

Works Report 2025

ひとが生き生きと学ぶ場をどう創るか？

—ゼミナール研究から生まれた学びコミュニティ『5つの問い』—

ゼミナール研究会 Presents

リクルートワークス研究所

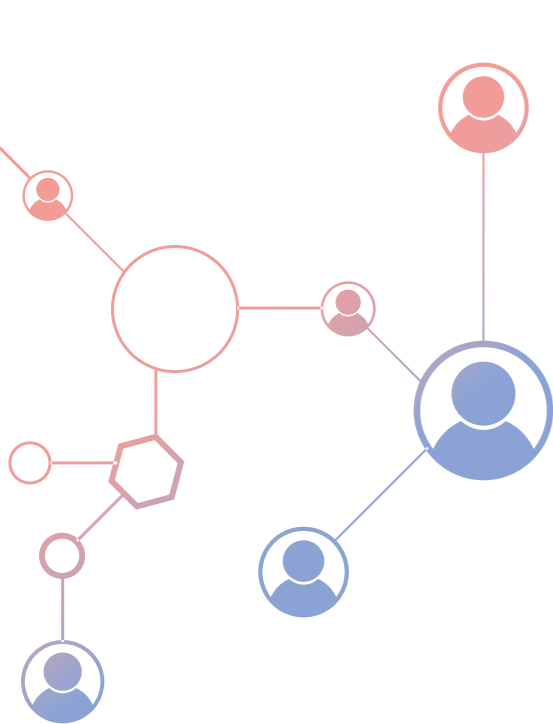
〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>



Works
Report

2025

ひとが生き生きと 学ぶ場を どう創るか？

—ゼミナール研究から生まれた学びコミュニティ『5つの問い』—



学びコミュニティのありたい姿を、 その実現に向けての

ヒントやアイデアをお届けします。

私たち「ゼミナール研究会」は、「専門ゼミナール（に象徴される長期の少人数教育の場）のあり方を探索し、深めていく」ことを目的として2019年6月に発足した実践コミュニティです。日本の大学の特徴的な存在である専門ゼミが「学生を飛躍的に成長させるポテンシャルを持つ場」という確信を持った大学教員等の多様な立場の人が集まり、様々な活動を展開してきました。

初期には、ゼミ担当教員、ゼミ生のお話を聞くなど、専門ゼミにフォーカスした探索・研究をしていました。しかし、コロナ禍により、大学生活のあり方が激変したことを契機に、Twitter（現X）上で大きな注目を浴びた『#大学生の日常』へと視野を広げ、学生が所属している様々なコミュニティでの学びの実態、意味・価値を、大卒社会人へのディープインタビュー、定量調査から明らかにしました¹⁾。そして、こうした研究活動によって得られた知見を踏まえ、実践活動をスタート。学生記者を募集し、彼ら彼女らが「イケてるゼミ」を探索して記事を作成、社会へと発信する、という試みでした²⁾。

この報告書は、そうしたゼミナール研究会の活動を集大成するものです。日本の大学の特徴の一つでもある専門ゼミナールへの探索を起点として得られた知見、実践知をもとに、学びコミュニティのありたい姿を、そしてその実現に向けた施策の方向性を『5つの問い』という形で提示したいと思います。

その視座は大学教育の現場に限定されるものではありません。小・中・高の教育現場にも、社会人が中核的な対象である専門職大学院においても、企業内のOJT、長期にわたる研修プログラムなどにおいても、さらには、学びを一義的な目的としない、成果追求型のコミュニティにも応用可能なものだと考えています。

学びコミュニティの未来を展望する4本のレポート、お楽しみください。

1) リクルートワークス研究所(2021)「#大学生の日常」に埋め込まれた学習
<https://www.works-i.com/research/project/seminar/campuslife/index.html>

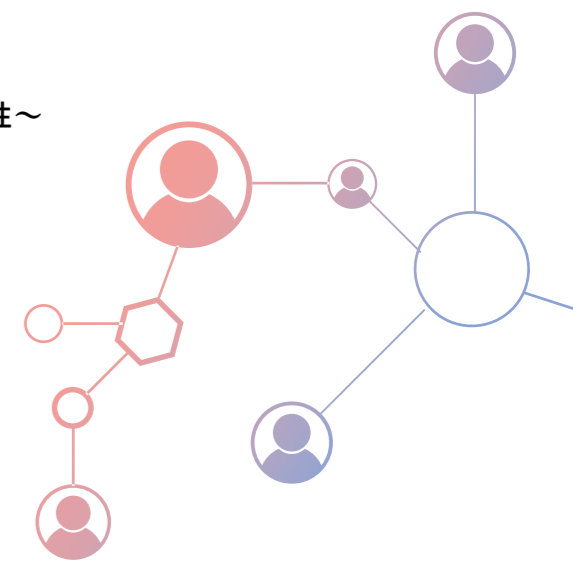
2) リクルートワークス研究所(2022-2025)「学生記者が日本中から発掘&突撃取材“イケてるゼミ”を探せ!」
<https://www.works-i.com/research/project/seminar/ikezemi/index.html>

ひとが生き生きと 学ぶ場を どう創るか?

—ゼミナール研究から生まれた学びコミュニティ『5つの問い』—
ゼミナール研究会 Presents

Contents

- 3 **Part 1**
ゼミナール研究から見てきた学びコミュニティのモデル
—“異質な他者”との深い交わりをもたらす『5つの問い』—
- 9 **Part 2**
ゼミ、研究室、全学プログラム…etc.
学びコミュニティ事例研究 5つのケーススタディ
 - 10 **Case 1** 山重ゼミ 山重 芳子 成城大学 経済学部経済学科 教授
 - 11 **Case 2** 杉原ゼミ 杉原 麻美 淑徳大学 人文学部表現学科 学科長/准教授
 - 12 **Case 3** 馬渡ゼミ 馬渡 一浩 文京学院大学 経営学部 教授(～2023年度)
 - 13 **Case 4** 佐藤研究室 佐藤 博之 湘南工科大学 工学部機械工学科 教授
 - 14 **Case 5** グローバルビジネスプログラム 上野 由佳
白百合女子大学 グローバル言語・文化教育センター 准教授
- 15 **Part 3**
学生記者が見た、学びの源泉 イケてるゼミの秘密とは?
佐藤 千優 学生記者1期メンバー
谷本 智海 学生記者1期メンバー
矢野 綾乃 学生記者1期メンバー
中村 星瑛 学生記者2期メンバー
清水 葉月 ゼミナール研究会スタッフ(司会)
- 21 **Part 4**
「人が育つ」に挑む全ての人のために
～学びコミュニティ・モデル『5つの問い』の応用可能性～
西野 毅朗 京都橘大学 経営学部経営学科 准教授
杉原 麻美 淑徳大学 人文学部表現学科 学科長/准教授
寺崎 誠司 兼松サステック DX推進室長
乾 喜一郎 リクルート進学総研 主任研究員(社会人領域)
豊田 義博 リクルートワークス研究所 特任研究員
- 27 **Messages**
ゼミナール研究会のメンバーに聞きました。
「あなたが考える《イケてるゼミ》とは?」



Part 1



ゼミナール研究から見えてきた

学びコミュニティのモデル

“異質な他者”との深い交わりをもたらす『5つの問い』

オープニングとなるこのパートでは、学びコミュニティ・モデルを提示します。ゼミナール研究会が、一連の活動を通して紡ぎあげてきたモデルです。このモデルのベースには、大学生活そのものの意味・価値を問うてきたプロセスがあります。モデル探索に直接つながる調査・研究のキーワードは「#大学生の日常」であり、リサーチのフォーカスは、大学時代に所属していた様々なコミュニティについてでした。そのプロセスを共有することで、モデルの理解を深めていただければと思います。

ゼミナール研究会・主宰
リクルートワークス研究所 特任研究員

豊田義博
Toyoda Yoshihiro



まず初めに、私が専門ゼミナールに深い関心を抱くようになったエピソードを紹介させていただきます。

関西にある、当時はFランク大学と呼ばれていた私立大学の、とあるゼミで20年近く前に起きたことでした。卒業生の多くが通常の就職が果たせずにフリーター、ニートになってしまうという状況の中で、そのゼミの卒業生全員が、いい就職を果たし、会社に入ってから生き生きと働いている、というのです。就活対策に力を入れたわけではないのに、です。どのようなゼミなのだろう、どんな活動をしているのだろう、と強く興味を持ちました。

大学生活での経験の差異が問われる時代

当時、私は、若手社会人の研究をしていました。就職しても活躍できずに迷走してしまう新人・若手が増えている要因を探索し、就活に問題があるのではないかと考えていました。就活対策に過度に傾注し、意中の企業に就職するために思い描いた自身のキャリアストーリーの虜となってしまう、就職後にそのストーリーが実現できないという現実と直面し大きく意欲を落としてしまうという新人・若手がたくさん生まれていたからです。

論考をまとめ『就活エリートの迷走』(ちくま新書)という書籍を上梓しながら、実はその論考に課題を感じていました。同じように就活対策を完璧に果たし、あらまほしき自己像を作りながらも、企業に入って生き生きと働いている若手もいたからです。

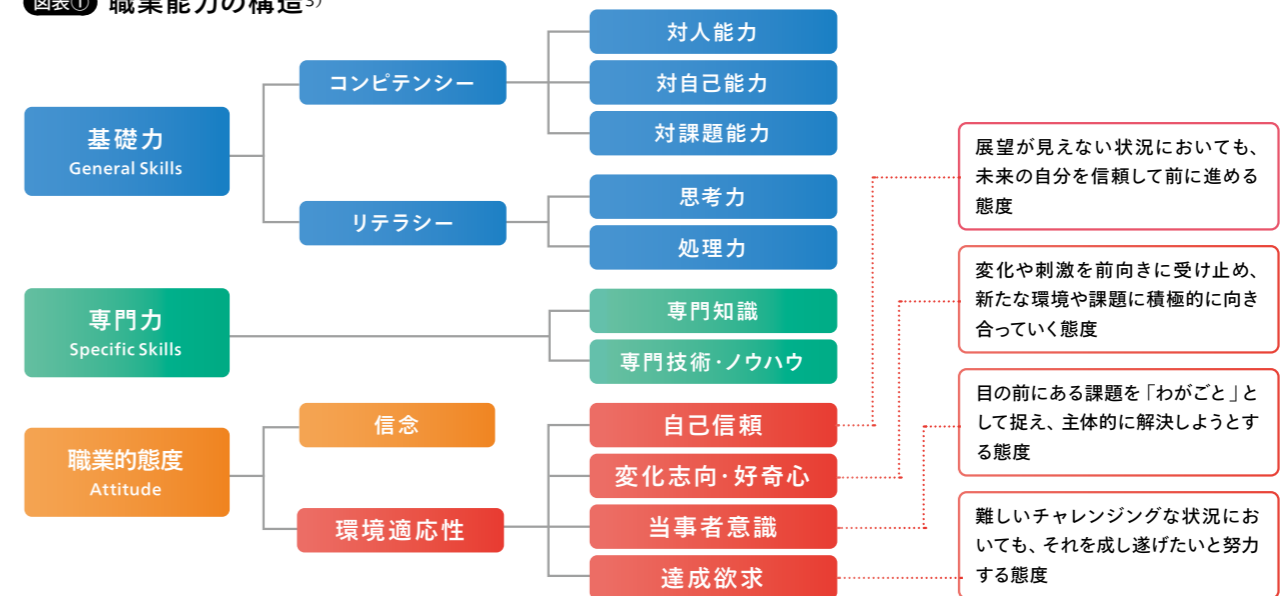
このゼミの話は、そんな私に大きな気づきをもたらしてくれました。就活以前の大学生活での経験や、そうした経験を通じた気づき・学びの違いが、就職後の適応・活躍の差異を生むのではないだろうか。サークル活動やアルバイトばかりではなく、専門ゼミナールのような実践的な学習の場もまた、そうした経験や気づき・学びを得る重要な機会なのではないだろうか、と。

「東田ゼミ生」が獲得していたものとは？

興味を持ったゼミの担当教員・東田晋三さんとは旧知の仲でした。教育産業で大学生向け事業の責任者をされていた時代に知り合い、大学界へと転身されるためにアメリカで活動されている時には、アトランタのお住まいにお伺いし、夜通し議論したこともありました。その東田さんが初めて着任した大学でのその出来事に、私は心を動かされました。「東田ゼミ」を深く知りたくなりました。

