

題目 : A Study of Changes in Career Motivation of Japanese University English Teachers: Using the Life Story Method

氏名 : 堤 理英

本研究は、日本における大学英語教員のモチベーションの構成要素とそのモチベーションの変容プロセスを明らかにし、効果的な大学英語教員の職務におけるモチベーションストラテジーを提示することを目的とする。大学における英語教育の意義がより真に問われている今日、大学における英語教師に焦点を当て、教師の成長・変容に焦点を当てたモチベーション研究とした。英語教育における主体は学生であるが、教育活動において多大な影響を与える存在として教師が存在することもまた事実である。本研究、大学英語教員の職務におけるモチベーション研究における意義として以下の5つの観点から英語教育に貢献することを目的として本研究を行った。1. 英語教育分野への直接的貢献、2. 英語教育における教師教育分野への貢献、3. 大学英語教員の成長・変容にキャリア全体の質を上げていくうえでの日本における高等教育・研究実践における貢献、4. 大学英語教員のメンタルプロセス理解における教育心理学分野への貢献、5. 職場環境・教育環境・研究環境向上・改善における社会的貢献を目指している。

本論文の構成として、全6章から成っている。第1章には本研究の背景と目的、日本の大学英語教育における現状とその問題点と日本の大学英語教員のおかれた状況に関してまとめられている。

第2章には英語教員モチベーションに関する先行研究の概観が述べられている。その内容は英語教員モチベーション研究の諸側面、英語教員モチベーションの内的要因・外的要因について、さらに英語教員モチベーションを高める要因、低める要因、そして英語教員モチベーションマネジメントにおけるストラテジーに関して触れており、章の最後に本研究における研究課題が以下のように設定された。

第3章においては、日本人大学英語教員の職業満足度、価値観、職務に満足している点、不満に感じている点、理想と現実とのギャップ、教師モチベーションに影響を与える要因を特定する。

第4章においては、大学英語教員のキャリア全体を概観し、教師モチベーションがどのように変化していくのかを探求し、教師モチベーションが上昇あるいは下降した時、どのような出来事が起こったのか分析を行った。また、長期的な視点からその職務において、教師モチベーションがどのように変化・変容していくのかをライフストーリーメソッドを使用し調査した。

第5章においては、大学英語教員は教師モチベーションストラテジーを必要としているのかその必要性を問い、さらに半構造面接から得たデータを分析することにより、教師モチベーションを維持向上させるのに効果的な教師モチベーションストラテジーを提案することを研究課題とした。

第3章においては、大学英語教員モチベーションの構成要素を特定する量的研究（調査1）についてまとめられている。現在日本国内の大学において教鞭を取っている大学英語教員に質問紙を配布しデータを収集を行った。Kassabgy, Boraie, and Schmidt (2001)の質問調査紙を基に項目を作成し予備研究を行ったものからさらに質問項目を厳選し、本研究を実施した。6 リカートスケールからなる、46 問の質問項目に対して12名の現役英語教員から回答を得た。その結果以下の点が明らかになった。

職業満足に関しては、英語教師という職業には満足しているが、現在の職場での日々の職務に関して満足度が低めであることが明らかになった。また、専任職についている教師、特にテニユアトラックの職に就いている教師は非常勤講師や契約講師より高い職業満足度を示した。逆に非常勤講師や契約講師として勤務する教師の職業満足度、現在の職場における満足度が最も低かった。

また日本人大学英語教師が職務において重要だと感じている価値観については、学生に関わる項目が多かった。学生と良い関係を維持すること、学生の学習を助けること、学生の成長している姿をみることが含まれた。他の重要だと感じている項目としては、教師自身の持っている能力を十分に発揮できるという点、刺激的な職内容、心から楽しめる職務内容などが上位に挙げられた項目である。多くの項目が内的要因であったが、職の安定性が唯一外的要因として上位に上った。逆に、教師が重要ではないとみなしている項目としては、昇進、ステータスに関する項目が挙げられた。

大学英語教員としての職務に関し最も満足度の高かった項目は必要な資源、教材、機材などにアクセスできるという点であった。また多くの内的要因、学生との関係性や自己成長、自律に関する項目が上位に上り、その満足度の高さを示した。心理的な教師の内面における充実度を示す心から楽しめる仕事、刺激的な仕事もまた上位に上った。逆に、彼らが満たされていないと感じている項目は、重要な決定事項に関わること、自身の職務に関するフィードバックを得ること、昇進の見込みを含む項目が満たされていないことが明らかとなった。

