

Works  
Report

2021

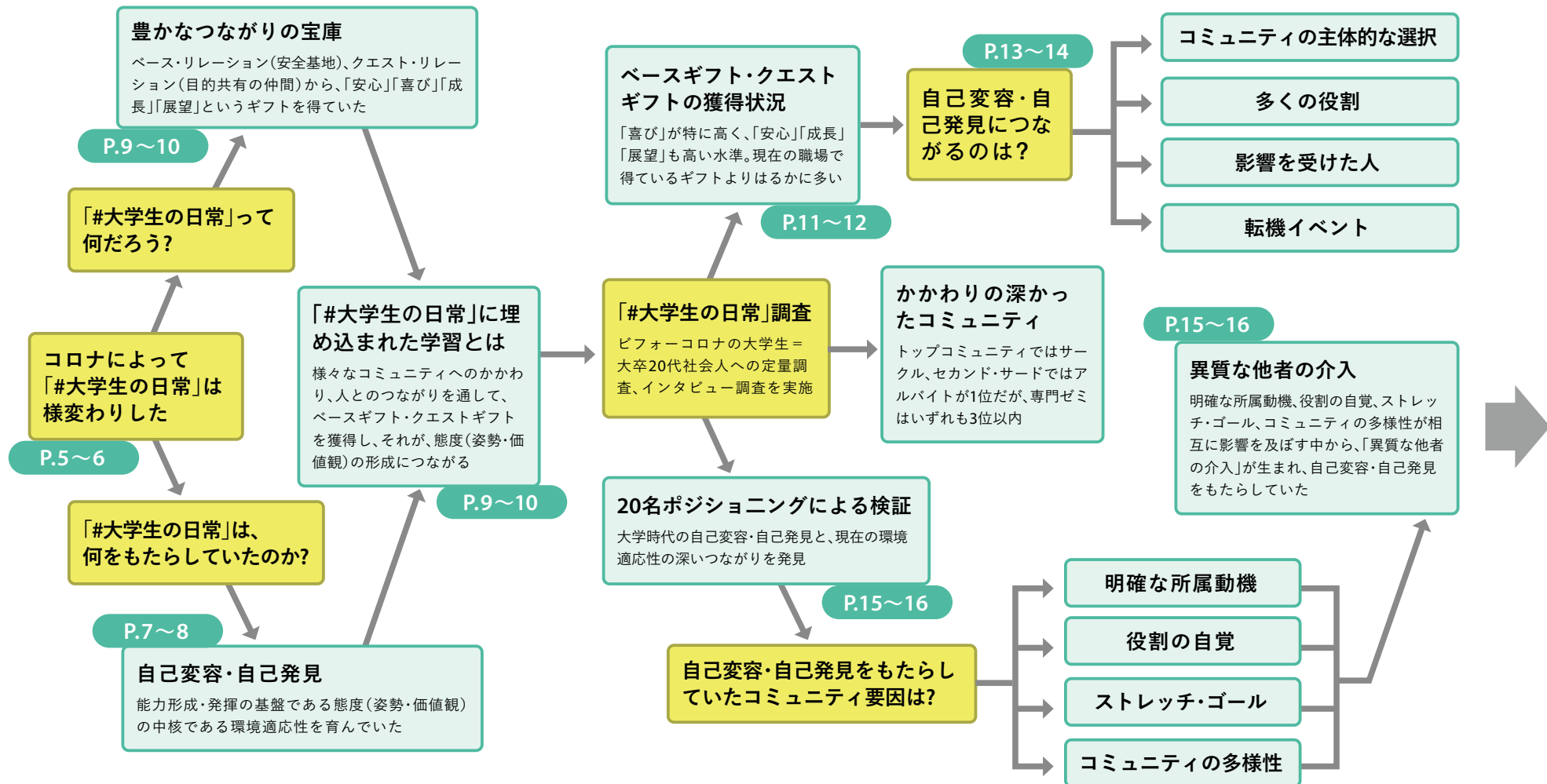
# ポストコロナの ゼミナール 運営テキスト

学習コミュニティ再創造に向けた  
『7つの問い』



# Flowchart Index

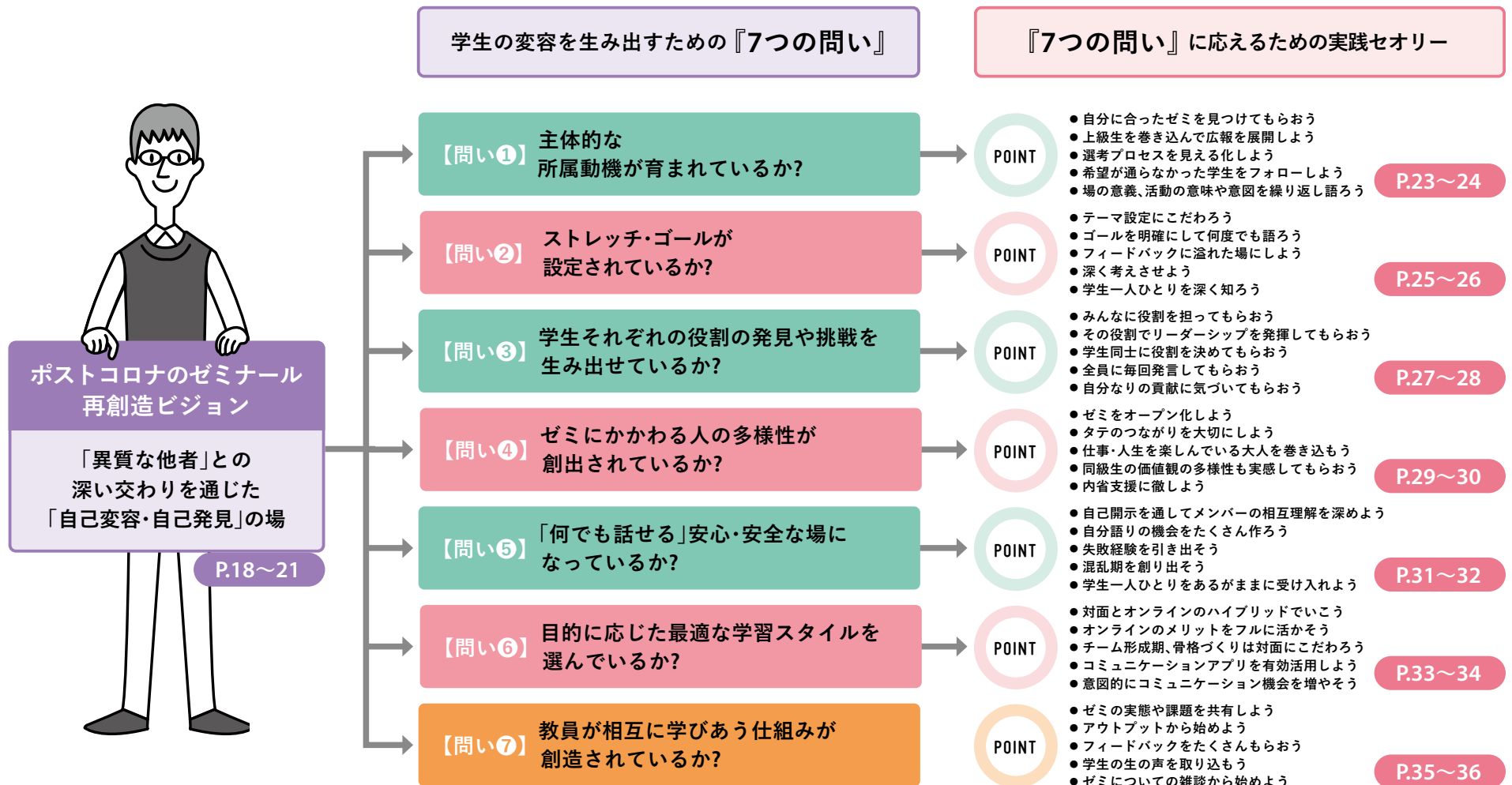
## 失われた「#大学生の日常」を、ゼミで再創造しよう



とじしろ (スティーブラー等とめてください)

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。私たちは、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だと確信しています。そして、専門ゼミが、新型コロナウイルス感染症（以下コロナ）の流行によって失われてしまった「#大学生の日常」を取り戻す場となり、彼ら彼女らに大きな成長の機会をもたらす場となるためのビジョンと施策を、これまでの探索活動、新たな定量調査とインタビュー調査の実施・検証を踏まえて、取りまとめました。

とじしろ（ステイプラー等でとめてください）



# ポストコロナの ゼミナール運営テキスト

学習コミュニティ再創造に向けた『7つの問い』



## Contents

### 1 **Flowchart Index**

失われた「# 大学生の日常」を、ゼミで再創造しよう

### 4 **Section 1 What's the Issue?**

「# 大学生の日常」に埋め込まれた学習  
コロナがもたらした問題の核心は何か？

- 5 コロナによって様変わりした「# 大学生の日常」
- 7 「# 大学生の日常」は、環境適応性を育んでいた！
- 9 「つながり」が、自己を創り上げていく
- 11 キャンパスライフは「喜び」のギフトに満ち溢れていた
- 13 自己変容・自己発見をもたらす要因は何か？
- 15 強烈な内省を促す「異質な他者」が現れる！

### 17 **Section 2 Present a Vision**

ゼミナールを再創造するビジョン  
学生の変容を生み出すための『7つの問い』

### 22 **Section 3 Seek a Solution**

学生が“育つ”ゼミの作り方  
『7つの問い』に応えるための実践セオリー

- 23 【問い①】主体的な所属動機が育まれているか？
- 25 【問い②】ストレッチ・ゴールが設定されているか？
- 27 【問い③】学生それぞれの役割の発見や挑戦を生み出せているか？
- 29 【問い④】ゼミにかかわる人の多様性が創出されているか？
- 31 【問い⑤】「何でも話せる」安心・安全な場になっているか？
- 33 【問い⑥】目的に応じた最適な学習スタイルを選んでいるか？
- 35 【問い⑦】教員が相互に学びあう仕組みが創造されているか？

## What's the Issue?

# 「#大学生の日常」に埋め込まれた学習 コロナがもたらした問題の核心は何か？

コロナパンデミックは、日本の大学生に、とてつもないダメージをもたらしました。キャンパスに足を踏み入れることができなくなり、オンラインでの学習に戸惑い、友達づくりに苦勞するように。サークル活動は滞り、アルバイトの機会も減りました。ビフォーコロナではごくあたり前のものだった日常が、激しく損なわれてしまったのです。

新型コロナが奪った、そんな「#大学生の日常」。では、その問題の核心は何なのでしょう。これまで大学生は、どんなキャンパスライフを過ごし、何を学んできたのか。その学びは、卒業後にどうつながっていたのか。そして、何が失われようとしているのか。取り戻さなくてはならないものは何なのか。大学を卒業し、社会に旅立った20代へのリサーチを通して、大学生活が持っている意味や価値を探索しました。



# コロナによって様変わりした「#大学生の日常」

## 働いている人の日常は「変わらなかった」

コロナは、日本中にとつともない激震をもたらしました。多くの人々の生活が一変してしまいました。「不要不急の外出は避ける」「3密を避ける」「ソーシャルディスタンスを保つ」といった行動制約が課され、ニューノーマル創出に向けての変革が始まりました。

その典型例が、リモートワークの普及でしょう。コロナ前から、働き方改革が進んではいましたが、リモートワークをしていた人は1割に満たず、その大半は週1日程度のものでした。それが、緊急事態宣言の発令とともに急増したのです。社員全員が毎日リモートワーク、という会社も多数現れました。

しかし、働いている人全体で見ると、1回目の緊急事態宣言が発令されていた2020年4～5月に一度でもリモートワークをしたことがある人は25.4%にとどまります。毎日リモートワークをしていたという人は、そのうちの4割弱、就業者全体の8.9%にすぎません。75%弱の人は、緊急事態宣言が発令されても毎日会社に通っていたし、リモートしていた人の6割強は、会社に通ってもしました(「全国就業実態パネル調査2020 臨時追跡調査」リクルートワークス研究所)。そして、リモートしていた人が最も多かったのは、この1回目の緊急事態宣言の時期。

それ以降の緊急事態宣言の時には、もっとたくさんの方が会社に通っていたことが、のちの調査で判明しています。

## 激変した「#大学生の日常」

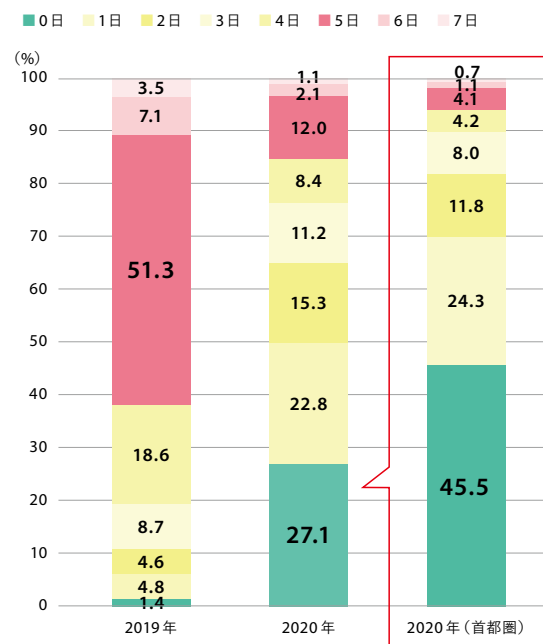
大学生はどうだったのでしょうか。大学生は、どれぐらい大学に通っていたのでしょうか。残念ながら同じ1回目の緊急事態宣言の時のデータは見つかりませんが、2020年10～11月の大学生の通学状況がわかる確かなデータがありました。

この時期に、週5日以上大学に通っていたのは、全国では15.2%、首都圏に限ると5.9%しかいません。2019年には61.9%の大学生が週5日以上大学に通っていたのですから、とんでもない変化です。そして、週のうち1日も大学に通っていない大学生は、全国では27.1%、首都圏では45.5%にもなります\*。

リモートで働いている人は少数派でした。その多くは、望んでリモートワークをしていたと考えていいでしょう。そして、大半の人は、感染への不安を感じながらもそれまでと同じように会社や仕事場に通っていました。働いている人の大半の日常は、実は変わっていないのです。

しかし、大学生は違いました。キャンパスに足を

◆大学に通った日数\*



踏み入れることができなかった大学生は圧倒的多数派。そして、その多くは、望んでいないのにリモートで学ぶことになったのです。「大学生の日常」は様変わりしたのです。

## 「たった独り」がもたらす苦痛と不安

その実態や学生たちの想いはソーシャルメディア

とじしろ (ステイプラー等とめてください)

によって浮き彫りにされました。Twitterで「#大学生の日常も大事」を検索すると、彼ら彼女らの悲痛な声、大学関係者や大学生の親の憤懣やらかない声が、これでもか、というぐらいに出てきます。2020年9月に投稿された1人の学生の呟きは、その時の大学生の状況を簡潔にかつ的確に表しています。

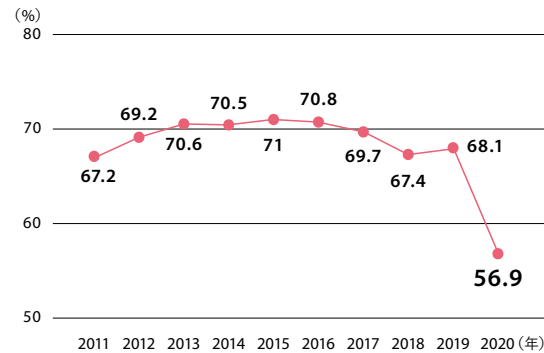
**大学は現状でいいと思っているのか？ 家の中、たった独りで授業に向かう事がどれだけ苦痛で不安か。一方的な映像視聴の後に出される沢山の課題。休学して最初からやり直したいと思わせるほど、学生は疲弊し、追い詰められている。**

オンラインでの学習機会は確保されました。各大学が実施した学生アンケートを見ると、その評価は決して低いものではありませんでした。安全が確保され、通学の時間が削減され、教職員の努力によってオンライン授業の品質は向上しました。しかし、それでもなお、大学生の想いは満たされないままでした。それは、先のツイートの中にある「たった独り」という言葉に集約されます。キャンパスに通い、同級生と集い、共に学ぶ、という日常が失われ、多くの大学生は「苦痛」と「不安」に苛まれていたのです。

