

---

株式会社エイチラボ (HLAB)  
「Edtech時代の  
レジデンシャル (居住型) 教育プログラム」

# 背景

## 背景

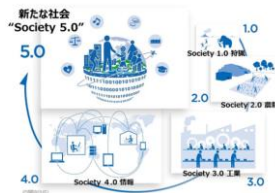
打ち手として求められる  
レジデンシャル教育

A

文理/世代、  
そして個人  
を超えた  
シームレス  
な学びの  
必要性

日本では文理や世代分断、社会と分断された学びから脱却し、シームレスに越境した場での学びが必要

- 様々な分野の個人・組織の力を集めて課題を解決する力を養わなくてはならず、そのためには既存の分野固定、単一世代だけの教育では不十分
  - 課題を理解するためにも「社会」との早期関わりも求められ、学校と社会の壁を取り払うのが望ましい
- また、個々人が「人を巻き込み」「人と手を取り合い」コミュニティをつくるといった集団からの学びも必要
- 社会変革に向け、人を巻き込み課題を共に解決していく力や組織力学への理解なども必要



Society 5.0時代の人材育成として、文科省も「一斉一律授業」や「単一学年/世代」の学びを見直し、協働学習を進め、社会にも開かれた教育課程を目指す」と発表

B

EdTech時代  
に不足する  
アナログな  
人との  
交流からの  
学びに  
付加価値が  
シフト

EdTech時代に良質な教育コンテンツの価格/アクセスへのハードルが下がる中、特に高等教育においては世界の教育機関が重視する教育的付加価値はアナログな「多様な学生・教員が集住して互いから学ぶ仕組みづくり」にシフト

- MOOCsを主導するハーバードは「未来の学びのあり方」を描いた白書<sup>1)</sup>を発表し、「デジタル教育」と「レジデンシャル教育」を2つの柱に据え、同時に、「多様な住環境を通じた学び」へと大学のミッションを変更<sup>2)</sup>
- デジタルとアナログの両者を取り揃えたミネルバ大学のような教育機関も出現し、世界的に注目



Mission

The mission of Harvard College is to educate the citizens and citizen-leaders for our society. We do this through our commitment to the transformative power of a liberal arts and sciences education. Beginning in the classroom with exposure to new ideas, new ways of understanding, and new ways of knowing, students embark on a journey of intellectual transformation. Through a diverse list of



高等教育において、共に直接手を取り合いながら世代や文理を超えたシームレスなコミュニティから学べるレジデンシャル教育により以下の効果を期待

- 異分野をつなげて課題を解決する能力の醸成
- 人を巻き込み、手を取り合い共に課題を解決していくリーダーシップ
- 世代を超えた交流から早期に社会とのつながりを持つことで、社会課題の理解と、主体的な進路選択が可能

さらに、出会い/交流の偶発性を担保するためにも「リアルな場」であることが必須

- オンラインは、何かしらの理由や共通項が求められ、相手が興味を持たない限り交流が続かず、質が異なる

1) Everywhere and Anytime, Here and Now: Digital and Residential Education at Harvard ([https://provost.harvard.edu/files/provost/files/online\\_learning\\_whitepaper\\_final.pdf](https://provost.harvard.edu/files/provost/files/online_learning_whitepaper_final.pdf))

2) Mission, Vision and History: (<https://college.harvard.edu/about/mission-and-vision>)

# HLABのこれまでの取組みと本プロジェクトのスコープ

## 1st Phase

ソフト面の開発としての  
短期のプロトタイプ開発

「サマースクール事業」として短期的な寮生活の再現により、プロトタイプのプログラム（ソフト面）を開発

- 2011年から取り組む「サマースクール事業」で目指したのは、学期間の休みを利用し、2週間弱の短期間/非日常のプロトタイプの中で、多世代が寝食をともにする中で学ぶ合住レジデンシャル教育の仕組みの開発を行うこと
- 自治体や教育委員会とも協働し、3,000名以上の卒業生を輩出、グッドデザイン賞を受賞する等の評価

## 2nd Phase

ハード面の開発としての  
長期運営を見据えた  
施設建設と運営

実際の建築物（ハード面）をつかって、レジデンシャル教育を開発・実現

- 2016年に短期間から長期間への実験として中目黒に「The HOUSE by HLAB」設立
- 2018年3月には「Node Growth 湘南台」における民間ディブロッパー（UDS株式会社・小田急電鉄）との協業スキームなど、居住型の学びの空間であるカレッジの実現に向け、いかに具体的にハード（建築物）を実現するかのノウハウを開発

