

職業訓練指導員としての予期的社会化過程 Anticipatory Socialization Process for Vocational Training Instructor

坪田 光平 橋本 光男 星野 実 (職業能力開発総合大学校)

Kohei Tsubota, Mitsuo Hashimoto and Minoru Hoshino

本研究は、「誰がなぜ、どのように職業訓練指導員になっていくのか」を体系づける職業的社会的な研究の確立にむけ、指導員職へと参入する受講生の施設 OJT 過程を質問紙調査によって描くものである。職業的社会的な研究は、職業へと参入する以前の予期的社会的な研究と職業へと参入した後の成長過程を読み解く再社会的な研究とを通じ、新人層がベテラン層へと成長するライフコースの体系的な理解を目指すものである。そのために、本稿ではまず指導員職への新規参入者に焦点を絞り、配属先施設での OJT 経験とそのプロセスが各受講生にもたらした教育的な作用を中心に、予期的社会的な研究として実施した調査結果の一部を報告する。

キーワード：職業訓練指導員、職業的社会的な、予期的社会的な、On-the-Job-Training、指導員養成

1. はじめに

本研究は「誰がなぜ、どのように職業訓練指導員（以下、指導員）になっていくのか」という問いの解明を目的とした「指導員の職業的社会的な研究」の確立をその背景にしている。そのために、個々人が指導員を志望し、指導員職へと参入していく（＝予期的社会的な）過程から、新人層がベテラン層へと成長しないし自らのキャリアを変化させていく（＝再社会的な）過程までを対象とした社会的な研究の展開を目指すものである。指導員を対象とした職業的社会的な研究の意義は、指導員そのものの成長過程を経時的に明らかにしていくことで、指導員が成長していく過程で乗り越えるべきミクロな課題を丁寧に理解・特定できるメリットに加え、指導員の職業生活を取り巻くマクロな歴史社会的側面からの影響をも考慮できる点にある¹⁾。とりわけ指導員の人材確保・養成が日本社会で喫緊の課題となり、指導員として成長していくにあたってどのような困難さが待ち受けているのかといった諸要因の解明は、指導員を支える各種支援施策の立案・展開とも連動した重要課題であり、欠くことの出来ない基礎的な研究領域の一つと考えられる。しかし、指導員の成長過程やライフコースを対象化した研究は管見の限り見当たらず、教師研究をはじめ他の専門職を取り扱った職業的社会的な研究の進展に比して、指導員職を取り扱った調査研究はいまだ萌芽的な状態に過ぎないといえる。

その一方、指導員養成をめぐる制度変革は着実に進んでいる。その養成機関たる職業能力開発総合大学校では、2014 年度から指導員養成訓練として短期養成課程ならびに長期養成課程を設置・運用している。ここで重要なのは、長期養成課程の受講者（以下、課程生）が、「ポリテクカレッジ卒から工科系大卒者まで多岐にわたって参

入可能」という制度変革のもと「多様化」した点にある。本制度の特徴は、長期養成課程を修了すれば「課程生は 3 年後の指導員相当¹⁾」の能力を獲得しているという結果の平等、いわば「質保証」にあるが、実際のところ、課程生の出身背景・教育経験が従来の長期課程に比して「多様化」している状況を踏まえると、とくに指導員との接触を十分にもってこなかった 2 年コース課程生（後述）が「3 年後の指導員」へと単線的に向かうと一括するのは早計といえる。施設での On-the-Job-Training（以下、OJT）経験には、配属先指導員との関係構築や指導員として求められる振る舞い方といった「隠れたカリキュラム (hidden curriculum)」が数多く内包されている。そのため、一口に指導員としての「能力の獲得」といっても、その過程で課程生が日々経験する困難は見落とされてしまう可能性がある。施設 OJT を「能力の獲得」という結果によってではなく「適応のプロセス」として捉えなおすことで、課程生にどのような困難が立ち現れているかをつぶさに把握し、今後、必要な支援体制の構築へと架橋する調査研究がまず必要といえる。

以上を背景に、本研究では、指導員を対象とした職業的社会的な研究を確立する前段階の試みとして、上述した長期養成課程 2 年訓練コース課程生（以下、2 年コース課程生）の 1 年目の施設 OJT 経験に注目し、その期間中の施設適応プロセスを質問紙調査によって描くことを目的とする。新たに指導員を志す課程生が施設 OJT を通してどのような成長を遂げ、あるいはどのような困難を経験するのかを社会調査によって提示することが本稿の具体的な作業課題となる。以下、2 節で予期的社会的な研究の視角を簡単に説明したうえで、分析の対象・方法を説明する。3 節では集計結果（3 節）を提示しながら施設 OJT の経験が受講生にとってどのような教育的意味をもちうるのかを明確にしていきたい（4 節）。

