

『近代労使』一九六三年八月（近代労使研究会議）

## 産業教育の基本的なありかた

国立教育研究所教育内容調査室長 矢口新

### 一 職場の姿勢を正す

産業教育に限らず、こと教育に関して、わが国では誤った考え方が横行している。教育を専門の仕事としている人々の間でもそうであるが、産業界においては特にそうである。それは一言にして言えば本場に「人を育てよう」という考え方がないということである。産業界は人を使う所だから育てる必要はないという考えの方が圧倒的に強いと思うし、それが通用するのである。これは人生観、世界観に関することだとも言えそうであるが、私はそういう考え方が浅はかだと思つて、一人人間が同じ職場で一つの仕事をしなくては、先輩が後輩を育ててやるのは当然である、それが人間関係の基本的なありかたかろうと基本は人間が親しみ合い、仕事の成否に一喜一憂することが、毎日顔をつき合わ

せて共に働く者の最も大切なあり方である。これを「話が通じる」というように言っても

よいかも知れない。お互いに話が通じ合う人間でなければならぬということである。相手がわかって、相手もまた自分のことを理解し合う人間でなければならぬ。一つの職場は職場としての雰囲気をもっているが、それは単に抽象的な人間関係ではなく、仕事や技術のあり方と密接な関連をもつて出来上っているのである。仕事や技術において通じ合うことがなければ人間としての結びつきもまた固くないのである。

産業の中に入って生活することによって、人々は己れ自身をつくって行っているのである。職業は人をつくるといわれるが、事実人々の物の考え方や振舞の仕方はその人が働いている職場を敏感に反映している。初対面の人でも、しばらく話をしていると背後にある職場を推察することが出来るのである。

これはつまり、職場がその人間をつくらせているので、職場の人々にその意志があらうとかならうと、その中で生活する人をつくりあげているのである。職場は人間を教育しているといつてよいのである。教育というのが何か意図的な営みという感じを与えるなら形成するといつてもよい。

職場が封建的な人間関係や雰囲気をもつて居れば、その中に働く人間もそういうセンスをもつような人間になって来る。そうでない人間は職場からはみ出してしまふ。そうするとその職場は近代的な社会の中において、その存在を続けることが出来なくなつて、崩壊してしまうのである。職場がコス・スカライ人間の集りでそのような雰囲気をもつて居れば、そこから出来上つて来る生産品も決してすぐれたものではない。技術は人間によって使われるのであつて、人間がすぐれていなければ技術もすぐれたものとはならないのである。

すぐれた技術を駆使してすぐれた生産品を生み出すということは、その職場の人間の意欲と深い関係があり、単に技術だけの問題ではない。つまり職場が人をつくり、人が職場をつくり、この関連のなから職場の仕事が生きもし死にもするのである。職場が人つくりということの問題にしなければならな

いのは、こういう観点からなのである。

そうして人づくりで大切なのは、この職場のあり方、その仕事のあり方との関連で考えられなければならないということである。つまり教育を考えるのは、単に、職場の人間にお説教をしたりすることではなく、職場全体のある方から考えて来なくてはならぬということである。職場の生活の仕方、行動の仕方が教育について大きい力を発揮するのである。

この点で職場は教育ということについて、本格的な構えをとる覚悟が必要である。職場に働く人間が、そこで正しい人間関係をつくり、合理的な体制をつくり、すぐれた技術を駆使する体制へ向って動いていなくてはならないのである。そういうことの中で、人間の教育もその力を発揮するのである。

本当に人を育てようとするなら、まず基本的にこのようなことから考えてかからねばならない。無為にして化すなどという古い言葉があるが、そういう力となるのは、日常の環境であって、いわば職場の雰囲気であり、体制である。その地盤がしっかりしていなければ、百日の説法屁一つといわれることになるのである。産業の中で、人を育てようとするなら、そういう点で、まず基盤をつくるという考え方が大切である。この考え方がなく

