

# Gritとmindset理論を英語教師になるための自己分析 チェックリストへの応用：パイロット研究

秋山朝康（文教大学文学部）

渡辺敦子（文教大学文学部）

An Application of Grit and Mindset Theories in the Development of a Self-Assessment  
Checklist for English Teacher Qualification: A Pilot Study

AKIYAMA TOMOYASU, WATANABE ATSUKO

(Faculty of Literature, Bunkyo University)

(Faculty of Literature, Bunkyo University)

## 要旨

本論文は英語教師を目指す学生のために作成した自己チェックリストに二つの心理的資質理論（グリット（以下、grit）とマインドセット（以下、mindset））を応用する際の課題について実証データを基に論じる。この二つの理論は目標を達成するために重要とされる資質で構成されている。本研究では約40名の学生が二つの理論を取り入れた自己チェックリストに回答した。主な結果は、gritとmindsetの二つの資質は、教員を志す学生のチェックリストに概ね適切であると考えられる一方で、二つの理論に強い関連性が見られなかった。このことは二つの理論は互いに類似している資質というより補完し合う側面を測っていると推測される。また、教員志望の学生とそれ以外の職種を志望する学生の違いをプロフィールで比べると、教職志望者の全員に自分が理想とする恩師がいるわけではなかった。その一方他の職種の希望者全員が自分が理想とする教師がいると回答した。教職希望者全員が教員免許取得は自分の意思であると回答し、他の職種希望の学生では自分の意思であると回答したのは半数であった。このことから教員になりたいという強い気持ち（grit）が教職を続けていく上で必要となる要素であることが示唆される。最後に修正版新チェックリストを使用する際の留意点について論じた。

## 1 はじめに

近年、脚光を浴びている二つの心理的資質理論がある。一つはgrit理論（Duckworth, 2018）、もう一つはmindset理論（Dweck, 2006）である。これらの関連書籍はベストセラーとなり、「目標を達成することや成功を目指す人にとって必読書」として推奨されている。詳細は次のセクションで述べるが、二つの理論は直接的に英語教師の資質に関連しているわけではないが、「教員になる」という目標を達成するために必要な資質は、gritやmindsetが構成する資質に通じるものがあ

るように思える。ただデータを用いて実証的に検証しない限り確かな結論は得られない。

本研究の目的は、gritとmindsetの理論を取り入れた新しい自己チェックリスト（秋山・渡辺, 2023）を約40名の学生に実施をし、その結果を分析することである。そして自己チェックリストが教員志望の学生にとって適切かどうかを調査し、必要に応じて改善することである。そのため、本研究はパイロット研究としての性質を持つ。今回の分析結果を通じて、新たな課題を見つけ出し、今後の改善に役立てたい。

## 2 Grit 理論と Mindset 理論の比較

最初にまず各理論を簡単に述べ、二つの理論の類似点と相違点について述べる。

### *Grit理論と質問項目*

Grit理論はDuckworth (2018) によって提唱された理論である。理論が生まれるきっかけは、教師であったDuckworthが学業の成績はIQとは関係ないことを不思議に思ったことだった。このことに興味を持ち彼女は教師を辞め大学で研究し、発見したことは粘り強く頑張る生徒とそうでない生徒の差が学業の成績を決めるということだった。つまりIQではなく長年情熱と興味を持ち続けやり抜くことができる能力が成功に導くと結論付けた。それをgrit (やり抜く力) と名付けた。

Gritは造語で4つの英語の頭文字をとったものである。Guts (闘志)、Resilience (粘り強さ)、Initiative (自発)、Tenacity (忍耐) の4つの頭文字をとった言葉である。4つの要素を2つにまとめると「情熱」と「耐えぬく力」である (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007; Duckworth & Quinn, 2009)。このことは教師の資質にも当てはまると言っている (諸富, 2018)。

Gritの具体的な質問項目は資料1にあるように10個の質問から構成されている。ここで注意しなければならないことは10個の質問項目で奇数の質問はすべて否定形の質問になっているので「そう思う」と回答した場合はgritが低くなってしまふ。それとは反対に偶数番号は高いほど「最後までやり抜く」の質問になっている。このように奇数と偶数が対比になっているため回答者の中には同じ内容の質問だと気づく可能性は否定できない。

