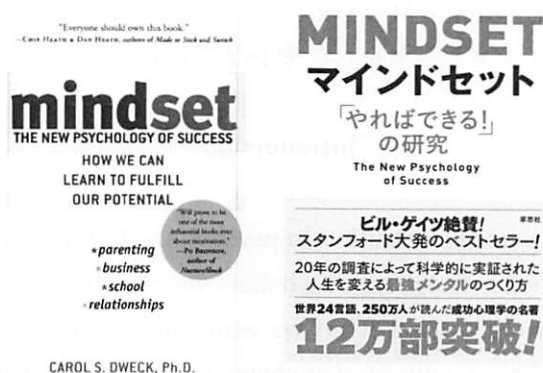


## プロローグ

筆者はこれまで教材研究を中心に行ってきたが、それは学習意欲を高めるため、外的動機付けの一つの手段として英訳マンガ版に注目してきた。当然のことながら学習意欲や動機付けについても取り上げてきた（佐々木 1-88）。今回は Carol S. Dweck. *Mindset: The New Psychology of Success* (2008)に注目する。

### 1 Carol S. Dweck. *Mindset: The New Psychology of Success* (2008)

スタンフォード大学心理学部教授キャロル・S・ドウエック（Carol S. Dweck, 1946-）は社会心理学、発達心理学等における世界的研究者と評価されている。



本書の内容は以下の通りである。

## Introduction

as your personality actually grows out of this “mindset.” Much of what may be preventing you from fulfilling your potential grows out of it (Dweck no page).

私の研究テーマは、人間の信念の力を証明するという心理学の伝統的テーマのひとつである。人間の信念は、本人が意識しているといないとにかかわらず、その人がどんなことを望むか、そして、その望みがかなうかどうか大きく影響する。また、信念を変えることは—それがどれほど単純な信念であれ—甚大な効果をもたらすことが、すでに実証されている。

本書を読まれば、自分についてのある単純な信念—私たちの研究で発見された信念—が人生をどれほど大きく左右しているかがおわかりになるだろう。その信念は、人生のありとあらゆる部分にまで浸透している。自分の性格だと思っているものの数多くが、じつはこの心のあり方(=mindset)の産物なのである。あなたがもし可能性を発揮できずにいるとしたら、その原因の多くは「マインドセット」にあると言ってよい(ドゥエック 3)。

章名において原書と翻訳で若干表現が異なるところがある。

## Chapter 2 Inside the Mindsets

### 第2章 マインドセットでここまで違う

“Inside the Mindsets”は直訳的で考えれば、「マインドセットの内側(内面)」となるが、マインドどう考えるによって違いが生じるため、翻訳では「ここまで違う」という表現になっている。

## Chapter 7 Parents, Teachers and Coaches: Where Do Mindsets Come From?

### 第7章 教育—マインドセットを培う

(craniology), and, today, genes.

Others pointed to the strong differences in people's backgrounds, experiences, training, or ways of learning. It may surprise you to know that a big champion of this view was Alfred Binet, the inventor of the IQ test. Wasn't the IQ test meant to summarize children's unchangeable intelligence? (Dweck 4-5)

人間は太古の昔から、考え方も、行動の仕方も、生き方も1人ひとり異なっている。当然、次のような疑問が湧いてくる。なぜ、人には個人差があるのだろうか。なぜ、頭のよさや徳性に違いがあるのだろうか。その違いを一生規定するような何かが存在するのか、しないのか。専門家は二派に分かれて議論を戦わせてきた。そのうちのひとつが、このような差は確固たるフィジカルな違いによるもので、避けがたく変えようもないという主張である。そして、そのような違いの根拠として、昔は頭蓋骨の凹凸（骨相学）や頭蓋骨の大きさと形状（頭蓋学）が挙げられてきた。今日では遺伝子とその根拠とされている。