## 3rd Phase

短期開発プログラムの  
長期プログラムへの  
落とし込み

本プロジェクト  
(未来の教室)のスコープ



本実証実験で取り組みたいのは、ある意味、非日常空間であるサマースクールという「短期」のプログラムで開発したノウハウを、いかに長期の日常生活の中で落とし込むのか、という点である

サマースクールを中心に、8年間レジデンシャル教育の仕組み作りに取り組んできた知見や、既に協働する民間企業/教育機関とのつながりを持つHLABが取り組むことで、上記ステップで日本にレジデンシャル教育のシステムを根付かせていきたい

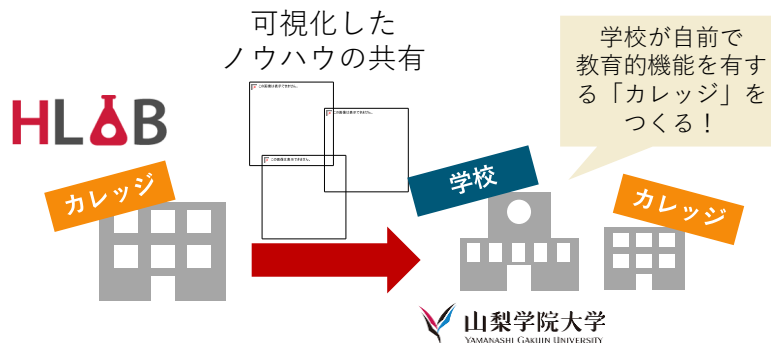
# 事業の長期的狙い：EdTech時代の「レジデンシャル教育」の実現

- 1 民間事業としての独立型カレッジの実現し  
スケーラブルな教育機関を目指す



- 学校と独立した形で、「教育プログラム」を提供する教育機関としての寮を、ディベロッパーや電鉄などの民間不動産事業者と協働で、民間事業として成立する形で実現し、スケーラブルな教育機関を実現
- 全国の学生マンション・寮事業者や、寮を有する学校の模範となるとともに、「居住型の教育機能」の導入を進める上で参考となる情報がスタンダードとして共有されること

- 2 学生寮の教育機能化  
を通じた「カレッジ」普及



- 教育的機能を持つ「カレッジ」が具体的に定義され、評価可能になることで、既存の大学や高校に付随する寮の「カレッジ」への改革への方向性が示されること
- 追加で専門家を雇うことなく、教員・職員・学生を中心とした学内のリソースで、「カレッジ」を実現できるようなノウハウを確立、可視化して共有することで、新規・既存の寮の教育的改革に取り組める学校が増え、日本中にカレッジを普及させること