## サークルも、アルバイトもできない

それは授業に限りません。大学生活のシンボル

### ◆サークル加入率\*



の1つであるサークル。ここ10年ほどは、加入率は70%前後で推移していましたが、2020年には56.9%に減少\*。しかし、問題はこの数字だけでは表せません。活動が大きく制限されているのです。合宿や飲み会はもちろんできませんし、対面での活動が許可されるのは、体育会などに限られます。実質的には活動を休止しているようなサークルもたくさんあります。

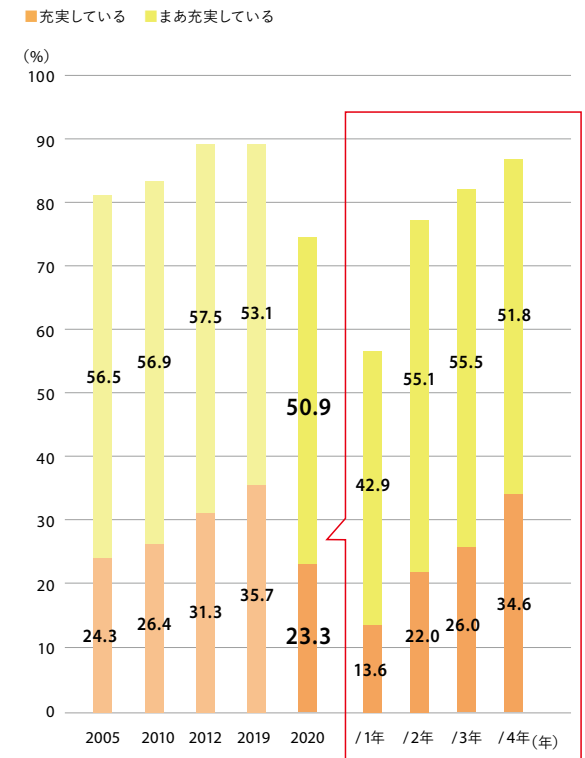
アルバイトの機会も減少しました。居酒屋やファミレスなどの飲食店、音楽や映画、カラオケなどのイベント・レジャー関連、ホテルなどの宿泊サービス、塾講師など、大学生の主要アルバイト先の業界の多くは、コロナ禍で大きな影響を受けていました。

こうした状況を受け、大学生活が充実していると感じている人は、激減しています。2019年には90%近くいたのに、2020年には74.2%にまで減少。特に、2020年に入学した学生(現2年生)は56.5%という低い数字です\*。実態はこの数字以上に深刻なものだと考えた方がいいでしょう。充実してい

た、と回答した大学生の生活に、欠落がなかったはずはないのですから。そして、その欠落が意味するものは何か、それに気づいている学生は決して多くはないでしょう。

この状況は、2021年度に入っても続いています。パンデミックの沈静までには、時間がかかりそうですし、収まったとしても日常は元には戻らないかもしれません。「#大学生の日常」は、危機に瀕しているのです。

### ◆大学生生活充実度\*



\*「第56回学生の消費生活に関する実態調査(2020年10月~11月実施)」全国大学生生活協同組合連合会

# 「#大学生の日常」は、環境適応性を育んでいた！

## 今のあなたを100としたら、 大学時代に培われたのはいくつ？

コロナ禍によって危機に瀕している「#大学生の日常」。そこでは、何を学んでいたのでしょうか。4年間の様々な経験は、彼ら彼女らに何をもちたらし、それは卒業後につながっていたのでしょうか。大学での学びは社会に出ても活かせないとか、サークルの幹部経験は活きたりとか。諸説は飛び交っていますが根拠は定かではありません。就職活動の折にエントリーシートや面接で問われるガクチカ(学生時代に力を入れたこと)が、入社後の成長や活躍につながっているかも検証されていません。

そこで、20代の大卒社会人=ビフォーコロナの大学生への定量調査、インタビュー調査を実施しました。様々な気づきや知見が得られました。中でも印象深かったのは、20名へのディープインタビューの最後に尋ねた質問への回答でした。大学時代の経験を一通り伺ったのちに、以下のような質問を投げかけたのです。

今の〇〇さんの能力、ものの考え方、ことへの対処の仕方など、〇〇さん全体の今を100とした時、大学時代での経験や気づきが貢献しているのは、そのうちのいくつぐらいの数字になりますか？

その数字は、想像を大きく上回るものでした。50以上の数字を回答した人が全体の半数を占めていたのです。「80～90あると思います」「60～70ぐらいですかね」といった大きい数字が次々と出てくるのに驚きを隠せませんでした。その中には、高校までに様々な経験をしてきた高い行動力の持ち主もいました。しかし、そのような人であっても、大学時代に得たものに大きい数字を充てていました。

では、その数字の意味するところは何なのでしょう。大学時代の様々な経験は、彼ら彼女らに何をもちたらしっていたのでしょうか。質問を重ね、引き出したコメントから、3つの観点が浮かび上がりました。

## 大学とは、自己変容・自己発見の機会

1つめは「人との交わり方についての価値観の形成」です。多くのインタビューが、大学時代の活動の中では「多様な考え方、スタイルの人がいる」ことを痛切に感じたと言ってくれました。多様な地域から、多様な考え方を持った人が集まる大学のキャンパスは、高校までとはまったく異なる人間集団の場だったとらえていました。そして、そのような多様な人々と、何かを共同で成し遂げていく(それも、教師や親などの監督下ではなく!)中で、どのように人と接し、かかわり、わかり合えばいいかを学んでいま

## ◆大学生生活を通じて形成される態度(姿勢・価値観)

自己変容①  
人との交わり方

自己変容②  
ものの考え方・ことへの接し方

自己発見  
志向・適性の自覚

た。それは、スキルや知識のようなものではなく、人間というものの基本認識、人と交わる上での基本姿勢、どう交わることが大切なのかという基本方針でした。

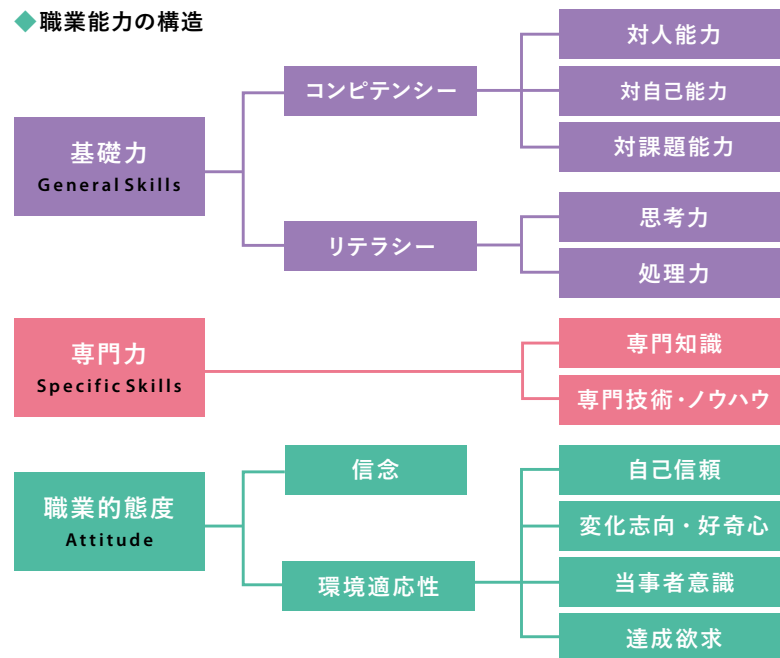
2つめは、「ものの考え方・ことへの接し方の変化」です。誰かの発言や行動をきっかけとした気づきから変化が促されているケースが大半でした。将来を真剣に考えている同級生、深い洞察力でものごとをとらえたり自身の意見に鋭い指摘をしたりする先輩、社会課題にわがごととして向き合っている社会人などと交わる中で、「自分もそうありたい」「自分はもっと変わらなければ」という想いを強くし、それによってももの考え方・ことへの接し方が大きく変わります。

1つめ、2つめは、自身の根幹となるものが新たに



形成されたり変化したりしていく=「自己変容」と見なすことができますが、3つめは少し異なります。人とのつながりや様々な経験を通して、自分の志向や適性に気づき、自覚するのです。新たな役割を担う中で自身の適性に気づいたり、経験を通して自身の志向を自覚していったりと、そのプロセスは一様ではありませんが、自分らしさを自覚していくのです。「自己発見」という言葉がふさわしいと思います。必然的に、進路選択においては、自覚した志向や適性にフィットした道を考えるようになります。この自覚ができた人は、就職活動の際に、自己分析をわざわざしたりはしません。

#### ◆ 職業能力の構造



### 態度=Attitudeは能力形成・発揮の基盤

この3つの項目は、心理学でいうところの態度にあたるものです。表層的な態度を示すBehaviorではなく、姿勢や価値観を包含するAttitudeの意味合いです。

下の図は、リクルートワークス研究所による職業能力の体系図です。どんな仕事においても必要となる基礎力、領域によって必要な要件が異なる専門力が軸軸ですが、これらを支えるものとして職業的態度の存在は大きいものです。倫理観やプロ意識などによって構成される信念は、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。

自己信頼とは、現在の自己、将来の自己に対して信頼を持っている態度です。キャリア展望が見えない状況においても、何とかなるだろう、と自身を信頼して前に進めるかどうかは、自己信頼の形成度合いに大きくかかわってきます。

変化志向・好奇心とは、変化や刺激を前向きに受け止め、新たな

環境や課題に積極的に向き合っていく態度を指します。未知なる状況に遭遇した時に、その状況に前向きにコミットできるかどうかは、生き方、あり方に大きく影響を及ぼします。

当事者意識とは、目の前にある課題を「わがごと」としてとらえ、主体的に解決しようとする態度です。予期せぬ状況に身を置くことになっても、他責になることなく、オーナーシップを持って対峙していくことが求められます。

達成欲求とは、自ら定めた目標を達成し、成功しようとする態度です。難しいチャレンジングな状況においても、それを何としても成し遂げたいという強い想いが大きな支えになるのです。

### 変化の時代だからこそ問われる環境適応性

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、どんどんと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ろうとすることが、変化の時代の環境適応性です。

そして、「#大学生の日常」の中で、彼ら彼女らが学習していたもの=身につけていた態度(姿勢・価値観)とは、職業的態度・環境適応性に大きく重なるものだといえます。大学生は、キャンパスライフを通して、生きていく上での根幹となるものを学んでいるのです。

# 「つながり」が、自己を創り上げていく

## コロナ下でも生まれている「つながり」

「#大学生の日常」の中で、彼ら彼女らが学習していたもの=身につけていた態度(姿勢・価値観)。では、これはどのような機会に、どのようにして形成されたのでしょうか。6ページの学生のTwitter投稿のキーワードである「苦痛」や「不安」、そして「たったひとり」という言葉が、その答えを表していると思います。「たったひとり」でオンラインの授業を受けているだけでは、「苦痛」や「不安」を感じては、自己変容や自己発見は促されないでしょう。


ですが、オンライン授業であっても「苦痛」や「不安」が解消されているケースはたくさん生まれています。その好例が少人数でのゼミや演習科目。学生たちの話を聞いていると、グループで課題に取り組んだり、授業中にもZoomのブレイクアウトルームなどの機能を活用して学生同士が対話したりする中で、つまりは、「つながり」が生まれて「たったひとり」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、好奇心や達成欲求などが形成されていく様子が見えます。コロナ下でも様々な活動をしている同級生と出会って、自分も何かを始めようと行動を起こすのです。学生同士だけではなく、教員とのつながりを持ったことで、学習意欲が高まっている1年生の話もたくさん聞きました。

## 「#大学生の日常」は、豊かなつながりの宝庫

「#大学生の日常」とは、つまりは、このような様々なつながりそのもの、なのではないでしょうか。多くを占めるのは、大学から提供される授業や演習などの学習機会であり、そこで様々な経験や学習をしていくことが「#大学生の日常」の中核です。ですが、その経験・学習には、学生同士のつながりや教員とのインタラクションが欠かせません。そして、経験・学習の機会は授業の場に限りません。

### ◆人のつながりが持つ2つの性質

**ベース性**  
ありのままにできていることができ、困った時に頼ることができる安全基地から得られる



**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から得られる




サークルもアルバイトも、友達づきあいも。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、生きていく上で大切な態度を身につけていく。それが「#大学生の日常」なのです。


高校生でも中学生でも、いくつかのコミュニティには所属していました。クラスメイトはいたし、部活もやっていました。しかし、大学生になると、授業ごとに学生の顔触れは異なりますし、高校時代までには出会ったことのないタイプの人がたくさん

### ◆つながりから得られるギフト

**安心**  
精神的に支えてもらったり、困った時に手助けしてもらえる



**喜び**  
たとえ何もしなくても、一緒にいることで喜びや楽しみを感じられる



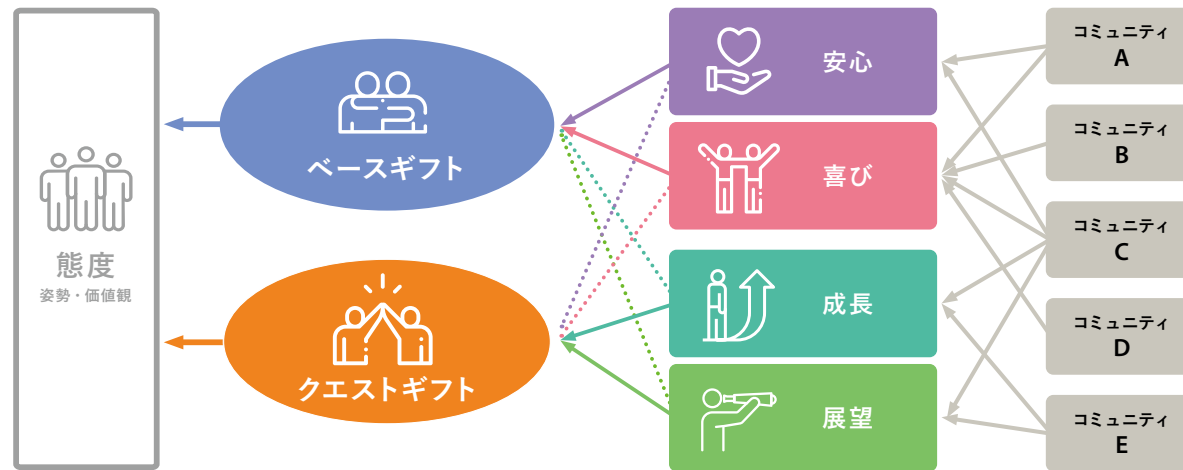
**成長**  
自分を成長させてくれる機会や情報が得られる



**展望**  
これからの生き方や働き方を考える機会や情報が得られる



## ◆「#大学生の日常」に埋め込まれた学習モデル



んいます。コミュニティの選択の幅も劇的に広がります。自分なりの考えを持って主体的にコミュニティを選択し、つながりを作っていくことが求められます。そして、選択したコミュニティ、得られたつながりを通して、自分というものを創り上げていくのです。つながりなしには、自己を創り上げていくことはできない、と言い換えてもいいでしょう。

## 「マルチリレーション社会」の到来

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。その提言書\*では、幸福感と人とのつながりには密

接な関係があること、つながりの質と多様性が重要なことが謳われ、日本社会は他国に比べてつながりが職場と家族に集中し、かつそのつながりが希薄化していることが指摘されています。

また、人とのつながりには、安全基地としてのベース性、目的共有の仲間としてのクエスト性という2つの性質があり、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構図を大規模調査の結果を踏まえて提示しています。そして、その背景には、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。

## ビフォーコロナの「#大学生の日常」を探索する

社会へと飛び立つ準備期間とも呼べる大学生活において、様々なコミュニティに参加し、ベース・リレーション、クエスト・リレーションを獲得すること。「安心」「喜び」「成長」「展望」というギフトを受け取ること。これが「#大学生の日常」です。そして、そのギフトが、生きていく上でのものの考え方やことへの接し方、つまりは姿勢や価値観＝態度を創り上げていき、自己変容や自己発見をもたらす。「#大学生の日常」とは、大学生一人ひとりの未来に大きく影響を与えるものなのです。

