

人材育成の基本： インストラクショナルデザインとアドラー心理学を使う

平成29年12月25日(月) 15:00~17:00

日比谷コンベンションホール

主催：一般財団法人医療関連サービス振興会



講師

向後 千春

(こうご ちはる)

早稲田大学 人間科学学術院 教授

講師略歴

■ 学歴

- 1981年3月 早稲田大学 第一文学部(心理学専修)卒業
- 1985年3月 早稲田大学大学院 文学研究科
修士課程(心理学専攻)修了
- 1989年3月 早稲田大学大学院 文学研究科
博士後期課程(心理学専攻)単位取得退学

■ 学位

- 2006年3月 東京学芸大学 博士授与(教育学)

■ 職歴

- 1981年4月 日本タイムシェア(株)入社
- 1983年3月 同 退社
- 1986年9月 早稲田大学 情報科学研究教育センター助手
- 1990年3月 法政大学 社会学部 非常勤講師
- 1990年7月 富山大学 教育学部 助手
- 1991年4月 同 講師
- 1992年7月 同 助教授
- 1992年10月 JICA 専門家としてタイ王国に派遣(1年間)
- 2002年9月 早稲田大学 人間科学部 助教授
- 2007年4月 早稲田大学 人間科学学術院 准教授(名称変更)
- 2012年4月 同 教授

■ 専門分野

- ・教育工学：特に、eラーニング、インストラクショナルデザイン
- ・教育心理学：特に、教授法、生涯学習、作文教育
- ・アドラー心理学：その実践と実証研究

■ 学会活動

- ・日本教育工学会 編集委員(1999年9月~2011年6月)
- ・同 理事
(2003年6月~2011年6月; 2015年6月~2019年6月)
- ・同 評議員 (2011年6月~2015年6月)
- ・教育システム情報学会 編集委員
(1998年4月~2002年8月)
- ・同 評議員
(2001年12月~2007年)
- ・同 英文誌編集委員
(2002年6月~2004年)

■ 主な著作

- 向後千春『幸せな劣等感』(小学館新書, 2017)
- 向後千春『18歳からの「大人の学び」基礎講座』(北大路書房, 2016)
- 向後千春『人生の迷いが消える アドラー心理学のススメ』
(技術評論社, 2016)
- 向後千春『上手な教え方の教科書 入門インストラクショナルデザイン』
(技術評論社, 2015)
- 向後千春『アドラー“実践”講義 幸せに生きる』(技術評論社, 2014)
- 向後千春『教師のための教える技術』(明治図書出版, 2014)
- 向後千春『伝わる文章を書く技術』(永岡書店, 2014)
- 向後千春『いちばんやさしい教える技術』(永岡書店, 2012)
- 向後千春・富永敦子『統計学がわかる【回帰分析・因子分析編】』
(技術評論社, 2008)
- 向後千春・富永敦子『統計学がわかる』(技術評論社, 2007)
- 荒木晶子・向後千春・筒井洋一『自己表現力の教室』
(情報センター出版局, 2000)

1. 教えるとはどういうことか

皆さん、こんにちは。早稲田大学の向後です。よろしくお願いします。今日は、「人材育成の基本：インストラクショナルデザインとアドラー心理学を使う」という題でお話ししたいと思います。

前半はインストラクショナルデザインの話、後半はアドラー心理学の話をやっていききたいと思います。インストラクショナルデザインは、初めて聞いた人もいるかと思いますが。簡単に言うと、教えることのデザイン、教えることの設計ということです。

私は見ていなかったのですが、最近テレビドラマで、『先に生まれただけの僕』という櫻井翔さんが主演のドラマがありました。そのインストラクショナルデザインです。

元々インストラクショナルデザインと、今日、後半にお話しするアドラー心理学は全く別物です。私の専門として、インストラクショナルデザイン、アドラー心理学をやっているうちに、だんだん両者を融合しても、全然おかしくない、違和感がないという感じになってきたので、最近はその2つを融合して話すということが結構多くなってきました。

教えること・学ぶことは日常行為

最初にインストラクショナルデザインの話をしていきます。教えるということは、われわれがすぐ思い浮かべるのは学校の先生、予備校の先生、塾の先生、ピアノの先生、テニスのコーチとか、教えるということをプロとしてやっていて、それでお金を得ているというそういう人たちです。

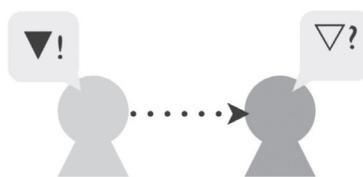
よく考えると、先生でなくても、われわれの周りの人たちはいろいろなことを教えているわけです。それは普通の会社でもそうです。私の学生もみんなアルバイトをやっていますが、例えばハン

バーガー屋でアルバイトを始めたら、1年目はもっぱら修行の時間になり、先輩からいろいろなことを教わります。半年とか1年がたったら、もうすでにその時間で新しく入ってくる後輩に対して何か教えなければいけません。会社でもそうです。1年目はやはり新人なのですが、2年目からは、次の新人が入ってきますから、OJTなどがあり、それなりのことを教えなければなりません。だから教えるという仕事は先生だけの仕事ではなく、働いている人全ての仕事になります。

翻って考えると、「教え方」というのを一体われわれは学んできたのかということ、それは一切教わってこなかったのです。小学校でも、中学校でも、高校でも、大学でも、それから会社の中でも、どういうふうにやったらうまい「教え方」になるのかということは、一切習ってきませんでした。そこを埋めるのが、インストラクショナルデザインという考え方です。

教えること・学ぶことは日常行為

- ▶ しかし「教え方」だけは学んでこなかった
- ▶ 教えることは社会をうまく回し、人類を進歩させるためのエンジンである
- ▶ IDは「教え方」をエンジンとして、効果的な教育／研修コース全体をデザインする



資料 1

インストラクショナルデザインを専門にしている人たちはいるのですが、私は、全ての働いている人たちは、どんなふうに教えたらいいのかといううまいやり方を習得する必要があると考えています。

その基本的な考え方がインストラクショナルデザインです。これは学校の先生とか、塾の先生が教える「教え方」とは全く違うものです。

ここに書いてあるとおり、教えることがうまい人たちが増えてくると、その会社はうまく回ります。なぜならば、どんどん次への引継ぎがうまくいきます。それから教えることができるということは、自分の業務を根幹からよく分かっているということです。

経験があると思いますが、人に何かを教えると、自分が教えている内容についてどんどん理解が深まるということがあります。

ですから何かを学ぶのに一番いい方法は、自分が学んだことを誰かに教えることです。そのためのエンジンになり得ると思っています。

IDはインストラクショナルデザインの略称ですが、「教え方」をエンジンとして、効果的な教育とか、研修コース全体をデザインするものです。(資料1)



学習は何によって起こるのか？

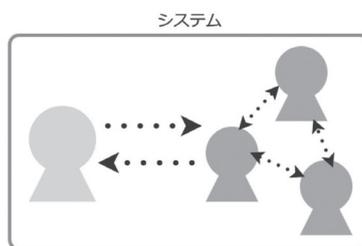
会社の中でも、この人はよく教えてくれるとか、うまい教え方をしてくれるという人はいますが、そういう人たちはごく少数派で、それ以外の人は「私など教えられません」みたいな感じで尻込みするわけです。

では一方その教える人、うまく教えられる人が、高く評価されているかということ、そういうことはありません。なぜそうかと言うと、うまく教えたとしても、それは教える人もよかったのだけれども、もっぱら教わる人がよかったのだと捉えられるからです。

せっかくうまく教えても、それは教えられた人がうまくいった、よくやったからだと言われます。これも逆のことも言えます。もし教えることが下手だった場合は、それはその人の責任を問われてしかるべきなのですが、大抵は教わるほうが怠けたからだというふうに見てしまうのです。そういうふうにして、教えるということ自体が、なかなか評価されないのは、教えるという行為自体が、教える人だけで存在する

学習は何によって起こるのか？

- ▶ 学習は多くの変数に左右される
- ▶ それはシステムとしてみるべきである
- ▶ どこかを変えると全体が変わる



資料2

わけではなく、必ず教わる人、学び手がいます。教える人と学び手のワンセットで教えることが成立するからなのです。これをシステムと考えると、そのシステムが非常に複雑だからです。だからうまくいったら、学んだ人がよかったんだとか、下手だったら学んだ人が悪かったと思われてしまうところがあります。そういう考え方をやめたいのです。(資料2)

学習者検証の原則

ではそれはどうするかというと、学習者検証の原則というのを取ればよいのです。小学校、中学校、高校の先生を思い出してもらいたいのですが、いい先生というのは、大抵すごく指導熱心で、生徒思いで、熱いハートを持った人というステレオタイプなイメージがあります。そうではなく、もし誰かがそういうふうにして、学んだ人がきちんとできたら、それがいい教え方だったのだと考えたいのです。

ですから別に熱血でなくても、まじめでなくても、よりよい教え方、うまい教え方を知っている先生がいい先生なのです。だからそういう意味では、正しい教え方などはないのです。だから正しい教師もいないのです。その教師がどういう教え方をしたにせよ、たくさん学んだ子どもたちがいたとすれば、その先生がよい先生なのです。だから効果的な教育と、そうでない教育があるだけなのです。無駄な教育と、効果的な教育があるだけなのです。正しい教育ではありません。正しい教育があるとすれば、それは効果的な教育なのです。

そう考えると、私たちがいろいろなことを学ぶときに、通り一遍のことを、ルーチンワークのようにして教えている先生からは何も学びません。でもその先生は、「私はきちんと教えるという仕事をしている」と主張するのです。それはインストラクショナルデザインの言葉で言えば、「教えたつもり」だけなのです。あなたは形式上、生徒の前、学習者の前で、こういう決められたことをしゃべったけれども、もし学習者のほうが何も学んでいなかったとすれば、それは「教えたつもり」だけです。実際に学んでいないからです。

