

令和4年度 文化庁 日本語教育人材の研修プログラム普及事業

日本語教育コーディネーター（主任教員） に対する研修報告

実施機関名	一般財団法人 日本語教育振興協会
事業名	日本語教育コーディネーター【主任教員】研修
研修実施地域	全国
事業実施期間	令和4年4月～令和5年3月
研修受講者数	39名



研修報告の構成

1. 研修実施機関概要
2. 事業概要（目的・実施体制・研修内容の概要）
 - 1. 目的
 - 2. 実施体制
 - 3. 研修内容の概要
3. 研修のねらい・目標
 - 1. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係
 - 2. 研修概要（実施スケジュール・教育内容・教育方法）
 - 3. 募集・選考・受講者・修了者の情報
 - 4. 研修の様子
 - 5. 研修前後のフォローアップ体制（学びを深めるサポート等）
 - 6. 受講者の評価
4. 事業評価概要（評価の観点及び検証方法、検証結果）
5. 成果と課題

I. 研修実施機関概要

研修実施機関名： 一般財団法人 日本語教育振興協会

1989年創立

【設置目的】

我が国における日本語教育機関の質的向上を図るため、必要な事業を実施し、もって主として外国人に対する日本語教育を振興し、国際間の相互理解の促進に寄与することを目的としています。

【主な事業】

日本語教育機関の水準向上のための取組

日本語教育機関及び日本語教育に関する情報提供

日本語教育機関の支援事業 等

【組織】

理事長 佐藤次郎 — 専務理事 — 事務局

URL:<https://www.nisshinkyō.org/>

事業部

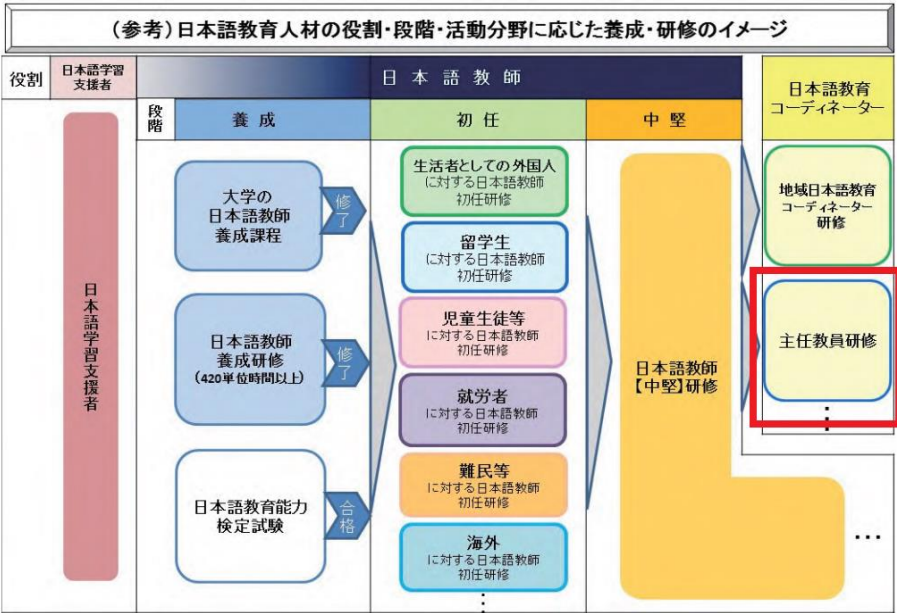
評価部



2-1. 事業概要(目的)

<目的>

- ▶「日本語教育人材の養成・研修の在り方について(報告)改訂版」(文化審議会国語分科会)で示された日本語教育人材の研修に係る基本的方針を踏まえ、日本語教育コーディネーター【主任教員】に求められる資質・能力を身につけるための研修である
- ▶研修自体の普及につとめるとともに、主任教員の資質・能力の向上を図ることを目的とする
- ▶令和4年度の主任教員研修では、以下の3点を達成するためのプログラムが実施された
 - ① 日本語教育機関をめぐる最新の社会的状況を理解する。
 - ② 自校の教育状況を改善するための基礎的スキル(知識・技能・態度)を身につける。
 - ③ 先輩主任や全国の仲間のネットワークを創ることができる。

