

e-Learning Conference 2010 Winter

2010.12.06

トラック A: インストラクショナルデザイン

インストラクショナルデザイン世界標準の動向

(1) ibstpi ID コンピテンシー改訂の概要

(2) ibstpi オンライン学習者コンピテンシー策定の概要

達成目標

- インストラクショナルデザインの職務標準改訂についての世界動向を職場に報告できる
- オンライン学習者のコンピテンシー策定についての世界動向を職場に報告できる
- 自社・自組織・コンサル先の ID の専門性をたな卸しして、専門性を確認・向上するために ibstpi の世界標準を使おうと思う

対象者

企業内教育・大学教育などで教育設計・マネジメントにあたる方

概要

セッション1 13:00-14:30 根本淳子・鈴木克明（熊本大学）

インストラクショナルデザインの職務標準を策定・公開している世界標準団体(ibstpi)が今年改訂作業を終えた新しい ID コンピテンシーの概要を速報します。現行の第3版(2001年版)と何が大きく違ったのか、その変化に ID の動向がどのように表現されているのかを分析し、報告します。ID の専門性を確認し、向上させるために使える道具として、ibstpi の職務標準を活用する道をご紹介します。

セッション2 14:50-16:20 合田美子・鈴木克明（熊本大学）

インストラクショナルデザイン関連の職務標準を策定・公開している世界標準団体(ibstpi)が新たに取り組んでいる「オンライン学習者コンピテンシー」の概要を紹介します。オンライン学習者に求められるものは何かを知ること、学習者自身がオンライン学習への準備をするためのヒントになるだけでなく、導入時のオリエンテーションや学習スキルのトレーニングに活用する可能性があります。11月に実施された妥当性調査の結果を速報し、今後の策定作業のゆくえを予測します。



Kumamoto University

国立大学法人 熊本大学



ibstpiとは何か

The International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (ibstpi®) <http://www.ibstpi.org>

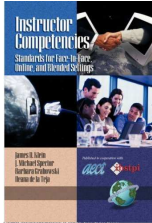
- **経緯**: 1977年に2つの学会によって設立された(1984年からは独立した団体)。
 - AECT=Association for Educational Communications and Technology
 - ISPI=International Society for Performance and Instruction
- **構成員**: ibstpiには、ビジネス・学術・コンサルタント・公的機関を代表する15名の理事(Directors)がいる(他にはいない)。
 - 2007年1月から鈴木が理事の一人を務めている(任期3年、最大3期)
- **ミッション**: 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
- **ゴール**: 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
- **活動**: 毎月の電話会議+年2~3回の3日間集中審議



ibstpiのコンピテンシーセット4 + α

- ⊕ Instructional Design Competencies: The Standards
 インストラクショナルデザイン・コンピテンシー標準(2000年第3版)
- ⊕ Instructor Competencies: Standards for Face-to-Face, Online & Blended Settings
 インストラクター・コンピテンシー標準: 対面・オンライン・ブレンド型(2004年)
- ⊕ Training Manager Competencies: The Standards
 研修マネージャー・コンピテンシー標準(2003年第3版)
- ⊕ Evaluator Competencies: The Standards
 評価者・コンピテンシー標準(2008年第1版)

● Online Learner オンライン学習者(策定中)





コンピテンシーとは？

コンペテンス(能力、力量) = 高く評価された状態

Competence = a state of being well qualified

コンピテンシー = 能力が遂行されたことの決め手となる観察方法を記述

Competencies = a description of critical ways that competence is demonstrated

コンピテンシー: ibstpi®定義

ある職業に係る活動を効果的に遂行したり、雇用者側の期待に沿うレベルで機能することを可能にする知識・スキル・態度

A knowledge, skill or attitude that enables one to effectively perform the activities of a given profession or function to the standards expected in employment



コンピテンシーの3層構造

領域 (Domain)

関連あるコンピテンシーをまとめた論理的集合
(例: 専門家基礎、設計と開発など)

↳ コンピテンシー (Competency)

- 複雑な努力や工夫を示すが、短い・一般的な記述
- 個人的な特性や信念ではなく、行動の記述
- 研修によって開発・向上することが可能
- より詳細な「パフォーマンス記述」で裏打ちされている

