

**ウガンダ共和国**  
**職業訓練指導員養成プロジェクト**  
**第一次事前評価調査報告書**

平成 18 年 10 月  
(2006 年)

独立行政法人 国際協力機構  
人間開発部

## 序 文

ウガンダ共和国(以下「ウガンダ」)は、「教育セクター戦略計画 (Education Sector Strategic Plan : ESSP 2004-2015)」において、初等教育以降の教育(ポストプライマリー教育)における教員・指導員の能力強化の重要性を強調しています。

ウガンダの産業技術・職業訓練(Technical and Vocational Education and Training : TVET)セクターでは、職業全般を包括する資格制度である職業資格制度(Uganda Vocational Qualification Framework : UVQF)の導入により、効果的な教育・訓練を行うための取り組みが進められており、UVQFの枠組みに準拠した指導員が必要となっていますが、同国の指導員の多くは十分な資格や技術を有していない状況にあります。

我が国は、ナカワ職業訓練校(以下「ナカワ VTI」)に対して、1997年から無償資金協力及び技術協力を実施し、同校は国内でも中核的な訓練校となりました。また、同校は前プロジェクト(ウガンダ職業訓練指導員研修プロジェクト)で実施した指導員再訓練を通じて、国内及び東アフリカ周辺国へ貢献可能なキャパシティを確立しています。このような状況を受けて、ウガンダ政府はナカワ VTIを活用して、新しい資格制度の下で適切な教育・訓練を行うことができる指導員養成への協力を2005年に我が国に要請してきました。

この要請を受け、JICAは2006年4月から8月にかけて、共にウガンダの指導員養成に協力予定のドイツ技術協力公社(Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit : GTZ)と合同で、職業訓練指導員養成にかかるニーズ調査やワークショップを実施し、ウガンダにおける今後の指導員訓練の方向性について検討してきました。

本報告書は、指導員養成の方向性とプロジェクト協力案、及び今後の検討事項を取りまとめたものであり、今後の更なるプロジェクトの計画策定の検討、またプロジェクトの実施にあたって活用されることを願うものであります。

最後に、本調査にご協力いただいた内外関係機関に、改めて深い感謝の意を表するとともに引き続き一層のご支援をお願いする次第です。

平成18年10月

独立行政法人国際協力機構  
人間開発部  
部長 菊地 文夫

# 目 次

## 目 次 地 図 写 真 略 語 表

第1章 第一次事前評価調査.....	1
1 - 1 要請の背景.....	1
1 - 2 調査の目的.....	1
1 - 3 調査結果（合意内容及び協議概要）.....	2
1 - 4 調査団概要.....	5
第2章 ウガンダの職業訓練指導員養成の現状.....	7
2 - 1 職業訓練セクターの概要.....	7
2 - 2 UVQF の進捗.....	7
2 - 3 職業訓練指導員・管理者訓練の現状.....	8
2 - 4 現地コンサルタントによる指導員訓練ニーズ調査結果の概要.....	9
第3章 新資格制度・訓練にかかる調査結果.....	11
3 - 1 資格制度.....	11
3 - 2 指導員・管理者訓練.....	13
3 - 3 ステークホルダーの役割.....	15
3 - 4 指導員・管理者の職業プロフィール.....	16
3 - 5 ナカワVTI とルゴゴVTI の現状と訓練キャパシティ.....	17
3 - 6 マスタートレーナー養成の必要性.....	19
第4章 日本側の協力計画案.....	20
4 - 1 プロジェクト実施に係る基本方針.....	20
4 - 2 想定されるプロジェクトの範囲.....	20
4 - 3 プロジェクトの裨益対象者.....	21
4 - 4 プロジェクトの投入.....	22
4 - 5 プロジェクトにおける訓練対象人数とプロジェクト期間.....	22
第5章 今後の検討課題.....	23
5 - 1 資格制度についての確認事項.....	23
5 - 2 訓練実施の方策の検討事項.....	23
5 - 3 プロジェクト開始準備にかかる検討事項.....	25
5 - 4 その他.....	25
5 - 5 今後のスケジュール.....	26

付属資料.....	27
1. ワークショップ・プレゼンテーション資料（教育省 UVQF 事務局） .....	29
2. ワークショップ・プレゼンテーション資料（現地コンサルタント） .....	32
3. ワークショップ・プレゼンテーション資料（調査団 ①） .....	36
4. ワークショップ・プレゼンテーション資料（調査団 ②） .....	39
5. 職業プロフィール（指導員・管理者） .....	45
6. 議事メモ.....	51
7. 指導員訓練ニーズ調査の現地コンサルタント最終報告書 .....	60

地図



**UGANDA**

**SUDAN**

**KENYA**

**DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO**

**KENYA**

**UNITED REPUBLIC OF TANZANIA**

**RWANDA**

**Kigali**

**Kampala**

*Lake Victoria*

*Lake Albert*

*Lake Edward*

*L. George*

*Lake Kwanja*

*L. Kyoga*

*L. Bisina*

The boundaries and names shown and the designations used on this map do not imply official endorsement or acceptance by the United Nations.

Map No. 3862.1 Rev. 1 UNITED NATIONS  
September 2002

Department of Public Information  
Cartographic Section

プロジェクトサイト  
ナカワ職業訓練校

# 写 真



合同ワークショップ(2006年8月29~30日)



合同ワークショップ(2006年8月29~30日)



ナカワ職業訓練校 正面



ナカワ職業訓練校校長（左から2番目）  
副校長(左から3番目)、他



ナカワ職業訓練校 ワークショップ

## 略 語 表

AfDB	African Development Bank	アフリカ開発銀行
ATP	Assessment Training Package	評価訓練パッケージ
BTVET	Business, Technical Vocational Education and Training	商業・技術・職業教育訓練
CTTE	Certificate for Technical Teacher Education	技術教育教員資格
CVTI	Certificate in Vocational Training Instruction	職業訓練指導資格
DED	Deutscher Eniwicklungsdienst (独)	ドイツ開発サービス
DIT	Directorate of Industrial Training	産業訓練局
DTTE	Diploma for Technical Teacher Education	技術教育教員資格 (ディプロマ)
DTIM	Diploma in Training Institution Management	訓練機関管理資格 (ディプロマ)
DVTI	Diploma in Vocational Training Instruction	職業訓練指導資格 (ディプロマ)
ESSP	Education Sector Strategic Plan	教育セクター戦略計画
GTZ	Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit (独)	ドイツ技術協力公社
ITA	Industrial Training Act	産業訓練法
ITC	Industrial Training Committee	産業訓練委員会
KfW	Kreditanstalt fur Wiederaufbau (独)	復興金融公庫銀行
OP	Occupational Profile	職業プロフィール
PDM	Project Design Matrix	プロジェクト・デザイン・マトリックス
PLC	Programmable Logic Control	プログラマブル・ロジック・コントロール
PO	Plan of Operation	活動計画
PROTS	Progressive Training System for Instructors	指導技法
RPL	Recognition of Prior Learning	訓練開始前のレベルチェック
TVET	Technical and Vocational Education and Training	産業技術教育・職業訓練
UGAPRIVI	Uganda Association of Private Vocational Institutions	ウガンダ民間職業訓練協会
UPE	Universal Primary Education	初等教育無償化政策
UPPET	Universal Post-Primary Education and Training	ポストプライマリー (初等教育以降の) 教育無償化
UVQF	Uganda Vocational Qualifications Framework	ウガンダ職業資格制度



## 第1章 第一次事前評価調査

### 1-1 要請の背景

ウガンダ共和国（以下「ウガンダ」）は、「教育セクター戦略計画（Education Sector Strategic Plan : ESSP 2004-2015）」において、初等教育以降の教育（ポストプライマリー教育）における教員・指導員の能力強化の重要性を強調している。これは、1997年に導入された初等教育無償化（Universal Primary Education : UPE）政策の下で、今後、初等教育の修了者が大幅に増加し、産業技術教育・職業訓練（Technical and Vocational Education and Training : TVET<sup>1</sup>）機関を含む、ポストプライマリー教育機関に進む生徒が拡大することが予測されるためである。さらに、2007年にはポストプライマリー教育の無償化（Universal Post-Primary Education and Training : UPPET）が導入予定であり、これに伴い TVET 機関のニーズも拡大するとされている。

ウガンダの TVET セクターでは、職業全般を包括する資格制度である職業資格制度（Uganda Vocational Qualifications Framework : UVQF<sup>2</sup>）の導入により、効果的な教育・訓練を行うための取り組みが進められており、UVQF の枠組みに準拠した指導員が必要となっているが、同国の指導員の多くは十分な資格や技術を有していない状況にある。現在、指導員に対する再訓練はほとんど行われておらず、多くの指導員が養成されているチャンボゴ大学の技術教員コースは理論中心であり、不十分な実技訓練しか行われていない。こうしたことから、UVQF の包括的枠組みのもと、新しい指導員及び管理者資格を導入し、適切な訓練により、指導員及び管理者のレベルアップを図り、TVET セクター全体の質の向上を進めることが検討されることとなった。

我が国はナカワ職業訓練校（以下「ナカワ VTI」）に対して、1997年から無償資金協力及び技術協力を通じた協力を実施し、同校は後期中等教育レベルの訓練校として、質の高い教育・訓練を行うことができるようになっている。また、指導員再訓練を通じて、国内及び東アフリカ地域周辺国へ貢献可能なキャパシティを確立している。このような状況のもと、ウガンダ政府はナカワ VTI を活用した指導員養成への協力を我が国に要請してきた。

なお、2006年3月から4月にかけて実施した「ウガンダ職業訓練指導員研修プロジェクト」（前プロジェクト）の運営指導調査において、JICA はナカワ VTI が指導員訓練を実施するキャパシティを強化したこと、及び現在導入が進められている UVQF に基づき指導員の再訓練・養成が急務であることを確認している。

### 1-2 調査の目的

本調査に先立ち、JICA はドイツ技術協力公社（Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit : GTZ）と合同で、職業訓練指導員養成に係るニーズ調査<sup>3</sup>を実施した。この調査を通じて、現地コンサルタントからは、職業訓練指導員に係る資格の整備と訓練の実施の素案が提案されている。この調査結果を関係者で共有し、ウガンダにおける今後の指導員訓練の方向性を協議するため、8月29～30

