

第4章 資格試験の効果測定

第4章 資格試験の効果測定

第1節 資格試験及び資格取得による訓練効果の測定について

1-1 日本における資格の概要

リクルート社・ケイコとマナブ.netによると、現在、日本における資格は、国内の公的（国家）資格・私的資格、グローバルな公的・私的資格等、分野にして14分野・450種を数える。各分野別で見ると、①医療・福祉（19種）、②健康・心理（33種）、③趣味・特技（43種）、④独立・開業（9種）、⑤国際ビジネス（22種）、⑥ビジネススペシャリスト（74種）、⑦パソコン・IT（76種）、⑧外国語・留学（36種）、⑨教育（12項目）、⑩調理・料理（21項目）、⑪インテリア・建築（12種）、⑫設備・施行・運転免許（44項目）、⑬自然・動物（21項目）、⑭スポーツ（28項目）などとなっており、個別の資格数（ここで言う数とは、例えば「自動車第一種」などの個別資格を「1資格」と数えた場合の数）にしてほぼ3千に達する。例えば、IT系の資格は特に76種と種類が多いが、その下の階層、すなわち資格数で見ると2004年8月現在で、約1,200も存在する。

取得者の層も、それぞれの資格の特性によって大きく違うが、例えば若年者層（20才から35才）のここ数年の傾向としては、高齢化社会をターゲットとした事業者急増を反映して①医療・福祉、②健康・心理などの分野が大きく取得者数を伸ばしている。また、終身雇用制の崩壊と雇用機会の減少から、年齢層を問わず、⑤国際ビジネス、⑥ビジネススペシャリストなどは急伸、⑦パソコン・IT、⑧外国語・留学の分野は、微増ではあるが堅調な取得者を確保している。

1-2 「資格」の捉え方と目的・役割の考察

ご周知の通り、資格には大きく分けて2通りの捉え方が存在する。資格の取得とともに、非取得者には禁止されている行為を許可するいわゆる「License,ライセンス（普通自動車運転免許など）」と、一定の知識・スキルの水準を証明するいわゆる「Certification,サーティフィケーション（日商簿記検定1級など）」である。10年前の公共の職業訓練では、前者の「ライセンス」に関わる資格取得のための訓練が中心であったが、近年では緊急雇用対策等で、特にIT系の後者の「サーティフィケーション」に関わる訓練も数多く見受けられる。前者の「ライセンス」の取得は、特殊な知識・技能を証明することとなり、各種「ライセンス」取得者を求人対象とする企業への就職時にはかなり有効ではあるが、両者とも、「就職のための絶対的な印籠とはなり得ない」のが現状で、今後の技能訓練計画及び雇用対策において検討されるべき問題点かと考える。

また、資格にはそれぞれ目的・役割があり、この理解を正しくしておかないと取得者に大いなる混乱を招く原因となる。例えば、IT系の資格の場合、「1. 資格試験主催者の分類」で見ると、各省庁が管轄する国家資格、大手のベンダーが実施するベンダー資格、

業界団体やNPOの実施する非ベンダー資格と大きくは3分類となる。このうち、国家資格は、ITの基礎及び応用の「知識専門性」を問い、ベンダー資格は主にそれぞれのベンダーの「プロダクトに対する技術専門性」を問う。また、非ベンダー資格は、専門知識の応用力（実務技能や現場適用能力）を問う場合が多い。オペレーターのような単純作業（パソコン本体・アプリケーションソフトの操作レベル＝リテラシーレベル）の従事者を対象とする資格は別として、各種のプログラマー・テクニシャン・エンジニアを対象とした技能レベルの資格の場合には、その内容や難易度にかかわらず、1つの資格を取得したからといってその職務全般の知識・スキルを保証する絶対的な「サーティフィケーション」となりうるケースは皆無と言っても過言ではない。従って、まずそれぞれの職種別の職務分析を行い、それぞれの資格の目的・役割を理解した上で、職種別の「キャリア・パス」を確立し、それに準じた「サーティフィケーション・パス」といった複合した知識・スキルの習得が複数の資格によって証明される、というのが本来の「サーティフィケーション」が用いられるべき姿と考える。公共訓練においても、この理解をなくして単に「IT系資格に対するトレーニングの品揃え」を重視して実施しても、受講者側が自分の選択したコースが、どのような職種及び「サーティフィケーション」を目指す内容なのか、また、自分の進むべき職種に合致した（もしくは比較的近い内容の）「サーティフィケーション」及びトレーニングであるのかどうかを理解することは困難であるし、最終的にその訓練終了後に資格＝サーティフィケーションを取得しても、自分の「コンピテンシー」を採用者にきっちりと伝えきれないこととなってしまう。従って、IT分野のみならず、それぞれの資格及び資格取得のためのトレーニングの目的と役割を充分理解させることが、訓練効果を資格レベルで測定するためには重要なポイントとなる。

