

九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラム
実施報告書：2016(平成28)年度-2019(令和元)年
度：資料編改訂増補版

<https://hdl.handle.net/2324/4488130>

出版情報：2021-03-01. Center for the Future Development of Education, Kyushu University
バージョン：
権利関係：





九州大学

アドミッション・オフィサー 養成プログラム

実施報告書

2016(平成 28)年度～2019(令和元)年度

資料編改訂増補版

九州大学次世代型大学教育開発拠点
(文部科学省教育関係共同利用拠点)

専門的職員養成モジュール

アドミッション・オフィサー養成プログラム

九州大学
アドミッション・オフィサー養成プログラム
実施報告書

2016(平成 28)年度～2019(令和元)年度

資料編改訂増補版

九州大学次世代型大学教育開発拠点
(文部科学省教育関係共同利用拠点)
専門的職員養成モジュール
アドミッション・オフィサー養成プログラム

目次（資料編改訂増補版）

6. 資料編改訂増補版	5
6-1. アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回～第3回）及びシンポジウム 等開催告知ポスター	7
6-2. 各研修会・シンポジウム等の開催場所及び参加人数内訳一覧.....	12
6-3. アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会ルーブリック	18
6-4. 各研修会・シンポジウム等のアンケート集計結果	20
6-4-1. アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回）アンケート結果.....	20
6-4-2. 「第15回高大連携教育フォーラム 特別分科会① 【アドミッション専門人材の育成】 アドミッション・スペシャリスト能力開発養成講座アンケート調査結果.....	28
6-4-3(1). アドミッションオフィサー養成プログラム-日米韓のアドミッション・スペシャリ スト養成講座の現在-アンケート結果(1)	31
6-4-3(2). -アドミッションオフィサー養成プログラム-日米韓のアドミッション・スペシャリ スト養成講座の現在シンポジウムアンケート調査結果	32
6-4-4(1). アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第2回）アンケート結果.....	37
6-4-4(2). 九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第2回）アンケート調 査結果（2）.....	45
6-4-5. アドミッションオフィサー養成セミナー「アドミッションオフィサーはなぜ必要とさ れるのか？ -育成型入試におけるアドミッションオフィサーの役割-」 アンケート結果	50
6-4-6. アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第3回）アンケート結果.....	53
6-4-7. AS 講座、シンポジウム参加者の研修会希望受講料の調査及びキャリアアップ阻害要 因分析	62
7. 研究成果編.....	67
7-1. 平成30年度全国大学入学者選抜研究連絡協議会大会（第13回）全体会1「入試担当者 （アドミッション・オフィサー）の養成課題」講演録「アドミッション・スペシャリスト能 力開発研修会：その狙いとプログラム評価（九州大学大学院人間環境学研究院 木村拓 也）」	69
7-2. 平成30年度全国大学入学者選抜研究連絡協議会大会（第13回）全体会1「入試担当者 （アドミッション・オフィサー）の養成課題」講演録・指定討論（京都工芸繊維大学基盤科 学系 山本以和子）	103
7-3. 平成30年度第2回調査室研究会発表資料「九州大学版アドミッション・スペシャリス ト養成講座の実際と米国の状況：その狙いとプログラム評価（九州大学大学院人間環境学 研究院 木村拓也）」	129

7-4. 【査読付き論文】中世古貴彦・山本以和子・西郡大・木村拓也 「米国におけるアドミ ッション・オフィサーの養成講座と職責-カリフォルニア大学の事例-」全国大学入学者選 抜連絡協議会編，大学入試研究ジャーナル，28，193-200，2018.....	146
7-5. 【査読付き論文】山本以和子・木村拓也・立脇洋介・西郡大 「アドミッション人材の専 門性強化とキャリア開発Ⅰ-能力開発研修会参加状況と課題-」全国大学入学者選抜連絡協 議会編，大学入試研究ジャーナル，29，285-290，2019.	153
7-6. 【査読付き論文】木村拓也・山本以和子・井俣経子・立脇洋介・西郡大・中世古貴彦・ 翁文静「九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラムにおける大学アドミッシ ョン専門職の人材養成の意義と効果」九州大学機関教育院編，基幹教育紀要，7，85-104， 2021.....	159
7-7. 講演・論文情報	179
運営企画者・協力者一覧.....	180

6. 資料編改訂増補版

6-1. アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回～第3回）及びシンポジウム等
開催告知ポスター

文部科学省教育関係共同利用拠点事業

アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会（第1回）

アドミッション・オフィサー養成講座を下記の日程で実施します。
入試の専門知識を習得したい方の参加をお待ちしています。

2017年3月22日(水)・23日(木) **九州大学 伊都キャンパス**
センター3号館 3105・3106号室 (1F)

対象：入試に関心のある大学教職員・高校教職員 **定員：40名**

スケジュール

3月22日(水) 13:00-14:30 アドミッション・オフィサー入門 (佐賀大学 西郡大 教授) 14:50-16:20 高大接続概論 (京都工芸繊維大学 山本以和子 准教授) 16:40-18:10 初級統計学—Excelでやってみる 入試データ分析入門 (九州大学 井俣経子 准教授、佐藤喜一 教授)	3月23日(木) 10:30-12:00 総合的・多面的な評価の理論と実践 (九州大学 木村拓也 准教授) 13:00-14:30 大学入試における障害学生支援 —合理的配慮の考え方と支援の実態 (大学入試センター 立脇洋介 助教)
--	--

※Excelの入ったPCをご持参ください

九州大学

応募〆切：2017年3月14日(火)

以下の情報をご記入のうえ、「入試研修参加希望」という件名で、右記アドレスまでご連絡ください。
(1)氏名(2)所属機関・部署(3)役職(4)参加動機(簡単に)
(5)その他(一部の講義のみ受講を希望される方は、その旨、お伝えください)

▶ 問い合わせ先、申込先
九州大学基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
E-mail: kyoten@artsci.kyushu-u.ac.jp
tel: 092-802-5831



主催：九州大学基幹教育院



協力：大学入試センター

Figure 1 アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回）開催告知ポスター

文部科学省教育関係共同利用拠点事業

アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会(第2回)

アドミッション・オフィサー養成講座を下記の日程で実施します。
入試の専門知識を習得したい方の参加をお待ちしています。

2018年 **3月22日(木)・23日(金)** **九州大学 箱崎キャンパス**
(文系地区) 共通講義棟102教室

対象：入試に関心のある大学教職員・高校教職員 定員：80名

スケジュール

3月22日(木)

13:00～14:30

戦略的アドミッション・マーケティング入門
(京都工芸繊維大学 山本以和子 准教授)

14:50～16:20

高校訪問における戦略的な入試広報について
(名古屋大学 永野拓矢 准教授)

16:40～18:10

アドミッション・アンケートの設計
(九州大学 木村拓也 准教授)

18:10～20:00

情報交換会(会費4,000円予定)

3月23日(金)

10:30～12:00

アドミッション・オフィサーのための記述統計学
(九州大学 佐藤喜一 教授)

13:00～14:30

センター試験の受験生動向を探ろう!
(大学入試センター 内田照久 教授)

応募〆切：2018年**3月14日(水)** 17:00まで

以下のホームページからお申し込みください。

<http://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/form/#form20180322>

▶ 問い合わせ先

九州大学基幹教育院

次世代型大学教育開発センター

E-mail: kyoten@artsci.kyushu-u.ac.jp

tel: 092-802-6070

主催：九州大学基幹教育院
次世代型大学教育開発センター

協力：  大学入試センター

Figure 2 アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第2回)開催告知ポスター

文部科学省教育関係共同利用拠点事業
主催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発拠点

参加費
無料

アドミッションオフィサー養成プログラム

日米韓の アドミッション・スペシャリスト 養成講座の現在

2017年12月17日(日)13:30-15:30

九州大学箱崎文系地区共通講義棟102教室
(福岡市東区箱崎6丁目19-1)

【対象】入試に関心のある大学教職員・高校教職員・業務従事者等

【プログラム】

◆基調講演

「韓国における入学査定官養成・開発講座の設計及び成果と現状課題」

鄭 廣姫(チョン クワンヒ)(韓国教育開発院グローバル・未来教育研究本部
放送通信中・高等学校運営センター所長)

◆事例報告

「米国におけるアドミッションオフィサーの養成講座と職務」

木村 拓也(九州大学・准教授)・**中世古貴彦**(九州大学・特任助教)

◆総括

「日本におけるアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在、未来」

山本以和子(京都工芸繊維大学・准教授)

【申込方法】

下記アドレスor QRコードよりお申込みください。

<http://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/application/#form20171217>

※12/13(水) 17:00締切



お問合せ先

九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
TEL: 092-802-6070
Mail: kyoten@artsci.kyushu-u.ac.jp

拠点イベント
のお知らせに
ついて

その他拠点のイベントを掲載しております。詳しくはHPをご覧ください。
<http://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/>

Figure 3 シンポジウム「日米韓のアドミッションオフィサー養成講座の現在」開催告知ポスター

文部科学省教育関係共同利用拠点事業

アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会(第3回)

アドミッション・オフィサー養成講座を下記の日程で実施します。
入試の専門知識を習得したい方の参加をお待ちしています。

2019年 **3月22日(金)・23日(土)** **九州大学 伊都キャンパス**
イーストゾーン 大講義室I-b

対象：入試に関心のある大学教職員・高校教職員 定員：80名

スケジュール

3月22日(金)

13:00～14:30

アドミッション・スペシャリストによる書類選考・
面接担当官の養成と選抜実施運営について
(徳島大学 植野美彦 准教授)
(このセッションに限り、大学教職員限定とさせていただきます。)

14:50～16:20

多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計
～イギリスのGCE Aレベルと国際バカロレアを事例に～
(大学入試センター 花井渉 助教)

16:40～18:10

入学前教育の実施運営について
(鳥取大学 森川修 准教授)

18:10～20:00

情報交換会(会費4,000円予定)

3月23日(土)

10:30～12:00

主体性等評価へのアプローチ
～制度設計と評価環境構築に向けて～
(佐賀大学 西郡大 教授)

13:00～14:30

高大接続改革の中の高校教育
(大谷大学 荒瀬克己 教授)

応募〆切：2019年**3月14日(木)** 17:00まで

以下のホームページからお申し込みください。

<http://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/form/#form20190322>

▶ 問い合わせ先

九州大学基幹教育院

次世代型大学教育開発センター

E-mail: kyoten@artsci.kyushu-u.ac.jp

tel: 092-802-6070

主催：九州大学基幹教育院
次世代型大学教育開発センター

協力： 大学入試センター

Figure 4 アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第3回)開催告知ポスター

主催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター（文部科学省教育関係共同利用拠点事業）

－アドミッションオフィサー養成セミナー－

アドミッションオフィサーはなぜ必要とされるのか？

－育成型入試におけるアドミッションオフィサーの役割－

参加費 **無料**

2018年6月17日（日）

九州大学箱崎キャンパス
文系地区 共通講義棟 102教室
（福岡市東区箱崎6丁目19-1）

【対象】大学教職員の方。特にアドミッション（入試）業務従事者、大学入学者選抜業務を担当する学部教員や入試関連委員会委員、入試課でアドミッション（入試）業務に従事されている事務局員の方、今後、アドミッション・スペシャリストを目指す方。

基調講演（13:30～14:30）

池田 輝政（追手門学院大学 学長補佐/アサーティブ研究センター センター長/
基盤教育機構 教授）

「生き抜く力を接続する大学入試再考」

事例報告（14:45～15:25）

志村 知美（追手門学院大学 教務部アサーティブ課 課長/アサーティブオフィサー/
アサーティブ研究センター 研究員）

「一緒に育てます！～アサーティブプログラム・アサーティブ入試」

事例報告（15:25～16:05）

一ノ瀬 大一（九州産業大学 教務部 教務第二係 係長/KSUアドミッションオフィサー責任者）

「KSUアドミッションオフィサーが中退を予防するKSU育成型入試」

質疑応答（16:05～16:35）

【申込方法】

下記アドレスor QRコードよりお申込みください。

www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/form/

※6/13（水）17：00締切

ただし場所の都合上、受付を締切日前に終了する場合がございますので、
その際はご了承くださいませようお願い申し上げます。



お問合せ先

九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
TEL：092-802-6070
Mail：kyoten@artsci.kyushu-u.ac.jp

拠点イベント
のお知らせに
ついて

その他拠点のイベントを掲載しております。詳しくはHPをご覧ください。
<http://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/>

Figure 5 シンポジウム「アドミッションオフィサーはなぜ必要とされるのか？」開催告知ポスター

6-2. 各研修会・シンポジウム等の開催場所及び参加人数内訳一覧

＜九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター主催＞

研修会名	アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回）
開催日時	2017年3月22日（水）・23日（木）
開催場所	九州大学 伊都キャンパスセンター3号館 3105・3106 教室
講師	西郡大（佐賀大学・教授）、山本以和子（京都工芸繊維大学・准教授）、井俣経子（九州大学・准教授）、佐藤喜一（九州大学・教授）、木村拓也（九州大学・准教授）、立脇洋介（大学入試センター・助教）
共催など	協力：大学入試センター

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	35 (50%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	15 (21%)	教員	15 (43%)
高校教員	8 (11%)	職員	19 (54%)
民間企業等	2 (3%)	その他	1 (3%)
その他/スタッフ	10 (14%)	合計	35 (100%)
合計	70 (100%)		

研修会名	アドミッションオフィサー養成プログラム-日米韓のアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在- シンポジウム
開催日時	2017年12月17日（日）
開催場所	九州大学 箱崎キャンパス文系地区 共通講義棟 102 教室
講師	鄭廣姫（韓国教育開発院）、中世古貴彦（九州大学・特任助教）、木村拓也（九州大学・准教授）、山本以和子（京都工芸繊維大学・准教授）
共催など	

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	19 (49%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	13 (33%)	教員	6 (32%)
高校教員	1 (3%)	職員	12 (63%)
民間企業等	0 (0%)	その他	1 (5%)
その他/スタッフ	10 (15%)	合計	19 (100%)
合計	39 (100%)		

研修会名	アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第2回）
開催日時	2018年3月22日（木）・23日（金）
開催場所	九州大学 箱崎キャンパス文系地区 共通講義棟102教室
講師	山本以和子（京都工芸繊維大学・准教授）、永野拓矢（名古屋大学・准教授）、木村拓也（九州大学・准教授）、佐藤喜一（九州大学・教授）、内田照久（大学入試センター）
共催など	協力：大学入試センター

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	43 (46%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	36 (38%)	教員	13 (30%)
高校教員	9 (10%)	職員	28 (65%)
民間企業等	0 (0%)	その他	2 (5%)
その他/スタッフ	6 (6%)	合計	43 (100%)
合計	94 (100%)		

研修会名	アドミッションオフィサー養成セミナー「アドミッションオフィサーはなぜ必要とされるのか？-育成型入試におけるアドミッションオフィサーの役割」
開催日時	2018年6月17日（日）
開催場所	九州大学 箱崎キャンパス文系地区 共通講義棟102教室
講師	池田輝政（追手門学院大学・教授）、志村知美（追手門学院大学・課長）、一ノ瀬大一（九州産業大学・係長）
共催など	

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	23 (35%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	31 (47%)	教員	5 (22%)
高校教員	3 (5%)	職員	17 (74%)
民間企業等	3 (5%)	その他	1 (4%)
その他/スタッフ	6 (9%)	合計	23 (100%)
合計	66 (100%)		

研修会名	アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第3回）
開催日時	2019年3月22日（金）・23日（土）
開催場所	九州大学 伊都キャンパスイーストゾーン 大講義室 1-b
講師	植野美彦（徳島大学・准教授）、花井渉（大学入試センター・助教）、森川修（鳥取大学・准教授）、西郡大（佐賀大学・教授）、荒瀬克己（大谷大学・教授）
共催など	協力：大学入試センター

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	51（49%）	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	32（30%）	教員	20（39%）
高校教員	6（6%）	職員	29（57%）
民間企業等	5（5%）	その他	2（4%）
その他/スタッフ	11（10%）	合計	51（100%）
合計	105（100%）		

<九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター主催分の参加者の小計（割合%）>

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	171（46%）	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	127（34%）	教員	59（35%）
高校教員	27（7%）	職員	105（61%）
民間企業等	10（3%）	その他	7（4%）
その他/スタッフ	39（10%）	合計	171（100%）
合計	374（100%）		

＜九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター共催分一覧＞

研修会名	第 15 回高大連携教育フォーラム特別分科会①【アドミッション専門人材の育成】
開催日時	2017 年 12 月 9 日（土）
開催場所	キャンパスプラザ京都
講師	西郡大（佐賀大学・教授）「アドミッション・オフィサー入門」 木村拓也（九州大学・准教授）「総合的・多面的評価の理論と実践」 山本以和子（京都工芸繊維大学・准教授）コーディネーター
共催など	主催：大学コンソーシアム京都 共催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	23 (58%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	2 (5%)	教員	9 (39%)
高校教員	7 (18%)	職員	13 (57%)
民間企業等	4 (10%)	その他	1 (4%)
その他/スタッフ	4 (10%)	合計	23 (100%)
合計	40 (100%)		

研修会名	第 16 回高大連携教育フォーラム特別分科会①【アドミッション専門人材の育成】
開催日時	2018 年 12 月 8 日（土）
開催場所	キャンパスプラザ京都
講師	立脇洋介（九州大学・准教授）「大学入試における障害学生支援」 木村拓也（九州大学・准教授）「アドミッションアンケートの作成」 山本以和子（京都工芸繊維大学・准教授）コーディネーター
共催など	主催：大学コンソーシアム京都 共催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	14 (37%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	9 (24%)	教員	3 (25%)
高校教員	10 (26%)	職員	8 (67%)
民間企業等	2 (5%)	その他	1 (8%)
その他/スタッフ	3 (8%)	合計	14 (100%)
合計	38 (100%)		

研修会名	大学入試センター・アドミッションリーダー研修「入試問題の作成と評価」
開催日時	2019年4月19日（金）・20日（土）
開催場所	大学入試センター
講師	山本以和子（京都工芸繊維大学・准教授）「高大接続と入試設計」 大塚雄作（大学入試センター・客員教授），椎名久美子（大学入試センター研究開発部・教授），荒井清佳（大学入試センター研究開発部・准教授），石岡恒憲（大学入試センター研究開発部・教授），前川真一（大学入試センター・特任教授），大津起夫（大学入試センター・試験・研究統括官），荒井克弘（大学入試センター・客員教授）
共催など	主催：大学入試センター 協力：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	40 (77%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	11 (21%)	教員	24 (60%)
高校教員	0 (0%)	職員	16(40%)
民間企業等	0 (0%)	その他	0 (0%)
その他/スタッフ	1 (2%)	合計	40 (100%)
合計	52 (100%)		

研修会名	第17回高大連携教育フォーラム特別分科会①【アドミッション専門人材の育成】
開催日時	2019年12月7日（土）
開催場所	キャンパスプラザ京都
講師	立脇洋介（九州大学・准教授）「国公立大学における特別入試の現状」 木村拓也（九州大学・准教授）「大学入試のリスクマネジメント」 山本以和子（京都工芸繊維大学・准教授）コーディネーター
共催など	主催：大学コンソーシアム京都 共催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター

区分	人数（人）	区分	人数（人）
大学/アドミッション	17 (38%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	12 (27%)	教員	4 (24%)
高校教員	12 (27%)	職員	12 (71%)
民間企業等	1 (2%)	その他	1 (6%)
その他/スタッフ	3 (7%)	合計	17 (100%)
合計	45 (100%)		

＜九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター共催分の参加者の小計 (割合%)＞

区分	人数 (人)	区分	人数 (人)
大学/アドミッション	94 (54%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	34 (19%)	教員	40 (43%)
高校教員	29 (17%)	職員	49 (52%)
民間企業等	7 (4%)	その他	3 (3%)
その他/スタッフ	11 (6%)	合計	94 (100%)
合計	175 (100%)		

＜全体参加者の合計 (割合%)＞

区分	人数 (人)	区分	人数 (人)
大学/アドミッション	265 (48%)	大学・アドミッション所属の内訳	
大学/それ以外	161 (29%)	教員	99 (37%)
高校教員	56 (10%)	職員	154 (58%)
民間企業等	17 (3%)	その他	10 (4%)
その他/スタッフ	50 (9%)	合計	265 (100%)
合計	549 (100%)		

6-3. アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会ルーブリック

本ルーブリックは、研修会の3人の運営委員（木村、山本、西郡）によって、2016年12月8日(木)に作成されたものである。下記ルーブリックに基づき、研修会は、ビギナー編（初級）、アドバンス編（中級）、エキスパート編（上級）を開講している。

講座名	分類	Level	達成目標
中等教育・高等教育論（高大接続論）	制度・政策	初級	日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる。
		中級	国外の大学入試に関わる制度や政策の特徴を理解し、日本の制度と比較して理解できる。
	高校生・高校教育	初級	中等教育の仕組みや高校生の基本的な行動を理解できる。
		中級	高等学校のカリキュラムや高校生の進路選択の傾向について理解できる。
		上級	高等学校の進路指導の考え方や特徴を理解し、高校生の進路選択や受験行動を考察することができる。
	大学生・高等教育	初級	高等教育の仕組みや大学生の実態を理解する。
		中級	中等教育と高等教育の教育的な接続についての意義や課題点を理解できる。
テスト・教育評価論	統計・テスト理論	初級	統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる。
		中級	分析ソフトを利用して統計的な処理や分析結果の解釈ができる。
		上級	多変量解析や項目反応理論など高度な統計手法を用いたデータの分析ができる。
	評価技法	初級	大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる。
		中級	各評価技法の効果検証に関する方法を理解し、実践できる。
		上級	複数の評価技法を組み合わせることで多面的な評価を行うための具体的な提案できる。
アドミッション論	社会責務・倫理	初級	アドミッションオフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる。
	コミュニケーション・広報技法	初級	アドミッション業務において重要なコミュニケーション場面を想定することができる。
		中級	アドミッション業務の各場面において、適切なコミュニケーションを行うことができる。
		上級	広報活動において、相手を惹きつけることができるような魅力的なコミュニケーションを展開できる。

	高大連携・高大移行 企画	初級	高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる。
		中級	高大連携活動プログラムの具体的な企画ができる。
		上級	高大連携・移行に関する企画を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。
入試戦略・設計論	入試設計	初級	企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。
		中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。
		上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。
	入試戦略・マーケティング企画	初級	戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。
		中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。
		上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。
	グローバル戦略	初級	海外からの学生獲得に関する基本的な仕組みを理解できる。
		中級	大学におけるグローバル戦略の事例を知っている。
	追跡調査法	初級	追跡調査の意義と基本的な考え方を理解できる。
		中級	追跡調査の基本的な技法の理解と実践ができる。
		上級	具体的な事例に対して、最適な追跡調査を選択し、分析結果の解釈と具体的な提案ができる。
	社会調査法	初級	社会調査の基本的な技法を理解することができる。
		中級	質問紙調査や聞き取り調査などの具体的な技法を活用することができる。
		上級	調査によって得られたデータを分析し、報告書としてまとめることができる。

6-4. 各研修会・シンポジウム等のアンケート集計結果

6-4-1. アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第1回) アンケート結果

アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第1回) アンケート集計結果を記載する。集計結果の人数については、アンケートを回収できた数のため、実際の研修会参加者とは一致しない。アンケートについては末尾に掲載した。

1). 参加者の属性、受講講義について

今回の研修会には、入試業務に関わった期間が0年0ヶ月~1年未満の初心者が最も多く (51名中21名、全体の41%)、次いで1年から5年未満の参加者(51名中16名、全体の31%)が多かった。また職種は大学教員(51名中22名、全体の43%)、大学職員(51名中19名、全体の37%)が多かった。

Table 1 入試業務に関わった期間

期間	人数(割合%)
1年未満	21名 (41%)
1年から5年未満	16名 (31%)
5年から10年未満	7名 (14%)
10年から15年未満	5名 (10%)
15年以上	2名 (4%)
計	51名 (100%)

Table 2 参加者の職種

職種	人数(割合%)
大学教員	22名 (43%)
大学職員	19名 (37%)
高校教員	7名 (14%)
民間企業	1名 (2%)
その他	2名 (4%)
計	51名 (100%)

Table 3 受講した講義 (複数回答)

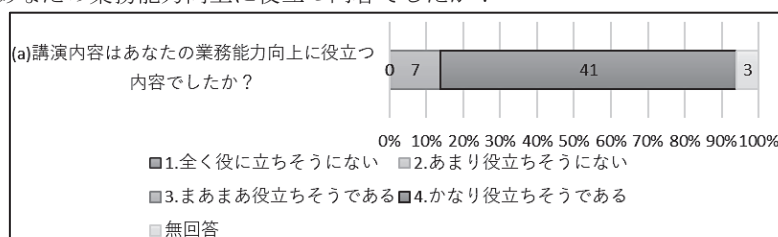
講義名	人数(割合%)
アドミッション・オフィサー入門	43名 (84%)
高大接続概論	41名 (80%)
初等統計学-Excelでやってみる入試データ分析	32名 (63%)
総合的・多面的な評価の理論と実践	27名 (53%)
大学入試における障害学生支援	23名 (45%)
計	51名

2). 講義について

5つの講義はいずれも「まあまあ役に立つ」、「かなり役に立つ」との回答が多く、アドミッション・オフィサーとして就職したばかりの参加者が多かったこともあり、好評であった。

■「アドミッション・オフィサー入門」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



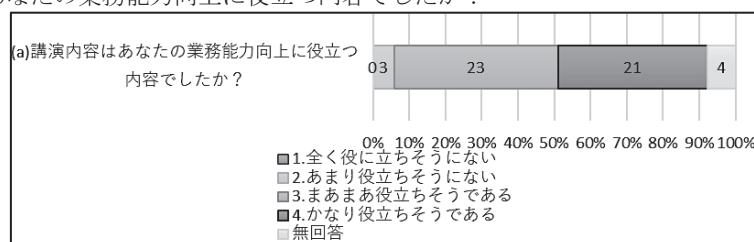
(b). 自由記述 (抜粋)

- ・改めて、業務の内容を認識するきっかけになった。とても、現メンバーで全部はできそうにない。(大学教員)
- ・紹介された内容について、利用できるものが多かった。早速利活用してみたい。(大学教員)
- ・内容が濃く幅広く、90分ではもったいないくらいでした。(大学教員)

- ・内容が盛りだくさんだったので、十分に理解できなかった点もありますが、重要なポイントが分かり、今後の学習の指標となりました。(大学教員)
- ・よく整理されていて、趣旨が明快なわかりやすいご講演でした。「競争率が高ければよいというものではない」という個所は特に印象的でした。(大学職員)
- ・アドミッション・オフィサーの仕事の概要は分かった。ただし、今後の大学変革、入試変革に向けたアドミッション・オフィサーの仕事、といったように焦点化した話をしてほしかった。(高校教員)
- ・自身の所属大学は小規模国立大学であるので、そのまま適用するのは難しいと思うが、個々のエッセンスはかなり参考になった。データ活用の大切さも分ったが母集団が小さいと統計的な意味が低下するのが悩ましいところ。(不明)

■「高大接続概論」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

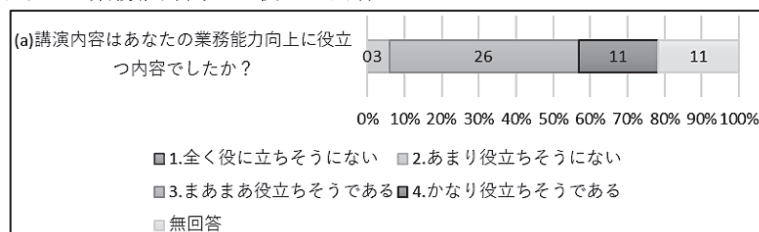


(b). 自由記述 (抜粋)

- ・米国での入試の考え方がたいへん参考になりました。(大学教員)
- ・高大接続について考える機会を与えていただき誠にありがとうございました。(大学教員)
- ・先生方の中にも「接続とは入試につながるもの」というご意見の方がいらっしゃいますが、究極、入試のない接続もありえるのでは、と思いました。(大学職員)
- ・「高大接続」「高大連携」など用語の正確な使い方は、盲点だったので勉強になりました。(民間企業)
- ・「接続の方法」が具体的に示されていたので、様々な角度から接続方法を理解することができました。コロンビア大学型のポリシーの作り方については、自分でも勉強してみたいと思います。(大学職員)
- ・大学から社会への接続については、研究があるのでしょうか。(大学職員)
- ・高大連携と高大接続のちがいについて再確認できた。(大学教員)
- ・普段意識していない高大接続・高大連携を初めて基本から学習する機会となり、しかも入試制度の変遷や選抜方法との関係性を知り、これからの業務面で新しい視点を持つていくことができそうです。(大学職員)
- ・中高のことについても考えさせる内容でした。自校においても、自校に置きかえて考え直してみます。ありがとうございました。(高校教員)
- ・「高大接続」をスムーズに行うために、「高大連携」が大切だと思いました。(大学職員)

■「初等統計学-Excel でやってみる入試データ分析入門」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



(b). 自由記述 (抜粋)

- ・時間が足りなかったのが残念です。自分で統計学を学ぶのに重要ポイントが分かりました。(大学教員)
- ・“R”の活用法についてご説明いただければと思います。(大学教員)
- ・配布資料が大変わかりやすく、使いやすいものでした。(大学教員)
- ・学内での SD で同様のものを講師として担当しています。配布資料が大変わかりやすく、かつかわいらし

くて、参考にさせていただこうと思いました。(大学職員)

・PPTのスライドのわかりやすさと実習の組み合わせだったので、統計に対する理解が深まりました。(大学職員)

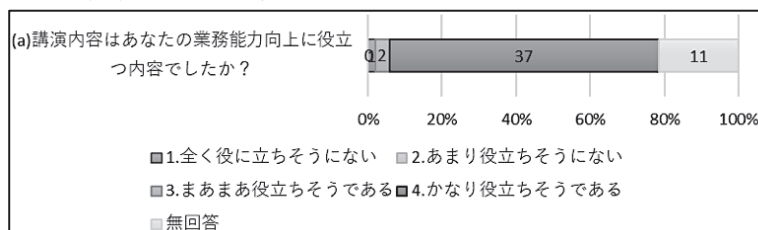
・基礎から教えて頂いて、資料もわかりやすくよかったです。今回、時間の関係でお聞きできなかった先の部分をまた伺いたいと思いました。(高校教員)

・「初等」とはいえ、こちらに統計学の知識もなく、エクセルのスキルも不十分だった為、理解が難しかった。途中でつまづいてもカバーもなく、持ち込んだパソコンもウィンドウズ×で、難儀の連続だった。(大学教員)

・分散や標準偏差等が具体的にどう行いかから入った方がいいのではないのでしょうか。おそらく、初心者には全くわからなかったでしょう。相関→回帰→通過→識別→検定の順がよいかと思います。(大学職員)

■「総合的・多面的な評価の理論と実践」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



(b). 自由記述 (抜粋)

・次回は是非聴講したい。有意義な時間であった。(大学教員)

・入試の運営や採点について大変勉強になりました。(大学教員)

・総合的、多面的な評価について、具体的な事例もふまえ、わかりやすくご教示くださり、たいへん勉強になりました。(大学教員)

・総合的・多面的な評価のポイントは、選抜方法も重要だが、評価方法、基準のルールが更に重要。個別面接について複数の面接室を受験生が巡回するという内容は、学生にとっても評価する大学側にとっても有効であると感じ本学でも参考にさせていただきたい。事例の内容はとても勉強になった。また、最後のACの役割は今後業務をするうえで役に立った。(大学職員)

・パネル試験で「起承転結」は日本語（文化）的な発表形式のような印象を受けました。(大学教員)

・今後の研修会では、英検・TOEIC等の資格試験を、入試に替えて選考に含める場合の留意点等を学びたいです。(大学職員)

・「受講者にとって役に立つ研修にしたい」という熱意が伝わる素晴らしいご講演でした。学術的な理論に加えて、入試の最前線における多数の実践例に裏打ちされたお話は大変迫力があり勉強になりました。

(民間企業)

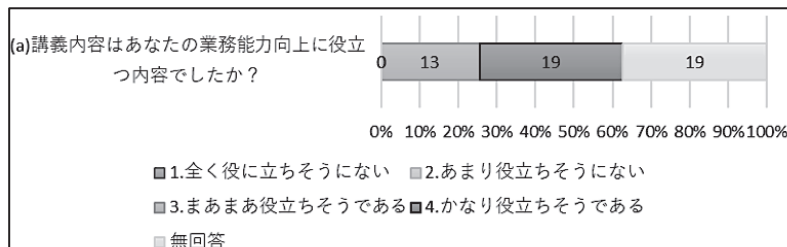
・これまで実践上で行ってきたことへの学術的裏づけをすることができた。また今後の入試開発にとっても参考になる知見を得られた。(大学職員)

・学部教員は、入試・教えた学生能力は自分達が一番わかっている、テストできている、と考えていらっしゃる傾向が強いので、テスト理論に基づいたできるだけ適切な選抜を提案していく役割・必要性を強く感じました。事例は大変参考になります。(大学職員)

・非常にわかりやすく教えて頂き、ためになりました。アドミッションの先生方がどのようなことをされているのか、よくわかりました。改めて、多様な評価とは何なのか、公正客観的と思っていても、評価の方法によっては結果が異なることなど知り、方法の検討も重要であることがわかりました。(高校教員)

■「大学入試における障害学生支援-合理的配慮の考え方と支援の実態」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



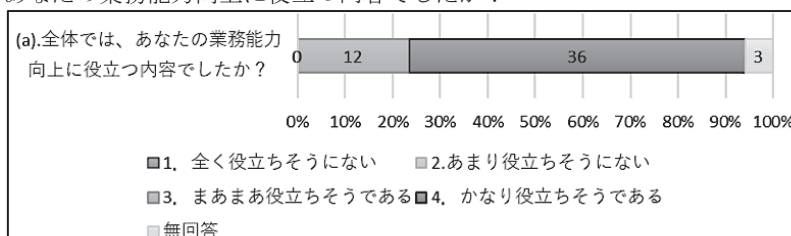
(b). 自由記述 (抜粋)

- ・重要な内容で体系立ててご教示くださり、たいへん勉強になりました。今後も詳しく情報を得ていきたいです。(大学教員)
- ・大切な内容ですが、実行に移すには大変難しいと感じました。(大学教員)
- ・センター試験における具体的な事例を学ぶことができ、大変勉強になりました。(大学職員)
- ・障害学生支援は、必ず知っておかなくてはならない知識なので、貴重な勉強の機会となりました。(大学教員)
- ・多岐にわたる情報を得ることができ、これまで対応してきたことの検証、そして今後の対応指針の策定にあたっての方向性を得ることができた。(大学教員)
- ・本学では障がい学生支援が本格的になってきており、全国平均より高めの割合の学生が合理的配慮の対象になっています。入試の段階での配慮は新しい AP に入れるようにしましたが、学部への情報提供が充分かはわかりません。講演内容をふまえて学内に理解を求めていきたいと思います。(大学職員)
- ・今まで合理的配慮については勉強していなかったので、とても新鮮で勉強になりました。体育学部の実技試験における支援 (合理的配慮) のありかたも改めて考える機会になりました。(大学職員)
- ・高校内でもいろんな形で支援が必要な生徒が入学し、特に定期テストでの配慮等手さぐりのことが多いので、基本的な考え方を知ることができ、勉強になりました。(高校教員)
- ・最近までそもそもこんな問題があつて配慮がなされているなんて全く知らなかったので勉強になった。入試の場合、他の学生とのかね合いから、障害種、同じ障害でも個人差が大きいなど難しい問題であるし、本学でも取り組んで行かないとならないと思った。(大学教員)
- ・中学入試でも参考にさせていただきます。色々な URL を教えて頂いたことも非常に有益でした。(高校教員)

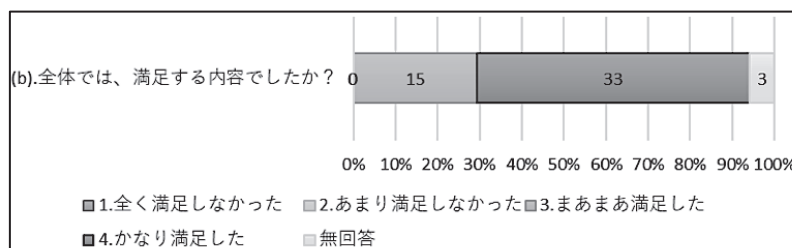
3). 研修会全体の満足度等

研修会全体として、今後の業務能力向上に役立つ、研修会に満足したという意見が多くを占めた。また、参加者の多くがアドミッション業務に対する専門知識を習得できたと回答した。

(a). 全体では、あなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

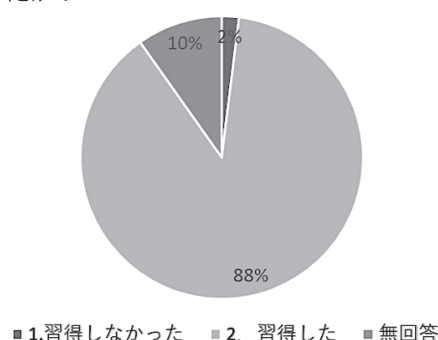


(b). 全体では、満足する内容でしたか？



c). アドミッション業務に対する専門知識の習得はありましたか？

	人数(割合%)
1. 習得しなかった	1 名 (2%)
2. 習得した	45 名 (88%)
無回答	5 名 (10%)
計	51 名 (100%)



(d). 習得したことやその内容、自由記述 (抜粋)

- ・知識習得にはなったものと思えるが、技能習得にはまだまだなっていないので、今後の精進、修業が必要と思う。(特に数値を扱う統計領域に関して)(大学教員)
- ・ articulation と collaboration ・ 大学は生涯学習の出発点 (大学職員)
- ・ データを入手する難しさ、またデータを扱う難しさも、身を持って感じている。年に1度ではなく、年に数回開催していただけたら、ありがたい。(大学職員)
- ・ 高大接続が必要となった背景 ・ 多面的・総合的な評価 (大学教員)
- ・ 多面的評価の可否資料の作り方がイメージできました。改善を重ねたいです。(大学職員)
- ・ 入試関係の業務に必要な基本的な知識や考え方について、学ぶことができた。得に入試関連のデータ分析をする際には、説明いただいた注意点を考慮し分析を行いたい。最後に、今回のアドミッションスペシャリスト能力開発研修会を開催いただきありがとうございました。改めて、入試業務を見直す良い機会となりました。ご準備いただいた関係者の皆様に感謝いたします。次回もぜひ参加させていただければと思います。(大学職員)
- ・ 入試の基本。総合的視点。マンネリ化した部分の原点回帰。AO、面接の実際、課題。(不明)
- ・ アドミッションオフィスの具体的な仕事内容を知ることができた。また、新制度入試の評価のこと、高大接続のことをお話の中にプログラムとして入れて頂いたことは有益だった。(高校教員)
- ・ データ分析の観点・テストの妥当性評価(大学職員)
- ・ 入試結果の分析方法や受験生を総合的・多面的に評価する方法について、有意義な情報を得ることができました。(大学教員)
- ・ コロンビア大学型の接続方法が Dr. から学部に向かって行くこと。アドミッションに関わると、どうしても学部入試がメインになってしまうが、高等教育機関である「大学」全体を見れば、大学院(後期課程)が最終のディプロマであるため、そこから学部に向かって AP が策定されるということに、とても考えさせられた。(大学職員)
- ・ アドミッション・オフィサーの役割等についてだいぶ勉強になった。4月に政策部門に配置になるので、本学の現状を把握し、入試制度改革の検討に取り組みたい。(大学職員)
- ・ 高大連携と高大接続のちがひ。・ 障害学生の入試配慮。(大学教員)
- ・ 高校では調査書と学力検査の点数の「AND」や「OR」で決めているのが実態であり、様々な合計の仕方

や、面接点の公平化など高校入試に関しても改善の余地があるということが分かり、良かった。(高校教員)

・総合的・多面的な評価という言葉をよく耳にするが、よく理解できていなかった部分を、実際に九大で行っている選抜を例によく理解することができた。また、障害者への対応等について、まだまだできる支援があると感じた為、考えていきたい。(大学職員)

・アドミッションに関わる者として、アドミッション業務とはの部分から、現在の高大接続の状態に至った背景、テストを行った後の評価の方法、また、現在の業務として直面している障害学生支援についても知識を深めることができた。(大学職員)

・4月から担当することになるため、アドミッションについての専門知識はほぼ0の状態に参加させていただきましたので、全てが新しいことばかりで、参加できて本当によかったと感じました。テストを入れても、それで終わりではない、ということが最も参考になった点です。どうしてもセンター系ということで軽く考えられがちなのですが、(少なくとも本学では)最も重要な業務であるという自覚を持つことができました。(大学職員)

・①小論文・面接の採点について、ルーブリックを精密化するよりも、運営ルールの方が重要である。②選抜効果。競争率が高くなるほど、入試成績と入学後成績との相関関係が低くなる。(民間企業)

・「習得した」とは言えません。学ぶべきことが多く、これからしっかり復習していきたいと思います。新しいことを学ぶ大変よい機会になりました。(大学教員)

・今回の研修会では、アドミッション・スペシャリスト能力開発をテーマに、アドミッション・オフィサー入門、入試改革や高大接続、ACセンターの役割など、アドミッション・オフィサーに必要な事項を幅広く網羅的に把握する内容であり、今後の業務を遂行するにあたりとても参考になった。一年に一度の研修会となっているが、九州地区などで、是非分科会や勉強会など実施していただきたい。(大学教員)

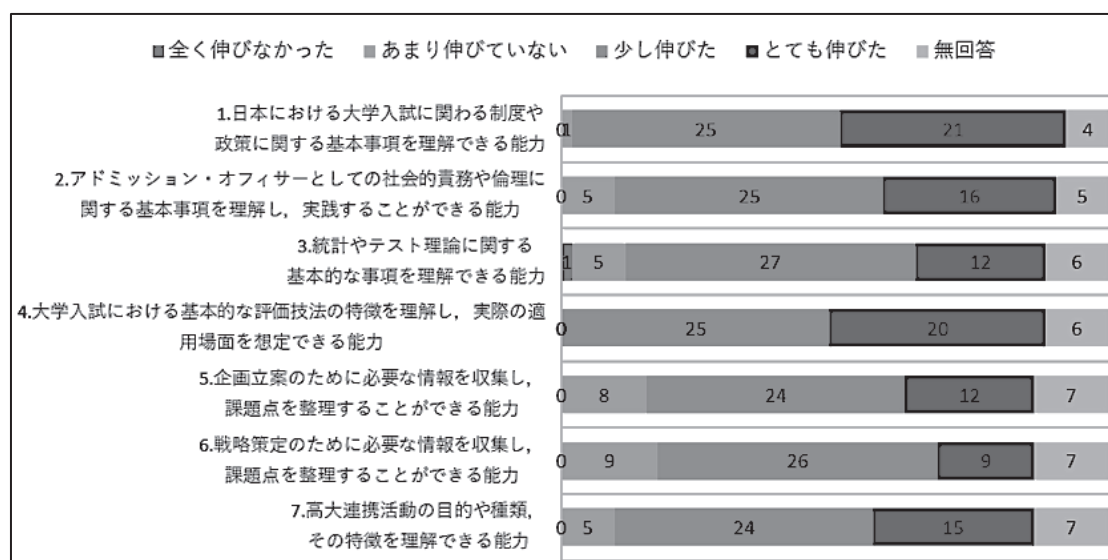
・入学後の追跡調査において、AO入試の受験生をどう評価していくかという部分がとても参考になりました。(大学職員)

・AOに関して系統的に学んだことはなかったのでとても勉強になりました。とくに、他大学での入試運営、評価について知ることができたことは今後の参考になります。(大学教員)

・業務内容が整理されたとともに問題点、課題について考えることのできるよい機会となりました。ありがとうございました。統計的な知識やデータの扱いについてなどを積極的にとり入れた内容を、今後の研修会でお願いできれば幸いです。(大学教員)

4). 研修会で伸びた能力について

本研修会で伸びた能力については、いずれの項目も「少し伸びた」、「とても伸びた」と回答されており、参加者は研修会でアドミッション・オフィサーとしての知識を得られたと考えられる。



**文部科学省教育関係利用共同拠点事業
アドミッションスペシャリスト能力開発研修会(第1回) アンケート**

本日実施する、文部科学省教育関係利用共同拠点事業 アドミッションスペシャリスト能力開発研修会(第1回)を受講したアンケートにご協力ください。結果は、統計的に処理され、個人が特定された形で結果が公表されることはありません。感じたとおりに、率直にお答え下さい。

ご所属() 職階() 氏名()

1. 開始前までに、以下のアンケートにお答えください。

- (a) 入試業務に関わって何年何ヶ月でしょうか。次の空欄に記入ください。
() 年 () ヶ月
- (b) 職種についてお尋ねします。次のうち、あてはまるものを**1つ選び**、○で囲んで下さい。
1. 大学教員 2. 大学職員 3. 高校教員 4. 民間企業
5. その他 ()
- (c) 受講した講義について、次のうち、あてはまるものを**全て選び**、○で囲んで下さい。
1. アドミッション・オフィサー入門 2. 高大接続概論 3. 初等統計学—Excel でやってみる入試データ分析入門
4. 総合的・多面的な評価の理論と実際 5. 大学入試における障害学支援—合理的配慮の考え方と支援の実際

2. 「アドミッション・オフィサー入門」について、お尋ねします。

- (a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを**1つ選び**、○で囲んで下さい。
1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである
- (b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

3. 「高大接続概論」について、お尋ねします。

- (a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを**1つ選び**、○で囲んで下さい。
1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである
- (b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

4. 「初等統計学—Excel でやってみる入試データ分析入門」について、お尋ねします。

- (a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを**1つ選び**、○で囲んで下さい。
1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである
- (b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

裏面に続きます。

5. 「総合的・多面的な評価の理論と実践」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

6. 「大学入試における障害学生支援—合理的配慮の考え方と支援の実態」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

7. 今回のアドミッションスペシャリスト研修会(第1回)で感じたこと、学習したことを、書き残しておきましょう。

(a) 全体では、あなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 全体では、満足する内容でしたか？ 次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く満足しなかった 2. あまり満足しなかった 3. まあまあ満足した 4. かなり満足した

(c) アドミッション業務に対する専門知識の習得はありましたか？ 次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 習得しなかった 2. 習得した

(d) 習得したことの具体的な内容やその理由について書き残しておきましょう。

8. 次の項目のうち、本研修会で伸びた能力についてお答えください。(あてはまるもの1つを選んで○をつけてください)

	とても 伸びた	少し 伸びた	あまり 伸びてい ない	まったく 伸びなか った
1. 日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
2. アドミッション・オフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
3. 統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
4. 大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
5. 企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
6. 戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
7. 高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..

