

(共同研究：大学での学びを下支えする要因の分析研究)

遠隔授業の問題点と限界： 就職活動支援講座における実践報告

辻 洋 一 郎

1. はじめに

2020年初頭から続くコロナウィルスの蔓延によって、従来の教育システムは大きな変更を迫られることになった。多くの大学で遠隔授業への切り替えや対面授業との併用が行われ、学生のみならず教員も授業方法の転換や習熟、さらにその背景にある授業の考え方や取り組み方に対する変革を迫られた。その試行錯誤は現在も続いており¹⁾、より良い遠隔授業のあり方の模索が続いている。

本稿の目的は、同一内容を遠隔と対面の両方の形式で別々に実施した授業において、その比較を通じて遠隔授業が抱える問題点と限界を浮き彫りにし、併せてその原因と対応方法を議論することにある。同一内容とはいえ、遠隔授業と対面授業とでは教員側の伝え方、焦点の当て方、そして学生側にとっても受け取り方や習得方法が変わらざるを得ない。そこに遠隔授業のもつ本質が垣間見られるのではないかと考えたのである。

具体的には、「春休み就活サポート講座（以下「本講座」と略す：対面・遠隔各1クラス）」で実施した遠隔授業と対面授業の差についてアンケートなどで分析する。

本稿で扱う遠隔授業とは、実施日時を決めZOOMで実施する同時双方向型で（後に述べるように、限界はあるにしても）、リアルタイムで担当者と受講者との一定の意思疎通を担保したものを指す²⁾。

結果を先取りすれば、学生は遠隔授業でも一定の成長をするものの、対面授業では遠隔授業よりも大きな効果があった。基本的に同じコンテンツを提供したのであるが、遠隔授業ならではの物理的問題、伝達の限界及び学生側の授業に対する姿勢・取り組み方の問題などが原因と考えられる。これらが生じる要因について議論し、併せて遠隔授業を効果的

1) このことは、後に述べるように2020年度以降、遠隔授業に関する文献が急激に増加していることにも表れている。その多くは対面授業から遠隔授業への切り替えの実践報告や取り組み方などの報告であるが、現場教員の工夫と努力が反映されているように思われる。

2) 遠隔授業は通常、オンデマンド型、同時双方向型などに大別され（たとえば京都大学高等教育研究開発推進センター、2021）、使用する教材や機器などにより細かく定義される。本講座は、ZOOMでのリアルタイム授業で、常時間いかけや質問等ができる状態で行った。

キーワード：遠隔授業、対面授業、就職活動、信頼形成

に取り進めるための可能性について検討を行う。

尚、念のため申し添えれば、本講座の受講は任意であり、かつすべての受講者は自分の希望に沿ったクラスを選択できた。このため、対面クラスを希望したが叶えられず遠隔クラスになった、というような意思に反した不利益は生じていない。

2. 遠隔授業に関する既存文献

2019年以前は、授業環境整備などに関する文献を主に、少ないながら継続的に遠隔授業の研究が行われていた。たとえば竹口(2016)は遠隔授業環境やその運用方策、ライブ授業に求められる要件を明らかにしている。これが2020年以降、コロナウイルス感染拡大に伴う大学の遠隔授業化が進んだことに伴い、報告は一気に増加した³⁾。その多くは、システムの問題への対処、実践報告、学生満足度に軸足を置いた報告などである。たとえば、西本(2021)は学生アンケートを分析し、仲間集団が醸成されるような取り組みの重要性を指摘している。それらの多くは、遠隔授業の特質：長所や短所を浮き彫りにしており、今後の授業改善に大きな寄与をしていると考えられる。また菊池ほか(2021)はオンライン授業での試験時の問題点を整理し、検討している。

そのなかで遠隔授業と対面授業を比較した文献は少ない。たとえば金ほか(2021)は、学生アンケートを分析し授業の理解や習得、学習効果、学習スタイルなどについて遠隔授業と対面授業の評価を行い、それぞれの特質を議論しているが、具体的な違いについては論じられていない。また鷲尾(2021)は、所属大学での遠隔授業について教員と学生双方について詳細なアンケート調査を行い、より良い対面授業をするための要点を抽出するとともに、特に遠隔授業をすることによって「対面授業でもなすべきことがなされていなかった事実」を洗い出している。

本講座の分野に近いところでは、キャリア教育に言及した後藤(2021)がある。一部遠隔で実施したキャリア教育科目での教育結果の検証を行い、学生満足度調査で、遠隔と対面で満足度に差がないこと、ある能力については対面授業のみの実践よりも相対的に伸ばしたことなどを分析している。対象とした授業は、遠隔と対面を組み合わせる双方の長所を活かしたもので非常に興味深い。しかし本講座のような就職支援の分野での報告は見つけることができなかった。尚、後に述べる遠隔授業が対面授業に比べて「信頼」を醸成しにくいことに言及した文献は、現時点ではみあたらなかった⁴⁾。

総じて既存文献の多くは、実施上の問題点への対応や遠隔授業の長所・短所への言及、工夫や改良などの実践報告の範囲にとどまり、本稿で取り上げるような遠隔授業の本質的な理

3) キーワード「遠隔授業」としてCiNii Articleを検索すると、ヒット件数は1,498件であった。それまで毎年多くて十数件程度であったものが2020年以降は635件(2020年255件, 2021年9月8日時点で380件)に上る。

4) キーワード「遠隔授業」&「信頼」でCiNii Articleを検索すると3件がヒットしたが、いずれもシステムの信頼性に関するものであった(2021年9月8日時点)。

解の観点に基づく分析に関するものは、調査した範囲では見当たらないように思われる。

3. 講座の概要と内容

(1) 講座の目的、設計方針及び実施形態

2020 年末ごろには、感染拡大により翌年の就職環境が悪化するとの見方があった⁵⁾。このため、本学経済学部では、就活準備が不十分な3年次生を支援する目的で、本講座を急速企画することとなった⁶⁾。本講座は春休みの土曜日⁷⁾に、午前：遠隔クラス、午後：対面クラスの90分授業をそれぞれ1回2コマ×8回＝16回実施した。

もともとここで実施したコンテンツは、筆者が3・4年次生に実施しているゼミや、経済学部独自プログラム「経済学特講－モチベーションアップ講座」（以下「従来講座」と略す）として毎年実施している就活講座をベースにしている⁸⁾。ゼミは3年次ははじめからワークをふんだんに盛り込み、また専門の内容をトレーニングに転化したコンテンツを組み込んでいる。春学期に行う従来講座の場合は、夏のインターンシップへの参加を主目的としているため、就活で扱う要素すべては盛り込んでいない。秋学期に行う場合は、就活で扱う要素はすべて盛り込むが、飽くまで自分の頭で考えて行動する姿勢を養う方針が色濃い。総じてこれらは比較的時間的に余裕がある時期に行われ、受講者が落ち着いて授業に取り組める状況である。一方、本講座の実施時期は就活本格化の直前であり、受講者は焦りや切迫感をもっている。そのため従来講座をそのまま適用できず、コンテンツの選択と集中、またやり方を工夫することとなった⁹⁾。設計時に念頭においたのは次の3つである。

- ① 就活の全体像を把握させ、（理想や夢ではなく）現実の自分ができることに集中して自信をつけさせること
- ② 出来得る限り優先順位をつけて重要事項から実施すること
- ③ とはいえ、一定の完成度に仕上げるために必要な部分は、受講者に迂遠と映っても

5) 実際には2021年度の就職動向は堅調であり、結果的には杞憂に終わったわけであるが、2020年初冬に企画した段階では翌年の就職環境が悪化することが懸念されていた。

6) 当初は対面クラスのみのものであったが、感染を不安視して参加を躊躇する学生をフォローすべきとの指摘を考慮して、遠隔クラスを追加することになった。

7) 土曜日は、平日に比べて就活の説明会や選考が比較的人らなと思われたが、かなりの企業が土曜日にも実施していたようである。

8) 従来講座の設計については辻(2020)、具体的なコンテンツ・運用などの詳細については辻ほか(2020)を参照いただきたい。従来講座は2014年度から(対面授業で)春学期、もしくは秋学期のいずれかに実施している。2021年度春学期はコロナウイルス蔓延の影響で遠隔で実施せざるを得ず、フィジカルトレーニングの実施が制約を受けた。そうした経験を踏まえて本講座の遠隔クラスの内容を改善し、出来得る限り対面実施に近付けるように心がけた。

9) 時間の余裕がある場合は、敢えて具体的なノウハウや指示を出さず、目標のみを与えて試行錯誤させることで、行為の目的を自覚し、受講者自身が自分でノウハウを編み出すなど経験値を得ることが可能である。一方、本講座のように時間的に切迫している場合は、ノウハウや「型」を提示し、その通りやることを奨励せざるを得ない部分がある。

妥協せず徹底する¹⁰⁾

具体的なポイントは後述する。

尚、実施形態は、遠隔クラスは ZOOM を用い、基本、マイクとカメラは OFF とし、必要に応じて ON にすることとした¹¹⁾。対面クラスは、感染防止のため登録 35 名に 135 名定員の教室（三密回避時の定員は 60 名）で実施し、ワークやグループディスカッション（以下「GD」と略す）など身体的な活性化を促すフィジカルトレーニングは屋外も利用し、感染防止に努めた。

(2) 本講座の内容と特徴

本講座の遠隔・対面クラスの具体的内容を表 1 に示す。先に述べたように短期間でほとんど準備をしてこなかった受講者を、短期間で一定レベルに引き上げることを目的にコンテンツを設計している。とはいえ、効果を上げるために最も重要なことは、受講者自身の自覚と姿勢であろう。そのために初回は、念入りに自分の就活に対する姿勢、これから半年間のスコープ、自分が持っている資源、及び目標について時間を割き、その後も都度これを確認するように心がけた。

本講座に限らないが、就活で一定の成果を得るためには、自分を知り、それを周囲に自分の言葉で語ることが出来るか、ということが大きなポイントになると筆者は考えている。たとえば、書類を選考される際の履歴書やエントリーシート（ES）、面接では、相手に応募者である自分を理解してもらい、納得させることが、採用への足掛かりとなる。そのために「素の自分を出せるか、それを相手に理解してもらえるか」が焦点となる。本講座もこの点に到達するために、必要十分と思われることを遠隔・対面両クラスとも盛り込んだ。

特に本講座の前半（2月の4回）は、この部分に重点を置き、コンテンツの意義やトレーニングの意味を毎回確認しながら、細かな部分まで反復しいわば「就活の土台」を構築することを念頭に行った。逆に後半（3～4月の4回）は、前半の土台を基に発展的な内容を扱うとともに、志望企業の研究や選定、GD 等土台部分以外の内容も盛り込んだ。

ところで、通常行う対面クラスに比べて、遠隔クラスは物理的・感覚的な面でどうしても制約が生じる。以下では、その差異についてまとめる。

10) 焦りをもつ受講者からすると短期間で何とかしてほしい、即戦力を身に着けたい、との希望がある。逆に言えば、やっても無駄そう／役立たないと判断すると次回から参加しない懸念がある。本講座の内容は、一見受講者にとって迂遠に映る面があり、モチベーションの維持が悩ましい点であった。

11) 通常の授業ではマイクとカメラは OFF の場合が多く、受講者はこれに慣れているため、カメラを ON にするよう指示しても揃うまでに意外と時間がかかる。また女子学生はノーメイクで参加している場合、カメラを ON にしたがる。初回にこの授業はカメラを常時 ON にするよう指示したが、守ることができた受講者は少なく、またそれを指摘することで授業の雰囲気壊すことになるため、必要時は ON にすることで対応した。些細なことであるが、時間と手間が取られ肝心の授業に影響がでるほか、授業への集中を妨げるという精神的な負担もあった。

