

大学におけるEQ教育に関する理論的考察

Theoretical Description of Developing Emotional Quotient in Undergraduate Education

卜 部 匡 司

はじめに

本稿の目的は、徳山大学が取り組んでいるEQ教育を推進するための方法論について、教育学の立場から理論的に考察することである。徳山大学は、これからの社会を支える人材に不可欠なスキルを「人間力」¹⁾と定義し、その「人間力」を高める方策のひとつとして、感性豊かな人づくりを目的としたEQ教育を実施している。

EQ (Emotional Quotient) とは、心の知能指数と呼ばれる人格的知性のひとつであり、いわゆる知能の高低を示した従来の知能指数IQ (Intelligence Quotient) との対比の中で説明される概念である (ゴールマン [1998: 77])。具体的に言えば、それは自分自身を動機づけ、挫折してもしぶとくがんばれる能力であり、衝動をコントロールし、快樂をがまんでできる能力であり、自分の気分をうまく整え、感情の乱れに思考力を阻害されない能力であり、他人に共感でき、希望を維持できる能力である (ゴールマン [1998: 70])。

このEQが注目されることになったのは、世の中の成功者の特性に関してIQによる説明に限界が見られるようになったためである。すなわち、資質や学歴がほぼ同じでチャンスにも同じように恵まれた人たちが異なる運命を辿る結果になるという事態について、IQだけではうまく説明できなくなったためである

1) 徳山大学によれば、「人間力」とは「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていく力」である (徳山大学、2008年、10頁)。

(ゴールマン [1998:71])。実際、心理学の研究では、大学時代に秀才だった人がそうでない人より収入や業績や地位などの点で特に成功しているとはいえ、IQは仕事や人生全般における成功とはほとんど関係ないことが明らかになってきた(ゴールマン [1998:71-72])。とするならば、人生をよりよく生きるために必要な能力は何か。それがまさにEQであるというのが、心理学者たちの見解である。実際、IQが同じでも人生に成功する人とつまずく人が出てくるのは、EQに差があることに起因している(ゴールマン [1998:73])。すなわちIQだけが高くても、人生のピンチやチャンスにはほとんど役に立たないということである。確かに、人生で成功にいたる道筋は無数にあり、EQ以外の資質が大きくものを言う分野も多いが、EQが高い人は、自分の能力をうまく発揮できる心の使い方を自覚している分だけ、人生における満足度が高い。逆に、自分の感情をコントロールできない人は内面が混乱し、仕事や思考に能力を集中することができない(ゴールマン [1998:74])。つまり、EQという概念が意味するのは、人生をよりよく生きるためには、学力(IQ)だけでなく、情動の知性(EQ)が必要だというわけである。この側面に注目して大学教育を改革しようと試みたのが徳山大学であり、実際に徳山大学は2007年度からEQ教育プログラムを導入している。

従来のEQ教育に関する研究は、特に心理学や経営学の分野において行われてきた。心理学では、EQの概念化や指標化が試みられ、EQをめぐるいくつかのモデルが提案されてきた(例えば、ボヤツイス/マッキー [2006];高橋 [2006];EQ ジャパン [2002];ゴールマン/ボヤツイス/マッキー [2002];渋谷監修 [2001]など)。他方、経営学では、EQ教育をビジネスマンや社会人に対してどのように効果的に実施していくかについてのプログラム開発が試みられてきた(例えば、牛島・ブレインワークス共著 [2008];高山 [2007;2005;2004];野口 [2006];DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳 [2005];カルーソ/サロベイ [2004];ゴールマン [2000]など)。しかしながら、教育学研究の立場から、しかも大学教育の視点からみたEQ教育に関する研究は、ほとんど見当たらない。例えば、大学生を対象としたEQに関する文

献として、就職面接のための指南書がいくつか挙げられるが（面接合格指導会編 [2000]）、これらはいずれも大学教育において学生のEQ能力を開発するためのプログラムとして提案されたものではない。むしろ大学教育で学生のEQを高めるためには、EQの概念化を志向する心理学の知見を踏まえたうえで、それを教育活動として実用化するための方策を考える教育学の立場から、EQ教育を効果的に実現するための方法論について考察することが必要であると考ええる。したがって本稿では、大学でEQ教育を推進するための方法論について理論的に考察する。そのための具体的な手立てとして、第一にEQとは何かについて、その概念的な特徴を明らかにする。そして第二に、教育学における二つの代表的な立場からそれぞれEQ教育プログラムの構成モデルを提示し、最後に大学におけるEQ教育の可能性について提案する。