東田さんは、その後、関西の大学を渡り歩き、その都度素敵なゼミや、ゼミのスタイルを大きく発展させたコーププログラムを運営され、大阪夕陽丘学園短期大学・学長の時には、自らイニシアティブをとって「産学連携キャリア創造コース」を創出し、文部科学省主催「大学等におけるインターンシップ表彰」の初年度表彰において最優秀賞を受賞されています。年月をかけて、より質の高いものへと磨かれていきましたが、初期の段階から「東田ゼミ」は、創意工夫にあふれていました。

図表① 職業能力の構造³⁾



3) 大久保幸夫(2016)『キャリアデザイン入門 第2版 基礎力編』日経文庫

「東田ゼミ」やコーププログラムに幾度も足を運び、ゼミ生や卒業生たちとの対話を重ねる中で、彼ら彼女らが獲得しているのは、ジェネリックスキルだけではないことに気づきました。誰もが、未来の自分を信じて、新たな状況に前向きで、どのようなテーマにも主体的に臨み、やり切ろうとする意欲にあふれていました。そのような態度は、変化の時代に、社会が待望するものです。

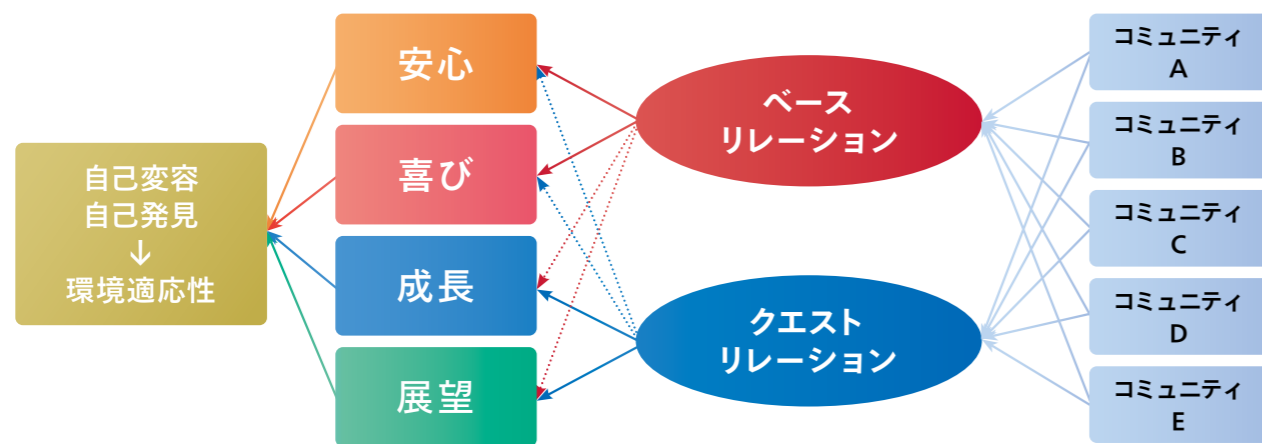
変化の時代だからこそ問われる環境適応性

職業能力の構造は、大きく3つに分けられます。1つめは、どのような職業に就くうえでも必要となる能力である基礎力。2つめは、それぞれの職業に応じて必要となる専門力です。そして、3つめは、これらの能力を発揮するベースとなる態度や姿勢である職業的態度です。倫理観やプロ意識などによって構成される職業的信念は、仕事経験を重ねる中で時間をかけて醸成されていくものですが、「自己信頼」「変化志向・好奇心」「当事者意識」「達成欲求」から構成される環境適応性は、基礎力、専門力の形成・発揮の土台となるものであり、キャリア初期から必要となるものです。【図表①】

環境適応性の必要性は、変化の時代を迎える中で高まっています。環境自体が不変のものではなく、どんどん変わっていくからです。今求められているのは、定められた枠組みの中に自らを合わせるような旧世代の適応ではありません。変化に向き合い、その中で自分らしくあるとすることが、変化の時代の環境適応性です。

東田ゼミの中で、彼ら彼女らが学んでいたもの=身につけていたものは、環境適応性に他ならない、と確信しまし

【図表②】 自己変容・自己発見のメカニズム



4) リクルートワークス研究所(2020)「マルチリレーション社会—多様なつながりを尊重し、関係性の質を重視する社会—」Works Report 2020

た。同時に、大学時代に環境適応性を育む機会があったことが、社会に出てからの適応・活躍につながっているのだ、という確信も生まれました。かつては、就職し、ある環境特性を持った職場に長く身を置くことで、その環境に適応していくことができましたが、環境が変化していく時代にあっては、そうした中で自身のあり方を見出していくに足る環境適応性を持っていないと、迷走してしまうのです。

「#大学生の日常」=豊かなつながりの場

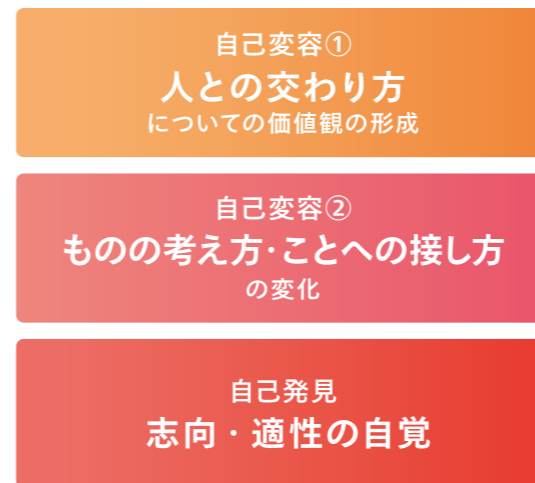
「環境適応性は、人と人とのつながり、コミュニティでの経験や気づき・学びによってもたらされる」。コロナ禍での学生の動向から見えてきたことでした。フルオンラインの状態の中でも、少人数でのゼミや演習科目において、学生間に「つながり」が生まれて「たった独り」ではない状態になることで、前向きに学習していこうという態度が、さらには好奇心や達成欲求などが形成されていく様子がうかがえました。

コロナ禍にTwitterの投稿で社会に注目された「#大学生の日常」とは、つまりは豊かなつながりの場です。そのつながりが著しく毀損されてしまったことが、大きな問題意識を生み、数多くの投稿を生み出したのです。

リクルートワークス研究所は、つながりの価値がこれまで以上に高まり、その多様性や関係性の質が重視される時代の到来を予見し、来るべき社会を「マルチリレーション社会」と名付けています⁴⁾。

人とのつながり=コミュニティには、ベース性(ありのままであることができ、困った時に頼ることができる安全基地としての性質)、クエスト性(共に追求したいゴールがある目的共有の仲間としての性質)という2つの性質があ

【図表③】 大学生生活の意味・価値



ります。大規模調査の結果からは、ベースリレーション、クエストリレーション双方を持つことで、キャリアの見通しが高まるという明確な傾向があることが検証されています。そして、その背景では、つながりを通じて、人生やキャリアを豊かにする「安心」「喜び」「成長」「展望」というギフトを受け取っていること、人との対話を通じた新たな気づきや価値観の創造が生まれていることが指摘されています。この気づきや価値観の創造と、環境適応性が育まれることは大きく重なります。

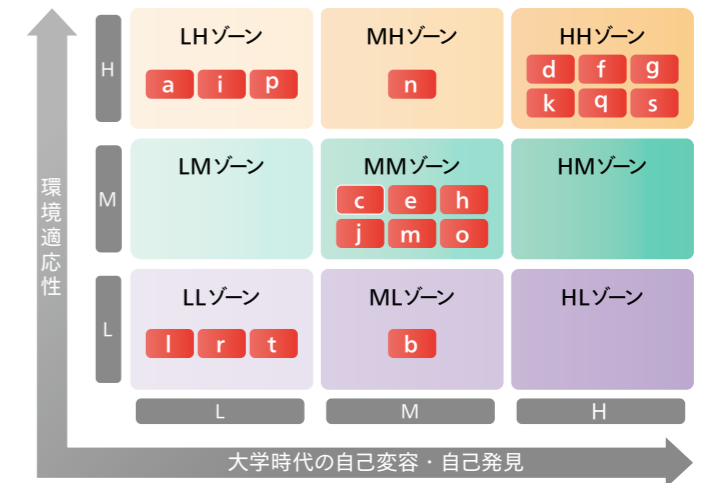
大学での授業も、サークルもアルバイトも、友だちづきあいも。大学生という存在である期間に、様々なコミュニティに参加し、様々なつながりを通して、ベースリレーション、クエストリレーション双方を獲得し、働くうえだけではなく生きていくうえで大切な態度である環境適応性を身につけていく。それが「#大学生の日常」なのです。【図表②】

大学生活とは「自己変容・自己発見の機会」

コロナ渦中に大卒20代社会人20名を対象に行ったディープインタビュー⁵⁾からは、大学生生活の意味・価値があらためて確認できました。インタビューから浮かび上がった大学生活とは「自己変容・自己発見の機会」でした。「人との交わり方についての価値観の形成」が生まれ、「ものの考え方・ことへの接し方の変化」が生まれ、「志向・適性の自覚」が生まれていました。そして、こうした自己変容・自己発見のプロセスを通して、環境適応性が育まれていました。大学生は、キャンパスライフを通して、生きていくうえでの根幹となるものを学んでいたのです。【図表③】

5) リクルートワークス研究所(2021)「ポストコロナのゼミナール運営テキスト」Works Report 2021

【図表④】 20人のインタビュー어의ポジショニング



20名の大学時代のストーリーは、個性あふれるものでした。一人ひとりが、物語のヒーロー・ヒロインのようでした。ですが、大学時代の自己変容・自己発見の度合いは人によって大きく違いました。20名の環境適応性についても探って行きました。自己の未来を信頼し、変化を前向きに受け止め、当事者意識を持ってことをやり遂げる、という主体的な態度を示しているか、現在の仕事ぶりを聞く中から見定めていきました。インタビューから見えてくる姿には、やはりばらつきがありました。

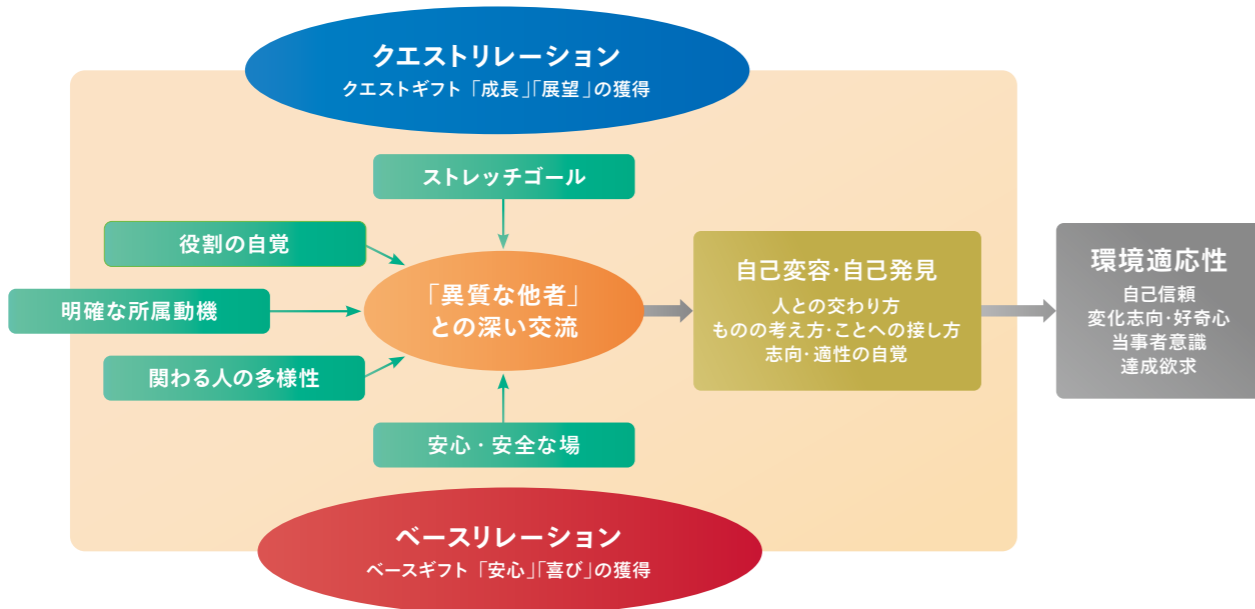
そして、大学時代の自己変容・自己発見の度合い、環境適応性の保有・発揮状況を、それぞれ「H(高)」「M(中)」「L(低)」に3区分し、20名をポジショニングしました。浮かび上がったのは、大学時代の自己変容・自己発見と環境適応性との関係の強さです。【図表④】

