



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道大学におけるA0入試マニュアル
Author(s)	鈴木, 誠; 山岸, みどり; 阿部, 和厚 他
Citation	高等教育ジャーナル, 10, 49-58
Issue Date	2002
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.10.49
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29662
Type	departmental bulletin paper
File Information	10_P49-58.pdf



北海道大学における AO 入試マニュアル

鈴木 誠^{*}, 山岸 みどり, 阿部 和厚, 池田 文人

北海道大学高等教育機能開発総合センター入学者選抜企画研究部

A Manual of Admission-Office Entrance Examination in Hokkaido University

Makoto Suzuki,^{**} Midori Yamagishi, Kazuhiro Abe, and Fumihito Ikeda

Center for Research and Development in Higher Education, Hokkaido University

Abstract — What is in question now for the university is individuality based on the capability of accepting social responsibilities. A university must educate many talented people who can carry them out, and select such promising people at the entrance examinations. One method for such the examinations is the Admissions-Office (AO) entrance examination. For the AO entrance examination, efficiently evaluating talented people who are suited for admission is called for. As such an evaluation method, structural evaluation is promoted in Hokkaido University. This structural evaluation is discussed in this paper. In this paper, we show the talented-people image for which Hokkaido University uniquely asks. First, we discuss the evaluation indicators and the enforcement method of the AO entrance examination. Then, we discuss the oral examination and subject paper examination which play an important role in the AO entrance examination from the viewpoint of structural evaluation. Finally, a future subject is discussed. In Hokkaido University, the AO entrance examination was introduced from the 2001 fiscal year.

(Received on February 18, 2002)

はじめに

大学は個性が問われる時代に突入した。また、社会的機能を果たすことができる能力とそれを遂行できる人材を育成する責任も大学は問われている。これらに答えるには、大学における入試制度や教育内容や方法の改善などの教育改革を早急に進める必要がある。その一つの手段としてAO入試がある。大学教

育において、より強く学問に動機づけられ、より高度な学ぶ力を習得できる能力を持つ人材を選抜するのが、AO入試の目的である。このような人材を選抜することは、各教科における到達度を主眼とする従来型の一般入試の中だけではなかなか困難である。

AO入試の特徴は以下の二点である。(1)受験生の能力や適性、意欲、関心などを多面的かつ総合的に評価すること(2)各大学がそれぞれの教育理念や目標

^{*} 連絡先：060-0817 札幌市北区北17条西8丁目 北海道大学高等教育機能開発総合センター

^{**} Correspondence: Center for Research and Development in Higher Education, Hokkaido University, Sapporo 060-0817, JAPAN

にふさわしい資質を持った「求める学生」を適切に見出すことである。AO入試には明確な定義がなく、その具体的内容は各大学に委ねられている。各大学ではアドミッション・ポリシーを明確化し、具体的な選抜方法や評価尺度を工夫しなければならない(文部科学省 2001)。

北海道大学は、平成 13 年度入試から AO 方式(AO 入試)を実施している。第一次選考は提出書類、第二次選考は主に面接と課題論文による選考である。このような選考方法は恣意性が入りやすいため、評価観点の明確化や採点方式のルール化などが不可欠である。北海道大学では、AO 入試を実施する学部や学科が AO 入試の目的にふさわしい評価体系を確立し、情報公開に耐えうる選抜を行うために、その指針となる「AO 入試マニュアル」を作成した。本論文はこのマニュアルの概要を紹介するものである。まず、選抜の基準となる北海道大学が求める学生像と、北海道大学の AO 入試の指針について述べる。次に、第二次選考で用いられる面接と課題論文のそれぞれについて指針と具体的方法を紹介する。

1. 求める学生像

北海道大学は、以下の公的な刊行物により求める学生像を提示している。

- ・冊子「北海道大学」(北海道大学アドミッションセンター 2001)
- ・AO 入試学生募集要項(北海道大学アドミッションセンター 2001)

