

〔特集〕

動き出す入試改革～

“多面的評価”の 第一歩

1点刻みの教科学力試験のみ、
あるいは学力不問の推薦・AOという従来の入試を脱し、
学力を多面的・総合的に評価する入試へと転換するための
具体的検討が本格的に始まった。
明治以来の教育の抜本的な転換を図るといふ高大接続改革の本質とは何か。
各大学は、この大きな流れをいかに泳ぎ切り、
自学の課題解決を果たすべきか。
行政主導にしない主体的な判断と選択、攻めの改革が求められている。

高大接続改革の動きについては、下記URLの進研アドのサイトでも
継続的に情報を発信します。

<http://shinken-ad.co.jp/>

対談

改革の理念とは
→ p.4

文部科学大臣

下村 博文氏



(株) 進研アド代表取締役社長

川目 俊哉

考察

答申・プランの
読み解きと考察
→ p.8

アドミッション・
オフィスの整備

APと入試の
整合性

教科学力試験の
問い直し

教科学力以外の
力の評価

調査書の見直し・
活用

多様な学生の
受け入れ

既存入試の
効果検証

...

オピニオン

アメリカの学生選抜とその体制

横浜市立大学
出光 直樹氏 → p.11

アドミッション・
オフィスの整備

調査書の見直し・
活用

視点

東京大学「推薦入試」
京都大学「特色入試」

(株) ベネッセコーポレーション
村山 和生氏 → p.14

教科学力以外の
力の評価

多様な学生の
受け入れ

事例

早稲田大学
入試担当組織の整備等、中期的な改革 → p.16

アドミッション・
オフィスの整備

多様な学生の
受け入れ

事例

追手門学院大学
「アサーティブ入試」 → p.19

アドミッション・
オフィスの整備

教科学力試験の
問い直し

事例

お茶の水女子大学
「新フンボルト入試」 → p.22

APと入試の
整合性

教科学力以外の
力の評価

対談

大学の多様性を入試で示し 21世紀の人材を育てる教育を

大学に、意識と体制の大きな変革を迫る高大接続改革の理念とは何か。
子どもや若者が、それぞれの可能性を最大限に尊重され、
次代を担っていくために大学がなすべきことについて、
下村博文文部科学大臣と川目俊哉進研アド社長が論を交える。
そこから浮かび上がる責任ある教育改革、入試改革の形とは――。



文部科学大臣
下村博文



(株)進研アド
代表取締役社長
川目俊哉

三つのポリシーが 曖昧では生き残れない

川目 私は、今の日本の若者たちが、学校段階が上がっていくに従って自分の「可能性のスイッチ」を消しているのではないか、「自分はこんなものだろう」とプレーキを踏んでしまっているのではないか、という問題意識を持っています。

本来、学校段階が上がるにつれ、選択肢が広がっていかねばならないはずです。今回の高大接続改革によって、そうした本来の教育のあり方が実現するのではないかと大いに期待しています。ごく平均的な高校生が、大学進学を経て自信を持って社会に出ていくためにも、大学がいろいろな尺度で入学者を選抜するようになってほしいと思います。

ただ、大学入試の「公平性」と「多様性」の兼ね合いがどうなるのか、大

学や高校はもとより、保護者や高校生が不安を感じているのも事実です。

下村 公平性という観点のみでいえば、暗記・記憶型のペーパーテストが最も適しているのかもしれませんが、しかし、それで本当に21世紀に通用する人材が育つか。1点刻み、一発勝負の「公平」な入試が本当に適切なのか、私たちは問い掛けているのです。

振り返ると、殖産興業・富国強兵をめざした明治以来、日本は近代工業化社会を担う人材を育てようとしてきました。その役割を担った学校教育は極めて優れた効果を挙げ、だからこそ戦後もゼロからの復興を遂げ、世界第2位の経済大国になることができたわけです。

しかし、それも1990年代で終わりを告げ、今や情報化社会にシフトしています。ドイツではこの大きな社会の変化を「第4次産業革命」と位置付け、国家規模で対応しているほどです。時

代が劇的に変わっているのに、旧態依然とした学校教育を続けていて、子どもたちが幸せになれるのだろうかという問題意識が、今回の改革の背景にはあるのです。

川目 今後の大学入試は、これまでのように無色透明なスクリーニングツールとしての機能ではなく、各大学の教育理念を表現する、いわば大学個性化の重要な足場になるべきです。それが高校生の進学意欲や目的意識を刺激し、真の意味で大学を選ぶ思考を促すことになるでしょう。

高校生にとって選択指標が一つしかなく、それによって全大学に事実上の序列ができる「富士山」型から、各大学が多様な尺度で入試を行ってそれが高校生の選択指標となり、異なる頂点が複数形成される「八ヶ岳」型の大学群に移行すべきです。

下村 八ヶ岳どころか、もっと多様化してもいい。全国の781大学が、それ



下村
時代は大きく変わっているのに、
教育と入試は置き去りになっている。
明治以来の発想と手法を転換すべきだ。

川目
高校、大学と階段を上るにつれて
徐々に「可能性のスイッチ」を消す
子どもや若者の現状が気がかり。

ぞれ明確なアドミッション・ポリシー（AP）で入学者を選抜し、独自のディプロマ・ポリシー（DP）を達成するためにカリキュラム・ポリシー（CP）に工夫を凝らす。三つのポリシーにおいて個性化を図らない大学は、高校生からも社会からも選ばれなくなるはずです。

例えば東京大学医学部（理科三類）の最大の問題点は、学部独自のAPがないこと。そのため、医者になりたいわけではないのに「日本で一番難しい学部だから」と入ってくる学生も少なくありません。医者一人を育てるのに国は4300万円もの税金を投入しているわけですから、大学は、本当に社会に貢献しようとする志のある者を受け入れ、すばらしい医者を育てることを真剣に考えてほしい。問題は受験生側にあるのではなく、いかにして目的意識の高い受験生を求め、どのように育てて社会に送り出すのかを明確にできていない大学側にあると思います。

自学にプラスになる人材を いかにして見極めるか

川目 今回の改革に対応するには、現状の入試部門の体制ではキャパシティオーバーになると、多くの大学が心配しています。

一方で、現在のAO入試でも、何らかの方法で学力さえ担保すれば、改革の趣旨に合致すると見る関係者も多いようです。最初は入学定員の一部でもいいので、AO入試で学力に基準を設けるなど、現状を見直す必要があるでしょう。その検証を重ねながら段階的に、かつ積極的に展開していくのが現実的だと思います。国としても、決して一律の対応を迫るものではないと理解しています。

下村 私も、全ての大学が一気に入試を変えられるとは思っていないし、一つの大学が全ての受験生に同じ試験を課す必要もありません。例えば定員500

人のうち、100人は突出した能力を面接で評価し、100人は高校時代の取り組みを書類で評価し……と、いろいろな基準や方法があっている。2016年度から始まる東京大学の推薦入試、京都大学の特色入試などが、そうした取り組みの先駆と言えます。モノサシの公平性、客観性ではなく、大学にとってプラスになる学生を入学させられるかどうか大切なはずです。

川目 確かにそこは大きなポイントですね。自学の理に適う入試方法を確立できるのであれば、必ずしも全員を面接によって選抜する必要はないと思います。

下村 それでも、姿勢としては全員を面接するぐらいの気概を持って取り組んでほしい。ハーバード大学やオックスフォード大学など、世界の一流大学ならどこでもやっていることです。学内の人材だけではキャパシティオーバーになるのなら、全国の優秀な

卒業生を活用すればいい。

川目 われわれ企業の採用活動でも、ペーパーテストの点数だけでなく、「この人となら、ぜひ一緒に働きたい」という人を面接を中心とした方法で選抜しているわけですが、入試にもそうした観点を取り入れようとの考え方でしょうか。

下村 おっしゃるとおりです。大学以外の世界は全て、モノサシが一つだけという時代ではなくなっている。教育界が一番遅れています。

産業界では、よい製品を効率的に作っていれば成長できるという時代は終わり、消費者のニーズに合わせた新たなアイデアを製品に盛り込むことが求められています。そんな時代に公平性を絶対視して社員を採用していたら、独創性が生まれず、その企業は存続できないでしょう。

大学も同じで、いくら公平性を追求

したところで、21世紀に通用する人材を確保できなければ意味がありません。基本的には、教員が教えたいと心から思える学生を入学させればいいわけで、その基準をAPとして具体化せよということです。

ただ、大学が企業と異なるのは、たとえ多様であっても、個々のモノサシを明確にしておく必要がある点です。不合格になった受験生が納得するかどうかは別としても、少なくともAPと入試方法の整合性について、説明責任を果たす義務はありますから。

6年後、新型の入試で 国立の定員の半数以上を

下村 遅くとも「大学入学希望者学力評価テスト」（仮称。以下、新テスト）が始まる2021年度入試の時点で、国立大学の入学定員の半数以上がAPに

基づく新型の入試で入学するという状態を期待します。

まずは国立大学から率先して取り組んでほしいと考えていますが、私立のほうが危機感を持っている分、対応は早いかもしれません。

今後は国公私を問わず、経営陣が危機感を持って時代の変化に対応しようとする大学は成長し、伝統の上に安住しようとする大学は選ばれなくなるでしょう。

川目 個々の大学が、新テストをどのように捉え、個別試験とともにどう活用していくかが課題になりますね。

下村 新テストは基礎的な学力、標準的な能力を問うものになるはずです。センター試験のような暗記型の知識ではなく、思考力、判断力などの測定を重視します。

新テストだけでは入学者の適性は判断できず、それにプラスして面接など多様な入試方法を工夫する必要があります。大企業の採用は、数万人の応募者を書類や基礎的な試験で徐々に絞っていった重役面接に至ります。入試も同じで、受験者を何分の1かまで絞るような学力テストは必要です。そのうえで、面接なり小論文なりで、大学にとって必要な、あるいは大学が伸ばしたいと考える学生を選んでいただきたい。

企業にしても大学にしても、これまでとは異なる尺度で、どれだけ多様な人材を採れるかが勝負。企業がイエスマンを採ればいい時代が終わっているように、大学も象牙の塔のままの入試では社会から見放されるのは当然です。グローバル化の中では、優秀な学生は他の国の大学を選ぶようになるでしょう。

