

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・資料や学習のやり方・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。