

当代

日本职业训练



当代日本教育丛书

丛书主编 朱永新 王智新
本册主编 饶从满 梁忠义



山西教育出版社

· 当 · 代 · 日 · 本 · 教 · 育 · 丛 · 书

当代日本职业训练

丛书主编 朱永新 王智新
本册主编 饶从满 梁忠义

山西教育出版社

社 长 任兆文
总 编 辑 左执中
责任编辑 王卫东
封面设计 马正华

当代日本职业训练

丛书主编 朱永新 王智新

本册著者 饶从满 梁忠义

*

山西教育出版社出版发行(太原并州北路69号)

太原市晋源印刷厂印刷

*

开本:850×1168 1/32 印张:17.625 字数:438千字

1997年8月第1版 1997年8月山西第1次印刷

印数:1—2000册

*

ISBN 7-5440-1034-1
G·1035 定价:15.60元

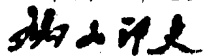
序 言

当今国际社会正在发生着巨大的变化。在这一形势下，各国都期待着我国能对世界发挥更积极的作用，起到更大的作用。其中世界各国对我国教育的关心程度，这几年是越来越大了。

对日本的教育，从学校教育开始到社会教育，全面地、广泛地进行研究，并以多达 20 余卷的丛书形式，而且是用外国语言进行介绍，这是前所未有的创举。我认为这非常及时，其意义十分深远重大。贵国与我国是具有千余年交流历史的老朋友，在过去漫长的历史中，我们相互学习，克服困难，不借助外力地发展成为今天这样的关系。近年来教育、学术、文化、体育等方面的交流也在积极地展开，加深了两国的友好关系。

真是巧得很，今年正值 1992 年日中邦交恢复正常化的 20 周年。在这一值得纪念的日子里，《当代日本教育丛书》问世了，这是非常值得庆贺的。我相信，通过本丛书，各位能进一步了解日本教育的历史与现状，由此必将进一步加深我国与贵国之间的相互理解，使我们之间相互信赖的关系更加坚定不移。

日本国文部大臣



1992 年 7 月

《当代日本教育丛书》前言

日本是一个谜。

这个人口只有中国的十分之一、土地只有中国的二十六分之一的小国，却创造了无数令人惊叹的世界奇迹：

人均国民生产总值名列世界首位，国民生产总值位居世界第二；

在世界最尖端的科学技术领域，日本领先了差不多半壁江山；

国际金融资本的 85% 来自日本；

按股市价，日本包揽了世界最大银行的前 10 名；

日产电子产品行销世界的每个角落；

美国经常性收支赤字的三分之一以上依靠日本资金的补充；

联合国经费预算的 11% 由日本提供；

.....

日本为什么能获得如此的成功？探求日本成功秘密的研究纷纷展开，研究其成功秘密的著作文献不断问世，从本尼迪克特的《菊花与刀》到赖肖尔的《日本人》、傅格尔的《日本名列第一》、马斯卡与艾豪斯的《日本的管理艺术》、威廉·大内的《Z 理论》等，都是这方面的成功范例，它们都从独特的视角揭示了日本成

功的谜底。教育是日本成功的谜底之一，已越来越成为世人的共同看法，越来越受到人们的关注。

为了借鉴日本教育发展和改革的经验，也为促进中日两国的教育文化交流，中国和日本教育学界的同仁决定联手编写《当代日本教育丛书》，以全面、准确地介绍日本教育的情况，反映日本教育在社会经济发展过程中的作用及经验教训，并适当结合中国实际，总结日本教育的成败得失，为我国“借他山之石，攻己之玉”提供参考建议。

之所以选择日本教育作为我们研究的重点，乃是基于这样的考虑：中国与日本一衣带水，有着共同的文化背景，人口众多，资源贫乏，是两国的特征。更因为日本与欧美发达国家不同，不是在工业革命以后再发展教育，而是在经济比较落后的情况下，走出了一条教育与经济同步发展、以教育推动经济发展的道路。日本只用了不到 50 年的时间就走完了欧美发达国家用 200 年才走完的道路。事实证明，这是一条值得借鉴的现代化之路。