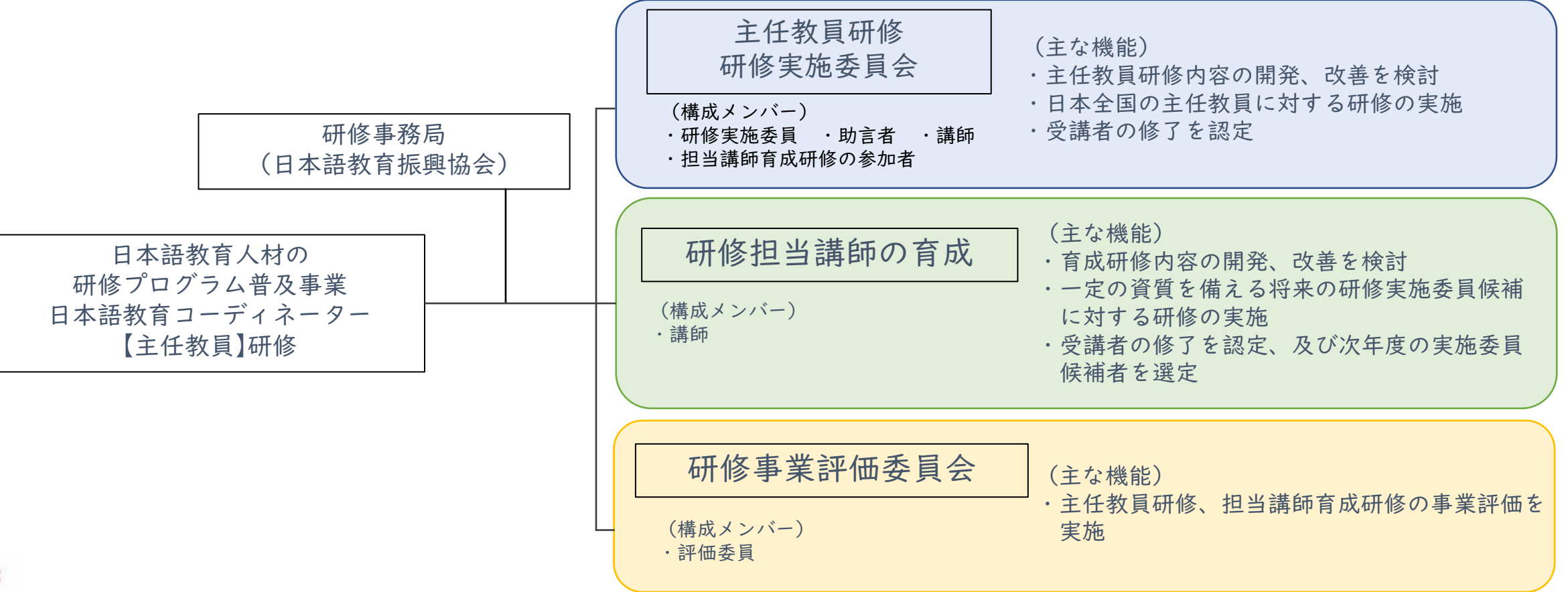


日本語教育機関の教育の質を支える「主任教員」の資質と能力を向上させることを目的として研修を実施

2-2. 事業概要（実施体制）

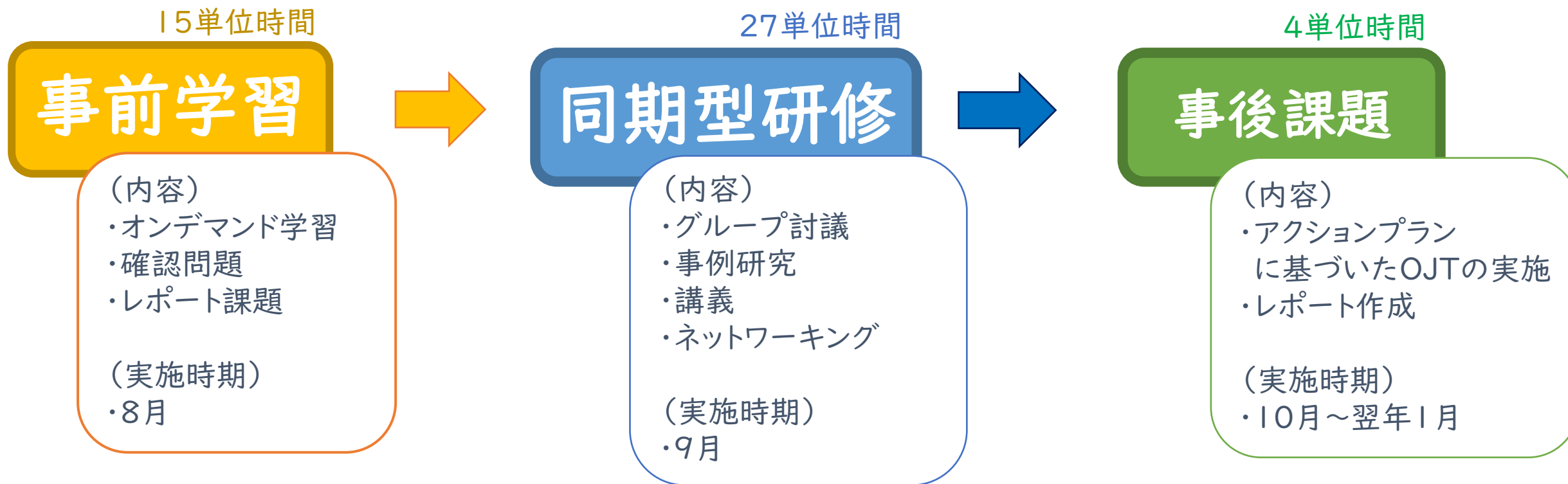
<実施体制>

- ▶「研修実施委員会」、「研修担当講師の育成」、「研修事業評価委員会」を設置し、一般財団法人日本語教育振興協会が研修事務局として統括をする
- ▶構成メンバーは、経験豊富な日本語教育機関の校長と主任教員を中心に構成されている。他には、大学教授や教員などの専門家も加え、多角的な視点で研修が実施できる体制を整えている



