



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	水産学部および医学部医学科におけるA0入試へのコンピテンシー評価導入の経緯と今後に向けて
Author(s)	橋村, 正悟郎
Description	北海道大学入試改革フォーラム2019. 2019年6月18日. 北海道大学学術交流会館(札幌). 北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部主催, 北海道大学アドミッションセンター共催
Issue Date	2019
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/86343
Type	conference paper
File Information	3_Hashimura.pdf



現状報告 2

「水産学部および医学部医学科における AO入試へのコンピテンシー評価導入の経緯と今後に向けて」

北海道大学高等教育推進機構 アドミッションオフィサー

橋村 正悟郎

(司会)

それではお時間となりましたので、現状報告を再開します。次の報告は「水産学部および医学部医学科におけるAO入試へのコンピテンシー評価導入の経緯と今後に向けて」と題しまして、北海道大学高等教育推進機構の橋村正悟郎アドミッション・オフィサーからご報告をいただきたいと思います。よろしくお願いします。

(橋村)

先生方、こんにちは。アドミッション・オフィサーをしています橋村と申します。自己紹介をしてからお話をするのがいいかと思いますが、時間が押していますので、早速お話に入らせていただきます。今白井様、それから池田からお話がありました。今日は新しい情報も含めて具体的なお話をします。よろしくお願いします。

高大接続改革とはいったい何かということですが。この資質・能力の3つの柱を高校・大学・社会をコンピテンシー・ベースでつなぐということです。それはカリキュラム・マネジメントや教学マネジメントという形で資質・能力を育成してつないでいくという活動を進めていくわけですから、当然接続部分もコンピテンシーベースでなければいけないだろう、ということが今日の私の話の結論になります。

北海道大学での具体的な入試改革はすでにご案内しているように、2022年度入試から本格的に始めます。昨日のホームページをご覧になった方はご存じだと思いますが、22年度入試からコンピテンシー評価を導入し、「フロンティア入試Type I」という名前でリニューアルして新しくスタートし



ます。関係学部学科は3倍強の定員で広がってスタートしていきます。ホームページをご覧になっていない方はホームページに詳しく出ています。Type IIもあるのですが、今日はその話はいたしません。それから、英語に関して民間の試験がどうなるのか配点がどうなるのかいろいろあると思いますが、その点につきまして今日は入試説明会ではありませんので、ご容赦いただきたいと思います。よろしくお願いします。

コンピテンシー評価ということですが、池田からもありましたが、学部局が求めるコンピテンシーをブレイクダウンしたものを入試選抜に使用します。コンピテンシー評価が非常にクリティカルに働いて、これで全てが決まるのかという誤解をされたりといった過剰な反応をされることがあります。1つの評価情報であるのご理解いただきたいと思います。これで全てが決まってしまうものではないということです。

コンピテンシー評価とは何かということですが、カレッジレディネスという言葉があります。カレッジレディネスとは教科等のアカデミック因子に加えて知的好奇心や調査能力、やる気、実直

さ、非認知的スキルとされています。これはカレッジ・ホードのエイミー・E・シュミットさんのご講演の資料ですが、大学に入る前の準備が必要であると言っています。つまり、その準備はアカデミック因子だけでは駄目ということです。こういう側面からはまさしくコンピテンシー評価は、前向きな意味で各部局の求めるコンピテンシーということで、レディネスになります。また、前向きな意味ではなくて、先ほど少し申し上げましたが、大学に入ってきて北大までで終わってしまう、合格して終わり、その後何をしていいかわからないというケースがよくあります。そうではなくて、「北大からの学生」を選抜したいということで、ある意味セーフティーネットというような働きも同時にあると考えています。高校の生徒は受験の時期になると、いわゆる「受験圧力」がかかります。2年生の後半から外発的に学習が促進します。これは有名なRyan&Deciの「自己決定段階モデル」です。外発的にスタートしても、勉強が進行するにつれてスライドしながら調整が進み、内発性が高まります。これは大いに結構なことだと思っています。ただ、先ほど申しましたように、中にはさらに外発度が上昇したり、競争観との関係でネガティブな問題を持って北大に入ってくる学生さんがいて、燃え尽き症候群になっていくケースもあります。この辺りのところでフィルターを掛けていくことで、先ほどのセーフティーネットという意味で申し上げました。これは、今日お見せするだけですが、私は個人的にアセスメントを用いて、資質・能力とさまざまな高等学校のファクターとの関連性を分析しています。内発性とコンピテンシー全般は非常に親和性が高いです。さらに課題発見力とのつながりが強く出てきます。このデータも押さえながら申し上げます。

コンピテンシー評価は基本的に学力の3要素全般にわたっています。主体性は大事ですけども、主体性のみというわけではありません。それから、当然のことながら大学入学後に期待します。これも当たり前です。それから、特別な環境ではない

ことです。SSHをやっているとか、SGHをやっているとか、探究やすごい活動をしている、そういう学校さんはそれ自体は、大いに結構だと思いますが、そのような特別な環境ではない普通の高校の普通の生徒さんを視野の中心を置いています。また、高等学校の先生方に評価を依頼して進めていくということです。これが今日の話の中心かと思います。

入学者選抜ではありますが、選抜のクリティカルな技法というよりも、調査書で頂く情報に近いところに位置付けがあるだろうと考えています。

今までやってきたこととして、外部委託によって高等学校でどのような場面がコンピテンシー獲得評価可能な場面であるかということ进行调查しました。多くの高等学校の先生方にご協力いただきました。全国にわたっています。今日はご協力いただいた方もお見えになっています。資料の項目の2番目、3番目ですが、部局を交えた研究会、意見交換会を実施し、また、非常にご活躍されている医学部の先生をご紹介いただきまして、大変お忙しい中インタビューをさせていただきました。ご活躍の背景にある考え方、行動特性などいろいろなものをコンピテンシー・モデルとして頂きました。こういうことをしながら3つの力を策定しました。「研究力」と「臨床力」、それを「つなぐ力」ということになります。話がずれるのですが、2年前に東大医学部が面接を復活しました。それから、九州大学医学部でも今年度からついに面接を導入します。実は北大も2022年入学者から、総合理系の医学部医学科移行枠を5人から10人に増やします。一般選抜を5人減らします。こういうところにレディネスという意味をお考えいただければ大変ありがたく思っています。

