



労働政策研究報告書 No. 16

2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件

労働政策研究・研修機構

イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件

まえがき

労働政策研究・研修機構の前身である日本労働研究機構が発刊した資料シリーズNo.127「諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究（イギリス）」及びNo.136「教育訓練制度の国際比較調査、研究（ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本）」は、イギリスにおけるNVQ資格制度の仕組みとNVQの取得状況、継続教育訓練に関する枠組みと社会人の教育訓練の実状について明らかにした。

本報告書はそれに続くもので、NVQ取得訓練や評価システムに携わる指導者及び継続教育訓練に重要な役割を果たしている継続教育カレッジの講師スタッフに必要とされる資格要件や養成方法、e・ラーニングの実状と学習者を指導・支援するオンライン・チューターの役割と資格要件についてまとめたものである。

資格取得に向けた教育訓練活動や評価システム等が効果的に機能するためには、その実施を担当する指導者の資質の確保や養成の仕方が重要であることは、論を待たないところである。イギリスでは、NVQ資格が高い信頼性を得て広く普及し、また継続教育カレッジやe・ラーニングで提供される教育訓練プログラムが、国民の生涯学習や能力開発に大きな役割を果たしている。近年、イギリスでは提供される教育訓練の品質を保証するために、継続教育訓練を担当する指導者に厳格な資格の取得を義務づける法的な規制を強める動きがある。教育訓練の質の確保は、質の高い指導者の確保によって達成されるという信念に基づくイギリスの施策は一考に値する。

折りしも日本では、民間活力の活用と規制緩和の流れの中で、多くの規制が取り払われており、職業教育訓練においても職業訓練指導員免許の取得が緩和される等、規制緩和の流れは職業訓練指導員の免許制度のあり方に少なからず影響を及ぼしている。能力開発を担う指導者の資格要件をめぐる両国の動きは対照的で、非常に興味深いものがある。

本報告書が、日本において職業能力開発を担う職業訓練指導員やキャリア・コンサルタントの資格要件と養成システムのあり方を検討する上で、あるいは職業訓練指導員免許と指導員養成のあり方等を議論する上で参考になれば幸いである。

なお、本報告書の執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは稲川文夫（人材育成部門・主任研究員）があたった。

2004年10月

独立行政法人労働政策研究・研修機構

理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名

所属

執筆章

いながわ ふみお
稲川 文夫

労働政策研究・研修機構 主任研究員

序章、第1章、第2章
第4章、第5章

せみず
瀬水 ゆきの

Membership of Professional Association
Institute of Linguists
(イギリス在住)

第3章

目 次

序 章 概要	1
1. 調査研究の背景と目的	1
2. 調査研究の内容と方法	1
3. 調査結果の概要	2
4. まとめ	14
第1章 職業訓練制度の沿革と現状	15
1. 職業訓練の振興	15
2. 訓練の活性化を目指した改革	18
3. 継続教育訓練の現状	21
第2章 NVQ 取得訓練を担う指導者の養成と資格要件	29
1. NVQ の実施・運営に関する概要	29
2. 職務基準の設定から NVQ 授与までの流れ	32
3. NVQ 取得訓練における指導者(トレーナー、評価者、監査員等)の役割	34
4. トレーナー、評価者及び監査員の資格制度	38
5. 2002 年 6 月以降の動向	43
6. 評価者及び監査員の資格の見直し(D ユニットから A、V ユニットへの改訂)	59
7. トレーナー、評価者、監査員の養成と能力開発	62
8. 職業教育訓練の質を高めるための取り組み	66
第3章 継続教育カレッジの指導スタッフの養成と資格要件	69
1. 継続教育カレッジ—その変遷と概観—	69
2. 継続教育教師	75
3. 継続教育教師資格の法規とその背景	79
4. 継続教育教師資格訓練の実際	86
5. 継続教育教師訓練コースの例	95
第4章 イギリスにおける e・ラーニング	99
1. e・ラーニングによる能力開発と生涯学習の推進	99
2. オンライン・チューターの養成と確保	101
3. e・ラーニングの対象者	103
4. 提供されている教育訓練コースと受講料	104

5. e・ラーニングへのアクセス	109
6. e・ラーニングの利用状況	109
7. 学習者への支援体制	110
8. 教育訓練の品質管理	111
9. Ufi をめぐる最近の動き	112
第5章 まとめ	114
1. 提供する資格の品質保証と資格制度への信頼性の確保	114
2. 能力開発を担う指導者の資格取得に向けた取り組み	115
付属資料	
資料1 職業訓練に関する主な出来事	121
資料2 分野別技能委員会 (Sector Skills Council) 一覧	122
資料3 NVQ 実施規約	123
資料4 訪問先及び主な質問項目	159

序章 概要

1. 調査研究の背景と目的

労働政策研究・研修機構では、2001年度より「諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究」及び「教育訓練制度の国際比較調査、研究」を実施してきている。

そして、その中で、イギリスにおいて①NVQ資格制度が高い信頼性を得て広く普及していること、②職業資格を教育資格に対応させて評価する資格枠組みが構築されていて、資格の取得を目標とした教育訓練が展開されていること、③教育訓練の制度的枠組みと継続教育に対する支援策の内容、④継続教育カレッジが広く訓練機会を提供して、国民の生涯教育訓練の推進に大きく寄与していること、⑤国民の生涯教育訓練の推進にe・ラーニングが大きく貢献していること等を明らかにしている。

イギリスにおける継続教育訓練は、利用者の数及び資格の取得者数の面で見ると、全国職業資格（National Vocational Qualification：NVQ）の取得訓練、継続教育カレッジでの教育訓練及びe・ラーニングによって推進されているといっても過言ではない。

NVQ資格制度や継続教育訓練が国民の能力開発にうまく機能している要因として、制度的仕組みや運営システムが整備されていることはもちろんのことであるが、それらの実施を担当する人材の質が確保されていることがあげられる。NVQの取得訓練や継続教育訓練に携わる指導者の役割は重要で、成功の鍵を握っているものと考えられる。しかし、それらの仕組みの中で能力開発を担当している指導者の役割、彼等に必要とされる資格や養成方法については、これまで、調査研究の項目から抜け落ちていた。

そこで、本調査研究では、NVQの取得訓練や評価システムを担う指導者、継続教育カレッジの講師スタッフ、e・ラーニングの現状とオンライン・チューターに焦点をあてて、彼等に求められる資格要件と養成方法等について明らかにすることを目的としている。

そして、イギリスにおける能力開発を担う指導者の実態を紹介することは、日本における職業能力評価制度の運営や能力開発に関わる専門家の資格要件及び養成のあり方等をめぐる議論に多くの示唆を与えてくれるものと考えられる。

2. 調査研究の内容と方法

調査研究の内容は、義務教育後の継続教育（高等教育は除く）において、教育訓練を担当する指導者として、①NVQの取得訓練や評価システムに携わる指導者、②継続教育カレッジの指導スタッフ及び③e・ラーニングにおけるオンライン・チューターを取り上げ、彼等に必要とされる資格要件や養成方法を明らかにすることとした。

調査研究は、既存の資料や関係機関のウェブサイトから情報を集めて分析すること及び関係機関を訪問して聞き取り調査を行うことによって行った。

なお、聞き取り調査にあたっては、事前に質問票を送っておいて、訪問当日にインタビュー

一にて回答を聞き出して質問事項をさらに補完する方式をとった。

また、継続教育カレッジに関する項目は、現地の専門家に執筆を依頼した。

調査対象機関として、継続教育や NVQ 資格の運営に主導的な役割を果たしている公的機関、分野別技能委員会 (Sector Skills Council : SSC)、全国訓練協会 (National Training Organization : NTO)、資格授与機関 (Awarding Body : AB) 及び訓練センターを選定した。

①主な訪問先

- ・ Sector Skills Development Agency
- ・ Learning and Skills Council
- ・ Qualification Curriculum Authority
- ・ Employment NTO (ENTO)
- ・ The Sector Skill Council for Science, Engineering and Manufacturing Technologies (SEMTEA)
- ・ Further Education NTO (FENTO)
- ・ City & Guilds
- ・ Edexcel
- ・ Aylesbury Training Group of Engineering (ATG)

②日程

2004年3月15日～3月25日

③出張者

稲川 文夫 (労働政策研究・研修機構 主任研究員)

平山 正己 (労働政策研究・研修機構 副主任研究員)

④質問票

資料4に各機関への質問票を掲載した。

3. 調査結果の概要

(1) イギリスにおける職業教育訓練の特徴

イギリスにおいては、義務教育後 (16歳以降) の進路として、高校、大学とストレートで進学する者よりも社会経験を経た後に大学へ進む者の方が多いという特徴がある。

そして、職業経験の中で取得した職業資格が教育資格として認定されており、大学等への入学要件の一部として認められるなど、教育と職業訓練が結びついて義務教育後の継続教育訓練に多様さと柔軟性を持たせている。

また、教育訓練のもう一つの特徴として、全国学習目標と資格制度をあげることができる。全国学習目標は国として教育訓練目標を定めたもので、各年齢層が達成しなければならない具体的な目標が設定されており、それらの数値目標の達成に向けて教育訓練が実施されている。なお、到達目標は、資格の取得に焦点をあてたものとなっており、教育資格と職業資格を目安として国民の教育レベルと技能レベルの向上が図られている。

1) 若年者の職業訓練

義務教育後（16歳以降）の若年者の進路の一つとして政府支援による若年者の職場訓練がある。当該訓練は、16～24歳の若年者を対象として、訓練経費の全額を公的資金で負担するもので、プログラムの目的とレベルに応じて、新徒弟制（Modern Apprenticeships：MA）プログラム、NVQ訓練及び雇用準備（Entry to Employment：E2E）プログラムの3つがある。当該訓練へは16～18歳層の8～15%が進み、年間の新規受講者は約24万人を数えている。

MAプログラム（MAにはレベルに応じて基礎新徒弟制訓練（Foundation MA：FMA）と上級新徒弟制訓練（Advanced MA：AMA）がある。）は、訓練の開始時には雇用主に雇用される者が多く、FMAで約80%、AMAで90%以上に達している。雇用主は訓練生への賃金支払いという負担があるが、訓練や評価に係る経費が助成される。雇用されない訓練生には、週当たり40ポンドの訓練手当が支給される。

なお、受講者の内、MAプログラムを修了する者の割合は80～85%である。そして、修了者の内、少なくとも一部の資格（ユニットの取得を含む）を取得する者の割合は75%程度で、フル規格のNVQを取得する者の割合は約40%である。MAプログラムでフル規格のNVQを取得する者は約5.5万人と見込まれる。

2) 社会人の職業教育訓練

①事業主が主体的に行う訓練

企業の従業員への教育訓練投資は活発で、それを促進する施策として人的資源投資家認証制度（Investors in People：IiP）がある。2002年に実施された企業調査によると、82%の企業でOJTを、62%の企業でOff-JTを実施しており、52%の企業でNVQ等の正式な資格取得に結びつく従業員訓練を実施している。大企業では、自社内で従業員訓練を実施できる体制にあるが、中小企業は外部の教育訓練機関と連携して行う場合が多い。その際、従業員訓練に関する相談や実施先として、継続教育カレッジ、大学、分野別技能委員会（SSC）や資格授与機関（AB）と関連のある訓練実施機関等があり、中でも継続教育カレッジは最大の利用先となっている。

継続教育カレッジでは、企業の従業員訓練に対応する部署において、企業ニーズに対応したプログラムを提供すると共に企業の要望に応じてオーダーメイド形のプログラムの提案と実施を行う体制をとっている。

大学も地域に開かれた教育を実践するところが多くあり、企業が従業員教育のために利用できるコースを提供している。一方、SSCやABと関連のある訓練実施機関は、NVQ資格の取得を目的とした訓練を提供している。したがって、企業は従業員訓練の目的や従業員の属性を考慮して、教育訓練実施機関が提供するプログラムを選択的に利用している。

②個人が主体的に行う訓練

個人が主体的に教育訓練を行う場合、その利用先として継続教育カレッジ、大学、ラーンダイレクトが提供している e・ラーニング等がある。継続教育カレッジや大学は、事業主が行う従業員教育に大きな役割を果たしているが、自己啓発やキャリア開発に取り組む個人に対しても多くのプログラムを提供している。継続教育カレッジは全体で、年間415万人強が利用している（2001年度）。その内、パートタイム受講者が約318万人で、個人が自己啓発を進める上で最大の利用先となっている。これは、個人の教育訓練ニーズに合った多種多様なプログラムを提供していること、国から多くの公的資金助成を受けて受講料を安く設定しているなどによる。

一方、大学等へ入学する成人学生（21歳を過ぎてから学士課程等へ入学する者、あるいは25歳を過ぎてから修士課程へ入学する者）は47万100人で、全入学生の58%を占めている（2000年度）。この内、約30万人がパートタイム学生と見込まれている。彼等の多くは、企業の従業員教育の一環として教育コースを受講している者、またはキャリア開発を目指している者である。大学側も彼等を対象とした多くの修士課程プログラム等を提供している。

e・ラーニングは、インターネット上で訓練プログラムにアクセスして学習を進める学習手法である。好きな場所で好きな時間に自分のペースで学習できるという学習スタイルが好まれて、2000年4月に開始されて以来、急速に受講者を伸ばしている。2003年11月末までの登録受講者は累計で1,062,348人を数えている。

産業大学（University for Industry：Ufi）では、多様な学習者のニーズに対応した各種のプログラムの提供ときめ細かい学習者支援体制を構築しており、2004年度の年間の受講者数を100万人にすることを目指している。

（2）継続教育訓練を担う指導者の資格要件

前述したように、イギリスの継続教育訓練の推進に大きな役割を果たしているのは、NVQの取得訓練活動であり、継続教育カレッジや e・ラーニングで提供される教育訓練プログラムである。そして、それらの教育訓練活動を担っている指導者として、トレーナー、評価者、監査員、継続教育教師及びオンライン・チューターがおり、提供される教育訓練の質や NVQ の品質保証に重要な役割を果たしている。

彼等には、職務を遂行する上で資格の取得が求められており、資格取得の方法や養成方法はそれぞれ異なる方法が取られている。

NVQ 取得訓練活動を担う指導者の場合は、認定センターの現場で OJT を通して職務遂行能力を修得しながら、必要とされる資格を取得する。

一方、継続教育カレッジや e・ラーニングの指導者は、提供される教育訓練コースを受講することによって、資格を取得する方法が取られている。

図表 1 に彼等に求められる資格と資格取得の方法及び彼等の役割を示す。

図表 1 指導者に求められる資格と彼等の役割

指導者の区分	必要とされる資格	資格取得の方法	主な役割
1.NVQ 取得訓練活動を担う指導者 (1) トレーナー	NVQ 「学習と開発」レベル 3 または「訓練指導と支援」レベル 3	認定センターで有資格のトレーナーについて OJT	・応募者(訓練生)の指導・助言
(2) 評価者	A ユニットまたは D32/D33 ユニット資格	認定センターで有資格の評価者について OJT	・応募者(訓練生)が達成した成果を評価する。 ・認定センター内の評価業務の品質保証に貢献する。
(3) 内部監査員	V1 ユニットまたは D34 ユニット資格	認定センターで有資格の内部監査員について OJT	・評価者が行った評価結果を監査する。 ・認定センター内の評価業務の品質保証を主導する。
(4) 外部監査員	V2 ユニットまたは D35 ユニット資格	AB 及び認定センターで有資格の外部監査員について OJT	・評価者の評価結果及び内部監査員が行った監査結果を監査する。 ・認定センターの評価業務を監査し、センター間の評価業務の品質保証を主導する。 ・認定センターの業務を監査し、認可基準を満たしているかチェックする。
2.継続教育カレッジの指導者 (1) フルタイムの継続教育教師	PGCE/Cert.Ed. または QTFE レベル 4 継続教育教師免状ステージ 3	① PGCE/Cert.Ed.は主に大学で開講されるコースを受講(受講資格は大学卒業) ② QTFE レベル 4 継続教育教師免状は継続教育カレッジが提供するコースを受講	・受講者の指導・助言 ・コース責任者の任を負う。
(2) パートタイムの継続教育教師	QTFE レベル 4 継続教育教師免状ステージ 1 またはステージ 1 と 2	継続教育カレッジが提供するコースを受講	・受講者の指導・助言
3.e・ラーニングの指導者 (1) オンライン・チューター	オンライン・チューター資格(Certificate)	Ufi が提供するオンライン指導コースを受講	・学習者への情報提供、情報へのアクセスを助言 ・学習者の初期評価、指導、支援 ・学習の進行役

(3) NVQの取得訓練と指導者の養成と資格要件

1) NVQ資格の取得と能力開発

NVQ 資格は11の産業分野にわたって設定されており、全職種の約90%をカバーしているといわれている。当該資格制度は、1986年に導入されて以来、18年の経験を経て、企業の従業員の教育訓練の範疇に留まらず、国民の技能レベルを高めるための能力開発戦略の指針として位置づけられている。

NVQ の取得者数は、1992年以降急激に増加している。この要因として、①国が1991年に全国目標を設定して、教育訓練の到達目標を明確に提示し、その中で資格の取得率等を達成目標として掲げたこと。②1997年に全国資格枠組みを構築して、職業資格を学業資格に対応させて評価する仕組みを作ったこと。これによって、職業資格の取得が高等教育への入学要件として認定され、高等教育へ進む道や高等資格へアクセスする道が開けたこと等があげられる。

今日では、年間の NVQ の取得者数は、約32~40万人を数えており、2003年時点での取得者数は約428万人に及んでいる。この数値は労働力人口の14%強に相当し、7人に1人が NVQ を取得している計算になる。この中には、MAプログラムで NVQ を取得した若年者も含まれており、若年者の職業訓練及び労働者の能力開発に NVQ の取得訓練がよく機能していることを示している。

NVQ がこのように広く普及している背景には、NVQ の取得訓練及びその運営面において、信頼性と公平さが確保されていて、かつ妥当で首尾一貫した評価・監査システムによって、提供される NVQ の品質保証が確保されていることがある。そして、NVQ の取得訓練や品質保証システムの運営に重要な役割を担っているのが、トレーナー及び有資格者である評価者、監査員等の指導者である。

2) NVQ 取得訓練を担う指導者の養成と資格要件

① トレーナー、評価者、監査員等の資格

今日、トレーナー、評価者及び監査員のための資格として運用されているものの原型は、1992年に、当時の訓練・開発基準設定機関（Training and Development Lead Body : TDLB）が設定した「訓練と開発」に関する全国職務基準に基づいて開発されたもので、NVQ「訓練と開発」レベル3~4、NVQ「訓練と開発戦略」レベル5及びDユニットがある。当該資格は、2002年に大幅な改訂が行われ、同年6月から指導者の職務遂行能力の内容、レベルに応じて、次のような資格構成となっている。

トレーナー、職場トレーナー、指導者（Mentor）等と呼ばれている指導者を養成する際の指針となるもので、訓練指導に係る職務遂行能力を認定する資格として、NVQ「学習と開発」レベル3、NVQ「訓練指導と支援」レベル3がある。

訓練マネージャー、トレーニング・オフィサー、訓練開発主幹、人材マネージャー、学習／訓練センターのコーディネーター等と呼ばれている能力開発のマネジメント業務に携わる人達の職務遂行能力を認定する資格として、NVQ「学習と開発」レベル4~5、NVQ「学習と開発の提供に係るマネジメント」レベル4、NVQ「学習と開発の提供に係る調整」レベル4がある。また、評価者、監査員に取得が義務づけられているDユニットも大幅に改訂され、評価者の資格：Aユニット、内部監査員の資格：V1ユニット、外部監査員の資格：V2ユニットに刷新されている。

これまで、NVQ の取得訓練や職場での能力開発において、訓練指導を担当する指導者（トレーナー、職場トレーナー等）に資格の取得を義務づける規定がないこともあって、関係する NVQ 資格等を持っている指導者が極めて少ない状況にあった。そのため、職場ではしばしば、関連資格を持っていない監督者やベテランの技能者が、訓練方法論や教授法に関する訓練を受けることなしに、あるいは、訓練の仕方を経験しないままに訓練を担当することが通常化していた。

政府は、このような状況を解消し、能力開発を担う指導者の指導能力を高めるために、2010年までに公的資金が投入されている職業教育訓練を実施する教育訓練実施機関で、職業教育訓練を担当する指導者に対して、関連資格の取得を義務づけることとしている。

②トレーナー等の養成

職場トレーナー、トレーナー、指導者等として直接、訓練指導を担当する人達の養成は、認定センターとして認可されている継続教育カレッジ、訓練センター、企業等の現場で、OJTによって行われている。その方法は、彼等に取得することが奨励されているNVQ「学習と開発」レベル3、あるいはNVQ「訓練指導と支援」レベル3を取得するために見習い生(Trainee Trainer)として、当該NVQの取得訓練を認定センターの現場で受けるという仕組みになっている。

OJTは①シャドー・ワーク(トレーナーが実際に行っている作業(仕事)を注意深く観察し、仕事の内容、手順、方法等を覚えてトレーナーの実務を把握すること)、②助手として仕事を手伝うこと(準備作業、訓練指導の補助等を行う)、③指示に基づいて仕事の一部を担当する、④トレーナーの監督の下で訓練生の指導を担当する等で進められる。

そして、これら一連のOJTを通して、ユニットに規定されている内容を達成して資格の取得を目指す。これらの訓練に応募するにあたっては、当該職業分野の専門的な知識や技能を持っていることが前提となっている。

③評価者と内部監査員の養成

評価者及び内部監査員の養成は、取得が義務づけられているAユニット及びV1ユニットの取得を目指す者を対象にして、認定センターで実施される。

評価者を目指す応募者は見習い評価者(Trainee Assessor)として、また内部監査員を目指す応募者は見習い内部監査員(Trainee Internal Verifier)として認定センターに登録される。

評価者を目指す場合は、評価業務に係る基本事項の初期訓練を受けた後、ベテランの評価者について、見習い訓練がスタートする。見習い訓練はOJTで、①評価者が行っている仕事をシャドー・ワークで観察し把握すること、②評価の補助・手伝い、③評価者の監督の下で評価業務の実施等を通して行われ、その過程の中で応募者(見習い生)は、Aユニットの内容を達成して行く。Aユニットの全ての内容が達成され、認定された時、評価者の必須資格であるAユニット資格が取得できる。

Aユニットを取得すると、正規の評価者としてベテランの評価者と組んで評価業務を担当する。そして、一連の評価業務を1～2回経験した後、一人前の評価者として一人立ちする方式が取られている。

内部監査員を目指す場合は、まずNVQの内部監査に関する基本事項に係る初期訓練を受け、その後ベテランの内部監査員について見習い訓練が開始される。

見習い訓練は、OJTでV1ユニットの内容を達成して行く構成になっている。

OJTは、①シャドー・ワーク、②内部監査の補助・手伝い、③内部監査員の監督の下での業務の実施等を通して進められる。V1ユニットを取得した時点で、正規の内部監査員として業務を進めることになるが、最初は、ベテランの内部監査員とペアを組んで仕事の経験を積み、1～2回の経験を経た後に、一人立ちを図るような仕組みが作られている。

④外部監査員の養成

外部監査員は、資格授与機関（AB）から任命されて認定センターが行っている評価業務を監査するとともに、認定センターが認可条件を満たしているかどうかをチェックする役目も担っている。これらの業務を通して、ABが授与するNVQ資格の品質保証が確保されているわけで、外部監査員の役割は、ABの機能を維持して行くうえで極めて重要といえる。そのため、外部監査員の養成と能力開発は、ABの重要な業務の1つとなっている。

外部監査員になるためには、ABに雇用されてV2ユニットの取得を目指す見習い訓練を受けなければならない。当該訓練は、認定センターの現場でOJTを通してV2ユニットの内容を達成するという方法で進められる。訓練の流れは次のようになっている。

- ・外部監査員になりたいと希望する者は、パートタイムの雇用契約である外部監査員の職へ応募する。

- ・面接試験に合格して採用された者は、ABと雇用契約を結んだ後、外部監査員のための初期訓練を受ける。その後、ベテランの外部監査員について見習い訓練が始まる。

見習い訓練は、シャドー・ワーク、監査業務の補助、外部監査員の監督の下で監査業務を実施する等といったプロセスを通して、一連の外部監査業務を習得し、併せてV2ユニット資格の取得を目指す構成になっている。

V2ユニットを取得すると正規の外部監査員として、ベテランの外部監査員と組んで一人立ちに向けて仕事の経験を積んで行く。ABでは、1～2回の経験を積ませた後、外部監査員としての業務を全面的に任せるようにしている。

（４）継続教育カレッジの講師スタッフの養成と資格要件

継続教育カレッジは、職業技術訓練の実施において古い歴史があり、今日では義務教育後（16歳以降）の教育訓練に大きな役割を果たしている。

継続教育カレッジは、地域の需要に対応した多種多様な教育訓練コースを提供しており、年間の利用者は415万人強に上っている（2001年度）。その内、パートタイムの利用者が77%を占めており、個人が自己啓発を進める上で、また、企業が従業員教育を進める上で最大の利用先となっている。

一方、継続教育カレッジ等で働く人材の能力開発に関しては、継続教育全国訓練協会（Further Education National Training Organization：FENTO）が責任を負っており、継続教育

教師資格に係る基準の設定と資格取得訓練について中心的な役割を担っている。

学校の教師と異なり継続教育カレッジで教える講師は、2001年まで教師の資格の有無は採用条件に入っていなかった。それは、継続教育で最も重要なことは職業に関する専門知識であり、教える技術は二の次という考えが一般的であったからである。

イングランド地域の継続教育カレッジにおいて、講師スタッフが保有する資格と人数に関するデータによると、2000年度的全講師スタッフの内、資格保持者の割合は59%である。その内訳を見ると、フルタイム雇用の講師スタッフの80%、パートタイム雇用の講師スタッフの48%が資格を保持している。41%の者が無資格等の状態で教育訓練を担当している状況であった。このことは、提供される教育訓練の品質を保証する上で大きな問題となっていて、継続教育の品質を保証していくためには、専門知識と教育能力の双方を併せ持つ講師スタッフの確保が重要課題となっていた。

政府は、この状況を改善するために、2001年9月に継続教育教師資格に係る法規を定めて、継続教育カレッジで教える講師スタッフに対して、FENTOによって設定された職務基準を満たす教師訓練を受講し、認証された資格の取得を義務づける施策を進めている。

1) 継続教育教師資格と講師スタッフの養成

FENTO基準を満たす訓練を受講し、認証された資格を持つ教師は、継続教育有資格教師(Qualified Teacher in Further Education : QTFE) と称される。

QTFEの資格には、PGCE (Post Graduate Certificate of Education) /Cert. Ed. (Certificate of Education) 及びQTFEレベル4 継続教育教師免状がある。PGCE及びCert. Ed. の取得コースは主に大学で実施され、QTFEレベル4 継続教育教師免状の取得コースは主に継続教育カレッジで実施される。

QTFEレベル4 継続教育教師免状は、全国資格枠組み内でレベル4に位置づけられており、資格そのものは3段階(ステージ)に別れている。新規に採用された無資格のフルタイム教師はステージ3を、パートタイム教師はその任務によってステージ1、またはステージ1と2の両方を取得することが義務づけられている(ステージ1は1年以内に、ステージ2は2年以内に取得する)。資格取得の方法にはフルタイムコース(1年)を受講する方法とパートタイムコース(2年)を受講する方法があり、後者はインサービスといわれ、採用後、授業を担当しながら資格取得コースを受講する方法である。

① PGCE / Cert. Ed.

当該資格は、教育以外の分野で大学卒業の資格を持ち、その専攻分野を生かして教師を志望する者を対象とする資格である。従来、PGCEは義務教育を担当する教師にのみ適用されていた資格(必須)であるが、2001年9月以後は、継続教育カレッジで教えている者、または教えようとする者にも適用される。コースの表示にPost CompulsoryまたはPCET (Post

Compulsory Education and Training) と表記して義務教育を担当する教師向けの資格取得コースと区別される。

受講するコースには1年のフルタイムコースと、インサービス（採用後、授業を担当しながら資格取得コースに出席する方法）で受講する2年間のパートタイムコースがあり、主に大学で開講される。しかし、パートタイムのコースは継続教育機関でもいくつか開講される。

当該資格は大学及び他の高等教育機関によって認証されるもので、資格取得コースの受講資格は大学卒業である。しかし、専門の職業経験によってはこの限りでない場合もある。

当該資格は、新規採用のフルタイム教師で既に大学卒業の資格を持つ者を対象にしており、大学卒業の資格を持たないフルタイム教師の場合は、②で規定されている資格を取得する。なお、当該資格はパートタイムの教師には取得が義務づけられていない。

② QTFEレベル4 継続教育教師免状

この資格はステージ1～3の3段階に分かれている。全ステージは基本的にはフルタイムコースで2年で取得できるが（ステージ1と2に1年、ステージ3に1年）、新規に採用された無資格のパートタイム教師はその任務によってステージ1、またはステージ1と2の両方を取得すればよいとされている（ステージ1は任務開始後1年以内に、ステージ2は2年以内に取得）。

コースはパートタイムであり、ステージごとに独立したコースとして受けることができるため、時間の制限その他で1年間講義に続けて出席できない者は、最初の年にまずステージ1を取り、2年目にステージ2を取ればよいようになっている。このステージでの講義内容は、主に教師の現場活動に基づいているため、原則として、既にカレッジに雇用されている者が対象になる。

ステージ3は上級段階（資格取得段階：Certification）であり、この資格は上記のPGCE / Cert. Ed.と資格枠組み内で同等とみなされる。PGCE / Cert. Ed.と異なる点は、この資格を認証及び授与するのが高等教育機関ではなく City & Guilds, Edexcel, OCR 等の資格授与機関であるということである。このコースは継続教育カレッジで多く提供されており、受講資格に高等教育卒業資格は要求されない。

③ 継続教育教師訓練の検証

2001年9月の法規に定められた継続教育教師資格の取得を目指して、大学や継続教育カレッジで資格取得コースが実施されている。そして、2年間の実施を踏まえて、当該資格取得訓練の実態を検証するための監査が行われ、2003年11月に教育水準局（Office for Standards in Education：OFSTED）によって「継続教育教師の初期訓練に関する報告書」が出されている。監査は、8ヶ所の高等教育機関と23ヶ所の継続教育機関を対象として、次の分野に焦点をあてている。

- ・ 継続教育における初期教師訓練は、現在どのような範囲と方法で行われているのか
- ・ 訓練の質はどうか
- ・ 訓練受講者の進歩と到達する成果はどのようなものか
- ・ 訓練コースの運営はどのように管理され、その品質保証はどのように行われているのか
- ・ FENTO基準は、新たに資格を得る継続教育教師の条件を適切に設定しているか

報告書では、それぞれの分野で問題点を指摘し、関係機関の対応を促している。

現在、報告書の指摘事項に対して、教育技能省（Department for Education and Skills：DfES）、FENTO、資格授与機関、高等教育機関及び継続教育カレッジの関係機関が協力して、問題点の解決と当該資格制度と取得訓練の改善に向けて対策に取り組んでいるところである。

（５）イギリスにおけるe・ラーニングとオンライン・チューターの役割

イギリスでは、インターネットで教育訓練コースを配信するというe・ラーニングによって、学習者が好きな時間に、好きな場所で、自分のペースで学習ができる環境が整備され、多くの人々が教育訓練に容易にアクセスできる状況が作られている。このe・ラーニングの推進機関が産業大学（Ufi）である。

Ufiは、インターネットを利用してラーンダイレクト・センター（Learndirect Centre：LC）を通して学習者に教育訓練コースを提供している。

Ufiが提供する全コースの約80%はインターネットで配信され、ネット上で学習が展開されるものである。そして、残りの20%は、送られてきた教材（CD-ROMやテキスト）で学習を進める通信教育のスタイルを取っている。

Ufiの宣伝・広報活動は、ラーンダイレクト（Learndirect）の名称で行っているために、この名前が広く知られており、ラーンダイレクトはUfiのブランド名となっている。成人の72%がラーンダイレクトを知っていると答えており、e・ラーニングへの人々の関心は非常に高い。

このような宣伝効果もあって、1998年1月に無料の電話サービスを開始して以来、2004年1月末までに電話での相談及び問い合わせ件数は、5,746,782件に上っている。

一方、ウェブサイト上で提供している情報やアドバイスへのアクセス件数は、1998年2月から2004年1月末までの間で10,518,498件を数えている。

そして、2000年4月に教育訓練コースの提供を開始して以来、2003年11月末までに登録受講者は累計で1,062,348人を数えている。その間に、受講された教育訓練コースの数は2,415,891コースで、1人平均2.3コースを受講したことになる。

Ufiは、e・ラーニングは今後も益々多くの人に学習の機会を提供する有効な学習方法であると確信し、次のような目標を設定して一層の力を入れている。

①2004年度末までに、ラーンダイレクトの全国情報・アドバイスサービスの1年間の利用者数を190万人にする。ラーンダイレクトのウェブサイトを通して情報・アドバイスサービス

へのアクセス件数を年間400万件にする。

②年間の受講者数を2003年度は63万人に、2004年度は100万人にする。

一方、DfESも700万人といわれる読み・書き・計算能力の低い成人を、2004年までに75万人減らすこと、義務教育修了後、学習の機会を持たなかった人々を学習の場へ復帰させることを国家戦略の1つに位置付けて、教育レベルの底上げを図っている。その際に、学習をする時間、場所、学習の進め方の面で学習者の自由裁量の大きいe・ラーニングは効果的であると判断し、多額の予算措置をしている。

1) オンライン・チューターの職務と資格

e・ラーニングは好きな時に、好きな場所で、自分のペースで学習ができるという、極めて受講者の自主性に負うところが大きな学習スタイルである。そのため、学習が効果的に行われるためには、個人のレベルに適したコース内容の選択や、学習計画に基づく学習の進展に合わせた助言、学習支援が極めて重要な要因となる。

また、受講者の学習到達度や成果及び学習結果に関する満足度を高めるためには、適時、指導者による学習支援が必要不可欠といえる。

e・ラーニングで指導者の役割を果たす者をオンライン・チューターと呼び、指導者の質を確保するために、UfiではLCやハブのスタッフ等を対象にしてオンライン指導コースを提供してオンライン・チューターの養成に努めている。オンライン指導コースは、オンライン学習の特徴、オンライン・チューターの役割、オンラインによる学習者の支援、オンライン学習の進め方（教え方）等の内容で構成される12週間のコースである。

当該コースは、テキストに基づく学習教材と実際の学習環境下で実施されるオンライン活動で構成され、修了者には資格授与機関であるCity & Guildsからオンライン・チューターの資格（Certificate）が授与される。

オンライン・チューターとしてオンライン学習の指導・支援に関わるためには、当該資格の取得に加えて、専門分野の知識・技能や成人教育に係る正式な資格の保持、または学習指導・支援に関する経験年数等が必要要件となっている。

オンライン・チューターの職務と資格要件に関してはUfiで規定しており、オンライン・チューターは、Ufiが作成した学習者支援マニュアルに基づいて助言、支援活動を進めることが求められている。オンライン・チューターの役割は、次の通りである。

①情報の提供者であり、かつ情報へのアクセスを手助けする役割を担う。

学習者に学習教材・資材や学習のやり方・進め方等に関する情報を提供して、適切に学習が進むように支援する。また、必要ならば指導を受けることを助言する。

②初期評価者の役割を担う。

学習者の受講に先立って、彼等の学習レディネスやコンピュータ操作能力のレベルを把握・評価して、どの学習パッケージが適切であるかを把握する。また、学習者にハードウェア

ア、ソフトウェア、システムに関する操作手順を紹介する。併せて、学習者のニーズや興味を把握して当事者に好ましい学習のスタイルを探す。

③助言者及び指導者の役割を担う。

学習者の要望、学習の障害となっていることから、コンピュータ操作能力のレベル及び彼等に必要な基礎技能を把握して、学習者にいつどのような支援を行うべきかといった学習計画を準備する。そして、学習計画について学習者と協議し、合意された学習計画に基づいて適時、助言・指導を行う。

④学習の進行役を担う。

- ・学習者の学習を先導し、進度に合わせてモニターし、結果によっては学習計画等を見直して、以後の学習の進め方に反映させる。
- ・学習者が抱えている問題点や課題を把握して、学習者に解決へ向けた助言をする。
- ・資格取得に関係する場合は、正式な評価を受けるように助言し、正確な記録をとる。

2) オンライン・チューターの確保

e・ラーニングの受講者が増えるにつれて、正式の資格を持っているオンライン・チューターの確保がUfIの重要な課題となっている。

そこでUfIでは、LCから寄せられるオンライン・チューターに関する需要予測に基づいて、2004年度末までに、100万人の受講者を支援するために、オンライン・チューターの養成と併せて、有資格者の登録制度を始めている。

当該制度は、技能や専門能力を持っている有資格者の個人データベースを構築して、オンライン学習をサポートする体制を作り上げることをねらいとしている。データベースに登録されたオンライン・チューターは、UfIに雇用されるのではなくて、LCとの間での契約雇用に基づいて受講者の指導、支援にあたることになる。

オンライン・チューターとして登録されるためには、UfIが提供しているオンライン指導コースを履修し、オンライン・チューターの資格を取得していて、かつ次の事項の内1つ以上を満たすことが必要とされている。

- ①成人教育に係る正式な資格を持っていること。
- ②学習者支援業務に1年以上の経験があること。
- ③ラーンダイレクトについて深い知識を持っていること。例えば、ラーンダイレクトのコース指導に1年以上の経験がある。あるいはLCやハブで指導スタッフとして1年以上の経験を持っているなどである。

2004年6月時点で、2,000人以上の有資格者がオンライン・チューターとして登録されており、e・ラーニング学習者の指導、支援に活躍している。

この人数は、需要を十分に満たす状況になっていない。とりわけ、①ITの専門分野、②基礎技能分野、③道路輸送の専門資格分野、④フォークリフト作業、⑤フランス語、ギリシャ

語、スペイン語の語学分野、⑥健康・社会福祉分野を担当できるオンライン・チューターが不足している状況にある。Ufiでは、これらの分野の専門能力を持つ有資格者の確保と養成に力を入れているところである。

e・ラーニングは、これまで教育・訓練の機会から遠ざかっていた人達、あるいは無関心であった人達を学習へ向けさせたという点で大きな役割を果たしており、今後とも、成人の教育訓練及び生涯学習の推進に大きな役割を果たすことが期待されている。

4. まとめ

イギリスにおいてNVQ資格制度が高い信頼性を得て広く普及している背景には、厳格な評価・監査システム（外部機関の関与を含む）が構築されており、有資格の専門家によって当該システムが運営されていて、評価の妥当性、客観性、均一性、首尾一貫性といったことが確保され、提供されるNVQの品質を保証していることがある。そのため、評価・監査システムやNVQの取得訓練を担う指導者の養成と質の確保に努めている。今後、日本において職業能力評価制度の整備とその運営等を検討する際に、イギリスの取り組みは多くの示唆を提供してくれるものと思われる。

また、職業教育訓練を担当する指導者に関連する資格の取得を義務づけて、提供される教育訓練の質を確保するという取り組みは、日本で職業能力開発を担当する指導員やキャリア・コンサルタントの資格要件、養成システムのあり方を議論する上で、あるいは職業訓練指導員免許と指導員養成のあり方等を検討する際に、多くの示唆を含んでいるといえる。

第1章 職業訓練制度の沿革と現状

1. 職業訓練の振興

(1) 訓練法の整備と訓練体系の確立

イギリスでは、1960年代の前半まで、若年労働者を対象とした徒弟制度が有効に機能し、ブルーカラー労働者の技能形成に重要な役割を果たしていた。徒弟制度下では、若年労働者は、公認された技能習得のための訓練を雇用主の下で5～7年間受けていた。その方式は、週1～2日は有給の訓練休暇制度を利用して地元の継続教育カレッジや技術学校（Technical College）で理論を学び、残りの5～6日は職場で監督者のもとでOJTで仕事遂行能力をつけるというものであった。しかし、徒弟制度の修了者数は1964年頃をピークとして、その後は衰退の一途をたどった。

原因として、①訓練経費の面で、雇用主が自ら雇用者を訓練するよりも、他から熟練労働者を獲得した方がよいという傾向になったこと、②徒弟制度は製造業や建設業分野で強みを発揮したものの、ホワイトカラー分野での展開がなく、男性優位の職業に限られており、理美容業やケータリングサービスを除けば若い女性が参加できる職業がなかったこと、③若年者が、長期間の徒弟訓練を受けなくても高い賃金が得られる仕事を選ぶようになったこと、④上級学校への進学希望者が増加して、徒弟制度へ進む若年者が減少したこと等があった。また、徒弟制度下では、中高年になってあらためて徒弟訓練を受けることは極めて難しく、多くの半熟練労働者は徒弟制度の恩恵を受けることのない状況におかれていた。

一方、公的な訓練センター（Government Training Centre：GTC）では、熟練労働者の養成や労働者の技能向上を目的とした、体系的な訓練は展開されておらず、主に失業者の訓練が中心となっていた。そして、この当時は、職業訓練を全般的に規定する法律も無かった。しかし、新しい生産技術や新技術の導入が見込まれる産業分野で熟練労働者の不足が懸念されたこともあって、産業界を中心として職業訓練を振興して行こうという機運が高まっていた。

このような背景の下、1964年に「産業訓練法（Industrial Training Act）」が制定された。同法に基づいて、各産業分野ごとに産業訓練委員会（Industry Training Board：ITB）が設置され、1969年までに27のITBが設置された。ITBは、当該産業分野の企業から職業訓練賦課金（通常、賃金支払い総額の0.5～2.5%）を徴収し、当該企業が一定の基準を満たす訓練を実施した場合に、補助金を支給した。このことによって、企業が従業員の技能訓練を展開するための基盤が形成され、従業員の訓練に取り組む企業が拡大した。

しかし、この枠組みから、義務教育を修了した若年者の訓練は、衰退傾向にある徒弟制度に依存する部分が多く、徒弟制度を強化するための方策及び企業の現場や訓練施設で訓練を担当するトレーナー等の指導者の養成や能力向上に係る訓練施策は、抜け落ちていた。

1973年に「雇用・訓練法（Employment and Training Act）」が制定されると、同法に基づいて政労使三者で構成される労働力サービス委員会（Manpower Services Commission：MSC）

が設置された。MSCは、政府が策定した職業訓練施策を実施する機関で、ITBが各産業内の訓練の振興を図るのに対して、ITBの管轄に属さない分野の職業訓練の振興を行うこととした。

MSCには訓練の実行部門である訓練サービス機構（Training Services Agency：TSA）があって、公的な職業訓練施設である技能センター（前身はGTCである。）を通じて若年者訓練と長期失業者を対象とした職業訓練を中心に展開した。

また、TSAは指導員訓練カレッジを所管し、当該カレッジで各産業や企業で訓練を担当している人、技能センターのスタッフ等を対象に指導員訓練コースを開設した。

これによって、在職労働者に対する技能向上訓練、若年者及び失業者に対する職業訓練、訓練を担当する実務者を対象とした指導員訓練の訓練体系が整備され、対象者別に訓練の振興が図られることとなった。

（２）訓練スタッフの能力向上を目指す取り組み

1960年代の終わり頃まで、各産業、企業では、職長、監督者といわれるベテランの技能者が従業員の訓練を担当していた。技能センターでも企業の現場で職長や監督者を経験したベテランや技術学校で教えた経験のある人等がトレーナーや講師として訓練を担当していた。そして、この当時は、職業分野の専門技能や経験をもった監督者クラスのベテラン技能者であれば、当該職業分野の訓練を担当することに何の支障もなく、技能訓練はスムーズにいくと、一般に考えられていた。

結果として訓練を担当する者の多くは、指導技法や訓練方法論等、訓練の進め方に関する訓練を受講する機会を待たないままに訓練を担当していた。そのため、訓練の進め方、訓練内容のわかりやすさ、訓練効率・効果の面で、指導員の訓練方法による個人差が現れ、とりわけ、グループ訓練の進め方には大きな個人格差が生じていた。

このような状況を改善するために、力のあるITB、例えば1964年に設立された機械産業訓練委員会（Engineering Industry Training Board：EITB）では、当該産業の企業において従業員の教育訓練を担当するスタッフを対象に、教育技法に関するコース、TWIの仕事の教え方（Job Instruction）等のコースを開設して、訓練指導スタッフの指導能力の向上に取り組んだ。

これらの取り組みは、EITBが運営する訓練センターで実施される訓練指導及び訓練コースの進め方等に関するコースへの参加、あるいは継続教育カレッジやTSAの指導員訓練カレッジで実施される教育技法、訓練方法論等の訓練コースへ担当者を参加させる方法によって行われた。

その結果、機械産業界では、1975年時点でフルタイムの訓練スタッフ：11,500人（1965年の人数の約2倍となった）、パートタイムの訓練スタッフ：30,000人（1965年は5,000人であった）を数えるまでになった。

また、1973年に実施された「機械産業におけるトレーニング・オフィサーに係る調査

(Training Officers in the Engineering Industry 1973-EITB-)」では、会社内でのトレーニング・オフィサーの地位、彼等の専門職としての初期資格のレベル及び仕事に関する訓練機会の面で比較的低い位置におかれていて、彼等の意欲をそぐ要因となり、従業員の教育訓練を推進する上で憂慮される状況にあることが指摘された。この調査報告を受けてEITBは、当該産業内でのトレーニング・オフィサーの地位を高めるとともに、彼等の能力を向上させるために1975年にトレーニング・オフィサーのための上級訓練コースを開設した。

一方、TSAでは職業分野の高度な専門知識や技能を持った人に訓練技法や訓練方法論に関する訓練コースを提供することによって、職業専門分野の能力と訓練指導に関する能力を併せ持つ指導員を養成して訓練効率・効果の改善を目指すこととした。

TSAが所管する指導員訓練カレッジ (Instructor Training College) に開設された指導員訓練コースはその試みであった。当該訓練コースは、職業専門分野の知識、技能は既に持っているが、指導技法や訓練方法論に関する技能が不足している訓練実務者を対象としたもので、訓練内容は、図表1-1に示す15の訓練セッションで構成されていた。

図表1-1 指導員訓練コースの訓練内容

セッションNo.	訓練内容	セッションNo.	訓練内容
1	デモンストレーション・テクニックの補正	9	訓練生の実技の監督
2	スキルの認識	10	訓練における管理と規律
3	スキル認識に係る演習	11	訓練における発見学習法
4	スキル開発のための教材	12	教室及びワークショップでの指導 テクニックの修正
5	実技指導のための教材開発演習	13	教室及びワークショップでの演習
6	訓練目標としての熟練作業者基準の活用	14	プログラム学習とティーチング・マシン
7	訓練プログラムの開発	15	カウンセリング技法
8	障害識別と分析		

当該コースの修了者には履修証明書 (Certificate) が授与された。

指導員訓練カレッジにおいて Off-JT によるグループ訓練方式で実施された指導員訓練は、技能センターの指導員や企業で従業員訓練を担当するスタッフの指導技法の改善と向上に寄与し、1980年代の終わり頃まで継続された。

ところが、1986年にNVQが導入されると、トレーナー／指導員等の訓練の実務者に係る資格についてもNVQとして設定しようという動きが高まった。この状況を受けて、1992年、訓練・開発基準設定機関 (TDLB) は、職業訓練を担当するスタッフの職務を包含した「訓練と開発」に関する全国職務基準を設定した。この基準に基づいてトレーナー／指導員、トレーニング・オフィサー等に関するNVQ「訓練と開発」レベル3～5が開発され導入された。また、同年、NVQ資格の取得訓練において重要な役割を担う評価者と監査員の資格であるDユニット資格も導入された。

NVQ 資格の取得は、職場での仕事を通して達成される成果を評価し、基準をクリアしていると判定されて、初めて資格の取得に結びつくという職場での職務の遂行能力に重点を置いた評価方式であるため、トレーナー等の資格取得を目指す応募者の訓練形態も、指導員訓練カレッジや継続教育カレッジ等において Off-JT で教育技法や訓練方法論等を教える方式から実際に NVQ の取得訓練が実施されている訓練実施機関や企業の現場で OJT を主体としたものへと変わっていった。

2. 訓練の活性化を目指した改革

1970年代に英国病と呼ばれる経済の停滞や社会の活力低下が大きな問題となったイギリスでは、1980年代に入ってもこの状況を克服できず、高い失業率が慢性的に続き経済状況はさらに厳しくなった。1979年に誕生したサッチャー政権は、こうした停滞状況を克服し、経済の再建、社会・文化の活性化を図るために公的関与の縮小を行い、規制緩和によって市場原理を強化して、社会・経済活動の効率化を進める政策を断行した。公的部門においては、政府支出の削減、公共部門の民営化の促進を進めた。これを受けて①ITBの廃止、②職業訓練関係組織の民営化、③技能センターの売却、④資格制度の整備など職業訓練制度に関する改革が次々に行われた。

(1) ITBの廃止

企業の従業員訓練の促進に貢献した職業訓練賦課金制度も時が経つにつれて、中小企業の従業員訓練を促進することにはならず当該企業の利益にならないこと、賦課金を免れるために企業が効果のない訓練を行うようになったことが指摘された。また、ITBもその調整機能を果たしていなかった。こうしたことを背景にして、1981年「雇用・訓練法」が改正され、職業訓練賦課金免除の範囲を拡大するとともに、ITBの運営のための国庫補助を廃止した。そのため、ITBの運営は財政的に制約を受けることになり、組織形態は徐々に法定組織でない産業訓練機構（Industry Training Organization：ITO）へと改組していった。

(2) 職業訓練関係組織の民営化

政府は、職業訓練を推進するにあたっては、地域の訓練ニーズを正確に反映させることが重要であり、また、訓練実施の担い手についても、地域経済の中心的な担い手で、地域の発展と人材の育成に多きな利害を有する地域の事業主とすることが適切であると判断した。

そして、このような判断の下、1989年にMSCを廃止して地域の訓練ニーズに即した職業訓練を推進する民間団体である訓練企業委員会（Training and Enterprise Council：TEC）^{*1}を

