

【資 料】

イギリスにおける専門的なアドミッション・オフィサーの 養成・研修に関する研究

－ 「アドミッションにおける専門性開発支援（SPA）」に着目して－

花井 渉*

要 約

本稿の目的は、現行の高大接続改革の中で、特に多面的・総合的な評価を担うアドミッション・オフィサー（以下：AO）にどのような資質（職能）が求められており、その配置に向けて、どのような養成・研修方法があるのか、またどのような課題が生じる可能性があるのか等について、近年 AO の養成・研修システム構築に取り組んできたイギリス（主にイングランド）を事例に検討することである。それにより、AO の養成・研修をめぐってどのようなニーズが浮き彫りになっており、それに対してどのように対応することができるのかを検討し、今後の日本における AO の養成・研修に対する示唆を得る。

イギリスでは、2004年に出された「シュワルツ報告」の勧告に基づき、それまで各個別大学において、学部・学科レベルで行われていた大学入学者選抜を中央アドミッション・オフィスに統合し、専門的な AO の配置が進められた。そして、この勧告に基づき、大学・カレッジ入学サービス機構（UCAS）内に設置された「アドミッションにおける専門性開発支援」（SPA）によって「優れた実践ツールキット」（テキスト資料）が提供され、それを参考に各大学アドミッション・オフィスの設置が急速に進められていった。

しかし、SPA では、先述のテキスト資料の公開・提供のみを行ない、各個別大学への支援や大学間交流の機会は設けておらず、一方向的な支援に終始していた点や自律的な経営が行われず、高等教育分野の市場化に対応することができなかったため、2017年に解体され、UCAS に吸収されるに至っている。そのため、全国的なアドミッションの実践の基礎となるテキスト資料の開発・作成は、アドミッション・オフィスの設置や AO の研修を進める大学にとって非常に有益であったものの、それに加えて、直接的な支援や大学間ネットワークの構築も AO の養成・研修にとっては重要な要素であるといえる。

キーワード：アドミッション・オフィサー、イギリス、多面的・総合的な評価、
専門職養成・研修

*独立行政法人 大学入試センター 研究開発部

はじめに

近年、高大接続改革の中で、多面的・総合的な評価が重視され、高校教育、大学教育を始め、大学入学者選抜においても共通試験や個別大学の試験において、これを想定した新たな評価方法が模索されている。これは、特に高大接続改革に関する政府の議論や検討の末に2013年10月に出された「教育再生実行会議第四次提言」やそれに次いで2014年12月に中央教育審議会（以下：中教審）による「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～すべての若者が夢や目標を芽吹かせ、未来に花開かせるために～（答申）」（以下：高大接続答申）、そしてそれを踏まえて2015年1月に文部科学省によって「高大接続改革実行プラン」、2016年3月の高大接続システム改革会議『最終報告』が出されるという一連の政策の流れの中で、重要なキーワードの一つとなっている。

しかし、この多面的・総合的な評価が高大接続改革における重要なキーワードであるにも関わらず、現在までのところその確固たる選抜方法は確立されておらず、それに基づく大学入学者選抜については、各大学に委ねられているのが現状である。また、このような多面的・総合的な評価には、従来の「知識・技能」の評価のみならず、「思考力・判断力・表現力」や「主体性・多様性・協働性」等、「学力の三要素」が含まれており、それら进行评估するためには、入試に関わる教職員の高度な専門性が求められるといえる。この点については、一般社団法人日本私立大学連盟（2015）によっても私立大学の選抜における多様性の確保として、多面的評価を重視した個別選抜を実現し、小論文や面接、その他の方法により、入学希望者全員の多様な能力を評価する丁寧な選抜を行なうためには、アドミッション・オフィスの設置や専門のアドミッション・オフィサーの雇用等、組織的整備が必要となると記している（一般社団法人日本私立大学連盟 2015）。さらに、先述の2014年の高大接続答申や2016年の文部科学省国立大学経営力戦略の概算要求「機能強化の方向性に応じた重点配分」の一項目として、「学力を多面的・総合

的に評価する入学者選抜への転換・充実に向けた体制整備を重点支援（アドミッション・オフィスの整備・強化等）」（文部科学省 2015, p.17）が盛り込まれており、日本の大学においてアドミッション・オフィスの設置及び専門的なアドミッション・オフィサー（以下：AO）の配置の必要性が高まっているといえる。

一方、イギリス¹では、2004年に出された「高等教育への公平なアドミッション：優れた実践のために」（以下：シュワルツ報告）²の勧告に基づいて、それまで各学部やカレッジにおいて行われてきたアドミッション業務を中央アドミッション・オフィス（Central Admission Office）に統合し、AOの配置を進めてきた。また、AOの養成・研修を担う専門組織として、「アドミッションにおける専門性開発支援」（Supporting Professionalism in Admissions, 以下：SPA）が設置されている。SPAは、AOの養成・研修を担う組織として、優れた実践を推進し、公平なアドミッションを実現するために各個別大学の支援を行なっている。

