

EQ 育成を目指した新入生向け 自己理解・他者理解ワークショップ —2023 年度 EQ スタートアップの実践—

**A Report on a Self- and Other-Understanding Workshop for New Students Aimed
at Developing Emotional Intelligence (EQ)
: A Practical Implementation of the 2023 EQ Startup Program**

寺田篤史・中嶋克成・赤木真由・大坂遊・岡井理香

(TERADA Atsushi, NAKASHIMA Katsushige, AKAKI Mayu, OSAKA Yu, OKAI Rika)

要旨

2023 年 4 月に周南公立大学で開催されたワークショップ「EQ スタートアップ」について報告する。このワークショップは周南公立大学が進める EQ 教育プログラムの入り口にあたる行事として開催され、新入生のほぼ全員が参加した。新入生の大学入学への緊張をほぐし「自己理解・他者理解」を深めるワークショップとして、上級生である「ワークショップデザイン I」受講生がその内容を企画し運営する形で行われた。本稿はこの行事について、参加した新入生に対して実施した EQ 質問紙による EQ 力測定結果とともに報告する。また、旧学部体制の EQ 教育プログラムの一環としての EQ スタートアップを総括するため、2022 年度「EQ トレーニング I」と比較する。

キーワード：EQ 感情知能 デザイン ワorkshop 自己理解・他者理解

はじめに

周南公立大学では、私立大学(旧徳山大学)時代より大学教育の基盤として「EQ 教育」に力を入れてきた。その EQ 教育プログラムの一環として、大学入学の直後に歓迎行事も兼ねて新入生のほぼ全員が参加する授業である「EQ トレーニング I」を 2022 年度まで開講してきた。この授業は、EQ に関する講義・ワークと学生の親睦を深め EQ 力を高める目的のアクティビティからなっていた。この授業の実施にあたっては、「EQ トレーニング II」を受講する上級生がアクティビティを企画・運営し、講義・ワークでは授業の補助も行っており、以前に EQ トレーニング I を履修済みの学生が後輩を指導する「循環型教育」として実施されていた(中嶋・小松・寺田, 2025)。

EQ トレーニング I はコロナ禍前の 2019 年度までは 2 泊 3 日の合宿形式で行われていたが、いわゆるコロナ禍の影響で 2020 年度はオンライン形式、2021 年度は一部オンライン形式で行われた。公立化し大学名も変わった 2022 年度は久しぶりの対面実施となったが、やはり感染症対策のために規模が縮小され、合宿形式ではなく大学での集中講義形式で実施された。

2023 年度は、入学式から前期授業開始までのガイダンス期間に新入生全員を数日拘束するためのまとまった

時間を取れないという制約が生じ、また 350 名からなる新入生と数十名の上級生・教員を収容可能な合宿場・研修施設が大学の近隣にないという実際的な困難が生じた。こうした事情に加えて、EQ 科目群が含まれる総合科目(一般教養科目)の整理も進んでおり、「EQ トレーニング I・II」は非開講となってしまった。しかし、EQ 教育プログラムそのものは周南公立大学の目玉であることには変わらない。そこで、授業ではなく新入生歓迎イベントとして「EQ スタートアップ」というワークショップを開催することとした。

本稿はこの 2023 年度に実施された「EQ スタートアップ」の実施報告である。この報告に際して、EQ スタートアップ参加者の EQ 力の変化を 2022 年度「EQ トレーニング I」受講生の結果と比較し、この取組を総括したい。

EQ スタートアップの概要

従前の「EQ トレーニング I」は、入学直後の新入生がほぼ全員参加する「授業」であった。特に 2019 年度までは学外の合宿場での 2 泊 3 日の研修という大学を挙げての一大行事でもあった。この授業の中で学生は「EQ」という概念を知り、グループワークやアクティビティを通じて友人を作り、直後から始まる大学生活へのモチベーションを高めていた。しかし、先述のような事情から、

