

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。

欧米諸国の職業訓練政策を見るにあたっては、労働政策研究・研修機構において欧米諸国の公共職業訓練制度を調査した「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）等が参考になる。

そのなかで、ISO/TC 232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 欧米諸国の職業訓練制度の現状と特徴

欧米諸国の職業訓練制度は、(独)労働政策研究・研修機構において調査した「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)において、以下のような特徴があることを指摘している。以下にその一部を紹介する。

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. 5～p. 9の抜粋

各国の職業訓練政策

イギリス、ドイツ、フランス、アメリカともに、政府の職業訓練政策は21世紀に入り転換点を迎えている。その背景と政策的な方向には幾つの特徴がみられる。

【イギリスの事例】

- イギリスは 2006 年にまとめられた「リーチレポート」の勧告に基づいて改革を進めつつあり、同レポートは、世界水準からみて低い水準にある労働者の職業能力の世界水準への引き上げが重要であるとしている。若年者を対象にした見習訓練制度を活性化させるために、2009 年に、全国的な所管機関として全国アプレンティスサービスを設置したこと、事業主が社員に NVQ2 級以上の職業資格を取得させるように支援する方針を打ち出していること等は、それを実現するための政策の一環である。
- 2005 年に失業者以外の成人を対象にした政策(その代表は成人向け徒弟制度)が初めて導入され、さらに 2010 年には個人の能力開発活動を支援するためのスキル・アカウント制度が開始される予定である。

【アメリカの事例】

- 職業訓練政策の基本を定めるパーキンス法(2006 年)において、労働者保護のための職業訓練から付加価値を生む職業訓練、高生産性職種のための職業訓練への転換の重要性がうたわれている。さらに産業政策・地域政策と職業訓練政策との統合も重視されている。
- 労働力投資法(2000 年)により、職業訓練の対象者が失業者等から成人全体に拡大され、パーキンス法(2006 年)では生涯訓練を重視する政策が打ち出されている。そのもとで、個々人が生涯にわたって職業訓練を受けるためのキャリア開発アカウント制度が導入されている。

【フランスの事例】

- フランスでは 2000 年に入り、「生涯にわたる職業教育に関する法律」等に基づいて、生涯を通して訓練を提供するため、労働者の訓練を受ける権利の強化をはかるための政策がとられている。

【ドイツの事例】

- ドイツでも生涯訓練を重視する方向に政策を転換しており、その一環として、訓練受講料を負担していることを条件に誰でも受給可能なプログラム「学習助成金」が2008年に導入されている。

また、職業訓練を効果的、効率的に行ううえで職業能力評価制度の役割も重要であり、この点でも政策転換が進んでいる。まず、職業能力評価基準を「仕事の場面で使える能力」に基づく基準に再編することによって、就職に結びつく職業能力評価制度を構築しようとする動きである。これに積極的な国は、コンピテンシーに基づく評価制度を導入しているイギリスとアメリカであり、イギリスの NVQ は広く知られている。そこで、ここではアメリカの事例を紹介しておく。

【アメリカの事例】

- アメリカには教育省が作成したコンピテンシー・モデルと労働省が作成したコンピテンシー・モデルの二つがある。教育省型は、職業を16の職業クラスターに分類し、その下にキャリアコースにあたる81のパスウェイを設定し、それらに対応するコンピテンシーを設定している。労働省型は14の高成長職種について、基礎、産業関連、職業関連の3階層からなるコンピテンシー・モデルを設定している。

また、学校教育上の資格と職業資格との相互認定を推進する政策の導入も進んでいる。イギリスの NVQ がその機能をもつ制度として知られているが、ドイツでも、学校教育と職業教育の間の移動を容易にするとともに、相互に資格を認定できる仕組みの整備が重視されている。

さらに公的な職業資格をもたない労働者の職業能力を公的に認定する仕組みを整備する政策も推進されており、ドイツが生涯訓練政策の一環として2004年に導入した「職業能力の資格認定」の制度、フランスが2002年に導入した職業経験認定制度がその代表的な事例である。

第2節 資格制度の枠組み

各国の資格制度等の内容について、(独)労働政策研究・研修機構において調査した「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) から一部抜粋して紹介する。

2-1 EU

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.200～p.201

1. EU の職業教育訓練政策

欧州域内の協力の中心的関心事は、共通の教育圏を創設することである。欧州市民が職業教育訓練を他国で受ける場合だけでなく、職業教育訓練から実際に職業に就く場合にも、国境を跨いで自由に移動できるようにしようという構想は、EU 拡大に歩調を合わせた必然的な動きであるとも言える。また派生的に、欧州全体を強化しようという趣旨から、職業教育訓練の内容と品質を高めようという動きが生まれている。