2-3. 事業概要（研修内容の概要）

<研修内容の概要>



主な使用ツール

LMS: Google classroom

ICT学習ツール: Google spreadsheet, Google form, Jam board

ネットワーキング: LINE openchat, eight

3. 研修のねらい・特徴

【主任教員研修のねらい】

- ▶日本語教育機関をめぐる最新の社会的状況を理解する。
- ▶自校の教育状況を改善するための基礎的スキル(知識・技能・態度)を身につける。
- ▶先輩主任や全国の仲間のネットワークを創ることができる。

【主任教員研修の特徴】

- ▶日本全国の主任教員、主任教員候補者を対象とした研修である。
- ▶研修はより多くの対象者が受講できるように、基本的にオンラインにて行われるが、一部対面でも行われ、よりニーズにあった参加方法が選択できる。
- ▶事前学習・事前課題を豊富に用意することにより、反転授業形式の研修となっており、より実践的な事例や学習内容について、アクティブラーニングの形で学ぶことができる。



3-1-①. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係

▶主任教員研修は、平成31年に文化審議会国語分科会から出された「日本語教育人材の養成・研修の在り方について(報告)改訂版」示された教育内容に準拠して、教育カリキュラムを構築している

▶想定単位時間数として、「30単位時間」が示されているが、**本研修では、「46単位時間」と**設定し、教育内容の充実を図っている

科目名	教育内容	指定 単位時間数	主任教員研修における 単位時間数
(1) 日本語教育施策	①留学施策・入国管理制度・教育行政と、留学生の出身国の最新動向 ②法務省告示日本語教育機関の現状と課題 ・業界全体の動向	2～4	5+4/9
(2) 日本語教育機関の運営	③教育機関の運営に関する基礎知識 ・組織マネジメント (コーディネーター論・リーダーシップ論) ・ラーニングマネジメント ・教育機関の経営 ・危機管理 ・法令の遵守(労働基準法, 著作権法等) ・学習者の多様性への理解	2～4	2+7/9
(3) プログラムデザインと評価	⑤日本語教育のプログラムデザイン ・教育機関の目的・目標に応じたプログラムの策定・実施・点検・評価・改善 ・社会参加を促進する教室活動 ・カリキュラム編成, クラス編成, 教員の配置 ・プログラム評価, 学習者評価, 授業評価	4～8	7
(4) 人材育成とキャリア支援	⑥キャリア支援 ・留学生アドバイジング ・人材育成のための研修プログラムの策定 ・セルフマネジメント ・教員の協働を促進するファシリテーション	2～6	7+2/3
(5) 地域・社会に求められる 日本語学校の役割	④地域社会と日本語学校 ・ネットワーキング	2～6	6+1/9
(6) 事例研究	⑦事例研究 ・問題解決能力 ・現状把握から課題設定, 課題解決に向けた方略の検討	8～12	17
30単位時間			46単位時間