2. 分析の視角と対象・方法

職業的社会化とは「将来従事する、または現在従事している職業の地位・役割達成に必要とされる知識・技能・価値規範を獲得し、その職業への一体化を確立してゆく過程」のことを指す概念である²⁾。その場合、研究の方向性は、研究対象を「職業に就く前と後」とで二分することに特徴をもっている。本稿が対象とする指導員職への「就業前」、つまり予期的社会化研究の場合は、指導員職に就くまでの教育過程の内実、指導員への志向性や指導員役割に対する本人の動機づけ（なぜ指導員になりたいと思ったのか・どんな指導員を目指すのか）とその意識変容が重要な関心ごととなる。そしてその際の分析ポイントが、新たに職業へと参入しようとする現場への「移行過程」である。というのも、その後の職業の継続はもちろんのこと、自身の成長においても初期の現場経験はその後の再社会化を方向付ける無視しえない参照地点として連続性をもっているからである。そのために、初期の現場経験は必ずしも「技術・技能」といった「能力の獲得」という枠にのみとどまらない²⁾。新人層が初期に紡ぐ経験の総体は、指導員集団への適応や指導員として「望ましい」とされる訓練生への言動や振る舞い方をはじめ、極めて多様に構成されるのである。予期的社会化研究からは、新人層がこうした「隠れたカリキュラム (hidden curriculum)」にどう直面し、初期の施設適応をいかに経験しているかを明らかにする作業が求められる。

教師を対象とした予期的社会化研究の場合は、たとえば過去の「学校経験」や教員養成課程で必ず経験することになる「教育実習」の体験、あるいは新人教員の「赴任初年度」経験が専ら検討されてきたが³⁾、指導員職の場合は、その養成機関たる職業能力開発総合大学校での長期養成課程ならびにその一環として行われている「施設 OJT 経験」がこれに相当するだろう。なお、長期養成課程は 2 年訓練コースと短縮コースの二つから構成されており、2 年コース課程生は 1 年目の施設 OJT を 1 度 (10 月中旬から 12 月下旬)、短縮コースならびに 2 年コース 2 年目の課程生は、施設 OJT を 2 度、それぞれ 6 月中旬から 9 月下旬、そして 12 月中旬から翌年 3 月中旬まで行う形式をとっている (2014 年度時点)。本稿ではこのうち、相対的に指導員との接触経験に乏しい、つまりは予期的社会化の重要性が高いと考えられる 2 年コース課程生の 1 年目施設 OJT に対象を絞り、在籍する全 7 名のうち本研究の趣旨に同意しアンケートへの協力が得られた 5 名の課程生を分析の対象とした³⁾。

調査は、長期養成課程 2 年訓練コース 1 年目の「施設 OJT (10 月中旬から 12 月下旬)」期間に実施した。具体的には、初期 (施設 OJT 赴任時点)、中期 (11 月上旬)、後期 (OJT 終了付近) の計 3 回にわたって同一質問紙をメールで配布し、後日、同じくメールによって回答を得て集計した。調査票の設計にあたっては、課程生の施設

適応要因として、指導員との「関係」や自身の「成長」にかかわりのあるカテゴリーを想定して質問項目を作成した。具体的に言えば、一つは指導員としての不安要因を表すものとして、「離職者訓練を担当することに、知識・技術面での不安や戸惑いがある」、「離職者訓練を担当することに、心理的な不安や戸惑いがある」。二つは、他の指導員との関係要因を示すものとして、「不明な点等があるとき、自分には相談できる指導員がいる」、「指導員の理想像について、他の指導員と話し合う機会がある」、「先輩の指導員と、勤務時間外でのつきあいがある」、「担当の指導員の他に、多くの指導員との関係が築けてきたと思う」。三つは、離職者との接触を含む自身の環境要因として、「離職者訓練生と会話を交わすなど、関係を築く機会がある」、「自分は、職業大の受講生というより、一職員として扱われていると思う」。そして最後に、指導員集団への帰属意識を尋ねるものとして、『理想の指導員』のイメージが湧いてきた、「自分は、配属先の『指導員集団の一員』になってきたと思う」とした。アンケートの回答にあたっては、基本的にすべて「①そう思う、②まあそう思う、③あまりそう思わない、④そう思わない」の 4 件法で尋ね (ただし補足として自由記述可)、それぞれ質問項目に「①-2 点、②-1 点、③1 点、④2 点」の得点を付与して全体の集計を行った。

