

2010年2月11日

ダニエル・ゴールマンから見たハワード・ガードナー

日本MI研究会 会長 上條雅雄

Multiple Intelligences Around The World の冒頭の章でガードナーはゴールマンとの長年の関係を振り返っている。彼がこのようなことを書くのはめずらしいが新著の読者にこの関係を知らせておきたかったからだと私は思う。本書の寄稿者会議でこれに関連した発言を私もしたことを覚えている。そして、以前「ニューヨーク・タイムス紙」にゴールマンが記した記事をここで紹介することは意味があると思う。これはいつか役にたつと思い私が温めていた稿でもある(100211MK)。

• • ☆ • •

November 16, 2008 PREOCCUPATIONS

It May Be a Good Job, but Is It ‘Good Work’?

(『良い職であるかもしれないが、グッドワークだろうか』)

◇背景 p1、◇翻訳文 p3、◇NYT記事原文 p6

背景:

2008年11月16日付 New York Times 紙の Preoccupations (先入観) という勤労生活に関する連載特集の中の Daniel Goleman (TED* 2007 のスピーカー) 寄稿による記事に引かれて、じっくり翻訳してみた。この記事には、電子版の副題として「やりがいのある仕事を探すための規範: Steps in the Search for Rewarding Work」がついている。

記事の内容は、「良い職業」と「良い仕事:グッドワーク; Good Work」の違いに触れ、より充実した人生を考える指針を示している。原文と幾分の私的考察が入る、つたない私の翻訳は、この後に付すとして、まず、記事の登場人物に触れておきたい。

1999年の11月12日夕刻、私はダニエル・ゴールマンのボストンの講演会場 Arlington Church を訪れ、『Working with Emotional Intelligence』と題した彼の講演の前後に話をする機会を得た。私は既に日本でもベストセラーとなり、文庫本になっていた彼の著書『EQ:心の知能指数』を握りしめていた。その本は、あちこちにマーカーで線が引かれていた。教会堂の中に設けられた特設書店コーナーの婦人がそれを見て、講師に告げたことがこの対面のきっかけだった。その本の中で、ダニエル・ゴールマンはハーバード大学の心理学者 Howard Gardner (ハワード・ガードナー) 教授の『Multiple Intelligences Theory: 多重知能(MI)理論』を紹介していた。日本語でMI理論のことを説明している本に私が出会ったのは、これが、はじめてであったことから、この世界的ベストセラーの著者がEQとMIをどう位置づけしているかを知ることには私は大いに関心を抱いていた。

一方、私はハーバード大学教育学大学院で MI 理論に関して最初の個人講義を受けた翌日、担当のリサーチャーから、理論の提唱者のハワード・ガードナー教授に紹介され、いくつかの質疑を楽しみ、大学を後にしてダニエル・ゴールマンの講演会に向かいながら、同じ日の午後に世界的に著名な二人の心理学者に会えることで私の心は躍っていた。今回の記事が出たのもなんととも時季をほとんど同じくした 9 年後の 11 月の中旬であるが、さらに興味深いのは、ダニエル・ゴールマンがこの記事の中で今、話題のガードナー教授の『Good Work』を引用し、話を展開していることである。「フロー (Flow: 乗り) 理論」で知られる元シカゴ大学心理学教授で、当時から、今日もハーバード大学と共同研究を続けられ、後にピーター・ドラッカー氏のもとで、彼の晩年から今日まで、クレアモント大学院大学で仕事をされている Mihaly Csikszentmihalyi 教授 (TED2004 のスピーカー) は、この概念の共同研究において、ハワード・ガードナー教授、スタンフォード大学 William Damon 教授とともに現在も進行中のこのプロジェクトに参画している。

<MI 理論からはじまり、Good Work 概念まで、一貫して繋げる>ことにより、教育界だけでなく、広く一般社会においても、これらの理論がより多くの人に理解され、応用される段階にあると私は、思っていたし、そのことを述べてきた。この記事は、一般大衆を引きつけてきたベストセラー科学ライター：ダニエル・ゴールマンが発信した「ハワード・ガードナーと共同著者達による *Bettering the World* に関するフレームワークがより具体的な応用の段階に入ったことに対する評価のひとつの表現」であろうと私は理解する。