1. EQとは何か？

1) EQの概念

EQとは、周知のとおり一般的には「心の知能指数」と呼ばれ、それは感情や情動の面での知性（Emotional Quotient）として理解されている。しかしながら、EQをめぐる細かな定義づけについては、さまざまなモデルが見られる。

例えば、サロヴェイ（Peter Salovey）とメイヤー（John Mayer）は、EQ概念を次のように定義している。すなわちEQとは、感情を正確に知覚し認識し表現する能力、思考を促進するために感情にアクセスし感情を生み出す能力、感情や感情に関連する知識を理解する能力、感情面と知的な面での成長を促すために感情を調整する能力、これらを含むものである（高山 [2007:31]）。要するにEQとは、感情を上手に管理し、利用できる能力である。実際、人の思考や言動は感情によって左右されている。したがって、感情を管理し、その場にふさわしい感情をつくりだすことができれば、対人コミュニケーションは飛躍的にうまくいく可能性があるというわけである（高山 [2007:23]）。このとき、EQの具体的な指標として、次の4点が挙げられる。すなわち、①感情

の識別、②感情の利用、③感情の理解、④感情の調整である。第一に、感情の識別とは、自分自身の感情や、周囲の人たちがどのように感じているかを認識する能力である。第二に、感情の利用とは、問題解決や課題達成のために思考プロセスを導き出すよう自分の感情を利用する能力である。第三に、感情の理解とは、自分や他者にその感情がなぜ起きて、どのように変化するかを理解する能力である。第四に、感情の調整とは、他者の感情に適切かつ効果的に働きかける行動をとるために、自分の感情をコントロールする能力である。

こうしたサロヴェイらのEQ概念を社会一般に広く知らしめたのが、当時ジャーナリストであったゴールマン (Daniel Goleman) である。彼は、サロヴェイらの研究に基づいてEQを次の5点で構成している。すなわち、①情動認識、②情動の管理、③情動の建設的利用、④共感、⑤人間関係の処理である (ゴールマン [1998:85-87])。第一に、情動認識とは、自分の中にある感情を認識する能力である。これは自分自身の情動を知っているということである。第二に、情動の管理とは、感情を適切な状態に制御する能力である。第三に、情動の建設的利用とは、目標達成に向けて自分の気持ちを奮い立たせる能力である。つまり自分のモチベーションを高める能力である。第四に、共感とは、いわば情動の読み取りであり、他人の感情を認識する能力である。第五に、人間関係の処理とは、人間関係をうまく処理する能力であり、具体的には他人の感情をうまく受けとめる技術的能力である。

これらのモデルを踏まえながら、徳山大学は独自のEQプログラムの開発を試み、現時点では大きく三段階からなるEQトレーニングプログラムを実施している (徳山大学 [2008:11])。実際、EQトレーニングⅠでは、コミュニケーション能力の育成、すなわち自己理解と他者理解の力を向上させることが目指されている。そしてEQトレーニングⅡでは、リーダーシップのトレーニングとして、目標達成のための集団形成能力の向上を目指したプログラムが、またEQトレーニングⅢでは、社会や環境に適応したマネジメント能力、すなわちソーシャリティ (社会性) を育むプログラムが、それぞれ用意されている。このとき、特に情動に関する能力に関しては、自己メンタルマネジメント力なら

びに対人メンタルマネジメント力の育成に力点が置かれている。自己メンタルマネジメント力とは、自己を正しく認識し、感情をコントロールすることによって継続的に成果を出す力である。また、対人メンタルマネジメント力は、一方では相手を正しく理解し、その成果を向上させる力（モチベーション）であり、他方ではチームの感情を理解し、その成果を向上させる力（コーチング）である。

