

# 「学習成果の可視化」に資する コンピテンシー・ディクショナリー —ジェネリックスキル評価テストを対象として—

二 宮 祐

群馬大学学術研究院准教授

[キーワード]教育評価、心理測定、学習成果、社会人基礎力、リーダーシップ

## I. 本論文の目的とその背景

「学習成果の可視化」という政策的要請が大学に対して行われている。中央教育審議会2008年答申「学士課程教育の構築に向けて」において、学習成果とは「プログラムやコースなど、一定の学習期間終了時に、学習者が知り、理解し、行い、実演できることを期待される内容を言明したもの」、「多くの場合、学習者が獲得すべき知識、スキル、態度などとして示される」と定義されている。また、2014年の文部科学省大学改革推進事業「大学教育再生加速プログラム」は募集テーマの一つとして「学修成果の可視化」<sup>(1)</sup>を設定して、「教学マネジメントの改善を図るため、各種指標を用いて学修成果の可視化を行い、その結果を基に教育内容・方法等の改善を行う」ことを期待している。これらの政策は教育の結果に対するエビデンスの作成を求めているのである。

これまで学習成果の評価対象として、教室での筆記試験、自宅などで執筆するレポート課題の他に、卒業論文・卒業研究・卒業制作などが用いられてきた。しかし、従来の方法では捉えることのできない知識や技術を評価することや、個人ではなく集団の到達度を評価したうえで他集団との比較をすることなどを目的として、新たに開発されたテストが利用されるようになりつつある。たとえば、213大学355組織(学部など)が回答した文部科学省委託調査によれば、各分野の知

識習得を評価する「学校独自で作成したアセスメント・テスト」や「外部機関の大学等向けプレイスメントテスト」、英語や資格試験に関する「民間事業者等の検定試験や資格試験等(TOEFL<sup>®</sup>、TOEIC<sup>®</sup>等)」、「ジェネリックスキル等の測定を含む大学等向けテスト」(以下、本論ではジェネリックスキル評価テストと呼ぶ)、「臨床能力の共用テスト(OSCE、CBTなど)、国家試験用模試」などが実施されていて、そのうち「学習成果の可視化」に貢献すると想定されるジェネリックスキル評価テストについては約3分の1の大学で導入されている(株式会社リベルタス・コンサルティング2018)。

経営学や民間企業の経営管理の現場において、仕事を行うために必要な知識やスキルを文章や単語によって列挙したうえで、それを難易度の水準で区分したコンピテンシー・ディクショナリーが検討されることがある。人材マネジメントの考え方の一つである〈コンピテンシー論〉は大学に対して影響を与えていると主張されていて(松下2010)、ジェネリックスキル評価テストはその事例である。本論では「学習成果の可視化」の際に用いられるジェネリックスキル評価テストとして利用されるPROGテスト(Progress Report On Generic Skills)におけるコンピテンシー・ディクショナリーを対象として、当該ディクショナリーとその理論的根拠とされている諸概念との相違を示す。同時に、その諸概念が個人を評価する際の特徴を2つの軸—大学生が求められる基礎的なものか/企業の管理職にとって必要な応用的なものか、スキルや知能が発揮される場面の文脈を重視するか/場面を問わない汎用

性を重視するか一で整理する。そのうえで、大学がテストを利用する際の留意点を提示する。なお、ジェネリックスキル評価テストは望ましい価値を示したうえで、受検者の到達度を可視化するものであるため、本論では身体測定のような価値判断を含まない「測定」ではなく「評価」という言葉を用いることにする<sup>(2)</sup>。

