

CompTIA ITSC2009 (インストラクタ・トレーナー スキルコンペ) スコアリングガイド

スコアリングガイド 1: コースの事前準備				
1A: 組織のニーズと受講生の背景を確認し、学習目的に関連付ける	<p><u>評価する</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 混乱や抵抗感を生じさせないための補足情報を調査する <p><u>スキル:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 受講者の現在のスキルレベルを適切に評価し、受講前提条件と比較する ■ 組織のニーズに見合う学習成果達成のために何が必要かを判断する ■ 受講者のニーズの評価結果を学習目標と比較して、分析する ■ オリジナルのコース設計を維持しながら教材を調整して、受講者または組織の特別なニーズに対応する 			
スコア	4	3	2	1
スコア別、受験者パフォーマンスの例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者の一人一人に関する徹底的な評価と詳しいコメントを提供している。 ・ ニーズ評価に基づくモジュールの修正点を、学習目的及び受講者それぞれの知識またはスキルレベルに結びつける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者のニーズ評価をし、結果を把握したという証拠を提供している。 ・ 授業の調整した点を説明したり、あるいは調整をしないことが適切であるというを示す。 ・ 学習目的をニーズ評価の結果に結びつける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適切なニーズ評価をしたという証拠がほとんど全く示されていない。 ・ 学習目的をニーズ評価に結び付けていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 無関係な、または不適切、不正確な意見を述べる。 ・ 書類が完成していない。
1B: 学習効果を高める環境を築く	<p><u>評価する</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 受講者及び組織の特別なニーズに従い、クラスルームの設定を変更する <p><u>スキル:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 実習で使用するツールと機器の設定や操作方法を確認し、すべての実習が予定通り完了できるようにする ■ 学習環境が快適であるかを受講者に確認する 			
スコア	4	3	2	1
スコア別、受験者パフォーマンスの例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教室の設定や機器の利用が学習成果や受講者のニーズにどのようにつながるかの説明を含んでいる。 ・ 教室や機器の設定にインストラクターがどのように関わったか十分に説明する。 ・ コース開始前の資料に基づいて、受講者にとって問題となる点の詳細な分析を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ インストラクターが受講者のために適切な環境作りを行ったことがわかる。 ・ 教室や機器の準備が授業用に整っていることを確認する手順を説明している。 ・ コース開始前の資料に基づき、予測される受講者からの期待について記述する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教室や機器の設定の説明や、その準備が十分であるか判断する手順の説明が限定的である。 ・ 受講者のニーズに教室設定を合わせた証拠がほとんどない。 ・ コース開始前の資料や、それがコース計画に与える影響についてほとんど説明がない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 無関係な、または不適切、不正確な意見を述べる。 ・ 書類が完成していない。

スコアリングガイド 2 : 教授法と教育媒体

2A: トレーニング形式の選択と実施	<u>評価するスキル:</u> <ul style="list-style-type: none"> ■ 幅広い学習スタイルに対応するようにトレーニングを最適化する ■ 教材、受講者、状況に応じて複数のトレーニングテクニックを用いる ■ 様々な方法でコース内容を整理し、紹介する(例:比較と対照、段階的な説明、長所と短所) ■ コース目標に合った学習アクティビティを特定し、実行する ■ 参加形式のアクティビティを行っているとき、受講者の満足度を観察する ■ 適切な例え話、デモンストレーション、実例、ユーモアを取り入れて、受講者の興味を喚起し理解を高める ■ 受講者が適度な間隔でディスカッションしたり、学習内容を復習し、応用したりできるようなアクティビティを取り入れる 			
スコア	4	3	2	1
スコア別、受験者パフォーマンスの例	<ul style="list-style-type: none"> • 一つのアクティビティから次のアクティビティへと継ぎ目なく移る。 • 計画したアクティビティを通してさまざまな学習スタイルを扱う。 • 逸話、ストーリー、例、ユーモアを効果的に使用する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 様々な教授法を用いる。 • 受講者をクラスに引き付けるような練習問題を用いる。 • 受講者それぞれの異なる学習スタイルを認識していることを示す。 	<ul style="list-style-type: none"> • 限られた種類の教授法を利用する。 • 参加型練習問題を用いていない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 一つの教授法しか用いない。 • 受講者の関心をひきよせていない。 • 無関係なアクティビティを提供する。
2B: プレゼンテーションおよびインストラクションのための教育媒体の使用	<u>評価するスキル:</u> <ul style="list-style-type: none"> ■ 学習目標を達成し、受講者のニーズに対応する各種媒体を使用する ■ それぞれの媒体に関わる簡単な問題を処理する ■ 学習目標を達成するために、必要に応じて、別の媒体の使用を図り、媒体を新しく作成する 			
スコア	4	3	2	1
スコア別、受験者パフォーマンスの例	<ul style="list-style-type: none"> • 様々な媒体を利用し、スムーズに移行する。 • それぞれの媒体を巧みに利用する。 	<ul style="list-style-type: none"> • ツールや配布物、ホワイトボード、テクノロジー等の中から、少なくとも2つの異なるタイプの媒体を適切に使う。 • 一つの媒体を非常に効果的に利用する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 不適切、不正確に媒体を使用する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 媒体を使わない。