大学は理想の人材像をもっと高校に提示すべき

川目 入学定員の多くを新型の入試で受け入れるとなれば、大学は大きな変化を強いられます。選考体制の拡充も必要になりますが、支援策は検討されているのでしょうか。

下村 高大接続改革に部分的にでも着手する大学には、2016年度か2017年度から財政的な支援を行い、動きを加速させます。

「高大接続改革実行プラン」では、三つのポリシーの一体的な策定を義務付ける法令改正の方針を打ち出し、「各大学の個別選抜改革の始点であるAPの明確化を支援する取組を推進する」と明記しました。小手先の入試改革ではなく、入学後の学び、卒業時の基準についても検討されたトータルパッケージでなければ絵に描いた餅になってしまいますから。

トータルパッケージという点では、大学だけでなく、高校以下の教育も変えてもらう。今までのような知識偏重の授業を続けていては、新しい大学入試に対応できるはずがありません。大学は高校側に、「こういう学生を求めている。だから高校ではこんな準備をしておいてほしい」と積極的に要求していくべきです。そうした行動の積み重ねによって、社会全体で入試についての新しい価値観を共有していく必要があります。

多様な学生を多様に育てる オールジャパン体制を

下村 今後のAPで各大学が求めるべき学力を、私は「真の学力」と呼んで



川目
入試方式が多様化するなら、
育成方法も多様化してしかるべき。
IRを活用した教育改革がカギになる。

います。それは、①主体的に課題を解決しようとする能力、②クリエイティブな企画力、③コンピュータやロボットがいくら発達しても到達できない感性や人間性、の3点ではないでしょうか。こうした真の学力を引き出して学生を社会に送り出す意義を、大学に問うていきます。

川目 入試改革と大学教育を適切に接続させ、真の学力を引き出すカギは、IR機能にあると考えています。入試方式が異なれば入学者の特性も異なるはずで、その特性が学びにどのような影響を与えているかを検証し、その結果に応じた適切な策を講じる必要があります。入学者がDPに到達する道のりやアセスメント・ポリシーは、入試方法ごとに設定されていいはずです。

下村 東京藝術大学の宮田亮平学長に、「芸大にセンター試験が必要だろうか。それよりも、芸術分野の才能が

突出した生徒が入れるような試験をしてほしい」と提案したことがあります。芸大に限らず全国の大学に、落とすための試験ではなく、特別な能力を持った受験生をすくい上げるような多様な試験をしてほしいと考えています。

川目 それはまさに入試が、選抜機能にとどまらず教育の施策になるということです。今回の入試改革と連動させる形で高校のアクティブ・ラーニング（AL）を推進することもその具体化であり、高校以下の教育に対して大学ができることは多い。

下村 大学には教育改革における積極的な役割りを期待します。とはいえ、ALについても入試を含む高大社の接続についても、大学だけの努力でできる話ではなく、小中高や企業等と一体となった改革が必要です。教育を軸としたオールジャパン体制を築きたいと思います。

下村
21世紀の社会で活躍できる人材の本質的な要件を考えれば、公平性より優先すべきものがあるはずだ。



考察

答申、プランの意図を読み取り 主体的・現実的な改革の一步を

高校教育、大学教育、大学入学者選抜を一体的に変える高大接続改革について、2014年12月に中央教育審議会の答申がまとまり、2015年1月には「高大接続改革実行プラン」として詳細な工程表が示された。実現のための具体的な検討は現在、高大接続システム改革会議で行われている。大学は答申、プランの真意をどう読み取り、どう対応すべきなのか。文部科学省大学入試室の担当者への取材もふまえ、編集部が考察を加える。

まずはAPの具体化、 選抜方法との整合性を

中教審答申と高大接続改革実行プランは、2019年度から、高校での学習の達成度を測る「高等学校基礎学力テスト」、2020年度から、現行の大学入試センター試験に代わり学生選抜に活用する「大学入学希望者学力評価テスト」（いずれも仮称）の導入を打ち出した。後者は2021年度大学入学者となる高校生が最初の対象だ。同年度の大学入学者選抜実施要項（以下、要項）は大きく変わるわけだが、それ以前にも「可能なものから要項に段階的に反映させる」としている。

文科省は、「2016年度の要項は、答申の理念を踏まえた内容にとどまり、入試のあり方に関する具体的な見直しは2017年度以降の要項からになるのではないかと説明。併せて「工程表の各プロセスで、各大学が何をどこまでやったらいいか戸惑うことも多いだろう。文科省として道筋を示さないといけない」とも語っている。

3月末には、現行のアドミッション・ポリシー（AP）のサンプルとして14大

学の事例も含む「現行の大学のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）に関する資料」を発表。APに盛り込むべき事項のガイドラインも、2015年度中に作成予定だ。現在、「高大接続システム改革会議」において、新テストや個別選抜のあり方を検討中である。

ガイドラインに法的拘束力はないが、APの策定自体は法令で位置付けられる方向だ。認証評価の評価項目に入試が加われば、APと整合しない入試をしている大学はそのことを指摘され、結果が社会に公表されることになる。文科省の担当者は現行の選抜に関して、「例えば、センター試験のみで合否判定する方式は、受験生がAPの要件を満たしているかを測定できているのだろうか」と指摘する。

2016年度要項で触れられるか否かに依らず、現時点から、適切なAPの策定とそれに基づく入試方式の見直しを主体的に進める姿勢が求められる。

個別選抜では特に 主体性・協働性等を重視

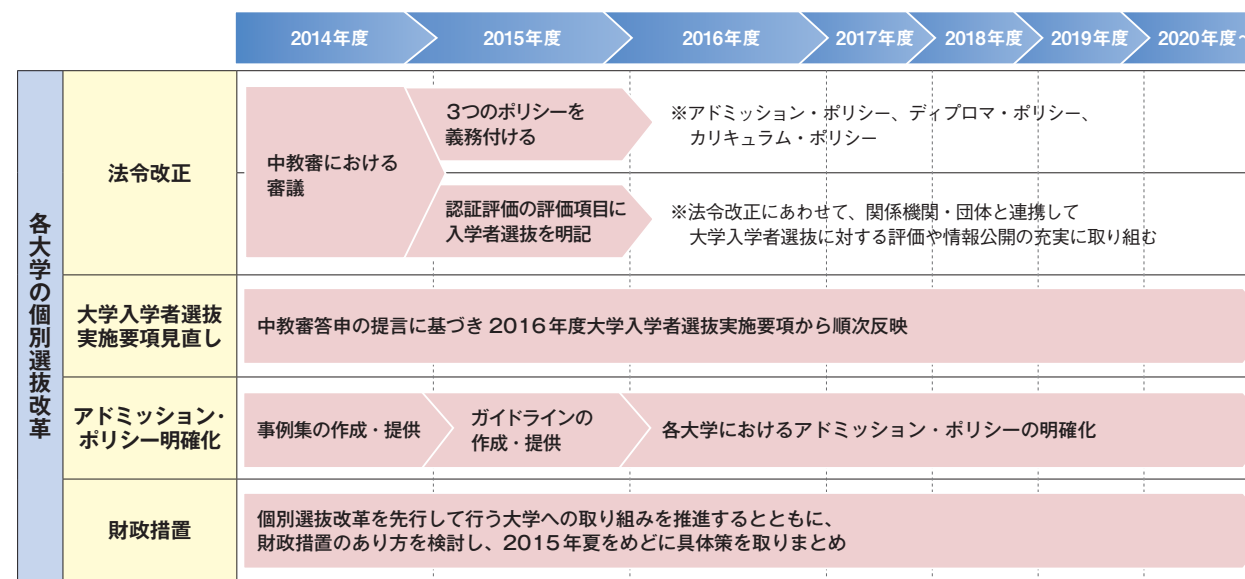
答申で打ち出された一般・推薦・

AO等の入試区分の廃止については、「今後、区分が溶解し、必ずしも実態と一致しなくなる」というのが文科省の認識だ。これからの入試では、①知識・技能、②思考力・判断力・表現力、③主体性・多様性・協働性という3つの要素を総合的に評価することが求められている。「基礎学力テスト」は①、「学力評価テスト」は②の測定にそれぞれ重きを置くため、個別選抜では、①②と併せ、特に各大学のAPに基づいて③を重点的に測る「多面的・総合的な評価」の方法をどう設計するかが課題となる。

文科省は「どこまでの選抜をすれば多面的・総合的と言えるのか、大学は悩むと思う。今後、何らかの目安となるものを整理して示したい。とは言っても、厳密な基準が出せるわけではない。われわれが示す方向性をメッセージとして受け止めてもらい、具体的には個々の大学の判断に委ねたい」と話す。

移行時期については、「今すぐに全ての個別選抜を一斉に多面的・総合的な入試に切り替えることは、簡単ではない面があると承知している。将来的

【図表】高大接続改革の工程表



※高大接続改革実行プランから抜粋

には全ての個別選抜を多面的・総合的な評価にすることをめざしつつ、段階的であっても、確実な移行を図ってほしい。予算がつかないから何もできないという考え方ではなく、できることから主体的に対応する姿勢を期待している」と述べる。

多面的・総合的な評価には 面接以外の方策も

2つの新テストが学力の3要素の①②の測定に重点を置き、個別選抜では特に③を重視するというのであれば、個別選抜で学力試験を課すことは認められないのだろうか。

文科省は「中教審の議論の過程では、個別選抜の学力試験を一切課さないようにすべきという強硬な意見があったことも事実だ」と述べながらも、「今の時点で即、全廃すべきだとは、現実問題としてなかなか言えな

い」と、表現は慎重である。一方で、「従来のように、暗記による知識のみをマークシートや穴埋めのテストで問うような方式を続けることは、考え直す必要がある」との考え。新テストで問える学力はそちらに任せ、個別選抜ではそれ以外の学力を測定すべきという考え方は一貫していると言えそう。

答申は、学力評価テスト導入後の個別選抜について、「小論文、面接、集団討論、プレゼンテーション、調査書、活動報告書、大学入学希望理由書や学修計画書、資格・検定試験などの成績、各種大会等での活動や顕彰の記録、その他受験者のこれまでの努力を証明する資料などを活用することが考えられる」としている。

