

多面的・総合的評価の実現に向けて

——入試専門家育成のあり方——

石倉 佑季子, 川嶋 太津夫, 山下 仁司 (大阪大学)

現在、多くの大学で多面的・総合的に評価する入学者選抜への転換を図っており、入学者選抜において知識・技能に加え、思考力・判断力・表現力、そして主体性・多様性・協働性のいわゆる「学力の三要素」を多面的・総合的に評価できる入試専門家の養成が求められている。専門家養成の必要性が高まる中、大阪大学高等教育・入試研究開発センターでは、文部科学省概算事業「多面的・総合的入学者選抜改善システム構築」(平成 28~33 年度)のプロジェクトの一つとして、入試専門家養成プログラムの開発に取り組んでいる。本稿では、日本の高等教育の文脈に即した入試専門家の育成プログラムの開発を検討すると共に、今後のプログラムの展開を探ることを目的としている。

1 背景

1.1 はじめに

平成 26 年に中央教育審議会が提示した答申「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」(2014)を踏まえた上で、翌年に高大接続改革実行プラン(2015)が策定された。答申および実行プランは、多様な背景を持つ学生を大学が受け入れられるよう、入学者選抜において、「知識・技能」のみならず、「思考力・判断力・表現力」「主体性・多様性・協働性」を多面的・総合的に評価することを求めている。しかしながら、入学者選抜において「学力の三要素」を多面的・総合的に評価するノウハウや入試を設計、実践する専門家が未だ日本には確立していない。そのため、各学部の教員が試行錯誤を繰り返しながら、多面的・総合的入試を実施しているというのが現状である。そこで今後そのようなノウハウを蓄積していくと共に、日本における入試専門家のあり方を検討する必要がある。

1.2 文部科学省概算事業「多面的・総合的入学者選抜改善システム構築」

大阪大学高等教育・入試研究開発センターでは、文部科学省概算事業「多面的・総合的入学者選抜改善システム構築」(平成 28~33 年度)事業を通じて、多面的・総合的評価による入学者選抜を推進するため、①アドミッション・ポリシーと入試の整合性を検証し、入試改善に繋がるアルゴリズムの開発、②入試専門家(アドミッション・オフィサー)の育成、③高等学校データベースの構築、④e-portfolio 型ウェブ出願システムの開発という、4つの柱を掲げ、入学者選抜改善システムの構築を目指している。

入学者選抜の職務を専門的に担う人材の育成、そのための育成プログラムの開発は、本概算事業が掲げる柱の一つである。現在日本には入試専門家育成の前例がないため、海外の大学における入試制度や多面的・

総合的入試に関する調査に加え、「クロス・アポイントメント制度」を活用し、長年多面的・総合的入試を実施している海外大学の入試専門家を本学に招聘し、助言を受け、入試専門家育成プログラムの開発を行っている。平成 29 年度には試行プログラムを二度開催し、プログラムの更なる開発・改善をしつつ、今後のプログラムのあり方を検討中である。本稿では、育成プログラムを実施するにあたり、日本型入試専門家育成のためのカリキュラム開発をどのように検討したのか、海外事例を踏まえながら紹介していきたい。また、試行プログラムを二度実施した中で見えてきた課題を振り返り、今後どのようにプログラム展開していくのかも検討する。

1.3 国内外大学における入試専門家の現状

1.3.1 国内大学における入試専門家

平成 27 年度に文部科学省が実施した調査によると(文部科学省, 2017)現在国内の大学では、入試専門家が不在である場合が大半を占めている。専門家が存在する場合でも、外部の専門家を必要に応じて活用している(13.1%)、もしくは外部から専門家を常勤雇用して活用している(6%)に過ぎないというのが現状である。

専門家の役割や機能としては、広報(14.4%)、調査研究(入試データの分析・評価等)(14.2%)、入学者選抜の企画および開発(10.3%)、高大連携(7%)など、入試専門家の役割や機能は多岐にわたる。

このように日本における入試専門家の大学における位置付け、役割・職務内容においては、未だ曖昧な部分が多くあり、今後検討していく必要がある。

1.3.2 海外大学における入試専門家

米国におけるアドミッション・オフィスやアドミッション・オフィサーの始まりは 19 世紀後半から 20 世紀前半と言われている。それまで入試職務は、教員の役割であり、入試を含む多くの職務を教員が抱えていた。19 世紀の終わりに高校教育拡大運動が起き、