学習者のほうがきちんと学んだときに、それは教えたと呼びましょう。それ以外は全部「教えたつもり」なのです。これを学習者検証の原則と言います。ですから、教員、教える人の評価は全て学習者によって評価されます。学習者が学んだらそれはよい教え方をし、よい教員だったのだということを決めたわけです。では効果的な教育はどういうふうになればいいのでしょうか。それがインストラクショナルデザインの基本です。効果的な教育は、決して熱血とか、まじめとかそういうことではありません。科学的な根拠に基づいた教え方があります。(資料3)

学習者検証の原則

- ▶ 「教えたつもり」だらけの教育
- ▶ 熱心な教員ほど「教えたつもり」のワナにはまる
- ▶ 正しい教え方など、ない！
- ▶ 効果的な教育とそうでない教育があるだけ

資料3

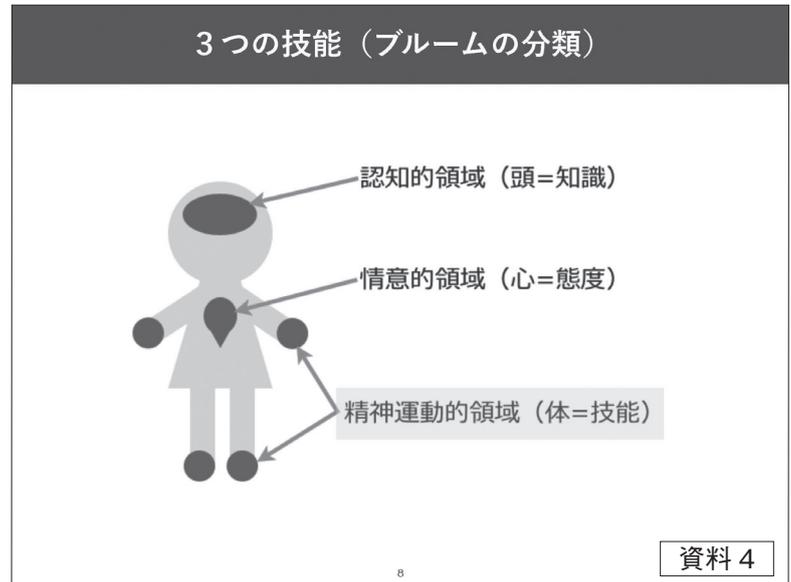
2. 運動技能の教え方

3つの技術(ブルームの分類)

では、われわれが何かを教えるというとき、一体何を教えているのかということ进行分类しましょう。それはもっぱら心理学という学問領域の仕事です。3つに分けられます。これはブルームという心理学者の分類で、一番広く知られている分類です。

1つ目は、精神運動的領域です。簡単に言うと、運動技能と言います。運動的領域で、運動技能です。ここに精神と入っているのですが、これはサイコモーターのサイコの翻訳です。なぜモーターだけではないかと言うと、モーターで体を動かすときに、必ず知覚するからです。目で見たり、耳で聞いたり、距離感覚とか、スピードを測って体を動かすので、精神、運動というのが一体になっているわけです。簡単に言うと、体を動かす運動技能ということになります。

その次は、もっぱら脳を使う認知的領域です。これは頭の仕事です。認知技能と呼びます。最後は、情意的領域です。一応心臓を指していますが、ここに心があるわけではないのですが、今は脳に心があると考えられていますが、態度の領域です。態度技能と言います。ですから、運動技能と、認知技能と、態度技能という3領域があります。(資料4)



運動技能の教え方

最初に運動技能の教え方です。簡単に言うと、この3つの原則を守ってあげばうまく教えられます。スモールステップ、即時フィードバック、Challenge / Skillバランスの3つです。(資料5)

運動技能の教え方

▶ スモールステップ

▶ 即時フィードバック

▶ Challenge/Skillバランス

資料5

スモールステップの原則

スモールステップの原則というのは、一番最初は誰でもできる状態から始めて、少しずつハードルを上げていきます。中級以上になったら、そんなにスモールステップである必要はないのですが、とにかく最初はスモールステップです。

これは当たり前のことではないかと思われる人も多いと思いますが、意外にそうではない教え方をしている人が多いのです。これがスパルタンな教え手ということになります。スパルタン式の教え方です。それをやると、できる人はできるのですが、9割ぐらいはできないと思

スモールステップの原則

資料6

いますが、ごくまれにうまくいく最初の人たちは、最初に厳しいことを言ってもついてくるのですが、残りの9割の人は全部脱落します。それは完全に悪い教え方、非効果的な教え方なのです。

なぜそれが許されるかと言うと、先生、教え手のほうは必ず言い訳を持っていて、「でも1割の人はできているではないか」と言うのです。それが彼らのよりどころなのです。必ず1割の人はできるのですが、それは教えなくてもできる人なのです。だから別にあなたがやってできたわけではなく、最初からできるのです。しかしそれ以外の9割の人は全部置き去りにしています。それは効果的な教え方とは絶対に言えません。ですからそういう教え方を全部否定します。だからスモールステップの原則が成立するわけです。(資料6)

即時フィードバックの原則

次は即時フィードバックの原則です。これはどういうことかと言うと、何かを教えてやらせたときに、それがOKなのか、NGなのかということを手早くフィードバックしなさいということです。すぐというのはいくらぐらいかと言うと、人間だと大体1分以内です。

イルカだと、10秒以内ぐらいでしょうか。犬だったら5秒ぐらいでしょうか。鳥だったら3秒以内です。脳の大きさに比例するのです。そうでないと、一体この自分の行動のどこが良かったのか、どこが悪かったのかを全部忘れてしまう

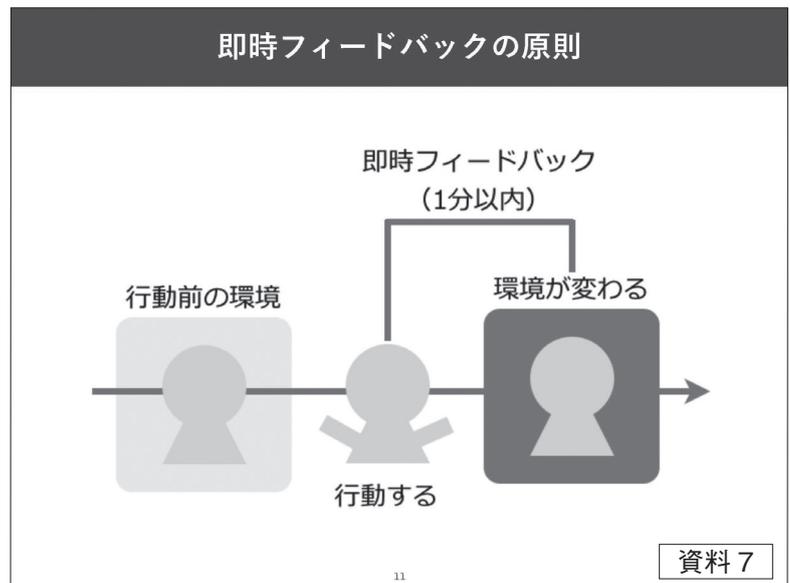
わけです。人間の場合は、脳が大きくて覚えていられるので、「これが良かったのだ。だからOKをくれた」ということが分かります。そうするとその行動をより多くしようとします。そうすると学習が成立するということになります。

しかし、われわれの教え方を振り返ってみると、こうしていません。例えばパソコンでExcelの使い方を教えていて、やらせるわけです。それを見ていて、30分ぐらいたってから、「先ほどこういうふうにはやっていたけれどもこれは違う」と言っても、30分たっているのです。その学び手の記憶にも残っていませんし、もう1回呼び覚まさないけません。

そこが悪いのならばそのときに言えばいいのです。それが1分以内に即時フィードバックすることなのです。

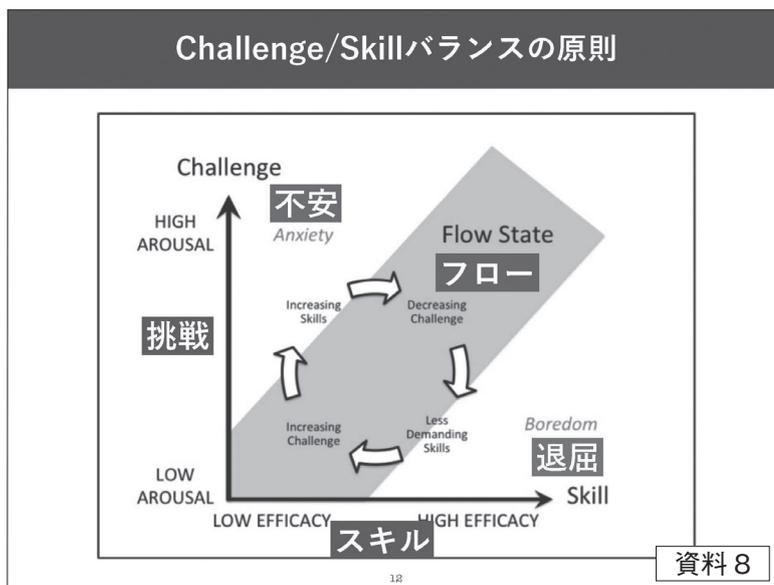
学校のシステムは全部、即時フィードバックをしないのです。テストをやったら回収して、採点して、戻すのですが、早くても1週間後です。そのときにはやったことを全て忘れてしまっています。非常に効率が悪いのです。テストをやるのであれば、そのときに解かせて、自己採点、あるいは隣の人と交換をして採点をして、すぐにフィードバックが起こるべきです。先生が1人だけでやると大変です。

そういうふうにしてやれば、即時フィードバックの原則がちゃんと成立するのですが、そういう文化がわれわれの社会の中にないので、そういうやり方すら思い浮かばないのです。こういうやり方をやっていきたいと思いますというのがわれわれの提案です。(資料7)



Challenge / Skillバランスの原則

最後はChallenge / Skillバランスの原則というのがあります。最初のうちはスモールステップで誰もが100%できる状態からスタートをします。そうすると脱落者がいません。脱落者を出すのは意味のないことなので、脱落者がないように進めます。しかしいつまでもスモールステップでは飽きるからいけません。だからある程度入門期が終わって中級に入ったら難しい問題、難しい課題を出していかなければなりません。そのときに、どれぐらいの難しさの課題を出せばいいかというと、大体うまくいく確率と



