

# 個性と適性の心理学

詫摩武俊 著  
講談社 刊 1984年  
定価 480円

あなたは、外向型性格か、内向型か、一点完結型か、多種平行型か、大志実現型か、それとも小欲無憂型か——この問いに即座に自信を持ってこたえられる人は、果たしてどのくらいいるだろうか。人生において、人は誰でも何度となく三又路にぶつかり、選択をせまられる。そのとき誰もがはたとぶつかる問題は、「自分は一体どういう人間なのか」ということである。

この本はあらゆる角度から、各人の「個性と適性」を探っている。一体自分は何物か、どんな職業に就くべきか、迷っている人のための一冊である。自分を発見するてがかりをこの本の中に得ることができよう。

「職業の選択は人生に大きな意味を与える」これは、大方の人の認めるところであろう。どんな職業を選んだかは、その人の日々の生活や、自分自身についての評価に大きな影響を与えるからである。現在、分業と交換経済の発達で、その社会構造を変化させ、職業は非常に多面的な様相をみせている。職種がどんどん分化し、職業の選択肢が拡大してきているのだ。

しかも、時代の変遷とともに職業選択は世襲性を離れ、各自の自由な意志にまかされるようになってきている。こうした状況変化を背景に職業選択を迫られる際、一体自分はどのような方向へ進んだらよいのか、という迷いは必然的に大きくなってくる。

こうした漠然とした、しかし重要な選択を前にして、人間は誰もが自分自身に眼を向けざるを得なくなる。自分は一体どういう人間なのか、何ができるのか、何に興味があるのか、どんな仕事に向いているのか——これらは、全て個人の個性と適性に関わってくる。そして、何かしらの標準ないし手がかりがないと、この答えを出すのは難しい。そこで、この書は、個性と適性について、多方面から分析を試み、「自分」を知るための端緒を提示している。

まず「個性」を、ここでは「その人らしい全体的な特徴、ほかの人とはっきり区別することのできる性格的な特徴」と定義づけ、個性を決定する要因として、遺伝と環境、個人の意欲、文化の違いなどを挙げ、それらの側面から分析を試みている。また日本そのものが「個性の育たない文化」を持っており、「個性が活

かせない社会」であり、その中で親自身も、子供の個性に関する発達の期待が薄いとする見解も示している。

適性とは、ある課題、仕事、活動を効果的に遂行して成果をあげる、潜在的な能力と定義される。職業選択にあたり、その適性を計るためのキーワードとして、ここでは人間関係、興味の所在、知能の3つを主軸としている。人間関係は更に、①流動的人間関係か固定的人間関係か、②接するのは個別的か、集団的か、という二つの視点から見ることができ、この二つを組み合わせると4種類の職種を提示し、それらにおける職業適性を分解している。

また、「興味」という点に関しては、①書記的興味、②機械的興味、③科学的興味、④説得的興味、⑤文学的興味、⑥芸術的興味、⑦奉仕的興味、⑧戸外的興味という風に分類され、同一人においては、ある程度時間の隔たりがあっても興味の基本的領域は変わらない、としている。ただ環境条件の大幅な変化により、又は好意を持つ人、配偶者などにより、趣味自体が感化され変化を見せることもある。

また、著者は、わが国における全般的な進路選択の現状を、本人の興味や関心、価値観とか人生に対する姿勢などよりも世間的評価が優先的に考えられる傾向にあると述べ、それが若者の興味の統一化につながっていくのだと批判している。

最後に知能に関してであるが、ここでは知能を定義する大きな柱を、①抽象的思考能力、②学習能力、③適応能力と考え、これらの能力が、職業適性にどのような作用を及ぼすのか、解明につとめている。

以上のような適性を構成する要素に、各自の個性がくみあわされて職業における適性が浮かびあがってくるのである。この本はさらに、身近な題材をもちいて実際のさまざまな適性テストを紹介している。

職業を選択する際、あるいは自己の再確認、相手へのより深い理解を必要とする時など、読む値のある本である。 (八原 忠)

