

ドイツの職人養成と日独交流*

シルヴィア・デーネ博士の講演

2008~2011 NCDG日本カール・デュイスベルク協会事務総長

現在 NGES日独効果サービス事務総長

0. はじめに

今日、職業教育におけるトレンドとそこで求められることを考えると、「国際化」と「実践へ向けて」という2つのキーワードが繰り返し浮上してきます。私は今日、1. グローバル化の影響、2. ドイツの職業教育における実践への取り組みの強化、3. 職業教育期間における移動、4. インターンシップ、5. 日独効果サービスが提供するプログラム、そして最後に、6. このプログラムの参加者からのフィードバック、という6つの点について、皆さんにお話したいと思います。

1. グローバル化の影響

グローバル化の進展とともに、職業上のことにとどまらず、生活のあらゆる面において、「国際的な資格」(internationale Qualifizierung)がますます重みを増しています。外国語や異文化コミュニケーションの能力を習得し、そして海外生活を経験することが、ますます重要になってきているのです。こうした

状況のなか、職業教育においても、これまで以上に、実践的な面に重点を置き、国際交流を活発にすることが求められています。職業教育は、従来にも増して企業と密接に結びついて行われなければなりません。このことは、職人的・実務的な領域だけではなく、アカデミックな領域においても当てはまります。

これまでも、職業教育においてできる限り実践が重視されてきたことは、職業人としてのスタートを助けてきました。しかし、今日のような経済危機の時代には、グローバル化を背景にして、市場が競合的、国際的になってきていることがますます明確になっています。その結果、仕事で成功するためには、国際性と実践性をこれまで以上に重視した職業教育が重要になってきたのです。

過去数年の間に、国際的な資格を有する、つまり、海外での実践的な職業経験をもつ人材に対する需要は、はっきりと高まっています。海外経験があることを追加的な資格として示すことは、国際競争力が求められる市場で生き残るために有効であり、また、それによって就職も有利となるのです。こうした国際的資格は、さまざまなレベルで可能です。職業訓練期間中もしくは大学在学中に海外留学の経験をする、あるいは、卒業した後、海外経験を積むこともできます。ドイツ連邦政府は、国際的資格を有する人材に対する需要が高まっていることに対応するために、海外経験をもつ職業訓練生ないし学生の数を、2015年までに30%から50%にまで増やそうとしています。また、海外経験をもつ職業人の数も2015年までに倍増する計画です。

職業人の国際交流には、すでに長い伝統があります。1920年代といえ、まだ「グローバル化」が語られることもなかった

時代です。そんな頃に、すでに企業家カール・デュイスベルク (Carl Duisberg, 1861-1935) は、仕事についても海外での生活経験が価値をもつと認識しておりました。デュイスベルクが一番重視したのは、実践経験と、生きた国際交流でした。カール・デュイスベルクの交流促進プログラムは、国際的資格の取得を促進するイニシアティブとしては最も早いものに数えられます。1949年に設立されたカール・デュイスベルク協会は、その考えを受け継いでいます。そして日独効果サービスもまた、このような意味で、日本とドイツおよびヨーロッパとの間で国際交流を推進するために、実践的職業教育に即したさまざまなプログラムを提供しているのです。日独効果サービスのプログラムについて紹介する前に、まず、ドイツの職業訓練システムについて説明します。

2. ドイツの職業訓練における実践への取り組みの強化

理論と実践という2つの柱に支えられた職業教育のことを、「二元的職業教育システム」(デュアル・システム)とといいます。それは、企業における実践的な職業教育と、学校もしくは大学での理論的な職業教育という、2つのレベルで展開される職業教育を意味しています。

ドイツにおけるデュアル・システムといえは、外国で最も知られている例は、「ゲゼレ」(Geselleすなわち「職人」)やマイスター(Meisterすなわち「親方」)を養成する職人の分野での職業訓練でしょう。職業訓練生は、週に3日から4日は、工場において実践的教育を受け、それと並行して、週に2日から3日

は、職業学校で理論的教育を受けます。職業学校は国立で、職人の教育も、国によって管理されています。こうした方法によって、すべての職業訓練生が、統一の基準に従った質的に同等の教育を受けることが可能となるのです。

