

## 7. 面談録（第2次調査団）

2006年10月10日(火)

JICA ルワンダ駐在員事務所

辰見駐在員

島田具子企画調査員(人的資源開発)

大出ボランティア調整員

大野政義専門家(ODAアドバイザー)

1. 打ち合わせ内容

(1) トウンバ関連

- ・ トウンバに必要な予算の試算も一部始まっている。イニシャル・コストとして機材費(入手見込み)、教員(要確認)、その他改修費?(入手見込み)など。リカレント・コストは積算中か(本来校長の仕事だが、校長がまだ指名されていない)。これを分析し、トウンバでのA1コース立ち上げに必要な予算を年度ごとに分けて考える必要がある。
- ・ ルワンダの技術教育には技術面で課題が多い。この解決のために技術系の専門家やシニア・ボランティアがプロジェクト等に入ることに對するル政府の期待は大きい。
- ・ ル政府がとっているアクション(コース・コーディネーターの配置、カリキュラムの準備、機材の準備等)は尊重し、日本側はA1コース導入をより現実的に、教育・訓練の質をより高めるような支援をしていくのが適当か。

(2) 個別専門家関連

- ・ 教育省へのコンサルタント的に積極的に提言を行ったり、ミーティングを開催するなど、教育省を引っ張っていくことが重要。現在ある「政策」をアクションプランに落としとして実行へ導かなくてはならない。
- ・ 産業界は即戦力のある人材を求めているのに対し、現在教育省は人材を供給できていない。産業界と教育省の連携強化を進めることが専門家の重要なTORとなる。
- ・ 上記を踏まえたうえで、NVQFの整備も期待される。
- ・ C/Pとなる技術教育課長(局長?)のキャパシティは要注意。また、英語は聞く・読むはなんとかなるものの、話すのはフランス語となってしまう。

(3) ドナー関連

- ・ ドナーのTVET支援への理解は進みつつあるが、実際の行動には結びついていない。
- ・ 世銀やアフリカ開発銀行は来年TVETへ規模の大きな協力を行う可能性あり。

2. フォローアップ事項

- ・ 16日のドナーミーティングまでにはJICA側の考え方をとりまとめる必要あり。TVET支援にどのように取り組むかStep by Stepの道筋を示すことが重要。個別専門家によるTVETセクター政策フレームワークの強化とプロジェクトによる現業部分の質の向上を同時並行的に支援する。
- ・ 「プログラム」は科学技術教育・職業訓練としてゆるやかにとりまとめる。ボランティアも科学技術教育、職業訓練と双方に関わる。一方、プログラムとして一緒に活

動を行う体制構築も重要。

- ・シニア・ボランティアについて、ル側は受け入れに前向き（ル政府・事務所共）。

## 教育省

State Minister Mr. Joseph MUREKERAHO

### 1. 協議概要

#### (1) A1 コースの導入準備状況

- ・4人のコーディネーターを配置し、カリキュラムの整備と機材リストを作成している。2007年中には開始したい（1月に開始されない可能性が高い）。ル政府としては、まずは小規模に開始し、徐々に拡大させていきたいと考えている
- ・日本がA1コース支援をすると、教育・訓練の質の向上が期待されるので歓迎する。

#### (2) A1 コース導入の必要性

- ・ルワンダの教育制度と各レベルとの関係

6            3                    3            → (10%のみが進学)    大学

↓            ↓                    ↓ (残りの人に就労能力をつける)

CFJ等    A2            →    A1            → 労働市場            →            (大学も?)

ルワンダでは高等教育の機会が限られており、後期中等教育を終了する約29,000人のうち、大学に進学できるのは10%程度。その他の26,000人に対して技術を習得し就労能力を高める必要がある。

- ・ル政府の取り組む基礎教育のアクセスの拡大に対応する教師が不足しており、現在も多く外国人教師がギャップを埋めている。A1コースの導入により、Primary, Tronc Commun（前期中等教育）の教師が増加することも期待している（当面のA1コース修了者は教師になるという就業先が考えられる）。
- ・また、正確なデータはないものの、現在労働市場において外国人労働者の占めている職種はA1コース修了者相当が行うものであり、ニーズは労働市場に確実に存在すると考えている。

#### (3) 予算

- ・ル政府が重視する科学技術教育振興のため、基礎教育・中等教育・高等教育とバランスのとれた予算配分ができるよう Long Term Financial Framework では計画している。
- ・高等教育は金がかかるというのが一般論であるが、費用便益の観点では必ずしも非効率ではないと考える。また、高等教育の予算の多くは教師の給与と学生の奨学金（約25ドル/月、利息なしで卒業後に返済）である。授業料は有償とし、授業料を支払えない学生には奨学金として支給して後ほど返済させることにより、予算削減の努力をしている。
- ・A1コースの生徒も上記同様奨学金を支給しつつ、授業料は有償にする予定。

#### (4) 労働市場との関係

- ・MINATRA（労働省）が現在 Skills Audit を計画しており、官民双方の労働市場での職種でどの程度人材が不足しているかを、今後の予測も含め調査することとなっ

ている。本 Skills Audit の結果に基づき、①労働市場における外国人労働者の「ルワンダ人化」全体戦略の策定や、②産業界との連携強化などを図っていきたいと考えている。

## 2. フォローアップ事項

- ・ Long Term Strategic Financial Framework のドラフトを確認したところ、技術教育・職業訓練への予算配分は 1~3%のみであり、Primary に約 50%、普通教育課程の Secondary にも多くの予算が配分されており、予算配分のバランスが本当にとれているのか、詳細な検討が必要。加えて、膨大な Financial Gap も存在。
- ・ A1 コースのタウンバ担当コース・コーディネーターとの意見交換、A1 コース導入委員会へのオブザーバー参加を通じて、A1 コースの導入に関する準備状況についてさらに情報収集を進める。

10月11日(水)

Public Sector Federation

Mr. KALISA John Bosco, Executive Assistant

Mr. Herman MUSHIRABWOBA, BDS National Director

## 1. 主な協議内容

### (1) 同団体の役割

- ・ビジネス界の代表として9つの Chamber を取りまとめており、傘下に55種類の業界団体を持っている。
- ・KIST や NUR と連携して加盟企業のキャパシティ・ビルディングも行っている。主な内容は経営手法や企業統治など。
- ・KOICA の協力を受けている。

### (2) ETO に対する見解

- ・企業側としては即戦力がほしいと考えているが、現在の ETO 卒業生はその希望に答えられていない。ETO のカリキュラムの一環で企業研修も受け入れているのに、さらに就職後従業員研修が必要であれば、二度手間になる。一般に、A2 卒業生が監督者的な仕事をするには、就職後6~12ヶ月の研修が必要である。
- ・ETOに限ったことではないが、KIST 卒業生も含め、全般的に実技面が弱いと見ている。
- ・ETO 強化の必要性は感じており、教育省との協議にも参加している。
- ・GTZ が実施している Semi-Skilled Worker 育成支援の一環で、産業界との連携強化を始めている。ETO 卒業生の質の向上は最終的には企業にメリットがあるため、企業研修の受け入れには前向きな企業が多い。

### (3) 成長が期待される分野

- ・ルワンダ政府が知識経済型社会への移行を目指していることもあり、サービス業 (ICT 含む) の成長が見込まれる。職種としては、インフラ、ICT、金融サービス、観光などで、製造業の急激な成長は困難と考えている。
- ・経済成長に関するデータなどについては、MINECOFIN でまとめているはず。

### (4) その他

- ・外国人労働者の就労に関するデータはほとんどないのが現状。
- ・HIDA で Skills Audit を実施中で、必要性の高い職種はそれが終了すると明らかになるだろう。

## 2. フォローアップ事項

- ・Business Directory 2004 を要入手。

Human Resource and Institutional Capacity Development Agency (HIDA)

Mr. Emmanuel Rutsimba, Director of Monitoring and Evaluation

Mr. Pascal Nujifena, Public Sector Reform Specialist

## 1. 主な協議内容

### (1) HIDA の役割

- ・1995 年以降、ルワンダで多くの人材育成プログラムが政府、援助機関により実施されてきたが、全体を調整する機能と戦略性に乏しかった。
- ・ル政府の掲げる VISION2020 に到達するためにどのような人材育成をするべきか、ル政府内で Multi Sector Capacity Building Programme を立案し (77million)、これに世銀 (20million) と African Capacity Building Foundation (7million) が支援を決定し、実施機関として HIDA が設立された (2005 年)。
- ・まずは National Skills Policy を立案することとなり、根拠となるデータとして全国的な Skills Audit を実施することとなった。Audit により現存のスキル保有状況と VISION2020 達成に必要なスキルを比較し、そのギャップを埋めるための戦略を上記 National Skills Policy としてとりまとめる予定。

### (2) Skills Audit の内容

- ・調査の対象は、公的機関、民間企業 (Public Sector Foundation 加盟企業)、市民社会 (NGO や Association 等)。
- ・タイムフレームとしては、①コンサルタント会社との契約 (今週中)、②ステークホルダーの認知を得るためのワークショップ (開催済み)、③質問表 (案) の作成など準備段階はほぼ終了している。11 月より質問表を配布し、2007 年 1 月中には結果を取りまとめたいと考えている。
- ・Skills Audit で職種ごとの現状とニーズのギャップを把握した後、Labor Market Survey (企業の人材ニーズと訓練機関が育成している人材のギャップを調査)、Capacity Building Initiative Mapping (あらゆる人材育成プロジェクト・活動のマッピング) も行う予定。

### (3) 労働省による人材育成=vocational training

- ・ル政府はこれまで普通教育のアクセス拡大や質の向上に力を入れてきたため、実技を伴った人材が不足している。
- ・これに対応するため、労働省は各県 (東西南北+キガリ) に Vocational Training Center を設立することになった。政府のリトリート会合で大統領から指示がでたもので、今年中に何らかの結果を出して大統領に報告しなくてはならない。韓国、ベルギーがそれぞれ 1 校ずつ支援することを表明しているが、あとの 3 校も支援が必要である。(日本の協力も希望されたが、JICA は ETO 協力を優先的に考えていると回答)
- ・教育省・労働省の人材育成と労働市場との関係は以下のように相互に行き来ができるような柔軟なものになりたいと考えている。労働省の VTC は、基礎レベルから高度技能まで、労働市場に適したスキルを提供する場としたい。



- ・上記教育省・労働省・労働市場をつなぐ機関として、Centre National de Formation et de Perfectionnement de Profession (CNFPP)の設立を準備中。労働省傘下に独立性の高い公的機関として設立し、技能標準、資格制度、教育・訓練の内容の標準化をはかる計画。法案は国会の承認済み、法律に従って人材を任命する段階にある。

## 2. フォローアップ事項

- ・ Skills Audit の質問表 (案) を可能であれば入手。

KIST Technical Education and Entrepreneurship

Prof. Elifas Tozo BISANDA, vice rector (academic)

Mr. Joseph, Director of TEE

## 1. 主な協議内容

### (1) TEE の役割

- ・ル国内に技術者が少ない現状があり、ETO, CFJ の教師も例外ではなかった。教師のほとんどが A2 レベルの教育しか受けていなかったため、対象となる 92 名を 4 年間で A1 レベルへアップグレードする支援をアフリカ開発銀行が行った。
- ・GTZ は ETO 教師と起業・自営できるような人材育成支援を実施し、これが TEE の提供するパーマネント・コースとなった。週に 8 時間は実技時間を確保するなど実技重視のカリキュラムとなっている。5 年間教育で Bachelor が得られる。しかし、最近の決定で来年からは TEE の学生全員が Bachelor を取得するのではなく、2 年修了時に 20%のみが Bachelor コース、残りは Diploma コースへと振り分けることとなった。これは、技能標準 (KIST だけのものか?) が整備されたことにより、教育・訓練制度が柔軟に運用できることとなったことが背景にある。
- ・対象者は Form 6, ETO での成績優秀者、または ETO 卒業後労働市場で 2 年以上の経験を持つものとしている。入試で選抜する。

### (2) KIST と ETO との関係

- ・KIST は ETO を regulate (教育・訓練の質を監督する) するという役割を持っている。  
→A1 コース導入にあたっては技術的支援を行う必要がある。

### (3) ワークショップの見学

- ・それなりに整備されているが整理・整頓不足。外国人：ルワンダ人=3：2程度で、外国人指導員がルワンダ人を育成しながらワークショップを運営している。
- ・明示的なシニア・ボランティア派遣の要請は聞かれなかった。しかし、活動する余地はありそう。

DFID

Ms. Josephine Bourne, Senior Advisor for Education

## 1. 主な協議内容

### (1) 日本の TVET 支援について

- ・日本が TVET の政策立案支援に関わることは歓迎。ル政府は戦略的な TVET 政策やロードマップを必要としている。トゥンバ ETO への支援要請が強いのであれば、同時並行的に協力していけばいいのではないかと。
- ・DFID の TVET セクターの懸念としては、①Budget flow を考慮に入れる必要があること（＝現状の TVET 予算は非常に小さいので、ターゲットを絞り効果的な教育・訓練を実施する必要がある）、②訓練は雇用を生み出さない（＝労働市場と教育・訓練機関との連携を強化する必要がある）という点である。
- ・ル政府の計画にある、ETO の数を最終的に 12 校に増加させるといった急激な量的拡大には反対であるが、ギタラマとトゥンバだけでパイロット的に実施することは理解。しかし、その効果についてモニタリング・評価が重要である。
- ・生徒のフローを考慮に入れる必要がある。
- ・ル国教育省の実務レベルのキャパシティはそれほど高くない。自分も基礎教育 9 年間で政策化するのに 2 年間かかった。逆に、大臣クラスからは非常に評価された。現在は、Council for Higher Education の強化に対する支援をル政府から非常に強く要請されている。

### (2) TVET への予算配分について

- ・現状では、科学技術教育への予算配分は初等教育から高等教育までそれなりに行われているのではないかと。TVET も例外ではない。
- ・FTI 会合に向けて作成された詳細なコストを見てほしい。政策重点事項は反映されているはずである。
- ・科学技術教育については、世銀やアフリカ開発銀行が関心を持っている。世銀は Science & Technology to make life better, to promoting growth と銘打ってエネルギー、水保全、農業、食品加工といった（現実的な科学技術）分野の強化を支援する計画である。

### (3) Sector Budget Support について

- ・Sector Budget Support への参加ドナーは増加しつつあり、フランス、ベルギー、GTZ なども検討を始めている。FTI に認められたことが大きい。アフリカ開発銀行は科学技術教育にイヤーマークしている。＝イヤーマークは認めている。
- ・見返り資金を Sector Budget Support に投入し、短期的な TVET セクターのリカレントコストをカバーするという提案について、十分検討可能である。ただし、TVET の予算配分が全体から見ると少ないことから、全体のパイや政策上の優先度を崩すような巨額の資金が投入されるのは好ましくない。
- ・ルワンダの財政運営能力は Medium Risk, but improving と評価している。不正が起こる可能性はあるが、それを発見・対処するシステムが構築されている。



10月12日(木)

MIFOTRA

Ms. Charlotte MUKANKUSI, Secretary General

1. 主な協議内容

- ・労働省も、政府の科学技術に資する人材育成という方針を受け、職業訓練の強化を図る予定である。National Skills Policy の策定、各県(5県)の職業訓練センターの設立、Skills Development Fund の設置などが優先課題と考えている。
- ・上記課題に取り組む事前情報収集として、Skills Audit と労働市場調査を計画している。Skills Audit は先日コンサルタント選定を了し、Pricewater House & Coopers が実施することとなった。
- ・また、別途外国人の就業状況調査を MIFOTRA 独自(統計局 Institute of Statistics と連携の下)で実施している。外国人は、中間技術者レベルが多く就業しており、特に通信(telecommunication)、電気(Electricity)、建築(Building/Construction/Carpentry)、機械(Mechanics)分野に集中しているというのが一般論であるが、それを確認するための調査である。フォーマルセクターおよびインフォーマルセクター双方における調査を実施中。10月末までには、少なくともキガリ市における外国人の就業状況について、暫定数値を出せる予定である。
- ・EAC 加盟を受け、東アフリカ諸国の労働市場を視野に入れた人材育成を考えたい。
- ・CNFPP (Centre National de Formation et de Perfectionnement Professionnel) は、以前は職業訓練を実施する機関であったが、TVET 全体を総括するような機能(国家技能標準の設定、TVET 機関の教育・訓練内容の標準化等)を付与する方向で、設置のための法案が通った。