*1 2001年には、組織再編によってTECと継続教育財政委員会（FEFC）の助成金部門が統合されて教育技能委員会（Learning and Skills Council：LSC）に改組されている。そして、2001年4月以降、LSCはTECの事業を全面的に引き継ぐと共に義務教育後（16歳以降）の人々の教育訓練（高等教育は除く）事業を統合的に実施している。

設立した。以後、TECは①地域の産業・雇用動向に関する調査、②地域内の産業、労働、職業訓練に関する情報収集及び事業主や労働者に対する情報提供、③政府の職業訓練プログラムを政府との委託契約の下で、地域の実情に沿った形での運用等の業務を実施し、地域内の事業主、労働者及び若年者の職業訓練の推進に大きな役割を果たすこととなる。

（３）技能センターの売却

技能センターは、若年者や失業者を対象とした職業訓練を実施し、技能者養成や就職支援の一翼を担っていた。そして、当該訓練は、Off-JTでグループ方式の形態で進められていた。NVQの導入以前の資格取得は、概して試験方式によっていたため^{*2}、Off-JTで資格取得に向けたグループ方式の訓練の取り組みは、資格の受験準備・対策として機能していた。しかし、1986年にNVQ制度が導入されると訓練方法が一変した。

NVQの取得を目指す訓練は、職場でOJTによって進められ、達成された仕事の内容、レベルによって能力が評価されるという手法である。そのため、Off-JTでグループ方式の訓練形態では対応できないものとなった。

NVQの取得訓練は、企業の現場でのOJTが必要不可欠なものとなり、技能センターがNVQの取得を目指す人々を対象とした訓練を実施することは、実質的に不可能な状況になった。このような状況下において、技能センターが効率的に運営されていないことから、民間に売却する必要があることが指摘され、1990年に民間の訓練機関へ売却された。

（４）資格制度の整備

１）NVQ資格制度の導入

職業資格については、イギリスでは従来から数多くの資格授与機関（AB）が審査、認定を行っていた。1980年代にはABが認定する資格・認定証の数は約6,000種、大小約600のABがあるといわれた。そのため、ABによって認定される資格の水準にばらつきがあったり、内容の重複等があったりして資格の全国的な統一基準が欠落し、利用者（資格取得を目指す者と雇用主）を混乱させていた。

そこで、このような状況を是正するために、政府は資格の標準化と質の確保を図ること、併せて職場での能力の評価を重視する新たな職業資格を開発するという観点から1986年に全国職業資格委員会（National Council for Vocational Qualifications：NCVQ）を設立した。

NCVQは5段階のレベルと11の分野^{*3}から成るNVQ資格制度を導入した。そして、既存の資格の水準の区分認定を進めて、従来の多様な職業資格をこの5段階に位置

*2 訓練修了時に所定の試験が課せられていて、これに合格すると証明書（Certificate）等が授与されるか、あるいは、訓練修了後に試験を受けて資格を取得する方法が一般的であった。

*3 NVQは、①農林水産、②天然資源、③建設、④エンジニアリング、⑤製造、⑥運輸、⑦製品・サービス、⑧健康・社会・防衛サービス、⑨事業サービス、⑩通信、⑪知識・スキル開発の11の分野をカバーしている。

づける枠組みを作ってNVQ資格へと収斂させた。

図表1-2にNVQの5段階のレベルと能力要件を示す。

図表1-2 NVQのレベルと能力要件

NVQのレベル	必要とされる能力と領域
レベル5	多様で予測困難な業務において、技能と広範な理論を応用できる能力。非常に高度な自主性その他の作業員の業務、資材の配置に対する高度な責任が要求される。さらに、計画、設計、実行、評価、分析及び判定の確実な能力も要求される。
レベル4	知識と技能を応用して広範囲にわたる複雑で技術的、専門的な作業を行う能力。業務は幅広く、仕事に対して相当高い責任と自主性が要求される。他の作業員の仕事に対する責任、人材資材の配置についての責任も多くの場合必要となる。
レベル3	多様な業務で、知識と技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。作業は、非定型で複雑なものが多い。仕事に対してかなりの責任と自主性を持ち、他の者を監督し、作業指導する能力もしばしば要求される。
レベル2	決まった仕事の中で一定の作業をするだけでなく、知識と技能を適用してある程度変化のある作業もできる能力。作業には複雑なものも含み、仕事に対する責任と自主性も多少、要求される。作業グループまたはチームの中で他の者と協同で作業できることが必要とされる場合が多い。
レベル1	種々の業務遂行にあたって、知識と技能を適用する能力。主に予測できる決まった作業ができる。

2) 一般全国職業資格 (General National Vocational Qualifications:GNVQ) の導入

1991年に発刊された白書「21世紀へ向けての教育・訓練 (Education and Training for the 21st Century)」は、高等教育機関への進学コースと職業教育コースとの社会的地位の格差是正を重要な課題として示し、GNVQの開発・導入を提言した。これを受けて、1992年にGNVQ制度が導入された。GNVQは芸術・デザイン、ビジネス、エンジニアリング、情報通信技術、小売・流通サービス、旅行・観光等14分野に渡って職業知識を認定する資格である。

また、当該資格は、学業科目が苦手な若年者(14~19歳)に対してGCSEやGCE-Aレベルの代わりに選択できるようになっており、将来、教育コースへ進む際には、高等教育機関への入学資格として補完できるような方法が取られている。

NVQは職場でOJTを中心に仕事を通して身につけた職務遂行能力を評価するのに対して、GNVQは継続教育カレッジ等の教育訓練実施機関で、通常フルタイムの課程を修了することが主な要件となっている。

3) 全国資格枠組みの設定

1996年 Dearing によって提出された報告書「16~19歳を対象とした資格の見直し (Review of Qualifications for 16 to 19 Year Olds)」は、職業資格と教育資格の統一的な資格枠組みの確立の必要性を指摘し、学校カリキュラム・評価機関 (SCAA) とNCVQの組織の統合を提案した。

これを受けて政府は、1997年、両者を統合して資格課程総局（Qualifications and Curriculum Authority：QCA）を設立した。

これによって、教育と職業評価機関が一元化され、一層効果的かつ統合的な資格制度の確立を目指す体制が構築された。そして、1997年にQCAは全国資格枠組みを構築して、一般資格（教育資格）、職業関連資格及び職業資格との対応を示す目安を設定した（図表1-3）。

図表1-3 全国資格枠組み

資格のレベル	一般資格	職業関連資格	職業資格
レベル5	高等レベル資格		NVQレベル5
レベル4			NVQレベル4
レベル3	GCE-Aレベル	職業的Aレベル (上級GNVQ)	NVQレベル3
レベル2	GCSEグレードA~C	中級GNVQ	NVQレベル2
レベル1	GCSEグレードD~G	初級GNVQ	NVQレベル1
エントリーレベル	学力証書		

出典：Data News issue 20, 2002 (QCA)

この全国資格枠組みは、①教育訓練へのアクセスや動機づけを高め、達成度を高めること、②全国目標の達成に向けた明確なルートを示し、生涯教育を促進すること、③広範な領域のニーズに合った資格の提供を確実に行うものの、不必要な重複を避けること、④資格授与の適切性と誠実性に関して信頼を高めること等をねらいとして設定されたものである。この資格枠組みに組み込まれている資格とレベルは、教育訓練の達成目標として掲げられており、国民の教育レベルの向上の指針となっている。

3. 継続教育訓練の現状

(1) 全国目標による教育訓練の展開

イギリスの教育訓練システムを特徴づけているものの1つに、教育訓練目標として国が全国目標（National Target for Education and Training）を設定して教育訓練を展開していることが上げられる。

全国目標は、1991年に国際競争力を維持・向上させるために必要な人材を育成していくための具体的な目標を定めることが必要とされたことから、イギリス産業連盟（Confederation British Industry：CBI）が中心になって、政府、産業界、教育界、労働組合会議（Trade Union Congress：TUC）等との協議を基に教育及び職業訓練の目標として発表したことに始まる。

その後、1993年に、この目標設定と実際の達成度のチェック及びフィードバックを、定期的に一貫性を持たせて行うための機関として全国教育訓練目標諮問委員会（National

Advisory Council for Education and Training Targets : NACETT) が設立された。

目標には、若年者の基礎的な学力及び技能向上を目的とした「基礎学習」と成人労働者がより高い技能と資格を取得することを目的とした「生涯学習」の2つの区分がある。

なお、全国目標はその枠組みを改定して、1998年10月から全国学習目標 (National Learning Target) として新しくスタートしている。その主な変更点は、これまで「基礎学習」と「生涯学習」という義務教育と義務教育以後の2つの枠組みで構成されていたものを対象者別に細分化し、かつ個人の努力目標と企業の努力目標を明確化したことである。ちなみに、義務教育の16歳までを対象とする「学校目標」、義務教育終了後から21歳までを対象とする「若年目標」、成人労働者を対象とする「成人目標」、企業及び組織を対象とする「組織目標」の4つの区分で構成されている。いずれの目標も資格の取得に結びついており、年齢層ごとに取得すべき資格のレベルと浸透度（年齢層で取得する者の割合を示した値）を具体的な数字で示したものとなっている。

図表1-4に全国学習目標を示す。

これらの設定された目標を達成するために、関係機関が連携して各種の施策を実施し、教育訓練が展開されている。

図表1-4 全国学習目標

	2002年目標	2004年目標
学校目標	<ul style="list-style-type: none"> 11歳に対する期待値を読み書き能力について85%、計算能力は75%を達成。 16歳の50%がGCSEのグレードA～Cを5科目取得。 16歳の95%が1つ以上のGCSEを取得。 	<ul style="list-style-type: none"> 16歳までにGCSEのグレードA～Cを5科目、あるいは同等レベルのGNVQの取得率を2002年より4%増やす。 16歳の92%がGCSEのグレードA～Gを5科目、あるいは同等レベルのGNVQ取得。
若年者目標	<ul style="list-style-type: none"> 19歳の85%がレベル2の資格を取得。 21歳の60%がレベル3の資格を取得。 	<ul style="list-style-type: none"> 19歳のレベル2の資格の取得率2002年より3%増やす。 19歳の55%がレベル3の資格を取得。
成人目標	<ul style="list-style-type: none"> 成人の50%がレベル3の資格を取得。 成人の28%がレベル4の資格を取得。 学習への不参加者を7%減らす。(新たな学習者を50万人増やすことに相当) 	<ul style="list-style-type: none"> 読み書き計算能力のない成人を75万人減らす。 2010年までに18～30歳の高等教育への参加率を50%にする。
組織目標	<ul style="list-style-type: none"> 中・大規模組織の45%がIIP認証を取得。 10,000の小規模組織がIIP認証を取得。 	

中・大規模組織：従業員50人以上の企業及び組織をいう。

小規模組織：従業員10～50人未満の企業及び組織をいう。

出典：National Learning Targets for England for 2002、Annual Report 2000 of DfEE

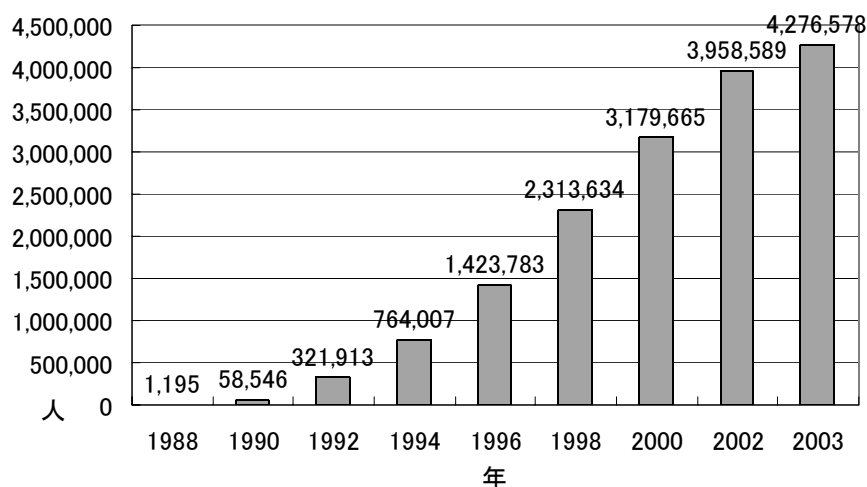
14-19: extending opportunities, raising standards consultation document of DfES

(2) NVQ資格の取得と能力開発

NVQ資格は11の産業分野にわたって設定されており、全職種の約90%をカバーしているといわれている。当該資格制度は、1986年に導入されて以来、18年の経験を経て、企業の従業員の教育訓練の範疇に留まらず、国民の技能レベルを高めるための能力開発戦略の指針として位置づけられている。

図表1-5にNVQの取得者数を示す。

図表1-5 NVQ取得者数(累計)



NVQの取得者数は、1992年以降急激に増加していることがわかる。この要因として、①国が1991年に全国目標を設定して、教育訓練の到達目標を明確に提示し、その中で資格の取得を達成目標として掲げたこと。②1997年に全国資格枠組みを構築して、職業資格を学業資格に対応させて評価する仕組みを作ったこと。これによって、職業資格の取得が高等教育への入学要件として認定され、高等教育へ進む道や高等資格へアクセスする道が開けたこと等があげられる。

今日では、年間のNVQの取得者数は、約32~40万人を数えており、2003年時点での取得者数は約428万人に及んでいる。この数値は労働力人口の14%強に相当し、7人に1人がNVQを取得している計算になり、労働者の能力開発にNVQの取得訓練がよく機能していることが伺える。

NVQがこのように広く普及している背景には、NVQの取得訓練及びその運営面において、信頼性と公平さが確保されていて、かつ妥当で首尾一貫した評価や監査システムによって、提供されるNVQの品質保証が確保されていることがある。

そして、NVQの取得訓練や品質保証システムの運営に重要な役割を担っているのが、トレーナー及び有資格者である評価者、監査員等の指導者である。彼等の養成と資格要件については、第2章で詳述する。

(3) NVQ資格の取得を目指した若年者の職業訓練

義務教育後（16歳以降）の若年者の進路^{*4}の一つとして政府支援による若年者の職場訓練がある。当該訓練は、16～24歳の若年者を対象として、訓練経費の全額を公的資金で負担するもので（毎年、多額の予算が投入されており、2000年度は8億3,700万ポンドが予算措置された）、プログラムの目的とレベルに応じて新徒弟制（MA）プログラム、NVQ訓練及び雇用準備（E2E）プログラムの3つがある。当該プログラムへは16～18歳層の8～15%が進み、年間の新規受講者は約24万人を数えている（図表1－6参照）。

図表1－6 若年者の職場訓練への新規受講者数（イングランド地域）（単位：千人）

訓練の種類 \ 年	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03
AMA	76.8	72.4	54.0	47.3
FMA	88.3	104.1	108.3	115.7
NVQ 訓練	68.8	50.1	54.1	40.6
E2E	12.6	26.3	31.1	35.7
合計	246.5	252.9	247.5	239.3

出典：Statistical First Release:ILR/SFR03

1) MAプログラム

当該プログラムは、16～24歳の若年者を対象としてビジネス分野等で必要とされる技能や経験を得るための質の高い職場訓練で、OJTを通してNVQを取得する構成になっている。MAにはレベルに応じて基礎新徒弟制訓練（FMA）と上級新徒弟制訓練（AMA）とがある。

FMAは16～18歳の若年者を主たる対象者として、1997年に開始された訓練である。NVQレベル2の資格取得を目指し、農林水産、建設、エンジニアリング、製造、製品・サービス、ビジネスサービス等10分野にわたって60職種（コース）がある。訓練期間は職種によって異なるが、平均して1年である。

AMAは16～24歳の若年者を対象として、1995年から実施されている訓練である。テクニシャンや監督者レベルの技能養成を目的として、NVQレベル3の資格取得を目指し、11分野にわたって84職種（コース）がある。訓練期間は職種によって異なるが、平均して3年である。

MAプログラムでは、訓練の開始時には雇用主に雇用される者が多く、FMAで約80%、AMAで90%以上に達している。雇用主は訓練生への賃金負担があるが、訓練や評価に係る経費が

*4 義務教育以降の進路は、①シックスフォーム等へ進んで大学を目指すコース、②継続教育カレッジ等へ進んで職業に関連した知識、技能の習得を図るコース、さらにその後、高等教育カレッジを目指すコース、③政府支援による若年者の職場訓練へ進んでNVQ資格の取得を目指すか、就職するコースに大別される。なお、学校教育体系については、日本労働研究機構資料シリーズNo.136「教育訓練制度の国際比較調査、研究」P234を参照されたい。

助成される。雇用されない訓練生には、週当たり40ポンドの訓練手当が支給される。

なお、受講者の内、MAプログラムを修了する者の割合は80～85%である。そして、修了者の内、少なくとも一部の資格（ユニットの取得を含む）を取得する者の割合は75%程度で、フル規格のNVQを取得する者の割合は約40%である。

例年、約5.5万人の若年者がフル規格のNVQを取得していると見込まれる。

2) NVQ訓練

当該訓練は、MAプログラムでカバーされていない職種に係るNVQ資格の取得を目指している。従前のその他の訓練（Other training）は、16～17歳を対象としてフルタイムの教育を受けていない者、あるいは失業中の者に対して、NVQレベル2以下の資格取得を目指したものであったが、これを大幅に見直して2003年からNVQ訓練として実施されている。

3) E2Eプログラム

当該プログラムは、従前の基礎技能（Life Skills）プログラムを見直しして、2003年8月からスタートしている。16～18歳の若年者を対象として、NVQレベル2未満の資格取得を目指して、FMAへ進むための能力付与、あるいは更なる教育訓練機会へのアクセスを支援することを目的としている。なお、訓練期間は平均して17週間で、訓練生には週当たり40ポンドの訓練手当が支給される。

（4）継続教育カレッジが継続教育、生涯学習に果たす役割

図表1-7に継続教育、成人教育訓練及び生涯学習に係る政府予算の推移を示す。継続教育、生涯学習等への予算は、1999年度の36億7,200万ポンドから2003年度には72億3,900万ポンドと約2倍に増加している。この間の高等教育予算の伸びは1.1倍で、政府がいかに継続教育、成人教育訓練及び生涯学習に力を入れているかがわかる。

図表1-7 継続教育、成人教育訓練及び生涯学習に係る政府予算（単位：百万ポンド）

項目 \ 年度	1999	2000	2001	2002	2003	2004(計画)
継続教育、成人教育訓練、及び生涯学習関係 (主な内訳)	3,672	4,156	5,850	6,540	7,239	7,828
継続教育	3,275	3,551				
LSC予算		45	5,294	6,115	6,828	7,178
成人教育及び技能戦略	70	147	353	199	111	185
TEC戦略予算	118	118				
Ufl LearnDirect	42	58	57	50	47	44
高等教育関係	6,237	5,887	6,006	6,626	6,771	7,662

注) 継続教育予算とTEC戦略予算は、組織の再編に伴って2001年度以降、LSC予算に統合されている。そして、LSC予算が継続教育、成人教育及び生涯学習関係予算の90%以上を占めている。

出典：Departmental Report 2004, Department for Education and Skills

その中でも、継続教育カレッジ等への資金助成に活用される継続教育予算は、1999年度には32億7,500万ポンド、2000年度は35億5,100万ポンドで、全体予算の86～89%を占めている。この傾向は、今日の教育技能委員会（Learning and Skills Council：LSC）の予算戦略にも引き継がれており、LSCから継続教育カレッジ等への公的資金の助成額は、LSC全予算の大部分を占めている。

国の予算面から見て、継続教育カレッジが成人教育訓練や生涯学習を含めた継続教育訓練に大きな役割を果たしていることが伺える。

一方、利用状況から見ても、継続教育カレッジは多くの人々に利用されており、政府が進める成人教育訓練や生涯学習の教育訓練機関として機能していることがわかる。

図表1－8に継続教育機関の利用者数を示す。

図表1－8 継続教育機関の利用者(入学者)数 (単位：1000人)

公的資金の有無	学習形態	年齢層	2000年		2001年	
			利用者数	割合(%)	利用者数	割合(%)
公的資金を受けている 継続教育機関	フルタイム	16-18歳	480.3		497.7	
		その他	358.7		372.8	
		合計	839.0		870.5	
	パートタイム	16-18歳	127.1		139.7	
		その他	2,087.4		2,486.1	
		合計	2,214.5		2,625.8	
	合計	16-18歳	607.4		637.4	
		その他	2,446.1		2,858.9	
		合計	3,053.5	81.1	3,496.3	84.2
その他の継続教育機関	フルタイム	16-18歳	25.3		25.9	
		その他	80.6		76.1	
		合計	105.9		102.0	
	パートタイム	16-18歳	61.1		61.5	
		その他	545.9		491.5	
		合計	607.0		553.0	
	合計	16-18歳	86.4		87.4	
		その他	626.5		567.6	
		合計	712.9	18.9	655.0	15.8
全 体	フルタイム	16-18歳	505.6		523.6	
		その他	439.3		448.9	
		合計	944.9	25.1	972.5	23.4
	パートタイム	16-18歳	188.2		201.2	
		その他	2,633.3		2,977.6	
		合計	2,821.5	74.9	3,178.8	76.6
	合計	16-18歳	693.8	18.4	724.8	17.5
		その他	3,072.6	81.6	3,426.5	82.5
		総合計	3,766.4		4,151.3	

継続教育機関が提供している教育訓練コースを受講している者は、2000年の376.64万人から2001年には415.13万人に増加している。率にして10%強の増加で、ここ数年、増加傾向で推移している。また、学習形態別に見ると、継続教育機関全体でパートタイムでの利用者は、317.88万人で全体の76.6%を占めている。ちなみにこの数は、労働力人口の約11%に相当し、

9人に1人が継続教育カレッジ等で教育訓練を受講していることになる。

継続教育カレッジ等の継続教育機関は、多くの公的資金を受けて受講者のニーズに合った多くの種類のコースを提供していて、安い費用で受講できるというメリットが国民に広く利用されている理由といえる。

継続教育カレッジの沿革及び、指導スタッフの養成と資格要件については、第3章で詳述する。

(5) e・ラーニングが成人教育及び生涯学習に果たす役割

イギリスでは、インターネットで教育訓練コースを配信するというe・ラーニングによって、学習者が好きな時間に、好きな場所で、自分のペースで学習ができる環境が整備され、多くの人々が教育訓練に容易にアクセスできる状況が作られている。このe・ラーニングの推進機関が産業大学(Ufi)である。

Ufiは、インターネットを利用してラーンダイレクト・センター(Learndirect Centre:LC)を通して学習者に教育訓練コースを提供している。

Ufiが提供する全コースの約80%はインターネットで配信され、ネット上で学習が展開されるものである。そして、残りの20%は、送られてきた教材(CD-ROMやテキスト)で学習を進める通信教育のスタイルを取っている。

Ufiの宣伝・広報活動は、ラーンダイレクト(Learndirect)の名称で行っているために、この名前が広く知られており、ラーンダイレクトはUfiのブランド名となっている。成人の72%がラーンダイレクトを知っていると答えており、e・ラーニングへの人々の関心は非常に高い。

このような宣伝効果もあって、1998年1月に無料の電話サービスを開始して以来、2004年1月末までに電話での相談及び問い合わせ件数は、5,746,782件に上っている。

一方、ウェブサイト上で提供している情報やアドバイスへのアクセス件数は、1998年2月から2004年1月末までの間で10,518,498件を数えている。

そして、2000年4月に教育訓練コースの提供を開始して以来、2003年11月末までに登録受講者は累計で1,062,348人を数えている。その間に、受講された教育訓練コースの数は2,415,891コースで、1人平均2.3コースを受講したことになる。

Ufiは、e・ラーニングは今後も益々多くの人に学習の機会を提供する有効な学習方法であると確信し、次のような目標を設定して一層の力を入れている。

①2004年度末までに、ラーンダイレクトの全国情報・アドバイスサービスの1年間の利用者数を190万人にする。ラーンダイレクトのウェブサイトを通して情報・アドバイスサービスへのアクセス件数を年間400万件にする。

②年間の受講者数を2003年度は63万人に、2004年度は100万人にする。

一方、DfESも700万人といわれる読み・書き・計算能力の低い成人を、2004年までに75万

人減らすこと、義務教育修了後、学習の機会を持たなかった人々を学習の場へ復帰させることを国家戦略の1つに位置付けて、教育レベルの底上げを図っている。その際に、学習をする時間、場所、学習の進め方の面で学習者の自由裁量の大きいe・ラーニングは効果的であると判断し、多額の予算措置をしている。e・ラーニングは、これまで教育・訓練の機会から遠ざかっていた人達、あるいは無関心であった人達を学習へ向けさせたという点で大きな役割を果たしており、今後とも、成人の教育訓練及び生涯学習の推進に大きな役割を果たすことが期待されている。e・ラーニングについては、第4章で詳述する。

第2章 NVQ取得訓練を担う指導者の養成と資格要件

1. NVQの実施・運営に関する概要

NVQは、従前の多くの職業資格を再編する中で、全国的な統一資格へと収斂させた資格であり、併せて職場での能力の評価を重視する新たな職業資格として1986年に導入された資格である。

政府は、労働者の職業能力の開発と向上を図るために、NVQの普及に力を入れており、2003年度時点で約428万人がNVQ資格を取得している。この人数は、労働力人口の14%強に相当し、労働者の能力開発にNVQの取得訓練がよく機能していることが伺える。

NVQの取得訓練は職場でのOJTを中心とした訓練と厳格な評価システムに基づいて進められ、トレーナー、評価者、監査員等の指導者が極めて重要な役割を担っている。

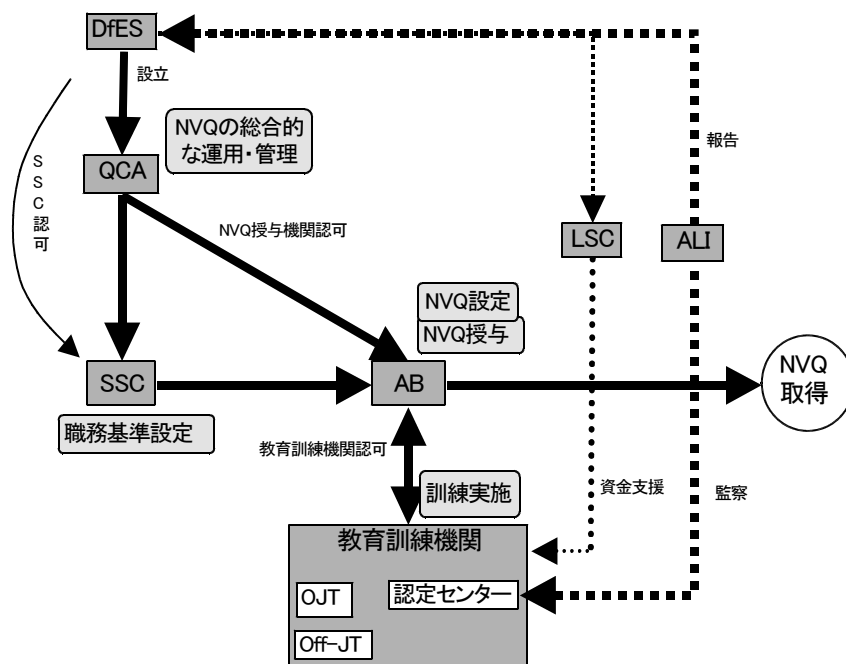
また、NVQの実施と運営に関しては、資格課程総局（QCA）、分野別技能委員会（SSC）、資格授与機関（AB）、教育訓練実施機関（認定センター）及び成人教育訓練監察局（Adult Learning Inspectorate：ALI）の5つの機関が中心的な役割を担っている。

以下、NVQの運営に関する機関の係わりとNVQの取得に係る能力開発を担う指導者の役割等について述べる。

(1) NVQの運営体制

図表2-1はNVQの運営に関するそれぞれの機関の係わりを示す（2004年3月現在）。

図表2-1 NVQの運営体制



NVQの実施・運営に関する各機関の関連とそれぞれの役割は、次のように要約される。

1) QCA

QCAは、全国職業資格協会（NCVQ）と学校カリキュラム・評価機構（SCAA）とを統合して、教育資格と職業資格をともに公的な資格として1つの枠組みのもとで管理運営することを目的に、1997年に設立された教育雇用省（Department for Education and Employment：DfEE）、現在の教育技能省（DfES）直轄の公的機関である。

全国資格枠組みに位置づけられた学校教育及び職業教育訓練全体のカリキュラム開発、学力・職業能力評価、全国資格枠組みによる公的資格の管理運営、研究・統計、情報提供、出版等の事業を行っている。

NVQについては、その全体を総合的に運用・管理する役割を担っている。また、ABに対してNVQの実施機関としての認可権を持っている。そして、「職務基準」作成に関するガイドラインの設定、「NVQ資格構造化」に関するガイドラインの設定、NVQの実施に係る「NVQ実施規約」の設定等を行い、SSCとABに対して指導業務を行っている。

2) SSC

SSCは、DfESによって5年間の期限付きで認可される民間団体である。

前身は、全国訓練協会（NTO）である。2002年3月時点で、11の産業分野で72のNTOが認可されていた。多くのNTOが乱立気味で、数の多さから担当する業務のダブリ、小規模NTOの活動の形骸化等が指摘され、組織の再編へ向けて2003年3月をもってNTOの再認可をしないこととなった。

これを受けて、大規模なNTOが小規模なNTOを吸収する形でSSCへ再編され、2004年6月現在17のSSCが認可されている（詳細は資料2を参照）。DfESでは、最終的には30程度の認可を目指している。

SSCの主な事業は、次の通りである。

- ①当該産業分野の技能ギャップと技能不足を解消し、生産性と事業サービスを向上させること。
- ②当該産業分野の労働者の技能と生産性を高める機会を増進させること。
- ③新徒弟制訓練（MA）や高等教育を含む教育訓練の提供を向上させること。
- ④全国職務基準の開発、改善を進めること。

また、若年者（16～24歳）を対象としたMA（NVQの取得を目指す訓練）を、当該産業分野に拡大・展開することに力を入れている。

3) AB

ABはQCAからNVQの実施機関として認可される機関で、NVQの開発及びNVQの授与をつかさどり、NVQ取得訓練実行上の中核機関としての役割を担っている。

2004年3月時点で113のABが認可されており、NVQ取得訓練との係わりで、次のような業

務を行っている。

- ①NVQ資格の設定及び申請：認定された全国職務基準の資格構造を確定するとともに、資格の評価と品質保証システムを具体的に設定し、これらをNVQ資格として取りまとめてQCAへ承認申請する。
- ②教育訓練機関の認可：教育訓練機関からの申請を認可条件に照らして審査し、認定センターとして認可する（教育訓練機関がNVQの取得訓練を実施するためには、ABから認定センターとして認可されなければならない）。
- ③登録：認定センターから申請された新規訓練コースと訓練内容及び訓練途中での計画変更等の登録を行う。また、NVQ有資格者の登録も行う。
- ④外部監査：認定センターが行うNVQの評価判定や品質保証の妥当性と適正さを外部から監査する。認定センターからNVQの取得申請があると外部監査を実施し、適切であると判断された場合、NVQを授与する。

4) 認定センター

認定センターは、ABによってNVQの取得訓練を実施することが認可されている教育訓練実施機関で、継続教育カレッジ、訓練センター、企業等がある。

認定センターは、NVQの取得に向けた一貫した訓練の実施、評価及び品質保証のために必要な人的物的資材、システム等を有していることが、ABから認可を受ける際の要件となっている。具体的な認可条件は、NVQ実施規約に定められており、次のような項目を満たすこととされている。

- ①内部評価及び内部監査が十分に機能する管理運営システムが整っていること。
- ②十分な職業的専門知識とD32/D33のユニット資格を持ち、経験を積んだ評価者がいること。
- ③十分な職業的専門知識とD34のユニット資格を持ち、経験を積んだ内部監査員がいること。
- ④スタッフが、能力開発や資格取得のために継続訓練を受けられるような体制になっていること。
- ⑤職場での安全衛生、機会均等などの法的規則が整備されていて厳守されていること。
- ⑥応募者（訓練生）に対する支援システムが整っていること。
- ⑦顧客とスタッフ間のトラブルを処理するための定型化された体制が整っていること。
- ⑧顧客がスタッフあるいは設備の問題で不利益を受けないようなバックアップ体制があること。

認定センターは、トレーナー、評価者、内部監査員で構成するチーム（時には、センター・コーディネーターが加わることもある。）によって訓練計画（訓練コース、カリキュラム、指導計画書等）を作成して、ABに認可申請する。訓練コースはABの認可を得て実施されることになる。

5) ALI

ALIは、公的資金によって教育訓練を実施している全ての教育訓練機関を対象にして、教育訓練が適正かつ効果的に実施されたかを監察する公的機関である。

NVQの取得訓練では、特に次のような監察が行われ、監察結果はDfESへ報告される。

- ①公的資金がNVQ取得訓練に有効に活用され、その質が確保されているか（費用対効果）。
- ②NVQ取得訓練の効果、欠陥、特徴等を明らかにし、その向上のために適切な支援がなされているか（問題解決と課題設定）。
- ③NVQ取得訓練の遂行において、所管省、LSC、雇用サービス庁等との連携がなされているか（関係機関との連携・協力）。
- ④認定センターの自己評価能力が高まっているか（自立高度化）。

6) LSC

LSCは義務教育後（16歳以降）の人々の教育訓練（高等教育は除く）事業、財政支援（資金援助）を総合的に行う公的機関である。若年者を対象とした新徒弟制訓練、成人教育、成人の継続教育訓練などに対して幅広く財政支援を行っている。

一方、NVQ取得訓練の実施結果（NVQの取得状況等）に応じて、資金支援をコントロールしながら教育訓練機関に対して費用対効果等の管理を行っている。

2. 職務基準の設定からNVQ授与までの流れ

QCAは、SSCに対して職務基準の開発に関するガイドライン「NVQ/SVQ全国基準の開発規定（Developing national standards for NVQ and SVQ）」を、また、ABに対して評価戦略の開発に関するガイドライン「NVQ/SVQ評価戦略の開発規定（Developing an assessment strategy for NVQ and SVQ）」等を提示している。

これらのガイドラインに基づいて、SSCは職務基準を設定しQCAへ承認申請を行う。

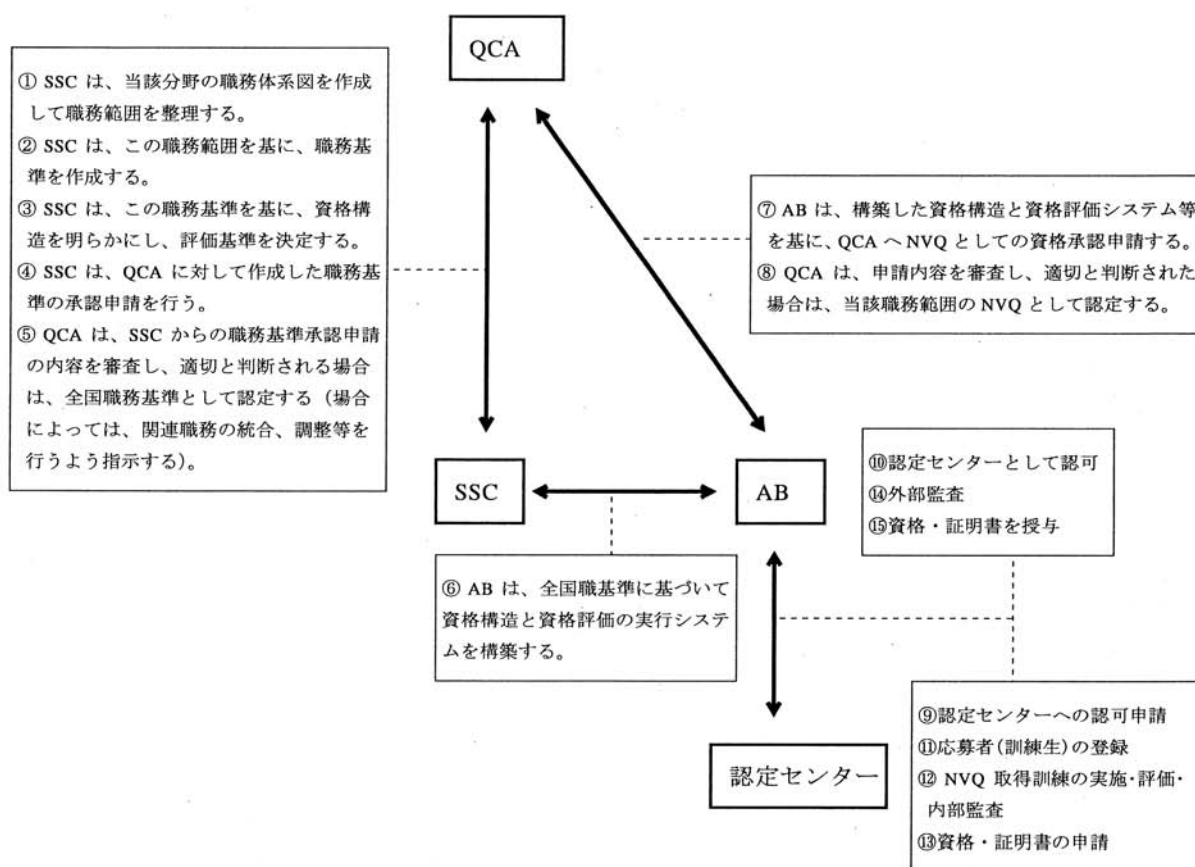
QCAは、SSCから申請された職務基準の内容を審査し、適切と判断されるものを全国職務基準として認定する（図表2-2の①～⑤）。その後、ABはSSCの協力を得て、認定された全国職務基準に基づいて資格構造と資格評価の実行システムを構築し、当該分野のNVQとしてQCAへ承認申請する。QCAは、ABからの申請内容を審査し、適切と判断された場合はNVQとして認定する（図表2-2の⑥～⑧）。このような過程を経てNVQとして認定されると、はじめてNVQの取得へ向けた取り組みが開始される。

NVQの取得訓練及びNVQの授与に関しては、ABと認定センターが深く関与しており、QCAから出されている「NVQ実施規約（The NVQ Code of Practice）」を遵守して進められる。NVQ実施規約は、提供されるNVQの品質やNVQの評価、授与に係るプロセスの一貫性、妥当性及び公平さを確保することを推進するもので、次の事項について規定している（「NVQ実施規約」の詳細については資料3を参照）。

- ・ NVQの評価と品質保証のために合意された原理と実務（内部評価、内部評価の品質保証、内部監査、内部監査の品質保証、外部監査、サンプリング検査等）。
- ・ 認定センターとして認可されるための条件
- ・ ABの責務と認可された認定センターの責務。
- ・ QCAがAB及び認定センターをモニターするにあたっての基準。

図表2-2の⑨～⑮にNVQ取得訓練の実施と授与に関するABと認定センターの係わりを示す。

図表2-2 NVQの設定及び実施・運営における各機関の役割



教育訓練機関がNVQ取得訓練を実施するためには、認定センターとしてABから認可を受けなければならない。そのため、教育訓練機関はNVQ実施規約に規定されている必要書類（証拠書類を含む）を添付してABへ認可申請をする。

ABは、NVQ実施規約に規定されている認可条件に照らして、申請書類を審査し、適切と判断される場合は、認定センターとして認可する。なお、ABは認可を与える前に教育訓練機関を訪問して現場調査を実施して、申請書類の有効性を確認することが義務づけられている。

認定センターとして認可された教育訓練機関は、当該 NVQ の取得訓練の訓練計画（訓練コース、カリキュラム、指導計画書等）を作成して AB へ訓練の実施に係る認可申請を行う。そして、訓練コースは AB の認可を得て実施される。

認定センターで実施される NVQ の取得訓練は、トレーナー、評価者及び内部監査員がそれぞれの業務を担当し、指導、評価、内部監査という一連の活動を経て、応募者（訓練生）の NVQ 資格（あるいは証明書）の申請を AB に対して行う。AB は、認定センターからの資格申請を審査し、適切と判断される場合に、NVQ を授与する。また、外部監査員を認定センターへ派遣して、認定センターで行われた内部評価や内部監査結果を監査する。

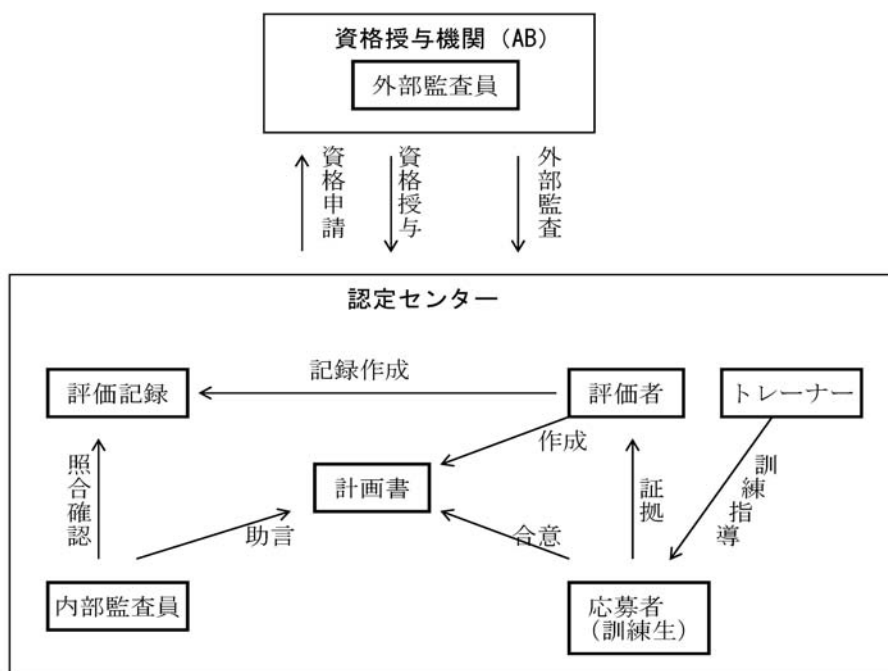
なお、認定センターは、NVQ の取得訓練活動の質を確保する上で、①センターの認可基準を常に満たすように努めること、②センター内での評価の品質に全面的な責任を負うこと、③評価者、内部監査員の資質を向上させるための能力開発に努めること等が求められている。

3. NVQ 取得訓練における指導者（トレーナー、評価者、監査員等）の役割

NVQ の取得訓練と NVQ の授与にかかわる一連の活動の中で、重要な役割を担う者にトレーナー／指導員、評価者、内部監査員及び外部監査員がいる。そして、彼等が担当する評価、内部監査及び外部監査に係る業務については、NVQ 実施規約、NVQ 内部監査指導書及び NVQ 外部監査員ハンドブックに詳細に規定されている。

図表 2-3 は企業が認定センターの認可を得て NVQ の取得訓練を実施する場合の指導者の役割と連携を示したものである。

図表 2-3 NVQ 取得訓練におけるトレーナー、評価者及び監査員の役割



NVQの取得を目指す応募者（訓練生）が認定センターに登録されると、以下の流れで取得訓練が開始される。

評価者は、当該NVQを取得するために必要なユニットの内容について応募者（訓練生）に確認し、合意する。そして、応募者のレベルや応募者の希望、考え方を勘案して、全国職務基準のどの項目を評価基準に取り入れて、応募者の達成するエレメントの内容及びユニットの内容を評価するのかという評価計画書を作成する。併せて、応募者（訓練生）、トレーナーと協力して、評価対象となる事項をどのような仕事によって達成するのかといった、仕事の割り振り、実施する職場、実施時期等を記述した訓練計画書を作成する。

これらの計画書の作成に関しては、内部監査員が助言する体制が取られている。

トレーナーは、訓練計画書に基づいて、応募者（訓練生）の進捗度、到達度に合わせて仕事（作業）の割り当てを行い、指導・指示を行ってOJTを進める。

一定のレベルに達したと判断された時点で、応募者（訓練生）は評価を受けるための証拠（成果物）を準備し、評価者へ提示する。

評価者は応募者（訓練生）から提示された証拠を評価判定し、次への取り組みを指示するとともに、評価結果を記録として保管する。

内部監査員は、評価者が行った評価結果を評価記録で照合確認し、併せて評価決定の証拠をサンプリング検査する。この作業を通してセンター内で実施される内部評価の品質保証を確保する。

応募者（訓練生）が当該NVQ資格の取得に必要な全てのユニットを達成したと認定された場合、認定センターはABに対して応募者のNVQ資格の申請を行う。

一方、ABは外部監査員を認定センターへ派遣して、センターで実施された内部評価及び内部監査の結果を監査し、資格申請が適切と認められた場合に当該NVQ資格を授与する。これらの一連の活動の中で、トレーナー、評価者、内部監査員及び外部監査員の果たす役割と業務の詳細は、以下の通りである。

（１）トレーナー／指導員の役割

職場でのOJTでは、職場の監督者や上司がトレーナーとして訓練を担当する場合が多い。通常の作業の中で、NVQを構成するユニットの内容に適合する仕事（作業）を、応募者（訓練生）に仕事の教え方に沿って単純なものから複雑なものへ、容易なものから難しいものへと配置することは、OJTを効果的かつ効率的に進める上で、極めて重要なことである。

そのため、彼等の職務の多くは、応募者（訓練生）の進捗レベルに合わせた仕事（作業）の割り当てと調整作業で占められている。

そして、一連のNVQの取得訓練において、トレーナーは以下の責務を担う。

①応募者（訓練生）が既にできるものとこれから学ばなければならないものを把握し、訓練内容に反映させる。

- ②職場で実施する適切な訓練に関して雇用主に説明し、合意を得る。
- ③訓練計画に基づいて、仕事（作業）の割り当てをし、指導・指示をしてOJTを進める。
- ④雇用主と応募者（訓練生）の進捗度について検討する。
- ⑤応募者と進捗度について検討し、検討結果に応募者へフィードバックする。
- ⑥応募者が評価を受けるためのレベルに到達し、評価のための準備ができたと判断されたとき、評価を受けることについて同意する。

（２）評価者（Assessor）の役割

評価者は、NVQ取得訓練の運営の成否を決定づける重要な役割を担っている。評価者の役割は、応募者（訓練生）が仕事を通して達成した成果が、NVQを構成するユニット、エレメントの内容、レベルを満たしていると認められるか否かを判定することにある。

そのため、評価者には職場で応募者が日常の仕事を通して達成した成果物（証拠）を評価するために一連の評価方法を用いる能力、成果物（証拠）の合格可能性について適切で、一貫した判定ができる能力が求められる。

また、評価者は応募者の訓練評価をするだけでなく、訓練の進行にあたって応募者の相談にのったり、助言をしたりして応募者（訓練生）が抱えている問題を解決するのを支援する役割も担っている。

一連のNVQの取得訓練活動の中にあつて、評価者は以下の職務を遂行する。

- ①応募者（訓練生）の能力を評価するための評価計画を作成する。
- ②応募者が達成した成果の評価決定をするために、合意した基準に照らして証拠（成果物）を判定する。
- ③応募者に評価決定に係るフィードバックを提供し、今後の取り組みに向けた支援をする。
- ④評価判定の記録及び応募者（訓練生）の評価記録を作成する。
- ⑤センター内で実施される内部評価及び内部監査の品質保証プロセスに貢献する。

（３）内部監査員（Internal Verifier）の役割

内部監査の主目的は、①センター内で評価作業を担当する評価者間の評価判定の正確さと一貫性を確保すること、②評価者の当該NVQ資格授与における全国職務基準の解釈と適用に関する一貫性を確保することにある。このことによって、応募者（訓練生）と評価者の人間関係等によって評価者の評価判定が大きく違ったり、あるいは主観的な評価による各評価者間での評価レベルの違いといったことを防ぐことができ、内部監査員による評価者の評価業務の監査が重要な意味を持っている。

内部監査員は、応募者が達成した能力（コンピテンス）と、まだ達成していない能力を区別する決め手となる特徴に焦点をあてて、評価者の判定について尋問できる能力、評価者が何故そういう評価をしたのか聞きだせる能力を持つことが必要不可欠となる。

また、一連の NVQ の取得訓練活動の中で、内部監査員は以下の業務を担う。

- ①センター内で全国基準の解釈と適用の一貫性をモニターし確保するために、NVQ 評価全域にわたって全評価者が行った評価決定の証拠を定期的にサンプリング検査する。
なお、サンプリング検査は、実際に行われている評価の現場を観察することを必須事項としている。
- ②内部監査及びサンプリング検査活動の記録簿を常に作成し、これらが外部監査に利用できるように整理しておく。
- ③評価者の間で全国職務基準の解釈が共通になるための方法を確立する。
- ④センター内における評価者の任務をモニターし、スムーズに任務が遂行できるように支援する。
- ⑤評価者の業績や評価決定の品質をモニターする。
- ⑥評価者に彼等の能力開発に関する助言と指導を行い、評価者自身が能力アップを図ることを支援する。
- ⑦外部監査員に対して、評価の有効性に関するフィードバックを提供する。

(4) 外部監査員 (External Verifier) の役割

資格授与機関は、NVQ の取得訓練を実施することを認可した認定センター内及びセンター間において実施される、各 NVQ 資格について規定された全国職務基準に基づく評価決定の正確さと一貫性を確保するために、認定センターで実施されている内部評価と内部監査を監査する仕組みを作っている。この監査は外部監査といわれ、AB から任命された外部監査員が当該監査業務の実施に重要な役割を果たしている。

一連の外部監査業務を遂行するにあたって、外部監査員は以下の業務も併せて行う。

- ①認定センターが認可条件を継続して満たしていることを確認する。
- ②認定センターを訪問して当該 NVQ 資格授与に含まれる全国職務基準に基づく評価の実施及びその方法の質と一貫性をモニターする。
- ③認定センターが全国職務基準を一貫して適用しているかどうかの実績を、資格授与機関 (AB) へフィードバックをする。
- ④職業的専門知識、経験及び D ユニット資格 (D32/D33) を持つ評価者によって評価が実施されているか調査し、確認する。
- ⑤評価者が行った評価判定が内部監査によって定期的にサンプリング検査されていることを確認する。
- ⑥評価判定のサンプリング検査を行って、評価判定が信用のおけるものであり、妥当なものであるか、そして全国基準が一貫して維持されているか否かを確認する。
- ⑦認定センターに対して評価プロセスの一貫性及び内部監査方式の有効性に関する明確なフィードバックを行う。

