

組織開発 (Organization Development) の知見を 初年次教育のデザインに応用する

企画者：川崎弘也（株式会社ラーニングバリュー）

話題提供者：光成研一郎、高松邦彦（神戸常盤大学）

話題提供者：加藤みどり（東京経済大学）

話題提供者：荻田喜代一、大塚正人、藤林真美（摂南大学）

司会者：川崎弘也（株式会社ラーニングバリュー）

1. 企画趣旨

ユニバーサル化が進む大学教育において、学生の多様性（学力、学習習慣、学びの動機など）が教育難易度を上げている様によく聞く。一方で、多くの教員が協働して取り組む構造になっていることの多い初年次演習科目は、教員の多様性（専門性、教育スタイルなど）にも難しさの原因が潜んでいる様に見える。それらのことは以下のような現象として現れる。

- 学生の学力や学習習慣が多様で、どこに焦点を当てて教育をすれば良いのかわからない
 - 教員が持ち回りで手分けして担当しているため、教員側のモチベーションも高まらない
- さて多数の人間が共同で事に当たる場合に、個々人の適性或能力、モチベーションなどの問題に課題の所在を帰着させることが多いと思うが、集団を構成する個人と個人の関係性にはあまり着目されることがないのではないだろうか。組織開発(Organization Development)においては、その個人と個人の関係性に働きかけを行うことで、集団全体の活性化を図り、ひいては個々人の動機づけや成長を促すアプローチをとる。そうして人や組織、集団に内在するエネルギーや主体性を引き出すのである。

そこでこの参加者企画セッションでは、初年次教育やオリエンテーションなどに組織開発の手法を応用した大学の事例を取り上げ、成果や今後の展望などについて話題提供をしてみたい。その上でフロアのみなさん方の大学で起こっている様々な課題を、組織開発的観点から検討し、課題解決のヒントを得られるような場としたい。

2. 話題提供

①神戸常盤大学

神戸常盤大学は2学部3学科からなる小規模大学であり、専門職業人の養成に特化した大学でも

ある。

今回のセッションでは、全学共通開講初年次演習科目「まなぶる▶ときわびとI」の取組について話題提供させていただく。組織開発の視点を取り入れた TBL（チーム・ベースド・ラーニング）を中心とした教育方法について、その他、本科目の評価方法の特徴についてもお話させていただく。また本科目は大学教員の FD 活動の一環に位置づけて運営している側面もあり、そのことについても触れさせていただく。

②東京経済大学

東京経済大学は、4 学部からなる社会科学系単科大学である。今回は、入学前の非公式な試みについて報告する。毎年新入生向けに開催されている生協主催の Welcome Party の一部を借り、新入生の学習および生活面での疑問の解消や不安の緩和を目的に、グループワークの場を設けた。ファシリテーターとなる上級生に対し、チームビルディング、ファシリテーション研修を行い、その成果を Welcome Party で実践してもらった。

新入生の満足度は非常に高く、同級生同士、また上級生とのつながりもできた。ファシリテーター学生の成長も著しいものがあった。

③摂南大学

初年次教育を「学びのスイッチ・オン」の場と捉え、「学修キックオフ・セミナー」及び「大学教養入門」を開講している。いずれも新入生がアクティブ・ラーニング（主体的・対話的・深い学び）を通して、主体的に多様な人々と協働して学ぶ方法や効果を実感することを目的とした。これらの教育プログラムの運営は学生ファシリテーターが行うため事前に研修を行い、教員は前に出ず見守り役に徹した。本プログラムを通して、①新入生の学びスイッチ・オン、②学生ファシリテーターの自己効力感の向上、③教員の学修ファシリテーター力の向上などが得られた。