自己変容・自己発見を促す“異質な他者”との深い交流

20名の中で、大学時代の自己変容・自己発見レベルが高かった6名(b,f,g,k,q,s)は、いずれもHHゾーンに該当し、高い環境適応性を持って社会人として働いています。彼ら彼女らが深く関わったコミュニティの特性やそこでの経験や学びはそれぞれユニークなものです。6名の経験を俯瞰すると、共通する項目が浮かび上がってきました。そして、他の人たちが所属していたコミュニティやそこでの経験や学びには、その一部または多くが欠落していることも見えてきました。ポイントは5つです。

1つめは、学生本人の中に、そのコミュニティに対する

図表⑤ 自己変容・自己発見を生み出すコミュニティの要件



「明確な所属動機」が育まれている、という点です。

2つめは、コミュニティ内には現状のままでは実現できないような「ストレッチゴール」がある、という点です。

3つめは、本人の中にコミュニティで自分がどのように貢献していくかを意識した「役割の自覚」が芽生えている、という点です。

4つめは、つながる人々の中には自分と異なる価値観やバックボーン、年齢等の「関わる人の多様性」が存在する、という点です。

そして、5つめは、その場が、どんなことでも話せるような「安心・安全な場」である、という点です。

そして、この5つの要件が相互に影響を及ぼす中から、学生の姿勢・価値観形成を促す「異質な他者」との深い交流が生まれるのです。異質な他者とは、学生がリスペクトする教員や社会人ロールモデルの場合もあれば、学外活動で出会う人々の場合もあれば、同級生の場合もあります。学生本人との関係性やその役回りは様々ですが、自身とは全く異なる姿勢・価値観を持つ「異質な他者」との出会いが、本人に強烈な内省を促し、自己変容や自己発見をもたらすのです。【図表⑤】

専門ゼミが持つ可能性

では、どのようなコミュニティが、こうした自己変容や自己発見をもたらす可能性を秘めているのでしょうか。学生時代に関わりの深かったコミュニティについ

での調査結果を見ると、アルバイトを選んだ人の割合が55.0%、学内のクラブ・サークルが48.6%と高いスコアになっていますが、専門ゼミも46.1%と3番手につけ、大学によって定められた教育機会として、とても高いスコアであることがわかりました。機会としての可能性は非常に高いといえます。

特徴・特性としても、専門ゼミは、学びコミュニティとして多面的な側面を持っています。列挙してみましょう。

- 長期（2年）
- 少人数（10～20名）
- 特定学年（異なる学年の学生が共に活動するケースあり）
- 特定教員による自由裁量の場合
- 多様な学習機会（輪読、グループ研究、社会協働、サブゼミ等）
- 多様な交流機会（合宿、飲み会等）
- 卒業に向けての通過儀礼（卒業論文、卒業研究、卒業制作）
- 卒業後も交流を続けるケースが散見される

このように、ベースリレーション、クエスリレーション双方を得ることができる環境や条件をたくさん持ち、大学生生活を締めくくる通過儀礼の場という性格を併せ持つゼミは、学生に自己変容・自己発見をもたらすポテンシャルを高く持った場であることが確認できると思います。

学びコミュニティ『5つの問い』

この一連の研究活動によって得られた知見をもとに、ゼミナールを活きた学習機会とするための、さらには、ゼミに留まらず、学びコミュニティを活性化する、再創造するためのモデルを創造しました。それが、学習コミュニティ『5つの問い』です。【図表⑥】

【問い1】

主体的な所属動機が育まれているか？

- ・所属する場を選んでいますか？
 - ・選択した理由は、意欲を高めることにつながるものですか？
 - ・その場に所属する意味や目的は、活動を通して明確になっていっていますか？
- 主体的な所属動機を育むことが、学びや気づきを引き出す呼び水になるのです。

【問い2】

ストレッチゴールが設定されているか？

- ・チャレンジングなゴールが設定されていますか？
 - ・誰も取り組んだことがないような新しいテーマに取り組んでいますか？
 - ・自分ひとりではできないようなプロセスが必要なものですか？
- ストレッチゴールの設定が、主体的な態度形成のトリガーになるのです。

【問い3】

それぞれの役割の発見や挑戦を生み出せているか？

- ・受け身になってはいませんか？
- ・当事者意識を持って活動に取り組んでいますか？

・自分なりの貢献や勇気ある発言が生まれているでしょうか？
それぞれが役割意識を持って場に貢献することは、自己変容そのものです。

【問い4】

関わる人の多様性が創出されているか？

- ・場にはどんな人が関わっていますか？
 - ・多様な人たちとの深い交わりは生まれているでしょうか？
 - ・これまで接したことがないような姿勢や価値観の人と活動を共にしているでしょうか？
- 関わる人の多様性の創出が、自己変容・自己発見につながる化学反応を生み出すのです。

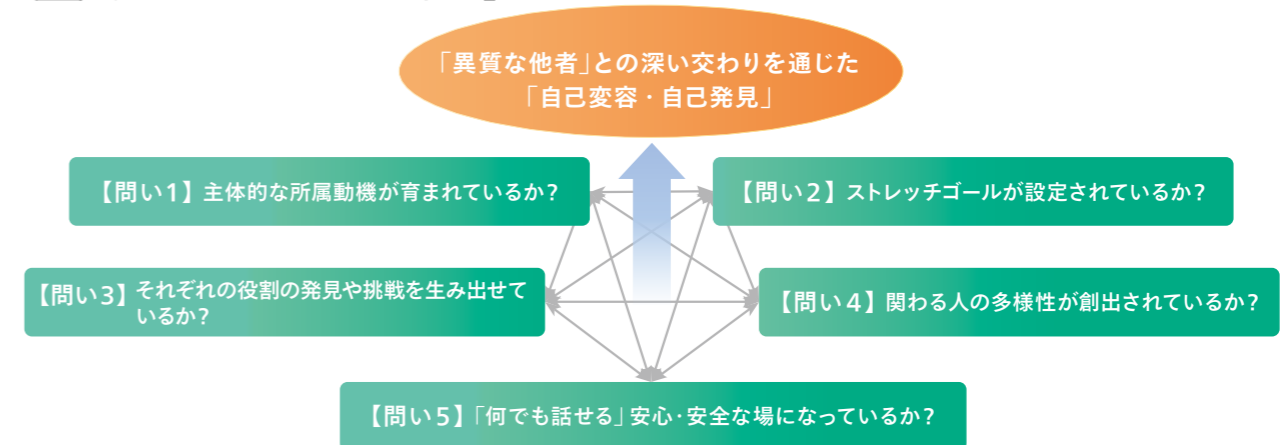
【問い5】

「何でも話せる」安心・安全な場になっているか？

- ・その場は、どんなことでも話せる場でしょうか？
 - ・異なる考え方や批判的な意見が飛び交っているでしょうか？
 - ・空気を読み合って正解探しをするような同調圧力が生まれてはいないでしょうか？
- 安心・安全な場であることが、異質な他者の登場を、そして内省を強く促すのです。

『5つの問い』への応え方に、正解はありません。ゼミの担当教員や学びコミュニティのマネージャーが、それぞれのコミュニティの目的や状況に合わせて、ハンドメイドに創り上げていくものだと思います。ですが、日本全国のゼミや学びコミュニティで実践されている手法やアイデアには、学ぶべきものがたくさんあります。Part2,3,4では、そんな具体的な話が飛び出していきます。続きをお楽しみください。

図表⑥ 学びコミュニティ『5つの問い』



Part 2

ゼミ、研究室、全学プログラム…etc.

学びコミュニティ事例研究

5つのケーススタディ

ゼミナール研究会では2019年の活動発足時から異なる大学、異なる専門分野の教員が集まり、毎回の定例会の中で各自のゼミや学びコミュニティでの試行錯誤について共有してきました。「学生の成長や変容を促す」ための具体的なヒントを得ようと、ある時には所属する学生自身にも議論や発表に加わってもらいました。

そこで、Part 2では研究会に参加している大学教員5名のそれぞれのゼミ、研究室、学びコミュニティでの実践をご紹介します。学生がどのような段階を経てどのような人々との関わりの中で成長していくのかを可視化するため、各ケーススタディでは主要なマイルストーンを示した「学びのステップ」と関わる人とのつながりをまとめた「コミュニケーションマップ」を整理しました。そして、Part 1で掲げた学びコミュニティ『5つの問い』に対し各教員がどのように向き合っているのかを聞きました。

◎ゼミナール研究会 参加教員

Case1	成城大学 経済学部経済学科 教授 山重 芳子
Case2	淑徳大学 人文学部表現学科 学科長/准教授 杉原 麻美
Case3	文京学院大学 経営学部 教授(～2023年度) 馬渡 一浩
Case4	湘南工科大学 工学部機械工学科 教授 佐藤 博之
Case5	グローバルビジネスプログラム 白百合女子大学 グローバル言語・文化教育センター 上野 由佳

Interviewer

杉原 麻美

Sugihara Mami

Case 1 山重ゼミ

模擬TPPや外に開かれた発表機会で 多様な視点と考え抜く力を育成する



成城大学 経済学部経済学科
教授

山重 芳子 Yamashige Yoshiko

Seminar Data

専門・テーマ	国際経済学
ゼミ構成・人数	2～4年生 各学年 定員18名程度

2年生以降の段階的なストレッチゴールが 先輩の姿によって後輩に伝えられる

経済学部では12月に「ゼミナール大会」の日を設け、3年生は研究報告会とゼミ紹介、2年生はオープンゼミを行い、1年生がそれらを見学し志望ゼミを決めます。2年生からゼミが始まり、前期は研究や論文作成の基礎を固め、後期は模擬TPPを行っています。担当国の立場を調べ、交渉を行い、最終共同宣言を作り発表するまで2カ月かけてシミュレーションします。3年前期は通商白書等のデータを用いてディベート演習を行い、夏に社会イノベーション学部と合同のディベート大会、後期は全員で1つのテーマに取り組み研究発表会で発表。専門知識を応用した実践を繰り返し、最終目標の卒論に備えます。

『5つの問い』への向き合い方

【問い1 所属動機】ゼミナール大会やオープンゼミで上級生の発表を見て、専門テーマと学び方の特徴を具体的に理解して、ゼミを選んでもらっています。

【問い2 ストレッチゴール】学期ごとに各学生が設定するマイテーマを大切に、「なぜそのテーマか」を繰り返し問いながら目標のアップデートを促しています。

【問い3 役割と挑戦】ゼミの全員が発表・発言する形式を採用し、ゼミ長は置かずイベントごとに異なる学生がリーダーになるよう調整しています。どのように役割分担して進めていけばよいかも学生自身に考えてもらうよう声かけをしています。

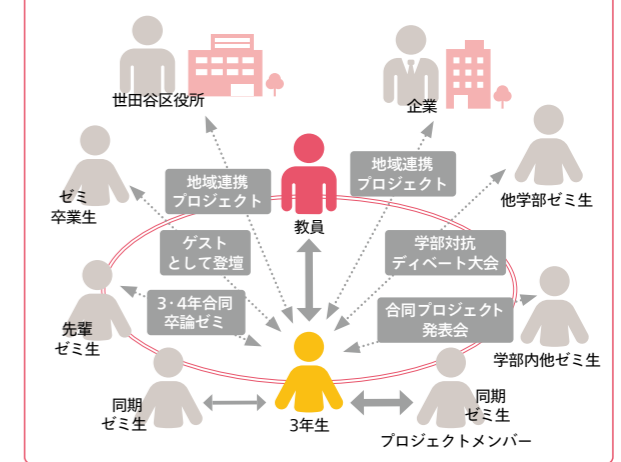
【問い4 人の多様性】学期ごとの席替えやグループ替え、他ゼミとの合同ゼミ、他学部とのディベート大会等、キャンパス内で様々な学生や教員と接点を持つようにしています。また、世田谷区役所や企業との地域連携、先輩や卒業生との交流の機会も作っています。

【問い5 安心・安全な場】自分の“推し”についてスピーチしてもらう等して、自己開示を促しています。また、中間報告などのフィードバックを行う際は、減点方式ではなく加点方式で評価するようにしています。

学びのステップ

1年生	12月	ゼミナール大会を見学しゼミを検討
	前期	研究基礎固め
2年生	後期	模擬TPP
	12月	ゼミナール大会でオープンゼミ
3年生	前期	ディベート演習など
	夏	他学部との合同ディベート大会
	後期	4年生の卒論ゼミで質疑応答に参加
4年生	12月	ゼミナール大会でゼミ研究報告会
	卒業論文	中間報告を経て最終形に
	1月	卒業論文提出
	2月	卒論完成報告会 (オープンスペースでのポスターセッション)