しかし、2015年以降、SPAの最大の財政支援機関であった「イギリス高等教育財政審議会」（The Higher Education Funding Council for England, 以下：HEFCE）からの支援が打ち切りになり、その後2017年にはSPAの機能はすべて「大学・カレッジ入学サービス機構」（Universities and Colleges Admissions Service, 以下：UCAS）に吸収されている。SPAの取り組みにどのような課題があり、このような措置を講じることになったのだろうか。それを明らかにすることで、AOの養成・研修をめぐる課題や方法論の妥当性を検証し、日本の文脈にとって、今後のAOの養成・研修を考える上での方向性への示唆を得ることができると考える。

本稿では、日本の大学入学者選抜において多面的・総合的な評価の重要性が高まっている今日、入学者選抜及び関連業務に従事する専門的なAOに対して、どのような資質・能力が求められており、その養成・研修制度の整備にはどのような方法があるのかについて、イギリスにおけるAOの養成・研修の整備に至るまでの制度・政策的背景を概観し、その中心的な役割を担ってきた組織である、SPAの機能について明らかにすること

を通じて検討する。それにより、今後日本においても養成と研修が必要とされる AO の専門性開発の必要性及びそれに対する示唆を得たい。

1. 問題の所在と本研究の意義

現行の高大接続改革の中で、今後多面的・総合的な評価に対応し、効果的な高大接続を実現するために、各大学においてアドミッション・オフィスを設置し、専門的な AO を採用、配置することが求められている。

しかし、今日の日本における AO の養成・研修は、各大学に委ねられており、国としての方針や何を行えば効果的な大学入学者選抜を推進することができるのか、何に留意する必要があるのか、AO の職務やどのような役割を担うべきなのか等といった多くの課題があり、各大学レベルにおいて手探りで進めている状況である。

これまで日本における AO の養成・研修に関する先行研究は、主に大学職員の専門職化の議論やそれに伴い当該職員が身につけるべき職能について検討したものを中心としていくつかの蓄積を確認することができる。

日本の大学職員の専門職化に関する議論は、実は昭和 30 年代頃からあったとされている（大場 2009）。しかし、これまでの日本の大学における AO の配置が進められてこなかった要因として、武藤（2018）は日本の国立大学が法人化されて以降も、それまで長年各大学の入試担当課職員が、昭和 22 年に新制大学発足に先立って入試の実施方法について解説した『昭和二十四年度新制大学（並びに専門学校等）入学者選抜方法の解説』（「取り決め」）に依然として依拠して入試の適切かつ確実な実施体制を構築・維持してきたためである点を指摘している（武藤 2018）。さらに、これまでの入試担当課は、入学者受け入れに係る「実施機能」を中心に担ってきたが、今日の入試担当課が抱える業務は、総じて①入学者選抜、②入試広報、③それらの業務改善に資する統計調査に関する事務を所掌していることであり、「実施機能」に加えて「企画立案機能」も有する必要があると指摘している（武藤 2018）。また、永野（2018）は、アドミッション教員が携わる業務（三つのミッション）は、「入試調査・分析」、「入試企画・構築」、

「入試広報・高大接続」であるとしている（永野 2018）。そこで求められる専門性（資質）は、「コミュニケーション能力」、「戦略的な企画力やマネジメント力」、「複数の業務領域での知見」、「大学問題に関する基礎的な知識・理解」であると示している（中央教育審議会 2008, p.41）。しかし、先述のように、日本の国立大学では、法人化の移行過程において、「実施機能」は従来どおり入試担当課が担ってきたものの、「企画立案機能」については、高度専門職の能力開発や人材育成までは取り組むことができずに、結局適任者を学内教員や学外専門家に求める方向で落ち着いてしまったため、その後も現状を維持したまま今日に至っている（武藤 2018）。このように、これまでの先行研究においては、AO や大学入試担当課の教職員としてどのような専門性や職能が求められているのかやこれまでの専門職化をめぐる歴史的な変遷について検討している研究が中心であり、海外における AO の養成や職能に着目した研究（大場 2004, 松井 2009, 大谷・依田 2018）は、主にアメリカを事例にしたものである点から、その研究蓄積は多いとは言い難い。

以上のように、今日現行の高大接続改革における多面的・総合的な評価に基づく大学入学者選抜を進めていく上で、各個別大学におけるアドミッション・オフィスの整備及び AO の養成・研修・配置がこれまで以上に重要になっているといえる。

そこで、本稿において検討する課題として以下の点があげられる；

- ・ AO の養成・研修には、どのような方法があるのか？
- ・ AO にはどのような職能が求められるのか？
- ・ 公平なアドミッションとは何か？
- ・ AO の養成・研修にはどのような課題が存在するのか？

本稿では、まずイギリスにおける専門的な AO の養成・研修に関わる政策背景を、特に資格試験制度改革の歴史的な変遷を概観することで明らかにする（第 2 章）。次に、公平なアドミッションの推進や AO の養成・研修の必要性等を勧告した「シュワルツ報告」について検討し（第 2 章 2 節）、イギリスにおける AO の養成・研修を担っていた SPA の組織と機能、そして提供していたサービス内容を明らかにすることで、AO に求め

