

第3章 諸外国の教育訓練の実態

第3章 諸外国の教育訓練の実態

近年、世界経済のグローバル化に伴い、労働者においても、国を超えて活動するようになってきた。しかし、国により様々な職業能力開発政策などの違いなどがあり課題も多い。そこで、労働市場の国際化・労働力の流動化等に伴う労働力の質の共通化を求める要望は高まりつつある。その例として、職業資格等を国際的に共通化する動きがあり、職業資格を取得する際の教育訓練サービスの品質を保証し共通化することにより、教育訓練サービスの質の向上と改善に寄与し、利用者に大きな利益をもたらすと共に、教育訓練サービス市場の活性化にも貢献しようとしている。

現在、国際標準化機構（ISO）において議論されている「非公式教育・訓練の学習サービス及び学習サービス事業者の基本要求事項」は、教育訓練サービスの国際的質保証の仕組みを構築しようとするものである。

このような規格化の牽引役である欧米諸国の動向を探ることは、日本にとっても大いに参考になるであろう。そこで、その実態を把握すべく、欧米諸国の職業訓練政策を調査した。

そのなかで、ISO/TC232に関連する事項について、その要点を整理し検討の題材としたい。

第1節 欧州におけるNQF(国単位の資格枠組み)の策定動向と職業訓練の品質保証・質改善への取組みについて

はじめに

欧州諸国は、教育、職業訓練、資格制度を改革する起爆剤として、EQF(欧州資格枠組み)に準拠したNQF(国単位の資格枠組み)の構築、そして職業教育訓練の質確保に積極的に取り組んでいる。教育、職業訓練、労働市場相互のリンクの強化による労働生産性の向上は、少子高齢化がとりわけ急速に進むわが国においては欧州以上に喫緊の課題であり、「日本版資格枠組み(JQF)」の策定と職業教育訓練の品質保証システムの構築を日本でも早期に目指すべきであろう。本稿では、欧州におけるEQF、NQF、そして、それを支える学習・訓練の質管理(品質保証)への取組み状況を、英国、デンマークの例を交えて報告する。

1-1 欧州各国の職業教育訓練の改革を誘導する「コペンハーゲン・プロセス」

1-1-1 リスボン戦略、コペンハーゲン・プロセス

欧州では、EUの積極的イニシアティブの下、各国とも「職業教育訓練」を経済発展計画(ビジョン)の主要な柱に据え、学校教育の中での一般トラックと職業トラックの相違減少、職業教育と職業訓練との連携・統合をはじめ、職業教育訓練分野全体で大きな見直しを進めている。EU各国首脳は、半年ごとの欧州サミットで一堂に会しているが、2000年3月のリスボン・サミットで、「より多くより良い雇用とより強い社会的きずなを伴う持続可能な経済成長を可能とする世界で最も競争力のあるダイナミックな知識基盤経済を2010年までに実現する」との戦略(「リスボン戦略」)を打ち出した。これを受けて、2002年のバルセロナ欧州サミットで、生涯を通じ質の高い教育・訓練へ容易にアクセスできるようロードマップとして、「教育・訓練2010ワークプログラム」(ET2010)が設定され、この下で、職業教育訓練では「コペンハーゲン・プロセス」¹、高等教育分野では「ボローニャ・プロセス」²と呼ばれる開放型政策調整方式が開始された。さらには、2005年には、リスボン戦略が教育と訓練を中心に据えた新リスボン戦略(欧州雇用戦略)に改編された。

¹職業教育訓練(VET)領域につき、2002年のコペンハーゲン宣言(①ヨーロッパ次元の強化、②透明性、情報、ガイダンス制度の改善、③能力(コンピテンス)・資格の承認、④教育・訓練の品質保証の推進)を実現していくプロセスをいい、コペンハーゲン会議以降、2年ごとに開催される欧州各国職業教育訓練担当大臣会議で点検、見直しが行われている。直近の会議は2010年12月にベルギーのブルージュで開催され、2011年から2020年までの10年間の取組みを列記している。

²どこの大学で学んでも共通の学位・資格が得られる「ヨーロッパ高等教育圏」の構築を目指す1999年のボローニャ宣言を実現していくプロセスを言い、EUを超えた、ロシアを含む「欧州」46カ国が参加し、2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。同宣言は、①理解しやすく比較可能な学位システムの確立、②2サイクルの大学構造(学部/大学院)の構築、③単位互換性(ECTS)の導入、④欧州レベルでの品質保証等からなる。2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。2005年のベルゲン・コミュニケで、3つのレベルからなるEHEAフレームワーク(欧州高等教育領域での資格枠組み)が採択された。2010年3月のブタペスト・ウィーン会議で、「ヨーロッパ高等教育圏」の構築が正式に宣言されたが、今後とも2年ごとに高等教育担当大臣会議を開催して政策の点検・見直しを続けることとなった。

1-1-2 「2020 経済・雇用戦略」とブルージュ・コミュニケ

リスボン戦略、「教育・訓練 2010 ワークプログラム」(ET2010) は 2010 年までのものである。2010 年 6 月、欧州理事会 (EU 首脳会議) は、2020 年までの新たな戦略「賢く持続可能で包括的な成長」”A New Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth”を打ち出した。リスボン戦略に比べるとより堅実な目標設定となっているが、「賢い成長」の中で、教育、職業訓練及び生涯学習 (訓練) の強化を強調している。そして、「2020 経済・雇用戦略」策定の前年 2009 年 5 月に、欧州理事会は、すでに「ET2010」を引き継ぐプログラム、「欧州教育・訓練協力戦略枠組み」、「Strategic framework for European cooperation in education and training(‘ET2020’)」を採択した。この”ET2020”では、以下の 4 つの戦略目的を掲げている。

【戦略目的 1】生涯学習 (lifelong learning)³と社会移動可能性 (mobility) を現実のものとする

【戦略目的 2】教育・訓練の質と効率性を高めること

【戦略目的 3】衡平、社会的結束、行動的市民精神を促進すること

(Promoting equity, social cohesion and active citizenship)

【戦略目的 4】教育・訓練の全てのレベルで、起業家精神を含む創造性、新機軸を高めること (Enhancing creativity and innovation, including entrepreneurship, at all levels of Education and training)

戦略目的 1 では、「特に必要な作業」として、「適切な学習訓練成果に基づく国単位の資格枠組み (NQF) の発展とその EQF (欧州資格枠組み) へのリンク、様々な教育・訓練セクター間のコース転換やノン・フォーマルないしインフォーマルな学習に向けた一層の開放、学習訓練成果の一層の透明性と認識等を柱とする、より柔軟な (flexible) 学習経路の確立」を挙げている。

VET (職業教育訓練) の領域では、2010 年 12 月 7 日に、「2011 年から 2020 年までの期間における職業教育訓練での欧州の協力を高めるための」ブルージュ・コミュニケが発表された。2010 年から 20 年にかけての 11 本の戦略が掲げられており、2 年ごとの欧州各国職業教育訓練担当大臣会議でこのコミュニケの点検、見直しが行われる。すなわち、いわゆるコペンハーゲン・プロセスは 2010 年以降も継続することとなった。

EQF (European Qualifications Framework: 欧州資格枠組み) や欧州 VET 品質保証参照枠組み (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training) などの枠組み設定は、各国の職業教育訓練制度の限界を

³”lifelong learning”、”learning outcome(s)”は、通常、「生涯学習」、「学習成果」と訳しているが、欧州での実際の使われ方をみると、「生涯学習訓練」、「学習訓練成果」とでも訳した方が日本人には分かりやすいであろう。

突き崩し、欧州労働市場を創り出そうとする、こうした欧州の取組みの中で打ち出されているものである。

1-2 EQF(欧州資格枠組み)と欧州各国のNQF(国単位の資格枠組み)策定動向

1-2-1 EQF 登場の意味

EQF (European Qualifications Framework: 欧州資格枠組み) は、各国の全てのレベル、職種の教育・訓練に関する国家資格につき、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、能力 (コンピテンス) を持つか、欧州全域で比較可能にするものである⁴。労働市場のニーズに適合し、ノンフォーマル (意図的だが、職場・公的機関以外で行われるもの)・インフォーマル (日常活動で行われる意図的でない学習) の教育・訓練を認証するため、学習訓練成果 (learning outcomes) に基づいたものになっている。

EQF の主な狙いは、一般教育、職業教育を問わず、また EU 各国間を問わない各教育コース間の乗り換え促進と生涯学習 (訓練) を容易にする⁵ことであり、その核は、義務教育 (前期中等教育) 修了レベル (レベル 1) から博士号取得レベル (レベル 8) までの 8 つの資格参照レベルである。(表 3-1-1)。この EQF は、国単位の資格枠組みである NQF の整備を通じ、各国に職業教育訓練 (VET) と高等教育の「分裂」(デバイド) の見直し等教育・訓練体系全体の見直しを促す起爆剤となっており、2012 年末までに各国の国内資格を EQF に関係付けることになっている⁶。2010 年 8 月には、CEDEFOP (欧州職業訓練発展センター) から、各国の NQF の進展状況を詳細にまとめた “The development of national qualifications frameworks in Europe” が発行されている。

4 EQF を定めた欧州議会・欧州理事会勧告 (2008) では、「知識」、「スキル」、「コンピテンス」は次のように定義されている。「知識 (knowledge) は、学習を通じ吸収された情報の成果を意味する。知識は、仕事や学習分野に関連する、事実、原理、理論、実践の集まりである。EQF の文脈では、知識は、理論ないし事実に結び付けて表現される。スキル (skill) は、知識を適用しノウハウを使用して仕事を完成し問題を解決する能力 (ability) を意味する。EQF の文脈では、スキルは、認知的なもの (論理的、直観的ないし創造的思考の使用を伴う) ないし実践的なもの (手の器用さと手法、用具、道具、装置の使用を伴う) として表現される。能力 (Competence) は、仕事や学習状況、専門的ないし個人的な発展・成長において、知識、スキル、個人的・社会的・方法論的な能力を使いこなす能力を意味し、EQF の文脈においては、責任と自律の観点から表現される。」

5 EQF の正式名称は、「生涯学習に資する欧州資格枠組み」である。

6 2008 年の欧州議会・欧州理事会合同勧告により、EU 各国政府は、2010 年末までに国内資格を EQF に関係付ける (「参照」(referencing)) ことを、勧奨 (invite) されていた。このため、EU 全加盟国で、1 つないし複数 (イングランド、ウェールズ、スコットランドの 3 つの枠組を有する英国、オランダ語地域とフランス語地域で 2 つの枠組を有するベルギー) の NQF (国単位の資格枠組み) を策定し EQF と関係づけるべく精力的に努力しているが、2010 年末までに実現できそうな国は、英国、フランス、アイルランド他数カ国に留まる見込みであった。このため、2010 年 12 月 7 日の「ブルージュ・コミュニケ」(欧州職業教育訓練担当大臣会議宣言) で、2012 年末まで「参照期限」が延長された。

表3-1-1 EQF（欧州資格枠組み）

	高等教育	知識	スキル	能力
	ヨーロッパ 高等教育領 域の資格枠 組みとの互 換性	理論的知識 事実についての知識	論理的、直観的、創造的な思考 を含む認知スキル 手先の巧緻さと方法、材料、道 具・器具の使い方を含む実技的 スキル	責任能力 自律能力
レベル8	博士レベル (高等教育 第3期)	仕事または学術の分野におけ る最も高度な最先端の、かつ分 野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術 研究や革新における重大な問 題を解決し、既存の知識や専門 的実践を拡張し再定義するの に必要な分析と評価を含む	価値ある権威、革新、自律性、 学究的・専門的品格や研究を含 む仕事または学術の最前線に おける新しいアイデアやプロ セスの開発への持続的な貢献 を示すことができる
レベル7	修士レベル (高等教育 第2期)	ある分野の仕事または学術の 最前線の知識を含む独創的な 思考や研究の基礎としての高 度な専門知識	新しい知識と手順を開発する ためと、異分野からの知識を統 合するための研究や革新に必 要な専門的な問題を解決する スキル	複雑で予測不能な、新しい戦略 的アプローチを必要とする仕 事または学術の状況の管理・改 革 専門的知識や実践への貢献お よびチームの戦略的な達成度 の検証に対する責任
レベル6	学士レベル (高等教育 第1期)	ある分野の仕事または学術の 高度な知識 理論と原理の批判的理解を含 む	仕事または学習の専門分野に おける複雑で予測不能な問題 の解決に必要な、熟達と革新を 示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の 状況における意思決定に対す る責任を伴う複雑な技術的・専 門的活動またはプロジェクト の管理 個人および集団の専門的開発 の管理に対する責任
レベル5	準学士レベ ル (短期高等 教育)	ある分野の仕事または学術の 包括的専門的な事実に・理論的 知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決 策を開発するのに必要な総合 的な認知と実技のスキル	予測不能な変更がある仕事ま たは学習活動の状況下の管理 監督 自己と他者の達成状況の検証 と発展
レベル4		仕事または学習のある分野内 の幅広い文脈における事実に・ 理論的知識	仕事または学習のある分野に おける特定の問題を解決する のに必要な認知と実技のスキ ル	通常予測できるが、変更される ことのある仕事または学習の ガイドラインに沿った自己管 理 仕事または学習活動の評価と 改善に対する多少の責任を伴 う他者の定型的任務の監督
レベル3		ある分野の仕事または学習に ついての事実、原理、プロセス および一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び 情報を選択し、適用することに よって、任務を達成し問題を解 決するのに必要な認知と実技 のスキル	仕事または学習における任務 の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動 を状況に適応させることができ る
レベル2		ある分野の仕事または学習に ついての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情 報を利用でき、単純な規則と道 具を用いて日常的な問題を解 決できる、基本的な認知と実技 のスキル	多少の自律性を伴う監督下で の仕事または学習
レベル1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基 本的スキル	体系化された状況における直 接監督下の仕事または学習

（資料出所）松井裕次郎「若年者の就業支援－EU、ドイツ、イギリス及び日本の職業訓練を中心として」、『青少年をめぐる諸問題 総合調査報告書』、国立国会図書館、2009.2（抜粋）（原資料は、Recommendations of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008.4）

なお、EQF、NQF の進展を踏まえ、教育・訓練成果の EU 全域での一層の共有化を進めるため、ECVET（European Credit system for Vocational Education and Training：欧州職業教育訓練単位制度）が提案され、実施の運びとなっている。学んだ場所（国、学校その他機関）や教育訓練期間ではなく、学習訓練成果に基づい

てポイントを与え、ポイントの蓄積に応じ単位を認定し、必要な単位を満たした場合に資格を認証するというもの（60ポイントが1年間フルタイムのVETによる学習訓練成果に相当）で、2012年までに各国政府が実施することになっている⁷。

1-2-2 欧州各国のNQF（国単位の資格枠組み）策定動向

（1）NQFの目的、役割

さて、現在、欧州各国は、資格レベル、「資格レベル説明指標」（level descriptors）⁸からなるEQF（及び欧州高等教育領域の資格参照枠組）マトリックスに、各国の資格制度をリンクさせる仲介装置として、NQF（国単位の資格枠組み）の策定に奮闘している。EQF、NQFの主目的は、様々な資格制度を国際的に比較可能にし、共通の資格言語を創り出すことである。CEDEFOP(2010①)によると、各国NQFの潜在的役割は、各国の教育、訓練、資格制度を改善することだということが、欧州全体で次第に認識されてきたとし、NQFの発展段階のどこに位置するかに関わらず、次のような目的がほぼ全ての国で掲げられているという（同書、p6）。