アンケートはこれで終わりです。お疲れ様でした。気をつけてお帰ってください。

6-4-2. 「第 15 回高大連携教育フォーラム 特別分科会① 【アドミッション専門人材の育成】 アドミッション・スペシャリスト能力開発養成講座アンケート調査結果

2017 年 12 月大学コンソーシアム京都で開催されたアドミッション・スペシャリスト能力開発養成講座のアンケート集計結果を記載する。集計結果の人数については、アンケートを回収できた数のため、実際の研修会参加者とは一致しない。アンケートについては末尾に記載した。

1) 参加者の年齢構成と所属について

アンケートの回答者は 30 名であった。年齢構成としては 50 歳代 (12 名 40%) が最も多く、30 歳代 (7 名 23%)、40 歳代 (6 名 20%) と続いた。また、数は少ないが 20 歳代 (2 名 7%)、60 歳以上 (3 名 10%) の参加者もあった (Table 1)。参加者の所属は大学関係者 (22 名、71%) が最も多く、高校関係者 (4 名、13%)、民間教育系企業 (2 名、6%)、専門学校・専修学校 (1 名、3%) と続いた (Table 2)。なお、そのほか 2 名あるが、そのうち 1 名は一般参加者であった。また、大学所属の中では、アドミッション関係の職員 (11 名 48%)・教員 (7 名 30%) の割合が高いものの、アドミッション以外の職員 (3 名 13%)・教員 (1 名 4%) の参加者もあった (Table 3)。高校教員の参加者も若干見られた (4 名、13%)。うち、進路担当教員であると回答した参加者は 4 名のうち 3 名 (75%) であった。

Table 1 参加者の年齢

年齢	人数 (割合%)
①20 歳代	2 名 (6%)
②30 歳代	7 名 (23%)
③40 歳代	6 名 (19%)
④50 歳代	12 名 (39%)
⑤60 歳代	3 名 (10%)
無回答	1 名 (3%)
計	31 名 (100%)

Table 2 参加者の所属機関

所属	人数 (割合%)
①大学	22 名 (71%)
②短期大学	0 名 (0%)
③高等専門学校	0 名 (0%)
④高等学校	4 名 (13%)
⑤専門学校・専修学校	1 名 (3%)
⑥民間コンサルティング	0 名 (0%)
⑦民間教育系企業	2 名 (6%)
⑧民間その他の企業	0 名 (0%)
⑨大学院生	0 名 (0%)
⑩大学生	0 名 (0%)
⑪その他	2 名 (6%)
計	31 名 (100%)

Table 3 大学関係者の所属部署

所属部署	人数 (割合%)
①アドミッション関係部署の事務職員	11 名 (48%)
②アドミッション関係部署の教員	7 名 (30%)
③アドミッション以外の関係部署の事務職員	3 名 (13%)
④アドミッション以外のセンター系教員	1 名 (4%)
⑤アドミッション以外の学部所属の教員	0 名 (0%)
⑥その他	0 名 (0%)
計	22 名 (100%)

2) 本講座への参加理由と研修会等の受講料設定について

本講座に参加した理由は、大学でのアドミッション業務におけるスキル向上が最も多く、現在アドミッションの業務についているものがよりスキルを身に付けようと参加していることが多かった (Table 4)。

また、「講義・演習形式の研修会を 2 日間で行うとしたら、どれくらいの受講料であれば支払ってでも受講したいか？」という設問について、最低値は 2 千円であり最大値は 5 万円であった。平均希望受講料は 14,333 円となった (Table 5)。なお、一部 30000~50000 円などのように範囲で回答している回答があったが、平均値を出すにあたりこれらは範囲の中央の値をとって計算した。また、受講料は、内容次第、おまかせなどの回答もあった。

Table 4 養成講座への参加理由

参加理由	人数 (割合%)
①大学でアドミッションの業務に就いていて、業務スキルを向上させたいから	15 名 (48%)
②大学でのアドミッション業務従事者 (事務職員) になりたいから	2 名 (6%)
③大学でのアドミッション業務・研究者 (教員) になりたいから	1 名 (3%)
④高校において進路の担当で、大学入試について詳しく知りたいから	4 名 (13%)
⑤その他	9 名 (29%)
計	31 名 (100%)

自由記述

- ・アドミッションに関する知識を得たいから (一般参加者)
- ・現在、進路担当ではないが、大学入試について詳しく知りたいから (高校教員)
- ・アドミッションの専門家育成について学びたいから (専門学校教職員)
- ・長年進路の仕事をし、大学サイドの視点で入試を見てみたかったから (高校教員)
- ・各大学のアドミッションセンターの連携に興味があるから (一般参加者)
- ・大学入試に関わる諸問題の理解と整理のため (将来関わる可能性があるため) (大学教員)
- ・IR・学長補佐の立場から (大学職員)

Table 5 希望受講料

受講料	人数 (割合%)
1 万円未満	4 名 (13%)
1 万円台	6 名 (19%)
2 万円台	3 名 (10%)
3 万円以上	2 名 (6%)
その他	3 名 (10%)
無回答	13 名 (42%)
計	31 名 (100%)
平均希望受講料	14,333 円

3) 参加者のキャリアについて (アドミッション関連の大学関係者 18 名のみ回答)

回答者の 3 名 (16.7%) が任期制雇用、12 名 (66.7%) が終身雇用であると回答した (Figure 1)。また、大学関係者における任期制/終身雇用制も集計したところ (Table 6)、大学職員が 90%、教員が 60%で終身雇用制であると回答した。しかしながら、人数が少ないため参考の値とされたい。また、今後のキャリア志望として、⑤現状の立場よりも高度な職位への昇進が最も多かった。その一方で、②アドミッションセンターから学部教員への希望は少ない傾向にあった (Table 7)。

Table 6 大学関係者の任期制/終身雇用制の割合 (無回答 3 名除く)

	任期制	終身雇用	計
大学職員	1 名 (10%)	9 名 (90%)	10 名 (100%)
大学教員	2 名 (40%)	3 名 (60%)	5 名 (100%)

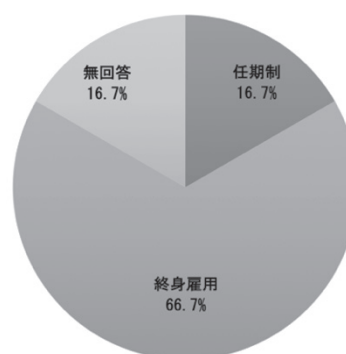


Figure 1 参加者の雇用形態

Table 7 今後のキャリア志望 (上位3つまで選択)

今後のキャリア志望	人数 (割合%)			
	1 位	2 位	3 位	計
①任期制から任期なしの教員	2 名 (11%)	0 名 (0%)	0 名 (0%)	2 名 (11%)
②アドミッションセンターから学部の教員	0 名 (0%)	1 名 (6%)	0 名 (0%)	1 名 (6%)
③常勤職員からアドミッション高度専門職	1 名 (6%)	3 名 (17%)	1 名 (6%)	5 名 (28%)
④常勤大学職員から大学教員	1 名 (6%)	1 名 (6%)	1 名 (6%)	3 名 (17%)
⑤現状の立場より高度な職位への昇進	5 名 (28%)	1 名 (6%)	1 名 (6%)	7 名 (39%)
⑥その他	5 名 (28%)	0 名 (0%)	2 名 (11%)	7 名 (39%)
無回答	4 名 (22%)	12 名 (67%)	13 名 (72%)	-
計	18 名 (100%)	18 名 (100%)	18 名 (100%)	-

⑥その他の自由記述

教育機関への転職(大学職員)、定年が近いため、退職後、相談員のようにになりたい(大学職員)、高校運営スタッフ(大学職員)、入試、教学部門での支援事業の継続(大学職員)等

自由記述：キャリアプランを進めるにあたり、弊害となる事項や不安要素

- ・大学間の横の異動が少ないこと(大学職員)
- ・スキル不足(統計、社会調査等の基礎知識と経験不足)(大学職員)
- ・相談相手の不足(入試データ等の機密性の高い情報は共有しにくい)(大学職員)
- ・大学職員を続けたいと思うが、現組織に同年代、同志向(教学系プロフェッショナル)が少なく、期せずして、監督職(マネジメント層)に進むことになった(大学職員)
- ・アドミッションオフィサーの人材育成に注力したいが、時間がとれず、若手職員は異動が頻繁で、専門性が身につけにくい(大学職員)
- ・自分が専門職にと考えるが、学内では相談しづらく、職員間でも理解を得がたい(大学職員)
- ・学部教員の役に立ちたい、単なる入試事務で精一杯で、現業務のオーバーフローにさえ、対応措置への理解を得られない(大学職員)
- ・所属大学の人事異動が見通せず、希望しない業務担当になることもあり得、専門的なスキル up をしても「現場」がないことも考えられる
- ・系統的な知識やノウハウが十分でないので、今回のあるような養成講座があると助かる(大学教員)
- ・少子化の中で、所属大学の動向が非常に心配である(大学教員)
- ・何より自身の経験のなさが周りの足を引っ張っているのではないかという不安
- ・組織体質の改善(昇進)、給与水準
- ・アドミッションを進めるうえで教職員の理解と連携

6-4-3(1). アドミッションオフィサー養成プログラム-日米韓のアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在-アンケート結果(1)

アドミッションオフィサー養成セミナー「日米韓のアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在」アンケート集計結果を記載する。

1). 参加者の属性、研修会全体の満足度について

参加者は学外からの参加者が 55 名 (特に県外の参加者 33 名), 学内の参加者が 11 名であった。また, アンケート回答者の中で研修会全体に満足, 概ね満足したと回答した者が 9 割を占めた。

Table 1 参加者の情報

	人数(割合%)
学外	27 名 (77%) (うち県外 25 名)
学内	8 名 (23%)
合計	35 名 (100%)

Table 2 シンポジウム全体の満足度

	人数(割合%)
満足	13 名 (57%)
概ね満足	10 名 (43%)
どちらともいえない	0 名 (0%)
やや不満足	0 名 (0%)
不満足	0 名 (0%)
計	23 名 (100%)

※アンケート回答者(23 名)中の割合である

2) 参考になった点, 分からなかった点, もう少し説明をしてほしかった点(抜粋)及び講師からの回答《参考になった点》(抜粋)

- チョン クアンヒ先生のご講演の内容は、韓国の現状がより詳しく理解出来き、参考になった。特に、韓国の入学査定官教育に関する話が参考になった。
- 米国での求人からみるアドミッションオフィサーの業務内容、3 カ国の比較が役に立った。自大学、自分のオフィスでも参考になりそう。
- 米国の例では、アドミッションオフィサーにカウンセリング技術研修があるという。この点はこれからのアドミッションオフィサーが身につけていくべき能力だろうと思い、今後勉強していこうと思った。
- 山本先生の総括では、学部・高校の先生方とアドミッション担当者の信頼関係構築の重要性を再認識できた。これからのキャリアプランニングについても、考えていきたいと思った。
- 木村先生の最後のコメントも改めて、AO 入試の存在意義を考えさせられた。

《分からなかった点・もっと説明してほしかった点》(抜粋)

- 志願者から合格者候補者を選抜する手法や流れを具体的に知りたかった。
【山本以和子先生からの回答】統一した評価方法はなく、各大学で異なる評価方法をとっています。
- 韓国の状況に関する講演で「入学査定官制運支援大学数」が年々増加していることは分かったが、どんな大学なのかをもっと説明してほしかった。
【山本以和子先生からの回答】山本以和子「韓国大学入学者選抜の変容—入学査定官制導入後の展開状況—」大学入試研究ジャーナル 24 号 (大学入試センター) 105-112 頁 (2014) をご覧ください。掲載しています。
- 高校の生活記録簿の具体的内容。
【山本以和子先生からの回答】山本以和子「多面的・総合的評価入試の判定資料に関する日韓比較調査」大学入試研究ジャーナル 26 号 (大学入試センター) 29-36 頁 (2016) に、項目を掲載しています。

以上のアンケート結果については、以下 URL にも公開されています。

https://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/activities_prev/report20171217/index.html

6-4-3 (2). -アドミッションオフィサー養成プログラム-日米韓のアドミッション・スペシャリスト養成講座
の現在シンポジウムアンケート調査結果

国際シンポジウムのアンケート集計結果を記載する。集計結果の人数については、アンケートを回収できた数のため、実際のシンポジウム参加者数とは一致しない。

1) 参加者の年齢構成と所属について

アンケートの回答者は29名であった。年齢構成は40歳代(11名、38%)が最も多く、30歳代(7名、24%)、50歳代(6名、10%)と続いた(Table 1)。参加者の所属は大学関係者(26名、90%)が最も多く、高校関係者(1名、3%)と大学院生(2名、7%)の参加も見られた(Table 2)。大学関係所属の中では、アドミッション関係の教員(12名、46%)・職員(10名、38%)の割合が高いものの、アドミッション以外の教員(2名、8%)・職員(2名、8%)の参加も見られた(Table 3)。高校教員の参加もあった(1名、3%;進路担当ではない)。

Table 1 参加者の年齢

年齢	人数 (割合%)
①20 歳代	2 名 (7%)
②30 歳代	7 名 (24%)
③40 歳代	11 名 (38%)
④50 歳代	6 名 (21%)
⑤60 歳代	3 名 (10%)
計	29 名 (100%)

Table 2 参加者の所属機関

所属	人数 (割合%)
①大学	26 名 (90%)
②短期大学	0 名 (0%)
③高等専門学校	0 名 (0%)
④高等学校	1 名 (3%)
⑤専門学校・専修学校	0 名 (0%)
⑥民間コンサルティング	0 名 (0%)
⑦民間教育系企業	0 名 (0%)
⑧民間その他の企業	0 名 (0%)
⑨大学院生	2 名 (7%)
⑩大学生	0 名 (0%)
⑪その他	0 名 (0%)
計	29 名 (100%)

Table 3 大学関係者の所属部署

所属部署	人数 (割合%)
①アドミッション関係部署の事務職員	10 名 (38%)
②アドミッション関係部署の教員	12 名 (46%)
③アドミッション以外の関係部署の事務職員	2 名 (8%)
④アドミッション以外のセンター系教員	0 名 (0%)
⑤アドミッション以外の学部所属の教員	2 名 (8%)
⑥その他	0 名 (0%)
計	26 名 (100%)

2) 本シンポジウムへの参加理由と研修会等の受講料設定について

シンポジウムへの参加理由で多かった回答は、Table 4 のとおりである。その他の回答で、将来的にアドミッション業務に付く可能性があるから、大学事務職員としての知識向上のため、評価の参考にしたい(高校教員)、修士論文の情報収集のためや大学入試の分野に関心があるため(大学院生)という回答も見られた。

「講義・演習形式の研修会を2日間で行うとしたら、どれくらいの受講料であれば支払ってでも受講したいか?」という設問について、最低値は0円(無料)で最大値は5万円、平均希望受講料は15,406円であった(Table 5)。その他、内容によって決めたい、投資効果が現在のところ不明確なので、金額をつけがたいという意見もあった。

Table 4 シンポジウムへの参加理由

参加理由	人数 (割合%)
①大学でアドミSSIONの業務に就いていて、業務スキルを向上させたいから	21 名 (72%)
②大学でのアドミSSION業務従事者 (事務職員) になりたいから	0 名 (0%)
③大学でのアドミSSION業務・研究者 (教員) になりたいから	0 名 (0%)
④高校において進路の担当で、大学入試について詳しく知りたいから	0 名 (0%)
⑤その他	7 名 (24%)
無回答	1 名 (3%)
計	29 名 (100%)

Table 5 希望受講料

受講料	人数 (割合%)
0 円	1 名 (3%)
1 万円未満	5 名 (17%)
1 万円台	6 名 (21%)
2 万円台	2 名 (7%)
3 万円以上	3 名 (10%)
その他	6 名 (21%)
無回答	6 名 (21%)
計	29 名 (100%)
平均希望受講料	15,406 円

3) 参加者のキャリアについて (アドミSSION関連の大学関係者 22 名のみ回答)

回答者の 12 名 (55%) が任期制雇用、10 名 (45%) が終身雇用であると回答した (Figure 1)。また、大学関係者における任期制/終身雇用制も集計したところ、任期制と終身雇用制がほぼ同数という結果を得た (Table 6)。しかし、回答者数が少ないため、あくまで参考の値とされたい。今後のキャリア志望として、⑤現状の立場よりも高度な職位への昇進、①任期制から任期なしの教員へキャリアアップしたいと考えている回答者が多かった (Table 7)。また、現状維持、民間への転職等を希望する意見もあった。

Table 6 大学関係者の任期制/終身雇用制の割合

	任期制	終身雇用	計
大学職員	4 名 (44%)	5 名 (56%)	9 名 (100%)
大学教員	6 名 (46%)	7 名 (54%)	13 名 (100%)

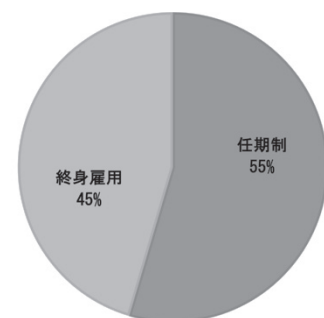


Figure 1 参加者の雇用形態

Table 7 今後のキャリア志望 (上位3つまで選択)

今後のキャリア志望	人数 (割合%)			
	1 位	2 位	3 位	計
①任期制から任期なしの教員	5 名 (23%)	1 名 (5%)	0 名 (0%)	6 名 (27%)
②アドミッションセンターから学部の教員	2 名 (9%)	3 名 (14%)	0 名 (0%)	5 名 (23%)
③常勤職員からアドミッション高度専門職	2 名 (9%)	1 名 (5%)	0 名 (0%)	3 名 (14%)
④常勤大学職員から大学教員	0 名 (0%)	2 名 (9%)	1 名 (5%)	3 名 (14%)
⑤現状の立場より高度な職位への昇進	5 名 (23%)	1 名 (5%)	2 名 (9%)	8 名 (36%)
⑥その他	5 名 (23%)	0 名 (0%)	1 名 (5%)	6 名 (27%)
無回答	3 名 (14%)	14 名 (64%)	18 名 (82%)	-
計	22 名 (100%)	22 名 (100%)	22 名 (100%)	-

自由記述：キャリアプランを進めるにあたり、弊害となる事項や不安要素

自由記述では、大学・センター系のポスト削減に対する将来の不安やアドミッションセンターの業務が曖昧である点において不安要素が見られた。また、受け持つ仕事が一過性の仕事であることに対する弊害も挙げられた。

- ・大学内で特命的な業務が大半で、なかなか継続的・戦略的な仕事(組織的問題)ができていない (大学職員)
- ・関係課、学部等から依頼を受けて仕事をしている (高大連携、AO 入試企画参入、大学説明会、等)。(大学職員)
- ・学部の学力担保という意識が強く、入試改革 (多面的総合的人物重視) のハードルとなっている。(大学職員)
- ・アドミッション高度専門職のポスト自体がない (予算的な裏づけ)。(大学職員)
- ・大学教員のポストが少ない (減少の一途)。(大学職員)
- ・アドミッションセンター教員のポストがあればよいが、センター系が減らされていく方向は明らかなので難しそうです (大学職員)
- ・任期制雇用・将来を見込めない(大学職員)
- ・単年度契約のため、業務への本気度 (真剣度) に壁 (大学職員)
- ・アドミッション業務への知識と技術が不足していること (大学教員)
- ・何が問題かさえ分からない。(大学教員)
- ・国の予算的バックアップがいつまで続くのか。(大学教員)
- ・事業の事務処理で日常が終わってしまうこと。(大学教員)
- ・センター系教員は明確な昇進ルールがない。(大学教員)
- ・はっきりしない AC 業務。(大学教員)
- ・個人研究・共同研究と AC 業務とのバランス (大学教員)

9. あなたは任期制雇用ですか？

- ⑥ 任期制雇用である ② 終身雇用である ③その他（ ）

10. 現職から近い順4つまでのあなたのキャリアパスを記入例に倣ってご記入ください。

	年
	年
	年
	年
現職	年目

＜記入例＞

民間教育系企業	8 年
大学院進学・修了	5 年
他大学のセンター系教員（任期 3 年）	3 年
現職	8 年目

11. 今後のあなたは、どのようなキャリアに進みたいとお考えですか？ 該当する上位3位までの記号をご記入ください。

第1位 () 第2位 () 第3位 ()

(選択肢)

- ① 任期制から任期なしの教員
- ② アドミッションセンターから学部教員
- ③ 常勤大学職員からアドミッション高度専門職
- ④ 常勤大学職員から大学教員
- ⑤ 現状の立場より高度な職位への昇進（教員だと、准教授→教授等、職員だと、係長→課長等）
- ⑥ その他（ ）

12. あなたが描いているキャリアプランを進めるにあたって、どのようなことが弊害となっていると思いますか？ その他、不安要素についてもご意見をご記入ください。

ご協力、ありがとうございました。

入力していたいた個人情報について、不正アクセス、紛失、漏洩等が発生しないよう管理責任者を定め、個人情報取り扱い規定を整備し、これらの危険に対する安全対策を積極的に実施します。また、データを統計的に処理し、個人を特定できない形で公表することがあります。

6-4-4 (1). アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第2回) アンケート結果

アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第2回) アンケート集計結果を記載する。集計結果の人数については、アンケートを回収できた数のため、実際の研修会参加者とは一致しない。

1). 参加者の属性、受講講義について

今回の研修会には、入試業務に関わった期間が1年から5年未満の参加者が最も多く (60名中26名、全体の43%)、次いで0年0ヶ月から1年未満の参加者 (60名中14名、全体の23%)が多かった。また職種は大学職員(60名中28名、全体の47%)、大学教員(60名中22名、全体の37%)が多かった。

Table 1 入試業務に関わった期間

期間	人数(割合%)
1年未満	14名 (23%)
1年から5年未満	26名 (43%)
5年から10年未満	11名 (18%)
10年から15年未満	6名 (10%)
15年以上	3名 (5%)
計	60名 (100%)

Table 2 参加者の職種

職種	人数(割合%)
大学教員	22名 (37%)
大学職員	28名 (47%)
高校教員	4名 (7%)
民間企業	0名 (0%)
その他	5名 (8%)
無回答	1名 (2%)
計	60名 (100%)

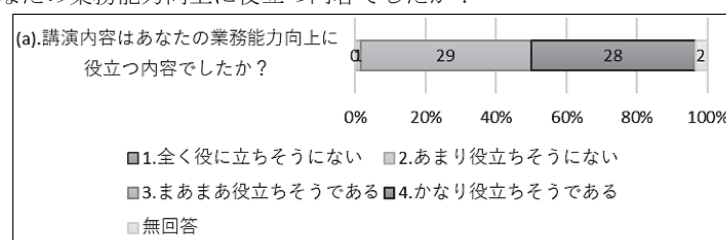
Table 3 受講した講義 (複数回答)

講義名	人数(割合%)
戦略的アドミッション・マーケティング入門	53名 (88%)
高校訪問における戦略的な入試広報について	53名 (88%)
アドミッション・アンケートの設計	50名 (83%)
アドミッション・オフィサーのための記述統計学	44名 (73%)
センター試験の受験動向を探ろう！	40名 (67%)
計	60名

2). 講義について

■「戦略的アドミッション・マーケティング入門」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

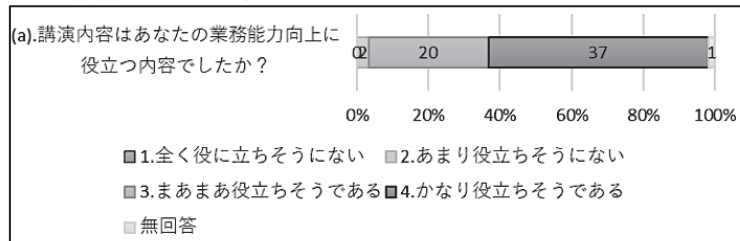


(b). 自由記述 (抜粋)

- ・入試や大学経営に引き付けて説明していただいたので、理解し易かったです。(大学教員)
- ・普段から漠然と行っている思考法が体系的に整理されました。「アドミッション・ライフ・サイクル」は、進学説明会等の参加時期や対象 (学年) の検討に活用させていただきます。(大学職員)
- ・学習意欲曲線 (アドミッション・ライフ・サイクル)、セグメンテーション (ポジショニング) → 位置関係の演習 → とても参考になりました。・戦略立案 → 大変具体的で強く関心を持ちました。(大学教員)
- ・“戦略”をたてて、広報してくれと言われても、どのようにすればよいのか、具体的な事がよくわからずやっていることが多かった。参考にして、次に生かしていきたいと思います。(大学職員)
- ・ロジックツリー、ポジショニングマップ等を学内向けの戦略的方針作成に役立てたい。(大学職員)

■「高校訪問における戦略的な入試広報について」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

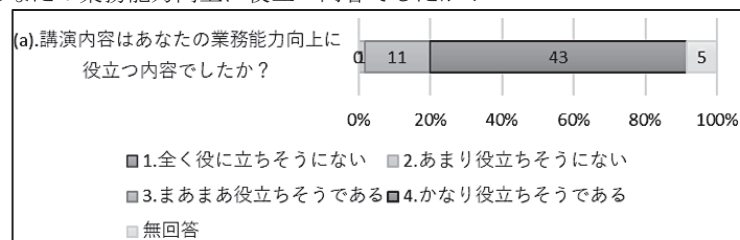


(b). 自由記述 (抜粋)

- ・普段なかなか聞けない内容で大変参考になりました。「全学」の広報だけでなく、「学部」の説明をどのように行えばよいかについてお話していただければ有難く存じます。(大学教員)
- ・独自にやってきたが、そうして積み上げた「やり方」と、ほぼ同じ内容であったのでとても安心した。一つのスタイルとして部下下に勧めることができる。(大学職員)
- ・高校訪問に関しては、前職の私立大学では1校目だけ同行して勉強、後は自分なりに試行錯誤していく形式でした。そのため、このように高校訪問の実践に関してここまで総括された内容・スキルについて非常に参考になります。現職の国立大学法人では、「高校訪問＝大学が募集に苦慮している」という印象を与えるからといった理由（アドミッションセンター教員）もあり、ほとんど高校訪問をしていない。そのため、高校訪問の意義についても再考したいと個人的に感じる内容でした。(大学職員)
- ・来週、高校訪問の予定があるので、早速実践させていただこうと思います。初めて1人合格が出た私立校にも行きますが、学内では「1人？」と（部局に）言われ、がっかりしていたのですが、力をいただいた気持ちです。(大学職員)
- ・自大学の訪問は、とにかく行けばよい、という感じなので、改めたい。ワンペーパーで特徴を示すなど。(大学職員)
- ・次回以降是非WS形式を取り入れてほしいと思います。(大学教員)
- ・自大学＝小規模弱小大学とは事情が違うのでどうしてもフィットしない感があった。仕方がない。でも基本は同じだと思うので自学のおかれた状況によりアレンジするとよさそうだった。(大学職員)
- ・高校訪問に来られる意図がよくわかりました。(高校教員)
- ・本学の高校訪問は基本的には「全学」として職員が行っているというほうがあてはまりますが、「学部」として教員（研究分野はエキスパートですが、大学を広報するとなるとビギナーが多いのが現状）が向かうこともあります。効果的な訪問ができるよう、教員向けの「高校訪問」オリエンテーションをすべきかもしれないと感じました。(大学職員)

■「アドミッション・アンケートの設計」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



(b). 自由記述 (抜粋)

- ・単発のアンケートではなく、教学IRやエンロールマネジメントを見据えた調査(のみならず業務遂行)のポイントを多々教えていただき、アドミッション・オフィサーのスキル、メンタリティの育成に大いに寄与すると感じました。(大学教員)
- ・現在、新入生アンケートの準備中でしたので、リアルタイムで講演をお聞きすることができ、とても有意義な時間でした。「新入生アンケートは分量が多くなる」ことに不安があったのですが、それが解消されました。(大学職員)

・大学の組織で、アドミッションセンターの役割として全学に対するアンケートを実施するのは困難な状況です。特別入試の設計・実施がアドミッションセンターの本務ですので、その合格・入学者を対象に実施できるのかを検討してみたいと思います。(大学教員)

・アンケート作成は、毎回頭をなやませている問題でしたので、このお話を参考に、今年度分を作成してみようと思います。(大学職員)

・1日目の研修の中で最も期待していた内容だったため、それ以上に有意義な内容でした。とても分かりやすかったです。ひとつひとつを実践していければ、とても勇気づけられる内容ばかりでした。本当に良かったです。(大学職員)

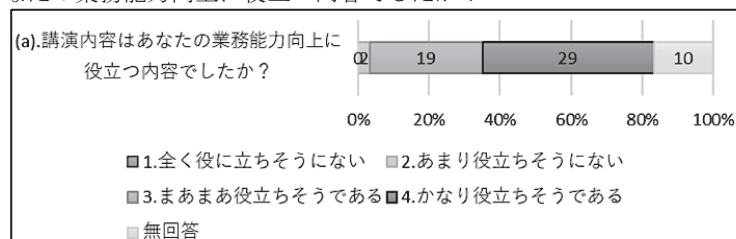
・入試の作問に役立つ項目が現在はなくなってしまっているの、AD部門の教員と検討(再検討)したいと思います。学部役に立つデータの提供が生き残りに必要という危機感を持って今後もIRデータを活用していきたいです。(大学職員)

・今聞きたいことだけでなく次の使える情報をイメージするということはすでに次の展望を持っている、ということになりとても重要だと感じます。高校では色々なデータを手に入れることがそれほど大変ではないですが、大学ではその入手自体が課題になるのが疑問でした。(高校教員)

・「大学の他組織の方々に有用な情報を提供する」という内容は目からウロコでした。(大学教員)

■「アドミッション・オフィサーのための記述統計学」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



(b). 自由記述 (抜粋)

・初歩的な統計の知識は持ち合わせていたので、もし自分が業務上で専門外の方に説明することになったら何をどのように説明するとよいのか、という視点から拝聴させていただきました。(大学教員)

・もう少し高度な統計技法についても学んでみようと思いました。(大学職員)

・特に「項目識別力」が勉強になりました。有難うございました。(大学教員)

・適切な統計の講義で、とても有意義でした。0得点による平均点の下へひっぱられてしまう状況はとても悩ましいです。(大学職員)

・基礎的な内容でとてもよくわかりやすい講義でした。項目困難度で、0か1ではなく部分点がある記述式の場合をどう分析するのか疑問に思いました。(大学教員)

・テスト理論について勉強になった。あらためて学び、応用できないか考えてみたい。(大学職員)

・文系出身ですが、とても分かりやすかったです。これまでに一番知りたかったことをご指導いただき有難かったです。(大学職員)

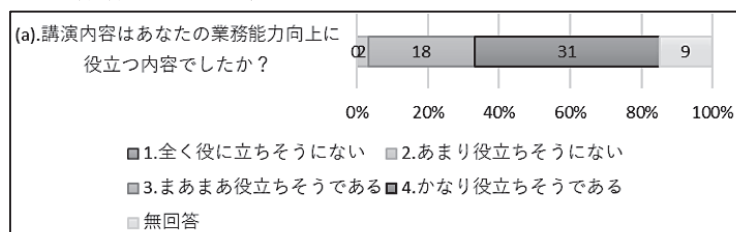
・「変動係数」は使ってみたいと思います。後半のラスト問題の評価の尺度や分析方法は大変勉強になりました。(高校教員)

・入試データなどを見ると、グラフの読みときかたがいまいちわからないことがよくあったので、基本的な説明をうけることができ、ありがたかった。(大学職員)

・学内で入試改革を進めていくうえで、なかなか受け入れられないケースが多いが、統計学を活用して現状を示すことで理解を深めてもらえるようにしたいと思います。本学では、箱ひげ図や散布図等で示すと受け入れられやすい傾向です。(大学職員)

■「センター試験の受験動向を探ろう！」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



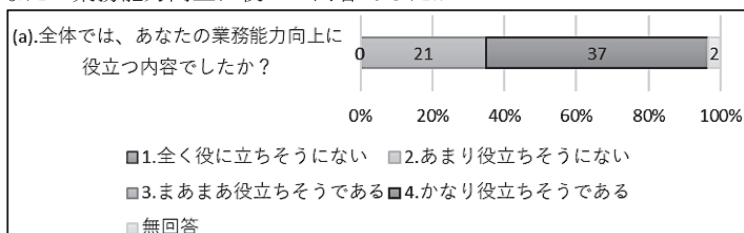
(b). 自由記述 (抜粋)

- ・データを分析する観点の違いで、結果が大きく変わることを勉強できた。(大学教員)
- ・貴重なデータが多く、参考になりました。(大学職員)
- ・作題の演習は斬新でした。講義内容がより定着すると思いました。(大学教員)
- ・地域別動向が参考になりました。未利用者の増加問題は、本当に課題だと思います。(大学職員)
- ・知らなかったこと、思い込んでいたことが多かったことに気付くことができました。わが国の共通テストの設計者としての重みのあるお話だったと思います。(大学教員)
- ・センターの受験動向を考えたことがなかったのでよかったです。(大学職員)
- ・センター試験の動向と共に分析の見方についてよくわかりました。「北海道」を1つの県と考えるのは実態からいって無理かもしれません。(高校教員)
- ・データ作成の視点とその利用の具体例がとてもすばらしかった。アドミSSIONだけでなく、その他今後の職務にとっても役に立つと思った。(大学職員)
- ・セ試利用の地域特性&類型が大変興味深かったです。(大学職員)
- ・大変勉強になった。データを活用し事実を読み取る事の重要さとポイントを知る事ができた。(大学教員)
- ・各都道府県へのアプローチの参考になりました。(大学教員。大学職員)

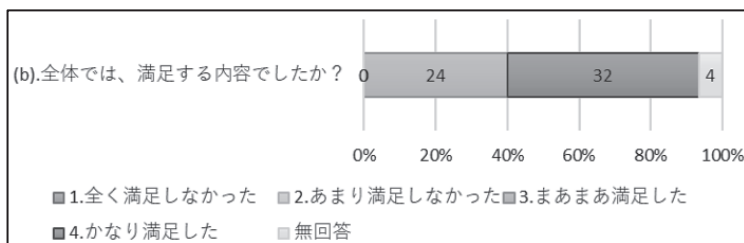
3). 研修会全体の満足度等

本年度も研修会全体として、今後の業務能力向上に役立つ、研修会に満足したという意見が多くを占めた。また、参加者の多くがアドミSSION業務に対する専門知識を習得できたと回答した。

(a). 全体では、あなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

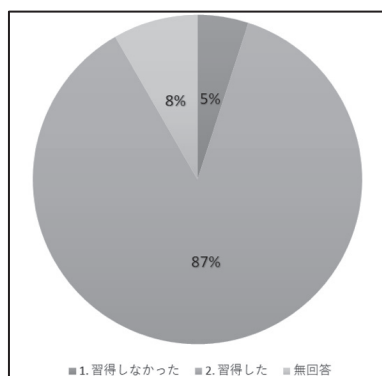


(b). 全体では、満足する内容でしたか？



(c). アドミッション業務に対する専門知識の習得はありましたか？

	人数(割合%)
1. 習得しなかった	3 名 (5%)
2. 習得した	52 名 (87%)
無回答	5 名 (8%)
計	60 名 (100%)

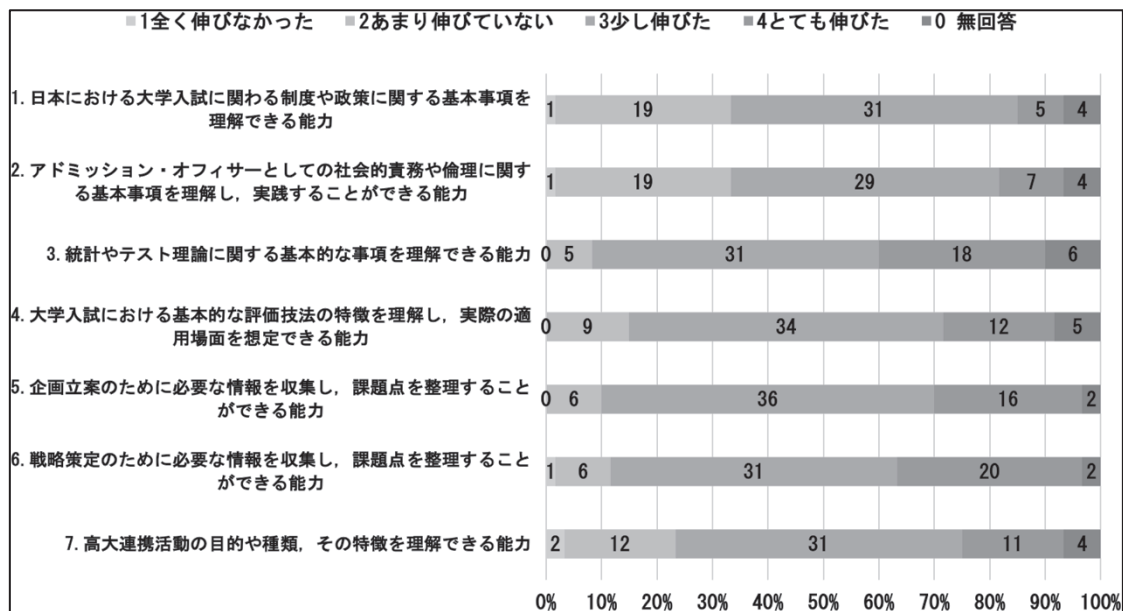


(d). 習得したことやその内容、自由記述 (抜粋)

- ・習得した内容ではなく恐縮ですが、アドミッション・オフィサーに限らず、幅広く大学教職員にとって役立つ内容が多かったように感じました。(大学教員)
- ・記述統計学について、学内（学部・他部署）との接し方。(大学教員)
- ・自分の所属の状況に合わせていろいろとアレンジして、活用します。ありがとうございました。他大学の状況も知ることができました。あせってしまう部分もありますが、ニッチャーを目指し、独自路線も忘れないようにします。(大学職員)
- ・おりしもアンケートの見直しを検討していたところであり、精度を高める為に必要な留意点、理論を考える基本的知識を得ることができた。(大学職員)
- ・データ分析の方法、入試広報について考えさせられる事が多かったです。大学に戻ってから考えをフィードバックしていきたいと思います。(大学職員)
- ・自大学(の強み弱みを含めて)の大学群における位置づけの捉え方と今後の取組み方について、専門職として、大学や大学広報・入試をとり巻く情報にどのように接して判断していくのか、各業務の目的・意義と現状の業務の進め方とのギャップ、アンケート設計と意義の大きさ。(大学職員)
- ・新入生に対するアンケートにおいて、入試難度や併願先についても質問事項として取り入れたいと感じた。（作題や高校訪問に活用するため）(大学職員)
- ・入試におけるマーケティングの必要性。・高校訪問の方法と重要性。・入試に必要な統計知識と調査スキル。・センター入試受験生の変容と多様化。(大学教員)
- ・戦略設計のツール、考え方—3C や SWOT、セグメント等。・統計基礎-基本的な関数の意味。・アンケート設計の入口～出口後までを視野に入れた考え方...現在挑戦中なので意を得た感じだった。(大学職員)
- ・受験番号と学生番号がひもづいたデータの入手が最初の一步。→勤務校でも問題になっていたのですが、他大学でも同じ問題があるというのは驚きでした。・セ試利用の地域特性。→広報（高校訪問）にすぐ役立ちそうです。(大学職員)
- ・マーケティングを行なう上で、統計学を用いて高校訪問をすともっと効果的にできると考える。アドミッション・オフィサーと IR 室との協働も考えるきっかけとなりうる。(大学職員)
- ・中級編とのことでしたが、昨年より内容が実務者向け（職員向け・初任者向け）のように感じた。（昨年のフィードバックを活かして？）(その他)

4). 研修会で伸びた能力について

本研修会で伸びた能力については、いずれの項目も「少し伸びた」、「とても伸びた」と回答されており、昨年に続き参加者は研修会でアドミッション・オフィサーとしての知識を得られたと考えられる。



**文部科学省教育関係利用共同拠点事業
アドミッションスペシャリスト能力開発研修会(第2回) アンケート**

本日実施する、文部科学省教育関係利用共同拠点事業 アドミッションスペシャリスト能力開発研修会(第2回)を受講したアンケートにご協力ください。結果は、統計的に処理され、個人が特定された形で結果が公表されることはありません。感じたとおりに、率直にお答え下さい。

ご所属() 職階() 氏名()

1. 開始前までに、以下のアンケートにお答えください。

- (a) 入試業務に関わって何年何ヶ月でしょうか。次の空欄に記入ください。

() 年 () ヶ月

- (b) 職種についてお尋ねします。次のうち、あてはまるものを**1つ選び**、○で囲んで下さい。

1. 大学教員 2. 大学職員 3. 高校教員 4. 民間企業
5. その他 ()

- (c) 受講した講義について、次のうち、あてはまるものを**全て選び**、○で囲んで下さい。

1. 戦略的アドミッション・マーケティング入門 2. 高校訪問における戦略的な入試広報について
3. アドミッション・アンケートの設計 4. アドミッション・オフィサーのための記述統計学
5. センター試験の受験動向を探ろう！

2. 「戦略的アドミッション・マーケティング入門」について、お尋ねします。

- (a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを**1つ選び**、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役に立ちそうにない 3. まあまあ役に立ちそうである 4. かなり役に立ちそうである

- (b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

3. 「高校訪問における戦略的な入試広報について」について、お尋ねします。

- (a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを**1つ選び**、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役に立ちそうにない 3. まあまあ役に立ちそうである 4. かなり役に立ちそうである

- (b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

4. 「アドミッション・アンケートの設計」について、お尋ねします。

- (a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを**1つ選び**、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役に立ちそうにない 3. まあまあ役に立ちそうである 4. かなり役に立ちそうである

- (b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

裏面に続きます。

5. 「アドミッション・オフィサーのための記述統計学」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

6. 「センター試験の受験動向を探ろう！」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

7. 今回のアドミSSIONスペシャリスト研修会(第2回)で感じたこと、学習したことを、書き残しておきましょう。

(a) 全体では、あなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 全体では、満足する内容でしたか？ 次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く満足しなかった 2. あまり満足しなかった 3. まあまあ満足した 4. かなり満足した

(c) アドミSSION業務に対する専門知識の習得はありましたか？ 次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 習得しなかった 2. 習得した

(d) 習得したことの具体的な内容やその理由について書き残しておきましょう。

8. 次の項目のうち、本研修会で伸びた能力についてお答えください。(あてはまるもの1つを選んで○をつけてください)

	とても 伸びた	少し 伸びた	あまり 伸びてい ない	まったく 伸びなか った
1. 日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
2. アドミSSION・オフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
3. 統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
4. 大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
5. 企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
6. 戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
7. 高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..

アンケートはこれで終わりです。お疲れ様でした。気をつけてお帰ってください。

6-4-4 (2). 九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第2回) アンケート調査結果 (2)

2018年九州大学で開催されたアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会第2回のアンケート集計結果を記載する。集計結果の人数については、アンケートを回収できた数のため、実際の研修会参加者とは一致しない。

始) 受講・アンケート回答経験

Table 1 関連講座受講経験

受講経験	人数	受講場所	人数
①あり	24名	九州大学	14名
		名古屋大学	2名
		大阪大学	10名
		コンソーシアム京都	7名
②なし	43名	—	—

昨年度、アドミッション・スペシャリスト能力開発養成講座(研修会)または、他大学実施の同様の講座を受講したことがあるかどうかという質問に対し、43名(64%)の参加者が講座初参加であり、24名(36%)の参加者が以前の講座に参加経験があった(Table 1)。以前参加した方の中でも複数参加している場合もあり、需要の高さがうかがえる。

また、同じアンケートへの回答経験はアンケート回答者67名中14名(21%)が回答したことがあり、53名(21%)は回答したことがないと答えた。なお、以下のアンケート結果は、これまで本アンケートに回答したことがない53名を対象とした。

1) 参加者の年齢構成と所属について

53名の年齢構成は、40代(18名、34%)が最も多く、30代(15名、28%)、50代(12名、23%)と続いた(Table 2)。また、数は少ないが20代(2名4%)、60代以上(6名11%)の参加者もあった。所属は大学に所属している参加者が最も多く、高等学校からの参加者は4名(8%)だった。大学・短期大学に所属する参加者のうち、アドミッション関係の職員(20名、43%)・教員(17名、36%)の割合が高いものの、アドミッション以外の職員(2名、4%)・教員2名、4%)もみられた。また、高校教員の参加者も4名あり、うち3名(75%)が進路担当教員であった。

Table 2 参加者の年齢

年齢	人数(割合%)
①20歳代	2名(4%)
②30歳代	15名(28%)
③40歳代	18名(34%)
④50歳代	12名(23%)
⑤60歳代	6名(11%)
計	53名(100%)

Table 3 参加者の所属機関

所属	人数(割合%)
①大学	47名(89%)
②短期大学	1名(2%)
③高等専門学校	0名(0%)
④高等学校	4名(8%)
⑤専門学校・専修学校	0名(0%)
⑥民間コンサルティング	0名(0%)
⑦民間教育系企業	0名(0%)
⑧民間その他の企業	0名(0%)
⑨大学院生	0名(0%)
⑩大学生	0名(0%)
⑪その他	1名(2%)
計	53名(100%)

Table 4 大学関係者の所属部署

所属部署	人数(割合%)
①アドミッション関係部署の事務職員	20名(42%)
②アドミッション関係部署の教員	17名(35%)
③アドミッション以外の関係部署の事務職員	2名(4%)
④アドミッション以外のセンター系教員	2名(4%)
⑤アドミッション以外の学部所属の教員	4名(8%)
⑥その他	2名(4%)
無回答	1名(2%)
計	48名(100%)

※その他にはアドミッション関連の特定専門職員1名含む

2) 本研修会への参加理由と研修会等の受講料設定について

本研修会への参加動機は、多くが現在大学でアドミッションの業務に従事しており、業務スキル向上のためであった。また、将来的にアドミッション関連の教員になるため、高校の進路担当教員が大学入試についての情報収集のために参加しているという理由もあった (Table 5)。自由記述では、アドミッションオフィサーについて知りたい、アドミッションについての知識を学ぶため、最近の大学入試 (センター試験) の動向を知るためという理由が挙げられた。

Table 5 本研修会への参加理由

参加理由	人数 (割合%)
①大学でアドミッションの業務に就いていて、業務スキルを向上させたいから	40 名 (75%)
②大学でのアドミッション業務従事者 (事務職員) になりたいから	1 名 (2%)
③大学でのアドミッション業務・研究者 (教員) になりたいから	2 名 (4%)
④高校において進路の担当で、大学入試について詳しく知りたいから	5 名 (9%)
⑤その他	5 名 (9%)
計	53 名 (100%)

Table 6 希望受講料

受講料	人数 (割合%)
0 円	2 名 (4%)
1 万円未満	14 名 (26%)
1 万円台	16 名 (30%)
2 万円台	6 名 (11%)
3 万円以上	2 名 (4%)
その他	2 名 (4%)
無回答	11 名 (21%)
計	53 名 (100%)
平均希望受講料	10,513 円

「講義・演習形式の研修会を2日間で5講座程度行うとしたら、どれくらいの受講料であれば支払ってでも受講したいか?」という設問について、最低値は0円であり最大値は3万円であった。平均希望受講料は10,513円となり、おおよそ1万円周辺に集中していた (Table 6)。なお、集計等に当たって、10,000～20,000円と幅をとって記載されているものについては、その中央値をとって計算した。自由記述では、研修会には能力開発と横のつながりを作るという2つの側面があるため、単純に受講料金で参加を検討するのは難しいという意見もあった。

3) 参加者のキャリアについて (アドミッション関連の大学関係者 38 名のみ回答)

アドミッション関連の大学関係者の参加者の中で、15名 (39.5%) が任期制であり、22名 (57.9%) が終身雇用制であった (Figure 1)。職員・教員別にみると、大学職員では、85%が終身雇用であったのに対し、教員では31%しか終身雇用ではなかった (Table 7)。なお、その他に回答したアドミッション関連専門職員1名も任期制であった。

Table 7 大学関係者の任期制/終身雇用制の割合 (その他専門職員、無回答1名除く)

	任期制	終身雇用	計
大学職員	3 名 (15%)	17 名 (85%)	20 名 (100%)
大学教員	11 名 (69%)	5 名 (31%)	16 名 (100%)

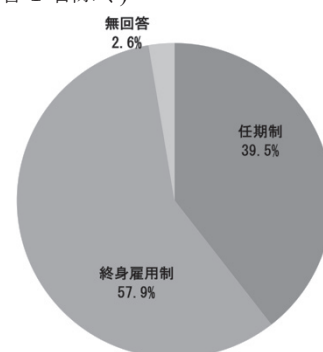


Figure 1 参加者の雇用形態

今後のキャリア志望として、⑤現状の立場よりも高度な職位への昇進、③常勤職員からアドミッション高度専門職を志望する参加者が多かった (Table 8)。さらに、①任期制から任期なし教員へ、アドミッションセンターから学部の教員へのキャリアアップ志望も多くみられた。自由記述では、起業する、アドミッションオフィスの発展への協力を行いたいという意見が挙げられた。

Table 8 今後のキャリア志望 (上位3つまで選択)

今後のキャリア志望	人数 (割合%)			
	1 位	2 位	3 位	計
①任期制から任期なしの教員	6 名 (16%)	1 名 (3%)	0 名 (0%)	7 名 (18%)
②アドミッションセンターから学部の教員	1 名 (3%)	4 名 (11%)	2 名 (5%)	7 名 (18%)
③常勤職員からアドミッション高度専門職	6 名 (16%)	5 名 (13%)	0 名 (0%)	11 名 (29%)
④常勤大学職員から大学教員	2 名 (5%)	0 名 (0%)	2 名 (5%)	4 名 (11%)
⑤現状の立場より高度な職位への昇進	11 名 (29%)	7 名 (18%)	3 名 (8%)	21 名 (55%)
⑥その他	7 名 (18%)	1 名 (3%)	3 名 (8%)	11 名 (29%)
無回答	5 名 (13%)	20 名 (53%)	28 名 (74%)	-
計	38 名 (100%)	38 名 (100%)	38 名 (100%)	-

自由記述：キャリアプランを進めるにあたり、弊害となる事項や不安要素

アドミッションセンターの学内における認識の低さやそれに伴う人事等の整備遅れが弊害として指摘された。また、教育と研究のバランスのとり方や、ポストに関する不安も数多くみられた。

- ・アドミッションセンターや IR (評価・分析) 等の必要性について、学内できちんと理解されていないところがある(大学職員)
- ・業務量と人員が釣り合っていない。(大学職員)
- ・現在、アドミッションセンターの教員をしていますが、教育、研究、アドミッション業務のエフォートの割合をどう設定していくべきかが難しいと感じています。(大学教員)
- ・非正規職員の割合が大きく、スキルが伴っておらず、モチベーションも上がらない。(大学職員)
- ・3 年単位での異動となるため、知識やノウハウが定着しても関係部署から離れてしまうこと(大学職員)
- ・学生募集の重要性の無理解。学生募集の意味を理解できていない。(大学職員)

参加者アンケート

このアンケートは次の調査目的から取得をします。ぜひともご協力をお願いします。まずは、「始1.」「始2.」

にご回答ください。

調査目的：アドミッション・スペシャリスト能力開発講座の受講についての現況および目的・開催継続可能性調査

始1. 昨年、このアドミッション・スペシャリスト能力開発講座または、他大学実施の同様の講座を受講したことがありますか？

- ① ある → この講座かあてはまるものに○をしてください。(九州大学 ・ 名古屋大学 ・ 大阪大学 ・ 大学コンソーシアム京都)
② ない

始2. 昨年末、大学コンソーシアム京都でのこの講座、または九州大学で開催したフォーラムでこのアンケートに回答しましたか？

- ① 回答した → 今回、回答の必要はございませんので、下記は無記入のままご提出ください。(以前と同様の内容です)
② 回答したことがない → 今回、是非とも下記のアンケートにご協力ください。

1. あなたの年齢に該当するところに○をしてください。

- ① 20 歳代 ② 30 歳代 ③ 40 歳代 ④ 50 歳代 ⑤ 60 歳以上

2. あなたの所属機関に該当するところに○をしてください。

- ① 大学 ② 短期大学 ③ 高等専門学校 ④ 高等学校 ⑤ 専門学校・専修学校
⑥ 民間コンサルティング ⑦ 民間教育系企業 ⑧ 民間そのほかの企業 ⑨ 大学院生
⑩ 大学生 ⑪ その他 ()

3. 上記の2.で、「大学」「短期大学」を選択した方のみご回答ください。

あなたの所属部署と担当に該当するところに○をしてください。

- ① アドミッション関係部署の事務職員 ② アドミッション関係部署の教員
③ アドミッション以外の関係部署の事務職員 ④ アドミッション以外のセンター系の教員
⑤ アドミッション以外の学部所属の教員 ⑥ その他 ()

4. 上記の2.で「高等専門学校」「高等学校」を選択した方のみご回答ください。

あなたは、進路担当教員ですか？ はい ・ いいえ

5. 今回、参加した理由は何ですか？ 最も該当するところに1つに○をしてください。

- ① 大学でアドミッションの業務に就いていて、業務スキルを向上させたいから
② 大学でのアドミッション業務従事者（事務職員）になりたいから
③ 大学でのアドミッション業務・研究者（教員）になりたいから
④ 高校において進路の担当で、大学入試について詳しく知りたいから

⑤ その他（ ）

6. たとえば2日間で、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会を講義・演習方式の5講座程度開催する場合、どれくらいの受講料だとあなたは支払ってでも受講したいと思いますか？

（ ）円程度なら受講したい

★★★裏面は、上記3.で「①アドミッション関係部署の事務職員」または「②アドミッション関係部署の教員」と回答した方がご回答ください★★★

9. あなたは任期制雇用ですか？

⑥ 任期制雇用である ② 終身雇用である ③ その他（ ）

10. 現職から近い順4つまでのあなたのキャリアパスを記入例に倣ってご記入ください。

	年
	年
	年
	年
現職	年目

<記入例>

民間教育系企業	8年
大学院進学・修了	5年
他大学のセンター系教員（任期3年）	3年
現職	8年目

11. 今後のあなたは、どのようなキャリアに進みたいとお考えですか？ 該当する上位3位までの記号をご記入ください。

第1位（ ） 第2位（ ） 第3位（ ）

（選択肢）

- ① 任期制から任期なしの教員
- ② アドミッションセンターから学部教員
- ③ 常勤大学職員からアドミッション高度専門職
- ④ 常勤大学職員から大学教員
- ⑤ 現状の立場より高度な職位への昇進（教員だと、准教授→教授等、職員だと、係長→課長等）
- ⑥ その他（ ）

12. あなたが描いているキャリアプランを進めるにあたって、どのようなことが弊害となっていると思いますか？ その他、不安要素についてもご意見を記入ください。

ご協力、ありがとうございました。

入力していただいた個人情報について、不正アクセス、紛失、漏洩等が発生しないよう管理責任者を定め、個人情報取り扱い規定を整備し、これらの危険に対する安全対策を積極的に実施します。また、データを統計的に処理し、個人を特定できない形で公表することがあります。

6-4-5. アドミッションオフィサー養成セミナー「アドミッションオフィサーはなぜ必要とされるのか? — 育成型入試におけるアドミッションオフィサーの役割—」 アンケート結果

アドミッションオフィサー養成セミナー「アドミッションオフィサーはなぜ必要とされるのか? — 育成型入試におけるアドミッションオフィサーの役割—」 アンケート集計結果を記載する。

1). 参加者の属性, 研修会全体の満足度について

参加者は学外からの参加者が 55 名 (特に県外の参加者 33 名), 学内の参加者が 11 名であった。また, アンケート回答者の中で研修会全体に満足, 概ね満足したと回答した者が 9 割を占めた。

Table 1 参加者の情報

	人数(割合%)
学外	55 名 (83%) (うち県外 33 名)
学内	11 名 (17%)
合計	66 名 (100%)

Table 2 シンポジウム全体の満足度

	人数(割合%)
満足	9 名 (41%)
概ね満足	11 名 (50%)
どちらともいえない	2 名 (9%)
やや不満足	0 名 (0%)
不満足	0 名 (0%)
計	22 名 (100%)

※アンケート回答者 (22 名) 中の割合である

2) 参考になった点, 分からなかった点, もう少し説明をしてほしかった点(抜粋)及び講師からの回答
《参考になった点》

- 以前から、先進事例として新聞や教育関連記事等に掲載されていた 2 大学の入試改革について、直接担当者の方からお話を伺うことができたことは貴重であった。
- 高校生に自分の考えを述べる機会を多く与えていかなければいけないと思った。
- 入試(A0・推薦)を「育てる」という観点から実施するという点。
- 池田先生の講義での「学びのモチベーション」の 3 要素と知の捉えなおし、方法の知について、改めて自身の授業、教育を振り返ってみようと思った。
- 全体的に参考になるお話しだった。特に、池田先生ご指摘の「学びのモチベーション力」、志村さんの「自学自習の姿勢をつけさせる」という言葉、一ノ瀬さんのデータに基づいた中退予防対策の見直しが腑に落ちた。
- 追手門学院大学、九州産業大学におけるアドミッション業務における SD(Staff Development)はとても興味深かった。教職員にはもちろん、学生にとっても有意義なものだと感じた。
- 本学は職員が入試に関わる点(事務作業以外)は少ないので、他大学では教員だけではなく、職員のかかわりが大きい点を持ち帰りたい。
- 各大学の取組みに関しては、どれも興味深いものであったが、何よりも熱い情熱を持って変えていこうというパワーがないと改革は進まないということを感じた。
- コーチングについては、大変興味深く拝聴した。入試担当者に限らず、多様な学生に直に対する学務担当職員には必要なスキルと感じた。アドミッションオフィサーに留まらず、次世代大学教育の職員育成手法(研修)の一つとして取り上げてほしいのではないかと感じた。
- 追手門学院大学のアサーティブプログラムでの面談は、入試広報的側面を抑制して、学生と一緒に将来を考えるというスタンスである点に共感を覚えた。
- 九州産業大学の面談結果を高等学校へフィードバックされている点は、本学でも検討の価値があると思っている。
- 高等教育を受けた保護者とそうでない保護者が混在する現在、高等教育に関する情報格差や意識格差を埋めていくことを供給側(高校や家庭)任せにせずに伴走して行く取り組みは、勤務校である国立大学でも(国立だからこそ)今後もっとやっていかなければいけないと感じた。勤務校は高大接続の機能が弱いので、大変参考になった。
- 勤務校では学生との面談はカウンセラーとキャリアカウンセラーをのぞいては原則教員の業務となっています。こうした部分を職員が担当することで教員には言いにくい、しかしカウンセラーにかかるほどではない、という悩みを持つ学生達をケアするという取り組みは、コーチングスキル養成と合わせて、教員の負担軽減という点でも大変参考になった。

《分からなかった点・もっと説明してほしい点》

- ものすごく引っ込み思案な生徒、質問を投げかけてもリアクションが薄い生徒もいると思うが、そのような生徒にはどのような言葉を投げかけているのか。このような生徒がうまく自己表現出来るようになるには、どのような経験を積めば良いと思うか。

【志村さんからの回答】時々、このような生徒が面談ブースに着席をします。その生徒が話せるきっかけを模索しながら私の1人マシングントークをします。表情が変化する話題から話を聞きだすようにしています。それでもリアクションが薄い生徒には、「1人で話をして疲れたよ。交代して。そろそろあなたの声を聞かせてくれない？」と迫ります。恐る恐るですが、ポツリポツリと話し始めます。できるだけ気が済むまでお話に付き合います。自分の言葉で何かを伝える気持ち良さを体験することが大切だと思っています。

- (追手門学院大学の)MANABOSSに関して、以下の点をご教示頂きたい。
 - ・最後まで受講した生徒の割合
 - ・出願者の何割が受講していたか、また最後まで受講した学生の割合
 - ・逆に、受講者の何割が実際に出願したか
 - ・受講者の入学後の伸びを測定されていれば、その内容

【志村さんからの回答】MANABOSSの登録・利用は、アサーティブ入試の出願資格ではありません。利用していなくても出願できますし、合否判定には利用の有無は関係ありません。そのため、入学後の伸びは(登録時の学力を測定していないこともあり)測定していません。また、リセット機能があるので、何度も利用できる、終わりはありません。合格後の利用も推奨はしていますが、強制はしていません。

2017年度入試のMANABOSSの利用状況は以下のとおりです。

アサーティブプログラム受講者数 717 名(高校3年生)、MANABOSS 登録者数 513 名(内アサーティブプログラム未受講者 46 名)

