

「学生が育つ」ゼミの作りかた

豊田義博

リクルートワークス研究所 特任研究員
ライフシフト・ジャパン株式会社 取締役CRO
産学協働人材育成コンソーシアム 理事
高知大学客員教授
金沢工業大学大学院客員教授
ゼミナール研究会 主宰

■自己紹介

東京大学卒。1983年リクルート入社。数百社におよぶ企業の新卒採用戦略、広報計画業務に制作ディレクターとして長く従事。その後、『就職ジャーナル』『リクルートブック』『Works』編集長を歴任。1999年リクルートワークス研究所設立と同時に着任、人材マーケット予測、若年キャリアなどの研究活動に従事。現在は、個人の就業行動や志向・価値観の変化などを探索しつつ、若手からシニアに至るまでのキャリア支援に研究者 & 実践者として携わるパラレルワーカー。著書に『実践! 50歳からのライフシフト術』（共著/NHK出版）『なぜ若手社員は「指示待ち」を選ぶのか?』（PHPビジネス新書）『若手社員が育たない。』『就活エリートの迷走』（ちくま新書）、『新卒無業。—なぜ、彼らは就職しないのか』（共著/東洋経済新報社）などがある



「ゼミナール研究会」とは

●2019年6月に発足した実践コミュニティ。「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」ことを目的としている。

●構成メンバーは以下の通り。

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 非常勤講師）
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）
豊田義博（主宰 / リクルートワークス研究所 特任研究員）

本日のタイムテーブル

09:30～09:40	チェックイン/オリエンテーション
09:40～09:55	課題・視界共有（ブレイクアウト①）
09:55～10:30	プレゼンテーション
10:30～11:00	テーマディスカッション（ブレイクアウト②）
11:00～11:20	ディスカッション内容共有
11:20～11:30	ラップアップ

課題・視界共有（15分）

●3～4人のグループに分かれて頂きます

●以下4点についての共有をお願いします

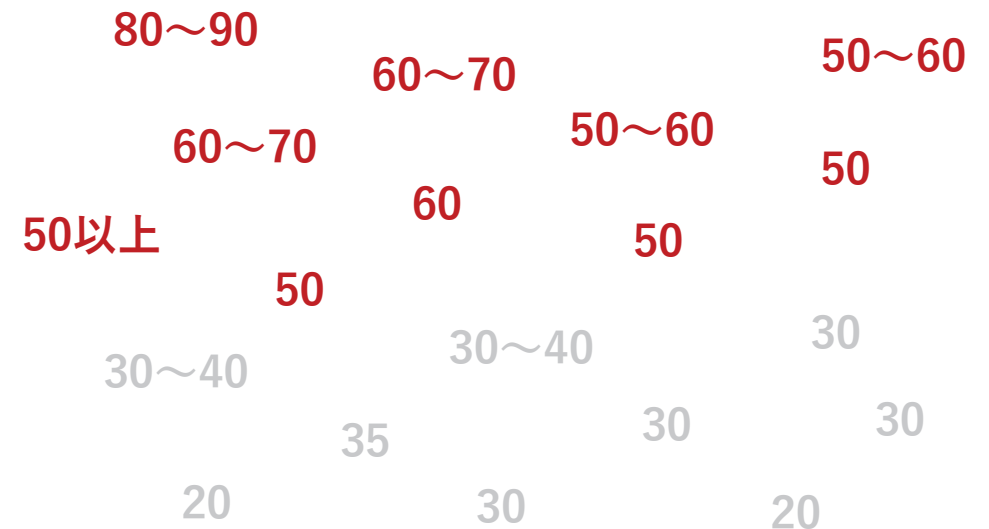
- ①簡潔な自己紹介
- ②このセッションに参加した理由・目的
- ③ゼミ運営に関する課題・問題意識
- ④「学生が育つ」とは？