前者では、北海道大学が求める学生像を提示するとともに、各学部・学科が求める学生像を提示している。後者では、AO 入試を実施する各学部・学科が AO 入試で求める学生像を具体的に提示している。これらは各学部・学科が社会に約束した選抜基準である。AO 入試では、「北海道大学が求める学生像」+「各学部学科が求める学生」を基準に受験者を選抜する。

2. 北海道大学における AO 入試の評価指針

2.1 評価原則

北海道大学における AO 入試は、「人物に関する評価」と「知的な能力に関する評価」とに大別される。

これらの評価は社会に開示されることが前提になるとともに、評価結果に対して説明する責任が大学にはある。そこで、AO 入試における評価は、以下の四つの原則を踏まえる必要がある。

- 1) 妥当性: 受験生の資質を判定する評価方法が、評価基準に照らして妥当なものであること。評価基準と評価方法との整合性が求められる。
- 2) 信頼性: 評価結果が正確で信頼できること。安定性や一貫性などが求められる。
- 3) 客観性: 手続が標準化されていること。計測可能性や観察可能性など実証可能な証拠に基づく評価が求められる。
- 4) 効率性: 評価は限られた時間の中で実施されること。限られた時間の中で評価基準に基づいた評価を行う工夫が必要である。

2.2 評価の構造化

四つの評価原則を踏まえて評価を行うためには、評価方法を構造化し、評価を点数化する作業が必要である。面接や論文の評価は、評価者の「かん((勘) 或いは(感))」に頼るところが大きい。しかし、「かん」ではなく、実証的証拠にもとづく評価を行うためには、評価を「設計」しなければならない。具体的には以下のような手順で行う。

- 1) 学部や学科が求める学生像およびアドミッション・ポリシーに基づいて、設定すべき評価項目とそれを細分化した評価観点とを列挙する。
- 2) 列挙した評価観点を誰が読んでも一意に解することができるように具体的に文字で表現する。
- 3) 文字化された評価観点と学生像およびアドミッション・ポリシーとの関係や各評価項目の間の関係を特定し構造化する。
- 4) 各評価観点について、どのような事象が観測されたらどれだけの点数を与えるかを決定する。

各評価観点の評定方法としては、チェックリスト、評定法、SD 法などがある(池田 1972, 岩井 1975, 海保 1985)。

- 1) チェックリスト: できるだけ多くの項目を、イエス、ノーでチェックする。たとえば、100 項目のうち 50 項目がイエスであれば、50 点となる。

2) 評定法: 一群の質問項目について, 一定の間隔尺度上のいずれかに該当するところに判断を求めるものである。尺度を何段階にするか, 各段階を点数表示するかラベルを振るかなどにより評価結果が異なるため, 注意が必要である。3, 4, 5 段階尺度がよく用いられる。

- a. 3 段階尺度: 「良い」・「普通」・「悪い」のような最もコンパクトな方法で, 評価者間の誤差が生じにくい。
- b. 4 段階尺度: 「普通」あるいは「どちらでも良い」などの中間点がないため, 評価者ははっきりした意思表示をせざるをえない。チェックリストに似た結果になる。「良い」・「悪い」にまず仕分け, さらにその程度を表現できる。
- c. 5 段階尺度: 現実には, 4, 3, 2 点に集中しやすいので, 3 段階尺度に似ている。しかし, 両極が積極的に選択されれば, 評価の重み付けを有効に活用できる。一人当たりの評価者を多くすることで, 誤差を小さくすることができる。

3) SD 法: 「良い—悪い」・「強い—弱い」のような形

容詞対を両側にした一群の意味尺度を用いて評定する。

2.3 評価観点

北海道大学におけるAO入試は, 第1次選考と第2次選考とによって選抜を行う。第1次選考は受験生から提出された書類に基づいて人物や知的能力を評価する。主な提出書類と評価観点は表1のとおりである。

証拠にもとづく選抜として, 第1次選考では, 自己推薦の評価の信頼性を高めることが重要である。自己アピールを裏付ける証拠を調査書や諸活動の記録に求めることになる。受験者が「私はこれができる, この能力がある」と主張するには, その自覚を持つに至った過去の事実があるはずである。また, そのような自覚がうまれるためには, ある能力を発揮した事実, あるいは他者からそれを評価された実績があるはずである。

