

日本語教育人材の養成・研修の在り方について
(二次報告案)

日本語教師【初任】(活動分野:就労者, 難民等, 海外)
研修内容

文化審議会国語分科会日本語教育小委員会

平成30年11月22日

目 次

※マーカー部分に新たな活動分野三つを追加することを想定

○ はじめに

I 日本語教育人材に関する現状と課題

- 1 現状
- 2 課題
 - (1) 「平成 12 年教育内容」について指摘されている課題
 - (2) 活動分野ごとの日本語教育人材について指摘されている課題
- 3 日本語教育人材の整理

II 日本語教育人材に求められる資質・能力について

- 1 日本語教育人材に共通して求められる基本的な資質・能力
- 2 専門家としての日本語教師に求められる資質・能力
- 3 役割・段階・活動分野ごとの日本語教育人材に求められる資質・能力

III 日本語教育人材の養成・研修の在り方及び教育内容について

- 1 日本語教育人材の養成・研修の在り方
- 2 日本語教育人材の養成・研修における教育内容の基本的な在り方
- 3 日本語教育人材の養成・研修における教育内容
- 4 日本語教育人材の養成・研修における教育課程編成の目安
 - (1) 日本語教師【養成】の教育課程編成の目安
 - (2) 日本語教師【初任】研修の教育課程編成の目安
 - (3) 日本語教育コーディネーター研修の教育課程編成の目安

○参考資料

○ はじめに

日本語教師の養成については、留学生の増加を契機として、昭和 60 年に文部省に設けられた日本語教育施策の推進に関する調査研究会の報告「日本語教員の養成等について」において、主として留学生を対象とした日本語教師の養成のための標準的な教育内容が示され、これを基本的な指針として大学等の日本語教師養成機関において行われていた。

その後、大学等における教育・研究の進展、在留外国人の増加や日本語学習者の増加、学習需要の多様化、日本語教師の活躍する場の多様化等を踏まえ、平成 12 年に文化庁の日本語教員の養成に関する調査研究協力者会議において「日本語教育のための教員養成について」が取りまとめられ、日本語教員養成の新たな教育内容（以下、「平成 12 年教育内容」という。）が示され、大学等の日本語教師養成機関においては、この「平成 12 年教育内容」を基本的な指針として日本語教師の養成が行われていた。

しかし、この間、在留外国人は更に増加し、その在留目的も多様化するなど日本語教育を取り巻く環境は大きく変化した。また提示以来、既に 18 年が経過している「平成 12 年教育内容」についても、様々な課題が指摘されている。

このような状況を踏まえ、文化審議会国語分科会では、日本語教育小委員会を設置し、平成 28 年から、様々な活動分野で行われている日本語教育人材の養成・研修の状況をヒアリングや書面調査により把握して分析を行い、日本語教育人材を活動分野別、役割別、段階別に整理した上で、各活動分野や役割ごとに求められる資質・能力を示し、それに応じた教育内容やモデルカリキュラム提示に向けて検討を行った。

平成 30 年 3 月には、活動分野のうち「生活者としての外国人」、留学生、児童生徒等に対する日本語教育人材について検討を行った結果を「日本語教育人材の養成・研修の在り方について」として報告を取りまとめた。

本報告は、その後も引き続き、活動分野のうち、就労希望者や難民等に対する日本語教育人材、海外に赴く日本語教育人材に求められる資質・能力及びそれに応じた教育内容やモデルカリキュラムについて検討を行い、その結果を取りまとめたものである。

今後、日本語教育人材養成・研修実施機関において、本報告で示された教育内容に沿った教育プログラムが策定され、質の高い日本語教育人材の養成が行われるとともに、政府においても、その実現に向けた取組が行われ、日本語教育の一層の充実が図られることを望むものである。

I 日本語教育人材に関する現状と課題

2 課題

(2) 活動分野ごとの日本語教育人材について指摘されている課題

1) 就労者に対する日本語教育人材

- ・ 留学生に対する就職支援のための日本語教育の必要性が高まり、技能実習制度の職種が拡大されるなど、就労の各分野で外国人材に対する日本語教育の需要が増している。しかし、日本語教師の育成が需要に追いついていないとの指摘がある。
- ・ 就労者に対する日本語教師に対する研修は、厚生労働省の外国人就労・定着支援研修事業に関連するなどして一部行われているものの、研修プログラムの数は限られており、就労の現場における業務遂行のための実践的な日本語能力を育成できる日本語教師の研修が不足しているという指摘がある。
- ・ 就労の現場において、就労者に対する日本語教師に求められる資質・能力が十分示されていないために、就労者に対する日本語教育に関する知見がない日本語教師が研修を担当したり、日本語教育の専門性や経験を持たない事業所の職員や通訳者等が日本語教育を担わざるを得ないケースがあり、十分な教育効果・成果が得られていないという指摘がある。
- ・ 日本語教育を必要とする就労者の活動分野・職種は広がっている。就労者に対する日本語教師については、多様な就労の現場と協働し、それぞれのニーズに応じた日本語教育プログラムを実践することが求められることから、多様な業種や職種での日本語教育を行うに当たり、分野横断的な視野を持つことが求められる。
- ・ 就労のための日本語教育は、就職活動を含めた就労準備のための日本語教育と、就職後の社内外のコミュニケーションや各業界の専門知識を含めた業務遂行のための日本語教育に分けられるが、特に後者の日本語教育を担当する日本語教師に対する研修内容はこれまで十分示されていないという指摘がある。
- ・ 従来のビジネス日本語教育は、社外コミュニケーション場面の会話が中心となっており、社内コミュニケーションに重きが置かれていないことが多かったという指摘がある。例えば、就職後には社内メール等の「書く力」も日常的に求められるため、そういったニーズに対応した日本語教育プログラムが必要であり、同時にそういった日本語教育を実践できる就労の分野における日本語教師が求められている。
- ・ 就労者に対する日本語教師には、就労の現場と日本語教育が切り離されないよう、就労先や家族等をはじめとする日本語教育の専門家以外の関係者に対して、日本語教育の必要性や、日本語学習の効果や学習者の背景及び異文化受容・適応の度合いなどを分かりやすく説明するコミュニケーション能力が必要とされる。

