

山口大学教育学部ちゃぶ台研修の効果測定結果の報告(2)

沖林洋平*1, 阿濱茂樹*1

*1 山口大学教育学部

Analyzing students' attitudes toward choral activities

Yohei Okibayashi*1, Shigeki Ahama*1

*1 Faculty of Education, Yamaguchi University

This study was a research conducted on participants in a training program for elementary, junior high, and high school teachers and students provided by the Faculty of Education at Yamaguchi University. In this study, the Teachers' Motivation Scale for Learning to Teach Subjects was used. Learning motivation was shown to be stable according to the education year and gender of the respondents. Simultaneous multi-population analysis showed that the influence relationship of learning motivation differed depending on the type of job.

キーワード: ちゃぶ台研修, 教科指導学習動機, 多母集団同時解析

1. はじめに

山口大学教育学部では、平成 17 年度よりちゃぶ台方式の研修を実施している。「学校チューター」「保育ボランティア」など学生が主として活動するものや、「ちゃぶ台次世代コーホート」など現職教員や教育関係者と一緒に研修を展開するものなどがある。学生が主たる参加者となるものでは、研修の実践的活動が大学の授業の理解を深めるように計画されている。一方、現職教員主体のプログラムでは、専門家による講義やワークショップ、教員の世代間のピアサポート活動によって、教職に関する現代的課題意識の解決への積極的態様の養成や、自らの課題解決に対する見通し、課題解決に対する専門的な知識やスキルの習得が行われる。ちゃぶ台方式の研修は、複数のプログラムが並行的に進行するモジュール型プログラムである。複数のプログラムを横断する資質能力の特徴を見いだすことができれば、ちゃぶ台方式の研修に共通の育成を目指す資質能力とできる。

このような狙いのもと、平成 29 年度は、平成 28 年度までの参加者調査の項目に関する全体的な回答傾向のまとめりを見出した。その結果、人間性志向(子どもの気持ちに対する理解力, 積極的に行動する力, 多様な個性の理解, など), 教材開発志向(子どもの興味を引く教具, 教材についての指導技術, 指導科目に関する

専門知識), 組織志向(他者にためらいなく助けを求め、上司や同僚との付き合い方, 保護者とのかかわり)という 3 つの因子を見出した。これら因子は、教員に求められる資質能力としての自己に対する効力感であり、物事について成功的態度としての「成長的知性(Successful Intelligence)(Sternberg, 1994)」に相当するものと考えた。

本研究では、異なるプログラムに共通する効果として、参加者の教科指導に関する学習動機づけと教職に対する志望意志や教職の継続意志を取り上げる。教師の教科指導学習動機尺度(三和・外山, 2014)を用いる。この尺度は、いわゆる教科指導の技術的側面に対する効力感のみでなく、教科指導に関する必要な情報の収集などと定義している。加えて幼児・児童・生徒に対する教育的愛情に関する項目が因子に構成されている。教職に対する志望意志や継続意志に関するデータ収集は、山口大学教育学部の中期目標に関係する。田中(2020)では、教師効力や教師アイデンティティと関係するのは、教職の職業的価値に基づいて教職を志望することであることが明らかとされている。本研究では、ちゃぶ台研修部が提供する研修プログラム経験が志望意志や継続意志の変化について尋ねた。

2. 方法

2.1 調査時期

本研究の調査は、2020年12月から2月までと2021年12月から2022年2月までであった。

2.2 調査対象者

本研究の調査対象者は、2020年のちゃぶ台研修参加者のうち、回答協力を得た44名(男性24名、女性20名)が2020年度の対象者、2021年度は52名(男性27名、女性25名)であった。

2.3 調査項目

本研究では、以下の質問項目を設定した。1. 教師の教科指導動機尺度(以下「動機尺度」三和・外山, 2014)を用いた。29項目で4段階評定での回答を求めた。2. 学部生、教職大学院生を対象とした、教職志望意志の変化を尋ねる項目、3段階評定(マイナス変化、変わらない、プラス変化)。3. 現職教員に対する教職継続意志の変化を尋ねる項目(マイナス変化、変わらない、プラス変化)。

2.4 調査手続き

調査は、2020年度と2021年度の12月から2月にかけてGoogle Formsに開設したウェブサイトへ回答を求めた。回答者は自主的にウェブサイトへログインし質問の回答を行った。

3. 結果

3.1 回答者の属性

2020年の回答者の内訳は、学部生19名、教職大学院生5名、現職教員20名であった。2021年は、学部生12名、教職大学院生9名、現職教員31名であった。因子選定 動機尺度を参加者内要因、年度を参加者間要因とする6×2の分散分析を行った。その結果、年度の主効果は見られなかった($F(1,94) = 0.19, ns, \eta^2 = 0.00$)ため、本研究では、2年度分のデータをまとめて分析した(Table1)。