日本的教育在日本的现代化过程中并不是一成不变的，为了不断适应日本社会经济发展的新趋势，日本的教育也在不断地进行调节和变革。中国的教育如欲迅速发展，密切反映当前国际、国内的社会要求，推动我国的现代化进程，就要有一个新的起点、新的视角，以便少走弯路，尽快与发达国家的教育在同一起跑线上竞争。有鉴于此，这套丛书在适当回顾日本教育发展和改革的经验教训的基础上，主要以当代日本教育为横截面，着力反映当代日本教育的情况和趋势。

这套丛书计划出 20 种左右，每种 20~25 万字，值今年中日邦交正常化 20 周年之际推出第一批，到 1996 年中日邦交正常化 25 周年出齐。

在中国，出版专门研究一国教育的大型丛书还不多见，我们感到，“伤其十指，不如断其一指”，重点解剖一只麻雀，细致缜密、系统深入地研究一个国家的教育，或许会得到更多的启迪、更多的借鉴。这套丛书除一本具有概览或手册性质的著作外，其余则分门别类地介绍日本的教育改革、教育管理、幼儿教育、初等教育、中等教育、师范教育、高等教育、家庭教育、社会教育、国际教育、道德教育、授业教育、职业技术教育、企业内教育、特殊教育、教育咨询、电化教育、教育研究、语言学校等方面。在某种程度上说，这也是借鉴日本式的研究方法研究日本教育。

出于对这套丛书的关心和支持，中国教育学会会长张承先、日本教育学会会长大田尧、《中国教育学刊》主编张健、日本早稻田大学校长小山宙九、苏州大学副校长张圻福、日本国立教育研究所所长泷泽博三欣然应允为本丛书担当顾问，提供了许多宝贵的意见和建议。日本教育学会会长大田尧还热情洋溢地为这套丛书写了推荐书：“这套丛书是日中两国教育研究者密切配合、共同研究的成果，就我所知，像这样规模的以日本教育为研究对象的汉语出版物，还没有见到过，它的出版对中国读者了解日本教育，促进国际间的学术交流和国际理解，无疑是很大的贡献。”日本文部大臣鸠山邦夫在百忙之中为丛书题辞，表达了他对丛书的美好祝愿。

为了保证丛书质量，组成了由中日两国的学者共同参加的联合编辑委员会，邀请了对中日教育有专门研究和丰富写作经验的学者为丛书作者，知名日本教育研究专家金世柏教授、钟启泉教授、钟清汉教授、梁忠义教授等也都慨然承担了本丛书的专题写作。

这套丛书还得到了中国教育学会、日本教育学会、日中教育研究交流会议、日本国际交流基金会、日本国立教育研究所、山西教育出版社的大力支持。尤其是山西教育出版社，在图书市场困难的情况下，仍然决定高质量、高速度地出好这套丛书。在此，我们向他们表示诚挚的感谢！

作为一种尝试，丛书难免存在这样那样的问题和缺点，为了不断改进工作，提高丛书质量，敬祈读者专家批评匡正。

当代日本教育丛书编委会

1992年5月

目 录

前言

第一章 日本职业训练的历史发展	(1)
一、战前日本职业训练的沿革	(1)
二、战后日本职业训练政策的演变	(10)
三、战后日本企业内教育的嬗变	(54)
第二章 日本职业训练制度的背景	(62)
一、日本的教育制度	(63)
二、日本的经济制度	(82)
三、日本的雇佣制度	(93)
第三章 日本职业训练的实施与保障体系	(118)
一、日本职业训练的实施体系	(118)
二、日本职业训练的保障体系	(159)
第四章 日本职业训练的激励与管理体系	(183)
一、日本职业训练的激励体系	(183)
二、日本职业训练的管理体系	(209)
第五章 日本企业内教育的组织与计划	(223)
一、日本企业内教育的管理组织	(224)
二、日本企业内教育的计划	(229)