コミュニケーションマップ



Case 2

杉原ゼミ

クリエイター志望の学生に地域連携で多面的な視点を授け「本気」を促す



淑徳大学 人文学部
表現学科 学科長/准教授

杉原 麻美 Sugihara Mami

Seminar Data

専門・テーマ	メディア表現、コミュニケーション・デザイン
ゼミ構成・人数	3～4年生 各学年 定員18名

板橋区の文化施設と連携したイベント企画や魅力発信などで「地域のつなぎ手」を経験する

表現学科はクリエイターや編集者としてコンテンツの作り手を目指す学生が多く、1年次の必修である演劇の授業では、1年をかけてオリジナル作品に取り組みます。このような「学生間で協働して何かを生み出す」経験の先にある3年次からのゼミでは、視点を「地域社会」に向けた活動に力を入れています。キャンパスのある東京都板橋区が標榜する「絵本のまち板橋」に関連し、PR動画や記事制作に継続的に取り組むほか、2024年度は区の図書館、教育科学館と連携し、学生企画のワークショップを開催しました。地域社会で自分たちの創作や企画がどう貢献できるかを実践的に学ぶ機会になっています。

『5つの問い』への向き合い方

【問い1 所属動機】ゼミ説明会では、自分の「好き」を究める個人研究と他者と協働するプロジェクト活動が2本柱だと周知し、その前提で志望してもらっています。

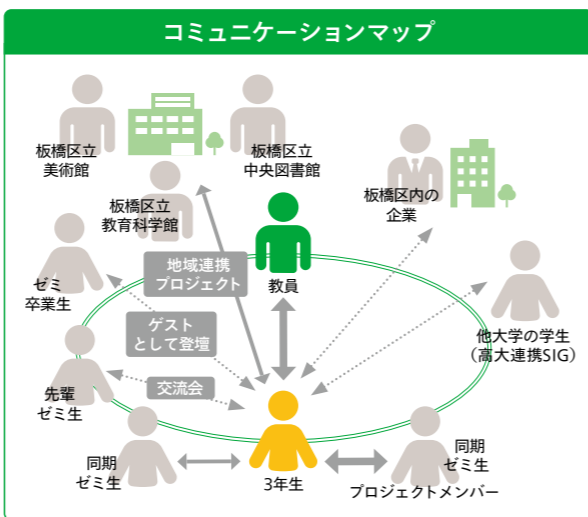
【問い2 ストレッチゴール】プロジェクトで取り組むイベントや制作物は関係者も多く対外的なプレッシャーもあるため、自ずとストレッチゴールになっています。

【問い3 役割と挑戦】役割は、学生の手挙げ合議で決めるようにし、多くの学生がリーダーを経験できるように、小規模なチームにもリーダーを設定しています。

【問い4 人の多様性】地域連携は、各施設の館長や職員の方との打ち合わせで新しい視点や知識を得たり、地域企業や子育て世代との接点を通して異なる世代と交流したりする機会になっています。また、卒業生やクリエイターをゼミのゲストにお迎えする機会も作っています。

【問い5 安心・安全な場】3年生のスタート時は自分が影響を受けたコンテンツをまとめた「コンテンツ年表」をもとに互いの「好き」「詳しい分野」を共有し、リスペクトし合う風土を醸成します。私が若い頃に所属した編集部がこの風土があり、一つの目標になっています。

学びのステップ		
2年生	10月	大学祭のゼミ展示を見学
	12月	ゼミ説明会、ゼミ希望調査
	1月	所属ゼミ決定
3年生	4月	ゼミ活動スタート
	5月	プロジェクト活動スタート
	10月	大学祭でゼミ活動展示
4年生	1月	個人研究とプロジェクト活動、成果報告会
	4月	卒業研究(論文か制作)ガイダンス
	9月	卒業研究題目提出
	12月	卒業研究提出
	1月	口頭試問、ゼミ代表選出
2月	卒業研究発表会	



板橋区立教育科学館と連携して実施したSTEAM教育のワークショップについて学会で発表

Case 3

馬渡ゼミ

企業や地域との連携プロジェクトで人と交流し課題解決策を共創する



文京学院大学
経営学部 教授(～2023年度)

馬渡 一浩 Mawatari Kazuhiro

Seminar Data

専門・テーマ	ブランド戦略研究
ゼミ構成・人数	2～4年生 約50名

合宿を起点に半年間のプロジェクトで成果を出し発表するストレッチゴール

ゼミのグループ研究は、社会課題を発見しその解決策を検討して提案内容を発表する活動が軸になります。このプロセスで学生は地域や企業の方々と交流し、共に社会的な価値を創り出すことに取り組みます。テーマ決めは3月の春合宿で行い、秋の大会に向けてアイデアを持ち寄って議論します。これまでに、福島の農園と震災復興ワインの商品開発、埼玉県ふじみ野市で世代間交流プロジェクト、鹿児島県奄美地域で大島紬のブランド戦略等、様々な地域とプロジェクトを行いました。プロジェクトではゼミ生同士が何でも話せて協力できることが不可欠なので、ゼミ試験でそのことを確認しています。

『5つの問い』への向き合い方

【問い1 所属動機】学び方やゼミ文化に共感を持って学生が志望してきます。入学時点からの希望者もいます。

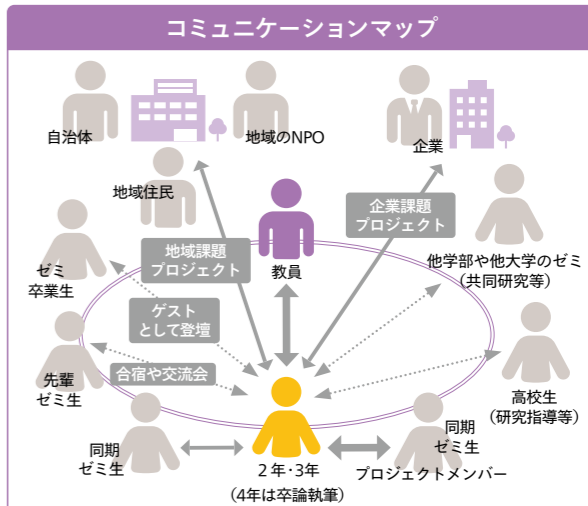
【問い2 ストレッチゴール】プロジェクトで取り組んだことをもとに発表する外部大会(学外の研究発表大会)が高い目標になっています。経済学部系のゼミが約150チーム参加する大会なので、決勝に残るには難関を突破する必要があります。

【問い3 役割と挑戦】プロジェクトでは自ずと役割分担がされていきますが、役割が固定化しないよう3年生からはチームと役割の組み替えを行っています。違う役割を担うことが自己発見のきっかけにもなると思います。

【問い4 人の多様性】今まで縁のなかった地域や人々と交流するなど、学生の成長にとって「異質な他者」の存在は不可欠です。それを受け入れる土壌として、自由な議論の場や自由なゼミ文化が大事であると思います。

【問い5 安心・安全な場】特に留意した点の一つです。安心・安全な場づくりははじめが肝腎であり、楽しさや遊び心も大事にしています。何も発言しないより多少ずれていても発言することを促したいので、学生に「とんちんかん大歓迎」と声がけをしています。

学びのステップ		
1年生	10月	ゼミ訪問
	11月	ゼミ試験
	12月	所属ゼミ決定
2年生	3月	春合宿
	8月	夏合宿(2～3年生合同)
	10月	学外の研究発表大会
3年生	12月	学部の研究発表大会
	3月	春合宿
	8月	夏合宿(2～3年生合同)
4年生	10月	学外の研究発表大会
	12月	学部の研究発表大会
	3月	春合宿(任意)
4年生	12月	卒業研究提出
	1月	卒業研究発表大会



大島紬プロジェクトで染めを体験

ふじみ野市での世代間交流

Case 4

佐藤研究室

「失敗してよい」というメッセージで 学生同士の学び合いや助け合いを促す



湘南工科大学 工学部
機械工学科 教授
佐藤 博之 Sato Hiroyuki

Seminar Data

専門・テーマ	機械工学
研究室構成・人数	4年生 6名、大学院修士1年 1名、研究員1名(2024年度) ※上記に加え、本格的な指導前の卒業研究仮配属の3年生は9名

理系 研究室

進捗報告や研究発表の場を活用し 互いの研究から学び合う風土を醸成する

3年生は専門ゼミという必修科目を通じて研究室に仮配属され、その後4年生で正式配属になります。学生は1人1テーマでそれぞれが違う研究を進めますが、大学院生を含む研究室全体で隔週の進捗報告会を行っています。他の学生がつまづいていることや教授がコメントすることは、別の学生のヒントになる場合も多いので、助け合いや学び合いの場と位置づけています。このほか、学内のエネルギー系4研究室の合同発表会で他の研究室の教員からフィードバックを受けたり、研究会で発表したり、外部コンペに参加したりといった経験によって視野を広げ、人に伝える力を高めてほしいと考えています。

『5つの問い』への向き合い方

【問い1 所属動機】 3年後期に配属が決定します。学科内では多くが第1希望で配属されます。本研究室はエネルギー系のテーマに関心のある学生が志望します。

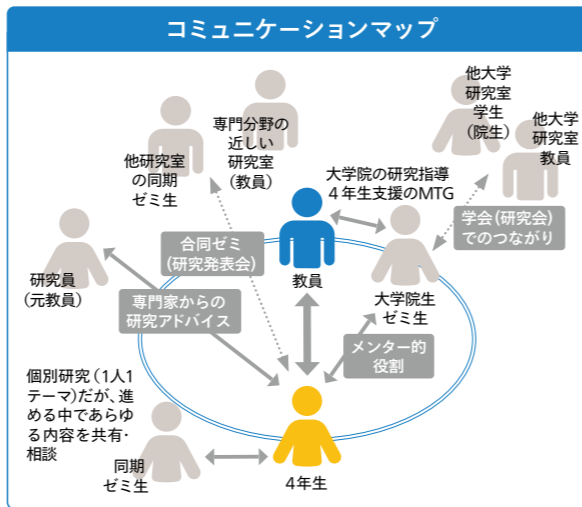
【問い2 ストレッチゴール】 研究は1人1テーマで、卒業論文は自分と向き合いやり切ることが不可欠です。このストレッチゴールを通して「考える力」を身につけてもらいたいと考えています。

【問い3 役割と挑戦】 進捗報告会で、メンバー個々の強みを認識させるようなフィードバックを行うようにしています。また、大学院生には学部生の様々な指導を行ってもらい、その役割からも学んでもらっています。

【問い4 人の多様性】 学内の同系の研究室と合同発表会を行った後、元大学教員の研究員からアドバイスをを受けたり、大学院生の学会発表を見学するなど、様々な人や立場の研究者と接点を持つことを大事にしています。

【問い5 安心・安全な場】 研究室の良いところは失敗できることなので、隔週で行っている進捗報告会でも「失敗してよい」「良い結果=良い報告」ではない」と話しています。学生の中には良いデータをとらなければという先入観が強い場合も多いので「試行錯誤を共有しよう」と呼びかけています。

学びのステップ	
3年生	卒業研究の仮配属
	10月 研究室説明会、研究室の訪問期間 エントリー→研究室決定
4年生	4月 研究室の本配属
	8月 合同ゼミ 研究発表会
	1月 卒業論文提出
	2月 卒業研究発表会



研究発表の様



自動車技術会の大学院技術奨励賞を受賞

学内横断プログラム

Case 5

グローバル
ビジネスプログラム

「グローバルに活躍したい」という 共通の目標を目指すコミュニティ



白百合女子大学
グローバル言語・文化教育センター 准教授
上野 由佳 Ueno Yuka

Seminar Data

専門・テーマ	キャリア教育
プログラム履修人数	1学年30~40名×4学年

学部学科を超えて1年生から取り組む 4年間の実践的なプログラム

グローバルビジネスプログラム(以下、GBP)は、国際的な就業力を身につけることを目的に、海外インターンシップに向けて1年生から始まる全18単位のプログラムです。入学直後に説明会を開催して4月中に参加希望者を募り、リーダーシップや英語、ビジネス関連の必修科目が始まります。2年生の春休みには4カ国(アメリカ、マレーシア、フィリピン、ニュージーランド)から選択して海外インターンシップに参加し、3年生で振り返りや発表を行います。各学科の学生が履修するので、アイスブレイクを大事にして学生間の交流を促すほか、プログラムを支援するセンターのスタッフによるサポート体制が整備されています。