10月13日

A1 Coordinators

Abdul (Appropriate Technology)

Joseph (Electronics/ICT)

### 1. 各コースのコンセプト

#### ・AT コース

卒業後は技術を活かして起業できる人材をイメージ

分野：太陽エネルギー、バイオマス、風力エネルギー、村落で活用可能な技術

技術レベル：商品化できる人材、製造の現場監督、メンテナンス等が可能な人材

カリキュラム：電気と機械の訓練カリキュラムを合体させたものがゼロドラフト。

関係者からのインプットを非常に必要としている。

#### ・ICT コース

卒業後は企業での就職および起業も視野に入れる

分野：ハードウェアの修理、ネットワーク、ウェブ・デザイン、通信／インターネット（3年目を専門科目にして右の分野を専門的に学習する）

カリキュラム：KIST、ナイジェリア、インド等のものを参考。インターネット経由で入手。

#### ・共通

双方ともだいたい実技 60%、理論 40%の割合

### 2. 機材

・カリキュラム・シラバスを DEGEM 社へ提供し、同社が提供可能なものを選定して提示してきた。据付や操作指導も見積もりに入っている（はず）。

・暫定機材リストだけでは3年間の訓練には十分ではない。訓練開始後、6ヶ月間は基礎教育（語学、数学、物理等）でほとんど機材が必要ないため、この間に2学期目以降の実習計画、機材計画を立てざるを得ないと考えている。

⇒ 機材リストゼロ・ドラフトは、DGEM 社の提供可能な機材のリストであり、コーディネーターが選定したものではない。また、2、3年目の訓練機材もリストに混ざっている可能性があり、いずれにせよ、カリキュラム・シラバスと機材リストの照合・検討が必要。JICA が協力することを考えると、ルワンダ側が用意する機材は一年目の教育・訓練に必要な機材に特化したほうがよい。

⇒ 日本でも技術的側面からカリキュラム、機材について専門家に助言をもらい、今後開催されるカリキュラム検討ワークショップにおいてコメントしていく必要あり。

### 3. JICA の協力について

- ・トゥンバのコース開設準備はまだ途上であり、2007年1月から授業が始まったとしても改善の余地は十分にある。教師への教育など技術協力を非常に必要としている。
- ・資金援助もバス、寄宿舎、教員宿舎等で必要。

#### 4. その他

- ・トゥンバにいい人材を抱えるため、農村地域で技術者が働くという（不利な）条件に十分な教師へのインセンティブを考える必要がある。
- ・ナイジェリア人教師は11月頃ルワンダに着任する予定。2年間。

#### KIST

Prof. Karangwa Chrysologue, Rector 学長

Ms. Rebecca R. Ruzibuka CITT Manager, Technical and Business Incubator Faculty

##### 1. 主な協議内容

- ・KISTはエンジニアレベル（A0）の技術者育成が主な使命だが、中間技術者のニーズが高いため、来年からCivil Engineering, construction, Electricity等の分野でA1コースの再開を検討している。ETOのA1コースとの教育・訓練内容の標準化や人材（教師）の共有、機材の共有など、KISTとETOの緊密な協力体制が必要。
  - ・CITTは現在抜本的な改革の対象となっている。生徒向けの実習ラボにしたいと考えている。
  - ・TEE卒業生の技術力向上も課題。現在ルワンダに多くいる外国人教師も5年程度で減少傾向に入ると考えられるので、その準備が必要。また、外国人教師も講義はよいが実習が不十分に見受けられる。
  - ・いずれにせよ、KISTに実際技術を持っていて教えられる人材が不足しており、その面での日本の協力を期待している。
- ⇒ ボランティアのニーズは確認できたが、配属先として適当な部署についてはルワンダ事務所に継続検討を依頼する。プログラムの位置づけとしては、KISTの実技教育の強化として、ETOの教員育成とは間接的に結びつくような緩やかな形をとることとする。

#### MININFRA

Mr. BUTARE, State Minister

Vincent, Secretary General

- ・ETOで再生可能エネルギーやICT分野のテクニシャンレベルの人材育成をすることは知らなかった。MININFRAは再生可能エネルギーやICTを担当しており、関心があるので今後カリキュラム開発等コース立ち上げにも関わっていききたい。
  - ・再生可能エネルギーとしてルワンダ政府で優先度の高い技術としては、Biomass, Pit, Solar energy, Micro-hydro, Wind energy, 等で、普及したいものとしては papyrus bricket（パピルス・ライター？）、improved stove等がある。
- ⇒ ATコースで検討している内容にほぼ沿った形になっている。
- ・ICTについても力を入れており、RITAが担当している。

MINEDUC

Mr. YISA, Director of Planning

1. 主な協議内容

- ・科学技術教育、特に Technical Skills の強化は、ル政府にとって基礎教育拡充の次に重要な課題となっている。特に、第一次 PRSP から第二フェーズへ移行するにあたり、EDPRS (Economic Development and Poverty Reduction Strategy) として経済成長の重要性を強調していることとも連動して、科学技術教育の強化を打ち出す予定である。
- ・この流れで高等教育の強化も検討中である。公立・私立大学の教育内容の標準化、私立大学の振興を目的とし、National Council for Higher Education を設立予定である。
- ・労働省、および傘下の HIDA と教育省は、TVET に関しては共同歩調をとっている。HIDA のボード・メンバーに YISA 氏自身が任命されており、HIDA が実施する Skills Audit についても、協議に参加している。

2. JICA が懸念事項と考える点について

- ・A1 コース設立に向けた全体計画の欠如・・・KIST においても A1 コースが開始されるという点については、初耳であるが、KIST も教育省の管轄下にあるので、重複をさけるとともに、教育・訓練内容の標準化、リソースの共有をはかっていきたい。TVET 関連諸機関（労働省、産業界等）同士の連携強化、政策レベルの議論が必要と考えている。促進に力を貸してほしい。
- ・トゥンバ校長の任命・・・大臣にリマインドする。それほど大きな問題とは思わない。
- ・A1 コース設立委員会の運営・・・科学技術担当大臣のアドバイザーが中心となって運営しているが、なかなか課題が解決しないことは認識している。フォローアップ事項を明示して、一つ一つ解決するしかない。

10月14日(土)

ETO ギタラマ訪問 (以下校長のプレゼンテーションおよび質疑応答の概要)

## 1. 基礎情報

後期高等教育レベル (senior 4, 5, 6)

生徒 432 人 (内女子生徒 46 人)

教師 28 人 (内コンゴ人 5 人、ルワンダ人 23 人) + オーストラリア人校長

2002 年開校し、去年初の卒業生が出た。

自動車整備 (Automotive)、電気 (Electricity)、電子 (Electronics, TV/Radio)、公共事業 (Public Works)、建設 (Construction) の 5 コースを実施

教授言語はフランス語

アフリカ開発銀行とルワンダ政府の資金で設立

## 2. 財務状況

・財務状況は非常に厳しい。

**収入/term** 政府 6660 ドル 州 7250 ドル 教育省 0 ドル

授業料 21168 ドル (本来は 70 ドル/生徒だが、実際は支払うことができない生徒が多く、平均 49 ドル/生徒しか確保できていない)

**支出/term**

教師給与 43 ドル+インセンティブとして学校から成果ベースで最大 27 ドル支給  
生徒 56 ドル (食費 33.50、教員給与 12.30、光熱費 10.80)

教材、消耗品、機材維持管理費は別途必要

**バランス** 毎年 50,000 ドルの赤字

・赤字を解消するために、短期、中長期の対応をとっている。

**短期** 校長の出身地であるオーストラリアより個人的なネットワークで生徒の奨学金を集めている。また、オーストラリア、アメリカよりボランティアを受け入れて生徒の指導や TOT をしている。

**中長期** ルワンダには Permanent Industry が十分に育っておらず、収入機会が限られており、校長のアイデアで自己収入活動を各種実施している。

バイオガス施設の建設 (経費節減)

木工機材を活用した学校備品の製作 (収入&経費節減)

コミュニティ支援活動 (Bee Keeping 施設の試験的建設、コミュニティ・ヘルス・センターの建設と施設貸与?)

企業からの委託契約 (アメリカの企業 Solid Works より 35 セント/時で 2D の図面を 3D 化した図面を作成する業務を受注。一部生徒を就職させると共に生徒の実習機会を提供。)

自動車整備 (自動車整備ワークショップを活用して警察の車両を整備する業務を受注しようとして交渉中)

### 3. 卒業生の就職

- ・卒業生の就職が大きな課題。産業界との連携関係を構築するようなメカニズムは現在持っておらず、就職支援も校長が個人的に生徒にアドバイスする程度。
- ・去年の卒業生のうち、就職したと把握できているのは 28%。進学希望者が多くルワンダ国立大学や KIST を受験したが、合格者は 1 人も出なかった。それ以外は失業状態と考えられる。こうした卒業生にさらなる教育・訓練の機会があれば、より労働市場にスムーズに参入できるのではないかと考えている。(A1 コース導入の必要性は感じている)

### 4. ETO 同士の関係

- ・いくつかの学校とパートナーシップ関係を持っている。  
SOS (Technical School in Kigali) にはドイツの支援が入っており、TOT に協力してくれている。  
KIST は教員の資格を A2→A1 へアップグレードしている (アフリカ開発銀行の支援)  
ニヤマタその他の ETO とは、試験を合同で実施するなどの工夫を行っている。これも組織立ったものではなく、校長の人脈を生かしたものと見られる。

### 5. A1 コースの導入について

- ・一般論としては A1 コースの必要性は感じているが、産業界に受け皿があるのか疑問。導入される予定のコースのうちでは、優先度順に 1 Construction, 2 Electronics/ICT, 3 Electronics/Telecommunication, 4 Appropriate Technology と考えている。
- ・ETO ギタラ校については、A1 コースの開始を契機にルワンダ人の副校長が必要とのレターを教育大臣に提出している。自分の任期は 3 年であり (既に 2 年経過)、3 年間で当初目標を達成できる見込みは必ずしも高くはないが、ETO ギタラマの自立発展性を考える上でもルワンダ人のカウンターパートが必要と考えている。

10月16日(月)

MINAFFET

Dr. Charles MULIGANDE 外務大臣

### 1. 協議概要

- ・(人的資源開発分野のプロ形でルワンダを訪問されたことに)感謝する。ルワンダは、法整備、安全対策、汚職対策などを進めて投資環境の改善に努めているが、その主な障害は技能者の不在とエネルギー不足である。技能者については、大学を急ピッチで設立して育成しているが、エンジニアレベルだけでなくテクニシャンの必要性が高い。(ム大臣)
- ・緒方理事長訪問時への対応に感謝する。今回は6月のプロ形および政策協議、理事長のルワンダ訪問を踏まえて訪問したもので、人的資源開発分野においてTVETアドバイザー、SMASSEに加えてより直接的に中間技術者の育成に協力できないか、可能性を検討する目的で訪問している。(花谷団長)
- ・これまでの調査の結果、ルワンダ政府が基礎教育の拡充に加えて科学技術教育に力を入れており、特に後期中等教育修了者に対して高等教育以外の選択肢を用意する必要性も理解した。ETO トウンバへの協力も考えるが、それにはルワンダ人の校長、数名の教師(若手でも可)の任命が必須である。(花谷団長)
- ・現在ルワンダで直面している問題は教師の不足で、ボランティアにも期待している。技術教育の必要性はルワンダ政府内でも重要視されているが、何から手をつけるべきか、アクションプランが整備されていない。TVETアドバイザーにも期待している。(ム大臣)
- ・TVETの包括的な政策フレームワークの策定とETO トウンバの現場レベルの業務進捗と双方が必要。特に、ETO トウンバを維持する予算確保が不可欠である。校長、教師、予算の環境が整ってくれば、日本としても協力が可能と考える。(花谷団長)
- ・十分理解した。(ム大臣)
- ・(ポンチ絵を説明し)関係者間で協議いただき、ETO トウンバ強化支援に関するプロジェクトの要請書の準備をお願いしたい。(花谷団長)
- ・教育大臣、副大臣とも議論していきたい。後は、迅速に協力が開始されることを願っている。(ム大臣)

教育セクター、TVETサブセクター関係ドナーとの協議

### 1. 議事

- ・ETO, CFJの追跡調査中間報告
- ・JICA 人的資源開発プロ形調査結果(案)の情報共有
- ・GTZによるCFJ卒業生の追跡調査報告

## 2. 主な質疑応答

- ・ ETO, CFJ の追跡調査について、就職支援に問題があるのも確かだが、カリキュラムにも問題があるのではないか。指導要領などが無いので、教師はカリキュラムとシラバスだけを頼りに授業をせざるを得ないのが現状となっている。(ETO ニャマタ校長)
- ・ プロ形報告について、科学技術教育は Science and Technology Minister もいるので、教育省との重複がないよう注意したほうがよい。(世銀) 世銀は、主に S&T Minister をカウンターパートとして科学技術教育の支援を検討中。民間セクター強化が中心となる予定。
- ・ ETO, CFJ の追跡調査について、公的機関は TVET 卒業生の就職先ではないのではないか。MINIFRA なども規模を最小限に縮小しており、実施機関を傘下に持っている。実施機関から民間セクターへ業務委託を行って、事業を運営しているのが現状。民間セクターへの就職を前提にしたほうがよい。Private Sector Federation 等と TVET 機関との連携強化もありえるのでは。(MININFRA)
- ・ TVET 卒業生の就職問題を考える際、外国人労働者の問題を同時に検討する必要がある。JICA の協力方針について、日本は TVET 分野に実績もあるので基本的に歓迎する。た財政支援が難しいという日本の事情は理解しているが、教育政策との整合性には留意してほしい。(ベルギー)
- ・ ETO, CFJ 追跡調査について、より demand サイド (=産業界) の情報を充実させてほしい。現在 ETO 卒業生が就くべき職業についている人材の分野・レベル等。(MINEDUC 計画局長)
- ・ 現在のカリキュラムの中には、産業界にニーズがないものもあると感じている。カリキュラム開発センターの役割は重要である。また、教師の質の問題も深刻で、多くの教師はよりよい職を求めて 2 年程度で転職してしまうため、ETO 教師は常にトレーニング不足の状態となっている。(Gitarama 教師)
- ・ カリキュラムと産業界のニーズにミスマッチがあることは認識しており、だからこそこうした調査を実施している。教師については、理数科教師、TVET 教師の処遇を見直すことを検討中である。これには、再訓練制度や資格認定制度なども含んでいる。(MINEDUC 計画局長)
- ・ ルワンダの産業界の問題は、非常に短いタイムスパンで事業が行われているという点である。時間的制約があるために即戦力が求められ、産業界で人材を育成している余裕があまりない。(ETO, CFJ 追跡調査コンサルタント)
- ・ GTZ は CFJ 卒業生の追跡調査を行った結果、職業訓練と雇用促進を包括的に扱う機関の設立が必要と認識した。TVET を公的機関が実施する意義は、卒業生が労働市場に出て初めて認められるものである。就職を確実なものとするのは需要と考えている。(GTZ)
- ・ 2 つの調査結果を比較すると、CFJ の卒業生のほうが ETO 卒業生の就職率よりもいいように感じる。CFJ のほうが、職種が細分化されており、ETO よりも専門分野が明確なのがいい結果につながっているのではないか。ETO においても employability の向上を考慮に入れた教育・訓練が重要と認識。(MINEDUC, TVET 局長)



### 3. その他（他ドナーの協力状況）

GTZ は現在実施している TVET を中心とした教育分野における協力の第二フェーズを検討中。主なコンポーネントは、①TVET 政策の立案支援、②TVET と雇用を包括的に扱う機関（=CNFPP）の再編支援となる見込み。Dr. Hoffmann の任期は来年 6 月。

世銀、AfDB は、「科学技術教育」の拡充支援として協力を検討中。

その他オランダ、ベルギー、VSO 等が TVET 分野へ協力しているが小規模。

教育セクター全体を取りまとめているドナーは、DFID。

10月17日(火)

