

コンピテンシー (Competency) 評価手法

----- 21 世紀教育へシフトする重要な鍵 -----

コンピテンシーを評価手法とする最大の特徴は「わかった、理解した、知識がある」ということでなく、現実にその知識を活かして『行動出来る、表現に使える、説明できる、成果をあげた』など具体的で事実主体であるということです。ここに自分の仕事や学習のアウトカムがぎっしり詰まっているポートフォリオが不可欠なアイテムとなります。

コンピテンシーを評価に活かす視点

-
- × 「知った」「理解した」「わかった」「知識がある」
「行動」「伝達」「記述表現できる」「成果をあげる」
-

コンピテンシーとは

コンピテンシーとは、できる人の「行動特性」。できる人(いい成果や業績を出し続ける人)を観察するとそこには強みとも言える特徴的な行動ややり方を発見することができます、それを見いだし箇条書的にひとつひとつ明らかにすると、育成ポイントとして「身につけたい力」や「評価の観点」として活用できます。コンピテンシーは目に見える能力として客観性が明確なこともあり、先端企業の人事評価や能力開発や人材育成、採用面接などに使われています。

<コンピテンシーとは>

知識を行動に変えて使える能力
人材育成・能力開発・人事評価に活用できるもの
教育や研修で伸ばすことができるもの

<コンピテンシー評価の観点例>

(知ったことを)他の人に伝えることができる
(自分が理解したことを)記述して表現できる
(その知識を活かし)いい成果をあげた

コンピテンシー手法の特徴

コンピテンシーは机上にある抽象的なものではありません。それは現実に活かすことが前提。コンピテンシーは「できた、できない」でなく「身につけるもの」ですから、ここまでできればいい、という範囲やラインはなく、より高いものを極める意識がベースにあるものなのです。

コンピテンシー育成の条件

コンピテンシー育成の鍵は、顕在化・事実・現実・行動・具体的ということ。ポートフォリオがこれらを可能とさせます。ポートフォリオにはコンピテンシーが客観的に証明できる根拠が入っているのでフェアな評価が叶い易いのです。ポートフォリオは結果や部分でなく「プロセス」や全体成果に価値をおいています。この点も長期的な人材育成をねらうコンピテンシー育成に共通するところです。

コンピテンシーを育成するための必須条件は、コンピテンシーを発揮できる場面(プレゼンテーションや論文発表等)を組み込むことです。成果を表せる全体プランの設計が大事です。