ダニエル・ゴールマンとはその後 TED2007 の会場で旧交を温め、その記念に TED Japan Mission のオリジナル絆纏を差し上げることが出来た。袖を通した時の彼の笑顔が忘れられない。この絆纏の企画をされた方々にあらためて敬意を表したい。ハワード・ガードナー教授とは、長年師事を受け、彼の概念を日本の教育に活かすプロジェクトも 7 年を経過するが、地道に順調に理解者をふやし進んでいる。TED2004 の折にハワード・ガードナー教授の紹介を受け、モンレーで昼食をともにしたチクセントミハイ教授とはハワード・ガードナー教授を通して間接的に繋がっている。ガードナー教授日本講演2006の折には多くの TED Japan Mission の方々のご賛同、ご協賛、ご参画を賜った。TED コミュニティーがこれらの知的ネットワークをより強いものとしてくれたことに心から感謝している。

一方、これらの理論を応用し成果を発揮した千葉市立緑が丘中学校がソニー教育財団の 2007 度・ソニー子ども科学教育プログラム最優秀プロジェクト校となり、その受賞を記念する記念全国大会が 11 月 21 日に開催された。私がこのイベントの記念講演の講師を務めることになっていた。ニューヨークの長年の友人オダネル氏から、この記事の情報を送って下さった時には本当に嬉しかった。もともとこれらの心理学者達のことには触れずには話がまとまらない講演内容だったので、最新の情報を講演の中に取り組みることが出来、強力な援軍を得たようなまさに、“Synchronicity” 効果を生んだ。

——ここの稿はちょうど一年前から私が温めていたものだが、その後ガードナー教授の共編 *Multiple Intelligences Around the World* のプロジェクトに参画する機会があり、ニューヨーク大学での寄稿者会議に同僚と出席した。会議の前夜ブロードウエイに一人で繰り出して、ミュージカルを観ることにした。隣り合った同年輩の現地の紳士達と幕間に色々と話が弾んだ。彼らは「何故私がここに居るのか」興味深く聞いた。会議の旅の目的と概要を話すと「それはダ

ニエル・ダニエル・ゴールマンの関係していることか？」とガードナー教授よりも先に名前が出てきた。この新刊書の冒頭の章 Birth and the Spreading of a “Meme”(p9) の中でガードナー教授がダニエル・ゴールマンとの関係を詳しく述べているが、このお二人はお互いの新著が出る度に、裏表紙でエールを交換するほどの仲である。その意味でもこのダニエル・ゴールマンの記事は二人の信頼関係を裏付ける重要なものであり、この章を読んだ後で、このことを JMIS (日本MI研究会)のサイトの読者に是非お知らせしたいと強く感じた次第である。また、さらにこの Good Work プロジェクトが次の本を予定しているということを教授から最近聞き、楽しみにしている。——

参考)

TED: TED コンファレンス

<http://www.ted.com/index.php/pages/view/id/7>

----☆-----☆-----☆-----

Preoccupation – Steps in the Search for Rewarding Work –NYTimes.com

November 16, 2008

PREOCCUPATIONS:先入観

It May Be a Good Job, but Is It ‘Good Work’?

「良い職であるかもしれないが、良い仕事だろうか？」

By DANIEL GOLEMAN

何年も前のある暑い夏のことである私はマディソン街を進むバスに乗った、その時の運転手を今でもはっきりと覚えている。感じが良い物腰の中年の男は通過する場所、その歴史、大セールスの喚起、劇場にかかる映画のレビュー、ミュージアムの展示のハイライトについて、生き生きとした語りで乗客を楽しませた。

運転手の名前を私は後で知った、Govan Brown だった。彼は地域の伝説的人物であり、1988年に退職した時に彼は 1400 余通の賞賛(一通の苦情もなく)の手紙を受けていた。そして、彼の退職パーティーには M101 路線の数百人の常連客がおしかけた。Brown さんの注目すべき友好的な社交性が個人的な使命感の一部となった。バプティスト教会の牧師補佐役として彼は彼の乗客をも会衆(信者)と見て、彼らが必要とすることの世話をした。

