

動機づけと自己効力感の変化が大学生の学習意欲に与える影響 Examination of How Raising Students' Motivation and Self-efficacy Positively Influences Their Desire for Learning

小山知子

Tomoko Koyama

要約: 大学教員はそれぞれの授業において、学生の学習意欲を引き出しながら全体をマネジメントしていく役割を担っている。内発的動機づけ、外発的動機づけ、自己効力感の向上につながる取り組みと授業は多くの学生の学習意欲にポジティブに影響し、キャリア形成にもつながっていくことが明らかになった。また受講生と教員とのコミュニケーションを強化することで欠席・遅刻などの自己管理に苦慮している学生を内発的に動機づけることもあることが検証された。

キーワード: 学習意欲、外発的動機づけ、内発的動機づけ、自己効力感

Abstract: Faculty members play an important role in managing their class, while bringing out students' motivation for learning. This paper shows classes that take in methods ancillary to raising students' intrinsic motivation, extrinsic motivation, and self-efficacy have positively influenced many students in their motivation for learning, and helped to pave the way for their career development. It also verifies that the improvement of communications between teachers and students has intrinsically motivated those students who were struggling to overcome their faults in self-discipline, such as absence and tardiness.

Keywords: Motivation for learning, Extrinsic motivation, Intrinsic motivation, Self-efficacy.

1. 分析の目的

本研究は大学の選択授業において、(1) 教員と学生とのコミュニケーションを強化することによる外発的動機づけ、(2) 提出物へのフィードバックによる内発的動機づけ、(3) 教員やゲストスピーカーによる体験談の披露、を実践していくことで受講生の学習意欲にどのような変化をもたらすかを分析・検証していくものである。

中央教育審議会答申(2012)の「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」によれば、教員は授業において学生の知的・人間的能力を開花させる質の高い教育を展開させる責任があると、学修意欲の高揚および主体的な学修の確立の必要性を指摘している。このことから授業のベースとなる出席・遅刻への認識、授業への学習意欲を高めるとされる取り組みを実施することが重要だと考える。

須藤(2012)は授業評価アンケートについて、大多数の学生が充実した授業をともに作

っていきたいという熱い思いで回答しているとしている。学生たちも授業に対する強い期待感を持って臨んでいるといえよう。

一方、教員は授業を通じて大学卒業後のキャリアについても共に考えていく使命を担っていると考える。2003年の「若者自立・挑戦プラン」を契機に、小学校から大学に至るまでキャリア教育が盛んに行われるようになった。児美川（2013）によれば、現在、高校入学者が100人いたとすれば、どこかの段階までの教育機関を卒業し、新卒就職をして3年後も就業継続している人は41人しかいないという。そのうえでこの41名を「ストレーター」と呼び、現在のキャリア教育はこのストレーターを少しでも増やそうとして推進されたものだと指摘している。

雇用の多様化・流動化などを背景に職種によっては雇用形態が非正規雇用に変わり、大幅に募集人数を減らす場合もある。空港のグランドスタッフがその一例である。自動チェックイン機の導入が進んだ結果、グランドスタッフの人数は以前よりも要らなくなった。しかし、応募者数は変わらないため、採用はますます狭き門となっている。

以上の点から、なりたい職業を決めて計画的に努力し、正社員雇用につなげていく、という標準的な図式は成り立たない場合もある。就職活動する過程において、予想していなかったことに遭遇した時の発想転換方法は、授業における教員との関わりの中でも養えるのではないだろうか。つまり、教員やゲストスピーカーが体験・失敗談を披露することで受講生の自己効力感に何らかの影響を及ぼすのではないかと考える。

本研究では、受講生一人ひとりの特性を把握しながら動機づけと自己効力感に影響を与え、学習意欲の向上、ひいては受講生のキャリア形成に通じるとされる取り組みを実施しながら授業への参加度をはじめとした学習意欲の変化を検証していく。30名程度の小規模クラスにおいては教員と受講生、受講生と受講生が双方向に交流し合う仕掛けを講じることは可能であることから、今後の同規模の授業運営方法への示唆につながるという点で意義を持つものと考えられる。