『5つの問い』への向き合い方

【問い1 所属動機】 2年生の春休みに約1カ月間の海外インターンシップに参加するという明確な目標のもとで学生が参加しています。

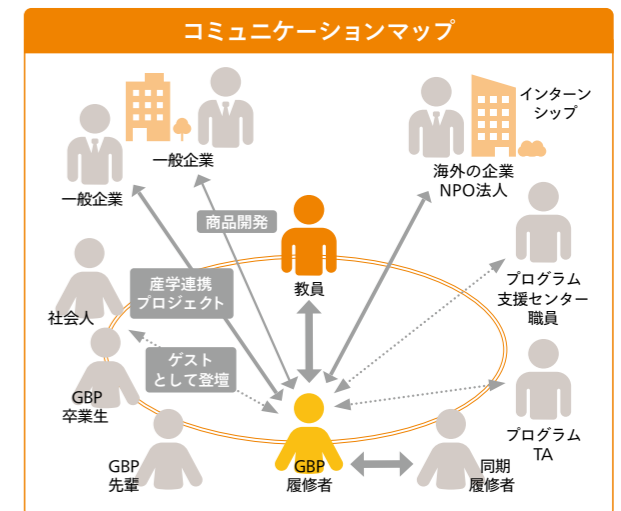
【問い2 ストレッチゴール】 海外インターンシップというストレッチゴールだけでなく、産学連携プロジェクトがあったり、4年間の中に小さなストレッチゴールがたくさん用意されています。

【問い3 役割と挑戦】 授業外でチーム活動をするのがないため固定した役割分担はありませんが、共通の目標に挑戦する仲間同士という意識は醸成されています。

【問い4 人の多様性】 他学部他学科の学生と交流でき、海外インターンシップ先では様々な人との出会いがあり、さらに外部講師、ゲストスピーカーなどとの接点もあるので、学生は多様な人々との関わりの中で学んでいます。

【問い5 安心・安全な場】 授業冒頭でのアイスブレイクのほか、授業終了前に互いの良い点を具体的に褒める「褒め褒めタイム」を作り、相手を認め合いながらフィードバックを行っています。また、GBPのサポートをしているセンターのスタッフは参加学生全員の名前を覚えて声がけするなど、相談しやすい場づくりを心がけています。

学びのステップ		
1年生	4月	ガイダンス、参加学生募集
	5月	参加者決定
2年生	後期	必修の英語とリーダーシップ入門を受講以降、4年生まで18単位の科目を履修
	後期	インターンシップ準備講座
3年生	春休み	海外インターンシップ(約1カ月)
3年生		インターンシップ報告会
4年生		プログラムにひもづく科目の履修



フィリピンにあるベネトンでのインターンシップ

産学連携授業の発表のためのグループワーク



Part 3

谷本 智海

学生記者1期メンバー

2001年生まれ 徳島県出身
東京女子大学 現代教養学部
人文学科 日本文学専攻 卒業

佐藤 千優

学生記者1期メンバー

2001年生まれ 千葉県出身
東京女子大学 現代教養学部
人文学科 歴史文化専攻 卒業

中村 星瑛

学生記者2期メンバー

2003年生まれ 長野県出身
白百合女子大学 文学部
英語英文学科

矢野 綾乃

学生記者1期メンバー

2002年生まれ 長野県出身
湘南工科大学 工学部
電気電子工学科 卒業



学生記者が見た、学びの源泉

イケてるゼミの秘密とは？

学生自身が全国から“イケてるゼミ”を探し、取材し、記事にした学生記者プロジェクト。同じ大学生、同じゼミナールという枠組みでも、環境が違えば、異なる学習活動が展開されています。学びの場の土壌を作る教員の想いによっても、それぞれの色が表れる。学生記者自身で、イケてるゼミとは何か仮説を立てて、アポイントを取得して、取材先の教員・学生の語りから、ゼミナール活動の学びの意義を見出ししていく取り組みです。

学生記者の記事からは、各々の場で多様な学習機会が育まれているようにも見て取れます。一方で、4名の語りからは、共通する学びのエッセンスが浮かび上がってくるようです。この座談会では、学生記者として活動をした4名が、『5つの問い』について迫っています。

『5つの問い』の切り口から、取材先のイケてるゼミで醸成された学習機会は、学生記者の目にどう映っていたのか。そして、学生記者自身にとってどんな学びがあったのか。中には、社会人として活躍をしている元学生記者もいます。学びの延長線上にいる彼女からは、どんな景色が見えるのか。4名それぞれ、気づきを語ってくれました。学生記者たちが出会った学びの姿を、お届けします。

Interviewer

清水 葉月

ゼミナール研究会スタッフ

2019年 東海大学 文学部 心理・社会学科 卒業
2022年～2024年 株式会社リクルート
2024年～ 株式会社ナレッジワーク



学生記者が出会った、ゼミ活動を通じた5つの学び

ゼミ活動への所属動機は、どこからやってくる？

— 今回は「専門ゼミが持つ、学習コミュニティとしての特徴・特性」をテーマに、5つの視点から、学生たちにとってのゼミ活動を通して学ぶ意義を深掘りしていきます。学生記者の4名の皆さん、取材先で目にした学生の学びについて、詳しく聞かせてください。

— まず、皆さんが出会ったゼミでは、学生たちはどのような理由でゼミ活動に参加していたのでしょうか？

谷本 私が取材した、堀越先生が担当しているXRメディアコースでは、「先生の人柄や、主体的に取り組む雰囲気合いそう」という理由が印象的でした。先輩や同級生の口コミを集めたうえで、相性がいいかどうかを考えてから応募していました。

— 自分なりに集めた情報を比較検討していたのですね。

谷本 そうですね。学生の中には、友人に流されて所属先を選ぶケースもある中で、XRメディアコースの学生は、自分の意思を持って応募していました。

— 一方で、雰囲気以外の参加理由はどんなエピソードがありましたか？

佐藤 活動プロセス自体に魅力を感じているケースもありました。小林ゼミでは、学生はディベートを通して充実したゼミ活動の時間を過ごせると口コミで聞き、高い倍率の中でも意欲を持って応募していたそうです。参加前から「ゼミ活動を頑張りたい」という気持ちが明確だったように思います。

矢野 篠崎ゼミの学生も、方言チャートを作るという目的に惹かれて、自分でも作りたいと思ったことが参加動機だったそうです。

— 学生はやりたいことが明確になっていて、実現するために前向きに参加しているのですね。

中村 確かに、私が取材した藤原ゼミでは「英語教育」、やたゼミでは「アニメ・制作」と、ゼミ自体のテーマが明確で、興味関心に合ったゼミだと考えて参加していたように感じます。

ゼミ活動の中にちりばめられるストレッチゴール

— 学生は、前向きに取り組む動機があったうえで、その後どんな挑戦をしていたのでしょうか？ 主体的な学生でも壁にぶつかることがあると思うのですが。

矢野 篠崎ゼミでは、方言チャート制作という明確なゴールが設定されていました。参加した学生は全員データ分析は未経験で、最初は不安を感じたものの、最後までやり遂げたことで大きな自信を得たそうです。

谷本 XRメディアコースでは、東京ゲームショウへの出展が大きな挑戦の機会になっていたそうです。学生は、初めての出展で、準備段階から多くの経験が積めたと話していました。

— ディベートという明確なテーマが設定されていた、小林ゼミはどうですか？

佐藤 確かに、小林ゼミは、ディベートのテーマ設定は教員と決めますが、それ以外の活動の取り組み方は、学生自身に任せていたそうです。ディベート勝率8割という、ゼミの先輩たちが築いてきた実績を絶やさないことが、ゴールになっていたようにも思います。また、活動の中で生じる、



湘南工科大学 学科横断型学修プログラム XRメディアコース

教員	堀越 力 (ほりこし つとむ) 湘南工科大学 情報学部情報学科 情報メディア専攻 (2023年度～) 専門分野：ユーザーインターフェース、画像処理 バーチャルリアリティ
開設年	2018
構成員	学生 2・3年生、各学年10名程度、教員5名
選考基準	1年次の授業出席率並びにGPA
位置づけ	選択制「学科横断型学修プログラム」内の1コース (「横断型学修プログラム」に名称変更)
単位数	2・3年で計8単位
卒業研究	あり

東京女子大学 現代教養学部 篠崎ゼミ	
教員	篠崎 晃一 (しのざき こういち) 東京女子大学 現代教養学部人文学科 日本文学文化専攻 専門分野：社会言語学 方言学
開設年	2006
構成員	3年生13名、4年生8名 学外の協力機関(「方言チャート」アプリケーション運営)4名
位置づけ	必修のゼミ
単位数	3年生4単位、4年生8単位、計12単位
卒業研究	あり



名城大学 外国語学部 藤原ゼミ	
教員	藤原 康弘 (ふじわら やすひろ) 名城大学 外国語学部 専門分野：第二言語習得論、応用言語学
開設年	2018
構成員	3～4年生で各学年8～12名
位置づけ	必修のゼミ
単位数	3～4年生で計8単位
卒業研究	あり

人間関係の壁を乗り越えることも学習において必要だと、小林教授が話していました。

中村 そう考えると、藤原ゼミは特に印象深かったです。日本語教育という具体的なテーマはあるものの、もっと大きな学びが潜んでいたんです。

— ゼミテーマ以外での学び、ですか？

中村 はい。取材した学生のお話の中で印象的なエピソードがあったのですが、ゼミ活動の中で日本語を実際に教えてみると、うまく教えられず日本のことを何も知らないことに気づいたそうです。教える過程を通して、無知の知を体験することで成長していく。教員にならない学生であっても、教育の尊さを感じていた姿が、強く心に残っています。

自分らしい価値発揮とは？

— 挑戦の機会を得て、より深く他者と関わっていくと思うのですが、取材した学生はゼミ活動の中で、どんな立ち位置だったのでしょうか？

佐藤 小林ゼミの学生は、お互いの得意分野を理解して、リーダーや分析担当などの役割を自然に担っていました。

相互理解を土台に、それぞれの学生が自分にできることを見つけていました。

— お互いのことを知る、自分の特徴を言語化して共有することが、鍵になっていたと。

中村 やたゼミでも同じく、お互いの好きなこと、特徴を共有し合う場がありました。卒業制作の達成には、お互いの好きなものを語って、理解し合うことで初めて成立するという、やた先生の考え方に基いてコミュニケーションがとられていると感じました。

— 学生は、教員から役割を割り振られていたのでしょうか？

谷本 いいえ、XRメディアコースの学生さんも、主体的に自分ができることに取り組んでいました。リーダー役を担っている山根木さんは、「技術面は他のメンバーに頼りながら、自分はチームの調整役に徹する」と、主体的に場を取り持っていました。

矢野 篠崎ゼミでは、逆にゼミ長など運営上の役割は指名制で、分析の分担は縁のある地域ごとに決定されました。ただ、学生はその地域の専門家として、質問に的確に答えられるよう知識を蓄えるなど、積極的に学びました。

新しい出会いと、新しい学び

— 学生は、ゼミの中でどんな出会いがあったのでしょうか。

谷本 XRメディアコースでは、学科横断型プログラムのため、多様な学部学科の学生、教員との関わりが生まれていました。同じ大学の中でも、異なる興味関心・価値観・学部学科の学生との交流が刺激になったそうです。

— 大学外では、どんな出会いがありましたか？

矢野 篠崎ゼミでは、Webアプリケーション制作にあたって外部の企業との連携が行われ、実社会との関わりが生まれていました。

中村 やたゼミでも、卒業制作を展示する場として、大学近隣のカフェが協力を申し出てくれていました。制作活動を通して、大学外との関わりが生まれています。

— 他の学年との関わりもあったのでしょうか？

佐藤 小林ゼミでは、OB・OG生が在籍生と交流する同窓会や就活説明会が開催されていました。ゼミの中でも

関西学院大学 経済学部 小林ゼミ	
教員	小林 伸生 (こばやし のぶお) 関西学院大学 経済学部長 専門分野：産業構造論、地域産業・経済論、中小企業論
開設年	2004
構成員	3年生 28名、4年生 26名
概要	テーマは日本産業の構造と競争力。2年生の6月に選考が行われ、9月からゼミナール活動が始まる。4年生までの2年半の活動となる。主な活動は3年生の共同研究、4年生の卒業論文の執筆。定期的に行われる経済学部内や商学部の個別ゼミとのディベート大会に参加している。(現3年生までは2年半の活動。現2年生以降はカリキュラムの変更により、3年生からゼミ活動が開始される)
位置づけ	選択式の専門ゼミ
単位数	3年生 4単位・4年生 卒業論文と合わせて8単位
卒業研究	あり



