

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

就労者に対する日本語教師（初任）研修報告

実施機関名	一般財団法人 日本国際協力センター
事業名	日本語教育人材の研修プログラム普及事業
研修実施地域	全国ブロック
事業実施期間	令和4年5月～令和5年3月
研修受講者数	45名

1. 研修実施機関概要
2. 事業概要（目的・実施体制）
3. 研修のねらい・目的・特徴
 - 3.1. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係
 - 3.2. 研修概要（実施スケジュール・教育内容・教育方法）
 - 3.3. 研修実施体制
 - 3.4. 募集・選考・受講者・修了者の情報
 - 3.5. 研修の様子
 - 3.6. 研修前後のフォロー体制（学びを深めるサポート等）
 - 3.7. 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

研修実施機関名：一般財団法人 日本国際協力センター

1977年3月25日設立

【理念】

我が国と諸外国との互惠関係の強化に関連する事業を通じて、
国際社会の発展に寄与すること

【主な事業】

多文化共生・日本語教育事業

留学生受入支援事業

国際交流事業

国際研修事業

・URL <https://www.jice.org/index.html>



知をつなぐ。世界をつなぐ。未来をつなぐ。

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION CENTER

2. 事業概要（目的・実施体制）

■事業全体の目的

就労者に対する初任教師の研修を各地域に展開し、現職教師の資質・能力の向上を促進する

■主な取り組みの内容

- ① 研修プログラムの実施（全国各ブロックをつないでのオンライン研修、年間3コース）
- ② フォローアップ研修の実施（修了生による実践報告、情報・知識のアップデート、ネットワーク構築など）
- ③ 研修運営講師の育成（全国5ブロック在住の講師：北関東／南関東／東海／近畿／九州）

■事業全体の実施体制

日本国際協力センター（JICE）及び外部専門委員による委員会を設置し、以下を実施

- ・上記①～③の効果的な運営の体制・方法の検討
- ・上記①～③の成果についての評価

①～③の事務及び取り組み内容は、JICEが全体の運営を実施

3. 研修のねらい・目的・特徴

■研修のねらい

研修の実施によって次の2点に貢献する

- ・日本語教師による就労者や就労現場のニーズに適した日本語教育の設計・実施
- ・日本語教師による就労現場の関係者との連携促進やよりよい職場環境づくり

■研修の目的

研修を通して次のような人材を育成する

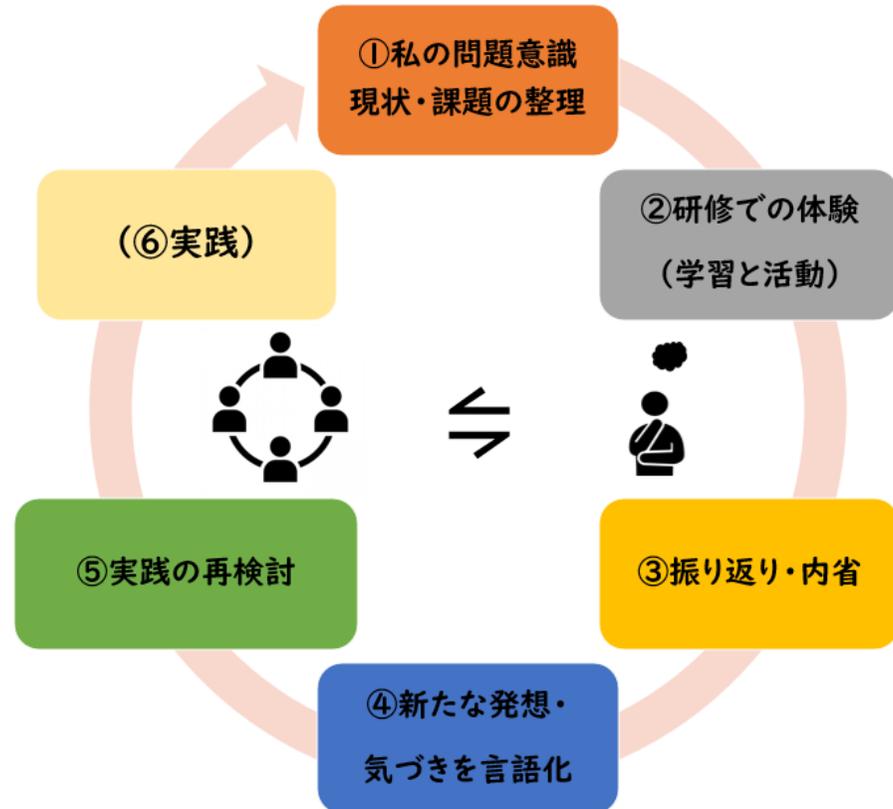
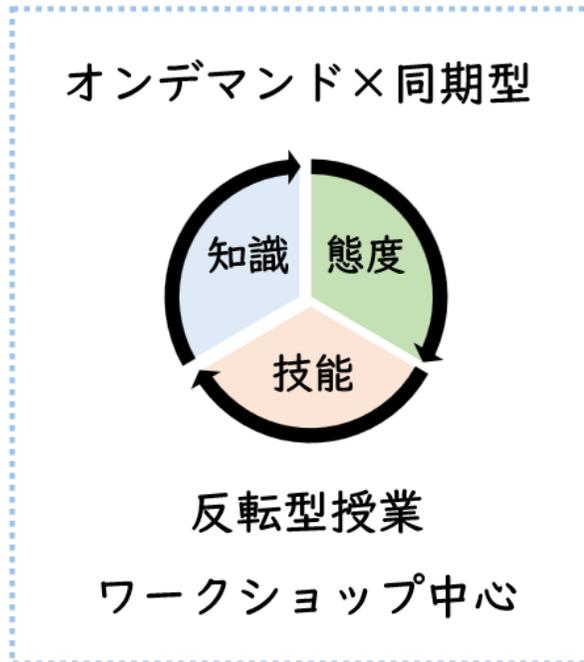
- ・外国人労働者を取り巻く社会の変化や、就労現場の多様性を理解できる
- ・就労者や就労現場のニーズに適したコースデザインの構想・教育実践ができる
- ・就労者に対するキャリア支援の視点を備えている
- ・自身の実践を省察・共有し、教育実践の改善・向上を図ることができる

