

令和3年度入学試験問題

小論文

(国際地域学科地域教育専攻)

注意事項

- 1 試験開始の合図があるまでは、この問題冊子を開かないこと。
- 2 「問題冊子」は1ページが白紙です。2ページから8ページが問題本文と設問です。
- 3 解答用紙は2枚、下書き用紙は2枚あります。
- 4 解答は指定された解答用紙に記入すること。
- 5 受験番号は解答用紙の指定欄に記入すること。
- 6 解答は横書きとし、指定された字数にまとめること。
- 7 解答用紙のみを提出し、問題冊子・下書き用紙は試験終了後、持ち帰ること。なお、いかなる理由があっても解答用紙以外（下書き用紙など）は受理しません。
- 8 試験中に問題冊子の印刷不鮮明、ページの落丁・乱丁および解答用紙の汚れ等により交換を必要とする場合は、手を挙げて監督者に知らせること。

問題 次の文章を読んで、後の設問1、設問2に答えなさい。

「子どもはほめて伸ばしましょう」というのは、どの育児書にも見られるフレーズである。テストで良い点数をとったら、あなたはなんて頭がいいのとほめる。徒競走で一番になったりしたら、運動能力が抜群だねとほめる。上手に絵を描いたら、あなたには芸術の才能があるわとほめる。この教えには大いに説得力がある。

ほめられれば子ども（子どもに限らないが）は良い気分になるし、自信がつき、それがモチベーションにつながるというわけだ。良い子に育てたければ、子どもをたえずほめて自信をつけさせるのが一番だという考えが、世の中の常識として広く浸透している。

それは育児に限ったことではない。たとえば、仕事の場面では、誰かの仕事ぶりをほめれば、ほめられた人のモチベーションが高まり、その結果、より効率的に学習や仕事ができるようになると考えられており（思い込まれており）、経営関係のハウツーものの本には大抵、従業員をほめるのは良いことだと書かれている。

それでは、心理学の世界では「ほめること」はどのように考えられているのだろうか。世の中の常識と同じく、ほめることが万能薬だと考えられているのだろうか。

物理的な報酬（特に金銭）はモチベーションに悪い影響を及ぼすと考えている心理学者のなかにも、ほめることはモチベーションに害はないと考える者は多い。なかには、ほめることはモチベーションに良い影響を与えると考えている者もいる。はたしてこれは正しいのだろうか。

実は、ほめることとモチベーションの関係はそう単純な話ではない。それは、ひとえにほめるといっても、誰がほめるのか、何のためにほめるのか（ほめる意図）、何についてほめるのかなど、さまざまな要因によってモチベーションに与える影響が全く異なってくるからだ。ただ1つははっきりと言えることは、「ほめることは常に良いことである」という考えは思い込みであって、間違いだということである。

現在のところ、ほめることとモチベーションの関係については2つの考え方があり。ひとつは、ほめることがモチベーションを高め、その結果、良いパフォーマンスにつながるという、一般的にも広がっている考え方で、そのことを実証する研究がいくつもある。もうひとつの考え方は、ほめることによってモチベーションが下がり、その結果、パフォーマンスも低下するという、全く逆の考え方があり、こちらもこれを裏づける実証的な研究がたくさんある。

（中略）

「ほめることによってモチベーションが下がる」とは、にわかには信じがたい。子育ての指導書にはきまって、「子どもはほめて育てよう」という文句が並んでいるではないか。さきほどのハーロックの実験^{*1}では、ほめられることによってモチベーションが高まり、その結果、高いパフォーマンスにつながったのではなかったのか。こういう疑問に答える前に、まずは1990年代後半に行われた、ほ

めることについての大規模な研究を紹介することにしよう。

その実験では、3つのグループに分かれた子どもたちが知能テストに類似したテストを受けた。そのテストの内容は、さまざまな形が一行に並んでいるのを見て、その列の続きにどんな形がくるのかを頭だけを使って考える簡単なものだった。テストが終わった後、子どもたちには実際の成績は伏せて、全員に、あなたはとても優秀な成績をとっており、少なくとも80パーセントは正解であることを伝えた。それに加えて、第1グループの子どもたちには、こんなにたくさんのパズルが解けたのは本当に頭の良い証拠だと話した。つまり、これらの子どもたちは、自分たちの頭の良さ(=能力)をほめられたのだ。一方、第2グループの子どもたちは何も言われなかった(第3グループについては、後述する)。