もうひとつは、そのような差は生まれ育った環境や体験、教育及び学習方法に起因するものだという主張である。意外に思われるかもしれないが、知能検査を開発したビネーはこの陣営の旗頭だった。知能検査は、子どもの固定的な知能を測定するものではないのか—じつは、違うのである（ドゥエック 10）。

ドゥエックはふたつの考え方についてももう少し詳しく述べている。

Who's right? Today most experts agree that it's not either-or. It's not nature *or* nurture, genes *or* environment. From conception on, there's a constant give and take between the two. In fact, as Gilbert Gottlieb, an eminent neuroscientist, put it, not only do genes and environment cooperate as we develop, but genes *require* input from the environment to work properly.

見方を変える、すなわちマインドセットには2つの考え方があるという。

Believing that your qualities are carved in stone—the *fixed mindset*—creates an urgency to prove yourself over and over. If you have only a certain amount of intelligence, a certain personality, and a certain moral character—well, then you'd better prove that you have a healthy dose of them. It simply wouldn't do to look or feel deficient in these most basic characteristics (Dweck 5).

自分の権力は石板に刻まれたように固定的で変わらないと信じている人—「硬直マインドセット=fixed mindset」の人—は、自分の能力を繰り返し証明せずにはいられない。知能も、人間的資質も、徳性も一定で変化しえないのだとしたら、とりあえず、人間としてまともであることを示したい。このような基本的な特性に欠陥があるなんて、自分でも思いたくないし、人からも思われたくない（ドゥエック 13）。

.....

There's no other mindset in which these traits are not simply a hand you're dealt and have to live with, always trying to convince yourself and others that you have a royal flush when you're secretly worried it's a pair of tens. In this mindset, the hand you're dealt is just the starting point for development. This *growth mindset* is based on the belief that your basic qualities are things you can cultivate through your efforts. Although people may differ in every which way—in their initial talents and aptitudes, interests, or temperaments—everyone can change and grow through application and experience (Dweck 7).

初めに配られた手札だけでプレイしなくてはいけないと思えば、本当は10のワンオペしかなくても、ロイヤルフラッシュがあるかのごとく自分にも他人に思いこませたくなる。けれども、それを元にして

When people with the fixed mindset opt for success over growth, what are they really trying to prove? That they're special. Even superior (Dweck 29).

硬直マインドセットの人が、成長よりも成功することを選ぶのは、いったい何を証明したいからのだろう。それは、自分は特別だということ、人よりも優れているとういことだ（ドゥエック 43）。

硬直マインドセットの人の心情を以下のようにまとめている。

In summary, people who believe in fixed traits feel an urgency to succeed, and when they do, they may feel more than pride. They may feel a sense of superiority, since success means that their fixed traits are better than other peoples'

However, lurking behind that self-esteem of the fixed mindset is a simple question: If you're *somebody* when you're successful, what are you when you're unsuccessful? (Dweck 32)

話をもとに戻すと、能力を固定したものと思っている人は、しくじってはならないという切迫感にいつも限られている。そして成功すると、誇らしさが優越感にまで膨れ上がる。なぜなら、成功するのは、固定的な能力が人より優れている証拠だからである。

けれども、硬直したマインドセットの自尊心の裏には、単純な疑念が潜んでいる。それは、成功すればひとかどの人物だが、失敗したらどうなるのかということだ（ドゥエック 46）。

“Chapter 3 The Truth about Ability and Accomplishment”（能力と実績のウソホント）では褒め方についての興味深い指摘がある。

Both groups were exactly equal to begin with. But right after the

第3章の中でしなやかなマインドとして5点を挙げているが、ここではその1つを引用しておきたい。

Think about your hero. Do you think of this person as someone with extraordinary abilities who achieved with little effort? Now go find out the truth. Find out the tremendous effort that went into their accomplishment—and admire them *more* (Dweck 80-81).

