



育成すべき資質・能力を踏まえた教育目標・内容と  
評価の在り方に関する検討会(第2回)

2013.1.21

# 〈新しい能力〉と学習評価の枠組み

松下 佳代

京都大学・高等教育研究開発推進センター

# 自己紹介

## ● 専門分野

- 教育方法学(能力論・評価論など)

## ● 経歴

- 1995～ 京都大学教育学部助手(教育課程講座)
- 1997～ 群馬大学教育学部助教授
- 2002～ 京都大学高等教育教授システム開発センター助教授
- 2004～ 現職

## ● 本日の報告

- 〈新しい能力〉と学習評価を把握するための枠組みを提案することで、本検討会での議論の足がかりを提供する



# CONTENTS

---

- 〈新しい能力〉とは何か
- 〈新しい能力〉のルーツ
- DeSeCoのコンピテンシー概念
- 学習評価の構図
- 能力の目標化と学習評価の論点と課題



---

# 〈新しい能力〉とは何か

# 〈新しい能力〉とは？

---

- 1990年代以降（日本では特に2000年代以降）、さまざまな形で提唱されるようになった能力の総称 （松下, 2010）
  - \* 後期近代において求められるようになった能力

# 日本の場合



名称	機関・プログラム	年
<b>【初等・中等教育】</b>		
生きる力	文部科学省	1996
リテラシー	OECD-PISA	2000～15（3年おき）
人間力	内閣府（経済財政諮問会議）	2003
キー・コンピテンシー	OECD-DeSeCo	2003
<b>【高等教育・職業教育】</b>		
就職基礎能力	厚生労働省	2004
社会人基礎力	経済産業省	2006
学士力	文部科学省	2008
汎用的技能／分野別	OECD-AHELO	2010～12 試行試験
<b>【労働政策】</b>		
エンプロイアビリティ	日本経営者団体連盟（日経連）	1999
<b>【成人一般】</b>		
成人力	OECD-PIAAC	実施中

# 他の経済先進諸国

## 〈新しい能力〉に関する各国の用語

イギリス	Core skills, key skills, common skills
ニュージーランド	Essential skills
オーストラリア	Key competencies, employability skills, generic skills
カナダ	Employability skills
アメリカ	Basis skills, necessary skills, workplace skills, know-how
シンガポール	Critical enabling skills
フランス	Transferable skills
ドイツ	Key qualifications
スイス	Trans-disciplinary goals
デンマーク	Process independent qualifications

(NCVER, 2003)

\* とくに、competency(またはcompetence)、generic skills、employabilityが代表的

# 【参考】 チューニング・プロジェクト



(ゴンサレス&ワーヘナール, 2012)

## ● 目的

- **ボローニャ・プロセス**の実施(欧州高等教育圏の建設)に向けて、各国の大学がカリキュラムを調整(チューニング)していくための方法論の構築

## ● 方法

- **コンピテンスの目標化**
  - 卒業生・雇用主・大学教員にアンケート
  - 一般的コンピテンスト分野別コンピテンス
- 単位互換などの制度の整備
  - \* ラテンアメリカでも(2003~)



# LEARNING OUTCOMES AND COMPETENCES IN STUDY PROGRAMMES



職業プロフィール

Professional profile

第2サイクルの学習成果

2nd.  
cycle

Second cycle learning outcomes defined in terms  
of generic and subject specific competences

Professional profile

第1サイクルの学習成果

1st.  
cycle

First cycle learning outcomes defined in terms of  
generic and subject specific competences

Course unit

授業科目(単位)



## 重要と評価されたgeneric competence（上位5つ、回答者群別）

卒業生	雇用主	大学教員
<ul style="list-style-type: none"> <li>・分析と総合の能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎的な一般的知識</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識を実践に適用する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分析と総合の能力</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識を実践に適用する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分析と総合の能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習する能力</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎的な計算技能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい状況に適応する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しいアイデアを生み出す能力(創造性)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい状況に適応する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対人的スキル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知識を実践に適用する能力</li> </ul>

\* 道具的コンピテンス、対人的コンピテンス、システムのコンピテンスの3つにカテゴリー化

# 能力リストの類似性

---

- 構成
  - カテゴリー(3～5個ていど) — その構成要素
- 内容
  - 基本的な認知能力 (読み書き計算、基本的な知識・技能など)
  - 高次の認知能力 (問題解決、創造性、意思決定、学習の仕方の学習など)
  - 対人関係能力 (コミュニケーション、チームワーク、リーダーシップなど)
  - 人格特性・態度 (自尊心、責任感、忍耐力など)

# 〈新しい能力〉の特徴

---

- 適用範囲の広さ

- 年齢：小学生から社会人まで
- 地域：世界中で(欧米、オセアニア、東アジア、ラテンアメリカ…)

- 能力の中身の広さ

- 認知的側面(知識や技能など)だけでなく、情意的側面(興味や態度など)や社会的側面(対人関係など)も

- to know から to do へ

(単に、知っているだけではなく、それを必要な場面で行えること)

---

- 教育への影響の大きさ

- 教育目標であるだけでなく、評価対象になる

- 各年齢段階での国際調査 (OECD-PISA、AHLEO、PIAAC など)

- 各国の教育政策に影響

- 日本の場合

- 〈全国レベルー自治体レベルー学校レベル〉での評価体制

(OECD, 2011; 松下, 2012a)

# 問いの焦点化

---

- 問い

- なぜ／どのようにして、これほどまで〈新しい能力〉概念が広まり、教育の課題とされてきたのだろうか？

- 焦点

- 代表的概念としてのコンピテンシー（あるいはコンピテンス）
  - OECD-DeSeCo、チューニング・プロジェクトなどの中核概念
  - 心理学の従来コンピテンス概念とは異なる
  - 経営学のコンピテンシー概念との関係は？
    - \* competency: 個別具体的、competence: 総称的・理論的