三、日本企业内教育需求的把握与分析	(241)
四、日本企业内教育的实例	(250)
第六章 日本企业内教育的形态与方法	(260)
一、日本企业内教育的形态	(260)
二、日本企业内教育的方法与原则	(276)
三、日本企业内教育训练技法	(283)
第七章 日本企业内教育的实施与评价	(306)
一、日本企业内阶层别教育的实施	(306)
二、日本企业内职能别、课题别教育的实施	(331)
三、日本企业内教育的评价	(335)
第八章 日本职业训练的特点及发展趋势	(344)
一、日本职业训练的特点	(344)
二、日本职业训练的发展趋势	(361)
附 录	
一、职业能力开发促进法	(375)
二、职业能力开发促进法施行令	(417)
三、职业能力开发促进法施行规则	(425)
参考文献	(539)
索引	(545)

·第一章·

日本职业训练的历史发展

一、战前日本职业训练的沿革

日本职业训练的最原始形态可以追溯到封建时代的徒弟制度。在当时的产业社会里，手工业生产是由行会来组织进行的。这种手工业者叫做“职人”（即工匠）。而手工业技术的传授方法就是师傅带徒弟。在学徒期间，徒弟须为师傅提供无偿或低薪劳务，以作为学习手艺的代价，并且在正式学习手艺之前，徒弟还要做各种各样的零碎杂活，而师傅则一般给徒弟提供吃和住，并在劳动过程中将手艺、技能传授给徒弟。至徒弟出师独立行业，一般需要 10 年（后来逐渐缩短）。这种徒弟制度直至随着工业化社会的到来而被工厂徒弟制取代之前一直盛行于手工业和商业部门里。

日本的工业化进程始于 19 世纪后半期，即明治维新时期。

明治维新是日本进入资本主义社会的标志，是励精图治进行现代化建设的起步时期。明治新政府在富国强兵、殖产兴业的口号下，致力于近代产业的移植和建设，其结果是带来了以现代化生产方式为基础的技术传播和技能训练的良好开端。然而，这种技术的传播和技能的训练早在幕末时期就已显现出了曙光。

日本企业设置企业内教育设施成为普遍倾向，与欧美国家一样是第一次世界大战以后的事。但其起源却要早得多。横须贺造船所设立横须贺黄舍堪称开其滥觞。横须贺黄舍设立于1867年，学生分为技师传习生和技术员传习生两种，学习造船技术。此后，不少企业开始聘请荷兰人、英国人、法国人等外国人做教师，进行造船、洋式纺织、化学工业等技术的传习，在日本维新前各地皆有此类尝试。^①

明治新政府成立之后，继续对技术传习采取鼓励措施。为此，政府以官办工厂为中心设立养成机构，聘请国外的技师和熟练工来做教师，向国人进行技能“传习”。接受技能传习者然后再将他们所获得的技能和知识传授给他们的同事们。由于通过传习制来确保骨干劳动力局限性很大，不仅聘请外国人进行传习的经费极其昂贵，而且也不易于扩大到众多中小规模的民间工厂，因此，在幕末维新之际的“传习制”时期的传统产业领域里以及此后时期的技能养成训练仍是以职人徒弟制为中心进行的，即将明治以前的传统的徒弟制进行改造而继承下来，按照年期制的师徒关系形成制度。甲午战争之后，随着工厂制工业的迅速扩大，在一些大工厂里还出现了被称作“见习工”的少年工（采用的是工厂徒弟制）。但是，不管是年期徒弟也好，见习工也好，他们

① [日] 细谷俊夫：《技术教育概论》，东京大学出版社，1978年版，第154页。

的技能习得基本上都摆脱不了“从做中学”，亦即“看看学学，无师自通”的境地。因此，在某种意义上讲，与其说他们是在接受技能的传授、培养，莫如说主要是被作为低工资的辅助劳动者来使用的。^①