2) メイヤー・サロベイ・モデル

このようにEQに関するさまざまな概念モデルがある中で、本稿ではEQ理論の核となるモデル、いわゆる「メイヤー・サロベイ・モデル」に依拠しながら、EQ教育を実用化するにあたっての方法論について考察する。以下では、「メイヤー・サロベイ・モデル」に基づいて、さらに細かくEQの概念を詳述する。

すでに述べたように、サロヴェイとメイヤーは、EQ概念を次の4点で構成している。すなわち、①感情の識別、②感情の利用、③感情の理解、④感情の調整である。これら4つの能力が備わっているかどうかは、高山によれば、以下の指標に基づいて判断できる（高山 [2007: 88-89]）。

- (1) 感情の識別：自分自身の感情や、周囲の人たちがどのように感じているかを識別、認識する能力。
 - ①自分が何を感じているかを、いつも理解することができる。
 - ②自分の気持ちに変化が生じたとき、それを敏感につかむことができる。
 - ③話をしている相手の表情の変化にすぐ気づくことができる。
 - ④表情や態度から、その人の気持ちを察することができる。
 - ⑤しぐさや表情で自分の感情を伝えることができる。
 - ⑥話をしていて、相手が自分に何を言ってほしいか分かる時がよくある。
- (2) 感情の利用：問題解決や課題達成のために思考プロセスを導き出すよう自分の感情を利用する能力。
 - ①集中して物事を行うために、自分の気持ちをコントロールすることができ

る。

- ②課題解決のために、その場のムードを適切に変えることができる。
 - ③物事を始めるとき、積極的な気持ちをつくりだすことができる。
 - ④新しい業務に就いても、何とかやっていると見える。
 - ⑤相手を感じていることを、自分のことのように感じるができる。
 - ⑥映画やドラマの登場人物といっしょに泣いたり笑ったりすることがよくある。
- (3) 感情の理解：自分や他者にその感情がなぜ起きて、どのように変化するかを理解する能力。
- ①相手が怒っている理由は何かが分かる。
 - ②相手の感情がどのように変化していくかが予測できる。
 - ③相手がなぜそのような言動をとるのか、その動機を理解できる。
 - ④「イラ立ち」と「怒り」の違いを説明できる。
 - ⑤うれしいと感じた時、なぜそのように感じているかを説明できる。
 - ⑥感情がどのように変化するかの基本なかたちを知っている。
- (4) 感情の調整：他者の感情に適切かつ効果的に働きかける行動をとるために、自分の感情を調整、コントロールする能力。
- ①自分が感情的になった時、どのように対処したらよいか考え、実行できる。
 - ②人間関係のトラブルを、相手の気持ちに配慮しながら解決できる。
 - ③相手や状況に応じて、自分の感情をコントロールできる。
 - ④人間関係で問題が起こった時、一方的に相手を責めるようなことはしない。
 - ⑤感情が高ぶっている相手に働きかけて落ち着かせることができる。
 - ⑥どれだけ感情が高ぶっても、感情のまま行動することはない。

2. EQ教育をプログラム化する方法

感情を識別し、利用し、理解し、調整するためのこれら一連の能力は、どうやって身につけるのか。この問題に対して、理解の構造および知識の成長という視点で見れば、次の二種類の解答が考えられる。すなわち「バケツ」モデルおよび「サーチライト」モデルである（ポパー [1974：379-402]）。

まず「バケツ」モデルとは、知覚を通して知識を取り入れることによって知識が成長するというモデルである。このとき、知識は取り入れることによって獲得できるものであると理解される。このモデルに基づけば、教育のなかでも教師が教育内容を学生に教え込むという側面が注目される。それゆえ教育とは、教師が学生に能力を効率よく注ぎ込むプロセスによって学生の能力を増やしていく営みであるという理解になる。

他方、「サーチライト」モデルとは、精神が光（問い）を発して対象（知識）をつかまえることによって知識が成長するというモデルである。このとき知識とは、仮説を立てて検証する、つまり目的を持って対象に問いかけることによって獲得できるものであると解釈される。このモデルに基づけば、教育のなかでも特に学生の能力が高まっているかどうかを確認するという側面に関心が置かれる。それゆえ教育とは、能力を高めるための教授学習プロセスの中で、学生の能力が高まっているかどうかを断続的に確認する営みであるという解釈になる。

