

## 中間レビュー調査結果要約表

1. 案件の概要		
国名：	ウガンダ共和国	案件名：職業訓練指導員養成プロジェクト
分野：	産業・技術・教育職業訓練	援助形態：技術協力プロジェクト
所轄部署：	人間開発部	協力金額：2.9 億円
		相手国実施機関：ナカワ職業訓練校（NVTI）
協力期間：	(R/D)： 2007 年 5 月 31 日	日本側協力機関：厚生労働省、独立行政法人雇用・能力開発機構
	3 年 3 カ月 (2007 年 6 月～2010 年 8 月)	他の関連協力：ナカワ NVTI (1997～2004 年) 職業訓練指導員研修プロジェクト (2004～2007 年)
<p>1 - 1 協力の背景と概要</p> <p>ウガンダ共和国は、教育セクター戦略計画（ESSP 2004-2015）において、初等教育以降のポストプライマリー教育における教員・指導員の能力強化の重要性を強調している。これは、1997 年に導入された初等教育無償化（UPE）政策のもとで、今後、初等教育の修了者が大幅に増加し、商業・技術・職業教育訓練（BTVET）機関を含む、ポストプライマリー教育機関に進む生徒が増加することが予測されるためである。</p> <p>しかしながらウガンダの BTVET セクターでは、指導員の多くが十分な資格や技術を有していない状況にあるため、現在導入が進められているウガンダ職業資格制度（UVQF）の包括的枠組みのもと、新しい指導員・管理者資格を導入し、適切な訓練により、指導員や管理者の能力向上を図り、BTVET セクター全体の質の向上を進めることが検討されている。</p> <p>近年の当該セクターにおいては、我が国がナカワ職業訓練校（VTI）に対して 1997 年から無償資金協力や技術協力を実施し、同校は後期中等教育レベルの訓練校として、質の高い教育・訓練を実施する組織能力を獲得している。このような状況のもと、ウガンダ政府はナカワ VTI を活用した指導員養成への協力を我が国に要請してきた。</p>		
<p>1 - 2 協力内容</p> <p>1 - 2 - 1 上位目標</p> <p>ウガンダ国内の VTI が、知識・技術の両面において、より質の高い指導員、管理者を擁する。</p> <p>1 - 2 - 2 プロジェクト目標</p> <p>ナカワ VTI における指導員・管理者訓練システムの基盤が構築される。</p> <p>1 - 2 - 3 成果</p> <p>成果 1：新たな資格制度のコンセプトが構築される。</p> <p>成果 2：指導員訓練サイクルが確立する。</p> <p>成果 3：管理者訓練サイクルが確立する。</p>		

## 1 - 3 投入

### 1) 日本側

#### 1. 専門家派遣（40MM 程度）

派遣分野：プロジェクトマネジメント / 業務調整、資格制度整備、訓練計画・モニタリング等

#### 2. 供与機材

ナカワ VTI に対し、自動車、電気・電子、金属加工の 3 分野の指導員訓練に必要な機材や教材の作成・管理等に必要となる各科共通のパソコンやネットワーク関連機器

#### 3. 研修員受入

受入分野：マスタートレーナー2 養成（指導員訓練向け）計 8 名

マスタートレーナー養成（管理者向け）計 2 名

#### 4. 現地活動費

広報経費、ナカワ VTI 宿泊棟補修費用、訓練実習用消耗資材、等

### 2) ウガンダ側

#### 1. 人材

1-1. プロジェクトディレクター：教育・スポーツ省教員・指導員教育訓練局長（Commissioner of TIET, Ministry of Education and Sports）

1-2. プロジェクトマネージャー：ナカワ職業訓練校校長（Principal of Nakawa VTI）

1-3. プロジェクトカウンターパート

副校長（Deputy Principals of Nakawa VTI）

訓練管理者（Training Managers of Nakawa VTI）

指導員（Instructors of Nakawa VTI）

#### 2. プロジェクト運営費

訓練実施経費、関連職員給与・手当、等

#### 3. 施設運営・管理

日本人専門家執務室、訓練実施用ワークショップ・教室、等

## 2 . 評価調査団員の概要

調査者	総括	吉川 正宏	JICA 人間開発部高等・技術教育課課長
	職業訓練	古田 光則	雇用・能力開発機構企画部企画課課長補佐
	協力企画	安藤 朋	JICA 人間開発部高等・技術教育課
	評価分析	永井 清志	株式会社コーエイ総合研究所
調査期間	2009 年 2 月 11 日～2009 年 2 月 28 日		評価の種類：中間レビュー

## 3 . 評価結果の概要

### 3 - 1 実績の確認

#### (1) プロジェクトの成果

(成果 1) 新たな資格制度のコンセプトが構築される。

プロジェクトが提案する新資格のコンセプトペーパーが専門家の支援により作成され、教育・スポーツ省（MoES）の意向を確認するために提出されている。今後、ウガンダ側関係者の見解を受けて、UVQF 制度と整合性を持つ正式な資格制度として承認されることが必要である。

