

入学者選抜研究に関する調査室報告書 6
大学入試センター・シンポジウム●2019

高大接続における特別選抜 の意義と課題

広義の育成型入試に焦点を当てて









入学者選抜研究に関する調査室報告書 6

大学入試センター・シンポジウム 2019

高大接続における特別選抜の意義と課題

— 広義の育成型入試に焦点を当てて —

独立行政法人大学入試センターは、令和元年9月19日（木）、一橋大学一橋講堂（東京都千代田区）で、「大学入試センター・シンポジウム 2019」を開催した。本報告書は、同シンポジウムにおける講演・討論等を当センターの文責で採録したものである。

* 本報告書で言及されている高大接続改革の進捗状況及び講演者の肩書等は、シンポジウム開催時点のものである。

目 次

■ 基調講演 大学のミッションとアドミッション | 7

— 入学者選抜と大学教育の在り方を考える —

川嶋 太津夫（大阪大学高等教育・入試研究開発センター長）

逆に、ハーバード大学に合格した学生の中にも、実は他の大学に行ったほうが、より良い学生生活を送れる学生がいるかもしれない。ただ、自分たちとしては、できるだけ一人一人の学生のために最善の合否判定をするようベストを尽くすということが書いてあります。

つまり、アメリカの総合（ホリスティック）選抜というのは、100%全員を満足させるような方法ではないのです。やはり人間が人間を評価しているわけですから、完全な評価はあり得ないということが明確に述べられております。

入試改革の一番大きな障害は、日本の大学には入学定員があるということだと思います。非常に緻密なAPを作っても、例えばAPを満たす志願者が定員よりも多ければ選抜をしなければいけない。一方、その逆に、APを満たす志願者が定員より少なかった場合は、定員を埋めなければならないから、APを満たしていない人でも入学させざるを得ない。結局、何のためのAPなんですかということになってしまうわけです。

私が長らく主張してきたのは、個別学力試験は廃止し、その分の時間と手間暇を書類審査とか、必要な場合には面接などにかけるというやり方です。今回の高大接続改革の一番の問題は、4月に始まり3月に終わるという従来の学年歴に一切手を付けないうまま英語の民間試験や記述式など新しいことを導入しようとしたことです。

■報告 1 可能性を支える教育を目指して | 37

渡邊 正人（聖学院大学基礎総合教育部長）

たとえば自分で時間割が組めない「自分は何の授業を取ったらいいでしょうか」というようなことを聞きに来るような学生が増えてきました。先輩、後輩の間でのある種の伝統や学生としてのノウハウの受け継ぎがうまくいなくなると、それらを大学が肩代わりしなければいけないような状況というのが少しずつ生まれてきたのが2010年代前後だったと思います。

それから、そのノートの、どこが大事か、あるいは、自分がその場で理解できたかできないかが判断ができるかどうかを見るわけです。だから、試験の面接の時には、「ここが分かりませんでした」ということも許容されるわけです。それで、じゃあそれはこういうふうには調べればいいのかというふうにつなげていけばいいので、分からないことをマイナス点にはしないということを、オープンキャンパスのとき時や、この受験の最初のときには言っています。

■報告 2 教育改革につなげる入試改革と高大接続 | 48

—アサーティブプログラム・アサーティブ入試—

志村 知美（追手門学院大学教務部アサーティブ課長）

彼らに「関関同立や産近甲龍に行けなかったらどうなるの」と聞くと「人生終わりや」と言います。「いやいや、そこで人生が終わるなら、若者がいなくなってしまうじゃない」「関関同立、産近甲龍に入れなくて人生終わったらどうなるの」と言うと「もうどうでもいい。もう負け組だ」などと、ますます投げやりな返事が返ってきます。それでも「そんなに、関関同立、産近甲龍に行けなかったのが悔しいなら、なんで勉強をしないの。どうしてここで頑張ってみ返してやろうとしないの」と聞くと、

実は、私たち職員も、特に、財務や人事などの、いわゆる法人部局ですと、実際に学生や高校生と接する機会はとても少ないのです。でも、教育という場で働いているのですから、高校生や大学生と接するような機会もちゃんと持てるようにしていきたい。こういう子たちが本学に入学しているのだという実態を知ってもらおう。そして、それを各自の仕事に活かしていけるようにしたいと思いました。

そうした考えをまとめて作った本学の入試改革の骨子は、まずは、何はともあれ第1希望の入学者を増やしたい、追手門に入学したいという子を増やしていこうということにしました。そして、そのためにしなければいけないことは、受験生としてきちんと育てることだと考え、目標となる受験者像というものを設定しました。

■報告 3 地域貢献人材育成入試の可能性 | 61

—出願前・入試・入学後の状況から—

美濃地 裕子（島根大学教育・学生支援機構大学教育センター准教授）

写真は、たたら製鉄という日本古来の製鉄法の炎です。現在も、島根県の奥出雲町というところで行なわれています。中国山地の豊かな森林資源、そこからの木炭、そして上質の砂鉄とで、日本刀の材料になる非常に粘り強く強靱な玉鋼（たまはがね）という鉄ができます。COC 人材育成コース生もぜひ島根の豊かな自然環境の中で強靱で柔軟な人に育ってほしい、そして地域の課題に果敢に向かってほしいという願いを込めて、このようなデザインの表紙にしました。

本学の場合は、この面談会を出願要件にはしていないということです。面談会に参加してもしなくても、「地域貢献人材育成入試」に出願できます。また、面談会は、本学出願への誘導の場にしていません。あくまでも志願者と大学のマッチングの場と考えています。COC 人材育成コース、あるいは「地域貢献人材育成入試」に自分は適していると考えたならば受けてください。違うと思ったら他の入試を受けてくださいねというスタンスです。

高校生が大学職員という見ず知らずの大人と1対1で対峙して自分の思いを伝える面談会という場は、彼らが自分自身と向き合い、入試を含め自分の将来に向き合うという意味で、キャリア教育的な意味のあるものだと思います。

■指定討論 | 79

石崎 規生（東京都立世田谷泉高等学校統括校長）

アンケートの結果も、新しい大学入試では、家庭の経済力の差が影響するのではないかという問いについて、「そう思う」「ある程度そう思う」が合わせて95%以上となっています。地域差についても9割程度が、不安を覚えています。英語の民間試験についても、経済格差や地域差が問題になっていますけれども、総合型入試についても実は同じような心配の声があるということです。

実は総合型選抜は、現高校2年生にとっては、昨日（9月18日）からスタートしたと、私たち高校側は受け止めています。なぜかといいますと、総合型選抜を受験する生徒が大学入試システムの枠組みで英語民間試験を利用する場合、今度の4月から6月のうちに英語民間試験を受けないと9月1日の総合型選抜に間に合わない仕組みになっています。その4月から6月に民間試験のうちの一つの実用英語技能検定を受けるためには、昨日から10月7日までの約3週間の間に申し込みをしなければいけません。そんな予約がもう昨日からスタートしたということなんです。

■全体討論 | 92

川嶋 太津夫／渡邊 正人／志村 知美／美濃地 裕子／石崎 規生
山地 弘起（司会・大学入試センター研究開発部長）
桜井 裕仁（司会・大学入試センター研究開発部教授）

英語の4技能試験では、経済格差の影響があり不公平だと御指摘をされるのであれば、では、センター試験あるいは大学入学共通テストにはそういう格差の影響はないのか、果たして公平なのかという点についても、きちんと議論するべきだと思います。そこを吟味せずに、英語の4技能試験の導入を批判するのはおかしいと思います。

多くの学生は学んだ内容とは直結しない営業職など普通の就職になっていきます。ただ、そういう学生にとって、育成型入試での経験は役に立たないのかと言えば、そうではありません。一つは調べる能力。やはり推薦入試レポート型では、何冊かの本をしっかりと読んで比較させるということをしめますので、その経験とゼミでの卒論の経験とがあると、情報を集めて比較検討して仮説を立てて検証するという力が付きます。それが仕事にも役立ったという話を卒業生から聞いたことがあります。

最初のうちは、やはり先生方も、職員に受験生を評価させて大丈夫なのだろうかみたいなのもありましたし、職員の方にも教育者じゃないのに評価できるのかなという不安な声はありましたが、実際やってみてほんとうによかったと思います。SDの効果を考えて職員を引っ張り出すという意味合いもありました。法人部局の人たちは学生の実態を知らないし、高校生とあんまり触れ合うこともない、そんなことで本学に入学してきた子たちの未来について議論ができるのかといつも思っていました。実態をちゃんと見てもらうために面談に参加してもらう、そして評価をするということで、学生の選抜について一定の責任を背負ってもらわなければいけない。面談を担当した職員は、やはり、自分が面談した子は合格したかな、入学してから大丈夫かな、退学してないかなと気になります。つまり、それは、自分の大学の学生のことを気にかけて、関心を持つことにつながってきています。

将来はたとえば、AI面接などが可能な時代もくるのかもしれませんが、今のお話のようにSDの趣旨も兼ねるというのであれば、やはり人間が面と向かって話し合うということの重要性もあるでしょうから、なかなか悩ましいところです。

多面的・総合的な評価による選抜を確立するためには、社会システム全体としてどういう人にどういう教育を施すかのグランドデザインについてもっと検討し工夫することが求められていると思います。

大学のミッションとアドミッション

— 入学者選抜と大学教育の在り方を考える —



川嶋 太津夫/大阪大学高等教育・入試研究開発センター長

大阪大学高等教育・入試研究開発センター長。名古屋大学教育学部助手，神戸大学大学教育研究センター助教授，同大学大学教育推進機構教授・大学院国際協力研究科教授を経て，2013年から大阪大学教授，2019年4月から大阪大学特任教授。他に，大学改革支援・学位授与機構研究開発部客員教授，同機構大学機関別認証評価委員会委員，国立大学協会入試委員会専門委員，中央教育審議会大学分科会専門委員（認証評価機関の認証に関する審査委員会）等。専門分野は比較高等教育論。著書に『初年次教育：歴史・理論・実践と世界的動向』、『大学改革の現在』、『大学のカリキュラム改革』、『進化する初年次教育』、『学習成果ハンドブック』、『50年目の「大学解体」 20年後の大学再生：高等教育政策をめぐる知の貧困を超えて』、『長期学外学修のデザインと実践：学生をアクティブにする』（いずれも共著）。

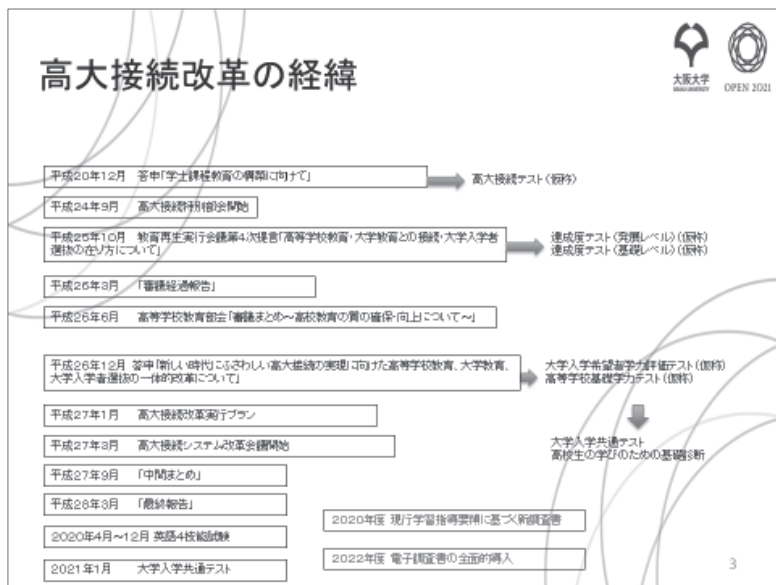
皆さん，こんにちは。御紹介いただきました大阪大学の川嶋です。2年前にこのシンポジウムにお招きいただいたときには，国レベル，システムレベルで，どうい入試改革が世界各国で行われているかということについてお話しいたしました。総括すれば，日本を含むアジア，そして欧米の諸国では，いわゆる総合選抜への実施が進みつつある。あるいは，もう欧米では，総合選抜が実施されているという話をしました。

アウトライン

大阪大学 OPEN 2021

- はじめに
- 海外の特色入試(入試と教育の整合性)
- 日本の入学者選抜と3ポリシー
- ミッションを実現する入試改革と大学教育改革を
- 高大接続改革2.0

本日は、国レベルではなく個々の大学でどのような入試改革が行われているか。あるいは、どのような方向で検討されているのか。また、入試と入学後の教育の在り方を一体的に考えていくことが必要ではないかというような観点から、このスライドのような内容をお話しさせていただこうと思っています。



まず、今般の高大接続改革の経緯を確認しておきたいと思います。日本の場合、入試改革については、ずいぶん昔からいろいろな議論がされてきましたが、今回の高大接続改革の契機になりましたのは、2008年の学士課程答申(「学士課程教育の構築に向けて」平成20年中央教育審議会答申)です。それから、11年たって実際に入試改革が動き出しているということです。

ただ、学士課程答申から実際に議論が始まる高大接続特別部会が動き出すまで3~4年の空白がありました。もし、この空白がなければ、もう少し深い議論が行

われてきたのではないかと思います。2020年度からは改善された調査書と電子調査書の導入が予定されています。そして、いよいよ2021年度入試からは大学入試センター試験に代わる、大学入学共通テストが始まるということで、10年あまりの議論を経て、新しいシステムへの移行が動き出しているというところです。



今日は講演タイトルを「大学のミッションとアドミッション」としました。別に言葉遊びをしたわけではないのですが、私は、日本では大学のミッションとか使命とか理念というものがあまり重く認識されていないのが現状だと思います。しかし、諸外国では大学のミッションというものが非常に重要な役割を果たしており、大学について教育のみならず、様々な物事を考える場合の全ての出発点になっています。

“Mission”

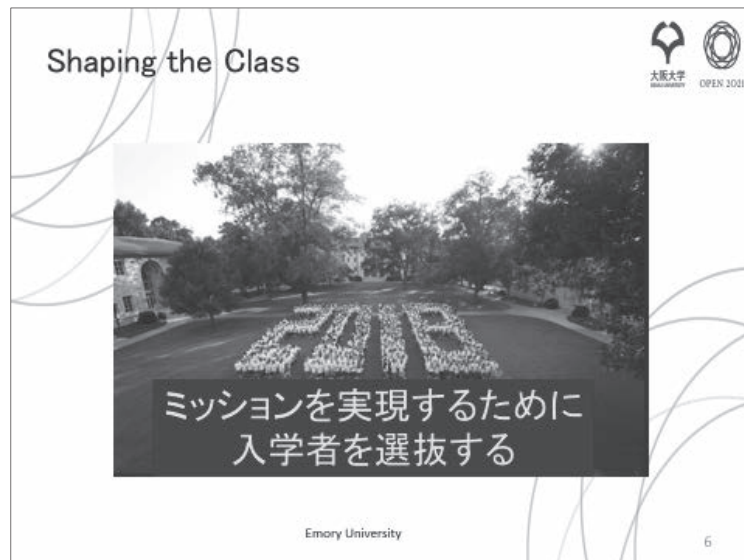
“a specific task with which a person or a group is charged”
Merriam-Webster

Origin
Mid 16th century (denoting the sending of the Holy Spirit into the world): from Latin *missio(n)-*, from *mittere* ‘send’.
Oxford Dictionary

使命、目的、役割、存在意義

ミッションという言葉の定義は、辞書的には「使命、目的、役割、存在意義」ということです。その大学は、なぜ社会の中に存在しているのか。存在しているからには、社会における何がしかの役割、目的、使命というものがある。それがミッションです。

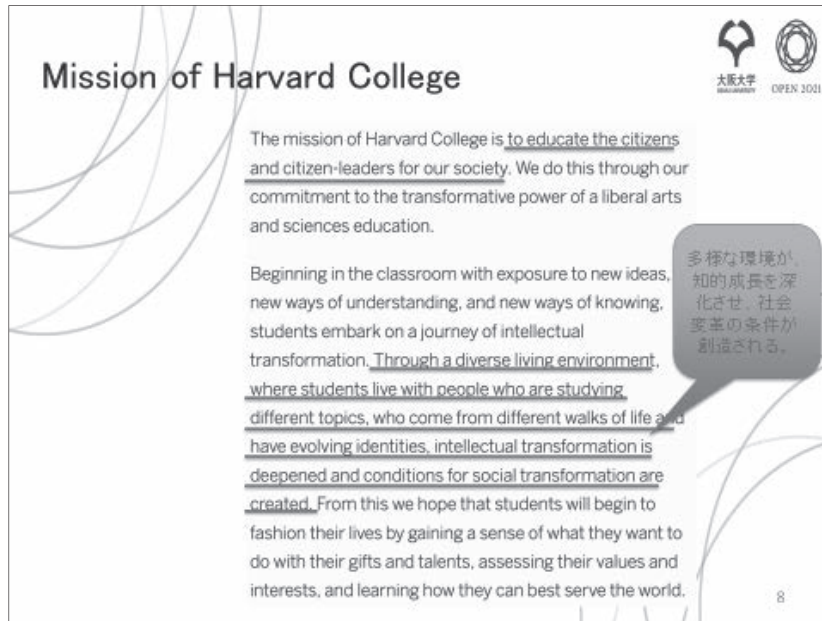
語源的には、ラテン語の *mittere* に由来するのですが、もともとの語義としては *send*, 送るということです。これに、何々のほうへという接頭語 *ad* が付いたアドミッションは、大学の場合は学生を大学に送る、病院ですと患者を病院に送る。劇場などではお客さんを入場させるというような意味で使われています。先ほど申しましたように、大学の教育の在り方、研究の在り方、組織の在り方を考える際には、いつも、このミッションに立ち返って考えていくことが原理原則なのだと思います。



これは、アメリカのジョージア州にあるエモリー大学 (Emory University) の写真です。shaping the class ということで、作られている人文字は「2018」です。日本人の感覚では、「2018 年度入学者」と理解しがちですが、米国では「2018 年に卒業するクラス」という意味です。日本の場合は、入試というのとはどちらかというとい定の人数をふるい落とすための選抜ですが、アメリカでは、2014 年に入った学生で、どのような学生集団を構成 (shape) し、ミッション実現し、どのような学生を 2018 年卒業のクラスとして社会に送り出すかが重視されており、ミッションを実現するために選抜するというのがアドミッションの大きな役割ということになっています。入学よりも卒業が重視されており、入学して4年後の2018年に卒業することを期待されている、しっかり学習して全員卒業しようというメッセージが込められています。

海外の特色入試(入試と教育の整合性)

「海外の特色入試」と題しましたが、入学者選抜と教育の関係性が明確な例を三つほど紹介させていただきます。



Mission of Harvard College

The mission of Harvard College is to educate the citizens and citizen-leaders for our society. We do this through our commitment to the transformative power of a liberal arts and sciences education.

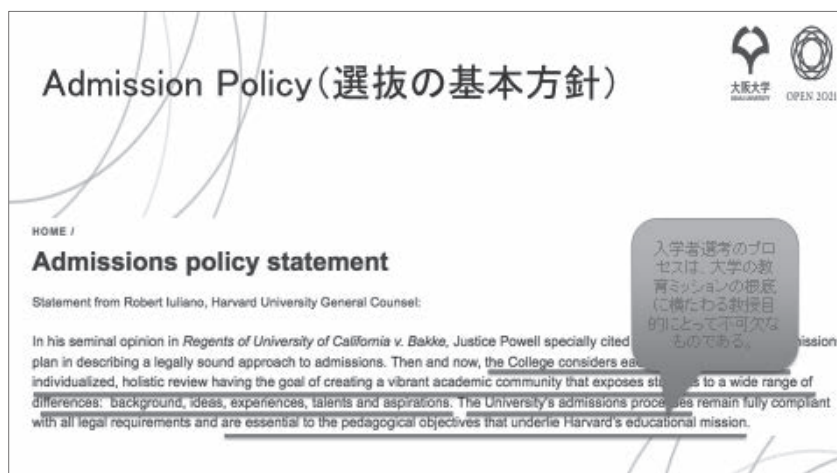
Beginning in the classroom with exposure to new ideas, new ways of understanding, and new ways of knowing, students embark on a journey of intellectual transformation. Through a diverse living environment, where students live with people who are studying different topics, who come from different walks of life and have evolving identities, intellectual transformation is deepened and conditions for social transformation are created. From this we hope that students will begin to fashion their lives by gaining a sense of what they want to do with their gifts and talents, assessing their values and interests, and learning how they can best serve the world.

多様な環境が、知的成長を深化させ、社会変革の条件が創造される。

大阪大学 OPEN 2021

8

これは皆さん御承知のハーバード・ユニバーシティーではなくて、ハーバード・カレッジ(学部課程)のミッションステートメントです。要約しますと、ハーバード・カレッジでは、多様な環境が学生の知的成長を深化させ、社会変革の条件が、その中で創造される。そのための教育を行っているのだということです。



Admission Policy (選抜の基本方針)

HOME /

Admissions policy statement

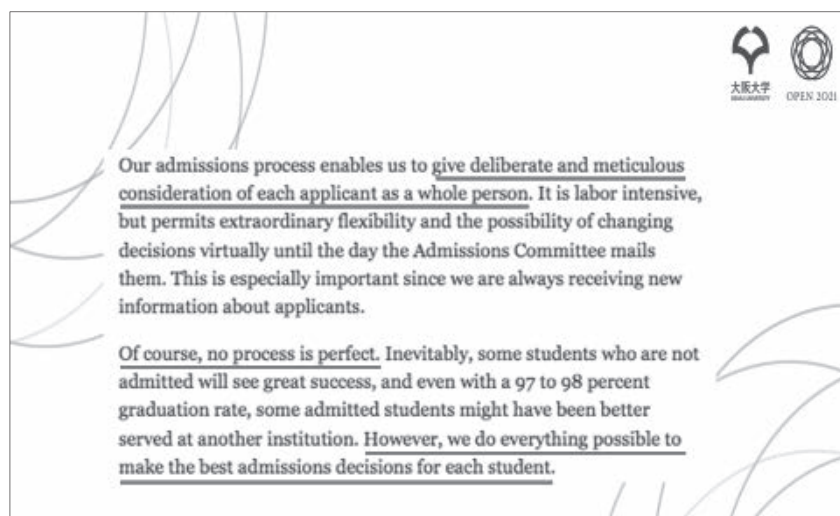
Statement from Robert Iuliano, Harvard University General Counsel:

In his seminal opinion in *Regents of University of California v. Bakke*, Justice Powell specially cited the plan in describing a legally sound approach to admissions. Then and now, the College considers each applicant's individualized, holistic review having the goal of creating a vibrant academic community that exposes students to a wide range of differences: background, ideas, experiences, talents and aspirations. The University's admissions processes remain fully compliant with all legal requirements and are essential to the pedagogical objectives that underlie Harvard's educational mission.

入学者選抜のプロセスは、大学の教育ミッションの徹底に拠る多様な背景、経験、才能、志望の異なる学生を必要とするものである。

大阪大学 OPEN 2021


こちらは、アドミッション・ポリシー・ステートメント、日本で言うところの選抜の基本方針です。志願者一人一人、要するに個別に資格を見ているという話とか、法律に違反するようなことはやらないというようなことが書かれていまして、最後のところには、”The University’s admissions processes (remain fully compliant with all legal requirements and) are essential to the pedagogical objectives that underlie Harvard’s educational mission.” 入学者選考のプロセスは大学の教育ミッションの根底に横たわる教育目的、教授目的にとって不可欠なものであるとあります。つまり、ハーバード・カレッジの教育と入学者選抜というのは非常に密接に関連しているというようなことが、述べられているわけです。



また、これもアメリカならではのと思うのですが、前段の部分には、志願者を一人の人間としてきちんと見ますよということが書いてある一方で、完全な選抜方法というものはあり得ない、“Of course, no process is perfect.”とも書かれています。ハーバード大学を不合格になった学生のほぼ 100%は、他の大学でならば卒業できるかもしれないし、逆に、ハーバード大学に合格した学生の中にも、実は他の大学に行ったほうが、より良い学生生活を送れる学生がいるかもしれない。ただ、自分たちとしては、できるだけ一人一人の学生のために最善の合否判定をするようベストを尽くすということが書いてあります。

つまり、アメリカの総合（ホリスティック）選抜というのは、100%全員を満足させるような方法ではないのです。やはり人間が人間を評価しているわけですから、完全な評価はあり得ないということが明確に述べられております。

“What we look for” (求める能力)



大塚大学
DAIICHI UNIVERSITY

How Your Application is Considered

In our admissions process, we give careful, individual attention to each applicant. We seek to identify students who will be the best members of one another and their professors—individuals who will inspire those around them during their College years and beyond.

As we read and discuss your application, many questions will be on our minds. Some things we consider:

Growth and potential

- How do you measure your maximum academic and personal potential?
- Have you been stretching yourself?
- Have you been working to capacity in your academic pursuits, your full-time or part-time employment, or other areas?
- Do you have reserve power to do more?
- How have you used your time?
- Do you have initiative? Are you a self-starter? What motivates you?
- Do you have a direction yet? What is it? If not, are you exploring many things?
- Where will you be in one, five, or 25 years? Will you contribute something to those around you?
- What sort of human being are you now? What sort of human being will you be in the future?

【評価の観点】

Interests and activities

- Do you care deeply about anything—intellectual? Extracurricular? Personal?
- What have you learned from your interests? What have you done with your interests? How have you achieved results? With what success or failure? What have you learned as a result?
- In terms of extracurricular, athletic, community, or family commitments, have you taken full advantage of opportunities?
- What is the quality of your activities? Do you appear to have a genuine commitment or leadership role?
- If you have not had much time in high school for extracurricular pursuits due to family, work, or other obligations, what do you hope to explore at Harvard with your additional free time?

Character and personality



- What choices have you made for yourself? Why?
- Are you a late bloomer?
- How open are you to new ideas and people?
- What about your maturity, character, leadership, self-confidence, warmth of personality, sense of humor, energy, concern for others, and grace under pressure?

Contribution to the Harvard community

- Will you be able to stand up to the pressures and tensions of college life?
- Will you contribute something to Harvard and to your classmates? Will you benefit from your Harvard experience?
- Would other students want to room with you, share a meal, be in a seminar together, be teammates, or collaborate in a study-led extracurricular group?

ここには、“What we look for?”。つまり、どういう観点から志願者を評価をするのかということが書かれております。特に、“Contribution to the Harvard community”の観点が注目されます。これは、日本では重視されない観点だと思っておりますが、先ほどお話ししたように、多様な人々からなる教育環境、生活環境こそが、学生一人一人の成長にとって有益であるということですから、一人一人の志願者がハーバード大学のコミュニティーに、どういう貢献が期待できるのかという観点からも、きちんと評価しますよということが書かれております。

ミッションに基づく「多様な学生集団」

大塚大学
DAIICHI UNIVERSITY

OPEN 2021

Geographical breakdown

New England	16.6%
Middle Atlantic	21.8%
South	19.6%
Midwest	9.9%
Central	2.0%
Mountain	2.8%
Pacific	14.3%
Territories	0.3%
International	12.8%

Ethnicity

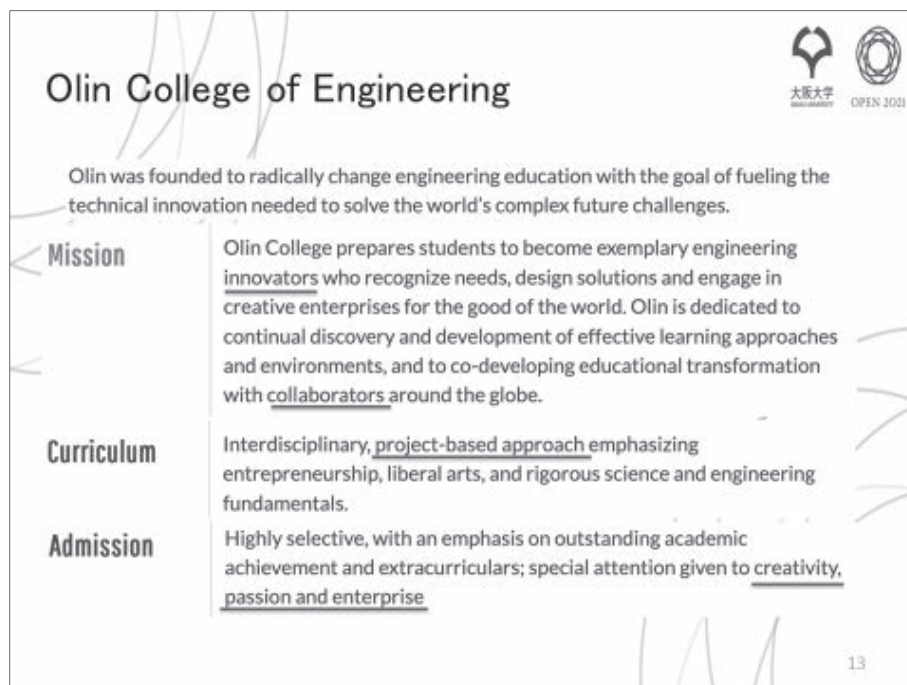
African American	14.3%
Asian American	25.3%
Hispanic or Latino	12.2%
Native American	1.8%
Native Hawaiian	0.6%
White	45.8%

12

先ほど申したように、多様な学生集団というのが、ハーバード大学の教育目的にとっては非常に重要であるということですが、実際に、どういう学生が入ってきているのか。左側の欄は出身地域です。アメリカのどういう地域から来ているのか。海外からはどのくらい来ているのか。例えば、サウス(南部)からだとも19.6%です。ハーバード大学が所在するボストンはマサチューセッツ州です。同州も含むニューイングランド地域、言わば地元からの入学者は16.6%です。私の勤務先である大阪大学の場合は、6割は近畿地域の高校の出身者で、地理的な多様性はあまりありません。

人種構成については、アフリカ系・アメリカ人が14.3%、アジア系・アメリカ人が25.3%というように、かなり多様になっています。1636年のハーバード・カレッジの創設時には、学生は全て白人でした。それから380年あまり経って、学生の人種構成がここまで多様化したわけです。白人学生の比率は45.8%、半分以上まで下がっています。

ただ、このアジア系・アメリカ人、とりわけ中国系アメリカ人の比率が何年間も一定であるということも事実でありまして、今、ハーバード・カレッジはアジア系アメリカ人から、裁判を起こされています。アドミッションで人種差別をしているのではないかと。意図的にアジア系アメリカ人の比率をコントロールしているのではないかと。どのような判決が下るのか注目されているところであります。(後に判決が出て、訴えは棄却されました。なお、原告側は上訴しています)



Olin College of Engineering

Olin was founded to radically change engineering education with the goal of fueling the technical innovation needed to solve the world's complex future challenges.

