

質問ワークは心理的安全性を向上させるのか

Does the Question Workshop Improve Psychological Safety?

田中 洋一^{*1*2}, 山川 修^{*3}

Yoichi TANAKA^{*1*2}, Osamu YAMAKAWA^{*3}

^{*1} 仁愛女子短期大学

^{*1} Jin-ai Women's College

^{*2} 熊本大学大学院 教授システム学専攻

^{*2} Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

^{*3} 福井県立大学 学術教養センター

^{*3} Center for Arts and Sciences, Fukui Prefectural University

Email: you@jin-ai.ac.jp

あらまし：福井県の大学連携で設計・実施・評価している地域協働型（Project Based Learning）科目では、「問いを立てる」と「関係性を創る」ことが重要だと考えている。この2つに大きな影響を持つのが対話である。本科目において、質問ワークを活用することにより、対話が創発され、信頼感が育まれている。特に、心理的安全性という視点で、本授業の設計理論及び2018年度の評価について報告する。

キーワード：質問ワーク、心理的安全性、対話、関係性、地域協働学習、Project Based Learning

1. はじめに

福井県では県内の5つの高等教育機関が連携した福井県学習コミュニティ推進協議会「フレックス」が2008年度から継続的に活動している。連携の強みを活かし、各機関に属する学生がチームを構成し、地域の問題解決に取り組むProject Based Learning型授業（以下、本科目と記す）を2014年度から実施している（現在は5日間の集中講義）⁽¹⁾。本科目の到達目標は、「内発的動機づけを高め、自律的に学習できる」ことである。授業設計としては、エンゲストロームの探求的学習⁽²⁾の枠組みのもと、問いのデザインとして「デザイン思考⁽³⁾」、関係性のデザインとして「リーダーシップの最小3要素⁽⁴⁾」を用いている。リーダーシップに関しては、立教大学BLP等⁽⁵⁾で用いられている最小3要素（①目標共有、②率先垂範、③同僚支援）というマインドセットだけでなく、SBIフィードバックや質問会議⁽⁶⁾を参考とした。本科目では、質問会議を簡易化した「質問ワーク」を用いている。質問ワークは、質問によるグループワークのため、関係性を創るだけでなく、問いを立てることに役立つ。

2. 質問ワーク

立教大学BLPで取り入れられている「質問会議」は、マーコードのアクション・ラーニング・セッション⁽⁶⁾をもとに開発された手法である。主に企業において、チームや組織開発に用いられる。チームの抱える問題に対して、質問を活用した振り返りを行うことにより、問題の再定義が生じ、問題解決につながる。立教大学における質問会議では下記の①～⑥のとおり進める⁽⁷⁾。①問題提示、②問題の明確化、

③問題の再定義、④解決策の検討、⑤アクションプランの提示、⑥質問会議の振り返り。参加者は、研修を受けたアクション・ラーニング・コーチ(ALC)、問題提示者、メンバーの役割に分かれる。ALCは、コンテンツには介入せず、ファシリテーターとして、プロセスのみに質問を用いて介入する。問題提示者は、現在自分が抱えている問題を提示する。他のメンバーは、意見やアドバイスではなく、質問を通して、問題そのものを掘り下げる。

本科目では、このうち①問題提示、②問題の明確化、③問題の再定義を行う「質問ワーク」を取り入れている。また、ALCはおかず、前年度本科目合格者か教員がファシリテーターとして関わる。チームの関係性を創るため、1日目の事前学習において、1回目の質問ワークを実施している。質問ワークの流れは、大学生活における現在の問題点をチーム全員が提示し、全員で質問ワークする問題を1つ選択した上で、質問を通して②を行う。10分程度質問し合った後、他のメンバーが問題の再定義を発表。最後に問題提示者が問題の再定義を説明する。また、本科目の最終課題として、「デザイン思考を用いて、自分の問題を解決する」というレポートを課している。デザイン思考の共感及び問題定義の部分は、5日目午後に、質問ワークを用いて実施する。この際は、レポート作成のため、全員が問題提示者を1度担当する。

3. 心理的安全性

Googleは、人事関連研究の成果として、「成功するチームの構築に最も重要なものは、心理的安全性（Psychological Safety）である」と報告した⁽⁸⁾。この

心理的安全性とは、他者の反応に怯えや羞恥心を感じることなく、自然体の自分をさらけ出すことのできる環境や雰囲気を目指す。同様に、エイミー・C・エドモンドソンは、医療分野における組織行動学の研究成果として、心理的安全性とチーム生産性の関連性が高いことを報告した⁹⁾。筆者らは、関係性のデザインとして、心理的安全性を高めることが重要であると考えている。

