

## 研究ノート

目標設定と高パフォーマンスサイクルに基づく  
英語教育カリキュラムの分析  
(非英語専攻生に英語学習を促すための外部英語試験活用の可能性)

鈴木 瑛子<sup>A</sup>

Analysis of English Education Curriculum with the High-Performance  
Cycle Model in Goal-Setting Theory  
(Feasibility of Using Standardized English Tests to Facilitate  
English Learning for Non-English Majors)

Yoko SUZUKI<sup>A</sup>

**Abstract:** The purpose of this study is to explore the applicability of goal-setting theory to language learning and testing. The author investigates an existing English education curriculum to suggest the empirical implications of the high-performance cycle model developed in industrial and organizational psychology. The sample English education program, implemented in a national science university in Tokyo, requires all students to achieve a score of 600 or above on the TOEIC® Listening & Reading test as a condition to advance to the senior year. The study suggests possible mechanisms underlying student effort and achievement, including loss avoidance as an important motivating factor and the effect of test-preparation classes on self-efficacy.

**Keywords:** English education, TOEIC, language testing, goal setting, human resource development

キーワード：英語教育、TOEIC、言語テスト、目標設定、人材育成

## 1 はじめに

グローバル化が進む中、非英語専攻生にどのように英語学習を促し、英語力の定着を測るかという命題は各大学に課せられた急務である。同時に、昨今、評価の客観性担保のため、外部英語試験の活用に積極的に取り組む教育機関が多く見受けられるようになった<sup>1)</sup>。本稿は、ある理系大学が近年開始した外部英語試験を進級要件に取り入れた教育カリキュラムを分析対象とし、心理学領域の目標設定理論に照らし、組織的な目標設定と効果的な運用方法への考察を深めるとともに、その汎用性を探る試みである。

## 2 目標設定理論

### 2.1 目標設定理論の発展

本稿がフレームワークとする目標設定理論 (Goal-Setting Theory) は、意識的な目標設定が人の行動を変容させるという前提のもと、目標の設定やその周辺環境とパフォーマンスの因果関係を探る理論である<sup>2)</sup>。1960年代後半に産業組織心理学の中で誕生し、以来、社会心理学や教育心理学に応用範囲を広げていった。初期の丸太運搬作業の効率化を目指した実験<sup>3)</sup>から始まり、現在では産業やマネジメントの枠にとどまらず、アスリートのパフォーマンス向上<sup>4)</sup>や教育場面での動機づけ<sup>5)</sup>など、多分野で応用が論じられている。

### 2.2 目標設定と高パフォーマンスサイクル

Locke & Latham (2002)は設定目標が高パフォーマンスを生み出すサイクルを段階的モジュールに分け、各モジュールの主要要素を図示した<sup>6)</sup>。

A: 東京海洋大学グローバル教育研究推進機構

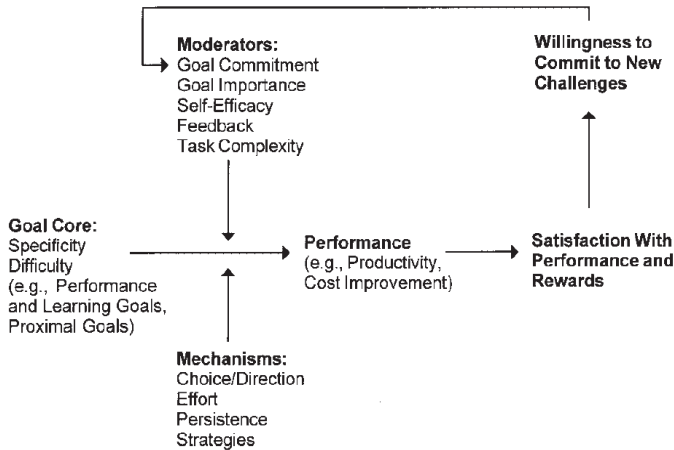


図1 目標設定理論の主要素と高パフォーマンスサイクル  
出典: Locke & Latham (2002) p. 714

この高いパフォーマンスのサイクルを生み出す主要素につき、特に本稿での教育カリキュラム分析に有用な3つのモジュール「目標コア(Goal Core)」「メカニズム(Mechanisms)」「媒介変数(Moderators)」を中心に解説する。