## 【参考】〈新しい能力〉の背景

---

### ①「グローバルな知識基盤社会」

- ものづくり → 知識イノベーション
- 標準化が進むなかでの、グローバルな競争

### ②人生のリスク化・個人化

- 終身雇用制が主 → 有期雇用、時間雇用が増加
- 自己選択・自己責任の幅が増大

### ③NPM(ニュー・パブリック・マネジメント)

＝公的部門に、民間企業の経営理論・手法を可能な限り導入しようという新しい公共経営理論

- 「インプットの管理からアウトプットまたはアウトカムの管理への転換」 → **学習成果(ラーニング・アウトカム)の重視**



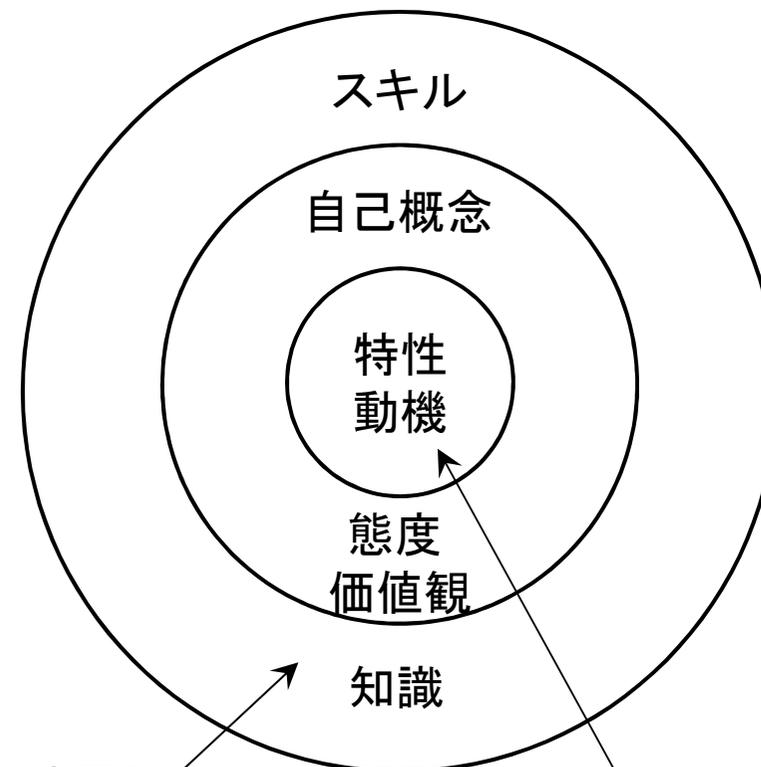
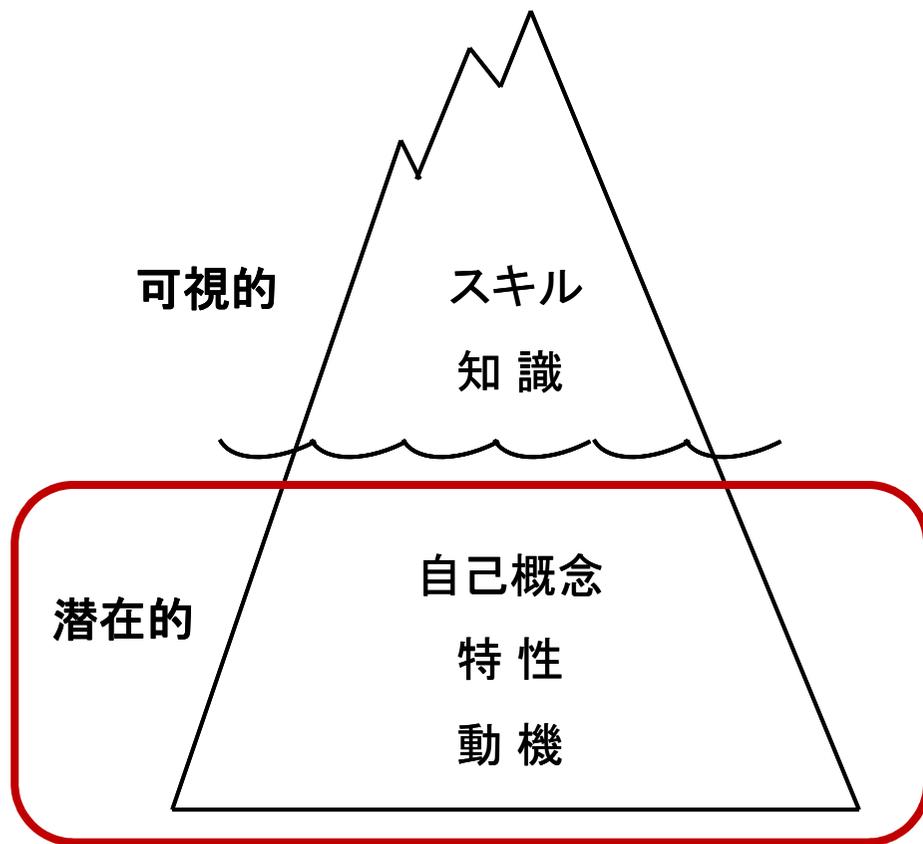
---

# 〈新しい能力〉のルーツ

# コンピテンシーという考え方

---

- コンピテンシー (competency)
  - = 特定の職務における業績の水準を左右する個人の属性  
(仕事のできる人と普通の人を分ける能力)
  - マクレランドとその弟子たちによって提唱
    - McClelland (1973) : 「コンピテンシー」という概念
      - 職務上の業績の予測: ペーパーテストでは無理
        - 業績を予測する変数として「コンピテンシー」を開発
    - Spencer & Spencer (1993) : 氷山モデル、評価法
      - 氷山の底に位置する性格的・身体的特性や動機は潜在的で育成が困難
      - そうしたコンピテンシーを備えた人材を選考する方がコスト効果性が高い
        - コンピテンシーの評価法の開発



