

高大接続改革期における国立教員養成系大学の 入学者選抜方法の変化

—令和 2 年度入試～令和 3 年度入試を対象に—

山田 美都雄（宮城教育大学）

本研究では、国立の教員養成系大学において、高大接続改革期の入学者選抜方法にどのような変更が生じているのか（あるいは生じていないのか）を主題として取り上げる。これは、国主導の入試改革に対する影響性を評価することに加え、実体的に国立教員養成系大学の入試の在り方がどのような変化を遂げようとしているのかを観察する試みでもある。分析の結果、国立の教員養成系大学においては、令和 2 年度入試から令和 3 年度入試にかけて、一部の大学における一般選抜後期日程試験の廃止と総合型選抜の新規実施といった現象が確認された。また、一般選抜において、面接や文書系等資料を用いた「主体性等評価シフト」への強まりが明らかとなった。

キーワード：高大接続改革，入学者選抜方法，主体性等評価，教員養成

1 本研究の概要

1.1 研究の背景

今般の高大接続改革（中央教育審議会 2014）については、「英語民間試験の導入の見送り」、「大学入学共通テストの国語・数学における記述式問題の導入見送り」、そして「JAPAN e-portfolio の運営許可取り消し」といった形で、改革の目玉であった 3 本の柱が新入試実施を前に次々と事実上の頓挫を経験し、社会的な批判を受けるに至った。これらの頓挫の要因としては、第一に、方法的な問題性が挙げられよう。すなわち、「英語民間試験」に関しては、異なる種類の英語試験を比較することの技術的・統計的な妥当性や経済格差・地域格差による受験機会の公平性等に関する問題が指摘され、「記述式問題」においては、採点の精緻化や採点体制の構築という面で大きな瑕疵があったといえる。さらに、「JAPAN e-portfolio」は、特に財務面に関わる運営許可要件の不達成により、文部科学省より余儀なく停止を命じられた（文部科学省 2020）。これらは、問題を乗り越える精緻な技術や潤沢な予算がありさえすれば解決される可能性があったといえるかもしれないが、実施を前提としたうえでの課題解決が現実的に困難を極めていた感は否めないであろう。

一方で、今般の改革に関しては、理念的な問題があったとの言及もなされている。たとえば、中村（2020a）は、『「予測不能な新しい時代に対応するため」という大義に紐づけられ改革することの正当性が語られるものの、「いざ新たな方向性を示す理念を提示しようとしても簡単には見つからない」状況に陥っていると指摘する。すなわち、今回掲げられた理念は問題の打開

に対する説得性を欠いており、「理念」自体の妥当性について疑いがかけられているのである。

それでは、我々は改めて、今般の高大接続改革のこれまでの展開をどのように評価することが妥当であるといえようか。一般的には、前述の 3 本柱がいずれも瓦解したがゆえに、今回の改革が「失敗」であったと強く印象付けられるが、果たしてこれらの事実のみによって、評価を下すことは妥当といえるだろうか。

このようにあえて問うのは、これらの入試「政策」が、ある種の技術的理由によって導入の道筋が断たれはしても、理念的問題についてはいまだ改革を色づけ続けていると考えられるからだ。たとえば、文部科学省が平成 29 年 7 月に公表した「平成 33 年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告」の、「一般入試の課題の改善」という項においては、「① 筆記試験に加え、『主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度』をより積極的に評価するため、調査書や志願者本人が記載する資料等の積極的な活用を促す。」ということが示されており、この点については 3 本柱を失った後においても、依然として残された課題と言いうる。

さらに、国立大学においては、国立大学協会が平成 29 年 11 月に公表した「2020 年度以降の国立大学の入学者選抜制度—国立大学協会の基本方針—」の、「調査書や志願者本人が記載する資料等の活用」の項において、「各大学は、それぞれのアドミッション・ポリシーに基づき求める人物像や能力等を踏まえ、高等学校における学習活動や課外活動等の実績及び学習意欲等を含めた学力試験によっては測ることのできない能力や態度をより適切に評価するため、調査書や志願者本

人が記載する資料、面接等を活用する方法を検討し、実施可能なものから順次導入していく」と述べられ、いわゆる、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」が一般入試でも確実に評価されるよう、上からの要請によって個別大学の入試改革の方向性を水路づけたのであった。