てはいかに、その中に説法をしてみても、ものにはならないというべきであろう。

もちろん、人を教育して、職場の雰囲気や体制を改めて行くことにもなる。しかしその場合も、職場を正しく、合理的に発展させるという基本的な考え方があって、はじめて行われることなのであって、あくまで職場を正しく、合理的にと行うことは基盤である。そちらを改造し、発展させる意欲がなく、今のままの状態にしておいて、職場に都合のよいように人間をつくり直そうなどという考え方は教育は成立たないのである。それは結局ボロを出すことになる。教育とは、そんなに都合のよいものではないのであって、われ人ともに己れ自身を改め、共に発展しようといういとなみなのであり、その中で成立するものである。

産業教育が正しく成立するためには、まず第一に職場がその姿勢を正しくするという心構えが必要であるということになる。

## 二 産業教育のあり方は現場から生れる

産業教育という言葉は、産業のための教育というように考えられるから、そういう教育は学校の中でも行われてよいし、また職場の中でも行われてよい。けれども上に述べたような点から考えて行くと、産業教育は本来職

場の中でもっと真剣に考えられて然るべきものである。

産業の世界は人をつくる所ではなく、人をつくるのは学校であって、産業界はその人を使って金をもうければよいというのが一般の通念である。しかしこれは非常な間違いである。このことはなかなかわかりにくいことであるけれども、はっきりとさせておかななくてはならない。すこし根本から考えてみよう。

人に説明をしてわかってもらうという場合に、よく「本当はやってみなくてはわからない」というようなことが言われる。これは、最も端的に、しかも平易な言葉で、教育ないし人づくりの本質を言い表している。事実、本当に或る人間が、何等かのことについてよくわかり、出来るようになるには自分でやってみなくてはならないのである。教育する側から言えば、やらせて、体でおぼえさせるというやり方が、如何なる場合も本当なのである。これは如何なる場合の教育でもそうである。学校の教育であろうが、社会の教育であろうが、職場の教育であろうが、およそ教育というものはそういうものである。いな、人間がつくられて行く、育てられて行くというのはやってみることをつみあげて行くということなのである。

これまでのうち、多くの職場で新入社員教

育（これに限らないが）をやっているのを見ると、実にお説教（？）が多い。つまり講師の講義が多いのである。これは教育とは教師が居て、生徒に講義するものだという学校教育の形式から知らず知らずの中にそういう形がとられているのであろうが、これがそもそも誤りなのである。そんなやり方でわかることというものは極めて単純なこと、すこしのことである。新入社員に対して教育するというような場合、職場のことを分らせようというようなことは大きな目的であらうが、それは現場へ行って、観察し、分析し、また参加し、更に実習するということを通じてわかるのである。だから一刻も早く、観察、参加ということにとりかかるべきで、一月も二月も、或は一週間でも、講演式、講義式の教育をやっているのは、まず九分通り無駄なのである。

そこで「やらせてみなくては本当にわからせることは出来ない」ということを思い出し、試みるべきである。産業の現場で働く、職場で働く人間をつくるのは、現場でやらせてみるのが第一なのである。学校では、そういう風に教育をしようとしても出来ないのである。現場がないからである。そこで今の学校という形では、どうしても観念的な教育にならざるを得ないのである。その観念的な教

育の形が、講演、講義式の教育である。そういうものは効果がすくないということは、学校教育でも既に永年反省されているが、なかなか打開されないでいる。そういう誤った教育方式を、実際に現場をもって、やらせることが出来る条件にある職場の教育でどうしてまねをしてやっているものであろうか。結局は、人間を育てることについて真剣に考えて本物を生み出そうという努力をしないで、形式的に、お座なりに教育をしているということが根本の原因だと思う。

このように考えると、産業教育というものは、産業の現場で、職場の中で本来行わるべきものであつて、学校にまかせておいて、よい産業人がつくられて来るなどということはずまずあり得ないと言つてよい。もつとも、これは今の形の学校ということであつて、学校のあり方がすっかりかわればまた別である。

このような意味で、学校に人をつくつてもらつて産業界はそれを育てればよいというような考え方は反省されるべきである。もつと根本的に、学校では何をやり職場では何をするかを検討して新しい教育のあり方を考えなくてはならない。今の学校は、江戸時代に町人がつくり出したもので、商業の世界に入るための準備の機関として成立したのが

