

# ビジネスインテリジェンス講義における StrengthsFinder™ 実施結果

大 林 守\*

## 1. 目的と結果

本研究ノートは、米国ギャラップ・オーガニゼーション社のオンライン自己分析サービスである StrengthsFinder™ を、157 名の学生に対して実施した結果の報告である。利用したのは、平成 19 年度後期の商学部マーケティング学科ビジネスインテリジェンスコース専門科目ビジネスインテリジェンスの履修学生である。この自己分析は、個人の「強み」を伸ばすことが「弱み」の補強より重要であるという、「強みを基本とした」考え方に基づいたものあり、その実践のためには「強みとなりうる資質（才能）」を特定化することが重要となる。StrengthsFinder™ は 180 問のオンラインアンケートを約 1 時間受けることにより、個人ごとに 34 の資質の中から上位 5 項目を特定化するサービスである。

利用した結果の、主要な結論は以下の 3 点である。

- ① 履修学生 157 名の特定化された資質項目の上位 5 位の順序は、すべて独自であり、1 人として同じ資質組み合わせを持つ学生がいなかった。したがって、資質を強みに転嫁することが教育の重要な役目であるとすれば、個々の学生に対するきめ

細かい教育の必要性がデータで確認できた。

- ② いくつかの資質が集中的に出ることから、コース学生が共有する資質項目を知ることができ、ビジネスインテリジェンスコース全体の教育方針に対して重要な情報を入手できる可能性が指摘できる。
- ③ 実施後の学生の感想として驚きを感じた資質を聞いたところ、「なし」つまり資質の指摘にそう言われればと合致していることに驚いた学生が多かった。一方で、学生の資質として一番多い結果となった「回復志向」という資質の存在を、意外と感じた学生が多い結果も出た。そして、回復志向があることに気付いた学生の多くは、この資質を伸ばしたいと回答しており、同様なパターンを他の資質でも観察できる。学生達の多くは自分で気付いていない資質を持っており、それを活かす機会を与えれば「強み」を開発する積極性を見せている。

なお、授業への有効利用やコース教育への応用などの議論は今後の課題とした。

## 2. StrengthsFinder™ 実施にいたる経緯

2004 年 9 月、専修大学の国際交流提携校としては

\* 専修大学商学部教授

最も長い歴史を持つネブラスカ大学の経営学部ジェフ・バーディック教授が同校学生の引率で来校した際に、ネブラスカ大学経営学修士課程ではギャラップ・オーガニゼーションが開発した StrengthsFinder™ を導入した事実を知ることができた<sup>1</sup>。ギャラップ・オーガニゼーションはアメリカの世論調査 (The Gallup Poll) を 1930 年代に始めたことで有名であり、大統領選挙世論調査では特に定評がある。現在では世界的な調査・コンサルティング企業として 20 カ国以上に直轄オフィスを持つグローバル企業である。

調べてみると、すでにビジネスマン向けのバックingham&クリフトン (2001), 「さあ、才能 (じぶん) に目覚めよう—あなたの 5 つの強みを見出し、活かす」日本経済新聞社が出版されており、同書に添付されているアクセス ID を入力することにより、日本語で実行可能であった。

StrengthsFinder™ は、学生の大学生活への指針を与えるのみではなく、キャリア開発まで視野に入れていることから、長期的視野にたった学生指導にも利用できる可能性があり、指導方法のひとつとして試してみる価値があると考え導入を検討しはじめた。

そこで、まず自分を実験台に試した結果、資質の特定化に関しては納得できる結果がでた<sup>2</sup>。さらにゼミナールおよび専修大学エクステンションセンター HEIB 講座で試験的に実施し、学生の反応を見た結果、授業導入が可能であるという結論に達した。

### 3. StrengthsFinder™ の概略

バックingham&クリフトン (2001) は、3 部構成であり、第 1 部は「強みを解剖する」で積極性心理学を説明、第 2 部は「強みの源泉を探る」でオンラインアンケート実施と結果の解釈、第 3 部は「強みをビジネスに活かす」で疑問解消と応用、そして巻末では背景となる資料を説明している。StrengthsFinder™ は、資質を特定化し、それを伸ばすことにより「強み」を開発するという積極性心理学に基づいたものである。バックingham&クリフトン (2001) の巻末参考資料によれば、ギャラップ・オーガニゼーションが過去に実施した膨大な調査および人事コンサルティング経験を