3-1-②. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係

日本語教育コーディネーター【主任教員】に求められる資質・能力 表10

日本語教育コーディネーター【主任教員】	知識	技能	態度
	(1) 留学生施策や入国管理制度をはじめとする留学生受入れの最新の動向を把握している。 セッション2・6	(1) 教育機関の目標に沿った日本語教育プログラムを円滑に運営・管理する能力を持っている。 セッション7・8	(1) 日本語教育の専門家として、自らの職業の社会的意義についての自覚と情熱を有し、自身の指導や日本語教育プログラムについて客観的に振り返るとともに、自らの立場と役割を認識し、必要とされる知識・能力を獲得しようとするなど、常に学び続けようとする。 セッション1・7・8・12
	(2) 日本語教育機関の設置・運営に関する基本的な知識を持っている。 セッション2・6	(2) 組織マネジメント能力を持ち、緊急時における危機管理能力を含め、状況に応じたリーダーシップを発揮できる。 セッション5・6・9	(2) 日本語教師（初任・中堅）に必要な研修を把握し、その受講機会を積極的に提供するとともに、教師のキャリアを含む中長期的な人材育成に努めようとする。 セッション4
	(3) 教育機関の目標に沿った日本語教育プログラムの策定・実施・点検・改善を行うための知識を持っている。 セッション4・7・8・10・11	(3) 組織や日本語教育プログラムの現状を分析し、課題を把握し、改善計画を策定し実施できる。 セッション3・4・5・6・7・8・9・10・11	(3) 組織内の中間管理職としての立場と役割を認識し、前向きに取り組もうとする。 セッション1・3・5・6・10・11
	(4) 人材育成・組織マネジメント・危機管理に関する基本的な知識を持っている。 セッション4・5・6・9	(4) 外国人施策、教育行政や他の教育機関の動向等に関する情報を収集し、現場に生かす力を持っている。 セッション2・6	(4) 地域を含めた他の関係機関・団体との交流等を通じて、多様な教育機会を提供しようとする。 セッション9
	(5) 所属する日本語教育機関・団体以外の日本語教育関係機関・団体の状況など、日本語教育業界の大まかな動向を把握している。 セッション1・2	(5) 業務を円滑に行うための事務処理能力、関係する諸機関や関係者との調整・交渉能力、ネットワークを構築する力を持っている。 セッション2・6・9	
	(6) 地方公共団体をはじめ地域の関係機関・団体等と連携・協力関係を構築するために必要となるネットワークや調整・交渉に関する知識を持っている。 セッション9	(6) 多様な機関と連携・協力し日本語学習者の学びや日本語教育を通じた社会参加を促進するための活動をデザインすることができる。 セッション7・8	
	(7) 多様な機関と連携・協力し日本語学習者の学びや日本語教育を通じた社会参加を促進するための活動のデザインを行うための知識を持っている。 セッション7・8	(7) 日本語教育プログラムに関わる日本語教師（初任）等に対する研修を企画できる。 セッション4	

▶主任教員研修は12のセッションで構築されている。各セッションの教育内容は、平成31年に文化審議会国語分科会から出された「日本語教育人材の養成・研修の在り方について(報告)改訂版」で示された主任教員に求められる資質・能力の項目を網羅している。

「日本語教育人材の養成・研修の在り方について(報告)改訂版」を基に研修実施委員会が作成

3-2. 研修概要（実施スケジュール・教育内容・教育方法）

日程	項目	教育内容	教育方法
8/1～20	事前学習	・各セッションのオンデマンド映像講義の視聴 ・確認問題の回答 ・レポート課題	オンライン 自主学習
8/26	開講式	・研修の目的とゴールについて理解	講義形式
	SS1「先輩に聞いてみよう」	・教務主任経験が長い教員との交流	グループワーク
	SS2「最新の日本語教育施策を知ろう！」	・入管庁、文化庁、日本語教育振興協会による講義	講義形式
Aコース 9/2 Bコース 9/16	SS3「学校の課題、私の課題」	・自信及び所属校が抱えている課題の整理	講義・GW
	SS4「より良い学校づくりのための人材育成の手法」	・教務主任に求められる人材育成スキルの理解 ・人材育成の具体的な手法を体系的に理解 ・自校で行う人材育成の具体的な計画	グループワーク
	SS5「ケーススタディ“主任に求められる問題解決能力とは”」	・現状把握から課題設定、課題解決に向けた方略の検討 ・問題解決の手法を体系的に理解	グループワーク
	SS6「日本語教育機関の組織マネジメント」	・組織を機能的に動かすためのマネジメントについて理解 ・経営サイドと現場をつなぐ為の役割理解と経営者との折衝術	グループワーク
	SS7「コースとカリキュラムをデザインする①」	・教育機関の目的目標に応じたプログラムの策定、実施、点検、評価、改善 ・カリキュラム編成，クラス編成，教員の配置 ・プログラム評価，学習者評価，授業評価	グループワーク
Aコース 9/3 Bコース 9/17	SS8「コースとカリキュラムをデザインする②」		講義形式
	SS9「自分の目指す主任教員Can-doを考える」	・主任教員の役割の理解・理想の主任像を模索	グループワーク
	SS10「3ヶ月で挑戦！私のアクションプラン」	・自校で課題解決を実践するための計画づくり	グループワーク
Aコース 9/10,22 Bコース 9/22,24	SS11「完成！私のアクションプラン」	・自校で課題解決を実践するための計画づくり	グループワーク
	SS12「修了レポート作成のためのライティング講座」	・レポート執筆に必要な文章構成力の理解	講義・GW
10～12月	OJT	・現状把握から課題設定、課題解決に向けた方略の検討 ・教員の協働を支援するファシリテーション	
1/15	レポート提出	・OJTの実施報告をPDCAサイクルに乗っ取り作成し提出	
2/28	修了認定	・主査、副査による評価を委員会にて確定し修了認定を行う	