# 教 育 方 法

細 谷 俊 夫 著  
岩波書店 刊 1979年  
定価 1,600円

人に何かを教えることは、学校教育に限らず社会日常の営みである。いろいろの教授法の提唱はあるが、その源はしよせん、教育学の一部門である「教育方法」に帰着する。本書は小・中校を念頭に書かれているが、そもそも教授はどのような段階を踏んで行われるべきか、古来からのその思想発展の歴史を教えられる。また、教授の様式には、教師中心の講義のみでなく、生徒中心のいろいろな自学法あるいは相互学習法のあることを教えられる。

本書は教育方法について、もっとも標準的な教科書である。内容は序節（教育方法の概念）、教授の概念、教授論の史的展開、学級組織、学級経営、教科内容、教授の種類、教授の過程、教授の様式、教授メディア及び、道徳、鑑賞、技術の各教育など、小・中校教育の方法を述べている。

教育方法の語は必ずしも一義的でない。明治の始めから、「教授」、その方法として「教授法」という言葉はあったが、大正期から「学習指導」が一般化し、昭和になると「教育方法」が使われ出した。本書では、学習指導、生活指導、学級経営など学校教育の技術的問題を一括して教育方法と呼び、教授を学習指導と同等に扱う。

教授には直接に知識を与える実質陶冶と知識を理解し、使う能力を育成する形式陶冶とがある。両者の何れが主たるべきかは古来論議の的だが、ルソー、ペスタロッチなどは後者を支持した。19世紀に入って、ヘルバルトはそれに反対し、知識と理解・技能は一連の過程として扱うべきものと主張した。ヘルバルトは、独自の心理学を駆使して教授に一般的段階を設けることを提唱し、それが、後に予備、提示、比較、総括、応用の5段階評価を生んだ。今世紀に入ると、デューイの思想を基にしたプロジェクト法、ヘルバルト法やデューイ法を組合わせた単元学習を提唱したモリソン・プランがある。

本書では、教授に「導入・提示」、「学習活動」、「実践・応用」、「評価」の4段階を設定する。ここで、「導入」とは生徒の関心を高め、「提示」とは学習内容を示すことだが両者はしばしば重なる。この段階では予備知識を与え、学習への積極的態度を形成させるようにする。教材内容を生徒の頭に刻み込むのではなく、真に理解しているかを追う。「学習活動」の段階では、教師のプランに従って自学自習をさせる。読書はそれに有効な技術である。理科では観察や実験

が主となるが、その際の具体的表象の知識習得を基礎に、思考、比較による一般化を学ばせねばならない。「総括、実践」の段階では、学級全員が各自の習得した知識や理解の内容を持ち寄って整理をする。その総括によってえられた知識を、例えば年表作製、絵にする、作文のような作業で実践させる。今日の教授は、このように単に教師が話すという形式主義に反対し、知識を意図的に習得させることを目指している。次の段階が質問や客観テストのような「評価」のそれである。ヘルバルト派の教授段階には評価を入れていないが、今日では欠くことのできぬ教授段階とされている。

教授の様式は三つある。一つは講義や展示で教師中心の教え方である。二つは、観察、実験のような生徒中心の自習法、三つは問答、討議、発表のような教師と生徒の相互学習法である。講義は長い伝統をもつ教授法で、時に批判もあるが今日でも意義がある。たゞ長すぎないことと、生徒を惹きつける技巧が要る。自習法のうち、経験による学習は問題解決能力の育成には有効だが非能率である。観察や実験では、それが効果を生むような条件整備が前提になる。相互学習法のうち、問答は手軽で、時々状況に適應できるペスタロッチ以来の方法である。討議も古来からある方法であるが、発見的討議がその本質であり、少数の優秀者の独走を防ぐ要がある。以上本書は、小・中校を念頭に書かれているが教授の普遍的教科書として価値が大きい。 (宗像 元介)

