

チームティーチングにおける 構成員のチーム認知の比較研究

—チーム力をつけるための提案—

三重県立四日市四郷高等学校 教諭 橋爪 真理

申請時：三重県立四日市工業高等学校 教諭

概要

JET プログラムのチームティーチングが日本の英語教育に導入されて23年となるが、教育現場ではチームティーチングにやりにくさをいまだに感じている。

本論では、このやりにくさの原因はどこにあるのか、そしてチームをよりよく機能させ、チームワークを高め、教育効果を上げていくにはどうすればいいのか、またやりにくさを解消させるポイントは何かを探索的に考察した。

まず、質問紙を用意して三重県の中学校、高等学校に勤務する日本人英語教師と外国人指導助手に回答を依頼し、その回答結果から因子分析を行い、チームティーチングを構成する4尺度を作成した。次にこの尺度得点を使って、日本人英語教師と外国人指導助手が、チームおよびチーム活動をどのように考えているのか特性を探った。

そして、両者を比較分析することにより、やりにくさの要因を明らかにし、チーム機能を高めるには何を、どのように取り組んでいけばいいのか、可能性をいくつか提案した。

1 問題

JET プログラムが開始されて本年度23年となるが、学習指導要領の改訂を受けて、JET プログラムのチームティーチング (Team Teaching; 以下 TT) は今後ますます拡大していくと思われる。JET プログラムにおける TT は、日本人英語教師 (Japanese Teacher of English; 以下 JTE) と外国人指導助手 (Assistant Language Teacher; 以下 ALT) という文

化的背景の異なった者たちがチームを組んで英語授業を行う。それゆえ、効果的な TT を考えるにあたっては、異文化理解、異文化接触という側面から考察することは有用であろう。

しかしチームは、チームで行う作業そのものと、チームを組む人員の社会的結合の双方のレベルが高い組織形態である (大橋・竹林, 2003) ということを考慮すると、TT の円滑な機能を推進していくには梶田 (1997) が指摘するように、ティーチングとしての側面とチームとしての側面の両面から検討していくことも重要であろう。

TT における「チーム」とは複数の人間によって行われる組織形態のことを指すが、教育現場における TT は、「協力教授」の訳語があるように、それぞれの教師が「自らの得意とする専門分野・領域を受け持ち、弱点は他に頼み、互いに分担・協力して指導の効果を高める工夫が必要となってくる。TT はこのようにして生まれた、指導組織であり経営組織である」(新井・天笠, 1999, p.18)。母語および文化が異なる JTE と ALT がチームを組みチームワークを重視しながら TT を実践していくには、互いの考えや指導方針について、丁寧に理解し合っていくことが、日本人同士の TT の場合よりも求められるであろう。そしてまた、経営組織としての TT の機能や効果を高めるには、チーム理論に照らし合わせ、現状の TT における自分たちのチームおよびチーム活動について客観的に知り、診断し不備があれば改善していくことが不可欠であろう。

英語指導者と同時に英語学習者でもある JTE は、英語母語話者であるが教育や言語教授といった経験が問われない ALT とチームを組む。その中で、人

間関係を構築し、英語教育を実践していくことについて、異言語、異文化から生じる心理的な要因も関係し、JTE はさまざまな困難およびやりにくさを感じている。

さらに TT は、単独教授とは異なった教授形態が問われるため、チーム活動そのものについての知識も必要とされる。JET プログラムの TT の現状について多くの研究者が報告しており、困難およびやりにくさの原因として、チーム活動でのそれぞれの役割のあいまいさ (大谷, 2007)、JTE の指導力のなさ (Mahoney, 2004)、両者間のコミュニケーション不足 (Gorsuch, 2002; Rosati, 2005)、JTE のリーダーシップの欠如 (Collins, 2006) などが挙げられている。

そこで本論では、チームワークを高め信頼感を育成し、チームが健全に機能し生産的な活動を続けるためには、どのようなチーム活動を行うことが必要であるか考察することを第1の目的とする。また、チーム活動のやりにくさは、何によって引き起こされているのか探索的に考察する。

まず JTE と ALT の TT は、どのような要素から成り立っているのかを把握するため、TT 構成尺度を作成する。そして尺度得点を JTE と ALT 別に分析し、検討することにより、TT におけるチーム活動に対する認知特性を明らかにする。次に、チーム活動について感じるやりにくさの原因を明らかにするため、JTE と ALT の上記尺度得点を使って比較分析し、やりにくさの要因を探り、チーム活動がうまく機能していくためのポイントはどのようなものであるかを考察する。

2 調査内容

2.1 質問紙

TT の構成要素を測定するための、チームティーチング尺度を準備した。質問項目は、長年組織開発に携わりチーム作りに関与した Beckhard (1972) が提唱したチーム理論の GRPI モデル (チームの基本的要素として Goal, Role, Procedure, Interaction の4つを挙げている) に基づいて、Starcevic and Stowell (1990) が作成したチーム活動診断シートから32項目を採用した。さらに、卯城 (1997) による異文化理解に関する8項目を加え、合計40項目で

構成し、strongly agree から strongly disagree までの7件法で回答を求めた。

また TT に関しての40項目の質問以外に、職場での JTE と ALT の実態を把握するために、質問紙の後半に卯城 (1997) を参考に YES と NO の2件法で JTE 10項目 (a~j)、ALT 9項目 (A~I) の質問を用意した (4.1 表7および表8参照)。

2.2 調査対象者

調査対象者は、三重県、あるいは市町村教育委員会に所属する ALT と、県立学校 (高校)、市町村立中学校の JTE を対象に開かれた研修会「2006 - 2007年 ALT 中間期研修」(2007年1月11・12日開催)の2日目 (1月12日) に参加した JTE 68名と ALT 85名である。詳細については表1・表2のとおりである。

■ 表1: JTE の記述統計 (無回答 2)

校種	勤続年数 M (SD)	TT 経験 年数 M (SD)	TT をした ALT の数 M (SD)	TT の責任 者としての 年数 M (SD)
中学 (N = 38)	16.0 (8.8)	13.6 (7.2)	8.7 (4.5)	7.2 (6.8)
高校 (N = 28)	10.1 (8.0)	7.0 (5.6)	6.2 (4.2)	2.2 (2.3)
全体	13.5 (8.8)	10.9 (7.3)	7.7 (4.5)	5.1 (5.8)

■ 表2: ALT の記述統計 (無回答 2)

校種	勤続 年数 M (SD)	教職経験		仕事の 経験		教育職の 訓練	
		あり (%)	なし (%)	あり (%)	なし (%)	あり (%)	なし (%)
中学 (N = 43)	1 (0.9)	37.2	62.8	79.1	20.9	30.2	69.8
高校 (N = 40)	1 (0.9)	50.0	50.0	66.7	33.3	20.0	80.0
全体	1 (1.0)	42.4	55.3	73.2	26.8	27.1	72.9

3 結果

3.1 チームティーチング尺度

まず JTE と ALT の両者を含んだチームティーチング尺度40項目の平均値、標準偏差を算出した。そして天井効果の見られた2項目を除外し、残りの38

項目に主因子法による因子分析を行った。固有値の変化は18.396, 1.876, 1.613, 1.453, 1.283, 1.201, であったので、4因子を仮定して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った。その結果十分なパターンを示さなかった1項目を除外し、再度主因子法 Promax 回転による因子分析を行った。4因子37項目の全分散を説明する割合は61.41%であった。

Promax 回転後の因子パターンを表3に示す。第1因子は18項目で構成されており、「自分の長所を生かしている」、「目標に到達する」、「計画、ビジョンが明確である」、「自分の明確な役割を知っている」、「仕事の責任は示されている」、「目的のために

