

別表 4-1

教科書及び教材作成状況及び作成計画

訓練科(機械科)

No	教科書及び教材名	作成済			計画年月	備考
		日語	英語	イ語		
1	機械工学概論(I) " (II)	○	○	○		現地の教科書より
2	電気工学概論	○	○	○		
3	機械工作(I) " (II)	○	○	○	1986.9	翻訳作業中
4	工作機械及び一般機械保守	○	○		1986.9	"
5	手仕上げと工具	○	○	○		
6	精密測定	○	○	○		
7	機械材料(I) " (II)	○	○	○		
8	機械要素設計(I) " (II)	○	○	○		現地の教科書より
9	機械製図			○		"
10	安全衛生	○	○	○		
11	熱処理				1987.1	
12	鍛造				"	検討中
13	溶接				"	
14	測定作業	○	○	○		
15	手仕上げ作業	○	○	○		
16	機械工作作業(I) " (II)	○	○	○		
17	機械設計製図			○		現地の教科書より
18	応用実技				1987.3	検討中

教科書及び教材作成状況及び作成計画

訓練科(溶接科)

No	教科書及び教材名	作成済			計画年月	備 考
		日 語	英 語	イ 語		
1	機械工学概論					機械科作成のものを使用
2	電気工学概論					"
3	機械要素					"
4	被覆アーク溶接(I) " (II)			○	1986. 7	翻訳作業中
5	ガス溶接・切断(I) " (II)			○ ○		
6	自動・半自動溶接			○		
7	抵抗溶接			○		
8	非鉄金属の溶接				1986. 7	翻訳作業中
9	金属材料					機械科作成のものを使用
10	設計製図			○		
11	安全衛生			○		
12	測定基本実技教科書			○		
13	機械基本実技教科書			○		
14	被覆アーク溶接(I) " (II)			○ ○		16シリーズ 15シリーズ
15	ガス溶接・切断			○		21シリーズ
16	炭酸ガスアーク溶接			○		30シリーズ
17	T I G 溶 接			○		26シリーズ
18	M I G 溶 接			○		13シリーズ
19	ノーガス溶接			○		11シリーズ
20	サブマージアーク溶接			○		3シリーズ
21	プラズマアーク溶接・切断			○		6シリーズ
22	抵抗溶接			○		2シリーズ
23	板金基本実技教科書			○		
24	金属材料実験			○		6シリーズ
25	鍛造実技教科書	○				機械科と共同で検討中

教科書及び教材作成状況及び作成計画

訓練科（溶接科）

No	教科書及び教材名	作成済			計画年月	備考
		日語	英語	イ語		
	(溶接実技課題見本)					
26	アーク溶接					実物作成済
27	ガス溶接					"
28	炭酸ガスアーク溶接					"
29	TIG溶接					"
30	圧力容器					"
	(各種溶接用治工具)					
31	仮付け用治具					"
32	溶接棒立て					"
33	鍛造用大ハンマ振り台					"
34	アルミニウム溶接用治具					"
35	曲げ試験片採取用治具					"
36	パイプガス切断用治具					"

教科書及び教材作成状況及び作成計画

No	教科書及び教材名	作成済			計画年月	備 考
		日 語	英 語	イ 語		
1	機械工学概論					機械科作成のものを使用
2	電気工学概論			○		
3	板金工作法・プレス加工			○		
4	プレス加工 (I)			○		
	” (II)		○			
5	自動車板金 (I)			○		
	” (II)			○		
6	溶 接 法					溶接科作成のものを使用
7	配管施工法	○				短期専門家派遣時に作成
8	管 工 作 法			○		
9	材 料					機械科作成のものを使用
10	設 計 製 図					”
11	板 金 製 図			○		
12	自 動 車 板 金			○		向上訓練用
13	板 金 工 作 法			○		
14	金属プレス加工技術 (I)		○			”
	” (II)		○			”
15	金 属 塗 装			○		”
16	測定基本作業					機械科作成のものを使用
17	機械基本作業					”
18	板 金 作 業 (I)			○		
	” (II)			○		
19	プレス加工			○		
20	自動車板金 (I)			○		
	” (II)			○		
21	溶 接 作 業					溶接科作成のものを使用
22	金属塗装作業 (A), (B), (C)			○		
23	配管作業 (I), (II)		○			短期専門家派遣時に作成
24	管工作作業 (I), (II)			○		
25	” (III)	○				”

別表 4 - 4

教科書及び教材作成状況及び作成計画

訓練科（電気科（冷凍空調））

No	教科書及び教材名	作成済			計画年月	備考
		日語	英語	イ語		
1	冷凍理論		○	○		
2	冷凍原理		○	○		自習書
3	空調理論		○	○		
4	冷媒と配管		○	○		
5	冷凍空調機器と機能部品		○		1986.11	
6	ガス溶接とろう付け		○	○		溶接科共用
7	カーテラー(I)	○		○		自動車整備科共用
	" (II)	○			1986.10	"
8	アイスメーカー				1987. 2 (英)	
9	水配管とダクト				1986.12 (英)	
10	運転と計測		○		1986.11	
11	故障診断				1987	
12	オーバーホール				1987	

教科書及び教材作成状況及び作成計画

訓練科 (電気科)

No	教科書及び教材名	作成済			計画年月	備考
		日語	英語	イ語		
1	電気理論		○	○		
2	電気理論演習		○	○		
3	電気応用			○		現地の教科書使用
4	電気計測		○	○		
5	電気機器		○	○		
6	電気工事		○	○		
7	高低圧受変電設備		○	○		実技教科書と併用
8	シーケンス制御(電気応用)		○	○		
9	自動化のためのシーケンス		○	○		
10	無接点シーケンス制御		○			現在製本中(向上訓練用)
11	電気製図					現地の教科書使用
12	機械工作概論		○	○		
13	シーケンス制御実技教科書		○			訓練生にはジョブシートを配布する。
14	モーターの巻線修理実技教科書		○	○		
15	オンロスコープの使用法		○		1986. 9	
16	ロジックシーケンス制御実技教科書	○			1986. 12	向上訓練用
17	プログラマブルコントローラ制御 実技教科書	○			1986. 12	
	(模型教材)					
18	ロジック回路演習ユニット					教具作成済
19	ロジックチェッカー					" (2台)
20	ブザーテスター					"
21	乾電池寿命試験実験装置					"

別表 4-6

教科書及び教材作成状況及び作成計画

訓練科 (自動車整備科)

No.	教科書及び教材名	作成済			計画年月	備考
		日語	英語	イ語		
1	ガソリンエンジン	○		○		
2	シ ャ ン (I)	○		○		
	〃 (II)	○		○		
	〃 (III)	○		○		
3	ジーゼルエンジン(I)	○		○		
	〃 (II)	○		○		
4	自動車電気装置	○		○		
5	自動車整備実技教科書		○	○		
6	電気装置整備作業(I)		○	○		
	〃 (II)				1986.11	
7	二 輪 車 (I)	○		○		
	〃 (II)	○		○		
8	カーターラー(I)	○		○		電気科(冷凍空調)と共用
	〃 (II)	○			1986.10	〃
9	噴射ポンプ分配型	○		○		
10	噴射ポンプ(実習)		○	○		
11	ブレーキテスタ		○	○		
12	ヘッドライトテスタ		○	○		
13	塗 装 作 業 (A)		○	○		
	〃 (B)		○	○		
	〃 (C)		○	○		
14	(模 型 教 材) 電気装置配線作業台					教具作成済(5台)
15	二輪車カットモデル				1986.12	
16	ス ラ イ ド				1986.10	研究調査部で作成中

別 添

業 務 の 方 針

システム、訓練基準と職務向上のプロジェクト

コンサルタントの業務は、訓練設備、教材、訓練技法、技能試験基準を作成することである。

1. はじめに

1.1 目的と目標

これは、コンサルタントのためのコンサルタントのレベル、生産、経費、業務/活動を実施するための情報である。

この業務においてコンサルタントは、正しい計画を作成することと、一生懸命に作業をすることが望まれる。

1.2 背 景

1.2.1 技術の向上、労働市場の需要と一致するための訓練設備、教材、技法、技能試験と資格の基準見本を作成し、生産技能を有する労働力の質と量を向上させることである。

1.2.2 a この予算は、インドネシア政府に計上されている。

この場合は、労働省の労働力開発職業紹介総局 (BINAPENTA) の総局長及び職業訓練・高度技能労働力局 (BINALIANRU) の局長が 1986/1987 年度のシステム、訓練基準と職務向上の計画の予算として取扱う。

b プロジェクトリーダー

氏 名 Drs. Sitnang Tambunan

所 属 労働省労働力開発職業紹介総局 職業訓練・高度技能労働力局 訓練水準・試験資格課長

住 所 南ジャカルタ ガットスプロト通り 51

上記の者は、インドネシア政府を代表して、1986/1987 年度の No 191 / XXVI / 3 / 1986 の予算承認書に従って、この中央のシステム、訓練基準と職務向上の計画のリーダーとして指名された。

1.3 責務と業務/活動

コンサルタントの主な業務は、次のソフトウェアの編成・計画である。

1.3.1 訓練基準、カリキュラムと技法、訓練設備と教材

1.3.2 職務訓練センターの訓練生のための修了時試験と技能評価と証明

1.3.3 技能検定と証明のシステム

コンサルタントの責務

1.3.1 次の職種の訓練基準、カリキュラムと技法、訓練設備を作成すること。

- (a) 溶接（アーク溶接）
- (b) 機械（旋盤作業）
- (c) 電気（屋内配線）
- (d) 家具
- (e) 自動車（ガソリンエンジン）
- (f) 板金

1.3.2 次の職種に対する職業訓練センターの訓練生のための修了時試験と技術評価と証明を作成すること。

- (a) 溶接（アーク溶接）
- (b) 機械（旋盤作業）
- (c) 電気（屋内配線）
- (d) 家具
- (e) 自動車（ガソリンエンジン）

1.3.3 技能検定と証明のシステムを作成すること。

1.4 経費

1.4.1 コンサルタントの業務上の経費

各職種のコンサルタントの業務の経費の額は、1985年4月13日 №: Kep. 021 / KET / 4 / 1985 の国家開発企画庁（BAPPENAS）の大臣によって決定された。

1.4.2 経費の出所

全ての経費は、1986年3月1日の №: 191 / XXVI / 3 / 1966 の中央のシステム、訓練基準と職務向上の計画の承認された予算書によって支出される。

II. 成果

中央のシステム、訓練基準と職務向上の計画に従うと次のような成果があがる。

2.1 すでに決められた6職種の訓練基準、カリキュラムと訓練設備 / 教材を作成した成果
(1.3.1 参照)

2.2 すでに決められた5職種の職業訓練センターの訓練生のための修了時試験と技能評価と証明を作成した成果 (1.3.2 参照)

2.3 1区分の技能検定と証明のシステムを作成した成果

2.1, 2.2, 2.3の成果から区分 / 本 / 職種ごとに1部のタイプしたオリジナルと9部のコピーを作成すること。

Ⅲ. コンサルタントの業務

3.1 スケジュール

詳細な業務の大体のスケジュールを作成する。

- スケジュール
- 人員の配置
- 経費の割当
- 必要な設備と事務室の準備

3.2 活動実施計画の概要

3.2.1 活動実施に当って

- (a) 多くの機関から2次的データを収集する。
- (b) 1次的データを収集する（実施責任者、書き込み用紙の準備、質問等）。
- (c) 調査する企業/機関のリストを作成する。
- (d) 調査する企業/機関の視察スケジュールを作成する。
- (e) 目的とされる調査、視察スケジュールの計画リストで合意する（労働省）。

3.2.2 活動実施

- (a) 1.3.1, 1.3.2及び1.3.3を作成する際の資料としてのデータを得られるような企業/機関又訓練を実施している企業/職業訓練センター/その他の民間団体を対象として調査を行う。
- (b) コンサルタントは、関係する機関に技術的な業務の相談と連絡を行わなければならない。
- (c) Ⅳの4.1の目的のようなステップを取扱い方法を作成する。
- (d) 次の3活動のソフトウェアを作成し実施する。

訓練基準,カリキュラムと訓練技法, 訓練教材及び訓練設備の作成その活動のために, コンサルタントは訓練基準を作成しなければならない。

a) カリキュラムと訓練技法

訓練技法は従来 of 制度で作成すること

カリキュラムは次のレベルで作成すること

初級訓練	800 訓練時間
中級訓練	800 訓練時間
上級訓練	800 訓練時間

(1 訓練時間 = 60 分)

それぞれは, 詳細なシステムによって完成すること。

次の各職種についてのカリキュラムとシステムを作成すること。

職 種 / 作 業

K. J. I

a. 溶 接	8 7 2.2 0	8 7 2.3 5	8 7 2.5 0
	8 7 2.2 5	8 7 2.4 5	8 7 2.5 5
b. 機 械	(省 略)		
c. 電 気	(")		
d. 自 動 車	(")		
e. 建 築	(")		
f. 板 金	(")		

b) 訓 練 教 材

訓練教材は、6職種の初級訓練レベルのためだけのものを作成すること。

- 教科書（指導員が時々配布する資料をまとめて教科書として使用できるもの）
- ジョブシート
- トランスペアレンシー
- 視覚教材

c) 訓 練 教 材

上記の(a)及び(b)を完全にするために、6職種に対する初級訓練レベルの訓練機器と設備を作成すること。

技 能 評 価

職業訓練センターで行われている職業訓練は、基本的には訓練基準に従って運営されている。しかし、いくつかの職業訓練センターでは、訓練生の技能の評価方法は同一ではない。

訓練生のための修了時試験を行う職業訓練センターもあるが最終の評価として訓練中の試験の成績を累積する方法もある。それ以外にも多分、職業訓練センター同志で同一職種であっても試験問題は同一ではない。従って訓練生の技能レベルも同一でない。そのため、この活動を通じて、職業訓練センターの技能評価（と証明）の要領（手順）と1.2.2に示す5職種の最終試験問題のモデルを作成し試行することとする。

次によく理解するために、技能評価について示します。

(a) 技術訓練センターの訓練生の技能評価は、習得される技能がその訓練生にすでに習得されたかどうかを判定するのが目的です。

その技能により、仕事を獲得するため、各技能又は他の技能の訓練計画とのジョイントをするために訓練生にもっと広いチャンスを与えるでしょう。

(b) 評価される訓練職種

技能評価は、1.2.2に示す溶接、機械、電気、自動車及び家具の5職種に対して実施する。

(c) 試験問題の準備

技能評価活動のために、コンサルタントは、メンバーとして経営者団体、労働組合と関連機関、チーフとして労働出張所（地域事務所）の3種類の要素からなる各試験ごとの技術評価委員会を作ること。

(2) 実技と学科の試験のための評価基準を作成すること。評価基準は、各職種の初級訓練のカリキュラムに従って作成すること。

実技試験

1. 実技試験の準備

実技試験には、大体次のことを含めること。

(a) 図面

(b) 材料

(c) (以下省略)

2. 実技試験の実施要領の作成

(a) 材料の準備

(b) 工具、補助具、機械の準備

(c) (以下省略)

3. 実技試験採点基準の作成

(a) 採点用紙の準備

(b) 0～100点に従って成績を定める。

(c) (以下省略)

4. 模型の修正又は製品モデルの作成

学科試験

1. 訓練の全項目から成る多肢選択式の学科試験問題600問を作成すること。

2. 各試験問題の正解を作成すること。

(3) 技能評価の実施要領、試験問題の作成のためには、委員会全員の同意を得ること。

(4) (省略)

(d) 技能評価の試行

(1) 技能評価の試行試験は、1.2.2の職種（訓練時間800時間）初級レベルの訓練計画を行っている5つの企業で行われる。

(2) その目的のために、コンサルタントは試験場、機械/工具、実技、材料、試験問

題などを準備すること。

(3) (省略)

(c) 試行試験の結果分析

その試行試験の結果は、試験の資料、採点基準などを修正するために分析する必要がある。

(f) 報告

各職種の試行試験の結果と試験問題、実施要領、図面のような技能評価を編成する全ての書類は、製本して、中央の制度、訓練基準と職務向上の計画のリーダーとCEVESTのチームリーダーにコピーを提出すること。

技能検定制度

技能検定制度は、必要とされる一般の人々と業種団体に関係がある企業に早く開発する必要がある。

技能検定の目標

この技能検定を実施する目標は、労働者に勉強/訓練の興味を広げる機会を与えること、職業訓練センターの技能訓練の結果について、一般の人々に職業訓練の意味を周知すること、技能労働者を使用している場合、雇用主には尊敬/承認があるので資格の保持者は誇りを与えられる。この場合、訓練の資格と技能の資格の意味を分けること。技能検定制度を作成するため、コンサルタントは次のことを行うこと。

- (1) 技能検定制度が有益であるとの説明をしたリーフレットを作成する。
- (2) この計画への参加と企業の技能検定への効果及び興味について企業の意見を調査するためのアンケートのリストを作成する。
- (3) リーフレットとアンケートを1,500部印刷する。
- (4) 1,500の企業にリーフレットとアンケートを送付する。
- (5) 職業の許可/資格を得るために、技能検定制度を実施する(実験の対象となる)いくつかの企業を視察する。
- (6) 調査結果の分析と企業視察の結果について報告書を作成する。

研究される問題点

この制度を制定するときに研究される問題点

技能検定の規定(条件)

技能検定の方法

技能検定すべき技能レベル

地方と国レベルの技能検定の組織又はその機構

技能検定の実施方法

試験官の団体

地方レベルと国レベルの技能検定の競技制度

試験結果の証明の実施

以上3項目の活動の実施結果を期間ごとにプロジェクトリーダーに報告し、CEVESTのチームリーダーにコピーを配布する。

Ⅳ. コンサルタントの資格

4.1 ~ 4.4 省略

Ⅴ. おわりに

- A. この責務の方針を受取った後、コンサルタントはできるだけ必要な他の情報を採し、現在の全情報を調査する。
- B. その情報に従って、コンサルタントはすぐCEVESTの関係する専門家と自分のカウンターパートに調整されるべき業務の計画を作成する。
- C. 試行評価の活動と3.2.1, 3.2.2と3.2.3に示す活動を成しとげる結果をまとめ上げるための期間は、最大1987年2月までに終了する。