3. 研修のねらい・目的・特徴

■研修の特徴

■知識・技能・態度を統合的に学ぶ

■一人ひとりの【学び⇌内省⇌実践】のフローを支援



※内省ツール(振り返りチャート)を使用

■研修の特徴

1) オンデマンド視聴と同期型研修を組み合わせたオンライン研修

●オンデマンドコンテンツ

- ・日本語教育分野以外の視点を含む豊富なコンテンツを提供

※外国人受け入れに関する制度や政策、キャリア支援の専門家のほか、企業関係者、就労者本人からの情報・視点など

●同期型研修

- ・ワークショップ、演習、振り返りなどを組み合わせて、知識・技能・態度を統合的に向上
- ・反転授業によって、受講者自身もリソースとなりながら、活発な学びあいを促進
- ・LMSや各種オンラインツールを使用し、活発なグループ活動を支援

2) チャートを使用した振り返りを継続的に行い、研修終了後の実践の改善・向上を支援

- ・受講者一人ひとりの問題意識や教育実践の振り返り
- ・研修での学びを教育現場や実践のなかでどのように生かせるかを考える
- ・研修を通しての成長と今後の課題を考える

(※就労分野の初任教師に求められる資質・能力がどのように向上したか)

3.1. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係

■資質・能力に対応する科目を記載しています。教育内容は、3.2をご参照ください。

科目	科目名	相当する「就労者【初任】資質・能力(文化庁)」		
		知識	技能	態度
1	就労者に対する日本語教育(導入)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(3)(4)		【3文化多様性・社会性に対する態度】(7)(8)
2	外国人就労者に関わる制度	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(1)		【3文化多様性・社会性に対する態度】(7)(8)
3	外国人の受け入れ政策と日本語教師の役割	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(1)		【3文化多様性・社会性に対する態度】(7)(8)
	振り返り①	◆科目1～3の「資質・能力」	◆科目1～3の「資質・能力」	◆科目1～3の「資質・能力」
4	コースデザイン(概論・事例)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(3)(4) 【2日本語の教授に関する知識】(5)(6)(7)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(1)(3)(4) 【2成長する日本語教師になるための技能】(5)(6) 【3社会とつながる力を育てる技能】(7)(8)	

※『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』(平成31年3月) p28「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」表 参照

