

取組実績の概要（2 ページ以内）

【本事業の狙い】

お茶の水女子大学が大学教育再生加速プログラム（AP）・テーマⅢ（入試改革）において推進した取組は、受験者のもつ学力を総合的・多面的に評価する新たな A0 入試＝新フンボルト入試の設計と導入である。平成 20 年度より実施してきた本学の A0 入試を全面的に改革し、より丁寧でユニークな選抜方法を構築することで、入学時に知的ピークを迎えてしまう学生ではなく、入学後の学びのなかでその意欲と能力を伸ばし、大学院進学あるいは社会に出ていっそうの飛躍を見せるような、「伸びしろ」（ポテンシャル）のある学生を選抜しうる入学者選抜方法を確立することを目標として掲げた。「新しい学力の 3 要素」に端的に見られるように、大学教育への社会的要請は、深い専門性に加えて問題発見・課題解決能力に優れるジェネリックな能力を備えた人材養成へとシフトしている。この社会的要請にこたえるためには、入学後の教育体制を練磨することはもちろん、入学者選抜段階で将来性豊かな「尖った」資質を持つ優秀な人材を確保することが、大学にとって喫緊かつ最重要の課題である。これを実現すべく、本事業は推進された。

【新フンボルト入試の制度概要とその特徴】

新フンボルト入試は、2 段階の構造となっている。まず第 1 次選考としてプレゼミナールを実施し、大学の授業を受験者に直接体験させ、大学で学ぶとはいかなる営為なのかを受験者に体得させる。受験者にはプレゼミナール受講とレポート作成を課し、これを第 1 次選考の判定材料のひとつとする。アクティブ・ラーニングを取り入れて受験者に自ら深く考える場を提供し、将来へのヴィジョン、本学への強い志望、そして学問への知的興味を惹き起させる。また A0 入試を受験しない高校 2、3 年生の参加も可能とし、さらに図書館情報検索演習（図書館入試の模擬体験）といったオリジナルのメニューを用意して高校教育への波及効果をねらい、もって新しい高大接続の試み（祖型）としても機能させる。

第 1 次選考を突破した受験者には第 2 次選考として文系は図書館入試、理系は実験室入試を課す。図書館入試は、本学附属図書館を舞台に所蔵文献を自由に活用しつつレポートを長時間かけて書き上げさせる。2 日目はグループ討論と個別面接を課す。理系志望者には各学科の学問の特性に応じて、学科毎に課題を設定した「実験室入試」に挑ませる。一部の学科では高校での自主課題研究のポスター発表を選考の中核に据えている。いずれも大学での研究に必要な資質（課題発見力、探究力等）が備わっているかどうかを判定する入試である。文系理系とも、受験生がこの入試に挑むことで合否にかかわらず自身の今後の学びにながしかの意義を持つような入試となるように設計されている。なお、合格者に対してはすぐに研修会を行い、入学までの半年間上級生をチューターとして配置してきめ細やかな入学前教育（e ラーニングによる英語自主学习、推薦図書の話読など）をシームレスで実施し、入学したのちは本学独自の教育システム（21 世紀型文理融合リベラル・アーツ等）へと無理なく接続できるように図る。

【新フンボルト入試の実施状況と成果】

平成 26～27 年度にかけて制度設計を進め、平成 27 年度にプレゼミナールのみを試行的に実施した。また外部外国語試験の利用について高校へのアンケート調査を行い、在学生（1 年生）に参加してもらって図書館入試を模したシミュレーションを実施、入試運営や評価方法についてのノウハウを蓄積した。こうした入念な準備を経て、平成 28 年度より新フンボルト入試を本格的に導入した。爾来令和元年度まで 4 年間新フンボルト入試を支障なく実施することができた。また実施方法・運営体制について各年度入試終了後に点検し、問題点を析出して改善策を講じ次年度の実施方法に反映させるといった P D C A サイクルを確立している。その出願状況およびプレゼミナール参加者についてまとめたものが【表 1】である。

年度	平成 27	平成 28	平成 29	平成 30	令和元
プレゼミナール初日参加者数	265(試行)	358	382	364	454
出願者数	(64)	198	192	177	222
合格者数	(6)	20	21	23	23

【表 1】新フンボルト入試実施状況（年度は入試の実施年度を示す）

平成 27 はプレゼミのみ先行実施、同年の A0 入試は旧制度による実施（定員 10 名）

平成 28 から新フンボルト入試完全実施

出願者数（倍率）は、初年度には定員 20 名（旧 A0 入試の 10 名から倍増）に対し 198 名の受験者が出願し（受験倍率約 10 倍）、そのあとは漸減傾向とはいえ高水準を維持、4 年目には反転して約 11 倍の高倍率となった。また、高校 2 年生を中心に A0 入試を受験しない受講者も毎年ほぼ受験者と同数の受講者がエントリーし、プレゼミナールを実体験している。高倍率にもかかわらずこれだけ多くの出願者をえていることは、この入試が単純な合否を超えた部分で受験者を惹きつけていること、高校生にとって「受験するに足る」と考えてもらえていることの証左である。この点は外部評価委員からも、新フンボルト入試がしっかりとテイクオフした、と評価された。また、プレゼミナールでは、試行を含めた過去 5 回すべてで受験者・受講者に対して悉皆的なアンケート調査を実施してきた。このアンケートでは、プレゼミナールのセミナーについて「満足した」「今後の学修に有意義なものだった」という回答が圧倒的多数を占めており（肯定的評価の回答が、5 年間すべてにわたって 98%以上）、受講者に提供しているセミナー内容の充実、質的な高さ（質保証）を如実に示すものと考えられる。