欧州の職業教育政策の戦略的行動枠組みは、欧州各国の教育大臣によるワークプログラム「一般教育と職業教育 2010 年」(コペンハーゲン・プロセス)によって発表された。このプログラムは EU 内の体系的かつ構造的な教育協力の基礎をなし、プログラムの使命は、相互の経験交流を通じて各国の制度改革を支援し、リスボン目標の実現を促進することである。ワークプログラムの進展状況は、欧州教育閣僚理事会が 2007 年 2 月 14 日の会議で可決した中間報告で述べられている。プログラムは、コペンハーゲン・プロセスの主要優先順位に従って、引き続き職業教育の品質と魅力の向上に努めるよう各国に要求している。また、多くの EU 加盟国が、欧州生涯学習資格認定フレームワークに沿った自国の資格認定フレームワークを再編成中であることも確認されている。

欧州共通の資格認定枠組みである「欧州資格枠組み (EQF)」に関する勧告については、欧州議会との交渉が進められ、2007 年 11 月の欧州教育閣僚理事会において最終的な合意がなされた。欧州内における職業教育の共通化と移動性を高める取り組みは、今後もさらに強化され続けられていくことが確認されている。

2. 欧州資格枠組み (EQF) の実施及び促進

欧州資格枠組み (EQF) は、欧州域内における能力比較を可能とするものである。その結果、既存の各国の資格に対する認識の向上に寄与し、学習成果及び能力水準に関する共通の枠組みとして機能することも意図されている。EQF は枠組みとして認識されていることから、国別の枠組みと欧州の資格枠組みとの間で翻訳手段としての機能を持つ。EQF により、異なる学習形態や異なる学習場所を通じて習得した学習成果は、欧州内で相互に比較可能となり、また取得単位は国家レベル及び欧州レベルの双方で移行可能なものとなる。

表: 欧州資格枠組み (European Qualification Framework) の8水準

水準	知識	技能	能力
	EQF と関連して、理論的知識及び／又は事 實的知識としての知識が記述される	EQF と関連して、(論理的、直感的、創造的 な思考を用いながら) 認知的な技能としての 技能が記述される	EQF と関連して、責任感と自律という意味で 能力が記述される
1	基礎的な一般知識を持っている	簡単な課題を遂行するのに必要な基礎的な 技能を持っている	体系的な背景において直接的な指導を受け ながら仕事又は学習できる
2	仕事又は学習の分野における基礎的な事 實的知識を持っている	課題を実行し、かつ簡単なルールや道具を 用いながら日常の問題を解決する上で、重 要な情報を利用するのに不可欠となる基礎 的な認知的技能及び実践的スキルを持っ ている	監督を受けながら、ある程度の責任感を持 って仕事又は学習できる
3	仕事又は学習の分野における事実、原則、 方法、一般的概念に関する知識を持つてい る	基礎的な方法、道具、材料、情報を選別し て用いる場合に、課題を片付け、かつ問題 を解決するための認知的技能及び実践的 スキルを一通り持っている	仕事上の課題又は学習上の課題を責任を 持って片付けることができる
4	仕事又は学習の分野における理論的知識 や事實的知識を幅広く多様に持っている	仕事又は学習の分野における特殊な問題 を解決するための認知的技能及び実践的 スキルを一通り持っている	通常は予測可能だが変化する可能性のあ る、仕事又は学習背景を規定する行動要 因の中で、自主的に行動管理をすることが できる 仕事又は学習の活動の評価及び改善に 対して一定の責任を引き受け、他者の日 常の作業を監督することができる
5	仕事又は学習の分野における包括的で特 殊な理論的知識及び事實的知識、並びにこ れらの知識の境界に対する意識を持つてい る	抽象的な問題を創造的に解決する上で必要 となる、包括的な認知的技能及び実践的 スキルを持っている	予測できない変化が起こるような仕事又は 学習背景の中で、指導し監督することが できる 自らの成果と他者の成果を吟味し発展さ せることができる
6	理論や原則に対する批判的な理解を伴っ た、仕事又は学習の分野における進歩的 な知識を持っている	専門的スキルや技術革新的能力を自在に 使いこなせることを証明し、かつ特殊な 仕事及び学習の分野における複雑で予 測不可能な問題を解決するのに必要とな る進歩的なスキルを持っている	複雑な専門的あるいは職業的な活動又は プロジェクトを監督し、予測不可能な 仕事又は学習背景において決定責任を 引き受け、監督することができる 個人及び集団の職業上の発展に対する 責任を引き受け、監督することができる
7	部分的には仕事又は学習の分野における 最先端の知識と結び付き、かつ技術革新 的な試み及び／又は研究の基盤となる、 極めて特殊化された知識を持っている ある仕事又は学習の分野の問題に対する、 また様々な分野に共通する事項への批 判的な意識を持つてい	新たな知識を獲得し、新たな方法を開発し、 様々な分野の知識を統合する上で、研究 及び／又は技術革新の分野における特殊 化された問題解決スキルを持っている	新たな戦略的アプローチを必要とする複 雑で予測不可能な仕事又は学習背景を 監督し、形成することができる 専門的知識及び職業実践への寄与及び／ 又はチームの戦略的なパフォーマンスの 反省に対する責任を引き受け、監督する ことができる
8	ある仕事又は学習の分野における、また 様々な分野に共通する先端的知識を持つ ている	統合や評価を含め、研究及び／又は技術 革新の分野における中心的問題提起を解 消し、また手元にある知識又は職業的 実践を拡大又は再定義するための最も 先端的で特殊化されたスキル及び方法を 身に付けている	仕事を含め、指導的な仕事又は学習背 景における新たなアイデアや手法を開発 するにあたり、相当の権威、技術革新能 力、自律性、学術と職業の不可侵性、 継続的な参加が認められる