さて、このような操作が施された後で、次にどういうパズルをやってみたいか、その課題のタイプを子どもたち自身に選択してもらった。その課題は2つのタイプに分かれるのだが、1つは良い成績がとれ、自分が賢そうに見えるタイプの課題で、それほど難しくないのであまり間違えそうもない課題であった。もう1つは自分が賢く見えるように示すことはできないかもしれない難しい課題だけれども、そこからたくさんのことを学ぶことができるタイプの課題であった。

すると、最初のテストで頭が良いとほめられた子どもの67パーセントが、前者の簡単な課題を選んだのに対して、何も言われなかった場合は、前者の課題を選んだのは45パーセントであった。ちなみに、子どもたちに選択してもらったこれらの課題は、実験の時間が余ったらやることを子どもたちに伝えて、実際にはやらなかった(これは、子どもたちがどのタイプの課題を選択するのかというのを見るための手続きだったのだ)。

続く実験では、子どもたちにもう一度テストを実施した。今度のテスト課題は最初のものよりずっと難しく、実際、大半の子どもがあまり良くできなかった。子どもたちには、全員50パーセント以下しか正解できなかったことが伝えられた。テストの後で子どもたちに、自分たちがやったパズルは楽しかったか、このパズルを家に持って帰って続きをやる気があるのかどうかを尋ねた。

ここでグループの間に、大きな違いがあらわれた。最初の実験のとき頭が良いとほめられた子どもは、他のグループの子どもたちより難しいパズルを楽しめず、家で続きをやるとうとする子どもが少なかった。また難しいパズルができなかった原因を尋ねたところ、頭が良いとほめられた子どもは、「自分の頭が悪いから失敗したのだ」と、その原因を自分の「能力」のせいにする傾向が見られたのに対して、他のグループの子どもは、「自分の頑張りが足りなかったからだ」と、その原因を「努力」に求める傾向が強かった。

そして子どもたちに、最後のテストを受けてもらった。すると、驚くべき結果が待っていた。このときのパズルの内容は、最初に与えられたものと同じくらい簡単であった。図3-1を見ていただきたい。最初のテストでは、子どもたちの成績は同じくらいだったのに、最後のテストでは2つのグループの間に大きな成績の開きが見られ、なんと、頭が良いとほめられた子どもたちのほうが、何も言われなかった子どもたちよりも、はるかに成績が悪かったのだ。

これは、図3-1を見るとわかるように、何も言われなかった子どもたちがうんと頑張つて、最後

のテストで輝かしい成績を残したのでは決してない。頭が良いとほめられた子どもたちが、最初のテストの成績と比べてかなりの落ち込みを示したのである。

〈図3-1〉

同様の結果は、大人を対象にした実験でも認められている。ほめると必ず、熟練を有する仕事の成績が落ちることが示された実験の結果を受けて、ある心理学者らは「熟練を要する仕事をダメにする効果的な方法は、仕事の直前にほめることだ」と述べている。

ほめることがモチベーション（その結果としてのパフォーマンス）を高めるどころか逆に下げたまま働きがあるとは、いったいどういうことなのだろうか。この理由としては、主に4つのことが考えられる。

まず第一に、ほめられることによって、引き続きうまくやらなければならないというプレッシャーがのしかかる。そうした過度に高まったプレッシャーや不安がパフォーマンスの低下を導くことは、第2章でも見てきた（「ヤーキーズ・ダッドソンの法則」）。私の授業を受講している大学生に、「ほめることによる影響」についてのレポートを書いてもらったところ、「一度ほめられると、次にほめられなくなるのではないかと怖くなる」と述べている学生が少なからずいた。物理的報酬と同様に、ほめことばにもそれに依存する状態を作り出す作用があるのだ（第2章でも述べたが、それが報酬の怖いところである。どうすればほめられるのかという基準に立って物事を考えるようになるのだ）。ある心理学者は、「称賛は是認への依存心を強める。ほめすぎると、不安定な精神状態を引き起こす。それは周囲の期待に添えなさそうになると恐れを感じるからである」と述べている。ほめられると、次はその期待に添えないのではないかと恐れたり、ほめられなければ、自分には価値がないのだと誤った信念を抱いたりするというわけだ。