# 自己開発法

俵 実 男 著  
大日本図書 刊 1975年  
定価 600円

能力開発・自己開発の方法という他人の教育訓練をどの方向にもっていくかという教育担当者や管理者のためのものにとらえられがちである。しかし、本書では能力開発の問題を、原点に立ちもどって、“学ぶ側”からとらえ、机にかじりつく以外にも能力を開発する方法はいくつもあり、誰にでもできるものであること、また能力開発の鍵や留意点がどこにあるのかを現状に即して詳説している。

能力開発というと学校教育式の受身的な「座学」として位置づけを思わせるが、実際には諸種のことを“身につける”ことであり、その方法論を見いだすことである。そして身につけるまでの学習のプロセスにおいてその人自身の行動が変容したかどうかという点に着眼すべきである。そこで身につけるまでの学習については、性質上「知識」、「技能」、「態度」の三つに内容が大別されている。仕事をすすめる上での基礎となる「知識」、実務的に仕事を遂行する“コツ”としての「技能」、そして仕事に対する意識や意欲を意味する「態度」である。

それでは、この身につけるための学習を能率的に進めるにはどうしたらよいか。そのためには学習進行のプロセスを辿らなくてはならない。まず、くり返し学習によって自然に一定の行動をとれるようになり、更には上司からの指示よりも先に自発的な行動をとれるようになる。このくり返し学習には、信賞必罰が必要であり、うまくいけばほめる、まちがった行為に対しては叱責するということが学習を促進するうえでの強化につながるのである。さらに深化すれば、刺激に対して反応の仕方をケースバイケースで変えていくということ、すなわち状況のどこが違うかを弁別し、どんな共通性があるかを識別できるようになることが可能となる。これら学習促進のプロセスは職場においてどうかといえば、それは往々にして意欲の問題としてとらえることができる。すなわち、学習にはくり返しが必要であることを前述したが、このくり返しを連動させるものは意欲の継続である。そしてその意欲の継続のためには、仕事を趣味と思え、という好みから生ずる意欲の強化が必要である。何かをやるという気を起こさせる動機づけの基本は、その人が切実に求めているものを提供することである。すなわち求めに応じられる職場環境を整備し、その人にやってもらいたいことを本人がやれば、その人が求めているものが得られるようなくみをつくることである。この求めるという欲求について本書では、マズローを例にとって個人の側からその動因の基礎を欲求の5段階説で説明し、ハーツバーグについても環境条件の側からその誘因が意欲に及ぼす影響の持続性についてもふれており、責任をまかされること、仕事自体に興味をもつことをその要因として本書で取り上げている。

それでは、教育訓練と学習との関係はどうかといえば、教育訓練や指導は、学習者自身の学習を援助し、促進するためのはたらきかけであって、身につけるのに必要な知識や技能や態度を短期間に習得させるためのものである。本書では、教育訓練の方法として集合教育と職場内教育のそれぞれを、欠点、利点を比較しながら説明している。また学ぶ側からみた有効な教育方法に言及しており、これはASTDの調査をもとに、「上司の指導」、「先輩の指導」といった個別の教育方法を有効なものとして位置づけている。この個別の教育であるOJT（オンザジョブトレーニング）を学ぶ側の立場で評価しており、それは、上司が本人に仕事の進め方を示し、やらせてみる。そしてまちがっている部分を指摘して方向性を再考させ、完遂すればほめるというプロセスによって部下は迷いをなくし、学習をすすめていく、としている。また最後に、部下育成のポイントをまとめて紹介しており、全体としては、学ぶ側の学習過程の心理をわかりやすく示し、方向性を確認させ、かつそれに応じた部下指導のあり方を明確に示しているものである。（八原 忠）

# 部下育成マニュアル

人事院管理局研修審議室 作成  
財団法人 公務研修協議会 発行 1985年  
定価 2,500円

安易な羅列的な「部下指導・育成のマニュアル集」ではない。対象は「行政体の一般事務部門の課長補佐、および係長クラスの管理・監督者」とされているが、極めて幅広い「上司・部下関係」に適用できる。それは本書の内容、特にその具体的な記述が、さまざまな組織の特質・風土、仕事の内容、上司や部下の特性、職場状況などを想定しながら、一般的・共通的に適用できるという普遍的な性格をもたせるために、注意深く、標準的・原則的な叙述になるまで細心の検討がなされているからである。しかもこれによって、具体性に欠ける「原理・原則論」に陥ることなく、却って実際的で応用範囲の広い「現実的な手応えのあるもの」となっている。

