

ibstpi®コンピテンシー標準：その動向と活用法

鈴木克明 (熊本大学)

はじめに

International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (ibstpi®: イブスティッピーと読む) 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として活動を開始し、1984年からは独立した非営利団体となり、上限15名の理事で構成されている (著者は2007年1月に理事に就任し、3年任期3回を満了して、現在フェロー)。教育専門職のコンピテンシー標準を開発・普及させることで教育専門職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、教育専門職の実践の質と品位を向上させることをミッションとし、厳格に定められた研究手続きに基づいて策定したコンピテンシー標準を公開してきた (<http://www.ibstpi.org/>)。従来から改訂を重ねてきたインストラクター・インストラクショナルデザイナー・研修管理者・評価者に加え、2012年にはオンライン学習者のコンピテンシー標準を公開した (Beaudoin, et al 2013)。

ibstpi®コンピテンシー標準は、世界の営利企業や公的組織、軍隊、政府機関、教育機関等で活用されてきている。医療領域ではアメリカ心臓協会 (AHA) のコアインストラクター研修教材 (2005年版) が ibstpi®インストラクターコンピテンシー標準に準拠して作成されたことが知られている。本学会は、2011年2月に ibstpi®インストラクターコンピテンシーの登録利用団体となり、その内容を学会誌で紹介した (松本 2011)。本稿では、筆者自身の9年間の活動を踏まえ、ibstpi®コンピテンシー標準とはどんなものか、どのように策定・公開されているのか、またどのように活用すればよいのかを解説する。

ibstpi®コンピテンシー標準とは何か

ibstpi®は、教育専門職に焦点化してコンピテンシー標準を策定・公開してきた。より一般的な意味で、コンピテンシーを以下のように定義している。

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 occupation or function to the standards expected in employment]

コンピテンシーは、職務上のすべての能力を網羅するものではなく、能力が遂行されたこ

との「決め手」となる方法を記述したものであり、複雑な努力や工夫を短く一般的に示す。個人的な特性や信念ではなく、行動を記述するもので、研修によって開発・向上することが可能であり、ある専門職の職務遂行基準として合意されていることを示す。

*ibstpi®*のコンピテンシーは、3層構造で表現されている。ある職業についてのコンピテンシーは、仕事の領域 (Domain) に分割され、その中での決め手となるコンピテンシーがリストされる。さらに、各コンピテンシーの遂行を支える行動記述 (Performance Statement) に細分化されている。例えば、インストラクターコンピテンシー標準 (2004) の場合、インストラクターの仕事が5つの領域 (専門家基礎・計画と準備・教授方法と方略・測定と評価・マネジメント) に分割され、5つの領域で合計 18 のコンピテンシーとそれを支える 98 の行動記述がリストされている。

*ibstpi®*が現在公開しているコンピテンシー標準は5つある。それらの関係を図1に示す。組織の取締役となる最高人事責任者 (CHRO) あるいはチーフラーニングオフィサー (CLO) を支える専門家として、外部から既存の教育研修を点検する役割を果たす専門家としての「評価者 (Evaluator)」、人材育成策を管理・運営する専門家としての「研修管理者 (Training Manager)」、人材育成の課題を分析して解決策を設計評価する専門家としての「インストラクショナルデザイナー」、対面やオンライン環境で教育研修を実施する専門家としての「インストラクター」については、これまでに何度か改訂を重ねてきた。これらに加え、ICT時代に有能な学習者として必要な資質を洗い出し、学習者を育てる (あるいは自分で育つ) ための視点を提供する「オンライン学習者」のコンピテンシー標準を 2012 年に公開した (Beaudoin, et al 2013)。

オンライン学習者コンピテンシー標準は、個人・学習・相互作用の3領域に合計 14 のコンピテンシーとそれぞれを支える合計 78 の行動記述で構成されている。他の教育専門職に共通して置かれている「専門家基礎」領域はオンライン学習者には置かれていない。オンライン学習者の「仕事」は、個人を律することと学習を進めること、そして他の学習者との相互作用を行うことであり、それぞれに必要な知識・スキル・態度が何であるかが定められている。

