

## 多面的・総合的評価を実現するための体制と専門性を持った人材育成の必要性について

西郡 大（佐賀大学）

## (1) これまでの体制について

これまでを振り返れば、1997年の中教審答申でアドミッションオフィスの整備が示され、1999年には複数の国立大学において、アドミッションセンターが設置されました。その後、2014年の中教審答申では、大学におけるアドミッションオフィスの強化や、評価の専門的人材の育成、教職員の評価力向上に対する支援を行うことが急務とされ、2016年度概算要求では予算措置がなされました。一方、国公私の入試関係者が参加する全国大学入学者選抜研究連絡協議会（平成30年度大会）では、多面的・総合的評価に関わる制度設計や運営を担う人材育成の課題に注目が集まり、「入試担当者（アドミッション・オフィサー）の育成課題」が全体会のテーマとなりました。加えて、大学等においてもアドミッション・オフィサー養成プログラムの開発も散見されます。しかしながら、個別大学における専門職人材の雇用や育成については、必ずしも十分とは言えない状況です。

## (2) 専門性を持つ人材について

例えば、以下のような場面において、専門性を持つ人材の活躍が期待されます。

- ① 書類審査、面接評価、集団討論等を実施するためには、効果的なルーブリックの作成や評価者のトレーニング（研修）だけでなく、配点設定や採点の仕方まで含めた検討を要します。そのためには、従来の方法の検証や新しい手法のシミュレーションが必要です。こうしたテストや選抜に関する専門的な知識やスキルは、学内で建設的に議論を進めるようとすれば必ず求められます。
- ② 「高大接続改革は文部科学省の方針」という論拠では、自大学にとって効果的な改革とはなりません。したがって、高大接続改革に留まらない高等教育関連の政策を読み解き、自大学の課題を解決できるような改革案を提案できる企画力とともに、入試を実際に動かしていく学内関係者との折衝力が必要です。
- ③ 18歳人口の減少が加速する中、志願者確保は私立大学に限らず国公立大学においても大学経営の最重要課題です。自大学の入試制度が受験生や高校に受け入れられなければ、入試改革どころではありません。したがって、新しい入試方法や評価手法等が受験生や高校教員に受け入れられるかについて入念な調査や摺り合わせが必要です。そのためには、高校教育に関する基本的な知識を身につけ、その実態を理解し、志願者のいる高校とのコミュニケーションが求められます。

なお、専門性を持つ人材は、教員だけでなく職員が入試の専門性の修得することも含みます。

### (3) 意見のまとめ

新しい入試制度を企画し、動かすためには、テストや選抜に関する専門性、政策と自大学の課題を総合的に解釈する力、学内関係者との折衝力、高校及び受験生とのコミュニケーションといった多岐にわたる専門性とスキルが必要です。思い付きに近いアイデアや経験則に立つ改革では、効果的な改革にならないばかりか、高校教育に悪影響をもたらす可能性さえあります。また、入試改革担当者のローテーション人事が主である現状では、改革を検討する中で生まれたノウハウや経験の蓄積が現場に承継されないのが実情です。つまり、先に例示した専門性を持つ人材が入試改革のドライバーとなり、改革の現場で継続的に専門性を発揮することが効果的といえます。

以上の理由から、多面的・総合的評価を個別選抜改革の柱として進めるのであれば、多面的・総合的評価の“あるべき姿”の検討だけでなく、その“あるべき姿”が画餅にならぬよう、入試（改革）を実際に動かす体制や専門的人材の育成・維持にも目を向けて議論を進める必要があると考えます。