民間企業の社内訓練・自己啓発訓練の成果として、例えば受講者の絶対数に対して資格合格率を一つの指標とする評価の方法論を取るケースも多い。しかし、今後の公共訓練では、資格取得レベルでの評価以前に、育成する人材の知識・スキルの到達レベルを産官で分析を行い、双方が合意の上で受講者のコンピテンシー獲得を目指した訓練計画が必要と考える。

1-3 企業・行政における資格の扱い

企業によっては、1-2で述べたライセンスはもとより、それぞれの企業が特定の業務に携わる従業員（場合によっては経営者）を対象として、取得必須とするサーティフィケーションを設けているケースがある。この場合、特定業務の従事者は、強制的に該当する資格を取得する（または、語学系のように一定の点数を取得する）必要がある。日本では、入社後に資格取得を許すケースが殆どであるが、欧米の場合、訓練費削減のために新卒・中途を問わず入社前に取得を義務づけるケース（いわゆるRequired制度）が

殆どである。

また、特定の資格を取得することにより、報奨金の支給・または人事制度面での優遇措置を設けている企業も多い。さらに、入社前に企業が指定する特定の資格を取得しておくこと、入社試験における技能試験の全面及び一部免除の措置を取る会社も増加傾向にある。これら制度では、業種によって「ライセンス」、「サーティフィケーション」ともに対象となるが、明らかに入社時及び入社後に就労者の有利に働く制度である。

例外として、中央省庁及び地方自治体の入札要件に、特定資格の取得者を明記しているケースも見られる。私個人の意見としては、「ライセンス」、いわゆる禁止事項の解除（例えば建築工事・車両・危険物取り扱いなど）に関わる資格を入札要件に入れるのは当然のことと考える。しかし、「サーティフィケーション（例：経済産業省の基本情報処理技術者等）」を要件に入れるのは、もはや非現実的と考える（例えば、情報処理サービス業者の選定において、国家の「知識レベルを図る」をサーティフィケーションで入札業者の本当のスキル・技能が図れるのならば、中央省庁や地方自治体における情報処理関係のシステムも、部門間の接続も困難な現状のような「つぎはぎ」のシステムではなく、もっと機能的な整備されているであろうし、多発している個人情報漏洩等の問題も未然に防げなくてはならないのではなかろうか）。

1-4 企業ニーズと公共の能力開発における資格レベルでの訓練効果の測定について

昨年度に日本労働研究機構が実施した「採用戦略と求める人材に対する調査報告書」によると、全業種に渡る中途採用に関する調査総括の中で、以下の結果が出ている。中途採用における人材を必要とする主な理由として、「即戦力となる人材の確保」が42.2%で、圧倒的な「即戦力ニーズ」が窺える。希望する能力レベル別に見た中途採用のニーズについては、「即戦力としてすぐ使える」が68.2%と最も多い。年齢層別に見た中途採用のニーズでは、20-29歳が66.0%、30-39歳が55.5%、次いで40-49歳が23.0%となっており、50歳以上の求人はいずれも1ケタとなっている。最低限必要な実務経験年数の必要性については、3-4年が39.1%、5年以上が24.5%となっており、1年・2年はそれぞれおおよそ14%となっている。資格の必要性別にみた人材ニーズでは、不要が33.6%、あれば尚可が36.5%、是非必要が24.6%となっており、資格に対しては絶対崇拜はないが、必要な資格で見ると建築・土木・不動産系、IT系、運転・通信系の資格については、高いニーズがあることがわかる。この調査の結論としては、当然のことながら「比較的長期の実務経験を持つ即戦力」のニーズが高いことがわかる。