### *Mindset理論と質問項目*

mindsetとは知能 (頭の良さ) に対する考え方の傾向を指している。例えば、頭の良さは生まれつきなので変えることはできないと

考えるか、変えることができるかによって二つに分かれる。Dweck (2017) によれば、自分の能力 (知能・頭の良さ) をどのように捉えるかによって人は大きく分けられとされている。一つはgrowth mindset (成長マインドセット) ともう一つをfixed mindset (固定マインドセット) に分けられるという。

自分の能力は努力すればするほど伸び、挫折や失敗は成長する糧と考える人を「成長マインドセット」と呼び、自分の能力は限界があり失敗したのは自分の力不足だからとネガティブ思考の傾向がある人を「固定のマインドセット」としている (ドゥエック, 2008)。Mindsetは苦しい場面になったときにどちらかのマインドセットになるか顕著になる傾向がある (Dweck, 2017)。

Mindsetの質問項目は資料1の8個である。二つのグループ (2, 5, 7と1, 3, 4, 6, 8) に分けられている。ここで注意しなくてはならないのはgritの質問項目と同じように、前者のグループの質問は否定形なので「そう思う」に回答すると自分の能力は努力しても成長することができない、つまり固定のマインドセットになってしまうことである。一方、後者にそう思うと回答した人はポジティブな思考の持ち主で、能力は努力次第で伸びると考える傾向がある成長マインドセットの人である。Dweck (2000) は自分のmindsetは困難にあったときに失敗と挫折を恐れず立ち向かうことができるか、挫折で終わってしまうのかで決まってしまうと指摘している。誰でも挫折や失敗はするものその後どのように対処するかが大切である、と述べている。

### *Gritとmindsetの類似点と相違点*

これまで述べてきたように二つの理論に共通していることは非認知能力、つまり知能ではなく性格や態度を対象にしていることである。いわゆる知能や学力とは違う能力で、「困難にあったとき自分を鼓舞し決して諦め

ない」「最後まで情熱をもってやり抜く」能力を対象としている。Mindsetは知能や自分の能力に対する考えを尋ねる質問が多くどのような思考の傾向があるかを測っている。一方gritはやり抜く力、困難にあっても最後まで頑張り続ける力を測っていると言ってもいい。つまり二つとも、目標を成功する人に共通する特徴としてよく見られる「諦めない人」「情熱を持っている人」と「粘り強い人」を対象としている。したがって、この二つの理論を英語教師になるための自己チェックリストに取り入れることは大きな問題ではないと言えるかもしれない。

二つの理論の相違点はmindsetは、能力に対する信念（固定か成長か）に焦点を当てているのに対し、gritは目標に向かう際の粘り強さと情熱に焦点を当てている。二つの理論は一方では心的枠組み、もう一方は実際に行動をし続けるかの違いと言える。と同時にどちらも教員に必要な資質に関連している、と考えられる。

二つの理論の課題は1) 人間の心理的資質を対象としていながら質問項目が単純化されていることである (Sakurai& Watanabe, 2021)。故にともすれば回答結果がgrit力が低いとかfixed mindsetであるとかレッテルを貼ってしまう傾向がある。これらのことは注意しなくてはならない。次に、質問項目が裏表の内容になっていることである。このことに回答者は気づいてしまい、回答する動機が減ってしまう可能性がある。

### 3 研究課題と研究方法

本研究の目的は改訂を重ねた2023年度版の教師を志望する学生のために作成した自己分析チェックリストのパイロットを行うことである。2023年度版では教員志望を続けるか否かをmindset理論とgrit理論と関連付けた。本研究のリサーチクエストの一つは教職を志望する学生と諦める学生の違いがあるか

どうかである。研究協力者は2023年度筆者の秋山、渡辺が担当した卒業研究I、卒業研究IIの履修者であり、両筆者が担当する同科目は英米語英米文学科の英語教育コースであるが、ほとんどの学生が教職課程に在籍しているが、すべてが教員志望者という訳ではない (表1参照)。

2023年度秋学期に「自己分析チェックリスト」を約10分間回答してもらい、回答直後に自己チェックリストの内容、またチェックリストに回答した感想について2-4人のグループに分かれて約10分の話し合いを行ってもらった。話し合いは録音され、書き起こしがなされた。

同チェックリストには「教員へのきっかけ」として教員になりたいと思ったきっかけを尋ねる個人のプロフィールが7問あり、さらに教職に就くことについての質問6問 (5件法)、自分の考え方についての質問10問 (5件法)、個人の能力、性格についての質問8問 (5件法)、最後にチェックリストの振り返りが自由記述で尋ねられた (参考資料1)。