2) 難民等に対する日本語教育人材

- ・ 難民として庇護^ひを求めて来日する者の中には、初等教育を受けられなかった者が一定数いることが報告されている。また、国籍国等をやむなく離れることになったショックや、迫害などの体験による極度のストレス状態など、精神的に不安定な状態にある者もあり、日本語指導に当たってはこれまでの教育環境や学習履歴に関わらず特別な配慮を要する。
- ・ 上記のことから、難民等に対する日本語教師には、他の活動分野とは異なる資質・能力が求められることから、別の研修プログラムが必要とされる。
- ・ 日本は、1970年代から中国帰国者や難民など、初等教育を受けることができなかつた高齢者から子供までの者を含む日本語学習者に対する定住支援策として日本語教育を行ってきた。しかし、その教育を担ってきた日本語教師の資質・能力や教育内容等の知見が十分に共有されていないとの指摘がある。
- ・ インドシナ難民、条約難民、第三国定住難民等に対する日本語教育に携わる日本語教育人材の研修は、公益社団法人国際日本語普及協会（AJALT）のほか一部支援団体等が担ってきており、その一部は、地域における難民等を含む日本語学習支援に関わる関係者に共有が図られてきた。現在、このような背景を持つ学習者は、全国各地に点在する状況となっているため、各地で日本語教師に対する研修機会が求められる。
- ・ 難民等に対する日本語教師には、難民支援に関わる地方公共団体の職員や教員、難民支援団体等の担当者をはじめとする日本語教育の専門家以外の関係者に対して、日本語教育の必要性や、日本語学習の効果や学習者の背景及び異文化受容・適応の度合いなどを分かりやすく説明するコミュニケーション能力と支援関係者と連携、協力して支援に当たる姿勢が必要とされる。

3) 海外に赴く日本語教育人材

- ・ 海外の日本語学習のニーズの高まりを受け、世界各地で日本語教育人材が求められている。現地の初等・中等・高等教育機関等において、日本語教育の専門知識を有する人材の要請が増加していることから、海外に赴く日本語教師を対象とした研修を検討する必要がある。
- ・ 海外に赴く日本語教師に対する研修については、日本語教育のニーズの高まりを受けて需要は拡大しているが、独立行政法人国際協力機構（JICA）や独立行政法人国際交流基金といった公的制度での派遣者に対する取組はあるものの、その他の需要に対する研修機会は十分とは言えないという指摘がある。
- ・ 海外において日本語教育を行う際、現地の言語や文化に関する一定の知識・理解は必要不可欠であり、現地の教育文化や言語施策・制度等を理解し尊重する姿勢が求められることから、赴任前研修として、日本語教育のみならず、現地の言語や文化の知識等についても取り上げる必要がある。
- ・ 海外では十分な日本語教材・機材が揃えられない地域もあることから、日本語教師には、様々なリソースを活用して教材及び教具を作成する能力が求められる。インターネット等を通じて多様なリソース・ツールが提供されているものの、その活用方法に精通していない教師が多いという指摘がある。
- ・ 日本語教師が現地の生活環境や文化習慣に馴染めず、不適應や孤立・対立するケースが散見される。海外に赴く日本語教師には、異文化理解・適應能力やセルフマネジメント能力、赴任国・地域の言語による必要最低限のコミュニケーション能力などが求められる。
- ・ 海外では、現地教師との協働が求められることがあるが、うまく協働できないケースも散見されることから協働の姿勢について研修に組み込むことが求められる。
- ・ 海外では、日本語教育に関わる現地の要請や希望と、赴任した日本語教師との認識のずれにより、日本語教師が対応に苦慮することがあるという指摘がある。
- ・ 海外では、特に母語話者の場合、それまでの教授経験や教育能力に関わらず、赴任先で非母語話者日本語教師に対して指導・助言を行う立場に置かれたり、日本語教育プログラムの策定に関わらなければならないことがある。そのため、初任段階であっても、必要に応じて一部中堅日本語教師や日本語教育コーディネーターに求められる研修内容を取り上げることが適当である。

