

## 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。

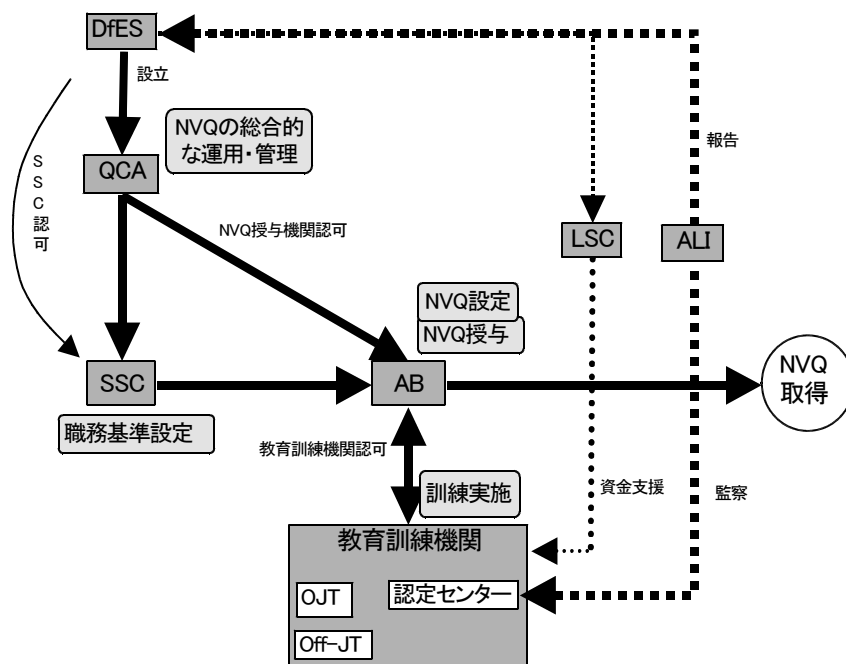
また、NVQの実施と運営に関しては、資格課程総局（QCA）、分野別技能委員会（SSC）、資格授与機関（AB）、教育訓練実施機関（認定センター）及び成人教育訓練監察局（Adult Learning Inspectorate：ALI）の5つの機関が中心的な役割を担っている。

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。

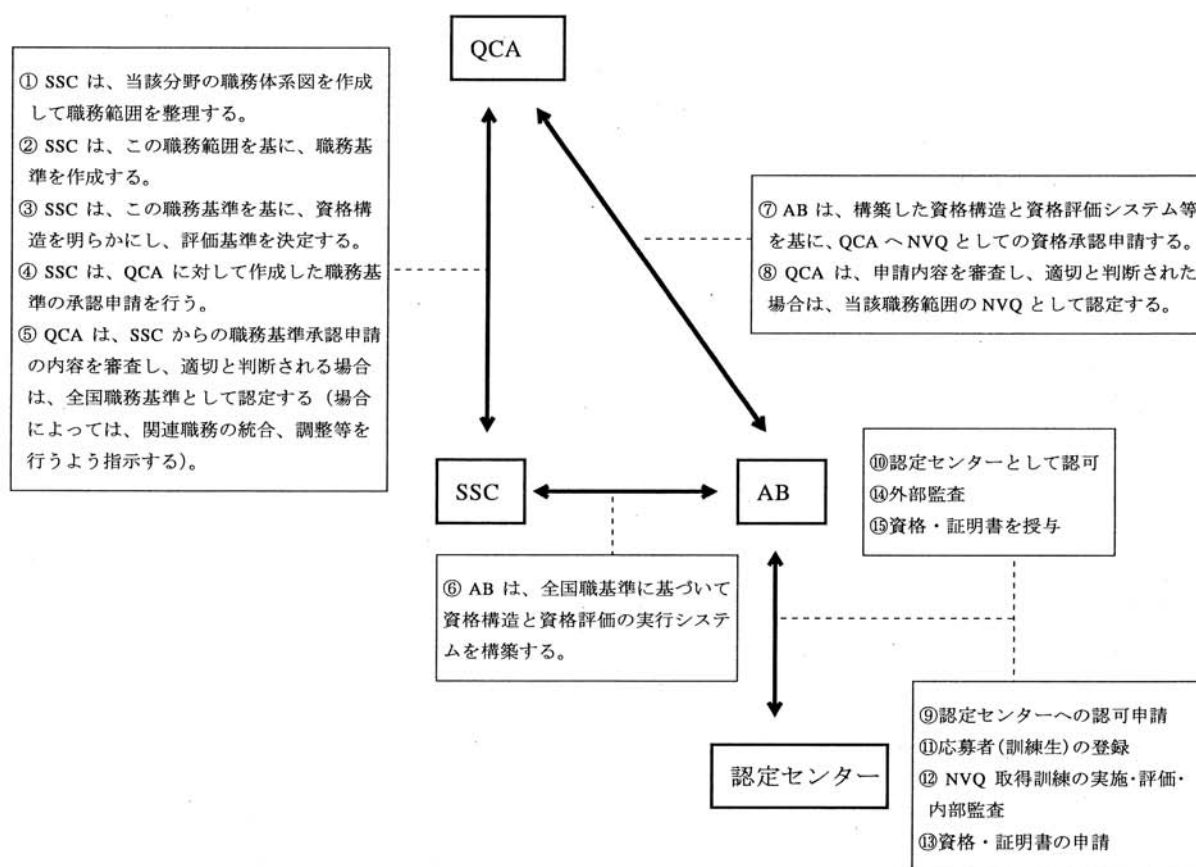
QCAは、SSCから申請された職務基準の内容を審査し、適切と判断されるものを全国職務基準として認定する（図表2-2の①～⑤）。その後、ABはSSCの協力を得て、認定された全国職務基準に基づいて資格構造と資格評価の実行システムを構築し、当該分野のNVQとしてQCAへ承認申請する。QCAは、ABからの申請内容を審査し、適切と判断された場合はNVQとして認定する（図表2-2の⑥～⑧）。このような過程を経てNVQとして認定されると、はじめてNVQの取得へ向けた取り組みが開始される。