1) 「バケツ」モデルに基づくEQ教育プログラム

EQ教育プログラムを「バケツ」モデルに基づいて構想した場合、それはEQとして掲げられた4つの能力（感情の識別、利用、理解、調整）を学生に教え込むように方向づけられる。このときプログラムは、とりわけ技術論の伝授に焦点化される。すなわち感情を識別し、利用し、理解し、調整するにはどうすればよいのかについて学ぶように構成される。具体的に言えば、「メイヤー・サロベイ・モデル」は、次のような教育プログラムとして書き換えられる。

- (1) 感情の識別のトレーニング：自分自身の感情や、周囲の人たちがどのように感じているかを識別、認識する方法や技術を学ぶ。
 - ①自分が何を感じているかを、いつも理解する方法や技術を学ぶ。
 - ②自分の気持ちに変化が生じたとき、それを敏感につかむ方法や技術を学ぶ。
 - ③話をしている相手の表情の変化にすぐ気づく方法や技術を学ぶ。
 - ④表情や態度から、その人の気持ちを察する方法や技術を学ぶ。
 - ⑤しぐさや表情で自分の感情を伝える方法や技術を学ぶ。
 - ⑥話をしていて、相手が自分に何を言ってほしいか分かる方法や技術を学ぶ。
- (2) 感情の利用のトレーニング：問題解決や課題達成のために思考プロセスを導き出すよう自分の感情を利用する方法や技術を学ぶ。
 - ①集中して物事を行うために、自分の気持ちをコントロールする方法や技術を学ぶ。
 - ②課題解決のために、その場のムードを適切に変える方法や技術を学ぶ。
 - ③物事を始めるとき、積極的な気持ちをつくりだす方法や技術を学ぶ。
 - ④新しい業務に就いても、何とかやっていけると思える方法や技術を学ぶ。
 - ⑤相手を感じていることを、自分のことのように感じる方法や技術を学ぶ。
 - ⑥映画やドラマの登場人物といっしょに泣いたり笑ったりする方法や技術を学ぶ。
- (3) 感情の理解のトレーニング：自分や他者にその感情がなぜ起きて、どのように変化するかを理解する方法や技術を学ぶ。
 - ①相手が怒っている理由は何かが分かるようになる方法や技術を学ぶ。
 - ②相手の感情がどのように変化していくかが予測する方法や技術を学ぶ。
 - ③相手がなぜそのような言動をとるのか、その動機を理解する方法や技術を学ぶ。
 - ④「イラ立ち」と「怒り」の違いを説明する方法や技術を学ぶ。
 - ⑤うれしいと感じた時、なぜそのように感じているかを説明する方法や技術を学ぶ。
 - ⑥感情がどのように変化するかの基本なかたちを知る方法や技術を学ぶ。

(4) 感情の調整のトレーニング：他者の感情に適切かつ効果的に働きかける行動をとるために、自分の感情を調整、コントロールする方法や技術を学ぶ。

- ①自分が感情的になった時、どのように対処したらよいか考え、実行する方法や技術を学ぶ。
- ②人間関係のトラブルを、相手の気持ちに配慮しながら解決する方法や技術を学ぶ。
- ③相手や状況に応じて、自分の感情をコントロールする方法や技術を学ぶ。
- ④人間関係で問題が起こった時、一方的に相手を責めない方法や技術を学ぶ。
- ⑤感情が高ぶっている相手に働きかけて落ち着かせる方法や技術を学ぶ。
- ⑥どれだけ感情が高ぶっても、感情のまま行動しない方法や技術を学ぶ。