第1次選考においてももう一つ重要な点は, 北海道大学で学んでいけるだけの基礎的かつ総合的な学力を受験者が持っているかどうかを評価することである。これは主に調査書から判断する。

表1 第1次選考における提出書類と評価観点

提出書類	評価観点
自己推薦書	自己アピール, 個性, 資質, 能力など
個人評価書	他者から見た評価, 自己推薦書の内容の確認など
調査書	学力とそのバランス, 得意科目, 個性, 資質, 能力など
諸活動の記録	資質や能力の証拠など

表2 第2次選考における試験方法と評価観点

試験方法	評価観点
面接	人物評価(第1次選考でとらえた人物像の確認), コミュニケーション能力, 知的な好奇心, 集中力など
課題論文	論理的思考力, 問題解決能力, 学力, 創造性, 独創性, 企画力, 表現力, 固執性など

第2次選考は、基本的に、第1次選考で見出した事実を面接試験と課題論文試験を通じて確認することである。それぞれの評価観点をまとめると表2のようになる。学部や学科によっては面接や課題論文の評価結果に、第1次選考の評価結果、もしくは調査書を考慮する場合がある。

3. 北海道大学 AO 入試における面接試験の指針

北海道大学のAO入試では、主に、人物と知的な能力に関する評価を行っている。面接試験は、特に前者についての重要な試験である。面接は、「質問 - 応答」という連続的でダイナミックな過程を通して、受験者の態度や動作、質問に対する応答ぶりや応答内容から、人物の諸特性を評価するもの」(金森 1984)である。それは、面接者と受験生が対面し、直接的な関係を持つ場面を設定するところに特徴がある。

面接試験では短時間の間に受験生の言語的および非言語的なメッセージを適切に理解してその人物像を明確にする必要がある。同時に、提出書類や課題論文では十分に評価できない学習意欲や動機づけなどの受験生の情意的な部分も評価しなければならない。これらの構造は複雑で、多様な要素から構成されている(鈴木 1997, 1999)。受験生の情意的な部分の評価するためには十全な準備と慎重な対応、そして面接官どうしの共通理解が不可欠である。以下では、面接の評価基準、面接の構造化、面接の実施における注意事項について論じる。

3.1 面接の評価基準

面接においても「北大の求める学生像」と「学部や学科の求める学生像」とを基準にして選抜する必要がある。北海道大学の個性を踏まえた上で学部や学科の個性を明確にし、面接の基準としなければならない。

学部や学科によっては第一次選考の各書類に記載された事項を踏まえて面接を実施する場合もある。第一次選考では、提出された書類からより正確な情報を収集しておく必要があるとともに、それらの情報を面接の基準と関係付けておく必要がある。

3.2 面接の構造化

妥当性・信頼性・客観性の高い面接を実施するため

の方法として、構造化面接(structural interview)がある(仲麻起子 2000, 二村 2001)。構造化面接は、米国で発達し、企業等の採用場面において広く用いられている面接方法である。実施にあたっては以下のような準備が必要である。

- 1) 面接で評価項目と評価観点とを事前に明示する
- 2) 面接で受験生に問う質問を標準化する
- 3) 受験生の答えを評価するための評価尺度を用意する

北海道大学のAO入試では、これらの手順に従い構造化面接の手法を取り入れることを基本とする。

3.3 面接における注意事項

短時間の面接において受験生の人物像をできるだけ正確に面接官が把握するためには、以下の六つの事項を面接官が守る必要がある。

- (1) 面接とは受験生と面接官との対話であることを意識する

良い面接では、面接官との対話の中から受験生自身が自己発見できることである。面接官は質問した後、受験生に熟考させる間をとるよう意識する。対話を進めるためには、否定的な質問や受験生の話を遮るといった行為を面接官はしてはならない。また、質問の意図を受験生が理解できるように配慮すること、質問の流れを受験生に理解してもらうこと、も面接官の務めである。