では、「#大学生の日常」とは、具体的にはどのようなものなのか。そこには、どのような学習が埋め込まれていたのか。調べてみることにしました。大学で人文・社会科学を専攻し、現在働いている20代社会人への定量調査\*\*、インタビュー調査を通して、ビフォーコロナのキャンパスライフの実態を探りました。

調査では、大学生活＝「#大学生の日常」を「いくつかのコミュニティに属し、コミュニティでの活動や人とのつながりを通して様々な経験・学習を獲得する期間」と定義しました。そして、その成果を、それぞれのコミュニティからどの程度のギフト（安心、喜び、成長、展望）をいかに獲得できたか、と定義しました。また、ベース・リレーションからは主に「安心」「喜び」を、クエスト・リレーションからは主に「成長」「展望」を受け取ると置き、「安心」「喜び」をベースギフト、「成長」「展望」をクエストギフトと呼ぶこととしました。

\* 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—」

\*\* ◎調査名称：「#大学生の日常」調査 ◎調査対象：大学(人文・社会科学系学部)を卒業し、現在三大都市圏で働いている25～29歳の男女1000名 ◎調査方法：インターネットモニター調査 ◎調査内容：現在の就業実態、大学時代に所属していた集団(コミュニティ)での活動状況など ◎調査時期：2021年1月

# キャンパスライフは「喜び」のギフトに満ち溢れていた

## 最もかかわりの深かったコミュニティは？

では、定量調査の結果を見てみましょう。彼ら彼女らは、どのようなコミュニティに参加していたのでしょうか。専門ゼミなどの学びコミュニティ、学内外のクラブ・サークルなどのテーマコミュニティ、働く場とし

てのバイトコミュニティ、友達コミュニティを18項目に分類して提示し、在学中の所属状況を尋ねました。

所属率が最も高かったのは「アルバイト先(65.6%)」、次いで「学内のクラブ・サークル(57.4%)」。過半には届いていませんが「専門ゼミ」「1年次のクラス」「大学時代にできた友達・遊び仲間」「高校時代ま

でにできた友達・遊び仲間」の4つが40%を超えています。

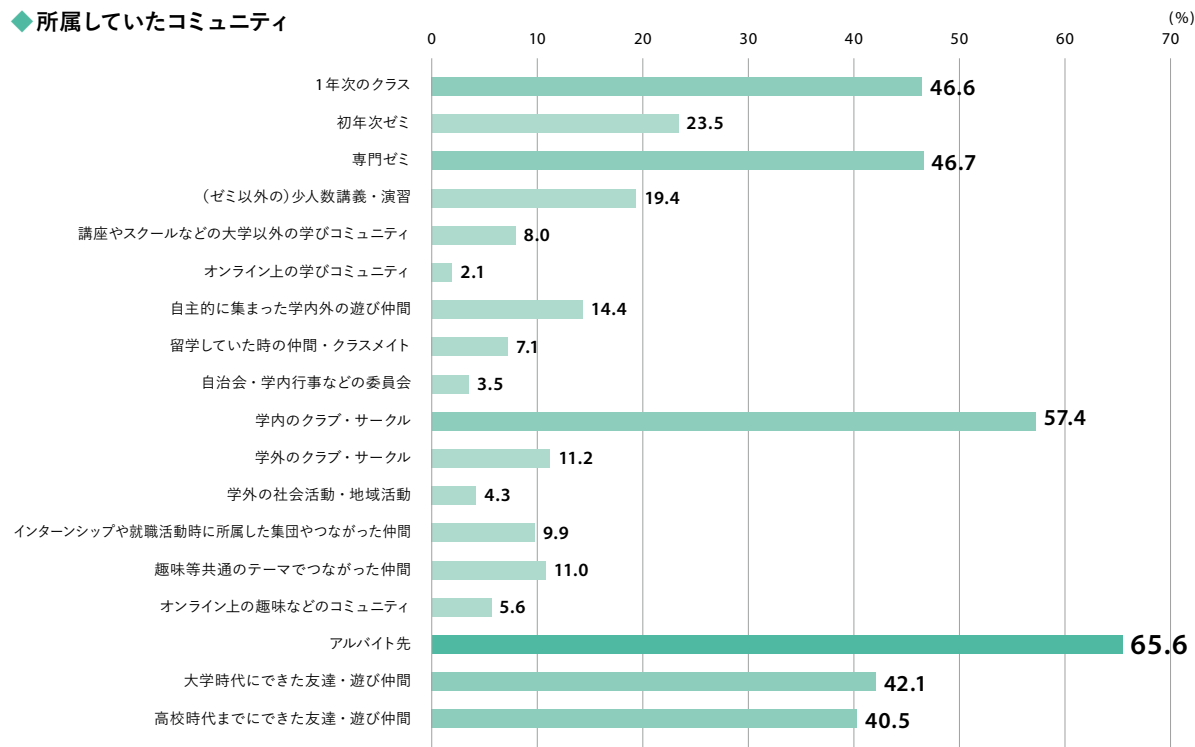
調査では、所属していると回答したコミュニティの中で「最もかかわりの深かったコミュニティ(以下トップコミュニティ)」「2番目にかかわりの深かったコミュニティ(以下セカンドコミュニティ)」「3番目にかかわりの深かったコミュニティ(以下サードコミュニティ)」を尋ねています。物理的な時間ではなく、気持ちの上で大学時代を代表するコミュニティを回答してもらいました。

## 存在感示すサークルとバイト、専門ゼミも健闘

トップコミュニティの最上位は「学内のクラブ・サークル」。29.5%と他を大きく引き離しています。3割弱の人が、自分の大学生活の中心はクラブ・サークルだった、と回想しています。しかしセカンドコミュニティ、サードコミュニティになると、サークルの存在感は大きく低落。代わって台頭するのは「アルバイト先」です。いずれも20%を超えています。

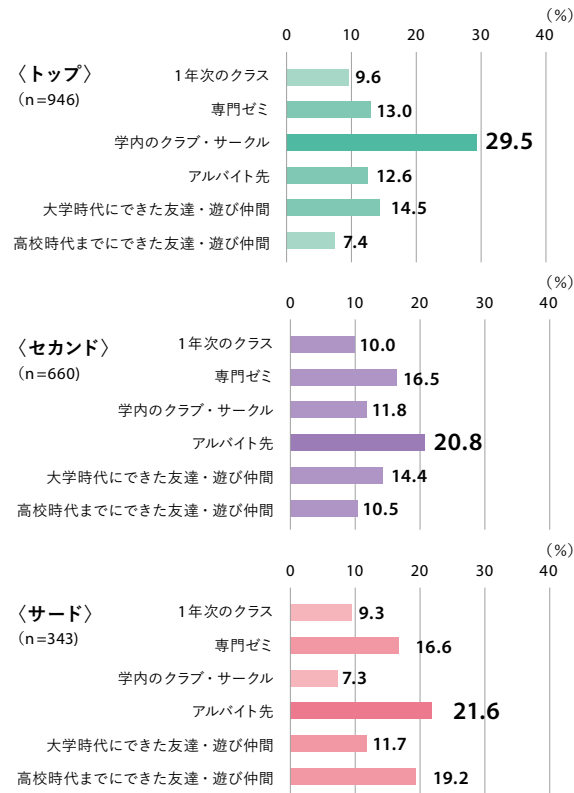
サークルとアルバイト。この2つの存在感が大きいことは予測されたことですが、「専門ゼミ」も健闘しています。トップ、セカンド、サードともに10%台半盤のシェアを占めています。2年間ないしそれより

◆所属していたコミュニティ



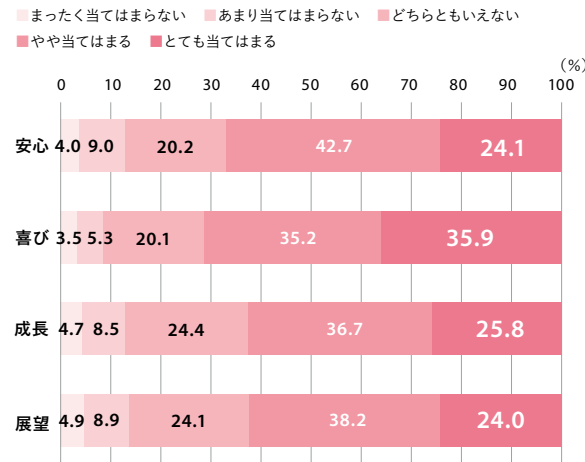
とじしろ (ステイプラー等でとめてください)

## ◆ 大学時代にかかわりの深かったコミュニティ



長い期間所属することもあり、人文・社会科学系の学生にとっては、やはり大きな存在感を放っていました。同じような存在感を示しているのは「大学時代にできた友達・遊び仲間」。「1年次のクラス」も、いずれにおいても10%前後のシェアを占めています。「高校時代までにできた友達・遊び仲間」は、トップコミュニティでの存在感はさほどでもありませんが、セカンド、サードとその存在感を増していきます。

## ◆ トップコミュニティから得ていたギフト

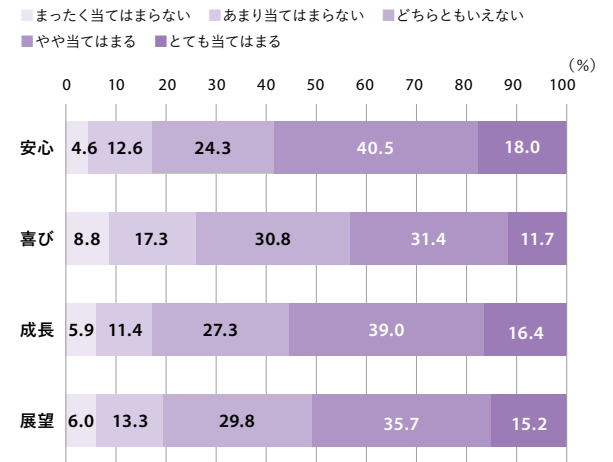


## 極めて高いギフトの獲得状況

では、彼ら彼女らは、深くかかわったコミュニティから、どれぐらいたくさんのギフトを得ていたのでしょうか。トップコミュニティでの「安心」「喜び」「成長」「展望」の回答結果をグラフにしてみると、いずれも高い獲得状況になっています。「とても当てはまる」に限定しても、安心(24.1%)、喜び(35.9%)、成長(25.8%)、展望(24.0%)という高水準。特に高いのは「喜び」です。「たとえ何もしなくても、一緒にいることで喜びや楽しさを感じられる」というギフトは、心を許せる仲間とのつながりがあって初めて得られるものです。その他のギフトも、4人に1人が「とても当てはまる」と回答しているのですから、十分に高い獲得状況だといえます。

この数字がどれぐらい高いものであるかは、彼

## ◆ 現在の職場から得ているギフト



ら彼女らが、現在働いている職場から得ているギフトと比較すると、よくわかります。回答結果に大きな差が生まれているのは、やはり「喜び」です。「とても当てはまる」のスコアを見ると、大学時代のトップコミュニティとは24ポイント以上の差があります。大学時代のコミュニティの方が、はるかに「ありのままにいられる」のです。

高いのはベースギフトではありません。クエストギフトにおいても、「とても当てはまる」のスコアは、「成長」「展望」ともに、大学時代のトップコミュニティの方が10ポイント近く高くなっています。働いている今より、大学時代の方が「成長している」と実感できていたし、未来への展望も開けていたのです。

彼ら彼女らが、「#大学生の日常」からいかにたくさんのギフトを得ていたのかがよくわかります。

# 自己変容・自己発見をもたらす要因は何か？

## コミュニティ種類やメンバーによってスコアはどう変わる？

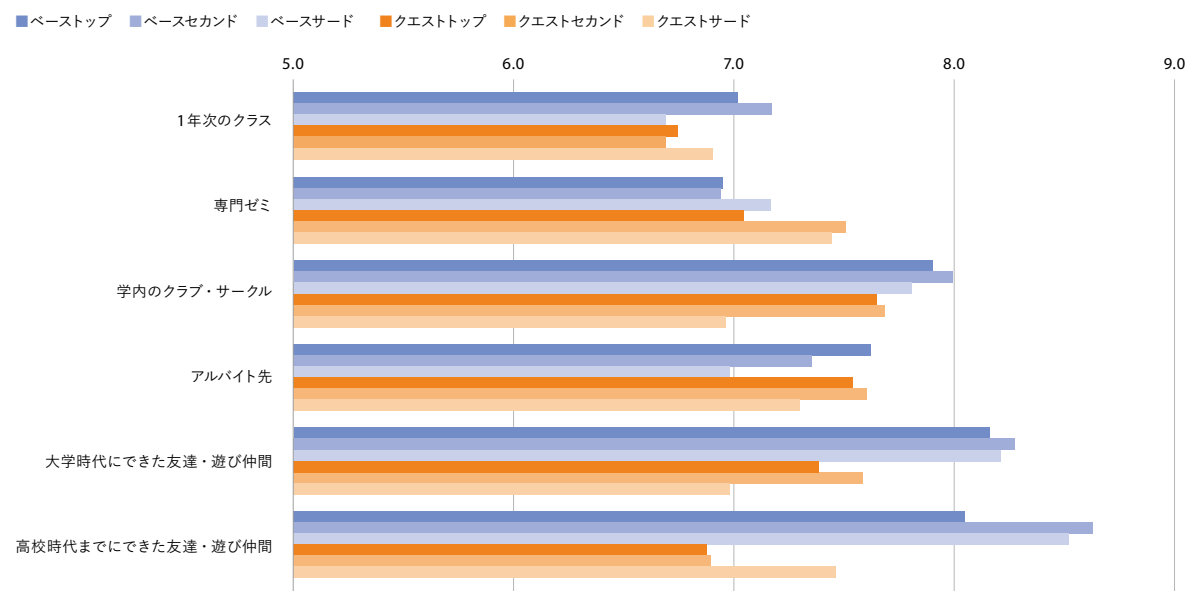
では、どのようなコミュニティであれば、そして、そのコミュニティでどのような経験・学習があれば、たくさんのギフトを得られるのでしょうか。「安心」「喜び」の回答結果の合計得点をベーススコア、「成長」「展望」の回答結果の合計得点をクエストスコアとして集計し、その関連を見ていきましょう。

まず、コミュニティの種別に注目しました。かわりが深いと回答した比率が高い6コミュニティに絞ってその違いを算出すると、「学内のクラブ・サークル」「大学時代にできた友達・遊び仲間」「高校時代までにできた友達・遊び仲間」から、ベースギフトが多く得られているという傾向が見取れます。気の合った仲間との心地いい時間がそこにはあるのでしょうか。クエストスコアは、「アルバイト先」「学内のクラブ・サークル」「大学時代にできた友達・

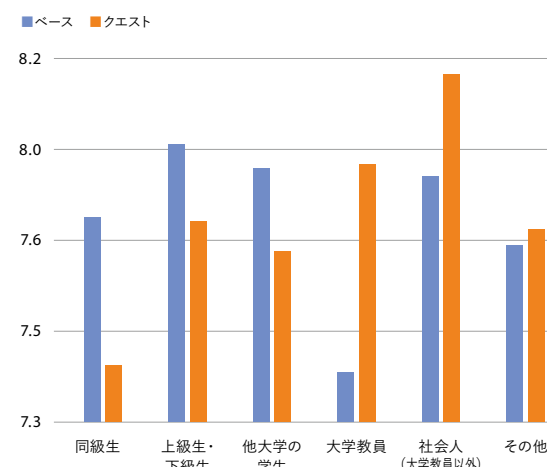
遊び仲間」がやや高めですが、コミュニティ別に大きな差は見られません。

次に、コミュニティの構成メンバーに注目しました。大半のコミュニティには同級生がいるので、そのスコアを基準とすると、上級生・下級生や他大学の学生がいると、ベーススコアは高まります。社会人がある場合も同様です。クエストスコアは、社会人、大学教員がいると高まりますが、上級生・下級生や他大学の学生の存在も、押し上げる効果があるようです。同級生だけではなく、コミュニティに多様な人がいた方が、ギフトは増えるといえそうです。