MINICOM

Mr. Justin NSENGIYUMVA, Secretary General

## 1. 主な協議内容

### (1) 産業全般

- ・製造業においては、中堅技術者が不足していると認識している。政府は人的資源への投資を重視しているが、外国人技術者がほとんどを占めているのが現状である。
- ・製造業のマスタープランを作成するという計画はある。UNIDOの支援を仰ぐ予定である。
- ・ただし、製造業の急激な成長は見込んでおらず、食品加工などの軽工業が中心になると見ている。
- ・サービス業は、観光(10ヵ年のマスタープラン作成済み)、金融業中心になると考えている。これらはICTが基礎インフラとなる必要がある。
- ・外国直接投資は、それほど進んでいない。エネルギー不足、立地の悪さからコスト高になるのが原因と思われる。現在のところ、投資はルワンダ投資家からのものが中心である。キブ湖への天然メタンガス(?)の有効活用に関する投資を期待している。
- ・ルワンダもEAC(East African Commission)に加盟することとなり、域内経済の強化が今後の課題となっていくだろう。インフラの問題も解決していく必要がある。

### (2) TVET 機関について

- ・ETO 卒業生への満足度は全般に低い。キチュキロにある ETO (Don Bosco) はよい技術者を送り出していると認識している。
- ・TVET と民間セクターの連携強化は重要。産業界もそれほど体力があるわけではないが、産・学連携の強化必要性は感じている。

MINECOFIN

Mr. Christian SHINGIRO, Budget Support Specialist, External Finance Unit

Ms. Elyse RUSINGIZANDEKWE

## 1. 主な協議内容

- ・(ポンチ絵を見せて協力構想を説明したところ) JICA の構想はルワンダ政府の方針に沿っていると認識している。科学技術は重点課題。教育セクターでは、TVET への予算措置が必要であるが、これは高等教育からの予算をシフトさせるべきと考えている。2007 年からは予算費目が TVET (S&T) 向けに新しく設けられることとなっている。
- ・ノンプロ無償の見返り資金について、用途を以下の通り計画している。  
2004 年分・・・KIST ラボ機材の購入

2005年分・・・教育セクター財政支援

(1ヶ月ほど前にノンプロ無償により石油等を購入し、現在輸送中。販売後見返り資金が積みあがる予定。TVETにイヤーマークすることも可能ではないか)

2006年分・・・Kigali Health Institute 他の強化に活用したい。

- ・ MTEF (2007-09) を現在検討中。教育省の提出した原案を元に現在調整作業を行っており、これから国会へ提出され、12月末には確定する予定である。まだ修正の余地があるので、MINEDUCにトゥンバのリカレント・コスト、イニシャル・コストを計上するよう、調査団からプッシュしたらどうか。
- ・ トゥンバに対する予算としては、短期的には上記見返り資金(予算枠外の資金)で対応可能であろうが、長期的には Budget Framework に入る必要がある。

10月18日(水)

MINEDUC

Secretary General

#### 1. 主な協議内容

- ・ルワンダでは、基礎教育についてはアクセスの問題は解決しつつある。教育の質に重点が移りつつあるのと同時に、子供たちが手に職 (Hands on Technique) を持つ重要性を認識している。JICA の提示している協力の方向性もルワンダ政府の考えに沿ったものであり、歓迎する。
- ・懸案となっている校長、教師については、近日中に任命するよう大臣とも情報共有する。
- ・予算配分の重要性も認識。基礎教育の予算を削減することはできないが、国会で来年度予算の審議が始まるが、ETO への予算配分に関心が高い。2007年1月から次年度が開始し、6月に一度見直しを行う。技術教育は、これまで「中等教育」と大きな括りになっていたものを新しく予算費目を策定し、(技術教育を重視しているという) 政府の見解や姿勢を明確に打ち出せるようにした。
- ・民間セクターは、それほど体力があるわけではないため、TVET 機関の生徒を十分に OJT 等で受け入れられていない。しかし、産業界からは優秀な TVET 卒業生を出してほしいとのプレッシャーを教育省は受けている。

#### 2. フォローアップ事項

- ・ETO トウンバ技プロの要請書たたき台を電子データで先方に手交。省内で検討して要請書を早期に提出するよう依頼。

ルワンダ事務所との打ち合わせ

#### 1. 今後事務所にフォローをお願いする事項

- ・A1 準備委員会において、ペンディング事項のフォロー  
校長、教師、水問題 (水道料金と配水管)、カリキュラム内容検討ワークショップ等
- ・トウンバ技プロ要請書のフォロー (来月を目処に取り付け)

#### 2. 日本側のフォロー

- ・帰国報告
- ・TVET 専門家を支援する技術的なバックアップ体制の整備
- ・トウンバについては、協力スケジュールバーチャートに従い準備を進める。

#### 3. TVET 分野のボランティア

- ・TOT だけでなく、生徒に対して指導することも視野に入れて派遣を検討する。
- ・A2 レベルを中心に、業務環境のよいところへ順次派遣する。

## 会議記録

主題：A - 1 コース設立準備委員会

日時：2006年10月11日（水）10：00～12：00

場所：教育省会議室

出席者：教育省、KIST、大統領府アドバイザー、ギタラマ校校長、大野専門家等

2007年早期に予定される ETO ギタラマと ETO トウンバにおける A - 1 コース設立準備状況について課題ごとの進捗状況・必要なアクションについて協議。

### 1. ETO ギタラマの施設整備（追加教室・宿舎）

- ・先日学校口座に3億ルワンダフランが振り込まれた。現在 A - 1 用の口座を開設中であり、開設次第そちらに資金を移す予定。クリスマス休暇前にスペックを作成し、来年1月以降工事を行う。
- ・当初6ヶ月は基礎コースの授業を行うので、この間に工事・機材の設置を行う予定。
- ・コンピューターネットワーク、追加家具等現在の見積もりに入っていない項目について洗い出した上で、今週中に予算要求用の機材リストを完成させ、教育省大臣経由で予算申請手続きを行う（両校とも）。

### 2. ETO トウンバ関連

- ・校長の任命：進展なし。教育省大臣には意中の人物があるようであるが詳細不明。大臣に対し早期の任命を求める。
- ・現在の中学生の移転：今学期でトウンバにおける就学は停止。来年1月からは他校へ再配置。教育相側で学生のリストを作成中。
- ・給水問題：進展なし。教育省、現地自治体、水道公社（Electrogaz）間で早期に話し合いを持ち、解決する。
- ・カリキュラムの決定：コースコーディネーターの作成した原案の検討・修正・決定プロセスを決める必要あり。責任者は NCDC、KIST どちらか？要決定。また KIST からワークショップ開催を提案。コスト負担（支援）についても要検討（JICA の支援可能性につき打診あり）。
- ・教員問題：進展なし。ギタラマ校校長情報では、教育省大臣はナイジェリア人ボランティアを3人／コース配置する予定である由。詳細事務方では承知せず。要確認。

### 3. その他

- ・トウンバ校に関し、校長、教員もさることながら、事務部門の体制、要員も決める必要があるのではないかと。
- ・また、来年度以降の運営費についてもつめる必要あり。
- ・教員に関し、ナイジェリア人ボランティアにより指導を行うのはよいが、本来的にはルワンダ人教員の配置が必要ではないか。もし日本が TA を行うとした場合には、ナイジェリア人に対して指導は行えない。ルワンダ人教員の配置が不可欠。

#### 4. 結論

- ・上記について、TVET 局長が次官と協議し、必要なアクションをとり、来週水曜日の準備会合で報告する。
- ・その後、大野専門家より別添メールで、関係者による早急なアクションを要請するメールが配布された。

(了)

## 8. ボランティア事業現地調査報告書

## ルワンダ国人的資源開発プログラム形成調査団

### ボランティア事業現地調査報告書

2006年10月20日

- 1 調査団名：ルワンダ国人的資源開発プログラム形成調査団  
(ルワンダ国ボランティア事業巡回指導調査)
- 2 調査団員： 会津 菜穂 青年海外協力隊事務局 海外 G アフリカ・中東・欧州 T
- 3 目的：
  - (1) ルワンダ国人的資源開発プログラム形成調査において、プログラムにおけるボランティアの位置づけを検討する。
  - (2) 東部県開発プログラムにおけるボランティアの要請開拓方針を検討する。
  - (3) ボランティア事業の現状を把握する。
- 4 日程：2006年10月8日—2006年10月22日 (別添1：日程詳細参照)
- 5 調査結果：(別添2：面談録(作成中))
  - (1) 人的資源開発プログラム
    - ア 全体の絵図：

今次調査の結果、人的資源開発分野においては、「科学技術教育・訓練プログラム」として、一体的な成果を目指していくことが確認された。プログラムの詳細およびボランティアの位置づけは以下のとおり。

本プログラムは、2つのコンポーネントより成る。コンポーネント1は、科学技術教育の基礎を強化するため、中等理数科教育に携わる教員養成システムを構築することにより、理数科教育質の強化を図るものである。本コンポーネントには、理数科教師隊員を派遣し、教員の質の向上に貢献する。

コンポーネント2においては、中等教育以降の科学技術教育を強化する。特に、技術教育・職業訓練 (TVET) サブセクターについては、その政策フレームワークと教育・訓練機関強化の双方が急がれていることから、同時並行で支援する。ボランティアについては、ETOを始めとしたTVET諸機関へ派遣し、これら機関の教育・訓練の実施能力向上に貢献する。また、科学技術教育の「ル」国最高学府であるキガリ科学技術大学 (KIST) は、現在理論中心の教育が行われており産業界で役立つ技術を持った人材の育成が必要とされていることから、実技を中心とした実践的教育の強化を行う。本協力については、先方からの強い要請も踏まえ、シニア海外ボランティア (SV) の派遣も積極的に検討する。



以上により、初中等教育から工学系高等教育にいたる科学技術分野における人材育成体制の強化を図る。

#### イ 理数科教師隊員の活動状況。(コンポーネント1)

現在は、ファウエ女子高等学校に、松山隊員(173)が派遣されている。現在は、高校生の物理を担当している。当初は中学生を対象とする活動予定であったが、生徒から松山隊員に授業を行うよう強く要請があったため、高校生を対象とした授業を実施している。なお、来学期からは担当科目数が増える予定。指導言語は英語で、生徒や同僚教師とも十分な意思疎通が図れている。学校長も同隊員の活動を評価しており、信頼関係が築かれている。

今後は、理数科教師隊員の募集・新規要請開拓を行う予定であり、総勢5名程度の体制が望ましいと考えられる。新規要請開拓にあたっては、地方部への配属も視野に入れる。また、今後開始する予定の技プロ「SMASSE」との関連では、日ごろからの両者の情報共有の他、ボランティアの配属先から研修生を選定する、研修を受けた教員の学校にボランティアを派遣するといった対象をそろえた効果的な活動が想定される。

なお、今年度タンザニアにて実施された、事前の情報共有が不足していたため、ボランティアの広域研修(英語圏)には、ルワンダ隊員は参加することができなかった。来年度に同様のことがないよう、広域研修の採択に先立ち、他先行実施国(ケニアやタンザニアなど)参加国に含めるよう調整が必要である。

#### ウ TVET 諸機関の現状。(コンポーネント2)

今回調査を行った TVET 諸機関は以下の表のとおり。それぞれの区分ごとに調査結果を記す。

(設置数)	KIST(1)	ETO(2)	ETO(6)	CFP(1)	CFJ(52)	NGO等(不明)
入学生徒(卒)	中等 F6	中等 F6/ A2	中等 F3	中等 F3	初等	中等 F3
技術水準	A0	A1	A2	A3	A4	A2
省庁	教育省	教育省	教育省	労働省	教育省	なし
調査校	CITT	トゥンバ、(ギター マ)	ギターマ、ニヤマタ、 キブンゴ	カブム	アミゼロ(私立)	S.O.S.技術学校
学費(RFA) 寮費込	500,000/年 寮 25,000/月		12,500/学期	90,000/半年	289,000/半年	50,000/学期
派遣・募集状 況 (検討中)	173 建築 <u>183 食品加工</u>	<u>19 春</u>	183 電子機器(ギ) 19 春 建築(ニ) 183 建築(キ)	18 秋 自動車 整備	189 建築	<u>18 短期 PC 技 術</u>

### ① 技術学校 (ETO)

ETO は日本では工業高校に相当し、全国に 7 箇所設置されている (うち 2 箇所は A1 レベルのコースを 2007 年 1 月より開始予定であり、これらは高等専門学校に相当)。ETO 各校の置かれている現状には大きな差があるといえる。ギターマは各校の中でも最良の設備を持ち、また、オーストラリア人校長は、production unit の設置、里親制度の設立など、独自の収入源を確保するための活動を実施している。他方、例えばニヤマタ校は、校舎の建築が途中で止まってしまったまま開校しており、十分なワークショップの確保すらままならない (とはいってもギターマ校ですら生徒は 2 名でひとつのベッドを共有しており体制は万全とはいえない)。ボランティア派遣にあたっては、こうした差異が訓練の質や生徒の進路に及ぼす影響の分析、よい取り組みの他への伝達等が実践されることが望ましい。

### ② キガリ科学技術大学 (KIST)

KIST はルワンダ国でも数少ない工学系高等教育機関であり、大学に相当する。KIST の附属機関である技術開発・普及センター(地域住民に活用される実践的な技術開発・普及を担う機関)に上下水道の向井 JV(173)を派遣中である。向井 JV はこれまでの経歴が変われ、ルヘンゲリ地域の建築現場活動に携わっている。

今次調査においても、引き続きボランティア派遣に対する先方の強い意向が確認され、とくに KIST の教員・起業家要請コースの学生が実習する校内のワークショップの改善を行う電子機器分野の SV 派遣等が要請された。今後、要請内容の詳細を詰める必

要がある。

### ③ 青年職業訓練センター (CFJ)

CFJ は教育省下にあり、初等教育修了者に対する訓練実施機関である。CFJ に公立と私立があり、今回調査を行った CFJ アミゼロは NGO による運営が行われていた。同 CFJ は南アフリカの職業訓練センターをモデルとし、質の高い 6 ヶ月間の職業訓練を実施している。設備(一部日本の草の根無償にて建設)、教員(民間人採用)ともに基盤がしっかりしており、即戦力になる人材を育てているといえる。就業率はおよそ 62% と、他機関との比較において高い。

他方、公立の CFJ の置かれている現状は、政府の予算措置に拠る運営を余儀なくされることから、より厳しいと想定される。

### ④ 労働省職業訓練センター (CFP)

CFP は労働省下の職業訓練センターであり、他と異なり、就業者の再訓練も含めた 3 ヶ月、6 ヶ月の職業訓練を実施している。なかには大学卒業者が訓練を受けるケースもある。現在はカブムに一校のみ設置されているが、今後中央に CNFPP、また各県に一校ずつ CFP を設置する予定であるという。

現在ベルギー政府による支援が行われており、ベルギー人校長アドバイザーが常駐している。具体的な設備・機材は新しいとはいえないものの、最低限の訓練を行うためのものは揃っている。

民間企業でのインターンシップを課しており、訓練終了後の就職率は 80-85% (大型自動車運転技術)、65-70% (その他コース) で、かなり高率だといえる。

### ⑤ S.O.S 私立技術学校 (NGO による運営)

上記 TVET 機関以外に、私立の技術学校も存在する。そのうちの一つである S.O.S. 技術学校は、国際 NGO である S.O.S. を母体とした学校で運営経費の 88% が同 NGO 資金である(残りは生徒の学費)。

本技術学校は、潤沢な資金に基づき、少数の生徒(1 クラス 16 名(木工・電子)、25 名(コンピューター・会計))を対象とした本格的な技術教育を行っている。教員はケニアといった近隣国からも採用し、また教員に対する指導を担うドイツ人専門家 (DED) も派遣されている。教育面のみならず、生活面においても、学生寮、運動スペースなどスペースが確保されており、なかでも食事の面では、一流ホテルに勤務したシェフを雇い、三食とも栄養のあるバラエティ豊かな献立が提供される。

### ⑥ 学校間の協同体制 (School Coordination)

今回調査の対象となった学校のうち、ETO ギタラマ、ニヤマタ、CFP カブム、CFJ

アミゼロ、S.O.S.技術学校は、他の複数機関も含め、「School Partnership(学校間協定)」を結んでいる。この協定に基づき、教員研修(TOT)の共催(20名対象/年3回)、共通試験の実施(他校の答案を採点する)、学校間相互訪問などを既に行っている。

