

3年生・2学期後半

# 面接対策指導ツール

自校の指導ツールを他校の教師と共に検討し、各校の生徒特性に合った形へ改善を図る本コーナー。今回は、推薦・AO入試受験者を対象にした「面接対策指導ツール」について検討する。

検討会メンバー



愛知県立  
東海商業高校  
新美廣勝  
にいみ・ひろかつ



群馬県立  
太田高校  
新井高広  
あらい・たかひろ



宮崎県立  
延岡星雲高校  
柳井健二  
やない・けんじ

教職歴23年。同校に赴任して1年目。3学年担任。生徒会部、商業科。「自分の自信と、母校への誇りを持った、社会に愛される生徒を育てたい」

教職歴24年。同校に赴任して7年目。3学年担任。進路指導部、数学科。「正しい道を選ぶのではなく、選んだ道を正しいものに出来る生徒を育てたい」

教職歴23年。同校に赴任して7年目。主幹教諭。渉外広報部長。英語科。「伯楽にはなれないが、スポットライト係となって、個々の良さを照らしたい」

愛知県立東海商業高校・新美廣勝先生  
推薦・AO入試受験者用「面接指導個票」と「指導の記録」

## ビフォー

面接指導個票は、生徒が事前に進路指導室の資料などを使って、面接方式や過去の主な質問を調べ、記入しておくもの。面接官役の教師はここに書かれた内容を参考に模擬面接を実施する。

面接指導個票

組 番 氏名 \_\_\_\_\_

① 試験日  
月 日 ( )

② 試験の種類 (○で囲みなさい)  
a. 指定校(グループ)推薦 b. 公募推薦 c. AO・自己推薦 d. その他

③ 受験校

学校名	学部名	学科名	専攻(コース)名

④ 面接方式  
面接時間 分程度 【a. 個人面接 b. 集団面接】

⑤ 過去の質問

指導の記録 ※最初と最後は担任に面接してもらうこと

日時	指導者	評価・コメント
第1回	担任	マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
第2回		マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
第3回		マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
第4回		マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
第5回		マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
第6回		マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
第7回		マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
第8回		マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
第9回		マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )
最後	担任	マナー( ) 意欲( ) 目的意識( ) 論理性( ) 表現力( ) 知識・関心( ) 独自性( )

指導後、評価できるポイントに○、改善の余地があるところに△を記入した上で、コメントの記入をお願いします

指導の記録は、面接官を務めた教師が、マナー、意欲、表現力などの項目について○・△の2段階で評価し、コメントを記入する。担任は、最初と最後の面接を担当する。それ以外の回で、面接官をどの教師に頼むかは、生徒が自由に決めることができる。

狙いと機能

志望を深め、進路を語り合う  
雰囲気クラスに醸成する

愛知県立東海商業高校では、生徒の4〜5割程度が進学するが、そのほぼ全員が推薦・AO入試を利用する。面接に関連するツールは上の2点の他に、生徒が自分の高校生活や性格について整理する「面接指導準備シート」がある。

しかし、模擬面接で面接官役の教師が手にし、指導に使うのは上の2つである。これらの資料は、普段は生徒が保管し、模擬面接の度に生徒が持参することになる。

ビフォー アフター

検討

「聞かれたことに答える」から  
「自分のアピールポイントを伝える」へ



**新美** 本校では、模擬面接を10回程度受ける生徒もいます。確かに、

面接の前には練習は必要ですが、その回数が増えるほど、**今回の練習では何がテーマなのか、教師と生徒で確認していくことが大切です。**



**柳井** 生徒の中には、面接官の質問に流ちょうに答えることを重視し過ぎている者がいます。実は、私自身も若い頃、「面接は、生徒に志望理由を暗記させて臨めばよい」と考えていた時期がありました。しかし、そんな対策では推薦・AO入試の面接試験には通用しません。**志望先に対する生徒の熱意を高め、自分の言葉で思いを語れるようにする指導が求められます。**

**新美** 志望先への思いよりも、志望先に関する情報・知識を披露することが大切だと思っ込んでいる生徒もいます。相手のことを調べることは面接に臨む上での大前提ですが、そ

れだけで受験生として魅力的に見えるかといえば疑問です。



**新井** 特に学問分野なかと、面接官から質

問攻めに遭ってしまいかねません。そうすると、生徒は途中から「これは圧迫面接ではないか」と不安になり、志望先への思いを十分に伝えられなくなってしまう恐れもあります。面接では、**高校での経験を基に、大学生活への熱意を語ることを大切にさせたいですね。**

**柳井** そのためには、修学旅行の班長や行事リーダーなど見落としがちな日常の体験から、生徒の魅力を一緒に掘り起こすような面接指導が必要で**す。生徒が「自分のことをアピールしたい」というポイントを個票に書き、それを意識した上で、模擬面接に臨んでもよいでしょう。**