### 2.2.1 目標コア

まず、目標のコアとなる部分では、目標の具体性(Specificity)と困難度(Difficulty)が挙げられる。多くの研究において、「ベストを尽くせ」という曖昧な表現を用いるより、具体的な数値で目標を示した方が、パフォーマンス向上が見られた<sup>3,4)</sup>。目標設定に具体性を持たせることで、目標地点とのギャップが可視化され、そこへの到達を可能にするべく自らの行動を調整する効果が働く<sup>2)</sup>。よって、目標の難易度は、達成が容易である低いものより、困難に感じられるレベルである方が、高いパフォーマンス結果を導くとされ、Atkinson(1958)はタスクの達成と困難度の関係につき、目標がやや困難である場合に最大の努力とパフォーマンスが生まれると述べている<sup>7)</sup>。

### 2.2.2 メカニズム

続いて、目標コアを有する目標が高パフォーマンスを生み出すメカニズムについての研究は、主に以下の4点でまとめられている。目標コアとして必須であった具体性の担保により、目標達成に必要な情報と行動の(1)選択と方向付け(Choice/Direction)が行われる。そこに、もう一つの目標コアである困難度が付随する場合、(2)努力(Effort)が必要な状況を生み出し、(3)知識や能力の獲得に向けた方略(Strategies)を練るように

なる。これらの変化は目標達成に向け(4)持続性(Persistence)を有する。

ここで(3)方略について補足する。2.2.1で述べた通り、具体性は目標コアの重要な要素であり、多くの場合、曖昧な言い回しより具体的な表現を伴う目標設定の方が高いパフォーマンスを生み出している<sup>3,4)</sup>。一方で、タスクが複雑であり、目標に到達するまでの知識や技能の習得の機会が十分に与えられない場合、過度なプレッシャーにさらされることのない「ベストを尽くせ」という指示を与えたグループの方が、具体的な目標を与えられたグループに比べ、良い方略を編み出した実験結果も報告されている<sup>8,9)</sup>。

### 2.2.3 媒介変数

目標設定がパフォーマンスに与える影響の強さを決める媒介変数については、(1)目標コミットメント(Goal Commitment)、(2)目標の重要性(Goal Importance)、(3)自己効力感(Self-Efficacy)、(4)フィードバック(Feedback)、(5)タスクの複雑さ(Task Complexity)、の5点が挙げられる。

(1)目標コミットメントは、目標達成に向けた一連の活動に従事する意思と解釈でき、後述の目標達成の重要性に関する意識下での認識と目標達成が実現可能であるという信念により生まれる。

目標コミットメントの構成要素である(2)目標の重要性を強める手法は数多く考えられてきた。とりわけ、組織のリーダーが将来の展望を伝え、目標達成に対する支援的行動を取ることで良い影響がもたらされるケースは実験<sup>10)</sup>、実社会<sup>11)</sup>の両場面で観察されている。また、初期には、目標の設定段階から本人が関わることで、目標の重要性とコミットメントが高まる、という主張がなされた<sup>12)</sup>が、Locke, Latham, & Erez(1988)は、他者から与えられた目標であっても、その目的や理由が十分に説明され、課された側が自身のものであるとして受け入れる同一視が起これば、自身で決めた目標と同様の効果があると結論づけた<sup>13)</sup>。

(3)自己効力感はある状況下において、自身はうまく機能できるという有能感である。この要素は、ある一点で固定されているものではなく、様々な環境下で行動や思考パターンを繰り返し、時間をかけて醸成される。これまで自己効力感を高める様々な手法が編み出され、効果が検証されてきた。例えば、Bandura(1997)は、適切な訓練により成功体験を積む