- ①国内資格システムを、国内的にも国際的にも理解・通覧しやすいものにする。
- ②教育、訓練の様々な部分を結合し、理解しやすくすることで、資格制度の一貫性（coherence）を強化する。
- ③現存システム内の水平的、垂直的つながりを明確化、強化することで、教育と訓練の相互浸透性（permeability）を改善する。
- ④学習経路を見やすくし、アクセス、参加、発展を助けることで、生涯学習（lifelong learning）をサポートする。
- ⑤幅広い学習成果（learning outcomes）（ノンフォーマル、インフォーマルの学習を通じて獲得した成果も含む。）の承認（recognition）を助ける。
- ⑥教育、訓練、労働市場間のリンクを強化し、コミュニケーションを改善する。
- ⑦国内の資格システムを、公式教育・訓練の外部で授与された資格（例えば、各産業部門で授与されたもの）に広げる。
- ⑧幅広い利害関係者（stakeholders）の協力と対話の基盤（platform）を構築する。
- ⑨教育、訓練の品質保証（quality assurance）の基準点（reference point）を提供する。

⁷ EQFの主目的は、獲得した資格の透明性、比較可能性、携帯性を高めることにあるのに対し、ECVETは、資格取得プロセスにおける個人の学習成果の携帯性、認証（recognition）、蓄積を容易にすることを狙いとしている（欧州議会・欧州理事会勧告（2009））。

⁸ “(level)descriptor”は、直訳では「(レベル)記述子」となるが、本論文では、「資格レベル説明指標」と意識している。

(2) NQF デザインにおける3つの大きな流れ

CEDEFOP(2010□)によると、NQF のデザインには、3つの大きな流れがある。

- i) 大多数の国のNQF は、ほとんど全てのレベルと資格を包含し、首尾一貫した、ワンセットのレベルを規定する「資格レベル説明指標」(level descriptors) で構成 アイルランド、フランス、マルタ、英国(スコットランドを含む)。草案段階では、クロアチア、ドイツ、アイスランド、ポーランド。
- ii) レベル1-5とレベル6-8を分け、後者は、ボローニャ・プロセスのEHEA 枠組み(欧州高等教育領域での資格枠組み)に準拠し、高度教育機関で授与された3ランクの資格に限定したNQF ベルギー(フランス語地域、デンマーク、ルーマニア)
- iii) レベル6-8は並列した鎖構造(“strands”)に分ける妥協をしたNQF ベルギー(オランダ語地域)やオーストリア
 なお、ボローニャ・プロセス⁹のEHEA 枠組み(欧州高等教育領域での資格枠組み)は、高等教育機関で授与された主要資格に相当する3つのレベルないしサイクル(学士、修士、博士)に基づくもので、そのレベルは、2つの次元(dimension)を使って表現される。

①学習訓練成果評価指標(learning outcomes descriptors)

「知識と理解」、「知識の適用と理解」、「判断」、「コミュニケーション・スキルと学習スキル」に関する卒業生の学習訓練成果の一般的ステートメント

②履修クレジット(成果ポイント)(credit)

3つのサイクルのうち、初めの2つのサイクル(学士課程、修士課程)はECTS(欧州単位移転・蓄積制度)が適用される(第1サイクルは180~240ECTS、第2サイクルは90~120ECTS)。60ECTSが公式学習1年間の学習負荷に対し付与されるとの原則に基づく。

(3) 主要国の動向

表3-1-2は、欧州主要国のNQF(国単位の資格枠組み)策定状況である(CEDEFOP(2010①)等)。

⁹ 注2参照。

表3-1-2 欧州主要国のNQF（国単位の資格枠組み）策定状況

国名	枠組みの範囲	資格レベル数	資格レベル説明指標	NQF発展段階	EQFへの参照
EU (EQF)	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象。高等教育資格枠組みとの併存可能。	8	スキル、知識、コンピテンス		EU各国に、2012年末までに「参照」を勧奨。
デンマーク	全ての公認された公的の教育・職業資格。高等教育（6～8）は高等教育資格枠組みで。	8	知識（性質と複雑さ、理解） スキル（性質、問題解決力、コミュニケーション） コンピテンス（行動空間、協力と責任、学習）	実施段階	2011年初め
フランス	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象。	当面5。 8レベル検討	スキル、知識、コンピテンス。 スキルを最重視。	2002年実施。 現在改定段階	2010年10月予定
ドイツ	当面公的資格だけDQFに準拠させ、最終的にはノンフォーマル・インフォーマルに獲得された能力の認証も反映予定。	8レベルを提案	2類型の能力（コンピテンス） 専門的能力：知識（深さと幅）、スキル 個人的能力：社会的能力と自己能力	I T、金属、健康、貿易各部門で試行中。	2011年予定
アイルランド	総合的、統合的NQFが2003年以来実施、初期段階から最高段階の全学習・訓練を包含。	10	知識（幅、種類）、スキル（範囲、選択性）、コンピテンス（文脈、役割、学習能力、洞察力）	実施段階	2009年9月
イタリア	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象予定。	未決定	開発中	概念化・設計段階（部分的テスト段階）	2011年予定
オランダ	全公的資格をNQFに準拠させ、かつノンフォーマル・インフォーマルに獲得された能力の認証も反映予定。	未決定	開発中（コンピテンスが包括概念となる見込み）	設計段階	2011年予定
スウェーデン	全ての公認された公的の教育・職業資格を対象予定。	未決定	開発中（学習訓練成果に基づくアプローチは既に定着している）	設計段階	準拠報告案は2011年後半に公表予定
英国（イングランド、北アイルランド）	QCF（資格・単位枠組み）を2008年実施。高等教育は別枠組。ウェールズもほぼ類似の枠組（CQFW）あり。	9（入門レベル含む）	知識と理解・適用と行動・自律性と説明責任	実施段階	QCFは2010年2月に準拠
英国（スコットランド）	QCFはSQCFとして2001年制定。高等教育も包含すべく作業中。	12（入門レベル含む）	知識と理解・実践・総合的認知スキル・コミュニケーション、ICT、計算スキル・自律性、説明責任、他者との協働	実施段階	2010年2月準拠

1-3 職業教育訓練の品質保証・品質改善への取組状況

EQF(欧州資格枠組み)や ECVET(欧州職業教育訓練履修クレジット制度)など欧州職業教育における全欧州を巻き込む新たな枠組みが成功するか否かは、欧州各国間での信頼関係の構築にかかっているとされ、そのため、職業教育訓練(VET)の品質保証メカニズムの発展が非常に重視されている。

一部の欧州諸国では早くから、職業教育訓練の品質保証が行われていたが、欧州レベルでは、2001年にVETの品質に関するフォーラムが開催され、その後2004年のEU理事会決定で、共通原則、ガイドライン等に対する合意がなされてから本格検討が始まった。その結果、2009年6月には、品質基準と品質指標に基づく改善サイクル(計画、実施、評価、改善のPDCAサイクル)による職業教育訓練の品質保証参照枠組み(EQAVET)に関する欧州議会・欧州理事会合同勧告(European Parliament and Council(2009))が採択された。すなわち、付属文書1(Annexes I)(表3-1-3)で、PDCAサイクルの各局面での品質基準(Quality Criteria)と説明指標(Indicative descriptors)(欧州品質保証参照枠組み本体)が、付属文書2(Annexes II)(表3-1-4)で、目標(targets)、方法(methods)、手続き(procedures)、訓練結果(training results)を評価するための共通指標が提示された。この勧告では、①VET制度、VET事業者、資格授与のあらゆるレベルで、品質改善、品質革新(innovation)の文化を進展させること、②モニタリングと内、外の評価を組み合わせることによる品質改善、等を強調し、2013年6月18日までに、この欧州枠組みを最大限に活用する、国レベルの品質保証システムを改善するためのアプローチを工夫すべきであると各国に勧告した。さらに、昨年末の「ブルージュ・コミュニケ」(欧州職業教育訓練担当大臣会議宣言)では、EU加盟国は、2015年末までに、2009年勧告によるEQAVET(VET【職業教育訓練】のための欧州品質保証枠組み)に準拠し、職場での関連する学習・訓練にも適合する、国内VET事業者に共通適用される品質保証枠組みを国レベルで策定すべきであり、また、遅くとも2015年までには、NQFに適切に支援されながら、国として、ノンフォーマル(意図的だが、政府・職場等の支援なく、公的機関以外で行われるもの)・インフォーマル(日常活動で行われる意図的でないもの)な学習(訓練)の承認(recognition)と認証(validation)を行う手続きを開発できるよう、取組みを開始するよう勧奨された。

職業教育訓練の品質保証メカニズムは、オーストリア、デンマーク、ドイツ、ノルウェー、スウェーデン、英国等ではかなり前から存在しているが、そうした国でも、より広範なアプローチを採用する傾向にある、という。例えば、デンマーク等では、より頻繁に学校への査察が行われるようになり、ドイツでは、VET提供者の評価は、地方ごとの自己評価から国レベルでの外部モニタリングに移行しつつあり、英国やアイルランドでは、資格授与団体を承認する中央組織があるという(CEDEFOP(2010③))。

表 3-1-3 EQAVET（欧州品質保証参照枠組み）での
品質基準（Quality Criteria）と説明指標（Indicative descriptors）

	VET 制度レベルでの説明指標 (Indicative descriptors at VET-system level)	品質基準 (Quality Criteria)
<p>計画は関連する利害関係者により共有される戦略ビジョンを反映し、明示的な目標/目的、行動、指標を含む。 (Planning reflects a strategic vision shared by the relevant stakeholders and includes explicit goals/objectives, actions and indicators)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・VET の目標(goals)/目的(objectives) は、中期的・長期的に表現され、欧州目標とリンクする。 ・関連する利害関係者が様々なレベルで VET の目標・目的の設定に関与する。 ・ターゲットは特定指標（成功基準）で定められ、モニターされる。 ・プロセス（mechanism）と手続きは訓練ニーズを特定するよう定められている。 ・情報指針は、国/地域のデータ保護要件に則った質の結果/成果の最適な情報公開を保証するよう工夫される。 ・個人の能力(competences) の承認、認定、認証のための標準、ガイドラインが規定されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・欧州、国、地域の VET 政策目標/目的は、VET プロバイダーが設定した地域ターゲットに反映する。 ・明確な目標/目的及び地域ターゲットが設定され、モニターされる。 ・特別の地域/個人ニーズを特定するため、関連する利害関係者との継続する協議が行われる。 ・質管理と発展の責任は明確に配分されている。 ・質の発展などスタッフが計画初期から関与する。 ・プロバイダーは、他のプロバイダーとの協力戦略を計画する。 ・関連する利害関係者が地方ニーズの分析プロセスに参画する。 ・VET 事業者は明確で分かりやすい品質保証システムを構築する。
<p>実施計画は利害関係者との協議で立案され、明確な原則を含む。 (Implementation plans are devised in consultation with stakeholders and include explicit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実施計画は、様々なレベルでの、労使、VET 事業者、そして他の関連する利害関係者との協力により構築される。 ・実施計画は、必要な資源への考慮、利用者の適応能力、支援に必要なツールやガイドライン等からなる。 ・ガイドラインと標準が様々なレベルで実施のために工夫される。 ・実施計画は教員・指導員訓練に対する特定支援を含む。 ・VET 事業者の実施プロセスでの責任は 	<ul style="list-style-type: none"> ・資源は、実施計画で設定された目標を達成する観点から、適切に内部的に調整される/割当られる。 ・関連する包括的な提携関係 (partnership) は、計画された行動を実施するため明示的に支援される。 ・スタッフの能力 (competence) 発展を目指す戦略計画が教員・指導員の訓練ニーズを特定する。 ・スタッフは、能力構築と質の改善を支援し、業績を強化するため、

principles)	<p>明確に記述され、分かりやすい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国/地域の品質保証枠組みは、継続的な改善と自己規制を推進するため、工夫され、VET 事業者段階でのガイドラインや質標準を含む。 	<p>定常的訓練に取組み、関連する外部の利害関係者と協力関係を発展させる。</p>
成果とプロセスの評価は定期的 に実施され、計測 により支援され る (Evaluation of outcomes and processes is regularly carried out and supported by measurement)	<ul style="list-style-type: none"> ・評価手法は内部、外部の評価をカバーして、改定されている。 ・モニター・評価プロセスへの利害関係者の関与が合意され、明確に記述されている。 ・国/地域の改善及び品質保証の標準・プロセスは適切で部門ニーズに釣り合っている。 ・システムは、必要に応じて、自己評価、内部・外部点検の対象となる。 ・初期警告システムが実施されている。 ・実績指標が適用される。 ・関連する、定期的、統合的なデータ収集が、成功度合いを測り改善領域を特定するために行われる。適切なデータ収集方法が工夫される（例：アンケート、指標/測定基準） 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己査定/自己評価は国や地域の規制/枠組み又は VET プロバイダーのイニシアティブで定期的実施される。 ・評価と見直しは、スタッフの業績や満足と同様に学習者の満足を査定する等教育のプロセスと結果/成果に及ぶ。 ・評価と見直しは、内外の利害関係者を巻き込む適切で効果的なメカニズムを含む。 ・初期警告システムが実施されている。
点検 (Review)	<ul style="list-style-type: none"> ・点検に着手する手続き、仕組み、手段は全レベルで規定される。 ・プロセスは定期的に見直され、変化のための行動計画が立案される。システムはそれに応じて調整される。 ・評価結果の情報は公的に入手可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習者のフィードバックは、個人の学習経験や学習・教育環境の中で積み重ねられる。教員のフィードバックと一緒に次回の行動を知らせるために使われる。 ・見直し結果に関する情報は広く公的に入手可能。 ・フィードバックと見直しの手続きは、組織の戦略的学習プロセスの一部となっている。 ・評価プロセスの結果/成果は関連利害関係者と討議され、適切な行動計画が実行される。

表 3-1-4 EQAVET（欧州品質保証参照枠組み）での
「VET の質を評価するために選択された 10 の品質指標セット」

指標	指標の型	政策目的
品質保証のための包括的指標		
No1: VET 事業者の品質保証システムの妥当性 (a) 法律で/自主的に規定された内部品質保証システムを適用している VET 事業者割合 (b) 認定された VET 事業者割合	背景 / インพุット 指標	<ul style="list-style-type: none"> • VET 事業者レベルでの質改善文化の促進 • 訓練の質に関する透明性の増大 • 訓練供給に関し相互信頼の改善
No2: 教員、訓練指導員の訓練への投資 (a) 継続訓練を受講した教員・指導員割合 (b) 投資資金額	インพุット / プロセス指標	<ul style="list-style-type: none"> • VET の質的発展のプロセスにおける教員と訓練指導員の当事者意識の促進 • 労働市場の変化する需要に対する VET の反応性の改善 • 個々人の学習能力形成の増強 • 学習者の学習成果の改善
VET 政策のための質目的を支援するための指標		
No3: VET プログラムへの参加率 プログラム（注 1）の種類と個人特性基準（注 2）別 VET プログラムへの参加者数	インพุット / プロセス / アウトพุット指標	<ul style="list-style-type: none"> • VET 制度や VET の魅力に関する VET 事業者レベルでの基本情報を得る。 • 社会的に不利な立場にある集団を含む、VET へのアクセスを対象を絞った支援
No4: VET プログラムの修了率	プロセス / アウトพุット / アウトカム指標	<ul style="list-style-type: none"> • 教育成果と訓練プロセスの質に関する基本情報の習得 • 参加率と比べたドロップアウト率の算定 • VET の質を高めるための基本目的の一つとして上首尾の修了の支援 • 社会的脆弱集団への適合する訓練供給の支援
No5: VET プログラムの就職率 (a) プログラムの種類と個人特性基準に応じた、訓練修了後の指定された時点での VET 学習者の目的（注 3） (b) プログラムの種類と個人特性基準別訓練修了後の指定された時点で雇用	アウトカム指標	<ul style="list-style-type: none"> • 就業可能性の支援 • 労働市場の変化する需要に対する VET の反応性の改善 • 社会的脆弱集団への適合する訓練供給の支援

