

## 事業事前評価要約表

<p>1. 案件名</p> <p>国名：ルワンダ共和国</p> <p>案件名：Strengthening School-based Collaborative Teacher Training (SBCT)</p>
<p>2. 協力概要</p> <p>(1) プロジェクト目標とアウトプットを中心とした概要の記述</p> <p>本プロジェクトは、中等理数科教育強化プロジェクト (SMASSE) の後継案件である。SBCT は、前期中等教育「O レベル (7～9 学年)」を教える教員を主たる対象に、学校職場における教員の自主的・自発的な校内研修活動 (Collaborative School-based INSET) の普及を目標とする。この目標到達のため、①校内研修実施に必要な組織体制 (中央～学校) を整え、②学校・地方レベルの校内研修の実施体制を強化し (校内研修導入講習)、③CP 機関であるルワンダ教育省教育局教員開発管理課が、郡・地区・学校に対して、校内研修の継続を働きかけられるよう、能力強化のための諸活動を展開する。中央による校内研修の導入講習会、講習会後の郡地区教育官 (全国に 416 名配置) による学校への働きかけ／協働による活動計画・実施、及びこれを支える中央による支援を核に、校内研修導入・継続施策の具現化を目指すものである。</p> <p>(2) 協力期間</p> <p>2012 年 11 月～2015 年 3 月 (2 年 5 カ月)</p> <p>(3) 協力総額 (日本側)</p> <p>約 2 億円</p> <p>(4) 協力相手先機関</p> <p>ルワンダ共和国教育省 ルワンダ共和国教育省 教育局(REB) 教員開発管理課(TDM)</p> <p>(5) 国内協力機関</p> <p>なし</p> <p>(6) 裨益対象者及び規模、等</p> <p>前期中等教育「O レベル (日本の中学校に相当)」教員 (理数科教員を優先)<sup>1</sup></p>
<p>3. 協力の必要性・位置付け</p> <p>(1) 現状及び問題点</p>

<sup>1</sup> 本件では O レベル (日本の中学校に相当) を擁する 9/12 年課程の普通基礎学校、中等学校 (中高一貫校) の (理数科) 教員を校内研修担当者「SBI ファシリテータ」として任じ、校内研修活動の導入・普及狙う。導入講習には、郡教育担当官 (全郡、30 名)、地区教育担当官 (全地区、416 名)、校長 (約 4,000 人)、校内研修担当者 (4,000 人) を対象として想定される。この他、教員養成校 (TTC、CoE) の講師 (400 名弱) や KIE CODEL のチューター (全国に 80 名) も多くの現職教員の指導的立場にあるので、校内研修導入ワークショップに招くに値する。対象者の種類と人数は、プロジェクト開始後にルワンダ側予算の枠内で検討する。

ルワンダ国（以下「ル」国）は科学技術人材育成による社会・経済開発を目指しており、教育セクターを政府最重点セクターの1つに位置付けている。2003年にはセクターワイドアプローチを基本とした「教育セクター戦略計画(ESSP)」が策定され、ミレニアム開発目標の目標2「普遍的な初等教育の達成」に沿い、初等教育純就学率は94%（2005年）に到達した。また、「科学技術発展に資する教育の推進」政策では、科学技術発展の基礎をなす、初～高等レベルでの理数科強化が提唱されており、さらに、同政策の実施ガイドラインとなる「教育における科学技術の戦略的枠組み」では、「教員の質向上」を目標として「現職教員研修の制度化と実施」に取り組むことが明記されている。

ルワンダにおいてはキガリ教育学院（KIE）、教員養成短大（CoE）、教員養成校（TTC）が教員養成を担う。<sup>2</sup>いずれにおいても、教科内容の習得が主であり、教室での授業法には殆ど触れていない。現職教員研修については、REBが傘下の各部署が、各所轄事項に応じた研修、講習を提供するものの（例：初中等の教育課程改訂時にその周知講習会を開催）、体系的であるとは言いがたい。2005年3月に「ル」国教育省がケニア国中等理数科教育強化計画(SMASSE)の支援を受けて実施したベースライン調査では、殆どの中等理数科教員は教室レベルの指導法に不安を抱えている。さらに近年の中等教育需要に応じて中等教育の教員数は10,187人（2008年）から14,477（2010）へと急増しており、内40.0%は資格要件を満たしていない。これらより、中等教員に対する現職教員研修ニーズは顕著であるといえる。

JICAは、現職教員研修によって全国の中等理数科教員の教授能力が向上することを目標に、技術協力プロジェクト「中等理数科教育強化プロジェクト」（以下、フェーズ1）2008年2月から2011年8月まで実施した（延長期間含む）。フェーズ1では、カスケード方式による現職教員研修実施のための組織体制の構築、中央・地方研修センターの設立、教員研修の全国実施、研修の支援体制の強化に取り組んだ。その結果、教員の指導力が一定程度改善されたことが授業観察などにより確認される一方、さらなる改善点として中央/地方のINSET実施/支援体制、研修モジュール作成者/中央研修講師の能力や持続的体制の整備、研修成果の授業における実践、INSETの持続性等の課題が確認された。