作成場所 ジャカルタ

日付 1986年6月25日

中央制度, 訓練基準職務向上リーダー

Drs. Sitnang Tambunan

参考1 業務遂行に当たっての現状、問題点及び対応方針（職業訓練部門専門家の意見）

区分 項目	現 状 と 問 題 点					対 応 方 針					備 考	
	機 械 科	溶 接 科	板金・配管科	電 気 科	自動車修理科	機 械 科	溶 接 科	板金・配管科	電 気 科	自動車修理科		
1.位置付け及び待遇等					CEVESTの位置付けが決っていないためC/Pの格付けができない。従って授業を担当しないと収入減になっている。							
2.業務遂行	訓練コース（訓練生）が少なく全体的に朝気がない。組織が不十分のため、CEVEST勤務に満足感が薄いようである。	イ側の担当局が複数にまたがっているため、統一した意見が得にくい。			転勤費用が未払い、職員住宅未完成のため単身赴任で二重生活と生活が不安定である。		民間指導員対象の有料向上訓練を開設するよう申し入れている。		地方のVTCでは冷媒が電気に含まれていない場合もあるので、今後電気コースと冷凍コースの分離が考えられる。	職員住宅は12月に完成する予定。		
3.業務分担	本館業務（事務）が少ないため、職員の中には時間を持て余している者がいる。											
4.C/Pの配置	現員数（4名）で当分は十分と思われる。	現員数（4名）で十分と思われる。	1986年8月に3名が赴任し現員5名で、十分と思われる。	赴任当時（2月）には3名（電2、冷1）であったが、8月に2名（電1、冷1）が配属され、5名となった。	現在5名が配属されているが、うち1名は機材科を担当していた者である。					機材科担当は配置換えもできないので、自動車運転から指導し、1年6月経過後現在、どうにかC/Pとしての見通しがついた。		
5.C/Pの素質	殆んどがインストラクター養成1年コース修了者であるが知識・技能の水準が低い。	技能習得に非常に意欲的で、現段階では確実に技能向上が認められる。	全員能力は十分あり、一度教えたことを更に発展させるだけの能力はある。	大体問題はないが、1名のみが今一歩の感じである。	大卒2、高卒3となっており高卒は理論面でも多少わかっていて、向上訓練の訓練結果として不十分なところを報告し、今後のCEVEST以外の訓練内容に反映させるよう提案する。			機材科、板金科、配管科出身なので計画的に技術移転を進めていく。	8月に配属されたC/Pのうち1名（ラジ・ソフトリ）のみ日本の研修を受けていないので研修を受けさせたい。			
6.技術移転	講師手当（RP3000/時間）制度があるため、この手当獲得に興味を示す者がある。	C/Pが4名配属され訓練に余裕ができたため、技術移転は計画通り進められている。	技術移転のための材料費がない。	1名が遅れているが、これは英語が不得意なためである。他に年令の問題（C/Pの方が）による遅延もある。R/D終了時までにはすべての機種の技術移転は終了予定。	技術移転のための材料費がないため、訓練生用資材を使用している。			十分な準備なしでは訓練生に対して訓練できないことを理解させる。	授業時間以外の時間全てに技術移転に当たることが可能となった。	現在C/Pより積極的に質問や相談がくるようになり、良い雰囲気である。無接点ソーケンスについては技術移転が向上訓練開講前に終了できなかった。	2年間のタイプ1コースを担当するに必要な技能を来年中に移転する計画自覚中	
7.日本での研修体制	基礎的なものを重点的に行ってほしい。		日本研修での評価が不明のため、こちらで同じ内容の技術移転をすることがある。		日本研修での評価が不明。			研修受入れ先との連絡を密に取るようにしたい。	日本研修での評価の資料を送ってほしい。		1985年には多少確保されていたが、1986年はまったくない。	
8.機器の使用及び手入れ		故障修理についてC/Pがあまり対応していないので、日本側が対応後、問題がある。									毎週金曜日の清掃日に手入れ機材を清掃しているが、ビニシート等をかけるのがベターと思われる。	
9.機器等整備計画 (1)供与機材	本年12月～来年2月にM.Cが設置される予定であるが、細かな工具類が現状で購入できるより配属のこと。	消耗部品の欠損による機種の停止が考えられるので部品の補充を検討のこと。	消耗部品が不足とみである。例えばスポットのチップ、自動切断機の方等である。		十分な予備部品が含まれていない。			すでにイ側で要望済みであるが、特別の機材については手入れと同時に付属工具費を付けるよう要望	機材は大切に使用させているが、予備を購入したい。		1987年に予備部品を要求したい。	
(2)新規購入計画				割衝機器を購入したい。現機材では向上訓練で対応できるか疑問である。	ガソリン噴射エンジン配型噴射ポンプ付ゼセルエンジンがない。						昨年より発売されたエンジンで向上訓練に必要なため1987年に購入したい。	
10.訓練生の負担	タイプ1コースの修了生の訓練成果は高く、経験5年の向上訓練生より上の者もある。	機材科と同じ。	上位と下位の差が著しく、上位の者はC/Pと同程度の能力がある。	将来の指導員として負担は十分有しており、中には卒業後CEVESTに残ってほしい者もある。	手先が器用で整備作業には向いているが、基礎教育が不十分のためこれが充実を図る必要がある。				下位の者については個人指導する必要がある。	タイプ1で修了した1名の補充で入所した学生は優秀ではあるが、1年時の内容が欠落しているため、補講が必要。		
11.訓練の実施	予算の残りが悪く、材料等の供給が遅い。	機材科と同じ。パイプ材がないため、手技でパイプを作って教材としている。	機材科と同じ。自動車板金用教材の中古車ドア1個がC/Pの1月分の給料と同額。	教材を3月以上前から申請して入ってこない。とりあえず現場業務費で対応したい。	訓練用機材はコース突進前1回の入札で定めてしまい、中途での必要部品の購入ができない。			中古車がないのでドアやボンネットは鉄板から作らせている。その方が安く効果が上がる。	無接点ソーケンスについて技術移転ができず、今回限りということで専門家を直接教えている。	こわれそう部品は前もって入札時に含めておく。現地業務費で購入する。イ側で請求する。		
12.教材の作成	訓練の方も落着きを見せ、教材準備の方を考える余裕ができた。	作成は大体終了し、現在は各課題見本を作成中である。	教科書、ジョブシート等については、完成に近い。実習用の見本を作成中である。	前任者がすべて作成している（学科及実技）ので引継いでいる。	カットモデル、スライドを製作中であるが、予算が不足。			早急に完成させたい。	無接点ソーケンスの授業を新たに追加したため、そのテキストとO.H.PのT/Pを中心に作成中。	来年度、イ側予算及び日本側現地研究費の増額を予定。		
13.タイプ1以外の訓練	向上訓練（3月）を7/7より実施しているが、基本作業には自信を持っている。有料の民間指導員コースを開設すべく現在本館とは折衝中。	民間企業の指導員のための向上訓練を実施したい。	1986年9月22日より3か月間向上訓練を実施している。	板金・配管科と同じ。	9月より向上訓練実施。さらに11月より民間訓練校指導員を対象にガソリンエンジン、1月には二輪車について予定（いづれも2月コース）			テスト等で技能面の欠陥を点数で示し、基本の重要性を理解させる。有料コースは2～3月中には各企業に連絡できると思う。	すでに訓練内容、訓練計画ができており問題はない。		夏の取替人員が不足するため27名離れたパナールボV.T.Cの職員研修所の寮を使用しているが、直用中輪が不足している。	

参考 2

業務遂行に当たっての現況、問題点及び対応方針（調査研究部門専門家の意見）

項目	現 状 と 問 題 点		対 応 方 針	
	指導技法, 訓練教材等	技能照査, 証明等	指導技法, 訓練教材等	技能照査, 証明等
1. 位置付け及び待遇等				
2. 業務遂行	責任担当体制が将来にわたって不明確である。	同 左	今回の調査で明確にしてみたい。	同 左
3. 業務分担				
4. C/P の 配 置	現在(6月2日以降)不在図書館との兼務で役に立たない。2名の候補者がリストアップされている。	現在1名が配属され、1名が日本研修、その他2名の候補者がリストアップされている。	2名の候補者の早期に配属されるよう要望。	4名が配属されれば人数的には十分であるので早期に配属されるよう要望。
5. C/P の 資 質				
6. 技 術 移 転	現在計画しているプロジェクトではコンサルタントを使用するため、C/Pに技術移転ができない。	同 左	コンサルタント→C/P→専門家の手順で何とか技術移転を考えていきたい。	同 左
7. 日本での研修体制				
8. 機器の使用及びすえ付け				
9. 機器等整備計画				
10. 訓練生の資質				
11. 訓練の実施				
12. 教 材 の 作 成	スライドを作成している(自動車修理360枚)が、タングステンランプを使用せず、屋内昼光で撮影し、教室では暗幕を使用しないで映写できる条件を模索している。	技能照査の試験	現在予算的にも苦しい時期のため、安値なスライドの活用を進めていきたい。	
13. タイプ工以外の訓練				
14. 研究開発事業	システム, 訓練基準と、職務向上のプロジェクト(別添-参照)		同 左	

IV. 資 料 編

MINISTER OF MANPOWER
REPUBLIC OF INDONESIA

No. : 1126/M/XI/1985 Jakarta, 5 November, 1985
Encl.: 1 (one) Set of Documents
Subj.: Draft Ministerial Decree To: State Minister
 concerning Organization for
 and Program for Instructors Govt. Apparatus Efficiency
 Education & Training Center in J A K A R T A.
 in Bekasi.

Your Excellency :

In an effort to develop human resources in the framework of cooperation between member nations of ASEAN as well as to produce skilled and competent instructor cadres in line with the continuously developing technology, the Dept. of Manpower R.I. has, in cooperation with the Japanese government, established an Instructors Education and Training Center, located in the Bekasi Province - West Java.

The Training Center serves as an educational facility for job training instructors who will be assigned and fulfil the need for instructors at BLK/KLK (Centers for job training of cadres), and it also provides the same facilities to private instructors and personnel of ASEAN member nations.

Besides said function the Instructors Education and Training Center shall also carry out research and development of training facilities and curriculums.

The Instructors Education & Training Center shall be built on a 10 Ha plot of land at a cost of US\$ 20,000,000 with building space of 12,810,555 m² located at Bekasi Regency, West Java Province.

In view of this we hereby forward a draft for the Ministerial Decree regarding Organization and Instructors Education and Training Program for your approval.

We thank you for your attention to this matter.

MINISTER OF MANPOWER
REPUBLIC OF INDONESIA

Sgd :

(S U D O M O)

D E C R E E

MINISTER OF MANPOWER, REPUBLIC OF INDONESIA

No.: KEP - /MEN/1985

ON

ORGANIZATION AND PROGRAM FOR INSTRUCTORS
EDUCATION & TRAINING CENTER IN BEKASI

THE MINISTER OF MANPOWER

Considering : that in an effort to develop human resources in the framework of cooperation between ASEAN member nations as well as creating skilled instructor cadres in compliance with the continuously developing technology advancement, it is considered necessary to define the position, tasks, function, organization structure and work program of an Instructors Education & Training Center within the environment of Dept. of Manpower, located in Bekasi.

In view of : 1) Presidential Decree No.44 Year 1974;
2) "- No.45/M Year 1983;
3) "- No.15 Year 1984 jo No.
4) Decree of the Minister of Manpower No.Kep-199.
 MEN/1983.

Observing : State Minister for Govt. Apparatus Efficiency in his letter No.: _____ dated _____

H A S D E C I D E D

To determine : DECREE OF THE MINISTER OF MANPOWER REGARDING ORGANIZATION AND WORK PROGRAM OF AN INSTRUCTORS EDUCATION AND TRAINING CENTER IN BEKASI.

CHAPTER I
POSITION, TASK AND FUNCTION

Article 1.

- (1) Instructors Education and Training, henceforth within this Decree known as "DIKLAT INSTRUKTUR", is a technical implementation unit for education and training of Indonesian job training instructors and personnel from ASEAN countries as well as for research and development of training facilities within the Authority of the Secretary General.
- (2) The DIKLAT INSTRUKTUR shall be managed by a Training Center Head and in executing his daily tasks shall be guided by the Director -- Main Center for Personnel Education and Training.
- (3) In realizing this guidance mentioned in point (2), the Director of the Main Center for Education and Training of Personnel shall consult with the Director General of Education and Training Development ("Binapenta") regarding a technical program for instructors.

Article 2.

The DIKLAT INSTRUKTUR shall be assigned the task of realizing education and training for job training instructors as well as research and development of training facilities by utilizing workshops and dormitories.

Article 3.

In carrying out the tasks mentioned under Article 2, the DIKLAT INSTRUKTUR shall assume the following function :

- a. Plan and draw up a training program for instructors.

- b. Provide vocational trainings covering :
 - b.1. Basic training for Asst. Instructors covering - machinery, welding, plateworking, automotives, electricals and electronics.
 - b.2. Further training for Instructors and Skilled Instructors covering machinery, welding, plateworking, automotives, electricals and electronics.
 - b.3. Training for Professional Vocational Training Institutes.
 - b.4. Training for Company Instructors and Private Training Institutes.
- c. Carry out research and development covering :
 - c.1. Training method and standardization of curriculum and training facilities.
 - c.2. Evaluation and Certification.
 - c.3. Training and demonstration equipment facilities.
- d. Prepare the realization of the training program as well as documentation, library/literature and compilation of reports.
- e. Evaluate the instructors training activities.
- f. Carry out administration and housekeeping of the Instructors Education and Training Center.

CHAPTER II

ORGANIZATION STRUCTURE

Article 4.

The Instructors Education and Training Center covers :

- a. Administration Section;
- b. Preparation and Organization Section.
- c. Guidance and Development Section.
- d. Documentation and Guidance;
- e. Instructors Team.

Article 5.

The Administration Section shall have the task to carry out administration and housekeeping.

Article 6.

To carry out the tasks mentioned in article 5, the Administration Section has the following functions :

- a. Personnel management;
- b. Financial management;
- c. Correspondence, expedition and housekeeping.

Article 7.

The Administration Section consists of :

- a. Sub Section Personnel;
- b. Sub Section Finance;
- c. Sub Section General Affairs and Housekeeping.

Article 8.

- (1) Sub Section Personnel has the task to execute personnel matters.
- (2) Sub Section Finance has the task to execute financial matters.
- (3) Sub Section General Affairs and Housekeeping shall have the task of carrying out correspondence, expedition, filing, housekeeping and office procurement, security and hygiene.

Article 9.

The Preparations and Organization Section shall have the task to organize planning and programming, prepare and implement training, monitor and evaluate training as well as compile a report of the implementation of instructors training activities.

Article 10.

To coordinate the tasks mentioned under article 9, the Preparations and Organization Section has the following functions :

- a. Preparation of planning material and training programming;
- b. Organize training and administration exercises;
- c. Monitor and evaluate the implementation of planning and programming as well as to compile and present a report on the implementation of the plans and programs of the DIKLAT INSTRUKTUR.

Article 11.

The Preparations and Operational Section consists of the following sections:

- a. Program Development;
- b. Training;
- c. Evaluation and Reporting.

Article 12.

- (1) The Program Development Section has the task to draw up planning and instructors training programs.
- (2) The Training Section has the task to organize and operate training activities and administration training.
- (3) The Evaluation and Reporting Section has the task to carry out monitoring and evaluation as well as compilation of a report on the implementation of instructors training activities.

Article 13.

The Guidance and Development Section have the task to carry out research and development of curriculums and methods, training equipment and demonstration equipment, skill evaluations and certification.

Article 14.

To coordinate the tasks mentioned under article 13, the Guidance and Development Section has the following functions :

- a. Evaluate the curriculum and syllabus as well as the system and method of implementation, and procurement of equipment;
- b. Prepare and draw up a concept on development methods - curriculum, required qualifications of the staff of instructors as well as participants.

- c. Prepare training modules and procuring samples of training material/equipment and demonstration equipment;
- d. Organize the use of training equipment;
- e. Prepare and draw up a concept on skills and certification.

Article 15.

The Guidance and Development Section consists of :

- a. Curriculum and Methods Section;
- b. Training and Demonstration Equipment Section;
- c. Skill Evaluation and Certification Section.

Article 16.

- (1) The Curriculum and Methods Section has the task to evaluate the curriculum, syllabus, system and method, and prepare as well as draw up the development methods, concept curriculum for the qualifications of the instructor staff and students (participants).
- (2) The Procurement Section for Training and Demonstration Equipment has the task to prepare training modules, and samples of training material/equipment and demonstration equipment as well as organizing the utilization of training equipment.
- (3) The Section for Skill Evaluation and Certification has the task to prepare and draw up concepts on evaluation and certification.

Article 17.

The Documentation and Guidance Section is in charge for documentation, the library, publishing and information, consultancy and guidance.

Article 18.

To coordinate the tasks mentioned under article 17, the Documentation and Guidance Section has the following functions :

- a. Collecting, Analyzing and Selection of Information;
- b. Documentation and guidance in the framework of realizing training programs;
- c. All activities related to publishing of training material, and distribution of information.

Article 19.

The Documentation and Guidance Section consists of :

- a. The Documentation and Library Section;
- b. The Publishing and Information Section;
- c. The Consultation and Guidance Section.

Article 20.

- (1) The Documentation and Library Section is in charge for documentation and the library.
- (2) The Publishing and Information Section has the task to distribute information and training materials for instructors training as well as job training.
- (3) The Consultation and Guidance Section has the task to carry out consultations and develop and guide trainings.

Article 21.

- (1) The Instructors Team are in charge to train/upgrade Job Training Instructors.
- (2) The Instructors Team consists of a number of training personnel led by a Chief Instructor appointed from among the senior trainers within the DIKLAT STRUKTUR.
- (3) The number of training personnel is determined according to requirement.
- (4) The type and level of training personnel is arranged on the basis of the currently effective regulations.

CHAPTER III

L O C A T I O N

Article 22.

The Instructors Education and Training Center is located in Bekasi.

CHAPTER IV.

ORGANIZATION

Article 23.

In carrying out their tasks, the Director of the DIKLAT INSTRUKTUR and Section Heads are required to apply the principle of coordination, integration and synchronization both in their individual sectors as well as among the organizational units within the DIKLAT INSTRUKTUR and with other offices in compliance with their individual responsibilities.

Article 24.

Each organization unit leader is in charge for the supervision of their respective subordinates and should there be any deviations, the necessary steps have to be taken in accordance with the laws currently effective.

Article 25.

Each organization unit leader within the DIKLAT has the responsibility to lead and coordinate their respective subordinates and further guide and direct their subordinates in realizing their tasks.

Article 26.

Each organization unit leader shall be obliged to follow and observe the instructions and shall be responsible to their respective superiors and submit periodical reports at the stipulated time.

Article 27.

Each report received by the organization unit leader from his subordinates, must be analyzed and utilized as material for the compilation of further reports and for giving instructions to subordinates.

Article 28.

The Section Heads shall be obliged to submit a report to the Director of the DIKLAT through the Administration Department Head who shall collect the reports and compile a DIKLAT periodical report.

Article 29.

In carrying out his tasks, each organization unit head shall be assisted by the leader of his subordinate organization unit, and in the framework of guidance to subordinates shall be obliged to arrange periodical meetings.

CHAPTER V.

C O N C L U S I O N

Article 30.

Alterations to the organization structure and work program according to this Decree shall be determined by the Minister of Manpower after obtaining prior written approval from the Minister responsible for Efficiency of Government Apparatus.

Article 31.

With effect of this Decree, all stipulations contrary to this Decree shall no longer be valid.

Article 32.

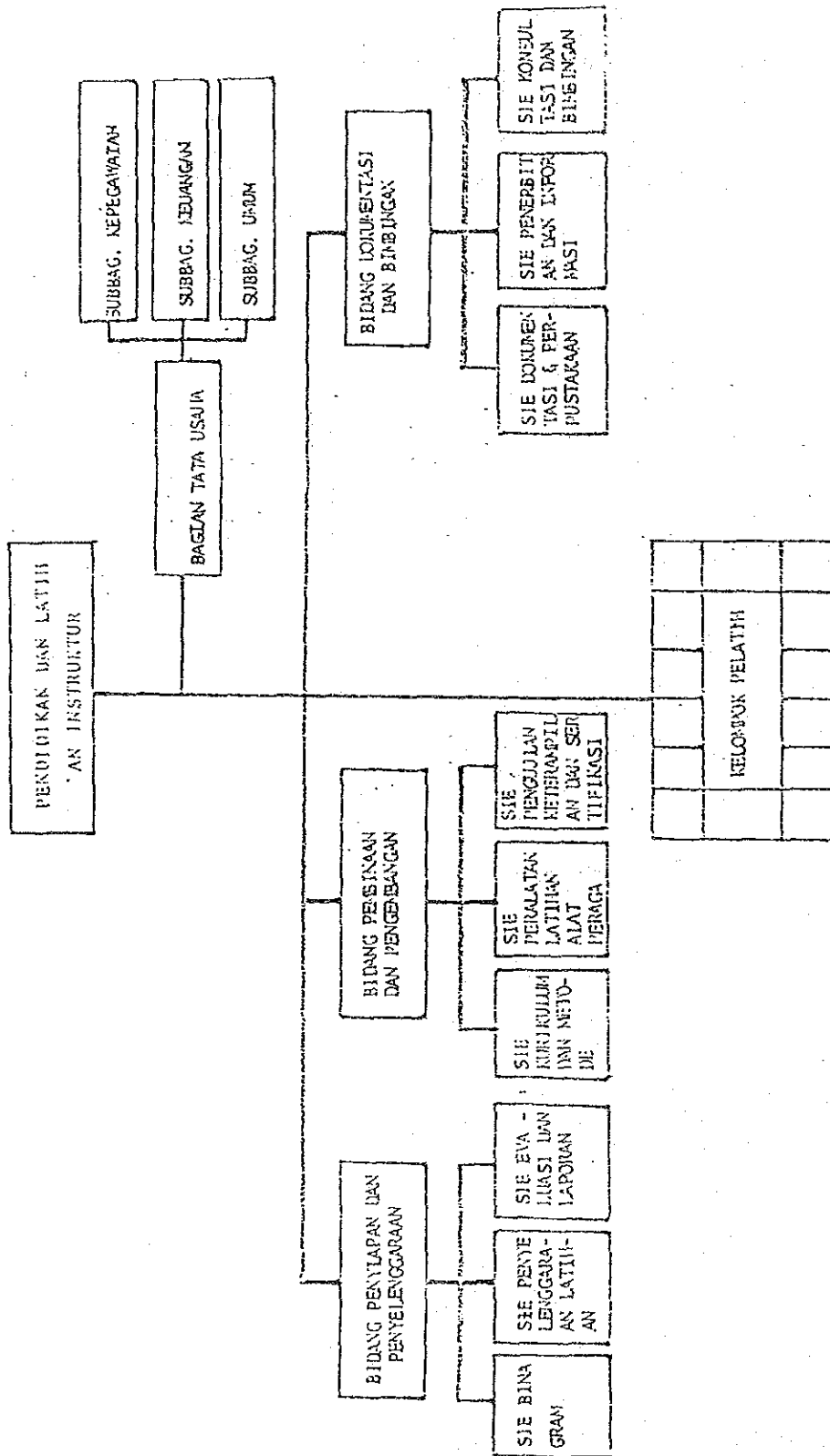
This Decree is effective as of the time of issuance.

