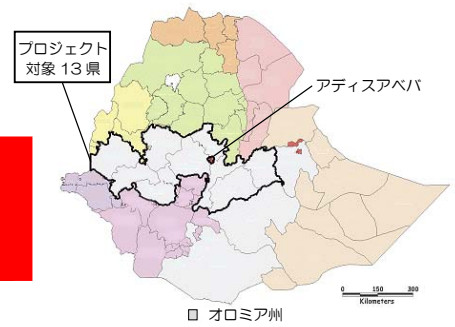




# Ho! ManaBUしんぶん

子どもの笑顔に会うために！

2011.8.10 No.33



## モニタリング報告

～ 「Discover our school」研修報告書から～

先月号のしんぶんでは、「Discover our school (DOS)」研修の成果と課題について振り返りましたが、今月号では、提出された研修報告書をもとに、DOS 研修のクラスター・リソース・センター (CRC)、郡・特別市教育事務所 (WEO/STEO) によるモニタリング状況とその課題について触れたいと思います。各 CRC が作成した研修報告書や進捗報告書は、WEO/STEO、県教育事務所 (ZEO) を通じて、オロミア州教育局 (OEB) 内にあるプロジェクトオフィスに提出されるという流れになっています。これは、OEB の通常の報告書提出のフローになっています。

8月8日現在、プロジェクトに提出された研修報告書の数は104CRCのうち、Part1は61件、Part2は43件です。この提出数は決してよい数字ではありません。提出率が低い原因としては、一つに、実際に研修を実施していても、研修報告書を提出していないという状況が考えられます。また、提出された報告書の中には、WEO/STEO によるサインがないものも何件か見受けられました。これは、WEO/STEO によって学校レベルでの研修内容が確認されていない、つまり、CRC や WEO/STEO のモニタリング報告の体制が徹底されていないことが原因の一つとして考えられます。



提出された研修報告書の一例

もう一つ、提出率が低い原因としては、DOS 研修自体があまり実施されていない可能性があります。その外的要因としては、アルシ県、西ハレルゲ県、西アルシ県周辺を襲った干ばつの影響もあり、地域住民を招集して研修を実施することが困難であったということ、さらには1月に人事異動があり、昨年11月、12月に実施したファシリテーター研修参加者の多くが異動してしまったことが考えられます。また、学校レベルで研修

を実施していなくても、WEO/STEO が関知しないという、上述した WEO/STEO によるモニタリング体制の問題も考えられます。もう一点、DOS 研修があまり実施されていないと想定される要因としては、DOS 研修の内容が、初年度の「気づき」の Ho! ManaBU 研修 (HM 研修) と比較して、その目的や実施方法 (Part1 と Part2 を2回に分けて実施するなど) が関係者にあまり明確に理解されていないことが考えられます。上述したような様々な要因が働き、DOS 研修自体の実施率が低くなってしまっていることが懸念されます。



進捗報告書の一例

さらに、提出された報告書の中身も、データが不完全、一番重要な部分が抜けている (研修を通して発見したことの記述など)、質問に対してきちんと回答できていない、など報告書の質にもばらつきがあります。WEO/STEO には単にサインをするだけでなく、このような報告書の質管理にも目を向けてもらいたいと考えます。

このような現状を受け、プロジェクトでは、OEB と共に研修報告書の提出の徹底はもちろんのこと、DOS 研修の目的や実施方法、モニタリング体制を再確認するとともに、報告書の書き方に関する質的改善に向けた指導もあわせて行っていきたいと考えています。

また、CRC、WEO/STEO によるモニタリングだけでなく、プロジェクトによるモニタリングもあわせて実施していますが、今後はさらに積極的に CRC を回り、DOS 研修実施状況だけでなく、これまで配布した教育投稿雑誌 ODA 1号、2号の配布状況や読者の反応、プロジェクトが供与した PC セット (PC、プリンター、発電機など) やビデオ教材の活用状況もあわせて調査していきたいと考えています。さらに、11月からは現地コンサルタントを雇用し、プロジェクト支援地域の全 CRC と WEO/STEO を対象にこれらの内容に関して、大規模なモニタリングを実施する予定です。

\*Ho! はオロモ語で Hoggansa (運営) の最初の二文字、ManaBU は Mana Barnoota Ummataa (コミュニティの学び舎) の略で、本プロジェクトが支援する地域社会に根ざした小学校運営のことです。