II 日本語教育人材に求められる資質・能力について

3 活動分野・役割ごとの日本語教育人材に求められる資質・能力

就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力（案）

知識	技能	態度
<p>【1 就労者に対する教育実践の前提となる知識】</p> <p>(1) 外国人が日本で就労するに際して必要となる手続きや法制度、外国人材受入れ施策の動向に関する基礎的な知識を持っている。</p> <p>(2) 外国人に対するキャリア支援に関する基礎的な知識を持っている。</p> <p>(3) 日本での就労準備から就労後の職場で用いられる日本語及び職場の文化やビジネスコミュニケーション等に関する一定の知識を持っている。</p> <p>(4) 学習者の社会経験や文化背景等に起因する職業観や就労に対する意識・習慣ならびに学習者が直面する文化摩擦や心理不安の要因となる事柄に関する一定の知識を持っている。</p> <p>【2 日本語の教授に関する知識】</p> <p>(5) 職場での日本語の使用状況の観察を行うなど、職場における文化やビジネスコミュニケーションに関する実践的な知識を持っている。</p> <p>(6) 就労準備から就労後に至るまでの幅広い日本語教育プログラムやリソース・ツール等の教育実践に必要な知識を持っている。</p> <p>(7) 学習者自身が発話のモニタリング・振り返り等を行い、周囲の協力を得ながら自ら学習を進めたいけるようにするための教育実践に必要な知識を持っている。</p>	<p>【1 就労者に対する教育実践のための技能】</p> <p>(1) 当該機関における日本語教育プログラムを踏まえ、就労分野別の学習者の状況に応じた指導計画を立て、実施することができる。</p> <p>(2) キャリア支援の視点を持ち、学習者が自らのキャリアについて意識し、就労に必要な日本語能力を身に付けるための効果的な教育実践ができる。</p> <p>(3) 学習者の自律学習を促進するために、ICT等の多様なリソースを活用した効果的な教育実践ができる。</p> <p>(4) 職場でのコミュニケーションにおいて文化摩擦が生じる可能性のある場面を取り上げ、異文化適応能力を養うための教育実践ができる。</p> <p>【2 成長する日本語教師になるための技能】</p> <p>(5) 指導計画に基づき実践した授業や教育活動を分析的に振り返り、改善と新たな実践のための検討ができる。</p> <p>(6) 日本語学習の成果や課題を学習者や職場関係者と共有し、より具体的な改善に繋げるための評価を実践することができる。</p> <p>【3 社会とつながる力を育てる技能】</p> <p>(7) 職場をはじめとする関係者と学習者をつなぎ、学習者の日本語使用の向上や企業文化の理解を促進するための教室活動をデザインすることができる。</p> <p>(8) 学習者が職場をはじめとする関係者とより良い関係を構築し、コミュニケーションを活性化することを促すための教室活動をデザインすることができる。</p>	<p>【1 言語教育者としての態度】</p> <p>(1) 日本語教育の専門家として、就労先や学習者自身の課題や目的・目標を理解し、教育実践により良く反映させようとする。</p> <p>(2) 日本語教育を通して、学習者のキャリアにプラスになる支援を行うようとすると同時に、就労の基盤となる分析力や論理的思考力等を育成しようとする。</p> <p>(3) 職場をはじめとすると関係者と円滑に協力し、共に効果的に日本語教育プログラムを実践しようとする。</p> <p>【2 学習者に対する態度】</p> <p>(4) 学習者の自律学習を支援し、主体的に学ぶ力を育てようとする。</p> <p>(5) 学習者のこれまでのキャリアに敬意を払い、異なる社会の中でより良い自己実現を果たせるよう支援しようとする。</p> <p>(6) 学習者の就労に対する希望を踏まえ、目標達成までの日本語学習計画を粘り強く伝え、励まそうとする。</p> <p>【3 文化多様性・社会性に対する態度】</p> <p>(7) 国内外の外国人材を取り巻く社会状況の変化に関心を持つようとする。</p> <p>(8) 学習者の社会経験や文化背景に基づき職業観を理解し、職場をはじめとする関係者に対して理解を求め、相互理解を促そうとする。</p>

