大学入試において面接試験の強みをどこまで発揮できるか？

西郡　大（佐賀大学アドミッションセンター）

はじめに

「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改革について（答申）」（中央教育審議会,2014）において高大接続改革が提起され，「確かな学力」として示される「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・多様性・協働性」という学力の３要素を多面的・総合的に評価することが強く推進されている。

また，同答申で示された各大学の個別選抜のイメージでは，「思考力・判断力・表現力」の一部分と「主体性・多様性・協働性」を小論文，プレゼンテーション，集団討論，面接，推薦書，調査書，資格試験等で評価することが具体例として挙げられており，「人が人を選ぶ」個別選抜を確立していくことが求められている。

しかしながら，入試に関わる現場では，「集団討論や面接といった評価方法を一般入試まで含めた受験者全員を対象に実施できるのだろうか」「新しい評価方法を開発しても受験対策として対応される」など様々な課題が生じることが予想される。こうした背景を受け，本報告では，大学入試の面接試験に注目し，面接試験の強みをどの程度発揮できるのかについて検討したい。

面接試験について

面接試験の特徴

『テストスタンダード』（日本テスト学会編,2007）では，「面接者と被面接者との互いのコミュニケーションによって，人間の心理学的特性を測定する方法」と定義されており，ペーパーテスト等では評価することが難しい特性を人と人とのコミュニケーションを通して評価できる点が面接試験の大きな強みと言える。その一方で，「主観的な評定による採点」という特徴も併せ持ち，評定者における「採点基準の共有」や「評定者のトレーニング」によって採点基準の変動を抑えたり，採点後において「複数の評定結果のまとめ」や「評定の整合性の分析」などが必要だとされる。

面接試験の分類

二村（2005）によると，企業等での採用面接は，「基本的な能力や性格・態度などの特性を把握し，職務や職場やへの適応様式を理解する場合」と「職務に必要な能力・スキル，知識・技術の有無を評価する場合」という評価内容による分類，「個人面接」と「集団面接」という形態による分類，「自由面接」と「構造化面接」という手法による分類に分けられる。実際の大学入試では，各大学の事情に合わせてこれらの分類を組み合わせて面接試験を実施していると思われる。

面接試験の研究

面接試験に関する研究として多くみられるのは，予測的妥当性に関する研究である。企業等の採用場面を例に挙げれば，採用したい人物を実際に採用できたかを検証するために，面接試験の成績と入社後業績や上司評価との関係を検討するものなどが該当する。Shuler(1993)によると，面接試験の予測的妥当性が低いこと(Scott,1916)は古くから知られており，それ以降の報告(Arvey and Campion, 1982；Hunter & Hunter, 1984 など)でも同様の傾向がみられる。しかし，1980 年代以降，面接試験の精度向上へ向け，構造化面接（例えば，Latham, Saari, Pursell, & cam-pion,1980)が提案されるようになり，より高い信頼性(Conway,Jako,& Goodman,1995) や妥当性(McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer,1994)を得られたことが報告されている(今城,2005)。

一方，大学入試の場面においては面接試験に関する研究が十分であるとは言えない。これまでの大学入試における面接試験に関する一般的な議論を俯瞰すると，面接試験が入学後の成績をどの程度予測するかという予測的妥当性について，学力検査や調査書等の他の評価方法との比較が中心であった(例えば，平野,1992;吉川・影井,1996; 篠森・野尻，2004)。そのため構造化面接の研究に類する面接試験の評価技術に注目した議

論は，ごく少数に限られている(渋谷・香川・平野,2001；香川・平野,2002；小宮,2005 など)。その背景としては，面接試験研究を行うための環境面での困難さが 1 つの要因として考えられる。