斜めのつながりができることで、先輩の姿から学ぶ機会が生まれていたように思います。

— 多様な関係性を生むために、何か工夫がされていたのでしょうか？

矢野 篠崎ゼミでは、意図的に教員が工夫をしていたように感じました。机を円形に配置して対話を促す工夫がされていました。先生も学生と同じ目線で話してくれる環境の良さが印象的で、安心して関係づくりができるように配慮していたのだと考えます。

— ゼミ活動以外の時間では、どんな工夫がされていたか？

谷本 XRメディアコースでは、教室をオフィスアワーとして開放して、いつでも出入りできる工夫をしていました。学生の日常に溶け込むことで、安心・安全感が生まれていたように思います。

— 安心・安全性が高い環境が生まれると、ゼミ活動はどう変化するのでしょうか？

中村 藤原ゼミや、やたゼミでも、何でも言い合える文化が醸成されていました。自分の発言が受け入れられる土壌が作られていたのかもしれない。

佐藤 小林ゼミも似ています。時に意見がぶつかる場面もあるが、真剣に取り組むからこそ本音で話せる風土だったと、学生が話していました。ただ、全員にとって心理的安全性があったかは不透明です。



白百合女子大学 人間総合学部 児童文化学科 やたゼミ	
教員	やた みほ 白百合女子大学 人間総合学部児童文化学科 専門分野：アニメーション制作・創作研究
構成員	3年生16名、4年生20名
位置づけ	必修のゼミ
単位数	3年生 4単位、4年生 8単位、計12単位
卒業研究	あり

わたしにとっての「異質な他者/学びコミュニティ」

研究室の先生がロールモデルに

— ここからは、皆さん自身の個人的なエピソードの話を伺っていきます。自身の大学生活を踏まえて、どのようなコミュニティを通じてどのような変化・自己発見があったかについて聞かせてください。

矢野 研究室でのコミュニティがかなり濃かったです。後輩への引き継ぎや指導もありましたが、担当の先生の存在が一番大きかったですね。女性で教授になられていることも、専門が宇宙分野ということも珍しい方です。先生の活躍から、しっかり研究していけば「女性だからこうだ」なんて思わずにやっていると気づいて、カッコいいなと思っていました。

— 学生時代から学会発表などに参加されていたよね。

矢野 お声がけされたら基本的に受けるようにしていました。明確なゴールや目標があると「それまでに研究を進める」という意識になれるので、学会発表の場を有効活用していましたね。

— 先生との関わりや研究で今の社会人生活につながる部分はありますか？

矢野 一つのことを多面的に捉えて、様々な考察を立てるところは活かされていると思います。まさに研究していた時の考え方そのままですね。上司からは「矢野さんの視点で、今の技術をどう変えていこうか考えてほしい」と言われます。一つのことを単純に覚えるだけではなく、色々と仮説を立てながら業務を進めるところでは研究と近い部分があるのかなと思います。



ショックを受けたインターンシップ

— 谷本さんはどうでしたか？

谷本 就職活動中、インターンシップで出会った他大学の学生との関わりがとても新鮮でした。たった2日間のプログラムでしたが、とても印象に残っています。みんな違う業界で就職していますが、大学を卒業してからもよく連絡をとっていますね。

— なるほど。2日間だけの関わりのはずが、いまだにつながりがある。

谷本 はい。参加者の面々や活躍を見て、ショックを受けました。「同年でこんなにしっかりしている人があるんだ……！」という感じです。恥ずかしながら、学内では良い評価をいただいている実感があったので、彼らに負けたくないという思いから積極的にコミュニケーションをとりました。思い返せば、彼らがどんなコミュニティに属して、どんなふうにならなりの考えを養っていたのかを知りたいと思っていたのかも。

— そういう気づきは、社会人となってからも受け継がれていますか？

谷本 そうですね。新しい価値観や気づきを得るために、時には初対面の方との関わりを大切にすることも心がけています。職業柄ですが、そのような気づきやきっかけを創る場を大学生たちに広く提供したいとも思いますね。方法はわかりませんが、それによって気軽に行動することができれば素敵だなと思います。



なりたい社会人像と出会えた

— 中村さんはいかがでしたか？

中村 私は、大学でのグローバルビジネスプログラム（GBP）での関わりが大きかったです。1年生の頃から参加していて、2年次にはアメリカで3週間みっちり地元企業のインターンシップに参加しました。座学では、色々な企業や官公庁の方が来てくださる講演を毎回楽しみにしていましたね。

— その講演の中で、特に印象に残った方はいますか？

中村 中学校の校長先生をされている女性の方は、まさに私のなりたい社会人像でした。それをきっかけに、本格的に教職員になろうと決めました。子供たちに真摯に向き合っていて、彼らのことなら何でも知っているエキスパートな面がかっこよかったです。色々な方の話を聞いて、具体的な職業よりも「社会人像からなりたいものを決める」方法が私には合っているなと感じましたね。

— 素敵な体験ですね。プログラム内で学生同士でのつながりはありましたか？

中村 たくさんありました。全学部全学科対象のプログラムだったので、いろんな子がいましたね。すごく優秀で意識の高い子がいました。一方で、「すごいな」という感想にとどまり、「自分のなりたい像」とは異なるものの、プログラムでの交流を通じて刺激を与えてくれた学生もいました。いろんな学生の姿とつながりから多様な刺激を受けました。

自分の得意を発見する機会

— 佐藤さんはどうでしょう。

佐藤 アルバイトですね。自分が高校生の頃に通っていた学習塾の事務員です。子供たちに楽しんでもらいたいという思いから、宿題をちゃんとこなしてくれれば引きを引けるような企画を作っていました。塾長が「何でもやってごらん」と見守ってくれていたのも、何でも話せる安全性もありましたね。時には子供たちの保護者も巻き込んで新しいことをしていました。アイデアを形にするのが好きなので、社会人になった今でも「これの商品化とかできませんか」と上司に提案しています。

— アルバイトの経験が今の業務につながっているんですね。

佐藤 そうですね。その他だと、ゼミ研の学生記者プログラムも自分の中の学びコミュニティでした。谷本さん、矢野さんとのグループ活動では2人の力に及ばない部分をたくさん感じて、刺激を受けていましたね。同年でもあったので、取材活動だけではなく私生活でもよく交流していました。

— ゼミ研の活動や経験を通して、自分が身につけた考え方が活きているということもありますか？

佐藤 ゼミ研の活動で、全く知らない人に取材のアポイントをかけた経験は大きいです。駄目元でお願いしたのに、快く受けてくださったのがすごく印象的でした。初対面のお客様にひたすらアポイントをかける恐怖心はありますが、このことを思い出すと、色々な方に会ってお願いしてみようという気持ちになりますね。いろんな方に対してアクションを起こそうと思えるところは、ゼミ研の経験が活きているなと思います。

— 大学時代の経験から今につながるエピソード、4名とも異なる気づきがあって素敵でした。今後も、皆さんがそれぞれの道で「学びコミュニティ」を見つけ、成長することを楽しみにしています。



Part 4



「人が育つ」に挑む全ての人のために

学びコミュニティ・モデル

『5つの問い』の応用可能性

最後のパートであるここでは、ゼミナール研究会で紡ぎあげてきた

「学びコミュニティ・モデル」がどのような場で、

どのように応用できる可能性があるのか探索を行います。

大学教育の現場から、社会人の学習、企業における人材育成や組織づくりまで、

我々は、その応用の可能性は大きく広がっているものと考えています。

とはいえ、激しく変化する社会状況の中、その全体像を明らかにすることはできません。

ここでは5人の研究会メンバーから、ヒントを提示したいと思います。



Interviewer

リクルート進学総研
主任研究員(社会人領域)

乾 喜一郎
Inui Ki-ichiro

◎ 参加メンバー

西野 毅朗

京都橘大学 経営学部経営学科 准教授

杉原 麻美

淑徳大学 人文学部表現学科 学科長/准教授

寺崎 誠司

兼松サステック DX推進室長

豊田 義博

リクルートワークス研究所 特任研究員

Part1で豊田が示したように、私たちのこれまでの取り組みは大学教育の現場に限定したのではなく、専門ゼミナールの探索を通じて人が育つ学びの場とはどういうものなのかを追究していこうというもの。ですから、豊田はもとより、メンバーそれぞれが、自らのフィールドへの応用を念頭において活動に参加してきました。

そこで、ゼミナール研究会で抽出した『5つの問い』や学びコミュニティについての議論、そして学生記者たちによる「イケてるゼミ」のレポートを、どのような場に、どのように応用していくことができるのか、異なる立場と視点を持つ5人のメンバーで対話を行いました。

参加したのは、高等教育の専門研究者である西野毅朗、企業から大学にうつり自らゼミを運営する杉原麻美、社会人学習の促進を専門とする乾喜一郎、企業現場で環境変化に向き合い組織改革に奮闘している寺崎誠司、そして研究会の主宰者である豊田義博。

この稿を担当する乾が、自らを含む5人のメンバーにインタビューしていく形でまとめていきます。

あらためて、『5つの問い』を掲げておきましょう。

【問い1】 主体的な所属動機が育まれているか？

【問い2】 ストレッチゴールが設定されているか？

【問い3】 それぞれの役割の発見や挑戦を生み出しているか？

【問い4】 関わる人の多様性が創出されているか？

【問い5】 安心・安全な場になっているか？

教育の場への応用可能性

はじめに、高等教育を専門とする研究者の立場から、京都橘大学准教授の西野毅朗に俯瞰してもらいます。

「今回、この『5つの問い』というものをどう拡張して使っていくことができるのかを考える時、拡張のおおもとってというのはどこかという、当然ですが、これは大学のゼミや研究室で使えるモデルなわけです。

これを第0段階とすると、拡張の第一段階というのは、まずは、高等教育機関そのものが学びコミュニティたりうるかを考える際に用いることができます。

【問い1】の『主体的な動機形成』というのは、その大学に対する主体的な進学動機ですね。『なんか偏差値が

ちょうど合ってたから』とか、『家から近かったから』とかではなく、『私はこの大学でこういうことを学びたいと思う』『この大学で学べて私はとても意義を感じられる』、個々の大学は、そういう動機をどう形成していくのかを考える必要があります。

【問い2】の『ストレッチゴール』については、大学に入学したとたん目標を喪失したり、就活がうまくいけばそれでいいや、みたいな感じで大学生活を送ってしまうなら、ストレッチにならないですね。もう今は売り手市場ですし、日本の大学はとても優しく卒業させないなんてことはあまりないですから、下手をすると全くストレッチがなくても卒業できてしまう。意図的に設定する必要があるわけです。

【問い3】の『役割・挑戦』も同様。自ら果たしたいと思える役割を、個々の学生にどう設定していくのか。

【問い4】の多様性。18歳の伝統的な日本人学生だけではなく、留学生や社会人をどのようにキャンパスに引き込むか。

【問い5】、大学の中にしっかりとベースになる居場所があるか、ということ。すでに取り組んでいる大学は多く、近年のキャンパスの姿は大きく様変わりしています。

拡張の第二段階は、大学に至るまでの教育課程。この20年くらい大きなテーマになっている『高大接続』。コミュニティで学んでいくんだという文化を、どうすれば醸成できるか。具体的には、ゼミや研究室でやっているような研究というもの高校にもっと公開していったほうがいい。そうすることで、生徒たちは、『探究や研究というものにはどういった醍醐味があるのか』とか、『こんなにレベルが高んだ』とか、そういうストレッチゴールを実感することができる。最近は優秀な高校生が大学の先生と一緒に共同研究をやっちゃうみたいな例も出てきているので、逆に大学生の刺激にもなってくれます。

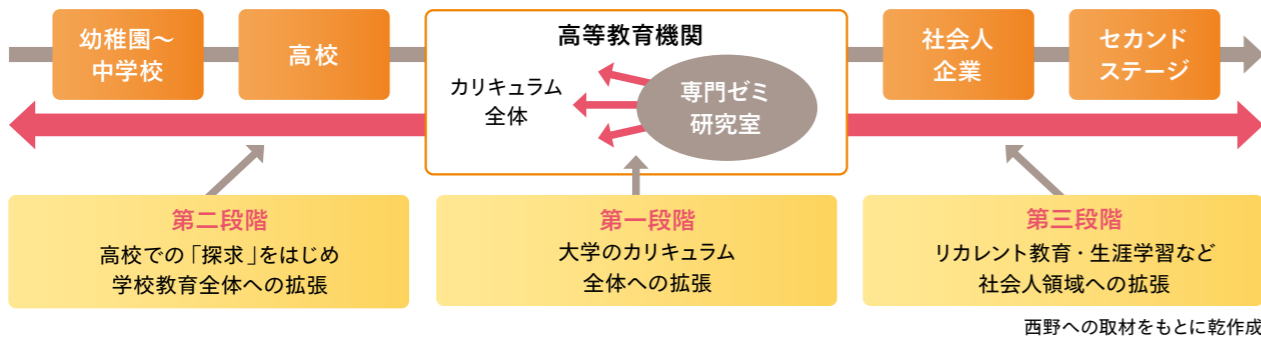
そして最後に示したいのは、社会人を含む学びのコミュニティづくり。せっかく大学まで主体的な学習をしてきているのに、社会に出て実際に働き始めた時に自分の力を発