本研究の分析の対象となったのは「自己分析チェックリスト」への回答であり、回答後のディスカッションは分析はしない。チェックリストの選択式の問いについては量的分析、自由記述は質的分析がなされた。

表1：研究参加者

学年	志望進路	秋山	渡辺	合計
3年生	教員	6	11	17
	教員以外	5	1	6
4年生	教員者	9	6	15
	教員以外	1	3	4

## 4 チェックリストの回答分析結果

### 4.1 分析 (1) 量的分析結果

このセクションでは自己分析チェックリストの4つのパートを量的に分析する。1) 教員へのきっかけ、2) 「自身について」3)

Grit、4) mindset。

最初の「教員へのきっかけ」の質問項目は教師になりたいと思った時期や教師という職業に対する自身の気持ちについての質問項目で構成されている（資料1）。表2はその結果を表している。4年生と3年生を分けた理由は2つのグループを比較するためである。

表2：教師になるきっかけの時期と理由

回答者	4年生 (20人)	3年生 (22人)
時期 (平均)	7歳～16歳 (約13歳)	10歳～18歳 (約13歳)
	教師になった理由上位3まで	
1	恩師の影響 (27人) (中学21人, 高校6人)	
2	その他 (14人)	
3	親の影響 (1人)	

教師になりたいと思った時期は小学校から高校前半と回答している。平均を見ると両グループとも中学時代（13歳近辺）とほぼ一致している。約65%の学生が教職を目指したきっかけは中高の教師の影響である、と回答した。特に高校の教師よりも中学の教師に影響されたと回答している。

次にその他は14人で約30%で、主なきっかけとなったのは小学校教師の影響であった。教師になるきっかけは教師だったというこの結果を教師を志す学生は忘れないでほしい。

次の質問項目は教師という職業を自分がどのように考えているかについての結果である。

表3：自分自身の教師への態度

質問項目	4年生 (20人)	3年生 (22人)
①向いている	9人	8人
②他人の意識	15人	15人
③自分の意志	20人	20人
④仲間存在	20人	20人
⑤理想の恩師の有無	19人	21人

上記、表3の質問項目①～⑤は現場の教師のインタビューをもとに教師になった特徴で構成されている（秋山・渡辺,2023）。表3の数字は質問項目に「はい」に回答した人数を示している。①は「自分が教師に向いている」は半分以下であったが残りの質問にはすべてポジティブな回答である。謙遜もあって①の質問に対する自己評価は低かったが、その他の質問項目の結果は現役の先輩の教師と似ている集団の集まりと考えられる。

次の質問群は「自身について」で6つある（表4）。この質問項目も教師になった卒業生に筆者らがインタビューした結果をもとに特に重要であると判断した特徴を質問にしたものである。（参考資料1）

統計処理（t-test）の結果どの質問項目も4年生と3年生の回答には違いがないという結果だった。表3の結果と合わせると4年生と3年生の間に統計上大きな差はないと考えることができる。

表4：現教師の学生時代だった質問

項目	全体平均	4年生 (20人)	3年生 (22人)
①	4.64	4.9	4.5
②	4.38	4.8	4.0
③	4.07	4.2	4.0
④	4.24	4.3	4.2
⑤	4.14	4.3	4.0
⑥	4.79	4.7	4.9

（注：最高値5，最低値1）

ただ二つのグループの平均で特に差が大きかった①と②について述べる。①は教員になることを目指して入学したかどうか、という質問である。4年生はほぼ全員5と回答している一方で3年生の数人は否定的な回答した学生がいた。②は採用試験を必ず受験するという質問である。4年生は質問①に加えて1名が否定的な回答したため①の平均よりも値

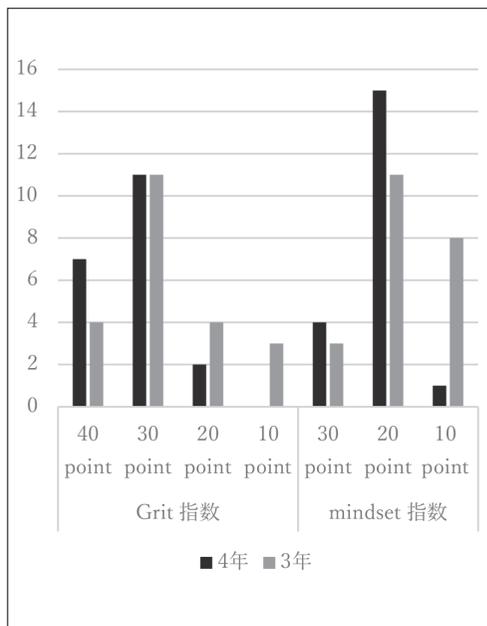
が下がり、3年生は2-3名が受験することに否定的な態度であった。この結果から全体的には二つのグループは大きな差がないものの、詳しく調べると4年生の大部分は教員になるために目標を持って入学し採用試験を受けた。しかし3年生の一部は入学したが採用試験を受けないことに決めた。このことは最近の教員の不人気の証左かもしれない。