されている割合		
No6：習得したスキルの職場での活用 (a) プログラムの種類と個人特性基準別、訓練修了後に各人が得た職業に関する情報 (b) 習得したスキル/コンピタンスに対する受講者・企業の満足度	アウトカム指標	<ul style="list-style-type: none"> ・就業可能性の増大 ・労働市場の変化する需要に対する VET の反応性の改善 ・社会的脆弱集団への適合する訓練供給の支援
背景情報		
No7：個別基準に応じた失業率（注 4）	背景指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ VET システムレベルでの政策決定に対する背景情報
No8：社会的脆弱集団への普及 (a) 年齢・性別、（指定された地域ないし管轄区域内で）社会的脆弱集団として分類された者の VET 参加率 (b) 年齢・性別の社会的脆弱集団の成功率	背景指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ VET システムレベルでの政策決定に対する背景情報 ・ 社会的脆弱集団向けの VET へのアクセスの支援 ・ 社会的脆弱集団への適合する訓練供給の支援
No9：労働市場での訓練ニーズを特定するための仕組み (a) 様々なレベルで変化する需要を特定するために構築された仕組みに関する情報 (b) 上記仕組みの有効性の証拠	背景 / インput 指標（質的情報）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働市場の変化する需要に対する VET の反応性の改善 ・ 就業可能性の支援
No10：VET へのより望ましいアクセスを促進するスキーム (a) 様々なレベルで現行スキームの情報 (b) 現行スキームの有効性を示す証拠	プロセス指標（質的情報）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的脆弱集団を含む、VET へのアクセスの促進 ・ 適合する訓練供給の支援

- (注) 1. 初期職業訓練に対するもの。学習者がプログラム参加者とカウントされるのは、6 週間の訓練受講後。
2. 性・年齢の基本情報の他、他の社会的基準が適用されるかもしれない。初期学校中退者、高度学習達成者、移民、障害者、失業期間など。
3. 初期職業訓練に対するもの。教育課程でドロップアウトした学習者の行き先情報を含む。
4. 定義は、ILO と OECD による。15～74 歳で、仕事がなく、積極的に就業を探し、すぐに仕事に就ける用意ができている者。

1-4 英国の状況

本小節では英国、次の小節ではデンマークの資格枠組みの策定経緯と職業教育訓練の品質保証への取組みを紹介する。英国はデータが非常に取りやすい国であるし、デンマークは最近職業訓練に積極的に取り組んでいることで有名な国である。

1-4-1 英国の職業教育訓練（VET）

英国の義務教育は5歳から16歳までの11年間で、義務教育修了後は、①後期中等教育（日本の高校）進学、②継続教育（継続教育カレッジ等で職業の知識やスキルを修得。16歳以降、幅広い年齢層を対象にする。）、③職場での訓練（デュアル訓練等）、④就職に分かれる。

1-4-2 資格制度

（1）NVQ（全国職業資格）

職業資格については、従来から多くの資格授与機関が職業資格の審査、認定を行っていた。そのため、認証された資格に水準のばらつきや内容の重複があり、利用者の混乱を招いていた。そこで、このような状況を是正するために、統一基準による資格の標準化と質の確保を主な目的として1986年に導入されたのが、全国職業資格（National Vocational Qualification：NVQ）制度である。NVQは職務遂行能力の評価に重点を置いたもので、イングランド、ウェールズそして北アイルランドではNVQとして、スコットランドではスコットランド職業資格（Scottish Vocational Qualifications：SVQ）として運用されている。

NVQの各資格は、特定の仕事関連の役割を果たすために必要な知識、理解、能力（knowledge, understanding and competence）を規定するNOS（全国職務基準、National Occupational Standards）とこの基準に基づき資格授与機関が設定する評価方法等からなる。職務基準は業種別に設置されたSSC（業種別技能協議会、Sector Skills Council）等の業種別機関が策定する。NVQでは、11の分野¹⁰に関して5段階（レベル1～レベル5）レベルで体系づけられており、2010年12月で約1600の資格が認定されている。但し、英国においては、NVQ以外の幅広い他の職業資格もまた認定されており、こうした多くの資格を通覧するために導入されたのが、後述する英国NQFであり、QCF（ウェールズではCQFW、スコットランドではSCQF）である。

（2）現在の資格制度概要

10 11の分野とは、①農林水産、②天然資源、③建設、④エンジニアリング、⑤製造、⑥運輸、⑦製品・サービス、⑧健康・社会・保安サービス、⑨事業サービス、⑩通信、⑪知識・スキル開発をいう

社会的に通用する資格と認められるためには、イングランド、ウェールズそして北アイルランドの全資格授与機関は、4 半期ごとに資格授与データ数等の報告を資格規制機関に提出する必要がある。規制機関は、イングランドでは資格・試験監督局 (Ofqual: The Office of the Qualifications and Examinations Regulator) に、ウェールズでは児童・教育・生涯学習 (訓練)・技能省 (The Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills; DCELLS) , 北アイルランドではカリキュラム・試験・評価評議会 (The Council for the Curriculum, Examinations and Assessment: CCEA) である。2010 年第 3 四半期末時点で、規制対象資格は 10,348、その内、QCF (資格・クレジット単位枠組み) 包含資格は 5,987 (61 の資格授与機関)、職業関連資格 (Vocationally Related Qualifications, VRQs) が 2,614、現在のところ QCF に含まれていない NVQ 資格が 1,657、その他の職業資格 (Occupational Qualifications, OQ) が 90 となっている。VRQ は厳密には NOS に基づいていない職業関連資格であり、OQ は直接的に NOS に基づき職場環境で評価されるが、NVQ ではない資格である。

1-4-3 英国 (イングランド・北アイルランド、ウェールズ) の資格枠組み策定作業

(1) NQF

英国では大変多様な資格が通用している。それで、包括的な資格体系として、1997 年に、イングランド・北アイルランド、スコットランド、ウェールズの 3 地域でそれぞれ別途の NQF (国単位の資格枠組み) を構築した。

NQF は当初、NVQ に対応する 5 段階と入門レベルから成る 6 段階の体系であったが、2006 年にそれまでレベル 4～5 に格付けられていた高等レベル資格を細分化して 9 段階の体系に改定された。NVQ 以外の職業資格は、これに沿ってレベル区分が変更されたが、NVQ は 5 段階のまま継続して現在に至っている。

(2) NQF と QCF

NQF は各種資格を相対的に比較できるなど多くのメリットをもたらしたが、認証資格にさまざまな種類があってわかりにくく、また、資格取得に要する学習時間が判断できないといった問題点が指摘されていた。また、リーチ卿が委員長を務め、2020 年を目標に「世界水準のスキル開発」を目指した政策対応をまとめた「リーチ報告書」(2006 年 12 月政府に提出) では、在職者・事業主に対する職業訓練施策が十分に成果を上げていないとされ、在職者が受講した学習機会の成果が小さな単位であっても認証可能とするような柔軟な学習・資格認証の仕組みが求められた¹¹。また、EU は、2009 年 ECVET (European Credit

¹¹ 稲川文夫 (2011) 「イギリスにおける職業教育訓練と教員、指導員の養成」、『諸外国における職業教育訓練を担う教員、指導員の養成に関する研究』

system for Vocational Education and Training : 欧州職業教育訓練単位制度) を提案した。学んだ場所(国、学校その他機関)や教育・訓練期間ではなく、学習訓練成果に基づいてポイントを与え、ポイントの蓄積に応じ単位を認定し、必要な単位を満たした場合に資格を認証する(60ポイントが1年間フルタイムのVETによる学習訓練成果に相当)というものである。こうしたことを踏まえ新たな包括的な資格枠組みとして策定されたのがQCFである。なお、QCFは、ウェールズではCQFW、スコットランドではSCQFと呼ばれている。また、イングランド・北アイルランド、ウェールズ、スコットランドの3地域の資格枠組みのEQFへの参照報告は、2009年12月になされた。英国は、マルタとアイルランドに次ぐ第3番目の参照国とされている。

さて、英国(イングランド・北アイルランド、ウェールズ地域)では、最近までNQF(英国資格枠組み)が一般ないし職業資格の枠組みであった。CQF策定により、全ての職業資格がQCFで認証され、職業資格についてはNQFから置き換わる予定であるが、主として、中学修了一般認可証(the General Certificate of Secondary Education : GCSE)と高等レベル教育修了一般認可証(the General Certificate of Education at a Advanced Level : Aレベル)からなる一般教育資格はQCFへの移行の是非の決定が出されておらず、決定がなされるまで、当面、NQFに据え置かれることになっている。また、高等教育資格は、ボローニャ・プロセスのEHEA枠組み(欧州高等教育領域での資格枠組み)にリンクした「高等教育枠組み」(FHFQ : the Framework for Higher Education)を構築しており、4から8で表された資格レベルが、QCFの4から8のレベルに比較可能となっている。すなわち、現時点の英国(イングランド・北アイルランド、ウェールズ地域)には、3つの資格枠組みが併存していることになる。

(3) QCFの内容

以下、イングランド・北アイルランドの状況を報告する。なお、ウェールズの枠組み(CQFW)は、QCF(資格・クレジット単位枠組み)とほぼ同じ内容と考えていい。スコットランドのSCQFは、QCF(CQFW)のような質を担保するための規制を伴う枠組みではなく、スコットランドの資格と他地域の資格との関係を明確にし、教育・訓練「クレジット」(成果ポイント)の乗り換えの機会を提供するためのものだとしている。

イングランド・北アイルランドでは、QCFが高等教育資格を除く全てのレベルと型の資格を包含している。高等教育資格は、ボローニャ・プロセスのEHEA枠組み(欧州高等教育領域での資格枠組み)にリンクしたFHFQ(the Framework for Higher Education)を構築している。

QCF は、表 3-1-5 に挙げたように、入門レベル（3つの小レベルに分けられる。）とその後の8つのレベルからなる。高等教育資格は、公式には EQF に準拠していない。第4から第8までの5つのレベルが、高等教育資格の別途枠組みと整合的であるよう意図されている。

表 3-1-5 NVQ, QCF, EQF の対照表

NVQ				1	2	3	4			5	
QCF	入門レベル1	入門レベル2	入門レベル3	1	2	3	4	5	6	7	8
EQF			1	2	3	4	5	6	7	8	

各レベルは、表 3-1-6 で掲げたように、学習訓練成果を反映した表現を取っている。また、各レベルの資格レベル説明指標は、次の3つのカテゴリーに分けられている。

- (a) 知識と理解 (knowledge and understanding)
- (b) 適用と行動 (application and action)

EQF の「スキル」におおむね相当。

- (c) 自律性と説明責任 (autonomy and accountability)

ここでは、例として、レベル5の「資格レベル説明指標」を挙げる(表 3-1-7)。なお、2010 年第3 四半期での QCF 対象資格承認件数においては、入門レベル10%、レベル1が28%、レベル2が44%、レベル3が14%、レベル4が2%、レベル5～8が2%となっている。ほとんどの者(96%)がレベル3以下となっている。

表 3-1-6 イングランド・北アイルランドの資格枠組みでの各レベル

レベル	レベル内容
入門レベル1	もっとも基礎的な達成事項から、直接の職場環境に関連するスキル、知識ないし理解を利用し始めるまでの連続したつながりに沿った進展を承認する。
入門レベル2	達成事項は、ガイダンスに沿い簡単でおなじみの (familiar) 職務と活動を遂行するためのスキル、知識と理解を利用する能力を反映する。
入門レベル3	達成事項は、必要な場合での適切なガイダンスに沿いおなじみの状況 (context) の中での構造化された職務と活動を遂行するためのスキル、知識と理解を利用する能力を反映する。
レベル 1	達成事項は、適切な知識、スキルそして日常的な職務を達成する手続きを利用する能力を反映する。指示ないしガイダンスにより職務と手続きを達成する責任を含む。
レベル 2	達成事項は、適切な知識、発想 (ideas)、スキルそして明確に定義された職務と複雑でない (straightforward) 問題に取り組む手続きを選択し利用する能力を反映する。一般的な指示ないしガイダンスにより職務と手続きを達成し自律性と判断を行使する責任を含む。

レベル 3	達成事項は、適切な理解、手法、そして職務を達成し、明確に定義され、一部複雑さもある問題に取り組むスキルを特定し (identify)、利用する能力を反映する。職務と手続きを始め達成する責任をとり、限られた領域 (parameters) の中で、自律性と判断を行使することを含む。一つの学習ないし仕事領域内での異なった見解ややり方を認識している (awareness) ことも反映している。
レベル 4	達成事項は、適切な理解、手法、そして、明確に定義されているが複雑で日常的なものでない問題に取り組むスキルを特定し、利用する能力を反映する。全般的な活動に責任を取るとともに、かなり広い領域 (parameters) の中での自律性と判断を行使することを含む。一つの学習ないし仕事領域内での異なった見解ややり方を理解している (understanding) ことも反映している。
レベル 5	達成事項は、適切な理解、手法、そして、おおまかに (broadly) 定義され複雑な問題に取り組むスキルを特定し、利用する能力を反映する。一連の活動を計画し発展させる責任を取るとともに、広い領域 (parameters) の中で自律性と判断を行使することを含む。異なった見解ややり方または多くの考え方そしてその背後にある論法 (reasoning) を理解していることも反映している。
レベル 6	達成事項は、適切な理解、手法、そして、限定された定義のもとでの複雑な問題に取り組むスキルを改善し (refine)、利用する能力を反映する。かなりの変化ないし発展を支えることができる一連の活動を計画し発展させる責任を取るとともに、広く自律性と判断を行使することを含む。異なった見解ややり方または多くの考え方そしてそれを支える理論 (theories) を理解していることも反映している。
レベル 7	達成事項は、適切な理解、方法論、そして、多くの相互に作用する (interacting) 要因を伴う問題状況に取り組むやり方を利用する能力を反映する。かなりの変化ないし発展を始めるないし支える一連の活動を計画し発展させる責任を取るとともに、広く自律性と判断を行使することを含む。関連する理論的、方法論的な見解やそれらが本人の学習ないし仕事領域にどう影響するのかについての理解も反映している。
レベル 8	達成事項は、独創的な理解を発展させ、知識領域や専門的手腕を広げる能力を反映する。研究、発展ないし戦略的活動を始め、考案し、遂行することを通じ、多くの複雑な相互に作用する要因を伴う問題状況に取り組む能力を反映する。仕事や知識の領域を発展させるか相当な専門的ないし組織的な変化を引き起こす責任を共有する広汎な自律性、判断そしてリーダーシップの行使を含む。関連する理論的、方法論的な見解、そしてそれらが知識や仕事の分野にどう影響するのかについて批判的に理解すること (critical understanding) も反映している。

(資料出所) QCDA (Qualifications and Curriculum Development Agency, UK), "Report –Referencing the Qualifications Frameworks of the United Kingdom to the European Qualifications Framework", First published in 2009, Revised 2010

表 3-1-7 イングランド・北アイルランドの資格枠組みにおける
レベル5の「資格レベル説明指標」

概要	知識と理解	適用と行動	自律性と説明責任
達成事項は、適切な理解、手法、そして、おおまかに (broadly) 定義された複雑な問題に取り組むスキルを特定し、利用する能力を反映する。一連の活動を計画し発展させる責任を取るとともに、広い領域 (parameters) の中で自律性と判断を行使することを含む。異なる視点、やり方ないし多くの考え方そしてその背後にある論法 (reasoning) を理解していることも反映している。	おおまかに定義された複雑な状況 (context) で前に進む方法を見つけるために、実用的で理論的で技術的な理解を利用する。 関連する情報、概念、着想 (ideas) を分析し、解釈し、評価する。 学習ないし仕事分野の性質と領域を承知している。異なる視点、やり方ないし考え方そしてその背後にある論法を理解する。	おおまかに定義された複雑な問題に取り組む。 適切な手法とスキルを決定し、適用させ利用する。 行動、手法そして結果を評価する。	適切な場合、他人の仕事に対する責任を含む、一連の活動を計画し、発展させる責任を取る。 広い領域 (parameters) の中で自律性と判断を行使する。