大学への入学者数が増加したことにより、registrar (学務担当事務官)が設置されるようになった。当時の registrar は、現在のアドミッション・オフィサーが担っている職務以上に幅広い職務内容を担っていた (Henderson, 2008)。

現在の米国大学における入試専門家の役割や職務に関しては、日本と同様に未だ曖昧な部分もあり、どのような学歴や職歴、知識、スキル、能力が必要とされているのかは未だ明確でない。そのため、米国における多くの機関が、アドミッション・オフィサーの職務や求められる学歴や能力を定義づけようと試みている。

例えば、労働省の Occupational Outlook Handbook によれば、入試専門職としての職務内容を、学生の受け入れ数の決定、広報・リクルート、選抜、データ分析としている (NACAC, 2014)。また、College and University Professional Association for Human Resources (2011) が 2010-11 年に行なった高等教育における給与に関する調査では、入試に関わる職名および職務内容を表 1 のように整理している。表 1 から、米国の大学における入試に関わる職務は、主に 4 つのカテゴリー、admission (入試)、enrollment management (在籍管理)、registrar (学務担当事務官)、financial aid (奨学金) に区分されることが分かる。特に admission (入試) に関わる職務は、広報やリクルート、カウンセリング、選抜というような多岐にわたる職務を担うことになる。また、出願者の合否決定までのプロセスだけではなく、入学から入学後に関わる奨学金や授業登録、学生指導等、アドミッション・オフィサーが請け負う職務は幅広い。

表 1. 米国大学における入試に関わる職名と役割・職務

大学入試に関わる職名とその役割・職務
Admission Counselor : 高校やコミュニティカレッジから生徒・学生をリクルートする。生徒や学生に対し大学の紹介をする。入試のプロセスに関し、受験生やその保護者に対しカウンセリングする。学士プログラムを修了しており、関連する 2, 3 年の職務経験があることが望まれる。
Chief Admission Office : 学部入試を担当する。リクルートや選抜、大学院や社会人入試、奨学金等の職務も兼務している場合もある。
Chief Enrollment Management : リクルートや進学率を高めるための広報戦略を立てる。入試、奨学金、授業登録、学生指導等、大学としての取り組みを計画する。
Associate Director, Admissions : 入試の副責任者であり、入試部長に報告をする必要がある。
Director, Admissions and Registrar : 入試と教務の両方の役割を担う責任者である。
Director, Admissions and Financial Aid : 入試と奨学金の両方の役割を担う責任者である。

出典 : College and University Professional Association for Human Resource

このような幅広い役割や職務をアドミッション・オフィサーは担わなければならないため、”well-rounded,” いわゆる多様で幅広い知識、スキル、能力、そして経験のある人が適任とされている。とりわけ、出願者、保護者、高校進路カウンセラー、大学関係者のような、人と関わる職務が多いため、コミュニケーション能力、対人能力、文章を書く能力がアドミッション・オフィサーに強く求められている。更に上位のアドミッション職になると、統計やデータ分析能力等も求められるようになる (NACAC, 2014)。

NACAC (2014) が行ったアドミッション・オフィサーの学歴調査によると、学士レベルでは特に人文学、社会学、経済学というような分野で学位を取得したアドミッション・オフィサーが比較的多くいることがわかった。また、アドミッションの分野で更にキャリア・アップを目指すアドミッション・オフィサーは、博士前期や後期課程に進学するケースが多く、教育学研究科に進学するオフィサーは 42.5% を占めている。

(表 2) このように、米国のアドミッション・オフィサーは、職務年数を重ねることで、知識、スキル、能力を蓄積し、必要に応じて博士前期課程や後期課程に進学し、アドミッションの専門家としての専門性を発展させていくのである。

表 2. アドミッション・オフィサーの学歴

学士	
人文学	24.5%
社会学	15.5%
経済学	14.4%
コミュニケーション・ジャーナリズム	12.1%
心理学・社会福祉	10.3%
博士前期・後期課程	
教育学	42.5%
経済学	15.5%
その他	15.4%
人文学	8.0%
法学・公共政策	5.2%

ここで米国の多面的・総合的入試やアドミッション・オフィサーを参考に入試改革を進めている、韓国の事例を紹介していきたい。韓国は、日本の高等教育の文脈との類似性が高いため、彼らが米国のモデルをどのように韓国モデルに転換し、導入したのかは、我が国にとっては大いに参考になると言える。