# 本実証事業の詳細と想定アウトプット

## 実施内容

## アウトプット

<b>A</b> <b>中目黒</b> クロス・ セクター・ ワークショップ	月1回、THE HOUSE by HLAB 中目黒でワークショップを開催し、高校や大学の教職員、実際に居住を伴った実証実験に協力してくれる学生の協力者を合わせ、 <b>居住者、学校/教員のそれぞれの立場から、どのような教育効果がカレッジ（居住型の教育機関）から生まれる（べき）か</b> 、量的・質的を含み、それらをどうした指標で評価できるか、等の検討を重ねる。	既存の教育を補完する上でカレッジに求められる教育的役割をリスト化し、その評価方法を特定（手法）
<b>B</b> <b>中目黒</b> 中目黒寮での プログラム 開発・実験	中目黒教育寮に、 <b>高校生・大学生・社会人をそれぞれ入居させ</b> 、プログラムの開発・実証実験を行う。教育寮が生活の中に組み込まれた場合の各人の行動や接点の変化をモニタする。オンキャンパスの寮との違いを中心に、 <b>質的・量的に評価を行う</b> 。 <b>自宅もしくは一人暮らしから教育機関に通う現状に比して、どのような利点と欠点が存在するのかを分析する</b>	高校生、大学生、社会人にとって、カレッジで暮らすことの効果を質的・量的に調査（サーベイ）
<b>C</b> <b>湘南台</b> 湘南台寮での RA活用の確立	小田急・UDSと運営する独立型カレッジにおいて、自身も居住者である <b>レジデント・アシスタント（RA）というリソースの活用方法を確立する</b> 。RAのトレーニングを通じ、居住者の多様性を活かした寮生同士の学びあいを効果的に実施し、 <b>HLABがサマースクールで培った知見が、長期になっても適応できる部分、適応しづらい部分を分析する</b>	Peer to Peerの学びを作る上での入居者への意識付けが可能となる手法をRA活用を中心に開発（手法）
<b>D</b> <b>山梨</b> 学校寮への カレッジ 運営実装	大学機関に付随する寮をいかに教育的機能を有する「カレッジ」として運営できるのか。 <b>同大学の教職員と学生チームを組成し、月に一度程度ワークショップを行う中で、大学における人材育成と寮運営での課題感の抽出、限られたリソースの中で実装可能なプログラムの選定を行う</b> 。（パートナー：山梨学院大学）	大学が追加のリソースなしで「カレッジ」に取り組む場合のボトルネックの可視化と、その打開策（手法）
<b>E</b> <b>オンライン</b> 居住型教育の 認知拡大を 目指す メディア運営	上記の実証の中で得られた知見や、海外の教育機関におけるレジデンシャル教育のノウハウや最先端の考えを日本のパブリックに向けてオンラインで発信する上で、こうした教育への認知度と一定の評価を組成すると共に、 <b>社会におけるレジデンシャル教育の認知度と具体的なノウハウの両側面で、教育機関が導入を検討できる下地を作る</b>	レジデンシャル教育をテーマとした記事が10以上公開されている発信（認知拡大）

# A: カレッジの教育的役割とその評価手法 実施内容

## ① ワークショップによる情報抽出

---

2018/11/02 日米英の学生寮居住経験者とのワークショップ（学生・社会人 10名） @中目黒HOUSE by HLAB

2018/11/21 UDS×HLAB学校づくりワークショップ（学生・社会人 約40名） @神保町 岩波book cafe

2019/01/06 ケーススタディ：孫正義育英財団・柳井財団・HLAB | 学びのコミュニティを考えるワークショップ（高校生・学生・社会人 37名） @渋谷キャスト

2019/01/26 ケーススタディ：ISAK | プロジェクトとしての学校づくりを考えるワークショップ（高校生・学生・社会人 46名） @渋谷キャスト

2019/02/09 ケーススタディ：WeWork | シェアオフィスのコミュニティ形成手法を学ぶセッション（高校生・学生・社会人 15名） @GINZA SIX

2019/02/24 ケーススタディ：フエニング協会 | スポーツ界のコミュニティ形成戦略を考えるワークショップ（高校生・学生・社会人 27名） @渋谷キャスト

## ② 定性インタビュー

---

30人に1on1のインタビューを実施。

現在寮やシェアハウスに住んでいる高校生、大学生やその保護者、来日留学生、米国にいる日本人学生、コミュニティ型シェアハウス運営者・居住者など。

## ③ 先行研究・事例レビュー

---

国内外の論文や国内の先行事例 \*1 からベンチマーキングを実施

\*1 高校寮、大学寮、社会人寮、シェアハウス、シェアオフィスなどを中心に30事例。

うち先進性・話題性ありと判断した3物件を見学の上、居住者へのインタビューを実施（月島荘、Cift、WeWork@GINZA SIX）

## A: カレッジの教育的役割とその評価手法 成果：概要

### 達成したい状態

「居住型カレッジ」に求められる役割とその評価手法を明確にすること。

### 見えた成果

#### 【教育的役割】

- 1) 進路決定時、本人・保護者間の摩擦を軽減する役割
- 2) 学習・進路決定に有益な情報、人脈、刺激を提供する役割
- 3) 生活する力・他人と渡り合う力をつけさせる役割
- 4) 温かい居場所として、居住者全体で一人を支える役割

#### 【評価手法・KPIの策定】

- 1') カレッジ入居前後で本人と保護者とのコミュニケーションにどのような変化があったのかをインタビューする
- 2') 進路選択の契機となった出会いを記録する
- 3') カレッジ入居前後で本人の振る舞いにどのような変化があったかを保護者・学校の友人にインタビューする
- 4') コミュニティへのリテンション率を記録する