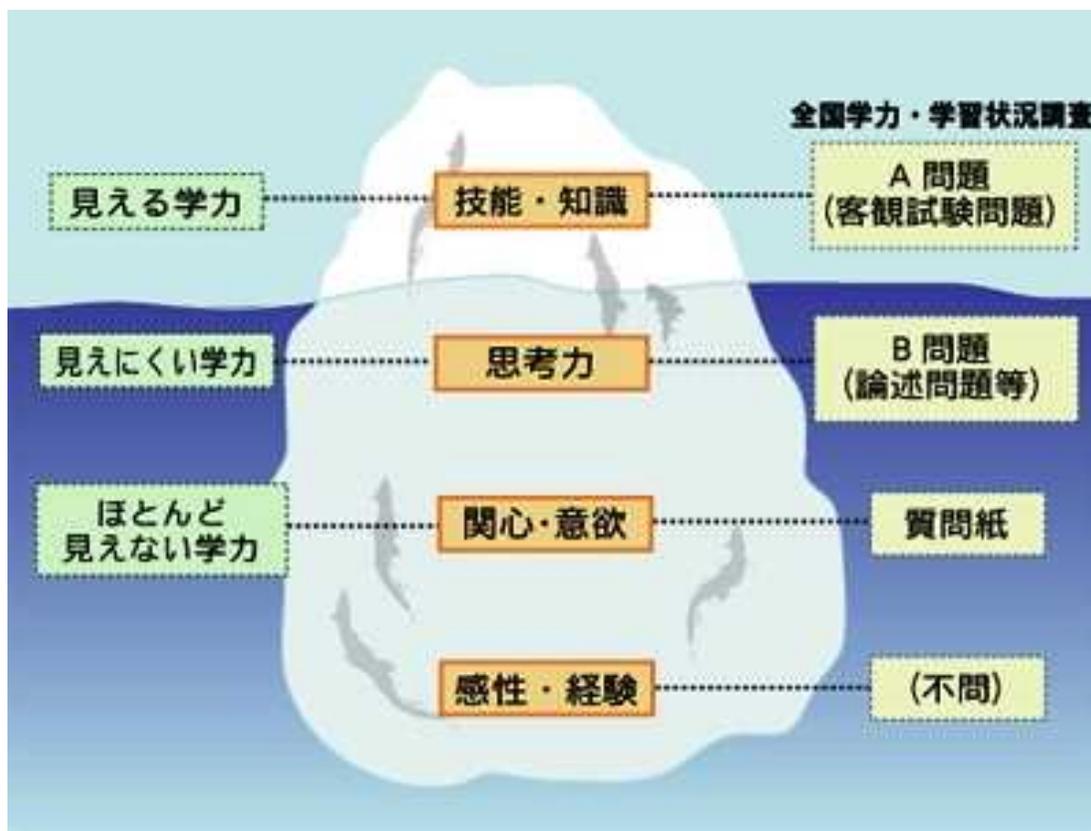
表層的:  
最も開発容易

中核的パーソナリティ:  
最も開発困難

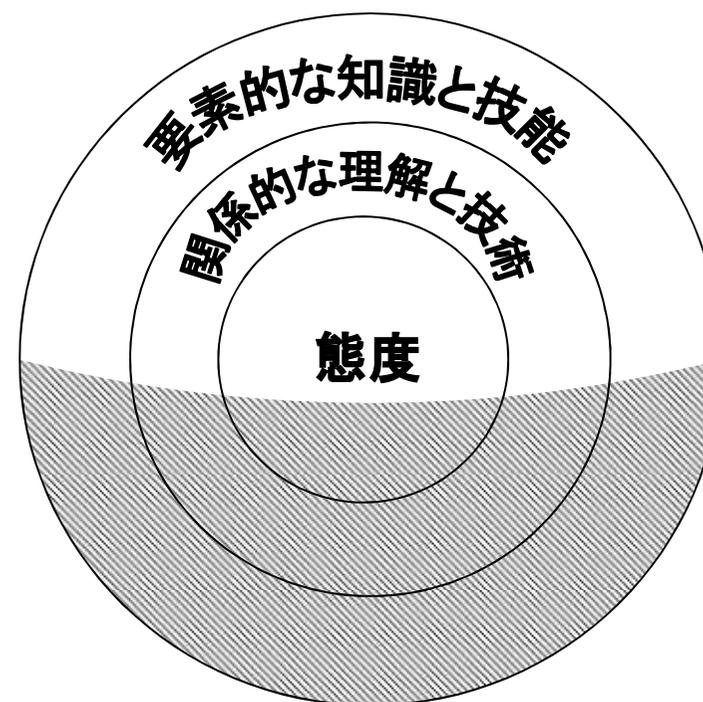
## 冰山モデル と 同心円モデル

(Spencer & Spencer, 1993)

# 【参考】 学力モデルとの類似性



「確かな学力」の氷山モデル(梶田勲一)



学力の三層説(広岡亮蔵)

\* 一部省略

\* 決定的な違い: コンピテンシーの評価法の開発

# コンピテンシーの評価法

---

1. 仕事のできる人と普通の人にインタビュー  
(質問例:「困難な局面をどう切り抜けたか?」)
2. 両者を分けた行動の仕方を抽出
3. そこから「能力(コンピテンシー)」を細分化し、測定尺度を開発  
(例:「達成志向」)
4. そうしたコンピテンシーを集積して「コンピテンシー・ディクショナリー」を作成
5. 職務ごとに「コンピテンシー・モデル」を開発 (例:管理職のモデル)
6. 特定の職務のコンピテンシー・モデルと個人のコンピテンシーの「マッチング」によって、個人を評価

## コンピテンシーの測定尺度(「達成志向」の場合)

レベル	行動の記述
<b>A. 達成の動機をもった行為の強度と完成度</b>	
A-1	仕事に対して、まったく卓越の基準を示していない。 ...
A. 7	起業家的努力を貫く。
<b>B. 達成によるインパクト(A.3以上にのみ適用)</b>	
B. 1	個人の業績のみ。 ...
B. 7	業界全体に影響を及ぼす。
<b>C. イノベーションの程度(A.3以上にのみ適用)</b>	
C. 0	新しいことをしない。 ...
C. 4	大変革をもたらす。