アサーティブプログラム受講者でなければ出願資格がないため、出願資格のあるMANABOSS登録者数は、467名となります。このうち、アサーティブ入試A日程出願者数 261 名中 233 名が利用(89.3%)、合格 190 名中 119 名が利用(91.5%)、アサーティブB日程出願者数 134 名(A日程不合格者もいます)中 124 名が利用(92.5%)、合格 60 名中 57 名が利用(95.0%)。

- 今次の高大接続改革において、全ての入試において学力の3要素を測ることが求められている。その様な中、アサーティブプログラム、アサーティブ入試という素晴らしい育成型入試を実施しておられる中で、グループディスカッションや個人面接で、いわゆる「主体性等」や「モチベーション」をどの様に定義し、どのような評価手法で測っていらっしゃるのか、是非ともご教示頂きたい。

【志村さんからの回答】評価に関わることなので、具体的には記載できませんが、例えば、主体性等は参加度や発言、積極性などを評価します。モチベーションは、本学志望理由の明確度などを評価します。これらは、評価シートを用いて点数化しています。

- 追手門学院大学のアサーティブ入試も九州産業大学のアドミッション入試も高校生(受験生)に対する面談とフィードバックによって、高大接続で生徒・学生を育成する仕組みだと思うが、やはり高校の抵抗は大きかったという話だった。それに対して、「まずやる」ための高校へのコミットメントはどのようなものだったのか。

【志村さんからの回答】高校の抵抗というより、戸惑いだと感じました。導入当時は、高校の理解より高校生の口コミを意識しました。実際、アサーティブプログラムを受講した高校生の口コミで広がり、高校教員が興味を持ち(生徒が良いというアサーティブプログラムは一体なんなの？問い合わせしてみようなど)、取り組みに共感していただいた教員から、進路指導研究会での講演依頼があり、対高校教員への説明会のような機会を頂きました。

【一ノ瀬さんからの回答】高校よりも学内の方が抵抗が強かったです。高校の場合は、当該生徒さんの内容を共有するため、非常に有意義なフィードバックとなりました。ただし、明らかに意欲や学力の低い生徒さんもフィードバックしますので、合格率が低くなるという点では、「そこまで見なくてもいいんじゃない」というような声はあったと思います。本質的に言うと、それではいけないと思いますので、聞き流しています。

- 育成型入試を導入するにあたり、学内での調整や立ち振る舞いをどのようにされてきたのかを知りたい。(特に困難だったことなど)また、携わっている教職員に負担はかかっているのかについても知り

たい。

【志村さんからの回答】トップ：執行部で方針を通す、ミドル：課内と学内の調整、担当者：政策立案と実施・運営、という役割を三位一体となりそれぞれが果たしました。困難なことは、理解者を得るまでの孤独を乗り切ることでした。仲間が必要だと痛感しました。

教員に対しての負担はかかっていないと思います。職員は明らかに負担が増えていますが、手応えを感じることが多いので、辞退の申し出はありません(面談職員になるのは強制ではありませんので)。

【一ノ瀬さんからの回答】学内での調整で重要な点は、データに基づき、主張を明確にし、教員の負担を少なく実施することを何度も話しました。携わっている教職員にできる限り負担を少なくするように、理事長や学長から大学の方針として各部所に配慮するように指示してもらっています。もともと意欲の高い教職員ですので、負担感を主張することはないですが、周囲の視線を気にする教職員もいますので、トップダウンでの対応を行っています。

- 面談結果の高校へのフィードバックに関する以下の点について聞きたい。
 - ・事前に、面談対象者の高校へフィードバックする旨を伝えているのか。
 - ・面談対象者へ個人情報の提供について、事前に確認を取っているのか。
 - ・その他、高校へのフィードバックに際して留意されている点はないか。

【一ノ瀬さんからの回答】面談結果を高等学校へフィードバックすることについては、面談時にも伝えておりますし、最初のガイダンスや募集段階でも周知しています。パンフレットにも記載しております。個人情報の提供もプログラムと入試とのつながりの中で目的をきちんと生徒さんに伝えていきます。高校へのフィードバックでは、面談で生徒さんが話した内容を中心にフィードバックした上で、高校の先生の意見を聴取し、それに対してアドバイスや意見を言うようにしています。

- 九州産業大学の取組、(プログラム受講者が出願できる流れ)を国立大学で行うことは可能だろうか。さらなる説明(ご助言)を頂けると有り難い。

【一ノ瀬さんからの回答】国立大学でも可能だと思います。ただし、アドミッションオフィサーの役割やプログラムの方針について議論する必要があると思います。どのようなデータに基づき、それを少しでも解決するための入試制度にしたいかなどを共有した上でプログラム編成を考えた方が良いと思います。私であればいつでもご相談ください。

- 中退に関するデータで、A0入試での中退率が高いとの話だったが、A0入試の学生の学習意欲の低下・欠如理由は「入学前後のイメージの違い」が主と考えていいか。また、このギャップは要求される学力によるものなのか、それとも単にイメージだったのか、差し支えなければ教えてほしい。

【一ノ瀬さんからの回答】A0入試の学修意欲の低下という理由の学生は、「入学前後のイメージの違い」、「自分の意思で入学を決めなかった」、「元々、大学で勉強する気がなかった」が多いです。あとは、「何らかの理由で授業を欠席して授業が分からなくなって意欲が低下した」との理由です。

このギャップは、学部・学科の学びの内容を把握していないことが大きな要因だと感じています。学力ではなく意欲の方だと思います。例えば、数学が苦手な高校で普通科だから経済学部にしたなどです。経済学部では数学が重要な科目ですから。

以上のアンケート結果については、以下 URL にも公開されています。

https://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/activities_prev/report20180617/index.html

6-4-6. アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第3回) アンケート結果

アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第3回) アンケート集計結果を記載する。集計結果の人数については、アンケートを回収できた数のため、実際の研修会参加者とは一致しない。アンケートについては末尾に掲載した。

1). 参加者の属性、受講講義について

今回の研修会には、入試業務に関わった期間が1年から5年未満の参加者が最も多く (66名中29名、全体の44%)、次いで5年から10年未満の参加者 (66名中16名、全体の24%)が多かった。また職種は大学教員(66名中33名、全体の50%)、大学職員(66名中29名、全体の44%)が多くを占めていた。

Table 1 入試業務に関わった期間

期間	人数(割合%)
1年未満	10名 (15%)
1年から5年未満	29名 (44%)
5年から10年未満	16名 (24%)
10年から15年未満	10名 (15%)
15年以上	1名 (2%)
計	66名 (100%)

Table 2 参加者の職種

職種	人数(割合%)
大学教員	33名 (50%)
大学職員	29名 (44%)
高校教員	1名 (2%)
民間企業	0名 (0%)
その他	3名 (5%)
計	66名 (100%)

Table 3 受講した講義 (複数回答)

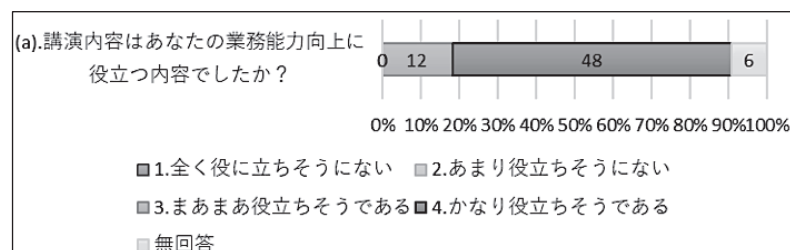
講義名	人数(割合%)
アドミッション・スペシャリストによる書類選考・面接担当官の養成と選抜実施運営について	54名 (82%)
多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計	52名 (79%)
入学前教育の実施運営について	50名 (76%)
主体性等評価へのアプローチ	52名 (79%)
高大接続改革の中の高校教育	44名 (67%)
計	66名

2). 講義について

5つの講義はいずれも「まあまあ役に立つ」、「かなり役に立つ」との回答が多く、昨年に引き続き好評であった。

■「アドミッション・スペシャリストによる書類選考・面接担当官の養成と選抜実施運営について」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



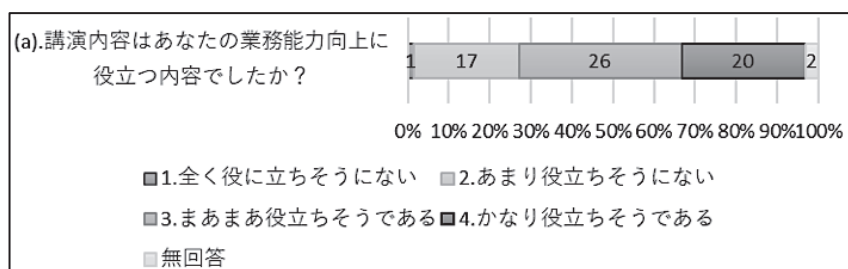
(b). 自由記述 (抜粋)

- ・書類選考・面接担当官の養成の具体的な取組がとても参考になります。(大学職員)
- ・書類審査、集団討論などの評価指標(案)はどのようなものかに興味があります。書類審査の練習を行うなど丁寧に入試を行っていることは印象に残りました。(大学教員)

- ・調査書、活動報告書について評価するのに、飛躍して書いているかもしれないので、面接試験で信ぴょう性を確認して、点数の補正を実施しているのか？(大学職員)
- ・諸々実施する上での注意点(気がつかないこと)をご教授いただき、とても参考になった。(大学職員)
- ・平成30年度より当学もAO入試を導入しましたが、書類選考、グループ討議、面接、レポートで構築したのですが、まさに面接担当官へのFD対策は難易度があると考えております。ルーブリック評価、見直します。(大学職員)
- ・APの共有が課題だと改めて感じる。まずはAPの具体化が必要となるため、学内的に動かせるところから動かしていきたい。(大学職員)
- ・ポリシーの策定でも学部とかなりがっちり組んで進めていращやる、進められる協力体制を築いてこられたところも、内容ともあわせて取り組んでいきたいと思います。ありがとうございました。(大学職員)
- ・面接や書類選考における評価基準(ルーブリック)を受験生や高校にどの程度まで公表すべきか？(大学職員)
- ・ノーミングの必要と重要性を再認識した。ビデオの作成に興味があります。一般的な事項なので他大学への汎用性があると思う。(大学教員)
- ・面接の評価基準を統一するほどに、受験生はそれに対応するようになり、個性を見ることは難しくなってしまう、面接試験をすることの意義は低下するよう思えます。難しい問題だと思います。(大学職員)

■「多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計-イギリスの GCE A レベルと国際バカロレアを事例に」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



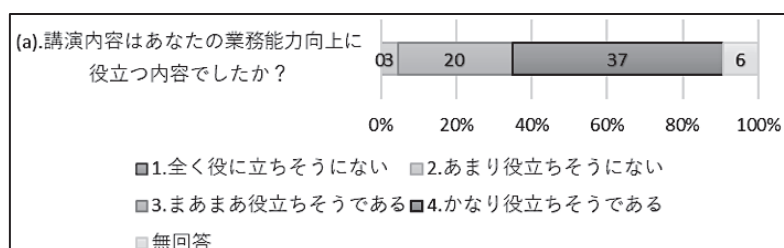
(b). 自由記述 (抜粋)

- ・日本の教育はイギリスの A レベルの教育とほとんど同じだと感じました。これから IB の方へ振れるのか、それとも今まで通りなのかが気になりました。大学独自の資格認証基準に新学力テストがなればと思いました。(高校教員)
- ・IB の得点の扱いや価値について、学内で共通理解を得ることが難しく、基準を定める議論もできずにあります。昨近、IB 生からの問い合わせも入るようになり、着実な IB 生の増加を感じております。(大学教員)
- ・IBDP を取得して入学した学生が日本の大学に入学した場合の授業に対する満足度はどうなのでしょう。(大学教員)
- ・IB を活用した入試は本学でも検討課題になったこともありますが、実施するには難しい課題(例 大学入試後のカリキュラム等)が指摘されることもあります。(大学教員)
- ・後半部分、日本での IB 等の評価に関する提案をもう少し詳しく聞きたかった。具体的には、日本の高校の教育内容とどう異なり、どうすぐれた点(可能性)があるのか、など。(大学教員)
- ・国際入試の分野の知識がなかったため(本学では対象となる受験者がほとんどいない)理解不足。一方で留学生の学歴審査が複雑になっているので、この点の情報提供も希望します。(大学教員)
- ・海外の事例は普段あまり知る機会がないのでとても勉強になりました。今回のようなお話がなければ、日本の大学の設定する IB の要件(点数)は高い(高すぎる)ままになってしまうと思いました。(その他)
- ・現在、本学ではバカロレアに関する事例はほぼないが、今後多様な人々を受け入れる際にどのような入試にするかは、考えておくべきことである。(大学教員)
- ・本学では、来年度より国際バカロレア入試を実施します。理系の単科大学として「入学要件のスコアの設定」「IB の 6 科目 3 要件を科目単位に細分化し必要なものだけ評価する」「スコアだけでなくポートフォリオの評価や集団面接などを組み合わせる選抜方法」など大変参考になりました。国内外問わず IB 資格取得の進路状況について(選択理由も含め)ご教示いただく機会がありましたら幸いです。さらに大学ネットワークを是非構築していただきたいと考えております。(大学教員)

- ・本学ではまだ実用の段階までいきませんが、外資での経験があるので、個人的にはとても興味深く勉強になりました。(大学教員)
- ・日本の大学の出願資格(IB のレベル)が高すぎるのがわかり、本学の設定が妥当性の示す上で参考になった。(大学職員)
- ・IB 資格での入学の場合、基礎学力は担保されているかが気になりました。所属学部での限られた経験ですが、帰国子女枠での入学者は数学と物理学の科目でほとんど授業についていけないので。(大学教員)

■「入学前教育の実施運営」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

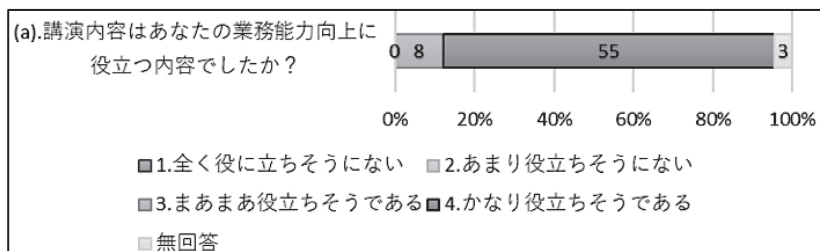


(b). 自由記述 (抜粋)

- ・入学前教育で、学力的に困難が生じそうな学生には、どう対応されるのでしょうか？(大学教員)
- ・推薦入試でセンター試験を課す推薦では志願者数が低い。したがって課さない推薦に変更を希望する学部もある。従って、今回の話はかなり切実に聞けた。推薦、AO は募集単位における分野のリーダー的存在であってほしい。合宿研修はその意識をめばえさせることができそうでやってみたい。(大学職員)
- ・取組の内容が事細かに紹介されていたため、わかりやすかった。高大連携プログラムで本学も入学者向けではないが、行っており、合格者向けの入学前教育の重要性はとても理解できた。ぜひ本学でも、形はちがえどモチベーションにつながる研修を考えていきたい。(大学職員)
- ・かなり充実した内容に驚きました。具体的な説明で、大変貴重な情報でした。学内でどのように取り組むべきか、進めるべきか、しっかり考えて行動していきたいと思います。(大学職員)
- ・入学後の面談までアドミッションがやっていることにおどろきました。広報に協力してくれる学生としても関わりを持ち続けるという点も参考にさせて頂きたいと思いました。学部が知ったら飛び上がりそうです。(大学職員)
- ・本学は AO、推薦入学者が多いにもかかわらず、形式的なプログラムになっていると感じます。入学前教育をアドミッションで担当されているので、スムーズと感じました。大変参考になりました。(大学職員)
- ・本学でも入学前教育で合宿研修(2泊3日)を2回実施しており、課題などは共感できる部分でした。現在は、高校の授業への影響を考慮し、平日以外で実施しているが平日に実施するメリットなど参考になりました。今後は入学後の入試区分毎の成績(入学前教育の効果など)の比較や、PDCA の状況などご教示いただければ幸いです。(大学職員)
- ・15年の蓄積に基づき、見直しつつ、またデータも取りながら、新しい姿を求めておられる姿がとても印象的でした。本学も他校にない特色をもつ入学前教育を行っております。時々情報は交換させて戴けると有り難いです。(大学教員)
- ・本学でも e-learning を取り入れています。合宿等との組み合わせによって効果が高まるのがわかりました。全ては難しいかと思いますが、部分的にも取り入れて、入学前教育の効果を高めたいと思います。(その他)
- ・合宿を通して、選抜の効果測定が(多少は)できそうで、非常に興味深い内容であった(大学教員)
- ・大学が合格者に求める教育内容に応じて入学前教育を設計する必要性と難しさを教えていただきました。(大学教員)
- ・費用の負担、実務上の負担をどこまでとるか悩みどころです。(大学教員)
- ・e-ラーニングにおいて高校の先生方にアクセス権をお渡しするのはよいアイデア。(大学教員)
- ・入学前教育のすばらしさに感動しました。高校でも中学生に対してどうするかを考えなければいけないと思いました。特に e-Learning はチェックができるなど良い点が多いので導入できるように、小さなグループからやっていきたいと思いました。(高校教員)

■「主体性等評価へのアプローチ-制度設計と評価環境構築に向けて」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

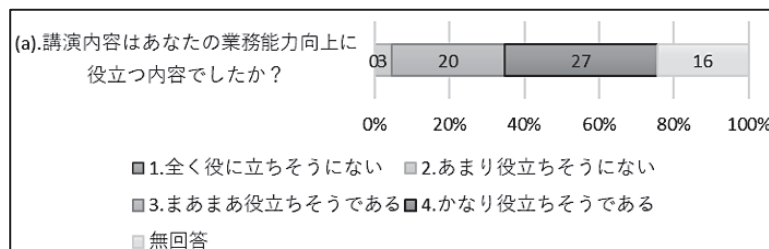


(b). 自由記述 (抜粋)

- ・主体性評価に対する大学側の考え方が分かったのが良かった。主体性評価だけでなく、共通テストや個別試験が主となることで、高校の授業の大切さを生徒に理解させることができるので、安心しました。(高校教員)
- ・非常に参考になりました。「段階選考」の方法は大変参考になりました。(大学職員)
- ・制度設計について考える機会となった。但し、導入するに当たっての合意形成に十分時間を取る必要性を感じた。(大学教員)
- ・やはり主体性等の評価は難しいです。ポートフォリオも大切だと思いますが、入試に使うべきものではないと思います。(大学教員)
- ・「主体性」の根本的な考え方から評価方法まで重要な示唆をいただきました。(大学教員)
- ・議論の行きつく先は、調査書(大学教員)
- ・可否が反転した生徒は何人だったのか(主体性等評価により)、その学生が今後どう伸びるか、GPA で評価するのか？どう評価するのか？(大学教員)
- ・主体性評価は受験生にとって「適度な動機付け」としての機能を目指す、これは入試の機能について考えるとき、大きな変化と考えられます。(大学教員)
- ・改めて主体性評価の難しさ(定義、評価手法)を認識した。配点に含めるのではなく、特色加点の方法はとも参考になった。(大学教員)
- ・一般入試での主体性等評価が課題でありましたが、西郡先生のご講演を拝聴し JBS の本学ならではの活用方法など、企画立案するヒントを得られた。また、主体性評価が難しいと考える。個人的には、総合的評価を用いたい、現時点では分析的評価を活用している。この点は他大学の事例なども参考に今後も継続して検討したい。(大学職員)
- ・大変参考になりました。また「JBS」にも興味を持っております。1点だけ、主体性評価の「適度な動機付け」「影響力は限定的なもの」はボリュームゾーンに入る可能性の高い多くの受験生にとっては、必ずしも「適度」「限定的」ではないように思われますが、いかがでしょうか。ただし、そう言ってしまうと、打つ手もなくなってしまいますので、その辺りはさじ加減、試行錯誤の積み重ねかもしれません。今後も引き続きご教示ください。ありがとうございました。(大学職員)
- ・金魚の例は大変分かりやすかったです。勤務校では、「入試改革でいろいろ入れるのは良いが、倍率が下がったらどうしてくれるんですか？」という学部からの質問に、AD 部門は無回答を貰いました。大変なことになりそうな気がしてなりません。(大学職員)

■「高大接続改革の中の高校教育」について

(a). 講演内容はあなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？



(b). 自由記述 (抜粋)

・高大接続改革について、大変分かりやすかったです。この部分を理解しなければ、自分たちが何をしなければいけないかが分からないと思います。自分でもしっかり理解して、今後の業務につなげていきたいです。(大学職員)

・高校未満の学習指導要領の詳細を確認不足だったので、新しく知ったことが多く、非常に参考になりました。これまでおかしいのでは？と思っていたことが誤りでなかったことが分かり、自信を持ってました。(大学職員)

・大学入試改革を企画立案する際に高校教育の現状を把握し、高校教育改革の状況を理解しなければならぬ。荒瀬先生のご講演は今後の参考となった。(大学職員)

・高大接続改革に関する政策(文書)を、高校教育の視点から詳しく読むことが出来ました。大学で入試に関わっていると、どうしても入試の部分に目が行きがちですが、高校教育改革に対する理解を深めることが出来ました。(その他)

・自分の中では新学習指導要領を読んだつもりになっていたことに気づくことができました。(大学教員)

・高校のカリキュラムマネジメントも大学と同じ構造なのかなと思った。(大学職員)

・本質的に重要な点を確認できました。幼～中についての話など知らない情報も得ることができました。(大学教員)

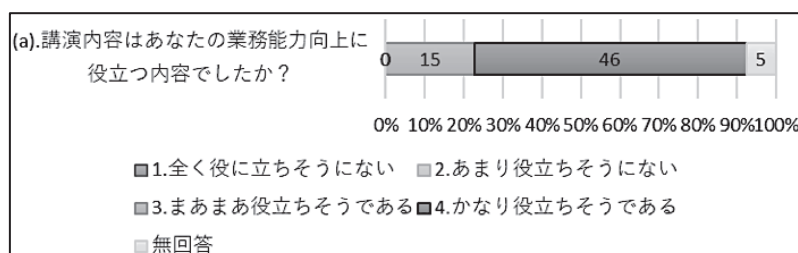
・教育改革のプロセスがよく分かりました。忘れていた部分も多く、勉強になりました。(大学職員)

・新しい観点別評価について詳しく話をしていただけたのがとても良かった。特に「目標・現状＝課題」について、今一度考え直して、来年度の授業に取り組んでいきたいと思いました。(大学職員)

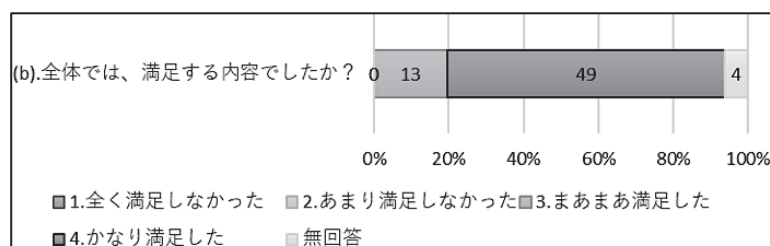
3). 研修会全体の満足度等

本年度の研修会全体として、過去 2 年よりも今後の業務能力向上にかなり役立つ、研修会にかなり満足したという意見が多かった。また、参加者の多くがアドミッション業務に対する専門知識を習得できたと回答した。

(a). 全体では、あなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

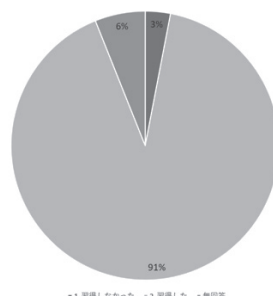


(b). 全体では、満足する内容でしたか？



(c). アドミッション業務に対する専門知識の習得はありましたか？

	人数(割合%)
1. 習得しなかった	2 名 (3%)
2. 習得した	60 名 (91%)
無回答	4 名 (6%)
計	66 名 (100%)



(d). 習得したことやその内容、自由記述 (抜粋)

・アドミッション業務に対する専門知識かどうかは自身で判断できないが、主体性の評価に対する基本的な知識や捉え方を認識することができたと思う。(大学職員)

・花井先生の話から IB プログラムについて理解が深まり、授業改善に利用しようと思いました。森川先生の話から入学前教育について高校と大学、高校と中学校でどのように取り組むかのヒントを頂きました。

e-Learning の利用を今後検討していこうと思いました。西郡先生の話から Jep と JBS について私自身が勉強しないと生徒に教えることができないので、春休み中に一度は利用してみようと思いました。(高校教員)

・入試制度改革の流れの中で、方法論ばかりが先に立ってしまい、何故改革が必要なのか、何のための改革なのか、ということを自分なりに考え直す良いきっかけとなりました。(大学職員)

・本学も様々な研修会を実施しているが、その背景について十分な説明がないため、研修会の内容の意味付けが理解できないままであった。今回、研修会に参加することによって、背景を理解することができ、総合的なつながりを理解することができた。(大学職員)

・書類審査、面接、入学前教育等の実例が多く取り上げられ、文献で知ることのできない情報を多く入手できました。特に入学前教育については、本学でも本格的に動き出すことが決まっており、高校の先生方への配慮等、大変参考になりました。(大学教員)

・主体性評価に対して改めて「公正性」の観点の重要性を教えてくださいました。(大学教員)

・入学前教育の必要性、特に合宿を通して(学力の向上以上に)学習へのモチベーション向上が得られるという成果、ただし継続性については？(大学教員)

・AP の大切さを再認識した。主体性等評価を導入するにあたっての注意点、具体的方法についての知見を得た。(大学職員)

・公平、公正観、日本的な受験文化(風土)は、さまざまなプロセスで表面化するが、最終的には成績開示における、受験者の納得(感)の問題になる。その意味で、調査書の点数化については慎重であるべきだと考えた。(その他)

・本学で検討している国際バカロレア入試、一般入試での主体性等評価方法等について、直ぐに参考にできるヒントを多く得られた。従来の選抜方法も活用しながら新たに企画・立案したいと考える。(大学職員)

・ぜひ博多駅方面で(大学教員)

・今回の研修会では、特にイギリスの GCE A レベルや IB など海外就学経験者の成績の見方や取扱。さらには今後のネットワーク活用への展望も持てたことが最も大きな成果であったと考えます。大学のみならず、受験生のグローバル化に伴い、今後もこの様な専門的な内容を取り上げた研修会を希望します。ありがとうございました。(大学職員)

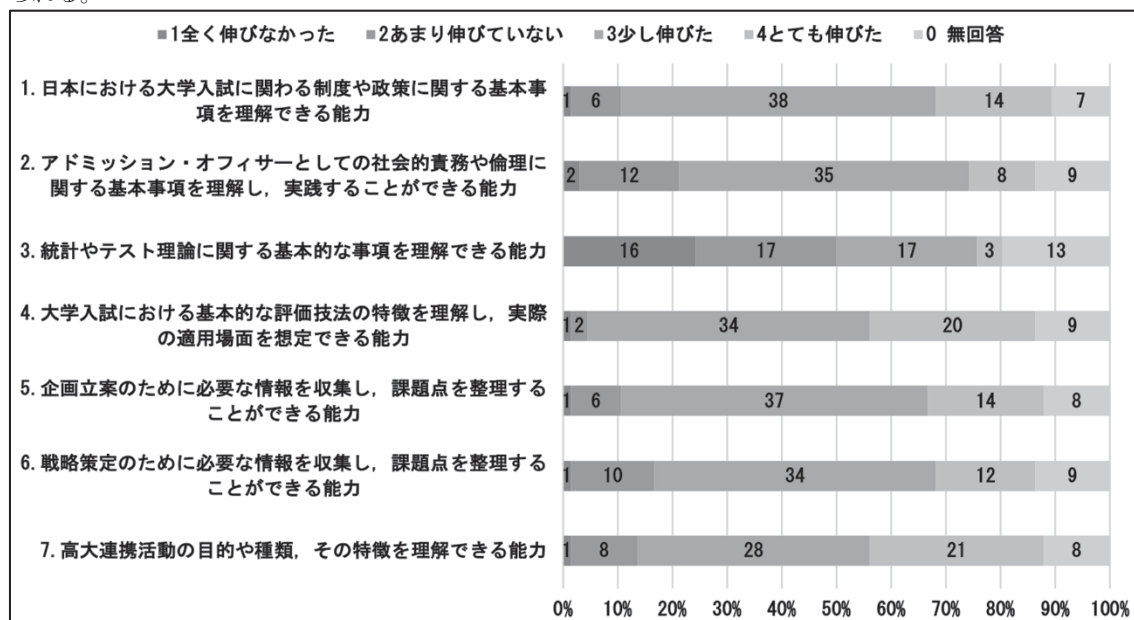
・ループリック評価の観点とアドミッションポリシーの整合性について課題を抱えておりました。4 月よりアドミッションポリシーについてのワーキンググループを立ち上げる予定であります。いただいた情報をふまえ、取組に活用させていただきます。今回の研修会を開催して下さい、ありがとうございました。(大学職員)

・バカロレア制度の知識について、本学では志願されたことがなく、調べることがなかったが、少し知識を得た。(大学職員)

・本学で課題となっている書類選考や面接官の養成について、徳島大学さんの先行事例を聞くことができ、大変参考になった。今回の研修会で得た情報をアドミッションセンターと共有し、入試業務に活用していきたい。(大学職員)

4). 研修会で伸びた能力について

本研修会で伸びた能力については、いずれの項目も「少し伸びた」、「とても伸びた」と多く回答されており、一昨年、昨年に続き参加者は研修会でアドミッション・オフィサーとしての知識を得られたと考えられる。



文部科学省教育関係利用共同拠点事業
アドミッションスペシャリスト能力開発研修会(第3回) アンケート

本日実施する、文部科学省教育関係利用共同拠点事業 アドミッションスペシャリスト能力開発研修会(第3回)を受講したアンケートにご協力ください。結果は、統計的に処理され、個人が特定された形で結果が公表されることはありません。感じたとおり、率直にお答え下さい。

ご所属() 職階() 氏名()

1. 開始前までに、以下のアンケートにお答えください。

(a) 入試業務に関わって何年何ヶ月でしょうか。次の空欄に記入ください。

() 年 () ヶ月

(b) 職種についてお尋ねします。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 大学教員 2. 大学職員 3. 高校教員 4. 民間企業
5. その他 ()

(c) 受講した講義について、次のうち、あてはまるものを全て選び、○で囲んで下さい。

1. アドミッション・スペシャリストによる書類選考・面接担当官の養成と選抜実施運営について
2. 多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計-イギリスのGCE A レベルと国際バカロレアを事例に
3. 入学前教育の実施運営について
4. 主体生等評価へのアプローチ-制度設計と評価環境構築に向けて
5. 高大接続改革中の高校教育

2. 「アドミッション・スペシャリストによる書類選考・面接担当官の養成と選抜実施運営について」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

3. 「多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計-イギリスのGCE A レベルと国際バカロレアを事例に」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

4. 「入学前教育の実施運営について」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

裏面に続きます。

5. 「主体性等評価へのアプローチ 制度設計と評価環境構築に向けて」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

6. 「高大接続改革の中の高校教育」について、お尋ねします。

(a) 講演内容は、あなたの業務能力の向上に役立つ内容でしたか？。次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(b) 疑問に思ったことや感想があれば、ここにお書きください。

7. 今回のアドミッションスペシャリスト研修会(第3回)で感じたこと、学習したことを、書き残しておきましょう。

(a) 全体では、あなたの業務能力向上に役立つ内容でしたか？

次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く役に立ちそうない 2. あまり役立ちそうにない 3. まあまあ役立ちそうである 4. かなり役立ちそうである

(a) 全体では、満足する内容でしたか？ 次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 全く満足しなかった 2. あまり満足しなかった 3. まあまあ満足した 4. かなり満足した

(c) アドミッション業務に対する専門知識の習得はありましたか？ 次のうち、あてはまるものを1つ選び、○で囲んで下さい。

1. 習得しなかった 2. 習得した

(d) 習得したことの具体的な内容やその理由について書き残しておきましょう。

8. 次の項目のうち、本研修会で伸びた能力についてお答えください。(あてはまるもの1つを選んで○をつけてください)

	とても 伸びた	少し 伸びた	あまり 伸びてい ない	まったく 伸びなか った
1. 日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
2. アドミッション・オフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
3. 統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
4. 大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
5. 企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
6. 戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..
7. 高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる能力	.. 4 ..	.. 3 ..	.. 2 ..	.. 1 ..

アンケートはこれで終わりです。お疲れ様でした。気をつけてお帰りにください。

6-4-7. AS 講座、シンポジウム参加者の研修会希望受講料の調査及びキャリアアップ阻害要因分析

-職種・雇用形態別の観点からの比較-

はじめに

本稿では、2017 年 12 月で実施された京都コンソーシアムでの養成講座、2017 年 12 月に開催された九州大学での国際シンポジウム、2018 年 3 月九州大学での AS 研修会第 2 回において実施されたアンケート調査の分析結果をまとめた。アンケートでは様々な項目が見られたが、そのうち希望受講料と自由記述によるキャリアアップ阻害要因の項目に着目し、職種、雇用形態の違いという観点から分析を行った。集計されたデータは、現在大学・短期大学でアドミッション関連の職に就いている教員・職員を対象としたものである。なお、単純集計に関しては先の頁でアンケート毎にまとめているので、そちらを参照されたい。

1) 希望受講料と各属性に関する分析

最初に、希望受講料について、希望受講料と職種、雇用形態の連関をクロス集計表から見ていく。

Table 1 受講料×職種

	1 万円未満	1 万円以上	計
教員	12 名 (43%)	16 名 (57%)	28 名 (100%)
職員	8 名 (29 %)	20 名 (71%)	28 名 (100%)

Table 1 より、教員・職員ともに 1 万円以上の受講料を払っても良いとする結果が読み取れる。特に、職員の方が教員よりも「1 万円以上」の割合が高くなっている。

Table 2 受講料×雇用形態

	1 万円未満	1 万円以上	計
任期制	10 名 (45%)	12 名 (55%)	22 名 (100%)
終身雇用制	10 名 (29 %)	24 名 (71%)	34 名 (100%)

Table 2 では、大学関係者の雇用形態(任期制か終身雇用制か)と受講料の 2 つのカテゴリ変数をクロスし、集計したものである。ここからは終身雇用制において顕著に「1 万円

以上」と回答している割合が高いことがわかる。以上の 3 変数をまとめたクロス表として以下に示す (Table 3)。

Table 3 受講料×職種×雇用形態

職	雇用形態	1 万円未満	1 万円以上	計
教員	任期制	8 名 (50%)	8 名 (50%)	16 名 (100%)
	終身雇用制	4 名 (33%)	8 名 (67%)	12 名 (100%)
職員	任期制	2 名 (33%)	4 名 (67%)	6 名 (100%)
	終身雇用制	6 名 (27%)	16 名 (73%)	22 名 (100%)

以上の結果からまず Table 1 より、職員の方が「1 万円以上」払ってもよいと回答しており、京都コンソーシアム

での養成講座・シンポジウム・AS 研修会第 2 回に参加することの意義を見出している可能性を示唆している。そして Table 2 からは終身雇用の参加者において顕著に「1 万円以上」と答えた参加者が多いことがわ

かる。Table 2 の結果は、雇用形態から生じる個人の金銭的な事情を反映したものと思われる。以上の 3 変数をまとめた Table 3 から、終身雇用の職員で「1 万円以上」と答えている割合が最も高いことが確認できる。Table 3 の解釈として、次の 2 つがなりたつ。即ち一つ目に「終身雇用の職員にとって非常に意義のあるイベントであると考えられている為に「1 万円以上」払ってもよいとしている可能性」である。そしてもう一つが「任期制と終身雇用制による金銭的な余裕による差を反映した可能性」である。この 2 つのどちらが適切な理由かということは表からはわからないが、今後の研修会等の方向性を考える際の一指針となりうるのではないだろうか。しかしながら、サンプル数が少ないため、引き続きアンケート調査を実施し、その傾向を追っていく必要があるだろう。

2) キャリアプランの弊害・不安要素に関する自由記述分析

アンケートでは、キャリアプランの弊害・不安要素を自由記述にて回答してもらった。ここではこの自由記述を、テキスト分析のためのフリー・ソフトウェアである KHCoder を用いて分析した。

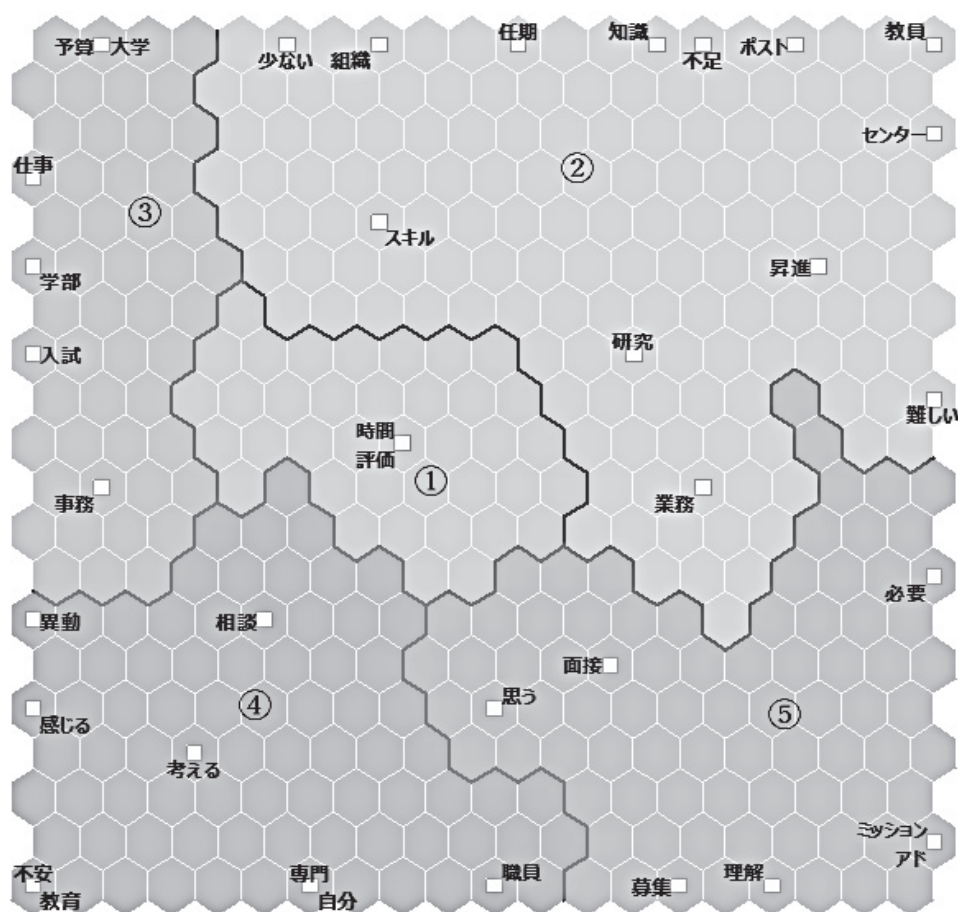


Figure 1 自己組織化マップ

最初に、自由記述について自己組織化マップを作製した (Figure 1)。図からは、どのような語彙が回答中に多く見られたのかということや、似通った文脈で使われている語彙を確認することができる (樋口、2014、

p24)。

Figure 1 に現れている 5 つのクラスターを実際の回答も参考にしながら以下のようにまとめた。また、各クラスターにおける具体的な例を 2 つほど併記した。

① 評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安

- ・学位取得のための時間確保が困難 (大学職員)
- ・職場に評価制度がないこと (大学職員)

② 業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害

- ・人員削減で職員数は減っているが、業務量は増え、業務内容も高度化、複雑化する方向になっていること (大学職員)
- ・個人研究・共同研究と AC 業務とのバランス (大学教員)

③ 単調な入試事務の仕事が中心であること

- ・学部教員の役に立ちたい、単なる入試事務で精一杯で、現業務のオーバーフローにさえ、対応措置への理解を得られない (大学職員)
- ・事業の事務処理で日常が終わってしまうこと (大学教員)

④ 周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安

- ・自分が専門職にと考えるが、学内では相談しづらく、職員間でも理解を得がたい (大学職員)
- ・相談相手の不足(入試データ等の機密性の高い情報は共有しにくい) (大学職員)

⑤ 職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安

- ・アドミッションセンターや IR (評価・分析) 等の必要性について、学内できちんと理解されていないところがある (大学職員)
- ・「大学自体が専門職 (教員) に対する必要度・緊急度」があまり高まっておらず、あくまでも文科省等からの補助金・政策誘導に乗っているという風潮。このことにより、専門職 (URA 等) は任期制であったり、成果を求められる待遇となっていることは、目指す者たちにとって希望を与えてもらにくい状況だと思われる (大学職員)

次に、上記のような意見について、職種・雇用形態ごとに見た時に、どのような人がどのような弊害・不安を感じているのかを確認した。方法としては、上記の自己組織化マップに出現した名詞をクラスターごとにコーディングし (Figure 2)、各属性別にそれら語彙の出現回数を集計した。

① 評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安
評価・時間
② 業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害
組織・任期・知識・不足・ポスト・教員・センター・昇進・研究・業務
③ 単調な入試事務の仕事が中心であること
予算・大学・仕事・学部・入試・事務
④ 周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安
相談・異動・不安・教育・専門・自分・職員
⑤ 職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安
面接・募集・理解・アドミッション・必要

Figure 2 コーディング

コーディングでは、例えば、①「評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安」では「評価」「時間」という語が含まれており、これらの語が文中に現れると①にカウントされる。以下ではこのキャリアプランの弊害・不安要素と、属性間の関係を検討した。

Table 4 職種×弊害・不安要素 (単位は回)

	①評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安	②業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究者昇進への弊害	③単調な入試事務の仕事が中心であること	④周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安	⑤職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安	計
教員	0 (0%)	13 (54%)	6 (25%)	4 (17%)	1 (4%)	24 (100%)
職員	7 (10%)	20 (30%)	15 (22%)	15 (22%)	10 (15%)	67 (100%)

Table 4 から、教員・職員ともに②「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」に関し、弊害であると考えている・不安要素を抱えていることが示唆される。また、教員は②に 54%が集中しているが、職員に関しては幅広く分布している印象である。

Table 5 雇用形態×弊害・不安要素（単位は回）

	①評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安	②業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究者昇進への弊害	③単調な入試事務の仕事が中心であること	④周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安	⑤職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安	計
任期制	1 (3%)	14 (41%)	12 (35%)	6 (18%)	1 (3%)	34 (100%)
終身雇用制	6 (11%)	16 (30%)	9 (17%)	12 (23%)	10 (19%)	53 (100%)

Table 5 より、任期制・終身雇用制問わず、参加者からは②「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」に焦点を当てた記述が多かった。ただし、③「単調な入試事務の仕事が中心であること」や④「周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安」の割合も雇用形態を問わず高くなっている。

以上から、大学におけるアドミッション関連の職に就く教員・職員のキャリアアップで問題となってくるのは、業務量の多さとそれによって研究やスキルアップがしづらいことにあるのではないだろうか。また、③「単調な入試事務の仕事が中心であること」の割合も高いことから、単調業務が多く、スキルアップにつながらないと感じている（つながっていると実感できない）ことも不安につながっていると考えられる。さらに、④「周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安」や⑤「職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安」についても、特に職員・終身雇用制での割合が高い。このことは職場環境の改善課題として捉えることができるのではないだろうか。

3) まとめと今後の課題

本章では参加者の属性（職種・雇用形態）と受講料、そしてキャリアプランの弊害・不安要素の関係について見てきた。まず受講料に関しては属性に関わらず半数以上の参加者が一万円以上の金額を払ってもよいとしている。また、職種が職員の参加者と雇用形態が終身雇用制の参加者では1万円以上を払ってもよいとする回答が多く、このことは現在アドミッションに関するスキルアップができる研修会や講座が、強く求められていると考えることができる。

自由記述の分析から、キャリアアップのためには何を弊害・不安と感じているのかが属性ごとに明らかになった。具体的には、単調な業務量の多さがスキルアップ等につながっていないと感じている点や、周囲からの理解・相談相手の不足など職場環境についての不安である。この点に関しても、研修会等において受講者のニーズにあったテーマを考える際に参考になると思われる。ただし、本調査の限界として、サンプル数が少ない点が挙げられる。今後も継続してアンケート調査を行い、状況等を検討していく必要があるだろう。

引用文献

樋口耕一、社会調査のための計量テキスト分析：内容分析の継承と発展を目指して、ナカニシヤ出版、2014.

7. 研究成果編

7-1. 平成 30 年度全国大学入学者選抜研究連絡協議会大会 (第 13 回) 全体会 1「入試担当者 (アドミッション・オフィサー) の養成課題」講演録「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会：その狙いとプログラム評価 (九州大学大学院人間環境学研究院 木村拓也)」

特集 1●報告 3

アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 ——その狙いとプログラム評価

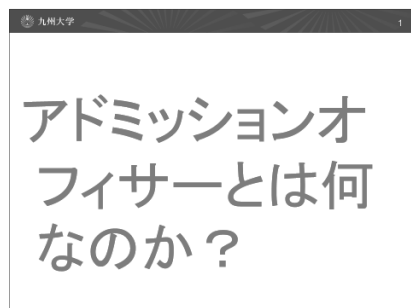
木村 拓也 (九州大学准教授)



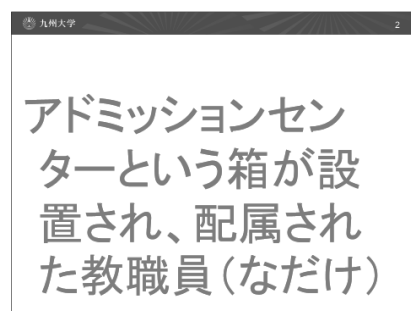
ただいま御紹介いただいた九州大学の木村と申します。先ほどから日米のアドミッション・オフィサーの違いという話題が出ていますが、皆さんは『アドミッション —— 親たちの入学試験』という映画を御存じでしょうか。プリンストン大学の女性アドミッション・オフィサーが訪問した高校の先生に恋をするという筋書きなのですが、アメリカのアドミッション・オフィサーの活動の一端が見えます。私たちがのような日本のアドミッション・センターを経験した者が共感できる内容がたくさんあります。例えば、学生に「あなたの大学に行って何になるんですか」というような、きつい質問をされたりする場面なども描かれています。よろしかったら御覧ください。

今日私がお話するのは、文部科学省の教育共同利用拠点の事業として九州大学が行っているアドミッション・オフィサーの養成講座についての話です。いろいろな議論があって、「アドミッション・スペシャリスト」という言葉を使っています。教員・職員を問わずアドミッションに関してスペシャリストになりたいと思

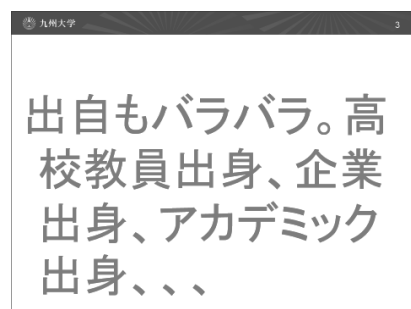
っている人たちの役に立つようなものにしたいと思っています。



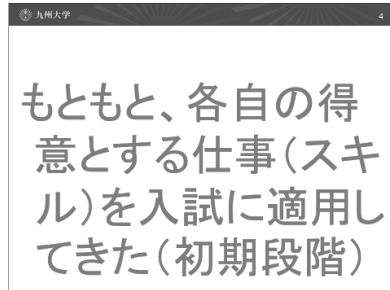
そもそもアドミッション・オフィサーとは何者でしょう。



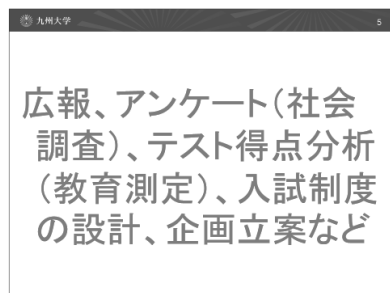
単にアドミッション・センターという箱の中に、置かれた教職員のことをアドミッション・オフィサーと呼んでいたというのが、最初の段階だろうと思います。



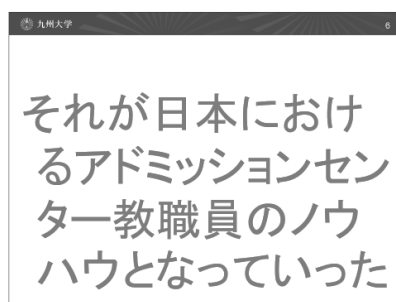
その出自も高校の先生だった方、企業から来られた方、博士号を持っている人など、様々です。



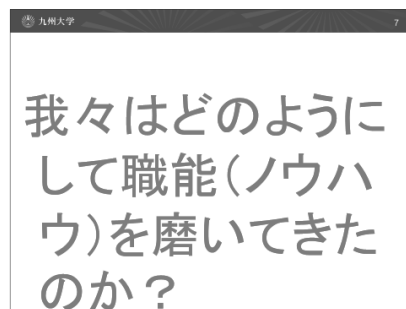
恐らく最初期の 2000 年に筑波大学、東北大学、九州大学にアドミッション・センターができたときは、アドミッション・オフィサーの役目もノウハウも今以上に不透明で、そこに配置された人たちが、もともと各自が得意としていた仕事やスキルを入試に適用してアドミッション・オフィサーなるものを自分たちの仕事にしていっただのではないかと思います。



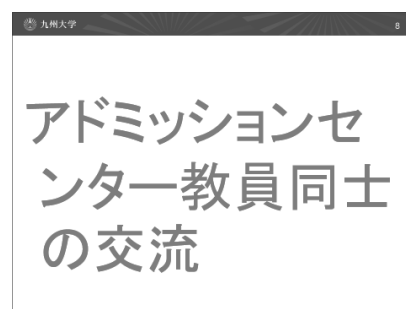
それは、広報の経験であったり、アンケート(社会調査)のテクニックであったり、テストの得点分析であったり、様々な入試制度の設計、企画立案などのスキルだと思います。それらを駆使して、様々な経験をしていくなかでグッドプラクティスがなされて、



恐らく帰納法的に、日本におけるアドミッション・センター教職員としてのノウハウになっていったのではないかと思います。



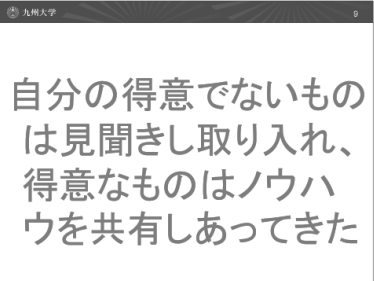
私自身は、アドミッション・オフィサーとし8年間やってきたのですが、どのようにしてノウハウを磨いてきたのか思い起こしてみますと、



一つはアドミッション・センターの教員同士の交流です。私はこれが自分のアドミッション・オフィサーとしての職能を上げるのに一番役に立ったと思っています。いろいろな先生方のグッドプラクティスを拝見し、このプレゼンはうまいな、こういう方法は取り入れたいななどと考えながらやっていった昔の自分を思い出します。

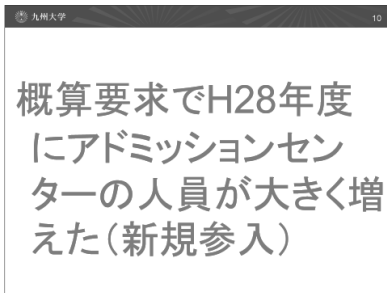
■一つはアドミッション・センターの教員同士の交流です。私はこれが自分のアドミッション・オフィサーとしての職能を上げるのに一番役に立ったと思っています。

ときには、お互いの大学のプレゼンのスライドを見せ合って、品評会をやったこともあります。各大学や各人が独自に作り上げたものを共有しながら作っていたというのがまさしく実態ではないかと思います。

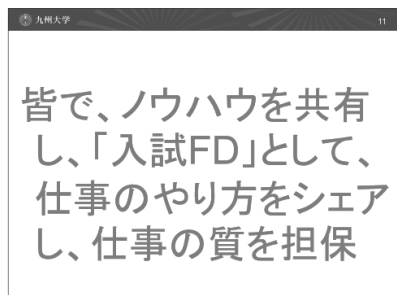


自分が不得意なものについては他の人からノウハウを学び、自分の大学にどう適用するかということを四六時中考えたりしていたのが、懐かしい思い出です。

ノウハウといっても、広報の方法やプレゼンの技術だけではありません。例えば、入試課長とうまく付き合うコツもあるでしょうし、大学の上層部を説得したり、同僚の先生に自分たちの考え方を理解してもらうためにも上手なやり方があると思います。私自身は、そういったノウハウを教科書からではなく、いろいろな先生たちの実践から教わってきたわけです。



御存じのとおり、平成 28 年度の概算要求では、アドミッション・センターの人員採用関係がずいぶん増えたようで、



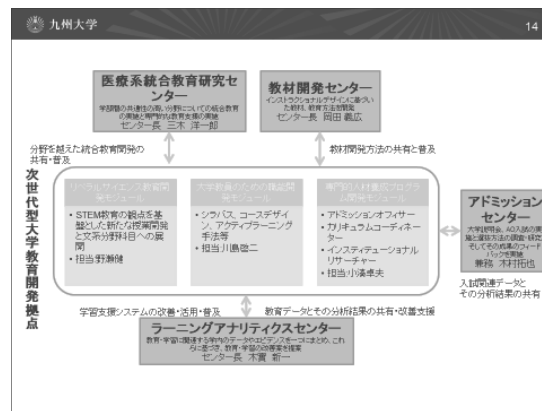
そうなってくると、入試のFDのようなものを通じて、新規参入の方も含めて皆でノウハウを共有し、仕事の質を担保していかなければならないと思います。