大学関係者の間には「面接の実施が必須」との受け止め方が広がっているが、文科省は「面接以外の方策として、小論文のほか、調査書や活動報告

書などを実質的にチェックする方法なども考えられる」と話す。どの選抜資料から何を読み取るかといった力量が、各大学の入試担当者には求められることになる。

答申やプランには、高校教育改革の一つとして「生徒の多様な学習活動・学習成果を適切に評価するしくみの構築」が挙げられており、「調査書の改訂を検討する」とある。これまでは一般入試で調査書に重きが置かれることは少なかったが、学力を確認する資料として活用できるようになる可能性はあるのだろうか。

文科省は「現状の調査書では、部活やボランティア、各種コンテストでの実績等、広義の学力を示す情報は付随的な位置付けになっている」と説明する。調査書の様式を見直し、各種活動の記載を充実させたり、活動成果のエビデンスとなる関係書類を添付させたりする意向だ。

入試改革の鍵を握るのは文科省なのか？

ほとんどの私立大学では、高大接続改革実行プランが1月に示されてからも、入試改革の具体的な議論は進んでいないようだ。「大学入学希望者学力評価テストの具体的な出題内容や段階別評価のしくみがわからない段階では、検討のしようがない」と口をそろえ、他大学の動きを見定めようというスタンスが大勢を占めている。「どの大学も現状維持で、結局何も変わらないのでは？」と期待まじりに推測する声も聞かれる。

だが果たして、今回の入試改革は全ての鍵を文科省が握っているのだろうか。新テスト等の詳細が決まる前でも、大学のできること、すべきことはあるのではないだろうか。

それは、自学のアドミッション・ポリシー（AP）が文字どおり「入学受け入れ方針」として入試方式で具体化できるものであるか、そして、現在実施している入試方式がそのAPに則したのになっているか、今一度点検することだ。

さらに、現在の入試方式で、APに挙げるような入学者を本当に確保できているかという検証も必要だろう。そのために何を物差しにするか、どのようなデータをどうやって集めるかという検討も、各大学が独自に進められるはずだ。

中教審高大接続部会の委員として答申に関わった筑波大学の金子元久教授は、「公平」から「公正」へという大学

入試における価値の転換の必要性を説きつつ、「各大学には、自学の入試方式によって選抜された学生が、入学後、確かに成長しているというデータを示すことによって、その入試の『公正さ』を客観的に説明する責任がある」と指摘する。

そもそも、自学の入試方式がAPに則したものになっているか、また、それが実際、有効に機能しているかといった検証は、今回の文科省による高大接続改革とは関係なく、各大学が主体的に行って然るべき業務といえる。

文科省が私立大学のセンター利用入試のみという方式に疑問を呈するのも、そのような方式で説得力を持つAPは、ほとんどないからだろう。さらにいえば、APで挙げる資質や能力を面接や書類できちんと評価・判定できていると、自信を持って言える大学も少ないのではないか。そうであれば、APやそれに基づく入試方式を見直す必要があるはずだ。

AOでの調査書の評価は受験生へのメッセージ

今回の答申やプランを受け、「すぐに」「全ての大学が」「全入学者に対して」、個別選抜の学力試験を全廃しなければいけないとか、推薦・AO入試でペーパーテストによる学力試験を課さなければいけないと、固定的に捉える必要はなさそうだ。

高大接続特別部会の委員である大谷大学の荒瀬克己教授（元京都市立堀川高校長）は、「少なくとも私は、

全ての大学が入試改革へと一気に舵を切ることができるとは考えていない」と指摘する。「それでも各大学が、まずできることから始めなければ、いつまでたっても入試は変わらない。多くの志願者を集める私立総合大学が、一部の定員について選抜方法を見直すだけでも、相当のインパクトがある」。

教科学力による選抜が成立している大学であれば、まずはペーパー試験で、選択式や穴埋め式の出題の一部を論述式に替えることを検討してみてもどうか。

一方、AO入試で大部分の学生を確保している大学は、調査書の評定平均値のチェックを、学力の適切な評価という要請に応える第一歩にできるかもしれない。大学経営上、ほとんどの志願者を受け入れざるを得ないとしても、高校での勉強をおろそかにしてはいけないという受験生へのメッセージとして意味を持つはずだ。自学にとっても、一人ひとりの学力を把握したうえで受け入れ、責任を持って成長させるという自覚につながるだろう。

答申で言及されたアドミッション・オフィスについても、最初からその設置を必須と考えるのではなく、提言の意図を汲み、入試に関わる専門的な知識と見識を持つ職員を育成し、入試の一部を担わせることが考えられる。

今、大学入試において、どのようなことが、なぜ、求められているのか。それを的確に理解したうえで、自学固有の課題と重ね合わせながら現実的な解決への一歩を踏み出すことこそが、重要である。

アメリカの入学者選抜の本質は 専門職の合議による多面的視点



横浜市立大学 学務・教務部アドミッション課
専門職・学務准教授

出光 直樹

いでみつ・なおき

1967年生まれ。札幌学院大学人文学部卒業、桜美林大学大学院国際学研究科修了。桜美林大学職員（大学教育研究所、アドミッションセンター）を経て2005年から現職。2014年から桜美林大学大学院で授業科目『大学アドミッション』も担当している。

大学入試における“多面的評価”を実現するための体制として、アメリカの入学者選抜が注目を集めている。

わが国の大学ではまだ数少ない入試専門職員であり

アメリカの入学者選抜の実情にも詳しい出光学務准教授が、その選抜の本質と、日本での導入の可能性について語る。

書類審査を主体にして 職員が全入学者を選抜

アメリカの大学は、入学者の決定方法の違いによって、開放型（Open）、一定基準以上入学型（Selective）、競争型（Competitive）の3種類に分かれる。開放型は、高校の卒業資格があれば誰でも受け入れる大学で、コミュニティー・カレッジなどがこれに当たる。一定基準以上入学型は、高校での成績やSATのスコアが基準に達していれば合格させる方式で、州立大学に多い。競争型は高いレベルの学力や特別な才能を持った少数者を選別する方式で、有力私立大学などが該当する。

開放型以外では入学者選抜が行われるが、その方法は日本とは大きく異なる。日本では一般入試をはじめ、推薦入試やAO入試などさまざまな入試方式があり、それぞれ試験日と合格発表日が決まっている。また、選考も合

否の決定も教員に権限がある。

アメリカでは、入試方式という概念はなく、「書類審査」に近い方式に一本化されている。選抜を行うのも教員ではなく、アドミッション・オフィスの職員（アドミッション・オフィサー）だ。彼らは、入学と大学広報に関わる業務だけを行う専門職であり、アメリカの大学では、書類審査も合否判定も職員の権限で行われ、基本的に教員は入学者選抜プロセスには関与しない。ただし、研究能力が問われる大学院の入学者選抜は、基本的に教員が担当する。

アメリカには特定の試験日はなく、書類送付の締め切り日も、多くの大学が複数設定していて、随時、選考と合否の通知をしている。

面接は必須ではなく 多様な評価軸の一つ

審査書類は、一般的には、入学願

書、高校時代の成績、SATやACTなど大学志願者が受験する共通テストのスコア、推薦書、エッセイなどだ。これに面接記録なども加えられる。

高校時代の成績は、日本の調査書に相当する「成績証明書（トランススクリプト）」で判断する。これに加えて、スクールプロフィールと呼ばれる大学のアドミッション・オフィサー向けのリーフレットが添付されていることも多い。カリキュラム内容、上級科目履修者の割合、過去3年程度の卒業生の進学先や平均GPA、SATの平均スコアなどが記載され、どのような高校かがわかる。SATやACTのスコアには、志願者が了承していれば、詳細な個人情報が付いてくる。

推薦書は、基本的には高校のガイダンスカウンセラーが書き、人となり判断する重要な資料となる。ガイダンスカウンセラーは、生徒の進路支援を担当する専門の職員で、アメリカでは各

高校に数人程度配置されている。

エッセイは志望理由書のようなものだが、大学によっては、志望理由だけでなく、それまでに取り組んだことを書かせたり、テーマを与えたりと、小論文に近い形式のものを課す。

なお、面接はアメリカの入学者選抜では必須ではないし、教職員ではなく生徒が住んでいる地域にいる卒業生が担当するケースも多い。オープンキャンパスでの面談の内容などが、面接記録として使われることもある。面接はさまざまな書類や情報による多面的評価の一要素にすぎないので、共通の基準を理解していれば、その分野の専門の教員が担当する必要はない。

中等教育の達成度よりも大学での可能性を重視

実際の選抜はどのように行われているのか。まず、志願者から送られてきた書類は、アドミッション・オフィスの職員が手分けして丁寧に読み込む。例えば、ある大学では1人の職員が年間で数百人の志願者を受け持ち、あらかじめ決めておいたルールに基づいて、各書類を点数化していく。ほとんどの大学は、志願者1人に対して、主担当と副担当の2人以上が目を通し、極端な評価の偏りをなくしている。

そうした評価の際に重視するのは、中等教育での達成度だけではない。これが、高校までの教科学力という達成度を評価する日本との大きな違いだ。ある程度の達成度は確認するが、一定の基準をクリアしていれば、志願者がその大学に適しているかどうかのほうを丁寧に評価する。基準のクリアは機械的に判断できるが、入学後に成長で

きるかの判断は非常に難しいからだ。

志願者が住む地域の教育資源、SATのスコアの伸び、志望理由書の文章を吟味しつつ、志願者の考え方やパーソナリティーが自学に合っているかを検討するため、アドミッション・オフィサーにはプロフィールを読み解く専門性が求められる。長年の経験が必要であり、専従職員だからこそ可能ともいえる。

客観的公平性以上にAPとの合致、妥当性

ある程度の志願者が集まると、それらの評価を持ち寄って、アドミッション・オフィスの職員全員で合議し、選考を行う。そこでは、AP（アドミッション・ポリシー）との整合性が重視される。志願者一人ひとりのデータや評価を全員でレビューし、意見を述べ合うわけだが、評価者による評価のブレがなく公平であるかといった信頼性以上に、自学が求める学生像に合致しているかどうかという妥当性が重んじられる。