られる資質・能力について検討する（第3章）。その後、なぜSPAが解体され、UCASに吸収されるに至ったのかについて、SPAが抱えていた課題の検討を通じて明らかにする（第4章）。それを通じてAOの養成・研修をめぐる課題について考察し、日本への示唆について検討する。

2. イギリスにおける専門的なアドミッション・オフィサーの養成・研修に関わる政策背景

2.1 資格試験制度改革をめぐるこれまでの議論

イギリスにおける大学入学者選抜制度は、20世紀初頭までは、大学別の「大学入学資格試験」(University Matriculation Examination)により行なわれていたものの、それ以降は個別の大学・学科ごとになされてきた点が特徴としてあげられる(中島 1986)。

その後、教育の大衆化、特に16歳後教育(post-16 education)において生徒が選択する資格やその試験制度の多様化・複雑化に伴い、それら多様な資格の認証評価は、イギリスの高大接続における課題となっていった。

特に、イギリスの資格試験制度においては、長らくアカデミックな教育資格としてのGCE Aレベル(General Certificate of Education Advanced Level, 以下:Aレベル)が、大学進学のための「黄金のスタンダード」(the golden standard)として社会的に広く認識されてきた。その一方で、職業資格がアカデミックな資格と比べて低位に位置づけられる、すなわちレベルが低い資格として見られる「アカデミック-職業ディバイド」も社会的な問題として表面化することとなった³。

そこで、イギリスではこれまで度々資格試験制度改革が繰り返されてきた。特に、大きな改革として、16歳～19歳段階の資格試験制度の改善に関する諮問を受け、1996年に出された「デアリング報告」(Dearing Report)の勧告に基づく、2000年9月より実施された「カリキュラム2000」改革があげられる(山村 2008)。この改革の背景には、主に4つの課題が指摘されている。すなわち、「人材の浪費」、「資格に対する社会的評価の

問題」、「学習内容の専門化と幅の広さの問題」及び「共通的なキー・スキル(コア・スキル)の問題」である。それぞれの課題についてここでは詳しく検討しないが、これまでAレベルを中心とした資格試験制度においては、エリート偏向やドロップアウト、低学力者層の問題により、大量の人材が教育や訓練を十分に受けず、資格をもちださず社会に出てしまう状況、先述の「アカデミック-職業ディバイド」、16歳の段階で3科目程度に特化した学習(早期の専門化)に対する疑問や16-19歳段階で共通して獲得すべきキー・スキル⁴がAレベルには定められてこなかった点等を改善するための改革であるという点で、このカリキュラム2000改革は非常に重要な改革であったといえる。

しかし、その直後の2002年に発覚した資格試験団体によるAレベルの成績改ざん問題(Aレベルスキャンダル)によって、新たな制度に対する十分な信頼が得られなかった。そこで、政府はカリキュラム2000改革の見直しに着手し、2003年にAレベルを含めた14～19歳の教育制度全体の改革方針を明らかにした(DfES 2003)。ここでは、アカデミックな資格と職業資格を統合し、複数の領域・科目にわたって包括的に資格認定を行なうバカロレア方式への改革が提案されたのである(山村 2008)。

このバカロレア方式の資格は、「統合的な資格」(Unified Qualification)として注目され、その後も多様なバカロレアの名を冠した資格の開発が進められている⁵。これらバカロレア方式の資格の特徴としては、その多くが共通してすべての生徒が履修する「コア学習」(core studies)が含まれており、それを通じてキー・スキルを育成する点にある。例えば、イギリス独自のバカロレア型資格である「ナショナル・バカロレア」の開発案として、コア学習、個別プロジェクトや個人開発プログラム(社会奉仕活動等)が含まれており、キー・スキルの育成が図られている⁶。

以上のように、イギリスの高大接続においては、これまで学力・知識による選抜が重視され、主に伝統的なアカデミックな資格であるAレベル取得がその前提条件であった。しかし、2001年時点において、高等教育進学者の16%(高卒, 18歳時)及び71%(社会人, 21歳以上)が伝統的

な A レベルを取得しておらず、それ以外の資格で出願している点、2002/03 年にはイギリスの学部新生人口全体の約 60% が社会人学生 (mature students, 21 歳以上の学生, フルタイム・パートタイムを含む) が占めている点等 (Admission to Higher Education Steering Group 2004, p.16), 大学入学資格の多様化・複雑化が進んでいることが分かる。また、人材育成のあり方, A レベルの見直しの必要性やコア学習を通じたキー・スキルの育成への注目等に伴い、それらの適切な認証評価を行ない、公平なアドミッション・システムを実現する必要性が高まっていったといえる。

