

目的意識×問題発見・解決型能力を育成する これからの推薦・AO入試指導

グループディスカッション（以後、GD）と聞くと、就職活動を思い出すかもしれませんが。推薦・AO入試の書類選考後の2次試験で課される試験の一種です。GDとは一体、何を評価したいのか、その意図は何か？傾向と対策はどのようなものがあるのだろうか？今回は、GDの対策について紹介します。

藤岡慎二

株式会社
Prima pinguino
代表取締役

第4回

対話の力が問われる グループディスカッション



ふじおか・しんじ ●1975年生まれ慶應義塾大学大学院修了。数学や生物の大学受験対策を教える塾講師を経て、大学院でキャリア教育の重要性に気づき、研究を開始。小学生から社会人までを対象とした現場指導経験を有し、推薦・AO入試対策、社会人基礎力の指導や教材・プログラム開発を大手大学受験予備校や高校・大学で行う。島根県立隠岐島前高校をはじめとし、行政と協業し教育を通じた地方創生に取り組み、現在、北海道から沖縄までの高校魅力化プロジェクトに参画、高校連携型の公営塾を運営。

大学入学後、研究会やゼミの議論に参加できるか

グループディスカッション（GD）試験で見られるのは「大学入学後、研究会やゼミの議論に積極的に参加し、周囲を引っ張り、個々人の役割を果たすことができるか」である。ゼミや研究会では「答えがない課題」に関して、教授などの教員や学生が叡智を集めて、答えを出そうと議論する。大学の主たる教育はゼミや研究会が負っている。そして、その教育は対話や議論、あるときは討議（ディベート）によってなされる。相手を説得するために、論理を構築し、証拠を探して裏付けをしなければならぬ。しかし、受験テクニックはあるが、議論や情報収集、論理構築ができない学生がゼミや研究会に入ってきたら、研究会やゼミはその機能を果たせない。学生はダンマリで、教授や教員が

話すのでは研究会は単なる少人数の授業となつてしまい、意味がない。学生として議論を通じて学ぶ力があるのを見たいのだ。

GDの様子を説明したい。2次試験に呼ばれた受験生が、控え室で待っている。試験担当者から幾つかの受験番号が呼ばれる。部屋に入るように指示され、部屋に入ると5〜6人がけテーブルがあり、試験担当者が複数名いる。初対面の受験生たちがテーブルにつくと、試験担当者は受験生たちにメモを渡し課題を読み上げる。

「リーダーのあるべき姿について60分間議論し、結果を5分にまとめて発表者に発表していただきます」

GDが開始されるが、受験生たちに自由にディスカッションさせる場合と試験担当者の一人が発言を求めて受験生を一人ずつ当てていく場合がある。

討論型と対話型 それぞれの意図

ディスカッションを日本語にすると「議論」だが、この議論のタイプは2つに分類される（図1）。自らの考えを主張し、相手を論破する討論型（ディベート）と、対話を通じて目の前の課題について答えを導く対話型（ダイアログ）の2つだ。どの大学・学部で、どちらのタイプになるかは学部によるところが大きい。

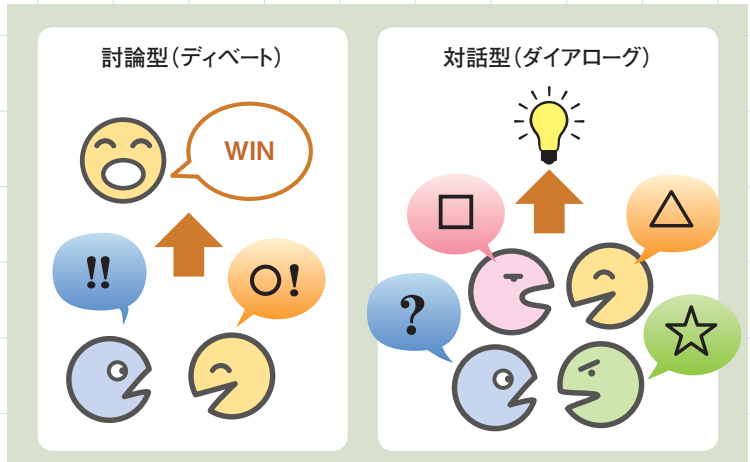
例えば、法学部の法曹養成課程では討論型が多いだろう。弁護士などは場合や状況に応じて自らの意見を論理的に構築し、相手に主張しなければならぬ。法廷では自らの主張で相手を論破しなければならぬときもある。このような場合は、もちろん討論型の試験が多くなるだろう。受験生に法曹としての素養があるかを、大学としては見たいからだ。

