

業務遂行のためのコンピテンシー基盤型教育に 移行するための現状調査

Assessing the Current State of Transition to Competency-Based Education
for Job Performance

濱田勇* 久保田真一郎* 喜多敏博* 合田美子*
Yu Hamada* Shin-Ichiro Kubota* Toshihiro Kita* Yoshiko Goda*

*熊本大学大学院教授システム学専攻
*Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

<あらまし> 本研究は、業務遂行に必要なコンピテンシーを訓練の到達目標として設定して、職業訓練（以下 訓練）のコンピテンシー基盤型教育の移行を目指す現状調査である。訓練分野では業務遂行のためのコンピテンシーは作成されているものの、訓練と一体となった運営は十分ではない。業務遂行のためのコンピテンシーと訓練施設 A で運用されている教材を対象に現状調査を行い、結果を踏まえた今後の方向性をまとめた。

<キーワード> インストラクショナルデザイン, コンピテンシー, 教材, 職業訓練

1. はじめに

職業能力開発促進法の第三条は「職業能力の開発及び向上の促進は（中略）段階的かつ体系的」に推進することを基本理念として掲げている。各組織では経営戦略上で必要なコンピテンシーが整理され、必要な職業能力の特定、従業員の能力の把握と評価、人材育成の目標設定などに使われる。

世界の公的な職業訓練制度における、コンピテンシー基盤型教育の先進国としてイギリスがある。同国は1980年代から業種別の業務を遂行するためのコンピテンシー（以下 業務コンピテンシー）を定め職業訓練と職業資格を一体的に運用している（労働政策研究・研修機構 2017）。

我が国においても業種別に98の業務コンピテンシーが整備されている（高齢・障害・求職者雇用支援機構 2024）。しかし、職業訓練と業務コンピテンシーの関係について詳細な整理はされていない。

そのため業務コンピテンシーに照らして職業訓練が果たしている役割を、指導員や訓練の利用者は明確にしづらく、各組織の業務コンピテンシーと訓練の関係性の明確化や、各組織と連携した訓練の設計が見出しにくい。

本研究では、インストラクショナルデザイン（以下 ID）の観点で現状を分析した結果を報告する。まず業務コンピテンシーの訓練に活用する場合の現状を分析し、次に訓練施設

A で運用されている教材の現状を分析して報告する。

2. コンピテンシー基盤型教育とは

ライゲルース（2020）によると、コンピテンシー基盤型教育は、「達成度基盤型教育ともいわれ、時間基盤型から達成度基盤型へのパラダイムシフトを目指すもの」と説明している。また青木（2017）はあらかじめ定められたコンピテンシー、すなわち知識・技能・態度を個々の学習者に合った方法やペースで習得し、それを認定するものと示している。

3. 業務コンピテンシーの分析

業務コンピテンシーを訓練として活用する場合の ID 的な充足点と不足点を分析した。

充足点は、業種・職務・仕事・作業ごとに、必要となる主な知識、技能・技術等が整備され、ある作業を身につけるための能力が示されていること。また、職務ごとの難易度別に、業務コンピテンシーが段階的かつ体系的に整理され、学習者の生涯にわたるキャリア形成を支援する情報となっている。

一方、ある作業に対して業務コンピテンシーは3つ程度と限定して整理されているため稲垣ら（2011）の課題分析の観点で分析すると、「何を」「どこまで」学ぶべきかを同定するには十分ではない。

4. 活用教材の分析

訓練施設 A の運用している教材のシステムのアプローチ（鈴木 1995）を把握するため、メーカーの3つの質問（訓練目標・評価方法・教授方略）（鈴木 2019）の観点で整理した。施設内資料をもとに、運用教材を全て抽出すると7つの教材（表1）があり、各教材の組織的管理（作成の指示）と ID 的な充足性を筆者が次の視点で分析した。

訓練目標は「学習目標の3つのポイント」があるか、評価方法は訓練目標の種類との整合はよいか、教授方略はガニエの9教授事象などの方略の有無である。

分析結果を太枠部分に○×△で表現した。○は組織的管理や ID 的充足が大きいもの、×は管理や ID 的充足が小さいもの、△はその中間を表す。訓練目標や評価方法は組織的管理が充足しているが、教授方略は充足が弱かった。ID 的な充足性についても、同様の充足傾向があった。この理由を関係者へヒアリングすると、機動的な訓練を展開するため現場の指導員に任せていることが要因だった。