日本語教師【初任】（就労）

難民等に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力（案）

難民等に対する日本語教師【初任】	知識	技能	態度
<p>【1 難民等に対する教育実践の前提となる知識】</p> <p>(1) 世界の難民等の状況や国内の難民等を取り巻く状況について基礎的な知識を持っている。</p> <p>(2) 日本の難民等受入れ施策に関する基礎的な知識を持っている。</p> <p>(3) 難民等に対する日本語教育の経緯や変遷に関する知識を持っている。</p> <p>(4) 難民等が持つことが多い学習上の様々な困難について理解し、日本語教師としてコミュニケーションを取るための基礎的な知識を持っている。</p> <p>(5) 難民等が日本での生活及び学習において直面する課題や、問題が生じた場合の相談先や支援団体等について知識を持っている。</p> <p>【2 日本語教育に関する知識】</p> <p>(6) 難民等に対する教育実践を行う上で、配慮すべき事柄に対する専門知識を持っている。</p> <p>(7) 難民等に対する日本語教育プログラムを効果的に実践するために必要となる教育方法に関する知識を持っている。</p> <p>(8) 難民等の日本語能力や習得状況に応じた評価を適切に行う上で必要となる知識を持っている。</p>	<p>【1 難民等に対する教育実践のための技能】</p> <p>(1) 日本語教育プログラムを踏まえ、子供から高齢者まで学習者の状況に応じ、適切な指導計画を立てることができ、</p> <p>(2) 学習者の状況やライフステージに応じた指導方法を選択し、効果的な教育実践ができる。</p> <p>(3) 学習者の経験や背景、精神状態や心理に配慮した教室活動、クラス運営を行うことができる。</p> <p>(4) 学習者の自律的な日本語学習を支援するために、ICT等の多様なリソースを把握し、それらを活用した効果的な教育実践ができる。</p> <p>(5) 学習者及び支援関係者に分かりやすく、学習動機にも配慮した評価を行うことができる。</p> <p>【2 成長する日本語教師になるための技能】</p> <p>(6) 指導計画に基づき実践した授業や教育活動を分析的に振り返り、改善と新たな実践のための検討ができる。</p> <p>(7) 日本語学習の成果や課題を学習者やその家族等の関係者と共有し、より具体的な改善に繋げるための評価を実践することができる。</p> <p>【3 社会とつながる力を育てる技能】</p> <p>(8) 社会と学習者をつなぎ、学習者の日本語使用や日本文化の理解、社会参加を促進するための教室活動をデザインすることができる。</p> <p>(9) 高齢者には日本語学習を通じた日本社会との接点を求める方も多いため、生涯学習としての日本語教育という観点から活動をデザインすることができる。</p>	<p>【1 言語教育者としての態度】</p> <p>(1) 日本語教育の専門家として、学習者自身の課題や目的・目標を理解し、教育実践により良く反映させようとする。</p> <p>(2) 日本語教育を通して、学習者のQOLの向上及びキャリアパスにつなげようとする。</p> <p>(3) 家族や周囲の支援関係者と円滑に協働し、効果的に日本語教育を行おうとする。</p> <p>【2 学習者に対する態度】</p> <p>(4) 学習者自身及び周囲の支援関係を励まし、力づけ、日本語学習を継続していけるよう支援しようとする。</p> <p>(5) 学習者の言語やこれまでの経験に敬意を払い、個々の事情に配慮しながら、異なる社会の中で一つずつ目標を達成していけるよう支援しようとする。</p> <p>【3 文化多様性・社会性に対する態度】</p> <p>(6) 学習者が人とつながり、ネットワークを構築する力を育てようとする。</p> <p>(7) 地域社会や多様な機関と連携・協力し、難民等が自立的に生活するための、エンパワメントとしての日本語教育を実践しようとする。</p>	

海外に赴く日本語教師【初任】に求められる資質・能力（案）

知識	技能	態度
<p>【1 赴任国・地域等における育実践の前提となる知識】</p> <p>(1) 赴任国・地域等の社会制度や歴史、宗教などの文化的背景及び赴任国・地域等と日本との関係性に関する一般的な知識を持っている。</p> <p>(2) 赴任国・地域等で用いられる言語の知識及びその言語と日本語との言語学的対照に関する一般的な知識を持っている。</p> <p>(3) 赴任国・地域等において日本語教育が行われる社会背景や、赴任国・地域等の教育文化及び言語施策・制度等の教育事情について知識を持っている。</p> <p>【2 日本語の教授に関する知識】</p> <p>(4) 赴任国・地域等における日本語教育プログラムの目的と、それに適した実践的な教育方法に関する知識を持っている。</p> <p>(5) 赴任国・地域等に適した言語文化教育・日本文化事情教育に関する実践的な知識を持っている。</p> <p>(6) 赴任国・地域等をはじめ、国内外の多様なリソース・ツールを教育で活用するための知識を持っている。</p> <p>【3 赴任国・地域等における生活・文化に関する知識】</p> <p>(7) 赴任国・地域等及び周辺の社会情勢や治安、医療等の生活の基盤整備に関する情報にアクセスするための知識を持っている。</p> <p>(8) 赴任国・地域等の法律、生活で配慮すべきこと、快適に生活する方法等について基本的な知識を持っている。</p>	<p>【1 赴任国・地域等における教育実践のための技能】</p> <p>(1) 赴任国・地域等の教育機関における日本語教育プログラムの踏まえ、学習者の状況に応じ、適切な指導計画を立てることができる。</p> <p>(2) 学習者それぞれの目的に適した日本語能力を身に付けるための効果的な教育実践ができる。</p> <p>(3) 赴任国・地域等や国内外にある多様なリソース・ツールを効果的に活用して、学習者の学習動機を高め、教室内外において学習者の日本語運用力及び日本理解を促進することができる。</p> <p>(4) 赴任国・地域等の日本語教師に対して、日本語及び日本語教育に関する指導・助言を行うことができる。*</p> <p>(5) 赴任国・地域等の日本語教育プログラムの運営に関わるマネジメントやコーディネートを行うことができる。*</p> <p>【2 成長する日本語教師になるための技能】</p> <p>(6) 指導計画に基づき実践した教育活動を分析的に振り返り、改善ができる。</p> <p>【3 赴任国・地域等で日本語教師として自立する技能】</p> <p>(7) 赴任国・地域等で用いられる言語を使って意思疎通ができる。</p> <p>(8) 赴任国・地域等の法令を遵守し、文化を尊重しながら、自立的に生活することができる。</p> <p>(9) 赴任国・地域等の情勢や安全に関する情報を収集・活用し、周囲の協力を得ながら、必要な危機管理ができる。</p>	<p>【1 言語教育者としての態度】</p> <p>(1) 多様な文化背景や教育観を持つ教師間で連携・協力を図ろうとする。</p> <p>(2) 赴任国・地域等の教育理念等を理解し、それに適した教育実践を行おうとする。</p> <p>(3) 赴任国・地域等の文化・言語・社会について関心を持ち、理解を深めようとする。</p> <p>(4) 赴任国・地域等において期待される教師としての立場、役割を見出そうとする。</p> <p>【2 学習者に対する態度】</p> <p>(5) 海外では日本文化や日本人との接触機会が限られるため、日本文化や日本人の捉え方がステレオタイプに陥らないよう、多様性を提示するよう努めようとする。</p> <p>【3 文化多様性・社会性に対する態度】</p> <p>(6) 国内外の社会状況や、その変化に関心を持つようとする。</p> <p>(7) 赴任国・地域等と日本との相違点について理解しながら、多様な文化や価値観を尊重し、必要に応じて寛容な態度を取ろうとする。</p> <p>(8) 日本語母語話者あるいは日本人日本語教師である場合、そのことが学習者や非母語話者日本語教師及び現地関係者にとって権威性を感じさせることを常に自覚し、自身のものの見方を問い直すようとする。</p>