(資料出所) 表 3-1-6 に同じ。

QCF(資格・クレジット単位枠組み)に格付けされる資格は、難しさを示す「レベル」と学習訓練量を示す「サイズ(単位数:credit)」で決まり、サイズに応じ”Award(1-12単位)“,”Certificate(13-36単位)”,”Diploma(37単位以上)の3つに分けられる。学習訓練がどこでいつ行われたかに関わらず、1単位(クレジット)が10時間の学習訓練時間に相当する。なお、2010年第3四半期のQCF対象資格承認件数においては、Awardが59%、Certificateが24%、Diplomaが18%であった。

1-4-4 資格の質確保方策

(1) 関係機関

QCFとNQFの質確保については、イングランドにおいては、次の5種類の機関が関与している(北アイルランド、ウェールズ地域にも、同様の機関がある)。

① イングランド資格・試験監督局 (Ofqual: The Office of the

Qualifications and Examinations Regulator) 主要な役割は以下の通り。

- ・資格枠組み内で承認された単位(成果ポイント)と資格のための基準を策定し、維持する。

- ・資格授与機関や単位（成果ポイント）提示を認可された機関であるための明確な要件や厳格で適切な品質基準を特定する規制のための取り決めを策定する。
- ・資格授与機関や単位提示機関を認可し、これらの機関のシステムや品質基準をモニターする。
- ・資格枠組み内での資格を認定し（accredit）、認定した単位や認定資格につき周知し、報告書を公表する。

②産業別技能協議会(Sector Skills Council)

英国全体を対象にする使用者主導の独立した機関であり、使用者ニーズに基づく技能システムを構築する権限を有する。現在、25の協議会がある。主要な役割は、使用者と組んで将来の技能ニーズを特定し、それに見合う当該部門の資格戦略、職務基準を作成することである。

③資格授与機関（Awarding organization）

各資格を発展させ、学習者の達成した資格・クレジットを授与する目的で、イングランド資格・試験監督局に認可された機関であり、2,009年夏時点で140を超える機関が存在する。主要な役割は、資格枠組みで要求される基準に沿って単位や資格を与える教育・訓練実施者(Centres)を承認し（approve）、監督することである。

④単位（成果ポイント）提示機関(Unit submitters)

資格授与機関にはならず、単位データベースに単位を提示することを希望する機関で、イングランド資格・試験監督局に承認された機関である。

⑤教育・訓練実施者(Centres)

学校、訓練プロバイダー、成人教育センター、訓練提供事業主で、資格授与機関に承認された機関である。連携する一つないし複数の資格授与機関を選択しなければならない。評価について内部の品質保証の仕組みを構築、実施する必要がある。

(2) EQF の品質保証共通原則とイングランドの対応

NQF（国単位の資格枠組み）の実施イコールEQF（欧州資格枠組み）への参照（準拠）完了というわけではない。EQFへの参照には、EQF助言グループとの相談を経て、NQFの資格レベルとEQFの資格レベル説明指標とは明確で実証できるリンクがある等10の基準(criteria)（表3-1-8）を満たすとの報告書を欧州委員会に提出しなくてはならない。

表3-1-8 EQF参照基準

基準 No	参照基準内容と手続き
1	各国調整ポイント機関 (The National Coordination Point) を含む参照プロセスに関与する国レベルの全団体の責任と法的能力が明確に決まり、適格性を備えた公的機関 (competent public authorities) により公表されている。
2	NQF の資格レベルと EQF の資格レベル説明指標とは明確で実証できるリンクがある。
3	NQF とその資格は学習成果の原則と目的に基づき、ノンフォーマル、インフォーマルな学習に関する取り決め、そしてクレジット制度が存在するところではその制度とリンクしている。
4	NQF への資格の包含手続きは透明である。
5	国レベルにおける教育・訓練の品質保証制度は、NQF へ参照され、「EQF 勧告」付属文書Ⅲに示されたような関連する欧州の原則とガイドラインと整合的である。
6	参照プロセスは、適格性を備えた品質保証団体の言明された合意 (the stated agreement of the relevant quality assurance bodies) を含まないとならない (shall include)。
7	参照プロセスは、国際的専門家を含まないとならない。
8	要求にかなう国レベルの団体ないし諸団体が NQF の EQF への参照を認証しなくてはならない。本参照基準を個別に対処して、参照したこと及び参照を支える証拠データを、各国調整ポイント機関を含む適格性を備えた国レベルの諸団体が、公表しなくてはならない。
9	EQF 公的プラットフォームは、完結した参照報告へのリンクを含む参照プロセスを終えたことを確認した加盟国を公的にリストアップする。
10	参照プロセスに従い、また EU 勧告のスケジュールに沿い、適格性を備えた機関により発行された全ての新資格認定証、終了証書、ユーロパス文書認可証は、NQF を通じ適切な EQF レベルの明確に参照付けされていることを示す。

(資料出所) QCDA (Qualifications and Curriculum Development Agency, UK), "Report –Referencing the Qualifications Frameworks of the United Kingdom to the European Qualifications Framework", Revised 2010, p12-16

さて、10の品質基準のうち、第5の基準は、「国レベルにおける教育・訓練の品質保証制度は、NQF へ参照され、「EQF 勧告」付属文書Ⅲに示されたような関連する欧州の原則とガイドラインと整合的である。」という基準である。ここでいう「EQF 勧告付属文書Ⅲ」とは、「高等教育および職業教育訓練における品質保証のための共通原則」であり、以下、イングランド（+北アイルランド）の対応状況を合わせ紹介する（表 3-1-9）。

表3-1-9 EQFにおける9つの品質保証「共通原則」

共通原則番号 (common principles, CP)	内 容	イングランド (+北アイルランド) の対応状況
共通原則 1	品質保証の政策・手続きは、EQF の全てのレベルを支えるものであるべきである。	品質保証の政策・手続きは QCF の全ての部分を支えている。規制当局の役割、資格授与機関として活動する要件、資格授与機関により承認される教育・訓練実施者（以下、「センター」とする。）の要件を含む。さらに、QCF 内の単位や資格のための要件も含む。
共通原則 2	品質保証は、教育・訓練機関の内部管理を統合するものであるべきである。	QCF 内で単位や資格を提供する全教育・訓練実施者は、統合的な評価を実践し、資格授与機関が定めた要件と適合していることを保証するため、内部的な品質保証システムを整備しなくてはならない。これらの要件は、センターの性質や公的資金援助の有無に関わらず適用される。
共通原則 3	品質保証は、外部のモニター団体ないし機関による施設、プログラム、品質保証システムに対する定期的評価を含むべきである。	QCF 内で単位や資格を提供する全センターは、資格授与機関による初期承認プロセス及びその後の定期的モニタリングを受けなくてはならない。承認プロセスは、単位や資格を持続的に提示し提供するセンターの能力や提案された運用方法そして品質保証システムの評価を含む。継続するモニタリングは、これらの方法やシステムが満足に運用されているかをチェックし、センターでの評価実践をモニターする。資格規制機関は、授与機関への定常的モニタリングの一環として、センターへの訪問を実施することもある。さらに、高等教育機関以外で公的資金を賦与された全教育・訓練機関は Ofsted（イングランド教育基準局）か ETI（北アイルランド教育訓練監察局）の定期的モニタリングを受ける。
共通原則 4	品質保証に従事する外部のモニター団体または機関は、定期的見直	授与機関は資格規制機関による初期承認プロセスと引き続きモニタリングを受ける。非職業資格に関する CCEA (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, 北アイルランドカリキュラム・試験・評

	し (regular review) に従うべきである。	価評議会)の仕事ぶりは、北アイルランド教育省のレビューを受け、職業資格は同就業・学習省のモニタリングを受ける。イングランド等の Ofqual (資格・試験監督局)の仕事ぶりは英国議会と北アイルランド議会によりレビューされる。
共通原則 5	品質保証は、アウトプットと学習成果に重点を置きながら、取り巻く状況 (context)、インプット、プロセス、アウトプット次元を含むものでなくてはならない。	資格規制機関、授与機関、センターにより行われる品質保証プロセスは、登録された単位や資格を獲得しようとする学習者を支援するセンターの能力を含む関連するプロセスとともに、学習者の単位・資格・成果の評価をモニターする目的で策定される。
共通原則 6	品質保証は、次の要素を含むものであるべきである。	
	A. 明確で測定できる目的と標準	目的と標準は、QCF 向けの規制の仕組みにある全レベルで設定されている。これらの要件内で、授与機関は、センターが適合しないといけない目的と標準を生み出す。
	B. 利害関係者の関与を含む実施のためのガイドライン	資格規制機関は、規制のための取り決めと関連文書内で実施のためのガイドラインを提供する。授与機関はセンターのためのガイドラインを作成し、その行動をモニターすることを期待される。全ての機関は、ガイダンスを発展させるため、利害関係者の関与ないし協議を含める。
	C. 適切な資源	資格規制機関は、公的団体として機能を果たすために政府により資金等の資源を提供される。授与機関は、運営から生み出される収入を通じ資源を確保する。
	D. 一貫した評価方法、関連する自己評価、外	資格規制機関は、その公表されたガイドラインに沿って授与機関の評価とモニタリングを実施する。授与機

	部見直し	関は、自己点検と報告を実施する必要があり、その報告は資格規制機関により、外部点検プロセスの一環としてモニターされる。授与機関は、センターの自己点検と品質保証プロセスを含むセンターに対する点検方法も公開しなくてはならない。
	E. フィードバックの仕組みと改善手続き	資格規制機関と授与機関は、品質プロセスと標準を評価する公式及び非公式のフィードバック手続きを使用する。資格規制機関によるモニタリングのための訪問は、授与機関に課された改善につながるものである。こうした改善行動は資格規制機関が同意するまで繰り返される。
	F. 広く受け入れられる評価結果	モニター・評価結果は、次のサイトで利用できる。 (http://www.ofqual.gov.uk/how-weregulate/90-articles/142-monitoring-and-auditing)
共通原則 7	国際的、国、地域レベルでの品質保証への取り組みは、概観、統一性、相乗効果、システム全体の分析を確保するため、調整されなくてはならない。	QCF 内の品質保証システムとそのプロセスは、イングランド、ウェールズ、北アイルランドをまたがった規制者レベルで調整される。英国全体で使用される共通の規制原則に発展するよう、作業は現在進行中である。
共通原則 8	品質保証は加盟国内、欧州連合を超え、全ての利害関係者を含む、教育・訓練のレベルや制度を超えた協力プロセスであるべきである。	資格規制機関による品質保証プロセスの発展は、使用者主導のセクター別スキル団体、専門職団体、国レベルの教育・訓練機関等他の利害関係者からのインプット同様、授与機関、センターからのインプットを取りこむ。プロセスの実施は、センター、授与機関そして資格規制機関間の効果的な作業関係を必要とする。
共通原則 9	品質保証の欧州連合レベルでの取り組みは、評価と互いの学び合いのための参照ポイントを	資格規制機関は、そのウェブサイトでは評価結果を公表し、研究目的に利用できるようにし、自らも研究活動を行う。授与機関も評価結果を公開し、承認したセンターに提供する。

	提供するだろう。	
--	----------	--

(資料出所) European Parliament and Council(2008), “Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning”, 附属文書 (Annex) III

(3) 従来学習（訓練）承認事例

さて、英国（イングランド・北アイルランド、ウェールズ地域）では、これまでの学習（訓練）を QCF の中で如何に承認することになるのでしょうか。政府文書（QCDA(2010)、p 11）に挙げられている例（仮想例）を紹介する。

Aさんは、小売業で過去5年間働いた。

- ① Aさんと学習（訓練）プロバイダーは、従来学習（訓練）の承認（the recognition of prior learning: RPL）につき相談する。
- ② 学習（訓練）プロバイダーは、Aさんの従来学習（訓練）に QCF の単位が適切かを調査する。また、資格授与機関（awarding organization）と連絡を取り、Aさんの経験を評価する方法を確認し、授与機関によって実施されている、品質保証された従来学習（訓練）承認プロセスに従う。
- ③ 学習（訓練）プロバイダーは、授与機関から推薦された承認方法により、評価指標に照らしてAさんの経験と学習（訓練）成果を評価する。これは、1対1の討議のこともあるし、第3者の証言によることもある。
- ④ 授与機関は、従来学習（訓練）の承認に使われた証拠を検証し、獲得された単位（成果ポイント）を授与する。
- ⑤ Aさんは、小売業での顧客サービスを「理解」していることに対し、3クレジット（30時間の学習訓練時間に相当）獲得する。

1-5 デンマークの状況

1-5-1 デンマークの職業教育訓練（VET）、資格制度

デンマークのフレキシキュリティ・モデルが最近注目を浴びている。フレキシキュリティとは、労働市場の柔軟性・弾力性（フレキシビリティ）と雇用・生活保障（セキュリティ）の両立を志向する政策体系である。デンマークモデルは、①柔軟な労働市場（解雇規制が緩い）、②手厚いセーフティネット（失業給付等が充実）、③積極的な雇用政策（次の仕事に移るための職業教育プログラムが充実）、の3本柱（いわゆる「黄金の三角形」(The Danish Golden Triangle) から成り立っているが、その大きな柱の一つが、現場実習を重視し弾力的で多様な職業教育訓練である¹²。

デンマークの職業教育訓練には3つの大きな特色がある。

第1に、企業での実地訓練の重視である。デンマークでは、義務教育修了者の5割強が、デュアル（二重）システムの職業教育に進む。デュアル（二重）システムとは、学校での教育・訓練と企業での実務実習訓練が いったりきたりするものだが、ドイツよりずっと弾力的であると言われる。義務教育を終えたのち（15歳から18歳）のVETは科目、訓練生により18か月から5.5年の幅があるが、基本コース（12コース）と主要コースに分かれる。基本コースは、義務科目と選択科目に分かれる。基本コースの長さは典型的には20週間であるが、個々の訓練生の習得レベルやニーズに応じて60週間になる場合もある。基本コースを終え主要コースに入るためには企業の徒弟選抜試験に合格しなくてはならない（なお、企業との徒弟契約の下、基本コースも企業内訓練で行う選択肢もある）。合格者は3カ月の試行（トライアル）期間を経て徒弟として受け入れられる。企業との徒弟契約を結べなかった訓練生は、学校での実習訓練を受講する。試行期間及びその後の徒弟期間中、企業は産業別労働協約で決まっている賃金を支払うが、学校ベース訓練の期間分賃金は企業が共同拠出した基金から償還される。この償還フレームがあるので、全企業の1/3が徒弟訓練の場を提供しているという。

第2に、労使がVET制度の運営に広範に関与する。国段階での職業教育訓練への諮問委員会、職業資格の内容や教育訓練プログラムを決める120の職業別委員会（他に、11部門に継続教育訓練委員会がある。）、地域別の訓練委員会（職業学校のプログラム策定等を支援）、さらには各職業学校の運営理事会にも参画する。職業別の委員会事務局職員の人件費は労使が負担している。

第3に、学習（訓練）体系が高度に弾力的である。モジュール訓練（単位に分けた訓練）も広汎に取り入れられているし、IVET、CVETを問わず個人別教育（訓練）計画が作られており、現在の資格獲得だけでなく、その後VETに戻った際に

12 デンマークモデルについては岩田（2010②、③）、デンマークの職業教育訓練については、岩田（2010①）を参照されたい。

新たな（向上）資格を 獲得しやすいものとなっている。また、資格取得の勉強を分けてほしい者向けに、「部分資格」を導入している。IVET では、現在、細かく分けると 110 の VET プログラムがあるが、そのうち 70 でこの「部分資格」（1 年半から 3 年）を導入している。また、「実践志向の若者」（“practically-oriented young people”、学習障害、社会ないし文化問題を抱える者）向けの短期 VET コースを 2005 年に設定した。小売業等短期訓練でも雇用見込みが高い仕事を選定し、1 年半から 2 年のコースとなっている。CVET（継続職業教育訓練）についても、地域企業と訓練センターとの密接な協力で作成された 2500 を超える AMU（労働市場訓練センター）プログラムがあり、500 から 800 のプログラムが毎年新設ないし改訂されている。