韓国では学校外教育の過熱、高等学校教育の軽視の問題が生じ、修能テストへの過度の依存をさけるために、多面的・総合的入試および入学査定官制度が導入された。多面的・総合的入試が政府の財政支援のもと、

実施され始めたのは2008年であり、ここ10年ほどで韓国では入試の多様化が進んでいる。

2016年に盧雄來国会議員室の主導で実施した入学査定官の調査(対象60大学)によると(東亜日報, 2016), 対象大学全体で入学査定官が767名おり, 男女比率は3:7で, 女性の査定官の比率が高く, 教育の分野のバックグラウンドを持つ者が多いという。入学査定官数が一番多い大学は, ソウル大学で27名の入学査定官が勤務している。767名の入学査定官のうち最終学歴が学士である査定官は110名(14%), 博士前期課程は488名(64%), 博士後期課程は169名(22%)というように専門性の高い査定官が多い。それは, 韓国における入学査定官の役割の中に, 研究者という役割が含まれているからかもしれない。

インタビューおよびアンケート調査に基づいて構築された, 韓国における入学査定官のコンピテンシーモデル(Bang, 2012)によると, 韓国の入学査定官には4つの役割, 7つのタスク, 6つの共通コンピテンシー, 22のタスク・コンピテンシーが必要であるという。(表3)米国同様, 入学査定官に求められる職務, 知識, 能力は多岐に渡る。

表3. 韓国における入学査定官コンピテンシーモデル

役割	タスク	タスク・コンピテンシー
Evaluator 評価者	出願書類の評価および出願者の面接	高校生の発達心理学
		高等学校の基礎知識
		出願書類に関する知識
		入試選抜プロセスの知識
		出願書類の信頼性の検証
		評価基準やガイドラインの理解
		出願書類の分析および評価
Researcher 研究者	入試分析	入試結果分析
		入試データの活用
	選抜方法の開発	入学査定官制度に対する理解
		国内外入試制度や選抜方法の知識
		評価基準や評価項目の検討
		評価ガイドラインの開発
		面接質問項目の開発
Planner 計画者	入試のスケジュールリング	入試のスケジュールリング 選抜・評価方法のスケジュールリング
	入試に関連するプログラムの企画	大学の事務手続きへの理解
		高大接続プログラムの企画
Guider 案内者	広報	広報戦略の立案
		広報資料の作成
	入試カウンセリング	カウンセリング
共通コンピテンシー		
倫理性, 専門性, 自己管理能力, コミュニケーションスキル, チームワーク, リーダーシップ能力		

韓国では, 入学査定官が入学者選抜において, どこまでの権限を持っているのかは, 大学により異なる。入学査定官数が最も多いソウル大学では, 出願書類のス

クリーニングや面接は入学査定官が行うが, 最終の評価や合否決定の権限は学部教員にあり, 教員と入学査定官が協働で入学者選抜を行なっている。学部の教員が評価や合否決定をする文化が根付いている日本の大学にとっては, このような韓国のモデルは, 参考になるのではないだろうか。

2 Handai Admission Officer(HAO)育成プログラムの開発

2.1 HAO 育成プログラムにおける入試専門家像の検討

海外大学の現地調査や文献調査を受け, 海外における大学の組織編成, 入試制度, 大学入学者選抜や大学教育のあり方の違いを理解した上で, 表4のように日本における入試専門家が持つべき知識, スキル, 能力をレベル別アウトカムに分別し, プログラムカリキュラムを設定した。

本カリキュラムを設定するにあたり, まず大学教育改革もしくは入試改革に携わる本センターの教職員が集まり, 日本における入試専門家が持つべき知識, スキル, 能力をブレインストームし, 入試専門家が持つべき能力をリストアップした。ブレインストームの過程で, 入試専門家を, 職員から教員まで幅広く想定し, 入学者選抜の評価方法に関する知識だけではなく, 評価をするにあたり必要な初中等教育や高等教育に関する基礎知識, 入学者誘致のための入試広報, 入学者の入学後のトラッキング等, 多岐にわたる知識やスキルが必要であるとした。さらに, 長年多面的・総合的入試を実践している米国および韓国のアドミッション・オフィサーや国内大学の多面的・総合的入試に携わる方々からフィードバックを受け, 幾度かの修正を行い, 現在の整理に至った。