質問は原則として open-ended question で進める(知念 1997)。受験生に Yes か No を迫るような質問(closed question)は、受験生が面接官に対して心を閉ざしてしまい、受験生の正確な人物像などを引き出せない可能性がある。受験生によって回答に独自性が現れ、かつ面接の流れに沿って軌道修正ができるような方向性を持った質問が理想である。なお、以下の質問は絶対避けなければならない。

- ・不十分な表現の質問
- ・暗示の強い質問
- ・回答を誘導するような質問
- ・同時に 2 つ以上の質問
- ・脈絡のない質問
- ・宗教、本籍、家族などプライバシーに関わる質問

また、受験生はかなり緊張しているので、面接官は適度な明るさを持って受験生に接する必要がある。面接官が受験生をあまり注視せずに鼻の頭あたりを

見るようにすることも、受験生を過度に緊張させない工夫である。

(2) 受験生に先入観を抱かない

面接のような対人認知の行為では面接官の人物評価には様々な先入観が入る可能性がある。これらを排除しなければ受験生の人物像を正確に把握することはできない。

対人認知における代表的な先入観には以下の二つがある。

a. ハロー効果

面接官の受験者に対する全体的な評価が、その生徒の個々の側面の評価に影響してしまうこと。第一印象が良い場合に顕著である。

b. ステレオタイプ化

面接官の過去の経験から一種の固定観念に当てはめて受験生を理解しようとしてしまうこと。

その他の先入観の原因として、過去の評価結果や自分の経験、性別などがある。またグループ面接では、グループに目立った人物がいた場合、その人を基準にして他者を評価してしまう傾向がある。なお、面接中に面接官が取るメモは面接官の主観が入る可能性が高く、注意が必要である。受験生が話した内容をそのまま書き取るよう面接官は心がけなければならない。

(3) 陥りやすい評価エラーを回避するよう意識する

面接官は以下のような評価エラーおよびそれを回避する手だてを十分に意識して面接を行う必要がある(二村 2000, 村田 1988)。

a. 寛大化傾向(極端化・厳格化・減点化)

面接では甘辛による評価のズレが生じる。徐々に評価が甘くなっていく寛大化傾向や、徐々に辛くなっていく減点化傾向がそれである。これは、受験生に対する感情移入や、面接官の自信の無さ、観察不十分などに起因することが多い。このようなエラーを回避するためには、評価項目ごとの具体的な観察事例を事前に挙げておき、それらを観察するよう心がけるとともに、面接官全員が面接試験に対する共通の認識をもつ必要がある。

b. 中心化傾向

面接結果が中間点(5段階尺度なら3)に集中し、評価結果に差が出にくくなる傾向がある。面接官が極端な評価点を付ける自信がない場合や受験生にどのような評価点を付けてよいのかわからない時に起きる。また、「どうせ差をつけても、他の面接官が付けた評価点の平均になってしまう」と考え、初めから平均に近いところで評価してしまうこともある。このようなエラーを回避するためには、出願書類を調べて受験生の長所や短所といった情報をしっかり把握しておくとともに、面接での対話がうまく進行するように心がける必要がある。

c. ハロー効果

前述の通りである。対処方法としては以下の三つが有効である。

- ・ 受験生に対する感情や先入観を極力排除する
- ・ 面接事項ごとに個別の評価を行い、初めから総合評価はしない
- ・ 具体的事実を挙げ、個々の事実について評価する

d. 対比誤差

面接官は自分の能力や特性と逆の方向に受験生を評価してしまう傾向がある。面接官が自己中心的に自分の主観的価値判断で評価する場合に起きやすい。例えば、几帳面な面接官が几帳面な受験生を低く評価したり、逆に几帳面でない受験生を過度に低く評価したりする。こうしたエラーを回避するためには、面接官が自己の能力や特性を十分に認識しておくとともに、受験生を評価することは「面接官自身が評価されこと」という認識を持つ必要がある。

e. 論理的誤差

面接官が論理的に考えるあまり、関連がありそうな評価項目に対して同一あるいは類似した評価を下してしまうことをいう。特に優秀な面接官が陥りやすい。対処方法としては以下のものが有効である。