海外に赴く日本語教師【初任】

(備考1)*****は、日本語教育コーディネーターに求められる資質・能力であるが、赴任国・地域等の事情等、必要に応じて日本語教師(初任)の研修に組み込む場合がある。
 (備考2)本研修の対象者は、赴任する国・地域等が決まっている者を主な対象とするが、赴任先が決まっていない者の研修受講を妨げるものではない。
 (備考3)赴任国・地域等の「等」には、国や地域(台湾・香港等)にとどまらない文化圏等の広い範囲を含むものとする。

Ⅲ 日本語教育人材の養成・研修の在り方及び教育内容について

3 日本語教育人材の養成・研修における教育内容

就労者に対する日本語教師【初任】研修における教育内容（案）

3 領域	5 区分	16 下位区分	教育内容	
社会・文化に関わる領域	社会・文化・地域	①世界と日本	(1) 人の移動とダイバーシティ	
		②異文化接触	(2) 日本の外国人材受入れ施策 ・就労に関わる在留資格 (3) 日本と海外の労働に関する制度の違い ・雇用や社会保障に関する制度 ・メンタルヘルス	
		③日本語教育の歴史と現状	(4) 就労者に対する日本語教育 ・就労のための日本語教育の多様性 ・就労に関わる日本語能力の要件	
	言語と社会	④言語と社会の関係	(5) 就労者の多様性 ・言語背景, 文化的背景 ・ニーズの多様性	
		⑤言語使用と社会	(6) 職場におけるコミュニケーション分析 ・社会文化的背景と言語・非言語行動 (7) キャリア支援と日本語教育	
		⑥異文化コミュニケーションと社会	(8) 就労者の異文化受容・適応 ・異文化間トレランス	
	言語と心理	⑦言語理解の過程		
		⑧言語習得・発達		
		⑨異文化理解と心理	(9) 学習動機と就労現場における学習者心理 ・職場におけるトラブル ・就労準備, 職場における学習者の成長と発達	
	言語に関わる領域	言語と教育	⑩言語教育法・実習	(10) コースデザイン演習 ・ニーズ分析の手法 (対職場関係者, 对学习者) ・目標設定 ・職種別対象別日本語教育内容 ・職種別対象別カリキュラム ・教材作成 (11) 各種指導法 ・就労準備, 就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 ・キャリア形成のための上級ビジネス日本語教育等の段階別指導方法 (12) 評価・報告 ・評価及びフィードバックの方法 (対職場関係者, 对学习者) ・分析的な振り返り ・経験の振り返りや議論等を通じた内省力の強化 (経験や他者を通して学ぶ力の育成)
			⑪異文化間教育とコミュニケーション教育	(13) 職場コミュニケーションに関する言語間対照
			⑫言語教育と情報	(14) 就労のための日本語教育の教材・教具のリソース ・通信, eラーニング, ICTツール(SNSなど)

		⑬言語の構造一般	
		⑭日本語の構造	
		⑮言語研究	
	言語	⑯コミュニケーション能力	(15)異文化調整能力 ・ 専門家以外に対する学習効果や日本語教育の必要性の説明

海外に赴く日本語教師【初任】研修における教育内容（案）

3 領域	5 区分	16 下位区分	教育内容
コミュニケーション	社会・文化・地域	①世界と日本	(1) 国際関係・国際情勢 ・赴任国・地域等と日本との関係・情勢
		②異文化接触	(2) 海外における日本語学習者の状況 ・赴任国・地域等における日本語・日本文化との接触状況
		③日本語教育の歴史と現状	(3) 赴任国・地域等の日本語教育事情
	言語と社会	④言語と社会の関係	(4) 赴任国・地域等の言語施策 ・赴任国・地域等における言語教育施策 ・赴任国・地域等における日本語の位置づけ ・教育機関相互の言語教育の接続 (アーティキュレーション)
		⑤言語使用と社会	(5) 日本語とキャリア開発
		⑥異文化コミュニケーションと社会	(6) 赴任国・地域等における多文化社会 ・複文化・複言語／多文化・多言語 ・日系社会と継承語教育, アイデンティティ
	言語と心理	⑦言語理解の過程	
		⑧言語習得・発達	(7) 言語習得と人の発達 ・発達段階に応じた言語学習 ・母語と第二言語の習得 ・言語習得と人間形成
		⑨異文化理解と心理	
	言語と教育	⑩言語教育法・実習	(8) 演習 ・対象別指導法 ・教材分析・教材作成 ・評価法 ・授業観察・模擬授業 ・振り返り・自己点検 ・シラバス・カリキュラム作成・改善*
		⑪異文化間教育とコミュニケーション教育	(9) 異文化マネジメント ・異文化理解教育 ・コミュニケーションに関する言語・文化間対照
		⑫言語教育と情報	(10) 教材・教具のリソース ・eラーニング, ICT ツール (SNS など)
		⑬言語の構造一般	(11) 赴任国・地域等の言語との対照
	言語	⑭日本語の構造	
		⑮言語研究	
		⑯コミュニケーション能力	
⑰			