3.1 学習共同体

ROVAI (2002)¹⁰⁾は学習共同体を「メンバー各人が共通の学習目標に向けたコミットメントをすることを通して、自らの教育ニーズを満たそうと相互に確信している集団」と定義しているため、対面教育において心理的安全性を測る場合にも、The Classroom Community Scale (CCS) は参考になると考えている。本科目では、プレ(1日目「事前学習」の昼休み)とポスト(5日目午後「事後学習」修了時)に調査した。ポストの Connectendness と CCS は正規性が無かったため、Wilcoxon 検定を行ったところ、すべての項目において有意差があった(表1)。

表1 CCSの平均と標準偏差 (n=27)

	Connectendness	Learning	CCS
プレ	27.6 (4.5)	28.1 (5.5)	55.7 (9.3)
ポスト	32.6 (5.0)**	31.4 (5.0)**	64.0 (9.2)**

Wilcoxon 検定, * 5%有意, ** 1%有意

3.2 科目に関するアンケート

ポスト(5日目午後「事後学習」修了時)に、本科目の改善に関するアンケートを調査した。「質問ワークは、グループ内の信頼感を育む上で、役に立ちましたか?」という問いに対して、4件法で回答した結果(n=28)、助けになったが82.1%、ある程度助けになったが14.3%、どちらでもないが3.6%、あまり助けにならなかった及び助けにならなかったは0.0%であった。1名の学生以外には、役立ったようである。理由としては、「相手のことも、自分のことも共有できて、こういう繋がりは大切だと感じた」、「相手のことを知ると安心感が生まれ、リラックス状態で考えられる」、「自分には無い考えを知ることができ、広い視点でその問題を考えることができる」、「すごく仲が深まる感じがする」、「メンバーの考えや感じ方を知ることができた」、「ちょっと突っ込んだ質問をすることで、逆に親近感が沸いた」等。

3.3 UR シート (自己振り返りシート)

毎日最後に、SBI フィードバックを交換した後、筆者らが開発したURシート(自己振り返りシート)¹¹⁾を記入する。5日目事後学習における質問ワーク後のURシートから本稿に關係する記述を下記に紹

介する。「まだ浅めな関係性だからこそ、本音で話し合えることが多かった」、「自分ばかり発言するのではなく、聴くことも大切だし、話しやすい雰囲気づくりをすることが重要」、「質問をすることで、相手のことを知れるだけでなく、自分自身を見つめ直すことができた」。

4. おわりに

「質問ワークは心理的安全性を向上させるのか」という本稿タイトルへの答えであるが、現時点では心理的安全性の高等教育向け心理尺度が無いため、明確には示せないのが現状である。ただし、ROVAIのThe Classroom Community Scale、科目に関するアンケート結果、URシートの記述を読み解く限り、質問ワークが関係性の向上に効果があることは確かであろう。筆者らは、日本の高等教育における心理的安全性を設計する場合のチェックリストや心理尺度を作成していく予定である。

謝辞

本研究は、JSPS 科研費 JP 19K03100 の助成を受けたものです。

参考文献

- (1) 田中洋一, 山川修: “大学連携で取り組む地域協働型PBLの設計と評価”, JSiSE Research Report34(1) pp.15-18 (2019)
- (2) エンゲストローム, ユーリア: “変革を生む研修のデザイン—仕事を教える人への活動理論”, 鳳書房(2010)
- (3) ハッソ・プラットナー・デザイン研究所: “デザイン思考家知っておくべき39のメソッド”, (一般社団法人デザイン思考研究所編)(2012)
- (4) 日向野幹也: “新しいリーダーシップ教育とディープ・アクティブラーニング”, 松下佳代編著, “ディープ・アクティブラーニング”, 勁草書房(2015)
- (5) 清宮普美代: “質問会議”, (株)PHP研究所(2008)
- (6) M・J・マーコード(著), 清宮普美代ら(訳): “実践アクションラーニング入門”, ダイヤモンド社(2004)
- (7) 館野泰一, 森永雄太: “産学連携型PBL授業における質問を活用した振り返り手法の検討”, 日本教育工学会論文誌39(1) pp.97-100 (2015)
- (8) Google re:Work, “「効果的なチームとは何か」を知る”, <https://rework.withgoogle.com/jp/guides/understanding-team-effectiveness/steps/introduction/>, 2019年6月18日閲覧
- (9) エイミー・C・エドモンドソン, “チームが機能するとはどういうことか”, 英治出版(2014)
- (10) Rovai, A. P.: “Development of an instrument to measure classroom community”, The Internet and Higher Education 5(3) pp.197-211 (2002)
- (11) 田中洋一, 山川修ら: “ディープ・アクティブのための問いと関係性のデザインと実践II”, 日本教育工学会研究報告集17(1) pp.709-714 (2017)