私は最近 Brown さんとの出会いのことをハーバード大学のマルチプル・インテリジェンス理論—数学や言語的能力の他に人生における成功を導くことができる様々な能力がある—で著名な心理学者 Howard Gardner によって思い出させられた。ガードナー氏は、Brown さんのこと(私の著書 *Emotional Intelligence: 邦題『EQ-心の知能指数』*はこの話からはじまる)を彼が言う“good work:グッドワーク”の事例として引用した。グッドワークとは卓越した実行を結び付

け、人の倫理を表し、関わることへの喜びを与える仕事のことである。言いかえるとこのような仕事を私たちは皆持ちたいと思う。

他の見方をするとこれらの3要素のどれかを欠いても、職または職業としては大いに良いかもしれないが、グッドワークに達することにはならない。たとえば、地球環境保護団体の長でその役割は彼の価値観を十分に表わしているが、彼自身は没頭し、挑戦しているとは感じていないという人を知っている。このような例で、最近出会った医者は彼が本来の情熱を感じるレーシング・カーのピットクルーになるべく、医療業務を断念した。

ガードナー氏はこのグッドワークの構造を明らかにするためにいくつかの研究プロジェクトを率いて彼自身も研究に専心している。スタンフォード大学 William Damon, クレアモント大学院大学の Mihaly Csikszentmihalyi の両心理学者が連携して共同研究に加わっている。(『グッドワーク: 能力と倫理が会うとき 《Good Work: When Excellence and Ethics Meet》』が Basic Books から 2001 年に発行され、後続版として、ガードナー氏編集の『職場での責任 《Responsibility at Work》』が Jossey-Bass から 2007 年に発行された)

研究の第1弾は9分野の職業における、1,200 人におよぶアメリカの労働者への徹底的なインタビューでその分野は遺伝子学者、ジャーナリスト、俳優、慈善事業財団関係者を含んでいる。最新の計画は他の国々を含めメキシコやイタリアにおける並行した研究が含まれる。

「人々は大変挑戦的な職業または環境で働いており、彼らが仮に技術的に優秀であっても、その仕事が、彼らの人生におけるミッション(使命)として重要でなければ、それらの仕事は難しいと思うであろう」とガードナー氏は語った。

予期しなかったことは「喜び」はグッドワークの要素として欠くことが出来ないことである。「アメリカのスラムの先生を例にとる。彼らは技術的にも優秀で、生徒たちへの責任を深く感じている。しかし、仕事の中にもし、喜びを見出さなければ彼らは燃えつきてしまう、それはあまりにも無情である。何らかの援助と報酬をきつい仕事の中に組み込まなければならぬ、そうすれば当初、『有意義』かつ、『引き込む(没頭する、魅力的:engaging)』ものであったことがそのように続くことになるだろう」

職歴途上で「えんこ」を起こした M.I.T.の卒業生に関するある研究で 彼らが教授や技術系企業のトップになったけれども、彼らはしばしば 40 代で「何故私は今、これをしているのであろう」自問するとガードナー氏は言った。

「彼らはトレッドミル《ベルトの上を歩いたり走ったりするトレーニング器具》の上に乗っていたために後ろに下がって『これは私にとって重要であるか、意義があるか?』と問うことも出来なかったのである」とガードナー氏は語った。

人々が自分の職業のグッドワーク水準を評価するための3つの質問があるとガードナー氏は語る:①あなたの価値観に合うか? ②その職業は能力を喚起するか、または、あなたがすること

に充分能力があり、生産的であると思うか？ ③その仕事は「没頭:engagement」の主観的バロメーターである「喜び」をあなたにもたらすか？

職業に門出するため、または、職歴の途中で変更することを夢描いているため、新しい職業を探さねばならない人に向けたガードナー氏の忠告は:あなたが本当にしたいことは何か、人生を使って何をしたいかを決めなさい。どのような特定の仕事をもちたいかを決めるよりそれはもっと重要となる、何故ならば、就職の地盤は過激に急速に変化しているからである。そして、「どこで私はそれを遂行できるか？」を問いなさい。そして、環境と現場については、柔軟性をもって考えること—しかし、あなたが刺激を受けるか、得意であるかに関してはしっかりと確認すること。