本研究の分析上の制約ないし限界点としてあらかじめ明示しておきたいのは、母集団の規模の小ささから統計的に議論することは困難を極めるという点である。そのため、2 年コース課程生が直面する OJT 経験の困難さ、あるいはその教育的作用を把握しようとする本稿の目的に沿って、4 件法で尋ねた回答のうち「①そう思う、②まあそう思う」を「そう思う層」に、そして「③あまりそう思わない、④そう思わない」を「そう思わない層」にそれぞれ再統合して集計を行い、適宜、自由記述欄に寄せられた回答内容を織り交ぜながらできるだけ施設適応の内実を立体的に浮かび上がらせるよう配慮した。そのため 3 節で示す集計結果は、「そう思う層」「そう思わない層」「総和 (=全課程生)」の三層に分けた議論の単純化により、一定の制約があることを付言しておくが、対象者全員に分析結果を提示し相互行為の場をもつことで、データの解釈に一定の妥当性・信頼性をもたせた。

3. 集計の結果・分析

3.1. 指導員としての不安

課程生は施設 OJT を通してどのような変化を辿ったのか。指導員としての不安の程度を、技術面と心理面でそれぞれ分けたのが図 1 および図 2 である⁴⁾。

図 1 は、指導員として「離職者訓練を担当することへの不安」を技術面から尋ねたものである。共通しているのは、初期にはすべての課程生が「不安あり」と回答していたことである。ポリテクセンター (現場施設) を経

験したことのない課程生にとって、「自分の能力がどれほど現場で通用しうるのか」と不安に思う心情が示されていると考えて良いだろう。しかしその後、時間の経過に従って、課程生全体の不安はゼロに近づき、相対的にせよ技術面での不安感は解消傾向にあることが指摘できる。

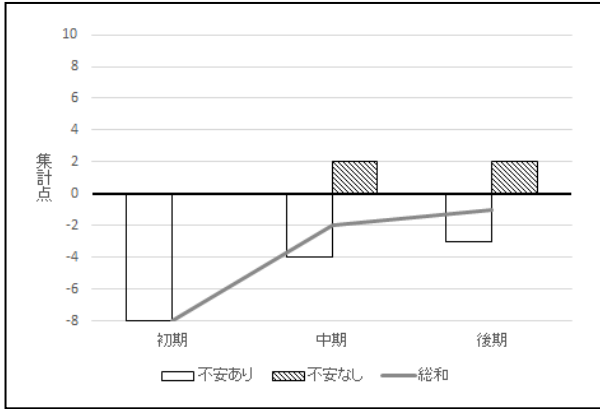


図1 指導員としての技術的な不安

この結果だけをみれば、施設 OJT そのものは課程生に現場感覚を積み上げ指導員としての不安を和らげる良好な影響を与えたといっていいたいだろう。自由記述欄からも、「早く授業をやってみたいと感じる」など、施設 OJT が指導員としての意識を高めている様子がうかがえた。しかしその一方で、「勉強すればするほど不安」「自分の技術はプロレベルではない」など、施設 OJT がある種のリアリティショックをもたらしていると考えられる自由記述も散見された。自分と現場指導員との間に横たわる技能・技術力の差を比較することで、まだ十分でない自分を痛感させられるといった経験が「不安あり」と答える層に結びついたものと考えられる。このことは、ある程度の技術・技能水準に達している課程生にとっては施設 OJT 経験が本人の成長を促す契機として作用することを物語る一方、程度の差こそあれ、不安材料を残してきた課程生にとっては、本人が抱く技術面での不安解消にむけフォローする支援体制が必要であることを示唆している。

図2で示す心理面での推移についても、技術面での不安と傾向は基本的に同様といえる。不安を抱える課程生は全体的に減少傾向にあり、OJT 終了間際には「不安はない」と回答する層へと反転していた。しかし、自由記述欄からは「何に心理的不安を感じるか」をめぐって課程生の見解にはバラつきがみられた。ある課程生は、「このままの技術・技能力では…」という技術・技能面での不安が「きちんと指導員として授業ができるか」という心理面での不安に連動する傾向を示していたが、「自分よりも高齢者である集団を前に授業ができるか」という訓練生との「関係構築」への不安から、「授業者としてやっていけるか」という心理的不安にも結びついており、課