*ibstpi®*内にオンライン学習者のコンピテンシーを考える作業チームが設置されたのは 2006 年であった。広がりつつあるオンラインの学習環境で成功するための要因は何かを明らかにすることで、オンライン学習者自身だけでなく、オンライン学習環境で働く支援者や、オンライン教育を提供する教育機関にも有益な情報が提供できるとの前提に立っていた。*ibstpi®*がそれまで、教育提供側の専門職能を策定することを通じて教育の質向上に資する活動を展開してきたことからみると、受益者側に何らかの基礎知識・スキルや行動を求めるといったアプローチは新しい試みであった。その背景には、オンライン学習環境で求められる学習者の高い自律性があり、ブレンド型の学習の広まりによって高い自律性が遠隔学習者のみならず通学制教育機関に学ぶ学習者や自己研さんに励む学習者にもより強く求められてきたことがあった。

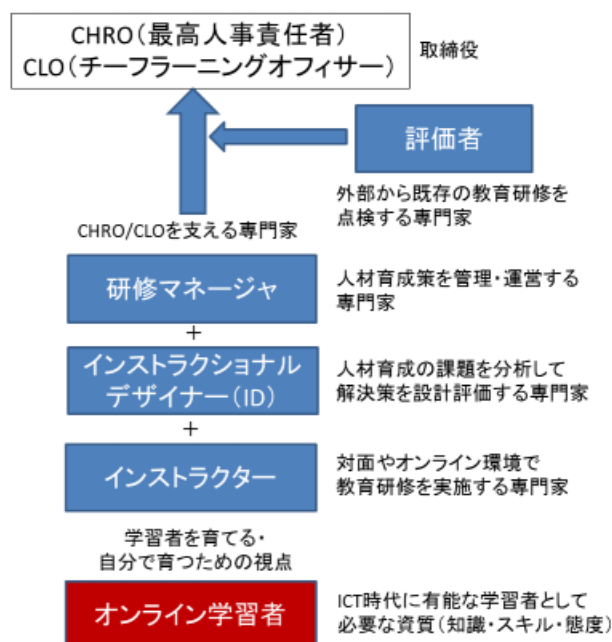


図1 : ibstpi®教育専門職関連図

インストラクターコンピテンシー標準は、1988年に初版、1993年に改訂第二版が公表され、2004年に第三版が公表された。1993年以来、テクノロジーと能動的学習者像によってインストラクターに求められる行動が変化したことが、第三版への改訂の理由であった。学習者相手にリーダーシップを発揮し、学習者とリーダーシップを共有し、あるいは学習者にそれを譲渡する過程で、自らの役割を指揮者・演劇の舞台係・コーチ・批判者と何役にも変えなければならない。新しいインストラクター像を模索した経験が基盤となって、オンライン学習者のコンピテンシー策定への動きが始まったのではないかと推測される。

ibstpi®コンピテンシー標準開発プロセス

ibstpi®のコンピテンシー標準は、厳格な開発手順に従っていることで知られている。図2に ibstpi®のコンピテンシー開発モデルを示す。まず、職務上の役割として何を新たに取り上げるべきか、あるいは既存の教育専門職のコンピテンシー標準で改定が必要なものが何かを同定する。次に、役割と活動を詳細に渡って解釈するための調査を多岐にわたる方法を駆使して行う。フォーカスグループ調査、専門家パネル、著名実践家の調査、文献調査等を行い、また、トレンド分析やヒアリング等から領域の将来ビジョンを見定めた上で、職務

上の行動を特定し、関連する知識・スキル・態度を洗い出す。作業チームからの原案をもとにした理事会での意見交換と修正作業を経たのちに、世界規模の調査(通常、数か国語に翻訳され、1000人以上を対象としたもの)を実施し、コンピテンシーと行動記述についての頻度と重要度について、実践現場でその役職にある人からの同意を得る(検証プロセス)。一定の基準以上の同意を得た項目について、理事会で審議して最終案とする。