外部委託による調査研究の結果、どういう場面が最も生徒の様子が分かるのかということですが、圧倒的に観察・エピソードです。日々の活動、日々の指導への反応です。日常的で長期間のそういった場面の評価が一番確かであるということです。成果・実績は4分の1程度です。変容測定の項目では、自己評価とかアセスメントはまだ高等

学校では浸透していません。カリキュラム・マネジメントを回していくということで言えば、高等学校のIR機能の充実が今後非常に求められる気がします。大変お世話になった調査のご紹介でした。

これはすでに昨年の12月に掲載しました。今までのいろいろなことを含めて医学部と水産学部の概要を説明していますので、これはご承知かと思います。

観察ということでは「評価の三角形」というものがあります。亡くなられた三宅なほみ先生のお話にもよく出てきました。観察は認知の窓を開くと。観察の場を通して解釈をしていくという考え方です。観察は質的な情報を取る、ベーシック、かつ重要な方法ととらえていただければと思います。

どのような場で評価をしていただくのかということですが、学校教育の場にはさまざまな場面があります。やはり評価の中心は授業を中心とした教科指導です。全員が日常的に最も多くの時間を過ごす場が中心になるべきです。諸活動や部活、特別なプログラムもいろいろな効果を生んで素晴らしいと思いますが、この成果・実績というものが本当の能力を可視化しているのかを見極めながら、やらなければいけないと考えています。やはり中心は授業だと考えています。

そういうことで評価項目と、評価の場を設定します。マトリックス上で付き合わせて、先生方からループリック評価をいただきます。これがコンピテンシー評価の具体的なイメージだと思えばいいと思います。この表は同じコンピテンシー評価項目に複数の丸が付いています。いろいろな領域で生徒の見せる顔は違います。ですから、同じ評価項目でも教科ではこうだと。部活ではこうだと。授業中に関心を示さない子が部活では別人になることはよくあります。ですから、この評価はそれぞれの場面でそれぞれいただきたいのです。同じ項目の評価が全部同じでなければいけないということは一切考えておりません。違って当たり前ということで、それぞれの場面で評価をし

ていただければ結構です。この場合では、5人の先生方から評価をいただくことをお願いしたいと考えています。

実は先生方は、日常的に非常に精緻に観察されています。ただそれは、無意識なことが多いと思います。それらは炉辺談話で出たり学年会議で出たり、いろいろなところで出てきます。かなり当たっていると思いますが、やはりこれは質的な評価ですから、なかなか使えないのです。ですから、それをいろいろなファクターに分解して評価をいただいて、さらに人間としての全体像を見ていくとご理解していただければと思います。

別な言い方をすれば、推薦やAOでいろいろな評価文を書いて頂いていますが、評価文の評価はなかなか難しいです。中身を評価しているのか、文章力を評価しているのかが分からなくなることがよくあります。これは質的な表現ですので、その中にいろいろな形でちりばめられている評価観点を抜き出して設定して、それを量的に処理していくとよいようにご理解いただいてもいいと思います。いろいろなご理解の仕方はあると思いますが、そのようにわれわれは考えています。「A君はいい」という評価の、その「いい」とは具体的にどうということなのか、ということです。今日の私の仕事は、高校の先生方に十分ご理解いただくことですが一番ですので、それを踏まえながら話をしているつもりですがいかがでしょうか。

実はこのように高校の先生方に評価をいただくことはすでに北海道大学ではやっています。水産学部のほうではAO入試で優れている項目をチェックしてくださいとか、医学部医学科はSD法で、両方ともすでにやっているんです。ですから、北海道大学は初めてのことを高校に押し付けているという話ではなくて、すでにやっていることを、もう少し精緻にして、基準を統一化してやっていこうとしていられるとお考えいただいてもいいと思います。そこのところはよろしくお願ひしたいと思います。

担当の先生が生徒に対して、Web上に設定したループリックをご覧になって、「この子はBだ

な」ということであればBと評価していただければと思います。評価のルーブリックは総括的ルーブリックということであり分析的に細かいものにならないように作っています。いろいろな学校事情がありますので、そのようにしております。A評価を付ける場合には証拠をWeb上に添付していただきます。添付していただかないとWebは動かなくなりますので、よろしくお願いします。それから、その子の追跡調査をしたりフィードバックをしながら、いい形で高大双方向の関係を作っていきたいというのがこのコンピテンシー評価ということになります。

こういう話をしますと必ず、調査書などの評定平均値の高校間格差の話が出てきます。特に一般的な進学校ではなくて、トップと言われる高校さんでは「うちはトップ進学校だ」「そこら辺の進学校とは訳が違う」「同じ評定平均値を同じように評価してもらったら困る」と。こういう話が出てくるのです。確かに学力的に一定の差はあると思います。しかし、例えば入試の成績と評定平均値を比べた場合、さまざまな先行研究とか学内の話などを含めて入学後のGPAには評定平均値のほうが相関があるという話がよく出てきます。これをどう考えるかということです。おそらく、この学力の高校格差はあるとしても、それは入試成績に反映されているだけで、評定平均値におけるこちらの高校の4.5とこちらの高校の4.5はほぼ同等であり、評定平均値の持つ背景の差が入学後顕在化してきていると考えるしかないのです。

評定平均値と入試成績ですが、その背景にあるコンピテンシー、能力はそれぞれが違っているだろうということです。評定平均値には、入試科目以外もしっかり取り組む長期間のバックボーンがあります。入試成績は簡単に言えば、入試の時に最大瞬間風速を吹かせればいいのです。最大瞬間風速を吹かせるような能力もまた必要な人間の能力ですが、この場合は違うだろうということで、今回のコンピテンシー評価に関しては高校間格差というのは、北大を受験していただけるような高校さんのレンジの幅の中であれば、という

ことですけれども、考慮する必要はたぶんないだろうと考えています。

入試の手続きです。入試課にIDとパスワードを申請していただいて、システムに入って評価をしていただきます。それから、プリントアウトしていただいて郵送もしていただきます。そういう流れで進めていただいて順次出願をしていただくことになります。よろしくお願いします。

少し話を一般化します。インターハイで100メートル競技で優勝しましたとします。これで可視化できることは100メートルの走力です。これは当たり前ですが、サッカーや野球、ピアノを弾ける能力は分かるはずがありません。領域が違うのです。ですから、成果・実績と言われるものに限界があります。でも、この子について普段から見ている人は、この子が文武両道で勉強が良くできて、実は絵もうまいのだと全部分かるわけです。そういうことをお願いしたい、ということをお願いしているのご理解いただいてもいいと思います。