Mission	Olin College prepares students to become exemplary engineering innovators who recognize needs, design solutions and engage in creative enterprises for the good of the world. Olin is dedicated to continual discovery and development of effective learning approaches and environments, and to co-developing educational transformation with <u>collaborators</u> around the globe.
Curriculum	Interdisciplinary, <u>project-based approach</u> emphasizing entrepreneurship, liberal arts, and rigorous science and engineering fundamentals.
Admission	Highly selective, with an emphasis on outstanding academic achievement and extracurriculars; special attention given to <u>creativity, passion and enterprise</u>

13

こちらは、マサチューセッツ州にありますオーリン・カレッジ・オブ・エンジニアリングの例です。工学系の非常に小さなカレッジで、近年の設立なのですが、大学評価などでは非常に高い評価を受けています。MIT（マサチューセッツ工科大学）のOBが中心になって作った工科系大学です。

この大学は自分たちのミッションは、エンジニアリングの分野でイノベーターを輩出することだと表明しています。カリキュラムについては、インターディシプリナリーでプロジェクトベースアプローチという方法を採用しています。そしてアドミッションについては創造性とか情熱とか、新しい事業を起こす起業家精神を持った志願者を採りたいというようなことがアドミッションのサイトに書かれております。



The poster is titled "Candidates' Weekend" and features the Osaka University logo and "OPEN 2021" text in the top right corner. The background has a faint, abstract line-art design. The main content is a bulleted list of event details.

Candidates' Weekend

- 2月、3月に3回開催(金、土の2日間)
- 全志願者必須
- 内容:
 - ・キャンパス・ツアー
 - ・デザイン・チャレンジ
 - ・個人インタビュー(25分)
 - ・グループ・ワーク
 - ・教員との談話
 - ・学生オーケストラの演奏
 - ・学寮体験
- 評価チーム(在学生、教員、職員、卒業生)

そのためにどういう選抜方法を採用しているかと言いますと、この大学の特徴は、Candidates' Weekend というのを2月、3月に3回開催していることです。志願者は必ず参加しなければなりません。金曜日と土曜日の2日間、キャンパスの寮に泊まります。どういうことをやるかという、キャンパスツアーとかデザインチャレンジ、個人インタビュー、グループワーク、教員との談話などで、学生オーケストラの演奏を聞いたりもします。

評価の対象となるのは、25分間の個人インタビューとグループワークです。先ほど申し上げたように、プロジェクトベースのカリキュラムでイノベーターを育成したいというので、グループで何かを作らせてみる。それを、評価チームが評価する。評価チームには教員、職員はもちろん在学生、卒業生も参加しています。もちろん、これ以外に、共通テストのスコアや高校の成績も評価しますが、やはりこの Candidates' Weekend での評価が非常に重要なものとされています。



スライドの下の方に見えていますが、出願は、コモンアプリ (common app) というアメリカでは一番ポピュラーな出願システムと、最近できましたコアリション (COALITION) という 100 幾つかの大学が参加しているシステムのどちらからでもできるようになっています。

Cambridge U.のインタビュー

大阪大学 OPEN 2021

What are the interviewers looking for?

The main focus of interviews is to explore your academic potential, motivation and suitability for your chosen course. Questions are designed to assess your:

- problem-solving abilities
- assimilation of new ideas and information
- intellectual flexibility and analytical reasoning

It's important for you to remember that interviewers won't be trying to 'catch you out', but will be challenging you to think for yourself and show how you can apply your existing knowledge and skills laterally to unfamiliar problems.

Interviews help selectors to gauge how you would respond to the teaching methods used at Cambridge. Interviews are similar in many ways to supervisions.

こちらは、イギリスの例です。ケンブリッジ大学では、ほぼ志願者全員をキャンパスに呼びインタビューします。これもオーリン・カレッジと同じように、1泊2日あるいは2泊3日で、希望するカレッジの寮に泊めて、アドミッションチューターに任命された複数の教員がインタビューをすることになっています。

インタビューはオックスフォード大学でも必須です。イギリスでは、御承知のようにAレベル試験もあるのですが、両大学ではそれ以上にインタビューが重要とされています。下線部分には、"Interviews help selectors to gauge how you would respond to the teaching methods used at Cambridge. Interviews are similar in many ways to supervisions" とあります。御承知のように、両大学とも重要な教育メソッドはチュータリングです。チューター1人と学生1人、あるいは1対2で課題について問答をするというのが教育の重要な根幹になっていますので、このインタビューを通じて、そういう方法への適合性を見ているわけです。

Oxford U.のインタビュー

大阪大学 OPEN 2021

Why does Oxford interview?

A good deal of the teaching at Oxford takes place in small classes or tutorials, and your interviewers – who may be your future tutors – are assessing your ability to study, think and learn in this way.

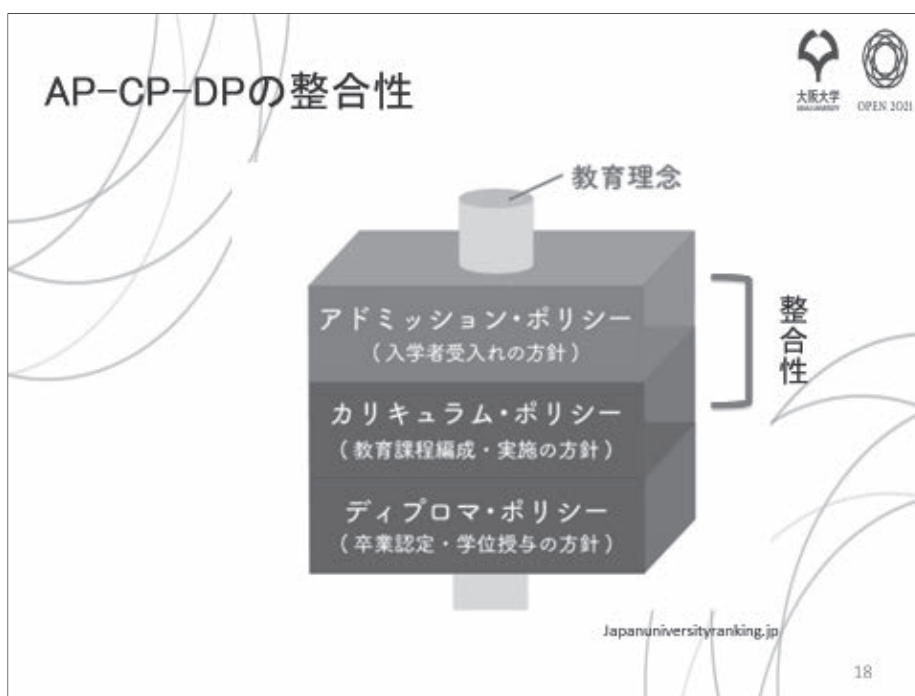
The interview is designed to assess your academic potential. Tutors are looking for your self-motivation and enthusiasm for your subject. Decisions are not based on your manners, appearance or background, but on your ability to think independently and to engage with new ideas beyond the scope of your school or college syllabus.

'Interviews give us the chance to see whether an applicant has the intellectual capacity to learn and be stretched by our teaching system; fundamentally the question is this: can we teach this person in a tutorial situation and will they thrive in this environment?'

Italian tutor

17

オックスフォード大学のサイトにも“Why does Oxford interview?”。なぜオックスフォードは入試でインタビューをするのかが述べられており、結局は“Can we teach this person in a tutorial situation and will they thrive in this environment? ”, つまり、志願者が、チュートリアルで指導ができるのか、そしてそれに向いているのかどうか、が問題なのだというイタリア語の先生のコメントが紹介されています。



日本では、御承知のように各大学は、ディプロマ・ポリシー（以下「DP」という。）、カリキュラム・ポリシー（以下「CP」という。）及びアドミッション・ポリシー（以下「AP」という。）という3ポリシーを作成・公表することが義務付けられています。

ただ、私が重要なことだと思うのは、これまでの事例で紹介してきたように、アメリカやイギリスの場合は、AP が入ってからの教育の在り方の関連性が非常に重視されているということです。



では、日本では入学者選抜と3ポリシーについては、どういうことが言われているのでしょうか。

令和2年度大学入学者選抜実施要項



第1 基本方針

大学入学者選抜は、各大学（専門職大学及び短期大学（専門職短期大学を含む。以下同じ。）を含む。以下同じ。）が、それぞれの教育理念に基づき、生徒が高等学校段階までに身に付けた力を、大学において発展・向上させ、社会へ送り出すという大学教育の一貫したプロセスを前提として、各大学が、卒業認定・学位授与の方針（以下「ディプロマ・ポリシー」という。）や教育課程編成・実施の方針（以下「カリキュラム・ポリシー」という。）を踏まえ定める入学者受入れの方針（以下「アドミッション・ポリシー」という。）に基づき、大学への入口段階で入学者に求める力を多面的・総合的に評価・判定することを役割とするものである。

第2 アドミッション・ポリシー



アドミッション・ポリシーの策定については、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを踏まえ、これらの方針に基づく教育を受ける学生の選抜の方針としてふさわしいものとなるよう留意して策定する。

このために、各大学の特色や教育研究上の強み、社会的役割等を踏まえ、ディプロマ・ポリシーにおいて、当該大学において育成を目指す人材像とそれに基づく学生が身に付けるべき資質・能力の目標を記述するとともに、カリキュラム・ポリシーにおいて、ディプロマ・ポリシーの達成のために、どのような教育課程に基づき どのような学修を行うのかを記述することとする。

さらに、これらを踏まえ、アドミッション・ポリシーにおいて、抽象的な「求める学生像」だけでなく、入学志願者に高等学校段階までにどのような力を培うことを求めるのか、そうした力をどのような基準・方法によって評価・判定するのかなどについて可能な限り具体的に設定する。

これは令和2年度大学入学者選抜実施要項（令和元年6月4日 元文科高第102号 文部科学省高等教育局長通知）からの抜粋ですが、入学者選抜の基本方針として、各大学は「それぞれの教育理念に基づき」入試において、『生徒が高等学校段階までに身に付けた力を、大学において発展・向上させ、社会へ送り出すという大学教育の一貫したプロセスを前提として、各大学が、卒業認定・学位授与の方針（以下「ディプロマ・ポリシー」という。）や教育課程編成・実施の方針（以下「カリキュラム・ポリシー」という。）を踏まえ定める入学者受入れの方針（以下「アドミッション・ポリシー」という。）に基づき、大学への入口段階で入学者に求める力を多面的・総合的に評価・判定』しなさいと指導しております。

それに続けて、APについては、『各大学の特色や教育研究上の強み、社会的役割等を踏まえ、ディプロマ・ポリシーにおいて、当該大学において育成を目指す人材像とそれに基づく学生が身に付けるべき資質・能力の目標を記述するとともに、カリキュラム・ポリシーにおいて、ディプロマ・ポリシーの達成のために、どのような教育課程に基づきどのような学修を行うのかを記述することとする。さらに、これらを踏まえ、アドミッション・ポリシーにおいて、抽象的な「求める学生像」だけでなく、入学志願者に高等学校段階までにどのような力を培うことを求めるのか、そうした力をどのような基準・方法によって評価・判定するのかなどについて可能な限り具体的に設定する。』ということが示されております。



 大阪大学 OPEN 2021



「3ポリシーガイドライン」

ディプロマ・ポリシー	各大学、学部・学科等の教育理念に基づき、どのような力を身に付けた者に卒業を認定し、学位を授与するのかを定める基本的な方針であり、学生の学修成果の目標ともなるもの。
カリキュラム・ポリシー	ディプロマ・ポリシーの達成のために、どのような教育課程を編成し、どのような教育内容・方法を実施し、学修成果をどのように評価するのかを定める基本的な方針。
アドミッション・ポリシー	各大学、学部・学科等の教育理念、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容等を踏まえ、どのように入学者を受け入れるかを定める基本的な方針であり、受け入れる学生に求める学習成果（「学力の3要素」※についてどのような成果を求めるか）を示すもの。 ※（1）知識・技能、（2）思考力・判断力・表現力等の能力、（3）主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度

p.3 44

これはガイドライン*に記載された3ポリシーの説明です。大学関係者の方ならば皆さん御承知だと思います。

* 『「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン』（平成28年3月31日 中央教育審議会大学分科会大学教育部会）



 大阪大学 OPEN 2021

○ 大学教育の質的転換に向け、各大学は、それぞれの教育理念を踏まえて三つのポリシーを策定し、それらに **カリキュラム・ポリシー** に向け、どのような学生を受け入れ、求める能力をどのようなプログラムを通じて育成するかという観点から、大学教育の「入り口」（入学者選抜）から「出口」（卒業認定・学位授与）までの教育の諸活動を一貫したものとして再構築し、その効果的な実施に努めることにより、学生に対する教育をより密度の濃い、充実したものにすることが期待される。 (p.3)

(アドミッション・ポリシーについて)

- ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを踏まえるとともに、「学力の3要素」を念頭に置き、入学前にどのような多様な能力をどのようにして身に付けてきた学生を求めているか、入学後にどのような能力をどのようにして身に付けられる学生を求めているかなど、多様な学生を評価できるような入学者選抜の在り方について、できる限り具体的に示すこと。また、必要に応じ、入学前に学習しておくことが期待される内容についても示すこと。 (p.6)

44

これは、そのガイドラインからの抜粋ですが、各大学には、『それぞれの教育理念を踏まえて三つのポリシーを策定し、それらに基づき、「自らの教育理念の実現に向け、どのような学生を受け入れ、求める能力をどのようなプログラムを通じて育成するか」という観点から、(中略)教育の諸活動を一貫したものとして再構築し、その効果的な実施に努めることにより、学生に対する教育をより密度の濃い、充実したものにする』が期待されているわけで、要するに大学のミッションとか教育理念に基づいて三つのポリシーをきちんと作りなさいということが書かれています。特に、「どのようなプログラムを通じて育成」するのかに言及がありますが、ここがCP当たるところです。

日本における三つのポリシーの位置付けについて見てみますと、比較的、強調されるのは、出口でどういう能力を達成するかというDPと、入り口でどのような能力を持っていればいいのかというAPの関連性です。しかし、ガイドラインには、「入学後にどのような能力をどのようにして身に付けられる学生を求めているか」、つまり、教育方法や学習方法というものもきちんと考慮した上で、「多様な学生を評価できるような入学者選抜の在り方について、できる限り具体的に示すこと」と書かれているのです。

やはりCPがAPあるいは具体的な選抜方法ときちんと対応していることが、重要だというわけです。

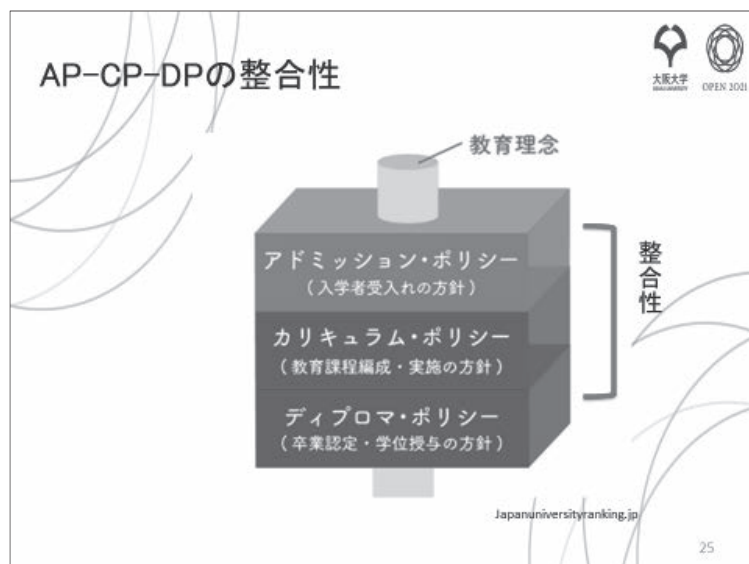


結局、DP、CP、APのどのポリシーを考える際にも、やはり大学のミッションが出发点になります。ミッションに基づいて、DPとして育成を目指す人材像や、卒業までに獲得すべき知識・能力等を明示することとされ、そして、CPについては、教育・学習内容、それから教育・学習方法、そして学習成果の評価方法、この三つの要素を具体的に書きなさいということが指摘されているのです。

それから、AP については求める人材像，入学者選抜の基本方針，入学時に求める学習成果，つまり高等学校での学力の3要素をどこまで求めるのか，そして，どうやってそれを評価するのか，この四つの要素を明確に記述しなさいと指摘されています。



しかし、現状では、この卒業時に「育成を目指す人材像」と入学時に「求める人材像」が、ややもすると混同されていきらいがあります。卒業時までには達成すべき、育成すべき能力、ラーニングアウトカムからさかのぼって入学時にどうという能力、学力を求めるのかという観点からの議論が、これまでの日本では多くなかったように、私は思います。



そうではなくて、それぞれのポリシーが、やはり教育理念すなわちミッションを軸にして、相互に整合性を持った形で作られ示されることが必要なのではないかと思います。

大阪大学理学部

【カリキュラム・ポリシー（一部）】

卒業研究（特別研究）：4年次には、研究室等に配属して、教員の個別指導のもとに卒業研究を行い、より進んだ研究に対する実践的な方法を身につけるとともに、修得した理学の知識を応用・実践できるデザイン力、自ら行った研究の内容を整理し、発表する能力を身につけることができます。また、意欲のある学生は低学年より「オーナーセミナー」を履修して、それらの能力がさらに磨ける「理数オーナープログラム」を提供しています。

【アドミッション・ポリシー】

大阪大学のアドミッション・ポリシーを受けて、理学部では教育目標に定める人材として相応しい、下記のような人を多様な方法で受け入れるため、学力試験を行う一般入試、面接試験と学力試験を行うAO入試（研究奨励型、挑戦型）、また面接試験と学力試験による特別入試（帰国生徒特別入試、私費外国人留学生特別入試）による、複数の選抜方式で入試を行っています。

- ・高等学校等における教育課程を修了し、もしくは同等の能力を身につけている人。
- ・自然科学に知的好奇心を持ち、自ら強く考察して真理を探究・発信することに喜びを感じる人。
- ・幅広い自然科学の知識に加え、広い視野と柔軟な発想力を持ち、その発想を伝える力を持ち合わせた人。
- ・科学の素養を背景にして社会に幅広く貢献したい人。

一つの例ですが、これは私の勤める大阪大学理学部のCPの抜粋です。「4年次には、研究室等に配属して、教員の個別指導の下に卒業研究を行い、より進んだ研究に対する実践的な方法を身に付けるとともに、修得した理学の知識を応用・実践できるデザイン力」、デザイン力は大阪大学共通のラーニングアウトカムです。「自ら行った研究の内容を整理し、発表する能力を身に付けることができます。また、意欲ある学生は低学年より『オーナーセミナー』を履修して、それらの能力がさらに磨ける『理数オーナープログラム』を提供しています」と、教育の在り方、学習の在り方について、このように述べられています。

次に、APとして前段の部分では多様な方法で学生を受け入れますよということが書かれています。

大阪大学理学部AO入試（研究奨励型）

理学部

種別	AO入試（研究奨励型）
募集人員	18
主な出願・募集要件	<ul style="list-style-type: none"> ・高等学校等を令和元年度中に卒業又は卒業見込みの者 ・高等学校等において、数学、物理学、化学、生物学、地学など科学分野の優れた自由研究を行い、学芸祭等の大会等で発表・入賞した者（学定の方を含む）等

【理学部】AO入試（研究奨励型）
 <求める学生>
 実験などを通して科学を楽しみ、高校などで自主的に研究活動を行った学生

5. 選抜方法

(1) 第1次選考
 提出書類により選考を行います。

(2) 第2次選考
 第1次選考合格者に対し口頭試問（研究成果のプレゼンテーションを含む）を実施します。口頭試問は個人ごとに行い、1人30分～1時間程度（目安としては、10分間プレゼンテーション、その後質疑応答）とし、グループ研究の場合は、志願者個人の書写についても評価の対象とします。なお、第2次選考の最終合格者判定は、大学入試センター試験の成績、提出書類、口頭試問の結果を総合して行います。

（注意事項）
 ・研究成果のプレゼンテーションはA0（ゼロ）判1枚のポスターを準備し、口頭試問当日に持参してください。そのポスターを用いて、10分間で研究成果を発表してもらいます。

そして、具体的に、どういう入試選抜方法なのかについてですが、これは、理学部のAO入試（研究奨励型）です。これで求める学生は、実験などを通して科

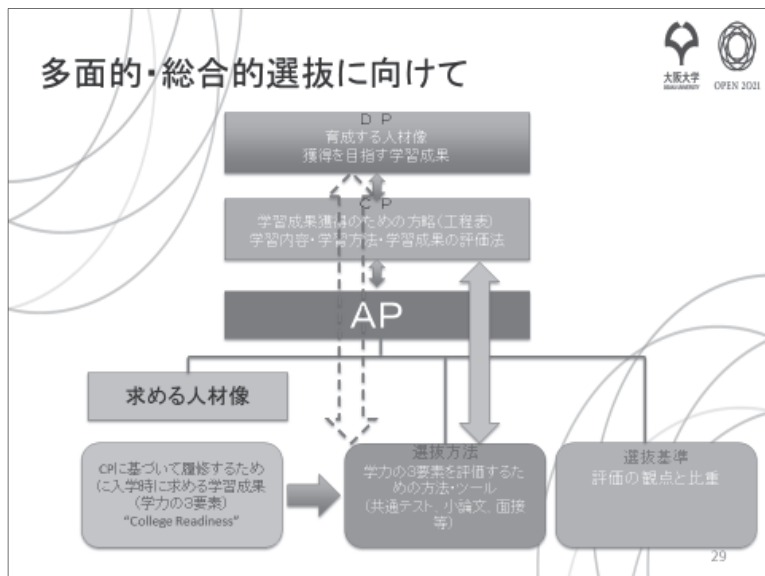
学を楽しみ、高校などで自主的に研究活動を行った学生ということで、選抜方法としては1次選考と2次選考の2段階で選抜します。1次選考は多くのAO入試や推薦入試のように提出書類によって行います。2次選考については、第1選考合格者に対し口頭試問（研究成果のプレゼンテーションを含む。）を実施します。

つまり、先ほど御紹介したCPで卒業研究ができるかどうか、それができる基礎的な力を高校時代に身に付けてきたかどうかを、この入試方法で見ようとしているわけです。

このように、大阪大学理学部のAO入試（研究奨励型）では、入学後の教育方法や学習方法と入学者選抜の方法に意味や整合性を持たせているわけです。



つまり、この大阪大学理学部、ケンブリッジ大学、オックスフォード大学、あるいはオーリン・カレッジなどでは、入ってからの教育を見据えた上で、入試での評価方法を考えているということなのです。



「多面的・総合選抜に向けて」ということで、DPを踏まえて、CPを作り、APを作るわけです。APについては求める人材像とか、CPに基づいて履修するために、入学時に求める学習成果、学力の3要素。つまり、大学に進学する準備ができているのかどうか、カレッジ・レディネスを見るわけです。

カレッジ・レディネスというと日本の場合、学力の3要素だけが強調されていますが、実は、入学した大学の教育方法に適したスキルや態度が身に付いているかということを見ていかないといけないというのがケンブリッジ大学、オックスフォード大学やオーリン・カレッジの考え方であり、具体的な選抜方法を見るとそれが非常によく分かります。

とりわけ今、日本の多くの大学はアクティブ・ラーニングという学習手法を取り入れています。筆記試験だけで本当にアクティブ・ラーニングにふさわしいスキルや能力を持っているかどうかは判断できるとは思えません。オーリン・カレッジや大阪大学理学部のように、入試で、きちんと自ら考えて発表するというアクティブ・ラーニングの基礎ができているかどうかということも見ないと、入ってから学生が困ってしまうということになります。

ミッションを実現する入試改革と大学教育改革を

私は大学のミッション、教育理念を実現する入試改革と大学教育改革が、今後ますます必要になってくると思います。

大学関係者はどう思っているか...