程生が日々経験している心理的不安は同様ではなく複層的に構成されていた。

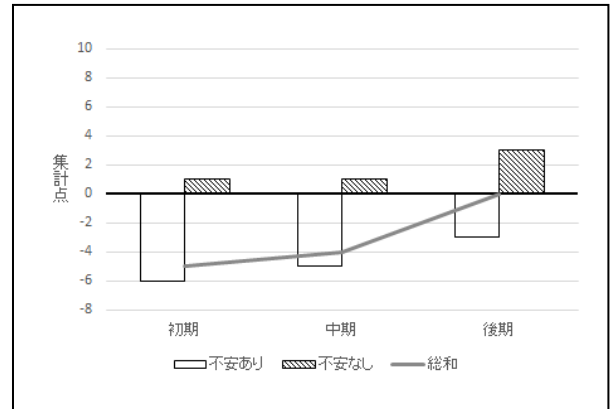


図2 指導員としての心理的な不安

3.2. 指導員との関係

3.1の結果を踏まえると、課程生は様々な不安を解消するために、現場指導員と関係を構築し、適宜相談をもちかけて自身の不安に対処していくと予想できるが、では、課程生は周囲の指導員とどのような関係を築いているのだろうか。図3に示す通り、まず先に、課程生全体に共通して「相談できる指導員がいる」という回答が一貫していた事実を提示しておきたい。

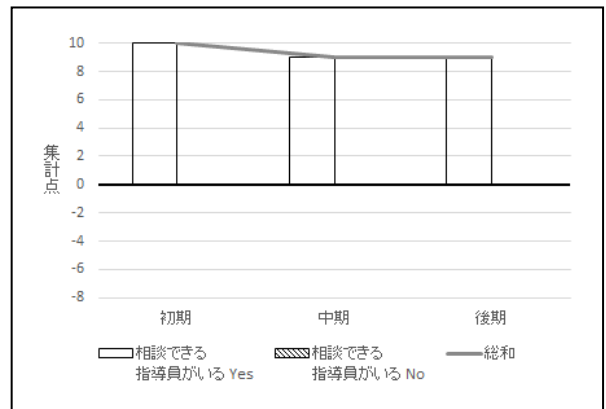


図3 相談できる指導員がいるか

また図4からも、課程生は受け身の立場にとどまるのではなく、むしろ積極的に他の指導員と関係を構築している様子が示されている。

多くの指導員と「関係をつくる」点でいえば、総じて課程生の施設適応にバラつきはないといえ、時間の経過に従って、課程生は現場指導員としての感覚を日々築き上げているといえるだろう。実際、自由記述欄においても困難が語られることはなく、指導員との関係構築の面で、課程生の施設適応に困難が生じることはなかった。

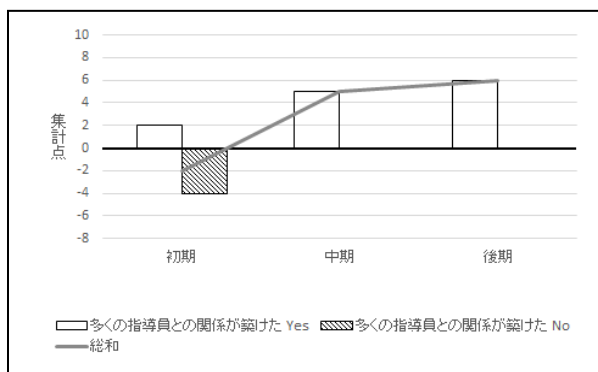


図4 多くの指導員との関係が築けたか

前述した不安感の解消を念頭に置けば、課程生は他の指導員との関係を積極的に活用できる選択肢もっている。しかし、関係の「深さ」という質的な側面については、回答が二つの層にわかれる結果となった(図5)。ある課程生にとっては、適宜、質問・相談を行うといった状況がみられていたものの、一貫してそうした関係にまで至っていないと答える課程生も存在していたのである。

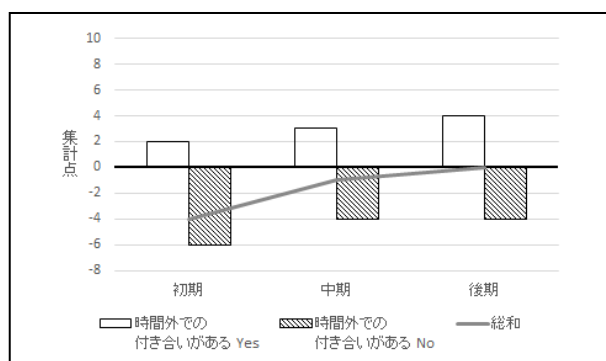


図5 他の指導員との時間外での付き合い

加えてそうした状況は、今後「指導員としての(目指すべき)理想像を話し合う」(図6)といった技能・技術面にとどまらない「指導員のあり方」についても同様で、課程生の施設OJT経験には指導員集団との関係の「深さ」という次元で回答が二つに分かれる傾向にあった。