また、別の大学生は、「ほめられると、次は叱られるのではないかと恐れる」とレポートに書いていた。ほめるという肯定的評価をしてくれる人間は、また場合によれば否定的評価をすることもありうるということなのであろう。心理学の研究においても、教師が子どもに対して使うほめことばと罰は高い相関性を示し、一方を使った教師のうちの半数以上は他方も使うことがわかっている。就学前の子どもをもつ母親を対象にした調査でも、褒美の多用と体罰の多用には著しく高い相関性があることが明らかになった。

なるほど、アメにはムチがつきものであると同じく、ことばによる報酬には必ずことばによる罰の種が含まれているのだ。ほめことばが罰としての作用も備えもつとは、なんともまあ奇妙なことでは

ある。このように、ほめられることによってプレッシャーや不安、恐怖が高まり、それがモチベーションを低下させたり、パフォーマンスを低めたりする大きな原因となるのである。

第二に、ほめられると、その基準を保たなければならないというプレッシャーから、失敗することを過度に恐れ、失敗する危険を冒さないために難しい課題を避けるようになる、ということがあるだろう。さきほどの実験でも示されたように、能力をほめられた人たちは、自分の能力をどう伸ばすのかということよりも、自分がいかに失敗しないようにするか（あるいは失敗したように見えないようにするか）という、パフォーマンスの結果にばかり目が向くようになっていった。失敗する可能性のある難しい状況への挑戦を避けて通れば、ほめてくれた人の批判を招く機会を排除することになるだろうし、自分のプライドが傷つくこともない。

先ほどの実験によると、子どもたち全員に、難しいパズルの成績を子どもにフィードバックした後、それを仲間の前で発表させると、能力をほめられた子どものほぼ 40 パーセントが、成績についてうそを言ったそうである。もちろん、実際の成績よりも偽って高く発表したのだ。ちなみに、他のグループの子どもたちがうそを言った割合は、おおよそ 10 パーセントであった。つまり、頭が良いとほめられた子どもは、成績が悪いことは格好が悪いことだと考えているために、自分が失敗したときには、うそをついてまでもそれを隠そうとするのだ。失敗を過度に恐れ、自分がいかにできるのかということを示すことだけに多大な努力を払っているようでは、何かを学びとろうとするモチベーションが低下するのも当然であろう。

第三に、能力をほめられることによって、結果の善し悪しを「能力」を基準にして考えてしまうことになる、ということである。成功し続けているうちはそれでも良いかもしれないが（現実世界において、成功し続けるということはまずありえない）、ひとたび失敗を経験すると、努力が足りなかったと考えるよりも、自分の能力のせいだと考えてしまう傾向がある。（中略）人は失敗の原因を自分の能力不足に求めると、モチベーションを失いやすい。能力は、自分の力ではどうすることもできないコントロール不可能な要因だからだ。さきほどの実験でも示されたように、頭が良いとほめられた子どもたちが不幸にして悪い成績をとると、自分は言われたほど頭がいいわけではない、自分には能力がないと思ってしまい、モチベーションを失い、無力感に襲われ、そのためにパフォーマンスが低下したのだと考えられる。

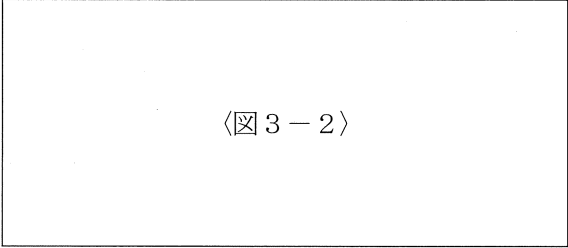
最後に、それほど難しくない課題ができたからといってほめられると、「こんなにほめられるということは、いつもはあまり能力が高くないって思われているのだな」「自分はもともとうまくできないので、今回はほめてくれているのだな」と、うがった見方をする場合があるだろう。やや複雑な解釈ではあるが、ほめことばを自分自身の能力の低さのためと考えてしまうのである。自分の能力についてこうした推測をすると、難しい課題をうまくやりとげることへの期待感を低め、それが次には頑張りが集中度を低めることになるかもしれない。

