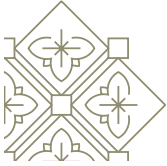


大学入試改革と AO 入試 2.0 の行方を占う (1) — 米国及び韓国での調査結果を主たる題材として —



一般社団法人 アイビーリーガーズクラブオブジャパン 理事長

大西 好宣

1. 大学入試改革の 基本的潮流とその背景

今年（2015）になり、大学入試改革をめぐる記事が新聞・雑誌を賑わすようになったⁱ。現行のセンター試験を廃止し、2020年度から高校卒業レベルの基礎学力の定着度を測る「高校基礎学力テスト（仮称）」と、より高度な思考力をみる「大学入学希望者学力評価テスト（仮称）」を実施する、ということがひとつの柱である。

それと共に、ペーパーテスト一辺倒による1点刻みの可否判断を避ける方法として、推薦入試やAO入試の拡大も既に多くの大学で計画されている。例えば、京都大学は2012年に新機軸入試の導入計画を発表しているしⁱⁱ、東京大学は2016年度から100人規模の推薦入試の実施を発表し、既にその具体的な募集要項を公表しているⁱⁱⁱ。

問題の大きさからか、メディア等大学以外の関係者もこの動きには機敏に反応した。例えば、雑誌『AERA』^{iv}は「大特集 今の勉強ではもう通用しない」と題して、いち早くこのような傾向を捉え、「大学入試 新テストでどうなる」「突然の『思考力重視』に混乱する教師」「小学生から新制度対策」などの記事を掲載し、受験産業や高校現場の戸惑いを紹介している。その一方、同誌で東大校長・五神真氏らと対談した下村博文・文部科学大臣は、今回の大学入試改革について「学制が始まって以来の教育改革」と胸を張る^v。

career

Yoshinobu ONISHI ●



1961年生まれ。慶大経済学部、米コロンビア大国際公共政策大学院、タイ・チュラロンコン大高等教育大学院で学ぶ。高等教育学博士。NHK職員、笹川平和財団主任研究員、国連大学学術研究官（学習院女子大大学院・非常勤講師を兼務）、大阪大学教授を経て、2015年5月、一般社団法人アイビーリーガーズクラブオブジャパンを設立し理事長に就任。

本稿は今月来月の2回にわたって掲載させていただきます。（編集部）

<目次>

今月号（2015年9月号）掲載

1. 大学入試改革の基本的潮流とその背景
2. 従来型AO入試をめぐる誤解と反省
3. AO入試2.0とは何か
4. 線形評価法の問題点

来月号（10月号）掲載

5. 海外の事例
6. まとめ：日本におけるAO入試2.0の行方
謝辞

一見、短兵急とも思えるこのような動きの背景にあるのは、「国際化拠点整備事業（後に「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業」、いわゆるグローバル30、以下G30）」の経験とその蓄積があると筆者は考えている^{vi}。同事業は2009年度から2013年度まで、文部科学省のイニシアチブによって実施された本邦大学国際化のための大型プロジェクトで、採択されたのは東大、京大、早稲田、慶應など、わが国のトップ大学

13校である。いずれの大学においても、英語を主たる教授言語とする学部及び大学院コースの新設・整備等を行った。

そして、そこで採用されたのが英語によるAO入試である。それまでAO入試を積極的には導入して来なかった東大や京大も、G30で設立した新たな英語学位コースでは、この方法によって入試を行った。1990年、慶應義塾大学SFCで始まったわが国のAO入試が新たな脚光を浴びた瞬間でもあった。

2. 従来型AO入試をめぐる誤解と反省

(1) 第一の問題：学力試験の有無

しかしながら、もともと、これまでのAO入試については否定的な見解が多く付きまとった。例えば、経済評論家の池田（2014）による「AOや推薦と称する情実入試」と一刀両断するような見方^{vii}はやや極端としても、「推薦やAO入試が単なる『入学者確保の手段』と化し、それらの入試で入学した学生の学力の低さが問題視されている」^{viii}というのはごく一般的な意見だろう。

この背景には、高知大学医学部のように、他の入試方法に比べAO入試の入学者の学力や学習態度を肯定的・好意的に評価する調査事例もあるものの^{ix}、多くは長崎大学の事例のように、AO入試による入学者の「(英語の)基礎学力が不足」し、なおかつ「複数の情報を関連づけて類推・推論することが苦手」な者が多い^xというような結果が全国の多くの大学で共通に見られたことがあるのだらうと推察する^{xi}。

この長崎大学の事例では、そのような結果を招いたひとつの原因として、AO入試では学科試験を課していなかったからという理由を暗に示唆している。実際、そのような例は他大学でも多かったであろう。ここに従来型AO入試の第一の問題がある。そのような反省に立って、例えば広島大

学では、学科試験を課さないAO入試タイプⅠから学科試験を課すタイプⅡへと徐々に移行し、併行して短時間の面接より長い観察時間を確保する授業・セミナー参加型のタイプⅢを新たに実施して来たという^{xii}。