協力している」、「問題は一緒に解決する」などチーム活動に求められること、あるいはチーム活動の一般的な内容が高いパターンを示していた。Beckhard (1972) が掲げたチームの基本的要素としての Goal, Role, Procedure, Interaction の4つの要素がすべて含まれているので、第1因子を「チーム活動」因子と命名した。

第2因子は12項目で構成されており、「授業前のミーティングが十分ある」、「授業後評価している」、「議論を通じて実行される」、「自分の努力を振り返りパートナーと分かち合っている」、「チームの活動は適切にフィードバックされている」など、チームで授業を行うことについて、話し合い、実践し、振

■表3：因子分析結果（注：SE 数字は各チームティーチング尺度の通し番号を示す）

	I	II	III	IV
SE20 You utilize your abilities in team teaching. 自分の長所をチームティーチングで生かしている。	.93	-.11	-.06	-.17
SE13 Your team makes productive decisions or solutions for problems. 問題に対して建設的な決定あるいは解決を行う。	.89	.07	-.06	-.09
SE26 You participate fully and your contributions are appreciated. あなたは十分参加しており、貢献が求められている。	.73	.30	-.08	-.30
SE11 Differences in opinions are accepted, and worked through appropriately. 不一致は受け入れられ、適切に克服されていく。	.73	-.02	-.09	.06
SE12 You interact flexibly according to your partner's style. あなたのパートナーのスタイルに合わせて柔軟に対応している。	.70	-.28	.23	-.10
SE22 You understand and agree with what is expected of you. 何を期待されているかよくわかっており、それに賛同している。	.68	.08	-.02	.01
SE34 Your team responds flexibly to a problem to achieve the objective. チームは目標に到達するため問題に柔軟に対応する。	.66	.05	.17	-.09
SE33 You conduct team teaching with energy, excitement, and vigor. あなたはエネルギーとやる気と気力を持ってチームティーチングをしている。	.65	.01	.37	-.62
SE14 Your opinions and ideas are respected. あなたの意見、アイディアは尊重されている。	.61	-.20	.10	.34
SE7 Your job responsibilities are set appropriately. 仕事の責任は適切に示されている。	.61	.29	-.11	.05
SE27 You feel that you compliment your partner. パートナーを補助していると感じている。	.57	.14	-.01	-.22
SE1 Different viewpoints are encouraged. 考え方に違いがあることは奨励されている。	.55	-.04	.10	-.03
SE19 The goals are set according to each member's strength. 目標はチームのメンバーの長所を生かして適切に定められている。	.55	.21	-.08	.16
SE4 Your team's plans and future goals (vision) are very clear. チームの計画、ビジョンが明確である。	.53	.21	-.11	.12
SE2 You clearly understand your role in the team. チームの中での、自分の明確な役割を知っている。	.51	-.09	-.05	.35
SE18 Your team is willing to incorporate innovations in the classes. 授業において進歩的なやり方に進んで挑戦する。	.47	.27	.06	.04

SE9 Your team is dedicated to achieve its specific objectives. チームは明確な目的を達成するために協力している。	.46	.20	-.16	.35	
SE8 When a problem arises, your team solves it together. 問題が起これば、一緒に解決する。	.43	.16	.04	.21	
SE23 Your team has sufficient pre-class planning time or meeting before each class. 授業前の計画あるいはミーティングが十分ある。	-.12	.94	-.01	-.19	
SE31 There is constant supervision between the ALT and the JTE. ALT と JTE の間で頻繁にスーパービジョンがある。	-.26	.91	.11	-.13	
SE24 You always review the results of your efforts and share it with your partner. 自分の努力を振り返り、パートナーとそれを分かち合っている。	.05	.91	-.21	-.08	
SE28 Your team practices post-class evaluation. 授業後評価をしている。	.06	.72	-.11	-.11	
SE3 Ideas are generated through discussion. アイディアは議論を通じて実行される。	.10	.71	.00	.02	
SE32 Each member's role is assigned after a discussion and there is a clear consensus. 個々の役割は議論によって決められ 明らかな意見の一致がある。	.04	.71	.11	-.05	
SE39 The objectives and goals are supported by all. 目標やゴールはすべて (JTE, ALT, 生徒) に支持されている。	.32	.64	.12	-.22	
SE21 Both the JTE and the ALT constantly interact with each other. JTE も ALT もお互い頻繁に影響し合っている。	-.01	.63	.02	.20	
SE6 There is sufficient communication between team members. チーム内に十分なコミュニケーションがある。	.10	.59	.09	.17	
SE29 JTE and ALT have a clear image of "Success" and "Failure" and share the same idea. TT のメンバーは成功・失敗という言葉の共通のイメージを持つ。	.16	.59	.03	-.15	
SE40 Cultural differences have a positive influence on team teaching. 文化の違いはチームティーチングでうまく機能している。	-.06	.50	.37	.08	
SE38 Your team lessons receive proper feedback. チームの活動は適切にフィードバックされている。	.15	.45	.15	.15	
SE35 Each member's culture is highly respected. それぞれのメンバーの文化は最大限に尊重されている。	-.10	-.06	.85	.16	
SE30 Cultural differences are accepted and you are willing to get to know each other. 文化の違いは受け入れられお互い進んで知ろうとしている。	.00	.10	.69	.01	
SE36 The JTE and the ALT communicate openly with one another. お互いに心を開いて話し合っている。	.08	.14	.15	.60	
SE17 Leadership is taken by an appropriate person at the appropriate moment. 適切なときに適切な人がリーダーシップをとっている。	.28	-.09	.16	.52	
SE25 You feel that because of the cultural differences, your attitude toward English education is different from your partner's. 文化の違いという理由で、自分の英語教育に対する態度はパートナーと違うと思う。	.16	.16	.00	-.50	
SE16 There is a high degree of trust and confidence among the team members. メンバー間の信頼度、信用度は高い。	.34	.09	.11	.47	
SE37 You feel both the JTE's and the ALT's resources are fully utilized in team-teaching. それぞれの能力が十分使われていると思う。	.14	.36	.00	.42	
	因子相関行列	I	II	III	IV
	I	-	0.79	0.53	0.82
	II		-	0.54	0.77
	III			-	0.57
	IV				-

り返るといふ一連の活動に関する内容の項目が高いパターンを示していたので、「リフレクション」因子と命名した。

第3因子は2項目で構成されており「メンバーの文化は最大限に尊重されている」、「文化の違いは受け入れられている」など異文化についての項目が高いパターンを示していたので、「異文化理解」因子と命名した。この因子は項目数が2と少ないが、ALTとのTTはALTとJTEという異文化を持ったもの同士でチームを組むことから、文化の違いがチーム活動にどのように影響しているかを考察することも大きな意味を持つと考えられるので、あえて2項目でも因子として扱うこととした。

第4因子は5項目で構成されており「心を開いて話し合っている」、「信頼度、信用度は高い」、「適切な時に適切な人がリーダーシップをとる」などお互いの協力、信頼関係、かかわり、についての項目が高いパターンを示していた。そこで「メンバーシップ」因子と命名した。

チームティーチング尺度の4つの下位尺度に相当する項目群の内的整合性を検討するために各下位尺度の α 係数を算出したところ、「チーム活動」 $\alpha = .94$ 、「リフレクション」 $\alpha = .93$ 、「異文化理解」 $\alpha = .81$ 、「メンバーシップ」 $\alpha = .81$ と十分な値が得られた。4つの下位尺度得点は「チーム活動」(平均4.97, SD 0.96)、「リフレクション」(平均4.00, SD 1.03)、「異文化理解」(平均5.70, SD 0.96)、「メンバーシップ」(平均5.11, SD 1.28)であった。