このデュアル・システムは、専門学校もしくは応用科学系の大学などの高等教育機関でも取り入れられています。そこでは、1年の後期および4年の前期に、企業でインターンシップに行くことが、大学教育の一部となっているのです。また、それ以外の一般的な大学でも、在学中、もしくは大学卒業後のインターンシップが推奨されるようになっています。

デュアル・システムには、職業教育を受けながら、実際の仕事の現場に触れることができるという利点があり、このメリットは異論の余地がありません。さらに、このような形で職業教育を受ければ、通常で学校で教育を受ける場合と違って、市場の現場に触れることになります。実際のところ、教育を終えた学生の多くは、自分がインターンシップに行った企業に就職しています。このことは、ドイツ連邦職業教育研究所が発表した2007年度の統計データからも分かります。

自社で研修を行った訓練生のうち、少なくとも1人を正式採用した企業は、全体の57%にのぼります。職業別に見ると、貿易や工業分野では69%、官庁では61%、手工業分野では48%、農業では39%、自由業で34%、となっています。また、企業の規模別に見ると、500人以上の従業員を抱える大企業では89%、50人から500人規模の企業では85%、10人から49人規模の会社では68%、1人から9人規模では35%となっています。

3. 職業教育期間における移動

次に、職業教育期間における移動について、つまり、その期間に国際的な経験を積むことの重要性について、お話したいと思います。

手工業職人の分野においては、外国で一般的に用いられているさまざまな技術を習得するために、常に国際的な交流が行われていました。もっともこうした交流はたいていの場合、公式の修了証を取得することもなく行われていたのです。日独効果サービスは、ドイツで職人の分野の職業教育を受け、さらに公式の修了証を取得したいと願う日本人のために、10年以上にわたってプログラムを提供してきました。このプログラムの参加者は、ドイツの職業訓練生と同じように、ドイツのデュアル・システムのなかに組み込まれ、職人の分野での実践的教育と、学校での理論的教育を受けることとなります。プログラムの最後には、ドイツ職人会議所で行われる公式のゲゼレ（職人）試験を受けます。ここ数年で、120人以上もの日本人が、日独効果サービスのプログラムに参加して、「ゲゼレ」（職人）の資格を取得しました。何人かは、ドイツで「マイスター」（親方）の資格を取得すべく、その後もさらに研修を続けています。

大学では、留学をとおして、海外経験を積む可能性があります。大学間ではさまざまな協定が結ばれており、留学中にゼミナールやコースに出席して得た単位は、相互に認定されるようになってきています。

在学中に、あるいは大学卒業後に外国でインターンシップに参加することにより、実践的かつ国際的な経験を同時に得る素晴らしい可能性が生まれます。もちろん、「なんとなく」外

国に行ってきた、というのでは意味がありません。海外経験の質が、問われているのです。それゆえ、海外でのインターンシップに興味をもつ人に、さまざまな可能性を提示し、計画に際しては適切な助言を与えることが重要です。日独効果サービスは、日本とドイツとの相互交流を促進するために、インターンシップ・プログラムを提供しています。インターンシップが始まる前には、各種セミナーが催されます。それらは、さまざまな国のさまざまな企業文化に入る準備をするのに役立ちます。また、研修期間中に場合によってはさまざまな問題も生じますが、その際にも、日独効果サービスは参加者をサポートします。

これまでの話をまとめると、次のように言えます。移動する（外国に行く）ことは、やってみる価値のあることなのです。そして外国でさらに学ぼうと決心をした人は、それを後悔してはいません。ドイツ連邦職業教育研究所が2008年に行ったアンケート調査は、これを裏付ける結論に達しています。その調査によれば、海外経験をもつ若者のうち、ほぼ4分の3が、再び外国へ行きたいと希望しています。さらに、従業員たちの移動を支える企業側もまた、多くがポジティブな経験をしています。アンケートに答えた企業のうち92%が、一定期間の外国滞在を通じて従業員がもちかえる経験を、積極的に評価しています。