## II. これまでの研究

### 1. 能力を捉えるアプローチの相違

経営学において個人の能力に対して関心を持つ分野の一つがリーダーシップ論である。「集団に目標達成を促すよう影響を与える能力」(Robbins 2005=2009)がリーダーシップであり、「課題(仕事)関連」、「対人関係(人間)関連」という能力が重要とされる。この2つの能力の妥当性については、職場の観察、民間企業の役員や管理職を対象とするインタビュー調査、同じくマネジメント層を対象とするアンケート調査の回答に対する因子分析などから「多数の研究でみられるロバストな2軸」(金井・高橋 2004)、「リーダーシップ研究ではいずれもこのような二分法で」(田尾 2010)という結論が導かれてきた。たとえば、BlakeとMoutonによるマネジリアル・グリッド論では「業績に対する関心」、「人間に対する関心」、三隅二不二によるPM理論では「目標達成機能」、「集団維持機能」、Kotterによる変革型リーダーシップ論では「アジェンダ設定」、「ネットワーク構築」のそれぞれ2つの要因が挙げられていて、いずれも前者が課題(仕事)、後者が対人関係(人間)に相当する。

経営学がより良い経営を行うために職場で発揮される能力の要因に着目するのに対して、教育学ではあるべき望ましい教育について検討するために能力の由来を考察する。たとえば、能力は生得的なものであるから早期のエリート教育やハンディを背負った学習者に対する適切な教育が必要である主張としたり、あるいは、能力は学習者の社会階層や家庭環境によって影響を受けるものであるから教育における格差の是正が必要であると説明したりする(広田 2011)。また、発揮された能力を評価の対象とすることについては、教育評価論においてその意義や方法についての研究が積み

重ねられてきた。大学における「学習成果の可視化」についても、知識や技術を提示させることで行う直接評価、できるようになったことを尋ねる間接評価といった直接/間接の対と、総括的評価のために行う客観式テストやアンケートによる量的評価、形成的評価のために行うミニッツペーパーなどを対象とする質的評価といった量的/質的の対があると整理されるように研究の対象となってきた(松下 2017)。他方、個人が持つ多様な能力の一部分のみを切り出す「要素主義」は学習者の習熟を捉えることはできず、コンピテンシー・ディクショナリーは特殊な状況でしか利用できないという批判的主張も展開されている(岡田・堀田 2020)。

### 2. コンピテンシー・ディクショナリーを採用した社会人基礎力

大学生を含む若者を対象としたコンピテンシー・ディクショナリーの端緒となったものは、2006年に経済産業省によって発表された社会人基礎力である。「チームで働く力」として発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力、「前に踏み出す力」として主体性、働きかけ力、実行力、「考え抜く力」として課題発見力、計画力、創造力が挙げられた。社会人基礎力の特徴はアンケート調査の結果から因子を特定するのではなく、経営学と民間企業における経営管理の実践を根拠にしていることであった。1950年代に経営学者のKatsによって提起された「他者の活動を指揮する者」、「ある目的を達成する責任を引き受ける者」である管理職に必要なスキルの3項目である、テクニカルスキル(具体的な活動に関する理解や熟練)、ヒューマンスキル(集団の一員として働く、リーダーとして協力を引き出す)、コンセプチュアルスキル(組織を理解してまとめる)を、1990年代に一部の日本の民間企業がコンピテンシー・ディクショナリーへ応用し、それを参照するかたちで社会人基礎力は作成されたのである(二宮 2009)。この「力」の概念が経営学と経営管理の実践由来のディクショナリーであったことは、その後開発されることになるジェネリックスキル評価テストの露払いであることを意味する。また、社会人基礎力の特徴はその名前

表1 特定されるスキルの変遷 (辰巳 (2006) より筆者作成)

		Gardner	Salovey and Mayer	NMAT
コンピ テンシー	対自己基礎力 (対自分力)	← ・内省的知能	・思考を容易にする ・感情を理解する ・感情を制御する	
	対人基礎力 (対人力)	← ・対人的知能	・他者の感情を認識する	・対人関係面
	対課題基礎力 (対課題力)	←		・課題解決面
利用され ない概念	処理力	← ・言語的知能 ・論理数学的知能(数学 的な操作の実行)		・基礎能力(概念的 理解)
	思考力	← ・論理数学的知能(問題 を論理的に分析する)		・基礎能力(論理 的思考)
	その他	・音楽的知能 ・身体運動的知能 ・空間的知能		・志向

