

ピアサポーターのEQ力向上に関する一考察 —EQトレーニングⅡ受講生のEQ質問紙の結果から—

A Study on Improvement of EQ Skills of Peer Supporters

中嶋 克成

キーワード：EQ教育、EQトレーニング、スタッフ・リーダー学生、COVID-19、循環型人材育成

概要

周南公立大学では行動科学をベースに開発した診断やトレーニングを通じて、「自立した一人の人間として社会を力強く生きていく力」＝"人間力"を育てる「EQ教育」を実施している。本プログラムは、周南公立大学独自の教育プログラムであり、キャリア形成の基礎となる総合的"人間力"を養成することを目指したものである。周南公立大学に入学した新入生は、前期授業前にスタートアップとしてEQ教育を受講する。内容としては、「自己紹介と傾聴スキルのトレーニング」、「グループ活動とチームビルディング」、「価値の明確化と行動計画の作成」の大別して4つがある。

EQトレーニングⅠの運営に当たっては、EQトレーニングⅡを履修している2年生以上の先輩学生が、リーダーまたはスタッフとしてサポートに入るピアサポート型の教育体系を取る。EQトレーニングⅡはEQトレーニングⅠの事前に3か月にわたる研修として実施され、新入生がEQトレーニングⅠの目標を達成するために必要なチームビルディングとリーダーシップのあり方を学び、EQトレーニングⅠの運営を行う。

小松・箱田(2017)はEQトレーニングⅠの教育効果を調査し、新入生らのEQ力はEQトレーニング前後で有意に上昇することを示している。また、小松(2020)は、EQトレーニングⅠに参加した学生への教育効果の持続性について調査しており、受講直後に上昇したEQ得点は6か月後には低下してしまうため、継続的なEQ教育の必要性を指摘している。一方でピアサポーターとして補助した学生の教育効果（周南公立大学の場合で言えばEQトレーニングⅡ受講者）について言及したものは管見の限りない。

そこで本稿ではこのEQトレーニングⅡ受講生のEQ力が上昇したかを明らかにする。結果としてEQ力全体の平均は、EQトレーニング前（研修前）は4.03だったが、EQトレーニング後は4.18と0.15上昇がみられ、EQトレーニングⅡ受講生のEQ力も上昇させることがわかった。一方で細かい質問項目を見ていくと、「②主体性・柔軟性」「⑧ソーシャリティ」の2項目は低下していた。

1. はじめに

2016年世界経済フォーラムの「2020年ビジネスで求められるスキルTOP10」の6位にEQ^{注1}が挙げられた。さらに2020年の世界経済フォーラムでは、「2025年に必要なスキルトップ15」の11位にEQ^{注1}が挙げられるなど、近年EQは社会が求める人材の要素一つとしての認識が世界的に広まっている。

周南公立大学では前身となる徳山大学の時代から、EQ（Emotional Intelligence Quotient：心の知能指数）教育を大学の特徴の一つとして実施してきた。徳山大学では2007年度の総合カリキュラムの改正時に「学生各自が大学生活の早期に自己を確立し、自立した社会人に向かって努力しようという自覚を啓発するため」（岡野・石川（2014））、EQに注目し、「EQ教育系」を設置した。EQ教育では、「セルフコントロール、コミュニケーション、チームビルディング、リーダーシップ、ソーシャリティー、をテーマとする短期集中ワークショップ型の演習『EQトレーニングⅠ・Ⅱ・Ⅲ』（岡野・石川（2014））が軸となった。