3-3-①. 募集・選考・受講者・修了者の情報（募集・選考について）

広報、募集段階

- ・ 募集期間：令和4年7月1日 ～ 令和4年7月31日
- ・ 募集方法：インターネット（日本語オンライン、日本語教育学会、凡人社等）、メール、他

【応募要件】

以下の(1)(2)のどちらかの条件を満たす方

- (1) 告示校の主任教員
- (2) 告示校で3年以上の常勤教員経験を有する主任教員予定者

選考段階

- ・ 申込40名→研修対象者39名で決定
- ・ 1名は開校準備中だった為、開校後参加となった

【研修中の受講者数推移】

- ▶ 申込時点 : 40名
- ▶ 研修開始時点 : 39名（入金時1名辞退）
- ▶ 研修期間中 : 38名（研修中1名辞退）
- ▶ 修了者認定 : 34名（レポート未提出4名）

決定した受講者の傾向

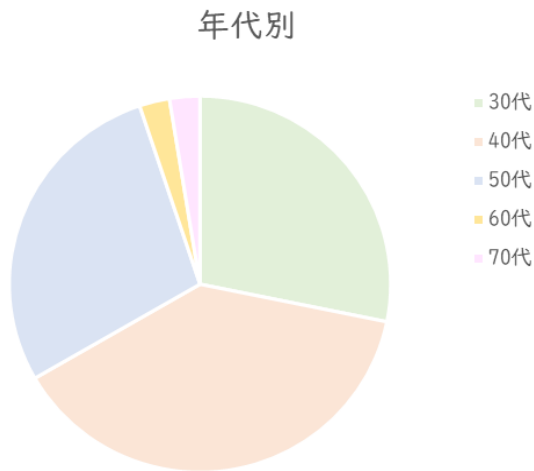
- ・ 受講者は全国各地からバランスよく参加
- ・ 現職主任教員と主任予定者が半々ぐらいの参加

修了認定段階

- ・ 受講登録者39名中、34名が修了
- ・ 修了レポートまで提出した受講者は全員修了できた

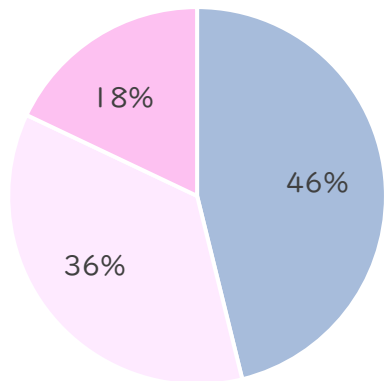
3-3-②. 募集・選考・受講者・修了者の情報（受講者について）

地域	人数
北海道・東北	1名
関東・甲信越	5名
東京	12名
東海・北陸	10名
近畿	5名
中国・四国	3名
九州・沖縄	3名
合計	39名

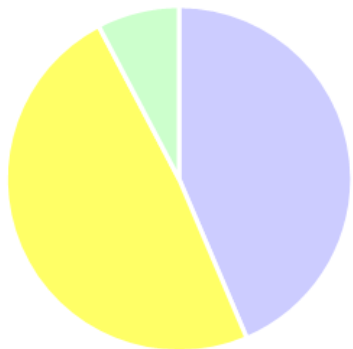


・日本全国からの参加
・主任予定者も参加可能
・幅広い年代層
・幅広い教員経験年数

現勤務校での主任従事年数



主任教員経験通算年数



主任予定者 現職主任（3年未満） 現職主任（3年以上）

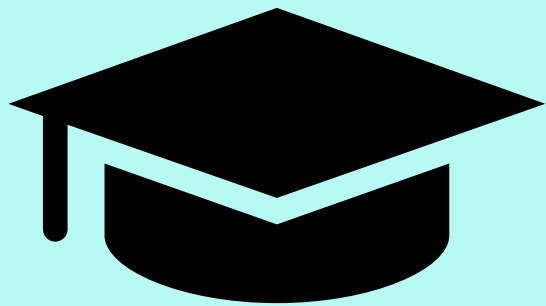
未経験 ～5年 ～10年

・さまざまな参加者の悩みを汲み取り研修に取り入れるためのアンケートも実施

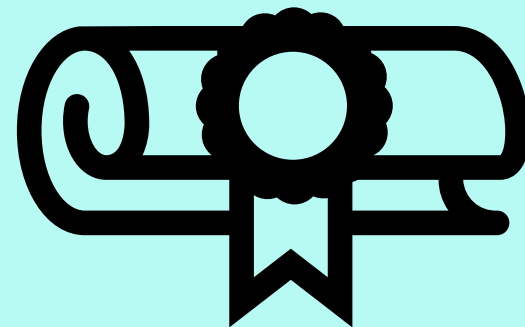
感じている不安や課題（※参加申し込みアンケート時回答）	
e.教職員の人材育成	20
b.コースやカリキュラムの開発、運用	19
i.組織マネジメント	14
a.自身の授業力	9
c.ICTへの対応	9
j.経営者や経営母体との関係性	7
k.学生募集など教務以外の業務	7
d.進路指導（進学・就職など）	6
g.労働環境の整備	6
m.日本語教育業界やその動向に対する知識や理解	6
f.人材不足	5
l.危機管理対応	3
n.地域社会との関わり	3
h.待遇改善	2