### ◆主要コミュニティのギフトスコア



### ◆コミュニティにかかわっていた人とギフトの関係



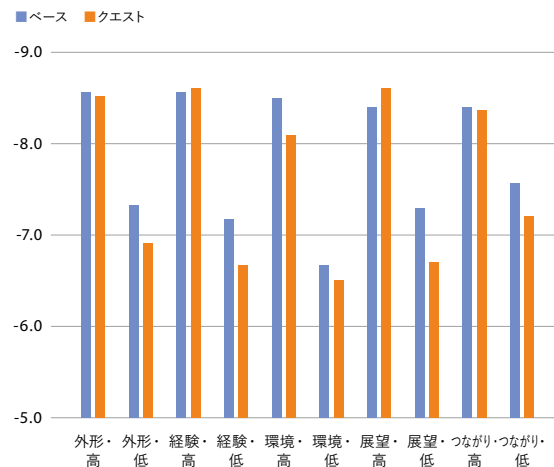
とじしろ (ステイプラー等とめてください)

## コミュニティを主体的に選んでいるか

ここまで見てきたように、コミュニティのベース性、クエスト性には一定の傾向があると考えられます。ですが、あるコミュニティに所属しているすべての人が同じようにギフトを獲得するのかといえば、そうではありません。どのような動機で参加したのか、どのような役割を果たしたのか、そしてどのような経験をしたのかによって、得られるギフトは変わるはずです。

まずは、コミュニティ選択時の重視点から見てみましょう。調査では、コミュニティ選択の際に、「外形」「経験」「環境」「展望」「つながり」の5視点それぞれをどの程度重視したかについて尋ねています\*。それぞれの視点を「重視した人」と「重視しなかった人」とでは、得ているギフト

### ◆ コミュニティ選択時の重視点とギフトの関係



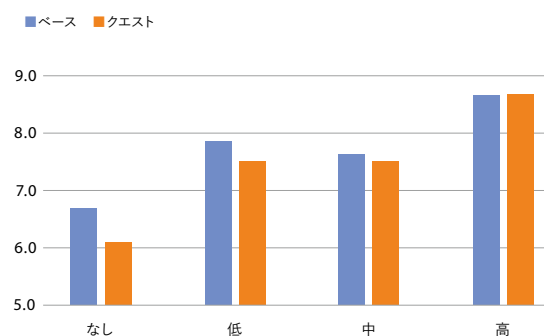
\* ◎外形：興味関心の持てるテーマか、学生間の評判・人気はどうか ◎経験：どのような経験ができるのか ◎環境：そのコミュニティが自身にとって快適かどうか ◎展望：そのコミュニティへの所属を通して自身がどうなりたいか、何を得たいか ◎つながり：他者からの推薦や勧誘

に違いがあるのではないかと考えましたが、予想通りでした。コミュニティ選択において意図や意思を明確に持っていた人は多くのギフトを獲得しているが、さほど深い動機や目的を持たずにコミュニティを選んだ人が得ているギフトは少ない、という傾向がはっきりと表れています。

## コミュニティで果たす役割の重要性

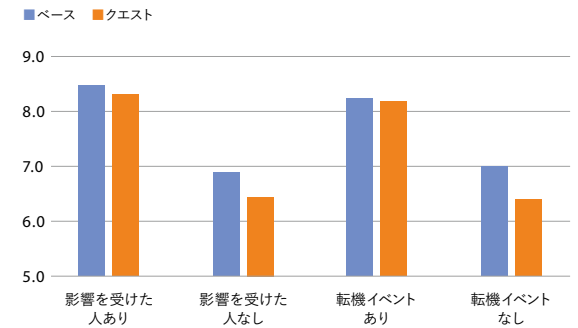
所属したコミュニティで果たした役割とギフトの関係はどうでしょうか。調査から役割スコアを算出し\*\*、4つに区分しました。回答傾向を見ると、多くの役割をしっかりと果たしていたと回答する「役割高群」が2割いる一方で、参加はしていたものの、役割をまったく担っていなかったと回答する「役割なし群」も2割存在していました。そしてこの分析結果も明白なものでした。役割高群が得ているギフトは顕著に多く、役割なし群が得ているギフトは明確に少ないのです。

### ◆ コミュニティでの役割とギフトの関係



\*\* 7つの役割(オーナー、リーダー、マネージャー、ティーチャー、フロントランナー、アドバイザー、サポーター)について、明示的な役割、自発的な行動の別を問わず、自身がそのコミュニティにおいて果たした度合いを三段階で尋ね、果たした役割をスコア化した

### ◆ 影響を受けた人、転機イベントとギフトの関係



## 影響を受けた人、転機イベントが態度形成をもたらす

様々な経験をする中で、自分のものの考え方や姿勢に何らかの変化が起きることがあります。特定の人に大きく影響を受けることもあります。自分のものの考え方が変わる転機となるような出来事が起きることもあります。そのような人物がいたか、そのような転機イベントがあったかについても、今回の調査では尋ねています。影響を受けた人がいたと答えた人は、トップコミュニティでは49.4%、セカンドでは34.1%、サードでは33.2%。転機イベントがあったと答えた人は、トップ54.3%、セカンド35.6%、サード32.9%。トップコミュニティは、その人の態度形成に大きなインパクトを及ぼす場だということがよくわかります。そして、影響を受けた人や転機イベントの有無とギフトとの間にも、明確な関係がありました。自己変容や自己発見に直結するファクターですから、当然の結果ではありますが。

# 強烈な内省を促す「異質な他者」が現れる！

## 20名の個性豊かなキャンパスライフ

インタビュー調査は20名に行いました。定量調査の回答者の中で、かかわりの深かったコミュニティを2つか3つ回答していて、トップコミュニティで、高いベースギフトとクエストギフトを得ていた人への90分のディープインタビューでした。20名のトッ

プコミュニティには、学びコミュニティが9件、趣味・スポーツ系コミュニティが6件。学びコミュニティには、専門ゼミの他に、インターンシップや就活仲間も含まれます。マインドシェアは、大学時代を100とした時にトップコミュニティが占める数字。70以上が9件もあり、トップコミュニティの影響力がここでもよくわかります。体育会のマインドシェアは、やは

り高いものでしたが、学びコミュニティの70オーバーも4件あります。

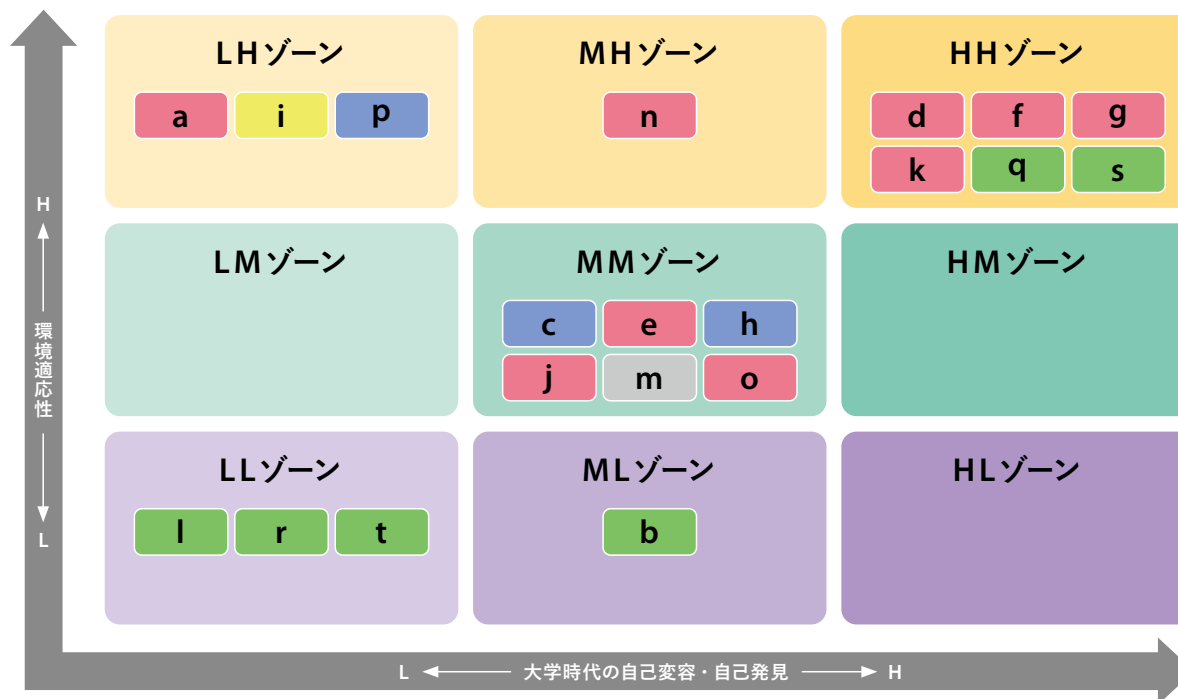
## 20名ポジショニングから見える関係

20名の大学時代のストーリーは、個性溢れるものでした。一人ひとりが、物語のヒーロー・ヒロイン

### ◆ インタビュー어의トップコミュニティ

氏名	トップコミュニティ	マインドシェア
a	専門ゼミ	70-80
b	スポーツ系サークル	40
c	体育会	90
d	インターンシップ	70-80
e	専門ゼミ	30
f	少人数講義・演習	70-80
g	留学	40
h	体育会	80-90
i	アルバイト	-
j	基礎ゼミ	40
k	学び系サークル	40
l	趣味系サークル	80-90
m	高校時代の友達	40
n	専門ゼミ	80
o	就職活動仲間	30
p	体育会	80
q	ボランティア系サークル	50
r	趣味仲間	70
s	ダンス系サークル	60
t	ダンス系サークル	65

- 学びコミュニティ
- 趣味・スポーツ系コミュニティ
- 体育会
- アルバイト
- 友達・遊び仲間



とじしろ (ステイプラー等とめてください)



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。大きな自己変容・自己発見をなしている人もいましたが、あまり変わっていない人もいました。一部には、あまり変わっていないと自覚している人もいました。

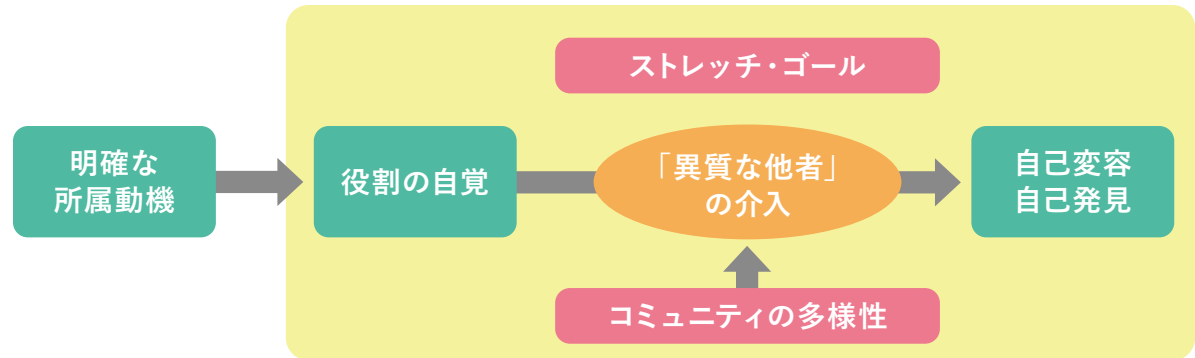
20名の環境適応性についても探って行きました。自己の未来を信頼し、変化を前向きに受け止め、当事者意識を持ってことをやり遂げる、という主体的な態度を示しているか、現在の仕事ぶりを聞く中から見定めて行きました。インタビューから見えてくる姿には、やはりばらつきがありました。

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「高」「中」「低」に区分し、20名をポジショニングしてみました。浮かび上がるのは、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。

### 自己変容・自己発見を促すコミュニティとは？

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(d,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・学習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・学習には、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

#### ◆ 自己変容・自己発見を生み出すコミュニティの要件



4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「明確な所属動機」が育まれている、という点です。コミュニティにかかわる当初のきっかけは人の紹介や偶然であることも多いですが、ある段階で所属することで得られるものや目的が明確になり、当事者として主体的にコミットしていました。

2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。コミュニティの状況、かかわる人の様子、自分の立ち位置を踏まえ、自分がそのコミュニティで果たす役割を自分なりに考え、具体的なアクションを起こしていくのです。

3つめは、コミュニティ内に現状維持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。そして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「コミュニティの多様性」が存在する、という点。自己

変容があまり進んでいなかった人のインタビューでは、コミュニティ内にストレッチ・ゴールが存在せず、同質性が高いコミュニティである場合が多く見受けられました。そのようなコミュニティでは、ベースギフトは豊かであっても、クエストギフトは生まれにくいのです。

### 「異質な他者の介入」が生まれる時

そして、この4つの要件が相互に影響を及ぼす中から、学生の姿勢・価値観に影響を与える「異質な他者の介入」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、留学先や学外活動で初めて出会う人々の場合もあります。学生本人との関係性やその役回りは様々ですが、異質な他者の存在や関与が、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。

# Section 2

## Present a Vision

# ゼミナールを再創造するビジョン

## 学生の変容を生み出すための『7つの問い』

「#大学生の日常」は、豊かなつながりの宝庫でした。たくさんのベースギフト、クエストギフトを得ることができる場でした。そして、そのギフトを得る中で、彼ら彼女らは、自己変容・自己発見を果たしていました。先が見えない中でも自分を信頼し、変化を前向きにとらえ、当事者意識を持ってことを成し遂げようという主体的な姿勢・価値観を、自分のものにしていました。

その「#大学生の日常」は、今、コロナ禍によって大きな危機に瀕しています。多くのコミュニティが活動抑制を余儀なくされ、大切な自己形成の場が失われつつあるのです。専門ゼミナールは、そんな彼ら彼女らにとっての最後の砦。学生の自己変容・自己発見をもたらす場を再創造するための『7つの問い』を用意しました。



## つながりの消失がもたらす 自己変容・自己発見の未遂

「#大学生の日常」に埋め込まれていたのは、様々なつながりの機会でした。ビフォーコロナの大学生は、授業や演習、初年次や専門のゼミ、クラブやサークル、アルバイト、ボランティアなどの多種多様なコミュニティへと所属し、これまで会ったことがないような姿勢や価値観を持った人たちと交わり、たくさんの「安心」「喜び」「成長」「展望」を得て、自己変容・自己発見を果たしていました。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＝環境適応性を手に入れていました。

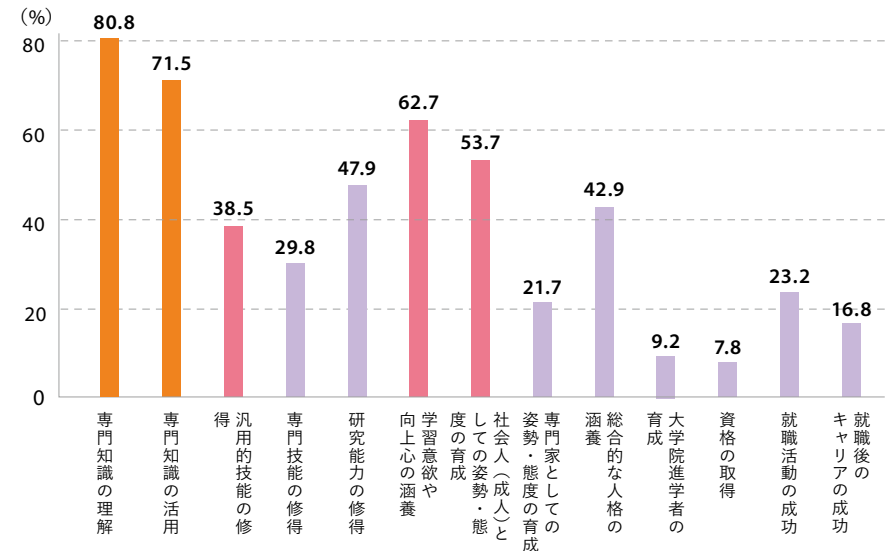
コロナ禍がもたらした問題の核心、それは、つながりの機会の消失であり、ベースギフト・クエストギフトの欠落であり、自己変容・自己発見の未遂です。20名のインタビューの半数が「今の自分の半分以上を占めている」と語ってくれた大切な自己形成の機会が失われつつあるのです。そして、サークルやボランティアなどのコミュニティが、大学生の豊かなつながりの機会へと回復するには、まだまだ時間がかかりそうです。となれば、大学が提供する正課教育の機会への期待は高まらざるを得ません。

