

各大学の個別選抜における主体性、多様性、協働性の評価に向けて(案)

～従来型の「公平性・客観性」から多元的な評価の「妥当性・信頼性」の確保へ～

資料3

主体性・多様性・協働性

課題の発見・解決に向け、主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ力

評価方法

小論文、面接、集団討論、プレゼンテーション、調査書、推薦書、大学入学希望理由書、資格・検定試験、各種大会や顕彰の記録、学修計画書など

・公平な選抜とは、数値で採点結果を出せる問題を用いた試験の点数のみに依拠したものであるという、従来型の「公平性・客観性」が根強く、多元的な評価を重視しない傾向。
・多数の受験生に対して短期間で合否判定できるものを重視する効率性に偏った傾向。
・多元的な評価に関する知見や方法の蓄積が十分でない状況。

このため

説明責任の確保のためには、アドミッション・ポリシーに基づく多元的な評価の妥当性や信頼性に着目すべき。

○パフォーマンス評価、ルーブリック、ポートフォリオ評価等の多元的な評価に即した評価手法について、初等中等教育関係者とも協力して具体例を蓄積し共有するとともに、新たな評価手法を研究・開発していく必要。

○入学後の学生の成績や活動実績、留年・中退率、卒業後の進路等について追跡調査を行い、評価基準・方法の妥当性を検証していくことも必要。

大学におけるアドミッション・オフィスの強化、評価の専門的人材の育成、教職員の評価力向上など