ですから、北大が求めるコンピテンシーは100メートル優勝では分かりませんので、日常の学校でのさまざまな活動、状況を、一番長期間見ていらっしゃる先生方をお願いすることになります。完全に先生方をリスペクトして信用している評価になるわけです。実は、ここの絵にはない場面があります。これですが、これは高校生の日常的な場面です。「やる気がない、もう嫌だ」「折れたよ」という場面です。ここからまたこの子はどのように立ち直るのか。頑張るのか、頑張らないのか。全部含めてご覧になっているのが先生方しかないわけです。ですから、そのところをぜひご理解いただいて評価をいただければと思います。

次に、これは批判ではありません。心配事として捉えてください。批判するつもりはありませんが、成果・実績については私の個人的な考えとしては非常に心配です。成果・実績と言われるものは様々あります。コンピテンシーとの関係はこういう4つの関係だと思いますが、この成果・実績がどうも主役になりつつあります。成果・実績は

主役ではないと思います。あくまでも脇役です。これを主役にしてしまいますと、こういうような網を掛けることになって、コンピテンシーがないものも取り込んだり、また、逆にコンピテンシーを備えているケースを取りこぼしたりするということです。成果・実績と言われるものは、あくまで、まず最初に適切な評価をして、その上でこの子はこういう成績・実績を出しましたというふうに大いにアピールされればいいと思います。この評価・実績が先に来ることは絶対避けるべきだと私は思っています。これは個人的な考えです。そうは言っても最近は調査書を拡大していろいろな実績を書こうとか、ポートフォリオで主体性を評価しようという話がよくありますよね。また、プロセスを見ればいいというプロセス論もよく出てきます。私は、成果・実績も、今言われているプロセスも、提供される情報という意味では同じようなものだと考えております。本当のプロセスとは現場で見ている以外ありません。ですから、情報としてのプロセスをあまり強調されても意味はないだろうと思っています。

ただ、入試というのは約束事です。こういうふうにすれば合格させます、という約束事が成り立てば機能するかもしれません。約束事として成立してしまうと、例えばこんな心配をしています。高校で学年主任の先生が学年集会で「成果・実績が評価されるぞ」と。「いいか、おまたち、3年間で6つは何でもいいから成果・実績を作りなさい」と大真面目で言っているような姿が目に見えます。

それから、主体性が、積極性など別の言葉に置き換えられてしまう可能性がないのかと思います。またよく、頑張ったことを評価する、という言われ方がされます。頑張ったことは素晴らしいのですが、評価というものは身に付いたものを評価するわけで、頑張ったご褒美としてあるわけがありません。このようないろいろな情動的な問題が出てきます。

これは文科省が昨年の10月に出した「見直しに係る予告」の改正部分です。すぐに「積極性」と

出ています。これは別に大きな意図はないと思いますが、こういうものが出てきたということは、なんとなく積極的に手を3回挙げればいいのかみたいな話にならないのかなと少し心配です。入研協でも話をしましたが、同じご指摘をしている方がいました。私も同感だと思います。心配が危惧に終わればいいと思います。

このコンピテンシー評価ですが、やはり心配であるとかバイアスがないのかとか、受験生の納得性とか、責任とかいろいろな話があると思いますので、もう少し話を進めていきたいと思っています。これはすでに行われている医学部医学科でのSD評価です。過去5年間を全て量的に分析しました。その結論を申し上げますと、このSD法の4段階でもしっかりした評価をしていただいていると思います。今後さらにルーブリックを使って基準を統一すればもっといけるのではないかとことです。「極めて優れている」ばかり出しているのではないかと思う方もいると思いますが、意外と少ないのです。ほとんど、ばらつきのある評価をしていただいています。それから、この評価の中に、ほかに比べて際立って全体平均値が低い評価の項目があります。これでも信頼感が増しました。つまり、その項目は今の高等学校教育では少し弱いなと思うところなのですが、それがきちんと低く出ているのです。ですから、かなり先生方は真面目に評価していただいていると思います。ただ逆に、極めて優れているものばかりを出しているケースも無いわけではありません。この12項目全てが極めて優れているスーパーマンのような生徒だという評価ですよ。そういうところは、どういう学校さんかもだいたい分かりました。それだけはお伝えしておきます。そういうことも含めて考えて、きちんと評価していただければいいだろうと考えています。

日常観察評価を学校全体でやりますと、生徒が意識するという問題点が指摘されます。生徒の行動が変質して学校教育に悪影響があると言われる。管理職の方がよく言われたりすることがあります。評価とは、やはり評価をされる側とする側

がありますので、これがある限り、いいところを見せようということが起きてきます。当然悪いところを隠そうとします。つまり情報が非対称なのです。実は学力でもそうです。入試科目だけをやるとか、この分野をやっておけばなんとかなると。このようにすでに変質しているわけです。ですから、これをなんとかしようと思えば、この関係を壊して、できる限り情報を対称化して、インタラクティブな関係を造ることが必要になってきます。これを進めていくことによって、色々ないいことも出てくると思います。相手と一緒にやろうということです。先生方が生徒に「おまえのコミュニケーション能力を先生はこう思うけれども、どう思う?」という形で双方がやりとりしながら自己評価と他者評価を統合していくことができれば量的なもの直接的なものが統合されていくという形になるだろうと思います。そういうことで評価精度が上がり、格差も是正されたり、それから生徒の納得感も高まるということです。このインタラクティブな関係を作っていくことが大事だと考えています。

全体的に言いますと、高校の教員と生徒。高校と北大。インタラクティブな関係の二重構造というものがきちんとできれば、「どんどん入試対策（資質・能力の育成）をしてください。育てていただければ、大学はきちんと受け取ります」という形がうまく進んでいくと考えています。冒頭申し上げたように、このコンピテンシー評価は観点別評価等の調査書に近いところにあるだろうと考えています。

高等学校さんはすでに素晴らしい取り組みをされています。北見北斗高校さんは非常に細かいコンピテンシーに分解されて評価されています。それから、浦河高校さんも学校教育目標を非常に細かく分解されています。ルーブリックもホームページにアップされて生徒と一緒にやっていこうという非常に素晴らしい取り組みを実際にやられています。これをそれぞれの先生方のところでやっていただければこの評価も含めて教育全体がうまく回っていくのではないかと考えています。