由于遵循徒弟制所进行的产业训练不仅在数量上不充分，在质量上也不过关，培训出来的工人，即使是有经验的工人也不完全称职，一般皆缺乏训练其他工人的能力，而且他们并不是只呆在一个工厂，而是经常地变化厂家以求取更好的报酬，因此，在日俄战争之后的大工厂体制迅速确立过程中，随着对更高程度的技术体系以及与此相适应的熟练劳动力需求日盛，日本的企业开始强烈地感受到有必要建立自己的一套技能工人招收与训练体系，以确保一支有足够数量并相对稳定的、能够满足企业需要的技能工队伍。于是，大工厂里的“见习制”也不得不发生变化，从而形成了所谓的“养成工制度”，即企业在将义务教育或高等小学毕业生作为“养成工”雇用的二、三年间，对其进行适应企业技术体系的技术教育制度。^② 这些年轻的受训者在接受训练之后一般必须在该企业服务若干年。这一做法起初并不完全奏效，因为训练的质量并不十分令人满意，受过训练的技能工流动性仍很高。尽管初期阶段出现了这些问题，但后来由于大企业联合采取了进一步的措施，企业终于可以招收和保持一些能够适应生产技术不断变化需要的骨干工人，从而也有助于企业在国内和国际

① [日]隅谷三喜男、古贺比吕志编著：《日本职业训练发展史》（战后编），日本劳动协会，1978年版，第i—ii页。

② [日]隅谷三喜男、古贺比吕志编著：《日本职业训练发展史》（战后编），第ii页。

市场中保持竞争力。第一次世界大战之后，企业内教育制度开始在大企业中扎下根来。

与企业积极建立企业内养成工教育制度的努力相并行的是，政府也热衷于确立制度化的工业技术教育体系：一方面通过颁布《学制》，确立起统一的初等教育制度，为满足培养大批一般工人的需要创造了条件；1886年开始实行四年制义务初等教育，1907年义务教育年限延长至6年。另一方面于1872年为培养工业界需要的高级技师，设立了工部省工学寮工学校——工部大学校的前身。1886年在开办帝国大学时，把工部大学校改组为该大学的工科大学。总之，明治政府确立工业技术教育制度是在初等教育阶段和高等教育阶段同时开始的。

政府建立培养工业界需要的中层技术人员的工业技术教育制度的努力，是于1881年以开设职工学校的形式开始的。职工学校重视理论与实际技术的结合，教学内容涉及面广，包括工业技术教育上最主要而且是难度较大的课题。但是，这些课题仅通过设立职工学校是不能解决的。而且，实际上大部分职工学校的毕业生并没有选择作熟练技能工，而是想当技术员或政府官员，因此，职工学校并未能达到预期的目的。为了对此进行改进，明治政府相继于1893年和1894年颁布了《实业补习学校规程》和《徒弟学校规程》，并据此设立了实业补习学校和徒弟学校。实业补习学校是在对在企业工作的儿童进行小学教育补习的同时，通过简单的方法授之以从事职业所必需的知识和技能。入学者的学历要求是具有寻常小学校（四年制）毕业以上程度，采用部分时间制，培养目标为半熟练工。与实业补习学校将实际技能训练交由工厂或师傅以徒弟制形式进行，而通过补习学校只是对少年工人追加补充基础知识训练不同，徒弟学校是为适应徒弟制本身的

动摇、解体以及新技能的要求，对少年工人（徒弟）有组织地授与必要的职业知识的机构，其目的在于培养熟练工，因而与兼有补修普通教育和实业教育两个目的的实业补习学校有着原则上的区别。实业补习学校和徒弟学校在当时均是初等教育的一个组成部分。但在 1899 年发布《实业学校令》时，却把它们作为低水平的中等实业教育机构来对待。理论与实际技术难于结合并缺乏组织的徒弟学校由于诸多原因不能充分地满足产业界的需要，因而遭到失败，因此，重点放在实业补习学校上。这些实业补习学校本应有助于改善技能训练的质量，但是许多企业主仍主要依赖传统的徒弟制，不愿接受实业补习学校制度。实业补习学校制度经过某些修改、调整一直保持到本世纪 40 年代二战时期。在本世纪 20 年代，日本政府也作过想在公共机构提供技能工训练的尝试，但对职工训练来说贡献并不大。总的来说，日本政府在整个战前时期想通过学校提供制度化职工训练的努力从其实际效果来看，并不成功。学校被看作是通向更高社会地位的途径而非进行职业准备的机构。企业在工业化早期阶段主要依靠徒弟制度来提供熟练工人，后来则通过建立自己的一套企业内教育制度来确保数量充足、质量过硬的技能工人队伍。在徒弟学校停办以后，企业内的教育则以培养熟练工人和工长等为主。学校和企业等训练机构在职业技术教育训练上的分工是：学校重视科学技术的理论教育，而企业等训练机构则偏重技能训练。学校和企业内等训练机构的这种分工模式影响至今。

