

労働政策研究報告書 No. 16

サマリー 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

「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」 サマリー

執筆担当者

稲川 文夫 (労働政策研究・研修機構 主任研究員)

瀬水 ゆきの (Membership of Professional Association Institute of Linguists)

研究期間

平成15年10月～平成16年9月

調査研究の目的、ねらい

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。

1. 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）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（FMA）と上級新徒弟制訓練（AMA）がある。）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。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。

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）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（Sector Skills Council：SSC）や資格授与機関（Awarding Body：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、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。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。

一方、大学等へ入学する成人学生は 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

継続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して資格を取得する。

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。 ・認定センター内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)	Ufl 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、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、評価者や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えること（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上で極めて重要といえる。

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。

- ・外部監査員を希望する者は、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、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、2000年度的全講師スタッフの内、資格保持者の割合は59%で、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。

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。

当該資格の取得コースには 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 (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。

② QTFEレベル4継続教育教師免状

この資格は、全国資格枠組み内でレベル 4 に位置づけられており、3 段階 (ステージ) で構成される。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。ステージ 3 は上級段階であり、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。

(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 (Online Tutor) 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Ufiである。Ufiは、インターネットを利用してランダイレクト・センター (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。残りの20%は、送られてきた教材で学習を進める通信教育のスタイルを取っている。

e・ラーニングへの人々の関心は非常に高く、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。

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、年間の受講者数を2004年度は100万人にするという目標を設定している。

一方、教育技能省(Department for Education and Skills : 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、極めて受講者の自主性に負うところが大きい学習スタイルで、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、オンラインによる学習者の支援と学習の進め方等の内容で構成される12週間のコースで、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・チューターの主要な役割として、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、②初期評価者の役割、③助言者及び指導者の役割、④学習の進行役等がある。

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。Ufiでは、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、オンライン学習を支援する体制を作り上げることをねらいとしている。

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て、オンライン・チューターの資格を取得し、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。

③Ufiについて深い知識を持っていること。

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。

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。

2. 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）が構築されていて、有資格の専門家によって当該システムが運営され、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ていることがある。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であろう。

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。

報告書の構成

序章 概要

1. 調査研究の背景と目的
2. 調査研究の内容と方法
3. 調査結果の概要
4. まとめ

第1章 職業訓練制度の沿革と現状

1. 職業訓練の振興
2. 訓練の活性化を目指した改革

3. 継続教育訓練の現状

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
2. 職務基準の設定からNVQ授与までの流れ
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
4. トレーナー、評価者及び監査員の資格制度
5. 2002年6月以降の動向
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）
7. トレーナー、評価者、監査員の養成と能力開発
8. 職業教育訓練の質を高めるための取り組み

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

1. 継続教育カレッジーその変遷と概観ー
2. 継続教育教師
3. 継続教育教師資格の法規とその背景
4. 継続教育教師資格訓練の実際

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
2. オンライン・チューターの養成と確保
3. e・ラーニングの対象者
4. 提供されている教育訓練コースと受講料
5. e・ラーニングへのアクセス
6. e・ラーニングの利用状況
7. 学習者への支援体制
8. 教育訓練の品質管理
9. UFIをめぐる最近の動き

第5章 まとめ

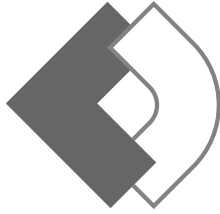
1. 提供する資格の品質保証と資格制度への信頼性の確保
2. 能力開発を担う指導者の資格取得に向けた取り組み

労働政策研究報告書 No.16 サマリー
イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件

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

*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