<sup>1</sup> ウガンダでは「TVET」の代わりに、「商業・技術・職業訓練（Business, Technical Vocational Education and Training : BTNET）」という呼称が使用されているが、本報告書においては、一般的な「TVET」で統一する。ただし、教育省の部局名（BTNET局）などの固有名称については、「BTNET」を使用する。

<sup>2</sup> UVQF についての詳細説明は第2章を参照のこと。

<sup>3</sup> ウガンダの TVET セクターに対しては、JICA の他に GTZ を始めとするドイツ援助機関、AfDB が協力を行っている。JICA は、2006年4月～5月にかけて GTZ と合同で、「Study to develop a Technical and Vocational Teacher/ Instructor Training Concept」を実施した。JICA は、現地コンサルタントと契約し、本調査に参画した。

日にかけて、ウガンダ教育・スポーツ省（以下「教育省」）関係者及び関係各機関によるワークショップが開催されることとなった。本調査団は、ワークショップへの参加を通じて、下記の点について調査することを目的として派遣された。

- ① 後のウガンダにおける職業訓練指導員の能力強化を図るための方針について、教育省、GTZ、及び他の関係機関と検討・共有する。
- ② 日本の職業訓練指導員養成に係る事例を紹介し、ワークショップでの検討の促進を図る。
- ③ ウガンダ側、関連ドナーの協力分担事項について、整理・確認する。

### 1 - 3 調査結果（合意内容及び協議概要）

#### 1 - 3 - 1 職業訓練指導員養成に係る共同ワークショップの実施

8月29、30日の二日間、教育省、GTZ、JICAによる共同ワークショップが実施された。出席者は、教育省BTVET局長、教育省計画局、UVQF事務局、教育サービス委員会（Education Service Commission）、産業訓練局（Directorate of Industrial Training : DIT）、ウガンダ民間職業訓練所協会（Uganda Association of Private Vocational Institutions : UGAPRIVI）、BTVETアドバイザーボード、ドイツ開発サービス（Deutscher Enwicklungsdienst : DED）、ウガンダ国家試験委員会（Uganda National Examination Board）、ナカワVTI、ルゴゴ職業訓練校（以下「ルゴゴVTI」）、ジンジャ職業訓練校（以下「ジンジャVTI」）、GTZ、JICAの合計約30名。新指導員及び管理者資格（CVTI、DTIM4）の概要と導入の必要性、及び今後の作業に関し、関係者の共通認識を得ることができたと判断される（資格制度に関しては第2章にて詳述）。

#### （1）ワークショップの成果概要

UVQF事務局より、今回新たに作成された指導員・管理者に関する職業プロフィール（付属資料5）の発表があり、指導員・管理者資格の構築に向けての基本的部分は準備されたと判断される。しかしながら、訓練の対象者の人数やレベル、エントリー時の必要資格と訓練前に有している技術と訓練内容の調整方法、新資格の詳細の策定手順などについて、コンセンサスが得られていない部分が多く、詳細が決定されるまでには時間を要するものと考えられる。なお、新資格構築のための予算確保については教育省側のコミットメントを得ることが出来た。2007/08年度（2007年7月より）への予算策定作業の遡上にて検討される予定である。

#### （2）日本側協力の前提条件

調査団からは、日本が協力を行うための前提条件として、①新資格の基本コンセプトが教育省のイニシアティブのもと、早急に固まり、制度化のタイムフレームが示されること、②新資格のもとで実施される訓練の大枠が提示され、訓練コストが教育省によって確保されること、③訓練機関・ドナーの役割分担が明確にされること、等を表明し、出席者と問題認識を共有した。さらに、日本の職業訓練指導員養成、再訓練制度の現状を紹介するプレゼンテーションを行い、参加者から参考にしたいたとの反応が多数あった。

---

<sup>4</sup> CVTI : Certificate in Vocational Training Instruction 職業訓練指導資格  
DTIM : Diploma in Training Institution Management 訓練機関管理資格

### (3) 包括的な戦略とアクションプランの策定

ワークショップにおいては、2009 年末までに指導員・管理者訓練のコンセプトが決定、導入されるためには、以下の作業が必要であるとの認識が共有された。

- ① データベースの策定
- ② CVTI 及び DTIM の周知と認証機関の設置
- ③ 新資格のための訓練カリキュラムの策定
- ④ 予算の確保
- ⑤ マスタートレーナーの養成
- ⑥ 訓練プログラム実施計画の策定
- ⑦ 施設・機材の準備

### (4) 今後 12 か月以内に行う短期的な対応の検討

ワークショップでは、プログラムを開始するための短期的対応として、以下の作業手順が確認された。

- ① ニーズ調査の実施
- ② 訓練モジュールの策定
- ③ 予算の確保
- ④ マスタートレーナー養成訓練の実施
- ⑤ 指導員対象のワークショップの開催
- ⑥ 指導員・管理者訓練の実施
- ⑦ UGAPRIVI、産業界との連携の強化
- ⑧ モニタリング
- ⑨ 評価

また、新資格に基づく訓練を行っていくためには、法的な枠組みによる認証が不可欠であることが確認された。

### (5) 新資格制度の認証について

ワークショップでは、新資格制度の認証については、産業訓練委員会 (Industrial Training Council : ITC) の監理のもと、DIT が UVQF 事務局を取り込みつつ、全体の調整を行うことが妥当であろうということが確認された。

### (6) 各機関による役割分担

ワークショップでは、ルゴゴ VTI は CVTI のみ、ジンジャ VTI は現時点では CVTI のみであるが、将来的には DTIM を実施することが確認された。なお、ジンジャ VTI は、技術的に比較優位がある 配管、自動車、建設、機械、溶接、電気分野の CVTI を実施する見通しが表明された。ナカワ VTI は CVTI、DTIM、及び将来的には DVTI に対応する予定である。新資格のための訓練は、ナカワ VTI、ルゴゴ VTI、ジンジャ VTI 及び UGAPRIVI が、JICA、GTZ、復興金融公庫 (Kreditanstalt für Wiederaufbau : KfW)、アフリカ開発銀行 (African Development Bank : AfDB)、DED の協力を得て実

施することとなる。

### (7) 今後の課題と作業

ワークショップで確認された短期的な作業は以下のとおり。

- |   |         |
|---|---------|
| ① 今次ワークショップのレポートの完成                         | 9月1日まで  |
| ② 現地コンサルタントによるニーズ調査最終報告書の完成                 | 9月8日まで  |
| ③ プロジェクトドキュメントの策定（教育省計画局/BTVET局）            | 9月27日まで |
| ④ 教育省 Monitoring & Evaluation 委員会へのプロダクスの提出 | 10月4日   |
| ⑤ 教育セクターレビューミーティングへの反映                      | 10月     |

#### 1-3-2 ナカワ VTI との協議

ナカワ VTI と行った個別協議では、同校が新資格のための訓練を実施する場合、①電子、②自動車、③電気、④木工を優先順位として考えたい旨の表明があった。調査団からは、各コースを計画する際のカリキュラム策定にあたっては、あくまで UVQF のもとで策定されている各職種の職業プロフィールの評価訓練パッケージ（Assessment Training Package : ATP）に準拠する必要がある旨、再確認を行い、了解を得た。

#### 1-3-3 教育省との協議

教育省との個別協議において、現在、緊急に対応すべき課題は、養成訓練よりは向上訓練、との認識が示された。また、ルゴゴ VTI とジンジャ VTI は Certificate レベル、ナカワ VTI は Diploma レベルを担当することが妥当である、との認識であった。当方より、訓練実施に関するウガンダ側の予算を担保する必要がある旨申し入れた。これに対し、先方からは、今後 10 月の教育セクターレビュー、3 月の Budget Workshop などの一連の予算策定プロセスに、本件を反映していくところ、2007/08 の予算は確保可能であろうとの説明があった。

#### 1-3-4 他ドナーとの連携

JICA、GTZ、AfDB 等、複数のドナーが協力を行っている TVET セクターにおいて、UVQF というセクター全体を包括する資格枠組みが導入される中、各ドナー連携・調整は必須の状況である。これまで GTZ と共同歩調をとりつつ、指導員訓練に関する計画策定を行ってきたところ、今回の合同ワークショップにつながったものである。GTZ が全体の調整を行いつつ、KfW がルゴゴ VTI、AfDB がジンジャ VTI、JICA はナカワ VTI を支援することとしている。分野とレベルの役割分担は、今後詳細を詰める必要がある。GTZ 代表からは KfW との情報共有を図りつつ、資格整備・訓練への協力を進めることが必須との認識が示された。

#### 1-3-5 想定される日本側プロジェクトの方向性

当初は、ウガンダ側が UVQF の枠組みのもとに策定する、指導員・管理者資格に基づき訓練を実施することを想定していたが、前述のとおり、資格の枠組みの策定は遅れている。また、政府内部での公式承認には、さらに時間を要すると考えられる。したがって、本プロジェクト前半では、資格整備への側面支援を行うと同時に、指導員訓練コース、管理者訓練コースの短期パイロットコースを実

施し、プロジェクト後半では、前半で実施したパイロットコースの結果を踏まえて、長期間のフルスケールの指導員訓練コース、管理者訓練コースを実施することが考えられる。

#### 1 - 4 調査団概要

##### 1 - 4 - 1 調査団の構成

	氏名	担当業務	所属
1	渡辺 元治	総括・協力計画	独立行政法人 国際協力機構 人間開発部 第二グループ技術教育チーム チーム長
2	松原 伸夫	職業訓練計画	厚生労働省 職業能力開発局 海外協力課 課長補佐