失敗する確率が半々です。50%でうまくいく、あるいは失敗するということが起こらなければなりません。

Challengeというのは課題の難しさのことです。Skillというのは、自分の熟達度ということになります。熟達度がどんどん上がっていったら、チャレンジレベルも難しくなければなりません。最初、スキルはあまりないのですが、そのときチャレンジレベルは低くていいわけです。しかし上がっていったら、挑戦レベル、チャレンジレベルが上がって行かなければいけません。ちょうどこの対角線の中に入ると、これがフロー状態を生むということになります。フロー状態というのは、今自分がやっていることに没入するということです。没入しているときに、われわれは学んでいます。嫌々やっているときは何も学んでいません。明日試験があるから一夜漬けでやろうと思って嫌々やっているときには何も学んでいません。試験が終わったら全部忘れます。

そうではなく、これが面白くて、やってみると半々の確率で成功、失敗するというものに没入するわけです。そのときに起こっているのが学習です。それ以外にはありません。ですからわれわれが学習するためには、自分でフローの状態を作る必要があります。そのためには、自分のスキルレベルにちょうど合った形の難しさの課題を出されることが重要です。

ですから教える人は必ず学習者を観察していて、この人は大体これぐらいの難しさの課題を出すとちょうどいい、半々で成功するし、半々で失敗するというふうに出さなければいけません。そうすると、その課題を夢中になってやって、そのときに一番よく学びます。

フロー状態以外の状態というのは何かと言うと、もし自分のスキルが未熟なのに、挑戦レベルがあまりにも難し過ぎると不安になります。不安のときには、われわれは学びません。それからスキルが十分にあるのに易しい課題を出されると退屈します。退屈するときも学んでいません。もちろんうまくいくのですが、そこからは学びはないのです。これはルーチンワークで、目をつぶっていてもできるという状態です。

ですから誰かを成長させたいのであれば、必ずフローの状態の課題を出すということで、そのために相手をよく観察することが必要です。教えるということは、何か相手が知らないことを話すということ

ではなく、相手をよく観察して、ちょうどよいレベルの課題を出すということに他なりません。そうすると学習は自動的に起こります。学習が自動的に起こるようなセッティングをするのが、教える人の仕事です。知らないことを話すことが教えるということではありません。それはもはや21世紀では不要です。われわれが何か知りたいと思ったとき、その人に聞くよりは、インターネットで検索したほうが早いからです。そこに全て載っています。今日の話も全部載っています。今日はじかに話して質問を受けるということに意味があるのでやっているわけです。(資料8)

運動技能を教えるポイント

運動技能を教えるポイントというのは、単純で易しい課題から少しずつハードルを上げていく、それから相手をよく観察してすぐにフィードバックをする、安定してできるようになったら、少しだけチャレンジレベルを上げて飽きさせないということが重要です。

特にチャレンジレベルを少しずつ上げるというのがポイントです。これはゲームがそうになっています。子どもでも大人でもスマホでゲームをやりますが、あれはどうなっているかと言うと、自分のスキルレベルが上がると、ステージが

上がるのです。そうすると少し難しくなって、また成功率が下がるのです。成功率があまり下がり過ぎると不安になってきますが、相手がゲームなので、自動的に難しさを調整しています。その調整の度合いは、ちょうどプレイヤーが半々の確率で成功できるレベルに調整しているわけです。それを自動的にやっているのも、みんなそれに依存するのです。依存症になるほどゲームをやってしまうのです。楽しいからです。なぜ楽しいかと言うと、半々で成功して、半々で失敗するからです。そのときにフローが起こるのです。

その原則をゲームだけではなく、教育というか、何かを教えるという状況の中に持ち込みたいのです。しかしわれわれは学校の伝統のせいで、間違ふことは悪いことだ、失敗することは駄目なことだとインプットされてしまっているのです。そうではないのです。学習するときには、半々で失敗したほうがいいのです。むしろうまくいったことよりも、失敗したことからのほうが多くを学ぶのです。ですからこの半々で失敗させるということは非常に重要です。失敗させたら、なぜ失敗したのか、どこを練習すればいいのかということをもう1回見直してやり直すということが大事になります。(資料9)

運動技能を教えるポイント

- ▶ 単純でやさしい課題から始めて、
少しずつハードルを上げていく
- ▶ 相手をよく観察して、
すぐにフィードバックを返す
- ▶ 安定してできるようになったら、
少しだけチャレンジレベルを上げて
飽きさせない

資料9

15

「教える技術」と「勇気づけ」

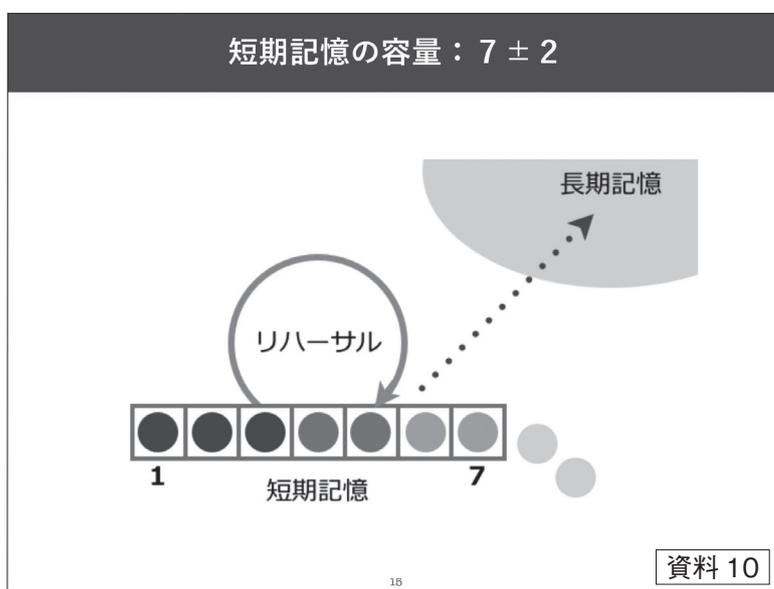
次は認知技能の教え方です。認知技能はもう幅が広過ぎて、膨大なものになります。先ほどやった運動技能は、大体小学校の低学年ぐらいまでの中心課題です。跳び箱を飛んだり、いろいろなタイミングを測って、縄跳びをしたり、あれは非常にいいことです。知覚と身体技能のコーディネーションを完成させる時期です。

小学校低学年以降は、われわれは、ずっと認知技能ばかりをやっているのです。認知技能とは何かと言うと、何かを覚えたり、問題解決したり、プランを立てて実行するということが全部が認知技能になります。基本的には脳の仕組みというか、脳の働きがどうなっているかということを知った上で教えていかなければなりません。たくさんあるので、かいつまんで紹介します。

短期記憶の容量：7 ± 2

短期記憶の容量は7 ± 2ぐらいです。最近では5 ± 2ぐらいだと言われていますが、一度に覚えらるる記憶容量は大体普通の人で5 ± 2であれば、3つの情報から多くても7つの情報しか覚えられません。「電話番号を教えてください」と言い、相手から「これこれです」と言われます。最近では090とか、080で始まって、4桁ずつなので、全部で11桁ぐらいあります。最初の090とか、080はチャンキングで1ビットになりますので、そんなに問題はありますが、8桁ぐらい覚えるのはちょっと大変です。090で、8個ぐらいの数字を覚えるということは、これから言うとかかなり難しいです。

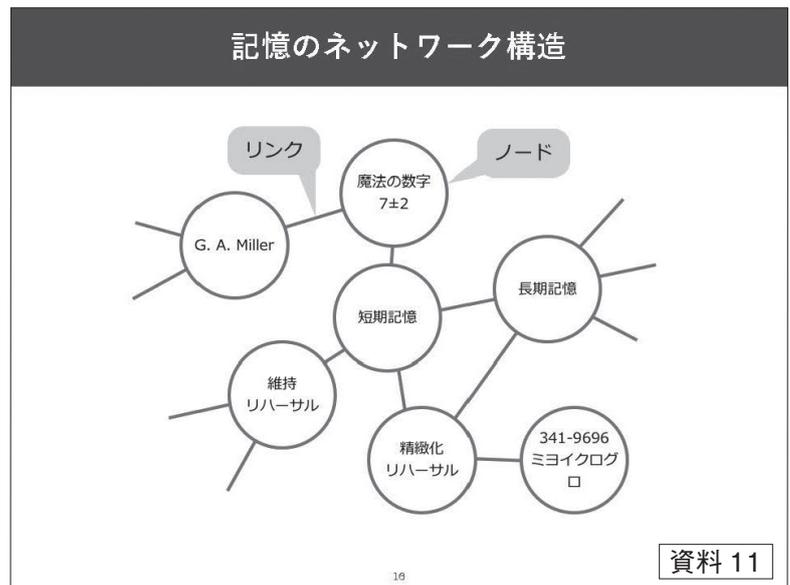
ですから、たくさん言っても駄目なのです。これから分かるのは、これを全部覚えろと言っても駄目だということです。それを教える人は分かってほしいです。教える人が気を付けることは、何かをたくさん言うことではなく、できるだけ言わないようにすることです。「これとこれとこれさえ覚えておけば大丈夫です」と提供するのも教える人の仕事です。自分が10知っているとしたら、それを3に押し縮めて教えるということが大事です。(資料10)



記憶のネットワーク構造

そうするとだんだんこういうふう
に記憶のネットワークができてい
きます。これは一夜漬けではでき
ないことです。記憶のネットワー
クというのは、これとこれとつ
ながりがあるということなのです
。ですから、日々仕事をしてい
て、新しい情報が入ってきます
が、これを単独のものとして覚
えようとすると、つらい仕事に
なります。しかし単独ではなく、
これとこれの意味がある、これ
の反対はこれでこれの上位概念
はこれというふうに覚えていく
と、だんだん記憶のネットワー
クができていきます。

こういうものができていくと、
私はこれの全体像が分かったと
いうことになるわけです。です
から教える人はその全体像とし
てどういうふうになるのかとい
うことを常に意識して情報提供
をする必要があります。(資料11)

