

キャリア形成支援における学生の成長度測定に関する一考察

畠 一樹

徳島大学総合教育センター キャリア支援部門

1. はじめに

これまでの効率化を重視した社会では、感情は理性を邪魔するもので、抑制されがちであった。ところが、成果を上げているビジネスマンや研究者の行動を研究したところ、IQ 的な能力だけではなく、コミュニケーションを主体として感情をモチベートしながら人間関係を構築したり、多様な価値観を感じることで新しいものを創造するなど機械では実現が困難な能力である EQ (Emotional Intelligence Quotient ; 感情の知能指数) が発揮されている。また、日本経済団体連合会の採用における重視項目でも、EQ に関連するコミュニケーション能力、主体性、協調性などが上位を占めているなど、多くの場面で EQ の必要性が高まっている。これに付随して、大学では教育の質保証の観点などから社会に適応する人材を輩出するために、学生のキャリア形成支援の重要度が増している。

このような背景の中、学生は近い将来に EQ が重視される社会へ向かうことになる。彼らが充実した学生生活を送るとともに限られた時間内で、社会への適応能力を養うためには、漠然としたキャリア形成だけでは不十分である。学生が実際に「行動」することで多様な経験を積み、「EQ を上手く発揮する能力 (以降、EQ 能力とする)」を高めながら知識を知恵に昇華させる成長度を客観的に測定し、セルフマネジメントサイクルを構築するが課題となっている。

本研究では、効果的なキャリア形成を実現する上で必要不可欠な要因である学生の「行動特性」を多様な場面で客観的に成長度を測定しながら「EQ 能力」を発揮させ汎用性のある検査手法として、スチューデント EQ (以降、SEQ とする) に注目し、他の検査手法との比較を検討しながら、今後のキャリア形成支援への導入を提案した。

表 1 SEQ の診断項目

3つの知性	8つの能力	24の素養
心内知性	自己認識力	私的自己意識 社会的自己意識 抑鬱性 特性不安
	ストレス共生	自己コントロール ストレス対処 精神安定性
	気力創出力	セルフ・エフィカシー 達成動機 気力充実度 楽観性
対人関係知性	自己表現力	情緒的表現性 ノンバーバル・スキル
	アサーション	自主独立性 柔軟性 自己主張性
	対人関係力	対人問題解決力 人間関係度
状況判断知性	対人受容力	オープンネス 情緒的感受性 状況モニタリング
	共感力	感情的温かさ 感情的被影響性 共感的理解

2. SEQ の概要および検査結果について

SEQ は EQ 理論の提唱者である Salovey と Mayer¹⁾ の監修を受けた大学生向け行動特性検査である。EQ という知性そのものに注目するのではなく、「EQ を発揮して、どのような行動をどの程度とっているか」という行動特性に注目した手法である。

SEQ は、学生が行動特性を自ら把握して「強み」と「課題」を考え、「ありたい姿」に近づくためのセルフマネジメントを継続していくことに適した検査である。具体的な結果は、表 1 に示すように受診者の行動特性を「3 つの知性」、「8 つの能力」の度合いとバランスを 5 段階で把握できる。また「24 の素養」は全国の大学生を対象とした偏差値で把握できる。

本手法により、日常の社会生活の中で起きることが行動に起因することを理解し、実際に行動目標を設定して EQ を開発することが可能となる。

また、SEQ を複数回受診することで成長度が可視化でき、その有効性も検証されている²⁾。

このように、SEQ は学生に自分自身の目標を持たせることができ、行動上の試行錯誤は、それ自体が貴重な経験として本人を成長させる。さらに、社会人基礎力が高くても、その能力が適切に発揮できるように自分自身をコントロールしたり、周囲の状況にあわせて発揮する能力を選んだりするのはEQがあらゆる能力の基盤になるからである。「持っている能力」から「発揮できる能力」にするためにEQの持つ役割はとても大きい。

3. SEQ の特徴

(1) 他の各種検査との違い

① 適職診断との違い

適職診断は、その職業についている社会人の回答パターンに適合度を測るが、高い可塑性を持ち開発することを目的としている SEQ は、自分の意欲が持てることに気づき、それが適職にできるように成長することを支援する。

② 性格検査との違い

「把握」を重点に置くのであれば性格検査であるが、「開発」に重点を置くのであれば SEQ が目的合理性は高い。

③ 社会人基礎力系の検査との違い

社会人基礎力では「何がよいことなのか」が予め決まっているが、SEQ は「何がよいことなのか」は学生自身が考えて決める立場にある。したがって、学生集団全体に対して一定の方向付けをした場合は社会人基礎力を、学生一人ひとりの個性や主体性を重視して成長させようとする場合は SEQ を使う方が目的合理性は高い。

(2) 成長度が測定できる

変化が現れにくい性格検査などと異なり、行動の特徴を測っている SEQ は、行動目標を設定して本人が意識的に行動変化に取り組めば、SEQ の結果は数ヶ月で変わる。したがって、一定の期間に行われる活動の振り返りや効果測定の場合で効果的に活用できる。

(3) 成長度が客観的に分かる

自己申告の選択肢方式の検査は客観的に診断することは少々無理がある。そのため、実際に行動する前では漠然とした抱負、そして行動した後は主観的な感想を評価とすることが多い。しかし、事前に SEQ を受診すれば、自身の現状を客観的に知ることができ、客観的な行動目標を設定することができる。そして、事後は主観的な感想だけではなく、再受診することで何がどうよかったのか具体的に数値化・言語化して分析することができるため、目標の妥当性を検証し、次のステップへ繋げることも可能となり、学生の自己効力感を高めることにも貢献する。

4. 汎用性の検証

講義や実習など様々な場面の効果測定にも利用できるなど汎用性が高く、キャリア形成支援の効果的な検査手法として SEQ を体系的に導入する効果は大きい。

SEQ の活用事例としては、キャリア教育をはじめとした正課講義、キャリア形成支援の現場として実践型インターンシップや就職支援各種講座などが挙げられる。さらに、キャリア形成の支援者となる職員や職員の教育資質向上にも転用が可能と考えられる。具体的な活用事例とその利点についてはカンファレンス当日にて発表する。

5. 今後の課題

キャリア形成支援においてどのような要素を含む活動が効果的であるのかについて様々なデータを収集、分析することで、より効果的なキャリア形成支援を実現していきたい。

6. 参考文献

- 1) Peter Salovey & John D. Mayer, *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*, vol.9 no.3, 185-211, 1990.
- 2) 畠一樹・成行義文：初年次学生の行動特性把握によるEQ能力開発手法の提案，大学教育研究ジャーナル，第13号，23-37，2016.