表2 グループディスカッションの評価例

評価項目	評価内容
積極性	
リーダーシップ ファシリテーション力	
協調性	<input type="checkbox"/> 自分の意見を明確に主張しつつ、他の受験者の意見を尊重し、良いところを謙虚に受け入れるなどして、討議を前向きに進めている。 <input type="checkbox"/> チーム目標の場合、受け身の姿勢をとらずに自ら率先した行動をとり、自分の役割を認識して、他のメンバーと連帯協力をしながら、チーム目標の達成を目指している。 <input type="checkbox"/> 自分の意見と異なる意見に対しては、一度相手の主張を受け入れてから、自分の考えを主張している。 <input type="checkbox"/> 相手の主張が自分でもはっきりつかめていないとき、あるいはしっかりとした言葉を探しているとき、「つまりあなたの言いたいことは、こういうことですね」と言い換えて相手を議論に参加させている。 <input type="checkbox"/> チームの目標達成のために、自分の役割と何をすべきかを明確にしている。 <input type="checkbox"/> 自分の意見が採用されなかった場合、その理由を素直に受け止めて、チーム全体が採用した意見を受け入れている。 <input type="checkbox"/> チームにおいては、正しいことを主張しても、すべてを聞き入れられて採用されるとは限らないことを心得て、自己主張と提案を実行・継続している。
アドリブ力	
表現力・論理力	
探求力	

ここでは協調性に関するチェックリストを例として示した。チェック項目の数や内容については、各校で生徒の現状に合わせて設定し、活用してほしい。

図1 討論型(ディベート)と対話型(ダイアログ)の違い



対話型は、目の前にある問題や課題に対してチームでお互いの知恵を出し合いながら、答えを探求し、導き、紡ぎ出してゆくような学部で多く見られる。人文科学・社会科学・自然科学や総合系学問でもほとんどこの形態だろう。当然ながら、GDで受験生にもその素養が求められる。つまり、学部の特徴からどちらのタイプかは予想できるが、大体的場合は対話型が多い。

**全員合格する場合もあれば
全員落ちる場合も**

GDでは一人だけ合格する、と思われがちである。だが優秀な生徒一人だけ

けを、そのグループの中から選抜することはほばないと言ってよいだろう。筆者の経験から言うと、同じグループから全員合格することも、全員落ちる場合もある。入学式に行ってみたら、実はグループ全員が合格しており、涙の再会ということもある。

GDはそれぞれ異なる夢や志をもった仲間が力を合わせて難局を乗り越えるかどうか。それぞれが役割を果たし、協力し、答えがないところに対して答えを出せるか、を見るのだ。よって、「自分だけ目立って相手を蹴落とし、選ばれよう」とすると、他人だけでなく自分の首を締めることになるので要注意だ。

筆者はGDで評価される項目を「積極性」「リーダーシップ(ファシリテーション力)」「協調性」「アドリブ力」「表現力・論理力」「探求力」の6つ(表2)に分けて指導している。一般的にルーブリック評価を用いて各項目における現状のレベルと志望校別の到達レベルを設定し、段階的な指導を実施している。このように各項目で具体的にコンピテンシー(行動特性・思考特性など)を設定し、生徒の個別の現状と到達度のギャップをどのように埋めるかが指導のポイントになる。筆者は、過去の出題例や時

事問題をテーマにディスカッションをさせ、チェックリストを用いて評価している。現状を客観的に伝え、より高次の参加ができるようアドバイスをしているが、生徒が自己評価や、相互評価をすることも有効だ。

**大学入試改革において
必要性が増すGD**

2020年からの大学入試改革においては高等学校基礎学力テスト(仮称)や大学入学希望者学力評価テスト(仮称)等での学力判定とともに、個別試験で志望理由書・面接・プレゼンとともにGDが課される可能性がある。今年度初めて行われる東京大学の推薦入試でも、プレゼンテーションや面接に加えて、グループディスカッションを課す学部がある。またアクティブ・ラーニングやプロジェクト学習が盛んになれば必然的にGDをする機会は増えるだろう。

資料読解、課題に対する解釈、論理的な意見構築、他者に対する発表、他者の意見を聞き解釈する、また意見構築する、とまさに知の総合格闘技といえるGD。生徒への指導も然ることながら、教える教員自身にもGDに対する理解と力量、そして指導する力が今後問われてくるだろう。

2020年からの大学入試改革においては高等学校基礎学力テスト(仮称)や大学入学希望者学力評価テスト(仮称)等での学力判定とともに、個別試験で志望理由書・面接・プレゼンとともにGDが課される可能性がある。今年度初めて行われる東京大学の推薦入試でも、プレゼンテーションや面接に加えて、グループディスカッションを課す学部がある。またアクティブ・ラーニングやプロジェクト学習が盛んになれば必然的にGDをする機会は増えるだろう。