次のことである。

1. この法律の刺激的効果は、実際に賦課金制度を発動したとしてこれによって集められたであろう9億マルクの金を配布した場合より多分大きいと思われる。訓練機会の不足について熱心な公の論議が行われたことはすべての関係者に影響を与えたが、特に事業主の態度に影響を及ぼし、事業主が提供した訓練機会は大方の予想以上に増加した。1976年から78年までの間に供給数は15万人分増加して48万から63万になった。この時期は連邦内の失業者数が優に100万をこえた時期であった。
2. 連邦職業教育院の作成する統計は訓練機会の地域的な分布に関し、有益な情報となっている。経済構造の弱い地域での訓練機会の不足が政治家たちに分るようになり、その結果各州で一連の諸活動が行われた。どの州でも政府が企業の訓練機会に対する報償金の支払を定めた開発計画を作成し、それが職業学校の全日制定員の著しい増加につながった。現在、州政府が企業の訓練人員数を維持するために支出している金額は年間10億マルクをこえ、したがって法の定める賦課金制度で徴収しうる額を上廻っている。この両者の相違はいうまでもなく州の計画に要する費用は全額公の予算から支出されているという点である。

1976年法はまた、連邦共和国内における職業教育の将来に関して以下のような重要な先行条件を創設した。

1. 職業教育が政治的な課題となったこと。1960年から1975年にかけての教育論争は普通教育制度と大学の拡張がその中心であったが、1975年以降は職業教育が論議の焦点となり、今やこの国の15才から18才までの若者の半数以上を訓練しているこの分野の重要性が一般に認識されるようになった。
2. 「訓練に対する需要」とは、もはや訓練を受けた労働者に対する企業の必要という意味ではなくなった。その尺度は学校卒業者の数である。法律はすべての者が訓練を受ける権利を有することを宣言しているが、これはすべての若者にその志向と能力に応じて職業教育と訓練を授けるという政策意思の表明である。

まだ達成されていない課題は、質・量ともに適切な訓練機会を設けるということである。1978年には訓練機会への志願者数は628,000名であったが、訓練機会は624,000しかなかった。事業主たちは確に懸命の努力をして1977年に比べ訓練機会を40,000人分増加したのであるが、法の定める需要の12.5%増という要件をみたすためには700,000人分以上が必要であったのである。労働組合は政府が法の適用を怠ったと非難したが、政府は、関係者がそれまですでに明らかな努力した事実にかんがみ、さらに賦課金を徴収してもそれ以上の改善はほとんど期待できないであろうという見解を示し、政府の措置は正当であると主張した。

連邦共和国における職業教育の展望

われわれの職業教育に関する計画は2つの変数で決まるが、その一つはもう一つに比べて予測が困難なものである。

1. 第一の変数は今後10年ないし15年間に学校教育終了者のうち、訓練を求める者の数である。1995年に中等教育のステージ1を終了する子どもたちは本年（1980年）に生まれた者たちであるから、この絶対数は分っている。予測がはるかに困難なのはこれらの学卒者たちの進路分野、すなわち普通教育システムの中の継続教育ないし訓練、全日制職業学校及び企業内訓練と定時制職業学校とのデュアル・システムにどう分れるかということである。ここ数年間の職業訓練機会の増加は確に目ざましいものであったが、1980年代後半には逆に大幅の減少が予想される。理由は、その時期には、1967年以降あらわれてきた連邦共和国内の出生率の低下が訓練と労働市場に影響を及ぼすようになるからである。1960年代初頭には年間の出生数は約100万人であったが、1970年代はじめには約60万人に減少している。現在、中等学校のステージ1（10才から16才まで）には約550万人が在籍しているが、1990年までにはその年齢階層の数はわずか350万になる筈である。ドイツ人家庭の出生率低下は或る程度まで（部分的にしかすぎないが）連邦内に居住する外国人労働者——トルコ人、ギリシャ人、ユーゴスラヴィア人、イタリー人、ポルトガル人、スペイン人——世帯の出生率増加で補われるであろう。連邦共和国内で出生した外国人子弟の数は1968年の30,000人から1978年には100,000人と増加しているが、主として言語上の障害のためこれらの若年者のうち職業資格を取得する者は20%未満である。

2. 第二の未知数は、雇用システムが必要とする熟練労働者の数である。過去数年間に国内で行われた経済の各部門ごとの発展予測に基いて考えてみると、1990年までの状況は次のようになる。