●順番は、お名前（姓）50音順で行きましょう

「学生が育つ」とは？

今のあなたを100とした時、
大学時代に得たものは
いくつ？

（25～29歳の大卒社会人20人への質問）



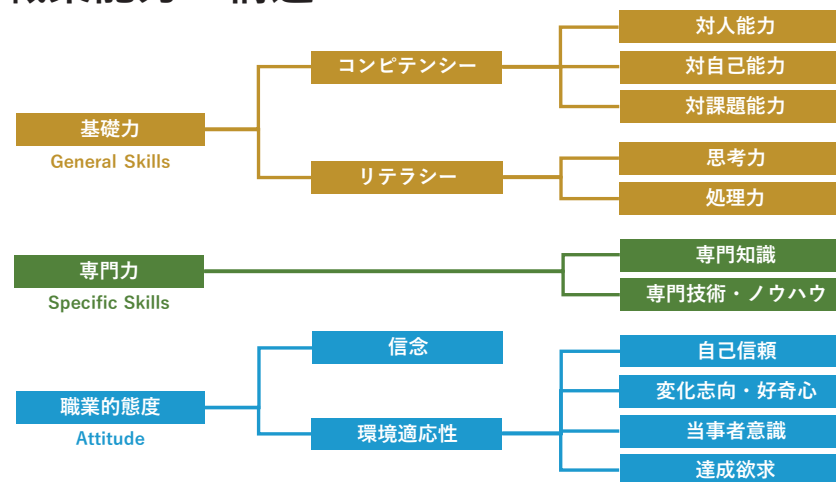
「#大学生の日常」から得られたもの

自己変容①
人との交わり方
についての価値観の形成

自己変容②
ものの考え方・ことへの接し方
の変化

自己発見
志向・適性の自覚

職業能力の構造



10

どこで、どのように
「育っていた」のか？

「#大学生の日常」



豊かなつながりの宝庫



人のつながりが持つふたつの性質

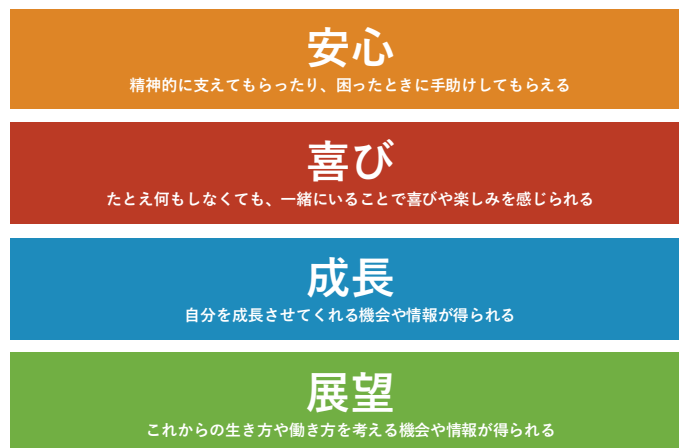
ベース性

ありのままでいることができ、困ったときに頼ることができる
安全基地としての性質

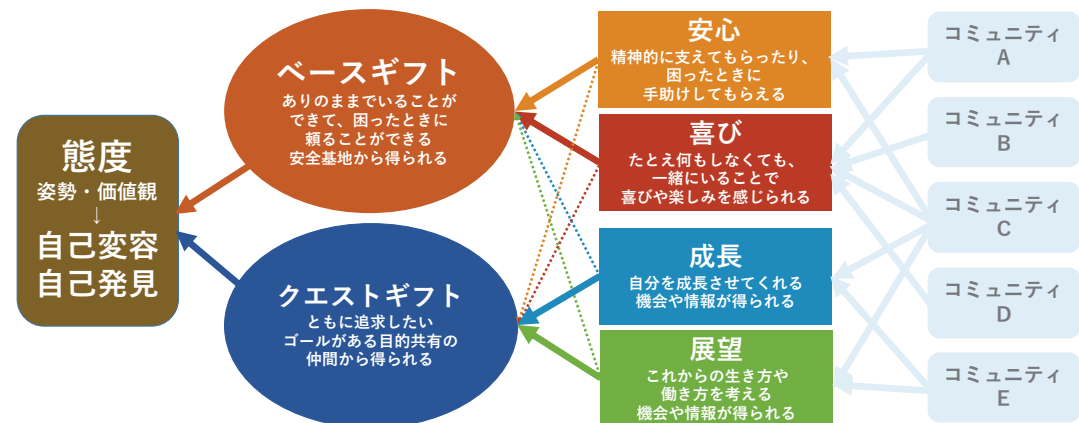
クエスト性

とも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

つながりから得られるギフト



「#大学生の日常」に埋め込まれた学習モデル



ビフォーコロナの『#大学生の日常』調査

《定量調査編》

◎調査対象：大学（人文・社会学系）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

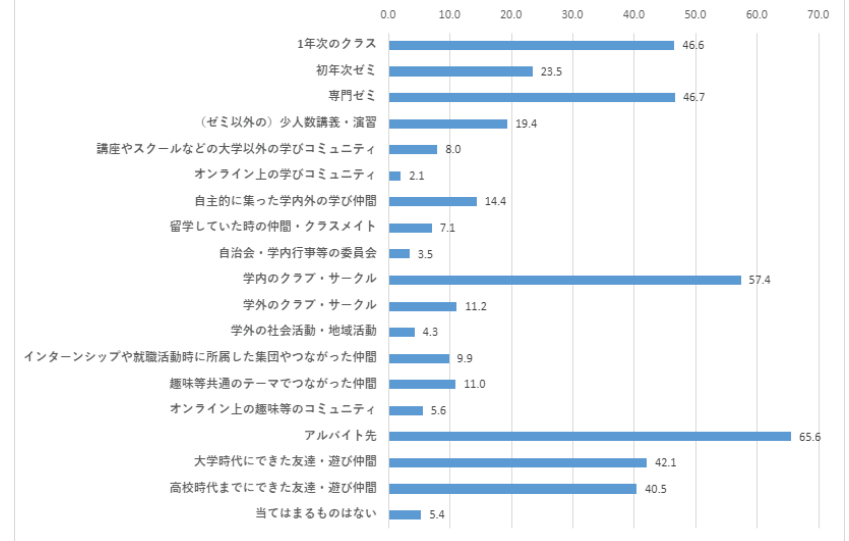
