

二〇二二年度

# 適性検査型入学試験Ⅰ

## 注意

- 1 問題は **1** のみで、**6ページ**にわたって印刷してあります。
- 2 試験時間は**四十五分**で、終わりは**午前九時四十五分**です。
- 3 声を出して読んではいけません。
- 4 答えは全て解答用紙に明確に記入し、**解答用紙だけを提出**しなさい。
- 5 答えを直すときは、きれいに消してから、新しい答えを書きなさい。
- 6 **受験番号と氏名**を解答用紙の決められたらんに記入しなさい。

受験 番号	
氏名	

中村中学校



問題は次のページからです。

1 次の文章1と文章2とを読み、あとの問題に答えなさい。

(設問の都合上、本文を改変、省略したところがあります。)  
(\*印の付いている言葉には、本文のあとに〔注〕があります。)

文章1

変化のスピードが速く予測もしがたい時代において、グループが何らかの目標を達成していくには、変化を敏感に感じ取り、それに対してスピーディーに対応していくことが求められます。ところが、従来型のリーダーシップでは、頂上にいる「リーダー」が一人だけであるためにさまざまな種類の変化に対応していくことが難しくなってしまうがちなのです。

たとえば、グループ内にいるメンバーの誰かがその変化に気づき、それに対応するための方法を提案しても、その人に権限がなければなかなか実現しません。権限を持つリーダーが聞く耳を持たないタイプであれば、そのままお蔵入りにもなりかねません。そうなれば、そのグループは、今起こっている変化にまったく対応できなくなってしまうます。

リーダーが変化に敏感な人(たち)であれば、まだそのグループは救われますが、そうでなければ、うまく変化に対

応できず、場合によってはそのグループにとって致命的な事態をもたらすこともあり得るのです。

ここまで、従来型のリーダーシップの代表として権限によるリーダーシップのことを説明してきましたが、上位者に任命されたり選挙で選ばれたのではなく、また暴力や脅しでもないのに、権限があるかのようにみなして、人々がフォローするリーダーがいます。それがカリスマ型リーダーと呼ばれるもので、周囲が「この人には人を引っ張る特別な資質がある」と思うような人です。宗教団体を率いる人にも見られますが、そうでない普通の組織でも、特に危機的な状況で急に出現することがあります。このタイプのリーダーシップはその人だけの資質にその根拠があると周囲も認めているので、後継者を育成したり、あるいは教育によって大量に育成するといったことが難しいという欠点があります。

こうした時代の流れの中で登場したのが、この本のテーマである「権限によらないリーダーシップ」です。つまり、従来型のように特定の人が権限のあるリーダーとなつて、グループを引っ張っていくのではなく、そこに参加する一人ひとりが、権限を持たないままリーダーシップを発揮していくという形です。

従つて、チームを引っ張っていく人はつねに同じではな

く、「このときはAさん、このときはBさん」という具合に交代していきます。つまり、リーダーが流動的に代わっていくのです。

となると、そこに参加するメンバーは誰もがリーダーシップを発揮する機会があるわけですから、自ずとそこでの行動は自律的・主体的なものになります。グループが掲げる目標を達成するために、自分には何ができるかを自覚し、実際に行動していく。単に命令に従って行動するのではなく、積極的にそのグループに関わり、目標達成に何が必要かを自律的・主体的に考え、動いていくのです。

このように、参加するメンバー全員が自律的・主体的であれば、自ずと世の中の変化<sup>⑦</sup>に対してすばやく対応できるグループになっていきます。なぜなら、従来型のように権限やカリスマ性を持つ固定化したリーダーが変化に気づくのを待つのではなく、気づいた人が、たとえその人に権限がなくても、グループが変化に対応できるように促していくことが可能だからです。

気づいた人がまず考えて行動する。そうしたことがしやすく、また起こしやすいグループであれば、変化にも即座に対応していけるのです。

ここでひとつの疑問が、みなさんの頭の中に浮かぶかもしれません。「そんなリーダーシップは本当に可能なのだ

ろうか」と。答えは明白です。可能です。というより、みなさんも日々の生活の中で知らず知らずのうちに経験しているはずです。

たとえば、道を歩いているときなどに、目の前で人が倒れたり、具合が悪そうな様子でしゃがみこんだ人がいたりすると、いう場面に遭遇したことはありませんか？ 状況はさまざまだと思いますが、これまでの人生において、似たような光景に一度や二度は、出くわしたことがあるのではないのでしょうか。

