FD 委員会便り

2024【第３号】

2025 年 3 月 31 日発行

新潟県立大学 FD 委員会

第 2 回 FD 研修会は、FD･SD 合同研修会として開催されました

3月12日（火）「第2回FD研修会」はFD・SD合同研修会として開催し、21名の教職員の方々にご参加いただきました。当日の様子といただいた感想をご報告します。

テーマ：

講　師：中村 修先生（東北福祉大学心理学科）
日　時：令和７年３月 12 日（火）13：00～14：30
会　場：5411 教室(コモンズ３号館 4F 大会議室)
形　式：対面のみ
参加者：21 名（本学教職員）

近年、組織運営や教育の分野で注目されている「心理的安全性（Psychological Safety)」について、具体的にどのようなものであり、より良い職場や学びの場をつくるために心理的安全性がどのように機能しているのかを実感を持って理解する機会は限られています。このような背景から、本年度第２回 FD 研修会は、SD との合同研修会として開催しました。本研修では、東北福祉大学総合福祉学部の中村 修先生を講師にお迎えし、職場や教室における心理的安全性について、その定義と意味するところ、そして実践のための要件についてご講義をいただきました。講義の中では心理的安全性のある場の特徴として、「間違いや未熟な意見を表明しても否定されないという安心感」「学習や改善のために他者からのフィードバックや対話が必要であるという目的意識」これら 2 点が参加者で「共有されている」ことが強調されました。

このとき注意すべきなのは、集団での議論では社会心理学でいうところの集団極性化という現象が往々にして観察されるということです。多数の意見・声の大きい/話のうまい人の意見に集団の意見が強く影響をうけてしまう現象であり、講義では参加者でグループを作ってこの点を確認してみました。実際、筆者の属したグループでは、意見が最終的には多数派を占める保守的な方向にシフトしていく傾向が見られました。この現象は実は初学者間の議論や誰も正解が分からない際の議論などに深刻な影響を及ぼすと考えられます。目的は新しい考え方やスキルを学ぶことであるのに、極性化によってそれを邪魔するような無関係な結論に到達する可能性が指摘できるからです。

このような集団での意見交換や議論で陥りがちな問題点を解決するために、講義ではリーダーやファシリテーターの重要性が強調されました。自らがリスクを感じずに積極的に発言できる安心感が共有されている環境で、極性化が起きないような適切なファシリテーションがあることが、心理的安全性が確保された環境と言えるのかもしれません。講義受講後には、心理的安全性がより学務や教育の現場で活用可能な概念として感じられるようになりました。

【参加者アンケートより】（抜粋）

1. 研修会の感想

＊ なんとなく使われている「心理的安全性」という概念を、参加者全員で共有できて大変良かったです。これまでのいろいろなチームでのいろいろな場面が思い浮かび、納得するとともに、大変参考になりました。

＊ 「心理的安全性」大事だと思いますが、多様性を認めることともつながります。多様性は大事ですが、すべて OK は大変、疲れる…という面もあることを感じています（我執の方々が増え、我執力の弱い人間が振り回される…は起きているように思います。）お互いさまであることが自覚できること、バランスがとれる自分でありたいとも思いました。

＊ 集団極性化、分極化のお話は日頃の業務の中でも見られることだと思った。ちょっとした声がけでチームのパフォーマンスが変わるのは怖い気がした。

2. 今後の FD 研修会に期待すること

＊ アクティブラーニングの展望（是非の非の部分も議論する機会を設けてはいかがでしょうか）

＊ トラウマインフォームドケア

＊ 学修成果の把握と評価、改善に向けた取組事例などを取り上げた FD 研修会があればよいと思います。

＊ 学生支援に関する本学のリソースの紹介や活用の可能性について教えていただけるものがあると良いと考えます（例：受け持ち学生やその学生への対応について担当教員がフクさんに相談に行くことはできるのか、またその場合の効果的な活用方法など）。