除了通过在学校里提供产业技能训练之外，日本政府亦试图通过立法的形式改进企业内的职业训练。由于并非所有的工厂都具有有组织、有计划地培训工人的能力，大多数工厂与其说是办教育，莫如说是在讲述《职工状况》、《日本的下层社会》、《女工

悲哀史》等书籍的内容。在这些工厂里，职工保护问题更为突出，应首先解决。为此，日本政府于 1911 年制定了《工厂法》，该法除了限制童工之外，还设立了有关徒弟制度的规定。为了管理的目的，法律将徒弟与普通工人作了区分，并要求企业主按照政府规定的要求对他们进行训练。这一法律规定旨在确保徒弟能够受到适当的训练。但实际上，在技能工教育方面，只停留在消极地执行有关徒弟资格认可的规定上。《工厂法》形似一纸空文，对规范企业内技能训练的作用并不大。

侵华战争加速了日本重化工业的发展，使日本轻工业与重工业间的比重发生了逆转。因而，重化工业的技工越显不足，争夺职工的斗争加剧，甚至引起职工工资暴涨。作为战时雇佣政策的一个环节，为了有计划地培养技工，日本政府又着手制定技工训练的法规。1937 年日本政府作出《关于培养熟练工的内阁决议》，明确了两个方针：（1）鼓励并奖励大企业自己训练技工，以达自给；（2）对缺乏训练能力的中小企业，设立官办、公办或由各公司合办的速成培训机构，以补充熟练工之不足。1939 年，按 1938 年制定的国家总动员令，开始实施《工厂事业单位技能工养成令》。根据该技能工养成令进行的技能工养成目标是多能工，通过养成使其掌握成为骨干工人所必需的知识技能。雇佣 16 岁以上的男性工人在 200 人以上的企业，均有养成义务；雇佣 16 岁以上的男性工人在 200 人以下 50 人以上的企业中的部分（厚生大臣指定的）企业有养成义务。由于养成以确保骨干工人为目的，所以养成期比较长，通常为 3 年，但在急需大量技能工时，亦可根据厚生大臣的指示实行短期养成。从养成内容和养成期间上看，德性涵养的教授时间每年在 40 学时以上，学科学习时间在整个养成期间为 120 学时以上。因而学科学习不一定每年

都进行，只要在头一、两年安排了足够的学时，后一年或二年可以用来进行德性的培养和实习。实习时间在整个养成期间为 5000 学时以上。养成工的养成时间被看作是就业时间，养成工的养成费用原则上全部由企业主负担。国家对养成技能工的必要费用给予部分补贴，并对由于进行技能工养成而带来的损失，给予补偿。^① 表 1—1 揭示出了根据技能工养成令实施的技能工养成状况（1939—1942 年）。

表 1—1 技能工养成状况（1939—1942 年）

年度	养成企业数	录用养成工数	养成修完人数
1939	1095	33689	—
1940	1462	52995	943
1941	1597	58670	31921
1942	1520	85603	39844

资料来源：〔日〕隅谷三喜男编著：《日本职业训练发展史》（下），日本劳动协会，1971 年版，第 302 页。

从表 1—1 可以看出，根据《技能工养成令》进行养成的企业并不很多，而且养成修完人数直至 1942 年度也还不到 4 万人。因此，从这一数字上来推断，根据《技能工养成令》进行的熟练工养成的成果并未达到预期的目的。而且，由于军事的需要，随着战争的发展政府以超过“养成工”的养成速度把熟练工作为直接兵力派上前线，所以养成期间也迅速随之缩短，从而最终使这一养成工制度发挥不了其养成熟练工的本来职能。

^① 〔日〕隅谷三喜男编著：《日本职业训练发展史》（下），日本劳动协会，1971 年版，第 292—296 页。