**新井** 生徒自身が考えるアピールポイントが事前に分かれば、その生徒のことをよく知らない教師が模擬面

接を担当しても、生徒の志望を掘り下げ、志望への思いを確かめる質問をするためのヒントに出来ますね。

**新美** 一方で、既に関係性の出来た、自分が心を許せる教師にしか面接官役を頼まない生徒もいます。本当は自分のことをよく知らない教師、もつといえは、相性が合わないようなタイプの教師に面接官役を頼み、**相手に気持ちを伝えることの難しさに気付かせたいところ**です。

**新井** 複数の教師が面接官役を務めるので、生徒、教師双方がその都度、課題を確認した上で模擬面接に臨みたいですね。**面接が終わる度に生徒が感想や決意を書き込み、教師の評価とセットになって保管できるツール**を考えてみませんか。

課題と解決策

- 1 志望先への熱意を高め、思いを語る言葉を豊かにする面接対策の目的を生徒と教師で共有する
- 2 自身のアピールポイントを生徒自身が把握した上で、面接指導に臨ませる
- 3 たくさんの教師が面接官役を務めるからこそ、各面接で明らかになった課題を次の面接に引き継げるような配慮が必要

学校プロフィール

愛知県立東海商業高校

◎全日制/総合ビジネス科・情報科(1年次は面科共通のカリキュラム。2年次より分かれる)/共学/1学年約320人  
◎2015年度進路実績(現役のみ)/4年制大進学30人、短大進学11人、専門学校進学65人、就職169人。

群馬県立太田高校

◎全日制/普通科/男子校/1学年約280人

◎2015年度入試合格実績(現浪計)/国公立大は、東京大、東北大、群馬大などに166人が合格。私立大は、慶應義塾大、東京理科大、早稲田大などに延べ669人が合格。

宮崎県立延岡星雲高校

◎全日制/普通科・フロンティア科/共学/1学年約200人  
◎2015年度入試合格実績(現浪計)/国公立大は、九州大、九州工大、熊本大などに33人が合格。私立大は、法政大、関関大、福岡大などに延べ147人が合格。

検討会で明らかになった課題を踏まえ「面接指導個票」「指導の記録」を改良! 次ページで紹介します。



# アフター

面接指導個票には、「アドミッション・ポリシー」「君が面接で1番伝えたいこと」「アドミッション・ポリシーと君の目標や高校生活で力を入れたことを比べてみて、一致しているところ」の3項目を加えた。面接官に聞かれたことに答えられるようになるだけでなく、アドミッション・ポリシーを踏まえ、志望先への自分の思いをアピールできる力を養うことを目指す。

指導の記録には「授業を受けたことがない先生に積極的に面接をお願いしよう」と明記。その上で、教師用のコメント欄には、「良かったところ」「改善できるところ」の2項目を設けた。これにより、指導に連続性を持たせたいと考えた。また、改善点を自覚させ1回ごとの面接に意義が見込めるよう、生徒に「次回面接への決意」を書かせることにした。

### 面接指導個票

組 番 氏名 \_\_\_\_\_

① 試験日 月 日 ( )

② 試験の種類 (○で囲みなさい)

a. 指定校推薦	b. 公募推薦
c. AO・自己推薦	d. その他 ( )

③ 受験校

学校名	学部名	学科名	専攻(コース)名

④ 面接方式

面接時間	分程度
[a. 個人面接 b. 集団面接]	

⑤ 過去の質問

⑥ アドミッション・ポリシー

⑦ 君が面接で1番伝えたいこと

⑧ アドミッション・ポリシーと君の目標や高校生活で力を入れたことを比べてみて、一致しているところ

特に、⑦⑧の項目について  
面接官は根掘り葉振り聞きます

### 指導の記録

※最初と最後は担任に面接してもらうこと  
※授業を受けたことがない先生に積極的に面接をお願いしよう

日時	指導者	評価 (○・△)	面接官コメント	次回面接への決意
第1回	担任	マナー ( ) 表現力 ( )	〈良かったところ〉	
		意欲 ( ) 知識・関心 ( )	〈改善できるところ〉	
第2回		マナー ( ) 表現力 ( )	〈良かったところ〉	
		意欲 ( ) 知識・関心 ( )	〈改善できるところ〉	
第3回		マナー ( ) 表現力 ( )	〈良かったところ〉	
		意欲 ( ) 知識・関心 ( )	〈改善できるところ〉	
第4回		マナー ( ) 表現力 ( )	〈良かったところ〉	
		意欲 ( ) 知識・関心 ( )	〈改善できるところ〉	
第5回		マナー ( ) 表現力 ( )	〈良かったところ〉	
		意欲 ( ) 知識・関心 ( )	〈改善できるところ〉	