	実施日	遠隔クラス	対面クラス
第1回	2月6日	<ul style="list-style-type: none"> ・ガイダンス(この講座の目的とゴール:モチベーション喚起) ・今後6か月間のスコープ ・現在の自分の位置づけの認識(武器・環境・希望)と、希望を叶えるためにやるべきこと ・作戦をたてる ・自己分析①:自分史 ・フィジカルトレーニング①:その重要性和カメラ越しにワーク ・アンケートに回答する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ガイダンス(この講座の目的とゴール:モチベーション喚起) ・今後6か月間のスコープ ・現在の自分の位置づけの認識(武器・環境・希望)と、希望を叶えるためにやるべきこと ・作戦をたてる ・自己分析①:自分史 ・フィジカルトレーニング①:その重要性和教室でのワーク ・アンケートに回答する
第2回	2月13日	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の内容を覚えているか? 「言えない/忘れてる」という状態の意味するもの ・履歴書の書き方とお手本の開示 ・自己分析②自分の根っこを探る ・将来の働くイメージ①:個別にワーク ・フィジカルトレーニング②:カメラ越しにワーク ・現在の不安に答える(事前に寄せられた疑問・不安・要望に回答) 	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の内容を覚えているか? 「言えない/忘れてる」という状態の意味するもの ・履歴書の書き方とお手本の開示 ・自己分析②自分の根っこを探る ・将来の働くイメージ①:教室でのワーク ・フィジカルトレーニング②:教室でのワーク ・現在の不安に答える(事前に寄せられた疑問・不安・要望に回答)
第3回	2月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・自己分析③:キーフレーズの確定 ・将来の働くイメージ②:個別に問いかけながらワーク ・企業研究の方法①:個別にワーク ・筆記試験対策について ・コミュニケーションとは? ・フィジカルトレーニング③:カメラ越しにワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・自己分析③:キーフレーズの確定 ・将来の働くイメージ①:教室でのワークと個別指導 ・企業研究の方法①:教室でのワークと個別指導 ・筆記試験対策について ・コミュニケーションとは? ・フィジカルトレーニング③:教室でのワーク
第4回	2月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・自己分析④:履歴書の骨格作成(個別指導) ・企業研究の方法②と企業選び/業界研究について ・面接での質問の意図① ・フィジカルトレーニング④:カメラ越しにワーク ・アンケートに回答する ・宿題:履歴書の完成 	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・自己分析④:履歴書の骨格作成(個別指導) ・企業研究の方法②と企業選び/業界研究について ・面接での質問の意図① ・フィジカルトレーニング④:教室でのワーク ・アンケートに回答する ・宿題:履歴書の完成
第5回	3月6日	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・履歴書の確認 ・自己ストーリーの完成 ・将来の働くイメージ③:個別に問いかけながらワーク ・志望企業の選定① ・面接での質問の意図② ・フィジカルトレーニング⑤:カメラ越しにワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・履歴書の確認 ・自己ストーリーの完成 ・将来の働くイメージ③:教室でのワークと個別指導 ・志望企業の選定① ・面接での質問の意図② ・フィジカルトレーニング⑤:教室でのワーク
第6回	3月13日	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・質問攻勢による破壊と再構築 ・志望企業の選定② ・面接での質問の意図③ ・グループディスカッションの方法 ・エントリーの考え方と方法 ・フィジカルトレーニング⑥:カメラ越しにワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・質問攻勢による破壊と再構築 ・志望企業の選定② ・面接での質問の意図③ ・グループディスカッションの方法とワーク ・エントリーの考え方と方法 ・フィジカルトレーニング⑥:教室でのワーク
第7回	3月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・履歴書の完成 ・志望企業の研究 ・面接での質問の意図④ ・遠隔面接のコツ ・フィジカルトレーニング⑦:カメラ越しにワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の復習 ・履歴書の完成 ・志望企業の研究 ・面接での質問の意図④ ・遠隔面接のコツ ・フィジカルトレーニング⑦:教室でのワーク
第8回	4月3日	<ul style="list-style-type: none"> ・前回までのまとめと振り返り(自分への気づき) ・今後のスコープ ・面接の対応方法 ・現在の不安に答える(事前に寄せられた疑問・不安・要望に回答) ・アンケートに回答する 	<ul style="list-style-type: none"> ・前回までのまとめと振り返り(自分への気づき) ・今後のスコープ ・面接の対応方法 ・現在の不安に答える(事前に寄せられた疑問・不安・要望に回答) ・アンケートに回答する

表1. 全8回の講座内容

(3) 遠隔クラスと対面クラスの差異

本稿では、遠隔クラスと対面クラスによって効果に差が生まれる要因を議論するので、ここで両クラスの授業内容の差について客観的に整理しておく必要があるだろう。

本講座での実施項目・内容は、遠隔・対面とも基本的に同一のものとし、受講者がどちらのクラスを選んでも、結果的に同じ効果になるよう最大限努め、授業の段取りや授業の内容も極力同じになるようシナリオを事前に準備して臨んだ。差異があるとすれば、表面的には表1で太文字表記したワークの部分と、根本的には遠隔・対面の根本的な差異となる臨場感に起因する諸要因と考えられる。

通常行う対面クラスに比べて、遠隔クラスは物理的・感覚的な面でどうしても制約が生じる。また、遠隔と対面では臨場感に大きな差が生じ、それによって担当者の熱意や意図の伝わり方は異なる点と同じとはいえない。もちろん両クラスとも、ワークの場合でも自己分析や将来の働き方を考える場合でも同じ課題を行うのであるが、たとえば後者の場合は対面授業では担当者が座席を巡回するので、個別の相談に即応することが可能である(そのため受講者が受け身であっても、こちらからの働きかけが効く状況であった)。しかし、遠隔授業では同じ課題を行う場合、ZOOMを全員が聞いており個人情報の点から制約がかなり十分に対応できたとはいえない。希望者には個別相談の機会は設けたものの結果として不十分にならざるを得なかった。ただ、遠隔クラスでも、そうした機会を利用し、個別面談の要請やメールでの問い合わせをする受講者もあり、受講者の積極性や自主性によって差が生じることになった。

このことから、特に遠隔授業の場合は、受け取り手である受講者の目的意識、積極性や自主性が効果に大きな影響を与えることを考慮しなければならないと思われる。

(4) 対象者と出席率

本講座は経済学部¹²⁾3年次生を対象とし、メール配信とポータルサイトで募集した。先に述べたように本講座の受講は任意であり、すべての受講者は希望のクラスを選択できた。

アンケート結果を一部先取りすると、表2のように、初回の時点では対面授業・遠隔授業とも就活の進捗具合には大きな差がない。半数は「少しは準備を始めているが、まだ履歴書なども未完成」の状況であり、その他は今までまともな準備はしてこなかった層と思われる。当然説明会や選考の経験がない者が大部分で、この時期としては平均的な大学3年次生からみると準備不足は否めないように思われる。

出席率は表3に示した。対面クラスは継続受講者が多く、初回から最終回の単純減少は8名程度にとどまる一方で、遠隔クラスは初回の欠席者がすでに10名で、期間中不定期に欠席する受講者も散見され、最終回までの単純減少が15名となった。特に遠隔クラスは後半

12) 併せて経済学部教員のゼミを受講している他学部生も参加可とした。実際に法学部から1名が参加した。

設 問	遠隔クラス	対面クラス
インターンシップや実際の面接もある程度経験し、自信をもって進めている。	2.4%	3.1%
基礎的なこと、最低限のことはやったが、インターンの参加や実際の面接は未経験。	2.4%	6.3%
履歴書などは準備しているが、これで大丈夫か、迷いが多く自信がない。	14.6%	6.3%
人並みにはやっている。履歴書など最低限のことはやったが、他が不十分。	2.4%	6.3%
少しは準備を始めているが、まだ履歴書なども未完成。	51.2%	59.4%
何も手つかず。意欲はあるが何から始めれば良いかわからない。	19.5%	15.6%
何もしていない。焦りはあるが意欲がわからない。	0.0%	3.1%
何もしていない。就活には興味がない。	7.3%	0.0%

表 2. 講座初回の受講者の就活状況

実施回・日		遠隔クラス	対面クラス
第 1 回	2 月 6 日	82.1%	91.4%
第 2 回	2 月 13 日	66.1%	91.4%
第 3 回	2 月 20 日	75.0%	85.7%
第 4 回	2 月 27 日	83.9%	85.7%
第 5 回	3 月 6 日	62.5%	68.6%
第 6 回	3 月 13 日	46.4%	74.3%
第 7 回	3 月 20 日	51.8%	68.6%
第 8 回	4 月 3 日	55.4%	68.6%
受講登録数		56 名	35 名

表 3. 講座の出席率

の参加者減が大きい。対面クラスは、授業のない春休みに土曜日のみ大学に登校する負担があり、一方で遠隔クラスは自宅などから ZOOM で簡単にアクセスでき、参加への障壁は

低いと思われる。それを踏まえれば、遠隔クラスと対面クラスの参加意欲には差があるように思われる。特に遠隔授業の後半の出席低下は、ある意味、受講者の本講座への「評価」と捉えることができるかもしれない。同時に対面授業の受講者とのモチベーションの差としても捉えられよう¹³⁾。

尚、参加を促すために、本講座を一定条件で終了すれば履修単位制限外で2単位付与するというインセンティブを与えたが、あまり効果はなかったかもしれない。両クラスとも、大部分の受講者は就活への切迫感は旺盛だったので、単位取得よりも学んだことを実質的に活かすことが第一という本講座の目的をよく理解していたように思われる。単位付与は主に出席を基準にして評価したが、欠席が多い受講者を除き、ほぼ9割の学生が認定を受けた。

4. アンケートの設計と意図

この講座で受講者がどのように変化したかを調べるために、初回（1回目開始前：2月6日）、中間（4回目終了後：2月27日）、及び最終回（8回目終了後：4月3日）に次のような設問のアンケートを実施した^{14) 15)}。

- ① 就活準備に関する状況を問う設問
- ② 準備の具体的な進捗を問う設問
- ③ 性格や指向を知る設問
- ④ ソーシャル・スタイル（SS）に関する設問
- ⑤ 「ジョハリの窓」における開放度を測る設問

以下、設問の意図を簡単に説明する。

(1) 就活準備に関する状況を問う設問

2021年時点も、3年次3月1日広報（説明会など）解禁、4年次6月1日面接解禁という日本経済団体連合会の「採用選考に関する指針」が標準的なスケジュールであった（日本経済団体連合会、2018）が、就活に意欲的な学生ほど準備は早い傾向にある。3年次夏や秋

13) もちろんこれは、遠隔クラス全員のモチベーションが低いということではない。遠隔クラスにも熱心な受講者が多かったし、また逆に対面クラスにも意欲的ではない受講者もいた。飽くまで相対的な傾向を述べているものと受け取っていただきたい。

14) 講座を受講していない学生との比較を考え、同様のアンケートのURLを大学の公式メールで送付して回答を依頼したが、ほとんど入力がなかったので、比較はできなかった。

15) ①～⑤の設問に併せて、Rosenbergの尺度を用いた自尊心の測定（近藤、2010）を測る設問、及びBarnsの尺度を用いた認知の歪みを測る設問（Barns, 1989；バーンズ、2005）も準備した。これらについては、異なるテーマになるので稿を改めて報告する。