### 理由・改善/発展の方向性

・進路選択の契機となる出会いの数やその後の影響・活躍を分析するべく、効率的なコホート分析・追跡調査を入念に設計していくことが必要

## (参考) A: カレッジの教育的役割とその評価手法 成果：実際の声

### 1) ストレスの軽減

就活のときは親と離れて住んだほうが良かったと思ってる。めっちゃめっちゃ喧嘩したから笑

私はベンチャーとか人材系の事業会社を志望してたんだけど、親は古い価値観の人だから、そういう選択肢がもう普通になってることを知らない。そんな感じの考えを持つてる親が下手にサポートすると、自分の意思が揺らいでしまうときもあった。

**親はとにかく、前例と、それで得られる安心感が欲しいんだ**と思う。

(大学生 Iさん)

### 2) 情報、人脈、刺激

**ご飯を目的にみんな集まってきて、でも話すことといえば、宇宙の話から人の死についてまで様々。**

気づいたら鳥人間コンテストに出ようなんて話も飛び出して、でもそれを実現できるスペックのある人たちが集まっているから一気にプロジェクト化しちゃうんですね。

**この場所がなかったらありえないですよ、発想する人がいてもそれに反応して盛り上げる人がいて初めて物事が動くので。**

(孫正義育英財団生)

### 3) 生活する力

これから社会が混迷を極めていく中で、**社会人としてやっていくための基礎体力は共同生活のなかでしか育たない**よね。

**生活の中にこそ学び**がある。掃除、タイムマネジメント、セルフコントロールとか、他では身につかないスキルだから。

そりゃそういうことを全部お母さんにやってもらってる子とは、どんどん差がついてくよね。

(インターナショナルスクール関係者)

### 4) 一人を支える

歌手だけど喉の病気になっちゃって家賃が払えなくなりそうだった住人がいたんですけど、助けることに住人の「家族会議」で決めて。みんなが少しずつお金を出し合って、家賃を肩代わりすることにしました。

Ciftは「拡張家族」を名乗ってるけど、あれは本気で**お互いに「福祉」を提供して、助け合っていこう**、っていう私たちの思想を体現していた象徴的な出来事だったと思います。

(Cift 入居者 Sさん)



## B: カレッジで暮らすことの効果を質的・量的に調査 実施内容

### ① 様々なバックグラウンドの大学生を対象に2週間の短期居住を実験

---

- 11月後期 オンキャンパスの寮に居住している学生（ICU）
- 12月前期 実家から通っているが、同級生には寮居住者も多い学生（ICU）
- 12月後期 実家から大学に通い、中目黒に通う頻度の多い学生（早稲田）
- 12月後期 地方の全寮制大学に通う留学生（AIU）
- 01月前期 短期留学から帰国した直後の学生（慶應）
- 01月後期 寮に居住しRAの学生（一橋）
- 02月前期 アメリカの大学寮に4年間住んでいた学生

### ② 高校生・大学生・外国人を対象に2ヶ月～4ヶ月の中期居住を実験

---

- 普段は東京の実家から学校に通う高校生（開成）
- 普段は埼玉の実家から学校に通う大学生（早稲田）
- 東京の会社で働く外国人エンジニア（ルクセンブルク）
- 東京の会社でインターンする外国人大学生（オランダ）

### ③ 定量サーベイ・定性インタビュー

---

- ①②の実験対象者を含む、全ての住人に対してサーベイとインタビューを実施

## B: カレッジで暮らすことの効果を質的・量的に調査 成果: 概要

### 達成したい状態

---

「居住型カレッジ」に暮らすことの効果やメリットを質的・量的に明らかにすること。

### 見えた成果

---

#### 【質的効果・メリット】

- 1) 親と子双方のストレスを軽減することができた
- 2) 有益な情報と人脈を提供できた
- 3) (とりわけ高校生において) 自律した生活習慣形成を促進できた

#### 【量的効果・メリット】

・月あたり、のべ約100名の訪問者（過去は160名を超えたことも）があり、理論上、カレッジに住むだけで多くの人と交流が可能

- 訪問の理由は、食事や雑談といったカジュアルなものから、ミーティングやイベント等のフォーマルなものなど、多様

### 理由・改善/発展の方向性

---

・特に量的効果を測るためには、カレッジ居住者間での比較検討だけでなく、寮居住経験がほぼないコホートと対象する必要がある。しかし先行研究でよく用いられる定量指標は「学校への出席率」「GPA」といった、狭い範囲の情報に限られている。