なお、ここでの「学習意欲」は下山ら（1982）が「学習意欲の構造に関する研究（1）」で定義している次のものを用いる。

「種々の動機の中から学習への動機を選択してこれを目標とする能動的意志活動を起こさせるもの」

2. 先行研究の検討と仮説設定

2-1 外発的動機づけ

北村（2001）は社会心理学の観点から『受身的人間』をやる気にさせるには、賞罰などの外的な力が必要であると述べている。速水（1995）は学習の目標は外発的動機づけにより与えられ、内面化していくもので、繰り返し外発的に動機づけられること、学習者がコミュニケーションに役立つと感じられる外的状況を整備すること、また常にコミュニケ

ーション能力の向上をフィードバックしていく場を提供することが重要であるとしている。また金井（2006）は、外発的動機づけに関わる理論的系譜として、敬意を抱く先輩に褒められるといった温かなヒューマン・タッチのものもあるとしている。

一方、Dei,E.L.& Ryan,R.M.（1985）は外発的動機づけが動機づけとして働くには、どのような行動が期待され、その行動によってどのような結果が生じるかということが明確でなければならないとしている。佐々木（2009）は出席回数と成績に強い相関関係があることを明らかにした。そのうえで出席管理を行うことは大学生生活に支障をきたしてしまった学生を早期に発見し、支援を施すきっかけを作るとしている。多くの大学で修学支援システムを導入しているが、自己管理できない学生はシステムがあっても助けとならないのではないだろうか。つまり、教員が受講態度、出席・遅刻などの自己管理能力を養っていく手助けをする必要があると考える。自己管理能力の重要性を伝えつつ、速水（1995）のいうコミュニケーション能力の向上をフィードバックしていくことで動機づけがより高まるのではないだろうか。

そこで本研究では目的、ゴール、受講態度を含む授業への取り組み方を明確にし、学生を外発的に動機づけていくための仮説を設定する。

仮説1 授業目的、ゴールを明確にし、出席管理に関して受講生とのコミュニケーションを密にとることで外発的に動機づける。

2-2 内発的動機づけ

北村（2001）は、内発的動機づけとは「活動それ自体が目的で、その活動の遂行から得られる満足以外の報酬を期待せずに行う行動を支える動機づけ」であると述べている。

Deci,E.L.（1999）は、よい問題解決や成果を生み出すためには内発的動機づけられる必要があり、それにはまず望ましい結果をどうやって達成したらよいかを理解されなければならないとしている。授業においてどのような取り組みが受講生の内発に動機づけるのだろうか。

金井（2006）は、自分らしさに関わることからの納得感、潜在力を活かしきっていると思える喜び、がんばることで一皮むけるという実感などは内面から生まれるご褒美になるという。また倉光（1980）は一般に高等教育になるにつれ、個々の学習成果をフィードバックする機会が少なくなっていることを踏まえ、テスト結果をよく検討するよう命じ、一問ずつ講評を加えてフィードバックするとフィードバックしなかった場合に比べ、有意な成績の向上が認められたことを実証している。

以上を踏まえ、受講生が提出したレポートに対し、コメント記入とフィードバックを行い、さらにそれらの内容を受講生同士が共有していくことで内発的に動機づけられていくのではないかと考える。そこで仮説2を設定する。

仮説2 レポートのフィードバックと内容の共有化は受講生の内発的動機づけにポジティブに影響する。

2-3 自己効力感

自己効力感について Bandura (1977) は、「課題に必要な行動を成功裡に行う能力の自己評価」と定義している。渡辺 (2003) によれば、自己効力は自分で必要な行動を実際に達成できたという「遂行行動の達成」、モデルを通じ、自分にもできそうだという「代理体験」、周囲からの励ましを受けることで高まる「言語的説得」、生理的な状態により効力予期が影響を受ける「情動喚起」がある。「遂行行動の達成」はこれらの中で最も強い影響がある。以上の点からも授業での気付き、学びを実際の生活の場面で活かし、発揮すること、また一つでも多く自分自身の中にあるハードルを越え、階段を上がれた、と実感することが受講生の「遂行行動の達成」となるのではないだろうか。

市川 (2001) は勉強するという動機を外発・内発とわけられないという観点から「学習動機の2要因モデル」を分類化した。この中の「実用志向」は、勉強は自分の生活に活かせるからやる、という考えで取り組むことで生活を豊かにすると述べている。

戸梶 (2004) はテレビ・映画などの間接的な事象を通じても何かが変化し得ることを検証し、今までとは異なった視点からものごとを見ることができるようになる、そして感動体験は単に個人の何かを変化させる契機になるだけでなく、潜在のおよび顕在的目標を始発させる契機となっていると推断している。就職活動を控えた4年生にとっては目標設定や具体的な職業選択に結びつく可能性もあるのではないだろうか。