大学入試における面接試験を考えるための視点

受験生の心理

西郡（2009）では，大学入試の面接試験を受験した生徒を対象に調査を行い，その心理的な作用を分析し，面接者の受験者への接し方や実施された面接試験の雰囲気といった受験生自身の感じ方（「社会的要因」に関する認知）が自分が受験した面接試験の印象形成に直接的にも間接的にも影響を与えていることを明らかにした。これは各大学がどのような姿勢で面接試験に取り組むかという点に大きく関係している。一般的に，面接試験を実施する側は，受験生をどのように評価するかという評価の信頼性や妥当性といった部分に注目が集まりがちである。しかしながら，実際の受験生にとっては，そのような部分よりも，面接者の話し方や態度，面接時の雰囲気といったものが，面接試験に対する印象を形成する大きな要因になっている。つまり，受験生にとって，面接者から丁寧に処遇されたとか，自分の話をしっかりと聞いてもらったという認識が，仮に自分が不合格になったとしても，適正に評価された上での結果という「納得性」に繋がるのである。「面接は人格や意欲をみるものであるため，落とされた人間が人格に自信をなくす恐れがあるかもしれない」など，面接試験での評価が人格否定に繋がることを懸念する意見も少なからず存在する（西郡,2007）。こうした点まで含めて考えれば，面接試験の手続きに対する受験生の「納得性」を高めるという視点は，面接試験の設計には欠かせない。

広報としての面接試験

ある大学の面接試験を受けた受験生が高校に戻ると，「どんな質問をされたか」「どんな雰囲気だったか」といったことが高校関係者から尋ねられる。これらの情報は高校や受験産業等のネットワークを通じて，一気に広がるものと予想される。特にネガティブな情報は，尾ひれがついた状態で関係者に蔓延しかねない。そうなれば，面接試験を実施している大学自体に対する価値判断にも繋がる可能性が考えられ，広報的な観点から見ればマイナス要因となる。逆に，受験生の多くから支持される面接試験が実施されているという情報は，各大学における面接試験の信用に繋がるだけでなく，実施母体の大学自体に対するポジティブな印象形成にも繋がる可能性を持っている。

面接試験による動機づけ

西郡（2007）では，「面接試験を受けるにあたり大学で何がしたいのかを考えることができるのでよかったと思う」「緊張してしまい，自分をアピールすることができなかったが，面接をして，ここで勉強したいという気持ちが増した」といった受験生の意見が少なからずみられ，大学入試本来の目的である選抜とは異なる，面接試験が生み出す教育的な効果の一端が示された。さらに，受験生に「アドミッション・ポリシー」を十分に理解してもらいたいと考える場合，面接試験を課すことが一番の方法である。S 大学の A 学部では，すべての入試方法で面接試験を課している。同学部と面接試験を課していない他学部を比べると，A 学部において明らかに「アドミッション・ポリシー」に対する認識割合が高いことが分かった。「A 学部のことを知ることが合格可能性を高める」という動機づけがなされたと考えられる。こうした面接試験による動機づけは，受験生にとって教育的効果もたらすこともある。こうした視点を入試制度設計に取り入れていくことが，個別選抜の改革にとって重要ではないかと思われる。

ま と め

測定道具としての面接試験を考えたとき，構造化することにより信頼性や妥当性を高めることが可能ではあるものの，構造化しすぎれば，面接者によって個別に工夫される展開や評価の視点を一定の枠組みに押し込めてしまうことになり，面接試験に期待する評価が出来なくなる可能性もある。そのため，「主体性・多様性・協働性」を評価するためには，相応のコストと技術的限界を前提とした検討が求められる。一方，我が国では，親身な進路指導を行う高校教師が多い。そのため，多面的・総合的な評価の推進に伴い，各大学において新しい面接方法などの開発が進めば，高校現場は受験指導のための情報収集に追われかねない。現行制度でさえ，入試説明会等では，面接試験などに関する質問が大半を占める。特殊な評価手法の乱立が，高校に情報収集等の負担をもたらし，本来行うべき教育活動を阻害してしまわないよう，測定方法と現場の両方を意識した制度設計が求められる。