・理想的には、施設内にセンサーやマイクを設置し、住人にビーコンをもたせることで、発話量の多さや行動動線を全て把握した上で分析を進めることができる。（ただし、データ収集の技術の実現可能性は要精査）

・中目黒という立地もあり、家賃が高いため経済面でのメリットは薄かった。

## B:カレッジで暮らすことの効果を質的・量的に調査 成果: 実際の声

### 1) ストレスの軽減

---

子供って、親には抱えきれない爆弾みたいなものなんです。

子供はみんな心のどこかで「親みたいにはなりたくない」と思っている。

それはわかってるんだけど、指摘してあげないといけないこともあって。

でも私が言って聞かせると、不機嫌になったり癩癩を起こしたりする。

**自律したいって子供が言ったのは、**  
そういう環境から離れたかったのもあるのかな。

(ハウス入居高校生の母)

### 2) 情報、人脈、刺激

---

**ハウスに住んでなかったら起業してない**と思うし、今の自分があるのはハウスのおかげ。

そもそもスタートアップの社長が2人住んでて、そういう人たちが面白い人をハウスに連れてくるし、アドバイスももらったし、**もっといろんな人に繋がってもらえたし。**

ここでしか巡り会えなかった縁に支えられて今の事業があると思うと、本当にここに入居してみてもよかった。

(大学生 Yさん)

### 3) 自律

---

一番不安だったのが生活習慣だったんですけど、一人でちゃんと起きて学校行けるかって。一番意外だったのは、ハウスでは朝早く目が覚めてるようで、予想外でした。

**自宅にいるときは、やっぱり親に甘えてしまう**ようです。

子供の遅刻とか欠席はどうしても譲れない一線だから、起こさざるを得ませんよね。でも他のお母さんもよく言ってるんですけど、ただでさえ機嫌悪いのに、起こすのはもう大変で。

(ハウス入居高校生の母)

## C:湘南台寮でのRA活用の確立 実施内容

### • マイプロ制度によるRA成長を通じた寮のコミュニティ醸成

- 全13名のRAがそれぞれ（一部、グループで）寮のコミュニティ醸成、学びの最大化を目指してマイプロを導入し、HLABのアドバイジングの元で実施した
  - RA自身の課題意識を元にアイデア出しをし、マイプロの内容をHLABと共に決定
- 具体的には、以下のような取組みが行われた
  - 大学生生活振り返りWS：多様な大学に通う住民を対象にこの1年を振り返るWSを実施
  - ダイエット部：ダイエットしたい住人がピアプレッシャーのもとダイエットに励む
  - 屋上美化プロジェクト：屋上にイルミネーションを設置したり、植栽を変更したりした
  - 音楽プロジェクト：住民バンドを組んだり、楽器レッスンを初心者向けに開講
  - 共用リビング活性化プロジェクト：リビング利用者が固定化されていたため、普段来ない人も来られるようにイベントを実施。サイレント・カフェ等、新たな取組みを実施
  - ブックシェルフ拡張プロジェクト：共用本棚の管理体制や本の拡充、新聞の購読提案などを実施 等

### • RAのJob Descriptionの確立

- 改めてRAのミッションや仕事内容をチームで議論し、Job Descriptionを書いた

### • 民間寮における「選考制度」と新入居者への期待値づくり

- 入居前にで寮生活における交流や教育というコンセプトを理解してもらう必要があり、その期待値をつくるためRA中心に入居希望者にエッセイを課すという選考制度を作成
- その他、ウェブサイトや広報媒体でのコミュニケーション方法にもテコ入れ

# C:湘南台寮でのRA活用の確立 成果：概要

## 達成したい状態

Peer to Peerの学びを最大化するための仕掛けとして、RAシステムの確立に向けた以下の状態を目指した。

- ① RAが主体的に寮生活の改善とコミュニティ醸成に取り組んでいる状態
- ② 住民がRAの活動をリスペクトし、主体的にコミュニティ醸成に協力している状態
- ③ RAの仕事内容を確立し、住民や既存RA双方の理解を得ている状態