整理します。学力は今までもどんどん向上サイクルを回されてきています。今後、資質・能力も集団でも個人でもこれからどんどん進んでいけば、長期間の頻度の高い評価や本人の関与した納得性のある同等の質的な評価となります。2つがバランス良く教育が回っていき、これがそのままカレッジレディネスという形になっていくと考えています。実際には、校内で形成的にマネジメントされた評価が校外に対しては、求められる総括的評価項目に落とし込んでいくという形がうまく進んでいけばいいと考えています。

まとめです。教育の一環として入学選抜を捉えたいと考えます。高校で育成して入試で受け止めて、大学でさらに育成します。インタラクティブな関係が中心です。それから、自己評価のことを今日は申し上げる時間はなかったのですが、メタ認知がどんどん機能した場合、いわば能力の転移の問題点です。領域性にとどまるものを転移にしていくにはやはりメタ認知も非常にキーになってくる気もします。こういうことも含めて自己評価をどんどん活用していくことは大事だと思います。

最後に、これはほやきになりますが、2008年に学士課程答申でアドミッション・ポリシーが出た時に私は高校にいました。公平性、客観性というものばかりではなくて、信頼性・妥当性が大学の求める学生像に対して機能していくような入試がどんどん進んでいくのかと思っていましたが、さっぱりです。アドミッション・ポリシーというのはだいたい推薦入試で面接に行くときに、「おまえ、アドミッション・ポリシーを覚えておけよ」と。そのようなことをやっているぐらいです。一般入試のどこにアドミッション・ポリシーがあるのかと。何がアドミッション・ポリシーだと思っていました。そろそろこの辺りのところで、妥当性・信頼性をきちんと議論していくことができればいいのではないかと考えながら日々仕事をしています。現状報告でした。終わります。（拍手）

（司会）

ありがとうございました。本日は質疑応答につ

いては質問票への記入をもって進行させていただきたいと思っていますので、ご質問等ございましたら、質問票にご記入してご準備いただければと思います。よろしくお願いします。



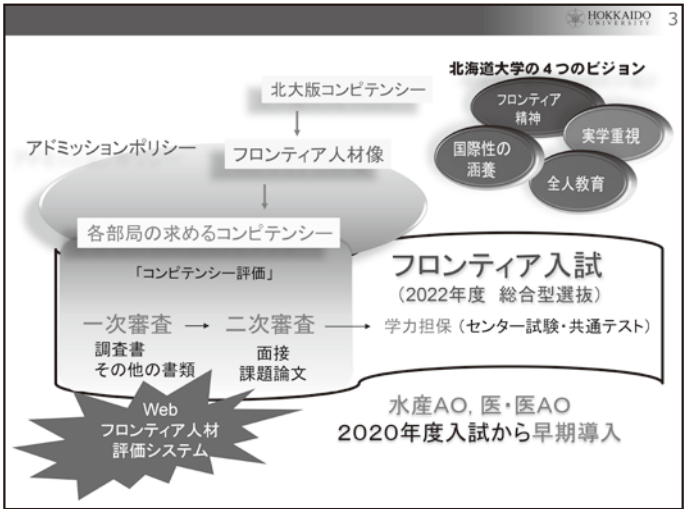
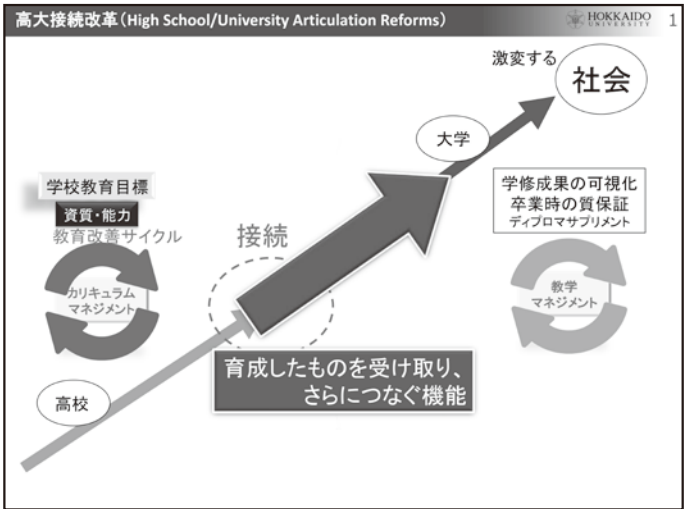


北海道大学

北海道大学 入試改革フォーラム
2019.6.18

水産学部および医学部医学科におけるAO入試への
コンピテンシー評価導入の経緯と今後に向けて

北海道大学 高等教育推進機構 高等教育研究部
アドミッションオフィサー 橋村正悟郎



「カレッジレディネス」としてのコンピテンシー評価

「教科等のアカデミック因子」 + 「知的好奇心や調査能力、やる気、実直さ等、非認知的スキル」

エイミー・E・シュミット(カレッジ・ボード ジェネラルマネージャー)
Higher Education Admissions for the 21st Century (2010)

1. 各学部学科、専門領域に応じた行動特性や適性

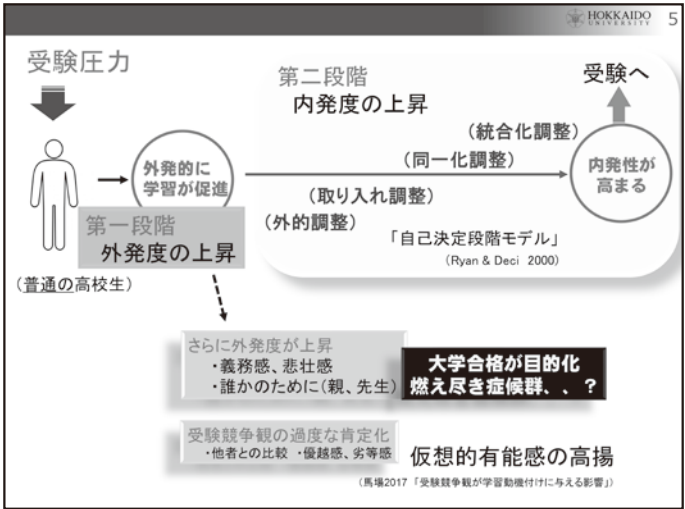
各部署の求めるコンピテンシー

(結果的に)

2. 大学での「学びのベースを担保(セーフティーネット)」

「コンピテンシー評価」は、受験生の「内発的な態度・姿勢(学びへの力)」を
ゆるやかに内包する機能を持っている

「北大まで、の学生」ではなく
「北大からの学生」を選抜したい！



「コンピテンシー評価」の基本

1. 「学力の3要素」全般に渡る。
2. 大学入学後も、継続的で安定的に発揮が期待できる日常化された行動レベルの情報を求める。
3. 特別な環境ではない、普通の高校の普通の生徒を視野の中心に入れている。
4. 高校教員に依頼し、日常的な長期間の指導観察から得た評価情報を求める。