[出典: 欧州委員会「The European Qualifications Framework」(http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_de.html)]

表注: 欧州高等教育圏のための資格枠組みとの互換性について、欧州高等教育圏のための資格枠組みの(第一学修サイクル内の又は同サイクルに関連した)短期の学修課程はEQF水準5に、第一学修サイクルはEQF水準6に、第二学修サイクルはEQF水準7に、第三学修サイクルはEQF水準8に相当する。

2-2 イギリス

イギリスにおいては、これまで公的職業資格制度としてNVQ (National Vocational Qualifications : 全国職業資格) を推し進めてきたが、近年NVQに代わり、QCF (Qualifications and Credit Framework : 資格単位枠組み) を導入することが決定された。

ここでは、これまで職業資格に関する全国基準として進められてきたNVQ及びNQF (National Qualifications Framework : 全国資格枠組み) について述べ、次に、QCFについてその導入経緯と概要について述べることにする。

(1) NVQ及びNQFの概要について

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.262～p.265

補論－公的資格制度の概要

1. 概要

イギリスの公的職業資格制度の基盤となっている NVQ は、従来から数多く存在した資格に水準のばらつきや内容の重複等があり、利用者の混乱を招いていた状況の是正のため、統一基準による標準化と質の確保を主な目的として開発された。また、従来の資格が知識重視の傾向にあったことの反省から、職務における遂行能力（コンピテンス）の評価に重点が置かれている。現在、11 の分野31に関する 5 段階の資格水準の体系が定められており、職業教育訓練における達成度をはかる重要な指標として利用されている。

なお、全国認定資格データベース (National Database of Accredited Qualifications) によれば、2009 年 3 月時点でNVQ として認定されている資格は約1300 件。

第3-補-1表 NVQ のレベルと能力要件

NVQのレベルと能力要件

NVQ レベル	必要とされる能力と領域
レベル5	多様で予測困難な業務において、技能と広範な理論を応用できる能力。非常に高度な自主性と他の作業員の業務、資材の配置に対する高度な責任も要求される。さらに、計画、設計、実効、評価、分析及び判定の確実な能力も要求される。
レベル4	知識と技能を応用して広範囲にわたる複雑で技術的、専門的な作業を行う能力。業務は幅広く、仕事に対して相当高い責任と自主性が要求される。他の作業員の仕事に対する責任、人材資材の配置についての責任も多くの場合必要となる。
レベル3	多様な業務で、知識と技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。作業は、非定形で複雑なものが多い。仕事に対してかなりの責任と自主性を持ち、他のものを監督し、作業指導する能力もしばしば要求される。
レベル2	決まった仕事の中で一定の作業をするだけでなく、知識と技能を適用してある程度変化のある作業もできる能力。作業には複雑なものも含み、仕事に対する責任と自主性も多少、要求される。作業グループまたはチームの中で他のものと共同で作業できることが必要とされる場合が多い。
レベル1	種々の業務遂行にあたって、知識と技能を適用する能力。主に予測できる決まった作業ができる。

出典：『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）

さらに 97 年には、職業資格と教育資格を対応づける必要から、より包括的な資格体系として全国資格枠組み（National Qualifications Framework）が新たに導入された。NQF は当初、NVQ に対応する 5 段階およびエントリーレベルの 6 段階の体系だったが、高等資格部分の細分化により、06 年には 9 段階の体系に改正されている。NVQ 以外の公的職業資格については、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。

NQFとNVQの対応関係(各レベルの資格の例)		
NQF		高等教育資格枠組み
	NVQ	
レベル8 Specialist awards	レベル5 NVQ in Construction Management	レベル8 Doctorates
レベル7 Diploma in Translation		レベル7 Masters degrees, postgraduate certificates and diplomas
レベル6 National Diploma in Professional Production Skills	レベル4 NVQ in Advice and Guidance	レベル6 Bachelor degrees, graduate certificates and diplomas
レベル5 BTEC Higher National Diploma in 3D Design		レベル5 Diplomas of higher education and further education, foundation degrees and higher national diplomas
レベル4 Certificate in Early Years		レベル4 Certificates of higher education
レベル3 Certificate in Small Animal Care NVQ in Aeronautical Engineering A levels*		
レベル2 Diploma for Beauty Specialists NVQ in Agricultural Crop Production GCSEs Grades A-C*		
レベル1 Certificate in Motor Vehicle Studies NVQ in Bakery GCSEs Grades D-G*		
導入(Entry)レベル Entry Level Certificate in Adult Literacy*		