のインターンシップを行う企業も半数に達し¹⁶⁾、それを事実上の早期選考にしている企業も存在しているという。意欲的な学生にとっては、たとえば夏に参加するためには3年次の早期から（場合によっては2年次より）準備を始める必要が生じるのである。標準的な学生にしても、通常スケジュールに対応するためには、逆算すると遅くとも秋ごろから準備を始める必要があると思われる。まず意欲が必要となり、その上で履歴書や面接で問われる自己PRや学チカ（学生時代に力を入れたこと）など基本的な事項の準備、面接対策、GD対策、筆記試験対策などが定番の準備である。具体的な内容については次の項目（2）で詳細に測定するものとし、ここでの意図は受講者をもつ「進捗のイメージ」をレベル化して把握するものである。表4は受講者に示した設問項目である。①がその時点で最高度の準備をしている状況で、以下順を追ってレベルが下がる。

この設問は、就活全般の基礎的な知識、考え方、及び取り進め方など必要なことは本講座で教授するので、真面目に取り組むことで準備は進捗するはずと見込んだものである。また、本講座では積極的に早期の選考や外部の講座・説明会の受講も実戦経験の一種として推奨しており、それらの実戦経験を通じて学んだことを定着させ、自信を醸成させるように督励した。

-
- ↑
- ① インターンシップや実際の面接もある程度経験し、自信をもって進めている
 - ② 基礎的なこと、最低限のことはやったが、インターンの参加や実際の面接は未経験
 - ③ 履歴書などは準備しているが、これで大丈夫か、迷いが多く自信がない
 - ④ 人並みにはやっている。履歴書など最低限のことはやったが、他が不十分
 - ⑤ 少しは準備を始めているが、まだ履歴書なども未完成
 - ⑥ 何も手つかず。意欲はあるが何から始めれば良いかわからない
 - ⑦ 何もしていない。焦りはあるが意欲がわからない
 - ⑧ 何もしていない。就活には興味がない
-

表4. 就活の準備状況についての質問項目

上に行くほどレベルが高くなり、①が本論文での最高位置である

16) たとえば日経新聞に掲載された広告記事（2021年9月8日朝刊：企画・制作の日本経済新聞社コンテンツユニット）「就活「働く」が変わる」には「2023年卒の学生向けインターンシップがスタート」とあり、「インターンシップ参加は、企業学生とも増加傾向」「22年卒は8割強（の学生が参加）」「22年度の企業のインターンシップ実施は48%」（マイナビ調べ）という。

(2) 準備の具体的な進捗を問う設問

前項目が、就活準備のイメージの推移をみるのに対して、ここでは具体的な対策の進捗の推移について問うものである。設問は表5に示す10項目である。就活としては常識的な範囲の設問であり、概ね首肯していただける範囲であろうと考えている。これら10項目について、5点法で回答してもらい、それぞれ「5 = あてはまる」「4 = ややあてはまる」「3 = どちらでもない」「2 = ややあてはまらない」「1 = あてはまらない」として集計した¹⁷⁾。

-
- ① 自己分析は十分できている
 - ② 志望企業は十分リストアップできている
 - ③ 自分の働くイメージは明確だ
 - ④ 筆記試験の対策は自分なりにある程度できている
 - ⑤ 面接への不安は少ない
 - ⑥ リモート面接の対応には不安はない
 - ⑦ グループ・ディスカッションのやり方を知っている
 - ⑧ 履歴書／ESを書くネタは十分にある
 - ⑨ 将来、どのように働きたいかは明確だ
 - ⑩ 自分の過去には人に言えるようなものはない(※)
-

表5. 準備の具体的な進捗についての質問項目

それぞれについて5点法で回答
末尾に※印をつけたものは「マイナス指標」である

(3) 性格や指向を知る設問

準備状況に併せて性格や指向を知る設問から受講者の個性の推移を把握する試みも行った。こうした設問の回答が受講期間中に変化するのかどうかは興味深いと思われる。具体的な設問は表6のとおりである¹⁸⁾。

17) 問⑩のみ「マイナス指標」で、「1 = あてはまる」「2 = ややあてはまる」「3 = どちらでもない」「4 = ややあてはまらない」「5 = あてはまらない」として得点化した。集計結果はプラス指標とマイナス指標とも数値が大きいほどポジティブとお考えいただきたい。

18) 各項目は就活とは一見無関係に見えるかもしれない。しかし筆者は経験上、いずれも就活を行う上での心理的・段取り的・実務的な効率に直結する重要な項目であると考えている。一般に割り切りが良く、器用と言われるタイプがある一方、細部や自分のスタイルに拘泥し、全体が見えずに最終的に効率の悪い結果になるタイプも見受けられる。これは幼少期からの経験と思想的な問題であるかもしれないが、殊、就活では現実の実務的な要素が求められ、前者のタイプが有利と思われる。この正否はさておくとして、少なくとも良い意味で自分の拘りを捨て組織や周囲に合わせる器用さ、方便の柔軟性を問う設問であり、本講座でこの指標がどのように変遷するのかを見るのである。これは飽くまで筆者の経験に基づくもので、一般的でないかもしれないが、飽くまでこの議論は本稿の範囲で留まるものと考えている。

-
- ① 物事を決められないほうだ (※)
 - ② 困ったら人に聞くより、自分で何とかしようとするほうだ (※)
 - ③ 上を目指すより、はやく安心したいほうだ (※)
 - ④ 遅刻や締め切りに遅れるほうだ (※)
 - ⑤ どれにしようか、と選択に迷うことが多い (※)
 - ⑥ 器用に話を盛るのはよくないと思う (※)
 - ⑦ 計画的なほうだ
 - ⑧ 失敗は認めたくない (※)
 - ⑨ ムダなことはしたくない (※)
 - ⑩ 自分は段取りがウマイと思う
 - ⑪ キャリアセンターはよく利用している
-

表 6. 性格・指向についての質問項目

それぞれについて5点法で回答
末尾に※印をつけたものは「マイナス指標」である

設問は、前項同様、「プラス指標」と「マイナス指標」に分かれる¹⁹⁾。ここでは、プラス指標は⑦、⑩、⑪、その他をマイナス指標とした。これら11項目について、5点法で回答してもらい、それぞれプラス指標は「5 = あてはまる」「4 = ややあてはまる」「3 = どちらでもない」「2 = ややあてはまらない」「1 = あてはまらない」として集計した²⁰⁾。

(4) ソーシャル・スタイル (SS) に関する設問

SS理論はメリルによって開発された、人間の行動特性を2軸によってモデル化する理論である (Merrill ら, 1999; 三浦, 2003; 2005)²¹⁾。人には周囲からみてそれぞれ特有の安心領域があり、これに根差した言動を習慣的に取っているという前提で4つにタイプ分けするものである。図1に代表的な分類を示す²²⁾。4つのタイプには優劣はなく、それぞれに一

19) たとえば、「困ったら人に聞くより、自分で何とかしようとするほうだ」は「あてはまる」ほうが、自主的で好ましいという考えもある。時間が十分ある場合はじっくり成長を待つことも可能である。しかし、本講座では短期間に一定のレベルにすることが目標のため、敢えて「デキル人を真似る、デキル人に聞く、教わる」ことを推奨した。これは素直に良いものを吸収できる者ほど成長に結びつく、という経験による。他の項目も同様で、飽くまで筆者の経験を基に設定した。

20) マイナス指標は、前項と同様である。集計結果はプラス指標とマイナス指標とも数値が大きいほどポジティブとお考えいただきたい。

21) 「社会スキル」の測定に関する尺度は、たとえば kikuchi's Social Scale (中嶋, 2015; 田中・小杉, 2003) などいくつかあるが、SSの変化を座標で追うことができるという観点から、本稿ではMerillらの方法を用いた。

22) このSSを利用した診断法や能力開発法は、コンサルティング会社がセミナーや講座で提供しており、縦軸横軸の表記はさまざまである。

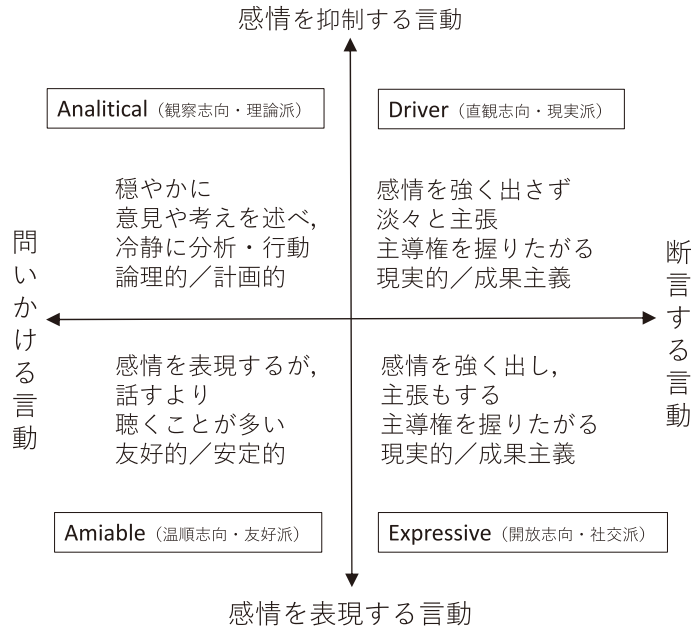


図1. ソーシャル・スタイルの4タイプ

(三浦 (2005), クリーデンス (2018) 等を改変)

長一短がある²³⁾。それぞれの分類には、発言・行動様式の特徴やその分類の人への対応方法が明示されており (ウィルソンラーニングライブラリー, 2008; 伊庭, 2013), それを踏まえて活用することが可能になる。

ここで焦点になるのは変化度合いである。初期の自分のSSがどの位置にあるにせよ、意図するか/意図しないかは別として、本講座の受講でそれが柔軟に変化したか、というのが本稿の視点である。辻・藤間 (2019) では、受講者のSSの推移に特徴的な傾向がみられるとともに、全員のSSの位置が大きく変化した。受講者が意図する/意図しないは別として、少なくとも本講座によってSSがどのように変化するかを調べるのが本項目の目的である。

(5) 「ジョハリの窓」における開放度を測る設問

ジョハリの窓は、Joseph Luft と Harrington Ingham によって考案された心理学上の概念である (柳原, 2018; 巖ほか, 2014), 図2 (a) のように自己を、自分/他者の既知・未知で分類し、「開放の窓」「盲点の窓」「秘密の窓」「未知の窓」の4象限で分類されている。開放の窓とは「自分も他者も知っている自己」、盲点の窓とは「自分は気づいていないが、