2.2 公平なアドミッションとは何か？

このような社会的な要請を受け、教育技能省のチャールズ・クラーク大臣 (当時) は、ブルーネル大学のスティーブン・シュワルツ (Steven Schwartz) 氏を代表とする調査グループに対し、イギリスの高等教育機関が選抜の際に考慮すべき点や選択肢に関するレビューを進めるよう要請した。これを受け、2003年6月より総合的なレビューが行なわれている。このレビューでは、主に以下の5点について検証することを目的としている (Admission to Higher Education Steering Group 2004, p.2)。

- ・「メリット」と「公平なアドミッション」とは何か？
- ・生徒を選抜する際に、社会的な背景はどこまで考慮されるべきか？
- ・「入学基準とプロセスの透明性」とは何か？
- ・他の方法よりも信頼性及び妥当性が高い効果的な評価方法は存在するのか？
- ・予測される成績 (predicted grade) によって大量の入学許可が行なわれている現行のシステムは果たして公平なシステムといえるのか？

以上の検討課題に基づき、複数回のコンサルテーションや議論が行なわれ、2004年9月にシュワルツ報告としてその成果がまとめられたのである。

シュワルツ報告では、公平なアドミッションを推進するための5つの原則を提案している。それらは、以下のとおりである (Admission to Higher Education Steering Group 2004, pp. 33-43)。

原則 1：公平なアドミッション・システムは、透明性が確保される必要がある

大学やカレッジ⁷は、志願者が確かな情報に基づいて進路選択ができるよう、必要なニーズへの対応や適切なメカニズムを通じた一貫性と効率性を提供する必要がある。これには、各高等教育機関のアドミッション・ポリシー、詳細な入学要件やアドミッション・プロセスの説明が必要である。さらに、各学部やコースへ入学した学生がどの大学入学資格を利用したのかをはじめとする各機関による入学者選抜に関する最新の分析データや試験に関する問い合わせ窓口等の情報を明確に示すことが求められる。

原則 2：公平なアドミッション・システムは、各高等教育機関が志願者の学業成績と潜在能力の評価を通じて選抜される必要がある

入学者選抜において、志願者が各学部やコースを修了するための能力があるかを判断することは、最も重要な評価基準である。各志願者の教育実績や能力を評価する際、各機関は資格試験やこれまでの学業成績のみならず、各志願者がこれまで学んできた学習内容 (各資格や教育プログラムにおいて提供される教育内容)、非学術的な能力やスキル、各志願者の経験、スキルと視点が高等教育段階における学習環境に貢献するか等、その他の多様な要素も考慮に入れる必要がある。その際、各志願者は出自に関わりなく、すべて平等に評価される機会を与えられる必要がある。

原則 3：公平なアドミッション・システムは、信頼性と妥当性の高い評価方法を開発される必要がある

アドミッション・ポリシーや入学者選抜のプロセスは、常に最新の研究と優れた実践に基づいて設定、推進されるべきである。入学者選抜において定量化可能な指標を活用する大学やカレッジは、可能な限り資格試験等、すでに学部レベルでの能力やスキルを証明し得る指標を利用すべきである。しかし、その指標では判断が困難な場合は、新たな指標を開発する必要があるが、その際は、この新たな指標の信頼性と妥当性を確保する必要

がある。各大学やカレッジは、それぞれのアドミッション・ポリシーと入学者の学習パフォーマンス間の関連性のモニタリング・点検・評価を行ない、課題を明らかにすることで、アドミッション・ポリシーの改善を行なう必要がある。

原則 4：公平なアドミッション・システムは、志願者にとっての障壁を最小限にする必要がある

公平なアドミッション・プロセスは、志願者が入学要件を満たすのにあたり、それとは無関係のあらゆる障壁を最小限にする必要がある。これは、例えば選抜方法、障がいの有無、志願者が取得した大学入学資格の種類（アカデミックな資格や職業資格等）等があげられる。

原則 5：公平なアドミッション・システムは、すべて専門家によって行なわれる必要がある、適切な組織構造とプロセスを基盤とするものでなければならない

高等教育機関の組織構造とプロセスは、高品質であり、効果的なアドミッション・システムや志願者への専門的なサービスを提供しなければならない。その構造とプロセスは、例えば一貫性を確保するために、責任の所在を明確にすること、適切な資源配分、明確な人事規定や採用方針、アドミッションに関わるすべてのスタッフへの研修等の実施が必要である。これを効果的に推進するためには、各学部・学科のアドミッション業務を統合し、中央アドミッション・オフィスを設置し、専門的なスタッフを配置することを提言する（傍線：筆者）。

このように、シュワルツ報告は、公平なアドミッションを推進するための原則を定義することで、「制度面」にとどまらず、それを担う専門的なAOの配置の必要性という「実施面」についても言及している点で、これまで個別の学科・カレッジによって行なわれてきたイギリスの高等教育アドミッション・システムに対して、全国統一の指針を示すものであったといえる。特に、公平なアドミッションを実現するためには、アドミッショ