第一次産業、特に農業は衰退を続けるであろう。（ただ、エネルギー危機ということを考えて、近年生産レベルが極めて低かった石炭鉱業は復活するであろう。）

製造業部門は大体において現在の雇用水準を維持しよう。ただ、機械化と自動化の一層の進展によって生産分野には大きな変化が生ずるであろう。

サービス部門——金融・保険・小売業、対人サービス業など——ならびに教育及び社会的サービスを中心とする公的サービス部門は高い成長を続けるであろう。

この種の全体的な予測から、種々の産業部門及び職業で必要とされる特定の資格について具体的に予測をすることはできない。どんな予測をしたところで、それは一般的なものでどの工業国にもあてはまるようなものになるであろう。われわれの承知するところでは、これまで金属加工、電気機器及び建設業の熟練労働者は労働市場の変動の影響を受けることが最も少かった。そこでわれわれはこれらの職業グループについて訓練機

会を増大させるよう努力を重ねている。また、一方、現在のところ肉屋やパン屋の職業については、長期的にみて必要と思われる以上の数の訓練が行われていることも承知しているが、この種の問題はどんな訓練システムでも起ることである。訓練システムというものは40年から50年にわたる職業生活のための訓練を行うものであるが、それにもかかわらず、自由意思でか強制されてか、現在目に見える労働市場の動向に左右されており、ここでの予測はせいぜい数年先までしかできないのである。

種々の職業資格ごとの需要予測が困難なため、われわれは、ドイツ連邦共和国の職業教育政策とその実施について次のような公理を設定した。

1. いかなる訓練でも全くないよりはましである。

現在失業者は80万人以上いるが、その約3分の2は無技能者であり、約35万の未充足需要があるのに必要な職業資格を持たないためそれをみだせないでいる。

2. 企業での訓練人員数は労働市場の現状に合わせてはならない。

この数年間、われわれは個人が最善の職業資格を得る権利は世界市場におけるこれからのドイツの地位に相応するものであるという事実を認識してきた。もしわれわれが、現在学校を卒業して行く多くの若者たちにできるだけよい職業資格を与えるために手をつくさなければ、10年後、学卒者の数が約40%減少するという時期に破局的な技能者不足に直面することになる。こういう次第で、過去3年間、当面の必要をみだす以上の訓練を行うことが、訓練の実施にかかわる公共部門及び私的部門の全企業の課題となったのである。特に大企業では、この数年間、その訓練能力を最大限に活用したが、実際に自分のところで必要な数は訓練した者の60%にすぎなかった。このような措置は今後5年間は必要であろう。1984年までの間、訓練に対する需要のレベルは極めて高いまま推移するであろうし、今年は訓練の応募者数は約66万人という状況だったからである。

さて、職業教育の発展を左右するものは何であろうか？それは次の4つの要因である。

1. 働く人に関するわれわれのイメージ。

2. 職業教育及び訓練にかかわっている当事者、特に事業主と労働組合とが合意を形成し、協力できるかどうか。

3. 職業教育の実施にあたる人々——職業学校の教師及び企業内の訓練指導員の訓練の質。

4. このシステムの中において通常人より不利な立場にある人々——障害者、学習困難者、外国人子弟、婦人など——に個々にどれだけの利益を与えるか。

以下、それぞれについて説明を加える。

働く人に関するわれわれのイメージ (第1点)

将来は、職業教育の中での学習は、特定の技能を学ぶことを意味するであろう。しかし、特有の或いは典型的なものは重要度を増すであろう。こうしたものは、特定の行動

及び特定の主題の中で、他の行動と共通している面を強調するからである。

個々の事実を全体的な枠組にあてはめて、結合し、演繹し、決定し、作業過程の全体を把握し、段取りを理解する能力は職業上の資格としてますます重要になっている。特定の事実についての知識はその有効な期間がどんどん短くなり、これに代って上のような能力が必要になるのである。最初に行われる職業訓練では、学び方を学ぶということが最前面に出ることになる。このことは、普通教育の学校の諸課程は働くことと職業との中心領域にこれまでよりずっと強く向けられなければならないことを意味する。

- ・学校教育は労働生活の具体的な条件を志向するものでなければならない。
- ・普通教育は労働生活の中心目標（技術、営業）と関係づけて実施しなければならない。
- ・何かをすることを志向する学習を通じて職業選択準備をさせるのは、学校教育の第9年次ないし第10年次にすべきである。