「そして、3つ目。職を考え、どこで働くかの選択ができる時はそこに行き、人々と話すこと。「自分の身を他人の中に置けるような場所か？」を自問すること。ある場所で5倍の収入を得るとして、あなたが誰で、どんな人になりたいかをよく考えること？私の同僚を敬服出来るか、それともできれば避けたい人たちか？」

私の職歴の初めの頃、私は40才までに引退したいとよく言っていた。ガードナー氏のグッドワークへの洞察力は、私が「引退:retire」と言った本当の意味を私に分らせるよう導く。それは、意義ある努力に没頭する(being engaged)ことであり、それを私は喜びとし、私の最善の技能を引き出した。当時、科学ライター(The New York Times 紙の仕事を含め)としての、私の一日の仕事のほとんどを決まり切った(routine)日常の仕事と感じ始めていた。その時点で、私はより楽しい労働を主に自分の業務以外で ホームレスのための慈善を組織することを助けるような側面のプロジェクトの中に見出した。当時私は、仕事にも恵まれ、時には没頭していたが、最終的には、それは、私の価値観の全域を表していなかった。私の仕事生活の30%は、ガードナー氏の水準によると、“good”で、残りの70%は、“not so good”であった。

何年もして、私は、著者兼講師(author and lecturer)になり、その比は変化してきた。今や、ずっとより大きく変わったと見ている。しかし、私が近づきつつある「能力と倫理と没頭(意義ある努力への没頭から生まれる喜び)の魅力的な構成(magic mix)」に、決して完全近づいたわけではない。そして、そして、そのことが、どう私が自分のキャリアを判断するかにおいての変化を反映することを私は承知している。—「成功」のための新たな測定基準は、地位や富ではなく、どちらかと言うと、グッドワークとしての私の努力の割合がみなすのである。

Preoccupations—Steps in the search for Rewarding Works—NYTimes.com

November 16, 2008

PREOCCUPATIONS

It May Be a Good Job, but Is It ‘Good Work’?

By DANIEL GOLEMAN

ONE hot summer day many years ago, I boarded a bus heading up Madison Avenue with a driver whom I still vividly remember. A middle-aged man with a charming manner, he entertained his passengers with a lively monologue on the places we were passing and their history, alerts of great sales, his reviews of movies at theaters we passed and highlights of museum exhibits.

The driver's name, I later learned, was Govan Brown. He was a local legend; by the time Mr. Brown retired in 1988, he had received more than 1,400 letters of commendation (and not a single complaint), and his retirement party was attended by hundreds of loyal passengers on the M101 route. Mr. Brown's remarkable outgoingness, it turned out, was part of a personal mission: as deacon of a Baptist church, he viewed his passengers, too, as a "flock" whose needs he tended.

I was recently reminded about my encounter with Mr. Brown by [Howard Gardner](#), the psychologist at Harvard best known for his influential theory of multiple intelligence — that there are a range of abilities that can lead to success in life beyond math and verbal skills. Mr. Gardner cited the account of Mr. Brown (which begins my book "Emotional Intelligence") as an example of what he calls "good work" — a calling that combines excellent performance, expresses one's ethics and offers a pleasing sense of engagement. That is, the kind of job we'd all love to hold.

Lacking any of these three ingredients, a job or profession may be great in other ways, but it does not make the cut for good work. For instance, I know the head of a global environmental organization whose role expresses his values quite well, but he does not feel engaged or challenged. In search of just such engagement, a physician I met recently had given up his medical practice to head an auto racer's pit crew, his real passion.

Mr. Gardner has been hard at work himself leading several research projects that seek to illuminate the structure of such good work, laboring in tandem with the psychologists William Damon of Stanford and Mihaly Csikszentmihalyi at the School of Management at Claremont Graduate University. (Their book "Good Work: When Excellence and Ethics Meet" was published by Basic Books in 2001; a follow-up, edited by Mr. Gardner, "Responsibility at Work," appeared in 2007, from Jossey-Bass.) ⇒この続きは下記のサイトをご参照下さい。

<http://www.nytimes.com/2008/11/16/jobs/16pre.html?adxnml=1&adxnmlx=1262174589-i9FHJaQSpkx1wisl4sTrIA>