表1. EQ スタートアップとEQトレーニングIの比較

EQ スタートアップ	名称	EQ トレーニング I
新入生歓迎行事	形態	授業
EQ (特に自己理解・他者理解) についての学修 大学生活へのモチベーションアップ	目的	EQ 全般についての学修 大学生活へのモチベーションアップ
12 クラスに分かれ、1 クラス半日ずつで実施 (1日4クラス×3日間)	規模・期間	8 クラス程度に分かれて、2~3 日間実施
ワークショップデザイン I 受講生による、アクティビティの企画・運営	上級生の役割	EQ トレーニング II 受講生による授業補助およびアクティビティの企画運営

新入生を数日拘束する大規模行事が実施できなくなってしまった。一方で、周南公立大学のEQ教育プログラムの入り口として新入生に対して「EQ」を意識づけする機会、またスムーズに大学生活に移行するための何らかの行事の必要性が失われたわけではなかった。そこで、授業ではない新入生歓迎行事として、この目的を果たすための「EQ スタートアップ」が(以前のEQトレーニングIよりは規模を縮小する形で)企画された。

ここで、EQトレーニングIとEQスタートアップの差異と共通点をまとめておきたい(表1)。

まず、行事の目的についてである。EQトレーニングIは従前のEQ教育プログラムの入り口であり、新入生はここでEQについて学び、その後の大学生活でEQ力を伸長する意識づけが行われる。また、大規模な合宿ないし行事という非日常的な体験活動を通じて大学生活へのモチベーションを高めるものであった。この点については、EQスタートアップも同じ目的を持たせた。入学直後の緊張をほぐしスムーズに大学生活に移行させること、またEQについて体験的に学習することが求められていた。ただし、実施規模が縮小されることから、学修するEQ力は概括的に「自己理解・他者理解」とすることとした。

日程上の制約から、EQスタートアップは、入学式後の3日間のガイダンス期間に、新入生約340名を学部学科混成の各115名弱の3群に分けて、各日午後1群ずつ半日のワークショップとして開催された。各日の約110名の参加者は30名弱の4クラスに分けられた(表2)。

表2. EQ スタートアップの全12クラス

	4/5	4/6	4/7
	114名	114名	113名
Aクラス 601教室	29名	29名	28名
Bクラス 611教室	29名	29名	28名
Cクラス 811教室	28名	28名	29名
Dクラス 812教室	28名	28名	28名

EQスタートアップの流れを表3に示す。行事そのものの準備・運営は教員の助言のもと、「ワークショップデザインI」受講生27名が担当した。この授業は学内向けワークショップのデザインを通じてチームワークや課題解決力を養うことを目的とした授業である。この授業の受講生が担当したのは、「自己理解・他者理解」を深めるための約2時間のアクティビティの企画・運営と、催し全体の進



図1. 全員集合での趣旨説明の様子(3日目)

表3. EQ スタートアップ全体の流れ (予定)

4/5 午前	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学科別ガイダンスでEQ スタートアップの案内 ・ 名札の記入指示 ・ EQ 質問紙 (1 回目) への回答指示
4/5~4/7 午後	(各日とも学科混成の約 115 名ずつ)
13:00	: 趣旨説明、教員・上級生紹介 (1 教室に全員集合)
13:30 頃	: 30 名弱ずつの 4 教室に分かれて移動・休憩
14:10 頃	: 各教室でアクティビティ開始
16:00 頃	: EQ ワーク (振り返り)
16:30 頃	: 各教室でラップアップ・EQ 質問紙 (2 回目) への回答指示 終了

行である。

各日に各教室で行われるワークショップは、①EQ 力とくに「自己理解・他者理解」を高める内容、②新入生の緊張をほぐし大学生活へのモチベーションを高める内容をもつようにデザインされた。また、EQ を新入生に意識付けするため全アクティビティ終了後に「自己理解・他者理解」を考える EQ ワーク (振り返りの時間) を付加した。EQ スタートアップは同一名称のもとで一律の内容が求められる授業ではなく「新入生歓迎行事」であり、それゆえその内容についてはクラスごとに大きな差異があった。