##### 1 - 4 - 2 調査日程

	日程	行程/訪問先	
		渡辺	松原
1	8/26(土)	東京/羽田→大阪/関西 (JL1317) 大阪/関西→ドバイ (JL5099)	東京/成田→名古屋/中部 (JL053) 名古屋/中部 (JL5097) →
2	8/27(日)	ドバイ→エンテベ (EK721)	→ドバイ ドバイ→エンテベ (EK721)
3	8/28(月)	09:00 JICA ウガンダ事務所打合せ 10:00 GTZ 打合せ 11:00 教育省打合せ 14:00 ナカワ職業訓練校打合せ	
4	8/29(火)	エンテベに移動 ワークショップ 1日目 エンテベ泊	
5	8/30(水)	ワークショップ 2日目 カンパラに移動	
6	8/31(木)	09:30 教育省打合せ 14:00 ナカワ職業訓練校打合せ	
7	9/1 (金)	09:00 コンサルタントチームとの意見交換 11:00 日本大使館報告 12:00 JICA ウガンダ事務所報告 エンテベ (EK724) →	
8	9/2 (土)	→ドバイ ドバイ→リヤド (EK817)	→ドバイ ドバイ→ソウル/インチョン (EK322) ソウル/インチョン→東京/成田 (OZ108)

##### 1 - 4 - 3 主要面談者

(1) 教育・スポーツ省 Ministry of Education and Sports

Mr. Mwangyere Methodius

Under Secretary

Dr. John Geoffrey Mbabazi	Director of Education
Ms. Florence Malinga	Commissioner, Education Planning
Eng. Henry F. Okinyal	Commissioner, BTVET
Ms. Ethel Kyobe	Manager, UVQF Secretariat

(2) ナカワ職業訓練校 Nakawa Vocational Training Institute

Mr. Tuzinde Abasi	Principal
Mr. Kiwanuka Makumbi	Deputy Principal
Mr. Silver Stanislaus Olowo	Deputy Principal Training
Mr. Muwanga Godfrey Fred	Training Manager

(3) ルゴゴ職業訓練校 Lugogo Vocational Training Institute

Mr. Musoke Matovu A. K.	Principal
Mr. Nafutali Onjie	Deputy Principal Training

(4) ジンジャ職業訓練校 Jinja Vocational Training Institute

Mr. Masolo S. Jasper	Principal
----------------------	-----------

(5) GTZ

Mr. Guenter Shroeter	Chief Technical Adviser, PEVOT Program
----------------------	--

(6) UVQF／指導員／管理者資格構築コンサルタント

Mr. Gerhard J. Kohn	Senior Partner, Institute for Technical Education Labor Market and Social Policy
---------------------	--

(7) 在ウガンダ日本大使館

菊池 龍三	大使
柳田 勝也	二等書記官

(8) JICA ウガンダ事務所

洲崎 毅浩	所長
荒川 彩	企画調査員

## 第2章 ウガンダの職業訓練指導員養成の現状

### 2-1 職業訓練セクターの概要

ウガンダは、UPE によって大幅に増加した初等教育修了者に対応することが必要な状況にあり、その一環として TVET 機関が初等教育修了者の受入機関となることが見込まれている。さらに、2007 年にはポストプライマリー教育の無償化 (UPPET) が導入される予定であり、これに伴い、TVET 機関のニーズはさらに拡大すると見込まれている。

しかしながら、JICA が GTZ とともに実施した指導員訓練ニーズ調査<sup>5</sup>において、TVET セクターの抱える主な課題として次の点が指摘されているように、同セクターの改革が必要とされている。

- ① 修了生の能力が不足しているため、雇用につながらない。
- ② 多くのカリキュラム・訓練基準は、労働市場が求めているニーズを反映できていない。
- ③ 訓練を実施するのに適した、訓練施設、機材、道具、材料（消耗品、補助教材）などが不足している。
- ④ 訓練機関の指導員・管理者は適切な能力を備えていない。
- ⑤ 適切な TVET コースへの参加の機会が限定されている。
- ⑥ ユニットコストが高い。

現在、教育省は効果的な教育・訓練を行うための取り組みとして UVQF の導入準備を進めているが、指導員の多くは UVQF を適切に運用するために十分な資格、技術を備えていない。加えて、ウガンダの指導員の多くが卒業しているチャンボゴ大学技術教員コースは、理論中心の教育内容となっており、実技を重視する職業訓練校の指導員には十分な教育内容となっていない。初等教育修了者の受け皿として TVET 機関へのニーズに対応し、また UVQF が適切に導入されるためにも、十分な能力を有する指導員の養成が必要とされている。

### 2-2 UVQF の進捗

#### 2-2-1 UVQF の概要

UVQF は、TVET セクター改革の一つとして、2003 年から導入の検討が開始された職業訓練に関する資格制度である。教育・訓練の内容を、職業により直結したものにするため、各職種に必要な知識・技能をステップごとに詳細に分解、モジュール化して、効率的・効果的に習得できるようにするとともに、技能レベルごとに統一的な資格として整理し、個人が持っている技能を客観的に示すことにより、就職の機会拡大を促進するものである。

2006 年 4 月までに、27 職種において職業プロフィール (Occupational Profile : OP) が開発され、そのうち 9 職種において ATP が開発済みである。今後、AfDB が 22 職種分の職業プロフィール及び ATP を作成するための協力を予定しており、対象となる職種は拡大する見込みである。

---

<sup>5</sup> 「指導員訓練ニーズ調査」の概要は、2-4 を参照。

## 2 - 2 - 2 職業訓練指導員の職業プロフィール

後述の「2 - 4 現地コンサルタントによる指導員訓練ニーズ調査結果の概要」のとおり、指導員・管理者の新資格整備が提案されたことに伴い、指導員・管理者の職業プロフィールが整備されることとなった。このうち指導員の職業プロフィールは、訓練計画の作成、訓練の実施、訓練生の評価等、指導員として有すべき一般的な指導技術から成る。各技術の指導方法については、分野によって異なるために、職業プロフィールの完成後、ATP を作る過程では、各技術分野を考慮する必要が出てくる。

なお、UVQF 事務局の役割は、職業と資格審査の基準を設定することであり、訓練基準を設定する役割までは担っていない。UVQF は、産業界のニーズを反映するために各職種に必要な技術を細分化して、訓練すべき最低限の基準を示しているものである。ATP による訓練モジュールは、各学校がそのまま時間割として使えるものではなく、訓練を実施した上で、学校・地域ごとにカリキュラムを作成する必要があるというのが UVQF 事務局の見解である。

## 2 - 3 職業訓練指導員・管理者訓練の現状

ウガンダにおける指導員に係る訓練は、以下のとおり、養成教育訓練及び現職指導員向けの向上訓練の2種類に大別される。向上訓練については制度化されたものはほとんどなく、ドナー等が中心となって実施する訓練がその主なものである。管理者向けの訓練は現在のところ実施されていない。

### (1) 指導員養成教育訓練

指導員養成教育訓練については、チャンボゴ大学において現在の資格制度である DTTE (定員 40 名、2 年制) のコースが実施されている。同大学のカリキュラム中の個別スキルについての実習では、Building and Construction (40%の学生が専攻)、Carpentry (同 30%)、Shoe making、Tailoring、Electricity、Automobile 等の専攻がある。同大学では、原理や理論を重視する傾向があり、市場や社会のニーズに対応したレベルの技能教育は行われていない。技能教育を補うため、在校生、卒業生がナカワ VTI での実習を受講することも多いとのことであった。また、同大学は、教職科目については一定数・水準の教員、カリキュラムを有しているものと思われる。

### (2) 指導員向上訓練

指導員向上訓練は、ナカワ VTI における国内外の現職指導員を対象にした JICA プロジェクトによる第三国/現地国内研修、GTZ や DED による UGAPRIVI のメンバー校を対象とした訓練以外は体系的に行われていない。ナカワ VTI については、その実績から既に、指導員向上訓練実施校と国内外から認知されている。

指導員訓練が確保すべき技術レベルは、最低限、産業界の訓練ニーズに何らかの対応ができる能力の習得にあると考えられるが、ナカワ各訓練機関の課題は多い。また、指導員訓練の一方の核となる教職分野については、ナカワ VTI において、指導技法 (Progressive Training System for Instructors : PROTS) を基本にした訓練管理・運営を行うなど、指導技法に関する体系的理解・定着がある程度みられるものの、訓練生管理、安全衛生、カウンセリング・ガイダンス等については、体系的理解すら進んでいないものと推察され、今後、指導員向上訓練を実施する場合、この点に留意する必要がある。



## 2 - 4 現地コンサルタントによる指導員訓練ニーズ調査結果の概要

JICA は、2006 年 4 月から 5 月にかけて、GTZ とともに指導員訓練ニーズ調査（Study to develop a Technical and Vocational Teacher/Instructor Training Concept）を実施した。本調査を実施した現地コンサルタントからは、以下のとおり、職業訓練指導員・管理者に係る新資格整備及び資格付与のための訓練実施の必要性が提案された。

### 2 - 4 - 1 職業訓練指導員にかかる現地コンサルタントによる現状の分析結果

#### （1）指導員・管理者の現状

現在、TVET セクターにおいては、4,000 人以上の指導員、1,300 人以上の管理者が雇用されていると推定される。多くの指導員・管理者は、能力向上を図ることが必要な状況にある。このことから、指導員・管理者訓練を実施した場合の訓練対象者は、指導員 4,000～5,000 人、管理者 1,300～2,000 人と推定される。なお、退職等による人員の入れ替えは、このうち 5%相当と推定されている。

#### （2）指導員の資格

現状の指導員向けの資格（CTTE・DTTE<sup>6</sup>）は、職業訓練指導員ではなく、技術系教員に焦点が当てられており、内容も実践的ではなく理論が中心となっている。

### 2 - 4 - 2 現地コンサルタントから提案されたコンセプト

現地コンサルタントからは、職業訓練分野の指導員及び管理者に関する新資格の整備が提案された。

#### （1）指導員向けの資格整備（Certificate in Vocational Training Instruction : CVTI）

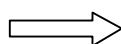
- ① 既存の CTTE に並行する形で、CVTI を整備する。CVTI を取得するためには、各分野の技術資格と産業界での職務経験を必要とする。
- ② 今後導入予定の UVQF の方針に基づく資格とする。訓練は、（ア）技術向上訓練、（イ）指導法訓練、（ウ）訓練機関での OJT の 3 要素からなる。

