

教職志望学生におけるmindsetとgritの育成： 未来の英語教員を支える心理的基盤の構築

秋山朝康（文教大学文学部）

渡辺敦子（文教大学文学部）

Fostering Mindset and Grit among Pre-service Teachers:
Constructing the Psychological Foundations for Future English Teachers

AKIYAMA TOMOYASU, WATANABE ATSUKO

(Faculty of Literature, Bunkyo University)

(Faculty of Literature, Bunkyo University)

要旨

本研究は秋山・渡辺（2024）で得られた知見を基に改訂したチェックリストを用い、大学2年生39名に調査を実施した。回答結果をもとに特に特徴的な10名を抽出し、半構造化インタビューを行った。量的分析からは、GritとMindsetの間に強い相関は認められず、両者が独立した特性である可能性が示唆された。さらに質的分析では、高Grit・低Mindsetの学生が「努力は継続できるが能力は変わらない」と認識している一方、低Grit・高Mindsetの学生は「成長を信じるが行動に結び付けにくい」といった傾向が確認された。また、教員志望学生は自己省察を通じて自己効力感や課題意識を深めやすいのに対し、非志望学生は学習を一時的・外発的に捉える傾向が見られた。これらの結果から、教員養成における自己理解支援や非認知能力育成に資する示唆が得られた。本研究は、量的・質的両側面から学習者特性を明らかにし、教育実践に還元可能な知見を提供するものである。

1 はじめに

本研究は秋山・渡辺（2024）で得られた結果と知見に基づき改善された自己分析チェックリストを英語教育学を受講している39名に実施し、特徴のある研究参加者10名にインタビューを実施し考察した。具体的な研究の目的は以下の三つである。

一つはこれまでの研究は主に研究者の3・4年生ゼミの学生を対象としたが本研究は英語教育学を受講している2年生を対象とした。このことは、教員を志望している学生だけではなくそれ以外の職業を志望している可能性もある。そのことが結果にどのような影響があるのか調査する。

二つ目は、二つの理論（Grit理論と

Mindset理論）の関係を分析することである。前述の研究結果では二つの理論に強い相関関係はないがお互いに補完しあっているのではという結論を得た。本研究ではさらに両理論を量・質的に分析し考察する。

三つ目は、授業者として教育の示唆を得ることである。データを分析するだけでなく、教員を志望する学生をこれからどのようにサポートできるか具体的にヒントを得ることである。そうすることにより教育と研究の連携を強くすることができる。

2 先行研究

Grit理論はDuckworth（2018）によって提唱された理論であり、Guts（闘志）、

Resilience（粘り強さ）、Initiative（自発）、Tenacity（忍耐）の4つの頭文字を取った言葉である。Duckworthは学習者の中で所謂IQがそれほど高くなくてもよい成績を取る者がおり、学業とIQに関連性がないことに興味を持ち、研究の結果、学業の成績を決定づけるのはIQではなく、学習をやり抜く力、粘り強く頑張る力であると結論づけた。この力は上記の四つの特徴を網羅しており、Gritと名付けられた。最近、教員定着率をGritから分析する研究が注目されており、Bultman（2022）は米国アトランタにおける研究で、Sudinaら（2020）はオンライン質問紙を使用した研究からGritと教員定着率に正比例の関連性があることを明らかにしている。国内の研究では櫻井・渡辺（2020）が教職履修生を対象に研究を行い、Grit、自己コントロール、教員志望の強い学生ほど教育実習中のバーンアウトの程度が弱く、Gritと教員志望の強い学生ほど個人的達成観の低下の程度が低いことを明らかにした。彼らは学生のGritを高めることが教育実習中のバーンアウトを低減させる方法と述べ、そのひとつとして学生の成長マインドセットを促進させることの有効性を提案した。本稿の著者も教職履修生を対象にした研究から履修を続けることとGritの関連性を述べている（秋山・渡辺, 2023；秋山・渡辺, 2024）。

Gritの質問項目は資料にあるように10問あり、偶数の質問項目に「そう思う」と回答した場合はGritが高くなり、奇数の質問項目に「そう思う」と回答した場合はGritが低くなるように作成された。