## 成果・達成度

- ① RA全員がマイプロに主体的に取り組み、生活の改善は実際に見られている。また、イベントも工夫して実施することでこれまで参加したことがなかった住人がイベントに顔を出すなど、新しい交流が生まれている。
- ② イベントやスペースの使い方の工夫によって、これまでイベントに参加しなかった住民も新たに引き出すことに成功
- ③ RAのJob Descriptionを確定させた。これを広く住民に周知し、現在次期RAを募集開始している

## 理由・改善/発展の方向性

- ① 鍋パなどカジュアルなイベントは参加希望者が多すぎて実施できないなど、feasibility不足なものがあった。これは回数を分けるなどで対応する  
また、今学期は交流を新たに増やすプロジェクトと生活面の改善プロジェクトが目立ったが、フォーマルな学びの側面を持ったプロジェクトが少なかった。これは今後全体のバランスを見ながら実施していきたい。
- ② イベントのみならず、日常生活の小さなトラブルの改善に向けたコーディネートもコミュニティ醸成には必須であることがわかった。RAはこちらも重点的に取り組んでいきたい。
- ③ 今年度のRAのしごとを棚卸しし、1年前に想定しなかった業務などを把握した上でjob descriptionを作成したが、今後も学期ごとにRAが作り変えていくのが理想と考える

## C:湘南台寮でのRA活用の確立 成果：RAの生の声

私は RA を通して、様々な面で成長することができました。RA ではマイプロジェクトと言って、一人一つ自分が寮でやりたいこと、実現させたいことを仕事として持ちます。私は「学びにつながるイベントをつくる」というプロジェクトを持ち、実際に自分がイベントを企画し、他のメンバーを募り、必要なものを購入し、お客さんが来るような工夫を考えるという一連の流れを体験しました。ここで、リーダーシップであったりチームワークとタイムマネジメントの大切さを学ぶことができました。

また、普段の RA の会議では、話し合いの機会がたくさんあります。そこではただ話し合うのではなく、**相手の気持ちの面も考えながら話すのが重要**になります。そうすることによって相手のモチベーションが上がり、全体の士気も上がるので効率良く仕事を進めることができます。ここで、**私はコミュニケーション能力と多様性理解の面で成長することができました。**

私が大学生になったとき、大学生になれば色々なことに挑戦できる!とっていました。ですが、大学生で何かに挑戦すると言ってもまず何をしたらいいのか、自分の中に明確に見えていないことに気づきました。何かをする、というのは案外難しいのではないかと思います。RA は、何をするかということがはっきりと規定されているわけではありません。ですが、目標は明確です。**この寮をよくすることです。私が RA の活動で 1 番大切なのは架け橋になること**だと思います。RA って何をしてるの?という声も多く聞きます。実際、自分が RA になる前まではそう感じていました。架け橋になるというのは、住人の声を形にするということです。寮母さんや UDS さん、HLABさんに声を届けるということです。例えば、夜も食堂が使えるようになったこと、誕生日会やサイレントカフェなど、**入居者の皆さんの声から RA が形にした活動は沢山あります。**何をしたらいいのかわからなくても、自分にできることを着実に進んで行くとはできます。RA は、**自分にできることを見つけると同時に、新しいことに挑戦できる場**です。今期の活動では、気づかされることばかりでした。難しいなと感じることも多かったです。来季の活動では、もっともっと、その気づきを活かして、挑戦を広げて行きたいです!

## D:学校寮へのカレッジ運営実装 実施内容

- 寮の概要はHP参照：「教育寮「YGU HOUSE」を2019年4月に新築オープン」  
[https://h-lab.co/news/residential\\_college/ygu-house/](https://h-lab.co/news/residential_college/ygu-house/)
- **新寮オープンに向けた学生リーダーチームの組成**
  - 来春4月にオープンする山梨学院大学の寮に向けて、在校生を中心に学生リーダーチームを組成するため、ワークショップを実施し、ワークショップ参加者から学生リーダーを選出
    - 月次で大学訪問し、ワークショップを実施する中で、教育寮のビジョンや広報の仕方などを共に議論
    - 40名ほどの興味ある学生の中から、5名程度の実際に居住するリーダーを選出中
- **寮オープンに向けた大学側の体制構築**
  - 今回は混在寮のために、留学生担当の課や日本人学生担当の課、施設に課する課、入試に関する課など、複数の部署にまたがるプロジェクトとなるため、会議体やその出席者などの体制を構築
- **国内外の教育寮の事例調査を通じた、混在寮（日本人＋留学生）における課題等の抽出**
  - 既存の学校寮である早稲田大学WISHの寮生やAPUの学生にヒアリングを行い、混在寮で起きうる課題を予め抽出
  - その他、国内外の教育寮を改めて事例調査
- **上記の取り組みを通じた、学校で教育寮をつくるにあたってのボトルネックの抽出（元々の想定アウトプット）**
  - 実際に寮を作っていく上で、様々なボトルネック（以下、一例）が見えてきている
    - 在校生を新寮に入居してもらう上での課題
    - 大学側の体制構築（事務局のみならずファカルティも関わる体制構築、等）