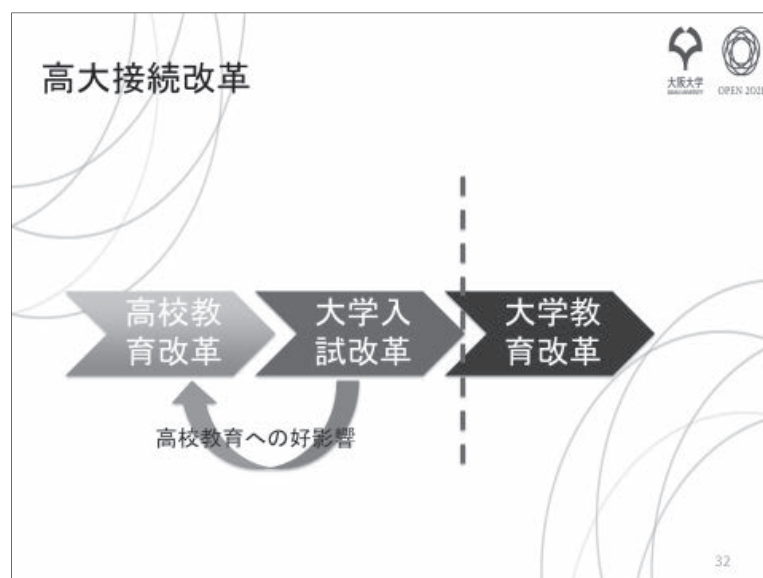
- 今時の高校生は大学進学準備ができていない。
- なぜ準備不足の生徒を入学させなければならないのか？
- 大学教育の水準を下げているのか？
- 学生の学習意欲が低い。教育が彼らの人生にとって重要であることを教えるのは自分の責任ではない。
- 学生指導で忙しい。
- 大学生生活をどう送るかは、学生自身の責任だ。私はそうやってきた。なぜ彼らにできないのか？

By Susan Albertine

ところで、この高大接続について大学の関係者はどう思っているのでしょうか。これはアメリカからいらしている Susan Albertine という大阪大学の特任教授の先生のお言葉です。

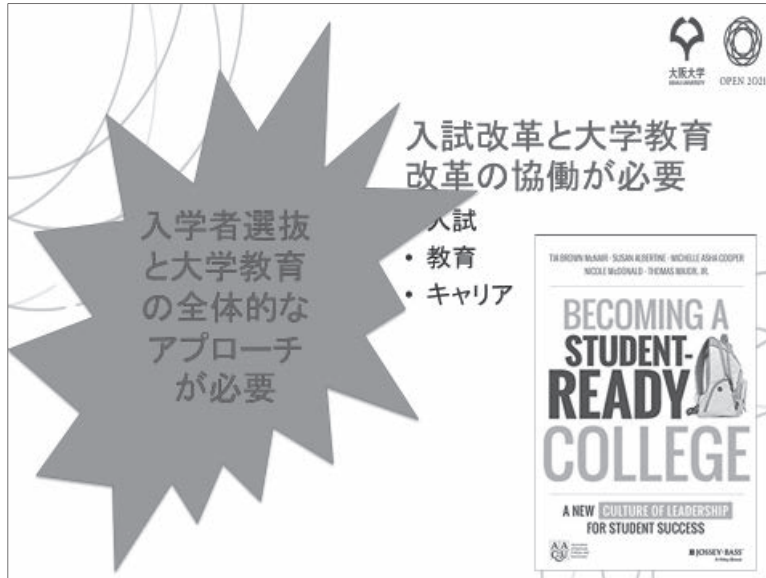
「今時のアメリカの高校生は大学進学準備ができていない。なぜそんな準備不足の生徒を入学させなければいけないのか。そのために大学教育の水準を下げているのではないか。学生の学習意欲が低い。教育が彼らの人生にとって重要であることを教えるのは大学教員の責任ではない。自分は在学生の教育、学生指導で忙しい。大学生活をどう送るかは学生自身の責任だ。自分自身も大学時代、そういう形で自己責任で行ってきた。」

アメリカの大学関係者の多くが、大学志願者に対してこんな印象を持っているようですが、日本でも同じようなものだと私は思います。

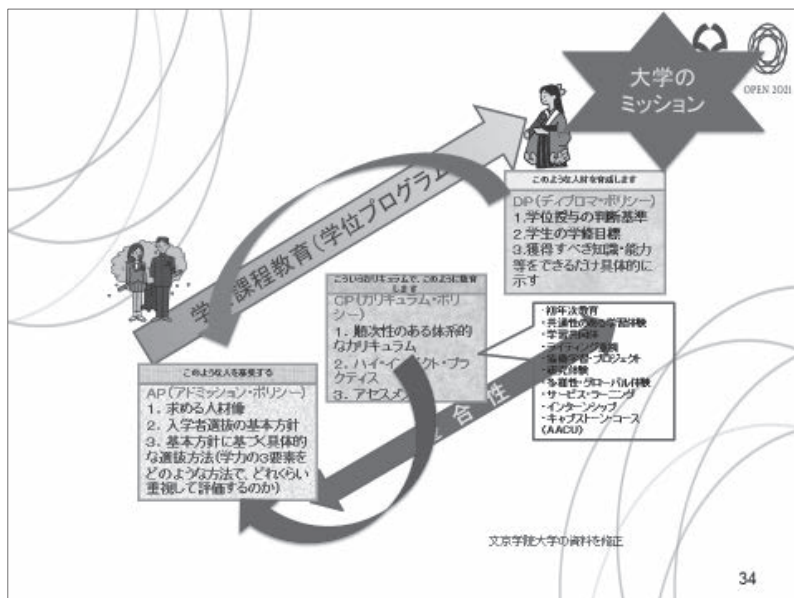


高大接続改革，高大接続改革と言われますけれども、これまで強調されてきたことは、大学入試の在り方を変えることで高校教育を変えようということです。例えば英語の4技能とか、多面的・総合的入試で単にいわゆる狭い意味での学力だけではなくて、思考力・表現力・判断力を見たり、主体的に多様な人々と協働して学ぶ態度というものを大学入試の評価に入れれば、高校教育も単なる座学ではなくて、もっとアクティブ・ラーニングを導入した教育になるのではないか、あるいは、英語の能力がより高まるのではないかというわけです。

では、大学入試の大学教育への影響についてはどうなのでしょう。私は、高大接続改革のためには、単に、入試と高校の接続だけではなくて、やはり入試と大学教育の在り方の接続も考えていく必要があると思います。



これは2年ほど前に書かれた *Becoming a Student-ready College* という本です。著者は、これまで大学関係者はどちらかというと、学生は大学入学までに、大学で学ぶための基礎学力をきちんと身に付けてきなさい、“Are you a college-ready?”ということだけを強調してきたけれども、これからは、“Becoming a Student-Ready College”, 大学のほうも、多様な学生、ときには学力の足りない学生にきちんと対応する準備ができていなければならないのだということを言っております。



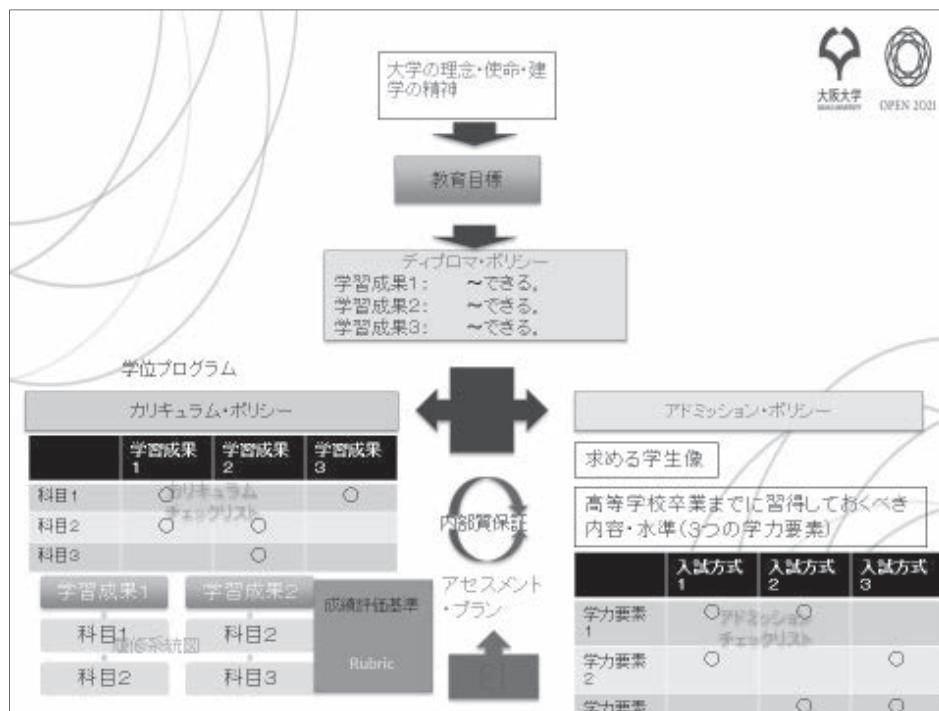
これは文京学院大学が随分前に作られた資料なのですが、大学としてはこのような人材を育成しますということでDPを作るわけです。そして、このような人

材となるためには、こういう教育を提供しますということで CP があるわけです。具体的にはアクティブ・ラーニングとして一括されるような初年次教育の充実とかサービス・ラーニングとか、アメリカではハイ・インパクト・プラクティスと呼ばれるようなものを導入しますというわけです。

入り口のところでは、このような人を募集しますという形で AP を作るという形になっております。これが入り口から出口までの 4 年間の学士課程教育、学位プログラムを構成するということになります。

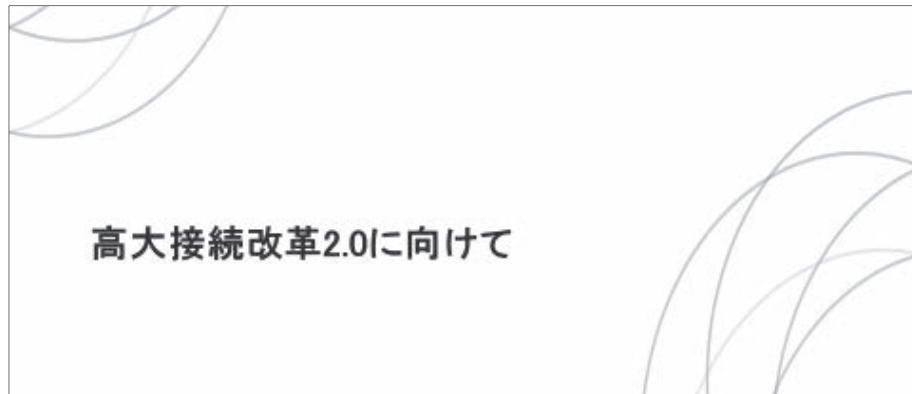
ところが、先ほどからお話ししてきたように、DP と AP との整合性はかなり意識されてきたかもしれませんが、何回もお話ししているように、入ってからの教育の在り方と、入学者選抜方法の整合性は、日本の場合はあまり認識されていなかったのではないのでしょうか。

やはりこの大学の例のように、AP, CP, DP の整合性、一貫性ということを念頭に置きながら、入り口の評価の仕方は入ってからの教育の在り方をきちんと反映するように考えていく必要があります。そうすることによって、大学のミッション、教育理念を実現することが可能になってくると思うのです。



大学の理念、使命、建学の精神があって教育目標ができ、これができるようになる、あれができるようになるという形で DP を作っていく。その DP を実現するために、CP を作って、こういうチェックリスト作って、「学習成果」を獲得するためにはこういう科目を学ばなければならないということを学生にコース・ツリーとかカリキュラムマップで示していく、そして、それをきちっと厳格に評価する。

一方で、AP については、求める学生像、それから高等学校卒業までに習得しておくべき内容や水準を定め、入試方法ではどの学力要素を見るかという、チェックリストを作るわけです。その際、やはりこの CP に対するレディネスもきちんと入試で評価する必要がある。こういうプロセスをきちんとデータに基づいて管理し、モニタリングしていくということで、最近では教学 IR などと言われたりしている機能が必要になってくると思います。



最後に、私が現在の高大接続改革について少々不完全燃焼の感じを抱いていること、そして、今後の高大接続改革に向けて考えるところをお話しして、この基調講演の締めにしたしたいと思います。

日本の大学入試の課題

- 学部・学科単位で募集(入試)
- 複数の選抜方法 → 複数のAPが必要?
- 入学定員の存在:
定員 < 有資格者 → APが機能 → 選抜
定員 > 有資格者 → APは無意味 → 有資格者 + α
- 初中の学力の3要素 ⇔ 大学教育で育成したい能力? (接続問題)

37



日本の大学入試の課題です。東京大学などを除き、日本の大学では基本は学部・学科単位で学生を募集して、募集単位ごとに入試があります。つまり、複数の選

抜方法がある。「それぞれの入試ごとに複数の AP を作らなければいけないんですか」というお尋ねをここ何年間かよく聞きました。本来は、AP というのは一つであるはずですが、日本はこういう学部・学科単位で、もう何種類という入試を行っているためにこういう質問が出てくるわけです。

そして、入試改革の一番大きな障害は、日本の大学には入学定員があるということだと思います。非常に緻密な AP を作っても、例えば AP を満たす志願者が定員よりも多ければ選抜をしなければいけない。一方、その逆に、AP を満たす志願者が定員より少なかった場合は、定員を埋めなければならないから、AP を満たしていない人でも入学させざるを得ない。結局、何のための AP なんですかということになってしまうわけです。

それから、随分強調されてきております初等中等教育の学力の 3 要素。「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力」、「多様な人々と主体的に協働して学ぶ力」というのは、本当に大学教育で育成すべき能力と同じなんですかという疑問です。これは教育接続における大きな課題であり、依然として日本の場合は解決されていないのではないのでしょうか。

日本の大学入試の課題

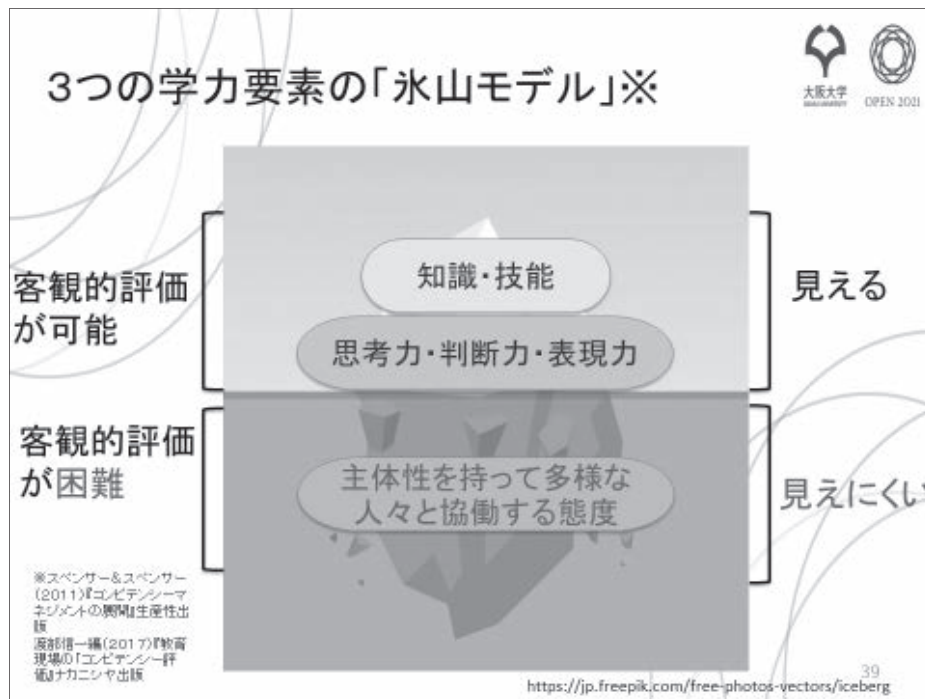

大阪大学 OPEN 2021

- 公平性と透明性→不合格者も含めて結果に納得
- 公平性: 受験生の背景に関係なく、能力と意欲に合致した大学(専攻)に受け入れる平等な機会を提供すること→どれだけの「背景(文脈)」を考慮すれば十分か?
- 透明性: 選抜基準をより具体的に開示→定員が無意味に
- 複数の評価基準が同等の妥当性・信頼性を有するわけではない→公平性・透明性には限界→全員を納得させられない
- 妥当性: APIに基づく評価が実施され、求める人材が採用できているか?

それから、さらに、入試における公平性と透明性ということも非常に大きな課題です。入試では、合格者のみならず、不合格者にも結果についての納得感を持ってもらわなければなりません。入試の公平性ということがよく言われますが、受験生の背景に関係なく、能力と意欲に合致した大学に入学できる平等な機会を提供することが公平なのでしょうか。例えば最近の話題では、英語 4 技能の受験機会が地方や離島では都会部に比べて少ないんじゃないかという議論があります。そういう背景の違いをどこまでしん酌すれば、皆さんに公平な入試だというふうになんて納得してもらえるのか。これは非常に難しい問題です。

それから透明性です。残念ながら 2 年前に大阪大学は入試で問題を引き起こし

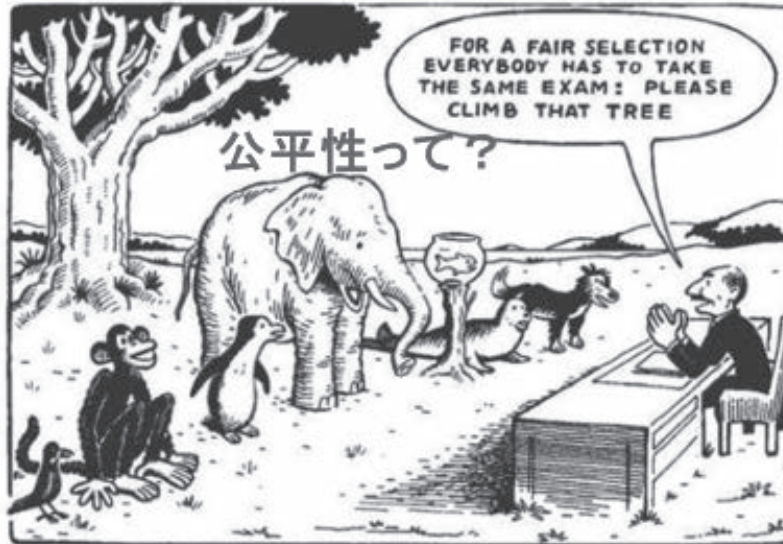
ましたので、その後、できるだけ解答や作問の考え方を公開するようにしています。しかし、入試における選抜基準を、より具体的に開示すればするほど、先ほどのような AP と定員の問題と同じような矛盾が生ずるわけです。日本の場合、定員と有資格者の関係で言えば、多くの大学の AP の妥当性は疑わしいと言わざるを得ない状況にあると思います。



そもそも、三つの学力要素は、同じように公平な基準で客観的に評価できるのでしょうか。これはコンピテンシー・モデルについての二つの著作からヒントを得たものですが、要するに「冰山モデル」です。この水面上に出ている白い部分、これは「知識・技能」とか、「思考力・判断力・表現力」で、かなりの部分が見えるといいますか、客観的な評価がしやすい。テストとか作文、小論文で、こういうところは客観的評価がかなり可能です。ところが、この水面下にある、今度、総合的選抜で評価しなさいと言われている、主体性を持って多様な人々と協働する態度や意欲は、一人一人の内側にあるものですから。なかなか見えにくい要素でありますので、客観的に評価ができるかということ、この上の二つに比べると非常に難しいということです。

これもよく目にするイラストですけれども、イヌ、サル、ペンギン、ゾウ、魚など様々な動物に対し、試験官は“Please climb that tree”と、木に登れるかどうかで合否を決めると言っています。それぞれの能力が全く違うのに、一つの尺度だけで合否を決めるのが、果たして公平と言えるかどうか。どうも日本では、それが公平だと考えられているようです。果たしてそれでいいのでしょうか。

多面的・総合的入試の哲学(個性と多様性)



日本の大学入試の課題



- 入試をより精緻化するよりも、入学後の教育の在り方を変えるべき(たとえば、定員の柔軟化、転学・編入・再入学制度の推進など)
- 定員制度がある限り、選抜基準をより明確にすることの弊害が大きい
→ほとんどの大学は、APを完全には実現できない(Open enrollmentのみ可能)
→受験生は、不合格の場合、自己否定感を味わう(「縁が無かった」と諦められるか)
- 個別学力試験は廃止→書類審査(十面接)
- 秋入学で十分な評価時間を
- 公正な評価とは→背景・文脈の考慮が必要(テストは公平か?)
- どのような学生と学生集団を求めるのかを明確に

アメリカの
「テスト・オプション」
運動

私は、日本の大学入試の課題を解決するためには、入試方法を精緻化するよりも、入学後の教育の在り方を変えるべきだと思っています。例えば定員の柔軟化とか、転学、編入、再入学制度の推進などです。先ほどから何度も申し上げているとおり、定員制度がある限り、ほとんどの大学はAPを完全には実現できません。誰でも入学できますよというオープン・エンロールメントのケースのみ、APを満たすことができるのです。

また、不合格になった受験生が、自分の全てが否定されてしまったような気持ちになってしまうのが今の日本の入試だろうと思います。アメリカであれば、イエールやバークレーには合格できたが、ハーバードとは相性が悪かったというふうに諦めることもできるわけです。

私が長らく主張してきたのは、個別学力試験は廃止し、その分の時間と手間暇を書類審査とか、必要な場合には面接などにかけるというやり方です。今回の高大接続改革の一番の問題は、4月に始まり3月に終わるという従来の学年歴に一切手を付けないうまま英語の民間試験や記述式など新しいことを導入しようとしたことです。高校側は今の授業ができるだけ乱されないようにという要求を出し、大学側も現状の1月～3月の様々な教育上の活動に影響を及ぼさないでほしいと言います。要するに一番の基本的なところを変えないまま、入試だけを変えようとしたところから非常に様々な御批判が生じてきているのだと思います。

たとえば、秋入学を導入すれば、全ての受験生に対して多面的・総合的な評価が可能になるような時間的余裕が生まれると思います。東大が秋入学を提案したときに、様々な理由、例えば、4月から大学入学の9月までは高校生の身分がなくなる、どうするんだ、誰が責任を取るんだといったような批判で秋入学の議論が深まらなかったのは非常に残念です。

繰り返しになりますが、公正な評価とは何かということです。背景、文脈の考慮が必要だと思います。先ほどのイラストのように、一人一人が違うのに同じ物差しで評価するのが果たして公平な評価なのか。都会の中高一貫校でずっと充実した教育を受けてきた受験生と、地方やへき地や離島の公立高校で教育を3年間受けてきた高校生を本当にテストの結果だけで評価することが、果たして公平、公正と言えるのかどうか。

国立情報学研究所の船守美穂准教授が先日の日本経済新聞で紹介していましたが、アメリカでは、全米共通テストの結果やエッセーの提出を必須としない大学入試が増えているようです。テスト・オプションといって、SATやACTのスコアを求めないという大学がもう1,000校を超えています。その中にはシカゴ大学という極めて有力な大学も含まれております。高校のGPAでかなりのことが分かるということです。

かねてから、ACTやSATには文化的なバイアスが掛かっているという批判がありました。また、御承知のように、2～3日前に判決が出ましたけれども、お金持ちは、お金を使って代理受験をさせるなどSATのスコアを操作したり、大学の運動部のコーチにお金を払って運動選手枠で入れたりとか、そういう不正も起きています。

そしてまた、最後の行にありますように、我が国の入試では、大学がどのような学生集団を求めるのか、つまり *shaping the class* という考え方が欠けていることも大きな問題だと思います。



これは MIT のアドミッションについての記載ですけれども、この最初の行に、"The match between you and MIT" とあります。これからは要するにマッチ、志願者と大学の相性という観点で、入試を作っていく必要がある、というところで、ちょうどお時間がまいりました。本日のお話はこのあたりで終わりにさせていただきますと思います。どうも御清聴ありがとうございました。

【司会】川嶋先生、ありがとうございました。それではただ今の講演に関しまして、御質問がある方はいらっしゃいますでしょうか。挙手をお願いします。

【フロア1】大阪大学の理学部では AO 入試 (研究奨励型) で入学した学生には、希望すれば特別な教育をされているというお話でしたが、具体的にどのようなことをやっていますか。

【川嶋】より高度なセミナーが受けられます。内容が大学院レベルであったり、先生の研究と一緒にできるとか、そういう感じです。

【フロア1】研究室のセミナーなどに学生も参加させるとか、そういうこともありますか。

【川嶋】参加できます。

【フロア2】アメリカの大学のコモンアップなどのお話をされていましたが、日本でもそういう仕組みがあって、一つのウェブサイトから複数の大学に出願できたりすれば、受験生の受験料負担も軽減されるのではないかと思います。

そのような大学間の連携などはないのでしょうか。

【川嶋】ありがとうございます。全く同感です。イギリスのUCASのようなシステムを日本でも今後、考えるべきだろうというふうに思います。私は国大協で、「少なくとも国立大学に出願する人のための共通出願のウェブサイトを作ったらどうですか」と言っているのですが誰も聞いてくれません。(笑) また、私立大学は受験料でかなり収入を得ているので、コモンアプリのようなシステムには、反対されるかもしれません。■



可能性を支える教育を目指して

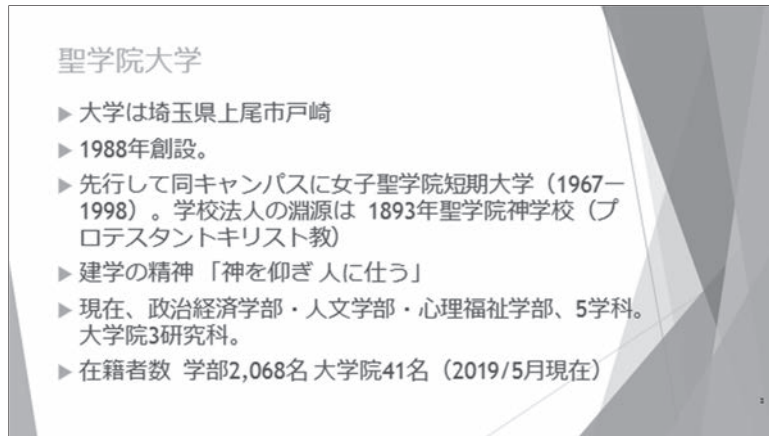


渡邊 正人/聖学院大学基礎総合教育部長

聖学院大学基礎総合教育部長。二松学舎大学大学院博士課程後期単位取得退学後、女子聖学院短期大学から聖学院大学。専門は古代文学。広報部長・教務部長を経て、現在は基礎総合教育部長、学長補佐として初年次教育と全学の教育改革を担当する。

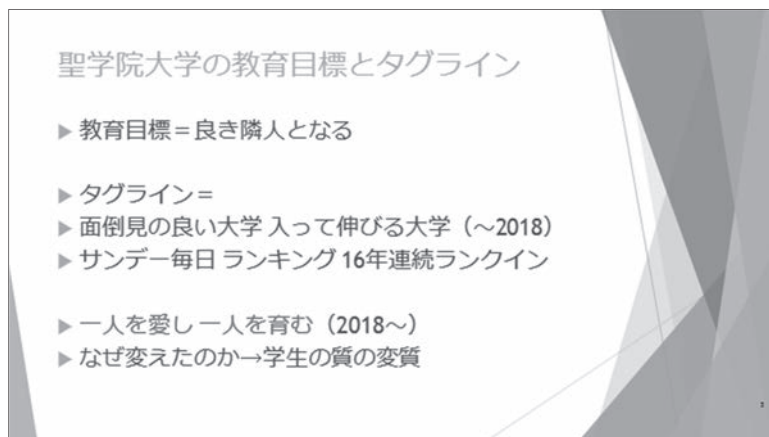
御紹介いただきました聖学院大学の渡邊です。よろしくお願いいたします。今日は「可能性を支える教育を目指して」という題で、聖学院大学が行ってきましたAO入試の事例を中心に報告いたします。

まず、聖学院大学について紹介させていただきます。本学は埼玉県上尾市に、1988年に開学いたしました。同一キャンパスにはもともと女子聖学院短期大学があり、しばらく並存しておりましたが、のちに本学に組み込まれました。実は、私は短期大学時代からの教員でして、これからお話いたしますが、この短期大学からの伝統が、本学の様々なところに良い影響を与えてきていると思っております。



本学の設置者は、1893年に発足した聖学院神学校というプロテスタント系の学校法人です。現在も都内の駒込に幼稚園，小学校，女子の中高，男子の中高がごぞいます。建学の精神は「神を仰ぎ人に仕う」です。この「仕う」を，我々は「つこう」と読んでおりますが，このような理念で教育をしている大学でございます。

現在は政治経済学部（政治経済学科），人文学部（欧米文化学科，日本文化学科，児童学科），心理福祉学部（心理福祉学科）という3学部5学科，それぞれの学部の上に大学院の研究科が置かれているという体制です。今年5月現在の学生数は学部2,068名，大学院41名です。小規模な大学ですが，このことは様々な改革を進めていく上では利点になっているように思います。



さて，御紹介いたしましたように，「神を仰ぎ人に仕う」が，法人の理念でもあるわけですが，それをもう少し具体的に教育目標の中に落とし込んだ言葉として，我々が日常的に使っているのは，「良き隣人となる」という聖書の言葉です。キリスト教の大学らしい教育目標ですが，現在の大学改革の流れの中でこの目標を具体化するとすると，どう教育することが，「良き隣人となる」ことなのかは，実は，かなり悩みどころでもありまして，学内で協議を重ねながら具体的な指標に落とし

込んでいこうとしています。

ただ、この「良き隣人となる」という言葉が本学の教育を充実させていくところでは、非常に良く働いておりまして。これから説明をいたします入試の方法や、その下にあります 2018 年度から採用したタグライン「一人を愛し、一人を育む」とあいまって、大学としてのブランド作りとかイメージ作りというところでは、非常に有効だと思っております。

本学は、実は、比較的早いタイミングからこの面倒見の良い大学という言い方を採用しておりまして、例えば某週刊誌のランキングの面倒見の良い大学では埼玉県内では唯一 16 年間連続ランクインをしている私学であります。そういう意味で、世間には認めていただけているかなというふうに思っています。

ただ、後でも触れますけれども、この「面倒見の良い大学」というフレーズは「入って伸びる大学」というフレーズとワンセットで作ったものなのですが、週刊誌のランキングなどでは、どうしても「面倒見の良い大学」だけが独り歩きしてしまっています。

これを 2000 年ぐらいから長らく使っていたわけですが、それを昨年、今申し上げたように「一人を愛し、一人を育む」というフレーズに変えました。その理由としては、学生の質の変化というのが一番大きいと本学では考えています。

面倒見が良いということと大学教育

- ▶ 面倒見の良さ=原点は「アットホームな聖学院」
(短大の特徴として)
- ▶ →短大改組後の1998年以降のコンセプト
- ▶ 「面倒見」ということへの学内での反発
- ▶ 学生・教員・職員が一体となって学びの共同体を作ること。
- ▶ 当初から本学では「入って伸びる」の方を強調していた。
- ▶ しかし、2000年代終半「面倒を見て欲しい」学生が目立つようになる。

そもそも「面倒見の良い」ということと大学教育というのは、一体全体どういう関係にあるのかを少し考えなければいけないかなと思うのですが、本学の場合は、もともと「面倒見の良い」ということを言っていた原点は、前身である短期大学でした。外国人の方が長く学長をなさっていたのですが、非常にアットホームで家族的なまとまりのある短期大学でした。私は 1991 年からこの短期大学に勤めていましたが、そのアットホームな聖学院を私自身も身をもって実現するように一生懸命働いておりましたが、本当に学生と教員との距離も近く、一つの大きな家族のような大変温かい、短期大学だったと記憶しています。それが 1998 年に改組をして廃

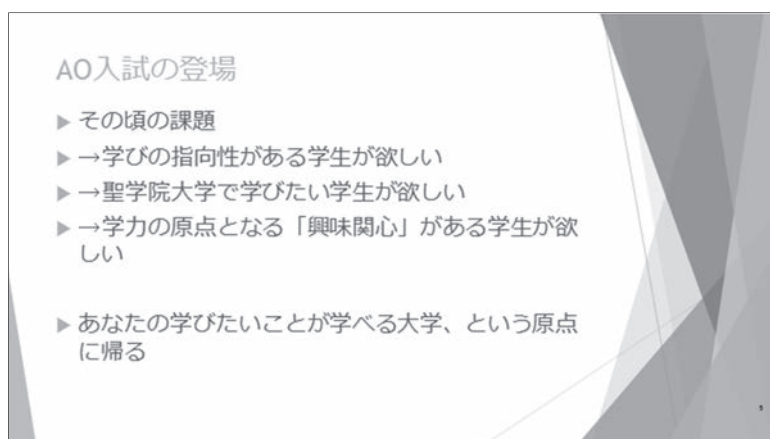
止になりましたけれども、それをそのまま大学の中に受け継ぐような形で、「面倒見の良い」ということをコンセプトの一つとしても持ってきたわけです。

ところが、このときに、やはり大学の学内ではかなり大きな反発がありました。いわく、「面倒見の良い」ということは、大学生を大人として見ていないのではないかというわけです。