EQ 質問紙によるアンケート

従前の EQ トレーニング I では、参加した新入生に対してトレーニングでどのように EQ が変化したか、EQ 質問紙によるアンケートを実施していた。2023 年度の EQ スタートアップでも同様にワークショップ参加前後の EQ 力をアンケート形式で測定した。

EQ 質問紙は、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ソーシャルティに関して、各 4 問ずつの計 32 問からなる。各問は例えば「私は、自分の個性を大切にしている」のような記述に対してあてはまるかを、「はい」「どちらかといえば、はい」「どちらともいえない」「どちらかといえば、いいえ」「いいえ」の 5 段階で回答するものになっている (小松・岡野・石川, 2016, 2018)。本稿では、この取組の結果をこの EQ 質問紙アンケートの結果を以って報告したい。

ワークショップの内容と結果

各教室でのワークショップの概要

まず、それぞれの教室 (チーム) で行ったワークショップを概観する。各教室ともおよそ 3~4 つ程度の小グループに分かれてアクティビティ (ワーク) を行った。それぞれに、自己理解・他者理解を深め、チームワークに結びつけるなどの工夫がなされた。チームによっては各アクティビティの後に振り返りや解説を行うなど、EQ の理解と定着のための工夫も行われた。

チーム A (601 教室)

チーム A は、「コミュニケーションビンゴ」「県名当てクイズ」「ヨンモジンセイ」というアクティビティを行った。

「コミュニケーションビンゴ」では、全員 3×3 の枠が書かれた用紙のマス目の一つ一つに「質問を受けた時に「はい」と答えるであろう問い」を記入する。その後、その用紙を用いて小グループ内で相互に質問をし、「はい」の回答者がいればその名前をマス目に記入し、ビンゴを目指す。

「県名当てクイズ」は、各小グループの代表者がクイズでお題 (都道府県名) を引く。引いたお題を絵で表現し、グループ同士でどの県の絵かを当て合うゲームである。引いたお題について、どういう絵を描けば伝わるかをグループ内で相談する。

「ヨンモジンセイ」は、小学生、中学生、高校生、そしてこれからの自分をそれぞれ漢字一文字で表し、自分自身を表現する「四字熟語」を作るというものである。作った四字熟語はグループ内、席替えしたグループ内で相互に説明する。



図2. 県名当てクイズで絵を描いている様子

チーム B (611 教室)

チーム B は「他己紹介」「マシュマロチャレンジ」「スカベンジャーゲーム」を行った。

「他己紹介」はペアでインタビューをし、小グループ内

でペアの相手を紹介した。その際、質問の仕方や紹介の仕方について、注意すべき点が説明された。

「マシュマロチャレンジ」は、マシュマロ、乾燥スパゲティ、テープ、紐を用いて、いくつかの制約のもとより高いタワーを作るゲームである。これを小グループ同士で競った。

「スカベンジャーゲーム」は大学敷地内に隠された「宝」を探すゲームである。宝のほか、「ミッション」が書かれたカードもあり、このミッションの達成や指定された場所等の写真を撮ることで得点が得られる。これも小グループ同士で競った。