そこで本研究では、渡辺 (2003) の「代理体験」、「言語的説得」に加えて「感動体験」を取り入れ、学ぶ内容を「実用志向」につなげていくことにする。このことが「遂行行動の達成」、ひいては自己効力感と学習意欲に結びついていくと考え、仮説を設定する。

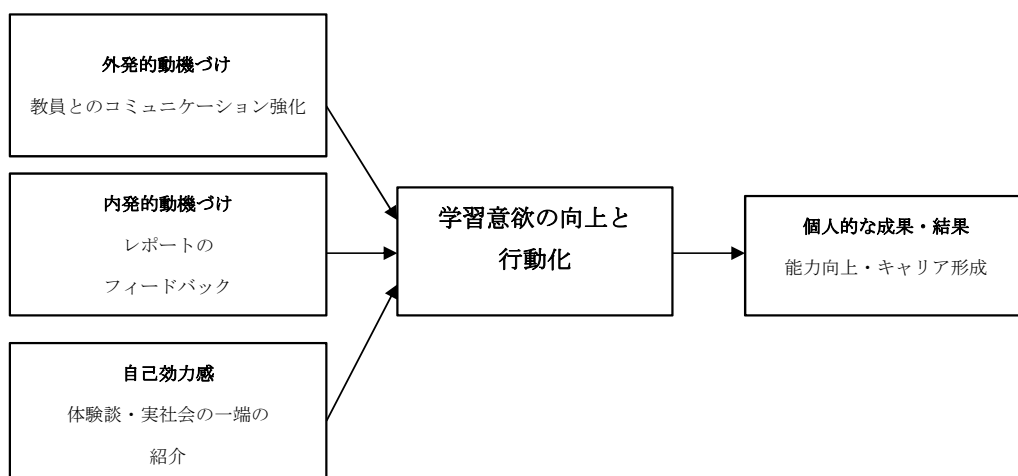
仮説3 体験談、映像によるホスピタリティの事例紹介、新聞記事を通じて実社会の一端を紹介することは「実用志向」の動機につながり、自己効力感にポジティブに影響する。

なお、仮説3の「ホスピタリティ」とは力石 (1997) により導かれた次の定義を用いる。

「物事を心、気持ちで受け止め、心、気持ちから行動すること」

図表1はそれぞれの仮説による学習意欲向上プロセスとフレームワークを示している。

図表1 本研究のフレームワーク



出所:筆者作成

3. 分析

3-1 使用データ

【調査方法】

調査対象者	「ホスピタリティ1」履修者： 3年生 29名・4年生 33名 「国内インターンシップ」履修者： 2年生 32名
人数	104名（男子 30名・女子 74名） 1講義：約 30名規模
場所	X大学：神奈川県 Y市
調査時期	2013年7月、2014年1月、7月の3回（4講義） すべて第15回授業終了時
標本抽出法	有意抽出法
情報収集	量的調査を中心にインタビュー調査も実施 質問紙は10項目の授業での取り組みは学習意欲を 1とても低下させた、2低下させた、3変わらない、4向上させた、 5とても向上させた、から選択式で回答するよう、指示
配布回収	集合法 第15回授業終了時に出席者に配布・書き終えた学生から回収

3-2-1 仮説1の事例と分析

下記データにあるように講義目的とゴールの明確化により3人中2人は授業への取り組みに影響した。ある受講生は「私にとってのホスピタリティは何だろうと毎回真剣に考えた。その結果、目標は達成できたかなと思う」（3年女子 2013/7）と話してくれた。

遅刻、欠席の取り扱いについては、第1回の授業で方針を明確にし、第9回ではこれまでの欠席・遅刻回数を書いて一人ひとりに手渡したことで約半数の受講生の意識が非常に高まっている。無遅刻・無欠席で通してきた学生の回答は3が5名・28%、4が9名・50%、5が4名・22%であるのに対し、欠席回数の上限を超えそうな学生については、3は0名、4が5名・36%、5が9名・64%である。遅刻の度に面談を実施した受講生は次のように語っている。

「遅刻の原因を一緒に考えてもらい、チャンスを下さったことで最後まで来ることができました。本当に遅刻はダメですね。何度もそう思いました。これから気持ち、切り替えます。」（3年男子 2013/1）