3.2 JTEとALTの差の検討

JTEとALTの差異について検討を行うために、それぞれのチームティーチングの下位尺度得点について t 検定を行った。その結果、「リフレクション」 $[t(146) = 2.51, p < .05]$ と「メンバーシップ」 $[t(146) = 2.83, p < .01]$ について、ALTよりJTEの方が有意に高い得点を示していた(表4)。「チーム

■表4: JTEとALTのグループ統計量および t 値

	チーム活動		リフレクション		異文化理解		メンバーシップ	
	JTE	ALT	JTE	ALT	JTE	ALT	JTE	ALT
N	68	85	68	85	68	85	68	85
平均値	5.14	4.83	4.24	3.82	5.65	5.74	5.44	4.86
SD	0.78	1.07	0.80	1.14	1.02	1.09	0.95	1.44
t 値	1.97		2.51*		0.50		2.83**	

* $p < .05$ ** $p < .01$

活動」 $[t(146) = 1.97, n, s]$ 、「異文化理解」 $[t(146) = .50, n, s]$ についてはALTとJTEの得点差は有意ではなかった。

先行研究において、「リフレクション」因子の要素である授業の打ち合わせやフィードバックについては、JTEがTT以外の業務で多忙なため十分実施されておらず、それがTTの問題の1つであることが指摘されている(Tajino & Walker, 1997; Collins, 2006など)。今回の調査でも、JTEよりALTの方が、平均値が有意に低いという結果が得られ、ALTはTTの打ち合わせや、授業計画、フィードバックなどが不十分であると感じていることが読み取れる。また「メンバーシップ」得点は、ALTがJTEよりも平均値が有意に低く、標準偏差も1.44と相対的に大きい。ここから、ALTは全般的にチームメンバー間の信頼関係や、かかわりについての評価が低く、加えてお互いの関係がうまくいっているTTと、うまくいっていないTTの差が大きい傾向がうかがえる。

3.3 チームティーチングに対する意識構造

JTEとALTがTTをどうとらえて実践しているかを明らかにするため、それぞれで相関分析を行って各下位尺度間関係を検討した結果が表5である。両者とも4つの下位尺度間に有意な正の相関が見られた。

JTEで特徴的なのは、「チーム活動」と他の3因子間関係は $r > .600$ であるが、「メンバーシップ」と「リフレクション」および「メンバーシップ」と「異文化理解」の間の相関がやや低く、特に「メンバーシップ」と「リフレクション」の相関係数は、ALT

■表5: 各下位尺度の相関係数

	チーム活動	リフレクション	異文化理解	メンバーシップ
チーム活動	—	.652***	.662***	.671***
リフレクション	.839***	—	.692***	.495***
異文化理解	.494***	.508***	—	.524***
メンバーシップ	.878***	.853***	.646***	—

(注) 左下がALT, 右上がJTE

*** $p < .001$

の場合と比べてかなり弱い。一方「異文化理解」は他の3因子と $r > .500$ という高い係数が認められ特にALTに比べて「チーム活動」、「リフレクション」と比較的強い相関を示している。

このことからJTEは、ミーティングやフィードバックなど話し合いをしながらTTを実践していくという活動と、メンバー間の人間的なかわり合いとの関連性が弱いことが明らかにされた。

一方ALTは、「チーム活動」、「リフレクション」、「メンバーシップ」の3因子間において、 $r > .800$ という極めて高い正の相関が見られたが、「異文化理解」については他の3因子との関連性が比較的弱い。つまりALTにおいては、JTEとは逆にメンバーの互いの協力、信頼関係、かわり合いがチームの活動、話し合い、実践、振り返りなどのTTの活動と強く関連しており、異文化理解は他の因子ほどTTの活動と密に関連するものではない。

以上より、ALTとJTEでは、チーム活動を考える中で、異文化のとらえ方、チーム員同士の人間関係、コミュニケーション、およびこれらの要素のつながり、あるいは観点、重要度が異なっていることが明らかにされた。

この分析に見られた両者の違いをさらに詳しく検証するために、TTの4下位尺度間において、係数を求める2変数以外の変数の影響を取り除いた偏相関係数をJTEとALT別に算出し、検討してみることとした。求められた偏相関係数を表6に示す。

前項の分析においてJTEとALTの顕著な違いは、「異文化理解」と他の因子、および「メンバーシップ」と他の因子とのかかわりであったが、今回の分析で違いがより明確になった。

JTEでは、「メンバーシップ」が「リフレクション」

■ 表6：各下位尺度間の偏相関係数

	チーム活動	リフレクション	異文化理解	メンバーシップ
チーム活動	—	.314*	.298*	.476***
リフレクション	.420***	—	.417***	.040
異文化理解	-.041	-.011	—	.100
メンバーシップ	.531***	.407***	.165	—

(注) 左下がALT, 右上がJTE

* $p < .05$ *** $p < .001$

や「異文化理解」とは関連が弱く有意ではなかったが、その他3因子間には有意な正の偏相関係数が求められた。1パーセント水準の比較的強い係数は.417の「異文化理解」と「リフレクション」、.476の「チーム活動」と「メンバーシップ」の間で、「チーム活動」と「リフレクション」、「異文化理解」とは、5パーセント水準のやや弱い係数である。一方ALTでは、「異文化理解」は、どの因子とも関連が弱く有意ではなかった。しかし、他の3因子間には、.407から.531という1パーセント水準の比較的強い正の偏相関が見られた。

以上の結果からJTEは、4因子の関連性に強弱があり、また「メンバーシップ」と「リフレクション」が有意でなかったことから、コミュニケーションに関する活動と人間的なつながり、かわりに関する活動が全く関連し合っていないと言えるだろう。一方ALTは、「異文化理解」はチームの他の3因子とほとんど関連していないが、他の因子同士は強いかわりがある。このことより、ALTは互いの文化の違いはチームに全く関連せず、チームでの協働作業、人間関係、互いの信頼、コミュニケーション活動が強く相互に関連し合っていることが明らかにされた。

次項では、実際のTTが行われている現状およびTTを取り巻く環境に注目し、これらがチーム機能4因子にどう影響しているかを検討することにより、チームがうまく機能していると感じる要因はどういうものなのかを探索的に検討することとする。

4 チーム機能と環境の関連

4.1 分析

質問紙の後半において、職場での現状に関してJTEはa~jの10質問、ALTはA~Iの9質問にYES、NOで回答を求めた結果が表7、表8である。

4.2 TTの環境および状況とチーム機能

TTの置かれている職場での環境および状況に関する質問に、YESと回答した集団とNOと回答した集団間の差を検討するため、前項で明らかにしたTTの4つの下位尺度を使って、YES群の得点とNO群の得点間でt検定を行った(表9、表10)。

まずJTE(表9)においては、質問a、dは回答

の偏りが著しく NO 群がそれぞれ 2, 1 であったため分析より除外した。残る質問項目については全体的に YES 群, NO 群の得点平均値の差は少なく、有意差はあまり見られなかった。

しかし質問 i 「ALT の拠点校であることは大変有利であると思いますか」では、「メンバーシップ」以外の 3 因子において YES 群の方が、有意に得点が高かった。拠点校であるということは JTE の責務として、TT 以外に ALT が日本で快適に生活ができるように支援すること、具体的には滞在のための事務的手続きから日々の生活についてのアドバイスまで ALT のサポートの任にあたるのが要求される。この拠点校であるがための任務については、肯定的意見と否定的意見がある。肯定的意見は ALT