◎調査内容：現在の就業実態、大学時代に所属していた集団（コミュニティ）での活動状況など

◎調査時期：2021年1月

図表② 大学時代にかかわりの深かったコミュニティ

	1 番 目	2 番 目	3 番 目
1年次のクラス	9.6%	10.0%	9.3%
初年次ゼミ	1.8%	5.5%	3.5%
専門ゼミ	13.0%	16.5%	16.6%
（ゼミ以外の）少人数講義・演習	1.0%	0.8%	0.6%
講座やスクールなどの大学以外の学びコミュニティ	0.2%	0.2%	0.9%
オンライン上の学びコミュニティ	0.0%	0.3%	0.0%
自主的に集った学内外の学び仲間	0.7%	0.5%	0.6%
留学していた時の仲間・クラスメイト	1.3%	2.1%	2.0%
自治会・学内行事等の委員会	1.3%	0.3%	0.3%
学内のクラブ・サークル	29.5%	11.8%	7.3%
学外のクラブ・サークル	3.7%	2.4%	2.0%
学外の社会活動・地域活動	0.3%	0.2%	0.0%
インターンシップや就職活動時に所属した集団やつながった仲間	1.2%	1.7%	2.0%
趣味等共通のテーマでつながった仲間	1.6%	1.8%	1.2%
オンライン上の趣味等のコミュニティ	0.4%	0.5%	1.2%
アルバイト先	12.6%	20.8%	21.6%
大学時代にできた友達・遊び仲間	14.5%	14.4%	11.7%
高校時代までにできた友達・遊び仲間	7.4%	10.5%	19.2%
N数	946	660	343