#### エ プログラム単位でのコーディネーションの必要性

ボランティア派遣にあたっては、前述の学校間の協働体制に習い、ボランティア同士あるいは専門家も含めた情報交換、共通の活動目標設定、具体的な共同活動(技能競技会、セミナーの共催等)を行っていくことで、ルワンダ側 TVET 諸機関の縦横のネットワークを強化していくことが必須である。また、このネットワークには技術協力プロジェクト等との一体的な実施を含む。

従って、こうした「プログラム・アプローチ」の調整役を JICA 側でも設置し、具体的な実施体制を明らかにしていくことが、プログラム全体としての成果が出せるか否かの重要な鍵となる。

### (2) 東部県開発プログラム

本プログラムは既に理事会にて承認されたプログラムであり、各種協力の一体的な実施による具体的な成果が期待されている。一方、本プログラムにおけるボランティア事業の具体的な要請開拓方針が明らかになっていなかったため、今次調査で以下のとおり提案した。

#### ア 東部県農業・農村開発調査との連携

現在東部県ブゲセラ郡にて実施されている開発調査はフェーズ 1 を過ぎたところである。これまでに、農業省内の組織改変による RADA の設置(および人員不足)、郡レベルでのカウンターパートの確保、地域住民のプロジェクトへの参加といった部分に課題を抱えてきているとのことである。今後、フェーズ 2 にあたりパイロット地域・内容を選定し、実証プロジェクトを行うことになる。なお、現時点では各種事業を通じた開発モデルの策定に取り組んでいるところであり、本開発調査以後のストーリー(資金協力や更なる技術協力、ルワンダ側独自の取り組み等)は未定である。

以上を踏まえ、ボランティアについては、RADA 派遣隊員と本調査団との事務所を介した積極的な情報共有の実施をまずは行うこととする。さらに、ブゲセラ郡の郡庁に村落開発隊員もしくは農業系隊員を次期に要請し、開発調査団の活動成果を活用しながら隊員独自の活動を行うことを検討する。

#### イ キブンゴ水無償・技プロとの連携

同じく東部県の 4 郡(Kayonza, Rwamagana, Kirehe, Ngoma)にて、村落部への給水施設を設置する無償資金協力を実施中(実際の建設は 2007 年 1 月開始)で

ある。また、11月初旬には、同対象地域の再定住地域（イミドゥグドゥ）を対象とした村落給水にかかる技プロの事前評価調査が実施予定であり、同分野の協力量針が明らかになるという。

技プロについては、財政面(行政・住民の負担)も含めた持続的な給水体系が構築されることを目標とするが、事前調査の結果を待って明らかになる点が次のとおりある。1点目は、衛生面のコンポーネントを取り込むか（啓発活動やトイレの設置など）、生活改善コンポーネントに取り組むか（啓発活動や収入創出活動など）といった活動の具体的なスコープである。もう一点は、プロジェクトにおいて、構築されたモデルの普及まで目標とするかといった点である。これらの点は、今後の同分野へのボランティア派遣にも大きく影響を及ぼすと考えられる。

以上が明らかになるまでは、当面、ルワマガナ郡やカヨンザ郡に、保健衛生の視点をもった村落開発普及員を派遣し、対象地域の保健衛生にかかる状況を明らかにしながら、今後の展開方策を検討することとしたい。

### (3) ボランティア事業の現状

#### ア 隊員活動

隊員たちは、初代隊員として各配属先で活動している。ボランティアを受け入れるのが初めての配属先もあれば、これまでに他国ボランティアを受け入れてきた実績のある機関もあり、状況は様々である。活動においては、同種の業務を行うカウンターパートの存在、もしくは配属先長等のサポートが得られることが鍵になっているようである。

#### イ 隊員の生活環境

現在のところ、大病やケガなどなく、比較的安定した生活が送られている。住居費、生活費とも限度額内で納まっている。市場には新鮮な野菜が安価で並び、米、牛乳、調味料（醤油やゴマ油も入手可能）とも揃う。最近では、市内に大型のスーパーマーケットがオープンし、更に便利な状況になった。余暇を過ごすような施設は市内にほとんどなく、週末に隊員同士あるいはホームステイをした家族宅等にてゆっくり過ごすことが多いという。

#### ウ ルワンダ国の治安情勢

全体的には、ルワンダ国の治安情勢は落ち着いている印象を得た。JICA ルワンダ事務所安全対策クラークによると、ルワンダにて最大限留意すべき事項は、人種間の問題であるとのこと。1994年の虐殺を裁くガチャチャ（村裁判）が進行中であり、これに伴い自己に不利な証言を働くものを抹殺するような事件が頻発しているという。ボランティアに対しては、これらの問題について、ルワンダ人の

意見を聞くことはかまわないが、それについての自らの意見を述べることは絶対に避けるようアドバイスしている。また、本人から切り出さない限りは相手のプライベート（人種はもちろんのこと家族の状況や経歴等）については質問しないようにとの指導も行っている。

なお、現在複数のボランティア宅（とくに一軒家）に警備員を備上し夜間に配備しているが、これら警備員に対する安全指導等は現状行われておらず、今後の課題である。また、夜間の巡回視察も今後予定されているという。

#### エ ルワンダ事務所実施体制

現在、ボランティア調整員 1 名、隊員 14 名の状況である。事務所企画調査員、ナショナルスタッフの雇用もあって、ようやくボランティア調整員の手から事務所運営業務が離れたところである。今後、2007 年下半期にはボランティアの総数が 30 を超えると予想されることから、早急にボランティア調整員の増員を行い、ボランティア調整員同士の担当プログラムを定め、実施体制を強化することが必要である。

### 7 今後の検討事項

#### (1) 派遣計画（別添 3：バーチャート参照）

今回の調査時点では、2007 年度内に 35 名程度のボランティアの派遣を目指す派遣計画を策定した。新規開拓の方向性としては、東部県地域開発プログラムにおける村落開発分野、科学技術教育・訓練プログラムにおける理数科教員派遣、TVET 諸機関への派遣が挙げられる。また、SV についても 2007 年度内に 3 名程度の派遣を目指し、今後要請開拓を行っていく計画となっている。

今後、本計画の更なる詳細検討を行うと同時に、事項で述べるボランティア事業の実施体制強化を検討することが必須である。

#### (2) 事務所実施体制の強化

上記で述べる派遣計画を視野に入れると、ボランティア調整員の早急な増員が望ましい。想定される派遣地域は、キガリ市内から最大でも 3 時間程度を要する位置であり、現時点ではフィールド調整員の配置は検討しない。

また、今後のボランティア増員、SV の派遣にあたっては、健康管理員によるこれまで同等のケアが不可欠であり、ルワンダ事務所の事業量拡大も鑑みると、健康管理員を設置することが必須といえる。

なお、現在ルワンダ事務所は、技術協力を始め、無償資金協力、ボランティア事業を共通のプログラムで一体的に実施し、具体的な成果を達成することを目指している。そのた

めには、日頃からの事務所内での情報共有が欠かせない。一方、ボランティア調整員の執務スペースが離れていることもあってか、必ずしもボランティア事業に関する情報や、あるいは技協・無償に関する情報が共有されていない現状が見受けられた。これを改善するために、所内での日本語ミーティングの実施、報告書の回覧など身近なところからできる対策を実施されたい。

### (3) TVET 分野のコーディネータの設置

科学技術教育・訓練プログラムにおいて、TVET 諸機関に隊員を派遣し、既存機関の能力向上を行うことが今回の調査において明らかな方針となった。については、7 (1) エにて言及したプログラム単位での取り組みについては、情報共有の体制およびコーディネータの具体的な任務内容を明らかにし、しかるべき人（企画調査員・政策アドバイザー・ボランティア調整員等）に役割を負ってもらう手はずを整える必要がある。この点は、2007年1月に予定される「トゥンバ技術学校設立支援プロジェクト」の事前評価調査時に決定することとしたい。

### (4) ボランティアの任国外旅行国にかかる制限

ボランティアの任国外旅行対象国および研修等による渡航対象国については、これまでの選定経緯を明らかにしながら、妥当性が認められれば対象国の再検討を行う方向で検討を行いたい。

以 上

<別添1：日程表（赤字はTVET諸機関）>

10月8日	日	羽田ー関空ー
10月9日	月	ドバイーナイロビ 14：00 JICAケニア事務所打ち合わせ
10月10日	火	ナイロビーキガリ 13：30 JICALワンダ事務所打ち合わせ 14：30 教育相副大臣
10月11日	水	08：30 ルワンダ農業開発機構（RADA） 10：30 クラブ・ママン・スポルティフ本部 11：30 ビチュンピ（ルワマガナ郡） 15：00 カブム職業訓練センター（CPF）
10月12日	木	09：30 ETOトウンバ 15：00 キシンバ記念センター（田中JV） 16：30 田中JV住宅
10月13日	金	09：30 ETO キブンゴ 14：30 KIST学長 16：00 KIST・CITT（向井JV） 17：00 細川JV住宅 19：00 JOCV夕食会
10月14日	土	09：30 ETOギタラマ 15：00 キガリ市場調査 （新設スーパーマーケット）
10月15日	日	14：00ー16：30 団内打ち合わせ 18：00ー19：30 VC打ち合わせ
10月16日	月	09：30 ETOニヤマタ 14：00 ドナーミーティング 15：00 ファウエ女子高等学校（松山JV） 16：30 松山JV住宅 17：15 安全対策クラーブリーフィング 18：00 島岡企画調査員打ち合わせ 東部県開発プログラム ・フゲセラ開発調査 ・2KR ・キブンゴ給水無償・技プロ
10月17日	火	09：00 ルワマガナ郡 ・Mwulire給水地、水源 ・ルワマガナ市場 11：00 カヨンザ郡 ・クリントン・ホスピタル ・Rwinkwayu無償（1989）ポンプ 15：00 アミゼロ青年職業訓練センター（CFJ） 17：40 U.R.A（ルワンダ盲人訓練協会）
10月18日	水	08：00 教育省次官 09：45 調査団JICALワンダ事務所報告 11：30 国際農業フェア（Mulundi） 15：20 S.O.S.私立技術学校 17：00 堀隊員住宅
10月19日	木	08：00 フィリップ・スマルドン協会（植永JV） 09：00 キミサガラ青年の家（堀JV） 10：00 市内市場調査 11：00 ウムチョム・イーザ学園 15：00 JICALワンダ事務所VC打ち合わせ
10月20日	金	08：30 KIST TEEワークショップ 11：00 VSOルワンダ事務所打ち合わせ 15：00 VSO主催聾啞者向ワークショップ 17：30 JICALワンダ事務所報告
10月21日	土	09：05 キガリーーナイロビ
10月22日	日	ドバイー関空ー羽田



〈別添 2 : 面談録〉

日時	2006年10月11日(水) 8:15-8:45
場所	RADA Office
面会者	HAKIZIMANA Patrice, Director of Rwanda Agricultural Development Authority (RADA) under Ministry of Agriculture and Animal Resources
会合内容	RADA の組織概要に係る情報収集、 RADA のボランティアに対するニーズ調査
詳細	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2006年1月に設立された農業省の実施機関。</li> <li>・ National Agricultural Policy の実施、食糧安全保障の強化、輸出作物の栽培促進、農民、NGO、投資家に対する農業的なアドバイス、近代農法・改良種子・肥料使用・防除・適作に関する普及といった事項を司る。</li> <li>・ 現在力をいれている分野。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ National Banana Programme</li> <li>・ National Rice Programme</li> <li>・ Cash Crop Production (Macadamia Nuts, Passion Fruits (IPM) )</li> </ul> </li> <li>・ 普及の仕組み。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 各郡レベルに、郡庁雇用の local agronomy technicians が1名ずついる。中央に集めた研修などを通じ、彼らを通じた普及を行う体制。Local agronomy technicians は、郡内の農民 association や group にコンタクトをとって、技術を広めていく。</li> <li>- 各郡には上記 technician 以外に、農業開発計画の策定等に従事するスタッフがいる。</li> <li>- RADA 資金を郡に配布して事業を行う際には、RADA の Director と各郡の Mayer が MOU を結んでいる。</li> </ul> </li> <li>・ ボランティアに対するニーズは高い。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 優先順位の高い順に、東部地域を対象とした灌漑(天水灌漑、ウォーターハーベスティング、丘陵地灌漑、湿地帯灌漑など)、稲作(水稲)、畑作の分野。知識と経験を兼ね備えたボランティアには現場レベルで農民グループとともに働いてもらいたい。Local agronomy technicians は必要な手助けを行う。</li> <li>- 上以外に、RADA 本部にて働く seed quality control, pest control, soil analysis, tissue culture, biotechnology といった分野でのニーズもある。</li> </ul> </li> <li>・ 先方から、ボランティアは機材や検査キットを持参すべきとの言及があ</li> </ul>

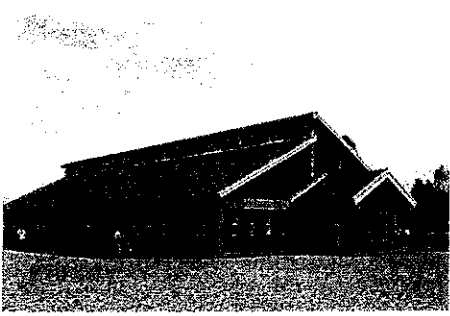
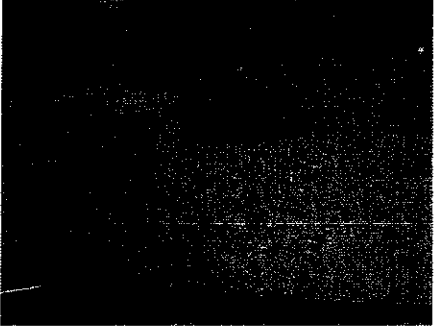
	<p>ったが、当方から、ボランティアはまずは RADA の現状を見極めたうえで活動計画を策定する点を理解されるよう伝えた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当方から、短期ボランティアの受け入れ時のサポート体制への謝意を伝え、11月に赴任する長期ボランティアへの同様のサポートを依頼。</li> </ul>
--	---


日時	2006年10月11日(水) 9:30-10:30
場所	クラブママン・スポルティブ 本部
面会者	Emerita MUKAYIRANGA(コーディネータ) Monique UMUDYEYE(地域コーディネータ)
会合内容	・クラブママン本部の視察
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在本部では、識字や被服分野の活動は行っておらず、施設をセミナー等の実施場所として提供することから収入を得て活動を行っている。</li> <li>・ 3箇所のセミナールーム、中庭、キッチン、洋裁部屋(ミシン)、事務室。</li> <li>・ 本部の裏には建設中のプール(資金不足から頓挫)、畑(近隣の女性に無償で貸し出し、収穫物を分けてもらう)があった。</li> </ul>


日時	2006年10月11日(水) 11:15-12:15
場所	NGIGE 郡
面会者	Edriad (クラブママン・スポルティブの現地スタッフ)
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ クラブママン・スポルティブの現地活動内容の確認</li> <li>・ 新規長期 JOCV の住居確保依頼</li> <li>・ 郡長、セクター長へのあいさつ</li> </ul>
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訪問したところ、ガチャチャ(虐殺にかかる村裁判)の実施日であり、郡長、セクター長および対象住民には面談することができなかった。</li> <li>・ そこで、クラブママン・スポルティブの現地スタッフである Edriad に活動概要を確認した。</li> <li>・ JOCV の家はまだ確保されていないが、複数箇所の候補物件があるとのこと。家賃交渉はこれから始めるが、大体の相場として、1000円/月程度。</li> </ul>





日時	2006年10月11日(水) 15:00-16:15
場所	CPF Kavum
面会者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 校長 Gadeon RUDAHUNGA</li> <li>・ 校長アドバイザー(ベルギーより派遣) リース・ヤン</li> </ul>