23) SSの詳細については辻 (2019) を参照願いたい。

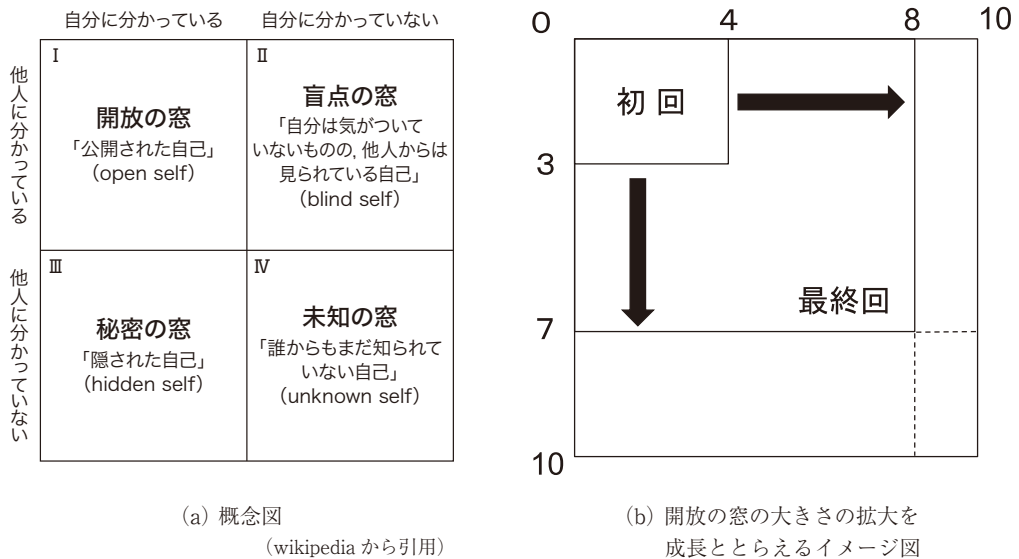


図 2. 「ジョハリの窓」の概念図と成長のイメージ

他者は知っている自己」、秘密の窓とは「自分は知っているが、他者は気づいていない自己」、未知の窓とは「誰からも知られていない自己」と定義される。

本稿での設問でジョハリの窓を取り上げるのは、開放の窓を広げることが自己開示につながる（柳原，2018）からである。言い換えれば、開放の窓の枠が広がるにつれて他人に開示できる自己の幅が広がり、具体的に就活で言えば面接など選考での発言の柔軟性、回答の幅、及び説得力が格段に向上するのである。本設問では、「自分を10とすると、現在自分をどの程度知っていますか？」と「自分を10とすると、周囲の人たちはあなたをどの程度知っていますか？」を0～10の整数で回答させることにした。この数字の積が開放の窓の面積になるので、この面積の変化が受講者の「開放度」の推移を表すと考えられる（図2（b））。

以上の設問を盛り込んだアンケートは、初回、中間、最終回の当日に Google Forms に入力する形で実施した。メールで Google Forms の URL を配信し回答する形式をとったため、欠席者も回答することもあり、またアンケートを2つに分けたため、片方しか回答しない受講者も出た。そのため後の結果では、回答基礎数に若干の変動が生じている。

(6) その他

以上、アンケート項目を説明したが、それとは別に、受講者の感想と担当者の授業の観察結果もまとめたので次項の末尾で説明する。

5. 結果

(1) 就活準備に関する状況を問う設問について

両クラスの初回→最終回の準備状況の推移を調べたものが表7である。遠隔・対面両クラスとも、初回では半数が「少しは準備を始めているが、まだ履歴書なども未完成」だった状況が、最終回には大きく進捗しており、全体的に本講座の効果が表れているものと思われる。遠隔クラスは、進捗はしているもののバラツキが大きい。それに比べて、対面クラスは基礎的なことは済ませたか、もしくはそれに加えて選考などの経験を積んでいる受講者が9割を超えている。最高レベルである「①インターンや実際の面接もある程度経験し、自信をもって進めている」では遠隔約35%／対面約58%と、実際の行動につながっている比率に大きな差がついているように思われる。①から③の上位3レベルを足すと、差は縮まるが、内容面をみると、遠隔クラスの「③やっているもののこれで大丈夫か、迷いが多く自信がない」比率の最終回が約15%であるのに対して、対面クラスのそれは0%で逆に自信をもって実戦に臨んでいるものが多いと思われる。少なくとも真面目に受講した者が大部分であること、対面クラスで実戦的な行動に結びついている点が特徴的と考えられる。

現在のあなたの就活状況について、 あてはまるもの／近いものをチェック してください。	遠隔クラス				対面クラス				両クラスの 最終回の スコア差
	初回	中間	最終回	スコア差	初回	中間	最終回	スコア差	
	比率	比率	比率		比率	比率	比率		
① インターンや実際の面接もある程度経験し、自信をもって進めている。	2.4%	2.6%	34.6%	32.2%	3.1%	10.3%	58.3%	55.2%	23.7%
② 基礎的なこと、最低限のことはやったが、インターンの参加や実際の面接は未経験。	2.4%	7.7%	30.8%	28.3%	6.3%	17.2%	29.2%	22.9%	-1.6%
③ 履歴書などは準備しているが、これで大丈夫か、迷いが多く自信がない。	14.6%	15.4%	15.4%	0.8%	6.3%	17.2%	0%	-6.3%	-15.4%
④ 人並みにはやっている。履歴書など最低限のことはやったが、他が不十分。	2.4%	28.2%	11.5%	9.1%	6.3%	20.7%	8.3%	2.1%	-3.2%
⑤ 少しは準備を始めているが、まだ履歴書なども未完成。	51.2%	35.9%	3.8%	-47.4%	59.4%	31.0%	4.2%	-55.2%	0.3%
⑥ 何も手つかず。意欲はあるが何から始めれば良いかわからない。	19.5%	7.7%	0%	-19.5%	15.6%	0%	0%	-15.6%	0%
⑦ 何もしていない。焦りはあるが意欲がわからない。	0%	2.6%	0%	0%	3.1%	3.4%	0%	-3.1%	0%
⑧ 何もしていない。就活には興味がない。	7.3%	0%	3.8%	-3.5%	0.0%	0%	0%	0%	-3.8%

表7. 就活準備状況の推移

(2) 準備の具体的な進捗を問う設問について

先の設問は定性的な進捗イメージを聞くものであったが、それを具体的に分解したのが本項目である。結果を表8に示す。

まず、初回を比べると両クラスにそれほど大きな差がなく、ほぼ同じレベルの母集団であることがわかる。一方最終回のスコアは顕著に異なる（表中で顕著に差があるものを網掛けで表示）。両クラス最終回のスコア差は、自己分析：1.90、働くイメージ：1.39、GD：1.82と顕著な差が表れている。特に自己分析については関連項目の「履歴書／ESを書くネタは十分にある」「自分の過去には人に言えるようなものはない」（自分の過去を肯定的に捉えていることになる）のスコアも比較的高いし、「働くイメージ」「将来の働き方」のような職業像に関するものも遠隔授業に比べて対面授業が高い。

一方、クラスごとに初回→最終回のスコア差をみると、遠隔クラスで「①自己分析」、⑩自分の過去には人に言えるようなものはない」の伸びが小さい。また遠隔クラスの他の指標は一定の伸びは示しているが、対面クラスの伸びが大きく圧倒的な差になっている。前項での遠隔クラスの「③迷いが多く自信がない」、対面クラスの「①実践的な行動」でのクラス差の原因の一端がここに示されているのかもしれない。GDについては、遠隔クラスが口頭と資料説明などのノウハウ提示と、ZOOM上での若干の模擬演習しかできなかったこ

	遠隔クラス				対面クラス				両クラスのスコア差 (最終回)
	初 回	中 間	最終回	スコア差	初 回	中 間	最終回	スコア差	
① 自己分析は十分できている。	2.27	3.13	2.56	0.29	2.28	3.93	4.46	2.18	1.90
② 志望企業は十分リストアップできている。	2.34	2.90	3.44	1.10	2.47	3.24	4.46	1.99	1.01
③ 自分の働くイメージは明確だ。	2.71	3.38	3.26	0.55	2.41	3.76	4.65	2.24	1.39
④ 筆記試験の対策は自分なりにある程度できている。	2.15	2.82	3.26	1.11	2.19	3.03	3.67	1.48	0.41
⑤ 面接への不安は少ない。	1.76	1.77	2.56	0.80	1.56	2.34	2.96	1.40	0.40
⑥ リモート面接の対応には不安はない。	2.00	2.13	2.93	0.93	1.69	2.41	3.21	1.52	0.28
⑦ グループ・ディスカッションのやり方を知っている。	1.95	1.79	2.56	0.60	1.91	2.62	4.38	2.47	1.82
⑧ 履歴書／ESを書くネタは十分にある。	2.63	3.38	4.00	1.37	2.41	4.31	4.67	2.26	0.67
⑨ 将来、どのように働きたいかは明確だ。	3.12	3.21	3.44	0.32	3.19	4.07	4.52	1.34	1.08
⑩ 自分の過去には人に言えるようなものはない。	3.51	3.77	3.70	0.19	3.34	4.34	4.63	1.28	0.92

表8. 準備の具体的な進捗の推移

とに対して、対面は説明に加えてワークを行い、リアルに体験したことが理由かもしれない。

尚、④の筆記試験と⑥のリモート面接の対応については、両クラスのスコアに差がなかった。これらの項目は、一種のノウハウを講義するものであったためと考えられる。また、「面接への不安」もスコアが大きくは変わらなかったが、これについては実戦を経験するしかなく、遠隔かどうかにかかわらずどちらの場合も限界があると思われる点である。

(3) 性格や指向を知る設問について²⁴⁾

性格や指向の推移をみたものが、表9である。両クラスの初回を比較すると、極端に大きな差はないものの、準備状況の項目でみたほど母集団が均一ではなく、多少の差がある

	遠隔クラス				対面クラス				両クラスのスコア差 (最終回)
	初 回	中 間	最終回	スコア差	初 回	中 間	最終回	スコア差	
① 物事を決められないほうだ(※)	3.20	3.46	3.59	0.40	2.97	3.72	4.04	1.07	0.45
② 困ったら人に聞くより、自分で何とかしようとするほうだ(※)	2.95	3.18	3.15	0.20	3.25	3.14	3.46	0.21	0.31
③ 上を目指すより、はやく安心したいほうだ(※)	2.07	2.44	2.41	0.33	2.25	2.86	3.17	0.92	0.76
④ 遅刻や締め切りに遅れるほうだ(※)	3.76	4.13	3.89	0.13	3.88	4.07	4.50	0.63	0.61
⑤ どれにしようか、と選択に迷うことが多い(※)	2.46	2.59	2.81	0.35	2.34	2.69	3.25	0.91	0.44
⑥ 器用に話を盛るのはよくないと思う(※)	2.95	3.51	3.48	0.53	3.50	3.97	4.04	0.54	0.56
⑦ 計画的なほうだ	2.93	3.23	3.74	0.81	3.09	3.24	4.00	0.91	0.26
⑧ 失敗は認めたくない(※)	3.41	3.64	4.00	0.59	3.72	4.28	4.25	0.53	0.25
⑨ ムダなことはしたくない(※)	1.63	1.92	1.78	0.14	2.09	2.41	3.00	0.91	1.22
⑩ 自分は段取りがウマイと思う	2.59	2.90	3.33	0.75	2.63	3.03	3.42	0.79	0.08
⑪ キャリアセンターはよく利用している	1.85	2.54	2.52	0.66	2.31	2.31	2.54	0.23	0.02

表9. 性格や指向の推移

「マイナス指標」には設問の末尾に(※)を付した。
たとえば①では「物事を決められる」ほど数値が高くなるように重みづけをしている。

24) この項のマイナス指標も、プラス指標と同じくスコアが大きいほどポジティブになるよう集計時に「あてはまる」=5、「あてはまらない」=1と逆にして集計しているため、たとえば①「物事を決められない(※)」の表9の数値が大きいほど「決められる」というようにお考えいただきたい。

ように思われる。総じて初回から最終回にかけて、マイナスになったものではなく性格・指向の向上が認められる。

特に対面クラスで初回に比べて最終回のスコアの伸びが大きかった（表中で網掛け表示）のは、「① 物事を決められないほうだ」（スコア差：1.07、マイナス指標故、物事を決められる方向にシフトしたことになる）、「③ 上を目指すより、はやく安心したいほうだ」（スコア差：0.92、同様に安心よりも上を目指す方向にシフト）、「⑤ どれにしようか、と選択に迷うことが多い」（スコア差：0.91、同様に選択に迷わない方向にシフト）、「⑦ 計画的な方だ」（スコア差：0.91）、「⑨ ムダなことはしたくない」（スコア差：0.91、同様に無駄かもしれないと思っても、とにかくやってみる方向にシフト）である。無駄を厭わない姿勢は、遠隔が初回→最終回のスコア差が小さいことに比べ、対面では大きく伸びている点が特徴的である。