⑧資格（証明書）の申請が妥当であるかを調査し、確認する。

⑨認定センターへ以下のことに関する助言をする。

- ・全国職務基準の解釈についての助言、AB及びQCAからの最新情報及び助言を提供する。
- ・公正な評価へのアクセス及びABの決定に対する再審査請求を含めてABから要求される要件及びその実行方法について助言する。

（５）NVQの品質保証に向けた努力

各評価者間で、応募者（訓練生）がまとめた証拠やポートフォリオに対する評価決定に格差があっては、評価の信頼性や公平さを保つことはできない。誰が見ても納得できる客観性のある評価結果を経てNVQ資格が提供されることによって、初めて資格への信頼性や価値が高まることになる。そのため、NVQの取得に向けた実務において評価決定に関する基準を定め、かつ内部監査員によって評価者が行った評価結果を監査するシステムを取り入れて、認定センター内で行われる評価の品質確保に努めている。

このシステムは、内部監査員によって評価者が行った評価決定が妥当なものであるかどうかを監査し、もし評価に食い違いがある場合は、再検討と調整を求めるというものである。このシステムは、多くの時間と労力を費やす負担の大きいものであるが、内部監査員による内部監査によって、評価者の応募者（訓練生）個人に対する温情というものは当然難しくなるし、評価も平均化され、客観化される。

一方、認定センター間による評価への格差を防止するために、外部品質保証システムを取り入れている。これは、資格授与機関（AB）から外部監査員を定期的に認定センターへ派遣して、センター内で行われた内部評価及び内部監査結果を監査するシステムである。

このことによってNVQの運営・実施に関しては、①評価者による応募者（訓練生）の達成した成果の評価、②内部監査員による評価者が行った評価結果の監査、③外部監査員による内部評価及び内部監査結果の監査という三重のチェック機能を持たせている。

そして、このようなチェック体制が築かれ、蓄積された運営のノウハウに支えられた基盤の上に、いろいろな資格授与機関から授与されるNVQ資格が、同じ価値と重さを持つような仕組みが成り立っている。

4. トレーナー、評価者及び監査員の資格制度

イギリスでは、学校教育における教員の資格と継続教育を含めた職業教育訓練分野で教育訓練を担当する者の資格とは、その基準、取得方法等の面で大きく異なり、法的な規制も違っている。例えば、公立（営）学校の教職に就くためには、正規の教員資格（Qualified Teacher Status：QTS）を有することが必要不可欠である。そして、この資格を取得するための最も一般的なルートは、大学や高等教育カレッジの教育学士（Bachelor of Education）課程（通常4年間）か、学位取得後免許（Postgraduate Certificate of Education：PGCE）課程（通常1年間）

を修了することである。

一方、訓練実施機関で訓練の実施・運営、NVQ取得訓練等の能力開発の実務を担当する者が保有していなければならない資格については、NVQ取得訓練に従事する評価者(Assessor)及び監査員(Verifier)を除くと法的な取得義務の対象とされていない。そして、これらの資格を取得するためのルートは、トレーナー、評価者及び監査員が実際にNVQの取得訓練を進めている認定センターや外部監査業務を担当する資格授与機関の現場でOJTを通して取得することとされている。その意味で、極めて実践的な能力が要求される資格であるといえる。

今日、トレーナー、評価者及び監査員のための資格制度として運用されているものの原型は、1992年に、当時の訓練・開発基準設定機関(TDLB)が設定した「訓練と開発」に関する全国職務基準に基づいて開発されたものである。

同年、この基準に基づいてNVQ「訓練と開発(Training and Development)」レベル3、「訓練と開発：学習開発(Training and Development：Learning Development)」レベル4、「訓練と開発：人材開発(Training and Development：Human Resource Development)」レベル4、「訓練と開発戦略(Training and Development Strategy)」レベル5及び評価者と監査員の資格として、単独で資格を構成するDユニットが導入されている。

以後、小さな見直し・改定を経て、能力開発に携わる指導者の資格として今日に至っている。

(1) 能力開発を担う指導者等の資格

NVQ「訓練と開発」レベル3は、トレーナーとして直接、訓練指導を担当する人達のための資格である。当該資格は、法的に持つことを義務づけられているものではなく、資格がなくてもトレーナーとして訓練を担当することができるが、トレーナーの訓練技法に係る能力水準を確保する観点から、取得することが推奨されている資格である。

図表2-4に当該資格のユニット構成を示す。

当該資格は7つの必須ユニットと12の選択ユニットで構成されている。

必須ユニットは必ず達成しなければならないもので、学習ニーズの把握、訓練の設計、訓練の準備、学習環境の構築、プレゼンテーションとグループ学習に係る技法及び評価に関する内容等、トレーナーの主要な職務を反映させたもので構成されている。一方、選択ユニットには、トレーナーとしての指導技法の幅を広げるために必要なユニット(C22、C24、C25、C27)、職域拡大のために必要な評価者の職務に関連するユニット(D11、D21、D32、D33、D36)及びマネジメント関連のユニット(E32、SM2、SM3)があつて、資格取得を目指す者が、将来進みたい分野等を考慮して12のユニットから3つを選択する構成となっている。

当該資格を取得するためには、全ての必須ユニットと3つ選択ユニット、全部で10のユニットを達成することとされている。例えば、選択ユニットとしてD32とD33のユニットを選択して達成すれば、トレーナーの資格と評価者の資格を同時に取得することが可能となるな

図表 2-4 NVQ「訓練と開発」レベル3のユニット構成

ユニットNo.	ユニットタイトル	区分
A22	個人の学習ニーズを把握する	必須
B22	訓練と開発セッションを設計する	必須
B33	学習を支援するための資源を開発し、準備する	必須
C21	学習環境を作る	必須
C22	学習プログラムについて学習者と合意する	選択
C23	プレゼンテーションや活動を通してグループ学習を進める	必須
C24	デモンストレーションや指導を通して学習を進める	選択
C25	コーチング（指導）で個人学習を進める	選択
C27	グループ学習を進める	選択
D11	学習者の進捗をモニターし、検討する	選択
D21	非能力に基づく評価に対して個人を評価する	選択
D32	応募者の成果を評価する	選択
D33	異なる証拠資料を用いて応募者を評価する	選択
D36	今後の到達度を把握するために応募者に助言する	選択
E23	訓練と開発セッションを評価する	必須
E31	独自の実践を評価し、開発する	必須
E32	同僚及び顧客の関係を管理する	選択
MCI SM2	資源の計画、監視、管理に貢献する	選択
MCI SM3	人員の配置に貢献する	選択

ど、応募者が将来のキャリア形成に向けて幅広く選択できるような構成となっている。

一方、「訓練と開発：学習開発 (Training and Development : Learning Development)」レベル4、「訓練と開発：人材開発 (Training and Development : Human Resource Development)」レベル4及び「訓練と開発戦略 (Training and Development Strategy)」レベル5は、訓練マネージャー、トレーニング・オフィサー、訓練品質管理者、人材 (HR) マネージャー、訓練開発主幹、学習／訓練センターの監督者／コーディネーターなどと呼ばれている能力開発のマネジメント業務に従事している人達を対象とした資格である。

図表2-5に資格取得を目指して登録済みの応募者数と資格取得者数を示す。

図表の数値は、1992年に当該 NVQ 資格が導入されてから2001年9月30日までの累計である。トレーナー等の資格である「訓練と開発」レベル3への応募者数は37,423人、取得者数は8,218人で達成率は22%である。したがって、まだ29,205人の人達が、当該資格の取得に向けてOJTに取り組んでいることを示している。また、能力開発のマネジメントに関する資格であるレベル4以上の資格についても取得者数は非常に少なく、「訓練と開発：Learning Development」レベル4は3,394人、「訓練と開発：HRD」レベル4は1,880人、「訓練と開発戦略」レベル5にいたっては145人で、達成率は22~34%である。

図表 2 - 5 資格取得を目指す登録済みの応募者数と資格取得者数

NVQタイトル 区分	「訓練と開発」 レベル3	「訓練と開発： Learning」レベル4	「訓練と開発： HRD」レベル4	「訓練と開発戦 略」レベル5
登録済み応募者数	37,423	10,904	8,652	431
資格取得者数	8,218	3,394	1,880	145
達成率	22%	31%	22%	34%

出典：Employment NTO data

資格取得者が少ない原因として、これらの資格を持っていなくても業務を遂行する上で不具合はなく、当該資格は取得を義務づけられたものでないこと、当該分野のフル規格のNVQは、範囲が広く取得することが難しいこと、また、レベル4以上の資格は、高等教育で学士、修士を取得すればそれをもって対応できることなどが挙げられる。そのため、取得が義務づけられている評価者のためのD32及びD33ユニットの取得者が、それぞれ28万人、22.8万人（図表2-7参照）であるのに対して取得者数の低いことが際立っている。

（2）評価者及び監査員の資格

NVQ制度の信頼性、公正さ、透明性を確保することは、資格を普及させて行く上で極めて重要なことである。そこで、QCAはNVQの品質保証を図る上で、厳格なチェック機能を認定センターとABに課すとともに、これらの業務を担当する者は有資格者であることを義務づけている。評価者や監査員は、NVQの取得活動における評価と品質保証システムとの係わりで重要な役割を担い、一貫性のある評価と監査によって、提供されるNVQの品質を確保するという役割を果たしている。

そのため、評価者や監査員になるためには厳格な資格要件が義務づけられている。評価者や監査員は、まず当該分野の職業的専門知識を持っていることが前提条件となる。例えば、エンジニアリング分野のNVQ「エンジニアリング・メンティナンス」レベル3の取得訓練を担当する評価者、監査員は、当該職種（エンジニアリング・メンティナンス）に係る専門知識（全国職務基準の内容、レベルを満たしていること）を持っており、その上でDユニット資格を持つことが必要とされている。

Dユニットは、NVQの実施、運営に中心的な役割を担う評価者、内部監査員及び外部監査員が保有することを法的に義務づけられている資格である。

Dユニットには、「D32：応募者の成果を評価する」、「D33：異なる証拠資材を用いて応募者を評価する」、「D34：評価プロセスを内部監査する」、「D35：評価プロセスを外部監査する」及び「D36：応募者が重要な成果を確認するのを助言し、支援する」という5つのユニットがある。

図表2-6は、Dユニットのタイトル名と各ユニットを構成するエレメントを示す。

図表 2-6 Dユニットの構成

ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
D32	応募者の成果を評価する。	D32.1	成果の評価計画を検討し、合意する。
		D32.2	成果の証拠を収集し、基準に照らして判定する。
		D32.3	知識に関する証拠を収集し、判定する。
		D32.4	評価決定を行い、フィードバックをする。
D33	異なる証拠資材を用いて応募者を評価する。	D33.1	評価計画を検討し、合意する。
		D33.2	証拠を判定し、フィードバックをする。
		D33.3	異なる証拠資材を用いて評価決定を行い、フィードバックをする。
D34	評価プロセスを内部監査する。	D34.1	評価者に助言し、支援する。
		D34.2	評価情報の処理の調整をモニターし、維持する。
		D34.3	評価の実践を監査する。
D35	評価プロセスを外部監査する。	D35.1	認定センターに情報を提供し、助言・支援サービスを行う。
		D35.2	評価の実践と認定センターのやり方を監査する。
		D35.3	訪問記録を保管し、資格授与機関へフィードバックをする。
D36	応募者が重要な成果を確認するのを助言し、支援する。	D36.1	応募者が関連する成果を確認するのを助ける。
		D36.2	資格の取得に向けた行動計画を検討し、合意する。
		D36.3	応募者が評価のための証拠を準備し、提示するのを助ける。

D32は、単純な定型的な作業を通して達成される成果を評価するためのものであり、D33は複雑で高度な職務を通して達成される成果を評価するためのユニットである。

D34は内部監査に関する内容を規定するユニットであり、D35は外部監査に関する内容を規定するユニットである。

そして、評価者及び監査員の資格として、Dユニットは次のように規定されている。

D32は、レベルの低いNVQの評価業務のみを担当する評価者が保持すべき資格であり、高いレベルのNVQの評価業務を担当する評価者には、D32と併せてD33のユニット資格が必要とされている。

また、内部監査員はD34のユニット資格を持っていることが必要であり、外部監査員はD35のユニット資格が必要とされている。

政府は提供されるNVQ資格の品質を保証するために、評価業務と監査業務に重点を置いて、これまでに多くのDユニットの有資格者を養成している。図表 2-7 に各年度ごとのDユニットの取得者数と2002年度までの取得者数の累計を示す。

図表 2-7 “D” ユニットの取得者数

Dユニット	1994 (後2/4)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	合計
D32	8,689	15,014	36,313	47,150	42,101	32,809	37,943	30,063	30,788	280,870
D33	4,499	12,922	30,422	35,968	31,967	26,286	31,715	25,981	28,266	228,026
D34	1,522	3,163	7,728	9,697	9,085	7,703	8,485	6,220	6,199	59,802
D35	148	295	380	318	256	224	297	232	164	2,314
D36	551	857	1,783	2,179	1,546	1,257	1,310	949	607	11,039
Non-split	162	1,657	2,596	1,753	1,779	1,556	1,490	1,149	439	12,581
合計	15,571	33,908	79,222	97,065	86,734	69,835	81,240	64,594	66,463	594,632

出典：QCA data news 2004

評価者に取得が義務づけられているD32ユニットの取得者は280,870人と最も多く、次いでD33ユニットの228,026人となっている。一方、内部監査員の資格であるD34ユニットの取得者数は59,802人、外部監査員に取得が義務づけられているD35ユニットの取得者数は2,314人となっている。2004年3月時点で、113の資格授与機関（AB）がQCAによって認可されており、これらのABでは有資格の外部監査員を任命し（雇用形態はフルタイムとパートタイムがあるが、パートタイムの場合が多い）、認定センターの外部監査業務に専任させている。

5. 2002年6月以降の動向

労働者の技能向上や技能の活性化を推進している政府の施策によって、職場において訓練や能力開発に関わる職業分野では、能力開発を担う指導者が不足している状況にある。

とりわけ、これまではトレーナー／指導員、職場トレーナー等といわれる直接、訓練指導を担当する人達に対して資格取得を義務づける規定がないこともあって、関係するNVQ資格等を持っている指導者が極めて少ない状況にあった（図表2-5参照）。

そのため、職場ではしばしば、高い技能を持っているが関連資格を持っていない監督者やベテランの技能者が、訓練方法論や教授法に関する訓練を受けることなしに、あるいは、訓練の仕方を経験しないままに訓練を担当することが通常化していた。

政府は、このような状況を解消するために、能力開発を担う指導者の資格を整備し、2010年までに公的資金が投入されている職業教育訓練を実施する教育訓練機関で、職業教育訓練を担当するスタッフに対して関連資格の取得を義務づけることとしている。

NVQの導入当初は、NVQの取得訓練活動の中で評価の信頼性や公平さが保たれて、提供されるNVQの品質が保証される限り、その途中の訓練プロセスで誰がどのように教えようとも問題ではないという考え方が、関係者の間では一般的であった。

しかし、ここにきて実施される訓練の効率や効果に焦点が当てられ、能力開発を担う指導者の資格要件についても議論がされるようになってきた。

このことを受けて雇用全国訓練協会（Employment NTO：ENTO）とFENTO（Further Education NTO）を中心として、NVQの取得訓練、継続教育訓練、成人教育等を担当する指

導者の職務基準の見直しや資格構造の明確化が進められてきた。(なお、FENTOの取り組みについては第3章で詳細に述べる。)

そして、1992年に導入されたNVQ「訓練と開発」レベル3、「訓練と開発：学習開発」レベル4、「訓練と開発：人材開発」レベル4及び「訓練と開発戦略」レベル5の4つの関連するNVQを大幅に改訂するとともに、証明書の取得に結びつくユニット資格を新設するなどして、能力開発を担う指導者の指導技術の向上と資格認定を進めることとしている。

2002年6月以降、従前の「訓練と開発」レベル3等4つのNVQ資格に替わって「学習と開発 (Learning and Development)」レベル3、レベル4、レベル5、「訓練指導と支援 (Direct Training and Support)」レベル3、「学習と開発の提供に係るマネジメント」レベル4及び「学習と開発の提供に係る調整」レベル4の6つのNVQ資格が設定されている。

NVQ「学習と開発」レベル3及びNVQ「訓練指導と支援」レベル3は、無資格の者が職業訓練を担当している現状を改めて、訓練方法論や指導技法を身につけた職場トレーナーを養成する際の指針となるものであり、かつ職場トレーナーの技能を認定するために開発されたNVQ資格である。

とりわけ、NVQ「訓練指導と支援」レベル3は、訓練の実践に関わる人や教育技能委員会(LSC)からの公的資金を受けている訓練実施機関に従事している訓練の実務者に取得することが推奨されているNVQ資格である。

NVQ「学習と開発」レベル3は、より広く訓練関係の仕事に関わりたいと思っている人や将来、訓練関係のマネジメントに関わりたいと思っている人にとって取得することが推奨されている資格である。

したがって、これら2つのNVQ資格は、職場トレーナー、トレーナー、指導者(Mentor)、訓練助手、内部監査員、評価者、訓練担当者(Training Administrator)などと呼ばれている能力開発に関連する職業に従事する人達の職務を包含し、それらの人達に対して取得することが奨励されている。

NVQ「学習と開発」レベル3を取得した者は、その後、訓練マネージャー(Training Manager)、トレーニング・オフィサー、訓練品質管理者、人材マネージャー、訓練開発主幹(Training Development Officer)、学習/訓練センターの監督者/コーディネーターなどと呼ばれている能力開発のマネジメント業務に携わる職業へ進む道が開けている。

能力開発のマネジメントに関連する資格として、NVQ「学習と開発」レベル4、レベル5、「学習と開発の提供に係る調整」レベル4及び「学習と開発の提供に係るマネジメント」レベル4がある。

したがって、能力開発を担う指導者に関連するNVQ資格としては、「学習と開発」レベル3、レベル4、レベル5、「訓練指導と支援」レベル3、「学習と開発の提供に係るマネジメント」レベル4及び「学習と開発の提供に係る調整」レベル4の6つのものがある。

特に、「訓練指導と支援」レベル3、「学習と開発の提供に係るマネジメント」レベル4

及び「学習と開発の提供に係る調整」レベル4の3つのNVQ資格は、多額の公的資金が投入されている新徒弟制訓練（MA）、NVQ訓練及び雇用準備（E2E）プログラムを実施する教育訓練実施機関やそこで働く訓練指導者の基準を定めるために開発されたものであり、国は関係者にこれらのNVQを取得することを強く求めている。

一方、ENTOは、上級新徒弟制訓練（AMA）の中にNVQ「学習と開発」レベル3とNVQ「訓練指導と支援」レベル3の2つのコースを新たに設定する構想を提案し、若年者を対象として職場において能力開発を担う指導者、例えば、職場トレーナー、トレーナー、訓練助手、訓練担当者等と呼ばれている人材をフルタイムの職場訓練で体系的に養成するための枠組み作りを目指している。

各NVQ資格は、対象としている指導者の職務とレベルに応じて、いろいろなユニットで構成されており、能力開発に従事する人達の能力要件が極めて明確にわかるようになっている。以下に、各NVQ資格を構成する必須ユニットと選択ユニット及びエレメントの詳細について紹介する。

（1）NVQ「学習と開発」レベル3のユニット構成

NVQ「学習と開発」レベル3の必須ユニットと選択ユニットの構成を図表2-8に示す。必須ユニットは、「自己評価とニーズ把握」、「学習目標と学習プログラムに関連するもの」、「訓練の展開」、「学習環境の構築」及び「学習者の進捗チェックと訓練方法の開発に関するもの」を内容としており、訓練を展開する上で、必要不可欠な7つのユニットで構成されている。当該資格の取得を目指す応募者（訓練生）には、これらの7つのユニットを全て履修し、達成することが求められる。

選択ユニットは、AグループとBグループごとに複数のユニットがグループ化されており、それぞれのグループから選択すべきユニットの数が決められている。

Aグループの選択ユニットは、「プレゼンテーション」、「デモンストレーション」、「コーチング」、「グループ学習」など、いずれも訓練技法に関する4つのユニットで構成されている。当該資格の取得を目指す応募者（訓練生）の関心分野や現在、応募者が既に修得している訓練技法、あるいは不足している訓練技法に係る内容等を勘案して2つのユニットを選ぶこととされている。

一方、Bグループの選択ユニットは、プログラムの開発、教材開発、学習者の支援、応募者（訓練生）の評価に関連する9のユニットで構成されている。応募者（訓練生）は、9ユニットの中から2つのユニットを選んで履修することとされている。

また、Bグループには評価者に対して資格の取得が義務づけられているA1/A2ユニット（Dユニットを改訂したもので2002年6月以降、このユニットに置き換わっている）が含まれおり、このユニットを選択して達成すれば、評価者の資格も併せて取得することができるようになっている。

図表 2-8 NVQ「学習と開発」レベル3の必須ユニットと選択ユニットの構成

区分	ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
必須ユニット	G3	独自の実践を行い、評価する。	G3.1	独自の実践を評価する。
			G3.2	自己啓発ニーズを把握する。
	L3	個人の学習目標、プログラムを確認する。	L3.1	学習・開発の達成度と機会を検討する。
			L3.2	学習目標、プログラムを確認し、合意する。
	L5	学習者と学習プログラムを合意する。	L5.1	学習者と学習プログラムを協議する。
			L5.2	学習プログラムを検討し、学習者とプログラムの変更について合意する。
	L6	訓練を展開する。	L6.1	訓練における様々な選択肢を把握する。
L6.2			学習者に訓練を行う。	
L9	学習を推進する環境を構築する。	L9.1	学習者と良好な関係を築く。	
		L9.2	学習者を支援する。	
		L9.3	差別防止の学習活動を推進する。	
L16	学習者の進捗度をモニターし、検討する。	L16.1	学習者の進捗度を検討する。	
L18	学習・開発における変化に対応する。	L18.1	人々の学習方法を調査する。	
		L18.2	学習・訓練方法を開発する。	
		L18.3	提案された学習・開発方法をテストし、変更する。	
選択ユニット・Aグループ	L10	プレゼンテーションによる学習ができる。	L10.1	グループプレゼンテーションをする。
			L10.2	フォローアップ課題を作成する。
	L11	デモンストレーションと指導による学習ができる。	L11.1	学習者へ技能と方法を提示する。
			L11.2	学習者を指導する。
L12	コーチングによる個別学習ができる。	L12.1	学習者個人を指導する。	
		L12.2	学習を適用するために学習者個人を手助けする。	
L13	グループ学習ができる。	L13.1	グループ動態を管理する。	
		L13.2	グループで一緒に学習ができる。	
選択ユニット・Bグループ	L4	学習プログラムを設計する。	L4.1	学習ニーズに合う選択科目を選ぶ。
			L4.2	学習者のための学習プログラムを設計する。
	L7	学習を支援する教材の開発と準備を行う。	L7.1	学習教材を開発する。
			L7.2	学習を支援する教材を選択する。
	L14	職場における指導で学習者を支援する。	L14.1	指導プロセスを計画する。
			L14.2	指導関係を構築し、維持する。
			L14.3	指導への支援を行う。
	L15	学習者個人を助言・支援する。	L15.1	学習計画の作成について学習者個人を指導する。
			L15.2	自己の学習管理において学習者個人を助言・支援する。
	L20	職場で達成された能力を支援する。	L20.1	合意した基準に照らして職場における業績を評価する。
			L20.2	職場においてスタッフを支援し、彼等の業績に関するフィードバックをする。
L23	職場において基礎技能をどのように提供するか支援する。	L23.1	職場における基礎技能のニーズと学習機会を把握する。	
		L23.2	職場において基礎技能を提供するのを支援する。	
L24	職場で基礎技能を学ぶ人々を支援する。	L24.1	個人が自分の学習ニーズを把握するのを助ける。	
		L24.2	人々が職場で基礎技能を開発するのを支援する。	
A1	一連の方法を用いて応募者を評価する。	A1.1	応募者の能力を評価する計画を作成する。	
		A1.2	評価決定を行うために基準に照らして証拠を判定する。	
		A1.3	評価決定に関して応募者へフィードバックし、支援する。	
		A1.4	内部的品質保証プロセスへ貢献する。	
A2	観察を通して応募者の成果を評価する。	A2.1	応募者の成果を評価する計画を検討し、合意する。	
		A2.2	合意した基準に照らして応募者の成果を評価する。	
		A2.3	合意した基準に照らして応募者の知識を評価する。	
		A2.4	評価決定を行い、フィードバックをする。	

したがって、当該 NVQ を取得するためには応募者は、7つの必須ユニットに加えて、Aグループから2つ、Bグループから2つの選択ユニットを選んで履修する。したがって、7つの必須ユニットと4つの選択ユニットに関して、継続教育カレッジ等での Off-JT と職場での仕事を通した OJT でユニットの内容を達成することによって、当該 NVQ を取得することができる。

(2) NVQ 「訓練指導と支援」レベル3のユニット構成

図表2-9にNVQ「訓練指導と支援」レベル3の必須ユニットと選択ユニットの構成を示す。

必須ユニットはNVQ「学習と開発」レベル3と同じ6つのユニットで構成されている。

ただし、NVQ「学習と開発」レベル3と比べると、「L18：学習・開発における変化に対応する」というユニットが省かれており、いくぶん職務範囲が狭くなっているのが特色といえる。

選択ユニットは、AグループとBグループごとに複数のユニットがグループ化されており、それぞれのグループから選択すべきユニットの数が決められている。

Aグループのユニットは、NVQ「学習と開発」レベル3の選択ユニット（Aグループ）と同一の構成である。

一方、Bグループの選択ユニットは、NVQ「学習と開発」レベル3の選択ユニット（Bグループ）の9つのユニットの中から職場での訓練指導を行う際に、とりわけ重視されるもの4つに絞り込んだ構成となっている。また、職場トレーナーにとって重要視されるユニット「D：職場における安全衛生手法を検討する」を加えて特色を出している。

当該 NVQ を取得するためには応募者は、6つの必須ユニットに加えて、Aグループから2つ、Bグループから1つの選択ユニットを選んで履修する。あるいは、Bグループからは選択ユニットを選ばないで、全ての選択ユニットをAグループから3つ選ぶことも可能としている。いずれにしても、6つの必須ユニットと3つの選択ユニットに関してユニットの内容を達成しなければならない。

図表 2-9 NVQ「訓練指導と支援」レベル3の必須ユニットと選択ユニットの構成

区分	ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
必須ユニット	G3	独自の実践を行い、評価する。	G3.1	独自の実践を評価する。
			G3.2	自己啓発ニーズを把握する。
	L3	個人の学習目標、プログラムを確認する。	L3.1	学習・開発の達成度と機会を検討する。
			L3.2	学習目標、プログラムを確認し、合意する。
	L5	学習者と学習プログラムを合意する。	L5.1	学習者と学習プログラムを協議する。
			L5.2	学習プログラムを検討し、学習者とプログラムの変更について合意する。
	L6	訓練を展開する。	L6.1	訓練における様々な選択肢を把握する。
			L6.2	学習者に訓練を行う。
	L9	学習を推進する環境を構築する。	L9.1	学習者と良好な関係を築く。
			L9.2	学習者を支援する。
L9.3			差別防止の学習活動を推進する。	
L16	学習者の進捗度をモニターし、検討する。	L16.1	学習者の進捗度を検討する。	
選択ユニット・Aグループ	L10	プレゼンテーションによる学習ができる。	L10.1	グループへプレゼンテーションをする。
			L10.2	フォローアップ課題を作成する。
	L11	デモンストレーションと指導による学習ができる。	L11.1	学習者へ技能と方法を提示する。
			L11.2	学習者を指導する。
L12	コーチングによる個別学習ができる。	L12.1	学習者個人々人を指導する。	
		L12.2	学習を適用するために学習者個人々人を手助けする。	
L13	グループ学習ができる。	L13.1	グループ動態を管理する。	
		L13.2	グループで一緒に学習ができる。	
選択ユニット・Bグループ	L14	職場における指導で学習者を支援する。	L14.1	指導プロセスを計画する。
			L14.2	指導関係を構築し、維持する。
			L14.3	指導への支援を行う。
	L15	学習者個人々人を助言・支援する。	L15.1	学習計画の作成について学習者個人々人を指導する。
			L15.2	自己の学習管理において学習者個人々人を助言・支援する。
	L20	職場で達成された能力を支援する。	L20.1	合意した基準に照らして職場における業績を評価する。
			L20.2	職場においてスタッフを支援し、彼等の業績に関するフィードバックをする。
	A1	一連の方法を用いて応募者を評価する。	A1.1	応募者の能力を評価する計画を作成する。
			A1.2	評価決定を行うために基準に照らして証拠を判定する。
			A1.3	評価決定に関して応募者へフィードバックし、支援する。
A1.4			内部的品質保証プロセスへ貢献する。	
D	職場における安全衛生手法を検討する。	D1	職場における安全衛生を検討するための準備をする。	
		D2	職場における安全衛生の実施に係る検討を行う。	

(3) NVQ「学習と開発」レベル4のユニット構成

図表2-10にNVQ「学習と開発」レベル4の必須ユニットと選択ユニットの構成を示す。必須ユニットは、ニーズの把握、学習プログラムの設計、学習環境の構築、学習への貢献及び管理、組織開発、学習プログラムの評価・改善等の内容に関する9つのユニットで構成されている。

その中で、L2とL3ユニットは、いずれかの選択必須となっているので、実質的には8つのユニットを履修することが求められている。しかし、必須ユニットの中でG3、L3、L5及びL9ユニットは、NVQ「学習と開発」レベル3の必須ユニットと同一のものであるため、既にNVQ「学習と開発」レベル3を取得している応募者は、これらのユニットを履修することは免除される。したがって、残りの4つの必須ユニットを履修すればよいことになる。

一方、選択ユニットは、プログラム開発及び教材開発(L7、L19)、グループ学習指導(L13)、学習者への支援(L14、L15)、学習者の進捗チェックと訓練技法(L16、L18)、職場での技能訓練(L21、L22)、応募者の評価(A1、A2)、内部評価・監査(V1)等の内容に関する12のユニットで構成されている。応募者(訓練生)は、12のユニットの中から4つのユニットを選択することとされている。

ここでは、L13、L14、L15、L16、L18、A1及びA2ユニットはNVQ「学習と開発」レベル3と重複しているため、NVQ「学習と開発」レベル3を取得した際に、既に取得しているユニットについては選択ユニットの数にカウントされるので残りの必要数のユニットを履修すればよいことになる。

また、当該選択ユニット群には、評価者に取得が義務づけられているA1/A2ユニット及び内部監査員に取得が義務づけられているV1ユニット(Dユニットを改訂したもので2002年6月以降、このユニットに置き換わっている)が含まれているので、応募者がこれらのユニットを選択して達成すれば、評価者と内部監査員の資格も併せて取得することができる。

当該NVQを取得するためには応募者は、原則として8つの必須ユニットに加えて、12の選択ユニットの中から4つのユニットを選んで履修する。したがって、全部で12のユニットに関して、継続教育カレッジ等でのOff-JTと職場での仕事を通してユニットの内容を達成しなければならない。しかし、既にNVQ「学習と開発」レベル3等のNVQを取得していて、その中で該当するユニットを取得している場合は、当該ユニットの履修は免除され、残りの必要数のユニットを履修すればよいこととされている。

図表 2-10 NVQ「学習と開発」レベル4の必須ユニットと選択ユニットの構成

区分	ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
必須 ユ ニ ツ ト	G2	組織内の学習に貢献する。	G2.1	組織内の学習に確実に貢献する。
			G2.2	組織内の学習戦略と学習プロセスに貢献する。
			G2.3	学習プロセスを維持するために組織を支援する。
	G3	独自の実践を行い、評価する。	G3.1	独自の実践を評価する。
			G3.2	自己啓発ニーズを把握する。
	L4	学習プログラムを設計する。	L4.1	学習ニーズに合う選択科目を選ぶ。
			L4.2	学習者のための学習プログラムを設計する。
	L5	学習者と学習プログラムを合意する。	L5.1	学習者と学習プログラムを協議する。
			L5.2	学習プログラムを検討し、学習者とプログラムの変更について合意する。
	L8	学習プロセスへの他の人々の貢献度を管理する。	L8.1	役割、資源について貢献者と合意する。
			L8.2	貢献者の活動を調整する。
			L8.3	貢献者の効果をモニターし、検討する。
	L9	学習を推進する環境を構築する。	L9.1	学習者と良好な関係を築く。
			L9.2	学習者を支援する。
			L9.3	差別防止の学習活動を推進する。
	L17	学習・開発プログラムを評価し、改善する。	L17.1	プログラムの評価方法を選択する。
			L17.2	学習・開発プログラムを改善するために情報を分析する。
L17.3			学習・開発プログラムを改善する。	
L2またはL3を選択する。				
L2	組織の学習・開発ニーズを把握する。	L2.1	組織全体で組織の開発ニーズをどのように満たすことができるか検討する。	
		L2.2	組織内の学習・開発プログラムを開発する。	
L3	個人の学習目標、プログラムを確認する。	L3.1	学習・開発の達成度と機会を検討する。	
		L3.2	学習目標、プログラムを確認し、合意する。	
選 択 ユ ニ ツ ト	L7	学習を支援する教材の開発と準備を行う。	L7.1	学習教材を開発する。
			L7.2	学習を支援する教材を選択する。
	L13	グループ学習ができる。	L13.1	グループ動態を管理する。
			L13.2	グループで一緒に学習ができる。
	L14	職場における指導で学習者を支援する。	L14.1	指導プロセスを計画する。
			L14.2	指導関係を構築し、維持する。
			L14.3	指導への支援を行う。
L15	学習者個人々人を助言・支援する。	L15.1	学習計画の作成について学習者個人々人を指導する。	
		L15.2	自己の学習管理において学習者個人々人を助言・支援する。	
L16	学習者の進捗度をモニターし、検討する。	L16.1	学習者の進捗度を検討する。	
L18	学習・開発における変化に対応する。	L18.1	人々の学習方法を調査する。	

		L18.2	学習・訓練方法を開発する。
		L18.3	提案された学習・開発方法をテストし、変更する。
L19	国際環境の中で学習・開発を提供する。	L19.1	国際的な学習・開発に影響する事柄を把握する。
		L19.2	国際環境に合う学習・開発プログラムを設計する。
		L19.3	国際環境に合う学習・開発教材を作成し、支援する。
		L19.4	国際的に訓練を提供する。
L21	職場で基礎技能をどのように提供するか計画する。	L21.1	基礎技能が組織にとって重要であることを人々に納得させる。
		L21.2	組織内の基礎技能のニーズを把握する。
L22	職場に基礎技能の訓練を導入する。	L22.1	職場で基礎技能を提供するプログラムを導入する。
		L22.2	基礎技能の訓練受講者への学習支援を行う。
A1	一連の方法を用いて応募者を評価する。	A1.1	応募者の能力を評価する計画を作成する。
		A1.2	評価決定を行うために基準に照らして証拠を判定する。
		A1.3	評価決定に関して応募者へフィードバックし、支援する。
		A1.4	内部的品質保証プロセスへ貢献する。
A2	観察を通して応募者の成果を評価する。	A2.1	応募者の成果を評価する計画を検討し、合意する。
		A2.2	合意した基準に照らして応募者の成果を評価する。
		A2.3	合意した基準に照らして応募者の知識を評価する。
		A2.4	評価決定を行い、フィードバックをする。
V1	評価プロセスの内部的品質保証をはかる。	V1.1	内部評価を実施し、品質保証システムの評価を行う。
		V1.2	評価者を支援する。
		V1.3	評価者の業績の品質をモニターする。
		V1.4	外部的品質保証要件を満たす。

(4) NVQ「学習と開発の提供に係るマネージメント」レベル4のユニット構成

図表2-11にNVQ「学習と開発の提供に係るマネージメント」レベル4の必須ユニットと選択ユニットの構成を示す。

必須ユニットは、評価とニーズ把握（G3）、学習プログラムの開発・評価（L1、L17）、組織開発（L2）、組織戦略（P2）、マネージメント（C13）に関する6つのユニットで構成される。

なお、G3ユニットは、NVQ「学習と開発」レベル3及びNVQ「訓練指導と支援」レベル3の必須ユニットに含まれているユニットである。したがって、これらのNVQを既に取得している応募者は、当該ユニットの履修が免除される。

一方、選択ユニットは、プログラムの設計等に関するもの（L3、L4）、教材開発（L7）、学習プロセスの管理（L8）、内部評価・監査（V1）、財源の管理（B3）、安全衛生手法（D）等に関する7つのユニットで構成されている。

応募者は、7つのユニットの中から2つのユニットを選んで達成することが求められている。

図表 2-11 NVQ「学習と開発の提供に係るマネジメント」レベル4 の必須ユニットと選択ユニットの構成

区分	ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
必須 ユ ニ ツ ト	G3	独自の実践を行い、評価する。	G3.1	独自の実践を評価する。
			G3.2	自己啓発ニーズを把握する。
	L1	学習・開発の計画と戦略を作成する。	L1.1	学習・開発計画を作成する。
			L1.2	組織の学習・開発プログラムを制作する。
			L1.3	学習・開発プロセスの効果を評価する。
	L2	組織の学習・開発ニーズを把握する。	L2.1	組織全体で組織の開発ニーズをどのように満たすことができるか検討する。
			L2.2	組織の学習・開発プログラムを開発する。
	L17	学習・開発プログラムを評価し、改善する。	L17.1	プログラムの評価方法を選択する。
			L17.2	学習・開発プログラムを改善するために情報を分析する。
			L17.3	学習・開発プログラムを改善する。
	P2	組織の人的資源となる人々に提供する戦略、計画を作成する。	P2.1	人的資源化に向けた戦略を検討し、作成する。
			P2.2	人的資源化計画を作成する。
			P2.3	人的資源化戦略、計画の実施に責任を負う。
			P2.4	人的資源化戦略の効果を評価する。
	C13 (MSC)	チームと個人の業績を管理する。	C13.1	個人とチームに作業を配分する。
			C13.2	個人及びチームと目標、作業計画について合意する。
			C13.3	個人及びチームの業績を評価する。
			C13.4	個人及びチームへ業績に関するフィードバックをする。
	選 択 ユ ニ ツ ト	L3	個人の学習目標、プログラムを確認する。	L3.1
L3.2				学習目標、プログラムを確認し、合意する。
L4		学習者個々人を助言・支援する。	L4.1	学習ニーズに合う選択科目を選ぶ。
			L4.2	学習者のための学習プログラムを設計する。
L7		学習を支援する教材の開発と準備を行う。	L7.1	学習教材を開発する。
			L7.2	学習を支援する教材を選択する。
L8		学習プロセスへの他の人々の貢献度を管理する。	L8.1	役割、資源について貢献者と合意する。
			L8.2	貢献者の活動を調整する。
			L8.3	貢献者の効果をモニターし、検討する。
V1		評価プロセスの内部的品質保証をはかる。	V1.1	内部評価を実施し、品質保証システムの評価を行う。
			V1.2	評価者を支援する。
			V1.3	評価者の業績の品質をモニターする。
			V1.4	外部的品質保証要件を満たす。
B3 (MSC)		財源の使用を管理する。	B3.1	支出に対する勧告を行う。
	B3.2		予算に対する支出を管理する。	
D	職場における安全衛生手法を検討する。	D1	職場における安全衛生を検討するための準備をする。	
		D2	職場における安全衛生の実施に係る検討を行う。	

なお、L3、L4、L7及びDユニットは、NVQ「学習と開発」レベル3やNVQ「訓練指導と支援」レベル3を構成するユニット群に含まれているものである。そのため、既にNVQ「学習と開発」レベル3やNVQ「訓練指導と支援」レベル3を取得しているユニットについては、免除される。

当該NVQを取得するためには応募者は、原則として6つの必須ユニットに加えて、7つの選択ユニットの中から2つのユニットを選ぶこととされている。したがって、全部で8つのユニットの内容を達成して、初めてNVQの取得に結びつく。

(5) NVQ「学習と開発の提供に係る調整」レベル4のユニット構成

図表2-12にNVQ「学習と開発の提供に係る調整」レベル4の必須ユニットと選択ユニットの構成を示す。

必須ユニットは、評価とニーズ把握(G3)、学習プログラムの設計・評価等に関するもの(L3、L4、L5、L17)、学習プロセスの管理(L8)に関する6つのユニットで構成される。

なお、G3、L3及びL5ユニットは、NVQ「学習と開発」レベル3及びNVQ「訓練指導と支援」レベル3の必須ユニットに含まれているユニットである。また、L4はNVQ「学習と開発」レベル3の選択ユニットに含まれているユニットである。したがって、これらのNVQを既に取得している、関連するユニットを取得している場合は、当該ユニットの履修が免除される。

一方、選択ユニットは、組織開発(L2)、教材開発(L7)、学習環境の構築(L9)、学習者の支援・進捗管理等(L15、L16)、内部評価・監査(V1)、安全衛生手法(D)の7つのユニットで構成される。そして、7つのユニットから1つのユニットを選んで達成することが求められている。

これら7つのユニットの中で、L9、L16ユニットはNVQ「学習と開発」レベル3及びNVQ「訓練指導と支援」レベル3の必須ユニットに含まれているユニットである。また、L7、L15及びDユニットは、NVQ「学習と開発」レベル3及びNVQ「訓練指導と支援」レベル3の選択ユニット群に含まれているユニットである。したがって、応募者が既にNVQ「学習と開発」レベル3またはNVQ「訓練指導と支援」レベル3を取得している場合は、選択ユニットの履修が免除される。

当該NVQを取得するためには応募者は、原則として6つの必須ユニットに加えて、7つの選択ユニットの中から1つのユニットを選び、全部で7つのユニットの内容を達成しなければならない。

図表 2-12 NVQ「学習と開発の提供に係る調整」レベル4の必須ユニットと選択ユニットの構成

区分	ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
必須 ユ ニ ッ ト	G3	独自の実践を行い、評価する。	G3.1	独自の実践を評価する。
			G3.2	自己啓発ニーズを把握する。
	L3	個人の学習目標、プログラムを確認する。	L3.1	学習・開発の達成度と機会を検討する。
			L3.2	学習目標、プログラムを確認し、合意する。
	L4	学習プログラムを設計する。	L4.1	学習ニーズに合う選択科目を選ぶ。
			L4.2	学習者のための学習プログラムを設計する。
	L5	学習者と学習プログラムを合意する。	L5.1	学習者と学習プログラムを協議する。
			L5.2	学習プログラムを検討し、学習者とプログラムの変更について合意する。
	L8	学習プロセスへの他の人々の貢献度を管理する。	L8.1	役割、資源について貢献者と合意する。
			L8.2	貢献者の活動を調整する。
			L8.3	貢献者の効果をモニターし、検討する。
	L17	学習・開発プログラムを評価し、改善する。	L17.1	プログラムの評価方法を選択する。
			L17.2	学習・開発プログラムを改善するために情報を分析する。
			L17.3	学習・開発プログラムを改善する。
選 択 ユ ニ ッ ト	L2	組織の学習・開発ニーズを把握する。	L2.1	組織全体で組織の開発ニーズをどのように満たすことができるか検討する。
			L2.2	組織の学習・開発プログラムを開発する。
	L7	学習を支援する教材の開発と準備を行う	L7.1	学習教材を開発する。
			L7.2	学習を支援する教材を選択する。
	L9	学習を推進する環境を構築する。	L9.1	学習者と良好な関係を築く。
			L9.2	学習者を支援する。
			L9.3	差別防止の学習活動を推進する。
	L15	学習者個人々人を助言・支援する。	L15.1	学習計画の作成について学習者個人々人を指導する。
			L15.2	自己の学習管理において学習者個人々人を助言・支援する。
	L16	学習者の進捗度をモニターし、検討する	L16.1	学習者の進捗度を検討する。
	V1	評価プロセスの内部的品質保証をはかる	V1.1	内部評価を実施し、品質保証システムの評価を行う。
			V1.2	評価者を支援する。
			V1.3	評価者の業績の品質をモニターする。
			V1.4	外部的品質保証要件を満たす。
D	職場における安全衛生手法を検討する。	D1	職場における安全衛生を検討するための準備をする。	
		D2	職場における安全衛生の実施に係る検討を行う。	

(6) NVQ「学習と開発」レベル5のユニット構成

図表2-13にNVQ「学習と開発」レベル5の必須ユニットと選択ユニットの構成を示す。必須ユニットは、学習ニーズの把握、学習計画の作成、訓練方法の開発、評価、組織学習への貢献、組織戦略に関するもの、マネジメントに関するもの等を内容とした9つのユニットで構成されている。B3とB5ユニットは、いずれかの選択必須となっているので、応募者は8つのユニットを履修することとなっている。NVQ「学習と開発」レベル3～4と比べるとマネジメントや組織戦略・計画といった高度な管理能力を扱うユニット構成となっている。

なお、G3とL18ユニットはNVQ「学習と開発」レベル3の、またG2とL2ユニットはNVQ「学習と開発」レベル4の必須ユニット群を構成するユニットと重複している。したがって、これらの重複しているユニットについては、既にNVQ「学習と開発」レベル3～4で取得している場合は、履修することが免除される。

一方、選択ユニットは、学習プログラムの設計・評価に関するもの(L4、L7)、組織戦略に関するもの(A8、P13)、マネジメントに関するもの(L8、C11、C13)等の7つのユニットで構成されている。応募者は、7つのユニットの中から4つのユニットを選んで達成することが求められている。

なお、L4、L8及びL17ユニットは、NVQ「学習と開発」レベル4の必須ユニット群を構成しているユニットと同一のものである。したがって、既にNVQ「学習と開発」レベル4を取得している応募者は、選択ユニット群から1つのユニットを選んで達成すればよいことになる。

当該NVQを取得するためには応募者は、原則として8つの必須ユニットに加えて、7つの選択ユニットの中から4つのユニットを選んで履修しなければならない。したがって、当該NVQを取得するためには、全部で12のユニットの内容を達成することが求められている。

以上、述べてきたように、能力開発を担う人達に関連するNVQは、必須ユニットと選択ユニットの組み合わせでそのバリエーションを広げていることがわかる。

また、各NVQ間には重複するユニットや全てのNVQに共通しているユニットもあって、一つのNVQを取得した後、上位レベルのNVQあるいは他のNVQを取得する際に、NVQの取得に取り組む人達の負担を軽減するなどの措置が取られている。

図表2-14に各NVQに含まれる必須ユニットと選択ユニット及び各NVQ間のユニットの重複関係を示す。

図表 2-13 NVQ「学習と開発」レベル5の必須ユニットと選択ユニットの構成

区分	ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
必須 ユ ニ ツ ト	G2	組織内の学習に貢献する。	G2.1	組織内の学習に確実に貢献する。
			G2.2	組織内の学習戦略と学習プロセスに貢献する。
			G2.3	学習プロセスを維持するために組織を支援する。
	G3	独自の実践を行い、評価する。	G3.1	独自の実践を評価する。
			G3.2	自己啓発ニーズを把握する。
	L1	学習・開発の計画と戦略を作成する。	L1.1	学習・開発計画を作成する。
			L1.2	組織の学習・開発プログラムを制作する。
			L1.3	学習・開発プロセスの効果を評価する。
	L2	組織の学習・開発ニーズを把握する。	L2.1	組織全体で組織の開発ニーズをどのように満たすことができるのか検討する。
			L2.2	組織の学習・開発プログラムを開発する。
	L18	学習・開発における変化に対応する。	L18.1	人々の学習方法を調査する。
			L18.2	学習・訓練方法を開発する。
			L18.3	提案された学習・開発方法テストし、変更する。
	P8	機会均等と多様化を促進する戦略と計画を策定する。	P8.1	機会均等と認識している多様化を促進する戦略を検討し、開発する。
			P8.2	機会均等と多様化施策・手法を支援する。
			P8.3	機会均等と多様化計画の実施に係る責任を負う。
P8.4			機会均等と多様化戦略の効果を評価する。	
A7 (MSC)	組織の作業を進める戦略を確立する。	A7.1	組織の目的を設定するために共有するビジョンと使命を決める。	
		A7.2	組織の作業の指針となる価値と方針を定義する。	
		A7.3	組織を統治する目的と戦略を形成する。	
		A7.4	組織的な戦略のための支援を得る。	
B3またはB5を選択する。				
B3 (MSC)	財源の使用を管理する。	B3.1	支出に対する勧告を行う。	
		B3.2	予算に対する支出を管理する。	
B5 (MSC)	組織の計画のための財源を確保する。	B5.1	財源の創出と配分を検討する。	
		B5.2	経費の申請を査定する。	
		B5.3	組織の活動財源を獲得する。	
選 択 ユ ニ ツ ト	L4	学習プログラムを設計する。	L4.1	学習ニーズに合う選択科目を選ぶ。
			L4.2	学習者のための学習プログラムを設計する。
	L8	学習プロセスへの他の人々の貢献度を管理する。	L8.1	役割、資源について貢献者と合意する。
			L8.2	貢献者の活動を調整する。
			L8.3	貢献者の効果をモニターし、検討する。
	L17	学習・開発プログラムを評価し、改善する。	L17.1	プログラムの評価方法を選択する。
			L17.2	学習・開発プログラムを改善するために情報を分析する。
			L17.3	学習・開発プログラムを改善する。
	A8 (MSC)	組織の業績を評価し、改善する。	A8.1	組織の業績を評価するための基準と方法を開発する。
			A8.2	組織の業績を評価する。
			A8.3	組織的な戦略の成功と失敗の原因を説明する。
P13	組織構造の変更に係る設計・実施・評価をする。	P13.1	最近の組織構造を検討する。	
		P13.2	組織構造の変更のための適切な勧告をする。	

		P13.3	組織構造に係る勧告された変更を実施する。
		P13.4	組織構造を変更する手順を開発し、評価する。
C11 (MSC)	マネージメント・チームを編成する。	C11.1	マネージメント・チームの効果を評価する。
		C11.2	マネージメント・チームの効果を改善する。
C13 (MSC)	チームと個人の業績を管理する。	C13.1	個人とチームに作業を配分する。
		C13.2	個人及びチームと目標、作業計画について合意する。
		C13.3	個人及びチームの業績を評価する。
		C13.4	個人及びチームへ業績に関するフィードバックをする。