スコアリングガイド 3：インストラクターの信頼性とコミュニケーション

<p>3A: インストラクターとしての行動と知識を示す</p>	<p><u>評価する</u> ■ 全ての受講者に対し常に同じ態度で接する <u>スキル:</u> ■ コース内容に対する自信と熟練度を示す ■ 知識やスキルなどを職場で生かすための事例を受講者に示すだけでなく、受講者からも引き出す ■ 専門外のトピックに関する受講者の質問に適切に対処する ■ 肯定的な雰囲気を保ち、他のトレーニングチームメンバーやトレーニング教材またはツールを批判しない</p>
<p>スコア</p>	<p>4 3 2 1</p>
<p>スコア別、受験者パフォーマンスの例</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 内容に関する専門知識を受講者の質問と関連付けて説明する。 • 受講者の質問に対し、複数の明確な例を上げ、しばしばそれらを受講者一人一人に対して特有用例にする。 <ul style="list-style-type: none"> • メモやコーステキストを、受講者のアクティビティに関連するときに、まれに参照する。 • 関連のある例を上げて受講者の質問に効果的に答える。 <ul style="list-style-type: none"> • コース内容を伝えるために頻繁にメモを参照する。 • 受講者の質問に対し、無関係、不適切な回答をする。 <ul style="list-style-type: none"> • トレーニング教材から直接読む。 • コース設計、トレーニングの同僚、組織、または受講者に関してネガティブな批評をする。
<p>3B: インストラクターとしてのコミュニケーションスキルとプレゼンテーションスキルの使用</p>	<p><u>評価する</u> ■ 適切な速度で言葉を正確に発音し、正しい文法と構文を使用する <u>スキル:</u> ■ 抑揚をつける、強調する、間を取るなどの方法で重要な項目を明確に説明する ■ 言語および非言語コミュニケーションにおいて差別や偏見がおこらないようにする(例:性別、人種、宗教、文化、年齢) ■ 学習を促し、重要点の注意を促すため、有効なポインタ、ボディランゲージおよび抑揚を使用する ■ 注意をそらす動作を控える(例:手の中で物を遊ばせる、ポケットの小銭を鳴らす、体を神経質に揺らす/歩き回る) ■ ボディランゲージやその他の非言語テクニックを用い、受講者の混乱を最小限に抑える ■ コース概要、コース詳細、セッションの要約を適宜使用して、受講者を正しい方向に導き、学習の重要ポイントに結びつける</p>
<p>スコア</p>	<p>4 3 2 1</p>
<p>スコア別、受験者パフォーマンスの例</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 自然で、継ぎ目なく、またたやすく、重大なポイントを強調し明確にする。 • 一つの学習ポイントから次のポイントへ受講者が移るのを支援するために明確な進め方を提示する。 • 受講者の関心を引き付けるために、適切なアイコンタクトを含むボディランゲージを使う。 <ul style="list-style-type: none"> • コースの概要を説明する。 • ポイントを適切に要約する。 • コース内容の伝達の点から考え、適切な位置に立つ。 <ul style="list-style-type: none"> • コース内容の流れをほとんど説明しない。 • ほとんど/全くわからない間に、新しいトピックスに移る。 • 静止した状態にいるか、非効果的なボディランゲージまたは動きをする。 • 学習の妨げになるような間違った文法や言葉を使う。 <ul style="list-style-type: none"> • 始めや結びの言葉のような、話の組み立てを示す用語を使用しない。 • コンピュータ・コンソールに座って動かない。 • 不適切なまたは人を罵倒するような言葉を使う。