Table1 動機尺度の因子ごとの平均値

	平均値	中央値	SD
内発的動機づけ	3.44	3.4	0.5
義務感	3.22	3.2	0.58
子ども志向	3.77	4	0.36
無関心	1.41	1.2	0.48
承認・比較志向	2.6	2.6	0.54
熟達志向	3.66	3.88	0.39

Table2 性別による同期尺度の要約統計量

	N	平均値	中央値	SD	
内発的動機づけ	男性	51	3.36	3.4	0.52
	女性	45	3.53	3.6	0.46
義務感	男性	51	3.27	3.2	0.51
	女性	45	3.16	3.2	0.65
子ども志向	男性	51	3.67	4	0.42
	女性	45	3.88	4	0.23
無関心	男性	51	1.45	1.2	0.5
	女性	45	1.37	1.2	0.47
承認・比較志向	男性	51	2.69	2.6	0.55
	女性	45	2.49	2.4	0.51
熟達志向	男性	51	3.63	3.75	0.41
	女性	45	3.71	4	0.37

3.2 動機尺度の分析

得られた回答結果をもとにして因子分析を行った。動機尺度の因子間の相関係数を算出した。その結果をTable2に示す。内発的動機づけと有意な関係があったのは、子ども志向($r = 0.24, p < .01$)、熟達志向($r = 0.44, p < .01$)であった。無関心と子ども志向はネガティブな関係($r = -0.34, p < .01$)であり、熟達志向とのネガティブな関係($r = -0.32, p < .01$)であった。

	a	b	c	d	e	f
内発的動機づけ	a	—				
義務感	b	0.24 *	—			
子ども志向	c	0.31 **	0.3 **	—		
無関心	d	-0.22 *	-0.12	-0.34 ***	—	
承認・比較志向	e	0.02	0.33 ***	0	0.14	—
熟達志向	f	0.44 ***	0.55 ***	0.67 ***	-0.32 **	0.24 *

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

3.3 職種別の動機尺度の得点の比較

各因子の平均値と標準偏差と表4に、相関分析結果を表5に示す。職種別の動機尺度の得点を比較した。Table4に統計量を示す。

学習動機の因子と職種の2要因分散分析を行った結果、2要因の交互作用が有意であった($F(10, 465) = 2.79, p < .01, \eta^2 p = 0.01$)。交互作用が有意であったため、下位検定を行った。同じ因子で職種による違いが見られた組み合わせはなかった。

grade_c3	教科指導学習動機	Mean	SE
学部生	内発的動機	3.3	0.09
	義務感	3.05	0.1
	子ども志向	3.71	0.06
	無関心	1.56	0.09
	承認・比較	2.75	0.09
	熟達志向	3.56	0.07
教職大学院生	内発的動機	3.54	0.13
	義務感	3.2	0.15
	子ども志向	3.77	0.1
	無関心	1.34	0.13
	承認・比較	2.67	0.14
	熟達志向	3.73	0.1
現職教員	内発的動機	3.49	0.07
	義務感	3.33	0.08
	子ども志向	3.81	0.05
	無関心	1.34	0.07
	承認・比較	2.48	0.07
	熟達志向	3.71	0.05

Table5 クラスターにおける学習動機の平均値、

		SE	
Clustering	学習動機	Mean	SE
1	内発的動機	3.57	0.06
	義務感	3.43	0.06
	子ども	3.94	0.03
	無関心	1.32	0.06
	承認・比較	2.67	0.06
	熟達	3.88	0.03
	2	内発的動機	3.14
	義務感	2.73	0.09
	子ども	3.39	0.05
	無関心	1.61	0.09
	承認・比較	2.42	0.1
	熟達	3.16	0.04

3.4 学習動機の類型化

各因子の平均値を従属変数とクラスター分析

回答者の回答傾向をクラスター分析によって分類した。本研究ではデンドログラムを参照し、2クラスターを採用した。本研究ではクラスターの特徴やクラスター数に関する仮説は設けず、得られた結果に基づいてクラスターの特徴を解釈しやすいクラスター数を採用した。因子の平均値を従属変数として、因子を参加者内要因、クラスターを参加者間要因とする2要因分散分析を行った。その結果、2要因の交互作用が有意であった($F(5, 470) = 16.97, p < .01, \eta^2 p = 0.15$)。クラスター1は、内発的動機づけ、義務感、子ども志向、熟達志向がクラスター2よりも有意に高かった($t = 4.15; 6.52; 9.94; 15.48, p < .01$)。各クラスターにおける動機づけ尺度の平均値をTable5に示す。

3.5 学習動機の構造、職種による多母集団同時解析

動機の特徴を踏まえて、内発的動機づけと義務感を内生変数、子ども志向、無関心、承認・比較、熟達志向を外生変数とするモデルを構築した。適合性指標は、 $AIC = 286.66, SRMR = 0.08, RMSEA = 0.27, RMSEA_p < .001$ であった。得られたモデルについて、職種をマルチグループ変数とする多母集団同時解析を行った。その結果をFigure1, 2, 3として示す。