1-5-2 デンマークの NQF 策定作業

デンマークでは、「グローバル化の国家戦略」策定作業が 2005 年から 6 年にかけて行われたが、その中で NQF 策定が提起され、その後、NQF の詳細な枠組み概要が、2009 年 6 月に主要な利害関係者の合意を得て教育省から公表された。2010 年中に実施段階に入り、EQF とのリンク宣言は 2011 年初めの予定である。デンマークにおいて、「資格」は、「単位ないし認可証の発行を通じ評価された学習・訓練プロセスの結果」と定義されている。デンマークの NQF では、1～5 のレベルと 6～8 のレベルとを明確に分けている。6～8 のレベルは、ボローニャ・プロセスの EHEA 枠組み（欧州高等教育領域での資格枠組み）の「資格レベル説明指標」（学士、修士、博士レベルを記述）を使用している。研究関連成果への明確な関係づけを含んでいて、（法的要件等に）「十分適合する」（full fit）の原則に則っている。1～5 のレベルは、「もっとも適合する」（best fit）の原則に則っており、レベルの最終決定は、知識、スキル、能力の総合的判断に基づくとされている。デンマークは、2006 年から 7 年にかけて高等教育分野での資格枠組みを構築したばかりであり、また、1～5 のレベルと、6～8 のレベルとでは、改革に参画した関係者が異なることもあって、取りあえず、ボローニャ・プロセスの資格枠組みと併存することが現実的と判断された。

デンマークでは、レベル 1～5 の「資格レベル説明指標」は次のようになっている。

「知識」は、「性質と複雑さ」（nature and complexity、理論に基づくものか実践に基づくものか、一科目内のものか科目領域や職業に関するものか、どれほど複雑なものか）と「理解」（understanding）から構成される。「スキル」は、「性質」（実践的か創造的かコミュニケーションに関するものか）、「問題解決力」、「コミュニケーション」の 3 つから構成される。そして、「能力（コンピテンス）」は、「行動空間（space for action）」（どのような就業関係上ないし学習の文脈で、知識とスキルが稼働するのか）、「協力と責任」（どの程度自分と他人の仕事に責任を有するか、就業関係の複雑さはどの程度か）、「学習訓練」（どの程度、自分の学習訓練と能力発展

に責任を取ることができるか) の3つから構成される。なお、デンマークには、各人の knowledge, skills, competences を総合的に表わす、“Real-kompetence”という表現がある。

デンマークの労使は、VET 制度の運営に広範に関与する。国段階での職業教育訓練への諮問委員会、職業資格の内容や教育訓練プログラムを決める 120 の職業別委員会（他に、11 部門に継続教育・訓練委員会がある。）、地域別の訓練委員会（職業学校のプログラム策定等を支援）、さらには各職業学校の運営理事会にも参画する。職業別の委員会事務局職員の人件費は労使が負担している。現在、労使は、デンマークの NQF に合わせべく、数多くの教育訓練プログラムの分類・見直し作業を実施中である。

表 3-1-10 は、木製家具製造工 (cabinet-maker) の例である。

表 3-1-10 木製家具職人の技能レベル

Learning outcome/competence area-joiner/cabinetmaker	NQF-level
1. Set up, operate and maintain commonly used hand-tools, electrical tools and standard machines either in the workplace or on the construction site	Level 3 Skills
2. Carry out measurement, assembling and erection of pre-fabricated indoor staircases in building of apartments in compliance with environmental procedures	Level 4 Skills
3. In cooperation with others solve problems linked to sketching, documentation and planning of production of a seat-furniture	Level 4 Competence
4. Use traditional tools and explain their origin and maintenance	Level 4 Knowledge Skill
5. Use and understand a foreign language in work and social relations	Level 4 Skills
6. Make analyses by using electronic drawings and calculation and carry out design works taking into consideration relevant topics within the trade and including styles from craft, architecture and industrial design.	Level 5 Skills

(資料出所) Frimodt(Rasmusu)=Larsen(Jorgen Ole), "Credit systems for lifelong leaning CS3L - Country Background Report Denmark", 2011, BIBB

1-5-3 デンマークでの質管理

(1) 質管理政策

デンマークの VET ではデュアル訓練が基本であり、企業における実習生の質管理は労使からなる職業別委員会の責任であり、国・自治体の責任は、デュアル訓練の学校ベースの要素に関わるものとなる。

デンマークでは、1990 年代に入り、VET の品質保証とその発展が政策課題となり、2004 年以降、指標ベースのモニター (indicator-based monitoring) の役割が増大している。教育省は、以下の 6 つの質指標を挙げた。

- ① 試験結果
- ② 修了者比率
- ③ 終了までの時間 (期間)
- ④ ドロップアウト率およびドロップアウトしている時間
- ⑤ 他の教育プログラムへの移行率
- ⑥ 労働市場への移行率

2007 年の「教育資源報告書」で、以下のように 4 つの目的とリンクするものに発展した。

高い職業的質 (High vocational quality)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 試験結果 ・ 利用者満足度 ・ 学生/教員比率と学生/雇用労働者比率 ・ 教員の就業時間の配分 ・ 教員のコンピテンス
より多くの者への教育 (Education for more people)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入学率 ・ 中退率、修了率 ・ 実地訓練場所 ・ 中退を防ぐために使われる資源 ・ 学生の参加率
発展志向の強い教育機関 (Strong, development-oriented educational institutions)	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンピテンスの発展 ・ 交流訪問 ・ 発展プロジェクト、外部ネットワーク、協力
効率的な管理 (Efficient management)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産性 ・ コスト配分 ・ 管理の評価と従業員満足度 ・ スタッフの離職率 ・ 休職率

(2) 従来学習（訓練）承認事例

デンマークでは、2007年制定の『従前学習成果認証法(The Law of Recognition of Prior Learning)』により、個々の市民はこれまでの学習訓練成果・保有能力の認証を要求する権利を有している。但し、認証費用は低技能者の場合は無料だが、それ以外の者には課される。具体的にどのように、これまでの学習訓練成果(prior learning outcomes)が認証されるのか、Frimodt=Larsen(2010)の挙げる具体例を紹介する。要約すると以下ようになるが、詳しくは、表3-1-11を参照されたい。

10年間、ソレン・ハンセンさんは、熟練した配管工として働いてきた(職業教育訓練の専門認可証を獲得している)。彼は彼の事業を始めたいと思ったが、その目的達成のためには、認可された配管工と光熱衛生エンジニア免許を得る必要がある。彼は地域職業教育訓練学校のカウンセラーから通常取得に2年かかるエンジニア取得プログラムを短縮する方法を聞いた。

- ①これまでの学習訓練成果を集めて文書化(Collection and documentation of prior learning outcomes)：学習・訓練履修証明証、仕事経験とスキル・能力、地域の研修会受講内容
- ②衛生エンジニア教育への応募(Application for admission to the sanitary engineer education)：教育・訓練期間短縮出願、資格・学習訓練成果の文書化によるスキル・能力評価スキーム活用欄記入
- ③ガイダンス面接とスキル評価(1日)(Guidance Interview and skills assessment)
- ④ソレン・ハンセンさんのこれまでの学習訓練成果の認証(次の事項が認証された。) IT-運転免許(基礎ITスキル)、学位コースの完全取得(組織論)、入札・品質管理、会計分野での仕事経験と能力、地域スポーツクラブでのマネジメントコースの履修
- ⑤認証プロセスの結果(Outcome of validation process)：ソレン・ハンセンさんには、総合して20週間分の学習訓練時間の短縮に相当するクレジットが付与されるであろう。

表 3-1-11 デンマークにおける学習訓練成果の認証事例

<p>The case of Søren Hansen: For ten years Søren Hansen has been working as a skilled plumber (VET profession certificate acquired). He wants to start his own business and for that purpose he needs to qualify as an authorized plumber, heating and sanitary engineer.</p> <p>He addresses a counsellor at the local/regional VET college and receives information about a two year engineer education and specifications on how the duration of the programme can be shortened.</p> <p>Collection and documentation of prior learning outcomes The applicant collects:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Education and training certificates from former schooling, education and continuous professional courses. ◦ Description and documentation of working experience and skills and competences within the plumbing sector ◦ Documentation for taking part in a management course arranged by a local sports club . <p>Application for admission to the sanitary engineer education</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Application for shortening of the education period ◦ Fill in skills/competence assessment scheme with documentation of qualifications and learning outcomes <p>Guidance interview and skills assessment – 1 day duration</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Examination of assessment scheme and documentation materials ◦ Test in quality assurance, management and calculation ◦ Concluding conversation between counsellor and applicant <p>Recognition of Søren Hansens prior learning outcomes Validation and recognition of:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ IT –driver's licence (basic IT skills) ◦ Completed courses in the diploma course: organisation ◦ Working experiences and competences within the field of tendering, quality assurance and accounting ◦ Completed management course in the local sports club. <p>Outcome of validation process: Søren Hansen will be awarded credits for specific subjects in the sanitary education equivalent to a shortening of 20 weeks of the total study period.</p>

(資料出所) 表 3-1-10 表と同じ。

1-6 日本へのインプリケーション

日本においても、実用的な職業資格制度の整備を促進しなくてはならない。企業外での人材育成システムを本格的に強化し、企業間移動を進めることが日本でも不可欠になってきており、関連する職場を横断してキャリアアップを図り、賃金も上昇する「キャリアラダー」（少数の管理的業務と多くのルーティン業務の中間領域に設定された比較的容易に移れる連続するステップ）の構築¹³、ワーキング・プアの減少が喫緊の課題となっている。こうした課題を解決するためには、職業能力を客観的に認証する職業資格制度の本格整備に取り組む必要がある。

現在、政府は、内閣府に「実践キャリアアップ戦略専門タスクフォース」を設置し、英国をモデルに日本版 NVQ(国家職業資格制度)の構築を2020年度までに目指している。まずは、介護・ライフケア、環境・エネルギー、食・観光等新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度(NVQ:National Vocational Qualification)を参考とし、ジョブカード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位制度』(日本版 NVQ)を導入・普及するという。欧州各国の経験を十分に踏まえ、日本においても、本格的かつ実践的な資格制度の整備を目指すべきである。

労働市場で資格制度が定着するためには、多様な学習成果が職場の実践スキルとリンクすることで、「資格」の社会的通用性が評価される風土を構築する必要がある。そのためには、学習・訓練の品質管理が大変重要になってくる。欧州議会及び理事会は、EQF(欧州資格枠組み)勧告(2008年)で品質保証の「共通原則」を定め、欧州 VET 品質保証参照枠組み(European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training)勧告(2009年)で、品質改善基準と品質(改善)指標に基づく改善サイクル(計画、実施、評価、改定)により VET システムと VET 事業者の品質向上を目指すこととしている。また、国際標準化機構(ISO)も、非公式の教育・訓練サービス(公式教育・訓練機関以外の教育・訓練サービス)提供者が行うサービスの品質保証基準、ISO規格 29990を、2010年9月に発行した。日本においても、こうした国際動向を踏まえ、公共職業訓練の一層の品質向上を図るとともに、今後はノンフォーマル(意図的だが、職場・公的機関以外で行われるもの)・インフォーマル(日常活動で行われる意図的でない学習)の教育・訓練を広く認証するため、官民の教育・訓練機関の訓練の品質保証システムの整備と普及を急ぐ必要がある。なお、教育・訓練施設の自主努力を引き出すためには、教育・訓練プログラムの策定等における各施設の自律化を一層促進する必要がある。なお、今回は英国の動向を中心に報告したが、ドイツや北欧諸国でも職業教育訓練の品質保証の取り組みが早くから進んでいた。こうした諸国の動向も十分フォローすべきであろう。

13 フィッツジェラルド(2008)

第2節 諸外国の職業教育訓練の実態と品質保証に係る取組み (イギリスの事例)

2-1 イギリスにおける職業教育訓練¹⁴の仕組み

イギリスにおける義務教育は5歳から16歳までの11年間である。義務教育後(16歳以降)の進路は、次の4つに大別される。

①シックスフォーム等へ進んで大学を目指すコース、②継続教育カレッジ(Further Education College)へ進んで職業に関連した知識、技能を習得するコース、③徒弟制度等へ進んでNVQ(National Vocational Qualification)等の資格取得を目指すコース、④就職する者である。

また義務教育後、高校、大学とストレートで高等教育へ進む者よりも社会経験を経た後、高等教育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に多様さと柔軟性を持たせている。

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、各年齢層で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、全国資格枠組み(National Qualification Framework : NQF)に体系づけられた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を図るという仕組みが構築されている。義務教育後の若年者や社会人を対象とした生涯学習もこの仕組みの中に位置づけられている。

また、イギリスには全てを公的資金で運営するという、公共職業訓練施設はない。政府の教育訓練政策に沿った教育訓練プログラムを提供する教育訓練プロバイダーに対して、スキル資金支援機関¹⁵(Skills Funding Agency : SFA)を通じて受講者数、修了者数、資格取得率などの訓練実績に応じて公的資金が助成される仕組みになっている。代表的な教育訓練プロバイダーとして、継続教育カレッジ、民間の訓練プロバイダー(Independent Training Provider)、ラーンダイレクト・センター、ボランティア団体等があり、対象者別にいろいろな職業教育訓練プログラムを提供している。

また、資格取得を前提とした職業教育訓練が実施されているため、資格制度関連機

¹⁴ イギリスにおける教育及び職業訓練政策はイングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランド地方にそれぞれ権限が委譲されているため、政策、スキル目標、所管する機関等は地方ごとに異なっている。本稿では、特に断りが無い場合はイングランド地方についての記述である。

¹⁵ スキル資金支援機関(SFA)は、教育技能委員会(Learning and Skills Council : LSC)の廃止により2010年に設置された機関である。2010年以降、LSCの機能はSFAと若年者学習機関(Young People's Learning Agency : YPLA)の新しく設置された機関が引き継いでいる。

関も職業教育訓練政策の実施機関として重要な役割を担っている。

2-2 職業教育訓練プログラム

表 3-2-1 に対象者別にみた主な職業教育訓練プログラムを示す。

職業教育訓練を構築している主な職業教育訓練プログラムは、対象者別に①義務教育後（16歳以降）の若年者や成人を対象とする継続教育、②若年者を対象とした徒弟制度（Apprenticeships）、上級徒弟制度（Advanced Apprenticeships）、NVQ 訓練及び雇用準備訓練（Entry to Employment）、③在職者を対象とした Train to Gain、成人徒弟制度、④失業者・経済的弱者を対象としたニューディール（New Deal）、エンプロイメント・ゾーン（Employment Zone）がある。

表 3-2-1 対象者別にみた主な職業教育訓練プログラム

対象者	プログラム	内容	開始年
義務教育後(16歳以降)の者すべて	継続教育	個人が自己啓発、スキル向上のために受講する教育訓練	—
若年者	徒弟制度	職場での訓練と並行して教育訓練機関で資格取得(レベル2相当)のための学習を行うプログラム	2004
	上級徒弟制度	職場での訓練と並行して教育訓練機関で資格取得(レベル3相当)のための学習を行うプログラム	2004
	NVQ訓練	NVQ取得のための職業訓練プログラム	2003
	雇用準備訓練	基本スキル、職業能力の開発、自己啓発、社会性を育成するためのプログラム	2003
成人(在職者)	Train to Gain	イングランド地方で実施している職業訓練支援プログラム	2006
	成人徒弟制度	25歳以上の成人を対象とした徒弟制度	2005
失業者・経済的弱者	ニューディール	特定の求職者グループを対象とした就業支援プログラム	1998
	エンプロイメント・ゾーン	特定地域において長期失業者の職業復帰を支援する雇用対策プログラム	2000

出所：『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4ヵ国比較調査—』労働政策研究・研修機構（2009）