## 管理職のコンピテンシー・モデル

重みづけ	コンピテンシー
XXXXXX	インパクトと影響力
XXXXXX	<b>達成志向</b>
XXXX	チームワークと協同
XXXX	分析的志向
XXXX	イニシアティブ
XXX	他者の育成
XX	自信
XX	指導性／主張性
XX	情報の探求
XX	チーム・リーダーシップ
XX	概念的思考
最低必要条件	(組織的自覚と関係構築) 専門的能力／専門的知識

# 教育への影響

---

- 人材マネジメントから高等教育・職業教育へ
- 代表例：アルヴァーノ・カレッジ (Mentkowsky et al., 2000)
  - 「能力をベースにしたカリキュラム」
    - 8つの能力 × 6つのレベル
    - 「社会人基礎力」「学士力」にも影響
  - 経営学のコンピテンシー論との違い
    - 事実としての能力 ↔ 価値(目標)としての能力
    - 処遇(採用、昇進、報酬)の差異化 ↔ 学生の成長
    - 職務能力のみ ↔ 市民、家庭人としての能力も

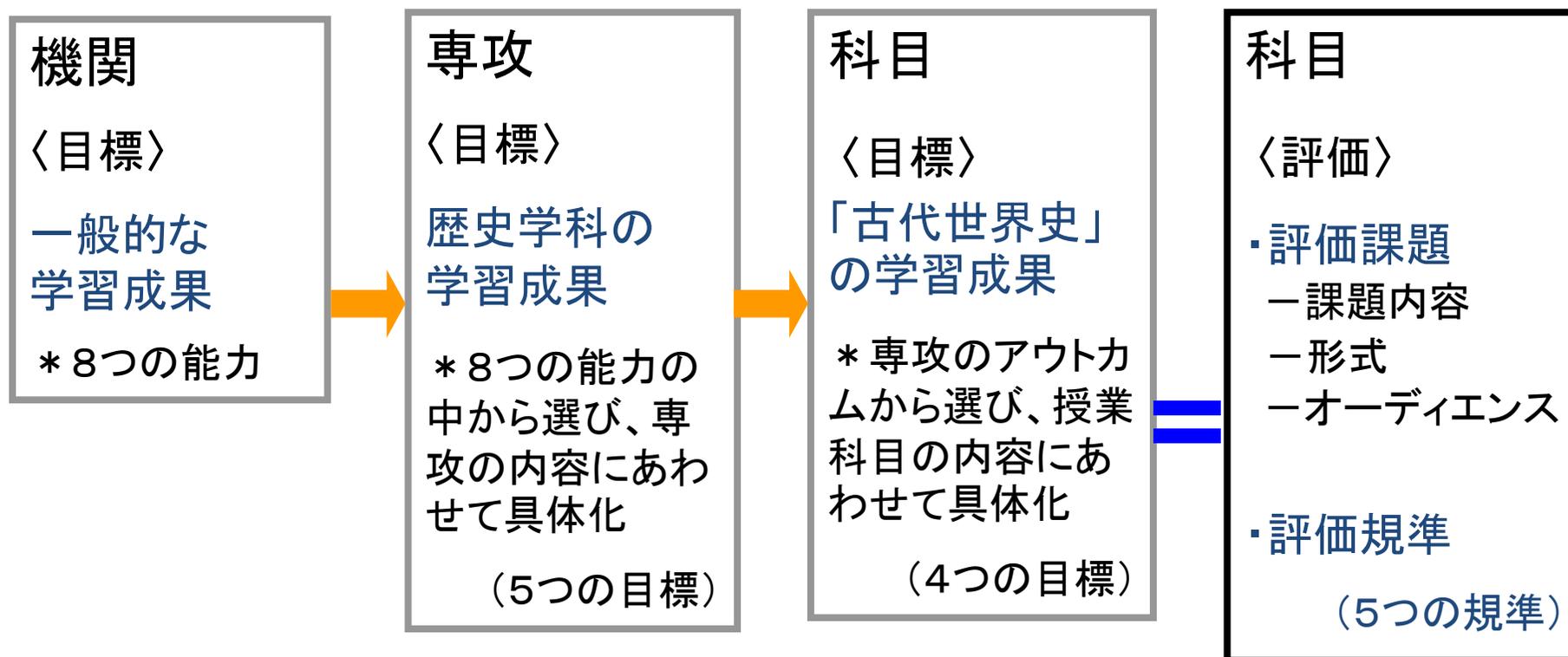
# ● 目標となる一般的能力の抽出とレベル化

レベル										
上級レベル (専門領域)	6	縦のつながり								
	5									
中級レベル	4									
	3									
初級レベル	2									
	1									
			コミュニケーション	分析	問題解決	意思決定における価値判断	社会的インタラクション	グローバルな視野の発達	効果的な市民参加	美的な関わり

\* 機関全体の一般的な長期的ルーブリックとしても機能

# ● 分野別能力への具体化と評価

(Loacker & Rogers, 2005)



横のつながり

(分野横断的な一般的な能力から、分野別能力へ)



---

# DeSeCoのコンピテンシー概念

# プロジェクトの性格

---

- OECD-DeSeCoプロジェクト (1997~2003)

\*DeSeCo (Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations)

- ①コンピテンス概念の再定義 と②キー・コンピテンシーの選択

- 目的

- 経済先進国に広がったさまざまな〈新しい能力〉概念を理論的・概念的に整理する
- 社会がうまく機能し、個人が充実した人生を送るためには、どんなコンピテンシー(能力)を保障すべきか、を明らかにする
- PISAなどの調査の土台となる枠組みをつくる

# コンピテンス概念の再定義

---

- コンピテンスとは

=人が、特定の**文脈**において、自らの**内的構造**(認知的・非認知的側面)を結集して**要求**に応答する能力

- 性格

- 「コンピテンスのホリスティック・モデル」

「内的構造と文脈依存性をもったコンピテンスへの機能的アプローチ」

- コンピテンスをもっているというのは、「単に、構成要素となるリソースをもっているということではなく、そうしたリソースを、複雑な状況のもとでそれにふさわしいときに、適切に『結集し』、『統制する(orchestrate)』ことができるということをも意味する」( Rychen & Salganik, 2003, p.45)