- ・ 類似した関連度の高い質問は、事前に整理し統合しておく
- ・ 評価の根拠となる事項(事実)をチェックし、同一の根拠で評価する質問を吟味する
- ・ 質問と質問の間に何らかの関係や脈絡が生じないよう配慮する

f. 逆算化現象

面接官が初めに受験生の総合評価を頭の中に描いて評価を行い、各評価項目や評価観点に対して総合評価に合うように評価点を付与してしまうことをいう。こうしたエラーを回避するためには、各評価項目について観察された具体的な事実に基づいて評価するよう心がけるとともに、受験生の第一印象や好き嫌いの感情を排除するよう意識する必要がある。

d. 意味を求める

アオガエル科の精巣サイズはアカガエル科のものよりかなり大きいということは何を意味しているのですか。種の進化から説明してください。

e. 仮説を求める

北海道大学に入学してからの計画を説明してください。

(4) 質問技法を駆使して受験生の人物像や知的能力を十分に引き出すよう意識する

受験生の人物像や知的能力を正確に把握するためには、以下の質問技法を取り入れることが有効である(知念1997)。

a. 説明を求める

両生類と魚類の違いを簡単に説明してください。(一般的説明)

公的資金を導入するとは具体的にどのようなことですか?(詳細な説明)

b. 理由を求める

なぜ両生類が世界で急激に減少しているのでしょうか?

c. 意見を求める

10年後の情報化社会はどのようなようになるべきだと思いますか?

(5) 受験生から発せられる非言語メッセージを確実に理解するよう意識する

コミュニケーションにおいて相手に何らかのメッセージを伝える要素として、言語が7%,声の大きさや話し方が38%,表情や姿勢、態度などが55%を占めるとの報告がある(Mehrabian 1968)。相手に伝わる情報の90%以上が非言語メッセージということになる。面接官は受験生の示す非言語メッセージにも十分注意をはらい、場合によっては適切に評価する必要がある。ただし、非言語メッセージは前述した先入観の原因となることにも留意しなければならない。

(6) 短時間で円滑に面接が進行するように常に「面接の流れ」を意識する

面接試験の当日は、面接官全員が求める人物像を再確認する。その後、面接官ごとの役割分担や、質問

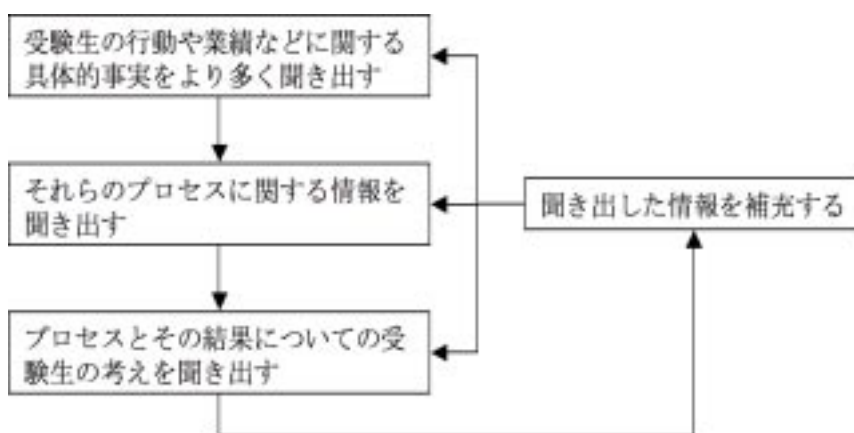


図1 面接の流れ

の流れを事前に計画する。面接時間が30分の場合、以下の流れで進めるのが望ましい。

導入 (5分程度) → 展開 (20分程度)
→ 補足 (5分程度)