↳ パフォーマンス記述 (Performance Statement)

- コンピテンシーを支える観察可能な行動
- コンピテンシーと似ているがより詳細な記述

■ ID コンピテンシー第3版と第4版の比較表（日本語訳） ■

第3版(2000年)	
専門家基礎	
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	1
最新の研究成果と理論をIDの実践に応用できる	2
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	3
基礎的な研究スキルをIDプロジェクトに応用できる	4
職業上の倫理的・法律的な問題を認識し、解決できる	5
計画と分析	
ニーズ分析を実施できる	6
カリキュラム・プログラムをデザインできる	7
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	8
研修対象者の特徴を認識し、記述できる	9
学習環境の特徴を分析できる	10
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	11
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	12
設計と開発	
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	13
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	14
既存の研修教材を選択・もしくは改良できる	15
教材を開発できる	16
学習者相互・学習グループ相互の多様性に配慮した研修がデザインできる	17
研修とそのインパクトを評価・アセスメントできる	18
実施と管理	
IDプロジェクトを計画・管理できる	19
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	20
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	21
研修管理システムが設計できる	22
研修教材やプログラムを効果的に実施できる	23

第4版(2011年公表予定 Web 調査時時点のもの)	
専門家基礎	
1	視覚的・口頭・書面で効果的にコミュニケーションする
2	IDの領域に研究や理論を応用する
3	IDプロセスや関連分野に関する知識・スキル・態度を更新・向上する
4	IDプロジェクトでデータ収集・分析スキルを応用する
5	職場における倫理的・法律的・政治的な設計の影響を特定し対応する
計画と分析	
6	適切な設計ソリューションと方略を推奨するためにニーズアセスメントを実施する
7	対象者集団と環境の特徴を特定・描写する
8	教育内容を決定するための分析技法を選択・利用する
9	既存・新興技術の特徴と利用可能性を分析する
設計と開発	
10	与えられたプロジェクトに適切な教育設計・開発プロセスを使う
11	設計・開発・評価される教育プログラムや成果物をまとめる
12	教育的介入を設計する
13	教育以外の介入を計画する
14	既存の教材を選択または修正する
15	教材を開発する
16	学習アセスメントを設計する
評価と実施	
17	教育的介入と教育以外の介入を評価する
18	教育的ソリューションとそれ以外のソリューションをデータに基づいて改訂する
19	教育的介入と教育以外の介入を実施・発信・普及する
管理	
20	ID機能を管理するためにビジネススキルを応用する
21	パートナーシップと協力的関係を管理する
22	IDプロジェクトを計画・管理する

■ ID コンピテンシーと行動記述日本語訳（第3版：2000年 eLF テキスト第12章より引用） ■

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

- 1a 学習者のニーズと特性・学習内容・学習目標に応じたメッセージがつかれる
- 1b 明瞭で簡潔で文法的に正しいメッセージにするように文書を作成・編集できる
- 1c ページのレイアウトや画面デザインにメッセージ設計原理を応用できる
- 1d 教示・指示・動機づけのためのビジュアル表現を創作または選択できる
- 1e 効果的に引き込み・コミュニケーションするようなプレゼンテーションが実施できる
- 1f すべての場面において、積極的な聴講スキルが使える
- 1g 組織やチームの課題や規範に適切な方法で情報のやり取りができる
- 1h 多様な背景や役割をもった人との間で情報やアイデアを交換・発見できる
- 1i 会議を効果的に進めることができる

2 最新の研究成果と理論をIDの実践に応用できる

- 2a ID理論や研究の成果を応用・普及・浸透させることができる
- 2b ID研究・理論・実践の文献を読んでいる
- 2c 他領域の概念・技法・理論を学習・研修・IDの問題に適用できる

3 IDとID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

- 3a IDとID関連領域における発展を適用できる
- 3b ID実践に必要な新しい技術的スキルを習得して適用できる
- 3c 専門家の活動(学会・業界団体など)に参加している
- 3d 将来の仕事・出版・専門的プレゼンテーションに備えて自分の仕事をドキュメント化している
- 3e 他領域の専門家とのコンタクトを確立し、維持している