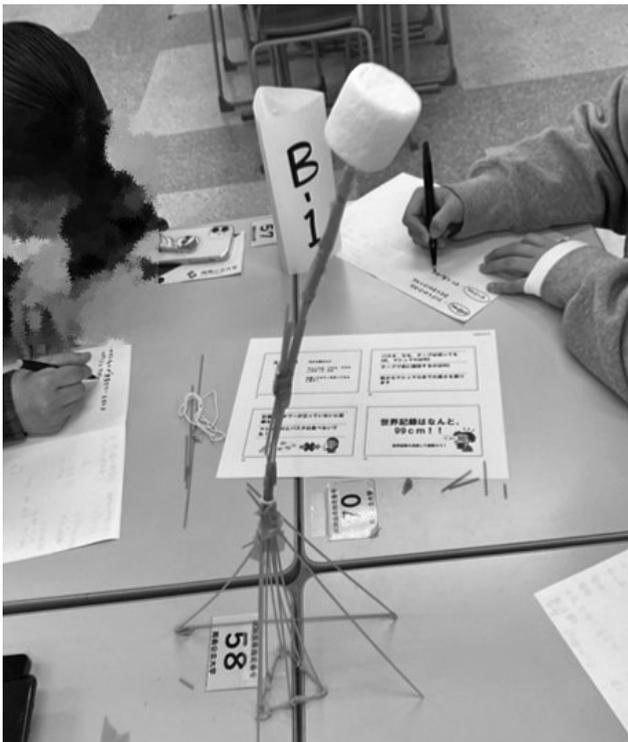


図3. 完成したマシュマロタワー

チームC (811 教室)

チームCは、参加者を3グループに分けたのちに、「自己紹介」「ペア探し」「印象交換ゲーム」を行った。

「自己紹介」は各グループのテーブル上に置かれたおもちゃ等の「モノ」を使って自分を紹介する形で行われた。

「ペア探し」は、1人3回までの質問によって自分と同じ「お題」（飲み物の名前など）を持つ人物を探し当てるゲームである。これは小グループでなく全体で行われた。

「印象交換ゲーム」は、趣味などについての2択の問題に基づいて、その人が好むものを印象だけで当てていくゲームである。これは小グループ内で行われた。



図4. モノを使った自己紹介の様子

チームD (812 教室)

チームDは「自己紹介」「〇〇っぼい」「絵伝」「ペーパータワー」を行った。

「自己紹介」では、「ニックネーム・今日の朝ごはん・今欲しいもの・好きな〇〇・地元の自慢」というあらかじめ提示された5つの観点で行われた。

「〇〇っぼい」では、自己紹介で得られた印象をもとに、「ご飯の和洋中どちらが好きか・冬 or 夏どちらが好きか・ペットは犬派猫派か」について話し合った。

「絵伝」は絵による伝言ゲームである。

「ペーパータワー」は紙とテープを用いてより高い塔を作るというゲームで、これを小グループ間で競った。



図5. ペーパータワーの様子

全体振り返り (EQ ワーク)

チームによってはアクティビティ毎に小さな振り返りの時間を細かく設けていたところもあったが、全体としてEQスタートアップを振り返る時間も設けた。この時間を「EQワーク」と称し、EQとりわけ「自己理解・他者理解」を内省し、この催しで得たものの定着を図った。振り返りでは「自分について分かったこと」「他者を理解するために意識したこと」を尋ねた。また、これを踏まえて「大学生活の意気込み」を紙に書かせた。



図6. EQ ワークでの振り返り (D チーム1日目)

EQ 質問紙の結果

EQ スタートアップの結果を確認するために、EQ 質問紙によるワークショップ前後でのEQ力の変化を調査した。調査は Microsoft Forms を使用してアンケートを作成し、スライドに表示されたQRコードを調査対象者が読み込む形で実施した。1回目は2023年4月5日午前に行われた学科別ガイダンスに設けられたEQスタートアップを紹介する時間に「催しが始まる前までに」回答するように指示をした。2回目は4月5～7日の午後に行われたワークショップの終わりの時間に行った。EQスタートアップ参加者のうち1回目・2回目ともに回答した者は274名である。なお、チームC初日分のみ、ミスにより収集できていない。

EQ 質問紙は、EQの8つの観点(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ソーシャルリティ)のそれぞれに4つの設問があり、計32問からなる(小松・岡野・石川, 2016, 2018)。回答の「はい」～「いいえ」の5段階をそれぞれ5点～1点として集計し、平均点を出した(ただし、②主体性・柔軟性に含まれる設問7は逆転項目)。