ための技能習得や、身近なロールモデルの存在が有効であると主張している<sup>14)</sup>。また、組織行動研究では、リーダーからの働きかけを受け、部下本人が、目標達成が可能であると納得した結果、自己効力感の高まりが見られた報告がある<sup>15)</sup>。

目標の進捗状況に関する(4)フィードバックにより、これまでの努力の振り返りと目標までの方略策定が可能になる。フィードバックは回数や内容より、早い段階で受け取る方が改善効果は高く、目標達成に向けた効果が高い<sup>16)</sup>。

最後に(5)タスクの複雑さにより、目標設定がパフォーマンスに与える影響は異なる。目標達成に向けた方略の獲得には個人差があるため、タスクが複雑化すれば、当然ながら、結果にも幅が出てくる。複雑なタスク遂行における高パフォーマンスを可能にする一助として、最終的な遠隔目標(Distal Goals)に繋がるコースの途中で、達成できる小さな目標である近接目標(Proximal Goals)を設置する方法が有効である<sup>17)</sup>。短い期間、少しの努力で達成できる近接目標への到達はタイムリーなフィードバック効果も期待できる。

このようなモジュール段階を経て、パフォーマンス(Performance)が導かれ、満足感(Satisfaction)が生まれ、新たな挑戦へのコミット(Willingness to Commit to New Challenges)が始まり、循環していく。

### 3 分析

目標設定理論における高パフォーマンスサイクルモデルを、成果の測定に絶対的な数値目標を付した英語学習教育支援カリキュラム内で検証し、その効果と汎用性を探る。

#### 3.1 分析対象プログラム概要

本稿での分析対象である国立 X 大学は、非英語系領域を専門とする 3 学部で構成され、東京都心に 2 キャンパスを構える。文部科学省のグローバル人材育成推進事業への採択<sup>18)</sup>を契機とし、うち一部の学部(対象者 1 学年約 300 名)において、2014 年度入学生より、4 年次への進級要件として TOEIC® Listening and Reading Test 600 点以上のスコア取得を定めた。以来、毎年、約 98% の学生は期限内に基準点を取得し、残る若干名の学生は留年や休学を経るものの、ほぼ全員が基準点以上を取得し、4 年生に進級している<sup>19)</sup>。進級

要件化に伴い、英語系科目とは別枠で TOEIC L&R に関する内容を扱う必修 2 科目(1 年次前学期、3 年次通年・集中開講)を設置し、構内に語学学習専門スペースを整備した<sup>14)</sup>。現在、主に携わる人員はプログラム専任教員 1 名、非常勤講師 4 名、学習アドバイザー 1 名、スコアを含む情報管理を担当職務の一部として担う事務職員 1 名である。一年を通し、授業以外のイベントや講座があり、2 時間の模擬試験や、長期休み期間を利用した集中講座などが実施されている<sup>20)</sup>。

#### 3.2 分析対象プログラム設計の特徴

X 大学の同教育カリキュラムの特徴を 2 点挙げる。まず、学生間での目標の共有である。X 大学は入学時の英語力に関わらず、該当学部所属学生全員に対し、基準値以上の学力の獲得を規定している。この限りにおいて、本プログラムは、高等教育機関としての教育の質保障の要素として特にアウトカムを重視した設計になっている。

加えて、学修測定の方法や時期を明確に定めており、測定は外部英語試験のスコアに依ること、締め切りは例年 3 年次 2 月末日として、学習成果の可視化を図っている。この目標到達地点とタイムリミットは、遅くとも入学時オリエンテーションにて、より正確にはオープンキャンパス時や入試に関する情報とともに周知を徹底し、入学前のタイミングで該当学部入学予定者全員に示されている。