合計 116

3-3-③. 募集・選考・受講者・修了者の情報（修了者について）



修了者 34/39 名



修了率 87.2 %

受講登録者39名のうち、34名が修了した。

【修了要件】

- 研修レポートを提出すること
- 全46単位時間中、36単位時間以上（1単位時間は45 分）を取得すること

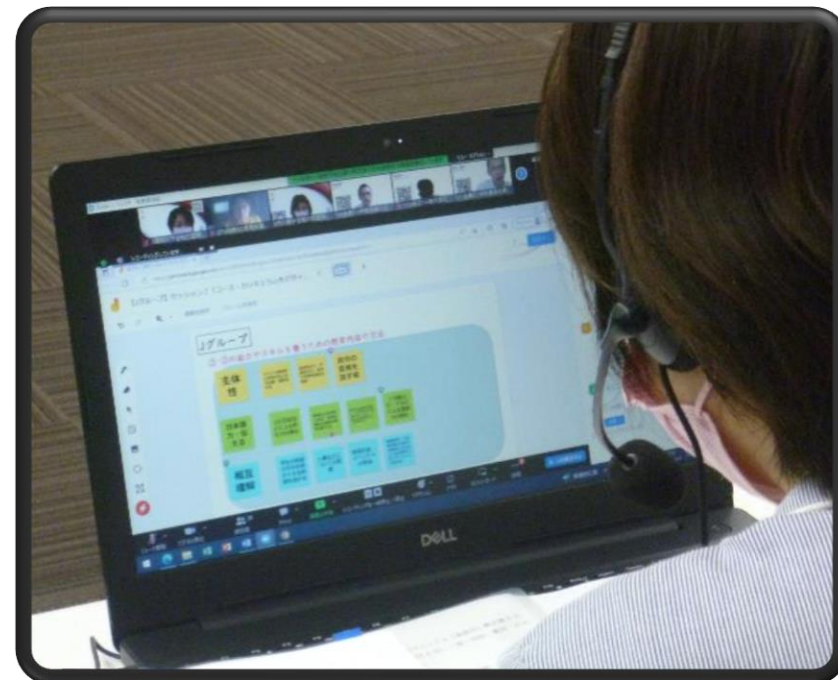
3-4-①. 研修の様子（オンデマンド学習とオンライン研修）



GoogleClassroomを
使ったオンデマンド学習



Zoomを使った
オンライン研修



3-4-②. 研修の様子（対面集合研修）

セッション7「コースとカリキュラムをデザインする」①での講義

集合写真



セッション9
「自分の目指す主任教員
Can-doを考える」でのグループ活動



セッション8「コースとカリキュラムをデザインする」②での講義

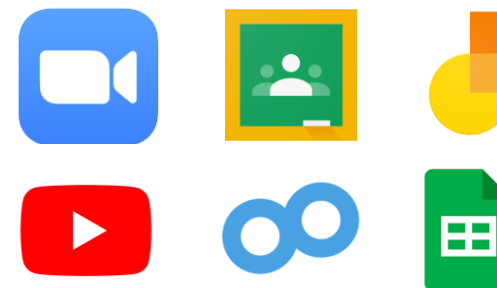
3-5. 研修前後のフォローアップ体制

本研修では、受講者に研修をスムーズに受けてもらうためのフォローアップ体制を整えている。
また、研修中から受講生同士のネットワーキングを構築しており、研修後も継続した協力関係が築けるように支援を行なっている。



研修サポート(研修前～研修中)

- ・ LMSの使い方等マニュアル配布
- ・ ICTツールの使い方講習



横のつながり(研修中～研修後)

- ・ LINEオープンチャットを活用した質疑応答と受講者同士の情報交換
- ・ LINEオープンチャットによる研修修了後の継続的な関係構築



3-6. 受講者の評価

- ▶受講者の評価:本研修の集大成である修了レポートの評価にて決定する
- ▶評価方法:主査と副査が評価をした後、実施委員会において実施委員全員での確認と同意をもって、評価を決定する

今年度と昨年度の評価者数		
最終評価	令和4年度	令和3年度
S	2名	2名
A	14名	9名
B	18名	26名
C	0名	0名

受講生レポート

修了証書

見本

修了証明書

CERTIFICATE

Nishinkyo Taro

May 1, 1989

This is to certify that you have completed the 2022 Training Program of Japanese World Literatures...