フェーズ1の実績を高く評価した教育省は、研修済の教員の学校レベルでのフォローアップ活動の導入、現職教員研修の実施・運営管理能力や制度のさらなる強化を目指し、フェーズ2を要請してきた（2011年度採択済）。なお、要請後、英語で先行する相談員「Mentor」配置の、理数科への拡大希望、学校運営交付金制度の変更（2012/13年度～）など、状況は変化してきている。

## (2) 相手国政府国家政策上の位置づけ

<sup>2</sup> なお、初等教育（Pレベル）教員養成課程はキガリ教育学院（KIE）が策定し、傘下の教員養成校（TTC：高校レベル）が実施、前期中等（Oレベル）教員養成課程は教育省教育局（REB）が策定し、教員養成短大（CoE）実施、また後期中等（Aレベル）教員養成課程はKIEが課程策定を実施を担っている。この他Oレベルで教える現職教員の内、資格要件を満たさない者を対象にKIEは通信課程を提供している。

教員開発運営計画（2007）（Teacher Development and Management Policy）、及び「CPD 枠組み」が政策的正当性の拠り所である。<sup>3</sup>本件は、これら政策文書、枠組み文書にて謳われている、継続的職能開発のための校内研修施策（School-based INSET（SBI） for Continuous Professionalism Development（CPD））の具現化を支援するものと位置づけられる。

（3）日本の援助政策との関連、JICA 国別事業実施計画上の位置づけ（プログラムにおける位置づけ）

日本国政府は、2010 年 9 月の国連総会において、今後の教育分野における支援のあり方として、「日本の教育協力政策 2011-2015」を発表した。同政策は、基礎教育において、①質の高い教育、②安全な学習環境、③学校運営改善、④地域に開かれた学校、⑤インクルーシブ教育の 5 項目を重点に支援することを表明しており、本プロジェクトは①に合致する。外務省「教育協力新政策」においても現職教員研修は優先課題として位置付けられている。また、教員育成に重点を置く TICAD IV などに示される日本の対アフリカ援助政策にも整合している。

#### 4. 協力の枠組み

添付 PDM（和文・仮訳）を参照のこと。

##### • 評価 5 項目による評価結果

- （1）妥当性： 高い
- （+）国家開発計画であるビジョン 2020 において「政府は積極的に教員研修プログラムを展開する」と謳われている。（政策）
- （+）教員の継続的職能開発（CPD：Continuous Professionalism Development）の一翼としての校内研修（SBI：School-based INSET）は政策に基づいたプログラムとして位置づけられている（5.7 Improvement of the status of the school-based training through on-the-job mentoring system、TDMSP（Teacher Development and Management Strategic Plan）（政策））
- （+）中央政府機関による、地方自治体、学校への支援業務を体現するものであり、ルワンダの地方分権における教育行政統治を後押しする（行政）
- （+）教員/校長/地区・郡教育担当官からも学習指導強化の高いニーズが聞かれた（学校は窓ガラスもあることから学校建設/修繕の外部支援ニーズは他のサブサハラアフリカよりは低いのかも知れない）
- （+）現職教員が自ら取り組む校内研修を支援することで、教員のニーズに即した材料を提供できる。
- （+）日本国政府の「日本の教育協力政策 2011-2015」、外務省「教育協力新政策」、更に TICAD IV が示す日本の対アフリカ援助政策において、現職教員研修は優先課題として位置付けら

<sup>3</sup> 「Ministry of Education (2007) Teacher Development and management policy in Rwanda」及び、「Ministry of education Teacher service Commission (2011) Teacher development and management policy in Rwanda Framework for continuing professional development and in-service teacher education and development, draft document for discussion」

れている。

(2) 有効性：高い

- (+) フェーズ 1 ではカスケード研修により約 10,000 人の現職教員に研修機会を提供した。教員が得た新知見を学校で活用し、効果的に授業改善に好影響を与えるには、それを許す学校の職務環境整備が必要である。
- (+) 学校に対して、同じメッセージを各方面（学校への通達、導入講習会、地区教育担当官による定例訪問、教育省教育局による広報・働きかけ）から届けることにより、学校における取り組み機運を醸成することができる
- (+) 従来のカスケード型の研修・講習会に加えて、日常の授業に最も近い場である学校にて、教員同士の学び合いを勧奨・積極的に評価することで、従来のカスケード研修の限界（教師は知見を備えたが、職務環境が阻害して日常的な実践はなかなか難しい）を克服して研修成果を授業に活用する可能性が高まる。
- (+) これを学校の自主性に委ねるのみでなく、既往の制度的枠組みの中で「校内研修の勧奨・促進」を郡教育官、地区教育官、学校の日常業務に組みこむ。
- (+) 地区教育担当官の定例学校訪問時の職務に、校内研修の進捗状況確認を組み込む。
- (+) 郡、地区との連絡時には、REB 他局との調整が必須。連絡内容の重複・矛盾の防止のため。
- (-) 既存の 30 時限/週の制限に校内研修を含めて良い旨の周知が不十分な場合には、校内研修の導入を躊躇する学校を予測できる。