これらのことを踏まえ、改めて高大接続改革に投げかけられた今般の批判を顧みると、いわゆる 3 本柱が引き剥がされた後に残った、「理念的側面」に関しては、問題性があるとの指摘を受けながらも頓挫せず（つまり、事実上肯定され）、改革の具体的な実行過程に引き継がれ、部分的にこそあれ、入試の変更として具体的に体现されている可能性がある。そうであるとすれば、今般の高大接続改革の評価は、これらの 3 本柱の頓挫によってのみなされるのは十分とはいえず、理念という残影を有した改革の余波がどのような形で大学に押し寄せたのかに関して、短期的・長期的な観点からその影響性を改めて評価する必要がある。

そこで本稿では、このような趣旨の下、具体的にどのように高大接続改革を評価することができるのか、という問いを扱う。

1.2 研究の目的

本研究の目的は、今般の高大接続改革が、大学入学者選抜の在り様と与えた波及効果を、具体的な選抜方法という観点からデータ分析することを通じて、当改革が有していた効力を評価することにある。

なお、本稿では、分析対象として特に「国立教員養成系大学¹⁾」という特定種別の大学を設定する。その理由は、第一に、特定の専門職業人養成という観点を限定的に導入することで、今般の入試改革が具体的にどのような変更を求めるものであるのか、改革がもつ実質的な意味合いをより明瞭に把握することを意図するためである。また、第二の理由は、先行する教員養成教育研究に接続することを想定するためである。当然、学校教員の他に、医師や看護師、エンジニアといった特定の職業領域についても同格的に扱うことは想定されうるが、ここでは、既存の先行研究を踏まえ教員養成系大学を対象としつつ、その後に他領域の分析にも適うモデルを提示することをさしあたり目指すこととしたい。

このように、本研究では、いわば「改革レベル（マクロレベル）」と「人材育成レベル（ミクロレベル）」という 2 つの視座から、今後の改革が有する意味を理解し、このことを通じて今後の入学者選抜の在り方について検討する。

以下、先行研究の検討、調査概要、分析の観点、分析結果、まとめと考察、今後の展開の順で述べる。

1.3 先行研究の検討

国立の教育養成系大学における今般の高大接続改革の実態に関する研究としては、山田（2021）が挙げられる。当研究では、国立教員養成大学・学部の入学者選抜の方針（アドミッション・ポリシー）を対象に分析し、そこでの傾向性に関する知見を提出しているが、今般の改革の影響性や選抜方法の具体的な変更点については触れられていない。このことから、本研究では、実際の入学者選抜に視点を移し、その変更状況を捉えることとする。

2 調査概要

2.1 調査対象

本分析における調査対象は、国立の教員養成系大学 44 大学の教員養成課程とする。そこでは、教育系学部であっても教員養成課程とは異なる課程・学科については対象から除外した。

また、本稿では、とりわけ大学入試センター試験から大学入学共通テストへの移行時期となる、令和 2 年度入試から令和 3 年度入試の期間において、個別大学で実施される入学者選抜の在り様がどのように変化したのかをデータに基づいて把握する。なお、当該年度の前後の期間に実際に改革が着手された可能性も想定されるが、ここでは、改革の波及度をもっとも明瞭に強まる期間として、当該の期間を設定した。

2.2 調査方法

調査方法としては、主に令和 2 年度及び令和 3 年度の『入学者選抜要項』を根拠に、情報を収集した。なかでも、特に、実施している選抜区分、募集人員、各種入学者選抜方法、試験実施教科・科目及び配点等の一覧表等の情報に着目した。また、新型コロナウイルス感染症の影響による変更に関する記載がある場合は、変更前の情報に依拠した。なお、一部の選抜区分の情報については、当該選抜区分の『学生募集要項』を参照した。

3 分析の観点

本研究では、今般の改革状況を捉えるにあたって、分析の観点として、以下の諸観点を設定し、次章において分析結果を確認する。

3.1 選抜区分及び募集人員の設定状況

まず、選抜の全体像を捉えるために、各選抜区分の設定状況や募集人員、募集人員の構成比率等について、令和2年度入試、令和3年度入試ごとに確認する。

3.2 推薦+AO 総合の募集人員の設定状況

次に、推薦+AO 総合の募集人員の設定状況についてまとめる²⁾。また、国立大学協会（2015）は、推薦+AO 総合の募集人員を入学定員の30%とするという目標を掲げているが、この水準にどの程度の大学が到達しているのかを確認する。