3.1. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係

科目	科目名	相当する「就労者【初任】資質・能力(文化庁)」		
		知識	技能	態度
5	外国人を採用する企業等の事例	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】 (3)(4)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(1) (3)(4)	【1言語教育者としての態度】(1)(2)(3)
	振り返り②	◆科目4・5の「資質・能力」	◆科目4・5の「資質・能力」	◆科目4・5の「資質・能力」
6	指導法(概論・事例)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】 (3)(4) 【2日本語の教授に関する知識】(5) (6)(7)	【2成長する日本語教師になるための技能】(5)	
7	外国人就労者の語りを聞く	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(4)		【1言語教育者としての態度】(1)(2) 【2学習者に対する態度】(4)(5)(6) 【3文化多様性・社会性に対する態度】(8)
	振り返り③	◆科目6・7の「資質・能力」	◆科目6・7の「資質・能力」	◆科目6・7の「資質・能力」
8	評価の方法(概論・事例)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】 (3)(4) 【2日本語の教授に関する知識】(5) (6)(7)	【2成長する日本語教師になるための技能】(5) (6)	

※『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』(平成31年3月) p28「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」表 参照

3.1. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係

科目	科目名	相当する「就労者【初任】資質・能力(文化庁)」		
		知識	技能	態度
	振り返り④	◆科目8の「資質・能力」	◆科目8の「資質・能力」	◆科目8の「資質・能力」
9	指導法 -課題達成型実践 演習-	【2日本語の教授に関する知識】(5)(6)(7)	【2成長する日本語教師になるための技能】(5)(6)	【1言語教育者としての態度】(1)(2)
10	キャリア支援と日本語教師の役割	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】(2)(3)(4)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(2)	【1言語教育者としての態度】(2)
	振り返り⑤	◆科目9・10の「資質・能力」	◆科目9・10の「資質・能力」	◆科目9・10の「資質・能力」
11	キャリア支援(実践)	【2日本語の教授に関する知識】(5)(6)(7)	【1就労者に対する教育実践のための技能】(2)	【1言語教育者としての態度】(2)
12	コースデザインと教育実践(演習)	【1就労者に対する教育実践の前提となる知識】 【2日本語の教授に関する知識】(1)~(7)	【1就労者に対する教育実践のための技能】 【2成長する日本語教師になるための技能】 【3社会とつながる力を育てる】(1)~(8)	【1言語教育者としての態度】 【2学習者に対する態度】 【3文化多様性・社会性に対する態度】(1)~(8)
	振り返り⑥	◆科目1~12の「資質・能力」	◆科目1~12の「資質・能力」	◆科目1~12の「資質・能力」

※『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』(平成31年3月) p28「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」表 参照

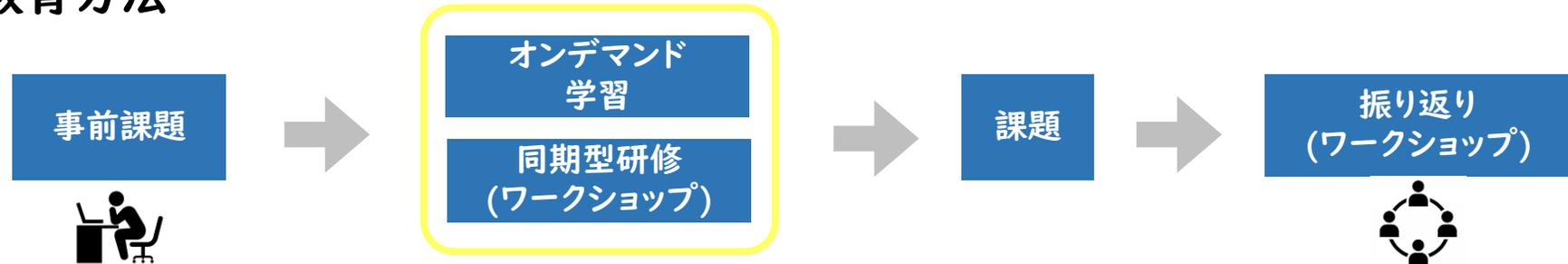
■ 令和4年度の研修実施スケジュール

■ 年間3コース実施

- ・オンデマンド視聴 8コンテンツ（10時間）
- ・同期型研修 7回（38時間）

	実施期間
第1期コース（C1）	7月9日～10月1日 隔週土曜日
フォローアップ研修	8月27日 土曜（3時間）
第2期コース（C2）	10月8日～1月14日 隔週土曜日
第3期コース（C3）	10月14日～1月13日 隔週金曜日

■ 教育方法



- ・オンデマンド視聴と同期型研修を交互に組み合わせ、すべてオンラインで実施
- ・事前課題や事後課題を組み合わせた反転授業
- ・グループでの活動・演習・振り返りを重ねることによって、知識・技能・態度の統合的な向上を図る
- ・12科目すべてにおいて、個人とグループでの振り返りを実施