あこがれの人物を思い浮かべよう。その人は、ほとんど努力せずに、何でもできてしまう、驚異的な能力の持ち主だと思ってはいないだろうか。実際はどうか？その業績の陰にとてつもない努力があったことを知ろう。そして、その人をいっそう素晴らしいと感じよう（ドウェック 105）。

“Chapter 4 Sports: The Mindset of a Champion”（スポーツチャンピオンのマインドセット）では3つのことが指摘されている。

Finding#1: Those with the growth mindset found success in doing their best, in learning and improving. And this is exactly what we find in the champion (Dweck 98).

研究結果の1—しなやかなマインドセットの人にとっての成功とは、自分のベストを尽くし、学んで向上することだった。それはトップアスリートたちの考えとぴったりと一致する（ドウェック 136）。

.....

Finding#2: Those with the growth mindset found setbacks motivating. They're informative. They're wake-up call (Dweck 99).

研究結果の2—しなやかなマインドセットの人は、失敗をバネにしてさらに前進しようとした。彼らにとって失敗は教訓を教えてくれるもの、目を覚ましてくれるモーニング・コールなのである（ドウェック 138）。

としてはないだろうか。自分の地位が脅かされるのを恐れて、業績に良い部下の成長を妨げてはないだろうか。

部下の仕事能力の向上をうながすには、どんな方法があるだろう。実習、研修、コーチングなどを考えてみよう。力を合わせて仕事をするチームの仲間として部下に接するには、どうすればよいだろう。さまざまな方法を列挙し、実際に試してみよう。自分はすでにマインドセットのしなやか上司だと思っても、やってみよう。適切なサポートや成長をうながすフィードバックは、益にこそなれ、害になることはない（ドゥエック 207-208）。

今の日本ではとかくハラスメントが問題視され、上司の方がとかくプレッシャーがかかる状態になっている。

“Chapter 6 Relationships: Mindset in Love ( or not )”（つきあい一対人関係のマインドセット）でも次のような指摘がなされている。

When people had the fixed mindset, they felt judged and labeled by the rejection. Permanently labeled. It was as though a verdict had been handed down and branded on their foreheads: UNCLOVABLE! And they lashed out.

Because the fixed gives them no recipe for healing their wound, all they could do was hope to wound the person who inflicted it. Lydia, the woman in the story above, told us that she had lasting, intense feelings of bitterness: “I would get back at him, hurt him any way I could if I got the chance. He deserves it.”

In fact, for people with the fixed mindset, their number one goal came through loud and clear. Revenge. As one man put it, “She took my worth with her when she left. Not a day goes by I don’t think about how to make her pay.” During he study, I asked one of my fixed-mindset friends about her divorce. I’ll never forget what

How can growth-minded teachers be so selfless, devoting untold hours to the worse students? Are they just saints? Is it reasonable to expect that everyone can become a saint? The answer is that they're not entire selfless. They love to learn. And teaching is a wonderful way to learn. About people and how they tick. About what you teach. About yourself. And about life.

Fixed-minded teachers often think of themselves as finished products. Their role is simply to impart their knowledge. But doesn't that get boring year after year? Standing before yet another crowd of faces and imparting. Now, that's hard (Dweck 201) .

しなやかなマインドセットの教師は、なぜあれほど献身的に、どうしようもない生徒たちに多くの時間をかけられるのだろうか。聖人君子なのだろうか。だれでも聖人になれると思っていいいのでしょうか。

じつは、彼らは特に献身的なわけではない。学ぶことが大好きなのだ。そして、教えることこそが最高の学びの場なのである。教えることを通じ、人間について、人を動かす動機について、自分が教える内容について、自分自身について、そして人生について学び続けるのである。

硬直マインドセットの教師はたいてい自分を完成品のように思っている。そして、自分の役割はたんに知識を分け与えることだと思っている。けれども、毎年毎年同じ事を繰り返して飽きないのだろうか。違った顔ぶれを前にして、まったく同じことを伝える。なかなかつらい仕事である（ドウェック 298-299）。

.....