4 基礎的な研究スキルをIDプロジェクトに応用できる

- 4a 多様なデータ収集の道具や手続きが使える
- 4b ニーズ分析や評価に適切な研究手法や方法論を応用できる
- 4c ニーズ分析や評価に基礎的な統計手法が使える
- 4d 研究・評価報告書を書くことができる

5 職業上の倫理的・法的な問題を認識し、解決できる

- 5a ID実践に関係する倫理的・法的な特徴的側面を把握している
- 5b 設計上の決定が倫理的な問題となりそうな場合を予測し対応できる
- 5c 他者の知的所有権を認識し、尊重している
- 5d IDプロダクトが倫理的・法的な問題を生じる可能性とその結果を認識している
- 5e 規制当局のガイドラインや組織の方針に従っている

計画と分析

6 ニーズ分析を実施できる

- 6a 問題とその大きさを記述し、現状と求められるレベルの差異を同定できる
- 6b ニーズに対する様々な認識の違いとその影響を洗い出せる
- 6c 適切なニーズ分析の道具や手法を選択し、使うことができる
- 6d 問題の原因をつきとめ、解決可能な策を提案できる
- 6e ID以外の解決策が適当な場合はそれを推奨・賛同する
- 6f 推奨された解決策に対してコスト効果分析を完成できる

7	カリキュラムまたはプログラムをデザインできる
7a	カリキュラムまたはプログラムのスコープ(範囲)を決定できる
7b	ニーズ分析の結果に基づいてコース内容を決定できる
7c	学習者・学習者集団に対してコースの系列化ができる
7d	カバーする内容を適切にするために現存のカリキュラムやプログラムを分析・修正できる
7e	社会・知識ベース・技術・組織の変化に対応するために現存のカリキュラムやプログラムを修正できる
8	学習内容を決めるための多様な技法を選択・活用できる
8a	ニーズ分析の結果にそって学習内容への要求を同定できる
8b	内容領域の専門家(SME)などから学習内容を聴取・統合・検証できる
8c	所与の枠の中でカバーする内容の広さと深さを決定できる
8d	教科内容のタイプ・学習者と組織のニーズから前提条件を決定できる
8e	多様な学習内容を分析するために適切な手法を使える
9	研修対象者の特徴を認識し、記述できる
9a	学習とその応用に影響を及ぼす研修対象者の特徴は何かを決定できる
9b	ある特定の設計状況で用いる学習者プロフィールを選択・分析・評価できる
10	学習環境の特徴を分析できる
10a	研修実施に影響を与える環境の物理的・社会的側面を同定できる
10b	研修方法に対する受講者態度に影響を与える環境的・文化的側面を同定できる
10c	学習・態度・パフォーマンスに影響を与える環境的・文化的側面を同定できる
10d	教授・学習プロセスに関わる多様な職務環境の本質と役割を同定できる
10e	組織のミッション・哲学・価値観がどの程度プロジェクトの設計と成功に影響を与えるかを値踏みできる
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
11a	現存する・実現しつつある技術が意欲の向上・視覚化・相互作用・シミュレーション・個別化に対してもつ可能性を特定化できる
11b	選択した技術をサポートするインフラの性能を評価できる
11c	現存する・実現しつつある技術の利点を分析・評価できる
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
12a	与えられた問題状況に対して複数の解決策を創出できる
12b	十分なデータが収集・分析されるまでは代替案に閉鎖的態度をとらない
12c	デザイン上の決定がもたらす影響について過去の経験・直感・知識をもとにして評価できる
12d	選択したソリューションについて継続的に再点検し、必要に応じて調整できる
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
13a	複数の設計・開発モデルを考慮に入れることができる
13b	モデルの要素を分析し、プロジェクトに適するモデルを選択・創作できる
13c	プロジェクトの要素(パラメータ)が変化したときモデルを修正できる
13d	なぜその設計・開発モデルを選択したかの理由づけができる
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
14a	研修内容のスコープ(範囲)を決めるための条件を知るために適切な技法を使うことができる
14b	研修目的・目標を特定し、系列化するために適切な技法を使うことができる