（科目のテーマに関する問題意識を整理、研修後の気づきの振り返り、教育現場での実践の改善や計画など）

3.2. 研修概要（実施スケジュール・教育方法・教育内容）

■ 令和4年度の研修カリキュラム（全12科目）は以下の通り

	時間	講師／所属機関等	科目	科目名	目標
同期型研修 第1回	4.5H	JICE	★	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> ●研修の背景を理解する (文化庁:就労者に対する日本語教師に求められる資質・能力) ●研修の目的を理解する(どんな教師の育成を目指す研修なのか) ●研修で利用するオンラインツールの操作説明と練習
			1	就労者に対する日本語教育 (導入)	<ul style="list-style-type: none"> ●就労者に関わる日本語教師として、互いを知り合う ●就労者の多様さ・就労者に関わる教育現場の多様さを整理する ●JICEの教育現場を知る
オンデマンド	3H	神吉宇一 武蔵野大学准教授	2	外国人の受け入れ政策と 日本語教師の役割	<ul style="list-style-type: none"> ●外国人受け入れ施策の動向に目を向け、就労者を社会背景・政策の視点から理解する ●就労者に対する日本語教師の役割について自分の考えを深める
		立木宏行 立木法務事務所特定行政書士 外国人雇用支援機構 監事	3	外国人就労者に関わる制度	<ul style="list-style-type: none"> ●外国人就労者を制度等の基礎知識(在留資格・就職ルート)をもとに整理する ●外国人就労者受け入れ制度の課題について理解する
同期型研修 第2回	4.5H	JICE	4	就労者に対するコースデザイン (概論・事例)	<ul style="list-style-type: none"> ●就労者に対するコースデザインにおける現状の課題を理解する ●ニーズ把握・分析、目標設定の手順・方法を理解する ●就労者と就労者に関わる利害関係者のニーズを踏まえたコース設計を検討できる ●コースデザインの事例(JICEの現場)を基に検討できる

3.2. 研修概要（実施スケジュール・教育方法・教育内容）

	時間	講師／所属機関等	科目	科目名	目標
オンデマンド	3H	セブン-イレブン・ジャパン 特別養護老人ホーム レジデンシャル百合ヶ丘	5	外国人を採用する企業等の事例	<ul style="list-style-type: none"> ●既に独自の外国人従業員の採用・育成を行っている企業等の事例から、業種の特徴・組織の特徴を理解する ●外国人の採用や育成に課題を抱える企業との連携するための視点を探る ●職場における異文化間コミュニケーションに関する問題を理解し、適切な教育実践を検討できる
同期型研修 第3回	4.5H	JICE	6	指導法 (概論・事例)	<ul style="list-style-type: none"> ●就労者の段階や目的に応じた指導のバリエーションを理解する ●具体的な事例(求職中の定住者を対象とした就職支援)を基に課題達成型研修の指導法を理解する ●就労者の自律学習支援について検討できる
オンデマンド	1H	外国人就労者(11名)	7	外国人就労者の 語りを聞く	<ul style="list-style-type: none"> ●就労者のインタビューを視聴し、多様な就労者の背景や日本語習得の実際について理解を深める ●就労者一人ひとりの語りの意味を解釈し、日本語教師として内省を深める
同期型研修 第4回	4.5H	JICE	8	評価の方法 (概論・事例)	<ul style="list-style-type: none"> ●就労者に対する多角的な評価の方法・目的を理解できる ●課題達成型実践におけるパフォーマンス評価のための評価ツールを作成できる
			12	コースデザイン演習 (導入)	<ul style="list-style-type: none"> ●特定の就労者を想定してコースを設計することができる ●作成したコース設計のポイントとプロセスを説明することができる

