

入試にプロジェクト・アドベンチャーや、グループ・ワークを導入し「21世紀型スキル」を評価

社会が求める力を入試で測る コンピテンシー評価型試験

2025年に創立50周年を迎える北陸大学は、時代の変化にともない、社会のニーズに合った教育を行うための大学改革を行っている。その始動として、この4月から学部を大幅に改編。新設された経済経営学部と国際コミュニケーション学部を受験生を対象に、昨年からの新しいAO入試をスタートさせた。プロジェクト・アドベンチャー(以下PA)などを導入した独特な「21世紀型スキル育成AO入試」だ。九州の大学から招聘された山本啓一教授は、学修評価などの研究と実践を行ってきた。教育プログラム改革に加え、今回の新しい入試制度を提案した。

「文科省が定義した『学力の三要素』はいわば現代社会のニーズです。それならニーズに合わせた入試をすぐに始めなければなりません。例えば、経済経営学部はマネジメントを学ぶ学部です。マネジメントには主体性・多様性・協働性が求められますから、それを入試で評価し、さらに伸ばす仕組みが必要と

なります。これらの能力は筆記だけでは測れず、行動の測定が必要です。私は前任校の授業でコンピテンシー(行動特性)を評価する学修評価を積み重ねてきたので、即座に入試に活用できると思いました(山本教授)

山本教授を中心につくられた「21世紀型スキル育成AO入試」の概要が図2だ。経済経営学部では「コンピテンシー評価型」としてPAを用いて主体性と協働力を、国際コミュニケーション学部では「グローバルスキル評価型」として、アクティブラーニング型のグループワークを用いて思考力・判断力・表現力を、それぞれ多面的に評価していく。ここでは、主に経済経営学部の入試を中心に紹介する。

受験生自身の自己評価力が 採点の大きな比率を占める

昨年の「コンピテンシー評価型」入試では、屋外でPAを実施(左ページ写真)。受験生たちはグループに分かれて巨大なシーソーを地面につけないようにバランスをとったり、丸太の上に並んで順番を入れ替わるなど、設定された

課題に対する活動を行った。お互い初対面の受験生たちが、どのように声をかけあったり、行動しているかを、評価者の教職員たちが観察する。課題活動の後に、グループごとのふりかえりと、個人によるふりかえりを行い、自己評価シートに記入。その後、ひとりずつ面談をして終了となる。

特徴的なのは、予め受験生に試験のポイントを示すことだ。試験のポイントとは、①「メンバーがお互いにコミュニケーションを取りながら、協力して課題を達成すること」に全力を尽くすと、②「発揮してほしいスキルと評価基準(図3)を明示」、③②の評価基準で高得点を取ることも、自己の強みや弱みを認識し、今後の成長のための目標を設定できるようにすることが重要であること、の3点だ。

「この試験のポイントは、受験生たちの『自己評価力』です。そのため、採点の基準は、生徒の自己評価が約6割で、観察評価は約2割、残りの2割が面談です。そもそも1日の行動観察では公正な評価はできません。だから、PAの際「観察者の目は意識しないように」

と伝えていきます。しかし、直接評価と間接評価はかなり相関する結果となりました(山本教授)

