



就業前教育としての「感情教育」の試み

人間科学部 吉田 悟



組織心理学領域、特に就業者のキャリア形成に関心を持ってきた。学位論文は、就業者の仕事生活と家族生活の葛藤に関する研究。また、研究活動と並行して、REBT(Rational Emotive Behavior Therapy)の指導者としてのトレーニングを受けてきた。REBTはラショナルリティを大切にするが、これを私は「ほどほど」とか「中の上」に立つといった感じ?!で捉えている。上でも下でもない、ほどほど感を大切にすること持ちは気楽である。(よしだ・さとる)

本論では、就業前教育として感情教育が必要なことおよび私の授業での試みについて述べる。第1に、能力開発は「感情知能」概念に基づいて行うのが適切であること、REBTに基づいた感情教育（感情知能の開発）が学習しやすくかつ効果があることを述べる。第2に私が現在実施している感情教育の内容と、修了者の変化について述べる。最後に、今後の課題について述べる。

1 はじめに

2006年に経済産業省は、高等教育においても就業前教育として「社会人基礎力」の開発が必要であると提言した。社会人基礎力は、組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力と定義され、12の能力要素が提示された。しかし、報告書には、それらを統合的に説明する理論枠組みが提示されていないし、概念の妥当性について実証研究されていない。このことから、私は、「社会人基礎力」概念に依拠して能力開発すべきでないと考える。

2 感情知能と感情教育（感情知能開発）の重要性

私は、能力開発は「感情知能」概念に基づいて行うのが妥当であり、実際に感情知能を開発する方法としては、REBTに基づいたやり

方が学習しやすくかつ効果があると考えられる。

90年代以降、感情知能が注目されるようになった。感情知能は、知能とは異なる概念で、①自分自身の感情を知る、②自分の感情をコントロールする、③自分を動機づける、④他人の感情を認識する、⑤人間関係を上手く処理する、という5因子から構成される。そして、感情知能の高い就業者ほど職務満足・業績が高く、そのひとが指揮するグループの生産性が高いことが実証された。したがって、感情知能が高い学生ほど企業にとって望ましい人材であり、就業前教育として感情知能を高める教育が大学でも必要である。

REBTの学習は感情教育に適している。REBTは感情に焦点をあてた心理学理論であり、具体的な手順・技法があり、学習が容易である。英米では、REBTに基づく感情教育は学校教育

やビジネス研修などで活用されてきた。ビジネス教育のトレーニングマニュアルも刊行されている。REBTに基づく感情教育の効果は先行研究のメタ分析で確証されている。代表的な不健康な感情である不安と怒りの改善、自滅的行動の減少、学業成績の改善、サボタージュの減少、人間関係の改善に有効である。

3 感情教育の試みとその効果

(1) 授業内容

4年次対象の心理学演習（通年、履修者約20名）で、感情教育を行ってきた。授業構成は毎回ほぼ同じで、理論学習40分、体験学習50分からなる。

理論学習では5・6人程度のグループになり、各グループでテキストの指定箇所の疑問点を出し、各グループから出された疑問点を代表者が発表する。疑問点の中から私が特に重要と判断した項目をいくつか選んで、適宜、レポート課題とする。

体験学習は、カウンセリングのデモンストレーション（私が30分程度行う）、スキル・トレーニング、フィードバックから構成される。デモンストレーションは、各学期の最初と最後の時期の2回、通年で4回程度行う。REBTではピアカン（ピア・カウンセリング）がスキル・トレーニングとして用いられる。机のない椅子だけの空間で3人1組（カウンセラー、クライアント、観察者）となり、ピアカンは3回行われる。



ピア・カウンセリングの風景

各ピアカン終了後に、フィードバックを3分間行う。フィードバックは私でなく、仲間である観察者とクライアントがカウンセラーに対して行う。フィードバックに際して、対象

者にとって有益な内容に心がけること、良かった点を必ず含めるようにすることをルールとしている。授業の最後に、履修者全員が円形になって、体験学習での気づきや感じたことなどについて共有する。

(2) 感情教育の効果

この授業を1年間履修し、現在就業している卒業生を対象に、①履修後の本人の変化、②就職活動での有効性、③現在の職場での有効性、についてインタビューをした。

履修後の本人の感じる変化としては、自己受容と欲求不満耐性が高くなったと述べた。さらに、REBTの技法を使って感情マネジメントに取り組むようになったこと、感情マネジメントできるようになったこと、目標達成に向けて建設的な行動がとれるようになったことを述べた。就職活動に関して、さらに現在の職場での有効性に関しても、直面する嫌な出来事には違いがあるが、感情マネジメントできるようになったので、不健康な感情に対処して、自滅的な行動でなく建設的な行動をとることができると、述べた。すなわち、一致して、就職活動において、さらに現在の職場において、感情教育が役立つと述べた。

4 今後の課題

(1) 授業形式と年次

私は感情教育を、20人程度を対象にして、大学4年次の演習科目で行ってきた。今後の課題として、講義科目として実施することは可能か、講義の場合どのような授業内容になるか、何年次で行うと有効か、などについて検討する必要がある。

(2) コーチングをセットにした教育

REBTとコーチングは密接な関係があるので、感情教育とコーチングはセットで学習することが効果的だし、コーチングの授業内容に感情教育を組み込むことも可能である。コーチングは業績と学習能力を向上・開発する心理技法であること、コーチングはビジネスや経営の場で行われることから、感情教育とコーチングをセットにした教育は、ビジネス教育に適している。