Mindsetは知性や性格にする個人の考え方を示しており、Dweck（2017）はその考え方を二つに分類した。知性や性格が変わるという考えを持っている者はGrowth Mindset（成長マインドセット）を、変わらないという考えを持っている者はFixed Mindset（固定マインドセット）を持っていると説明した。

「成長マインドセット」は自分の能力は努力をすることによって伸びることができ、挫折や失敗も自分の糧であると考える人を指し、一方、「固定マインドセット」は自分の能力には限界があり、失敗は自分の力不足であるというネガティブな思考の傾向を持つ人を指す。マインドセットと教職の研究例も多くあり、Fronozoら（2020）はフィリピンにおける研究で、成長マインドセットを持つ教員は授業実践を楽しみ、授業に情熱を注ぐと述べている。またBardachら（2024）はデータベースを使用した文献調査より成長マインドセットと自己効力感、ゴールの達成が関連していることを明らかにした。本研究においてMindsetの質問項目は8問あり、1、3、4、6、8に「そう思う」と回答した場合はマインドセットが高くなり、2、5、7、に「そう思う」と回答した場合はマインドセットが低くなる。

3 研究方法（研究参加者と研究課題）

研究課題

以下の3つの研究課題を設定した。

- (1)教職を志望する学生とそうでない学生のGritスコアとMindsetスコアには違いがあるのか？
- (2)もし、違いがあるとすればなぜ違いがあるのか？（Grit理論とMindset理論はどのような関係なのか？）
- (3)本研究結果から得られる教育的示唆は何か？

(1)はチェックリストの結果を量的分析する。両グループに違いはあるのか（またはないのか？）(2)は上記の結果を元に特に特徴的な回答をした学生10人を選びインタビューし、二つの理論を量・質的分析をする。(3)は(1)と(2)の結果を総合的に考察し具体的な教育に関するヒントを得るのが目的である。

研究参加者

表1は本研究に参加した39名を教員志望か否かを示したものである。英語教育学は教員免許取得に必要な授業であるためもっと教員志望が多いイメージだったが、60%弱(23人)が教員志望だった。教員志望かどうかの判断として教師になりたい気持ちが50%を超えると教員志望と考えるのが適切のように思えるが、アンケートの記述内容を見ると80%未満は教員志望に対して消極的なコメントが多かったのでここでは80%以上を教員志望とした。

表1 研究参加者(39名)

クラス	教員志望	教員以外	
A	12	11	23
W	11	5	16

表2は各クラス5人を抽出し具体的な理由を示した。現時点での教員になりたい割合を%で表している。前述のようにこのクラスは教員免許を取得するための必須科目であるが、ほとんど教職に興味がないものから非常に動機が高い学生が混在している多種多様なクラスである。

表2 現時点での教員志望割合

ID	志望度(%)	理由
A20	30	教員という仕事に魅力を感じなくなってしまった。
A4	70	教員以外の教育系の仕事にも興味があるため。
A8	80	英語を学ぶモチベーションが高く教員への憧れが強いため。
A5	100	教員になることしか考えてないから
W11	40	確実に教員になることにはこだわっていないため。
W8	70	以前は100%であったが、他の職業にも興味を持ちだしたから。
W13	85	万が一大きな理由があったら変わるかもしれないから。基本的に今のところは変わらない。
W4	100	他に就きたい職がない。

教員志望であったが興味がなくなった、や、他に職業に興味を持つようになったなどの回答があるが(A20, A4, W8)、このようなことは2学年の後半からよく見受けられることを付け加える。ようやく他の職業があることに気づき始めた肯定的なコメントとして捉えることができる。

データ収集方法と分析

2024年度秋学期に研究者らが担当する授業の終了後、約10分間、受講生がチェックリストに回答した。

同チェックリストには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に関する質問が7問、教職に就くことについての意識に関する質問が6問、自分の考え方についての質問が10問、個人の能力、性格についての質問が8問、最後にチェックリストの振返りを自由記述で書くセクションが設けられている(参考資料)。