<p>会合内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CPF の現況について</li> <li>・ ボランティアのニーズについて</li> </ul>
<p>特記事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中等教育 3 年を修了していることが入学資格であるが、実際には、大学卒業生も入学することがある。</li> <li>・ 現在、CPF を各県に 1 つずつ設置する計画があると聞いている。</li> <li>・ CPF を統括する CNFPP キガリに設置され、公立・私立の TVET 機関の調整や、各種訓練の実施を担う法律が設置されようとしている状況と把握している。</li> <li>・ CFJ ニャンザや ETO ギタラマとは、機材を貸し借りしたり、また ETO の講師を研修したりといった相互連携を行っている。</li> </ul>

日時	2006年10月12日(木) 9:30-11:30	
場所	ETO Tumba	
写真		
	ETO トウンバ入り口	使用されていないワークショップ機材
面会者		
会合内容	プロジェクト形成調査団報告書にて詳述	
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 町から山の上に位置する ETO Tumba までは、6 km 程度あり、バイクタクシーが主要な交通手段。</li> <li>・ ボランティア派遣の可能性は技プロ概要が固まるのを待つ。</li> </ul>	

日時	2006年10月12日(木) 15:00-16:00	
場所	キシンバ記念センター	
写真		
	センター内の子供たちと田中 JV	
面会者	I l e des Phonse NIYONGEANA 田中富美代隊員 (17-3: ソーシャルワーカー)	
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 隊員活動現場の視察</li> </ul>	
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キニアルワンダ語でコミュニケーションをとる田中隊員とセンターの子供たちとは良好な関係が築かれているように見受けられた</li> <li>・ 看護師が新たに配属され、田中隊員とも共に働く可能性があるとのこと。</li> </ul>	

日時	2006年10月12日(木) 16:10-16:30
場所	田中富美代隊員(17-3:ソーシャルワーカー)住居
面会者	田中隊員
写真	 <p>田中JV宅 石油炊事コンロ</p>
会合内容	隊員の居住する住宅の確認(とくに安全面)
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 住宅街の中の一軒家で、応接間、ダイニング、キッチン、ベッドルーム(3)を有する。家賃は380US\$/月。</li> <li>・ 毎夕6時から翌朝6時までは警備員を配置。(安全対策費にて備上)</li> </ul>

日時	2006年10月13日(金) 9:30	
場所	ETO Kibungo	
写真		
	建築学科4年生	建築学科の実習
		
	自動車整備機材	自動車整備コース用実習車
面会者	RUDAHUNGA Gadeon (校長) リース・ヤン (校長アドバイザー[ベルギー政府より派遣])	
会合内容	・ ETO キブンゴの現況について	
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ケニア人(政府間の人材派遣プログラムにより2年間の予定で派遣)やコンゴ民人の数学教師も働いている。</li> <li>・ ボランティアが2007年1月に赴任予定と伝えたところ、生徒から、新しくくるボランティアが何語で授業をするのか質問があった。多少のキニアルワンダ語も勉強すると伝えたところ、喜んでた。</li> </ul>	

日時	2006年10月13日(金) 14:30-15:45
場所	KIST
面会者	学長
会合内容	プロジェクト形成調査団報告書にて詳述

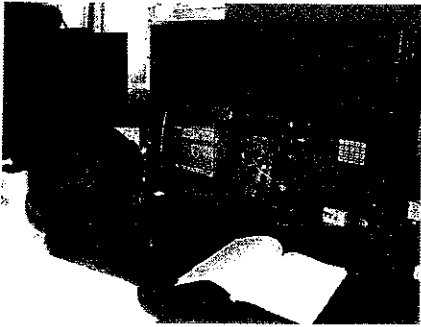
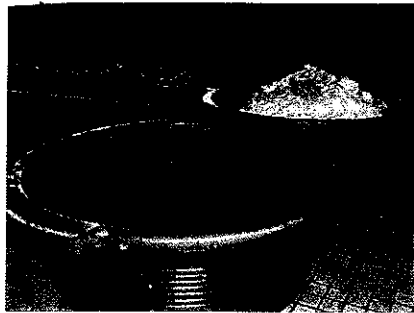
日時	2006年10月13日(金) 16:00-17:00	
場所	KIST CITT	
写真		
	向井JVとCP	CITTが開発したレンガ製造機
写真		
	CITT新設インキュベーションセンター	インキュベーション賃貸オフィス
面会者	向井 潔隊員 (17-3: 建築)	
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 向井隊員の活動現場視察</li> <li>・ CITTの施設視察(インキュベーションセンターを含む)</li> </ul>	
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CITTにインキュベーションセンターが設置されていた。写真のような賃貸オフィスが10箇所前後設置されており、中には、机とPCが用意されている。賃料は、キガリ市中よりは安くなっているという。</li> <li>・ CITTの開発したソーラーオーブンは大々的に作成されていたものの、それ以外の開発品について継続して生産されいるところは見受けられなかった。</li> </ul>	



日時	2006年10月13日(金) 17:00-17:45
場所	細川綾隊員(17-3: 村落開発普及員) 住居
面会者	細川隊員 小此木隊員(17-3: 村落開発普及員)


会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 隊員の居住する住宅の確認（とくに安全面）</li> <li>・ 活動の進捗状況について</li> </ul>
------	---

日時	2006年10月13日（金） 18:00-21:00
場所	Havana
面会者	ルワンダ青年海外協力隊員 14名 大出調整員 島田企画調査員
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 隊員との夕食会</li> </ul>
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任国外旅行の渡航先が制限されている点についての改善を求める声があった。</li> <li>・ 隊員の間でも安全の認識には差があるとの指摘が隊員からなされた。</li> </ul>

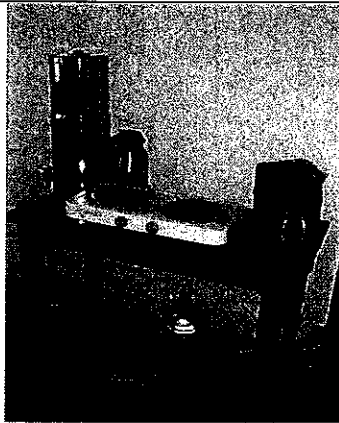





日時	2006年10月14日(土) 9:30-11:00	
場所	ETO Guitarama	
写真	 <p>電子コース6年生授業</p>	 <p>食堂での昼食(ウガリ、豆煮込、芋)</p>
面会者	ETO ギタラマ校長	
会合内容	プロジェクト形成調査団報告書にて詳述	
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 19-1で電子機器隊員を配属する予定</li> <li>・ 電子機器のクラスは、ルワンダ人の教員に加え、ケニア人教員が教鞭をとっている模様。</li> </ul>	


日時	2006年10月16日(月) 9:00-10:45	
場所	ETO Nyamata	
写真		
	校舎および炊事場(中央)	木工室
面会者	Nick ARMETT (校長)	
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ETO ニヤマタの概要</li> <li>・ ETO ニヤマタの施設視察</li> </ul>	
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建物は当初計画(中国の協力による)の一部しか建築されていない。今後それが建築される予定も今のところないと聞いている。</li> <li>・ 教室に設置する家具(机や椅子等)の作成を急いでいる。</li> <li>・ 洋裁クラスの授業をのぞいたところ、ルワンダ人教師が正確なデザイン図を持って指導していた。</li> </ul>	

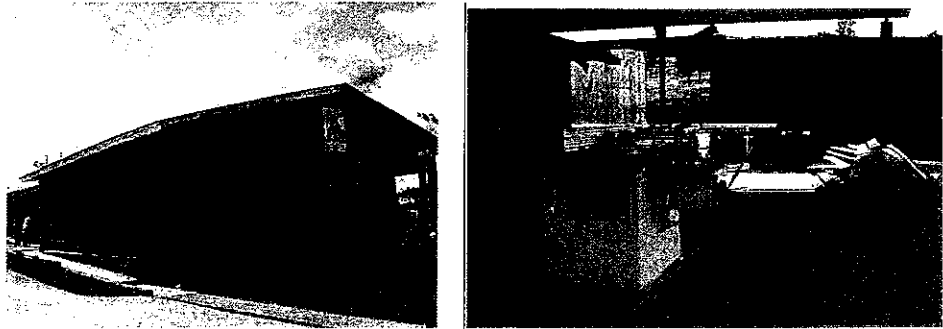
日時	2006年10月16日(月) 15:00-15:40	
場所	Fawe Girls School	
写真		高校1年生物理クラス生徒と松山JV
面会者	Joseph RWAGATARE (校長) Jane MUTONYI (FAWE コーディネーター)	
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 松山隊員の活動視察(理数科教師17-3)</li> <li>・ Fawe女子高の現況</li> <li>・ 理数科教育分野の今後のニーズ</li> </ul>	
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校側からは、松山JVの活動に対する感謝の意が示された。また、FAWE女子高は、KISTや国公立大学に多く卒業生を輩出しており、その意味</li> </ul>	

	<p>でも国の理数科教育を支える立場にあるところから、隊員をぜひ継続して、可能であれば複数名派遣してほしいとの話があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>松山隊員は、英語を使って授業を行っている。生徒たちは、きちんとノートを取りながら、活発に質問もし、授業を楽しんでいるように見受けられた。</li> </ul>
--	--

日時	2006年10月16日(火) 16:00-17:10
場所	松山隊員の住居視察
面会者	ウェア女子高校敷地内の松山隊員の住居
写真	 <p>松山JV宅電気コンロおよび浄水器</p>
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>活動進捗状況について</li> <li>生活環境の確認(キガリ中心部へのアクセス)</li> </ul>



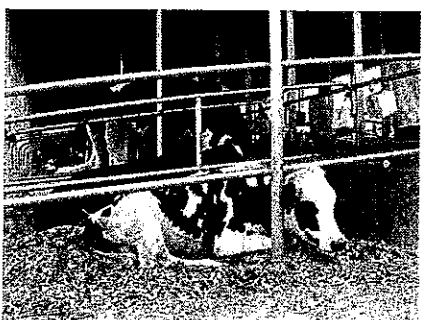

日時	2006年10月17日(火) 9:00-15:00
場所	東部県 ルワマガナ郡、カヨンザ郡
同行者	菊池 専門家 (村落給水)
写真	  <p>丘の上から給水地点にやってきた子ども      給水地点の先に広がる水田</p>  <p>近郊ルワマガナの市場</p>
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施予定の無償資金協力事業対象地域の視察</li> <li>・ ボランティア派遣の可能性検討</li> </ul>
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象地域には日本人調査団が従来から足を運んでいたためか、村人もとくに珍しがらるわけではなく調査団を迎えた。</li> <li>・ 村落給水分野を担当する菊池専門家と情報共有する過程で、ボランティアの活動分野としては、衛生教育や収入向上といった分野が見込まれるものの、そもそもプロジェクトのスコープ(開始予定の技協)が定まっていなかったため、ボランティア事業との明確な TOR の区分がやりにくい状況とのことであった。</li> <li>・ 今後、技プロの要となるのは、村落単位で維持管理できる給水体制の構築(物理的、経済的な持続性、行政側の適切なサポート)といった点であるとのこと。ボランティアとしては、そうした方針が固まった段階以降、現場の村落にて活動することで、村落での各種活動の活性化に寄与できる可能性があるだろう。</li> </ul>

日時	2006年10月17日(火) 17:00-17:15
場所	URA ルワンダ盲人協会
写真	
会合内容	鷺谷専門家の紹介で立ち寄る。現在、除隊兵士のトレーニングを行っているNGOの一つである。
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年齢さまざまな視覚障害者(児)が生活していた。</li> <li>・ なかには除隊兵士も含んでおり、彼らが現在実施されている技プロ「除隊兵士の職業訓練」の対象者となっているとのこと。</li> <li>・ いずれ障害当事者を派遣することも検討に値するであろう。</li> </ul>



日時	2006年10月17日(火) 15:00-16:30
場所	CFJ アミゼロ (除隊兵士のトレーニングを実施している機関の1つ)
面会者	CFJ アミゼロ校長
同行者	鷺谷専門家 (業務調整)
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CFJ アミゼロの現況について</li> <li>・ ボランティア協力の可能性</li> </ul>
写真	
	<p>CFJ アミゼロの校舎</p> <p>CFJ アミゼロ木工ワークショップ</p>
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CFJ については、建築(図面引きにとどまらず、配管や溶接といった現場の技術について熟しているような)分野での人材のニーズがあるとのこと。</li> <li>・ また、先方より、CFJ アミゼロが運営しているボランティア団体にて今後村落開発活動に力を入れる予定であり、その分野でのボランティアが</li> </ul>

	<p>要請された。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ なお、本 CFJ は他 TVET 機関と比較すると、訓練の密度は濃く、また教授陣のレベルも高いというが、そのための入学経費もまた高いもので、本当に技術教育を必要としている層に、サービスが届いていない点を課題にあげていた。</li></ul>
--	--


日時	2006年10月18日(水) 8:00-9:00
場所	教育省(MINEDUC)
面会者	教育省次官
会合内容	プロジェクト形成調査団報告書にて詳述
特記事項	・ 次官より、現在派遣されているJOCVに対し、複数名のボランティアの名前をあげて感謝が成された



日時	2006年10月18日(水) 11:30-13:15
場所	Mulindi 国際農業フェア
主催者	ルワンダ国農業省(MINAGRI)
写真	  <p>農業フェア入り口↑ 牛↓</p>   <p>植物展示↑ 改良かまど↓</p>
展示内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 農業省の主催による、国内最大規模の農業関連展示国際ショーがキガリ市郊外で1週間(10月13日-19日)開催されていた。</li> <li>・ 具体的な展示の中身は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家畜(乳牛、ヤギ、豚)、畜産分野(ワクチン、飼料、搾乳機等)</li> <li>・ 農産物加工(ジュース、製油やバナナの葉で編んだ籠など)組合の出展</li> <li>・ 農業機械(脱穀機、なお、教台の耕運機が試験圃場に設置されていた)</li> <li>・ 農村生活必需品(かまど、水タンクなど)</li> </ul> </li> </ul>
特記事項	・ 農業分野の隊員については活動上の情報を得る格好の機会である。来年の開催時期にはぜひ見学に行かれるよう勧めたい。

日時	2006年10月18日(水) 15:30-17:10
----	----------------------------

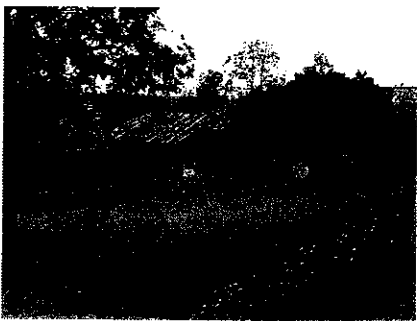
場所	S.O.S.技術学校	
面会者	Jean GAGA (校長) Technical Advisor (DED 派遣)	
写真		
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SOS 技術学校の概要</li> <li>・ SOS 技術学校の視察(木工・電子ワークショップ、学生寮、食堂、コンピューター室、バスケットボール場)</li> </ul>	
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 設備は、他の TVET 機関と比較して格段に良いものであり、なおかつきちんと管理されている印象を受けた。</li> <li>・ それにもかかわらず、生徒側の支払う経費はそう高くはないことから、入学試験の競争倍率が3倍程度になるということ。</li> <li>・ とくにコンピューター関連分野でのボランティアの派遣が要請された。</li> </ul>	



日時	2006年10月19日(木) 8:00-8:50
場所	フィリップ・スマルドン協会
面会者	植永 JOCV (181 養護)
写真	 <p>授業の様子</p>
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配属先視察</li> <li>・ 今後の派遣計画について</li> </ul>
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 植永JVの派遣期間が学年始まりの時期に合わないための対応について、今後ルワンダ事務所と詳細をつめていく必要があるとの結論に至った。</li> <li>・ 現在、配属されてあまり時間のたっていない植永隊員は、キニアルワンダ語の手話の習得に努めている。</li> </ul>

日時	2006年10月19日(木)
場所	09:00 キミサガラ青年の家
面会者	堀 JOCV (172 青少年活動)
写真	  <p>折り紙教室</p> <p>青年の家の校庭から街を見る</p>
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配属先視察</li> </ul>
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当該隊員が配属されている青年の家を活用している NGO の活動を見学した。学齢前の子どもの対象とした折り紙教室が開催されていた。隊員は、その実施前に NGO スタッフに折り紙技術を伝えており、当日は後ろから教室の進捗を見守っていた。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>こうした力のある NGO と隊員とは相互の力を発揮して効果的な活動ができることが確認される一方、青年の家自体の関与が少なく、今後の派遣方針についてはより詳細な検討が必要との印象を持った。</li> </ul>
--	---