#### （2）管理者向けの資格整備（Diploma in Training Institution Management : DTIM）

- ① 既存の DTTE に並行する形で DTIM を整備する。DTIM を取得するためには、各分野の技術資格、産業界での職務経験、CVTI、指導員経験を必要とする。
- ② 今後導入予定の UVQF の方針に基づく資格とする。訓練は、（ア）スタッフや施設の管理を行うマネジメント訓練、（イ）起業や学生のカウンセリング等を含む特定マネジメント訓練、（ウ）訓練機関での OJT の 3 要素からなる。

#### 【現在の資格】

DTTE	上級教員・上級指導員
CTTE	教員・指導員
各分野の技術資格	



#### 【今回提案された資格】

DTIM	管理職
CVTI	指導員
各分野の技術資格	

<sup>6</sup> CTTE : Certificate for Technical Teacher Education  
DTTE : Diploma for Technical Teacher EDUCATION

### (3) コンセプト実施に際しての提案事項

#### ① 職業プロフィールの作成

UVQF 事務局が、指導員・管理者の職業プロフィールを作成し、このプロフィールに基づいて、国内外の専門家により、評価ツールと訓練モジュールが作成される。

#### ② 「ネットワークアプローチ」による訓練の実施

新資格 CVTI/DTIM を導入し、指導員・管理者訓練を実施するにあたっては、(ア) 訓練で対象とすべき職種が多いこと、(イ) 早急に能力向上が必要な指導員・管理者が多いため、複数の機関が協力したほうが効率的である、等の理由から、「ネットワークアプローチ」がとられることが望ましい。

「ネットワークアプローチ」では、ジンジャ VTI、ルゴゴ VTI、ナカワ VTI、UGAPRIVI がそれぞれ比較優位を考慮して役割分担をし、包括的に指導員・管理者に対する訓練を実施することを想定する。

### 第3章 新資格制度・訓練にかかる調査結果

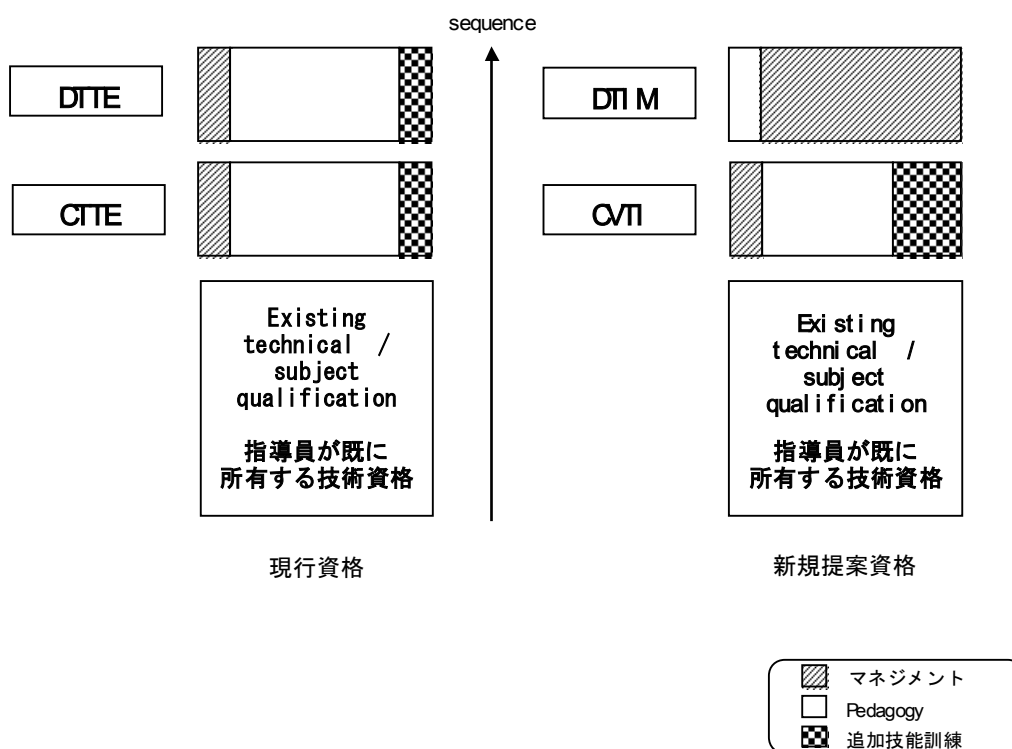
指導員訓練ニーズ調査の結果をもとに、今次調査団において、ワークショップ、個別協議、インタビュー等から確認した調査結果は以下のとおりである。

#### 3-1 資格制度

##### 3-1-1 CTTE と CVTI の今後の関係

Institute of Teacher Education Kyambogo がチャンボゴ大学として昇格して以降、CTTE は Community Polytechnic Instructors' College 及びチャンボゴ大学が認証した私立学校で発行されている。現在、職業訓練校で指導員として勤務している者は CTTE を資格として持っている者も多いが、その内容は原理、理論が中心であり、技能部分は適切な施設機材による十分な訓練が行われていない。このため、実技訓練を重視する職業訓練校の指導員にとっては、CTTE は不十分な内容となっており、このことは指導員の質が低い原因ともなっている。こうした現状を改善するため、CVTI の必要性が議論されるようになった。今次ワークショップにて確認された、現行資格と新規提案資格の比較は、次のとおりである。

図1：現行資格と新規提案資格の比較



今後、CTTE が CVTI に吸収されていくのか、あるいは並存するのかは不透明であるが、UVQF の技術系と職業訓練系の技術資格を統一資格とする考え方を踏まえると、一本化されるべきものと思われる。今後、CVTI が CTTE に代わる資格として教育省により正式承認されるまで、一定の時間を要すると見通されるところ、当面の間、両資格は並存する可能性が高いと思われる。

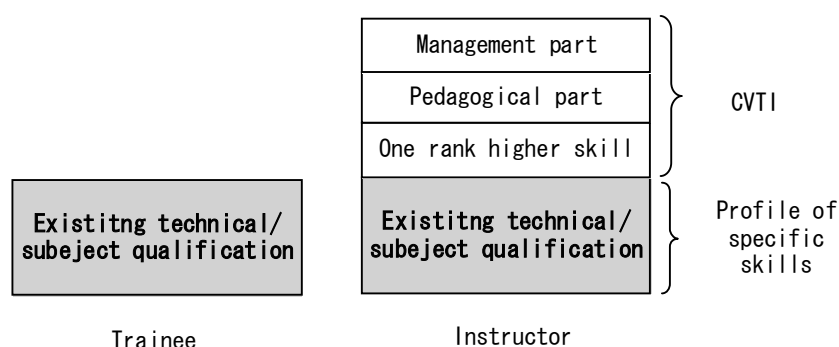
### 3 - 1 - 2 CVTI 及び DTIM の認証について

今回、現地コンサルタントから提出されたプロポーザルでは、ナカワ VTI、ジンジャ VTI、ルゴゴ VTI、UGAPRIVI で構成されるネットワークのハブ機能をどの機関が果たすかについては、現在のところ未定である。今回のワークショップでの議論の結果、ITC の統括のもと、DIT 及び UVQF 事務局がその役割を果たすことが提案された。新資格の認証・付与は DIT が行うことが一案として考えられるが、そのためには産業訓練法 (Industrial Training Act : ITA) の位置付けが整理されることが前提条件とされている。また、CVTI/DTIM が導入された際のチャンボゴ大学は、今次ワークショップではネットワークの中心部として機能すべきとの意見も出されたが、現在のところ、新資格に関する同大学の関与の度合いについては明確になっていない。

### 3 - 1 - 3 CVTI の訓練の一部として想定される個別技術訓練(Technical Skill Upgrade)

現地コンサルタントの提案によれば、CVTI の基本的考え方は、スキル部分については、学習者より指導者が 1 ランク上の資格を有する必要があるとしている。したがって、スキル部分のアップグレードのため、1 ランク上の技術を身につけるための技術訓練を個別技術に関して行うこととなる。これは Pedagogy 部分と合わせて、CVTI の必須モジュールの一部となることが想定されている。この前提に立った場合、CVTI/溶接、CVTI/電気というように、CVTI は各個別技術毎に種別されるものになることが考えられる。

図 2 : CVTI の構成



### 3 - 1 - 4 現職指導員と資格の関係

現地コンサルタントの提案によれば、既に指導経験を持つ指導員に関しては、訓練開始前のレベルチェック (Recognition of Prior Learning : RPL) が重要な意味を持つ。CVTI はモジュラーベースの組み替え可能なカリキュラムなので、経験者に関しては、足りない部分のみの履修で CVTI を与えることが考えられる。極論すれば、RPL ですべて習得していることが確認されるのであれば、新たに追加履修することなく CVTI を与えることはあり得るとするのがコンセプトである。

### 3 - 1 - 5 資格決定までの時間的見通し、スケジュール

今次ワークショップでは、指導員及び管理者の職業プロフィールが提示されたものの、テストアイテムの作成、モジュラーカリキュラムの策定には至っていない。今後職業プロフィールを基に CVTI 及び DTIM の内容が検討される予定であるが、具体的なスケジュールは今のところ示されておらず、

資格制度の詳細が決定されるには時間がかかる見通しである。

### 3 - 1 - 6 DVTI (Diploma in Vocational Training Instruction) について

今回、特にナカワ VTI から提案があったものであり、指導員の訓練を行うマスタートレーナーの資格に対応するものとして、シニアインストラクター向けに Diploma レベルの職業訓練指導員資格を出すという構想である。現時点では CVTI の制度構築が優先されるが、上級指導者の資格として、将来的に必要となることが予測される。

#### (1) DVTI の導入

現在検討が進められている指導員資格は CVTI (Certificate レベル) のみで、現行の資格 (CTTE、DTTE) と比較しても、Diploma レベルに対応する資格がカバーされていない。セミナーにおいても、Diploma レベルの資格 (DVTI) の必要性について積極的な意見が交わされ、関係者からは総論としての反対はみられなかった。現行の資格取得教育で不足している訓練ニーズに対応した、実践的、体系的な技能を持った指導員の資格制度を考えると、現行の資格レベルに対応した、Diploma レベルの資格整備への期待が高まっていくことが十分考えられる。