また、たびたびIT系の話題で恐縮であるが、例えば日本技術者教育認定機構（JABEE）の「技術者の外部認定制度に対する産業界の意識とニーズ」より例えば私が訪問するIT企業の採用担当者の声としては、「日本における高等教育機関及び社会人教育機関における実務教育は貧困化している。ともに、実習も含めた実務的な教育を実施してほしい。」

「これからは、技術変化が激しい。これからの技術者は、持てる知識・スキルを十分に発揮して、これらの変化に対処できるかが企業の将来を左右することになる。実務における対応能力を充分身に付けさせてほしい」、さらに「実務知識・スキルに関する資格取得者を大量に輩出してほしい」、というのがその総括である。以下、資格試験での測定に関する見解をまとめる。

(1) 各種資格（試験）の目的・役割の理解

公共の能力開発における資格レベルでの効果測定については、まず2. で述べたそれぞれの資格の目的・役割の理解が必須となる。すなわち、①. 単なる知識詰め込み型で取得できる、いわゆる「暗記学習が可能な資格」、②. 知識・実務経験・スキルが必要な、いわゆる「現場での実務適用能力が問われる資格」と大別した場合、①の訓練効果の算定は、単に資格に対する合格率を評価せざるを得ず、また合格者についても合格したということだけが事実として残るだけで、効果を測定する意味が薄いと考える。このような「訓練」は、長らく続いてきた「幼稚園・小学校から高校に至る知識ベースのみの教育」の模倣であり、暗記学習が得意（それしかできない？）な日本人においてはもはやその役割は終えたであろう。また、これらの訓練は、国庫を拠出してまで行われるべきではなく、本来自学自習で賄われるべきであると考え。重点をおくべしは、現在高度能力開発促進センター等で多く実施されているような、実務ベースに重点を置いた、すなわち上記②に対する訓練、及び資格取得での効果算定と考える。

(2) 資格取得レベルでの測定に対する考慮

資格取得、という見地からは、①. 特殊技能を修得した証明（先述のライセンス）の取得、②一定のレベル以上の「実務スキル・知識」を証明（(1)における「現場での実務適用能力が問われる資格」）の取得は、職業訓練の「卒業証書」としての意味をなすと考え。すなわち、訓練受講→資格試験＝該当訓練の習得度を実務レベルで証明するアチーブメントメントという、訓練の習得度を確実に証明するものとしての扱が必要かと考える。現在の公共の訓練においては、あくまで訓練そのものに対する（訓練費用を補助する）予算措置が中心であって、資格取得に関する予算措置（資格試験費用の何割負担及び全額負担 等）を施行している中央省庁・地方自治体は殆どない（一部の地方自治体では、資格受験費用に対する補助を出している例も僅かではあるが存在する）。従来は、資格取得に関する費用負担は受講者負担が原則となっているが、今後は上記①・②に該当する資格については、受験補助のしくみも必要になってくると考える。また、これらの資格取得者については、資格試験主催者からの認定書と、訓練主催者の「お墨付き」を証明する何らかの認定（認定書の発行、など）も、資格取得者をモチベートすること及び採用企業に対する受講者（資格認定者）の知識・スキルレベルでの一

種の保証を与えることとなると考える。

(3) 地域性・対象とする年齢層などに対する考慮

現在、高度能力開発促進センター等で実施されている訓練は、その実施場所における地域性が加味されていると思う。しかし、今後は今以上にそれぞれの地域における現在及び将来に渡る①. 産業構造、②. 地方自治体（都道府県レベル）の行政施策にマッチした人材育成及び資格取得、③. それに対する雇用創造のしくみ、等が必要である。加えて今後は、若年者・失業者・在職者（リカレント）及び高齢化社会の就業機会の増加に伴う高齢者向けといった、年齢層別の求人職種にマッチした資格取得の分析が必要である。

第2節 指導力認定（授業力認定）について

2-1 指導力とは？

教育指導の場面で使われる「指導力」または「授業力」という言葉についての包括的かつ一般的な定義はどうも見当たらないようである。したがって「指導力のある（ない）人」「授業力のある（ない）人」という言葉もまた大雑把な使われ方にならざるを得ないのだが、それでは何も語るができないので、巷にいろいろある“定義のようなもの”が共通に触れている内容をここに記してみる。