アンケートの回答を分析後、特に特徴のある回答をした学生10名(各クラス5名ずつ)に各担当者がメールにて連絡をとり承諾を得た学生にインタビューを実施した。

4 チェックリストとインタビュー分析結果

量的分析結果

ここでは以下の3つについて量的に分析する。1) 教員のきっかけについて、2) 教職に対する意識について、3) GritとMindsetのチェックリスト項目の結果を順に述べる。

「教員のきっかけ」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である。両クラスとも同じような結果になった。教員になりたいと思った時期と英語教師になりたいと思った時期は中・高時代が多く(23人)、次に中学で教員になりたいと思ひ、英語教師になりたいと思ったのが高校時代という学生が8人い

た。その他8人の理由は塾や親の影響などであった。様々な理由はあるものの教職を意識するのは、中・高学時代が最も多く、具体的に憧れの理想の教師像に触れたことが影響していると回答者が多かった。

次の質問項目は教師という職業についてどのように考えているかの質問に対する結果である。

表3 自身と教師に対する意識や態度

質問項目	はい	どちらとも言えない	いいえ
①向いている	10人	24人	5人
②他人の意識	21人	10人	8人
③自分の意志	38人	1人	0人
④仲間の存在	38人	0人	1人
⑤理想の恩師の有無	33人	3人	3人

3の質問項目①～⑤はこれまでの研究結果から教師になった人が共通して持っている特徴で構成されている（秋山・渡辺, 2023）。質問項目に「はい、どちらとも言えない、いいえ」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10人で約25%程度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。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これまでの研究結果と似ている。特に、⑤の理想の教師像の有無は教師になるための強い動機づけになりうるので多くの学生が理想像を持っていることは授業の担当者として心強い。

次の質問項目群は「自身について」で質問項目は六つある（表4）。この質問項目も教

師になった卒業生から抽出した中から特に重要であると判断した質問項目である。

表4 回答者のプロフィール

項目	全体平均（ゼミ生の平均）
①入学の動機	4.3 (4.6)
②受験の有無	4.3 (4.4)
③教員への強さ	3.5 (4.1)
④理想の教師像	3.9 (4.2)
⑤教育観の有無	3.8 (4.1)
⑥生徒へ親密度	4.5 (4.8)

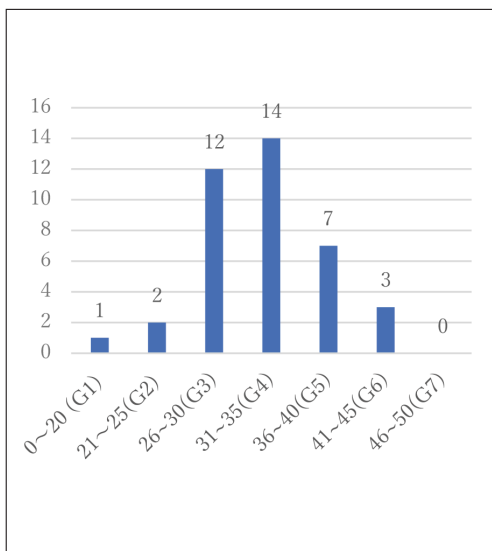
（注：最高値5，最低値1）

研究者のゼミ生のカッコ値と比べると今回の数値が若干低い。これは予想通りである。ゼミ生には教員になりたい学生が中心に集まってくるので今回の数値が低くなるのは予想通りであった。特に③の教員になりたい気持ちの強さ、⑤の教育観の有無や⑥の教師になったら生徒へ積極的に触れ合いたいと思っている、はやや低い。

次はGritとMindsetのチェックリストに回答したデータを用いて、以下の三つの結果について述べる。1) GritスコアとMindsetスコアの記述統計、2) 両スコアを個人別に比較、3) 二つのスコアを元に英語教員志望と非志望の関係である。

図1と図2はGritとMindsetのスコア別にグループごとにまとめた人数を示している。Gritスコアの最高値は50、最低値は5で、平均は32.1であった。図1では最高値のグループ（46～50）は存在しない。平均値のG4が最も多いが、次に多いのがG3であった。このことからグループ全体ではどちらかという長い期間にわたって努力し続けることが苦手だと思っている学生が多いということを示唆している。