以下、全体の結果と教室(チーム)ごとの結果を、それぞれ3日間合わせたものと日付別で提示する(表4～8)。

まず全教室3日間を合わせた結果を見る。EQ力の8つの観点全平均は1回目の3.66から、2回目は3.93となり、0.27ポイント上昇した。①～⑧の観点別にみると、⑧ソーシャルリティが3.01から3.58へと得点の上昇が大きかった。小松(2020)によると、ソーシャルリティは「対人関係を円滑に進める「社会的スキル」」を表す。

一方、「自己理解・他者理解」を促すというEQスタートアップの眼目の一つと大きくかわる⑤他者理解・共感性については最も変化の幅が小さかった。それ以外にも⑥アサーション(0.14ポイント上昇)や⑦チームビルディング(0.16ポイント上昇)など他者とのコミュニケーションに関わる項目の伸びが総じて低かった。小松(2020)によると⑤他者理解・共感性は「他者の感情を理解できているか、共感できているか」を表し、⑥アサーションは「自分の感情や考えを、自分と相手の立場を尊重しつつ、その場にふさわしい方法で率直に表現する」、⑦チームビルディングは「集団で行動する際、チーム全体の利益を考えて行動するのか、一人一人が協同作業をどう考え認識しているか」を表している。先にも述べたように、活動の最後の振り返りでは「自分について分かったこと」「他者を理解するために意識したこと」を内省させており、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

表4-1. 全回答者

全体(274)	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ソーシャルリティ	全平均
1回目	3.86	3.30	3.26	3.53	4.12	3.97	4.24	3.01	3.66
2回目	4.16	3.55	3.55	3.81	4.24	4.10	4.40	3.58	3.93
変化	0.30	0.25	0.30	0.29	0.12	0.14	0.16	0.57	0.27

表4-2. 全回答者(日付別)

全体	274名	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ソーシャルリティ	全平均
1日目	1回目	3.86	3.38	3.26	3.54	4.15	3.99	4.26	3.06	3.69
80名	2回目	4.21	3.74	3.73	3.89	4.29	4.16	4.51	3.78	4.04
	変化	0.35	0.36	0.47	0.35	0.15	0.16	0.24	0.72	0.35
2日目	1回目	3.79	3.27	3.22	3.48	4.11	3.90	4.10	2.89	3.60
92名	2回目	4.10	3.38	3.48	3.77	4.15	4.01	4.30	3.45	3.83
	変化	0.32	0.10	0.26	0.29	0.04	0.11	0.19	0.56	0.23
3日目	1回目	3.93	3.27	3.29	3.56	4.12	4.01	4.34	3.07	3.70
102名	2回目	4.19	3.55	3.48	3.79	4.29	4.15	4.40	3.55	3.92
	変化	0.26	0.28	0.19	0.24	0.17	0.14	0.06	0.48	0.23

ングは上昇しそうであるが、実際にはそうはならなかった。選択されたアクティビティの多くがアイスブレイク的な要素の強いものが多く、受講生同士のコミュニケーションのきっかけにはなったものの、他者の感情の共感などへの影響は少なかった可能性がある。

日付別にみると、初日の1回目の伸びが大きく、2～3日目は同程度だった。特に、②主体性・柔軟性、③目的達成力、⑦チームビルディング、⑧ソーシャルリティの伸びが大きかった。各教室のワークショップは3日間で計3回実施され、各日の行事終了後に反省会をして翌日に向けて可能な限りの改善を加えていた。EQの伸びをこの行事のクオリティを反映すると見るのであれば、3日目ももっとも伸びそうであるがそうはなっていない。初日は入学式から日が経っておらず、新生にとっても初めて尽くして緊張感のあるコンディションであり、それを反映した可能性はある。あるいは、単にこのような資質の学生が固まっただけとも理解できるかもしれない。また、先にも述べたように、チームC初日分のみ、ミスにより収集できておらず、そもそも1日目と2日目・3日目と同質のデータではないため、単純に比較することは難しい。