一般的にいつ「指導力がある人」もしくは「授業力がある人」とは、

- ① 教育指導している内容そのものに関して高い技能や知識を持っている。
- ② 受けて側の立場にたった、わかりやすい教え方ができる。
- ③ 教育指導を行なうにあたっての環境（広義）をうまく作り出すことができる。

という3つの要素を高いレベルで維持している人ということになる。

日本の現状について語ると、①については一定レベルを超えた指導者は多数存在するが②および③については、問題のある指導者が多いというように言われている。

確かに②、③については、個人差が激しい。とくにいわゆる中学、高校、大学の指導者には、そもそも②③の要素を気にしていない指導者も多いようである。

しかし目を転じて、授業の質そのものが学校・会社ひいては指導者の給与に直接関係する予備校や企業向けの講座などを担当する指導者を見てみると、①だけにとどまらず②、③ともに大変レベルが高い方が多い。この世界はまさに実力の世界であり、生徒の評判が悪い授業や指導しかできない指導者は契約を打ち切られる。その一方で人気が出れば、高い収入を得ることもできる。このような厳しい環境がレベルの高い指導者を生んでいる。

この一点をもってすべてを語るのには問題があるが、指導力の向上を目指すのであれば、授業や指導の結果が評価され、工夫やがんばりを醸成するような人事システム等の導入が不可欠であろう。

ただ、もう一つ忘れてはならないことは、受講者側の心の準備の問題である。予備校や企業向けの講座に来る受講者は自ら学びたいという意識を強く持っている場合が多い。その意味で言えば③の環境づくりのうち、とても重要な受講者側のモチベーションは事前に高い状態にある。一方、通常の中高大における生徒もモチベーションは一般的に低い。また本来、高いモチベーションをもってしかるべきはずの、公共の能力開発施設の講座への参加者も一部にはモチベーションの低い層が存在するようである。モチベーションの低い人に物事を教えるのは難易度がたいへん高い。

したがって広くあまねく多くの人に講座を提供するというだけではなく、本当にやる気のある人にだけ提供していくということも、受講者全員に高い効果を及ぼすためには、考慮していく必要があるように思われる。

2-2 指導力を構成する要素

さて、指導力について、もう少しブレークダウンして考えてみたい。前項であげた3つの要素のうち、①はその担当する分野によって内容が規定されるが、②および③は、たとえどのような講座であろうとほぼ同じ内容となる。

アメリカにおいて、講座を運営する優秀な指導者がもっている思考行動様式（コンピテンシー）を導き出し、それをもとにした授業を行う人（インストラクター）の認定資格 CTT+という資格がある。その資格においては、14の必要なコンピテンシーが定められている。

CTT++の14のコンピテンシー

- | | |
|----|------------------------------|
| 1 | コース内容と受講者の特徴の分析 |
| 2 | 授業施設の準備確認 |
| 3 | インストラクターへの信頼性の確立と維持 |
| 4 | 学習環境の管理 |
| 5 | 効果的なコミュニケーションスキルの実証 |
| 6 | 効果的なプレゼンテーションスキルの実証 |
| 7 | 効率的な質問スキルと技法の実証 |
| 8 | 受講者の理解やフィードバックにおけるニーズへの適切な対応 |
| 9 | 積極性の強化と動機付け |
| 10 | 教授法の適切な運用 |
| 11 | メディアの効果的な利用 |
| 12 | 受講者のパフォーマンスの評価 |
| 13 | 講習の実践の評価 |
| 14 | 評価情報の報告 |