注: *は教育資格。なお、職場での経験を問わずに行われる試験や継続教育カレッジなどでの受講のみで付与される職業資格として、92年にGNVQ (General NVQ: 初級、中級、上級の3段階で、上級GNVQはAレベルに相当)が導入されたが、現在ではGCSEに組み込まれている。
出典: Qualifications and Curriculum Authority ウェブサイト

2. 実施機関等

NVQ の各資格の内容は、業種別に設置された SSC やその他の基準設定機関 (Standard Setting Bodies) が作成する全国職務基準 (National Occupational Standards) と、この基準に基づいて資格授与機関が設定する評価方法等からなる。職業教育資格の認定を所管するQCA (Ofqual) は、職務基準、資格授与機関ならびに資格授与機関が申請する NVQ の審査・認定を行う。NVQ の認定には、通常 3 ~ 5 年の年限が設けられ、定期的な再審査が前提とされている。

QCA によって認定された資格授与機関は、訓練プロバイダーでの職業教育訓練を経た申請者を評価し、資格を授与するほか、訓練プロバイダーにおける NVQ に関する訓練内容や設備などが、NVQ の取得のための要件を満たすものであるかを審査、認定する権限を付与されている。QCA は、NVQ 実施規約（“NVQ Code of Practice”）を通じて、資格授与機関による NVQ の提供に関する品質保証を行う。実施規約は、資格授与機関による訓練プロバイダーの認定プロセスや、認定後の実施状況の監督に関する方法などを詳細に定めている。

3. NVQ 以外の職業教育資格

なお QCA は、NVQ 以外にも、資格授与機関の提供する様々な資格を認定している。職業資格から教育関連の資格まで、また資格レベルも基礎的資格から全国資格枠組みのレベル 8 相当まで、広い範囲に及ぶ。QCA によれば、約 120 の資格授与機関が提供する資格の累計は、2007 年で 6636 件に及ぶ。うち 1300 件程度（2 割）を占める NVQ が 2001 年以降安定的に推移しているのに対して、職業関連資格は 2001 年の 128 件から 2000 件近く（約 3 割）に急速に拡大している。

（2）NVQ から QCF への経過と概要

出典：財団法人海外職業訓練協会「英国（調査大項目4：職業能力基準、職業能力評価制度）作成年月日：2009年10月19日」

(<http://www.global-hrd.jp/info/europe/unitedkingdom/10evaluation.html>)

4.2 職業能力評価・資格制度及び実施状況

4.2.1 制度概要

資格単位枠組み（Qualification and Credit Framework：QCF）はイングランド、ウェールズ、及び北アイルランドにおける能力と資格認定の新しい流れで、資格等級と単位の授与によりこれを行う。目的は、人々が柔軟な経路で、個人ペースでの資格修得を可能にし、学習者はより広範囲な選択肢、機会、より増した柔軟性、QCFを維持する中で基準、比較性、及び公共の信頼を支える基盤の提供である。制度構築の試験及び試行段階では基本プロセスにおける多くの課題が明らかになった。それは、利点の大部分がまだ実現しておらず、期待に終わっていることである。結果として、各国の資格管理監督組織、Ofqual（イングランド）、DCELLS（ウェールズ）、CCEA（アイルランド）は、QCFの管理統制に影響を与えるモニタリング評価の必要性を痛感した。

QCFでは、すべての単元と資格は単位価値と等級（レベル）を持っている。

QCFでは、1単位の習得時間を10時間とし、必要単位数に応じて1～12単位の「Awards」、13～36単位の「Certificate」、37単位以上の「Diploma」の3段階の区分があり、さらに各段階が難易度により8段階に分かれている。



出典：QCDA (Qualifications and Curriculum Development Agency) ホームページ
<http://www.qcda.gov.uk/19674.aspx>

1単位の標準学習時間は10時間であり、それには指導学習時間 (Guided Learning Hours : GLH)、自習時間、及び資格修得に要する時間を含む。レベルは難易度に応じて入門レベルから8レベルまでである。また、QCFには3つのサイズがある。

「Awards」 1～12単位

「Certificate」 13～36単位

「Diploma」 37単位以上

したがって、新卒組みでは授与レベル1あるいは授与レベル8を受けとれる。これは、「資格タイプ (Awards、Certificate、Diploma)」が資格の量的規模を表し、難易度を示すものでないからである。

学習者の期待利益 (有利さ) がQCFでは、

- 1) より自由で、選択度が高く、柔軟性を持つものになること、
- 2) 自分のペースに合わせて単位を積み上げ、自分が選べる方法で1つのものにまとめられること、
- 3) 資格間で単位移転ができること、
- 4) 各人の到達度は電子式記録システム上に記録される (いつでもアクセスできる)。