(加えて)

5. 位置付けは調査書に近い。

1. 外部委託による調査研究 (現役高校教員の協力)

コンピテンシー獲得評価可能な場面、事項

観察・エピソード
(指導への反応, etc)
66.0%

アウトプットエビデンス
(成果、実績)
27.8%

2. 部局メンバーを交えた研究会、意見交換会

3. 活躍する現役医師のインタビュー

医学部医学科の求める
3つの力

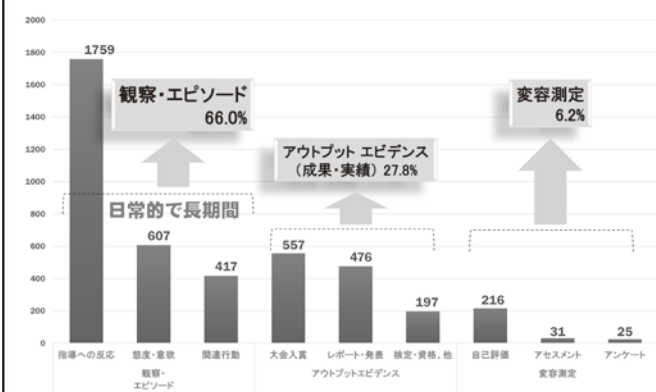
研究する力 (研究)

研究と診療をつなぐ力

人を診る力 (臨床)

コンピテンシー
モデル

(話題)
2018 東大理Ⅲ、面接復活
2020 九州大医学部、ついに面接導入!



高等学校教員による、コンピテンシー獲得の評価・判定方法に関する記述を、テキストマイニング手法で分析

平成32(2020)年度 A O入試 (医学部医学科及び水産学部)に係る出願書類 (個人評価書)の一部変更
平成32(2020)年度 A O入試について、「医学部医学科」及び「水産学部」の出願書類のうち、「個人評価書」の一部項目について、評価の観点若干変更となり、また、それらの項目については高等学校等の教員が多段階評価のうえ、Webから入力することとなりますので、以下のとおり概要をお知らせします。

【医学部医学科】

「学習活動」及び「諸活動」について、以下の観点から複数項目について評価していただき、その結果をWebから入力する。

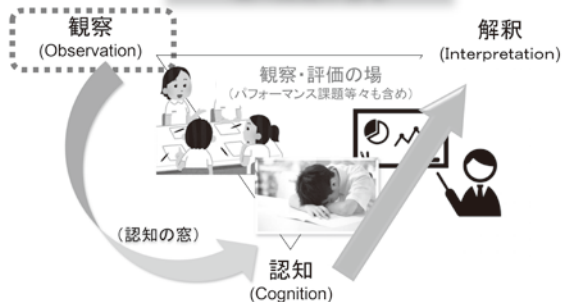
- 「学習活動」について
 - ・「研究する力」の観点から、複数項目について評価する。
 - ・「人を診る力」の観点から、複数項目について評価する。
 - ・「研究と診療をつなぐ力」の観点から、複数項目について評価する。
- 「諸活動」について
 - ・「人を診る力」の観点から、複数項目について評価する。
 - ・「研究と診療をつなぐ力」の観点から、複数項目について評価する。

研究する力 (研究)
研究と診療 (臨床)をつなぐ力
人を診る力 (臨床)

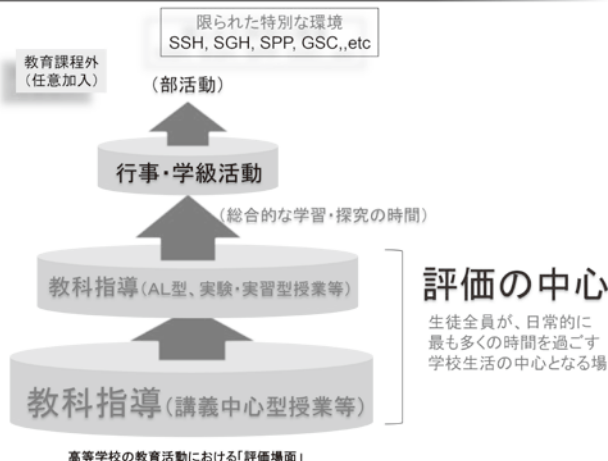
【水産学部】

「学習活動」及び「諸活動」について、以下の観点から複数項目について評価していただき、その結果をWebから入力する。

- 「学習活動」について
 - ・「知識・技能を習得するための基礎力」の観点から、複数項目について評価する。
 - ・「学びの中での思考力・判断力・表現力」の観点から、複数項目について評価する。
 - ・「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」の観点から、複数項目について評価する。
- 「諸活動」について
 - ・「新しい道を切り拓く力、実行力、リーダーシップ」の観点から、複数項目について評価する。
 - ・「自己アピール力、世界の現状認識」の観点から、複数項目について評価する。

学力の3要素
に沿った構成適切な観察・評価ができる
場の設定が重要

評価の三角形 (Pellegrino et al. 2001)
米国家術研究協議 (National Research Council)



ドメイン	キー	コンピテンシー	教科1	教科2	総合的な 学習の時間	行事・ 学級活動	部活動
研究する力	能力A	コンピテンシー 評価項目1	○	○			
		コンピテンシー 評価項目2	○	○			
	能力B	コンピテンシー 評価項目3	○	○			
		コンピテンシー 評価項目4	○	○			
人を助ける力	能力C	コンピテンシー 評価項目5					
		コンピテンシー 評価項目6					
	能力D	コンピテンシー 評価項目7					
		コンピテンシー 評価項目8					
探究と たくましく 生きる力	能力E	コンピテンシー 評価項目9					
		コンピテンシー 評価項目10					
	能力F	コンピテンシー 評価項目11					

○ 評価該当項目

複数の場面から評価
領域や場面によって、見えてくる
コンピテンシーレベルは異なる

日常観察や炉辺談話
(質的評価)



A君は、勉強は今一歩だけど、
社会に出たら一歩活躍できるやつだよな。

あいつ、調子のいいときは良く見えるけど、
大事な場面ではどうかなあ～

あいつ、何とか医学部へ合格さえできれば、
絶対、患者の立場に立ったいい医者になる
と思うんだけど。

量的評価へ
シフト



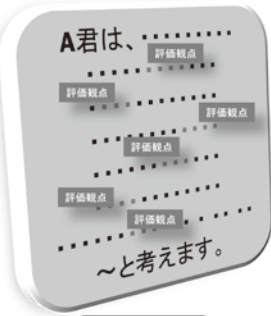
面接



1人の人間としての
全体像

評価要素の変換

「いい」って、どういふこと?