当然のことながら、志願者のプロフィールは一人ひとり異なる。個々の志願者がAPに合致しているかどうかは、話し合うことでしか判断できない。すなわち、アドミッション・オフィスにおける合議そのものが、抽象的にながちなAPを具現化し、実質的なAPを形成していくプロセスになる。これに参加することが、アドミッション・オフィサーとしての研修にもなっている。最終的に判断に迷った場合は、アドミッション・オフィスのトップの方針に従う。

なお、アメリカの多くの大学では、

学生集団に多様性をもたらす入学者を確保することも、アドミッション・オフィスに課せられた任務になる。人種や性別、出身地域、能力など、あらゆる面から検討を重ねて、多様性ある学生集団の形成に寄与しなければならない。多様性を理由に、学力試験の結果に調整を加えて可否を判定することは、日本の一般入試では考えられないが、APに合致した学生を選ぶという観点に立てば理解できる。例えば、自学にまだいない国籍の志願者については、学力試験の結果がやや低くても受け入れるといった判断もなされる。その意味でも、アメリカ型の入学者選抜は、個々の大学にとって必要な学生を受け入れる目的整合型になっている。

大学と高校の職員が専門職団体を形成

アメリカの大学の入学者選抜では、アドミッション・オフィサーが重要な役割を果たしているが、それを可能にしているのが、NACAC（National Association for College Admission Counseling：全米大学アドミッション・カウンセリング協会）の存在だ。大学のアドミッション・オフィサーと、高校のガイダンスカウンセラー、独立した教育コンサルタントなどが加盟する専門職団体に、行政機関ではない。

NACACは高校と大学の接続に関わる専門家集団として、アメリカの大学における入学者選抜のルールを決めている。多くの大学がそのルールに則って選抜を行うし、同様に高校側もルールに則って進学指導などを行う。日本でいえば、文部科学省が毎年発表する「大学入学者選抜実施要項」のよう

なガイドラインを、民間の当事者団体が策定しているわけだ。通常出願や早期出願、先着順などのおおよその時期や、対応する出願条件（合格後の入学義務の有無、単願か併願か）なども決めている（図表）。

高大接続の場面で、大学と高校の当事者同士が同じコミュニティを形成し、相互理解を深めながら倫理規定を整備したり、それぞれの力量を高める研修を行ったりしているからこそ、成績証明書や推薦書の信頼性も向上する。また、入学者選抜業務の専門性が認知されているからこそ、可否判定の権限も付与されているともいえる。

「人物像」を壊さない多面的評価の可能性

さて、日本では、大学入試が大きな曲がり角を迎えようとしている。果たして日本では、アメリカ型の多面的評価は可能なのだろうか。

確実にいえるのは、アメリカの手法をそのまま導入してもうまくいかないということだ。評価の担い手となる専従のアドミッション・オフィサーはほと

んどおらず、高校にも、生徒の進路支援を担当するガイダンスカウンセラーに相当する専門職はほとんどいない。入試に関して高大で情報を共有し合うNACACのような組織もない。

文科省は、一般入試、推薦入試、AO入試の区分を廃止するとしている。確かに、入試の実施方法についてはことさらに区別する必要はないと思うが、実施時期については、大学・高校の現状をふまえた一定のルールがなければ、混乱を招くだろう。文科省がアメリカの標準的な入試方法やその体制を意識しているならば、大学と高校が相互に信頼できる関係を構築し、入試時期を両者が厳守できるしくみづくりが不可欠といえよう。

日本の大学入試にアメリカ型の多面的評価を取り入れていくには、選考プロセスの全てを教員が担うこれまでのやり方のままでは限界がある。教員が入試業務に割ける時間が限られる中、志願者のさまざまな情報を吟味して多面的に評価するような選抜を担うのは、あまりにも負担が大きい。入試の専業で、大部屋で日常的に議論しながら学生像を鮮明にできる職員集団が、相

応の力量と権限を持って分担することのほうが、より現実的な方向性だろう。

日本の大学の中にも、すでに10年前からAO入試においてアメリカ型の選抜を行っている例がある。評価基準を明確にしたうえで、入試部門の職員が全ての学部の書類選考（一次合否）とともに、一部の学部の面接選考（最終合否）をも行っている。適切に訓練し、手法を工夫すれば、日本でも、職員だけで十分に入学者選抜を担うことが可能なのだ。

多面的評価のポイントは、個々の志願者の統一的な「人物像」を壊さないで評価していくことにある。教科学力試験や面接、小論文などの結果を点数化して総合的に評価しようとしても、名前を伏せて点数化した時点で「人物像」は消失してしまい、後で各得点を合計しても、もはや元の「人物像」を復元することはできない。多様な学生を受け入れたいと思っても、そもそも入学者の「人物像」が明確になっていなければ、全体としての多様性を判断できるはずがない。

結局、多数の志願者に対する多面的評価を実現するには、十分な評価スキルを備えた専従職員を育成し、決定権を付与することが鍵になる。面接をせず、推薦書やエッセイなどを読むだけでも、経験を積んだアドミッション・オフィサーなら、「人物像」をかなり鮮明に描くことができるはずだ。

しかし、今すぐに専門職の育成を開始しても、安定したシステムになるには、10年以上かかるだろう。それまでは、現在の日本のシステムの中で、職員の専門的な力量の形成を図りながら、バランスのとれた選抜を行っていくしかないのではないか。（談）

【図表】アメリカの高等教育機関における入学者選考のルール

選考実施時期	概要・合格者の入学義務に関するルール
通常時期 (Regular Decision)	通常のスケジュールに基づいて選考を行う。合格者の入学義務はなし。
先着順 (Rolling Admission)	大学に願書が届いた時点から選考が始まる。合格者の入学義務はなし。
早期 (Early Action)	早期に出願し合否が決定する。合格者の入学義務はなし。併願可。
早期 (Early Decision)	早期に出願し合否が決定する。合格すると入学義務が生じる。専願。
早期 (Restrictive Early Action)	早期に出願し合否が決定する。合格者の入学義務はないが、他大学への早期出願はできない。

※ NACAC の資料等を基に編集部が作成
※ 出願締め切りは通常は 1 月 1 日、早期は 11 月 1 日が一般的

視点

東大、京大の入試改革に見る
求める人材の確保という課題ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室
VIEW21 大学版 編集長

村山 和生

多様性確保を目的に、東大は「推薦入試」、京大は「特色入試」を導入する。志願者が多く集まるトップ大学でも、自学が求める学生を確保する方法を模索している。両大学の入試改革の概要と背景を、入試制度に詳しい筆者が解説、各大学における現状の入試の検証、議論の必要性について考察する。

教科学力重視は共通だが
育成方法は異なる

2016年度入試から東京大学で推薦入試（以下「推薦入試」）、京都大学で特色入試（以下「特色入試」）が始まることに、多くの注目が集まっている。教科学力トップクラスの学生を集めている両大学が今、なぜ入試改革なのか。多くの大学はそこから何を読み取るべきなのだろうか。日本のトップ大学が導入する「推薦入試」と「特色入試」の共通点と相違点から注目すべきポイントを紹介する。

1つ目の共通点は、募集人員数の少なさである。「推薦入試」は100人（総募集人員に占める割合3.3%）、「特色入試」は108人（総募集人員に占める割合3.8%）である。これらの入試方式が、現段階ではあくまでも試験的なものであり、実際の出願状況などを検証して、今後の募集人員の増減を判断することを意味している。

2つ目は、ともに「基礎的な教科学力」を課す点にある。「推薦入試」では大学入試センター試験の受験を必須

とし、「概ね8割以上の得点があることを目安に総合的に合否を判断する」としている。

「特色入試」も同様に、ほとんどの学部でセンター試験の指定科目受験を必須としている。医学部医学科のみセンター試験は課さないが、小論文試験の中で「理科（物理、化学、生物のうち2科目）の基礎知識を必要」としており、「基礎的な教科学力」が求められる点に変わりはない。

これは、東京大学の言葉を借りれば「入学後の学修を円滑に行い得る基

礎学力」として、高校までの履修内容をしっかりと身に付けていることを求めているからである。ともすると推薦要件や出願基準の高さ、そのエビデンスとして活用できるものの内容（国際科学オリンピック、国際バカロレア、TOEFL iBTなど）ばかりに耳目が集まっている（図表）が、両大学とも「基礎的な教科学力」をきちんと重視している点は指摘しておきたい。

3つ目は、両大学とも出願時に「入学後に学びたいこと」の提出を受験生に求めている点だ。「推薦入試」では

【図表】入試で評価する高校での活動実績例と提出書類

	高校での活動実績例	提出書類
東京大学 「推薦入試」	科学オリンピック（数学、物理、化学、生物学、地学、情報）の上位入賞者、国際バカロレアやSATなど、国際通用性のある入学資格試験での優秀な成績、TOEFL・英検・IELTS・TestDaF・DALF・HSKなどの語学力の証明書	各学部共通の調査書、推薦要件に該当すると判断できる客観的根拠を示す資料（各種コンテストの成績を証明する資料、高い英語力を証明する資料、論文など）
京都大学 「特色入試」	数学オリンピックや国際科学オリンピック出場、各種大会における入賞、教育委員会賞、国際バカロレアディプロマコース・SAT・TOEFL・TOEIC・英検の成績	調査書、学業活動報告書、学びの設計書

※両大学の選抜要項から編集部が作成

志願理由書、「特色入試」では学びの設計書といった、入学後の学修プランを示す書類を受験生自らが作成する。この2つの入試が単なる「青田買い」ではなく、明確な「学ぶ意志」を持った受験生のためのものであることを意味する。その点では、両大学が求めるエビデンスとは、入学後も「学ぶ意志」を持ち続け、学び続けられるかどうかを判断できるものであると解釈できる。

他方、両大学の相違点の1つ目に、今回の入試に対する学部への対応が挙げられる。「推薦入試」は推薦要件や面接方法に学部ごとの特色はあるものの、基本的に同じ枠組みの中で選抜が行われる。一方、「特色入試」は、名称こそ同じだが学部により異なる複数の入試ともいえ、「学力型AO入試」「推薦入試」「学力型入試（後期入試）」の3タイプに分かれ、日程も異なっている。これは、学部ごとに最適な入試方式を検討してきた結果と捉えることもできるが、同時に受験生にとっては、志願する学部によって大きく異なる受験スケジュールを組む必要があることも意味する。