のとおり基礎的なことがらを評価の対象にすることである。また、特定の場面を想定しない汎用性を重視している。

### Ⅲ. ジェネリックスキル評価テストにおけるコンピテンシー・ディクショナリーの背景

#### 1. PROGテストにおける対人・対自己・対課題

PROGテストはジェネリックスキル評価テストの一つであり、学校法人河合塾と株式会社リアセックによって共同開発されたものである。ジェネリックスキルとは特定の文脈ではなく、どのような状況においても発揮されるスキルのことを意味する。そのため、PROGテストは文脈ではなく汎用性を重視して評価するものである。また、大学1年生から利用されていることから、後述する管理職としての適性を評価するテストと比較すれば応用的ではなく基礎的なことがらを評価していると考えられる。「対人基礎力」(親和力、協働力、統率力)、「対課題基礎力」(課題発見力、計画立案力、実践力)、「対自己基礎力」(感情制御力、自信創出力、行動持続力)の3項目がコンピテンシーとして定義されていて<sup>(3)</sup>、テストを紹介するウェブサイトによれば、2016年8月末時点において370大学で実施されていて延べ約39万人の大学生が受検していると

いう<sup>(4)</sup>。PROGテストにおける「対人基礎力」、「対課題基礎力」、「対自己基礎力」はリクルートワークス研究所という民間研究機関が作成したものであって、その作成に至る過程が公開されている。そこで、以下ではこのコンピテンシーに焦点を絞って検討を行う。

3項目の作成過程の概略は次の通りである。既述のとおり、管理職を対象にしたリーダーシップ論では、課題(仕事)関連、対人関係(人間)関連の因子が抽出されることが一般的である。そのため、「対課題基礎力」と、「対人基礎力」の2つが提起される。それに加えて「対自己基礎力」が含まれている理由は次のとおりであるとされる。リクルートワークス研究所では、まず、心理学者のGardnerによる多重知能理論の7分類のうち対人的知能、内省的知能を採用し、次に、Salovey and Mayerによる上記の対人的知能と内省的知能の両者を包含する感情的知能の4領域である「他者の感情を認識する」、「思考を容易にする」、「感情を理解する」、「感情を制御する」を参照し、そのうえで、リクルート社の関連企業である人事測定研究所で開発されたNMAT (New Managerial Aptitude test) (管理職適性検査)のうち性格特徴に着目した結果、Gardnerの内省的知能、Salovey and Mayerの感情的知能の一部を「対自己基礎力」としたという(辰巳 2006)。表1

は、以上の経緯をまとめたものである。さらに、心理学者Superと心理学者Bornによる職業適合性モデルを検討して「処理力」、「思考力」を析出している。

こうした経緯を経たうえで、民間企業の人事採用担当者に対してインタビューを行いつつ、就職情報ウェブサイトに新規学卒者(以下、新卒と呼ぶ)採用の募集広告を掲載した1万社の中から32業種各30社を無作為抽出し、同広告に選考基準として提示されている言葉と照らし合わせて、「対人基礎力」(親和力555件、協働力124件、統率力141件)、「対自己基礎力」(感情抑制力65件、自信創出力206件、行動持続力469件)、「対課題基礎力」(課題発見力131件、計画立案力88件、実践力635件)を見出したという(学校法人河合塾・株式会社リアセック2015;辰巳2006;成田2014)。

## 2. 作成過程に対する考察(1) — Gardnerの多重知能理論との比較

リクルートワークス研究所が3項目のコンピテンシーを作成する際に参考とした先行研究、他のテスト、新卒採用に関する調査を確認することによって、当該コンピテンシーの特徴を明らかにする。ただし、既述のとおりリーダーシップ論については経営学において一般的な知見として認識されているため検討の対象外とする。

まず、Gardnerの多重知能論について検討する。Gardnerはそれまで行われてきた知能検査について、その対象とする知能が限定的であったと批判したうえで、人間の知能を言語的、論理数学的、音楽的、身体運動的、空間的、対人的、内省的の7つに区分する。さらに、博物的、霊的、実存的の3つを後に追加することになる。この知能の組み合わせによって個人は活躍できる存在になるという。そのうえで、多重知能理論は経験的な証拠から作成されているものの、単一の知能を取り出してテストを行うのは誤りであると主張する。その理由は、この理論は人間の文化を対象としていて、紙と鉛筆を使う心理テストのような文脈に依存しない課題にあてはめることへ慎重であるべきだからとされている(Gardner 1999=2001:112-122)。すなわち、文化によって重視される知能は異なるため