九州大学	12
2015年6月大学教育学会(長崎大会)にて山本、木村で構想	
2015年度拠点申請見送り	
2016年度拠点申請→3年間認定	
2016年12月ルーブリック(カリキュラム案)作成	
2017年3月1回目開始	

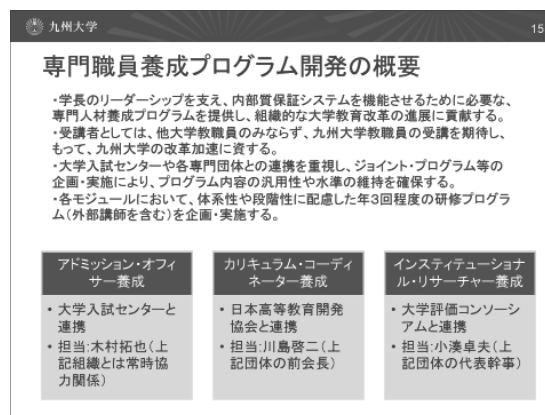
これまでの現実の経緯としては、2015年6月に長崎大学でありました大学教育学会で山本・木村が入試FDのようなものの必要について話していきまして、2016年度には文科省の共同利用拠点の申請が3年間認定をされ、いま3年目を迎えています。そのプログラムを始める前の2016年12月に、後で御紹介しますが、ルーブリック・カリキュラムを作成して、2017年3月に1回目のアドミッション・スペシャリスト研修会を開催しました。

九州大学	13
文部科学省教育共同利用拠点事業 九州大学 次世代型大学教育開発拠点(2016～)の概要	
・科目の壁を越えて、科学の基礎的な観点や共通する方法論を基盤とした授業開発や教育改善を推し進める基幹教育院の組織文化を活かした、リベラルサイエンスの取組を行う	
・大学院生や新任教員等に関しては、教育に関する標準的スキル開発のFDを行う	
・大学運営において必須とされる専門人材養成プログラムの開発と研修を行う	
リベラルサイエンス教育開発	大学教員に求められる標準的スキル開発
・STEM教育の観点を基盤とした新たな授業開発と文系分野科目への展開 ・担当:野瀬健	・シラバス、コースデザイン、アクティブラーニング手法等 ・担当:川島啓二
	専門人材養成プログラム開発
	・アドミッション・オフィサー ・カリキュラムコーディネータ ・インスティテュショナルリサーチャー ・担当:小澤卓夫

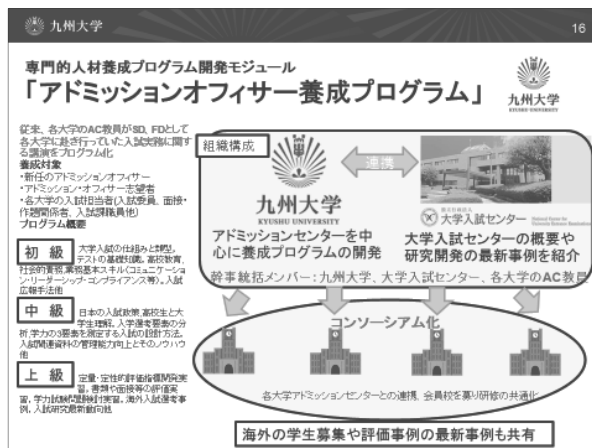
このスライドは文科省の共同利用拠点に申請したときのプレゼンの資料です。皆さんから見えて一番右にある専門人材養成プログラムの箱の中に、カリキュラムコーディネーター、インスティテュショナルリサーチャーと共にアドミッション・オフィサーの項目を立てていただき、共同利用拠点事業のFDの一つとしてこの研修もやってきました。



これは当時の関係者の分担です。私はアドミッション・センターの兼務でした。



専門職育成プログラム開発の概要ということで、左の箱がアドミッション・オフィサー養成です。大学入試センターの大塚先生にお申し、毎年の養成講座には、入試センターからお一人講師を派遣していただけるよう協力をお願いしました。我々は、このように当初から、入試センターとの連携と協力ということを中心掛けてきたわけです。



また、我々はコンテンツを作りますので、皆さんの大学等々で必要なコンテンツがあれば講演に伺ったり、一緒にFDをしたりということも考えています。当初文科省に出した案の中には、将来的にはコンソーシアムのようなものを目指したいという希望も書かせていただいた次第です。

九州大学 17

アドミッションオフィサー養成講座 運営委員

木村拓也 (九州大) 代表	山本以和子 (京都工繊大)	西郡大 (佐賀大)	立脇洋介 (九州大)
---------------------	------------------	--------------	---------------

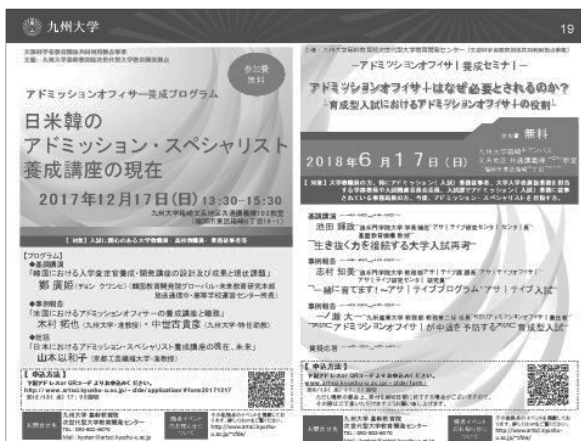





アドミッション・オフィサー養成講座の運営は、私と京都工芸繊維大学の山本以和子先生、佐賀大学の西郡大先生、九州大学の立脇洋介先生の4人で進めています。➡



これまでの一番大きな催し物は、2017 年と 2018 年に開催したアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会です。入試関係者は夏から忙しくなりますので、その時期を避けて、毎年後期試験の可否判定が終わった 3 月に開催することにしています。



また、研修会のほかに様々な講演も行っています。2017 年 12 月に「日米韓のアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在」ということで、韓国から鄭廣姫（チョン・クワンヒ）先生をお招きし、国際シンポジウムを開催しました。

今年の 6 月 17 日には、「アドミッション・オフィサーはなぜ必要とされるのか？—育成型入試におけるアドミッション・オフィサーの役割—」というテーマのセミナーを行います。

九州大学

20

大学コンソーシアム京都

第15回高大連携教育フォーラム

第15回高大連携教育フォーラム

いま育成すべき力は何かをともに考える

～高等学校・大学の役割～

日 時▶ 2017年12月9日 9:30～17:15 (受付9:00より)

会 場▶ キャンパスプラザ京都

参加費▶ 京都府内の高等学校・大学関係者：1,000円

上記以外の方(京都府内企業関係者含む)：2,000円

※(化シジュメ・理科Ⅲ)報告集)をきみます。

出張アドミッションオフィサー養成講座

特別分科会①「アドミッション専門人材の育成」

講義1 アドミッション・オフィサー入門

講義2 総合的・多面的評価の理論と実践

それと、もう一つ大きな企画としては、我々は他の大学でもFDができるように、あるいは他の地域でも使えるようなコンテンツを作っておりますので、その一つの試みとして、「大学コンソーシアム京都」の第15回高大連携教育フォーラムで出張アドミッション・オフィサー養成講座というものを行いました。これは第1回のアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会から二つの講演内容を京都で再演したのですが、今年もまた去年の内容を利用してやらせていただこうと考えています。

九州大学

21

参加者の内訳

	大学教員	大学職員	高校関係者	企業関係者	その他 (学生など)
第1回 (N=61)	32(52.5%)	19(31.1%)	8(13.1%)	2(3.3%)	0(0.0%)
コンソ京都 (N=37)	9(24.3%)	16(43.2%)	7(18.9%)	2(5.4%)	3(8.1%)
日米韓 (N=39)	21(53.8%)	12(30.8%)	2(5.1%)	2(5.1%)	2(5.1%)
第2回 (N=97)	53(54.6%)	31(32.0%)	13(13.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)
合計 (N=234)	115(49.1%)	78(33.3%)	30(12.8%)	6(2.6%)	5(2.1%)

第2回には、情報交換会も開催し、48名が参加

ところで、以上のような企画の参加者の内訳を集計して驚いたのは、アドミッション・センターに所属する大学教員だけではなくて、多くの大学職員の方に来ていただいているということでした。

本日の参加者もアドミッション・センター担当の職員の方だけではなく、一般

の入試課の事務職員の方々もたくさんいらしています。

■入試課の事務職員の方々とアドミッション・オフィサーは車の両輪のように協力して仕事をしていかなければならないものだと思います。

アドミッション・オフィサー単独では良い仕事できません。入試課の事務職員の方々とアドミッション・オフィサーは車の両輪のように協力して仕事をしていかなければならないものだと思います。入試課長さんだけではなく、たくさん入試課の職員の方々に来ていただいて、アドミッション・センターの役割、アドミッション・センターの教員はどういうことをやっているのか、あるいはどうしているのかということを聞いていただけたことは、我々にとって非常に大きな成果だったと思っています。

その他、高校関係者や企業の方の中には、将来アドミッション・オフィサーになりたいからこの講座に参加したという方もいらっしゃいました。また、大学入試改革に興味があるという方もいらっしゃいました。

第2回目にはやはり参加者同士のノウハウの交換、そして横のつながりという人脈を構築するために、情報交換会を併せて開催しました。約100名の参加者の半数の方に御参加いただきました。

研修会に当たりまして、運営委員で話し合いこのようなループリック案を作成しました。入試の仕事をしていくには、やはり様々な素養が必要になってきます。我々が議論して書き出しただけでも、この程度は必要なのではないかということになりました。

九州大学		22
研修会のループリック		
分類	Level	達成目標
制度・政策	初級	日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる。
	中級	国外の大学入試に関わる制度や政策の特徴を理解し、日本の制度と比較して理解できる。
社会責務・倫理	初級	アドミッション・オフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる。
高校生・高校教育	初級	中等教育の仕組みや高校生の基本的な行動を理解できる。
	中級	高等学校のカリキュラムや高校生の進路選択の傾向について理解できる。
	上級	高等学校の進路指導の考え方や特徴を理解し、高校生の進路選択や受験行動を考察することができる。
大学生・教育	初級	高等教育の仕組みや大学生の実態を理解する。
	中級	中等教育と高等教育の教育的な接続についての意義や課題を理解できる。

九州大学			23
分類	Level	達成目標	
統計・テスト理論	初級	統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる。	
	中級	分析ソフトを利用して統計的な処理や分析結果の解釈ができる。	
	上級	多変量解析や項目反応理論など高度な統計手法を用いたデータの分析ができる。	
評価技法	初級	大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる。	
	中級	各評価技法の効果検証に関する方法を理解し、実践できる。	
	上級	複数の評価技法を組み合わせて多面的な評価を行うための具体的な提案ができる。	
追跡調査法	初級	追跡調査の意義と基本的な考え方を理解できる。	
	中級	追跡調査の基本的な技法の理解と実践ができる。	
	上級	具体的な事例に対して、最適な追跡調査を選択し、分析結果の解釈と具体的な提案ができる。	
社会調査法	初級	社会調査の基本的な技法を理解することができる。	
	中級	質問紙調査や聞き取り調査などの具体的な技法を活用することができる。	
	上級	調査によって得られたデータを分析し、報告書としてまとめることができる。	
コミュニケーション	初級	アドミッション業務において重要なコミュニケーション場面を想定することができる。	
	中級	アドミッション業務の各場面において、適切なコミュニケーションを行うことができる。	
	上級	広報活動において、相手を巻きつけることができるような魅力的なコミュニケーションを展開できる。	
入試企画	初級	企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。	
	中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。	
	上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	

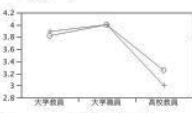
九州大学			24
分類	Level	達成目標	
入試戦略・マーケティング企画	初級	戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。	
	中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。	
	上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	
高大連携・高大移行企画	初級	高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる。	
	中級	高大連携活動プログラムの具体的な企画ができる。	
	上級	高大連携・移行に関する企画を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	
グローバル戦略	初級	海外からの学生獲得に関する基本的な仕組みを理解できる。	
	中級	大学におけるグローバル戦略の事例を知っている。	

各人の出自により知識の濃淡がありますから、それを埋めていくことがやはり研修には必要だろうと思います。高校に関すること、社会的な責任、そもそもの大学生の在り方、もちろん評価技法やテスト理論、アンケート等の社会調査法の技法、統計学などの知識も必要です。それ以外にも、あるいは、高校訪問の際に高校の先生方のお気持ちをつかむスキルや、どういう観点で入試の企画を立てていけばいいのか、最近ですと国際的な入試の設計の仕方、マーケティング、高大接続をはじめ教育事情等々知っておくべきことがらは、大変多岐に及びました。我々はこういった項目について一つ一つコンテンツを作っていこうとしているわけです。

第1回目の研修会では、佐賀大学の西郡先生が「アドミッション・オフィサー入門」という題で講演をされたのですが、感想の中に、アドミッション・オフィサーの仕事の領域の広さにびっくりしましたというものがありました。➡

九州大学 25

アドミッションオフィサー入門



経験年数2年以上 ←
経験年数2年未満 →

要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.0192283	0.2290	0.6359
職種	2	2	0.0861532	32.4204	<.0001
新人度合い×職種	2	2	0.0725630	0.4320	0.6523

職種で主効果が見られる(5%水準)

(感想例)
国立大学のアドミッション・オフィス付の先生がカバーされている領域の幅広さに驚きました。

九州大学 26

高大接続概論



経験年数2年以上 ←
経験年数2年未満 →

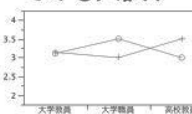
要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.0517067	0.1280	0.7225
職種	2	2	1.0325880	1.2781	0.2903
新人度合い×職種	2	2	0.0662431	0.0820	0.9214

(感想例)
「高大接続」「高大連携」など用語の正確な使い方は、盲点だったので勉強になりました。

山本以和子先生からは、「高大接続概論」というタイトルで、「高大接続と高大連携の言葉の意味の違い」というものをきちんと理解して皆さんは仕事をされていますか」という趣旨のお話がありました。

九州大学 27

初等統計学—Excelでやってみる入試データ分析

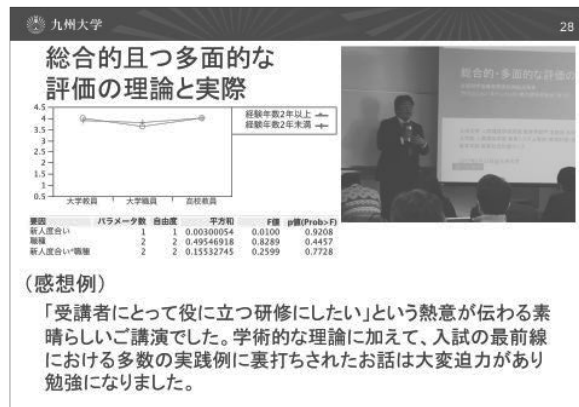


経験年数2年以上 ←
経験年数2年未満 →

要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.0007443	0.0021	0.9633
職種	2	2	0.1327481	0.1915	0.8267
新人度合い×職種	2	2	1.0904618	1.5761	0.2129

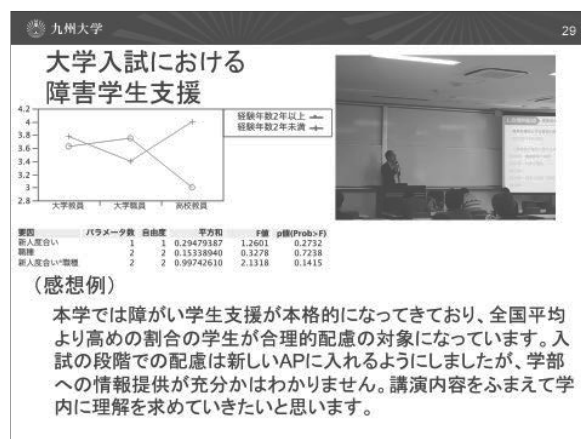
(感想例)
PPTのスライドのわかりやすさと実習の組み合わせだったので、統計に対する理解が深まりました。

また、統計学に関する知識も必要だということで、「初等統計学—Excel でやってみる入試データ分析」という授業もやりましたし、

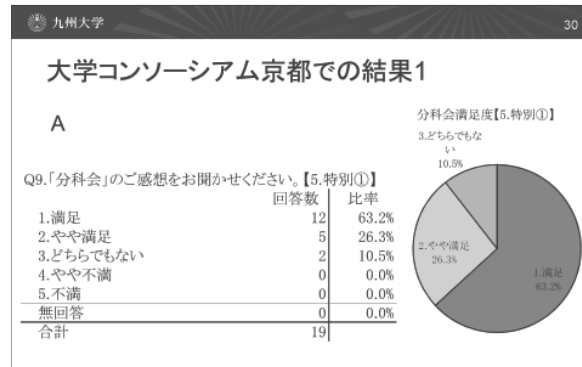


■アドミッション・センターの職能として一つ重要なのは、自分の大学だけではなく他大学の入試方法について情報を収集しており、それを学部先生に適切に提供できる能力だと思いますので、／

私は、総合的かつ多面的な評価について、実際の入試での事例を紹介いたしました。アドミッション・センターの職能として一つ重要なのは、自分の大学だけではなく他大学の入試方法について情報を収集しており、それを学部先生に適切に提供できる能力だと思いますので、そのような話をしたわけです。



大学入試センター（当時）の立脇洋介先生からは、大学入試における障害学生支援についてのお話を伺いました。



九州大学 31

大学コンソーシアム京都での結果2

■特別分科会①
満足度(4)＝満足した

番号	所属	満足度	コメント
1	高校教員	5	アドミッションについてこのように実証的なデータ分析まで含めた内容を知る機会はなかったので、大変参考になった。
2	大学教員	5	アドミッション業務が、“科学”をより求めるものであることを、再認識しました。
3	大学職員	5	今後の業務に非常に役立つため
4	大学職員	5	事例が多く盛り込まれ参考になった
5	大学教員	5	実用的なお話がたくさんあってとても良かったです。
6	高校教員	5	大学入試にふさわしい業務全般を包括的に見ることができました。生徒を送り出している立場として大変興味深かったです。
7	大学職員	5	大変貴重なお話ありがとうございました。
8	大学職員	5	入試の運営や採点に関して具体的な事例があげたこと

満足度(4)＝やや満足した

番号	所属	満足度	コメント
1	大学職員	4	今在で入試部門に関わったことがなかったため、とても興味深い内容でした。とくに入試の採点基準や採点方法の設定については様々なデータ分析ができると感じました。

満足度(3)＝普通

番号	所属	満足度	コメント
1	高校教員	3	とても興味深かったが、大学職員対象だったようでスミマセン。
2	大学職員	3	前半:概論としては解るが聴えない 後半:事例が多くわかりやすかった。内容的に終日一日分けてゆっくりやりたい。通じて、「共分散」やってみます

こちらは、大学コンソーシアム京都でのアンケートの結果です。「アドミッション業務が科学的な、学問的な背景を持っているきちんとしたものなんだということを確認しました」という感想がありました。

九州大学 32

日米韓のアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在

(感想例)

- ・韓国の入学査定官制度については大変参考になりました。(あまりに制度が異なり、業務の中で使えるかは分かりませんが)
- ・米国の例では、AOにカウンセリング技術研修があるという点はこれからのAOが身につけていべき能力だろうと思い、今後勉強していこうと思いました。
- ・山本先生の総括では、学部・高校の先生方とAO担当者の信頼関係構築の重要性を再認識できました。これからのキャリアプランニングについても、考えていきたいと思います。
- ・木村先生の最後のコメントも改めて、AO入試の存在意義を再認識させられました。

シンポジウムの満足度

■ 満足 ■ 概ね満足

10, 43% 13, 57%

「日米韓のアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在」では、韓国の入学査定官制度を支える養成講座がどのような内容なのか情報提供していただきました。

九州大学 33

戦略的アドミッションマーケティング入門

大学教員 大学教員 高校教員

経験年数2年以上 経験年数2年未満

要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入生数	1	1	0.1154812	0.4086	0.5257
新入生数	2	2	1.2920243	2.2860	0.1126
新入生数	2	2	0.4602340	0.8143	0.4490

(感想例)

“戦略”をたてて、広報してくれと言われても、どのようにすればよいのか、具体的な事がよくわからずやっていることが多かったです。参考にして、次に生かしていきたいと思います。

第2回目のアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会では、広報活動を中心にやりました。まず、山本以和子先生から「戦略的アドミッションマーケティング入門」ということで、マーケティング理論を入試に応用するとどのようになるか、どのような考え方ができるかということ、ワークを含めながらやっていただきました。➡

九州大学 34

高校訪問における戦略的な入試広報について

要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入生割合	1	1	0.0758928	0.2319	0.6180
職種	2	2	2.0427172	3.3896	0.0418*
新入生割合*職種	2	2	0.5267936	0.8741	0.4236

職種で主効果が見られる(5%水準)
(感想例)

来週、高校訪問の予定があるので、早速実践させていただこうと思います。初めて1人合格が出た私立校にも行きますが、学内では「1人？」と(部局に)言われ、がっかりしていたのですが、力をいただいた気持ちです。

その次に名古屋大学の永野先生から「高校訪問における戦略的な入試広報について」話していただきました。高校訪問については、日本では永野先生の右に出る人はいないと個人的に崇拝しているのですが、高校訪問のコツのようなものを教えていただきました。

九州大学 35

アドミッション・アンケートの設計

要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入生割合	1	1	0.10304114	0.4051	0.5277
職種	1	1	0.00286225	0.0113	0.9160
新入生割合*職種	1	1	0.00286225	0.0113	0.9160

(感想例)

入試の作問に役立つ項目が現在なくなってしまっているので、AD部門の教員と検討(再検討)したいと思います。学部の役に立つデータの提供が生き残りに必要という危機感を持って今後もIRデータを活用していきたいと思います。

その次に、これは私が作ったコンテンツですが、「アドミッション・アンケートの設計」としてオープンキャンパス・アンケート、入学者アンケート、そこからエンrollment・マネジメントにいて、卒業生アンケートまでつながるようなアンケートの作り方、そしてアンケートを作るときにはどういう部署と連携してうまくやっていけばいいのか、鍵となるのはこういうデータですというような話をさせていただきました。皆さんが各大学にお持ち帰りいただけるようにアンケートの具体的な質問項目も用意しました。

九州大学 36

アドミッション・オフィサーのための記述統計学

要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
職人度合い	1	1	1.1196037	3.2747	0.0779
職種2	1	1	0.1267698	0.3708	0.5460
職人度合い*職種2	1	1	0.0603797	0.1766	0.6766

職務経験年数で主効果が見られる(10%水準)

(感想例)

記述統計の話なのか、アドミッションにおいて重要となる統計の話なのか目的がややあいまいな気がしました。各手法のアドミッション業務における重要性もあわせて聞ければよかったですように思います。

また、「アドミッション・オフィサーの記述統計学」は1年目に引き続きやりました。これについては、もう少し入試業務との関係性を話してほしかったという意見と、統計を初步から教えていただいても良かったというような意見がありました。参加者各人の統計についての知識量に応じて感想が分かれていたように思います。

九州大学 37

センター試験の受験動向を探ろう!

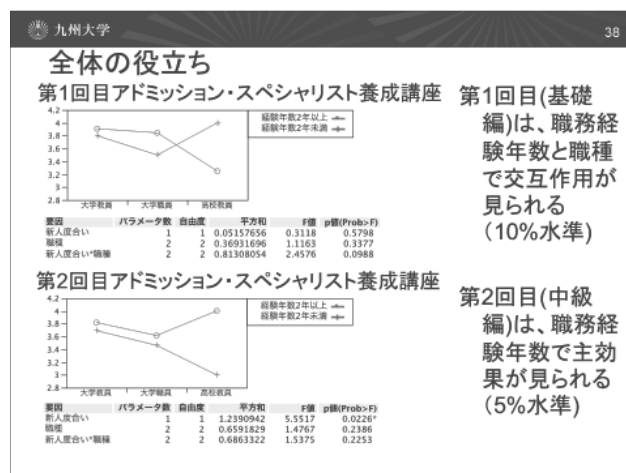
要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
職人度合い	1	1	0.1887941	0.6230	0.4344
職種	2	2	2.9043264	4.7923	0.0133*
職人度合い*職種	2	2	0.2521223	0.4160	0.6624

職種で主効果が見られる(5%水準)

(感想例)

他府県の動向もあわせて考えることができ非常に有意義でした。広報や入試設計の戦略を考えるために、とても大切な観点だと思いました。

そして、最後は大学入試センターの内田照久先生に、センター試験の受験者動向に関する講演をお願いしました。入試関係者はともすれば、自分の大学や高校に関するデータは見えていますが、センター試験受験者の総体的な受験動向についてはあまり御存じないと思うのですが。この講演ではじめてそのような話を聞き非常に勉強になったという感想がありました。



アンケートでは、養成講座が全体として有益であったかどうかを 1～5 点で聞きや経験年数や職域で分析しました。経験年数が 2 年以上の方が少し高く出ていましたから、経験のある人にも御満足いただけた内容になっていたのではないかと思います。

九州大学 39

まとめ

教育測定(テスト理論)の専門家＝入試の専門家ではない。

政策を読み解き、実務もこなして初めて「テストの専門家」になる。

アドミッションオフィサー養成講座のニーズは、アドミッションオフィス(入試課)に配属されたばかりの教職員に多かったが、意外に、経験年数が多い教職員に役立った。

どうやって学内でコネクションを作り、どういう考え方で、アドミッションの仕事を進めたら良いのか、アドミッション・オフィサー養成講座は、そのノウハウを交換する業務の羅針盤になるべきではないだろうか。

私たち、アドミッション・オフィサーが、数々の先人から教えていただいたように。→次は、皆さんが講師の番です。

以上のように、私たちは、アドミッション・オフィサーとはどのような職能を持つ必要があるのかを考え、大勢の先生方に御協力を頂きながら様々なコンテンツを作ってきました。

そういう中で私が気付いたのは、テスト理論や教育測定の素養があるだけでは入試の専門家とは言えないということです。

入試の現場では、テストのデータ分析だけではなく、広報から試験の実施業務にいたるまで様々な実務が必要です、そちらについても十分に理解していなければ

ば入試の専門家にはなれないと思います。今現在アドミッション・オフィサーとして活躍されている先生方、職員の方々も、そういう実感をお持ちなのではないかと思います。

アドミッション・オフィサー養成講座のニーズは、アドミッション・オフィスや入試課に配属されたばかりの教職員に多く、参加者も、配属1年未満の方々が非常に多かったです。ただ、アンケートを見ますと、意外に経験年数の多い教職員の方々からも、自分たちの仕事を相対化することができたとか、あるいは自分の不得意分野に気付いたというような感想もいただき、これも我々のやってきたことの成果の一つかなと思っています。

我々がアドミッション・オフィサーになった頃は、この種の養成講座はありませんでしたから、実際に御活躍されていた先輩に直接教えられてこれまでやってきていますが、そのような経験を踏まえて、今度は私たち自身がアドミッション・オフィサー養成講座を通じて組織的に、次の方たちにノウハウを伝え業務の羅針盤的な役割を果たすことが期待されていると思います。

今後も、様々な先生にお声掛けをさせていただきますので、我々と一緒にアドミッション・オフィサー養成講座のコンテンツを作っていただければありがたいと思っています。それでは、私の話は以上になります。どうも御清聴ありがとうございました。



アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会 : その狙いとプログラム評価

文部科学省教育関係利用拠点事業

全体会1「入試担当者(アドミッション・オフィサー)の養成課題」
2018年5月24日@電気通信大学、14:00-17:30

九州大学大学院人間環境学研究院(教育学部)
教育計画・測定評価論研究室
准教授 木村拓也



文部科学省教育共同利用拠点事業 九州大学 次世代型大学教育開発拠点(2016～)の概要

- ・科目の壁を越えて、科学の基礎的な観点や共通する方法論を基盤とした授業開発や教育改善を推し進める基幹教育院の組織文化を活かした、リベラルサイエンスの取組を行う
- ・大学院生や新任教員等に関しては、教育に関する標準的スキル開発のFDを行う
- ・大学運営において必須とされる専門人材養成プログラムの開発と研修を行う

リベラルサイエンス教育開発

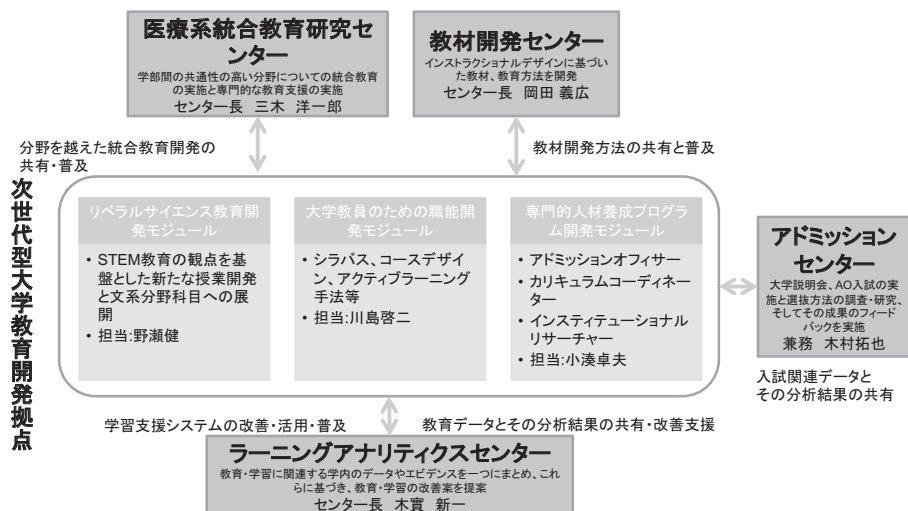
- ・STEM教育の観点を基盤とした新たな授業開発と文系分野科目への展開
- ・担当:野瀬健

大学教員に求められる標準的スキル開発

- ・シラバス、コースデザイン、アクティブラーニング手法等
- ・担当:川島啓二

専門人材養成プログラム開発

- ・アドミッション・オフィサー
- ・カリキュラムコーディネータ
- ・インスティテューショナルリサーチャー
- ・担当:小湊卓夫



専門職員養成プログラム開発の概要

- ・学長のリーダーシップを支え、内部質保証システムを機能させるために必要な、専門人材養成プログラムを提供し、組織的な大学教育改革の進展に貢献する。
- ・受講者としては、他大学教職員のみならず、九州大学教職員の受講を期待し、もって、九州大学の改革加速に資する。
- ・大学入試センターや各専門団体との連携を重視し、ジョイント・プログラム等の企画・実施により、プログラム内容の汎用性や水準の維持を確保する。
- ・各モジュールにおいて、体系的や段階性に配慮した年3回程度の研修プログラム(外部講師を含む)を企画・実施する。

アドミッション・オフィサー養成

- ・大学入試センターと連携
- ・担当:木村拓也(上記組織とは常時協力関係)

カリキュラム・コーディネーター養成

- ・日本高等教育開発協会と連携
- ・担当:川島啓二(上記団体の前会長)

インスティテュショナル・リサーチャー養成

- ・大学評価コンソーシアムと連携
- ・担当:小湊卓夫(上記団体の代表幹事)

専門的人材養成プログラム開発モジュール

「アドミッションオフィサー養成プログラム」



従来、各大学のAC教員がSD、FDとして各大学に赴き行っていた入試実務に関する講演をプログラム化

養成対象

- ・新任のアドミッションオフィサー
- ・アドミッション・オフィサー志望者
- ・各大学の入試担当者(入試委員、面接・作問関係者、入試課職員他)

プログラム概要

初 級

大学入試の仕組みと類型、テストの基礎知識、高校教育、社会的責務、業務基本スキル(コミュニケーション・リーダーシップ・コンプライアンス等)。入試広報手法他

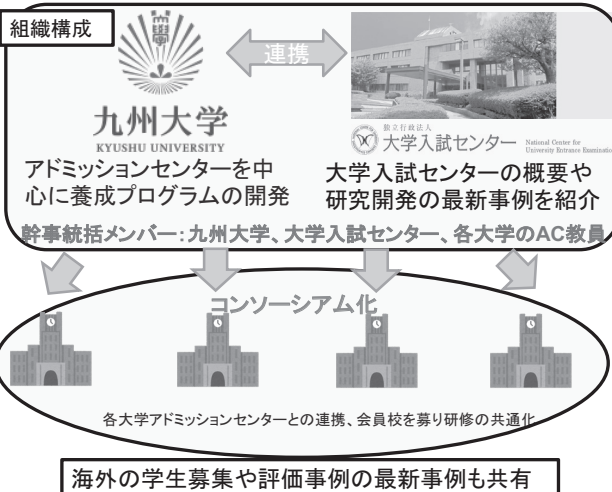
中 級

日本の入試政策、高校生と大学生理解、入学選考要素の分析、学力の3要素を測定する入試の設計方法、入試関連資料の管理能力向上とそのノウハウ他

上 級

定量・定性的評価指標開発実習、書類や面接等の評価実習、学力試験問題検討実習、海外入試選考事例、入試研究最新動向他

組織構成



アドミッションオフィサー養成講座 運営委員

木村拓也
(九州大)
代表

山本以和子
(京都工繊大)

西郡大
(佐賀大)

立脇洋介
(九州大)



文部科学省教育関係共同利用拠点事業 アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会(第1回)

アドミッション・オフィサー養成講座を下記の日程で実施します。
入試の専門知識を習得したい方の参加をお待ちしています。

2017年**3月22日(木)・23日(金)** 九州大学 伊都キャンパス
センター3号館 3105・3106号室(1F)
対象：入試に関心のある大学教職員・高校教職員 定員：40名

スケジュール

3月22日(木)	3月23日(金)
13:00~14:30 アドミッション・オフィサー入門 (九州大学 西郷大 准教授)	10:30~12:00 総合的・多面的な評価の理論と実践 (九州大学 本村拓也 准教授)
14:50~16:20 高大接続理論 (京都大学 山本以和子 准教授)	13:00~14:30 大学入試における障害学生支援 —合理的配慮の考え方と支援の実態— (九州大学 立花 准教授)
16:40~18:10 初級統計学—Excelでやってみる 入試データ分析入門 (九州大学 片野 准教授)	

※Excelの入ったPCをご持参ください

応募〆切：2017年3月14日(火)

以下の書類を記入の上、(入試課参加票)として併せて、上記アドレスまでご送付ください。
(1)氏名(姓・名・フリガナ) (2)所属(大学・学部・学科) (3)学年(4)希望の講座(5)希望の曜日(6)希望の時間帯

(注)その他(一部の講座のみ)は別途募集される方は、その旨、お伝えください。

九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
E-mail: kyushu@artscl.kyushu-u.ac.jp
tel: 092-802-5831



九州大学基幹教育院



大学入試センター

文部科学省教育関係共同利用拠点事業 アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会(第2回)

アドミッション・オフィサー養成講座を下記の日程で実施します。
入試の専門知識を習得したい方の参加をお待ちしています。

2018年**3月22日(木)・23日(金)** 九州大学 箱崎キャンパス
(文系地区) 共通講義棟102教室
対象：入試に関心のある大学教職員・高校教職員 定員：80名

スケジュール

3月22日(木)	3月23日(金)
13:00~14:30 戦略的アドミッション・マーケティング入門 (京都大学 西郷大 准教授)	10:30~12:00 アドミッション・オフィサーのための記述統計学 (九州大学 長瀬 准教授)
14:50~16:20 高校訪問における戦略的な入試広報について (九州大学 本村拓也 准教授)	13:00~14:30 センター試験の受験生動向を捉えよう！ (九州大学 内田 准教授)
16:40~18:10 アドミッション・アンケートの設計 (九州大学 本村拓也 准教授)	
18:10~20:00 情報交換会(会費1,000円予定)	

応募〆切：2018年3月14日(水) 17:00まで

以下のホームページからお申し込みください。
<http://www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/form/20180322>

九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
E-mail: kyushu@artscl.kyushu-u.ac.jp
tel: 092-802-6070

九州大学基幹教育院

次世代型大学教育開発センター



大学入試センター

文部科学省教育関係共同利用拠点事業
主催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発拠点

参加費
無料

アドミッション・スペシャリスト 養成講座の現在

2017年12月17日(日)13:30~15:30

九州大学箱崎文系地区共通講義棟102教室
(福岡市東区箱崎6丁目19-1)

【対象】入試に関心のある大学教職員・高校教職員・業務従事者等

【プログラム】

◆基調講演

「韓国における入学査定官養成・開発講座の設計及び成果と現状課題」
鄭 姫姫(チョン クワンヒ) (韓国教育開発院グローバル・未来教育研究本部
放送通信中・高等学校運営センター所長)

◆事例報告

「米国におけるアドミッション・スペシャリストの養成講座と職務」
木村 拓也(九州大学・准教授)・中世古貴彦(九州大学・特任助教)

◆総括

「日本におけるアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在・未来」
山本以和子(京都工芸繊維大学・准教授)

【申込方法】

下記アドレスor QRコードよりお申し込みください。
<http://www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/application/#form20171217>
※12/13(水)17:00締切



お問合せ先
九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
TEL: 092-802-6070
Mail: kyoten@artscl.kyushu-u.ac.jp

拠点イベント
のお知らせに
ついて
詳しくはHPをご覧ください。
<http://www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/>

主催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター(文部科学省教育関係共同利用拠点事業)

—アドミッション・スペシャリスト養成セミナー—

アドミッション・スペシャリスト 養成講座の現在

2018年6月17日(日)13:30~15:30
九州大学箱崎キャンパス
文系地区 共通講義棟 102教室
(福岡市東区箱崎6丁目19-1)

【対象】大学教職員の方。特にアドミッション(入試)業務従事者、大学入学者選抜業務を担当
する学部教員や入試関連委員会委員、入試課でアドミッション(入試)業務に従事
されている事務局長の方、今後、アドミッション・スペシャリストを目指す方。

基調講演(13:30~14:30)

池田 輝政(造手門学院大学 学長補佐/アサーティブ研究センター センター長/
基盤教育機構 教授)

「生き抜く力を接続する大学入試再考」

事例報告(14:45~15:25)

志村 知美(造手門学院大学 教務部アサーティブ課 課長/アサーティブオフィサー/
アサーティブ研究センター 研究員)

「一緒に育てます!~アサーティブプログラム・アサーティブ入試」

事例報告(15:25~16:05)

一ノ瀬 大(九州産業大学 教務部 教務第二係 係長/KSUアドミッション・スペシャリスト責任者)

「KSUアドミッション・スペシャリストが中退を予防するKSU育成型入試」

質疑応答(16:05~16:35)

【申込方法】

下記アドレスor QRコードよりお申し込みください。
www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/form/
※6/13(水)17:00締切
ただし場所の都合上、受付を締切日前に終了する場合がございますので、
その際にはご了承くださいませようお願い申し上げます。



お問合せ先
九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
TEL: 092-802-6070
Mail: kyoten@artscl.kyushu-u.ac.jp

拠点イベント
のお知らせに
ついて
その地区のイベントを掲載してお
ります。詳しくはHPをご覧ください。
<http://www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/>

大学コンソーシアム京都 第15回高大連携教育フォーラム

第15回高大連携教育フォーラム

いま育成すべき力は何かをともに考える ～高等学校・大学の役割～

日 時▶ 2017年12月9日(土) 9:30～17:15 (受付9:00より)

会 場▶ キャンパスプラザ京都

参加費▶ 京都府内の高等学校・大学関係者：1,000円

上記以外の方(京都府内企業関係者含む)：2,000円

※「レジュメ・資料集」「報告集」を含みます。

出張アドミッションオフィサー養成講座

特別分科会①「アドミッション専門人材の育成」

講義1 アドミッション・オフィサー入門

講義2 総合的・多面的評価の理論と実践

参加者の内訳

	大学教員	大学職員	高校関係者	企業関係者	その他 (学生など)
第1回 (N=61)	32(52.5%)	19(31.1%)	8(13.1%)	2(3.3%)	0(0.0%)
コンソ京都 (N=37)	9(24.3%)	16(43.2%)	7(18.9%)	2(5.4%)	3(8.1%)
日米韓 (N=39)	21(53.8%)	12(30.8%)	2(5.1%)	2(5.1%)	2(5.1%)
第2回 (N=97)	53(54.6%)	31(32.0%)	13(13.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)
合計 (N=234)	115(49.1%)	78(33.3%)	30(12.8%)	6(2.6%)	5(2.1%)

第2回には、情報交換会も開催し、48名が参加

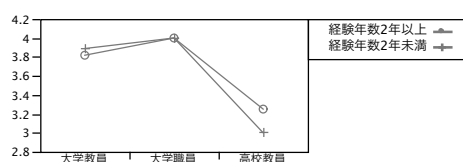
研修会のルーブリック

分類	Level	達成目標
制度・政策	初級	日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる。
	中級	国外の大学入試に関わる制度や政策の特徴を理解し、日本の制度と比較して理解できる。
社会責務・倫理	初級	アドミッション・オフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる。
高校生・高校教育	初級	中等教育の仕組みや高校生の基本的な行動を理解できる。
	中級	高等学校のカリキュラムや高校生の進路選択の傾向について理解できる。
	上級	高等学校の進路指導の考え方や特徴を理解し、高校生の進路選択や受験行動を考察することができる。
大学生・教育	初級	高等教育の仕組みや大学生の実態を理解する。
	中級	中等教育と高等教育の教育的な接続についての意義や課題点を理解できる。

分類	Level	達成目標
統計・テスト理論	初級	統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる。
	中級	分析ソフトを利用して統計的な処理や分析結果の解釈ができる。
	上級	多変量解析や項目反応理論など高度な統計手法を用いたデータの分析ができる。
評価技法	初級	大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる。
	中級	各評価技法の効果検証に関する方法を理解し、実践できる。
	上級	複数の評価技法を組み合わせる多面的な評価を行うための具体的な提案ができる。
追跡調査法	初級	追跡調査の意義と基本的な考え方を理解できる。
	中級	追跡調査の基本的な技法の理解と実践ができる。
	上級	具体的な事例に対して、最適な追跡調査を選択し、分析結果の解釈と具体的な提案ができる。
社会調査法	初級	社会調査の基本的な技法を理解することができる。
	中級	質問紙調査や聞き取り調査などの具体的な技法を活用することができる。
	上級	調査によって得られたデータを分析し、報告書としてまとめることができる。
コミュニケーション	初級	アドミッション業務において重要なコミュニケーション場面を想定することができる。
	中級	アドミッション業務の各場面において、適切なコミュニケーションを行うことができる。
	上級	広報活動において、相手を惹きつけることができるような魅力的なコミュニケーションを展開できる。
入試企画	初級	企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。
	中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。
	上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。

分類	Level	達成目標
入試戦略・マーケティング企画	初級	戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。
	中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。
	上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。
高大連携・高大移行企画	初級	高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる。
	中級	高大連携活動プログラムの具体的な企画ができる。
	上級	高大連携・移行に関する企画を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。
グローバル戦略	初級	海外からの学生獲得に関する基本的な仕組みを理解できる。
	中級	大学におけるグローバル戦略の事例を知っている。

アドミッションオフィサー 入門



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入度合い	1	1	0.0192283	0.2290	0.6350
職種	2	2	2.0861552	12.4204	<.0001*
新入度合い*職種	2	2	0.0725630	0.4320	0.6523

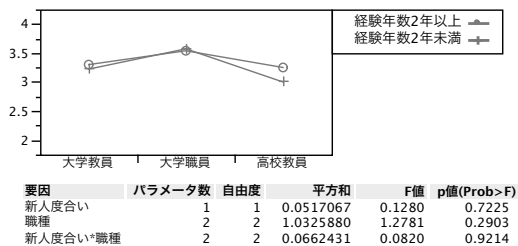
職種で主効果が見られる(5%水準)

(感想例)

国立大学のアドミッション・オフィス付の先生がカバーされている領域の幅広さに驚きました。



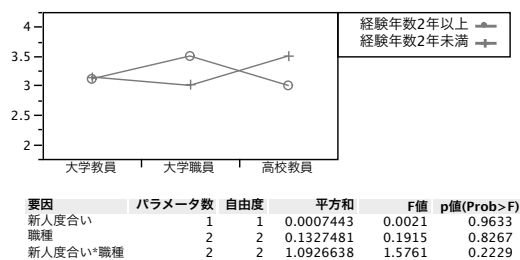
高大接続概論



(感想例)

「高大接続」「高大連携」など用語の正確な使い方は、盲点だったので勉強になりました。

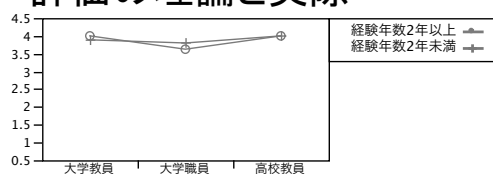
初等統計学—Excelでやってみる入試データ分析



(感想例)

PPTのスライドのわかりやすさと実習の組み合わせだったので、統計に対する理解が深まりました。

総合的且つ多面的な 評価の理論と実際



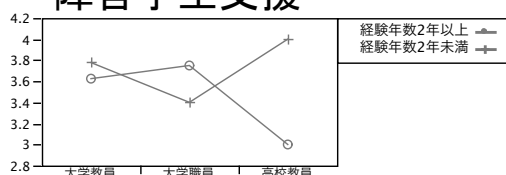
要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入度合い	1	1	0.00300054	0.0100	0.9208
職種	2	2	0.49546918	0.8289	0.4457
新入度合い*職種	2	2	0.15532745	0.2599	0.7728



(感想例)

「受講者にとって役に立つ研修にしたい」という熱意が伝わる素晴らしいご講演でした。学術的な理論に加えて、入試の最前線における多数の実践例に裏打ちされたお話は大変迫力があり勉強になりました。

大学入試における 障害学生支援



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入度合い	1	1	0.29479387	1.2601	0.2732
職種	2	2	0.15338940	0.3278	0.7238
新入度合い*職種	2	2	0.99742610	2.1318	0.1415



(感想例)

本学では障がい学生支援が本格的になってきており、全国平均より高めの割合の学生が合理的配慮の対象になっています。入試の段階での配慮は新しいAPに入れるようにしましたが、学部への情報提供が充分かはわかりません。講演内容をふまえて学内に理解を求めていきたいと思います。

大学コンソーシアム京都での結果1

A

Q9.「分科会」のご感想をお聞かせください。【5.特別①】

	回答数	比率
1.満足	12	63.2%
2.やや満足	5	26.3%
3.どちらでもない	2	10.5%
4.やや不満	0	0.0%
5.不満	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	19	

分科会満足度【5.特別①】

3.どちらでもない

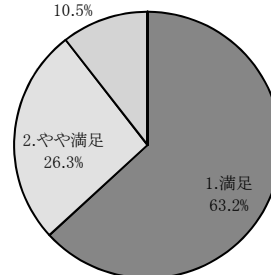
10.5%

2.やや満足

26.3%

1.満足

63.2%



大学コンソーシアム京都での結果2

■特別分科会①

満足度(5)＝満足した

番号	所属	満足度	コメント
1	高校教員	5	アドミッションについてこのように実際のデータ分析まで含めた内容を知る機会は無かったので、大変参考になった。
2	大学教員	5	アドミッション業務が、“科学”をより求めるものであることを、再認しました。
3	大学職員	5	今後の業務に非常に役立ったため
4	大学職員	5	事例が多く盛り込まれ参考になった
5	大学教員	5	実用的なお話がたくさんきけてとても良かったです。
6	高校教員	5	大学入試にかかわる業務全般を包括的に見ることができました。生徒を送り出している立場として大変興味深かったです。
7	大学職員	5	大変貴重なお話どうもありがとうございました。
8	大学職員	5	入試の運営や採点に関して具体的な事例がきけたこと

満足度(4)＝やや満足した

番号	所属	満足度	コメント
1	大学職員	4	今で入試部門に関わったことがなかったため、とても興味深い内容でした。とくに入試の採点基準や採点方法の設定については様々なデータ分析ができると感じました。

満足度(3)＝普通

番号	所属	満足度	コメント
1	高校教員	3	とても興味深かったが、大学職員対象だったようでズミマセン。
2	大学職員	3	前半:概論としては解るが使えない 後半:事例が多くわかりやすかった 内容的に終日一日分けてゆっくりやりたい。通じて、「共分散」やってみます

日米韓のアドミッション・ スペシャリスト養成講座 の現在

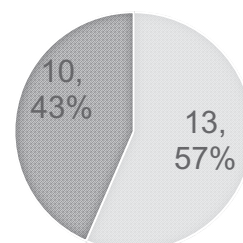
(感想例)

- ・韓国の入学査定官制度については大変参考になりました。(あまりに制度が異なり、業務の中で使えるかは分かりませんが)
- ・米国の例では、AOにカウンセリング技術研修があるという点はこれからのAOが身につけていくべき能力だろうと思い、今後勉強していこうと思いました。
- ・山本先生の総括では、学部・高校の先生方とAO担当者の信頼関係構築の重要性を再認識できました。これからのキャリアプランニングについても、考えていきたいと思います。
- ・木村先生の最後のコメントも改めて、AO入試の存在意義を考えさせられました。

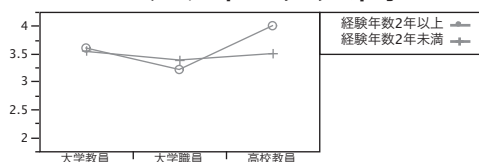


シンポジウムの満足度

■ 満足 ■ 概ね満足



戦略的アドミッション マーケティング入門

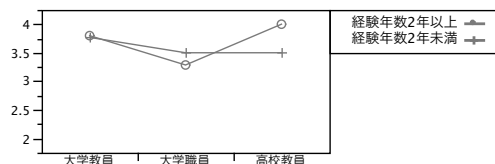


要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入度合い	1	1	0.1154812	0.4086	0.5257
職種	2	2	1.2920243	2.2860	0.1126
新入度合い*職種	2	2	0.4602340	0.8143	0.4490

(感想例)

“戦略”をたてて、広報してくれと言われても、どのようにすればいいのか、具体的な事がよくわからずやっていることが多かったです。参考にして、次に生かしていきたいと思います。

高校訪問における戦略的な入試広報について

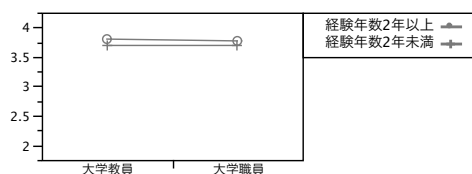


要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.0758928	0.2519	0.6180
職種	2	2	2.0427172	3.3896	0.0418*
新人度合い*職種	2	2	0.5267936	0.8741	0.4236

職種で主効果が見られる(5%水準)
(感想例)

来週、高校訪問の予定があるので、早速実践させていただこうと思います。初めて1人合格が出た私立校にも行きますが、学内では「1人？」と(部局に)言われ、がっかりしていたのですが、力をいただいた気持ちです。

アドミッション・アンケートの設計

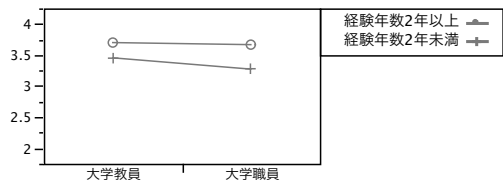


要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.10304114	0.4051	0.5277
職種2	1	1	0.00286225	0.0113	0.9160
新人度合い*職種2	1	1	0.00286225	0.0113	0.9160

(感想例)

入試の作問に役立つ項目が現在はなくなってしまっているので、AD部門の教員と検討(再検討)したいと思います。学部の役に立つデータの提供が生き残りに必要という危機感を持って今後もIRデータを活用していきたいと思っています。

アドミッション・オフィサー のための記述統計学



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	1.1196027	3.2747	0.0779
職種2	1	1	0.1267698	0.3708	0.5460
新人度合い*職種2	1	1	0.0603797	0.1766	0.6766

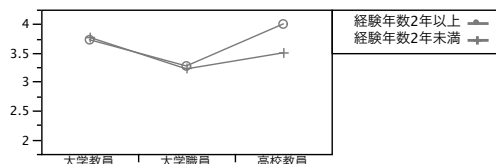
職務経験年数で主効果が見られる(10%水準)

(感想例)

記述統計の話なのか、アドミッションにおいて重要となる統計の話なのか目的がややあいまいな気がしました。各手法のアドミッション業務における重要性もあわせて聞ければよかったように思います。



センター試験の受験 動向を探ろう!