ン業務を中央アドミッション・オフィスに統合し、専門的なスタッフ（AO）を配置する必要性について示しており（傍線部分）、専門的なAOの養成・研修機関の設置を勧告している（Admission to Higher Education Steering Group 2004, p.52）。この勧告によれば、当該機関は、高等教育セクター主導で、高等教育機関内に設置されるべきであるとしている。さらに、その専門機関の設置は、HEFCEを中心に、「イギリス大学協会」（Universities UK, 以下：UUK）、「独立校長会議」（Standing Conference of Principals (SCOP)、現高等教育ギルド（Guild HE））とUCASとの連携で進めるよう奨励している。また、これらの機関に対し、高等教育アドミッションに係る継続的な調査研究を進めるよう指示している。そして、シュワルツ報告では、進路指導の重要性も指摘しており、進路指導を担当する教員に対する研修については、UCASが新たに提供する‘ucas plus’がそれを担うとされている。

3. アドミッションにおける専門性開発支援（Supporting Professionalism in Admissions: SPA）の組織と機能

このシュワルツ報告の勧告を受け、2006年に高等教育進学手続きを仲介する、UCAS内にSPAが設置されている。SPAは、イギリスの高等教育段階へのアドミッションに対する独立的かつ客観的な立場から支援を行なう組織である⁸。SPAは、学生のリクルーティングや選抜におけるエビデンスに基づいた実践の開発を推進することで、高等教育段階への公平なアクセスやアドミッション、そして専門職としてのAOの専門性を開発することを目的として設置された組織である。これらの達成は、全国規模の独立した運営委員会（steering group）によって設定された「戦略目標と目的」を通じて推進されることになっている。

SPAの運営委員会は、全国の高等教育機関や教育セクターの代表者によって構成されており⁹、SPAの戦略目標や計画を策定することが主な役割となっている。この運営委員会は、年に3回開催され、高等教育や中等教育政策の動向やそれに伴う高大接続の課題について議論され、SPAの方針

や計画、その計画に対するSPAの取り組みのモニタリングや評価等を行なうことになっている。

また、SPAの財政基盤については、HEFCEが最大の拠出機関であり、それに次いでUCASやUUKが財政支援を行っていた（例えば、2015年度のSPAの運営費は年間約41万ポンド（約6,000万円）かかっている）（Higham et al. 2015）。さらに、SPAの理事長は、「ウェールズ高等教育財政審議会」（Higher Education Funding Council for Wales, 以下：HEFCW）にも財政支援を要請し、2013/14年度以外、毎年財政支援を受けている。このように、SPAはそれ自体では運営が成り立つ組織ではなく、全国の高等教育関係機関からの財政支援を基に運営されている組織であることが分かる。

SPAは、大学入学者選抜における「優れた実践」（good practice）の開発を通じて、イギリスの高等教育へのアクセスと公平なアドミッションを奨励することを目的に設置された組織である。SPAは、それを達成するために、全国で各種イベントを開催するとともに、「優れた実践ツールキット」（Good Practice Toolkit）を開発し、それをSPAのウェブサイト上で公開・提供している。

この「優れた実践ツールキット」は、9つのテーマ別のモジュールに分かれており、それぞれにさらに詳細なテキストが含まれている、いわば優れたアドミッションを推進するための教科書のようなものである。

9つのテーマ別のモジュールは、「アドミッション・ポリシー」、「志願者の経験」、「カレッジ・高等教育」、「文脈に適したアドミッション」、「入学要件と可否の判断」、「平等と多様性」、「公平なアドミッション」、「法的コンプライアンス」、そして「計画とマネジメント」である¹⁰。例えば、「志願者の経験」（applicant experience）では、効果的な広報戦略の立て方、出願前・中・後に志願者がどのような経験を経て高等教育へとアクセスしてくるのかをAOが理解することで、出願プロセスにおける困難や改善点、志願者のニーズ等を把握することができるモジュールである。また、「文脈に適したアドミッション」（contextualised admissions）では、入学要件の設定や可否の判定方法、面接の方法、合理的な配慮が必要な志願者への対応等、多様な選抜や評価手法に関するテキ

ストが準備されている。

このように、SPAは公平なアドミッション・システムの推進やAOの専門性を高めるためのテキストを公開・提供し、それに基づいて各個別大学のAOがそれぞれの大学におけるアドミッションの方針、戦略、研修に生かすために活用できるようにしている。

そして、AOに求められる職能としては、「データ分析力」、「追跡調査」、「各学問分野やそれに基づく進路やキャリアに関する知識」、「イギリスの資格試験制度やUCASによる評価システムへの深い理解」、「保護者、学校等からの問い合わせに対応するためのコミュニケーション力」、「ウェブサイトの運用やIT技術」等が求められるとしている（SPA 2012, p.18）。しかし、SPAによって提供されているこれらのテキストは、あくまで自学習用であり、研修会や講義のような座学の機会は基本的には提供されていない。つまり、SPAによって提供されるテキストは、共有リソースであり、Higham et al. (2015)によれば、そのアプローチは「中立的」であるため、各大学が抱えるアドミッションに関する課題を直接的な解決策を提供するものではなく、あくまで優れた実践事例の紹介を行なっているだけであると批評している。そのため、SPAの提供するテキストは、法的拘束力があるものではなく、あくまで優れた実践や公平なアドミッションを推進するための参考資料を提供するものであるといえる。