に、その相違を無視して実施されるテストは誤りであるということである。また、対人的、内省的の2つの知能については、他の研究者から「眉をひそめられた」(Gardner 1999=2001:60)という。それらを評価したり、訓練したりする方法は不明であるためと説明されている。たとえば、言語、数学、音楽、身体、空間といった知能については学校教育においてそれぞれに対応する教科が存在していて、学習による習熟が可能であることが想定される。他方、対人、内省という知能に直接的に対応する教科は存在せず、意図してそれらを伸ばす方法が確立されているわけではない。また、多重知能理論では知能を組み合わせることで活躍できる特定の場面を重視していて、すなわち、汎用性ではなく文脈に着目するものである。また、初等教育の現場から職業人まで幅広い対象を射程に入れていることから基礎的なことがらと応用的なことがらの両者を含むものであると考えられる。

多重知能理論が文脈に着目するのに対して、PROGテストは汎用性を重視していた。そもそも、経営学や経営管理の現場においては、ある一つの民間企業や自治体などの職場だけで通用するものではなく転職後の職場においても活用できるスキルのことをジェネリックスキルと位置付けていて、論者によってはトランスファブルスキルやポータブルスキルと表現することがある。すなわち、PROGテストと多重知能理論においては、知能が発揮される場面についての解釈にねじれが生じているのである。

しかし、このねじれはPROGテストに必ずしも特有の問題というわけではない。既述のようにKatsの概念を応用して経営の実践に利用できるコンピテンシー・ディクショナリーが開発されている。このディクショナリーは従来の日本企業で用いられてきた職務遂行能力という概念に近いものであると説明されていて、企業横断的な利用が期待されている(大久保2000)。職務遂行能力は営業・販売、経理、製造、開発といった特定の職務を特定するわけではない一般的なものであり、かつ、高い業績を発揮する能力のことを意味しない。職業経験の少ない新卒者にも適用可能な概念である。すなわち、汎用性と基礎的なことがらを

評価の対象にしている。他方、人材マネジメントの領域で指摘されてきた(コンピテンシー論)は特定の状況に着目する。そこでのコンピテンシーとは「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」を意味していて、卓越した業績とはある職務の状況でほぼトップ10%に相当するものである(Spencer and Spencer 1993=2001)。文脈に即した、高い業績に着目することが特徴的である。確かに経営管理の実践においては、高業績者による具体的な行動を抽象化したものをコンピテンシーとするものの、その抽象化された概念がいかなる場所でも通用するとは主張しない。企業ごとに従業員を対象としたインタビューを通じてコンピテンシー・ディクショナリーが作成されることがあるものの、それは企業横断的に利用されるわけではない。つまり、文脈を重視しつつ、応用的なことがらを対象にしている。ディクショナリーを汎用性かつ基礎的なもので捉えるか、文脈重視かつ応用的なもので捉えるかという相違が存在するのである。

### 3. 作成過程に対する考察(2) —NMATとの比較

「対人基礎力」、「対課題基礎力」、「対自己基礎力」の3項目のコンピテンシー・ディクショナリーを作成する際に参照されたものの一つがNMATである。NMATはMAT (Managerial Aptitude test) という名称で1969年に完成されたテストに対して修正が加えられたものであり、「対人関係面」、「課題解決面」、「能力」、「志向」の4項目で構成されている。そのうち「対人関係面」は精神科医・心理学者のJungによるタイプ論を参考にしたうえで、管理職を対象とした質問紙法性格検査の結果から因子を抽出して作成されている(大沢ほか 2000)。このタイプ論に範を求めつつ因子分析によって能力因子を特定するという方法は、同時期に開発が進められていた大学生によって就職活動の際に受検されることのあるSPI (Synthetic Personality Inventory) と同じである(二宮 2015)。