次にチーム別に概観する。全体の傾向として、⑨ソー

シャルティは伸びが比較的大きく、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は伸びが低かった。全体としては伸びが低調であった3観点の中でも、チームBとチームCの⑥アサーション、⑦チームビルディングは比較的伸びが大きかった。チームCはデータに欠損があるため同列に論じることはできないが、最も内省的だったチームであり、内省を促したことがこの結果につながっている可能性がある。チームBは他のチームに比べ「スカベンジャーゲーム」などチームビルディングの要素の強いアクティビティを入れていることが影響している可能性がある。特に初日は⑦チームビルディングが0.36ポイント上昇しており突出して高い。2日目・3日目と徐々に伸び幅が減っているが、これは「スカベンジャーゲーム」(学内での宝探し)の内容や宝の場所が日を追うごとに新生に伝わっていったことで本来の楽しさより効果が減退してしまった可能性がある。また、チームBの3日目受講生の1回目の数値は4.41と全体で最も高く、そもそも伸びる余地がなかった。逆に、チームCの2日目も0.32ポイント上昇しているが、これはもともと数値が低かったこと(3.90)も一因と考えられる。

3日間を合わせた結果でみると、チームCの伸びが最

表5-1. チームA

チームA (80)	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	全平均
1回目	3.89	3.34	3.26	3.50	4.11	4.09	4.33	3.13	3.71
2回目	4.18	3.59	3.57	3.74	4.14	4.06	4.44	3.66	3.92
変化	0.29	0.25	0.30	0.24	0.03	-0.03	0.11	0.54	0.22

表5-2. チームA(日付別)

チームA	80名	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	全平均
1日目	1回目	3.79	3.31	3.16	3.46	4.12	4.10	4.29	3.10	3.67
28名	2回目	4.13	3.69	3.54	3.64	4.04	4.01	4.43	3.72	3.90
	変化	0.33	0.38	0.38	0.18	-0.08	-0.09	0.14	0.63	0.23
2日目	1回目	3.98	3.43	3.31	3.49	4.12	4.09	4.32	3.26	3.75
27名	2回目	4.19	3.56	3.60	3.87	4.09	4.02	4.39	3.80	3.94
	変化	0.20	0.14	0.29	0.38	-0.03	-0.07	0.06	0.54	0.19
3日目	1回目	3.90	3.27	3.32	3.55	4.09	4.09	4.38	3.01	3.70
25名	2回目	4.23	3.51	3.55	3.70	4.32	4.17	4.51	3.45	3.93
	変化	0.33	0.24	0.23	0.15	0.23	0.08	0.13	0.44	0.23

表6-1. チームB

チームB (73)	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	全平均
1回目	3.98	3.31	3.33	3.63	4.27	3.99	4.29	3.07	3.73
2回目	4.29	3.54	3.63	3.86	4.42	4.20	4.51	3.68	4.02
変化	0.32	0.23	0.30	0.23	0.15	0.21	0.22	0.62	0.28

表6-2. チーム B (日付別)

チーム B	73 名	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ソーシャルリティ	全平均
1日目	1回目	4.11	3.29	3.26	3.65	4.41	3.84	4.35	3.01	3.74
26名	2回目	4.40	3.67	3.82	4.01	4.66	4.29	4.70	3.88	4.18
	変化	0.30	0.38	0.56	0.36	0.25	0.45	0.36	0.87	0.44
2日目	1回目	3.73	3.26	3.45	3.64	4.16	4.01	4.10	2.85	3.65
22名	2回目	4.16	3.27	3.61	3.76	4.20	4.07	4.34	3.40	3.85
	変化	0.43	0.01	0.16	0.13	0.05	0.06	0.24	0.55	0.20
3日目	1回目	4.06	3.38	3.29	3.61	4.21	4.13	4.41	3.31	3.80
26名	2回目	4.30	3.64	3.44	3.79	4.36	4.23	4.47	3.74	4.00
	変化	0.24	0.26	0.15	0.18	0.15	0.10	0.06	0.43	0.20