<p style="text-align: center;">コーディネーター能力</p>	<p>(12)赴任国・地域の言語での基礎的なコミュニケーション能力</p> <p>(13)海外での実務及び関係者との連携のための能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント能力 (セルフマネジメント, チームマネジメント*) ・ネットワーキング力* ・人材育成能力* ・危機管理能力
---	--

備考) *は、日本語教育コーディネーターに求められる資質・能力であるが、赴任国・地域等の事情等必要に応じて、海外に赴く日本語教師【初任】の研修に組み込む場合がある項目。
 研修内容は、赴任先及び研修受講者の日本語教育経験等によって異なるものであり、上記全ての内容を必須とするものではない。

難民等に対する日本語教師【初任】研修における教育内容（案）

3 領域	5 区分	16 下位区分	教育内容	
コミュニケーション	社会・文化に関わる領域	①世界と日本	(1)世界における難民等の現状 (2)日本における難民等の現状	
		②異文化接触	(3)日本の難民等受入れの経緯と基本的な受入れ方針及び受入れ体制等 ・インドシナ・条約・第三国定住難民 ・中国帰国者 ・その他, 特別な背景により在留を認められた者	
		③日本語教育の歴史と現状	(4)難民等に対する日本語教育 ・インドシナ・条約・第三国定住難民に対する日本語教育 ・中国帰国者に対する日本語教育	
	教育に関わる領域	言語と社会	④言語と社会の関係	(5)難民等の多様性 ・言語背景, 文化的背景 ・日本での言語使用目的・環境
			⑤言語使用と社会	(6)難民等の社会参加 ・地域支援関連情報 ・エンパワーメント (7)難民等のライフステージに合わせたキャリアプランと日本語学習
		⑥異文化コミュニケーションと社会	(8)難民等の異文化受容・適応 ・異文化間トランス	
	言語に関わる領域	言語と心理	⑦言語理解の過程	(9)学習者要因 ・学習動機と学習継続意識
			⑧言語習得・発達	(10)言語習得と言語喪失 ・バイリンガル
			⑨異文化理解と心理	(11)教育・発達心理学 ・特別支援のニーズ ・適応障害 ・PTSD, ト라우マ
	言語と教育	⑩言語教育法・実習	(12)演習 ・対象別指導法 (初等教育未修了者に対する日本語教育, 生涯学習としての日本語教育等) ・教室活動 ・実習(教室活動への参加や参与観察, 支援活動) ・教材作成 ・評価及びフィードバックの方法 ・自律学習 ・課題の共有(対支援関係者) ・経験の振り返りや議論等を通じた内省力の強化(経験や他者を通して学ぶ力の育成)	

		⑪異文化間教育と コミュニケーション教育	
		⑫言語教育と情報	(13)難民等のための教材・教具のリソース ・通信, eラーニング, ICTツール(SNSなど)
	言語	⑬言語の構造一般	
		⑭日本語の構造	
		⑮言語研究	
		⑯コミュニケーション能力	(14)異文化調整能力 ・専門家以外に対する学習者の日本語能力 の伸びや変化等に関する説明

Ⅲ 日本語教育人材の養成・研修の在り方及び教育内容について

4 日本語教育人材の養成・研修における教育課程編成の目安

(2) 日本語教師【初任】研修の教育課程編成の目安

就労者に対する日本語教師【初任】研修の教育課程編成の目安（案）

実施機関 : 日本語教育機関・団体, 企業等

想定単位時間数 : 60 単位時間 ※1 単位時間は 45 分以上とする。

教育方法 : 集中的に実施する集合研修のほか, 複数回に分けて行う場合なども想定される。具体的な教育方法については, 事例研究, 問題解決学習など, 主体的・協働的に学ぶ機会を取り入れることが求められる。

教育内容	単位時間数	科目名 (例)
(1) 人の移動とダイバーシティ (2) 日本の外国人材受入れ施策 ・就労に関わる在留資格 (3) 日本と海外の労働に関する制度の違い ・雇用や社会保障に関する制度 ・メンタルヘルス (5) 就労者の多様性 ・言語背景, 文化的背景 ・ニーズの多様性	4~8	1. 外国人材の受入れに関する現状と課題
(4) 就労者に対する日本語教育 ・就労のための日本語教育の多様性 ・就労に関わる日本語能力の要件 (6) 職場におけるコミュニケーション分析 ・社会文化的背景と言語・非言語行動 (7) キャリア支援と日本語教育	8~16	2. 就労者に対する日本語教育
(8) 就労者の異文化受容・適応 ・異文化間トランス (9) 学習動機と就労現場における学習者心理 ・職場におけるトラブル ・就労準備, 職場における学習者の成長と言語発達 (13) 職場コミュニケーションに関する言語間対照	4~8	3. 就労現場における異文化受容・適応
(10) コースデザイン演習 ・ニーズ分析の手法(対職場関係者, 对学习者) ・目標設定 ・職種別対象別日本語教育内容 ・職種別対象別カリキュラム ・教材作成	12~24	4. 就労者に対する日本語教育プログラムのコースデザイン