(3) 効率性：中庸（事前では含めなくともよい？）

以下のような工夫により、本件は効率性を高めることができる。

- (+) 核となる校内研修の導入、継続支援業務は、既存の所掌業務の一として、既往の教育行政機関、要員が担う設計となっている点。新規・臨時の傭人ではなく、既往の教育省、学校定員に配置される人員の融通、采配による業務遂行を期すこと。
- (+) カスケード型のみならず、中央や地方の担当者が学校に向く「巡回」を活用した研修設計を期すこと。
- (+) 巡回のみならず、既存の定例会を利用したモニタリングを実施すること
- (+) キガリ教育学院が提供する、教員向け Diploma 通信課程 KIE には現在 2200 人、将来は 3000 人が学ぶ。このモジュール、および対面チュートリアルデザイン支援を通じてこの校内研修、ASEI-PDSI の知見普及する多くの「代理人」を養成できること。
- (+) 新たな制度設計ではなく、すでにある制度に基づく活動とすることで、制度設計への投入を省略することができる。
- (+) SMASE-WECSA のネットワーク、フェーズ 1 や JOCV で開発されたコンテンツ、国際 NGO が支援する Rwanda Education Common に収録されているコンテンツ等を活用できる。

(4) インパクト：高い

(+) 本件は授業現場に近い学校において現職教員が自ら取り組む校内研修を支援することで、生徒/教員の最新のニーズに即することできるとともに、身近かつ小さな取り組みも行えるため授

業でも実践できる頻度が高まることにより、上位目標である『生徒が理解しできるようになる  
「Let student be able to do it」授業が普及する』の達成も見込まれる。

- (+) ファシリテータ役の教員の能力向上のみならず、他教科、他レベル（初等、後期中等）の教員への正のインパクトをもたらす得る。
- (+) 学校は、学校活動計画の一部として校内研修を計画する。校内研修に対する働きかけと同様の精緻さで、学校活動計画中の他の活動を計画、実施する機運をもたらす可能性がある。
- (+) 「校内研修に役立つ知見のカタログ」（仮称）に広く一般の教員から／へ教材類を集散して、優れた教材を讃えることで、本案件の枠組みを超えて、多くの教員が、教材開発や授業改善に対する様々な活動への意欲を高める可能性がある。
- (+) 同じ校内研修アプローチを採用することにより、普通学校のみならず、教員養成校に裨益をもたらすこともできる。養成校の教員、生徒（初等、O レベル教員訓練生）にも直接、間接的に便益を与えられる。
- (-) ファシリテータに対する手当が無く、かつ担当授業時間数が減らない場合に、ファシリテータは案件開始前よりはデメリットを感じる可能性を予見できる。

#### 自立発展性

- (+) 既存の政策や業務の具現化を支援する。すなわち持続性の前提条件たる政策／制度面は既に担保されている。課題となるのは運用・実践の持続性である。
- (+) 現地経費は殆ど現地予算で賄う。理数科分野教員研修事業費は既に確保され、学校内活動への予算も担保される予定である。
- (+) PDM の活動内容を、将来の REB の職務内容に移行できるように設計し、改訂時にも同様の配慮をする。
- (+) 人材の把握；TDM の若手職員を見習いの的に配置することが奨励される。将来の校内研修導入・継続施策の中核人材を育成することができる。
- (+) 校内研修に類似の実践は限定的であるが既存している。ルワンダの平均的な教員の能力からみると、学校レベルにおける教員間の学び合いは、技術的に難解ではないと思われる。本邦研修帰国研修員の学校では難易度の高い授業研究型校内研修も導入している。
- (+) ルワンダの教員の長所の一つは、勤勉、指示を尊重する点が挙げられる。教員のニーズに即した形で、校内研修の実施徹底を指示する形で施策を展開する場合、その持続可能性は高いと考えられる。
- (+) 新たに「校内研修」制度を導入するのではなく、「実施の徹底」が旨である。

#### 5. 貧困・ジェンダー・環境等への配慮

研修類への参加者のジェンダーバランスに留意する。理数科教員は男性が多いが、理数科の奉職者教員の割合と同等、それ以上の女性参加を期する。

#### 6. 過去の類似案件からの教訓の活用

- (1) ASEI-PDSI の知見、実践を習得した教員が、学校でそれを実践しない・出来ない理由に常に着目して、校内研修の導入・継続を推進することが肝要である。教員のニーズに着目し、校内研修への意欲を喚起するような提示や働きかけが鍵となろう。

(2) 学校レベル活動の予算が分権化されるとプロジェクトでコントロールしにくくなるため、そのような場合には啓発やルール策定などの対策が必要である。外交儀礼的に無礼に当たるため、詳細は MM に記載されなかったが、本件の事業経費（導入研修や校内研修経費等）は「理数科教員研修予算」、「学校運営交付金」の留保分（校内研修費）を充当するのが先方政府の方針である。これら予算は、教育省教育局（REB）或いは教育省が予算編成、執行権をもつ。

7. 今後の評価計画

2013 年 12 月 運営指導

2014 年 12 月 終了時評価