

「ラボラトリー方式の体験学習」のさらなる可能性を求めて

2006年度は、昨年度に引き続き、本研究センターと人間文化研究科教育ファシリテーション専攻が中心となった「豊かで潤いのある学びを育むために—ラボラトリー方式の体験学習を通じた豊かな人間関係構築を目指して—」と題したプロジェクトが、本年度も文部科学省「大学・大学院における教員養成推進プログラム」のGPとして採択され、補助事業活動の2年目の年でありました。特に、本年度は研究協力校12校のサポートのために研究センター員の多くの方々は、研究協力校の要請に応じて、現職教員の研修や研究授業の参観と協議への参加など、かなりハードで充実した一年になったことと思います。研究協力校12校が京都府舞鶴市の中学校1校を除き愛知県下の小・中学校であることより、広く日本全国に本プロジェクトを周知する一つの試みとして、北海道・札幌ワークショップ、九州・沖縄ワークショップ、福岡ワークショップを開催し、学校教育関係者に「ラボラトリー方式の体験学習」の基礎的な考え方を理解して頂き、学校教育の中で人間関係づくりプログラムを導入・実践するための普及活動も実践しました。

本研究センター活動の中心的なアプローチである「ラボラトリー方式の体験学習」に関するこれまでの教育研究成果を学校教育現場に導入し、センターが広く地域貢献するよい機会となったのではないかと考えています。「ラボラトリー方式の体験学習」とは、1946年、当時MITにグループダイナミックス研究所を開設したK.レヴィンらが米国コネチカット州教育局の要請を受けて、教育の機会均等・雇用の機会均等といった民主的な風土創りのためのリーダー養成のワークショップから誕生し、その後米国NTL Instituteを中心に広く世界に普及したアクションリサーチの発想に基づく人間性の開発・組織開発の重要なアプローチであります。この「ラボラトリー方式の体験学習」といった世界的なグループ・アプローチに関して、南山大学は日本における中心的な働きを担う、まさに日本の「ラボラトリー方式の体験学習」のセンターになりつつあると自負しています。その一つとして、NTL Instituteとのパートナーシップも2006年度の春から結び、センター員のNTLでの研修参加などの今まで以上の交流が始まりつつあります。

私自身も、GPの補助事業の一環として、2007年1月下旬に、米国NTL主催のCurrent Theory and Practice in Organization Development に参加する機会を得ました。その研修においても「ラボラトリー方式の体験学習」の循環過程が組織開発の中心的な考え方として、今もなおコンサルタント養成プログラムに展開されていました。このようなことから伝統ある「ラボラトリー方式の体験学習」を再確認するとともに、その可能性を感じる事ができました。

南山大学人間関係研究センターの活動をさらに確固たるものにするためには、人間関係や組織開発のための「ラボラトリー方式の体験学習」の応用研究がますます重要であり、盛んになることが必要だと感じています。

その一環として、本号では「関係の開発」を特集テーマにし、研究員の研究活動の促進をねらった次第であります。多くの研究員から投稿記事を得られなかったことは残念ですが、人間一人ひとりがある可能性からチームや組織の可能性を引き出すための理論と実践の統合的な開発（development）研究がさらに進展することを願っています。多くの読者の皆様方から小誌をお読み頂き、ご意見・ご批判をいただくことができれば、さらなる本センターの活動が飛躍するものと期待しております。

南山大学人間関係研究センター長 津村俊充



人間関係研究センターの窓から