これらの点について、われわれはこのオハイオ国立研究所の仕事から多くを学ぶことができる。キャリア・エジュケーションの分野でのこの研究所の業績は、職業選択準備をさせるにあたっての極めて実際的かつ効果的な方法を示している。

学校及び企業で行われる職業教育は、或る特定の仕事のための狭い専門知識の付与という次元をこえて幅広い基礎的な職業教育を授けるものでなければならない。プロジェクト志向型学習を用いることが多くなっているが、この方法は、具体的な技能以外に仕事に対する柔軟な態度、技術的知識、判断し、決定する能力、機械の理解、意思疎通を行い、チームの一員として働く能力といったものを要求する。このような幅広い基礎的職業教育は、ふつう1年間行われるが、そのあとで、独立の作業により重点をおく、専門化を避けた技能の訓練を行う。この期間は2年間で、それを終るとある職業に必要な資格が得られる。

もし、以上述べたような方法で当初の職業訓練を組み立てるとすれば、その後の継続訓練を大幅に拡充しなければならないことになる。継続訓練は、往々にしてそうであるように、初度訓練の終了時から始めたり、その職業について長期間たった後にやっというわけではない。継続訓練は専門的知識を付与するもので、技術の進歩に適合するものでなければならない。こうしたことが今後ますます重要な課題となるのである。

しかしながら、「生涯学習」を組織化するにあたって、心すべきことは、その受け手の能力を過大評価しないことである。ドイツ連邦教育大臣シミュエ博士は最近、この点について次のように述べている。

「私の思うには、変化とか、社会的・経済的ないし技術的発展の過程における力とかいうことを十分考慮しながらも、絶えず変化する状況に適応しようとする個々人の意思、

そして多分その能力には限度があるという事実を見失わないようにすることは特に重要なことである。したがって、生涯学習という考え方は争う余地なく正しいという限界をこえて拡大し、結局それが個々人にとって非人間的な負担になるようなことがあってはならないように思うのである。」

事業主と労働組合（第2点）

ドイツでは事業場内で行う訓練を企画し、具体化させるにあたって、事業主と労働組合が極めて重要な役割を果たしている。事業主は若年者たちと2年間ないし3年間の訓練契約をすることによって訓練機会の供給量を決定する。州の訓練関係諸規則に基づいて事業主は訓練計画を立案し、訓練担当者を雇用する。この人々は州の定める資格要件に適合する者でなければならない。事業主は事業場内で行う訓練の経費を負担し、かつ見習工に少額の賃金を支給する。この額は産業によって異なり、初年度は400ないし700 ドイツマルクで、第2年次、第3年次には増額される。

労働組合は、事業内での訓練の企画と実施に参加する法律上の権利を与えられている。このことによって、労働組合が教育制度のこの部分に占める社会的なウエイトはかなり増大した。

事業場内の訓練の企画に関して、労働組合は連邦職業教育院の中で事業主・連邦政府及び各州代表と同等の権利をもっている。職業教育院には事業内訓練の専門家の意見をきいて実施するようなプロジェクトがあるが、そういう場合には必ず労働組合と事業主とがそれぞれ同数の代表者を参加させる。事業場内においては、1972年の経営組織法の規定に基づき、労働組合は実際に行われる訓練課程の企画及び実施ならびに訓練担当者の選任に参加する権利を有している。最終の試験は会議所で行われるが、その期間中労使各同数の代表が参加する。

事業内の訓練において労使がこのように特別の機能を分担しているということは、この分野での政府の活動は一般にこれら二つの強力な社会的団体の合意に基づいていることを意味する。換言すれば、或る職業に対する訓練規則、訓練担当者の資格要件、試験の要件、その他の多くの問題は最終的には政府が責任を負うことであるが、実際には労働組合、事業主及び連邦職業教育院の専門スタッフの協力の結果なのである。

この分野では、労働組合は自分たちの組織に入っている組合員の利益を代表するだけだとは考えていない。労働組合は、自らを訓練を必要とするすべての労働者、雇用者、失業者及び若年者の代表であると考えている。この考え方から、労働組合の訓練の分野での活動は或る特定の産業の利害をこえた広い領域に及んでいるのであって、このことは特に高く評価されるべきことである。