図表 2-14 各NVQに含まれるユニットの対応表

NVQのタイトル ユニットNo.とユニット名	学習と開発			訓練指導と支援 レベル3	学習と開発の提供に 係るマネージメント レベル4	学習と開発の提供に 係る調整 レベル4
	レベル3	レベル4	レベル5			
G2：組織内の学習に貢献する		M	M			
G3：独自の実践を行い、評価する	M	M	M	M	M	M
L1：学習・開発の計画と戦略を作成する			M		M	
L2：組織の学習・開発ニーズを把握する		Ma	M		M	O
L3：個人の学習目標、プログラムを確認する	M	Ma		M	O	M
L4：学習プログラムを設計する	Ob	M	O		O	M
L5：学習者と学習プログラムを合意する	M	M		M		M
L6：訓練を展開する	M			M		
L7：学習を支援する教材の開発と準備を行う	Ob	O			O	O
L8：学習者への他の人々の貢献度を管理する		M	O		O	M
L9：学習を推進する環境を構築する	M	M				O
L10：プレゼンテーションによる学習ができる	Oa			M	Oa	
L11：デモンストレーションと指導による学習ができる	Oa				Oa	
L12：コーチングによる個別学習ができる	Oa				Oa	
L13：グループ学習ができる	Oa	O			Oa	
L14：職場における指導で学習者を支援する	Ob	O			Ob	
L15：学習者個人を助言・支援する	Ob	O			Ob	
L16：学習者の進捗度をモニターし、検討する	M	O		M		O
L17：学習・開発プログラムを評価し、改善する		M	O		M	M
L18：学習・開発における変化に対応する	M	O	M			
L19：国際環境の中で学習・開発を提供する		O				
L20：職場で達成された能力を支援する	Ob			Ob		
L21：職場で基礎技能をどのように提供するか計画する		O				
L22：職場に基礎技能の訓練を導入する						
L23：職場において基礎技能をどのように提供するか支援する	Ob					
L24：職場で基礎技能を学ぶ人々を支援する	Ob					
D：職場における安全衛生手法を検討する				Ob	O	O
A1：一連の方法を用いて応募者を評価する	Ob	O		Ob		
A2：観察を通して応募者の成果を評価する	Ob	O				
A7：組織の作業を進める戦略を確立する			M			
A8：組織の業績を評価し、改善する			O			
V1：評価プロセスの内部的品質保証をはかる		O			O	O
B3：財源の使用を管理する			Ma		O	
B5：組織の計画のための財源を確保する			Ma			
C11：マネージメント・チームを編成する			O			
C13：チームと個人の業績を管理する			O		M	
P2：組織の人的資源となる人々に提供する戦略、計画を作成する					M	
P8：機会均等と多様化を促進する戦略と計画を策定する			M			
P13：組織構造の変更に係る設計・実施・評価をする			O			

注) Mは必須ユニットを、Oは選択ユニットを示す。

Maは選択必須ユニットで、いずれかを選らばなければならない。

Oaは選択ユニットAグループを、Obは選択ユニットBグループを示す。

(7) 証明書 (Certificate) の取得に結びつくユニット資格

フル規格の NVQ は、その内容が非常に多く、多岐にわたるために資格を取得するのに多くの時間と労力を伴うために途中でやめてしまうものも多い。例えば、フル規格の NVQ「学習と開発」レベル3は11のユニットを、NVQ「訓練指導と支援」レベル3は9のユニットを達成して資格取得に結びつく構成になっている。そこで、NVQ「訓練指導と支援」レベル3、NVQ「学習と開発」レベル3及びレベル4を構成するユニットの中から、いくつかのユニットを組み合わせて証明書 (Certificate) として取得できる資格が新しく開発されている。証明書は、職務範囲を絞って3～4のユニットを達成すると取得できる構成にしている。

これらの資格は、職場トレーナー、トレーナー、指導者、訓練助手、評価者、訓練担当者などと呼ばれている能力開発に関連する職業に従事している人、あるいは成ろうとする人を対象として開発されたもので、これらの人達に取得することが奨励されている。

証明書として「学習者の初期評価と支援」、「学習の評価と見直し」、「職場における訓練と提示」、「職場における技能訓練」、「職場学習」、「職場における学習者の指導」、「職場における指導」、「職場における基礎技能支援」及び「職場における基礎技能開発」がある。

図表2-15に証明書のタイトルと履修しなければならないユニットを示す。

図表2-15 証明書のユニット構成

証明書 (Certificate) のタイトル ユニットNo.及び ユニットタイトル	学習者の初期評価と支援	学習の評価と見直し	職場における訓練と提示	職場における技能訓練	職場学習	職場における学習者の指導	職場における指導	職場における基礎技能支援	職場における基礎技能開発
G3: 独自の実践を行い、評価する。 L3: 個人の学習目標、プログラムを確認する。 L4: 学習プログラムを設計する。 L5: 学習者と学習プログラムを合意する。 L6: 訓練を展開する。 L9: 学習を推進する環境を構築する。 L11: デモンストレーションと指導による学習ができる。 L12: コーチングによる個別学習ができる。 L13: グループ学習ができる。 L14: 職場における指導で学習者を支援する。 L15: 学習者個人を助言・支援する。 L16: 学習者の進捗度をモニターし、検討する。 L20: 職場で達成された能力を支援する。 L21: 職場で基礎技能をどのように提供するか計画する。 L22: 職場に基礎技能の訓練を導入する。 L23: 職場において基礎技能をどのように提供するか支援する。 L24: 職場で基礎技能を学ぶ人々を支援する。 A1: 一連の方法を用いて応募者を評価する。	M M M O O O	M M M M M	M M M M M	M M M M M	M M M M	M M M M	M M M M	M M M M	

注) Mは必須ユニットを、Oは選択ユニットを示す。

証明書「学習者の初期評価と支援」を取得するためには、「G3：独自の実践を行い、評価する」、「L3：個人の学習目標、プログラムを確認する」及び「L5：学習者と学習プログラムを合意する」の3つの必須ユニットと3つの選択ユニット「L14：職場における指導によって学習者を支援する」、「L15：学習者個人々人を助言・支援する」及び「L16：学習者の進捗度をモニターし、検討する」の中から1つを選択し、全部で4つのユニットを履修しなければならない。また、「職場における基礎技能開発」の証明書を取得するには、3つの必須ユニット「G3：独自の実践を行い、評価する」、「L21：職場で基礎技能をどのように提供するか計画する」及び「L22：職場に基礎技能の訓練を導入する」を履修する構成になっている。その他の証明書についても3～4つの必須ユニットを履修して初めて取得できる構成になっている。

6. 評価者及び監査員の資格の見直し（DユニットからA、Vユニットへの改訂）

評価者と監査員は、NVQ資格の取得活動において一貫性のある評価と監査によって、提供されるNVQの品質を確保するのに重要な役割を果たしており、彼等に取得が義務づけられているユニット資格がDユニットである。当該ユニットは1992年に導入されて以降、大きな改訂もなく、10年間にわたって評価者と監査員の職務能力を規定する資格として活用されてきたが、今般大幅な見直しが行われ、2002年6月から新しくAユニット、Vユニットとしてスタートしている。

この大幅な改訂によってDユニットは、評価者の資格に関するAユニットと監査員の資格に関するVユニットとに刷新された。

この改訂における主要な変更点は、これまでDユニットには明確に記述されていなかった「評価の品質保証」という概念をAユニット及びVユニットにそれぞれ取り入れて明示したことである。このことによって、評価者及び監査員に対して評価の品質保証プロセスに関与することを具体的に求める内容となっている。

また、評価者及び監査員の必須資格である従前のDユニットと改訂されたAユニット、Vユニットとは、次のような対応となっている。

- ・ 評価者が持つことを義務づけられている資格
 - D32が改訂されてA2へ : A2評価者（低いレベルのNVQの評価を担当する）
 - D32及びD33が改訂されてA1へ : A1評価者（高いレベルのNVQの評価を担当する）
- ・ 内部監査員が持つことを義務づけられている資格
 - D34が改訂されてV1へ
- ・ 外部監査員が持つことを義務づけられている資格
 - D35が改訂されてV2へ

(1) 評価者のための新しい資格 (Aユニット)

図表2-16にAユニットの構成を示す。

図表2-16 Aユニットの構成

ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
A1	一連の方法を用いて応募者を評価する。	A1.1	応募者の能力を評価する計画を作成する。
		A1.2	評価決定を行うために基準に照らして証拠を判定する。
		A1.3	評価決定に関して応募者へフィードバックし、支援する。
		A1.4	内部的品質保証プロセスへ貢献する。
A2	観察を通して応募者の成果を評価する。	A2.1	応募者の成果を評価する計画を検討し、合意する。
		A2.2	合意した基準に照らして応募者の成果を評価する。
		A2.3	合意した基準に照らして応募者の知識を評価する。
		A2.4	評価決定を行い、フィードバックをする。

評価者に取得することが義務づけられている従前のD32及びD33ユニットからAユニットへの改訂で大きく違っている点は、品質保証プロセスという概念が新しく加わったことである。すなわち、A1ユニットに「内部品質保証プロセスへ貢献する」というエレメントが追加されて、評価者に評価の品質を保証する作業プロセスへの係わりを求めたことである。

そのため、このエレメントは証拠の明確な検査足跡、例えば①誰が評価されたのか、②何をして応募者(訓練生)は評価されたのか、③いつ、どこで評価が行われたのか、④どんな評価方法が用いられたのか、⑤評価結果は何であったのか、⑥どんなフィードバックが応募者(訓練生)へ与えられたのか等がわかる評価記録を作成し確保することを評価の要件としており、その業務の遂行を評価者に求めている。

当該評価記録は、認定センター内で実施される内部評価及び内部監査の際に、評価の品質を保証する証拠資料として提示されるもので、評価者の業務が品質保証プロセスへの貢献の一翼を担っていることを示している。

(2) 内部監査員のための新しい資格 (V1ユニット)

図表2-17にV1ユニットの構成を示す。

図表2-17 V1ユニットの構成

ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
V1	評価プロセスの内部的品質保証をはかる。	V1.1	内部評価を実施し、品質保証システムの評価を行う。
		V1.2	評価者を支援する。
		V1.3	評価者の業績の質をモニターする。
		V1.4	外部的品質保証要件を満たす。

従前の D34ユニットの中では、「評価の実践を監査する」というエレメントが設定されていて、内部監査員が監査業務に直接的に係わることが明確に示されていた。しかし、一方で D34ユニットは、内部監査員が評価の品質保証システムに対してどのような役割を担うのか明確な記述がされていなかった。

そこで V1ユニットでは、内部的・外部的品質保証システムへの係わりを明確にするために、①「内部評価を実施し、品質保証システムの評価を行う」、②「外部的品質保証要件を満たす」という内容のエレメントに改訂し、内部監査員が評価の品質保証システムを効果的に機能させるうえで、重要な責務を担うことを明確にしている。

したがって、V1ユニットは品質保証という概念を強く打ち出して、内部監査員に評価プロセスの品質保証に係わる役割を強く求めるものとなっている。

(3) 外部監査員のための新しい資格 (V2ユニット)

図表 2-18 に V2 ユニットの構成を示す。

図表 2-18 V2 ユニットの構成

ユニットNO.	ユニットタイトル	エレメントNO.	エレメントタイトル
V2	評価プロセスの外部的品質保証をはかる。	V2.1	外部的品質保証プロセスをモニターする。
		V2.2	評価の品質を監査する。
		V2.3	内部的評価プロセスに関する情報提供、助言、支援を行う。
		V2.4	評価プロセスの外部的品質保証の効果を評価する。

外部監査員のユニット資格が「D35：評価プロセスを外部監査する」から「V2：評価プロセスの外部的品質保証をはかる」へ改訂されたわけであるが、両者のユニットのタイトルの違いに今回の改訂の意図が色濃く反映されていることがみてとれる。

D35ユニットは、外部監査に力点が置かれた構成になっており（図表 2-6 Dユニットの構成参照）、①認定センターが行った内部評価や内部監査に対する外部監査、②認定センター及び資格授与機関への外部監査員のかかわり方を規定したものとなっている。

一方、V2ユニットは、提供する NVQ 資格の品質保証を確保することを最重要事項ととらえて、評価プロセスの品質保証をはかるために外部監査を有効な手段として位置づけていることが大きな違いとなっている。

言い方を変えれば、D35ユニットは、「最初に外部監査ありき、その結果として品質保証がついてくる。」という発想であったが、V2ユニットでは、「最初に品質保証ありき、そのために外部監査はどうあるべきか。」という発想に変わってきたといえる。

そのため、外部監査員には、品質保証という概念を強く意識した業務の推進が求められることとなった。

(4) ユニットの改訂に伴うセミナーの開催

DユニットからA、Vユニットへ改訂されたことを受けて、ENTO（Employment NTO）では評価者及び内部監査員を対象としたセミナーを開催し、評価業務と内部監査業務がスムーズにいくような処置を講じている。

当該セミナーは、Dユニット資格を持つ評価者、内部監査員が、新しく改訂されたA1ユニット、V1ユニットの内容を理解し、新しく要求される業務に対応できる能力を身につけ、併せて業務の遂行を通してA1ユニット資格、V1ユニット資格の取得をスムーズに行うことを目的とした構成になっている。

セミナーは、①主な改訂事項（大きく変わった事項、従前のユニットを引き継いでいる事項）、②新ユニットにおいて求められる具体的な業務（新しくなった業務）、③新ユニットにおける評価者、内部監査員の責務、④エレメント／ユニットの達成を証明する証拠の提示と確認、⑤新しいエレメント／ユニットの取得に向けた行動計画の作成等の内容で構成されており、講義、演習及び実技（実務の例示）を通して実施される。

改訂のポイントに内容を絞って、主に講義形式で進められる1日コースと、ユニットの内容の新旧比較を通して、新しくなった業務を講義、演習及び実技を交えて具体的に解説、実践する2日間コースとが設定されている。

評価者及び内部監査員に対して、主催者、講師陣、内容構成等が明確に規定された形で統一的に実施されるフォローアップセミナーは、評価業務や内部監査業務をスムーズに遂行する上で、極めて有効であり、また、評価業務や内部監査業務のブレを防ぎ、提供されるNVQの品質を保証する点で重要な機能を果たしている。

7. トレーナー、評価者、監査員の養成と能力開発

(1) トレーナー等の養成

職場トレーナー、トレーナー、指導者等として直接、訓練指導を担当する人達の養成は、認定センターとして認可されている継続教育カレッジ、訓練センター、企業等の現場で、OJTによって行われている。具体的な養成方法は、彼等に取得することが奨励されているNVQ「学習と開発」レベル3、あるいはNVQ「訓練指導と支援」レベル3を取得するために見習い生（Trainee Trainer）として、当該NVQの取得訓練を認定センターの現場で受けるという仕組みである。訓練方法、内容は、他のNVQ取得訓練と同様に、ユニットに規定されている事柄をトレーナー等の指導・指示のもとにOJTを通して達成して行くことが求められる。

OJTは①シャドー・ワーク（トレーナーが実際に行っている作業（仕事）を注意深く観察し、仕事の内容、手順、方法等を覚えてトレーナーの実務を把握すること。）②助手として仕事を手伝うこと（準備作業、訓練指導の補助等を行う）、③指示に基づいて仕事の一部を担当する、④トレーナーの監督の下で訓練生の指導を担当する等で進められる。

これからトレーナーを目指そうとする者、あるいはトレーナー等のNVQ資格を取得しよう

とする者に対しては、いずれも NVQ 取得訓練の枠組みの中で訓練が展開される。これらの訓練に応募するにあたって、彼等には当該職業分野の専門的な知識や技能を持っていることが前提となっている。

一方、既にトレーナーとして認定センターで雇用されている人達の能力開発は、認定センターの責任で行われる。センターは彼等の能力開発を支援し、教育訓練の機会を提供することが求められている。例えば、エンジニアリング分野の訓練センターである ATG (Aylesbury Training Group) では、トレーナーを協力関係にある企業へ少なくとも年 1 回以上派遣して、彼等に技術・技能を向上させるための訓練機会を与えている。

(2) 評価者と内部監査員の養成

評価者及び内部監査員の養成は、取得が義務づけられている A ユニット及び V1 ユニットの取得を目指す者を対象にして、認定センターで実施される。

評価者を目指す応募者は見習い評価者 (Trainee Assessor) として、また内部監査員を目指す応募者は見習い内部監査員 (Trainee Internal Verifier) として認定センターに登録される。応募者は、初期訓練を受けた後、それぞれベテランの評価者、あるいは内部監査員について見習い訓練が開始される。

評価者を目指す場合は、評価業務に係る基本事項の訓練を受けた後、ベテランの評価者について、見習い訓練がスタートする。見習い訓練は OJT で、①評価者が行っている仕事をシャドー・ワークで観察し把握すること、②評価の補助・手伝い、③評価者の監督の下で評価業務の実施等を通して行われ、その過程の中で応募者 (見習い生) は、A ユニットの内容を達成して行く。A ユニットの全ての内容が達成され、認定された時、評価者の必須資格である A ユニット資格が取得できる。

A ユニットの取得すると、正規の評価者としてベテランの評価者と組んで評価業務を担当する。そして、一連の評価業務を 1～2 回経験した後、一人前の評価者として一人立ちする方式が取られている。

内部監査員を目指す場合は、まず NVQ の内部監査に関する基本事項に係る初期訓練を受け、その後ベテランの内部監査員について見習い訓練が開始される。

見習い訓練は、OJT で V1 ユニットの内容を達成して行く構成になっている。

OJT は、①シャドー・ワーク、②内部監査の補助・手伝い、③内部監査員の監督の下での業務の実施等を通して進められる。V1 ユニットの取得した時点で、正規の内部監査員として業務を進めることになるが、最初は、ベテランの内部監査員とペアを組んで仕事の経験を積み、1～2 回の経験を経た後に、一人立ちを図るような仕組みが作られている。

評価者及び内部監査員の能力開発に関しては、彼等の専門能力を向上させるための訓練機会が、認定センターによって提供されている。

また、内部監査員は、評価者に対して評価者自身の能力開発に関して具体的なアドバイスを

行うとともに、指導することが求められており、組織内の評価業務の向上と評価者の能力開発に重要な役割を担っている。

(3) 外部監査員の養成

外部監査員は、資格授与機関（AB）から任命されて認定センターが行っている評価業務を監査するとともに、認定センターが認可条件を満たしているかどうかをチェックする役目も担っている。これらの業務を通して、ABが授与するNVQ資格の品質保証が確保されているわけで、外部監査員の役割は、ABの機能を維持して行くうえで極めて重要といえる。そのため、外部監査員の養成と能力開発は、ABの重要な業務の1つとなっている。

外部監査員になるためには、ABに雇用されてV2ユニットの取得を目指す見習い訓練を受けなければならない。当該訓練は、認定センターの現場でOJTを通してV2ユニットの内容を達成するという方法で進められる。

以下に、ABにおける外部監査員の雇用と養成について、その流れを示す。

①ABが募集する外部監査員のポストへ応募する。

外部監査員になりたいと希望する者は、パートタイムの雇用契約である外部監査員の職へ応募する。

②ABは、応募者に対して実務課題を含む面接試験（インタビュー）を課して、採用選考を行う。

③契約と初期訓練

面接試験に合格して採用された者は、ABと雇用契約を結んだ後、地域訓練*に参加して、外部監査員のための初期訓練を受ける。併せて職務能力の開発を行う。

④ベテランの外部監査員について見習い訓練が始まる。

⑤認定センターの割り当て

ベテランの外部監査員あるいは認定センターのアドバイザーについて、認定センターの現場で見習い生（Trainee External Verifier）として外部監査業務を行う。

一連の外部監査業務は、①シャドー・ワーク、②監査業務の補助、③外部監査員の監督の下で監査業務を実施する等といったプロセスを通して行われる。

⑥訪問の報告

認定センターのアドバイザーによってモニターされ、評価された報告書を提出する。

⑦個人指導及びグループ指導を受ける。

OJTによる一連の外部監査業務に関して、報告書で評価された事項及び指摘された事項について個人指導及びグループ指導で、さらに能力の向上を図る。

⑧V2ユニット資格の取得

外部監査業務を行うために取得が義務づけられているV2ユニット資格を取得する。

V2ユニットを取得すると正規の外部監査員として、ベテランの外部監査員と組んで一人立

ちに向けて仕事の経験を積んで行く。ABでは、1～2回の経験を積ませた後、外部監査員としての業務を全面的に任せるようにしている。

また、外部監査員の能力開発に関しては、外部監査員として必要な能力の向上のための教育訓練の機会が、ABによって提供されている。

能力の高い外部監査員を抱えることは、とりもなおさずABが提供するNVQ資格の品質保証に直結し、ABの業務能力の高さを示すことになるので、多くのABでは外部監査員に対して能力開発機会や教育訓練コースの提供を通して、彼等の能力向上に力を入れている。

*) 地域訓練は、ABが顧客サービスの1つとして実施しているもので、認定センターのスタッフ及びABの外部監査員、試験官を対象として次のようなことを行っている。

- ①評価、内部監査、外部監査に関する内容の訓練
- ②選択評価手法に関する訓練
- ③ABによる認定センターの視察のための準備訓練
- ④監査システムに関する認定センターの指針及びNVQ実施規約（NVQ Code of Practice）に関連する内部監査員の能力向上訓練
- ⑤外部監査に係る指導
- ⑥特定資格分野のネットワーク作り

（４）見習い生の指導を担当する指導者の資格

評価者を目指す応募者（見習い評価者：Trainee Assessor）、内部監査員を目指す応募者（見習い内部監査員：Trainee Internal Verifier）及び外部監査員を目指す応募者（見習い外部監査員：Trainee External Verifier）の見習い訓練を担当する指導者には、図表2-19に示す資格を持つことが義務づけられている。

図表2-19 見習い訓練を担当する指導者に要求される資格

持っていないならば 応募者が 取得を目指すユニット	評価者	内部監査員	外部監査員
A1	A1 または D32+D33	A1+V1または D32+D33+D34	A1+V2または D32+D33+D35
A2	A1 または D32+D33	A1+V1または D32+D33+D34	A1+V2または D32+D33+D35
V1	A1+V1または D32+D33+D34	A1+V1または D32+D33+D34	A1+V1+V2または D32+D33+D34+D35
V2	A1+V2または D32+D33+D35	A1+V1+V2または D32+D33+D34+D35	A1+V2または D32+D33+D35

1) 応募者の成果を評価する評価者が保持すべき資格

- ① A1及びA2ユニットの取得を目指す応募者（見習い評価者）を評価する評価者は、A1資格、または旧資格であるD32とD33を持っていないなければならない。
- ② V1ユニットの取得を目指す応募者（見習い内部監査員）を評価する評価者は、A1とV1の資格、または旧資格であるD32、D33及びD34を持っていないなければならない。
- ③ V2ユニットの取得を目指す応募者（見習い外部監査員）を評価する評価者は、A1とV2の資格、または旧資格であるD32、D33及びD35を持っていないなければならない。

2) 応募者に係る評価を内部監査する内部監査員が保持すべき資格

- ① A1、A2及びV1ユニットの取得を目指す応募者（見習い評価者及び見習い内部監査員）を内部監査する内部監査員は、A1とV1の資格、または旧資格であるD32、D33及びD34を持っていないなければならない。
- ② V2ユニットの取得を目指す応募者（見習い外部監査員）を内部監査する内部監査員は、A1、V1及びV2の資格、または旧資格であるD32、D33、D34及びD35を持っていないなければならない。

3) 応募者に係る内部評価及び内部監査を監査する外部監査員が保持すべき資格

- ① A1及びA2ユニットの取得を目指す応募者（見習い評価者）を外部監査する外部監査員は、A1とV2の資格、または旧資格であるD32、D33及びD35を持っていないなければならない。
 - ② V1ユニットの取得を目指す応募者（見習い内部監査員）を外部監査する外部監査員は、A1、V1及びV2の資格、または旧資格であるD32、D33、D34及びD35を持っていないなければならない。
 - ③ V2ユニットの取得を目指す応募者（見習い外部監査員）を外部監査する外部監査員は、A1とV2の資格、または旧資格であるD32、D33及びD35を持っていないなければならない。
- このように、評価者、内部監査員及び外部監査員を養成する訓練については、訓練内容、訓練方法はもちろんのこと、訓練を担当する指導者の資格要件についても厳格な規定が取られている。

8. 職業教育訓練の質を高めるための取り組み

提供される教育訓練の質は、直接、教育訓練の実施を担当するスタッフの能力によるところが大きい。どんなに良いシステムを取り入れても、それを運用する人の力が低ければ、システムは所定の機能を発揮することは難しい。システムが複雑になれば、資質の高い人材がより一層求められ、担当者の採用や配置に関しては、彼等の職務遂行能力を客観的に評価する資格が目安として必要となる。

NVQ 資格制度の運営システムは、NVQ 取得訓練の実施に係るシステムと評価システムを含めた NVQ の品質保証システムから成り立っている。品質保証システムは厳格な有資格者（評価者、監査員）によって運営されているが、一方、訓練を担当するトレーナー等は無資格の者が多いという実態がある。NVQ の取得訓練では、訓練の実施面よりも、評価・品質保証の面が重視されすぎて、結果として、訓練期間が延びたり、応募者（訓練生）が途中で脱落したりして、訓練指導に直接かかわるトレーナー等の資質が訓練の効果・効率に影響していると見ている関係者も多くいる。

今日のイギリスの職業教育訓練、とりわけ NVQ 取得訓練の実施面で、構築されているシステムが十分に機能していないという指摘がある背景には、このような実態も影響を及ぼしている。

NVQ システムの基本理念は、訓練で重要なことはその成果であって、その方法ではないという考えが、これまで主流をなしていた。そして、提供される NVQ の品質が確保される限り、誰がどんな方法で教えたとしても問題としない傾向にあった。もちろん、教える人の資格の有無は不問で、当該職業分野の専門知識、技能があつて、職場での監督者等の経験があれば、教えられる力があるとの判断が働いていた。

そのため、評価及び監査システムの運用には厳格な規定と有資格者による関与が求められている一方で、訓練を担当するトレーナ等への資格保持の義務づけや業務に関する規定は、これまでなにもされていなかった（詳細については資料3の「NVQ 実施規約」参照）。

そして、このことが訓練の実施面において効果・効率に影響を及ぼしており、訓練の指導スタッフにも一定の指導能力を持っていることを客観的に証明する資格の取得を義務づけて、有資格者によって訓練が実施されることは、教育訓練の質の確保を図るうえで望ましいという指摘が ALI によってされている。

このような状況を改善し、提供される教育訓練の品質を確保する観点から、2010年までに、公的資金が投入されている訓練を実施する教育訓練機関に対して、訓練の指導スタッフに NVQ 「訓練指導と支援」 レベル3等の資格取得を義務づける指針が DfES によって示されている。

これまで、継続教育カレッジの指導スタッフ（Teaching staff）や NVQ の取得訓練を実施する認定センターの訓練の指導スタッフは、評価者及び監査員を除いて、資格の取得は義務づけられていない。そのため、当該職業分野の専門知識や技能がある者であれば、講師、トレーナー等として教育訓練の指導を担当することができ、教えることに関しては、何の資格も必要とされず、いわば規制がまったくない状況におかれていた。このことは、①継続教育カレッジの全講師スタッフの内、36%が無資格者であること、②トレーナー等の資格である NVQ 「訓練と開発」 レベル3の有資格者数は8,218人、「訓練と開発：Learning」 レベル4の有資格者は3,394人（2001年9月末時点）で非常に少ないこと等からみて、多くの無資格の指導スタッフで職業教育訓練が実施されていることが明らかになっている。

DfESによって示された指導スタッフに資格の取得を義務づけるという指針は、提供される教育訓練の品質を確保するために、このような行き過ぎた規制のゆるい状態を改めて、一定の規制を設けようとする動きでもある。

なお、継続教育を担当する教師の資格に関しては、2001年9月の法規定によって、実施に向けた対応が関係機関の間で取られている。このことについては、第3章で詳述する。

第3章 継続教育カレッジの講師スタッフの養成と資格要件

1. 継続教育カレッジ—その変遷と概観—

(1) 継続教育の歴史的背景

イギリスにおける職業訓練において大きな役割を果たしている継続教育カレッジ (Further Education College) の機能を理解するためには、まず継続教育とは何かを知る必要がある。

1) 定義

継続教育とは日本ではまだ耳慣れない表現であり、一般には生涯教育とほぼ同様な意味合いで使われる場合が多いが、イギリスにおける継続教育 (Further Education) は基本的に職業教育であり、教養及び趣味を目的とする成人教育とは明確に区別される¹。継続教育のもう一つの定義は「義務教育以後の教育で高等 (大学) 教育以外」である。継続教育は単なる職業訓練ではなく「第二のチャンス教育」と呼ばれることがあるように、様々な理由で義務教育から直接高等教育に進まなかった人達が、あらためて勉強をしておして上級資格を取るための教育でもある。

2) 歴史的背景

継続教育は19世紀後半の産業革命に伴う技術教育訓練がその原型と考えられる。ギルドといわれる職種組合によって行われていた徒弟制度による職業訓練の伝統が発展し、各技術者組織によって機械工専門学校 (Mechanics Institute) 等が設立され、それが今日の継続教育カレッジの基礎になった。このことからわかるように、伝統的な継続教育の特徴は既に雇用にある者をその対象としていたことである。具体的な教育訓練は各地に存在したテクニカル・カレッジで行われ、デイ・リリース (Day Release) といわれ見習の一環として週一回仕事を離れてカレッジで講義または訓練を受ける場合と、さらに上級の職種につく事を目指して個人の意思で夜間のコースに通う者があった。

戦後の混乱から回復し産業の再活性化とともに、1960年代に入り熟練労働者の不足が深刻になった。各界からの圧力もあり、1964年に政府は産業訓練法 (Industrial Training Act) を成立させ、これによって産業訓練委員会が法的権限を得ることになった。この委員会は、同数の雇用主と組合の代表者及び少数ではあるがカレッジの上級職員などの教育関係者からなり、産業の現状にあったバランスの取れた職業教育訓練を可能にするものとして、継続教育の歴史において画期的な出来事とされている。この法によって具体化された提案には、次のことが含まれる。

¹ 1944年の教育法では「レジャー、文化、リクリエーション活動」も含まれているが、これは現在ではほとんど適用されない。

- 必要な訓練の傾向を査定する
- 政策を決定する
- 訓練期間と受講年齢の決定
- 訓練の内容を設定し、水準と検定を課する
- 訓練センターを提供する
- 従業員にカレッジで訓練を受けさせ、雇用主に経費を返済する。

この法によって実現される教育訓練は、職種を対象にした狭いものではなく産業全体を考慮に入れたものであり、見習い段階の者だけでなくその産業で働く全ての者を対象とした点が特に注目に値する（Peters 1967）。

3) 国家開発計画の一環として

産業訓練法は概念としては画期的ではあったが実際には忠告や勧告以上の強制力はほとんどないに等しく、その効果は期待されたほどではなかった。その後1974年に、より広範囲に強力な施行力を持つ訓練局である労働力サービス委員会（MSC）が設立された。MSCは訓練だけでなく雇用の監督にもあたり、教育省ではなく雇用関係機関の権限内にあり、全国規模の訓練企画を立てる権限を持つ最初の雇用組織であった。MSCは発足以後急速にその活動範囲が広がったが、これはMSCの設立が失業者の著しい増加とほぼ時を同じくしたことと関係が深い。このことは、従来有職者を対象にした技術向上のための訓練が目的であった継続教育に、失業者対策と未就職若年者に対する訓練という新たな性格が加わった事として継続教育の一つの転換期といえる。1980年代に入りMSCの援助により政府は新訓練企画（New Training Initiative）を発表した。これは技能訓練、基礎教育、若年者及び成人訓練の三つを支柱とし、80年代の職業教育訓練の達成目標を明確に打ち立てた企画である。この達成目標は次のように表現されている。

- 年齢や学業能力の違いに関わらず、職業につこうとする若年者が求職のある職業に対応する標準的な技能を修得し、継続して学習することによって上級職に進む基礎を作ることができる技能訓練を開発する。
- 18歳未満の若年者が全員、フルタイム教育を継続する、職業訓練を受ける、または教育と職業を組み合わせた職場体験のいずれかの機会を持つようにする。
- 在職、失業または復職のいずれにかかわらず、その労働年齢期間を通して、成人が技能と知識の向上と更新を続けることができる機会を広く設ける。

これに基づき1980年代を通して政府は、教育訓練と産業界の共同活動による広範囲にわたる訓練企画を実施し、継続教育は一段と国家政策的な性格を帯びるようになった。このよう

に各職種のギルドによる技術訓練に始まった継続教育は、ここにいたって政府の産業開発方針の一環としての性格がその主な特徴となってきたといえる²。

4) 継続教育と高等教育

継続教育を理解するうえでもう一つ必要な点は、高等教育との関係である。1960年代に11プラスと呼ばれた、学童を11歳で選別する制度が廃止されるまでは³、高等教育つまり大学教育は職業訓練である継続教育とは明確に区別されていた。しかし近年、特に科学技術の著しい発展によって、高度な知識を実用に応用できる人材の不足が深刻に意識され、純粋学問と技術経験の融合の必要性が求められるようになった。その結果として継続／高等教育の中間的な性格を持つ資格が注目を受け始めた。この代表的なものが BTEC として知られる商業技術教育委員会 (Business and Technology Education Council (スコットランドは Scottish Vocational Education Council)) の実施する上級試験 BTEC Higher National の資格である。

BTEC は各種の産業組織及び専門職機関と緊密な関係を持ち、この上級資格は、大学卒業が受験資格である専門職資格試験の受験資格の一部として認められている。これらのコースは主に継続教育カレッジで提供され、その例として、銀行家協会 (Institute of Bankers)、王立化学者協会 (Royal Society of Chemistry) 及び経理士の資格などを目指すコースがある。BTEC 上級資格はまた大学への編入資格としても認められており、義務教育終了後に直接高等教育を受けなかった者が、実社会の経験を積んだ上で大学へ進む道として継続教育の理念を実現している資格とも言える。

5) 学校教育制度の中の継続教育

イギリスには日本の高等学校に相当する機能を果たすものではなく、義務教育を終了した若年者は16歳で進路を選択することになる。大学進学を目指す者はそのための検定試験である GCE-AS 及び GCE-A レベルを受けるために、引き続き在学してシックスフォームといわれる2年間コースにはいる。その他の若年者はこれ以後継続教育を受けることになり、そのために継続教育カレッジでは様々なコースを用意している。その中には職業教育訓練だけでなく、進学を希望するが学校の環境を好まない若年者を対象にした GCE-AS 及び GCE-A レベルのコースも含んでいる。

このように継続教育とは現在では非常に広範囲な意味を持つ概念であり、その実施に主要な役割を果たしている継続教育カレッジも、その組織や性格は様々な要素によって極めて多様である。次の項でその変遷と概要を述べる。

² 1990年代以降の教育訓練政策については、日本労働研究機構発行 資料シリーズ2003 No.136 教育訓練制度の国際比較調査、研究一ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本一第5部参照

³ イギリスの学校制度については上記(注2)参照

(2) 継続教育カレッジの変遷と概要

1) 訓練機関としての存在の背景

前項で触れたように、イギリスにおいては職業技術の訓練を行うための教育機関は長い伝統を持つ。この背景にあるのは、従業員の訓練は基本的には雇用主の責任であるが、ここで「訓練を行う」とは「訓練を受けさせる」つまり訓練を専門に行う機関へ従業員を出席させる伝統であろう。これはリリース（週一日前後）またはサンドイッチ（訓練期間をブロックで取る）といわれ、雇用主が仕事の一部として従業員を訓練コースに参加させる方式である。この訓練の場は歴史的には各産業が運営する専門カレッジであった場合が多いが、職種の多様化を初め様々な要素に影響されて、広範囲の教育訓練を提供する現在の継続教育カレッジの形式へと発展してきた。

訓練は企業のためでありその人材は企業の財産であるという伝統が強かった日本と異なり、イギリスにおいては20世紀前半には既に、訓練された人材は最大の国家資産であるという概念が認識されている（Peters 1967）。一方で、キャリア向上とはより高度な仕事につける職場を探して移っていくことであり、そのための技能向上は自分の責任であるという考えも強い。そして訓練を受ける側にそのための訓練を提供するのは、高度な専門職以外は国家の任務であるという期待が強く根づいている。したがって、職業訓練は公的事業であり、それを実行するために継続教育カレッジには様々な公的援助が与えられてきた。さらに職業訓練が公的に成立するためには、その結果を証明することが当然必要となり、1921年に全国職業資格の原型といえる全国資格証書計画（National Certificate Scheme）が発足している。この計画の基礎になる「政府、カレッジ、産業界及び専門家のパートナーシップ」という理念がその後の継続教育カレッジを明確に特徴付けるものとなった（Smithers and Robinson 2000）。これにより、カレッジは地域の需要に対応するシラバスを企画実行し、全国資格と組み合わせることで自校の訓練参加者の検定をすることができるようになった。

2) 機能

今日、継続教育は職業資格制度と切離して考えることはできない。継続教育カレッジはこの職業資格制度の中で「教育訓練プロバイダー」といわれる役割を担う。教育訓練プロバイダーとは、資格授与機関より認可されて、該当する資格の取得に向けた訓練の実施を行う機関、いわゆる教育訓練実施機関である。教育訓練プロバイダーは、一般に理解されている訓練センターの他に評価センターといわれる機能を持つのが普通であり、後者は資格を持つ評価者と内部監査員から構成される。評価者は担当する NVQ 取得訓練の応募者の評価計画、その進歩、指導及びユニットごとの訓練評価を行う。内部監査員は評価の結果を監査し、評価が公正で一貫していることを確かめる。さらに、提供される資格の品質保証を確保するために教育訓練プロバイダーの評価センター機能は資格授与機関が行う外部評価及び外部監査の対象になる。この評価センターの機能と品質が十分であると認められることが、認定セン

ターとして認可される際の主要な鍵になる。

継続教育の教育訓練プロバイダーとしての最も重要な特徴は、地域の需要に答えることであり、常時提供するコースが地域の産業や雇用事情に対応するものであると同時に、地域の企業や組織の要請によってカスタマイズされた訓練コースを提供することである。これらのコースには一日のワークショップから数週間に渡る専用コースがあり、要請によっては顧客である企業に指導員が出張して行う訓練も提供している。次にその一例としてイギリス中部のノッティンガム市にある継続教育カレッジ The People's College, Nottingham のコースの一部を示す。

3) 継続教育カレッジにおけるコースの実例

ノッティンガムは伝統的な工業都市であり、20世紀半ばからその労働力として住み着いたインド、アジア、アフリカ系の人口比率が高く、現在でも失業者／求職者や英語の不自由な住人の支援対策が非常に重視されている。ここでのコースは、e-ラーニング、成人学習、義務教育及び卒業生向け、高等教育、基礎技能、ビジネス・トレーニング及び開発サービス、コミュニティ訓練の7つに分かれている。このうちコミュニティ訓練は、特に地域の需要に対応したコースといえ、IT、応急手当、食品衛生、運転練習、基礎裁縫、ソフト・ファーンシング（カーテン、クッション等）、ドラッグ・アウェアネス（麻薬初期対処）、アートとクラフト等の多彩なコースを市内のコミュニティーセンターや学校を使って無料で開講している。一回のコースは2時間が普通でコンピューター等需要の高いコースは午前、午後、夜の時間帯から選べるようになっている。期間もコースによって1週間から15週間と多様である。

一般向けのコースは上記とほぼ同様の科目に加えてやや高度な資格取得コースを含み、3週間から16週間で受講料は24ポンドから71ポンドとなっている。高等教育コースにはエンジニアリング、ビジネスなどのBTEC中級と上級検定コースがある。産業エンジニアリング（BTEC 上級）の例を見ると、対象はエンジニアリングの資格取得を目指す者、受講資格はGCE-A レベル2科目または同等資格、週一回9時から20時、48週間、受講料は1,125ポンドである。企業向けには主に現場の安全に関するコースが設けられ、その例として職場安全管理者の受講終了資格（Certificate）が取得できるコースは4日間で495ポンドとなっている。

仕事を持つ者にとって訓練は必要であるが、コースに出席する時間が取れないのは痛切な問題である。この問題に対応して開発され、現在イギリスの教育訓練に急速に取り入れられているのがe-ラーニングである。このカレッジではラウンダイレクトの各コースの他、医師の補佐として働く薬剤師の資格が取れるコースをこの方式で提供している。経費は教材を含めて、イングランド居住で該当する組合のメンバーは400ポンドである（この条件から外れる場合は受講料が多少高くなる）。このカレッジのコースに限らず、継続教育カレッジのコ

ースには受講費が示されている場合でも、様々な条件で受講料が無料になるか、あるいは補助を受けられるコースが数多くあることは、教育訓練の機会均等が重要視されている一つの証拠といえる。

4) 財政及び運営関係機関

継続教育カレッジはほぼその発足当時から地方教育委員会（Local Education Authority : LEA）の管轄にあり、その財政をはじめコースの企画などの運営方針は LEA に決定権があった。この伝統に決定的な変化をもたらしたのが1992年の継続及び高等教育法（Further and Higher Education Act 1992）である。この法に基づき継続教育基金委員会（Further Education Funding Council : FEFC）が設立され、継続教育カレッジは法的に会社組織（corporate bodies）となりそれぞれの財政、職員及び校舎に対して独自の責任を持つことになった。さらに2001年に FEFC は訓練企業委員会（TEC）と合併され教育技能委員会（LSC）として再組織された。また継続教育活動の方針決定及びこの分野における研究開発に責任を持つ機関として2000年に教育技能開発機関（Learning and Skills Development Agency）が発足した。LEA 管轄の時代に比べてカレッジ自体に様々な自由が利くようになった一方で、LSC の財政援助は基本的に業績比率を採用しているため、カレッジの運営に様々な影響をもたらしている。LSC の継続教育に対する財政援助ガイダンス2004/2005には、次のような達成目標の優先事項が規定されている。

- 若年者が教育を継続し、達成目標を高めるように奨励する
- 成人の学習への需要、技能習得達成及び資格取得の増加
- 教育訓練の経済発展に対する貢献を最大化する
- 教師、学習者の両者の水準を上げ、機会均等を確実にする

上記を考慮に入れ国務大臣によって次のように継続教育の「キー・ターゲット」が表明されている。

- 2010年までには、90%の若年者が22歳までに高等教育または技能を持って雇用に入るためのフルタイム・プログラムに参加する。
- 2004年までに、NVQ レベル 2 同等の資格を取得する19歳の若年者の数を2002年に比べ3%、2006年までにさらにその3%増加させる。
- 2004年にはレベル 3 の資格を達成する19歳の数をその全体数の55%にする。
- 2007年までに150万人の成人と若年者の読み・書き・計算能力を向上させる。
- 2010年までにはレベル 2 の資格を持たない成人を少なくとも40%減らす。
- 継続教育及び他のカレッジに対し、業績と経済性（value for money）の達成目標を設定する。

- 2006年までにカレッジの教師はフルタイム教師の90%、パートタイム教師の60%が教師の資格を持つ。
- 2006年までに400の優秀職業訓練センター（Centres of Vocational Excellence : CoVEs）を確立する。

以上のようにその非常に広い活動範囲によって、継続教育カレッジはイギリスにおける職業教育訓練の中心をなしているといっても決して言い過ぎではない。

2. 継続教育教師

(1) 職業としての背景

一見同様な職業であるが、学校の教師と異なり継続教育カレッジで教える教師は2001年までは、教師の資格の有無は採用条件に入っていなかった⁴。それは継続教育で最も重要なことは職業に関する専門知識であり、教える技術は二の次という考えが一般的であったからである。ついでに触れておくと継続教育で教える者は先生(Teacher)⁵とは呼ばれず、講師(Lecturer)または指導員(Tutor)と呼ばれる(ただし法規等では「教える者」の意味でTeacherが使われる)。継続教育カレッジの教師になる者は、少なくとも数年間の職業経験を持ち、大抵は職場で何らかの形で指導員の役割を経験した者が多い。教師として採用されても、仕事を続けながら週何時間かカレッジで教えるというパートタイムの形式が一般的である。特に夜間のコースを教える教師はこの方法が多い。これは継続教育カレッジで提供されるコースは、前項で見たように開講が週一回といったように、一人の教師がフルタイムで教えるだけの時間数がないことが多いこともその理由の一つである。採用の条件には学歴よりは職業経験と指導員としての適性が重視され、該当コースの責任者が面接で採否を決定した。

教育とは無関係であった者がパートタイムでも教師になろうと思う理由の一つとして、それがキャリア向上の手段と考えられる場合が多い。例えば、自動車修理や美容師といった職業である程度の熟練レベルに達した者、あるいは企業でも特に高度に専門的ではない仕事をする者にとって、カレッジの講師になるのはキャリアに幅をつけるための好機会と考えられている。さらに継続教育がLEAの管轄下にあった時代は、そこで教えることで一種の公務員の身分になりそれにとまなう経済的、社会的な利益も魅力的なものであった。その他に特にエンジニアリングの部門では陸、海、空軍に入隊しそこで訓練を受け、その後様々な理由で軍隊を離れた者が継続教育カレッジ教師の職につく場合も多い。継続教育カレッジに教師としてフルタイムで雇用される場合は、現場の教師以外にコース責任者としての様々な職務を

⁴ ここで述べるのは職業訓練に関わる教師であり、学業科目を教える教師はこの限りではない。

⁵ Teacherは義務教育における教師を指す。同様にschoolは大学の学部などに使われることもあるが制度の上では義務教育の学校を指す。Instructorは技術指導中心の教師、またはdriving instructor, swimming instructor等カレッジ以外で教える者に使われる場合が多い。

含むことが多い。継続教育機関の教師はフルタイムでも、その任務に研究活動が含まれないのが高等教育と異なる点である。

(2) 現状分析

1) 背景

1994年の数値では、一つのカレッジで行われる訓練の総時間数の約20%がパートタイム教師によって行われていた。当時、88,000人いた教師のうちで48%⁶が大学卒業者で、その内の60%が何らかの形で教師訓練を受けている。この時点において小学校では38%、中等学校では67%の教員が大学卒業の学歴を持っていた⁷ (Hall1994)。

2) 今日の統計

2002年時点で、継続教育カレッジの総数はイギリス全体で467校ある。地域別の内訳は、イングランド：381校（うち103校はシックスフォームカレッジ）、ウェルズ：24校、スコットランド：46校、北アイルランド：16校である⁸。

① 継続教育カレッジにおける講師スタッフが保有する資格とその数（人数）

図表3-1に継続教育カレッジにおける講師スタッフが保有している資格とその人数を示す（イングランド地域の継続教育カレッジにおける2000-2001年、2002-2003年のデータ）。イングランド地域の全継続教育カレッジに雇用されている講師スタッフは約13.4万人である。この人数は、全スタッフの約60%を占めている。

2002年度における全講師スタッフの内、資格保持者の割合（無資格と不明以外の人数の割合）は64%である。その内訳を見ると、フルタイム雇用の講師スタッフの80%、パートタイム雇用の講師スタッフの55%が資格を保持している。

一方、2000年度における数値では、全講師スタッフの内、資格保持者の割合は59%、フルタイム講師の80%、パートタイム講師の48%が資格保持者である。

両年度の比較において、フルタイムの講師スタッフの資格保持者の割合に変化は見られなかったが、パートタイム講師の場合は、資格保持者の割合が大きく増えて、55%を占めるまでになった。しかし、依然として多くの講師が、無資格の状態に教育訓練を担当している状況にある。

⁶ この数値は学業科目を教える教師を含む。

⁷ 現在は小学校教師には教育学部（4年間）卒業、中等学校は専門科目の学士取得後1年間の Post Graduate Certificate of Education が要求される。

⁸ 出典 Department for Education and Skills, National Assembly for Wales, Scottish Executive, Northern Ireland Department for Employment and Learning.