これらは、各項目において、それぞれさらに細かくブレイクダウンされている。
例えば「1 コース内容と受講者の特徴の分析」であれば、次のような項目である。

コース内容の受講者の分析の特徴

- 1-1 教材と受講者の特徴を確認し、調整が必要な分野を特定する。
- ・ コースの目的と内容を確認する。
 - ・ 教材の特徴を確認する。
 - ・ 受講者の特徴を確認する。
 - ・ クライアントからの要望を確認する。
 - ・ 調整が必要な部分を特定する。
- 1-2 学習教材を微修正する。
- ・ 授業計画を調整する。
 - ・ 教材の不適切な部分を修正する。
 - ・ 補助教材を作成する。
 - ・ 基本的な企画意図を把握し、長所を残した調整を行なう。
 - ・ インストラクターの嗜好による調整を行なってはならない。
 - ・ 受講者への対応を準備する。
- 1-3 行なった調整の適切性と妥当性を判断する
- ・ 教材の不適切な部分が修正されているかどうか確認する。
 - ・ 長所を残した調整が行なわれているかどうか確認する。
 - ・ 客観的な調整が行なわれているかどうか確認する。
 - ・ 適切な範囲の受講者を対象とした調整が行なわれているかどうかを確認する。
- 1-4 自己の判断と調整の論理的根拠を説明する
- ・ 調整した授業計画や教材が一般的なものであることを確認する。
 - ・ 調整した授業計画や教材が今回の受講者に適切なものであることを確認する。
 - ・ 調整の内容とその論理的根拠を文書化する。
 - ・ 調整の内容とその論理的根拠を授業計画者に報告する。

同様に14の項目すべてにわたって定められており、また詳しく解説されている。

これらのブレイクダウンされた記述は、相当細かく規定されているように思えるが、その一つ一つをつぶさに見てみると、きわめて妥当性の高いものであり、これらが反復動作の中で基本動作として身につけている指導者がいれば、その授業のレベルは相当高いものになっていることは想像に難くない。

実際、日本においてもこの14のコンピテンシーに対する現場からの評価も高く、たとえば、大阪教員指導力向上研究会（6人の高校教師とNPOの役員による共同チーム）がNPOマルチメディア・エデュケーション・フォーラムとともにあらわした「現役教師による授業後者の心得14か条」においては、CTT+の14コンピテンシーを日本的にアレンジしたブレイクダウンを行いCTT+の有効性を評価している。

2-3 指導力、授業力をどのように測定するか？

さて、実際に指導力、授業力があるという認定をするCTT+の資格認定はどのようになされているのでしょうか？

試験自体は2つのパートに分かれて行なわれている。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 知識や状況対応力を問う問題をコンピュータ上で解く部分。2 実際に講義している内容をビデオに撮影し、評価者が判定する部分。 |
|---|

「1 知識や状況対応力を問う問題をコンピュータ上で解く部分」については、必要なことを知っているかどうかを選択肢から選ぶ、または、実際に起こりうる場面を設定しその当事者としてどのような行動をとるかの選択肢を選ぶ。そして、そのすべては、先述の14のコンピテンシーに対応するものとなっている。

また「2 実際に講義している内容をビデオに撮影し、評価者が判定する部分」については、定められたコンピテンシーのうち実際に授業を行なうところを中心に、やはり14のコンピテンシーが実行できるかをビデオなどに撮影し、その実行レベルを評価する資格をもつ審査員が定められた項目を測定している。

通常、授業の評価は、受講者側のRLBRの変化度合いを測定し、その大きさを測る方法をとろうとする。それに対し、CTT+は、RLBR*で成果を収めることのできる優れた教師の行動のあり方を抽出し、それを一旦理想系としてモデル化し、その姿に近いかどうかで授業力が高いことを認証しようとしている。この方法では、本当に授業力があるかどうかを測定していないのだが、一方で理想化されたモデル像を作り出すことで、簡易に測定できるようになっている。

実現性がありかつ実効性のある現実的な効果測定方法として見習う点も大きいといえる。

※注 R：Reaction、L：Learning、B：Behavior、R：Result

2-4 認定、検定試験の現状とまとめ

- ・ CTT+
- ・ 授業力検定

授業力についての認定制度について、WEBで調べてみたところ、上記の2つがあがっている。前者のCTT+はこれまで述べてきたもの。後者は前者のダイジェスト版的な意味合いを持つ試験で(株)イーコミュニケーションズが提供している。WEB上でいつでも受験できる。(http://www.jugyo.net/index.html)

OECDによる国際間の学力比較などにおいても、日本の学力が外国に比べ相対的に低下していることがあきらかになってきており、学力低下とその結果を生み出したことに関係が深いと思われる指導力低下は国家的な問題になりつつある。

この領域を扱うCTT+やその他の検定が、現段階において普及した資格になってはいないものの、指導者の能力向上のために今後、こういった資格検定を使うことは十分に考えられるべきものと思われる。場合によっては、公共の能力開発施設独自の認定制度を作ることを検討してもよいかもしれない。