	14c	適切なメディアや実施システムを選択できる
	14d	学習成果を分析し適切な教授方略を選択できる
	14e	教授文脈を分析し適切な教授方略を選択できる
	14f	適切な参加・動機づけのための方略を選択できる
	14g	評価技法を選択し、系列化できる
	14h	設計書を準備し、レビューと承認に回すことができる
15	既存の研修教材を選択・もしくは改良できる	
	15a	再利用もしくは仕様の範囲内での修正が可能な既存の研修教材を同定できる
	15b	内容分析・使用予定技術・実施方法・教授方略に役立つ材料を選択できる
	15c	コスト効果分析を用いて、教材の修正・購入・開発のいずれかを決定できる
	15d	内容の専門家(SME)と協同して教材の選択・修正を検証できる
	15e	設計過程に既存の教材を統合できる
16	教材を開発できる	
	16a	内容分析・使用予定技術・実施方法・教授方略に適した教材を開発できる
	16b	開発プロセスで内容の専門家(SME)と協同できる
	16c	実施方法の多様性に応じた教材が作成できる
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	
	17a	異なる学習スタイルを許容する研修がデザインできる
	17b	教材の文化的影響力に心を配っている
	17c	学習に影響を及ぼす可能性がある文化的要因を配慮できる
18	研修とそのインパクトを評価・アセスメントできる	
	18a	信頼性・妥当性がともに高い、多様な方式のテスト項目を作成できる
	18b	問題と解決策が与えられたときに、測定すべきプロセスと結果を同定できる
	18c	形成的評価の計画を策定し、実行できる
	18d	総括的評価の計画を策定し、実行できる
	18e	確認的評価[confirmative evaluation]の計画を策定し、実行できる
	18f	組織に対する研修の影響を値踏みすることができる
	18g	評価データの提供元を同定し、分析・評価できる
	18h	評価プロセスを管理できる
	18i	関係者[stakeholders]と評価レポートを解釈・討議できる
実施と管理		
19	IDプロジェクトを計画・管理できる	
	19a	プロジェクトのスコープ(範囲)と目的を確立できる
	19b	プロジェクト計画を策定するための多様な技法と道具を使える
	19c	プロジェクト提案書を書くことができる
	19d	プロジェクト用の情報システムを開発できる
	19e	複数のIDプロジェクトをモニタできる
	19f	プロジェクト計画をサポートするための資源を配分できる
	19g	内部・外部コンサルタントを選択・管理できる
	19h	プロジェクト計画とパフォーマンスの一貫性をモニタできる
	19i	プロジェクトの問題をトラブルシューティングできる

	19j	デザインチームとの会合を持ち、学んだ教訓を整理できる
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	
	20a	協調関係・パートナーシップを促進する必要があるタイミングと方法を同定できる
	20b	関係者[stakeholders]と彼らの関与のあり方を同定できる
	20c	設計・開発プロセスに参加してもらう内容の専門家(SME)を同定できる
	20d	設計プロジェクトに好影響を及ぼすような、効果的な関係を樹立・促進できる
	20e	部門をまたがる構成員のチームをどう活用するかを同定できる
	20f	研修・パフォーマンス向上の成果物を普及させる計画が立てられる
	20g	チームメンバー相互のインタラクションを促進・管理できる
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	
	21a	ID部隊の努力と組織の戦略的計画とをリンクできる
	21b	ID部隊の戦略的・戦術的目標を確立する
	21c	卓越性の基準を確立する多様な技法を使える
	21d	ID部隊が重要な役割を担えるようなビジネスケースを確立できる
	21e	ID要員を採用・維持・向上させることができる
	21f	ID部隊に予算と権限を与えることができる
	21g	ID部隊への上層部と関係者[stakeholders]の理解と支援を維持できる
	21h	サービスを売り込み、顧客関係を管理することができる
22	研修管理システムが設計できる	
	22a	学習の進捗管理とコース完了管理ができるシステムを確立できる
	22b	記録を維持し、個人・グループの進捗レポートが発行できるシステムを確立できる
	22c	個人のニーズを分析し、研修の選択肢を処方するシステムを確立できる
23	研修教材やプログラムを効果的に実施できる	
	23a	教材やプログラム改善のガイドとして評価データを使える
	23b	必要に応じて研修教材やプログラムをアップデートできる
	23c	研修実施状況をモニタし、必要に応じて改善できる
	23d	専門家としての慣行や方針の変化に伴って、研修教材やプログラムを修正できる
	23e	組織や対象者集団の変化に伴って、研修教材やプログラムを修正できる
	23f	研修プログラムに対する組織からの支援策についての計画を提案できる