## 失われた「#大学生の日常」を再創造する 最後の砦

大学が掲げているディプロマポリシーの大半には、環境適応性と大きく重なる内容が記述されています。一定レベル以上の環境適応性を備えた人材を輩出することは、大学が社会に対して約束していることでもあります。そして、これまでは、正課外の機会に頼っている側面もあったこの約束を、ポストコロナにおいては、正課教育が中心的に担うことが期待されるのです。

一方で、通常の講義科目の機会は、オンデマンド授業をはじめとするオンライン

◆ 専門ゼミ教育として目指していること



授業が今後も有効に機能することも想定され、ベース性・クエスト性を高く持ったコミュニティづくりまでは大きく期待できません。必然的に、人文・社会科学領域においてはゼミが、特に「専門ゼミ」がその中核的な役割を担うこととなります。失われた「#大学生の日常」を再創造する最後の砦なのです。

そして、ゼミはそのポテンシャルを十分に持っている存在。「#大学生の日常」調査の結果では、「専門ゼミ」は、かかわりの深いコミュニティの上位に位置していますし、トップ、セカンド、サードのいずれかに「専門ゼミ」を選んだ人は46%もいます。

## 教員調査から見えてくる 「専門ゼミ」が目指す姿

「専門ゼミ」は、人文・社会科学系学部においては、大学での学びの集大成の場と位置付けられています。ゼミを担当する教員698名への調査\*では、ゼミで

\*「ゼミナール教育の実態に関するアンケート」(2019) ©調査対象：全国4年制大学の人文・社会科学領域等の学科教育責任(担当)者2721名(有効回答698件) ©調査者：西野 毅朗(京都橋大学 経営学部 教育開発支援センター 専任講師)

の学びが目指すものは「専門知識の理解(80.8%)」「専門知識の活用(71.5%)」という回答が上位を占めています。専攻分野の知見を深め、活かしていくための知の技法を身につけていく場であるという認識を、多くの教員が持っています。

近年では、基礎力(ジェネリックスキル)の育成の機会とも期待されています。経済産業省が掲げている社会人基礎力の形成・向上を目指すゼミも出現しています。先の調査でも、「汎用的技能の修得」を目指していると回答した教員は4割近くいます。

ですが、さらに注目すべきは、「学習意欲や向上心の涵養」を目指すという回答も62.7%に、「社会人(成人)としての姿勢・態度の育成」を目指すという回答も53.7%にのぼっているという点です。半数以上の教員が、「専門ゼミ」という場を、専門に閉じたものではなく、社会に出ていく大学生の態度変容を実現する機会ととらえています。教員サイドにも、社会の期待に応える姿勢は十分にあります。



#### ◆ポストコロナのゼミナール再創造ビジョン

##### これまでの期待

大学での学びの集大成  
知の技法の獲得  
社会人基礎力の育成

##### ポストコロナの期待

失われた  
「#大学生の日常」を  
再創造する最後の砦

### 「異質な他者\*」との深い交わりを通じた 「自己変容・自己発見」の場



#### ベースギフト

- ・一緒にいるだけで楽しいような仲間との出会い
- ・お互いが、精神的な支え、困った時の手助けとなるような場
- ・ありのままにいられる居場所
- ・未来にわたってもお互いを支え合うようなつながり



#### クエストギフト

- ・チャレンジングな成長機会
- ・生き生きしている未来を展望できる場
- ・ゼミ生一人ひとりに独自の唯一無二の活動経験
- ・マイテーマの探究を通じた自己発見

\*自身とは異なる価値観を持つ人。環境、書籍などの場合もある

## 「異質な他者」との出会いをもたらす 『7つの問い』

私たち「ゼミナール研究会」が、ポストコロナの「専門ゼミ」に期待する姿、それは『「異質な他者」との深い交わりを通じた『自己変容・自己発見』の場』となることです。大学生が、ゼミでの活動を通して、自身はまったく持ち合わせていないような姿勢・価値観を有する他者の言動に接し、対話を重ねる中から、「自分もそうありたい!」「考え方を改めよう!」「明日からこんなことをしてみよう!」といった自己変容が生まれたり、「自分って、こうだったんだ!」「こういうことをしている時の私は、とても生き生きしている!」という自己発見が生まれたりする。そんな光景を、日本全国のそこかしこの専門ゼミで、見ることができるようになってほしいと考えています。

そのためには、高いクエストギフトを得られる場であってほしい。チャレンジな成長機会であってほしいし、生き生きしている未来を展望できる場であってほしい。ゼミ生一人ひとりが唯一無二の活動経験を得てほしいし、それがガクチカとなってほしいし、その経験を通して形づくられた自己が、一人ひとりの未来を支えるようになってほしい。そして、最後に取り組む卒業論文では、学生一人ひとりがマイテーマの探究を通して、自身の興味関心や自分ならではの動機に気づく中から自己発見を果たしてほしい。

そのためには、高いベースギフトを得られる場であってほしい。一緒にいるだけで楽しい仲間との出会いの場であってほしい。お互いが、精神的な支えであり、困った時に頼れる場になってほしい。ありのままにいられる居場所であってほしいし、そこでできたつながりが未来にわたってお互いを支え合うようなものになってほしい。

そんな場を実現するために、『7つの問い』を用意してみました。ゼミを担当する教員の皆さん一人ひとりへの問いかけでもありますが、ゼミにかかわる私たち全員で、共に考えていきたい問いです。

### 【問い①】主体的な所属動機が育まれているか?

学生はゼミを選んでいますか? 選択した理由は、学ぶ意欲を高めることにつながるものですか? ゼミに所属する意味や目的は、活動を通して明確になっていきますか? 主体的な所属動機を育むことが、学生の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?

ゼミのゴールはチャレンジングなものですか? 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、学生の態度形成のトリガーになるのです。

### 【問い③】学生それぞれの役割の発見や挑戦を生み出せているか?

学生は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? 学生それぞれが役割意識を持って場に貢献しようとすることは、自己変容そのものです。

### 【問い④】ゼミにかかわる人の多様性が創出されているか?

ゼミにはどんな人がかかわっていますか? 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? かかわる人の多様性の創出が、学生の自己変容・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？**

ゼミは、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？空気を読み合い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。

**【問い⑥】目的に応じた最適な学習スタイルを選んでいるか？**

ゼミだから全部対面、でしょうか？対面でのコミュニケーションの強みと課題を理解していますか？オンラインでのコミュニケーションやツールを有効活用できていますか？目的に応じた最適な学習スタイルを選ぶことが、ポストコロナのコミュニティの必要条件です。

**【問い⑦】教員が相互に学びあう仕組みが創造されているか？**

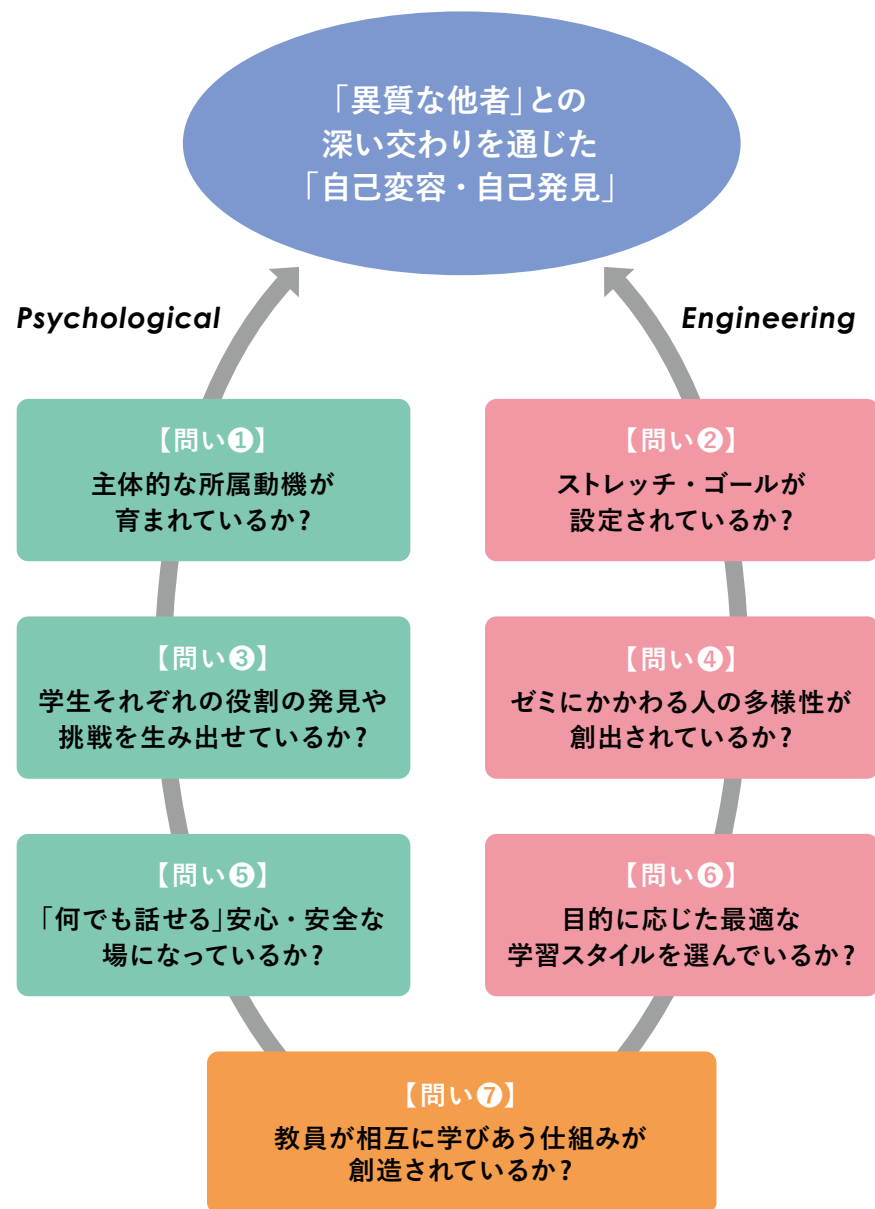
学生が育っている専門ゼミの実例を知っていますか？他の教員がどんなことをしているか、知っていますか？あなた自身の取り組みを公開していますか？個性であるがゆえにサイロ化しているゼミの取り組みを、教員同士が「ピアラーニング」し合える環境が待望されています。

**【問い①】【問い③】【問い⑤】**は、学生の心の中に働きかけるサイコロジカルな側面の問いです。相互に影響を及ぼし合う問いです。

**【問い②】【問い④】【問い⑥】**は、ゼミという場をデザインするエンジニアリングな側面の問いです。こちららまた、相互に影響を及ぼし合う問いです。

そして、**【問い⑦】**は両側面をつなぐもの。教員自身にとってのコミュニティという側面でもあります。

では、この『7つの問い』に、どう応えていくか。**Section3**では実践セオリーをもとに、施策のヒントを提示していきます。



# Section 3

## Seek a Solution

# 学生が“育つ”ゼミの作り方

## 『7つの問い』に答えるための実践セオリー

ゼミを『異質な他者』との深い交わりを通じた『自己変容・自己発見』の場にしていくための『7つの問い』にどう応えていくか。どこから着手するか、どのようなやり方がいいか。正解はありません。ゼミのコンディションに合わせて優先順位は変わるでしょうし、打ち手や創意工夫のポイントも違うでしょう。

ですが、基本的な考え方を参照する価値はあります。実践に向けてのセオリーがあります。また、実践して手応えを掴んでいるような Tips もあります。これまで、「ゼミナール研究会」の活動を通して、多くの教員の話や多くの学生から得られた様々な創意工夫やアイデア、多くの学生の話や多くの学生から見えてきた自己変容・自己発見のパターンをもとに、学生が“育つ”ゼミの実現につながるセオリーや Tips をご紹介します。





## 【問い①】主体的な所属動機が育まれているか？

### 動機付けレベルを上げて、自律性を高める

学生がゼミに所属する動機は人それぞれ。その動機が主体的であればあるほど、その学生はゼミの活動に積極的にコミットしていきます。主体的な所属動機、どう育めばいいのでしょうか？

自己決定理論\*によれば、人が成長し、自分らしくいられるためのキーファクターは自律性(自身の行動が他律的ではなく、自発的なものだという認識)・有能感(能力の実感、役立ち感、他者からの評価)・関係性(人との精神的なつながり、信頼関係)。そして、自律性は、動機付けの段階によって変わります。義務感からでは受け身になりますが、

価値を感じれば自律性が高まります。多くの学生が、より高い段階で動機付けされ、自律性を実感している状態を創りましょう。

### ゼミ選びを再創造し、動機付けレベルを上げる

大切なのはゼミ選び。選ぶプロセスで、動機付けレベルを高めるのです。ポイントは広報と選考の2つです。

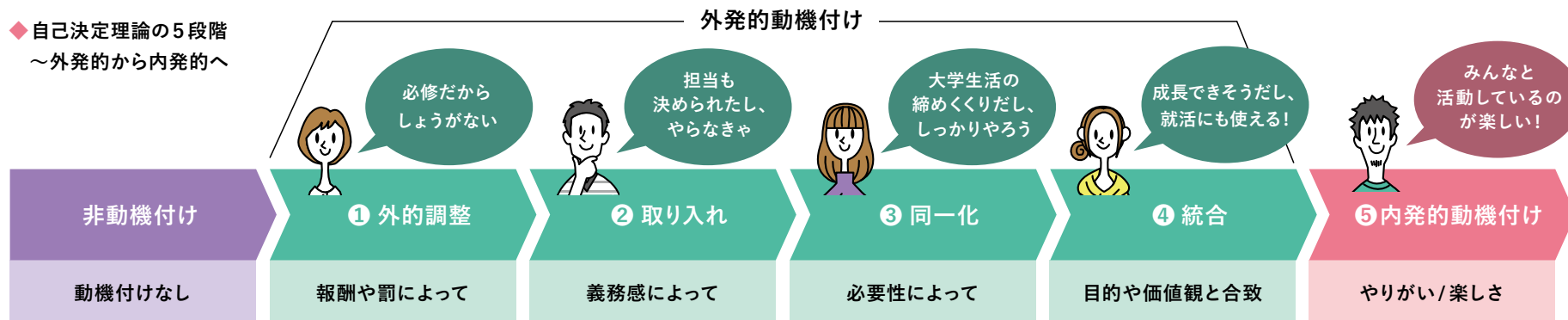
#### 【広報：フィットと学生をつながり創造】

まずは学生に、ゼミの実態を知ってもらうこと。

学部全体でのゼミ説明会、各ゼミの説明資料配布、個別ゼミのHP、SNSなど、すでに様々な施策を講じていると思いますが、創意工夫のキーワードは、フィットと学生同士のつながり創造です。

どんな人気ゼミでも、フィットする学生としない学生がいます。ゼミ選びにも、人間関係と同じように相性があるのです。専攻テーマやシラバスだけでは、その判断はできません。比較検討する観点、観察の機会、人とのつながりを通した生きた情報が行き交う機会を提供しましょう。

また、コロナ禍によって先輩とのつながりが希薄になり、ゼミ選びの生きた情報が流通していない、という状況も打破したい。ゼミ広報に学生を巻き込み、上級生と下級生のつながりの場を生み出しましょう。



\*アメリカの心理学者E・デシ、R・ライアンが創始し、長年にわたって多くの研究者によって形成された複合的な理論



### ForExample

- 公開ゼミ・体験ゼミ……実際のゼミの様子を見学できたり、体験できたりする機会を作ることで、フィット感を実感してもらう
- ゼミポジショニングマップ……ゼミを比較検討できる2軸のマップ(ex. 専門知識・技術の重視度×かかわる時間の長さ)を作成することで、ミスマッチ低下を図る
- 学生主体の個別ゼミオリエンテーション……個別ゼミの紹介を、教員ではなく、所属している上級生が行う
- 上級生によるゼミ説明会運営……学部全体の説明会などの運営を学生に委ねる。ある大学にはゼミナール委員会という学生団体があり、ゼミ広報、ゼミ選択プロセスすべてを仕切っている。