対面クラスでは、決断、選択を前向きに行う方向にシフトする受講者が増えたと考えられる。遠隔クラスでもそうした受講者は減ってはいないものの、スコア差をみる限り顕著な伸びは少ないと思われる。

(4) SS に関する設問について

受講過程での SS の推移を図 3 (a), (b) に示す。丸囲いの数字は人数である。両クラスとも初回のバラツキ、初回→最終回と比べても明確な傾向はつかめない。そこで、受講者ごとに初回→最終回の位置変化を調べ、矢印で表現することにした²⁵⁾。図 3 (c) に示すように、両クラスとも大きく位置が変化している受講者もいれば、大きな位置変化がない（位置変化がないものは◎、左右上下 1 コマ程度の変化の少ないものを太矢印で強調している）ものもみられる。興味深いのは、遠隔クラスでは、大きな位置変化が少ない受講者は 25 名中 10 名であるのに対して、対面クラスでは 22 名中 1 名と非常に少なかったことである。少なくとも初回と最終回の間で、対面クラスでは、変化は多様であるにしても SS を大きく変えていることがわかる。

尚、辻・藤間（2019）では、同様の講座を 10 名に実施した対面授業の結果から講座が進むにつれて SS の位置が原点近傍にシフトすることを報告し、これが一般的かどうかを見極めるには、さらにデータを積み重ねる必要があるとしている。本稿の分析からは、図 3(a), (b) にみられるように、原点近傍への有意なシフトは観察できなかった。一方、位置変化については初回→最終回へと停滞した受講者が見受けられないという傾向は同じであり、こうした講座が受講者の SS の変化、いいかえれば意識の変容を生み出していると考えられるのである。

25) 初回と最終回の両方にアンケート回答した受講者のみ、マッピングした。

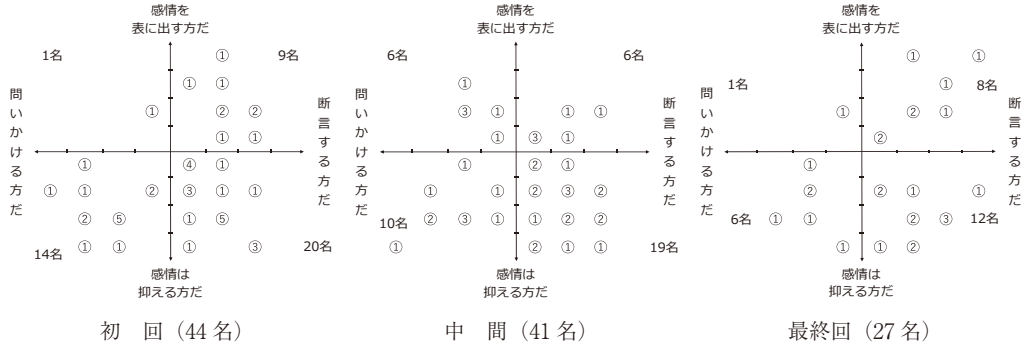


図3 (a). SSの変遷：遠隔クラス

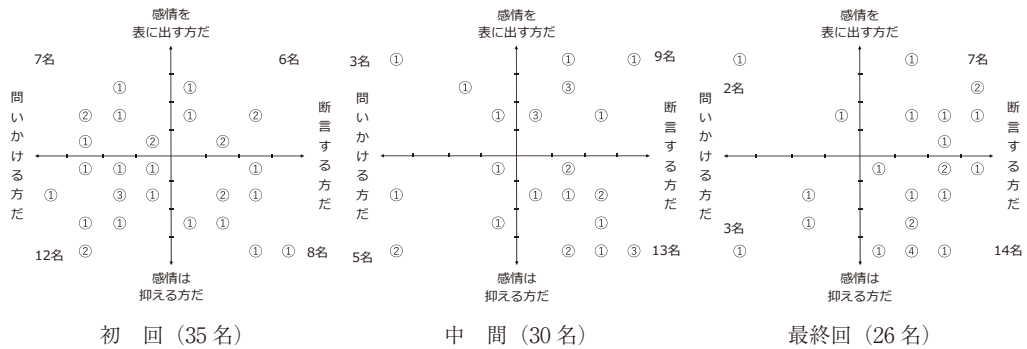


図3 (b). SSの変遷：対面クラス

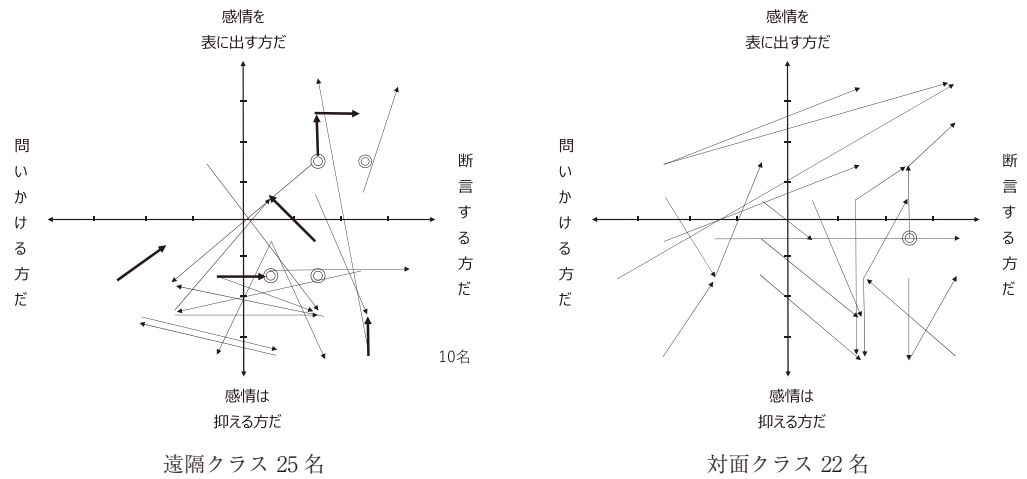


図3 (c). 個人別 SS の変遷

初回と最終回の両方に出席した受講者を対象としている
 ◎は初回も最終回も同じ位置にいるもの、
 太矢印は初回から最終回の変化が少ないものを示す

(5) ジョハリの窓における「開放度」を測る設問について

自己の開放度を示す「開放の窓」の面積の推移を調べたものが表 10 である。

	遠隔クラス			対面クラス		
	初 回	中 間	最終回	初 回	中 間	最終回
平 均	27.02	35.95	40.96	31.03	48.93	50.96
標準偏差	15.53	19.30	17.23	20.45	18.30	15.01

表 10. ジョハリの窓の「開放の窓」：枠の大きさの変遷

10 点法でアンケートに回答したものを縦・横で掛け合わせているので最大値は 100 となる

遠隔クラスに比べて対面クラスでは初回の数値は若干高い。その後の中間→最終回での遠隔クラスもプラスの変化があるが、対面クラスの伸びは大きく、バラツキも減少傾向にあることが特徴的である。本講座を通じて開放度が上がったということは、一つには開放する能力が向上したことも大きいですが、それ以上に開放すべき自己＝自分のネタを自己分析で発掘できたことも大きいのかもしれない。

(6) 分析結果のまとめ

以上のアンケートの分析結果は、次のようにまとめることができる。

- ・両クラスとも、受講者は本講座で就活での成長を遂げているが、遠隔クラスと比較して対面クラスでの伸長が著しい。
- ・同様に遠隔クラスと比較して対面クラスでは SS の変化が大きく、かつ自己の開放度も顕著に拡大している。
- ・性格や指向上の変化は、両クラスとも少ないように思われる。
- ・少なくとも対面クラスでは、行動や決断を促す効果があったように思われる。
- ・対面クラスでは、ワークなどのフィジカルトレーニングを背景に「自己分析」と「働き方のイメージ」の深化・醸成がこうした成長に寄与している可能性が高い。

(7) 受講者の感想

本講座終了後、就活が一旦落ち着いた 8 月末に受講者の感想をメールで依頼した結果を参考資料として末尾に添付する。回答数は、遠隔クラス 10 名（回答率：17.9%）、対面クラス 26 名（回答率：74.3%）であった。遠隔クラスの回答者は全員、対面クラスの回答者は 24 名が内々定を獲得し、就活を終えている。内容としては、好意的なものが大部分を占め

た²⁶⁾。

注目したいのは、太字で示した部分である。両クラスとも「何をすればよいのか不安が大きかった…(中略)…自信が湧き、不安を拭えた」、「春休み講座が就活の道標になった」、「具体的に何をすれば良いか教えてもらえる」、「自分の就活に向けての意識が変わり、何から手をつけたら良いのか分かるのが良かった」などの感想が述べられている。先に述べた通り、受講開始時には少しは準備を進めている受講者が大半なので、多くの受講者は少なくとも就活で何をすべきかについてはある程度理解できているという想定であった。しかし、実際には、自分がこれから具体的に何にどう取り組むべきかを明確にできている受講者は少ないのが現実であるように思われる。本講座では具体的に何をすべきことを明示し、それに愚直に取り組むことを奨励した。それで意識が変わり、実際にひとつひとつやり遂げることで不安が消え、自信がついたものと思われる。

ここで特筆したいのは、就活の全体像を把握しつつ、そのなかでどのような事項をいつ修得し、具体的に経験を積むべきか、ということに自覚的になった受講者が多いということである。成功するために、目の前に提示される選択肢から、自分に必要かつ十分なものを選択して実行する、いわゆる就活の「文脈を理解すること」が、受講者の成長のポイントになっているように思われる。

一方、対面クラスでは、「みんなが居たから頑張れたのもあり、モチベーションの維持」になった、「一緒に講座を受けている人たちがどんどん成長していく姿を見られたことが自分のモチベーションに繋がりました」、「周りに刺激されて、モチベーションを保つことができました」という感想もみられた。これは後で議論する「集団一元化」の論理につながっていくと思われる。

次に授業を行った筆者の所感をまとめておきたい。

(8) 授業での観察からの示唆

以下では、授業を通じて担当者の示唆をまとめる。視点としては、先に述べたように、フィジカルトレーニングなどの問題、授業提供の際の問題、及び受取りの際の問題にわけることができる。

・フィジカルトレーニングなどの問題

対面クラスでは、ワーク・GDなどは屋外で距離を置いて取り進めた。その内容は辻ほか(2020)を参照いただきたいが、特に発声・表情・身振り手振りなど、身体要素を伴うものは、面接での第一印象や迫力・説得力に直結するため本講座でも重要視した。全員でのワー

26) わざわざ連絡するくらいなので、好意的な意見になるのは当然かもしれない。ただ(対面クラスのNo.18のように)否定的な感想もないわけではなかった。また遠隔クラスの回答率の低さは、2(4)で述べたように、受講者の本講座への満足度を表しているのかもしれない。

ク、あるいは2人一組になってお互いに動作や表情を確認しながら、認識し修正をかけるのが最も効果的であった。GDにおいても同様で、いくつかのグループに分けて、他のグループのワークを参観させることで、学生特有の問題点を実感させることができた。

一方遠隔クラスでも、出来る限りマイクとカメラをONにして発声・表情・身振り手振りなどを実際にさせてみて講評を行った。しかし恥ずかしがるとか、躊躇することで時間が経過することが多く、対面クラスと比較して身体性の活性化が十分だったとはいえない。ひとつの理由としては、対面の場合は、周囲が同じワークをする際に担当者の方を向いているなど個人への注目が少ない一方、遠隔の場合はカメラに自分が映っているため自意識が過剰になることが考えられる。とはいえ、カメラをOFFにすると真剣にワークに参加しないことが予想され、ジレンマに陥るのである。