注1) ただし世界経済フォーラムでは、Emotional Intelligence と表記されている。

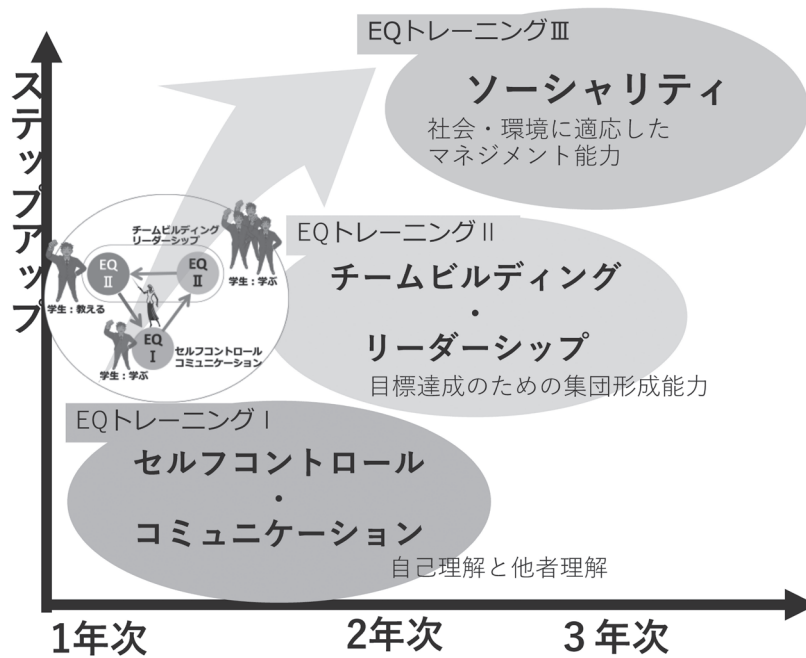


図1 2022年度「EQトレーニングI」実施時の構成

特にEQトレーニングIは、新入生がほぼ全員受講することもあり、EQ教育の基幹科目となっている。2007年度からの3年間は文部科学省の委託を受けて実施した「EQ教育を柱とする若者のチャレンジ支援プログラム」の一環として実施されていた。当初は宿泊施設に専門のトレーナーを招いて実施していたが、次第に学内に内在化させていった。場所も従来の宿泊施設から、国立山口徳地青少年自然の家に移した。この際に国立山口徳地青少年自然の家で実施されていた「プロジェクトアドベンチャー (PA)」の手法を取り入れ、現在のEQトレーニングIの骨子が出来上がった。

現在でも周南公立大学に入学した新入生は、前期授業前にスタートアップとしてEQトレーニングIを受講する。内容としては、「自己紹介と傾聴スキルのトレーニング」、「グループ活動とチームビルディング」、「価値の明確化と行動計画の作成」の大別して4つがある。

EQトレーニングIの運営に当たっては、EQトレーニングIIを履修している2年生以上の先輩学生が、リーダーまたはスタッフとしてサポートに入るピアサポート型の教育体系を取る。EQトレーニングIIはEQトレーニングIの事前に3か月にわたる研修として実施され、新入生がEQトレーニングIの目標を達成するために必要なチームビルディングとリーダーシップのあり方を学び、EQトレーニングIの運営を行う(下図2)。

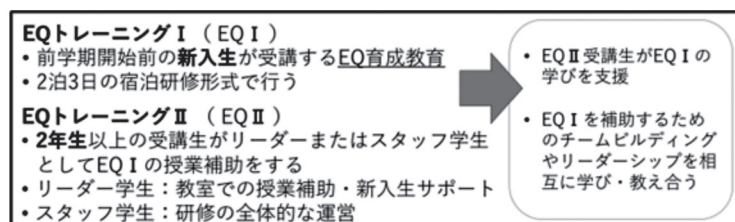


図2 EQトレーニングI・IIの関係

小松・箱田(2017)はEQトレーニングⅠの教育効果を調査し、新入生らのEQ力はEQトレーニング前後で有意に上昇することを示している。また、小松(2020)は、EQトレーニングⅠに参加した学生への教育効果の持続性について調査しており、受講直後に上昇したEQ得点は6か月後には低下してしまうため、継続的なEQ教育の必要性を指摘している。一方でピアサポーターとして補助した学生の教育効果（周南公立大学の場合で言えばEQトレーニングⅡ受講者）について言及したものは管見の限りない。

そこで本稿ではこのEQトレーニングⅡ受講生（ピアサポーター）のEQ力が上昇したかを明らかにすることを目的とする。

2. EQトレーニングの実際

EQトレーニングⅠの概略は下表1・2の通りである。

なお、2022年度のEQトレーニングⅠは、学内で3日間にわたり実施されることとなった。2022年度4月の時点では、緊急事態宣言はすでに取り下げられていたが、前年度のEQトレーニングⅠの実施の可否を決定する会議の時点では、新型コロナウイルスの感染状況が収束しているか見通しが立たず、学内での実施となっていた。

表1 EQトレーニングⅠの主な内容

<p>①自己紹介と傾聴スキルのトレーニング 「20答法」と「ジョハリの窓」の手法により自己認識を深め、効果的な自己紹介の仕方や聴き方、フィードバックのスキルなどを身につける。</p> <p>②自己主張スキルのトレーニング 健全な人間関係を保つうえで重要な自己主張を適切に行えるようになるために、「主張的に考える」「主張的に行動する」スキルをロールプレイにより身につけていく。</p> <p>③グループ活動とチームビルディング グループごとにアクティビティを実施したあと、振り返りにより、チームワークが成立するための条件や意思決定のプロセスなどについて学ぶ。</p> <p>④価値の明確化と行動計画の作成 自分の中で大切にしたい価値観と避けたい価値観を明確にしたうえで、当面の大学生活における具体的な行動計画を作成し、発表する。</p>