図表 3 - 1 継続教育カレッジの講師スタッフが保有する資格と人数

対象：イングランド地域（2000-2001 年、2002-2003 年）

資格の種類	フルタイム		パートタイム		合計		資格有無の割合(%)	
	2000/01	2002/03	2000/01	2002/03	2000/01	2002/03	2000/01	2002/03
Bed/BSc/BA 教育/科学/文学 学士	7,973	7,047	6,942	7,779	14,915	14,826	59	64
Certificate of Education 教師免許	12,914	13,247	11,091	10,992	24,005	24,239		
City&Guild G370	4,920	5,234	12,721	12,378	17,641	17,612		
Post Graduate Certificate of Education (PGCE)	9,308	11,292	7,042	8,883	16,350	20,175		
Training & Development Lead Body (TDLB)	2,119	1,788	2,907	2,596	5,026	4,384		
レベル 4 教師資格	--	434	--	2,315	--	2,749		
NVQ3 補助任務関連資格*	110	259	381	677	491	936		
NVQ4 補助任務関連資格	138	239	474	776	612	1,015		
無資格	7,566	148	29,867	562	37,433	710	41	36
不明	1,721	9,751	16,122	37,721	17,843	47,472		
合計	46,769	49,493	87,547	84,679	134,316	134,172	100	100

*補助任務 Support staff には関連 NVQ 資格の他、センター監督、IT 関係、キースキルズサポート、技能指導、ガイダンス関係、寄宿学生サポート、その他学習援助に関わる職員が含まれる。

② 2003年教育水準局（OFSTED）調査*による教師資格取得訓練新規受講者が保持する資格

図表 3 - 2 は、教師資格取得訓練への新規受講者が保持している資格の割合を示す。

資格取得へのルートとして、インサービスといわれる新規採用後、授業を担当しながら資格取得コースに出席する方法と、採用以前に資格を取得する方法とがある。さらに、インサービスでは、新任教師が目指す資格として「City & Guilds G370」、「Certificate of Education」及び「PGCE」がある。図表はそれぞれのルートを取る新規採用教師が、資格取得コース開始時点で保持している資格（学歴）を示しており、括弧内の数値は各ルートの人数を示している。例えば、インサービスで「City & Guilds G370」の資格取得を目指す者は合計 850 人で、その内、学位保持者は 31%、HND/HNC または上級専門資格保持者は 20%等となっている。また、採用以前に「PGCE」を取得した者は 843 人で、その内、学位保持者は 96%、HND/HNC または上級専門資格保持者は 12%等である。

なお、*調査対象はイングランド 8 地域における31の継続教育機関である。

図表 3-2 教師資格取得訓練新規受講者が保持する資格

(単位：%)

資格へのルート (%は括弧内の人数に 対する割合)	インサービ スで取得 City & Guilds G370 (850)	インサービ スで取得		採用以前に取得	
		Certificate of Education(866)	PGCE (673)	Certificate of Education(83)	PGCE(843)
学位 %	31	11	91	49	96
HND/HNC または上級 専門資格 %	20	28	18	25	12
レベル3またはそれ以 下の技能 (クラフト) または職業技能 %	54	43	22	33	9
GCSE 合格レベルCま たはそれ以上の英語 または同等資格 %	65	47	77	83	67
GCSE 合格レベルCま たはそれ以上の数学 または同等資格 %	54	40	70	75	59

一人で二つ以上の資格を持つ者がいるため合計数値は必ずしも 100 にならない。

3) 教師の質その他をめぐる問題点

2002年度の時点で、イングランド地域における継続教育カレッジでは約22.7万人を雇用しており、その内、約60%が講師スタッフ (lecturing role) である⁹。そして、講師スタッフの64%が資格保持者で占められている。2000年度における講師スタッフの資格保持者の割合59%と比較すると、資格保持者が5%増加し、数値が改善していることが伺える。

しかしながら、36%の者が資格を持っていないという状況は依然として続いており、提供される教育訓練の質を保証する上で、大きな問題となっている。

継続教育の品質を保証していくためには、専門知識と教育能力の双方を持つ職員の採用が必須であるが、これには様々な問題があるのが現状である。カレッジは教師を採用するにあたって次のような問題に直面している (調査の対象になったカレッジの中で当該の問題を持つと答えたカレッジの割合)。

- コースまたはプログラム・リーダーの採用に困難があった：25%
- エンジニアリング部門の講師の採用が不可能であった：21.9%
- 基礎技能の教師に適切な人材を採用できなかった：15.4%
- 経理コースの教師の採用に著しい困難があった：61.5%
- 適切な IT スタッフの採用ができなかった：10.4%
- キー/コアスキルのサポートスタッフの採用が困難であった：26.4%

⁹ サポート任務以外を指し、ここには実技訓練も含まれる。

これらの困難の原因として、分野や職務に関わらずあげられたのが報酬の不十分さである。しかしながら、これは報酬を上げれば適切な人材の採用が容易になると単純に言い切ることはできない。人材不足の問題の根本にあるのは、継続教育の教師には専門知識に加えて教師の資格という二重の資格が要求されることである。この教師の資格は、既に何らかの資格や経験のある者が追加として取ることが要求されるものであり、そのための訓練には次のような問題がある。

- 訓練のための時間がとりにくい：91%
- 経費：50.9%
- 訓練に対する消極的または否定的な態度：45.3%
- その他：10.4%

このように、訓練のための時間が最大の問題であるため、FENTO*によって2001年に発表されたセクター労働力開発計画（Sector Workforce Development Plan：SWDP）では、教師が必要な訓練プログラムに参加できるように、カレッジが現在の講義や訓練の時間表を徹底的に検討しなおすことを提案している。同時に訓練を受ける教師の代理講師を雇うための予算の増加も提案している。時間の制限は、講義時間の多い教師に特に顕著であることから、この二点は緊急課題とされる。

*継続教育全国訓練協会（FENTO）の詳細は後述。

*この項に示した数値は FENTO より2002年に発表された「継続教育におけるスキルの将来」Skills Foresight for Further Education 2002より引用。

3. 継続教育教師資格の法規とその背景

(1) FENTO

継続教育教師資格の訓練制度において中心的な役割を果たしている FENTO の概要をここで簡単に説明する。

FENTO はイギリス全国を通して、継続教育セクターで働く人材の能力開発に責任を持つ機関である。FENTO の業務は、スキル開発に関する情報の収集統合及びセクター内の人材開発計画を行い、継続教育分野における基準の開発や品質保証及び全国基準の推進を図って教師の品質向上に指導的役割を果たす。FENTO は会社組織¹⁰で主に継続教育カレッジの責任者30人からなる執行委員会によって運営されており、その組織理念の一つとして「継続教育分野の資格政策関する、権威を持つ財政的に独立した組織を目指す」ことがあげられている。具体的にはその最も重要な役割として継続教育セクターのスタッフを対象にした基準の設定であ

¹⁰ company limited by guarantee

る。この基準の目的は次のように説明されている。

- 高等教育協会（Higher Education Institutions：HEIs）または他の資格授与機関により全国資格枠組みの範囲内で認可された、継続教育教師を対象にした認定資格を設定するに当たって、参考として使用できる同意された基準を提供する。
- 継続教育内で行われる職業能力開発活動に使用できる基準を提供する。
- 職員採用、職務査定、訓練ニーズの確認等の組織内活動を援助する。

継続教育における教師の資格は決して新しいものではないが¹¹、この基準が導入される以前は、継続教育教師訓練全体を通して訓練内容を測定する判定基準は存在しなかった。2001年に継続教師の資格が法的に要請されるようになった現在、この基準は継続教育教師訓練のバックボーン的存在といえる。基準の内容等については次の項で述べる。

（２）継続教育教師資格の法規とその背景

Statutory Instrument 2001 No.1209: The Further Education Teachers' Qualifications (England) Regulations 2001

2001年9月に上記の法が成立して、継続教育の教師になろうとする者は次の条件を満たすことが法的に要求されるようになった。

- ①教えようとする分野、職業、職種に関する十分な知識。この知識は該当する分野の教育／職業／専門資格、またはそれに匹敵する実務経験によって判断される。全国資格枠組み内の資格でレベル3以上の資格は必須であるが、個々の経験も考慮に入れられる。
- ②新たに教師になる者は、任務開始以前か開始時点において、FENTO基準（イングランドとウェールズにおける教育及び学習補助基準（Standards for Teaching and Supporting Learning in England and Wales））にそった教師教育訓練を一定期間受けなければならない。

この法に含まれる主な条項は下記の通りである。

2001年9月以降に新規採用された継続教育教師

- 公的に認可された資格取得を目的とする継続教育コースを教えるために、継続教育カリキュラムに教師として新規採用された無資格の教師は全員、任務に必要で公認された教師の

¹¹ 1966年のCity & Guildsの資格一覧表には継続教師資格として工芸教師免状、技術教師免状、家庭科（継続教育）教師免状が見られる。

資格を規定された期間内に取得しているか、または取得するようにしなければならない。

- 新規採用の無資格フルタイムの継続教育教師は、2年間で大学教師免状（University Certificate of Education）¹²または同等資格を取得しなければならない。
- 新規採用の無資格パートタイムの継続教育教師は、その任務によってステージ1教師免状（Stage 1 Teaching Certificate）、またはステージ1とステージ2教師免状（Stage 2 Teaching Certificate）の両方を取得しなければならない（ステージ1は1年以内、ステージ2は2年以内）。
- 継続教育教師の資格に向けたコースは全て FENTO の基準に基づいていること、またそのコースは FENTO に認証されたものであることが DfES によって規定されている。

現職の継続教育教師

- 教育技能委員会に認可されたカレッジの職員研修計画の一部として、仕事にあわせて計画された能力開発活動のために適切な継続教育基礎援助金（FE Standard Fund）が利用できる。これには無資格職員の資格取得経費を含む。

基礎技能

- 全ての継続教師の資格は、FENTO 基準に規定されている最小限の基礎技能指導能力を含むように開発されることとする。
- 2001年9月以降に継続教育カレッジで基礎技能を教えるために採用された教師は、一定期間内に基礎技能教育の専門資格を取得しているか、または取得することが義務づけられる。

継続教育校長

- 2002年より、カレッジ最高責任者（Principals）公認専門資格が導入される。これにより、新任の校長は着任前にこの資格を取得することが義務づけられる。導入時期は後日決定。
- 着任後2年間の新任校長を対象にした研修プログラムを導入する。
- 現職の校長を対象にしたリーダーシップ・プログラムを開発する。

補助金

- 当枠組みにそって実行されているカレッジの活動計画を援助するために、2001年から2002年の間に800万ポンドが継続教育基礎基金から投入される。
- 新規採用の教師及び校長の訓練経費は全額支援される。現職の教師に対しては適応する補助金が支給される。

¹² 大学卒業資格 Degree in Education とは別な資格。次項参照

(3) 継続教育教師資格の構成

FENTO 認可の資格を持つ教師は、継続教育有資格教師 (Qualified Teacher in Further Education : QTFE) と称される。この資格は資格枠組み内でレベル 4 であり、資格そのものは 3 段階 (ステージ) に別れている。新規に採用された無資格のフルタイム教師はステージ 3 を、パートタイム教師はその任務によってステージ 1、またはステージ 1 と 2 の両方を取得することが義務づけられている (ステージ 1 は 1 年以内、ステージ 2 は 2 年以内に取得)。資格取得の方法にはフルタイムコース (1 年) を受講する方法とパートタイムコース (2 年) を受講する方法があり、後者はインサービスといわれ、採用されてから授業を担当しながらコースを受ける方法である。QTFE の資格構成をまとめると次のようになる。

- PGCE / Cert. Ed. (Post Graduate Certificate of Education 及び Certificate of Education) は教育以外の分野で大学卒業の資格を持ち、その専攻分野を生かして教師を志望する者を対象とする資格である。従来、PGCE は義務教育を担当する教師にのみ適用されていた資格 (必須) であるが、2001 年 9 月以後は、継続教育カレッジで教えている者、または教えようとする者にも適用される。コースの表示に Post Compulsory または PCET (Post Compulsory Education and Training) と表記して義務教育向けの資格取得コースと区別される。受講するコースには 1 年のフルタイムコースと、インサービス (採用後、授業を担当しながら資格取得コースに出席する方法) で受講する 2 年間のパートタイムコースがあり、主に大学で開講される。しかし、パートタイムコースは継続教育機関でもいくつか開講される。受講資格は当然大学卒業であるが、専門の職業経験によってはこの限りでない場合もある。この資格は大学及び他の高等教育機関によって認証 (validate) される。前項で触れた University Certificate of Education はこの資格の一般名と考えてよいが普通はあまり使わない。このように、この資格は新規採用のフルタイム教師で既に大学卒業の資格を持つ者を対象にしており、フルタイム教師として採用されて大学卒業の資格を持たない者は、次に説明する方法で規定の資格を獲得する。この資格はパートタイムの教師には要求されない。
- QTFE レベル 4 継続教育教師免状- この資格はステージ 1 ~ 3 の 3 段階に分かれている。全ステージは基本的には 2 年で取得できるが (ステージ 1 と 2 に 1 年、ステージ 3 に 1 年)、新規に採用された無資格パートタイム教師はその任務によってステージ 1、またはステージ 1 と 2 の両方を取得する。ステージ 1 は任務開始後 1 年以内に、ステージ 2 は 2 年以内に取得すればよいとされている。コースはパートタイムであり、ステージごとに独立したコースとして受けることができるため、時間の制限その他で 1 年間講義に続けて出席できない者は、最初の年にまずステージ 1 を取り、2 年目にステージ 2 を取ればよいようになっている。このステージでの講義内容は、主に教師の現場活動に基づい

ているため、原則として既にカレッジに雇用されている者が対象になる。

ステージ3は上級段階（資格取得段階：Certification）であり、この資格は上記の PGCE / Cert. Ed.と資格枠組み内で同等とみなされる。PGCE / Cert. Ed.と異なる点は、この資格を認証及び授与するのが高等教育機関ではなく City & Guilds, Edexcel, OCR 等の資格授与機関であるということである。このコースは継続教育カレッジで多く提供されており、受講資格に高等教育卒業資格は要求されない。

ここで一つ注意すべき点は、ステージ3を完了した資格が、その受講開始時点で大学卒業資格を要求される PGCE と同等であるといわれるのは、あくまでも継続教育教師の資格として同等（全国資格枠組みレベル4）なのであって、ステージ3完了が即大学卒業（Post Graduate (PG、修士レベル)）と同等であるということではない。これはステージ3を完了した者の次の段階として教育学士（Bachelor of Education : Bed.）が推薦されていることから明らかである。ただし、他の分野の職業資格と同様、専門資格及び職業経験によってはステージ3完了後、直接修士課程に入学が許可される場合もある。

（4）継続教育教師資格授与の実際

QTFE の資格はそのレベル及び取扱う専門分野（IT、基礎技能、英語等）により名称が一定していないため混乱を招きやすいが、資格及びその取得のためのコースは、全てその品質保証制度が条件を満たしているとして FENTO の承認（Endorsement）を受けなければならない。これらのコースは、高等教育機関と継続教育機関によってのみ開講されていたが、2003年2月からその制限が解除され、品質保証の条件を満たす運営と規定の水準にあったコース内容を証明できれば、その他の組織や機関でも資格授与機関の認定を受けることができるようになった。資格授与機関とそのコースを提供するセンターは常時モニターされており、適切な人材資材、職員の資格とスキル、厳重な品質保証システムなどがこのモニターの対象になる。

2004年6月現在、FENTO 認証の資格授与機関はイングランドとウェールズに62（開講するコースによっては二つ以上に分けてある機関もあるため、この数値は概数）あり、ここには大学を始め City & Guilds, OCR や Edexcel などの資格授与機関、さらに Open University も含まれている。

（5）FENTO 基準

FENTO の基準はその正式名を Standards for Teaching and Supporting Learning in Further Education in England and Wales といい、その名称が示すように継続教育に関わる各機関が教師訓練開発活動の指標にするために設定された達成目標である。基準はまた、現職の継続教育教師が自己の能力開発を計画する際にも利用できる。この基準は教師資格に具体的な条件

を課すものではなく、教師資格を設定するにあたって水準とするべき同意された一群の基準である。実際に資格授与に使用するためには、その資格に準じた適切な評価制度が必要である。

図表 3-3 FENTO 基準を構成するキー分野とその概要

キー分野のタイトル	キー分野の概要	キー分野を構成する項目
a:学習者のニーズを評定する。	教師及び教師のチームは、これから学習を始めようとする者のニーズの確認と学習能力の評価を正確に行う。このために教師自身の専門分野内において、学習者の経験と過去に達成した目標をコース受講に必要な条件とマッチさせる。	a1:これから学習を始めようとする者のニーズを確認し、それに対応する計画を立てる。 a2:学習開始時点での学習者のニーズを評価する。
b:グループまたは個人を対象にした教育学習プログラムを計画し、実行の準備をする。	教師及び教師チームは、学習成果、プログラム、評価方法を考案して適切な指導方法を適用するために、カリキュラムに何が要求されているのか確実に理解する必要がある。このためには、カリキュラムに合ったプログラムを作成し、応用の利く学習環境の中で個々の学習者を対象に明確な目標を設定し、必要な援助を行う活動が要求される。	b1:各学習プログラムに必要とされる成果を認識する。 b2:適切な学習指導方法を認識する。 b3:学習プログラムへのアクセスと参加を高める。
c:広範囲の教育学習技術を習得し使用する。	教師及び教師チームは、グループワークを含む学習指導手段を幅広く適切に選ぶ必要がある。このためには、適切な計画を立てて授業を進めることができるように、様々な指導方法に対する理解を深める必要がある。教師はまた、学習者からのフィードバックに基づいてコースが効果的かどうかを評定する必要がある。	c1:個人学習を援助し、推進する。 c2:グループ学習を促進する。 c3:経験を通して学習できるように援助する。
d:学習プロセスの管理	教師及び教師チームは、生産的な学習環境を効果的に確立することができ、また学習過程を構成しそれをモニターするために、同僚や学習者と効果的な共同活動ができなければならない。そのため、教師には効果的なコミュニケーション能力が不可欠である。教師は教育活動において学習者の興味を考慮することができると同時に、法的規制及び健康・安全・保安に関わる職場環境に関する日常業務を果たすことができなければならない。教師はまた、異なる学習指導手段に必要な資材の入手方法を考慮し、ともに働く人々と協力関係を打ち立て、結果として効果的な学習指導を行うためには協力活動が不可欠であるということを確認しなければならない。教師はまた、学習指導価値を評定し、組織の品質保証システムに貢献しなければならない。	d1:効果的な学習環境を確立し、維持する。 d2:学習活動を計画し、構成する。 d3:学習者と効果的にコミュニケーションを行う。 d4:学習者とともに学習過程を検討する。 d5:学習をサポートする教材を選択し、開発する。 d6:効果的な学習活動関係を築き、維持する。 d7:組織の品質保証システムに貢献する。
e:学習者を援助する。	教師及び教師チームは、学習者に対する学習のサポート、現在及び今後の機会や必要条件のガイダンス、個人指導を効果的に行う必要がある。そのため、学習者が持つ権利を履行し、学習者が受講しているコースで利用できる設備や機会へのアクセスを十分に持てるようにする。このために、教師及び教師チームは、学習者のニーズを満たす各種のサービスにアクセスする知識が必要である。	e1:学習者を教育訓練プロバイダーの組織に紹介する。 e2:効果的な学習サポートを提供する。 e3:学習者がガイダンスを受ける機会へアクセスすることを保証する。 e4:学習者に個人的サポートを提供する。
f:学習及び学習者の目標達成の成果を評価する。	教師及び教師チームは、学習とその成果に関する正確な情報を効果的に提供するために、各種の適切な評価方法を使う必要がある。そのためには、学習者が評価過程を理解しそれに参加すること、また評価の時期とモニター及び成果の記録が適切であることが必要である。教師及び教師チームはさらに、評価によって得た情報を様々な目的に利用することができなければならない。	f1:適切な方法で学習とその成果を測定する。 f2:評価から得た情報を適切に利用する。
g:教師自身の任務結果を考察及び評価し、将来計画を立てる。	教師及び教師チームは、品質向上に常に貢献することが必要である。そのため、自分自身の活動を評価して自身の能力開発の機会を見つけ、能力開発プログラムに積極的に参加する。教師は継続教育に影響を及ぼす内外の要素を考慮に入れた批判的考察を行うことの重要性を認識し、それを実行することが必要である。	g1:自分自身の活動を評価する。 g2:将来の活動計画を立てる。 g3:能力開発プログラムに継続して参加する。
h:職業条件の要求を満たす。	これは、FENTO スタンダードに示されている他の全過程をサポートし、それを説明するための基盤となる能力である。教師及び教師チームは、学習者や同僚と活動する時、指導過程の価値及び倫理的に適用し、教師としての義務と責任を効果的に果たすことが必要である。教師はまた、学習者のニーズや向上心の多様性を認識し、包括的学習の概念を理解した上で学習者の自主性を推進し、職業及び継続教育の精神について省察しなければならない。	h1:職業価値の基礎を外れない。 h2:職業実施規約に従う。

図表 3 - 3 に FENTO 基準を構成するキー分野とその概要を、図表 3 - 4 にキー分野と各ステージで求められるスキルの例を示す。

基準は 8 つの「キー」分野（a～h）に分かれており、それぞれのキー分野は 2～7 つの項目で構成されている。また、各キー分野はさらに 3 ステージ（導入、中級、上級ステージ）に分けられて、それぞれのステージで教師に要求されるスキルが説明されている。ただし、これは「授業でこれができなければならない」といった具体的な指示ではなく、ステージが上がるにつれて要求されるスキルの数が増えて、いかに教師の能力が広さと深さを増し、その任務を効果的に遂行できるべきかを示したものである。例えば、上級ステージでは、当該キー分野を構成する項目ごとに 8 つの全てのスキルが求められるが、導入ステージ、中級ステージでは、その中のいくつかのスキルが求められることを示している。

図表 3 - 4 FENTO 基準のキー分野と各ステージで求められるスキル（一例）

キー分野のタイトル	キー分野を構成する項目	各ステージで求められるスキル		
		導入ステージ（ステージ 1）	中級ステージ（ステージ 2）	上級ステージ（ステージ 3）
c:広範囲の学習教育技術を習得し、使用する。	c1:個人学習を援助し、推進する。	d.学習者が興味を持ち、その学習を強化する適切な学習指導教材を認識し作成する。 g.学習の効果度を評定する。	b.利用可能な資材の範囲内で、個人のニーズや向上心をサポートする学習目的と目標について同意する。 d.学習者が興味を持ち、その学習を強化する適切な学習指導教材を認識し作成する。 e.グループのメンバーが全員学習活動に参加することを確認する。 g.学習の効果度を評定する。 h.資材に制限がある時は、その影響を認識し、その上で使用できる機会を最大に利用する。	a.個人の学習ニーズ、学習における志望及び希望する学習スタイルを確立して、それを学習者と同意する。 b.利用可能な資材の範囲内で、個人のニーズや向上心をサポートする学習目的と目標について同意する。 c.個人の学習を促進する学習計画を作成する。 d.学習者が興味を持ち、その学習を強化する適切な学習指導教材を認識し作成する。 e.学習者がコース開始時に持っている経験を認識し、それに基づいて学習を発展させる。 f.学習者と学習契約に同意する。 g.学習の効果度を評定する。 h.資材に制限がある時は、その影響を認識し、その上で使用できる機会を最大に利用する。
	c2:グループ学習を促進する。	b.グループ学習を推進するために適切な学習プランを立てる。 e.グループのメンバーが全員学習活動に参加することを確認する。 f.情報学習技術を適切に使って、学習をサポートする教材を作成する。 g.学習の効果を評価し、必要な場合は指導計画を修正する。	b.グループ学習を推進するために適切な学習プランを立てる。 c.必要な場合には介入し、健全なグループマネジメントによって学習を推進する。 d.学習者同士の共同作業を通して学習が発展するように援助し、学習者がお互いにサポートし合うことを推進する。 e.グループのメンバーが全員学習活動に参加することを確認する。 f.情報学習技術を適切に使って、学習をサポートする教材を作成する。 g.学習の効果を評価し、必要な場合は指導計画を修正する。 h.資材に制限があることを認識し、利用できる機会を最大に活用する。	a.グループ活動を必要とする学習活動を計画する。 b.グループ学習を推進するために適切な学習プランを立てる。 c.必要な場合には介入し、健全なグループマネジメントによって学習を推進する。 d.学習者同士の共同作業を通して学習が発展するように援助し、学習者がお互いにサポートし合うことを推進する。 e.グループのメンバーが全員学習活動に参加することを確認する。 f.情報学習技術を適切に使って、学習をサポートする教材を作成する。 g.学習の効果を評価し、必要な場合は指導計画を修正する。 h.資材に制限があることを認識し、利用できる機会を最大に活用する。

4. 継続教育教師資格訓練の実際

(1) 問題点

2002 - 2003年にわたって、上記の目的をかかげて出発した継続教育教師資格制度における初期教師訓練 (Initial Teacher Training : ITT) の教育訓練プロバイダーを対象にした最初の現場監査が実施された。この監査は教育水準局 (OFSTED) の責任のもとで、8つの高等教育機関と23の継続教育機関を対象に行われ、次の分野を焦点に実施された。

- 継続教育における初期教師訓練は、現在どのような範囲と方法で行われているのか
- その質はどうか
- 訓練受講者の進歩と到達する成果はどのようなものか
- 訓練コースの運営はどのように管理され、その品質保証はどのように行われているのか
- FENTO 基準は、新たに資格を得る継続教育教師の条件を適切に設定しているか

上記に基づき実施された監査の報告書は次の三分野に分かれている。

- 訓練コースの管理運営とその品質保証
- 訓練の質
- 訓練受講者の進歩と成果

この監査で指摘されている主な問題点を次にあげる。

1) 訓練コースの管理運営とその品質保証に関する問題点

- コースとして設定された部分 (講義) はその質も高く効果的に運営されているが、その他に教師として必要な現場における幅広い活動の訓練に関する部分が極めて弱い。
- 新規採用教師が訓練を開始する時点で要求される学歴が明確でなく、その結果として、コースで必要な学習技術に欠けるため効果的な訓練ができない者が多い。特にインサービスの新規採用教師にこの傾向が目立つ。
- 高等教育機関で授与する継続教育教師の資格に一貫性がない。同じ学歴保持者に別な機関では異なる資格を提供するといった例が多い。
- 継続教育教師訓練コースには、カレッジの教師以外にも広範囲な職場訓練やコミュニティ教育のトレーナーが参加する。このため FENTO 承認の資格が誰を対象にしているのか、またどのような範囲の教育訓練環境が、FENTO 基準の適合性を証明するために相応しいとするのかという疑問が出てきた。
- 2001年に新規採用教師の資格が法的に導入された時点では、その教育訓練環境が継続教育カレッジに限られていた。その後2002年に対象範囲が成人及びコミュニティ教育、継続及び高等教育内での基礎技能教育の教師を含むようになり、2003年2月にはその範囲に職場での教育訓練が含まれることになった。

- 継続教育カレッジで行われる訓練コースでは、助言者制度、つまり訓練を受けている新規採用教師に、その専門分野で適切な助言を与えて、継続的に訓練を補佐する助言者を使用する効果的な制度が極めて少ないことである。これは、現時点での訓練コース運営における最大の弱点の一つである。
- 受講者評価の一部として、受講中の新規採用教師が継続教育カレッジで行う現場の授業に対する評価があるが、その評価の判断に対する評定が十分に行われていないことは、コースの品質保証の上で問題がある。

2) 訓練の品質に関する問題点

- 各種の訓練コースが FENTO 基準と一致するように再構成されて来ているが、Cert. Ed. 及び PGCE の訓練コースでは、FENTO の基準が必ずしもそのコースの基盤になっていない場合がある。
- 訓練中の義務教育教師は二校以上で教育実習をすることが資格取得の条件として義務づけられているが、継続教育教師はその訓練中に雇用されているカレッジ以外の教育訓練現場を経験する機会がない。
- 新規採用教師訓練で、受講者が自分の教える専門分野に関する知識と指導能力を向上するための機会が、正式に含まれているものがまったくない。受講者が自分の担当分野の指導技術を開発する機会もほとんどない。
- コース開始時点において受講者の学習技術を分析し、その学習能力に関するニーズを確認することが効果的な訓練に欠かせないが、実際にこの作業を行っている教育訓練プロバイダーはごく少数に過ぎない。
- 中等教育教師訓練に比べて、継続教育教師訓練では受講者が雇用先で実際に行う授業の正式観察が十分に実施されていない。その回数は不定であり、大規模の教育訓練プロバイダーでは、必要な回数の観察を受けた者は受講者の三分の一にしか達しない場合もあった。また観察記録もすべてが効果的とはいえない。
- 受講者の学習意欲は概して高いが、特にインサービスの受講者にとって自宅学習も含めて訓練に使う時間を取るのが困難な場合が目立つ。しかしながら、訓練のために受講者の受持つ授業時間を減らしているカレッジはほとんどなく、このため受講者が講義欠席を余儀なくされる等、訓練の効果に好ましくない影響を与えている場合が少なくない。
- 訓練受講中の教師が担当する科目や分野の専門訓練とその系統的な能力開発の方法がほとんどないことが、現在の継続教育教師訓練制度の品質保証における最大の弱点の一つといえる。
- 授業観察は概して特定の訓練課題の一環であり、受講者評価の要素の一つではないことが多く、観察した授業を評価する基準は必ずしも明確に設定されていない。受講者が行った授業が条件を満たすものであるかどうかに関する判断が、授業観察記録に正

式に含まれていることは稀であり、そのため資格を取得した新規採用教師に教師として適切な能力があるかどうかの保障ができない。これは訓練評価の中でも重大な欠点である。

- 現在の資格では、該当する基準に達成したと認められるレベルとはどのような状態を指すのかの定義も説明もなく、この点は品質保証の点から緊急な検討を必要とする。

3) 訓練受講者の進歩と成果に関する問題点

この OFSTED の調査目標の一つとして、継続教育に新規採用された教師が取得すべき資格の必要条件を、FENTO 基準が適切に設定しているかどうかを調査することであった。

その結果、FENTO 基準は、継続教育における初期教師訓練コースのデザイン及び資格取得者がどのような成果に達成したのかを示すために使用するには適切でないことが明らかになった。これは次のような理由による。

- 准基準が多すぎ、初期訓練に不可決な項目に集中することが困難である。
- 新規採用の継続教育教師が持つ様々な経験及びその任務の実情を考慮に入れていない。
- 基準はカレッジの職員研修用にデザインされているが、実際に開講されている訓練コースは、義務教育以後訓練の広範囲な分野からの受講者を対象にしている。
- 特定の科目または職業における指導法に十分な考慮が払われていない。
- 達成目標に重複が多いうえ新任教師にとっては現実的でないものが多い。

上記から FENTO 基準には次のことを含む大幅な改正が望まれる。

- 重複をなくす
- 原理ではなく任務の実際に焦点を当てる
- 具体的な水準の例をあげる
- 最小達成レベルの導入

上記を考慮することによって、初期訓練の基本的基準を明確に定義し、各ステージがどのように関連して進歩していくのかを明らかにし、さらに専門分野や特定の訓練期間に関する基準を開発することができると考えられる。

(2) 改良を目指して：教育技能省 (DfES) の対応

上記の OFSTED 調査の指摘に対して DfES は2003年11月に諮問書を発表している。OFSTED の指摘に対して DfES は次のように回答している。

1) 高等教育機関及び資格授与機関に対する指摘とそれに対する回答

指摘： 訓練受講者が各自の専門分野を開発できることが必要である。

回答： 訓練受講者の現場における能力開発の一部として、正式な専門分野助言者システム（Mentoring）を導入することによって、訓練受講者が各自の専門分野における教育方法へのアクセスを確実に持つようにする。

指摘： 訓練受講者の現場における教師活動が、訓練及び評価で一段と重要になるようにする。

回答： 講義と実践の両要素を統合し、現場活動の評価に対する厳重な監査を含むことによって、コースの承認過程を強化する。

指摘： 受講者のニーズに広範囲の差異がある事実を、訓練コースをデザインするに当たって考慮に入れる。

回答： 教育訓練プロバイダーが、受講開始時点で各受講者の学習スキルに関するニーズの評価を行い、受講者は個人学習計画（Individual Learning Plan）によって必要に応じたコースを受けられるようにする（例；コース完了に要する時間に格差をつける）。

2) 継続教育カレッジに対する指摘とそれに対する回答

指摘： 初期教師訓練を、職員能力開発を含む組織全体の人材管理に統合する。

回答： カレッジは採用、選別、訓練を統合する必要がある。LSC との合意による3年間の能力開発計画によって、カレッジは職員研修と人材管理計画の方針を具体的に設定する必要がある。

指摘： 訓練受講者がその専門分野に必要な能力を開発することができるように、職場における助言者システムを確立する。

回答： 現場における能力開発の一部として、一般及び専門分野の助言者システムを正式に設定することによって、受講者が必要な能力を確実に開発できるようにする。

3) 教育技能省に対する指摘とそれに対する回答

指摘： FENTO との共同活動によって、現在の基準の中で継続教育教師の初期教師訓練に最も適切なものはどれかを確認する。

回答： 初期訓練及び現場活動開発の範囲内で、どのようにして基準を適応するべきかを FENTO が規定する。これに関しては、FENTO は既に全国職務基準執行委員会に対して、2003年12月から2004年10月の間に教師の職務基準に関する再検討を行うよう提案している。

基準のより広範囲にわたる再検討は、新しい分野別技能委員会（SSC）の緊急な任務の一つである。

指摘： 現在適用されている義務教育教師を対象にした基準と、継続教育教師及びその他の学習訓練分野で活動する者を対象にした基準をいかに関連づけるかを考慮する。

回答： 14 - 19歳戦略を実行するにあたっては、若年者が質の高い学習訓練の選択ができるように学校教育と継続教育関係者の強力な共同活動が必要である。各セクターで教えるために必要な双方の基準の相互関係を開発する作業は、教師訓練機関 (Teacher Training Agency : TTA) と FENTO によって共同で進められており、また近い将来 SSC もこれに参加する。さらに成人のための読み・書き・計算能力及び ESOL (英語の不自由な人のための英語教育) に対処するための教師訓練に必要な条件についても検討を重ねていく。

指摘： 前述の各種の変更に対応するように、継続教育教師訓練に対する資金援助の適切さを再検討する。

回答： 初期教師訓練に対する資金援助に関する検討は PricewaterhouseCoopers によって既に行われている。この結果は諮問書への回答とともに検討され、次の段階を形成する。

以上の他に、この諮問書では教師訓練に関わる教育者 (Teacher Educators) に関する次の点が考察されている。

- 教師訓練コースの責任者には、近年において各種の継続教育環境で教育指導に関する活動を行った経験を持つことが要求される。この経験は実際の訓練以外の分野も含まなければならない。コース責任者は少なくとも Cert.Ed.の資格を持つことが必要であり、教育学の学士または修士の資格を持つことが望まれる。指導チームのメンバーも同様に近年において継続教育分野での指導経験をもち、Cert.Ed.または同等の資格を持つことが要求される。
- DfES では、教師訓練にかかわる教育者の訓練及び開発に関する全国枠組みの導入を提案しており、これによって教師訓練制度が一貫して厳重で質の高いものになることを保証する。これは教師訓練における水準を上げるために不可欠な要素である。

(3) 改良を目指して：FENTO の対応

前述の DfES 諮問書を追って FENTO は2004年1月に改良への提案としてポジションペーパーを発表している。その要点は次の通りである。

1) 改良への提案の範囲

- 改良の過程で採用される一般原理は全て、継続教育分野におけるどのような学習環境にも応用できることが非常に重要である。これは、教師が継続教育の中でも様々な学習環境 (コミュニティ訓練、職場の現場訓練等) に移動する可能性があることがその理由の

一つである。しかし、最も重要なことは、学習者が学習環境を移動してもそれに対応できるように、訓練された教師によりサポートされた適切な教育訓練を受ける権利を持つことである。

- DfES は継続教育カレッジ教師の訓練を優先しているが、FENTO はそれを認めつつ、基本的な原則が継続教育分野の多様性を認識する必要があるとする立場を取る。これは、実践モデルが多様な学習環境のそれぞれに適応するように、一般的原則を枠づけることを意味する。これはまた改良計画が、カレッジ以外で継続教育を利用する中心的な関係者、つまり軍隊、消防士、警察等の主要な公共機関の信頼を維持していくことにもつながる。

2) 初期教師訓練の将来

- 基本的な原則が明確に表現され同意されている限り、初期教師訓練の幅の広さと多様さが、継続教育部門の革新的な活動のエネルギー源となる価値ある特徴であることを FENTO は強調する。それ以上に、このような多様性は多くの教育訓練プロバイダーにとって、現在すでに紛れもない現実である。共通性と多様性に同時に対応できる枠組みは、このような教育訓練プロバイダーの教師チームにとって緊急に必要なものとなっている。
- DfES が目標に掲げているように、継続教育分野の教師がキャリアとして選ぶ価値のある職業になるためには、その訓練を完了した者が「開業許可」の資格与をえられる専門職業としての地位を得ることが必要である。そのため FENTO ではその職業名として「公認教師—教育技能 (Qualified Teacher – Learning and Skills)」を提案している。しかしながらこれに関しては、今後検討を要する問題がまだ数多くある。
- 全国資格枠組みの中で、初期教師訓練による資格のレベルが昇格したことは長期的に見て望ましいことであるが、現時点においては関係分野内において、レベルに関する統一性を確立するために解決すべき数多くの問題がある。
- 継続教育部門で教師になろうとする人の背景は非常に多様であることから、その訓練についても、①開始と終了ポイント、②授業の形式、③サポートシステム、④過去の経験と資格の認定といった点で選択を最大にできる枠組みが緊急に必要なものである。
- FENTO はまた、訓練において何らかの部門で資材が不足の場合は、達成が可能な目標を優先できるようにする暫時的な枠組み開発が効果的で得ると考える。パイロットスキームは実際の経費を確認するうえで有意義である。

3) 訓練受講者に対する支援

- 継続教育部門に新規採用された教師の訓練には現在以上の時間を取り、受講者により広い経験積ませる必要がある。そのために新たに資格を得た教師は全員一定期間、職場における能力開発、つまり資格取得後の教師活動を行いつつサポートを受けながら訓練を

続ける期間を持つべきである。

- FENTOは「二段階方式」による教師の専門教育開発を推進する。これは教師資格取得のための訓練と、その後一定期間職場において職務を果たしながら、規定に基づいて受ける訓練の二段階による訓練方式である。第一段階である資格取得のための訓練で得た知識を考察し整理統合して、そこに新しい経験を加えていく第二段階の訓練は、第一段階の訓練と同様に重要な過程である。したがってFENTOはインサービスのルートで資格を取る新規採用教師が、その教える状況や授業時間にかかわらず、この資格取得後の訓練を十分に受けることができるような能力開発モデルが今後必要であると確信している。これに関しては、FENTOが発表している「能力開発第二段階」の例をこの項の最後に示す。
- 「コースの分化」には各個人の経験や必要なサポート等様々な要素を含むが、分化されたコースの成果が資格として受け入れられるためには、受講者に徹底的なガイダンスを行い、それによって受講者が適切なレベルの資格取得を目指すことができるようにすることが必要である。これと並行して、初期教師訓練の結果である資格の呼称を再検討し、これが職業専門の資格であり、大学卒業／修士レベルに加えて取得する資格と同等のものではないことを明確にすることも考慮する。（注：PGCEはPost Graduateが示すように学士または修士の資格を取得した後でさらに教師の資格を加えるものである。初期教師訓練によって取得する資格には高等教育との関連はない）
- コース分化にはさらに、各受講者が教える学習者や学習環境に適応するように、教育実習の多様化を取り入れることも考えられる。そのうえで、受講者の多様なキャリア選択に適応できるように、この資格枠組みは「必修と選択」の原則を実現するものである必要がある。
- FENTOは基準が、採用、訓練、任務成果検討及び能力開発という一連の活動を、全体と見て関わるものであるという見解を持っている。これに基づきFENTOは教師生活を通じた「能力開発記録（record of professional development）」の導入を推進している。これはオンラインを使用し、各自の継続的能力開発計画または履歴書等に利用できる。
- 助言者システムは、その任務のために選ばれて訓練を受けた人材による正式なシステムでなくてはならない。このシステムはまた、より特殊な分野及び適切な人材を保有することができない組織を対象に、助言者を提供することができるシステムである必要がある。
- FENTOの見解では、継続教育教師を訓練する立場の教育者を対象とした、継続的なサポートと開発に関する分野は現在ほとんど無視されている。そのため継続教育部門全体から教師訓練にかかわる教育者の参加を募って、その能力開発のニーズを検討し示唆する事が、全国枠組みを考慮する上での第一歩になると考えている。

4) 実施に向けての提案

- 初期教師訓練資格の信頼性と移行性を確保するために、訓練受講者は全国資格枠組みレベル2に対応する読み・書き・計算能力に係る技能を持つことが望まれる。ただしこれは訓練成果であって受講資格ではない。
- 加えて FENTO は、初期教師訓練受講者が情報通信技術（Information and Communications Technology : ICT）も同様に取得または保持することが必要であると考えている。
- FENTO 基準はその発表が 1999 年であり、以来その対象と利用者の範囲は大幅に広がった。そのような利用者にもアクセスが可能になるように、基準で使用されている表現に修正が必要になって来ている。FENTO は、現在この点を検討するために必要な財源を考慮中である。
- FENTO 基準は、カリキュラムまたは評価基準をデザインするにあたっての参考にはなってもその構成要素になるものではない。継続教育教師訓練の受講者は多様な教育及び職業背景を持ち、受講開始時点では FENTO 基準に対応するレベルは一定していない。FENTO がコースの承認過程を NVQ 等で行われている成果の評価による判定ではなく、計画として表明された内容に基づくものとしている理由はここにある。
- FENTO は継続教育教師訓練コースを対象にした 3 年周期監査の導入を歓迎する。これによって、成果をあげている教育訓練プロバイダーと承認及びモニター過程との関連を明らかにすることができる。現在、継続教育関係者の間で、FENTO 承認とは正確にどのような権威を持つのかという点の理解にいくらかの混乱が見られるが、FENTO はその承認が効力を持つ範囲については明確な基盤を持っている。FENTO の承認とは、現場監査を含めて主に書類審査に基づいて予測的判断を下すことにある。この審査では、訓練成果の査定と異なり、受講者の学習成果のサンプル検査や授業観察などは行わない。
- 現時点において、継続教育教師の登録制度に関する考慮が必要である。登録が必要となった場合、それを義務づけるかあるいは自発的に行うものにするかの検討も必要である。
- 初期教師訓練の教育訓練プロバイダーが、受講者の学歴その他必要情報を確保する必要があるのは当然であるが、FENTO の見解として、この件に関しては個人情報の保護をめぐる各種の問題がさらに検討される必要があるものとする。
- 訓練受講者がその資格を高等教育機関の訓練で取得したか、または資格授与機関からの資格であるかを問わず、さらに受講者の雇用主自身に支給能力があるかどうか、また受講者が複数の雇用主と契約を持つかどうかの如何を問わず、全員が受給する権利のある補助金を受けられるような資金援助システムが必要である。
- FENTO は、有資格教師の専門職としての公認地位を導入することを強く推進するものである。これが実現するためには、学習者に教えるという教師の任務を実行する者は、実際に教える時間数に関わらず必要な専門資格を備えているべきである。しかしながらパートタイム教師の資格獲得などに関して今後考慮すべき問題は多い。

5) 教師訓練第二段階

FENTO では、このポジションペーパーで新規採用の継続教育教師の「二段階方式能力開発」を提案している。二段階方式とは、資格取得のために教育訓練プロバイダーの提供による訓練を受けて資格を取るまでを第一段階とし、その後、職場で教師の任務を果しながら、規定に基づくサポートを受けながら一定期間続ける訓練を第二段階とする方式である。この第二段階は「ワークベース能力開発」とも呼ばれる。

FENTO は4種類の異なるワークベース（OJT とほぼ同意義）訓練の例をあげて、その第二段階の実践規定を示している。

I. 各例共通エレメント

- (i) 訓練のために、90%の日割り計算で（例：フルタイムで一週間に2時間半、週12時間以上のパートタイムで1時間15分）教師任務を免除する。任務時間の少ないパートタイム教師に対しては、訓練に必要な時間の報酬をカバーするために、それを同意に基づいた訓練経費として支給する。後者の方法は継続教育部門における多様な雇用形態に対応するために、必要な柔軟性を加えるためである。この他に、必要な訓練プログラムとサポートにアクセスしやすい場合は、「ブロック（まとまった一定期間）」での任務免除も考慮する。
- (ii) 「個人学習計画（Individual Learning Plan：ILP）」を作成する。これは第二段階のまとめとなる「能力開発検討（Professional Development Review：PDR）」の第一段階にあたる。
- (iii) 最低120時間の授業とその考察及び関連任務の記録を作成する。この時間数は第一段階で必要とされる授業時間に追加されるものである。
- (iv) 少なくとも3回の授業観察を受けて、それが点数評価される（教師訓練第一段階の授業観察は点数で評価されない）。これも前項同様に、教師訓練第一段階での観察時間に追加されるものである。
- (v) 助言者をつける。この助言者は分野／科目の専門家が望ましい。助言者は訓練を受け資格を取得し、助言者としての任務を果す時間を割り当てられるものとする。
- (vi) 訓練所要時間 - 日割り計算期間 - フルタイム教師は1年、授業数の多いパートタイム教師は2年、その他のパートタイム教師は3年をその訓練期間とする。

II. ワークベース第二段階訓練の例（各例は新規採用教師の任務形式）

例1. 採用前に資格を取得しフルタイムで雇用されるが、教師経験はないか、またはあっても限られている教師の場合。この例のワークベース訓練は次のように規定する。

上記のエレメント全てに加えて

- (i) 訓練所要時間 - 1年

例2. 同じ雇用主の元で長期間勤務しているパートタイム教師で、新たに資格を取得した教師であって、雇用の場で開講されるコースに責任を持ちステージ3を完了している場合、上記の共通エレメントに次の規定を加える。

- (i) 90%の日割り計算で任務から免除される。例として、週12時間の授業を持つ者は一週間に1時間15分免除される。または、訓練に必要な時間に対する同意に基づいた訓練経費を支給されるか、ブロックで勤務時間から時間免除される。
- (ii) 訓練所要期間 - 日割り計算期間はこの例で2年とする。

例3. フルタイムまたはパートタイムでも授業時間の多いポートフォリオを持ち、複数の雇用主のもとで教えている教師の場合。この場合には、第二段階のワークベース訓練は雇用先の一つ（該当する訓練のプロバイダーとして指名されている組織であること）、またはコンソーシアム方式で行うか、地域の教育訓練プロバイダーが提供する。この例のワークベース訓練には、上記の共通エレメントに加えて次の条件を加える。

- (i) この例の場合は、教育訓練プロバイダーから配属される助言者は掛け持ちの可能性があり、その訓練受講者が雇用されている範囲内では適切な助言者が持てない場合がありうる。しかし、それ以外は助言者に関する条件は全て満たされることとする。

例4. その任務が限られた範囲でワークベース訓練を含む教師（注：授業時間数の少ない教師）。この場合には、ワークベース能力開発段階は受講者の雇用主（適切な教育訓練プロバイダーである場合）、またはコンソーシアム方式、または地域の教育訓練プロバイダーが提供する。下記の条件の他は共通エレメントが適用される。

- (i) 通常、助言者は雇用主によって提供され、助言者はその任務を果すために職務を離れた時間に対して報酬を受ける。この助言者は、該当する訓練プログラムに関して、訓練を受けて助言者としての認可を受けた者でなければならない。

5. 継続教育教師訓練コースの例

実際に行われている継続教師訓練コースの例として、ノッティンガム大学教育学部で開講されている PGCE / Cert. Ed. コースと、ケント州にある Christ Church College が開講する QTFE レベル 4 継続教育教師免状のコースを例として取りあげる。

(1) Postgraduate Certificate in Continuing Education (The University of Nottingham)

FENTO の資格で PGCE / Cert. Ed. といわれる、大学卒業資格を持ち継続教育部門で教えようとする者を対象にしたコースである。

- レベル：FENTO 上級 ‘Certification’ level
- 対象：教師の経験をほとんど持たない者で継続教育の教師を希望する者、または既に教

え始めている者。

- 受講者数：フルタイム40人、パートタイム30人
- 受講資格：大学卒業または同等資格。専門職業経験によっては例外が認められる。
- 所用期間：フルタイム1年（8単位）、パートタイム2年（1年に4単位ずつ）。フルタイムでは9月から12月まで毎日講義に出席、1月から3月まで教育実習、4月から6月まで講義に出席する。パートタイムは週一回の講義に出席する。教育実習（現職教師は授業時間）は合計120時間要求される。
- 授業料：DfESによって教師資格と認められており、国内及びEU学生の授業料の支払いはLEAによって支給される。また、このフルタイムコースは、現在DfESによる継続教育初期教師訓練のパイロットプログラムの一環になっており、受講生は授業料が無料の他、資格取得を条件に、1年に6000ポンドの給金が支給される。
- コース内容（Modules）
 - (i) 指導計画設定：学習の目的及び達成目標を認識し、教育訓練指導方法を各種検討する。ここには継続教育の哲学及び心理学を含む。
 - (ii) 継続教育訓練における授業：各種の授業形式と、様々な訓練環境におけるそれぞれの形式の適切さを検討する。この単位にはクラス内で行う模擬授業(Micro Teaching)を含む。
 - (iii) 成人学習の評価：受講者自身が、教える職業または学業分野に相応しい評価方法について調査研究する。受講者は講義の一部として、様々な評価方式に関する研究材料を持ち寄って発表する。
 - (iv) 成人に対する学習サポート：個々の学習者に対する教師としての立場／態度を考察する。教育訓練の機会均等が特にこの分野での焦点となる。
 - (v) 教育実習：最低120時間の監督つき教育実習（授業観察を含む）で、フルタイム学生は継続教育カレッジ等適切な機関で行い、パートタイム受講者は自身の職場で行う授業が監督及び検討の対象になる。
 - (vi) 継続教育における学習プロセスの管理：継続教育における学習環境の管理運営について調査検討する。
 - (vii) カリキュラムのデザインと開発：カリキュラムとは何かを再考し、学習プログラムの目標との関連におけるカリキュラムの条件を考察する。講義の一部として模擬カリキュラム開発を試みる。
 - (viii) 専門職業としての教師：継続教育教師が任務を実践していく上で、直面する様々な問題とそれに関する義務と責任について考察検討する。受講生は、講義において各自研究調査を発表する。

(2) Part-Time Advanced Certificate in Education (Post Compulsory)

-Canterbury Christ Church University College

QTFE レベル 4 継続教育教師免状取得コースで、FENTO 基準の 3 ステージをカバーする。2 年間のパートタイムコースで最初の 1 年が FENTO 基準の導入と中級、2 年目が上級 Certification のステージである。受講資格に学歴は含まれず、受講申し込みに必要な条件は次のように示されている。

- 教える科目／職業に関する資格または適切な経験を持つ。
- 申込者は受講申し込みのための面接において、資格取得訓練を受ける能力があると認められなくてはならない。
- プログラムで要求される時間数の教師活動ができることを証明する。これはステージ 1、2 受講中に 30 時間、ステージ 3 では 100 時間となっている。この教師活動は全て継続教育であることが必要。

現在は大学の名称を持つが、このカレッジは教師訓練カレッジとして長い伝統を持ち、ここに取上げたコースは、この資格取得のためのコースとしては、全国でも最大の規模を持つものの一つである。コースはケント州内の 7 つのカレッジとのコンソーシアム形式で開講され、2004 年度の受講者数は 1043 人にのぼる。受講者の内訳は次の通りである。

受講者合計 1043 人

男性：438 人、女性：605 人

年齢

20歳以下	2 人
21 - 29歳	129 人
30 - 39歳	337 人
40 - 49歳	423 人
50歳以上	150 人
不明	2 人

受講申し込み時点における最終学歴

GCE-A レベル	54 人
Access	1 人
BTEC	3 人
Cert/Dip Ed.	15 人
Degree (学士)	161 人
GNVQ	3 人

HE Credits	34 人
HNC/HND & BTEC	23 人
UK 以外	8 人
O レベル	31 人
Post Graduate (修士)	59 人
職業資格	401 人
不明	244 人