そのようなとき、そこに居合わせた人たちは、誰に命令されるでもなく、互いに言葉をかけ合いながらその人を救護するために行動します。倒れた人に声をかけたり、救急車を呼ぶように誰かに頼んだり、頼まれた人はすぐに電話で救急車を呼んだりといった行動を取ったりするものです。

これは、この救護に関わる人たち一人ひとりがリーダーシップを発揮している状態です。そこにいた誰かひとりリーダーとなつて命令し、まわりの人の行動を促しているわけではありません。そこに居合わせた人一人ひとりが、状況に応じて必要と思われる行動を取り、それがまわりの人たちの行動に影響し合い、「倒れた人を救護する」という結果に結びついていくのです。

これこそが権限によらないリーダーシップの姿であり、自分では意識していなくても、意外に身近なところで実践じっせんされています。たとえば学校行事などで、クラスや有志で本当に一丸となってゴールに向かって取り組んでいるときなども、自然にこうした権限によらないリーダーシップが発揮されているのです。

(日向野幹也『高校生からのリーダーシップ入門』)

筑摩書房)

〔注〕

- \* お蔵入り……表に出ないまま終わってしまうこと。
- \* フォロー……補い助けること。
- \* 流動的……その時々によつて動きが変わること。

## 文章2

この二〇〇〇〇、三〇〇〇年で、文字・書物ができ、文化が伝わってきました。

文化は「この魚はこういうふうにごしらえをすれば、毒にあたらずに済む」とか、「こうすれば風が吹ふいてきて

も飛ばない」など、長い歴史の中で生み出されてきた人々の知恵ちえやスキル\*をどれだけの人々とのように共有するかという努力の中で生み出されたものです。

文化というのは、たった一人でつくられるものではなく、たくさんの人の中でつくられます。誰かが優れた芸術作品をつくったとしても、周りの人がそれを高く評価しなければ、残っていきません。ですから、文化というのは、いろいろなことを編み出す人と、それを評価して広めていく人との共同作品なのです。

その意味でも、文化の象徴しやうちやうである知識・学問・芸術・スキルを学ぶとき、「僕ぼくだけがわかればいい」というのは、正しい文化の伝え方ではないのです。

試験のとき、自分より成績のいいライバルが風邪かぜをひいて休んだら、しめしめと思う、そんなさ\*もしい考え方ではダメです。授業というのは、先生・生徒の一对一の関係で行われるべきものではなく、先生は生徒に向かって、「先生は問いを投げかけるけれど、考えるのはみんなだよ。みんなで共働して考えよう」と言うべきです。

生徒たちがともに学んで、理解していく。よく理解できていない子には誰かが教えてあげて、学びを共同化していく。仲間に教えることで、その人自身の知識も整理されて、理解が深まります。それが本来の学びのあり方でしょう。

個人的に本を読んだり、テレビを見たりして情報を入力することも大事ですが、それを独り占めするのは自分にとっても、相手にとっても損なのです。自分が持っている知識、入手した知識を周囲に伝え、みんなで共有していくことで人間は文化的になっていきます。

あるいは、それを元に議論し合つて、友達からも貪欲に学んでいく。そうやってみんなで助け合い、共に賢くなつていく。わからない人がいたら、放つておらずに、みんな教えてあげるのです。①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺㊻㊼㊽㊾㊿

学ぶことを、個人主義化してはいけません。自分の知識をひけらかして、変に自慢し合うのではなく、共に語り合う、ときにディスカッションすることが大事です。「ねえねえ、知ってる?」「それはちよつと違うんじゃない?」「いや、そんなことはないよ」などと、仲間同士で言い合いながら知識を共有していく。そういうことを大事にしながら、学んでいってほしいと思います。