表7-1. チーム C

チーム C (49)	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ソーシャルリティ	全平均
1回目	3.81	3.14	3.10	3.50	4.11	3.89	4.10	2.92	3.57
2回目	4.19	3.53	3.52	3.90	4.27	4.12	4.30	3.60	3.93
変化	0.39	0.39	0.42	0.40	0.16	0.23	0.20	0.67	0.36

表7-2. チーム C (日付別)

チーム C	49 名	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ソーシャルリティ	全平均
2日目	1回目	3.71	3.14	2.90	3.43	4.05	3.73	3.90	2.73	3.45
23名	2回目	4.18	3.45	3.48	3.73	4.15	3.91	4.22	3.40	3.82
	変化	0.48	0.30	0.58	0.29	0.10	0.18	0.32	0.67	0.37
3日目	1回目	3.89	3.14	3.28	3.56	4.16	4.04	4.28	3.10	3.68
26名	2回目	4.20	3.61	3.56	4.06	4.38	4.31	4.38	3.77	4.03
	変化	0.31	0.46	0.28	0.50	0.21	0.27	0.10	0.67	0.35

表8-1. チーム D

チーム D (72)	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ソーシャルリティ	全平均
1回目	3.74	3.35	3.28	3.46	4.00	3.85	4.17	2.88	3.59
2回目	3.99	3.51	3.48	3.79	4.15	4.04	4.30	3.38	3.83
変化	0.25	0.16	0.20	0.33	0.15	0.19	0.12	0.50	0.24

表8-2. チーム D (日付別)

チーム D	72 名	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ソーシャルリティ	全平均
1日目	1回目	3.68	3.53	3.36	3.50	3.91	4.04	4.15	3.08	3.66
26名	2回目	4.10	3.86	3.84	4.04	4.20	4.18	4.39	3.74	4.04
	変化	0.41	0.33	0.48	0.54	0.29	0.14	0.24	0.66	0.39
2日目	1回目	3.68	3.23	3.20	3.35	4.11	3.70	4.04	2.63	3.49
20名	2回目	3.83	3.15	3.18	3.68	4.15	4.04	4.21	3.10	3.67
	変化	0.15	-0.08	-0.02	0.33	0.04	0.34	0.18	0.48	0.18
3日目	1回目	3.86	3.28	3.26	3.51	4.00	3.78	4.30	2.88	3.61
26名	2回目	4.02	3.45	3.36	3.63	4.10	3.90	4.26	3.24	3.74
	変化	0.16	0.17	0.10	0.12	0.10	0.13	-0.04	0.37	0.14

も大きかった(ただし、初日のデータを欠いている)。チームCは①自己理解、②主体性・柔軟性、③目的達成力、④打たれ強さ・忍耐力、⑦ソーシャルリティの項目が高かった。指導教員の目から見ると、4チームの中でも最も内省的な内容のアクティビティが行われたクラスだった。チームAは⑥アサーションがマイナスになっており、日付別にみると⑤他者理解・共感性もマイナスになっている日があった。

日付別にみると、チームBとチームDの教室で初日の伸びが大きく、これが全体の結果にも反映されている。また、日付別に見た場合、チームDの初日と2日目・3日目との間の伸び方の違いが顕著である。

2022年度EQトレーニングIとの比較

EQスタートアップを2022年度のEQトレーニングIと比較する。2022年度のEQトレーニングIは大学で3日間の宿泊を伴わない集中講義として実施された。EQ質問紙アンケートは初日と最終日の講義内で配布されたプリントで行われた。その後Microsoft Formsで作成したフォームに2回分をまとめて転記する形で回答を収集した。回答に応じた学生は297名だった。なお、2023年度については、本授業の意図や目的について振り返りをさせた後に、EQ質問紙に回答させているため、バイアスがかかっている可能性がある。