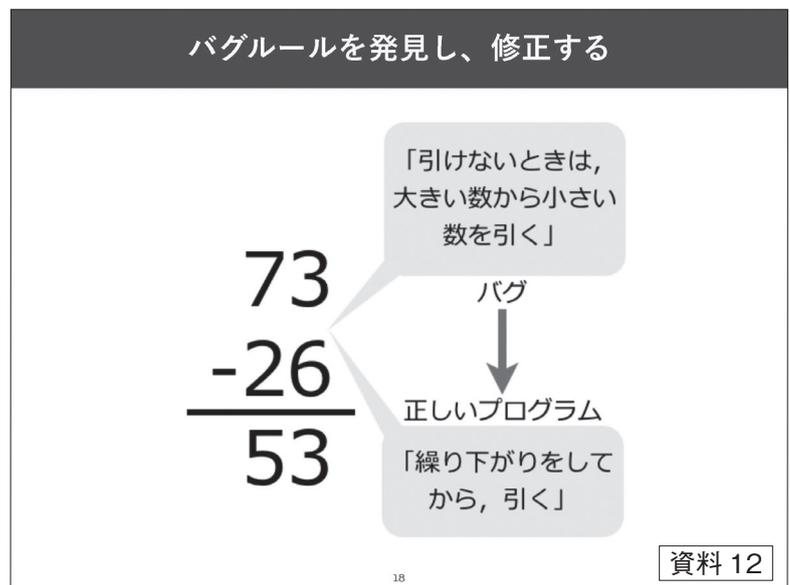


資料 11

バグルールを発見し、修正する

バグルールというものがあります。
認知技能を教えるときに、覚え
たり、問題解決をするというの
は、2つ重要な仕事ですが、小
学校時代はそんなに問題はない
のです。なぜかと言うと、子供
はあまり先入観なく覚えたり、
問題解決してくれるからです。
しかし大人に認知技能を教えよ
うとすると、なかなか難しい
のです。それはなぜかと言うと
、大人はすでに知識がたくさん
あり、しかもその知識が間違っ
ているからです。しかし動く知
識を持っています。

われわれが本当のことを知りた
いというとき、実際の事実とい
うのは、かなり複雑です。です
から○とか、×では付けられま
せん。われわれはもうある程度
日常的に生きてきて、またテレ
ビとか、新聞とか、インターネ
ットとかを検索して、大体のこ
とは分かっていると思っています
。そうするとその知識が邪魔に
なって、新しい正確な知識が入
らないということになります。
その間違った知識をバグルール
と呼んでいます。これは小学生
の例ですが、73から26を引
いて、53と書く子どもが結構
います。それは皆さん方が先生
だったら×を付けて、0点と書
きます。



資料 12

しかしインストラクショナルデザイナーであれば、これはなぜ間違えたのかということを探求するのです。そうすると、3から6を引くときは、これは繰り下がりをしなければいけないのですが、この頃は繰り下がりをしたくないので、自分なりのルールを作ります。これがバグルール、間違っただけのルールです。

3から6を引けないときは、ひっくり返して、6から3を引いていいというふうに、自分で作るのです。そうすると、ここに3を書くのです。7から2は引けるので、5を書いて、「53です」と出してきました。そうすると×を付けられます。なぜだろうと思いますが、それに取って替わるルールがないので、ずっとこのままになります。

本当に先生が教える人であれば、なぜこの子は3から6を引いて、繰り下がりを使わないで3と書いてしまうのかということを見取ります。ですから、「3から6は引けないから、引けないときは6から3を引くというルールでやっているでしょう」と推測します。そうすると「そうではないのですか」と言われるので、新しいルール、正しいルールを教えます。

ですから何かを教えるということときは、まっさらな状態で新しい情報を出す場合は問題がないのです。それを受け入れてくれるからです。しかし大抵はそうではなく、何か新しい情報、正しい情報を出すときに、すでに入っている間違っただけの情報があるので、まずそれを取り除かなければなりません。そういう仕事をしなければなりません。

ですから、ただ教科書のとおりにはやっていけば理解し、その人の認知的な能力が上がると考えるのは、あまりにもナイーブ過ぎます。そうではなく、あなた方の持っている古い情報で、バグルールのままいくと、こういうふうに破綻しますということを持ってから、それをやめて、新しいルールでいきましょうということをお教えしなければなりません。2段階になるわけです。(資料12)

領域固有性 (domain specificity)

これも古い心理学の実験です。領域固有性というものを指摘した実験です。Wasonという人が発明したので、Wason問題と言われています。「E」、「K」、「4」、「7」のカードがあるのですが、母音の裏には偶数が書かれているかどうかを確認するためには、少なくともどのカードを裏返すことが必要かという問題です。「少なくとも」ですので、全部ひっくり返しても駄目です。ひっくり返す必要のあるものだけをひっくり返します。

母音の裏には偶数が書かれているわけですから、「E」は母音なので、これをひっくり返して、もしこれに奇数が書かれていると正しくない、「E」はひっくり返します。これは大丈夫です。「K」は子音なので、子音については何も言っていないので、ひっくり返す必要はありません。ここまではいいのです。

その次が問題です。「4」を書いてあるのですが、「4」をひっくり返す必要がありそうだという人が、大

領域固有性 (domain specificity)

Wason問題

「母音の裏には偶数が書かれている」が正しいかどうかを確認するには少なくともどのカードを裏返すことが必要か？

資料13

体7割から8割ぐらいです。偶数が書かれているので、これはひっくり返さなければならないと思っています。「7」は奇数なのですが、奇数については何も書いていないから、ひっくり返す必要はないということで、答えは「E」と「4」だと答える人が大体7割ぐらいとなります。(資料13)

転移(transfer)の問題

これは間違っているのですが、全く同じ形をしたこういう問題にすると全員が解けるのです。日本では二十歳未満はアルコールを飲んではいけないという法律があります。法律違反をしている人は誰でしょうという問題です。Aさんは16歳ですが、この人にはアルコールを飲んだかを聞く必要があります。Bさんは25歳なので、もう成人しているので聞く必要はありません。ですから、Aさんには聞いて、Bさんには聞きません。

問題はCさんとDさんです。Cさんは「コーラを飲みました」ということなので、アルコールではないので聞く必要はありません。ところが、Dさんはビールを飲んだので、この人は二十歳未満かどうかと年齢を聞く必要があります。ということで、AさんとDさんが正解です。これは全員が正解します。

ところが先ほどの「E」、「K」、「4」、「7」問題は全く同型、同じ形のロジックなのです。だから本当は「7」をひっくり返さなければいけないのです。なぜかと言うと、「7」をひっくり返して、母音を書いてあったら、違反します。先ほどのこれと同じなのです。しかし「E」、「K」、「4」、「7」、母音、偶数という普段なじみのない文言に置き換えると、全然解けなくなってしまうのです。これを転移しないというふうに言います。

transferというのは、乗り換えるということですが、ある領域で得た知識が、他の領域に乗り換えられない、それを転移しないと言います。このことを領域固有性と言います。ですからどんな人にも自分がやっている仕事の専門領域があるわけですが、その中では有能であっても、違う領域に行くと、無能になってしまう、それが領域固有性の問題です。それが転移するように教育するのが、教育の基本的な目標になります。

なぜかと言うと、われわれが学校でずっと習っていることは、どんな人になっても、どんな専門領域を持っていても、その基礎となるような知識を身に付けてほしいわけですが、その知識は、その専門だけではなく、いろいろな領域で生かせるようにしなければいけないので、転移しなければまずいわけですが。しかし最近、これまでの心理学が明らかにしてきたことは、転移しにくいということです。それを意識して転移させようと思わなければ転移しないということが分かってきました。

ですから何かを教えるときには、この領域固有の知識を教えなければいけないのですが、この知識が他の領域でも役に立つのだということを何かの折に言っていかなければいけません。そうでないと、その人の専門が変わったときに、全く無力になってしまいます。(資料14)

転移 (transfer) の問題

16歳です



25歳です



コーラを
飲みました



ビールを
飲みました



アルコール問題

「20歳未満の人はアルコールを飲んではいけない」という法律に違反している人を探すには少なくとももどの人に聞くことが必要か？

資料 14

認知技能を教えるポイント

認知技能を教えるポイントというのは、具体的なものから抽象的なもの、すでに知っている既知の知識からまだ知らない未知の知識、個々の要素からスキーマにと、複雑化していくということです。それからもう1つは「間違っただ理屈=バグ」を見付け出して修正する、練習して問題が解けるようになったら、応用を促して転移を促進する、この3つに気を付けていくと、小学校高学年以降、中学校、高校、大学、それから社会に入ったときに、いろいろなことを考えて問題解決をしなければいけないということをお教えるポイントになります。(資料15)

認知技能を教えるポイント

- ▶ **具体的→抽象的**
既知の知識→未知の知識
個々の要素→スキーマ
- ▶ **その人の「間違っただ理屈=バグ」を見付け出して修正する**
- ▶ **問題が解けるようになったら、応用を促して「転移」を促進する**

資料 15

4. 態度技能の教え方

最後、3番目は態度技能の教え方です。態度は教えられるのかという問題がまず最初にあります。運動技能は、トレーニングでできます。例えばタッチタイピングするというのは、運動技能です。これは練習の成果でできます。いろいろな知識を覚えることと、その知識を応用して問題解決をするということも、トレーニングできそうな感じがします。トレーニングのコツは今まで話したとおりです。

では態度はどうでしょうか。そもそも態度は何でしょうか。態度は何かというのは、非常に難しい問題です。ここは科学として定義しなければいけません。態度はどのようにして定義するかというと、何かができるときに、それをやるかどうかを決心する力なのです。

例えば、廊下にごみが落ちていたときに、誰でも、子どもでもごみを拾ってごみ箱に捨てるということはできます。そのスキルはあります。ごみを見た瞬間に、自分が拾ってごみ箱に持って行って捨てるかどうかを決心する力が態度技能なのです。これは科学的な定義になります。