導入では、受験生が事前に準備・トレーニングしてきた内容を先に発言させることにより、受験生をリラックスさせ、展開において受験生の人物像を十分に引き出す下準備をする。最初は "what" や "why" を求める質問は避け、neutral question から対話が促進できるように進める。具体的には以下のような質問がある。

今日はどのようにして、北大までできましたか？

北大の第一印象はどうですか？

今朝は新聞を読んできましたか？何か印象に残った記事があったら紹介してください。

展開では、学部や学科の求める学生像およびアドミッション・ポリシーに合致した受験生を探り出すために、前述の質問技法に基づき、図1のような流れで受験生に質問する。積極性や意欲を見るための質問例を以下に示す。

高校3年間を通して最も楽しかった授業を1つ挙げて下さい。

あなたは、普段その授業にどのように取り組んでいたのですか。

補足では、面接開始から明らかになったことを受験生と面接官とで確認する。また、導入や展開で聞き逃したことや、論旨が明瞭でなく受験生の人物像が十分に把握できない場合は、ここで質問する。受験生から質問を受けてもよい。

面接の流れの中で受験生を効率的に評価していくために、北海道大学では評価シートを用意している。評価シートは、表2に示した評価観点と、それぞれの観点について評価するための具体的な観測事項、そしてそれぞれの観測事項にどのような点数を付けるか、という3つの項目から構成される。例えば、コミュニケーション能力という評価観点に対して、具体的な観測事項は、「活動内容や考え方を理解できたか」

「表現や語彙、話しの流れは明確か」などとなる。そしてそれぞれの観測事項に対して、チェックリストや評定法などに基づいた点数化を行う。これらの点数を評価の観点ごとに集計し、すべての評価観点におけるバランスを評価する。

4. 北海道大学のAO入試における課題論文評価の指針

北海道大学のAO入試では、人物が優れているだけでなく、大学入学後に講義を理解し、さらに自分の関心や興味にしたがって自ら学ぶ力を習得していける学生を求めている。課題論文は受験生の問題解決や抽象的な推論などの思考過程を言語を用いて表現するものであり、受験生の知的能力を評価する有効な試験である。

ここでは、北海道大学のAO入試における課題論文試験の評価基準、評価観点、および評価の構造化について論じる。

4.1 課題論文の評価基準

どのような学生を求めるかの基準を明確にするために、冊子「北海道大学」(北海道大学 2001)には「北大、および学部の理念・目標」「カリキュラムの特徴」「求める学生像」が明示されている。AO入試を実施する学部や学科ではそれを具体的かつ明確にしている。「理念・目標」は、その大学の教育の特徴を明言する旗印であり、「カリキュラムの特徴」は、そのためにどのような教育を展開するのかという宣言である。AO入試で、選抜していく過程では、すでに公に明言したこれらの基準を踏まえる必要がある。課題論文においても、面接と同様に「北大の求める学生像」+「各学部・学科の求める学生像」を基準として選抜する。

4.2 課題論文の評価観点

課題論文では、論理性や批判力などが身に付いているかを中心に評価する。次に、個性的や探求心などを評価する。論理性では、ものごとを整理する力や問題を的確に把握する力なども重視される。そこで、北海道大学では、課題論文試験において、受験生の知的能力を「基礎学力」「論述力」「文章作成力」の三つの観点から総合的に把握する。知的能力は、一般的に図2に示すようなサイクルを遂行することができるこ



図2 課題論文の評価観点

とだと言われる (Ikeda, Sakamaki, Aoki, Takada, Nakakoji, 1999)。

基礎学力とは、情報収集プロセスから情報編集プロセスへかけての遂行力を主に指す。与えられた課題を的確に理解した上で、課題を解決するために必要な情報を収集し、それらを解決策にしたがって編集する能力を主に指す。つまり、ある課題に関する問題解決能力を評価する。

論述力とは、情報編集プロセスと形式知化プロセスにおける遂行力を主に指す。情報編集プロセスとは、課題を的確に把握できているか、課題に対する解決策として妥当な情報であるか、不足している情報はないか、といった観点から編集した情報を自己評価するプロセスである。形式知化プロセスとは、編集した情報を他者へ伝達するために言語による表現を行うプロセスである。このプロセスでは、読む人にとって説得力があるか、論理的に矛盾はないかといったことが問われる。