EQスタートアップ(2023年度)とEQトレーニングI

(2022年度)を比較すると、1回目の値が全平均・観点別ともに大きく変わらない一方で、全ての観点でEQスタートアップの方が上昇幅が大きい。また、⑤他者理解・共感性の上昇幅はどちらの年度でもほぼ変わらなかった(表9)。ただし、⑤は他の観点と比べて1回目から値が大きい点にも注意が必要である。一方、①自己認識は2023年の方が伸びが大きかった。

数値の伸びの違いは、学生の疲労度や(EQトレーニングIが3日間の集中講義であるのに対して、EQスタートアップが半日(3時間程度)で終了)、少人数実施(EQトレーニングIは受講生数名を上級生3名でサポートしていたのに対し、EQスタートアップは29名程度を6~7名でサポートする体制)だったこと、また、EQスタートアップでは2回目の回答直前に振り返りを実施したことが数値に反映された可能性がある。本来比較するのであればデブリーフィングとして実施すべきところであるが、回答直前に意図・目的について振り返りをさせたため、本来のデータより高く出ている可能性もある。しかしながら、EQスタートアップでは振り返りも含めて一つのパッケージとして構成したため、あえて振り返り後にアンケートを実施している。したがって、両データが同質ではないことにも注意する必要がある。

その点を割り引いて考えても例年同様の結果となったのではないだろうか。

表9-1. 2023年度EQスタートアップ結果(再掲)

2023年度 (274)	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	全平均
1回目	3.86	3.30	3.26	3.53	4.12	3.97	4.24	3.01	3.66
2回目	4.16	3.55	3.55	3.81	4.24	4.10	4.40	3.58	3.93
変化	0.30	0.25	0.30	0.29	0.12	0.14	0.16	0.57	0.27

表9-2. 2023年度EQトレーニングI結果

2022年度 (297)	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	全平均
1回目	3.82	3.35	3.29	3.49	4.14	4.02	4.22	3.08	3.67
2回目	4.06	3.49	3.49	3.65	4.25	4.14	4.30	3.37	3.85
変化	0.25	0.14	0.21	0.17	0.11	0.12	0.08	0.29	0.17

おわりに

2023 年度に実施した EQ スタートアップについて報告した。2022 年度までの EQ トレーニングに比べて大きく規模を縮小したものの、「自己理解・他者理解」に関して、少なくとも EQ 質問紙の結果では 2022 年度の EQ トレーニング I (2022 年度) と上昇または変わらない結果となった。

2024 年度以降は EQ 教育体制がさらに大きく変更され、EQ 教育プログラムの一環として全新生が参加する大規模行事は EQ スタートアップが最後となった。今後の EQ 教育プログラムは大学教育全体を通じて行われるものとなる。「EQ」は周南公立大学が推進する「ウェルビーイング推進」の主体が持つ資質として、1 年次必修科目「周南 well-being 創生入門」において知識面でインプットを行う。そのうえで、「ワークショップデザインⅠ～Ⅲ」や地域課題解決に取り組むゼミ活動などのコミュニケーション負荷の高い授業において実践的に高めていくという体制となる予定である。

引用文献

- 小松佐穂子・岡野啓介・石川英樹 (2016) 「EQ 教育の効果測定のための尺度開発」『徳山大学総合研究所紀要』38、pp. 75-84.
- 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—信頼性及び妥当性の検討—」『徳山大学総合研究所紀要』40、pp. 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、pp. 27-36.
- 中嶋克成・小松佐穂子・寺田篤史 (2025) 「徳山大学・周南公立大学の EQ 教育のあゆみ」『総合教育センター紀要』1、周南公立大学総合教育センター、pp. 51-60.