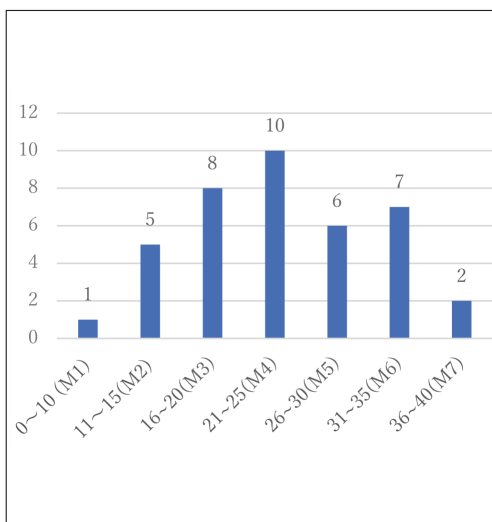
図1：Grit スコアによるグループ分け (N=39)



(注：最高値 50, 最低値 10)

図2のMindsetのスコアの最低は8、最高は40で、平均は23.8であった。図1と比べると平均値を挟んで両側対象になっている。

図2：Mindset スコアによるグループ分け (N=39)



(注：最高値 40, 最低値 8)

次に二つのスコアの基本統計の結果である(表5)。

Skewの値を見ると、Gritの値がMindsetの値よりも0に近くGritのほうが人数の分散も左右対称である。標準偏差が示しているように若干Gritの値が小さく、これは左右対称であることを表している。よってGritの標準偏差はMindsetよりも若干低くなっている。

表5 Grit と Mindset 指数の基本統計

指数	平均	Skew	標準偏差	相関係数
Grit	32.1 (65.1%)	0.25	5.54	0.08 (p=0.595)
Mindset	23.8 (59.5%)	0.97	7.6	

次にGritとMindsetとの相関係数は0.08であった。これが意味することは両スコアにはほとんど関係がなく、どちらが高いからこちらも高くなるという関係はない。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とMindsetはどのような関係があるか個人別に分析することにした。

表6と表7は教員志望と非教員志望とのGritとMindsetのスコアとその差を一覧にしたものである。2グループの平均値の差を検討するために対応のないt検定(両側検定)を行った。その結果、有意な差は認められなかった(t(自由度) = -0.09, p = .925)。言い換えれば、この二つのグループに関しては教員だから特異な特徴があるというようなことはなかった。

表6 教員志望の両スコア

ID	Grit (50)	Mindset (40)	差
A3	38	40	- 2
A5	29	30	- 1
A6	33	18	15
A8	24	32	- 8
A10	24	32	18
A11	43	25	15
A15	28	27	1
A16	26	12	14
A18	33	23	10
A19	34	33	1
A21	30	21	9
A23	36	27	9
W1	45	22	23
W2	27	31	- 4
W4	30	27	3
W5	34	33	1
W6	31	19	12
W7	26	15	11
W9	37	34	3
W12	27	25	2
W13	40	37	3
W14	36	24	12
W15	36	18	18
平均	33	26	7

* 差 = Grit スコアから Mindset スコアを引いたものである。

次に表6について特徴のある回答者を記述する(影で示している)。まず、両スコアとも高い値のA3、両スコアの差が大きいA8とW1、次に二つのスコアの差がマイナスのA3とW2、最後に同じくらいのスコアであるW9とW13を選出した。

表7 非教員志望の両スコア

ID	Grit (50)	Mindset (40)	差
A1	20	25	- 5
A2	42	18	24
A4	23	34	- 11
A7	35	29	6
A9	32	29	3
A12	30	33	8
A13	31	23	8
A14	32	14	18
A17	33	15	18
A20	27	18	9
A22	39	20	19
W3	32	9	23
W8	35	16	19
W10	26	11	15
W11	29	32	- 3
W16	29	23	6
平均	31	21	10