ここで忘れてならないことは、無遅刻・無欠席で通している受講生の存在であろう。彼ら・彼女らの時間管理に対する認識や行動に対する努力は折にふれて全体の前で話をした。1回だけ遅刻してしまった学生たちは第9回に用紙を手渡した際、大変悔しがり、その後遅刻することはなかった。

Deci,E.L.(1999)をはじめ、多くの研究者は内発と自律の重要性を強調しているが、遅刻・欠席が多い学生にとっては、教員とのコミュニケーションによる外発的動機づけにより内発的に動機づけされる場合もあることが検証された。したがって仮説1は検証でき、明らかになっている。

「外発的動機づけとビジョンの明確化・コミュニケーション」に関する質問とデータ

	1	2	3	4	5
	人数・割合	人数・割合	人数・割合	人数・割合	人数・割合
講義の目的・ゴール明確化	0	1人・1%	14人・13%	7人・26%	62人・60%
遅刻・欠席通知と注意喚起	0	2人・2%	17人・16%	34人・33%	51人・49%

※「様々なホスピタリティの紹介」はホスピタリティI履修者75名のみ量的調査 出所：筆者作成

3-2-2 仮説2の事例と分析

授業内で作成するレポートの誤字・脱字・表現などを添削し、感想を添えたフィードバ

ックは、自己の有能さの認知を高揚させ、内発的動機づけにポジティブに影響したことが検証された。学生へのインタビューでは、次のように聞き取っている。

「毎回授業を受けるごとに自分自身の考えがパワーアップするのがわかりました。点数のみ書かれて戻されるレポートと違い、先生が一人ひとりにメッセージを書いて下さったので、言葉のキャッチボールをしているようで本当に嬉しかったです。今では自信を持って15回を受ける前よりも確実に成長できた、と思います。」

(3年男子 2013/7)

「レポートを提出するごとに丁寧なコメントをいただいたり、褒めていただけると次も頑張って書こう、とポジティブな気持ちになりました。そしてレポートを書く度に書けるようになった、と実感しました。」(3年女子 2014/1)

対照的にレポート作成が苦手だとする受講生もいた。自らそのように申し出る受講生には徐々に考えがまとめられるようになるので、焦る必要はないと伝えた。

「毎回、授業を受けてレポートを書くこと、自分の考えをまとめて言葉にすることが苦手な私には正直、大変に思うことが多かったです。でもクラスのみんなや先生が意図を汲んでくれ、手助けしてくれたのが嬉しかったです。」(4年女子 2014/7)

このインタビューからいえることは、内発に動機づけられる時期、きっかけはさまざまということである。自分の考えを書いて表現することを不得意だと認識している受講生に対しては行数・制限時間にとらわれず、まずは自分のペースで書いてみることにし、そして早く書き終えた受講生たちが授業終了を煽るような雰囲気醸し出すことのないよう、注意を払う必要がある。

一方で自分たちが書いたレポートをシェアする、という取り組みは提案時、賛成派と拒否派半々に分かれた。反対意見としては文字の読みやすさと文章表現に自信がないということであった。前半の授業では模範的なレポートを披露し、参考にするようにと伝えた。回が進むにつれ、シェアすることに抵抗がなくなり、最終的には読みあうことができた。フィードバックのように受け取る試みは内発的動機づけにポジティブに影響するが、自ら発信する試みは影響しない学生もいるのである。

とはいえ、仮説2は検証され、明らかになっている。

「内発的動機づけとフィードバックの実施・内容の共有」に関する質問とデータ

	1	2	3	4	5
	人数・割合	人数・割合	人数・割合	人数・割合	人数・割合
レポートのフィードバック	0	0	7人・7%	22人・21%	75人・72%
レポート内容の共有	0	0	16人・15%	29人・38%	60人・57%

出所:筆者作成

3-2-3 仮説3の事例と分析

ホスピタリティ I の授業では、映像・スライド写真を使用しながらホスピタリティに関する様々な事例を紹介した。これにより 8 割の学生に大きく影響したことが検証された。ある受講生は第 15 回のレポートに次のように書いている。

様々なホスピタリティの事例から人間はこんなにも相手を思いやることができるのだと感動し、考え方が変わった。今まで効率を優先してきたが、目の前のお客様との対話に効率だけ求めているよいか、疑問に思うようになった。

ある日、初めて来たサラリーマン風のお客様が「全種類のマフィンを食べたいのだけど、覚えられないんだよね・・・」とおっしゃった。私の店には一日 12 種類のマフィンを陳列している。さらに季節によってメニューも変わるため、同じことを言っているお客様が何人かいることに気付いてはいた。