以上のように、「バケツ」モデルに基づくEQ教育プログラムは、EQで学ぶべき内容に基づいて構成されたプログラムとなる。それゆえEQが身についたかどうかは、各項目を到達目標として、これらの方法や技術を習得したかどうかで判断される。例えば、具体的な内容に注目してみると、「集中して物事を行うために、自分の気持ちをコントロールする方法や技術を学んだ」かどうか、あるいは「うれしいと感じた時、なぜそのように感じているかを説明する方法や技術を学んだ」かどうかによってEQの育成が判定される。しかしながら、人間の情動や感情という極めて複雑な性質を備えたものを扱う場合、常に有効な技術や方法論というものが存在しうるのである。さらに言えば、例えば「映画やドラマの登場人物といっしょに泣いたり笑ったりする方法や技術を身につける」とか、「感情が高ぶっている相手に働きかけて落ち着かせる方法や技術を学ぶ」というのは、そもそも技術的に身につくような能力なのか。これらの判断は容易ではないように思われる。

2) 「サーチライト」モデルに基づくEQ教育プログラム

一方、EQ教育プログラムを「サーチライト」モデルに基づいて構成した場合、それはEQとして掲げられた4つの能力（感情の識別、利用、理解、調整）に基づいて学生の行為や態度を反省することに焦点化される。つまり感情を識

別し、利用し、理解し、調整しているかどうかという観点から、学生が自らの行為や態度を再確認することが重要となる。したがって、「メイヤー・サロベイ・モデル」は、次のような教育プログラムとして書き換えられる。

(1) 感情の識別のチェック：自分自身の感情や、周囲の人たちがどのように感じているかを識別、認識しようとしているか。

- ①自分が何を感じているかを、いつも理解しようとしているか。
- ②自分の気持ちに変化が生じたとき、それを敏感につかもうとしているか。
- ③話をしている相手の表情の変化にすぐ気づこうとしているか。
- ④表情や態度から、その人の気持ちを察しようとしているか。
- ⑤しぐさや表情で自分の感情を伝えようとしているか。
- ⑥話をしていて、相手が自分に何を言ってほしいか分かってしようとしているか。

(2) 感情の利用のチェック：問題解決や課題達成のために思考プロセスを導き出すよう自分の感情を利用しようとしているか。

- ①集中して物事を行うために、自分の気持ちをコントロールしようとしているか。
- ②課題解決のために、その場のムードを適切に変えようとしているか。
- ③物事を始めるとき、積極的な気持ちをつくりだそうとしているか。
- ④新しい業務に就いても、何とかやっていけると思うようにしているか。
- ⑤相手が感じていることを、自分のことのように感じようとしているか。
- ⑥映画やドラマの登場人物といっしょに泣いたり笑ったりしようとしているか。

(3) 感情の理解のチェック：自分や他者にその感情がなぜ起きて、どのように変化するかを理解しようとしているか。

- ①相手が怒っている理由は何かが分かってしようとしているか。
- ②相手の感情がどのように変化していくかを予測しようとしているか。
- ③相手がなぜそのような言動をとるのか、その動機を理解しようとしているか。
- ④「イラ立ち」と「怒り」の違いを説明しようとしているか。
- ⑤うれしいと感じた時、なぜそのように感じているかを説明しようとしているか。

- ⑥感情がどのように変化するか的基本的なかたちを知ろうとしているか。
- (4) 感情の調整のチェック：他者の感情に適切かつ効果的に働きかける行動をとるために、自分の感情を調整、コントロールしようとしているか。
- ①自分が感情的になった時、どのように対処したらよいか考え、実行しようとしているか。
- ②人間関係のトラブルを、相手の気持ちに配慮しながら解決しようとしているか。
- ③相手や状況に応じて、自分の感情をコントロールしようとしているか。
- ④人間関係で問題が起こった時、一方的に相手を責めるようなことはしないようにしているか。
- ⑤感情が高ぶっている相手に働きかけて落ち着かせようとしているか。
- ⑥どれだけ感情が高ぶっても、感情のまま行動することはないようにしているか。

以上のように、EQの各項目は行為や態度のチェック項目として表れてくる。したがってEQ教育プログラムは、EQで身につけるべき内容や到達目標ではなく、EQで掲げられた項目を目指して行動しているかどうかという努力目標に基づくプログラム構成となる。具体的に言えば、例えば「話をしている相手の表情の変化にすぐ気づこうとしているか」という点については、相手の表情の変化に「気づいたか」どうかではなく「気づこうとしているか」が重要となる。つまり、各指標の努力目標に対して実際に具体的な行動や態度を示すことができなければよいというわけである。しかしながら、EQを努力目標とするのであれば、それはいわば「心がけ」の問題であり、それがそもそも「知性」なのかどうかは、その判断が難しくなってくる。