NMATの開発目的は管理職としての職務遂行行動を予見することであった。そこで、民間企業において

昇進、昇格の是非を判断する際のテストとして用いられている<sup>(5)</sup>。つまり、管理職の仕事という文脈に着目しつつ、同時に、将来の管理職候補を探索するという目的があることから基礎的なことがらと応用的なことがらの両者を評価の対象としていると考えられる。大学生を対象とするPROGテストがいかなる場面でも活用できる基礎的な能力を対象にする一方で、そのテストの理論的基盤の一つであるNMATは管理職候補者の職場におけるキャリア形成に関するものであるというねじれが生じているのである。NMATの開発者は管理職候補者と若年層とは異なるテストが必要であるとして、JMAT (Junior Managerial Aptitude test) (中堅社員適性検査)を開発している。NMATの対人関係面では「対人面の姿勢(内向-外向)」、「集団との関わり方(調整-統率)」、「判断のよりどころ(心情-理性)」、「状況のとらえ方(繊細-強靱)」の4因子が採用されるのに対して、JMATのそれは「対人面の方向付け(社会的内向-社会的外向)」、「対人面の行動のよりどころ(情感-合理)」、「対人関係のあり方(親和-支配)」の3因子が用いられる。こうした相違がPROGテストに対しては反映されていない。また、そもそもNMATは性格を対象とする検査である。上記の4因子では、外向、統率、理性、強靱の得点が高い場合に管理職としての適性があるとされる。他方、PROGテストが対象とするものは感情を抑制したり、課題を発見したりするスキルである。性格とスキルはまったく関係がないとはいえないものの、後者にはそれを望ましいとされる水準へ高めることが想定されていて前者は必ずしもそうではないという相違がある。

### 4. 作成過程に対する考察(3) —新卒採用広告について

3項目のディクショナリーについては、民間企業の人事担当者に対するインタビューと、就職情報ウェブサイトへ選考基準として提示されている言葉とを照合することによって、その必要性が確認されているという。既述のとおり、リーダーシップ論では「課題(仕事)関連」、「対人関係(人間)関連」という2つの能力が見出される。長期間雇用を継続する慣行のある日本において、新卒採用の際に将来の管理職を担う者を選

抜するという意図を持って、選考基準としてそれらを掲げることは理解できる。しかし、選考基準が明示されているにもかかわらず、実際の基準にはそれとは異なるメカニズムが存在していることも指摘されてきた。学生があらかじめ対策を行うために面接の場面で基準が拡張されたり、採用の充足状況に応じて基準は変動したりする(小山 2010)。すなわち、募集広告で示されるスキルと、選抜のための評価対象となるスキルは異なっている。3項目は広告上のスキルに着目したものであって、実際に問われることになるスキルを反映しているわけではない。

ところで、ジェネリックスキルについては、日本だけではなく世界各国でそのディクショナリーが作成されてきた。それらの名称は各国の雇用慣行や教育制度の相違に関連してキーコンピテンシー、コアスキルなど多様である。しかし、生活全般に関わるスキルと、生活のうち「雇用可能性」に関わるスキルに概ね区別できる(清水 2012)。前者のスキルとは、たとえば政治に関わるための市民としてのスキルや、雇用の場以外でも必要となる読み書き、計算のスキルなどである。本論が検討の対象としてきたPROGテストは後者の