インストラクショナルデザイン世界標準の動向（2） *ibstpi*® オンライン学習者コンピテンシー 策定の概要

達成目標

- 1. インストラクショナルデザインの職務標準改訂についての世界動向を職場に報告できる
- 2. オンライン学習者のコンピテンシー策定についての世界動向を職場に報告できる
- 3. 自社・自組織・コンサル先のIDの専門性をたな卸して、専門性を確認・向上するためにibstpiの世界標準を使おうと思う

合田美子・鈴木克明(熊本大学)



e-Learning Conference Winter, Tokyo, Dec. 6 2010

1

本セッションの流れ

学習活動・内容

プロジェクト概要の説明

- ・プロジェクトメンバ、背景、意義など
- ・コンピテンシー策定の流れ(開発モデルと調査の現状)

アクティビティ1 オンライン学習者のコンピテンシーに親しむ

- ・14のコンピテンシーの重要度を考える
- ・オンライン学習者コンピテンシー調査第1弾速報

アクティビティ2 オンライン学習者コンピテンシーにコメントする

オンライン学習者コンピテンシーに関連する研究

セッションのまとめ



ibstpi® オンライン学習者 研究プロジェクトメンバ紹介

- **Michael Beaudoin**, Chair, Professor of Education
University of New England, in Portland , Maine, USA
- **Barbara Grabowski**, Professor of Education, The
Pennsylvania State University, USA
- **Insung Jung**, Professor of Education, Media & Society,
International Christian University , Tokyo, Japan
- **Gila Kurtz**, Professor in charge- Master program
Technology and Learning, **The Center for Academic
Studies**, Israel
- **Katsuaki Suzuki**, 専攻長, 社会文化科学研究科, **熊本
大学**(日本語版調査担当)