もう一つ特筆すべきは、本入試で不合格となった受験者の相当数が、推薦入試、一般入試等の他の本学

入試に再チャレンジし、その多数が最終的に入学している点である。たとえば直近の令和元年度実施の新フンボルト入試では出願者 222 名中 23 名が合格したが、不合格となった 199 名のうち、推薦入試で 25 名、一般入試（前期日程）で 14 名が合格している。最終的に出願した 222 名中 62 名（おおよそ 4 人に 1 人）が新フンボルト入試（プレゼミナール）を経験した上で入学しているのであり、これは当該年度全入学者 464 名の 13% に当たる（なおプレゼミナールのみ受講し、他の入試で合格した者も 9 名）。

合格者に対しては、上級生をチューターとして配する丁寧な入学前教育を実施しており、合格者から非常に好評を博している。入学までの約半年をいかに有意義に過ごさせるかは特別入試において非常に重要なポイントであり、本学の仕組みはその好事例となる。なお、本入試で合格した学生の入学後の追跡評価も進められている。合格者数からして GPA 比較など量的な分析には限界があるため、個別面談や修学行動調査などを通じての質的分析を組み合わせた総合的評価を、A0 入試室を中心に進めている。

以上のような実施状況から、新フンボルト入試が、蓄えた知識の多寡ではなく、その知識の応用力・活用力を問う入試として「多面的、総合的に評価・判定する大学入学者選抜へ転換」する入試、「挑むに値する」入試のモデルケースとして、外部からも認知されてきたものといえるであろう。

【事業成果の普及・情報収集と発信】

本事業では新フンボルト入試の設計段階から、高校へ直接出向いての意見聴取を重ねてきた。また毎年外部評価委員会を、プレゼミナールの参観後に聞き忌憚のない意見を聴取した。これらの貴重な情報や意見は本事業の制度設計・改善に大きく反映されている。入試広報も大々的に展開し、オープンキャンパスでは A0 入試説明会を複数回開催し、A0 入試広報ビデオを上映した。その際本事業の制度説明だけでなく、新入試（AP 事業）の理念や意義、狙いについても十分に伝達し、新入試のもつ革新性についてアピールした。また、各種メディアの取材、大学等の講演依頼にも対応し、本事業の意義、狙いを発信した。取材等は後日新聞、雑誌、教育専門誌などの記事となっている。また、テーマⅢ幹事校である東京農工大の企画に参画し、紹介記事の作成や成果発表シンポジウム（2019.10）への参加・報告などに協力した。本学においても全学公開 FD/SD 報告会（2019.3）で、新フンボルト入試の概要や実施状況・成果について報告を行うなど、情報の能動的な発信を図った。大学からの訪問調査にも惜しみなく対応し、その結果近年他大学で導入された A0 入試において本学の制度がモデルとなっている事例も散見される。

【事業の継続性、今後の展望】

本事業当初から、新フンボルト入試は継続的に実施運営するための人的物的（財政的）負担の大きさが懸念されてきた。ただし性急かつ単純な効率化・業務の軽減（縮小）は制度の根本理念を毀損する恐れがあり、角を矯めて牛を殺すことのないよう慎重に配慮した上で、制度の改善・事業終了後を見据えた負担軽減策を講じている。まず令和元年度のプレゼミナールは、2 日間であったものを 1 日に凝縮・完結させて実施した。また事業終了後理系の選考について大幅に見直し、A0 入試（総合型選抜）と推薦入試（学校推薦型選抜）を統合し、定員を拡大して実施する（新フンボルト入試の定員は 20 名から 36 名に拡大）。今年度よりインターネット出願を導入し、文系図書館入試はプレゼミナール数を増やすなど拡充して実施する。新入試の実務を支える講師（任期制）を本学の基盤財源から雇用し、必要な経費も本学財源から措置することで、今後も継続的安定的な運用ができるように十全な対応を取った。本事業の実績と経験を礎として、今後さらに本学の入試全般の改革へと展開させ、AP 事業の意義と成果を活かしていく予定である。

	平成 26 年度 (起点)	令和元年度	
		目標	実績
多様な評価尺度による入学者選抜を経た募集人員の割合 [% (多様な評価尺度による入学者選抜を経た募集人員/募集定員)]	2.21% (10/452)	4.42% (20/452)	4.42% (20/452)
入学者選抜に従事する役割分担別教職員の割合 【選抜方法の検討】 [% (右記のうち専任教員数/当該業務 に従事する教員数)]	0% (0/7)	10.0% (1/10)	10.0% (1/10)
【選抜の実施：教員】 [% (右記のうち専任教員数/当該業務に従事する教員数)]	0% (0/10)	1.30% (1/77)	1.30% (1/77)
【選抜の実施：職員】 [% (右記のうち専任職員数/当該業務に従事する職員数)]	100% (5/5)	100% (5/5)	100% (5/5)
【合否判定】 [% (右記のうち専任教員数/当該業務に従事する教員数)]	0% (0/173)	5.56% (1/18)	5.56% (1/18)
【入試担当職員】 [% (右記のうち専任職員数/当該業務に従事する職員数)]	100% (5/5)	100% (5/5)	100% (5/5)
【入試方法評価・分析】 [% (右記のうち専任教職員数/当 該業務に従事する教職員数)]	12.5% (1/8)	9.09% (1/11)	9.09% (1/11)
アドミッションオフィサー数[人数]	0 人	0 人	0 人