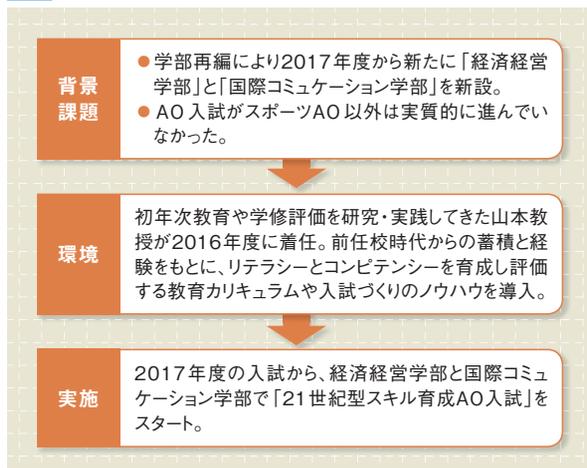
さらなる入試改革に向けて 教職員の意識改革も推進

「自己評価力」は入試だけでなく、入学後のカリキュラムでも重視されている。自分のことを知ろうとする力は、



経済経営学部 学部長
山本啓一教授

図1 北陸大学の入学者選抜改革のステップ



取材・文/長島佳子



簡単そうに見えて全員が成功するのは難しい丸太の課題。お互いの声かけと協力が欠かせない活動で、多様な力が測れる。



コンピテンシー評価型でのPAの様子。シーソーのバランスを保ちながらシーソーの上に全員が乗っていく。

図2 「21世紀型スキル育成AO入試」の概要

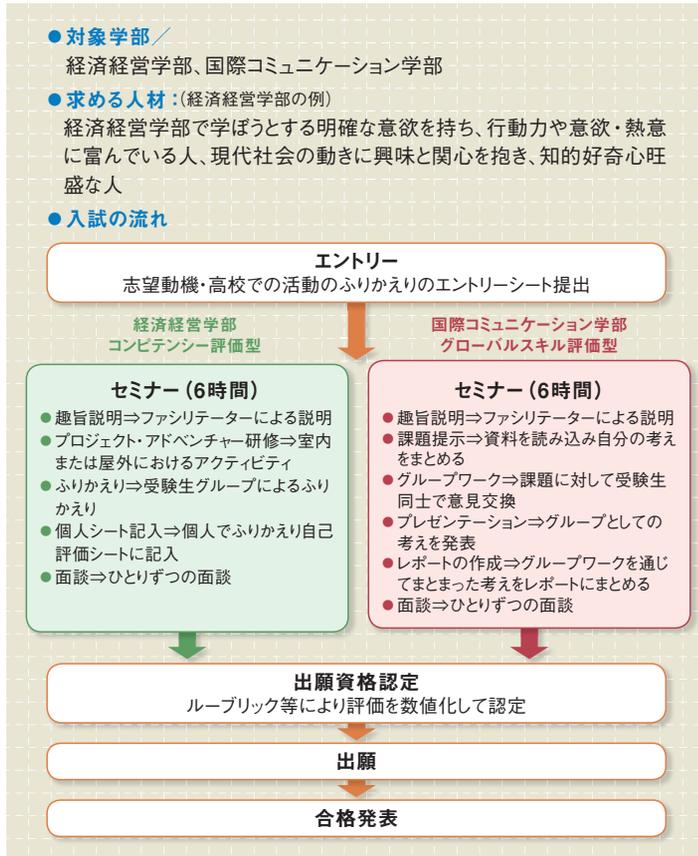


図3 「21世紀型スキル育成AO入試」の評価基準(経済経営学部：コンピテンシー評価型入試)

評価尺度	レベル3	レベル2	レベル1
1. 対人スキル(お互いの努力を最大限に評価する。自分を含めたメンバーをけなしたり、軽んじたりしない)			
A 親和力	参加者全員が気軽に話しあい、相談できる雰囲気を作ることに貢献できた。参加者の失敗を責めず、努力を褒めることができた。	参加者とは気軽に相談やアドバイスをできた。またはグループのメンバーの失敗を責めない姿勢がとれた。	グループ内の出来事についてコミュニケーションを取ることができたが、自分から積極的な声掛けはできなかった。
B 統率力	様々な意見が出た時に、すべての意見にきちんと耳を傾けつつ、全員が納得する解決策を提案できた。	異なる意見が出た時に、きちんと耳を傾け、相手に配慮した解決策を提案できた。	異なる意見が出た時に、それを否定しなかったが、意見をまとめる解決策等を提案するまでには至らなかった。
2. 対自己スキル(自分自身で挑戦レベルとその方法を決定できる)			
C 主体性・積極性	自分がどこまで挑戦し、チームに何を貢献するかを自分で決め、それを積極的に実行することができた。	自分がどこまで挑戦し、チームに何を貢献するかを自分で決められたが、実行をためらうことがあった。	自分自身の挑戦とチームへの貢献度合いについて、他人から言われたことに左右されがちだった。
D 感情制御力	自分自身の感情をコントロールできた。思い通りにならない事があっても直接的にぶつけることなく、効果的に伝えられた。	自分自身の感情を大抵の場合コントロールできた。思い通りにならない事があっても直接的にぶつけることなく、効果的に伝えようと試みた。	自分の感情をコントロールしようと試みた。思い通りにならない事があった時に、感情を溜め込んでそれがストレスになることもあった。
3. 対課題スキル(課題に対する有効な解決策を考えることができる)			
E 計画立案力	目標を実現するための有効な計画を具体的に立案し、提案できた。	目標を実現するための計画は立案し提案できたが、現実性・具体性が欠けていた。	目標を実現するための計画を立案しようとしたものの、提案には至らなかった。

自主性や自律、メタ認知を育む基本だからだ。

「社会に出ると他者評価にばかり晒され、時に自分を見失うことがあります。自己評価力は大学で育成しておくべき最も重要な力の一つです。そのため本学では、自分をふり返って表現する場が多数あります」(山本教授)

例えば、キャリア科目において、自分ががんばってきたことなどを発表する

「10分間スピーチ」や、1年生の最後1年間の自分の成果と次年度の目標について自撮り映像を作成する「1分間動画」などだ。

また、入試ではコンピテンシーを評価しているが、コンピテンシーが教育プログラムの中心ではないと山本教授は語る。

「社会で活躍するにはコンピテンシーとリテラシーの両輪が必要ですから、入学後に両方を磨くための科目を用意しています。そして本学では、『全員が伸びる』教育を目指し、教員が学年ごとのチーム体勢で学生をフォローする仕組みをつくっています。また、教材づくりなどもチームで連携・分担しながら

から、教員が協働しているのです。『21世紀型スキル育成AO入試』枠の学生だけでなく、すべての学生が『入学して良かった』という大学にしていきたいです」(山本教授)

このように、山本教授が着任してからわずか1年余りで、さまざまな教育改革、入試改革を実践してきているが、その背景には、大学改革への学長・理事長の強い思いがあるという。

その思いを受け、今年からは、薬学部と医療保健学部を含む全学部で「21世紀型スキル育成AO入試」を導入する。さらなる入試改革へと歩みを

進めるのだ。

「改革で大事なものは教職員の意識改革です。そのためにはまず、教職員同士が密に連絡を取り合い、情報交換し、良い関係を築くことです。それが学内の良い雰囲気につながり、学生も教職員もみんなが大学に来ることが楽しくなる。それも教育には欠かせないことだと思います」(山本教授)