#### (2) DVTI により期待される効果

DVTI には、次のような効果が期待できる。

- ① 指導員の地位、技能向上へのインセンティブが高まる。
- ② 訓練学科内での上級指導員の位置付けを明確にでき、個別のプロジェクト、訓練の各過程において、指導員のグループワークによる運営管理 (ナカワ VTI においては、既に教材作成、産学連携への対応、JICA による第三国に対するプログラム等一部の分野、過程においてグループワーク・アプローチがみられた) が容易となる。

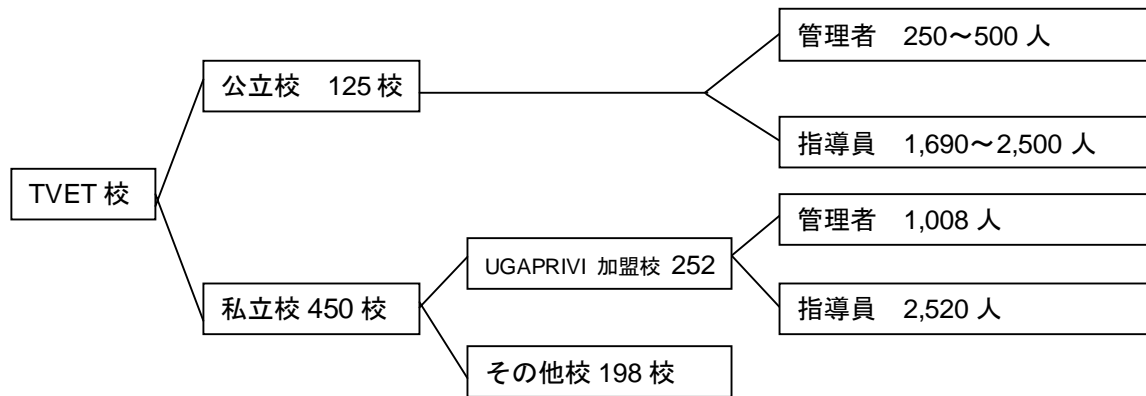
一方、DVTI の整備には、関係機関の調整に加え、養成期間 (通常 2 年) が長くなり、訓練機関の負担はかなり大きいものと思われる。現在のところ、コンサルチームには DVTI を具体的に提言する動きはみられないが、教育省関係者は肯定的な興味を示していた。

## 3 - 2 指導員・管理者訓練

### 3 - 2 - 1 訓練の対象・人数について

訓練対象者の人数については、特に公立校に関し、予算定員と実員の乖離、各校での独自の雇い上げなどがあり、正確な人数の算出は困難であるが、現地コンサルタントの調査結果を総合すると、以下のとおりである。公立校の定員 (Staff Ceiling) は管理者が 267 人、指導員が 1,692 人となっている。この数字は定員上限であり、政府給与の受給者の人数はこの数字を下回っていることが推定される。一方、各校が自費で雇い上げているスタッフも多く存在しており、実際の各校の指導員数は、定員よりも多い要因となっている。今次調査団では、教育省 BTNET 局に対し、より正確な人数データを求めたところであり、追って JICA 事務所に提出される見込みである。

図3：TVETセクターの学校数、管理者・指導員数



### 3 - 2 - 2 訓練時間・モジュールについて

現地コンサルタントからは CVTI 及び DTIM、それぞれ 1,200 時間の訓練時間という 1 年弱の訓練期間が提案された。これだけの時間・コストをかけることが妥当であるかは、更に詳細に検討を行う必要がある。モジュール型の訓練内容なので、受講者のレディネスに応じて、訓練モジュールの取捨選択、組み換えが可能ということであるが、効率的な訓練実施のためには、訓練開始前のレベルチェック（RPL）が重要な要素となる。

現地コンサルタントから提案された次のカリキュラムのうち、ナカワ VTI としては、CVTI のカリキュラム 7 番以外の全て、DTIM のカリキュラム 2, 5, 6, 7, 9, 10 については、訓練実施が可能であるとしているが、ナカワ VTI によるこれらの自己分析の評価にあたっては、3 - 5 - 1 に記した同校の現状に留意する必要があるものと考えられる。

表 1：CVTI のモジュール/カリキュラム（1,200 時間）

Proposed Modular Training Programme for CVTI	
1.	Technical Skills Upgrade
2.	Industrial Experience
3.	Information & Communication Technology (ICT)
4.	Entrepreneurship & liaison with industry
5.	Preparation, conduction, evaluation of theory lessons (incl. teaching aids preparation / visualization)
6.	Preparation, conduction, evaluation of practical / workshop
7.	Counseling of learners (incl. traumatized youth / adults in the North)
8.	Monitored teaching practice in training institutions

※ 数字に枠がかかっている部分は、ナカワ VTI が対応可としている項目

表 2 : DTIM のモジュール/カリキュラム (1, 200 時間)

Proposed Modular Training Programme for DTIM
1. Supervision & guidance of staff
2. Appraisal & development of staff
3. Financial management
4. Administration
5. Facilities management & maintenance
6. Training organisation & monitoring (scheduling)
7. Entrepreneurship (how to run a training institution in an entrepreneurial manner, incl. networking with industries & other training institutions)
8. Counseling of learners / Conflict resolutions
9. ICT for training managers (reports, staff lists, finances, e-mail, Internet)
10. Guided/coached management practice in training institutions

※数字に枠がかかっている部分は、ナカワ VTI が対応可としている項目

### 3 - 2 - 3 訓練を実施する機関、指導員の認証について

訓練実施機関として、ナカワ VTI、ルゴゴ VTI、ジンジャ VTI、UGAPRIVI が想定されている。これらの機関は VTI として、他の職業訓練校よりも技術的に一ランク高いレベルにあるが、指導員訓練を行う機関としての認証を得ているわけではない。この問題意識についてはワークショップで表明したが、現段階では具体的な方向性が出ておらず、今後の検討課題である。

### 3 - 2 - 4 訓練コストの負担

現地コンサルタントによれば、訓練実施の経常コストはウガンダ側負担、設備など初期投資はドナー側負担という案が提案されている。今次調査における教育省との個別協議でも、予算確保についてはウガンダ側に依頼したところであるが、積算根拠となる訓練対象全体人数が不明確である。積算の精度を高めるため、人数の推計が必須と言える。

## 3 - 3 ステークホルダーの役割

### 3 - 3 - 1 訓練を実施する上での各訓練機関・ドナーの役割分担

現在、各訓練機関によるネットワークアプローチが提案されているが、今次ワークショップでは、今後の訓練実施の可能性として、各機関より次の表のような表明があった。なお、現在のところ、CVTI はそれぞれ、個別技術分野の訓練が含まれるとされているため、各機関がそれぞれの分野での CVTI を実施するのか、調整を行う必要がある。また訓練対象の全体人数が把握された段階で、各機関がそれぞれ何名程度の訓練を行うか、併せて検討が必要である。

表 3 : 各訓練機関の実施可能性のある資格

訓練機関	訓練対象資格	支援機関
ナカワ VTI	CVTI (電子、自動車、電気、木工)、DTIM、DVTI	JICA
ルゴゴ VTI	CVTI	KfW/GTZ
ジンジャ VTI	CVTI (配管、自動車、建設、機械、溶接、電気)、 DTIM (将来的)	AfDB
UGAPRIVI	CVTI	DED

### 3 - 3 - 2 アドホック訓練：新資格制度構築までの訓練方法

前述のとおり、資格の枠組みの策定は遅れており、政府内部での公式承認にはさらに時間を要すると考えられる。しかしながら、指導員のレベルアップは喫緊の課題であるところ、資格の策定期間中も暫定的な訓練コースを行い、指導員のレベルアップを図ると共に、その結果を資格策定のプロセスにフィードバックさせることが提案されている。今次調査では、少なくともナカワ VTI については、短期間のパイロットコースを実施する意向があることを確認した。

### 3 - 3 - 3 他ドナーの訓練開始スケジュール

KfW は、現在プロジェクトを実施する現地コンサルタントの選定中であり、近日中に決定する予定である。2007 年からは具体的な協力が開始される見通しであり、AfDB も同様である。したがって JICA としても、2007 年のなるべく早いタイミングで協力を開始することが望まれる。

## 3 - 4 指導員・管理者の職業プロフィール

UVQF 事務局によって示された指導員・管理者のプロファイルは、指導員・管理者の役割についての現時点でのウガンダ側の認識を示すものであると言える。全体として、指導員＝教える人、管理者＝管理・環境整備をする人といったモデルであり、ワークショップでのやり取りから判断しても、各職務に対する理解も表面的なレベルにとどまっており、円滑な訓練（校）管理、訓練の質の向上、自立をイメージできるものとはなっていないと考えられる。これらは、今後の協力の重点として留意する必要がある。

### 3 - 4 - 1 指導員の職業プロフィール

指導員については、訓練の過程での職務分析をもとに作成されているが、産業界からの訓練ニーズの把握、教材作成、安全衛生、訓練生管理（キャリアガイダンスを含む）など、指導員が果たすべき訓練管理の最も重要と思われる項目が欠けるなど問題がみられた。

### 3 - 4 - 2 管理者の職業プロフィール

管理者については、産業界との連携、安全衛生、訓練生管理（リストを作ることに認識している模様）なども一応意識されているが、訓練管理は元来指導員（グループ）との有機的な役割分担と共同によりその質を高めていける性格のものである。現状の職業プロフィールは、そういった側面を殆ど読み取れない性格のものであった。