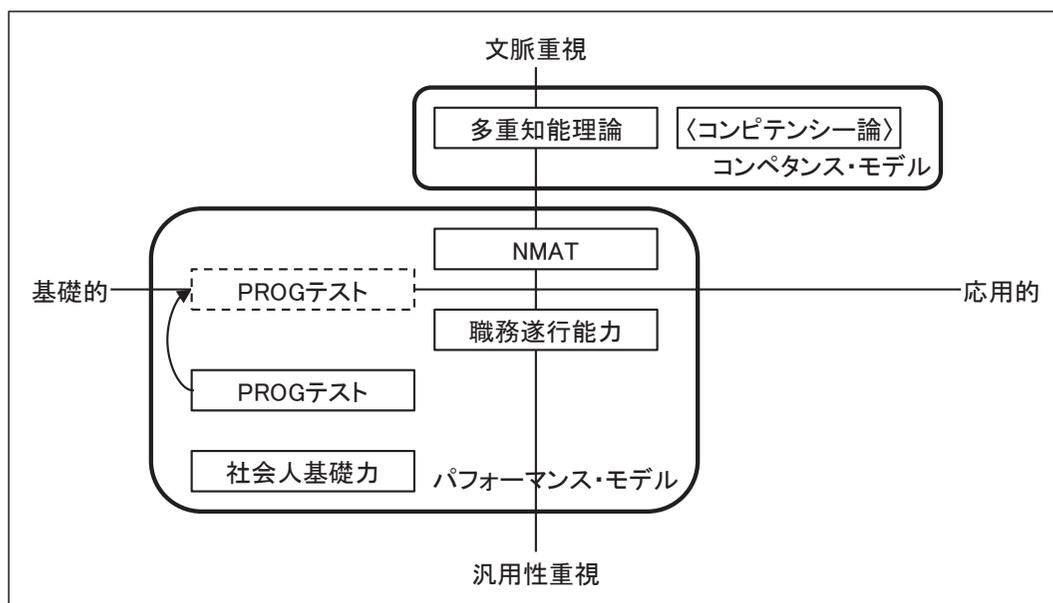
「雇用可能性」を特化して対象とするものであるといえる。というのも、市民としてのスキルなどへ言及することはなく、経営学や経営管理の実践に由来する概念を参照していること、民間企業へのインタビューや新卒採用広告の記載を重視しているためである。

#### IV. 結論と課題

##### 1. 知識やスキルの獲得に対する評価についての2つのモデル

私たちはいかなる知識やスキルの獲得についても直接的に評価することはできない。そのため、課題への取り組み状況がわかる筆記試験などを手掛かりとすることになる。その特徴を説明する枠組みとして、パフォーマンス・モデルとコンペタンス・モデルという2つのモデルがある。前者の評価基準は顕在的かつ特殊であり、後者のそれは学習者の主体的な知識やスキルの獲得を捉えるために潜在的かつ分散的である(Bernstein 1996=2000)<sup>(6)</sup>。この2つの評価基準は学習によって獲得された知識やスキルのみならず、職場で発揮される能力についても整理することができる。図1はこのモデルと、既述の各概念との関係を示した

図1 知識やスキルの焦点とその評価の枠組み(筆者作成)



ものである。評価の対象とする知識やスキルの相違を2軸—基礎的／応用的、文脈／汎用性—で示している。

PROGテストが依拠した多重知能理論は活躍できる場所が個人によって異なるという点で、また、NMATは管理職のスキルに着目するという点で文脈を重視している。この両者は基礎的なものと応用的なものを含んでいる。また、〈コンピテンシー論〉は特定の状況に着目するために同様に文脈を重視している。他方、PROGテストと社会人基礎力は汎用性を重視する基礎的なスキルを対象とする。ただし、PROGテストは市民としてのスキルを対象とはしていないことを省みる場合には、図中の矢印で示すように文脈を重視する方向に動くということも考えられる。この文脈を重視するか否かの相違は、〈コンピテンシー論〉と職務遂行能力の違いにも表れている。〈コンピテンシー論〉が特定の状況のスキルであるのに対して、職務遂行能力は汎用的なものである。それらの能力に対する評価については、多重知能理論と〈コンピテンシー論〉は個人固有の知識やスキルの獲得を見出そうとする点でコンペタンス・モデルである。一方、それら以外のはあらかじめ定められた基準に沿って評価が可能であるという点でパフォーマンス・モデルであるといえる。