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.1887941	0.6230	0.4344
職種	2	2	2.9043264	4.7923	0.0133*
新人度合い*職種	2	2	0.2521221	0.4160	0.6624

職種で主効果が見られる(5%水準)

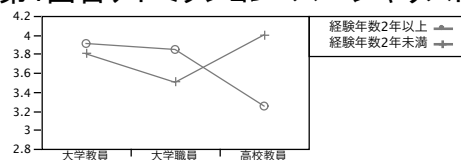
(感想例)

他府県の動向もあわせて考えることができ非常に有意義でした。広報や入試設計の戦略を考えるために、とても大切な観点だと思いました。



全体の役立ち

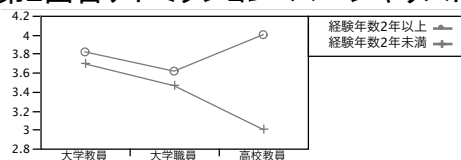
第1回目アドミッション・スペシャリスト養成講座



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.05157656	0.3118	0.5798
職種	2	2	0.36931696	1.1163	0.3377
新人度合い*職種	2	2	0.81308054	2.4576	0.0988

第1回目(基礎編)は、職務経験年数と職種で交互作用が見られる(10%水準)

第2回目アドミッション・スペシャリスト養成講座



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	1.2390942	5.5517	0.0226*
職種	2	2	0.6591829	1.4767	0.2386
新人度合い*職種	2	2	0.6863322	1.5375	0.2253

第2回目(中級編)は、職務経験年数で主効果が見られる(5%水準)

まとめ

教育測定(テスト理論)の専門家＝入試の専門家ではない。
政策を読み解き、実務もこなして初めて「テストの専門家」になる。

アドミッションオフィサー養成講座のニーズは、アドミッションオフィス(入試課)に配属されたばかりの教職員に多かったが、意外に、経験年数が多い教職員に役立った。

どうやって学内でコネクションを作り、どういう考え方で、アドミッションの仕事を進めたら良いのか、アドミッション・オフィサー養成講座は、そのノウハウを交換する業務の羅針盤になるべきではないだろうか。

私たち、アドミッション・オフィサーが、数々の先人から教えていただいたように。→次は、皆さんが講師の番です。

7-2. 平成 30 年度全国大学入学者選抜研究連絡協議会大会 (第 13 回) 全体会 1「入試担当者 (アドミッション・オフィサー) の養成課題」講演録・指定討論 (京都工芸繊維大学基盤科学系 山本以和子)

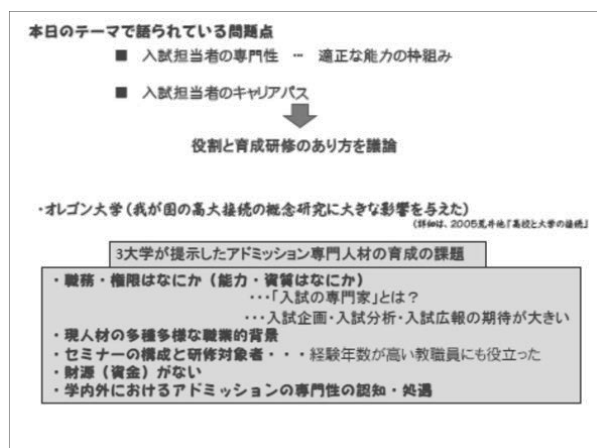
特集 1◎指定討論 1

山本 以和子 (京都工芸繊維大学准教授)



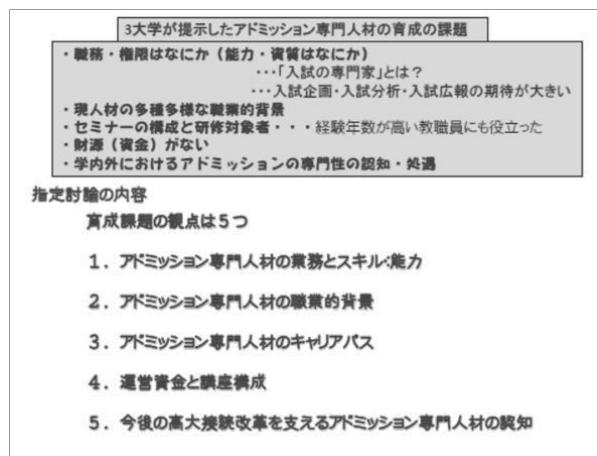
皆様、こんにちは。京都工芸繊維大学の山本です。アドミッション人材育成の研究と実際に講座を企画したということで、指定討論者に入選されたのかと思います。本日は 3 名の先生方からの御報告と併せて会場の皆様と現状の日本のアドミッション専門人材の課題について議論し、共有できればという思いで参りました。どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、本日のテーマで語られている問題点を整理しました。一つ目が「入試担当者の専門性」、二つ目は「入試担当者のキャリアパス」という点です。このアドミッション専門人材の能力開発については、3 大学のほうから詳細で興味深いお話を伺ったところです。また、本日はオレゴン大学のジム・ローリンズ入試部長から、アメリカの入試担当者の役割と位置付けについて御説明を頂きました。オレゴン大学は、実は日本の高大接続研究に非常に大きな影響を与えた大学の一つです。特に我が国の 90 年代以降の入試課題の中で、高大接続という概念の理解を広めることに貢献されました。詳しくは 2005 年に玉川大学出版から出版された、荒井克弘先生たちが執筆された『高校と大学の接続—入試選抜から教育接続へ』に当時のオレゴン大学のシステムが詳しく載っていますので、入試関係者は一度御覧いただければと思います。

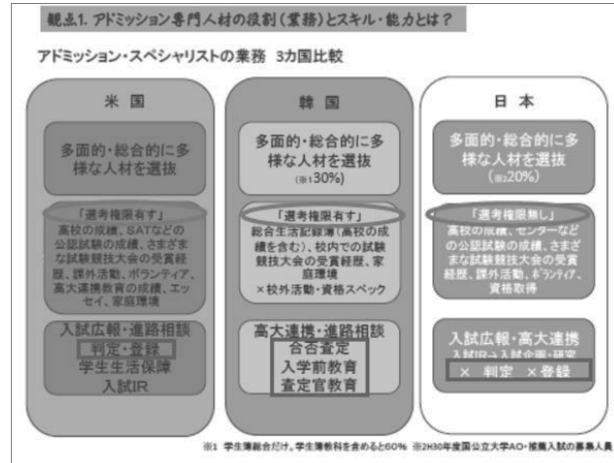


さて、そのジム・ローリンス入試部長には後ほど日本のアドミッション・スペシャリストの現状を見てどのような感想をお持ちか、また我々の進むべき方向性の示唆を、御意見も含めてお伺いしたいと思います。

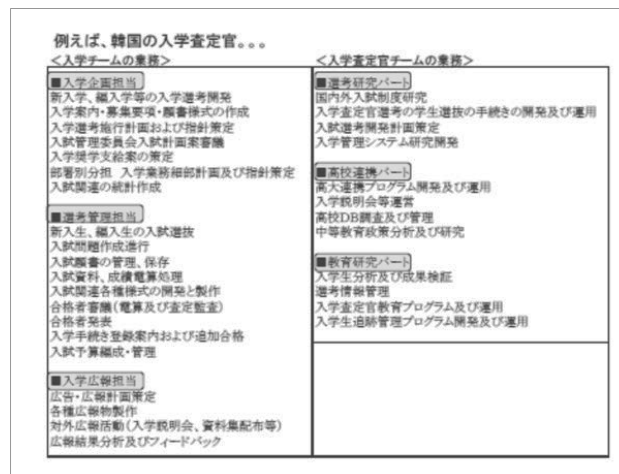
3 大学による発表によれば、アドミッション専門人材の育成の課題は次のようにまとめられるのではないかと思います。それを踏まえて議論を進めたいと思います。



まず、観点1は「アドミッション専門人材の役割とスキル・能力」です。

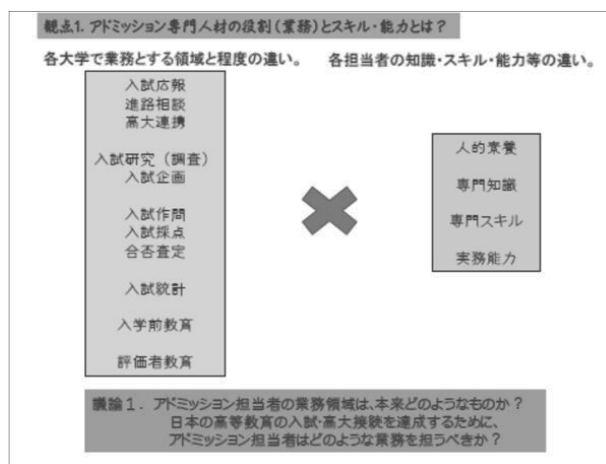


皆様に見ていただきたいのは、日米韓3か国でのアドミッション専門人材の役割の違いです。日本が米韓と大きく異なるのは太線で囲んだ部分で、多くの大学では、判定や登録に関することはアドミッション担当者はせずに、入試広報、高大連携、入試IRからの入試企画提案をします。米国の場合は、判定・登録以外にも学生生活保障、韓国では入学前教育と査定官教育の役割が特徴です。



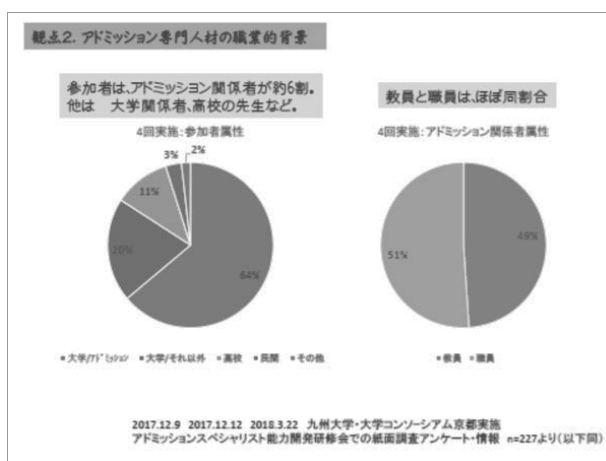
これは、私が一昨年の入研協大会でお話ししたときに提示した資料と同じものです。韓国では従来の入試課とアドミッション専門人材の業務の役割の違いも明確になっています。ここにあるように入試企画や選考管理、入学広報、これらが入学チームの役割です。アドミッション専門人材を韓国では「入学査定官」と呼

びますが、彼らの業務は選考内容やシステムの研究、接続教育、評価判定に活用するための高校連携です。それから、成果検証や評価者検証のための教育研究を担っています。



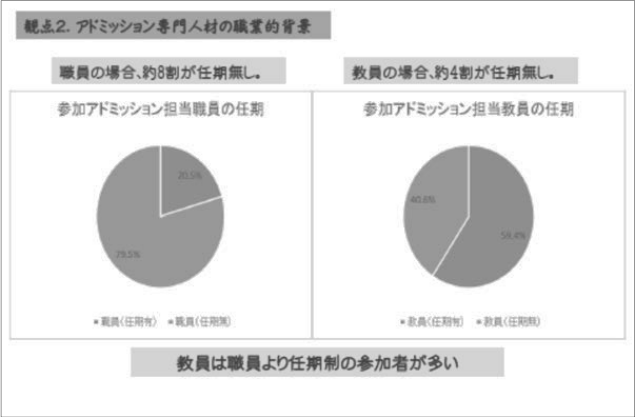
しかし、日本の場合は、大学によってアドミッション人材の業務の領域、またはその程度が違っていて、また、アドミッション担当者の知識、スキル、能力など、担当者の力量に頼っています。したがって、担当者が替わると内容も質も変わってしまうというような状況です。

そこで私のほうから掲げたい議論1です。まず一つ目は、アドミッション担当者の業務領域は本来どのようなものなのか、日本の高大接続の現場でアドミッション担当者はどのような業務を担うべきか、を提示したいと思います。

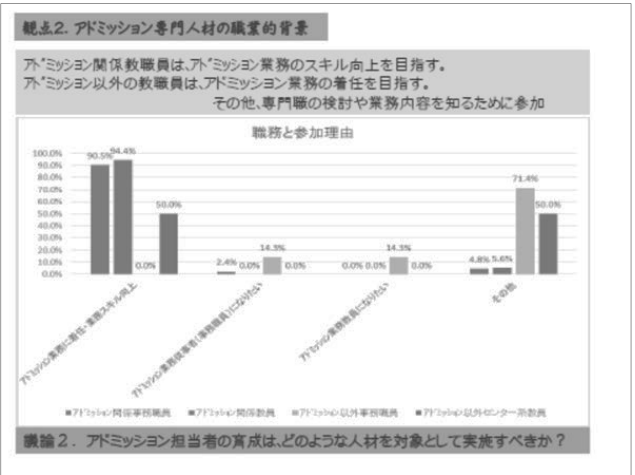


次に、アドミッション専門人材の職業的背景についてです。九州大学と大学コンソーシアム京都で実施したアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会で行ったアンケートの結果から見てみたいと思います。

まず、研修参加者の属性です。左側を御覧ください。アドミッション関係者が約6割参加されています。その他はアドミッション以外の大学関係者、もしくは高校の先生などとなりました。右側を御覧ください。そのアドミッション関係者の中で教員と職員の割合はほぼ半分ずつでした。九州も京都もほぼ半分でした。



次に、アドミッション関係者である参加者の業務の任期について聞いています。職員の場合です。任期制の方は約20%になっています。ところが、教員の場合は任期制の方は約60%と半数を超えています。



さらに参加目的についても聞いてみました。アドミッション関係の教職員はアドミッション業務のスキル向上を目指しています。アドミッション以外の方は、

アドミッションに従事することを目指したいという目的でした。その他の方の参加目的は、アドミッション組織の管理者として業務内容を知りたい、学内でアドミッションの専門職を検討したいなどがありました。

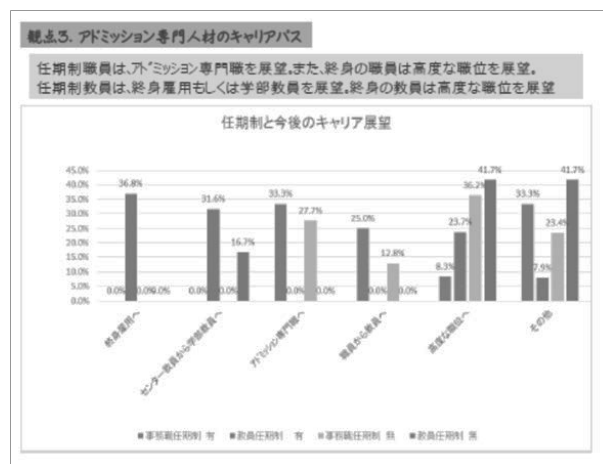
そこで、議論2です。アドミッション担当者の育成はどのような人材を対象として実施すべきかを論点として提示したいと思います。先ほど名古屋大学の夏目先生にもこのお話をさせていただきましたが、いま一度他の先生にも聞いてみたいと思います。

観点3. アドミッション専門人材のキャリアパス			
前職キャリアの代表例			
事務職員（任期制）	:	学校教員	民間企業
事務職員（任期無）	:	大学職員	民間企業
教員（任期制）	:	民間企業	学校教員 大学研究員
教員（任期無）	:	大学教員 高校教員	民間企業（教育関係・予備校）

次に、観点3のアドミッション専門人材のキャリアパスについてです。京都と九州の参加者に前職キャリアを聞いています。

アドミッション関係の部署で働いている事務職員で任期制の方の前職は学校の先生、もしくは民間企業の方です。任期がない事務職員の場合は、大学職員で他の部署から異動した方、そして民間企業からの転職の方でした。

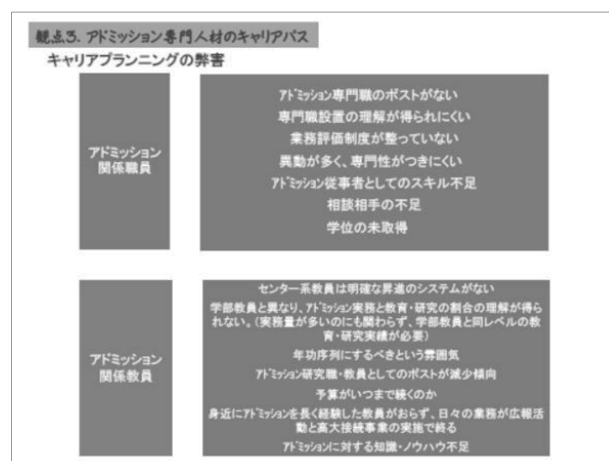
任期制の教員の前職は、民間企業、そして学校教員です。この場合の学校種は、高校の教員だけではなく、中学校や専門学校の教員も複数いらっしゃいました。そして、大学の研究員だった方です。任期のない教員の前職は、大学の教員、恐らく学部教員と兼任されていた方です。また、民間企業からの転職者は全員が教育関係か予備校の方でした。そして高校の教員といった前職の状況が分かりました。



次に、職種と任期の有無によって今後のキャリア展望に違いがあるかを調べています。職員で任期がある人はアドミシヨンの専門職になりたい、職員から教員になりたいといったことを希望していらっしゃいます。終身雇用の職員の方は今より高度な職位、もしくはアドミシヨンの専門職を希望している割合が高いという結果になりました。

教員の場合、任期のある教員は任期のない教員や学部教員を目指すという展望があります。そもそも任期のない先生方の場合には高度な職位、また学部教員を目指している割合が高い結果になっています。

そして、その他というのは、ほとんどが今のままでいいという方々です。

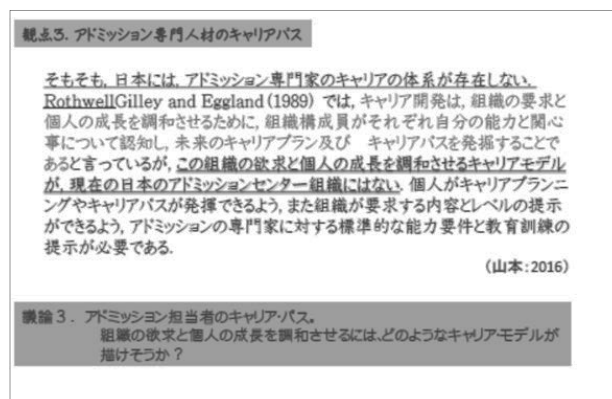


ここでは、現在キャリアプランニングをする際に何が弊害かを聞いています。職員の方はアドミシヨンの専門職の重要性の認知がないためポストがなく、業務

評価も曖昧なので、従来どおり異動も多く、専門性が付きにくく、さらに相談相手すらいない、学位もなかなか取れないという弊害を抱えていることが分かりました。

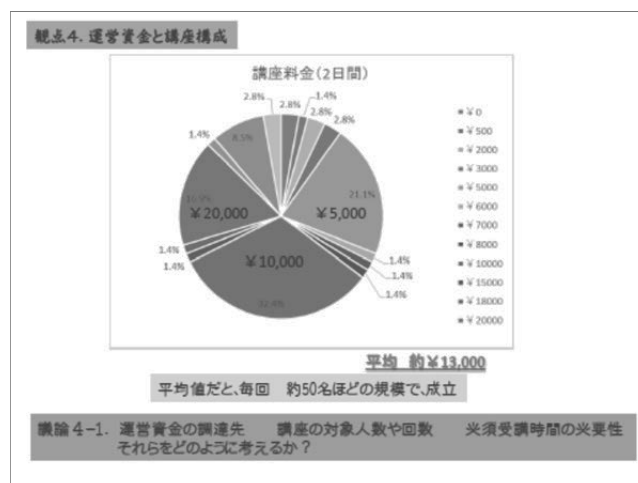
■アドミッション職の重要性の認知が得られていないため継続性がなく、アドミッションに対する知識・ノウハウが継承されないという弊害を抱えていることが浮き彫りになりました。

アドミッション関係教員では、センター教員の昇進システムの未整備が元で、学部教員と同様の実績を求められるが、日々の業務が広報活動と高大連携に振り回されてしまう、さらにアドミッションの研究職・教員というポストが減少傾向で、予算次第で削られてしまうというように、アドミッション職の重要性の認知が得られていないため継続性がなく、アドミッションに対する知識・ノウハウが継承されないという弊害を抱えていることが浮き彫りになりました。



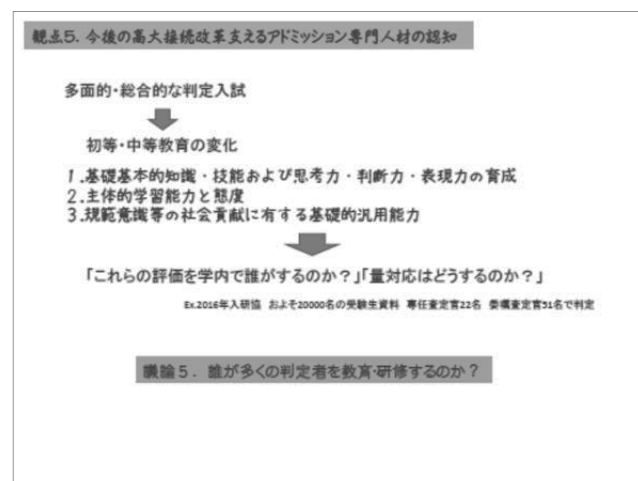
そもそも日本にはアドミッション専門人材のキャリア体系が存在しませんが、人的資源開発（Human Resource Development：HRD）に関する多くの著書がある Gilley & Egglund は『人的資源開発論』の中でこのように言っています。赤字の部分ですが、「キャリア開発は、組織の要求と個人の成長を調和させるために、組織構成員がそれぞれ自分の能力と関心事について認知し、未来のキャリアプラン及びキャリアパスを発掘することである」と言っています。この組織の要求と個人の成長を調和させるキャリアモデルは、現在の日本のアドミッション・センター組織にはなく、組織と人材の向上が見込めない状況になっていると思われます。

そこで議論3です。組織の要求と個人の成長を調和させるにはどのようなキャリアモデルが描けそうでしょうか。



さて、次は観点 4、資金の話題がありました。調査アンケートでこの点についても聞いています。2 日間の講座でどのくらいなら参加料を支払えそうですかと聞いてみました。大変聞きづらかったのですが、皆様に御協力いただきまして、本当にありがとうございます。一番多いのは 1 万円で、次が 5,000 円、そして 2 万円、4 番目に多かったのが 3 万円でした。平均は約 1 万 3,000 円です。こうなると毎回約 50 名に集まっていたいただかないと経費をペイできないことになります。

そこで、議論 4-1 は運営資金の調達先、講座の対象人数、回数、必須時間、必須受講時間の必要性など、それらをどのように考えますか。



最後に、高大接続を支えるアドミッション専門人材の認知についてです。要はホリスティックな評価の入試を始めようという動きがありますが、では学内の誰がその総合評価をするのか、その量対応はどうするのかということです。例えば、これも一昨年に韓国の報告をしたときに申し上げましたが、ある韓国の大学はおよそ2万名の受験生の資料を、22名の専任査定官が評価します。また、委託査定官として学内外からその時期だけ評価をしていただく人を51名雇います。選任査定官がこの51名に教育研修をしているのですが、日本の場合は仮にこういう人たちを雇った場合、誰が教育研修するのかが、議論5ということになります。

少し長くなりましたが、時間となりましたので、私の指定討論はここまでにしたいと思います。御清聴ありがとうございました。



指定討論

山本以和子
(京都工芸繊維大学)

本日のテーマで語られている問題点

- 入試担当者の専門性 … 適正な能力の枠組み
- 入試担当者のキャリアパス



役割と育成研修のあり方を議論

・オレゴン大学(我が国の高大接続の概念研究に大きな影響を与えた)

(詳細は、2005荒井他「高校と大学の接続」)

3大学が提示したアドミッション専門人材の育成の課題

- ・職務・権限はなにか(能力・資質はなにか)
 - …「入試の専門家」とは?
 - …入試企画・入試分析・入試広報の期待が大きい
- ・現人材の多種多様な職業的背景
- ・セミナーの構成と研修対象者・・・経験年数が高い教職員にも役立った
- ・財源(資金)がない
- ・学内外におけるアドミッションの専門性の認知・処遇

3大学が提示したアドミッション専門人材の育成の課題

- ・職務・権限はなにか（能力・資質はなにか）
 - …「入試の専門家」とは？
 - …入試企画・入試分析・入試広報の期待が大きい
- ・現人材の多種多様な職業的背景
- ・セミナーの構成と研修対象者・・・経験年数が高い教職員にも役立った
- ・財源（資金）がない
- ・学内外におけるアドミッションの専門性の認知・処遇

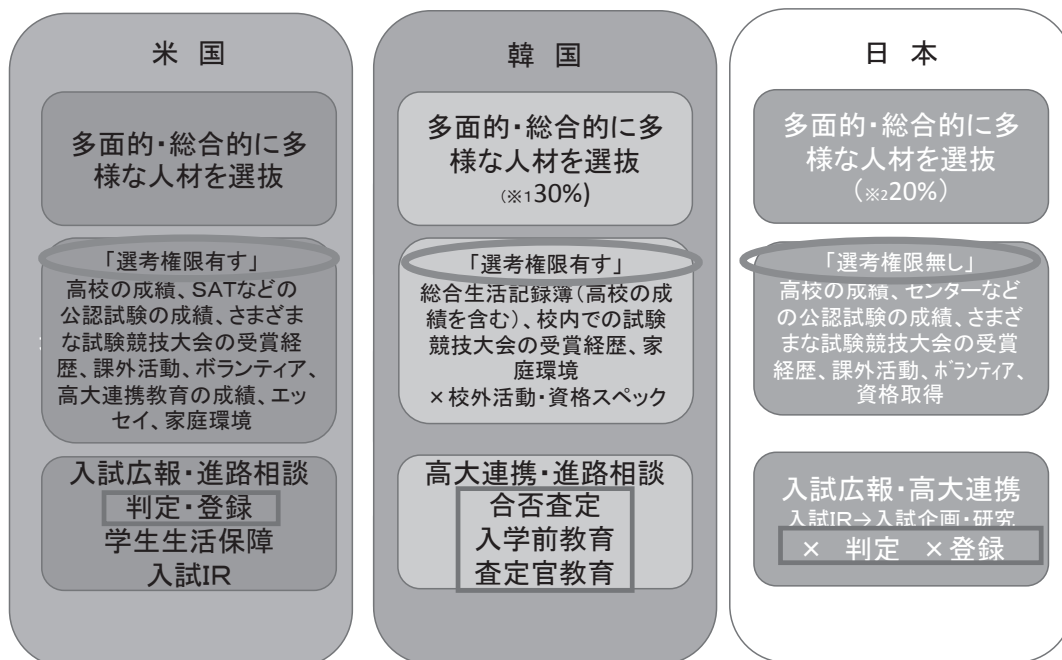
指定討論の内容

育成課題の観点は5つ

1. アドミッション専門人材の業務とスキル・能力
2. アドミッション専門人材の職業的背景
3. アドミッション専門人材のキャリアパス
4. 運営資金と講座構成
5. 今後の高大接続改革を支えるアドミッション専門人材の認知

観点1. アドミッション専門人材の役割（業務）とスキル・能力とは？

アドミッション・スペシャリストの業務 3カ国比較



※1 学生簿総合だけ。学生簿教科を含めると60% ※2H30年度国公立大学AO・推薦入試の募集人員

例えば、韓国の入学査定官。。。。

<入学チームの業務>

■入学企画担当

新入学、編入学等の入学選考開発
入学案内・募集要項・願書様式の作成
入学選考施行計画および指針策定
入試管理委員会入試計画案審議
入学奨学支給案の策定
部署別分担 入学業務細部計画及び指針策定
入試関連の統計作成

■選考管理担当

新入生、編入生の入試選抜
入試問題作成進行
入試願書の管理、保存
入試資料、成績電算処理
入試関連各種様式の開発と製作
合格者審議(電算及び査定監査)
合格者発表
入学手続き登録案内および追加合格
入試予算編成・管理

■入学広報担当

広告・広報計画策定
各種広報物製作
対外広報活動(入学説明会、資料集配布等)
広報結果分析及びフィードバック

<入学査定官チームの業務>

■選考研究パート

国内外入試制度研究
入学査定官選考の学生選抜の手続きの開発及び運用
入試選考開発計画策定
入学管理システム研究開発

■高校連携パート

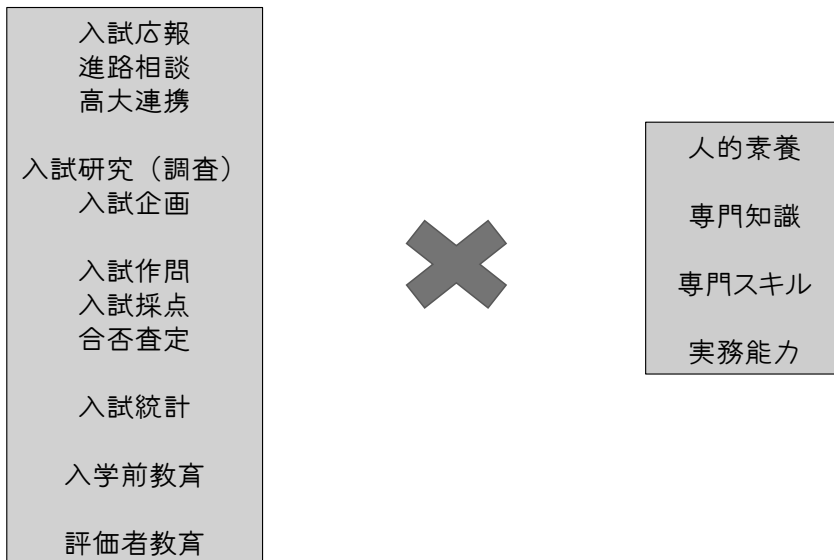
高大連携プログラム開発及び運用
入学説明会等運営
高校DB調査及び管理
中等教育政策分析及び研究

■教育研究パート

入学生分析及び成果検証
選考情報管理
入学査定官教育プログラム及び運用
入学生追跡管理プログラム開発及び運用

観点1. アドミッション専門人材の役割(業務)とスキル・能力とは？

各大学で業務とする領域と程度の違い。 各担当者の知識・スキル・能力等の違い。

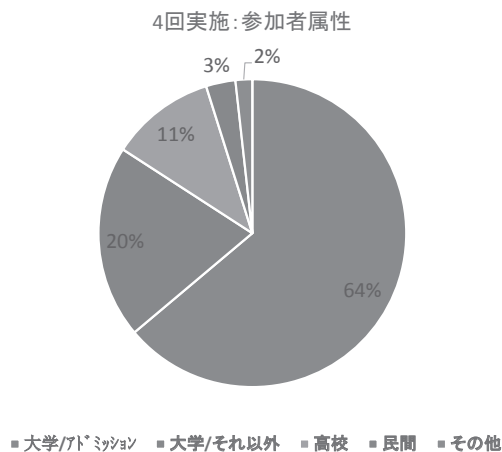


議論1. アドミッション担当者の業務領域は、本来どのようなものか？

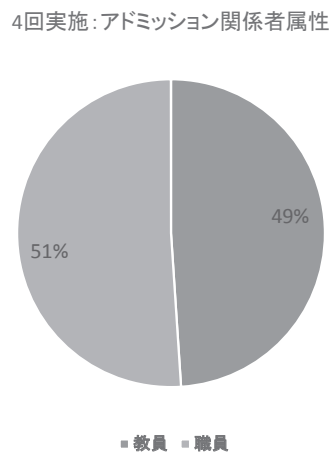
日本の高等教育の入試・高大接続を達成するために、
アドミッション担当者はどのような業務を担うべきか？

観点2. アドミッション専門人材の職業的背景

参加者は、アドミッション関係者が約6割。
他は 大学関係者、高校の先生など。



教員と職員は、ほぼ同割合

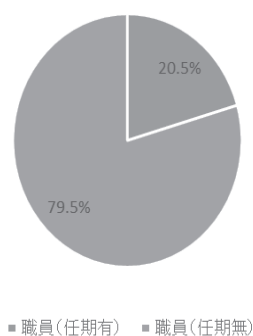


2017.12.9 2017.12.12 2018.3.22 九州大学・大学コンソーシアム京都実施
アドミッションスペシャリスト能力開発研修会での紙面調査アンケート・情報 n=227より(以下同)

観点2. アドミッション専門人材の職業的背景

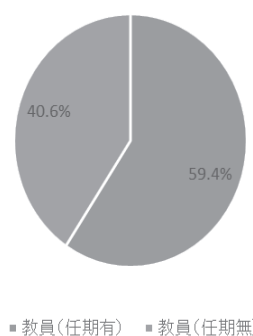
職員の場合、約8割が任期無し。

参加アドミッション担当職員の任期



教員の場合、約4割が任期無し。

参加アドミッション担当教員の任期



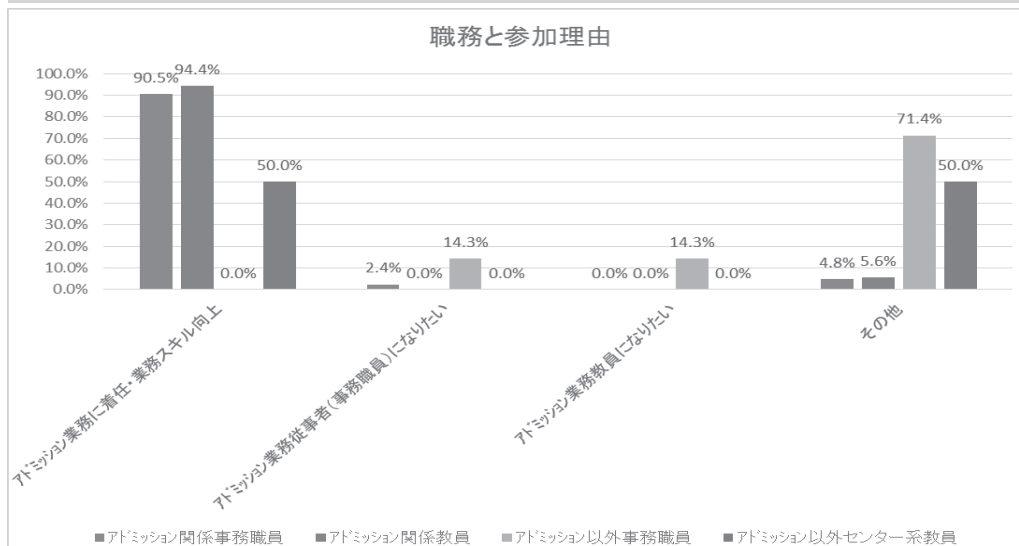
教員は職員より任期制の参加者が多い

観点2. アドミッション専門人材の職業的背景

アドミッション関係教職員は、アドミッション業務のスキル向上を目指す。

アドミッション以外の教職員は、アドミッション業務の着任を目指す。

その他、専門職の検討や業務内容を知るために参加



議論2. アドミッション担当者の育成は、どのような人材を対象として実施すべきか？

観点3. アドミッション専門人材のキャリアパス

前職キャリアの代表例

事務職員（任期制）	：	学校教員	民間企業
事務職員（任期無）	：	大学職員	民間企業
教員（任期制）	：	民間企業	学校教員 大学研究員
教員（任期無）	：	大学教員 高校教員	民間企業（教育関係・予備校）

観点3. アドミッション専門人材のキャリアパス

キャリアプランニングの弊害

アドミッション 関係職員

アドミッション専門職のポストがない
専門職設置の理解が得られにくい
業務評価制度が整っていない
異動が多く、専門性がつきにくい
アドミッション従事者としてのスキル不足
相談相手の不足
学位の未取得

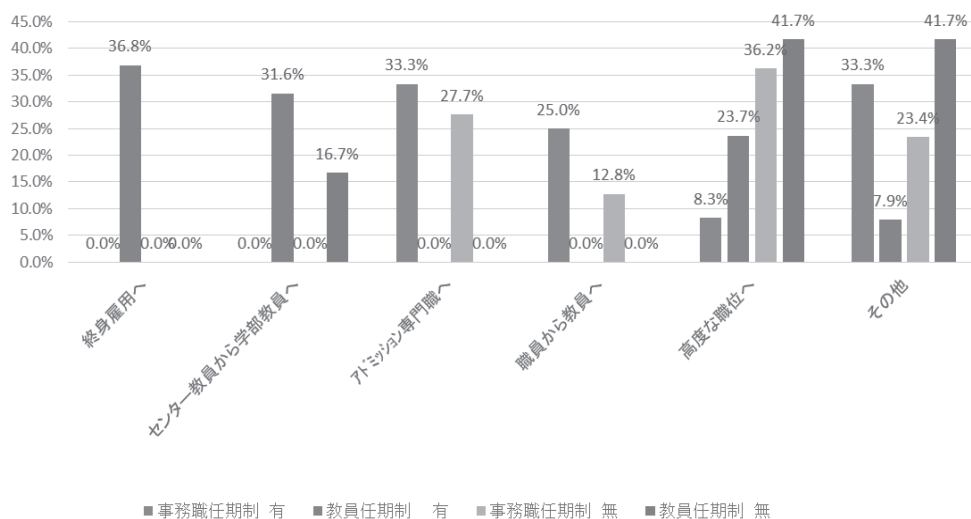
アドミッション 関係教員

センター系教員は明確な昇進のシステムがない
学部教員と異なり、アドミッション実務と教育・研究の割合の理解が得られない。(実務量が多いのにも関わらず、学部教員と同レベルの教育・研究実績が必要)
年功序列にするべきという雰囲気
アドミッション研究職・教員としてのポストが減少傾向
予算がいつまで続くのか
身近にアドミッションを長く経験した教員がおらず、日々の業務が広報活動と高大接続事業の実施で終る
アドミッションに対する知識・ノウハウ不足

観点3. アドミッション専門人材のキャリアパス

任期制職員は、アドミッション専門職を展望。また、終身の職員は高度な職位を展望。
任期制教員は、終身雇用もしくは学部教員を展望。終身の教員は高度な職位を展望

任期制と今後のキャリア展望



観点3. アドミッション専門人材のキャリアパス

そもそも、日本には、アドミッション専門家のキャリアの体系が存在しない。

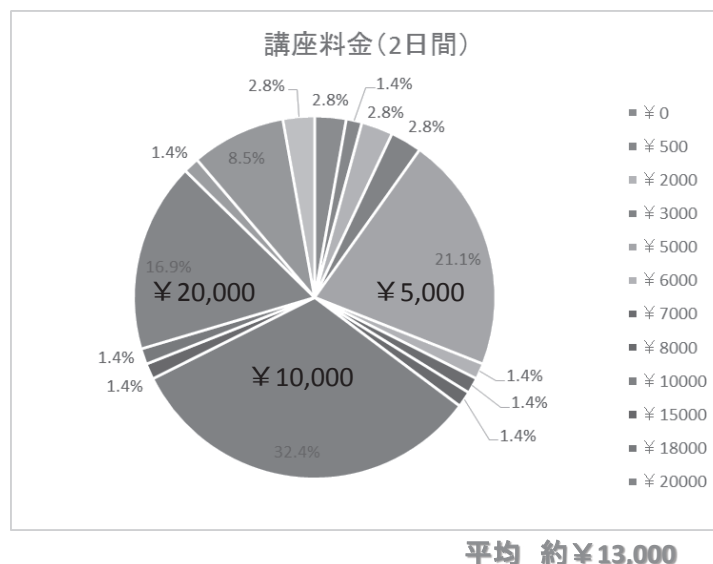
Rothwell Gilley and Eggland (1989) では、キャリア開発は、組織の要求と個人の成長を調和させるために、組織構成員がそれぞれ自分の能力と関心事について認知し、未来のキャリアプラン及び キャリアパスを発掘することであると言っているが、この組織の欲求と個人の成長を調和させるキャリアモデルが、現在の日本のアドミッションセンター組織にはない。 個人がキャリアプランニングやキャリアパスが発揮できるよう、また組織が要求する内容とレベルの提示ができるよう、アドミッションの専門家に対する標準的な能力要件と教育訓練の提示が必要である。

(山本:2016)

議論3. アドミッション担当者のキャリアパス。

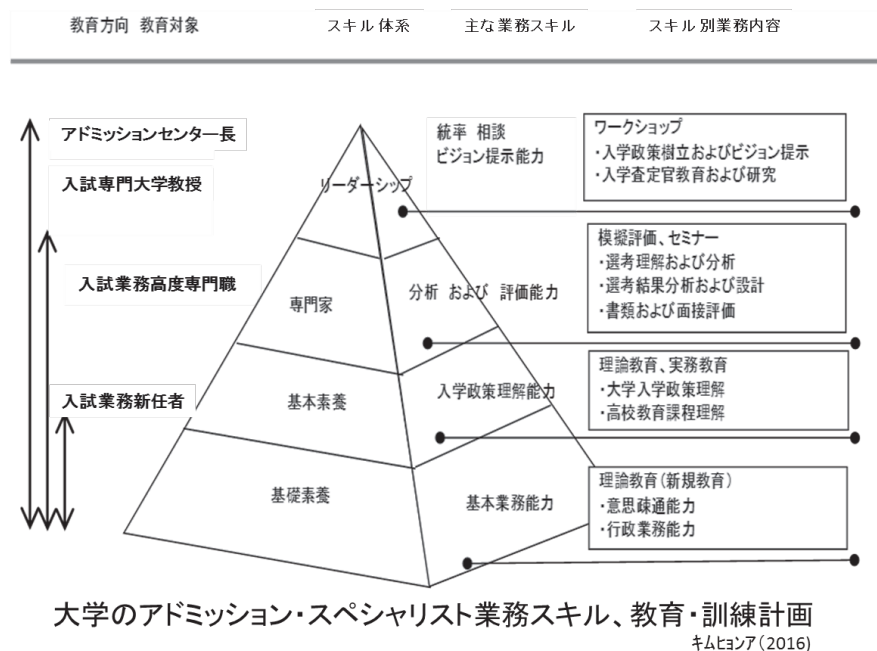
組織の欲求と個人の成長を調和させるには、どのようなキャリアモデルが描けそうか？

観点4. 運営資金と講座構成



平均値だと、毎回 約50名ほどの規模で、成立

議論4-1. 運営資金の調達先 講座の対象人数や回数 必須受講時間の必要性
それらをどのように考えるか？



観点5. 今後の高大接続改革支えるアドミッション専門人材の認知

多面的・総合的な判定入試



初等・中等教育の変化

- 1.基礎基本的知識・技能および思考力・判断力・表現力の育成
- 2.主体的学習能力と態度
- 3.規範意識等の社会貢献に有する基礎的汎用能力

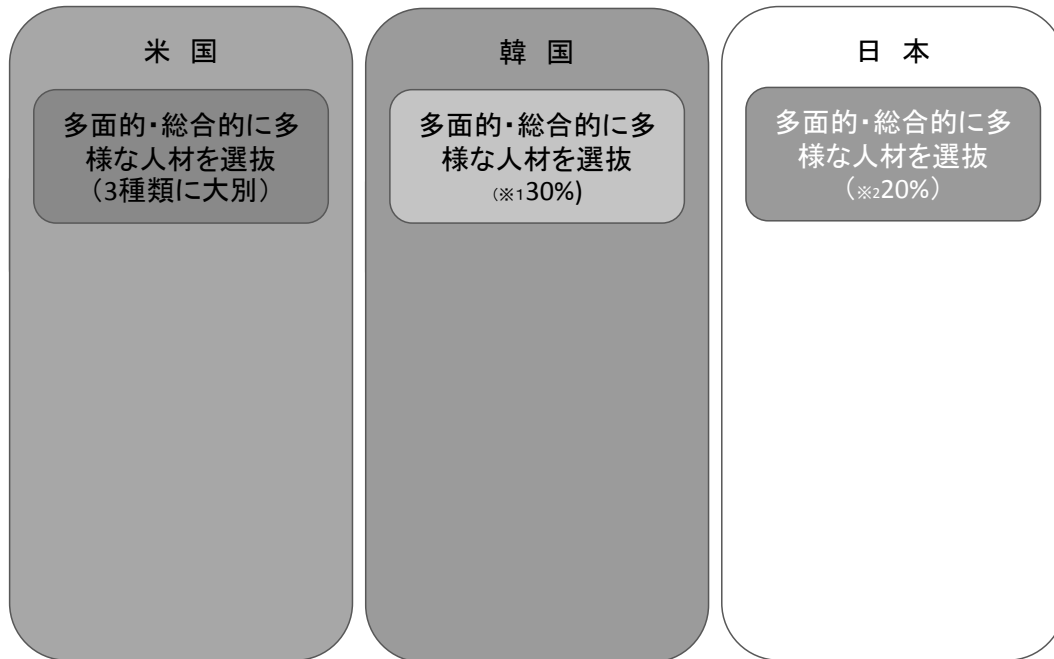


「これらの評価を学内で誰がするのか?」「量対応はどうするのか?」

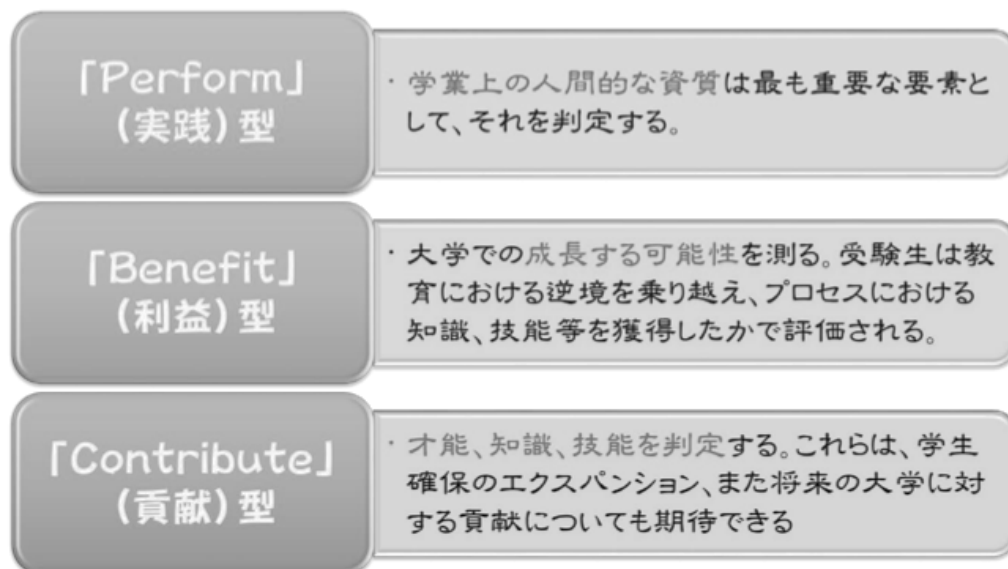
Ex.2016年入研協 およそ20000名の受験生資料 専任査定官22名 委嘱査定官51名で判定

議論5. 誰が多くの判定者を教育・研修するのか?

アドミッション・スペシャリストの状況 3カ国比較



※1 学生簿総合だけ。学生簿教科を含めると60% ※2H30年度国公立大学AO・推薦入試の募集人員



College Board 「21C Admission in Higher Education」より作成 19

アドミッション・スペシャリストの状況 3カ国比較

米 国	韓 国	日 本
多面的・総合的に多様な人材を選抜 (3種類に大別)	多面的・総合的に多様な人材を選抜 (※130%)	多面的・総合的に多様な人材を選抜 (※20%)
「選考権限有す」 高校の成績、SATなどの公認試験の成績、さまざまな試験競技大会の受賞経歴、課外活動、ボランティア、高大連携教育の成績、エッセイ、家庭環境	「選考権限有す」 総合生活記録簿(高校の成績を含む)、校内での試験競技大会の受賞経歴、家庭環境 × 校外活動・資格スペック	「選考権限無し」 高校の成績、センターなどの公認試験の成績、さまざまな試験競技大会の受賞経歴、課外活動、ボランティア、資格取得

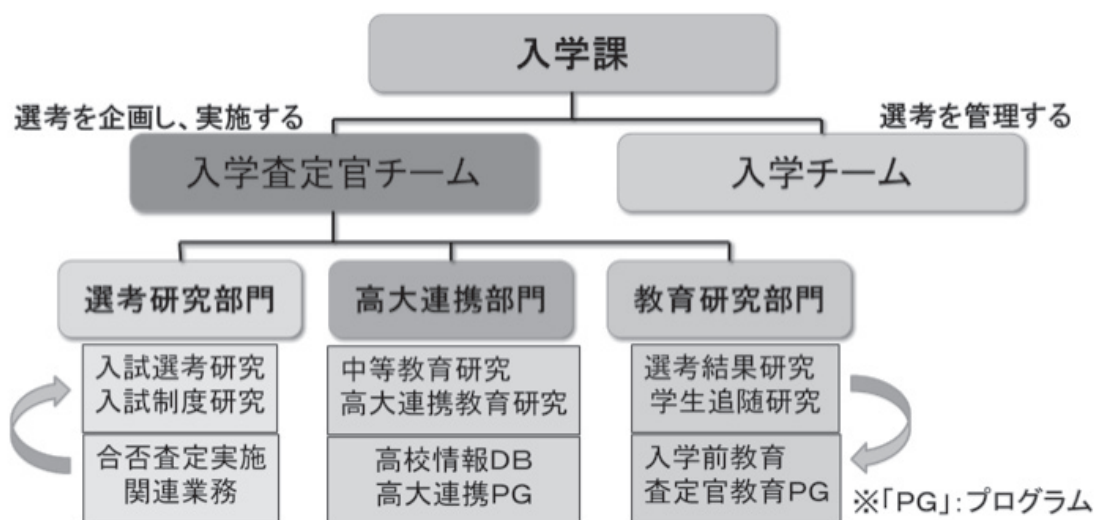
※1 学生簿総合だけ。学生簿教科を含めると60% ※2H30年度国公立大学AO・推薦入試の募集人員

学校の成績	履修教科科目	科学系オリンピック・コンテスト出場成績
外部試験の成績	事前スクーリング参加者	学科・コース
	SSHやSGHなど認定校	

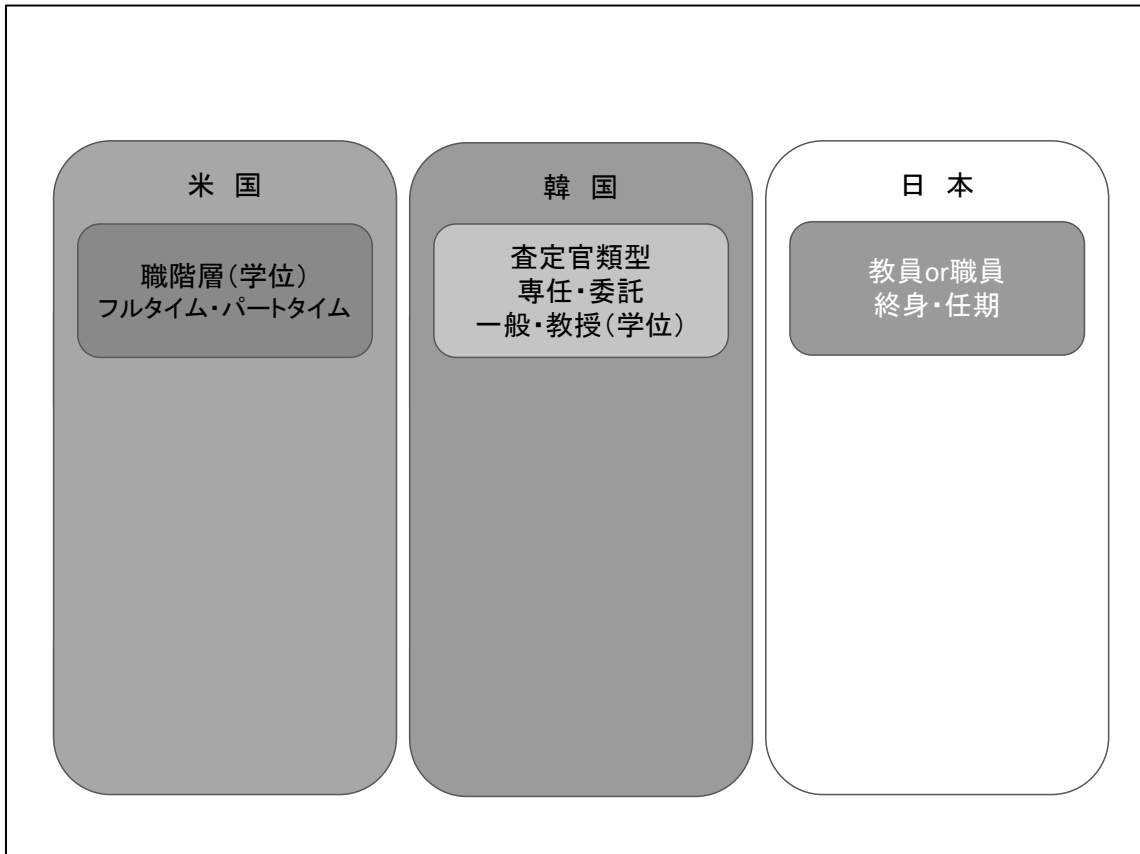
31

応募要件／職務内容	該当数	応募要件／職務内容	該当数	応募要件／職務内容	該当数
犯罪歴、身元確認	11	説明会等イベント	11	書類、資格の確認・処理	13
運転免許証	8	学校訪問	8	複雑な件は上司や教員に相談	6
事前研修受講	2	個別面談	11	最終判定のための評価	8
多様な学生の理解・経験	16	問い合わせ対応	5	意欲、社会経済的状況、困難度等の評価	5
学務や奨学会の知識	14	キャンパス訪問対応	4	特例の判断	3
ソフト、システム使用経験	11	家庭・地域・部局等と連携	7	外国からの出願処理	7
統計・調査の知識・経験	6	広報の企画・作成・配布	6	編入学の単位互換確認	4
機密取扱い能力	5	大学を代表し発信・会議参加	5	DB入力・管理等	7
細部への注意	4	不利な学生の進学支援	4	データ分析・報告	7
教育一般の知識	3	入試対策、進学指導等の支援	2	プログラム参加者の追跡調査	2
不利な学生向け支援の経験	3	合格者への入学前対応	3	トラブル発生時の対応	4
顧客対応技術	3	協定の管理	2	予算管理	2
英語以外の外国語力	3	選抜・募集手法の開発	5	活動報告書作成	2
国際系業務経験	2	スタッフ訓練、監督	6	上司等の補佐	3
広報の専門知識・経験	2	改善提案	3		
デザイン能力・経験	2	市場調査、戦略立案	7		