総じて本講座の受講者は両クラスとも真剣で努力を惜しまない者が多かった。だから、自分では精一杯やっているつもり（あるいはできているつもり）である。しかし、外から見た現実の自分が見えていないことが多く、逆にいえば外から見る機会がないように思えた。受講者自身が外から見て、思っている自分（できているはず）がそうではない（ずれがある）ことを認識するだけで、自ずとマズイと認識して修正の方向に行動し始める²⁷⁾ことが対面クラスで数多く見受けられた。そうした繰り返しが、ワークから止揚し、自己分析をはじめとする他の対策に効果的な影響を与えているように思われた。翻って、遠隔クラスでそのような展開があったかどうかについては、定かに確認はできなかった。

・授業提供の際の問題

対面クラスでは、先に述べたようにZOOMを用いたが、学期中の授業では、マイクとカメラを原則OFFとしている授業が多く、受講者もそれに慣れているため、本講座も原則両方OFFとし、リモート面接などでワークの際や、発言を求める際にONにさせるようにした。ただこのやり方にはいくつかの問題があるように思われる。

① ONにするよう求めてからのレスポンスが長いこと

受講者が指示を受けONにするまで若干の間が空き、それから受講者から質問の聞き直しも多く、本講座でも授業が冗長となり流れやリズムが妨げられることが多かった。

② 受講態度の把握が困難

カメラOFFの場合はもちろん、ONであってもカメラ越しでは受講者の表情や息遣いの把握が難しいので、教員が受講者の理解度や修正・改善の手掛かりをそこから十分

27) レジリエンス理論の概念のひとつに、「Work-As-Imagined」(WAI)と「Work-as-Done」(WAD)があり、これが本稿の議論に示唆を与えるように思われる。WAIとは「頭の中で考える仕事のやり方」(自分がやっていると思っ込んでいること)であり、WADとは「実際の仕事のやり方」(実際にやった結果)である(中島, 2015; Wears, 2015)。たとえば、自分がやろうと考え、実行できていると納得している行為であっても、実際に行われた作業を第三者の目から客観的に見ると、必ずしもその通りには行われていない場合がある。詳細は辻(2020)を参照いただきたい。

に押し量れなかった。本講座でも、適宜説明を変えたり、表現や言い方を追加する必要を感じた時には行ったが、十分ではなかったと感じている。

③ 資料提示の難しさ

本講座の遠隔クラスではコンテンツや参考資料を事前にポータルサイトに保存し、ダウンロードするように指示したが、実際に指示を守った受講者は少ないように見受けられた²⁸⁾。対面授業では、資料を紙ベースで配布するが、初回に紙ファイルを1部ずつ渡してすべて綴じるように指示した。その結果、毎回、前回までの内容を質問しては該当資料に当たらせることができるので復習が簡便であった。遠隔クラスでも同じ指示を出したが、実際に紙ファイルを配布するまでには至らないため、きちんと資料にあたって復習できているか、確信がもてなかった。

・授業受容の際の問題

遠隔クラスには、対面クラスに比べて、学習環境の違いに起因する問題があるように思われる。

① 他の参加者との一体感／刺激を得にくいこと

学生が非常に気にすることに、他者との比較／自分の立ち位置・進捗への不安がある。周囲と比較して自分がどの程度なのか、特に遅れていることに非常に敏感である。逆にその危機感を利用してモチベーションを上げるという方法もあるが、これは言葉で示しても具体的な行動には結びつかない。他の参加者を直接観て、感じて初めて危機感が生まれるものと思われる。遠隔クラスでは、マイクとカメラ越しに出来る限り受講者に表現させて、他の参加者の状況がわかるようにしたが、対面クラスとは、比較・参照に難があるのは否めなかった。そのため自分の現在位置や等身大の自分が把握できず、成長に遅れが出るのかもしれない。

② 「わかったつもり」に陥りやすいこと

遠隔クラスの最大の問題は「わかった」つもりになりやすいことである。対面クラスでは実際にワークをしたり他の参加者の様子を見て「思っている自分」と「実際の自分」を比較し、修正する機会が多く、それを通じて得たことが定着する（辻，2020）。しかし遠隔クラスでは、あたかもスマートフォンで映像を観ているような感覚で受講する傾向にあり、たとえば前回の内容を復習しても答えられない受講者が比較的多かった。

③ 当事者意識が希薄になること

本講座の目的や受講者各自の置かれた状況と自覚については、遠隔・対面両クラスとも初回で時間をとって確認するだけでなく、必要に応じて繰り返し強調した。しかし、対面クラスに比べ遠隔クラスでは、当事者意識の低い受講生の割合は多かったように

28) 折に触れて前回までの内容を口頭でチェックしたが、前回資料を「まだ、見ていない」「印刷していない」「見直していない」という返事が多かった。

感じた。たとえば、回が進んでも担当者の質問への回答が漠然としている割合、毎回の課題や自習事項を実行していない割合が多かったことによる。

両クラスの授業を比較した上で、遠隔授業を観察した結果は以上のようにまとめることができる。しかしこれはいささか筆者の主観が入り、客観性に欠けるかもしれない。以下の議論では、この参与観察の結果は補助的に用い、可能性があるという限定つきで考察したい。

6. 考 察

(1) 効果差を生み出す「信頼関係」の醸成

以上の結果から、遠隔授業と対面授業の効果には大きな差が生じていると考えられる。その要因はどこにあるのだろうか。

ひとつのヒントは、3(4)で示した両クラスの出席率の差である。出席率の推移は、受講者の相対的な就活への意欲や本講座へのモチベーションの差を反映しているとみなせるかもしれない。これは、先の3(1)の③で述べたように、本講座は安易なノウハウや必勝法の伝授を扱わなかったことが大きいと思われる。つまり、一定の完成度に仕上げるために、敢えて受講者に妥協せず、「選考で素の自分を出せるか、それを相手に理解してもらえるか」という点を深化するために、「自己分析」「働くイメージ」の確立といった、迂遠と映る努力を徹底したことが原因ではないか、ということである。

「急がば回れ」的なトレーニングは、選考が迫るなかで焦りながらも、自己分析や働くイメージをひとつひとつ構築していくことを強いる。これは受講者にとって忍耐を強いる作業であったように思われる。これに違和感を覚えた受講者は遠隔クラスに比較的多くみられ、時間がかかることよりもっと簡単に成功のノウハウを教えて欲しい、と直接苦言を呈した受講者や、即効性がないとして欠席する受講者もいた²⁹⁾。半面、対面クラスでは、週一回のこの講座のためだけに登校し精勤したことからも、これに堪えた受講者が多かったといえよう。

受講者の所感をみると、受講前は「当時の私は就活を始めないといけなすが何からどう始めたら良いかが分からず、ただ焦りだけが募っていました」というのが代表的な状況であると思われる。しかし、本講座を受講し、「何をやればよいのか」、特に自己を見詰め直すこと、将来の働き方を展望する重要性が明確になり、道標が示されることで受講者の「自主性」が喚起され、それが効果につながったのではないかと筆者は考えている。受講者の感想をみても、指示を信じて思直に取り組んだ受講者は次第に手応えを掴み、自信をもって取り組みを強化できたように思われる。

29) 先の注13で述べたように、これは遠隔クラスの受講者の全員のモチベーションが低いということではなく、飽くまで相対的な傾向である。

仮にそうした受講者の差が遠隔クラスと対面クラスの効果の差として現れたのであるなら、講座を「信頼して」取り組む姿勢の差であるのかもしれない。つまり、遠隔クラスは対面クラスに比べて「信頼の醸成」に差があったといえるのではないだろうか。

信頼を醸成するものは、指示を実行した際の（即効性のある）手応えや納得であろう。遠隔クラスに比べて対面クラスはフィジカルトレーニングが可能であった。実際にワークすることで、面接などで必須の発声・笑顔・うなずきなどで自分が考えていたより出来ない、そしてトレーニングを積むことで熟達し、そうした小さな即効性のある小さな成功の積み重ねが自信となり、信頼を醸成する契機になったのではないかと考えている。

もちろん、遠隔クラスでもフィジカルトレーニングについて説明し、実演も行ったが、トレーニングは概ね受講者に委ねるしかなかった。実際に、真剣に取り組めず手を抜く受講者への対応は遠隔クラスではどうしても甘くなりがちである。些細なことではあるが、そうした積み重ねが効果の差に結びついたのかもしれない。

(2) 自己直視が生み出す「行為の自覚」

フィジカルトレーニングによる信頼醸成を背景に、本講座の前半では「自己分析」「働くイメージ」の深耕に大きな比重をかけた。自己分析は過去の自分を振り返ることであり、働くイメージを深めることは将来の自分を見詰めることであり、時間軸で自己を直視することである（巖ほか、2014）。過去と未来、ともに自己を直視することが、現在の自分の行為に裏付けをもたらすのである。本講座では、「過去を率直に説明し、将来のイメージを語ることで現在の自分をリアルに表現すること」が選考時の説得力を生み出す、と説明している。こうしたことに自覚的になることが、ひいては自分の価値観の確立につながっていくと考えている。その意味で、本講座の「自己分析」「働くイメージ」の深耕、すなわち自己直視は就活での成功に止まらず、社会人としてのあるべき姿に通じるものではないかと考えられる。

また、こうした自己直視を十分に深耕することは、面接での回答の柔軟性や回答の幅を広げることにつながる。それが受講者の自信につながり、さらに深く探索しようとする傾向もみられ、自主性の喚起を誘起する要因にもなっていると考えられる。

以上、対面クラスでは、フィジカルトレーニングが信頼醸成の契機となり、その土台の上に「自己分析」「働くイメージ」を十分に行なうことで自主性が喚起されることを仮説的に説明してきた。逆にいえば、遠隔授業では最初の契機が受講者によっては阻害されるため十分に機能せず、「自己分析」「働くイメージ」のワークを行なってもなかなか効果を発揮できない恐れがある、ということである。

(3) 「文脈理解」の重要性

受講者の感想には、「何をすればよいのかがわかった」との記述が多くみられる。これは

本講座ではじめて、自分がすべき本当の準備を理解したことを意味する。ところで、一般的な就活準備の情報は世の中に溢れており、キャリアセンターの説明会はもとよりSNSでも容易に入手可能である。本講座の受講者は、その努力すらも怠っていたのであろうか。

筆者はそうではなく、受講者は「見えているのに、観えていない」状況であったのではないかと推測している。知識としては準備すべき項目を漠然とは知っているが、いつ・何を・どの程度まで準備すべきか背景理解がないので「見当がつかなかった」のではないかということである。就活を登山に置き換えれば、地図は持っているし理解はできるが、経験のない未知の領域においてどのルートを選択すべきか、ペースをどう配分するか、天候など不確実性の高い状況をどのように判断するのかが難しい、と例えることができるかもしれない。就活という地図における背景知識を踏まえた文脈が読めていない、ということである。登山同様、就活も節目で、どのように行動するのか、どこに重点を置くか、押すのか引くのかの判断が要求される。その際、成功確率を上げるためには、どのようなセオリー（原則）に基づきルート選択をすべきなのである。そのためには地図の理解、すなわち背景理解を踏まえた就活上の文脈を押さえておく必要があると考えられる。

冒頭の「何をすればよいのがわかった」という言葉の意味するところは、「自分が割ける資源と自分の習熟度を勘案し、ある時期はこの項目に絞って重点的に行い、他の項目は敢えて捨てる」決断をしたということかもしれない。