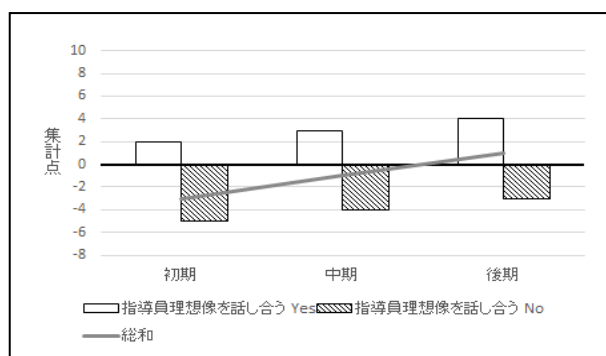


図6 理想の指導員像を話し合う

図5ならびに図6からは、技能・技術面を中心にOJT経験を積み重ねてきた課程生がいる一方、それにとどまらず、指導員集団に溶け込むことで「今後模索すべき指導員像とは何か」といったレベルにもわたって現場経験を積み重ねてきた課程生もいることが示されているのである。

3.3. 周囲との関係

注意を要するのは、施設OJTを豊かにする経験は、単に指導員との関係の「深さ」によらないルートが存在する点である。そこで注目できるのが「離職者との関係構築」といった離職者訓練への聴講・参加を通じて得られる副次的な教育経験である。多くの課程生は、授業・訓練の「聴講」という形で消極的に加わってはいるものの、離職者からは同じ指導員としてみられるために、「質問されたりして関わる機会が多かった」と答える課程生が少なくなかったのである(図7)。

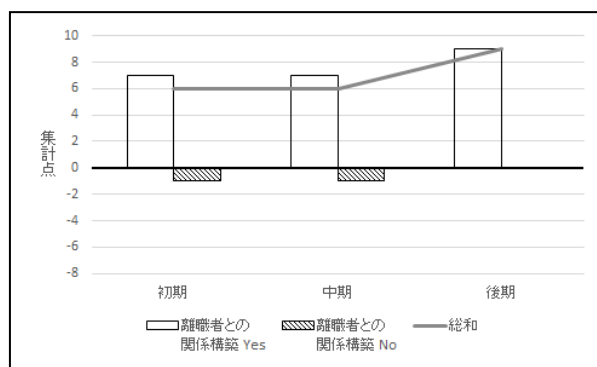


図7 離職者との関係構築の機会

図7では、初期・中期の時点ではまだ離職者との接点が乏しいと答える課程生が示されているものの、最終的には訓練を通じて全課程生が離職者と接する機会もっていた。自由記述においては、「話し合う機会が多かった」という回答が示されており、そうした経験が指導員への相談活動を媒介せずとも、「どういう指導員であるべきか」を考えさせる経験につながっていると考えられる。

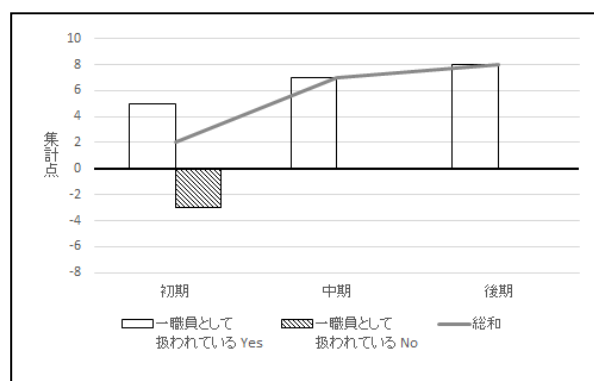


図8 「一職員として扱われていると思うか

とくに重要なのは、離職者から質問されることを契機に「一職員として恥ずかしくない対応を考えるようになった」と回答している課程生もいることであり(図 8)、「訓練生への対応の仕方では先輩指導員から注意・アドバイスを受けた」経験など、離職者との関係を媒介して「指導員としての振る舞い」やあり方を意識するようになった課程生が存在していた点を強調しておきたい。