このように、標準化された外部試験を用い、限られた時間内での学習成果を測定対象とし評価を与えるカリキュラム下では、新たなスキルや能力の獲得を目指した学び(Learning)と同時に、行動結果指標のパフォーマンス(Performance)への到達に重きがおかれる。このことから、本稿は、同教育カリキュラム分析の基盤に、産業組織心理学的アプローチにならった高パフォーマンスサイクルモデルを採用することで、実像に近づくことが可能になると考える。

#### 3.3 英語教育カリキュラムにおける高パフォーマンスサイクルモデルの要素検証

X 大学での取り組みを、2 章で解説した目標—高パフォーマンスサイクル構成要素に照らし、分析する。

##### 3.3.1 目標コア

まず、目標のコアについては具体性と困難度の 2 点

が求められる。X 大学対象学部 3 年次通年必修授業は、TOEIC L&R 600 点以上の取得を単位付与要件に定めており、これは十分に具体性のある目標設定である。困難度については個人差によるところが大きい、要件対象学部所属全員が入学時に一斉受験する TOEIC L&R IP での平均点は近年 500 点前後となっており、学生数では、500 点未満が約 100 名、400 点未満が約 50 名存在する<sup>20)</sup>。スコアの伸長に関するデータによれば、450 点から 550 点への向上には 225 時間、450 点から 650 点へは 450 時間が必要な学習時間数の目安とされている<sup>21)</sup>。これを踏まえると、基準点 600 点は、約半数の学生が、300 時間前後のまとまった時間数を英語学習に充てながら 100 点以上のスコア向上を目指す状況を作り出す、一定の困難度を兼ね備えた目標点と言える。

### 3.3.2 メカニズム

続いて、メカニズムとして背景にある動きを分析する。TOEIC L&R 600 点という具体的かつ困難な目標が与えられた状況下で、未達の学生は、目標達成のための情報と行動の選択と方向付けを行い、知識や能力の獲得に向けた方略を練る。この努力は目標に到達す

るまで持続する。ここでの方略の策定については 3.3.3 「媒介変数」での自己効力感を育む取り組みに後述する。

### 3.3.3 媒介変数

次に媒介変数の機能を分析する。

まず、(1)目標コミットメントを高める要素として、目標の達成が、厳格な運営のもとで全員に課せられた進級要件であることが挙げられる。スコア管理や試験実施体制の整備に関しては、事務職員の果たす役割が大きい。目標を設定する段階での本人の参加がコミットメントに影響する論争もあったが、本ケースにおいては、入学時点で、ある種の暗黙的合意形成が行われていると推測する。このような進級要件を持たない他大学や他学部への就学という選択肢もある中で、同教育カリキュラムの掲げる TOEIC L&R 600 点の取得を自身の目標とする環境を一定程度受容する主体的な選択の結果、X 大学該当学部へ入学したと推測できるからだ。また、この目標の同一視効果は制度の発足時から成熟期に向け、制度そのものに関する情報量の増加とともに、年々変化すると予想される。