e-Learning Conference Winter, Tokyo, Dec. 6 2010

3

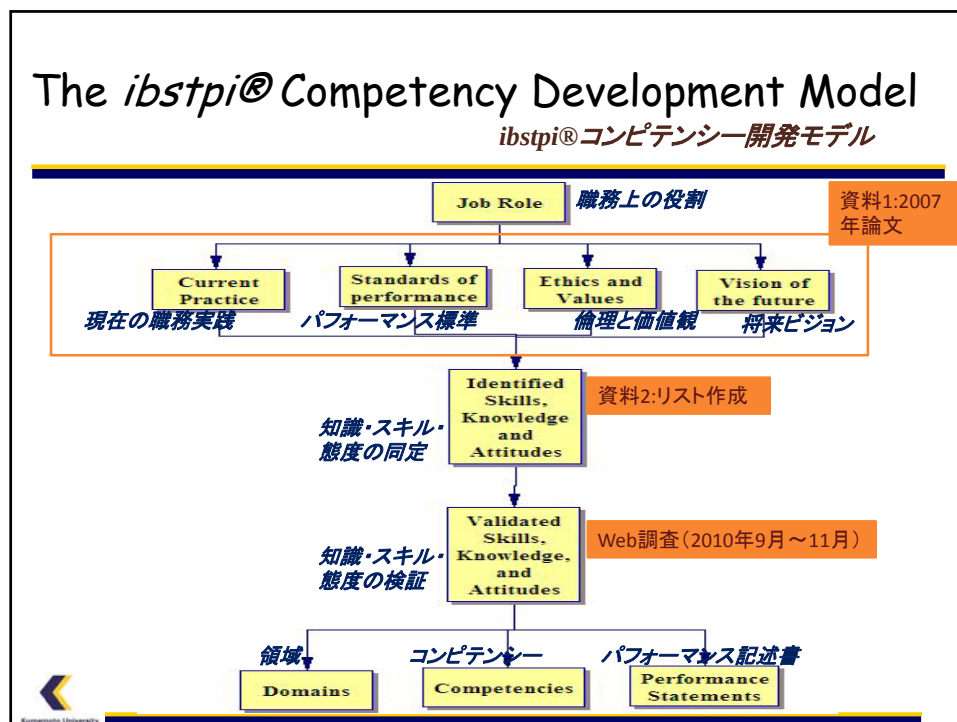
プロジェクトの発足と背景

- 2004年2月に発足
- 関連したテクノロジー、マネージメント、オンライ
ン環境におけるインストラクションに焦点化
→**学習者の経験**に取り組みは少ない
- オンライン学習環境は、対面での学習と比べ
て、潜在的により**多様な挑戦**を学習者にもた
らしている



e-Learning Conference Winter, Tokyo, Dec. 6 2010

4



web調査

- 実施日程: 2010年9月～11月
- 対象: オンライン学習に携わっている人
 - オンラインのインストラクター, 対面のインストラクター, オンライン・対面両方のインストラクター, オンライン学習者, 対面の学習者, オンライン・対面両方の学習者
- 質問紙の構成: 3セクション
 - コンピテンシーと重要度
 - 5段階評価の選択式問題 → アクティビティ1
 - (14のコンピテンシー&89のパフォーマンス記述)
 - コンピテンシー・パフォーマンス記述への追加コメント
 - 自由記述
 - 回答者の背景情報 → アクティビティ2
 - 9つの質問

オンライン学習者に関連する研究

- オンライン学習と従来型の学習の違い！？
- コンピテンシーが身についている人といない人の違い！？
- やっぱり締切がないとダメ！？
- 援助の求め方にもいろいろある！？
- 自己調整学習(SRL)の限界！？

オンラインと従来型の学習の違い！？

時間	場所	学習形態	オンライン vs. 従来型の学習
同期	分散	自己学習 (SRL)	
		協調	
	集合(同一)	自己学習 (SRL)	
		協調	
非同期	分散	自己学習 (SRL)	
		協調	
	集合(同一)	自己学習 (SRL)	
		協調	

コンピテンシーが身についている 人といない人の違い！？

自己調整 の段階	自己調整学習者の区分	
	初歩の自己調整者	上達した自己調整者
計画	一般的な遠い目標	特定の階層目標
	遂行の目標指向性	学習の目標志向性
	低い自己効力感	高い自己効力感
	興味がない	内発的な興味
遂行・意 志的制御	定まらないプラン	遂行に集中
	セルフ・ハンディキャッ ピング方略	自己指導/イメージ
	結果の自己モニタリング	過程の自己モニタリング
自己内省	自己評価を避ける	自己評価を求める
	能力帰属	方略/練習帰属
	マイナスの自己反応	プラスの自己反応
	不適応	適応

 Kansai University

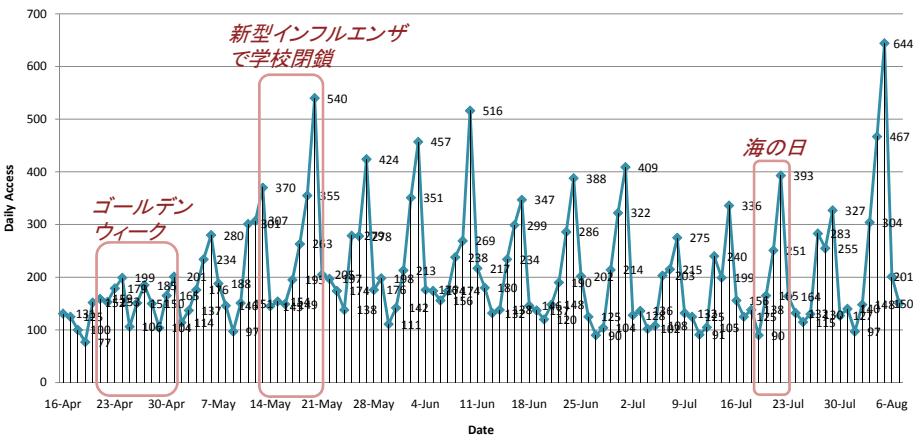
(出典: シャンク, D. H. & ジーマーモン, B. J. (編著). 塚野州一 (編訳). (2007). 自己調整学習の実践. 京都: 北大路書房. p.7)

