

大学における学習コミュニティのコンピテンシー習熟度の評価

水口瑛[†] 木鋤正人[†] 中村亮太[†] 上林憲行[†]

東京工科大学メディア学部[†]

1. はじめに

学習コミュニティはコンピテンシー能力を獲得する上で有効であるとの認識が進んでおり、近年の企業では、人材育成や採用のためにコンピテンシー能力が用いられている¹⁾。社会人としての準備を行う大学生においてコンピテンシー能力やそれを養う学習コミュニティは重要な存在である。しかし、大学の学習コミュニティに所属すれば、どのようなコンピテンシー能力がどのように向上するのかに関しては明らかにされていない。本研究では、実際の大学の学習コミュニティを対象にアクションリサーチ調査を行い、その中で獲得できる能力とコンピテンシー習熟度について評価する。

2. コンピテンシー習熟度の評価方法

2.1 コンピテンシー能力の仮説

コンピテンシー能力を「他者との関係構築力」「他者から学ぶ力」「他者との協同構築力(作業そのもの)」「他者との協同構築力(作業の積極性)」の4つの能力に仮定した。各能力の向上を測るため、4段階のレベルを設定した(図1)

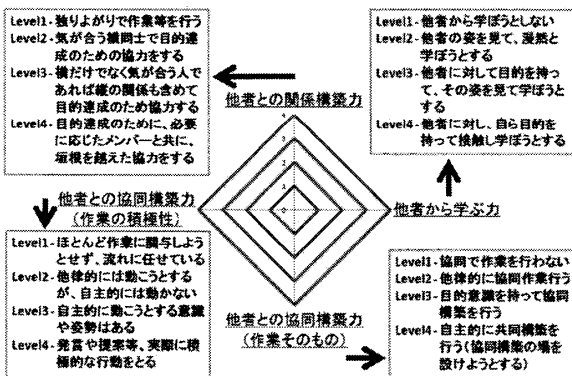


図1 コンピテンシー習熟度の評価指標

2.2 調査概要

今回、大学内のコミュニティに対してアクションリサーチ調査を行い、学習コミュニティの特性調査と形成支援²⁾、メンバー個人のコンピテンシー習熟度についての評価を行う。コンピテンシー習熟度は、大学の学習コミュニティとして、研究室早期配属3年生(以下Type I)と、フレッシュヤーズゼミ1年生(以下Type II)の2つのコミュニティメンバーを対象に、仮定した4つのコンピテンシー能力を用いて評価を行う。Type Iは2か月間、Type IIは6か月間評価を行い、評価には、仮定したコンピテンシー能力の習熟度の他に、個人に課された目標の達成に対する達成度と学習コミュニティの貢献度の、計3つを用いて最終的なコンピテンシー習熟度の評価とする。

[†]Action Research Based Evaluation on Capturing Competency in The Learning Community of University.

AKIRA MIZUGUCHI[†], MASATO KISUKI[†], RYOTA NAKAMURA[†], NORIYUKI KAMIBAYASHI[†]

[†]School of Media Science, Tokyo University of Technology

評価の方法として、個人ごとに追跡調査を行い、コンピテンシー習熟度は本人、同級生、先輩による「3者評価」と、各能力向上に必要な行動を仮定し、その回数を計測することで得られる「行動履歴」の2つを個人カルテとして随時記録して評価し、貢献度は目標達成に対して自分が成長したことは誰によるものが大きいかという「成長に対する寄与率」のアンケートを用いて評価し、達成度は結果で評価する。

結果に関して、学習コミュニティの貢献度は「成長の寄与率」で評価し、コンピテンシー習熟度は、まず3者評価の先輩評価を用いて、メンバー各個人の成長の平均を測り、学習コミュニティ全体の能力の底上げを評価し、その中で習熟度が著しかった人の特徴を「成長の寄与率」を用いて述べる。また、習熟度の向上のパターンをType Iの結果を用いて、メンバー個人の伸び幅とその値に達成するまでに要した期間のデータを用いて分類して特徴を述べる。そして目標の達成度を、成績などの結果をコンピテンシー習熟度の獲得レベル別に分けて評価する。