(成果2) 指導員訓練サイクルが確立する。

プロジェクトが実施する指導員訓練は実施中であり、サイクルが完了したものはまだ出ていない。これまで本邦研修でのマスタートレーナー2 (MT2) の訓練、ナカワ VTI での職業訓練指導資格 (CVTI) 訓練が1サイクル終了しており、今後マスタートレーナー1 (MT1) の訓練とナカワ VTI での CVTI 訓練の応用訓練が終了した段階で、そのサイクルを評価し、必要であれば修正を行い、プロジェクト終了までにその確立を達成する計画となっている。

(成果3) 管理者訓練サイクルが確立する。

プロジェクトが実施する管理者訓練は、現時点では本邦研修によるマスタートレーナー (MT) 2 名の訓練が終了しているのみであり、いまだ管理者訓練自体の実施に至っていない。今後、マスタートレーナーをさらに2名本邦研修で養成し、管理者訓練の実施も行い、そのサイクルを評価し、必要であれば修正を行い、プロジェクト終了までにその確立を達成する計画となっている。

## (2) プロジェクト目標

ナカワ VTI における指導員・管理者養成システムは、新資格制度のコンセプト作成、選定された4つの訓練分野の指導員訓練、職業訓練機関の管理者訓練のそれぞれに関係する活動を進めるなかで、徐々にその基盤構築が進んでいる。訓練機材調達の遅れ等による影響についても、それに対応すべく修正した活動計画 (P0) に沿って進めることにより、プロジェクト目標の達成を大きく妨げることはないと予想される。

また本プロジェクトに対するウガンダ側の MoES の理解と期待は高く、今次調査時点においては、プロジェクト活動によって構築されるナカワ VTI での訓練システムが MoES に承認されることに障害はないものと考えられる。

## (3) 上位目標

現時点で上位目標の達成見込みを評価することは時期尚早であるが、プロジェクト目標が達成された上で、さらに上位目標が達成されるためには、現在のナカワ VTI のキャパシティを考慮すると、ナカワ VTI にて構築された訓練システムを他の VTI 等の訓練機関で展開することが必要である。現時点ではアフリカ開発銀行 (AfDB) プロジェクトの支援対象であるジンジャ VTI の活用が有望視されており、これが実現すれば上位目標の達成の見込みは十分に高いと考えられる。

## 3 - 2 評価結果の要約

### (1) 妥当性

ウガンダの訓練指導員の能力向上は、BTVET セクターで優先度の高い課題の一つであり、本プロジェクトで指導員訓練を UVQF 制度に沿って開発することは、同国の人的資源開発に大きく貢献するものと考えられる。また、ナカワ VTI は、過去の我が国の支援の結果として施設設備面と人的資源面において他の類似機関に比して高い訓練実施能力を持つ。よって、目標と手段ともに高い妥当性を持つと判断できる。

### (2) 有効性

UVQF 制度は現在その導入が進められている過程にあり、プロジェクトで実施する指導員・管理者訓練が同制度上で認定を受けるにはまだ時間はかかるが、UVQF が近い将来 BTVET セクターの基準となることを考慮すれば、今から訓練をこれに対応させることは適切である。指標の見直しと活動に若干の遅れがあったものの、プロジェクト設計の全体像に変更はなく、プロジェクトの有効性はプロジェクト開始当時と同様に適切である。

### (3) 効率性

専門家の派遣や訓練機材の調達といった投入に遅延が発生し、影響を受ける活動を遅らせる等スケジュールの修正が行われた。また UVQF 制度で訓練が認定されるためには、評価訓練パッケージ (ATP) の 3 点セットである職業プロファイル (OP)、訓練モジュール・カリキュラム (Modular Curriculum)、評価方法 (Assessment Instrument) の整備が条件であり、カリキュラムのみではなく OP と評価方法の整備は、本初のプロジェクト活動には全く含まれてはいないが、これらの作成についても何らかの支援が必要になる可能性もある。

訓練の実施体制については、ナカワ VTI だけでは効率的な指導員訓練実施に限界があるため、プロジェクトで確立される指導員訓練と管理者訓練を、AfDB 支援で実施能力改善が期待されるジンジャ VTI に展開する方向で検討することが必要である。

いくつかの課題はあるが、既存のリソースを十分に活用し、プロジェクトによる投入を最大限に活かすように活動が展開されており、効率性はやや高いといえる。

### (4) インパクト

上位目標達成の見込みの評価をすることは時期尚早である。上位目標で述べられている CVTI 訓練と管理者訓練の量的 (人数) 達成は、ナカワ VTI 以外の職業訓練機関での実施やナカワ VTI での受講人数増加の検討が必要である。将来的にインパクトを検証するためには、訓練を受けた指導員と管理者のその後の動向を追跡調査することが必要である。

