

何が部下を成長させるのか

(第2回目)

ピグマリオン効果

～人は期待すればそれに応えようとする

前回の振り返り

ローゼンソールの実験 ～何が子供たちを変えたのか(ピグマリオン効果)

1964年春、教育現場での実験として、サンフランシスコの小学校で、アメリカの心理学者ローゼンソールのグループが「ハーバード式突発性学習能力予測テスト」と名づけた『今後数か月の間に成績が伸びる生徒を発見できるテストを開発した』と言って、そのテストをクラス全員に受けさせた。

しかし、実は真っ赤なウソで、そもそもそのようなテストは開発されていなかった。

数週間後、ローゼンソールは、テスト結果だとして、無作為に選ばれた生徒たちの名をあげた。学級担任は、そのリストを見て驚いた様子だった。ところが数か月後、その生徒たちは皆、成績上位者になっていた。

問：無作為に選ばれた生徒なのに、なぜ皆成績上位者になったのか。

その理由（原因）を考えてください。

（なお、教師以外には、生徒の氏名を明らかにしていない）

なぜ無作為に選ばれた生徒たちは
わずか数か月で皆成績上位者に
なったのでしょうか

テスト結果を知らされる前と後で
は何が変わったのか

まず、先生の意識が変わった



『えっ！この子たちが・・・？』

次に、子供たちへの接し方が変わった

例：

- 間違えても、叱らなくなった
- どうしてそう考えたの？と尋ねるようになった
- 考え方のヒントなどを与え、正解を出せるように導いた
- 正解にたどり着いたときは、必ず褒めた



その結果、生徒たちの意識が変わった

例：

- 正解を出すことの楽しさを知った
- 先生から期待されている！とを感じるようになった
- 期待に応えよう**（先生に喜んでもらいたい）と勉強するようになった

ピグマリオン効果

ローゼンソールのグループは

「人は期待すればそれに応えようとする」

実験結果をピグマリオン効果と名付けました

チェックリスト

- あなたは部下または後輩一人ひとりに対する期待を明確に自覚していますか
- それを本人に伝えていますか
- その伝え方は本人のモチベーション向上に繋がっていますか

検討課題（1回目の課題）

**部下の成長（例：知識やスキルの向上）は、
管理職の部下への係わり方で変わるか**

※ あなたの考えに最も近いものをひとつ選んでください

大きく変わる ある程度変わる あまり変わらない 全く変わらない

それはどうしてだと思えますか