## 2. ジェネリックスキル評価テスト利用の課題

本論で考察の対象としたPROGテストにおいて用いられているコンピテンシー・ディクショナリーは多重知能理論、心理学を理論的基盤とする管理職候補者向けテスト、新卒採用広告を参考にして作成されたものである。当該テストを利用する際には、そのテストの背景である理論が意図していたものとは異なるかたちで応用されていることを理解する必要がある。とりわけ、コンピテンシーという概念を用いる場合には、当初の〈コンピテンシー論〉とは異なるものを意味していることに注意しなければならない。〈コンピテンシー論〉は文脈固有の状況における個人の優れた成果を対象にするものであって、それを数値化して平均点を出すようなことはできない。他方、PROGテストでは大学、学部・学科ごとに平均点を算出して比較が可能になっていて、その比較可能性が長所であるとも

言われる。しかし、前者はコンペタンス・モデルであるのに対して、後者はパフォーマンス・モデルであるという相違が生じているのである。

また、大学生ではなく管理職候補者向けの概念を利用していることも課題である。大学生と管理職候補者として発揮される知能・スキルの因子が同じであるとは限らない。ジェネリックスキル評価テストを継続する必要があるとするならば大学生を対象としたテスト結果を分析することによって、独自のコンピテンシー・ディクショナリーを作成することが求められる。

### 【注】

- (1) この事業名称は学「習」ではなく学「修」である。
- (2) 大学教育のための心理測定についての解説においても、「測定」の語は価値判断にはかかわらないものであるとされている(二村 2021)。
- (3) 株式会社ベネッセコーポレーションのグループ企業が開発した、GPS-Academic アセスメント(Global Proficiency Skills Program)という類似のテストも存在する。このテストでは、「思考力」(批判的思考力、協働的思考力、創造的思考力)、「姿勢・態度」(レジリエンス、リーダーシップ、コラボレーション)、「経験」(自己管理、対人関係、計画・実行)を評価の対象とする。コンピテンシーという表現は用いられていないものの、「経験」の3項目である自己管理、対人関係、計画・実行はそれぞれ、PROGテストにおける「対自己基礎力」、「対人基礎力」、「対課題基礎力」に相当し、また、「思考力」の項目は同様に「対課題基礎力」に、「姿勢・態度」の項目は「対自己基礎力」に相当するといえる。「GPS-Academic アセスメント」ウェブサイトによれば当該テストのみの受検者数は公表されていないものの、グループ各社が実施している各種アセスメント全体で年間延べ約1,000万人が受検しているという。  
[https://www.benesse-i-career.co.jp/gps\\_academic/index.html](https://www.benesse-i-career.co.jp/gps_academic/index.html) (アクセス日: 2021年1月5日)
- (4) 「ジェネリックスキル成長支援プログラム」ウェブサイトによる。また、PROGテストではコン

ピテンシーの他に、情報収集力、情報分析力、課題発見力、構想力の4項目から構成されるリテラシーを測定することになっている。

<https://www.riasec.co.jp/progtest/index.html>  
(アクセス日：2021年1月5日)

- (5) NMATは年平均25,000人が受検していると言われるものの、テスト用紙にはその表記がないため、受検者はそのテストがNMATであることはわからない(確井 2002)。
- (6) Bernsteinのパフォーマンス・モデルは絵を描く課題において、一軒家を描いた絵に煙突が書かれていない場合でそれを否定的に評価するように、定められた基準に即して学習者のアウトプットに不足しているものに着目するのに対して、コンペタンス・モデルは描かれたものの優れた点を肯定的に評価するように、学習者が獲得したものに着目する(Bernstein 1996=2000)。