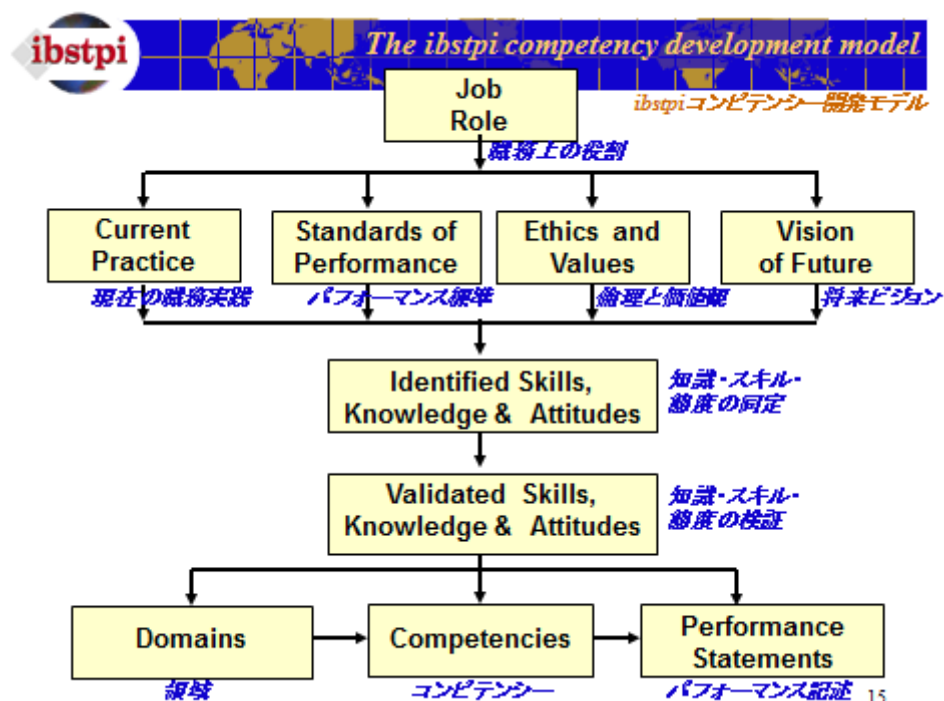


図 2 : ibstpi®コンピテンシー開発モデル

以上の厳格な手順を経ることによって、ibstpi®は独断的な視点を押しつけるのではなく実証的な知見を報告する役割を担うことを目指している。職務遂行上の技術利用の向上や、教授システムデザイン研究の動向を踏まえ、ビジネス指向で国際的視点をも加味して、世界標準となる共通点を洗い出そうとしている。その前提として、職務、経歴、組織の種類、性別、地域、国籍等による違いが存在することを踏まえ、また通常、すべての人が全コンピテンシーに習熟することは期待されない場合もあることも視野に入れている。そのため、ibstpi®は登録利用団体にコンピテンシー標準の改変(項目の削除や追加)を認めており、利用団体ごとの事情に合わせて最終形を策定するための基盤として活用されることを想定している。

コンピテンシー標準の活用法

ibstpi®コンピテンシー標準をどのように役立てたら良いのだろうか。もっとも単純な利用方法は、コンピテンシー自己チェックである。コンピテンシー標準の各項目に対して、(1) 私にはこれができるか？ (2) 将来仕事で必要になるか？ (3) 今の仕事には必要か？ (4) これを学ぶ機会はあるか？ を自問自答してチェックする。そのことで、自分の強みや弱みを把握し、現在あるいは将来の仕事に備えるために活用する。より詳細に自己チェックを行いたい場合には、各コンピテンシーを支えている行動記述についても同様な自問自答をしてみてもよい。自己チェックを組織に所属する教育専門職全員に実施することで、組織としての職能集団の特徴を把握することもできる。