## 要求志向のコンピテンス

例：協力する能力

文脈

## コンピテンスの内的構造

協力に関連した

知識

認知的スキル

実践的スキル

態度

感情

価値観と倫理

動機づけ

DeSeCoによるコンピテンスのホリスティック・モデル

(Rychen & Salganik, 2003, p.44より訳出)

# キー・コンピテンシーの選択

---

- 3つのカテゴリー

- 1) 道具を相互作用的に用いる ……対象世界
- 2) 異質な人々からなる集団で相互に関わりあう ……他者
- 3) 自律的に行動する ……自分

= 道具を介して対象世界と対話し、異質な他者と関わりあい、  
自分をより大きな時空間の中に定位しながら人生の物語を編む  
能力

- 3つのカテゴリーの関係

- 空間座標の3つの軸に似た関係

\* PISAリテラシーはカテゴリー1の一部であり、PISA調査問題で測定されているのはまたその一部

# コンピテンシー(コンピテンス)の 2つのアプローチ



要素的・脱文脈的アプローチ	統合的・文脈的アプローチ
<b>典型</b> …経営学のコンピテンシー概念	<b>典型</b> …DeSeCoのコンピテンス、キー・コンピテンシー
<b>要素的</b> …能力をいくつかの要素に分割した上で、特定の職務を表わすコンピテンシー・モデルを組み立てる	<b>統合的</b> …ある特定の文脈における要求に対して、個人の内的属性を結集して応答する
<b>脱文脈的</b> …能力を個人の内的属性とみなす	<b>文脈的</b> …文脈によって変化する対象世界・道具や他者との相互作用を含む



---

# 学習評価の構図

# 〈新しい能力〉に対応した評価

---

- 課題

- 客観テストでは評価しにくい統合的な能力を、  
どう評価するか？

- 現在行われている学習評価

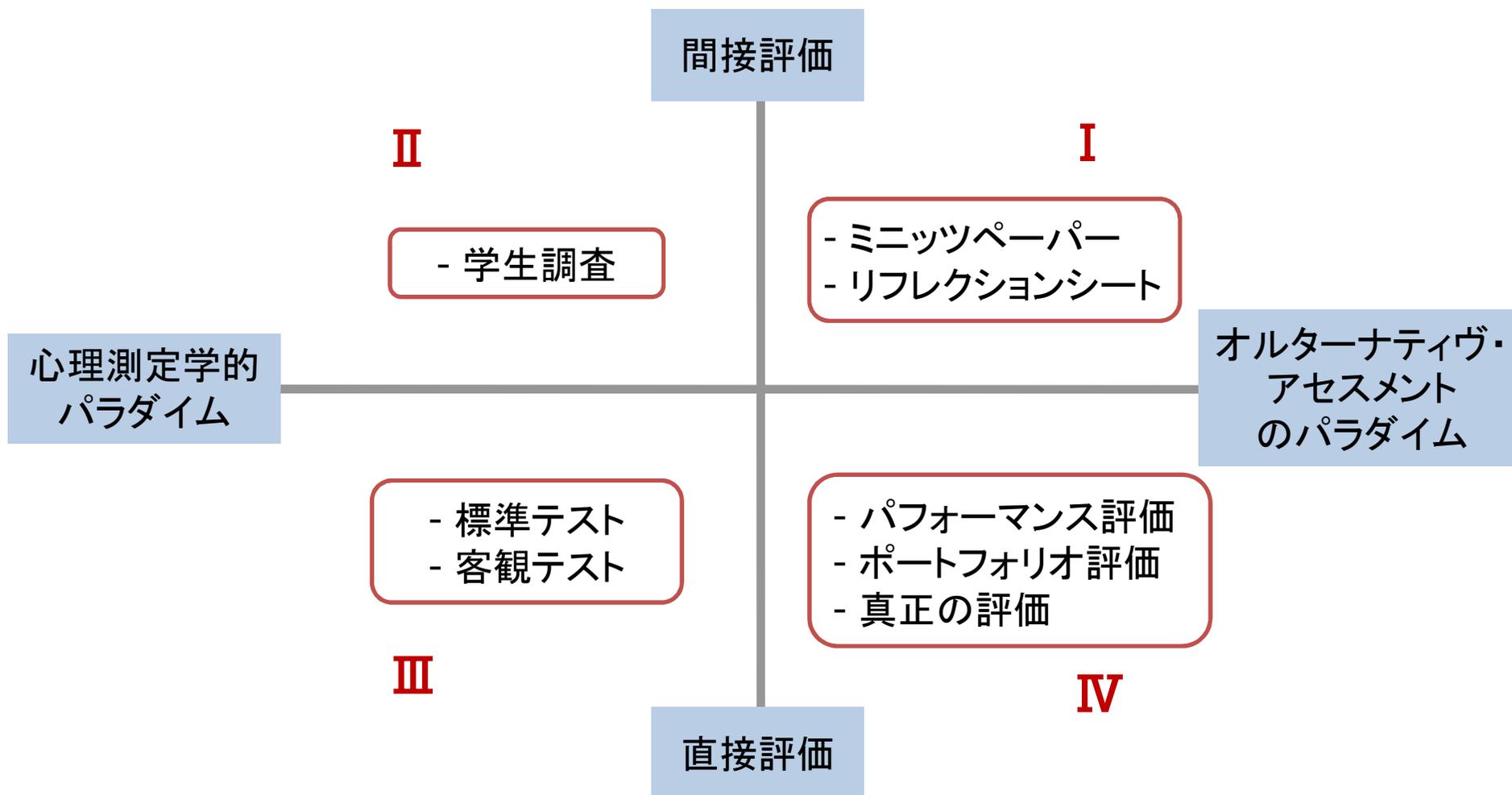
- 直接評価 vs. 間接評価
- 心理測定学的パラダイム vs.