京都橘大学 経営学部
経営学科 准教授

西野 毅朗
Nishino Takero

図表① 西野による教育機関への応用可能性のイメージ



西野への取材をもとに乾作成

揮しあぐねているという学生の姿を見ることが増えてきました。だから社会の側がもっと変革変容していくことを考えていかないとはいけません」(西野)。

逆に、こういう場所には応用可能性は小さい、という場はあるでしょうか。

「イノベティブなことが求められない場では向いていないのではないのでしょうか。同じ時間でミスなく確実に効率的に指示通り進めろ、という場では、自己変容や自己成長が求められないわけですから」(西野)。

職場から大学へ、大学から職場へ

この点については、企業と大学、双方で実践経験を持つ淑徳大学准教授・杉原麻美も同様の意見です。ただ、自身も専門ゼミを運営している杉原が主に想定しているのは教育現場ではなく産業界、人材育成の現場。『5つの問い』が有効な場はどういう場なのか。

「一人ひとりの持っている持ち味とか、個性とかを活かして創造性の高い仕事をしていきたいと思っているチーム、個々の創造性をかけ合わせることを求めている組織ですね。とにかく創造性、チームの中で人が関わって創造性を発揮していくとか、共創みたいな言葉を大事にする組織づくりがしたいのなら、この『5つの問い』で考えると感じています。そしてもう一つ。これからコミュニケーションスタイルを確立していく若手、成長段階にある人材をどう育てていくかを課題と感じている組織でしょう」(杉原)。

「もともと、私の中にあるゼミづくりの原型は、自分が育つことができた編集部の姿なんです。十人くらいの規模感で、みんなが発言を重ね合って、それで企画がどんどん良くなっていく。その仕事を通じて、メンバーが皆大きく育っていったんです。そういうコミュニティを作りたいというのは、教員になった当初から考えていました。私の学科(表現学科)の場合は特に、学生の創造性を高めていくこ

とが大きな教育目標ですから」(杉原)。

プロジェクトでの探索は、あらためて自身の教育指針を明確に言語化しなおす機会になったとのこと。

「『5つの問い』を当時の編集部に対して当てはめてみました。

【問い1】編集をやりたい、面白い記事を作りたいという明確な所属動機、【問い2】世の中へ毎月、これまでよりも良い記事を送り出していくというストレッチゴール、【問い3】たとえばこの分野はこの人が強いとか、こういう企画考えるならこの人が得意、というような評価から形成される役割意識、これは一対一の関係性だけではなく、チーム、コミュニティだったからこそ見出せていたものでしたね。

そういうところが【問い4】とも重なっていて、いろんな編集者、外部のクリエイターがいる。かなりぶっ飛んだ人もいたり、ものすごく女子っぽい人もいれば男っぽい人もいたり。そしてそうした皆が何でも話せる空気、風土を編集長が作っている(【問い5】)。他社の編集部の友人と話をすると、こんなふうに関与しながら育てるような土壌は特別なことだったとわかった。ゼミ研の活動で、自分の思いはそういうことだったのかと腑に落ちました」(杉原)。

ゼミという場は、今、大学の中でも特別な存在だと杉原は捉えています。

「OECDの『ラーニングコンパス2030』においても議論

淑徳大学 人文学部
表現学科 学科長/准教授

杉原 麻美
Sugihara Mami



のテーマとなっていたように、知識・スキル、思考力・判断力だけではなく、態度・価値観というものをどのように形成していけばいいのかというのは世界的な課題です。ゼミという場は、大学でこの課題に一番取り組みやすい場だと思います。2年間や3年間といったある程度長いスパンで、個々の学生の変化を見ながら育成に関わることができる。倫理観や多様性の尊重、公平性、社会的責任感など、横断的にいろんな要素を盛り込むことができる学びコミュニティがゼミなのかな、と」(杉原)。

創造的な職場を原型としてゼミづくりをしてきた杉原だからこそ、『5つの問い』が応用できる場として真っ先に挙げるのが「創造性を発揮したい組織」なのでしょう。

「人が育つ」ということに年齢は関係がない

こうした図式は、筆者の専門である社会人学習、たとえば社会人大学院にも通底しています。ええ、ゼミが育てるのは決して若者だけではない、ミドルもシニアも「育つ」のです。

先日見学した看護学研究科の大学院のゼミ。参加していたのは修士1年目～3年目に加え、前年に修士論文を書き上げた研究生。全員が現役で、かつ師長や認定看護師といったベテランたちが土曜の午前中から集まり、それぞれの研究テーマについて議論している。キャリアのレイヤーも所属病院のタイプも違う(【問い4】)中で、問題提起役・壁打ち役・まとめ役が入れ替わりながら議論が進みます(【問い3】)。教員は皆が活発に対話できるようファシリテーションに集中(【問い5】)。その光景は「イケてるゼミを探せ！」で紹介されてきた姿そのものです。

こうしたあり方は、ビジネススクールをはじめとした専門職大学院、あるいはキャリアカウンセラーやCFP(サーティファイド・ファイナンシャルプランナー)の継続学習の場面にも共通しています。

学生たちと異なり、社会人には「学ぶ必然性」はありません。社会人大学院生に限らず、学習者は、自らの意志で、身銭(費用、時間、労力)を切って学んでいます。そうした明確な所属動機(【問い1】)の源となるのがストレッチゴールの存在。働きながら修士論文を書く、資格を取得する、発表会に挑む(【問い2】)、目標があるからこそ、学びの集い、コミュニティが形成されるのです。

年齢は関係ありません。そして人が育つということに、学ぶジャンルも関係はありません。80歳の私の母が参加している「短歌」の歌会を例に挙げましょう。異なるコミュニティ(短歌の世界では「同人」というそうです)出身で同じ

リクルート進学総研
主任研究員(社会人領域)

乾 喜一郎
Inui Ki-ichiro



課題意識を持つ歌人たちが、歌誌を出すため定期的集まる。40代の先生を迎えた歌会では、俎上にあげた短歌に対し皆が真摯な議論を繰り広げます。その世界だからこそこの厳しさ、そうやって「育つ」いるのは、先生の年齢と同じくらいの短歌歴を持つ70代、80代の「生徒たち」なのです。主体的な所属動機、歌集というストレッチゴール、歌会での個々の役割意識、メンバーの多様性、そして先生のファシリテーションによる安心・安全な場づくり……『5つの問い』の全てが当てはまります。

もちろん、社会人のコミュニティの中には、「育てる」ということを目的としない集まりもあります。職場でのOJTのような学習動機が主体的ではないケースや、独学での資格試験の勉強のようなコミュニティを形成していない学習機会もあるでしょう。しかし、何らかの実現したいパーパスがあり、その実現のために共創して(自分たちをも含む)人を育てたいというのなら別。『5つの問い』は非常に効果的に学習者を支えてくれるでしょう。

企業への応用のキーワードは「両利きの経営」

一方、企業の組織づくりの現場で奮闘してきた兼松サステック株式会社のDX推進室長・寺崎誠司は、『5つの問い』の応用範囲をもっと広く考えています。

「実業界における二つの組織文化を整理しようと思っ

て次ページのような表を作りました。次ページの図の左側は工業化社会の大量生産に向けた伝統的な日本の姿、いわゆる『オールドエコノミー』。イメージは『マーチングバンド』、全体がそろった集団の様式美を追求するイメージですね。安定的な、常勝軍団を目指す価値観。ただこれを続けていくと、音楽でいうなら自分のバンドの決まった演目しかできない人を量産してしまうリスクがあること。

一方右側、現在台頭しているのが、情報化社会、高速の

図表② 寺崎による実業界の組織文化の整理

企業文化	旧・現企業文化「Old Economy」	新しい企業文化「New Economy」
組織形態のイメージ	マーチングバンド「そろった集団の様式美」	ジャズバンド「個の技術がぶつかり合う即興美」
経済環境	工業化社会／大量生産・大量消費社会	情報化社会／高速技術革新社会
組織例	JTC(伝統的日本企業)	GAF A、スタートアップ
求められる価値観	大規模統合、安定	俊敏・柔軟、創意工夫
期待できるイノベーション	既存製品の磨き上げによるイノベーション	業界をまたがる際(きわ)での異質な他者との協力による不連続なイノベーション

※寺崎への取材をもとに乾作成

技術革新に適応する『ニューエコノミー』。イメージするならば、個々が高い演奏技術を持つことを前提に、即興の演奏を掛け合わせることで新たな芸術を追求していく『ジャズバンド』。こちらには、独創性が独り歩きして独りよがりな『なんちゃってプロ』が出てくる、という悩みがあります。

二つの組織文化は、オールドがダメでニューじゃないといけなく、ということではないんです。マーチングバンドでもジャズバンドでもいい、でも、どちらにもメリット・デメリットはあって、組織の目的、戦略に基づいて適切に選択していく必要があるということです。創造性を高めて破壊的なイノベーションを起こしたいのにマーチングバンドの組織文化でやってちゃダメだし、逆に漸進的なイノベーションで確実性や効率性を追求したいのにジャズバンドの体制では独りよがりになる可能性がある。『両利きの経営』というのがキーワードになってくると思いますね(寺崎)。

期待できるイノベーションの姿が違うというのです。「業界それぞれの中で起きていた原価低減だったり、デザインの向上だったり、そうした改善の延長線上で起きるイノベーションには、マーチングバンドタイプの組織文化が適していた。ところが、ChatGPTに代表される最近のイノベーションっていうのは、業界と業界の『際(きわ)』で起きている。業界をまたいで、まさに異質な他者と協力しなきゃいけない。多様性のマネジメントが必要になってくるわけです(寺崎)。

これまでの3人は『5つの問い』の応用可能性がある場合は共創が必要とされる場、寺崎のいうジャズバンドタイプの組織文化としてきましたが、寺崎は、どちらのタイプに対しても応用が可能だと考えています。

「同じ釜の飯を食う仲間という主体的所属動機があり、今日より明日、長期間を見通したストレッチゴールが設定

されている。各自の成長過程に応じた分担があり、同一企業文化ながらその中では多様性がある。そして、上意下達だが必ず最後は上が責任を取ってくれるという安心がある。オールドエコノミーの組織文化にはその組織目的に適った形で『5つの問い』が応用できると思います。

必ずしもニューエコノミーに限定して考える必要はないし、むしろ両者を混同してしまうことのほうがリスクです。どちらのスタイルをとっても必ず長所と短所、効能と副作用があって、確かに今はオールドのほうの副作用ばかりが取りざたされるし、ニューのほうの効能が目目されるんだけど、実はいつの時代であってもマーチングバンドの良さはあるし必要とされるわけです。そこは組織の目的次第だということはしっかり認識しておいてもらいたい。要は『両利きの経営』が必要なんです(寺崎)。

寺崎は日本の大企業の中での最先端のIT開発の現場で、まさに「マーチングバンド」「ジャズバンド」双方の強み・弱みを痛感してきた人物だけに、思わずZoomのこちら側で居住まいを正してしまいます。同じ組織、同じ人物でも、人生の段階や所属する場によって『5つの問い』のあり方が違う可能性があるというのです。

「そういう意味では、人生にも『両利きの経営』が求められる時代になるんじゃないかな(寺崎)。

兼松サステック
DX推進室長

寺崎 誠司

Terasaki Seiji



マネジメントの課題、経営の課題、そして全ての人へ

では、もともと企業における「若手社員が育たない」という実態に向き合う中からこのゼミナール研究会を立ち上げた豊田義博は、どのような場に応用可能性を見出しているのでしょうか？

「若手にフォーカスしてきたのは、たまたま起点がそこだからだけであって、実際この『5つの問い』の話を企業の人にしていくと、ミドルもシニアも同じですね、という話になります。『人を育てる』必要があるコミュニティであれば、学びの場に限らず、企業のような成果追求型の組織であっても、寺崎さんのいう『オールドエコノミー』であっても応用は可能なはず(豊田)。