官民を問わず、すべての管理・監督者に推薦できる。

本書は、そのタイトルが『部下育成マニュアル』とされているように、通常の書物のように全体を通読して理解すれば終わりというものではない。

「マニュアル」とは「手順・手引書」のことである。では本書の場合、どのような手順書になっているかということ「部下を指導・育成するために、まず必要な考え方、基礎知識を一通り学習し理解（『基礎編』）した上で、今度は自分の職場・自分の部下に応用的にこれを当てはめ（工夫を加えて）実践してみよう。その際には、部下の指導・育成の中核となる代表的な機会・方法についてのみしっかりと理解しておき、その他については必要な折に調べる——例えば、部下の具体的な指導・育成目標を策定するときの参考にするとか、現在実施している部下指導の機会や方法が適切なものであるかを検証する場合とか、仕事の状況にあった指導の仕方を探す場合など——事典的な利用（『機会・方法編』）が効果的な活用方法といえる」とされている。

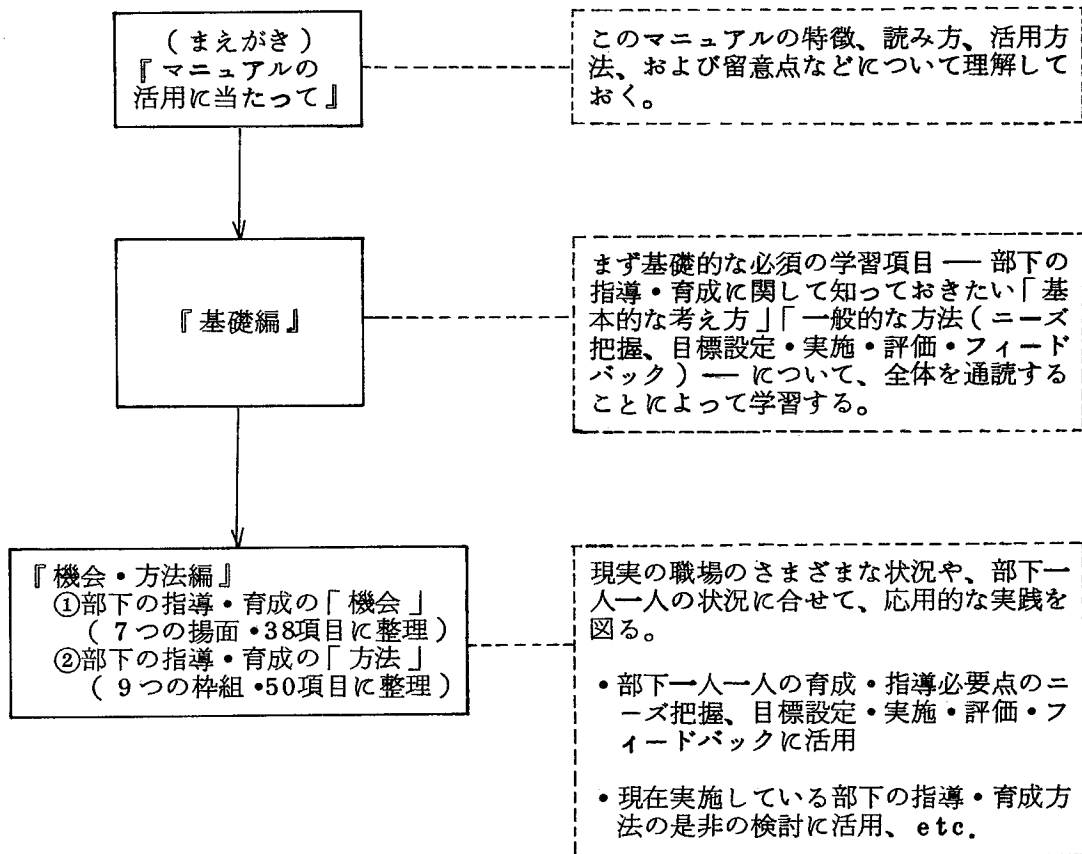
このような書物の場合、その評価は、内容の記述が具体的で实际的、かつ実務的でなければならないということのほかに、使いやすさといった「使い勝手」の問題も重要な考慮されるべき要素となる。これらの問題のすべてをここで論を起すことは到底できず、関心をもたれる方は、実際に書物に当たって頂く以外にない。