<p>(11) 各種指導法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労準備, 就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 ・ キャリア形成のための上級ビジネス日本語教育等の段階別指導方法) <p>(14) 就労のための日本語教育教材・教具のリソース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通信, eラーニング, ICTツール(SNSなど) 	<p>8~16</p>	<p>5. 就労者に対する日本語教育の指導法</p>
<p>(12) 評価・報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価及びフィードバックの方法 (対職場関係者, 対学習者) ・ 分析的な振り返り ・ 経験の振り返りや議論等を通じた内省力の強化 (経験や他者を通して学ぶ力の育成) <p>(15) 異文化調整能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門家以外に対する学習効果や日本語教育の必要性の説明 	<p>4~8</p>	<p>6. 就労者に対する日本語教育の評価</p>
<p>60単位時間</p>		

(備考) 全科目の下限の時間数を合計すると 40 単位時間となる。60 単位時間までの 20 単位時間分は、単位時間数の幅を生かすことにより、各研修実施機関における特色ある研修プログラムを編成することが可能である。

難民等に対する日本語教師【初任】研修の教育課程編成の目安（案）

実施機関 : 大学等日本語教育機関・団体, 地域国際化協会, 地方公共団体等

想定単位時間数 : 60 単位時間 ※1 単位時間は 45 分以上とする。

教育方法 : 集中的に実施する研修のほか, 初任としての期間において, OJT を含め, 組織的に複数年にわたって研修を行う場合, 集合研修を複数回に分けて行う場合なども想定される。具体的な教育方法については, 事例研究, 問題解決学習など, 主体的・協働的に学ぶ機会を取り入れることが求められる。

教育内容	単位時間数	科目名（例）
(1)世界における難民等の現状 (2)日本における難民等の現状 (3)日本の難民等受入れの経緯と基本的な受入れ方針及び受入れ体制等 ・インドシナ・条約・第三国定住難民 ・中国帰国者 ・その他, 特別な背景により在留を認められた者	4～8	1. 世界・日本の難民等の現状
(5)難民等の多様性 ・言語背景, 文化的背景 ・日本での言語使用目的・環境 (8)難民等の異文化受容・適応 ・異文化間トランス	4～8	2. 難民等の異文化受容・適応
(4)難民等に対する日本語教育 ・インドシナ・条約・第三国定住難民に対する日本語教育 ・中国帰国者に対する日本語教育	4～8	3. 難民等に対する日本語教育
(9)学習者要因 ・学習動機と学習継続意識 (10)言語習得と言語喪失 ・バイリンガル (11)教育・発達心理学 ・特別支援のニーズ ・適応障害 ・PTSD, トラウマ	4～8	4. 難民等の言語習得と言語教育

<p>(6)難民等の社会参加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域支援関連情報 ・エンパワーメント <p>(7)難民等のライフステージに合わせた キャリアプランと日本語学習</p>	<p>8～16</p>	<p>5. 社会参加のための支援</p>
<p>(12) 演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象別指導法 (初等教育未修了者に対する日本語教育, 生涯学習としての日本語教育等) ・教室活動 ・実習 (授業・教室活動への参加や参与観察, 支援活動) ・教材作成 ・評価及びフィードバックの方法 ・自律学習 ・課題の共有(対支援関係者) ・経験の振り返りや議論等を通じた内省力の強化 (経験や他者を通して共に学ぶ力の育成) <p>(13)難民等のための教材・教具のリソース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通信, eラーニング, ICTツール(SNSなど) <p>(14)異文化調整能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門家以外に対する学習者の日本語能力の伸びや変化等に関する説明 	<p>16～40</p>	<p>6. 難民等に対する日本語教育の 教育実習と評価</p>
<p>60単位時間</p>		

(備考) 全科目の下限の時間数を合計すると 40 単位時間となる。60 単位時間までの 20 単位時間分は、単位時間数の幅を生かすことにより、各研修実施機関における特色ある研修プログラムを編成することが可能である。

海外に赴く日本語教師【初任】研修の教育課程編成の目安（案）

実施機関：日本語教育実施機関・団体，企業等の派遣機関

想定単位時間数：30～60単位時間 ※1単位時間は45分以上とする。

教育方法：集中的に実施する集合研修のほか，複数回に分けて行う場合なども想定される。具体的な教育方法については，事例研究，問題解決学習など，主体的・協働的に学ぶ機会を取り入れることが求められる。