Issued in Jakarta
on - 1985

MINISTER OF MANPOWER
REPUBLIC OF INDONESIA

S U D O M O

STRUKTUR ORGANISASI PENDIDIKAN DAN LATIHAN INSTRUKTUR



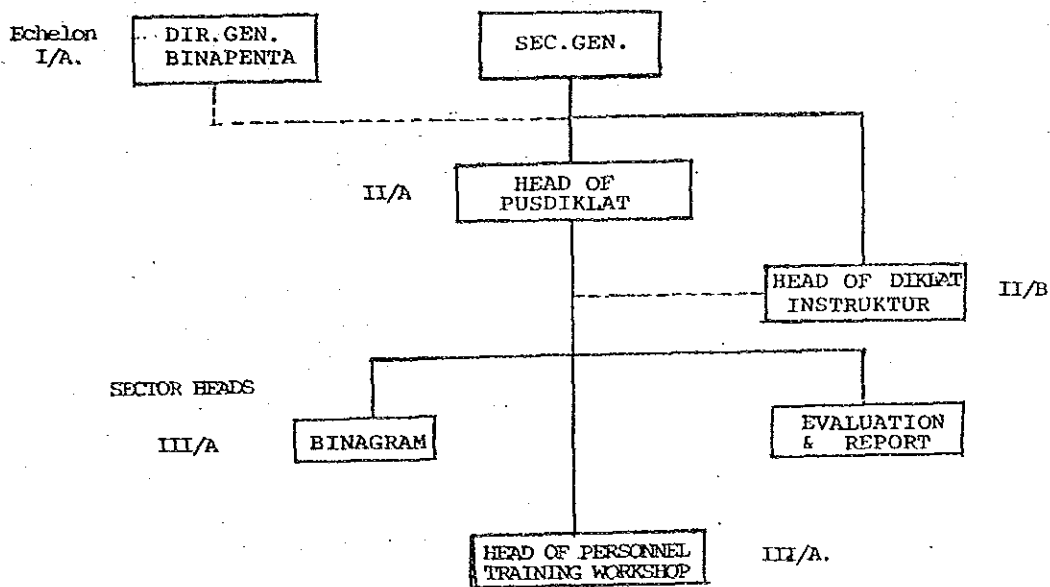
資料 2 CEVESTの組織認定に係る経緯／進捗

4. SPECIAL ITEMS

1) Detailed procedure on determining the status and institution of "Diklat-Instruktur" (Instructors Education & Training).

a. Draft decree of the Minister of Manpower regarding the the Organization and Administration of "Instructors Education & Training" at Bekasi (letter dated 5 Nov. 1985) to the MENPAN (Minister for Admin.Reform).

Contents: - The "Diklat Instruktur" shall be subordinate and responsible to the Secretary General.



- The Head of the "Diklat" shall be guided in his day-to-day tasks by the Head of the "PUSDIKLAT" (Education & Training Headquarters).

- b. The MENPAN has proposed to apply for a recommendation on the "Program for educating and training of instructors", to the Dept. of Education & Culture, which is authorized to functionally guide national education and training.
- c. The Secretary General of the Dept. of Manpower shall forward the request for recommendation to the Director General for Higher Education, Dept. of Education & Culture.
- d. The Director General for Higher Education shall issue a provisional recommendation regarding accreditation of the program for instructors' education & training on a level equivalent to a certificated program of a service academy.

- e. In order to certify the recommendation of the Director General for Higher Education, the Secretary General of the Dept. of Manpower shall formulate a Work Team for the Organization of an Instructors Training Program, which will have the task of collecting information on a curriculum for instructor's qualification, training methodology, organization and training facilities already available. Such information shall form the basic material for compiling an "Instructors' Training Program", which shall be submitted to the Minister of Education & Culture and to the Minister for Manpower.
- f. The Minister for Education & Culture shall certify the recommendation to the MENPAN on the accreditation of the Instructors' Training Program on a level equivalent to a certificated academic program.
- g. The MENPAN shall evaluate the recommendation of the Minister for Education & Culture, and draft the Presidential Decree regarding the status and institution of the Diklat Instruktur.
- h. The President shall sign the Presidential Decree No. year 198.. on the status and institution of the "Diklat Instruktur".
- i. Based on said Presidential Decree, the Minister of Manpower shall sign the Decree of the Minister of Manpower on the Organization and Administration of the "Diklat Instruktur" at Bekasi.

Note:

- (a) u/t (d) - has been implemented.
- (e) - is being implemented (Sept. u/t Nov. 1986).
- (f) u/t (i) - shall be implemented

- 2. a. Departm. of Manpower: - Minister of Manpower
 Officials - Secretary Gen. - Echelon I/A.
 (Depnaker) - Director Gen. B napenta - Echelon I/A
 - Head of Pusdiklat Depnaker - " II/A
 - Head of Puslatker Depnaker - " II/A
 - Dir. Binprolasta Depnaker - " II/A
 - Head Subdit. Instructors' Guidance
 as the Authorized Head of BLK CEVEST -
 Echelon III/A.

- b. Dept. of Education & Culture Officials (Depdikbud) :
- Minister of Education & Culture.
 - Secretary General - Echelon I/A.
 - Dir.Gen. for Higher Education - Echelon I/A.
 - Dir. of Academic Facilities Guidance - Echelon II/A.
 - Head of Subdit. Organization for Higher Education - Echelon III/A.
 - Head of Subdit. Curriculum & Teaching Equipment Guidance - Echelon II/A.
- c. MENPAN Officials :
- Minister of Administrative Reform.
 - Asst. MENPAN I, Institutionalization Sector.
 - Bin.Ass. III, Echelon II.

3. Organization Echelon II and III.

Contents	Echelon II/b)	Echelon III/a.
Quantity	Echelon II : 1 post Echelon III : 4 post Echelon IV : 16 post	Echelon III : 1 Post Echelon IV : 4 Post.
Personnel	Employees : Instructor : 45 persons Adm. : 80 persons	Employees : Instructor : 45 persons Adm. : 30 persons .
Direct Superior	Secr.Gen. (Echelon I/A) Head of Pusdiklat (Echelon II/A).	- Head of Pusdiklat (Echelon II/A)
Scope of Work.	To implement the policy for national training.	To implement national training.

4. Prospects

Based on a letter of reference from the Director General for Higher Education addressed to the Secr.General of Manpower, who has evaluated the Instructors' training program on a level equivalent to a certificated academic program, the MENPAN shall certify the legal basis of the CEVEST Institute for Instructors Training, by Presidential Decree.

- Note:
- Pres. Decree issued for unit organization Echelon II and higher.
 - Ministerial Decree issued for unit organization Echelon III and downwards after having been approved by the MENPAN.

DEPARTEMEN TENAGA KERJA

JALAN GATOT SUEROTO KAV. 51 - JAKARTA SELATAN

JAKARTA, 1 AGUSTUS 1986, ..

JIKA MEMBALAS SURAT INI DIHARAP SEBUTKAN TANGGAL DAN NOMORNYA

NOMOR : B-4703/M/SJ/86

LAMPIRAN :

PERIHAL : Rekomendasi untuk Diklat Instruktur Dep.Tenaga Kerja.

Kepada Yth : Sdr.DIRJEN Pendidikan Tinggi Dep.Pendidikan dan Kebudayaan di-

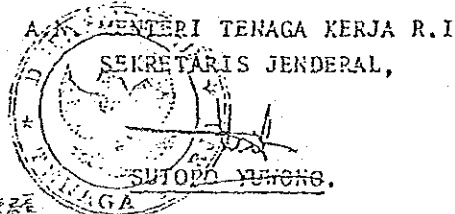
Jakarta. 教育文化省高等教育総局長様.

Memenuhi bariin Saudara sebagaimana termuat dalam surat Nomor : 894/D/Q/86 tanggal 12 Mei 1986, telah diadakan pertemuan dengan pejabat-pejabat Dit.Pembinaan Sarana Akademi DEPDIKBUD. Dan sebagai tindak lanjutnya pada waktu ini sedang disusun Personil Team Kerjasama DEPNAKER dan DEPDIKBUD yang akan membahas program akademik Diklat Instruktur Latihan Kerja DEPNAKER sebagai syarat yang diminta MENPAN guna me nentukan tingkat dan status kelembagaannya.

Berkenaan dengan itu kami menyampaikan permintaan kepada Saudara bahwa sambil menunggu hasil Team tersebut kiranya dapat diberikan rekomendasi kepada MENPAN mengenai kesetaraan program latihan instruktur dengan program akademi, sehingga MENPAN dapat segera menetapkan untuk sementara tingkat dan status kelembagaan diklat instruktur tersebut.

Penetapan legalisasi tersebut sangat diperlukan agar dengan demikian segera dapat diatur pelaksanaan tata kerja organisasi dan sekaligus dapat dimulai penyusunan daftar usulan kegiatan rutin tahun 1987/1988 lembaga tersebut. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan latihan dan pemeliharaan sarana-sarananya dapat memperoleh dukungan personil dan dana yang diperlukan untuk keberhasilan program pembinaan tenaga-tenaga Instruktur Latihan Kerja.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Tembusan disampaikan kepada Yth : cc:

- 1. Bapak Menteri Tenaga Kerja (sebagai laporan);
2. Sdr. Direktur Binprolasta;
3. Sdr. Ka. Puslatker;
4. Sdr. Ka. Pusediklat;
5. Sdr. Karo Perencanaan;
6. Arsip.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI

Jln. Raya Jenderal Soedirman Pintu 1. Senayan, Tomolpos 190. Jakarta - 10270
Telp. 581436, 581982, 581466, 581903, 581843, 581805, 581988, 581846, 582101, 582468.

Nomor : 1436/D/Q/1986

Jakarta. 6 Agustus 1986

Lampiran :

Perihal : Program Pendidikan dan Latihan
Instruktur.

K e p a d a
Yth. Bapak Menteri Tenaga Kerja RI
U.p. Sdr. Sekretaris Jenderal
Departemen Tenaga Kerja R.I.
di
Jakarta.

労働事務次官殿

Dengan hormat,

1986.8.1付貴省ヨリの手紙 No B-4703/M/SJ/86の主旨に対して私ヨリ
Merujuk kepada surat Saudara No. B-4703/M/SJ/86 tanggal 1 Agustus 1986
以下ノように解答します。
perihal seperti tersebut pada pokok surat, perkenankan saya menyampaikan
hal-hal sebagai berikut :

1. 高等教育総局長は、労働省による計画としての教育訓練施設であるCEVESTは
Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi berpendapat bahwa Program Pendidik-
労働省関係訓練施設に必要な指導員を労働省内で養成するに努めるべきである
an dan latihan Instruktur - CEVEST yang direncanakan untuk diselenggara-
と理解している。
kan oleh Departemen Tenaga Kerja ditujukan sebagai pendidikan pra- dan
dalam jabatan (pre- dan in service training) untuk mengisi ketenagaan in-
struktur yang diperlukan dalam penyelenggaraan lembaga-lembaga latihan
kerja di lingkungan Departemen Tenaga Kerja.
2. 現職労働省と教育文化省の間に CEVESTのありかどうか、構構について調査中である。
Struktur dan isi kurikulum program tersebut sedang dibahas oleh Tim Kerja-
にもかかかわらず、CEVESTの存在に対して高等教育総局長は仮して1980年以降に
sama Depnaker dan Depdikbud, namun dari penelaahan terhadap rencana pro-
プログラムと同等であると結論される。
gram, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dapat menyimpulkan (untuk se-
mentara) bahwa akreditasi yang dapat diberikan dalam kaitan dengan Per-
aturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 adalah SETARA dengan lulusan program
Diploma.
3. Untuk mengukuhkan akreditasi tersebut di atas, sesudah Tim Kerjasama men-
上記CEVESTの新設に対して、両省チームによる協議を経て教育文化大臣ヨリノ説明書交付の
bulatkan kesepakatannya, akan dapat diterbitkan Surat Keputusan Menteri
ことにより決定しました。
Pendidikan dan Kebudayaan.
4. Mengenai penetapan tingkat dan status Diklat Instruktur tersebut saya ber-
上記CEVESTの位置付けは、私の意見では、高等教育総局長の権限外であるが
pendapat bahwa hal tersebut berada di luar kewenangan Ditjen Pendidikan
労働省関係教育機関として上記相当のスタッフと同等であると同見です。
Tinggi, tetapi mengingat upaya peningkatan kemampuan lembaga-lembaga la-
tihan kerja di lingkungan Departemen Tenaga Kerja saya dapat menyetujui
diselenggarakannya program pendidikan dan latihan tersebut untuk mana se-
yogyannya dapat ditetapkan status kelenbagaan Diklat tersebut.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI

Jln. Raya Jenderal Soedirman Pintu I. Senayan, Tomolpos 190. Jakarta - 10270
Telp. 581436, 581982, 581466, 581903, 581843, 581805, 581988, 581846, 582481, 582468.

Nomor :
Temporan :
Perihal :

Jakarta.

- 2 -

上記以外に注意を要しないこと、また両者の協力関係が良好にあり、
Tidak lain atas perhatian dan kerjasana yang baik, saya ucapkan
terima kasih. 感謝いたします。



Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi X

高等教育総局長

Sukadji Kanuwihardjo

スカジ、カヌウヒルジョ

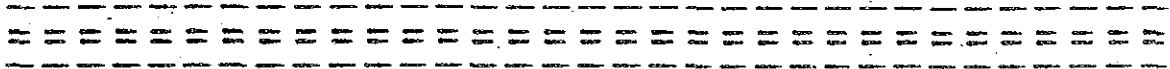
通知先

Tembusan kepada Yth. :

1. Bagak Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (sebagai laporan) 1. 教育文化大臣 (報告書として)
2. Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja 2. 労働基準局長
3. Asisten I Menpan 3. MENPAN 上級官房
4. Direktur Pembinaan Sarana Akademis 4. アカデミ一局長
- ⑤ A r s i p. 5. 保存用.

資料4 インドネシアにおける職業訓練指導員の現状

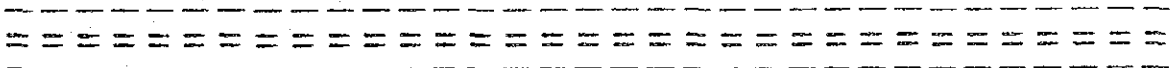
MENBANGUN
MANUSIA KARYA



インドネシアにおける
職業訓練指導員の現状

PETA KEADAAN INSTRUKTUR
BLK-KLK SELURUH INDONESIA

DESEMBER, 1985



DEPARTEMEN TENAGA KERJA
PUSAT LATIHAN KERJA

JL JENDERAL GATOT SUBROTO KAV.51 (LANTAI VIB) TELP.512645
JAKARTA SELATAN

は し が き

この小冊子は、労働省所属の職業訓練センター、KLK（職業訓練センター）の現状及び5項目のデータを基として、その現状を明らかにし、必要指導員数を提案する。

- 1 1983/1984及び1984/1985年におけるBLK、KLKでの訓練実績
- 2 BLK、KLKに現有する訓練職種
- 3 BLK、KLK所在地別データ
- 4 全指導員の階別データ
- 5 全指導員のフォーマルな学歴データ

上記の項目のデータによってBLK、KLKに勤務する全指導員の現状を把握し、その後、訓練施設の現状から理想/目標とする指導員数を算出し、「必要指導員数を提案」する。

現在では、現状の指導員について一般的な問題が多かったが、これから抱える問題は、より困難な具体的な問題である。

この本に示されているデータは、本省及び地方よりのものであるが、個々の実施のために、十分に有効なデータであると思われる。

PUSAT LATIHAN KERJA
Pgs. Kepala

ttd

DR. Pavaman Simaniuntak

NIP. 160003491

(注) この小冊子を翻訳してみました。まだ適切でない語句も多いと思いますが、8/12 内海幸雄)

第1章 はじめに

1.1 背景

第一の部門に
 四層の技術
 次層の技術
 5層の技術
 カ展の技術
 年の技術
 計必大統
 画要統領
 書性領業
 にを令訓
 示明(No34)
 さらかセ
 れかにタ
 てにに一
 いしよ一
 るての及
 よい職及
 うる業及
 に。訓L
 、労働がK
 て省、(職
 のにノ業
 分おん業
 野けフ講
 でのマセ
 人業マセ
 材務ルン
 開ののタ
 発一教一
 突技部ア
 能。業シ
 っ技る商ネ
 によるい、ド
 に入れて門ン
)われ部イ
 K行さス、る
 Lて成ビめい
 Kっ構一たて
 、よりサのれ
 Kによ、展さ
 (B U)部門の設
 (M T)の部門に
 施設は5、5、5
 た設は門のK L
 れれ訓練部こ／
 さ動訓練部こ／
 定移業経る。B L
 固、職(の)あB
 はず、この(旧)門
 はらこの(旧)門
 練ならこの(旧)門
 訓みる(旧)門
 のあ統慶つ
 のも伝て7
 の上、し
 の向ちそ次
 の即ちそ次
 のは

1	金属加工系職種	5	訓練科
2	自動車系職種	4	訓練科
3	電気系職種	4	訓練科
4	建築系職種	4	訓練科
5	商業系職種	4	訓練科
6	雑分類系職種	10	訓練科
7	農業系職種	5	訓練科

1984年大統領令 (No 81) による B L K / K L K は、

1	BLKタイプA (大規模校) 33校
2	BLKタイプB (中規模校) 16校
3	KLKタイプC (小規模校) 44校

となっている。

また、現在 K L K 60校がプロジェクトとして建設中であり、M E N
 P A N (行政調整大臣) のより決定を待っている。これを合わせると
 インドネシアの公共職業訓練センターは153校となる。
 (注. この60校は1986年中に公式開校となる予定である。)

この153校7職種の有業者は、2,462名となっている。第四
 5力は、訓練の目標として、質を付する。この
 であり、量の目標として、質を付する。この

会計年度	目 標
1984/1985	90,000人
1985/1986	110,000人
1986/1987	130,000人
1987/1988	150,000人
1988/1989	170,000人
合 計	650,000人

1.2 問題点

ネ達て 指導員数を
ドをい と転
ン標お 数に
イ目に 標省
在な質 日本
、困難と のは
りての 生た
おっ員 訓ま
てよ導 きL
っに指 べK
なK、 成員
とL設 務員
字K施 務員
数/練 も指
なK訓。ての。け
さLのいい部るお
大B有なお一あに
変の現得に、でK
大て、を況ず態L
は総がる状ら状Kる
値るいざ置おいびあ
標いなわ配てな及で
目てら言のつらKり
にれなと員あなしお
うさばる導りばBと
よ置れあ指つれ、の
の設けで、がけで次
表にな分た数なこと
上アし十ま員せこと
シ成不 導さ示

職 種	BLK タイプ° A	BLK タイプ° B	KLK タイプ° C
1 金 属 加 工	8人	6人	4人
2 自 動 車	8	6	4
3 電 気 築 業	6	4	2
4 建 築 業	6	4	2
5 商 務 類	6	4	2
6 分 類	10	10	10
7 農 業	6	6	6
合 計	50人	40人	30人