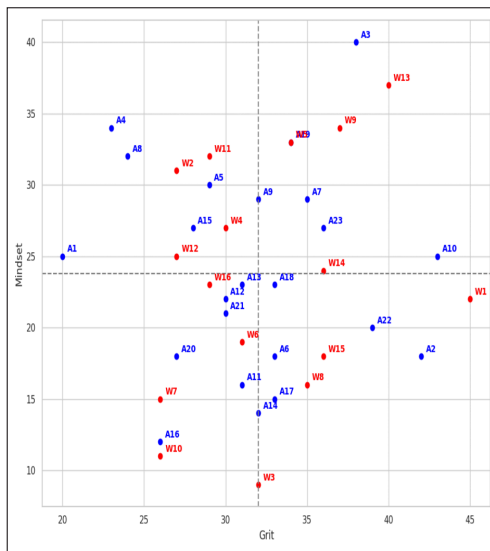
表7で特に特徴的だったのはA2、A17、W8、W10である。この5人はGritスコアが比較的高いものの、Mindsetスコアは低い。それ故差がプラスになっている。差がプラスのスコアから推測される傾向は粘り強く頑張り屋なのだが自分の能力を否定的に見ている。

それとは逆に、差がマイナスになっているのがA 1、A 4、W10である。この3人は、能力は努力次第で伸びると肯定的に考えているものの、粘り強く目標に向かって続けることが苦手な傾向がある。この中からA 4の学生をインタビューすることにした。以上、各クラス5人の学生をインタビューに招待し、質的分析をすることにした。

GritとMindsetとの関係

図3はGritとMindsetの関係を4象限で表したものである。

図3 Grit と Mindset の関係（4象限）



(注：破線は各スコアの平均値を指している。)

Gritのスコア（高・低）とMindsetスコア（高・低）を元に四つのパターンで示した図である。右上をAと便宜上呼ぶ。このグループは高Grit・高Mindsetの学生で、いわば理想的な学習者である。粘り強く努力を厭わない学習者である。次に右下をBとする。Bグループ（高Grit・低Mindset）は自分の能力には限界があり成長しないと思っているが粘り強く頑張る傾向が強い。Cグループは左上で低Grit・高Mindsetである。このグルー

プの傾向は自身の能力に対しては肯定的であるものの粘り強くやり抜くことは苦手である。新しいことに挑戦するが長続きをしない傾向がある。最後にDグループは左下の低Grit・低Mindsetで自分の能力には否定的でやり抜く力にも欠けている。概ね学習意欲が低い傾向がある。

各グループの人数はAが9人、Bが8人、Cが10人、Dが12人と、各グループは一つのグループに固まることなく拡散している。四つのパターンに分かれるほど単純ではないものの自分の強弱に気づくことは最初の一步となりうるし、このことをもとに担当者と一緒に検討を重ねることができるかもしれない。

質的分析結果

質的分析では、学生の半構造化インタビューのデータが対象となった。前述のようにGrit値の高かった学生、低かった学生、Mindset値の高かった学生、低かった学生がこれらの概念に関連した自分の経験、特徴を挙げた内容を紹介する。

Grit値の高かった学生はその値の高さを示す例として長期間に亘り継続していることを挙げた。W13は中高時代の部活の継続に言及し「サッカー好きで、友達とかも一緒にいて、ずっとやりたいっていうのもあったし。それでやめるのって、ちょっともったいないなと思って」と述べた。W1は大学の部活について「楽器を演奏するのがすごく楽しくて、確かにつらい時もあるんですけど、それ以上に例えば演奏会の様子というお客さんが来てくださって一緒に楽しめるっていうのがすごく楽しくて、マイナスな気持ちよりもそこが強く大きくなるのでずっと続けられてはいます」と述べ、また一方、自身の学習スタイルにおいても「小さくても1日の計画を立てて、それをやるまでは寝ない」と述べた。W9も高校時代の部活と大学入試に向けての勉

強について触れ、両者共に、ある程度結果を残すまで頑張ろうという気持ちで続けることができた。A 2は自分のことを「努力家だと思う」と述べ、A 3は自分が頑張っていることとして「教育ボランティア、バイト、塾」を挙げた。