本講座では、初回に自分の現時点で割け得る時間・能力・準備状況・目標について直視させ、併せて就活に必要な項目を説明した。その際には、できないことをやろうとしないこと、できること／すべきことに焦点をしばって実行することを強調した。また、むやみに先輩などの経験談などの情報を鵜呑みにしない／妄信しないことも強調した³⁰⁾。その上で、受講者たちに不足していて真っ先にやらねばならないことを提示し、集中するように指導したが、これが就活の文脈理解につながったと思われる。

(4) 「判断基準」の形成

遠隔クラスに比べて対面クラスでは、最終的に実戦経験を積み、自信をもって活動できるまでに成長した受講者が多かった。SSも大きく変化し、自己を他人に伝える開放度も大幅に拡大しているのもその結果であろう。そのためには等身大の自分の行為を自覚し、就活の文脈を理解できるようになることが重要であることは先に議論した。受講者の感想には受講の過程で、不安が消え、自信がついた、との記述が散見された。そういえるために

30) 先輩の経験談は過去を振り返り、「やったほうがよい」、「やっておくべきだった」のような助言が一般的である。もちろんどんな項目も「やったほうがよい」のは当然で、やらないでよいものは少ない。また、「やっておくべき」だったのにやらなかった（やれなかった）のは何らかの事情があったわけで、それは結局後輩でも同じである。それらを信じると、時間が限られるなかであれもこれもと手を出すことにつながり、特に自分の基準を持たず選別もできない初心者は混乱し、中途半端に終わる嫌いがある。

は他人の意見や指示を鵜呑みにするのではなく、自分のアタマで考えて判断して行動し、結果を評価する姿勢が前提となろう。当事者意識を持ち、「自分の“ものさし”」で判断することが少しずつできてきていると考えられる。

受講者は、当初はほとんど準備らしい準備をしておらず、就活の全体像もぼんやりしている（もしくは、誤った既成概念にとらわれている）段階で受講に至っている。本講座の初期は、就活の文脈を説明しながら、やれること／やるべきことを明確にしながら選択と集中をするよう指導したが、特に対面クラスで顕著であるが、回を追うごとに次第に自主的に行動しはじめる。

留意すべきは、事前の誤った既成概念が、建設的な判断基準の形成を阻害するかもしれない、という点である。学生の多くは、様々な情報をSNSなどから入手し、自分の都合の良い解釈をする者もいる。こうした情報は努力を否定する材料を生み出しはしても、建設的な行動の誘起には寄与しないように思われる。学生がもつ就活に関する既成概念は、誤ったものも少なくなく、確証バイアスによって形成されたものも多い。逆に言えば、建設的な就活を行うためには、そうした既成概念を一旦リセットし、ゼロベースから始めることが必要かもしれない。前向きな行動／試行錯誤を経て軌道修正を経験することが、健全な判断基準形成に寄与し、ひいては自信と確信（裏返せば不安解消）につながると考えられる。

遠隔・対面を問わず、先に議論した信頼形成とも併せて、留意すべき事項ではないかと考えている。

(5) 遠隔授業：効果を阻害するもの

先に述べたように、いささか主観的ではあるが、遠隔授業で効果を阻害する要因として、次の3つが浮かび上がる。

- ① 他の参加者との一体感／刺激を得にくいこと
- ② 「わかったつもり」に陥りやすいこと
- ③ 当事者意識が希薄になること

他の参加者との一体感や刺激は対面授業ならではのポイントであり、遠隔授業では得にくいと考えられる。また、相互に確認し合える場があることは「わかったつもり」を回避する契機にもなる。

また、通常の座学の授業などでは「わかったつもり」になりがち（ならざるを得ない）のではないだろうか（西林, 2005）。得たこと、聞いたことと、それを実行できることは別である。たとえば、自己分析をして長所をまとめても、それを口頭で（自分の言葉で）、しかも自信をもって語れないと、聴き手に響かず納得しない。対面授業では、それを実際にやってみせ、やらせてみることで、「こんな簡単なことが言えない」と危機感を持つこと

になる³¹⁾。

さらに、遠隔授業でも同じようにやってみせてやらせるものの、全員にはできないため、大半の受講者はあたかもスマホ動画を鑑賞しているように他人事のようにみているだけの印象を受けた。わかったつもり、できるつもりが常態化して、思考停止することが習慣化している場合、これを打破するのは一筋縄ではいかない。どのように対策するのが、遠隔授業での大きな課題であると思われる。逆に言えば、対面授業では集団一元化の論理が働きやすいのかもしれない。デキル者が多くなる、そしてそれをリアルに体感するにつれて、出来ないのはマズイ、やらなくてはと危機感を持つようになるのである。一種の同調圧の効果であるが、これは遠隔授業に期待するには工夫が必要なのであろう。

(6) 問題点とその克服

それでは、こうした遠隔授業の問題点をどのように克服していけばよいのであろうか。ひとつは、本稿で指摘した留意点を踏まえた授業設計と進行・運営を行うことであらう。授業担当者が、事前に遠隔授業のもつ限界を理解し、たとえば5(8)項に示した点に留意して取り進めることで、遠隔授業の問題点が軽減されると思われる。授業担当者は、慣れないうちは特に、進行・運営に気が取られがちで、なかなか受講者の状態まで目を向ける余裕を持ちえない。留意点を踏まえた授業設計を行い、想定範囲を広げておくことが円滑な遠隔授業の取り進めにつながると思われる。

さらに、可能であれば遠隔授業に(ZOOM / もしくは対面での)個別面談を併用して、補完する方法も考えられる。大人数講義では無理にしても、ゼミや少人数クラスであれば実現の可能性はあろう。個別に面談することで、遠隔授業では不十分であった意見聴取や授業の理解度・受容の度合いなどを把握することができる。実際、本講座の遠隔クラス受講者のなかにも個別面談を希望するものがあり、実施したケースもある。この方法でも集団指導の長所は補えないが、少なくとも一対一の面談のなかで思っている自分と実際の自分の差を自覚し、修正しようという試行錯誤は、自主性と自信を生み出す契機になるであらう(辻, 2020)。

(7) 本稿の限界

本講座は就活を扱うものであり、後々実戦で結果が問われることを前提にしている。また、飽くまで短期集中講座での議論である。また、受講者は就活本番を前に一定の意欲があるものの、焦りもあるという特殊な状態である。その意味で、座学での知識習得が目的の授業とは異なる部分がある。また先に述べたように、本講座は短期集中の形態ゆえに、やり方やパターンを無条件で習得させるため、特に担当者との信頼が不可欠な要素になる、と

31) たとえば、目の前の風景や知っている(はず)の事項を口頭で(コトバで)簡潔に説明させる課題は、できて当たり前と思われるが、初心者には非常に難度の高いものである(辻ほか, 2020)。

いう見方もできよう。その点では、他の形態の授業にとっては、信頼の醸成はそれほど必要ないのかもしれない。これらを踏まえると、一般的な授業へ当てはめるのはさらに検討を要すると考えられる。少なくとも、遠隔授業のもつ一側面をあぶりだしたという意味では今後の建設的な議論につながると思われる。

尚、当初は遠隔クラス、対面クラスの比較に加えて、受講していない対象群へのアンケートも実施して比較する予定であったが、回答が集まらず断念に至った。そのため、本稿では、飽くまで遠隔／対面のみを比較として考察するにとどまり、本講座の効果について、特に遠隔クラスでどの程度であったか議論できなかった。この点については将来同様の機会があれば万全を期したいと考えている。

(8) 結論

学生の成長には、自主性（姿勢や取り組み方）の要素が大きいと思われる（中村，2017；彦阪，2019）。遠隔授業では受講者個人に委ねられるため受容やアプローチの効果に限界がある一方、対面授業では、その点、管理・運用者の関与が遠隔授業に比べ高いと考えられる。指導者は、その点を十分に考慮した授業設計と運営が求められるのである。特に、本講座のように、座学での知識習得に止まらず後々実戦で結果が問われるような分野については、十分に危機感もたせるとともに、自主性を醸成することが求められる。それがひいては、受講者の「わかったつもり」の打破、すなわち行為の自覚・文脈の理解・判断基準の形成につながり本当の意味での理解につながると考えられる。そのためには、担当者と受講者の間の信頼の醸成が、特にこうした分野では必要であると考えられるのである。

7. おわりに

もちろん遠隔授業にも長所は多く、それは実践授業の報告からも明らかである（金ほか，2021；西垣，2021；鷲尾，2021；後藤，2021 など）。しかし、本稿で検討したような観点からは問題点や限界もあり、今後の改善が望まれる。2020年からのコロナウイルス感染拡大に伴い、好むと好まざるとにかかわらず、それまで停滞気味であった遠隔授業が一気に広がった。多くの実践報告、研究が深まる中で遠隔授業のもつ可能性と適用範囲が明らかにされてきたように思われる。本稿では、就活講座という通常とは異なる形式・目的の授業、という特殊性を前提にして議論を行ってきた。ここで明らかになったことが、どれほどの一般性をもつのかは今後さらに吟味する必要があるだろう。

本講座は、就活講座での受講者の変化を対象にしているが、別の視点から見ると学生の成長を考察してきたともいえる。そこには、文脈理解、自己基準の形成、行為の自覚の3つが一種の成長のポイントとして浮かび上がってきた。本稿は就活という限定された範囲での議論を行ってきた。しかし、本稿で得られた知見は必ずしも特殊とはいえないのではないかと筆者は考えている。さまざまな分野で成長や上達に必要な要素は共通している、

もしくは類似しているのであれば、ここで得られた知見が一般化できるのかもしれない。実際、予備的な検討を行い、他の分野にも適用できることを確認している。この点については稿を改めて議論したい。

ところで、筆者は以前に同様の講座で自尊感情が向上したり、認知の歪みが改善することを指摘した（辻・藤間，2019）。講座の内容としてはほぼ同じ対策項目を実施したが、その際には設計上どのような対策項目が効果的であるのかを絞り込めていなかった。本稿でみたように、遠隔・対面両クラスの差を決めているのは、自己分析と、働き方の発見、及び身体性のトレーニングであることが明らかになったが、それでは今回の受講者の自尊感情や認知の歪みの向上はどうであったのだろうか。今回、それらの指標である Rosenberg の尺度、Barns の尺度を用いた調査も同時に行っている。これについても稿を改めて報告したい。

謝 辞

アンケートにご協力いただいた受講者の皆さんに感謝します。本研究は、桃山学院大学総合研究所共同研究【18 共 263：大学での学びを下支えする要因の分析研究】の研究成果です。

参考文献

- Burns, D D. (1989) *The Feeling Good Handbook: Using the New Mood Therapy in Everyday Life*. W. Morrow.
- Merrill DW., Reid RH. (1999) *Personal Style and Effective Performance*, CRC Press.
- Wears, I., Hollnagel, E., and Braithwaite, J. (eds.) (2015) *Resilient Health Care, Vol. 2: The Resilience of Everyday Clinical Work*. Survey, Ashgate.
- 伊庭正康 (2013) 『この世から苦手な人がいなくなる』中経出版。
- 巖圭介, 松岡敬興, 藤間真, 辻洋一郎, 山本順一 (2014) 「大学初年次におけるリテラシー教育を下支えする要因に関する一考察」『桃山学院大学総合研究所紀要』39, No.2, 51-84.
- ウィルソンラーニングライブラリー (2008) 『どんな相手ともうまくいく! 「心の合い鍵」の見つけ方-必ずイエスを言わせる「ソーシャル・スタイル」セールス教本』東洋経済新報社。
- 菊地秀与, 岩田直洋, 内田博之, 清水純, 五十嵐庸, 神内伸也, 伊東順太, 真野博 (2021) 「医療栄養学科 2 年後期科目「総合演習 A」に向けたオンライン対策の取り組み」『城西情報科学研究』28(1), 1-7. 京都大学高等教育研究開発推進センター HP (2021) <https://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/connect/teachingonline/patterns.php>, 2021 年 9 月 1 日閲覧。
- 金衿佳, 森川慧子, 若本夏美 (2021) 「遠隔授業と対面授業, その課題と可能性 コロナ禍から新しい学びへ」『Asphodel』(56), 77-107.
- 後藤和也 (2021) 「一部遠隔授業の実施に伴うキャリア科目の教育効果の検証」『ビジネス実務論集』(39), 41-50.
- 近藤卓 (2010) 『自尊感情と共有体験の心理学：理論・測定・実践』金子書房。
- 竹口幸志 (2016) 「遠隔間同期型学習環境の検討」『鳴門教育大学情報教育ジャーナル』(13), 15-22.
- 田中健吾, 小杉正太郎 (2003) 「企業従業員のソーシャルスキルとソーシャルサポート・コーピング方略との関連」『産業ストレス研究』10(3), 195-204.
- 辻洋一郎, 藤間真 (2019) 「短期間に学生の自尊感情を向上させる就職活動トレーニング」『経済経営論集』