活かしたもので、30 年以上そして 200 万人以上の優秀な人物を調査した結果とある。

同書は、ビジネスマン向けであるが、教育の観点からみると、強みを基本とし、「強みを大学生生活に活かす」ものと解釈でき、その主要な主張は以下にまとめることができる。

- ① すべての学生は大学教育を完遂する資質を持っている。
- ② すべての学生は、固有の資質を持っている。
- ③ 固有の資質を伸ばすことが成功に通じる。
- ④ ほとんどの学生は独自の資質に気付いておらず、ましてやそれらを伸ばす方法を知っている者はさらに少ない。

そして、学生が成功するためには以下が重要である。

- ① 固有の資質を認識する。
- ② 固有の資質を基本に強みを伸ばす。
- ③ 勉学そして人生の目的達成に強みを利用する。
- ④ 学生の将来キャリアは、大学時代に固有の資質を発見し、それを基に強みを伸ばすことによって向上する。

これらのメッセージは、経済学の重要な原理である比較優位からすれば、当然のことである<sup>3</sup>。比較優位原理を実践するためには、自分の「強み」を知っておくことがまず必要であり、StrengthsFinder™ によって 34 資質から上位 5 位を特定する。それらの資質を伸ばす努力が、資質を強みに転嫁させ、能力向上を実現できる。組織レベルでは、メンバーの強みを識別できれば、最適な人的配置が可能であり、チームワークそしてリーダーシップ向上に活用できるわけである<sup>4</sup>。

バックingham&クリフトン (2001) の内容をみてみる。第 1 部、第 1 章「強固な人生を築く」では、強固な人生とはどんな人生かという問いに、不得意なショットの練習には最低限の練習を行い、得意なショットを集中的に練習し成功したプロゴルファーのタイガー・ウッズを例に説明している。第 2 章「強みを築く」では、湾岸戦争時の統合参謀本部議長コリン・パウエルを例に彼から強みを学び、知識と技術により自分のどのような面を変えることができるのか、そしてできな

表 1 StrengthsFinder™ の 34 項目の資質と説明

資質	資質の説明	英文資質	資質群
回復志向	問題を解決するのが好きである。どこに問題があるのかを探りあて、それを解決することに長けている。	Restorative	動機
調和性	意見の一致を求める。意見の衝突を嫌い、異なる意見でも一致する点を探る。	Focus	関係
適応性	「流れに沿って進む」ことを好む。「今」を大切に、それぞれの時点で進む方向をひとつずつ選択することにより、将来を見極める。	Adaptability	動機
最上志向	強みを利用して、平均的ではなく最高水準を、個人ないしは集団において追求する。単なる強みを最高レベルのものに変えようとする。	Maximizer	影響
共感性	自分を他人の状況に置き換えて考えることにより、他人の感情を察することができる。	Empathy	関係
ポジティブ	情熱的であり、しかも自然にその熱意を人に分け与えることができる。生き生きとしており、他人に活気を吹き込み、やる気を起こさせることができる。	Positivity	影響
自我	他人の目から見て非常に重要な人間になることを望んでいる。独立心に富み、人から認められたいと思っている。	Significance	動機
成長促進	他人の持つ可能性を認識し、それを伸ばし、目覚めさせる。他人の小さな進歩の兆候を見逃さず、このような進歩を実現することから充足感を得る。	Developer	影響
目標志向	目標を定め、その目標に向かってまい進し、目標達成に必要な修正を行うことができる。優先順位をつけてから、そのとおりに行動する。	Relator	動機
慎重さ	決定や選択を行う時に細心の注意を払う。あらゆる道のりには、危険や困難が待ち受けていると考えている。	Deliberative	志向
責任感	一度やると言ったことは必ず実行する精神の持ち主である。正直さや忠実さなどの普遍的価値観を達成することに、意義を感じている。	Responsibility	関係
社交性	知らない人と出会い、自分を好きになってもらうのが好きである。見知らぬ人と打ち解けて親しくなることから満足感を得る。	Woo	影響
コミュニケーション	一般的に自分の考えを言葉に表すのが得意である。話術に優れ、物事を印象的に説明するのが上手である。	Communication	関係
着想	新しいアイデアを考えるのが好きである。全く異なる現象に見えるものの間に、関連性を見出すことができる。	Ideation	志向
親密性	他人との緊密な関係を楽しむ。目標達成のために友人と努力することから、大きな満足感を得る。	Includer	関係
未来志向	未来がどのようなものかについて考え、そこからアイデアを得る。未来についてのビジョンを語ることで、人々を高揚させる。	Futuristic	志向
競争性	自分の進歩を他人と比較する。一番になるため、またコンテストで勝つために、相当な努力をする。	Competition	影響
分析思考	物事の理由と原因を追求する。状況に影響を与える可能性のあるすべての要素を考慮に入れる能力を備えている。	Analytical	志向
収集心	より多くの知識を求める知りがり屋である。ものを集めたり、あらゆる種類の情報を蓄積したりするのが好きな人が、このタイプに多くみられる。	Input	志向
戦略性	目的に向かうための選択肢を想定することができる。いかなる想定に直面しようとも、適切なパターンと問題点を直ちに予測することができる。	Strategic	志向
公平性	あらゆる人を平等に扱う必要性を確信している。明確なルールを定め、それに従うことで、世界のすべての人を公平に扱おうとする。	Consistency	志向
原点思考	過去や原型について考えるのが好きである。過去を調べることにより、現在を理解する。	Context	志向
個別化	一人一人が持つユニークな個性に興味をひかれる。異なるタイプの人たちの集団をまとめ、生産性の高いチームを作ることに長けている。	Individualization	関係
包含	他人を受け入れることができる。人の輪から外れている人に注意を払い、そのような人を輪に入れようと努力する。	Harmony	関係