オルターナティブ・アセスメントのパラダイム

という2つの軸で捉えられる

(松下, 2012b)

# 学習評価の構図①



# 間接評価と直接評価

## ● 間接評価

- 学生の学習についての自己認識を通じて、学生の学習成果を  
間接的に評価 何ができると思っているか？

### cf. 学生調査

- 大学生生活全体を通じての学生の成長、大学の教育力(カレッジ・インパクト)
- 【例】NSSE(National Survey of Student Engagement )  
JCIRP(日本版大学生研究調査プログラム) (山田, 2012)

## ● 直接評価

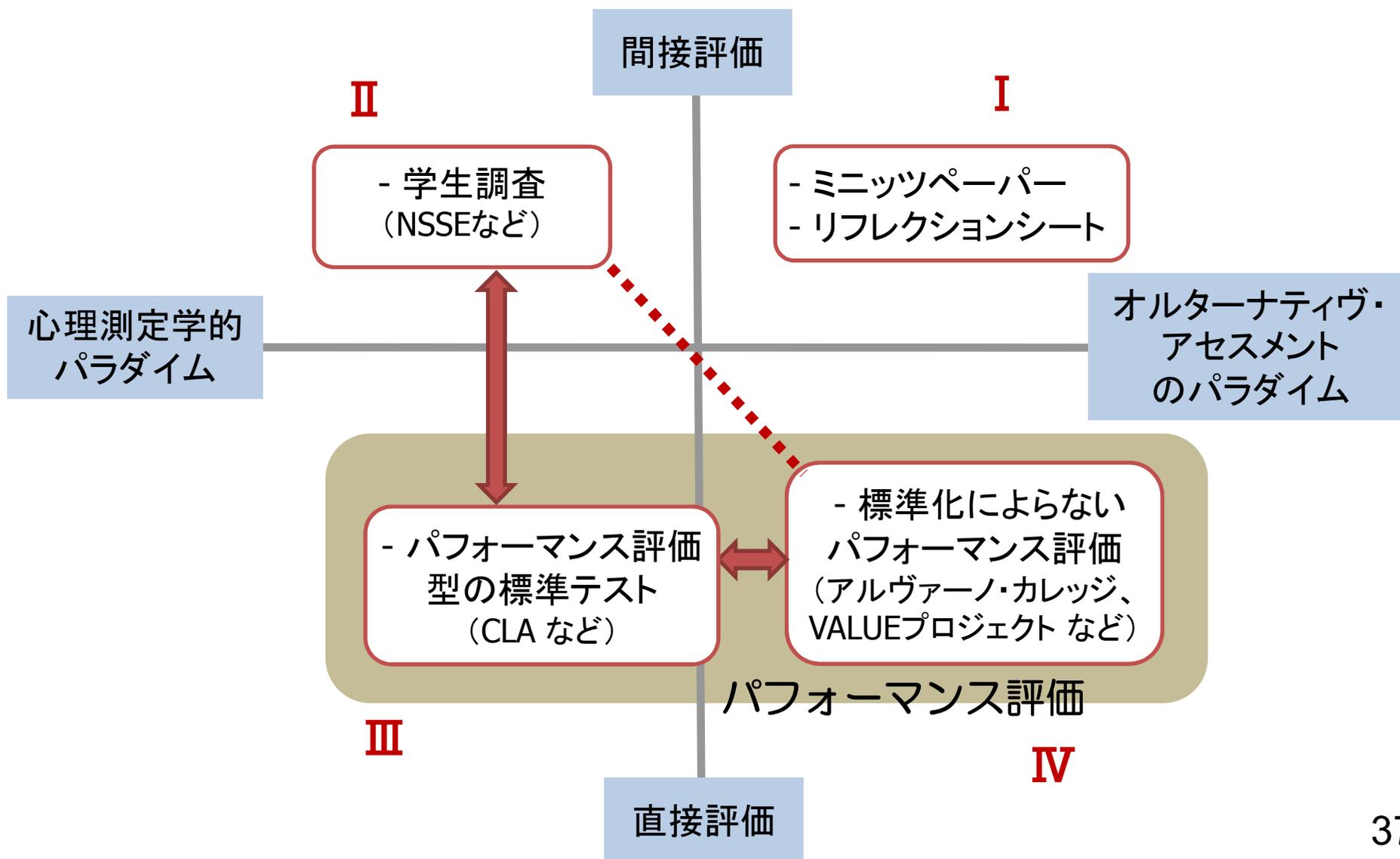
- 学生の知識や行為を通じて、学生の学習成果を  
直接的に評価 何ができるか？

# 評価の2つのパラダイム

	心理測定学的パラダイム	オルターナティブ・アセスメントのパラダイム
学問的基盤	心理測定学、知能理論	構成主義、状況論
評価目的	アカウントビリティ 一定の質保証	教育改善・指導 学生のさらなる成長
評価対象	集団	個人
評価項目	分割可能性	複合性
評価機能	総括的評価	形成的評価
評価場面	脱文脈性 統制された条件	文脈性 シミュレーション、真正の文脈
評価基準	客観性	間主観性
評価データ	量的データ	質的データ
評価主体	評価専門家、政策担当者	実践者自身
評価法	客観テスト(標準テスト)、 学生調査 など	真正の評価、ポートフォリオ評価、 パフォーマンス評価 など

- 
- 2つのパラダイムの性格
    - 対立する面だけでなく、補完しあう面も
    - 実際には、両者の混合型や中間型もある
  - パフォーマンス評価の場合
    - タイプⅣだけでなく、タイプⅡでも

# 学習評価の構図②



# パフォーマンス評価型の標準テスト

---

- **CLA (Collegiate Learning Assessment)**
  - “大学版PISA”といわれるOECD-AHELOの汎用的技能(分析的推論、批判的思考、問題解決、文章コミュニケーション)の評価で採用
  - パフォーマンス課題とルーブリック型の評価規準を使用
    - 現実場面を模したシナリオ(例:「犯罪削減」)  
《あなたはジェファーンソンの市長選挙における現職市長のコンサルタントです。市の犯罪削減についての対立候補の主張の長所と問題点について、メモを作成するように依頼されました。…》
    - 文書ライブラリを使って問いに答える(90分)
    - 評価規準にそって評価

## 「犯罪削減」課題 問2

[ cla ] [ cwra ]

2 of 3 1 hr 27 min 32 sec

## 文書ライブラリ

## Question 2

Do you agree or disagree with Dr. Eager's statement that "we should take the money that would have gone to hiring more police officers and spend it on the XYZ drug treatment program?" Use the box below to explain why you reached this conclusion. In other words, why do you believe Dr. Eager's position regarding this matter does or does not make sense? Is there a better solution? Be specific as to the strengths and limitations of these options. Be sure to cite the information in the documents and any other factors you considered (such as the quality of the research conducted on various treatment programs) that led you to this conclusion.