3.3 選抜区分単位の選抜方法の設定状況

さらに、各大学の入学者選抜方法について、令和2年度入試から令和3年度入試にかけてどのような変更が生じているかを選抜区分別に確認する。なお、選抜における活用資料については、大学によって記載事項にムラがあることから、ここでは入学者選抜要項に記載が確認された範囲への言及に留まる。

3.4 アドミッション・ポリシーの変更状況

選抜方法の変更が特に大きく生じている大学については、アドミッション・ポリシー（入学者受入の方針）において、どのような表現の変化が見られるのかについて、併せて確認する。

4 分析結果

4.1 選抜区分及び募集人員の設定状況の分析結果

表1に選抜区分別の設定状況を示した。これを見ると、一般後期の実施率が37大学（84.1%）から、31大学（70.5%）に減少していることがわかる。すなわち、後期を廃止した大学の割合が、全44大学中6大学（13.6%）に及んでいることが分かる。

表1 選抜区分別の実施状況の変化

選抜区分	令和2年度入試 (A)		令和3年度入試 (B)		(B)-(A)の差	
	N	%	N	%	Nの差	%の差
一般前期	44	100.0	44	100.0	0	0.0
一般後期	37	84.1	31	70.5	-6	-13.6
推薦	40	90.9	39	88.6	-1	-2.3
AO・総合	14	31.8	20	45.5	6	13.6
帰国子女	10	22.7	10	22.7	0	0.0
社会人	2	4.5	2	4.5	0	0.0
私費外国人	28	63.6	27	61.4	-1	-2.3
その他	5	11.4	4	9.1	-1	-2.3

一方で、AO 総合は、実施数が14大学（31.8%）から20大学（45.5%）へと、6大学（13.6%）分増加しており、全体の約半数に到達する勢いとなっている。なお、令和3年度に新たにAO 総合を実施した大学6校の詳細を確認したところ、後期日程を廃止して総合型選抜に鞍替えした大学は3校であった（表は省略）。

また、前期日程に次いで実施率が高いのは後期日程ではなく推薦であり、その実施率が全体の約9割程度となっている。

次に、募集人員の変化について検証する。まず、図1に示すように、各大学における選抜区分ごとの募集人員の平均値を年度別に比較したところ（若干名は除く）、大きな変化は見られなかった。なお、募集人数は、推薦が50名強程度、後期が40名前後であり、推薦の方が後期よりも10名程度多かった。また、AO 総合は新規実施の大学（募集人員が若干名の1大学を除く）の平均値が19.6人であったため、令和3年度において全体として数値が下がっている。

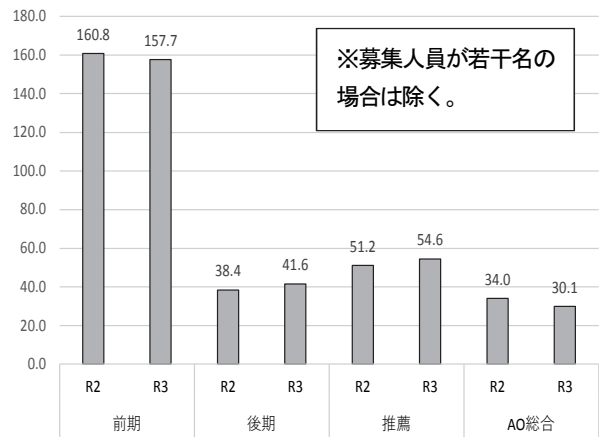


図1 選抜区分別募集人員の平均値の比較

続いて、選抜区分別の募集人員の構成比率について確認する。ここでは、全体の募集人員に占める、各種選抜区分の募集人員の構成比率の平均値と標準偏差を算出した（若干名は除く）。

その結果を示したのが表2である。表2を見ると、構成比率についても大きな変更は見られない。また、前期の構成比率が60%強であるのに次いで、推薦の比率は20%強で相対的に高く、この関係は令和3年度入試においても維持されている。