注：

Access：成人で大学入学を希望するが必要な資格を持たない者を対象に、主に継続教育カレッジで開講される。受講に学歴は問われず、コースは基本的に2年間である。

O レベル：現在の義務教育終了資格 GCES と同等。

QTFE レベル 4 継続教育教師免状が法的に要求されるのはフルタイムの教師であるため、任務がパートタイムのみの受講者はステージ 1、2 で受講を停止しても良いこととされている。

(3) この章の終わりに

国家産業開発と機会均等を二本の支柱にしてイギリスの継続教育は、品質が保証された訓練を誰でも受けられるようにとの理念に基づき、様々な努力がなされている。そのためには、訓練を担当する教師の質を保証する資格を設けるのは自然の成り行きといえる。しかしながら、職業訓練を担当するかなりの部分の人々にとって、教師の資格は必ずしも時間と努力を投資する価値があるとは限らないのも事実である。教師資格制度の今後の問題は、品質向上の対象になるのは資格そのものではなく、実際の教育訓練であることを念頭において、継続教育の多様な現実に対応できる制度開発を目指すものと思われる。

参考文献

1. Vince Hall (1994) 「Further Education in the United Kingdom」、The Staff College
2. A.J.Peters (1967) 「British Further Education」、Pergamon Press
3. Alan Smithers & Pamela Robinson (2000) 「Further Education Re-formed」

協力

Canterbury Christ Church University College, Department of Post-Compulsory Education

第4章 イギリスにおけるe・ラーニング

1. e・ラーニングによる能力開発と生涯学習の推進

(1) 産業大学(UFI)の設立

Ufiは、インターネットを利用してラーndirect・センター(Learndirect Centre:LC)を通して学習者に教育訓練コースを提供する機関である。

インターネットで教育訓練コースを配信するというe・ラーニングによって、学習者が好きな時間に、好きな場所で、自分のペースで学習ができる環境が整備され、多くの人々が教育訓練に容易にアクセスできる状況を作り上げている。

Ufiの設立は、1998年2月に出された緑書(グリーンペーパー)“The Learning Age”で提言された生涯学習構想に立脚しており、そのアイデアは、公開大学(Open University)の成功からヒントを得ている。公開大学は、自ら教育プログラムを提供して、学生に学位や資格を授与する通信制の高等教育機関である。一方、Ufiは直接、学習者に教育訓練プログラムの提供や資格を授与するものではなく、独自に開発したプログラムや継続教育機関、大学、教育関連産業等が持っている既存の教育訓練プログラムをLCを通して提供し、関連する資格授与機関(AB)が資格を授与する方式を取っている。

マルチメディアを利用して、多くの人々に学習の機会を提供するという構想自体は、1994～1995年にすでに考えられていたが、その後、情報通信技術の飛躍的な発展によってインターネットで学習プログラムを配信するというe・ラーニング構想へと発展していった。

一方、1997年に政権を取った労働党は、選挙公約の1つに「もっと広い範囲の人々に教育訓練が行き届き、資格も取れるようにする」ということを掲げていた。

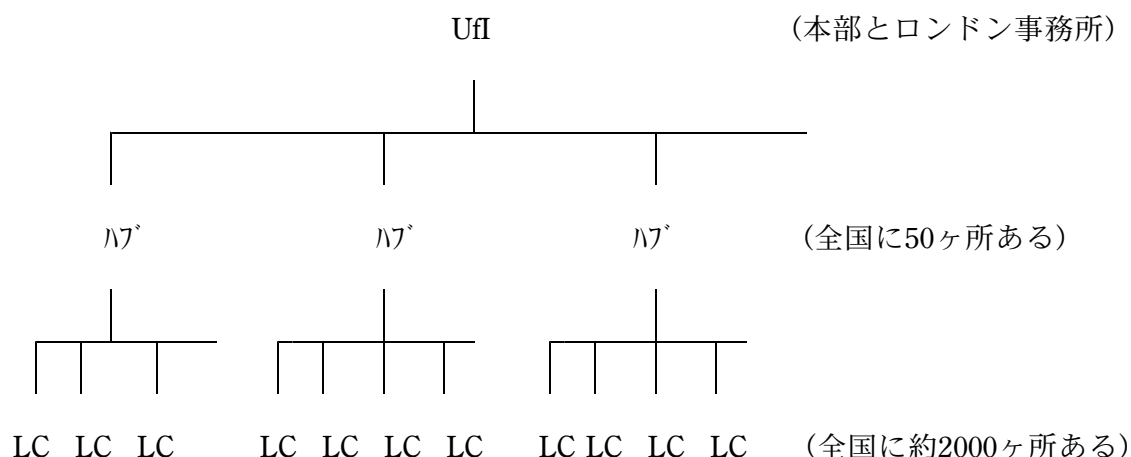
これらの政治的及び技術的経緯を経て、グリーンペーパーに生涯学習構想が提言され、その実現のために1998年にUfiが株式会社として設立された。

(2) UFIの組織と人員

Ufi自身は、本部(シフィールド:従業員300人)とロンドン事務所(従業員50人)との組織で構成されているが、フランチャイズ方式で全国に50のハブ(hub)と呼ばれる中核センターがあり、その下に約2,000のラーndirect・センター(LC)が連なっている。

これらのセンターは、設備・機器を含めた学習者への支援体制、接続性、センターの開業時間等の基準をクリアして参画が認可される。したがって、業務を展開する組織の構成は、図表4-1に示すように1つのハブがいくつかのLCを抱えている形で成り立っている。そして、ハブやLCはUfiの直属の組織ではなく、フランチャイズ方式で参画している形態を取っている。

図表 4 - 1 UFIの組織体系図



学習へのアクセスを容易にし、広く学習機会を提供することを目的に、最近ではカレッジ、図書館、企業、ショッピング・モール、パブ、フットボール・クラブ等にLCが設置されている。

これらの組織がカバーするe・ラーニングの対象地域は、イングランド、ウェルズ及び北アイルランドである。

(3) UFIの運営費と業務

UFIの運営・財政面については、当初政府が主導し、徐々に民間の資金やノウハウを導入して、最終的には自己の事業収入を主たる財源とすることを目指している。政府予算の推移を見る限りでは、この意図は順調に進んでいるようである。

図表 4 - 2にUFIに対する政府予算を示す。

図表 4 - 2 UFIに対する政府予算 (単位: 100万ポンド)

年度	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004(計画)
予算額	5	42	58	57	50	47	44

出典: Departmental Report 2004 (Department for Education and Skills)

UFIは、1998年に設立されるとすぐにアドバイス・サービスを開始している。このサービスは、電話やウェブサイトの情報提供や助言・指導を行うもので、このための経費として500万ポンドが予算化された。1999年度には4,200万ポンドが予算化され、これによってe・ラーニングの提供体制が整備され、2000年4月から訓練プログラムの提供が開始されている。その後、2000年度には5,800万ポンド、2001年度には5,700万ポンド、2002年度には5,000万ポンドが予算化されている。

2000年度に最高額を記録した助成金は、その後は減少に転じており、Ufiの事業が順調に伸びて、事業収入が拡大しているものと判断される。

これらの助成金は、運営資金として情報通信システムの維持費、コース開発費、市場調査費、宣伝・広報費、人件費をカバーする他、LCへの公的助成金を含んでいる。Ufiの主要な業務は、①個人や教育訓練市場における教育訓練に対する需要動向の調査・分析、情報提供及び助言活動、②教育訓練コースを開発してハブやLCへ提供すること、③ハブやLCに対してオンラインでの教え方や学習者へのサポートの仕方を指導すること、④提供する教育訓練コースの品質の保証等である。

e・ラーニングは新しい学習スタイルであるため、指導方法の品質を保証する上で、③の業務が特に重要となる。そのため、UfiではハブやLCのトレーナー(Trainer)に対してオンラインでの学習者の支援や教え方等に関するオンライン指導コースを提供して、トレーナーの質の確保に努めている。訓練期間は12週間で、修了者にはオンライン・チューター(Online tutor)の資格(Certificate)が資格授与機関であるCity & Guildsから授与される。

教育訓練コースには、Ufiで開発するものと、継続教育機関、大学、教育関連産業等の他の機関や会社で開発したものをライセンス契約で取得しているものがある。教育訓練コースの開発に関しては、公認経営協会(Chartered Management Institute)と共同でコースの仕様書を作成し、この仕様書に基づいてコース内容を作成する業者を入札で決める。そして、落札した業者がコース内容を作成して納める方式を取っている。

開発されたコース内容は、Ufiが審査する。その際、内容の専門的なことについては分野別技能協議会(SSC)や全国訓練協会(NTO)と連携して審査することとしている。

なお、イギリスでは、全国職務基準、GNVQ基準、キー・スキル(キー・スキルには以下の6つの分野がある。①コミュニケーション、②数の応用、③IT、④他人との協働、⑤学習と遂行能力の向上、⑥問題解決)等が整理されており、かつ、3～5年ごとに見直しされて、最新の内容に更新されている。そして、これらの基準は教育訓練の基準として広く活用されている。

例えば、資格の開発、訓練コースの構築、教材の開発等は、これらの基準に基づいている。Ufiが教育訓練コースの仕様書を作成する場合も、当然、これらの基準がベースになっており、比較的容易に仕様書のコンテンツが作成できる環境が整っている。

2. オンライン・チューターの養成と確保

(1) オンライン・チューターの職務と資格

e・ラーニングは好きな時に、好きな場所で、自分のペースで学習ができるという、極めて受講者の自主性に負うところが大きな学習スタイルである。そのため、学習が効果的に行われるためには、個人のレベルに適したコース内容の選択や、学習計画に基づく学習の進展に合わせた助言、学習支援が極めて重要な要因となる。

また、受講者の学習到達度や成果及び学習結果に関する満足度を高めるためには、適時、指導者による学習支援が必要不可欠といえる。

e・ラーニングで指導者の役割を果たす者をオンライン・チューターと呼び、指導者の質を確保するために、UfiではLCやハブのスタッフ等を対象にしてオンライン指導コースを提供してオンライン・チューターの養成に努めている。オンライン指導コースは、オンライン学習の特徴、オンライン・チューターの役割、オンラインによる学習者の支援、オンライン学習の進め方（教え方）等の内容で構成される12週間のコースである。

当該コースは、テキストに基づいた学習教材と実際の学習環境下で実施されるオンライン支援活動で構成され、修了者には資格授与機関である City & Guilds からオンライン・チューターの資格が授与される。

オンライン・チューターとしてオンライン学習の指導・支援に関わるためには、当該資格の取得に加えて、専門分野の知識・技能や成人教育に係る正式な資格の保持、または学習指導・支援に関する経験年数等が必要要件となっている。

オンライン・チューターの職務と資格要件に関しては Ufi で規定しており、オンライン・チューターは、Ufi が作成した学習者支援マニュアルに基づいて助言、支援活動を進めることが求められている。オンライン・チューターの役割は、次の通りである。

①情報の提供者であり、かつ情報へのアクセスを手助けする役割を担う。

学習者に学習教材・資材や学習のやり方・進め方等に関する情報を提供して、適切に学習が進むように支援する。また、必要ならば指導を受けることを助言する。

②初期評価者の役割を担う。

学習者の受講に先立って、彼等の学習レディネスやコンピュータ操作能力のレベルを把握・評価して、どの学習パッケージが適切であるかを把握する。また、学習者にハードウェア、ソフトウェア、システムに関する操作手順を紹介する。併せて、学習者のニーズや興味を把握して当事者に好ましい学習のスタイルを探す。

③助言者及び指導者の役割を担う。

学習者の要望、学習の障害となっていることから、コンピュータ操作能力のレベル及び彼等に必要な基礎技能を把握して、学習者にいつどのような支援を行うべきかといった学習計画を準備する。そして、学習計画について学習者と協議し、合意された学習計画に基づいて適時、助言・指導を行う。

④学習の進行役を担う。

・学習者の学習を先導し、進度に合わせてモニターし、結果によっては学習計画等を見直して、以後の学習の進め方に反映させる。

・学習者が抱えている問題点や課題を把握して、学習者に解決へ向けた助言をする。

・資格取得に関係する場合は、正式な評価を受けるように助言し、正確な記録をとる。

(2) オンライン・チューターの確保

e・ラーニングの受講者が増えるにつれて、正式の資格を持っているオンライン・チューターの確保がUfiの重要な課題となっている。

そこでUfiでは、LCから寄せられるオンライン・チューターに関する需要予測に基づいて、2004年度末までに、100万人の受講者を支援するために、オンライン・チューターの養成と併せて、有資格者の登録制度を始めている。

当該制度は、技能や専門能力を持っている有資格者の個人データベースを構築して、オンライン学習をサポートする体制を作り上げることをねらいとしている。データベースに登録されたオンライン・チューターは、Ufiに雇用されるのではなくて、LCとの間での契約雇用に基づいて受講者の指導、支援にあたることになる。

オンライン・チューターとして登録されるためには、Ufiが提供しているオンライン指導コースを履修し、オンライン・チューターの資格を取得していて、かつ次の事項の内1つ以上を満たすことが必要とされている。

- ①成人教育に係る正式な資格を持っていること。
- ②学習者支援業務に1年以上の経験があること。
- ③ラーndirectについて深い知識を持っていること。例えば、ラーndirectのコース指導に1年以上の経験がある。あるいはLCやハブで指導スタッフとして1年以上の経験を持っているなどである。

2004年6月時点で、2,000人以上の有資格者がオンライン・チューターとして登録されており、e・ラーニング学習者の指導、支援に活躍している。

この人数は、需要を十分に満たす状況になっていない。とりわけ、①ITの専門分野、②基礎技能分野、③道路輸送の専門資格分野、④フォークリフト作業、⑤フランス語、ギリシャ語、スペイン語の語学分野、⑥健康・社会福祉分野を担当できるオンライン・チューターが不足している状況にある。

Ufiでは、これらの分野の専門能力を持つ有資格者の確保と養成に力を入れているところである。

3. e・ラーニングの対象者

e・ラーニングの対象者は、義務教育後（16歳以降）の人達で、具体的には次のような人達を念頭においている。

- ①職場での技能を向上させたいと思っている企業等の従業員
- ②職を探している人及び雇用能力を向上させたいと思っている人達
- ③教育から取り残されていると感じている人達
- ④デジタル社会（コンピュータ化社会）から取り残されていると感じている人達
- ⑤単に何か新しいことを学習したいと思っている人達

そして、Ufiではこのように多種多様な人々を対象とした教育訓練コースを開発するにあたって、①仕事のために、あるいは楽しみのために学習したいと思っている人達、②雇用能力を高めるための知識や技能を修得したいと思っている人達、③自分の将来を自分で拓いて生きたいと思っている人達、④事業の競争力を高めたいと思っている事業主等、各層の人々の教育訓練ニーズの把握に努めている。

教育訓練コースで扱う主要な分野は、①基礎技能、②ビジネス及びマネージメント、③IT技能である。

4. 提供されている教育訓練コースと受講料

(1) 教育訓練コースについて

Ufiは、義務教育後（16歳以降）の人達を対象とした生涯教育訓練の推進を目指している。そのため、扱っている教育訓練コースは、日常生活を送る上での基本的な技能（基礎技能：Skills for life）から高度な応用的な内容を含むものまで多岐にわたっている。

実際に提供している教育訓練コースの数は、次の5分野で合計419コースである（2004年6月現在のLearndirectのウェブサイトより）。

- ①家庭及びオフィスでのIT分野：61コース
- ②専門家のIT分野：44コース
- ③ビジネス及びマネージメント分野：157コース
- ④語学分野：19コース
- ⑤基礎技能分野：138コース

また、「家庭及びオフィスでのIT分野」の61コースは、さらに次のように7つに細区分されている。

- ①コンピュータ及びe・メールの操作：21コース
- ②文書作成：8コース
- ③表計算・表作成：7コース
- ④プレゼンテーション：5コース
- ⑤データベース：7コース
- ⑥プロジェクト・マネージメント：1コース
- ⑦ウェブ・パブリッシングとマルチメディア：12コース

図表4-3に分野と分野別に含まれるコースの数を示す。

また、図表4-4には、大区分「家庭及びオフィスでのIT分野」で「コンピュータ及びe・メール操作に関するもの」と「表計算・表作成に関するもの」に含まれるコースの概要を示す。

教育訓練コースの内容は、複数のモジュールで構成されている。

図表4-5にオンラインで提供される「ネットサーフィン」コースの内容を示す。

図表 4-3 教育訓練コースの分野とそこに含まれるコース数

大区分	小区分	コース数
1.家庭及びオフィスでの IT 分野 (61 コース)	①コンピュータ及び e・メールの操作に関するもの	21
	②文書作成に関するもの	8
	③表計算・表作成に関するもの	7
	④プレゼンテーションに関するもの	5
	⑤データベースに関するもの	7
	⑥プロジェクト・マネジメントに関するもの	1
	⑦ウェブ・パブリッシングとマルチメディアに関するもの	12
2.専門家の IT 分野 (44 コース)	①ホームページの作成に関するもの	6
	②e・コマースに関するもの	3
	③インターネットのセキュリティに関するもの	5
	④ネットワーキングとインターネット技術に関するもの	7
	⑤PC サポートとネットワークに関するもの	13
	⑥プログラミングとソフトウェア開発に関するもの	10
3.ビジネス及びマネージメント 分野 (157 コース)	①ビジネス経営と拡張に関するもの	7
	②ビジネスの立ち上げに関するもの	2
	③経営革新に関するもの	5
	④法律遵守に関するもの	8
	⑤顧客サービスに関するもの	15
	⑥財務とキャッシュ・フローに関するもの	10
	⑦情報技術に関するもの	3
	⑧マネージメントに関するもの	4
	⑨マーケティングに関するもの	5
	⑩個人開発に関するもの	20
	⑪生産性に関するもの	23
	⑫プロジェクト・マネージメントに関するもの	7
	⑬品質に関するもの	12
	⑭募集・採用に関するもの	5
	⑮専門分野に関するもの	
・ボランティアに関するもの	1	
・コールセンターに関するもの	3	
・系譜の研究に関するもの	1	
・介護に関するもの	1	
・自動車テクニシャンに関するもの	22	
・小売り・販売に関するもの	3	
4.語学分野 (19 コース)	①フランス語に関するもの	4
	②スペイン語に関するもの	4
	③ドイツ語に関するもの	4
	④第二言語としての英語に関するもの	7
5.基礎技能分野 (145 コース)	①読み・書き能力に関するもの	33
	②計算能力に関するもの	89
	③生活技能に関するもの	11
	④仕事に係る技能に関するもの	5
	⑤第二言語としての英語に関するもの	(7)
合 計		419

注) 語学分野及び基礎技能の「第二言語としての英語に関するもの」は、同じ内容である。

図表 4-4 「家庭及びオフィスでのIT分野」に含まれるコース名等の一例

小区分	コース名	コース時間 (hours)	レベル	学習媒体
コンピュータ及びe・メール の操作に関するもの	① ネットサーフィン	6	Entry	CD-ROM
	② ネットサーフィン	6	Entry	オンライン
	③ スイッチ・オン	10	Entry	オンライン
	④ キーボード操作 (A-Z)	3	1	オンライン
	⑤ コンピュータ操作	11.5	1	CD-ROM とテキストブック
	⑥ 電子通信	11.5	1	CD-ROM とテキストブック
	⑦ コンピュータ入門(MS '97)	12.5	1	オンライン
	⑧ コンピュータ入門(MS 2000)	16	2	オンライン
	⑨ デスクトップ・チューター(MS '97)	53	1	オンライン
	⑩ デスクトップ・チューター(MS 2000)	57.5	2	オンライン
	⑪ デスクトップ・チューター(MS 2000)	76	2	オンライン
	⑫ MS Windows 2000 による コンピュータ操作	15	2	オンライン
	⑬ MS Windows XP による コンピュータ操作	15	2	オンライン
	⑭ 電子通信 (MS 2000)	12	2	オンライン
	⑮ インターネット(EP)入門	6	1	オンライン
	⑯ MS Outlook による電子通信 (MS 2000)	15	2	オンライン
	⑰ MS Outlook による電子通信 (MS 2002)	15	2	オンライン
	⑱ MS Outlook による電子通信 (MS 2000)	9	3	オンライン
	⑲ MS Outlook による電子通信 (MS 2002)	9	3	オンライン
	⑳ ファイルの作成・統合・管理 (MS 2000)	20	2	オンライン
	㉑ ファイルの作成・統合・管理	16.5	2	CD-ROM とテキストブック
表計算・表作成に関するもの	① 表計算	11.5	1	CD-ROM とテキストブック
	② 表計算入門 (MS '97)	9	1	オンライン
	③ 表計算 (MS 2000)	12	2	オンライン
	④ MS エクセルによる表計算 (MS 2000)	15	2	オンライン
	⑤ MS エクセルによる表計算 (MS 2002)	15	2	オンライン
	⑥ MS エクセルによる表計算 (MS 2000)	9	3	オンライン
	⑦ MS エクセルによる表計算 (MS 2002)	9	3	オンライン

図表 4-5 「ネットサーフィン」コースの内容

項目	内容
コース対象者	コンピュータ操作に関する知識を有していない初心者
コース時間 (hours)	6
コースレベル	Entry
学習媒体	インターネットによるオンライン学習
コースモジュール	①コンピュータ入門、②インターネット入門、③World Wide Web、 ④e・メール、⑤情報検索、⑥いくつかのウェブサイトへのアクセス
到達目標	①MS Windowsによるコンピュータ操作ができる。 ②インターネットの概念を理解し、それを安全に使うことができる。 ③閲覧ソフト「WWWブラウザ」を使うことができる。 ④簡単なe・メールの作成と送信ができる。 ⑤WWWによる検索ができる。 ⑥WWWで利用できる一連のサービスについて理解している。

当該コースは、コンピュータ操作に関する知識を有していない初心者のためのコースである。コース内容は、①コンピュータ入門、②インターネット入門、③World Wide Web、④e・メール、⑤情報検索、⑥いくつかのウェブサイトへのアクセスの計6つのモジュールで構成されている。

コース修了時には、受講者は次のことができるとしている。

- ①MS Windowsによるコンピュータ操作ができる。
- ②インターネットの概念を理解し、それを安全に使うことができる。
- ③閲覧ソフト「WWWブラウザ」を使うことができる。
- ④簡単なe・メールの作成と送信ができる。
- ⑤WWWによる検索ができる。
- ⑥WWWで利用できる一連のサービスについて理解している。

提供される1回分のプログラムの内容(分量)は、学習者が集中力を持続させて学習できる時間の長さや学習効果の観点から15~20分で内容が完結するように構成されている。

Ufiによって提供されている全教育訓練コースの内65%のコースについては、認定されている資格の取得に結びつくように、受講者を直接支援するコース内容となっている。

そして、資格の取得に結びつくコースを受講して資格取得を目指す場合、受講者は地域のLCあるいは提携している評価センターで正式の評価を受けることが求められている。

評価はいろいろな方法で行われ、記述式のプロジェクト、ポートフォリオ、試験(ペーパーテストあるいはオンラインによる試験)がある。

今日、250のLCでIT分野の資格をオンラインによる試験で提供している。また、307のLCでは、キー・スキルや基礎技能分野の資格に関係する試験を行っている。

これらの試験等の評価方法で取得される資格は、GCSEと同等レベルのものである。

一方、NVQに関係するコースも提供されているが、当該コースはNVQ全体をカバーする内容ではなく、NVQを構成するユニットの一部を内容としたものが多い。

したがって、これらの内容を履修した後、他の訓練プロバイダーで残りの内容を履修し、NVQ全体をカバーすると認定された場合に、資格授与機関（AB）からNVQ資格を取得することができる。

（２）受講料について

受講料に関しては、ハブセンターが当該地域で提供する訓練コースの受講料を設定する役割を担っている。したがって、地域ごとにLCで提供されるコース料金が違うことになる。また、提供している教育訓練コースの内容や学習媒体（オンライン、CD-ROM、テキスト）によってもコース料金は異なる。

図表４－６にフォルケストン（Folkestone）のLCで提供しているコース受講料の一例を示す。

図表４－６ 教育訓練コースの受講料の一例

コース名	コース時間 (hours)	レベル	料金(ポンド)
自分自身による事業の立ち上げ	60	3-4	59.99
非財務マネージャーのための財務	9	3	269.99 74.99
顧客への対応	1.5	3	29.99
プレゼンテーション技能	7	3	74.99
安全衛生	10	3	74.99
コンピュータ操作	11.5	1	---
キーボード操作 (A-Z)	3	1	29.99
e・コマースを成功させる戦略	40	4	49.99
初心者のフランス語	72	Entry	314.99 34.99
ICTシステムの技術支援	84	2	149.99 272.86
e・ラーニングの設計	16	4	1222.30 69.63
			311.92

注) 上段の低料金は、公的資金援助された場合のものである。

それによると、1コース当たり約30ポンドから高いもので1,000ポンドを超えるものまでいろいろである。図表の中で2種類ある安い方の料金は、公的資金が援助される場合の料金である。資金援助が受けられる条件は、19歳以上でイギリス居住3年以上、かつ当該科目の学生でないこととなっている（前提として収入が少ないこと）。

また、「基礎技能分野」のコースは、無料である。これは、約700万人といわれる読み・書き・計算能力の低い人達に、日常生活に必要な基本的な技能を習得させようとする政府の施策によるもので、受講料は教育技能委員会（LSC）からLCの方へ支払われる方式となっている。したがって、個人の負担はない。

5. e・ラーニングへのアクセス

e・ラーニングで学習を始めようとする人は、最寄りのLCで手続きをとるか、あるいはランダイレクトのウェブサイト上で手続きをとることができる。

ウェブサイト上で受講申し込みをする場合は、以下の手順による。

- ①自分が住んでいる地域を選択して郵便番号を入力する。
 - ②地域内のLCと具体的なコース内容及びコースの受講料等の一覧が画面上に提示されるので、受講したいコースを選んで確定する。
 - ③氏名、住所、メールアドレス、TEL、クレジットカードNo.等の個人情報を入力する。
- これで登録手続きは完了し、以後は専用のパスワードをもらってコースプログラムへのアクセスが可能となる。そして、自分の好きな時間に、好きな場所で、自分のペースで学習ができる。

一方、セクター別及び大企業向けのコースに関しては、従業員は会社を通して受講するという方式になっている。

もちろん、受講申し込みをする前に、十分に相談にのってもらえる体制になっていて、LCへ直接行くか、あるいはLCのウェブサイトへアクセスすることによって、専門スタッフから自分が希望する内容や自分のレベルに合ったコース等について助言、指導を受けることができる。電話での相談も可能である。

また、無料のお試しコースが用意されていて、ランダイレクトのウェブサイトからアクセスできるようになっている。初めてe・ラーニングを受講しようとする人、あるいはコンピュータ操作に慣れていない人等にとっては、コースの内容やe・ラーニングによる学習の進め方が体験できるようになっている。

6. e・ラーニングの利用状況

Ufiが提供する全コースの約80%はインターネットで配信され、ネット上で学習が展開されるものである。そして、残りの20%は、送られてきた教材（CD-ROMやテキスト）で学習を進める通信教育のスタイルを取っている。

Ufiの宣伝・広報活動は、ラーndirect (Learndirect) の名称で行っているために、この名前が広く知られており、ラーndirectはUfiのブランド名となっている。成人の72%がラーndirectを知っていると答えており、e・ラーニングへの人々の関心は非常に高い。

このような宣伝効果もあって、1998年1月に無料の電話サービスを開始して以来、2004年1月末までに電話での相談及び問い合わせ件数は、5,746,782件に上っている。一方、ウェブサイト上で提供している情報やアドバイスへのアクセス件数は、1998年2月から2004年1月末までの間で10,518,498件を数えている。

そして、2000年4月に教育訓練コースの提供を開始して以来、2003年11月末までに登録受講者は累計で1,062,348人を数えている。その間に、受講された教育訓練コースの数は2,415,891コースで、1人平均2.3コースを受講したことになる。

Ufiは、e・ラーニングは今後も益々多くの人に学習の機会を提供する有効な学習方法であると確信し、次のような目標を設定して一層の力を入れている。

①2004年度末までに、ラーndirectの全国情報・アドバイスサービスの1年間の利用者数を190万人にする。ラーndirectのウェブサイトを通して情報・アドバイスサービスへのアクセス件数を年間400万件にする。

②年間の受講者数を2003年度は63万人に、2004年度は100万人にする（ちなみに、2002年12月から2003年11月末までの受講者数は421,217人である）。

一方、DfESも700万人といわれる読み・書き・計算能力の低い成人を、2004年までに75万人減らすこと、義務教育修了後、学習の機会を持たなかった人々を学習の場へ復帰させることを国家戦略の1つに位置付けて、教育レベルの底上げを図っている。その際に、学習の時間、場所、学習の進め方の面で学習者の自由裁量の大きいe・ラーニングは効果的であると判断し、多額の予算措置をしている。

7. 学習者への支援体制

無料の電話サービスやオンライン・サービスを利用することによって、学習者は相談やアドバイスを受けることができ、また気軽に質問や問い合わせができるなどきめ細かい対応が可能となっている。加えて、学習者からの不満や苦情に対しては図表4-7に示すような体制で対処する方法が構築されている。

受講しているコース、あるいは受講したコースについて不満な点がある場合は、

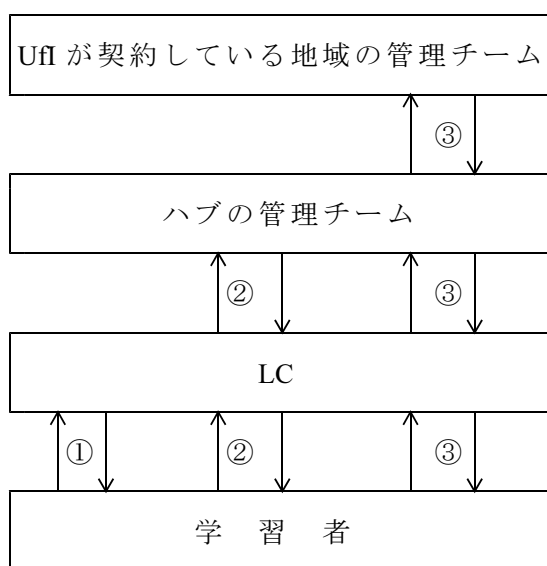
①学習者は、受講登録しているLCのマネージャーに問題点や不満な点を連絡する。マネージャーは連絡を受けた事項について調査し、学習者へ回答する。

②LCの段階で10日以内に解決できない問題の場合は、LCのマネージャーはハブの管理チームへ問題事項を連絡する。ハブの管理チームは問題事項を調査し、10日以内に対応策をまとめる。その結果は、LCのマネージャーから学習者へ連絡される。

③学習者がそれでも納得できない場合は、苦情や問題事項はUfiが契約している地域の管理チームへ上げられる。管理チームは問題事項を調査し、10日以内に学習者へ対処の仕方について連絡する。

そして、このような顧客の側に立った苦情処理体制が、学習者の高い満足度を維持し、ラーンダイレクトが提供するプログラムの人気を高めていると関係者は分析している。ちなみに、コース修了後のアンケートと電話による調査によると、利用者の85%が満足していると答えられている。

図表 4-7 問題・苦情処理の体制と対応



8. 教育訓練の品質管理

ハブやLCがUfiから継続して認定されるためには、1年間に提供する個々のコースごとに決められた数の受講者を確保し、教えなければならない。規定の受講者数を確保できない場合やドロップアウト者が多いということは、とりもなおさず当該ハブやLCの指導方法や学習者への相談支援体制等が悪いことを意味しており、顧客ニーズに対応できる能力のないセンターとして認定が取り消されることになる。また、ハブやLCの教育訓練の実施結果は、成人教育訓練監察局（ALI）によって訓練受講者数、修了者数、学習の到達度（学習の効果）、資格取得への結びつき、顧客満足度等の観点から監査が行われる。

監査の公平性、公正さ、透明性を期すために、ALIでは、監査の指針（A Guide to Inspection）と監査の一般的な枠組み（The Common Inspection Framework）を作成して、広く公表しており、これらの指針や枠組みに基づいて監査が実施される。監査結果は5段階評価で（グレード1：最高評価、グレード5：最低評価）、グレード4または5の場合は、2年以内に再監査が実施される。

監査後、ハブ、LCは監査結果で指摘された事項や強化する点に対してどのように対処するかについてまとめた、今後の行動計画を作成して提出することが義務づけられている。ALIは提出された行動計画書にしたがって、彼等が対応策を実施しているかどうかをモニタリングする。

この一連の監査業務は、公的資金が効果的に使われているかどうかを見るだけでなく、教育訓練の質の確保や改善にも大きな効果をあげている。

9. UFIをめぐる最近の動き

(1) UKオンライン・センターとの協働

UKオンライン・センターは、社会的に恵まれていないグループ（貧困層）の成人を対象として、情報通信技術（ICT）に関する入門的な技能訓練を提供している組織である。センターのねらいは、デジタル化社会（コンピュータ化社会）から貧困層の人々が取り残されないように支援することである。そのために、無料もしくは安い料金でインターネットやeメールへのアクセスができるサービスを提供している。そして、学習者がより一層、学習機会へ進むのを助けるためのオンライン学習を提供している。UKオンライン・センターで扱う訓練コースは、ICTの入門的なものに限られており、貧困層の人々がネット社会から疎外されないように支援することに主眼をおいている。

一方、Ufiは義務育後（16歳以降）の人々対象として生涯教育全般を進める役割を担っている。UKオンライン・センターでICTに関する技能を修得した人が、更なる学習機会を求めてUfi（LC）のプログラムを受講することになれば、貧困層の人々の読み・書き・計算能力の向上に寄与すると期待されている。教育技能省（DfES）は、国民がコンピューター化社会に対応して行く上で、UKオンライン・センターとLCがICT技能プログラムの主要な提供者になることを期待している。

(2) 生涯学習へ向けた総合的な情報提供サービス

Learndirectのウェブサイトでは、学習機会へのアクセスを支援するために「National learning advice：NLA」というサイト立ち上げている。

NLAは国民が生涯学習に取り組むにあたって、有効な情報を総合的に提供するためのサイトである。NLAはeラーニングで提供される訓練プログラムに限定された情報ではなく、教育訓練全般、資格、教育訓練に関する支援策（助成金を含む）、教育訓練を始める上で障害となっている事項を軽減あるいは解決してくれる支援情報等を多面的に扱っている。

NALにアクセスすると、次のような情報支援が得られる。

①自分に適したコースの選択に関する情報

- ・コースの選び方に係る助言
- ・キー・スキルに関するコースの情報

- ・教育資格の取得に関するコースの情報
- ・職業関連資格、全国職業資格（NVQ）の取得に関するコースの情報

②学習費用の支援に関する情報

学習者に対する各種の奨学金・助成金プログラムや費用負担のない教育訓練プログラム及び学習者を支援している団体に関する情報を提供している。

- ・成人学習助成金（Adult Learning Grants）
- ・キャリア開発ローン（Career Development Loans）
- ・学習者支援基金（Learner Support Funds）
- ・新徒弟制プログラム（Modern Apprenticeships）
- ・学習者支援及び各種の奨学金

③子供の世話に関する情報

子供がいて教育訓練に取り組むことが難しい人々に対して、次のような各種の支援情報を提供する。

- ・各種の保育に関する情報
- ・保育費の支援に関する情報
- ・支援団体に関する情報

④障害を持つ人に対する支援情報

障害を持つ人が教育訓練に取り組むにあたっての各種の支援情報を提供。

⑤50歳以上の人々に対する能力開発支援情報

このようなきめ細かい情報提供サービスが、多くの人々にe・ラーニングが認識され、支持されている理由の1つにあげられる。

e・ラーニングは、これまで教育・訓練の機会から遠ざかっていた人達、あるいは無関心であった人達を学習へ向けさせたという点で大きな役割を果たしており、今後も、成人の教育訓練及び生涯学習の推進に大きな役割を果たすことが期待されている。

第5章 まとめ

1. 提供する資格の品質保証と資格制度への信頼性の確保

資格への信頼性を高めて資格の価値や権威を維持する上で、資格の取得活動に関する評価の妥当性、客観性、均一性、首尾一貫性といったことが非常に重要な要素となる。

イギリスにおいて評価システムに関する代表的な例として、大学の卒業資格のランク制度、いわゆる、卒業資格グレードがある（上位からファースト、アッパー・セカンド、ロー・セカンド、サード及びパスの5段階がある）。大学卒業生にとって重要なのは、どのグレードを取るのかであって、どの大学を出るかではない意味合いがある。どの大学であっても「ファースト」のグレードをとると高い評価が得られる仕組みである。

そのためには、大学間で成績評価に格差が無いということが前提になり、評価基準の統一化が必要不可欠となる。また、成績評価については、学外試験官（External Examiner）という当該大学以外の大学の試験官による成績評価制度を採用している。

これは、外部の大学の試験官が、統一された評価基準に基づいて、内部の試験官の評価が妥当なものであるかどうかを点検し、評価に食い違いがある場合は、再検討と調整を求めるという制度である。この制度によって、学生に対する教員の温情というものは難しくなり、評価も平均化、かつ客観化される。結果として、卒業資格グレードがどの大学かに関わらず、同じような権威と重さを持つような仕組みが成立している。

この考え方は、NVQ資格の品質保証システムにも生かされており、内部における厳格な評価システムと外部機関による幾重もの監査によってNVQの価値と信頼性を高めている。

NVQの運営とNVQの取得訓練を進めるにあたって、次のような手法が取られる。

- ・ NVQ資格制度の実施に関する関係機関の役割と責任の明確化及び業務の遂行
- ・ 評価者、監査員等の資格要件、役割と責任の明確化及び業務の実施
- ・ NVQ実務規約等の整備
- ・ 基準の解釈と運用の統一化に向けた定期的な講習会の開催
- ・ 内部監査員による評価者が行った評価結果のサンプリング検査とモニタリングの実施（内部における品質保証システム）
- ・ 外部監査員による内部評価、内部監査の監査とモニタリングの実施（外部機関による評価と監査）
- ・ ALIによる認定センターの監査（外部機関による監査）

この評価システムがよく機能するためには、評価者及び監査員の役割が大きく、彼等の資質に依存するところが大きい。そのため、彼等の資格要件は厳格に決められていて、かつ、彼等の能力開発にも力を入れている。

NVQ資格が高い信頼性を得て広く普及している背景には、このような厳格な評価・監査システムが構築されていて、資格の保持が義務づけられている専門家によって当該システム

が運営されていることがある。

日本において、今後、職業能力評価制度を整備し、その運営を検討する際には、このようなイギリスの取り組みは多くの示唆を与えてくれるといえる。

2. 能力開発を担う指導者の資格取得に向けた取り組み

これまでイギリスでは、提供する資格の品質を保証して、資格への信頼性を高めるために、評価及び監査業務を最重要視して、資格取得までの過程である訓練の実施面とそれを担う指導者の資格要件については、あまり目が向けられていなかった。そして、そのことが、多くの無資格の指導スタッフで職業教育訓練が進められるという状況を作ってきた。

政府もこのような状況を改善するために、提供される訓練についてもその品質を保証しようという動きを強めている。訓練の質を確保するために、訓練を担当する指導スタッフの専門知識・技能と教育能力を認定する資格の取得を義務づける動きである。

継続教育カレッジの講師スタッフに対しては、2001年9月以降、継続教育教師資格の取得を義務づけて、現在、その取り組みが進められている。

一方、NVQの取得訓練を担当するトレーナー等の指導者に対しても、2002年6月に関連資格を大幅に改訂し、整備したことを期して、2010年までにNVQ「訓練指導と支援」レベル3等の関連資格を取得するという指針が示されている。

また、e・ラーニングでは、オンライン・チューターという有資格者による学習者の支援体制を構築するために、オンライン・チューターの養成と確保に向けた取り組みが進行中である。いずれも、多くの無資格の指導スタッフによって実施されてきた職業教育訓練を、有資格の指導スタッフの担当にするというもので、資格の取得という規制を加えることによって、提供される訓練の品質を確保することをねらいとしている。

この背景には、Aユニット及びVユニット資格を取得した専門家によってNVQの品質保証システムを運営してNVQの品質を確保し、結果として、多くの人々にNVQ資格制度が支持され、普及に成功していることが上げられる。

職業教育訓練を担当する指導スタッフに対して、資格の取得に向けた訓練コースを提供し、資格を取得させるという今回の施策は、「質の高い訓練は、質の高い指導スタッフ（一定の基準で認証された資格の保持者）によって提供される」という信念に基づくものといえる。

折りしも日本では、民間活力の活用と規制緩和の流れの中で、多くの規制が取り払われており、職業教育訓練においてもこの流れは少なからず影響を及ぼしている。

例えば、普通職業訓練の普通課程を担当する指導員を除くと、職業訓練指導員免許を必要としない状況等が上げられる。職業訓練指導員の資格要件を免許制度にするのか認証資格制度にするのかについては、議論の余地があるところであるが、指導スタッフの資質を確保する上で、資格はツールの1つであり、能力の指標として活用できるものでもある。それゆえ、イギリスにおける能力開発を担う指導スタッフに対して資格取得を義務づけるという動き

は、日本において職業能力開発を担う職業訓練指導員やキャリア・コンサルタントの資格要件や養成システムのあり方を議論する上で、あるいは職業訓練指導員免許と指導員養成訓練のあり方及び指導員の資質の確保に関して議論する上で、多くの示唆を含んでいる。

【参考文献】

1. 「諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究－イギリス－」 日本労働研究機構 資料シリーズ No.127 2002年
2. 「教育訓練制度の国際比較調査、研究－ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本－」 日本労働研究機構 資料シリーズ No.136 2003年
3. 労働大臣官房国際労働課編著 「海外労働白書」 平成8年版
4. 本間 政雄、高橋 誠 編著 (2002) 「諸外国の教育改革」 (株) ぎょうせい発行
5. 佐貫 浩 (2002) 「イギリスの教育改革と日本」 (株) 高文研
6. 「THE FIRST TEN YEARS」 Engineering Industry Training Board May,1975
7. 「INSTRUCTOR TRAINING」 Training Services Agency, Manpower Services Commission
8. 「Joint Awarding Body Guidance on Internal Verification of NVQs」 QCA
9. 「The NVQ Code of Practice」 QCA 2001
10. Les Walklin (1996) 「Training and Development NVQs – A handbook for FAETC Candidates and NVQ trainers –」
11. 「Teachers and trainers in Vocational Training」 CEDEFOP 1995
12. 「National Occupational Standards "Learning and Development"」 Employment NTO
13. 「National Occupational Standards "Assessment and Verification"」 Employment NTO
14. 「NVQ External Verifier Handbook 2003-2004」 Edexcel
15. 「NVQ Quality Assurance Guidance for Centres 2003-2004」 Edexcel
16. 「External Verifier Manual」 OCR
17. 「 NVQ – A Toolbox for Centres –」 Part 1,2,3,4,5 OCR
18. 「Departmental Report 2004」 April 2004, Department for Education and Skills
19. 「21st Century Skills "Realising Our potential"」 July 2003, Department for Education and Skills
20. 「Vocational education and training in the United Kingdom」 CEDEFOP 2000
21. 「e-learning within large corporates」 Ufi 2002
22. 「Working with Online Tutors」 Ufi August 2002
23. 「Are learndirect Learners Satisfied?」 Research Summary Ufi November 2002
24. 「A GUIDE TO INSPECTION」 Adult Learning Inspectorate
25. 「Committed to Excellence」 Adult Learning Inspectorate
26. 「HANDBOOK FOR INSPECTORS」 Adult Learning Inspectorate September 2002
27. 「The Common Inspection Framework」 Adult Learning Inspectorate February 2001
28. 「Strategic Framework to 2004 Corporate Plan」 Learning and Skills Council 2001

付 属 資 料

資料 1

職業教育訓練に関する主な出来事

年	主な出来事と施策
1964	産業訓練法(Industrial Training Act)制定。同法に基づき、1969年までに各産業ごとに27の産業訓練委員会(ITB:Industry Training Board)が設置された。 雇用主から職業訓練賦課金(賃金の0.5～2.5%)を徴収。
1973	雇用・訓練法(Employment and Training Act)制定。 労働力サービス委員会(MSC:Manpower Services Commission)設立。
1979	サッチャー政権(保守党)誕生。
1981	「New Training Institute: 新訓練制度」白書。雇用・訓練法改定。 職業訓練賦課金の免除の範囲を拡大した。ITBの運営のための国庫補助を廃止。 ITB → 産業訓練協会(ITO:Industry Training Organization) ITB → 基準設定機関(LB:Lead Body) ITBを廃止してITOとLBに組織再編。
1983	サッチャー政権第2期。 教育補助金規則(Education Grant Regulation 1983)制定。 1980年代は教育科学省(Department of Education and Science)が教育部門を雇用省(Employment Department)が職業訓練部門を主管していた。
1986	全国職業資格委員会(NCVQ:National Council for Vocational Qualification)を設立。 NVQ制度導入。
1987	サッチャー政権第3期。
1988	教育改革法(Education Reform Act 1988)制定。
1989	MSCを廃止して訓練企業委員会(TEC:Training and Enterprise Council)を設立。
1990	メージャー政権(保守党)誕生。 政府が所管する公共職業訓練機関である技能センター(60箇所)を売却。
1991	人的資源投資家認証制度(Investors in People: IiP)を導入(雇用省が支援)。 全国目標を発表(イギリス産業連盟(CBI)が中心になって)。
1992	GNVQ制度導入。 継続・高等教育法(Further and Higher Education Act 1992)制定。 ポリテクニクスを大学へ昇格。
1995	メージャー政権第2期。 Career Serviceを民営化。 教育省と雇用省を統合して、教育雇用省(DfEE)に再編。
1997	ブレア政権(労働党)誕生。 NCVQ(全国職業資格委員会)とSCAA(学校カリキュラム・評価機構)を統合してQCA(資格課程総局)を設立。 QCAが「全国資格枠組み」を構築。 ITOとLBが統合されて全国訓練協会(NTO:National Training Organization)を設立。 高等教育水準審査機関(QAA:Quality Assurance Agency for Higher Education)を設立。
1998	訓練基準委員会(TSC:Training Standards Council)を設立。
2000	「Learning and Skills Act 2000」、「Learning and Skills Council Act」を制定。
2001	ブレア政権第2期。 Connexions Serviceを設立。 TECとFEFCの継続教育機関への助成金部門を統合して教育技能委員会(LSC)を設立。 TSCとFEFCの継続教育機関に対する監察部門を統合してALIを設立。 DfEEをDfES(教育技能省)とDWP(Department for Work and Pension)に再編。
2002	NTOを再編してSSC(Sector Skills Council)の設立を促す。

資料 2

分野別技能委員会 (Sector Skills Council:SSC) 一覧

	SSC の名称	セクター	認可年月
1	e-skills UK	Information technology, telecommunication and contact centres	2003 年 4 月
2	SEMTA	Science, engineering and manufacturing technologies	2003 年 4 月
3	Construction Skills	Construction	2003 年 9 月
4	Skills Active	Active leisure and learning	2003 年 10 月
5	Automotive Skills	The retail motor industry	2003 年 12 月
6	Energy & Utility Skills	Electricity, gas, waste management and water industries	2003 年 12 月
7	Summit Skills	Building services engineering (Electro-technical, heating, ventilating, air conditioning, refrigeration and plumbing)	2003 年 12 月
8	Skillfast-UK	Apparel, footwear, textiles and related business	2004 年 1 月
9	Skillset	Broadcast, film, video, interactive media and photo imaging	2004 年 1 月
10	Cogent	Chemicals, nuclear, oil and gas, petroleum and polymer industries	2004 年 2 月
11	Skills for Logistics	Freight logistics industry	2004 年 2 月
12	Financial Services Skills Council	Financial services industry	2004 年 4 月
13	Lantra	Environmental and land-based industries	2004 年 4 月
14	People 1st	Hospitality, leisure, travel and tourism	2004 年 4 月
15	Skills for Health	All staff groups working in NHS, independent and voluntary health organizations	2004 年 4 月
16	Skills for Justice	Custodial care, community justice and police	2004 年 4 月
17	Improve	Food and drink manufacturing and processing	認可申請中

現在、認可に向けて取り組み中のSSC一覧

	SSC の名称	セクター
1	Asset Skills	Property, housing, cleaning and facilities management
2	Creative and Cultural industries	Arts, museums and galleries, heritage, crafts and design
3	Go Skills	Passenger transport
4	Lifelong Learning UK	Community based learning and development, further education, higher education, library and information services, work-based learning
5	Proskills	Process and manufacturing of extractives, coatings, refractories, building products, paper and print
6	Sector Skills Council in Development for Social Care, Children and Young People	Social care including children, families and young children

資料 3

NVQ実施規約

目 次

はじめに	125
セクション A 一般事項	126
顧客サービス	126
資格授与機関とセンターの関係	126
センター認可	126
認可過程	128
応募者の登録と資格証明	129
サポートとガイダンス	129
センターの認可後のモニター	130
セクション B 評価と資格授与	130
内部評価	131
内部評価の品質保証	131
サポートとガイダンス	132
独立評価を含む評価に対する外部品質管理	132
内部評価の内部監査	133
内部監査の品質保証	133
サポートとガイダンス	134
記録管理	135
資格授与機関の品質保証と管理に関する取決め	136
内部評価の外部監査	136
外部監査	138
サンプリング検査	138
外部監査員報告書	139
セクション C 特別評価条件を必要とする応募者に関する取決め	140
公正な評価へのアクセス	140
セクション D 不正行為	141
セクション E 質問及び再審請求	142
巻末付記	143
付記1 共通実施規約	143
付記2 認可センターの条件	153
付記3 共通情報に関する規定	158
付記4 センター認可条件違反に対する制裁（省略）	