(2)目標の重要性を高める要素として、リーダー的存在の働きかけや、目標未達が引き起こす損失を避ける

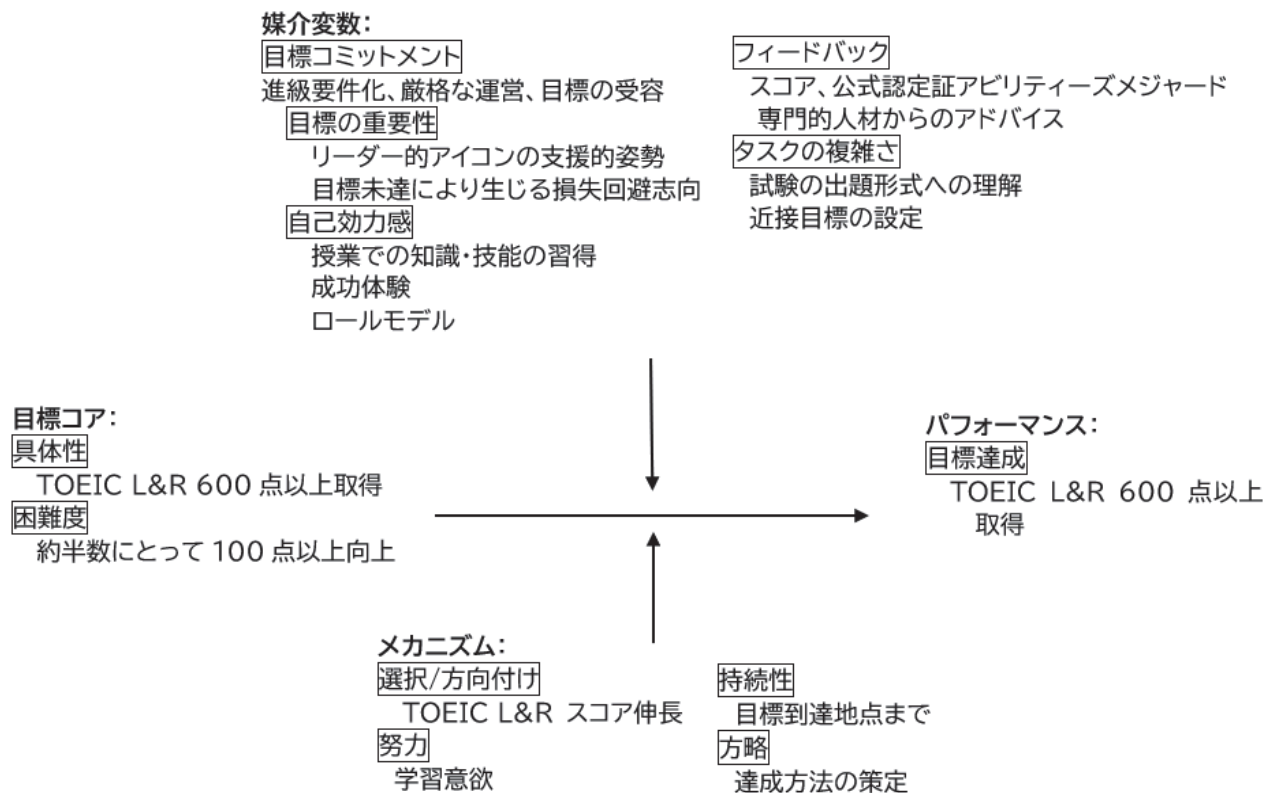


図2 X 大学 TOEIC 基準スコア活用英語教育カリキュラムにおける高パフォーマンスサイクルモデルの要素検証

志向が挙げられる。学部長や学科長、プロジェクトに専従する教員を中心とし、定期的に掲示物やメールを通じての情報発信や意識づけが行われている。特に、目標到達への学習が、目標達成後の就職活動や大学院での研究活動を始め、学生本人のキャリアと強い関連性を持ち、実利的な活動であることも合わせて、それぞれの関係者の視点から、学生に伝達されている。

損失回避志向としては、仮に、期日までにパフォーマンスを高められず留年となれば、卒業が確実に1年は遅れることになり、授業料の追加負担や就職活動等進路選択へのリスクが懸念される。加えて、保護者や4年次に研究指導を受ける予定の教員などとの人間関係を著しく損なう恐れも発生する。