学びをまた別の角度からとらえると、困ったときに臨機応変に処理できる力を養う、というふうにも言えるでしょう。

自然・社会が変化すると、持ち合わせの知識では通用しないようなことが起こります。たとえば、これまでのやり

方で作物を育てていたけれども、日照りが続いて、ほとんど作物がとれなくなつてしまった。そういうことは、これまでの歴史の中で、多くの人々が経験してきたはずです。

そのとき、ある種の危機管理能力・臨機応変力を持つている人は、新しい栽培方法を試してみるとか、今までとは違つた作物を育ててみるとか、少しの収穫でもたくさんの人が食べられるような料理を考えるとか、いろんな知恵を使って乗り越えることができたはずです。

学ぶというのは、既存の知識を頭の中に刷り込んでおくことだけに留まらず、そのときに起こる問題に対して、的確かつ臨機応変に対処していくことです。そこでは決まつた答えなんてないから、自分でつくり出していかなければなりません。学びの中では、そういう訓練をしていくことも、とても大事なことです。

学校の理科の時間に、さまざま実験をしたいと思います。授業では、実験結果がわかりきつていことをやるので、あれは本来の実験とは言えないですね。実験というのは本来、まだ答えが見つかつていないもの、ことに対して行うものです。ひとつの条件を変えたとき、どのようなデータが出てくるのかを観察するというときもそうです。自分なりにいろいろと試行錯誤しながら、答えを探し出していく。これが実験の重要な目的のひとつです。

生活の中で、何か困ったことが出てきたとします。たとえば、「うちの母ちゃん、入院しちゃったんだよ。どうやってご飯をつくろうかな」というとき、どう切り抜けていくか。そこで自分なりに考えて、料理をつくってみる。何度かつくっているうちに、「考えて工夫すれば何とかなるんだな」ということがわかってくるでしょう。そこで得た自信が、その後の生きる力になっていくわけです。

そういう意味では、いっぱい失敗したほうがいい。うまくいかないという体験は、臨機応変力を鍛えます。勉強でも、部活でも、何でもそうです。失敗したこと自体が、ひとつの大きな学びになります。そういうふうにとらえる視点を、ぜひ大切にしてください。

(汐見稔幸『人生を豊かにする学び方』筑摩書房)

### 〔注〕

- \* スキル……技能。
- \* さもしろい……心がいやすい。
- \* ひけらかして……見せびらかして。
- \* デイスカッション……議論。
- \* 既存……すでに持っている。

### 〔問題 1〕

⑦ 変化に対してすばやく対応できるとありますが、「学び」の中でその力を養うために必要なことは何ですか。文章 2 の中から、十二字でぬき出しなさい。

### 〔問題 2〕

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿

① そういう姿勢とありますが、「そういう姿勢」で学びあっている仲間同士の状態を、リーダーシップという言葉を用いて表現するとどのようなになりますか。文章 1 の中の言葉を使い、三十文字以上三十五文字以内で書きなさい。



〔問題3〕

あなたがあるグループに所属し、目標の達成に向けて取り組むことになったとき、どのようなふるまい方をしたいですか。あなたの考えを四百字以上四百四十文字以内で書きなさい。ただし、次の条件と〔きまり〕にしたがうこと。

〔条件〕

次の三段落構成にすること。

- ① 第一段落では、どのような場面でどのようなリーダーシップを発揮したいか、具体的に書く。
- ② 第二段落では、「①」の理由を自分の長所とあわせて書く。
- ③ 第三段落では、文章1と文章2の内容をふまえ、「①」を実現するために何を意識しどのような行動をとるか、あなたの考えを書く。

〔きまり〕

- 題名は書きません。
- 最初の行から書き始めます。
- 各段落の最初の字は一字下げて書きます。
- 行をかえるのは、段落をかえるときだけとします。会話を入れる場合は行をかえてはいけません。
- 、や。 や」などもそれぞれ字数に数えます。これらの記号が行の先頭に来るときには、前の行の最後の文字と同じまずめに書きます。（まずめの下に書いてもかまいません。）
- 。と」が続く場合には、同じまずめに書いてもかまいません。この場合、「。」で一字と数えます。
- 段落をかえたときの残りのまずめは、字数として数えます。
- 最後の段落の残りのまずめは、字数として数えませんが、最後の残りのまずめは、字数として数えません。

以下白紙です。