やはり大学生は自立した一つの個であるという当時の大学の教員の先生方の考え方、ある意味では社会の考え方でもあっただろうというふうに思いますけれども教授会でも、「面倒見の良い」大学というのは、大学としての役割を放棄してのではないかという、かなり過激な意見も飛び交っていました。

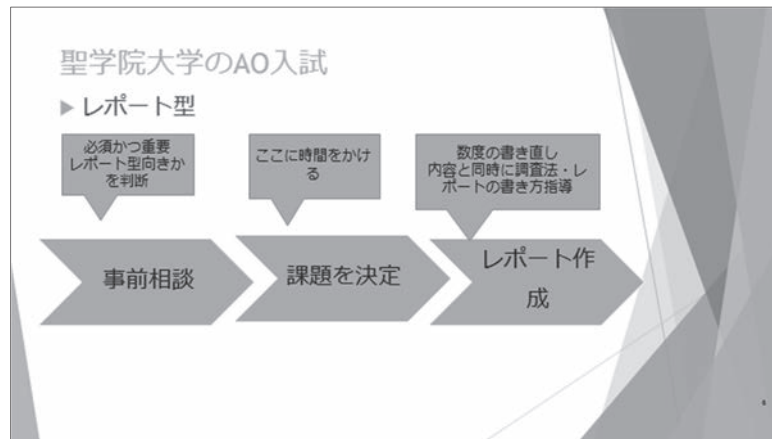
ただ、そういう議論の中で、この「面倒見の良い」ということはどういうことかといったとき、先ほどのアットホームな聖学院ということのをベースに考えて、結局、ここに挙げましたけれども学生、教員、職員が一体となって学びの共同体を作るのだということを目指す、生活面だけの面倒見だけではない、共同体として様々な温かさを持った言葉としての面倒見という言い方が確認されていきながら、次第に大学の一つの理念として機能するようになっていったと記憶をしています。ですので、当初から本学では、この入って伸びるといこうを強調して、面倒見というのはそういう学びの共同体としての環境なのだということのを強調するような形で進んできていたと思っています。

ところが、2000年代の終盤になってから、面倒を見てほしい学生が目立つようになってきました。たとえば自分で時間割が組めない「自分は何の授業を取ったらいいでしょうか」というようなことを聞きに来るような学生が増えてきました。先輩、後輩の間でのある種の伝統や学生としてのノウハウの受け継ぎがうまくいなくて、それらを大学が肩代わりしなければいけないような状況というのが少しずつ生まれてきたのが2010年代前後だったと思います。

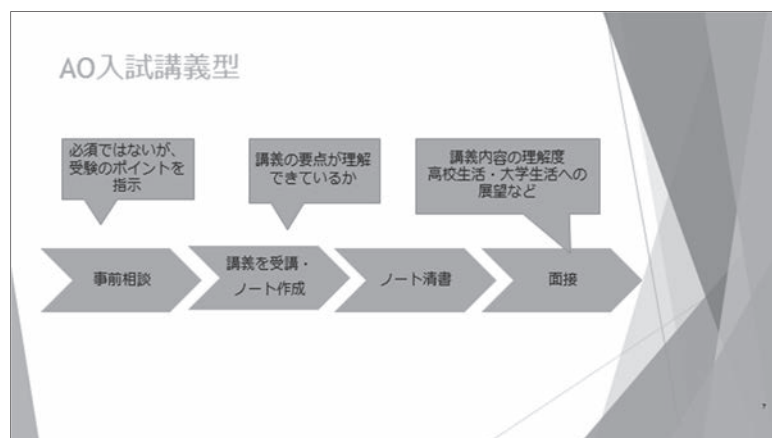


こういった問題に、どのような形で大学が対応していくかということのを協議してきたわけですが、やはり、大学としては学びの指向性のある学生、つまり何

をやりたいのか、学びたいのかということが明確な学生が欲しい。やはり聖学院大学で学びたいという学生が欲しい。そして、これらをひっくるめた意味での、学力の原点となる興味関心がある学生が欲しいというような課題を解決するための方法として、このAO入試というものを開発していきました。



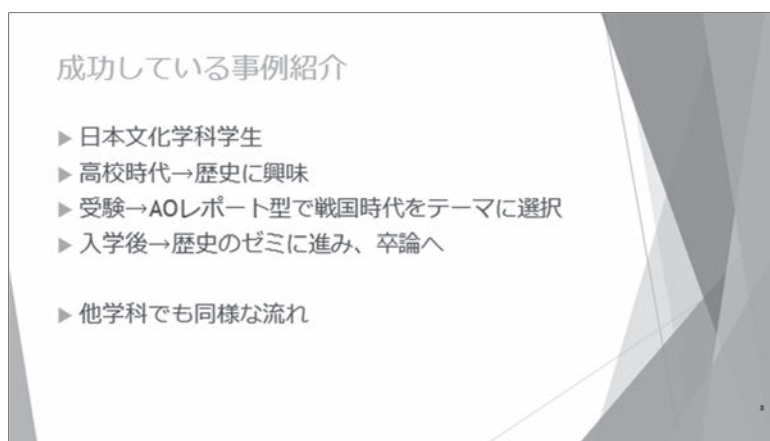
まず、AO入試のうちの「レポート型」というものですが、「事前相談」「課題決定」「レポート作成」という三つのプロセスで行います。まず、事前相談というのが必須です。ここでレポートを書く力があるかどうかを判断して、レポートを書くだけの興味関心がない、あるいは調べる能力がないというような子はここから先は進めません。ここがクリアできると課題を決定するわけですが、ここで時間をかけて、いわばゼミの卒論指導とかレポート指導に類するようなことをやります。受験生と話し合いをしながら1か月か2か月ぐらい時間をかけることもありました。それに基づいてレポートを作成してもらって、そのプレゼンテーションを見て、合否を判定します。



もう一つは、AO入試講義型です。やはりレポート型は、あまりにも時間がかかり過ぎます。レポートの完成まで、早くても4か月。長いと半年ぐらいかかります。なかなかハードルも高く、これだけでは、ちょっと入試としては非効率的だということもありましたので、このAO入試講義型も併用することになりました。こちらでは事前相談は必須ではありません。いきなり受けてもいいわけです。受験生は、大学と同程度の講義を聞いてノートを作成します。その後、ノートを清書して、提出します。そのノートが採点されます。その採点に基づいて、今度は面接をして、その講義内容への理解度を確認し、あとは普通の推薦入試などと同じように、面談でどういう高校生活を過ごしてきたのかや大学で何を学びたいか、学生生活への展望などを聞くというものです。

これについても、ノートを作成しただけで大学入試として機能するのかという議論はありましたけれども。先ほど川嶋先生のお話にも大学生活へのレディネスというお話がありましたが、基本的には本学は、そのレディネスを確かめるというスタンスでこのAO入試講義型をやっています。

ポイントとしては、やはりちゃんと人の話が聞けるかどうかということ。それから、ノートが取れるかどうかということ。それから、そのノートのどこが大事か、あるいは、自分がその場で理解できたかできないかが判断ができるかどうかを見るわけです。だから、試験の面接のときには、「ここが分かりませんでした」ということも許容されるわけです。それで、じゃあそれはこういうふうに調べればいいというふうにつなげていけばいいので、分からないことをマイナス点にはしないということを、オープンキャンパスのときや、この受験の最初のときには言っています。ノートがしっかりと取れて、何がポイントだったかが判断できれば、大学の授業には、基本的には、ついていけるだろうということでした。



です。例えばレポート型では、成功している事例としては、こういったような高校時代に歴史に興味があってそれを基に受験したいということで、AOレポート型でレポートを書き、入学した後は歴史のゼミに進んで、それがそのまま卒論のテーマにつながるというような、本当に一貫した流れを持った学生が複数出てお

ります。他学科でも同様な流れというのは結構あって、やはりこの入試のタイミングで取り上げたテーマ、あるいは、それがきっかけで大学生活の柱ができるというようなことがありました。

入学前から始まる大学教育

- ▶ 高校段階での興味関心をそだてる
- ▶ OCでの個別相談の重視→時にAO入試への誘導
- ▶ 入学後のケアの必要性が事前に予想できるメリットも
 - 学力の不足→初年次教育・ラーニングセンターの設置で対応
 - 入学後の興味の変化への対応→転部転科・他学科履修のハードルを下げることで対応

こういったようなことから、本学では「入学前から始まる大学教育」ということを言っております。ポイントとしては、高校段階での興味関心を大学で育てましょうということ、こういったような資質を持っている子をオープンキャンパスでの個別相談を重視して、こういったAO入試への誘導、むしろ積極的に、この入試を活用することで、大学生活の充実へとつなげていこうとしていきます。ただ、やはり基本的な学力の確認というのが、この入試ではできませんので、そこをどうするかという問題が残るわけですが、何回も会って、時に何か月もずっと懇談していますので、その子に対するケアが事前に予想できるというメリットもあります。

ですので、学力が不足している場合には初年次教育やラーニングセンターの設置で対応しますし、入学後にいろいろな分野に触れてみると興味関心に変化することもあり得ますので、転部転科や他学科履修のハードルを下げることで対応するというようなことも学内の仕組みとして、このAO入試を支えてきました。

事例2

- ▶ こども心理学科 (改組後募集停止中)
- ▶ 高校時代→東日本大震災後、ボランティアに興味
- ▶ OC→高校の先生の紹介で来学、本学のボランティア活動の展示をみて受験を決意
- ▶ 学生時代→1年4月次の東日本大震災ボランティアツアーへ参加。以降、継続的に参加。3年次に文化祭で釜石フェアを開催。卒業論文も釜石を舞台にしたもの。
- ▶ 卒業後は福祉関係。現在、本学のボランティア活動支援センター勤務。

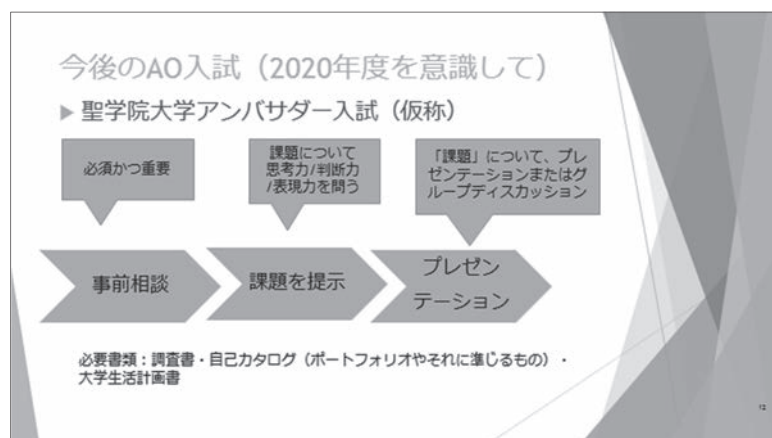
そのほか、学内の様々な活動、例えば本学は東日本大震災以後、岩手県の釜石市をベースにしながらボランティア活動の復興支援をやっているのですが、この展示をオープンキャンパスで見た子がそのまま大学でそれを継続し、卒業後は福祉関係のNPOに就職し、アルバイトではあるのですが、現在は本学のボランティア活動支援センターで勤務して、自分の学生生活での経験を後輩に伝えているというような卒業生もいます。

入って伸びる

- ▶何かしたいけれど、きっかけがつかめない学生
 - 大学が場の提供と後押し（ボランティア・学科や学内活動等）
 - そこで活動する先輩を見て、踏み出すきっかけとする。学科教員の働きかけも重要。ピックアップして、声かけをする。
 - 動く学生は自分から動くので、最初の声かけが重要という意識は、教員が共有
 - 「教員との距離が近い大学」という評価

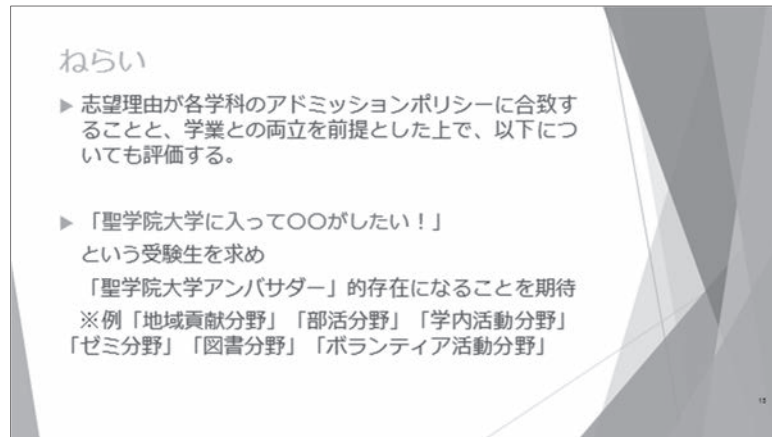
結局、本学としては、何かをしたいけれども、そのきっかけがつかめない学生に対して、大学がいろいろな場を提供したりしながら後押しをしていくというようなことを意識しています。ここで学科教員の働きかけが非常に重要になってきます。そういったところで面倒見の良さというようなことは言えるかなと思います。

このような入試をずっと繰り返し続けてきたわけですが、やはり今の入試改革の中では、ちょっと不足しているところがあるので、現在、アンバサダー入試（仮称）というものを考えています。

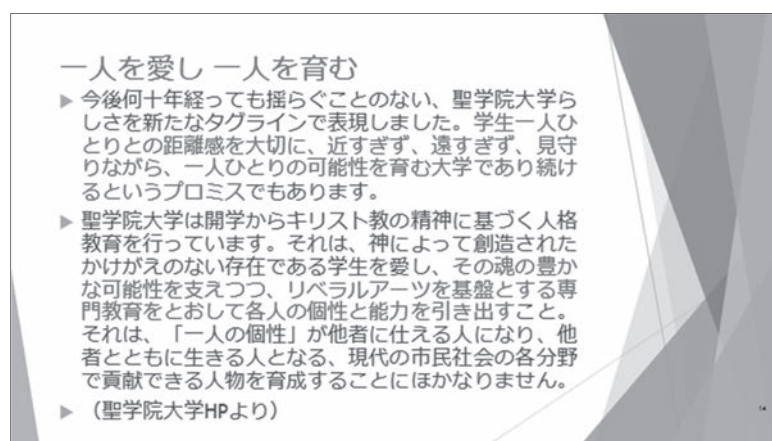


このような流れで、AOの流れを踏まえながら課題を解決していく中で、学力の

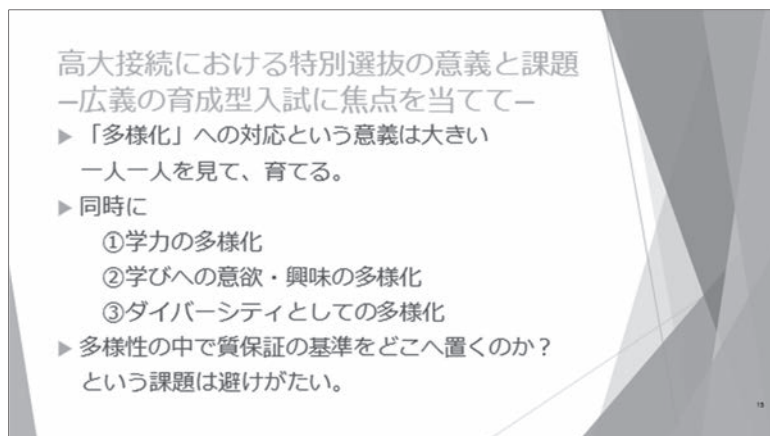
3要素を問うたり、高校での調査書や自己カタログみたいなものを重要視しながら、プレゼンテーションをベースにした入試というのを、AO入試の発展形として、現在、最終準備をしているところです。



この入試の狙いとしては、やはり聖学院大学に入って何かをしたいという受験生を求めて、その子がアンバサダー的な存在になって、学内で活躍をしてもらう。そこではいろんな分野を、自分の好きな分野をとということで先ほどのAOの伝統を受け継ぎながら、それを入試にさらに生かしながらやっていくような形ということで、我々としてはあまり大きな変化を考えているつもりはないのですけれども、そういったようなところを考えています。



これは、今、聖学院のホームページに載っている、タグラインのところなのですが、先ほどの川嶋先生のお話にもあったように、アドミッション・ポリシーとカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの連携ということも、本学も考えているわけです。



最後に、こういった入試を、本学は長らく続けてきて、育成型入試というところでは、いろいろな教育改革へもつなげてきているというふうには思っています。その意味では、学生が非常にいろんな意味で多様化していくところの中で、一人一人を見て育てていくというところは、非常に大きい意義があると思っています。

同時に、学生の学力も、意欲や興味もかなり多様化してきています。それから、留学生やいろいろな問題も含めながら、ダイバーシティという問題がやはり出てくる。今後の大学の中では大事だと思うのですが、そういった多様化ということを受け入れることの一つの解決策にはなっていくのですが、一方、大学教育の質保証の基準をやはりどこへ置くのかという、教育改革への働き掛けというのがまだなかなか本学でも整合性が付けられずにいて、このところを今、どういうふうにして解決していけばいいのかということを探求中だということになります。以上、簡単ですが、本学の事例報告でした。御清聴ありがとうございました。

【司会】 渡邊先生、ありがとうございました。それでは、ただ今の報告に関しまして、御質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。

【フロア】 入学後の学生の興味や志望の変化への対応として、他学科履修のハードルを下げるということをおっしゃっていましたが、具体的にはどういう形の措置をお取りになったのでしょうか。

【渡邊】 ありがとうございます。具体的にはゼミとか実習関係、あるいは資格関係の科目以外は、基本的にはどの学科からでも取れるということです。だから、ある意味では前提科目を履修せずに、いきなり飛び込んじゃうというデメリットもあります。それでも履修上、本学はウェブ履修登録をしていますが、自分が取れる可能性がある他学科の科目が全部、一覧で確認できますので、その中から選べるというところまで今は来ています。

ただ本当に問題なのは、そうするとカリキュラムマップとの関係や学びの体系化という観点からは、もろ刃の剣ともなるわけですが、逆にそうやって他学科の

授業を受けたことで、また新たな興味が芽生えて学びの意欲が変わっていくという子もいたりするものですから、この辺も今後、どういうふうにしていけばいいのか考えているところです。

【フロア】私どもの大学でも、いわゆるチューター制度というのが極めて重要なものと位置付けられているのですが、聖学院大学では、教員と学生との関係とか、この辺の指導というような部分に関しては、どのようにされているのでしょうか。

【渡邊】アドバイザー制度というのがありまして、大体、1年で入学したタイミングで10人から15人ぐらいのアドバイザークラスというのを設けます。

これは授業を受ける単位としてのクラスではないのですが、要するに、ある先生に、高校や中学のクラス担任と同じだから自由に相談に行きなさいというふうにしていく中で、例えば自分がどういふことを学びたいということを相談してもらおうと、教員の方が、例えば「じゃあ、こういう科目を取ってごらん」というようにアドバイスをしたりするわけです。

学びの方向性に関して、例えばアドバイザーの教員は自分の持っている学生がどういふ履修をしているかを確認できますので。あまりバラバラ過ぎるとアドバイザーが、「君の履修は、どうしてそんなにばらばらなの」と注意をして少しずつ履修の方向は修正させていきます。緩やかには、そういう指導をしているというところです。■



教育改革につなげる入試改革と高大接続 — アサーティブプログラム・アサーティブ入試 —



志村 知美/追手門学院大学教務部アサーティブ課長

追手門学院大学教務部アサーティブ課長，アサーティブ研究センター研究員，アサーティブオフィサー。名城大学大学院 大学・学校づくり研究科 大学・学校づくり専攻で学び，修士（教育経営）を取得。アサーティブプログラム・アサーティブ入試の開発から実践まで携わる。この取組みを普及・発展させるために，高校生向けのアサーティブ講演会（内容：自分と向き合う・自分を知る・自分らしく生きる・自分のモノサシを持つなど）にも積極的に取り組んでいる。

追手門学院大学の志村と申します。よろしくお願いいたします。

お話の内容

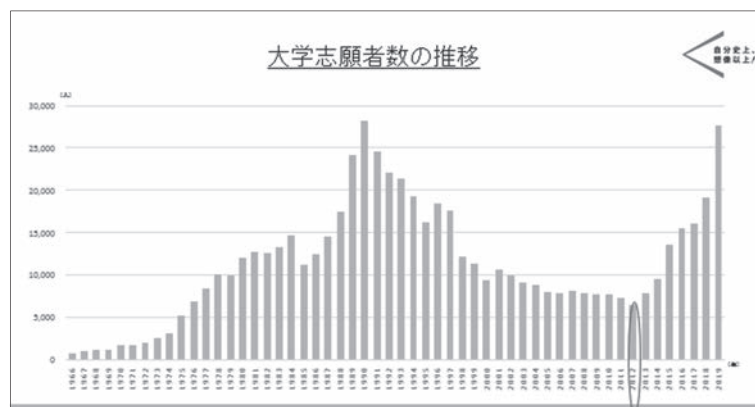
1. 追手門学院大学の概要
2. 入試改革の始まり ～アサーティブプログラムとアサーティブ入試の誕生～
3. 入試改革からの展開と課題
4. 最後に

私からは，今年で6年目を迎えました本学のアサーティブプログラムとアサーテ

イブ入試について御報告させていただきたいと思ひます。この入試に6年携わり、これが一つの答えではないかと考えたのは、入試改革をきちんと教育につなげていくことが、本当に必要で重要なことだということです。本日は、ざっとこのような内容のお話をしたいと思ひます。



まず、本学、追手門学院大学についてお話しいたします。設置者は学校法人追手門学院です。1888年(明治21年)に大阪城の近くに大阪偕行社附属小学校として開学したのが始まりです。「追手門」という名称も、大阪城の大手門に由来するものです。もともと軍人だった高島鞆之助先生が、これからの社会を担っていく若者を育てるためには小学校教育が大事だということで、西日本で初めて私立の小学校を作ったと聞いております。現在は、幼保連携型認定こども園から大学院までを有する総合学院へと発展しております。6学部8学科、1学年約1,800人の文系大学です。今年の4月に新しいキャンパスが完成し、現在、2キャンパス体制で動いております。

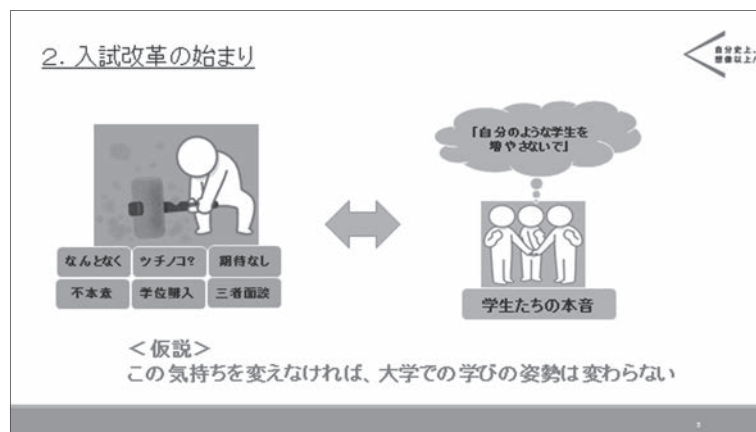


これは、開学した1966年からの本学志願者数の推移です。開学以来志願者は増加してきましたが、1990年をピークに減少傾向に転じ、2012年には、大学始まって以来の志願者減ということで、さすがに執行部も、このままでは大学がつぶれるのではないかという危機感を持ち、何か手を打たなければいけないということで、入試改革に着手したと聞いております。そこで、入試改革の要員が必要ということ

で御縁を頂き、私は2013年に追手門学院大学に着任いたしました。

私は愛知県の出身ですが、愛知にいたるときは、正直、追手門学院大学がどこにあるのかも知りませんでした。しかし、いろいろと調べてみると定員割れもしてないし、財務状況もなかなかいい。たしかに志願者は減ってきているが、そんなに大変なのかなと感じたのを今でも覚えております。

着任した私は、入試改革に取り組むためにまず何をしなければいけないのだろうかと考えました。そして、思いついたのは、学生の実態をきちんと把握しようということでした。



着任後の1週間ぐらいは、職員研修の日々だったのですが、同僚に「追大の学生って、どんな学生ですか」と聞いても、ほとんどが「いい学生です」と言うのです。「いい学生って何ですか」と聞くと、受け答えができるとか、あいさつができるとか、そういう子たちをいい学生と捉えているようでした。そこで、逆に、「よくない学生は、どんな学生ですか」と聞くと「接触がないから分からない」と言うのです。

そういうところに課題があるのではないかと感じ、私は一人で学内をうろうろし、その辺りを歩いている学生に行き当たりばったり「ちょっとお話を聞きたいけど」とか、「採用されたばかりで全然大学のこと分からないから、大学のこと教えて」と声を掛けていったのです。1週間で20名ぐらいの学生と話をしたと思います。

そこで、学生から聞き出した内容は、かなりショックでした。「なぜ追大に入学をしたの」「なぜ大学に進学したの」そんなことを中心に聞いていったところ、約8割近くの学生が、「何となく」「みんなが行くから」「世の中、そんな流れだから」「ここに来たのは不本意です」などと答え、中には「大学ぐらい出ておかないと就職に困るから、ちょっと高いけど学位を買ったって思えばいいかな」と言っていた学生もいました。こういう発言を聞くと、そもそも大学に対して期待を持つということが、どのようなことなのか疑問に思えてきます。やはり、高校の三者面談で「君の成績だったら、この辺がちょうどいいね。で、この辺を安全パイで、ここはチャレンジ大学にしたらどうだ」、そのような進路指導をされてきているので、大学を

選択するという感覚が鈍っているのではないかと思います。

「ツチノコ学生」なんていう学生もいました。本当に必要なときにしか大学に来ない。生息が確認されていないので、ツチノコ。「志村さん運がいいね。僕ときょう出会えたのは、ものすごくレアなことだよ」と言うのです。それぐらい大学に来たくないわけです。

でも、やはりその子たちであっても「本当にそんなのでいいのか」と突き詰めて聞くと、「自分のような学生を増やさないでほしいと思うよ」「大学が何かできるなら変えてあげて」「高校で何か変えることができるなら、高校に言ってあげて」というような答えがかえってくるのです。自分で何とかしようではなく、誰かに何かをやってほしいという姿勢ですね。まあ、そこが今の子たちの特徴的なところなのかもしれません。

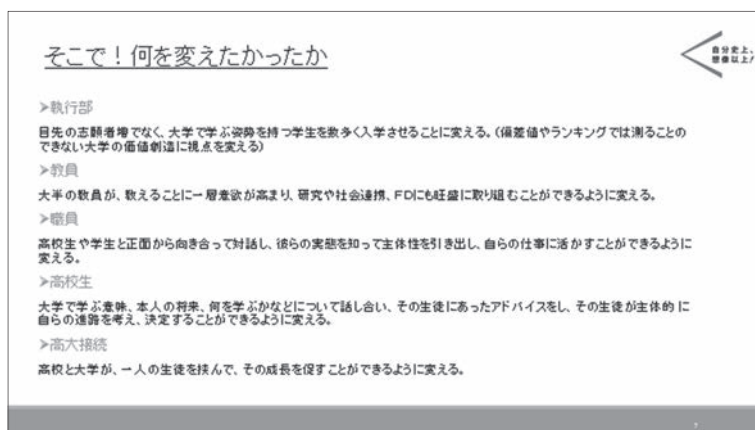
つまり、このような学生たちの気持ちや姿勢を変えなければ、いくら「あれをしなさい、これをしなさい」「こんなプログラム用意してあるよ」と言っても食いついてこないし、学びの姿勢というのもできないのではないかと思います。

衝撃的だった学生の実態

- ◆ 入学者のうち、第一志望が1〜2割
- ◆ 関関同立、産近甲龍に入れなかったという「不本意」入学者の多さ
⇒ 偏差値偏重の弊害
- ◆ 基礎学力不足・進学目的不明確・学習意欲不足・ミスマッチ
⇒ 大学授業の実態。初年次教育や授業改善だけでは解消できない
⇒ 「分厚し・中細短」が入学する大学として、基礎学力と学習意欲をバランスよく身につけ、
生徒が主体的に自らの進路を考え決定できる仕組みの必要性。

本学が行っている学生生活実態調査のデータでも、本学が第1希望だった入学者は当初、1割から2割ぐらいでした。この数字は、私が学生と話をした実感とも合っているように感じました。関西では、大学のランクを表す言葉として、「関関同立」（関西大学、関西学院大学、同志社大学、立命館大学）とか「産近甲龍」（京都産業大学、近畿大学、甲南大学、龍谷大学）という言い方があります。この順位意識がとって根強いのです。彼らに「関関同立や産近甲龍に行けなかったらどうなるの」と聞くと「人生終わりや」と言います。「いやいや、そこで人生が終わるなら、若者がいなくなってしまうじゃない」「関関同立、産近甲龍に入れなくて人生終わったらどうなるの」と言うと「もうどうでもいい。もう負け組だ」などと、ますます投げやりな返事が返ってきます。それでも「そんなに、関関同立、産近甲龍に行けなかったのが悔しいなら、なんで勉強をしないの。どうしてここで頑張ってみ返してやろうとしないの」と聞くと、「偏差値が低いから」「負けているから」と言うのです。こういう意識も大きな問題だと感じています。