### 3 - 5 ナカワ VTI とルゴゴ VTI の現状と訓練キャパシティ

#### 3 - 5 - 1 ナカワ VTI のキャパシティ

##### (1) 指導員訓練に関するナカワ VTI の現状

ナカワ VTI が CVTI の訓練可能としている電子、電気、自動車、木工の各分野を中心に、同校の現状を概説する。

- ① 訓練計画、運営については、日本から移転された指導技法をもとに比較的円滑に行われている。
- ② 訓練計画（指導計画を含む）策定においては、管理者（この場合、最も下位の職位を科長とする）を中心とした指導員によるグループアプローチがみられた。
- ③ 指導員による実習場及び資材の管理、安全衛生への配慮には科（おそらくは指導員）によりばらつきがみられた。管理者が日に 2 回巡回して問題点の把握、指導員に対する助言指導を行っているとのことであった。
- ④ 電子科は、PC を活用した訓練が中心。この科に限らず指導計画等の訓練準備過程の水準も一定のレベルにある。産業界からの訓練委託も多い。しかしながら、PC ネットワークの教育訓練（注：教育省では LINAX、産業界ではこれに加えて Windows によるネット構築が主流）に対応できる機材・技術（たとえば、LINAX によるネット構築技術や WindowsNT、XP が動作する PC）は十分とはいえず、今後必要とされる訓練ニーズに十分対応できない状況にある。
- ⑤ 電気科は、訓練生が 28 人とやや過剰な状態にあるなど人気を集めているが、実習場及び資材の管理の状態は他の 3 科に比べて見劣りがした。訓練生が過剰なことも一因と考えられる。産業界からの訓練要請もあるが、機材、指導員の制約から応えられないケース（例：飲料メーカーからの PLC ネットワークに関する訓練依頼）もみられる。
- ⑥ 自動車科は、全体に最もバランスが取れている印象であった。特に進路開拓での産学連携を積極的な活用、指導員のグループ活動による訓練運営管理に積極的なことなど、今後、ウガンダで可能な指導員・管理者の有機的な役割分担、活動のあり方を考える上で興味深い。
- ⑦ 木工科は、科長との面談ができなかったが、他の科に比べても環境・資材・安全管理が困難であると考えられるが、良好な状態が保たれていた。
- ⑧ 全体の印象としては、訓練生管理など管理面では、体系的な理解、実践は不十分な状態にあると思われる。
- ⑨ 管理者、指導員とも指導員訓練について「自分たちが知っている、出来ているので教えられる」といった安易な認識が多く、ノウハウの蓄積、体系的な理解が最も基本的なレディネスとなる「教えること」が可能なレベルに達しているとは言い難い。

##### (2) 管理者訓練に関するナカワ VTI の現状

ナカワ VTI では、管理者が日本人専門家から技術移転やその後の施設運営を経て、概ね適切な職業訓練の運営管理を行っているが、その手法は経験則によるものと言え、職業管理、職業訓練及びその施設の運営管理に関するノウハウが蓄積、体系的に理解・実践されているとは言い難い。

### (3) 指導員・管理者訓練機関としてのナカワ VTI の妥当性

ナカワ VTI は、指導員・管理者訓練に必要とされる視点から見て、他の訓練機関に比べると、とくに次のような点で優位性を有しているものと思料され、国内（あるいは周辺諸国を視野に入れた場合も）指導員・管理者訓練の中核となり得る潜在能力を有しているものと考えられる。

- ① 訓練校の運営管理は、概して円滑かつ発展的であり、一部の分野では産業界との連携による施設・設備の確保、訓練コースの充実がみられること。
- ② 訓練の運営、実習場の安全への配慮、資機材の管理などで一定の水準を維持していること。
- ③ 技能向上訓練においては、既に国内外の指導員に対して実施しており、一定の運営能力を有すること。
- ④ 国内では、可能な訓練のレベルが最も高いと言え、訓練計画、教材作成のレベルも一定水準にあること。
- ⑤ 教材作成、産学連携への対応、JICA による第三国に対するプログラム等、一部の分野、過程においてグループワーク・アプローチが見られ、運営を活性化するとともに、その成果としての訓練の質の向上が見られること。

### (4) ナカワ VTI の課題

しかしながら、ナカワ VTI においても以下のような問題点は散見され、今後、協力内容を検討するにあたっては、これらの点に留意する必要がある。

- ① JICA による主要な機材の供与から 10 年程度経過しているため、一部機材の老朽化が目立ち、現時点の訓練ニーズにも対応できない分野が生じ始めている。たとえば、電気・電子分野では、産業界で導入が始まっている PLC のネットワーク化に関連した訓練は、対応できない状態にある。また、電子分野の訓練の中核機材となる PC の老朽化も目立つ。
- ② 教職分野（指導技法を除く）については、対応能力が低い。
- ③ スケジュール管理、訓練生管理（進路指導を含む）では、ノウハウの確立・定着が遅れている。
- ④ 現行の訓練コースと平行して指導員・管理者訓練コースを立ち上げるとすると、敷地、施設、設備、教員ともそれほど余裕がない。
- ⑤ 現状、指導員・管理者訓練とも形式的なカリキュラムの作成は可能としても、実際に教えることが可能な人材を養成するためには、その内容の体系的理解からの技術移転が必要と思われる。
- ⑥ 指導員管理者訓練においては、特に、その実施校の運営（の現状）自体が教材となるような環境で行うべきであり、中長期的な訓練ニーズの変化を見越した訓練計画・管理を行いうる能力を会得させることがその訓練目標となる。したがって、これらを可能にする環境の確保が円滑な訓練の前提条件となると考えられるが、訓練（校）管理への認識、体系的理解さえおぼつかない状態なので、環境、ソフトの両面で技術移転上の課題は多い。このため、指導員・管理者訓練の評価、実施、計画、再構築の各過程でのきめ細かな助言指導が重要と思料される。

### 3 - 5 - 2 ルゴゴ VTI のキャパシティ

一方、今回視察する機会があったルゴゴ VTI においては、訓練の計画運営、実習場の安全への配慮、資機材の管理などの訓練校の管理における最も基本的な項目においても、多くの問題が散見された。

過去のドイツによる技術移転を活用できる優秀な指導員のいる機械科、日本での集団研修の経験を有する指導員のいる自動車科では、機材の管理、実習環境の確保など比較的よい面も見られたが、基本的な工具が不足するなど、指導員の能力すら十分に発揮できない状態であった。

仮に、同校が指導員訓練の技術分野を担うと仮定した場合でも、自動車、機械分野を除き、対応能力は極めて低いものと思われる。

### 3 - 6 マスタートレーナー養成の必要性

ワークショップでは、指導員訓練を行うマスタートレーナーをどのように確保するかが話題となり、次のような意見が出された。

- ① 指導員訓練（ナカワ VTI で行った JICA 第三国研修を指す模様）の経験があるナカワ VTI の教員が指導員訓練を担う。
- ② 協力ドナー国が、マスタートレーナー養成訓練を行い、修了者が、指導員訓練を担う。

教育・スポーツ省からは、「日本側にマスタートレーナー養成訓練への協力をお願いしたい。具体的には、10 名程度の選抜された教員に対して、日本人専門家による訓練・研修をお願いし、その修了者をマスタートレーナーとして任用したい。」との要望が出された。

## 第4章 日本側の協力計画案

### 4-1 プロジェクト実施に係る基本方針

当初は、ウガンダ側が UVQF の枠組みの下に策定する、指導員・管理者資格に基づき訓練を実施することを想定していたが、前述のとおり、資格の枠組みの策定は遅れており、政府内部での公式承認にはさらに時間を要すると考えられる。一方、指導員のレベルアップは喫緊の課題であり、早急に取り組む必要がある。

こうしたことから、本プロジェクト前半では、資格整備への側面支援を行うと同時に、指導員訓練コース、管理者訓練コースの短期パイロットコースを実施することが考えられる。この短期パイロットコースの実施結果を資格整備にフィードバックしつつ、プロジェクト後半では、前半で実施したパイロットコースの結果を踏まえて、長期間のフルスケールの指導員訓練コース、管理者訓練コースを実施することも検討される。

資格制度整備及び訓練実施にあたっては、①UVQF に準じた Competency ベースの指導員資格の構築、②費用対効果に留意した、効率的・効果的かつフレキシブルな指導員訓練の実施、③Stake holder の連携・協調による効果的なリソースの活用、という三点に留意して検討を進めることが重要と考えられる。

### 4-2 想定されるプロジェクトのスコープ

#### 4-2-1 プロジェクト目標

質の高い職業訓練指導員・管理者が UVQF の枠組みに整合する形で増加する。

#### 4-2-2 プロジェクトの成果

- ① 適切な指導員・管理者の役割を反映した資格の整備が促進される。
- ② 短期集中訓練の実施により、現職指導員・管理者の能力向上が図られる。
- ③ 実技訓練を中心とした訓練の実施により、新任の指導員の指導技術向上が図られる。

#### 4-2-3 プロジェクト実施手順

- ① プロジェクト前半では CVTI、DTIM の短期モデルコースを、現職者を主たる対象として実施。後半でフルスケールのコースの実施を検討する。
- ② さらにプロジェクト終盤にディプロマレベルの指導員コースである、DVTI の実施を検討する。
- ③ ナカワ VTI での実施科目としては、電子、電気、自動車、木工の四科目が候補として考えられるが、裨益対象校のニーズ調査を行って決定することとしたい。

表 4：想定されるプロジェクト実施フロー（イメージ）

	プロジェクト 開始前	プロジェクト実施段階		
		前半	中盤	後半
ニーズ確認	■			
資格整備	■	■		
CVTIコース実施 (短期パイロット)	■	■	■	
CVTIコース実施 (フルスケール)			■	■
DTIMコース実施				■
DVTIコース実施				■ ■ ■ ■

#### 4 - 3 プロジェクトの裨益対象者

プロジェクトの裨益対象となる職業訓練校及び指導員の詳細は、今後、ナカワ職業訓練校が実施するニーズ調査の結果を踏まえて決定する予定としている。ニーズ調査の対象として想定される学校の一部は次のとおりである。

		City	Region
1	Mengo Technical institute	Kampala	Central
2	St. Joseph Technical Institute- Fort Portal	Fort Portal	Western
3	UTC-Elgon	Mbale	Eastern
4	Lugogo VTI	Kampala	Central
5	Buganda Royal Institute of Bus. Tech. Education		
6	Maganjo Institute of Career Education	Kawempe	
7	Jinja VTI	Jinja	Eastern
8	St. Jean Marie Muzeyi VTC		
9	Kampala Polytechnic	Kampala	Central
10	Masulita VTC	Kakiri	Central
11	Bugema University	Bugemas	Central
12	Uganda Technical College Kichiwamba	Fort Portal	
13	Uganda Institute of ICT	Kamapla	Central
14	Pioneer Technical Institute	Iganga	Eastern
15	Kakira Training Center	Kakira	
16	Zzeziwe Automobile VTI	Kampala	Central
17	Kotido Technical Institute	Kotido	Northern
18	St. Joseph Technical Institute - Kisubi	Kisubi	
19	Rubaga Youth Development Association	Kampala	Central
20	St. Kizito Technical School, Kitovu, Masaka	Masaka	Southern
21	Spear Motors Ltd.		
22	Amugo Agro Technical Institute	Lira	Northern
23	Uganda Technical College, Masaka	Masaka	Southern
24	Uganda Technical College, Bushenyi	Bushenyi	Southern
25	Nile Vocational Training Institute	Jinja	Eastern
26	Uganda Technical College, Mbale	Mbale	Eastern