表1 StrengthsFinder™ の34項目の資質と説明（つづき）

資質	資質の説明	英文資質	資質群
達成欲	並外れたスタミナがあり、旺盛に仕事に取り組む。自分が多忙で生産的であることに、大きな満足感を得る。	Achiever	動機
内 省	頭脳活動に多くの時間を費やす。内省的で、自分の頭の中で考えるのが好きで、知的な討論が好きである。	Intellection	志向
アレンジ	たくさんの要素を構成し管理することができると同時に、一度作り上げた構成にこだわらず、作り変えることをいとわない柔軟性をも備えている。すべての要素と資源をどのように組み合わせたら、最高の生産性を実現できるのかを考えるのが好きである。	Arranger	志向
学習欲	学習意欲が旺盛で、常に向上を望んでいる。特に結果よりも学習すること自体に意義を見出す。	Learner	志向
指令性	強い存在感がある。状況の主導権を握り、決断を下す。	Command	影響
信 念	その人の中核となる強い価値観があり、しかもその価値観は変わらないものである。その価値観を実現することが、人生の目標となる。	Belief	動機
規律性	日課や秩序正しい計画に従うことを好む。世界は自分が作った秩序の中に存在する。	Discipline	動機
活発性	アイデアを実行に移すことにより結果をもたらす。じっとしていることができないことが多いものである。	Activator	動機
自己確信	自分の能力と判断力に自信を持っている。まるで、自分が正しい方向へ進んでいることを教えてくれる羅針盤が体内に備わっているかのようなものである。	Self-Assurance	動機
運命思考	あらゆる人や物事は互いに結びついていると考えている。この世に偶然というものほとんど存在せず、ほぼあらゆる出来事には何らかの理由が存在すると確信している。	Connectedness	志向

注 <http://sf1.strengthsfinder.com/>, <http://www.gallup.co.jp/gallupath/strength.html>（資質群情報）

いのか、資質とは何かを説明している。

第2部、第3章「強みの源泉を探る」では、人々の資質が34項目に分類できることを説明している。また、これらの資質を持つ個人がどのような職業に就き、どのように仕事をしているかの例が記述されている。第4章「34の強み」を表にまとめたのが表1であり、StrengthsFinder™ の34項目の資質と説明したものである。なお、資質の翻訳には語感がいまひとつ合致しないものや英文資質の単語も造語と思われるものもあることから添付した。資質は、さらに動機、関係、影響、志向という群に分類されている。

第3部、第5章「疑問を解く」では、強みを築く道に障害はないのか、なぜ資質に重きを置くべきなのか、資質の順位に重要な意味はあるのか、等々の様々な質問に答えることにより、理解を深める工夫がしてある。また、米国で開発されたからといって、国籍や人種に影響を受けることが少ないことも指摘されている。第6章「強みを活用する」では、71.3%（2006年時点）と通算勝率はリーグ歴代最高のバスケットボー

ル監督フィル・ジャクソンの成功の秘訣は何かを説明し、応用例を議論している。第7章「強みを土台にした企業を築く」では、強みを土台にした企業を築くにはどうすればいいのかを議論している。巻末は、StrengthsFinder™ に関するテクニカル・レポートである。