①自己紹介と傾聴スキルのトレーニングでは、スタッフ・リーダー学生は、「20答法」と「ジョハリの窓」の際は、ワークシートを基に作業している1年生を机間巡視する等、活動を支援する。自己紹介では、まずスタッフ・リーダー学生自身が自己紹介をすることで、そのお手本を1年生に示し、1年生らの円滑な自己紹介を促す。

②「自己主張スキルのトレーニング」でもやり方の見本を示すほか、途中で止まったり、やり方が分からなかったりなどの理由で活動がうまくいかない1年生らに助言しながら活動を促す。

③「グループ活動とチームビルディング」はスタッフ・リーダー学生の活動の中心となる。グループごとに実施するアクティビティ（アイスブレイクやチームビルディング等）のファシリテーター役として活動を進める。また、当該アクティビティについては、事前研修であるEQトレーニングⅡの中で、スタッフ・リーダー学生自身が考案・計画したものを実行する。EQトレーニングⅠでは、アクティビティ実施したあと、振り返りにより、チームワークが成立するための条件や意思決定のプロセスなどについて学ぶ。

④「価値の明確化と行動計画の作成」では、スタッフ・リーダー学生は机間巡視をしながら、「大学生活における具体的な行動計画」を書くことができない1年生に対して、自身の経験などを交えながら助言していく。

表2 2022年度EQトレーニングIの日程表

時刻	時間	第1日目
9:20	30分	開講式 (~9:50)
休憩(10分)		
10:00	20分	【授業①】 1. EQとは何か (~10:20)
10:20	1時間30分	★アイスブレイク活動(リーダー・スタッフ学生)
11:50		昼休み (~13:00)
13:00	3時間25分 (休憩含む)	【授業②】 2. 自己概念・自己呈示 3. 発表と傾聴 4. 自己紹介発表会・ふりかえり
16:25		第1日目終了
時刻	時間	第2日目
9:20	2時間30分 (休憩含む)	【授業③】 5. 感情のコントロール 6. リラックス法・認知のゆがみ 7. アサーション(途中まで)
11:50		昼休み (~13:00)
13:00	1時間30分	【授業④】 8. アサーション(最後まで) ・チームになる
14:30	2時間	★チーム・ビルディング活動(リーダー・スタッフ担当)
16:30	15分	【授業⑤】 9. チーム・ビルディングのふりかえり
16:45		第2日目終了
時刻	時間	第3日目
9:20	2時間30分 (休憩含む)	【授業⑥】 10. 情 11. 自己実現・自尊心 12. キャリア教育 大学生生活の計画
		休憩(10分) ※ 教室からの移動時間を含む
12:00	30分	閉講式
12:30		EQトレーニングI、終了

また、先にも述べたようにスタッフ・リーダー学生はEQトレーニングⅠの運営に先立って、EQトレーニングⅡを受講している。EQトレーニングⅡは「目標達成のための集団形成能力」及び「リーダーシップ」、「チームビルディング」の育成を目標に実施されている。スタッフ・リーダー学生は、かつて学習者の立場で参加した「EQトレーニングⅠ」に、今度は運営者として関わることで、集団を指揮する技術や組織づくりについて体験を通じて実践的に学んでいく。

主な日程は下表3の通りである。

表3 EQ トレーニングⅡの主な日程

	日にち	時 間	内 容
2021年12月	12/13(月),14(火),16(木),17(金)	昼休み	学生面接(留学生)
	12/13(月),14(火),16(木),17(金)	6限(18:10～19:40)	学生面接(日本人)
採用決定(2021/12/21) ※各自、掲示板(およびTeams)にて確認のこと			
2021年1月	① 1/28(金)	11時～12時	301教室
3月	② 3/8(火)	10時～17時	キックオフミーティング リーダー研修①オリエンテーション
	③ 3/9(水)	10時～17時	リーダー研修②グループワーク
	④ 3/10(木)	10時～17時	リーダー研修③アイスブレイク計画
	⑤ 3/15(火)	10時～17時	リーダー研修④アイスブレイク確認会
	⑥ 3/23(水)～3/24(木)	8時～翌日17時	事前研修(現地)リハーサル
	⑦ 3/25(金)	10時～17時	リーダー研修⑤講義内容ほか
	⑧ 3/28(月)	10時～17時	テキスト相談会(リーダー対象) テキストに関する質問・相談の対応
	⑨ 3/29(火)	10時～17時	リーダー研修⑥
4月	⑩ 4/5(火)～4/7(木)	8時～翌々日16時	EQトレーニング本番
	4月29日(金)・慰労会前日	17時	学生 レポート提出締切
	4月下旬 GW前	夕方～	慰労会