#### 4 - 4 プロジェクトの投入

##### 4 - 4 - 1 日本側投入

- ① 長期専門家1名（資格整備への助言、他ドナー及び教育省との調整、訓練実施の調整）
- ② 短期専門家（資格整備への助言、ナカワ指導員への補完的技術指導、カリキュラム・教材作成支援）
- ③ 本邦研修、供与機材、在外事業強化経費

##### 4 - 4 - 2 ウガンダ側投入

- ① 訓練実施にかかる経費（日当、宿泊費、保険、交通費、人件費、会議費、通信費等）
- ② カウンターパート
- ③ プロジェクトオフィス

#### 4 - 5 プロジェクトにおける訓練対象人数とプロジェクト期間

今回のプロジェクトにおける訓練対象人数の総数は、ナカワ職業訓練校が実施するニーズ調査をふまえて決定する予定である。なお、各回の訓練人数については、前プロジェクトで実施した第三国／現地国内研修の実績に則り、1回につき39人（＝3分野×13人）と想定される。

プロジェクト期間は、3～4年間と想定される。必要訓練人数やプロジェクトの活動内容を踏まえて決定する予定である。

## 第5章 今後の検討課題

### 5 - 1 資格制度についての確認事項

#### 5 - 1 - 1 指導員訓練が必要な職種に係る職業プロファイルの早期進捗

2006年4月までに、27職種において職業プロファイルが開発され、そのうち9職種においてATPが開発済みである。今後、対象となる職種は拡大される見込みであるが、指導員訓練を実施するにあたっては、訓練の基準となる各職業プロファイルが開発されている必要がある。このため、今後の職業プロファイル開発作業の進捗に留意する必要がある。

#### 5 - 1 - 2 新資格（CVTI/DTIM）のコンセプトの決定

UVQF事務局によって指導員・管理者の職業プロファイルが提示されたほか、ワークショップを通じて指導員・管理者にかかる新資格策定及び訓練実施の必要性に対する共通認識が得られた。ただし現在のところ、新資格の具体的なコンセプト策定までには至っていない。本プロジェクトの前半では、パイロット的な訓練を実施し、その結果を資格制度整備にフィードバックさせることも考えられるが、パイロット訓練の実施にあたっては、新資格のコンセプトを踏まえる必要がある。このことから、資格のコンセプトが早急に固められることが重要である。

#### 5 - 1 - 3 CVTI/DTIMの資格付与にかかる公式な認証と手続きの確認

ワークショップにおいて、ナカワVTI、ルゴゴVTI、ジンジャVTI、UGAPRIVIの各機関が訓練を実施することが表明されているが、これらが新資格の認定訓練実施機関となるのか、資格認証機関となるのか明らかではない。パイロットコースを始めるに当たって、ナカワVTIが資格認証機関となるよう働きかけることが、今後の自立発展、DVTIへの進展を進めるに当たって重要である。また、資格認証と向上訓練との関係の明確化は重要な課題である。

### 5 - 2 訓練実施の方策の検討事項

#### 5 - 2 - 1 ウガンダ側の訓練経費の確保

プロジェクト終了後も継続して訓練が実施されるよう、訓練経費はウガンダ側が負担することが望ましい。今次調査では、教育省との協議において、訓練実施に係るウガンダ側の予算を確保する必要性について申し入れている。これを受け、教育省側からは、今後の予算策定のプロセスで検討していく旨、説明を受けており、引き続き訓練経費予算の確保状況について留意していく必要がある。

#### 5 - 2 - 2 ステークホルダー間の役割分担の整理（資格、職種による分担、人数の分担等）

現地コンサルタントから提案されているとおり、各訓練機関・ドナーが協力して包括的に指導員訓練を実施する場合、ステークホルダーの役割を適切に整理することが必要となる。今次ワークショップにおいては、ナカワVTIとジンジャVTIから具体的な技術協力分野の提案がなされたものの、役割分担までは行われていないため、今後の調整が必要である。

### 5 - 2 - 3 訓練対象者の人数、レベル、学校の状況の確認

訓練において対象となる指導員の人数、レベル、及び各学校の状況は、プロジェクト内容、プロジェクト期間等を検討する上で不可欠な情報である。JICA は、今後、ナカワ VTI の指導員が中心となり、ニーズ調査を実施する予定である。

### 5 - 2 - 4 資格制度構築への協力

時期的に可能であれば、資格制度の整備、標準訓練モジュールの開発等の各過程・内容について、積極的に教育省、コンサルチーム等関係者に具体的な助言・関与を行って行くことが重要であり、プロジェクトの活動として取り組むことが必要であると考えられる。

### 5 - 2 - 5 訓練が目指すべき到達点

産業界からの訓練ニーズの反映が充分ではなく、訓練機関の現状のみが考慮された職業プロファイルの ATP が標準化された場合、実際の訓練ニーズと乖離した指導員（技術）養成・向上訓練となってしまう恐れがある。日本側としては、訓練施設が今後産業界との連携を図りつつ自立発展していくことを可能にする観点からも、「中長期的な訓練ニーズに対応できる指導員づくり」に留意すべきものと思料される。このため、協力内容の検討にあたっては、地方訓練機関の現状を念頭に置きつつも、現時点の訓練ニーズに加え、中期的ニーズにも留意することが重要である。

### 5 - 2 - 6 想定される技術移転

ウガンダ側が独自で対応が困難な技術分野について検討し、プロジェクトにおける技術移転に重点を置くことが重要である。

また、教職分野については、ナカワ VTI において、PROTS を基本にした訓練管理・運営を行うなど、指導技法に関する体系的理解・定着がある程度みられるが、安全衛生、カウンセリング・ガイダンスについては、体系的理解すら進んでいない。今後、これらの分野についても必要な技術移転の検討が必要である。

その他、訓練修了者の進路確保、訓練機関の自立発展の有効な手段となる産学連携、指導員・管理者によるグループワーク手法を活用した訓練（運営）管理の活性化についても、重要な技術移転分野となるものと思料される。

### 5 - 2 - 7 マスタートレーナー養成にあたっての留意事項

指導員・管理者訓練を担う者（マスタートレーナー）の養成・任用は急務であり、ナカワ VTI を中心とした人材、設備等を勘案して短期養成を図ることが現実的であり、その方法を検討することについても、協力当初の課題とすべきである。

CVTI と DTIM とも、教職科目重視の傾向があるが、教職科目分野については、概して関係者のレディネス（ナカワ VTI 幹部の指導技法を除く）は低い。これを補完するものとして、我が国の指導員資格取得講習を参考とすることが望ましいと考えられる。技術移転の方法は、ウガンダ国内で大きなアピール力が期待される専門家による講習、日本国内での研修、またはその併用などが想定される。いずれにしても、日本がマスタートレーナー養成にどのように関わっていくかは、ウガンダ側が日本に対して正式に協力を依頼するかを含め、今後の留意事項である。



## 5 - 2 - 8 チャンボゴ大学との連携の可能性

同大学は、教職科目については一定数・水準の教員、カリキュラムを有しているものと思われ、同校との連携（教員の派遣等）を図ることにより、ナカワ VTI 関係者が弱点とする一部の教職科目をより円滑に運営できるものと思われる。現時点では、チャンボゴ大学の関与は不明確であるが、同大学が教職科目の一部を分担することは、同国の指導員養成・再訓練体制の構築を円滑にするものと思われる。

## 5 - 3 プロジェクト開始準備にかかる検討事項

### 5 - 3 - 1 指導員・管理者のニーズ調査（対象地域、対象校の選定、調査項目の決定）

第二次事前評価調査に先立ち、ナカワ VTI が中心となって、ニーズ調査を実施する予定としている。同調査においては、指導員訓練で対象となる地域、学校、指導員のレベル、人数の分野等、訓練ニーズを把握し、訓練計画を策定する必要がある。

### 5 - 3 - 2 第二次事前評価調査（PDM、PO の作成）

ナカワ VTI によるニーズ調査結果をふまえ、第二次事前評価調査を実施する予定である。第二次事前評価においては、次の技術的事項を重点的に調査する必要がある。

- ① 新資格コンセプト、職業プロファイル、標準訓練モジュール開発の内容又は進捗状況
- ② 資格認証と向上訓練との関係の確認
- ③ ニーズ調査の内容確認とその評価
- ④ 協力分野・範囲（分野、コース数、期間、人数、レベル等）
- ⑤ 必要とされる専門家の分野、数、機材の選定
- ⑥ パイロット訓練に関する意見交換（向上訓練のフレームワーク）

## 5 - 4 その他

### 5 - 4 - 1 ディプロマレベルの指導員資格について

ディプロマレベルの指導員資格となる DVTI について、今回ナカワ VTI より提案があった。シニアインストラクターやマスタートレーナーとも関連するところであり、その必要性、実施可能性について継続検討する必要がある。

### 5 - 4 - 2 ナカワ VTI の昇格について

ナカワ VTI 側は、短大昇格を将来的な目標として期待している。ナカワ VTI は、国内で最も高度な技能教育・訓練が可能な機関であるが、制度的には、Certificate レベルの認定を与える機関であり、制度的にはその潜在的な能力・機能を十分に活用できていないとも言える。ディプロマレベルの指導員あるいは、管理者資格を付与するため、ウガンダ教育省側がナカワ VTI を短大化させるということであれば歓迎すべきことである。これらについては、資格付与の認証をナカワ VTI が得られるかどうかにも関連するため、引き続き注視していく必要がある。今回の資格制度改革の動きの中で、ナカワ VTI は大きな期待をかけられており、その動向によっては、