日時	2006年10月19日（木）11:00-11:40
場所	ウムチョム・イーザ学園
面会者	ウムチョム・イーザ学園校長
写真	
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>隊員の配属予定先（181 後期）視察</li> </ul>
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本在住のマリー・ルイーゼ氏との関係の深い学校である。</li> <li>そのため日本からのスタディーツアーも実施されており、日本人へのなじみもあることからか、子ども達も含め、隊員の本配属が待たれていた。</li> <li>教室には、日本から寄付されたピアノも置かれており、就学前教育から小学校まで、さまざまな分野での協力可能性があるように見受けられた。この点については、今後配属されるボランティアの動向を見ながら、計画を検討したい。</li> </ul>

日時	2006年10月20日(金) 8:30-10:30
場所	KIST TEE (Department of Electronics and Technologies)
面会者	Mr. Joseph MFINANGA
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ KIST TEE の業務内容</li> <li>・ ボランティア派遣の可能性検討</li> </ul>
詳細	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3年前に設置され、ETO や職業訓練校ではたらく教員を養成することを目的としている。TEE は、学生が実際的な技術を見につけるための実験室との位置づけである。</li> <li>・ 電気機器、電子、工作機械、自動車整備、木工、配管設備といったスタンダードなワークショップに加え、代替エネルギーといったテーマに取り組む一角もあった。</li> <li>・ ボランティアについては、とくに実務経験の豊富な人材を派遣してほしいとの強いニーズが示された。</li> </ul>

日時	2006年10月20日(金) 11:00-12:40
場所	VSO キガリ事務所
面会者	Alexis BISANUKULI HULIRO (VSO キガリ事務所長)
会合内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ VSO の派遣方針</li> <li>・ JICA との連携可能性</li> </ul>
詳細	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1999年から派遣を開始し、2008年までには50名規模を想定。</li> <li>・ ルワンダへの派遣方針としては以下のとおり。</li> </ul> <p>① 教育(22名)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 英語・理数科教師に加え、ディストリクトレベルで教育マネジメントのアドバイスをするボランティアを派遣。</li> <li>・ HIV/AIDS 対策もこの項目に含む。</li> </ul> <p>② 障害者支援(8名)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ AGHR, URB, Gatagora HVP, National Society of Disabled といった団体と一緒に活動していく計画</li> </ul> <p>(なお、同日午後に VSO 主催で、聴覚障害者のための手話の標準化ワークショップが開催され、JICA 事務所から鷺谷専門家、大出ボランティア調整員、調査団の会津、その他 JOCV が参加)</p> <p>③ Securing Livelihood (15名の予定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本年度に調査を開始し、2007年9月に今後の協力方針を策定する。</li> <li>・ 当方から JICA では当該分野の協力を東部県にて実施中の旨伝え、必要</li> </ul>

	<p>に応じて、専門家や JICA 事務所とコンタクトを取られるよう勧めた。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• VSO の実施体制の鍵は、Programme Manager (2 名のルワンダ人と 1 名のイギリス人) である。彼らの業務のうち、40% が派遣されるボランティアの支援業務であり、残りの 60% がプログラム形成 (とくに開発の文脈で有効なアプローチとなるようプログラム形成に留意している) とのこと。</li><li>• その他、SMASSE の事前評価においては、VSO の情報も参考にさせてもらうこと、新ボランティアの現地訓練のうち、可能なものは情報交換、協同実施も検討すること、といった点が議論に上った。</li></ul>
--	---

<別添3：Rwanda JOCVプログラム別派遣バーチャート（案）>

開発課題	プログラム名	スキーム区分	氏名	業種	隊次	任地	配属先	平成17年度				平成18年度				平成19年度				平成20年度				備考			
								1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
人的資源開発	科学技術教育・訓練	専門家																									
		研修																									
		研修																									
		協力隊	本間 真理子	建築	172		キガリ市	教育科学省建設設備財務ユニット			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
		協力隊	向井 潔	上下水道	173		キガリ市	教育科学省キガリ科学技術大学 (KIST)			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				
		協力隊	巢山 裕記	建築	182		キブンゴ県	教育科学省キブンゴ技術学校					○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		協力隊	佐田 快太	食品加工	183		キガリ市	教育科学省キガリ科学技術大学 (KIST)							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		SV	19春要請	技術系			キガリ市	教育科学省キガリ科学技術大学 (KIST)																			
		協力隊	18秋要請	自動車整備			南部県ギサガラ郡	技能開発労働省カブム技術教育センター (CPF)							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	辻 征史	電子機器	183		南部県カモニ郡	教育科学省 ギタラム技術学校							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		協力隊	18秋要請	建築			東部県ブゲセラ郡	教育科学省 ニヤマタ技術学校							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		SV	19秋要請	代替エネルギー			北部県ルリンド郡	教育省 トランバ技術学校							□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
		協力隊	19秋要請				北部県ルリンド郡	教育省 トランバ技術学校							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	18短期	建築	189		東部県カヨンザ郡	教育省 アミセヨ青年職業訓練センター (CFJ)							△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	
		協力隊	19春要請				東部県ニヤガタレ郡	ポリテクカモしくは私立技術学校 (ICT)							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	19春要請	コンピュータ技術			キガリ市	S.O.S. 技術学校							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		技プロ		理数科教育改善プロジェクト																							
		協力隊	松山 匡延	理数科教師	173		キガリ市	教育科学省 ファウエ女子中学校			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
		協力隊	19春要請	理数科教師	192		キガリ市	教育科学省 ファウエ女子中学校							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	18秋要請	理数科教師			東部県ガヒニ	教育科学省 ガヒニ中等学校							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	18秋要請	理数科教師			キガリ市	教育科学省キガリ中等学校							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	19春要請	理数科教師			東部県	いずれかの中学校(村落隊員の付近)							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	19春要請	理数科教師			東部県	いずれかの中学校(村落隊員の付近)							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	植永 智恵	養護	181		キガリ市	教育科学省フィリップスマルドン協会				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
協力隊	19春要請	養護	要検討		キガリ市	教育科学省フィリップスマルドン協会							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			
協力隊	道田 さち子	幼稚園教諭	180		キガリ市	教育科学省ウムチヨムイーザ学園				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
協力隊	堀 優子	青少年活動	172		キガリ市	青年スポーツ省キミサガラ青年の家			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
協力隊	19春要請	青少年活動																									
協力隊	加藤 悦子	ソーシャルワーカー	173		キガリ市	ジェンダー家族省 フィデスコ基金			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
協力隊	19春要請	ソーシャルワーカー																									
協力隊	田中 富美代	ソーシャルワーカー	173		キガリ市	ジェンダー家族省 ギシンバ記念センター				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
協力隊	19春要請	ソーシャルワーカー			キガリ市						●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
地域開発プログラム		開発調査																									
		技プロ																									
		無償													確定予定												
		技プロ																									
		無償													確定予定			確定予定									
		協力隊	大平 雅子	村落開発普及員	179		キガリ市	農業動物資源省 ルワンダ農業開発機構			▲	▲															
		協力隊	高橋 樹	村落開発普及員	179		東部県ルワマガナ	地方自治省 東部県庁			▲	▲	▲														
		協力隊	19春要請	農業系/村落			東部県ブゲセラ郡	ブゲセラ郡庁							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	19春要請	保健衛生系/村落			東部県カヨンザ郡	カヨンザ郡庁							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
		協力隊	19春要請	食品加工			東部県カヨンザ郡	RWARRI							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		
		協力隊	風見 亜津子	村落開発普及員	180		東部県ルワマガナ郡	地方分権化省クラブママンズポルティブNGO					○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		協力隊	綿本 結子	村落開発普及員	180		東部県ニヤガタレ郡	地方分権化省クラブママンズポルティブNGO					○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		協力隊	小此木 紀子	村落開発普及員	173		キガリ市	地方分権化省 労働強化地域開発プログラム			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
		協力隊	細川 綾	村落開発普及員	173		キガリ市	キガリ市役所			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
		協力隊	19春要請	村落開発普及員	194		キガリ市	キガリ市役所							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		
		協力隊	羽田 智	土木	180		キガリ市	キガリ市役所					○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		協力隊	井上 将紀	病虫害	191		キガリ市	農業畜産省 農業生産病虫害予防センター							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		協力隊	高橋 憲一	家畜衛生	183		キガリ市	農業畜産省 人工授精センター (RARDA)							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		協力隊	植田 美穂	農業土木	191		キガリ市	農業動物資源省 ルワンダ農業開発機構							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		協力隊	稲垣 佑花里	土壌肥料	180		キガリ市	農業動物資源省 ルワンダ農業開発機構 (Mulindi農場)					○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
		協力隊	18秋要請	村落開発普及員			北部県ルリンド郡	商業省 女性企業家連合							◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		
		SV	20春要請	工芸品開発			キガリ市	商業省																			
地方農村道路・交通改善プログラム	無償																										
技プロ		バス供与																									
協力隊	窪川 伸一	公共輸送改善計画	183		キガリ市	インフラ省オナトラコムバス公社							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				

JV長期（派遣中●、派遣予定○、未確保◎）

JV短期（▲、△）

SV（派遣予定□）

フィールド調整員（★、☆）

	0	0	0	2	8	9	14	15	15	28	34	34	28	27	23	22
	0	0	0	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	3	3
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	平成17年度				平成18年度				平成19年度				平成20年度			



**TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION AND  
TRAINING POLICY in Rwanda  
DRAFT**

„The progress of our society corresponds to the progress of our educational system“

J. F. Kennedy

Country manpower's knowledge and competencies determine more its economic and social progress rather than the physical capital.

July 2006

With the technical and financial support of the Economy and Employment Promotion Program  
MINECOFIN/MINICOM/MINEDUC/MIFOTRA/GTZ

## Table of Contents

Abbreviations	
0. Introduction	4
1. Context	4
1.1 Economic and social context	4
1.2 Political context	4
1.2.1 National context	4
1.2.2 International context	6
1.3 The present situation	6
2. Definitions	7
2.1 Vocational training	7
2.2 Initial vocational training	7
2.3 Technical education	8
2.4 Technical and Vocational Education and Training	8
3. The place of Initial Vocational Training in the education system	8
4. TVET vision and mission	8
4.1 TVET vision	8
4.2 TVET mission	8
5. Objectives of TVET	9
5.1 Objectives of TVET Policy	9
5.2 TVET global objective	9
5.3 Specific objectives	9
6. General principles of Initial Vocational Training	10
7. Options for entry and leaving profiles	11
7.1 Target groups	11
7.2 Entry and leaving profiles	11
8. General framework for vocational training engineering	11
8.1 Training duration	12
8.2 Teaching programming	12
8.2.1 Curriculum	12
8.2.2 Distribution of sessions	12
8.2.3 Practical training (internship)	12
8.2.4 Teaching methods	12
8.3 Quality-Insurance	13
9. Infrastructure and equipment of training centers	13
9.1 Minimum equipment	14
9.2 Maintenance	14
10. Management system of Initial vocational training	14
10.1 Relationships with heading ministry and other ministries involved	14
10.2 Relationships with decentralized entities	14
10.3 Vocational training centers internal management mechanisms	15
10.3.1 Technical and financial management	15
10.3.2 Management of production units	15
10.3.3 Human resources management	15
11. Funding framework	16
12. Partnership development	17
12.1 Partnership among TVET institutions	17
12.2 Partnership with private sector and civil society	18
12.3 Partnership with public authority	18
12.4 Partnership with parents	18



13.	Cross-cutting issues	18
13.1	HIV/AIDS	18
13.2	Girls' vocational training	18
13.3	Information and Communication technologies	19
12.4	Protection of environment and prevention of accidents	19
13.5	Languages	19
14.	Duties for the TVET policy implementation	19
15.	Conclusion	20

## Abbreviations

<b>CNDP</b>	National Program Development Center
<b>CNE</b>	Nation Exam Council
<b>COMESA</b>	Common Market for Eastern & Southern Africa
<b>ECET</b>	Enterprise Creation and Training of Entrepreneurs
<b>ETO</b>	Official Technical School
<b>GTZ</b>	German Technical Cooperation
<b>GDP</b>	Gross Domestic Product
<b>HDI</b>	Human Development Indicator
<b>ICT</b>	Information and Communication Technology
<b>IGE</b>	General School Inspection
<b>MDG</b>	Millennium Development Goals
<b>RPSF</b>	Rwandan Private Sector Federation
<b>TVET</b>	Technical and Vocational Education and Training
<b>VTC</b>	Vocational Training Center
<b>YTC</b>	Youth Training Center

## **0. Introduction**

Education is a key factor for economic and social development of a country. The economic development relies on well trained manpower that is able to accommodate themselves to changes. Establishing or reforming a vocational and technical training system is a relatively long process requiring the definition and adoption of national policies that must lead to adopting a set of administrative measures which are conducive to sustainable development. This document is a follow up of reflections conducted over national programs for socio-economic development in the aim of achieving the 2020 vision objectives including poverty alleviation. The goal here is the efficacy of the vocational training system.

## **1. Context**

Rwanda, recovering from the 1990 -1994 crisis, is paving its way towards providing a type of education fitting the needs of each and every Rwandan. Such a choice confirms the will expressed in the sectoral policy of education to become an instrument of fighting against poverty.

### **1.1 Economic and social context**

According to the 2002 census the Rwandan population was 8.128.553 inhabitants and by the year 2020 it may reach 14.300.000 inhabitants. 67% of this population is young and under 25 years. The great number of the population (85,3%) lives in rural area and 95% is employed in the informal sector. The Human Development Index based on factors like life expectancy, literacy level, school enrolment, health service access puts Rwanda on the 159<sup>th</sup> position among 177 countries.

In 2002 the industry part in the Rwandan GDP was only 7% yet the objective is to reach 12% by the year 2020.

Concerning employment, the foreign employees' percentage reaches 80% in the small and medium enterprises, 40 – 50% in the hotels and restaurants, between 30 and 40% in training and education institutions. According to the July 2006 final Report on Self Evaluation of PRSP I, about 170.000 young start their job each year without any sufficient qualifications and therefore without any chance to successfully integrate the economic cycle. However secondary schools with technical and vocational courses accommodate 38.683 students yet the YTCs have only the capacity to accommodate between 5.000 and 7.000 trainees.

### **1.2 Political context**

The Rwandan Government is committed to promoting education of each citizen in accordance with his/her aspirations and capacities as can be seen in article 40 of the Rwandan Constitution stipulating: "Every citizen is entitled to education. Freedom for education and training are guaranteed by law."

#### **1.2.1 National context**

##### **A. Vision 2020**

After the 1994 genocide, Rwanda decided to invest in the development of human resources to meet the 2020 Vision objectives and to put in place an economy based on knowledge and guided by technology. The integral human resource development is considered as a pillar to reach the statute of a middle income country (220 US\$/year/capita in 2003 up to 900 US\$/year/capita in 2020)<sup>1)</sup>.

1) Rwanda Vision 2020, p. 6

Rwanda has set itself the global objective of poverty alleviation for the betterment of social welfare. In this context, the goal of education and vocational training is to fight ignorance and illiteracy so as to produce useful human resources to economic development. In deed, Rwandan economy faces striking lack of manpower, especially qualified and semi qualified workers. To catch up the delay in vocational training, there is a need to link education policies with employment and sectoral policies.

Therefore, it is important to widen and modernize the productive device in order to take benefit from globalization. This requires scaling up the qualification rate amongst the population and evolving a qualification structure at various levels in accordance with needs in the priority economic sectors.

#### **B. National Program for 2002 – 2005 Poverty Reduction and the Economic Development and Poverty Reduction Strategy 2007 – 2011**

The July 2006 PRSP Self Evaluation has shown the following failures about pro poor economic growth:

- Lack of job creation, especially non agricultural ones.  
Action plans to reach the 2020 Vision objectives of reducing the rate of the population working in agriculture from 90% to 50% and transform the subsistence economy into market economy were not clearly defined.
- The vocational training partly responds to the local market needs. The recommendations emphasize the challenge of increasing science and technology, vocational education and training impact on economic growth and poverty reduction.