4. 考察

4.1 結果の要約

得られた結果は以下のようにまとめることができる。2年間の繰り返し調査の結果、年度による違いは見られなかった。次に、学習動機について性別による違いも見られなかった。以上のことは、教科指導に関する学習動機は年度や背別の影響を受けない安定的な特性を持つことを示唆するものである。次に、因子間の影響関係について検討した。多母集団同時解析の結果、熟達志向から内発的動機づけへの影響は現職教員では有意である一方(推定値 0.82, $p < .001$), 大学院生は有意ではなかった(推定値 0.11, ns)。また、現職教員では、承認・比較志向から義務感への影響が有意であった(推定値 0.50, $p < 0.001$)一方、大学院生や学部生では有意ではなかった(推定値 0.29; 0.27, ns)。

4.2 課題

本研究では、学生や現職教員が自主的に参加する研修が教科指導学習動機に及ぼす影響について検討した。近年、理想的な学習モデルとして自己調整学習の学習サイクルが提唱されるようになってきている(1)(2)。本研究の結果は、現職教員においてより授業がうまくなりたいという熟達に関わる予期的動機が内発的動機を高めるという点で教員の教科指導学習動機の維持を自己調整学習の学習サイクルに基づいて検討できる可能性を示している。

参考文献

- (1) 犬塚美輪：“よりよく学ぶためのヒント—自己調整学習”，鹿毛雅治(編)“パフォーマンスがわかる12の理論”，金剛出版，pp.177-210(2017)
- (2) 沖林洋平，宮木秀雄，佐伯英人，岡村吉永：“反転授業が授業内容の理解に及ぼす影響：Self-Regulate Learning 行動傾向と批判的思考態度と授業理解の関連”，山口大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要，Vol.44，pp.217-223 (2017)

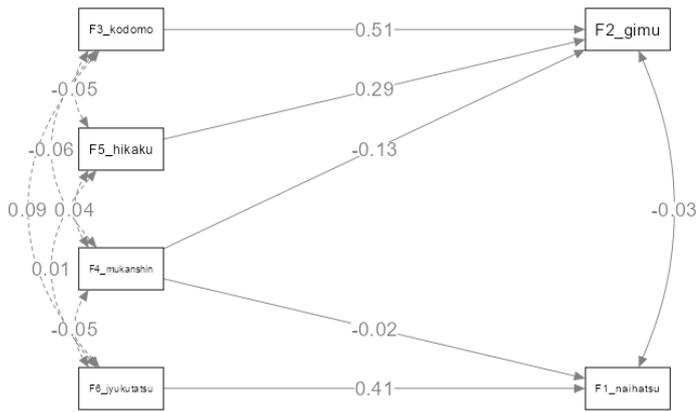


Figure1 学部生の動機づけモデル

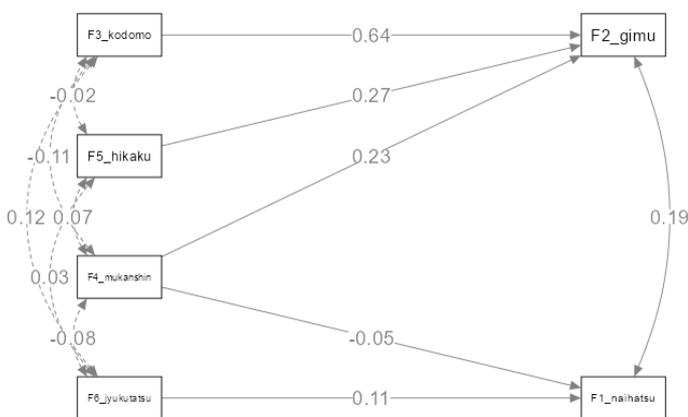


Figure2 大学院生の動機づけモデル

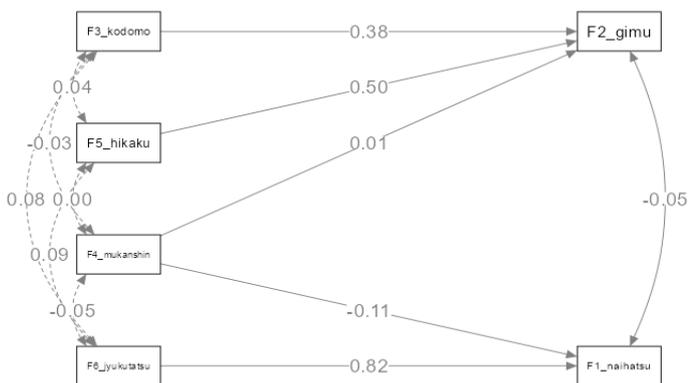


Figure3 現職教員の動機づけモデル