評価記述文にちりばめられている評価観点を、
事前抽出して評価項目とし、ルーブリックで評価。

ex
情報分析力
課題発見力
自己コントロール
対人力
協働力
グローバルな視点、etc
ルーブリック評価

変換

質的要素

量的要素

今までもやっていた(従来の個人評価)

水産学部

優れているものをチェック

て、公正に評価し、特に優れているものをそれぞれ2つ選

- (1) 志願者の能力
理解力 論理的思考力 観察力 表現力 判断力 指導力 応用力
- (2) 志願者の人物(人柄)
明朗・快活 積極的 好奇心旺盛 リーダーシップ
倫理性 正義感 協調性 持続性

医学部・医学科

SD (Semantic Differential) 法

・新たに項目を設定
・ルーブリック評価導入
・評価基準の統一化

できない項目は空欄にしてください。なお、評価

項目を公正に評価してください。なお、評価

(1) 志願者の能力

	極めて優れている	優れている	普通	劣る
理解力	☐	☐	☐	☐
表現力	☐	☐	☐	☐
論理的思考能力	☐	☐	☐	☐
観察力	☐	☐	☐	☐
創造力	☐	☐	☐	☐
コミュニケーション力	☐	☐	☐	☐

各担当教員が指定された評価項目について評価

担当教員

受験者

評価 → B

あらかじめWeb上に設定した
ルーブリックに沿って評価

各評価項目

A	評価項目1
B	評価項目2
C	評価項目3
D	評価項目4

A評価には証拠必須

課題論文、面接での確認
(個々のスペックと全体像)
入学後の追跡調査、
高校へのフィードバック

作成大学側
評価高校側

一般性、汎用性のある
「包括的ルーブリック」

高校間格差に関する考察(調査書の例)

先行研究, その他より

(fact) 入試成績より、評定平均値の方が、大学入学後のGPAに相関がある

一定の枠内(北大受験層)の高校で、評価基準(ルーブリック)に沿って評価していただけでは、学力の
高校間格差が、コンピテンシー評価にストレートに反映して、上位校が不利になる、ということにはなり
にくいと考えます。

(高校間の学力格差によって、コンピテンシー評価は左右されにくい)

(トップ進学校)

4.5

高校間格差

学力差

(偏差値差)

4.1

入試成績

・入試科目や出題分野での高得点

・コマの差での優劣を争う

評定平均値

・入試科目以外もしっかり取り組む姿勢
・長期間の積み重ねの結果である。

4.5

コンピテンシーベースでは、ほぼ同等

(一般的進学校)