次はgritとmindsetのチェックリストに回答したものを分析し、以下の3つの結果を述べる1) grit指数とmindset指数の学年間の比較、2) 各チェックリストの基本統計と二つの相関関係、3) 個人別のgrit指数とmindset指数の関係。前述したように分析結果を解釈しやすいように次の質問項目を以下のようにデータ調整をした。つまり、二つの指数が高ければ高いほどgrit力が高くgrowth mindsetに近いとする。(1→5, 2→4, 4→2, 5→1)。その質問項目はgritの奇数番号、1, 3, 5, 7, 9、mindsetは2, 5, 7である(参考資料1)。例えば、gritアンケートの1の「新しいアイデアや計画を思いつく」と以前の計画から関心がそがれる。」で5を回答したとすると、それは粘り強く力がないことになってしまうためデータを変換して計算することにした。

図1はgrit指数とmindset指数を学年間の人数の比較をしたものである。grit指数の最高は50ポイント、最低は10ポイントである。左側のgrit指数をみるとどちらのグループも30ポイント台が最も多いが、次に多いのが4年生は40ポイント台、3年生は20ポイント台である。しかも3年生は10ポイント台も3人いる。一方mindset指数は最高40ポイント、最低8ポイントである。20ポイント台が最も多いが、gritよりも際立っているのが10ポイント台が3年生が8名(4年生は1名)と圧倒的に多い。言い換えれば、最高値の値には4年生が多く、最低値には3年生の人数が多

くなる傾向がある。特にmindsetの10ポイント台には8人いるが4年生は1人しかいない。ここで明らかになったことはここまでは3年と4年の間に大きな差はなかったがgritとmindsetという道具を使うと二つのグループの違いが見えてきた。

図1：grit指数とmindset指数の学年間の比較



次に二つの指数の基本統計の結果である(表5)。表5の全体平均をみるとどちらの指数でも60%以上達している。このことは参加したグループはgrit力とgrowth mindset力はあるものの決して高いとは言えない。また4年生の方が3年生よりも指数はやや高い。これは前述の分析結果(2)と(3)とも似ている。

表5：gritとmindset指数の基本統計

指数	全体平均	標準偏差	4年	3年
Grit	34.1 (68.2%)	7.2	36.3	32.3
Mindset	25.8 (64.5%)	5.8	25.8	22.6

次にgritとmindsetとの相関関係を分析した。相関関係指数は-1から1の間におさまるが1に近づけば高い相関関係を意味する。これはgrit力が高い人はgrowth mindsetの傾向があり、その逆は(-1に近い指数は)grit力が高い人はfixed mindsetの傾向が強いと解釈できる。相関関係は0.2であった。これはほとんど関係がないと解釈できる。つまり、二つの資質には明確な関係がないと言える。そこでgrit指数とmindsetはどのような傾向があるか個人別に分析することにした。

表6はgrit指数を3分割(上・中・下)にしてmindset指数との関係を分析した結果を表している。つまり42人を3分割するので各グループを14とし、そのグループがどのようなmindsetの傾向をするのかを調査した。表6のように9グループの特徴を調べた。

表6：グループ別(上中下)のGritとMindsetの人数(N=42人)

グループ	Grit指数	Mindset指数	人数
Group 1	上	上	6
G2	上	中	4
G3	上	下	4
G4	中	上	3
G5	中	中	5
G6	中	下	6
G7	下	上	5
G8	下	中	5
G9	下	下	4

相関関係が低い値だったのでこのように各グループに人数が分散されている。次に各グループの解釈であるが、例えば、G1の6人は比較的高いgrit力がありgrowth mindsetの特質を備えている。情熱をもって粘り抜く力もあり不測の事態が起こったとしてもそれをば

ねにして成長するgrowth mindsetの持ち主である。(参考までに、G1の6人は無事に教員採用試験に合格し現在勤務している。)その逆のG9の4人の中で3人は教職を諦め別の職を目指している。この意味では二つの理論は予測力があると考えられる。