3. 分析結果と考察

3.1 目標に対する学習コミュニティの貢献度

Type Iの先輩・同学年メンバーの寄与率が51%、Type IIの先輩・同級生の寄与率が47%と、Type I・IIともに先輩・同級生が約5割を占め、学習コミュニティという環境が目標達成に対して貢献していることが分かる(図2)

Type Iの学習コミュニティ Type IIの学習コミュニティ

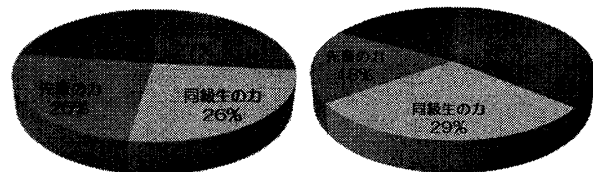


図2 学習コミュニティメンバーの成長の寄与率

3.2 メンバー個人の成長の平均

初期に比べてType Iは全体的にレベルが向上しており、Type IIは特に、他者との協同構築力(作業の積極性)の向上が著しい。Type I・IIともに、個人の成長の平均としてはコンピテンシー能力が向上しており、学習コミュニティ全体の底上げが出来たと評価できる(図3)

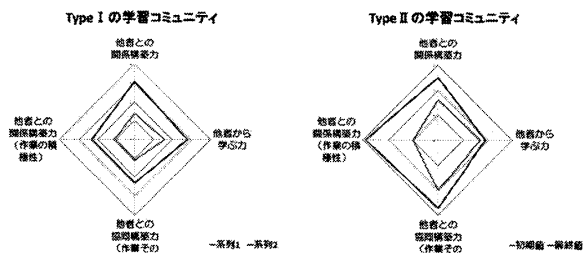


図3 先輩評価に基づく学習コミュニティメンバーの評価

3. 3 コンピテンシー習熟度が著しい人の特徴

学習コミュニティメンバーの中には実際には思うように伸びず、コンピテンシー能力を身につけることが出来なかったメンバーも存在する。コンピテンシー習熟度平均値以上獲得者を「獲得者」と仮定し、獲得者と未獲得者を成長の寄与率のデータを用いて比較すると、獲得者は、先輩・同学年メンバーが寄与率全体の 6 割を占めており、学習コミュニティという環境をうまく利用できたことがコンピテンシー能力を向上させている (図 4)

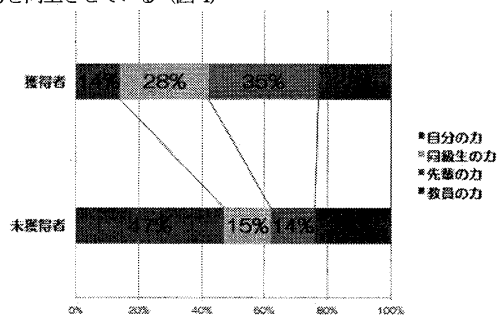


図 4 能力獲得者と未獲得者の成長の寄与率

3. 4 コンピテンシー習熟度の特徴

各能力の詳しい習熟度の推移であるが、個人や能力によって習熟度の推移が異なるため、分類すると「他者との関係構築力」と「他者から学ぶ力」は全体の 60%以上が獲得しており、学習コミュニティで身に付きやすい能力であるが「他者との協同構築力 (作業そのもの)」と「他者との協同構築力 (作業の積極性)」は全体の 30%しか獲得しておらず、身に付きにくい能力である。共通点としては「行動履歴の回数は、能力向上と従属関係にある (図 5)」があり、「他者との関係構築力」と「他者から学ぶ力」獲得には「高いレベルアップには先輩の存在が有効である (図 6)」などがある。また、今回仮定した能力について、従属性はなく、各能力は独立して向上する。

