

新しい人間力の視点、コンピテンシー

研究開発部 矢口みどり

最近の教育界において、最も刺激的なキーワードは「コンピテンシー」だという。高い業績を上げる人材に見られる行動特性を分析し評価基準とするというアメリカ生まれの方法のことで、既に企業では人事採用などに活用しているところもある。「〇〇ができる」といったいわゆる能力（スキル）とは違う。ペーパーテストで測るような学力とも全くちがう。人間力をとらえる新しい視点と位置づける人もいる。

先日、TVドキュメンタリーで公開された宇宙航空研究開発機構（JAXA）の宇宙飛行士の最終選抜試験、厳しい選抜試験を経て残った10人の候補者から最終的に2名を選び出した長期滞在適性検査に、コンピテンシー活用の実態が見えた。宇宙ステーションでは、各国から選抜された飛行士たちが、閉ざされた狭い空間の中で長期にわたって作業をする。外界から遮断された宇宙ステーションを模した施設に候補者たちを数日間缶詰にして、さまざまな課題に取り組みせ、その行動の一部始終をカメラでとらえ、心理学者などの選考委員が観察し、飛行士として能力を発揮できる人材を判断するというものである。

候補者たちは5人ずつのグループに分かれ、「長期滞在の飛行士を和ませるためのロボット作り」に取り組む。行き詰ったときにアイデアを出しリーダーシップを発揮、皆が納得行く方向へと引っ張ったAさんは高く評価された。折り紙の鶴を毎日一定時間折るという課題では、単調で連続した作業を指示通り正確に実施する力を見る。個性を出そうと折り紙の色順を変えてしまったBさんは、時間をロスしてランクが下がる。

人を和ませる能力は、閉鎖された狭い空間で他人と長い時間過ごさねばならない宇宙飛行士にとっては、重要なコンピテンシー。一人ミュージカルで仲間を大いに楽しませたDさんは高い評価を得る。

最後は危機への対応能力。作りあげたロボットは審査の結果、面白みにかけると不合格。1時間以内に何か機能を付け加えて再提出という緊急課題。アイデアがまとまらない中、Bさんは思い切った改造計画を提案し、皆を説得し断行。時間ギリギリで完成させ、この時点でランク4位に上がった。

最終的に選ばれたのはAさんとDさん。Bさんは2人とも辞退した場合に採用となるダブル補欠となった。なるほどと納得の結果である。

理科・科学における探究的行動姿勢、コミュニケーション行動における「相手の気持ちを受け止める姿勢」、われわれはそうした行動姿勢こそ教育の目標にすべきものと考え、その育成のしかたを研究・実践してきた。コンピテンシーの考え方はそれに近いように思う。

しかし、企業において人事評価や人材育成に活用していた本家のアメリカでは、既にこのコンピテンシーの効果は疑問視され関心が薄らいでいるという。それは、コンピテンシーというもののとらえ方が観念的になったということ、また、それを育てる確かな方法論がなかったということではないか。日本の教育にコンピテンシーの考え方が位置づくかどうか、そこにかかっているように思われる。

JADEC ニュース 77号（2009/3/20）より