- ① DITM 認定教育訓練実施（実質的な昇格）
- ② ナカワ VTI が DITM 認定機関となる（制度的な昇格）
- ③ マスター指導員訓練実施（実質的な Higher Diploma レベルの訓練実施）
- ④ DVTI 認定教育訓練実施・資格認証（①と合わせて短大化）
- ⑤ BVTI、BTIM、認定教育訓練実施・資格認証（大学化）

などの段階の昇格が考えられる。いずれも政治的判断が必要であるが、現状のナカワ VTI の施設、人材だけで対応できない部分もあり、実際の構築にはチャンボコ大学との連携等がカギとなるものと思われる。

#### 5 - 4 - 3 リソースセンターとしてのナカワ VTI の活用

今後、ナカワ VTI を、周辺国の JICA プロジェクトに対するリソースセンターとして活用していくことが考えられる。既に 2006 年 9 月にエリトリア除隊兵士の社会復帰のための基礎訓練プロジェクトからの研修員を受け入れ、2007 年には、スーダン基礎的技能・職業訓練強化プロジェクトの研修の実施及び、指導員の派遣を予定している。このような動きを本プロジェクトでも間接的に支援していくことも検討すべきと考えられる。

#### 5 - 5 今後のスケジュール

9 月	【ウガンダ】	ワークショップのレポートの完成
9 月	【ウガンダ・日本】	現地コンサルタント・最終報告書の完成
9 月	【ウガンダ】	プロジェクトドキュメントの策定（教育省計画局／BTVET 局）
10 月	【ウガンダ】	教育省 Monitoring & Evaluation 委員会へのプロダクスの提出
10 月	【ウガンダ】	教育セクターレビューミーティング（予算の記述）
10 月	【ウガンダ・日本】	指導員・管理者のニーズ調査
11 月	【日本】	事前評価調査（TOR、積算、投入計画）
3 月	【ウガンダ】	バジェットワークショップ（予算の計上）
3 月頃	【日本】	R/D 締結
4 月以降	【ウガンダ・日本】	プロジェクト開始

## 付属資料

1. ワークショップ・プレゼンテーション資料（教育省 UVQF 事務局）
2. ワークショップ・プレゼンテーション資料（現地コンサルタント）
3. ワークショップ・プレゼンテーション資料（調査団 ①）
4. ワークショップ・プレゼンテーション資料（調査団 ②）
5. 職業プロフィール（指導員・管理者）
6. 議事メモ
7. 指導員訓練ニーズ調査の現地コンサルタント最終報告書

**Developments on  
Uganda Vocational Qualifications Framework (UVQF)  
and  
Instructors/Managers for the Quality Vocational Training .  
  
August 29th and 30th 2006  
At the Imperial Botanical Hotel,  
Entebbe.**

presented by:  
Ethel Kyobe  
Manager, UVQF Secretariat

**1 Background**

- ✓ A BTJET Sub-sector Review conducted in 2002 recommended to start with the establishment of a "Uganda Vocational Qualifications Framework (UVQF)", and to reform BTJET along the lines of "Competence-Based Education and Training (CBET)".
- ✓ In 2002, the MoES established a multi-stakeholder Permanent Steering Committee (PSCB) to spearhead and coordinate BTJET reform activities.
- ✓ In April 2004, the MoES established a UVQF Secretariat to do the ground work leading to the establishment of the UVQF.

**2 Why establish a UVQF?**

- ✓ Lack of the right competencies of the workforce limits productivity and thus competitiveness of Ugandan economy
- ✓ BTJET courses do not sufficiently reflect the requirements of the real world of work in Uganda (relevance of certificates and diplomas is questionable)
- ✓ Access to BTJET is denied for the majority of young people
- ✓ Unit cost of BTJET is too high

**3 What is a UVQF?**

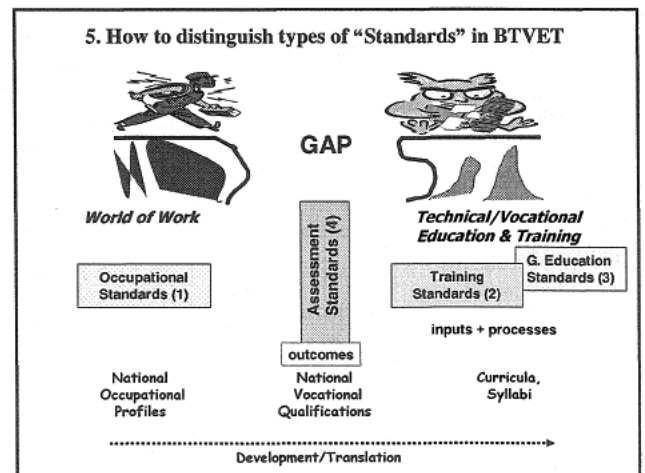
UVQF is a mechanism to:

- define the occupational skills requirements in employment (=occupational/competence standards)
- assess learners against these standards (=assessment)
- award vocational qualifications to learners who prove that they meet the standards (=certification).

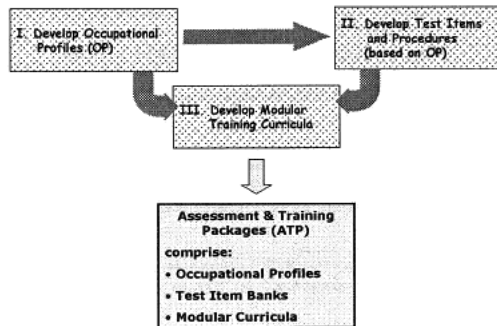
**4. Basic Concept of CBET:**

- ✓ CBET is an approach to Technical and Vocational Education and Training (TVET) that emphasises the development of skills/competences that are actually required in the world of work.
- ✓ In CBET, the focus is shifted from inputs into training to outcomes of training ...
- ✓ ... and the intended outcomes are derived from the requirements of employment i.e Industry Standards.

➔ *Please note:*  
Competence is the "ability to demonstrate a set of skills, knowledge/ understanding and attitudes required to do a job"



## 6 How the UVQF Secretariat works...



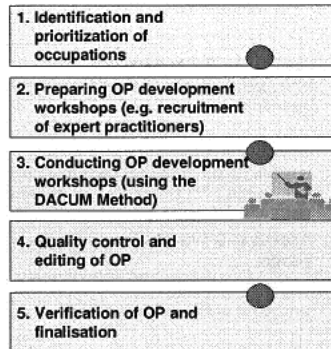
## 7 Where are we now?

- ✓ A core UVQF Secretariat was set up, and is guided and monitored by PSCB + MoES
- ✓ Local facilitators trained on development of occupational profiles and on test item development
- ✓ Occupational profiles (= work place requirements) created for 29 occupations
- ✓ Assessment/test instruments based on occupational profiles done for 9 occupations
- ✓ Modular curricula for 9 occupations in the process
- ✓ Employers and training providers participate actively in UVQF development activities

## 8 Next steps of UVQF Secretariat

- ✓ Finalise the "Roadmap" UVQF" + a "National Protocol"
- ✓ Complete the pilot development of modular curricula based on profiles and test items
- ✓ Pilot competence-based assessment (DIT)
- ✓ Continuously develop ATP

## Overall procedure to develop Occupational Profiles (OP)



## 10. What has UVQF done so far:

The Secretariat has 28 Occupational Profiles on current record, developed in the following sectors:

- ☉ Information Technology (IT) = 2
- ☉ Building and Construction = 7
- ☉ Hotel Industry = 1
- ☉ Cosmetology = 2
- ☉ Textile Industry = 2
- ☉ Health = 9
- ☉ Education = 2
- ☉ Food Processing = 2
- ☉ Transport = 1

## 11. Test Item Development (TID):

- The Duties and Tasks arranged in the Occupational Profile are used to develop Assessment instruments based on Industry (Employment) standards.
- During this stage, Instructors (Training Providers) and Industry job practitioners (employment) work together
- Local TID Facilitators are being trained and Test Item Banks are currently being developed for 11 occupations.
- The UVQF Secretariat will only develop Test Item banks which examining (Trade testing) bodies will utilise for CBET to meet employment requirements. A Test Item bank is considered to have a minimum of 100 written (theory) and 30 Practical Assessment items.
- The UVQF Secretariat will also train & regulate Assessors' panels to effect CBET

### 12. Modular Curriculum Development:

- Again, from the Occupational Profile, Curricula for Modularized Vocational Training in Uganda is being piloted to meet employment standards.
- This is another stage where Instructors (Training Providers) and Industry job practitioners (employment) work together
- Tentative formats, methods and procedures have been drafted and shall be adopted in cooperation with NCDC, UNEB and DIT (after successful pilots).
- MCD is now being piloted for 3 occupations (Bricklayer, Beautician and EC-Nurse).
  - ✓ The modules shall be based on Learning-Working Assignments (LWA) unlike the traditional time-based modules

### 13. Training Standards

- Describe objectives, contents and methods related to the delivery of training as found for example in training regulations, programmes and curricula and/or syllabi.
- Thus, training standards focus on the supply of competent manpower in terms of vocational knowledge, skills and abilities (competencies) to be acquired by trainees in the course of their training.
- However, since the logic of learning (i.e. the inputs into and processes of learning) is usually different from the logic of occupational performance in work life, there is need to *translate* the occupational standards into learning programmes.

### 14. Occupational Standards

- (sometimes also called “employment specifications”)
- Usually refer to the *occupational duties* which a person must be able to perform in employment.
- Hence ‘occupational standards’ are closely related with the general structure and contents of occupations in the labour market, i.e. they reflect the qualitative requirements of the working world with regard to occupational competences (skills demand).

### 15. Qualifications

- Certify the knowledge and skills a person has achieved through study, training, work and experience.
- They are a measure of our “intellectual capital” and increasingly important in a society where unskilled jobs have disappeared and continuous up-skilling is required in all forms of work and daily life.

### 16. Qualification Framework

Unified system of linked (national) qualifications, highly visible, quality assured national system of educational recognition which promotes life-long learning and a seamless and diverse education and training system.

[AQF Implementation Handbook 2002]

**THANK YOU  
FOR YOUR ATTENTION**