### 【選考：希望の実現と結果の納得感創造】

広報を通して学生に動機が形成されたら、次は選考です。大切なのは学生の希望が実現すること。「自分が選んだところに入れた」という学生を増やすことです。それが、学生の自律性を高める最大のポイントです。しかし、全員が第一希望のゼミに入れません。選抜しているゼミもたくさんあります。大切なのは、結果に対する納得感。選考プロセスの透明性を高め、結果に対するフォローの機会を組み込みましょう。



### ForExample

- エントリー状況の開示……ゼミごとの応募状況を開示し、学生の期待値調整を図る。プレエントリーの状況を公表した後に本エントリーを行う二段階エントリー方式も有効
- ゼミ選考基準・選抜方法の明示……求める人物像をはっきりと打ち出し、選抜する際にはその方法(GPA、面接、レポートなど)を明示する
- チューター、メンターによるサポート……ゼミ選考前後に、つながりを持っている初年次ゼミの担当教員、先輩であるピアサポーターが対話役を担う
- 例外を認める……希望するゼミに入れず学ぶ動機を失った学生は、無理に既存のゼミにはめ込むのではなく、居場所となるような代替コミュニティを作ったり履修を必須としないなどの措置を

取る。一定期間以内でのゼミ変更を認めることも考慮したい。

### 入ゼミ後の動機形成の秘訣は「繰り返し語る」こと

主体的な動機形成は、ゼミに入ってからもちろん続きます。大切なことは1つ。教員が、場の意義、活動の意味や意図を、繰り返し語ることです。ある教員は、ゼミの主役は学生であり、学生が主体的に活動する場だと、ある教員は、研究は、正解のない問いに満ちた世界だと、ある教員は、卒業論文執筆で培った力は、社会に出てから必ず役に立つと繰り返し説いています。頻繁な語り掛けが、学生の動機付けの階段の一つひとつ高めていくことにつながるのです。

### POINT

- 自分に合ったゼミを見つけてもらおう
- 上級生を巻き込んで広報を展開しよう
- 選考プロセスを見える化しよう
- 希望が通らなかった学生をフォローしよう
- 場の意義、活動の意味や意図を繰り返し語ろう



## 【問い②】ストレッチ・ゴールが設定されているか？

### 意欲を高め、変容をもたらす目標とは？

ゼミの活動内容は実に様々。それぞれが、教員の個性や創意工夫が詰まった、1つの「作品」です。ですが、基本構造には大きな共通点があります。まずは、学びを深めていくための「土台づくり」。「読む・書く・話す」という知の技法の基礎の修得プロセスです。続いては、基礎技法を応用する「社会実習」。演習やフィールドリ

#### ◆ 目標設定理論 (Goal Setting Theory)

##### ① 困難な目標の効果



できるかどうか  
わからないけど、  
頑張ろう！

##### ② 明確な目標の効果



なるほど、  
何のためにやるの  
かよくわかった!!

##### ③ フィードバックの効果



そうか、もっと  
こうした方が  
いいのかも!!

サーチ・プロジェクト活動などのアクティブラーニングです。そして、活動の集大成は「卒論」。卒業に向けての通過儀礼です。

そうした活動それぞれに、どのようなゴールを設定すればいいのでしょうか？

目標設定理論\*では、目標の困難度と個人のパフォーマンスは比例する(困難な目標の効果)と謳われています。多少の努力でできるようなことではなく、達成に向けてのハードルが高いゴールが、学習意欲を高め、成果につながるといわれています。それぞれの活動に、ストレッチ・ゴールを設定していきましょう。

#### 【共通姿勢：こだわり+明確化+フィードバック】

テーマ設定にこだわります。ユニーク、フロンティアを目指しましょう。学生の関心があるテーマであることは大切ですが、学生がやりたいことをテーマにするのは要注意。新規性や難易度の観点からダメだしすることも大切です。

プロセスに、そして結果にこだわります。ちょっとした調べもので済んでし

まったり、提出したものがそのまま受理されたりするようでは、学びにも自己変容にもつながりません。

何を指すのか、何のためにやるのかを、明確に提示しましょう。明確で具体性を持った目標は、曖昧な目標よりも高い動機付け効果を持つことが、目標設定理論にも掲げられています。

そして、フィードバックを大切にしましょう。目標設定にフィードバックが組み合わされた場合には、動機付け効果はより高くなることも、目標設定理論で提唱されています。

#### For Example

- 先輩たちの実績の活用……ゼミの先輩たちの過去のストレッチフルな活動事例を紹介し、成長意欲、前向き姿勢を引き出す
- 繰り返しのゴール提示……節目ごと、案件ごとに、ゴール、ハードル、マイルストーンを明確に提示する
- アウトプット+ピアレビュー……学生同士が発表し、お互いに意見を言い合うアウトプット+ピアレビューを繰り返すことで、フィードバック豊かな場を作る
- PDCA……あらゆる活動の中にPlan-Do-Check-Act (計画-実行-検証-改善)のサイクルを組み込む

\* 目標という要因に着目して動機付けに及ぼす効果を探ることを目指した理論。1968年にアメリカの心理学者E.ロックが提唱

### 【社会実習：社会視点+当事者視点】

本気で取り組むプロジェクトをデザインしましょう。力を合わせて達成すべき共通の目標を持つことでチームの結束力は高まります。題材は架空のものでなく、実際の社会の中から見出したいもの。現場や現実が持つ豊かな情報量や、当事者からの一次情報をもとに、学生が社会視点や当事者視点を持つことが、自己変容・自己発見へとつながるのです。他流試合の挑戦も、本気度を高める効果を持っています。

#### For Example

- 地域との協働……大学の近隣の自治体や地元住民などの社会活動との協働。地域の社会課題や、住民の希望に応えるのは大学の使命でもある
- アクションラーニングの応用……グループで現実の問題に対処し、その解決策の立案や実施を通じて、個人やグループの学習する力を養成する学習メソッド。ビジネススクールや産業界での組織開発で活用されている
- 他大学のゼミとの連携……共同研究や定期的な研究報告レビューなど
- コンテストなどへの参加他流試合……ゼミの内容に適した学外のコンテスト、イベントなどへの参加

### 【卒論：自己発見のビッグチャンス】

卒論には、2つの意義があります。1つめは、卒論を形にしていくプロセスは、仕事などの現実の場面での課題解決プロセスとまったく同じものであり、論文執筆で培った経験は社会に出てから間違いなく生きる、ということ。2つめは、真剣に取り組めば、自分の興味関心や強み弱みを、つまりは自己発見をしていく大きなチャンスになる、ということ。こんなに大きな意義を持っている卒論ですから、ストレッチの機会の宝庫でもあります。ポイントは、深く考えさせること、学生一人ひとりを深く知ること、です。



#### For Example

- 学生起点のテーマを引き出す……それぞれの学生ならではのユニークな、かつチャレンジングなテーマを引き出す。ありがちなテーマやできそうなことに逃げさせない。そのためには、教員自身が一人ひとりの個性や興味関心をしっかり把握することが問われる
- なぜを5回繰り返す……本質的な課題解決をもたらす思考法。トヨタ自動車の現場で実践されているセオリー。自身がなぜそのテーマに関心を持っているかの探索を通じた自己発見にもつながる

#### POINT

- テーマ設定にこだわろう
- ゴールを明確にして何度でも語ろう
- フィードバックに溢れた場にしよう
- 深く考えさせよう
- 学生一人ひとりを深く知ろう



## 【問い③】 学生それぞれの役割の発見や挑戦を生み出せているか？

### 役割は、リーダーシップ発揮の機会

どのゼミでも、学生が何らかの役割を担っていることでしょう。ゼミ長、会計、合宿担当、飲み会幹事等々。コミュニティ運営には、こうした役割分担は不可欠なものです。

どんな役割であっても、担った人はその役割のリーダーです。ゼミ長だけがリーダーなのではありません。その役割に責任を持ち、役割の持つ目的実現に向けて自らのビジョンを示し、リーダーシップを発揮してメンバーをリードしていくことが求められます。そして、このプロセスを遂行していく中に、自己変容・自己発見のチャンスが満ち溢れています。

### 選ばれるか、任命されるか、自然に生まれるか

リーダーは、その生まれ方から、3つに区分することができます\*。

Elected Leaderは、選挙で選ばれたリーダー。ゼミでは、ある役割に学生が立候補する、といった状況がこれにあたります。立候補は、意志や意欲の明確な表れ。自ら機会を求めて立ち上がることを推奨し、手を挙げたこと自体を評価し、機会を提供しましょう。

Appointed Leaderは、任命されたリーダー。ゼミにおいては、教員がゼミ長を任命するなど、Appointed Leader が生まれているケースは多いでしょう。ゼミの活性化、学生の自己変容・自己発見につながる任命を工夫したいもの。

Emergent Leaderは、自然発生的なリーダー。リーダーのいない集団の中で、ある人が何かを率先して始め、メンバーから自然に認められる形で生まれるリーダーを指します。Emergent Leaderはポストに規定されません。どんな小さな役割であっても、何かの想いを持って何かを始めればその人はリーダーです。

たくさんの Emergent Leader が生まれる状況を創り出しましょう。

### 【全員を Appointed Leader に】

ゼミの活動内容に沿って、全員に何らかの役割を担ってもらおう。それが望ましい姿です。役割を担うことで、コミュニティへの参加姿勢が主体的になります。しかし、任命の仕方によっては、受け身・指示待ちの姿勢になってしまいます。役割に主体的にコミットしたくなる効果的な任命を大切にしましょう。

#### ◆ リーダーの3タイプ



\*リーダーシップの研究者であるR.ハウスとM.パエツが1979年に提唱した概念

### For Example

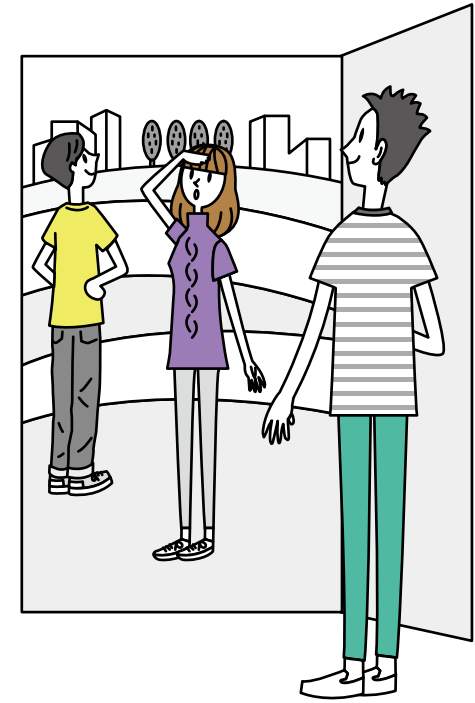
- 学生同士で決める……教員は、どんな役割が必要か、というガイドラインを示すまでにとどめて、誰が何をするかは、学生がディスカッションしながら決める。お互いの人となりが少しわかってきた時期に実行する
- 学生から情報収集する……学生それぞれの特徴、ゼミに臨む姿勢などを、上級生やつながりのできている学生からヒアリングし、それをもとに役割を任命する
- 役割の動機付け……それぞれの役割の意義や意図を明確に語る。具体的な内容は明示せず、自身に考えさせる。これまでのやり方や実績の検証・改善を求める、企画書を作成してもらい、活動方針や活動結果を定期的に発表してもらい、など、PDCAサイクルに沿った活動を求める

### 【全員を Emergent Leader に】

コミュニティには、ポストがあるような明示的な役割とは別に求められる役割があります。毎回のゼミでの学びを深めるためには、学生全員が学びの主体者であることを自覚し、自らが率先して役割を担い、発言や行動を起こして欲しいもの。そうした発言や行動はリーダーシップの発揮であり、自己変容そのものです。学生それぞれの役割の発見や挑戦を生み出す起点となる施策を織り込んでいきましょう。

### For Example

- 毎回一度は発言……毎回のゼミでの発表やレクチャーに対して、必ず一度は意見を述べたり質問をしたりすることを求める。最初は義務からスタートしても、やがては場の当事者としての意識が芽生え、発言をきっかけにした対話からの学びを実感し、主体的な姿勢の形成へとつながる
- ゼミ生全員が発表者……毎回のゼミで、各自が持ち寄った情報を共有する時間を確保し、全員が話者になる
- 「自分なりの貢献」の期待……ゼミ活動を通して「他者や共同体に貢献できる自分のあり方」を学ぶ。グループワークで、PBLで、発表者への質疑応答で……など、自分が貢献できることを行動に移すよう促す。たとえば、発表に出てきた言葉の意味を確認する、書記の役割を申し出るなど、誰でもできることからOK
- Pay it Forward……先輩・後輩の関係性を活かし、自分が与えられたものを次の代に与える「Pay it Forward」の精神を説き、循環を作る
- 役割を決めない……教員は役割を決めず、任命もしないというチャレンジングな手法。時間経過とともに、学生たちがは自律的に役割を創造し、それぞれで担っていくという総 Emergent Leader 化を期待し、見守る



### POINT

- みんなに役割を担ってもらおう
- その役割でリーダーシップを発揮してもらおう
- 学生同士で役割を決めてもらおう
- 全員に毎回発言してもらおう
- 自分なりの貢献に気づいてもらおう



## 【問い④】ゼミにかかわる人の多様性が創出されているか？

### 「異質な他者」は、教えてくれない？

「異質な他者」は、どこにいるかわかりません。本の内容や映画の主人公のセリフが「異質な他者」になることも。でも、大半はやはり人です。自分とは異なる価値観、行動スタイルを持った人との深い交わりが、強い内省を生み、自己変容や自己発見につながります。ゼミにかかわる人が多様であれば「異質な他者」との出会いの確率は高まるはずですが。

教員は、「異質な他者」の筆頭候補。教員の影響を強く受け、自己変容や自己発見を果たした、というエピソードには頻繁に出会います。しかし、そこに登場する教員は「教えてくれる人」ではありません。答えに窮するような質問をしたり、学生の特徴、長所や欠点を指摘したりで、あまり教えてくれないのです。

### 職場コミュニティの研究から見えてくる成長メカニズム

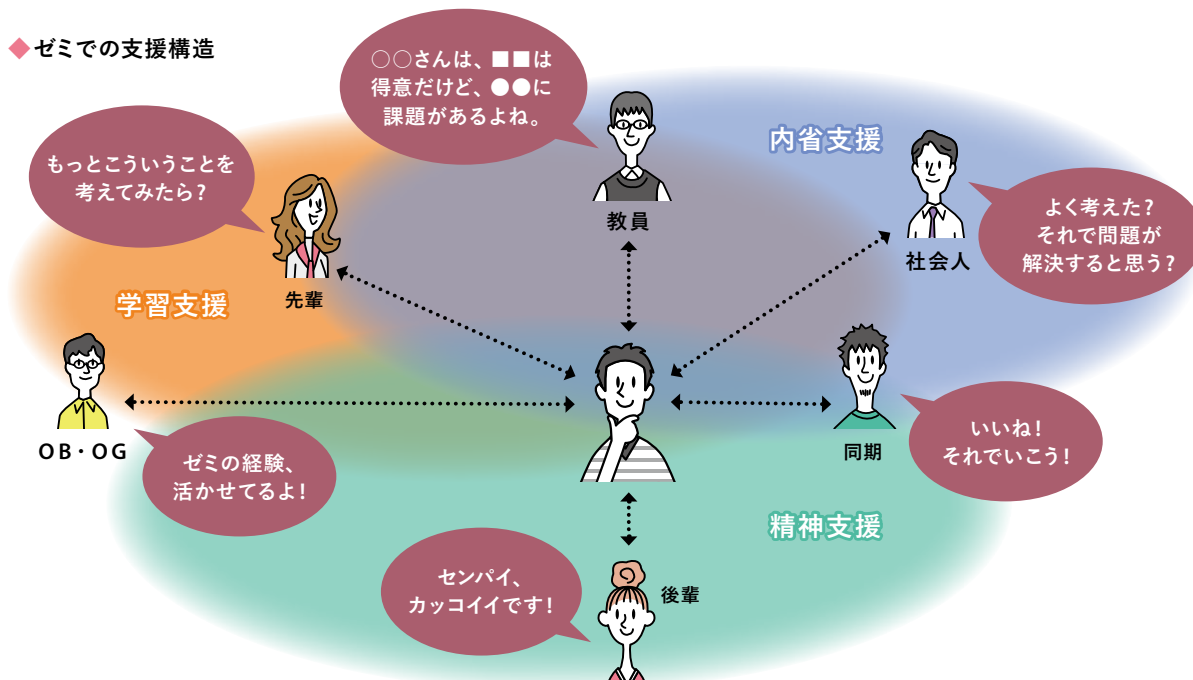
こうした教員像と大きく重なる研究があります。職場コミュニティでの人の能力向上メカニズムの解明を試みたものです\*。その輪郭をご紹介します。

