

## 「多面的・総合的評価」に向けた佐賀大学の入試改革

西郡大・園田泰正・兒玉浩明（佐賀大学アドミッションセンター）

高大接続改革について提言された中央教育審議会答申（2014）では、各大学の個別選抜において「確かな学力」の3要素を多面的・総合的に評価することが求められているとともに、大学入試の評価の在り方を梃子に高等学校教育と大学教育の在り方を転換していくことが示されている。本稿では、同答申の趣旨を踏まえ、佐賀大学の入試改革として第3期中期目標・計画期間中に着手する「佐賀大学版 CBT（Computer Based Testing）」「特色加点」「継続・育成型の高大連携活動」という考え方を紹介し、大学入試改革に向けた課題と展望について考察する。

### 1. はじめに

「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育，大学教育，大学入学者選抜の一体改革について（答申）」（以下、「答申」と略記）（中央教育審議会,2014）において，高大接続改革が提起され，『『高大接続改革実行プラン』の策定について』（文部科学省,2015）により，改革実行に向けたプランが提示された。実は，約15年前にも「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」（中央教育審議会,1999）を受けて，「大学入試の改善について（答申）」（大学審議会,2000）により大学入試改革の必要性が提言されている。しかし，今回の答申はこれまでとは少し雰囲気異なる印象を受ける。それは，「高大接続改革実行プラン」という名称にもあるように，「改革の実行」という思いが強く伝わってくるからである。国立大学の第三期中期目標・計画においても「入学者選抜の改善に関する目標」が特別に項目化され，各大学の第三期期間中の目標として設定されるはずであろう。本答申の特徴は，「生きる力」を構成

する「確かな学力」として示される「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・多様性・協働性」という学力の3要素<sup>1)</sup>を多面的・総合的に評価することが求められていること<sup>2)</sup>。大学入試における評価の在り方を梃子として，高等学校教育改革，大学教育改革を一体的に進めること。大学入試センター試験に代わる新しいテストの導入などが大きなポイントとして挙げられる。

各大学の個別選抜改革では，「学力の三要素すべてを評価の対象としつつ，特にどういった要素に比重を置くのかを，大学入学希望者に対して明示していくことが求められる」とし，各大学の入試改革を進めていく上での1つのイメージとして図1の資料が示された。

このイメージ図に従えば，各大学の個別選抜では，学力の3要素の「思考力・判断力・表現力」の一部分と「主体性・多様性・協働性」を評価することが求められ，その評価手法に，小論文，プレゼンテーション，集団討論，面接，推薦書，調査書，資格試験等が具体例として挙げられている。

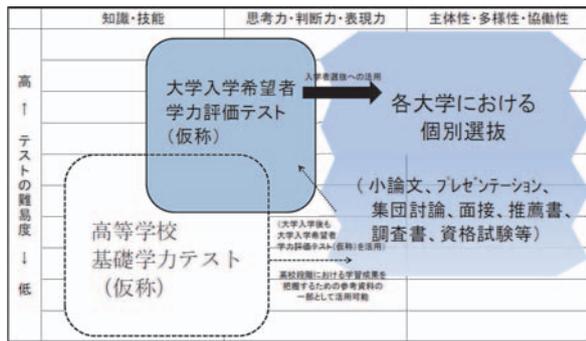


図1. 答申で示された別添資料5

各大学では、こうしたイメージを参考に入試改革の検討が行われるわけだが、入試に関わる現場では、様々な課題に直面する。例えば、「集団討論や面接などを一般入試まで含めた受験者全員にできるのか」、「新しい評価方法を開発しても数年後には受験対策がとられる」などである。多様な大学がある中で、各大学が抱える現実的な課題は様々だろう。

そこで本稿では、難関校とはいわないまでも地域の受験生に一定の影響を持つ地方国立大学の1つとして、どのように入試改革を進めていくことができるのか、第3期中期目標・計画期間中に着手する佐賀大学の入試改革を事例に、いくつかの観点から考察する。

## 2. 学力の3要素を評価するために

### ■ 「佐賀大学版 CBT (Computer Based Testing)」の検討

図1で示されるように、「大学入学希望者学力評価テスト(仮称)」(以下、「評価テスト」と略記)では、「知識・技能」に加え「思考力・判断力・表現力」まで含めた範囲を評価する方向で検討されるようであり、個別選抜では、それ以外の学力の要素を評価することになりそうである。ただし、「思考力・判断力・表現力」については、個別選抜でも評価する可能性が考えられるため、「評価テ