5. まとめと今後の方向性

本研究では現状の業務コンピテンシーや教材を ID と組織的管理の観点で分析した。その結果、充足点と不足点が明らかになった。

今後はこれらの課題を踏まえ、ID の知見不足する部分を充足させることで、業務遂行のためのコンピテンシー基盤型教育へ効果的に移行する手法を開発する。

参考文献

労働政策研究・研修機構（2017）資料シリー

ズ No. 194 諸外国における教育訓練制度 — アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス —, <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/194.pdf,pp29-51>（参照日 2024.06.06）

高齢・障害・求職者雇用支援機構（2024），職業能力の体系, https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/statistics/system_list/index（参照日 2024.06.06）

ライゲルース, チャールズ・M. / ビーティ, ブライアン・J. / マイヤーズ, ロドニー・D. [編]/鈴木克明[監訳]（2020），学習者中心の教育を実現するインストラクショナルデザイン理論とモデル, 北大路書房

青木久美子（2017）「新しい」大学教育 コンピテンシーに基づく教育（CBE）の実践, 日本労働研究雑誌, 687 : 37 - 45
 稲垣忠・鈴木克明（2011）授業設計マニュアル, 北大路書房

鈴木克明（1995）『放送利用からの授業デザイナー入門～若い先生へのメッセージ～』財団法人日本放送教育協会, <https://www.gsis.kumamoto-u.ac.jp/ksuzuki/resume/books/1995rtv/rtv08.html#5>（参照日 2024.04.25）

鈴木克明（2019）インストラクショナルデザイン — 学びの「効果・効率・魅力」の向上を目指した技法 —, 電子情報通信学会通信ソサイエティマガジン, 13 (2) https://www.jstage.jst.go.jp/article/bplu/s/13/2/13_110/_pdf-char/ja（参照日 2024.04.25）

表 1 既存教材の組織的な関与と ID 的な妥当性の分析

区分	訓練目標	評価方法			教授方略				
		①シラバス	②評価シート	③課題 (テスト)	④訓練課題	⑤テキスト	⑥補足資料	⑦指導案等	⑧参考資料
教材の役割	訓練目標として「到達水準」や「内容」「時間配分」の基準が記載されている	訓練目標の「到達水準」を「評価項目」で、具体化し学習者と学習前後で共有し振り返りを促すツール	評価シートの評価項目を評価する課題 (テスト)	応用課題としての利用や、課題の参考利用として整備されている	教授のための必要最小限の内容や、教授方略の一部が記載されている	テキストの教授方略を補う資料として指導員が自主的に作成運用している	訓練の目的、指導項目、指導の展開、指導順序・時間配分などをまとめたシナリオ	指導員の方略立案のための参考資料	
組織的管理 (作成の指示)	○(必須)	○(必須)	○(必須)	×(参考利用)	△(原則利用)	×(指示なし)	△(原則作成)	×(参考利用)	
ID 的な充足性	△	△	×	△	△	×	×	×	
ID 的な充足性の理由	充足点	3つのポイントのうち、到達水準は行動目標として整備されている	訓練目標との整合手法は細かく規定されている	評価シートと課題を整合させる規定がある	テキストに記載されない教授要素が記載され、テキストを補完しているケースがある	訓練目標に到達する教授情報が一部記載されている	不足する教授方略を具体化 (導入・展開・まとめ等) し補っている	・作成手法を学ぶ研修は必須となっている ・指導技術の勉強会では作成が必須	シラバスやテキストを補足する情報が一部示されている
	不足点	3つのポイントのうち、行動目標を評価する条件と合格基準がない	指導員による作成差がある	・指導員による作成差がある ・訓練目標の種類と課題の種類を整合させる規定はない	訓練目標の種類と課題の整合の不足している課題がある	・教授情報は一部にとどまる ・指導方略としてガニエの9教授事象などは記述がない	・自主的な作成である ・指導員による作成差がある	・指導員による作成差がある ・研修は ID 手法の一部の網羅にとどまる	ガニエの9教授事象などの指導方略は明らかではない

凡例：上記セルの黄色は組織的管理や ID 的充足が大きい項目、青色は管理や ID 的充足が小さい項目