

交渉学の授業・ワークショップの成果を 可視化する手法の研究

—学習者の達成度・自信度をセルフ・エフィカシーにより可視化—

Visualizing The Learning Effect In Terms Of Self-Efficacy

山本 敏幸(関西大学) 田上 正範(合同会社 I T 教育研究所)
Toshiyuki YAMAMOTO(Kansai Univ.) Masanori TAGAMI(*1)

*1 : Limited liability company Information Technology Institute of Education

キーワード： 学習効果、自信度、可視化、セルフ・エフィカシー、ロスビル・モデル

Key words ; learning effect, self-efficacy, visualization, Rossville Model

研究目的

「交渉学」は、米国ハーバード大学の交渉学研究所の研究に基づく実践的な方法論であり、日本でも、大学の授業や企業の研修等で取り扱われ、また、ワークショップ・トレーニング等、様々な取組が実践されている。そこで、授業や研修を通して、どのぐらいの成果を得たかを可視化することが望まれる。本稿では、一試行として、学習者の達成度、満足度や自信度を可視化する評価尺度の理論研究を行う。この評価尺度によって、学習者の学習前後の状態を比較でき、教育効果、学習効果を観察可能にすると考える。

研究方法

本稿では、Bandura のセルフ・エフィカシー (self-efficacy : 自己効力感) の概念を用いて可視化 (数値化) を行う。セルフ・エフィカシーとは、ある行動を自分自身がうまくやり遂げられるかという自信のことをいう。但し、ものごとに対する自信は、個人によって基準が異なるため、そのまま数値化をしても意味がない。そこで、Bandura はものごとに対する自信の陳述文を読み、それにどれだけ同意できるかという同意度の度合いによって数値化する方法を採用している。

この同意度の度合いを数値化することにより、価値のある評価尺度の実現が可能となる。但し、評価尺度には前提となる条件が2つある。一つは Reliability (信頼性) で、2つめは Validity (妥当性) である。Reliability (信頼性) とは、評価尺度がきちんと交渉学の領域について問うべきことを問うているかどうかという評価尺度全体の一貫性のことである。これは統計学的には信頼度係数 (α 値) で得ることができる。Validity (妥当性) とは、評価尺度の内容的な局面で、内容的に交渉学に関係している内容を問うているかを担保する条件である。Validity (妥当性) は通常交渉学の専門家による判断を基に保証されるものである。統計学的には数値化されることはない。

これまで、評価尺度の開発に不可欠な **Reliability** (信頼性) と **Validity** (妥当性) について、同時に担保しながら開発することはなかった。しかし、ここでは、David Gilman 他が提唱する **Rossville Model** を採用し、**Reliability** (信頼性) と **Validity** (妥当性) を同時に担保しながら行う。**Rossville Model** は、評価尺度の開発の開始段階から、**Validity** (妥当性) を考慮して行う手法のことである。

以下、交渉学のセルフ・エフィカシーにおける自信度の評価尺度を、**Rossville Model** を用いて開発することを実践する。**Rossville Model** では、交渉学の領域に関わる大項目を、先ずリストにする。ここでは、大項目として以下の4つを掲げる。

1. 認知面 (思考)
2. 情動面 (感情)
3. 欲求面 (本能)
4. 環境

次に、大項目を構成する下位項目を抽出する。抽出した結果を次に示す。

1. 認知面 (思考)
 - a. 期待 (行動の生起) : 成功の可能性、成功への信念
 - b. 価値 (行動の生起) : 取り組みに値するかどうか
 - c. 目標 (行動の方向性) : 目標の内容、プロセスに注目
2. 情動面 (感情)
 - a. 誇り : 成功時に感じる正の感情
 - b. 恥 : 失敗時に感じる負の感情
 - c. 快さ : 感情的な好き嫌い
3. 欲求面 (本能)
 - a. 関係性 : 家族や知人からの愛情、理解、支援を感じる、認められる。
 - b. 自立性 : 自分の王道を規制する力
 - c. 有能さ : 自分ができる、才能があるという自信
4. 環境 : 本人の意図に関わらず、本人に与えられる影響する環境
 - a. 直接的
 - b. 間接的

以上の11項目について、当該の内容を抽出する陳述文を5つずつ作成する。本稿の場合、合計で55問の設問が作成されることになる。ここでは、一例として、1.a.の「認知面 (思考) / 期待 (行動の生起) : 成功の可能性、成功への信念」の設問 (5つ) を記述する。

- ・ 私は、「交渉学」を必要とする業務で、うまくやっていく自信がある。
- ・ 自社において、「交渉学」を生かしていくということは、面倒なことがふえることを意味するだけである。(逆)
- ・ 「交渉学」を身につけることは、私の業務には役立たないと思う。(逆)
- ・ 日常の業務において、「交渉学」を身につけると、能率が上がる。
- ・ 「交渉学」を身につけると、自分のキャリアやスキルが向上する。

なお、設問に (逆) と記したものは、回答者が回答にマンネリ化しないように、陳述文を逆説で表現したものを記す。また、回答方法には、6段階の **Likert Scale** を採用している。各設問に対する同意度を6段階 (「強く同意する」、「同意する」、「やや同意する」、「あ

「あまり同意しない」、「同意しない」、「強く同意しない」) から回答し、数値化するものである。以下に「交渉学」に関する自信度：セルフ・エフィカシーによる評価尺度の一部を例示する。

回答欄	
←同意する 同意しない→	
1) 1 2 3 4 5 6	
2) 1 2 3 4 5 6	
3) 1 2 3 4 5 6	
4) 1 2 3 4 5 6	
5) 1 2 3 4 5 6	
6) 1 2 3 4 5 6	
7) 1 2 3 4 5 6	
8) 1 2 3 4 5 6	
9) 1 2 3 4 5 6	
10) 1 2 3 4 5 6	

図1. 「交渉学」に関する自信度：セルフ・エフィカシーによる評価尺度の一部

考察

本稿では、Bandura のセルフ・エフィカシー理論を用いて、交渉学における学習効果の可視化を試みた。また、本結果は、これまでの視点と異なる成績評価への応用も考えられる。これまでの成績評価は、学んだ知識の記憶の有無を点数化し、成績を行ってきた。しかし、本評価尺度は、交渉学に対する自信度を基にして、学習者の達成度合いを数値化することができるといえ、この結果を成績評価に加味することにより、より適正な成績評価になると考えられる。今後、Thomas Kuhn が The Structure of Scientific Revolutions で唱えたように、交渉学という学問を科学の一分野として、さらなる進化に展開することを期待する。

引用文献

Bandura, Albert. (1997). Self-Efficacy in Changing Societies. Cambridge University Press. New York, USA.
 Bandura, Albert. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. W H Freeman & Co. New York, USA.
 Kuhn, Thomas S. (1962). The Structure of Scientific Revolution. The University of Chicago Press, Chicago.
 Gilman, David Alan. (1988). Improving Schools through Inservice Test Construction: The Rossville Model. ED 304 445. ERIC Document Service.