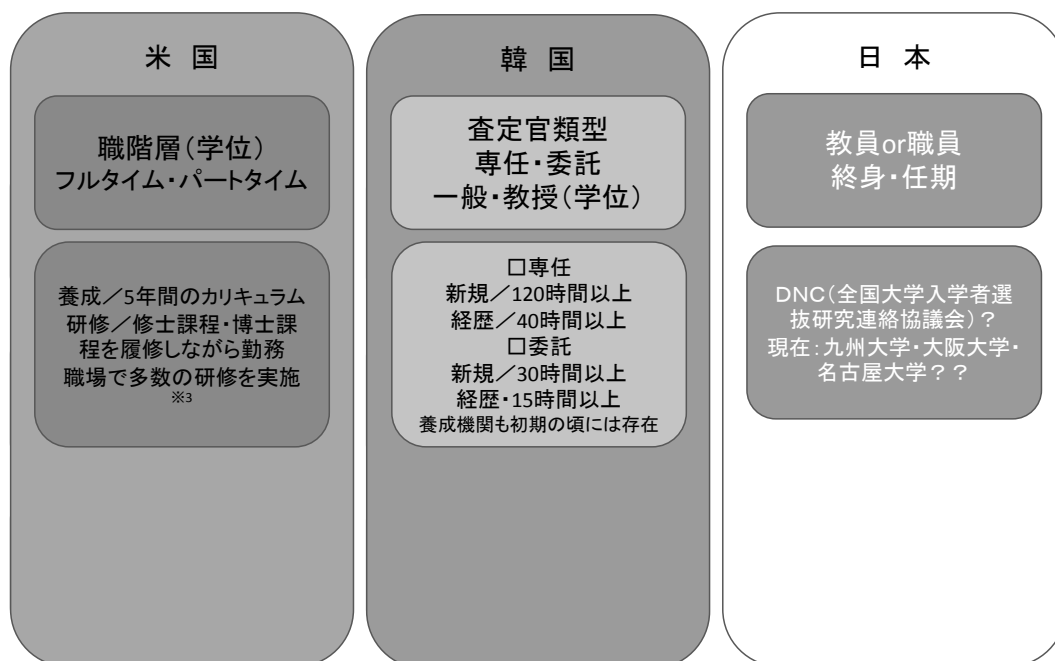
中世古(2017)レジュメより



<入学チームの業務>	<入学査定官チームの業務>
■入学企画担当 新入学、編入学等の入学選考開発 入学案内・募集要項・願書様式の作成 入学選考施行計画および指針策定 入試管理委員会入試計画案審議 入学奨学支給案の策定 部署別分担 入学業務細部計画及び指針策定 入試関連の統計作成 ■選考管理担当 新入生、編入生の入試選抜 入試問題作成進行 入試願書の管理、保存 入試資料、成績電算処理 入試関連各種様式の開発と製作 合格者審議(電算及び査定監査) 合格者発表 入学手続き登録案内および追加合格 入試予算編成・管理 ■入学広報担当 広告・広報計画策定 各種広報物製作 対外広報活動(入学説明会、資料集配布等) 広報結果分析及びフィードバック	■選考研究パート 国内外入試制度研究 入学査定官選考の学生選抜の手続きの開発及び運用 入試選考開発計画策定 入学管理システム研究開発 ■高校連携パート 高大連携プログラム開発及び運用 入学説明会等運営 高校DB調査及び管理 中等教育政策分析及び研究 ■教育研究パート 入学生分析及び成果検証 選考情報管理 入学査定官教育プログラム及び運用 入学生追跡管理プログラム開発及び運用

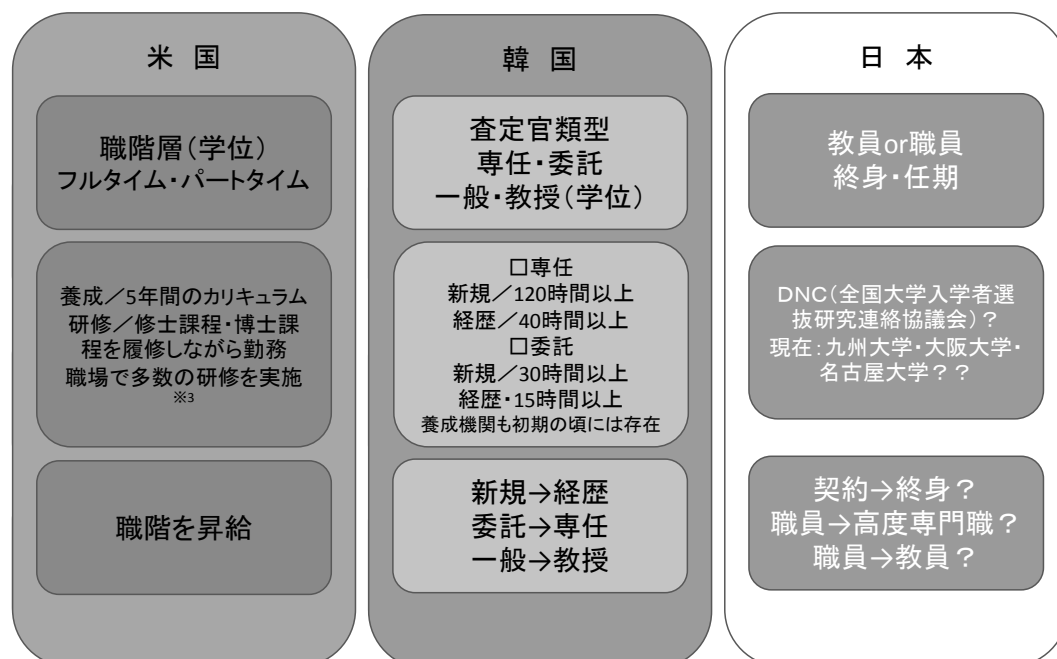


区分		内容
専任査定官 (フルタイム)	採用査定官	新規採用
	転換査定官	大学職員→専任査定官
	教授査定官	大学教員+専任査定官 (所属は入学査定官かつ講義も行う)
委嘱査定官 (パートタイム)	内部 委嘱査定官	教職員のうち、委嘱査定官に任命
	外部 委嘱査定官	地域社会の有識者のうち、委嘱査定官に任命



※3 繁樹(2014)「新しい時代の大学入試」p161より

教科領域	教育内容	新人(専任)	現職(専任)	委嘱(新人)	委嘱(経験)
入試専門家基本素養	入学査定官制の概観	○		○	
	大学入試専門家の社会的責務や職業倫理	○		○	
	学生の理解および 高校教育課程の編成と実際	○	○	○	○
	大学入学政策や制度の 全般的な理解	○		○	
入試専門家専門スキル	入学査定関連評価能力 開発	○	○	○	○
	大学入学選考要素の分析 (定量的な要素)	○	○	○	
	大学入学選考要素の分析 (定性的な要素)	○	○	○	
	合否査定の 関連資料管理能力の育成	○		○	○
	入学選考関連の 意思疎通能力の育成	○	○	○	○
入試専門家実務能力	大学入学試験評価指標の 開発実習	○	○		
	入学選考関連の相談 および広報技法実習	○	○		
	大学行政実務実習	○			
	大学入試の模擬選考実習	○	○	○	○
	ワークショップおよびチーム の課題の遂行	○	○	○	○



※3 繁樹(2014)「新しい時代の大学入試」p161より

第1回アドミッション・スペシャリスト能力開発養成講座(大学コンソーシアム京都 2017.12.9)

■ 参加理由

- ・大学でアドミッションの業務に就いていて、業務スキルを向上させたい
- ・大学でアドミッション高度専門職になりたい
- ・大学でアドミッションの業務・研究に携わる教員になりたい

■ 今後のキャリアの志望

- ・現状の立場より高度な職位への昇進
- ・常勤大学職員からアドミッション高度専門職
- ・常勤大学職員から大学教員
- ・任期制から任期なしの教員

日本の現状

学部教員による合否判定の既得権

AO入試について制限された役割→専門性向上の必要性がない状況

多面的・総合的評価入試の導入

誰が評価するのか？
誰が大学に合う学生を選抜する入試を考えるのか？

職員のアドミッション判定者創出：追手門学院大学・女子栄養大学・九州産業大学
学部教員のアドミッション判定者創出：京都工芸繊維大学…

これらの講師は、誰が担うのか？

講座名	分類	講座名	分類
(中 高 大 接 続 論 ・ 高 等 教育)	制度・政策	入 試 戦 略 ・ 設 計 論	入試設計
	高校生・高校教育		入試戦略・マーケティング企画
	大学生・高等教育		グローバル戦略
教育 テスト 評価・ 論	統計・テスト理論		追跡調査法
	評価技法		社会調査法
ア ド ミ ッ シ ョ ン 論	社会責務・倫理		
	コミュニケーション・広報技法		
	高大連携・高大移行企画		

ご静聴 ありがとうございました。

参考文献

大学入試センター入学者選抜研究機構(2013)「大学入試の標準化、多様化、および精密化」
 韓国教育開発院(2009)「アメリカ大学の入学選考方法と特徴」
 木村拓也・中世古貴彦(2017)「米国におけるアドミッションオフィサーの養成講座と職務」
 キム・ヒョンア(2016)「大学入試専門家の力量強化に向けた研究プログラム開発」
 慶熙大学入学管理处(2012)「入学査定官制運営支援事業事業報告書(先導大学)」
 繁榘算男(2014)「新しい時代の大学入試」
 鄭廣姫(2009)「日本事例を通してみる入学査定官制運営方策と課題」
 山本以和子(2014)「多面的・総合的評価入試と出願資料に関する日韓比較調査」
 山本以和子(2015)「多面的・総合的な判定と高大接続」
 山本以和子(2016)「韓国の入学査定官の専門性向上と九大PJ」
 山本以和子(2016)「韓国の入学査定官制度から見たアドミッションオフィサーと入試研究」
 山本以和子(2016)「多面的・総合的評価に対する入学者選抜担当者の専門性向上システム」

7-3. 平成30年度第2回調査室研究会発表資料「九州大学版アドミッション・スペシャリスト養成講座の実際と米国の状況：その狙いとプログラム評価（九州大学大学院人間環境学研究院 木村拓也）」



九州大学版アドミッションスペシャリスト養成講座の実際と米国の状況 ：その狙いとプログラム評価

文部科学省教育関係利用拠点事業

2018年度第2回調査室研究会

2018年12月21日@大学入試センター視聴覚室、13:10-13:40

九州大学大学院人間環境学研究院(教育学部)

教育計画・測定評価論研究室

准教授 木村拓也



九州大学



九州大学

1

文部科学省教育共同利用拠点事業 九州大学 次世代型大学教育開発拠点(2016～)の概要

- ・科目の壁を越えて、科学の基礎的な観点や共通する方法論を基盤とした授業開発や教育改善を推し進める基幹教育院の組織文化を活かした、リベラルサイエンスの取組を行う
- ・大学院生や新任教員等に関しては、教育に関する標準的スキル開発のFDを行う
- ・大学運営において必須とされる専門人材養成プログラムの開発と研修を行う

リベラルサイエンス教育開発

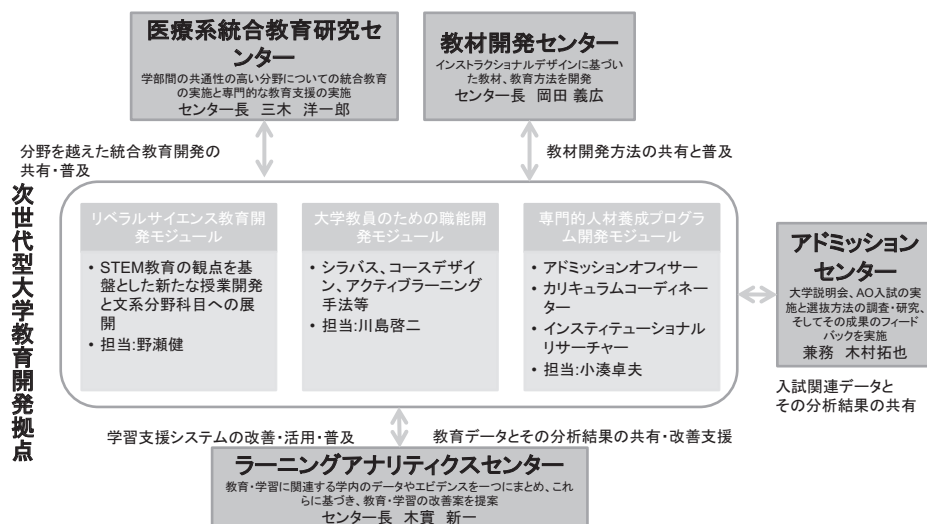
- ・STEM教育の観点を基盤とした新たな授業開発と文系分野科目への展開
- ・担当:野瀬健

大学教員に求められる標準的スキル開発

- ・シラバス、コースデザイン、アクティブラーニング手法等
- ・担当:川島啓二

専門人材養成プログラム開発

- ・アドミッション・オフィサー
- ・カリキュラムコーディネータ
- ・インスティテューショナルリサーチャー
- ・担当:小湊卓夫



専門職員養成プログラム開発の概要

- ・学長のリーダーシップを支え、内部質保証システムを機能させるために必要な、専門人材養成プログラムを提供し、組織的な大学教育改革の進展に貢献する。
- ・受講者としては、他大学教職員のみならず、九州大学教職員の受講を期待し、もって、九州大学の改革加速に資する。
- ・大学入試センターや各専門団体との連携を重視し、ジョイント・プログラム等の企画・実施により、プログラム内容の汎用性や水準の維持を確保する。
- ・各モジュールにおいて、体系的や段階性に配慮した年3回程度の研修プログラム（外部講師を含む）を企画・実施する。

アドミッション・オフィサー養成

- ・大学入試センターと連携
- ・担当: 木村拓也（上記組織とは常時協力関係）

カリキュラム・コーディネーター養成

- ・日本高等教育開発協会と連携
- ・担当: 川島啓二（上記団体の前会長）

インスティテューショナル・リサーチャー養成

- ・大学評価コンソーシアムと連携
- ・担当: 小湊卓夫（上記団体の代表幹事）

専門的人材養成プログラム開発モジュール

「アドミッションオフィサー養成プログラム」



従来、各大学のAC教員がSD、FDとして各大学に赴き行っていた入試実務に関する講演をプログラム化

養成対象

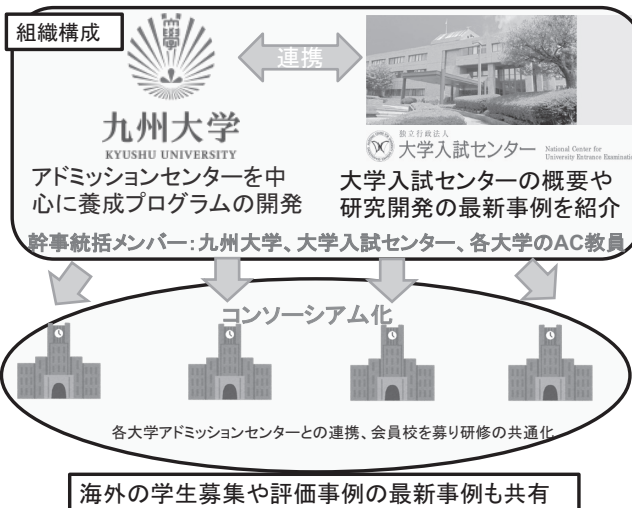
- ・新任のアドミッションオフィサー
- ・アドミッション・オフィサー志望者
- ・各大学の入試担当者(入試委員、面接・作題関係者、入試課職員他)

プログラム概要

初級 大学入試の仕組みと類型、テストの基礎知識、高校教育、社会的責務、業務基本スキル(コミュニケーション・リーダーシップ・コンプライアンス等)。入試広報手法他

中級 日本の入試政策、高校生と大学生理解、入学選考要素の分析、学力の3要素を測定する入試の設計方法、入試関連資料の管理能力向上とそのノウハウ他

上級 定量・定性的評価指標開発実習、書類や面接等の評価実習、学力試験問題検討実習、海外入試選考事例、入試研究最新動向他



アドミッションオフィサー養成講座 運営委員

木村拓也

(九州大)

代表

山本以和子

(京都工繊大)

西郡大

(佐賀大)

立脇洋介

(九州大)



文部科学省教育関係共同利用拠点事業

アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会 (第1回)

アドミッション・オフィサー養成講座を下記の日程で実施します。
入試の専門知識を習得したい方の参加をお待ちしています。

2017年 **3月22日(木)・23日(金)** 九州大学 伊都キャンパス
センター3号館 3105・3106号室(1F)

対象：入試に関心のある大学教職員・高校教職員 定員：40名

スケジュール

3月22日(木)	3月23日(金)
13:00~14:30 アドミッション・オフィサー入門 (九州大学 西部大 准教授)	10:30~12:00 総合的・多面的な評価の理論と実践 (九州大学 木村拓也 准教授)
14:50~16:20 高大接続理論 (京都工芸繊維大学 山本以和子 准教授)	13:00~14:30 大学入試における障害学生支援 ー合理的配慮の考え方や支援の実態 (大学入試センター 立脇洋介 准教授)
16:40~18:10 初級統計学—Excelでやってみる 入試データ分析入門 (九州大学 井手経子 准教授、佐藤昌一 教授)	

※Excelの入ったPCをご持参ください

応募〆切：2017年3月14日(水)

以下が候補者ご記入のうえ、入試課事務課へ提出してください。お配りアドレスまでご連絡ください。
(1)氏名(2)所属機関(3)Eメール(4)参加期間(5)希望のセッション
(6)その他(希望のセッションの人数を希望する場合は、その欄へ記入してください)

お問い合わせ先
九州大学基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
E-mail: kyoten@artscl.kyushu-u.ac.jp
TEL: 092-802-6070

主催：九州大学基幹教育院 協力：大学入試センター

文部科学省教育関係共同利用拠点事業

アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会 (第2回)

アドミッション・オフィサー養成講座を下記の日程で実施します。
入試の専門知識を習得したい方の参加をお待ちしています。

2018年 **3月22日(木)・23日(金)** 九州大学 箱崎キャンパス
(文系地区) 共通講義棟102教室

対象：入試に関心のある大学教職員・高校教職員 定員：80名

スケジュール

3月22日(木)	3月23日(金)
13:00~14:30 戦略的アドミッション・マーケティング入門 (立教二国語大学 山本以和子 准教授)	10:30~12:00 アドミッション・オフィサーのための記述統計学 (九州大学 佐藤昌一 教授)
14:50~16:20 高校訪問における戦略的な入試広報について (九州大学 永野拓矢 准教授)	13:00~14:30 センター試験の受験生動向を探ろう！ (大学入試センター 内田直久 教授)
16:40~18:10 アドミッション・アンケートの設計 (九州大学 木村拓也 准教授)	
18:10~20:00 情報交換会(会費1,000円予定)	

応募〆切：2018年3月14日(水) 17:00まで

以下が候補者ご記入のうえ、入試課事務課へ提出してください。
(1)氏名(2)所属機関(3)Eメール(4)参加期間(5)希望のセッション
(6)その他(希望のセッションの人数を希望する場合は、その欄へ記入してください)

お問い合わせ先
九州大学基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
E-mail: kyoten@artscl.kyushu-u.ac.jp
TEL: 092-802-6070

主催：九州大学基幹教育院 次世代型大学教育開発センター 協力：大学入試センター

文部科学省教育関係共同利用拠点事業
主催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター

参加費 無料

アドミッション・スペシャリスト 養成講座の現在

2017年12月17日(日) 13:30~15:30
九州大学箱崎文系地区共通講義棟102教室
(福岡市東区箱崎6丁目19-1)

【対象】入試に関心のある大学教職員・高校教職員・業務従事者等

【プログラム】

- ◆基調講演
「韓国における入学査定官養成・開発講座の設計及び成果と現状課題」
鄭 廣姫(チョン クワンヒ) (韓国教育開発院グローバル・未来教育研究本部
放送通信中・高等学校運営センター所長)
- ◆事例報告
「米国におけるアドミッション・スペシャリストの養成講座と職務」
木村 拓也 (九州大学・准教授)・中世古貴彦 (九州大学・特任助教)
- ◆総括
「日本におけるアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在、未来」
山本以和子 (京都工芸繊維大学・准教授)

【申込方法】
下記アドレスor QRコードよりお申込みください。
<http://www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/application/#form20171217>
※12/13(水) 17:00締切

お問合せ先
九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
TEL: 092-802-6070
Mail: kyoten@artscl.kyushu-u.ac.jp

拠点イベント
のお知らせに
ついて

その他拠点のイベントを掲載してお
ります。詳しくはHPをご覧ください。
<http://www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/>

主催：九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター (文部科学省教育関係共同利用拠点事業)

参加費 無料

アドミッション・スペシャリスト 養成講座の現在

2018年6月17日(日) 13:30~15:30
九州大学箱崎キャンパス
文系地区 共通講義棟 102教室
(福岡市東区箱崎6丁目19-1)

【対象】大学教職員の方。特にアドミッション(入試)業務従事者、大学入学希望者支援業務を担当
する学部教員や入試関連委員会委員、入試課でアドミッション(入試)業務に従事
されている事務局長の方、今後、アドミッション・スペシャリストを目指す方。

基調講演 (13:30~14:30)
池田 輝政(造手門学院大学 学長補佐/アサーティブ研究センターセンター長/
基盤教育機構 教授)

「生き抜く力を接続する大学入試再考」

事例報告 (14:45~15:25)
志村 知美(造手門学院大学 教務部アサーティブ課 課長/アサーティブオフィサー/
アサーティブ研究センター 研究員)

「一緒に育てます!~アサーティブプログラム・アサーティブ入試」

事例報告 (15:25~16:05)
一ノ瀬 大(九州産業大学 教務部 教務第二係 係長/KSUアドミッション・スペシャリスト責任者)

「KSUアドミッション・スペシャリストが中退を予防するKSU育成型入試」

質疑応答 (16:05~16:35)

【申込方法】
下記アドレスor QRコードよりお申込みください。
www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/form/
※6/13(水) 17:00締切

ただし場所の都合上、受付を締切日前に終了する場合がございますので、
その際はご了承くださいませようお願い申し上げます。

お問合せ先
九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
TEL: 092-802-6070
Mail: kyoten@artscl.kyushu-u.ac.jp

拠点イベント
のお知らせに
ついて

その他拠点のイベントを掲載してお
ります。詳しくはHPをご覧ください。
<http://www.artscl.kyushu-u.ac.jp/~cfde/>

大学コンソーシアム京都 第15回高大連携教育フォーラム

第15回高大連携教育フォーラム

いま育成すべき力は何かをともに考える ～高等学校・大学の役割～

日時▶ 2017年12月9日(土) 9:30～17:15 (受付9:00より)

会場▶ キャンパスプラザ京都

参加費▶ 京都府内の高等学校・大学関係者：1,000円

上記以外の方(京都府内企業関係者含む)：2,000円

※「レジュメ・資料集」「報告集」を含みます。

出張アドミッションオフィサー養成講座

特別分科会①「アドミッション専門人材の育成」

講義1 アドミッション・オフィサー入門

講義2 総合的・多面的評価の理論と実践

大学コンソーシアム京都 第16回高大連携教育フォーラム

第16回 高大連携教育フォーラム

いま育成すべき力は何かをともに考えるⅡ —— 高等学校・大学の役割 —— ～次期高等学校学習指導要領と高大接続の本質～

2018年
日時▶ 12/8(土)
10:00～17:30
(受付9:30～)

会場▶ キャンパスプラザ京都

参加費▶ 京都府内の高等学校・大学関係者

：1,000円

上記以外の方(京都府内企業関係者含む)

：2,000円

※「レジュメ・資料集」「報告集」を含みます。

昨年、第15回高大連携教育フォーラムを開催するにあたり、次の趣旨を述べた。

“現在、「高大接続改革」の具体化に向けた検討が進められている。しかし、その注目は、依然として、大学入学者選抜改革、特に「大学入学共通テスト」に集まっている。「高大接続改革」の本来の目的は、高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜を一体的に改革することにより、高校生・大学生に必要となる資質・能力を身に付けさせることであって、大学入学者選抜改革は、「教育改革」を実現するための改革の一つであるということをは忘れてはならない。高等学校・大学が大学入学者選抜も含めた教育改革を進めていくにあたっては、双方が「若者にどういった力を身に付けさせるべきなのか」ということを基盤として持つ必要がある。”

いまなお、この認識に変わりはない。したがって、メインテーマはそのままとした。

今回は、2018年3月に次期高等学校学習指導要領が告示されたことや、2019年度から「高校生のための学びの基礎診断」が導入されることを踏まえて、高大接続のあり方を探ってみたいと考えている。

出張アドミッションオフィサー養成講座

特別分科会①「アドミッション専門人材の育成」

講義1 大学入試における障害学生支援

講義2 アドミッション・アンケートの作成

参加者の内訳

	大学教員	大学職員	高校関係者	企業関係者	その他 (学生など)
第1回 (N=61)	32(52.5%)	19(31.1%)	8(13.1%)	2(3.3%)	0(0.0%)
コンソ京都17 (N=37)	9(24.3%)	16(43.2%)	7(18.9%)	2(5.4%)	3(8.1%)
日米韓 (N=39)	21(53.8%)	12(30.8%)	2(5.1%)	2(5.1%)	2(5.1%)
第2回 (N=97)	53(54.6%)	31(32.0%)	13(13.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)
育成型 (N=66)	23(34.8%)	35(53.0%)	3(4.5%)	3(4.5%)	2(3.0%)
コンソ京都18 (N=35)	7(20.0%)	16(45.7%)	9(25.7%)	2(5.7%)	1(2.9%)
合計 (N=335)	115(43.3%)	78(38.5%)	30(12.5%)	6(3.3%)	5(2.4%)

第2回には、情報交換会も開催し、48名が参加

研修会のルーブリック

分類	Level	達成目標
制度・政策	初級	日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる。
	中級	国外の大学入試に関わる制度や政策の特徴を理解し、日本の制度と比較して理解できる。
社会責務・倫理	初級	アドミッション・オフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる。
高校生・高校教育	初級	中等教育の仕組みや高校生の基本的な行動を理解できる。
	中級	高等学校のカリキュラムや高校生の進路選択の傾向について理解できる。
	上級	高等学校の進路指導の考え方や特徴を理解し、高校生の進路選択や受験行動を考察することができる。
大学生・教育	初級	高等教育の仕組みや大学生の実態を理解する。
	中級	中等教育と高等教育の教育的な接続についての意義や課題点を理解できる。

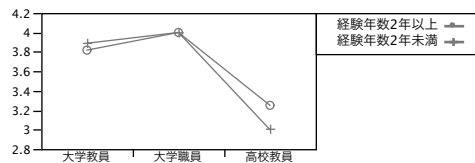


分類	Level	達成目標
統計・テスト理論	初級	統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる。
	中級	分析ソフトを利用して統計的な処理や分析結果の解釈ができる。
	上級	多変量解析や項目反応理論など高度な統計手法を用いたデータの分析ができる。
評価技法	初級	大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる。
	中級	各評価技法の効果検証に関する方法を理解し、実践できる。
	上級	複数の評価技法を組み合わせることで多面的な評価を行うための具体的な提案ができる。
追跡調査法	初級	追跡調査の意義と基本的な考え方を理解できる。
	中級	追跡調査の基本的な技法の理解と実践ができる。
	上級	具体的な事例に対して、最適な追跡調査を選択し、分析結果の解釈と具体的な提案ができる。
社会調査法	初級	社会調査の基本的な技法を理解することができる。
	中級	質問紙調査や聞き取り調査などの具体的な技法を活用することができる。
	上級	調査によって得られたデータを分析し、報告書としてまとめることができる。
コミュニケーション	初級	アドミッション業務において重要なコミュニケーション場面を想定することができる。
	中級	アドミッション業務の各場面において、適切なコミュニケーションを行うことができる。
	上級	広報活動において、相手を惹きつけることができるような魅力的なコミュニケーションを展開できる。
入試企画	初級	企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。
	中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。
	上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。



分類	Level	達成目標
入試戦略・マーケティング企画	初級	戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。
	中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。
	上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。
高大連携・高大移行企画	初級	高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる。
	中級	高大連携活動プログラムの具体的な企画ができる。
	上級	高大連携・移行に関する企画を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。
グローバル戦略	初級	海外からの学生獲得に関する基本的な仕組みを理解できる。
	中級	大学におけるグローバル戦略の事例を知っている。

アドミッションオフィサー 入門



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.0192283	0.2290	0.6350
職種	2	2	2.0861552	12.4204	<.0001*
新人度合い*職種	2	2	0.0725630	0.4320	0.6523

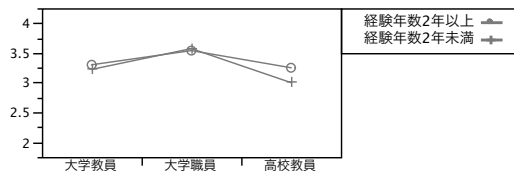


職種で主効果が見られる(5%水準)

(感想例)

国立大学のアドミッション・オフィス付の先生がカバーされている領域の幅広さに驚きました。

高大接続概論



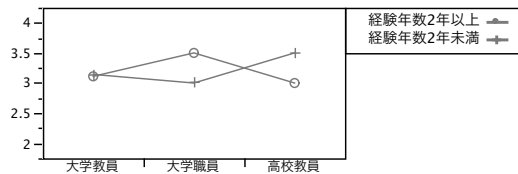
要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.0517067	0.1280	0.7225
職種	2	2	1.0325880	1.2781	0.2903
新人度合い*職種	2	2	0.0662431	0.0820	0.9214



(感想例)

「高大接続」「高大連携」など用語の正確な使い方は、盲点だったので勉強になりました。

初等統計学—Excelでやってみる入試データ分析



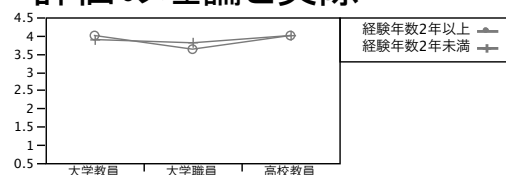
要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入度合い	1	1	0.0007443	0.0021	0.9633
職種	2	2	0.1327481	0.1915	0.8267
新入度合い*職種	2	2	1.0926638	1.5761	0.2229



(感想例)

PPTのスライドのわかりやすさと実習の組み合わせだったので、統計に対する理解が深まりました。

総合的且つ多面的な評価の理論と実際



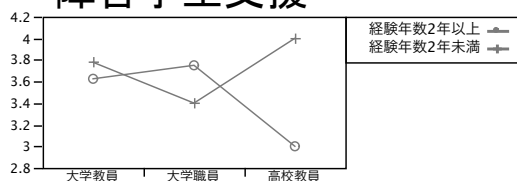
要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新入度合い	1	1	0.00300054	0.0100	0.9208
職種	2	2	0.49546918	0.8289	0.4457
新入度合い*職種	2	2	0.15532745	0.2599	0.7728



(感想例)

「受講者にとって役に立つ研修にしたい」という熱意が伝わる素晴らしいご講演でした。学術的な理論に加えて、入試の最前線における多数の実践例に裏打ちされたお話は大変迫力があり勉強になりました。

大学入試における 障害学生支援



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.29479387	1.2601	0.2732
職種	2	2	0.15338940	0.3278	0.7238
新人度合い*職種	2	2	0.99742610	2.1318	0.1415

(感想例)

本学では障がい学生支援が本格的になってきており、全国平均より高めの割合の学生が合理的配慮の対象になっています。入試の段階での配慮は新しいAPに入れるようにしましたが、学部への情報提供が充分かはわかりません。講演内容をふまえて学内に理解を求めていきたいと思います。

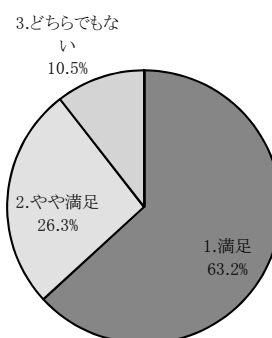
大学コンソーシアム京都での結果1

A

Q9.「分科会」のご感想をお聞かせください。【5.特別①】

	回答数	比率
1.満足	12	63.2%
2.やや満足	5	26.3%
3.どちらでもない	2	10.5%
4.やや不満	0	0.0%
5.不満	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	19	

分科会満足度【5.特別①】



大学コンソーシアム京都での結果2

■特別分科会①

満足度(5) = 満足した

番号	所属	満足度	コメント
1	高校教員	5	アドミッションについてこのように実際のデータ分析まで含めた内容を知る機会にはなかったので、大変参考になった。
2	大学教員	5	アドミッション業務が、“科学”をより求めるものであることを、再認しました。
3	大学職員	5	今後の業務に非常に役立ったため
4	大学職員	5	事例が多く盛り込まれ参考になった
5	大学教員	5	実用的なお話がたくさんきけてとても良かったです。
6	高校教員	5	大学入試にかかわる業務全般を包括的に見ることができました。生徒を送り出している立場として大変興味深かったです。
7	大学職員	5	大変貴重なお話どうもありがとうございました。
8	大学職員	5	入試の運営や採点に関して具体的な事例がきけたこと

満足度(4) = やや満足した

番号	所属	満足度	コメント
1	大学職員	4	今在で入試部門に関わったことがなかったため、とても興味深い内容でした。とくに入試の採点基準や採点方法の設定については様々なデータ分析ができると感じました。

満足度(3) = 普通

番号	所属	満足度	コメント
1	高校教員	3	とても興味深かったが、大学職員対象だったようでスミマセン。
2	大学職員	3	前半:概論としては解るが使えない 後半:事例が多くわかりやすかった 内容的に終日一日分けてゆっくりやりたい。通じて、「共分散」やってみます

日米韓のアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在

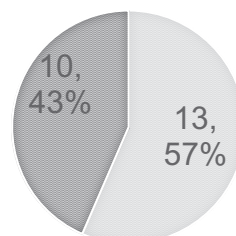
(感想例)

- ・韓国の入学査定官制度については大変参考になりました。(あまりに制度が異なり、業務の中で使えるかは分かりませんが)
- ・米国の例では、AOにカウンセリング技術研修があるという点はこれからのAOが身につけていくべき能力だろうと思い、今後勉強していこうと思いました。
- ・山本先生の総括では、学部・高校の先生方とAO担当者の信頼関係構築の重要性を再認識できました。これからのキャリアプランニングについても、考えていきたいと思います。
- ・木村先生の最後のコメントも改めて、AO入試の存在意義を考えさせられました。

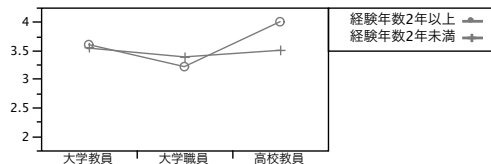


シンポジウムの満足度

■ 満足 ■ 概ね満足



戦略的アドミッション マーケティング入門

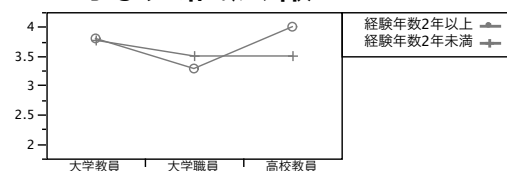


要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.1154812	0.4086	0.5257
職種	2	2	1.2920243	2.2860	0.1126
新人度合い*職種	2	2	0.4602340	0.8143	0.4490

(感想例)

“戦略”をたてて、広報してくれと言われても、どのようにすればよいのか、具体的な事がよくわからずやっていることが多かったです。参考にして、次に生かしていきたいと思います。

高校訪問における戦略 的な入試広報について



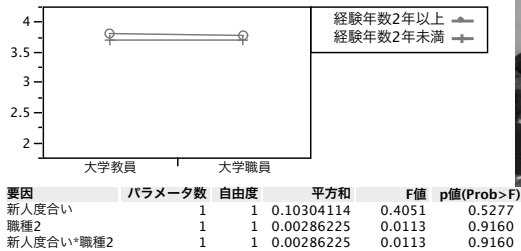
要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.0758928	0.2519	0.6180
職種	2	2	2.0427172	3.3896	0.0418*
新人度合い*職種	2	2	0.5267936	0.8741	0.4236

職種で主効果が見られる(5%水準)

(感想例)

来週、高校訪問の予定があるので、早速実践させていただこうと思います。初めて1人合格が出た私立校にも行きますが、学内では「1人？」と(部局に)言われ、がっかりしていたのですが、力をいただいた気持ちです。

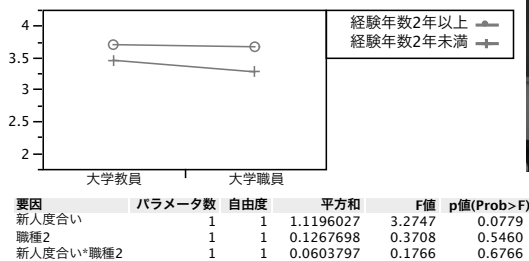
アドミッション・アンケート の設計



(感想例)

入試の作問に役立つ項目が現在にはなくなっているの、AD部門の教員と検討(再検討)したいと思います。学部役に立つデータの提供が生き残りに必要という危機感を持って今後もIRデータを活用していきたいと思います。

アドミッション・オフィサー のための記述統計学

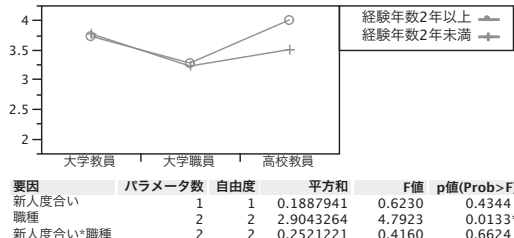


職務経験年数で主効果が見られる(10%水準)

(感想例)

記述統計の話なのか、アドミッションにおいて重要となる統計の話なのか目的がややあいまいな気がしました。各手法のアドミッション業務における重要性もあわせて聞ければよかったように思います。

センター試験の受験 動向を探ろう!



職種で主効果が見られる(5%水準)

(感想例)

他府県の動向もあわせて考えることができて非常に有意義でした。広報や入試設計の戦略を考えるために、とても大切な観点だと思いました。

アドミッション・オフィサーはなぜ 必要とされるのか?--育成型入 試におけるアドミッションオフィ サーの役割

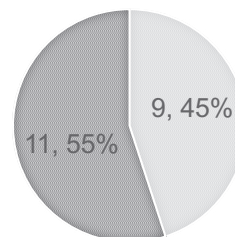
(感想例)

- ・以前から、先進事例として新聞や教育関連記事等に掲載されていた2大学の入試改革について、直接担当者の方からお話を伺うことができたことは貴重であった。
- ・全体的に参考になるお話だった。特に、池田先生ご指摘の「学びのモチベーション力」、志村さんの「自学自習の姿勢をつけさせる」という言葉、一ノ瀬さんのデータに基づいた中退予防対策の見直しが腑に落ちた。
- ・本学は職員が入試に関わるのが(事務作業以外)ほぼないので、他大学では教員だけではなく、職員のかかわりが大きい点を持ち帰りたい。



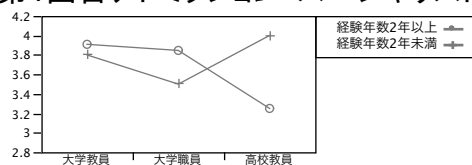
シンポジウムの満足度

■ 満足 ■ 概ね満足



全体の役立ち

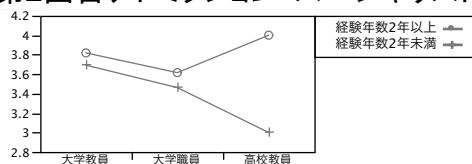
第1回目アドミッション・スペシャリスト養成講座



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	0.05157656	0.3118	0.5798
職種	2	2	0.36931696	1.1163	0.3377
新人度合い*職種	2	2	0.81308054	2.4576	0.0988

第1回目(基礎編)は、職務経験年数と職種で交互作用が見られる(10%水準)

第2回目アドミッション・スペシャリスト養成講座



要因	パラメータ数	自由度	平方和	F値	p値(Prob>F)
新人度合い	1	1	1.2390942	5.5517	0.0226*
職種	2	2	0.6591829	1.4767	0.2386
新人度合い*職種	2	2	0.6863322	1.5375	0.2253

第2回目(中級編)は、職務経験年数で主効果が見られる(5%水準)

UCの養成講座と職務等

1. UCB Extension, College Admissions and Career Planningのカリキュラム

コース名	概要	単位	価格
Career Planning for College Admissions	専攻と職業の選択を支援する方法、ツール等を学ぶ。日曜終日、8回、68時間。	4	\$995
College Admissions Advising A	進学の実現性の評価、資金計画、選択肢の検討などを学ぶ。土曜終日と火曜日夜、10回、60時間。	4	\$1,005
College Admissions Advising B	上記Aの続きで、選抜過程、テスト、エッセイ、奨学金、特殊なニーズ(アスリート、障害、再入学、外国人、過少代表)などを学ぶ。60.5時間	4	\$1,005
Counseling Techniques for Educators	カウンセラー、教員、管理者が教育現場で利用できるカウンセリング手法を学ぶ。土曜終日、4回、32時間。	2	\$495
Practicum in College Admission Advising	メンター役と共に高校やNPOで40時間の実習。木曜夜に3回の講義、9時間。	1	\$405

- ・5コース全てを5年以内にGPA3.0以上で履修
- ・授業はすべて対面、平日夜や土日
- ・授業料は\$3,905(教科書代、登録料等は別途)

UCB Extension(2016)を基に筆者作成。

UCLA Extension, College Counselingのカリキュラム

コース名	概要	単位	価格
Counseling the College Bound Student	college counselorの職責、業務の流れ、仕事上の資源、オフィス運営、プログラムの企画方法などを学ぶ。	4.5	\$792
The College Admissions Process	出願日程、大学選び、公私立大学の選抜基準などを学ぶ。	4.5	\$792
Financial Aid Fundamentals	奨学金の歴史、類型、応募方法、受給資格、決定方法、検索サービスなどを学ぶ	4.5	\$792
Testing/Career Assessment	各種標準テストの測定内容、妥当性、問題点、受験指導の影響などと、キャリア指導の方法を学ぶ。	4.5	\$792
Special Issues in College Counseling	学習障害、不法滞在、第一世代、性的マイノリティ、編入学などの学生集団に関して学ぶ。	4.5	\$792
Practicum in College Counseling	指導の下での65時間（又は35時間＋研究課題）のフィールドワーク。オンラインで経験をシェア。	6.0	\$545
The Business of Educational Consulting	教育コンサルタント業を始めるための事業計画、料金設定、契約、ソーシャルメディアの利用等を学ぶ。	4.5	\$792
College Counseling for International Students	奨学金、ビザ、（ランキングより）自分に合う大学選びの重要性を理解させるなどの留学生支援を学ぶ。	4.5	\$792
Higher Education in the Public Interest	入学者選抜や奨学金政策への理解を深めるための高等教育論を学ぶ。	4.5	\$792
Finalizing the College Counseling Process	他のコースで学んだ理論や情報を応用し、生徒や家族が最終的に大学を決定する支援をPBLで学ぶ。	4.5	\$792

- ・必修6、選択1コースを5年以内に履修
- ・実習(Practicum in College Counseling)以外はオンライン
- ・授業料は\$5,297(教科書代、登録料等は別途)

UCB Extension(2016)を基に筆者作成。

いくつかの特徴

- ・入学者選抜に関わる各種制度やツールの知識や、カウンセリングの技法・実習が中心
- ・明らかに社会人(実務者)向け
- ・講師の約半数は高校での進路相談経験者

キャンパス	講師数	Ph.D.	Ed. D.	Master	大学勤務経験者	高校勤務経験者
UCB	6	3	0	3	3	5
UCLA	21	3	2	12	12	12

- ・ちなみに講師のうち2名は同一人物
 - 長年高校の進路相談にあたったカウンセラー
 - 全国・地方の専門職団体の要職を歴任した人物

まとめ

個別大学のアドミッションセンター教員の専門性は、教育測定(テスト理論)だけにとどまらない。

政策を読み解き、実務もこなして初めて「テストの専門家」になる。

九大版養成講座は、アドミッションオフィサーの実務からの経験に根ざすという意味で、特徴を出してきた。

アドミッションオフィサー養成講座のニーズは、アドミッションオフィス(入試課)に配属されたばかりの教職員に多かったが、意外に、経験年数が多い教職員に役立った。

どうやって学内でコネクションを作り、どういう考え方で、アドミッションの仕事を進めたら良いのか、養成講座は、そのノウハウを交換する業務の羅針盤(と学外とのコネクション作り)になるべきである、と考える。

7-4. 【査読付き論文】中世古貴彦・山本以和子・西郡大・木村拓也 「米国におけるアドミッション・オフィサーの養成講座と職責-カリフォルニア大学の事例-」全国大学入学者選抜連絡協議会編，大学入試研究ジャーナル，28，193-200，2018.

米国におけるアドミッション・オフィサーの養成講座と職務

——カリフォルニア大学の事例——

中世古貴彦（九州大学），山本以和子（京都工芸繊維大学），
西郡大（佐賀大学），木村拓也（九州大学）

大学入試改革や大学経営改革の一環として，米国大学のアドミッション・オフィサーのような専門的入試担当職員の養成や配置を求める向きがある。しかし，日米の入試を巡る状況は異なるし，米国のアドミッション・オフィサーが専門職として課題を抱えていないわけではない。カリフォルニア大学における養成講座と同校の求人事例に，日本においてアドミッション・オフィサーを養成・配置する際の課題を考察する。

1 問題の所在：入試改革，大学改革とアドミッション・オフィサー

「高大接続システム改革会議『最終報告』」（高大接続システム改革会議，2016）は，「『学力の3要素』を多面的・総合的に評価する入学者選抜への改善」（高大接続システム改革会議，2016：42），「多様な背景を持つ受験者の選抜」（高大接続システム改革会議，2016：43），「入学者選抜で学力の評価が十分に行われていない大学における入学者選抜の改善等」（高大接続システム改革会議，2016：44）といった「個別大学における入学者選抜改革を推進するため，各大学において，アドミッション・オフィスの整備・強化やアドミッション・オフィサーなど多面的・総合的評価による入学者選抜を支える専門人材の職務の確立・育成・配置等に取り組むことが必要」であり，「国においても，効果的な財政支援等を通じて，各大学の入学者選抜改革を促す」（高大接続システム改革会議，2016：50）べきという見解を示した。

また，2017年度からのSDの義務化（文部科学省，2016）に先立ち，大学執行部のリーダーシップを支えるための「高度専門職」の充実を説いた「審議まとめ」（文部科学省中央教育審議会大学分科会，2014：18）は，米国の大学に倣いアドミッション・オフィサー等を日本の大学でも養成・配置することを掲げた。

しかし，「雇用慣行や入学審査における裁量の低さと相俟って，これまで入学審査担当者の専門職化を進めるには至らなかった」（大場，2005：9）と言われるように，日米の大学入試を取り巻く状況は大きく違う。例えばアドミッションセンターについては，本来は入試研究専門部門という役割を与えられていたが，安易に米国の情報・制度を取り入れた結果，マーケティングやAO入試の実施部隊というイメージが強調され，

役割の混乱が見られると言う（木村，2008：91）。日本における養成・配置の議論を深めるためには，米国のアドミッション・オフィサーの職務，求められる資質，養成の実態を十分に理解しておく必要がある。

2 先行研究：専門職としての特徴

2.1 キャリアパスの不透明さ

1960～70年代の米国内の文献を主に参照しつつ「入学審査職員」のキャリアや職能開発について整理した大場（2005：4）は，「他の領域には存在しないような専門性が明確に存在する職務領域ではなく，入学審査以外の入学者管理業務をはじめとした他の職務領域との間に，少なからぬ職員の移動が認められる」という事情を紹介した。だが，専門職団体であるNational Association of College Admissions Counselors（以下，NACAC）の最近の調査によると，最近の実態はもっと悲観的であるらしい。アドミッション・オフィサーは専門職として適切に定義されておらずキャリアパスが不明瞭で，24%は他の職域に移りたいと考え，43%は現在の職域で働き続けるか迷っている（NACAC，2014：5）。また，業務は増加するが予算やポストは減少し，離職する者が多い（NACAC，2014：6）。加えて，昇給の見込みが少なく，大学外もさることながら大学業界内の他の職域に人材を奪われてきた（NACAC，2014：43）という，日本の大学事務組織ではあまり想定できない問題も存在する。アドミッション・オフィサー等を弁護士や税理士のように確立された「高度専門職」と並置して論じた「審議まとめ」（中央教育審議会大学分科会，2014：18）は，こうした課題を完全に見過ごしていた。

2.2 職務の複雑化と裁量

松井（2009）は，米国大学入試における標準テス

トの重要性の低下傾向と、アドミッション・オフィサーの役割の複雑化、重要化、多様化を指摘した。実際、NACAC（2014: 6）によれば、アドミッション・オフィサーの職務は、奨学金、広報・マーケティング、学籍管理などの多様な職務領域と益々重なり合い、複雑かつ広範になっており、例えばアドミッション部門の最高責任者の72%はプロヴオストまたは学長に直接報告するという。

他方、「アメリカの入学者選抜の本質は専門職の合議による多面的視点」（出光, 2015）と言われる。山形・繁樹（2014）によると、出願者の上位／下位の何割かは明らかに合格／不合格と判断できるので評価にあまり時間をかけず、残る半数程度の中間層についてのみ比較的時間をかけて合議を行うとされる。ただし、そもそも多様な背景を持つ担当者らが心理測定の専門性を備えているわけでもなく、「評価の信頼性は高くないことが推察される」（山形・繁樹, 2014: 174）。

3 本稿の課題：養成と職務の関係

以上のように、米国のアドミッション・オフィサーを取り巻く状況はあまり楽観的ではないが、その職務は複雑度を増している。また、日本の政策文書で特に期待されている入学者選抜業務に関しては、評価者としての専門性について懸念がないわけではないが、相当の裁量を与えられている。

では、複雑化、多様化していると言われる職務の実態はどのようなものなのか。また、それに対応してどのような養成方法がとられているのか。

そこで本稿は、カリフォルニア大学（以下、UC）を事例として取り上げ、実際の職務や必要な資質等を踏まえてアドミッション・オフィサーの養成方法について検討する。UCの複数のキャンパスはExtension（公開講座）としてアドミッション・オフィサーの職域に対応した certificate program を提供している。その内、比較的ウェブサイトの充実したロサンゼルス校（以下、UCLA）とバークレー校（以下、UCB）のプログラムを取り上げる。また、実際の職務等はUC各キャンパスの求人情報を用いる。

4 UCの養成講座と職務等

4.1 UCLA Extensionの養成講座

UCLA Extensionは、College Counselingと言うプログラムを提供している。表1の10コースのうち、必修6つと、選択1つを20クォーター（5年）以内に履修する必要がある。Practicum in College Counselingでは65時間の進路相談の実習を行うが、他はすべてオンライン講義で、職務に関連する個別のトピックを修得する。総勢21人の講師の保持する学位は、Ph.D.3人、Ed.D.2人、修士号12人等で、大学での関連業務経験者は7人、高校での進路相談経験者は12人である。プログラムの名称が表すとおり、

表1 UCLA Extension, College Counselingのカリキュラム

コース名	概要	単位	価格
Counseling the College Bound Student	college counselorの職責、業務の流れ、仕事上の資源、オフィス運営、プログラムの企画方法などを学ぶ。	4.5	\$792
The College Admissions Process	出願日程、大学選び、公私立大学の選抜基準などを学ぶ。	4.5	\$792
Financial Aid Fundamentals	奨学金の歴史、類型、応募方法、受給資格、決定方法、検索サービスなどを学ぶ	4.5	\$792
Testing/Career Assessment	各種標準テストの測定内容、妥当性、問題点、受験指導の影響などと、キャリア指導の方法を学ぶ。	4.5	\$792
Special Issues in College Counseling	学習障害、不法滞在、第一世代、性的マイノリティ、編入学などの学生集団に関して学ぶ。	4.5	\$792
Practicum in College Counseling	指導の下での65時間（又は35時間＋研究課題）のフィールドワーク。オンラインで経験をシェア。	6.0	\$545
The Business of Educational Consulting	教育コンサルタント業を始めるための事業計画、料金設定、契約、ソーシャルメディアの利用等を学ぶ。	4.5 選択	\$792
College Counseling for International Students	奨学金、ビザ、（ランキングより）自分に合う大学選びの重要性を理解させるなどの留学生支援を学ぶ。	4.5 選択	\$792
Higher Education in the Public Interest	入学者選抜や奨学金政策への理解を深めるための高等教育論を学ぶ。	4.5 選択	\$792
Finalizing the College Counseling Process	他のコースで学んだ理論や情報を応用し、生徒や家族が最終的に大学を決定する支援をPBLで学ぶ。	4.5 選択	\$792

UCB Extension（2016）を基に筆者作成。

表2 UCB Extension, College Admissions and Career Planning のカリキュラム

コース名	概要	単位	価格
Career Planning for College Admissions	専攻と職業の選択を支援する方法、ツール等を学ぶ。日曜終日、8回、68時間。	4	\$995
College Admissions Advising A	進学の実現性の評価、資金計画、選択肢の検討などを学ぶ。土曜終日と火曜日夜、10回、60時間。	4	\$1,005
College Admissions Advising B	上記Aの続きで、選抜過程、テスト、エッセイ、奨学金、特殊なニーズ（アスリート、障害、再入学、外国人、過少代表）などを学ぶ。60.5時間	4	\$1,005
Counseling Techniques for Educators	カウンセラー、教員、管理者が教育現場で利用できるカウンセリング手法を学ぶ。土曜終日、4回、32時間。	2	\$495
Practicum in College Admission Advising	メンター役と共に高校やNPOで40時間の実習。木曜夜に3回の講義、9時間。	1	\$405

UCB Extension (2016) を基に筆者作成。

特に進学相談に関する専門性の習得を主眼としている。主な対象として、大学の入試担当職員だけでなく、高校等の進学相談員も例示されている。必要なコースを履修するだけで\$5,297 を要する（教科書代や登録料等が別途必要）。