表 2 選抜区分別募集人員の構成比率の平均

	令和 2 年度入試			令和 3 年度入試		
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差
一般前期の構成比率	44	63.1	7.43	44	62.8	8.66
一般後期の構成比率	37	14.6	5.72	31	15.5	4.54
推薦の構成比率	40	21.3	7.68	39	22.2	8.82
AO/総合型の構成比率	14	16.4	9.56	19	15.2	10.09

※令和 3 年度入試の総合型の 1 大学は募集人員が若干名のため除外。

4.2 推薦+AO 総合の募集人員の設定状況の分析結果

続いて、推薦+AO 総合の募集人員の構成比率を確認する。なお、ここでは募集人員が若干名と表記された選抜は除いた。令和 2 年度から令和 3 年度にかけての推薦+AO 総合の募集人員の増減状況に着目してみると、表 3 に示すように、半数以上の大学は「変化なし」であるのに対し、「増加」した大学は 31.8%で、全体の 3 割に達している。一方で、推薦+AO 総合の募集人員を「減少」させた大学は 6 大学 (13.6%) で少数となっている。

表 3 推薦+AO 総合の募集人員の増減状況

	推薦+AO総合の 募集人員の増減	
	N	%
減少	6	13.6
変化なし	24	54.5
増加	14	31.8

表 4 推薦・AO 総合の募集人員 30%の達成状況

	令和 2 年度入試		令和 3 年度入試	
	N	%	N	%
推薦+AO総合30%未満	31	70.5	29	65.9
推薦+AO総合30%以上	13	29.5	15	34.1

さらに、国立大学協会が目標として掲げる、推薦+AO 総合の募集人員が全体の入学定員の 30%に達している大学は、表 4 に示す通り、令和 2 年度から令和 3 年度入試にかけて 13 大学から 15 大学となり、全体の 3 割を超える水準となった。

4.3 選抜区分単位の選抜方法の設定状況の分析結果

次に、選抜区分ごとにどのような選抜方法が採用されているのかに関して、令和 2 年度と令和 3 年度の比較結果を示す。ここで分析対象となる入試の総数は、

全部で 1,348 本であり³⁾、選抜方法のカテゴリとして、ここでは「教科 (学力検査)」、「面接」、「小論文」、「文書等資料」を取り上げる⁴⁾。

分析結果を表 5 に示す。ここでの年度毎に表示されるパーセンテージの数値は大学毎の実施率の平均値である。まず、特に前期において「面接」を実施する率が、40.1%から 53.9%へと 13.8 ポイント上昇し、また、「文書等資料」を課す割合は 13.8%から 28.2%へと約 15 ポイント上昇し 3 割程度の規模に達するようになっていた。また、「小論文」を課す割合は、6.8 ポイント増えている。

後期については、前期ほどの明瞭な変化は見られないが、「文書等資料」が 19.5%から 28.3%へと 8.8 ポイント上がっている。なお、「面接」、「小論文」は若干の上昇が見られる。他の選抜区分として、推薦や AO 総合については、AO 総合 I・II でやや小論文の採用率が下がっているほかは、大きな変化は見られない。

4.4 アドミッション・ポリシーの変更状況の確認

続いて、特に大きな変化が生じていた大学を抜粋して、アドミッション・ポリシーにどのような変化が生じているのかについて確認した。ここでは、特に一般前期において、面接実施率が大幅に上昇した上位 3 大学 (弘前大学、岐阜大学、信州大学) に対象を絞って代表的に取り上げる。表 6~表 8 に示すように、そこでの変更点は、既存のアドミッション・ポリシーに文章や表を付加するといった微細な変更が生じている程度であった。

5 まとめと考察

本章では、これまでの分析から得た主な知見を、下記の 4 点としてまとめ、次に考察を述べる。

- ①各種選抜区分の設定状況について、後期の実施率が減少し、AO 総合の実施率が上昇した。
- ②推薦+AO 総合の募集人員が増加した大学は 14 大学にのぼり、入学定員に占める割合が 30%を超える水準に到達する大学も 2 大学増えた。
- ③前期の選抜方法に関して、面接及び文書等資料の実施割合が顕著に増加した。
- ④アドミッション・ポリシーの変更に関しては、付加的な表現方法の変更に止まった。