#### 4. 平成19年度後期専門科目ビジネスインテリジェンスにおける実施結果

専修大学商学部マーケティング学科ビジネスインテリジェンスコースでは、ビジネスインテリジェンス（2単位）というコース導入専門科目を平成19年度より開講し、筆者が担当した。そして、これを機会にStrengthsFinder™ を講義に導入した<sup>5</sup>。ICTを応用・活用したビジネスインテリジェンスの一例として、StrengthsFinder™ を利用することにより、自己キャリア管理、ライフハックス、チームワーク教育、そしてリーダーシップ教育に関連付けることを考えたわけである。

表2 平成19年度ビジネスインテリジェンスにおける StrengthsFinder™ 実施結果（157名）

順位	第1資質		第2資質		第3資質		第4資質		第5資質	
1	回復志向	24	調和性	16	ポジティブ	18	最上志向	12	適応性	11
2	調和性	14	回復志向	14	調和性	12	自我	9	自我	10
3	最上志向	13	共感性	13	回復志向	9	回復志向	8	成長促進	10
4	適応性	11	個別化	9	適応性	9	成長促進	8	調和性	9
5	共感性	10	適応性	7	自我	9	適応性	7	社交性	9
6	原点思考	8	最上志向	6	慎重さ	8	目標志向	7	目標志向	7
7	目標志向	8	慎重さ	6	収集心	8	責任感	7	共感性	7
8	競争性	7	責任感	6	成長促進	7	コミュニケ	7	包含	7
9	コミュニケ	5	原点思考	5	戦略性	7	内省	7	ポジティブ	6
10	包含	5	目標志向	5	親密性	7	分析思考	7	慎重さ	6
11	慎重さ	4	ポジティブ	5	最上志向	6	アレンジ	7	着想	6
12	戦略性	4	社交性	5	目標志向	5	公平性	6	親密性	6
13	着想	4	成長促進	5	責任感	4	共感性	6	未来志向	6
14	ポジティブ	3	公平性	5	公平性	4	ポジティブ	5	回復志向	5
15	学習欲	3	達成欲	5	達成欲	4	達成欲	5	責任感	5
16	活発性	3	未来志向	5	未来志向	4	慎重さ	4	コミュニケ	5
17	自我	3	競争性	4	個別化	3	収集心	4	競争性	5
18	社交性	3	着想	4	社交性	3	着想	4	分析思考	4
19	収集心	3	分析思考	4	着想	3	調和性	3	最上志向	3
20	成長促進	3	コミュニケ	3	コミュニケ	3	戦略性	3	内省	3
21	分析思考	3	包含	3	学習欲	3	親密性	3	アレンジ	3
22	公平性	2	学習欲	3	内省	3	未来志向	3	収集心	3
23	信念	2	自我	3	規律性	3	個別化	3	戦略性	3
24	親密性	2	戦略性	2	共感性	2	社交性	3	指令性	3
25	責任感	2	収集心	2	原点思考	2	指令性	3	信念	3
26	達成欲	2	親密性	2	競争性	2	運命思考	3	公平性	2
27	未来志向	2	アレンジ	2	分析思考	2	学習欲	2	個別化	2
28	アレンジ	1	指令性	2	活発性	2	規律性	2	学習欲	2
29	規律性	1	内省	2	自己確信	2	原点思考	2	原点思考	2
30	個別化	1	活発性	1	アレンジ	1	競争性	2	達成欲	1
31	自己確信	1	信念	1	指令性	1	信念	2	運命思考	1
32	運命思考	0	規律性	1	信念	1	包含	2	規律性	1
33	指令性	0	自己確信	1	包含	0	自己確信	1	活発性	1
34	内省	0	運命思考	0	運命思考	0	活発性	0	自己確信	0

注 筆者推計。コミュニケはコミュニケーションの略。

34の資質項目の組み合わせが非常に多いことは事実だが、157名すべての上位5位の資質項目の順序が完全にユニークであり、1人として同じ資質の組み合わせ順を持つ学生はいないことが分かった<sup>6</sup>。したがって、教育が学生の持つ資質を強みに転嫁させる行