こうした状況を反映してか、自由記述欄からは、訓練生との関係のあり方として「高齢(=自分より高齢)であること」や「自分より専門性が高い訓練生がいる場合」、あるいはまた「離職者によっては出来る・出来ないに差がある場合、どこを基準に授業を進めていくべきなのか」という「指導上の不安」を予期的に表明していた課程生も存在していた。2年コース課程生は、次年度に指導力を養成する教育課程へと移行していくが(2014年度現在)、そこでの態度形成においても施設 OJT が果たす動機づけとしての役割は高いと考えられる。

3.4. 指導員としての意識

施設 OJT の経験を踏まえ、結果として形成される「理想の指導員」イメージを示したのが図 9 である。

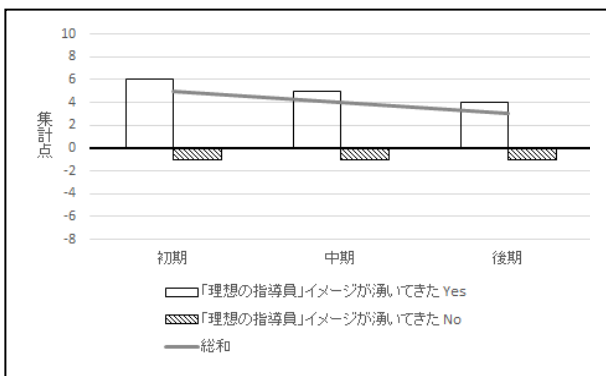


図 9 「理想の指導員イメージ」が湧いた状況

まず注目したいのは、課程生の多くに共通して何らかの「指導員イメージ」がすでに形成されていたという点である。こうしたイメージ形成それ自体が非常に興味深いものといえるが、施設 OJT を経験する初期段階から程度の差こそあれ「どのような指導員を目指すか」が決まっているという状況は、課程生のモチベーションの高さを示す「初期値」として特筆できるだろう。

しかし、時間を経るごとに総和が低減している状況を踏まえると、自身が抱いていた指導員の役割イメージが、現場経験・認識に伴って修正を余儀なくされ、積極的に再構築が迫られている状況にあるとして読み替える必要がある。そのことはすなわち、「現場の指導員として訓練生にどのような自己呈示を図るか」という自己の再定義にかかる潜在的な課題への気づきや対処の表れを意味している。

今回は、社会調査という方法的制約によって、2年コース課程生が施設 OJT に伴って具体的にどのような指導員イメージを具体的にどのようなものへと変容させたのかを詳細に描くことは困難といえる。この点は今後、ライフストーリー法を活用した別稿によるさらなる検討を要するが、「指導員イメージの再形成」という課題は、指導員として求められる「能力の獲得」という施設 OJT の文脈と軌を一にしながらも、見えない形で随伴している教育的作用を浮き彫りにしたものとして注目される必要があるだろう。

しかし、注意を要するのは、3.1 で言及したように、「指導員イメージの再形成」という課題は必ずしも積極的なプロセスを経るとは限らないという点である。ここで重要なのが図 10 である。

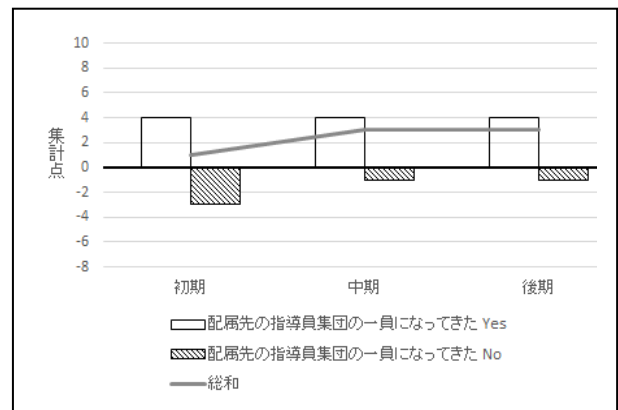


図 10 配属先の指導員集団の一員になってきた状況

図 10 は、配属先指導員集団の一員になってきたかという主観的な「帰属意識」を尋ねたものである。ここからは、まず初期時点で「配属先の指導員集団の一員とは言えない層」と、すでに「指導員集団の一員になってきた」と回答する層に二分した状況が見てとれる。しかし、その後は「指導員集団の一員になってきた層」へと収斂していることから、配属先への帰属意識が一般化していく状況が見てとれるだろう。もっとも、ここで注意したいのは、僅かながらも「配属先の指導員集団の一員になってきたとは言えない」と回答する層が残存している状況にある。すなわち、こうした層を考慮に入れると、今後、「指導員イメージの再形成」が指導員集団との相互行為によって円滑に進む層と、そのプロセスが個人に付され、一人で丸抱えしてしまう層とに分離する可能性に注意が払われる必要があるのである。