従って、153の訓練センターで必要とする指導員数は、

$$\begin{aligned}
 & \text{BLK タイプ° A } 50 \text{名} \times 33 \text{センター} = 1,650 \text{名} \\
 & \text{BLK タイプ° B } 40 \text{名} \times 16 \text{センター} = 640 \text{名} \\
 & \text{KLK タイプ° C } 30 \text{名} \times 104 \text{センター} = 3,120 \text{名} \quad \text{合計 } 5,410 \text{名}
 \end{aligned}$$

よって現在不足している指導員数は、

$$5,410 \text{名} - 2,462 \text{名 (現有指導員)} = 2,548 \text{名}$$

セー 現業の決配し
練タ、農他をの析
訓ン。は一に数員分
各せるで夕方員導査
を練あ一ンよ導指調
数訓でタセの指び、
員各らン同こて及度
導ばかせ、せ」再
指れる練しるわ針、
るなあ訓かい合指も
すとがりしてはのて
とん要タ。し情務い
標な必ンいと実務つ
目。るケな要たのに
のいせるは必し員ト
記なわあ要を出導一
上来合で必員突指ル
、出に校る導の「ク
在だ情1す指域、リ
現ま突の箇の地でのい
ずがのA配上各っ員な
らと域ブを以、よ導ら
わこ地イ員数も。指な
かある夕方導標てるるば
かすいK指目いあすね
も置てLの記おがとさ
に配れB人上に性要直
。にさば50、一要必し
る一置えでは夕必、成
な夕設例点でンと編
とンが 時料せめ置て

一合とび 導に
第に要並 指び
を情必、練 の並
析実、練、そ担
分のえ訓、分
の域換員、き務
数地置導 と職
員の配指 するの
導いのび 析員
指て員及 析導
のれ導ト 分指
一さ指一。を、
夕置有ルる務て
ン設現クす職し
セ、にリ施の味
練最後の実員加
訓の最員を導を
各そ。導練指数
る。る指訓ら年
よるす規上か駿
にあ成新向面経る
制が編別の管、く
階要を種員運齡て
職必数職導理年つ
びる員び指管、な
及め導及るの歴と
種始指別す練学要
職て要歴と訓終必
ずし必学要業最が
まとたる必職の階
歩つすに 員職

1984年労働省令（No.89）に基づき、指導員の区分／職階別調査（この資料の第2章）によれば、区分／職階別の必要指導員数は、下の表のとおりである。

職 種	BLK タイプ° A				BLK タイプ° B				KLK タイプ° C			
	高	短	大	計	高	短	大	計	高	短	大	計
1 金 属 属	5	2	1	8	4	2	-	6	3	1	-	4
2 自 動 車	4	3	1	8	4	2	-	6	3	1	-	4
3 電 気 業	4	1	1	6	2	2	-	4	1	1	-	2
4 建 築 業	4	1	1	6	2	2	-	4	1	1	-	2
5 商 業	4	1	1	6	3	1	-	4	2	-	-	2
6 雑 類	8	2	-	10	8	2	-	10	10	-	-	10
7 農 業	4	1	1	6	4	2	-	6	5	1	-	6
合 計	33	11	6	50	27	13	-	40	25	5	-	30

従って、最終学歴をもとにした必要指導員数は、

BLK タイプ° A (大規模校)		BLK タイプ° B (中規模校)		KLK タイプ° C (小規模校)	
高 卒	33人	高 卒	27人	高 卒	25人
短大 卒	11人	短大 卒	13人	短大 卒	5人
大 卒	6人	-	-	-	-
計	50人	計	40人	計	30人

となり、前ページの表と現有指導員を比較すると大差がある。その詳細は第2章に示す。

第2章 現有指導員の実態

この章では下記の項目について、1984/1985及び1985/1986年の指導員の実態を分析する。

- 2.1 職種別指導員数
- 2.2 養成した訓練生から見た指導員数
- 2.3 設置地域及び訓練センターのタイプ別から見た指導員数
- 2.4 職階別から見た指導員数
- 2.5 最終学歴から見た指導員数

2.1 職種別指導員数

1984/1985年における職種別指導員数は、次のとおりである。

(1984/1985年10月現在)

職 種	指導員数計
1 金属加工	381人
2 電気自動車	309
3 自動車	286
4 建築業	326
5 商業	244
6 分類業	188
7 農 業	162
合 計	1,896人

一方、1985/1986年における職種別指導員数は次のとおりである。

(1985/1986年度)

職 種	指導員数計
1 金属加工	383人
2 電気自動車	312
3 自動車	248
4 建築業	342
5 商業	180
6 分類業	194
7 不明	242
合 計	2,462人

(別添C及びD1-D7参照)

2.2 養成した訓練生から見た指導員数

養成した訓練生から見た指導員数は、次のとおりである。

(1984/1985年度)

No ①	職 種 ②	指導員数 ③	訓練生数 ④	訓練生数 指導員数 ⑤
1	金属加工	381人	15,620人	40.99
2	電気自動車	309	16,252	52.90
3	自動車	286	16,272	56.90
4	建築業	326	14,780	45.34
5	商業	244	2,820	11.56
6	分類業	188	29,040	154.47
7	農 業	162	19,080	11.78
合 計		1,896人	113,864人	平均 60.05人

(1984/1985年度 別添A1-A7及びB1,B2参照)

(1985/1986年度)

No ①	職 種 ②	指導員数 ③	訓練生数 ④	訓練生数 指導員数 ⑤
1	金属加工	383人	14,200人	37.08
2	電気	312	13,620	43.65
3	自動車	248	14,640	59.03
4	建築業	342	9,800	28.65
5	商雑分	180	15,620	86.78
6	農雑分	194	28,960	149.28
7	職業不明	242	18,680	77.19
	合 計	2,462人	115,520人	平均 47.34

例えば、金属加工職種の場合、上記数字から1人の指導員が1984/1985年では約41名の訓練生を養成、また、2グループ(※インドネシアの訓練生定員は1グループ20名)養成したことになり、1985/1986年では37名、または1.85グループ養成したことになる。

1984/1985年及び1985/1986年における金属加工職種の訓練期間は3ヶ月である。

2.3 訓練センタータイプ別から見た指導員数

1984/1985年における訓練センタータイプ別から見た指導員数は下記のとおりである。

(1984年10月現在 別添B3及びB4参照)

No	職 種	指 導 員 数			訓 練 生 目 標 数		
		タイプ A	タイプ B	タイプ C	タイプ A	タイプ B	タイプ C
1	建築業	173	26	88	12,420	318	860
2	商雑分	121	29	62	4,480	120	240
3	電気	188	25	78	14,320	519	780
4	自動車	189	37	37	15,050	658	740
5	金属	207	38	105	9,820	360	740
6	農業	72	24	47	16,370	280	860
7	雑分	95	48	51	21,605	280	1,480
	合 計	1,045	227	504	94,125	2,535	5,700

一方、1985年12月における訓練センタータイプ別指導員数は、次のとおりである。

No	職 種	指 導 員 数			訓 練 生 目 標 数		
		タイプ A	タイプ B	タイプ C	タイプ A	タイプ B	タイプ C
1	建 築 商 業 電 気 自 動 車 自 金 属 農 業 雑 分 類	180	43	216	6,450	920	2,520
2		103	24	103	6,910	320	580
3		179	42	209	8,280	640	3,150
4		149	33	141	9,690	880	4,020
5		170	53	251	9,920	720	2,920
6		96	30	160	10,320	280	4,980
7		96	43	145	18,940	1,390	5,900
合 計		981	270	1,225	70,480	5,250	24,960

1984/1985年及び1985/1986年における訓練センタータイプ別の指導員数について比較すると、次のとおりである。

No	年 度	タ イ プ 別		
		BLK タイプ A	BLK タイプ B	KLK タイプ C
1	1984/1985	1,045	227	504
2	1985/1986	981	270	1,225
増	減	-64	+43	+721

この表から1985/1986年には、タイプAの訓練センターでは64名の減員で、率にすると6.12%の減である。また、タイプBの訓練センターでは43名(18.94%)の増員、同じようにタイプCの訓練センターでは721名(143.05%)の増員となっている。このタイプCの訓練センターの指導員は、1984/1985年に比較して1985/1986年では約2.5倍となっている。この表の訓練センタータイプ別の指導員数について、1984/1985年及び1985/1986年について比較分析してみると、

1. タイプAの訓練センター指導員64名(6.12%)の減員は、シニアな指導員をタイプB及びタイプCの訓練センター管理職として登用したことによる。
2. タイプBの訓練センター指導員43名(18.94%)の増員は、地域労働事務所に配置されていたMTU(移動訓練車)アシスタントインストラクター候補を、タイプB訓練センターに配置したことによる。

3. タイプCの訓練センターの指導員 721名 (143.05%) の増員は、

- a. 地域労働事務所に配属されていたMTU指導員をタイプC訓練センターに配属換えした。
- b. 行政職国家公務員として採用され、アシスタントインストラクター候補として配属された者がふくまれる。
- c. アシスタントインストラクター訓練を終えた者が配置された。

1984/1985年における訓練センタータイプ別理想/目標指導員数

No.	職 種	理想 / 目標			現 有			差 (不足)		
		A 型	B 型	C 型	A 型	B 型	C 型	A 型	B 型	C 型
1	金 属	264	96	416	207	38	105	57	48	311
2	自 動 車	264	96	416	189	37	73	75	59	343
3	電 気	198	64	208	188	25	78	10	39	130
4	建 築	198	64	208	173	26	88	25	38	120
5	商 業	198	46	208	121	29	62	77	35	146
6	雑 類	330	160	1040	95	48	51	235	112	989
7	農 業	198	96	624	72	24	47	126	27	577
合 計		1650	640	3120	1045	227	504	605	403	2616

また、訓練センタータイプ別に1984/1985年における現有指導員と理想/目標との比較をしてみると、下表のようになる。

1984/1985年における現有指導員数と理想/目標指導員数との比較

No.	タイプ別	総 計		差 (不足)	
		理想/目標	現 有	人	%
1	BLKタイプA	1,650	1,045	605	35.89
2	BLKタイプB	640	227	413	62.97
3	KLKタイプC	3,120	504	2,616	33.85
合 計		5,410	1,776	3,634	66.86

要約すると、1984/1985年における訓練センタータイプ別指導員数について、総数では3634名 (66.86%) の不足となっており、タイプAの訓練センターでは少なくとも35.89%が不足、増員が必要である。また、タイプCの訓練センターでは最も大きく、2616名 (83.85%) が不足している。

1985/1986年におけるタイプ別 理想/目標指導員数

No	職 種	理想 / 目標			現 有			差 (不足)		
		A 型	B 型	C 型	A 型	B 型	C 型	A 型	B 型	C 型
1	金 属 自 動 車 電 気 建 築 商 業 雑 類 分 類 業 農 業	264	96	416	170	53	251	94	43	165
2		264	96	416	149	33	141	115	63	275
3		198	64	208	179	42	209	19	22	(+)1
4		198	64	208	180	43	216	18	21	(+)8
5		198	64	208	103	24	103	95	40	150
6		330	160	1040	96	43	145	234	117	895
7		198	96	624	180	43	216	18	53	408
合 計		1650	640	3120	1075	281	1281	593	359	1839

1985/1986年における訓練センタータイプ別現有指導員数と理想/目標指導員数を比較すると、下表のようになる。

1985/1986年における現有指導員数

No	タイプ別	総 計		差 (不足)	
		理想/目標	現 有	人	%
1	BLKタイプA	1,650	1,057	593	35.15
2	BLKタイプB	640	281	359	56.09
3	KLKタイプC	3,120	1,281	1,839	58.94
合 計		5,410	2,619	2,791	51.41

前表より3タイプの訓練センターにおいて総計2,791名(51.41%)が不足している。しかし、タイプAの訓練センターは他に比べて不足数は最も少なく、35.15%となっている。

前2表をおおまかに要約すると、

- 1 タイプA訓練センターではまだ欠員があるにもかかわらず、1985/1986年では12名(0.73%)が充足されたに過ぎない。これは、1985/1986年における目標指導員数に大きな影響を与えていない。
- 2 タイプB訓練センターでは、54名(8.43%)の欠員が充足された。
- 3 タイプC訓練センターでも、タイプB同様に777名(24.91%)の欠員が充足された。
- 4 3タイプの訓練センターで指導員総数が増加しているがその理由は、アシスタントインストラクター候補として多数の国家公務員が採用、配属され訓練を受けた。にもかかわらず、1986/1987年においても2,791名(51.59%)の指導員を増員する必要がある。

訓練センタータイプ別訓練センターの必要人員と現員を比較すると、次のようになる。

No	タイプ別	理想/目標	現 有	差 (不 足)	
				人	%
1	BLKタイプA	1,650	981	669	39.82
2	BLKタイプB	640	270	370	57.81
3	KLKタイプC	3,120	1,225	1,895	60.74
合	計	5,410	2,476	2,924	54.06

(注) 前表との間では現有指導員が約 150名違うが、統計の間違いと思われる。

上記分析より各訓練センターにおける不足指導員数は、訓練センタータイプAではまだ 669名(39.89%)の不足があり、同じくタイプBでは 370名(57.81%)、タイプCでは 1,895名の欠員がある。合計では 2,924名の不足となっている。

指導員及び目標訓練生数から訓練センターにおける訓練の実態を分析する上、上記表のようにBLK、KLKの指導員の増員と、一定の指導監督を必要としている。建設プロジェクト担当者、又は人事局による労働省としての、後年度における指導員養成計画の作成が必要である。

2.3 で見たように、表には現状の指導員数及びBLK、KLKにおいて訓練すべき訓練生数が示されている。これにより指導員と訓練生の比を求めてみると、次のようになる。

BLK、KLKにおいて訓練すべき訓練生数と現有指導員数及び理想/目標指導員数の比

No	年 度	目標訓練生数	指導員数	比
1	1984/1985	102,360	1,776	57.60
2	1985/1986	100,000	2,462	40.67
3	定 常	216,400	5,410	40.15

上記表について分析すると、1984/1985年における訓練生数と指導員数の比は57.64となっているが、1985/1986年ではこれが40.67となっている。また、理想/目標数による比では40.15となっており、これは1985/1986年の40.67と近く、指導員数と訓練すべき訓練生数が理想/目標とほぼ一致している。言い換えれば、最終目標としている指導員総数とそれによって行われるべき目標訓練生数は1985/1986年の2倍であると言える。

2.4 職階別から見た指導員数

現有指導員数については2.2で示したとうりである。1985/1986年における全指導員の職階/区分による人員は、下記のとうりである。

区分	II / a	= 1,509名
	II / b	= 722
	II / c	= 124
	II / d	= 69
	III / a	= 36
	III / b	= 2
	III / c	= 0

合計 = 2,462名

また、1984年労働省令No 89に基づく指導員の職階は、下記のとうりである。

区分	II / a	= アシスタントインストラクター
	II / b	= シニアアシスタントインストラクター
	II / c	= ユニジュニアインストラクター
	II / d	= シニアアシスタントインストラクター
	III / a	= アシスタントインストラクター
	III / b	= シニアアシスタントインストラクター
	III / c	= ユニジュニアインストラクター
	III / d	= シニアアシスタントインストラクター
	IV / a	= アシスタントインストラクター

- 2.4.1 1984年労働省令No 89に基づく全員のうち、インストラクターの地位にあるものは、そのうちの91% (2,238名)は、B、L、K、またはK39名以内の指導員として任用されている。
- 2.4.2 インストラクターの地位(区分III/a以上)のものはB、L、K、K39名以内の指導員として任用されている。
- 2.4.3 現有指導員のうち、最終学歴が短大卒以上の者は、そのうちの94.5% (2,326名)は、B、L、K、またはK39名以内の指導員として任用されている。
- 2.4.4 2.2に示した現有指導員のフォーメーションによる分析をみると次のようである。
- | | | |
|-----|---|-------------------|
| 大卒 | = | 39名 (1.58 %) |
| 短大卒 | = | 97名 (3.92 %) |
| 高卒 | = | 2,326名 (94.50 %) |

この統計のうち大卒22名については管理職として予定されている。従って、実際に訓練を担当し得る指導員は、2,440名である。

2.4.5 現有指導員について、指導員経験年数から分析すると下記のとおりである。

4年以下 = 1,513名 (61.28%)
 8年以下 = 721名 (29.32%)
 12年以下 = 123名 (5.00%)
 12年以上 = 105名 (4.40%)

2.4.6 アシスタント1員は、インストラクタの指導を受ける機会が少なく、指導員としての経験が乏しい。また、指導員としての経験が乏しいため、指導員としての指導が難しい。指導員としての経験が乏しいため、指導員としての指導が難しい。

2.4.7 Bシ、K、L、M、N、P、Q、R、S、T、U、V、W、X、Y、Z、AA、AB、AC、AD、AE、AF、AG、AH、AI、AJ、AK、AL、AM、AN、AO、AP、AQ、AR、AS、AT、AU、AV、AW、AX、AY、AZ、BA、BB、BC、BD、BE、BF、BG、BH、BI、BJ、BK、BL、BM、BN、BO、BP、BQ、BR、BS、BT、BU、BV、BW、BX、BY、BZ、CA、CB、CC、CD、CE、CF、CG、CH、CI、CJ、CK、CL、CM、CN、CO、CP、CQ、CR、CS、CT、CU、CV、CW、CX、CY、CZ、DA、DB、DC、DD、DE、DF、DG、DH、DI、DJ、DK、DL、DM、DN、DO、DP、DQ、DR、DS、DT、DU、DV、DW、DX、DY、DZ、EA、EB、EC、ED、EE、EF、EG、EH、EI、EJ、EK、EL、EM、EN、EO、EP、EQ、ER、ES、ET、EU、EV、EW、EX、EY、EZ、FA、FB、FC、FD、FE、FF、FG、FH、FI、FJ、FK、FL、FM、FN、FO、FP、FQ、FR、FS、FT、FU、FV、FW、FX、FY、FZ、GA、GB、GC、GD、GE、GF、GG、GH、GI、GJ、GK、GL、GM、GN、GO、GP、GQ、GR、GS、GT、GU、GV、GW、GX、GY、GZ、HA、HB、HC、HD、HE、HF、HG、HH、HI、HJ、HK、HL、HM、HN、HO、HP、HQ、HR、HS、HT、HU、HV、HW、HX、HY、HZ、IA、IB、IC、ID、IE、IF、IG、IH、II、IJ、IK、IL、IM、IN、IO、IP、IQ、IR、IS、IT、IU、IV、IW、IX、IY、IZ、JA、JB、JC、JD、JE、JF、JG、JH、JI、JJ、JK、JL、JM、JN、JO、JP、JQ、JR、JS、JT、JU、JV、JW、JX、JY、JZ、KA、KB、KC、KD、KE、KF、KG、KH、KI、KJ、KK、KL、KM、KN、KO、KP、KQ、KR、KS、KT、KU、KV、KW、KX、KY、KZ、LA、LB、LC、LD、LE、LF、LG、LH、LI、LJ、LK、LL、LM、LN、LO、LP、LQ、LR、LS、LT、LU、LV、LW、LX、LY、LZ、MA、MB、MC、MD、ME、MF、MG、MH、MI、MJ、MK、ML、MM、MN、MO、MP、MQ、MR、MS、MT、MU、MV、MW、MX、MY、MZ、NA、NB、NC、ND、NE、NF、NG、NH、NI、NJ、NK、NL、NM、NN、NO、NP、NQ、NR、NS、NT、NU、NV、NW、NX、NY、NZ、OA、OB、OC、OD、OE、OF、OG、OH、OI、OJ、OK、OL、OM、ON、OO、OP、OQ、OR、OS、OT、OU、OV、OW、OX、OY、OZ、PA、PB、PC、PD、PE、PF、PG、PH、PI、PJ、PK、PL、PM、PN、PO、PP、PQ、PR、PS、PT、PU、PV、PW、PX、PY、PZ、QA、QB、QC、QD、QE、QF、QG、QH、QI、QJ、QK、QL、QM、QN、QO、QP、QQ、QR、QS、QT、QU、QV、QW、QX、QY、QZ、RA、RB、RC、RD、RE、RF、RG、RH、RI、RJ、RK、RL、RM、RN、RO、RP、RQ、RR、RS、RT、RU、RV、RW、RX、RY、RZ、SA、SB、SC、SD、SE、SF、SG、SH、SI、SJ、SK、SL、SM、SN、SO、SP、SQ、SR、SS、ST、SU、SV、SW、SX、SY、SZ、TA、TB、TC、TD、TE、TF、TG、TH、TI、TJ、TK、TL、TM、TN、TO、TP、TQ、TR、TS、TT、TU、TV、TW、TX、TY、TZ、UA、UB、UC、UD、UE、UF、UG、UH、UI、UJ、UK、UL、UM、UN、UO、UP、UQ、UR、US、UT、UU、UV、UW、UX、UY、UZ、VA、VB、VC、VD、VE、VF、VG、VH、VI、VJ、VK、VL、VM、VN、VO、VP、VQ、VR、VS、VT、VU、VV、VW、VX、VY、VZ、WA、WB、WC、WD、WE、WF、WG、WH、WI、WJ、WK、WL、WM、WN、WO、WP、WQ、WR、WS、WT、WU、WV、WW、WX、WY、WZ、XA、XB、XC、XD、XE、XF、XG、XH、XI、XJ、XK、XL、XM、XN、XO、XP、XQ、XR、XS、XT、XU、XV、XW、XX、XY、XZ、YA、YB、YC、YD、YE、YF、YG、YH、YI、YJ、YK、YL、YM、YN、YO、YP、YQ、YR、YS、YT、YU、YV、YW、YX、YY、YZ、ZA、ZB、ZC、ZD、ZE、ZF、ZG、ZH、ZI、ZJ、ZK、ZL、ZM、ZN、ZO、ZP、ZQ、ZR、ZS、ZT、ZU、ZV、ZW、ZX、ZY、ZZ