3. 方法

調査には周南公立大学で作成された「EQ質問紙」を利用した。EQ質問紙は、EQ教育で育成すべき能力として、「①自己認識」、「②主体性・柔軟性」、「③目的達成力」、「④打たれ強さ・忍耐力」、「⑤他者理解・共感性」、「⑥アサーション」、「⑦チームビルディング」、「⑧ソーシャリティ」の8つの能力を掲げ、それぞれの能力に関連した各々4問、計32問の質問項目を設定した質問紙である。得点は1～5点の間で自己評価となる(小松ら2018に詳しい)。

対象は2022年度のEQトレーニングに、スタッフ・リーダーとして参加した学生39名のうち、EQトレーニングⅡ(EQトレーニングⅠの運営補助するための研修)の研修全日程及びEQトレーニングⅠに参加したものとする。

アンケートの実施時期は、EQトレーニングⅡの研修前と、EQトレーニングⅠを含む全日程を終了した後の2回である。

4. 結果とまとめ

EQトレーニングⅡの研修前と、EQトレーニングⅠを含む全日程を終了した後にMicrosoftFormsの機能を利用してアンケートを実施したところ27名から回答を得た。

回収率は、69.2%であった。

結果は右図3・表4の通りである。

EQ力全体の平均は、EQトレーニング前（研修前）は4.03だったが、EQトレーニング後は4.18と0.15上昇がみられる。先に示したように、スタッフ・リーダー学生らが参加しているEQトレーニングⅡ（すなわちEQトレーニングⅠを補助するための事前研修）は、春休みに終了しておりEQトレーニングⅠも前期授業開始前に実施されている。したがって、研修前後でのEQ力の全体平均0.15の上昇に他の授業や講義がかかわっているとは考えづらく、EQトレーニングを通して上昇したと推測される。

次にEQ質問紙の8項目「①自己認識」「②主体性・柔軟性」「③目的達成力」「④打たれ強さ・忍耐力」「⑤他者理解・共感性」「⑥アサーション」「⑦チームビルディング」「⑧ソーシャルティ」をそれぞれ見ていきたい。8項目のうち「①自己認識」「③目的達成力」「④打たれ強さ・忍耐力」「⑤他者理解・共感性」「⑥アサーション」「⑦チームビルディング」の6項目は上昇し、「②主体性・柔軟性」「⑧ソーシャルティ」の2項目は研修後にむしろ下がっている。

上昇していた6項目のうち、「⑤他者理解・共感性」（研修前4.28→研修後4.56）と「⑦チームビルディング」（研修前4.38→研修後4.58）の2項目は、特に高い値を示した。両項目とも他者との関係の中で必要となるスキルである。先に図2で示したように、EQトレーニングⅡは、EQトレーニングⅠで得たスキルをもとに、チームビルディングを高めていくことを企図した授業であり、目論み通りになったともいえる。一方で、「⑤他者理解・共感性」「⑦チームビルディング」の2項目は、研修前から高い数値を示しており、もともと素養のあった学生がスタッフ・リーダー学生としてEQトレーニングⅡを受講したとも考えられる。研修前の数値を考慮して考えると、最も上昇したのは「④打たれ強さ・忍耐力」（研修前4.03→研修後4.37）であった。前掲表3の通り、スタッフ・リーダー学生は、比較的長い研修期間を用いて、EQトレーニングⅠ補助の準備をしており、当該項目が上昇したのではないかと推測される。

次に、研修後にむしろ数値が下がった「②主体性・柔軟性」「⑧ソーシャルティ」の2項目について見ていきたい。「②主体性・柔軟性」を構成する質問項目を見ていくと、「私は、自慢できるところがあまりない」の値が2.54と極めて低い。「②主体性・柔軟性」を構成する他の3つの質問項目の平均が3.87であるため、「私は、自慢できるところがあまりない」だけが際立って低い。他のリーダー・スタッフとともに研修している中で自身の至らない部分に気づいた、本番であるEQトレーニングⅠの際にミスをしてしまったなどの要因があるのかもしれないが、インタビュー等をもとに詳細な調査が必要である。なおこの質問項目はEQ質問紙を構成する全32の質問項目の中で唯一逆転項目となっているため、単純な入力ミスの可能性もないとはいえない。