したがって、今年度の課程生が次年度あるいは将来にわたってどのように「指導員イメージ」を再構築し、またそうした心的プロセスをどう支援できるかが、指導員養成にかかる課題として議論の俎上に載せられる必要がある。自由記述欄からは、「先輩の背中をみてそうなりたい」という回答もみられており、自分が目標とすべきロ

ールモデルを発見し、そうした目標に向かって日々邁進していく課程生の積極的な心理状況がうかがえた。そうした新人指導員層の成長過程をひとしく支え、効果的な施設 OJT のあり方へとつなぐ相談支援体制の確立が今後の課題として考えられるだろう。

4. まとめと考察

ここでは、前節の結果を整理するとともに今後浮上する課題について明確にしておきたい。

まず、今回 2 年コース課程生の 1 年目施設 OJT を対象に実施したアンケート結果からは、少なくとも全体平均で見ると、1 年目施設 OJT は今後の指導員像を模索するうえで重要な経験であったと結論できる。それは具体的に言えば、1) 指導員や離職者との関係を含む施設適応を良好なものとし、2) 「あるべき指導員像」を模索するプロセスであったということ、そしてそこには、3) 「技能・技術力」の習得にとどまらない「指導力への不安喚起」や「対訓練生との関係のあり方」を考えさせる副次的な教育的作用が伴っており、4) 2 年コースの 1 年目施設 OJT は、職業能力開発指導力・訓練コーディネート力・キャリア・コンサルティング力を養成する 2 年次科目への態度形成ならびに施設 OJT への意識を高く動機づける橋渡し、つまりは「準備教育」の役目を果たしていたことを意味する。

しかし次年度の課程生は、今回のアンケート協力が得られた 2 年コースの課程生に加え、短縮コースの課程生が編入した「多様な集団」として新たに構成されることになる。今年度と同様に 2 年コースの課程生は、1 年目の豊かな OJT 経験をもとに同一施設で再度の OJT を経験していくが、注意しなければならないのは、二つの集団間に「スタート地点での差異」が生じることにある。指導員との関係構築といった施設適応にかかる基本的な課題がすでに達成され、また離職者との関係構築によって「現場内在的な問題意識」を準備教育によってすでに有している 2 年コースの課程生と、そうした準備教育のプロセスなくゼロから OJT 経験を構築しなければならない短縮コースとでは、同じ「能力の獲得」にあたっては、必要な心理的コストには明確な格差が存在するためである。したがって、施設 OJT に対する課程生へのフィードバックそれ自体は双方の集団に対して必要不可欠ではあるものの、長期養成課程という一括りのコースを修了した時点で生じうる両集団間の「教育上の格差」をめぐっては、とくに短縮コースへの施設 OJT への事前説明と施設 OJT 期間中ならびにその後のフォローアップに支援の比重が置かれる必要がある。もちろん、次年度の施設 OJT を通して技能・技術面ならびに心理面での不安がどのような「差異」として現れるかについては、両集団間の比較によってさらなる検討を重ねていく必要があるが、それは今後の課題としていきたい。

「指導員の職業的社会化」研究は、今後、指導員が成長するなかでどのような壁に遭遇し、それをどのように克服しうるのかという点にまで射程を広げながら、十分な有用性と可能性をもちあわせている。今回、施設 OJT を適応のプロセスとして継続的に捉える経験的研究を実施することで、課程生が直面する課題あるいはその成長過程の一端を浮き彫りにすることができた。今後は、さらに追跡調査やライフストーリー法を活用した継続的な調査研究を実施していくことで、さらなる個別研究テーマの確立・発展が期待できると考えられる。指導員の職業的社会化研究の確立を目指す本研究が、今後、指導員の成長を支える各種支援施策へと貢献すれば幸いといえるが、その基礎には、今後も課程生へのアンケートならびにヒアリングを長期的に積み重ねる調査研究への理解と蓄積が欠かせないだろう。

最後に、大変お忙しい折に計 3 度のアンケートに快く協力いただいた 2 年コース課程生のみなさん、ならびに質問紙の配布にあたってご理解・ご協力いただいた職業能力開発総合大学校教務課のみなさんに深く感謝申し上げます。