本書の対象者は「行政体の一般事務部門の課長補佐、および係長クラスの管理・監督者」とされているが、管理者の重要な仕事の一部である部下指導について極めてオーソドックスな、また基本的で普遍的な内容がしっかりと押さえられており、官民を問わず、また業種・業態や組織の規模を超えて、幅広い「上司・部

下関係」に適用できるものであると思われる。

本書はこのように、基礎的な事柄を扱っている「通読する部分」と、実際的な活用を扱っている「マニュアルとして事典的な利用をする部分」の二部構成となっている。紙幅の関係から、その内容や特長を一々紹介することができず残念であるが、次の『全体構成の図解』に目を通していただくだけでも、本書の企画意図が現実に即した实际的、かつ効果性の高い具体的な事柄を対象としていること、および編集上の努力や工夫点が感じられ、その完成までに長時間を要した労作であることが理解されるであろう。（八原 忠）

### 全体構成の図解



資料出所 人事院管理局研修審議室「部下育成マニュアル」



# 授業評価の研究

水越敏行 著  
明治図書 刊 1980年  
定価 1,700円

教育という営みにおいて評価とはどんな意味を持つのか、身の回りを見ても、世の中のどんなことでも作りっ放しや、やりっ放しというものはない。しかし教育の世界では、むしろそれが当り前のような状態になっているのではないか。本書のいう評価は、授業を改善するための資料を得ることで、授業にフィードバックをかけるという意味の評価である。ユニークな評価法は大いに参考となろう。

まず、評価とは何であるのか、この非常に多義的解釈のできる言葉の意味づけに関する研究から本書は始まっている。続有恒による評価論は、評価と評定とに二分して考えるという明快なものである。評価とは「まさしく、この教育—学習活動のプロセスにおいて、教える者の側に見られるフィードバックプロセスでなければならない。しかるに、従来、この観点から正しく教育評価を捉えたものは皆無といってよい。」評定とは「任意の時点で、測定ないし評定された学ぶ者の側の状態の一断面である。」という。梶田叡一の場合は、教育活動との関連からみた教育評価の類型を7つとし、表にしている（この表は大変参考になるものである）。本書でとり扱う評価とは、この中の1つであるフィードバックプロセスである。フィードバック機能としての評価を重視する気運は高まっている。ヨコの比較からタテの比較へ（他人の学習成果との比較で特定の個人の学力を測定→個人のもつ課題を克服して、成長していく過程をみる）。認知面、運動、技能面、情意面などからそれらの総合的評価へ、教師のみによる評価から学習者の自己評価の重視へ、また授業者、学習者の自己評価を含む多面的な評価の重視へ、といった流れもある。

それでは実際に授業を評価するための有効なモデルとしてどんなものがあるか。本書では次のようなものをあげている。すなわち、①思考過程のモデル図、②学習の所要時間、③授業における教師と生徒の行動分析、④学習過程での情意面の追跡、⑤授業観察者の自由記述による評価、⑥授業観察者のチェックリストによる評価、⑦授業者および学習者の自己評価、⑧個の変容過程の追跡、⑨V・T・Rによる授業評価、⑩目標達成度の評価

である。これらの1つ1つに実践例による詳細な解説を加えている。

もう一章、『Ⅲ、個の変容過程の追跡』という章が設けられている。これは、「ひとりひとりの学習者が、教授、学習活動を通じて、どのような状態から、ど

のようなルートを経て、どのような状態に変容していくのかを追跡し、把握することである。今までは、この視点からの評価がなさすぎたのではないだろうか。そこで具体的にそれをどうとらえるのかということで、3つの視点、すなわち、『具体物や動作で』、『映像的なもので』、『記号的なもので』をあげ、それぞれの方法を実践例にもとづいて紹介している。（下山 敏一）