発端であつて、その伝統を強く受けている。現在のよように近代産業が起つて、新しく人間の生活の姿がかわつて来たのに、そのままでは適合しないものをもっているのである。

一つの工場で、何千百という青少年をかかえて、それが一つの生活集団をなしている時に、その集団の中の生活者を教育する機能がなくてもよいと考えるのはおかしいことである。一つの企業でももう公共性をもっている。人間集団として営利をこえて、生活の発展を考えるべき責任があると考えらるべきである。こういう点からも、産業の世界でもつと真剣に、自分の教育体制をもつことを考えなければならぬ。その教育は、はじめに述べたように、正しい職場の姿勢の上に立つ、正しい人間づくりである。それは職場が学校のまねごとをするなどということではなく、独自のものを生み出すということであらう。

### 三 科学的方式—プログラム方式

現場で、実際にやらせる教育というのは、昔は徒弟教育方式しかなかったもので、今でもそれしか考えられない人がいる。しかしここ数年の間の教育についての科学研究、或は人間の形成についての基礎的研究はすばらしい発達をとげている。そういうものを土台にして、教育方法は、飛躍的に進歩している。

最近アメリカやヨーロッパの産業界では、プログラム方式による教育が急激に発達している。日本でも、小中高等学校においては、ここ数年の間に急激にのびて来た。これは、単なる流行でなく、おそらく、宇宙開発にも匹敵するべき教育の発展であろう。今世紀後半の教育の焦点の一つはここにあるといわれている。単なる教育方法の一つにとどまらず制度から教育問題の全般にわたって大きな革新をもたらすものであろう。

この方式の基本的な考え方は、さきに述べた「やらせてみなければわからない」という原則に立っているといつてよい。それを徒弟教育方式でなく、科学的に、集団的に教育する方式としてつくり出したものである。だから、本当にわかるとはどういうことか、やらせてみなければわからないということはどういうことかを考えて行けばおのずから到達する方式である。

やってみてわかるということは、自分で考えてみる、行動してみるといふプロセスを通ることである。人の通ったプロセスの結果をきくのでなく、自分でプロセスを通るといふことである。そして、そこでプロセスの通り方、つまり考え方、行動の仕方がわかることである。しかし一度プロセスを通してみただけでは、まだ本当に、自分一人で通れるよう

にはなるまい。自分一人で、スピードをもつてプロセスが通れるようになるためには、それを自分のものにするくりかえしの独習が必要であろう。このプロセスとスピードとを如何にして身につけさせるか。それには、ちようどピアノの教則本バイエルのようなものを、一人一人がたどって行けばよいであろう。教則本は、一つ一つステップをふんでやさしい所から次第にむつかしい所へ進んで行く。そしていつの間にかスピードがついて、自然にそういう行動がとれるようになっていく。その他の考え方や、行動の仕方についても同じように考えることが出来る。教則本、つまりプログラムを与えて、考え方、行動の仕方を訓練すればよいのである。

産業の場で、教育しなければならぬ人間の考え方や、行動の仕方は極めて多面的である。だからピアノのように、バイエル一つあればよいというわけに行かない。そこで、プログラムの種類と量は極めて多くなるであろう。プログラムを次々と与えて、自分でやらせて人間をつくって行くわけである。

ピアノの教則本でもこれを通してのに早い人と遅い人がいる。結局才能のあるなしであろう。プログラムでもそうであろう。プログラムの種類が多くなると、つまりさまざま考え方や、行動の仕方を訓練するプログラ

ムが出来ると、人々は、その中のどのプログラムが早く通過出来、どのプログラムが遅いか自分がわかる。つまり、どの方面に自分の才能があるかを発見出来るわけである。そしてプログラムが多くなればなるほど、多くの人間をそれぞれの才能のある道へ進ませることが出来るようになるであろう。つまり、数多くのプログラムをそのように組織的に編成しておけばよいのである。プログラムによって才能の発見と開発を考えることが出来るということである。そしてすべての人間を、それぞれの道で十分に生かして行くということが、これからの産業界の考えなければならぬことである。それは職場の発展ばかりでなく人間の集団の発展でもある。

アメリカでは既に、産業界の協同によってプログラム・センターが発展し、一歩をふみ出している。プログラムは一企業のみではなかなか出来ないからであろう。日本でも考えないと悔を残すであろう。