はじめに

一般市民が、実用的で信頼性が高くまた資格を取ろうとする者とそれを使う側が理解しやすい、質の高い職業資格があればいいと要望するのは当然のことである。さらに、どの資格授与機関でいつ資格を取っても、その基準が常に一貫していることが当然望まれる。これらの要望を達成するために1997年に、イングランド、ウェールズ及び北アイルランドにおける外部資格を取り締まるための新しい制定法上の規定が施行されるに至った。

関係者に広く諮問した結果、2000年9月にウェールズ資格・教育課程及び評価総局(Awdurdod Cymwysterau Cwricwlwm Ac Asesu Cymru)、教育課程・試験及び評価委員会(CCEA)、資格課程総局(QCA)の三つの監査機関より、イングランド、ウェールズ及び北アイルランドにおける外部資格の制定法上の規則に関する取決めが発表された。この取決めには、認可されて全国資格枠組みに組み入れられるために、全ての資格に必要な性格を、条件形式で規定してある。またこの取決めには共通実施規約として、全国資格枠組みの中で長期間に渡り、全ての資格が質の高い一貫した、そして厳重な基準により評価され資格授与されることを保証するために、その方法と手順を規定してある。

ここに示すNVQ実施規定は、NVQの特性を適用し反映する品質保証と管理に関する追加条件を規定することによって、一般実施規定を補足するものである。NVQ資格授与機関及びその認可センターは、そこで実施されるNVQの管理、運営、評価及び品質保証が、共通実施規約及びNVQ実施規約に示される規則に適合していることを保証する責任がある。使用の便宜を図るため、このNVQ実施規約第一版では共通実施規約の全項目を付記1に掲載する。NVQと共通実施規約の関連事項は本文において随時示す。

NVQ実施規約は1997年QCAにより発表された資格授与機関共通同意書に替わるもので、NVQの評価と資格授与の全体にわたりその質、一貫性、正確さ、公正さを促進することを目的としている。これによって、各職種分野及び個別の資格授与機関を通して、年度がかわってもその基準が維持されることが保証されるようになる。この規約はまた、NVQの実施及び評価のあらゆる面における高度な基準及びその資格に対する一般の信頼を確保する基盤にもなる。これらの目的を達成するためNVQ実施規約には次の条項が規定されている。

- ・ NVQおよびNVQユニットの評価と品質保証に関して同意された原則と実践
- ・ NVQ及びNVQユニットの管理、運営、監査におけるNVQ資格授与機関とその認可センターの責任
- ・ 資格授与機関が、その提供しているNVQ全体にわたって質と基準を維持しているかどうかについての実績を、ACCAC及びQCA¹が組織的にモニターするための基盤

¹ 以後、取締総局と呼ぶ。1997年の教育法によって、北アイルランドにおけるNVQに関してはQCAのみが取締り責任を持つ。

セクションA: 一般事項

資格授与機関はその名によって提供するNVQの品質保証に責任を持つ。共通実施規約セクションAに規定されている一般条件に加えて（付記1、1-15節参照）NVQ資格授与機関は、特にNVQに要請される次の条件に適合していることを実証しなければならない。

顧客サービス（共通実施規約11節と関連及びその拡大）

1. 資格授与機関の共同取決めがある場合、顧客サービス宣言において規定されている目標にそった実績レベルの向上とそのモニターに関する責任の所在が明確に定義されなければならない。
2. 資格授与機関は各自規定された目標に対する実績をモニターし、その事後評価の過程にセンターが参加できる機会を提供する。資格授与機関は、要請があった場合そのモニター活動の結果を取締総局に提出する。

資格授与機関とセンターとの関係（共通実施規約14節と関連及びその拡大）

3. 資格授与機関のNVQ運営方式は、資格授与の実施に関する管理過程、条件、責任についての明確な条項が確実にセンターに与えられる方式でなくてはならない。これには外部評価の秘密保持及び評価の実行方法に関して、センターに要求される活動全ての詳細を含む。

センター認可（共通実施規約14節と関連及びその拡大）

4. 資格授与機関は、NVQの一貫した訓練実施、評価及び品質保証のために必要な人的物的資材、システム、責任意識及び専門知識を有するセンターのみが、この資格を提供するセンターとして認可されることを保証する責任がある。
5. 資格授与機関は、認可されるために必要な条件を全て満たしたセンターのみに、
 - ・ 認可センターとしての地位を与える。
 - ・ 資格証明書の申請を許可する。
6. 認可過程の一貫性を確保するために資格授与機関は、認可決定には認可センター条件を基盤とする。これらの条件は付記2として添付する。資格授与機関は、認可を希望するセンターが認可を正式に申し込む前に、NVQの評価実施と品質保証に関する義務を完全に理解することを保証するために、これらのセンターが必ずセンター認可条件の印刷物を受取るようにする。
7. 資格授与機関は、センターが認可センターとしての条件を満たすことが出来るように適切な指導と援助を与えなければならない。煩雑な事務手続きを最小限にするために資格授与機関のガイダンスは、センターの現組織または他の品質保証に関する条件を満たすために開発されたシステムの中から、NVQを効果的に実施するにあたり適切である部分を探

して、それを明確に指摘し説明する。

8.認可を申請するセンターがパートナーシップ方式を取っている場合、資格授与機関は各パートナーの役割、責任及びアカウンタビリティ（説明責任）が資格授与の評価、品質保証及びその管理との関係において明確に文書化されており、また各パートナー間のコミュニケーションシステムが確立していることを確認する。資格授与機関は、このようなパートナーシップの取決めによる活動が共通実施規約の条件及びNVQ特定条件に適合するものであることを確認する。

9.資格授与機関は、

- ・認可センターがその業務活動をイングランド、ウェールズ、北アイルランド以外に拡張しないことを確認する。
- ・イングランド、ウェールズ、北アイルランド以外で業務活動をするセンターが、それぞれに該当する認可センターの条件によって認可されていることを確認する。
- ・上記のセンターに対して、イングランド、ウェールズ、北アイルランドで業務活動をするセンターに対すると同様の厳密さで監視を行う。

取締役総局は、その権威範囲外にある認可センターの活動が、イングランド、ウェールズ、北アイルランドの教育訓練制度の定評に悪影響を及ぼす恐れがある場合は、適切な処置をとる権利を保有する。

10. 1997年の教育法により、QCAはイングランド、ウェールズ、北アイルランドにおいて使用されるNVQのみ認可できる;資格が上記の地域外でのみ使用される場合はQCAが認可することは出来ない。QCAの品質保証機能も同様に制限されている。NVQまたはユニット証明書がイングランド、ウェールズ、北アイルランド以外で授与される場合には資格授与機関は、

- ・その顧客に対して、証明書に表示されているQCAのロゴマークは、その証明書がイングランド、ウェールズ、北アイルランドにおける使用認可を示すものであることを警告する。
- ・当該資格がイングランド、ウェールズ、北アイルランドでの使用を厳密に規定して提供されていることを確認する。これに沿わない場合は授与資格にQCAのロゴマークを使用することは出来ず、またイングランド、ウェールズ、北アイルランドで認可されている資格と同じ名称を使用することも出来ない。

11.各資格授与機関はNVQ実施の認可を与えたセンターに関する登録を正確に記録しておくなければならない。この記録にはセンターの個別識別番号、各センターが認可された日付、認可された各NVQに関する詳細とその認可の日付が記載されなければならない。

プロバイダー・データベース開発のために資格授与機関は各自の認可センターに対して、取締役総局指定の書類様式（付記3、共通データに関する必要事項参照）に従って上記の記録を作成するよう要請する。資格授与機関は取締役総局の要請があった場合は、この情報を提

出しなければならない。

認可過程

12. 資格授与機関は、各センターが認可のための正式な申請書類を作成することを要請する。
資格授与機関は、認可申請のために各センターが次のことを行うことを確認する。
 - ・資格授与に関する品質保証及び管理運営全体に対する単一説明責任ポイントを確立する。
 - ・センターの認可条件に完全に適合していることを示す証拠を提出する。
 - ・過去において認可申請が拒否されたことがある場合、または認可取消しになったことがある場合は、その事実と関係資格授与機関及びその決定理由を表明する資格授与機関は、正確な情報を提出しなかった場合は、認可が取り消されることをセンターが十分に理解するよう確認する。
13. センターが初めてNVQを提供するためにセンター認可を申請している場合は、資格授与機関は認可付与に先立ち当該センターを訪問しなければならない。この訪問によって、センターが認可申請時に提出した証拠の有効性が正しいものであると認証されなければならない。
資格授与機関は、認可申請の記載事項を真正認証するための訪問がなされていないセンターに対して、NVQまたはユニット証明を発行してはならない。
14. この訪問によって、当該センターが認可の条件を全て満たすために何らかの対策が必要であると認められた場合は、資格授与機関は、センターが必要条件を満たすためにとるべき対策をアクションプランの形で指定する。この実行は、どのような行動が必要でいつ誰によって実行されるかについて、センター内で資格授与の品質保証及び管理運営の全体に責任を持つ個人との同意に基づいて行われ、その活動記録が作成されなければならない。資格授与機関はこのようなセンターに対して、上記の対策活動実施中に応募者を登録する許可を与えることはできるが、認可センターの条件が全て満たされるまでは、いかなる資格証明書要請も受け入れてはならない。
15. すでに認可されているセンターからNVQ範囲拡大の申請があった場合、資格授与機関は当該センター認可後のモニターの結果を考慮に入れなければならない。これによって、該当センターが現在提供しているNVQの品質管理において良好な実績を持つことがわかった場合は、資格授与機関は認可の焦点を、センターが資格特定条件に沿うことができるかどうか、特に評価者と内部監査員の能力及び職種の専門知識、さらにセンターがNVQ取得訓練への応募者（以下、応募者という。）の必要とする評価の機会を提供することができるかに置く。上記の各点が条件を満たしているとされた場合は、申請書記載事項を確認するための訪問が必要かどうかは資格授与機関自身の判断で決めることができる。このような判断によってセンターの訪問が行われなかった場合、資格授与機関はその判断とそれを支持する証拠を記録しておかなければならない。

16.資格授与機関はNVQ実施の認可を付与した各センターに対して、この認可決定をセンターが提供を認可されたそれぞれのNVQについて書面をもって通達する。

応募者の登録と資格証明書（共通実施規約14節関連と拡大）

17. 資格授与機関は、NVQ、キー・スキルまたは評価者及び監査員用Dユニット²（D32～D36）資格取得の準備をしている全ての応募者を、資格証明書請求の最低10週間以内に資格授与機関に正規に登録確認するようにセンターに確認する³。センターが、NVQ取得訓練への応募者をユニットごとに登録することによって、ユニット登録制を利用し10週間規則を回避しようとする場合は、資格授与機関は完全証明書登録の日付から数えた場合の10週間規則を有効であるとする。資格授与機関は、ユニット単位の証明書発行が10週間規則を守っていることを確認する。ユニット単位は各NVQごとに全て記載されている。
- 18.資格授与機関はその認可センターに、応募者に対しセンターの登録の種類を知らせる責任があることを認識させる。資格授与機関はまた、センターと応募者が共にユニット単位蓄積の価値と利用方法について理解していることを確認する。資格授与機関は、完全資格取得の応募者用の資格証明書に対しても、追加としてユニット資格証明が利用できるようにする。

サポートとガイダンス

- 19.センター認可過程の一環として資格授与機関は、各センターに対して、資格授与の効果的な管理運営及び品質保証に関するセンターの責任を明確に示した適切な文書とガイダンスを提供する。これは共通実施規約及びNVQ規約に規定されている規則に一致しているうえで、次の事項を含まなければならない。
- ・ 内部及び外部評価を含む独立評価の実施
 - ・ 内部監査を通しての基準維持と評価決定の一貫性
 - ・ 評価と内部監査に関わる担当者が適正な資格を持ち、関連する基準設定機関または全国訓練協会（NTO）⁴により規定された職種専門知識を持つとする条件
 - ・ 応募者の登録
 - ・ 資格証明書請求に関する正確なデータの提供

² 教育技能省の出資による雇用全国訓練協会（Employment NTO）及び取締総局は現在Dユニットの再検討を行っている（2001年10月現在）。この再検討の結果Dユニット番号が変更された場合、従来のDユニット構成に関して雇用全国訓練協会ガイダンスが後日発表される。

³ この条件は2000年9月に発表されたキースキルには適用されない。

⁴ 政府は、現存するNTOのネットワーク及び基準設定機関を分野別技能委員会（Sector Skills Councils）のネットワークに移行する意図を発表している。分野別技能委員会の活動がはじまり次第、基準設定機関とNTOに関する記述は全て分野別技能委員会を含むものとして理解する。

- ・応募者評価の真正認証と記録及びその記録の保持
- ・外部品質保証のための構内、会議、書類、データ、応募者及び担当者へのアクセス提供
- ・不正行為への対処及びその報告の方法

センターの認可後のモニター

- 20.資格授与機関は、その品質保証と管理方式の一環として、同じ資格を提供する認可センター内およびセンター間における評価の実施と決定に関する質と一貫性をモニターし、維持しなければならない。
- 21.資格授与機関は、認可後モニター活動に関する詳細をセンターに提供し、センターが、資格授与機関及び取締総局からの要請があった場合は構内、会議、応募者評価記録、目標達成記録、内部監査記録、書類とデータ及び応募者と職員に関するアクセスを提示する義務があることを理解しているようにする。センターが上記の要請に応答しなかった場合は、資格授与機関は必要なアクセスが提供されるまで、当該センターの資格証明書申請権を停止する。
- 22.資格授与機関は、認可センターの全条件を継続して満たす能力に影響を及ぼす可能性のあるいかなる変更があった場合も、それを資格授与機関に報告するようにセンターに対し要求する。資格授与機関は、このような情報及びこの状況を修正することに同意したセンターの応答の記録を全て保存する。
- 23.資格授与機関の品質保証活動から、センターが認可センターの条件を完全に満たしていないことが明らかになった場合は、資格授与機関は資格授与の健全性を守るために対処手段を取らなくてはならない。この対処は指摘された問題点に適したものであると共に、センターがこの矯正活動を実施するべき日付を指定したものでなければならない。各資格授与機関間で欠点確認の対応に一貫性を確保するために、付記4に制裁と罰則に関する一覧表が添付されている。これはセンターにおける指摘された違反に対して、資格授与機関の取締総局が当然取ると考えられる対応を反映したものである。
- 24.センターが認可センターの条件を満たしていない理由で、資格授与機関によって当該センターから特定のNVQを提供する認可が正式に取り消されることになった場合、資格授与機関は必要に応じて関係取締総局に通達する。資格授与機関が提出する情報には、センターの個別識別番号、センターの名称、住所及び呼称、認可取消しになったNVQのレベルとQ番号を含む。

セクション B: 評価と資格授与

共通実施規約のセクションBに規定される一般条件（付記1、16-47節参照）に加えて、NVQ資格授与機関は次のNVQ特定条件に適合していることを証明しなければならない。

内部評価(共通実施規約33-38節に関連と拡大)

- 25.資格授与機関は、各センター内における内部評価の過程と実施が効果的であり、それが認可センターが行う内部監査（下記の36-47節参照）及び資格授与機関が行う外部監査を通して、資格授与における基準の統一性と一貫性の維持をサポートするものであることを確認する。
- 26.資格授与機関は、センターが内部評価を行うための評価者を任命することを要求する。評価者は次の任務と説明責任を持つ。
- ・資格授与機関の規定にそって、評価計画作成から評価の判定とその記録にいたる評価過程を実行し管理する。
 - ・当該資格に関する全国職務基準に比して、応募者の職務能力（コンピテンシー）の証拠を評価する。
 - ・応募者が提出する証拠が有効で真正かつ必要条件を満たしていることを確認する。
 - ・資格授与機関の規定にそって、正確で実証可能な応募者の評価を維持しその達成目標を記録する。

内部評価の品質保証

- 27.資格授与機関は、センターが評価者に関して次のことを確認することを要求する：
- ・任務開始後18ヶ月以内に、取締役総局が認可し規定する適正な評価者資格を持つ。
 - ・任務開始以前に、該当する基準設定機関によって規定された職業専門知識に関する条件を満たす。
 - ・評価判定の記録及び応募者の評価記録作成に関する資格授与機関の規定を十分理解している。
- 28.資格授与機関は、無資格の評価者による評価判定が、評価者及び／または内部監査員の適正な資格と当該NVQのために、基準設定機関により規定された職業専門知識を有する評価者または内部監査員によってチェック、真正認証され副署されることをセンターが確実に実行するよう要求する。内部監査員は、無資格の評価者による評価決定については監査対象サンプルの比率を増やし、そのチェックと副署に関して実行方法の取決め全般責任と説明責任を持つ。資格授与機関は、内部監査員が自分で評価した証拠を監査をしないことを確認する。
- 29.資格授与機関は、応募者から提出された評価用証拠が評価規定の条件に従って作成され真正認証されたものである確証を要求する。評価者と応募者は、証拠が真正であり、また評価が規定された条件または状況において行われたことを証明する文書を提出しなければならない。資格授与機関は、上記の要請に従わない場合は、それが当該NVQ認可センターとしての地位の停止または取消しの理由になることをセンターが確実に理解するようにしなければならない。

30.資格授与機関は、評価者全員がこれらの条件を満たしたうえで、基準その他必要な評価規定について共通な理解をするために、センターが適正な研修と能力開発の機会を提供することを要求する。資格授与機関は、センターがこの条件に従っているかどうかをモニターし、センターに対して職員の能力開発記録を含む関係活動の記録を証拠として保持することを要求する。

サポートとガイダンス

31.資格授与機関はセンターと評価者について次のことを確認する。

- ・当該資格の評価規定に関して、その責任を確実に理解するために必要な情報とガイダンスが提供されている。
- ・NVQの評価に関して、専門家の助言とガイダンスへのアクセスがある。

32.資格授与機関はセンターが、関係する基準設定機関により設定された評価と外部品質管理に関する全般的な範囲と規則全てを含む、NVQのための完全な評価規定を所有していることを確認する。この評価規定においては、評価条件が一貫して理解されることが保証されると同時に、

- ・該当する基準で、必ず職場における作業を通して評価されなければならない部分がどれであるかを規定する。
- ・能力評価に模擬作業が使用される範囲と限界を規定すると同時に、必要に応じて、模擬作業が含むべき当該資格に関わる実際の作業環境を構成する特徴の全てを規定する。
- ・評価者及び内部監査員に必要な、該当する基準設定機関が要求する職業専門知識を規定する。
- ・基準に沿うとされる証拠の性格と種類を規定する。
- ・評価に対する外部品質管理に関する戦略を詳述する。

33.資格授与機関は、その認可センター内における評価実施方式が評価規定に詳述されているものに適合していることを確認する。

独立評価を含む評価の外部品質管理(共通実施規約26-33節の関連とその拡大)

34.各NVQの評価に関する外部品質管理の実施方式と方法論を開発するにあたり資格授与機関は、該当する基準設定機関により確立され、資格授与機関の同意を得て、さらに取締総局の承認を受けた外部品質管理方式に従う。

35.資格授与機関によって独立の評価者が使われる場合、その資格授与機関は評価者が次のことができるように適切な訓練を受けることを確認する。

- ・評価者の役割を十分に果せる能力を持つこと。
- ・当該のNVQに関する基準設定機関が要求する職業専門知識に関する必要条件を満たすこと。

内部評価の内部監査（共通実施規約39-47節に関連とその拡大）

36.資格授与機関は次のことを保証するために、センターの内部監査が公開され、書面に基づいた作業であることを要求する。

- ・同じセンター内で作業をする評価者の間における評価判定の正確さと一貫性
- ・評価者の、当該資格授与における全国職務基準の解釈と適用に関する一貫性

37.資格授与機関は、その機関自身の品質保証方式によってセンターにおける内部監査の有効性をモニターし検討する。資格授与機関は、センターがこれらの条件に関して、その内部監査が有効であることを示す証拠を提出することを要求する。この証拠により、センターの内部監査方式が上記に規定される条件を満たしていないと考えられる場合、資格授与機関は該当センター内での評価判定の一貫性を保持するために、センターに対し付記4に規定された中の適切な制裁または罰則を課す。

38.資格授与機関は、次の件に責任を持つ内部監査員を任命することをセンターに要求する。

- ・センター内で基準の解釈と適用の一貫性をモニターし確保するために、NVQ評価全域にわたり、全評価者によってなされた評価決定の証拠を定期的にサンプリング（抜き取り）検査する。サンプリング検査には、評価作業の現場観察が含まなければならない。
- ・内部監査及び抜き取り検査活動の最新記録を常に作成し、これらが外部監査に使用できるように整えておく。
- ・評価者の間で全国職務基準の解釈が共通になるための方法を確立する。
- ・センター内における評価者の任務のモニターと支援。
- ・評価者を対象にした適切な能力開発と訓練を促進する。
- ・外部監査員に対し、評価の有効性に関するフィードバックを提供する。
- ・資格授与機関から指定された処置が同意期間内に確実に実行されるようにする。

内部監査の品質保証

39.資格授与機関は、内部監査の任務を遂行するために任命された個人に、その能力があることをセンターが保証することを要求する。資格授与機関は、内部監査員が次のことを実行するために、センターが適切な能力開発と訓練の機会を提供することを要求する。

- ・任務開始18ヶ月以内に取締総局に認可及び規定された適切な内部監査員資格を有する。
- ・任務開始に先立って、該当する基準設定機関によって規定された職業専門知識に関する条件を満たす。
- ・監査任務の対象になる資格授与の内容、構成及び評価規定を理解する。

40.資格授与機関は、無資格の内部監査員の判定が、当該NVQに関する基準設定機関が規定する適切な内部監査員資格と職業専門知識を持つ内部監査員によってチェック、真正認証、副署されることをセンターが保証するよう要求する。

41.資格授与機関はセンターがこれらの規則にしたがっているかどうかモニターした上で、内

部監査員が有する資格及び参加した能力開発活動に関する証拠を提供することをセンターに要求する。

42.内部監査員はセンター内での評価を行うことが出来る。この場合資格授与機関は、内部監査員が関連する基準設定機関によって規定された職業専門知識の条件を満たし、全国基準による評価者の適切な資格を有することをセンターが保証することを要求する。また資格授与機関はセンターが、内部監査員が自分で評価した証拠を監査することがないように確認することを要求する。

43.資格授与機関は、センターからの資格証明書請求が全て、適正な資格と職業専門知識を持つ内部監査員によって確認され真正認証されていることを確かめる。

資格授与機関は、これらの条件を満たしていることを実証していないセンターからの資格証明書請求を受け入れてはならない。認可されて間もない、または小規模のセンターに資格を持つ内部監査員がいない場合、無資格内部監査員の判定が外部監査員によって、センターの内部監査員が行った判定のサンプリング検査を通した厳密なモニターの対象となり、外部監査員によって全ての資格証明書請求の有効さが正式に確認されるよう資格授与機関は確認しなければならない。

44.特殊な事情の下では、外部監査員が内部監査の任務を遂行する場合がある。資格授与機関は、センターに対し、公表されている費用と料金に従ってこのサービス提供の経費を請求することができる。この場合資格授与機関は、当該の外部監査員が内部監査任務を遂行する能力があることを保証しなければならない。またその資格授与機関は、外部監査員の判定と作業が、他の外部監査員によって独立にかつ厳密に検査されることを保証しなければならない。資格授与機関はこのような取り決めが有効である証拠を提供しなければならない。

サポートとガイダンス

45.資格授与機関は、センター内で活動する評価者及び同じ資格授与を提供しているセンター間において正確で一貫した評価の基準を保つために、センターを対象に内部監査に関するガイダンスを提供しなければならない。

46.資格授与機関によって作成されたガイダンスには次のことに関する見本例を含む。

- ・評価者が同一の基準によって評価することを保証するための評価標準化の方法及びセンターの評価活動レベルに適切な内部監査サンプリング・プラン開発のためのモデル⁵。資格授与機関モデルは、一定期間内の評価者全員と評価方式の全てがサンプリングに含まれるようにする。

⁵ 内部監査用サンプリング検査方式の例は「NVQの内部監査」に記述されている。

- ・同一センターで活動する内部監査員の間における判断と判定を標準化する方法
- ・内部監査方式の有効性を実証するためにセンターが作成すべき記録と証拠の種類

記録作成

47.資格授与機関はセンターが、信頼性があり検査可能の評価判定記録のシステムを確立し維持することを要求する。

48.資格授与機関はセンターに対し、記録作成に関する指示とガイダンスを提供する。記録作成規定では、応募者の進歩がわかり、資格証明請求に対する独立の真正認証のために必要な最小限の情報を規定しなければならない。

これには次のことを含む。

- ・提供されている各資格につき資格授与機関に登録されている全応募者の一覧表で次のことを含む。

⇒応募者の氏名;

⇒生年月日;

⇒連絡先住所;

⇒勤務先住所と連絡先詳細;

⇒評価者（複数可）氏名;

⇒内部監査員（複数可）氏名;

⇒資格授与機関への登録日.

- ・評価者が誰で何をいつ評価したか、評価判定、各ユニット／部分に使われた評価方式及び必要な証拠がどこにあるかを詳述した応募者評価記録
- ・誰が何をいつ監査したかの詳細記録、選択したサンプルの詳細と選択の理由、内部監査員標準化会議の記録、評価者サポート会議の記録、評価者と監査員の能力記録、評価者及び内部監査員の適正な資格取得に向けた評価者／内部監査員の学習記録
- ・応募者の証拠の保持に関する規定
- ・ユニット資格証明も含めて、誰がいつ資格証明書を請求したかに関する証明書請求の記録

49. 資格授与機関は、外部監査または再審請求から発する問題解決のために使用できるように、センターが上記の記録を最低三年間保存しておくことを要求する。これらの記録は要請があった場合は取締総局に提出する。

50.センターが検査可能な記録保持の規則に適合せず、応募者の代理としての請求について有効性を実証できない場合、資格授与機関は資格授与の一貫性と健全性を守るために適切な処置を取る。この場合の処置は付記4に規定される制裁と罰則一覧表に従うものとする。資格授与機関はこのような件について取締総局に通達し、同意に基づく取調べを実行する（下記のセクションB、不正行為参照）

資格授与機関による品質保証及び管理に関する取決め

内部評価の外部監査（共通実施規約39-47節に関連及びその拡大）

51. 資格授与機関は、NVQを提供することを認可した認定センター内及びセンター間において、各資格について規定された全国職務基準に基づく評価決定の正確さと一貫性を確保するために、厳しい品質保証と管理方式を維持しなければならない。
52. これを達成するために資格授与機関は、必要な訓練を受け適正な資格を有する外部監査員（複数）を確保しておかなくてはならない。外部監査員は次の事項に責任を持つ。
- ・ センターを訪問し当該資格授与に含まれる全国職務基準に基づく評価の実施及びその方法の質と一貫性をモニターする。
 - ・ センターが全国職務基準を一貫して適用しているかどうかの実績について、資格授与機関にフィードバックを提出する。
 - ・ 認可センターが、認可センター規定による条件に従って事業活動をしている保証を資格授与機関に提出する。
 - ・ センターが認可センター規定の条件に適合していない場合に、資格授与機関に対して、付記4に規定される適切な制裁または罰則を課すことを進言する。資格授与機関は、外部監査員の制裁及び罰則に関する一覧表の適用に一貫性があるかどうかをモニターする。資格授与機関の一覧表使用については取締役総局がそれをモニターする。
53. 資格授与機関は、外部監査員がその任務を遂行する能力があることを確認する。外部監査員は次の条件を満たさなければならない。
- ・ 任務開始後12ヶ月以内に取締役総局により規定された適切な外部監査員資格を有するかまたは取得する。
 - ・ 任務開始以前に、基準設定機関により規定された職業専門知識に関する全ての条件を満たす。
 - ・ 付記4に規定される制裁と罰則に関する一覧表の適用条件及びその履行に精通している。
 - ・ 監査の対象となるNVQに関する全国職務基準を完全に理解している。
 - ・ 資格授与機関の制度及び書類作成について詳しい知識を持つ。
 - ・ NVQ制度及び取締役総局によって発行された評価と監査に関する全国政策とガイダンスに関して完全な理解を持つ。
54. 資格授与機関は、そこに所属する外部監査員がこれらの資格条件にいかに適合し、あるいはその条件の充足に近づいているかを記録しておかなければならない。資格授与機関は、そこに所属する外部監査員の任務実行及びその判定の正確さと一貫性がモニターされていることを保証する。これには、実行された任務の検討システム使用、監視者同行の外部監査訪問、外部監査員の報告書のモニター及び認可センターからのフィードバック、外部監査員が付記4に規定された制裁罰則一覧表を適用する際の一貫性が含まれなければならない。このようなモニターの頻度は、当該個人の経験及び過去の実績を反映するものとする。

外部監査員による判定の正確さと一貫性に疑惑がもたれる場合、資格授与機関は監査過程の健全性を守るために速やかに対処しなければならない。

55.資格授与機関は、そこに所属する外部監査員の業務と継続専門能力開発に責任がある。この件に関して資格授与機関の間に一貫性を確保するために、各機関は次のことを規定する「実施規約」を所属する外部監査員に支給しなければならない。

- ・ 主要な役割とそれに関する責任
- ・ 継続専門能力開発に関して資格授与機関が外部監査員に課す条件と目標
- ・ 利害の対立がある場合、それを公にすることを含む外部監査員の個人的な行為の誠実さに関する事項
- ・ センターが外部監査員の判定に対して再審請求をした場合の、資格授与機関の再審手続きの詳細
- ・ 資格授与機関は、外部監査員が「実施規約」規定事項を受諾することを書面によって確認し、それが引き続き守られていることを保証する。

56.資格授与機関は、外部監査員が次のことを実行することを保証する。

- ・ センターが認可センターの条件を継続して満たしていることを確認する。
- ・ 認可センターの条件に適合していないセンターに対して、付記4の規定に従って適切な制裁または刑罰を科すよう進言する。
- ・ 評価が適正な資格と職業専門知識を持つ評価者によって行われたことを確認する。
- ・ 評価判定のサンプリング検査を行い、評価が正式かつ有効であり全国基準が一貫して保たれていることを確認する。
- ・ 全国基準を基準にした評価判定の正確さを保証するために、評価判定が内部監査によって定期的にサンプリング検査されていることを確認する。
- ・ 資格証明書請求が正式かつ有効で検査可能な記録によって証明されていることを確かめる。
- ・ センターが、資格授与機関から要求された対処活動を実行したことを確認する。
- ・ センターに全国基準の解釈について助言する。
- ・ 公正な評価へのアクセス及び資格授与機関の決定に対する再審請求を含む、資格授与機関により要求される条件及びその実行方法についてセンターに助言する。
- ・ 資格授与機関及び取締総局よりの最新情報及び助言をセンターに提供する。

57.資格授与機関は外部監査員が、その任務に関する責任を果すことができるように適切な情報、ガイダンス訓練及び能力開発の機会を与えられることを保証しなければならない。この条件を満たすために、資格授与機関は次のことを確認する。

- ・ 外部監査員が、全国基準を一貫して理解し適用することができるための標準化活動に参加する。資格授与機関は、外部監査員が最低二回、最低で年間合計二日間の標準化研修に参加することを保証する。
- ・ 外部監査員が、外部監査に関する最新情報を得ることができる。

外部監査

- 58.センターへの外部監査員による訪問は、資格授与機関の品質保証制度の一環でなければならない。総合的な配置戦略を確立するにあたって資格授与機関は、外部監査員が直接間接に個人的または財政的な利害関係を持つセンターを訪問することがないことを保証する。
- 59.センターへの外部監査訪問は通常年二回とする（年間合計二日間）。ただし、外部監査訪問の実際の頻度と所要時間は各センターの実績、規模及び応募者の処理数によって決めるものとする。資格授与機関は、その認可センターのモニターと所属の外部監査員配置に関するリスクマネジメント戦略を開発し実行しなければならない。資格授与機関は、リスクマネジメント戦略の有効性を実証する証拠を保持し、要請があった場合は取締総局に提出する。
- 60.資格授与機関は、訪問とそこで実行される監査の範囲及びサンプリング活動についての同意を得るために、外部監査員がセンター訪問等の活動計画をセンターに対して事前に通告することを要求する。資格授与機関は外部監査員が、監査作業を効果的に実施するため、及び資格証明書請求を監査するために必要な全ての情報が入手できることを確認する。資格授与機関は、外部監査のために構内、記録、情報、応募者及び職員へのアクセスに対するいかなる要求にも従う義務があることをセンターが理解していることを確認する。センターがこのようなアクセスを提供しなかった場合、資格授与機関は付記4に規定される制裁と罰則一覧表で指定する適切な対処を取る。
- 61.センターがすでに予定が同意されている外部監査訪問を短期の予告によって取り消した場合、資格授与機関はそれについて納得できる正当な理由があることを確認する。その理由が納得するに至らない場合、資格授与機関は、モニターのための訪問が完了するまで資格証明書の請求を一時停止する権利を保有する。
- 62.ただし資格授与機関は、条件に満たない資格証明書請求のリスクを最小限にするため、資格授与機関及び取締総局が短期予告または事前の通告なしにセンターを訪問する権利を保有していることをセンターが理解していることを確認しなければならない。

サンプリング検査（抜き取り検査）

- 63.資格授与機関は、外部監査員がサンプリング検査過程を効果的に実行するために必要な情報を全て入手できることを確信する。サンプリング機能実行のために資格授与機関は、評価と内部監査判定及び応募者と評価記録のサンプリングのガイダンスに関する発行物を外部監査員に支給しなければならない。

このガイダンスは⁶、外部監査員が使うサンプリング方式が、評価過程と応募者の能力を判断するために使われている基準が全国基準に適合しているかどうかを確認するものであり、

⁶ サンプリング方法の開発に関するガイダンスは「NVQ外部監査：外部監査員用ガイド」に掲載されている。

そのためには記述された記録とポートフォリオの検査に加えて外部監査員の内部監査員、評価者及び応募者との面接を含む。このサンプリング方法はまた、各センターに特有な品質保証のニーズを反映するものでなければならない。このようにして行われた考察の結果、評価判定の一貫性と全国職務基準に基づく実践活動が維持されていない恐れがあるとされた場合、資格授与機関はより密度の高いサンプリングを実施しなければならない。

64.資格授与機関は、外部監査員によって選択されたサンプルの性格及びそれによって実行されたサンプリングの有効性を一定期間にわたってモニターできるように、外部監査員によってサンプル及びその選択理由が記録されることを確認する。このサンプリング方法では、評価者全員の評価判定、使用された全ての評価方法、評価が行われた全ての現場、応募者の学習過程における何ヶ所かの時点、内部監査員全員の判定及び記録、評価記録のそれぞれ全てがサンプリングされるようにしなければならない。資格授与機関は、無資格または経験の浅い評価者及び内部監査員によって選択されたサンプルには特別の注意を払わなければならない。

65.サンプリングの対象になる応募者、評価者及び内部監査員の選択が、センターの判断と都合のみによるものであってはならない。必要条件に満たない資格証明書が請求されるリスクを最小限にするため、資格授与機関はセンターに事前の通告無しで外部監査員が応募者を何人か選択することを確認する。面接に選択された応募者をセンターが面接に出席させない場合、外部監査員はその旨を資格授与機関に報告しなければならない。資格授与機関はセンターに対して、これらの応募者の存在を証明することを要求する。この証明が十分でない場合、資格授与機関は次のことを実行する。

- ・取締総局に通達する。
- ・センターの応募者登録と資格証明申請を停止する。
- ・取締総局との同意に基づく取調べ活動を実施する。

66.資格授与機関は、センターに不正行為または不正事務管理の疑いがある場合における対処の仕方及びどのような場合にセンターの認可の取り消しまたは停止を進言するべきであるかについて、外部監査員が十分に訓練され理解していることを確認する。資格授与機関は、このような進言を記録し要請によって取締総局に提出し、資格授与の健全性を保持するために必要な場合は適切な対処を取らなければならない。

外部監査員の報告書

67.資格授与機関は、監査訪問の最後に外部監査員がセンターにフィードバックをすることを保証する。さらに後日、次のことを含む報告書を提出する。

- ・訪問日時 of 記録
- ・サンプルに関する情報を含むモニターと監査活動、実行された監査及び訪問中に面会した対象者の詳述

- ・前回の訪問時以来、センター職員または職員の能力に変更があった場合はその詳述
- ・センターに対しその評価過程の一貫性及び内部監査方式の有効性に関する明確なフィードバックをする。
- ・認可センター条件に基づいて、特に推奨すべき活動範囲を指摘する。
- ・センターの活動の中で、認可センター条件が満たされていない活動分野があった場合にセンターが取るべき行動を、実行期限及びその実施に責任を持つ個人（複数）の氏名と共に指定する。
- ・センターが以前に同意された対処活動を実行したかどうかを確認する。

68.資格授与機関は、外部監査員の報告書をセンターのモニターを継続するにあたっての主要事項として使わなければならない。資格授与機関は外部監査員の位置換えがあった場合は、新任の監査員に前任者の担当センターに関する最新の外部監査報告書と対処活動計画を与える。

69.資格授与機関は、センターが認可センターに必要な条件を満たさない状況が継続する場合、または同意した対処活動を実行していない場合、外部監査員が、付記4に規定された制裁または罰則の要綱に従って適正な処置を取るよう資格授与機関に進言する責任があることを理解していることを確認する。

セクション C: 特別な評価条件を必要とする応募者に対する取決め

共通実施規約セクションCに規定される一般条件（付記1節、51-57参照）に加えて、NVQ資格授与機関は次に挙げるNVQに特有な条件に適合することを実証しなければならない。

公正な評価へのアクセス

70.資格授与機関は、公正な評価と機会均等の分野における現行法を全面的に考慮に入れなければならない。これには次のことを含む。

- ・人種関係法改正案
- ・身体障害者差別禁止法
- ・教育法における特殊教育学習者（SEN：Special Education Needs）及び身体障害者の権利
- ・人権保護法

71.資格授与機関は、関係職員、特に外部監査員が該当する分野の現行法に関する訓練を受けることを保証する。

セクションD: 不正行為

共通実施規約のセクションDに既定される条件（付記1、1節58-61参照）に加えて、NVQ資格授与機関は次に挙げるNVQに特有な条件に適合することを実証しなければならない。

72.資格授与機関は認可センターに対して、応募者登録後に不正行為の疑いがあった場合は必

ず報告することを要求し、その際これに順じない場合における資格証明書の発行及び応募者の登録に関する制裁の可能性を明確にする。センター内及び資格の管理運営または評価に関わっているパートナー組織において不正行為または不正事務管理の疑いがある場合、資格授与機関はそのセンターが資格証明書を請求することを直ちに停止する。これは取調べの実施を可能にし、その時点で請求されている資格証明書の有効性が確実に保証されていることを資格授与機関が確認するためである。詳細な事情は異なるが、センターの取調べが必要であると資格授与機関が判断するのは、評価過程の健全性に対する疑いに十分な根拠があるとされる場合である。

73. 資格授与機関は、その認可センターにおける規則違反の申し立てについて必要な取調べを実行する能力を保持していなければならない。取調べを実行し管理する責任は、センターとの平常の業務関係またはそのセンターを担当する外部監査員から独立した者でなければならない。資格授与機関がこのような完全に独立した調査を実行できない場合は、機関自身の商業活動と調査の対象になる顧客組織の間において発生する可能性がある利害関係にいかに対処するかを説明しなければならない。

74. センターに対する責任は、そこを認証した資格授与機関にあるものとする。従って、取締役総局の介入が必要な特殊な事情がある場合を除いて、規則違反の申し立てに関する取調べは資格授与機関の責任となる。

資格授与機関は、取調べを実行するにあたり取締役総局に報告し、完了までの所用期間を提出しなければならない。

75. 資格授与機関はその取調べに関する最終報告書を作成しなければならない。この報告書は取締役総局に対し次のことを詳述する。

- ・ 該当の規則違反（複数可）申し立ての発生がどこであったか、またはどのように発見されたか
- ・ 実行された取調べ
- ・ 挙げられた証拠
- ・ 引き出された結論
- ・ 対処の進言と事態の解決

76. 稀には取締役総局が取調べを引き継ぐことになる場合がある。そのような事態になった場合、取締役総局はこの決定とそのような行動をとることになった理由を資格授与機関に対して文書を持って説明する。

77. 資格授与機関は、資格証明書が無効である可能性があるという証拠を発見した場合は必ず取締役総局に報告し、適切な対処について取締役総局と同意する。NVQ資格証明書は、原則として次の場合に無効とされる。

- ・ 評価された証拠が応募者の作業でない場合
- ・ 資格証明書が請求された後も応募者がその資格のための学習を続けている場合

- ・資格証明書が、偽造された記録に基づいて請求された場合
- ・資格授与機関が、NVQ実施規約及び認可協約に反して資格証明書を発行した場合

78.これらの状況は資格が無効であると判断される理由を記述したものである。

従って、自動的に取るべき対処を指示しているものではない。対処には様々な要素が考慮に入れられなければならない。資格授与機関は個々の件について取締総局と検討を加える必要がある。

79.応募者の評価と資格証明発行の責任は、センターと資格授与機関の共同責任とする。従ってセンターは、資格証明書が不当に請求された場合に応募者が直面する問題の対処についてはその責任を共同で負わなければならない。

資格証明書を無効とする決定がなされた場合、資格授与機関は次のように対処しなければならない。

- ・状況が許す範囲内において、応募者の利益保護の原則を守る。
- ・当該応募者に連絡を取り、その資格証明書の有効性及び再評価及び／または資格授与の方法について説明する。
- ・複製が発行されることを防ぐために、元の証明書をデータベースから確実に削除する。
- ・取締総局に、無効とされた資格証明書の詳細を通告し、必要な場合はその情報を公金補助団体が利用できるようにする。

セクションE: 苦情申し立てと再審請求

共通実施規約セクションE（付記1、62-69節参照）で規定されている一般条件に加えて、NVQ資格授与機関は次の追加条件に適合することを実証しなければならない。

80.資格授与機関はその苦情申し立てと再審請求の方法に関する情報を提供し、公表しなければならない。これらの情報は全てのセンターが利用できるものであり、次の事項に対する苦情申し立てと再審請求に使用される。

- ・センター認可に関する決定
- ・内部及び／または外部評価及び監査判定
- ・外部監査員の判定

81.苦情申し立て及び再審請求の手続きは、その方法に関してセンターと資格授与機関それぞれの役割と責任が詳述されていなければならない。そこには次のことを含む。

- ・センター及び／または応募者が再審を請求する事情の詳細
- ・この件のための連絡先
- ・再審請求及び／または苦情申し立ての対応所要時間と処理にかかる期間
- ・再審請求に関係する費用または料金の詳細

付記 1

共通実施規約

ここに挙げる共通実施規約に規定される条件は、認可されている資格全てに適用される。これらの条件は、評価と資格授与が高い質を保ち一貫性があり厳格なものであるために必要な実行方法と手順を規定するものである。セクションB、C、D、Eでは評価、資格授与及び品質と基準に影響する他の事項についてより詳細に規定する。共通実施規約は、特定の分野または種類の資格に必要な追加条件を規定した分野別実施規約によって補充されている。

セクションA: 一般事項

1. 資格授与機関には次のことが要求される。

- ・ 全国資格枠組みについての完全な理解及び提供する分野の高度な専門知識と適切な評価方式、評価に使われる言語、主に英語及び必要に応じてウェールズ語またはアイルランド語の能力
- ・ 資格獲得に不要な障害を避け、可能な限り機会均等とアクセスを確保し、特別な評価条件を必要とする者も含めて全ての応募者に公正な評価を保証することによって、提供する業務が一般に利用されるようにする能力

2. 資格授与機関は単一の組織の場合もコンソーシアムの場合もある。コンソーシアムの場合には、メンバーである個々の組織の責任を文書で明確に説明しなければならない。

3. 資格授与機関は、組織、管理運営及び利害関係の解決に透明かつ強力な方式を持つと同時に、必要な取り決めを実行に移すに足る人的物的資源を持たなければならない。

4. 資格授与機関は、各資格ごとに品質と基準に関する単一説明責任ポイントを確立し、資格授与時期、オプション及び必要な場合は各資格間での比較が可能な組織的な方式を設定する。

5. 資格授与機関は、取締役局との同意による設定された目標に基づいて行われる徹底検査のために、予定する提供業務の計画を内密に用意しなければならない。

6. 資格授与機関は、全国的な提供が十分確保されるために取締役局と協力し、全国枠組みからいずれかの資格を撤回する計画がある場合は、取締役局に通告しなければならない。このような撤回については、応募者の利益を守るためにセンターに対して十分な期間を取って通告する。

7. 資格授与機関が同時に基準設定機関でもある場合は、これらの機能の間で発生する可能性がある利害関係を適正に処理するために厳重な事前処置を取らなければならない。その資格授与機関としての活動とその他の役割の間に明確な区別が確立されなくてはならない。これらの役割はアクセスを妨げたり業務実行を制限したりするものであってはならない。

- 8.資格授与機関が、その機関自身の資格に関連した訓練または指示を応募者に与える場合は、その役割の管轄が明確に分けられていなければならない。資格授与機関活動と他の役割の間に明確な区別が確立されなければならない。これらの役割はアクセスを妨げたり業務実行を制限したりするものであってはならない。
- 9.資格授与機関が、その資格を他の組織にフランチャイズまたはライセンスによって提供する取決めを行った場合は、必ず取締役総局に通告しなければならない。資格授与機関とフランチャイズまたはライセンスを受ける組織との取決めは、取締役総局に承認されなければならない。資格授与機関の代理として資格を提供する組織は全て共通実施規約の条件を満たさなければならない。資格授与機関はその適合を保証しなければならない。
- 10.資格授与機関は要請があった場合、認証資格の授与または認証に対して請求された料金に関する情報とそれを裏付ける証拠を取締総局に提出しなければならない。この情報は公開されない。

評価と品質保証

- 11.資格授与機関は、次のことを含む厳しい品質保証と品質管理方式を保持しなければならない。
 - ・全ての認可資格の評価と授与を監視し、必要に応じて各オプション、センター、資格授与時期を通して基準の一貫性を確保するための専門家の任命、訓練、配置及びモニタリングの厳重な手続き。
 - ・センターが、独立及び内部評価の両方における安全性と厳重さに関する義務を果すことができるように、ガイダンスとサポートまた必要に応じて訓練の機会を提供する（セクションB参照）。
 - ・取締役総局より発行されたガイドラインにより規定された顧客サービス宣言
資格提供、情報とガイダンス、苦情申し立て方法に関して顧客が受けられるサービスの質
⇒必要な連絡先とコミュニケーションの方法
⇒資格の授与及び認証に適用される料金構成
⇒扱いやすさ、対応のよさ及び値段に対する価値に特に焦点を当てた各種実績の測定とフィードバックに関する取決め
 - ・認可された資格に関する機関自身の業務全体に対するモニターと報告の組織的な方法及び、質と基準維持のために取るすばやく断固とした行動
- 12.資格授与機関は、機関自身が資格の授与と認証に関して適正な基準に達していることを確信するために、取締役総局に対し機関の構内、会議、書類及びデータのアクセスを提供しなければならない。この情報は公開されない。
- 13.資格授与機関は各資格について次のことを確認する。
 - ・資格授与機関（またはそのセンター）は提供する業務を一定期間モニターしまた、取締役

局のガイダンスに沿って全国文書館に寄贈するため、応募者の学習の評価材料及び、学習内容のサンプルを保存しておく。

- ・ 取締総局による規定も含め必要なデータに関する規定が指定され、それが守られる。
- ・ 記録と証拠を保存し、そのデータを提供すべきセンターの義務に関して、適切なガイダンスと共に明確に説明されている。この義務の遂行に必要な書類手続きは、当該資格と関係資格授与の健全性が保証される範囲内で最小限であることとする。

資格授与機関のセンターとの関係

14. 資格授与機関の資格の管理運営方式は次の事項を確認する。

- ・ センターに対する管理運営義務が明確で整理されている。
- ・ センターと応募者が整然と登録される。
- ・ 資格授与条件を満たした応募者が、取締総局によって同意された形式と期間内において速やかに資格証明書を受取る。
- ・ 不正または誤りによる資格証明要求を防ぐための十分な安全対策がある。
- ・ 再発行された証明書はそれがいかなる形式であっても明確に表示し、請求の正当性が十分に確認されたうえでのみ発行される。

15. 資格授与機関は、次の事項の管理及び発表については、取締総局によって規定されたガイドラインに従う。

- ・ 特別な評価条件が必要な応募者に対する取決め (セクションC参照)
- ・ 苦情申し立てと再審請求の手続き (セクションE参照).

