

面接試験の目的と評価

林 篤裕

(名古屋工業大学 社会工学専攻
& アドミッションオフィス長)

e-mail: hayashi.atsumuro@nitech.ac.jp



資料掲載URL: stat.web.nitech.ac.jp/haifu/#FD2203



0. これまでの経験

- ◆ 集団面接(AO入試)
 - ◆ 3対16: 九州大学 21世紀プログラム、26名、150分間、3テーマ
- ◆ 個別面接(AO入試)
 - ◆ 3対1: 九州大学 薬学部、6名、15分間、1テーマ
 - ◆ 3対1: 九州大学 教育学部、10名、30分間、1テーマ

※書類選考後の2次選抜時で何れも3倍程度の倍率
- ◆ その他
 - ◆ 川崎医科大学 個人面接
 - ◆ お茶の水女子大学 新フンボルト入試
(図書館入試、実験演習入試)



2

1. 入試の捉え方

- ◆ 入試の目的
 - ◆ 「入学後の修学に耐えることができる
学力・能力を有しているかを測る試験」
 - ◆ 入試=不合格者に納得してもらう分割作業
- ◆ 総合型選抜(旧AO入試)
 - ◆ 主観が許容される試験 <====> 一般選抜は点数で判断
 - ◆ 「AP(Admission Policy)」や「求める学生像」との合致度合を評価
 - APの作り込みの重要性
 - ◆ 「公平性」の説明性
 - 選抜する側の倫理観、道徳観、美学(?), 選別眼が求められる
- ◆ 創造工学教育課程で実施されている面接試験
 - ◆ 3対5名程度: 30-40分間、3倍程度
 - ◆ 各自の志望動機等を端緒に

3

2. 面接試験

- ◆ 「面接試験」を課すことに対する受験生へのメッセージ
- ◆ 評価内容
 - ◆ 他者との関わり方(意見交換、提案等)を有しているかの判断
 - ◆ 思考する態度・方法を有しているか?
 - ◆ 有していることの確認がメインなのか?
 - ◆ どの程度の選抜性を求めるのか? (各評価資料の重み)
- ◆ 面接室間の均質性
 - ◆ ルーブリック(評価基準)の作成が一案
 - ◆ 「主観が許容される」とこととの整合性は?
- ◆ 評価を均一化する方策の一例
 - ◆ 評価分布の例示
 - ◆ 「Aは全体の1割程度、Cは気になった受験生にのみ」等

4

3. 複数評価者の1次元化方策

- ◆ 3名の評価者で3段階評価を行った場合: 10パターン

番号	評価			通り	重み案1			重み案2			重み案3					
	1	2	3		数値化1	計	数値化2	計	数値化3	計						
1	A	A	A	1	3	3	3	9	9	9	9	27	20	20	20	60
2	A	A	B	3	3	3	2	8	9	9	6	24	20	20	10	50
3	A	A	C	3	3	3	1	7	9	9	1	19	20	20	1	41
4	A	B	B	3	3	2	2	7	9	6	6	21	20	10	10	40
5	A	B	C	6	3	2	1	6	9	6	1	16	20	10	1	31
6	A	C	C	3	3	1	1	5	9	1	1	11	20	1	1	22
7	B	B	B	1	2	2	2	6	6	6	6	18	10	10	10	30
8	B	B	C	3	2	2	1	5	6	6	1	13	10	10	1	21
9	B	C	C	3	2	1	1	4	6	1	1	8	10	1	1	12
10	C	C	C	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3

27 A:3, B:2, C:1 A:9, B:6, C:1 A:20, B:10, C:1

- ◆ 他にも多次元マトリックス方式

5

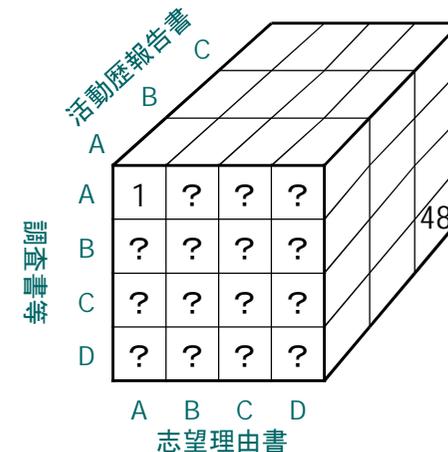
参考: 九大21cpの例

多次元マトリックス方式

例: 第1次選抜の順位付け(3次元)

1次: 書類審査
4名の委員が各々に
全受験生を評価

- ① 志望理由書
 - ② 調査書等
 - ③ 活動歴報告書
- を3次元で評価



6

参考: 九大21cpの例

グループ討論: 評価側

- ◆ グループ討論の目的
 - ◆ 自分の考え・意見を正確に表現する
 - ◆ 他人の意見との違いを理解し、新たなアイデアを提示する
 - ◆ 連携性・協調性・一貫性
- ◆ APとの整合性を観る
- ◆ 「一緒に研究活動・卒論を行いたい」を基準に
 - ◆ 教員同士での評価基準のすり合わせはしない
 - ◆ ルーブリックも存在しない
 - ◆ 制約と言えるのは、評価値の大まかな頻度の目安程度
- ◆ 「司会役」を買って出る行動・言動: 評価しない
 - ◆ リーダーシップの表現なのか? 2年に1度程度話題に
- ◆ 面接室間のバランス: 委員の配置に苦慮

7

4. 合否判定

- ◆ 方法1: 点数化後の数値で判断
 - ◆ 各評価資料(科目試験、面接試験等)の重みの検討
- ◆ 方法2: ある基準で並べた後に一名ずつ検討
 - ◆ 総合型選抜=主観が許容される試験
 - ◆ 「D」を付けた受験者の評価を中心に
 - ◆ 会議に時間・手間を要する
- ◆ 方法i: xxxに基づく評価を用いてyyy.....
- ◆ 方法n:

九大21cpの例

8

まとめに代えて

- ◆ 入試の目的:「入学後の修学に耐えられるかを判断」
- ◆ 総合型選抜:「選抜側の主観の持ち込みが許容される」
<====> 一般選抜
- ◆ 入試には手間がかかる <==== 「入り口管理」の国だから
 - ◆ 「出口管理」なら入試は簡略化できるであろう
- ◆ 求める学生像に応じて基準・選抜方法を策定
 - ◆ 集団面接の目的は? 何を観ようとしている?
 - ◆ APの策定、APとの整合性
- ◆ 選抜:2群に分割する行為。不合格者が納得する理由付け。
 - ◆ 「公平性」の説明性: 総合型選抜ゆえの緻密さ
 - 選抜する側の倫理観、道徳観、“美学”、選別眼が求められる。

88. 参考(名工大FD)

- ◆ 林 篤裕(2015),「思考力・表現力・協働性の評価を目指して ---九州大学21世紀プログラムを例に---」, 2015年12月07日。
◆ <http://stat.web.nitech.ac.jp/haifu/#Meikou1512> 
- ◆ 林 篤裕(2021),「集団面接の事例紹介 --九州大学21世紀プログラムを例に--」, 2021年9月28日。
◆ <http://stat.web.nitech.ac.jp/haifu/#FD2109> 
- ◆ 高校と大学の“より良い”橋渡しを目指して
- ◆ **お役に立てる事項が含まれていれば幸いです。**