How do you use praise? Remember that praising children's intelligence or talent, tempting as it is, a fixed-mindset message. It makes their confidence and motivation more fragile. Instead, try to focus on the processes they used—their strategies, effort, or choices. Practice working the process praise into your interactions with your

account of what's happening to them, what it means, and what they should do. In other words, our minds are constantly monitoring and interpreting. That's just how we stay on track. But sometimes the interpretation process goes awry. Some people put more extreme interpretations on things that happen—and then react with exaggerated feelings of anxiety, depression, or anger. Or superiority (Dweck 214-215).

人間はふだん、そのような信念の存在に気づいていない。けれどもベックは、それに注意を払い、耳を傾けるように導けることに気づく。さらに、そのような信念を吟味し、改める方法を教えられることを発見する。こうして生まれた認知療法は、これまでに考案されたさまざまな治療法の中でもっとも効果的な方法のひとつになっている。

意識しているといないとにかかわらず、人間はみな、自分の身に今何が起きているのか、それはどういうことを意味するのか、自分はこれからどうすべきなのかをつねに考え続けている。言いかえると、私たちは絶えず心の中でモニタリングと解釈を行っているのである。そのおかげで自分を見失わずにいられるのだが、ときとして解釈がおかしな方向に進んでしまうことがある。今起きていることの意味をあまりにも極端に解釈する人は、必要以上に不安や抑うつや怒りの感情をつのらせたり、誤った優越感を抱いたりするはめになる（ドゥエック 304-305）。

以上のように本文で硬直マインドセットとしなやかなマインドセットの説明とそのポイントになる部分をピックアップした。

### 3 The fixed mindset and the growth mindset

The fixed mindset and the growth mindset は翻訳本では「硬直マインドセットとしなやかなマインドセット」となっているが、ネット上で

当然のことながら、注目するのは the growth mindset となる。生徒よりもむしろ教育者、すなわち教師のマインドセットに注目すべきだろう。筆者がこれまで注目したのは生徒に如何に動機付けさせるかという教材研究である（佐々木 1-88）。しかし、今回はむしろ教師自身に注目し、教師がしなやかなマインドセットを持っていなければ生徒の限らない可能性に蓋をしてしまうことになるのではないかという点に注目した。成長していくのは生徒だけでなく、教師自身も変化し、成長していくのである。このことは教師自身も同様なのである。ドゥエックも “The growth mindset is based on the belief in change” (Dweck 213) と述べているが、教育に限らず、“People with the growth mindset know that it takes time for potential to flower (Dweck 28)” と結果が出るまでには時間がかかるのだ。教材研究も同様である。教材研究では外発的動機付けを期待して教材作成をしていくことになるが、教材を作成していくことは時間がかかる。では教師はこの時間のかかる教材作成を何故していくのか。ドゥエックの言葉を借りれば “They love to learn. And teaching is a wonderful way to learn (Dweck 201).” ということになる。教師のマインドの持ち方もまた注目すべき点がある。

## エピローグ

「やる気」を生徒に持たせるための動機付けの教材研究はもちろん必要であるが、教師自身が教材研究を進めるための動機付けもまた必要である。教師、生徒に限らず人は「変わる」ことができるという大前提がある。教育では指導者である教師がいかに生徒に対して教育していくかという点に着目しがちであるが、教師自身の有り様も重要である。教師も生徒も “purposeful engagement” (Dweck 5) が必要なのである。教師自身が固定観念にとらわれずに “the growth mindset” をもとに指導にあたることで、生徒の可能性もまた広がるのだ。

執筆者一覧

佐々木 隆 武蔵野学院大学教授

新教育課程研究 第60号

2025年7月30日 発行

武蔵野教育研究会 編集・発行

〒350-1328

埼玉県狭山市広瀬台3丁目2番1号

武蔵野教育研究会事務局

武蔵野学院大学 佐々木隆研究室