# よい授業を創る映像教材の活用と評価

木原健太郎、早川 雄 編  
明治図書 刊 1982年  
定価 2,700円

映像教材の重要性が強調されているが、では実際にどのような場合に用いるのがよいか。教材をどのように視聴覚化すればよいかについて解説した文献は少ない。本書は、こと視聴覚教育の本というところと映画やビデオの撮り方といった技術面を重視したものが多く、映像教材の活用と評価の仕方を実践的に取り上げているところに特徴がある。実際に映像教材を授業に導入したいと考えている指導員に大いに役立つであろう。

本書は大きく分けて2つの章からなっている。『I, 映像を生かした授業の組み立てと評価のあり方』と『II, 映像を生かした授業の組み立てと評価の実際』である。まずIにおいて著者は、映像を形象像としてとらえる。形象像とは、対象物（現実）に非常に似た形の模像が知覚された時、その模像のことをいう。形象像の特性は次のようにまとめられている。

①写実性 ②現在性 ③意味付加性 ④単一表徴性 ⑤記述性 ⑥可逆性

また、映像教材の教育的特性は、次の4つにまとめられている。

①記憶把持率を高める。②態度の変容を促す。③創造性・拡散思考を高める。  
④自己開発に資する。

次に映像教材を用いた授業をどう組み立てればよいか、その手順と方法を述べ、さらに映像の特性を生かした授業の評価法についても紹介している。授業の評価はいわゆるテストではなく、授業を改善するための情報の収集分析である。

授業の中で映像教材を活用した場合に、期待される効果（前述の4項目）をどんな方法で評価するか。著者は、記憶にかかわるものの評価は、一般的に再生法とか再認法とよばれるテスト形式がとられるが、これだけでは授業に導入された映像教材によって得られた知識かどうか明らかにならないとし、このため、テストの中に「このことは何によって知りましたか」といった項目を付加する必要があると述べている。また、態度・変容を促す面の評価については、情意面を見ることが中心になるので、観察記録か自己評価法を使って「映像から得たイメージ」に限定して評価を行わなければならないこと、拡散思考に関する評価の方法としては、授業で使用した映像教材をベースとする発展問題を事後テストに組みこんだり、作文の内容を分析して数量化するなどが考えられると述べている。

評価の具体的な方法として、認知面の評価では、レディネステストの意味とその結果の処理方法、例えばS-P表、有効度指数、学習効果率などを、他には学習ノートの活用法やレスポンス・アナライザーによる反応曲線の活用を紹介して

いる。情意面・態度面の評価では、情意表の活用を提案している。これはハラーの情意的反応を並びかえたもので、例えば、ある学習者が映像教材を視聴した後この情意表の中から自分の気持ちにあてはまるものを選ばせ、そこをぬりつぶすのである。それを何人かの視聴者にやらせたり、一人の人に何回かやらせると、いろいろな反応傾向がわかる。これは、いくつかの映像教材を視聴した後の学習者の情意的反応の変容をみるなどに活用することができる。

Ⅱでは、映像教材をいかなる時に利用すればよいかの示唆を与える。

(下山 敏一)

# シナゴジー理論

J.S.ムートン、R.R.ブレーク 共著  
田中敏夫、小見山澄子、佐野雄一郎 共訳  
産業能率大学出版部 刊 1985年  
定価 3,000円

シナゴジー、相教学習法とは“互に教え合う”ことを指す。この方法は構造化された相互活動を通じて、少人数のメンバーが互いに学び合うという体系的な学習方法論である。教示型、あるいは支援型の短所を取り除いて、両方のすぐれた点を活かしている。

本書は、相教学習法の内容・方法論・適用例、実際に適用してみた人々による評価について解説した入門書である。

本書の著者、ムートン、ブレーク両博士は実践的行動科学者として、「マネジリアル・グリッド理論」、「同理論による総合的経営開発プログラム」など数多くの研究成果を出している。