4.2 UCB の養成講座

UCB Extension は、College Admissions and Career Planning というプログラムを提供している。表2の5つのコース全てを5年以内に履修し、GPA3.0以上を修める必要がある。授業は基本的に平日夜間や週末に全て対面で開講されるが、40時間の進路指導実習も行われる。総勢6人の講師の保持する学位は、Ph.D.3人、修士3人で、大学での関連業務経験者が3人、高校の進路相談経験者が5人いる。講師のうち2人はUCLAの講師と同一人物で、1人は長年高校の進路相談に当たってきたカウンセラーで、もう1人は全国・地方の専門職団体の要職を務めてきた人物である。プログラムはNACACのadvising standardsに準拠し、UCLAと同様に進路相談を中心に構成されている。受講者は具体的に示されていないが、「高校から大学、また大学から職業への学生の移行を助けるために必要な奥の深い知識や技術」を授けるプログラムとされ、例えばCounseling Techniques for Educatorsのコースでは初中等学校や大学の教職員が使える手法を学ぶとされる。授業料は合計で\$3,905となる（教科書代や登録料等は別途必要）。

4.3 カリフォルニア大学の求人

表3は、先述したUC各校の求人情報16件の一覧である。職名は必ずしもアドミッション・オフィサーとは限らない。繁忙期に願書処理する採点員（例えば通番3, 4等）、国際プログラムの調整や国際入試

の担当者（通番5, 13）、運転免許が必要で残業や週末勤務も多いリクルーター（例えば通番7）など、様々なタイプがあることがわかる。勤務先は本部の入試部等とは限らず、季節労働的なポストも多く、給与はそれほど高くない。

表4は、表3の求人の応募要件や職務内容の集計結果である。まず応募要件としては、犯罪歴等のチェック（11件）や、運転免許証の保持（8件）といった条件が付くことが多い。また、学生の多様性への理解（16件）、学務や奨学金に関する知識（14件）、入試業務や学籍管理用のソフトウェア等の使用経験（11件）等が求められることが多い。統計や調査の知識や経験（6件）が求められたり、個人情報などの機密を適切に取り扱う能力（5件）、データの入力・管理に必要な細心の注意力（4件）が要求されたりするポストも比較的多い。

次に職務に関しては、学生の募集に関わる業務だと、説明会等のイベント企画・対応（11件）、学校訪問（8件）、それらに付随する個別面談（11件）等を行うことが多い。

選抜に関する業務では、大半のポストが応募書類や出願資格の確認・処理（13件）を行うが、複雑なケースでは上司や教員に相談する（6件）、最終判定に直結する評価まで行う（8件）、意欲、社会経済的状況、進学の困難度等を評価する（5件）、出願要件等の特例について判断する（3件）等の違いがある。

データ・管理系の業務では、判定結果のデータベースへの入力や学籍管理システムへの橋渡し（7件）や、それらのデータの分析・報告（7件）が多い。

新たな手法等を開発するような業務では、スタッフ（学生を含む）の訓練、監督（6件）や、市場調査や戦略立案（7件）を行うポストが多い。

表3 UC のアドミッション・オフィサーの求人

通番	大学	職名	概要	勤務部局	任期 (月)	給与
1	UCB	Admissions Coordinator	教育学大学院で、学生学習支援ディレクターや教員の指揮下で、学生募集活動全般とデータ管理を行う初級のパートタイム職。	Graduate School of Education	12	\$32,486
2	UCB	Admissions Specialist	大手老舗ビジネススクールで、実務経験を生かし出願処理、採点員訓練、ウェビナー等のイベント対応等を行う。判定に直結する評価はしない。	Haas Core Programs	不明	\$47,750
3	UCB	Undergraduate Admissions Reader	大手老舗ビジネススクールの学部プログラムへの出願を毎週約75件処理する採点員。判定に直結する評価も。実務経験や上級学位を要するが、11週間のパートタイム。	Haas Core Programs	3	\$28,800
4	UCB	Admissions Reader	大手老舗ビジネススクールの出願を毎週30～40件処理する採点員。当該分野の教育に精通し、判定に直結する評価も。任期9ヶ月のフルタイム。	Haas Core Programs	9	不明
5	UCB	Communications and Recruitment Specialist	エクステンションの国際プログラムの海外代理人等との連絡調整、卒業式仕切、広報戦略、問合せDB管理、出願者追跡等、運営全般を監督。マーケティングの豊富な経験が必要。	UNEX (エクステンション)	24	\$51,850
6	UCB	Admissions Specialist	大手老舗ビジネススクールの出願処理の準備や採点員の訓練、進学相談、ウェビナー等のイベント対応等を行う任期8か月のポスト。	Haas Core Programs	8	\$42,403
7	UCD	Admission Analyst & Advisor	学部入試部勤務で、州内外でリクルート活動。残業、週末勤務、出張も多い。代替プラン提案等の経験が必要で、条件付き合格や不合格者とも面談。	Undergraduate Admissions	9	\$51,744
8	UCR	High School Advisor	社会的に不利な家庭の生徒の進学支援のための、外部資金による5年間のプロジェクトを補佐する、9～12か月のポスト。	Office of Trio Programs	9	\$36,225
9	UCR	Admissions Diversity and Recruitment Specialist	学部入試部で、特に過小代表マイノリティや編入学者の増加のため、高校訪問、出願書類の確認、市場調査などを行う任期12か月のポスト。	the Office of Undergraduate Admissions	12	\$48,350
10	UCR	Admissions Recruitment Specialist	学部入試部で編入学の選抜全体に関与し、コミカレ訪問、情報提供、進学相談、出願処理、データ分析、戦略立案等を行う。	the Office of Undergraduate Admissions	不明	\$48,350
11	UCR	Articulation Specialist	Articulation Officerを補佐し、その監督の下で、編入学協定の更新や学生情報システムへのデータ移行、進学情報の提供などを行う初級の職。	the Office of Undergraduate Admissions	36	\$44,050
12	UCR	Admissions Recruitment Specialist	学部入試部で、優秀な高校生をリクルートするプログラムの出願資格評価全般に関わる。編入学処理も。一定の経験必要。	the Office of Undergraduate Admissions	不明	\$48,350
13	UCR	International Admissions Specialist	学部入試課で、国際入試対応。海外学校訪問、広報資料作成、海外制度研究等を行う。単独で出願を評価し、入学要件の例外を認める権限もある。	the Office of Undergraduate Admissions	不明	\$53,400
14	UCSC	UC-Wide College Facilitator	社会的に不利な家庭の生徒の進学を支援するプログラム実施を補佐する。アウトリーチ、活動記録作成、出欠管理、追跡調査、予算管理等幅広く担当。	Educational Partnership Center	12	\$41,472
15	UCSC	Transfer Preparation Program Outreach Representative	入試部で、州内コミカレ向け編入学準備プログラムに携わる。海外含む複雑な出願や特例について判断する権限有り。最大週4日出張。	Admissions Office	不明	\$41,472
16	UCSC	Admissions Freshman Reviewer	入試部で、事前に研修を受けた上で方針に基づき出願処理やデータ管理を行うパートタイム職。	Admissions Office	不明	\$28,137

2016 年 11 月 1 日に大学求人サイト Higher Ed Jobs (<https://www.higheredjobs.com/>) にて、「Admin Admissions and Enrollment」の区分で UC 各校が掲出していた求人 19 件のうち、学籍管理等を主とした求人 1 件を除外し、残る 16 件について集計。給与が範囲の場合は階級値。時給の場合フルタイムなら一日 8 時間労働、週 5 日、月 4 週、12 か月の労働を行ったものとして年額換算。パートタイムなら提示されている所定の時間に基づく年額換算。UCD=UC デイビス校、UCR=UC リバーサイド校、UCSC=UC サンタクルーズ校。

表 4 UC の求人の応募要件／職務内容

	応募要件／職務内容	該当数
応募要件	犯罪歴、身元確認	11
	運転免許証	8
	事前研修受講	2
	多様な学生の理解・経験	16
	学務や奨学金の知識	14
	ソフト、システム使用経験	11
	統計・調査の知識・経験	6
	機密取扱い能力	5
	細部への注意	4
	教育一般の知識	3
	不利な学生向け支援の経験	3
	顧客対応技術	3
	英語以外の外国語力	3
	国際系業務経験	2
	広報の専門知識・経験	2
	デザイン能力・経験	2
	説明会等イベント	11
	学校訪問	8
	個別面談	11
	問い合わせ対応	5
募集系	キャンパス訪問対応	4
	家庭・地域・部局等と連携	7
	広報の企画・作成・配布	6
	大学を代表し発信・会議参加	5
	不利な学生の進学支援	4
	入試対策、進学指導等の支援	2
	合格者への入学前対応	3
	協定の管理	2
	書類、資格の確認・処理	13
	複雑な件は上司や教員に相談	6
選抜系	最終判定のための評価	8
	意欲、社会経済的状況、困難度等の評価	5
	特例の判断	3
	外国からの出願処理	7
	編入学の単位互換確認	4
	DB入力・管理等	7
	データ分析・報告	7
	プログラム参加者の追跡調査	2
	・トラブル発生時の対応	4
	予算管理	2
開発系	活動報告書作成	2
	上司等の補佐	3
	選抜・募集手法の開発	5
	スタッフ訓練、監督	6
	改善提案	3
	市場調査、戦略立案	7

非常に一般的な要件（コミュニケーション力、問題解決力、積極性等）は割愛。「学校訪問」は、国内の高校のみならず、コミュニティ・カレッジや外国の学校への訪問も含む。

図 1 は、これらの求人の要件や職務内容について多重対応分析を行い、求人の通番（1～16）を事後的にプロットした結果である。横軸である次元 1 は、右側に「運転免許」「学校訪問」「大学を代表」等の学外業務に関するものがあり、左側に「DB 管理」「意欲・困難等評価」等の学内業務があることから、対外的か対内的かを示す軸と解釈できる。縦軸である次元 2 は、上側に（低所得者などの進学に不利な学生を支援する）「プロジェクト」「分析・報告」「DB 入力・管理」等の入学者選抜に付随する業務があり、下側に「意欲・困難等評価」「複雑なら相談」「最終評価」等の選抜業務自体あることから、入学者選抜の周辺業務か本来業務かを示す軸と考えられる。

第 1 象限には、過小代表マイノリティや低所得学生の進学支援を行うプロジェクトに従事する求人が集まった（通番 8, 14）。

第 2 象限には Coordinator や Specialist と呼ばれる、「細部への注意（力）」が応募要件であるデータ管理を中心とする求人（通番 1, 2, 6, 11）が集まった。

第 3 象限には、Reader や Reviewer と呼ばれる、出願書類の処理を中心に担当する、パートタイムや薄給の求人（通番 3, 4, 16）が集まった。

第 4 象限には、Recruitment Specialist と呼ばれる、統計や調査のスキルを使いながら戦略を立案し、大学を代表して家庭・地域・各部局と連携して学生を募集する求人（通番 9, 10, 12）が集まった。

編入学リクルーターである通番 15、国際対応を主に担当する通番 5, 13、リクルーター兼採点員のような通番 7 は、今回の分析では他の求人とやや離れた位置にプロットされた。

5 まとめ

本稿が取り扱ったのは米国の養成講座や求人情報のごく一部であることに留意すべきであり、特に求人情報による職務や応募要件は、比較的初級ないし短期のポストのものに集中していたおそれがある。一般化には慎重さが必要だが、アドミッション・オフィサーについて以下のような知見が得られたと言えよう。

第 1 に、一口にアドミッション・オフィサーと言っても、実際の職務内容や応募要件の違いによる下位分類がいくつか存在する。本稿は、この職種の実体像をある程度描き出したと思われる。

第 2 に、進路相談の実習を重視するカリキュラムや講師陣の経歴等からは、養成段階では高校との連携が特に重視されていると言える。本稿の知見は、出光

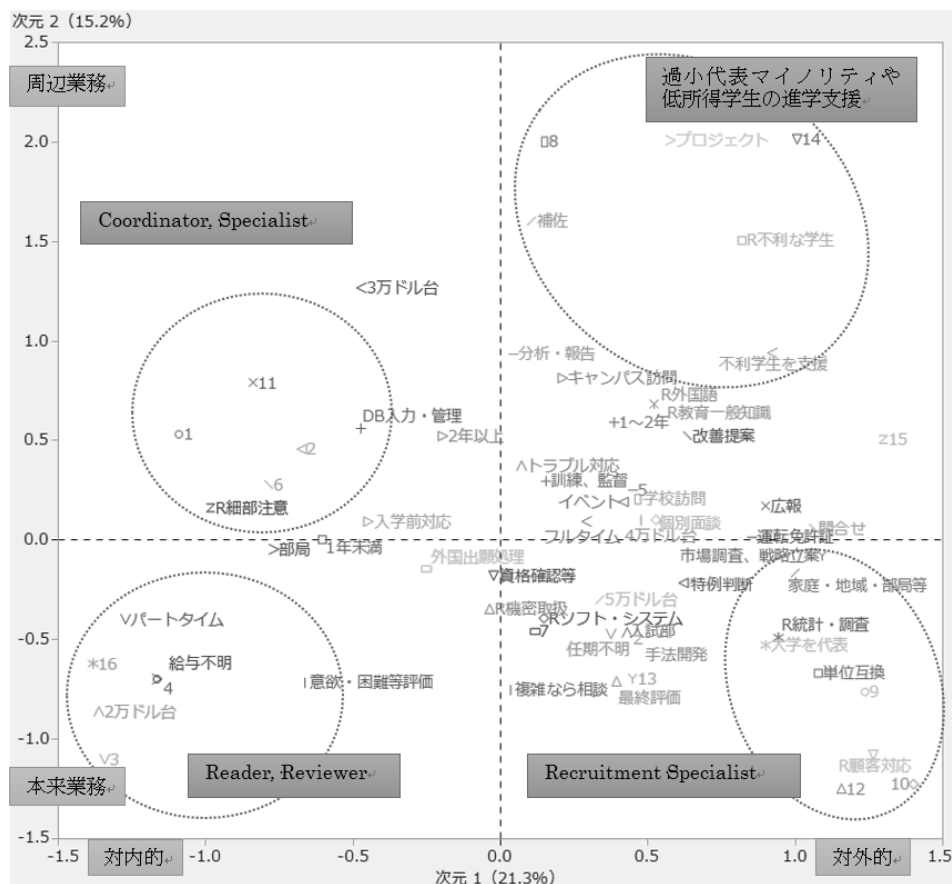


図1 多重対応分析の結果

該当数が2件以下や、「不明」が多い応募要件、職務内容は分析に含めなかった。また、ほぼ全件が該当する「多様な学生の理解・経験」「学務や奨学金の知識」と、単にキャンパス間で書式が異なるために該当/非該当が分かれていると思われる「犯罪歴、身元確認」も除外した。変数名の前に「R」とあるのは応募要件 (Requirements) を意味する。

(2015: 13) の「高大接続の場面で、大学と高校の当事者同士が同じコミュニティを形成し、相互理解を深めながら倫理規定を整備したり、それぞれの力量を高める研修を行ったりしているからこそ、成績証明書や推薦書の信頼性も向上する」という指摘とも整合的であると考えられる。

養成方法や具体的な職務がある程度把握されたとしても、問題はこうした特徴が日本のモデルとなり得るかどうかであろう。米国の大学の「支援専門職」や「非教員専門職」の中でも、アドミッションをはじめとする教育サービス職はここ数十年で最も急速に拡大している専門職だと言われる (Rhoades, 2007 金井訳 2015: 173)。日本でも相当する専門職が今後増加していく

とすれば、養成方法等について更なる検討が必要となるだろう。

附記

本研究は、平成 28 年度に認定された教育関係共同利用拠点「大学の教職員の組織的な研修等の実施機関」における「次世代型大学教育開発拠点」(九州大学、平成 28～30 年度)の研究成果の一部である。

参考文献

出光直樹 (2015) . 「アメリカの入学者選抜の本質は専門職の合議による多面的視点」『Between』2015 年 6・7 月号, 11-13.

- 木村拓也 (2008) . 「アドミッションセンターの系譜学——何故、そして、どのような入試研究が求められてきたのか?——」 『日本テスト学会第6回大会発表論文集』, 88-91.
- 高大接続システム改革会議 高大接続システム改革会議『最終報告』 2016年3月31日 <http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1369232_01_2.pdf> (2016年12月1日)
- 松井範惇 (2009) . 「アメリカの大学アドミッションとアドミッション・オフィサーの新しい課題」 『大学評価・学位研究』 10, 3-23.
- 文部科学省中央教育審議会大学分科会 大学のガバナンス改革の推進について (審議まとめ) 2014年2月12日 <http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1344348.htm> (2016年12月1日)
- 文部科学省 大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について (通知) (27文科高第1186号) 2016年3月31日 <http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1369942.htm> (2016年12月1日)
- NACAC (2014) . *Career Paths for Admission Officers: A Survey Report*, NACAC.
- 大場淳 (2004) . 「米国の大学における入学審査職員に求められる能力とその開発」 『大学行政管理学会誌』 8, 55-61.
- Rhoades, G. (2007) . "The Study of Academic Profession," in Gumpert, P. (eds.), *Sociology of Higher Education: Contributions and Their Contexts*, Johns Hopkins University Press. (金井徹訳 (2015) . 「大学教授職」 『高等教育の社会学』 玉川大学出版部, 155-194.)
- UCB Extension. "Certificate Program in College Admissions and Career Planning." UCB Extension <<http://extension.berkeley.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=17128&selectedProgramAreaId=11464&selectedProgramStreamId=15585>> (2016年11月15日)
- UCLA Extension. "College Counseling." UCLA Extension <<https://www.uclaextension.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=1061730>> (2016年11月15日)
- 山形伸二・繁樹算男 (2014) . 「米国の競争性の高い大学におけるアドミッションズ・オフィスの機能」
- 繁樹算男編『新しい時代の大学入試』 金子書房, 153-179.

7-5.【査読付き論文】山本以和子・木村拓也・立脇洋介・西郡大 「アドミッション人材の専門性強化とキャリア開発 I -能力開発研修会参加状況と課題-」 全国大学入学者選抜連絡協議会編，大学入試研究ジャーナル，29，285-290，2019.

アドミッション人材の専門性強化とキャリア開発 I

——能力開発研修会参加現況と課題——

山本以和子（京都工芸繊維大学），木村拓也，立脇洋介（九州大学），西郡大（佐賀大学）

これまでのアドミッションセンターの活動より研究者からアドミッション人材の能力開発についての言及がなされていたが，このたびの高大接続改革に乗じて研修機会の創出の提案があり，2017 年度よりアドミッション専門人材の能力開発研修がスタートした。しかし，我が国のアドミッション担当者のキャリアパス，業務領域が多様なため研修の内容やカリキュラムの確定が難しい状況である。そこで，研修受講者の現状を調査した結果，研修プログラムと受講対象者の適合性の必要があり，その背景にはアドミッション専門人材の適正な能力の枠組み及び担当者のキャリアパスの不在，入試担当者の組織管理運営の脆弱性が明らかになった。

1 研究目的と先行研究

高大接続システム改革会議（2016）は，「『学力の3要素』を多面的・総合的に評価する入学者選抜への改善」のために，各大学のアドミッション・オフィスの整備・強化やオフィサー等の入学者選抜を支える専門人材の職務の確立・育成・配置等に取り組むことの必要性を論じている。しかし，木村（2014）によると，雇用状況や業務権限のあり方等が各大学の状況により多様となり，選抜評価だけでなくアドミッション業務の専門性強化も個人に任せる状況が続いていた。その中で 2016 年度より九州大学を皮切りにアドミッション人材の能力開発研修が始まった。この研修の企画段階では，各大学のアドミッション人材の業務ミッションに差があり，どういったキャリアゴールを目指すプログラムにするのかで難航した。本研究は，この研修においてどのような受講者が参加し，また受講目的およびどのようなキャリアを持って，これからどう展望しているのかを調査分析し，今後のアドミッション専門人材の能力開発（職務）研修の課題と必要な方向性を考察することを目的とする。

アドミッション専門人材の職務については，国内外の事例研究がこれまでも進められてきた。近年でいえば，高井ほか（2005）が，米国の入学者選抜関連機関の機能と役割を報告している。そこでは，入学者の選定の一切の権限が与えられていること，その人材は専門職者であることが報告された。また，中世古ほか（2018）は，米国のアドミッション・オフィサーの職務とキャリアパスについて National Association of College Admissions Counselors の調査結果（NACAC,2014）を分析し，アドミッション・オフィサーは専門職として適切に定義されておらず，キャ

リアパスが不明瞭であることを報告している。一方，山本（2017）によると，韓国の入学査定官については，その入試制度を支える重点要素は入学査定官の専門職者としての養成と能力開発としており，そこには入学査定官教育指定機関の認定および韓国大学教育協議会からの研修プログラム提示があった。よって，専門職として身に付けるべき知識やスキルの定義は明確であった。

国内のアドミッション専門人材の職務については，倉元（2016）が，国立大学におけるアドミッションセンターの業務内容の整理を試みており，「入試実施関連業務」「入試広報・高大連携関連業務」「入試研究関連業務」の3種類に分類されていることを報告している。しかし，設置者や教職員の構成，入試研究の秘匿性という特殊性やそもそも教員が選抜をしてきた経緯等により林（2018:46）の言うように「アドミッション・オフィスについてもその業務内容や活動は個々に異なっている」状況である。

2 調査の概要

調査は，国内のアドミッション関係者が主な対象の「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会」（以下，研修講座）と，アドミッション業務に関わる事例報告を兼ねた研修としてのシンポジウムで行った。

研修講座は，リレー講義形式の講座を 2017 年 3 月・12 月，2018 年 3 月に実施した。シンポジウムは，2017 年 12 月，2018 年 6 月に実施した。

2017 年 3 月の研修講座は九州にて，アドミッション・オフィサー業務，高大接続，初級統計学，ホリスティック評価，大学入試における障害学生支援をテーマとした講義を実施し，2017 年 12 月の研修講座は

京都にて、ホリスティック評価、大学入試における生涯学生支援をテーマとした講義を実施した。さらに2018年3月の研修講座は九州にて、マーケティング、入試広報、質問紙設計、記述統計、受験生動向をテーマとした講義を実施した。

一方、2017年12月のシンポジウムは九州にて、「日米韓のアドミッション養成講座の現在」として、韓国・米国の事例報告を実施し、2018年6月は、「アドミッション・オフィサーはなぜ必要とされるのかー育成型入試におけるアドミッション・オフィサーの役割ー」として、基調講演および2大学の事例報告を実施した。

次節にある受講者の属性は、この5回の研修会の参加者301名を対象に分析をした。また、研修会のうち、2017年12月、2018年3月の研修講座と2017年12月のシンポジウム受講者（173名）に対して、会場で質問紙調査を行った。回収数132件（回収率76%）、質問紙の有効回答数は、重複受講者を除いた114件である。質問紙の内容は、研修受講者の属性（年代・所属機関・担当職務）および研修参加理由、キャリア（任期・前職・展望）と自身の描くキャリア展望に対する弊害要素をフリーアンサーで尋ねた。

3 受講者の属性

受講者は、表1の通りに分類できた。「大学/それ以外」は、大学においてアドミッション関係者（アドミッション業務担当）以外の業務担当者を指す。大学のアドミッション関係者のうち、教員は45%、職員は55%の割合であった。また、表2の通り国立大学の場合はアドミッション専属教員の受講者が多く、私立大学の場合は入試部長を始め入試担当職員の受講者が多かった。

表1 受講者の属性 (n=301)

大学/アドミッション関係者	60%
大学/それ以外	26%
高校関係者	10%
民間企業	3%
その他	1%

表2 大学/アドミッション関係者における教職員割合 (n=180)

	国公立大学	私立大学
教員	40%	4%
職員	27%	28%
合計	67%	33%

また、受講者の割合をプログラム別にみると、表3のように分類できた。さらに、研修講座、シンポジウムともに教員より職員の割合が高かった。

表3 プログラム別受講者割合

	研修講座 (n=190)	シンポジウム (n=111)
大学/アドミッション	63%	54%
大学/それ以外	18%	38%
高校	13%	5%
民間	4%	3%
その他	2%	0%
教員	49%	36%
職員	51%	64%

全5回の研修会におけるアドミッション関係者の参加者数は半数を超えるものの、アドミッション以外の大学関係者や高校関係者も参加していることが判明した。アドミッション以外の大学関係者は、大学戦略等の経営にかかわる部署で新しい入試を企画する立場の方、アドミッションに関心がある職員や学生、院生、学部等に所属している高大接続の研究者であった。業務や研究の参考に受講する者もいる一方、将来の職種としてアドミッション業務を希望している受講者もいることがわかる。

研修講座とシンポジウムを比べると、研修講座で大学のアドミッション関係者の受講が多いのは、現アドミッション担当者たちが、この研修講座の必要性を感じているためと思われる。シンポジウムで扱った日米韓のアドミッション・スペシャリスト業務や研修の比較と国内入試改革事例の内容であると、表2のようにアドミッション関係者以外の受講者及び職員の割合が研修講座より多くなった。このことから、検討中の入試改革に関する組織や入試の企画の参考となる情報を求めて受講していることが考えられよう。

4 質問紙回答者のキャリアパス

4.1 質問紙回答者の年代と前職

研修会での質問紙回答者の年齢構成を集計した。表4-1のように、受講者は30歳代から50歳代に集中していることがわかる。全体では、大学の副学長や学長補佐、経営部門の所属長等の参加により、40歳代の割合が高い状況が見られた。

また、表4-2のとおりアドミッション関係者のみの場合も、30歳代から50歳代に集中した。しかし、回答者全体に比べると教職員別の参加割合は50歳代よ

り 30 歳代のほうが高かった。

表 4-1 年代別回答者割合
全体 (n=114)

1.20歳代	5%
2.30歳代	25%
3.40歳代	31%
4.50歳代	27%
5.60歳代	11%
不明	1%

表 4-2 アドミッション関係回答者の教職員参加割合

	アドミッション関係者		
	合計	事務職員 (n=41)	教員 (n=36)
1.20歳代	3%	5%	0%
2.30歳代	27%	27%	28%
3.40歳代	34%	32%	36%
4.50歳代	25%	24%	25%
5.60歳代	12%	12%	11%

次にアドミッション関係者のうち、教員（任期有）は 59%、職員（任期有）は 21%であった。さらに、これらの人材の前職を尋ねてみたところ、教員（任期有）の場合、民間企業、高等学校等の教諭や大学研究員からの転職が多く、職員（任期有）の場合は、高等学校等の教諭、民間企業からの転職が多かった。

1999 年の接続答申以降に拡大した AO 入試導入大学では、国立大学を中心にアドミッションセンターといった入試業務を専門に行う部署の設立が相次ぎ、その時は民間教育系企業から任期制教員が多く採用された。しかし、2016 年の高大接続答申以降に総合的・多面的評価入試を導入あるいは検討をしている大学では、以前のようにアドミッション担当教員ではなく専門職員として採用しているケースが発生している。特に大学の職員（任期有）の場合は、高度専門職の中のアドミッション領域の専門担当者やアドミッション・オフィサーとして採用された人材である。

一方、教員（任期無）の場合の前職は、大学教員、民間企業、高等学校教諭の順に多く、職員（任期無）の場合の前職は、大学職員、民間企業からの異動が多かった。

表 5 教職員別任期有無の割合

	任期有 任期無	
	任期有	任期無
教員 (n=36)	59%	41%
職員 (n=41)	21%	79%

4.2 質問紙回答者の受講目的とキャリア展望

回答者は、どのような目的をもってこの研修会に参加したのかを尋ねてみた。まず、表 6-1 から表 6-2 の通り、現在アドミッション業務に就任しており、その業務スキルを向上させるために受講している者が多かった。年代別の場合 20 歳代は「その他」回答が 50% もあり、その内容はアドミッション業務への興味や情報収集、学位論文作成の情報を得るために参加をしているというものであった。また 50 歳代の「その他」回答者では、管理者の立場からアドミッション・オフィサー（特定職）任用やアドミッション組織設置を検討するためという回答が目立った。また、全ての世代の「その他」で、大学入試に関わる業務の体系化や整理をしたいという回答があった。

アドミッション以外の大学関係者では、上記の 50 歳代同様の回答と今後アドミッション業務に従事したいためという回答が目立った。さらに高校関係者は、大学入試について詳しく知りたい、評価の参考にしたい等、受験指導に活かすために参加をしていることがわかった。

次に表 6-3 から 6-4 の通り教職員別で集計したところ、職員ではアドミッション・スペシャリスト（職員）への志望目的が存在した。また、教員（任期無）では、「その他」として将来アドミッション担当となる可能性がある、大学入試の諸問題を整理したいといった目的があった。職員（任期無）の「その他」では、アドミッションの部署の検討やアドミッション業務への関心が受講目的にあった。

表 6-1 年代別受講目的 (n=114)

	1: 現着任・業務スキル向上	2: AS (職員) 志望	3: AS (教員) 志望	4: 高校進路担当	5: その他
1.20歳代	33%	0%	0%	17%	50%
2.30歳代	72%	3%	7%	10%	7%
3.40歳代	71%	6%	0%	6%	17%
4.50歳代	65%	0%	3%	6%	26%
5.60歳代	75%	0%	0%	8%	17%

※表内「AS」：アドミッション・スペシャリスト

表 6-2 所属別受講目的 (n=114)

	1: 現着任・業務スキル向上	2: AS (職員) 志望	3: AS (教員) 志望	4: 高校進路担当	5: その他
大学/アドミッション関係者 (n=77)	94%	1%	0%	0%	5%
大学/それ以外 (n=18)	22%	11%	17%	6%	44%
高校 (n=9)	0%	0%	0%	67%	33%
民間 (n=4)	0%	0%	0%	0%	100%
その他 (n=6)	0%	0%	0%	33%	67%

表 6-3 教職員別受講目的 (n=77)

大学アドミ ッションのうち	1: 現着任・ 業務対向向上	2: AS (職 員) 志望	3: AS (教 員) 志望	4: 高校進 路担当	5: その他
教員(n=36)	94%	0%	0%	0%	6%
職員(n=41)	93%	2%	0%	0%	5%

表 6-4 教職員 (任期有無) 別受講目的 (n=77)

大学アドミ ッションのうち	1: 現着任・ 業務対向向上	2: AS (職 員) 志望	3: AS (教 員) 志望	4: 高校進 路担当	5: その他
教員 (任期有) (n=21)	100%	0%	0%	0%	0%
教員 (任期無) (n=14)	93%	0%	0%	0%	7%
職員 (任期有) (n=9)	100%	0%	0%	0%	0%
職員 (任期無) (n=30)	94%	0%	0%	0%	6%

※表 6-3, 6-4 は、大学アドミッション関係者を対象

では、アドミッション関係者は、今後どのようなキャリアを展望しているのだろうか。図 1 は教職員 (任期有無) 別のキャリア展望である。職員 (任期有) では、アドミッション専門職や教員への転身を展望している人が全体の半数を超えた。職員 (任期無) は、高度な職位を目指すことやアドミッション専門職および教員への転身を展望している人が多かった。教員 (任期有) は、任期制のない教員への転身、センター教員から学部教員への転身を展望しており、教員 (任期無) は、より高度な職位もしくはセンター教員から学部教員への展望している人が半数を超えた。

4.3 キャリアプランニングの弊害

質問紙では、今後アドミッション人材としてキャリアを形成していく上で、どのようなことが弊害になっているかを自由回答形式で尋ねた。アドミッション関係職員の場合、記述が多い順から「アドミッション専門職のポストがない」「専門職設置の理解が得られない (アドミッション等の専門職の必要性の理解が学内にない)」「異動が多く、専門性がつきにくい」「学位の未取得 (時間も経済も負担)」「アドミッション従事者としてのスキル不足・相談相手の不足」などの弊害が挙げられた。

アドミッション関係教員の場合、記述が多い順に「業務ミッション (教育・研究・アドミッション業務) が不明瞭 (かつ、他の教職員からの理解が得られない)」「学部教員のような昇進システムがない」「アドミッション組織の将来性 (予算の継続) への不安」「アドミッション業務の知識・スキル不足」などの弊害が挙げられた。

これらを敷衍すると、アドミッション関係職員の場合、アドミッション分野のような専門知識やスキルが必要な部署であっても、学内全体の人事ローテーションに組み込まれ、専門性が育たない状況になっていること、またアドミッション専門職ポストがないこと、またあっても一人体制で創造的な事業企画が立案しにくい環境であることと、さらに、職員の業務スキルアップに対するシステムも未成立であることが考えられる。

一方、アドミッション関係教員の場合は、アドミッ

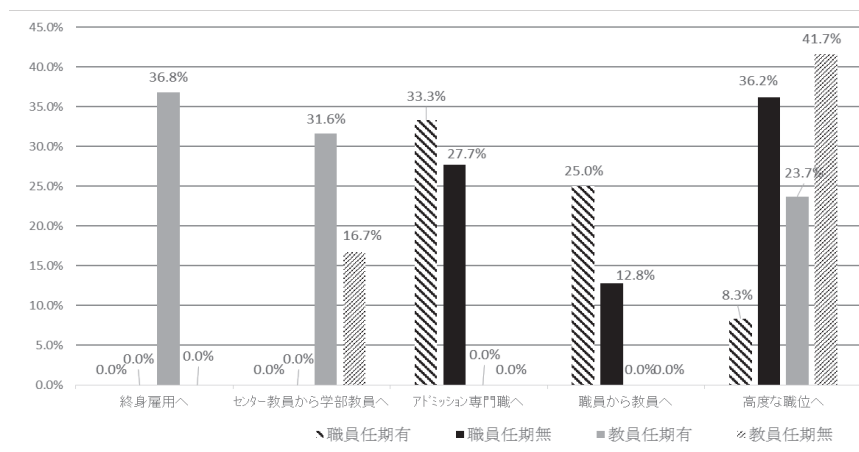


図 1 教職員 (任期有無) 別 キャリア展望

ション業務割合が多く、研究・教育の業務割合が減少してしまう実態があるにも関わらず、業務評価および昇進システムが存在せず、アドミッション業務の認識不足から教育・研究のバランスも考慮されていない。また、予算にも限界があり、このままの職位や組織体制が維持できるかの不安感もあるようである。さらに、より詳細な分析から高校教諭や大学研究者からの転職者は、アドミッション業務の知識やスキルの獲得の機会がないことをキャリア形成の弊害としていた。

これらから、全体的にアドミッション組織の安定性や人材のキャリアパスが存在していないことが判明した。

5 調査からの知見とアドミッション専門人材の育成課題

本調査からは次のようなことが判明した。このプログラムでは大学におけるアドミッション関係者だけでなく、大学入試に関わる周辺層まで参加があった。参加者の多くは 30 歳代から 50 歳代で、教職員の割合も研修講座では約半数ずつであった。また、業務スキル向上だけでなく、学内でのアドミッション部門の設置検討、アドミッション専門人材への転職等の目的を持った人が参加していた。これらより、アドミッション専門人材対象の能力開発の目的だけではなく、多様な立場かつ多様な目的を持った参加者になっていることがわかる。

以上から、我が国のアドミッション人材の専門性強化について次のように課題が想定できる。それは、研修プログラムと受講対象の適合性である。アドミッション業務の中での役割やこれまでの業務歴や熟練度に応じた業務知識やスキルアップを目的とした能力開発だけでなく、アドミッション業務に興味・関心があり、転身を希望する人対象のプログラムが必要である。そのためには、アドミッション業務全体の教育内容の体系化、能力基準の枠組みを創出しなければいけないが、アドミッション業務の範疇が釈然としないのが現状であり、課題である。

一方、本調査では今後のキャリアについての展望と弊害についての回答も得た。それらからは、教員と職員、任期制の有無で差があった。まず、教員のキャリア展望には学部教員があり、さらに任期制教員は終身雇用があった。職員の場合は、アドミッション専門職や教員へのキャリア展望があった。高度な職位への展望は教職員共に存在した。

しかし、そのキャリア展望の弊害となるのが、アドミッション組織の学内外での地位の未確立、人材のキ

ャリアパスの不在などの現状である。日本の場合、選抜権限が学部教員にある状況で、アドミッション担当者は「入試の専門家」と言えるのだろうか。日本のアドミッション専門人材には、入試企画、入試分析、入試広報の期待が大きい。学内外におけるアドミッション人材の専門性に対する認知、処遇は非常に脆弱である。組織を設置しても多くは任期制を導入し、更新もなく、不安定な状態のまま大学を転々とし、自身のキャリアパスが描けない状況である。また専門職組織を立ち上げてもその後の評価・昇進システムが既存の教職員のようにならないケースが多く存在している。このような状況は、この分野の研究の発展や業務の質の向上、人材養成の高度化が滞り、大学入試選抜制度の質の低下に繋がりがかねない。これらから、アドミッション業務や組織の認知及び地位の向上、アドミッション専門人材のキャリアパスの創出の必要があると考える。

6 アドミッション専門人材の能力開発（職務）研修の必要性和方向

以上のように、研修プログラムと受講対象者の適合性、アドミッション専門人材の適正な能力の枠組み及び担当者のキャリアパスの不在、入試担当者の組織管理運営の脆弱性の課題があるがゆえに能力開発研修は必要であると考えられる。なぜなら、組織管理運営もキャリアパスもアドミッションの知識なくして、確立はありえず、また大学入試選抜制度の質保証や質の向上もありえないからである。さらに、今後の教育改革、入試改革の中で総合的・多面的評価入試を導入することになれば、多数の評価者が必要になる。山本

（2017：87）によると、韓国のある大学では、約 20000 名の受験生資料を専任の入学査定官 22 名、委嘱の入学査定官 51 名で判定している。この委嘱入学査定官の研修も、学内外で実施されており、その企画や講師を専任や教授の入学査定官が行って、判定の質を維持している。この事例からもわかるように判定の量対応、質保証を求めるときに中心となる人材はアドミッション専門人材である。そのためにも、能力開発をする必要性は出てくるはずである。

現在、九州大学基幹教育院 次世代型大学教育開発センター主催の「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会」は、2017 年 3 月に始まって以来、3 研修講座、2 シンポジウムで参加者 301 名になっている。特に、2018 年 3 月実施の第 2 回アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会は、北は北海道から南は沖縄まで 97 名の参加者となった。調査の結果

では、個々の目的は異なるが、必要性を感じて受講しているのは間違いない。今回の調査結果を受け、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会の今後は、受講対象と研修を適合させるためにアドミッションの基盤知識と業務遂行スキルのプログラムの見直しと能力枠組みの体系化を行う。また、受講者には学内外で有効に活用、発信できるような内容を提供するとともに、アドミッション組織の重要性の認知、地位向上に繋がるための情報発信や支援を実施することで新たなキャリアパスやその制度の創出を促したいと考えている。

参考文献

- 鄭廣姫 (2009). 「日本事例を通してみる入学査定官制運営方法と課題」韓国教育開発院,2.
- 林篤裕 (2018). 「アドミッション・オフィスの機能と役割—多面的・総合的評価を実現するために—」『名古屋大学高等教育研究』18,39-53.
- 木村拓也(2014). 「大学入試の歴史と展望」『新しい時代の大学入試』金子書房,1-35.
- 倉元直樹 (2016). 「国立大学におけるアドミッションセンターの組織と機能」『大学入試研究ジャーナル』26,89-96.
- 文部科学省高大接続システム改革会議 (2016). 「最終報告」
- NACAC (2014). Career Paths for Admission Officers: A Survey Report, 14.
- 中世古貴彦・山本以和子・西郡大・木村拓也(2017). 「米国におけるアドミッション・オフィサーの養成講座と職務—カリフォルニア大学の事例—」『大学入試研究ジャーナル』28,193-199.
- 高井次郎・阿曾沼明裕・松岡靖・村上隆 (2005). 「アメリカ合衆国における入学者選抜関連機関の機能と役割」『大学入試研究ジャーナル』15,13-18.
- 山本以和子(2017). 「韓国の入学査定官制度から見たアドミッション・オフィサーと入試研究」『大学入試研究の動向』34,83-90.

7-6.【査読付き論文】木村拓也・山本以和子・井隼経子・立脇洋介・西郡大・中世古貴彦・翁文静「九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラムにおける大学アドミッション専門職の人材養成の意義と効果」九州大学機関教育院編，基幹教育紀要，7，85-104，2021.

基幹教育紀要 (Vol. 7)

九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラムにおける大学アドミッション専門職の人材養成の意義と効果

木村 拓也¹，山本 以和子²，井隼 経子³，立脇 洋介³，西郡 大⁴，中世古 貴彦⁵，翁 文静³

¹九州大学大学院人間環境学研究院，〒819-0395 福岡市西区元岡 744

²京都工芸繊維大学工芸科学部，〒606-8585 京都市左京区松ヶ崎橋上町 1

³九州大学アドミッションセンター，〒819-0395 福岡市西区元岡 744

⁴佐賀大学アドミッションセンター，〒840-8502 佐賀市本庄町 1 番地

⁵九州産業大学基礎教育センター，〒813-8503 福岡市東区松香台 2 丁目 3-1

Significance and Effectiveness of the Kyushu University Admissions Officer Training Program

Takuya KIMURA¹, Iwako YAMAMOTO², Keiko IHAYA³, Yosuke TATEWAKI³,
Dai NISHIGO RI⁴, Takahiko NAKASEKO⁵, Wenjing WENG³

¹Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University, 744, Motoooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

²Faculty of Science and Technology, Kyoto Institute of Technology, Matsugasaki, Sakyo-ku, Kyoto, 606-8585, Japan

³Admission Center, Kyushu University, 744, Motoooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

⁴Admission Center, Saga University, 1, Honjo-machi, Saga 840-8502, Japan

⁵Center for Fundamental Education, Kyushu Sangyo University, 3-1, Matsukadai 2-chome, Higashi-ku, Fukuoka 813-8503, Japan

*E-mail: kimura.takuya.329@m.kyushu-u.ac.jp

Received Oct. 31, 2020; Revised Dec. 18, 2020; Accepted Dec. 18, 2020

As the characteristics of the Kyushu University Admissions Officer Training Course, 65.5% of the participants had less than 5 years of experience in admissions work, and nearly 90% of them were satisfied with the course, so the course was considered to be worthwhile even if it cost more than 10,000 yen. The results of the questionnaires collected at the Admissions Officer Training Course indicate that the respondents were anxious about their careers in admission work, but also concerned about the lack of consultation partners and the lack of understanding of the colleague due to the professional and confidential nature of the admissions work. Based on the analysis of the questionnaires, it is suggested that the Admissions Officer Training Course functioned as a means to solve the anxiety of people who were anxious about their careers in admissions work, the lack of consultation partners, and the anxiety of not being understood by those around them because of their specialized and confidential work. The significance of this Admissions Officer Training Course was evident in the fact that it provided an opportunity to create a valuable FD network for university faculties and administrators, including those with little experience in their work.

1. 問題の所在—アドミッションオフィサー養成講座が求められた背景

アドミッション・オフィスなどの入試専門部署設置の契機¹⁾は，我が国の高等教育史上3回存在した。1回目は，昭和42年度の入学選抜方法研究委員会設置に伴う予算措置，2回目が，1997年の中央教育審議会答申『21世紀を展望した我が国の教育のあり方について』で「アドミッションオ

フィスの整備」(中央教育審議会 1997)と謳われたことにより、1999年に国立3大学(東北・筑波・九州)のアドミッションセンター設置に伴う予算措置、3回目、2014年中央教育審議会答申『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』で「各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」(中央教育審議会 2014, p.14)と謳われたことにより、2016年度に予算措置されたことである。2021年3月には、3回目の予算措置から5年経ち、一つの施策が終わることとなる。

残念ながら、3度の予算措置にも関わらず、我が国に、大学アドミッション専門職が着実に根付いたとは言い難い。その理由の一つは、米国や韓国のそれとは違い、我が国における大学アドミッション専門職の多くが、選抜に関する権限を与えられず、高校周りなどの広報要員としてしか見られてこなかったことに尽きる。一方で、入試データの統計分析に長けた人材、エンロールマネジメントやIR、評価業務、高等教育開発に長けた人材については、これまで、入試専門業務の枠組みに囚われず、学内で複数の業務をこなすことで、自身の学内での立ち位置を自ら開拓していった。だが、それはあくまで、個人の能力に依存し、大学アドミッション専門職としての職能が体系的に養成された結果ではなかった。そのため、一部の大学では、大学アドミッション専門職の雇用が継続的に続かない、あるいは、継続しようにも適任者が見つからない、という結末にならざるを得なかった。結果、キャリアパスも明確にならず、大学アドミッション専門職の中には、任期制の不安定な処遇のままに置かれることも多い。こうした現状が続けば、今後も、我が国の高大接続・トランジションに関する改革を進める人材が枯渇することが予想される。こうした状況の中、大学アドミッション専門職が、個々の大学内での入試業務に留まらず、学内外の連携や協力を通じて、高大接続・トランジションに寄与するという、専門職の職能を確立することが喫緊の課題となる。

上記の背景のもと、九州大学では、先述の2014年中央教育審議会答申『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』の「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」の在り方の1つとして、2016年度から、文部科学省教育共同利用拠点である九州大学次世代型大学教育関係拠点の専門的職員養成モデルにおいて、アドミッション・オフィサー養成プログラムを実施してきた²⁾。

2. 先行事例の状況—海外のアドミッション・オフィサー養成講座の状況

2.1. 韓国のアドミッション・オフィサー養成講座の事例

韓国のアドミッション・オフィサー(入学査定官)養成プログラムに関する先行研究(山本 2017, 2019a)では、入試関連業務の中で高い業務能力が求められる入学査定官を開発する仕組みについて調査し、報告を行っている。調査結果では、韓国では専門性開発が入学査定官制発足当初から重要視されていたことと、養成及び育成の機関による教育訓練プログラムを充実化し、さらに大学内において組織人材管理体制の仕組みが存在していることを明らかにしている。

現在の韓国の大学入試は、大きく2つに大別できる。出願を大学修学能力試験前に行う「随時募集」型と、出願が大学修学能力試験後となる「定時募集」型である。随時募集型は、学生生活記録

表 2.1 入学査定官の区分

	区分	内容
専任査定官 (フルタイム)	採用査定官	新規採用
	転換査定官	大学職員→専任査定官
	教授査定官	大学教員+専任査定官 (所属は入学査定官かつ講義も行う)
委嘱査定官 (パートタイム)	内部 委嘱査定官	教職員のうち、委嘱査定官に任命
	外部 委嘱査定官	地域社会の有識者のうち、委嘱査定官に任命

教育部/韓国大学教育協議会(2016)『高校教育正常化寄与大学支援事業 事業申請書』 p.56より作表

簿といういわゆる調査書を中心に評価する「学生簿(学生生活記録簿)選考」が主である。この学生簿選考は、教科選考と総合選考に分かれており、前者は学生簿の教科の部分を中心に評価する選考であり、後者は学生簿の教科に加えて非教科といわれる学習活動や態度、自己紹介書や推薦書等を活用して判定する選考で入学査定官が評価を行う。一方、定時募集型は、随時募集で不合格となった受験生が対象となるので、大学修学能力試験の点数を重視した選考となっているのが特徴である。そのため、入学査定官は、この入試では介入をしない。

入学者選考における総合的判定型入試は、韓国では入学査定官が合否判定を行う。また、その定員に対する募集人員割合は、ソウルにある有名大学ほど募集人員割合が高いのが特徴である。2020年度現在、文在寅政権によりその比率も少し抑えられているが、わが国の競争型の有名大学で実施されている入学定員に対する募集人員割合よりはるかに高い状況である。入学査定官は、専任と委嘱、専任の中でも「採用」「転換」「教授」査定官と区分があり、委嘱も「内部(学内)」「外部(学外)」に区分されている(表 2.1)。この区分に応じて、受講する教育訓練が異なる。

入学査定官制は、2007年に10大学でモデル施行が始まった。政策側の入学査定官制導入に向けた急進的な推進に対応するため、教育部は、2009年に入学査定官の専門性スキルを確保するための養成機関5大学を指定した。さらに入学査定官制の拡大を目指す李明博政権の教育部は、2013年まで入学査定官研修訓練プログラム運営機関を支援してきた。同時に韓国大学教育協議会は、入学査定官の標準教育課程を開発し、指定機関で職務研修プログラムを運営している。

表2.2にあるように2009年に指定された養成機関は、慶北大学、高麗大学、ソウル大学、梨花女子大学、全南大学の5大学であった。教育時間数は年間135－144時間であり、専ら入学査定官の養成プログラムを実施していた。その後、入学査定官制の拡大期にあたる2011年には9機関もの大学が指定された。内訳は、ソウル大学、梨花女子大学、全南大学、釜山大学、慶尚大学、東国大学、成均館大学、忠北大学、韓国外国語大学である。すでに査定官を採用して稼働している人材もプログラムが組まれており、専任の現職査定官は年間100－135時間、委嘱査定官は年間30－60時間の教育訓練の受講が求められ、入学査定官の職に就きたい人材には年間135時間の教育養成プログラムが組まれていた。

2013年には朴槿恵政権となり、大量に輩出しなければならなかった入学査定官の養成期間が終了したということで、入学査定官養成指定機関の支援が打ち切られた。現在は、大学教育協議会が訓練プログラムのガイドラインを示し、さらに研修プログラムの開催・運営も行っている。その他にも大学連携や個別大学にて、大学教育協議会の訓練プログラムのガイドラインに則った研修プログラムを開発し、教育を実施している。研修の講師には、その講義内容と研究領域に合わせて、全国

表 2.2 入学査定官養成・訓練機関と教育時間の変化

	李明博政権		朴槿恵政権
	2009 年 スタート期	2011 年 拡大期	2016 年 定着期
養成・訓練機関 5 年間運営	5 機関 (慶北大・高麗大・ソウル大・梨花女子大・全南大)	9 機関 (ソウル大・梨花女子大・全南大・釜山大・慶尚大・東国大・成均館大・忠北大・韓国外大)	韓国大学教育協議会を中心に各校で実施 (元養成機関・連携・個別大学)
教育時間数	135-144 時間	査定官志望者:135 時間 現職査定官:100-135 時間 委嘱査定官:30-60 時間	新任(専任)査定官:120 時間 現職(専任)査定官:80 時間 新任(委嘱)査定官:30 時間 経歴(委嘱)査定官:15 時間

教育部/韓国大学教育協議会(2016)『高校教育正常化寄与大学支援事業 事業申請書』 pp.60-61.より作表。山本(2019a), p.156, 表1より再掲。

表 2.3 個別大学で設定した各種入学査定官の研修内容

教科領域	教育内容	新人(専任)	現職(専任)	委嘱(新人)	委嘱(経験)
入試専門家 基本素養	入学査定官制の概観	○		○	
	大学入試専門家の社会的責務や職業倫理	○		○	
	学生の理解および高校教育課程の編成と実際	○	○	○	○
	大学入学政策や制度の全般的な理解	○		○	
入試専門家 専門スキル	入学査定関連評価能力開発	○	○	○	○
	大学入学選考要素の分析(定量的な要素)	○	○	○	
	大学入学選考要素の分析(定性的要素)	○	○	○	
	合否査定の関連資料管理能力の育成	○		○	○
	入学選考関連の意思疎通能力の育成	○	○	○	○
入試専門家 実務能力	大学入学試験評価指標の開発実習	○	○		
	入学選考関連の相談および広報技法実習	○	○		
	大学行政実務実習	○			
	大学入試の模擬選考実習	○	○	○	○
	ワークショップおよびチームの課題の遂行	○	○	○	○

K 大学入学管理部(2012)『入学査定官運営支援事業報告書』より抜粋作表。山本(2019a),p.159, 表 7 より再掲。

の大学から教授査定官を任用している。2017年時点でも年間の時間数は基準があり、専任で新任の入学査定官は年間120時間、専任で現職入学査定官は年間80時間、新任の委嘱入学査定官は年間30時間、再任の委嘱入学査定官は年間15時間の教育訓練研修受講が求められている。

入学査定官の教育訓練の教育要素には、「基本素養」「専門スキル」「実務能力」の3分野がある。「基本素養」には入学査定官制の概説、社会責務と倫理、学生理解と高校教育課程および大学入試政策と制度が含まれ、「専門スキル」には合否評価能力開発、選考要素分析、資料管理、意思疎通能力が含まれ、「実務能力」には評価指標開発、相談・広報技法、大学行政実務、合否判定模擬演習が

含まれており、日常の業務スキルから専門的知識と専門技能開発にわたって教育が展開されている。

また、多くの大学では入学査定官のキャリアモデルを設計している。専門性の高度化と合わせてスキル体系を構築し、主なスキルと内容を設計している。例えばソウル市内の大学では、入学査定官を新規、キャリア、幹部に3段階に区分けして、基礎素養→基本素養→専門家→リーダーの体系を設定している。「基礎素養」には、基本業務能力が求められ、意思疎通能力や行政業務能力とスキルがその内容になっている。「基本素養」には、入試政策知識が求められ、大学入試政策知識、高校教育課程知識が内容となっている。「専門家」は、分析及び評価能力が求められ、入試システムおよび評価知識と分析、選考結果分析と設計および書類・面接の評価知識とスキルがその内容となっている。「リーダー」は入学査定官組織のマネージャーや教授査定官を対象としており、統率・コンサルタント、ビジョン提示能力が求められ、入試政策の立案やビジョンを提示することおよび入学査定官の教育や研究がその内容になっている。このように入学査定官のキャリアモデルを設計することで、段階的な教育研修プログラム内容が設定できることがわかる。

表 2.3 は、これらの情報により、各種入学査定官ごとの研修内容を作表したものである。専任の新任入学査定官は全領域が研修対象になっており、専任の現職入学査定官は動向的な情報と知識、さらに上位段階の知識理解と課題解決、スキル開発の項目となっている。委嘱の新任入学査定官は、可否評価に直接関係する項目が研修内容になっており、委嘱の経験ある入学査定官は、動向的な情報と知識および評価スキルを強化する項目が研修内容となっていることが判明した。