との関係が強くなり、さらに JTE にとって英語の研修の機会が増えるというものであり、否定的意見は TT 以外の業務が増え、JTE の多忙化を助長する要因になっている、というものである。今回の結果では、拠点校に否定的な JTE は、「メンバーシップ」以外のすべてで得点が有意に低かった。このことから、拠点校であるということは、前述の TT 以外の業務増加による負担感だけではなく、チームを組んで活動したり、コミュニケーションを取ったり、文化の違いを理解していくという TT での活動と、拠点校であることについての否定的な感情とが関連している、と考えられる。特にコミュニケーション活動にかかわる「リフレクション」では、すべての得点平均点中、最も低い得点平均が認められた。この

■ 表 7：職場状況・現状に関する質問 (JTE)

	質問項目	YES	NO	無回答
a	あなたは ALT との仕事を楽しんでいますか。	n = 65 97.0%	n = 2 3.0%	1
b	あなたはアドバイスや支援をしてくれる人が学校にいますか。	n = 44 65.7%	n = 23 34.3%	1
c	あなたは自分の英語能力は仕事をするにあたって十分だと思えますか。	n = 33 49.3%	n = 34 50.7%	1
d	ALT の存在は生徒の文化の違いに対するよりよき理解をはぐくんできていると思えますか。	n = 66 98.5%	n = 1 1.5%	1
e	ALT が授業に参加していて助かっていると思えますか。	n = 59 90.8%	n = 6 9.2%	3
f	仕事をうまくこなすための条件は十分に整っていると思えますか (時間・支援など)。	n = 16 23.9%	n = 51 76.1%	1
g	あなたは、ALT は職場に溶け込んでいると思えますか。	n = 54 83.1%	n = 11 16.9%	3
h	ALT の担当者は煩雑な仕事が多いと思えますか。	n = 37 57.8%	n = 27 42.2%	4
i	ALT の拠点校であることは大変有利であると思えますか。	n = 52 83.9%	n = 10 16.1%	6
j	ALT との TT に対して、気が重く、精神的、物理的に負担になっていますか。	n = 13 19.7%	n = 53 80.3%	2

■ 表 8：職場状況・現状に関する質問 (ALT)

	質問項目	YES	NO	無回答
A	You enjoy your job.	n = 66 88.2%	n = 9 12.0%	10
B	You have people who give you some advice and support in your school.	n = 70 86.4%	n = 11 13.6%	4
C	You feel your Japanese ability is proficient enough to do your job.	n = 55 67.9%	n = 26 32.1%	4
D	You feel that your help students understand cultural differences.	n = 77 93.9%	n = 5 6.1%	3
E	You feel that the students as well as the JTE, benefit from having a native English speaker in the classroom.	n = 73 92.4%	n = 6 7.6%	6
F	You are given adequate resources (eg. time, support) to successfully do your job.	n = 57 70.4%	n = 24 29.6%	4
G	You feel you are consistently being treated as an outsider in your workplace.	n = 43 57.3%	n = 32 42.7%	10
H	You feel there is poor communication in your workplace.	n = 45 57.7%	n = 33 42.3%	7
I	You feel there is a certain challenge in doing your job as an ALT.	n = 77 95.1%	n = 4 4.9%	4

■ 表 9 : JTE 環境および状況に関する質問の平均値と SD および t 検定

	チーム活動			リフレクション			異文化理解			メンバーシップ		
	YES	NO	t 値	YES	NO	t 値	YES	NO	t 値	YES	NO	t 値
	M (SD)	M (SD)		M (SD)	M (SD)		M (SD)	M (SD)		M (SD)		
b	5.18 (.74)	5.03 (.86)	0.73	4.64 (.94)	4.43 (.80)	0.92	5.71 (.94)	5.57 (1.11)	0.58	5.30 (.62)	4.94 (.94)	0.12
c	4.98 (.81)	5.26 (.74)	-1.39	4.52 (.83)	4.61 (.96)	-0.41	5.55 (.88)	5.78 (1.10)	-0.94	5.08 (.70)	5.27 (.79)	-1.05
e	5.20 (.74)	4.46 (.87)	2.28*	4.61 (.92)	4.04 (.54)	1.49	5.73 (1.00)	4.83 (.61)	2.14*	5.25 (.73)	4.37 (.56)	2.89
f	5.12 (.76)	5.13 (.79)	-0.30	4.90 (.86)	4.47 (.89)	1.72	5.81 (.93)	5.62 (1.03)	0.68	5.18 (.75)	5.18 (.76)	-0.07
g	5.16 (.77)	5.12 (.86)	-0.06	4.65 (.84)	4.03 (1.00)	2.14**	5.66 (.93)	5.64 (1.36)	0.63	5.18 (.69)	5.05 (1.06)	0.49
h	5.14 (.78)	5.10 (.80)	0.34	4.55 (.97)	4.54 (.83)	0.08	5.66 (1.04)	5.62 (.98)	0.13	5.10 (.83)	5.23 (.66)	-0.67
i	5.28 (.75)	4.59 (.59)	2.78**	4.73 (.84)	3.96 (.82)	2.65*	5.81 (.89)	5.05 (1.28)	2.32*	5.25 (.76)	4.98 (.69)	1.04
j	4.96 (.82)	5.19 (.77)	-1.18	4.23 (.93)	4.67 (.87)	-1.62	5.08 (1.32)	5.80 (.87)	-1.88	5.08 (.68)	5.18 (.76)	-0.44

** $p < .01$ *** $p < .001$

■ 表 10 : ALT 環境および状況に関する質問の平均値と SD および t 検定

	チーム活動			リフレクション			異文化理解			メンバーシップ		
	YES	NO	t 値	YES	NO	t 値	YES	NO	t 値	YES	NO	t 値
	M (SD)	M (SD)		M (SD)	M (SD)		M (SD)	M (SD)		M (SD)		
A	5.11 (.87)	3.48 (1.18)	4.98***	4.46 (1.07)	2.78 (1.59)	4.14***	6.36 (3.81)	4.78 (1.86)	1.22	5.01 (.94)	3.31 (1.58)	4.89***
B	4.93 (1.17)	4.19 (1.00)	2.18*	4.30 (1.20)	3.43 (1.37)	2.18*	6.26 (3.75)	5.14 (1.45)	0.98	4.93 (1.13)	4.16 (1.27)	2.01*
C	4.97 (1.06)	4.50 (1.09)	1.87	4.28 (1.28)	3.88 (1.14)	1.36	6.33 (4.22)	5.62 (1.08)	0.84	4.98 (1.24)	4.46 (.94)	1.88
D	4.91 (.97)	4.03 (1.55)	1.91	4.26 (1.19)	3.40 (1.20)	1.58	6.19 (3.59)	4.50 (1.32)	1.04	4.91 (1.08)	4.28 (1.24)	1.27
E	4.99 (.96)	3.67 (.83)	3.29**	4.29 (1.18)	3.19 (1.03)	2.28*	6.21 (3.67)	4.67 (1.78)	1.01	5.01 (.99)	3.60 (1.45)	3.22**
F	5.19 (.94)	4.07 (.93)	4.91***	4.58 (1.03)	3.22 (1.22)	5.16***	6.46 (4.11)	5.27 (1.18)	1.40	5.18 (.96)	4.03 (1.25)	4.52***
G	5.48 (.52)	4.08 (1.09)	-7.54***	4.78 (.95)	3.23 (1.10)	-6.54***	6.22 (.72)	6.11 (5.60)	-0.13	5.35 (.85)	4.07 (1.23)	-5.33***
H	5.28 (.84)	4.11 (1.04)	-5.39***	4.93 (.75)	3.29 (1.12)	-7.76***	6.83 (4.50)	5.20 (1.27)	-1.89	5.46 (.64)	4.13 (1.28)	-6.04***
I	4.78 (1.07)	5.78 (.79)	-1.83	4.12 (1.22)	5.21 (1.16)	-1.74	6.12 (3.61)	6.25 (.65)	-0.07	4.80 (1.17)	5.60 (.88)	-1.34