スト」とは重ならない観点で個別選抜の位置づけを検討しなければならない。

答申では、知識偏重型の画一的な一斉試験からの脱却が求められている。しかし、従来のペーパーテストを主とした方法(PBT: Paper Based Testing)では、「思考力・判断力・表現力」の測定は限定的になることが考えられる。したがって、ペーパーテストの制約を受けない評価方法を模索することが1つの手段となるだろう。PBT以外の手段として、プレゼンテーションや集団討論などの「人が人を選ぶ」手法も考えられるが、受験者数が多くなった場合、コスト面や実施条件の面で様々な制約がつく。また、受験者側の対策が進めば、本来評価したい特性が測れなくなるなど、評価自体の形骸化をもたらす可能性も否定できない。こうした点を踏まえれば、受験対策が行われることを前提とし、受験対策を積極的に行わせることが彼らの実質的な成長に繋がるような試験問題にすることが1つの方法である。PBTを中心とした試験問題は過去問として整理され、良質な問題は教育教材として利用されてきた。一定のコストを掛けて新しい評価方法を開発するのであれば、PBTの過去問と同様に、高校の教育活動にも活かせるものを可能な限り提供していきたい。

以上の点を踏まえ、佐賀大学では、PBTで評価することが技術的に難しい部分について、IT(情報技術)を活用した「佐賀大学版CBT」<sup>3)</sup>を検討している。ITを活用することにより、動画や音声の利用、紙媒体では表現できなかった3次元図形の提示など、PBTでは実現できない情報量の多い問題を作ることができる。例えば、マネジメントの分野では、地方創生をテーマに「地域活性化」に取り組む上での具体的な問題について、ス

トリー性のある動画を提示することで、小論文以上の情報量を持った出題が可能になる。一方、解答においても、記述解答からは得ることはできなかつた多様な解答形式を用いることで、思考力や表現力を深く確認できる可能性を持つ。実際の運用では、記述式解答（PBT）からはじめ、実施環境が整えば、出題内容に応じて IT 機器を用いた解答形式を導入する計画である。また、高校における教育活動の一部に転換をもたらすことを意図した出題が、PBT よりも容易にできるようになるかもしれない。例えば、実験が必要な分野では、実験を経験していることが有利に働く問題内容及び形式にすれば、高校の理科の時間に実験などが積極的に取り入れられるようになるだろう。

以上の方法は、必ずしも IT を用いなくても他の方法で実現できる。しかし、実際に実験を行ったり、活動させる手法は、多数の受験生を対象にした試験では、現実的に不可能である。もちろん、IT を活用するにしても AO 入試や推薦入試など受験生が限定的な入試からはじめなければならないだろうが、将来的には一般入試までを含めた受験生全員に対して実施できることを視野に入れた検討が望ましい。なお、ここで示す考え方は、PBT の廃止を前提とするものではない。PBT で評価できる部分は従来通り実施しながら、「佐賀大学版 CBT」との適切な組合せが現実的であると考えている。

その一方で、新たな課題も意識しなければならない。入試において PBT が主流であった理由の 1 つは、運用の容易さであると思われる。例えば、動画コンテンツの問題を作成する場合、動画撮影や編集作業などが必要である。その過程での出題内容の漏洩は許されず、機密性の

保持は容易ではない。また、出題する内容について、受験生の置かれた環境によって有利・不利が生じないように公平性に配慮する必要がある。情報量が多い動画だからこそ、完全なチェックが難しい面もあり、PBT 実施の方が公平性が確保しやすいのである。しかし、答申が示すように、公平性に対する社会の意識の変化が浸透し、入学者に求められる能力を「公正」に評価することに重点が置かれるようになるとすれば、「佐賀大学版 CBT」は、新しい評価方法の 1 つとして検討する価値があると考えられる。

#### ■ 「特色加点」という考え方

学力の 3 要素の 1 つである「主体性・多様性・協働性」をどのように評価するのかというのが最も悩ましい点である。一般的に、こうした能力等は、短時間で評価するのは難しく、ある程度の時間をかけ、受験生に関する多くの材料をもとに丁寧に判定することが必要だと考えられる。また、面接試験や集団討論のような人が人を評価する場合、「公正な評価」を行うためには、評価の信頼性や妥当性を高めるための技術的な検討が欠かせない。例えば面接試験において信頼性や妥当性を高めるためには「構造化面接」という手法が知られている（例えば、今城,2005）。しかし、評価手続きを構造化しすぎると、面接者によって個別に工夫される展開や評価の視点を一定の枠組みに押し込めてしまうことになり、面接試験に期待する評価が出来なくなる可能性もある。そのため、「主体性・多様性・協働性」を評価するためには、相応のコストと技術的限界を前提とした検討が求められる。