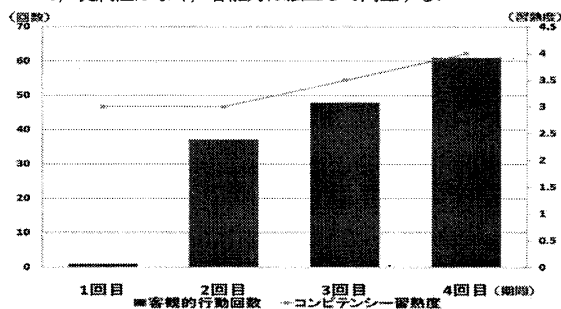


図 5 獲得者の行動履歴と能力の推移 (関係構築力)

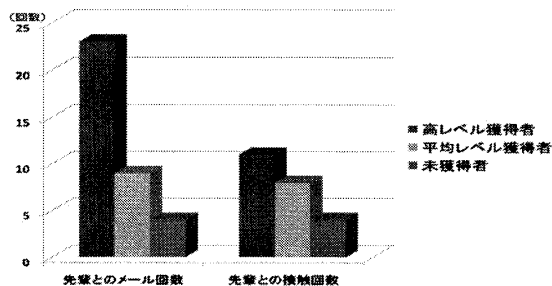


図 6 能力獲得別の先輩との関与回数 (関係構築力)

3. 5 目標の達成度

Type I の目標は「就職活動の準備を万端にする」であり、その目標に向けて模擬面接や模擬エントリーシート作成・先輩による添削、模擬 SPI・一般常識問題試験などを行う。Type II の目標は「学業成績を上げる (GPA2.9 以上)」であり、その目標に向けて学業に奮起する。その中でも、より高いコンピテンシー能力を獲得した人は Type I では、模擬面接と模擬エントリーシートは最高評価の「A」を獲得しており、模擬 SPI と模擬一般常識問題でも高い偏差値を獲得している。Type II でも、より高いコンピテンシー能力を獲得した人は、GPA を 3.0 獲得しており、目標を達成している。Type I・II ともに、目標を達成したと評価できる者はコンピテンシー習熟度も高く、今回仮定したコンピテンシー能力の習熟度が実践の場においても活用されていることが分かる (図 7)

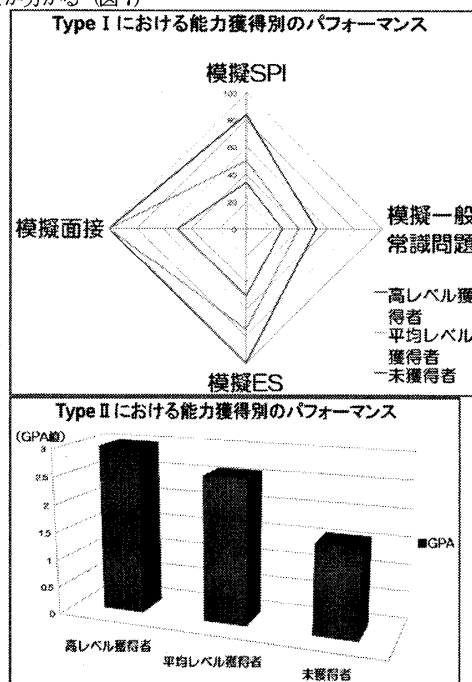


図 7 学習コミュニティを活かしたパフォーマンス

4. まとめ

学習コミュニティという環境を上手く利用すれば、コンピテンシー習熟度は向上し、そのコンピテンシー能力は個人に課された目標を達成する上で貢献していることが分かった。また、行動履歴が能力向上と従属関係にあることから、行動面を見れば能力向上を評価でき、外面的な部分と内面的な部分が連動して成長するのが、大学の学習コミュニティのコンピテンシー習熟度の特徴であることが分かった。

大学におけるコンピテンシー能力を養うための学習コミュニティの環境設営や醸成に関しては、論文②を参照されたい。

参考文献

- 1) 中原敦 他: 企業内人材育成入門, ダイヤモンド社(2006)
- 2) 木鋤正人 他: 大学における学習コミュニティの形成支援の研究, 第 72 回情報処理学会全国大会(2010)