第二の活用法は、研修プログラムの妥当性チェックである。例えば、ある組織で行っているインストラクター研修の内容をibstpi®インストラクターコンピテンシー標準に照らしてチェックし、過不足を同定し、必要に応じて改善を図るための計画を作ることができよう。ibstpi®コンピテンシー標準は、そのまま利用するだけではなく、加除が認められている。過不足が同定できた段階で、自組織にとって必要なインストラクターの専門性は何かを改めて検討する枠組みとして用い、世界標準を踏まえた自組織の特徴を打ち出すこともできよう。

ibstpi®コンピテンシー標準を用いて教育プログラムの外的妥当性を考察した事例に、鈴木・根本・松葉 (2007) による報告がある。教育専門職を育成する大学院修士課程の修了生が身につけるコンピテンシーとして公開してきた「GSIS 修了生コンピテンシー」を業界標準として確立されているibstpi®コンピテンシーと比較することで、妥当性を検討したものである。表1に示すように、充足率はそれぞれ100%、100%、78%、71%であり、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と分析している。世界標準と比べることで妥当性や特徴を洗い出し、改善の糸口をつかむとともに妥当性をアピールしている。

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・法律的な基準を守る
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
インストラクター (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・法律的な基準を守る
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：IDはInstructional Designの略。()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。出典：鈴木・根本・松葉(2007)

以下に、ibstpi®コンピテンシー標準の中で最も新しく、教育専門職ではなく学習者の資質向上に焦点を当てたオンライン学習者コンピテンシーの利用法について、学習者自身、学習支援者、並びに教育提供組織のそれぞれの立場でまとめたものを紹介する(鈴木 2012)。

学習者自身による活用

学習者自身による活用法の第一は、オンライン学習受講前にオンライン学習における成功の秘訣としてリストを学び、自身をよりよく準備することが挙げられる。第二に、学習を開始した後にも、日々の行動をリストを用いてチェックして目標を定め、オンライン学習者としての自身を磨いていく道具とする。第三に、オンライン学習での体験を通じて学んだコツを同級生等と共有する際に、成功・失敗の理由を解釈する道具としてリストを用いる。第四に、定期的にオンライン学習者としての自分自身を振り返って省察し、長所や短所を確

認するためにリストを用いる。第五に、より成功できるオンライン学習者に成長するための試金石としてリストを活用する。第六に、オンライン学習に関わる成功体験やヒントなどを学ぶときにリストで解釈する。

オンライン学習は高い自律性が求められると言われているが、オンライン学習を選択する(あるいはそれしか選択肢がない)学習者が必ずしも高い自律性を最初から備えているとは限らない。オンライン学習の経験を通じて、学習内容に精通するようになることだけでなく、オンライン学習環境でより良く学べるようになることを目指すとすれば、オンライン学習者の「職能」を意識することが有効であろう。それは、オンライン学習機会が増え、オンラインでの学習資源を活用できるかどうか学習の成否を左右する情報通信社会における「よりよい学び手となる」ためのヒントとなるであろう。

学習支援者による活用

オンライン学習環境で学習者を支援する仕事に従事するインストラクターやメンター、あるいはチューターと呼ばれる人たちも、オンライン学習者のコンピテンシーリストを学ぶことで様々なメリットが享受できる。第一に、オンライン科目を教える者としての準備をするときにリストを活用し、支援方法を考える。第二に、学習者を成功に導くという観点からこれまでの教え方や振舞い方の是非を振り返る。第三に、オンライン学習のいつどの場面でもどのような支援が必要になりそうかを予測して対応する。第四に、オンライン学習者にとって現在の教育方法が最善かどうかを再検討し、必要に応じて代替案に切り替える。第五に、自身の職能向上に向けて、インストラクター標準とオンライン学習者標準を両方参照することでヒントをつかむ。第六に、学習内容の習得だけでなく、より有能な学習者に成長する機会となるように意識した学習活動を取り入れる。