一方で、答申では、大学入試における評価の在り方が変わることで、高校での

教育活動に転換がもたらされることを期待している。したがって、受験者数が限られている AO 入試や推薦入試だけは、その効果は限定的であり、答申が求める本質的な改革は実現できないだろう。そのため、一般入試受験者を含めた大多数の受験生も対象に、「主体性・多様性・協働性」の評価を考えていかなければならない。つまり、丁寧な評価を行うためのコスト、評価方法の技術的境界、評価対象者の拡大という3つの条件を考慮した改革が求められるのである。

こうした改革に向けた1つの切り口として、佐賀大学では、受験生の実績や活動履歴等を評価するための「特色加点」という考え方を検討している。「特色加点」とは、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」を中心とした学力要素を評価する「大学入学希望者学力評価テスト（仮称）」（あるいはセンター試験）と「個別選抜」の合計点である当初配点とは別に、受験生の実績・活動・取組など今までの主体的活動を加点方式によって評価するものである（原則として書類審査を想定している）。

「特色加点」は、受験生の自己申告を期待しており、何も申告しなければ加点されないというのが特徴である。もちろん、想定する特色加点の上限の点数をあらかじめ当初配点に入れることは可能である。しかし、当初配点として組み込んだ場合、満点からの減点方式という捉え方になるのに対して、加点方式であれば、自分の実績等を積み上げることで点数が加点されていくという心理的な違いが生じる。「特色加点」は主体性を評価することを目的としているため、受験生の積極的なアピールと高校までの主体的な活動を喚起する仕組みとして機能することを目指している。

実際の評価作業については、アドミッションセンターを中心とした全学体制の評価組織で採点を行う。具体的には、「志望する分野と関係するもの・しないもの」「実績・活動レベル（世界、全国、ブロック、都道府県、校内）」などを考慮した評価（点数化）を実施する。各学部は、同採点結果に対してアドミッション・ポリシーによる重み付けを行い加点する。したがって、アドミッション・ポリシーにおいて、どのような点を重視するのか明記する必要がある、そこに各学部の特色を示していくという意味で「特色加点」と命名している。

ところで、「特色加点」を実施するためには、現実的な課題点が多い。最も大きな課題は、評価対象となる受験生の実績や活動について根拠を持って公正に評価する技術や基盤が弱いことである。少人数の受験者であれば、丁寧な選考ができるかもしれないが、将来的に多数の受験生を対象とすることを考えれば、それに向けた評価の仕組みを構築しておかねばならない。そのため、様々な資格検定や外部試験等を精査する技術をもつ民間企業との連携や受験生の実績や活動を評価するための調査・研究、さらには多数の受験生情報を効率的に処理するためのシステム開発などを通して、アドミッション機能の強化を図っていく必要があるだろう。

また、1つの大学では実現が難しい問題も複数大学で協力すれば相乗効果が得られる可能性もある。さらに、研究機能を備えた公的機関において、大学進学希望者全体の実績等を評価できる環境が整えば、大学だけでなく受験者にとっても有効な仕組みなるのではないだろうか。ぜひ、大学入試制度全体の枠組みから検討が行われることを期待したい。

## ■ 「特色加点」と高大連携活動

受験生の活動実績や取組を評価する場合、大学のような機関では、学術的な活動実績等を中心に評価したいと考えるのが一般的であろう。しかしながら、数学オリンピックや他の顕著な学術の実績等を評価するにしても、これらの活動実績がある受験生を対象にできる大学は限られている。したがって、一般的な高校生が関わるような学術的活動も評価の対象に入れるようにしなければ、こうした活動の裾野は広がらない。そこで注目したのが高大連携活動である。

高大連携活動には、様々な活動形態があるが、大学教員による「出前講義」は最も一般的なものである。しかしながら、多くの大学で行われている高大連携活動の課題は、それぞれの活動が「単発的」であり、参加する高校生にとって、「継続性」がないことである。例えば、出前講義によって学習意欲や学問的な興味・関心が高まっても、その高まりは一過性のものであり、継続的なものとして定着しない現実がある<sup>4)</sup>。こうした課題を解決するために、佐賀大学では、「継続・育成型」の高大連携活動「教師へのとびら」を平成26年度から開始した。

「教師へのとびら」とは、教師という職業や教育分野に興味がある県内の高校生を対象に、「高校の3年間と大学の4年間で教師を育む」というコンセプトで作られた継続・育成型のプログラムである。参加希望の生徒たちは、1年生から年3回程度の活動に継続的に参加しなければならない。プログラムは、現役教師の講話や大学での講義、模擬教育実習、大学生との交流などの多様なメニューで構成される。また、本プログラムは、アクティブ・ラーニングを手法として取り入れ、各回ごとにグループ作業やプレ