次に特徴的なグループはG3とG7である。この二つのグループはgritとgrowthの差が最も大きい。例えば、G3はgrit指数がトップ30%上位に属しているがfixed mindsetの傾向がある。この意味は長い期間目標に向かってやり抜く力はあるものの、能力は生まれつきで成長するものではないというやや悲観的な考え方をもっている。悲観的な考えだからこそ努力で補っていると考えられるかもしれない。ただしこの解釈はあくまで推測なので数字だけではわからないのでfollow-upインタビュー等が必要である。次のG7であるが、このグループは何か目標に向かってやり抜く力は弱いのだが、能力は努力次第で成長するものとするgrowth mindsetの傾向がある。いつでも成長することができるから「今回達成しなくても次回あるからいいや」というやや楽観的なグループなのかもしれない。前述と同様、この解釈が適切であるのか検証する必要がある。また、このような差が大きい場合、教師はどのように介入できるのか検討する必要がある。

#### 4.2 分析(2) 質的分析結果

上記の通り、質的分析の対象となったデータは「チェックリストの振り返り」の項目で尋ねられた次の2つの問いである。1点目は「現在、教員になりたい気持ちは約 /100%である。なぜそのような数字となったのか簡単に書いてください」、2点目は「チェックリストに回答して、気づいたことを書いてください」である。教員になりたい気持ちは教職を目指している学生は80%-100%、教職を目指していない学生は0%-50%の回答があっ

た（表7参照）

「なぜそのような数字となったのか簡単に書いてください」への回答をコーディングし、まとめたものが次の表8の通りである。4年生は教育実習、教職採用試験後の回答であり、3年生と4年生の違いがあるかと思われ、3年生、4年生と分類をした。

表7：「現在、教員になりたい気持ち」

%	教員志望		他の職種志望	
	3年	4年	3年	4年
0-9	0	0	3	1
10-19	0	0	2	0
20-29	0	0	0	2
30-39	0	0	0	0
40-49	0	0	0	1
50-59	0	0	1	0
60-69	0	0	0	0
70-79	1	0	0	0
80-89	2	2	0	0
90-99	5	3	0	0
100	9	10	0	0

表8：「なぜそのような数字になったのか」

回答	回答件数	
	3年生	4年生
教員志望		
教職へのあこがれ・教員になりたい	7	3
教師像	1	3
不安	4	3
大学の講義	5	0
友人	1	2
アルバイト	3	0
教育実習	0	2
教員採用試験	2	0
他の職種志望		
他の職種への興味	3	3
教育実習	0	3

表9：「チェックリストに回答して気が付いたこと」

回答	回答件数	
	3年生	4年生
教員志望		
アンケート内容について	11	10
自己の振り返りについて	6	5
特になし	0	2
他の職種志望		
アンケート内容について	5	4
自己の振り返りについて	1	0
特になし	0	0

教員志望の学生の回答の「教師へのあこがれ・夢」に言及があったものには「飽きやすい性格で、何かを続けるということが苦手だが、教員を目指して10年1度も夢は変わらず、情熱を持っているから」（3年生）、「教師像」は「憧れている恩師の存在」（4年生）への言及があった。また「教師になりたい」の項目には「教員になりたいという気持ちは変わらず持ち続けている」（3年生）が見られた。「不安」については「自信のなさや不安」（3年生）、「段々と現実味が湧くことで、逆に不安」（3年生）、「本当にうまくやれるかどうか、ブラックかどうかといった不安」（4年生）が挙げられた。「大学の講義」には「教職の授業の中で教員として生徒と触れ合うことの楽しさやすばらしさなどを学ぶ機会があった」（3年生）、「大学で学んできて現場で生徒のために実践したいことがたくさんあるから」（3年生）等が見られた。「アルバイト」については生徒とのふれあい、かかわりの言及があり、「アルバイト」は塾で教えることを指していると思われる。また「教員採用試験」を控えて「より一層教員になった自分を想像し、モチベーションが高まっているから」（3年生 G1）という回答もみられた。

また、教職以外の職種を志望する学生の「他の職種へ興味」には「就職活動を始めて、世の中に魅力的な仕事があることを知った」（3年生）、「自分が社会人になりたい姿が教員であることのほかに見つかった」（4年生）等が見られた。「教育実習」については「教育実習を通して働き方が自身に合わない」（4年生）、「実習を通して教員という仕事の大変さや責任感がとても強く感じた」（4年生）が挙げられた。