これらのことから、今般の高大接続改革の波は、国立の教員養成系大学に対して、全体として多面的・総合的評価、すなわち「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」の評価をより一層促す方向へと機能した可能性がうかがえる (ここで、このような現象を

表5 選抜区分別の入学者選抜方法の比較

	度数				個別学力検査等の種別											
					教科(学力検査)			面接			小論文			文書等資料		
	R2		R3		R2	R3	差 (R3-R2)	R2	R3	差 (R3-R2)	R2	R3	差 (R3-R2)	R2	R3	差 (R3-R2)
	入試	大学	入試	大学												
前期日程	497	44	493	44	62.7%	62.1%	-0.5	40.1%	53.9%	13.8	22.0%	28.8%	6.8%	13.2%	28.2%	15.0
後期日程	233	36	210	31	7.4%	6.3%	-1	68.0%	71.9%	3.9	34.9%	41.7%	6.8%	19.5%	28.3%	8.8
推薦Ⅰ	210	31	170	27	3.2%	3.7%	0.5	93.7%	95.3%	1.7	70.2%	67.8%	-2.4%	88.4%	82.4%	-6.0
推薦Ⅱ	179	23	194	25	0.0%	0.0%	0.0	98.6%	99.3%	0.7	18.1%	21.2%	3.1%	89.0%	85.8%	-3.2
A0・総合型Ⅰ	13	7	35	12	0.0%	0.0%	0.0	100.0%	100.0%	0.00	42.9%	33.3%	-9.5%	80.0%	80.0%	0.0
A0・総合型Ⅱ	78	11	79	11	0.0%	0.0%	0.0	100.0%	100.0%	0.00	36.4%	27.3%	-9.1%	93.9%	97.7%	3.8

※教科(学力検査)、面接、小論文、文書等資料欄のR2、R3の数値は、「大学毎に算出した実施率」の平均値。また、「Ⅰ」は大学入学共通テスト(大学入試センター試験)を課すことを意味し、「Ⅱ」は課さないことを意味する。

表6 アドミッション・ポリシーに関する変更点(弘前大学の事例)

令和2年度	教員として必要な高等学校修了レベルの学習の達成度を評価するという観点から、左記の方法により総合評価して選抜します。
令和3年度	高等学校修了レベルの学習の達成度を評価すると共に、 <u>教員としての適性・資質・能力</u> 、 <u>教員になろうとする意欲と教育に対する興味・関心</u> を評価するという観点から、左記の方法により総合評価して選抜します。

表7 アドミッション・ポリシーに関する変更点(岐阜大学の事例)

選抜方法及び入試区分		学力の3要素等		知識・技能	思考力・判断力	表現力	主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度	その他の教育学部が求める要素	
		知識・技能	思考力・判断力						
選抜方法ごとの見方	前期日程	大学入学共通テスト	◎	○					
		個別学力試験	○	◎	○				
		実技検査(音・美・体)	◎		◎				
		講座面接(美術のみ)	◎	○	◎		◎		
		共通面接			○		◎	◎	
	学校推薦型選抜Ⅱ	大学入学共通テスト	◎	○					
		推薦書	○	○	○		○	○	
		岐阜県教員を目指す学修指導書						◎	
		面接	個人	◎	○	◎		◎	○
			集団			○		◎	◎
		音楽歴調書(音)	◎						
		作品(美)	◎		◎				
		運動歴調書(体)	◎						
調査書	○								

※網掛け箇所が変更点。

表8 アドミッション・ポリシーに関する変更点(信州大学の事例):表の追記

		該当する「学力の3要素」		
		知識・技能	思考力・判断力・表現力	主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度
1.	明日の教育を担う専門的知識や教養を身につけるために高等学校等を卒業するまでに習得する十分な基礎的学力、又はそれに相当する学力	○	○	
2.	既存の知識を活用しながら自分で考え、判断し、他者と協働して問題を解決していくために不可欠で基本的な思考力や表現力		○	○
3.	教育者として子どもに寄り添い、理論と実践を往還させつつ自ら学び、社会の発展に寄与しようとする強い意志			○