2つ目は、この入試方式で合格した学生の入学後の学修の違いである。「推薦入試」は学部別の募集となるため、2年生までの成績をもとに進学する学部・学科を決める「進振り」の対象とならないだけでなく、「早期に専門教育に触れられる機会の提供や、学修について個別に助言・支援する教員の配置などの措置」を講じるとしている。つまり、「推薦入試」合格者は、一般入試合格者とは異なる教育プログラムで学修することとなる。すなわち、東京大学は「推薦入試」での入学者

に、これまでとは異なる教育プログラムを提供することで、他の学生の中に埋没することなくその強みや特長をより伸ばすことを期待している。

一方、「特色入試」合格者は、一般入試合格者と同じ教育プログラムで学修する。京都大学は「特色入試」と一般入試の入学者が同じ教育プログラムで学び合うことで、その強みや特長が他の学生により影響を及ぼすと期待しているのだろう。

多様性確保のための
ベストミックスを探る

両大学の入試改革の背景には、従来の入試方式だけでは取りこぼしていた人材を確保したいという意図があるものと推察される。いわゆる「受験エリート」だけでなく、多様な経験や突き抜けた才能を持った学生を確保するためには、受験生を多面的・総合的に評価することが必要だと判断したのである。

ただし、ここで強調しておきたいのは、両大学とも従来型の入試を否定していない点だ。これらの入試改革に関する記者発表などでも、「これまでの入試方式に課題があったのか」という質問が相次いだ。両大学とも明確に否定している。前述のとおり、「推薦入試」「特色入試」とともに「基礎的な教科学力」を求めていることから、それはうかがうことができる。

つまり、今後は「推薦入試」「特色入試」に一気に切り替わるのではなく、従来型の入試と並行しながら、学生の多様性を確保すべく、定員内でのベストミックスを探る動きになると思われる。

入学後の学生の成長など
高校と密な情報共有を

2016年度入試で、「推薦入試」「特色入試」にどれだけの出願があるかは未知数だ。ただ、両大学の積極的な情報発信や、高校との連携強化により、発表当初より肯定的な評価が聞かれるようになってきた。次に求められるのは、合格者の入学後の学修成果などを追跡調査し、検証することであろう。そこで初めて、これらの入試制度が定める出願基準等の妥当性を判断できる。

学生を送り出す高校側からも、「ここまで突き抜けた人材を求める入試を行うのであれば、入学後の育成もしっかりしてほしい」との声が多く、この観点での検証を期待したい。高校側には、「推薦入試」「特色入試」を進路指導の中に明確に位置付けるかどうかは「合格した学生が成長できたかを見てから」とする声も多い。「推薦入試」「特色入試」とともに高校との連携を重視するとしているが、それは単に入試制度の面だけではなく、入学した学生の成長などの情報共有も含まれるはずだ。

「入試制度改革待ったなし」の機運の中で、多くの大学で入試制度の再検討が始まっている。その中で最初にすべきなのは、各大学が求める人材を確保できているかを、学生の成長という観点から検証することだ。もし、そこで問題点が抽出されるのであれば、入試制度だけでなく、カリキュラムも含めた教育プログラム全体の改善も視野に入れるべきだろう。この視点は、東京大学、京都大学というトップ大学から求められるものではなく、全ての大学に強く求められるはずである。

事例①

学生の多様化加速のため 学部主導入試を全学体制へ

早稻田大学

早稲田大学は中長期計画で定めた方針に基づいて、教科学力のみで選抜するのではない推薦・AO型入試を拡充して、学生のさらなる多様化をめざす。学部縦割りで複雑化した入試の入学センターへの集約は、そのための具体策として検討される。これら中期的な目標の実現に向け、入試開発オフィスの設置など、現実的な一歩を踏み出している。競争力のある総合大学ならではの課題を直視し、環境整備と意識共有を進める取り組みを紹介する。

入試の抜本改革のため 2つのオフィスを設置

早稲田大学は、2012年度に策定した中長期計画「Waseda Vision150」の核心戦略の筆頭に「入試制度の抜本的改革」を挙げ、「従来型の同一空間で学生を選抜する一般入試、推薦、AOについて選抜目的を最大限達成できるようさらに改革を行う」と表明している。この方針に基づいて2013年、入学センター内に、全学共通入試の開発と各学部の入試改革を支援する入試開発オフィスを設置。全学共通入試の実施を担う入学者選抜オフィスも設けた（図表）。

同大学では、推薦・AOを含むほとんどの入試は、内容の検討から実施まで、13ある学部ごとに行われ、入学センターは学部支援のための組織として位置付けられてきた。2つのオフィスは、学部縦割りの入試から全学的な入試へと体制をシフトする要の役割を期待されている。

入試開発オフィスは設置から今まで、外国人学生1万人計画の実現の施策に力を入れてきた。2014年度には、開発第一弾となったミャンマー国籍対

象の奨学金付き大学院AO入試を実施した。その他の施策も奏功して外国人学生の獲得は軌道に乗り、今後は国内に重点を置いた入試改革の検討を本格化させる。

**知のあり方の変化に伴い
学生の多様性をより重視**

同大学はこれまでも、多様な入試を積極的に導入してきた。教科学力のみで評価する試験と推薦・AO等による入学者数の割合は、およそ6:4と、非教科学力型の入試がかなりの比重を占め、相応の成果も挙がっている。政治経済学部と国際教養学部のAO入試による入学者は、他の学生と比べGPAや4年間での卒業率が高いという。

入学センター副センター長で、入試開発、入学者選抜の両オフィス長も兼務する沖清豪教授は、こうした現状を説明したうえで、「今後も、一般入試を軸とした入試制度を抜本的に改革していく」と言い切る。学部縦割りからの脱却も、その方針と軌を一にするもので、これらの考え方の背景には、複数の問題意識がある。

その一つが、社会が大卒者に求め

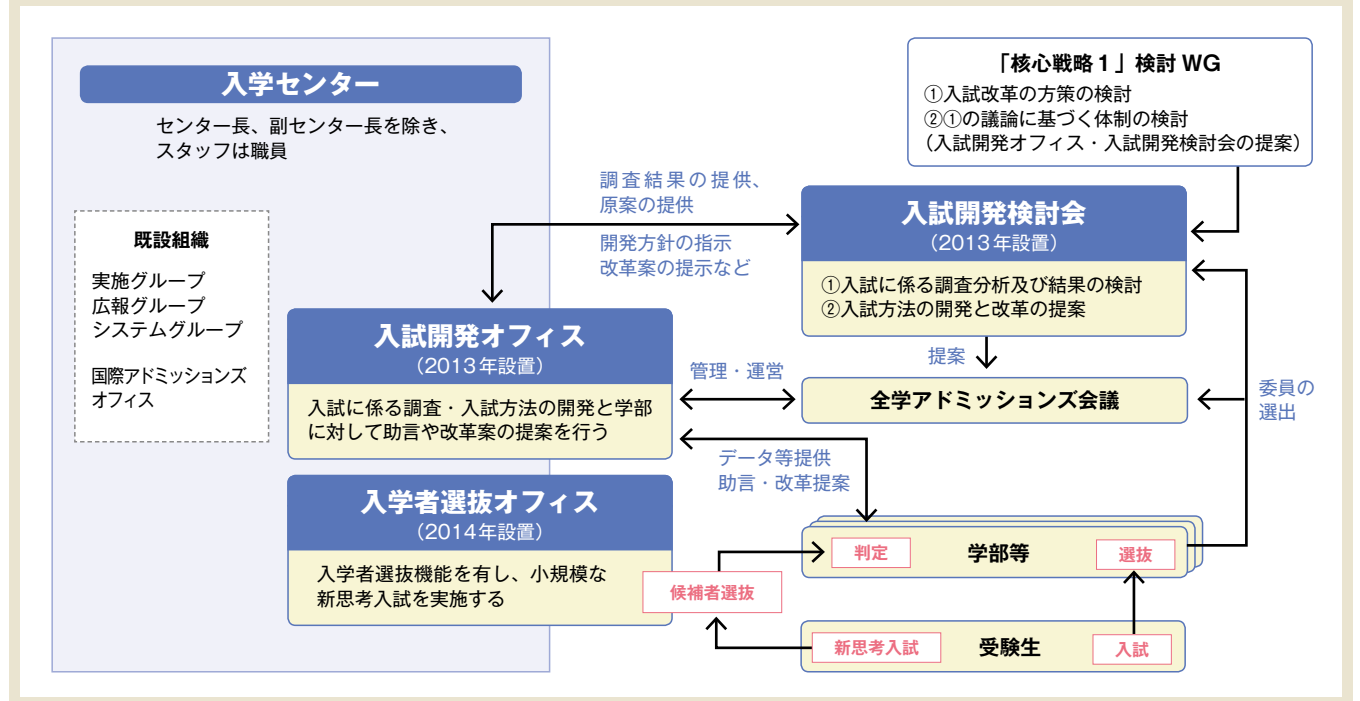
る知のあり方の変化だ。「Waseda Vision150」では、社会の要請を反映した育成方針として、自らを成長・変容させることのできる力を掲げている。その実現のために、学生には意欲、主体性、目的意識、特定分野に秀でた能力などを求め、入試はそれらを測定できるものでなくてはならないという。

そこでは、個々の強みを伸ばして成長を促す土壌として、同大学が伝統的に重視してきた学生の多様性がより大きな意味を持つ。さまざまな背景を持つ学生同士が出会い、刺激を与え合う環境を理想としながらも、近年、国内一般入試の志願者は関東の出身者が7割に上るなど、是認し難い状況にある。

学びたいことが明確で入学後も優秀な成績を挙げる層と、同大学に合格することが目的化して暗記型の受験対策に励み、入学後の成績が低迷する層。一般入試による入学者がこれらに二極化していることにも危機感を募らせる。