雇用主の期待利益は、

- 1) 採用見込み従業員の到達レベル及び量を迅速に測定できること、
- 2) 全国的枠組みの範囲で認められる企業内研修機会が得られること、

- 3) 到達レベルを誰でも理解できる文章で記述できること、
 4) 研修オプションと経路を簡潔にして従業員と雇用主双方が学習とビジネスのニーズに合った正しい研修発見の手助けになることである。

QCFのレベルは以下のとおりである。

- 【入門1】最も初歩的な段階から、目の前の環境に関する技能、知識、及び理解を活用するまでの向上が認められる。
- 【入門2】単純で、精通した仕事と活動を指導に従って果たすのに必要な技能、知識及び理解を活用する能力がある。
- 【入門3】体系化（組織化）された任務と活動を、熟知した状況下で必要なら適当な指導を伴い果たすのに必要な技能、知識、及び理解力を活用する能力がある。
- 【レベル1】定型的な業務を関連知識、技能、理解力、及び手順を使って完成する能力がある。指導又は指揮に従い職務と手順を完遂する責任を含む。
- 【レベル2】限定された範囲の職務の完遂に関連する知識、アイデア、技能、及び手順を選択、使用し、率直な問題提起能力がある。全体的な指揮監督の下、職務と手順の完遂、及び自治と判断の下で行い責任を負うことを含む。
- 【レベル3】職務を遂行し、ある程度の複雑さを含む問題指摘に必要な理解力、方法、及び技能を認識し使用する能力がある。限定された範囲内で、職務と手順を完遂すること、自ら判断し実行しその責任をとることを含む。学習又は仕事の範囲内で異なる視点を持つ、あるいは取り組みができる能力がある。
- 【レベル4】関連する理解力、方法、及びよく定義された複雑ではない非ルーティングワークから生ずる問題点を指摘する技能を認識し使用する能力がある。学習又は仕事の範囲内で異なる視点を持つ、あるいは取り組みができる能力を含む。
- 【レベル5】関連する理解力、方法、及び広く定義された複雑な問題点を指摘する技能を認識し使用する能力がある。計画、実行過程の開発及び定められた範囲内での自己裁量の行使と判断の責任をとることを含む。異なる視点、取り組み、又はその根拠となる学説及び理論及びその背景にある理論付けの理解も含まれる。
- 【レベル6】定義が乏しい複雑な問題処理に関連する理解力、方法、及び技能を洗練し使用できる能力がある。大幅な変更、改良を支える計画及び開発、及び広範囲な自治と判断の責任を負うこと。異なる視点、取り組み、又はその根拠となる学説及び理論及びその背景にある理論付けの理解も含まれる。
- 【レベル7】相互に関連する多くの要因を含む問題状況を再定義した上で、指揮監督に使う理解力、方法論、及びアプローチを再計画、実行する能力がある。大幅な変更又は開発を主導するか支援する計画及び行動過程での開発責任、同じく広範囲な自治と判断の責任を負うこと。また関連する理論的かつ方法論的な将来見通し、

及び研究又は職務の場での影響に対する責任を負うこと。

【レベル8】 独創的な理解、知識の拡張あるいは専門的業務の開発能力がある。また、多くの複雑な、着手、計画、調査の請負、開発又は戦略的活動を含む問題のある状況を明確にする能力がある。仕事の分野、知識、又は重要な専門的あるいは組織の変革をもたらす責任分担における自己裁量、判断、リーダーシップを含む。もちろん、関連する理論的かつ方法論的将来見通し、そして研究又は職場で与える影響についての決定的な理解を含む。

スコットランド以外の3カ国は、全国職業資格（NVQ）を能力基準規格の重要規格と位置付けたが、現状はSVQと同じような全国職務基準がベースになっている。これらの資格は、測定可能な成果、及び特定の職業に求められる能力、知識、理解力について当てはまる。ほとんどすべての職業を網羅する全国職務基準（NOS）は、すべての職業基準の基礎になる単元及び型式を提供する。NVQは職場あるいは職場環境を模して作られた場所で付与される資格である。これらの資格は学習プログラムの規定がなく成果ベースで、柔軟性があり職場で個々の学習ニーズに適合させた資格である。担当分野別の団体が資格内容、構造、及び評価戦略を決定する。成績は付与機関間の相互認証を経て、単元レベルで証明される。評価は証明に基づき、他の評価方法、例えば、NVQの他の構成要素が利用できる場合でもそれは変わらない。品質保証手順は全国レベルで証明書類の合致性、有効性、信頼性、充足性、通用性、及び真正性を保証するのが目的である。全国認定資格データベース（National Database of Accredited Qualifications : NDAQ）にある全国職業資格によりすべての職業は認証され、新QCF内のレベルが割り当てられる。

4.3 相互認証

相互認証は3つのレベルで機能する。すなわち、1) 英国内4カ国、2) 欧州全域、3) 欧州域外諸国との相互承認である。欧州資格枠組み（EQF）は欧州各国の資格制度を相互にリンク可能にする欧州共通参照枠組みである。