- ◎ 職場には、上司、上位者・先輩、同僚・同期、部下・後輩がいる
- ◎ 本人は、それぞれから、業務支援（業務に関する助言、指導）、内省支援（振り返りの機会、新たな視点や本人についての客観的な意見の提供）、精神支援（精神的な安らぎの提供）を受け、業務を推進している

◎ それぞれの程度は以下のようにになっている

- ・業務支援 → 上司 > 上位者・先輩 > 同僚・同期 >> 部下・後輩
- ・内省支援 → 上司 > 同僚・同期 > 上位者・先輩 >> 部下・後輩
- ・精神支援 → 同僚・同期 >>> 上位者・先輩 > 部下・後輩 > 上司

#### ◆ゼミでの支援構造



\* 中原淳 (2010) 『職場学習論:仕事の学びを科学する』

◎ 本人の能力向上に寄与する支援は、「上司からの内省支援・精神支援」「上位者・先輩からの内省支援」「同僚・同期からの業務支援・内省支援」である

この研究成果は、意味深長です。上司は、業務支援を熱心に行っていて、それは業務推進の役には立っているのですが、本人の能力向上にはつながらないのです。しかし、上司からの内省支援・精神支援は能力向上につながっていますし、上位者・先輩や同僚・同期からの内省支援もつながっています。

この研究成果を、ゼミに置き換えると、教員は、学習機会や環境を提供し、精神的な支えとなり、折に触れて質問や進言などのコミュニケーションによって学生の内省を促すことが重要であり、他にも内省支援をしてくれる人が多いほど学生は育つ、ということになります。

また、業務支援は、同僚・同期という横の関係からのものだけが有効だ、ということも意味深いもの。これも読み替えると、教員の学習支援は受け身の状態を作り、主体的に学ぶことができないけれど、同期の学生からの知識や意見は、本人の主体的な考察や試行錯誤を生み出し、能力向上をもたらすのだと考えられます。

### 多様性を創出して内省支援に溢れた場に

ゼミでの学習支援の中心は、学生相互の学びあい。教員は教えるのをぐっとこらえて、問いかけたり、視野の拡大を促したり、学生個々の特徴を伝えたりして、学

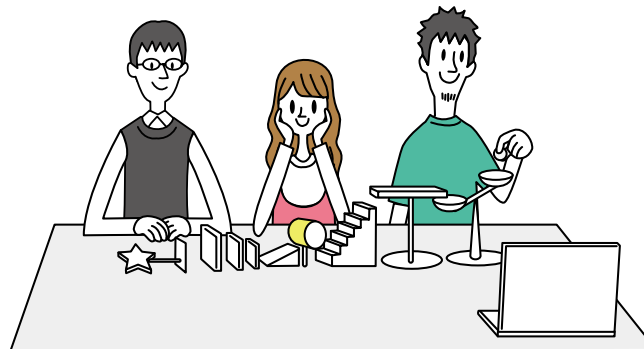
生の内省支援に徹する。そして、ゼミにかかわる人の多様性を実現し、教員以外に内省支援をしてくれる人をゼミに引き込む。これが学生が“育つ”ゼミの基本形。多くの「異質な他者」候補を引き込んで、内省支援に溢れた場を目指しましょう。

### 【学内外に開かれたオープンな場に】

ゼミには、OB・OGや大学職員、他大学の学生、社会人など、多様な人たちにかかわってもらうことができます。学内外に開かれたゼミにすることで学生たちに豊かな内省の機会を提供しましょう。

### For Example

- 学年間の交流を作る……先輩は尊敬や憧れの対象。3、4年生のゼミを連続したコマで実施するなど、交流の機会を増やしていく
- OB・OGを活かす……タテのつながりはゼミの大きな資産。活かせば資産が増えていく



- キャリアセンターとの連携……就活はビッグテーマ。キャリアセンターの職員とのつながりは学生にとって実利も
- 他学部・他大学のゼミとの交流……自身の学部や大学内に閉じがちな視野を広げる
- 活きたプロジェクト……実社会の活きた社会課題を、企業・自治体担当者、NPO担当者、地域住民と共に探求していく
- 社会人の巻き込み……学外の専門家や企業人などとの接触、協働の機会を盛り込む。仕事、人生を楽しんでいる人だと大きな効果が見込める
- メンバー構成に多様性を……同学年のゼミ生同士でも「異質な他者」になり得る。選考時には多様性を考慮する。ゼミ内のチーム編成も定期的に替え、全員と深くかかわりを持つようにする

### POINT

- ゼミをオープン化しよう
- タテのつながりを大切にしよう
- 仕事・人生を楽しんでいる大人を巻き込もう
- 同級生の価値観の多様性も実感してもらおう
- 内省支援に徹しよう



## 【問い⑤】「何でも話せる」安心・安全な場になっているか？

### 仲良くしていても、 心理的安全性が高いとは限らない

「何でも話せる」「ありのままにいられる」。ベースコミュニティの大切な要件です。安心・安全な場、という言葉は、教育現場でも企業でもよく聞くようになりましたし、コミュニティづくりの基本だと指摘されます。でも、多くの人が誤解しているという声もよく聞きます。

心理的安全性の研究者であるA.エドモンドソンは、7つの意識調査設問という形で、その特徴を示しています\*。確かにそこには「何でも話せる」「ありのままにいられる」と読み取れる内容が書かれています。しかし、このセンテンスから浮かび上がってくるのは、多くのチームは「同質的で閉鎖的な集団」であり、そこにいる人は周囲の人たちの顔色をうかがいながら、余計なことを言わないように、その場に自分を合わせようとしている、という実態です。

日本の集団には、そうした傾向がより顕著だといわれます。同調圧力は、どんなコミュニティにも強くあります。学生が仲良くしていたとしても、そこに心理的安全性があるとは断言できません。自己開示を抑え、表面的な話題に終始してお互いに深入りしないようにしている姿は、そこかしこに見られるはずで、そんな状況では、自己変容・自己発見は到底望めません。

### 心理的安全性を高めるポイントは 「自己開示」

チームには5つの段階があります\*。チームができたばかりの形成期は、お互いに様子見の状態。和やかであっても本音を隠しています。お互いのことがわかり始めたころに混乱期が訪れます。それぞれの意見に食い違いが起きて、チームの雰囲気が悪くなるのです。それを乗り越えると、相互理解が進み、チームとしての一体感が出てくる統一期。そして、それぞれが役割意識を持って自律的に動く機能期を迎え、目標達成、プロジェクトの終了とともに散会していきます。

しかし、すべてのチームがこの段階を踏んでいるわけではありません。形成期の段階のままプロジェクトが進んでしまい成果が生まれないチームも、混乱期に分裂してしまうチームもあります。

統一期、機能期にたどり着くための最大のカギは、メンバー同士の相互理解。それを導くのは、メンバーそれぞれの自己開示です。自己開示の機会をふんだんに織り込み、チームの心理的安全性を高めていきましょう。

### 【自己開示の機会の仕掛けづくり】

まずは自分語りの機会を増やすこと。自己紹介のやり方に趣向を凝らすなど創意工夫の余地はたくさんあります。興味関心や趣味などに始まり、自分のクセや過去の挫折体験までメンバー相互の自己開示が進めば、深層にある自分の想いや意見も開示しやすくなります。ゲームなどを通して、それぞれの思考

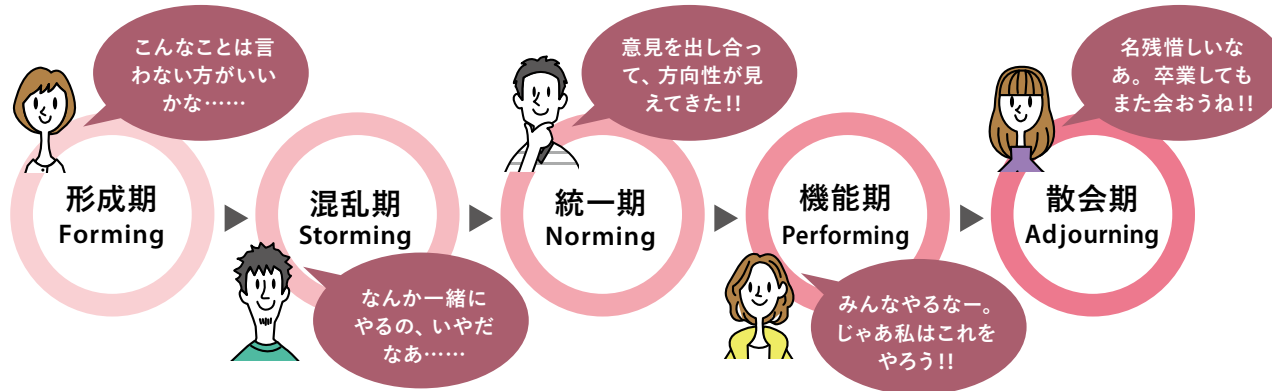
#### ◆心理的安全性に関する意識調査設問

1. このチームでミスをしたら、決まって咎められる (－)
2. このチームでは、メンバーが困難や難題を提起することができる (＋)
3. このチームの人々は、他と違うことを認めない (－)
4. このチームでは、安心してリスクを取ることができる (＋)
5. このチームのメンバーには、支援を求めにくい (－)
6. このチームには、私の努力を踏みにじるような行動を故意にするような人は誰もいない (＋)
7. このチームのメンバーと仕事をするときには、私ならではのスキルと能力が高く評価され、活用されている (＋)

\*A.C.エドモンドソン(2021)『恐れのない組織－「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす』



◆ チーム5つの段階



行動特性に触れ合うのも効果的。また、飲み会に代表されるインフォーマルなイベントや合宿は、相互理解を深める有効な場です。ポストコロナにふさわしい場をデザインしましょう。ベースになるのは、教員自身がすべての学生にレッテルを貼らずに、あるがままに受け入れること。えこひいきは禁物です。

For Example

- 相互理解期間の設定……ゼミの序盤は、チームビルディングに徹して、相互理解のためだけの時間とする
- 自分史年表……これまでの人生での出来事や経験を時系列にまとめ発表してもらおう。あるテーマにフォーカスしたり、ライフラインチャートと連動させるなど、年表のスタイルを工夫したい
- チーム失敗経験共有……学生それぞれが、チームで活動した時の過去の失敗談を共有する。チームとして大切なものを学びつつ、自己開示を促進する



- 混乱期の創出……混乱期は、いいチームになるための通過儀礼であり、学生それぞれにとっては自己変容・自己発見の大きな機会。ストレッチ・ゴールが設定できていて、より内発的に動機付けされていれば、混乱期はきつと訪れる
- あるがままに受け入れる……学生一人ひとりに善し悪しのレッテルを貼らずに、あるがままに受け入れ、全員に均等に期待し、均等にフィードバックする。教員が特定のメンバーをえこひいきすると、チームに亀裂が生まれる

◆ 自己開示



POINT

- 自己開示を通してメンバーの相互理解を深めよう
- 自分語りの機会をたくさん作ろう
- 失敗経験を引き出そう
- 混乱期を創り出そう
- 学生一人ひとりがあるがままに受け入れよう

\* タックマンモデル。グループダイナミクスの理論を研究していたB.タックマンが1965年に発表した



## 【問い⑥】 目的に応じた最適な学習スタイルを選んでいるか？

### 学生のゼミへの期待は 「対面とオンラインの併用」

ポストコロナを考える上で、避けて通れないのが、オンライン授業の取り扱いです。大人数講義でのオンライン授業は定着しそうです。では、ゼミはどうでしょうか？ 少人数の対話中心の場合は、やはり難しいでしょうか？

2020年度後期に、専門ゼミを受講していた学生に行った調査\*によれば、オンラインでのゼミは、対面ゼミに比べて、出席しやすくなる一方、教員や学生間でのコミュニケーションが取りづらくなり、専門知識の理解やスキルの向上につながりにくくなる、という傾向が読み取れました。ですが、今後の専門ゼミのあり方の希望は「対面とオンラインの併用」が62%、「対面のみ」は24%。オンライン授業のメリットも実感しており、対面授業とオンライン授業の“良いとこ取り”を期待しています。

### オンラインによる コミュニケーションの「開放性」の発見

オンライン授業には、実はコミュニケーション上の利点があります。オンラインでゼミを実施した教員とそのゼミの学生への聞き取り調査\*\*によると、オンラインゼミでのコミュニケーションは、合目的化し、限定的になり、教

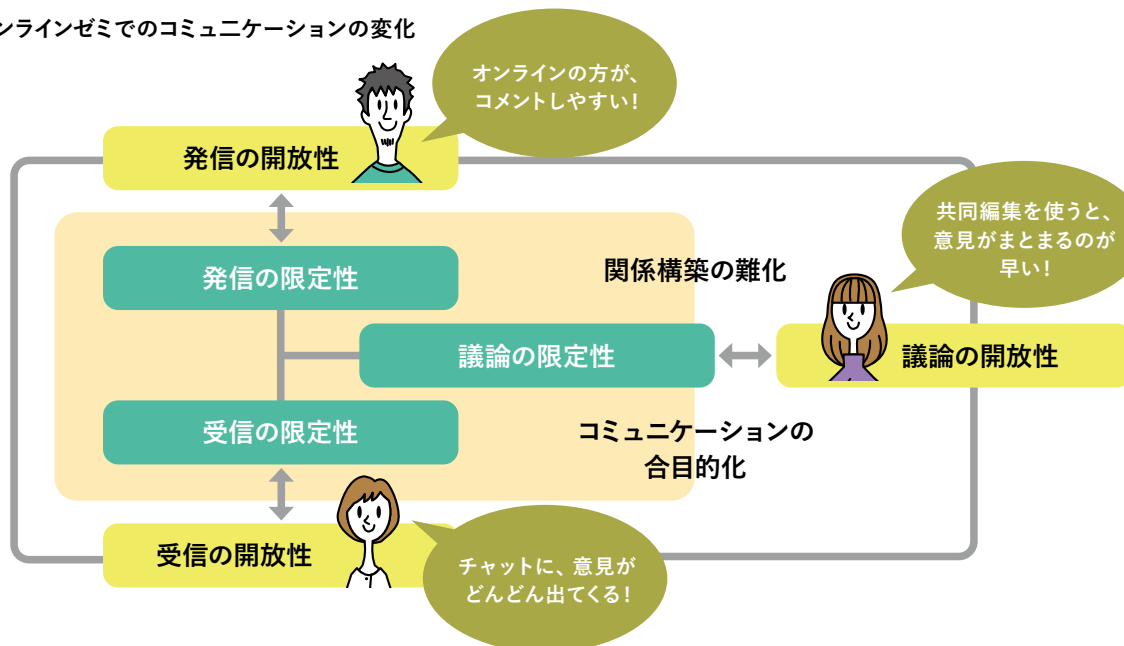
員や学生同士の関係構築が難しくなっていました。しかし、オンラインの方がむしろうまくいくようになったというコミュニケーションの「開放性」が発見されました。

要因の1つは「身体性の低いコミュニケーション」。普段の授業では恥ずかしくて手を挙げられない学生がチャットであればコメントできます。対面ディスカッションだと、特定の人物が前面に出がちですが、オンラインであれば、お互いの存在がフラットになって

一人ひとりの本音が聞けるようになったという声もありました。

もう1つの要因は「ICTツールの活用」。様々なアプリを活用することにより、授業内外でのコミュニケーション量が増えたのです。アプリ上で他の学生のレポートが見えることでピアラーニングが促進されたり、共同編集機能で、学生の協働のクオリティが上がったという声が聞かれたのです。

#### ◆ オンラインゼミでのコミュニケーションの変化



\*西野毅朗 (2021a) 「学生視点で捉える専門ゼミナール教育の遠隔化による影響」大学教育学会第43回大会発表要旨集録

\*\*西野毅朗 (2021b) 「COVID-19がゼミにもたらした変化—オンラインゼミでコミュニケーションはどう変わったか—」第27回大学教育研究フォーラム発表論文集