Copy

Paste

Select document:

Document Library Contents

© 2007 CAE. All rights reserved.

**Document Library Contents**

- Document 1 Instructions
- Document 2 Investigator's memo
- Document 3 Newspaper Story
- Document 4 Police Tables
- Document 5 Report on XYZ
- Document 6 Crime Statistics
- Document 7 Dr. Eager's Chart
- Document 8 Research Abstracts

# 標準化によらないパフォーマンス評価

---

- AAC&U (アメリカ大学・カレッジ協会) のVALUEプロジェクト

\*Valid Assessment of Learning in Undergraduate Education

(Rhodes, 2010)

- eポートフォリオとルーブリックの組み合わせによる評価

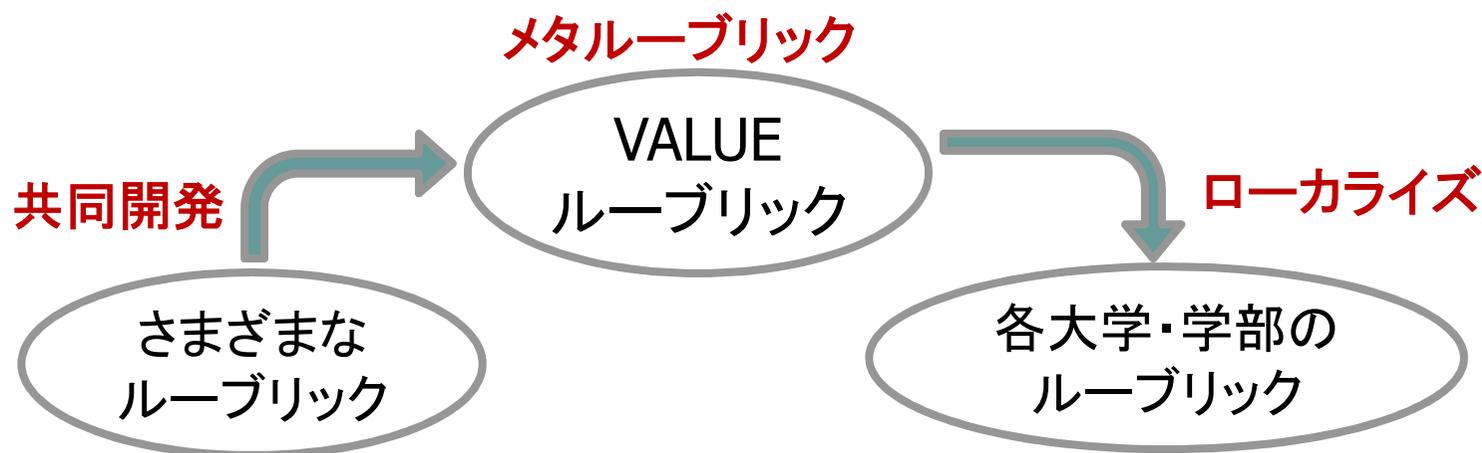
← 標準テストへの批判

- 教養教育の目標となる15領域を選択し、ルーブリックを共同開発

探究と分析／批判的思考／創造的思考／文章コミュニケーション／  
口頭コミュニケーション／読解／量的リテラシー／情報リテラシー／  
チームワーク／問題解決／市民参加／異文化知識・能力／  
倫理的推論／生涯学習の基礎とスキル／統合的学習

## ● VALUEルーブリック

- 分野横断的な15領域(=横のつながり)
- 学士課程4年間の長期的ルーブリック(=縦のつながり)
- 「メタルーブリック」としての性格
  - …大学をこえた共通性 と 大学ごとの多様性



## 【例】文章コミュニケーション VALUEルーブリック

	キャップストーン 4	マイルストーン 3 2		ベンチマーク 1
文章作成の文脈と目的	文脈・読者・目的について完璧な理解を示し、それによって、与えられた課題に対応し、作業(ワーク)のあらゆる要素に焦点をあてることができる。	文脈・読者・目的について適切な理解を示し、与えられた課題(例えば、読者・目的・文脈を結びつけること)に明確に焦点をあてることができる。	文脈・読者・目的や与えられた課題(例えば、読者の認知や了解事項への気づきを見せ始めること)への自覚を示す。	文脈・読者・目的や与えられた課題(例えば、読者としての授業者や自己の期待)に対し最低限の注意を示す。
内容の展開	適切に関連性があり説得力に富む内容を用いることによって、科目の習得ぶりを示すとともに、書き手の理解したことを伝え、作業(ワーク)全体を形づくることができる。	適切に関連性があり説得力に富む内容を用いることによって、学問分野の文脈の中で自分の考えを探究し、作業(ワーク)全体を形づくることができる。	適切に関連性のある内容を用いることによって、作業(ワーク)の大半を通じて、自分の考えを展開・探究することができる。	適切に関連性のある内容を用いることによって、作業(ワーク)の何力所かで、シンプルな考えを展開することができる。
ジャンルと学問分野の約束事	特定の学問分野や文章作成課題に関連する広範な約束事(構成、内容、提示、書式、文体選択を含む)に対し、細かい注意を向けうまくだ遂行することができる。	特定の学問分野や文章作成課題に関連する重要な約束事(構成、内容、提示、文体選択を含む)を一貫性をもって使用することができる。	特定の学問分野や文章作成課題にふさわしいものとして、期待されることがら(基本的構成、内容、提示など)に従う。	基本的構成や提示について一貫した体系を使おうとしている。
資料(ソース)と根拠(エビデンス)	当該の学問分野やジャンルにふさわしい考えを展開するために、質が高く、信頼でき、関連性のある資料をうまく使いこなしている。	当該の学問分野やジャンルの中に位置づく考えを支持するために、信頼でき、関連性のある資料を一貫して使っている。	当該の学問分野やジャンルにふさわしい考えを支持するために、信頼できるか関連性がある資料を使おうとしている。	考えを支持するために、資料を使おうとしている。
構文と技法を操ること	読み手に明確かつ流暢に意味を伝えることができる格調ある言葉遣いをする。ほとんど全く誤りがない。	読み手に意味を伝える直截的な言葉遣いをする。滅多に誤りがない。	文章に数か所誤りを含むが、明確に意味を伝える言葉遣いをする。	用語法に誤りがあるために、意味の伝達が妨げられるような言葉遣いをする。