英国政府は2007年、2010年までに全国職務基準に関連付ける方針でEQF制定に署名した。イングランド、及び北アイルランドの全国共同作業点（National Coordination Point : NCP）は、2009年8月資格単位枠組み（Qualifications and Credit Framework : QCF）とEQFへの対照作業を完了した。結果はスコットランド、ウェールズ、北アイルランドと似たようなものである。英国全体の作業結果を取りまとめた報告書を資料とともに2009年末に欧州委員会に提出の予定である。この報告書は資格と単位間の対照関係を公式に記述している。したがって、イングランド、及び北アイルランドにおけるQCFとEQF正式対照を記述す

る報告書は、今後EQFとQCFに関連する開発の際に重要な予備知識になる。

QCFは、高等教育資格枠組み（Framework for Higher Education Qualifications：FHEQ）がカバーする高等教育資格、及び専門家団体が認定付与する職業資格を別扱いにし、イングランド、ウェールズ、北アイルランドのすべての資格を1つにまとめる目的で2008年に導入された。レベル制枠組みの中で、現時点での到達度、同じく単位制度、及び認証、非認証を問わず修得した成績を認める制度を導入した。QCFは9レベルあり、入学レベルは1～3レベルに細分化している。入学レベル1は最も基礎的なレベル、レベル8は、最高レベルである。NCP（QCFとEQFの対照に責任を担う公的機関）は、イングランド資格教育課程総局（Qualification Curriculum Authority：QCA）、及び北アイルランド教育課程・試験・評価評議会（Council for the Curriculum, Examinations and Assessment：CCEA）が主導し、教育、研修、及び技能分野から参画した委員のもと共同運営している。NCPは各枠組みのレベルの表現内容を比較対照し、QCF等級を8レベルに図示する。この作業結果は公表され、公開協議を経て、NCPは下記対照表を承認した。

図4-1 QCF/EQF対照表

QCF level	E1	E2	E3	1	2	3	4	5	6	7	8
EQF level	—	—	1	2	3	4	5	6	6	7	8

※出典：Qualification Curriculum Development Agency.

NCP報告書では、EQFはQCFのE1及びE2に対応していないことを指摘している。基礎能力が低レベルか、あるいは自信不足レベルにある学習者支援の重要性は理解しているので、EQF助言グループが、このレベルのEQFにおける位置付けを検討するよう促している。対照作業が完了し、報告書へリンクできる旨欧州委員会に通知される。ウェールズ、スコットランド、イングランド、及び北アイルランドの報告を取りまとめた英国報告書が、2009年末には欧州委員会に正式に提出される。

資格単位枠組みは2年間の試行期間を経て2008年正式に導入された。QCFは英国職業資格改革プログラムの重要課題なので、当初の焦点は職業とその関連資格であった。QCFは、高等教育資格枠組み（FHEQ）がカバーする高等教育資格、及び専門家団体が認定付与する職業資格は別として、イングランド、ウェールズ、北アイルランドのすべての資格を1つにまとめるのが目的であった。もちろん、QCFは児童・教育・生涯学習能力省（Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills：DCELLS）が運営するウェールズ単位資格枠組みの役目を果たしている。

2-3 ドイツ

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。この取り組みは、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。

第3節 職業教育訓練サービスの質保証

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. 205～206

1 1. 職業教育における品質保証のための欧州ネットワーク：CQAF

欧州レベルにおいて、職業教育における品質保証というテーマはすでに 2000 年から共通の課題とされている。2002 年 11 月に出された職業教育における欧州協力の強化に関するコペンハーゲン宣言は、職業教育のモデルや方法の交流と共通の資格基準・原則を中心とする品質保証についての協力の促進を、改めて政治的アジェンダ(協議事項のリスト)に上げた。

品質保証は、加盟国間の相互信頼の基盤であり、モビリティ、透明性、認定、生涯学習の促進を支援するツールと考えられている。

「共通品質保証フレームワーク(Common Quality Assurance Framework = CQAF)」は、各国活動の共通のフレームワークとして、制度レベル(国)でも教育計画者・提供者レベルでも、品質保証措置の有効性の改善可能性を特定するのに役立つ。その中心にあるのは、職業学習を学習者にとっても教育提供者にとっても、効果的かつ効率的なものにし、時間と資源を可能な限り最適に投入するという目標である。CQAF モデルは関係する教育責任者をすべて取り込むものであり、中立的で国際比較を可能にするものでなければならないとされている。

第4節 指導員（ティーチングスタッフ、講師等）の資格要件

4-1 イギリス

イギリスにおける職業訓練の特徴

義務教育（16歳まで）⇒若年者の職業訓練（16～24歳）⇒成人

{	・新徒弟制（MA）	・多くが雇用	{	・個人（継続教育、大学等）
	・継続教育			・企業（Train to Gain）
	NVQ訓練			（徒弟制）
	・雇用準備（E2E）			

（1）継続教育訓練を担う指導員の資格要件

出典：（独）労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズNo.16 2004年 p.4～p.5の抜粋