** $p < .01$ *** $p < .001$

結果より、拠点校であるということで、TT 活動以外にも ALT とのコミュニケーションの機会が増えるが、このことと、TT に対する負担感や否定的感情とが、大きく関係しているのではないと思われる。

次に質問 e「ALT が授業に参加していて助かっていると思いますか」は、「チーム活動」と「異文化理解」の得点に有意差が見られた。TT は ALT との協働作業であることを考えると、NO 群で「チーム活動」得点が低いのは当然と思われる。「異文化理解」においても有意に得点が低いのは、JTE が ALT の TT での役割は、異文化理解促進が中心である、と考えているため、と解釈できるのではないだろうか。つまり異文化理解が進まなければ、ALT の授業参加は何も助けにならない、という考え方が存在しているのかもしれない。

次に質問 g「あなたは、ALT は職場に溶け込んでいると思いますか」は、唯一「リフレクション」において有意な得点差があった。「リフレクション」はチームにおける一連のコミュニケーション活動を表していることから、JTE は ALT の職場での状況と、TT におけるコミュニケーション活動が関連していると感じていることが読み取れる。

次に ALT の結果(表10)では、「異文化理解」には全く有意な得点差が見られなかったが、他の3因子では質問 C, D, I 以外すべて有意な得点差が見られた。このことから、ALT にとって文化に違いがあるということは、職場環境や職場状況に対する感じ方、あるいはそれらに対する評価に、何も関係していない、あるいは関係していないと感じることがわかる。残り3因子に1パーセント水準で有意な差が見られた質問は、まず質問項目 A「仕事を楽しくしているか」で、YES 群の方が有意に高い得点であり、NO 群との平均点の差が大きかった。ALT の仕事は TT 業務だけであるため、この質問への NO 群が、TT に対して否定的な意見になるのは当然のことと思える。他に質問 F「仕事をうまくこなせるように十分条件は整っている」、逆転項目である質問 G「あなたは職場で部外者のように扱われている」と質問 H「あなたは会話がなく限られた人間関係だと感じている」は、TT 活動というより ALT を取り巻く環境や、状況に関する質問である。職場での人間関係や ALT が置かれている状況を否定的に感じている ALT は、TT に対しても評価が低く、職場での環境、ALT が置かれている状況が TT

に大きく関係していることが、読み取れる。なお、質問 C「あなたは、日本語能力は仕事をするにあたって十分だと思いますか」は、どの因子においても有意差がなかったことから、日本語能力は TT と関連がないと言える。

4.3 チーム機能を高める要因の検討

次にチームがうまく機能していると感じる要因は何かを検討するために、TT の環境および状況に関する質問 b-j (JTE) (前項の分析と同様質問 a, d は分析より除外した)、質問 A-I (ALT) の YES 群、NO 群でチームティーチング尺度の各項目の得点差が有意であったものを、尺度ごとに一覧にしたのが表11 (JTE)、表12 (ALT) である。

まず JTE については、質問 b, c, f, h において有意差はほとんど認められなかった。これらの質問は、職場での状況や職場環境に関するものであることから、JTE にとって彼らが置かれている職場環境と TT は、関連がないと言えよう。次に質問 e「ALT が授業に参加していて助かっていると思いますか」では、4 因子すべてにわたり多くの項目で有意差が認められた。有意差があった項目を使って、TT における ALT とのどのような面が、「助かっている」という感情と関係しているのかを考察してみた。「チーム活動」では、SE4, SE9, SE11, SE14, SE19 に有意差があったことから、明確なビジョン、意見の違いを乗り越えていくこと、適切な目標の設定、「リフレクション」では、SE6, SE21, SE38, SE40 で、十分なコミュニケーション活動、「異文化理解」では SE35 で、それぞれの文化の尊重、「メンバーシップ」では SE16, SE17, SE36, SE37 で、心を開き合った信頼、信用関係、リーダーシップ、個々の能力の尊重、であった。以上のようなことが、JTE が ALT の存在を肯定的、あるいは否定的に認めることと関係しているようだ。

質問 i, j は、ALT との TT を楽しんでいるかどうかについての質問である。有意差が見られた項目から、お互いの信頼関係、十分な話し合い、互いの違いの尊重、アイデアを出し合って作成する進歩的な教授法、的確な計画および目標設定が、楽しさと関係していることが示された。

ALT の職場への同化をどう認識しているかに関する質問 g「あなたは、ALT は職場に溶け込んでいると思いますか」では、「リフレクション」にかかわ

■ 表11：JTE 有意差が観測された質問項目

	チーム活動	リフレクション	異文化理解	メンバーシップ
b	0	SE3	0	0
c	SE9	0	0	0
e	SE4, SE9, SE11, SE14, SE19	SE6, SE21, SE38, SE40	SE35	SE16, SE17, SE36, SE37
f	SE27	SE23	0	0
g	0	SE21, SE23, SE24, SE31	0	0
h	0	0	0	0
i	SE9, SE11, SE13, SE14, SE18, SE20, SE22	SE24, SE29, SE38, SE39, SE40	0	SE16
j	SE9, SE11, SE14, SE18, SE20, SE22	SE24, SE29, SE38, SE39, SE40	0	SE16

■ 表12：ALT 有意差が観測された質問項目

	チーム活動	リフレクション	異文化理解	メンバーシップ
A	SE1, SE2, SE4, SE7, SE8, SE9, SE11, SE13, SE14, SE18, SE19, SE20, SE27	SE3, S6, SE21, SE24, SE28, SE29, SE32, SE38, SE39, SE40	0	SE16, SE17, SE36, SE37
B	SE9, SE11, SE14, SE27	SE3, SE21, SE38, SE39, SE40	0	SE16, SE36
C	SE3, SE8, SE18, SE22, SE33	SE32	0	SE37
D	SE13, SE18, SE33, SE34	SE38, SE39	SE35	0
E	SE1, SE8, SE9, SE11, SE14, SE18, SE19, SE34	SE6, SE21, SE32, SE38	SE35	SE16, SE17, SE25, SE36, SE37
F	SE2, SE4, SE7, SE8, SE9, SE11, SE12, SE13, SE14, SE18, SE19, SE22, SE26, SE27, SE34	SE3, S6, SE21, SE23, SE24, SE28, SE29, SE31, SE32, SE38, SE39, SE40	0	SE16, SE17, SE36, SE37
G	SE1, SE2, SE4, SE7, SE8, SE9, SE11, SE13, SE14, SE18, SE19, SE22, SE26, SE27, SE34	SE3, S6, SE21, SE23, SE24, SE28, SE29, SE31, SE32, SE38, SE39, SE40	SE35	SE16, SE17, SE36, SE37
H	SE1, SE2, SE4, SE7, SE8, SE9, SE11, SE12, SE13, SE14, SE18, SE19, SE20, SE22, SE26, SE27, SE33, SE34	SE3, S6, SE21, SE23, SE24, SE28, SE29, SE31, SE32, SE38, SE39, SE40	SE35	SE16, SE17, SE36, SE37
I	SE7	SE32, SE39	0	0