Gritの値の低かった学生のインタビューからも同じように長期間に亘り継続している事例が挙げられた。W 2は同じ仕事場で2年間バイトを続けており、比較的長く勤務している理由として「大変っちゃあ大変なんですけど、バイトは自分で決めた予定とかそういうものよりもっと上の拘束力があるっていうか義務感があるので、大変だとは思いつつも何とか義務感で続けてますね」と答えた。W10は自身を大変飽きっぽいと形容し、興味のないことは3日位で辞めてしまうが、その一方、バイオリンを12年間、バレーボールを中高6年間と長い期間継続していることもある。飽きっぽいのが継続できることもある理由として「楽しいと思ったことは結構やるタイプ」と述べた。A 8も自身を「根気がない」と形容したが、友人がTOEICでよい点数を取った時などはそれに触発され、英語の検定試験の勉強を複数回不合格になっても続け、「気合で勝ち取りました」と言った。一方、A4は努力するのが苦手ですべて目標設定をして達成したという経験がほとんどなく、「目標を立てても、その目標に興味を持ってないというか（中略）達成したいという気持ちが高い」と述べた。また、A16は努力をするということが良くわからないと答えた。

次にMindsetに関して、頭の良さ、性格は変えることができるかについての考えについて理由を述べてもらった。まず、Mindsetのスコアの高かった学生からは、性格は変えることができる。また、努力すれば頭の良さは変えることができるという回答が多かった。A 3は自分の高校時代を振り返り、高校生の時には英語の知識も増えたが、心理面で

も自分が大きく変わった時だったと述べ、自身の体験から人は変わることができると考えているようである。A 8は頭の良さについて「(自分は頭が)絶対によくないので。それでもいっぱい勉強して努力したら、中学、成績が、ぐっと上がったので努力すれば変えられる」と言い、地頭がよい人とは「張り合いたいと思うので、いっぱい勉強しました」と本人の努力次第で頭の良さを変えることができるという考えを述べた。A 4は物事の結果の良し悪しは必ずしも個人の頭の良さに起因するものではなく、「例えば機転が利くとか、運がいいとか、人に恵まれているとか、そういうことが総合的に合わさってその結果が出ると思うので、地頭が悪かったとしても悪い結果になるとは限らない」と述べ、頭の良さあまり重要性を置いていないようであった。W13は「自分がどれだけ頑張るかで全然変わる、変わる人は変わります、多分。変わらない人は変わらないかも。いい先生とか巡り合ったりとか。あとは周りの環境とかが一番ですかね」と本人の努力や環境や教師の重要性に言及した。W 9は頭の良さについて遺伝また家庭環境に言及し、家庭環境が進学先に影響を与えるという見解を述べ、最後に「地頭っていうのは変わるんじゃないかな」とまとめた。またW 9は性格について自身が中学校、高等学校で性格が変わったことに言及し「朱に交われば赤くなるっていうのでもないんですけど、自分とも結構場所、環境によって、性格が変わりやすい」と環境の重要性を述べた。

Mindsetの値が低かった学生の回答からも頭の良さ、性格は変わることができるという回答が得られた。W10は人はあまり変わらないと思っていると述べ、その理由として「私が影響されない人だからかもしれない。。。自分があるから。何かに感化されてちょっと動くとか、自分の行動を変えたらとかはあるかもしれないけど、性格は変わんないと思っ

てますね」と述べた。また、頭の良さについては、変わらないと思うが、努力をすれば克服もできると述べた。W 1は塾講師の経験から頭の良さについて「プラスの思考が増えると変えられるのかな」と学習者の前向きな姿勢の重要性を述べた。A16は「地頭とかってのはもともと自分の思考力だったり、授業の中でこういう流れがあってこういうことを生かしてみたいなところなのかなって思うので、そう簡単には変えられないというか」と述べた。A 2は遺伝と環境の両点に言及し、「頭のよさとか性格とかって結構、遺伝とか不変的なものとかと、あとはそれを努力とか継続的にできるか。。地頭のよさはお金でつくられた地頭のよさと、出身の地頭のよさも僕はちょっと感じてきて」と述べた。また、「最初にどういうふうに教育するかで結構変わるような気がして」、「成功体験を与えることがいいとこだと思うんですよね」と教育の重要性についても言及した。W 2は小学校の時の自身は模範的な生徒ではなかったが、その後、「矯正」できたので性格は変えられると思うと述べ、また自分は様々な場に合わせて自分の「キャラクター」を作り、そのキャラがその場では違和感がないものであると性格は変わるという考えを強調した。