2.4.8 1984年労働省令No.89は、アシスタントを格上げし、指導員としての経験を積ませ、指導員としての指導が難しい。指導員としての経験を積ませ、指導員としての指導が難しい。

2.4.9 2.2の構成要素は、多岐にわたる。指導員としての経験を積ませ、指導員としての指導が難しい。指導員としての経験を積ませ、指導員としての指導が難しい。

2.4.10 上記の通り、指導員としての経験を積ませ、指導員としての指導が難しい。指導員としての経験を積ませ、指導員としての指導が難しい。

第3章 業務計画

3.1 訓練センターのタイプ別理想/目標となる指導員数は、下記のとおりである。

BLKタイプA 指導員数 50人
 BLKタイプB 指導員数 40人
 KLKタイプC 指導員数 30人

そして、その構成職種については下記の通りである。

訓練センタータイプ別指導員数構成

No	職 種	指 導 員 数		
		BLK タイプ A	BLK タイプ B	KLK タイプ C
1	金属加工	8人	6人	4人
2	自動車	8	6	4
3	電気	6	4	2
4	建築	6	4	2
5	商業	6	4	2
6	雑分類	10	10	10
7	農業	6	6	6
合 計		50人	40人	30人

BLKタイプAの訓練校は現在33校あり、そのうちの3校については農業関係専門の訓練センターで、1校は溶接専門の訓練センターである。なお、農業専門の訓練センターは下記の訓練を実施している。

- | | | |
|--------|--------|--------|
| 1 食糧農業 | 2 園芸農業 | 3 畜産 |
| 4 養魚 | 5 農業技術 | 6 総合農業 |

また、職種別の指導員必要人員は次の通りである。

理想/目標を基にしたタイプ別、職種別、指導員必要人員

No	職 種	指 導 員 数			計
		BLKタイプA	BLKタイプB	KLKタイプC	
1	金属加工	232人	96人	416人	774人
2	自動車	232	96	416	774
3	電気	174	64	208	446
4	建築	174	64	208	446
5	商業	174	64	208	446
6	雑分類	290	160	1,040	1,490
7	食糧農業	59	16	104	179
8	園芸農業	59	16	104	179
9	畜産	59	16	104	179
10	養魚	53	16	104	173
11	総合農業	47	16	104	167
合 計		1,650人	640人	3,120人	5,410人

3.4.2 1984年労働省令No.89が、効導すれば、管職に、な、る、たる、め、競争、する
 必、要、が、現、状、で、周、り、の、最、後、に、は、い、と、本、る、に、
 必、要、が、現、状、で、周、り、の、最、後、に、は、い、と、本、る、に、

3.4.3 1984年、労働省令No.89に、つ、い、て、M、E、N、P、A、N、よ、り、同、意、を、得、ら、れ、た
 と、も、昇、格、に、し、て、昇、格、し、た、者、は、規、則、の、基、
 と、も、昇、格、に、し、て、昇、格、し、た、者、は、規、則、の、基、

- 現職向セ調査
- 在歴上ミ調査
- 訓練ナ研究
- 講義成果
- 勤務状態

この評価ポイントシシステムに、よ、る、職、階、昇、格、シ、ス、テ、ム、に、よ、る、れ、ば、
 総、て、の、指、導、員、は、任、務、を、忠、実、に、熱、意、を、こ、め、て、階、級、を、上、げ、し、て、シ、ス、テ、ム、に、
 総、て、の、指、導、員、は、任、務、を、忠、実、に、熱、意、を、こ、め、て、階、級、を、上、げ、し、て、シ、ス、テ、ム、に、

3.4.4 第2章2項によれば、大部分の指導員(61.2%)は高卒で、し
 か、も、3、ヶ、月、の、指、導、員、に、は、短、い、。、更、に、彼、
 等、は、先、進、の、訓、練、が、必、要、な、り、。、
 等、は、先、進、の、訓、練、が、必、要、な、り、。

先、進、の、訓、練、が、必、要、な、り、。、
 先、進、の、訓、練、が、必、要、な、り、。、
 先、進、の、訓、練、が、必、要、な、り、。、
 先、進、の、訓、練、が、必、要、な、り、。

1. 指導員に対して国内のみならず外国で行う向上訓練の実施。
2. シナリオ、タスク、コンテスト、インストラクター、ストラクチャー候補のルートに関し、十
 分、な、ア、ナ、リ、シ、ス、タ、スク、コンテスト、インストラクター、ストラクチャー候補のルートに関し、十
 分、な、ア、ナ、リ、シ、ス、タ、スク、コンテスト、インストラクター、ストラクチャー候補のルートに関し、十
 分、な、ア、ナ、リ、シ、ス、タ、スク、コンテスト、インストラクター、ストラクチャー候補のルートに関し、十
3. B、L、K、I、N、S、T、ラ、ク、ター、候、補、の、リ、ク、ル、ー、ト、に、関、し、十、分、な、ア、ナ、リ、シ、ス、タ、スク、コンテスト、インストラクター、ストラクチャー候補のルートに関し、十
 分、な、ア、ナ、リ、シ、ス、タ、スク、コンテスト、インストラクター、ストラクチャー候補のルートに関し、十
 分、な、ア、ナ、リ、シ、ス、タ、スク、コンテスト、インストラクター、ストラクチャー候補のルートに関し、十
 分、な、ア、ナ、リ、シ、ス、タ、スク、コンテスト、インストラクター、ストラクチャー候補のルートに関し、十

4.2 州別現有指導員数

全インドネシアの指導員数は、必要とするに、27州と西部に設ける、配置が、現時点では、153の訓練センターは、5,410名が、2,462名の中にある。これは、1名の指導員が、1名の訓練員に相当する。(別添:参照)

4.3 訓練科別現有指導員数

BLK、KLKにある37種類の訓練科に必要となる指導員は、5,410名であり、KLKをあげると、下記のようにならなければならない。

縫電	製子	—	192	人
刺務	／ラ	—	112	人
蓄編	ジイ	—	105	人
養産	オプ	—	103	人
方ソ	、タ	—	103	人
農リ	ン	—	103	人
業業	ン	—	103	人
イセル	ン	—	100	人
ンン	ン	—	100	人
ンン	ン	—	98	人
ンン	ン	—	96	人
ンン	ン	—	87	人

また、訓練センターの専門家による、製材、機械、重機、機械、重機、機械である。これはサマリダ訓練センターの専門家による。

4.4 訓練科別BLK、KLK現有指導員数

別添は、指導員B、Kの数を増やすには、資材の不足を補う必要がある。KLKの指導員は、KLKの指導員を補う必要がある。KLKの指導員は、KLKの指導員を補う必要がある。KLKの指導員は、KLKの指導員を補う必要がある。

例え、訓練員B、KLKの指導員は、KLKの指導員を補う必要がある。KLKの指導員は、KLKの指導員を補う必要がある。KLKの指導員は、KLKの指導員を補う必要がある。

1. 進めて、指導員B、KLKの指導員を補う必要がある。KLKの指導員は、KLKの指導員を補う必要がある。KLKの指導員は、KLKの指導員を補う必要がある。

・ BLKメダンでは、機械科2名、電工1名、縫製1名の指導員が不足していたが、自己負担で転勤が成立した。

・ BLKマタラムの冷凍空調科の指導員が、BLKバカンバルに転勤した。

2. 指導員の転勤は、まず、州内のBLK、KLKで行う。

3. 指導員の転勤が上記で出来ない場合はBLK、KLKで行う。

4.5 区分/職階別現有指導員数

現有 2,462名の指導員について、その区分/職階別に分析すると、

アシスタントインストラクターに分類されるもの (II a、II b)	2,229人 (90.5%)
ジュニアインストラクターに分類されるもの (II c、II d)	195人 (7.9%)
インストラクターに分類されるもの (III a、III b)	38人 (1.6%)
合計	2,462人 (100.0%)

上記の数字からBLK、KLKにおけるインストラクター区分の率を上げる必要がある。

4.6 学歴別指導員数

学歴別に指導員を分析すると、下記のとおりとなる。

高卒	2,328人 (94.5%)
短大卒	98人 (4.0%)
大卒	36人 (1.5%)
計	2,462人 (100.0%)

BLK、KLKにおける指導員の大多数(94.5%)は、高卒の学歴である。学歴による指導員を平均化するため、短大、大卒の指導員候補をより多くリクルートする必要がある。

おわりに

この小冊子が、労働本省のみならず地方のプロジェクト関係者によって計画、実施、技能の評価及び職業訓練の指針として使用されることを望む。

1985年10月における訓練科別指導員数

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
1	金属加工	機配板製鍛溶電電空発ガソ	械管金図造接	322	118	204	
				132	84	48	
				17	4	13	
				6	4	2	
				7	1	6	
				255	170	85	
		2	電 気	工 (照 明)	205	161	85
				工 (動 力)	14	1	13
		3	自 動 車	電 子 機 関 車	241	132	109
				ソ リ ン 機	77	18	59
ー ゼ ル 機	18			-	18		
板 金 外 機	205			109	96		
船 運 重 機 塗	101			19	82		
製 木 口 造 ッ ク 建 築	174			90	84		
建 秘 事 簿 語 縫 木 彫 り 彫	84			24	61		
製 木 刺 織 バ 陶 理 農 畜 養 園 農 総 農	19			6	13		
	3			-	3		
	6			3	3		
4	建 設	材	1	4	(+3)		
		造 ッ ク 建 築	245	173	72		
		製 図 書 務 記	176	140	36		
		製 図 書 務 記	70	27	43		
		製 図 書 務 記	33	10	23		
		製 図 書 務 記	192	87	105		
		製 図 書 務 記	122	61	61		
		製 図 書 務 記	57	15	42		
		製 図 書 務 記	247	55	192		
		製 図 書 務 記	202	125	77		
6	雑 分 類	機 械 工 業	120	23	97		
		機 械 工 業	3	3	2		
		機 械 工 業	13	2	11		
		機 械 工 業	19	7	12		
		機 械 工 業	33	-	33		
		機 械 工 業	165	83	82		
		機 械 工 業	132	33	99		
		機 械 工 業	113	13	100		
		機 械 工 業	43	17	26		
		機 械 工 業	24	5	19		
7	農 業	機 械 工 業	131	85	46		
		機 械 工 業	42	3	39		
		機 械 工 業					
		機 械 工 業					
		機 械 工 業					
		機 械 工 業					
		機 械 工 業					
		機 械 工 業					
		機 械 工 業					
		機 械 工 業					
合		計	4,070	1,913	2,157		

注： 27のBLK/KLKの現員及び必要指導員数が入っていない。またデータはあるが訓練科データがないため入っていない者が526人ある。
(※ 他の別添資料は省略しました。)

I N T R O D U C T I O N

The State Principal Guide Lines stipulates that expansion and equal distribution of job opportunities, as well as improved performance and the protection of workers constitute the basic policy which comprehensive nature involves all sectors. In this connection, besides the expansion and equal distribution of job opportunities, intensified job training programs are necessary for those who are already employed as well as for the work force that is still jobless, so that they may possess the necessary skills required by national development.

In this connection, the role assumed by the Training Centres which form an Operational Unit of the Directorate General of Manpower Guidance and Placement of the Department of Manpower, is of significant context, especially in confronting the problems within the manpower sector.

The problem originates from the considerably high rate of population growth i.e. 2.3% annually, unequal population spread and a work force growth by an average rate of 2.3% annually.

The work force in general features young workers of which the majority does not possess the necessary skills, the transfer of skills possessed by pensioned workers such as retired Armed Forces members who have passed through the Preparatory Period for Retirement (MPP) and are still productive for the development but who still require transfer of skill. Likewise other work forces, such as female workers, and disabled workers, also require job trainings.

Therefore Training Centres provide the following facilities:

- a. Equip the jobless and job applicants with a specific skill which would favourably support them in obtaining a job either on an employment basis or as private/independent entrepreneurs.
- b. Extend its services to efforts in upgrading the skills of work force both on their knowledge of technology as well as on their productivity.
- c. Extend its services for the upgrading and transfer of skills in rural areas by means of mobile training activities.

In line with the training program intensifications for the work force, it is necessary to implement upgrading of training personnel both in terms of quantity as well as quality for Training Managers/Instructors who shall contribute their share in ensuring the creation of a skilled, capable and efficient work force.

Jakarta, September 1985.

LIST OF CONTENTS

	<u>Page</u>
COVER	i
INTRODUCTION	i i
LIST OF CONTENTS	i i i
CHAPTER I. <u>F O R E W O R D</u>	
1. Purpose of Job Training Centre ...	1
Object of Job Training Centre	2
2. The Role of the Instructor at the Training Centre	3
CHAPTER II. 1. The Current Condition of The Training Centres And Assistants/ Instructors	7
2. Situation of Instructors at Training Centres	8
CHAPTER III. <u>P L A N T O F I L L T H E D E M A N D O F</u> <u>A S S I S T A N T I N S T R U C T O R S I N 2 7</u> <u>P R O V I N C E S</u>	
1. Quantitatively	11
2. Qualitatively	11
CHAPTER IV. <u>E F F O R T S A T F U L F I L L I N G T H E</u> <u>R E Q U I R E M E N T S F O R I N S T R U C T O R S</u>	14
CHAPTER V. <u>C O N C L U S I O N</u>	16

CHAPTER I.

F O R E W O R D

Brief Summary

Today, our country is within the developing stage and by the current Pelita IV it is now in the process of stepping up the agricultural and industrial sectors so as to achieve a well balanced economy structure.

In order to confront the advanced technology development it is necessary to prepare a skilled work force, especially the young generation; for this purpose the Government has formulated a policy of providing training facilities in the form of Training Centres which shall benefit the people who are about to enter the job market.

The significant size of the work force which requires guidance and training, forced a greater demand of obligations upon the Dept. of Manpower, which therefore must be supported by capable training personnel/instructors in terms of quantity as well as quality.

Hereunder is a brief clarification on the purpose, objective, and program of the Training Centres :

1. Purpose:

The purpose of job trainings is :

- 1.1. to improve the productivity and efficiency.
- 1.2. to prepare manpower become independent.

- 1.3. to fill the available job opportunities.
- 1.4. to create a balance in the supply and demand of manpower.
- 1.5. to prepare manpower in opening new areas.
- 1.6. to conserve and develop traditional skills.
- 1.7. to prepare manpower to confront advanced technology development.

Object:

General : The objective of job training is to prepare the future job applicant as well as the manpower to be willing and capable in fulfilling the specific objective of each individual training program.

Specific: Upon completion of the training the successful members shall be capable of fulfilling the work criteria which is based on the work, equipment, and accuracy, demanded by the conditions relevant to the objective of each training curriculum.

Program : The training program is based on the volume and required job level or type of job and must fulfil the conditions of the rank category or skill/expertise. The codification of the training program is adjusted to the Indonesian Classification of ranks (KJI).

2. The Training Centre Program

The training programs that has been arranged are :

2.1. The institutional training program organized by the Training Centre with a training program of the job market's basic requirement as well as special program for certain requirements.

2.2. The mobile training program organized by the Mobile Training Unit (MTU) with the material of the program as well as a special program to fulfil the requirements of development of new area.

2.3. The internal training program within a company that is organized by a "DIKLAT" (Manpower Education & Training) Unit of the company conforms to the available training material, both for the company's needs and well as for the benefit of the public.

3. The role of the Instructor at the Training Centre

In accordance with their role, the main program, as well as the priorities set by the Dept. of Manpower and the mission of the Directorate General of Manpower Guidance and Placement in carrying out nasional development duties which, among others are, "To organize and arrange for the supply of sufficient manpower within the society in terms of quantity and quality (expertise and skill) conforming the pace of development, and the existing level of technology", therefore the Instructors at the Training Centre are considered an important factor in accelerating the pace of our nation's development.

To fill the job sector that will be available, capable and skilled manpower is required for national development, in this instance the role of the Instructor shall determine the success of the establishment and transfer of knowledge as well as skill to well trained manpower, so as to produce ready made skilled manpower. Therefore Instructors serve as the principal motivators at job training locations besides training facilities such as, buildings, practice classes, laboratory and other equipment.

Due to the significance of the Instructor's role in creating an efficient workforce the Instructor should possess:

- Expertise/professional proficiency
- Skill and expertise in his field of work
- Capability to pass on the training material
- Loyalty in carrying out his duties
- Dedication in carrying out his duties and obligations
- Maintain high discipline
- Good mental attitude
- Maintain the Spirit of Pancasila

4. The Instructor's Duties and Responsibilities are :

- 4.1. To prepare or transfer knowledge as well as skill and to utilize the training facilities in an efficient and effective manner, both in the interest of the students as well as the Instructor.
- 4.2. To prepare and form a skilled and Pancasila oriented work force to fill the demand for readily available manpower including the processing as well as development of the current regional social economic potentials, as well as for the future.
- 4.3. To provide effective and efficient guidance and instruction to students in carrying out job responsibilities relevant to the curriculum.
- 4.4. Responsible for the smooth procedure of the established training program.
- 4.5. Responsible for carrying out training duties connected to work safety of the students.
- 4.6. Responsible in carrying out training duties as regards maintenance and equipment, machinery and other training facilities in job surroundings.

- 4.7. To prepare a training programme which shall be given in compliance with the vocation set forth in the curriculum.
- 4.8. To prepare training material, equipment and machines that shall be utilized during the training.
- 4.9. To nurture and develop talented and entrepreneurial oriented students to achieve the training object.
- 4.10. To make efforts at keeping abreast of science and new technology.
- 4.11. To evaluate the students during training, both theoretically as well as practically, covering : attitude, mentality, working hours, method of working and result of work.
- 4.12. To maintain good relationship within the work environment/work units.
- 4.13. To set an example of good attitude towards his surroundings.
- 4.14. To carry out training administrative activities in compliance with the type of duty.
- 4.15. Responsibility towards direct superiors in carrying out his responsibilities.
- 4.16. Observe the prevailing personnel regulations.

CHAPTER II.

THE CURRENT CONDITION OF THE TRAINING CENTRES AND ASSISTANTS /INSTRUCTOR

1. Condition of the Training Centres

1.1. There are 93 Training Centres that have been inaugurated up till March 1985 with the following breakdown according to type:

- a. Type A Training Centre = 33
- b. Type B " " = 16
- c. KKK (Training Courses) = 44

1.2. Breakdown on the basis of location as listed hereunder :

(refer next pages)

a. LIST OF LOCATION OF JOB TRAINING COURSE TYPE A.