(2) 第二の問題：面接或は学生観察

しかし、このように学生観察の時間を長くするという手法、広義の「面接」に相当な時間をかけるというやり方は、大学のスタッフにとって物理的に骨の折れる作業である。ここに従来型AO入試の第二の問題がある。実際、理由は他にもあるものの、広島大学のタイプⅢ入試は導入から6年で中止となっている。さらに、上でAO入試の成功例として紹介した高知大学医学部の事例でも、より長く学生観察のための時間を確保したことが成功の要因だと暗に認めてはいるものの、観察の対象となった学生は書類選考による第一次選抜及び小論文等による第二次選抜をくぐり抜けた40人のみと限定的である。

他方、日本の大学における現実問題として、こうした面接或は学生観察の必要性についてこだわりを持つ教員は多く、おそらく全体の過半数を占めるであろう。筆者自身の狭い経験から言っても、面接を課さない試みに対する教員の抵抗や危惧は大きい。つまり、現在広く浸透している考え方では、AO入試には多くの場合に面接の手間と時間が付随しており、これこそがこの入試方式がわが国の多くの大学で標準或は多数派とならない要因のひとつではないか、というのが筆者の仮説である。

しかし、ここで立ち止まってよく考えてみよう。そもそも、面接というのはそれほど効果的・科学的・合理的な選考手法なのだろうか。筆者の答えは、どちらかと言えば否に近い。面接という一見公平な手法の実質的ないい加減さについては、企業等の事例を中心に国内外で多くの研究がある。

例えば、ある国内企業の2005年及び2006年入社組83名を時系列で調査した鈴木（2013）^{xiii}の研究によれば、採用面接の評定と3年後の業務成績にはほぼ何の相関関係もなかったことがわかっている。むしろ、業務成績にはある種の運もつきまとうが、目標に至る熱意や行動力等、そのプロセスを評価する3年間の行動評価についても、採用時の成績とは統計的関連がなかった。つまり、面接というのはそれほど主観的・非科学的、そしてもしかすると（選ぶ側の）自己満足的な要素が強い選抜方法なのである。

従って、これからのAO入試は 1) 学力をきちんと担保しつつ、2) 面接等の対人的手法に頼りすぎないこと、が必要だ。面接に頼りすぎないためには、専門家が学力を含めたそれ以外の指標を短時間できっちりと確認する、より進化した方法が必要になってくると筆者は考える。さて、それは具体的にどのような方法であろうか。

3. AO入試2.0とは何か

そのひとつの回答が、筆者の提唱するAO入試2.0である。筆者自身が前任校でG30を担当し、その入試に携わった経験から^{xiv}、2014年8月、朝日新聞紙上に「AO入試 権限持つ専門官の育成を」と題してひとつの提言を発表した^{xv}。

筆者はそこで、次世代型のあるべきAO入試の姿をAO入試2.0と呼んだ。しかしその後、当該記事を読んだ多くの友人から、それは従来型のAO入試と何が根本的に違うのかとの質問を受けた。今回、本稿の誌面を借りて、まずはその疑問に答えておきたい。筆者の定義によれば、AO入試2.0とは従来型・現行型と比べ以下のような特徴を持つ。

①単なる学生/定員確保のための便法ではなく、従来とは異なるタイプの優秀かつユニークな学

生を採りたいという目的と意図が明確である。

②例外なく学力試験を課し、最低限受け入れ可能な学力を必ず担保する。

③併せて、学力以外の指標（但しそれは「向上心」「独創性」「国際性」「行動力」など、大学での学びに有益な性向やスキルに限る。間違っても「けん玉」の能力ではない）も用意し、多面的な選考を行う。

④そのような学生の選考は、手の空いた教員が偶然かつ片手間で行うのではなく、アドミッションズ・オフィサーと呼ばれる、訓練を受けた専門の職能集団が担当する。

⑤この方法によって選抜される学生の数は、現在のようにある大学内の集団（例えば新入生全体）のごく一部または例外的な存在ではなく、一定の影響力和対外的な認知度を持つ程度の大きさである。

⑥同じく、この方法を採用している日本全体の大学数についても、東大・京大等のトップ校を含む過半数であることが必要である。

⑦以上のような意味で、AO入試2.0とは単なる方法論や入試のタイプではなく、ひとつの社会現象である。そして、それは残念ながら現在の日本にはまだ実現していないので、あくまで未来を念頭に置いている。

従って、現在の日本はこのAO入試2.0へ向かう過渡期であると筆者は捉えている。

4. 線形評価法の問題点

ここからはさらに実務的な話をしよう。現在、多くの大学入試で用いられている評価法は、意思決定理論で言うところの線形評価と呼ばれるものだ。線形評価とは、1) ある特定の指標を選び、2) それらの指標別評価を数値で表し、3) さらにそれらの指標間にウェイト（重み付け）をつける、

という方法である^{xvi}。

例えば、現行の私大文系等に典型的な方法として、入試科目を英語・国語・社会一科目の3つに指定し、英語を200点満点、その他の科目を各100点満点として、その合計スコアで機械的に合否を決定するというものがある。