## 新しいメンバーの仲間入り

～ 新任フィールドコーディネーターの着任！～

プロジェクトでは、東ショア、東フレガ、南西ショアの各 ZEO 内にフィールドオフィスを設置し、フィールドコーディネーター (FC) 3 名体制による現場での調整を想定していましたが、残念ながらこれまでに南西ショアオフィスには FC が赴任したことはなく、3 月に東フレガオフィスの FC が離任したこともあり、FC1 名体制でプロジェクトを運営していました。しかしながら、プロジェクトとしては、現場にどんどん出向いて、モニタリングをする必要があると判断し、6 月 1 日から新しく 2 名の FC を採用し、FC3 名体制がやっと実現しました。

東ショアオフィスの FC はアルシ県、東ショア県、西アルシ県、西ハレルゲ県、北ショア県を担当、東フレガオフィスの FC はホロ・グドゥル・フレガ県、東フレ



学校での聞き取り調査は FC の大切な仕事

カ県、西フレガ県、ケラムフレガ県を担当し、南西ショアオフィスの FC は西ショア県、南西ショア県、ジンマ県、イルバポール県を担当します。

今回は、7 月 24 日に東フレガオフィスに着任した又ワイ FC のメッセージを紹介したいと思います。



みなさん、こんにちは。ナカムテに着任しました又ワイ・テスファイエです。私はこれまでに大学の講師として一年間働き、また、NGO において地域住民を対象にした参加型研修のファシリテーターとして働いた経験があり、これらの経験を Ho! ManaBU プロジェクトにおいて十分に活かしたいと考えています。私の赴任地ナカムテは、アディスアベバからも遠いということもあり、これまでプロジェクトによる学校訪問、モニタリングがあまり十分に行なわれていなかったようなので、今後は積極的に学校を訪問し、HM 研修の視察を通し、よりよいファシリテーターの育成や CRC へのさらなる研修実施の働きかけを行なっていきます。また、研修報告書の提出の徹底やその書き方についても、担当者と顔をあわせて、丁寧に指導していきたいと考えています。

## OEB 主体計画のその後

～ 教材発注に入りました！～

OEB が HM 研修をオロミア州全土に普及するという試み、「OEB 主体計画」(関連記事：しんぶん 28 号)のその後の進展を少しご報告したいと思います。

「OEB 主体計画」では、HM 研修実施にかかる費用(ファシリテーター研修、モニタリング実施にかかる日当・宿泊費など)は OEB が負担し、HM 研修教材発注にかかる費用の負担を JICA に要請してきています。教材数については、もともと、州内の 300 あまりの全 WEO/STEO に 1 セットを配布するという予定でしたが、計画案を作っていく過程で、OEB 主体計画委員会メンバーから、やはり各 CRC に配布するほうがより効果的であるため、州内に約 2400 ある全 CRC に一つの研修教材セットを配布したいという意見が出されました。そこで、JICA の支援枠で最大限の効果が上げられるよう、プロジェクトからの助言を踏まえ検討した結果、最終的には各 WEO/STEO 内で 15 小学校あたり一つの教材セットを共有するという形に落ち着き、7 月上旬に計画最終案が作成されました。

これを受け、770 セットの研修教材を JICA 事務所を通して発注し、業者が選定されました。今後は、OEB によるファシリテーター研修の具体的な実施方法やモニタリング体制について OEB と協議を重ね、内容を詰めていく予定です。

## 「計画策定・行動」研修教材開発、本格始動！

～ 菊池ガラナの再赴任決定～

プロジェクト活動の根幹となる HM 研修の開発(「気づき」および「分析」)の立役者としてこれまでしんぶんにも何度も登場した、ガラナ(オロミア語で「海」)こと菊池洋専門家(研修教材開発)が、再びプロジェクトの 3 年度の研修開発のために戻ってくることになりました！3 年度の HM 研修のテーマは「計画策定・行動」であり、これまでの HM 研修を通し、学校関係者が気づき、分析した結果を、具体的な計画策定に取り組むための研修開発を予定しています。

しんぶん 29 号、32 号でも紹介してきましたように、プロジェクトでは、4 月～6 月に、プロジェクト対象校から 4 校のサンプル校を選び、各学校の「計画策定」過程を追い、計画策定における現状把握を行いました。まずはこの内容を菊池専門家と共有し、3 年度の「計画策定・行動」研修の開発にあたりたいと考えています。その他にも、菊池専門家は、これまで開発された研修をより効果的に使うための包括的な研修教材の開発や ODA(オダ)の作成などを行なう予定です。