最後に文章作成力とは、編集した情報の形式知化プロセスと情報発信プロセスへかけての遂行力を主に指す。文字を用いて他者へ的確に自分の意図を伝達するという観点から、編集した情報を適切に構造化し、それらを文字によって効果的に伝える能力を有しているかどうかを評価する。

これら三つの観点は相互に密接に関係しあうものである。学部や学科の評価基準に基づいてこれらの観点の相関関係を明確にした上で総合的に評価する必要がある。

4.3 課題論文の評価の構造化

受験生が作成した課題論文を評価するためには、前節で論じた三つの観点について具体的な評価項目を挙げ、それらを細分化して評価観点を挙げ、それぞれの評価観点について点数化する必要がある。

基礎学力については、課題の理解が正確かどうか、解決策が妥当なものかどうか、収集した情報は適切かどうか、といった評価項目もしくは評価観点を設定する必要がある。論述力については、説得力があるかどうか、論旨展開が論理的かどうか、オリジナリティがあるかどうか、といった評価項目もしくは評価観点を設定する必要がある。文章作成力については、文章構成が適切かどうか、誤字脱字はないかどうか、基本的な文法が守られているかどうか、といった評価項目もしくは評価観点を設定する必要がある。このように課題論文においても面接試験と同様に、事前に評価項目を構造化しておくことで、妥当性・信頼性・客観性の高い評価を行うことが可能となる。

北海道大学では、面接試験と同様に、課題論文試験でも評価シートを用意している。これは、基礎学力、論述力、文章作成力の三つの観点のそれぞれについて具体的に評価できるポイント、そしてそれぞれのポイントについて点数をチェックできるもの、の三つの項目から構成される。例えば、文章作成力に対する具体的な観測事項としては以下のようなものがある。

起・承・転・結や序論・本論・結論などの文章

構成が明確か

指定した字数を守っているか

「てにをは」や語尾の統一など、文章表現上の
ルールが守られているか

それぞれのポイントについて、チェックリストや評
定法などにに基づいた点数化を行い、これらの点数を
評価観点ごとに集計し、すべての評価観点における
バランスを評価するという流れは面接試験と同様で
ある。

各評価項目について評価を点数化する方法として
は、チェックリスト、評定法、SD法などがある。ま
た、加点法や減点法なども有効な方法である。

おわりに

実際に北海道大学のAO入試実施学部で用いられて
いる「AO入試マニュアル」には、評価項目や評価観
点の具体例や面接の質問例なども記載されている。
AO入試は、それぞれの大学や学部がアドミッショ
ン・ポリシーや求める学生像に基づいて具体的な選
抜方法や評価尺度を工夫することに意義があるため、
本論文では、AO入試を実施するにあたって大学や学
部に固有な内容の制約をうけない指針や留意点を中
心に紹介した。北海道大学では、この「AO入試マニ
ュアル」をAO入試の実施学部配布し、選抜過程の透
明性や客観性の徹底をはかっている。また、このマ
ニュアルは、AO入試を実施する学部や学科がより利
用しやすいものにするよう毎年改訂していく予定で
ある。

AO入試の実施にあたって、最も重要で難しい作業
は、評価基準となる「求める学生像」の明確化と具
体化である。「求める学生像」は、実際に受験者を評
価するための評価項目や評価観点などを設定する基準
となるとともに、受験生が受験するかどうか、また、
高校の先生が生徒に受験を勧めるかどうかを決定す
る重要な判断材料となる。しかし、募集要項に記載さ
れている「求める学生像」は、抽象的な表現であつた
り、理想像である場合が多く、受験生には、AO入試
がどのような具体的な資質や能力を求めているのか
は伝わりにくい。

評価基準となる「求める学生像」をよりわかりやす
くするためには、「求める学生像」を実際の学生に即
して記述する方法が考えられる。例えば、北海道大学
に入学後、大学や学部が望む資質や能力を発揮して