一方で、SPAが各個別大学における大学入学者選抜に与えた影響について、Higham et al. (2015)の24大学に対する調査によれば、94%の大学がアドミッション・ポリシーに変化が見られ、98%がアドミッション手続きに変化が見られ、86%がアドミッション組織に変化が見られたと回答していることを明らかにしている（Higham et al. 2015）。また、その回答の多くはSPAによって提供されていた「優れた実践ツールキット」は、これまで進まなかった学内のアドミッション改革を進めるきっかけになったとして、高く評価していることが分かった。

4. SPAの解体とその機能のUCASへの移行

しかし、これまでSPA最大の財政支援機関で

あった HEFCE は、2015 年に SPA への財政支援を打ち切ることを表明した。その背景には、2010 年の政権交代により、当時のキャメロン保守・自民党連立政権が推し進めた高等教育の市場化によって、より効果的に利益を出すため、高等教育分野全体の財政の見直しと規制強化が進められたことがあげられる (Brown and Bekhradnia 2014)。その後、HEFCE は 2013 年に新たな「業務枠組み」(operating framework) を設定し、規制基準に基づき、財政支援を行なう機関の選別を行なったのである。そのような流れの中で SPA もその対象になったと考えられる。確かに、2010 年の政権交代以降、保守党政権による規制強化は、高等教育分野以外にも、資格試験制度において、それまでの「資格単位枠組み」(Qualification and Credit Framework) から 2015 年には「規制資格枠組み」(Regulated Qualification Framework) への再編が行われたり、外国から流入する資格付与団体の審査を行なう「資格試験規制局」(Office of Qualifications and Examinations Regulations, 以下: Ofqual) に対する権限拡大を認める「2011 年教育法」を成立させる等¹¹、あらゆる政策や施策に見られる政府の方針であることが分かる。

HEFCE からの財政支援が絶たれて以降、SPA に対する財政支援は、UCAS がカバーしていた。しかし、その 2 年後の 2017 年 7 月に、UCAS は SPA への財政支援を取り止めると同時に、SPA を解体し、その機能をすべて UCAS に吸収することを表明したのである。その背景として、UCAS の説明では、利益を最大限に活用し、これまで以上に効率的かつ充実したアドミッション・システムを構築するために、SPA の機能を UCAS に移すことが最善の策であると判断したとしている。さらに、SPA が設置されて以降、高等教育セクターは拡大し、市場原理に基づくシステムへと移行したことも理由としてあげている。これは、先述の HEFCE が 2015 年に SPA への財政支援を打ち切った理由とも通じていることが分かる。

さらに、Higham et al. (2015) の研究においても、SPA の提供する優れた実践を推進するためのテキストは、あくまで優れたアドミッションの実践の参考資料であり、法的拘束力もなければ、強制されるものでもないため、それを活用するか

否かは各大学に委ねられている点をあげている。他にも、SPA が提供する「優れた実践ツールキット」が選抜性の高い大学や多くの志願者を集めている大学を基準に作成されており、地方の中小規模大学や学生が集まりにくい、いわゆるリクルーティング大学の状況は反映されていないため、これらの大学ではあまり役に立たない、アドミッション・オフィスのマネジメントに対する直接的な関与が欠如している (アドミッション・オフィスのシニア・マネージャーへの助言) 等の課題を指摘している (Higham et al. 2015)。

このように、SPA による AO の養成・研修については、「優れた実践」事例をテキストとしてまとめ、公開することで、これまで学内のアドミッション・システムの改革を進めたくてもなかなか方針が決められなかった大学に対して、一つの改革のきっかけを与える上で効果的であり、多くの大学が評価していたことが分かる。

その一方で、SPA のサービスが一方的に資料を提供するものであり、ワークショップやフォーラムといった個々の大学の AO が直接的にアドミッション・ポリシーや実践について議論する場が設けられなかった点、可否判定に関するオンライン研修が実施されなかった点等 (Higham et al. 2015) といった AO が抱える課題やニーズに対応しきれいかなかったという機関レベルの要因と 2010 年の政権交代以降の高等教育の市場化に伴って導入された自律的な経営を行なってこなかったという制度・政策レベルの要因によって解体に追い込まれることになったといえる。

その後、2018 年より、UCAS では、全国のアドミッション関係者が集まり、実践報告や交流の場として、「全国アドミッション年次大会」(Annual Admissions Conference) を開催している。この年次大会では、「アドミッション」、「マーケティング (広報)」、「情報技術」等のセッションが設けられ、実践報告が行われている。さらに、UCAS のウェブサイト上では、有料の AO 研修プログラムを提供しており、自律的な AO 養成・研修システムを整備し始めている。