2-2-1 若年者を対象とした職業教育訓練

義務教育後の16歳～24歳の若年者を対象とした教育訓練プログラムに徒弟制度（Apprenticeships）、上級徒弟制度（Advanced Apprenticeships）、NVQ 訓練及び雇用準備訓練がある。これらのプログラムは公的資金で賄われており、約1,150の訓練プロバイダーによって提供されている。2006年度の上記3つのプログラムへの参加者は235,800人で、その内訳は、上級徒弟制度（56,900人）、徒弟制度（127,400人）、NVQ 訓練（1,100人）、雇用準備訓練（50,400人）である（表 3-2-2 参照）。

表 3-2-2 若年者を対象とした職業教育訓練プログラムへの参加者数 (単位: 千人)

年度	上級徒弟制度	徒弟制度 レベル 2 相当	NVQ 訓練	雇用準備訓練	合計
2004	53.9	135.1	8.9	51.9	249.8
2005	52.1	122.8	2.4	50.8	228.1
2006	56.9	127.4	1.1	50.4	235.8

注) 各年度は 8 月 1 日～7 月 31 日まで

出所: Statistical First Release: ILR/SFR15, 10 April 2008

(1) 徒弟制度

当該プログラムは、16～24 歳の若年者を対象としてビジネス分野等で必要とされる職務遂行能力を身につけるための質の高い職場訓練で、事業主のもとで主に OJT を通して NVQ の取得を目指す内容構成になっている。プログラムには取得を目標とする NVQ のレベルに応じて、徒弟制度 (Apprenticeships) と上級徒弟制度 (Advanced Apprenticeships) がある。

徒弟制度は 16～18 歳の若年者を主たる対象者として、NVQ レベル 2 または同程度の資格取得を目指したプログラムである。提供されているコース (職種) は、①農業、園芸、動物飼育、②芸術、メディア、出版、③ビジネス、経営管理、法律、④建設、配管、建物環境、⑤教育・訓練、⑥エンジニアリング、製造技術、⑦健康、公共サービス、介護、⑧情報通信技術、⑨レジャー、旅行、観光、⑩小売、商工業の 10 分野にわたって 89 コース (職種) がある。訓練期間はコース (職種) によって異なっているが平均 1 年程度である。しかし、エンジニアリング分野のコースの場合は 18 か月を要する。

一方、上級徒弟制度は 16～24 歳の若年者を対象として、NVQ レベル 3 (テクニシャン、監督職相当レベル) または同程度の資格取得を目指すプログラムである。

提供されているコース (職種) は、徒弟制度と同様に 10 分野にわたって 90 コースがある。訓練期間はコースによって異なり平均 3 年である。しかし、エンジニアリング分野のコースは 5 年を要する。

訓練生は訓練の開始時には事業主に雇用される者が多く、徒弟制度で約 8 割、上級徒弟制度で 9 割以上が雇用されている。事業主は訓練生への賃金負担 (最低週 95 ポンド) はあるが、訓練や評価に係る経費は国から助成される。訓練開始時に雇用されない訓練生に対しては、賃金の代わりに教育継続手当 (Education Maintenance Allowance) が支給される。

徒弟制度修了後の訓練生の雇用は企業に義務づけられていないし、逆、に訓

練生にも当該企業に就職することを義務づけていない。

(2) NVQ訓練

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

(3) 雇用準備訓練

当該訓練は、従前の基礎技能プログラムを見直して、2003年8月から実施されているプログラムである。16～18歳を対象として定職に就かず、徒弟制度や継続教育といった学習にも就かず、就職の準備が整っていない者に対して、読み・書き・計算能力、基礎的なスキル、職業意識を付与することを目的としている。訓練修了後、徒弟制度への参加、さらなる教育訓練機会へのアクセス及び就職につながる訓練であり、NVQレベル1等の資格取得を目指している。

なお、参加者には、訓練のための諸費用として週当たり最高30ポンドが支給される。

2-2-2 継続職業教育訓練(CVET:Continuing Vocational Education and Training)

継続教育とは義務教育修了後の多様な教育を指し、16歳以降の若年者や成人を対象にフルタイムあるいはパートタイムで受講できる多種多様なプログラムが提供されている。主なものとして①読み・書き・計算等の基礎技能の習得、②コンピュータ、資格取得などの職業教育、③高等教育への準備教育、④工芸、外国語などの趣味・文化的なプログラムがある。

義務教育後(16歳以降)の継続教育を担っているものに継続教育カレッジ、産業大学(University for Industry:UfI)が提供するe・ラーニング及び大学や公開大学(Open University)が提供するプログラムがある。

本稿では、幅広く多くの人に利用され、社会人の継続教育に大きな役割を果たしている継続教育カレッジとe・ラーニングについて述べるとともに、在職者や失業者を対象とした施策についても述べることとする。

(1) 継続教育カレッジ

継続教育カレッジは、16歳以上の義務教育修了者を対象に職業教育を中心とする多様なプログラムを提供しており、社会人の継続教育訓練に大きな役割を果たしている。イギリス全体で444校が設置されている。その内訳は、イングランド地方(373校)、ウェールズ地方(22校)、スコットランド地方(43校)、

北アイルランド地方（6校）である。

継続教育カレッジが提供するプログラムは、公的資金の支援対象になるものが多く、受講者にとっては安い費用で受講でき、利用しやすいものとなっている。提供しているプログラムは、若年者（学校修了者・新卒者）向け、成人向け及び企業向けというように利用対象者ごとに、彼等の関心のある分野や資格取得を目指した多種多様なコースで構成されている。

教育訓練コースは NQF の入門レベル～レベル3 のものが中心であるが、レベル4～5のものもある。年間受講者数はイギリス全体で 3,640,200 人である。内訳は、フルタイム受講者が 1,046,600 人、パートタイム受講者は 2,593,600 人で、パートタイム受講者が全受講者の 7 割強を占めている。

学習分野別にみると「基礎技能（読み・書き・計算能力）」が 701,600 人（フルタイムとパートタイムの合計数）で最も多く、受講者全体の約 2 割を占めている。以下、「健康、社会サービス、介護」489,100 人、「情報通信技術」417,900 人、「芸術、メディア、出版」251,200 人となっている（表 3-2-3 参照）。

表 3-2-3 学習分野と受講者数（学習形態別）2006 年度

（単位：千人）

学習分野	イギリス全体		イングランド地方	
	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
①健康、社会サービス、介護	115.8	373.3	104.4	298.8
②科学、数学	61.3	47.8	57.9	32.7
③農業、園芸、動物飼育	24.3	39.3	22.7	29.2
④エンジニアリング、製造技術	54.3	110.3	46.9	78.3
⑤建設、配管、建物環境	54.3	79.9	43.8	55.9
⑥情報通信技術	57.8	360.1	53.1	289.9
⑦小売り、商工業	71.3	101.7	67.9	84.0
⑧レジャー、旅行、観光	63.6	87.3	57.0	55.6
⑨芸術、メディア、出版	119.1	132.1	111.5	107.4
⑩歴史、哲学、神学	14.9	19.9	14.7	19.3
⑪社会科学	19.3	9.2	18.5	7.3
⑫言語、文学、文化	30.5	170.8	27.5	127.1
⑬教育・訓練	4.6	90.2	4.3	74.9
⑭生活・就業準備(基礎技能)	171.2	530.4	170.6	526.4
⑮ビジネス、経営管理、法律	64.1	159.7	58.8	128.7
⑯その他	120.1	281.7	68.6	72.7
小計	1,046.6	2,593.6	928.2	1,988.2
合計	3,640.2		2,916.4	

出所：Education and Training Statistics for the U.K. 2008

(2) e・ラーニング

インターネットで教育訓練コースを配信する e・ラーニングは、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という学習機会を提供し、多くの人が教育訓練に容易にアクセスできる状況を作り出している。

e・ラーニングは、産業大学 (University for Industry : UfI) の下に組織化された 2,090 (ハブセンターを含む) のラーンダイレクト・センター (Learn direct Center : LC) によって運営されている。

e・ラーニングの対象者は、義務教育を修了した 16 歳以降の人達で、①職場での技能を向上させたいと思っている雇用者、②雇用能力を向上させたいと思っている者、③教育から取り残された者、④デジタル社会 (コンピュータ社会) から取り残されたと感じている者である。

UfI が e・ラーニングで扱う主な分野は、基礎技能 (読み・書き・計算能力)、ビジネス及びマネジメント、IT 技能等で、LC によって 577 コースが提供されている。その内訳は以下の通りである。

①家庭及びオフィスでの IT に関するコース : 81 コース

②数学、英語に関するコース : 79 コース

③ビジネス、マネジメントに関するコース : 417 コース

いずれのコースも複数のモジュールで構成されており、提供される 1 回分のプログラムの内容 (分量) は、学習者が集中力を持続させて学習できる時間の長さや学習効果の観点から 15~20 分で完結するようになっている。

2008 年度の LC が提供するコースの受講者数は 1 日平均 8,200 人、年間 269 万人を数えている。

2-2-3 Train to Gain

Train to Gain は、主にレベル 2 以上の職業資格を持たない従業員を対象に、事業主が職業教育訓練を実施する際の訓練費用を政府資金によって補助する支援策である。当該支援策では、事業主の訓練ニーズに合致した訓練コースを継続教育カレッジや民間の訓練プロバイダーが提供することによって、事業主の要望に沿った従業員のスキル開発・向上を狙いとしている。政府は、当該支援策の下で実施される NVQ レベル 2 及び「読み・書き・計算能力」の習得のための訓練費用については全額を補助し、レベル 3 以上の資格取得をめざす訓練については訓練費用の一部を補助している。補助金の対象となる Train to Gain 参加者の条件は、①19 歳以上16、②雇用関係にある (フルタイム、パートタイムいずれも可)、③訓練期間中も賃金を受け取っている、④イングランド地方に居住している、⑤現

16 19~24 歳については徒弟制度が優先であり、徒弟制度で扱っていない分野でのみ Train to Gain が利用できる。

在、レベル2以上の職業資格を取得していない、といった従業員である。

表3-2-4に2006年度の4半期毎のTrain to Gainによる訓練参加者数を示す。年平均で8.1万人の在職者が参加しており、その主要な訓練はレベル2の資格取得であることが分かる。

表 3-2-4 Train to Gainによる訓練参加者数（単位：千人）

2006年度	基礎技能（読み・書き・計算能力）	レベル2	レベル3	全体
10月	3.8	38.5	1.7	42.9
1月	5.4	63.8	3.8	69.9
4月	7.2	97.2	7.1	106.3
7月	9.5	132.1	12.0	146.3
年平均	5.9	73.4	5.0	80.8

出所：Statistical First Release:ILR/SFR14,2007

2-2-4 失業者のためのプログラム

若年失業者及び成人の長期失業者は、一定期間の失業後、ニューディール・プログラム（1998年に導入された施策である）に参加することが義務づけられている。失業者が就職に向けて取り組む活動に関しては、ジョブセンター・プラスに配置されているパーソナル・アドバイザーが支援し、失業者の状況に応じてオプションとして職業教育訓練を組み入れている。

若年失業者向けニューディール（New Deal for Young People）は、18～24歳で、過去6ヶ月失業状態にある者が対象（強制参加）である。期間（ゲートウェイ、オプション、フォロースルー）に応じていろいろな取組みが行われている。

一方、長期失業者向けニューディール（New Deal 25 plus）は、25歳以上で、過去21ヶ月のうち18ヶ月求職者手当を申請している者が対象である（強制参加、ただし、60歳以上の者は集中活動期プログラムへの参加は任意である）。期間に応じて各種取組みが行われている（図表3-2-5参照）。

表 3-2-5 失業者向けニューディールの内容

	期間	取組み
若年失業者向け	ゲートウェイ(16週間)	パーソナル・アドバイザーによる支援 ・就業までの工程を話し合いを通じて検討し、アクションプランに盛り込む ・応募可能な仕事を検討する ・求人への応募書類、履歴書の作成 ・キャリアに関するアドバイス
	オプション(13週間)	以下のオプションから選択する ・助成付き雇用もしくは起業訓練 ・フルタイムの教育訓練 ・民間、非営利部門での就業体験 ・環境保護団体での就業 ・ミュージシャン向けニューディール
	フォロースルー(16～26週間)	アドバイザーによる求職活動支援、フルタイムの職業教育訓練など
長期失業者向け	ゲートウェイ(16週間)	パーソナル・アドバイザーによる支援 (若年失業者向けと同じメニュー)
	集中活動期(Intensive Action Period): 最短13週間	以下の1つまたは複数を選択する ・基礎的エンプロイアビリティ訓練 ・起業のための訓練 ・教育訓練(資格取得のための訓練) ・就業体験 ・就業を前提とした短期訓練 ・動機づけ、ソフトスキルの付与 ・助成付き雇用 ・ミュージシャン向けニューディール
	フォロースルー(16～26週間)	アドバイザーによる求職活動支援、フルタイムの職業教育訓練など

若年失業者向けニューディール・プログラムへの累計参加者数は 1,358,300 人、累計就業者数は 848,500 人、2008 年度の予算額は 2 億 6 千万ポンドである。

一方、長期失業者向けニューディール・プログラムへの累計参加者数は 800,900 人、累計就業者数は 349,900 人、2008 年度の予算額は 1 億 5 千万ポンドである (表 3-2-6 参照)。

表 3-2-6 ニューディール・プログラムへの参加者数、予算額等 (千人、百万ポンド)

プログラム	累計参加者数	現在の参加者数	累計就業者数	2008 年度予算額
若年失業者向け	1,358.3	77.8	848.5	260
長期失業者向け	800.9	55.3	349.9	150

注) 累計参加者数は、当該プログラムが導入された 1998 年から 2008 年 11 月までのデータ、現在の参加者数は 2008 年 8 月時点のデータである。

出所: JILPT 資料シリーズ No. 57/2009 年 6 月『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態一仏・独・英・米 4 カ国比較調査一』

2-3 職業教育訓練の運営と品質保証体制

イギリスでは職業教育訓練の品質を確保するために、いろいろな組織（機関）が関与しその役割を担っている（図 3-2-1）。

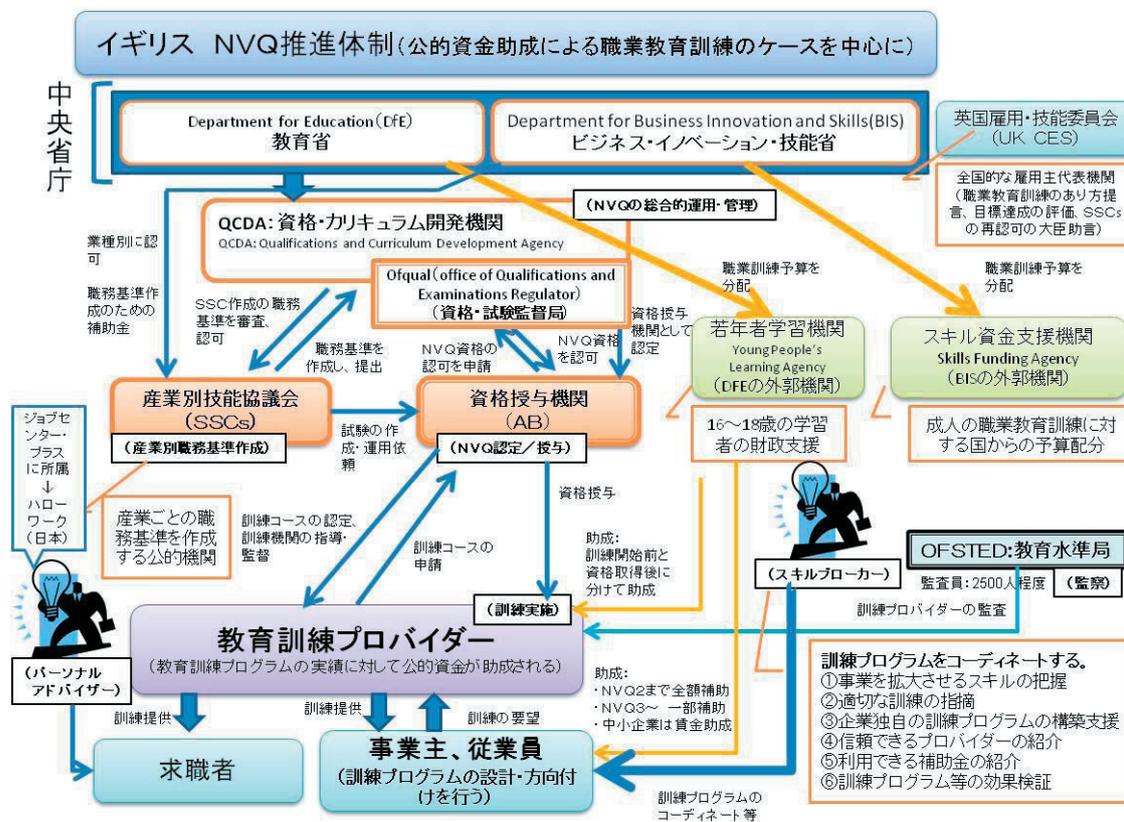


図 3-2-1 公的資金助成による職業教育訓練の運営と品質保証体制

教育・訓練を所管する中央省庁は、教育省（Department for Education : DfE）とビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business Innovation and Skills : BIS）である。