基礎学力が低いということは、本学の教員も指摘しておりますし、進学目的が不明確、そして学習意欲への不足、こういったことが全部、連動してきています。ただ、本学もこれを放置してきたわけではありません。いろいろと手を打ってきました。でも、やはり先ほども申し上げたとおり、本人がやる気にならなければ、いくら大学がいろいろなことを提供していても食い付いてこないのです。



そこで何を変えようとしたのか。もちろん私一人で取り組んだわけではありません。担当の副学長、当時の課長、そして現場の私という三位一体で取り組みました。やはり私学ですから、執行部の方たちからは、偏差値を上げろ、受験者を増やせという声が聞こえてきます。ですが、「目先のことではなく、入試を教育の一環として考えて偏差値の高低ではなく、大学で学ぶ姿勢を持つ学生をたくさん入れることを軸に考えてほしい」ということを担当副学長はじめ、私たちは何度も何度も繰り返し申し上げました。学ぶ姿勢を持つ学生が集まった結果として、偏差値が上がればいいじゃないかということです。意欲のある子たちが来れば、先生方の教える意欲も高まり、そうすることで研究や社会連携とかFDにも、より積極的に取り組んでもらえるのではないかと考えていました。

実は、私たち職員も、特に、財務や人事などの、いわゆる法人部局ですと、実際に学生や高校生と接する機会はとても少ないのです。でも、教育という場で働いているのですから、高校生や大学生と接するような機会もちゃんと持てるようにしていきたい。こういう子たちが本学に入学しているのだという実態を知ってもらおう。そして、それを各自の仕事に生かしていけるようにしたいと思いました。

高校生に対しては、「適当に」とか「取りあえず」ということで大学へ行くのではなく、きちんと学ぶ意味を考えて、自分の将来と向き合って、進学や進路について考えてほしいし、それを自分で決められるようになってほしいと思います。

さらに、高大接続については、単に大学と高校がこんなことしていますという実績だけを羅列するのではなく、生徒を挟んで大学と高校が向き合って、いろいろなことを話し合えるような関係を作っていければいいなと思っています。

自分史上、
目標以上

入試改革の骨子

【アサーティブプログラム・アサーティブ入試の目的】

- ◆第一希望の入学者を増やしたい

【受験生像の設定】

- ◆追手門学院大学で学びたいという気持ちを描き、その思いを伝えられる人
- ◆今は確かな希望や理念がなくとも、知的な事柄への興味や活動を通じ、何のために学ぶのかを問い続け、努力する人
- ◆高校までの基礎的な知識や技能の習得を見直し、向上しようと努力する人

【期待する効果】

- ◆シラバスの活用ができる
- ◆講義への参加意欲の向上
- ◆各種活動への積極的参加

そうした考えをまとめて作った本学の入試改革の骨子は、まずは、何はともあれ第1希望の入学者を増やしたい、追手門に入学したいという子を増やしていこうということにしました。そして、そのためにしなければいけないことは、受験生としてきちんと育てることだと考え、目標となる受験者像というものを設定しました。

まずは追手門学院大学で学びたいという気持ちを描き、その思いを伝えられる人に本学の入試は受けてほしいというメッセージを発しました。今は確かな希望や理念がなくとも、知的な事柄への興味や活動を通じ、何のために学ぶのかを問い続けられる人に、本学を受験してほしいと考えました。

もちろん、そういう子の中には勉強は苦手ですという子もたくさんいます。でも、高校までの基礎的な知識や技能、習得を見直して、それを向上させようとする、そういった姿勢を持っている人であるならば本学を受験してほしいと考えました。

こういった姿勢を持った子たちが入学してくれば、入学後もしっかりシラバスを活用できる学生になるだろうし、授業への参加意欲にもつながるだろうし、取りあえず何でもやってみようという各種活動に積極的に参加する学生になるだろうと考えました。

自分史上、
目標以上

アサーティブプログラム

2014年4月 始動

1. ガイダンスと本学職員との「個別面談」

オープンキャンパスも含めて年10数回のガイダンスとその際の個別面談。本学の専任職員が担当。自分を知ら、大学で何を学びたいかを問い、自ら気づくように促す。この面談では、本学への受験を促すこととはせず、本人の将来を一緒に考えるというスタンスで行っている。
2. 本学独自開発のシステム－MANABOSS

基礎学力の確認と向上、計画的学習を習慣づけると同時に、追手門学院大学バカロシアで、多様な観点から考察する力を育て、自分の意見を述べる力や他者の意見を受容する姿勢を養おうとするシステム。
『MANABOSS(マナボス)』 × 10頁を参照
3. 自己成長を促す「アサーティブノート」

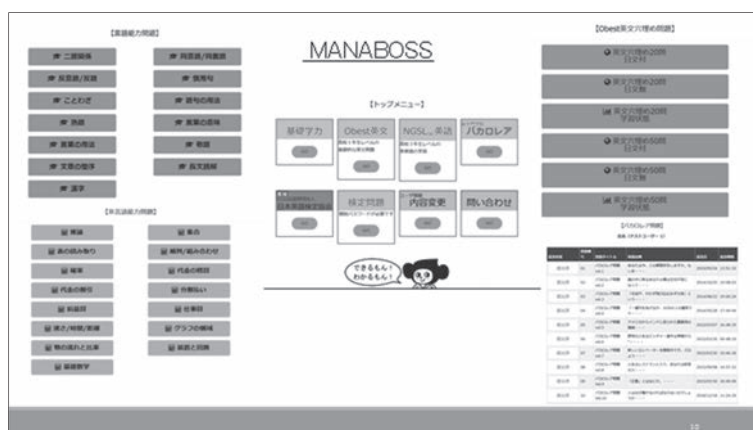
このプログラムの結果を記録し、振り返ることで自己成長を促す。自分自身を主語にして記述する。

そして、そういう受験生を育てていく場所として、アサーティブプログラムというものを作りました。このプログラムには大きな特長が三つあります。

一つ目は、本学の職員と1対1の個別面談です。年に数十回、ガイダンスを実施して、アサーティブプログラム、アサーティブ入試を理解していただいた上で、更に具体的な話を聞きたいという子に対して1対1で面談をするのです。親御さんと「離す」という目的もあります。このプログラムは、あくまでも自分の進路を考えるきっかけとして活用してもらうようにしておりますので、決して本学の受験を薦めるようなことはしていません。

特長の二つ目が、本学が独自に開発をしたウェブシステムの「MANABOSS」というものです。これは、数学が嫌いだ、国語のここが苦手だというような子たちが、入学してから困らないように基礎学力を養うための自学自習のシステムで、無料で開放しております。今は、国語と数学と英語の問題が搭載されています。大学に入るとグループディスカッション等が増えてきますので、議論をすることができる、答えが一つではないような問題も「追手門学院バカロレア」としてたくさん搭載しています。

そして、三つ目が自己成長を促していく「アサーティブノート」です。これも本学が独自に開発をしたものです。成長のためには振り返りということがすごく大事だと思います。書き留める、そして読み返す、これを繰り返して自分の成長を感じていく。そういったことができるように、書き方のアドバイスも掲載してあります。



こちらが、先ほど御紹介した MANABOSS の中身です。

アサーティブ入試

自習書上、
基礎書上7

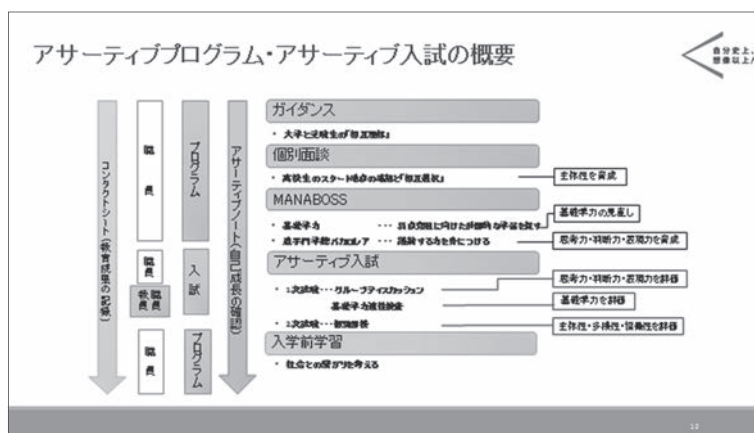
>1次試験 グループディスカッションと基礎学力適性検査
 グループディスカッションは、1グループ5〜6名で約30分の議論
 主体性や協調性、論理性等を評価(職員2名による評価)
 基礎学力適性検査は、MANABOSS搭載問題と同様の形式で出題(60分で40問で国語と数学)
 *2020年度入試 から英語も課し、90分で60問
 それぞれが一定水準以上かどうか総合的に評価して可否を判定。

>2次試験 個別面接
 教員と職員がペアとなり、志望理由や学問に対する意欲や知的関心のレベル等を評価

これらを通じて、やはり本学で学びたいという気持ちをしっかりと育んだ人には、もちろん本学の他の入試を受けていただくのも構いませんが、せっかく頑張ってきたプログラムの力を発揮できる場所として、アサーティブ入試というものを用意しました。

アサーティブ入試では、1次試験と2次試験の2段階評価をしております。1次試験はグループディスカッションと基礎学力適性検査が課されます。グループディスカッションについては、当初、高校から「高校の授業でやっていないことを入試に取り入れられると対策に困る、高校生が動揺をする」というような御意見も頂きましたが、私どもがこういったものを取り入れた理由を、「大学に入ってからグループディスカッションの授業がたくさん増えてきます。それに適応できていない大学1年生をたくさん見てきましたので、高校生のときから大学の授業につながっていくよう入試制度設計を意識しました。それが高校の授業としては無理であれば、大学入試という一つハードルを通じて、大学へ入る準備を指導してもらいたいという思いで、グループディスカッションを取り入れています」と説明させていただいております。グループディスカッションは大体、5名から6名の志願者を1グループにして約30分、大学から与えられたテーマについて議論をしていただきます。ここでは、評価をするのは職員です。職員が2名1組になって、評価シートに基づいて評価をしていきます。

そして、次に基礎学力適性検査。大学で学ぶ最低限の学力があるかどうかを、国語、英語、数学で90分、60問という試験で確認します。そして、この1次試験が受かると2次試験へと進んで、その子が志望する学部の教員と職員がペアになり、志望理由や学問に対する意欲や知的関心のレベルなどを面接という形で測らせていただいております。



こちらが、いま御紹介したアサーティブプログラムとアサーティブ入試の概要になりますので、御覧いただければと思います。

アサーティブプログラムを受けた者の 入試出願者数、合格者数、入学者数

自分史上、
目標以上!

対象入試年度	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			合計		
ガイダンス 参加数	110名		31名			24名			22名			60名			127名
ガイダンス 参加者 数	300名		777名			932名			1,814名			1,479名			4,592名
面接 申込 人数	221名		710名			908名			978名			1,222名			4,817名
面接 合格 人数	190名		557名			751名			772名			991名			3,261名

	2015年度			2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			合計		
	出願者数	合格者数	入学者数	出願者数	合格者数	入学者数	出願者数	合格者数	入学者数	出願者数	合格者数	入学者数	出願者数	合格者数	入学者数	出願者数	合格者数	入学者数
アサーティブ 合格者	91	53	52	203	89	87	261	130	130	270	137	136	414	85	85	1,239	494	490
アサーティブ 合格者				87	41	41	134	60	60	113	60	60	100	29	29	434	190	190
アサーティブ 入学者	91	53	52	290	130	128	395	190	190	383	197	196	514	114	114	1,673	684	680
その他入学者	124	51	45	377	162	150	474	200	178	424	194	180	940	228	215	2,339	835	771
合計	215	104	100	667	292	278	869	390	368	807	391	376	1,484	342	329	4,012	1,319	1,431

*他の入試とは、アサーティブプログラムを受講した上で、面接入試、一般入試、センター試験利用入試等に出席した者の合計

これは、アサーティブプログラムを受けた子たちの入試出願実績です。当初は、小さく生んで大きく育てていこうということで、少人数でスタートしましたが、今年、2020年度入試に向けてのガイダンスの参加者数が、1,000人を超えました。そして、この面接をしてきた子たちの、おおよそ半分以上がアサーティブ入試や他の本学入試へ出願していることが分かっています。

【アサーティブプログラム・アサーティブ入試の目的】 第一希望の入学者を増やしたいは実現しました

自分史上、
目標以上!

全学の第一志望者

2011年度本学学生生活実態調査の結果
第一志望で入学した者 ⇒ 12.7%

2018年度GPS-A調査の結果

第一志望で入学した者 ⇒ 46.9%

2019年度GPS-A調査の結果

第一志望で入学した者 ⇒ 52.5%

この6年間を振り返ってみますと、2011年度に実施していた学生生活実態調査では、第1志望で入学した人が12.7%でした。しかし、このアサーティブの取り組みを始めてから、GPS-Academicというベネッセの調査では、2018年度に第1志望で入学をしてきた子たちが46.9%、今年入学をしてきた子たちは52.5%が第1志望で本学を選んだと答えています。ですから、アサーティブプログラムとアサーティブ入試により、第1希望の入学者を増やすという当初の目的は、確実に達成できたと考えております。

3. 入試改革からの展開と課題



▶アサーティブ研究センターの設立(2015年6月)

アサーティブ研究センターとベネッセ教育総合研究所との共同研究(2016年4月～)
目的:学生の学修成果と成長の可視化(アセスメント手法)の開発

▶滋賀県教育委員会との教育連携協定締結(2016年3月)

教育委員会指定5校の高等学校と高大接続プログラム(アサーティブ講演会・MANABOSSの活用など)を実施中 → 他県(京都・大阪・兵庫・沖縄・岐阜など)にも展開中。

	2016年度	2017年度	2018年度	合計
高校数	4校	19校	22校	45校
対象人数				
高校生	610名	2,911名	1,868名	5,389名
教師	0	0	81名	81名
保護者	50名	53名	203名	306名

15

しかし、このような取組みを通じて、意欲を育てて入学させても、入学後の教育の内容がきちんとしていなければ、学生の失望感は大きくなります。その懸念は当初からありました。ですから、この入試改革に取り組んだときから、いろいろところで教育改革が動き始めました。そして、このアサーティブの取組みをしっかりと支えていくことを目的に、アサーティブ研究センターができました。このセンターとベネッセ教育総合研究所で共同研究を始め、アサーティブ生を中心とした学生の実態、意欲や学力などを総合的に調査ができるような体制ができております。

また、このアサーティブの取組みが、当時の滋賀県の教育長の目にとまり、とても共感していただき、滋賀県教育委員会と教育連携協定を結ぶことにもなりました。今は同教育委員会指定の五つの高校と、それぞれの高校に合わせた高大接続のプログラムを実施しております。

そのプログラムの話が業者さんによって広がり、北海道や沖縄の高校からも「ぜひ、うちに来てお話ししていただけないか」とお声を掛けていただけるようになりました。

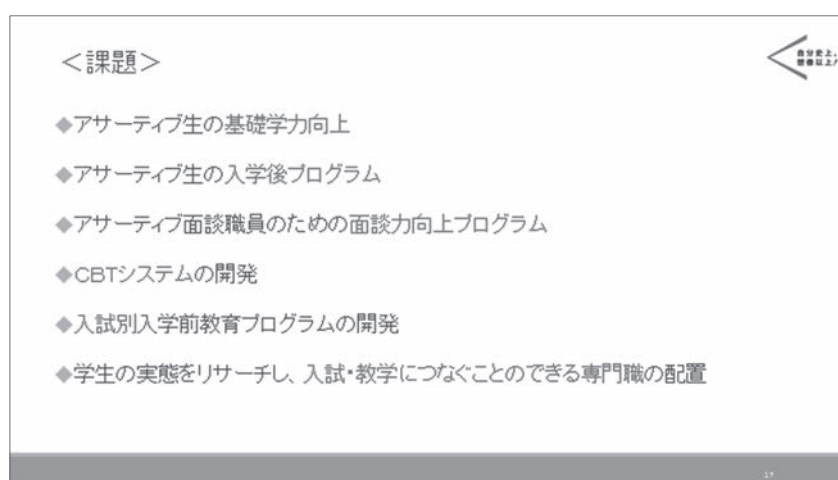
▶単なる入試改革でなく、教育改革の一環として位置づけ、教育改革本部でのカリキュラムマップ策定、オйнаビや検定テストの導入、WILの発展につなげてきたこと。



16

このような取組みで分かってきたのは、やはり入学をさせた子たちは意欲を持って入ってきているけど、まだまだ踏み出す力が弱いということです。意欲があって入学をしてくれば、放っておいてもいろんなことにチャレンジするだろうと思っていたこともありました。やはりそこがちょっと弱く、背中を押してあげるとか、きっかけを作らなければ、なかなか動けないということが見えてきました。カリキュラムマップをきちんと作って学びやすいことが分かるようにとか、あとオйнаビというポートフォリオにより、学生たちの成長が分かるように、可視化をしていこうということ。そして学んできたことがちゃんと身に付いたか確認できる確認テスト、検定試験を実施しています。

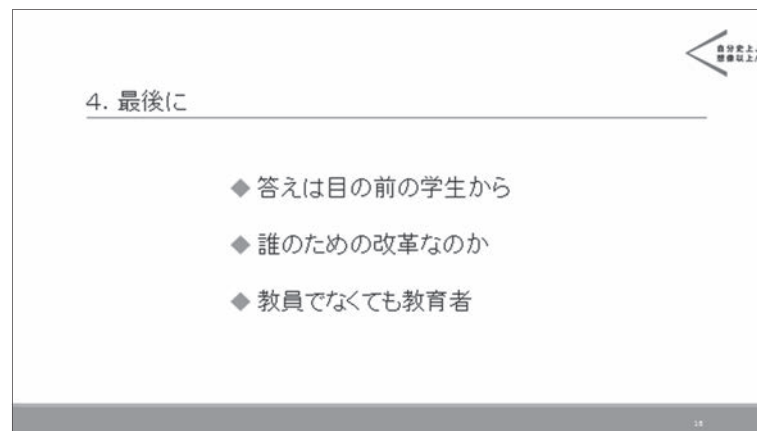
そして、今年からは新キャンパスの開設に伴い、WIL というプログラムが始まりました。WIL というのは Work-Is-Learning という造語ですが、学びながら行動して、行動しながら学んでいくということをコンセプトに、学生自身がこれやってみたいなとか、これ面白そうだなと、視野が広がっていくような、選択肢を大学がたくさん提供してあげて選べるような形にして、それをきっかけに学生たちが成長をしていくようなプログラムです。



今後の課題です。これはずっと言われていることですが、一般入試やセンター入試で入ってきた学生に比べるとアサーティブ生は学力が低いということです。ですから基礎学力の向上は常に課題になります。そして先ほど申し上げたとおり、意欲はあっても、踏み出す力がちょっと弱いので、そういう面をおぎなうためのプログラムの準備も必要ではないかなと考え始めています。また、アサーティブの面談をする職員の面談力の向上プログラムというのも開発中です。そして、遠隔地の子たちのためにも CBT システムの開発を考えています。

また、これは私の独り言のようなものですが、私は、いまは、教育改革とか学生たちの実態を知ることができる部署にいますが、職員という身分なので、いつ異動があるか分かりません。もしかしたら明日、中高の事務室や人事課などの法人部局に所属が変わるかもしれません。しかし、この入試改革に取り掛かった職員が、し

っかりと学生たちの成長を見とどけ、腰を据えて仕事をするためには、やはり異動がない専門職というものが確立されて広がっていかねばならないと考えます。



入試改革について多くの大学から聞かれることですが、何をしなければならないかは、自分たちの大学の学生のためにということを考え、目の前の学生から見つけられるものではないかなと考えています。文科省が言うからやるのではなく、自分たちの目の前の学生の実態を見て、今、これがうちには必要だということを小さなことでもいいので見つけていただきたいなと思います。

先ほども申し上げたように私は職員です。ですから、よく、「職員なのに教育に関わるのですか」と言われますが、大学という教育の場で働いているのですから、私は常に、職員でも教育者なのだ意識して仕事に取り組んでいます。この会場にも、職員の方がたくさんいらっしゃると思いますが、御自身が教育者なのだという気持ちをしっかり持っていただきたいなと思います。私からの事例報告は以上となります。御清聴ありがとうございました。

【司会】 志村課長、ありがとうございました。それでは会場のほうから御質問等がありましたら、お願いいたします。

【フロア】 御講演ありがとうございました。まず、このアサーティブ入試による入学者は、全体の入学者のどのぐらいの割合なのかという点と、それから、面談に当たる職員の育成をどうされているのかということ。それともう1点は、1,000名近くの個別面談をどのような体制でされているのか、この3点につきまして、お伺いしたいと思います。

【志村】 ありがとうございます。アサーティブ入試での入学の割合は大体1割ぐらいですが、アサーティブプログラムを受けて入学してくる子は、つまり他の入試で入ってくる子を合わせると3割近くになります。

職員の育成については、もう実践あるのみです。このルールだけ守ってくださ

いということをお伝えして、あとは、実際に高校生とお話をさせていただきます。最初、マニュアル等のお話も出ましたが、高校生一人一人に対して一律のマニュアルというものは適用できないのではないかなと考えました。もちろん不測の質問や「そこ質問するの」というような質問もたくさんあります。ですから、その子、その子にしっかりと真剣に向き合ってくださいということを条件として、あとは「大学職員として、人生の先輩としてお話ししてください」ということでお願いしております。

全ての入試を終えたあとに、ケースカンファレンスという形で皆さんに集まっていたいで振り返りを行います。「こういった対応をしたよ」とか、「こういう面白い子がいたよ」とか、「大変な子がいたよ」というようなお話をしながら次年度へつなげていくことをしております。

1,000名近くを面談する体制ということですが、オープンキャンパスを含め多い時は年に20回から30回ぐらいやっていますが、本学全体で60名ぐらいの職員が面談職員として登録されています。この60名に、面談可能な日を申告してもらいます。そこから、これぐらいの時期にはこれぐらい来そうだなと見当をつけて、あなたとあなたにお願いしますというような形でやっておりますが、オープンキャンパスの時は面談職員が、だいたい20名から30名出勤をしていただいています。その他の独自の開催では、アサーティブ課の5名プラス面談職員3名ほどで対応しています。これも、やはり高校生と話をして楽しいとか、面白いとかやりがいを感じるという若い職員さんが、手を挙げてくれたりするので、今のところ1,000人来てても何とかうまく回せているという現状です。■



地域貢献人材育成入試の可能性

— 出願前・入試・入学後の状況から —



美濃地 裕子/島根大学教育・学生支援機構大学教育センター准教授

島根大学教育・学生支援機構大学教育センター准教授。島根県立高等学校教諭，島根県教育庁総務課企画員，島根県教育センター指導主事を経て2013年4月より現職。島根大学教育・学生支援機構では，高大接続に係る企画や実施に関する事，入学者選抜方法等の企画や改善方策に関する事などを担当。2016年度入試から導入した島根大学独自の「地域貢献人材育成入試」及び「地域貢献人材育成入試面談会」を担当。

御紹介いただきました，島根大学の美濃地でございます。島根大学では平成28年度入試から「地域貢献人材育成入試」を行っています。この入試は，島根県・鳥取県の高校を卒業し，島根県・鳥取県の活性化に貢献しようという意欲のある志願者を対象とするもので，第1期生54名がこの春4年生になりました。医学部が30名，他の4学部で24名です。24名のうち，進学希望等の3名を除く21名全員が，両県での就職を念頭に活動しています。若者の大都市流出が非常に課題となっている本県におきまして，これは一つの成果であると考えております。

本日の報告の要点

- 1 「地域貢献人材育成入試」 導入の経緯
- 2 出願前～「面談会」の状況
- 3 入学者選抜の状況
- 4 入学後～「COC人材育成コース生」の状況
- 5 入試改革 「へるん入試」の設計と導入

本日はこのような要点でお話いたします。

1 「地域貢献人材育成入試」導入の経緯

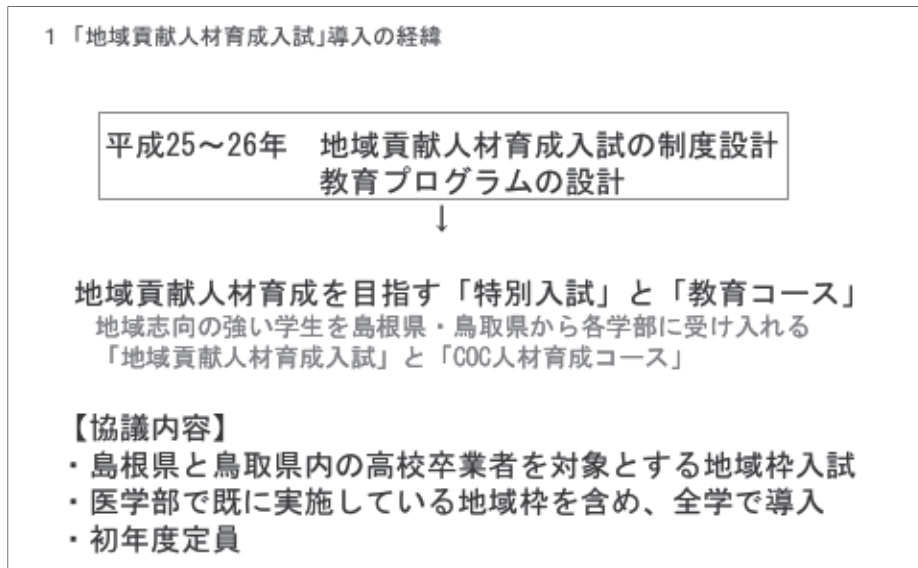
- ・平成25年8月2日 「地（知）の拠点整備事業（COC事業）」採択
課題解決型教育（PBL）による地域協創型人材養成
- ・平成25年
↓
地域貢献人材育成入試の制度設計
教育プログラムの設計
学部へ導入説明
文部科学省と協議開始
島根県・鳥取県教育委員会説明
高等学校長協会説明、協議
- ・平成26年
↓
文部科学省と協議継続
学部と協議 制度設計に係るヒアリング
募集人員の決定
学内会議の承認、募集要項案の策定
文部科学省との協議成立
- ・平成26年12月22日 報道機関に「地域貢献人材育成入試」の概要発表

2

「地域貢献人材育成入試」導入の経緯です。まず、平成25年度に本学の「課題解決型教育（PBL）による地域協創型人材養成」という事業が、文部科学省の「地（知）の拠点整備事業（大学COC*事業）」に採択されました。我々の事業には二つのポイントがあります。一つは全学的に地域志向教育を可視化し、全学生に地域志向教育を受講してもらうこと。もう一つが、COC人材育成コースという地域協創型人材の養成に特化したコースを設置し、このコースの学生は「地域貢献人材育成入試」で選抜すること。つまり、入試と教育が一体化した人材育成を考えたわけです。COC事業の中でも、入試に関連付けた事業というのは珍しいのではないかと考えております。

* Center of Community

平成 25 年 8 月の事業採択後，平成 26 年 12 月に，「地域貢献人材育成入試」の概要を発表すべく，学内での調整，文科省との協議，あるいは教育委員会，高等学校長協会への説明・協議を進めてまいりました。



文科省大学入試室との協議内容は御覧のとおりです。国立大学で地域枠を新たに増設するというのはなかなか難しいことなのですが，なぜ島根大学でこの地域型の入試制度が認められたのか。3点挙げたいと思います。

一つ目は，島根県の置かれている背景，状況でございます。少子高齢化が加速度的に進んでいて，その意味では日本の先進県であること。また，その危機感が，お隣の鳥取県とも共通していたことです。二つ目は，そういった課題に対する取組みが既になされていたことです。若者をいかに地域に定着させるかについて，各自治体，経済界，教育界が様々な施策を模索していたという土壌がありました。三つ目は，本学がCOC拠点大学としてこの事業の申請をし，採択されたということです。地域志向の強い高校生を受け入れ，専門性を身に付けさせ，卒業後は地元就職するのですが，単に地元で定着するという狭い地域的な愛着を育むのではなく，地域課題に取り組むリーダーを育成する，これが地域貢献型の大学のミッションであるということで，地元の経済界，教育界，自治体と協働して行っていく，つまり，単なる定員上の地域枠入試ではないということが，認められた理由ではないかと考えております。

地域貢献人材育成入試 概要(平成28年度入試)