問題は、「場」そのものではなく、その「場」のあり方どこに課題があるかということ。

「多くの組織において最も課題になっているのは、『所属動機』なのではないでしょうか。『配属ガチャ』という言葉が示すように、結局、自分がやりたいというところにプレースメントされているわけではないというところから始まる。その職場にはその職場なりのストレッチゴールがあり、それを自分のストレッチゴールに結びつけることができるはずなのに、そうっていない。企業に入社する時、個人は必ず自分の中に『ここでこういうことができるかもしれない』というキャリアストーリーを何らかの形で描く。描いているのだけれど、配属先のマネージャーがそのことを知りもしないし聞きもせずに、『お前は明日からこれやるんだ』と。それではストレッチゴールも役割意識も生まれてこない。ミドルもシニアも、基本構図は同じなのではないか、ということをあらためて感じています(豊田)。

ではどうしていけばいいか。

「マネジメント側の問題なんです。『イケてるゼミを探せ!』に登場したゼミの先生方は皆さん、学生のことを一人ひとりちゃんと見ていました。一人ひとりをわかったうえで場を作りコミュニケーションしているから学生たちは自己開示ができるし、それがベースになって共創的なコミュニティが出来上がっていく。それはピープルマネジメントの基本であるはずなのに、企業が変わっていない。全てのマネージャーがこの『5つの問い』に関して自分なりのレパトリーを持って行動に移していくということにならなきゃいけないくらいだと考えます。

そして、大企業だけではなく、小さな企業でも、『若手のマネジメントに悩んでいる…。』という真摯なマネージャー

リクルートワークス研究所
特任研究員

豊田 義博

Toyoda Yoshihiro



はたくさんいらっしゃる。自分たちが受けたマネジメントはもう使えない、年上の部下だっている。マネージャーのミッションの中に『育てる』ということがどんどん入っているにもかかわらず、会社から人材育成のグランドデザイン、方向性が出ていなくて、一人ひとりが暗中模索せざるを得なくなっている(豊田)。

マネージャーには、各企業それぞれの組織戦略を実現する人材育成の方法論を武器として提供していく必要がある、ということです。この『5つの問い』は、課長を育てる部長のための問いにもなるし、次の世代の経営者を育てていかなければならない経営者のための問いにもなっています。

「さらにいうと、人を育てるコミュニティは、必ずしもフォーマルなものである必要はありません。職場が閉塞していても、その枠を超えて非公式なネットワークを作り、そこでの活動を通じて自己変容を遂げる人たちもたくさん出てきています。やろうと思えば、自分でそういう場を作っていくセルフリーダーシップが発揮できる時代になっていますよね。そう考えると、この『5つの問い』は、人が育つ場を作ろうとする全ての人にとって役に立つ視座ということができるのではないのでしょうか(豊田)。

各メンバーが自分の意思で参加してきたコミュニティを安心・安全に発言できる状態へと整え、異質な他者と出会う機会を用意する。自分の役割を見定めて挑戦に移せるよう、ストレッチゴールを設定する……。一人ひとりに自己変容・自己発見をもたらすこのモデルが、全ての組織・個人にとって有効だということが見えてきました。そこには、年齢も、組織のあり方も関係ありません。「人が育つ場を作ろう」という個人がいればいいのです。大丈夫、『5つの問い』が指針になる。

ゼミ研での5年間を振り返りながらの執筆を終え、今そんな希望を感じています。



Messages

ゼミナール研究会のメンバーに聞きました。

「あなたが考えるイケてるゼミとは？」



toyo

「このゼミに入って、私は変わった」「このゼミで活動してきて、自分がどうありたいのかに気づいた」……ゼミ生たちからそんなコメントが聞けたら、そのゼミにはイケてる“何か”がある。人と人とのつながりが生み出す化学反応から“何か”が生まれているゼミがもっともっと増えますように!

#つながり #変わった #気づいた



inuiki

「何だかスゴい」と思える人と出会って、ゼミ生の皆と一緒にその「圧」に耐えたり凌いだりやり過ぎたりしているうち、気づくと自分が少し変わってる。卒業して何年経っても自分の足場の一つになってくれる場所。……そして何歳になっても大丈夫、社会人大学院にも「イケてるゼミ」はたくさんあります。

#何だかスゴい人 #気づくと変わってる #自分の足場



tera

それぞれの山頂を指し示して登山の喜びや正しい登山のやり方を体験、学ばせる登山部のような存在。部員が卒業後にその山を極めるもよし、他の山を目指すもよし、1人でも多くのたくましいクライマーを輩出できるのが良い登山部、「イケてるゼミ」。『5つの問い』に答えようとするのは一つのアプローチ。

#山登りの喜び #たくましさ #登山の仲間



mami

Google先生やAI先生が何でも答えらしき情報を提供してくれる時代。情報の渦の中で「自分」を形作るには、「なぜ、そう考えるの?」というツッコミ、「それ、いいね!」という共感、「いや、違うだろ!」という反論、「スゲー」と思う存在etc.が不可欠。そんな化学反応が次々起きるゼミ。

#新しいワクワクにつながる #ツッコミがありがたい #人と人との化学反応



take

あなたにとってどんなゼミ生活がイケてますか。人生に残るエピソードを紡げるゼミ生活、先生や学友と一生の人間関係ができるゼミ生活、それとも……。いずれにせよ、イケてるゼミがあるかどうかよりも、イケてるゼミ生活を送れるかどうかが大切。あなたの意志と行動でゼミのイケ度は変わります!

#ゼミ生活 #イケ度 #意志と行動=自分次第



ha-san

「出会いで、こんなにも人生のドアが開くんだ」。その出会いは、教員や先輩、同期生、連携先の企業や地域の方。はたまた、文献や研究を蓄積した先人との出会い。そして、出会いの連続を言葉にして、次の人にバトンを渡すことができる。そんなゼミが、間違いなく学生の可能性を開花させると考えます。

#出会い #巨人の肩の上に乗る #探索の安全基地



chyon

人とのつながりを創出できるゼミ。ゼミの活動内容はあくまでも他者と交わる「手段」であり、先生や仲間、ゼミに関わるありとあらゆる人からの刺激や癒しが一番自身の糧になると考えます。私も勉強で良い刺激を受けましたが、時には悩みを聞いてくれる仲間を持てたことが卒業後の生活を彩ってくれました。

#つながり #刺激と癒し #卒業後



sera

学生が生き生きと学ぶゼミです。そのためには学生が自分の興味・関心についてよく理解していることも大切ですが、学生にとって居場所となる環境づくりも大切だと感じました。学生一人ひとりが個性を伸ばし、思い切り学ぶことのできるゼミが私にとってイケてるゼミです。

#居場所 #個性 #生き生きと学ぶ



tsuno

ゼミ生が自分のゼミについて語る時、目がキラキラしていたら、それはイケてるゼミ。そのキラキラは現在の自己肯定感を高め、将来への自己効力感につながるはず。夢中になれる学びと信頼できる仲間がいる環境が、成長と自信を育む。

#キラキラ #夢中 #将来への活力



kazu

卒業時、「このゼミでよかった」とゼミ生たち皆が思ってくれるゼミはイケてると思う。卒業から何年経った後にも、その時々の中で、「ああ、本当にあのゼミでよかった」と思い続けてもらえるならなおのことだ。そんなゼミを作るのは、異質な他者との試行錯誤の積み重ねと、たくさんの笑顔だろう。

#このゼミでよかった #異質な他者との試行錯誤の積み重ね #たくさんの笑顔



robocco

新たな発見です。大学は自主的にコミュニティに属することが多い環境です。その中で同じような志を持つ仲間と活動していくうちに、自分の役回りや得意なことに気づけるゼミが、イケてるゼミなのではないかと思えます。なので全国にあるどんなゼミでも、取り組み次第でその人にとってのイケてるゼミになるのではないかと思います。

#発見 #気づき #全国のゼミ



nimo

お互いを知らうとする意思があること。所属メンバーの持ち味を全員が認識したうえで、各々の力を発揮できる環境が整っていること。どんな「異質な他者」がいたとしても、自分のあり方を表明でき、全員がそれをフォローし合える環境であれば「イケてるゼミ」として高みを目指していけると感じます。

#意思の固さ #フォロー #相互認識



hiro

成長は、振り返ると気づく。成長を望むのであれば、振り返ることのできる「取り組み(行動)」が必要。その取り組みは「異質な他者」との関わりで、多様な気づきに変貌していくことでしょう。ゼミ活動で「気づきの多様性に気づく」ことができたのであれば、あなたは最高の環境で学んでいたことになる。

#振り返り #異質な他者 #気づきの多様性



yama

自分が進化・深化できる場がイケてるゼミ。在学中にその変化に気づいていなくても、卒業後5年、10年経ってからゼミを思い出し、異質な他者との出会いや仲間との温かい記憶とともに、ふと新しい自分に気づいていたことを実感する……振り返った時に初めてわかるものではないかと感じます。

#進化・深化 #新しい自分 #人との出会い

ゼミはブラックボックスでした。

そして**宝の山**でした。

現代の大学界には、アクティブラーニングという概念が浸透し、専門知識・スキルだけでなく、社会人基礎力に代表されるようなジェネリックスキルも身につけることのできる機会が数多く創造されています。就職活動で問われる「ガクチカ（学生時代に力を入れたこと）」の題材に、そうしたカリキュラムでのエピソードを選ぶ学生も増えています。

しかし、アクティブラーニングが大学界に浸透するはるか前から、ゼミは、そのような学習機会を提供する場でした。そこにはグッドプラクティスがたくさんあります。しかし、ゼミの実態は、いずれの大学においても「よくわからない」ものです。自身のゼミについてとても豊かに創意工夫を施している大学教員でも、同じ学部・学科の他の教員のゼミの内容を知らない……それが実態なのです。その運営は個々の教員の手完全に委ねられているがゆえに、ブラックボックス化しているのです。

ゼミの探索、研究を重ねるとともに、大学生が所属するサークル、アルバイトなどのコミュニティの探索を進めていく中で見えてきたのは、全てのコミュニティには共通の法則があるということでした。コミュニティに所属し、様々な人とのつながりを通して、自己変容・自己発見していくというストーリーは、どのコミュニティにおいても共通なのです。では、コミュニティの中に何があれば、自己変容・自己発見ストーリーは生まれるのか……そんな試行錯誤の中から紡ぎ出したのが『5つの問い』です。そして、ゼミというコミュニティは、ゼミ担当教員がコミュニティ・マネージャーの役割を担い、それぞれの問いに、自覚的に、あるいは無自覚に答えようとしている格好の研究題材だったのです。

人生100年時代は、学び続け、変わり続けることが求められる時代です。新たな知識やスキルを身につけることももちろん重要ですが、より重要なのは、学び続け、変わり続けていくことを楽しむことができる積極的な姿勢です。そうしたマインドセットの獲得は、一人ではなし得ません。共に学ぶ仲間がいる学びコミュニティに身を置くことで初めて実現します。変化の時代に、その重要性をますます高めている学びコミュニティの創造・運営に、この『5つの問い』が、少しでも貢献できることを願っています。

ゼミナール研究会メンバー一同

Works Report 2025

ひとが生き生きと学ぶ場をどう創るか？

—ゼミナール研究から生まれた学びコミュニティ『5つの問い』—

ゼミナール研究会 Presents

ゼミナール研究会スタッフ	学生記者	制作
豊田 義博 (リクルートワークス研究所)	栗原 未夢 (産業能率大学)	執筆 豊田 義博 (Part 1)
杉原 麻美 (淑徳大学)	佐藤 千優 (東京女子大学)	杉原 麻美 (Part 2)
馬渡 一浩 (文京学院大学)	篠崎 海音 (青山学院大学)	清水 葉月 (Part 3)
山重 芳子 (成城大学)	谷本 智海 (東京女子大学)	谷本 智海 (Part 3)
佐藤 博之 (湘南工科大学)	矢野 綾乃 (湘南工科大学)	乾 喜一郎 (Part 4)
西野 毅朗 (京都橘大学)	山本 瑠奈 (文京学院大学)	デザイン トライ・エックス
上野 由佳 (白百合女子大学)	新海 愛美 (東京女子大学)	制作進行 菅原良枝
乾 喜一郎 (リクルート進学総研)	中村 星瑛 (白百合女子大学)	
寺崎 誠司 (兼松サステック)	中村 春菜 (淑徳大学)	
清水 葉月 (ナレッジワーク)	松本 結 (椋山学園大学)	2025年3月発行
	木村 美悠 (北星学園大学)	本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
	東島 琉奈 (明治学院大学)	©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.