#### **C. Education Sector Strategic Plan 2006 – 2010**

In accordance with the education sector policy the Strategic Plan intends to transform the Rwandan population in human capital for the national development.

The technical and vocational training policy orientations are clearly defined: imbed vocational training in education system, improve effectiveness, quality and vocational training level, respecting international standards and national needs <sup>2)</sup>.

#### **D. Relationship with sectoral national strategies**

The vocational training should adequately correspond to the labor market needs. These needs depend on priority economic sector development strategies such as:

The agricultural transformation strategy aims at the diversification and intensification of sustainable agricultural production, producer's qualification, value chain and agro business development.

The national tourism policy intends to increase the number of tourist from 27.000 (2004) to 70.000 (2010) thanks to a high quality tourism product offer that does not destroy the environment.

As far as the internal limited market does not allow efficient dimensions of production, the commerce strategy focuses on competitiveness, diversification and export capacity improvement.

The investment promotion strategy deals with RIEPA, RFPS and CAPMER reinforcement.

2) Education Sector Strategic Plan 2006 – 2010, revised draft, 02/2006, p. 12

The vocational training adequacy refers to the diversification of curriculum, technical and managerial competences reinforcement and international standards respect.

## **1.2.2 International context**

### **E. Millennium Development Goals**

The commitment of the Government to the Millennium Goals of reducing poverty to the half, reaching education for all, promoting gender equity and women empowerment, fighting against HIV/AIDS and other diseases, reaching environment sustainability and establishing global partnership for development including youth employment strategies has a strong impact on vocational training. Vocational education and training supports all each of these goals.

Vocational education and training is determinant for developing high quality jobs for the manpower, the youth searching for their first job, women and vulnerable people.

### **F. New Partnership for African Development**

The common vision of African countries for poverty eradication and sustainable development and growth through active participation to the global economy engages Rwanda to reinforce its efforts in education and training. The main constraints – insufficient education and training institutions, inadequate training systems – should be faced through universal primary education, program reform, their quality improvement and their effectiveness to labor market needs.

### **G. Vocational training alignment to international development**

Investment in human resources and sectoral strategies oriented on industrialization and global economy integration are the major factors of economic and social progress of some Asian countries.

For example, according to the World Report on Human Development in 2005 Singapore is on the 25<sup>th</sup> position. In 1990 it has spent 18,2% of its GDP for education as follows: pre-school and primary: 29,6 %, secondary: 36,5, tertiary education: 29,3 %. In this context the country has developed a big vocational training structure.

Rwanda is on the 159<sup>th</sup> position. In 2000 – 2002 it spent 2, 8% of its GDP for education as follows: pre-school and primary: 48, 2 %, secondary: 16, 7%, tertiary education: 34, 7% <sup>3)</sup>

All over the world the countries have started reviewing their vocational education and training due to the challenges of information society and sustainable development and healthy environment. Rwanda is committed to the same direction.

## **1.3 The present situation**

Training centers should own necessary means in order to achieve their mission in terms of organization, budget, management as well as teaching and training of trainers.

Unfortunately those centers present the following weaknesses:

- National framework for the qualifications of vocational training does not exist
- The training offer is very limited (20 areas) while needs of priority sectors remain unsatisfied
- Curricula are not harmonized, and some of them do not exist

3) World Report on Human Development 2005, p. 266, 268

- Teachers accuse low qualification and bad social image. They are less motivated, badly paid, haven't didactic material and access to further training
- Equipment is often of poor quality
- At national level, the mission of YTC is not plainly defined
- There is lack of clear link between vocational training and economic development
- Partnership with enterprises is rare
- YTCs are yet to be acknowledged in the decentralized system of local administration.

Due to such a situation, YTCs leavers are far from satisfying needs of enterprises and are unable to set to self-employment since they lack required skills.

## **2. Definitions**

Developing a vocational training policy requires fully understanding the concept so as to avoid ambiguity related to interpretations that might make the orientation of vocational training wrong. Here are the definitions of vocational training.

### **2.1. Vocational training <sup>4)</sup>**

Vocational training is a structured system of education aiming at providing recipients with necessary knowledge and skills to exercise a profession in order to be integrated in the job market.

This includes initial vocational training and continued vocational training. The initial vocational training takes place within an education system prior to accessing professional life, whereas the continued vocational training aims at specializing in a profession or retraining in another profession during practice. In order to maintain employability in a technologically dynamic world, vocational training centers leavers must remain regularly updated.

### **2.2. Initial vocational training**

In the present document, initial vocational training is to be regarded as the one generally following a general basic education (9 years) and which is an initiation to working in a range of professional activities. This is essentially organized to prepare the youths for professions by familiarizing them with technologies, materials, working tools, ethics and norms that belong to a profession referential. This can be provided alternately between the training institution and enterprise.

Initial vocational training is a gradual process of acquiring necessary technical, methodological, social and personal skills to make the recipient able to succeed in a complex professional situation. This training implies mobilization of knowledge and know-how and factors of human behavior such as attitudes, values, motivation and emotions. In fact qualified manpower is the main characteristic of a free citizen. After a standardized evaluation, the skills standard of the recipient is confirmed with a certificate allowing him/her to access the next training standard.

Vocational training has got the peculiarity of orienting learners towards job market and economy needs. This is translated by participation of the Ministry of Economy and social partners, namely representatives of employers and employees in the programming, planning, implementation and evaluation of vocational training.

4) ILO 1987

## **2.3 Technical education**

Technical education is an education system that aims at teaching both science and technology in order to acquire necessary competencies for a given profession. The entry profiles are at the end of the basic and the secondary education.

## **2.4 Technical and Vocational Education and Training**

The similarity of the definitions and especially the new socio cultural, environmental and economic perspectives of the information and globalization era for Technical and Vocational Education and Training (TVET) justify the creation of a unified TVET system. To ensure sustainable development the TVET should prepare the entry into the labor market and promote sustainable practices for the job.<sup>5)</sup> A steady basic qualification must ensure workers mobility due to technology and economic structures changes.

## **3. The place of Initial Vocational Training in the education system**

The Initial Vocational Training comes after primary, basic and secondary education. Its curricula prepare education leavers for the practice of regulated professions both in public and private sectors namely in primary sector (agriculture, forestry, fishing, mining and quarries), in secondary sector (industry, craftsmanship, gas, electricity, water supply, public works) and tertiary sector (transportation, hotel industry, restaurants, tourism, logistics, communication, commerce, finances, insurance, etc.).

After initial training, obtaining a certificate gives the recipient access to an upper level.

Taken into account the rapid development of technology, recipients must go through continued training in order to remain employable. Therefore, Initial and Continued Vocational Trainings must be developed in a complementary way.

The two types of training can fulfill their mission better on the condition that basic and primary education succeed in equipping their leavers with basic knowledge, habits and necessary life skills. Thus, vocational and basic educations are closely linked.

## **4. TVET vision and mission**

### **4.1 TVET vision**

TVET should insure human resource potential blooming and an equal access to necessary competence acquisition without any discrimination in order to prepare the Rwandan nation to be productive and competitive and take care of the population welfare.

Respecting conditions for sustainable economic, environmental and social development, TVET allows people to use present opportunities for future development as individuals, enterprises and society.

### **4.2 TVET mission**

TVET prepares people to work in an information society and contribute to a sustainable development. Thus its mission is wide and comprises:

- development of a manpower capable to use opportunities for a decent job, work with high productivity and protect environment,

5) UNEVIC 2006; Orienter l'enseignement et la formation techniques et professionnelles vers le développement durable, p. 12

- implement approaches allowing young men and women, especially vulnerable youth, to face the future with hope and confidence,
- development of responsible citizens who deal with solution for sustainable production and consumption (right use of natural resources, avoid waste and pollution, high quality products and services etc.),
- entrepreneurship development and self employment qualification,
- capacity development for lifelong learning.

## **5. Objectives of TVET**

### **5.1. Objectives of TVET Policy**

- Make the TVET structure profitable by adding the demanded courses to promote priority sectors, by creating production units and new forms of consultations and partnership with enterprises.
- Increase quality and hosting capacity of VTCs by creating new ones and new courses.
- Implement mechanisms for consultation between vocational training institutions and those of job market
- Contribute to the improvement of the economic and social lives of communities and regions throughout qualification geared at decentralized entities' development plans.

### **5.2. TVET global objective**

The TVET global objective is the availability of human resources to the benefit of all sectors of economy in order to alleviate poverty and ensure the same training opportunities to all social groups without discrimination, and provide the economy with qualified workers who are competitive and capable to solve problems like poverty and environment degradation.

To achieve this objective, there is a need of:

- Reaching an enrolment rate of 50% of young women,
- Satisfying priority sector needs by developing a critical mass of manpower in the right qualification structure,
- Reaching a rate of 50% of young people prepared for self employment.

### **5.3. Specific objectives**

- Provide theoretical and practical trainings that match needs of enterprises and international standards
- Equip the leavers with necessary skills for the practice of a profession, i.e. insure their employability and develop their ability to learn with autonomy during their professional lives with no sexual, religious and other forms of discrimination and prepare them to self-employment

## 6. General principles

- **Training for employment:** vocational training must always be geared towards employment in the various economy sectors. Economy needs shall always guide priorities and implementation of vocational training.
- **Quality:** Quality is characterized by conformity to performance norms appropriate to technological development. In accordance with the qualifications pyramid advocating training qualified and semi qualified workers, high qualified manpower are considered as sustainable pillar for economic development. To improve the vocational training process, special attention is to be put on the establishment of a relevant curriculum, good didactical framework and evaluation mechanisms that are specific to vocational training in order to build capacities of trainers and partnership with enterprises. Competence based approach makes the teaching step that shall lead to all qualifications.
- **Equality and equity:** The measures promoting equality and equity imply prevention against all sorts of discrimination and adoption of affirmative actions to progressively eliminate all kinds of disparity. Women have the right to equal access to TVET, employment and further training. This human right imperatively should be put in the TVET program.  
This requires:
  - resource allocation
  - special attention to gender and the disabled's issues.
- **Freedom of choice and opening:**  
All recipients: candidates to training and their relatives, enterprises, political decision makers, training centers make choice of the profession corresponding to the candidate's potentials and job market. This requires establishing a national qualification framework defining options. Each vocational training field indicates different levels of qualification as well as opportunities to join the classic education system.
- **Acquisition of key skills:** Competitiveness expected from Rwandan human resources requires developing key skills at primary school and their reinforcement at vocational training. At international level, 8 key skills have been identified: communication in mother tongue, communication in another language, basic skill in mathematics, science and technology, computer skills, learning alone, skill to develop interpersonal relationships and civic sense, entrepreneurship spirit and cultural expression.
- **Decentralization:** Vocational training contributes to make local communities responsible and autonomous for their own development. Adapting curricula to local demand in technical and entrepreneurial skills shall play foremost role. Training centers programs must be designed taking into account the needs expressed in the district development plan. Decentralized entities shall play a leading role in organizing and funding vocational training.
- **Efficient management:** Management of resources allocated to training centers and production units shall be transparent and efficient. The various managing organs shall be accountable for the system management. The real impact of training management should be measured throughout employability and success of leavers and the main indicators shall be the employment rate and employers' satisfaction degree.  
In order to reach the highest employment rate of graduates the employment policy has to drive the implementation of the vocational training policy.



- **Capacity extension:** Creation and consolidation of training institutions within districts displaying real deficit in qualified manpower is a priority. This requires building the capacities of entrepreneurs in order to determine the real needs for manpower. Particular strategies will have to be adopted in order to stimulate direct involvement of enterprises in vocational training. This involvement will strengthen directly the vocational training capacity.

## 7. Option for entry and leaving profiles

The vocational training system organizers will put much emphasis on leaving profiles definition, insuring graduates' employability and competitiveness.

### 7.1. Target groups

Initial vocational training targets the groups here after:

- youth leaving the 6-year primary school
- youth from the 9-year basic education
- those who drop out from schools between the 6<sup>th</sup> and 9<sup>th</sup> years
- secondary school leavers
- those dropping out of secondary school
- those dropping out of higher education.

### 7.2. Entry and leaving profiles

Entry in vocational training centers goes through three steps:

- **grade 3** for primary school leavers and whose training period is 2 years rewarded with a certificate of semi qualified worker;
- **grade 2** for 9 years basic education leavers whose training period is three years rewarded with a certificate of qualified worker;
- **grade 1** for secondary school leavers and adults having completed secondary school whose training period is 3 years rewarded with a foreman certificate. This grade helps develop technical and vocational, organizational and managerial skills of the professional field.

The establishment of a Guidance and Counseling Service facilitates the choice of the training area depending on one's potentials and opportunities offered by the job market.

Besides, the vocational training system is based on modular approach. At the end of each module, the candidate shall go through evaluation and upon success; he/she will receive a certificate. Each grade has a corresponding number of modules. After each module the trainee will receive a certificate. To complete a grade the trainee has to succeed all the modules.

## 8. General framework for vocational training engineering

Initial vocational training prepares to various areas of national economy. The working system in vocational training is dictated by employment regulations.

## **8.1 Training duration**

Grade 3 lasts two years, grade 2 three years and grade 1 three years. Each training year is made up with 48 weeks with a time table of 1600 to 1900 hours. Vocational training is offered 40 hours a week in a ratio of 8 hours per day.

## **8.2 Teaching programming**

### **8.2.1 Curriculum**

The vocational training process is guided by the curriculum. The curriculum defines the training period, the distribution of learning sessions, the mode of delivery, the methodological aspects, the equipment, materials and internship organization. The training success widely depends on the curricula consistency and relevance. Curriculum defines both general and specific skills to reach within the course. Learning activities shall correspond to each skill. The learning activities shall be grouped into modules. Training modules are designed for 60 to 70% practical sessions and 30 to 40 % theory depending on courses and grades.

Curricula for different grades and courses will have to be designed and harmonized in accordance with national, regional and even international norms. Enterprises shall have to be involved in the process for the elaboration and regular review of curricula.

### **8.2.2 Distribution of sessions**

The training includes three components: technical training, social training, and preparation to self-employment. The time table for each component shall be as follows:

- technical training: 1200-1500 hours
- social training: 340 hours
- preparation to self-employment: 60 hours.

In the social training, learning a foreign language plays an important role for future performance of manpower. A special program for developing communication skills is a must.

### **8.2.3 Practical training (internship)**

The annual time table will include at least one month for practical training in an enterprise. Organizing two practical trainings a year is strongly recommended for centers that are located in the neighborhood of several companies. This applies as well to centers with production units.

### **8.2.4 Teaching methods**

Active methods centered to the learner allowing him to learn and accommodate himself to the continuous technological progress. The teaching challenge is that of combining active methods leading to development of technical skills and social, methodological and personal skills. These active methods require:

- a permanent contact between teacher and learner
- team work
- progressive initiation into project carrying out.

### **8.3 Quality-Insurance**

Quality-insurance implies:

- precise defined objectives and norms
- guiding principles for implementation
- appropriate resources
- methods of permanent evaluation including internal and external evaluation
- information collection mechanisms and results dissemination
- permanent updating procedures.

Given opportunities and threats from globalization, especially those from Rwandan integration to regional associations like COMESA, quality-insurance has to guide the TVET system.

The quality of graduates depends on:

- programs and teaching aids quality
- trainers quality
- infrastructure and equipment quality
- inspection quality
- evaluation and certification system quality
- candidates' quality at the beginning of the training.

Quality-insurance requires a pedagogical and technical assistance system including

- teachers' and learners' supply with didactic materials: manuals for teachers and trainees, technical materials, equipment for training workshops), software (models, captions, slides, computer software) and media
- further pedagogical and technical training of trainers concerning the use of didactical resources.

Quality of trainers is a prerequisite to quality training. Thus, the following factors must be taken into account:

- Recruitment of competent trainers based on their qualification and experience in enterprise
- Incentive measures and mechanisms for trainers' retention.
- Updating the trainers.

A specific vocational training inspection has to make sure that the quality norms are respected.

A dependable, equitable and transparent evaluation system allows to verify learners' skills, facilitates them access to upper level and profitable employment.