学部・学科	入試種別	募集人員	主な出願要件
 法文学部 社会文化 学科	AO入試	5	<ul style="list-style-type: none"> ・高等学校を卒業した者及び平成28年3月までに卒業見込みの者 ・卒業後、山陰同報(鳥取県・島根県)の社会福祉会館での就職を希望する者
 教育学部	AO入試	7 (0名前期)	<ul style="list-style-type: none"> ・高校内又は島根県内の高等学校を卒業した者及び平成28年3月までに卒業見込みの者で、島根県又は島根県内の教員として活躍し、地域社会に貢献しようとする強い意志を有する者
医学部	前期日程	7 (県内定員枠)	<ul style="list-style-type: none"> ・入学に当たっては、島根県からの奨学金を受け、かつ卒業後は島根大学医学部附属病院を含む島根県内の病院の臨床研修プログラムにより応用及び後期の臨床研修を受けるとともに、島根県の地域医療に貢献することを誓約できる者
	推薦入試Ⅰ	10 (0名前期)	<ul style="list-style-type: none"> ・生まれ育った地域が島根県内のへき地等に該当し、将来、そのへき地における医療に貢献する強い意志のある者 ・卒業後は島根大学医学部附属病院を含む島根県内の病院の臨床研修プログラムにより応用及び後期の臨床研修を受けるとともに、島根県の地域医療に貢献することを誓約できる者
	推薦入試Ⅱ	5 (0名前期)	<ul style="list-style-type: none"> ・島根県の医療に貢献する強い意志のある者 ・卒業後は島根大学医学部附属病院を含む島根県内の病院の臨床研修プログラムにより応用及び後期の臨床研修を受けるとともに、島根県の地域医療に貢献することを誓約できる者
	学士入学 (3年次編入学)	3 (0名前期)	<ul style="list-style-type: none"> ・島根県内の高等学校又は高等専門学校卒業者(高等学校併合学校中に島根県内に在学していたものを含む。) ・卒業後は島根大学医学部附属病院を含む島根県内の病院の臨床研修プログラムにより応用及び後期の臨床研修を受けるとともに、島根県の地域医療に貢献することを誓約できる者
看護学科	推薦入試Ⅰ	5 (0名前期)	<ul style="list-style-type: none"> ・試験時に居住する地域が島根県内の指定地域であって、島根県内の高等学校を平成28年3月卒業見込みの者、又は島根県内の高等学校を平成27年3月卒業した者で、卒業時に居住する地域が島根県内の指定地域である者 ・将来は島根県内の医療機関等に勤務して地域の医療を支える意欲のある者
 総合理工学部	推薦入試	6 (0名前期)	<ul style="list-style-type: none"> ・試験時に居住する地域が(山陰地域・鳥取県、島根県)であって、山陰地域の高等学校を卒業した者及び平成28年3月卒業見込みの者 ・卒業後は山陰地域で就業し、地域の発展に貢献する意欲のある者
 生物資源科学部	AO入試	6 (0名前期)	<ul style="list-style-type: none"> ・島根県内又は島根県内の高等学校を卒業した者及び平成28年3月卒業見込みの者 ・上記以外の高等学校を卒業した者で、島根県内又は島根県内に通学に居住していた者及び試験時に居住している者

※W:平成28年度入試より変更 ※医学部高専枠及び看護学科の試験要件は予定

これが平成28年度「地域貢献人材育成入試」の概要です。4年目を迎えて、募集人員等も若干変わってきておりますが、初年度はこういった形でスタートしました。真ん中のブルーの枠が医学部ですが、もともと医学部では地域枠で30名の募集をしておりました。それ以外の4学部が新規に導入ということで星印を付けています。法文学部、教育学部、総合理工学部、生物資源科学部の各学部で5名から7名程度の人数で、新たに導入しました。

学部によってはAO入試であったり推薦入試であったり、また、センター試験を課さないAOや推薦、センター試験を課すAOもありで、いろいろな入試方法ですが、取り急ぎ初年度は何とか全学で地域貢献型入試をやるのだということで、入試の種別は様々でスタートしたというところです。

右列に主な出願要件を記していますが、共通点としては、島根県・鳥取県の高専卒業生であるほか、このコース卒業後は地域を支える人材として地元で就労するということです。強制はできませんが、そのような意欲を持っているということを出願要件としております。



これは初年度に、COC 人材育成コースと「地域貢献人材育成入試」を広報するために作った冊子の表紙です。

写真は、たたら製鉄という日本古来の製鉄法の炎です。現在も、島根県の奥出雲町というところで行なわれています。中国山地の豊かな森林資源、そこからの木炭、そして上質の砂鉄とで、日本刀の材料になる非常に粘り強く強靱な玉鋼（たまはがね）という鉄ができます。COC 人材育成コース生もぜひ島根の豊かな自然環境の中で強靱で柔軟な人に育ってほしい、そして地域の課題に果敢に向かってほしいという願いを込めて、このようなデザインの表紙にしました。

「地域貢献人材育成入試」では、出願前に面談会を行っています。そして入学後は、学部での学びに加えてCOC 人材育成コースで学ぶということで、出願前から入学後までのしくみがあります。この面談会は、先ほど御説明のあった追手門学院大学のアサーティブ入試を参考にさせていただいたものです。志村課長のところに教えていただきにまいりました。

アサーティブ入試と違うところは、本学の場合は、この面談会を出願要件にはしていないということです。面談会に参加してもしなくても、「地域貢献人材育成入試」に出願できます。また、面談会は、本学出願への誘導の場にしていません。あくまでも志願者と大学のマッチングの場と考えています。COC 人材育成コース、あるいは「地域貢献人材育成入試」に自分は適していると考えたならば受けてください、違うと思ったら他の入試を受けてくださいねというスタンスです。

1 「地域貢献人材育成入試」導入の経緯

COC人材育成コースが求める人物像

つねに移り変わる地域社会のなかで、
自身の専門性を磨き続け、
それを武器に、
地域課題と向き合おうとする者。
地域のなかで、
“Inovation:新しいもの・こと・生き方”を
提案しようとする者。
そんな挑戦者たちを、
私たちは求めています。

(COC人材育成コース パンフレットより)

6

これは COC 人材育成コースが求める人物像です。先ほどの広報パンフレットにも載せていますが、学生は各学部にも所属しますので、まずは自分の専門性を磨きます。それを一つの武器として、COC 人材育成コースの中で地域課題に向き合うスキルやパッションを身に付け、地域にイノベーションを起こそうとする。そういう挑戦者こそ、我々が求める人物像です。

1 「地域貢献人材育成入試」導入の経緯

COC人材育成コースで育成する人物像

COC人材育成コースは、
島根大学が掲げる、
地域協創型の人材育成理念に基づき、
自らの専門性を活かしながら
多様な人材と協働し、
課題解決に取り組むことができる、
島根県を中心とした山陰地域で活躍する人材の
育成を目的とします。

(COC人材育成コース ホームページより)

7

こちらは育成しようとする学生の人物像です。本学の地域協創型の人材育成理念に基づいております。自らの専門性を生かす。そして多様な人材と協働する。COC人材育成コースは地域学部ではありませんので、本学の全ての学部から数名ずつのコース生が集まって成り立っています。そこで異分野の学生たちと一緒に議論をしたり、プロジェクトを実施する中で多様な人と協働する力を身に付けます。時には自治体の方に会ったり、地域に出掛けていったりして、世代や立場の違う方とも協働しながら地域で活躍できる力を育てます。

1 「地域貢献人材育成入試」導入の経緯

平成27年 島根県・鳥取県の高等学校等を訪問、広報（3～6月）

「地域貢献人材育成入試面談会」実施（6～9月）

入学者選抜要項、募集要項の発表（7月～）

「地域貢献人材育成入試」選抜実施（10月～）

合格発表（大学入試センター試験を課さない入試）


入学前セミナー（12月）

平成28年4月1日 「地域貢献人材育成入試」第1期生入学

「地域貢献人材育成入試」導入の経緯です、早い入試はAO入試で10月に始まりますが、これに向けて7月に募集要項等を発表。それに先立つ3月から6月に、島根、鳥取両県のほぼ全ての高校を訪問して広報をしました。高校訪問をする中で、この入試のことが分からないので、ぜひ詳しい説明を聞けるような場所を作ってほしいという御意見があり、6月から面談会を行いました。会場には入試相談のブースも設けて、入試について聞けるようにしました。面談会は入試への誘導ではなく、志願者の思いを聞き取る場として、入試の相談は隣のブースで、という仕組みです。こうして、面談会と入試を経て、第1期生が平成28年4月に入学してきました。

なお、12月の入学前セミナーは、センター試験を課さない入試の合格者に対して、本学が以前から1泊2日で行っているものです。入学前のモチベーションを高め、入学までの準備をします。英語については、入学前セミナーからの3か月間、e-ラーニングでの学習を課しています。

2 出願前～「地域貢献人材育成入試面談会」の状況



しまだいの面談会とは

中継校があることで、学生が遠くまで、地域への思いや志望学部・専攻を伝える機会が得られる。また、面接官と対話することで、面接官の考えや、その学部・専攻について詳しく知ることができ、自分の志望学部・専攻について再考する機会が得られる。

こんな方をお待ちしています!

- Check 1 Point: 志望・専攻のためにできることを考えたい!
- Check 2 Point: 自分が学んだことを地域に活かしたい!
- Check 3 Point: 地域のこと、そこで暮らす人に興味がある!
- Check 4 Point: 地域の課題を見つけたい!

地域貢献人材育成入試 面談会スケジュール

学部	開催日時	会場	備考
松江	11/11(土) 10:00-12:00	松江キャンパス	11/11(土) 13:00-15:00
	11/12(日) 10:00-12:00	松江キャンパス	11/12(日) 13:00-15:00
	11/13(月) 10:00-12:00	松江キャンパス	11/13(月) 13:00-15:00
出雲	11/11(土) 10:00-12:00	出雲キャンパス	11/11(土) 13:00-15:00
	11/12(日) 10:00-12:00	出雲キャンパス	11/12(日) 13:00-15:00
	11/13(月) 10:00-12:00	出雲キャンパス	11/13(月) 13:00-15:00
石見	11/11(土) 10:00-12:00	石見キャンパス	11/11(土) 13:00-15:00
	11/12(日) 10:00-12:00	石見キャンパス	11/12(日) 13:00-15:00
	11/13(月) 10:00-12:00	石見キャンパス	11/13(月) 13:00-15:00
鳥取	11/11(土) 10:00-12:00	鳥取キャンパス	11/11(土) 13:00-15:00
	11/12(日) 10:00-12:00	鳥取キャンパス	11/12(日) 13:00-15:00
	11/13(月) 10:00-12:00	鳥取キャンパス	11/13(月) 13:00-15:00
島根	11/11(土) 10:00-12:00	島根キャンパス	11/11(土) 13:00-15:00
	11/12(日) 10:00-12:00	島根キャンパス	11/12(日) 13:00-15:00
	11/13(月) 10:00-12:00	島根キャンパス	11/13(月) 13:00-15:00

【面談会の目的】

- ・自らの地域への思いや問題意識を明確化する
- ・大学で学べることを理解する (出願要件ではない)

【会場と実施回数】 (平成28年度～31年度入試)
島根県・鳥取県の各地で15回

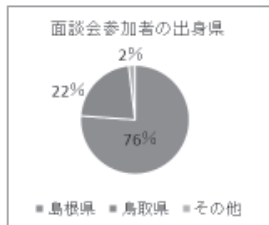
【面談担当者】
学部教員を除く教員と職員が高校生との話を聴く

これは面談会のパンフレットです。追手門学院大学は年間 20~30 回ぐらい個別面談を開催されているとのことでしたが、本学は島根・鳥取の両県で 15 回開催しました。面談担当者は、毎年 40~50 名で、事前に研修を受けるようにしています。入試とつながらないように、学部の教員は担当しません。私のようなセンター系の教員や事務職員が面談会を担当します。

2 出願前～「地域貢献人材育成入試面談会」の状況

平成28年度「地域貢献人材育成入試」面談会

学部	参加者数
法文学部	17
教育学部	38
医学部	8
総理工学部	19
生物資源科学部	23
学部未定	4
合計(人)	109



面談会初年度の参加者数、志望学部をまとめたものです。まず、参加者の出身県です。この年は島根県が 3、鳥取県が 1 という割合でした。年によって若干変動しますが、島根県出身者の方が多いようです。

面談会には何度参加してもいいのですが，この年は2回以上参加した人は1割，過去4年間では，1割から2割弱の人がリピーターです。

2 出願前～「地域貢献人材育成入試面談会」の状況

面談会参加者の感想

【〇〇学部志望】
「自分のやりたいこと、強く感じていることを話して言葉にすることで、以前より自分の気持ちに覚悟ができました。この大学で成長して自立したい、と強く思いました。」

【□□学部志望】
「面談会に参加して2回目でしたが、より一層行きたいという気持ちが高くなりました。もし、入学できた場合、夢のために意識を高く持ち、頑張りたいと思います。」

【◇◇学部志望】
「面談をしていく中で、新しくやりたいことも発見できました。自分の目標を明確にし、新しくチャレンジしてみたいことも見つかかり、本当によかったです。絶対に地域枠に合格して、島根・鳥取に貢献できる人間になれるよう努力します。」

11

面談会参加者の感想です。高校生が大学職員という見ず知らずの大人と1対1で対峙して自分の思いを伝える面談会という場合は，彼らが自分自身と向き合い，入試を含め自分の将来に向き合うという意味で，キャリア教育的な意味のあるものだと思います。

2 出願前～「地域貢献人材育成入試面談会」の状況

地域貢献人材育成入試面談会 参加者数

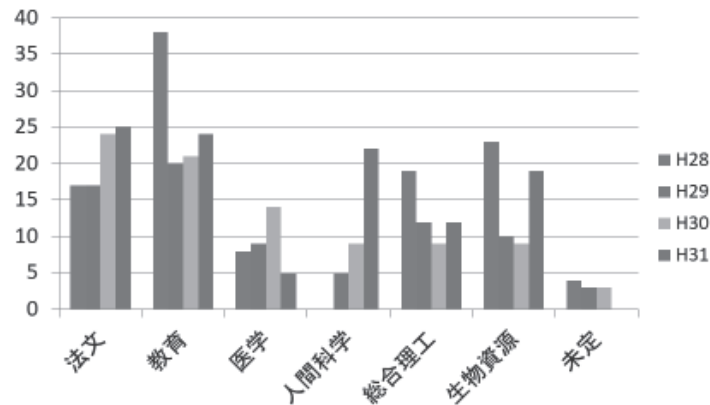
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
1回参加	98	62	79	91
2回参加	8	12	9	12
3回参加	2	2	1	4
4回参加	1	0	0	0
実参加者数	109	76	89	107

12

これは4年間の面談会参加者数の推移です。参加回数が多い人が必ずしも合格率が高いということはないのですが，「回を重ねる度に思いが具体化するのでもた来ました」というような理由から複数回参加する高校生がいます。

2 出願前～「地域貢献人材育成入試面談会」の状況

面談会 希望学部別参加者数(実人数)の推移



過去4年間の学部別の面談参加者の人数です。人間科学部は新設学部で、設置して3年目ですので、初年度はありませんが、順調に数を伸ばしております。

3 入学者選抜の状況

島根大学地域貢献人材育成入試実施状況 (医学部を除く)

学部	学科・課程等	平成28年度			平成29年度			平成30年度			平成31年度		
		募集人員	志願者数	志願倍率	募集人員	志願者数	志願倍率	募集人員	志願者数	志願倍率	募集人員	志願者数	志願倍率
法文学部		5	9	1.8	5	17	3.4	5	17	3.4	5	14	2.8
教育学部	学校教育課程I類	7	47	6.7	7	37	5.3	7	23	3.3	7	23	3.3
人間科学部					5	16	3.2	5	3	0.6	5	10	2.0
総合理工学部		6	10	1.7	7	9	1.3	7	12	1.7	7	13	1.9
生物資源科学部		6	17	2.8	6	13	2.2	6	8	1.3	6	20	3.3
計		24	83	3.5	30	92	3.1	30	63	2.1	30	80	2.7

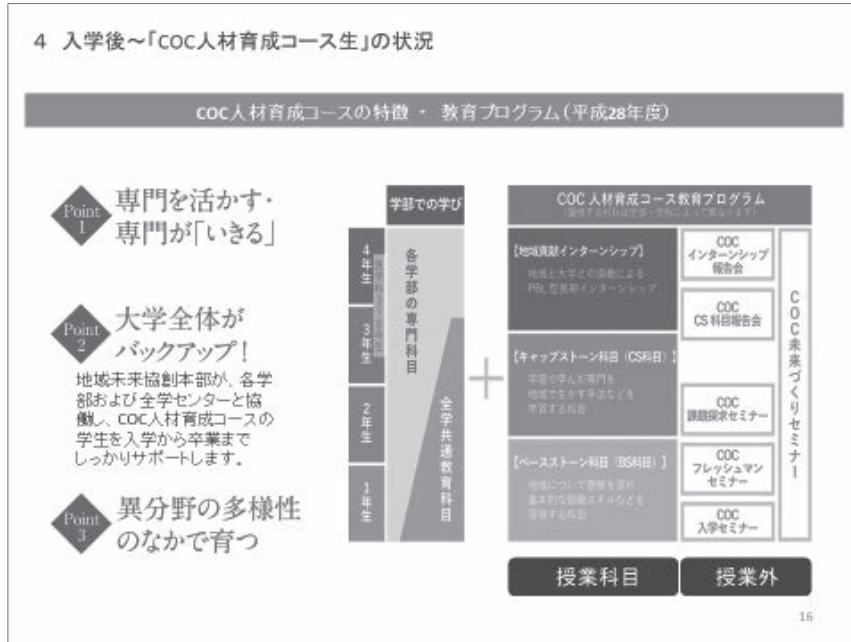
※法文学部については、平成29年度入試においては社会文化学科のみの募集であった。

※総合理工学部については、平成29年度入試の募集人員は6名であった。

ここからが入試の状況です。過去4年間の「地域貢献人材育成入試」の募集人員と志願者数、志願倍率です。医学部を除いた五つの学部の数値です。

医学部は少し特殊なところがございますが、地域枠をもともと持っていた学部であり、医学部の「地域貢献人材育成入試」の中には、前期日程の県内枠も入っています。前期日程は御承知のとおり、センター試験の得点状況とか、その年々のいろいろな動向により倍率が大きく上下するということがございます。また、本学では

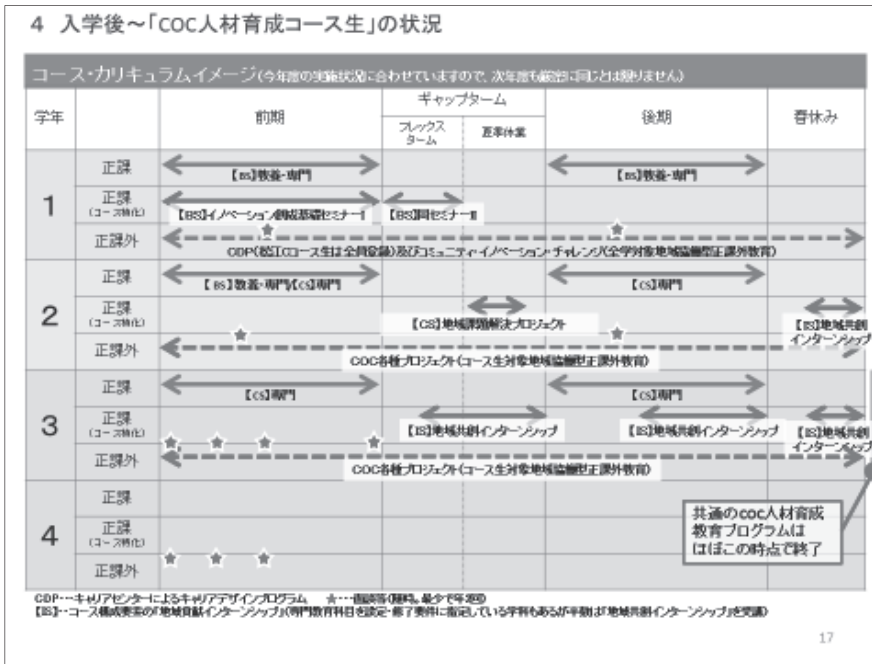
医学部だけキャンパスが離れているということもあり，他学部生のように 4 年間 COC 人材育成コース生としての学びを続けることが難しいこともありまして，数値は医学部を除いたものになっています。



ここからは COC 人材育成コースの教育内容です。三つの特徴があります。一つ目は学生には自分の所属する学部があり，コース生はその学部の専門をどう地域の課題解決に生かしていくかということ学ぶ，つまり，まずはしっかり学部の専門を学ぶということです。

二つ目の特徴は，大学全体が COC 人材育成コースでの学びをバックアップすることです。このコースを統括する本学の地域未来協創本部が中心となり学生のメンタリングや教育について，あるいは授業外のセミナー活動等を支援します。

三つ目として，異分野の多様性の中で育つということです。特に 1 年生の前期はキャンパスの違う医学部からも毎週金曜日は全員が大学のバスに乗って，松江キャンパスにやってくる一緒に授業を受けます。授業の中で地域志向教育を受講する一方で，授業外で他学部のコース制と一緒にセミナー活動するというのが初年度の平成 28 年度の教育プログラムでした。



17

今年度、完成年度ではこのようにしています。赤い矢印がコース生に特化した教育内容です。グレーのところはコース生でなくても、島根大学生は誰でも受講できる地域志向教育です。星印は、メンタリングです。地域未来協創本部の教員による面談がこのコース生の教育の特徴です。

4 入学後～「COC人材育成コース生」の状況

【アンケート調査(1)】の結果から

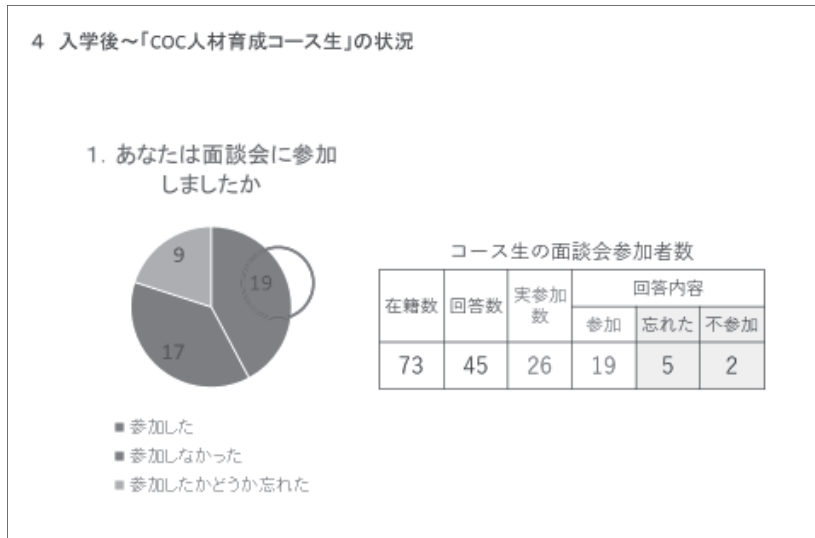
対象	平成30年度に在籍するCOC人材育成コース生73名(医学部を除く)
実施時期	平成31年2月
回答率	61.6%

・質問項目

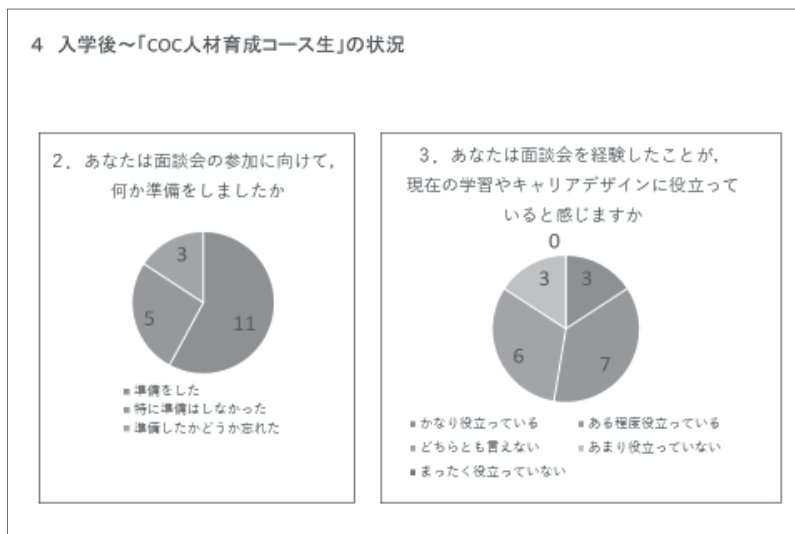
1. あなたは面談会に参加しましたか。
2. あなたは面談会の参加に向けて何か準備をしましたか。
3. あなたは面談会を経験したことが現在の学修やキャリアデザインに役立っていると感じますか。

ここからは学生や指導教員が COC 人材育成コースや「地域貢献人材育成入試」をどうとらえているかについて、アンケートの結果を見てまいります。今年2月に、医学部を除く1期生，2期生，3期生，73名に対してアンケートを行い，6割の回答がありました。まず，面談会についての回答結果です。

メンタリングをする教員によると，学生は，2年前，3年前の面談会のことを覚えているということから，面談会が大学生になってからどういう効果をもたらしているのかについて意識調査をしました。



「あなたは面談会に参加しましたか」という質問に，45人の回答があり，そのうち，「参加した」と答えた人が19人，「参加しなかった」と答えた人が17人でした。「参加しなかった」あるいは「忘れた」と答えたうちの7人は，実は参加していました。



「参加した」と答えた人に対する「面談会に向けて何か準備をしましたか」という問いについては、「準備しました」と答えた人が半数以上。準備の内容は「本を読んだ」とか「自分がCOC人材育成コースでやりたいこと、大学でやりたいことを書き出してみた」などでした。「面談をしたことが大学での学習やキャリアデザインに役立っていますか」という問いについては、「かなり役立っている」「ある程度役立っている」と答えた人が半分以上。役立った理由としては、「やりたかったことが実現できている」とか、「高校の段階でやりたいことをしっかり考えたので、それが今の行動につながっている」ということでした。

4 入学後～「COC人材育成コース生」の状況

【面談会の効果】

- ・志願者(医学部を除く)の45%～63%が面談会を経て出願
(平成28年度～31年度入試)
- ・合格者(医学部を除く)の55%～63%が面談会を経て出願
(平成28年度～31年度入試)
- ・面談会を経験したことが(大学入学後に)「役に立った」と考える学生が「面談会に参加した」と回答したコース生の約半数
(平成28年度～30年度に入学したコース生アンケートから)

(課題)面談会が入試の説明のみで終わらないこと
対話型の面談ができるかどうかが重要

21

面談会の効果についてまとめると、志願者の4割強から6割程度が面談会を経て出願していること、合格者の6割前後が面談会を経て出願しているということから、面談会によって入試の趣旨やコースの特徴をある程度理解して納得できた上で、受験生が出願し合格しているという意味で、一定の効果があったと考えます。そして入学後も、面談会を何らかの形で覚えている、役立った、有用感を感じる学生が(参加したことを覚えている学生の)半分以上いることから、面談会の経験が大学での学びにプラスの影響を及ぼしたと考えます。

ただ、「忘れた」と答えた学生に共通していたのは、面談会の趣旨が伝わらず、いわゆる入試相談のつもりで来たという点でした。面談会の趣旨を参加者に伝えることと、高校生の想いを受け止めて掘り下げる面談のできるような面談をする職員の力量アップが今後の課題ではないかと考えています。

4 入学後～「COC人材育成コース生」の状況

【アンケート調査(2)】の結果から

対 象	平成30年度に在籍する COC人材育成コース生の学部指導教員52名 (医学部を除く)
実施時期	平成31年3月
回 答 率	90.4%

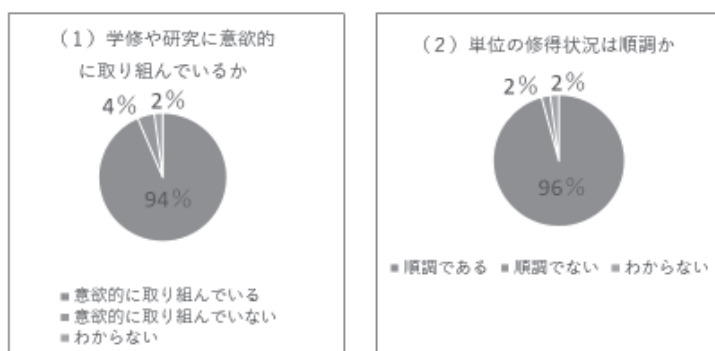
・質問項目

1. COC人材育成コース生の学修状況について
2. COC人材育成コース生の学生生活などの活動状況について
3. COC人材育成コース生の将来の進路希望について

続いて、学部の指導教員のアンケート結果です。これは今年3月に調査したものです。医学部を除く COC 人材育成コース生の指導教員の約9割から回答を得ました。

4 入学後～「COC人材育成コース生」の状況

1. 学修の状況について

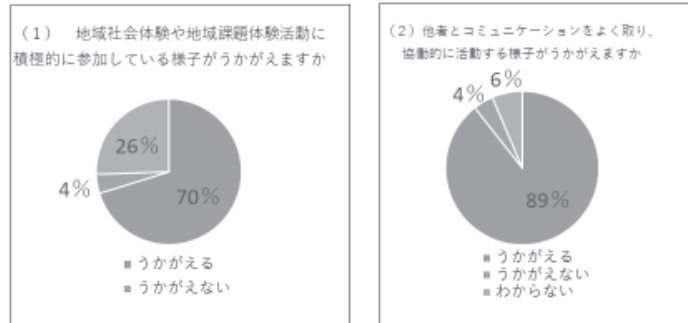


23

COC 人材育成コース生の学習状況については、9割以上の指導教員が高く評価していました。

4 入学後～「coc人材育成コース生」の状況

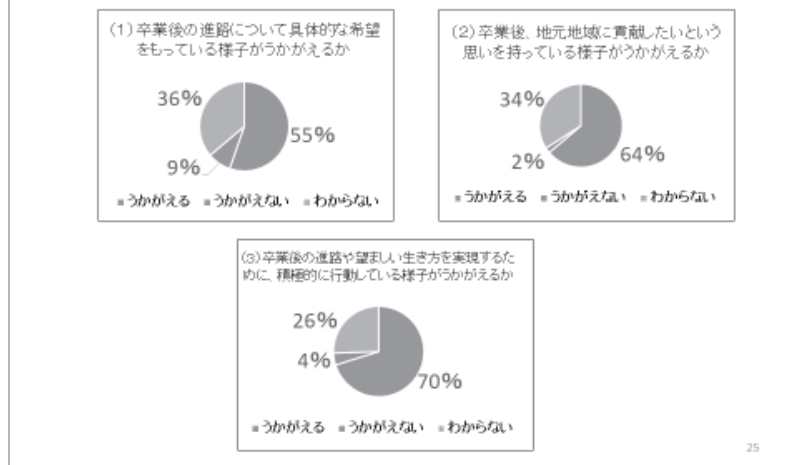
2. 学生生活などの活動状況について



学生生活の活動状況について、「地域体験活動等に積極的に参加していることがうかがえるか」という質問には7割、「協働的に活動する様子がうかがえるか」には9割の教員から「うかがえる」という回答を得ました。その一方、「わからない」という答えもあります。指導教員がどれだけ深く学生とメンタリングしているのかにもよりますが、学修成績のことや学部の専門分野、あるいはゼミのことは話をしても、地域社会での体験活動についてまでは話す機会が少ないのであろうと推察します。