2.2. 米国のアドミッション・オフィサー養成講座の事例

米国のアドミッション・オフィサー養成プログラムに関する先行事例については、例えば、全米屈指の大規模研究大学(群)であるカリフォルニア大学のパークレー校とロサンゼルス校が Extension (受講料は日本円にして総額数十万円)として展開している養成講座について調査した中世古・山本・西郡・木村(2018)がある。米国では、進路相談の実習を重視するカリキュラム(表 2.4 及び 2.5)、多様な講師陣の経歴、想定される受講者層等の情報から、養成段階では高校側の進路相談員と大学側のアドミッション・オフィサーが共通の訓練を受ける場合がある。また、中世古・山本・西郡・木村(2018)は、アドミッション・オフィサーと一口に言っても実際には下位分類がいくつか存在することを、実際の公募情報における職務内容や応募要件の違いを示しながら明らかにしている。このように米国において豊富な公募情報が存在することは、流動的な労働市場が成立していることを示している。つまり、米国のアドミッション・オフィサーは、参入段階の訓練や入門レベルのポストを経たのちに、流動的な労働市場でキャリアを積み上げていく必要がある。アドミッション・オフィサーとしての一種の職階に応じた教育訓練を特定機関で施す韓国のような養成方法との比較でいえば、米国の養成やキャリアアップの方法は、個人の研鑽(教育訓練への投資)や流動的な雇用環境がより強い影響を及ぼすものと理解できる。

ただし、米国のアドミッション・オフィサーの実態に関しては、悲観的な実態も報告されている。米国では、1937 年設立の National Association of College Admissions Counseling (以下 NACAC) という専門職団体が存在し、15,000 人以上のアドミッション関係の専門家が加入している(NACAC, 2020)。この NACAC が実施したアドミッション・オフィサーのキャリアパス等に関する調査による

表 2.4 カリフォルニア大学バークレー校の養成講座のカリキュラム

コース名	概要	単位	価格
Career Planning for College Admissions	専攻と職業の選択を支援する方法、ツール等を学ぶ。日曜終日、8 回、68 時間。	4	\$995
College Admissions Advising A	進学の可能性の評価、資金計画、選択肢の検討などを学ぶ。土曜終日と火曜日夜、10 回、60 時間。	4	\$1,005
College Admissions Advising B	上記 A の続きで、選抜過程、テスト、エッセイ、奨学金、特殊なニーズ（アスリート、障害、再入学、外国人、過少代表）などを学ぶ。60.5 時間	4	\$1,005
Counseling Techniques for Educators	カウンセラー、教員、管理者が教育現場で利用できるカウンセリング手法を学ぶ。土曜終日、4 回、32 時間。	2	\$495
Practicum in College Admission Advising	メンター役と共に高校や NPO で 40 時間の実習。木曜夜に 3 回の講義、9 時間。	1	\$405

UCB Extension (2016) を基に筆者作成。中世古・山本・西郡・木村(2018), p.194, 表 1 より再掲

表 2.5 カリフォルニア大学ロサンゼルス校の養成講座のカリキュラム

コース名	概要	単位	価格
Counseling the College Bound Student	college counsellor の職責、業務の流れ、仕事上の資源、オフィス運営、プログラムの企画方法などを学ぶ。	4.5	\$792
The College Admissions Process	出願日程、大学選び、公私立大学の選抜基準などを学ぶ。	4.5	\$792
Financial Aid Fundamentals	奨学金の歴史、類型、応募方法、受給資格、決定方法、検索サービスなどを学ぶ	4.5	\$792
Testing/Career Assessment	各種標準テストの測定内容、妥当性、問題点、受験指導の影響などと、キャリア指導の方法を学ぶ。	4.5	\$792
Special Issues in College Consulting	学習障害、不法滞在、第一世代、性的マイノリティ、編入学などの学生集団に関して学ぶ。	4.5	\$792
Practicum in College Counseling	指導の下での 65 時間（又は 35 時間＋研究課題）のフィールドワーク。オンラインで経験をシェア。	6.0	\$545
The Business of Educational Consulting	教育コンサルタント業を始めるための事業計画、料金設定、契約、ソーシャルメディアの利用等を学ぶ。	4.5 選択	\$792
College Counseling for International Students	奨学金、ビザ、（ランキングより）自分に合う大学選びの重要性を理解させるなどの留学生支援を学ぶ。	4.5 選択	\$792
Higher Education in the Public Interest	入学者選抜や奨学金政策への理解を深めるための高等教育論を学ぶ。	4.5 選択	\$792
Finalizing the College Counseling Process	他のコースで学んだ理論や情報を応用し、生徒や家族が最終的に大学を決定する支援を PBL で学ぶ。	4.5 選択	\$792

UCLA Extension(2016)を基に筆者作成。大半はオンラインで実施。中世古・山本・西郡・木村(2018), p.195, 表 2 より再掲

と、米国のアドミッション・オフィサーは、キャリアパスが不透明で、待遇も職務の幅広さや責任の重さに見合っておらず、他の大学内の専門職に人材を奪われるなどの厳しい状況に置かれてきたとされる(NACAC, 2014)。

3. 実施概要—九州大学アドミッション・オフィサー養成講座の概要

3.1. アドミッション・オフィサー養成講座における研修ループリックの構成

韓国と米国の先行事例を踏まえ、九州大学アドミッション・オフィサー養成講座を実施するにあたり、まず研修の学習・研修目標の内容と水準を示す研修プログラムを作成することにした。この研修プログラムは 2016 年 12 月 8 日に作成し、2016 年 12 月 22 日に出された 2016 年度の第 1 回研

修会の案内の中に掲載した。検討に際し、米国と韓国のアドミッション・オフィサー養成コースのカリキュラムを参考に、大学入学者選抜の研究・実務の両方に10年以上携わってきた担当者である、木村拓也(九州大学)・山本以和子(京都工芸繊維大学)・西郡大(佐賀大学)で協議し、作成した。大学入学者選抜の業務に伴う、教育学・心理学・数理統計・社会学・経営学などの学問背景やわが国特有の入試文化に即した内容・仕様にアレンジした、研修プログラムである。

表3.1は、米国・韓国のアドミッション・オフィサーの職務に関する知識・スキルを抽出したものである。このように、入学者選抜に関わる政策や法の理解、選考に関する理解や評価業務遂行および入学者選抜に関わるその他業務の能力開発が、大学アドミッション専門職に求められていることがわかる。これを参考に、大学アドミッション専門職の業務に必要な知識・能力・態度を、①基礎素養、②専門知識・専門スキル、③実務・企画能力の開発に大別した。

表 3.1 入学業務担当者の力量と資質（韓国と米国の比較表）

区分	韓国:業務内容(大教協 2009)	米国:募集公告の資格要件(UC パークレー)
入学者選抜の制度	①入学査定官制の政策的背景	①入学要件, 政策, 選抜手続きに対する知識
選考開発	②高校の現場に対する理解 ③入試全般に対する理解	②パークレーキャンパスの専攻科教育課程に対する知識
評価実際	④評価のための選考資料に対する理解 ⑤評価方法(書類評価, 深層面接スキル) ⑥入試結果分析(統計)	③分析手法と組織技術 ④職務に対する高い水準の繊細さと正確性
基本業務	⑦広報・相談 ⑧行政業務及び倫理綱領	⑤文書と口頭の優れたコミュニケーション技術 ⑥顧客に複雑な入試政策を説明できる能力 ⑦優秀な顧客サービス技術 ⑧基本的なコンピュータ利用技術 ⑨巡回(学外)勤務, 時間外の超過勤務

①基礎素養には、入試制度・政策、社会的責務・倫理、高校生・高校教育、大学生・大学教育を置いた。②専門知識・スキルには、統計・テスト理論、評価技法、追跡調査技法、社会調査技法、(広報)コミュニケーション・進学相談を置いた。③実務・企画能力には、入試企画(設計・作問・評価採点含む)、入試戦略・マーケティング企画、高大連携・高大移行企画、グローバル戦略企画を置いた。

我が国のアドミッション担当者の現状は、教員も職員もいること、任期制・テニユア、様々な学

表 3.2 研修プログラム（網カケ部分は、研修会等において2020年度までに実施済）

講座名	分類	Level	達成目標	講演番号
中等教育・高等教育 (高大接続論)	入試制度・政策	初級	日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる。	1, 22
		中級	国外の大学入試に関わる制度や政策の特徴を理解し、日本の制度と比較して理解できる。	16, 17, 18
	高校生・高校教育	初級	中等教育の仕組みや高校生の基本的な行動を理解できる。	15
		中級	高等学校のカリキュラムや高校生の進路選択の傾向について理解できる。	15
		上級	高等学校の進路指導の考え方や特徴を理解し、高校生の進路選択や受験行動を考察することができる。	10
	大学生・大学教育	初級	高等教育の仕組みや大学生の実態を理解する。	2, 28
		中級	中等教育と高等教育の教育的な接続についての意義や課題点を理解できる。	2, 28

テスト・教育評価論	統計・テスト理論	初級	統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる。	3
		中級	分析ソフトを利用して統計的な処理や分析結果の解釈ができる。	9
		上級	多変量解析や項目反応理論など高度な統計手法を用いたデータの分析ができる。	
	評価技法	初級	大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる。	4, 23
		中級	各評価技法の効果検証に関する方法を理解し、実践できる。	4, 23
		上級	複数の評価技法を組み合わせることで多面的な評価を行うための具体的な提案ができる。	11, 14
アドミッション論	社会的責務・倫理	初級	アドミッションオフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる。	5, 27, 29
	コミュニケーション・進学相談	初級	アドミッション業務において重要なコミュニケーション場面を想定することができる。	7
		中級	アドミッション業務の各場面において、適切なコミュニケーションを行うことができる。	7
		上級	広報活動において、相手を惹きつけることができるような魅力的なコミュニケーションを展開できる。	
	高大連携・高大移行企画	初級	高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる。	13
		中級	高大連携活動プログラムの具体的な企画ができる。	13
		上級	高大連携・移行に関する企画を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	
入試戦略・設計論	入試企画	初級	企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。	19, 26
		中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。	5, 20, 21, 24
		上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	5, 20, 21, 24
	入試戦略・マーケティング企画	初級	戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。	6
		中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。	6
		上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	
	グローバル戦略企画	初級	海外からの学生獲得に関する基本的な仕組みを理解できる。	12
		中級	大学におけるグローバル戦略の事例を知っている。	
	追跡調査技法	初級	追跡調査の意義と基本的な考え方を理解できる。	
		中級	追跡調査の基本的な技法の理解と実践ができる。	
		上級	具体的な事例に対して、最適な追跡調査を選択し、分析結果の解釈と具体的な提案ができる。	
	社会調査技法	初級	社会調査の基本的な技法を理解することができる。	8, 25
		中級	質問紙調査や聞き取り調査などの具体的な技法を活用することができる。	8, 25
		上級	調査によって得られたデータを分析し、報告書としてまとめることができる。	

術背景や前職を所持していることから、非常に多様な人材が着任している。よって、個人により知識・スキルの領域およびレベルが異なる現実があり、この養成講座では教育カリキュラムを体系化する必要があった。さらに、アドミッション業務は、特殊な知識と技能であるため、業務によって遂行能力のレベルが異なってくる。そのため、策定する教育カリキュラムの実効性を保持するために、遂行レベルとアドミッション担当者のキャリアロールに整合性を持たせた教育カリキュラムを

検討した。初級は、アドミッション業務に初めて就任した者から 3 年目程度を想定し、中級は、3 年目以降の中間キャリアを想定し、上級は、アドミッション組織の中でリーダーや指導者の立場のキャリアを想定して構築した。表 3.2 は、その構築したループリックである。なお、網掛け部分は、すでに研修で実施した分野とレベルである。2020 年 10 月 31 日までに、34 設定した分類レベルのうち、73.5%に当たる 25 の講座コンテンツの作成を終えることができた³⁾。追跡調査技法以外は、すべて上級のスキルにあたり、こうした研修は、少人数のリーダー研修として実施することが今後望ましいと考えている。

3.2. アドミッション・オフィサー養成講座の実施状況

九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センターが主催した研修会は、「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第 1 回～3 回)」(表 3.3), 「アドミッション・オフィサー養成プログラム」(表 3.4), 「アドミッション・オフィサー養成セミナー」(表 3.5)の 3 つである。一方、同センターの共催として、「高大連携教育フォーラム特別分科会」(表 3.6), 「大学入試センター・アドミッションリーダー研修」(表 3.7)を実施した。

研修会の参加者の属性を集計した結果を表 3.8(主催した研修会)と表 3.9(共催した研修会)に示す。主催した研修会(表 3.8)には、のべ 378 名が参加した。参加者の属性を見ると、大学関係者が 8 割と最も多く(アドミッション教員 15.6%, アドミッション職員 29.6%, アドミッション以外 33.6%), 高校関係者が 7.1%, その他が 14.0%であった。共催した研修会(表 3.9)には、のべ 231 名が参加した。参加者の属性は、大学関係者が 7 割と最も多く(アドミッション教員 22.8%, アドミッション職員 36.8%, アドミッション以外 18.6%), 高校関係者が 12.6%, その他が 8.2%であった。研修参加のニーズが広く、アドミッション教員だけではなく、アドミッション職員やアドミッション以外の教職員の参加が予想外に多かった。持ち回りや異動によって経験し、大学の基幹業務であるアドミッション業務への研修の関心の高さが窺える参加者の属性であった。

表 3.3 アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会

年	回	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2017	第 1 回	3 月 22 日	西郡大	佐賀大学	アドミッション・オフィサー入門	1
			山本以和子	京都工芸繊維大学	高大接続概論	2
			井俣経子 佐藤喜一	九州大学	初等統計学-Excel でやってみる入試データ分析	3
		3 月 23 日	木村拓也	九州大学	総合的・多面的な評価の理論と実践	4
			立脇洋介	大学入試センター	大学入試における障害学生支援	5
2018	第 2 回	3 月 22 日	山本以和子	京都工芸繊維大学	戦略的アドミッション・マーケティング入門	6
			永野拓矢	名古屋大学	高校訪問における戦略的な入試広報について	7
			木村拓也	九州大学	アドミッション・アンケート設計	8
		3 月 23 日	佐藤喜一	九州大学	アドミッション・オフィサーのための記述統計学	9
			内田照久	大学入試センター	センター試験の受験者動向を探ろう！	10

2019	第3回	3月22日	植野美彦	徳島大学	アドミッション・スペシャリストによる書類選考・面接担当官の養成と選抜実施運営について	11
			花井渉	大学入試センター	多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計～イギリスのGCE Aレベルと国際バカロレアを事例に～	12
			森川修	鳥取大学	入学前教育の実施運営について	13
		3月23日	西郡大	佐賀大学	主体性等評価へのアプローチ～制度設計と環境構築に向けて～	14
			荒瀬克己	大谷大学	高大接続改革の中の高校教育	15

表 3.4 アドミッション・オフィサー養成プログラム、アドミッション・スペシャリスト養成講座の現在

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2017	12月17日	鄭 廣姫	韓国教育開発院	韓国における入学査定官養成・開発講座の設計及び成果と現状課題	16
		木村拓也 中世古貴彦	九州大学	米国におけるアドミッションオフィサーの養成講座と職務	17
		山本以和子	京都工芸繊維大学	日本におけるアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在、未来	18

表 3.5 アドミッション・オフィサー養成セミナー、アドミッション・オフィサーはなぜ必要とされるのか？～育成型入試におけるアドミッション・オフィサーの役割～

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2018	6月17日	池田輝政	追手門学院大学	生き抜く力を接続する大学入試再考	19
		志村知美	追手門学院大学	一緒に育てます！～アサーティブ プログラム・アサーティブ入試	20
		一ノ瀬太一	九州産業大学	KSU アドミッションオフィサーが 中退を予防する KSU 育成型入試	21

表 3.6 高大連携教育フォーラム特別分科会

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2017	12月9日	西郡大	佐賀大学	アドミッション・オフィサー入門	22
		木村拓也	九州大学	総合的・多面的な評価の理論と実践	23
		立脇洋介	九州大学	大学入試における障害学生支援	24
2018	12月8日	木村拓也	九州大学	アドミッション・アンケート設計	25
		立脇洋介	九州大学	国公立大学における特別入試の現状	26
2019	12月8日	木村拓也	九州大学	大学入試のリスクマネジメント	27

表 3.7 大学入試センター・アドミッションリーダー研修

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2017	4月19日	山本以和子	京都工芸繊維大学	高大接続と入試設計	28
2019	8月1日	木村拓也	九州大学	大学入試業務のリスクマネジメント	29

表 3.8 九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センターが主催した研修会の参加者属性

括弧内の%表示は行%	大学・アド ミッション 教員	大学・アドミ ッション職 員	大学・アドミ ッション以外	高校	その他	全体
アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会(2017)	15(21.4%)	20(28.6%)	15(21.4%)	8(11.5%)	12(17.1%)	70(100%)
アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会(2018)	13(13.8%)	30(31.9%)	36(38.3%)	9(9.6%)	6(6.4%)	94(100%)
アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会(2019)	20(19.0%)	31(29.5%)	32(30.5%)	6(5.7%)	16(15.2%)	105(100%)

アドミッション・オフィサー 養成プログラム(2017)	6(14.0%)	13(30.2%)	13(30.2%)	1(2.3%)	10(23.3%)	43(100%)
アドミッション・オフィサー 養成セミナー(2018)	5(7.6%)	18(27.3%)	31(47.0%)	3(4.5%)	9(13.6%)	66(100%)
合計(%)	59(15.6%)	112(29.6%)	127(33.6%)	27(7.1%)	53(14.0%)	378(100%)

木村編(2020b) の p.12-14 の表より作成

表 3.9 九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センターが共催した研修会の参加者属性

括弧内の%表示は行%	大学・アド ミッション 教員	大学・アド ミッション 職員	大学・アド ミッション 以外	高校	その他	全体
高大連携教育フォーラム 特別分科会(2017)	9(22.5%)	14(35.0%)	2(5.0%)	7(17.5%)	8(20.0%)	40(100%)
高大連携教育フォーラム 特別分科会(2018)	3(8.3%)	9(25.0%)	9(25.0%)	10(27.8%)	5(13.9%)	36(100%)
高大連携教育フォーラム 特別分科会(2019)	4(8.9%)	13(28.9%)	12(26.7%)	12(26.7%)	4(8.9%)	45(100%)
大学入試センター・ アドミッションリーダー研修(2017)	24(46.2%)	16(30.8%)	11(21.2%)	0(0.0%)	1(1.9%)	52(100%)
大学入試センター・ アドミッションリーダー研修(2019)	15(25.9%)	33(56.9%)	9(15.5%)	0(0.0%)	1(1.7%)	58(100%)
合計(%)	55(23.8%)	85(36.8%)	43(18.6%)	29(12.6%)	2(8.2%)	231(100%)

木村編(2020b) の p.15-17 の表より作成

4. 計量分析—九州大学アドミッションオフィサー養成講座の分析

4.1. 分析データの概要

本節では、主催・共催で実施した養成講座において収集した参加者のアンケートを分析する。アンケートの回収率は、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第1回, 2017) が 51 名/70 名(回収率 72.8%), アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第2回, 2018)が 60 名/94 名(回収率 64.9%), アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第3回, 2019)が 66 名/105 名(回収率 62.9%), アドミッション・オフィサー養成プログラム(2017)が 21 名/39 名(回収率 53.8%), アドミッション・オフィサー養成セミナー(2018)が 22 名/66 名(回収率 33.3%)であった。なお、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(2018)と高大連携教育フォーラム特別分科会(2017)においては、支出可能な研修費用やキャリアについてのアンケートを別途行っており³⁾、その回収率は、それぞれ 31 名/40 名(回収率 77.5%), 53 名/94 名(回収率 56.4%)であった。

講座自体の満足度は、アドミッション・オフィサー養成プログラム(2017)が、「満足」13 名(56.5%), 「概ね満足」が 10 名(43.5%)の計 100%が満足傾向と回答し、アドミッション・オフィサー養成セミナー(2018)が、「満足」が 9 名(40.9%), 「概ね満足」が 11 名(50.0%)の計 91%が満足傾向と回答した(木村編 2020b, p.31, p.50)。研修会における専門知識の習得は、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(2017)では 45 名(88.2%), アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(2018)では 52 名(86.6%), アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(2019)では 60 名(90.9%)が習得した、と回答した(木村編 2020b, p.24, p.41, p.57)。また、研修会参加者の入試業務

経験期間をまとめたのが、表 4.1 であるが、入試業務の経験が浅い大学教職員が主な研修参加者であったことが分かる。

表 4.1 第 1-3 回のアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会参加者の入試業務経験期間

期間 人数(列%)	第 1 回研修会(2017)	第 2 回研修会(2018)	第 3 回研修会(2019)	合計
1 年未満	21 名 (41.2%)	14 名 (23.3%)	10 名 (15.2%)	45 名 (25.4%)
1 年から 5 年未満	16 名 (31.4%)	26 名 (43.3%)	29 名 (43.9%)	71 名 (40.1%)
5 年から 10 年未満	7 名 (13.7%)	11 名 (18.3%)	16 名 (24.2%)	34 名 (19.2%)
10 年から 15 年未満	5 名 (9.8%)	6 名 (10.0%)	10 名 (15.2%)	21 名 (11.9%)
15 年以上	2 名 (3.9%)	3 名 (5.0%)	1 名 (1.5%)	6 名 (3.4%)
計	51 名 (100%)	60 名 (100%)	66 名 (100%)	177 名 (100%)

木村編(2020b) の p.20 の table1, p.37 の table1, p.53 の table1 より作成

4.2. アドミッション・オフィサー養成講座の役立ち度に関する分析

本項では、研修会の各講義と研修会全体の「役立ち」について検討する。1.問題の所在で述べたように、アドミッションオフィサーの育成は喫緊の課題ではあるが、そのためのカリキュラムや養成課程がなく、現在各所でさまざまな研修会が行われている。2017 年から九州大学で開講されているアドミッションオフィサー養成講座では、韓国や米国の事例を参考にしながら専門的な知識やスキルの提供を行っており、日本版アドミッション・オフィサー養成プログラムを確立するためには未だ手探りの状態である。そこで、これらのプログラムに対し、参加者がそれぞれの講義内容が実際に役立つと思ったかどうか、また、職員や教員といった職種により役に立った内容は違うかどうかを知るために、研修会で実施したアンケート結果を分析した。3 回の研修会では各講義と研修会全体の最後にアンケートが実施され、参加者は任意で講義や研修会全体の「役立ち」について 4 件法(1.全く役立ちそうにない, 2.あまり役立ちそうにない, 3.まあまあ役立ちそうである, 4.かなり役立ちそうである)で回答した。また、その他に自由記述で感想や気づいた点を記述した。ここでは、上記「役立ち度」のみの分析結果を記載する。分析には jamovi ver 1.6.3 を使用した。

2017 年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第 1 回) では、5 つの講座が開講された。アンケート回答者 51 名のうち、各講義の役立ち度に対し無回答の者をそれぞれの分析から除外した。また、職種の「民間」については 1 名であったため分析から除外した。「その他」の研究員と回答した者については、業務の内容から教員に含めた。各講義の「役立ち」について、参加者間 2 要因分散分析 (新人度合い (経験年数 2 年未満・2 年以上) × 職種 (大学職員・大学教員・高校教員)) を行った。以下に結果を示す。

「アドミッション・オフィサー入門」では、有意な職種の主効果 ($F(2,41) = 9.219, p < .001, \eta_p^2 = .041$) がみられた。新人度合いの主効果 ($F(1,41) = 1.731, p = .196, \eta_p^2 = .031$)、及び交互作用 ($F(2,41) = .589, p = .559, \eta_p^2 = .028$) については有意ではなかった。職種の有意な主効果に基づいて Holm の方法で多重比較を行ったところ、高校教員よりも大学教員のほうが有意に役に立つと回答し ($t(41) = 3.16, p = .006, \text{Cohen's } d = 1.542$)、また、高校教員よりも大学職員のほうが有意に役に立つと回答した ($t(41) = 4.28, p < .001, \text{Cohen's } d = 2.088$)。「高大接続概論」では、新人度合い ($F(1,40) = .001, p = .981, \eta_p^2 = .000$)、職種 ($F(2,40) = 1.413, p = .255, \eta_p^2 = .066$) の主効果及び交互作用 ($F(2,40) = .315, p = .732, \eta_p^2 = .015$) いずれも有意ではなかった。「初等統計学」も「高大接続概論」

と同様、新人度合い ($F(1,33) = .049, p = .826, \eta_p^2 = .001$), 職種 ($F(2,33) = .581, p = .565, \eta_p^2 = .034$) の主効果及び交互作用 ($F(2,33) = 1.252, p = .299, \eta_p^2 = .071$) いずれも有意ではなかった。「総合的・多面的な評価の理論と実際」でも新人度合い ($F(1,33) = .094, p = .761, \eta_p^2 = .003$), 職種 ($F(2,33) = 1.067, p = .356, \eta_p^2 = .061$) の主効果及び交互作用 ($F(2,33) = .408, p = .668, \eta_p^2 = .024$) いずれも有意ではなかった。「大学入試における障害学生支援」でも新人度合い ($F(1,25) = .133, p = .719, \eta_p^2 = .005$), 職種 ($F(2,25) = 1.415, p = .262, \eta_p^2 = .102$) の主効果及び交互作用 ($F(2,25) = 1.139, p = .336, \eta_p^2 = .083$) いずれも有意ではなかった。研修会 (第1回) 全体の役立ち度においても、新人度合い ($F(1,41) = 1.029, p = .316, \eta_p^2 = .024$), 職種 ($F(2,41) = .616, p = .545, \eta_p^2 = .029$) の主効果及び交互作用 ($F(2,41) = 2.605, p = .086, \eta_p^2 = .113$) いずれも有意ではなかった。5つの講義の中で、「アドミッション・オフィサー入門」は経験年数によらず特に大学教員、大学職員から役立つと回答された。実際に業務に携わる大学教員や大学職員はアドミッション業務についての知識が高校教員よりも必要であるが、これまでアドミッション・オフィサーの活動やアドミッションの業務自体を体系的に学ぶ機会がなく、本講座でアドミッション・オフィサーの全体的な概要を知ることができたためであると考えられる。本講座は研修会の入門的な内容であり、自由記述からも職員、教員によらず「アドミッションオフィサー」とは何をしている存在なのか、また自分自身がこれからどのような業務が必要なのかを知ることができたという感想が見られた。

2018年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会 (第2回) でも5つの講座が開講された。第2回の研修会の講義は2017年の第1回よりも実践的な内容で構成され、より具体的な知識や技術について学ぶことができた。その後実施したアンケートへの回答者は60名であった。アンケートの回答のうち、第1回と同様に各講義への回答がなかった者はその講義の分析から除外した。また、職種の「民間 ($n=0$)」、「高校教員 ($n=4$)」は極端に数が少なかったため分析から除外した。

「その他」と回答した2名のうち、特任助教と研究員は教員に、嘱託職員は職員に含めた。さらに、所属が記載されていない者2名については分析から除外した。第1回と同様に参加者間2要因分散分析 (新人度合い (経験年数2年未満・2年以上) × 職種 (大学教員・大学職員)) を行った。

「戦略的アドミッション・マーケティング入門」では、新人度合い ($F(1,48) = .387, p = .537, \eta_p^2 = .008$), 職種 ($F(1,48) = 3.134, p = .083, \eta_p^2 = .061$) の主効果及び交互作用 ($F(1,48) = .662, p = .420, \eta_p^2 = .014$) いずれも有意ではなかった。「高校訪問における戦略的な入試広報について」では、職種の有意な主効果 ($F(1,49) = 6.396, p = .015, \eta_p^2 = .115$) がみられた。新人度合いの主効果 ($F(1,49) = .592, p = .445, \eta_p^2 = .012$) と交互作用 ($F(1,49) = .746, p = .392, \eta_p^2 = .015$) はどちらも有意ではなかった。「アドミッション・アンケートの設計」では、新人度合い ($F(1,47) = .250, p = .619, \eta_p^2 = .005$), 職種 ($F(1,47) = .012, p = .913, \eta_p^2 = .000$) の主効果及び交互作用 ($F(1,47) = .120, p = .913, \eta_p^2 = .000$) いずれも有意ではなかった。「アドミッション・オフィサーのための記述統計学」でも、新人度合い ($F(1,42) = 3.256, p = .078, \eta_p^2 = .072$), 職種 ($F(1,42) = .687, p = .412, \eta_p^2 = .016$) の主効果及び交互作用 ($F(1,42) = .402, p = .530, \eta_p^2 = .009$) いずれも有意ではなかった。「センター試験の受験者動向を探ろう!」では、職種の有意な主効果 ($F(1,42) = 8.199, p = .007, \eta_p^2 = .163$) がみられた。新人度合いの主効果 ($F(1,42) = .068, p = .795, \eta_p^2 = .001$) と交互作用 ($F(1,42) = .009, p = .925, \eta_p^2 = .000$) はどちらも有意ではなかった。「第2回研修会全体の役立ち」では、新人度合い ($F(1,48) = 671, p$

$=.417, \eta_p^2=.014$), 職種 ($F(1,48)=2.428, p=.126, \eta_p^2=.048$) の主効果及び交互作用 ($F(1,48)=.002, p=.966, \eta_p^2=.000$) いずれも有意ではなかった。第2回の研修会では、大学職員よりも大学教員の方が入試広報やセンター試験の動向についての講義の役立ちの平均値でより高い値であった。本講座は教員による高校訪問の手法や高校側とのコミュニケーションのポイントが詳しく述べられており、実際に高校訪問を行う教員にとってより実践的で専門的な内容が役立つと評価されたためだと考えられる。

2019年に行われたアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第3回)でもこれまでと同様に5つの講座が開講された。アンケートの回答者は66名だった。そのうち、高校教員1名とその他で教員、職員、高校教員等の種別が不明な1名を分析から除外した。また、各講義の役立ち度に関回答の者はそれぞれの分析から除外した。第1回、2回と同様、各講義及び研修会全体の「役立ち」について参加者間2要因分散分析(新人度合い(経験年数2年未満・2年以上)×職種(大学教員・大学職員))を行った。

「アドミッション・スペシャリストによる書類選考・面接担当間の養成と選抜実施運営について」では、新人度合い($F(1,55)=.544, p=.464, \eta_p^2=.010$), 職種($F(1,55)=3.134, p=.082, \eta_p^2=.054$)の主効果及び交互作用($F(1,55)=.544, p=.464, \eta_p^2=.010$)いずれも有意ではなかった。「多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計」でも新人度合い($F(1,58)=.276, p=.602, \eta_p^2=.005$), 職種($F(1,58)=2.507, p=.119, \eta_p^2=.041$)の主効果及び交互作用($F(1,58)=.001, p=.971, \eta_p^2=.000$)いずれも有意ではなかった。「入学前教育の実施運営について」では、職種の有意な主効果($F(1,54)=4.171, p=.046, \eta_p^2=.072$)がみられた。新人度合いの主効果($F(1,54)=.014, p=.905, \eta_p^2=.000$)と交互作用($F(1,54)=2.439, p=.124, \eta_p^2=.043$)はどちらも有意ではなかった。次に「主体性等評価へのアプローチ」の講義の役立ちでも職種の有意な主効果($F(1,57)=6.070, p=.017, \eta_p^2=.096$)がみられた。新人度合いの主効果($F(1,57)=1.14, p=.290, \eta_p^2=.020$)と交互作用($F(1,57)=3.690, p=.060, \eta_p^2=.061$)はどちらも有意ではなかった。最後に「高大接続改革の中の高校教育」の講義の分析を行ったところ、職種の有意な主効果があった($F(1,44)=6.838, p=.012, \eta_p^2=.135$)。新人度合いの主効果($F(1,44)=.228, p=.636, \eta_p^2=.005$)は有意ではなかった。また、交互作用が有意だった($F(1,44)=8.307, p=.006, \eta_p^2=.159$)。第3回の研修会では、2回同様入試の評価や教育に関する専門的で実践的な知識や技術を伝える講義が多かったことから、入試業務にあたる大学教員からの役立ち度評価が高かった。

過去3年間の研修会の内容について分析を行ったところ、ほとんどは有意な主効果、交互作用ともに認められなかった。各講義や研修会全体の役立ち度の基礎統計量を見ると(表4-1~3)、経験年数、職種によらずほぼすべての講義で評価の平均値が3.00~4.00の間に分布している。つまり、いずれの講義も役に立つと高く評価されており、アドミッション・スペシャリストを養成するための効果的な知識・技術を提供できたと考えられる。一部、職種において有意な主効果がみられた講義があった。回を重ねるごとに講座の内容が専門的・実践的になってきたことから、特に評価・制度設計に直接関わる大学教員からの評価が高かったのだと考えられる。今後この結果から、アドミッション・オフィサーを目指す職員向け講座、教員向け講座といった対象ごとに内容を見直し、求められる知識を提供できるよう、カリキュラムの見直しを行っていく予定である。

表 4.2 2017 年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第 1 回)役立ち度の平均値・標準偏差

	平均値 (標準偏差)					
	アドミッ ション・オフィ サー入門	高大 接 続 概 論	初 等 統 計 学	総合的・多 面的な評価 の理論と実 践	大 学 入 試 における障 害 学 生 支 援	第 1 回全体 の役立ち度
全体	3.85(.360)	3.39(.614)	3.21(.570)	3.87(.522)	3.61(.495)	3.74(.441)
経験年数 2 年未満 : 大学教員	3.92(.277)	3.31(.630)	3.18(.751)	3.92(.289)	3.75(.452)	3.79(.426)
: 大学職員	4.00(.000)	3.67(.500)	3.13(.354)	3.83(.408)	3.40(.548)	3.63(.518)
: 高校教員	3.50(.707)	3.00(.000)	3.33(.577)	4.00(.000)	3.50(.707)	4.00(.000)
経験年数 2 年以上 : 大学教員	3.75(.463)	3.29(.756)	3.00(.632)	4.00(.000)	3.67(.516)	3.88(.354)
: 大学職員	4.00(.000)	3.45(.688)	3.50(.535)	3.57(1.13)	3.75(.500)	3.82(.405)
: 高校教員	3.25(.500)	3.25(.500)	3.00(.000)	4.00(.000)	3.00(.000)	3.25(.500)

表 4.3 2018 年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第 2 回)役立ち度の平均値・標準偏差

	平均値 (標準偏差)					
	戦略的アド ミッション・マ ーケティング入門	高校訪問に おける戦略 的な入試広 報について	アドミッショ ン・アンケート の設計	アドミッショ ン・オフィサー のための 記述統計学	センター試 験の受験動 向を探ろう!	第 2 回全体 の 役 立 ち 度
全体	3.44(.539)	3.58(.570)	3.75(.483)	3.52(.586)	3.54(.585)	3.65(.480)
経験年数 2 年未満 : 大学教員	3.57(.514)	3.79(.426)	3.71(.611)	3.50(.674)	3.79(.426)	3.71(.469)
: 大学職員	3.43(.514)	3.53(.640)	3.71(.469)	3.25(.622)	3.30(.675)	3.50(.519)
経験年数 2 年以上 : 大学教員	3.60(.516)	3.80(.422)	3.80(.422)	3.70(.483)	3.73(.467)	3.82(.405)
: 大学職員	3.21(.579)	3.29(.611)	3.77(.439)	3.67(.492)	3.27(.647)	3.62(.506)

表 4.4 2019 年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第 3 回)役立ち度の平均値・標準偏差

	平均値 (標準偏差)					
	書類選考・ 面接担当官 の養成と選 抜実施運営 について	多様な学修 歴・資格を 活用した国 際入試の設 計	入学前教育 の実施運営 について	主体性等評 価へのアプ ローチ	高大接続改 革の中の高 校教育	第 3 回全体 の役立ち度
全体	3.80(.406)	2.98(.799)	3.55(.597)	3.87(.340)	3.46(.617)	3.75(.439)
経験年数 2 年未満 : 大学教員	3.88(.354)	3.26(.886)	3.88(.354)	4.00(.000)	4.00(.000)	3.88(.354)
: 大学職員	3.57(.535)	2.88(1.13)	3.25(.886)	3.57(.535)	3.00(.632)	3.43(.535)
経験年数 2 年以上 : 大学教員	3.88(.338)	3.12(.781)	3.58(.504)	3.92(.282)	3.39(.698)	3.88(.338)
: 大学職員	3.75(.444)	2.76(.625)	3.50(.618)	3.86(.351)	3.44(.512)	3.65(.489)

アンケートでは、参加者のキャリアプランの弊害・不安要素についても自由記述にて回答を得た。この自由記述を KHCoder(樋口, 2014)を用いて分析した。最初に、自由記述について自己組織化マップ(SOM: Self-Organizing Map, [Kohonen 1982])を作製した(図 4.1)。自己組織化マップにおいては、高次元データの中にある出現頻度に関する近似関係を 2 次元のマップ空間上でも保ちながら学習し、配置することで、得られた図からは、どのような語彙が回答中に多く見られたのかということや、似通った文脈で使われている語彙を確認することができる。自己組織化マップの配列上の入力ベクトルの像は、入力ベクトルと最整合する配列要素(モデル)として定義される。入力ベクトル

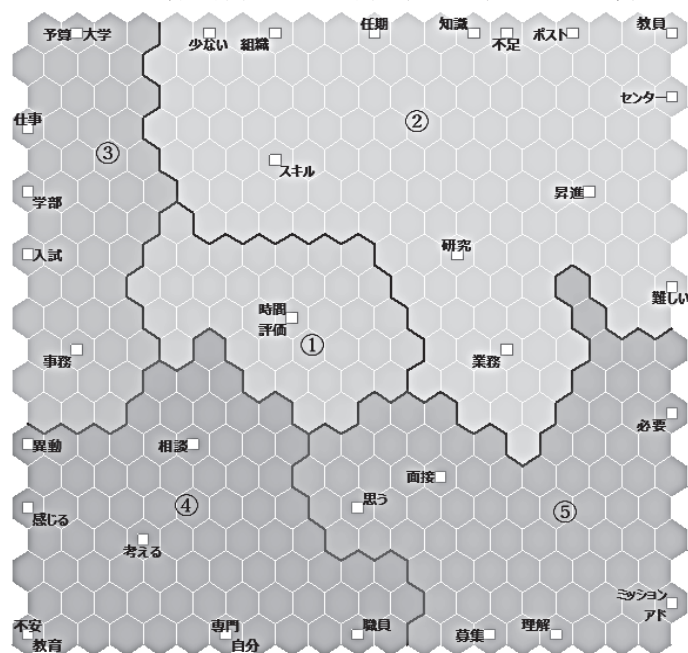


図 4.1 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の職務不安の自己組織化マップ

- ① 評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安
評価・時間
- ② 業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害
組織・任期・知識・不足・ポスト・教員・センター・昇進・研究・業務
- ③ 単調な入試事務の仕事が中心であること
予算・大学・仕事・学部・入試・事務
- ④ 周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安
相談・異動・不安・教育・専門・自分・職員
- ⑤ 職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安
面接・募集・理解・アドミッション・必要

図 4.2 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の職務不安の出現語に対するコーディング

からの距離が最小となる点を学習の回数分更新し続けることで、入力ベクトルはある一点に回帰していく。その為、各語彙間の距離は似通った文脈で使われているか否かを示すことになる。また、回帰によって形成されるクラスターに対して、図中では各クラスターの境界を黒線で表している。その上で図 4.1 に現れている 5 つのクラスターを実際の回答も参考にしながら以下のようにまとめた。また、各クラスターにおける具体的な例を 2 つほど併記した。

① 評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安

学位取得のための時間確保が困難 (大学職員)、職場に評価制度がないこと (大学職員)

② 業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害

人員削減で職員数は減っているが、業務量は増え、業務内容も高度化、複雑化する方向になっていること (大学職員)、個人研究・共同研究と AC 業務とのバランス (大学教員)

③ 単調な入試事務の仕事が中心であること

学部教員の役に立ちたい。単なる入試事務で精一杯で現業務のオーバーフローにさえ対応措置への理解を得られない (大学職員)、事業の事務処理で日常が終わってしまうこと (大学教員)

④ 周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安

自分が専門職にと考えるが、学内では相談しづらく、職員間でも理解を得がたい (大学職員)
相談相手の不足(入試データ等の機密性の高い情報は共有しにくい) (大学職員)

⑤ 職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安

アドミッションセンターや IR (評価・分析) 等の必要性について、学内できちんと理解されていないところがある (大学職員)、「大学自体が専門職 (教員) に対する必要度・緊急度」があまり高まっておらず、あくまでも文科省等からの補助金・政策誘導に乗っているという風潮。このことにより、専門職 (URA 等) は任期制であったり、成果を求められる待遇となっていることは、目指す者たちにとって希望を与えてもらにくい状況だと思われる (大学職員)

次に、上記のような意見について、職種・雇用形態ごとに見た時に、どのような人がどのような弊害・不安を感じているのかを確認した。方法としては、上記の自己組織化マップに出現した名詞をクラスターごとにコーディングし (図 4.2)、各属性別にそれら語彙の出現回数を集計した。

コーディングでは、例えば、①「評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安」では「評価」「時間」という語が含まれており、これらの語が文中に現れると①にカウントされる。以下ではこのキャリアプランの弊害・不安要素と、属性間の関係を検討した。

表 4.5 から、教員・職員ともに②「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」に関し、弊害であると考えている・不安要素を抱えている割合が高いことが示唆される。また、教員は②「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」に 54.2%と集中しているが、職員に関しては不安が幅広く分布している。職員では、④「周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安」が 22.4%、⑤「職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安」が 14.9%と教員よりも高く、職務において相談できない、理解が得られにくいなどの職務への不安を抱えていることが読み取れる。

次に、表 4.6 より、教員・職員ともに 1 万円以上の受講料を払っても良いとする結果が読み取れる。特に、職員(71.4%)の方が教員(57.1%)よりも「1 万円以上」支出しても構わないと回答した割

表 4.5 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の職種×弊害・不安要素のクロス表

出現頻度 (行%)	①評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安	②業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究者昇進への弊害	③単調な入試事務の仕事が中心であること	④周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安	⑤職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安	計
教員	0 (0%)	13 (54.2%)	6 (25.0%)	4 (16.7%)	1 (4.2%)	24 (100%)
職員	7 (10.4%)	20 (29.9%)	15 (22.4%)	15 (22.4%)	10 (14.9%)	67 (100%)
合計	7 (7.7%)	33 (36.3%)	21 (23.1%)	19 (20.9%)	11 (12.1%)	91 (100%)

木村編(2020b), p.65 の Table4 より作成

表 4.6 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の支出可能受講料×職種×雇用形態のクロス表

職 (行%)	雇用形態	1 万円未満	1 万円以上	計
教員	任期制	8 名 (50.0%)	8 名 (50.0%)	16 名 (100%)
	終身雇用制	4 名 (33.3%)	8 名 (66.7%)	12 名 (100%)
	小計	12 名 (42.9%)	16 名 (57.1%)	28 名 (100%)
職員	任期制	2 名 (33.3%)	4 名 (66.7%)	6 名 (100%)
	終身雇用制	6 名 (27.3%)	16 名 (72.7%)	22 名 (100%)
	小計	8 名 (28.6%)	20 名 (71.4%)	28 名 (100%)
合計		20 名 (35.7%)	36 名 (64.3%)	56 名 (100%)

木村編(2020b), p.62 の table1 及び 3 より作成

合が高くなっている。特に、終身雇用の職員で「1 万円以上」と答えている割合が最も高いことが確認できる。即ち一つ目に「終身雇用の職員にとって非常に意義のあるイベントであると考えられている為に「1 万円以上」払ってもよいとしている可能性」である。そしてもう一つが「任期制と終身雇用制による金銭的な余裕による差を反映した可能性」である。この 2 つのどちらが適切な理由かということは表からはわからないが、今後の研修会等の方向性を考える際の一指針となりうるのではないだろうか。しかしながら、サンプル数が少ないため、引き続きアンケート調査を実施し、その傾向を追っていく必要があるだろう。

5. まとめ—アドミッション・オフィサー養成講座の意義

総括すれば、九州大学アドミッション・オフィサー養成講座の特徴として、参加者の属性がアドミッション業務経験年数が 5 年未満の者が 65.5%を占めたこと、参加者の満足度や知識の習得度が 9 割近く高かったこと、この内容であれば、1 万円以上払ってでも受講する価値があると受け止められたこと、が挙げられる。同時に収集したアンケートの分析結果も踏まえれば、アドミッション業務のキャリアの不安はもちろんのこと、相談相手の少なさや、専門的且つ秘匿業務ゆえの周囲の理解が得られないことへの不安などがあり、そうした不安を解消する手段として、こうした養成講座が機能したことが考えられ、このアドミッション・オフィサー養成講座の意義が、業務に対する経験が浅い教職員も含めた、貴重な FD ネットワーク創出の機会となっていることが伺えた。アドミッション・オフィサーを巡る日本国内の議論では、例えば、大学執行部のリーダーシップを支えるための「高度専門職」の充実を説いた中教審の「審議まとめ」(中央教育審議会大学分科会 2014: 18)

のように、米国の大学に倣いアドミッション・オフィサー等を日本の大学でも養成・配置すべきという提言が行われることがあるが、まずは、大学アドミッション専門職の職能を互いに理解し、相互に研修する機会を生むことがまず第一歩であるように思われる。

今後目指すべきは、大学アドミッション専門職の職能を定め、その研修・奨励を行い、我が国に、高大接続・トランジションの新たなスキームを打ち立てる人材を育成することである。大学アドミッション専門職の職能は、大きく分けて、高校生や高校教員に、大学の学問を理解させる、サイエンス・コミュニケーターとしての職能と、さらに、それを乗り越え、入試設計の最新戦略を立案し、それを実行に移すために、テストを学内に解説する、テスト・コミュニケーターとしての職能、高校生に大学に進学する意味を見出させ、主体性を喚起するコーチング・コミュニケーターとしての職能の3つである。一方で、大学入試の守秘義務の関係上、大学アドミッション専門職は些細な情報交換でさえ容易ではない現状である。そのため、大学アドミッション専門職の知識・スキルを得たり、経験を交換する機会が少なくなる現状があり、FD 互助会的な機能を併せ持った人的ネットワークの構築が急務である。大学アドミッション専門職が、我が国に定着しない限り、真の高大接続・トランジション改革は成り立ち得ない。こうした人的ネットワーク機能を持たせた養成講座の需要はますます高まってくると思われる。

注

- 1) この経緯については、木村(2014)・木村(2016)に詳しい。
- 2) 同様に、名古屋大学、大阪大学でも同様の取り組みが見られる(夏目 2019, 川嶋 2019)。2018 年に電気通信大学で開催された平成 30 年度全国大学入学者選抜研究連絡協議会大会(第 13 回)の全体会 1 において「入試担当者(アドミッション・オフィサー)の育成課題」というタイトルでシンポジウムが開催された。九州大学の報告は、木村(2019)にある。その様子は、『大学入試研究の動向』36 号に掲載されている。
- 3) 本稿に掲載している以外の分析結果については、山本・木村・立脇・西郡(2019)に掲載している。

謝辞 計量分析に際し、九州大学教育学部 3 年陣内未来さんの協力を得た。

参考文献

- 樋口耕一, 2014, 『社会調査のための計量テキスト分析：内容分析の継承と発展を目指して』 ナカニシヤ出版。
- 川嶋太津夫, 2019, 「阪大アドミッションオフィサー養成プログラム—背景・現状・課題」『大学入試研究の動向』36, pp.20-35.
- 木村拓也, 2014, 「大学入試の歴史と展望」繁樹算男編『新しい時代の大学入試』金子書房, pp.1-35.
- 木村拓也, 2016, 「学生募集戦略」岩崎保道編『大学の戦略的経営手法』、大学教育出版, pp.44-59.
- 木村拓也, 2019, 「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会—その狙いとプログラム評価」『大学入試研究の動向』36, pp.36-55
- 木村拓也編, 2020a, 『九州大学アドミッションオフィサー養成プログラム 実施報告書 2016 (平

- 成 28) 年度-2019 (令和元) 年度 講義録編』, pp.1-406.
- 木村拓也編, 2020b, 『九州大学アドミSSIONオフィサー養成プログラム 実施報告書 2016 (平成 28) 年度-2019 (令和元) 年度 資料編』, pp.1-164.
- Kohonen T., 1982, Self-organizing formation of topologically correct feature maps. *Biology Cybermetrics*, 43, pp.59-69.
- 夏目達也, 2019, 「アドミSSION担当教職員支援セミナー」『大学入試研究の動向』36, pp.56-62.
- 中央教育審議会, 1997, 『21 世紀を展望した我が国の教育のあり方について』(第 2 次答申) (https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/970606.htm, 2020.10.31.)
- 中央教育審議会答申, 2014, 『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育, 大学教育, 大学入学選抜の一体的改革について』(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1354191.htm, 2020.10.31.)
- 中央教育審議会大学分科会, 2014, 『大学のガバナンス改革の推進について (審議まとめ)』. (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1344348.htm, 2020.10.31.)
- NACAC, 2020, 'ABOUT NACAC,' NACAC. (<https://www.nacacnet.org/about/overview/>, 2020.10.31.)
- NACAC, 2014, Career Paths for Admission Officers: A Survey Report, NACAC. (<https://www.nacacnet.org/news--publications/Research/career-paths-for-admission-officers-a-survey-report/>, 2020.10.31.)
- 中世古貴彦・山本以和子・西郡大・木村拓也, 2018, 「米国におけるアドミSSION・オフィサーの養成講座と職務--カリフォルニア大学の事例」『大学入試研究ジャーナル』28 号, pp.193-200.
- UCB Extension., 2016, "Certificate Program in College Admissions and Career Planning," UCB Extension. (<http://extension.berkeley.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=17128&selectedProgramAreaId=11464&selectedProgramStreamId=15585>, 2016.11.15.)
- UCLA Extension, 2016, "College Counseling," UCLA Extension. (<https://www.uclaextension.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=1061730>, 2016.11.15.)
- 山本以和子, 2017, 「韓国の入学査定官制度から見たアドミSSIONオフィサーと入試研究」『大学入試研究の動向』34 号, pp.83-89.
- 山本以和子, 2019a, 「韓国のアドミSSION専門家養成・能力開発システムー日本におけるアドミSSION専門人材の養成と能力開発の意義の探究ー」『大学入試研究ジャーナル』29 号, pp.155-161.
- 山本以和子, 2019b, 「指定討論 1」『大学入試研究の動向』36, pp.63-72.
- 山本以和子・木村拓也・立脇洋介・西郡大, 2019, 「アドミSSION人材の専門性強化とキャリア開発(1)--能力開発研修会参加状況と課題」『大学入試研究ジャーナル』29, pp.285-290.
- K 대학 입학관리부, 2012, 입학사정관 운영지원 사업보고서, pp.1-135 (K 大学入学管理部, 2012, 『入学査定官運営支援事業報告書』)
- 교육부/한국대학교육협의회, 2016, "고교교육 정상화 기여 대학 지원사업" 사업 신청서, pp.1-83. (教育部/韓國大学教育協議会, 2016, 『高校教育正常化寄与大学支援事業 事業申請書』)

7-7. 講演・論文情報

論文情報

1. 木村拓也・山本以和子・井隼経子・立脇洋介・西郡大・中世古貴彦・翁文静「九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラムにおける大学アドミッション専門職の人材養成の意義と効果」九州大学機関教育院編『基幹教育紀要』、7号、2021年3月、pp.85-104.【査読有】
2. 山本以和子・木村拓也・立脇洋介・西郡大・「アドミッション人材の専門性強化とキャリア開発(1)--能力開発研修会参加状況と課題」全国大学入学者選抜連絡協議会編『大学入試研究ジャーナル』29号、2019年3月、pp.285-290.【査読有】
3. 中世古貴彦・山本以和子・西郡大・木村拓也「米国におけるアドミッション・オフィサーの養成講座と職務--カリフォルニア大学の事例」全国大学入学者選抜連絡協議会編『大学入試研究ジャーナル』28号、2018年3月、pp.193-200.【査読有】

講演の情報

1. 木村拓也「九州大学版アドミッションスペシャリスト養成講座の実際と米国の状況--その狙いとプログラム評価」2018年度第2回調査室研究会、大学入試センター視聴覚室、2018年12月21日.
2. 木村拓也「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会:その狙いとプログラム評価」全国大学入学者選抜研究連絡協議会第13回、全体会1入試担当者(アドミッション・オフィサー)の育成課題、電気通信大学、2018年5月24日.『大学入試研究の動向』36号、pp.36-55.
3. 山本以和子「指定討論」全国大学入学者選抜研究連絡協議会第13回、全体会1入試担当者(アドミッション・オフィサー)の育成課題、電気通信大学、2018年5月24日.『大学入試研究の動向』36号、pp.63-72.

運営企画者・協力者一覧

九州大学次世代型大学教育開発拠点(文部科学省教育関係共同利用拠点)

専門的職員養成モジュール アドミッション・オフィサー養成プログラム

企画運営者・世話人

運営委員 九州大学大学院 人間環境学研究院(教育学部) 准教授 木村拓也(責任者)

運営委員 佐賀大学 アドミッションセンター 教授 西郡大

運営委員 京都工芸繊維大学 基盤科学系 教授 山本以和子

専門委員 九州大学 アドミッションセンター 准教授 立脇洋介

協力教員 九州大学 アドミッションセンター 准教授 井俣経子

協力教員 九州産業大学 基礎教育センター 講師 中世古貴彦

協力教員 九州大学 アドミッションセンター 助教 翁文静

報告書作成協力 九州大学教育学部 陣内未来

九州大学アドミッション・オフィサー 養成プログラム

実施報告書

2016(平成28)年度－2019(令和元)年度

資料編改訂増補版

2020年8月26日 印刷

2020年9月 1日 発行

2021年3月 1日 改訂

編 集 九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門
木村 拓也

発 行 九州大学次世代型大学教育開発拠点
(文部科学省教育関係共同利用拠点)

印 刷 城島印刷株式会社



九州大学

KYUSHU UNIVERSITY