（中略）

ここで第3グループについて説明しよう。

第3グループの子どもたちは、最初のテストの後で「すごいね。良くできているね。少なくとも80パーセントは正解だよ。」と、第1グループと同様にほめられた。しかし、ほめられ方、つまりほめられる対象が異なっていた。第3グループの子どもたちは、「こんなに良い点数がとれたのは、一生懸命に頑張ったからだね」とその努力をほめられたのだった。

このグループの子どもたちは、他の2つのグループの子どもたちと行動の仕方に大きな違いが見られた。自分の頭の良さを示すようなタイプの課題を選んだ子どもはわずか8パーセントにすぎず、92パーセントの子どもがそこからたくさんを学ぶことができる難しいタイプの課題を選択した。何かを学びとろうとする意欲が、失敗に対する恐れよりも大きいため、やりがいのある問題を選びたがるのだろう。そして、たとえ失敗したとしても、その原因は自分の努力不足にあると考えることができ、その課題に対する楽しさや意欲は衰えることなく、無力感に苛まれることもなかった。そして、当然ながら、その後のテストでも励まされた通り懸命に努力しようとするので、成功の可能性も高まり、実際に素晴らしい成績をおさめることになった(図3-2参照)。こうした実験の結果は、大人を対象にした研究でも同様に見られている。



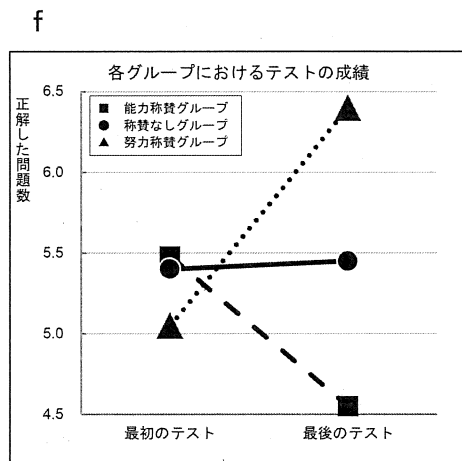
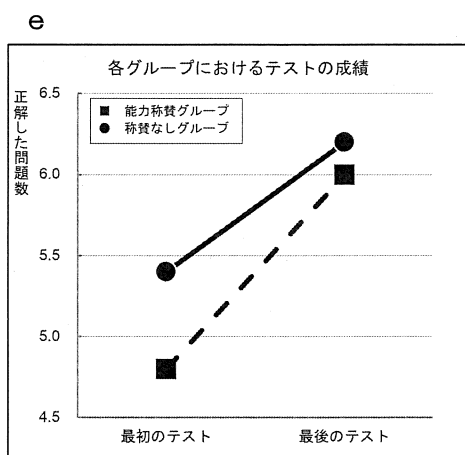
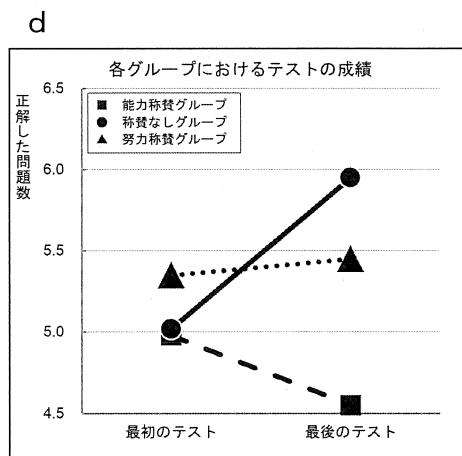
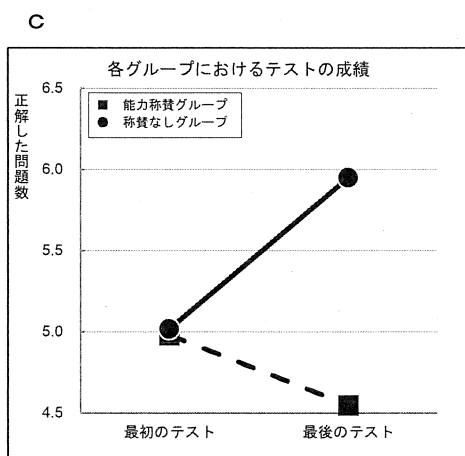
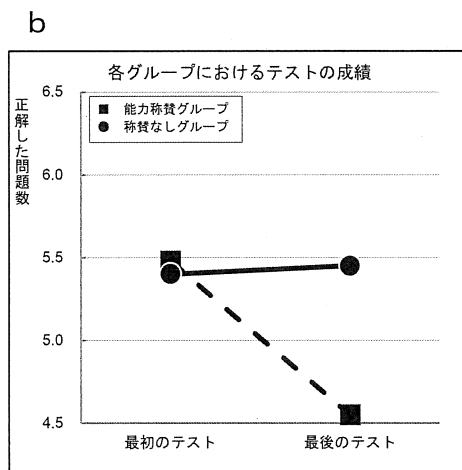
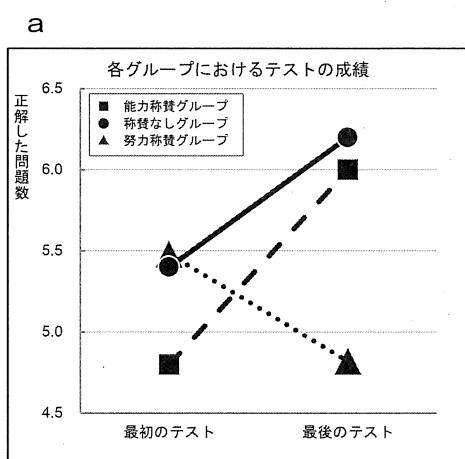
〈図3-2〉