\* ベンチマークレベルのパフォーマンス(1のセル)を満たさない作品事例にはゼロを割り当てること。



---

# 能力の目標化と学習評価の 論点と課題

# 能力の目標化

---

- 〈新しい能力〉の目標化
  - 横のつながり
    - 一般的能力(分野横断的能力)と分野別能力
  - 縦のつながり
    - 能力のレベル化
  - 能力形成の統合性
    - 対象世界(道具)、他者、自己という3つの軸をもった学習活動の中で
  - 能力形成の文脈性
    - 具体的文脈の中で、その分野の知識・技能の獲得と結びつけながら

---

## ● 日本の初等・中等教育での能力目標

- 基礎的な知識及び技能の習得
- 思考力、判断力、表現力 →各教科での「言語活動の充実」
- 主体的に学習に取り組む態度の養成

## ● 問題点

- 現在の評価体制の下では、言語・数学・科学のリテラシー(国語、算数・数学、理科の学力)に焦点化される傾向
- 各教科における「思考力、判断力、表現力」や「言語活動の充実」の強調の弊害
  - 例:「根拠をもって批評する」という言語活動(音楽科の鑑賞)がかえって音楽という対象世界に入り込むことを妨げる (小松, 2012)

---

## ● 課題

- 一般的能力として何を目標化するか
  - 思考力・判断力・表現力や主体的な学習態度に限定されない
- 各教科の固有性・特殊性をどうもりこむか
  - 中心教科に限定されない

cf. 高等教育での補助カリキュラム (co-curriculum) の重視

…芸術的活動、スポーツ、海外研修、地域活動、インターンシップなど

# 学習評価

---

- 〈新しい能力〉に対応した評価
  - オルターナティブ・アセスメントの評価方法（パフォーマンス評価、ポートフォリオ評価など）への注目
    - 評価課題： パフォーマンス課題（とくに真正性を備えた課題）
    - 評価基準： ルーブリック
  - 他のタイプの学習評価との相互補完関係

## ● 問題点

### ● ルーブリックの正当性

- 規準の選択やレベルの設定はどのようにして正当化されるのか(必ずしも規準×レベルのマトリックスでは表現できない)

cf. コンピテンシーの評価法、PISAの各リテラシーのレベル

- 初等・中等教育の12年間での変化をどう織り込むのか

cf. VALUEルーブリック： 学士課程4年間の長期的ルーブリック

	レベル4	レベル3	レベル2	レベル1
規準1	.....	.....	.....	.....
規準2	.....	.....	.....	.....
規準3	.....	.....	.....	.....
規準4	.....	.....	.....	.....

---

- 問題点(つづき)

- 評価疲れのおそれ

- オルターナティブ・アセスメントは、高次の統合的能力の評価方法としての妥当性は高いが、信頼性や実行可能性の確保が困難
- 異なるタイプの学習評価と組みあわせることによって評価負担が増大



- 「学習としての評価」(学習経験としての意味をもち、自律的学習のツールとなるような評価)とすることで軽減？

## 文 献

- Benjamin, R. et al. (2009). *Returning to learning in an age of assessment: Introducing the Rationale of the Collegiate Learning Assessment*. (<http://www.collegiatelearningassessment.org/>)
- ゴンサレス, J.・ワーヘナール, R. (2012). 『欧州教育制度のチューニング・ヨーロッパ・プロセスへの大学の貢献ー』(深堀聰子・竹中亨訳)明石書店.
- 小松佳代子(編) (2012). 『周辺教科の逆襲』叢文社.
- Loacker, G., & Rogers, G. (2005). *Assessment at Alverno College: Student, program, institutional*. Milwaukee, WI: Alverno College Institute.
- 松下佳代 (2010). 「〈新しい能力〉概念と教育ーその背景と系譜」松下編『〈新しい能力〉は教育を変えるかー学力・リテラシー・コンピテンシー』ミネルヴァ書房.
- 松下佳代 (2012a). 「学校は、なぜこんなにも評価まみれなのかー教育のグローバル化とPISAの果たした役割ー」グループ・ディダクティカ編『教師になること、教師であり続けることー困難の中の希望ー』勁草書房.
- 松下佳代 (2012b). 「パフォーマンス評価による学習の質の評価ー学習評価の構図の分析にもとづいてー」『京都大学高等教育研究』第18号, 75-114.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28, 1-14.

- Mentkowski, M. & Associates (2000). *Learning that lasts: Integrating learning, development, and performance in college and beyond*. San Francisco: Jossey-Bass.
- NCVET (2003). *Defining generic skills: At a glance*. NCVET.
- OECD (2011). 『PISAから見る、できる国・頑張る国—トップを目指す教育—』(渡辺良監訳)明石書店.
- Rhodes, T. (Ed.) (2010). *Assessing outcomes and improving achievement: Tips and tools for using rubrics*. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities.
- Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (2003). *Key competencies: For a successful life and a well-functioning society*. Hogrefe & Huber. D. S. ライチェン・L. H. サルガニク (2006). 『キー・コンピテンシー—国際標準の学力をめざして—』(立田慶裕監訳)明石書店.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for a superior performance*. John Wiley & Sons. L. M. スペンサー・S. M. スペンサー (2001). 『コンピテンシー・マネジメントの展開—導入・構築・展開—』(梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳)生産性出版.
- 山田礼子 (2012). 『学士課程教育の質保証へむけて—学生調査と初年次教育からみえてきたもの—』東信堂.