多くの志願者を集める同大学にとって、「2月下旬の特定の1日に1万人を超える受験生を同一空間に集めるという、一般入試特有のリスク」（入学センターの三木省吾課長）という問題も大きい。かつての新型インフルエンザ

【図表】「Waseda Vision 150」に基づく入試改革の体制



の流行、2014年度入試時の大雪など、試験の実施が危ぶまれた経験から、そのような入試を今の規模でこの先も続けることが適切なのかという議論が、学内でされてきた。結論を出すのは難しいにしても、悪天候による試験開始時刻の繰り下げや再試験の告知など、不測の事態への対応、対外的な説明責任は学部単位ではなく全学で果たすべきであり、そうであれば入試の運営そのものも全学で支えていく必要があるというわけだ。

さらに、入試業務に関わる教員の負担の大きさにも問題意識が高まっている。教科学力中心の入試も学部主導の入試も、教員に負担を強いる入試である。グローバルな大学として国際的なプレゼンスの向上に力を入れる同大学にとって、学部単位、入試日程ごとの問題作成や試験監督などで教員の入試業務が過重になり、教育・研究の時間

が削られることになれば、グローバル化に逆行することになりかねない。

これらの問題が絡み合う中、文科省が打ち出しているアメリカ型のアドミッションオフィス、すなわち専門性を持つ職員集団に入試の開発と実施を集約する体制は、同大学にとっても問題解決の鍵として認識されてきた。

**高校との相互理解を促し
入試の専門職員を養成**

入学センターは、センター長と副センター長の2人の教員と、約20人の職員で構成される。入試開発オフィスと入学者選抜オフィスも、これらの教職員が兼務する。外国人や帰国生徒を対象に全学共通で実施する入試は、入学者選抜オフィスの職員が書類審査を担当している。

同センターは、全学共通の入試体制

を構築・強化していくために、学部間の壁を低くすることに取り組み出した。

2014年度から、アドミッションオフィサーの育成を念頭に、各学部の入試担当職員計30人ほどが入学センターと兼務している。これらの職員にセンターの業務である高校訪問や大学説明会、オープンキャンパスなどの募集広報を経験させ、高校とのコミュニケーションを深めてもらう。各学部の入試の狙いを高校に説明する一方、高校側の声を入試の見直しにつなげることもできる。これらを通して、単なる事務的業務ではなく入試の中身そのものに関与する力を修得させようというわけだ。

従来、あまり交流のなかった学部の入試担当者同士が、センターで情報交換しながら全学的な視点で学生募集について考え、学部ごとでばらつきのあるアドミッション・ポリシーや用語を統一する動きが生まれることも期待され

ている。

学内公募で選ばれた外国人学生募集担当の職員による海外での広報活動も始まっている。募集手法においても英米型のグローバルスタンダードを導入し、将来的には通年で出願を受け付ける制度に発展させ、外国人学生の増加につなげたい考えだ。

全学部の教員が 全学的視点で入試の議論

教員についても、学部間交流の仕掛けをつくった。入試開発オフィスのブレイン組織として、2013年に入試開発検討会を設置。各学部から、入試担当の経験豊富な教員や現役の担当教員を1人ずつ出してもらい、入学センターの教職員と合わせ約20人で構成する。

各学部の入試情報やオフィスの検討内容に対する意見を交わし、新たな入試の開発に生かすことが主たる目的だが、ある学部で成果を挙げている方式を他学部で参考にするという動きも出ている。「本学では学内併願が多く、学部同士で競争する側面もあるが、学部間の利害を超えた大局的観点から知見を出し合う刺激的な場になっている」と沖教授。

これらの取り組みと並行して入試開発オフィスでは、学部単位の入試改革にも積極的にコミットして信頼感を高め、「オフィスに入試を任せていこう」という機運を高めるための努力が続けている。

人間科学部が2014年度入試から実施している「センター試験利用入試（数学選抜方式）」がその代表例といえる。センター試験5教科に加えて数学の個別試験を課すもので、数学に秀

でた学生を増やしたい、またそのメッセージを高校や社会に伝えたいという学部の意向に応じて設計に協力、狙いどおりの学生が集まっていると高く評価されているという。

IR機能を活用した 入試と教育の一体的検討

学部縦割りで複雑化した入試を徐々に入学センターに集約し、適切に養成・訓練されたアドミッションオフィサーが選抜の相当部分を担当する推薦・AO型の入試を拡大していく。ただし、この基本方針の下でも、個別学力試験を全廃することは考えていないという。教科学力試験で高得点を上げる学生も、同大学が想定している多様性の一端を担うと考えるからだ。

沖教授は「センター試験を全学で積極的に利用する中であっても、入学後に必須となる数Ⅲの試験がないために理工系3学部が利用していないなど、学部ごとに重視する力というものはある。本学の学力試験はすでに、思考力や表現力も測る内容を含んでいると自負しているが、選択式や穴埋め式から論述式に切り替えるなどして、測定の精度を上げていく必要はあるだろう」と話す。

大学入学希望者学力評価テスト（仮称）について、三木課長は「センター試験で得点差がつきにくく選抜が難しくなっている現状、より難易度の高い問題が出されるという新テストには注目している。本学の要件を満たすものであれば積極的に使いたい」と話す。ただし、段階別評価が選抜性の高い大学でも活用できるものになるかなど、全体的な設計を慎重に評価する考えだ。

学内で具体的な検討を進める際の課題としてはまず、外国語の外部試験の導入が挙げられる。

さらに、指定校推薦の見直しも課題だ。他の入試方式と比べても入学者の成績が目覚ましく伸びているにもかかわらず、教科学力試験を経ていないことが理由で、入学者は自己肯定感に乏しい傾向にあるという。入学前教育の見直しに加え、さまざまな活動に関わって自信を高めていけるよう支援メニューを検討する予定だ。

「入試と入学後の教育や学生支援とは一体的に考える必要がある。そのためにも、学生の成長に関わるさまざまなデータを収集して相互の関係を検証することが欠かせない」と沖教授。そのためのIR機能は、2014年に設置した大学総合研究センターが担っていく。

文部科学省による制度設計の進展をにらみつつ、学内の体制づくりと合意形成を着実に進めるということが同大学の基本姿勢といえる。今後の見通しについて沖教授は、「スーパーグローバル大学創成支援の申請で約束した10年後には、抜本的な入試改革を形にする。そこに向けて、まずは5年後の全体像を描き、1、2年以内にある程度の方角性を公表したい」と説明する。

拙速な動きを避けるのは、高校をミスリードして混乱を招いてはならないとの考えからだという。三木課長は「本学をめざしてくれる受験生、彼らを支えている先生方の考え方も尊重し、それと乖離しない方向で改革を進めたい。これまでの入試制度の意義と成果をふまえつつ、本学が今後、真に求める人材に入学してもらえるようなくみを中期的な視点で構築していく」と結んだ。

事例②

職員が中軸を担う 育てて受け入れる新たな入試

追手門学院大学

追手門学院大学は、「選抜型入試から育成型入試への転換」をコンセプトに、2015年度入試から「アサーティブ入試」を導入している。出願過程に入る前に大学の学びに対する期待や意欲を育て、試験でその成果を評価する。「大学職員も教育者であるべき」との考えに基づき、その工程の大部分に職員が携わっている。

主体性の弱さに対する 危機感が発端

追手門学院大学の取り組みは、入学者の質、および大学における学びの質を高めようとする試みだ。大学で学ぶ態度や学びへの期待、および知識、主体性、思考力など学力の3要素を問う「アサーティブ入試」と、入試の前後にそれらの姿勢と能力を養う「アサーティブプログラム」の2つの工程からなる(図表1)。

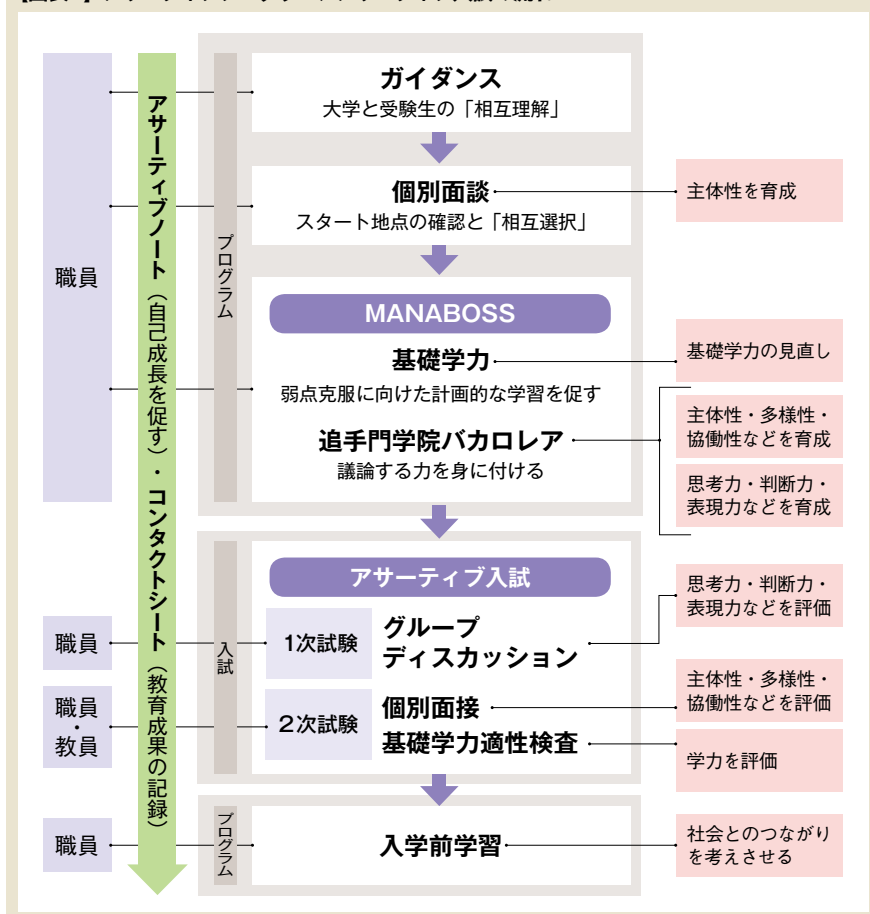
「アサーティブ」という言葉には、「自分自身を知るとともに相手の意見を聞き、考えを適切に主張できる態度」という意味が込められている。プログラムと入試を通して、自ら学ぶ姿勢を身に付け、明確な目的を持って自学を選んだ生徒を迎え入れることが狙いだ。入学後の学生には、シラバスをきちんと読める力を身に付けたうえで、授業への強い参加意思を持ち、各種活動に積極的に参加することを特に期待している。