おわりに

以上のように、イギリスでは 2004 年に公平な

アドミッションの推進し、高等教育へのアクセスを拡大することを勧告した「シュワルツ報告」が出されて以降、各大学ではそれまで学部・カレッジレベルで行われていた大学入学者選抜から中央アドミッション・オフィスの設置や専門的なAOの配置等が全国的に進められている。そのプロセスの支援機関として、UCAS内に設置されたSPAによって「優れた実践ツールキット」と呼ばれるテキストが提供されている。このSPAによるテキストは、その後全国の多くの大学によって参考にされ、アドミッション・オフィスが設置されていった点やAOの職能・職務の明確化が行なわれた点において大きなインパクトがあったと高く評価されている。すなわち、イギリスにおけるAOの養成・研修方法として、SPAによってテキストが開発・提供されており、これが全国の大学におけるアドミッション・オフィスの整備やAOの配置を進める上で効果的なツールであったといえる。

また、AOに求められる職能として、「データ分析力」、「追跡調査」、「各学問分野やそれに基づく進路やキャリアに関する知識」、「イギリスの資格試験制度やUCASによる評価システムへの深い理解」、「保護者、学校等からの問い合わせに対応するためのコミュニケーション力」、「ウェブサイトの運用やIT技術」等があげられており、これは先行研究においても示されている資質や職能とも共通していることが確認できる。

さらに、「公平なアドミッション」について、SPAではそれを実現するための「5つの原則」を定義し、明文化することで、全国の大学が参考にすることができる方針を示したといえる。

しかし、AOの養成・研修の課題としては、SPAは優れた大学入学者選抜業務の実践を行なっている大学や多くのリソースを有する大学での実践に基づくテキストの提供を中心に行なっていたが、各大学ではアドミッション・オフィスの設置、AOの配置やその後の実践を展開していく各段階において、様々な課題に直面しており、その情報共有・交流や相談を行なうためのワークショップやフォーラム等のニーズに対応する必要がある点があげられる。また、他機関からの財政支援に頼るのではなく、各大学のAOのニーズを掴み、迅速に対応するために継続的な追跡調査

を通じて、改善策を提供することができるコンサルティング機能を有する自律的な経営に基づく機関が必要であるといえる。

しかし、武藤（2015）が指摘するように、日本の大学において同様の仕組みを導入しようとする場合、大学特有の歴史や組織文化があることに留意し、さらには入学者受け入れに関する業務を担当する教員、専門的職員、事務職員それぞれの機能分担を明確にできるかどうかにも留意すべきである。

現在、イギリスにおけるAOの養成・研修機能の一部は、UCASへと移行している。そのため今後UCASがどのようにしてSPAの経験を生かし、各大学のAOのニーズに対応していき、公平なアドミッション・システムを構築していくのかについて継続的に調査研究を進めていくことでAOの養成・研修及びそれを担う機関が果たすべき役割や機能を明らかにしていきたい。

注

1. 本稿では、特に明記しない限り、イングランドを指す。
2. Admission to Higher Education Steering Group (2004). 'Fair admissions to higher education: recommendations for good practice'.
3. 詳しくは、飯田直弘（2010）参照。
4. キー・スキル（Key Skills）とは、OECDによるキー・コンピテンシーと類似した概念である。イギリスの文脈においては、コミュニケーション力、数の応用、情報処理能力、他者と協働する力、自らの学習やパフォーマンスを向上する力、課題解決力の6つの能力であると定義されている。
<http://www.bbc.co.uk/keyskills/aboutindex.shtml> (2019年3月29日付最終アクセス)。
5. 例えば、花井渉（2016）、「イギリスにおける国際バカロレア認証に伴う資格試験制度変容に関する研究」、『比較教育学研究』、52号、東信堂、pp.104-105では、当時の保守・自民党連立政権下において開発が計画されていた「アドバンスト・バカロレア」（ABacc）について言及している。
6. 花井渉（2017）、「イギリスにおける国際バカロレアをめぐる資格認証制度に関する研究」、九州大学大学院人間環境学府博士学位論文、p.173。
7. カレッジとは、主に18歳以上の学生が進学する高等教育カレッジや継続教育カレッジを指す。

8. SPA ウェブサイト,
<https://www.spa.ac.uk/about-us> (2019年2月8日付最終アクセス).
9. 運営委員会の構成メンバーは、次のとおりである:
Steven Schwartz (ブルーネル大学副総長) Colin Campbell 卿・教授 (ノッティンガム大学副総長), Pauline Davies (Wycombe Abbey School 校長), John Gardiner (TESCO 公開有限会社元取締役会長), Janet Graham (ケンブリッジ大学アドミッション・オフィス長), Howard Newby 卿・教授 (イギリス高等教育財政審議会 (HEFCE) 最高責任者), Peter Lampl 卿 (サットン・トラスト代表), Anthony McClaran (UCAS 最高責任者), John Morgan (Conyers School 校長), Bernadette Porter 博士 (ローハンプトン大学前学長), Alan Stanhope 博士 (Cornwall College of Further Education 学長) である。
Admission to Higher Education Steering Group (2004), p.64.
10. SPA ウェブサイト,
<https://www.spa.ac.uk/> (2019年3月30日付最終アクセス).
11. 詳しくは、花井渉 (2017) 参照。