4 入学後～「coc人材育成コース生」の状況

3. 将来の進路希望について



次に、「将来の進路希望を具体的に持っている様子がうかがえるか」、また、「地元就職したいと思っている様子がうかがえるか」という質問には、「うかがえる」が5割強から6割を超える一方で、「わからない」という回答が35%前後もありま

す。キャリア教育的な視点での指導教員による面談は十分ではないことがわかります。

4 入学後～「COC人材育成コース生」の状況
<p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部指導教員による高い評価 学修状況、活動状況、進路実現への行動 ・令和元年7月現在の1期生の就職内定状況 医学部を除く1期生24名のうち21名が就職希望 21名全員が島根県・鳥取県での就職を念頭に活動した <p>(課題)学部指導教員のかかわり、学内体制 今後の就職状況を注視</p>

学部教員からは、COC 人材育成コース生の学習状況、活動状況については非常に高い評価を得た一方、指導教員と学生の専門分野以外における関わり方について、さらにどこまで深められるかというところが。今後の課題であると考えます。

就職状況について説明します。医学部を除く1期生24名のうち、就職を希望する学生は21名います。全員が島根県・鳥取県、地元での就職を考えて活動しています。内定は10月1日に出るといふことですので、現時点では内々定ということですが、21人のうち最終決定をしたのが10人、約半数です。このうち、9名の就職先が、島根県・鳥取両県です。教員志望、公務員志望の結果はこれから出ますので、さらに地元就職が増えると予測しています。

5 入試改革「へるん入試」の設計と導入				
入試区分	学部等	⇒	入試区分	学部等
推薦入試Ⅰ	法文学部 教育学部 (学校教育課程Ⅱ類) 総合理工学部 生物資源科学部		総合型選抜Ⅰ 「へるん入試」 *大学入学共通テストを課さない	法文学部 教育学部 (学校教育課程Ⅱ類) 総合理工学部 生物資源科学部
AO入試Ⅰ	総合理工学部 生物資源科学部			
推薦入試Ⅱ	総合理工学部			
入試区分	学部等	⇒	入試区分	学部等
AO入試Ⅱ	教育学部 (学校教育課程Ⅰ類) 人間科学部		総合型選抜Ⅱ *大学入学共通テストを課す	教育学部 (学校教育課程Ⅰ類) 人間科学部
入試区分	学部等	⇒	入試区分	学部等
推薦入試Ⅱ	医学部		学校推薦型選抜Ⅱ *大学入学共通テストを課す	医学部

最後に今後の入試改革の中で、この「地域貢献人材育成入試」をどう継続していくかということについて説明します。

本学は推薦・AO入試の割合が現在約25%で、国立大学の中では高めの割合です。これを来年度以降の入試改革で3割に上げたい。ゆくゆくは4割を目標にと考えています。また、一般、推薦、AOそしてセンター試験の要不要など、入試の類型が非常に複雑になっていますので、これをできるだけ統合して受験生や高校の先生方にとって分かりやすいものにしようと考え、2021年度入試から、四つの学部で大学入学共通テストを課さない総合型選抜を新たに導入します。ただし、教育学部は実技系のみです。教育学部I類、人間科学部は、大学入学共通テストを課す総合型選抜、医学部は大学入学共通テストを課す学校推薦型選抜です。

「地域貢献人材育成入試」はどうかということですが、新たに導入する「へるん*入試」のなかの「地域志向入試」を後継として、実施することとしました。「へるん入試」は、本学が2021年度から総合型選抜として導入するもので、受験生がもつ「学びのタネ」すなわち、特定の領域・事象に対する強い好奇心と探究心を重視する選抜です。具体的には「調査書などの書類」、「読解・表現力試験」「面接」（総合理工学部はこれに加え「理数基礎テスト」）により選抜し、大学入学共通テストは課さないというものです。

以上で私からの報告を終わります。御清聴ありがとうございました。■

*小泉八雲ことラフカディオ・ハーンは、1890年来日後、島根県尋常中学校（現・島根県立松江北高等学校）と島根県尋常師範学校（現・島根大学）の英語教師となる。滞在した松江では、「へるん」と呼ばれていたことにちなんだものである。

■ 指定討論／高等学校の立場から



石崎 規生/東京都立世田谷泉高等学校統括校長

東京都立世田谷泉高等学校統括校長。都立中高一貫教育校2校の副校長を務め、東京都立総合工科高等学校校長、千代田区立九段中等教育学校統括校長を経て現職。全国高等学校長協会大学入試対策委員長。「大学入学選抜の改善に関する協議」協力者、「大学入試英語4技能評価ワーキンググループ」委員、「電子調査書等ワーキンググループ」委員、国立大学法人評価委員会国立大学法人分科会臨時委員の他、大学認証評価にも携わっている。

ただいま御紹介にあずかりました世田谷泉高校の石崎と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

全国約5,200校で組織する全国高等学校長協会には、大学入試対策委員会という組織がございまして、毎年アンケートなどを行いながら大学入試の課題について調査、研究しております。私は、現在その委員会の委員長を務めさせていただいております御縁もありまして、今日ここへお招きいただきました。

今日は、今年の7月に実施したアンケートの集計結果を御紹介させていただきまして、その後、登壇者の先生方に高等学校の立場から伺いたいところをお話したいと思っております。よろしくお願いいたします。

本日まで提示するデータについて

- 全国高等学校長協会（約5200校が加盟）大学入試対策委員会が本年7月に校長を対象に実施

- 各都道府県から

- Aグループ（およそ3/4以上が進学）4校、

- Bグループ（進路多様校）4校、

- Cグループ（専門高校）2校の10校を抽出。

- 計470校を対象に調査

御紹介するデータは、各都道府県から、進学を主とする学校4校、進路が多様な学校4校、専門高校2校の10校を抽出して、計全国470校の校長先生方にお答えいただいたものです。

総合型選抜等への期待

- AO・推薦入試を経由する大学進学者は約4割まで増加
- 過度な早期選考と合格発表、学力不問の傾向が続ぎ大きな課題となってきた



- 多面的・総合的な評価への改善
- 「大学入学共通テスト」等の必須化
- 選抜実施時期の明確化（総合型選抜は9/1から）

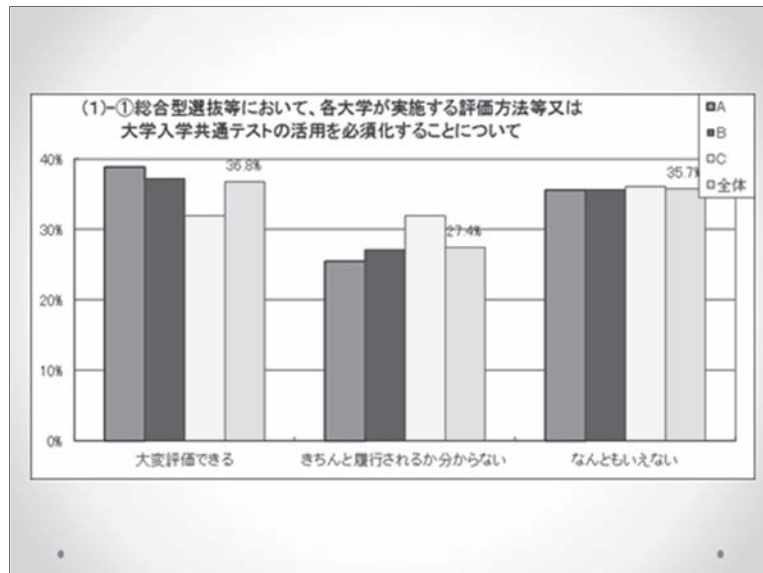
まず、総合型選抜等への期待についてです。現在、AO入試や推薦入試が大学進学者の約4割まで増加してきている一方で、過度な早期選考と合格発表、そして学力不問という傾向が問題視されています。

今回の大学入試制度改革で、AO入試が総合型選抜と衣替えしまして、多面的・総合的な評価を取り入れることとすとか、「各大学が実施する評価法方法等」又は「大学入学共通テスト」等を課すことを必須にし、学力不問を回避することとすとか、選抜実施時期が、総合型選抜は9月1日から開始と明確化されるといった改善がなされることとなったと認識しております。

総合型選抜等への期待

学力不問の傾向は改善されるのか？

それでは、今回の大学入試制度改革によって、本当に学力不問の傾向は改善されるのでしょうか。総合型選抜等において「各大学が実施する評価方法等」又は「大学入学共通テスト」のうち、少なくともいずれか一つの活用を必須とすることとなりましたが、これについて、どのようにお考えかを聞いてみました。

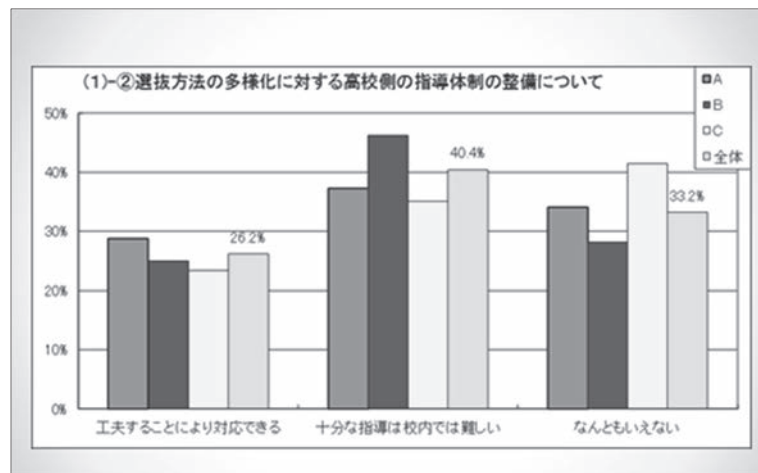


「大変評価できる」という回答が約4割弱、「きちんと履行されるか分からない」、結局は形骸化して学力不問になるじゃないかという不安の声が3割。また総合型選抜が具体的にどのように行われるのか自体がまだ良く分からないので、「なんともいえない」が4割弱というような、結果が出ております。

総合型選抜等への期待

高校側の指導体制は整うのか？

また、高等学校側で、多様な総合型選抜等に対応できるのかという点については、

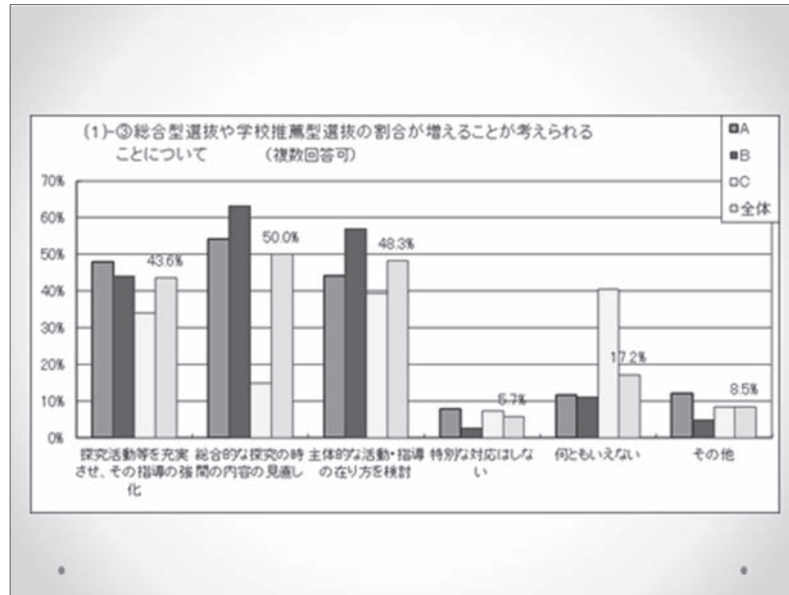


「工夫することにより対応できる」と考えているのは3割にも満たず、「十分な指導は校内では難しい」が約4割。3割ちょっとが「なんともいえない」というような状況でございます。

総合型選抜等への期待

総合型選抜等への対応策は？

総合型選抜等への対応策としては、探究的な活動とか、主体的な学び、協働的な学びが求められています。



そうしたことに対する対応として、「探究的活動等を充実させ、その指導の強化」と答えているのが43%。「総合的な探究の時間の見直し」で対応しようというのが5割ぐらい。そして「主体的な活動、指導の在り方を検討」というのも5割ぐらいです。これに対して、「特別な対応はしない」と回答しているのはわずか6%弱でございますので、高校でも何らかの対応をしていかなければいけないと考えている実態がうかがわれます。

総合型選抜や学校推薦型選抜が増えることについて (自由記述)

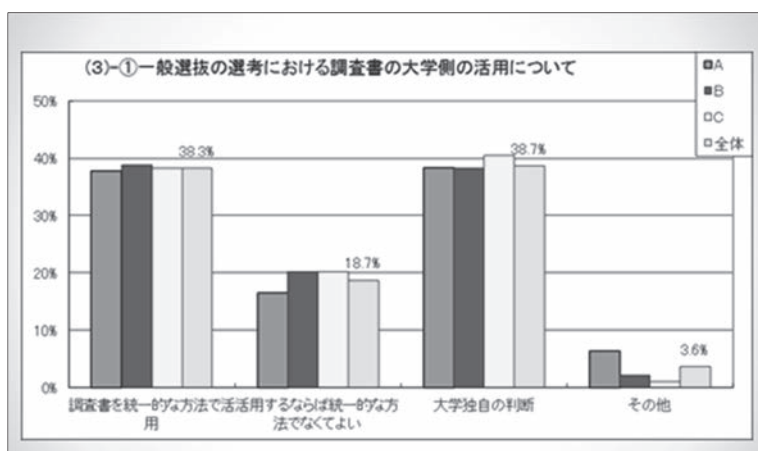
	Aグループ	Bグループ	Cグループ	全体
推薦選抜等に対応するための探究活動ではない	12	1	1	14
既に対応しており、継続	7	1	3	11
教員の負担感が大きい	0	2	1	3
探究活動の見直しに至っていない	0	1	1	2

ただ、自由意見のところを見ますと、「探究活動は推薦選抜等のためにやっているわけじゃない」というような意見ですとか、「既に対応しており」今やっていることをきちんとやっていけばそれで十分だというような意見や教員の負担感に関する意見も若干ありました。

総合型選抜等への期待

(一般入試も含めて)
多面的・総合的な評価を推進
大学は何を評価するのか？

このように多面的・総合的な評価が推進されていく中で、では、大学は一体、生徒の何を見るのだろうか、調査書の何を評価するのだろうかというようところが非常に心配されています。



調査書が大学でどう使われているのかということは、我々高校教員には未知の部分でございまして、できれば「調査書を統一的方法で活用」してほしいという回答が4割ぐらいありました。そもそも使われているのかも分からないので、「活用するならば統一的方法でなくてよい」というのが2割弱。「大学独自の判断」でやってくればよいというのが4割ぐらいでした。

一般選抜の選考における調査書の大学側の活用 「その他」の内容について（自由記述）

	Aグループ	Bグループ	Cグループ	全体
各大学がきちんと評価できるか疑問	6	2	1	9
活用の仕方を具体的に公表してほしい	3	2	0	5
教員の負担増	5	0	0	5
導入を望まない現状どおり	3	1	1	5

やはり自由意見で一番多かったのは、調査書の成績以外の記述についても各大学がきちんと評価しているのかを疑問に思うとか、ぜひ活用の仕方を具体的に公表してほしいというような声でした。

一般選抜の選考における調査書の大学側の利用についての意見（自由記述）

	A グループ	B グループ	C グループ	全体
採用基準・利用法等の公表	42	32	14	88
公平性の確保、点数化	16	10	3	29
情報の早期公表	13	10	3	26
不要・形骸化	14	8	1	23
積極的な活用	11	7	2	20
業務量増大の懸念	5	11	1	17

また、一般選抜における調査書の大学側の利用については、ぜひ「採用基準・利用法等」を公表してほしいというような声が88件あり、公平性を担保し、点数化の方法を具体的に示してほしいという声も29件ありました。

総合型選抜等への期待

調査書の電子化の課題は？

今年度から電子調査書が一部導入されることに対する高校側としての課題や意見（自由記述）

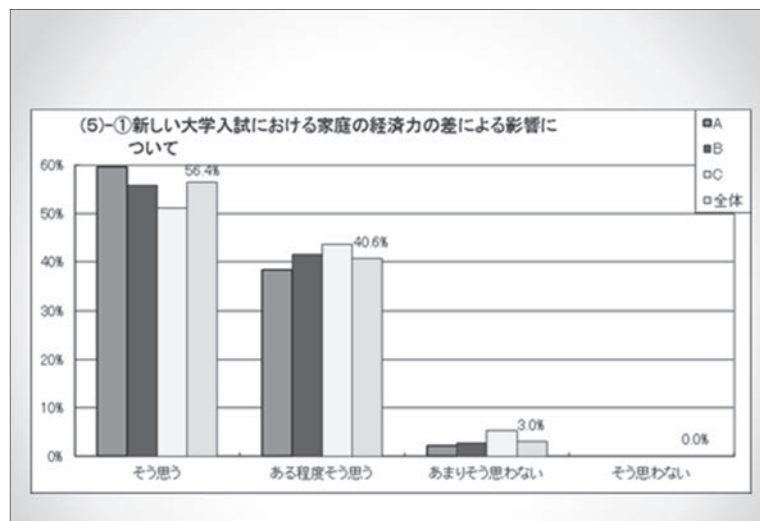
	A グループ	B グループ	C グループ	全体
セキュリティ	46	48	28	122
情報不足	28	13	9	50
国や都道府県での統一システム	16	19	9	44
統一様式	12	13	5	30
教員の負担増	11	13	4	28
ミス・チェック体制	6	14	5	25

多面的・総合的な評価を推進するために、調査書の電子化が進められているわけですが、その電子化についてもどうなるのか心配だ、特にセキュリティーとか情報不足といった懸念の声が上げられているという状況です。

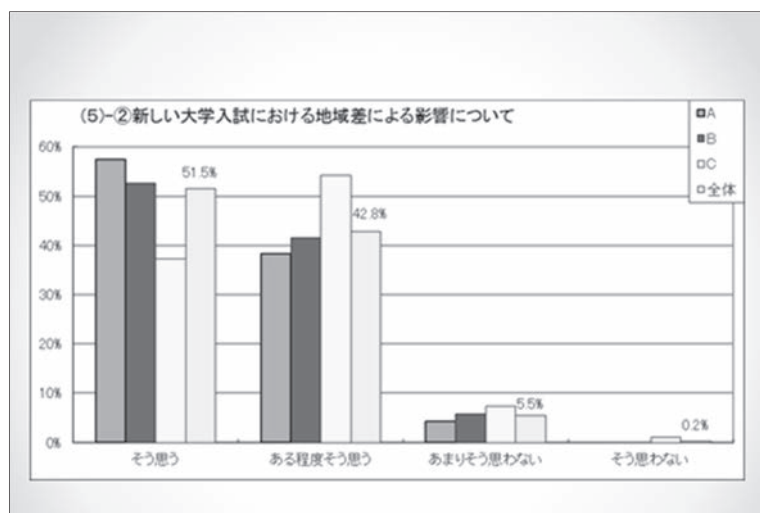
総合型選抜等への期待

公平性・公正性への課題は？
格差助長への不安

また、総合型選抜等で多面的・総合的な評価を推進する上で、公平性・公正性に課題はないのだろうかという不安もあります。例えば、誰もが数学オリンピックや理科オリンピック等に出場できるわけでもないですし、誰もが海外での体験活動をする機会があるわけでもありません。むしろ、こうした入試が、そうした機会を得られる生徒と得られない生徒の格差を助長するんじゃないかという心配の声もあります。



アンケートの結果も、新しい大学入試では、家庭の経済力の差が影響するのではないかという問いについて、「そう思う」「ある程度そう思う」が合わせて 95%以上となっています。



地域差についても 9 割程度が、不安を覚えています。英語の民間試験についても、経済格差や地域差が問題になっていますけれども、総合型入試についても実は同じような心配の声があるということです。

生徒一人一人の多面的な評価を高校側でも記録し、大学側へ情報提供をすることへの高校側としての意見

	A グループ	B グループ	C グループ	全体
活用方法	70	70	27	167
多忙化	32	28	17	77
客観性と公平性	13	16	4	33
対応	7	5	4	16
その他	9	9	4	22

また、生徒一人一人の多面的な評価を記録し提供していく高校側としては、そういう情報がどう活用されるのかが気になります。作る側も多忙化していますし、調査書やポートフォリオなどに、どんな情報をどれだけ載せればいいのか不安があるようです。

ある大学の先生から —前任校の事例より—

- AO入試で入学した学生が優秀
- コミュニケーション力とリーダーシップが高い
- 研究室（ゼミ）のリーダーとなって活躍している

高校はどんな教育を？



- 学び方を学び、体験活動を重視（知識は不足がち）
- プレゼンや発表活動を数多く体験（自己表現）
- 思いやりや人間関係を重視（心を育成）

私は、この3月まで中高一貫校に勤めていました。総合型選抜で入学した学生は、学力が低いとか、授業についていけないとか、どちらかというマイナスイメージをお聞きすることが多かったのですが、あるとき東京のある難関私大の先生から、「（私の勤めていた学校から）AO入試で入学した学生が大変優秀で、コミュニケーション力が高くリーダーシップもあり、ゼミのリーダーとして活躍しています。高校でどんな教育をしているのかをぜひ聞かせてほしい」というようなお話があり、お越しいただいたことがあるんです。

当時私の学校では、学び方を学ぶことや体験的活動に非常に力を入れており、知識・技能面の教育は少し手薄になっていました。ですから、東大のような5教科7科目型の入試にはあまり受からないのですが、人前で話したりとか、何かを発表したり、表現したりが得意だという生徒が大勢いました。また、中高一貫で6年間過ごすので人との関係を作ることを非常に大事にしているということもありました。そして、そのときにいらっしゃった大学の先生から、AO入試で入学する子にはそういうことこそ期待されることだというお話をいただき、AO入試もマイナスばかりじゃないなと考えを新たにいたしました。

本日のご発表を受けて

美農地先生（島根大学）

- COC人材育成コース生の高い成果
- 面談会の経験が生きている
- 入学後のプログラム
- 「へるん入試」でさらなる成果を期待

志村先生（追手門学院大学）

- アサーティブ入試の成功
- オープンキャンパスも含めた「個別面談」
- 第一希望の入学者の増加
- 入試改革だけでなく教育改革へ

渡邊先生（聖学院大学）

- オープンキャンパスでの個別相談、AO入試への誘導
- 「入って伸びる」
- アンバサダー入試への期待
- 多様性の中での質保証

本日の各先生の御発表を伺いまして、心に残ったところを申し上げます。渡邊先生のお話の中では、入ってから伸びるんだということが非常に心に残りました。いろんな学生が入学する中で、入学後の教育を考えながらの高大接続はとても大事なことだと思いました。

志村先生のお話では、個別面談の有効性ですとか、入試改革が教育改革につながるってところは非常に勉強になりました。美濃地先生のお話でも、面談会というものが非常に有効であると、それが新たな「へるん入試」というものにつながり、さらなる成果が期待されているということが分かりました。どの先生のお話も、高校から大学へつながる学びということがキーワードになるのだとお伺いしたところです。

学びの接続のために

お伺いしたいこと

- ・高校時代に身に付けさせたい力は？高校に期待することは？
- ・多面的・総合的な評価、入試で何を評価するのか？（大学は何を求めているのか？）
- ・OC等での事前相談会等が成果を上げています。「入試の早期化」を防ぐには？
- ・AO入学生と一般入学生の違いは？卒業後の進路は？
- ・総合型選抜の入学枠を増やしていきますか？学内での評価と合意形成は？

そうした学びの接続のために、本来でしたらそれぞれの先生方に様々お聞きしたいことがあるのですが、時間も限られておりますし、共通することとして高等学校の立場から伺いたいことを挙げさせていただきました。

一つは高校時代に身に付けさせたい力はどのようなものとお考えになっていらっしゃるのか。高校に期待することも含めて、教えていただければありがたいと思います。

それから、多面的・総合的な評価を推進する上で、入試で何を評価するのか。先ほどから調査書の話も出ていますが、大学は何を評価するのか、選抜の情報として何を求めているのかを、教えていただければと思っています。

また、オープンキャンパス等での事前相談などが非常に成果を上げているということは、私もとても共感できる場所なんですけれども。一方でこれが入試の早期化につながったりはしないか、話題にできればと思っています。

そして、いちばんお尋ねしたいことのひとつなのですが、AO推薦等で入学した生徒と一般入学生の違いは何かということです。学力の差についてはよく言われていますが、それ以外のところで、プラス面、マイナス面があれば教えていただきたい

と思います。また、特にそれが卒業後の進路にどう結び付いてるのか、就職などについて何か違いが出てるのかなどもお話しいただければありがたいと思います。

また、最後に、今後総合型選抜の有効性が明らかになっていけば、その入学枠を増やしていくのでしょうか、その辺りの見通しについてもお聞きできればありがたいかなと感じたところです。

最後に

総合型選抜（現高2）、昨日からスタート！

実用英語検定仮予約9/18～10/7

この期間に予約しないと総合型選抜に間に合
わない…？

一方で、大学側は総合型選抜での英語民間検
定試験の利用について、「未定」が多数

そろそろ時間がきましたが、最後に、直接は今日の各先生のお話にかかわらないのですが、これだけは、お話しさせていただきたいと思います。実は総合型選抜は、現高校2年生にとっては、昨日（9月18日）からスタートしたと、私たち高校側は受け止めてます。なぜかといいますと、総合型選抜を受験する生徒が大学入試システムの枠組みで英語民間試験を利用する場合、今度の4月から6月のうちに英語民間試験を受けないと9月1日の総合型選抜に間に合わない仕組みになっています。その4月から6月に民間試験のうちの一つの実用英語技能検定を受けるためには、昨日から10月7日までの約3週間間に申し込みをしなければいけません。そんな予約がもう昨日からスタートしたということなんです。

総合型選抜といのはもっとずっと先のことかなと思っていらっしゃる方もまだまだ多いんですけれども、私たちの認識では昨日から始まっているんです。ところが、総合型選抜では英語民間試験をどう使うかは未定だという大学もまだまだ多いのが実情でございます。

総合型選抜への期待

—システムを活用した英語民間検定試験の課題—

- 1 大学入試として実施される検定試験として、公正・公平の確保が依然として担保されていない
- 2 地域格差、経済格差をはじめとする諸課題が、今後短期間のうちに解決する見通しは立っていない
- 3 各検定実施団体が、2020年4月からの実施ありきで準備を進めており、その結果新たな不安や負担が生じている
- 4 この状態でシステムを活用した英語4技能検定の運用が開始されれば、申込みの段階から混乱が起きるのは必至である
- 5 現高校3年生に対する十分な配慮がなされないままでは今後の指導に大きな支障が出る
- 6 教育施策の実施に際して、格差を助長することがあってはならない。

そんなこともございまして、システムを活用した英語民間検定試験の導入については、報道でも取り沙汰されていますが、ここに書かれているような諸課題の解決のためにも、私たち校長会としては、延期と見直しをお願いしておりますのが実状です。こうした課題がクリアされて総合型選抜が一層有効なものとなることを期待して、私の指定討論とさせていただきます。どうもありがとうございました。■



■全体討論

川嶋太津夫（大阪大学高等教育・入試研究開発センター長）/渡邊正人（聖学院大学基礎総合教育部長）/志村知美（追手門学院大学教務部アサーティブ課長）/美濃地裕子（島根大学教育・学生支援機構大学教育センター準教授）/石崎規生（東京都立世田谷泉高等学校統括校長）

山地弘起（大学入試センター研究開発部長・司会）/桜井裕仁（大学入試センター研究開発部教授・司会）

【山地・司会】それでは、全体討論をはじめます。まず、川嶋先生にうかがいます。先生のお話では、今後の大学を考える上で多様性ということが非常に大事なのだということでしたが、高校の関係者は、やはり多面的・総合的評価ということになると、地域格差や経済格差ということが非常に難点になるとお考えのようです。この辺について何かお考えがありますか。