そうすると、何かをできる、何かをやれるというときに、それをやるかどうかを決心する力こそが態度技能なのです。そういうふうにと考えると、ではこの態度技能は訓練できるのかどうかということをお考えたくになります。

マシュマロ・テスト：自制心がその後を決める

その前に、1つ研究を紹介したいと思います。これは結構売れた本ですが、『マシュマロ・テスト』というものです。どういふ話を書いているかという、幼稚園児にマシュマロを出して我慢ができるかどうかという実験をした話です。スタンフォードの附属幼稚園で、1人ずつ幼稚園児を連れてきて、実験者も1人で、テーブルを挟んで、マシュマロを1個出します。「マシュマロは好きですか?」、「好きです」、「食べたいですか?」、「食べたいです」と言うわけです。「1個、すぐにあげてもいいのだけれども、ちょっと

僕は部屋の外に行ってすぐ用事を済ませて戻ってくるので、それまで我慢がもしできたら、マシュマロ1個を2つにしてあげます」という約束をして実験をするのです。それを幼稚園児1人ずつに実験をします。

そうすると、大抵は2つ欲しいから我慢をするのです。全部ビデオに撮ってあるのですが、その我慢の仕方がまたかわいらしいのです。ある子どもは歌を歌って気を紛らわせたり、ある子どもは窓からずっと外を見ていて、なるべくマシュマロを見ないようにするとか、自分なりに工夫をします。これは態度ではないでしょうか。食べようと思ったらすぐ食べられるのですが、我慢をします。この場合はごみを捨てるのではなく、食べるのを我慢するという行動です。これは態度なのです。

自分なり、子どもなりに工夫をして、我慢ができる子どもと、我慢しきれずに、1個を食べてしまって、仕方がないのですが、2個もらえない子どもに分かれます。半々ぐらいに分かれるという話です。

この実験の一番面白いところは、そこから30年後、幼稚園児は全員大人になって働いているのですが、それを追跡調査できたというところなんです。これがこの本の中心的なテーマです。そうすると、その1個のマシュマロを食べるのを我慢して2つもらった子どもは、30年後、いろいろな会社に入って働いているわけですが、あらゆる点でパフォーマンスが高かったという結果が出てしまったのです。これはなかなかショックです。多分、私は幼稚園児だったら、絶対にすぐ1個を食べます。

ということは、幼稚園児のときにすでにself-control、自制心という態度的な能力があって、それは子どもによって違うわけなのですが、自制心の強い子どもは、その後、何十年かかけて成長していったときに、あらゆる点でパフォーマンスが高くなるということを示したということになります。(資料16)

意志力から自己調整力へ

これはまた別のバウマイスターという人が書いた本なのですが、我慢するとか、自制心という態度というのはトレーニングできるのかということになります。トレーニングができるというのが、このバウマイスターという人の主張です。しかもその態度の力というのは、筋肉と同じでトレーニングもできるし、寝るとまた戻るのですが、使い過ぎると減るということが分かりました。

マシュマロ・テスト：自制心がその後を決める



ウォルター・ミシェル『マシュマロ・テスト』（早川書房、2015）

- ▶ 「マシュマロをすぐ1個もらおう？ それともがまんして、あとで2個もらおう？」
- ▶ 自制心 (self-control) がその後の成功を占う。

資料 16

ここで言っている自己調整力、self-regulationというのですが、これはほぼself-controlと同じ意味です。私たちは朝起きてから、会社に行って働いて、疲れて戻ってきて、また寝るわけですが、その間、疲れたなと思うのは、つまりいろいろな仕事をして肉体的にも疲れているのですが、精神的にも疲れているのです。それは意志力なのです。

朝起きたときには、意志力がマックスなのです。途中で通勤したりすると少し減り、午前中の仕事でかなり減り、昼休みで少し復活するかもしれませんが、また午後で減り、夕方ぐらになると、完全にゼロになって家に帰ります。家に帰っている状態では、ほぼ意志力ゼロです。だから家に帰る前に一杯やっ払いこうという、もう際限なく飲んでしまうのです。それはなぜかと言うと、意志力がないからです。

会社の仕事が終わる頃には、ほぼ意志力がなく、自制心がなくなっているのです。ですからその状態で飲み屋に行くと際限なく飲むし、パチンコ屋に行くと際限なくパチンコ屋に金をつぎ込み、ゲームセンターに行くと際限なくお金をつぎ込んでやっているということになります。意志力を減らす毎日を送っているのです。

家に帰ってご飯を食べて、お風呂に入って寝て朝起きると、また意志力が復活します。寝れば増えるらしいのです。これも筋肉と同じで、休ませれば、疲れも減り、また元に戻ります。

ポイントは何かと言うと、なるべく意志力を使わないで仕事をすればいいのです。いろいろな決裁とか、判断とかをしていると、どんどん意志力が減っていくので、なるべく意志力を使わないでやればいいのです。それを習慣と言います。パフォーマンスの高い人というのは、自分の意志力は有限だということを知っているのです、意志力に頼らない生活をするわけです。

野球のイチローはまだ現役ですが、多分朝起きたら、カレーを食べ、柔軟運動をし、素振りをし、軽い運動をし、本格的なトレーニングをやってまた帰るみたいな、それはほぼ自動化されているのです。知りませんが、私のイメージではそういう気がします。そうすると意志力を使わずに、毎日トレーニングができるので、パフォーマンスが維持できるのです。

しかし普通の人は、明日重要な会議があるから一生懸命やって、徹夜で資料を仕上げようみたいな形でやるのではないですか。そうすると意志力が完全に減るのです。しかも睡眠時間がなくなるので、本番になると、実力が発揮できないままに撃沈してしまうということがあると思います。

簡単な話です。意志力は減ります。ですから意志力を増やそうと思わず、意志力を使わないようにするのは、それはよい習慣を付けければいいのです。そうすると何も考えずに仕事ができます。意志力を使う場面もいくつかあると思いますので、取っておくのです。そうすると、自己調整力、あるいは自制心というのを養う必要があります。(資料17)

意志力から自己調整力へ



ロイ・バウマイスター
ジョン・テイラー
渡金 幸子 訳

インターシフト

ロイ・バウマイスター『意志力の科学』
(インターシフト, 2013)

- ▶ 自尊心を高める介入（ほめたり、強みを見出す）はパフォーマンスに影響しない。
- ▶ 影響するのは、自己調整力 (self-regulation) である。
- ▶ 意志力は筋肉と同じで、疲れる。
- ▶ 自己調整力の高い人は、意志力を使わなくてもパフォーマンスをあげられる人である。

資料 17

24

自己調整力を高める方法

それは一体どういうふうにするかということを知りたい方もおられると思います。バウマイスターはこのように言っています。例えば細かく記録をして振り返ったり、時間配分を適切にする、目標はたくさん作らず、3つぐらいまでにする、誘惑を遠ざけるということです。また代わりのことをしないということは、私は常に使っています。原稿を書く仕事がある人は、これをぜひ使っていただきたいのですが、原稿を書くというのはすごく嫌ではないですか。必ず原稿を書こうと思うと、棚の整理とか、見ていなかった映画を見てしまったり、本を読んでしまったりするのは。原稿を書かずに別のことをしてしまう、逃避みたいなことをするわけです。

そういうケースで一番いいのは、例えばここからここまでの1時間は必ず原稿を書くことと決めたら、原稿は書かなくてもいいのです。しかしその代わりのことをしないのです。だから棚の整理とか、本を読んだりしないのです。1時間はずっとパソコンのワープロ画面を広げて、浮かんでくるのを待っているのです。そうすると大体最初の15分ぐらいは、本当に何も出てきません。しかし15分が過ぎたころから、何か書けるのです。ポチポチ打ちます。そうするとどんどんアイデアが湧いてきて、つながって行って、ストーリーができて、原稿が書けます。

そういうふうにして、自分を自分でコントロールする力、自己調整力を付けていこうということが大事になってきます。

まさにこの能力が知識を覚えるとか、運動をするとか、そういう力と同じように重要だというのが21世紀のヨーロッパ諸国で言われていることです。ですから自分をコントロールする力を持った人、それはマシュマロを我慢できる幼稚園児なのですが、その人は生涯に渡って高いパフォーマンスを発揮することができます。小さいうちから何を身に付けるべきかと言うと、自分をコントロールできる、それは自分の習慣であったり、あるいは自分の感情であったりするわけなのですが、それをコントロールする能力が大事であるということが言われてきています。(資料18)

非認知的能力を鍛えるポイント

ポイントは、意志力は有限であるということ、意志力は鍛えることができる、それにもかかわらず、意志力をなるべく使わないように習慣化することが大事です。だから習慣化するまでには、少し意志力を発揮する必要があるのですが、習慣化した後は意志力は必要ありません。そういう意志力をどういうふうにつけていくかということを知ることがあります。

それは学校の科目の中では一切教えられていません。これだけを教えてもあまり効果がないような気

自己調整力を高める方法



WILLPOWER
意志力の科学
ロイ・バウマイスター
ジョン・ティアニー
亀井 昌彦 訳
インポート

自己調整力を高める方法

1. 細かく記録し、振り返る
2. 少しずつ変化させる
3. 時間配分を適切にする
(簡単なことには少ない時間)
4. 目標は3つまで
5. 誘惑を遠ざける
6. 代わりのことをしない
(原稿を書くか、何もしない)
7. 小さな褒美を頻繁に、
大きな褒美を時々

資料 18

がします。ですから学校なり、研修なりで何かを教えるというコンテンツみたいな内容がありますが、その内容を教えるときに、それと並行して皆さん方自身の自分の意志力をどういうふうにコントロールしていくかということも同時に教えることができればいいかと思っています。(資料19)

非認知的能力を鍛えるポイント

- ▶ 意志力は有限であることを知る
- ▶ 意志力を鍛えることができることを知る
- ▶ 意志力を使わなくてもすむように習慣化する
- ▶ 習慣化するためには少しの意志力が必要

資料 19

以上が前半のインストラクショナルデザインによる教え方の話をしました。運動技能と、認知技能と、態度技能の3つに絞って、どういうふうに教えたらいいかというヒントになれば幸いです。