NO.	REGENCY/REGIONAL CAPITAL	PROVINCE
1	2	3
1	Banda Aceh	D. I. ACEH
2	Medan	NORTH SUMATRA
3	Padang	WEST SUMATRA
4	Pakan Baru	RIAU
5	Jambi	JAMBI
6	Bengkulu	BENKULU
7	Palembang	SOUTH SUMATRA
8	Bandar Lampung	LAMPUNG
9	Pasar Rebo	D. K. I. JAKARTA
10	Condét	D. K. I. JAKARTA
11	Bandung	WEST JAVA
12	Lembang	WEST JAVA
13	Semarang	CENTRE JAVA
14	Surakarta	CENTRE JAVA
15	Cilacap	CENTRE JAVA
16	Klampok	CENTRE JAVA
17	Yogyakarta	D. I. YOGJAKARTA
18	Surabaya	EAST JAVA
19	Singosari	EAST JAVA
20	Wonojati	EAST JAVA
21	Pontianak	WEST KALIMANTAN
22	Banjar Baru	SOUTH KALIMANTAN
23	Palangkaraya	CENTRE KALIMANTAN
24	Samarinda	EAST KALIMANTAN
25	Ujung Pandang	SOUTH SULAWESI
26	Kendari	SOUTHEAST SULAWESI
27	Palu	NORTH SULAESI
28	Bitung	NORTH SULAESI
29	Denpasar	BALI
30	Mataran	NTB (West Lesser Sunda Islands)
31	Kupang	NTT (East Lesser Sunda Islands)
32	Ambon	MALUKU (The Moluccas)
33	Jayapura	WEST IRIAN

Note: D. I. (Daerah Istimewa) = Separate Region
D. K. I. JAKARTA = Special Region of Jakarta Capital
City.

b. LIST OF LOCATION OF JOB TRAINING COURSE TYPE B.

1	2	3
1.	Pematang Siantar	NORTH SUMATRA
2.	Padang Pariaman	WEST SUMATRA
3.	Rimbo Bujang	JAMBI
4.	Curup	BENGKULU
5.	Kalinda	LAMPUNG
6.	Garut	WEST JAVA
7.	Wonosobo	CENTRE JAVA
8.	Tegal	CENTRE JAVA
9.	Pati	CENTRE JAVA
10.	Magelang	CENTRE JAVA
11.	Boyolali	CENTRE JAVA
12.	Sleman	D.I. YOGJAKARTA
13.	Sumenep	EAST JAVA
14.	Karang Asem	BALI
15.	Balikpapan	EAST KALIMANTAN
16.	Jeneponto	SOUTH SULAWESI

Note: D.I. (Saerah Istimewa) = Separate Region

c. LIST OF LOCATION OF JOB TRAINING COURSE.

NO.	REGENCY/REGIONAL CAPITAL	PROVINCE
1	2	3
1.	Meulaboh	D.I. ACEH
2.	Tarutung	NORTH SUMATRA
3.	Lubuk Pakam	NORTH SUMATRA
4.	Solok	WEST SUMATRA
5.	Sawah Lunto	WEST SUMATRA
6.	Padang Panjang	WEST SUMATRA
7.	Rengat	RIAU
8.	Lubuk Linggau	SOUTH SUMATRA
9.	Baturaja	SOUTH SUMATRA
10.	Pangkalpinang	SOUTH SUMATRA
11.	Indralaya	SOUTH SUSMATRA
12.	Way Abung	LAMPUNG
13.	Kerawang	WEST JAVA
14.	Sukabumi	WEST JAVA
15.	Kuningan	WEST JAVA
16.	Tasikmalaja	WEST JAVA
17.	Kebumen	CENTRE JAVA
18.	Rembang	CENTRE JAVA
19.	Bantul	D.I YOGJAKARTA
20.	Bojonegoro	east java
21.	Nganjuk	EAST JAVA
22.	Jember	EAST JAVA
23.	Madiun	EAST JAVA
24.	Ketapang	WEST KALIMANTAN
25.	Singkawang	WEST KALIMANTAN
26.	Rantau / Tapin	SOUTH KALIMANTAN
27.	Tanjung	SOUTH KALIMANTAN
28.	PLEIHARI	SOUTH KALIMANTAN
29.	Tondano	NORTH SULAWESI
30.	Gorontalo	NORTH SULAWESI
31.	Kota Mubagu	NORTH SULAESI
32.	Toli - Toli	CENTRE SULAWESI
33.	Luwuk	CENTRE SULAWESI
34.	Donggala	CENTRE SULAWESI

D.I. (Daerah Istimewa) = Separate Region.

1	2	3
35.	Pare - Pare	SOUTH SULAWESI
36.	Bulukumba	SOUTH SULAWESI
37.	Palopo	SOUTH SULAWESI
38.	Lainea	SOUTH SULAWESI
39.	Bima	NTB (West Lesser Sunda Islands)
40.	Ende	NTB
41.	Masohi	MALUKU (The Moluccas)
42.	Manokwari	IRIAN JAYA (West New Guinea)
43.	Biak	IRIAN JAYA
44.	Pandeglang	WEST JAVA

- d. There are job Training Courses (K L K) that are not yet inaugurated or authorized spread out throughout Indonesia as listed below:

NO.	REGENCY/REGIONAL CAPITAL	PROVINCE
1	2	3
1.	Loksumawe	D.I. ACEH
2.	Langsa	D.I. ACEH
3.	Takengon	D.I. ACEH
4.	Binjai	NORTH SUMATRA
5.	Padang Sidempuan	NORTH SUMATRA
6.	Sidikalang	NORTH SUMATRA
7.	Lubuk Sikaping	WEST SUMATRA
8.	Payakumbuh	WEST SUMATRA
9.	Painan	WEST SUMATRA
10.	T. Tanjung	RIAU
11.	Sungai Penuh	JAMBI
12.	Sorolunggun	JAMBI
13.	Mana	BENGKULU
14.	Sekayu	SOUTH SUMATRA
15.	Muara Enim	SOUTH SUMATRA
16.	Lahat	SOUTH SUMATRA
17.	Metro	LAMPUNG
18.	Purwakarta	WEST JAVA
19.	Sumedang	WEST JAVA

1	2	3
20.	Tangerang	WEST JAVA
21.	Bogor	WEST JAVA
22.	Cirebon	WEST JAVA
23.	Bekasi	WEST JAVA
24.	Serang	WEST JAVA
25.	Purworejo	CENTRE JAVA
26.	Sragen	CENTRE JAVA
27.	Temanggung	CENTRE JAVA
28.	Pekalongan	CENTRE JAVA
29.	Wonogiri	CENTRE JAVA
30.	Wates	D. I. YOGJAKARTA
31.	Wonogiri	D. I. YOGJAKARTA
32.	Tuban	EAST JAVA
33.	Mojokerto	EAST JAVA
34.	Kediri	EAST JAVA
35.	Ponorogo	EAST JAVA
36.	Pasuruan	EAST JAVA
37.	Situbondo	EAST JAVA
38.	Jombang	EAST JAVA
39.	Tulung Agung	EAST JAVA
40.	Negara	BALI
41.	Singaraja	BALI
42.	Tabanan	BALI
43.	Amuntai	SOUTH KALIMANTAN
44.	Kota Baru	SOUTH KALIMANTAN
45.	Sintang	WEST KALIMANTAN
46.	Mempawah	WEST KALIMANTAN
47.	Kota Waringin	CENTRE KALIMANTAN
48.	Buntok	CENTRE KALIMANTAN
49.	Tarakan	EAST KALIMANTAN
50.	Bone	SOUTH SULAWESI
51.	Kaloka	SOUTH-EAST SULAWESI
52.	Poso	CENTRE SULAWESI
53.	Praja	NTB (West Lesser Sunda Islands)
54.	Sumbawa Besar	NTB
55.	Selong	NTB
56.	Waingapu	NTT (Centre Lesser Sunda Islands)
57.	Ternate	MALUKU (The Moluccas)

1	2	3
58.	M e r a u k e	IRIAN JAYA (West New Huinea)
59.	S o r o n g	IRIAN JAYA
60.	D i l i	EAST TIMOR

2. Situation of Instructors at Training Centres.

2.1. To train the young work force in various types of skills, the Department of Manpower has Instructors assigned to job training locations throughout Indonesia, so that at the end of August 1985 the situation is as follows :

2.1.1. Type A Job Training Workshop	=	1,002	persons
2.1.2. Type B	"	=	276 "
2.1.3. Job Training Course	=	685	"

			1,963 persons

2.2. The number of Instructors assigned at each regional office is as follows :

2.2.1. D.I. Aceh	=	49	persons
2.2.2. North Sumatra	=	74	"
2.2.3. West Sumatra	=	104	"
2.2.4. Riau	=	61	"
2.2.5. Jambi	=	62	"
2.2.6. Bengkulu	=	52	"
2.2.7. South Sumatra	=	79	"
2.2.8. Lampung	=	69	"
2.2.9. D.R.I. Jakarta	=	45	"
2.2.10. West Java	=	165	"
2.2.11. Central Java	=	249	"
2.2.12. D.I. Yogyakarta	=	63	"
2.2.13. East Java	=	175	"
2.2.14. Bali	=	66	"
2.2.15. West Lesser Sunda Islands	=	34	"
2.2.16. East Lesser Sunda Islands	=	41	"
2.2.17. West Kalimantan	=	55	"
2.2.18. Central Kalimantan	=	23	"
2.2.19. South Kalimantan	=	33	"
2.2.20. East Kalimantan	=	44	"
2.2.21. North Sulawesi	=	90	"

2.2.22. Central Sulawesi	=	73	"
2.2.23. South Sulawesi	=	88	"
2.2.24. South-East Sulawesi	=	38	"
2.2.25. Moluccas	=	34	"
2.2.26. Irian Jaya	=	36	"
2.2.27. East Timor	=	10	"

2.3. Composition of Instructors within each skill group is as follows :

2.3.1. Technique of Mechanics	=	438	persons
2.3.2. Vehicles/Automotive	=	183	"
2.3.3. Electricity	=	314	"
2.3.4. Construction	=	333	"
2.3.5. Business Administration	=	223	"
2.3.6. Multiple Skills	=	212	"
2.3.7. Agriculture	=	169	"
2.3.8. Skill unclear	=	91	"

2.4. Upgrading of Instructors Abroad.

To fill the senior instructor levels who shall train Instructor candidates at training locations, up till 1975 personnel, training personnel shall be sent abroad and some are already and still abroad in the framework of developing the skills of the Instructors and Senior Instructors which number 117 persons with the following breakdown :

LIST : RECAPITULATION OF INSTRUCTORS WHO HAVE, ARE BEING AND SHALL ATTEND FURTHER TRAINING ABROAD.

No.	Country	Year	Have been	Are being	Shall	Number	Remarks
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	JAPAN	1975	3	-	-	3	
2.	JAPAN	1976	2	-	-	2	
3.	JAPAN	1977	3	-	-	3	
4.	NEW ZEALAND	1977	3	-	-	3	
5.	HOLLAND	1977	3	-	-	3	
6.	JAPAN	1978	5	-	-	5	
7.	JAPAN	1979	1	-	-	1	
8.	JAPAN	1980	13	-	-	13	
9.	SAMOA	1980	1	-	-	1	
10.	NEW ZEALAND	1981	2	-	-	2	
11.	JAPAN	1981	4	-	-	4	
12.	TURIN	1981	25	-	-	25	
13.	INDIA	1981	1	-	-	1	
14.	JAPAN	1982	4	-	-	4	
15.	ITALY	1982	2	-	-	2	
16.	JAPAN	1983	6	-	-	6	
17.	JAPAN	1984	14	-	-	14	
18.	MALAY- SIA	1984	2	-	-	2	
19.	JAPAN	1985	-	16	-	16	
20.	JAPAN	1985	-	-	7	7	
	TOTAL	1975/ 1985	94	16	7	117	

CHAPTER III.

PLAN TO FILL THE DEMAND OF ASSISTANT INSTRUCTORS IN 27 PROVINCES.

1. Quantitatively.

- Number of A Type Training Centres = 33 instructions
Target for each Training Centre = 50 Instructors
" for the entire "-" | 33x50 persons =
1650 instructors

- Number of B Type Training Centres = 15
Targets for each Training Centres = 40 instructors
" for the entire "-" :15x40 instructors
640 instructors

- Number of Training Centre according to plan = 104
Target for each Training Centre = 30 instructors
Target for the entire "-" :104x30 instructors
3120 instructors

Target for the entire Training Centre and		
Training Courses	=	5410 instructors
Available instructors up till August 1985	=	1963 "
Number of instructors still required	=	5410 "

Total number of Instructors still required = 3447 "

Recapitulation and breakdown are attached as Annex III.

2. QUALITATIVELY.

Successful results in work force trainings at the Training Centres dependent on relevant facilities and the Instructors. Therefore the demand for Instructors

in terms of quality is based on the Criteria of said Training Centres itself. The criteria of each Training Centre is as follows :

- TYPE A TRAINING CENTRE : Forms an Institute of advanced training which implements training for the work force for a period of \pm 6-8 months in order to produce a capable and skilled work force.

- TYPE B TRAINING CENTRE : Forms an Institute for intermediate training with a training period of \pm 4-5 months, to produce a capable Semi Skilled work force.

- JOB TRAINING COURSES : Forms an level Job Training Institute for basic training, - training period \pm 3 months with a basic training program and rural technology.

With the existence of the above Criteria, each Training Centre will need and Assistant/Instructor such as set out hereunder :

- TYPE A TRAINING CENTRE

: Each Training Centre of this Type requires an Assistant Instructor with a Master Degree background, minimum 2 persons and minimum 4 persons with B.Sc. degree, whereas the remainder must have a Senior High School degree.

- TYPE B TRAINING CENTRE/
JOB TRAINING COURSE

: Each Job Training Centre and Job Training Course of this Type requires an Assistant Instructor with B.Sc. background, minimum 3 persons and the remainder with senior highschool education.

CHAPTER IV.

EFFORTS AT FULFILLING THE REQUIREMENT FOR INSTRUCTORS

As already mentioned above, that the requirement for Instructors, for the respective vocations at the training locations numbers 3447 persons.

- To fill the requirement for Assistant Instructor/Instructor personnel in 1935/1936 420 Assistant Instructors shall be trained.
- Additionally, 75 Assistants were trained at the Training Centre in cooperation with the Japanese Government (CEVEST = Centre For Vocational and Extension Service Training).
- Recruitment of personnel for 1935/1936 and 1936/1937 is aimed at producing ± 3447 Assistants/Instructors and should fulfil the conditions stipulated for each Vocation as follows :

NO.	VOCATIONAL	MASTERS DEGREE	B. SC. DEGREE	SENIOR HIGH SCHOOL	REMARKS
1.	AUTOMOTIVE	<ul style="list-style-type: none"> - IKIP (Machinery) - FACULTY OF TECHN. (Machinery) - Institute of Technology (Machinery) - Institute of Technology (Machinery) 	<ul style="list-style-type: none"> - IKIP (Machinery) - FACULTY OF TECHN. (Machinery) - Techn. Academy (Machinery) - Technical Academy (Machinery) - Polytechnical/ Techn. Education 	<ul style="list-style-type: none"> - STM (Machinery) - STM (Automotive) - SMA (Science/ Mathematics) 	Male
2.	MECHANICAL TECHNICAL	<ul style="list-style-type: none"> - IKIP (Machinery) - FACULTY OF TECHN. (Machinery) - Institute of Technology (Machinery) - Institute of Technology (Machinery) 	<ul style="list-style-type: none"> - IKIP (Machinery) - FACULTY OF TECHN. (Machinery) - Techn. Academy (Machinery) - Technical Academy (Machinery) - Polytechnical/ Techn. Education 	<ul style="list-style-type: none"> - STM (Machinery) - SMA (Science/ Mathematics) - SMA (Science/ Mathematics) 	Male

NO.	VOCATIONAL	MASTERS DEGREE	B. SC. DEGREE	SENIOR HIGH SCHOOL	REMARKS
3.	CONSTRUCTION	- IKIP (Construction)	- IKIP (Construction)	- STH (Construction)	Male
		- Faculty of Techn. (Construction)	- Faculty of Techn. (Construction)	- SMA (Science/ Mathematics)	
		- Institute of Techn. (Construction)	- Technical Academy (Construction)		
		- Institute of Technology (Construction)	- Technical Academy (Construction)		
			- Polytechnical/ Technical Education		
4.	BUSINESS ADMIN.	- IKIP (Economy)	- IKIP (Economy)	- SMEA	Male
		- Faculty of Economy (Industrial Business Admin. Fac.)	- Faculty of Economy	- SMA (Socio-Economics)	
		- Institute of Economy	- Academy of Secretarial Science		
			- Business Admin. Academy/ Co-operative		
		- Econ. Academy			
5.	VARIOUS VOCATIONAL	- STSR (Plastic Arts College)	- ASRI (Indonesian Academy of Plastic Arts)	- SMK (Senior High School for Skill Ability)	Male/ Female
		- IKIP (Fostering of Family Welfare)	- IKIP (Plastic Arts)	- SMK (Senior High School for Plastic Arts)	
				- SMII (High School for Midwifery)	
		- IKIP (Plastic Arts)			
6.	AGRICULTURE	- Fac. of Agriculture	- Agriculture	- SPMA (Agricultural Senior High Sch.)	Male/ Female
		- Fac. of Fishery	- Fishery	- STH (Agriculture)	
		- Veterinary & Cattle Breeding Faculty	- Cattle Breeding	- SMAKMA (Agricul./ Cattle Breeding Senior High Sch.)	
			- Agricultural Technology		
		- Faculty of Agricultural Techn.	- Horticulture	- SMA (Science/ Mathematics)	

NO.	VOCATIONAL	MASTERS DEGREE	B. SC. DEGREE	SENIOR HIGH SCHOOL	REMARKS
		- IKIP (Electric)	- IKIP (Electric)	- STM (Electric)	
		- Faculty of Techn. (Electric)	- Faculty of Techn. (Electric)	- SMA (Science/ Mathematics)	
	ELECTRIC	- Insyitute of Technology (Electric)	- Techn. Academy (Electric)		Male/ Female
		- Institute of Technology (Electric)	- Technical Academy (Electric)		
			- Poytechnical/ Technical Education		

Note: IKIP = INSTITUTE OF TEACHERS TRAINING ON PEDAGOGY
 STM = TECHNICAL HIGH SCHOOL
 SMA = SENIOR HIGH SCHOOL
 SMEA = ECONOMIC SENIOR HIGH SCHOOL.

- The additional number of Instructors namely, 3447 persons, shall be assigned to 8 vocations: Mechanical, Automotive, Electrical, Construction, Welding, General Vocations, Business Administration and Agriculture through prior education/training at each vocation for a period of \pm 12 months arranged in 2 stages (2 years).

It is estimated that each vocation require :

$$\frac{3447}{8} \times 1 \text{ person} = \pm 430 \text{ persons}$$

Each training location can accommodate about 20 persons/class.

Therefore each profession is estimated to require education/training of :

$$\frac{430}{20} \times 1 \text{ Class} = \text{about } 21 \text{ Classes}$$

For the above mentioned 21 classes the training shall be performed at 15 Training Centre that are qualified to arrange such training.

Specifically for the Agriculture profession, 1 class shall try to accommodate about 75 persons because only 3 job training locations are organizing such a course.