## ハイブリッドで コミュニケーションの質と量を高める

以上を踏まえると、ゼミは対面でと決めつけるのではなく、ゼミもオンラインを有効活用することができそうです。対面とオンラインをハイブリッドすることによって、今まで以上に質の高い学びを実現できないか検討してみたいでしょうか。

### 【ハイブリッド化：学習成果が高まる最適な手段を選ぶ】

1年余を通してオンデマンド型やライブ型、対面とオンラインを組み合わせたハイブリッド型やハイフレックス型など、多様な方法を知ったことでゼミをデザインする幅が広がりました。状況や目的に応じた最適な手段を選び、学習成果を高めていきましょう。オンライン時には、アプリの活用などでコミュニケーション機会を意図的に増やしていきましょう。

#### For Example

- ゼミスタート時は対面……初めての交流、自己開示には不安がつきもの。学生それぞれがお互いをリアルに観察できる環境が相互理解を促進する
- 創造的対話は対面……学生同士のコミュニケーションを通じた視界共有、合意形成や意思決定が中心となる創造的対話の場は、対面の方が望ましい

- 共同体活動は対面……歓迎会やコンパ、合宿など、学生同士の縦横の人間関係づくりは対面が基本。関係性ができてくればオンラインでも可能となる
- 知識・情報伝達中心はオンライン……知識や情報伝達中心の授業はオンラインで実施した方が効率的。オンデマンド授業にすれば、学生は繰り返し学ぶことができる。ライブ型のオンライン授業でも、レコーディングすれば欠席した学生に届けることができる
- 授業外学修支援はオンライン……授業内で伝え忘れてしまったこと、急遽学生に伝えなければならないことは、オンラインツールを活用することで授業時間外でも情報発信していくことができる。逆に学生からの質問や相談も受けやすい
- 1対多はオンライン……誰かの発表にみんながフィードバックする、ある課題に対していろいろなアイデアを募るよう1対多のコミュニケーションは、オンラインの方が生産性が高まる
- 卒論指導はオンライン……学生が作成した資料や原稿など、具体的なオブジェクトをベースにした1対1のコミュニケーションは、オンラインの方が生産性は高まる。就職活動との並走もしやすくなる

#### POINT

- 対面とオンラインのハイブリッドでいこう
- オンラインのメリットをフルに活かそう
- チーム形成期、骨格づくりは対面にこだわろう
- コミュニケーションアプリを有効活用しよう
- 意図的にコミュニケーション機会を増やそう





## 【問い⑦】教員が相互に学びあう仕組みが創造されているか？

### サイロ化している専門ゼミ

学生に自己変容・自己発見をもたらすコミュニティとして、高い可能性を持っている専門ゼミ。しかし、大きな死角があります。さながら1つの「作品」であるたくさんの素晴らしいゼミの仕組みや取り組みがサイロ化しているのです。

ゼミについての話をする時、決まって出てくるのは「他の先生たちがどんなゼミをやっているのか、まったく知らない」という言葉。ゼミを題材にしたFDを実施している大学もありますが、それぞれのゼミの実態や課題が共有されることは、ほとんどないようなのです。

18ページで紹介したゼミ担当教員への調査によれば、自身の専門ゼミ教育のあり方に影響を与えている要因のトップは「自身のゼミでの試行錯誤(77.4%)」、続いては「自身の学部学生時代のゼミ経験(55.2%)」。孤軍奮闘しながら自身のゼミを作り上げている姿が浮かんできます。

### 学びたい、学ぶ素材もある、 だけど学べない

大学・学部内で「ゼミ大会」と称する研究発表会を実施しているケースは散見されます。各ゼミでの主要

活動成果を共有する場であり、学生にとっては価値ある場になっています。日本学生経済ゼミナール大会(通称インター大会)のようなオープンなコンテストの場もあります。ゼミあるいは少人数のプロジェクト学習の場のベストプラクティスを集めた「社会人基礎力を育成する授業30選」のような素材もあります。

こうした機会から得られる事例を収集し、自身のゼミをより良くしよう、と取り組んでいる教員もいます。しかし、成果が上がったという話は残念ながら聞いたことがありません。

### ゼミに必要なのは、 アウトプット型学びの場

専門ゼミという題材には、ベンチマーク型の学習方法はフィットしないのです。個別性、複雑性の高い領域の学びは、形式化された知識を獲得するスタイルだけではうまくいきません。「創り出すこと」「発信すること自体が深い学びになるのです。インプットからではなく、アウトプットから学びが始まるのです。疑問や気づき、考えや仕事の成果を発信する(アウトプット)⇒発信したものに対する社会や人からの反応を受け止める(フィードバック)⇒反応と自分の考えを融合させ、考えの枠組みを再編集する(アン

ラーニング)⇒再編集された考えの枠組みをもとに創造する(クリエーション)。そしてクリエーションの後にまたアウトプットが生まれ、学びはサイクルとして回っていくのです\*。

### 【アウトプット型学び：プロトタイプとしてのワークショップ】

こうしたアウトプット型学びの場を、学部内に、あるいは大学・学部を超えて、創り出していきたい。そのヒントとして、私たちゼミナール研究会が、発足して以降いくつかの大学で試みたプロトタイプを簡潔にご紹介したいと思います。

#### Prototype

- 3つのゼミを題材にしたワークショップ……対象の選択は任意。まったく異なる領域でもいい。グッドケースである必要もない。所要時間は、2～3時間
- ゼミ担当教員からのプレゼンテーション……自身のゼミのアウトラインについて、10分程度のプレゼンテーションをしてもらう。ゼミのビジョンやゴール、活動のアウトラインとトピック、大切にしている姿勢や行動、近年の課題など
- ゼミに所属する学生からのプレゼンテーション……入学

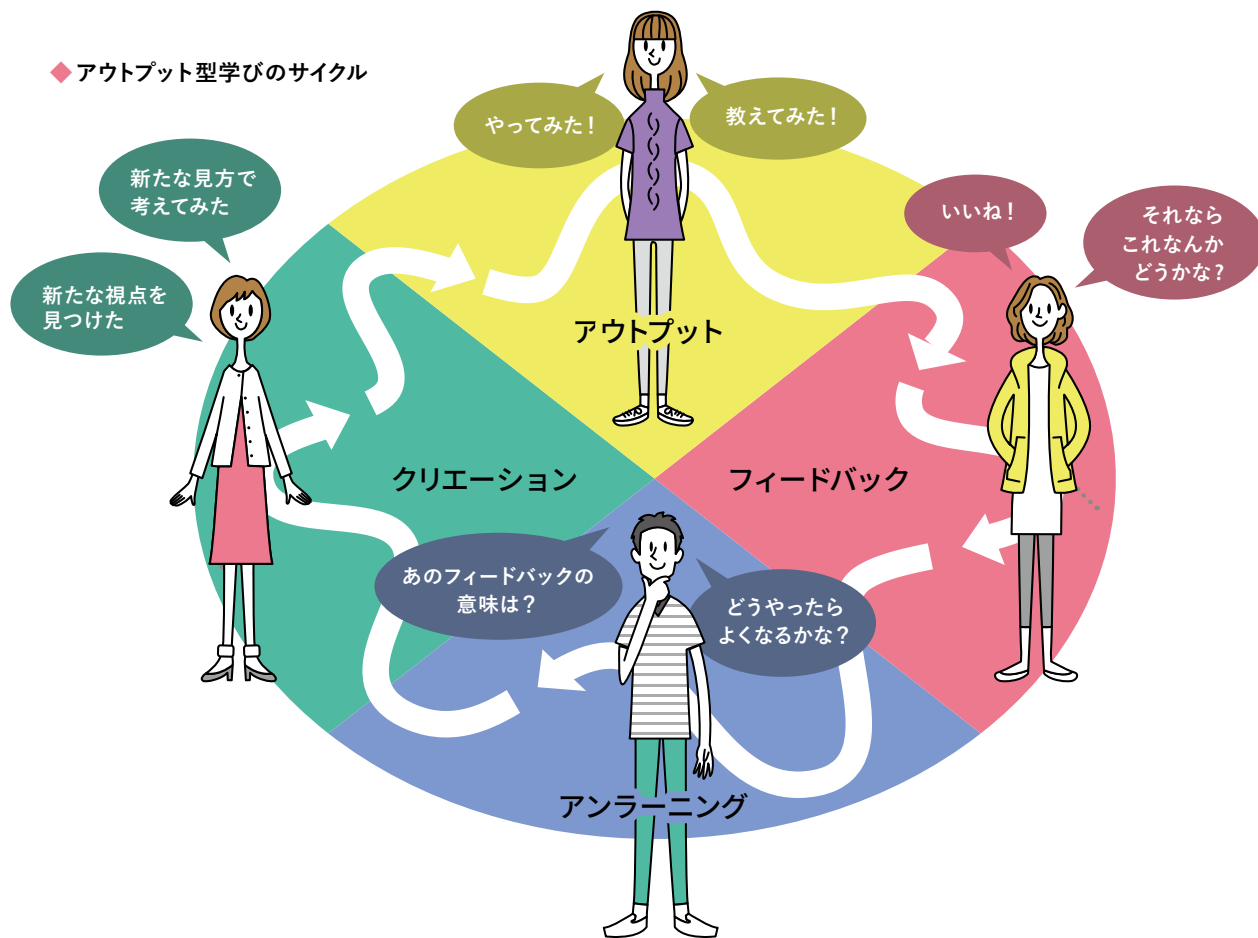
からゼミ選びまでの学生生活の全体像、ゼミを選んだ理由・動機、入ゼミから今日までの自身の活動、意識や行動の変化について、1人5分程度で発表してもらい、2名が望ましい

- ファシリテーターによるコーディネート……それぞれのプレゼンテーションに対する質問を中心に、教員と学生、教員同士の対話を引き出す

プロトタイプではゼミ教員によるアウトプットが起点になります。それに対するファシリテーターからの質問、学生の発表、さらには他教員からの声という様々なフィードバックが生まれ、そこからアンラーニングが始まります。他の教員の取り組みもまた、アンラーニングを促進します。ワークショップ終了後に、各教員は、何らかの(リ)クリエイションをきっと始めるでしょう。

教員が相互に学びあう仕組み・方法は他にも考えられます。ゼミ運営についての課題を持ち寄ってFDを行う、教員同士でお互いのゼミを見学するなど。ゼミについての雑談から始めてみる手もあります。コロナ禍によって、教員同士のコミュニケーションも少なくなっているはず。雑談もアウトプットです。アウトプットから学びは始まるのです。

◆ アウトプット型学びのサイクル

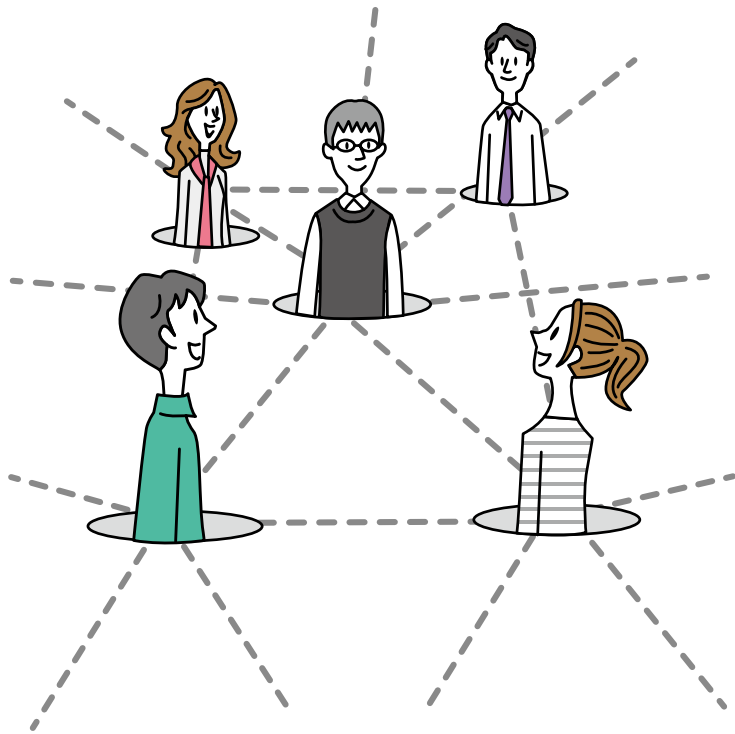


POINT

- ゼミの実態や課題を共有しよう
- アウトプットから始めよう
- フィードバックをたくさんもらおう
- 学生の生の声を取り込もう
- ゼミについての雑談から始めよう

\*リクルートワークス研究所 (2019) 『『創造する』大人の学びモデル vol.2 ~アウトプットからはじまる、学びのサイクル~』

# もっとつながろう。



「ゼミナール研究会」初年度の活動テーマは、ゼミ選択についてでした。

学生は、どのようにゼミを選んでいるのだろうか。

どんな経験や情報がその選択を規定しているのだろうか。

探索していくと、学生のタイプが浮かび上がってきました。

入学時より学びにもサークルにも積極的で、同じような仲間にも囲まれているタイプA。

学ぶ意欲、成長意欲もあるけれど、テーマも仲間もまだ見つからないタイプB。

友達はあるけれど、熱中することがなく、このままでいいのかわかっているタイプC。

サークルやアルバイトに打ち込み、学びにはまったく関心がないタイプD。

学びにもその他の活動にも消極的、友達もできていないタイプE。

タイプごとに、ゼミの選び方が大きく異なるのは当然ですが、大きな発見は、

大学4年間の中で、タイプが変わる学生が8割を占めていたことでした。

つまり、何かのタイミングで、彼ら彼女らは「変わっていた」のです。

そして、その変化は、コミュニティでの経験によってもたらされていました。

彼ら彼女らは、在学中に多くのコミュニティに所属し、様々な人とつながっていました。

「#大学生の日常」は、豊かなベースギフト、クエストギフトが得られる時間でした。

「異質な他者」との深いつながりを通して自己変容・自己発見を果たしていました。

このメカニズムを、専門ゼミに埋め込むことはできないだろうか。  
コロナ禍によって失われてしまった「#大学生の日常」を取り戻す機会として、  
ゼミという学習コミュニティを再創造できないだろうか。  
そんな想いから、『7つの問い』は生まれました。  
実践につなげてほしいという想いから、セオリーや Tips を紡ぎ出してみました。

といっても、ご紹介した内容はほんのさわりです。  
セオリーは奥深いものですから、ご興味をお持ちの方は原典を当たってみてください。  
気になる Tips があれば、ぜひともお問い合わせください。  
また、もっと素敵な実践セオリーや Tips がきっとあるに違いありません。  
ゼミをより良いものにしたい、という想いを持っている方々がつながることで、  
もっともっといろいろなアイデアや実践が生まれてほしい、と思っています。

私たち「ゼミナール研究会」も、ささやかではありますが、  
今後もその一役を担っていきたいと思っています。

ゼミナール研究会一同

## ポストコロナの ゼミナール運営テキスト

学習コミュニティ再創造に向けた『7つの問い』

### 《企画・編集》

ゼミナール研究会

古賀暁彦 (産業能率大学 教授)

杉原麻美 (淑徳大学 准教授)

前田純弘 (昭和女子大学 教授)

馬渡一浩 (文京学院大学 教授)

山重芳子 (成城大学 教授)

西野毅朗 (京都橘大学 講師)

上野由佳 (白百合女子大学 講師)

乾喜一郎 (株式会社リクルート / 白百合女子大学 非常勤講師)

寺崎誠司 (兼松株式会社 IT企画部長)

大塚真理子 (KDDI 株式会社 人事企画部 HR システムグループ)

豊田義博 (主宰 / リクルートワークス研究所 特任研究員)

### 《制作進行》

篠原由美 (リクルートワークス研究所 アシスタント)

### 《調査協力》

楽天インサイト株式会社

### 《校正》

ディクション株式会社

### 《デザイン》

株式会社トライ・エックス

### 《イラストレーション》

鈴木康代

# Works Report 2021

リクルートワークス研究所  
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17  
リクルートGINZA8ビル  
株式会社リクルート  
[https:// www.works-i.com/](https://www.works-i.com/)



とじしろ  
(ステイプラー等  
でとめてください)