DfE は、義務教育後の継続教育に関して、16～19 歳の若年者の学習機会を支援する若年者学習機関（Young People’s Learning Agency : YPLA）に対して予算配分をする。BIS は、高等教育、継続教育訓練、企業及びビジネス支援、中小企業及び起業家支援など多岐にわたる政策の策定・実施を所管している。とりわけ、NVQ に関しては、全国職務基準を作成する産業別技能協議会（SSC）の認可権限を持っている。また、スキル資金支援機関（SFA）に対して成人の継続教育訓練に関する予算配分をする。

以下、NVQ の取得訓練等公的資金による職業教育訓練の運営・管理に関して、各組織の役割を鳥瞰すると次のように要約できる。

(A) スキル資金支援機関 (Skills Funding Agency : SFA)

SFA は、2009 年に教育技能委員会 (Learning and Skills Council : LSC) が廃止されたのに伴って設立された BIS の外郭機関である。2010 年 4 月から業務を開始し、LSC が所管していた義務教育後の継続教育 (大学を除く)、職業訓練の計画と予算に関連する事業のうち 20 歳以上を対象とした部分を引き継いでいる。

SFA の主要な役割は、BIS の施策に関連した 20 歳以上の成人を対象とした継続教育・技能訓練 (NVQ 取得訓練や徒弟制度を含む) の計画と資金支援、企業が行う従業員の能力開発や競争力向上に向けた取組みへの支援と監督である。

なお、16~19 歳を対象とした継続教育、職業訓練事業は YPLA が引き継いでいる。

(B) 若年者学習機関 (Young People's Learning Agency : YPLA)

YPLA は、徒弟制度・技能・児童・学習 2009 年法 (Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009) によって設立され、2010 年 4 月から業務を開始した機関である。教育省の財政支援を受けて 16~19 歳の全若年者に対して教育訓練が受けられるように支援することを目的に、①16~19 歳の若年者に対する学習機会 (徒弟制度を含む) への資金支援、②学校支援 (資金支援を含む)、③若年学習者への資金支援等の業務を行っている。

(C) 資格・カリキュラム開発機関 (Qualifications and Curriculum Development Agency : QCDA)

QCDA は資格・カリキュラム総局 (Qualifications and Curriculum Authority : QCA) を再編して構築された機関である。QCA が所掌していた業務の中で、監督部門以外の業務 (開発部門などの業務) を継承し、全国資格枠組み (NQF) 及び資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework : QCF) 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、全国カリキュラム評価基準の開発、NQF や QCF の資格体系の構築及び資格体系による公的資格の管理・運営などを担当している。

とりわけ、全国資格枠組みによる公的資格の管理・運営に関しては、①全国職務基準作成に関するガイドラインの設定、②NVQ 資格構造化に関するガイドラインの設定、③NVQ の実施に係る「NVQ 実施規約」の設定、④全国職務基準の認定、SSC に対する指導等の業務を担っている。

なお、現在進められている教育制度改革の一環として、QCDA は近く閉鎖する方向で作業が進められているが、QCDA の業務を引き継ぐ組織 (受け皿となる組織) に関する情報は、現時点 (2011 年 2 月末) では不明である。

【QCA の再編】

2007 年 9 月、当時の児童・学校・家庭省 (Department for Children, School and Families :

DCSF) は、QCA の監督部門 (監督機能) とそれ以外の部門 (開発部門などの機能) を分割し、法的に独立した新しい機関 Ofqual が監督部門を担当するという QCA の再編計画を発表した。この発表を受けて Ofqual が 2008 年 4 月に設立され、8 月から監督部門の業務を開始した。そして、QCA の残りの機能 (開発部門などの機能) については、QCA を再編して構築された QCDA が担当し、今日に至っている。

(D) 資格・試験監督局 (Office of the Qualifications and Examinations Regulator : Ofqual)

2008 年に QCA の機能が監督部門とそれ以外の部門 (開発部門など) とに分割された。新しく作られた Ofqual は、QCA が行っていた監督部門の業務を引き継ぎ、AB の認可と監督 (モニタリング)、AB から申請された NVQ の審査及び認定、公的資格の認定、試験、学力・職業能力評価といった資格の品質保証に係る責任を担っている。なお、Ofqual は省庁から完全に独立している機関で、省庁の大臣よりもむしろ議会に対して説明責任を負っている。

(E) 英国雇用・技能委員会 (UK Commission for Employment and Skills : UK CES)

UK CES は、2008 年 4 月に設立された全国的な雇用主代表機関で、①社会的・経済的ニーズに基づいた職業教育訓練のあり方を政府に提言する、②職業教育訓練政策の目標達成状況を評価、報告する、③SSC の再認可について大臣に助言する、④各産業で必要な資格の整理、職業資格制度の確立に向けた産業間の調整をする等の役割を担っている。

(F) 産業別技能協議会 (Sector Skills Council : SSC)

SSC は BIS によって 5 年間の期限付きで認可される公的機関である。現在、産業分野ごとに 25 の SSC があり、NVQ を構築する際の基準となる全国職務基準 (National Occupational Standards : NOS) の作成・改定を行っている。作成された NOS は QCA の認可を受けた後、正式な基準となる。

また、SSC では、①産業部門ごとの技能ギャップと技能不足の解消、②企業の生産性、公共サービスの向上、③産業部門の労働者の技能と生産性を高める機会の増進、④雇用主の技能ニーズを反映させた職務基準の設定及びそれに対応した職業教育訓練の供給面での改善等の取組みを行っている。

(G) 資格授与機関 (Awarding Body : AB)

AB は SSC が作成した全国職務基準に基づいて NVQ を作成し、Ofqual へ認可申請する。認可後 NVQ として正式に設定される。NVQ 取得訓練プログラムの実施に関し

ては、実施要件を満たす教育訓練プロバイダーを認定センターとして認可する権限をもっている（認可されない教育訓練プロバイダーは NVQ 取得訓練プログラムを実施することはできない）。そして、自前の外部監査員を派遣して認定センターの業務を監査し、提供されるプログラムの品質を確保する役割を担っている。（詳細は第4節3.（1）を参照）

（H）教育訓練プロバイダー

AB の認可を受けて NVQ の取得訓練プログラムを実施する教育訓練プロバイダーは、自前の評価者、内部監査員によって実施した訓練結果の評価、評価結果の監査をして、提供する訓練プログラムの品質保証に努めることが義務づけられている。そして、実施した各訓練プログラムの実績（入校者数、修了者数、資格取得者数、就職者数など）に応じて公的資金が助成される。

（I）教育水準局（Office of Standards in Education, Children's Services and Skills : OFSTED）

OFSTED は、公的資金助成を受けて訓練プログラムを実施・提供している全ての教育訓練プロバイダーの業務監査を行う（詳細は第4節3.（2）を参照）。

2-4 職業教育訓練の品質保証に係る取組み

イギリスでは職業教育訓練の品質を確保するために、次の3つの仕組みを構築して教育訓練を実施・運営している。①教育訓練プロバイダーの資質を審査し、認定センターとして認可された教育訓練プロバイダーによる教育訓練の提供、②公的資金が投入される教育訓練を担当する指導者に対する資格の取得と能力開発の義務づけ（有資格者による教育訓練の実施と能力開発の継続）、③外部機関による教育訓練プロバイダーの監査である。

2-4-1 認定センターによる職業教育訓練の提供

教育訓練プロバイダーが NVQ の取得訓練プログラムを実施するためには、資格授与機関（AB）によって認定センターとして認可されなければならない。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源、システム等を持っていることが、AB から認可を受ける際の要件となっている。

具体的な認可要件は、NVQ 実施規約（The NVQ Code of Practice）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 A 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 V1 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、継続教育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制が整備されていて厳守されていること。
- ⑥受講者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に、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とられていること。

AB によって認可された認定センターでは、トレーナー、評価者、内部監査で構成するチーム（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 に訓練の認可申請をする。そして AB の認可を得て訓練コースが実施される。

一方、認定センターにおけるスタッフの能力開発に関しては、認定センターの責任で行われる。例えば、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場合、認定センターは、彼等の能力開発を支援し、訓練の機会を提供することが求められており、スタッフが能力開発や資格取得に関する継続教育訓練を受けられるような体制になっていることが認可要件の 1 つとなっている。エンジニアリング分野の NVQ の取得訓練プログラムを実施している認定センターである 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。

2-4-2 有資格指導者による職業教育訓練の実施

2000 年頃までイギリスでは、提供する資格の品質を保証し、資格への信頼性を高めるために、評価及び監査業務を重視して、資格取得までの過程である教育訓練の実施面とそれを担当する指導者の資格要件については、あまり目が向けられていなかった。そして、そのことが多くの無資格の指導スタッフで職業教育訓練が進められるという状況を作ってきた。

政府もこのような状況を改善して、提供される教育訓練についてもその品質を確保しようという動きが 2001 年から始まった。教育訓練の品質を確保するために、

教育訓練を担当する指導スタッフには、専門知識・技能に加えて訓練方法論や教授・指導能力を認定する資格の取得を義務づける取組みである。

質の高い教育訓練は、質の高い指導スタッフ（一定の基準で認証された資格の保持者）による教育訓練システムの実施・運営によって確保されるという考えに基づいて施策が実施されている。

教育訓練を担当する指導者で資格の保有を義務づけられている者には、①NVQの取得訓練プログラムを担当するトレーナー、評価者、内部監査員及び外部監査員、②継続教育カレッジのティーチング・スタッフ及び③eラーニングを担当するオンライン・チューターがある（表3-2-7参照）。

以下、それぞれに取得が義務づけられている資格と彼等の役割について詳述する。

表3-2-7 指導者に求められる資格と彼らの役割

指導者の区分	必要とされる資格	資格の取得方法	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、訓練指導と支援」レベル3等	認定センターで有資格のトレーナーについてOJT	・受講者（訓練生）の技能訓練・コーチングを担当する
(2)評価者	A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	・受講者（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を担う。
(3)内部監査員	V1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ユニット資格	認定センターで有資格の外部監査員についてOJT	・評価者の評価結果及び内部監査員が行った監査結果を監査する。 ・認定センターの評価業務を監査し、センター間の評価業務の品質保証を主導する。 ・認定センターの業務を監査し、認可基準を満たしているかチェックする。
2.継続教育カレッジのティーチング・スタッフ (1)フルタイムの講師	①PGCE/Cert.Ed. ②QTFEレベル4継続教育教師資格ステージ3 ③QTLS	①PGCE/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） ②QTFEレベル4継続教育教師資格は、継続教育カレッジが提供するコースを受講 ③QTLSは、継続教育カレッジが提供するコースを受講してDTLSを取得し、その後CPDを積んで取得する	・受講者の指導・コーチング ・コース責任者の任を負う。
(2)パートタイムの講師	①QTFEレベル4継続教育教師資格ステージ1またはステージ1と2 ②ATLS	①継続教育カレッジが提供するコースを受講 ②ATLSは、継続教育カレッジが提供するコースを受講してCTLSを取得し、その後CPDを積んで取得する	・受講者の指導・コーチング
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）	UP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

出所：『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』労働政策研究・研修機構（2004）に一部加筆した。

(1) トレーナーに必要な資格と役割

① トレーナーに必要な資格

トレーナー、職場トレーナー、メンター (Mentor) と呼称されている指導者に対して取得することが求められている資格に NVQ「学習と開発」レベル3、NVQ「訓練指導と支援」レベル3があり、トレーニング・マネジャー、トレーニング・オフィサー、訓練開発主幹、人材マネジャー、訓練コーディネーター等と呼称されている能力開発のマネジメント業務に携わる人達に取得することが推奨されている資格に 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。

② トレーナーの役割

職場での OJT では、監督者等がトレーナーとして指導する機会が多い。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、訓練生(受講者)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、訓練生の進捗レベルに合わせた仕事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職務を担う。

- a) 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。
- b) 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。
- c) 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。
- d) 雇用主と訓練生の進捗度について検討する。
- e) 訓練生の進捗度について検討し、検討結果を訓練生へフィードバックする。
- f) 訓練生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、内部監査員及び外部監査員に必要な資格と役割

① 評価者、内部監査員及び外部監査員に必要な資格

NVQ 制度の信頼性、公正さ、透明性を確保することは、資格を普及させていく上で極めて重要なことである。そこで、資格・試験監査機関 (Office of the Qualifications and Examinations Regulator : Ofqual) は、NVQ の品質保証を図るために厳格なチェック機能を認定センターと資格授与機

関（Awarding Body：AB）に課すとともに、これらの業務を担当する評価者や監査員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の取得訓練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。

評価者や監査員は、まず担当する分野の職業能力(全国職務基準の内容、レベルを満たす知識、技能)を持っていることが前提条件となる。これに加えて、評価者の場合は、表 3-2-8 に示す A ユニット資格もつことが必要とされている。

表 3-2-8 A ユニットの構成

図表3-9 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訓練生を評価する	A1.1	能力評価計画を訓練生と作成する
		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	評価結果を訓練生へフィードバックし、支援する
		A1.4	内部品質保証プロセスへ貢献する
A2	観察を通して訓練生の成果を評価する	A2.1	訓練生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訓練生の成果を評価する
		A2.3	合意した基準に照らして訓練生の知識を評価する
		A2.4	評価決定を行い、フィードバックをする

出所: Employment NTO 『National Occupation Standards: Assessment and Verification 』

同様に、内部監査員は表 3-2-9 に示す V1 ユニット資格を、外部監査員は V2 ユニット資格を持つことが義務づけられている。

表 3-2-9 V 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品質保証を図る	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	外部品質保証要件を満たす
V2	評価プロセスの外部品質保証を図る	V2.1	外部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品質保証の効果を評価する

出所: Employment NTO 『National Occupation Standards: Assessment and Verification 』

②評価者の役割

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、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、評価者には職場で訓練生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、評価者は訓練生の訓練評価をするだけでなく、訓練の進行にあたって訓練生の相談にのったり、助言をしたりして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。

- a) 訓練生の能力を評価するための評価計画を作成する。
- b) 訓練生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。
- c) 訓練生に評価決定に係るフィードバックを提供し、今後の取組みに向けた支援をする。
- d) 評価判定の記録及び訓練生の評価記録を作成する。
- e) 認定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内部監査員の役割

内部監査の主目的は、①認定センター内で評価業務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、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、訓練生が到達した能力（コンピテンス）と、まだ到達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出せる能力を持つことが必要不可欠である。