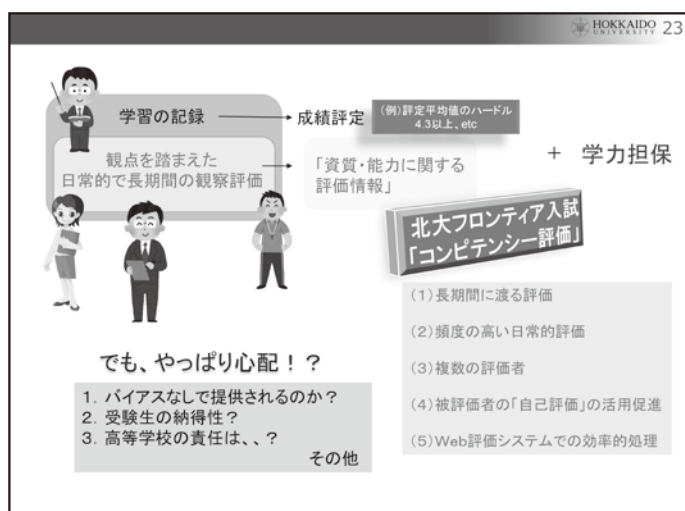
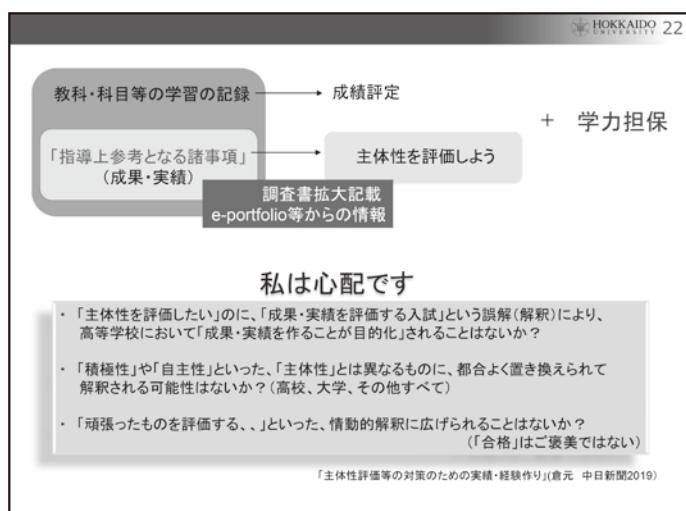
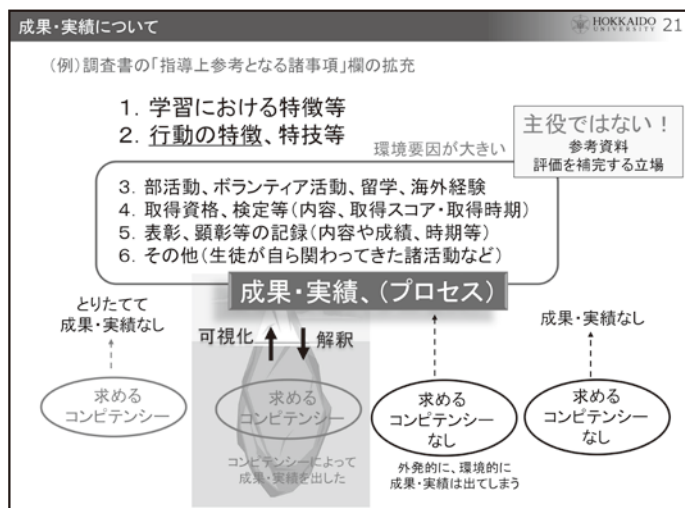
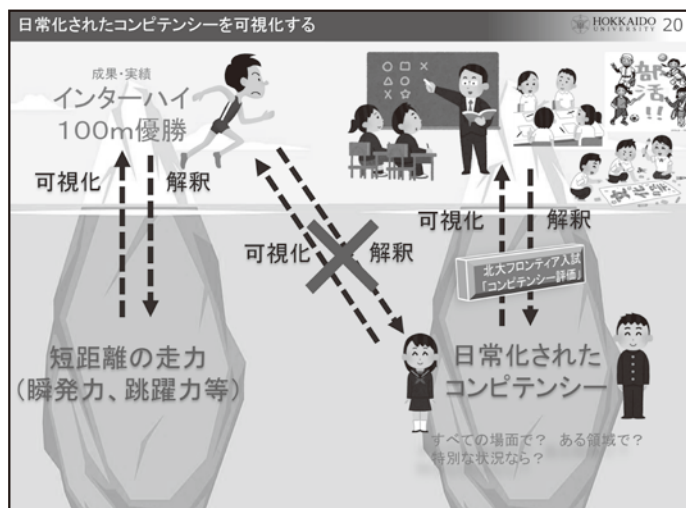
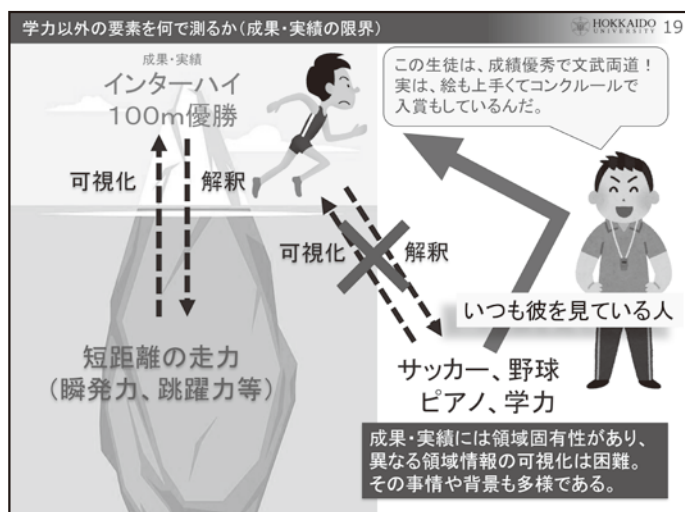
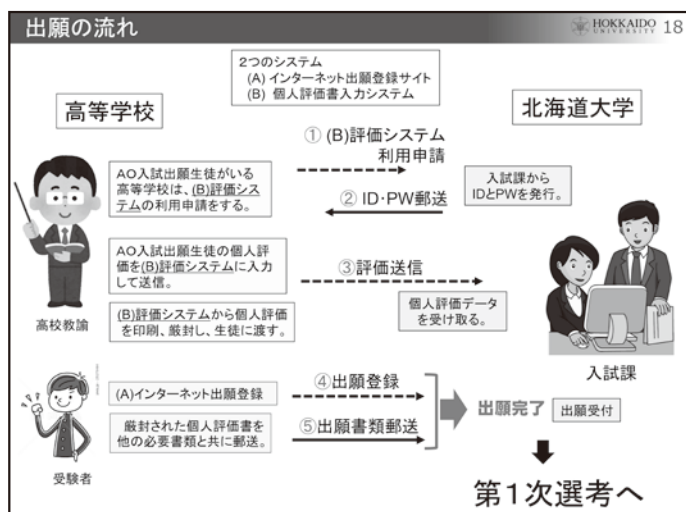
4.5

4.1

コンピテンシーベースでは、ほぼ同等

4.1

この差が、大学でGPA等で
顕在化しているのでは?



医学部・医学科 SD(Semantic Differential)法

3 志願者の能力および人物（人柄）について、以下の項目を公正に評価してください。なお、評価できない項目は空欄にしてください。

(1) 志願者の能力

	極めて優れている	優れている	普通	劣る
理解力	☐	☐	☐	☐
表現力	☐	☐	☐	☐
論理的思考力	☐	☐	☐	☐
洞察力	☐	☐	☐	☐
創造力	☐	☐	☐	☐
コミュニケーション力	☐	☐	☐	☐

+ 他6項目 = 全12項目について

— 提出書類の分析（過去5年間） —

- ・受験生個別の分析
- ・評価項目ごとの分析
- ・受験生の属性を踏まえた観点からの分析

分析結果より

ルーブリックによる評価基準の統一によって、妥当性・信頼性のさらなる担保が期待できるものと考えています。

1. 常に生徒を観察している
2. 無意識の中での観察も多い
3. 観察した評価は様々な場面で語られている
学年会の話題、
炉辺談話、etc

1. 学校全体で育成に取り組む
2. 観点を決め、生徒と共有する
3. 継続的、意識的に行う
4. 個人の記録として蓄積する

カリキュラムマネジメント

問題としてよく出る点

評価を意識することによる生徒行動の変質
高校教育への悪影響！？

片方が、もう片方を評価する関係

情報が非対称

できる限り対称化

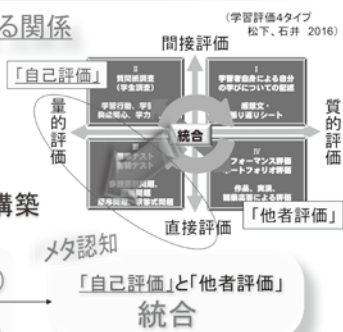
インタラクティブな関係の構築

協働関係（一緒にやろう）

生徒と高校教員 高校と大学
協働によって、信頼性や公平性の質を担保

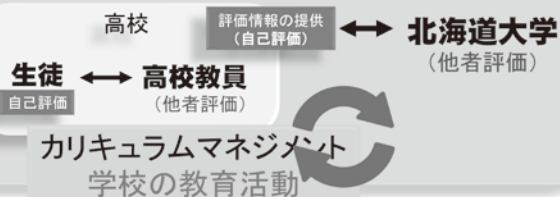
（副次効果）

受験生の自己関与による「納得性」を高める効果！
ポジティブバイアスを押さえ込む効果も期待したい！



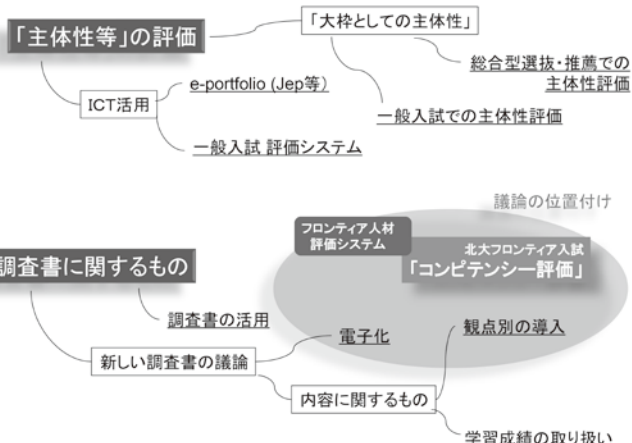
評価精度の向上
評価者間格差の是正
さらに
メタ認知を通して学力向上にも寄与すると考える。