2点目は「チェックリストに回答して、気づいたことを書いてください」については教員志望者、教職以外の志望者双方とも、アンケートの項目自体についての言及が多かった（30件）。進路志望先に関係なく「似ているような質問が多い」「頭の良さが何をさしているのか明確ではない」というコメントがあった。自己についての振り返りを記載している内容としては教員志望者からは「自分の弱い部分が明確になった」（3年生）、「中高大と夢が変わっていないこと」（3年生）、「自分の意思で教員を目指していることが分かった」（3年生）、「自分の考えの曖昧なところがはっきりした」（4年生）、「頭の良さを伸ばすことについてこれが延びると信じてなければ教員として失格であると断言する」（4年生）、「自分の気持ちに向き合うことができた」（4年生）、「頭の良さを変えることはできないが「知識」を増やしていくのが教師の役割ではないかと思う」（4年生）がみられ、他の職種希望者からは「自分には集中力がない」（3年生）の回答のみであった。

## 5 考察

### 分析結果（1）から

二つの理論をチェックリストに取り入れることは問題ないと思われる。40人程度のデータなので断定はできないが、恐らく二つ理論の質問項目は広い意味で「目標に向かって目的を達成する力」を対象としていると思われる。

gritは情熱を持って目的に向かって持続する力を対象とし、mindsetは自身の能力にたいする考え方、特に窮地に追い込まれたときに前向きに考え行動できるかの力を対象としていると思われる。このように両方似ているがゆるやかな相関になった理由は前者は実行力、後者は実行力を支えるメタ認知能力のような存在であろうと推測する。故に、growth mindsetであるがgrit力に欠ける学生が一定数存在した。逆にfixed mindsetであるがgrit力が強い学生も存在した。今回は協力が限られていたので人数を増やして再調査することが望ましい。そして上記のようにアンバランスな学生をどのようにサポートできるかが新たな課題となった。

二つの理論についての留意すべき課題はある意味メリットでもあるのだが、結果が白黒になりやすい傾向がある。二つの理論は10個程度の質問項目でどのようなタイプの人間か、結論を出すのはいささか危険である。もう一つは心理的資質であるが故、回答者の置かれた状況に左右されがちになってしまうことである。動機も同じように置かれた状況によってはやる気がでたりでなかったりと変わるのが普通である（Dörnyei, 2005）。同様にgritやmindsetにも当てはめて考えるのが妥当である。ただ、gritの方は長い期間やり抜く力ということなので置かれた状況に左右されにくい面はあると思う。一方、mindsetは気持ち次第によってはgrowthやfixedに移行できるとしているなのでこの二つの理論の関係をさらに調査する必要がある。

### 分析結果（2）から

今回の研究におけるリサーチ・クエスチョン「教職を続ける者、そうでない者の違いは何か」に答えるべく、質的分析から明らかになったひとつの点は教職を続けるにおいては教員になりたいという意志が重要であるということだ。現在教員になりたい気持ちを説明

する自由記述の表8の回答数から「理想像がある」、「大学の講義」、「友人」、「アルバイト」等に比べて「教職へのあこがれ・教員になりたい」が多いことがわかる。また、教員志望の学生とそれ以外の職種を志望する学生との違いをプロフィールで比べると「自分が理想とする恩師がいる」に関しては教員志望者32名のうち「はい」の回答は30名、「どちらとも言えない」、「いいえ」がそれぞれ1名であった。一方、他の職種希望者は10名全員が「はい」と回答した。「教員免許取得は自分の意思である」の項目では、教職希望者は全員が「はい」と回答、他の職種希望者の10名のうち「はい」は5名、「どちらとも言えない」は4名、「いいえ」は1名であった。このことから、教員になりたいという自分の強い気持ちを持つことが教職を続けていく上で必要となる要素ではないかと推測できる。これは田口（2018）が述べるところの情熱を持って目的に向かって持続する力gritを指している。

今回の研究では教職を辞めた全ての学生が理想像を持っていると回答した。このことから理想像を持つことは教職を始めることへのきっかけとなるが、教職を続けることにおいては、教職志望を自分が決めたという強い意志を持つことが重要な鍵であるのではないと思われる。この意志がgritへと繋がるのではないだろうか。

「チェックリストに回答して、気づいたことを書いてください」から教員志望の3年生と4年生の学生の教職に対する意識の違いが見られた。3年生の回答者には「自分の考え方や価値観が改めて思い起こすことができたと思った」「中高大と夢が変わってないこと」「自分の意思で教員を目指していることが分かった」と自分が教職に就くことについての再確認について言及が目立った。4年生の中にも「自分の考えの曖昧なところがはっきりした」という自分の考えについての振り返り