スコアリングガイド 4: グループの円滑化-1

<p>4A: 受講者中心の環境作りと環境維持</p>	<p><u>評価するスキル:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 期待を持たせる方法でトレーニングを開始する ■ コース予定を説明する ■ コース設計で指定されている学習目標を明確に説明する。また受講者の個人的な目標や期待を把握する ■ 学習目標と受講者の期待の間に相違がある場合は、相違を調整する ■ 学習を促進する環境を作り、設定された学習目標を目指す ■ 偏見、ひいき、批判のない学習環境を作り、受講者全員の有意義な参加を促す ■ 学習目標の達成を確実にする一方で、学習者のニーズに基づいてコースの流れやペースを管理する ■ 受講者が、開始時点、中間点、終了時点における目標を把握し、達成するための機会を提供して支援する ■ 個人の権利を尊重する交流を促し、本題から外れたら元に戻すなど、肯定的な方法でグループダイナミクスを促進する ■ 個々の受講者に自信を付けさせるとともに、学習目標の達成を目指し、他の受講者との共同作業や相互学習の機会を作る ■ 受講者の注意力の散漫さに対し、穏やかに注意を喚起する 			
<p>スコア</p>	<p>4</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>スコア別、受験者パフォーマンスの例</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 全授業を通して学習目的とアクティビティ及び内容とが明確に関連付けられている。 • 受講者の参加を維持することに常に焦点を置いている。 • グループダイナミクスに全ての受講者が関わる機会をつくる。 • 学習目的を達成するよう時間調節を効果的に行う。 • 授業の目的を伝達する。 • 授業に受講者を参加させる。 • 学習目的達成を図るアクティビティを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 学習目的がアクティビティや学習内容と関連付けられている。 • 受講者の参加を維持することに焦点を置いている。 • 多くの受講者が参加する機会をつくる。 • 授業の目的を伝達する。 • 授業に受講者を参加させる。 • 学習目的達成を図るアクティビティを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 全受講者をアクティビティに参加させていない。 • 授業の中心が講義になっている。 • 授業の中心がインストラクター主体のデモンストレーションになっている。 • 時間を無駄に使う。 • 授業がほぼインストラクター中心である。 	<ul style="list-style-type: none"> • 学習目的を達成していない。 • 授業が全てインストラクター中心に行われている。

スコアリングガイド 4: グループの円滑化-2

4B: 受講者の取組みや参加意欲を促す	スコアリングガイド 4: グループの円滑化-2			
	<p><u>評価する</u> ■ アクティブリスニング・テクニックを使用し、受講者の意見を受け入れて理解する</p> <p><u>スキル:</u> ■ 様々な種類やレベルの質問を使用して、受講者の学習意欲や積極性を引き出し、習得状況を観察する</p> <p>■ 受講者が学習内容を思い出し、応用できるような質問を使用する</p> <p>■ 状況に合わせて適切に質問する</p> <p>■ 受講者がディスカッションに参加できる機会を作る</p> <p>■ 受講者が自問自答することを促すアクティビティを取り入れる</p>			
スコア	4	3	2	1
スコア別、受験者パフォーマンスの例	<ul style="list-style-type: none"> 受講者から一言以上の答えを引き出すために幅広いオープン質問を使う。 受講者からの質問の方向を変えて、ディスカッションツールに利用する。 受講者の反応を促すために、掘り下げ質問を用いる。 全ての受講者を参加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> オープン質問やクローズ質問を用いる。 出された質問に受講者が回答する時間を適度に与える為、しばらく待つ。 受講者が質問や回答をしやすい環境をつくる。 アクティブ リスニング技法を使用する。 	<ul style="list-style-type: none"> クローズ質問のみ用いる。 学習内容にふれる質問をしない(『わかりましたか。』とだけ尋ねる)。 受講者が質問に答える時間を与えない、または自身で質問に答えてしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> 質問をしない。 受講者が質問をする機会を与えない。 受講者の質問や返答に対し、けなしたり、いやみを言ったり、マイナスなコメントをする。

