

## 育てるAO入試の可能性

志村 知美

本研究では、(1) 一人ひとりの人生設計と選択の場面に入試担当者として向き合える個性に対峙するAO入試の必要性、(2) 大学の求める学生像と受験生の主体的な選択基準を尊重しその実現を目指す「相互選択」の接続の方法論に立つAO入試の可能性、という高等教育のユニバーサル・アクセスの時代における二つの課題を背景にして、一人ひとりの学習意欲や学力に向き合う「育てるAO入試」を手探りのうちに筆者が実践してきた愛知東邦大学の事例について、その仮説の妥当性を検証し、普遍性について考察を深めた。

「育てるAO入試」の仮説とは、大学受験をする彼ら自身に、納得できるような選択肢を、そしてなにより自分で決断することの大切さを気付かせ、大学で学ぶことに期待を持たせ、入学そして入学後の適応と成功へと導くことを意味している。

この目的に照らして進めた論述の構成は、第1章ではAO入試を政策の歴史からの位置づける作業を行い、第2章ではAO入試の革新的な事例として筆者が選択した2大学の事例を分析してその特徴を明らかにし、第3章では筆者が勤務先で実践してきたAO入試業務の革新事例の意味と効果を明らかにした。最後の第4章では、これまでの各章で得られた知見を整理し、「育てるAO入試」の仮説の普遍性について総合的に考察を行った。

第2章から第4章までの内容と得られた知見については以下の通りである。

慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス（以下SFCという）のAO入試は、21世紀の学問や大学の在り方を先取りしつつ、時代が要請する新しい「知」の再編成と創造を目指すという、世界的にも例をみない斬新な構想から始まった。従来の学力偏重では測ることができない豊かな発想と広い視野から問題を捉えて解決に導く能力を自ら学び取る「問題発見解決型」「創造性開発型」の教育を重視したことから、筆記試験や技能試験などの試験結果による一面的、画一的な能力評価ではなく、中学校卒業後から出願に至るまでの全期間にわたって獲得した学業ならびに学業以外の諸成果を筆記試験によらず、書類選考と面接によって多面的かつ総合的に評価する。聖学院大学のAO入試は、入学後に著しく伸びる学生層があることを分析し、選択と集中で大学の求める学生層を導きだし、高校へ徹底したアプローチをした。そして、集団には「核」が必要であり、その「核」となるのは、AO入試で数回の面談をした彼らが適格であると考え「入試からはじめる教育」として導入された。

愛知東邦大学のAO入試の事例分析は以下の通りである。一人ひとりのやる気を引き出すには、個々の自己に対するメンタルモデルを把握したうえで、いくつかの選択肢を提示して、既存の自己否定的なメンタルモデルを自ら変えることができるように導くことが、育成型AO入試面談での大切なポイントになると考える。

彼らの受験に臨む自己に対する認識枠組み、つまり自己のメンタルモデルを変えることに成功した点に

意味があるといえるだろう。

ここでいう、受験生の自己のメンタルモデルとは、志望校選択に対する自己卑下感情から自己肯定感への転換のことである。メンタル・モデルには学習を妨げるほどの力があるが、逆に学習を加速するのに利用する力にもなるのである。志望校選択のプロセスで自己肯定感に転換し始めた彼らは、人生に対する前向きな思考回路を動かし始めたのではないだろうか。

こうしたことから、育てる AO 入試のコンセプトは、受験生のアイデンティティを認識させることだと位置づけた。これは、主体的な学びを喚起するきっかけをつくることができるようになったからである。筆者が愛知東邦大学で仮説として試みてきた「育てる AO 入試」は、SFC の AO 入試、国の AO 入試、そして聖学院大学の AO 入試のいずれのコンセプトとも異なるものであり、短期間ではあるが、実践事例を通してそのコンセプトにそった妥当性も少なからず確認することができたと考える。

この育成型 AO 入試が普遍性をもつための課題については、以下の3点にまとめた。

① AO 入試ガイダンスでは、受験生の否定的な自己像から肯定的な自己像に転換させるきっかけとなる面談が重要であり、そのような面談の資質を持った人材の発掘と育成が必要である。

②一人ひとりの受験生の成長に AO 入試担当者として責任を果たすためには、他部署の業務についても関心を広げることを促進する SD 研修が求められる。

③ AO 入試から入学後までを見通して、学業成績だけではなく、一人ひとりの人生を踏まえた成長を促すことができる教育システムづくりが、教職協働の大きな課題として取り組まれるべきである。

この課題への解決は、筆者個人あるいは一部署で担えるものではないほど大きなものである。この課題への取り組みは、教員だけでも、職員だけでもできることではない。文字通りの「教職協働」がなければ成り立たないと考える。

アイデンティティが形成されるためには、信頼、自律、自発、勤勉・有能感が必要となる。しかし、多くの受験生は、大学に対して基本的な信頼がないので、信頼関係を作ることから始めなければならない。信頼関係もないまま、いきなり大学教育においてアイデンティティを持つことを迫っても、学生にとっては受け入れられないことになるのではないか。そのように考えれば、受験生と信頼、自律、自発、勤勉・有能感を構築した受験前の面談から、入学後に様々に働きかけをしたことは、間違いではなかったのではと思われる。大学に入学をする前に、アイデンティティを持つ必要性を気付かせれば、なんとなくの大学選択ではなくなり、入学後の教育への接続がスムーズになる可能性が高くなるのではないだろうか。従って、日本の大学は、大学入試までにアイデンティティを持つことが必要だということを気付かせる制度設計に転換すべきであると考え。現状の入試制度では、育成型 AO 入試のコンセプトを活用すれば、それぞれの大学にあった入試制度の開発が可能ではないだろうか。

そして、同時にこのような制度運用を担う職員の育成も必要となる。受験生との関係性を構築するバックグラウンドとしては、アタッチメント的な「安全基地」としての面談者の存在であり、面談の手法としては、8つの発達段階を踏まえて、クランボルツの考え方を活用することである。

アメリカのアドミッションズ・オフィサーは、少なくとも大学卒、または、教育学や心理学関係の修士、博士の取得者を専門スタッフとして配置しているように、日本の大学にもこうした専門職が存在すること

が将来的には必要なのではないかと考える。

周知のように、M. トロウによる高等教育システムの第3段階であるユニバーサル・アクセスの時代では、大学の多様性ではなく21世紀を見据えた時代の質的転換を前提としている。これは、今までの時代の大学教育システムや手法では、もはやまったく対応できないことを示唆している。

我が国の高等教育は、ユニバーサル・アクセスの時代を迎えている。少数者の特権であったエリート教育から、市民の教育へと変化をしているのだ。

新しい時代に生きる学生の実態と成長を見据えて、それに相応しい新しい入試と接続と教育のシステムや手法を開発し、発達支援の原理で、受験生・学生と接しながら、教職員も共に育っていくこと、そして、入学を許可した大学としての責任をどう果たしていくのかを提案することにより、日本の入試制度を見直すことを喚起できればと願う。