図表① 大学時代に所属していたコミュニティ



自己変容・自己発見は、
どのようにして生まれるのか？

ビフォーコロナの 『#大学生の日常』調査

《インタビュー調査編》

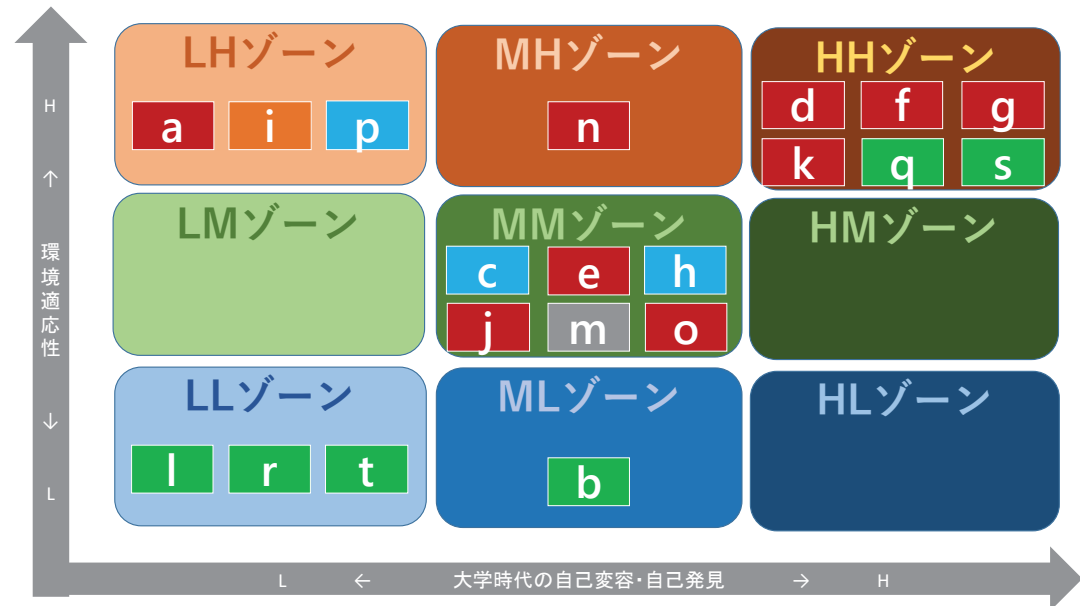
◎現在の就業状況

⇒環境適応性

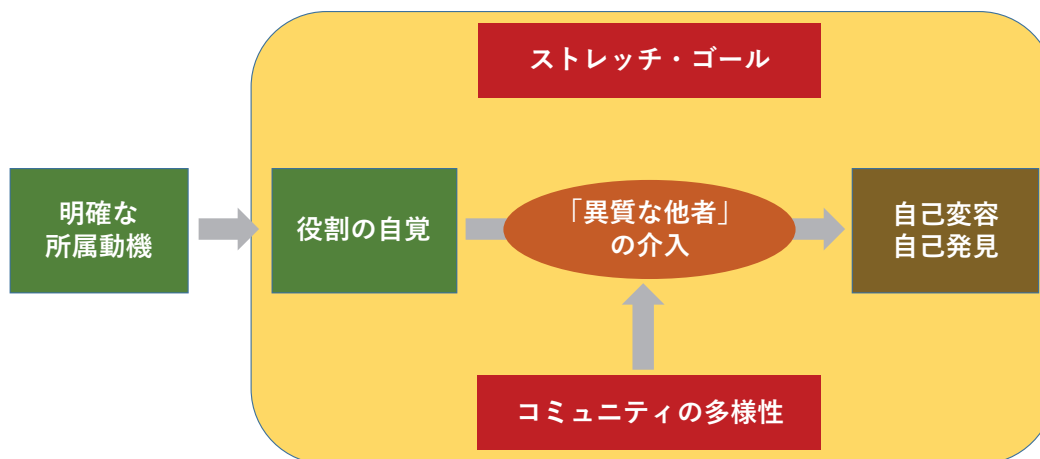
◎大学時代にかかわりの深かった コミュニティでの経験

⇒自己変容・自己発見

氏名	年齢	性別	現在の就業状況	トップ コミュニティ	マインド シェア
a	26歳	男性	金融	専門ゼミ	70-80
b	26歳	男性	卸売	スポーツ系サークル	40
c	27歳	男性	不動産	体育会	90
d	26歳	女性	情報通信	インターンシップ	70-80
e	25歳	女性	飲食（アルバイト）	専門ゼミ	30
f	27歳	女性	文化芸術	少人数講義・演習	70-80
g	26歳	男性	電力	留学	40
h	28歳	女性	専門サービス	体育会	80-90
i	26歳	女性	金融	アルバイト	
j	27歳	男性	製造	基礎ゼミ	40
k	25歳	女性	専門サービス	学び系サークル	40
l	27歳	男性	公共サービス（アルバイト）	趣味系サークル	80-90
m	29歳	女性	建設	高校時代の友達	40
n	28歳	男性	製造卸売	専門ゼミ	80
o	28歳	男性	宿泊サービス	就職活動仲間	30
p	29歳	男性	公務員	体育会	80
q	25歳	男性	製造	ボランティア系サークル	50
r	28歳	女性	教育	趣味仲間	70
s	29歳	女性	情報通信	ダンス系サークル	60
t	28歳	女性	行政（パートタイマー）	ダンス系サークル	65