同大学では以前から、学生の主体性の欠如が問題視されていた。入学者の約7割は同大学が第1志望ではなく、そのことに起因する自己肯定感の低さ

や、授業内容について質問をする学生の少なさなどが教員から指摘されていた。こうした状況への危機感が、育成型入試の検討につながっている。

主体性を重視した入試は本来、AO入試の役割であると考え、当初はそのリニューアルも検討したが、高校生や保護者に定着している「一番合格しや

【図表1】アサーティブプログラム、アサーティブ入試の流れ



すい入試」というイメージを払拭することは難しいと判断。独自の入試を新設することになった。

広く受講を受け入れ 出願への誘導もしない

出願の前段階に置かれたアサーティブプログラムは、同大学を志望しているか否かにかかわらず、高校生であれば誰でも参加できる。「ガイダンス」と「個別面談」では、なぜ大学に進学したいのか、何を学び、どんな将来をめざすのかを考えるよう生徒に促す。答えを与えるのではなく、自ら考えるためのサポートをするというスタンスだ。ガイダンスで配付し、受験に至る過程の気づきをまとめさせる「アサーティブノート」にも、必ず自分を主語にして記述するよう指導する。

生徒に自学の受験を勧めることはなく、「このプログラムを踏み台にして他大学を受験しても構わない」と告げているという。面談を受ける回数に制限は設けていない。

ガイダンスと個別面談に参加すると、自宅で知識の習得と活用に取り組むネットコンテンツ「MANABOSS」を利用できる。「基礎学力」では、言語能力問題（国語、12領域）と非言語能力問題（数学、14領域）を出題。解答後に表示される領域ごとの達成度を見て、力が不足している領域を自覚し、その領域を集中的に自学自習するといった使い方を想定している。企業の採用試験に利用される能力適性検査に近い内容で、いわゆる教科学力よりも、大学で学ぶ力に直結すると判断した。将来的には、さまざまな考えや議論の前提となる教養として、英語、歴

史、地理の追加も検討されている。

一方、「追手門学院バカロレア*」には「あなたは今、存在しますか。存在するならどのようにして証明しますか」といった正解のない問題について、SNS上で参加者同士が議論できるしくみ「バカロレバトル」がある。他者の意見を参考にして自分の意見を発展させるトレーニングを積む。

アサーティブ入試の1次試験「グループディスカッション」、2次試験「基礎学力適性検査」は、共にMANABOSSでの基礎学力を測定するものだ。「個別面接」では、志望理由や学問に対する意欲、知的関心などを評価する。

合格者には、自分が生まれてから入学するまでの各年の10大ニュースを調べ、自分と社会とのつながりを考える「入学前学習」を課す。

福島一政理事・副学長は、「このような入試を課すのは、本学のあり方を真剣に考えた結果だ。学ぶ姿勢と学力を持った学生が少なかったとすれば、それらを育てて受け入れてこなかったからではないか。改革を進め、本学を活気ある学びの場にしたい」と語る。

学生と向き合う経験が 職員を成長させる

アサーティブプログラム・入試を通じた全プロセスを支えているのは主に職員だ。個別面談を含むプログラムの各工程を担うほか、グループディスカッションの採点は職員だけで、個別面接の面接官、採点は職員と教員がペアになって行う。担当する職員のほとんどは他部署との兼任だ。同プログラム・入試について、企画・実施・出願

者の評価等の全てのプロセスに関わる権限を持つ専任の「アサーティブオフィサー」として全体の推進役を担う入試課の志村知美氏が、取り組みの趣旨に賛同してくれる人材を福島氏と共に全学から集めた。2015年度入試とその前後のプログラムには、全職員約120人のうち、32人が携わった。

関わる職員は年1回、研修を受ける。入試の趣旨を徹底して伝えとともに、面談の場では目の前の受験生が何を考えているのかを汲み、「親戚の子の相談に乗るつもりで」対応するように説く。マニュアルはなく、面談者としての専門的なスキルや、進路選択に関する知識などは特に求めない。スキルや知識を基に進路を指導するのではなく、プログラム参加者が、大学で学ぶ意味や自分の将来を真剣に考え、主張できるように育てることが目的だからだ。志村氏は「あなたの全人格をかけて、高校生と向き合ってください」と告げている。

1次・2次試験では、職員が評価に関わるようになった。2015年度入試では、共に個別面接の採点を行った教員と点数に大きな違いは出なかった。

従来、職員が評価に関わることはなかったが、教員から反発はなく、「大学の学びに適応できる学生を職員が育て、かつ入試にかかる人的負担の大部分を担ってもらえるのはありがたい」という声もあったという。

各部署から職員を集め、入試の前面に立たせるのは、SDとしての意味合いも大きい。職員が受験生や学生の実態を的確に把握し、教育改革への具体的な施策の提起と、個々の学生に対する教育支援ができる力量を身に付けてほしいという意図がある。

「職員は本来、全員が学生の成長に関わるべきだ」と福島氏は述べ、こう続ける。「教員は自分の教育・研究分野には詳しいが、大学全体を代表する立場として高校生に接するのは難しい。その役割は、自学のことを全般的に知ることができる立場にある職員にこそふさわしい。これは“お手伝い”ではなく“本業”だ」。

学力と意欲に相関はなく 両方の評価に意義

実施初年度の実績は、ガイダンス・面談参加者が190人（図表2）で、うち高校3年生が185人。まだ、「受験を前提としたプログラム」と捉えられており、最初から同大学を志望する参加者が多かった。現在行われている実施2年目のガイダンス・面談では、進学や志望大学について「何も考えていない」とはっきり言う生徒が増えている。「そもそも主眼にあった、入学前に育てるべき生徒が参加し始めた」と志村氏。初年度は近畿圏出身者が90%だったが、2年目は中・四国エリアからの参加者が見られるようになったという。

アサーティブ入試の初年度の出願者は91人、合格者（入学が原則）は53人だった。2次試験の基礎学力適性検査と個別面接の点数を分析したところ、全く相関が見られなかったという。「相関があるならどちらか一方だけを実施すればよいことになる。定量面、定性面、両方を測定する意義が再確認できた」と志村氏は述べる。現状は、学力検査に基準点を設け、上回った受験生の個別面接の得点で可否を判定している。分析結果を基に、基準点の妥当性を含め、両面のバランスを調整する。

【図表2】アサーティブプログラム・入試に関わる主な実績と目標

	2015年度 入試（実績）	2017年度 入試（予定）	2019年度 入試（予定）
ガイダンス実施回数	16回	16回	16回
ガイダンス・個別面談参加者数	190人	900人	1,250人
出願者数	91人	540人	750人
入学者数	53人	360人	500人
個別面談担当職員数	32人	75人	100人
アサーティブオフィサー数	1人	2人	3人
個別面談担当職員研修実施回数	1回	2回	3回
MANABOSS（基礎学力）の問題数	800問	6,000問	10,000問

高校からは、「本来自分たちがすべきことを担ってくれている」と感謝されることが多く、指導の参考にと講演を依頼されることも増えた。「教科指導、生活指導など、高校教員は激務で、大学で学ぶ素養の指導までは、物理的に難しいと思う。高大が責任を押しつけ合っている場合ではなく、できる範囲で協力し合う必要がある」と志村氏は言う。現在、2つの併設高校で、大学が何をするとところなのかを調べさせる1年生向けのプログラムの実施を検討している。

2019年度には 大半の職員が面談を担当

アサーティブ入試の合格者には、他の学生のモデルとなるよう、高い学習意欲に基づいて行動する姿勢が期待されている。大学は6月までに全員との面談を終え、入学後の状況を確認。卒業まで継続的に追跡調査を行い、入試の成果を検証する。また今後は、個別面談以後、入学前学習までの成長を職員が記録した「コンタクトシート」を、現在開発中の学生ポートフォリオに引

き継ぎ、支援に活用する。

アサーティブプログラム・入試の規模は、それらを経た入学者が2019年度入試で全入学定員の3割、500人程度となるように拡大をめざす。担当職員は100人に増やし、大半が面談に関わるようにする。2016年度入試からAO入試を廃止する。将来的には、入試方式を学力入試とアサーティブ入試のみに絞る構想もある。

福島氏は、「ただ入学者数を確保するための入試にしてしまったら、AO入試の二の舞になる」と話し、目標達成を絶対的なものとは考えていない。アサーティブプログラムのみに参加して他の入試によって入学した学生も目標入学者数にカウントすることを検討するなど、柔軟に対応したいという。

3つのポリシーの改定にも着手している。まずはディプロマ・ポリシーを改定し、その後、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーに一貫性を持たせる。アドミッション・ポリシーには、求めている人物像と高校までに身に付けてほしいことを具体的に記し、同大学で求められる学力と態度が受験生にわかる内容にする考えだ。

事例③

AO本来の趣旨をふまえて改訂「伸びる人材」を発掘する

お茶の水女子大学

お茶の水女子大学が2017年度入試（2016年度夏に実施）から導入する「新フンボルト入試」※は、大学ならではの授業や学び方を体験させて受験生の適性を確認し、入試の趣旨や求める人材像に合った学生の獲得を図るAO入試だ。多面的な評価を全面的に採り入れる入試には多大な時間とコストがかかることを承知で、全入学定員の5%前後を対象として実施する方針だという。

※ 1810年にベルリン大学を創設し、大学は研究と教育が一体となるべき場であると唱えたヴィルヘルム・フォン・フンボルトから命名

プレゼミに2日間、選考に3日間をかける

「新フンボルト入試」は、現行のAO入試の内容をブラッシュアップした「新型AO入試」として2017年度入試から導入される。アドミッション・ポリシーや求める人物像に変更はなく、より伸びしろのある学生を選抜することが目的だ。取り組みは、大学教育再生加速プログラム（AP）のテーマⅢ（入試改革）に選定されている。