e-Learning Conference Winter, Tokyo, Dec. 6 2010

9

やっぱり締切がないとダメ！？

大手前大学: 2009年春学期 LMSへのアクセス数



 Kansai University

(出典: Goda, Y., Matsuda, T., Yamada, M., Saito, Y., Kato, H. & Miyagawa, H. (2009). Ingenious Attempts to Develop Self-Regulated Learning Strategies with e-Learning: Focusing on Time-Management Skill and Learning Habit. In T. Bastiaens et al. (Eds.), Proceedings of World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education 2009 (pp. 1265-1274). Chesapeake, VA: AACE.) 10

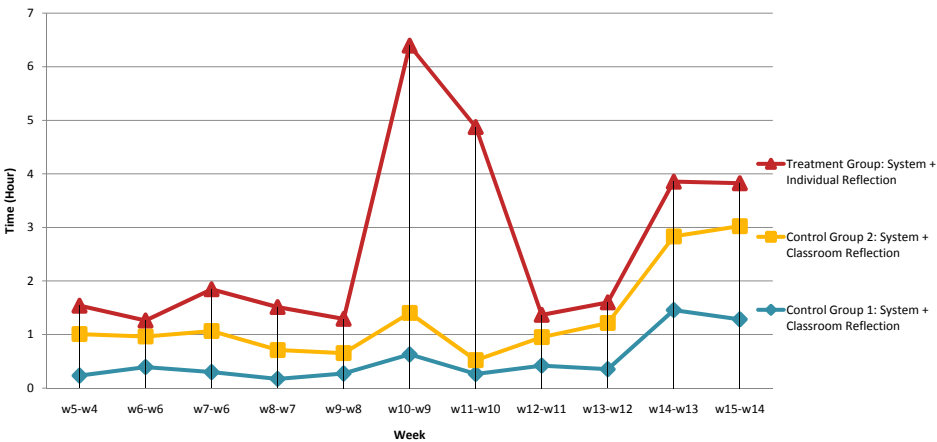
援助の求め方にもいろいろある！？

援助が必要？	動機	アクション	
		援助を求める	援助を求めない
はい		パターンⅠ. 適応ヘルプシーキング	パターンⅢ. 不適応ヘルプシーキング: 回避型
	ゴール	マスタリーラーニング 自律的要請回避志向	パフォーマンス回避 能力焦点型要請回避志向
	自己信念	高い自己効力感 自覚する能力が高い	低い自己効力感 自覚する能力が低い
	感情	高い自己評価、幸福感、プライド	低い自己評価、不安、希望なし、 鬱的症状
いいえ		パターンⅡ. 不適応ヘルプシーキング: 依存型	パターンⅣ. 適応“他のアクション”
	ゴール	パフォーマンスアプローチ 作業回避 ご都合主義的回避志向	マスタリーラーニング 自律的要請回避志向
	自己信念	低い自己効力感 自覚する能力が低い	高い自己効力感 自覚する能力が高い
	感情	低い自己評価、不安	高い自己評価、幸福感、プライド

(出典: Shunk, D. H. & Zimmermann, B. J. (2008). Motivation and Self-Regulated Learning: Theory, Research, and Applications. New York: Routledge. p. 326(一部改変))

自己調整学習の限界！？

熊本大学:2010年前学期 CALL 授業外での自己学習時間の平均



(参考:Goda, Y. (2010). Reflection and Forethought Activities with Learning Support System to Develop Self-Regulated Learning Skills in CALL Courses. 日本リスディアル教育学会第6回全国大会発表予稿集, 75-78)

教授システム学専攻修士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）で目指している修士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）で目指している修士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士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束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. 評価のポリティックス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。