5 考察

量的分析結果から

主に三つの量的データを分析した。1) 教職に対する意識、2) GritとMindsetのスコアの教員志望と非教員志望の比較、3) GritとMindsetのスコアを用いて2つの理論の関係について、考察していく。

今回2年の学生を対象に調査をしたが、39名中23人(約58%)が教師になる強い志望動機があった。回答者のプロフィール(教師に対する意識)は3・4年のゼミ生よりもやや意識は低い、教師になるために最も重要な一つの「理想の教師像」を約85%の回答者が

持っていた。その一方で「教育観を持っている」や、「必ず教師になるという決意を持っている」と回答した学生はゼミ生の場合と比べて低かった。考えられる理由は学年の差で、学年があがるにつれて意識があがってくるのではと考える。

GritとMindsetのスコアの教員志望と非教員志望の比較は大きな違いはなかった。教員志望者に特徴的なパターンが存在すると仮定したが予想外の結果になった。教師になるために継続的に情熱をもって立ち向かう力がGritであり(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007)、Mindsetは自身の能力にたいする考え方や信念を指す。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Mindsetは重要視する(Dweck, 2000, Dweck, 2006)。どちらも何かに向かって頑張ろうとする力という点では似ているが、相関関係数が表すように、無相関になった。教員志望と非教員志望のグループはほとんど差がなかったように、この二つの特性はある特定の職業に存在するパターンではないかもしれない。

二つの理論は似たような非認知能力であるものの、相関係数をから判断すると独立しているようでとても興味深い。もう一つの非認知能力であるメタ認知とこの二つの理論はどのような関係があるのか、これは次の課題と言える。メタ認知は簡単に言うと「自分を律するもう一人の自分を律する能力」ともいえる。この点においてGritとMindsetとも関係がありそうな気がする。研究者が知る限り三つの理論をまとめて調査した研究は数少ない。

次に本研究で示された四つのグループに関する解釈から教育的示唆を述べる。AグループはGrit力がありGrowth Mindsetも高いので、基本的には見守っているのがいいかと思う。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。

次のグループはBとCである。この二つのグループはGritとMindsetの差が最も大きく、どちらかが弱いグループである。長い期間目標に向かってやり抜く力はあるものの、自分の能力は生まれつきで成長しないと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うしかないと考える真面目なグループである。悲観的な考えに陥りやすい傾向がある。一方、Cグループは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考え傾向がある。このタイプの落とし穴は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。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も検討する必要がある。

質的分析結果から

学生のインタビューデータの質的分析からGrit、Mindsetを影響する要素として、個人的要素と社会的要素が浮かび上がってきた。Gritの個人的な側面として、W 9とW 1は勉強において自分が決めたことを続ける傾向を述べた。また、W10のようにGritには自分が興味があれば続けられるという条件付き継続もあることが明らかになった。Grit値の低さは必ずしも粘り強さがないことを指すのではなく、他者の行動、他者の期待よりも、自分の興味が重要な要素であることも考えられる。またGritには他者の存在、他者からの期待等、社会的要素が影響することも考えられる。Gritが高い例として、部活の継続を挙げる学生が複数いた。部活を他のメンバーと一緒にやる、つらくても他の人が続けているから頑張る、他者とあることを達成するという連帯感がGritに影響しているようであった。またバイトについて言及した学生は継続には義務感、他者に期待されているから行うと述