もあるが、「頭の良さを伸ばすことについてこれが伸びると信じてなければ教員として失格であると断言する」「頭の良さを変えることはできないが「知識」を増やしていくのが教師の役割ではないかと思う。「性格」については関わる人により変わると感じている」と教育に対する自分の意見を明確に述べているものもある。このことから教壇に立つことを間近に控え、教育に対する考えが4年生にはより強固になるのではないと思われる。

教師になりたいという揺るぎない気持ちの重要性について述べたが、興味深いのは「不安」に言及した回答の多さである。ほとんどはなぜ現在教師になりたい気持ちが100%ではないのかを説明するための言及であった。不安の中には「自信のなさ」「教職がブラックなのか」等があった。

## 6 結論とこれからの研究課題

本研究は過去のアンケートやインタビューに基づき作成したチェックリストにgrit理論とMindset理論を取り入れることによる生じる課題や問題を約40名の協力者から得られたデータを分析し考察した。

Gritとmindsetの二つの資質は、教員を志す学生のチェックリストに概ね適切であると考えられる一方で、二つの理論に強い関連性が見られなかった。このことは二つの理論は互いに類似している資質というより補完し合う側面を測っていると推測される。

教員になりたいという自分の強い気持ちを持つことが教職を続けていく上で必要となる要素であることがわかる。これは田口(2018)が述べるところの情熱を持って目的に向かって持続する力gritを指す。入学後他の職種に興味を持った、教育実習に行き気持ちが変わったとあった。2020年の秋山他の研究で教職を諦めてしまう学生のタイプを「教職よりも魅力的な職業に出会った」「憧れであった教員が段々現実化して不安になり自信を失

う」「理想とのギャップに悩み、絶望して諦めたケース」が挙げられた。今回は教育実習に行き「教育実習を通して働き方が自身に合わない」（4年生）、「実習を通して教員という仕事の大変さや責任感がとても強く感じた」（4年生）と述べた学生がいたが、彼らは4年生であり、すでに教職に就くことを考えていなかった。

しかしながらチェックリストをさらに改善するために多くの課題が存在するがここでは2つ下記に列挙する。

- ① チェックリストを受ける学年の対象の引き下げ。

上記はアンケートを実施するタイミングとも関係がある可能性がある。例えば、進路が決まった4年生よりも3年生の方が適切なのか？もう一年下の教職を始めようとする2年生の学生を含めることが必要であろう。

- ② アンケートの質問項目の言葉使いの問題（例えば、知能という言葉）

知能という言葉はよく使われているがその意味は難しい。頻繁に使われている「頭の良さ・地頭」という言葉に置き換えることも必要であろう。

いずれにしろ、二つの理論はシンプルかつ強力すぎる側面があるので白黒はっきり区別し過ぎる課題を含んでいる。この課題を強みにするにはもっと細部にわたる調整が必要であるということを本研究は示唆している。

結果から明らかなように我々教師はどのように様々な心理資質を持っているだろう教師を目指している学生をサポートできるのか重大な課題が残されている。

## 参考文献

- 秋山朝康、渡辺敦子（2023）「英語教師を目指す動機の継続力の研究」『教育研究所』No. 31号33-46.
- 田口達也（2018）TOEIC、学習時間、そしてやり抜く力—愛知教育大学の事例から—, 『教養と教育』, 愛知教育大学, No. 18, pp. 1-9.
- 諸富祥彦（2018）『教師の資質～できる教師とダメ教師は何が違うのか』朝日新聞出版
- Duckworth, A. (2018). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*, Scribner.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duckworth, A.L. (2018). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. Paperback Scribner; Reprint edition.
- Dörnyei, Z. (2005). *The Psychology of the Language Learner: Individual Differences in Second Language Acquisition* (Second Language Acquisition Research Series). Routledge.
- Dweck, C. (2000). *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*. Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. (2017) *Mindset - Updated Edition*:

Changing The Way You think To Fulfil  
Your Potential. Robinson

ドゥエック キャロル (2008), 今西康子 (翻訳) (2008) 「やればできる!」の研究—  
能力を開花させるマインドセットの力  
草思社

Sakurai, R. & Watanabe, T. (2021) Gritty  
students succeed in the teacher  
recruitment examination: A longitudinal  
survey in a Japanese teacher training  
university. International Journal of  
Institutional Research and  
Management.

