

教授システム学専攻修了生コンピテンシーの外的妥当性

Comparative External Validity of Instructional Systems Competency

鈴木克明・根本淳子・松葉龍一

Katsuaki Suzuki, Junko Nemoto, Ryuichi Matsuba

熊本大学

KUMAMOTO UNIVERSITY

<あらまし> 熊本大学大学院教授システム学専攻 (GSIS) で目指している修了生が身につけるべき職務遂行能力 (GSIS コンピテンシー) の外的妥当性を確かめるため、ibstpi®が公表しているインストラクター・インストラクショナルデザイナー・研修管理者・評価者の各コンピテンシーリストとの照合を試みた。その結果、各コンピテンシーの充足率はそれぞれ 78%、100%、100%、71%であった。ibstpi®の各コンピテンシー間にもかなりの部分の重複が存在し、GSIS コンピテンシーが重複部分のほぼ全部を充足していることから、外的妥当性が確保されているとの結論を得た。

<キーワード> インストラクショナルデザイン 高等教育 人材開発 コンピテンシー

1. はじめに

熊本大学大学院教授システム学専攻 (Graduate School of Instructional System) で目指している修了生が身につけるべき職務遂行能力 (GSIS コンピテンシー) を 12 のコアコンピテンシー (必修科目のみの履修で身につくもの) と 7 つのオプションコンピテンシー (選択科目の履修次第で身につけることが可能なもの) に二分して公開している (北村ほか 2006)。

本専攻を志す受験者が修了によって得られる学修成果を明示し、本専攻の全科目で単位取得に直結する課題の一つひとつをコンピテンシーに結びつけることでカリキュラム全体を設計するための結末点としての役割を果たしてきた他、自己点検・自己評価の際の教育成果としての外的妥当性を確かめるために用いられている。

本発表では、GSIS コンピテンシーの外的妥当性を確認するために、業界標準として確立されている指標との比較を行った結果を報告する。

2. ibstpi®とは何か

International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (ibstpi®) は、1977 年に米国教育工学・コミュニケーション学会 (AECT) と International Society for Performance and Instruction (当時は NSPI) の合同タスクフォースとして設立された作業部会 (1984 年からは独立した団体) であり、現在 15 名の理事で構成されている (第一著者が 2007 年 1 月に理事に就任)。コンピテンシー標準を開

発・普及させることで教育専門家の職能を開発することと個人・組織の学習・職務遂行を高め、教育専門家の実践の質と品位を向上させることをミッションとし、定められた研究手続きに基づいてインストラクター・インストラクショナルデザイナー・研修管理者・評価者の各コンピテンシーリストを公開している (<http://www.ibstpi.org/>)。

3. 研究方法

ibstpi®が公開している 4 職種のコンピテンシー項目のどれが GSIS コンピテンシーリストで満たされているか (項目充足度) どうかを、有無の二段階で照合した。第二・第三著者が独立して充足度を照合した後に、第一著者も交えて協議し、有無を決定した。独立して行った照合結果の一致度は 87% であり、協議によりすべての項目について合意に到達した。

4. 結果と考察

表 1 に結果を示す。各コンピテンシーの充足率はそれぞれ 78%、100%、100%、71% であった。専門家基礎や企画・設計の領域で充足度が高い一方で、インストラクション実施面に不足があること、また評価者としての専門性の吟味が不十分であることが分かった。

参考文献

北村士朗ほか (2007) 「e ラーニング専門家養成のための e ラーニング大学院における質保証への取組: 熊本大学大学院教授システム学専攻の事例」『メディア教育研究』第 3 巻 2 号 (特集: e-Learning における高等教育の質保証への取組み) 25-35

表1 GSIS コンピテンシーの ibstpi®コンピテンシー充足度一覧

インストラクショナルデザイナー（充足度100%）

専門家基礎

1. 視覚・口頭・文章を使って効果的にコミュニケーションできる
2. 最新の研究成果と理論をIDの実践に応用できる
3. IDと関連領域に関する自分の知識・技能・態度を更新・向上できる
4. 基礎的な研究スキルをIDプロジェクトに応用できる
5. 職業上の倫理的・法的な問題を認識し、解決できる