カリキュラムの分野を入試概論(入試制度およびその設計, 高等教育概論・中等教育概論, 日本における入試改革の目的と多面的・総合的入試の導入の背景), 入試広報(募集・広報戦略, 広報対象の理解と把握), 入試における評価手法(テスト理論・設計, 多面的・総合的評価による選抜のあり方(理論編・実践編)), 入試におけるICTの活用(入試におけるICT活用の設計, 結果収集されたデータの分析), 入試倫理(入試倫理と法, クライシスマネジメント), 入試専門家人材論(入試専門家の専門的能力開発)に分類し, それぞれの分野ごとに身につけるべき知識, スキル, 能力を列挙し, 学修成果をアウトカムベースでレベル(基礎, 発展, 応用)ごとに定義した。入試専門家には, コミュニケーション能力, 課題発見解決能力, マネジメント能力等の汎用的コンピテンシーも求められるが, これらは本プログラムを通して, また現場の実践を通して身につくものであり, カリキュラムには含

んではない。

入試専門家は非常に多様かつ幅広い知識、スキル、能力を身につける必要があるが、すべての分野において応用（専門家）レベルまで到達する必要はなく、自分の専門性を見出し、その分野の専門性を高めていくことが重要であると考えている。

特に日本の文脈では、現在の各学部、教員主導の現状を前提とした上で、多面的・総合的入試を実施する際に、各大学がどのような組織形態で、誰がどこからどこまでの職務を担うのか、米国や韓国のようにアドミッション・オフィサーや入学査定官のような専門職を採用するのか、教職協働で入試を実施するのかにより、日本における入試専門家求められる知識、スキル、能力は異なってくるであろう。このような場合に対応できるよう、本カリキュラムは、入試の知識がない初級教職員から専門家までレベル別に設定した。本カリキュラムは、今後何度か試行しながら、引き続き修正していく必要がある。

2.2 HAO 育成プログラムの試行プログラム

そこで構築したカリキュラムを基に、平成 29 年度に HAO (Handai Admission Officer) 育成プログラムの試行プログラムを二度実施した。本プログラムは、プログラム参加者が高等教育や入試に関する幅広い知識や技能を身につけ、多面的・総合的入試の実践や改善に活用することで、各大学の入試改革に貢献することを目的としている。本プログラムでは、知識や技能を得ると同時に、その知識や技能の定着を図るため、実践ワークも組み込んでおり、プログラムの質を維持するため定員を 40 名と設定している。

第 1 回 HAO 育成プログラムは、平成 29 年 8 月 23 日（水）～25 日（金）の三日間、「多面的・総合的評価 101」をテーマに実施した。対象者は、入試に現在携わっている、もしくは今後携わりたいと思っている大学教職員や大学院生、その他大学関係者とし、幅広い層をターゲットとし、多面的・総合的入試制度導入の背景から実践的な入試設計や評価方法をプログラム内容に盛り込んだ。修了証授与者は 40 名で、国立大学からの参加者は 20 名（50%）、公立大学は 4 名（10%）、私立大学は 15 名（37%）、その他 1 名（3%）で、職種別には大学教員が 21 名（52%）、職員が 15 名（38%）、中間職が 4 名（10%）であった（図 1、図 2）。

第 2 回目 HAO 育成プログラムは、平成 29 年 11 月 30 日（木）と 12 月 1 日（金）に「入試と教育の一体的改革」をテーマに、二日間のプログラムを実施した。対象者は、入試だけではなく、高校教育や大学教育に携わっている教職員もターゲットにし、大学関係者から高校関係者、中間団体の方まで多様な方々に参加い

ただいた。修了証授与者は 35 名で、国立大学からの参加者は 16 名（46%）、公立大学は 5 名（14%）、私立大学は 11 名（31%）、その他 3 名（9%）で、職種別には大学教員が 12 名（34%）、職員が 19 名（54%）、中間職が 2 名（6%）、その他が 2 名（6%）であった（図 1、図 2）。

参加者には、アドミッション・オフィサーや入試専門員というような職名の方々もおり、近年入試専門職が少しずつではあるが、その存在意義が認知されてきているように思える。また、参加者のフィードバックから、理論的な授業内容だけではなく、実際の現場で活用できるような知識、スキル、能力を身につけられるような授業内容を展開してほしいという声が数多く出ている。現在最も課題になっているのは、国公立、私立大学という異なる文脈での入試に関わっている参加者に、どのように満足のいく授業内容を提供していくのかである。HAO 育成プログラムは、参加者が実践的な能力を身につけることを目的の一つとしており、実践ワークを国公立および私立大学の文脈に適應できる内容でなければならない。