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。

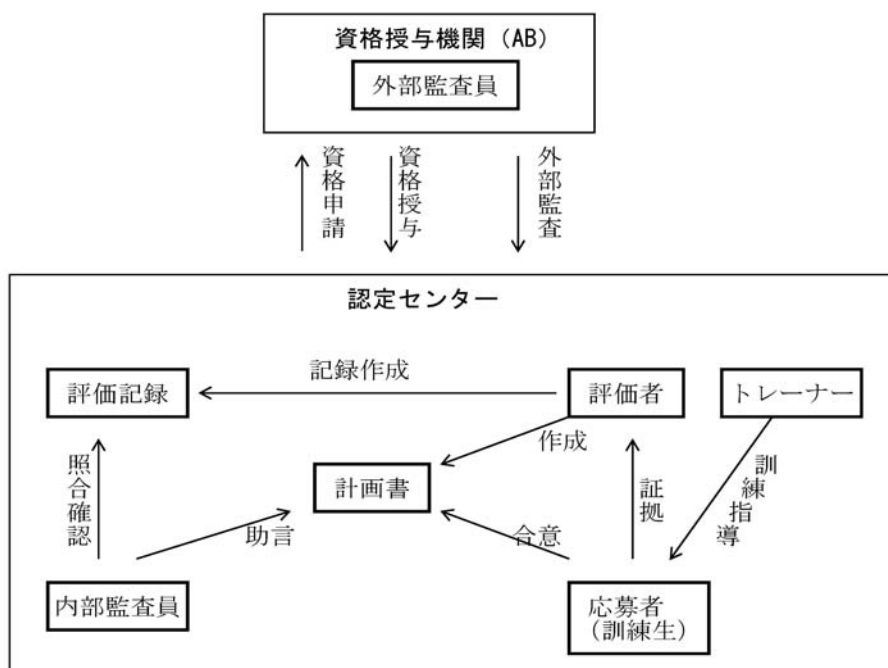
なお、認定センターは、NVQ の取得訓練活動の質を確保する上で、①センターの認可基準を常に満たすように努めること、②センター内での評価の品質に全面的な責任を負うこと、③評価者、内部監査員の資質を向上させるための能力開発に努めること等が求められている。

### 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ことを調査し、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<br>区分 | 「訓練と開発」<br>レベル3 | 「訓練と開発：<br>Learning」レベル4 | 「訓練と開発：<br>HRD」レベル4 | 「訓練と開発戦<br>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<br>(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<br>ユ<br>ニ<br>ツ<br>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<br>択<br>ユ<br>ニ<br>ツ<br>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<br>ユ<br>ニ<br>ツ<br>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<br>(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<br>択<br>ユ<br>ニ<br>ツ<br>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<br>(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<br>ユ<br>ニ<br>ッ<br>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<br>択<br>ユ<br>ニ<br>ッ<br>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<br>ユ<br>ニ<br>ツ<br>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<br>(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<br>(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<br>(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<br>択<br>ユ<br>ニ<br>ツ<br>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<br>(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<br>(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<br>(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<br>ユニットNo.とユニット名      | 学習と開発 |      |      | 訓練指導と支援<br>レベル3 | 学習と開発の提供に<br>係るマネージメント<br>レベル4 | 学習と開発の提供に<br>係る調整<br>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    |                 |                                | O                         |
| V1：評価プロセスの内部的品質保証をはかる          |       | 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<br>ユニットNo.及び<br>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。<br>L3: 個人の学習目標、プログラムを確認する。<br>L4: 学習プログラムを設計する。<br>L5: 学習者と学習プログラムを合意する。<br>L6: 訓練を展開する。<br>L9: 学習を推進する環境を構築する。<br>L11: デモンストレーションと指導による学習ができる。<br>L12: コーチングによる個別学習ができる。<br>L13: グループ学習ができる。<br>L14: 職場における指導で学習者を支援する。<br>L15: 学習者個人を助言・支援する。<br>L16: 学習者の進捗度をモニターし、検討する。<br>L20: 職場で達成された能力を支援する。<br>L21: 職場で基礎技能をどのように提供するか計画する。<br>L22: 職場に基礎技能の訓練を導入する。<br>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。<br>L24: 職場で基礎技能を学ぶ人々を支援する。<br>A1: 一連の方法を用いて応募者を評価する。 | M<br>M<br>M<br>O<br>O<br>O | M<br>M<br>M<br>M<br>M | M<br>M<br>M<br>M<br>M | M<br>M<br>M<br>M | M<br>M<br>M<br>M | M<br>M<br>M<br>M | M<br>M<br>M<br>M | M<br>M<br>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<br>応募者が<br>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<br>D32+D33       | A1+V1または<br>D32+D33+D34        | A1+V2または<br>D32+D33+D35        |
| A2                              | A1 または<br>D32+D33       | A1+V1または<br>D32+D33+D34        | A1+V2または<br>D32+D33+D35        |
| V1                              | A1+V1または<br>D32+D33+D34 | A1+V1または<br>D32+D33+D34        | A1+V1+V2または<br>D32+D33+D34+D35 |
| V2                              | A1+V2または<br>D32+D33+D35 | A1+V1+V2または<br>D32+D33+D34+D35 | A1+V2または<br>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。