る項目のみに有意差が見られた。このことから、JTE が ALT が職場に溶け込んでいると考えるかどうか、という視点は、有意差が見られた項目から、TT におけるコミュニケーション活動のみであり、「メンバーシップ」にあるような普段の人間的なかわりに関する項目は、関係していない。

次に ALT の結果より、すべての質問に有意差が見られたことから、ALT は自分が置かれている環境と TT に対する評価が強く関連しているということが明確に示された。特に職場での状況、人間関係に関する質問 F, G, H では、ほとんどすべての質問項目に有意差が見られたことより、ALT が職場での

人間関係をどう認識しているかということと TT 活動とが、強く関係しているとも考えられる。ALT の職場への順応支援、職場での環境整備は、TT の進展を考える上で最も重要な課題であるようだ。

5 まとめと考察

まず、TT に対する JTE と ALT の認知比較の分析結果から JTE は、TT とはチーム員の異質性を重視し、互いに違いを理解し合うことによりチーム活動を実践していくものであると認識していることがわ

かった。この相互理解は人間同士のかかわりを通じて、互いに交流し話し合いをしていく中で培うものではなく、互いの違いを認め受容していくという姿勢と言えよう。一方ALTは、メンバーが互いに異なっているということは全く問題にしていない。ALTは協力関係、協働意識、互いにかかわり合いながらTTを作り上げていく、ということについて関心がある。この両者の視点の相違が、TTのやりにくさの原因になっているようだ。チーム概念の重要性を強調したMcGregor(1960)は、チームでの活動において大切なのは、チーム員への関心であると述べている。このことより、TTにおけるこのチームでのやりにくさを解決していく方法の1つとして、お互いの違いを受容していくというある意味消極的な姿勢のJTEが、ALTのように信頼関係、協力関係、協働意識にもっと関心を寄せ、人間同士の関係に注目し、お互いの視点の違いを明らかにし、相互に理解しながらチーム運営をすることに努力していく、ということではないであろうか。チーム理論の提唱者Beckhard(1969)は、チームが仕事中心に動いている間に、人間関係の問題が広がり、この問題が表面に出る頃には解決に多大の労力を要する、としている。そして、いかにして協働するか、メンバーの主要な関心事は何であるか、チームが作られた早期に「協力して」調べれば、チームワークは効率的になり、人間関係の問題も少なくなり、そしてチーム効率が上がるとしている。TTが始まるその時からJTEは、TTをいかに実践していくか、ということを中心としてだけでなく、それに加えALTとの信頼関係、人間関係をいかに築いていくかということに、より関心を払い、チームを作り上げ、共通の目標に向かって互いに努力するという意識を持ち、チーム活動をしていくことが、TTの成功につながるのではないかと考える。

また、チーム機能を高める要因の分析結果より、ALTの職場での孤立感は、TT活動と強く関係していることが示唆された。ALTは学校の中で特殊な位置にある職種であり、孤立しやすい。また分析結果より、JTEはALTの職場順応について、TT上での交流に関心が高いが、TTを離れたところでの支援や、交流については意識が低い。さらにJTEのコミュニケーション活動と人間的なつながりとの関連

も低いという結果から、ALTの最初の支援者であるJTEの認識、取り組みは不十分であると言わざるを得ない。

JTEはALTの職場順応を支援するために、互いにコミュニケーションを図り、心理的に気持ちのレベルでの相互依存を進めていくよう配慮して、時にはよきカウンセラーに、時にはよき友になり、職場全体で人間関係を築き上げていくという意識を持つことが大切であろう。また、チームが作られた当初から、チーム員それぞれが、個人の能力を充分発揮し、チームとしての能力を生かしていけるように、〈チームワーク〉、〈チーム構成員の結合〉というチーム運営についての機能を高める活動に、取り組んでいくことが重要であろう。これらの役割について、JTEがさらに研鑽していくことが、TTの成功にかかわる重要な取り組みの1つであると考えられる。

今後の課題として、JTEがTTを中心に、職場でのファシリテーター的、つまりグループ組織の運営や活性化を図る人材としての役割を担っていくためのスキルを磨くプログラム開発や、TTにおける教師チームの継続的な取り組みを支援できるような道具の開発、例えばチームが作られた当初から、時系列でチームでの取り組みが確認できるような年間計画表の作成、チーム力を測りチームが直面している問題を明確にしていけるような、チーム診断シートおよびフィードバックシートの作成、などに取り組んでいきたい。

謝 辞

今回このような研究の機会を与えていただいた(財)日本英語検定協会と選考委員の方々に、御礼申し上げます。この研究を進めていく際に、ご多忙な中ご指導およびご助言をくださった和田稔先生に心から感謝申し上げます。また、論文を書くにあたってご指導くださった南山大学教授津村俊充教授、加藤隆雄教授、とりわけ南山大学助教授浦上昌則先生には統計方法から解釈まで、さまざまな角度からご指導およびご助言をいただき心から感謝申し上げます。また質問紙に回答していただいた三重県のALT、JTEの皆さん、県教育委員会の西川俊朗指導主事に感謝申し上げます。

参考文献 (*は引用文献)

- * 新井郁男・天笠茂編.(1999).「“TT 教員”の登場とその存在意識」.『チームティーチング辞典』. 18. 東京：教育出版.
- * Beckhard, R. (1969). Organization Development strategies and models, Assison-Wesley Publishing Company.
- * Beckhard, R. (1972). OPTIMIZING TEAM-BUILDING EFFORTS. *Journal of Contemporary Business*. 23-32.
- * Collins, P.J. (2006). Filling the Void: Meeting Communication Challenges Inherent in Team-Teaching Situations. 「チームティーチングに内在する, 相互理解の諸問題への取り組み」. 『東海大学紀要』 NO.14, 教育研究所.
- * Gorsuch, G. (2002). Assistant Foreign Language Teachers in Japanese High Schools; Focus on the Hosting of Japanese Teachers. *JALT Journal*, 24.01, 5-32.
- * 梶田勲一監修. 浅田匡・古川治編著.(1997). 「これからのチーム・ティーチング」. 東京：東京書籍.
- * Mahoney, S. (2004). Role Controversy among Team Teachers in the JET Program, *JALT Journal*, 26.02, 223-224.
- * McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- * 大橋昭一・竹林浩志編.(2003). 『チーム制組織の特徴 現代のチーム制理論と役割』. 東京：同文館出版.
- * 大谷みどり.(2007). 「外国人指導助手 (ALT) と日本の学校文化—日本人教員と ALT 間における文化的要因」. 『島根大学教育学部紀要』 第41 巻.
- * Rosati, S. (2005). Participants in the JET Programme, *The Ryukoku Journal of Humanities and Sciences*, Vol.27, No.1, 99-120.
- * Starceovich, M.M. & Stowell, S.J. (1990). *Team Work: We Have Met the Enemy and They Are Us*, Bartlesville, OK: *The Center for Management and Organization Effectiveness*. Used with permission.
- * Tajino, A. & Walker, L. (1997). Teachers' Roles in a Team-Taught Lesson: The Perspectives of Japanese Teachers. *Studies in the Humanities and Sciences*, Vol.XXXVIII, No.2.
- * 卯城祐司.(1997). 「ALT との Team-Teaching における Triangle Model の可能性」. 北海道教育大学釧路校 No.51.

資料

資料 1 : JTE への質問紙

TEAM refers to the team-teaching team, composed of JTEs and ALTs. If you work in more than two schools and belong to more than two teams, this applies to your base school. And if you aren't assigned to a particular base school, choose the team which you feel functions better.