## 【参考文献】

- 確井慎一(2002)『ビジネスマンの進路決定試験——管理者適性検査NMAT完全攻略本』洋泉社。
- 大久保幸夫(2000)『能力を楽しむ社会——負け組をつくらぬ日本型モデルの構想』日本経済新聞出版。
- 大沢武志・芝祐順・二村英幸(2000)『人事アセスメントハンドブック』金子書房。
- 岡田了祐・堀田諭(2020)「コンピテンシー時代における評価研究の拡張に関する基礎的研究——J・レイヴンのコンピテンス論を手がかりとして」『人間発達研究』34、17-38。
- 金井壽宏・高橋潔(2004)『組織行動の考え方——ひとを活かし組織力を高める9つのキーコンセプト』東洋経済新報社。
- 学校法人河合塾・株式会社リアセック(監修)(2015)『PROG白書2015』学事出版。
- 株式会社リベルタス・コンサルティング(2018)「『学教育改革の実態把握及び分析等に関する調査研究』——学修成果の把握として行われるアセスメント・テストの実態に関する調査」。
- 小山治(2010)「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会、199-222。
- 清水禎文(2012)「ジェネリック・スキル論の展開とその政策的背景」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』61(1)、275-288。
- 辰巳哲子(2006)「すべての働く人に必要な能力に関する考察——学校と企業とが共用する『基礎力』の提唱」『Works Review』1、pp.124-133。
- 田尾雅夫(2010)『よくわかる組織論』ミネルヴァ書房。
- 成田秀夫(2014)「エビデンスに基づいた大学教育の再構築に向けて——ジェネリックスキルを含めた学修成果の多元的評価」『情報知識学会誌』24(4)、393-403。
- 二村英幸(2021)『キャリア自律を育む心理測定ツールの開発と実践——大学教育における新展開』金子書房。
- 二宮祐(2009)「コンピテンシー政策の政策移転——社会人基礎力を事例として」『教育と社会』研究』19、55-63。
- 二宮祐(2015)「総合検査SPIの開発経緯——1960年代から1990年代までを対象として」『大学教育研究ジャーナル』12、21-30。
- 広田照幸(2011)「能力にもとづく選抜のあいまいさと恣意性——メリトクラシーは到来していない」宮寺晃夫編『再検討——教育機会の平等』岩波書店、247-272。
- 松下佳代(2010)「〈新しい能力〉概念と教育——その背景と系譜」松下佳代(編)『〈新しい能力〉は教育を変えるか——学力・リテラシー・コンピテンシー』ミネルヴァ書房。
- 松下佳代(2017)「学習成果とその可視化」『高等教育研究』20、93-112。
- Bernstein, B. (1996) *Pedagogy, Symbolic Control and Identity: Theory, Research Critique*, Taylor & Francis. (=久富善之・長谷川裕・山崎鎮親・小玉重夫・小沢浩明(訳)(2000)『〈教育〉の社会学理論——象徴統制、〈教育〉の言説、アイデンティティ』法政大学出版局。)
- Gardner, H. E. (1999) *Intelligence Reframed: Multiple*

- Intelligences for the 21st Century*, Basic Books, New York. (= 松村暢隆 (訳) (2001) 『MI——個性を生かす多重知能の理論』新曜社.)
- Robbins, S. A. (2005) *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice Hall. (= 高木春夫 (訳) (2009) 『組織行動へのマネジメント——入門から実践へ』ダイヤモンド社.)
- Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M. (1993) *Competence at work : models for superior performance*. Willy. (= 梅津祐良・成田攻・横山哲夫 (訳) (2011) 『コンピテンシー・マネジメントの展開』生産性出版.)

---

# Competency Dictionary for “Make Learning Outcomes Apparent” : A Case Study on the Generic Skills Test

---

※ Yu NINOMIYA

**[Key Words]**

Educational evaluation, Psychological Measurement, Basic skills, Competence Models, Performance Models

**[Abstract]**

In order to “make learning outcomes apparent,” universities have college students take a generic skills test. The competency dictionary used in this test was created based on job advertisements for recent graduates and a test for management position candidates with a theoretical basis in the theory of multiple intelligences and psychology. Nevertheless, caution is required because the original theory of multiple intelligences was not intended to assess individual competency and because college students are not necessarily candidates for management positions. There is also another flaw with that test : although it is labeled a test of “generic skills,” it skews towards skills for employment and does not include skills for involvement in politics. Moreover, the test bears a contradiction : competence is achieved based on a competence model according to the theory of competency while generic skills are acquired based on a performance model. When using the generic skills test, universities need to understand that it still retains these flaws. If universities intend to continue to administer this test in the future, then the task will be to identify intelligence and skills required of college students, as opposed to those required of management position candidates, by independently analyzing their test results.

---

※ Associate Professor, Academic Assembly, Gunma University