(3)自己効力感は、元来、様々な刺激に対する周りや自分の反応とその結果の検証の繰り返しの中で変容していくものである。このため、ここでは、教育カリキュラム外に位置する自然発生的な事象も含め複合的な要因の影響が及んでいることを前提とするべきであろう。まず、授業で知識や技能を習得し、授業内での理解や模擬試験などで成功体験を積む機会が提供されている。特に、1年次前学期開講の授業は英語レベルに沿ったクラス編成により実力養成を目指す設計になっている。何より、学習成果がスコアの伸長に表れれば、成功体験としての自己効力感を高める効果が期待できる。また、成功を身近に感じるためのロールモデルとして、大学の機構ホームページには代表学生のスコアアップ経験が詳細に記されている。加えて、SNSでつながっている友人や先輩後輩のネットワーク内では、基準点の取得に向けた取り組みや結果に関する情報は、成功失敗を問わず交わされている。

(4)フィードバックは結果に対するものと、プロセスに対するものに二分される。まず、受験をすれば、その結果の評価、つまりスコアが数値で本人に示される。フィードバックのタイミングは、早く示される方が高パフォーマンスへの効果があると示唆されているが、通常、学内で実施するTOEIC L&R IPは1週間程度、公開テストTOEIC L&Rは受験日から17日後にオンラインで結果の閲覧が可能になり、30日以内に詳細記載の公式認定証が発送される<sup>22)</sup>。公式認定証にはアビリティーズメジャーD(項目別正答率)として、リスニング、リーディング各5項目の指標でのパフォーマンスレベルが示され、方略の策定に役立てることが可

能である<sup>22)</sup>。合わせて、プロセスに対しては、専属教員の個別アプローチや英語学習アドバイザーによる学習カウンセリング<sup>23)</sup>など、複数のフィードバックチャネルが設けられている。

最後に(5)タスクの複雑さは基準スコアと試験の形式に依る。X大学ではTOEIC L&Rのリスニングとリーディング2技能で要件スコアを定めている。4技能試験に比べれば直接測られる分野は少ないが、パートは7つに分かれ、それぞれ異なる設問形式で総合的な英語運用能力の計測を目的とした構成になっている。

複雑なタスクに対し方策が十分でないまま具体的かつ困難な目標を課した場合、かえって目標達成に負の影響を及ぼす危険性が指摘されてきた。このような事態を避け高パフォーマンスサイクルに導くため、1年次前学期授業は、「近接目標」としての機能が付されている。3.1プログラム概要で述べた通り、授業は2段階に分けて設置されているが、このうち基準スコア600点の取得は2段階目の3年次通年・集中必修授業の単位付与要件である。その前段階の1年次前学期開講授業の目的は「TOEIC L&Rスコア向上に向けたストラテジー修得」と「自律的に英語学習を継続する習慣の醸成」である。よって、スコアの伸長度と共に、主体的な学習態度や意欲といった「自己調整学習能力」に係る指標も、評価項目に取り入れた成績評価基準が設定されている。英語能力レベル別のクラス編成ではあるが、成績評価基準は全クラスで統一し、履修者全員を同じ基準で評価することでアカウンタビリティを持たせている。この多角的評価基準の採用により、入学時に英語力が低い学生でも、3年生2月を期限に600点以上取得という最終目標に向け、自主学習を意識的に行い、1年生9月までに一定基準以上スコアを伸ばすことで、1段階目の1年次前学期必修授業での単位取得が可能になる。

#### 4 まとめ

本稿では目標設定理論をもとに、外部試験の数値目標を取り入れた大学での英語教育カリキュラムを俯瞰し分析を試みた。引き続き、異なる条件下での類似プログラムの要素検証により、更なる汎用性の模索が可能になる。同時に、マネジメントレベルでは学生を集団として捉えがちだが、実際の運用では1人1人異なる個別の課題に対処する必要があることも注意したい。

今後は、個々の学生、特に「当該プログラム特有の英語学習者層」である、入学時の英語力が低く英語学習意欲も低い、期限直前に英語学習行動に従事し基準に到達する学生たちの内的変化を掘り下げたい。本稿では個別に取り上げなかった組織外の対人関係や英語以外の興味や活動の影響を含め、このグループの心理パターンの体系的理解が可能になれば、心理学や組織学領域での動機づけ、教育工学領域での自己効力感育成、ひいては行動経済学領域での近視眼的損失回避行動モデル作成への寄与など、多方面での応用が期待できるのではないかと考える。