注

- (1) ここでいう「3 年後の指導員相当」とは、指導員養成訓練である「長期養成課程・短期養成課程」の学生募集要項での説明と同義である。この課程では「地域の人材ニーズに基づく職業訓練計画策定、訓練指導、就職支援（キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード作成、就職先開拓等）、訓練内容の評価・改善など PDCA サイクルによる訓練コースの運営を行うことができる、職業訓練指導員経験 3 年程度の能力を有する職業訓練指導員を養成すること (p.1)」が示されている。詳細は以下のウェブサイトを参照（http://www.uitec.jeed.or.jp/images/department/h26_ipan.pdf）（2015 年 2 月 18 日最終アクセス）。
- (2) ここでいう「技能・技術力」とは、指導員養成訓練である「長期養成課程・短期養成課程」の学生募集要項（上記）での説明と同義である。指導員養成訓練はこの「技能・技術力」を、「長期養成課程の 1 学年時に技能検定 1 級程度の技能技術を習得するための専門学科及び専門実技」と定義している。本稿はこの定義に倣い、「技能・技術力」を指導員に求められる能力の一つであり、長期養成課程の 1 学年時に習得されるものと位置づけ、広義に使用していることを付言しておく。またこの「技能・技術力」は、指導員養成訓練で目指される「7 つの能力」のうち一つの柱を成す能力の総称でもある。7 つの能力の説明は、職業能力開発大学校のウェブサイトを参照（http://www.uitec.jeed.or.jp/department/teacher_about.html）（2015 年 2 月 18 日最終アクセス）。

- (3) 本稿が対象とする「2年コース1年目課程生」は、高齢・障害・求職者雇用支援機構に指導員職として採用されている。そのため「職業に就く前」を対象とする予期的社会研究として十分妥当ではないとする見解はありうる。しかし、そのことをもって指導員職として採用された長期養成課程生は、「すでに指導員になった存在」とみなせるわけではない。それは、長期養成課程の制度そのものが「職業訓練指導員候補として採用された者又は職業訓練指導員になろうとする者 (pp.1-2) [強調筆者]」を対象に募集実施していることから、「指導員としての能力を獲得しようとする教育を受けている段階 (=指導員になっていく段階)」にあることは自明といえる。従って、長期養成課程が指導員候補者を養成し、教育課程を修了することによって職業訓練指導員の資格を付与するという前提に立つ限り、本研究では「指導員の職業イメージを模索する段階」にある集団として長期養成課程生を捉え、予期的社会化研究の対象として位置づけることの妥当性を明確にしておく。なお、指導員候補者の制度そのものは以下の URL を参照 http://www.uitec.jeed.or.jp/images/department/h26_ipan.pdf (2015年2月18日最終アクセス)。
- (4) 本稿で示す図はすべて同じ手続きで作成していることを断っておく。図の横軸は、OJT 期間の初期・中期・後期の「時点」を示している。縦軸は各設問に対する回答結果を加算した「集計点」を示す。集計点の算出にあたっては、まず回答者を三つの層に分けている。一つは、「①そう思う (2点)・②まあそう思う (1点)」というプラスの得点を示す層。二つは、「③あまりそう思わない (-1点)・④そう思わない層 (-2点)」、というマイナスの得点を示した回答者層の得点を集計する層。三つは、全回答者の得

点を加算した「総和」という層である。図では合計三つの層を示し、各層ごとの集計点とその推移を示した。なお、本論文で取り扱う図はすべて同様の手続きに基づいていることを断っておく。

参考文献

1. Eds. G. H., Elder & J. Z. Giele: *The Craft of Life Course Research*, 2009, Guilford Press.
2. 柴野昌山: *教育社会学を学ぶ人のために*, 1985, 世界思想社
3. 太田拓紀: *教育社会学研究*, Vol. 90, pp. 169-190 (2012)

(原稿受付 2015/1/22、受理 2015/2/26)

*坪田光平, 修士 (教育学)
職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1 email:tsubota@uitec.ac.jp
Kohei Tsubota, Polytechnic University, 2-32-1 Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira, Tokyo 187-0035

*橋本光男, 博士 (工学)
職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1 email:hasimoto@uitec.ac.jp
Mitsuo Hashimoto, Polytechnic University, 2-32-1 Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira, Tokyo 187-0035

*星野実, 学士 (工学)
職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1 email:hoshino@uitec.ac.jp
Minoru Hoshino, Polytechnic University, 2-32-1 Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira, Tokyo 187-0035