理想と現実とのギャップが最も大きかった項目は、ワークライフバランスと、職の安定性についてであった。どちらの項目も直接教育活動には関わっていない領域の内容であった。次に理想と現実において顕著なギャップが見られた項目は、心の平和を保てる仕事であった。これらの職の安定性、ワークライフバランス、心の平和を保てる仕事という項目はそれぞれに関わりあっている項目であることがわかった。逆に理想と現実のギャップが最も小さい項目は、日々の教育活動そのものと自律の欲求に関わる事項であった。学生の成長、楽しめる仕事に従事すること、仕事における自由な裁量権があること、刺激的な仕事が具体的項目として挙げられる。彼らの心理的な教育活動に関する事項は全体として満たされているということが明らかになった。

また、現職日本人大学英語教員の教師モチベーションに肯定的な影響を与える要因は教育に関わるカリキュラムなどに関する自由な裁量権を含む教師の自律に関することが教師モチベーションに影響を与える要因として挙げられた。また学生に関する事項、学生のモチベーション、学生の質、学生の性質を含む学生に関する事項が多く上げられた。逆に教師モチベーションに否定的な影響を与える項目としては、教師の自律の欠如、学生の英語のレベルが極めて低いことが挙げられた。また、契約や雇用に関する事項も教師モチベーションに影響を与えることが明らかになった。

以上のように第3章では日本人大学英語教員の職業満足、価値観、理想と現実のギャップ、そして教師モチベーションに影響を与える要因に関する事柄を明らかにした。教師モチベーションという極めて個人的で目に見えない心理的な要素に目を向け、その構成要素を明らかにさせた。

さらに第3章から得られたモチベーションを上げる要因・下げる要因を量的な観点から得られたデータを基に、第4章においては、大学英語教員モチベーションの変化・変容プロセスと効果的なモチベーションを維持・向上させる戦略に関するケーススタディーを行った。なぜなら、教師モチベーションとは心理面における移ろいやすいものであり、様々な要因が絡み合いながら変化していくもののため、その長期的変化・変容に目を向け本調査を実施した。アンケート調査・インタビュー調査の協力者は6名そのうち男性3名、女性3名、30代1名、40代4名、50代

1名、39歳から55歳までの日本人の大学英語教員であった。研究協力者に静かなプライベートの守られた空間で、倫理的配慮を十分考慮したうえで、半構造化面接を行った。本研究では、ライフラインメソッドとライフストーリーメソッドを使った混合法研究を行った。

研究協力者各々に、ライフラインチャートに記入をしてもらい、そのライフラインチャートを基に、上昇あるいは下降したとき、どのような出来事が起こっていたのか、どのような要因でモチベーションレベルが変動したのかを半構造化面接を通してデータを収集し分析を行った。研究協力者たちはキャリア初期から現在までを振り返り、教育活動、研究活動を中心としたキャリアに関するライフストーリーを語った。

その結果、それぞれの教育、また研究に関するライフラインチャートはそれぞれに異なっていた。それぞれのデータを分析した結果として、学生のモチベーション・興味関心・態度、研究活動における経済的援助・助成金、サバティカルを含む生涯学習としてさらなる学びを得る機会の3つの要因がモチベーションを上昇させる出来事として挙げられた。逆に、学生に関する事柄、ワークライフバランス、バーンアウト・無力感がモチベーションを下降させる出来事として挙げられた。

また、大学英語教員として生きる過程において、長期的視点でキャリアを概観する際、影響を与える要因が以下のように特定された。キャリアにおける目標設定、環境要因、教師アイデンティティーである。これらの要因がキャリアに関して長期的視点で大学英語教員というプロフェッションを概観する時、影響を与えることが明らかになった。まず、目標設定に関しては、以下の3点、専門性、教育における貢献、職の安定性に関して目標を設定している者が多く見受けられた。逆にこれらの点に関して明確なビジョンを持っていない時、モチベーションが下降することが明らかになった。次に、どのような環境において職務に臨むかという点が教師のモチベーションに多大な影響を与えることが明らかになった。特に、研究協力者が触れていた環境要因の詳細は、学生、同僚、研究・教育環境、事務的な仕事量の4つに特定された。もう一つの要因は、教師アイデンティティーである。この点に関しては2つのカテゴリーに分類された。ひとつは教師自身が自分自身をどのように捉えているか、どのように自分自身を教師としてみているのかという点についてである。具体的には、教育活動と研究活動のバランスの取り方、優先順位に関すること、教師としての自信、コンプレックスが関わっていることがわかった。もう一つの教師アイデンティティーは学生からみた教師像について触れていた。具体的には、年齢、プロフェッショナルとしての経験が挙げられた。