## **9. Infrastructure and equipment of training centers**

Training shall be provided in public, private and subsidized vocational training centers. Their organization and functioning shall be determined by written regulations. They will mention the creation and functioning of production units attached to centers.

The management system shall have to be standardized so as to guarantee its long life.

### **9.1 Minimum equipment**

- Each center respects the norms concerning the premises for classes and workshops, library, trainers' room, offices for administration and stores for training materials and tools.
- Since it is costly to build a boarding school (building with dormitory, shower, dining hall, kitchen, leisure room, external area), it is more advisable to encourage the external system. A boarding-school can only be envisaged in exceptional conditions. Availability of basic infrastructures: water, electricity, roads and telecommunication shall be taken into account in the choice of sites for VTCs.

## **9.2 Maintenance**

Preventive and corrective maintenance plans shall be set and regularly followed up. Learners shall be taught to conduct that maintenance under their trainers' supervision in the twofold aim of insuring rational resource management of developing their attitude to reacting to maintenance issues. For cases beyond trainers' and trainees' competence, third parties will be invited and budget shall be set to his end. In order to reach the centers durability and their adaptation to the technological progress a plan for equipment depreciation shall be set and regularly followed up.

## **10. Management system**

### **10.1 Relationships with heading ministry and other ministries involved**

Training centers enjoy technical and financial autonomy expressed through elaboration of their own strategic plans, implementation of their planned activities.

This inherent responsibility to training centers mission means that there are relationships to keep with the ministry in charge of vocational training and ministries dealing with different sectors of economy. These relationships will essentially focus on funding, norms of training quality, minimum equipment and strategic objectives of the training.

Training centers are to keep relationships with sectoral ministries for course program coordination to be implemented in accordance with economic sector development plans.

The high level of employability targeted by vocational training needs the formalization of the enterprises involvement in programming, planning, implementation and evaluation.

A coordination mechanism gathering representatives of CNDP, CNE, IGE, RPSF or sectoral organizations and TVET institutions must be set up. This mechanism shall help ensure appropriateness between training programs and economic needs.

### **10.2 Relationships with decentralized entities**

At local level, the district is responsible for coordinating implementation of the vocational training policy. To do so, the district shall decide about the localization of training centers, supervise recruitment of staff, coordinate partnership activities and insure the link between the TVET and the district development plan.

If training is in line with the district development plan, this enhances possibility for graduate's employability and the vocational training impact on economic productivity and competitiveness.

### **10.3 Internal management mechanism for Vocational Training Centers**

Internal management mechanisms for VTCs must be based on a harmonized system using identical financial, technical, human resources and production units' management tools.

### **10.3.1 Technical and financial management**

In cooperation with the executive staff and trainers, the center director is responsible for good training while management levels are multiple:

- Insure good training
  - programming and coordination of training hours distribution
  - manage the equipment
  - manage documentation of teaching aids
  - insure procurement of utilities
  - make sure that trainers work in respect to established norms
  - supervise evaluations and examinations
  
- attend to good functioning of boarding school (if it exists)
  - welcome the learners, accommodation, cater for them, leisure, medical care
  - observe annual functioning budget
  - insure infrastructures maintenance
  - organize supervision
  
- Insure the respect of standards:
  - 1 trainer for 24 learners in theoretical lessons
  - 2 trainers for 24 learners in practical lessons
  
- Financial management-accounting scheme

The whole management system of initial vocational centers is subject to the general education inspectorate in order to oversee and evaluate centers performance.

### **10.3.2 Management of production units**

To run a production unit in accordance with entrepreneurial rules lays on these principles:

- set a production plan and insure high quality of products
- prepare and implement a marketing strategy
- conciliate vocational training needs with production requirements
- make separate accountancy for the production unit
- put up respect rules for use of income
- insure the impact of production on learners' professional qualification, including the development of entrepreneurial skills
- set up a control system.

### **10.3.3 Human resources management**

Quality of vocational training is insured by technical trainers, foreign language teachers and those who are able to prepare learners to self-employment.

Here are principles governing recruitment of trainers:

- Each trainer must have gone through a twofold training: technical and pedagogic.

- Technical refresher course is mandatory. Methods must prioritize practical improvement of trainers. Therefore practical trainings in enterprises, other training centers and institutions of secondary and higher education are recommended. Each center must have at least one trainer who can teach ECET "Enterprises Creation and Training of Entrepreneurs" modules.
- Both public and private training centers may hire part time trainers who bring their professional experience.

Salaries of training centers staff shall include:

- Determining a minimum salary allowing recruitment and retention of qualified trainers
- Salary increment based on performance and progress of the trainer's qualification standard
- Participation of income gained from the production unit after deducting running and depreciation fees
- Part time trainers are paid in accordance with their services.

Definitely management of training centers must be underlain by:

- The status of Vocational Training Centers
- The status of teachers
- The status of the youths on training
- Evaluation procedures and those for the validation of knowledge and the certificates approval and their equivalence with other forms of trainings, intermediate stages, etc.
- Training modes.

## 11. Funding framework

Funding of centers shall be governed by a defined regulation framework set beforehand. This framework shall set norms related to financial participation of governmental organs at central and local levels, of private sector as a whole, of associations for the promotion of training centers, of direct recipients of the training (learners and parents), potentially employing enterprises, corporate associations and other development partners.

The Rwandan Government shall take responsibility for the TVET by defining guiding lines and funding the whole system. It will have not only to allocate an important part of its ordinary budget, but also to mobilize resources from all real and potential stakeholders. This will be functional only when there is a permanent coordination framework that will also facilitate consultations amongst partners and set up a common basket referred to as "Vocational Training Cluster one Common Basket Fund". This coordination shall be carried out by the National Agency for Vocational Training and Employment.

Necessary investments shall include costs related to:

- preparation and harmonization of the public and private vocational training centers system
- purchasing and renewal of equipment
- establishing and maintaining infrastructures
- salary payment of staff
- running budget
- refresher course for all staff
- practical training in enterprise fee (salaries of practice supervisors, tools and utilities, care for trainees including their insurance cost).

The financial responsibilities are as follows:

**The Government vows to:**

- Create a conducive environment for enterprises to invest in vocational training (financial support, fiscal exemption, exemption for paying employers' and salary tax owed to Social Security in accordance with the number of trainees supervised, etc.). That support shall be proportional to the size of investments made for vocational training and the number of people trained by the enterprise.
- Invest in training focused on vulnerable groups to integrate them in social and economic life.
- Fund programs intended for the reduction of unemployment, the development of entrepreneurship and development of micro and medium enterprises, thus enhancing the centers leavers' chances for better socio professional integration.
- Sensitize enterprises to participate in the funding of vocational training by paying the *Vocational Training Levy* of which rate and modalities are to be set by law jointly with the national agency for vocational training.

**Enterprises vow to:**

- invest in vocational training,
- to pay the " vocational training levy" as previously indicated
- include in their budgets expenses to facilitate practical training in enterprises
- provide training centers with their staff's expertise for training and pay the related costs
- grant specialization scholarships for most brilliant trainees and leavers
- sponsor a center which is a potential reserve of human resources.

**Beneficiaries vow to:**

- pay training fees either directly or through loan-scholarship
- offer voluntary services to production units which make an income source for centers.

**Other development partners (donors, non profit organizations, church denominations) vow to:**

- fund centers with donations, subsidies, credits and bequests.

**12. Partnership development**

**12.1 Partnership among TVET institutions**

Putting centers in a network is the easiest resource to manage. Contact between centers having the same courses allow their members to make exchanges of teaching aids, experiences, documents and trainers. This is an occasion to reduce training costs.

To make that cooperation fruitful, it is useful to:

- act on basis of a common operational plan
- acknowledge additional effort with a premium paid by the Government to most successful centers.

Extending that network to "ETOs" and Higher Institutes gives more possibility for making benefit from existing means.

## **12.2 Partnership with private sector and civil society**

In order to significantly enhance the impact of training on enterprises performance, partnership between centers, employers' organizations, trade unions, enterprises, corporate associations and local leaders is more and more important.

Successful international examples have proven that associations of geographically grouped enterprises in "Clusters" can take benefit from courses adapted to their needs. By offering very short courses on bases of the center curriculum, centers can directly influence productivity of enterprises.

The links between centers and programs for the promotion of employment intended for informal employers could have immediate impact on poverty alleviation.

## **12.3 Partnership with public authority**

Ministries in charge of vocational training and employment and the local authorities are requested to create necessary framework and conducive conditions for the development of the partnership. The Government should substantially contribute to training centers budgets, mobilize partners and set up mechanisms for management and implementation of policies.

## **12.4 Partnership with parents**

The major interest of parents and learners is the guarantee to find a job or acquire the capacity to create one upon completion of the training. This interest meets that of enterprises to hire manpower that fit their needs. It is also in line with the Government's interest to amortize its investment in human resources under the form of taxes paid by enterprises and employees.

This is why in addition to their financial contribution parents should be involved in implementation of the training program.

## **13. Cross-cutting issues**

### **13.1 HIV/AIDS**

TVET institutions shall implement strategies for fight against HIV/AIDS through HIV/AIDS prevention modules and anti-aids clubs. Efforts shall be geared towards prevention activities and campaigns against stigma and discrimination against peoples living with HIV, as well as voluntary testing amongst learners, trainers and administrative staff.

### **13.2 Girls' vocational training**

Governmental organs at central and local levels, associations for the promotion of vocational training, private sector and other partners shall conduct sensitization campaigns to support incentive measures encouraging girls to attend training centers. Efforts shall be made to put an end to girls' trend to concentrate on courses known as female courses and orient them to modern curricula (Electronics, ICT, Computer maintenance).

### **13.3 Information and Communication technologies**



Commitment and strong determination by Government to computerize schools should be extended to training centers as well. This will help develop learners' skills in ICT and enhance their performance in existing areas. VTCs and decentralized entities shall cooperate with central administration to prepare investment plans to promote the use of ICT in economic sectors.

### **13.4 Protection of environment and prevention of accidents.**

TVET institutions are the ideal place for education on environment protection. Protective measures and behavior rules concerning environment protection and the prevention of work-related accidents are strictly included into the curricula.

### **13.5 Languages**

Speaking a foreign language is an important characteristic of competitive human resources. Curriculum designers shall have to do in such a way that programs for foreign language training include contents of technical register related to the learners' future profession.

## **14. Duties for the TVET policy implementation**

There is a need of all stakeholders' collaboration for the elaboration and the implementation of the TVET policy. Their role should be well defined and respected in order to avoid overlapping.

### **Roles of ministries**

#### **MINEDUC**

- Elaborate the TVET policy and insure their implementation
- Insure high TVET quality
- Identify TVET needs
- Organize knowledge and competency evaluation
- Identify curricula
- Inspect TVET institutions
- Mobilize funds for TVET institutions
- Organize national and international partnership

#### **MIFOTRA**

- Elaborate national policy for employment and contribute to the TVET policy accordance with the labor market policy
- Verify if all the sectoral policies integrate the employment dimension in their objectives
- Elaborate and implement the further vocational training policy
- Create an institutional and financial framework for lifelong learning
- Identify the evolution of labor market needs
- Mobilize funds for the VTCs
- Participate in the consolidation of national and international partnership at the level of TVET and further vocational training
- Facilitate the graduates' integration in world of work

#### **MINECOFIN**

Ensure TVET funding in accordance with economic pro poor growth priorities

**Key ministries (MINICOM, MINAGRI, MININFRA, MINISANTE, MINALOC, MIJESPOC)**

- Introduce human resource qualification norms related to the economic sector development in the curricula and qualification levels planning
- Contribute to the creation of TVET necessary conditions
- Contribute to the creation of TVET institutions partnership with companies in their respective sectors
- Ensure particular group aspects during the TVET programming and the implementation of the policy.

#### **Decentralized entities and support unities**

- Identify local vocational training needs
- Ensure TVET activities at district level
- Ensure the courses coordination with the district development plan
- Supervise the staff recruitment and the TVET institutions functioning
- Promote local partnership
- Help for the TVET quality making available necessary instruction, curricula, didactic materials, evaluation and certification instruments
- Take into account the TVET system quality.

#### **Vocational training institutions**

- Elaborate their strategic and operational plans
- Ensure pedagogical organization

#### **RFPS and employees representatives**

- Mobilize the companies to assume the TVET co-responsibility
- Support employers and employees interests in the coordination institutions and the TVET policy implementation
- Participate in the profession profile determination, program and examination system elaboration.

#### **Companies**

- Assume common responsibility for theoretical and practical teaching in accordance with profession profiles and curricula
- Plan for the improvement of TVET conditions and the didactic methods
- Check the adequacy of the training to the labor market needs development.

## **15. Conclusion**

Designing a TVET policy is a multidisciplinary approach requiring wide consultations and involvement of all the education sector stakeholders. TVET is fully in line with the relationship training - employment. Therefore, its accommodation with country needs can not be carried out without the government's piloting in collaboration with enterprises. This piloting can be stronger if decisions are made at the right beginning about indicators and criteria allowing to make a judgment on quality and efficiency of the system.

There is a need to make sure that TVET is going to develop and to be applied on a legal framework and on the common will to promote pro poor growth.

#### **Bibliography**

- Rwanda Vision 2020, Ministry of Finance and Economic Planning, 2000

- Draft Documents des stratégies sectorielles du commerce du commerce, MINICOM, Mai 2005
- Draft Document des stratégies sectorielles de promotion des investissements, MINICOM, Mai
- Rwanda National Tourism Policy, MINICOM, April 2006
- Independent Evaluation of Rwanda's Poverty Reduction Strategy 2002-2005 (PRSP1), 22 December 2005
- Education Sector Policy, MINEDUC, 2002
- Education Sector Strategic Plan, 2006-2010, Ministry of Education, Kigali 2006
- EDPRS, Education Sector Self Evaluation, Ministry of Education, Kigali 2006
- Statistics on Employment and the labour market in Rwanda, ILO, December 2004
- Politique de l'Enseignement technique, MINEDUC 2004
- Analyse situationnelle de la formation professionnelle dans les CFJ et options d'orientation de sa politique, MINEDUC- Eco Emploi GTZ, Décembre 2005
- Aide mémoire de la Revue Conjointe pour le secteur de l'Education, MINEDUC, Avril 2006
- Ingénierie de la formation professionnelle et technique. Cahier 1, Orientations, politiques et Structures Gouvernementales – Québec 2003
- Skills development in Mozambique : Issues and Options, World Bank, August 2004
- Skilling Australia's workforce 2005-2008, Commonwealth-State agreement for skilling Australia's workforce
- Education et formation professionnelle dans le 21<sup>ème</sup> Siècle. UNESCO-OIT 2003
- Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir, BIT 2003
- Vers un cadre Européen des certifications professionnelles pour la formation tout au long de la vie, Commission des Communautés Européens, Juillet 2005
- The action oriented learning approach, South African-German development Co- Operation Skills development Research Series, August 2004.
- Manuel pour l'instauration d'un système de formation qualifiante, Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi Tunisie, Tunis 1999
- Quality assurance in basic education, Ministry of Education, Rwanda 2004
- Stratégies d'enseignement par les études professionnelles et technologiques, Québec 2005
- Programme d'études : Education à la technologie, Ministère de l'éducation, direction des services pédagogiques, Nouveau Brunswick, Avril 2004
- Recommandation révisée concernant l'enseignement technique et professionnel, UNESCO, 2001
- The contribution of Post-Basic Education and Training (PBET) to Poverty Reduction in Rwanda: balancing short-term goals and long-term vision in the face of capacity constraints, Rachel Hayman, Centre of African studies, University of Edinburgh, 2005
- Post-Basic Education and Training: Education and Poverty - Beyond the Basics, R. Hayman, 2005
- A review of international and national developments in the use of qualifications frameworks, European Training Foundation, Torino 2006
- Formation Professionnelle tout au long de la vie et gestion des compétences,
- Chambres de commerce et d'industrie de Paris, 2005
- Programme décennal de l'éducation et de la formation, Sénégal 2005
- Rapport d'enquête sur la formation professionnelle et l'insertion socioéconomique des lauréats des CFJ, MINEDUC/Eco Emploi GTZ, Juin 2006
- UNEVOC : Orienter l'enseignement et la formation techniques et professionnels vers le développement durable, 2006
- Rapport Mondiale sur le Développement Humain 2005