自己変容・自己発見を生み出すコミュニティの要件



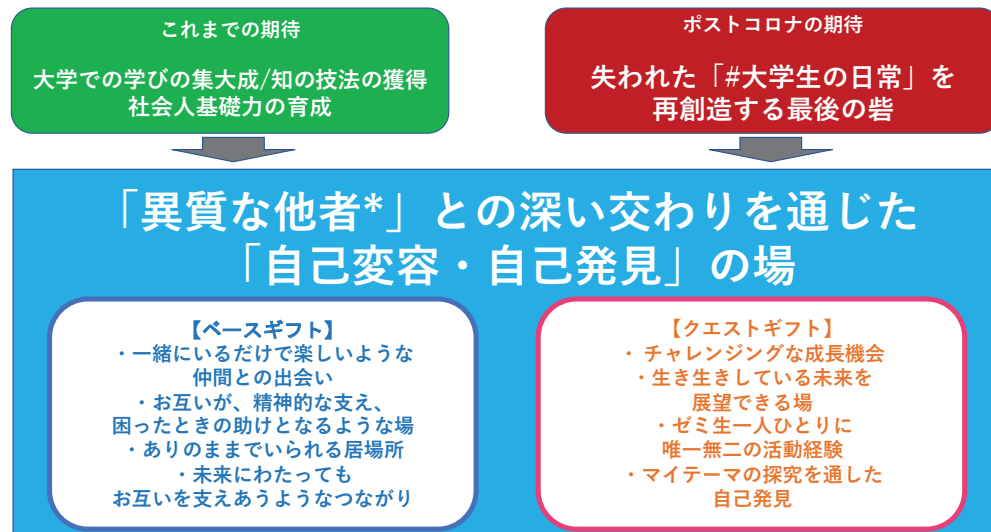
コロナによって
「#大学生の日常」は
様変わりした

「#大学生の日常も大事だ」

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。

25

ポストコロナのゼミナール 再創造ビジョン



*自身とは異なる価値観を持つ人、環境、書籍など

「異質な他者」 との出会いをもたらす 『7つの問い』

【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】
学生それぞれの役割の発見や挑戦を生み出せているか？

【問い4】
ゼミにかかわる人の多様性が創出されているか？

【問い5】
「何でも話せる」安心・安全な場になっているか？

【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？

【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？

【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っていますか？
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？
当事者意識をも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をもった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もって場に貢献することは、
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？
空気を読み合あ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】

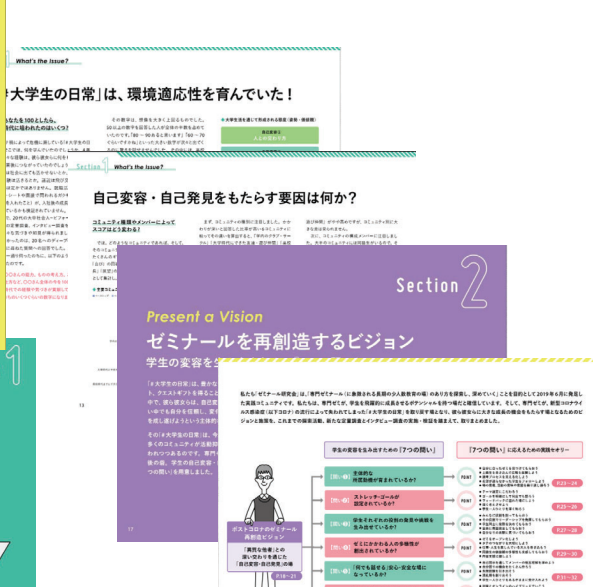
目的に応じた最適な学習スタイル を選んでいるか？

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】

教員が相互に学び合う仕組みが 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？
個性的であるがゆえにサイロ化しているゼミの取り組みを、
教員同士同志が「ピアラーニング」し合あえる環境が待望されています。