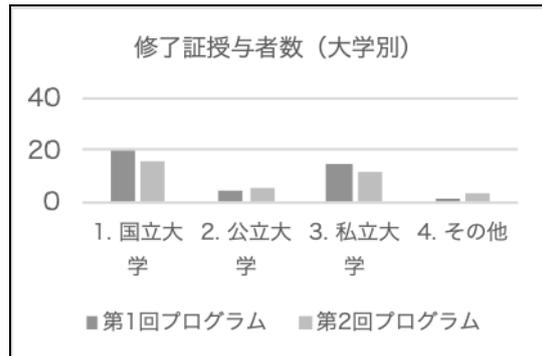


図 1. HAO プログラム修了証授与者数（大学別）

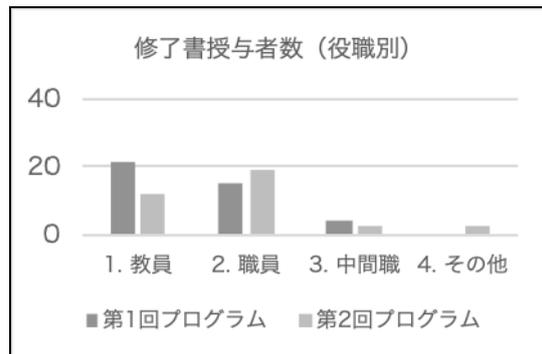


図 2. HAO プログラム修了証授与者数（職名別）

3 今後の展開

現在各大学に既設されている入試課やアドミッション・オフィスでは、専任の教職員が配置されているが、海外のアドミッション・オフィサーのように、広報から入学者選抜、可否をすべて決定しているのでは

なく、各学部の教員の入試職務の支援を行なっているにすぎない例がほとんどである。今後は、幅広い知識、スキル、能力を持ち、かつ専門性の高い入試専門家が必要とされるのに伴い、大学の組織や教職員のあり方の見直しも必要になる。特に、高大接続改革で掲げているような高校教育改革、大学入試改革、大学教育改革の三位一体の改革を実現するには、高大接続や大学入試から卒業までを一貫してサポートするエンロールメント・マネジメント機能のある組織が大学において必要となってくるであろう。

日本の文脈において、入試専門家が今後どのような位置付けで、どのような役割や職務を担うべきなのか、引き続き模索しながらも HAO 育成プログラムの開発および改善に力を入れていきたい。また、どのような入試専門家人材を育成するのかという課題に加えて、そのような人材を育成する人材が不足しているのも現状である。本学だけではなく、他大学・機関も同様の課題を抱えながら入試専門家人材の育成プログラムやセミナーの開発に取り組んでいる。今後は他大学・機関と連携を図り、課題を共有しながら、これからのプログラムのありべき姿を共に検討していきたい。

本年度は8月末により実践に重きをおいて第三回 HAO 育成プログラムを開催予定であり、今後は大阪大学の教育カリキュラムにプログラムを位置づけるため、大学院副専攻プログラムの展開していくことを検討中である。

参考文献

- AACRAO *Report of the AACRAO Professional Competencies and Proficiencies Working Group* 2015年3月27日 <http://www.aacrao.org/docs/default-source/pro_development/download-here.pdf?sfvrsn=0> (2016年9月1日)
- Bang, Jae-Hyun. (2012). *"The Development of a Competency Model for College Admissions Officer"* Seoul National University.
- College and University Professional Association for Human Resource (CUPA-HR) *Mid-Level Salary Survey and 2010-11 Administrative Compensation Survey* 2011年3月 <<https://www.immagic.com/eLibrary/ARCHIVES/GENERAL/CUPAHRUS/N110317S.pdf>> (2016年9月1日)
- 中央教育審議会 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（答申）2014年12月22日 <http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2015/01/14/1354191.pdf> (2015年2月10日)

Henderson, Stanley E. (2008). "Admissions' Evolving Role: From Gatekeeper to Strategic Partner" in American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers (AACRAO) (ed), *The College Admissions Officer's Guide*: 1-22.