為だとすれば、個々の学生に対するきめ細かい教育の必要性が指摘できる。

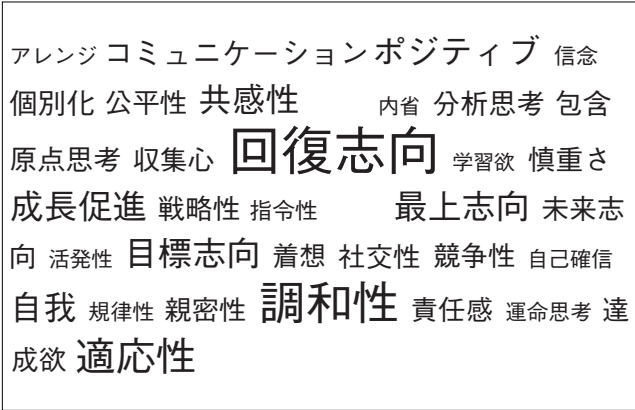
表2は、StrengthsFinder™行った結果をまとめたものである。第1資質から第5資質までを横に並べ、頻度順に縦に並べた。数値は学生数である。第1資質

で最も多かったのは「回復志向」であり、以下は順に調和性、ポジティブ、最上志向、適応性となっている。なお、当然のことながら第1資質が「回復志向」だった学生の第2資質以降は別の資質となることに注意されたい。StrengthsFinder™ の解説によると順序は絶対的なものではなく、場合によっては逆転もありうるということであるから、表2のような情報の提示も有効である。

図1 資質総計のタグクラウドは、表2の157名分5資質項目を総計してから描いたものであり、文字フォントの大きさを頻度により変化させて図示している。当然、頻度が高いものが大きなフォントとなっている。

タグクラウド形式で出力すると、視覚的に共有する

図1 資質総計のタグクラウド



注 筆者推計

表3 総計によるランキング

順位	総計	
1	回復志向	60
2	調和性	54
3	適応性	45
4	最上志向	40
5	共感性	38
6	ポジティブ	37
7	自我	34
8	成長促進	33
9	目標志向	32
10	慎重さ	28

注 筆者推計。

資質をみることができるが、正確性にかける。そこで、表3は総計から算出した資質ランキングの上位10位をまとめた。これらの情報から、学生達が「回復志向」を筆頭にして、いくつかの資質を共有していることが確認できる。したがって、学生達に共通な資質項目を知ることができ、コース全体の教育をそういった資質の伸展に向けて設計することにより、さらに有効なコース教育を実現するための重要な情報を入手できる可能性を指摘できる<sup>7</sup>。表3の数値を合計すると全体の51パーセントとなり、これら10の資質を伸展させる教育は半数以上の学生の「強み」を向上させることが分かることを利用すればコース教育を効率的に設計できるであろう。

表4は、実行後の学生（有効サンプル115名）に聞いた感想の上位10位ランキングである。合致した資質とは、特定化の結果の中で最も自分の資質と合致したと感じた資質であり、意外だった資質とは特定化結果で意外と感じた資質、伸ばしたい資質とは今後伸ばしていきたい資質である。

学生の感想で合致したと感じた資質の一番は「調和性」であり、実際に最も多かった資質である「回復志向」ではなく、総計で第2位の資質である。

驚いた、つまりは意外性を感じた資質を聞いたところ、「なし」つまり判定結果の指摘がそう言われれば合致していると驚いた学生が多かった。興味深いのは、学生の資質として一番多かった「回復志向」という資質の判定を、意外と感じた学生が2番目に多いという結果である。そして、伸ばしたい資質に「回復志向」が1位で入っている。これは、本人が気付かずにいた「回復志向」という資質に気付いた段階でこれを伸ばそうという積極性を見せていると解釈でき、同様な傾向は他の資質でも指摘できる。

このように学生達の多くは自分で気付いてない資質を持っており、それを活かす機会を与えれば、積極的に伸ばす意欲を持つ可能性を指摘できる。

5. 今後の課題

事前に筆者自身、ゼミナールそしてHEIB講座の学生たちで、ある程度の実験はしたが、157名という規

表 4 実行後の感想ランキング（115 名）

順位	合致した資質		驚いた資質		伸ばしたい資質	
1	調和性	8	なし	8	回復志向	8
2	ポジティブ	5	回復志向	7	アレンジ	5
3	内 省	5	慎重さ	5	成長促進	4
4	未来志向	4	成長促進	5	戦略性	4
5	最上志向	3	アレンジ	3	コミュニケ	3
6	共感性	3	着 想	2	個別化	3
7	責任感	2	自 我	2	達成欲	2
8	自 我	2	社交性	2	活発性	2
9	コミュニケ	1	親密性	2	最上志向	2
10	内 省	1	ポジティブ	2	社交性	2