チームとは JTE と ALT によって行われるチームティーチングのチームのことです。もしあなたが異なった人と二つ以上のチームに属しているのであれば、よりよく機能しているチームを考えてください。あなたは JTE と ALT のチームの中で、以下の質問項目についてどのぐらいできていると感じていますか？ 当てはまる割合に丸をつけてください。

	JTE	strongly disagree	neutral	strongly agree
1	Different viewpoints are encouraged. 考え方に違いがあることは奨励されている。	1	2 3 4 5	6 7
2	You clearly understand your role in the team. チームの中での, 自分の明確な役割を知っている。	1	2 3 4 5	6 7
3	Ideas are generated through discussion. アイディアは議論を通じて実行される。	1	2 3 4 5	6 7
4	Your team's plans and future goals (vision) are very clear. チームの計画, ビジョンが明確である。	1	2 3 4 5	6 7
5	You are very interested in the other cultures. 他の国の文化に大変興味がある。	1	2 3 4 5	6 7
6	There is sufficient communication between team members. チーム内に十分なコミュニケーションがある。	1	2 3 4 5	6 7
7	Your job responsibilities are set appropriately. 仕事の責任は適切に示されている。	1	2 3 4 5	6 7

	JTE	strongly disagree	neutral	strongly agree
8	When a problem arises, your team solves it together. 問題が起これば、一緒に解決する。	1	2 3 4 5	6 7
9	Your team is dedicated to achieve its specific objectives. チームは明確な目的を達成するために協力している。	1	2 3 4 5	6 7
10	Cultural differences are good resources for the classes. 文化の違いは授業にとって大変良い教材である。	1	2 3 4 5	6 7
11	Differences in opinions are accepted, and worked through appropriately. 不一致は受け入れられ、適切に克服されていく。	1	2 3 4 5	6 7
12	You interact flexibly according to your partner's style. あなたのパートナーのスタイルに合わせて柔軟に対応している。	1	2 3 4 5	6 7
13	Your team makes productive decisions or solutions for problems. 問題に対して建設的な決定あるいは解決を行う。	1	2 3 4 5	6 7
14	Your opinions and ideas are respected. あなたの意見、アイデアは尊重されている。	1	2 3 4 5	6 7
15	Cultural misunderstandings are resolved through mutual effort in your team. お互いの異文化による誤解はお互いの努力で解決されている。	1	2 3 4 5	6 7
16	There is a high degree of trust and confidence among the team members. メンバー間の信頼度、信用度は高い。	1	2 3 4 5	6 7
17	Leadership is taken by an appropriate person at the appropriate moment. 適切なときに適切な人がリーダーシップをとっている。	1	2 3 4 5	6 7
18	Your team is willing to incorporate innovations in the classes. 授業において進歩的なやり方に進んで挑戦する。	1	2 3 4 5	6 7
19	The goals are set according to each member's strength. 目標はチームのメンバーの長所を生かして適切に定められている。	1	2 3 4 5	6 7
20	You utilize your abilities in team teaching. 自分の長所をチームティーチングで生かしている。	1	2 3 4 5	6 7
21	Both the JTE and the ALT constantly interact with each other. JTEもALTもお互い頻繁に影響し合っている。	1	2 3 4 5	6 7
22	You understand and agree with what is expected of you. 何を期待されているかよくわかっており、それに賛同している。	1	2 3 4 5	6 7
23	Your team has sufficient pre-class planning time or meeting before each class. 授業前の計画あるいはミーティングが十分ある。	1	2 3 4 5	6 7
24	You always review the results of your efforts and share it with your partner. 自分の努力を振り返り、パートナーとそれを分かち合っている。	1	2 3 4 5	6 7
25	You feel that because of the cultural differences, your attitude toward English education is different from your partner's. 文化の違いという理由で、自分の英語教育に対する態度はパートナーと違うと思う。	1	2 3 4 5	6 7
26	You participate fully and your contributions are appreciated. あなたは十分参加しており、貢献が求められている。	1	2 3 4 5	6 7
27	You feel that you compliment your partner. パートナーを補助していると感じている。	1	2 3 4 5	6 7
28	Your team practices post-class evaluation. 授業後評価をしている。	1	2 3 4 5	6 7

	JTE	strongly disagree	neutral	strongly agree
29	JTE and ALT have a clear image of "Success" and "Failure" and share the same idea. TT のメンバーは成功・失敗という言葉の共通のイメージを持つ。	1	2 3 4 5	6 7
30	Cultural differences are accepted and you are willing to get to know each other. 文化の違いは受け入れられお互い進んで知ろうとしている。	1	2 3 4 5	6 7
31	There is constant supervision between the ALT and the JTE. ALT と JTE の間で頻繁にスーパービジョンがある。	1	2 3 4 5	6 7
32	Each member's role is assigned after a discussion and there is a clear consensus. 個々の役割は議論によって決められ 明らかな意見の一致がある。	1	2 3 4 5	6 7
33	You conduct team teaching with energy, excitement, and vigor. あなたはエネルギーとやる気と気力を持ってチームティーチングをしている。	1	2 3 4 5	6 7
34	Your team responds flexibly to a problem to achieve the objective. チームは目標に到達するため問題に柔軟に対応する。	1	2 3 4 5	6 7
35	Each member's culture is highly respected. それぞれのメンバーの文化は最大限に尊重されている。	1	2 3 4 5	6 7
36	The JTE and the ALT communicate openly with one another. お互いに心を開いて話し合っている。	1	2 3 4 5	6 7
37	You feel both the JTE's and the ALT's resources are fully utilized in team-teaching. それぞれの能力が十分使われていると思う。	1	2 3 4 5	6 7
38	Your team lessons receive proper feedback. チームの活動は適切にフィードバックされている。	1	2 3 4 5	6 7
39	The objectives and goals are supported by all. 目標やゴールはすべて (JTE, ALT, 生徒) に支持されている。	1	2 3 4 5	6 7
40	Cultural differences have a positive influence on team teaching. 文化の違いはチームティーチングでうまく機能している。	1	2 3 4 5	6 7

General Questions: The following YES-NO questions are about your job situation.
Please circle YES or NO, which describes your situation more accurately.

一般質問：現場についての状況をお尋ねします。状況をより正確に表しているほうを○で囲んでください。

a	あなたは ALT との仕事を楽しんでいますか。	YES	NO
b	あなたにアドバイスや支援をしてくれる人が学校にいますか。	YES	NO
c	あなたは自分の英語能力は仕事をするにあたって十分だと思いますか。	YES	NO
d	ALT の存在は生徒の文化の違いに対するよりよき理解をはぐくんでいると思いますか。	YES	NO
e	ALT が授業に参加していて助かっていると思いますか。	YES	NO
f	仕事をうまくこなすための条件は十分に整っていると思いますか (時間, 支援など)。	YES	NO
g	あなたは, ALT は職場に溶け込んでいると思いますか。	YES	NO
h	ALT の担当者は煩雑な仕事が多いと思いますか。	YES	NO
i	ALT の拠点校であることは大変有利であると思いますか。	YES	NO
j	ALT との TT に対して, 気が重く, 精神的, 物理的負担になっていますか。	YES	NO

ご協力ありがとうございました

資料2：ALT への質問紙

TEAM refers to the team-teaching team, composed of JTEs and ALTs. If you work in more than two schools and belong to more than two teams, this applies to your main team-teaching team. And if you aren't assigned to a particular base school, choose the team which you feel functions better. How well you think your team, JTE and ALT team, works in each following category? Please circle the best rating listed on the right.