もう一方の「⑧ソーシャルティ」も細目を見てみると、「私は、人が話しているところに気軽に参加できる」が3.46で他の3つの質問項目の平均3.90より0.44低い。Covid-19の影響で、スタッフ・リーダー学生は1年生に黙食の徹底をさせなければならなかったこと、休憩時間での雑談を極力避けていたことなどが一因となっている可能性があるが、これもインタビュー等をもとに詳細な分析が必要である。

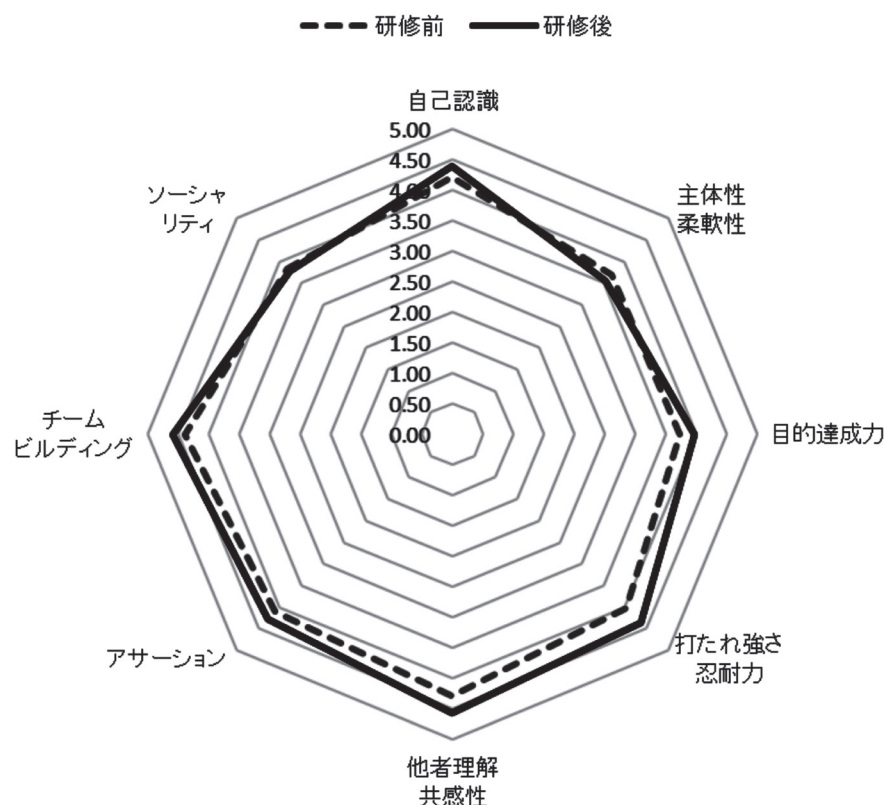


図3 研修前後のEQ力 (スタッフ・リーダー学生)

表4 研修前後のEQ力 (スタッフ・リーダー学生)

	自己認識	主体性柔軟性	目的達成力	打たれ強さ忍耐力	他者理解共感性	アサーション	チームビルディング	ソーシャルリティ	全体
研修前	4.21	3.69	3.72	4.03	4.28	4.10	4.38	3.82	4.03
研修後	4.38	3.54	3.98	4.37	4.56	4.29	4.58	3.77	4.18

[引用・参考文献]

- 岡野啓介・石川英樹(2014)「地域活性化人材に求められる能力とその測定指標：EQ教育の効果の可視化を目指して」.徳山大学論叢.79,27-53.
- 小松佐穂子・箱田裕司(2017)「感情知性をどう育てるか—大学教育の革新—」.東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要.3,65-73.
- 小松佐穂子・岡野啓介・石川英樹(2018)「教育効果測定のためのEQ質問紙の開発:信頼性および妥当性の検討」.徳山大学総合研究所紀要.40,37-45.
- 小松佐穂子(2020)「大学におけるEQ教育の効果とその持続性の検討」.徳山大学総合研究所紀要.42,27-36.

[謝辞]

本稿の執筆にあたっては、桃山学院大学の小松佐穂子先生にはEQトレーニング実施についてご助言・情報提供等に多大なるご支援・ご協力を頂きました。深く感謝申し上げます。