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。

- a) センター内で全国職務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。
- b) 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。
- c) 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。
- d) 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。
- e) 評価者の業績や評価決定の品質をモニターする。
- f) 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。
- g) 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外部監査員の役割

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た評価結果や内部監査結果を監査するとともに、定期的に認定センターを訪問して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。これらの一連の業務は外部監査と言われ、NVQ の品質を確保し信頼性を高める上で、外部監査員の果たしている役割は大きい。

外部監査員の主な業務は、以下の通りである。

- a) 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。
- b) 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。
- c) 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へフィードバックする。
- d) 職業的専門知識、経験及び A ユニット資格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。
- e) 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。
- f) 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、そして全国職務基準が一貫して維持されているか否かを確認する。
- g) 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。

h) 資格（証明書）の申請が妥当であるかを調査し、確認する。

i) 認定センターに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 Ofqual 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要請を含めて 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。

（3）継続教育カレッジのティーチング・スタッフに必要な資格と役割

2001 年以前、継続教育分野でティーチング・スタッフとして教育訓練を担当する者に対して、教師に係る資格の取得や公式な訓練を受けることは義務づけられていなかった。そのため、担当する科目（分野）の専門知識・技能は持っているが、教師資格や教えた経験のない者が教育訓練を担当するという事態が起こっていた。その結果、教え方の上手い教師とそうでない教師では、教育訓練の進め方に大きな差があり、教育訓練の結果にばらつきが生じていた。

このような状況を改善するために、ティーチング・スタッフに担当する科目（分野）に係る専門知識・技能と指導法（教授法）に関する知識・技能を身につけさせることによって、教育訓練の質を確保することをねらいとした法律 “The Further Education and Teachers’ Qualifications (England) Regulations 2001” が制定された。この法律によって、2001 年 9 月以降、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は、QTFE レベル 4 継続教育教師資格 (Qualified Teacher in Further Education level 4) や PGCE (Postgraduate Certificate in Education) / Cert. Ed. (Certificate in Education) 等の資格の取得が義務づけられた。その後、2007 年の法律改正 “The Further Education and Teachers’ Qualifications (England) Regulations 2007” によって、QTFE レベル 4 継続教育教師資格は見直しされ、生涯教育分野に携わるティーチング・スタッフの職務を 3 つに分類し、それぞれの職務に必要な資格の取得を義務づけている。この法律の施行により、2007 年 9 月 1 日以降、生涯教育分野でティーチング・スタッフとして採用された者には、その職務に応じて、①生涯教育指導準備資格 (Preparing to Teach in the Lifelong Learning Sector Award : PTLLS)、②生涯教育指導サーティフィケート (Certificate in Teaching in the Lifelong Learning Sector : CTLLS) 及び③生涯教育指導ディプロマ (Diploma in Teaching in the Lifelong Learning Sector : DTLLS) の資格が必要とされている。

生涯教育分野における指導準備資格 (PTLLS) は、役職名のいかんにかかわらず、業務内容にいくらかでも「教える」要素を含む仕事を担当する者に必要な最小限の資格である。

生涯教育指導サーティフィケート (CTLLS) は、有資格教師 (QTFE や QTLS のことをいう) に比べて大幅に責任範囲が狭い准教師の役割を担う者に取得が義務づけられており、教育技能准教師 (Associate Teacher Learning and Skills : ATLS) へ通じる資格である。

生涯教育指導ディプロマ (DTLLS) は、指導全般を担う者に取得を義務づけており、教育技能有資格教師 (Qualified Teacher Learning and Skills : QTLS) へ通じる資格である。

【継続教育訓練分野のティーチング・スタッフの能力開発】

継続教育訓練に携わる全てのティーチング・スタッフは、自分が保持している資格を学習機構 (the Institute for Learning : IFL) に登録することが義務づけられており、登録更新の際には、継続的な専門能力開発 (Continuing Professional Development : CPD) を行った証拠を提示しなければならない。1年間に行う CPD の時間数は、教師、トレーナーの就業形態 (フルタイム、パートタイム) によって異なり、1週間の担当時間数に応じて決められている (表 3-2-10 参照)。

例えば、1週間の担当授業時間数が4時間以下のパートタイム講師の場合は、年間6時間のCPDが、また、1週間に24時間以上の授業を担当する講師の場合は、年間30時間のCPDが義務づけられている。

表 3-2-10 担当時間数と CPD の関係

1週間の担当時間数	年間のCPDの時間数
4時間以下	6
5～8時間	10
9～12時間	14
13～16時間	18
17～20時間	22
21～23時間	26
24時間以上	30

出所 : Institute for Learning 『Guidelines for your Continuing Professional Development (CPD)』 August 2009

IFL はこの登録に基づいてティーチング・スタッフの履歴を管理し、基準を満たすティーチング・スタッフに有資格教師 (Qualified Teacher Learning

and Skills : QTLS) や有資格実務者 (Licensed Practitioner) のステイタスを授与する。そして、この登録システムと履歴管理によって、ティーチング・スタッフの能力開発と質の確保を図っている。

(4) e・ラーニングの指導者に必要な資格と役割

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

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

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

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

①情報の提供者であり、かつ情報へのアクセスを手助けする役割を担う。

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

②初期評価者の役割を担う。

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

③助言者及び指導者の役割を担う。

学習者の要望、学習の障害となっていることから、コンピュータ操作能力レベル及び彼等に必要な基礎技能を把握して、学習者にいつどのよ

うな支援を行うべきかといった学習計画を準備する。そして、学習計画について学習者と協議し、合意された学習計画に基づいて適時、助言・指導を行う。

④学習の進行役を担う。

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

学習者が抱えている問題点や課題を把握して、学習者に解決へ向けた助言をする。

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

2-4-3 外部機関による教育訓練プロバイダーの監査

(1) ABによる教育訓練プロバイダー（認定センター）の認可と監査

資格授与機関（AB）は、資格・試験監督局（Ofqual）によって認可された機関で、NVQの設定や授与及びNVQの品質保証に大きな役割を担っている。

ABは、教育訓練プロバイダーの申請に基づいてその資質を審査して、NVQの取得訓練が実施できる認定センターとして認可する権限を持っている。そして、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認定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評価業務と内部監査業務を監査する責任を負っている。

ABによる認定センターの監査は、ABに所属している外部監査員によって行われる。監査の結果、認定センターが認可基準を著しく下回っていて、その後、指摘事項の改善がみられない場合は、認可の取り消しにつながることもある。そのため、認定センターにとっては、認可基準を満たす業務運営が求められる。

NVQの品質を確保し、信頼性を高めるというABの機能を維持していく上で、外部監査員の役割は極めて重要である。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の機会や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。

また、ABは顧客サービスの1つとして地域訓練を実施している。

当該訓練には、認定センターのスタッフ及びABの外部監査員、試験官を対象に次のようなものがある。

- 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（外部監査員等が対象）
- 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（The 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づくり

上記の取組みによって、NVQ 資格やその他の資格の取得訓練に関係するスタッフ、指導者の能力向上を図ることによって、提供する職業教育訓練や資格の品質を確保することを狙いとしている。

NVQ の取得訓練に関しては、まず認定センターにおいて、評価者が行った評価結果が内部監査され、その後、ABによって認定センターが行った内部監査結果が監査（外部監査）される。さらに、OFSTEDによって認定センターの訓練運営全般にわたる監査が実施される。このように、NVQ の取得訓練の運営と訓練によって取得する資格の品質を保証するために3重の監査システムが構築されている。

（2）教育水準局（OFSTED）による教育訓練プロバイダーの監査

公的資金が投入される学校、成人教育や地方自治体の教育関連サービス、教育訓練プロバイダー等を監査し、公的資金の効果的な活用と教育訓練の品質保証に責任を負う機関として教育水準局（The Office of Standards in Education, Children's Services and Skills : OFSTED）がある。

公的資金の助成を受けた教育訓練プログラムを提供している教育訓練プロバイダーは、毎年、自己評価報告書を SFA または雇用年金省へ提出することが義務づけられおり、さらに通常3～5年ごとに OFSTED の監査を受ける。監査の間隔は、前回の監査の評価結果によって決まる。監査は監査員と複数の補助員により、以下の手法で実施される。

- ①受講者、評価者へのインタビュー及び訓練実施現場を視察し、訓練の実態を把握する。
- ②訓練計画、実施方法と結果、評価方法、指導方法、受講者への支援方法、訓練機会の均等などについて調査し、併せて、受講者の成績を分析する。
- ③訓練の質を保証している資料やデータに基づいて、訓練の実施経過とその評価を考察する。
- ④教育訓練プロバイダーから提出された自己評価報告書の質と正確性を調査結果と比較し、考察する。

⑤教育訓練プロバイダーの指導力と管理状況を評価する。

評価は、共通監査枠組み（The Common Inspection Framework for Inspecting Education and Training）の規定する基準に基づき、4段階（1：優良～4：不十分）の評点により行われる。

監査終了後、監査員は最終的な評価を決定し6週間以内に報告書を公表する。

（2-1）教育訓練プロバイダーの査定と再監査

監査結果が次の事項にあてはまる場合は、2年以内に再監査が実施される。

- ①監査項目の1/3が「不十分」と評価された場合
- ②指導力、管理運営の項目で「不十分」と評価された場合

（2-2）事業改善案の作成と取組み

監査後、教育訓練プロバイダーは、監査結果で指摘された事項や強化しなければならない点に対してどのように対処するのかについてまとめた事業改善案をSFA、または雇用年金省に提出しなければならない。SFAは提出された事業改善案に基づいて、教育訓練プロバイダーが対応策を実施しているかどうかをモニタリングすることになる。この一連の監査業務は、公的資金が効果的に使われているかどうかを見るだけでなく、教育訓練の質の確保や改善にも大きな効果を上げている。

一方、教育訓練プロバイダーにとっては、訓練機関としての資質の査定を受けるわけで、監査結果によっては、助成金の減額・返還、事業委託の停止につながることもあり、自身の資質を向上させる努力が問われている。それゆえ、提供する教育訓練プログラムの品質保証はもちろんのこと、受講者に対して学習効果ははっきりと現れること（例えば、資格の取得や就職への結びつき等）、受講中のアドバイスやカウンセリング等による支援サービスの提供等を通して、受講者が高い顧客満足度を得られるような活動が求められている。

第3節 諸外国の職業教育訓練の実態と品質保証に係る取組み（ドイツの事例）

出典：（独）労働政策研究・研修機構「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態」JILPT
資料シリーズNo. 57 2009年6月 p. 201～p. 201

3. ドイツ資格枠組み(DQF)の策定

欧州資格枠組み（EQF）の実施及び促進に歩調を合わせ、ドイツ国内でも資格認定フレームワークを策定中である。ドイツ資格枠組み(DQF)と呼ばれる。連邦政府は欧州の動き(EQF と ECVET)を、ドイツレベルでも、移動性、透明性をさらに促進する積極的機会と位置付けている。

EQF により、生涯学習成果と能力水準に関する共通の基準体系が策定される。これは各国の基準体系と資格認定フレームワークの間の翻訳ツールとして、機能することができる。

異なる学習形態と異なる学習地で取得された学習成果が、国内的にも欧州的にも相互に比較可能で評価可能となる。

DQF の策定は、ドイツの教育制度の特徴を考慮し反映させるとともに、可能な限りEQFと矛盾しない標準水準を設定する方向で進められている。この取組みは、職業技能者の高等教育への移行や、職業準備から職業教育への移行や、職業訓練と継続訓練の連携といった問題にも影響を及ぼしている。

教育分野横断的な資格認定フレームワークの策定により、水平方向のモビリティ（全日制職業学校・デュアルシステム）と垂直方向のモビリティを向上させることが可能となる。

そのための条件は、学習場所、学習期間、学習形態にかかわらず、徹底的に学習成果と技能を資格認定フレームワークの基準とすることである。DQF は職業教育の観点から、デュアルシステムの枠内で習得された学習成果を、すなわち部分資格と技能を表示・記述し、それによってそれらを比較可能にし、職業資格の評価を容易にするものである。

連邦と州は 2007 年 1 月、ドイツ資格認定フレームワークの策定のための調整グループを設置した。この調整グループは、EQF に対する高度の補完性を保証する DQF 策定のための出発点の上に作業が進められている。このベースの上に DQF 案が、労使双方と学術・教育団体の代表者によって共同で策定され、2010 年末までの国内協議プロセスに提示されることになっている。

ドイツでの職業訓練校指導員の養成については、「職業能力開発総合大学校能力開発専門学科 小原哲郎 2009年3月」の調査報告によると次のように記載されている。

「ドイツの職業訓練校指導員養成」部内参考資料 2009年3月

職業能力開発総合大学校能力開発専門学科 小原哲郎

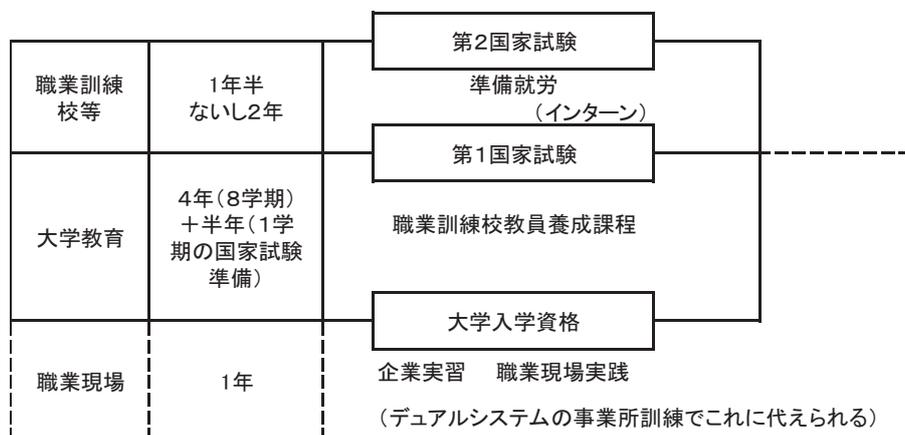
職業訓練指導員の養成制度

デュアルシステムのもとでは職業養成訓練の指導者も二重である。事業所で訓練生を受け入れて仕事を通じての訓練を行うには、事業所が備えるべき必要条件を満たすと共に、訓練指導者にはマイスターあるいはそれに準じた能力認定が必要になる。(職業訓練法第3章、手工業法第2部第1章)。

もう一方の職業学校あるいはデュアルシステム以外の様々な職業教育学校の指導員は、ドイツでは学校教員の一種類として国家(州)認定資格職種である。ここで紹介するのは、この学校職業訓練の指導者養成についてである。(以後、デュアルシステムの職業学校とその他の職業教育学校を合わせていう時には、単に「職業訓練校」という。)

ドイツの職業訓練校教員の養成の多くは、次の図のような方式で行われている。

図 ドイツの職業訓練校教員養成制度*



* 教員国家試験規則その他の州法、大学の学習規則等から作成した平均的なもの

図にみられるように、この養成課程は、大学での4年半の教育と、その後の2年間の準備就労(インターン実習)である。大学での学習には、高等教育(大学)入学資格が必要であると同時に、専門技術科目の学習の前提として、あるいはそれに併行して、その専門技術に関わる職場での1年の実践経験が要求されている。大学修了時には各州の実施する第1国家試験が行われ、それに合格することによって、準備就労に入ることができる。1.5~2年間の準備就労の後、再度、州による第2国家試験が行われ、教員資格が与えられる。

こうした職業訓練校教師の養成課程を実施している大学は、40数校に及び、機械、金属、電気、情報、建築、商業、栄養/食品/家政などの系統を中心に、職業訓練校教師の大半を供給している。

なお、ごく少数の大学でのみ教員養成を行っている職業専門分野として、化粧品学(オスナブリュック大学)、身体介助(アーヘン技術大学等)、地下建造物技術(ブッパータル大学)、農業/造園技術(ベルリン大学ほか)、化学技術(デュイスブルク・エッセン大学)、印刷/メディア技術(ダルムシュタット技術大学)等がある。