3) EQの判定方法

他方、EQが身についたかどうかは、どうやって決まるのか。考えられる方法としては、次の三つの方法が挙げられる。すなわち、①自分の主観的判断、②他者の主観的判断、③他者との相対的比較の三つである。

第一に、自分の主観的判断でEQが身についているかどうかを判定するというのは、いわば自分の勘を頼りに自分のEQを判定することである。つまり、自分が自分でEQが備わっていると思えば、その人のEQが高いということになる。このとき問題となるのは、こうした自分の勘に基づく自己評価を正当化する根拠が示しにくいということである。というのは、例えば「素の自分」の場合と「社会の中の自分」の場合とでは、EQの自己評価の結果が異なるという可能性も考えられるからである。

第二に、他者の主観的判断とは、EQが身についているかどうかを他者に評価してもらうということである。この場合、他者から見て自分にEQが備わっていると思われれば、その人のEQは高いということになる。しかしながら、誰に評価してもらうか、またどの集団の中で評価してもらうかによってEQの判断が異なるため、客観的な判定が難しい。それゆえ、評価者や評価集団の特性を踏まえながらEQを判定することが重要なポイントとなる。

第三に、他者との相対的比較というのは、EQを判定する指標に基づいて事前に多くの人のデータを収集し、そのデータとの比較において個人のEQを判定するというものである。例えば、質問紙テストなどがその一例である。このときの判定根拠は、EQを測定するための規準（中身）と基準（程度）である。ただし、この方法論は到達目標型の評価に適している一方で、方向目標型（努力目標型）の評価には馴染まないという特性をもつ。

3. 大学でのEQ教育を推進するための方法論

以上で述べてきたことを踏まえながら、大学でEQ教育を推進していく方法として、どのような手法が考えられるのか。結論から言えば、大学教育という視点で考えたとき、EQ教育は「サーチライト」モデルに基づくプログラムのもとで、他者からの主観的評価と他者との相対的比較によってEQを判定するという方法が最も妥当なやり方であると言える。

まず「サーチライト」モデルに基づくプログラムの場合、EQ教育プログラ

ムは、学生の努力目標に基づいて、その目標に向かって進んでいるかどうかで判断される。このとき重要なのは、EQが「能力そのもの」ではなく、能力が高いか低いかを判断するための「チェックポイント」であるということである。そう考えることによって、EQの各指標の根拠となる具体的な行為や態度が多様になりうる。例えば「相手の感情がどのように変化していくかを予測できる」という指標では、「相手の感情がどのように変化していくかを予測する方法や技術を持っているかどうか」ではなく、「相手の感情がどのように変化していくかを予測しようとしているか」に注目する。そうすることで「相手の感情がどのように変化していくかを予測するために具体的にどのような行動や態度をとったか」について評価することができ、相手の感情を予測しようとさえしていれば、どんな行動や態度でもよいということになる。すなわち、学生に対して試行錯誤の余地を与えることができるようになるのである。

次に、EQが備わっているかどうかを「他者からの主観的評価」と「他者との相対的比較」によって判定すべきであるというのは、評価される集団の特性を踏まえながらEQが身についているかどうかを判断することが望ましいと考えられるためである。実際、EQを支える根拠は、EQ教育の内容そのものではなく、むしろEQ教育の外部を取り巻く社会の文脈によって決まる。それゆえ、特に大学教育においては、学生が卒業後すぐに参入していく経済やビジネスの分野の文脈を踏まえながら学生のEQを構成し、判定することが望ましいと考えられる。

これはEQに注目が集まった背景を考えれば、容易に理解できる。そもそもEQが注目される契機となったのは、経済やビジネスの分野での成功要因を研究するコンピテンシー研究である。コンピテンシーとは、いわゆる高業績者の行動特性であり、特にビジネスで成功した人たちの行動特性を抽出してモデル化したものである（太田 [1999:32]）。このとき、ビジネスで成功した人は、自分の感情の状態を把握し、それを上手に管理調整するだけでなく、他者の感情の状態を知覚する力に長けているということが明らかになり、これがまさにEQと呼ばれるようになったわけである。こうした背景を考慮すれば、大学で