いつもなら「そうですね」と適当にあいづちを打って終わらせていたが、その日は少し考えた。そしてその場で即席のメニュー表を作り、商品と一緒に渡した。お客様は嬉しそうに「ありがとう」と何度も言って下さった。通常よりも時間のかかる接客ではあったが、お客様と自分との対応から満足感を得ることができた。

それからは何人かのお客様にも同じ対応を続けているうちに常連さんが増えて来て、「また来るね」と言われる回数が増えて来たと感じている。現状に満足することなく、常にどうお客様に接するのがよいか、あいさつの仕方から考えるよう、心がけている。おかげで接客の仕事が楽しくなり、このアルバイトを選んでよかったと思っている。(3年女子 2014/1)

このレポートから感動が新たな発見、実用志向の動機づけとなり自己効力感を高める可能性があることが示唆されよう。当該学生は就職活動の面接で上記体験談を話していると語っていた。

一方で代理体験により自己効力が高まり、キャリア形成につながり、学期中にブライダル業界に内々定した受講生がいる。

「今、ブライダル業界に内々定を持っているのは授業でブライダルプランナーの事例を聞いたことがきっかけです。もともと接客の仕事には関心がありましたが、将来の仕事にしたいと強く考えるようになったのはこの授業を受けたからです。授業を通じて社会人になってもホスピタリティが最も必要とされる仕事をしていきたい、と考えるようになりました。」(4年女子 2013/7)

また、筆者やゲストスピーカーがどのような新入社員時代を過ごしたか、それにまつわる失敗談などを披露したことについて、次のように聞き取っている。

「先生が授業中にたまたま言った言葉と体験談が印象に残りました。実際にあった事例なのでいろいろ想像もでき、考えやすかったです。就職活動や日常生活で辛いことがあり、落ち込んでいた時だったので、ひっそりと励まされていました。」

(4年女子 2013/7)

「3年生の12月から就職活動をはじめていたのですが、前に出て話をするのが得意ではなく、グループディスカッションをさせる企業の選考にはすべて落ちてしまいました。ゲストスピーカーの気象予報士の方が大学卒業後、定職を持たずに7度目の挑戦で試験に合格したと聞き、励まされました。おかげで今は接客関連の企業の内定を持っています。そして、この授業でグループワークをたくさん行い、自分なりに意見を出していくうちに少しでも自分を変えられたかなと思いました。」

(4年男子 2014/7)

これらは言語的説得により、一時的に自信を取り戻した例であろう。

一方で新聞記事をベースに学生自身の知見を発表する、という取り組みに関して、4講義とも個人差が大きいことが検証された。毎回担当者を2~3名選出するが、自ら「次回やります」と申し出た学生は1割程度であり、半ば強制的に順番を割り振った。必ずしも学生の実用志向の動機につながるわけではないことが検証された。インタビューでは次のように聞き取っている。

「普段、読みなれない記事を提供してもらえるのは嬉しいです。でもどうして新聞を読むことが大事なのか、正直なところ今もよく理解できていないのだと思います。」

(2年女子 2013/7)

「実用志向の動機につなげる授業と自己効力感」に関する質問とデータ

	1	2	3	4	5
	人数・割合	人数・割合	人数・割合	人数・割合	人数・割合
ホスピタリティ事例紹介	0	0	2人・3%	13人・17%	60人・80%
講師体験談披露	0	0	6人・11%	20人・38%	27人・57%
新聞記事発表	0	1人・2%	18人・35%	20人・38%	13人・25%

※「ホスピタリティ事例紹介」はホスピタリティⅠ履修者75名のみ調査

出所:筆者作成

4. 結論と今後の研究課題

本研究の分析で得られた知見は次の三点に整理される。

第一に教員から歩み寄り受講生とコミュニケーションを取ること、個別に対応することで出席・時間への認識が高まる場合があるということである。時間管理ができることは社会に出るにあたり、当然のことと見なされる。学生自身もこの点は認識しているため、教員が出欠席・遅刻に関して手助けしていくことで内発的動機づけにつながるといえる。社会に出る前に自己管理への意識づけを強化するという点でコミュニケーションをはかり、本人が抱えている問題について共に解決していこうとする姿勢が重要なのである。