注 筆者推計。コミュニケはコミュニケーションの略。

模での実施は初体験であり、多くの実施上の問題を経験した。特に、学生ごとのデジタル・リテラシーの違いが想像以上にあり、自主的に StrengthsFinder™ を実施させて結果を提出させるという単純なことに多くの時間と手間が必要になったことが分かった。実施するのに必要なアクセスキーの管理も問題であり、新刊本を購入せずに古本を入手した学生が StrengthsFinder™ を実行できないという当然の問題も起こった。平成 20 年度は、それらの反省を踏まえた実施を計画している<sup>8</sup>。そして、実施結果を年度ごとに比較することができるようにしたい。

また、すでに一部は実施済みであるが、下記の参考資料 2 にある様々なアクティビティー用教材を翻訳し、ビジネスインテリジェンスの講義内において、自己分析、ライフハック、チームワーク教育、リーダーシップ教育、そしてキャリア教育に利用することをはじめ、ビジネスインテリジェンスのコース教育における応用なども今後の課題としたい。

#### 参考文献・資料

マーカス バッキンガム, ドナルド・O.クリフトン, 「さあ, 才能 (じぶん) に目覚めよう—あなたの 5 つの強みを見出し, 活かす」, Marcus Buckingham (原著), Donald O. Clifton (原著), 田口俊樹 (翻訳) 日本経済新聞社 (2001)。

#### 参考資料 1 〈ホームページ情報〉

〔StrengthsFinder™ ホームページ〕

<http://sf1.strengthsfinder.com/ja-jp/homepage.aspx>

〔StrengthQuest™ のホームページ〕

教育に特化した StrengthsFinder™ を利用したサービスだが、英語のみである。

<https://www.strengthsquest.com/content/?ci=25195>

#### 参考資料 2

〔講義資料およびアクティビティー用ワークシート集〕

STRENGTHSFINDER™ CURRICULUM OUTLINE AND LEARNING ACTIVITIES

英文 91 ページにわたる, 10 回分の講義とワークシートのセットである。本格的に導入するならば, 半期コースとして考えることも不可能でない。

<http://www.strengthsquest.com/Library/Documents/StrengthsQuestCurriculumOutline.pdf>

〔アクティビティガイド 6 つのアクティビティセット〕

<http://www.strengthsquest.com/Library/Documents/ActivitiesGuide1.pdf>

〔リーダーシップ・チームワークガイド〕

<http://www.strengthsquest.com/Library/Documents/DevelopingLeadershipStrengthsinCollege.pdf>

〔キャリア教育アクティビティガイド〕

<https://www.strengthsquest.com/library/documents/CareerActivities.doc>

#### 注

1 現在は, UNL/Gallup MBA/MA として開講, <https://mba.gallup.com/content/?ci=20761>

2 個人的結果は, ・LEARNER/学習欲・INPUT/収集心・

SIGNIFICANCE／自我・INTELLECTION／内省・ANALYTICAL／分析思考の順番という結果であった。

- 3 講義においては、最初に絶対優位と比較優位の違いを説明し、比較優位が現在の拡大した国際貿易の発展の理由であることを強調し、No man is an island という英語格言を紹介して説明した。
- 4 文末の参考資料1の StrengthQuest™ では、対学生コンサルタント不足問題の解決策としての利用も提案されている。アメリカでも学生の大学不適応や退学が問題となっており、コンサルティングが必要だがコンサルタントが足りない状況にある。資質の特定化により大学生活への調和そして勉学計画、大学生生活の落とし穴や問題指摘に利用、さらにはキャリアプラン形成に利用可能である。つまり、資質の特定化をオンラインアンケートで自動化、カリキュラムを提示することにより”非専門家”によるコンサルティングを可能とするという主張である。
- 5 結果を絶対視させないために、交流分析などの代替的な自己分析手法を紹介することは怠らなかった。
- 6 上位5位の資質の個票情報はスペースの観点から省略した。筆者に要請すれば、個人情報を除いたファイルの閲覧が可能である。閲覧に関しては、講義開始時に学生の許諾を受けてある。
- 7 ちなみに回復志向の人間は、問題解決に優れている一方、素早い問題解決は期待できない。また、問題解決の功績をこまめに認めてやる必要がある。問題を抱え込むこともあるため、適当に援助を与える必要がある。問題に対処する時間をたとえば半年程度与えることが良い。こういった情報はコース教育の設計に有用であろう。
- 8 米国では、すでに StrengthFinder2.0™ という新サービスが開始されており、データの接続性などで問題が生じる可能性も存在する。