この実験結果から改めてわかることは、ほめることがただちに悪い影響を及ぼすのではない、ということだ。問題はそのほめ方なのである。努力をほめられた人は、モチベーションが高まり、努力を惜しまず、困難に直面してもくじけず、最高のパフォーマンスをおさめる可能性が高い。一方で能力をほめられた人は、困難な状況を避けるようになり、まじめな努力をしなくなり、目の前に壁が立ちふさがるととたんにやる気をなくすことになりやすい。

*1 この実験では、称賛や叱責などの働きかけが子どものパフォーマンス(ここでは算数のテストの成績)にどのように影響を及ぼすのかを調べた。

(出典：外山美樹『行動を起こし、持続する力—モチベーションの心理学—』の第3章「ほめることは効果的?」、新曜社(2011)から抜粋、一部改変。)

設問1 空欄〈図3-1〉〈図3-2〉には、それぞれ実験結果を示すグラフが入る。本文の内容に照らしてもっとも適切な図を選び、それぞれ記号で答えなさい。またそのように判断できる理由を、本文中の言葉を用いて251字以上300字以内で説明しなさい。(150点)



設問2 本文中に示される実験結果及びほめることによってモチベーションやパフォーマンスが低下する理由を踏まえて、次の〈場面〉での教師のほめ方を批判的に論じなさい。さらに、次の〈場面〉で適切だと考えられる教師のほめ方の具体例を1つ挙げ、その理由を述べなさい。なお、文字数は全体で601字以上700字以内とする。(250点)

〈場面〉

この小学校では学級ごとに児童が6つのグループを編成し、1週間交代で毎日校舎内の掃除を行っている。この小学校の高学年のある学級では、教室の掃除当番になった児童たちが時間内に清掃を終えることができていなかった。担任教師はそれを課題だと思っていた。ある時、教室の掃除当番になった児童たちは、一日目に、お互いに助け合ったり時間を見ながら間に合うように声を掛け合ったりしながら掃除を行い、この学級で初めて時間内に掃除を終えることができた。担任教師は児童たちを「はやかったね。時間内におわったね。こんなふうにできたのは、あなたたちに力があるからだよ。」とほめた。さらに翌日の朝の会で、学級の児童たち全員の前で、昨日の班が時間内に掃除を終え、すばらしかったと伝えた。その日(二日目)と次の日(三日目)は時間内に掃除を終えられたが、掃除の仕方が雑になってしまった。そして、最後の2日間(四日目、五日目)は時間内に掃除を終えることができなかった。