February 26, 2023

主査										副査			最終評価
基本	受講者番号	氏名	レポートタイトル	相違	査読者名前	総合評価	コメント	査読者名前	総合評価	コメント	査読者名前	総合評価	総合評価
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													

4-①. 事業評価概要（評価の観点及び検証方法、検証結果）

▶実施体制：外部有識者による評価委員会を設置し検証

▶評価の観点とその検証方法：

①受講者の研修満足度および研修到達目標に対する自己評価をGoogleフォームにより収集し調査

→資料1「自己態度評価」（詳細次頁）→資料2「各セッションの学習項目と振り返り」（詳細次頁）

②研修レポートの査読による研修成果の判定

受講生は研修後のOJTにより、自身のアクションプランをレポートにまとめて提出

③研修実施委員による学習目標設定、研修後の実施内容の成果と振り返り

→資料3「2022年度 文化庁委託 主任教員研修プログラム自己評価票」（詳細次々頁）

▶検証結果と課題：

①実施した研修プログラムは現職主任教員及び主任予定者に対する研修として、また研修担当

講師育成プログラムは研修事業普及に必要な人材の育成研修として適切であると判断できる。

②受講生の研修後のアンケート結果からは、研修への満足度の高さと研修成果が明らかである。

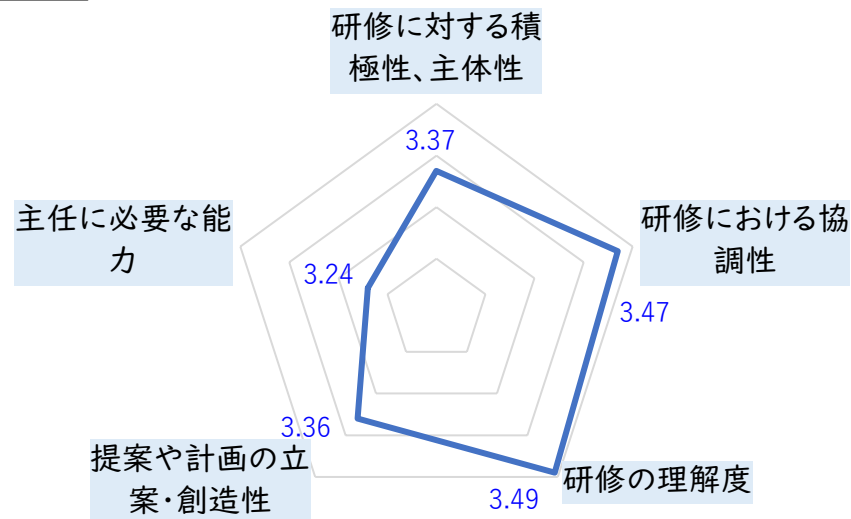
③より一層の普及を目指す主任研修事業の継続にオンラインは欠かせない。そのため、対面の

集合研修とオンライン研修の満足度・成果の差を埋めることは必須であり、今後の課題である。

4-②. 事業評価概要(検証結果)

資料 1

自己態度評価



【自己態度評価】

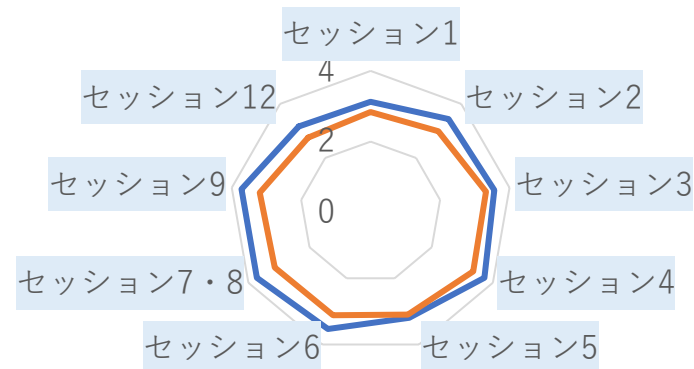
研修後、上記6項目について、「4…できた、3…ややできた、2…あまりできなかった、1…できなかった」を指標に自己評価したものの平均値

- ・研修を受ける上での態度やコミュニケーションなどの受講態度については高い数値が出ている。
- ・しかし、主任教員に求められる課題意識や中長期的目標・ビジョンなどについて数値がやや低かったことは、課題として捉えなければならない。

資料 2

各セッションの学習目標と振り返りに対する到達度の自己評価

— Aコース（集合研修） n=10-13
— Bコース（オンライン研修） n=2-26



【各セッションの学習項目と振り返り】

各セッションの研修後、「4…できた、3…ややできた、2…あまりできなかった、1…できなかった」を指標に各セッションの到達度を自己評価したものの平均値

- ・すべてのセッションにおいて、Aコースの数値が高くなっており、集合研修受講者の学習到達度における自己評価の高さが際立っている。
- ・Aコースのすべてのセッションの平均値は3.47、Bコース（オンライン研修）は3.07である。