文部科学省高大接続改革実行プラン 2015年1月16日

<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo12/sonota/_icsFiles/afieldfile/2015/01/23/1354545.pdf> (2015年2月10日)

文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室 平成27年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）2017年11月21日

<http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afieldfile/2017/12/13/1398426_1.pdf> (2018年3月5日)

National Association for College Admission Counseling (NACAC) *Career Paths for Admission Officers: A Survey Report* 2014年7月

<<https://www.nacacnet.org/globalassets/documents/publications/research/careerpaths2014.pdf>> (2016年9月1日)

東亜日報 「大学入試を動かす手」 入学査定官は誰？ 教育界-修士出身 30代女性が主流 2016年8月22日

<<http://news.donga.com/3/all/20160821/79898665/1>> (2016年9月1日)

表 4. AO 育成プログラムカリキュラム (項目分野別の KSAs と、レベル別アウトカム定義) 無断複製・使用禁止

分類	科目名	科目の内容と 必要な知識・スキル	学習成果 (アウトカム) の定義		
			基礎 (初級教職員)	発展 (中級教職員)	応用 (専門家)
入試概論	入試制度およびその設計	<ul style="list-style-type: none"> 大学入試の歴史・概要 アドミッション・ポリシーの作り方 APの要素 (求める人材像, 評価・選抜手法, 合否決定の基準とプロセス) の理解 入試の仕組み・種類 (総合型選抜, 一般型選抜, 学校推薦型選抜, 地方入試, 私立におけるセンター利用入試, 合否決定の仕組み別入試タイプの知識) 入試スケジュール (国公私立の実施期間, 合否発表, 追加合格, 入学手続きまで) 学校教育法, 大学設置基準, 入試関連法・通達等 入試へのICTの活用概論 (Web出願, 評価) 留学生入試の設計 	<ul style="list-style-type: none"> 入試制度にどのような種類があるか, その特徴と課題を知っている 自大学の入試の体制を理解している アドミッション・ポリシーを元に, 入試の方法を考えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> アドミッション・ポリシーを自分で考え, 部局と一緒に検討できる 自大学の入試の課題を把握しており, 解決策を提示できる 自分の役割の観点から主体的に提案を出し, 行動できる サポーターとして部局を支援することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 大学としての戦略を立て, 入試の制度を設計ができる 周りを巻き込んで, 必要な入試制度を実現することができる 入試の観点で部局にコンサルティングできる
	高等教育概論・中等教育概論	<ul style="list-style-type: none"> 高等教育改革の目的 具体的政策の歴史と現状の課題 高大接続についての基礎的な知識 初中等教育目標や指導要領の歴史 現状から将来の教育課程の目的と実態 実際の高校のカリキュラム 実際の高校の進路指導の状況, 受験環境 受験生の多様化 	<ul style="list-style-type: none"> 答申や政策のポイント, 今後何が起こるかを知っている 大学・高校教育のカリキュラムや教育方法の概要, どのような事をどんな風に教えているのかを知っている 高校での進路指導・キャリア教育の実態を知っている 	<ul style="list-style-type: none"> 自大学の教育の課題を把握しており, 政策とのギャップについても理解している 政策の方向性と自大学とのギャップに対し, 解決方法を提示できる 	<ul style="list-style-type: none"> 自大学だけでなく, 日本の高等教育制度の観点から論文を発表する 専門家として, 様々な機関から意見を求められる
	日本における入試改革の目的と, 多面的・総合的入試の導入の背景	<ul style="list-style-type: none"> 日本における初中等教育改革, 高等教育改革と入試改革 多面的・総合的入試の導入の目的とその方法論 (概要) 海外の教育制度や入試方式に関する知識 (米・英・韓・欧州, IB等) 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の入試・教育改革, 海外の高校教育, 入試制度, 大学入学資格や共通試験等について基本的な知識を持っている 	<ul style="list-style-type: none"> 自大学の入試の課題に対して, 先進事例様々な観点から解決方法を見出すことができる 多面的・総合的入試のあり方を提案できる 	<ul style="list-style-type: none"> 多面的・総合的入試の使命・目的・制度設計ができる 周りを巻き込んで実現することができる 多面的・総合的入試をテーマに学術論文を書くことができる