最後にジェンダーによって違いが表れた回答として、ライフステージと人生における優先順位に関して言及された。6名の研究参加者のうち女性3名全員が、この点について触れ、プライベートな生活とキャリアのバランスに関して、ジェンダーによって差異が生まれることがわかった。

以上に述べたように、長期的な視点で大学英語教師のキャリアに関するモチベーションを包括的に捉える際、様々な要因で上昇、下降することが明らかになった。これらの長期的なモチベーションの変化を考慮しつつ、第5章では大学英語教員の教師モチベーションを強化、そして維持するうえで効果的なストラテジーの考案までを行った。その結果、以下12の具体的なストラテジーの内容が提案された。

1. リフレクティブティーチングの実践。
2. 生涯学習の視点から学び続ける。
3. 学生からの目に見える反応、目に見えない反応にも敏感でいる。
4. 日々の教育実践を通して成功経験を積み重ねる。
5. 現実的で実現可能な短期的目標、長期的目標を設定する。
6. 直接教育活動に貢献できる、効果が目に見える研究に従事する。

7. 快適な職務環境に身を置く。
8. 同じ分野、専門など知的好奇心を共有できる人と積極的に関わりをもつ。
9. 仕事以外で心から楽しめること、趣味などに日々関わる。
10. ロールモデルとなるメンターを持つ。
11. 国内あるいは海外ともに研究に関する興味関心を共有する研究者と共同研究をする。
12. モティベーションが上昇、下降することはキャリアにおける長期的視点から自然なことであると理解し受け入れる。

これらのストラテジーが 6 名の研究参加者からの半構造面接から得られたデータより、分析・提案された。

第 6 章には本研究のまとめと研究の結果から示唆される点について述べ、最後に本研究における限界と今後の研究における展望が総括されている。第 3 章ではアンケート調査を基に量的データを収集し分析を行い、第 4 章と第 5 章では質的研究を行い、これらのデータをトライアングュレートさせた。様々な手法を組み合わせることで多角的な視点から現代を生きる大学英語教員のモチベーションに関する分析を行った。とくに第 4 章と 5 章における質的研究に関して以下の 3 点について触れている。インフォームドコンセント、守秘義務、プライバシーの保護について触れている。なぜなら本研究は、英語教員各々がこれまでキャリアにおいて大学英語教師として経験したこと、個人的価値観、洞察などを含む極めて個人的なデータを含むためである。

本研究に関する限界点として一般化についてとサンプリングについて触れられた。まず、一般化について、本件研究における 6 名の研究協力者から得られたデータ、結果、分析は第 4 章、第 5 章で扱う質的研究は、厳密にはまったく同じ経験をしてする者は一人もいないであろう。そのため、一般化をすることは難しいと言える。しかし、これらのケーススタディーは現実的な視点から大学英語教師という職業を通し、そのキャリアを概観することを可能とした。日々教師たちが直面している困難、問題点、解決法をそれぞれのライフストーリーと共に彼らの直面する現実を丹念に描いた。本研究は大学英語教師というプロフェッション、そしてそのキャリアにおけるモチベーションがいかに変化変容していくか理解を深めることを可能にした。

次に、本研究におけるサンプリングに関し、ランダムサンプルを使用した研究をうには非常に厳しい内容であったことについて触れている。その理由として、本研究において多くの時間、そしてコストがかかり、個人的な経験、洞察などを含む内容であることが挙げられた。全体として、本研究において、モチベーションレベルの非常に高い者が本研究に協力する意思を示し、実際に参加する傾向にあった。逆にモチベーションの低い教員を本研究で扱うことは非常に難しいということにも触れている。また、教師自身は常に研究を実施する側におり、研究される対象としては不慣れであることから、現時点ではランダムサンプルを使用した研究を実施することが困難であったことに言及している。

本研究において、研究対象として日本人大学英語教師に焦点をあてた。今後の研究の方向性としては、大学英語教師モチベーションの国際比較、また英語母語者と第 2 言語話者における比較など、日本人英語教師のみにとどまらず、多角的な視点から英語教師モチベーションを研究、分析していきたい。なぜなら現在の日本の大学における英語教師の多くはまたネイティブ教員であるからである。また、本研究で明らかになったことは日本の大学教員特有の結果であったのか、英語教師モチベーションを国際的に比較・検討する必要がある。