資料 1

自己分析チェックリスト (2024 年度版)

名前 \_\_\_\_\_ 英文 (外国語) 科 \_\_\_\_\_ 年

**教員へのきっかけ** 下に何歳頃か書いて、最も当てはまる番号に○をしてください。

- **教員** になりたいと思ったのは何歳頃からでしたか? ( ) 歳頃
    - (1) 小学校の恩師の影響 (2) 中学の恩師の影響 (3) 高校の恩師の影響
    - (3) 親の影響 (4) その他 ( )
  - **英語の教員** になりたいと思ったのは何歳頃でしたか? ( ) 歳頃
    - (1) 小学校の恩師の影響 (2) 中学の恩師の影響 (3) 高校の恩師の影響
    - (3) 親の影響 (4) その他 ( )
- ( \*上の2つの質問の回答が同じ場合はどちらも回答をしてください。)

最も当てはまる回答に○をつけてください。

- 私は教員に向いていると思う。 (はい /どちらとも言えない /いいえ)
- 周りの人から教員に向いていると言われることが多い (はい /どちらとも言えない /いいえ)
- 教員免許取得は自分の意志である。 (はい /どちらとも言えない /いいえ)
- 自分の周りには教員を目指す仲間 (友人) がいる。 (はい /どちらとも言えない /いいえ)
- 自分が理想とする恩師がいる。 (はい /どちらとも言えない /いいえ)

◎下記の文を読んで自分の気持ちに最も当てはまる質問の回答の番号に○をつけてください。

1 → そう思わない、      2 → どちらかといえばそう思わない、 3 → どちらともいえない  
 4 → どちらかと言えばそう思う、      5 → そう思う

質問項目					
①この大学に教員になることを目指して入ってきた。	1	2	3	4	5
②教員採用試験を必ず受験するつもりである。(受けた)	1	2	3	4	5
③どんなことがあっても教員になりたい。	1	2	3	4	5
④私は理想とする教員像をはっきりもっている。	1	2	3	4	5
⑤私は自分なりの教育観(理想)をもっている。	1	2	3	4	5
⑥教員になったらできるだけ生徒と触れ合いたい。	1	2	3	4	5

**自分の考え方**

質問項目					
① 新しいアイデアが出てくるとそちらに気がとられてしまう。	1	2	3	4	5
② 私は挫折してもあまりめげないし簡単にはあきらめない。	1	2	3	4	5
③ いったん目標を決めてから後になって別の目標に変えることがよくある。	1	2	3	4	5
④ 私はコツコツ続けることができる努力家である。	1	2	3	4	5
⑤ 終わるまでに何ヶ月もかかる計画にずっと取り組み続けることができない。	1	2	3	4	5
⑥ 一度始めたことは最後までやり遂げる。	1	2	3	4	5
⑦ 物事に対して夢中になっても、しばらくするとすぐに飽きてしまう。	1	2	3	4	5
⑧ 私は何事にも集中できるがんばりやである。	1	2	3	4	5
⑨ 何かに夢中になってもすぐに興味を失ってしまうことが多い。	1	2	3	4	5
⑩ 自分が決めた大切な目標を挫折してもなんとか乗り越えて達成した。	1	2	3	4	5
① <b>頭の良さ(地頭)</b> は人間の土台をなすものであるがそれを変えることは可能である。	1	2	3	4	5
② 新しいことを学ぶことはできても <b>頭の良さ</b> そのものも変えることはできない。	1	2	3	4	5
③ 現在のレベルにもかかわらず、 <b>頭の良さ</b> はかなり伸ばすことができる。	1	2	3	4	5
④ <b>頭の良さ</b> は伸ばそうと思えばいつでもかなり伸ばすことができる。	1	2	3	4	5
⑤ 性格は決まっているので基本的には変えることはできない。	1	2	3	4	5
⑥ どんな人でも自分の性格を変えることができる。	1	2	3	4	5
⑦ 人はある程度のことではできるが、人の性格を変えることはできない。	1	2	3	4	5
⑧ 性格は基本的なものなのであるが自分の性格は変えることができる。	1	2	3	4	5

**チェックリストの振り返り**

\* 現在、教員になりたい気持ちは 約 \_\_\_\_\_ / 100% である。なぜそのような数字になったのか簡単に書いてください。

\*チェックリストに回答して、自分のことで気づいたことを書いてください。

---

\*チェックリストに回答して自分がすぐ取りかからなければならないと思ったことは  
なんですか？（ない、場合には特別にない、と回答してください。）

---

---