チームとは JTE と ALT によって行われるチームティーチングのチームのことです。もしあなたが異なった人と二つ以上のチームに属しているのであれば、よりよく機能しているチームを考えてください。あなたは JTE と ALT のチームの中で、以下の質問項目についてどのぐらいできていると感じていますか？ 当てはまる割合に丸をつけてください。

	ALT	strongly disagree	neutral	strongly agree
1	Different viewpoints are encouraged. 考え方に違いがあることは奨励されている。	1	2 3 4 5	6 7
2	You clearly understand your role in the team. チームの中での、自分の明確な役割を知っている。	1	2 3 4 5	6 7
3	Ideas are generated through discussion. アイディアは議論を通じて実行される。	1	2 3 4 5	6 7
4	Your team's plans and future goals (vision) are very clear. チームの計画、ビジョンが明確である。	1	2 3 4 5	6 7
5	You are very interested in the other cultures. 他の国の文化に大変興味がある。	1	2 3 4 5	6 7
6	There is sufficient communication between team members. チーム内に十分なコミュニケーションがある。	1	2 3 4 5	6 7
7	Your job responsibilities are set appropriately. 仕事の責任は適切に示されている。	1	2 3 4 5	6 7
8	When a problem arises, your team solves it together. 問題が起これば、一緒に解決する。	1	2 3 4 5	6 7
9	Your team is dedicated to achieve its specific objectives. チームは明確な目的を達成するために協力している。	1	2 3 4 5	6 7
10	Cultural differences are good resources for the classes. 文化の違いは授業にとって大変良い教材である。	1	2 3 4 5	6 7
11	Differences in opinions are accepted, and worked through appropriately. 不一致は受け入れられ、適切に克服されていく。	1	2 3 4 5	6 7
12	You interact flexibly according to your partner's style. あなたのパートナーのスタイルに合わせて柔軟に対応している。	1	2 3 4 5	6 7
13	Your team makes productive decisions or solutions for problems. 問題に対して建設的な決定あるいは解決を行う。	1	2 3 4 5	6 7
14	Your opinions and ideas are respected. あなたの意見、アイディアは尊重されている。	1	2 3 4 5	6 7
15	Cultural misunderstandings are resolved through mutual effort in your team. お互いの異文化による誤解はお互いの努力で解決されている。	1	2 3 4 5	6 7
16	There is a high degree of trust and confidence among the team members. メンバー間の信頼度、信用度は高い。	1	2 3 4 5	6 7
17	Leadership is taken by an appropriate person at the appropriate moment. 適切なときに適切な人がリーダーシップをとっている。	1	2 3 4 5	6 7
18	Your team is willing to incorporate innovations in the classes. 授業において進歩的なやり方に進んで挑戦する。	1	2 3 4 5	6 7

	ALT	strongly disagree		neutral		strongly agree		
19	The goals are set according to each member's strength. 目標はチームのメンバーの長所を生かして適切に定められている。	1	2	3	4	5	6	7
20	You utilize your abilities in team teaching. 自分の長所をチームティーチングで生かしている。	1	2	3	4	5	6	7
21	Both the JTE and the ALT constantly interact with each other. JTE も ALT もお互い頻繁に影響し合っている。	1	2	3	4	5	6	7
22	You understand and agree with what is expected of you. 何を期待されているかよくわかっており、それに賛同している。	1	2	3	4	5	6	7
23	Your team has sufficient pre-class planning time or meeting before each class. 授業前の計画あるいはミーティングが十分ある。	1	2	3	4	5	6	7
24	You always review the results of your efforts and share it with your partner. 自分の努力を振り返り、パートナーとそれを分かち合っている。	1	2	3	4	5	6	7
25	You feel that because of the cultural differences, your attitude toward English education is different from your partner's. 文化の違いという理由で、自分の英語教育に対する態度はパートナーと違っていると思う。	1	2	3	4	5	6	7
26	You participate fully and your contributions are appreciated. あなたは十分参加しており、貢献が求められている。	1	2	3	4	5	6	7
27	You feel that you compliment your partner. パートナーを補助していると感じている。	1	2	3	4	5	6	7
28	Your team practices post-class evaluation. 授業後評価をしている。	1	2	3	4	5	6	7
29	JTE and ALT have a clear image of "Success" and "Failure" and share the same idea. TT のメンバーは成功・失敗という言葉の共通のイメージを持つ。	1	2	3	4	5	6	7
30	Cultural differences are accepted and you are willing to get to know each other. 文化の違いは受け入れられお互い進んで知ろうとしている。	1	2	3	4	5	6	7
31	There is constant supervision between the ALT and the JTE. ALT と JTE の間で頻繁にスーパービジョンがある。	1	2	3	4	5	6	7
32	Each member's role is assigned after a discussion and there is a clear consensus. 個々の役割は議論によって決められ明らかな意見の一致がある。	1	2	3	4	5	6	7
33	You conduct team teaching with energy, excitement, and vigor. あなたはエネルギーとやる気と気力を持ってチームティーチングをしている。	1	2	3	4	5	6	7
34	Your team responds flexibly to a problem to achieve the objective. チームは目標に到達するため問題に柔軟に対応する。	1	2	3	4	5	6	7
35	Each member's culture is highly respected. それぞれのメンバーの文化は最大限に尊重されている。	1	2	3	4	5	6	7
36	The JTE and the ALT communicate openly with one another. お互いに心を開いて話し合っている。	1	2	3	4	5	6	7
37	You feel both the JTE's and the ALT's resources are fully utilized in team-teaching. それぞれの能力が十分使われていると思う。	1	2	3	4	5	6	7
38	Your team lessons receive proper feedback. チームの活動は適切にフィードバックされている。	1	2	3	4	5	6	7

	ALT	strongly disagree	neutral	strongly agree
39	The objectives and goals are supported by all. 目標やゴールはすべて (JTE, ALT, 生徒) に支持されている。	1 2 3 4 5 6 7		
40	Cultural differences have a positive influence on team teaching. 文化の違いはチームティーチングでうまく機能している。	1 2 3 4 5 6 7		

General Questions: The following YES-NO questions are about your job situation.
Please circle YES or NO, which describes your situation more accurately.

一般質問：現場についての状況をお尋ねします。状況をより正確に表しているほうを○で囲んでください。

A	You enjoy your job. あなたは仕事を楽しんでいる。	YES	NO
B	You have people who give you some advice and support in your school. あなたにアドバイスや支援をしてくれる人が学校にいますか。	YES	NO
C	You feel your Japanese ability is proficient enough to do your job. あなたは、日本語能力は仕事をするにあたって十分だと思いますか。	YES	NO
D	You feel that you help students understand cultural differences. あなたの存在は生徒の文化の違いに対するよりよき理解をはぐくんでいると思いますか。	YES	NO
E	You feel that the students, as well as the JTE, benefit from having a native English speaker in the classroom. あなたは日本人英語教師と同様生徒も授業に外国人がいて利益があると思いますか。	YES	NO
F	You are given adequate resources (eg. time, support) to successfully do your job. 仕事をうまくこなせるよう十分条件は整っている (時間, 支援など)。	YES	NO
G	You feel you are consistently being treated as an outsider in your workplace. あなたは職場で部外者のように扱われている。	YES	NO
H	You feel there is poor communication in your workplace. あなたは会話がなく限られた人間関係だと感じている。	YES	NO
I	You feel there is a certain challenge in doing your job as an ALT. ALT として仕事をするやりがいを感じている。	YES	NO

Thank you for your time.
ご協力ありがとうございました