入試のプロセスを図表1に示した。選考に入る前に、まず2日間のプレゼミナールを行う。同入試の出願希望者のほか、高校2、3年生と高校教員も参加できる。参加者は、演習を含む複数の授業と、情報検索やレポート作成に関する講座を受講。同入試の出願者のみ、レポートを提出する。入試に先駆けてプレゼミナールのみを、2015年8月下旬に先行実施する予定である。

第1次選考は書類審査とする。プレゼミナールのレポートのほか、外国語検定試験の成績や志望理由書などを総合的に評価して決定する。今後、国際バカロレア資格保持者にアドバンテージを与えることも検討しているという。

第2次選考は3日間にわたって実施。1日目は英語の授業を受けてレポートを作成する。2、3日目は志願する学科によって文系（文教育学部と生活科学部の人間生活学科）と理系（理学部と生活科学部の食物栄養学科および人間・環境科学科）に分かれる。文系受験者には、定型的な答えのない課題について同大学の図書館を使ってレポートを作成し発表する「図書館入試」、理系受験者には、実験・レポート作成や高校での課題研究発表などを行う「実験室入試」を課す。

実施体制は従来のAO入試と大きく変わらないが、APの取り組みとして外部評価委員会の評価を受けるほか、高校、教育委員会と積極的にコミュニケーションを行い、意見を聞くとともに入試の周知にも努める（図表2）。

大学での学び方を高校生・教員に知らせたい

プレゼミナールは、受験生に限定せず高校生と高校教員にも大学の授業を体験させる。2年生には次年度の入試をイメージさせる狙いもある。これは高大連携の試みであると同時に、

入学後の学習に不可欠なアクティブ・ラーニング＝課題発見・探求型の授業を経験してもらう機会となることを狙っている。

授業には、研修を受けた大学院生や学部生を補助者として配置。学生との触れ合いにより、めざす学生像を想像させ、学生生活への意欲を喚起する。

受験生だけに限定しない理由を、同入試の設計に携わる耳塚寛明理事・副学長（当時）はこう語る。「大学では、情報収集力、表現力を育てる教育を日常的に行っていることを、高校関係者に知ってほしい。教科知識の詰め込みに偏りがちな高校教育の転換を促したい」。出願予定の生徒と担任の教員が共に参加するケースも歓迎している。「たとえ受験対策を講じるためであったとしても、必然的に入学後の学び方について具体的に考えることになる」（耳塚氏）からだ。

第1次、第2次どちらの選考も、面接や審査、評価は教員が担当する。第2次選考の評価はループリック（非公表）を使用する予定だ。

評価のポイントは、蓄積している情報の量ではなく、その場で新たに得るものも含めて、情報をどう生かせるか

にある。文系では効率的に情報を集め活用する能力、理系では実験から得られた情報を考察、発信する能力を重視して評価する。

「大学でも社会に出てからも、暗記力が問われることはまれ。どこからどんな情報を集め、どう活用するかが大切だ」と、入試推進室長の安成英樹教授。「例年、1年次の最初のゼミで情報の活用の仕方を見ると、どの学生が伸びるのかだいたいわかる。それをそのまま入試にした」と述べる。

合格者に対しては入学前教育として、現行のAO入試でも行っている英語教材による学習や課題図書を指定したeラーニングを課す。大学院生や学部学生が質問や相談を受け付けるチューター制も実施する。加えてセンター試験の受験もさせる。

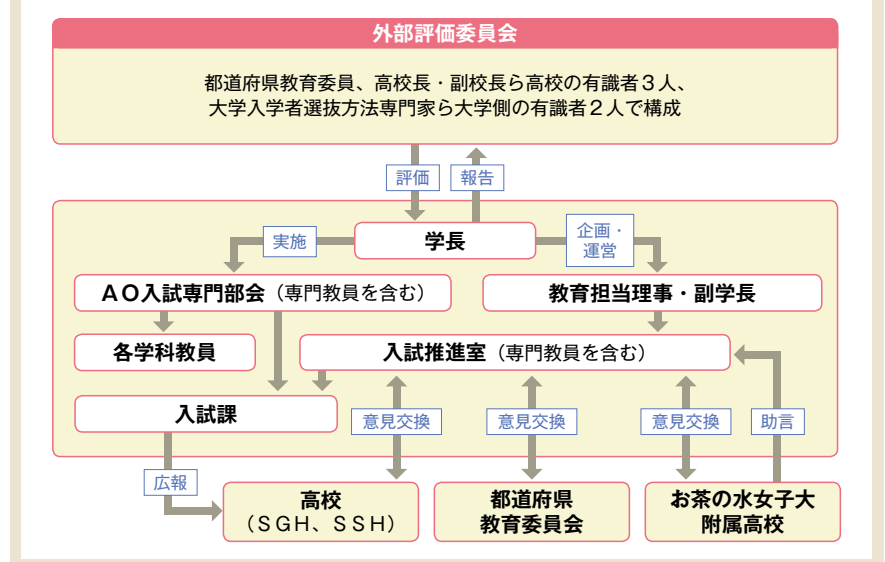
センター試験を課すのは、教科学力の維持のほかに、合格者に自信をつけさせる意味合いもある。一般入試を経ずに入学した学生は、一般入試による入学者に対して「学力が不足している」「楽をして入学した」といった劣等感を持ち、学生生活に影響を来すことが少なくないという。

プレゼミナールは8月下旬、第1次、第2次選考は9月中の実施が予定されている。現行のAO入試が行われている10月中旬よりも早い時期に設定したのは、新フンボルト入試で不合格だったとしても、受験の過程で同大学に興味を持った生徒には一般入試を受験してもらいたいとの考えがあるからだ。一般入試に再チャレンジするための準備期間を長く取り、「どちらかの入試一本に懸ける」必要性を減らすことによって、双方の入試の受験生が増える展開を大学は期待している。

【図表1】新フンボルト入試の概要（現在、制度の詳細を検討中で、以下は暫定案）



【図表2】実施体制



見直しのきっかけになった 現行AO入試の課題

現行のAO入試は2008年度から行われている。第1次選考は、志望理由書や活動報告書による書類審査。第2次選考は2日間行われ、1日目は日本語による文系・理系2つの授業を受けて、レポート作成、グループ討論、小論文執筆を行う。2日目は英語による授業を受けてレポート作成に取り組んだ後、グループ面接などを行う。

過去のAO入試入学者のGPAは、他の入試による入学者の平均値を大きく上回っていた。選抜制度としては十分に機能しているものの、複数の課題を抱えており、APの募集が始まる以前から見直しの議論が進められていた。

課題の一つは、理系受験者の基礎学力の確認が難しい点である。レポートや小論文といった試験形式は、文系受験者に有利な試験で、得点上位者が文系受験者に偏りがちだった。

また、授業のテーマがあらかじめ絞り込まれているため、課題発見力を評価できないこと、参照できる資料が辞書のみであるため、情報検索能力を見ることができないことも問題とされた。

志願者数の減少傾向が続いていることも課題である。導入初年度は99人だったが、2015年度は59人。高校生の認知度が低いことが理由の一つで、オープンキャンパスでAO入試の存在を初めて知ったという受験者も多い。

これらの理由から、「AO入試の趣旨」で重視する能力として挙げている「通常の学力試験には表れない総合的な力（ポテンシャル）」や、「求める人物像」の中で触れている「知識や意見を人に伝え、実践するためのコミュニ

ケーション能力や応用力」をより適切に測る選抜にするためには、内容の見直し、高校への積極的な働きかけが必要と判断され、新フンボルト入試が企画されるに至った。

新入試の知見を 育成に生かす可能性も

新フンボルト入試の募集人員は、現行のAO入試の「10人（以内）」を倍増した「20人」に設定された。新入生の募集人員全体の約4.4%にあたり、この入試手法を実行できる最大限の規模だと耳塚氏は言う。

「多面的な評価を軸とする入試だ」という意味では、本入試は高大接続改革実行プランなどで述べられている国の志向と適合すると考えている。しかし、全ての個別試験に同様の多面的評価を採り入れるのは、時間とコストの面から考えて不可能だ」。

耳塚氏らの経験上、入試においては競争率3倍以上を確保しないと合格者の質が下がるという。したがって1学年の募集人員約500人を選抜するには1500人以上を対象とする入試を行うことになる。実験設備等の許容人数を考えると一度に受験できる人数には限りがある。現在の設備で対応するとなれば、夏以後の半年間、常に入試を行っていなければならない計算になり、現実的ではない。コストについては、現在予定している規模でも、文科省のAP選定期間終了後も同じ形式を維持するのは難しい見通しだ。

ただし耳塚氏は、「新フンボルト入試を一つのプロトタイプ（原型）として、その知見を他の入試に応用することは検討の余地がある」とも話す。数

学や理科の学科試験において公式・定理集を配付し、暗記に頼らずに問題を解くことのみを評価する、といった方法も今後考えられるという。

「歓迎だ」「どうすれば」と 分かれる高校の反応

入試推進室は2014年度から高校や教育委員会を訪ね、同入試についての広報や意見交換を行っている。戸惑いと好意的評価が半々だという。

「課題探究型の授業を行う高校から歓迎を受ける一方で、そうではない高校からは、どういう受験勉強をさせればいいのかと聞かれることも多い。本学としては、特別な対策をした受験生が有利になる性質の入試ではないと思っている。高校で学んだ結果としてのありのままの姿を見て評価したい」と安成氏は話す。

訪問先のスーパーサイエンスハイスクール（SSH）やスーパーグローバルハイスクール（SGH）の中には、大学の授業と同じような形式で、答えのない問いにアプローチする方法を学ぶ高校もある。授業を見学した耳塚氏や安成氏は、その高度な内容に驚かされることもあったそうだ。

「その力を評価して受け入れられる十分な体制が、現在大学側にあるかというと、本学を含めて部分的な範囲にとどまっている。体制が整わないのは、大学教員が高校現場を知らないことも一因だろう。高校は、教科学力以外の能力を日常的に評価するようにして、大学にプレッシャーをかけてほしい。大学側も、自分たちが求める能力をより積極的、具体的に示していく必要がある」と耳塚氏は述べている。