指導後、評価できるポイントに○、改善の余地があるところに△を記入した上で、コメントの記入をお願いします

個票には「君が面接で1番伝えたいこと」「アドミッション・ポリシーと君の目標や高校生活で力を入れたことを比べてみて、一致しているところ」が面接で特に問われることを明記。これは、面接官役の教師に「アドミッション・ポリシーを念頭に、志望先への自分の思いをアピールできているか」を重視した指導を促し、指導の目線をそろえるためのメッセージでもある。

改訂後の狙いと機能  
面接指導個票には、推薦・AO入試に関する客観情報だけでなく、入試に臨む生徒自身の思いを書き込み、面接で志望先に1番伝えたいこと(自分のこだわりやアピールポイントなど)を意識させた上で模擬面接に取り組みよう配慮した。なお、「君が面接で1番伝えたいこと」については、回答を暗記して面接に臨むことがないように、文章化はさせずに、あえてキーワードレベルでの記述にとどめることを推奨する声があった。

指導の記録については、教師のコメント欄(良かったところ・改善できるところ)と、生徒が次回の模擬面接に向けての課題を整理する欄を設けた。次の面接担当の教師は指導の記録を見て、前回の課題となった点がどう変わったかもフィードバックし、指導の連続性を高める狙いだ。



このマークのある図版は、加工可能なデータとして、ベネッセ教育総合研究所のウェブサイト (<http://berd.benesse.jp>) からダウンロードできます。「HOME → 教育情報 → 高校向け → 生徒指導・進路指導ツール集」でご覧ください。

## 活用

伝えたいことをあらかじめ整理し、  
模擬面接を通して更に掘り下げる

**新美** 先生方との検討を経て取り入れてみた  
いと考えたのが、生徒

が「君が面接で1番伝えたいこと」「アドミッション・ポリシーと君の目標や高校生活で力を入れたことを比べてみて、一致しているところ」を事前に個票に整理し、教師はそれを見ながら面接を進める方法です。



**柳井** 想定外の質問に対応する力を身に付けることも必要ですが、

それ以上に、面接を利用して自分の思いを伝えようという意欲を育みたいですね。個票で自分の志望を掘り下げさせて、「どんな質問が来ても大丈夫。根っこは1つだ」という自信を持たせたいです。



**新井** 自分の志望に自信を持つと、変化球的な質問にも、表現を工夫しながら自分の思いを伝える対応が出来るようになります。

難易度の高い質問にも「分かりま

せん」と臆せずに言えるでしょう。

**新美** 「この面接で伝えたいこと」がしっかり固まっていれば、意欲的な質問に1つくらい答えられなくても「大したことない」と受け止められますよね。

**柳井** 「これだけは伝えたい」という思いを生徒と教師がやり取りするうちに、生徒の志望が磨かれていきます。テクニックに流されず、志望を掘り下げていくことは生徒の成長につながり、仮に推薦・AO入試が不合格だったとしても、「ここで掘り下げた自分の思いを一般入試対策の原動力にしよう」と次の指導に生かせるでしょう。

**新美** 指導の記録では、生徒がこれまでどんな面接指導を受け、教師の指摘に対してどう改善を図ってきたかが分かるようになっていま



## 活用の流れ

- 1 面接に先立って、個票に客観情報とアピールポイントなどを生徒に記入させる
- 2 生徒が面接官役を教師に依頼する場合は、関係性の薄い教師にも依頼するよう指導する
- 3 面接の度に良かったところ、改善できるところを教師が指導の記録に記入する
- 4 生徒は、次の模擬面接までに改善したいことなどを指導の記録に記入する
- 5 次の面接担当の教師は、指導の記録を参考に面接を行い、前回指摘をした点がどう変わったのかも生徒にフィードバックする

す。改訂前よりも、指導の連続性が確保でき、面接官の違いによる指導の大きなずれによって生徒を混乱させることが防げそうです。

**柳井** そうですね。私たちには、「この部分は改善しよう」という指導に対して、次の面接ではどう変化したか、連続性を意識して生徒を見る責任があると思います。

**新井** もちろん、面接官が違うことで評価の違いが生まれることはあつて当然ですが、だからといって、私たち教師が評価の観点の違いに無自覚なまま、各自が思い通りに評価をしていては生徒が混乱

するだけですよね。

**新美** 前回面接した教師と異なる評価をする際、指導の記録を基に、「A先生はプラスの評価だが、私は〇〇の理由で違う評価だ」「面接官で受け止め方が違うこともある」と生徒に説明したいですね。

**新井** 面接官役は教師ではなく、生徒が務めることも可能です。実際、本校では模擬集団面接で、生徒同士で評価させることもありま