計画と分析

6. ニーズ分析を実施できる
7. カリキュラム・プログラムをデザインできる
8. 研修コンテンツを決めるための多様な技法を選択・活用できる
9. 研修対象者の特徴を認識し、記述できる
10. 学習環境の特徴を分析できる
11. 現存する・あるいは実現しつつある技術の特徴と研修環境における利用法が分析できる
12. 設計ソリューションと方略を最終決定する前に状況の要素を吟味できる

設計と開発

13. 与えられたプロジェクトに適した設計・開発モデルを選択・改良・あるいは構築できる
14. 研修内容と教授方略を定義・系列化するための様々な技法を選択・活用できる
15. 既存の研修教材を選択・もしくは改良できる
16. 教材を開発できる
17. 学習者相互・学習グループ相互の多様性[diversity]に配慮した研修がデザインできる
18. 研修とそのインパクトを評価・アセスメントできる

実施と管理

19. IDプロジェクトを計画・管理できる
20. IDプロジェクト構成員間の協調性・パートナーシップ・関係性を構築・促進できる
21. ビジネススキルを駆使してIDプロジェクトが管理できる
22. 研修管理システムが設計できる
23. 研修教材やプログラムを効果的に実施できる

研修管理者（充足度100%）

専門家基礎

1. 視覚・口頭・文章を使って効果的にコミュニケーションできる
2. 確立されている倫理的・法的な基準を守る
3. 研修機能を奨励・支援してもらう人的ネットワークを維持できる
4. 専門的な・ビジネス上の知識・技能・態度を更新・向上できる

計画と分析

5. 戦略的な研修計画を作成し、モニターできる
6. パフォーマンス分析を用いて組織を向上できる
7. 組織的な改革を計画・促進できる

設計と開発

8. 研修プロジェクトに教育システム設計の原理を応用できる
9. 研修機能を高めるためにテクノロジーを用いることができる
10. 研修・パフォーマンスに関する活動を評価できる

管理

11. 研修機能にリーダーシップスキルを応用できる
12. 研修機能に管理スキルを応用できる
13. 研修機能にビジネススキルを応用できる
14. 知識管理ソリューションを実行できる

インストラクタ（充足度78%）

専門家基礎

1. 効果的にコミュニケーションできる
2. 自身の専門家としての知識やスキルを更新・向上できる
3. 確立されている倫理的・法的な基準を守る
4. 専門家としての信頼を確立・維持できる

計画と準備

5. インストラクションの方法や教材を計画できる
6. インストラクションを準備できる

教育方法と教授方略

7. 学習者の意欲や没入感を刺激・維持できる
8. 効果的なプレゼンテーションができる*
- (9. 効果的なファシリテーションができる)*
- (10. 効果的な質問ができる)*
- (11. 補足的な解説やフィードバックを与えられる)*
12. 知識とスキルの保持（長く記憶すること）を促進できる
13. 知識とスキルの転移（応用すること）を促進できる
14. 学習と職務遂行を推進するためにメディアやテクノロジーを活用できる

測定と評価

15. 学習成果と職務遂行状況を測定できる
16. インストラクションの効果を評価できる

管理

- (17. 学習と職務遂行を促進するような環境を維持できる)
18. テクノロジーを適切に使うことによって、インストラクションのプロセスを管理できる

評価者（充足度71%）

専門家基礎

1. 視覚・口頭・文章を使って効果的にコミュニケーションできる
2. 専門家としての信頼を確立・維持できる
3. 効果的な対人スキルを実演できる
4. 倫理的・法的基準を順守する
- (5. 評価のポリシーを承知していることを実演できる)

評価の計画と設計

6. 効果的な評価計画を立案できる*
- (7. 評価の管理計画を立案できる)*
8. 評価上の疑問点や評価設計を満足するようなデータ収集方略を考案できる*
9. データ収集手段や手順のパイロットテストができる*

評価計画の実施

10. データを収集できる
11. データを分析・解釈できる
- (12. 研究結果と提言を普及・フォローアップできる)*

評価マネージメント

- (13. 管理計画をモニターできる)
14. 要員と利害関係者と効果的に仕事ができる

注：（ ）は GSIS コンピテンシーで充足していない項目を示す。* は評価者間の不一致を協議により合意した項目を示す。