## 注

- [1] X 大学のプロジェクト発足当初の運営やカリキュラム設計については、横川 (2016) 「TOEIC®600 点 4 年次進級要件導入の現況と考察：小規模理系大学による野心的な試み」 グローバル人材育成教育学会, 3(2), 31-40 に詳しい。
- [2] 英語学習アドバイザーの活用取り組みについては、関 (2011) 「学習アドバイザーの学習支援活動に関する考察—東京経済大学英語学習アドバイザーにおける取り組みを事例として—」 東京経済大学 人文自然科学論集 第 130 号 に詳しい。

## 引用・参考文献

- 1) In'nami, Y., & Koizumi R. (2017). Using EIKEN, TOEFL, and TOEIC to award EFL course credits in Japanese universities. *Language Assessment Quarterly*, 14(3), 274-293
- 2) Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189
- 3) Latham, G. P., & Baldes, J. (1975). The “practical significance” of Locke's theory of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 122-124
- 4) Weinberg, R. (1993). Goal Setting in Sport and Exercise: A Reaction to Locke. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 88-96
- 5) Clark, C., Gill, D., Prowse, V., & Rush, M. (2016). Using Goals to Motivate College Students: Theory and Evidence from Field Experiments. IZA Discussion Paper No.10283 <http://ftp.iza.org/dp10283.pdf> (2019年1月8日参照)
- 6) Locke, E. A., & Latham, G. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation –A 35-Year Odyssey–. *American Psychologist*, 57(9), 705-717
- 7) Atkinson, J. (1958). *Motives in Fantasy, Action, and Society: A Method of Assessment and Study*. Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Company, Inc.
- 8) Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative aptitude treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 74, 657–690.
- 9) Winters, D., & Latham, G. (1996). The effect of learning versus outcome goals on a simple versus a complex task. *Group and Organization Management*, 21, 236–250.
- 10) Latham, G. P., & Saari, L. M. (1979). The importance of supportive relationships in goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 64, 151–156.
- 11) Ronan, W. W., Latham, G. P., & Kinne, S. B. (1973). The effects of goal setting and supervision on worker behavior in an industrial situation. *Journal of Applied Psychology*, 58, 302–307.
- 12) Erez, M. (1986). The congruence of goal-setting strategies with sociocultural values and its effect on performance. *Journal of Management*, 12, 585–592.
- 13) Locke, E., Latham, G. P., & Erez, M. (1988). The Determinants of Goal Commitment. *The Academy of Management Review*, 13 (1), 23-39.
- 14) Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- 15) Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- 16) Locke, E. A., & Latham, P. G. (2013) *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. Abingdon: Routledge
- 17) Latham, G. P., & Seijts, G. H. (1999). The effects of proximal and distal goals on performance on a moderately complex task. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 421–429.
- 18) 文部科学省. 経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援 : [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1361067.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1361067.htm) (2020年1月8日参照)
- 19) 国立大学法人東京海洋大学. 平成 30 事業年度に係る業務の実績に関する報告書 : <https://www.kaiyodai.ac.jp/overview/img/H30houkoku-t.pdf> (2020年1月8日参照)
- 20) 国立大学法人東京海洋大学 グローバル教育研究推進機構ホームページ <https://www.kaiyodaiglobal.com/> (2020年1月8日参照)
- 21) Nguyễn., L. B. (2007) *A Teacher's guide to TOEIC Listening and Reading Test -Preparing your students for success*. Oxford, UK: Oxford University Press
- 22) (一財) 国際ビジネスコミュニケーション協会 ホームページ <https://www.iibc-global.org/toEIC/test/lr/> (2020年1月8日参照)

受付日 2020年1月8日、受理日 2020年3月14日