インタラクティブな二重構造



どんどん入試対策をして下さい！

育成



新しい調査書（仮想）



各教科・科目等の
学習の記録

国語 5
数学 2
英語 3

立場的に同質

資質・能力の
観点に関する評価

立場・内容的に同質

北大で評価項目を設定して
高校の先生から評価情報を取得しよう！

北大フロンティア入試
「コンピテンシー評価」

北海道北見北斗高等学校全日制で身につける力²⁰

北見北斗教育目標

- (1) 知性高く明るい生徒
- (2) 厳しく自らを律する生徒
- (3) 健康で気力ある生徒

認知能力¹⁰

いわゆる学力
基礎学力
活用学力

- 事実を理解する力**
1. 知識・数量・言語・情報を適切に使いこなす力
 2. 関連する情報を創造的に結びつける力
- 概念をもとに説明する力**
3. 問題を発見し、解決する力
 4. 多様な観点から論理的に考察する力
 5. 要約して人に伝える力
 6. 自分の考えを文章に適切かつ迅速に記述する力
 7. プレゼンテーションする力
 8. ディスカッションする力
- 価値判断をする力**
9. グローバルに物事を考える力
 10. 公共的、倫理的に価値判断ができる力

非認知能力¹⁰

いわゆる学力を支える力
チームで
協働する力
やり抜く力
チャレンジする力

チームで
協働する力

1. 知的な相互依存力
2. 相手の立場を思いやる想像力
3. マナーやモラルを守る自律力
4. リーダー力

やり抜く力

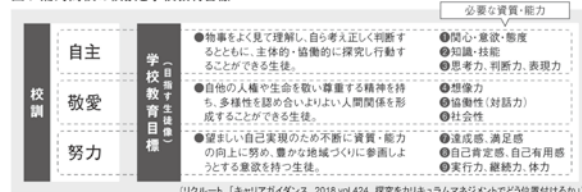
5. 目的と見通しをもって実行する力
6. 忍耐力
7. メタ認知力

チャレンジする力

8. 創造力
9. 主体性をもって取り組む力
10. 失敗を恐れず踏み出す力

(学校案内2018 より)

図1 浦河高校の校訓と学校教育目標



(リクルート「キャリアガイダンス 2018 vol.424 探究をカリキュラムマネジメントでどう位置付けるか」)

平成22年度 北海道浦河高等学校「グローバル」推進計画

項目	評価する観点	評価の観点	評価の観点	評価の観点
1. 知識・技能	基礎的・基本的知識・技能の習得状況	知識・技能の活用状況	知識・技能の活用状況	知識・技能の活用状況
2. 思考力・判断力・表現力	思考力・判断力・表現力の育成状況	思考力・判断力・表現力の活用状況	思考力・判断力・表現力の活用状況	思考力・判断力・表現力の活用状況
3. 協働性	協働性の育成状況	協働性の活用状況	協働性の活用状況	協働性の活用状況
4. 社会性	社会性の育成状況	社会性の活用状況	社会性の活用状況	社会性の活用状況
5. 達成感・満足感	達成感・満足感の育成状況	達成感・満足感の活用状況	達成感・満足感の活用状況	達成感・満足感の活用状況
6. 自己肯定感・自己有用感	自己肯定感・自己有用感の育成状況	自己肯定感・自己有用感の活用状況	自己肯定感・自己有用感の活用状況	自己肯定感・自己有用感の活用状況
7. 実行力・継続力・体力	実行力・継続力・体力の育成状況	実行力・継続力・体力の活用状況	実行力・継続力・体力の活用状況	実行力・継続力・体力の活用状況

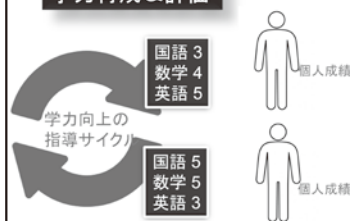
具体的な資質・能力
にブレイクダウン

教科指導
総合的な探究の時間
特別活動
部活動、等

(浦河高校HPより)

イメージ

学力育成&評価



資質・能力育成&評価



同等の位置付けの評価

長期間の頻度の高い評価の蓄積
定期考査・小テスト・レポート・実技試験、etc

生徒本人の関与による納得性
生徒自身の結果

長期間の日常的評価の蓄積
教科指導・特別活動・学級活動、部活動

生徒本人の関与による納得性
自己評価と教員評価の統合

自己評価の導入

評価の関係性

高校内

「形成的に(生徒と双方向で)」
(マネジメント評価)

解釈して落とし込む

評価項目・評価基準の提示

ルーブリック、etc

校外

「総括的に」

北木フロンティア入試
「コンピテンシー評価」

・入学者選抜資料
・他

まとめ(課題・展望)

1. 教育(教育接続)の一環としての入学者選抜
高校教育で育成し、大学がそれを受け取り、さらに育成する!
2. インタラクティブな関係性
「情報の対象化」の促進 → 信頼関係構築 (フィードバック)
3. 教育的価値の大きい評価のあり方
「自己評価」の意義と位置づけ **メタ認知**
4. 入学者選抜概念 (アドミッションポリシーを本当に具現化するならば)

現状の矛盾

大学、社会という「解の定まらない世界」への入り口チェックを、「精緻な唯一の解」のみで行うことが妥当なのか?

公平性・客観性
(精緻な解の世界)

妥当性・信頼性
特に非認知能力評価
(解の定まらない世界)

世の中の納得性を踏まえながら、
「公平性・客観性」に、「妥当性・信頼性」をどれだけ加味できるか

ご清聴ありがとうございました。