上記を含め、課題はあるものの、他ドナー支援との連携によるインパクトも十分に有り得ると考えられ、これが実現すればプロジェクトのインパクトは高いものになると予想される。

### (5) 自立発展性

プロジェクト活動半ばの時点で自立発展性を評価することは時期尚早ではあるが、訓練の公的な位置づけを担う UVQF の早期の正規運用開始が望まれる。また財政的な自立発展性を保障するため、MoES が CVTI 訓練を実施するための独自の予算を恒常的に確保することも必要である。

一方で、ナカワ VTI への技術移転は、日々のプロジェクト活動において、着実に進んでいる。加えて産業訓練局 (DIT) が UVQF 運用主体として機能するようになれば、実施機関としての自立発展性は十分に高いと思われる。

以上のように、課題もあるが、これまでの活動の成果も見えてきており、総合的な自立発展性については、現時点では判断できない。

### 3 - 3 効果発現に対する貢献要因

本プロジェクトでの効果発現に貢献している要因としては、次の点があげられる。

- ・ 過去のナカワ VTI への支援の貢献もあり、カウンターパートと JICA 専門家との信頼関係が構築されており、協働して効果的にプロジェクト活動に取り組んでいること。
- ・ 同様に過去の支援の結果として、ナカワ VTI の施設設備面と人的資源面において訓練実施能力が高いこと。

### 3 - 4 問題を惹起し得る阻害要因

- ・ プロジェクトで実施する訓練の ATP の作成が必要であるが、カリキュラム開発 (DACUM) 手法を採用しているため、OP や評価方法等を作成するにあたり、ワークショップを開催する必要がある。プロジェクトがこれを企画運営すること、さらに MoES によるワークショップ費用の負担が必要である。
- ・ BTNET 法が法制度化されたものの、実施規則 (regulation) の承認の時期がまだ明らかでなく、法そのものが実効力を持たない。このため同法に基づいた UVQF の運用も、その時期と具体的な手続きについて明確ではない。今後 BTNET 法と UVQF 制度の施行・運用に問題が発生した場合、プロジェクトの受ける障害は非常に大きいと考えられる。
- ・ プロジェクトが導入する訓練の実施機関がナカワ VTI のみに限られる場合、その実施回数と受講人数に制限が生じる。特にプロジェクト完了後を見据えて、他の VTI での実施の可能性を追求することが必要で、これが困難な場合、プロジェクト活動の将来のインパクトも限られたものになってしまうことが危惧される。

### 3 - 5 結論

訓練機材の調達や短期専門家の派遣の遅れに対応するため、プロジェクトの PO が修正されているが、カウンターパートの協力と JICA 専門家の尽力により、プロジェクト活動は基本的に円滑に進められている。今次調査の時点では、プロジェクトによって導入される新資格の認定手続きはいまだ準備段階ではあるが、今後公式に認定されるものと考えてよい。新資格の MoES による正式な認定は、プロジェクトの成否にかかわる本質的な課題であり、そのためには UVQF 制度の早期の運用に向けて、ウガンダ側関係者のさらなる努力が求められる。

### 3 - 6 提言

本プロジェクトによる効果発現のために、以下のとおり提言する。

- ・ 自立発展性を保障するためには、今後 MoES による指導員・管理者訓練の費用の予算確保が必要である。
- ・ 新資格のウガンダにおける位置づけを確固なものにするためには、組織改変後の DIT による、UVQF 制度の早期の運用開始が必要である。
- ・ プロジェクト終了後の新資格訓練制度の定着のためには、特に指導員訓練に従事する指導員養成訓練の指導員資格 (MT2) の付与の条件を検討し決定することが必要である。
- ・ ドイツ技術協力公社 (GTZ) や AfDB をはじめとした他の援助機関との情報共有や連携についても、本プロジェクトの成果を効果的に活用していくためには重要である。
- ・ 新資格のための訓練の期間については、ウガンダでの一般的な認識から 9 カ月としているが、これ

は決して短い期間とはいえ、訓練受講生の所属する職業訓練機関等関係者への負担が大きいことも事実であるため、これに対する支援が必要である。

- ・ 新たに導入される UVQF 制度においては、ATP の作成が義務づけられる予定であり、MoES がプロジェクトで実施する訓練に関する ATP 作成のための予算を確保することが必要である。

### 3 - 7 教訓

職業訓練分野の支援においては、当該国の正規の資格制度上における訓練資格の位置づけが重要となる。プロジェクト活動の検討の際には、訓練サイクル確立に関する活動に加えて、資格制度上との整合性に関する働きかけを一つの活動項目として明示し、必要であればその担当専門家を配置することも検討する必要があると考えられる。