継続教育は、義務教育後（16歳以降）の職業教育（高等教育は除く）。

職業資格が教育資格として認定。その後大学へ進学の道もある。

①NVQ取得訓練活動を担う指導員

認定センターの現場でOJTを通して職務遂行能力を修得しながら、必要とされる資格を取得する。

②継続教育カレッジやeラーニングの指導員

提供される教育訓練コースを受講することによって、資格を取得する方法がとられている。

図表1に彼らに求められる資格と資格取得の方法及び彼らの役割を示す。

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	資格取得の方法	主な役割
【NVQ取得訓練活動を担う指導者】			
①トレーナー	NVQ「学習と開発」レベル3または「訓練指導と支援」レベル3	認定センターで有資格のトレーナーについてOJT	応募者(訓練生)の指導・助言
②評価者	Aユニット資格	認定センターで有資格の評価者についてOJT	応募者(訓練生)が達成した成果を評価する。認定センター内の評価業務の品質保証に貢献する。
③内部監査員	V1ユニット資格	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	AB及び認定センターで有資格の外部監査員についてOJT	評価者の評価結果及び内部監査員が行った監査結果を監査する。認定センター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。
【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	PGCE/Cert. Ed. またはQTFEレベル4継続教育教師資格ステージ3	・PGCE/Cert. Ed. は主に大学で開講されるコースを受講(受講資格は大学卒業) ・QTFE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	受講者の指導・助言。コース責任者の任を負う。
②パートタイムの講師	QTFEレベル4継続教育教師資格ステージ1またはステージ2	継続教育カレッジが提供するコースを受講	受講者の指導・助言。
【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)	Ufi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。

(出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズNo.16 2004年 p.5 【図表1 指導者に求められる資格と彼らの役割】)

(2) NVQ資格の取得と能力開発

<p>出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズ No. 16 2004年 p.5～p.5の抜粋</p>
<p>①NVQ資格は11の産業分野にわたって設定されており、全職種の約90%をカバーしている。</p> <p>②年間のNVQの取得者数は、約32～40万人。 2003年時点で、約428万人。労働力人口の14%強。</p>

(3) NVQ取得訓練を担う指導者の資格要件

出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズNo.16 2004年 p.6～p.8の抜粋

1. トレーナー、評価者、監査員等の資格

① トレーナーの資格

- ・ トレーナー、職場トレーナー、指導者（メンター）等の資格

NVQ「学習と開発」レベル3

NVQ「訓練指導と支援」レベル3

- ・ 訓練マネージャー、トレーニング・オフィサー、訓練開発主幹、人材マネージャー、学習／訓練センターのコーディネーター等の資格

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

② 評価者の資格

Aユニット

③ 内部監査員の資格

V1ユニット

④ 外部監査員の資格

V2ユニット

2. トレーナー等の養成

① 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たちの養成は、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によって行われる。

② 方法は、彼ら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生として、当該NVQの取得訓練を認定センターの現場で受けるという仕組みになっている。

③ OJTは

- ・ 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。)

- ・ 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。)

- ・ 指示に基づいて仕事の一部を担当する。

・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、ユニットに規定されている内容を達成して資格の取得をめざす。
 応募の前提として、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必要。

3. 評価者と内部監査員の養成

①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ユニットの取得をめざすものを対象に、認定センターで実施される。

②評価者の養成

評価業務に係る基本事項の初期訓練を受けた後、ベテランの評価者について見習い訓練がスタートする。

見習い訓練はOJTで、Aユニットの内容を達成していく。全ての内容が達成され、認定されたときAユニット資格を取得できる。

Aユニットを取得すると、正規の評価者としてベテランの評価者と組んで評価業務を担当する。

そして、一連の評価業務を1～2回経験したあと、一人前の評価者として独り立ちする方式がとられている。

③内部監査員の養成

評価者と同様に行う。

4. 外部監査員の養成

①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。

②外部監査員になるためには、ABに雇用されて、V2ユニットの取得をめざす見習い訓練を受けねばならない。

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。

- ・パートタイムの雇用契約である外部監査員の職へ応募する。
- ・面接試験に合格して採用されたものは、ABと雇用契約を結んだあと、外部監査員のための初期訓練を受ける。
- ・ベテランの外部監査員について見習い訓練がスタートする。
 見習い訓練は、シャドー・ワーク、監査業務の補助、外部監査員の監督の下で監査業務を実施する等といったプロセスを通して、一連の外部監査業務を習得し、併せてV2ユニット資格の取得をめざす。
- ・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

組んで独り立ちに向けて仕事の経験を積んでいく。

A Bでは、1～2回の経験を積ませたあと、外部監査員としての業務を全面的に任せるようにしている。

(4) 継続教育カレッジの講師スタッフの養成と資格要件

出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズNo.16 2004年 p.8～p.10の抜粋

①義務養育後(16歳以降)の教育訓練を担う。年間利用者は、415万人強(2001年度)。

②継続教育カレッジ等で働く人材の能力開発に関しては、継続教育全国訓練協会(FENTO)が責任を負っており、継続教育教師資格に係る基準の設定と資格取得訓練について中心的な役割を担っている。継続教育教師資格は、2001年9月に法律化。