第二にレポートに対し、コメントや感想を添えて返却すること、すなわちフィードバックは有能感を高揚させ、内発的に動機づけられるため、レポートを作成する学生の内発的動機を継続的に高めることにつながるのである。一方、短時間で自分の考えをまとめて言語化することが苦手な受講生に対しては、さらに適切な声掛けが効果的である。

第三に、授業の学び、気付きをアルバイトや日常生活に活かしていくことで遂行行動の達成、ひいては、キャリア形成につながり、生活そのものを豊かにするということである。前田（2006）によれば、ホスピタリティは訓練によって習得できるものではなく、得た知識を生活や日常に取り入れて養い、自らのものとして身につけていくことによるのみ習得できると述べている。他人の助けとなるよう、考えて行動し、実際に達成できたという遂行行動の達成が自身のホスピタリティの発揮を認識させ、就職活動やキャリアの形成にも影響を及ぼしているといえる。

以上の知見から、本研究のフレームワークにある外発的動機づけ、内発的動機づけおよび自己効力感の向上につなげる取り組みにより、下山ら（1982）が定義している「種々の動機の中から学習への動機を選択してこれを目標とする能動的意志活動を起こさせる」学習意欲にポジティブな影響を与えたことを明らかにしたのである。

学生が大学を卒業した後には迎えることになる社会は変化の予測がつかない状況にある。教

員も自分一人で道を切り開いた人ばかりではない。うまくいかないことがあった時、仲間、家族、時には教職員に助けられ、軌道修正したはずである。困ったことが起きたときに一緒に考え、新たな道を提示してくれる人の存在はどれだけ大きかったか、そのために人との付き合いにおいて心がけていくべきことは何かを伝えていくことも重要である。つまり、教員は授業内容、受講生と自分との関わりが日頃の行動だけでなく、キャリア形成にも影響するという認識を持つべきである。

人との繋がりの大切さを伝えつつ、人間関係の土台作りを行う場が大学なのである。大学を卒業しても壁にあたった時、助けを求めて母校を訪れることができれば、児美川(2013)のいうストレーターの数もおのずと増えていくのではないだろうか。

最後に本研究と筆者の課題を述べたい。調査対象とした大学と地域が限定され、かつ授業が30名規模の授業という点で本研究の限界がある。同条件で複数の大学で同様の取り組みを実施することで、より一層客観的で一般化された内容を明らかにすることを課題とした。

参考文献

- 市川伸一(2001)『学ぶ意欲の心理学』PHP研究所, pp.46-61.
- エドワード・L・デシ, リチャード・フラスト著, 桜井茂男監訳(1999)『人を伸ばす力』新曜社, pp.59-75.
- 金井壽宏(2006)『働くみんなのモチベーション』NTT出版, pp.136-166.
- 北村英哉(2001)「冷めた心と熱い心: 認知、感情、動機づけ」山岸俊男『社会心理学』有斐閣双書, pp.118-119.
- 児美川孝一郎(2013)『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書, pp.22-60.
- 佐々木桐子(2009)「授業支援システムの開発～出席管理のすすめ～」『新潟国際情報大学情報文化学部紀要第12号』, p.151.
- 下山剛・林幸範・今林俊一・浦田冽尹子・黒木眞由子・宮本光博・曾我部和弘・塚田洋二・大塚慶吾・前原辰信・小沢ひろみ(1982)「学習意欲の構造に関する研究(1)―児童用質問紙の作成―」『東京学芸大学紀要』第1部門 教育科学 33, pp. 129-143.
- 須藤敏明(2012)『大学教育改革と授業研究』東進社, pp.22-26.
- 力石寛夫(1997)『ホスピタリティ サービスの原点』商業界, p.51.
- 中央教育審議会答申(2012)「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」, p.16.
- 戸梶亜紀彦(2004)『感動』体験の効果について一人が変化するメカニズム―『広島マネジメント研究』, p.34.
- 速水敏彦(1995)「外発と内発の間に位置する達成動機づけ」『心理学評論』, p.171-193.

- 前田勇 (2006) 「ホスピタリティと観光事業」『観光ホスピタリティ教育』第 1 号, pp.3-14.
- 渡辺美枝子 (2003) 『キャリアの心理学』ナカニシヤ出版, p.78.
- Bandura,A. (1997) Self-efficacy : *Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*.
Psychological Review, 84(2), pp.191-215.
- Deci,E.L.&Ryan,R.M. (1985) *The general causality orientations scale:Self-determination in personality*. *Journal of Research in Personality*, 19, pp.109-134.
-

Received on November 9, 2014.