この書、「シナゴジー理論」（相教学習法）をなぜ提唱するのか、著者は次のように語る。

「今日、教育者たちの間で交わされる論議をみると、教育の効果的推進についてさまざまな見方があることがわかる。しかし、それらの多くは、教師の待遇改善、教室における先生と生徒との接触時間の拡大などの例にみられるように、これまでの教育の授け方の路線に沿った改善に終始している。現在の教育の欠陥は、現行教育制度そのものに根深く内在したものであることを示唆している。とすれば、制度の部分的手直しだけでは問題の解決はおぼつかない。そこで私たちは、本書を通じて、現在の教育改革の主流的方向にもって代わる一つの建設的方法を提唱したいと思う。」

ところで、シナゴジー（Synergogy）とは何か。この用語は Synergos 共同作業と agogus その指導者という、二つのギリシャ語に由来する。後者は、その後転じて“教師”の意味に用いられるようになった。したがって、シナゴジー、相教学習法とは、“互いに教え合う”ことを指す。この相教学習法は、構造化された相互活動を通じて、少人数のメンバーが互いに学び合うという体系的な学習方法論である。したがって、学習における相乗効果の概念ともいえる。

この相教学習法は従来からの教示法および支援法と比較してどのような特長があるのか。

「教示型の教育法は、教室での授業にみられる最も標準的なやり方である。科目に精通したインストラクターが、講義、課題指示、成績試験などを行う。要するに先生が教え、生徒はそれぞれ受動的にその内容を自分を自分のできる範囲で吸収していくわけである。教示型教育法の本来的な特長は、ある知識体系を手際よく提示できる点にある。その短所の最たるものは、往々にして生徒が受身になり、やる気をなくしてしまうことである。

支援型教育法（大人による大人のための教育）では、インストラクタの役割が違ったものになる。すなわち、インストラクタは学習者たちの活動に介添人または触媒的立場で臨むのである。この型の特長の一つは、学習者の責任感と参画を高め、学習の動機づけを強化する点にある。しかし、このやり方は状況に支配されることが多いので、多くの人に活用してもらいたい知識を習得できるようにするものである。

相教学習法は、教示法、支援法それぞれの短所を取り除いて、両方の最もすぐれた特長を活かすことにある。すなわち、自然に打ち込みと参画が高まるような状況のもとで、学習者が体系的知識を習得できるようにするものである。」

本書は、相教学習法の概念・方法論・適用例・実際に適用してみた人たちによる評価について解説した入門書である。

この相教学習法は、知識習得・態度の見直しと改善、技能習得など幅広く活用できるという。

基本的方式の主題別適用例

主 題 領 域	TEDまたはTMTD (知識習得)	PJD (技能開発)	CAD (態度評価)
コンピュータ教育	ワープロ機器にできる仕事の種類	ワープロによる報告書の作成	OA化の促進による経営効率の積極的向上に対するトップ・マネジメントの基本的姿勢
リーダーシップ訓練	日・米両国の企業経営者に見られるリーダーシップ概念の比較研究	実践場面での権限行使とリーダーシップ発揮	権威に対する反発や不服従を誘発するようなリーダーシップ・スタイル
消 防 訓 練	火災の4つのタイプとそれぞれの特徴	4つのタイプ別消火テクニック	火災に対する恐怖心とその克服
近 代 的 建 築 学	近代的建築の主なスタイル	設計図の作り方とその三次元的イメージのとらえ方	公共用遊歩道や広場の活用を促進する設計要因
多項目選択テストの作成訓練	テストの原理と多項目選択テストの統計的妥当性	中学生のための数学学習用テストの作成	多項目選択テストに対する生徒の受けとめ方：この方式に大賛成から反発にいたるいろいろな態度

資料出所 J・S・ムートン、R・R・ブレイク「シナゴジー理論」

職業訓練の分野でも向上訓練についてはこの学習法を活用できるのではないかとと思われる。（戸田 勝也）