育成すべきEQは、ビジネスで成功するという文脈の中で考案されなければならない。

おわりに

大学でEQ教育を推進するための方法として、どのような可能性が考えられるか。本稿は、この問いに教育学の立場から理論的に答えようとしたものである。結局のところ、大学教育という観点から見れば、EQ教育は、情動や感情の操作をめぐる具体的な技術を身につけるというよりは、むしろ情動や感情を操作するに当たっての努力目標を確認する営みとして構成されるべきものであるということが明らかになった。このとき、EQは能力そのものではなく、あくまで能力が高いか低いかを判断するためのチェックポイントとして把握することが重要である。また、学生のEQが高まったかどうかについてどのように評価するかという問題については、EQとして掲げられる能力を規定する社会的文脈を踏まえる必要がある。すなわち、ほとんどの学生が近い将来に参入するであろう経済やビジネスにおける成功要因という文脈に鑑みて、学生のEQを構成し、評価することが望ましいと考えられる。

今後の課題として、大学教育のカリキュラムの中でEQがどのように位置づけるのかについての考察が求められる。いわば大学教育のカリキュラムとEQ教育プログラムとの関係についての考察である。このとき重要なのは、EQを二元論的に把握するか、一元論的に解釈するかという問題である。EQはどの分野でも一般的に通用する能力として理解されることから、一方ではEQ教育を他の授業科目から独立させて教育する方法が、また他方では、EQ教育を他の授業科目の中に浸透させるという方法が、それぞれ考えられる。この問題については、また稿を改めて論じることにしたい。

【参考文献】

- 1) リチャード・ボヤツイス、アニー・マッキー著、田中健彦訳『実践EQ：人と組織を活かす鉄則－「共鳴」で高業績チームをつくる』日本経済新聞社、2006年。
- 2) デイビッド・カルソ、ピーター・サロベイ著、渡辺徹監訳『EQマネージャー－リーダーに必要な4つの感情能力』東洋経済新報社、2004年。
- 3) DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳『EQを鍛える』ダイヤモンド社、2005年。
- 4) EQジャパン著、デイビッド・カルソ監修『職場の人間関係をよくするEQ入門』オーエス出版、2002年。
- 5) ダニエル・ゴールマン、リチャード・ボヤツイス、アニー・マッキー著、土屋京子訳『EQリーダーシップ－成功する人の「こころの知能指数」の活かし方』日本経済新聞社、2002年。
- 6) ダニエル・ゴールマン著、梅津祐良訳『ビジネスEQ－感情コンピテンスを仕事に生かす』東洋経済新報社、2000年。
- 7) ダニエル・ゴールマン著、土屋京子訳『EQ－こころの知能指数』講談社文庫、1998年。
- 8) 面接合格指導会編『EQ就職突破法－自己分析から面接攻略まで（2002年版）』有紀書房、2000年。
- 9) 野口嘉則『幸せ成功力を日増しに高めるEQノート』日本実業出版社、2006年。
- 10) 太田隆次『アメリカを救った人事革命：コンピテンシー』経営書院、1999年。
- 11) カール・ポパー「バケツとサーチライト－二つの知識理論」カール・ポパー著、森博訳『客観的知識』木鐸社、1974年、379-402頁。
- 12) 渋谷昌三監修、大上和博著『EQ心理テスト－人から好かれる自分になる』広済堂出版、2001年。
- 13) 高橋久『対人関係力を日増しに高めるEQノート』日本実業出版社、2006年。
- 14) 高山直『EQ入門－対人能力の磨き方』日本経済新聞出版社、2007年。
- 15) 高山直『人を動かす！EQマネジメント』技術評論社、2005年。
- 16) 高山直『EQ：こころの鍛え方』東洋経済新報社、2004年。
- 17) 徳山大学『大学案内2009』徳山大学、2008年。
- 18) 牛島留理子、ブレインワークス共著『社会人のためのコミュニケーションマナー50』カナリア書房、2008年。