4. インターンシップ

インターンシップをとおして実践的な経験を積めば、それは企業の側から報いられることとなります。つまり、インターンシップを終えた後で、その会社に正式採用されるかもしれません。または、他の企業に応募する場合でも、その人の履歴の評価を高めることになるかもしれません。

しかし、ある会社で行ったインターンシップが、他の会社でも通用するのか、あるいは認められるのか、といった問題点があることも事実です。その理由は、そもそもインターンシップというものがどのように実施されるべきか、どのような内容が組み込まなければならないか、という点について、一般的な基準が存在しないからです。たいていの場合、企業は自由に研修プランを組みます。インターンシップの内容も、一般的な事務仕事や管理業務を任される場合から、自己責任をもってプロジェクトを任される場合まで、実にさまざまなのです。多くは、この2つの要素から成り立っているのですが、どちらに重点をおくかについて、違いが生じるのです。

その際、次の点を忘れてはならないでしょう。具体的なプロジェクトに関わることで、たしかに、純粋に専門的な知識の伝授以外にも、重要なことがあるのです。会社のなかの日常を経験すること、そこで働く人々と会話すること、会議がどのように行われるのかを経験すること—こうした経験すべて、そしてさらにその際に必要となるようなソフトスキルも合わせて、これらすべてがすでにそれ自体として価値あるものなのです。異文化コミュニケーションの能力やビジネス・コミュニケーション・スキルといったソフトスキルは、今日、ますます重要視されるようになってきています。研修生がどの程度プロジェクト

に組み込まれているか、あるいは事務仕事や管理業務を任されているだけなのか、ということに関わりなく、海外でのインターンシップによって、つねに上記のような経験を得ることができるのです。

さらに言えば、企業側から研修生に寄せられる期待は、実にさまざまです。ドイツの企業は、積極的に自己主張し、提案を行うような研修生を高く評価します。しかし日本の企業では、必ずしもそうではありません。研修生にはむしろ観察者の役割が求められるのです。この違いはどこからくるのでしょうか。おそらく、多くの日本の企業で通用している年功序列の原則、そして先輩・後輩の関係からきているのでしょうか。新たに採用された者は、この日本的システムのなかで、先輩によってゆっくりと仕事を教えてもらいながら、観察し、そして学んでゆくのです。しかし、日本の会社においても、研修生は限られた時間を与えられているだけですから、アクティブである必要があります。

日独効果サービスは、研修生に対し、先のことを見通して考えること、質問をすること、ドイツの職場での状況を自国と比較すること、そして自国と他国との違いを中立的立場に立って議論することを勧めています。このような姿勢を身につければ、研修生はインターンシップから最大限の収穫を得ることができます。

では企業はインターンシップをどのように見ているのでしょうか。研修生の受け入れ状況は、国によってさまざまです。一般的に言って、ドイツでは企業は研修生を受け入れることに慣れています。反対に日本では、インターンシップそれ自体が、まだそれほど広く実施されているわけではありません。研修内容や進行について、はっきりした規則がないために、残念ながら

ら多くの日本企業は、研修生の受け入れに消極的です。しかしこれまで述べてきたことから明らかなように、インターンシップは研修生および企業の双方に有益です。それゆえ、日本とドイツのあいだで、インターンシップの相互交流をさらに深めていくのは、有意義なことです。このようにして、2つの国は、互いに対してよりオープンになり、相互理解が深まってゆくでしょう。

5. 日独効果サービスのプログラム

日独効果サービスが提供するプログラムについて手短かに説明しておきましょう。プログラムは、次のように、職業教育のさまざまなレベルにおいて展開されています。

- a) ゲゼレ（職人）・マイスター（親方）試験を含む、手工業者のためのプログラム
- b) 学生および就職したばかりの職業人向けの、インターンシップ・プログラム
- c) 会社員やマネージャー向けのインターナショナル・マネジメント・トレーニングおよび異文化コミュニケーション能力養成のためのプログラム

6. プログラム参加者からのフィードバック

最後に、日独効果サービスのプログラムに参加した人たちから寄せられた声を紹介したいと思います。まず、ドイツで研修を受けた日本人からは、以下のような意見が寄せられています。