ペーパーテストのみを基準とするそのような現行入試方式から、総合的な選抜方法へと移行するAO入試2.0でも、合否判定に線形評価法を用いるという点では実は基本的に同じである。但し、その指標は自ずから変わってくる。理解しやすいよう、以下表1にイメージとしての具体例を示す。

このようなAO入試2.0において、さて従来よりどのような点が難しくなるのだろうか。意思決定論の専門家である印南（2014）によれば、線形評価法は以下のような問題を抱えていると言^{xviii}う。

- ①指標の選び方
- ②測定の問題
- ③ウェイトの問題
- ④より精密な方法の存在可能性
- ⑤評価基準自体のふらつきが不可避であること

上記のうち②は、客観的な測定と主観的な測定という対比を想起させる。例えば上記の表1の例で言えば、受験生の持つ創造性や国際性をどのように正確に評価するか、という問題である。さらに③については、指標間のウェイトという問題に

外に、例えば高校時代のGPAという同じ指標についてさえ、高校間格差をどのように評価/補正（統計学でいうところの「コントロール」）するかという問題も生じるであろう。

要は、これまでのようなペーパーテストによる単純な振り分けに比べ、AO入試2.0では線形評価法自体が持つ矛盾や問題点がより具体的に表面化しやすいということなのである。そしてそのような安定性のなさは、より精緻な評価方法を絶えず大学側が追求するという態度にもつながり（上記④）、制度の短期的かつ頻繁な改変が受験生やその保護者の間に不安を呼び起こす大きな危険性を孕んでいる。

【註】

- i 例えば、2015年6月18日付・毎日新聞の記事「新大学入試：記述式採用へ 思考力重視で20年度から」（<http://mainichi.jp/select/news/20150618k0000e040165000c.html>）など。
- ii 京都大学HP（http://www.kyoto-u.ac.jp/static/ja/news_data/h/h1/news7/2012/120622_1.htm）2015年7月14日閲覧
- iii 東京大学HP（http://www.u-tokyo.ac.jp/stu03/e01_25.html）2015年7月14日閲覧
- iv AERA 2015年3月16日号（No. 11）
- v 上記AERA記事「正解も4択もなくします」pp.20-24.
- vi 大西好宣（2014）「グローバル30がもたらしたもの：多様性という観点から」『留学生教育学会発表資料』
- vii 池田信夫ブログ『『人物本位』の入試が日本を滅ぼす』（<http://ikedanobuo.livedoor.biz/archives/51905456.html>）2015年7月14日閲覧
- viii 上記AERA記事「よくわかる大学入試改革」pp.22-24.
- ix 大塚智子・倉本秋・高田淳ら（2015）「AO入試にお

表 1. 線形評価法による新旧の入試配点イメージ

例1 伝統的な配点方法イメージ

科目	英語	国語	日本史	合計
配点	200	100	100	400

例2 入試改革後のAO入試2.0による配点方法イメージ^{xvii}

指標	学力試験	高校のGPA	課外活動	推薦状	エッセイ	面接			合計
						創造性	国際性	対話力	
配点	350	200	50	50	50	100	100	100	1000

- ける態度・習慣領域評価の妥当性—高知大学医学科入学者の調査・報告—、全国大学入学者選抜研究連絡協議会編『大学入試研究ジャーナル』No. 25., pp.43-48., 独立行政法人大学入試センター
- x 吉村宰（2015）「AO入試入学者の『言語運用力』『数理分析力』」、全国大学入学者選抜研究連絡協議会編『大学入試研究ジャーナル』No. 25., pp.49-56., 独立行政法人大学入試センター
- xi いずれも十分に科学的、統計的に確かな方法で実施された信頼性の高い調査である。
- xii 杉原敏彦・高地秀明・永田純一（2015）「AO入試の何が変わり、何が変わらなかったか—広島大学AO入試の10年—」、全国大学入学者選抜研究連絡協議会編『大学入試研究ジャーナル』No. 25., pp.117-122., 独立行政法人大学入試センター
- xiii 鈴木智之（2013）「採用選考面接の予測的妥当性の実証分析—国内A社を事例として—」『日本労務学会誌』Vol. 14, No. 2, pp.4-26., 日本労務学会
- xiv 大西好宣（2015）「実験装置としてのグローバル30プロジェクト—大阪大学インターナショナルカレッジにおける広報及び入試の経験から—」『多文化社会と留学生交流』第19号, pp.43-56., 大阪大学国際教育交流センター研究論集
- xv 大西好宣（2014）「私の視点：AO入試 権限を持った専門官の育成を」朝日新聞（8月30日朝刊）
- xvi 線形という考え方については、以下の注釈を参照。「科学の世界では、10歩の距離で起きたことが100歩でも起きる、10キログラムで生まれたものが100キログラムでも生まれるといった直線的な性質を線形、そうでないものを非線形と呼ぶ」（松本紘「私の履歴書」日本経済新聞2015年6月14日）
- xvii 面接は必須ではない。
- xviii 印南一路（2014）『意思決定トレーニング』pp.101-102., 筑摩書房