	教育内容	単位時間数	科目名（例）	対象別（例）		
				初等・中等・高等教育機関	日系人（継承語）	就労者
知識	(1) 国際関係・国際情勢 ・赴任国・地域等と日本との関係・情勢	2～8	1. 海外における日本語教育の現状	○	○	○
	(2) 海外における日本語学習者の状況 ・赴任国・地域等における日本語・日本文化との接触状況			○	○	
	(3) 赴任国・地域等の日本語教育事情			○	○	
	(4) 赴任国・地域等の言語施策	2～8	2. 言語学習を取り巻く環境と日本語			
	・赴任国・地域等における言語教育施策			○	○	
	・赴任国・地域等における日本語の位置付け			○	○	○
	・教育機関相互の言語教育の接続（アーティキュレーション）			○		
	(6) 赴任国・地域等における多文化社会					
	・複文化・複言語／多文化・多言語	○	○			
	・日系社会と継承語教育，アイデンティティ		○			
	(5) 日本語とキャリア開発		○	○	○	
(7) 言語習得と人の発達 ・発達段階に応じた言語学習 ・母語と第二言語の習得 ・言語習得と人間形成	2～8	3. 海外における日本語指導	○	○		
(11) 赴任国・地域等の言語との対照			○	○	○	
(9) 異文化マネジメント ・異文化理解教育 ・コミュニケーションに関する言語・文化間対照	4～8	4. 異文化マネジメント	○	○	○	

技能	(8) 演習 ・対象別指導法 ・教材分析・教材作成 ・評価法 ・授業観察・模擬授業 ・振り返り・自己点検 ・シラバス・カリキュラム作成・改善*	8~16	5. 海外に赴く 日本語教師のための 教育実習	○	○	○
	(10) 教材・教具のリソース ・eラーニング, ICT ツール (SNS など)			○	○	○
	(13) 海外での実務及び関係者との連携に 必要となる能力 ・マネジメント能力 (セルフマネジメント, チームマネジメント*) ・ネットワーキング力* ・人材育成能力* ・危機管理能力	4~8	6. 海外での実務及び 関係者との連携に必 要となる能力	○	○	○
30~60単位時間						
(12) 赴任国・地域等の言語での基礎的な コミュニケーション能力	必要に 応じて	7. 外国語による コミュニケーション 能力	○	○	○	○

備考1) 全科目の下限の時間数を合計すると 22 単位時間となる。時間数の幅を生かすことにより、各研修実施機関における特色ある教育課程を編成することが可能である。なお、海外に赴く日本語教師の対象として、「初等・中等・高等教育機関」「日系人(継承語教育)」「就労者」の三つを例として、必要となる教育内容の該当項目を「○」で示した。このうち、「就労者」に対する日本語教師【初任】研修の教育課程編成の目安については、次の【資料5-4】に例を示す。

備考2) *は、日本語教育コーディネーターに求められる資質・能力であるが、赴任国・地域等の事情等、必要に応じて、海外に赴く日本語教師【初任】研修に組み込む場合がある項目。また、研修内容は、赴任国・地域等及び研修受講者の日本語教育経験等によって異なるものであり、上記全ての内容を必須とするものではない。

備考3) 科目名「7. 外国語によるコミュニケーション能力」は、個人差があることから、研修の想定単位時間数の合計から除外することとし、研修の単位時間数を示すことはしない。

海外に赴く日本語教師【初任】（就労者）研修の教育課程編成の目安（案）

実施機関：日本語教育実施機関・団体，企業等の派遣機関等

想定単位時間数：30単位時間 ※1単位時間は45分以上とする。

教育方法：集中的に実施する集合研修のほか，複数回に分けて行う場合なども想定される。具体的な教育方法については，事例研究，問題解決学習など，主体的・協働的に学ぶ機会を取り入れることが求められる。

	教育内容	単位時間数	科目名（例）
知識	(1)国際関係・国際情勢 ・赴任国・地域等と日本との関係・情勢	2~4	1. 海外における日本語教育の現状
	(4)赴任国・地域等の言語施策 ・赴任国・地域等における日本語の位置付け (5)日本語とキャリア開発	2~4	2. 言語学習を取り巻く環境と日本語
	(11)赴任国・地域等の言語との対照	2~4	3. 海外における日本語指導
	(9)異文化マネジメント ・異文化理解教育 ・コミュニケーションに関する言語・文化間対照	4~8	4. 異文化マネジメント
	(8)演習 ・対象別指導法 ・教材分析・教材作成 ・評価法 ・授業観察・模擬授業 ・振り返り・自己点検 ・シラバス・カリキュラム作成・改善* (10)教材・教具のリソース ・eラーニング，ICTツール（SNS など）	8~16	5. 海外に赴く日本語教師のための教育実習
技能	(13)海外での実務及び関係者との連携に必要な能力 ・マネジメント能力 （セルフマネジメント，チームマネジメント*） ・ネットワーキング力* ・人材育成能力* ・危機管理能力	4~8	6. 海外での実務及び関係者との連携に必要な能力
	30単位時間		
	(12)赴任国・地域等の言語での基礎的なコミュニケーション能力	必要に応じて	7. 外国語によるコミュニケーション能力

備考1) *は，日本語教育コーディネーターに求められる資質・能力であるが，赴任国・地域等の事情等，必要に応じて，海外に赴く日本語教師【初任】研修に組み込む場合がある項目。また，研修内容は，赴任先・地域及び研修受講者の日本語教育経験等によって異なるものであり，上記全ての内容を必須とするものではない。

備考2) 全科目の下限の時間数を合計すると22単位時間となる。30単位時間までの8単位時間分は，単位時間数の幅を生かすことにより，各研修実施機関における特色ある研修プログラムを編成することが可能である。