## D:学校寮へのカレッジ運営実装 成果：概要

### 達成したい状態

---

大学にカレッジを実装するに以下の状態を目指し、その際のボトルネックを別途可視化した。

- ① 新寮オープンに向けて、在校生による学生リーダーチームが組成されている状態
- ② 新寮オープンに向けて、大学側の体制が整っている
- ③ 開寮に向け、寮のミッションを学生主体で決定し、施策に落とし込める状態

### 実際の達成度

---

- ① 本プロジェクトに興味ある学生プールを集め、そこからさらに中心となり実際に居住する学生メンバーは一定数確保した
- ② 大学側との会議体やその出席者の設定を実施済で、定期的に学内や学校・学生リーダーチームとエイチラボ間での情報共有等はできている。これにより、意思決定のプロセスもスムーズになった
- ③ 学生チームメンバーによって寮のミッションが明文化された。

### 理由・改善/発展の方向性

---

- ① 実際に居住するとなると、今の場所を引っ越すなど金銭的負担が大きくなるため、学生リーダーとして住むことによる家賃のインセンティブをつけた。これは計画当初より折込んでおくのが好ましい。
- ② 開寮前の体制は構築したが、開寮後の体制については、複数の担当部署をまたがる必要があるため、今後のチーム組成が重要となる
- ③ 今後はそのミッションに従い、初年度の寮のあるべき姿とそれに向けた施策を決定し、学生リーダー主体で進めていきたい。



## E:居住型教育の認知拡大を目指すメディア運営 実施内容

- 居住型教育の認知拡大を目的として、外部メディアや自社メディア（note等）を活用した情報発信を行った
  - 全20本の記事の取材打ち込み・投稿
    - イチローより身近なロールモデルを〜ハーバードが「多様な住環境の提供」をミッションに掲げる理由  
<https://mirai.doda.jp/series/interview/ryosuke-kobayashi/>
    - 『学校づくり』ラボ【3】レジデンシャルカレッジの可能性  
<https://uzuzu-mag.jp/article/698>（WSイベントレポート）
    - HLAB Alumni Interview  
<https://note.mu/hlab/n/n5ffb98411b9d>
    - 未来の教室実証事業「未来のキャンパス」イベントレポート  
<https://note.mu/hlab/m/m948cba7e9ea8>
    - レジデンシャルエデュケーションの最前線  
<https://note.mu/hlab/m/mcf91b8436fea>



レポート



レジデンシャル・エデュケーションの最前線：「今まで考えたこともなかったような経験につながる場」（Smith College・円子とちせ）

HLABがキーワードと考えている「レジデンシャル・エデュケーション」。それは単に寮で共同生活を営むと... もっとみる

HLAB  
2019/02/23 12:19



レジデンシャル・エデュケーションの最前線：「勉強するための最高の環境」（Middlebury College・森公毅）

HLABがキーワードと考えている「レジデンシャル・エデュケーション」。それは単に寮で共同生活を営むと... もっとみる

HLAB  
2019/02/21 20:00



レジデンシャル・エデュケーションの最前線：「自分と違う人と関わる場所」（Princeton University・浜田真帆）

HLABがキーワードと考えている「レジデンシャル・エデュケーション」。それは単に寮で共同生活を営むと... もっとみる

HLAB  
2019/02/20 20:00

フォロー

レジデンシャル・エデュケーションの最前線  
アメリカの大学での寮生活は、そこに住む学生にどのような学びをもたらしているのか、留学している学生による投稿シリーズです。