もしよかったらこういう本が出ています。『いちばんやさしい教える技術』は、本当に易しいものです。先生は『教師のための「教える技術」』という本があります。それ以外に『上手な教え方の教科書 入門インストラクショナルデザイン』という本があります。これは私が大学で教科書に指定して使っている本ですが、こういう本を読んでいただけるといいかと思います。(資料20)

さらに「教える技術」を知りたい人のために…

 <p>向後千春 いちばんやさしい 教える技術 (永岡書店, 2012) 1,080円</p> <p>理論をわかりやすく</p>	 <p>向後千春 教師のための 「教える技術」 (明治図書出版, 2014) 1,944円</p> <p>教師のための</p>	 <p>向後千春 上手な教え方の 教科書 (技術評論社, 2015) 2,138円</p> <p>IDのテキスト</p>
--	--	--

資料 20

5. ライフスタイル

後半は、アドラー心理学の話をしていきたいと思います。アドラー心理学とインストラクショナルデザインは、一番最初に言いましたように、全然違うものです。特に前半の最後にお話した態度の育成というところに、アドラー心理学をあてはめていくと、かなり使えるのではないかということ最近思っています。

アドラー心理学というのはどれぐらいの人が知っているのでしょうか。聞いたことがあるという人はどれぐらいでしょうか。手を上げてください。かなりいます。『嫌われる勇気』という本が大ベストセラーになって、160万部ぐらい売れています。韓国語に翻訳されて、そちらもベストセラーで、台湾でも大ベ

ストセラーになっています。

アドラーという人は、今から大体100年前、20世紀初頭の心理学者です。同じ時期に、フロイトとか、ユングという人たちとほぼ一緒に活躍しました。活躍した場所はウィーンです。みんなそこに心理学者たちが集まって、最先端の心理学の基礎を築いたと言われていています。特に臨床心理学、カウンセリング心理学とかです。

フロイトとユングは日本で紹介する先生がたくさんいたので、翻訳書もたくさんありますし、フロイト、ユングの心理学を下敷きにして、日本語で書かれた本もたくさんありましたので、非常によく知られています。アドラーに関しては、なぜか誰も日本での代理店をやらなかったのが、長らく知られずになりました。その『嫌われる勇気』をきっかけにして、今はとても有名になりました。

アドラーの心理学は、基本的には劣等感の心理学と言われていています。私たちが生まれてくると、完全に無力なまま、赤ちゃんとして生まれてきます。何もできません。何もできないのだけれども、何かしたいのです。それは大人になっても、本当は私はこういうふうになりたいという理想があります。これは人生目標と言います。理想状態の自分のイメージが必ず誰にでもあります。

その一方で現実の自分はここまでだという意識もあります。だから理想の自分の方が常に上です。そうすると理想の自分と、現実の自分の落差があります。それは全員が持っています。この落差のことを劣等感と言いました。私はまだ未熟だ、できないと思っている、この感じです。劣等感は、インフェリオリティ・フィーリングなので、フィーリング、感じなのです。そんなに深刻なものではなく、全員が持っているし、悪いものでもありません。なぜかと言うと、劣等感を感じて努力をするのです。劣等感を感じない人は努力しません。「俺はこれで今のままでパーフェクト」と思っていたら、努力をしません。少しおかしいですが、まれにそういう人がいます。普通の人たちは、私も含めて、本当はこれぐらいになりたいというイメージがあって、でも今はこれしかできない、その落差が劣等感を生んで、そうなるために頑張ろうと、努力をするというわけです。その劣等感がアドラーの発見です。

フロイトは無意識を発見しました。ユングは割とフロイトに影響を受けているので、無意識派なのですが、集合的無意識という、半分オカルトみたいな感じのものを発見しました。アドラーはすごく現実主義でした。医者でしたし、常に子ども達に接していました。フロイトは割と書斎派です。高尚な話、抽象的な話をするのが好きでした。アドラーは、子ども達とか、お母さん、お父さんなどとコンタクトをするのが好きでした。

その中でいろいろな人を観察していくうちに、劣等感というのが根本にあると、それを何とかしようとしてみんな努力をして成長していくという心理学を打ち立てました。これがアドラー心理学の骨格になっています。



では少し聞いてみましょう。A、B、C、Dで一番数字の多いところが、皆さんの部属になります。Aが一番多ければA属、Bが一番多ければB属、Cが一番多ければC属、Dが一番多ければD属となります。まれに、AとDが同点という方もありますが、それでも結構です。

A属の方、少し手を上げてみましょう。結構多いです。Bの方はいますか。ほどほどいます。Cの方はいますか。よかったです。います。Dの方はいますか。います。Aが一番多いですが、B、C、D、ほぼ同じぐらいの人数でいるようです。

それでは、皆さん方の部属がどういう人たちなのかということ、少し説明していきたいと思います。

これは先ほど言いましたように、アドラーが最初に注目したのが劣等感です。劣等感はなぜ生じるかというと、自分の理想像があるからです。自分の理想像というのは人それぞれ違います。典型的にどういう理想像なのかというのは大体4つぐらいに分かれるのではないかと考えたのが、最優先目標です。自分の人生において、何を最初に考えるか、何を大切にすること、この最優先目標による4分類が、今、皆さんにやっていただいたものです。(資料23)

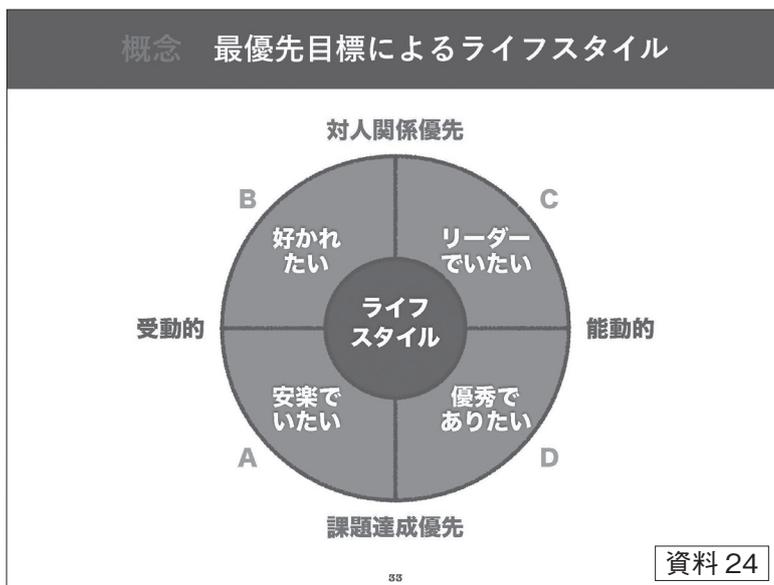
自己診断 自分のライフスタイル

1. ライフスタイル診断シートに回答します。
2. 自分で採点をします。
3. 自分がA, B, C, D族のどれに入るかを判定します。

資料 23

概念 最優先目標によるライフスタイル

基本的には、この横軸と縦軸で分かれます。横軸は、その人が能動的であるか、アクティブであるか、あるいは受動的であるか、パッシブであるかということです。これは飲み会とか、パーティーに行くときとすぐに分かります。自分でビールを持って「どうぞ」とやる人は、絶対に能動的で、パーティーでずっと立ったまま、ただひたすら食事を食べている人はパッシブです。誰かから声を掛けられれば返事をしますが、自分からは声を掛けようとしません。こういうふうに分動的、受動的という軸が1つ目の軸です。



もう1つの軸は、その人が対人関係を優先するのか、それとも課題達成を優先するのかということです。これも簡単な具体例を言うと、友達同士で一緒に旅行に行くときに、誰と行くのかということが気になる人たちがいます。これは対人関係優先です。それからどこに行って何をすること、ということが気になる人たちがいます。誰と行くのかはあまり気にしません。これは課題達成優先の人です。このように、まず誰

とやりたいのかということが気になる人たちが対人関係優先です。何をするのか、どういうふうにするのかということが気になる人たちが課題達成優先となります。

Aからいきますが、課題達成優先で、受動的な人たちは、最優先目標は、安全、安心でいたいということです。受動的ですが、課題達成なのです。安全、安心でいたいというのが、自分の理想像となります。

Bの人は、対人関係優先で、受動的なので、好かれていたい、嫌われたくない、人気者でいたいというのが、自分の理想像になります。

Cの人は、対人関係優先で、能動的なので、リーダーでありたい、全てをコントロールしたいという人がCです。

最後Dは、能動的で課題達成優先なので、優秀でありたいというものです。これがA、B、C、Dそれぞれの自己理想ということになります。(資料24)

解説 4つのライフスタイルの特徴

もう少し詳しく見ていきます。Aの人は、最優先目標が「安楽でいたい」ですので、苦手な事は苦勞をすることです。それを避けるために、一番安楽な、安全な道を選びます。強みは気楽なところです。しかし弱みは成長がないところです。成長がないように見えますが、実際は成長をしているのです。そうすると、周りの人が抱く印象はいらいらするということです。愛用する感情は、面倒くさいです。「面倒くさい」と言ったら、大体Aというふうになります。

次はBの人です。Bの最優先目標は「好かれたい」ということなので、苦手なのは、当然のけ者にされることです。のけ者にされないように、他の人を喜ばせたり、サービスをしたりします。これがBの人の特徴です。ですので強みは、親密さ、社交的に見えることがあります。弱みは、自分がないというところがあります。なぜならば、嫌われないために、相手に合わせるからです。周りの人が抱く印象は、信用ができないということです。愛用感情は不安です。なぜかと言うと、いつ嫌われるかわからないからです。以上がBです。

Cの人は、最優先目標が「リーダーでいたい」ということです。苦手なのは服従することです。それを避けるために、他の人をコントロールして、自分が常にリーダーであるようにします。強みは当然、リーダーシップがありますので、これが強みです。しかし弱みは頑ななところです。周りの人が抱く印象は、反発です。リーダーなので仕方ありません。愛用する感情は怒りです。Cの人は常に怒っています。なぜかと言うと、「こんなに俺がやっているのに、従わない人がいるから」です。大抵の人は従うのですが、従わない人に対しては、怒っています。