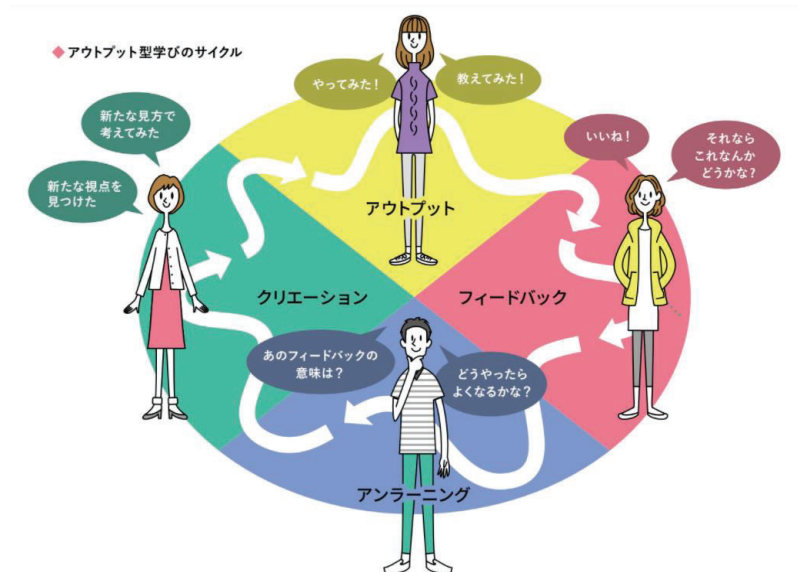
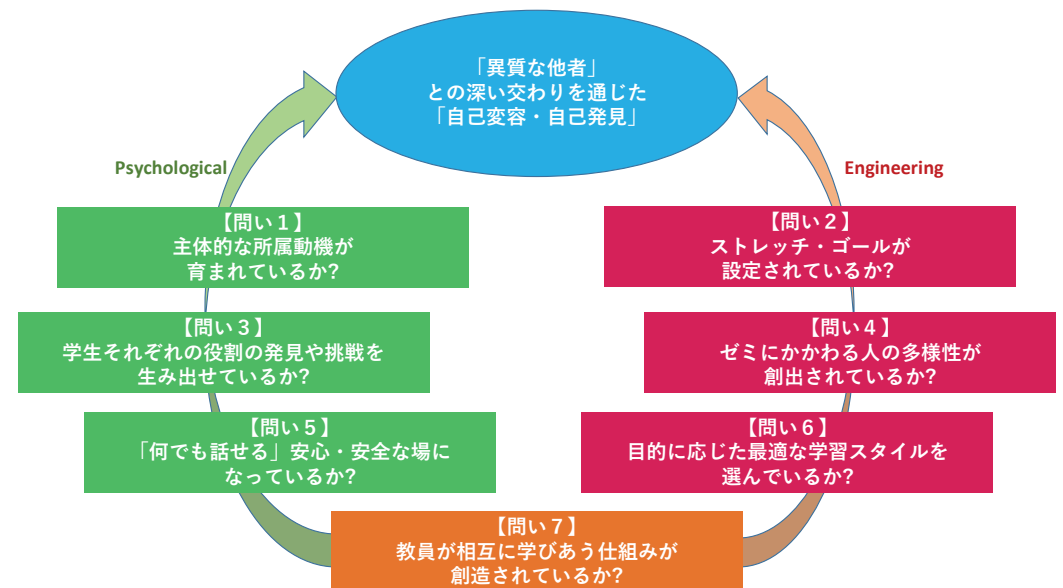


●「ゼミナール研究会」が作成したテキストも、参考に使ってください。



ディスカッション内容共有

●グループ●、●、●の皆さん、
発表をお願いします!!



もっとつながろう。

お問合せ、ご相談など、ぜひともお寄せください。

「ゼミナール研究会」の活動にジョインしたい、
という方も、大歓迎します。