「主体性等評価シフト」と呼ぶ)。すなわち、「主体性等評価シフト」がより強まる形で、改革の波は大学に到達していた可能性が考えうる。このような変化が生じた理由として、まず挙げられるのは、やはり文部科学省や国立大学協会による水路づけの影響であろう。それは、「総合型選抜」という「選抜方式」を通して、また、「一般選抜」における「選抜方法」を通して実際に機能したと思われる。なお、今般の教員養成改革独自の影響力も想定されうるが、総合型選抜の実施や一般前期における面接ないし文書等資料の実施割合がそれぞれ1割を超える勢いで生じていることを考慮すると、高大接続改革の影響力も無視できないものと思われる。

ここで、中村(2020b)は「一般入試や偏差値システムに代表される筆記試験中心の方式も、推薦入試に代表される多様化入試も、50年ほど前から同時並行的に発展を遂げてきた」と述べ、この現象を「試験と推薦のパラドクス」と呼んでいるが、今般の入試改革においては、「一般入試」においても「推薦入試」(ないし総合型選抜)においても「主体性等評価シフト」への傾倒という点で、「同期化」ないし「近似化」が生じたと言えようか。ただ、この変化は、おそらくは大学内での多面的・総合的評価の実施にかかる負荷の強化と引き換えであったと推測される。なぜなら、主体性等評価は否が応でも、従来型の学力重視評価に比して、手間がかかるうえ、一般入試にあってはその性格上、学力試験を手放すことは許容されないからだ。それでは、それだけの負荷をかけてもなお、今般の入試改革において主体性等評価シフトを駆動させる意義はあったといえるだろうか。この問いに答えるには、大学教育が目指す人材像との整合性を検証するといった、より長期的な視野からの評価が必要となるだろう。この長期的な評価による検証次第では、また従来型の学力評価シフトへの揺り戻しが生じる可能性もあるかもしれない。

6 今後の展開について

今後は、より総合型選抜の実施率がより上昇するであろうか。教員養成系大学においては、よりいっそう主体性が高く、また社会的課題にも対応できるような学生が求められることが想定され得る。そのような時代に、どのような選抜方式及び選抜方法によって、各大学が学生を選抜していくのかは、今後も注視していくべき事柄となるであろう。

また、本稿では学校教員という個別具体的な職種に限定して分析を行ったが、その他の職種や学部の特

に応じた分析も行うことによって、より大局的な見解を得られるであろうということは論を俟たない。

注

- 1) 本稿で、「国立教員養成系大学」とは国立大学の教員養成課程を有する教員養成単科大学及び学部を指す。
- 2) 募集人員が若干名の選抜については、ここでは対象に含めないこととした。
- 3) ここでの総数は、年度の非該当分を含む数である。
- 4) 面接には個人面接、集団面接、集団討論、プレゼンテーション等が含まれている。また、文書等資料には、調査書、推薦書、志望理由書、活動報告書、各種提出資料が含まれている。

謝辞

当論文の執筆に際し、広島大学高大接続・入学センターより資料提供のご協力をいただきました。厚く御礼申し上げます。

参考文献

- 国立大学協会(2015)。「国立大学の将来ビジョンに関するアクションプラン 工程表」。
- 国立大学協会(2017)。「2020年度以降の国立大学の入学者選抜制度—国立大学の基本方針」。
- 文部科学省(2020年8月7日)。「JAPANE-Portfolioについて」(文部科学省)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senbatsu/1413458.htm (2021年8月31日)。
- 中村高康(2019)。「大学入試をめぐる改革論議迷走の背景」『中央公論』7月号, 148—155。
- 中村高康(2020a)。「『入試を変えれば教育が変わる』という発想こそ変えよ」『中央公論』1月号, 90—97。
- 中村高康(2020b)。「『擬改革』としての大学入試改革」『科学』4月号, 327—329。
- 中村高康(2021)。「大学入試改革は『失敗』から何を学ぶべきか」『中央公論』2月号, 64—71。
- 中央教育審議会(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、大学入学者選抜の一体的改革について(答申)」。
- 山田美都雄(2021)。「国立教員養成大学・学部の入学者選抜における「主体性等」評価の方針に関する実態分析—社会課題的文脈を視野に—」『大学入試研究ジャーナル』31, 43—48。