- a) 「ドイツでのインターンシップは、私の視野を広げてくれた。英語も上達し、海外で仕事をしたいというモチベーションが刺激された。このトレーニング・プログラムは、私に価値ある経験をさせてくれた。」
- b) 「ドイツでのインターンシップは、ヨーロッパ的な考え方においては、各自が自分の意見をもつことが大事なのだーそれが正しかろうと、そうでなかろうとーということに気づかせてくれた。」
- c) 「労働時間や休暇など、労働条件に関する日本とドイツの違いがよく分かった。」
- d) 「楽しむために働くのが、ドイツの哲学であり、仕事のために休むというのが、日本の哲学である。」
- e) 「ドイツでのワークショップを終えて、国民性はすべて個性的であって、相互交流の仕方は、これらの差異に配慮するものでなければならないということに気がついた。」

次に、日本で研修を行ったドイツ人たちの声です。

- a) 「人は、旅立った時とは違う人間になって帰ってくる。そして、かつての枠組みにはもはや適応しなくなっていることがよくある。」
- b) 「本を読んで得た知識や、自分の想像力は、世界を理解するには十分ではない。人は、自分の目で、ものごとを見なければならぬ。」
- c) 「日本での仕事は、ドイツでの仕事内容と基本的に変わらなかったが、それでも、新しい仕事のやり方やプロセスを学ぶことができた。これは、海外経験なくしては不可能だっただろう。」
- d) 「海外滞在の経験によって、見知らぬ環境で仕事をし、生活し、自分とはまったく異なる行動様式や思考様式をもつ人びとと折り合いをつけるための力を習得した。私は価値ある刺激を受けた。」
- e) 「最初はまだ自信たっぷりである。しかしプロジェクトが進むにつれ、自分はこの国の文化や人びとについて何も分かっていないのだ、という現実には繰り返し気がつくようになる。このことは人を謙虚にする。そして一步一步進んでいくことを学ぶのである。」

従業員が移動することについて、企業家がどう考えているのかに関する意見も紹介しておきましょう。

「職業教育を実施する会社はすべて、職業が変わる可能性をつねに考慮に入れておかねばならないということを、最初の日から訓練生たちに教え込まなければならない。今日では、一生あるひとつの場所で働き続けると想定できる人はいない。」

転勤を命じられる可能性，しかも外国へ移動させられる可能性が，つねにあるということを，若い人たちは知っておかねばならない。われわれは，職業訓練生にそうした感覚を養わせたいし，そのための準備をさせたい。」

結論として，こう言えるでしょう－「海外での体験は未来への投資」。

* * *

Tokyo, den 8. 12. 2009

Dr. S. Dehne (NGES Geschäftsführerin)

Aktuelle Trends und neue Anforderungen in der Berufsausbildung

Internationalisierung und Verstärkte Praxisorientierung

1. Einfluss der Globalisierung:

- a) Erhöhter Bedarf an praxisorientierten international qualifizierten Berufstätigen.
- b) Bestrebungen der deutschen Bundesregierung, diesem Bedarf entgegenzukommen

2. Praxisorientierung in der Ausbildung:

- a) Duales Berufsausbildungssystem: Gesellen-/Meisterausbildung
- b) Duales akademisches Ausbildungssystem:

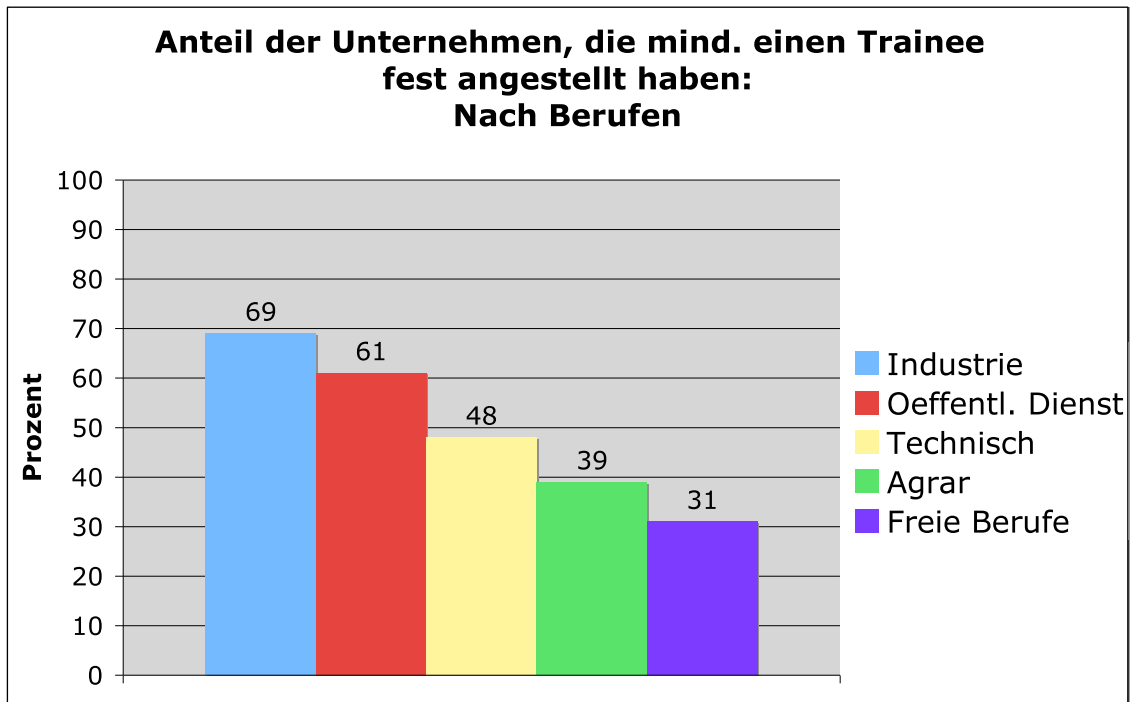


Abb. 1

Fachhochschulen/Universities of applied sciences

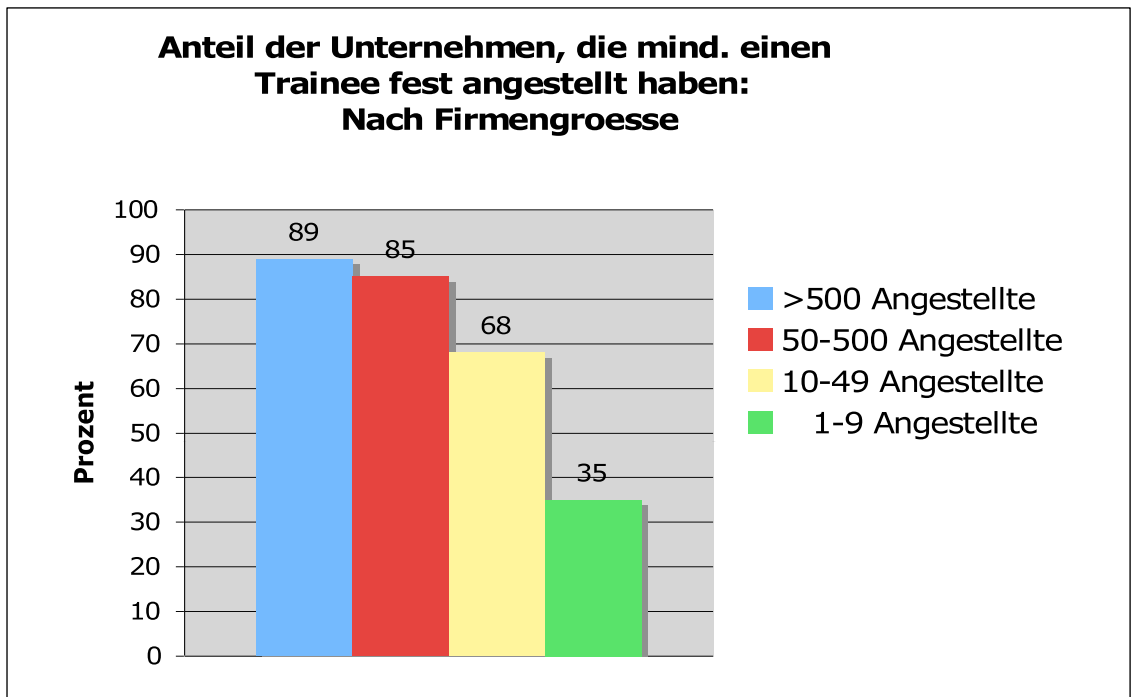


Abb. 2

- c) Praktika/Internships
- d) Wichtigkeit der Praxisorientierung während der Ausbildung für den Berufseinstieg [(Sich Abb. 1 und 2)]