ゼンテーションなどを行わせるだけでなく、各活動で用いた資料やグループ作業で作成した成果物をポートフォリオとしてまとめることを目標としている。そして、継続的に参加し、最終的なポートフォリオを作成した者に対しては修了証を発行する。もちろん、プログラムの参加者には、途中で「実はやりたい事と違った」と感じて参加を辞退する者もいる。しかし、これはネガティブなことではなく、主体的に参加し、様々な経験を通して、将来的に自分が進むべき道ではないと判断して辞退していると捉えれば、大学入学後のミスマッチを抑制することに通じるものである。本プログラムは、文化教育学部、アドミッションセンター、佐賀県教育委員会との連携で実施しており、初年度は県内から100名の生徒が参加した。今後は、教育分野だけではなく、理系分野や医療系分野などの他分野にも展開するために、大学だけでなく地域の自治体や企業等とも連携し、さらに、e-learning等も活用したプログラムを開発する予定である。

このようなプログラムに継続的に参加し、その成果として得られる修了証は、彼らの実績となり、「特色加点」のような評価制度で利用できる。例えば、「教師へのとびら」は、佐賀大学のプログラムであるが他大学を受験する際に、自己アピールとして修了証を活用することも可能である。仮に、同様の高大連携プログラムが多くの大学で実施されるようになり、各大学の入試において相互に修了証が評価されるようになれば、多面的な評価の促進だけでなく、高大連携活動自体も活性化するのではないだろうか。ぜひ、多くの大学で高大連携活動等の実績を相互評価できる仕組みが構築されることを期待したい。

ただし、各プログラムにおいて修了証を発行する場合、その質保証は必須である。第三者による客観的評価などが望ましいが、少なくともプログラムの内容や身に付けた能力、成果など、何を実施したのかを修了証に記載することで、一定の水準を維持する必要があるだろう。

### 3. 最後に

本稿で示した「佐賀大学版 CBT」と「特色加点」の考え方の背景には、高校教育に与える負の影響力を極力抑制しようという狙いがある。我が国では、「自己責任で勝手に受験しなさい」と指導する教師よりも「なんとかして生徒を合格させてあげたい」という教師の方が圧倒的に多いと思われる。こうした意識は、予備校や塾が少ない地方において特に強いだろう。そのため、多面的・総合的な評価の推進に伴い、各大学において新しい評価方法の開発や導入が進めば、高校現場は今以上に受験指導のための情報収集に追われる可能性がある。現行の入試制度でさえ、入試説明会等では、ペーパーテスト以外の評価方法(面接試験など)に関する質問が大半を占める。したがって、特殊な評価手法の乱立は、高校に情報収集等の負担を強いることになり、本来行うべき教育活動を阻害してしまう恐れがある。こうした点を考慮し、特別な受験対策を強いかねない評価手法に向かうのではなく、高校における正課・課外活動に真摯に取り組むことが評価される仕組みを検討していくことが重要であると考えられる。

答申の本質は、大学入試制度自体の改革が目的ではなく、大学入試が持つ影響力を利用して、高校と大学の教育改革を進めたいという点にあるだろう。そのため、入試改革という技術論だけに焦点が

定まり、高校と大学の教育現場が入試の対策や実施のために疲弊してしまうようなことがあれば本末転倒である。佐賀大学では、こうした答申の本質を意識しながら入試改革に向けて準備を進めているところである。

### 注

- 1) 答申では、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度(主体性・多様性・協働性)」「知識・技能を活用して、自ら課題を発見しその解決に向けて探求し、成果等を表現するために必要な思考力・判断力・表現力等の能力」「知識・技能」と表現されている。
- 2) 「大学入試の改善について(答申)」では、アドミッション・ポリシーを定め、同ポリシーに基づいて入試を実施することが求められており、具体的な学力要素を評価することを示していない。
- 3) ITを活用するため、ITBT(IT Based Testing)であるが、同名称は一般的でないためCBTの範疇の1つとして「佐賀大学版 CBT」と称した。
- 4) 佐賀大学の出前講義において、講義直後のアンケートの満足度は高いものの、大学入学時のアンケートからは、出前講義に対する印象はあまり残っていないようである。

### 参考資料

- 中央教育審議会(1999)「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」(答申)。
- 中央教育審議会(2014)「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、入学者選抜者の一体改革について～すべての若者が夢や目標を芽吹かせ、未来に花咲かせるために～」(答申)。
- 大学審議会(2000)「大学入試の改善について」(答申)。
- 文部科学省(2015)「『高大接続改革実行プランの策定』について」。
- 今城志保(2005)「採用面接評価の実証的研究：応募者、面接者、組織が面接評価に及ぼす影響の多水準分析」『産業・組織心理学研究』vol. 19, No. 1, 3-16。