最後Dの人は、最優先目標は、「優秀でありたい」ということです。苦手なのは、無意味な時間とか、無

解説 4つのライフスタイルの特徴				
	A	B	C	D
最優先目標	安楽でいたい	好かれたい	リーダーでいたい	優秀でありたい
苦手なこと	苦勞すること	のけものにされること	服従すること	無意味な時間
苦手なことを避ける方法	一番安楽な道を選ぶ	他の人を喜ばせる	他の人をコントロールする	人一倍努力する
強み(資産)	気楽さ	親密さ	リーダーシップ	なんでもできる
弱み(負債)	成長がない	自分がない	かたくな	背負いすぎる
まわりの人が抱く印象	いらいらする	信用できない	反発する	劣等感を感じる
愛用する感情	面倒くさい	不安	怒り	憂うつ
理想状態	私は面倒をみられるべきだ	私は愛されるべきだ	私は上に立つべきだ	私は成功するべきだ

資料 25

意味な仕事です。それを避けるために、人一倍努力します。強みは何でもできることです。努力家なので、ひととおり何でもできます、弱みは、何でもできるので、全部自分で背負ってしまうということがあります。周りの人が抱く印象は、劣等感を感じるということです。この人の近くに寄ると、自分が何もできない人のように感じて、劣等感を感じる人が多いです。愛用感情は憂うつです。なぜかと言うと、こんなに頑張っているのに、いつまでたってもパーフェクトにならない自分ということを感じて、憂うつになることが多いです。

以上が4つの典型的なライフスタイルです。もちろん、皆さん方にやってもらって、A、B、C、Dのどれかが10以上という場合は、もう完全に言えると思いますが、大抵はそういうことはなくて、そこその点数になっていると思いますので、そういうものが混じっているかなというふうに思っていたかだと思います。これがアドラー心理学がいうところのライフスタイルということです。

ではライフスタイルとは何かと簡単に言うと、その人の生活における考え方とか、動きのことです。それは性格とか、パーソナリティーではないのかと言われますが、アドラーは今から100年前の人で、性格とか、パーソナリティーの考え方ができてきたのは、アドラーの後です。ですからアドラーがまず最初にライフスタイルという名前で、今で言うところの性格とか、パーソナリティー、人格というものの最初、発端を作ったということです。(資料25)

解説 ライフスタイルの発達

アドラーが考えているライフスタイルの発達というのは、生後すぐに形成し始めて、大体10歳ぐらい、小学校高学年ぐらいには、もうすでに完成されています。ただし、その後中学、高校ぐらいに、疾風怒濤の思春期がやってきます。そのときにいろいろなことがあると容易に変わります。思春期は何でも変わります。中学デビューとか、高校デビューもあり、環境が一変しますので、そのときにライフスタイルを全部変えてしまえみたいな決心をすることができます。

変えようと思えば、いつでも変えられるのですが、大体変わりません。皆さん方が今日やっていただいたA、B、C、Dのライフスタイルも大体、小学校以来、あまり変わっていないはずなのです。もしかすると、思春期に1回変えたかかもしれませんが、それ以降、大人になるまでずっと、それから死ぬまでずっと同じままです。同じ方向で進んでいるというのが、アドラーの解釈です。

なぜかと言うと、それでうまくいっているのです。その自分のライフスタイル、自分の性格でこれまでやってきてうまくいっているのです。変える必要がないのです。もう1つはそこまでやってきて、自分の性格というものに投資し続けたのです。Aである自分にずっと投資し続けた、Bである自分にずっと投資し続けていたので、もはや変えると、ずっと投資していたものが無駄になってしまいますので変わらな

解説 ライフスタイルの発達

- ▶ 生後すぐに形成し始める
- ▶ 10歳ぐらいには固まる
- ▶ 思春期には容易に変わる
- ▶ 変えようと思えばいつでも変えられる
 - しかし、うまくいっていれば変えない

資料 26

いというのが本当のところでは。

ポイントは、A、B、C、Dでどれがいいのかということがないということなのです。A、B、C、Dのそれぞれにいいところがあり、あるいは欠点があります。われわれはパーフェクトではありません。A、B、C、D全部がそろっていたらパーフェクトかというとはなく、それぞれに得意なところと不得意なところがあります。ですからチームワークを組んで仕事ができるということなのです。

例えば、ここにいる人が全員Aだとしたら、仕事は進みません。自分は安全でいたいので、「どうぞ」と仕事を回す人になってしまいます。全員Bだとすると、「それもいいですね」と言って、何一つ決まりません。全員Cだと、「俺が俺が」でこれも何一つ決まりません。それから全員Dだと、全員家に帰って仕事をします。チームワークになりません。ですので、A、B、C、Dそれぞれの人がそれぞれ少しずつついて、チームを組んで、お互いのよいところを引き出して、欠点であるところを補い合うというのが本当の姿なのです。

前に、血液型がB型の人だけを取る会社があり話題になりましたが、血液型と性格は全く無関係ですから、それで問題はなかったのですが、もしこのライフスタイル診断をやって、A、B、C、Dで取る場合は、まんべんなく取ったほうがいいです。Aだけだとか、Bだけだとか、そういうチームではうまくいきません。(資料26)

解説 ライフスタイルを決める要因

これもアドラーの考え方ですが、ライフスタイルを決める要因として、遺伝とか、環境があります。これも現代心理学の知見と合致しますが、遺伝、環境は半分ぐらいはあります。しかし最後は、本人の決断、それから偶然です。その人の人生の出来事において、どのようなことが起こったのかによって、影響を受けます。それから成育歴の影響も受けますが、最後は自分の決断です。

ここに、器官劣等性と書いてありますが、これもアドラーの非常に初期の発見です。最初に劣等感という概念を打ち立

てたときに、医者として、いろいろな人を見ているときに、それぞれに本人の責任ではない劣等性があるということを見ました。例えば、背が低いとか、足が遅いとか、食べるのが遅いとか、食が細いとか、見えなくても内臓が弱いとか、喉が弱いとか、いろいろなところで、遺伝的な形質で劣等性がある、それはほぼ偶然なのです。

その劣等性に対して、自分はどういうふうに対処しようか、自分はパーフェクトではないのだけれども、このパーフェクトではない条件の下に、どういう人生を歩もうかということを決心する必要があります。それはかなり子どものときからです。幼稚園、あるいは小学校ぐらいのときに決断をする必要があります。なぜかと言うと、子どもは小さいですので、誰かに保護されないと生きていけないわけです。そうすると、自分は周りの人たちから、受け入れられているという感情、これを所属の感情と言います。今、

解説 ライフスタイルを決める要因

- ▶ 決定因：個人の決断
 - 個人がライフスタイルを作るのであって、遺伝や環境が決定するのではない
- ▶ 影響因
 - しかし、遺伝や環境はライフスタイルに影響を与える
 - 遺伝因子：器官劣等性
 - 環境因子：家族、学校、社会

資料 27

58

『嫌われる勇気』の中で言っていたのが、他者承認です。他者承認がなぜ重要なのかと言うと、自分はこの場所でいいということを周りの人から認めてもらえないと、居場所がないからなのです。居場所がないということは、社会的な生き物である人間にとっては死ぬのと同じです。ですから他人のことを気にせずにはいられないわけです。しかしそこで他人のことを気にし過ぎていると、自分の人生を歩むことができないから、嫌われる勇気を持ちましょうというのが、あの本の主張でした。

器官劣等性がまずあって、それを持ったパーフェクトではない自分が、どういうふうにして、人々の間で居場所を見付けるかということ、もう子どものときから探し始めます。これでいけばうまくいくかもということですとずっと歩んできたのが、ライフスタイルを作るという考え方です。(資料27)

6. 勇気づけ

そうすると、いろいろな欠点を持った私たち、いろいろなライフスタイルを持った私たちが、チームを組んで仕事を成し遂げようとするわけです。それが社会的な活動になります。そこでいろいろ問題が出てきます。1つは相手のことがよく分からないのです。自分の話していることがなかなか伝わらないとか、それは何かと言うと、そもそも私と相手は違う人間なのだということを認めない人が多いからです。しかし今やってもらって分かるように、ただライフスタイルという4分類であっても、これだけの人がいれば、ほぼ4分割できるわけです。それぞれ違う人生を、人生目標を持って生きているわけです。話が合うほうが奇跡的なのです。しかしそれを意識しないしていると、「なぜ俺の言うことが分からないのですか」とか、「お前のためを思ってやっているのに、なぜやってくれないのですか」みたいなことを言うわけです。それが通じるほうが奇跡的なのです。

そうすると、ではどうやってチームワークをよくして仕事を進めていくかという問題があります。そのときに、アドラー心理学では、「勇気づけ」という方法を用います。最後に「勇気づけ」の話をしたいと思います。

ワーク 「勇気づける」

どのようなことをやっても、勇気付ける方法があります。失敗したことであっても、成功したことであっても、同様に勇気付けることができます。『嫌われる勇気』を読んだ人は、少し覚えているかもしれませんが、アドラー心理学では、褒めることも叱ることもしないみたいなことが書いてあったと思います。なぜ褒めたり、叱ったりしないのでしょうか。これは非常に重要な問題です。

まず褒めることによって、褒められないとやらない人になるのです。褒められる見込みがなければ、そもそもやらない

ワーク 「勇気づける」

失敗したこと

過程に注目する

失敗したけど精一杯やったね。

できている部分に注目する

この部分はとてもいいと思う。

個人の成長に注目する

前よりもずいぶん上手になったね。

失敗をも受け入れる

この次はどうしたらいいだろう。

感謝する

協力してくれてありがとう。

資料 28

い、これは非常に重要です。ですから子どものときから褒められて育てられた、100点を取るとおもちゃを買ってくれたみたいな育てられ方をすると、おもちゃを買ってもらうために、100点を取ろうとします。それは自分のやっている勉強を道具的に使うということになります。それはお父さん、お母さんが、そういうふうになってほしくないと思っても、できたことに対してご褒美を出すことによって、自動的に学習されることなのです。