3. Mobilität während der Ausbildung: Wichtigkeit von Auslandserfahrung

3.1. Austausch im handwerklichen/technischen Bereich

3.2. Auslandssemester

3.3. Praktika / Internships

4. Internships

4.1. Qualität und Übertragbarkeit

4.2. Akzeptanz bei Unternehmen

Deutsche Unternehmen bewerten eine Aufnahme eines Interns aus folgenden Gründen als durchaus positiv:

- a) ein Praktikant bringt neue Perspektiven
- b) Internationalisierung des Arbeitsplatzes
- c) zur Ausbildung von Nachwuchskräften
- d) Risikoverminderung bei Festanstellung

5. NGES Programmportfolio (NGES: Nippon German Exchange Service / URL: <http://nges.de>)

Die NGES bietet Programme auf verschiedenen Ausbildungsebenen an:

- a) Handwerkerprogramm: Programme inklusive Gesellen-/Meisterprüfung
- b) Studenten, Berufseinsteiger: Internships
- c) Angestellte, Manager: Internationales Management-Training, Interkulturelle Kompetenz

6. Feedback / Statements von Teilnehmern

6.1. Japaner in Deutschland:

- a) “The Internship in Germany broadened my outlook, improved my English skill, stimulated my motivation to work abroad and gave me valuable experiences through this training program.”
- b) “The Internship in Germany increased my awareness that in European thinking it is important to have an own opinion — whether it is correct or not.”
- c) “I found differences Japan / Germany concerning the Working condition: working hours and holidays.”
- d) The Philosophy in Germany: Work to Enjoy
- e) The Philosophy in Japan: Rest for Work”
- f) “After this workshop in Germany I am aware of the fact that every nationality is individual and the way of interaction has to be adjusted to these differences”

6.2. Deutsche in Japan:

- a) „Man kehrt anders zurück als man aufbrach und passt hinterher oft nicht mehr in den alten Rahmen!“
- b) „Alles angelesene Wissen und die eigene Vorstellungskraft reichen nicht aus, um die Welt zu begreifen, man muss die Dinge mit eigenen Augen gesehen haben.“
- c) „Auch wenn sich mein Tätigkeitsfeld nicht grundlegend von dem in Deutschland unterschied, habe ich doch neue Arbeitsweisen und -abläufe kennengelernt, was mir ohne den Auslandsaufenthalt nicht möglich gewesen wäre.“

- d) „Als persönliche Erfahrung aus meinem Auslandsaufenthalt nehme ich die Fähigkeit mit, in einem unbekanntem Umfeld zu arbeiten und zu leben und sich mit Menschen zu arrangieren, die völlig fremdartige Verhaltens- und Denkweisen haben. Ich habe wertvolle Impulse bekommen.“
- e) „Anfangs ist man noch sehr selbstsicher. Aber im Laufe des Projekts erreicht man immer wieder Punkte, wo man merkt: Ich weiß gar nichts von der Kultur und den Menschen dieses Landes. Das macht einen demütig. Man lernt, kleine Schritte zu machen.“

7. Zitat eines Unternehmers bzgl. der Mobilität seiner Angestellten:

„Jede Firma, die ausbildet, sollte ihre Auszubildenden vom ersten Tag an darauf vorbereiten, dass sie mit beruflichen Veränderungen rechnen müssen. Heute kann niemand mehr davon ausgehen, zeitlebens an einem Ort zu bleiben. Die jungen Leute müssen wissen: Sie können jederzeit versetzt werden – auch in ein anderes Land. Dafür möchten wir die Auszubildenden sensibilisieren und darauf bereiten wir sie vor.“

8. Fazit

海外での体験は未来へ投資。

International experience, investment into your future.

〔日独効果サービス事務総長〕