旧来からの通信教育において学習支援を担ってきた人たちは、遠方において直接支援の手が届きにくい学習者をどう中断させずに完了させるかについてのノウハウを蓄積・発展させてきた。一方で、オンライン学習環境も旧来のものとは異なり、様々な要素の組み合わせが可能になっており、新しい可能性が開けるとともに新しい問題点も浮上している。さらに、ブレンド型教育の普及も伴い、オンライン学習環境でも教える人たちの数は増えており、教室での対面学習との差異に戸惑う場面も今後も増えていくだろう。遠隔学習やオンライン学習を経験したことがない学習支援者には、とくに有用なツールとなるのではないだろうか。

教育提供組織による活用

一方で、教育提供機関としてはオンライン学習者コンピテンシーをどのように活用することができるだろうか。第一に、オンライン教育を受講している(あるいは受講を予定している)学習者に成功要因を伝えるために用いることができよう。第二に、オンライン学習者に対してリストに基づく研修などの機会を提供し、準備度を高めることができる。第三に、

鈴木克明 (2017) *ibstpi(R)* コンピテンシー標準：その動向と活用法 (依頼論文). 医療職の能力開発 (日本医療教授システム学会論文誌), 5(1), 1-8

オンライン学習環境を点検する際にリストを活用し、学習者にとって良い環境を提供しているといえるかどうかを点検・改善する。第四に、オンライン学習者が遭遇するであろう問題が何かをリストを活用して予測し、それに対して学習支援者が手助けを提供できるような準備を組織的に行う。第五に、オンライン学習者の成功を支えるという観点から運用規定などを制定あるいは改訂する。第六に、オンライン学習環境全体を評価するためにリストを用いる。

オンライン教育に限らず、どの形態の教育においても受講者の意見を反映して教育の改善に取り組むことは日常化した。一方で、受講者からの反応を待たずとも、教育機関ができることは多くある。オンライン学習者に必要なコンピテンシーと他の提供者側の職能標準 (インストラクショナルデザイン・研修管理) とをあわせて活用することで、学習者にとって学びやすい環境を構築するために役立てることができると思われる。

おわりに

本稿では、*ibstpi®*のコンピテンシー標準について、その現状と開発プロセスモデルを紹介し、どのような活用方法が考えられるかについての検討を加えた。*ibstpi®*は世界標準としての一般形を提案している組織であり、特定の国の特定の専門分野における教育専門職の育成プログラムが *ibstpi®*標準に合致しているかどうかの認定や、コンピテンシーを高めるための研修等は、現在のところ行っていない。AHA コアインストラクター研修の例に見られるように、それぞれの団体や組織が実情に合わせて *ibstpi®*を基盤とした認定や研修を行うことが期待されている。他方で、わが国には、*ibstpi®*標準の普及啓蒙に取り組むために設立された一般財団法人日本教育学習評価機構 (JEIEL) がある (<http://www.jeiel.or.jp/>)。日本の企業や団体の教育プログラム (研修・講座・コース等) の認定を行う「*ibstpi®*コンピテンシー準拠認定制度」を準備中であり、本学会の教育専門職認定との連携を図るなど、今後の発展が期待される。

参考文献

- Beaudoin, M., Kurtz, G, Jung, I., Suzuki, K., & Grabowski, B. L. (2013). *Online learner competencies: Knowledge, skills, and attitudes for successful learning in online settings*. Charlotte, NC, USA: Information Age Publishing.
- 松本尚浩 (2011) インストラクターコンピテンシーの医療者教育への応用. 『医療職の能力開発 (日本医療教授システム学会論文誌)』 1 (1), 41-62.
- 鈴木克明 (2012) オンライン学習者コンピテンシー標準をどう活用すればよいか. 『教育システム情報学会第 37 回全国大会(千葉工業大学)発表論文集』 160-161
- 鈴木克明 (2009) 「オンライン学習者の挑戦と成功要因: アンケート調査結果から」『日本教育工学会 第 25 回全国大会(東京大学)発表論文集』 P1p-FLS-15
- 鈴木克明・根本淳子・松葉龍一 (2007) 「教授システム学専攻修士生コンピテンシーの外的妥当性」『日本教育工学会第 23 回講演論文集』 915-916