べていた。

さらにGrowth Mindsetの人の性格が変えられるかについても社会的、個人的要素が内包されているようである。人は性格を変えることができるか否かの個人的要素として、W10は、人間の性格は変わらないものであると述べ、その理由としてW10自身が周囲の人によって左右されない強固な自己があるからだと説明した。人の性格は変わる理由としては自分の置かれた環境、その環境にいる他者の存在が影響しているようである。つまり、自分が置かれた場で他者との関連性を交渉して自己をその場にまた他者に適応、順応させ自分の性格が変わっていくこともあるようだ。そのような場合、その場において自分を抑圧するのではなく、自然にその場における自分の「キャラ」が形成されていく。

また、Mindsetで知能を変えることができるか否かについても社会的要因の影響があることが見て取れた。多くの学生が頭の良さはある程度は遺伝により、決定していると述べた。しかし知能による差に影響を与える要素として、外部からの影響、具体的には家庭環境、教育、教師、友人を挙げられた。これには学習者の進学先において頭の良さよりも家庭環境が重要であることが関係すること、また、学習において頭の良さによる差を克服する要素として、教育、教師の対応も挙げられた。さらに友人など他者の存在も影響を与え、友人がテストなどにより良い結果を挙げることが自分の動機付けを挙げ、それが本人の能力がなくてもある程度の結果を出すことができるようである。

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を39名の協力が回答したデータを分析し考察した。

二つの理論に関して留意すべき課題は10問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。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はっきり区別し過ぎる課題を含んでいる。様々な心理的資質を持っている学生を我々教師はどのようにサポートできるのか、さらなる実践的研究が必要である。そしてこれらの心理的資質は持続的なものなのか、ある程度、静的なものであるのか？回答者の置かれた状況に左右されがちな特性なのか、長期的な視点が必要である。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)。同様のことをGritやMindsetにも当てはめて考えるのが適切であろう。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。そこに教師の介入へのヒントが隠されているような気がする。

GritとMindsetの二つの資質はことに強い関連性が見られなかった。このことは二つの非認知能力は独立した特性であると言えるかもしれない。下記に二つ課題を列挙する。

- ・各個人へ教師はどのように介入をするべきか？
- ・非認知能力であるメタ認知と二つの非認知能力はどのような関係にあるのか？

最後に、教職履修生とGrit、Mindsetついて研究を重ねているが、両方の概念において個人的要素、傾向のみならず、その個人が置かれている環境、その個人の周りの他者という社会的要素により影響を受ける概念ではないかと思われる。Grit、Mindsetの概念は異なるコンテキストにおいてはまた異なる要素が作用を与えていると思われる。日本というコンテキストにおけるGrit、Mindsetと教職履修者の関連性を探究していく必要があるだろう。

参考文献

- 秋山朝康、渡辺敦子 (2022) 「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 33-45.
- 秋山朝康、渡辺敦子 (2024) 「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」『教育研究所』 No. 32号 63-76
- 櫻井良祐・渡辺 匠 (2020) 「教育実習におけるバーンアウトが教員志望に与える影響」『第9回大学情報・機関調査研究集会』 50-55
- Bardach, L., Bostwick, K. C. P., Fütterer, T., Kopatz, M., Hobbi, D. M., Klassen, R. M., & Pietschnig, J. (2024). A meta-analysis on teachers' growth mindset. *Educational Psychology Review*, 36 (84), <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09925-7>
- Bultman, A. W. (2022). The grit to not quit – An examination of the relationship between grit and teacher retention [Unpublished doctoral dissertation]. Liberty University Doctor of Education.
- 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.
- 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>

Fronozo, C. E., King, R. B., Nalipay, M. J. N., & Mordeno, I. G. (2022). Mindsets matter for teachers, too: Growth mindset about teaching ability predicts teachers' enjoyment and engagement. *Current Psychology*, 41 (8), 5030-5033.

Sudina, E., Vernon, T., Foster, H., Del Villano, H., Hernandez, S., Beck, D., & Plonsky, L. (2020). Development and initial validation of the L2-teacher grit scale. *TESOL Quarterly*, 55 (1), 156-184.

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 頭の良さ(地頭) 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 頭の良さ 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、 頭の良さ はかなり伸ばすことができる。	1	2	3	4	5
④ 頭の良さ 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。）