The planned locations for such training are as follows:

(see next page)

LOCATION OF ASSISTANT INSTRUCTORS TRAINING				
NO.	JOB TRAINING:	REMARKS		
1	2	3	4	5
	WORKSHOP	VOCATIONAL	20. 20. 20	
1.	MEDAN	- Technical Mechanic	20. 20	
		- Automotive	20	
		- Electric	20	
		- Welding	20	
		- Construction	20	
		- Business Admin.	20. 20	
2.	PALEMBANG	- Technical Mechanic	20	
		- Automotive	20	
		- Electric	20	
		- Construction	20	
3.	PASAR REBO	- Technical Mechanic	20. 20	
		- Automotive	20. 20	
		- Electric	20.	
		- Construction	20. 20.	
		- Business Admin.	20. 20. 20	
		- Various Vocational	20. 20. 20	
4.	CONDET	- Welding	20	
5.	BANDUNG	- Technical Mechanic	20. 20.	
		- Automotive	20. 20.	
		- Electric	20. 20.	
		- Construction	20. 20.	
		- Welding	20. 20.	
		- Business Admin.	20. 20. 20	
6.	LEMBANG	- Agriculture	75	
7.	KLAMPOK	- Agriculture	75	

1	2	3	4	5	8
8.	WONOJATI	- Agriculture	75		
9.	SEMARANG	- Automotive	20		
		- Electric	20		
10.	SURAKARTA	- Automotive	20		
		- Technical Mechanic	20		
		- Electric	20		
		- Construction	20		
		- Various Vocational	20. 20		
11.	YOGJAKARTA	- Electric	20.		
		- Business Admin.	20. 20.		
		- Various Vocational	20. 20. 20		
12.	SURABAYA	- Automotive	20. 20.		
		- Electric	20 20		
13.	SINGOSARI	- Technical Mechanic	20		
		- Automotive	20		
		- Electric	20		
		- Construction	20		
		- Various Vocational	20. 20		
		- Welding	20		
14.	UJUNG PANDANG	- Technical Mechanic	20		
		- Construction	20		
		- Welding	20		
15.	B E K A S I	- Technical Mechanic	20. 20		
	(CEVEST)	- Welding	20		
		- Automotive	20		
		- Electric	20		
		- Construction	20. 20		

CHAPTER V.
CONCLUSION

In an effort to fulfil the requirement for Instructors at Training Centres/Training Courses, quality-wise as well as quantity-wise it is necessary to adopt the following policies:

1. New Recruitments

- 1.1. Considering the urgency of the requirement for Instructors in the framework of realizing the Training Centre/Training Courses programs and as a result of the completed construction of 120 Training Centres/Job Training Courses which shall naturally need a sufficiently large number of Instructors of various professions.
- 1.2. The addition of the number of Instructors through new recruitment which in the past has been realized by a relatively limited number with a High School general as well as professional background, should preferably in future start accepting Instructor Candidates with a Masters and B.Sc. degree for various required professions.
- 1.3. In accepting Instructor candidate with a Masters and B.Sc. degree naturally a special program is required to provide Instructor training for them, because in the past it has been common practice to accept applicants with High School Background for the training program for Assistant Instructor.

1.4. For training of Instructors with a Masters Degree or B.Sc. degree emphasize should be given to assign them a place at Type A Training Centre. Specifically which shall be appointed as training location for Assistant Instructors.

1.5. Besides administrative conditions that have to be fulfilled by candidates for the Instructor level, specific conditions must also be fulfilled by those who are applying for the same position, for instance :

- the candidate should be free from achromatism disease
- free from any physical disability that might form a hindrance in carrying out his responsibilities as Instructor.
- Capable of clearly conveying his knowledge to other persons (students), etc.

1.6. Instructor candidates should preferably not be recruited if they are candidates for Permanent Employment in the Civil Service or if they are already in the employ in the Civil Service but should be recruited from outside (the public) and only after having graduated from the Instructor course shall they be appointed as Employee Candidates; for this purpose a formation must be drawn up for permanent appointments in the civil Service.

2. Instructor Reallocation

The assignment of Instructors at 153 Training Centre's/Job Training Coursee requires investigations and evaluation, in order to achieve optimal benefit by taking into account the following:

2.1. The type of vocation at a certain Training Centre/Training Course that is evidently popular naturally needs to be supported by capable Instructors.

2.2. For the type of vocation at the training centre/course that does not seem to attract much interest, efforts should be made to transfer the Instructor for said profession to a Training Centre that enjoys more popularity.

2.3. Instructors for the construction vocation which at a majority of Training Centre is evidently not very popular, efforts should be made to train the Instructor concerned for another profession.

2.4. To prevent Instructor's fatigue and boredom at the job, it is necessary to exchange Instructors among the various Training Centres/Training Course by taking into consideration the following :

2.4.1. The length of assignment of an Instructor at a certain Training Centre/Training Course.

2.4.2. The requirement for a Management Instructor to manage his particular profession.

2.4.3. The transfer within a certain island on relatively limited consideration.

2.4.4. The transfer of an Instructor at his own expense by taking into consideration points 2.4 dan 2.4.2.

3. Instructor Training

Besides the CEVEST as a special Training Centre to train Instructors whose capacity are limited in comparison

with the number of Instructors required; it is necessary to take the following steps:

- 3.1. It is necessary to select/appoint several Type A Training Centres that are considered qualified to arrange instructor training.
- 3.2. The Training Centre selected to arrange the Instructor training programs needs to make complete preparations for said purpose in the form of :
 - 3.2.1. Complete facilities and dispositions specifically for Instructor training.
 - 3.2.2. Availability of senior Instructors, in this instance it is necessary to carry out job transfers from other Workshops that are not selected to implement Instructor training courses.
 - 3.2.3. Placement/assignment of Instructor Candidates with a Masters and B.Sc. degree shall have priority at Training Centres that have been selected to implement the Instructor Training course.
- 3.3. To upgrade the quality of Instructors in order to keep abreast of developments in Science and Technology it is necessary:
 - 3.3.1. To determine standards of the Instructor qualifications.
 - 3.3.2. To determine the number of Upgrading Instructors in accordance with the Instructor qualifications standards.
 - 3.3.3. To arrange a program for continuous Upgrading Instructors related to the Instructor's skills as well as linked to the work force in general.

3.4. To obtain complete data regarding the condition and progress made by the Assistant Instructors/Instructors, it is necessary to apply periodic "ON THE SPOT CHECKING" at each training centre.

NO.	WORK TRAINING CENTER / WORK TRAINING COURSE	TYPE	TOTAL	MECHANICAL										AUTOMOTIVE										ELECTRICAL										CONSTRUCTION										BUSINESS ADMIN.										VARIOUS OCCUPATIONS										AGRICULTURE										PLANTATIONS										FISHERIES										CATTLE BREEDING										MIX. FARMING										GROUP II										GROUP III										REMARKS
				1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15		16		17		18		19		20		21		22		23		24		25		26		27																																																																														
				a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d																																																																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27																																									27																																																																			
13.	Rengat	COURSE	16	1	2	3	3	3	3	1																																																																																																																												
J A M B I																																																																																																																																						
14.	Jambi	A	45	7	6	6	4	7	7																																																																																																																													
15.	Rimbo Bujang	B	17	2	3	3	4	3	1	1																																																																																																																												
SOUTH SUMATRA																																																																																																																																						
16.	Palembang	A	13	4	1	3	4	1																																																																																																																														
17.	Lubuk Linggau	COURSE	17	4	-	3	3	3	2	2																																																																																																																												
18.	Batu Raja	COURSE	13	3	2	3	2	1	1																																																																																																																													
19.	P. Pihang	COURSE	19	6	2	3	3	2	2																																																																																																																													
20.	Indralaya	COURSE	17	8	-	3	2	1	1																																																																																																																													
BENGKULU																																																																																																																																						
21.	Bengkulu	A	37	11	-	6	8	5	5	2																																																																																																																												
22.	Curur	B	15	6	-	2	3	1	2	1																																																																																																																												
LAMPUNG																																																																																																																																						
23.	Teluk Betung	A	35	9	6	7	5	4	4																																																																																																																													
24.	Way Abung	COURSE	15	2	1	2	4	3	1																																																																																																																													

NO.	WORK TRAINING CENTER / WORK TRAINING COURSE	TYPE	TOTAL	AGRICULTURE										REMARKS												
				MIX. FARMING																						
				a	b	c	d	a	b	c	d	a	b		c	d										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
38.	Klampok	A	15	-	-	-	-	-	3	5	1	2	1	3	-	3	7	2	12	2	-	1	-	-	-	3
39.	CILACAP	A	47	20	-	9	10	5	3	-	-	-	-	-	11	35	1	-	47	-	-	-	-	-	-	
40.	KEBUMEN		15	3	-	4	4	-	2	-	-	-	-	-	2	14	1	-	-	15	-	-	-	-	-	
41.	WONOSOBO	B	17	6	-	2	3	-	3	-	-	-	-	-	3	15	2	-	-	17	-	-	-	-	-	
42.	TEGAL	B	17	5	-	-	2	2	3	-	-	-	-	-	3	2	7	1	6	2	16	1	-	-	1	
43.	PATI	B	18	4	1	3	3	2	3	-	-	-	-	-	2	18	-	-	-	18	-	-	-	-	-	
44.	MAGELANG	B	20	5	-	-	2	3	4	1	-	-	-	-	4	1	20	-	-	-	20	-	-	-	-	
45.	REMBANG		18	5	2	1	3	2	4	-	-	-	-	-	1	18	-	-	-	18	-	-	-	-	-	
46.	BOYOLALI	B	23	2	3	5	4	2	4	3	-	-	-	-	22	1	-	-	23	-	-	-	-	-	-	
	(P. I. YOGYA)																									
47.	YOGYAKARTA	A	20	3	3	6	2	4	2	-	-	-	-	-	3	6	5	5	19	1	-	-	-	-	1	
48.	BANTUL		21	4	3	3	4	2	3	2	-	-	-	-	18	2	1	-	21	-	-	-	-	-	-	
49.	SLEMAN	B	22	5	3	3	3	2	4	1	-	-	-	-	1	21	1	-	22	-	-	-	-	-	-	
	(EAST JAVA)																									
50.	SINGSARI	A	32	8	5	9	4	3	3	-	-	-	-	-	5	11	7	5	28	4	-	-	-	-	4	
51.	WONOJATI	A	12	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	2	2	5	1	10	1	-	-	-	-	2	

NO.	WORK TRAINING CENTER / WORK TRAINING COURSE	TYPE	TOTAL	MECHANICAL	AUTOMOTIVE	ELECTRICAL	CONSTRUCTION	BUSINESS ADMIN.	VARIOUS VOCATIONS	AGRICULTURE	PLANTATIONS	FISHERIES	CATTLE BREEDING	MIX. TRAINING (*)	GROUP II				GROUP III				REMARKS			
															a	b	c	d	a	b	c	d				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
52.	SURABAYA	A	46	18	-	8	10	6	4	-	-	-	-	-	13	33	-	-	46	-	-	-	-	-	-	-
53.	SUMENEP	B	19	4	3	2	2	2	3	-	-	-	-	1	2	19	-	1	19	-	-	-	-	-	-	-
54.	BOJONEGORO		16	2	2	3	3	2	3	-	-	-	-	-	1	16	-	-	16	-	-	-	-	-	-	-
55.	NGANJUK		18	3	4	2	3	2	2	2	-	-	-	-	-	18	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-
56.	JEMBER		20	3	3	2	5	2	3	-	-	-	-	-	2	19	1	-	20	-	-	-	-	-	-	-
57.	MADIUN		12	1	3	2	-	2	2	-	-	-	-	-	2	12	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-
	< B A L I >																									
58.	DENPASAR	A	47	8	7	9	8	5	4	4	1	-	1	-	-	11	29	7	47	-	-	-	-	-	-	-
59.	KARANG ASEM	B	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	-	1	2	19	-	-	-	-	-	-	-
	< WEST KALIMANTAN >																									
60.	PONTIANAK	A	30	7	6	4	6	4	3	-	-	-	-	-	2	28	-	-	30	-	-	-	-	-	-	-
61.	KETAPANG		10	2	-	1	2	1	3	-	-	-	-	-	1	10	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-
62.	SINGKAWANG		15	2	2	3	-	1	2	1	-	-	-	4	15	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-
	< SOUTH KALIMANTAN >																									
63.	BANJAR BARU	A	34	7	6	3	8	2	5	1	1	-	-	-	27	7	-	-	34	-	-	-	-	-	-	-
64.	RANTAU/TAPIN		23	11	-	4	3	1	2	-	-	-	-	-	23	-	-	23	-	-	-	-	-	-	-	-

NO.	WORK TRAINING CENTER / WORK TRAINING COURSE	TYPE	TOTAL	MECHANICAL	AUTOMOTIVE	ELECTRICAL	CONSTRUCTION	BUSINESS ADMIN.	VARIETY SHOPPING	AQUARIUM	PLANTATIONS	FISHERIES	CATTLE BREEDING *)	MIX. FARMING	GROUP II				GROUP III				REMARKS				
															a	b	c	d	a	b	c	d					
															17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
65.	TANJUNG		13	4	-	3	2	3	-	-	-	-	-	1	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
66.	PLEIHARI		13	4	-	4	3	1	1	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CENTRAL KALIMANTAN																										
67.	PALANGKARAYA	A	23	3	2	5	6	1	3	-	-	-	-	4	17	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	KALIMANTAN TIMUR																										
68.	SAMARINDA	A	38	7	6	6	13	1	5	-	-	-	-	15	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
69.	BALIKPAPAN	B	6	3	-	1	2	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	NORTH SULAWESI																										
70.	BITUNG	A	39	11	4	6	8	6	4	-	-	-	-	30	7	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
71.	TONDANO		20	1	-	7	2	1	3	3	-	-	-	3	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
72.	GORONTALO		17	3	1	5	2	1	3	1	-	-	-	1	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
73.	KOTAMUBAGU		14	1	-	1	2	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CENTRAL SULAWESI																										
74.	PALU	A	26	5	3	4	5	5	3	-	-	-	-	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
75.	TOLI-TOLI		13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76.	Luwuk		16	4	1	3	3	1	1	2	-	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

NO.	WORK TRAINING CENTER/ WORK TRAINING COURSE	TYPE	TOTAL	MECHANICAL	AUTOMOTIVE	ELECTRICAL	CONSTRUCTION	BUSINESS ADMIN.	VARIOUS VOCATIONS	AGRICULTURE	PLANTATIONS	FISHERIES	CATTLE BREEDING	MIX. FARMING	GROUP II				GROUP III				REMARKS				
															a	b	c	d	a	b	c	d					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
25.	Kalianda	B	19	4	3	3	2	2	-	-	-	-	-	2	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
D.K.I. JAKARTA																											
26.	Pasar Rebo	A	37	7	4	12	5	6	1	-	-	-	2	-	5	7	6	11	29	8	-	-	-	-	-	8	
27.	Condet	A	8	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	
JAWA BARAT																											
28.	BANDUNG	A	42	10	7	8	7	10	-	17	-	-	-	-	3	11	8	17	39	3	-	-	-	-	-	3	
29.	LEMBANG	A	24	-	-	-	-	-	-	3	1	3	-	-	5	2	11	1	19	4	1	-	-	-	-	5	
30.	PANDEGLANG	COURSE	13	3	2	1	3	2	1	-	-	-	-	1	13	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	
31.	KARAWANG	COURSE	17	6	-	4	2	1	2	-	-	-	-	2	11	6	-	-	17	-	-	-	-	-	-	-	
32.	SUKABUMI	COURSE	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	-	13	-	-	-	-	-	-	-	
33.	KUNINGAN	COURSE	20	6	-	4	2	4	2	-	-	-	-	2	19	1	-	-	20	-	-	-	-	-	-	-	
34.	TASIKMALAYA	COURSE	18	4	2	2	4	2	3	-	-	-	-	1	16	2	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-	
35.	GARUT	B	19	5	2	2	4	2	1	2	-	-	-	-	19	-	-	-	19	-	-	-	-	-	-	-	
CENTRAL JAVA																											
36.	SEMARANG	A	46	-	-	-	3	8	6	-	-	-	-	7	28	6	3	44	2	-	-	-	-	-	-	2	
37.	SURABAYA	A	23	5	3	4	3	4	4	-	-	-	-	6	8	5	4	23	-	-	-	-	-	-	-	-	

NO.	WORK TRAINING CENTER/ WORK TRAINING COURSE	TYPE	TOTAL	MECHANICAL	AUTOMOTIVE	ELECTRICAL	CONSTRUCTION	BUSINESS ADMINISTRATION	INDUSTRIAL AGENCIES	AGRICULTURE	PLANTATIONS	FISHERIES	CATTLE BREEDING	ENTREPRENEURSHIP (*)	GROUP II				GROUP III				REMARKS				
															a	b	c	d	a	b	c	d					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
77	DONGGALA		18	1	1	2	3	2	5						4	18											
	SOUTH SULAWESI																										
78	UJUNG PANDANG	A	21	9	2	3	6								1	10	5	4	20	1							
79	PABE-PARE		22	4	1	6	5	4	1		1				22												
80	BULU KIMBA		12	1	2	2	1		4						2	12											
81	PALOPO		17	4	2	4	2	2	2	1					17												
82	JENEPONTO	B	16	2	1	3	5		3	1					1	16											
	S.E. SULAWESI																										
83	KENDARI	A	23	5	4	4	3	4	3						10	13											
84	LAINEA		15	3	1	3	2	1	2	2					15												
	SOUTH SUMATRA																										
85	MATARAM	A	21	7		4	4	4	2						6	15											
86	BIMA		13												13												
	SOUTH SUMATRA ISLANDS																										
87	KUPANG	A	27	6	3	6	4	4	4						19	8											
88	ENDE		14	3			4	2	2						1	14											

NO.	WORK TRAINING CENTER / WORK TRAINING COURSE	TYPE	TOTAL	MECHANICAL	AUTOMOTIVE	ELECTRICAL	CONSTRUCTION	BUSINESS ADMIN.	VARIOUS VOCATIONS	AGRICULTURE	PLANTATIONS	FISHERIES	CATTLE BREEDING	(*)	KMX. FARMING	GROUP II				GROUP III				REMARKS			
																a	b	c	d	a	b	c	d				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	<MALUKU>																										
89.	AMBON	A	22	8	-	3	4	3	4	-	-	-	-	-	7	15	-	-	-	22	-	-	-	-	-	-	
90.	MASOHI		12	1	1	2	4	1	1	-	-	-	-	-	2	12	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	
	<IRIAN JAYA>																										
91.	JAYAPURA	A	28	7	2	7	10	2	-	-	-	-	-	-	3	12	8	5	28	-	-	-	-	-	-	-	
92.	MANORWARI		5	-	-	-	3	2	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	
93.	BIAK		3	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	
	<EAST TIMOR>																										

資料 6 西独，韓国のプロジェクト概要及びOEVEESTとの比較

	WEST GERMANY	K O R E A
1. COOPERATION PERIOD	± 3 year, Grant from 1986 Technical Cooperation from 1989	25,5 month since 1986
2. LOCATION OF PROJECT	Bandung (in the area of VTC-Bandung Bandung complex)	Banjarbaru.
3. AIDS AMOUNT	DM 1,5 million - grant basis for training equipment only and proto- type trailer MTR.	CIF US \$ 4 millions grant basis for training equipment only (land + Building shall be - provided by for of Indonesia) .
4. NUMBER OF EXPERTS	1 head of team, 2 instructors 1 adviser / expert	1 chief adviser 7 expert
5. NUMBER OF COUNTERPARTS	8 Instructors	up to 17 persons (9 persons for the beginning)
6. FRAMEWORK AND SECTIONS	1. Organisation 1 Director 1 Chief of Administration 8 Instructors of : Metal working, welding and automotive attendant theoretical instruction	1. Organisation : 1 Head of VTC/Director 1 Vice head of VTC 1 Chief of Administration 7 Head of Training Departments, (Machine, Plumbing, Sheet Metal & Welding, Electricity, Electronics, Heavy Equipment & Agricultural Instruments woodworking) 7 Instructors Number of administrative staff.
	2. Training Program : - Instructor Training	2. Training Program : - Craftman training - Instructors training

3. Development of training :	3. Development of training materials :
- the training of instructor	- Textbook, work guidebook, work
- Vocational training system	record.
- On the Job instruction	- R & D of the training guidance method
- Standard of examination system	- Development of Audivisual aids.
4. M T U .	
Improving decentralized technical	
training by providing up two mo-	
bile training units (single	
axles trailers with a load carrying	
capacity : 1000 kg.	

COMPARATIVE DATA AMONG FOREIGN GRANT INSTRUCTOR TRAINING CENTRES

REF: 14

NO.	TRADES	CEVEST BEKASI (JAPAN)	VTC (REP. OF KOREA)	INSTRUCTOR T.C at VTC BAUDUNG (WEST GERMANY)
1.	MACHINING	TO	△ SC I SI	
2.	WELDING	AI JI I SI TO		AI JI I SI U
3.	SHEET METAL	TO	△ SC I SI	
4.	FILMING			
5.	AUTOMOTIVE	TO		AI JI I SI
6.	ELECTRICITY	AI JI I SI TO		6 6 6 12
7.	ELECTRONICS	TO		
8.	HEAVY EQUIPMENT & AGRICULTURAL INSTRUMENT	24 3 3 3 Month	△ SC I SI	
9.	WOODWORKING (CONSTRUCTION & FURNITURE)		△ SC I SI	
			12 Month.	

