

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)。

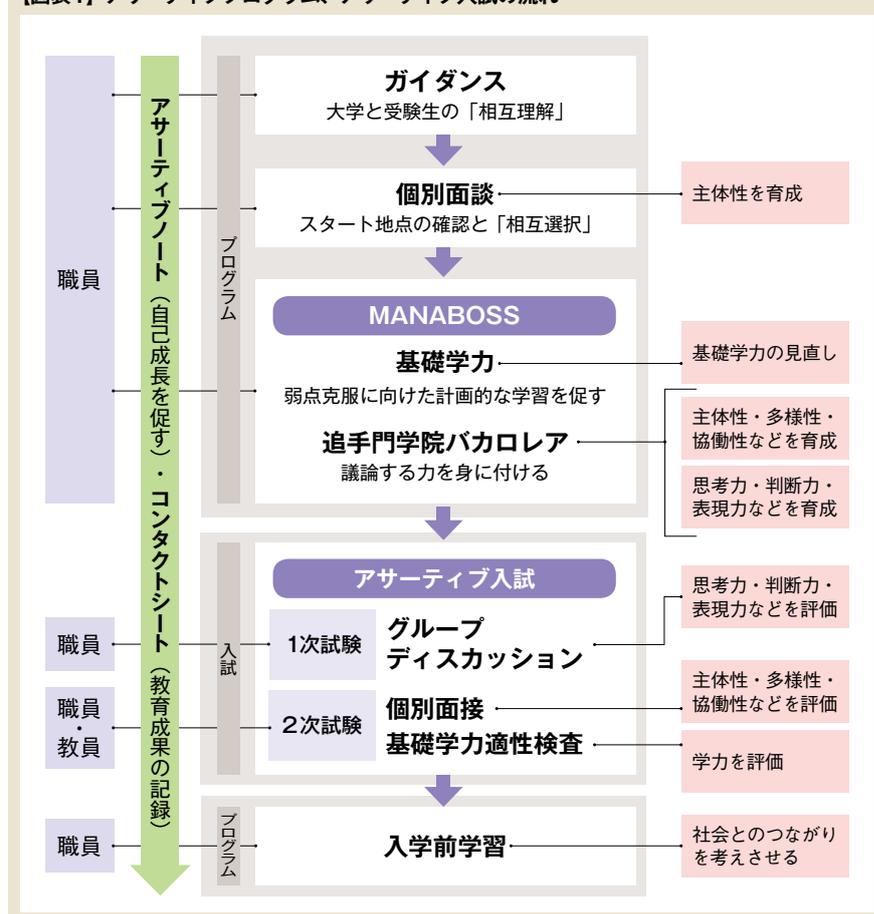
「アサーティブ」という言葉には、「自分自身を知るとともに相手の意見を聞き、考えを適切に主張できる態度」という意味が込められている。プログラムと入試を通して、自ら学ぶ姿勢を身に付け、明確な目的を持って自学を選んだ生徒を迎え入れることが狙いだ。入学後の学生には、シラバスをきちんと読める力を身に付けたうえで、授業への強い参加意思を持ち、各種活動に積極的に参加することを特に期待している。

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、いわゆる数科学力よりも、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

* 高校卒業資格と大学入学資格を認定するフランスの試験「バカロレア」をイメージしている。

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「バカロレアバトル」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るとともに、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合否を判定している。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・入試に関する主な実績と目標

	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。