入試広報	募集・広報戦略	<ul style="list-style-type: none"> 自大学, 総合大学における志願者数, 志願状況の動向 自大学の学部学科, 教育, 施設設備, 研究室等の情報とその伝達 高大接続の支援 (出前授業, 大学訪問など), 高校・高校生とのコミュニケーション オープンキャンパスの活用と効果検証 (自大学開催, 外部開催) 大学説明会等 高校の進路指導部, 担任教員などとのコミュニケーションのありかた 奨学金等支援プログラム 自大学の認知度, 魅力, 進路行動などのデータ 総合的な広報戦略の立案 海外留学生の募集広報に関する知識 	<ul style="list-style-type: none"> 募集・広報の概要, 広報のメディアや方法等を知っている 広報コンテンツに必要な自大学の教育・研究の特長, 入試要項について知っており, 他者に説明できる 高校訪問において, 訪問依頼, 実際の訪問時等の方法, マナーなどが身についている 主要な受験生の出身高校の担当教職員と適切なコミュニケーションが取れる 	<ul style="list-style-type: none"> 募集広報のために, 大学の魅力を効果的に発信する企画を立てることができる 自大学の魅力や価値をわかりやすく伝えるプレゼンテーションスキルを備えている 大学説明会などで講師ができる 高校訪問などの方法, 相手に喜んで受け入れてもらえる. 高校での進路説明会などで講師に呼ばれる 	<ul style="list-style-type: none"> 大学全体のブランディング・広報戦略を立て, ディレクションすることができる 各部署の広報戦略をコンサルティングできる
	広報対象 (ターゲット) の理解と把握	<ul style="list-style-type: none"> 自大学におけるターゲット高校についての具体的な知識 (高校のレベル, 生徒数, 教育内容) 人的なネットワーク 高校教員の進路指導に関する意識 (ターゲットとなる) 高校生の進路意識・進路行動のポイント (ターゲットとなる) 保護者の意識 地域の人口動向, 産業, 就職先などの情報 海外の大学入試の動向 海外の高校 (受験生) の状況 海外における大学進学のための大学入学資格や共通試験について (IB等も含む) 	<ul style="list-style-type: none"> 主要な受験生の出身高校がどこかなどを, データで把握できている 主要な受験生の出身高校のカリキュラムの特徴やレベル, ニーズを知っている 高校生や保護者の意識についてのデータが把握できている 	<ul style="list-style-type: none"> 自大学の入試広報の課題を発見し, 解決するために必要なデータ分析ができる 広報に関するコストパフォーマンス分析を行い, 次に打つべき手を提案することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 大学の経営陣に, 大学の入試広報ブランディングの状況説明と提言ができる
入試における評価手法	テスト理論・設計	<ul style="list-style-type: none"> 古典的テスト理論における妥当性・信頼性の概念 基本的な各種統計手法の基礎 (平均, 分散, 中央値, 最頻値, 標準偏差, 偏差値, 相関係数等) 古典的テスト理論における信頼性概念 (α係数等) 評価者間信頼性 (K係数, 一般化可能性理論) テストのアイテム (小問) 分析 (正解率, 能力別別正解率 (トレースライン), 点双列相関係数) 項目反応理論 (IRT) の基礎的概念理解と活用 テスト情報関数, テスト情報量による信頼性 スコア・データの等化, テストデータの標準化 テスト開発の実践的知識 テストの実施運用設計の実践的知識 プレテスト設計 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的なテスト・試験の数理的分析手法に関して概要を理解している どのような課題にどのような手法が適応できるのかを知識として知っている 既に実施されている, テストの運用などを自ら実施することができる 	<ul style="list-style-type: none"> テスト理論に基づいた分析の手法を自分で実際のデータに当てはめて分析・解釈し, 実務の改善等に生かすことができる 新しいテストの開発を設計し, 実施・運用ができる 	<ul style="list-style-type: none"> テスト理論を応用した新しいテストシステムを設計, 開発ができる (IRTを使用したテスト, CBTやCATなど)
	多面的・総合的評価による選抜のありかた (理論編)	<ul style="list-style-type: none"> 多面的・総合的評価の意味・意義 総合的に評価する仕組み, アルゴリズム (Point Based, Categorical, True Holistic 等) の理論 面接手法の理論 Norming (質的・数量的標準化) の理論 ルーブリック評価のありかたと開発の方法 カッティングポイント (合否基準設定) の設定手法 (イベルル法, ブックマーク法等) 	<ul style="list-style-type: none"> 書類・面接審査の仕組みを知識として知っている 多面的・総合的評価の方法と意義を理解し, 説明できる 決められたフレームワークを用意されれば, ルーブリックを作ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 多面的・総合的評価の現状の課題が分かる 多面的・総合的評価による入試の設計ができる 多面的・総合的評価のそれぞれの方法の強み・弱みを説明できる 目指す人材獲得のために適切なルーブリック, 評価基準や枠組みを設定できる 	<ul style="list-style-type: none"> 多面的・総合的評価による入試の全体的な設計・開発およびマネジメントができる 自大学全体の多面的・総合的入試のアドミッション・ポリシーを設定できる 他者に評価法を指導できる