4-③. 事業評価概要（検証結果）

資料 3

2022年度 文化庁委託 主任教員研修プログラム自己評価票

実施について	評価
1. 研修実施についての広報活動を適切に行った。	B
・ 時期, 方法, 広報の対象が適切だった。	B
・ 受講対象者を明確に示すことができた。	A
2. 受講者数は想定どおりだった。	B
・ 目標とする受講者数に到達できた。(50名募集39名受講)	C
・ 維持会員だけでなく, 新規機関, 非維持会員からの参加があった。	A
3. 研修形態は適切であった。	A
4. 研修担当者への効果的なオリエンテーションを実施した。	A
5. 受講者への情報提供が支障なく行われた。	A
・ 受講に係る情報の通知	A
・ 事前課題	A
6. 受講者の自己評価が把握できた。	A
7. 研修課題の設定と評価は適切であった。	A
・ 評価項目, 評価基準, 評価者	A
8. 修了判定の方法及び基準は妥当であった。	A
9. 目指す結果が受講者の自己評価及び修了判定により確認できた。	A
10. 研修の普及・拡大に必要な人材の育成が適切な形で行われた。	A

【受講者数について】

・ 本研修事業の最大の課題は、目標とする受講者数に届いていないことにあり、今後さらなる広報活動の強化が望まれる。
・ 一方、参加者39名中、維持会員校以外からの参加は18名であった。昨年度は39名中の11名であったので、広報活動の成果が出たと見られる。日振協維持会員校以外からの参加が増えたことは、日本語教育人材の養成・研修の観点から意義があったと考えられる。

【研修形態について】

・ 本研修は、2コースに分かれて実施した。東京会場で対面にて行われるコースと、すべてオンラインで行われるコースがあり、どちらも全国を対象にしたもので、多くの地域から参加があった。
・ 普及事業ということで、将来的に各地方・各機関で、ニーズに合わせた主任教員研修が開催されるようになるためにも、本研修の様々な形態での開催経験がひな形作成の一助となりうる。一昨年度までの対面集合研修に加え、オンラインでも集合研修を実施したため、これらの知見を深め、数年後にはマニュアル化も実現すると見込んでいる。

【研修の普及と拡大について】

・ 担当講師育成研修は、実践として主任教員研修の実施委員とともに主任教員研修に参加するOJT方式の研修であることが特徴である。実際の主任教員研修の運営とサポートを行うことで、実施委員に必要な見識と技能を体験を通して学べるようになっている。そのため、次年度以降に主任教員研修の実施委員になった際、円滑に企画・運営に携わることが期待できる。

5-①. 成果と課題（成果）

研修実施後アンケートによる各セッションの満足度（※含、事前学習）集計データ

概況		SS1	SS2			SS3	SS4	SS5	SS6	SS7,8	SS9	SS10,11	SS12	満足度 平均	順位	100点 換算
		満足度	満足度 入管	満足度 文化庁	満足度 日振協	満足度	満足度	満足度	満足度	満足度	満足度	満足度	満足度			
総体	n=34-39/resp	3.67	2.87	3.44	2.92	3.35	3.59	3.65	3.82	3.67	3.67	3.61	3.22	3.44	2	86.0
Aコース全体	n=10-13/resp	3.69	3.15	3.62	3.15	3.67	3.67	3.83	4.00	3.83	3.92	4.00	3.60	3.67	1	91.8
Bコース全体	n=22-26/resp	3.65	2.73	3.35	2.81	3.18	3.55	3.55	3.73	3.58	3.54	3.42	3.05	3.32	3	83.0

- ①主任教員と主任教員候補者への満足度が高く実り多い研修だった
- ②反転学習・アクティブラーニングによる実践的な学びを支えるための事前学習が拡充できた
- ③オンライン研修に加えて、一部対面集合研修も選べるコースを実施し多様なニーズを満たせた
- ④各教育機関だけでなく、各地域での教員育成の軸となる人材の育成にもなった
- ⑤多くの地域からの参加を受けることにより、将来的な日本語教育の空白地帯解消に貢献できた

5-②. 成果と課題（課題）

①フルオンラインでの受講者の満足度について

- アンケートの自己評価データを比べてみると、オンライン（Bコース）より対面（Aコース）の自己評価が高い傾向がみられる。今後、この差を埋めていくことが第一の課題である。

②自己評価（「課題意識」や「中長期ビジョン」）について

- 一部項目の数値改善研修後に実施した受講者の自己評価において、「主任教員に求められる課題意識」や「中長期的ビジョン」に関する数値が低かったことは今後の課題である。

③オンライン研修受講者の受講態度について

- オンライン参加者の研修への姿勢や受講環境など、集中度に問題を感じさせられたケースがある。
- オンライン参加のメリットは多いが、研修の質を保つためにも参加の際の注意や条件付けが必要であると実施委員会でも認識されており次年度ではそのルール作りが課題となる。

④育成研修受講者の立場や関わり方について

- 育成受講者が主任研修受講者にとってどのような立場や役割であるかが説明されておらず、また育成受講者本人も主任研修受講者との関わり方をどうしたらいいのか迷うことがあったとのことである。育成受講者の立場や役割を主任研修受講者に予め周知することが求められる。