労働組合が職業教育のデュアル・システムに関して積極的な態度を取るようになったのは、ついでに数年来のことである。1970年代のはじめまで、労働組合は、職業教育を

学校制度に移管することを要求していた。こういう要求をしていた理由は、事業場内訓練に関しては事業主が排他的な権限をもって外部からの監督もなく、かつ若干の企業では実際に欠陥が表面化していたという事情である。しかし、労働組合は事業場内訓練の代わりに学校内訓練を導入することについて各州政府の共感を得ることができなかった。州政府は、労使が学校と事業内訓練計画との調整に参加することさえ拒否した。このように州政府が労使に対して敵対的態度を取ったことが原因となって、労働組合は事業場内の訓練へ再び目を向けることとなったのである。労働組合が事業場内の訓練の企画と組織に参加する法律上の権利を与えられたことが、この変化を促進したことはいうまでもない。こういった事情にもかかわらず、労働組合の決断は、事業場内訓練の発展のために極めて安定的な要素として作用した。いかなる場合においても労働組合は、事業場内での訓練という教育形態が将来にわたって組合の支持を得ようとするならば、その要件は大幅に改善されなければならないという見解を明らかにしてきた。労働組合はまた、個人がそれぞれの職業内での昇進の機会を得ることが普通教育制度に代るべき現実的な選択となりうるためにも、訓練要件の改善が必要と考えている。

職業学校教師と訓練担当者（第3点）

1920年代以降、ドイツのデュアル・システム中の職業学校で教育にあたっていたのは、教職に就く前に通常熟練工としての訓練を受けたことのある教師であった。1930年代以降の事業場内の訓練では、マイスターはマイスター試験を受ける際に教える能力のあることを表現して見せなければならないことになっている。1972年以降は、職業訓練法によって事業場内の訓練指導員はすべて教職資格の保有を義務づけられることとなった。指導員の中にその職業的地位に対する強い自覚が育ってきており、国がその機能を承認したことによってこの傾向は大きく促進された。正規の訓練と結びつけた独立の地位を得たいという要求は強まっている。

指導員と職業学校教師とを比較して見ると、その発展の方向は収斂しつつあるという見方ができたかも知れないが、実際は職業学校教師の側の発展はこれとは反対であった。教師の訓練という問題は、職業教育制度が普通教育制度と対等になるという長い、困難な道程の中で最大の障害はその陣営内部にあることを示した顕著な例と考えてよいであろう。職業教育は、当初、理論と実技との不幸な区別を排除しようという方針を打ち出したのであるが、実際にそのための職業教育教師訓練の中でやったことは、この差別を恒久化するようなことばかりであった。職業教育者たちは、「行うことを志向する学習」は普通教育の一層の発展のため採用する価値があると普通教育の側に推奨しておきながら、職業教育の教師の訓練にあたって理論と実技担当とを区別することによって、この方法の利点を無意味なものにしてしまった。実技科目の場合には若年者たちは、実習場で特定の技能の訓練を受ける。こうした技能を教える教師は大学教育を受けている必要

はない。しかし、理論科目担当の教師は、その科目の実際の応用についてはもはや知識は必要でないが、大学教育を受けている必要があり、それにふさわしい高給をとるのである。われわれとしては職業学校の教師の訓練において理論と実技とを同一局面で扱うような訓練にすみやかに復帰することを望むだけである。

障害者、外国人子弟及び婦人の問題（第4点）

われわれの文明の発展は常に進歩という結果をもたらすとは限らず、学習の困難を感じたり、品行が乱れたり、情緒的、知的、或いは身体的な面で遅れていたり、そのほか、現在のシステムの中での学習には障害のある多数の若年層を生み出した。これらの人々は労働生活でうまくやって行くため必要な資格をもたず、学校卒業試験に合格できない。私の意見では、現在の社会的発展の最も深刻な影響は学習への動機づけがますます乏しくなり、その結果、特有のタイプの脱落者、すなわち、平均或いは平均以上の知能をもちながら学習への動機づけがなく、意欲もない若者たちを生み出していることである。

こうした若者たちは、よい成績で学校を卒業したかも知れない外国人子弟、障害者、多数の女子などと一緒に労働市場に入ることになるが、ここでは資格要件の変動がかなりはげしいという性格がある。この結果、企業では、多数の短期的人手不足が生じ、これを埋めるには半熟練の補助労働者が一番よいという感じをもつようになっている。多くの人々は、若年者中の問題児グループを職につけるにはこれが理想的な方法と考え、次のような理由をあげている。