セクション B: 評価と資格授与

評価の原則

16. 全ての資格は、認可資格ごとに規定され発表されている条件と基準にそって実施された、応募者の実績に対する厳重で正確かつ一貫した評価に基づいて授与されるものとする。

17. 資格授与機関の評価過程と組織は、次の事項を確立することができなければならない。

- ・ 応募者実績が規定基準に達していることを決定する証拠があるかどうか
- ・ その証拠が有効で真正かつ十分であるかどうか

18. 資格授与機関は、各認可資格において評価がその資格の基準の一貫性と健全性を保証していることを確認する。

19. 選ばれた評価の形式と手段は、対象となる資格に適切なものでなければならない。各資格(複数可)に使われる評価方式は資格授与機関、または該当する場合は基準設定機関との諮問における資格授与機関の責任であり、選択には適用される認可条件を全て考慮に入れなければならない。条件の中で規定された評価手段に変更を加える場合は、いかなるものでも取締総局と事前に同意する。

20. 評価は、技能、知識、理解及び必要な場合は能力（コンピテンシー）についての公表された規定条件に基づき、応募者は規定の評価条件を全て満たす能力があることを実証できる機会を与えられなければならない。
21. 応募者が別な評価方法または手段を選べる資格については、資格授与機関は必要条件のレベルが比較可能であることを確認する。
22. センター及び資格授与機関が、混乱や煩雑な事務手続きを最小限に抑えて実行できるように、評価は実用的で費用面で効果的なものでなければならない。評価に必要な最小限の機材と費用は全て、評価の実行に先立って資格授与機関によって規定される。
23. 評価に使われる材料は明確であいまいさを避けた表現で記述され、評価は応募者の技能、知識及び理解のみに基づくものでなければならない。評価材料は、その表現と内容のいずれに関しても個人に対する差別が一切あってはならない。
24. 資格授与機関は必要な場合、評価判定が英語、ウェールズ語、アイルランド語を通して一貫するための手段を整えておかななければならない。
25. 資格授与機関は必要な場合、基準設定機関によって確立された原則にそって、評価する対象となる分野において適切であるとされるために評価者が持つべき知識、理解、技能及び必要に応じてはその能力を規定する。評価者が基準と評価に関してその責任を果すことができるように、資格授与機関は情報及びガイダンスまた必要な場合は訓練を提供しなければならない。

外部評価を含む独立評価

26. 評価が行われる方法は、その結果に関して個人的な利害関係を持つ者から独立していることが明らかでなければならない。その手段は当該資格に適切であり次の一つまたは数項を含む。
 - ・ センターに属していない評価者が訪問して実行した評価
 - ・ 資格授与機関のガイドラインに沿ってセンターによって立案され、資格授与機関によって評価された作業
 - ・ 特定条件（監視と所要時間に関する詳細を含む）のもとで資格授与機関によって設定または規定され、評価された作業（外部評価）
 - ・ 取締総局による条件を満たす同様に厳重な他の形式による評価
27. 資格授与機関が作業を設定する場合は、その作業が規定に示される条件を満たすものであることを保証するため、使われる材料がその開発に無関係の個人によって評定されなければならない。作業は関係する評価条件及び採点方式と比較しながら評定されなければならない。
28. 資格授与機関は、必要な場合は前年の材料についての参考文献と共に年毎の独立評価の要請を保持しなくてはならない。

- 29.資格授与機関は、有効で一貫した評価を保証するために、必要な場合は採点方式を含めて評価条件を設定しなければならない。資格授与機関は可能な場合は外部評価採点者に、どの程度基準にあったものを合格とするかを明確に示した採点作業の範例を与えなければならない。
- 30.信頼性を保つために資格授与機関は、品質維持に必要な最少人数で独立評価を実施する。この最少人数を決定するために資格授与機関は、応募者及びセンターの数と配置、評価条件の性質、当該評価者の経験をその決定条件として考慮に入れる。
- 31.独立評価者は平常、複数のセンターに属する応募者の実績を評価する。独立評価者は平常、本人が個人的な関係を持つセンターにおける実績は評価しない。この条件を満たすことができない場合資格授与機関は、評価判断が厳しく調べられる機会を提供することを保証する。
- 32.独立評価者の評価は、正確さと一貫性を保証するために資格授与機関によって検査されなければならない。これには英語、ウェールズ語、アイルランド語を通した一貫性を含む。これらの条件を満たさない評価者が評価を継続することはできず、その任務は再分配されなければならない。

内部評価

- 33.評価は当該資格用に規定された基準と手順に従って行わなければならない。このため資格授与機関は次のことを行う。
 - ・センター及び内部評価者に評価規定の全文を提供する。
 - ・準備された作業が規定の条件にそっており、応募者が知識、技能、理解及び必要な場合は能力を実証することができるものであることを保証するために、ガイダンスを提供する。
 - ・合格とされる証拠の性格と種類に関するガイダンスを提供する。
 - ・評価条件の解釈の一貫性を保証するためにガイダンスを提供する。
 - ・各センター間における評価の判定と実施が標準化されるために、該当する資格に関してセンターが設定する実行方法を規定する。
 - ・外部調停の取決めを整える。
- 34.資格授与機関は有効で一貫した評価を保証するために、必要な場合は採点方式を含む評価条件を規定する。資格授与機関は、基準に基づいてどのように合格を決めるかが明確に示された評価範例をセンターに提供しなければならない。
- 35.センターが、資格授与機関によって規定された以外の評価方法または手段の使用を望む場合は、いかなる代替についても書面で是認を得なければならない。資格授与機関は代替の方法について次のことを確認する。
 - ・評価の有効性と信頼性を減らすことがない。
 - ・資格授与に必要な基準と評価の統一性に関して妥協がない。

- 36.資格授与機関は、応募者から提出された評価の証拠が規定された条件にそって作成され認証されたものであることを真正認証しなければならない。
- 37.資格授与機関は、センター内の評価者の間で基準及びその他必要な評価条件に関する理解が一定であるように、必要に応じてセンターが訓練とガイダンスを実行することを確認する。
- 38.センターにおいて、特定の資格に関する評価の中に重大な問題または弱点が発見された場合、資格授与機関はその資格授与の健全性を維持するために対処手段を取らなければならない。このような場合、適切な矯正対策が実施されたと資格授与機関が確認するまで、資格授与機関による次のうち一つまたは複数の対処が適用される。
- ・センターが提出する評価作業及び評価条件または採点方式の承認
 - ・モニター活動の増加
 - ・応募者登録と資格証明書請求の一時停止
 - ・センターの認可機関としての地位の停止または取消し

内部評価の調整

- 39.規定された評価判定基準との整合を確保するため、内部評価は全て調整を受けなければならない。資格授与機関は、各資格ごとに内部及び外部調整方法について取決め、それによって内部評価が有効で信頼でき、公正に必要な基準に適合することを保証する。NVQにおいてはこの手順は内部監査及び外部監査と称される。
- 40.資格授与機関は調整に使われる全てのサンプルの量及び性質について指定する。外部調整に使われるサンプルは、センター内における全業務の成績、任務に関わる評価者全員及び使われた各種の評価にわたるものとする。最初のサンプルで、必要な基準が適用されておらずまた適切な処置活動が実行された十分な証拠もない場合は、追加のサンプルを収集する。
- 41.資格授与機関は当該基準設定機関により確立された原則に従って、調整者が評価の対象となる分野において適格であると認められるために必要な知識、理解、技能及び必要な場合は能力を規定する。資格授与機関は、調整者が基準と調整に関してその責任を果すことができるように、情報、ガイダンス及び訓練を提供しなければならない。
- 42.外部調整者は、本人が個人的な関係を持つセンターからの提出物を審査してはならない。この条件を満たすことができない場合は、資格授与機関は調整の判定が厳しく検査されることを保証する取決めを設置する。
- 43.信頼性維持のために資格授与機関は、作業の品質が保持できる範囲内での最小の人数で調整が行われるようにする。この最少人数を確立する場合資格授与機関は、応募者とセンターの数と配置、評価条件の性質及び調整者の経験を考慮に入れる。
- 44.資格授与機関は、各調整者の作業の正確さと一貫性が検査されることを確認する。その結

果、作業が満足の行くものではないと判断された場合、資格授与機関は必ず矯正処置を取るものとする。調整の結果、内部評価判定に一貫性が欠けると判断された場合、資格授与機関はその評価に関係する全ての提出物を再評価しなければならない。

45. 資格授与機関は必要な場合、英語、ウェールズ語、アイルランド語の間での一貫性を保証するための手段を整えておかなければならない。
46. 資格授与機関は各外部調整者の仕事についての報告書を作成しなければならない。このような報告書の作成についての規則は、評価の頻度及び当該個人の経験と実績によって決めるものとする。判定の正確さと一貫性に疑いが持たれる場合、資格授与機関は調整過程の健全性を守るために適正な処置を取らなければならない。
47. 資格授与機関は適切な方法を用いて、センターに対しその評価判定の正確さと一貫性に関するフィードバックを書面で提供しなければならない。このフィードバックには、センターの内部品質保証方式が十分であるかどうかを含む場合もある。

総合結果の判断

資格授与の原則

48. 資格授与機関は資格授与手続きを通して次のことを確認する。
 - ・ 下された判定の基盤が透明で、取締役総局のモニターに対して公開されている。
 - ・ 各年毎、センター間及び同一名称の仕様の間で基準が保たれている。
 - ・ 資格授与の判定のもとになる応募者の実績のサンプルが十分な数量である。
 - ・ 下された判定と達成された水準の総合的な記録を作成し保持する。
 - ・ 資格授与担当者が全員、評価の対象になる分野の専門家であり、要求される基準に関する十分な知識を持つ。
 - ・ 資格授与担当者全員が資格授与機関によって十分にサポートされている。
 - ・ 資格授与手続きにおける誤りを最小限にする。
 - ・ 間違いが発見された場合は、資格授与を再検討し評価を調整する。
 - ・ 資格専用の実施規約に決められた他の規定条件に従う。
49. 資格授与機関はセンターに対し、資格授与の総合結果が出される過程についての情報を提供する。この情報には、評価の各部分がどのようにして判定過程の一環として組み合わされるかが示されていないなければならない。
50. 資格授与機関は判定の正確さと一貫性を保証するために、評価が正確で一貫していることを保証するあらゆる努力を払わなければならないが、評価者によって出された判定が変更されなくてはならない場合があることも十分に認識しておく。評価結果に対する修正は、総合結果決定の前後に関わらず適切な段階で行われる。

セクション C: 特別な評価条件を必要とする応募者に対する取決め

原則

51. 資格授与機関は、評価において応募者とその達成目標を効果的に実証することを妨げる不要な障害がないことを保証する。特別な評価条件を必要とする応募者に対する取決め（特別準備）はまた、そのような応募者が不公平な特典を与えられない、または与えられているように見えないことを保証する。応募者の特定の困難が評価の焦点になっている技能実行に直接影響がある場合は、原則として特別準備は適切でない。
52. 資格授与機関は各応募者個人の必要に応じて特別準備を整えるが、その準備は応募者の平常の作業方法、規定に示される評価条件及び取締総局によって決められたガイドラインを反映しなければならない。
53. 資格授与機関は特別準備を用意する場合は、評価の有効性、信頼性、健全性が保たれ、また資格証明が応募者の達成目標を正確に反映することを保証しなければならない。

手続き

54. 資格授与機関はセンターに対して、特別準備を許可するための手続きに関する詳細を提供しなければならない。この情報は次の手続きを規定する。
 - ・ 資格授与機関によって決められるべき取決め。これには応募者の代理として行う申し込みの時期と方法を示す。
 - ・ センターに一定の判断権限を与える取決め。これには意思決定と記録作成のための関係各条件を示す。

モニターと報告

55. 資格授与機関は、特別準備の使用に関してモニター、評定及び年間報告の方式を設定しておかなければならない。要望があった場合は関係するデータを取締総局と共同使用する。

特別な考慮

56. 独立（外部を含む）評価時点で病気になったり怪我をしたり体調不良に陥った応募者が、該当する資格に関わる取締総局のガイドラインに沿って公平に扱われることを保証するため、資格授与機関は特別に考慮した準備をしなければならない。
57. 資格授与機関は、特別な考慮が利用できる条件とその適用手続きを規定しなければならない。資格授与機関はまた、資格授与に必要な最小限の条件を規定する。

セクション D: 不正行為

58. 資格授与機関は、応募者、センター職員及び資格提供に携わる者の不正行為に対処する手続きを設定しておき、全てのセンター、資格授与機関自体の職員及び取締総局にこの手続きの手引書を確実に配布する。
59. 資格授与機関は、応募者登録後に発見された不正行為は全て資格授与機関に報告することをセンターに対して要求し、その際にこのような報告をしなかった場合、資格証明書発行及び今後の登録受け入れに及ぼす影響の可能性について明確に説明する。
60. 資格授与機関は、特に重大な不正行為は取締総局に当然報告するものとし、その他は要請があり次第全て報告する。取調べは資格授与機関が実行し、取締総局の要望による追跡調査がある場合は、必要により他の資格授与機関及び他の機関と情報を交換して追跡調査に全面的な協力をする。
61. 資格授与機関は、資格証明が無効である可能性を示す証拠を発見した場合は必ず取締総局に通告し、適切な矯正処置を取締総局と同意する。

セクション E: 問い合わせと再審請求

62. 資格授与機関は問い合わせサービスを提供しその情報を印刷物として発表する。このサービスにより、センターが応募者の結果に関して確かめることができ、また必要に応じてセンターと応募者個人に関する評価判定について確かめることもできる。
63. 資格授与機関は、再審請求の手続きに関する情報を利用できるように印刷物として発表する。この手続きは、評価判定及び必要な場合はセンターと応募者個人に関するその他の判定に対する再審請求をするためのものである。この出版された取決めは、未解決になった再審請求を独立審査の対象にする方法について説明しなければならない。
64. 資格授与機関の再審請求過程には、最低一人、独立のメンバーが含まなければならない（このメンバーは現在及び過去において、当該の資格授与機関の役員会または委員会のメンバーであったことがなく、過去7年間に於いて一度もその資格授与機関の職員または試験官であったことがない個人）。
65. 評価判定に対する再審請求は、資格授与機関に関する次の事項に焦点が置かれなければならない。
 - ・ 該当する実施規約に沿った方法を使ったかどうか
 - ・ 判定を下すにあたって、適正かつ公正にその方法を使ったかどうか
66. 資格授与機関は再審請求の費用を、再審を請求する正当な理由がある者が請求をあきらめない程度の金額にしておかなければならない。再審請求の結果として成績が向上した応募者に対しては、料金全額を払い戻さなければならない。グループでの再審請求の場合は、資格授与機関は料金の合計または結果に対する比率を払い戻す。
67. 資格授与機関は、再審請求を申し込んだ全てのセンターと応募者個人に申込書の受領書を

送り、再審請求審査の予想所要時間を知らせなければならない。再審査過程の終了時点において、申込者に結果の内容を文書で送ることとする。

68. 評価判定に対する再審請求の結果から、同じ評価作業の対象になった他の応募者に対する評価の正確性にも疑いがあるとされた場合、資格授与機関は応募者全員の利益と資格の健全性を守るために適切な処置を取らなくてはならない。

69. 資格授与機関は、その問い合わせサービスの実績と再審請求の取り扱いに関するモニター、評定及び年次報告の方法を設置しておかなければならない。この作業の対象は、問い合わせと再審請求の件数と性質及びその結果を含む。関係資料は要請によって取締総局と共同で使用する。

付記 2

認可センターの条件

計画設定

1a 管理運営システム

	条件	使用可能な証拠
1.1.1	NVQに関するセンターの目的と方針が上部管理者により支持されており、それを評価チームが理解している。	品質管理方法関係文書 改善報告と職員最新情報
1.1.2	センターのアクセス及び公正な評価に関する方針と実践が応募者と評価者に理解され守られている。	政策と手続きに関する文書 アクセスと公正な評価を検討する方法
1.1.3	評価現場全体に渡り評価及び監査チームの役割、責任、権威及び説明責任（アカウンタビリティ）が明確に定義され、役割配分され、理解されている。	品質保証手続き関係文書 組織図 評価と内部品質保証の管理に関するパートナー組織間における説明責任の関連を示す、署名された文書による同意書 全評価現場と関係担当者に関する記録 評価チームと内部評価者の履歴書
1.1.4	内部監査過程及びその活動が明確に文書化されており、全国規定に沿い、評価の一貫性と品質を保証する。	内部監査計画と報告書 サンプリング方法と活動の予定表 評価チーム会議の記録 評価者のネットワーク活動の機会
1.1.5	評価チームと資格授与機関の間で効果的なコミュニケーションが行われている。	職員ハンドブックとその更新 組織図 チーム会議の議事録 資格授与機関とのコミュニケーションの記録

1b 資材

	条件	使用可能な証拠
1.2.1	特定の資格授与に関する資材ニーズが正確に認識されており、資材の利用が可能である。	利用できる資材の記録 入手した追加資材全ての記録
1.2.2	評価の目的で使用される機材と作業場所が、関連する安全衛生法に適合する。	公共機関従業員責任証明書 機材と作業場所の記録 メンテナンス計画表 安全衛生政策
1.2.3	評価及び監査活動の需要を満たすに足る人数の能力と資格を持った評価者と内部監査員を持つ。	評価者チームの履歴書と能力開発計画 有資格の評価者と内部監査員のリスト 評価者と応募者の比率
1.2.4	確認されたニーズに沿って、評価と監査のための職員研修プログラムが組まれている。	職員導入とガイダンス用教材 ミーティング／説明会／報告会の記録 個人能力開発プランの記録 Dユニット取得のための活動計画
1.2.5	評価者と監査員がそれぞれの役割と責任を効果的に果たすための十分な時間、資材、権威を持つ。	評価者／応募者任務配置 応募者／評価者比率と割当時間 評価者／監査員の口頭による確認
1.2.6	センターは、認可センター条件を満たす能力に影響があると思われる変更は全て資格授与機関に報告する。	評価及び監査チームに関する変更の通知 資材の変更に関する通知

業務実行

2a 応募者サポート

	条件	使用可能な証拠
2.1.1	資格取得の手続きと実行方法に関する情報、助言、ガイダンスが応募者及び潜在応募者に与えられている。	<p>応募者ガイダンスと導入用教材</p> <p>利用可能なサポートサービスの詳細</p> <p>再審請求手続き</p> <p>応募者による口頭の確認</p>
2.1.2	応募者の学習ニーズが資格授与条件に沿っており、個別に同意された評価計画が作成されている。	<p>応募者の第一期評価過程</p> <p>応募者の評価プラン</p> <p>学習者／訓練者の連絡方法</p>
2.1.3	応募者が、その進歩と最終目的を定期的に検討し、必要に応じて評価プランを修正する機会を持つ。	<p>応募者の評価プラン、進捗を検討するための面接の頻度;評価プラン修正の例</p>
2.1.4	応募者の特別評価条件が確認され、その条件が可能な限り満たされる。	<p>特別評価条件が必要な応募者サポートのための教材／器具／設備</p>
2.1.5	応募者全員が利用できるように文書化された再審請求の方法が確立している。	<p>再審請求の理由と所要時間を含む再審請求手続き文書</p> <p>過去における再審請求とその結果</p>

2b 評価と監査

	条件	使用可能な証拠
2.2.1	有効な評価手段を多様に使うことにより評価へのアクセスを奨励する。	評価プラン及び応募者評価記録 特別評価条件が必要な応募者に対する設備
2.2.2	資格規定、評価ガイダンス、資格授与機関に関する質問が解決され記録されている。	資格授与機関に関して出された質問の記録 内部監査員に関して出された質問の記録／議事録
2.2.3	資格を持ち職業専門知識のある職員によって評価が行われる。	職業的背景及び経験、Dユニット取得の有無を含む評価チームの詳細 無資格の評価者によってなされた評価判定における副署に関する取決め
2.2.4	一貫性と公正さを保証するために、評価の判定と活動が定期的にサンプル検査され、その結果について対処が取られる。	サンプル検査された評価(観察、応募者のポートフォリオ、知識の証明その他). 内部監査計画及び内部監査活動 評価のサンプル検査方式の記録 評価チーム会議の議事録 ネットワーク／標準化活動の記録
2.2.5	適正な資格を持ち経験を積んだ職員によって内部監査が行われる。	内部監査員の職業的背景、経験及びDユニット取得の有無に関する詳細 無資格の内部監査員による内部監査判定における副署に関する取決め
2.2.6	外部監査のための、構内、記録、情報、応募者及び職員へのアクセスに対する要求に従う。	記録と情報の管理システム 応募者追跡システム 評価と内部監査の記録
2.2.7	応募者がユニット資格証明を取得できる。	登録した／請求した／授与されたユニット 導入用教材

モニターと再検討

3a 記録

	条件	使用可能な証拠
3.1.1	応募者の記録及び目標達成の詳細が正確で常に更新され、資格授与機関の規定にそって安全に保存され、外部監査及び検査に利用が可能である。	応募者登録記録 応募者評価記録 証拠のファイル／ポートフォリオ 書類安全管理とアクセスに関する取決め
3.1.2	内部監査の記録が資格授与機関の規定にそって保存されており、監査のために利用が可能である。	内部監査計画及びサンプリング検査記録 評価者会議の議事録
3.1.3	登録及び資格証明のために資格授与機関に提出する情報が完全かつ正確である。	応募者の登録詳細及び資格証明書請求の記録
3.1.4	情報及び記録システムが、センターの機会均等政策の関係とにおいて応募者の成績をモニター及び検討するために使われる。	アクセスと公正な評価に関する方針に基づく目的達成記録 目的達成の統計的情報及び人種、身体障害、性別等の要素によって分析された資格証明比率

3b 再検討

	条件	使用可能な証拠
3.2.1	外部監査員の訪問によって確認された行動が、関係職員全員に知らされ、矯正処置が実行される。	評価チームと上部管理者に配布された外部監査員の報告書（複数可） 行動計画
3.2.2	内部監査の方法が効果的かどうか全国規定に比して検討され、必要な対処が取られる。	サンプル検査方法の内部審査 外部監査員報告書 実行された対処活動の証拠
3.2.3	提供する資格の品質と有効性が、センターの表明する目的と方針に沿っているかを評定するために応募者、職員等からのフィードバックを使い、常に向上を目指す。	評定用紙／アンケート 使用者憲章／顧客サービス声明
3.2.4	センターの業績がモニターされ、検討されて、センターにおける将来の資格開発活動の情報源として使われる。	内部監査／自己評価の方法 発見された認可条件違反の記録 対処の処置が取られた／実行された証拠

付記 3

共通データに関する規定

背景

全国資格枠組みに参加している全ての資格授与機関は、同意された目標に対する成績を測定するための詳細かつ正確な情報を提供しなければならない。総合的なデータは、プロバイダー、政策決定者及び他の使用者が、次のことを含む様々な分野において正確な情報に基づく意思決定をすることを可能にする。

- ・ 計画設定、品質保証、監査
- ・ 教育訓練の全国目標達成に向かっての進歩及び国民全体の技能レベルの向上
- ・ 特定のシステムに参加している個人の数及び完了と目標達成の比率
- ・ 資格市場における需要

共通実施規約12及び13節に次の通り表明される。

資格授与機関は各資格について次のことを確認する。

- ・ 取締総局関係を含むデータに関する条件が規定され満たされている。
- ・ センターの記録と証拠を保存し、データを提供する義務に関して、適切なガイダンスと共に明確に表現されている。

上記に加えて共通実施規約14節に次のことが表明されている。

資格授与機関における資格の管理運営に関する取決めでは次のことを確認する。

- センターの事務管理に関する遂行義務が明確で、手順が可能な限り簡潔に整理されている。
- センター及び応募者が系統的に登録されている。

次は取締総局によって示された、データに関して資格授与機関が満たさなければならない最小義務である。特定の資格に関しては追加の義務がある場合もある。

共通データ義務に関する提案

a) センターに関するデータ

データの条項	定義
センター番号	個別センター識別番号
センター名称	
センター住所	
センター郵便番号	
センター電話番号	
センターの種類	センターの種類 (添付された標準分類表から選ぶ).

資料 4

I. LSC への質問

1. Trainer, Assessor, Verifier の養成制度の枠組みについて
 - (1) LSC は Trainer, Assessor, Verifier の養成にどのように関わっているのか？
 - (2) トレーナ訓練のためにどんな施策が取られているのか？
 - (3) Trainer に成るためには、どのようなルートがあるのか？
 - (4) 受講者の受講資格として何が求められるのか？
 - (5) 訓練コースの内容はどんなものか（内容：Unit の構成、期間）？
 - (6) 誰がトレーナを養成しているのか？
2. Trainer、Assessor、Verifier 等の資格要件と資格制度の枠組みについて
 - (1) Trainer に成るためには、どんな資格が必要なのか？
 - (2) Trainer のための資格要件はどのようなものか（必要とされる能力(Competence)、レベル)
 - (3) Trainer, Assessor, Verifier 等の資格制度は、いつごろから始まったのか？
 - (4) その成果はどうであったか？
 - (5) この資格制度が確立される以前は、どういった人が Trainer, Assessor, Verifier の役割を担っていたのか？
 - (6) 彼等の資格要件は、どういうものであったのか？
3. NVQ 取得訓練における Trainer、Assessor、Verifier 等の役割について
 - (1) NVQ 取得訓練において Trainer はどんな職務と責任を担うのか？
 - (2) Assessor, Verifier の職務と責任はどのようなものか？
 - (3) 彼等 (Trainer, Assessor, Verifier) の知識、技術、技能の Up to date 化や向上のための再訓練や研修制度は、どのようになっているのか？
 - (4) 訓練プロバイダーや訓練コースの評価は ALI が行っているが、Trainer, Assessor, Verifier の Performance の評価は、誰がどのように行っているのか？
4. Modern Apprenticeships について
 - (1) Foundation Modern Apprenticeship にはどんなコースがあるのか？
コースの訓練期間はどれくらいか？ 人気のあるコースは？
 - (2) Advanced Modern Apprenticeship にはどんなコースがあるのか？
コースの訓練期間はどれくらいか？ 人気のあるコースは？

II. QCA への質問

1. 資格取得の動向について
 - (1) 各年度（2001 年度～2003 年度）ごとの NVQ 資格の保持者は何人か？

- (2) 各年度（2001年度～2003年度）ごとの Trainer、Assessor、Verifier の資格保持者は何人か？
- (3) 各年度（2001年度～2003年度）ごとの D unit の取得者は何人か？
2. Trainer、Assessor、Verifier 等の資格要件と資格制度の枠組みについて
- (1) Trainer に成るためには、どんな資格が必要なのか？
- (2) Trainer のための資格要件はどのようなものか（必要とされる能力(Competence)、レベル）
- (3) Trainer, Assessor, Verifier 等の資格制度は、いつごろから始まったのか？
- (4) この資格制度が確立される以前は、どういった人が Trainer, Assessor, Verifier の役割を担っていたのか？
- (5) 彼等の資格要件は、どういうものであったのか？
3. NVQ 取得訓練における Trainer、Assessor、Verifier 等の役割について
- (1) NVQ 取得訓練において Trainer はどんな職務と責任を担うのか？
- (2) Assessor, Verifier の職務と責任はどのようなものか？
- (3) 彼等（Trainer, Assessor, Verifier）の知識、技術、技能の Up to date 化や向上のための再訓練や研修制度は、どのようになっているのか？
- (4) 訓練プロバイダーや訓練コースの評価は ALI が行っているが、Trainer, Assessor, Verifier の Performance の評価は、誰がどのように行っているのか？
4. NVQ の構成について
- (1) NVQ Level 3 Training and Development はどんな Unit で構成されているのか？
この NVQ の中には、どんな職種があるのか？
- (2) NVQ Level 4 Training and Development (Learning) はどんな Unit で構成されているのか？
この NVQ の中には、どんな職種があるのか？
- (3) NVQ Level 4 Training and Development (Human Resource Development) はどんな Unit で構成されているのか？ この NVQ の中には、どんな職種があるのか？
- (4) NVQ Level 5 Training and Development はどんな Unit で構成されているのか？
この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

Ⅲ. SSDA への質問

1. 企業の従業員が NVQ を取得するにはどんな方法（ルート）があるのか？
2. 従業員の NVQ 取得訓練について
- ・ SSDA はどのような関わりをしているのか？ 役割は？
 - ・ SSC (Sector Skills Councils) はどのような関わりをしているのか？
役割は？

3. 訓練スタッフのリクルートについて

(1) Trainer は容易に採用することが可能か？

Assessor は？ Verifier は？

(2) どんな能力、資格を持った人を Trainer として採用するのか？

Assessor は？ Verifier は？

4. 訓練スタッフ (Trainer, Assessor, Verifier) の養成はどのように行われているのか？

実施機関、実施内容、実施期間等？

- ・ SSDA の役割は？
- ・ SSC の役割は？

5. 技術変化に対応して、彼等の能力を向上させるための研修制度はどのように行われているのか？

実施機関、実施内容、実施期間等？

- ・ SSDA の役割は？
- ・ SSC の役割は？

IV. Employment NTO への質問

1. Trainer, Assessor, Verifier 等の資格要件と資格制度の枠組みについて

(1) トレーナーのための職務基準と資格の枠組みとしてどんなものがあるのか？

(2) Trainer に成るためには、どんな資格が必要なのか？

(3) Trainer のための資格要件はどのようなものか (必要とされる能力 (Competence)、レベル)

(4) Trainer, Assessor, Verifier 等の資格制度は、いつごろから始まったのか？

(5) この資格制度が確立される以前は、どういった人が Trainer, Assessor, Verifier の役割を担っていたのか？

(6) 彼等の資格要件は、どういうものであったのか？

2. NVQ 取得訓練における Trainer, Assessor, Verifier 等の役割について

(1) NVQ 取得訓練において Trainer はどんな職務と責任を担うのか？

(2) Assessor, Verifier の職務と責任はどのようなものか？

(3) 彼等 (Trainer, Assessor, Verifier) の知識、技術、技能の Up to date 化や向上のための再訓練や研修制度は、どのようになっているのか？

(4) 訓練プロバイダーや訓練コースの評価は ALI が行っているが、Trainer, Assessor, Verifier の Performance の評価は、誰がどのように行っているのか？

3. NVQ の構成について

(1) NVQ Level 3 Training and Development はどんな Unit で構成されているのか？

この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

(2) NVQ Level 4 Training and Development (Learning) はどんな Unit で構成されているのか？

この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

(3) NVQ Level 4 Training and Development (Human Resource Development) はどんな Unit で構成されているのか？ この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

(4) NVQ Level 5 Training and Development はどんな Unit で構成されているのか？

この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

V. FENTO への質問

1. Standards for teaching and supporting learning in further education について

(1) この Standards はいつできたのか？

(2) この Standards はどの分野の NVQ に位置づけられているのか？

(3) この Standards と NVQ Learning and Development (Level 3 and 4) は関連があるのか？

(4) この Standards には 3 つの Stage (Introduction Stage, Intermediate Stage, Certification Stage) があるが、それぞれの Stage にはどんな Job role/ Occupation があるのか？

(5) これまでに何人の人がこの資格を取得しているのか？

(6) この Standards が作られる以前は、Further Education College の Teaching staff になるためには、どんな資格、能力が必要であったのか？

(7) その当時、Teaching staff のリクルートはどのようにされていたのか？

(8) その当時、どのような人が Teaching staff を勤めていたのか？

2. Standards for management in FE について

(1) この Standards はいつできたのか？

(2) この Standards はどの分野の NVQ に位置づけられているのか？

(3) この Standards と NVQ Learning and Development (Level 3,4 and 5)、Management of Learning and Development Provision (Level 4) は関連があるのか？

(4) First line management (level 3), Middle management (level 4), Senior management (level 5) にはどんな Job role/Occupation が含まれるのか？

(5) これまでに何人の人が、これらの資格を取得したのか（各レベル別に）？

VI. SEMTA への質問

1. Trainer、Assessor、Verifier 等の資格要件と資格制度の枠組みについて

(1) トレーナーのための職務基準と資格の枠組みとしてどんなものがあるのか？

- (2) Trainer に成るためには、どんな資格が必要なのか？
 - (3) Trainer のための資格要件はどのようなものか（必要とされる能力(Competence)、レベル）
 - (4) Trainer, Assessor, Verifier 等の資格制度は、いつごろから始まったのか？
 - (5) この資格制度が確立される以前は、どういった人が Trainer, Assessor, Verifier の役割を担っていたのか？
2. NVQ 取得訓練における Trainer、Assessor、Verifier 等の役割について
- (1) NVQ 取得訓練において Trainer はどんな職務と責任を担うのか？
 - (2) Assessor, Verifier の職務と責任はどのようなものか？
 - (3) 1 人の Assessor は何人の Trainee を担当するのか？
 - (4) 彼等 (Trainer, Assessor, Verifier) の知識、技術、技能の Up to date 化や向上のための再訓練や研修制度は、どのようになっているのか？
 - (5) 訓練プロバイダーや訓練コースの評価は ALI が行っているが、Trainer, Assessor, Verifier の Performance の評価は、誰がどのように行っているのか？
3. 1986 年に NVQ 制度が確立された以後、資格取得はポートフォリオによる能力の認定によって資格が授与されるようになった。それ以前は、どのような方法で資格を取得していたのか？
4. 従業員が NVQ を取得する場合の方法について
- (1) Employed worker が NVQ を取得するためには、どのような訓練をうけるのか？
 - (2) その際のトレーナ、Assessor、Verifier の役割は Modern Apprenticeships と同じか？
 - (3) Skilled worker の場合、訓練を受けずに、現在の能力を認定して NVQ を取得する仕組みがあるのかどうか。ある場合は、その方法はどのようにしているのか？

VII. Edexcel への質問

1. Trainer、Assessor、Verifier 等の資格要件と資格制度の枠組みについて
- (1) トレーナのための職務基準と資格の枠組みとしてどんなものがあるのか？
 - (2) Trainer に成るためには、どんな資格が必要なのか？
 - (3) Trainer のための資格要件はどのようなものか（必要とされる能力(Competence)、レベル）
 - (4) Trainer, Assessor, Verifier 等の資格制度は、いつごろから始まったのか？
 - (5) この資格制度が確立される以前は、どういった人が Trainer, Assessor, Verifier の役割を担っていたのか？
 - (6) 彼等の資格要件は、どういうものであったのか？
2. NVQ 取得訓練における Trainer、Assessor、Verifier 等の役割について
- (1) NVQ 取得訓練において Trainer はどんな職務と責任を担うのか？

- (2) Assessor, Verifier の職務と責任はどのようなものか？
- (3) 彼等 (Trainer, Assessor, Verifier) の知識、技術、技能の Up to date 化や向上のための再訓練や研修制度は、どのようになっているのか？
- (4) 訓練プロバイダーや訓練コースの評価は ALI が行っているが、Trainer, Assessor, Verifier の Performance の評価は、誰がどのように行っているのか？

3. NVQ の構成について

- (1) NVQ Level 3 Training and Development はどんな Unit で構成されているのか？
この NVQ の中には、どんな職種があるのか？
- (2) NVQ Level 4 Training and Development (Learning) はどんな Unit で構成されているのか？
この NVQ の中には、どんな職種があるのか？
- (3) NVQ Level 4 Training and Development (Human Resource Development) はどんな Unit で構成されているのか？ この NVQ の中には、どんな職種があるのか？
- (4) NVQ Level 5 Training and Development はどんな Unit で構成されているのか？
この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

VIII. City & Guilds への質問

1. Trainer、Assessor、Verifier 等の資格要件と資格制度の枠組みについて

- (1) トレーナーのための職務基準と資格の枠組みとしてどんなものがあるのか？
- (2) Trainer に成るためには、どんな資格が必要なのか？
- (3) Trainer のための資格要件はどのようなものか (必要とされる能力 (Competence)、レベル)
- (4) Trainer, Assessor, Verifier 等の資格制度は、いつごろから始まったのか？
- (5) この資格制度が確立される以前は、どういった人が Trainer, Assessor, Verifier の役割を担っていたのか？
- (6) 彼等の資格要件は、どういうものであったのか？

2. NVQ 取得訓練における Trainer、Assessor、Verifier 等の役割について

- (1) NVQ 取得訓練において Trainer はどんな職務と責任を担うのか？
- (2) Assessor, Verifier の職務と責任はどのようなものか？
- (3) 彼等 (Trainer, Assessor, Verifier) の知識、技術、技能の Up to date 化や向上のための再訓練や研修制度は、どのようになっているのか？
- (4) 訓練プロバイダーや訓練コースの評価は ALI が行っているが、Trainer, Assessor, Verifier の Performance の評価は、誰がどのように行っているのか？

3. NVQ の構成について

- (1) NVQ Level 3 Training and Development はどんな Unit で構成されているのか？

この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

(2) NVQ Level 4 Training and Development (Learning) はどんな Unit で構成されているのか？

この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

(3) NVQ Level 4 Training and Development (Human Resource Development) はどんな Unit で構成されているのか？ この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

(4) NVQ Level 5 Training and Development はどんな Unit で構成されているのか？

この NVQ の中には、どんな職種があるのか？

IX. ATG への質問

1. 訓練スタッフ (Trainer, Assessor, Verifier) の人数について

(1) ATG はどんな訓練コースを行っているのか？

(2) 各訓練コースの訓練生は何人か？

(3) 毎年、Modern Apprenticeships へ何人の訓練生が入ってくるのか？

(4) 毎年、NVQ 取得訓練へ企業の従業員は何人受講しているのか？

(5) ATG には何人の Trainer がいるのか？

Assessor は何人か？ Verifier は何人か？

2. Trainer、Assessor、Verifier 等の資格要件と資格制度の枠組みについて

(1) Trainer に成るためには、どんな資格が必要なのか？

(2) Trainer のための資格要件はどのようなものか (必要とされる能力 (Competence)、レベル)

(3) Trainer, Assessor, Verifier 等の資格制度は、いつごろから始まったのか？

(4) その成果はどうであったのか？

(5) この資格制度が確立される以前は、どういった人が Trainer, Assessor, Verifier の役割を担っていたのか？

(6) 彼等の資格要件は、どういうものであったのか？

3. NVQ 取得訓練における Trainer、Assessor、Verifier 等の役割について

(1) NVQ 取得訓練において Trainer はどんな職務と責任を担うのか？

(2) Assessor, Verifier の職務と責任はどのようなものか？

(3) 1つの訓練サイクルの中で、1人の Assessor は何人の訓練生を受け持つのか？

(4) 彼等 (Trainer, Assessor, Verifier) の知識、技術、技能の Up to date 化や向上のための再訓練や研修制度は、どのようにになっているのか？

(5) 訓練プロバイダーや訓練コースの評価は ALI が行っているが、Trainer, Assessor, Verifier の Performance の評価は、誰がどのように行っているのか？

I. Questions for LSC

1. Training framework of NVQ trainers, assessors and verifiers.

(1) What is the legislative framework for:

- trainers
- assessors and verifiers

(2) How is LSC involved in NVQ training of trainers, assessors and verifiers?

(3) What initiatives does LSC have for trainer training? Do the same initiatives apply to training for assessors and verifiers?

(4) How do people become trainers? What is their professional background?

(5) What academic/professional qualifications and/or experience are the candidates for the training courses expected to have?

(6) What is the training course content and how are the courses structured (key/core and optional/specialist skills, levels, duration, unit structure etc.)?

(7) Who trains trainers?

2. Qualifications framework for NVQs trainers, assessors and verifiers

(1) What are the qualifications (names of the qualifications) for NVQs:

- trainers
- assessors and verifiers

(2) What are the competence criteria for awarding the qualifications for (for each level):

- trainers
- assessors and verifiers

(3) How and when was the qualification system for trainers, assessors and verifiers established?

(4) What was the result? How did it influence NVQ training and the awarding system?

(5) Who acted as trainers, assessors and verifiers before the present system was established?

(6) And what were their requirements and/or qualifications?

3. NVQs training and trainers, assessors and verifiers

(1) What is a trainer's job, and how is the scope of his/her responsibility defined in NVQs training?

(2) What is the job of assessors and verifiers, and how is the scope of their responsibilities defined?

(3) How do you assure that the skills and the knowledge of trainers, assessors and verifiers are kept updated? What initiatives or schemes are available for trainers, assessors and verifiers for their professional development (as trainers, assessors and verifiers)?

(4) Training providers and courses are inspected and assessed by ALI. By whom and how is the performance of trainers, assessors and verifiers assessed?

4. Modern Apprenticeship

(1) Foundation Modern Apprenticeship

- What courses does this scheme have?

- What is the duration of the courses?
- Are there any courses that are particularly popular in this scheme?

(2) Advanced Modern Apprenticeship

- What courses does this scheme have?
- What is the duration of the courses?
- Are there any courses that are particularly popular in this scheme?

If possible, please supply these as statistical data, material etc.

II. Questions for QCA

1. Trend in number of qualifications awarded

- (1) How many people held NVQ qualifications in each year from 2001 to 2003?
- (2) How many people held qualifications for trainer, assessor and verifier in each year from 2001 to 2003?
- (3) How many people were awarded D unit in each year from 2001 to 2003?

2. Qualifications framework for NVQs trainers, assessors and verifiers

(1) What are the qualifications (names of the qualifications) for NVQs:

- trainers
- assessors and verifiers

(2) What are the competence criteria for awarding the qualifications for (for each level):

- trainers
- assessors and verifiers

(3) How and when was the qualification system for trainers, assessors and verifiers established?

(4) Who acted as trainers, assessors and verifiers before the present system was established?

3. NVQs training and trainers, assessors and verifiers

(1) What is a trainer's job, and how is the scope of his/her responsibility defined in NVQs training?

(2) What is the job of assessors and verifiers, and how is the scope of their responsibilities defined?

(3) How do you assure that the skills and the knowledge of trainers, assessors and verifiers are kept updated? What initiatives or schemes are available for trainers, assessors and verifiers for their professional development (as trainers, assessors and verifiers)?

(4) Training providers and courses are inspected and assessed by ALI. By whom and how is the performance of trainers, assessors and verifiers assessed?

4. NVQs structure

(1) NVQ Training and Development level 3

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(2) NVQ Training and Development Level 4 (Learning)

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(3) NVQ Training and Development Level 4 (Human Resource Development)

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(4) NVQ Training and Development level 5

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

If possible, please supply these as statistical data, material etc.

III. Questions for SSDA

1. What routes are available to the people who are in employment for gaining NVQs?

2. Work-based training for NVQs:

- How does SSDA involved in? What is the role of SSDA?
- How does SSCs involved in, and what is its role?

3. Recruiting training staff for NVQ training:

(1) Are trainers easily available?

What about assessors and verifiers?

(2) What qualifications and abilities are trainers/assessors/verifiers expected to have?

4. How are the training staff (trainers, assessors and verifiers) trained?

What institutions are available for the training?

What is the content of the training course? How long does the training take?

- What role does SSDA have in the training?
- What role does SSCs have in the training?

5. How do the trainers keep their knowledge and skills up-to-date?

What training schemes/opportunities are available for them?

Are there any requirements they have to meet to keep their status?

What institutions are available for the training?

What is the content of the training course? How long does the training take?

What role does SSDA have in the training?

What role does SSCs have in the training?

If possible, please supply these as statistical data, materials etc.

IV. Questions for Employment NTO

1. Qualifications framework for NVQs trainers, assessors and verifiers

(1) What are the qualifications (names of the qualifications) for NVQs:

- trainers
- assessors and verifiers

(2) What are the competence criteria for awarding the qualifications for (for each level):

- trainers
- assessors and verifiers

(3) How and when was the qualification system for trainers, assessors and verifiers established?

(4) Who acted as trainers, assessors and verifiers before the present system was established?

(5) And what were their requirements and/or qualifications?

2. NVQs training and trainers, assessors and verifiers

(1) What is a trainer's job, and how is the scope of his/her responsibility defined in NVQs training?

(2) What is the job of assessors and verifiers, and how is the scope of their responsibilities defined?

(3) How do you assure that the skills and the knowledge of trainers, assessors and verifiers are kept updated? What initiatives or schemes are available for trainers, assessors and verifiers for their professional development (as trainers, assessors and verifiers)?

(4) Training providers and courses are inspected and assessed by ALI. By whom and how is the performance of trainers, assessors and verifiers assessed?

3. NVQs structure

(1) NVQ Training and Development level 3

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(2) NVQ Training and Development Level 4 (Learning)

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(3) NVQ Training and Development Level 4 (Human Resource Development)

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(4) NVQ Training and Development level 5

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

If possible, please supply these as statistical data, material etc.

V. Questions for FENTO

1. Questions about standards for teaching and supporting learning in further education

- (1) When was the standards established?
- (2) Which framework area of NVQ does the standards belong to?
- (3) Are there any relations between the standards and NVQ: Learning and Development(level 3 and 4)?
- (4) The standards have 3 stages such as introduction stage, intermediate stage and certification stage. What job roles/occupations are involved in each stage?
- (5) How many people were awarded this certificate so far?
- (6) What were qualifications or competence required in order to become teaching staff in further education colleges before establishing the standards ?
- (7) How did they recruit the teaching staff before establishing the standards?
Is the teaching staff easily available?
- (8) Who acted as teaching staff before establishing the standards?

2. Qualifications about the standards for management in FE

- (1) When was the standards established?
- (2) Which framework area of NVQ does the standards belong to?
- (3) Are there any relations between the standards and NVQ: Learning and Development (level 3, 4 and 5), Management of learning and Development Provision (level 4)?
- (4) The standards have 3 levels such as first line management (level 3), middle management (level 4) and senior management (level 5).
What job roles/occupations are involved in each level?
- (5) How many people were awarded these certificates so far?

If possible, please supply these as statistical data, material etc.

VI. Questions for SEMTA

1. Qualifications framework for NVQs trainers, assessors and verifiers

- (1) What are the qualifications (names of the qualifications) for NVQs:
 - trainers
 - assessors and verifiers
- (2) What are the competence criteria for awarding the qualifications for (for each level):
 - trainers
 - assessors and verifiers
- (3) How and when was the qualification system for trainers, assessors and verifiers established?
- (4) What was the result? How did it influence NVQ training and the awarding system?
- (5) Who acted as trainers, assessors and verifiers before the present system was established?

- (6) And what were their requirements and/or qualifications?
2. NVQs training and trainers, assessors and verifiers
 - (1) What is a trainer's job, and how is the scope of his/her responsibility defined in NVQs training?
 - (2) What is the job of assessors and verifiers, and how is the scope of their responsibilities defined?
 - (3) How many trainees are handled by one assessor at one training cycle?
 - (4) How do you assure that the skills and the knowledge of trainers, assessors and verifiers are kept updated? What initiatives or schemes are available for trainers, assessors and verifiers for their professional development (as trainers, assessors and verifiers)?
 - (5) Training providers and courses are inspected and assessed by ALI. By whom and how is the performance of trainers, assessors and verifiers assessed?
 3. Since the establishment of NVQs in 1986, awarding qualifications has become evidence-led with the use of portfolios. What were the methods employed to award qualification before this change?
 4. Gaining NVQs at workplace
 - (1) How is NVQ training at the workplace carried out?
 - (2) In workplace based training for NVQs, are the roles of trainers, assessors and verifiers the same as that of in Modern Apprenticeship?
 - (3) Can skilled workers be awarded with NVQs for their current skills without receiving training? In other words, is training a mandatory procedure to be awarded NVQs? And if training is not mandatory, how are the qualifications awarded?

If possible, please these supply as statistical data, material etc.

VII. Questions for Edexcel

1. Qualifications framework for NVQs trainers, assessors and verifiers
 - (1) What are the qualifications (names of the qualifications) for NVQs:
 - trainers
 - assessors and verifiers
 - (2) What are the competence criteria for awarding the qualifications for (for each level):
 - trainers
 - assessors and verifiers
 - (3) How and when was the qualification system for trainers, assessors and verifiers established?
 - (4) Who acted as trainers, assessors and verifiers before the present system was established?
 - (5) And what were their requirements and/or qualifications?
2. NVQs training and trainers, assessors and verifiers
 - (1) What is a trainer's job, and how is the scope of his/her responsibility defined in NVQs training?
 - (2) What is the job of assessors and verifiers, and how is the scope of their responsibilities defined?

(3) How do you assure that the skills and the knowledge of trainers, assessors and verifiers are kept updated? What initiatives or schemes are available for trainers, assessors and verifiers for their professional development (as trainers, assessors and verifiers)?

(4) Training providers and courses are inspected and assessed by ALI. By whom and how is the performance of trainers, assessors and verifiers assessed?

3. NVQs structure

(1) NVQ Training and Development level 3

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(2) NVQ Training and Development Level 4 (Learning)

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(3) NVQ Training and Development Level 4 (Human Resource Development)

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(4) NVQ Training and Development level 5

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

If possible, please supply these as statistical data, material etc.

VIII. Questions for City & Guilds

1. Qualifications framework for NVQs trainers, assessors and verifiers

(1) What are the qualifications (names of the qualifications) for NVQs:

- trainers
- assessors and verifiers

(2) What are the competence criteria for awarding the qualifications for (for each level):

- trainers
- assessors and verifiers

(3) How and when was the qualification system for trainers, assessors and verifiers established?

(4) Who acted as trainers, assessors and verifiers before the present system was established?

(5) And what were their requirements and/or qualifications?

2. NVQs training and trainers, assessors and verifiers

(1) What is a trainer's job, and how is the scope of his/her responsibility defined in NVQs training?

(2) What is the job of assessors and verifiers, and how is the scope of their responsibilities defined?

(3) How do you assure that the skills and the knowledge of trainers, assessors and verifiers are kept updated? What

initiatives or schemes are available for trainers, assessors and verifiers for their professional development (as trainers, assessors and verifiers)?

(4) Training providers and courses are inspected and assessed by ALI. By whom and how is the performance of trainers, assessors and verifiers assessed?

3. NVQs structure

(1) NVQ Training and Development level 3

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(2) NVQ Training and Development Level 4 (Learning)

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(3) NVQ Training and Development Level 4 (Human Resource Development)

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

(4) NVQ Training and Development level 5

- What are the mandatory units for this course?
- What are the job role/occupational options for this course?

If possible, please supply these as statistical data, material etc.

IX. Questions for ATG

1. Number of training staff such as trainers, assessors and verifiers, and number of trainees

- (1) What training courses are conducted at the ATG ?
- (2) How many trainees are there in each training course ?
- (3) How many trainees for the Modern Apprenticeship are enrolled in a year ?
- (4) How many employed workers for NVQs training are enrolled in a year ?
- (5) How many trainers are there at the ATG ?

How about assessors ? How about verifiers ?

2. Qualifications framework for NVQs trainers, assessors and verifiers

(1) What are the qualifications (names of the qualifications) for NVQs:

- trainers
- assessors and verifiers

(2) What are the competence criteria for awarding the qualifications for (for each level):

- trainers
- assessors and verifiers

(3) How and when was the qualification system for trainers, assessors and verifiers established?

- (4) What was the result? How did it influence NVQ training and the awarding system?
- (5) Who acted as trainers, assessors and verifiers before the present system was established?
- (6) And what were their requirements and/or qualifications?

3. NVQs training and trainers, assessors and verifiers

- (1) What is a trainer's job, and how is the scope of his/her responsibility defined in NVQs training?
- (2) What is the job of assessors and verifiers, and how is the scope of their responsibilities defined?
- (3) How many trainees are handled by one assessor at one training cycle?
- (4) How do you assure that the skills and the knowledge of trainers, assessors and verifiers are kept updated?

What initiatives or schemes are available for trainers, assessors and verifiers for their professional development (as trainers, assessors and verifiers)?

- (5) Training providers and courses are inspected and assessed by ALI. By whom and how is the performance of trainers, assessors and verifiers assessed?

労働政策研究報告書 No.16

イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件

定価：1,050円（本体1,000円）

発行年月日 2004年10月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

（編集） 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

（販売） 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2004 ISBN 4-538-88016-7

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training