相手が動物であればそれでいいです。何かできたときにご褒美を出すと、芸を覚えます。それはイルカのショーとか、アシカのショーとか、犬でも、「お座り」とか、「ハウス」とかいろいろやります。これはちなみに前半に話したインストラクショナルデザインの原理なのですが、あそこで即時フィードバックを出しましたが、それは全てこの原理に基づいているわけです。トレーニングをするために、そこまでならいいのです。

その後にご褒美を出すということになると、だんだんとそのご褒美のないことに対してはやらなくなるし、そもそも難しい課題を与えられて、これは私ができそうにないと思うと、やらなくなります。それが褒めることの弊害です。

また罰を出すことも、同様に全く意味がありません。芸を覚えさせるときには、罰は使いません。罰を使い過ぎると、何もやらなくなります。これも帰結が全く同じなのですが、学習性無力感という研究があります。例えば犬を連れてきます。下は金属板なのですが、金属板に弱い電気ショックを流します。そうすると、キャンとか言います。最初は分からないのですが、ちょっとしたついたての隣の部屋に飛び移れば、そこには電流ショックがないのです。そうすると犬は賢いのですぐに覚えます。電流が来そうだなと思うと隣の部屋に行きます。そちらに電流が来れば、また戻ります。そうすると安心できると、それはすぐに覚えます。



しかし残酷な方法で、どちらの部屋に行っても電流が流れるようにします。もはやこれはもう現代では倫理的に許されない実験になると思いますが、当時はそういう実験が行われました。そうすると、犬はどこに行っても駄目なのだということを学習します。そうすると学習性無力感が成立します。1回、学習性無力感が成立すると、その後に元の条件、逃げれば大丈夫だという条件に戻しても、絶対に動かないのです。これが学習性無力感の怖いところで、1回それを学んでしまうと、どうしても行動しません。ほぼ今の引きこもり状態です。あれはほぼ学習性無力感を学習した動物に近いところがあります。どうやっても行動できません。行動しても駄目だろうという絶望が、行動をしないという決心につながっているということになります。ですから、報酬を出す、ご褒美を出す、褒めるということと、罰を出すということは、両方とも全く意味のない方法です。

では、どういうふうにすればいいのでしょうか。失敗した方でいきましょう。全く同じなのですが、過程に注目するということです。最初はインストラクショナルデザインで、もう中級以上になったら、半々の確率で、うまくいく、失敗するという課題を出した方がいい、その方が面白くできるし、フローに入る、

そのときに一番よく学ぶということを言いました。しかし失敗すると、いずれにしても、本人は少しがっかりします。そのときに、どういうふうフォローをするかという、過程に注目すればいいのです。

結果は失敗だったけれども、その過程は失敗ではありません。最終的には失敗したけれども、その途中まではうまくいった、精いっぱいやったということ言えばいいのです。

僕はテニスをやるのですが、ダブルスのゲームとかで、なかなか微妙なところがあります。パートナーが、当然私の球だと思ふ球を、前衛で横取りしてしまうときがあります。これはポーチと言うのですが、これは非常に攻撃的なのです。しかしリスクも高いのです。失敗する確率も高い、だからほぼ半々です。そのときにポーチした行為、自分のパートナーが、私の球なのに、この人は横取りして決めようとしたわけなのですが、それが失敗したときにどういうふうに見るかです。パートナーは対等なので、褒めたり、叱ったりはできません。そうすると、それはよいチャレンジだと言うわけです。結果は失敗だったけれども、うまくいけば決められた、点数が入るわけなのです。だからたまたま半々の確率で失敗したわけなので、「よいチャレンジです。もっとやってください」というふうに言った方がいいです。「お前は失敗するから絶対にやらないでください」と言うこともできるわけですが、それはある種の罰になります。そうするとどうなるかと言うと、その帰結として、私と相手の関係が悪くなります。そうするとダブルスはもうできません。お互いの信頼関係がなければ、チームワークはできません。

最近のあらゆる職場研究みたいなものが入っていますが、一番大事なのが心理的安全性と信頼感というのが、全てデータとして出てきます。同じ職場にいる人たちが、自分は脅かされていない存在だということ、心理的安全性と言うのですが、それが保証されていることと、それからお互いがお互いを裏切らない、信頼関係にある、この2つが成立しなければ、チームワークは全く成立しません。結果として、そのチーム全体のパフォーマンスは落ちます。ですからよいパフォーマンスを上げているチームというのは、心理的安全性と、お互いの信頼感が保証されているチームだということが分かっています。

そうすると、お互いの心理的安全性とお互いの信頼を保ち続けるためにはどうしたらいいのでしょうか。失敗してもOKだという雰囲気を作ればいいのです。それが心理的安全性です。失敗してOKだと言っていると、どんどんみんな失敗しますが、その中でうまくいく仕事を見付け出していくことが大事です。どういうふうフォローしたらいいかと言うと、先ほど言ったように、過程に注目します。失敗したとしても、100%の失敗はほとんどありません。だから半分ぐらいうまくいっているはずなのです。だからうまくいっているところに注目します。できている部分に注目するというのも大事です。

また、チャレンジして、前よりも下手になるということはほとんどありません。ですから半年前とか、1年前に比べれば、絶対にうまくなってるはず、上手にできているはずなので、個人の成長に注目するというのも重要です。もし100%失敗してしまったということがあったら、次、どうしたらいいかと言って、一緒に考えてください。そうすると、協力関係を結ぶことができます。最後は、感謝するということで、「協力してくれてありがとうございます」と言うことです。(資料28)



ワーク 「勇気づける」

成功した場合も全く同じです。成功した場合も、褒めるのではなく、「ここがよかったです」と言うと、すごくいい感じがします。特に「ここが素晴らしいです」という言葉がいいかと言うと、この人はちゃんと私のやったことを見ているということが伝わるからです。単に「素晴らしいです」と言うのではなく、「こことここが良かったです」と言うと、見てくれているということが分かるからです。

それから成長に注目するというのも全く同じです。単に成功したということ

ではなく、成長してその結果が成功したということを書いてあげれば、単なる褒め言葉ではありません。

ですから、「勇気づける」ということは非常に大事だと思いますが、それは単に褒めるということではなく、過程に注目したり、できている部分に注目したり、成長に注目したり、失敗をも感謝するという考え方を持っていればできると思います。(資料29)

ワーク 「勇気づける」

成功した
こと

過程に注目する
着実にやってきたたまものだね。

できている部分に注目する
特にここがすばらしいと思う。

個人の成長に注目する
前よりも格段に成長したね。

貢献に注目する
あなたのおかげで助かった。

感謝する
協力してくれてありがとう。

資料 29

解説レクチャー(1)

これもアドラー心理学の特徴ですが、「タテの関係」と「ヨコの関係」というのを気にします。われわれはいろいろな仕事をチームで取り組んでやっているわけですが、必ず序列というか、階層というか、職位みたいなものがあります。しかしそれはたまたま会社の中で決められたことで、人間としては対等です。人間としては対等な複数の人たちが、それぞれの職位で、それぞれの責任分担を持ってやっています。

そういう関係にあっては、叱るとか、罰るとか、褒める、励ますというのは、

害でしかありません。なぜかと言うと、どちらが上なのかを争って、課題の解決をするということなのです。叱るというのも、褒めるというのも、上から下にすることです。

下っ端の人が、「部長はすごいですね」みたいなことを言うと、むかっとくるではないですか。それと同じで、叱るにしても、褒めるにしても、全て「タテの関係」でやっているのです。それが嫌な感じがするのです。(資料30)

解説レクチャー(1)

タテの関係

- ▶ 上から下へ
- ▶ 叱る、罰する
- ▶ ほめる、はげます
- ▶ どちらが上かを争って、課題の解決を忘れること。

資料 30

解説レクチャー (2)

その対立として、「ヨコの関係」を使ってほしいと思います。違いはあるのですが、平等な関係です。立場とか、地位の違いにかかわらず、お互いに協力し合うという雰囲気を作っていくと、職場の中に、心理的な安全、信頼関係ができると思います。(資料31)

解説レクチャー (2)

ヨコの関係

- ▶ 違いはあるけど (not same)
平等な関係 (equal)
- ▶ 立場や地位の違いにもかかわらず、互いに協力し合って課題を解決しようとする
こと。

40

資料 31

解説レクチャー (3)

では絶対褒めてはいけないのかと質問をする人もいます。褒められて嬉しいのは、その人と信頼関係がある場合だけです。非常に限定された関係です。ですからどんな場合にも通用する魔法の言葉掛けはないと思ってください。そのときどきで、どういうふうに声掛けをすれば、「ヨコの関係」でお互いのいいところを認め合えるかと考えてやっていくといいと思います。(資料32)

解説レクチャー (3)

誰かをコントロールすることはできない

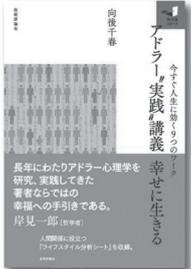
- ▶ やろうとすれば「嫌な感じ」をもたれる。
 - ▶ それはタテの関係だから。
- ▶ ほめられてうれしいのは、その人との信頼関係がある場合のみ。
- ▶ どんな場合にも通用する「魔法のコトバがけ」はない！
- ▶ 「私はあなたの仲間です」ということだけが勇気づけとなる。

41

資料 32

アドラー心理学の本もいくつか出しています。『アドラー“実践”講義』という本は理論的な話です。『人生の迷いが消えるアドラー心理学のススメ』という本は、割と具体的な話題を出して、いろいろな解決方法を考えています。小学校高学年から読める『コミックでわかるアドラー心理学』という本もありますので、もし機会があれば、手に取っていただければ幸いです。(資料33)

アドラー心理学を学ぶための本 (1)

 <p>向後千春 『アドラー“実践”講義 幸せに生きる』 (技術評論社, 2014) 1,580円+税</p>	 <p>向後千春 『人生の迷いが消える アドラー心理学のススメ』 (技術評論社, 2016) 1,480円+税</p>	 <p>向後千春 『コミックでわかる アドラー心理学』 (中経出版, 2014) 1,000円+税</p>
--	---	--

資料 33

では、これで終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。