③継続教育教師資格

◆FENTO基準を満たす訓練を受講し、認証された資格(QTFEレベル4継続教育教師資格)を持つ教師は、継続教育有資格教師(QTFE)と称される。

◆継続教育カレッジのティーチング・スタッフの資格には、

○PGCE(Post Graduate Certificate of Education) /
Cert. Ed.(Certificate of Education)

⇒教育以外の分野で、大学卒業の資格を持ち、その専攻分野を生かして教師を志望する者を対象とする資格。

資格認証は、大学及び他の高等教育機関で行う。

資格取得コースの受講資格は、大学卒業である。(但し、専門の職業経験を有する場合その限りでない。)

○QTFEレベル4継続教育教師資格

⇒大学卒業の資格を持たない教師で、すでにカレッジに雇用されている者が対象。

資格認証は、City & Guilds、Edexcel、OCR等の資格授与機関で行う。

がある。

◆PGCE及びCert. Ed.の取得コースは、主に大学で実施。

QTFEレベル4継続教育教師資格の取得コースは、主に継続教育カレッジで実施。

◆QTFEレベル4継続教育教師資格は、全国資格枠組み内でレベル4に位置付けられており、資格そのものは3段階(ステージ)に分かれている。

- 新規に採用された無資格のフルタイム教師は、ステージ3（2年間）。
- パートタイム教師は、その任務によって、ステージ1、またはステージ1と2の両方を取得することが義務付けられている。（ステージ1は1年以内、ステージ2は、2年以内に取得）
- 資格取得の方法は、フルタイムコース（1年）を受講と、パートタイムコース（2年）を受講する方法がある。後者は、インサービスとって、採用後、授業を担当しながら資格取得コースを受講する。

(5) 能力開発を担う指導者等の資格

出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の
資格要件」JILPT資料シリーズ No.16 2004年 p.46 の抜粋

●トレーナーの資格（NVQ「学習と開発」レベル3）

選択ユニットは、Aグループから2ユニット、Bグループから2ユニット選択し、履修する。

NVQ「学習と開発」レベル3のユニット構成

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	学習者への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、彼ら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提供するのを支援する
	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			評価決定に関して訓練生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	

(出典:(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JLPT資料シリーズNo.16 2004年 p.46 [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])

出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズNo.16 2004年 p.60～p.61の抜粋

●評価者の資格（Aユニット）

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	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	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

(出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズNo.16 2004年 p.60 [図表2-16 Aユニットの構成])

●内部監査員の資格（V1ユニット）

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	外部的品質保証要件を満たす

(出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズNo.16 2004年 p.60 [図表2-17 V1ユニットの構成])

●外部監査員の資格（V2ユニット）

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図る	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

(出典：(独)労働政策研究・研修機構「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件」JILPT資料シリーズNo.16 2004年 p.61 [図表2-18 V2ユニットの構成])

4-2 ドイツ

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以下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

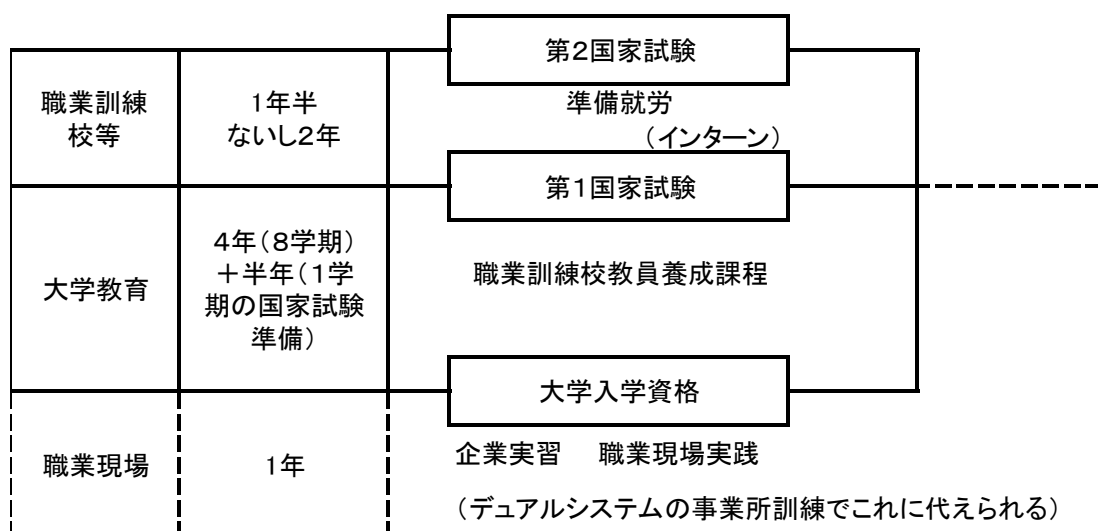
職業訓練指導員の養成制度

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（ブッパータール大学）、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。