	多面的総合的評価による選抜のありかた (実践編)	<ul style="list-style-type: none"> 書類審査の実践 (志望動機・高校の成績簿, 推薦書, 小論文等の評価法) 面接の実践 口頭試問の実践 Normingの実践 	<ul style="list-style-type: none"> 多面的・総合的評価の評価担当者として評価ができる 面接・口頭試問時の質問のテクニックが使える 書類を評価する際に, 多面的・総合的に出願者の能力を評価することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 初學者に対して, 多面的・総合的評価の講義や基礎的なワークショップを実施することができる 質的なNorming の会議を主導して, 適切な結果を導ける 	<ul style="list-style-type: none"> 多面的・総合的評価の手法を教育するプログラムのカリキュラムを設計できる
入試におけるICTの活用	入試におけるICT活用の設計	<ul style="list-style-type: none"> Web出願システムの概要の理解 入試業務の実態の理解 各職務におけるICT活用の設計—募集・広報, 応募者の処理, 評価, 合否決定, 合格発表, 入学手続き, 入学前教育, 入学時調査, トラッキングなど (評定等調査書の情報を活かすための) 高校データベースの構築と運用 (3つの学力, 特に主体性等を評価するための) e-Portfolio の構築と活用の設計 入試業務に必要な情報のデータ化・DB化の設計と構築 	<ul style="list-style-type: none"> 自大学の一連の入試業務の流れが基本的に把握できている 職務の中で部分的に, ICTを利用した職務改善の設計・提案ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 入試業務のプロセスのICT化を, 外部業者に依頼して設計・運用までを責任者として担当できる 	<ul style="list-style-type: none"> 大学全体の入試におけるICT化の設計・開発を担当できる ICT活用の担当者養成ができる
	結果収集されたデータの分析	<ul style="list-style-type: none"> 合格者・入学希望者まわり計算 入学者の状態把握 (満足度・エンゲージメント, 入学者学力分布等) 募集～入試～入試～入学プロセスの分析と, 打ち手の効果検証の設計 入学者追跡調査 (成功する学生の要因分析, 留年・退学防止, 学生満足度の継続的確認, 教育担当者へのフィードバック) 多面的・総合的評価における, ポートフォリオで得られる高校時代の活動と, 3つの学力の相関分析 	<ul style="list-style-type: none"> 収集したデータを使って, 簡単でわかりやすいグラフが作れる 基礎的なデータを使って一定の解釈ができ, 分析レポートが作れる 	<ul style="list-style-type: none"> 各職務の項目で, データ分析の仮説が立てられる データを分析し, 各職務の担当者に職務改善の提案ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 各部署の責任者に対して, 入試～教育までの情報を活用し, コンサルティングができる 大学全体のKPIを決定し, そのPDCAをまわらせる データを解析する担当者養成ができる
入試倫理	入試の倫理と法クライシスマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 入試における情報の守秘義務 公平・公正・平等の概念 危機管理 	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報の適切な扱い方を理解している 入試実施時において倫理的・法的に気をつけなければならない事項を理解している 危機管理の重要性と, 基礎的なことを理解している 	<ul style="list-style-type: none"> 入試実施時において, 倫理的・法的に気をつけなければならない事項を実践できる 危機管理の手法を理解しており, クライシスマネジメントを現場で実施できる 	<ul style="list-style-type: none"> 他者に入試における倫理や法について指導できる 危機管理担当者として, リーダーシップを発揮できる
	アドミッション・オフィサーのPD (専門的能力開発)	<ul style="list-style-type: none"> AOerとしてのキャリア形成 	<ul style="list-style-type: none"> 入試に関連する分野 (入試概論, 広報, 評価, 情報等) に関し, どのような能力が必要とされるかがわかっている 自分の専門 (得意な職務) を何にするかの見通しがある 	<ul style="list-style-type: none"> アドミッション・オフィサーとしてのキャリアを見出し, 必要なPD活動を自律的に行うことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 他者に指示して入試のマネジメントができる PD活動の設計ができる