スコアリングガイド 4: グループの円滑化-3

<p>4C: 追加説明や励ましを必要とする受講者のニーズに応える</p>	<p><u>評価するスキル:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 受講者の言語及び非言語コミュニケーションを理解して確認し、説明やフィードバックを必要とする受講者を見分ける ■ 説明やフィードバックを必要とする受講者に対する回答の方法と時期を判断する ■ 受講者のニーズに見合ったフィードバックを与える ■ インストラクターの応答が適切であるかどうか受講者からフィードバックを引き出す 			
<p>スコア</p>	<p>4</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>スコア別、受験者パフォーマンスの例</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 受講者の理解度を確認するために態度を常にチェックする。 • 説明を要する受講者に対し明確に回答したり、またはそれを予想している。 • 受講者が内容をはっきりと捉えられていない場合、別のアプローチから説明する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 迅速かつ効果的に受講者の質問に回答する。 • 受講者が説明を求める機会を作る。 • 説明を求めた受講者の意見を受け入れる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 受講者の質問に効果的あるいは迅速に回答しない。 • 説明を求めている受講者をさえぎる。 • 説明やフィードバックを求めるよう受講者を促さない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 受講者を無視する。 • 受講者からの質問を簡単に片付ける。
<p>4D: 受講者の学習意欲の向上と強化</p>	<p><u>評価するスキル:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 受講者と所属組織のニーズ及び目標を達成するように励ます ■ 個々の受講者に適した学習意欲を持たせる方法を判断し、適用する ■ セッションを通して、トレーニング強化テクニックを計画し使用する ■ セッションを通して、学習内容に関連する活動に受講者を積極的に参加させる 			
<p>スコア</p>	<p>4</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>スコア別、受験者パフォーマンスの例</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 授業の間、終始受講者、学習目的、組織の目標を結びつける。 • 受講者の発言を取り上げ、授業を発展させるために活かす。 • 受講者を動機付けるために、様々なストラテジーを使用する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 受講者のディスカッションへの参加を促す。 • 授業の目標を仕事上で関連することにつなげる。 • 新しい学習内容を受講者の知識に関連付ける。 • 受講者の意見を適切に受けとめる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 受講者全員の注意を引き付けられない。 • 受講者をほとんど励まさない。 • 学習内容を受講者の達成または組織のニーズにほとんど関連づけない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 学習意欲を向上させる方法を用いない。 • 学習意欲を損なう。

スコアリングガイド 5: トレーニングの評価-1

<p>5A: トレーニングの全過程および終了時での受講者の達成度を評価する</p>	<p><u>評価する</u> ■ トレーニング中に受講者の進捗を観察する <u>スキル:</u> ■ 一般的測定原則に基づいた適切な評価方法の開発、選択、および管理を行う ■ 受講者の知識習得と技術伝達を示す、客観的な情報と主観的な情報を収集する ■ 学習目標と受講者の達成度を比較する ■ 別のトレーニングまたはリソースを提案することにより、学習目標の達成を支援する</p>			
<p>スコア</p>	<p>4</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>スコア別、受験者パフォーマンスの例</p>	<ul style="list-style-type: none"> 観察や質問、受講者の応答または意見を通して、受講者を常に評価する。 授業中終始、多数の評価査定ツールを用いる。 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者による知識の取得度を測るために、質問やグループディスカッションを効率的に利用する。 評価結果を用いて、授業の続き部分を調整する。 受講者一人一人が アクティビティを上手に行っているか評価するために、教室内を歩く。 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者が取得した知識やスキルを示すが限られている。 受講者がアクティビティを上手に行っているのが、録画メディアで見られない。 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者による知識の取得度を測っていない。

スコアリングガイド 5: トレーニングの評価-2

<p>5B: インストラクターの能力とコースの評価</p>	<p><u>評価するスキル:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ コースの途中で加えられた変更を含め、コース設計を評価する ■ トレーニングの準備と実践に関してインストラクターが自分自身を評価する ■ トレーニングに対する外的影響を評価する ■ トレーニングの効果が学習目標に沿っていたかどうかを評価する ■ 評価結果を活用して、次のトレーニングのために自分の能力を調整し、向上させる ■ コース終了時点の情報をまとめ、報告書を作成する ■ 必要に応じて、既存の教材の改訂や変更、および新しいプログラムやトレーニングを提案する ■ 学習環境と物理的な環境についての情報を報告する 			
<p>スコア</p>	<p>4</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>スコア別、受験者パフォーマンスの例</p>	<ul style="list-style-type: none"> • コース、インストラクター、受講者及び組織の観点から、パフォーマンス全体を洞察し反省する。 • (その反省に関し)パフォーマンスの内から特定の証拠を取り上げる。 	<ul style="list-style-type: none"> • パフォーマンス内のアクティビティや受講者の行動を確認し、学習目的がどのように達成されたか解説する。 • 学習目的が達成されたことを確認するために使用されたツールを説明する。 • インストラクターのふるまいで成功した点と失敗した点を説明する。受講者のニーズに合うようにモジュールが修正された場合、修正の成果を評価する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 学習目的の達成に対し、表面的または不完全な記述をする。 • パフォーマンス内で注目すべき言動にコメントしていない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 無関係、または不適切、不正確なコメントを述べる。 • 書類が完成していない。