参考文献

- Admission to Higher Education Steering Group. (2004). *Fair admissions to higher education: recommendations for good practice*, <https://www.spa.ac.uk/sites/default/files/Admissions-review-Schwartz-2004.pdf> (2019年3月8日付最終アクセス).
- Brown Roger and Bekhradnia Bahram. (2014). *The Future Regulation of Higher Education in England*, Higher Education Policy Institute.
- 中央教育審議会 (2008). 学士課程教育の構築に向けて (答申)
- 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～すべての若者が夢や目標を芽吹かせ、未来に花開かせるために～
- Department for Education and Skills. (2003). *14-19: Opportunity and Excellence*, DfES.
- 花井渉 (2016). イギリスにおける国際バカロレア認証に伴う資格試験制度変容に関する研究, 比較教育学研究, 52, pp.90-112.
- 花井渉 (2017). イギリスにおける国際バカロレアをめぐる資格認証制度に関する研究, 九州大学大学院人間環境学府博士学位論文.
- Higham Louise, Moore Joanne and Mountford-Zimdars Anna. (2015). *Review of Supporting Professionalism in Admissions (SPA) Programme from 2012 and proposals for the future*, Aimhigher Research and Consultancy Network.
- 飯田直弘 (2010). イギリスの資格制度改革における「アカデミック-職業ディバイド」の実態--「学力」と「地域性」に焦点を当てた事例分析を中心に, 比較教育学研究, 40, pp.66-83.
- 一般社団法人日本私立大学連盟 (2015). 高等学校教育, 大学教育及び大学入学者選抜の今後のあり方について, https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/pdf/dai4_1.pdf (2019年2月22日付最終アクセス).
- 高大接続システム改革会議 (2016). 最終報告.
- 教育再生実行会議 (2013). 高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について (第四次提言).
- 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, 独立行政法人大学評価・学位授与機構, pp.3-23
- 文部科学省 (2015). 高大接続改革実行プラン
- 文部科学省 (2015). 国立大学経営力戦略について
- 武藤英幸 (2018). 国立大学入試担当課職員の汎用性と専門性-法人化と高大接続改革に伴う職能開発, 名古屋高等教育研究, 18, pp.71-86.
- 永野拓矢 (2018). アドミッション教員に課された入試業務における「三つのミッション」の意義, 名古屋高等教育研究, 18, pp.55-70.
- 中島直忠編 (1986). 世界の大学入試, 時事通信社.
- 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, pp.55-61.
- 大場淳 (2009). 日本における大学職員専門職化, 高等教育研究叢書 105 大学職員の開発-専門職化をめぐって, 広島大学高等教育研究開発センター, pp.13-23
- 大谷尚・依田理恵子 (2018). 高大接続型選抜を担うアドミッションオフィサー養成プログラムの構築に関する研究に関する調査報告, 名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属高大接続研究センター, pp.3-19.
- SPA. (2012). *What makes an effective admissions operation, SPA good practice guidance*.

山村滋 (2008). イギリスにおける接続改革－「カリキュラム 2000」の検討, 荒井克弘・橋本昭彦編 (2008),

高校と大学の接続－入試選抜から教育接続へ－, 玉川大学出版部, pp.255-276.

Study on the Training of Professional Admissions Officers in England: Focusing on the ‘Supporting Professionalism in Admissions (SPA)’

HANAI Wataru*

Abstract

The focus of this research paper is to clarify what type of skills are required for a professional admissions officers who would be in charge of multi-dimensional and holistic assessment at higher education admissions level, how can professional admissions officers be trained and what kind of issues would emerge through this process. This paper will clarify the needs underlying the admissions officer’s training and how this system could be shaped.

In England, the ‘Schwartz Report’, published in 2004, recommended that higher education providers (HEP) set up a centralised admissions office and train professional admissions officers. According to this report, ‘Supporting Professionalism in Admissions’ (SPA) had been set up within the University and College Admissions Service (UCAS) in 2006. For training admissions officers, SPA developed a textbook/resource, ‘Good Practice Toolkit’ and made it open access on their website for admissions officers.

But after 11 years, SPA’s services on professional admissions officer’s training and support were merged with UCAS and ended its operations. The background to this merge was the fact that SPA’s services were mostly ‘one-way service’ and it was not active enough for admissions officers, who seek to implement the centralised admissions office in their Universities. The ‘Good Practice Toolkit’ offered by SPA had an impact on setting up admissions office in each university, but it is also important for making an opportunity for a direct support and networking of admissions officers to learn from each other and to enhance their skills on admissions.

Key words: Admissions Officers, England, Multi-Dimensional and Holistic Assessment, Professional Training

* Research Division, The National Center for University Entrance Examinations