- 61, No.2, 81-116.
- 辻洋一郎 (2020)「就職活動支援講座における構想と構造：設計のバイタルポイント」『経済経営論集』61, No.3, 229-69.
- 辻洋一郎, 巖圭介, 木村佳弘, 藤間真, 西崎勝彦, 吉弘憲介 (2020)「社会人力養成を目的とした就職活動トレーニング：その内容と実践報告」『桃山学院大学総合研究所紀要』45, No.3, 57-97.
- 中島和江 (2015)「レジリエンス・エンジニアリングの医療安全への応用：日常業務の複雑性を理解し、うまくいくことを増やす」『日本手術医学会誌』36(3), 239-241.
- 中嶋みどり (2015)「本学部学生の就職活動によるソーシャルスキルの向上と自己成長感との関連」『広島国際大学心理学部紀要』3, 61-69.
- 中村博 (2017)「大学生のためのキャリア教育の社会的意義」『福山大学経済学論集』41(1・2), 13-28.
- 西垣順子 (2021)「遠隔授業環境における学生の学び」に関する教員アンケート結果報告」『大阪市立大学教育』18(2), 16-20.
- 西林克彦 (2005)『わかったつもり 読解力がつかない本当の原因』光文社新書.
- 西本裕輝 (2021)「授業評価の自由記述から見る遠隔授業の課題とその対応」『琉球大学大学教育センター報』(23), 46-53.
- 日本経済新聞社コンテンツユニット (2021)「就活「働く」が変わる」日本経済新聞 2021年9月8日朝刊 28-29面.
- 日本経済団体連合会 HP (2018)「採用選考に関する指針」
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/015.html>, 2021年9月1日閲覧.
- バーズ (2005)『いやな気分よ, さようなら 自分で学ぶ「抑うつ」克服法』星和書店.
- 彦阪聖子 (2019)「道徳科の授業を要として学級目標をかなえる - 4つの指導の重点と3つの豊かな体験を響かせる -」『道徳と教育』0(337), 51-63.
- 三浦信宏 (2003)「ソーシャル・スタイルから見たプロジェクト・マネジャーの適性評価」『宮城大学事業構想学部紀要』6, 155-165.
- 三浦信宏 (2005)「クラス分析によるマネジメント・スタイル特性の類型化 - ソーシャル・スタイルと比較して」『愛知淑徳大学論集 ビジネス学部・ビジネス研究科篇』1, 109-123.
- 柳原光 (2018)「ジョハリの窓：対人関係における気づきの図解式モデル」『津村俊充・山口真人編, 人間関係トレーニング 第2版：私を育てる教育への人間学的アプローチ』.
- 鷲尾敦 (2021)「本学の遠隔授業で見えてきた対面授業の課題」『キャリア研究センター紀要・年報』(7), 33-44.

(2021年10月11日受理)

参考資料1. 授業の感想：遠隔クラス

	感 想
1	単位が取れてない人は大体就活をしていないため、この講義は単位も取れて就活のはじめ方についても学ぶことができるため、一石二鳥だからです。
2	十分にやる気を出せていなかった、就活の実感が湧いていなかった自分に気持ちが追いつけた講座だった。
3	自分は他の辻教授の授業を受けていたので話によっては2回目など思ったこともあったが受けていない人には参考になる話だと思う。
4	この講義がなければこんなにも早く内定を取れなかったと思いますし、行きたい会社にも行けなかったと思うのでとてもいい講義でした。
5	面接の際の話し方や履歴書・ESの書き方がすごく参考になったので講義を取って良かったと感じました。特に教えていただいた通りに書いた履歴書・ESは、エントリーした全ての企業で通ったので効果は確実にあったと言えます。
6	講座で学んだ事を活かせたのですごく助かりました。 就活は最初どうすれば良いかまったく分からない人が多いと思うので、こういった講座で基礎を学べる事は重要だと思いました。
7	就活前に準備が足りないと思っていたので、具体的に何をすれば良いか教えてもらえるこの講義はとても良かったです。
8	講座を受けて履歴書の作り方や、心構えを学ぶことが出来ました。講義を受け始めた頃は何から手をつけていいものか分からない事から説明会をただ聞きに行くだけといったものだったが講義を受けてから説明会で企業が求める人材や逆質問に使うことができそうな発言を探すようになりました。以上の事から今後も就活に向けた集中講義は、自分の就活に向けての意識が変わり、何から手をつけたら良いのか分かるのが良かった。
9	自分の今やるべきことを教えてくれるために就活がスムーズにできました。
10	講座はとてもためになった。特に自己分析は様々な場面で役立った。

※感想の表記は、原文のままとした。以下の参考資料2a, 2bも同様である。

参考資料 2a. 授業の感想：対面クラス

	感 想
1	リモートでの環境を整えることから、ES、笑顔や傾きなど面接でのテクニック、一番不安だった企業研究のやり方などとてもためになりました。また、個人的な疑問にも答えていただき助かりました。就職活動を頑張っているのはこの授業、のおかげだともっています。感謝の気持ちです。
2	就職活動で何をすれば良いか不安が大きかったが、講座を通してポイント解説のように教えていただき自信が湧き、不安を拭きました。
3	講座のお陰で、現在も就職活動を継続出来ています。こういう内容は対面でなければ、難しいかもしれません。
4	面接に必要なスキルや自分自身のことを知ることができた
5	僕にとって春休み講座が就活の道標となり、意識を高める場であり、息抜きの場にもなりました。みんなが居たから頑張れたのもあり、モチベーションの維持になりました。先生のおかげで就活が上手いこといきました。ありがとうございました。
6	就活生がまず迷うのが、何から始めれば良いのかということだと自分も体験して分かりました。この春休み講座を受講し、無駄な事は省いて今やるべきことをする。ということを知り、spiについては最低限にし、採用担当者側の目線に立つことや場数を踏むこと、自分自身を深く知ることの大切さを学びました。少人数制かつ対面ということもあり、週に一回は必ず就活モードになれる点も自分にとってはとてもプラスに働いたと思います。もちろんゼミで質問することや友達と話し合うことも素晴らしいですが、就活に特化した講義があることは学生からすればとても有り難かったです。
7	とてもためになりました。講座を受ける前はどの準備もしておらず不安でしたが、講座を受けた後は一通りの準備が終わり何よりも自分に自信ができました。今でも面接の練習をするときや面接に行くときは先生からもらった資料を見えています。内定をもらっていない私が言うのもなんですが意味は絶対にあると思います。
8	総合的に就活を進めることができたので私はすごくプラスになりました。特に、自己分析、自己PR、ガクチカなど履歴書を作成するにあたってはとても良かったです。
9	講座に参加したおかげで、就職活動のコツであったり、ノウハウを学ぶことが出来たおかげで納得のいく形で就職活動を終了することが出来ました。
10	面接練習と企業選びが大に役に立った。特に企業の選び方については今後も継いでいくべきであるの考えるくらいである。
11	講義の内容としてはとてもためになりましたが、早期選考が始まっている時期にも講義があったので、もう少し早い段階で講義があればもっと授業に参加できたと思いますし、もっと勉強になったと思います。希望としては1月までに模擬面接とか、グループディスカッションの練習もしたかった。
12	就活に対する考え方が変わったし、周りに刺激されて、モチベーションを保つことができました。1番は先生からの言葉は何よりも自信に繋がること。これが講座を受けたメリットです。
13	講座は本当に受けて良かったと思います。もし受けていなかったら今現在も就活を続けていて、露頭に迷っていたと思います。
14	この講座を毎週受けるだけで就活の知識や自分が今やるべきこと、ここでしか教われない必勝法など得るものが多くありました。この講座を受けていなければ今の結果には至っていなかったと思います。
15	どうやって就活を進めていくべきなのかや大切なポイントを教えて頂き、就活を進めやすくなり、自信を持って就活に臨むことが出来るようになりました。
16	この講義以外で色々な講義を受けたがどれも調べれば出てくる内容ばかりであり役立たなかった。この講義は独特な戦法で就活をサポートしてもらい、他の就活生との差別化を図ることができた。

参考資料 2b. 授業の感想：対面クラス（続き）

	感 想
17	履歴書の書き方だけでなく、集団面接の練習や企業研究の仕方など様々なプログラムがあり、大変勉強になりました。また、講座を受け続けているうちに、自分に自信がついてくる点も良かったです。
18	役に立ったかと言われれば、役立ってはいないと感じた。しかし、何もしていなかったので、講座を受けることで就活準備をしているという気持ちになれたので少しは不安を解消できた。私のように何もしてなくて漠然と不安を感じている人にとっては就活準備しているという感覚を味わえるので不安解消のためにやった方がいいと思う。しかし、内容に関してはあまり意味がないと思う。キャリアセンターに通い詰めた方がいいと感じた。
19	就職活動に向けての準備で何をやればよいのか、このような言動・行為をしてはいけない等を分かりやすく教えていただいたので、とてもありがたく、受講してよかったです。
20	とても就活の参考になり活かすべきことが大いにあったと思います。
21	講座を開いてくださったおかげで質問に対する耐性がついたと思います。もともと人と受けごたえすることが得意ではありませんでしたが、先生が例として面接で聞かれる質問のパターンを数多く教えてくださったので、対策がしやすかったと思います。
22	講座に関しては、とても為になったので、サポートありがとうございました！
23	(感想の記述なし)
24	講座に参加していなければ、多分私の性格的にも食わず嫌いで、この業界嫌だあの業界嫌だと勝手に決めつけて、自分の視野をかなり狭めていたと思います。しかし、講義に参加することで働く軸を大切にしていた結果、視野も広がり、色んな業界に選考のチャレンジをすることが出来ました。
25	「就職活動を何から始めたらわからない」状態から、自分がどうすればよいか考えて動けるように変わる貴重な期間でした。就活におけるコツや武器をいただけたことももちろん、一緒に講座を受けている人たちがどんどん成長していく姿を見られたことが自分のモチベーションに繋がりました。

Vital Points and Limitations of Online Classes: Lessons from Support Classes for Job-Hunting

TSUJI Youichirou

Most classes at universities have been forced to change from face-to-face to an online format due to the coronavirus pandemic. While many online classes have been just as effective as face-to-face classes, it seems to be more difficult for some classes, specifically those involving active learning, to be managed effectively. The purpose of this paper is to analyze the vital points and limitations of online classes. For this purpose, the author compared face-to-face classes and online classes for job-hunting support from several viewpoints, and found effective differences between the two types of classes. Additionally, the author also discusses the vital points and limitations of online classes.