■自分のところは、別に多様でなくてもいい、同一的な学生集団でもいい、そう考える大学があればそれはそれでいいと思います。（川嶋）

【川嶋】自分のところは、別に多様でなくてもいい、同一的な学生集団でもいい、そう考える大学があればそれはそれでいいと思います。しかし、やはり、多様性というものは組織を活性化する大きな源であるというような研究結果も出ているわけです。

例えば、ハーバード大学は、人種、出身地、あるいはジェンダーにおいて多様化を目指しています。どういう多様化を目指すかは、それぞれの大学のお考えだと思いますが、いずれにしても学生集団を多様化するということは、今後の大学の教育研究を活性化するためには不可欠だろうという前提で、私は、お話をさせていただきました。

そこで、石崎先生の指定討論でも触れられていた選抜の公平・公正についての疑念ということになるのですが、講演のなかでもお話ししましたが、例えばセンター試験だけで選抜することが、果たして公平なのか。御承知のように、教育社会学、社会学の様々な研究によると、テストで測定される学力には、家庭環境や経済格差が反映しているということは、日本だけではなく国際的にも常識になっているわけです。

英語の4技能試験では、経済格差の影響があり不公平だと御指摘をされるので

あれば、では、センター試験あるいは大学入学共通テストにはそういう格差の影響はないのか、果たして公平なのかという点についても、きちんと議論すべきだと思います。そこを吟味せずに、英語の4技能試験の導入を批判するのはおかしいと思います。先ほど幾つかのアメリカの大学の入試を御紹介しましたがけれど、私は一人一人がどういう高校の出身者なのか、どういう家庭の出身者なのかを考慮しながら、大学が求める人材との適合を確認するという総合型選抜こそ、格差というものにきちんと向き合った入学者選抜だと考えています。

【山地・司会】 入学者選抜における公平・公正ということでしたが、これは先生、個人の立場で考えるのと、教育制度として考えるのでは、少し異なるところもあるのでしょうか。

例えば、国立大学などでは、社会的な階層など受験生の背景を考慮した入試をすべきであるという考え方もある反面、やっぱり受ける学生にすれば、十分な学力あるのになぜ自分が落とされるんだと感じることもあるかなと思うんですが、先生が御紹介されたアメリカでの裁判とも関係するかと思います。この辺はいかがですかね。

■学力の面で同一の志願者ばかりのときに、では、何で評価するんですかということですか。やはり、どういうパーソナリティーなり、それまでどういう活動してきたかを評価する。つまり、志願者の背景を考慮して判断するほうが、より公平ではないでしょうか。(川嶋)

【川嶋】 学力だけではなく、その学力の背景になっている学力以外の要素も考慮しながら評価するのが総合型選抜です。極端な例ですけど、ハーバード大学の志願者などは、SAT はほぼ満点の人ばかりです。ケンブリッジ大学やオックスフォード大学の志願者も、みな、A レベル試験でAのさらに上の、A* (A スター) という成績を取ってくるんです。こんなふうに、ほぼ学力の面で同一の志願者ばかりのときに、では、何で評価するんですかということですか。やはり、どういうパーソナリティーなり、それまでどういう活動してきたかを評価する。つまり、志願者の背景を考慮して判断するほうが、より公平ではないでしょうか。

もちろんそれほど志願者の学力が高くはない大学の場合、一般入試でどうやって多面的・総合的に合格を決めるのかということになるのですが、例えば、学力試験の点数で定員の95%まで合格者を決めて、ボーダーラインから下の10%の志願者について、あえて試験の点数は見ずに、いかにAPに適合しているかということだけで5%の合格者を定めるなどの方法も考えられます。これは大阪の府立高校の入試でやっている方法です。

あるいは、学力試験に様々な要素を加味して、総合的に最後の5%の合格者を決めるとかですね。もし山地先生がおっしゃるように学力で上回っているのに落ちたという場合も、5%の人については、大学にマッチしただけだとあきらめがつきます。

石崎先生から、今後、総合型選抜や学校推薦型入試は増えるのかというお尋ねがありました。私としては、18歳人口が減ってゆく中でやはり単に学力だけで評価している、特に下位の大学は、学生が採れなくなってしまうと思います。これからは採りたい人材像を明確にした上で、学力以外の要素も加味して学生を採るというふうに変わっていかなければ、非常に難しい状況が生まれるだろうと思います。

【山地・司会】ありがとうございます。それでは、指定討論の石崎先生から

- ① 高校時代に身に付けさせたい力は？高校に期待することは？
- ② 多面的・総合的な評価、入試で何を評価するのか？（大学は何を求めているのか？）
- ③ オープンキャンパス等での事前相談会等が成果を上げています。「入試の早期化」を防ぐには？
- ④ AO入学生と一般入学生の違いは？卒業後の進路は？
- ⑤ 総合型選抜の入学枠を増やしていきますか？学内での評価と合意形成は？

という五つの御発題がありましたので、各先生方からお答えになりたいところをお話いただけたらと思います。

【渡邊】それでは、まず、高校時代に身に付けさせたい力ということについてお答えします。聖学院大学のAO入試では、その志願者が自分の興味関心をいかにアピールできるかを重視しています。新学習指導要領でも、各科目の中での言語活動を重視していますが、学生の現状を見てみると、いい体験をしていますが、それをうまく伝えることができない、要するに、言葉にする能力が足りない。大学でもう少し鍛え直さなければというところがあります。できれば、そのところを高校で、丁寧に長い時間かけて育成してほしいと思っています。

■大学というところは、職業に直結していないことでも学べる場だということを高校でもっと指導をしていただきたいなと感じることがあります。（志村）

【志村】私からも、高校時代に身に付けさせたい力についてお答えします。本学は文系の大学ですので、高校ではいわゆる文系コースだったという学生が多いのです。そういう学生に、例えば「心理学で勉強する科目に、統計心理があるよ」と言うと、ものすごく拒絶反応を起こします。「私は、理数系をやってない」「統計

学って数学じゃないですか」と言います。

入学をした経済学部が「言葉が分からないから、スマホで調べられない。」と言うので、「何が」と聞くと「3 のような記号」と返ってきます。Σのことなのです。Σが分からないのに、それが説明できないので調べられないというわけです。要するに、言語化能力の不足もあると思うのですが、その学生は、高校で数Ⅰまでしかやっていないコースだったようです。こういう事例に接すると、果たして文系、理系のコース分けというのはいいことなのかと疑問に思います。その学部で必要な知識を確認する大学入試が変わっていかねばいけない部分もあるなと感じています。

もう一つ、多くの高校生が進路について、まず自分の職業を考えなさい、そして、その職業になるためにはどんな大学に行って、どんな学部に進むのかを考えるとされているようですし、生徒たちもそう考えることに疑問を持たないことが、最近すごく気になります。これほど、人生100年だとか、いまある職業がなくなる時代がくると言われているのに、職業を決めて大学・学部を選ぶという指導でいいのかと思います。多くの高校生は医療系とか看護系とか、職業に直結する学部しか思いつきません。大学というところは、職業に直結していないことでも学べる場だということを高校でもっと指導をしていただきたいなと感じることがあります。以上でございます。

【山地・司会】美濃地先生は、いかがですか。

■専門高校からもAOや推薦入試で入学します。英語や数学では1年次は苦勞しますが、やはりやりたいことがあって入ってきますので、やがて彼らは伸びていきます。(美濃地)

【美濃地】高校時代に身に付けさせたい力ということで、先ほど本学の「へるん入試」の御案内も差し上げたんですけども。やはりこの学問分野を学びたいとか、このことを探究してみたいというふうな好奇心や意欲を育てていただきたいなと思います。

今、本学には農林高校とか工業高校とかそういった専門高校からもAOや推薦入試で入学します。英語や数学では1年次は苦勞しますが、やはりやりたいことがあって入ってきますので、やがて彼らは伸びていきます。大学院に進学する人もいます。センター試験の得点ではA判定だったので受験して入学しましたというのではなく、そういった知的好奇心や探究的な学びの体験があると強いなというふうに思います。多面的総合的な評価では、まさにそのところを見たいと思っております。

AO入試等で入ってきた学生と一般入試の学生の違い、一概には言えませんが、特別入試での入学者はコミュニケーション能力、企画力、協働力があるなどということを感じています。本学は25%が推薦入試・AO入試で入ってきます。推薦入試等の合格者を対象に毎年12月に入学前セミナーを実施しますが、このセミナーはほぼ全て学生スタッフが企画をして、2日間高校生に付きっきりでファシリテートします。そういうときに活躍してくれるのが、推薦入試・AO入試で入ってきた学生たちなのです。

【山地・司会】ありがとうございます。次に、AO入学生と一般学生との違い、とくに卒業後の進路については、いかがでしょう。

【渡邊】事例報告でもお話ししましたが、聖学院大学に入ればこういうことができるという興味を持って入学し、学んだことに関連した職種に就く。そういう進路の在り方というのは、本学として希望しているところです。

ただ、そういう例は本当に少数で、多くの学生は学んだ内容とは直結しない営業職など普通の就職になっていきます。ただ、そういう学生にとって、育成型入試での経験は役に立たないのかと言えば、そうではありません。一つは調べる能力。やはり推薦入試レポート型では、何冊かの本をしっかりと読んで比較させるということを行いますので、その経験とゼミでの卒論の経験とがあると、情報を集めて比較検討して仮説を立てて検証するという力が付きます。それが仕事にも役立ったという話を卒業生から聞いたことがあります。

■多くの学生は学んだ内容とは直結しない営業職など普通の就職になっていきます。ただ、そういう学生にとって、育成型入試での経験は役に立たないのかと言えば、そうではありません。(渡邊)

【山地・司会】志村さんは、いかがですか。

【志村】アサーティブ生と一般入試学生の違いということですが、ベネッセさんとの共同研究では、1年次の学内偏差値はアサーティブ生が低いですが、2年生が終わるころにV字回復をしていくという傾向があります。ヒアリング調査で分かってきたのが、1年生のときはちょっと大学というものをなめていた、人生なめていたみたいところが、だんだんと物事を考え始めるようになって、このままじゃやばい、やらなきゃいけないとエンジンがかかるのが2年生の終わりぐらいだったようです。

就職率については、アサーティブ入試生と一般入試学生の違いは特にありません。今年卒業したアサーティブ1期生に就職活動の様子を聞いたのですが、なかなかしたたかだなと思った例がありました。面接のときに「自分はアサーティブ

入試で大学に入りました。日本で初めての入試です。」と言うと、「面接官の食いつきがすごかった」そうです。(会場笑)アサーティブの話で30分くらい面接をして、そういった趣旨や考え方ならば、採用試験や人事にも通ずるということで、採用後の配置が人事部だったとのこと。

また、ある卒業生は、大学を選ぶときに何のために追手門学院大学に行くのか、何のために大学に進学するのかということ考えたことが、就職に際しても、その会社で自分に何ができるのか、何がしたいのか、何のためにここで働くのかとかを考えることにも役立ったとも言っていました。

【山地・司会】ありがとうございます。美濃地先生、まだ卒業生は出ていませんが、地域貢献人材育成入試の学生さんの特徴というようなことはありませんか。

【美濃地】主体性や柔軟性とか、熱意や行動力があるということは伺っております。

【山地・司会】志村さんのお話では、アサーティブ生は、2年次の終わりぐらいからV字回復するということでしたけれども、それも含めて伺いたいのは、基礎学力をリメディアルするために、何か具体的にコースを設置したりしているのでしょうか。

【志村】アサーティブの学生たちだけに何かを実施するというのも、考えなければいけないのかもしれませんが、今のところは何もしていません。

彼らがこのままじゃ駄目だと考え始めて、V字回復していく一つの要因として、ほんの一部のアサーティブ生からですが、こんな話も聞きました。入学して学生同士が何入試で入ったのかという話をしてみると、滑り止めで本学を受けた一般入試やセンター入試の子たちから、「こんなレベルの大学が、あなたの第一志望だったのね」みたいなことを言われて、結構傷ついて、腐ってしまったのが1年次の秋学期ぐらい。だけど、そこから我に返って、そんな言葉に踊らされちゃ駄目だ、そもそも自分は何のためにこの大学に来たのだ、やりたいことがあったからなんじゃないかということに気付いて、このままでは駄目だ。勉強しよう。就職で見返してやろうと考えたというのです。そういう発奮がV字回復につながっているのかもしれませんが。ただ、一般入試の子たちにそういうことを言わせないようにしていくことも考えていかなきゃいけないというのが、私の個人的な課題ではあります。

【渡邊】そういう事情は本学も似ています。やはり基礎学力の不足っていうのはかなり大きな問題であることは事実です。特にAO・推薦で入学してくる子は、やはり基礎学力に不安をもっていますし、大学も心配していますので、やはり、必要に応じて、ラーニングセンターに誘導する仕組みというのを作ろうとしています。ラーニングセンターで問題を集約して、カリキュラム的に反映ができるようなものはその中で解決をしていくというようにしています。

また、例えば英語の能力がほんとに低い子などについては、英語を話せない留学生のクラスなども活用して初歩レベルから学ばせたりしますし、いろいろと試行錯誤しながら、リメディアルにつとめています。

【山地・司会】ラーニングセンターでは、高校までに身に付ける基礎学力のリメディアルと同時に、大学で履修中の科目の学修についても支援もするんですか。

【渡邊】はい、そうです。レポートの書き方や基本的な数学とかを補習したり、授業での不明点を当該の先生に聞きに行くほかにも、ラーニングセンターにも聞きにいかせるとか。要するに、質問するにも多様なチャンネルを用意するっていうことです。

【山地・司会】ラーニングセンターの対応する方っていうのは、例えば高校の教員を退職された方などですか。

【渡邊】メンバーはいろいろ変遷しています。高校の先生だったり、本学の助手だったりですね。

【山地・司会】ありがとうございます。石崎先生どうですか。いまのお話をお聞きになって何かありましたら。



【石崎】多様性が大事という川嶋先生のお話は、とても同感いたしました。いろいろな入試があることで多様性が担保されていくのかもしれないなとも思います。公平性について、アメリカの大学の御紹介がありましたけれど、アメリカの大学はあえて多様性を確保するために、例えば奨学金をたくさん出して、いろんな国の学生を受け入れるとか、もちろんその奨学金を出すためには、大学には潤沢な資金があるんでしょうけれど、そういった仕組みがあるじゃないですか。やはり、地域格差や経済格差については、そういったある意味社会全体の価値観、公平感というものも含めて改革しなければならないのかなと受け止めました。もし多様性についてもう少しお話があれば伺いたいと思います。

【川嶋】おっしゃるように、アメリカでは日本と違って多くの大学は裕福です。また、ハーバード大学の合格をもらっても、奨学金が出なければ、もっと待遇の良い他の大学に行ってしまうということもあります。

最後におっしゃったとおり、入試や教育における公平、公正ってどういうことなのかっていうことをやはり国民全体できちんと議論しなければならないと思います。高大接続改革答申の中にも、公正な入試とは何かっていうことについて、国民の間で議論すべきだっていう文言もあったと思うのですね。そこがまだ十分できていないのかなと思います。



【山地・司会】ありがとうございます。次に、入試における職員の役割とか、面談会等の実施体制についても御質問をいただいています。島根大学でも面談会は学部の教員ではない教員と職員でやっているというお話でした。年15回ぐらいどんな仕組みで回しているのか。また、追手門学院大学でも、アサーティブ入試では1次試験が職員2名、2次では教員と職員1名ずつと、非常に職員の役割が大きいということでした。美濃地さんと志村さんのお二方からお願いします。

【美濃地】追手門学院大学のやり方にずいぶん倣ったところもあります。事務職員であっても大学に勤めている以上は、やはり教育に携わっているんだというお考えも参考にさせていただきました。

本学では面談会を、実際担当するのは、教育・学生支援機構というアドミッションやキャリアセンターや教育推進センターの教員、それから教育・学生支援部という、そういったセンターを支える事務職員。そして地域協創本部、COC人材育成コースを担当する研究系のセンターと事務部がありますが、これらの教職員で50名近くになります。この人たちが少なくても3名、多いときは10名体制で15回の面談会を回しております。

【山地・司会】志村さんいかがでしょう。

■法人部局の人たちは学生の実態を知らないし、高校生とあんまり触れ合うこともない、そんなことで本学に入学してきた子たちの未来について議論ができるのかといつも思っていました。(志村)

【志村】私立大学というのは、入試の種類、回数がとても多いです。先生方は休日も出勤しなければいけないし、その準備も大変だし、作問もしなければいけないということで、つねづね、入試業務にも疲弊をしているという先生方の声がありました。教職協働と言われているので、もう少し職員が入試に関わっていけば、先生方も楽になるのではないかとも思いましたし、本学へ入学してくる学生についての責任というのは、職員も教員も一緒に背負っていくべきではないかなとも考えていました。

最初のうちは、やはり先生方も、職員に受験生を評価させて大丈夫なのだろうかみたいところもありましたし、職員の方にも教育者じゃないのに評価できるのかなという不安な声はありましたが、実際やってみてほんとうによかったと思います。SDの効果を考えて職員を引っ張り出すという意味合いもありました。法人部局の人たちは学生の実態を知らないし、高校生とあんまり触れ合うこともない、そんなことで本学に入学してきた子たちの未来について議論ができるのかといつも思っていました。実態をちゃんと見てもらうために面談に参加してもら

う、そして評価をするということで、学生の選抜について一定の責任を背負ってもらわなければいけない。面談を担当した職員は、やはり、自分が面談した子は合格したかな、入学してから大丈夫かな、退学してないかなと気になります。つまり、それは、自分の大学の学生のことを気にかけて、関心を持つことにつながってきています。

1次試験は職員が担当し、2次の面接は学部の先生と職員が担当します。相互には、一切相談はしないというルールにしています。職員は職員の視点、教員は教員の視点ということで、最後に「せいの」で点数を出すと、ほぼ変わらないということが分かってからは、お互い安心感が持てるようになりました。いまでは、何の違和感もなく面接を行っています。

【山地・司会】ありがとうございます。質問の中には、この面談っていうことの重要性は分かるけれども、大規模大学で実際に志願者が多くなると、実施は難しいのではないかという質問もあります。

将来はたとえば、AI面接などが可能な時代もくるのかもしれませんが、今のお話のようにSDの趣旨も兼ねるというのであれば、やはり人間が面と向かって話し合うということの重要性もあるでしょうから、なかなか悩ましいところです。大規模になった場合の面接や面談について、何か展望はありますでしょうか。

■一般選抜でもすべて面接すべきだなどというのは、むちゃな話だと思います。やはりいろんな評価軸があつていいのであり、必要なところは面接をし、書類で評価できるところは書類で評価すればいい。(川嶋)

【川嶋】学校推薦型とか総合型選抜については面接は必要かもしれませんが、一般選抜でもすべて面接すべきだなどというのは、むちゃな話だと思います。やはりいろんな評価軸があつていいのであり、必要なところは面接をし、書類で評価できるところは書類で評価すればいい。ケンブリッジとかオックスフォードは入ってからの教育と直結しているので、インタビューを全員に課してますけれども、アメリカでも面接を課しているのは一部の私学です。大規模な州立大学は、ほとんど面接はしてない。面接を実施している私大でも、大学の教職員が直接やってるわけじゃなくて、OB・OGが大学からマニュアルもらって、それに従った面接をしてる。もし、大規模なところでも、やろうとするならば、私の言ったように入試の日程を大幅に変えるしかありません。やはり各大学がアドミッション・ポリシーに基づいてやるしかないというふうに思います。

【山地・司会】ありがとうございました。川嶋先生の最初の基調講演にもありましたが、学生がカレッジ・レディになるという一方で、大学がスチューデント・レ

デイにならなきゃいけないということですね。そのことは、渡邊先生のお話の中では、一人を愛し一人を育むということでしょうし、志村さんのお話の中では、目の前の学生から始めると。さらに、美濃地さんのお話の中では、面談会にリピーターがいるということなどだったかと思います。

やはり、学習者ファーストの視点というのが、特別選抜の場合は特に重要なという気がします。

もちろん課題は多く、基礎学力の問題をはじめ、クリアしなければいけないことはいろいろありますけれども、本日のシンポジウムとしてはそういった部分を確認して、さらに適切な高大接続について考えを深めていきたいというふうに思った次第でございます。

先生方、どうもありがとうございました。盛大な拍手をお願いいたします。

【桜井・司会】 それでは最後に、当センター試験・研究統括官の天津より、閉会の御挨拶を申し上げます。

【天津/大学入試センター試験・研究統括官】 大学入試センターの天津です。本日はお忙しいところ、たくさんの方に参加していただき誠にありがとうございます。御登壇いただきました先生方、大変興味深いお話頂きまして感謝申し上げます。多面的・総合的な評価による選抜を確立するためには、社会システム全体としてどういう人にどういう教育を施すかのグランドデザインについてもっと検討し工夫することが求められていると思います。今後ともこのシンポジウムは続けていきたいと思っていますので、また御参加いただけますようお願いいたします。本日は、どうもありがとうございました。

【桜井・司会】 以上をもちまして、大学入試センターシンポジウム 2019 を閉会します。本日は御参加いただき、ありがとうございました。■

大学入試センター・シンポジウム 2019

プログラム

- テーマ：高大接続における特別選抜の意義と課題
—広義の育成型入試に焦点を当てて—
- 日時：令和元年9月19日（木）13:00～17:00（開場 12:30）
- 場所：一橋大学一橋講堂（東京都千代田区）
- 主催：独立行政法人 大学入試センター
- 後援：文部科学省
- 総合司会：桜井 裕仁（大学入試センター研究開発部教授）

13:00～13:10	開会挨拶	山本 廣基（大学入試センター理事長）
13:10～14:00	基調講演	■大学のミッションとアドミッション —入学者選抜と大学教育の在り方を考える— 川嶋 太津夫（大阪大学高等教育・入試研究開発センター長）
14:05～14:15	〔休憩〕	
14:15～14:40	報告 1	■可能性を支える教育を目指して 渡邊 正人（聖学院大学基礎総合教育部長）
14:45～15:10	報告 2	■教育改革につなげる入試改革と高大接続 —アサーティブプログラム・アサーティブ入試— 志村 知美（追手門学院大学教務部アサーティブ課長）
15:15～15:40	報告 3	■地域貢献人材育成入試の可能性 —出願前・入試・入学後の状況から— 美濃地 裕子（島根大学教育・学生支援機構大学教育センター准教授）
15:45～16:00	〔休憩〕	
16:00～16:10	指定討論	石崎 規生（東京都立世田谷泉高等学校統括校長）
16:10～16:55	全体討論	川嶋 太津夫・渡邊 正人・志村 知美・美濃地 裕子・石崎 規生・ 山地 弘起（司会・大学入試センター研究開発部長）・桜井 裕仁（司 会・大学入試センター研究開発部教授）
16:55～17:00	閉会挨拶	大津 起夫（大学入試センター試験・研究統括官）

大学入試センター・シンポジウム 2019

参加者内訳

大学入試センター・シンポジウム 2019 の参加者の内訳は以下のとおり。（大学入試センター教職員を除く。）

○参加者 188 人（昨年 348 人）

○参加者内訳

		教員・研究員	事務職員	その他 ^(注2)	計	昨年度
大 学		38 人	63 人	4 人	105 人	252 人
					(56%)	(72%)
	国立	14 人	5 人	4 人	23 人	69 人
	公立	9 人	9 人	0 人	18 人	28 人
	私立	15 人	49 人	0 人	64 人	155 人
高等学校		13 人	1 人	0 人	14 人	23 人
					(7%)	(7%)
教育産業		5 人	20 人	30 人	55 人	51 人
					(29%)	(15%)
個 人 (所属機関なし)		0 人	0 人	3 人	3 人	4 人
					(2%)	(1%)
その他 ^(注1)		0 人	3 人	8 人	11 人	18 人
					(6%)	(5%)
計		56 人	87 人	45 人	188 人	348 人
		(30%)	(46%)	(24%)	(100%)	(100%)
昨年度		124 人	170 人	54 人	348 人	
		(36%)	(49%)	(15%)	(100%)	

(注1) マスコミ、大学関係団体等

(注2) 役員、記者等

大学入試センター・シンポジウム 2019

アンケート集計結果

大学入試センター・シンポジウム 2019 について実施したアンケート調査の集計結果は以下のとおり。

○ シンポジウム出席者 188 人 アンケート回答者 119 人 回収率 63 % (昨年度は 64 %)

1 あなたのお立場についてお答えください。

(1) 性別

男	女	未記入	計
91 人 76.5%	28 人 23.5%	0 人 0.0%	119 人 100.0%

(2) 年齢

～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳～	未記入	計
8 人 6.7%	17 人 14.3%	30 人 25.2%	47 人 39.5%	17 人 14.3%	0 人 0.0%	119 人 100.0%

(3) 所属 (4) 職種

	教員・研究員	事務職員	その他	未記入	計
1 国公立大学	16 人	12 人	1 人	0 人	29 人
2 私立大学	11 人	36 人	0 人	3 人	50 人
3 国公立高校	0 人	7 人	1 人	1 人	9 人
4 私立高校	5 人	1 人	0 人	0 人	6 人
5 塾・予備校関係	3 人	0 人	0 人	1 人	4 人
6 民間企業	1 人	2 人	8 人	3 人	14 人
7 マスコミ関係	0 人	0 人	1 人	1 人	2 人
8 省庁・役所等	1 人	1 人	1 人	0 人	3 人
9 その他	1 人	0 人	1 人	0 人	2 人
10 (未記入)	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
計	38 人	59 人	13 人	9 人	119 人

2 本シンポジウムが開催されることについて、何を見て知りましたか。（複数回答可）

センターから大学等に配布したチラシ	大学入試センターメールマガジン	センターホームページ	センターから大学等への案内メール	その他	未記入
12人 (9.2%)	17人 (13.1%)	35人 (26.9%)	54人 (41.5%)	11人 (8.5%)	1人 (0.8%)

3 本シンポジウムについての感想を4段階で評価してください。 ※括弧は昨年度の調査結果

	4 当てはまる	3 やや当てはまる	2 あまり当てはまらない	1 当てはまらない	未記入	計
① わかりやすかった	65人 54.6% (33.5%)	46人 38.7% (58.0%)	3人 2.5% (7.6%)	1人 0.8% (0.0%)	4人 3.4% (0.9%)	119人 100.0% (100%)
② 新たな発見があった	61人 51.3% (34.4%)	42人 35.3% (42.9%)	9人 7.6% (19.6%)	5人 4.2% (3.1%)	2人 1.7% (0.0%)	119人 100.0% (100.0%)
③ 興味深かった	58人 48.7% (39.7%)	54人 45.4% (51.3%)	3人 2.5% (8.5%)	2人 1.7% (0.5%)	2人 1.7% (0.0%)	119人 100.0% (100.0%)
④ 構成は適切であった	42人 35.3% (33.0%)	64人 53.8% (51.3%)	10人 8.4% (13.8%)	1人 0.8% (1.4%)	2人 1.7% (0.5%)	119人 100.0% (100.0%)
⑤ 有益であると思った	55人 46.2% (32.6%)	52人 43.7% (53.6%)	10人 8.4% (13.8%)	0人 0.0% (0.0%)	2人 1.7% (0.0%)	119人 100.0% (100.0%)
⑥ 集中して参加できた	47人 39.5% (38.8%)	60人 50.4% (50.0%)	8人 6.7% (10.2%)	2人 1.7% (0.5%)	2人 1.7% (0.5%)	119人 100.0% (100.0%)
⑦ 時間の長さは適当であった	45人 37.8% (40.2%)	54人 45.4% (46.9%)	15人 12.6% (10.2%)	3人 2.5% (1.8%)	2人 1.7% (0.9%)	119人 100.0% (100.0%)
⑧ 開催日時は適切であった	50人 42.0% (42.9%)	55人 46.2% (45.9%)	9人 7.6% (8.5%)	1人 0.8% (2.2%)	4人 3.4% (0.5%)	119人 100.0% (100.0%)
⑨ テーマはよかった	58人 48.7% (51.8%)	48人 40.3% (39.3%)	8人 6.7% (6.7%)	1人 0.8% (1.8%)	4人 3.4% (0.4%)	119人 100.0% (100.0%)

⑩ シンポジウム 会場はよかった	70人 58.8% (62.9%)	43人 36.1% (28.6%)	2人 1.7% (8.0%)	1人 0.8% (0.5%)	3人 2.5% (0.0%)	119人 100.0% (100.0%)
⑪ 受付・案内など 運営面は適切で あった	72人 60.5% (63.8%)	40人 33.6% (34.3%)	2人 1.7% (0.5%)	2人 1.7% (0.5%)	3人 2.5% (0.9%)	119人 100.0% (100.0%)
⑫ 総合的に満足 できた	54人 45.4% (41.0%)	56人 47.1% (46.0%)	5人 4.2% (11.6%)	1人 0.8% (0.9%)	3人 2.5% (0.5%)	119人 100.0% (100.0%)



入学者選抜研究に関する調査室報告書 6
大学入試センター・シンポジウム 2019
高大接続における特別選抜の意義と課題

発行/令和2年3月 独立行政法人大学入試センター

〒153-8501 東京都目黒区駒場 2-19-23

☎03-3468-3311

編集・文責/総務企画部入試研究推進課







独立行政法人 大学入試センター
<http://www.dnc.ac.jp/>