ALL THESE TRAINING CENTRE HAVE TRAINING RESEARCH & DEVELOPMENT DEPARTMENT

AI = ASSISTANT INSTRUCTOR TRAINING TO = TRAINING OFFICER TR. 24 Month = (DURATION OF TRAINING PROGRAM)
 JI = JUNIOR INSTRUCTOR TRAINING C = CRAFTSMAN TRAINING PROGRAM = INSTRUCTOR TRAINING PROGRAM
 I = INSTRUCTOR TRAINING SC = SENIOR CRAFTSMAN TRAINING PROGRAM = TRAINING OFFICER TR. PROGRAM
 SI = SENIOR INSTRUCTOR TRAINING
 SIU = SENIOR INST.(UNIVERSITY GRADUATE)/TR = CRAFTSMAN TRAINING PROGRAM.

資料7 西独プロジェクトに係るフイージビリティスタディ報告

Feasibility Study of the Indonesian - German Project:

Instructor Training Institute Bandung

Referring to the project agreement, signed on Nov. 28th, 1985 between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of the Federal Republic of Germany, the German Agency for Technical Cooperation (GTZ) has been requested to accomplish this project. For this very purpose a feasibility study and a basic-schedule has to be worked out.

Those documents define the project, describe the content of it as well as the particular inputs. Mainly the basic-schedule is very important for the development of the project. It describes in detail the next steps to be done by the partners in the near future.

Mr. Eberhard Schwarz, Director of Studies, and Mr. Uwe R. Schippers, Dipl.-Ing., OStR, travelled for this very purpose from June 25th until July 17th, 1986 to Indonesia and visited the BLK's in Bandung, Solo, Surabaya and Denpasar and held several discussions with the Department of Manpower in Jakarta.

During their stay in Indonesia this mission worked out the enclosed basic-schedule, which has the approval of both sides.

BASIC SCHEDULE FOR PROJECT

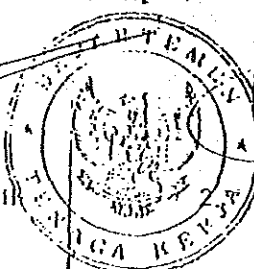
Instructor Training Institute Bandung

1986 - 1990

Signatures:

On behalf of:

I. Dep. of Manpower, Jakarta
Directorate General of Manpower Development and Placement

- Hambunan*  *Sidarto*
1. Drs. H. Tambunan SH
Director General
1. Sidarto Sosropranoto BA.
Director

II. German Agency for Technical Cooperation (GTZ)

Schippers

1. U. Schippers,
Dipl.-Ing. OStr

E. Schwarz

2. E. Schwarz, (Kfz)
Director of Studies

1. Project Definition:

1.1. Name:

Instructor Training Institute Bandung (= ITI Bandung)

1.2. Purpose:

Up-grading of Assistant Instructors to "Examined Instructors".

1.3. Contents:

- 1.3.1. All Assistant Instructors of the Department of Manpower have obtained a secondary education of 12 classes (mostly STM, at least SMA) and have passed an instructing course between 6 months up to 1 year duration.
- 1.3.2. The project will be constructed and conducted jointly by the Department of Manpower (= Departemen Tenaga Kerja R.I.) and the German Agency for Technical Coöperation (GTZ). It will be build-up within the compound of the BLK-Bandung (= Voc. Training Centre = Balai Latihan Kerja).
- 1.3.3. The relevant project agreement was signed on Nov. 28, 1985.
- 1.3.4. For the expertise and the German financial contribution the State of Baden-Wuerttemberg is responsible.

2. Conception of The Project

2.1. Purpose:

- 2.1.1. Main target of the project is the provision of further training of instructors as mentioned before (see 1.3.).

The training will be organized in courses of 1-year duration in the fields of:

- mechanical work,
- welding incl. sheetmetal work and
- automotive work (see Annex 1).

The aim of these courses is to enable the instructors to plan, implement and conduct practical training as well as related classroom lessons in the different Vocational Training Centres (BLK's) of Indonesia.

2.1.2. Sub-targets are the following ones:

- a) Training of instructor-trainers
- b) Construction of the project building along with all essential developments (road, water, sewerage, electricity)
- c) Purchase, shipment and installation of the required equipment.

2.2. Content of Training:

The particular content of the courses consists of workshop instructions and exercises and is supported by theoretical subjects as well as methodics and didactics.

70% of the time of the courses will be utilized for the practice and 30% for the related theory. The pilot-training shall start in 1989 (see Annex 2).

2.3. Core Problem:

2.3.1. Only with professionally competent and well motivated staff it is possible to reach the main target of the project.

Therefore, careful selected instructor-trainers must be up-graded! For this very purpose 12 candidates have been found by a sequence of tests and interviews conducted on different BLK's of Java and Bali (see Annex 3).

These people should form a team for the future activities of the project. They will participate in an intensive Language Program conducted by the Goethe-Institut Bandung (see 3.) as compulsory preparatory course for the upgrading course in Germany.

- 2.3.2. Simultaneously the project site has to be developed and the construction of the building has to be finalized in time (see 3. and Annex 4).

2.4. Background Information:

- 2.4.1. A project of the described conception is of greatest importance and has a key-function for a country like Indonesia. With few exceptions (e.g. ATMI, Surakarta) there exists up to now no systematical training of semi-skilled and skilled craftsmen on long-term basis offered to the youth of Indonesia.

During 1986 only short-term courses of a duration of four months have been offered by the different BLK's throughout the country. These courses can only provide an introduction into a technical field. The Department of Manpower intends to prolong this courses of at least one year duration on all BLK's (appr. 153) in Indonesia.

Training of instructing staff has therefore highest priority in the development of a vocational training system.

Japan and UNDP/ILO assists Indonesia in this important matter too.

- 2.4.2. The existing BLK's have been build-up during the last 10 years and have been equipped by the financial assistance of the World Bank and advisory of UNDP/ILO.

The BLK Bandung is partly over-equipped with machine-tools and instructing aids which can be used for the purposes of the ITI. The Department of Manpower has agreed the utilization of two lathes, Typ EMCO (Austria) and of automotive instructing media.

- 2.4.3. The Department for Education and Culture (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan) has introduced the STM (Sekolah Teknik Menengah), which can almost be compared with the Technical Gymnasium of Baden-Wuerttemberg. The STM offers introduction of technical skills and a theoretical education up to

class 12. This type of school does not train skilled craftsmen, rather it prepares for further academic studies in different technical fields.

2.4.4. In Indonesia does not exist an apprenticeship training system compared to the dual system of Germany.

2.4.5. Private companies started already with own entirely independent training activities. These training programmes are only loosely synchronized and controlled by laws or ordinances.

The whole organization of training of skilled craftsmen on national level has to be developed such as:

- Trade definitions and descriptions,
- Training outlines (curricula, programmes),
- Trade testing and certification,
- Training of master-craftsmen,
- Training of technicians,
- Training of instructing and teaching staff,

2.4.6. Throughout Indonesia exist a lot of private institutions, which offer vocational training in the economic, administrative, linguistic and on a very low level in the technical field too.

They are supervised by the "Directorate of Instructor Development and Private Training Programmes" of the Department of Manpower.

3. Operation of The Project

3.1. Responsibilities

3.1.1. The responsibilities for the set-up and the operation of the project are shared by the Department of Manpower and the GTZ as mentioned in the project agreement.

3.1.2. The plannings for the set-up and the operation of the project consider the begin

of the operational phase in September 1989 (see Time-Schedule, Annex 5).

Consequently, both partners are obliged to fulfill their agreed tasks in due time.

3.1.3. The Department of Manpower has to tackle the following duties:

- a) Development of the project site and complete construction of the project-building including all required installations, e.g. water, sewerage, electricity until March 1989.
- b) Provision of assistance in the installation of the equipment
- c) Maintenance of the compound, the building and the equipment
- d) Release of the nominated instructor-trainers from their duties for the participation in the language course commencing March 1987 and for their upgrading in Germany commencing October 1987 until September 1988. The monthly salary for them will continue as usual. All additional expenses except for domestic travelling will be covered by the GTZ,
- e) Financing of all operational and administrative expenses of the ITI by provision of a sufficient budget.

3.1.4. The GTZ will be released from the time schedule if the Department of Manpower can not hold the agreed date of March 1989 for the completion of the building.

3.1.5. According to the project agreement, GTZ will meet the following obligations in due time: (see Annex 5)

- a) Upgrading of 10 instructor-trainers until September 1988
- b) Delivery of the project equipment until March 1989 CIF Bandung

- c) Assistance in the installation of the equipment and set-up of the project
 - d) Provision of advisory service according to time schedule.
- 3.1.6. All other occasions of duties or problems related to the project, which are not mentioned in the project agreement have to be tackled and solved jointly.

Contents of Project

- 3.2.1. The German responsibility for the project is with the GTZ, Dep. for Voc. Training (PS, Mr. Imoehl, Section 231).
- 3.2.2. The Indonesian responsibility for the project is with the Department of Manpower, Directorate of Instructor Development and Private Training Program (Mr. Sidarto) under the Director General of Manpower Development and Placement (Mr. Humala Tambunan) (see Annex 6).
- 3.2.3. Three German experts will provide the advisory service as mentioned below:

No.	Advisor	Responsibilities
1	Team-leader	<ul style="list-style-type: none"> - Representative of German Team - Advisor to the Chief-Instructor and to the instructing staff for lecturing in the subjects Techn. Drawing, Applied Mathematics and Technology - Advisory in Methodics and Didactics
2	Expert	Advisory service for Automotive Section
3	Expert	Advisory service for Mechanical Section incl. Welding and Sheetmetal

(see Annex 7)

3.2.4. All important decisions relating to the progress of the project have to be made jointly.

3.2.5. For the development and promotion of the cooperation between the Indonesian and the German staff joint conferences attended by all staff members should be held regularly (e.g. all three months). These conferences should be conducted by the Principal of the BLK - Bandung.

Indonesian Inputs

3.3.1. Buildings

On the compound of the BLK-Bandung a project-building has to be erected until March 1989.

The previously planned building (Fig. II) is too small in its size and cannot serve its purpose satisfactorily. Other disadvantages are the residences in the close neighbourhood and the very unfortunate access for vehicles.

Therefore, the up-coming project has been re-located to the ground (I).

This lot can be developed easily and is an ideal place for the ITI. Only three dilapidated residential buildings have to be pulled down (see Annex 4).

The building to be erected consists of:

- a) Groundfloor: (750 qm for the automotive section), proposed height 5 m
- b) Second Floor: (750 qm for mechanical, welding and sheetmetal section), proposed height 4 m
- c) Third Floor: (750 qm for the theory-classes and the project administration), proposed height 4 m.

The ceiling between groundfloor and 1. floor must be able to carry a payload of at least 1.250 kg/qm.

Annex 8 a,b,c, contains a proposal of utilization of these 3 floors of the project building.

3.3.2. Equipment

The Department of Manpower arranges without delay the custom-clearance of the equipment arrive from Germany as well as its transport to the project at Bandung.

All provisions for the installation of the equipment, as well as the required auxiliary personnel will be arranged by the Dep. of Manpower.

The equipment shall be installed entirely until Sept. 1989 (see Time-Schedule, Annex 5).

3.3.3. Instructing Personnel

The instructing personnel of the ITI has been nominated according to relevant tests and interviews at BLK-Bandung, BLK-Solo, BLK-Surabaya, and BLK-Denpasar. All together 71 candidates participated in the tests.

The tests referred to the subjects technology, techn. drawing and applied mathematics.

Annex 3 contains a complete set of the used test sheets. The content of the relevant questionnaires were prepared on the basis of essential trade fundamentals compared to the first year of vocational training in Germany.

The table shows the obtained results of the particular candidates who qualified for an up-grading programme:

Name	Professional Field	BLK	Test Results (Average)	Proposed Position in the Project	Remarks
1 Anwari X	Mechanical + Welding	Bandung	100%	Chief	B.Sc.
2 Ali Darokah	Mechanical	Bandung	82%	Senior Instr.Tr.	CNC 1-yr.Jap.
3 Sugeng	Mechanical	Surakarta	80%	Instr.Tr.	-
4 Sugianto	Mechanical	Surabaya	72%	Instr.Tr.	-
5 Hama Surachman	Mechanical	Bandung	64%	Instr.Tr.	Reserve ✓
6 Nunung Sotarja	Mechanical	Bandung	62%	Instr.Tr.	Reserve
7 Djodi Hermawan X	Welding + Sheetmetal	Denpasar	72%	Sen. Instr.Tr.	-
8 Sudarmadji	Welding	Bandung	64%	Instr.Tr.	-
9 Herwardi	Welding	Surakarta	64%	Instr.Tr.	-
10 A.Tajudin Nur	Welding	Bandung	64%	Instr.Tr.	Reserve
11 Daryanto 7	Automotive	Surakarta	100%	Senior Instr.Tr. or Chief	2 yrs. DSE/ZGB
12 Bayu Priantoto	Automotive	Surabaya	74%	Senior Instr.Tr. or In.Tr.	-
13 Arifin X	Automotive	Denpasar	76%	Instr.Tr.	-
14 Abas Bastaman	Automotive	Bandung	90%	Instr. Tr.	Reserve
15 Suratman	Automotive	KLK Nyanjuk	80%	Instr.Tr.	Reserve

Different from signed project agreement, in which only 8 CP's are mentioned, the appraisers are in the opinion that the instructing staff of the ITI should consist of 10 members (see Annex 7), which will be up-graded in two steps:

- a) Intensive language course in Bandung from March 1987 until Oct. 1987
- b) Further professional qualification of 1-year duration starting Sept. 1987 in Germany.

The two partners recommended the nomination of 15 instead of 10 CP's. Thus for possible replacements in the case of drop-outs.

Only those CP's who obtained the Language Certificate "G 2" of the Goethe-Institut Bandung can start with the further qualifying program in Germany.

3.3.4. Working Load of Instructing Staff

With beginning of the operational phase in 1989, the instructing staff has to take over the below mentioned responsibilities:

	Responsibilities	Hrs./Week	No. of Positions
Chief-instructor	- Supervision of project	36	1
	- Lecturing in methodics	4	
Senior-instructor	- Supervision of section	32	3
	- Lecturing in relevant technology and related didactics	8	
Instructor	- Workshop instructions and exercises	35	6
	- Development of instructing media	3	
	- Lecturing in techn. drawing or applied mathematics	2	
Total			10

(see Annex 2)

German Inputs

3.4.1.

Equipments

- a) The GTZ delivers according to the tentative time-schedule the required equipment for the different sections of the project.
- b) Workbenches and steel-furnitures for the workshops, lecturing rooms and offices should be bought from the Akademi Teknik Mesin Industri (ATMI) in Solo.
- c) The specifications for a) and b) will be worked out by the GTZ and approved by the Department of Manpower.

3.4.2.

Up-grading of Instructor-Trainers

- a) GTZ is assisting the Department of Manpower in the nomination of the instructing staff consisting of 12 CP's until July 1986
- b) In cooperation between GTZ and the Goethe-Institut Bandung, an intensive German language course for the 12 CP's will be offered from March 1987 until Aug. 1987. The aim of this course is to prepare the CP's on level "G 2" of the Goethe-Institut in favour of their intended up-grading course in Germany.
- c) 10 of the 15 nominated instructors will be called to Germany for further professional up-grading of 1 year duration in their particular professional field. This training will last from Oct. 1987 until Sept. 1988. The CP's will return to Indonesia until Oct. 1988.
- d) The expenses for this training activities are covered by the GTZ except the travel costs to and from Bandung.

3.4.3.

Advisory-Service

- a) GTZ sends three advisors to the project. This group consists of

- 1 Teamleader
- 1 Expert for the automotive section
- 1 Expert for the mechanical section incl. welding and sheetmetal (see Annex 7).

- b) The German teamleader will arrive until October 1988 and the remaining two experts until Jan. 1989 (see Annex 5).
- c) The German teamleader is CP to the Indonesian Chief-Instructor, the other two experts are CP's to the particular Senior-Instructors (see Annex 7).
- d) The German team has to provide intensive advisory service to their relevant CP's. For this purpose it is essential to learn the fundamentals of the Indonesian language (= Bahasa Indonesia).

3.5. Training Capacities

3.5.1. Schedule (see Annex 2)

The future training programme of one-year duration will be provided with a capacity of 20 seats each (total 60 seats) in the fields of:

- Automotive work
- Mechanical work
- Welding- and Sheetmetal work.

It is scheduled for Assistant-Instructors with at least 2 years trade experience.

The training ends with an examination. If this is passed successfully, a Diploma will be issued.

3.6. Promotion of Graduates

The graduates of this instructor training have to be promoted to Full-Instructors with all consequences such as higher payment,

This is absolutely essential for the recognition and motivation of the graduates, which have to work as educators of the youth in the different BLK's of Indonesia.

This fact is also very important for securing the success of the ITI-Bandung.

Tentative Time-Schedule

Annex 5 contains the tentative Time-Schedule for the preparatory and operational phase of the project.

The preparatory phase will end in Sept. 1989, consequently the operational phase has to start with the pilot instructor course accordingly.

Project Budget

1. Indonesia

The Department of Manpower got already the approval for construction work of 800 qm within the fiscal-year 1986/87.

The fiscal-year starts always on the April 1st of a calendar-year.

Further budgets have to be provided to secure the completion of the building and installations (cf. 3.3.) by March 1989.

2. Germany

The GPZ has the approval for the complete project budget, that means the required funds for financing of the German obligations are available for the preparatory and operational phases of the ITI.

3. Look-out

5.1. This Basic-Schedule is of importance for the organization and set-up of the project and valid until 1989.

5.2. A future Plan of Operation has to be developed out of the Basic-Schedule.

5.3. The project activities should be synchronized with the programmes to be introduced by other bilateral assisted instructor training projects, e.g. by Japan and UNDP/TLO.

After gathering of a certain amount of experience with the different projects this synchronization will be implemented by the Department of Manpower.

On top of that fact direct contacts between the particular instructor training projects are necessary for possible adjustments of the relevant programmes. The appraisers recommend strongly this doing.

5.4. The Mobile Training Units (= MTU) of the Department of Manpower are still in an experimental phase.

Up to now three different versions are utilized:

5.4.1. The oldest version of MTU's consists of a 4-wheeled trailer of a total weight of approximately 2.000 kg. Towing vehicles for this heavy trailers are not available. Mostly these trailers are unused and parked in some corners of the particular BLK.

5.4.2. The BLK-Solo has two small trucks (ISUZU) utilized as MTU's. On the chassis of them a container with a payload of approximately 1.000 kg is permanently fitted. These trucks perform very well even on roads of very bad conditions.

5.4.3. BLK-Denpasar operates with one heavy truck which can transport and drop independent containers (Size: 2x2x3 m). This system works also to the satisfaction of the partner and provides the advantage that several containers can be dropped independently for training activities at different places even in remote areas by one truck only.

5.4.4. The Department of Manpower will collect more experiences with the existing MTU's before it decides which system shall be introduced

in general. Up to this decision the German contribution to this programme shall be postponed.

5.4.5. The appraisers are of the opinion that the solution described under 5.4.2. would be the most practical one for the particular BUK.

The up-grading of instructors with an academic prequalification (B.Sc. Sarjana muda) will be introduced by the project if the training programme for assistant instructors is running satisfactorily.

Thus shall be decided after the pilot phase has been finalized. That means not before Oct. 1990!

The advisor to the Department of Manpower should take over his assignment commencing July 1st, 1988.

Besides of the frame of duties mentioned in the project agreement he will be able to influence administrative procedures in favour of the project.

In addition he should provide advisory service to the Department of Manpower in questions of

- the Mobile Training Units
- and the synchronization of Instructor Training Programmes.

Instructor Training Scheme ITI Bandung