いる学生を観察し、共通する性質や能力、高校時代の
学習経験などを抽出するのである。具体的な学生像
に基づいた評価基準は、受験生や高校の先生にとつ
て理解しやすいものになるだろう。また、「求める学
生像」を明確化したり、評価観点を細分化する際
には、大学や学部の教育目標や教育方法との連関図(鈴
木、嶋野、柳井、山村、2002)や、大学教育の成果
(outcome)の測定モデルなどとも関連させる必要があ
る。AO入試の評価項目の多くは、測定が難しい潜在
的な特性である。このため、評価基準と評価方法の関
連についての事例集を作成することも有用であろう。
使いやすく充実したAO入試マニュアルを作成するた
めには、AO入試そのものの充実発展と、それを支え
る基礎研究が不可欠である。

参考文献

- 知念 実(1997),「できる人材を上手に見抜く面談・
面接の進め方」,『人材採用のための面談・面接
の進め方』ばる出版
- 二村英幸(2000),「採用選考における人事アセスメン
ト」,大沢武志,芝 祐順,二村英幸編,『人事
アセスメント・ハンドブック』金子書房,89-90
- 二村英幸(2001),「さまざまなアセスメントツール」,
『人事アセスメント入門』日本経済新聞社,118-
125
- 北海道大学アドミSSIONセンター(2001),『AO入
試学生募集要項』,北海道大学
- 北海道大学アドミSSIONセンター(2001),『北海道
大学』,北海道大学
- 飯島克巳(1995),「診療の開始—患者さんのニーズ、
問題をとらえていますか?—」,『外来でのコ
ミュニケーション技法』日本医事新報社,38-39
- Ikeda, F., Sakamaki, M., Aoki, H., Takada, S. and Nakakoji,
K. (1999), “ Improving software quality from the
viewpoints of knowledge production and the work
environment ”, Proceedings of the 6th European
Conference on Software Quality, Vienna, Austria,
306-317
- 池田 央(1972),「テスト法の意義」,肥田野直編,
『心理学研究法』7,東京大学出版会,14
- 岩井勇児(1975),「質問紙調査の諸形式」,続有恒,村
上英治編,『心理学研究法』9,東京大学出版

- 会, 65-106
- 海保博之(1985),「心理・教育データの解析法を学ぶにあたって」,『心理・教育データの解析法10講』福村出版, 9-10
- 金平文二(1984),「面接の技法」,『言語生活』No.394, 筑摩書房, 26-34
- Mehrabian, A. (1968), “Communication without word”, *Psychology Today*, 2, 52-55
- 水井正明(1997),「採用試験における面接の重要性と面接計画」,『採用担当者のための面接官マニュアル』日本能率協会マネジメントセンター, 55
- 村田多喜児(1988),「評定誤差とその調整」「納得性を高める自己申告と面接制度」,『人事考課の技法』日経連出版部
- 文部科学省(2001),『大学入試の改善について』,大学審議会答申
- 仲 麻起子(2000),「調査的面接法による研究の実際」,保坂 亨,中澤 潤,大野木裕明編,『心理学マニュアル面接法』,北大路書房, 172-176
- 鈴木規夫,鳴野英彦,柳井晴夫,山村滋(2002),「教育目標・選抜方法・教育方法に関する分類表作成等の試み」『高校と大学のアーティキュレーションに寄与する新しい大学入試についての実践的研究 平成13年度中間報告書』(平成12～14年度日本学術振興会科学研究費補助金 基盤研究(A)(1) 課題番号12301014, 研究代表者, 夏目達也)209-222
- 鈴木 誠(1997),「理科教育における学習意欲の構造に関する研究(4)—児童や生徒の自己効力感, 認知的方略のメタ認知, 及び社会的関係性の発達の変化について—」,『日本理科教育学会研究紀要』, 38(1), 11-21
- 鈴木 誠(1999),「理科の学習場面における自己効力感と学習方略, 学業成績に関する基礎的研究」,『理科教育学研究』, 40(1), 11-23