HLAB HLAB

ハッシュタグ

教育(9)  
留学(9)  
大学生(9)  
海外留学(9)  
アメリカ生活(9)  
寮生活(9)  
HLAB(9)  
レジデンシャルエデュケーション(9)  
インド(9)

アーカイブ

2019年(9) (+)

シェア

📷 📧 📞

# 本プロジェクトを通じた学生の変化：概要

## 学生の関わり方

### 未来の教室 PJTチーム

「未来の教室」実証実験における  
エイチラボの各プロジェクトに関して  
以下の形でスタッフとして関わり、  
プロジェクトをリードした

- ・プロジェクトマネジメント
- ・企画/広報/リサーチ
- ・ワークショップ運営/参加

## 成長/変化

PBL的側面が強く、以下のスキルが身についた。

- ・**リーダーシップ/マネジメント能力**：PJTの責任者として企画や広報をゼロから開始し、チームを巻き込んで進捗/質を管理できるようになった。
- ・**レジリエンス**：PJT像が変化するなかで、次の打ち手を考え続けながら修正・改善を繰り返す経験を積めた。
- ・**仮説検証/分析能力**：知見が限られた分野においても、仮説を立て、然るべき人/組織にコンタクトをとって情報収集ができるようになった。
- ・**コミュニケーション能力**：社内/社外の関係者と信頼関係を築き、プロジェクトの支援者になってもらうノウハウを掴むことができた。

### カレッジ RAチーム

寮のRA(Resident Assistant)として寮の  
生活向上とコミュニティ構築を目指す  
(湘南台・山梨学院大学)

- ・学生リーダーとして良い寮とするためのプロジェクトマネジメント
- ・寮内イベント企画
- ・寮内生活向上のコーディネート
- ・寮生のメンター
- ・ワークショップの運営/参加 等

ロールモデルとみなされ、寮生から感謝と信頼を集める者もいた。一般にRAには以下のスキルが身についた。

- ・**リーダーシップ**：寮の問題を自分ごととして捉え、解決方法を模索/提案できるようになった。
- ・**多様性理解**：留学生のみならず、寮に対する期待値が違う寮生を理解し利害の調整ができるようになった。
- ・**協調性**：自分に求められている役割を意識しながらチームで協働することができるようになった。
- ・**コミュニケーション能力**：寮生の性格や特徴を把握した上で交流することで、信頼を得られるようになった。

# 本プロジェクトを通じた学生の成果：実際の声

## T君のケース（一橋大学4年）

上司から自由にやれと言われその責任を負うことは、やりがいもあったが同時に苦しいものだった。誰も答えを知らない所から、5つのイベントを企画。調整と運営を統括し、2ヶ月間で150人を集め、得られた示唆と行動計画を冊子にまとめた。その過程はまるで「組み立てるうちに完成形が変わるパズル」のようだった。プロジェクトは流動的で、納得行く形が見えてきたのは最後の最後だったが、**世界初となるコンセプトの基盤を自分の手と頭を使って作る事ができた。**

成果物を出すまでに、クライアント、官僚にコンサルタント、自社の上司と役員に揉まれた。一流社会人とぶつかるたびに劣等感に押しつぶされそうになったが、身分不相応の「試合」をさせてもらったとも言える。同年代がやっているような団体活動やインターンや起業が半端に見えるくらいの真剣勝負だった。**たくさんの傷を負ったが、それだけの成長があったのも確かだ。**

今は社会に出るのが楽しみだ。

## U君のケース（慶応義塾大学4年）

NODE GROWTH湘南台におけるRAとしての活動をひとこと言おうとすれば、それは「多様性と向き合いつづけた一年間」でした。ある日突然、それまで別々の人生を歩んできた100人の学生が同じ場所で生活を送り始めれば、当たり前のように生活スタイルや性格の違いから対立や混乱が起きます。RAとしてはそんな中で「どうにかして交流を生みたい！」と必死にイベントを企画したりするのですが、なかなか人が集まらなかったりと一筋縄ではいきませんでした。こんな経験を重ねる中で私が学んだことが一つあります。それは「寮にはさまざまな趣味・性格の学生が住んでいて、それぞれのタイプに合ったアプローチをしていかなければうまくいかない」ということ。RAとしての活動は、**一つの価値観を押し付けるのではなくありのままの多様性を受け入れ、それぞれが心地よく暮らしていける共通解を見つけるというプロセスそのものでした。**