- ・動機づけのない若者たちは長期間の訓練を受け付けず、先ず金をかせぎたがる。
- ・この種の仕事では言語能力は特に重要ではないから、外国人子弟や学校卒業試験を受けていない者でも就職が割に楽である。
- ・女子の大部分は仕事に就いてから間もなく結婚生活に入るのだから、こういう人々にとっては長期の費用がかかる訓練は割に合わない。

こうした意見がいかに近視眼的で、非人間的なものかはいうまでもないであろう。もちろん、将来の職業は範囲が広く、種々の異なる資格を必要とし、或いはする仕事のレベルもちがったものとなるであろう。そして、仕事に対する満足感は、要求される職業資格のレベルとは必ずしも関係がないことも承知している。しかし、半熟練的、補助的な業務はその中の必要部分であるとして単純に受け入れ、これらの仕事を非特権者、外国人子弟や若年女子に割りあて、これらの人々が他の資格を取得して他の職業やレベルに入っていくとしようとする機会を否定するようなことは、社会的国家の原則を国民すべてに対して否認することにほかならない。こういうやり方ではなく、国も社会もこのようなグループが労働生活においてできるだけよいスタートを切れるようにしてやる方法で彼等を援助するよう格段の努力をすべきなのである。

学校教育に費される金額のごく一部があれば、これらの若年者の状態は大幅に改善で

きるであろう。現在、ドイツ連邦では失業者1人あたり、年間約2万マルクが社会費用として支出されている。この額は、国が外国人子弟・障害者及び女子のための職業教育施策に支出している額の2倍にあたる。われわれは現在、学習に困難な問題をもつ若年者たちでも、もっと資材と時間をかければ要資格職業でよいスタートが切れるようになることを実証しようという実験を行っている。われわれが、「街頭から若者を追払う」ための特別の短期的プログラムを実施する際にもこのことは念頭に置かなければならない。このような方策は若年者失業問題を短期的に解消する役には立っても、職業生活に入るに際して適切な準備をしてやるという役には立たないのである。

連邦職業教育院とオハイオ・センターの協力について

ドイツとアメリカとでは教育制度がかなりちがっているので、当面する諸々の課題や問題について協力に値するほどの共通点があるだろうかという疑問が起るのは無理もないと思う。さらに、幾つかの国の相互の比較や他国の経験は、必ずしも自分の国の問題解決にはならないことも承知している。しかし、私の思うには、独英両国の教育制度や社会の枠組みは確に異ってはいるが、われわれがなすべき仕事、さらに若年者に関する問題などは非常に似ており、こういう点で相互の協力は有益であるのみならず、是非必要なことである。相互の意見交換に適当と思われる分野として次のような問題がある。

1. 学校から労働生活への移行に関しては、どこ这个社会でも困難な問題が増大している。われわれの国では、職業教育システムはこれをつなぐ過程の中で特別の役割をもつものであり、学校と労働との間を調整する期間と考えているが、この問題についてアメリカではどのように考えているか？
2. 教育制度と雇用制度との調整の改善をはかるにあたって、その重点は企業の側の有資格者に対する需要（労働力としての視点）に置くべきか、それとも若者たちが職業生涯を選択する際の志向とか能力（社会的要請の視点）のいずれに置くべきか？
3. ドイツでは、一方に労使当事者、他方には連邦及び州政府というこの両者の緊密な協力を依存しているが、アメリカの事情はどうか？
4. われわれは、主として学習者の動機づけという理由で今なお業間の学習（learning on the job）を極めて重視している。ただ、こういう機会に普通教育が欠落することから生ずる不利益のあることは承知しており、そのため通学時間を多くすることによって問題の解決をはかろうとしている。学習の場所——学校か事業場内か——という問題について、貴方ではどう考えられるか？
5. われわれは、縁辺グループの問題について特別のプログラムを設けて対処しようとしているが、これは長期的には適切な解決法ではないことを承知している。この問題について貴見をお伺いしたい。

6. 職業訓練の経費負担についてわれわれのやり方は混合方式である。公的部門の経費は連邦、各州政府及び地方公共団体が負担するが、事業場内訓練については当該企業だけが負担する。アメリカでは誰が負担するのか？