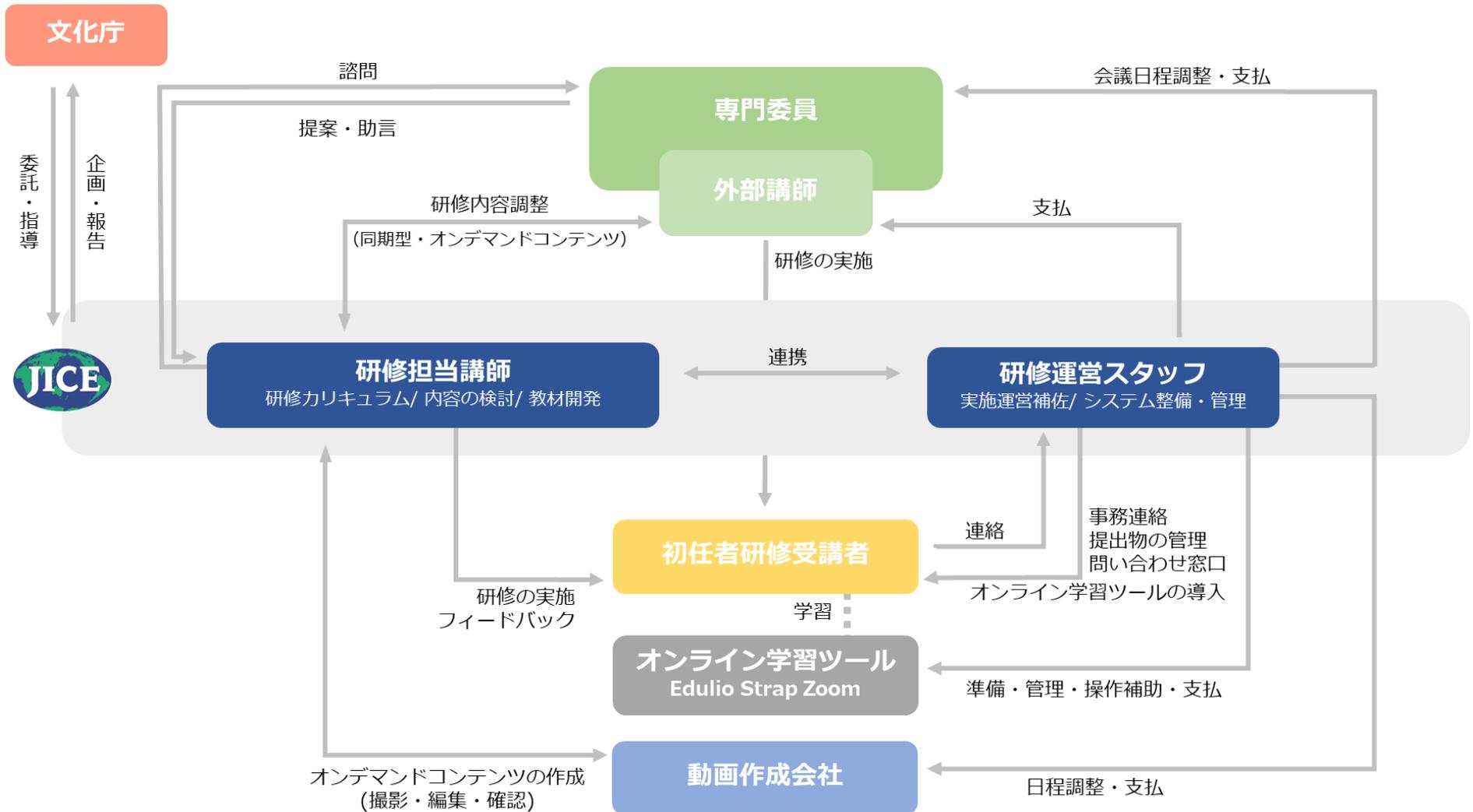
3.2. 研修概要（実施スケジュール・教育方法・教育内容）

	時間	講師／所属機関等	科目	科目名	目標
オンデマンド	1.5H	衣川隆生 日本女子大学教授	9	指導法 (課題達成型実践演習)	<ul style="list-style-type: none"> ●指導法の理論的背景を実証主義・構成主義の観点から理解できる ●構成主義的教育観に関する基礎的な知識を理解できる
同期型研修 第5回	6.5H	衣川隆生 日本女子大学教授	9	指導法 (課題達成型実践演習)	●「構成主義的教育観」に基づいて、課題達成型の指導を検討・実践できる
		JICE	12	コースデザイン演習 (準備)	<ul style="list-style-type: none"> ●特定の就労者を想定してコースを設計することができる ●作成したコース設計のポイントとプロセスを説明することができる
オンデマンド	1.5H	渡部裕子 長崎総合科学大学 准教授	10	キャリア支援と 日本語教師の役割	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリアの基礎的な考え方を理解できる ●自分自身のキャリアを振り返る
同期型研修 第6回	6.5H	渡部裕子 長崎総合科学大学 准教授	11	キャリア支援 (実践)	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリア支援における日本語教師の役割を理解できる ●日本語教師ができるキャリア支援の実践方法を理解できる
		JICE	12	コースデザイン演習 (準備)	<ul style="list-style-type: none"> ●特定の就労者を想定してコースを設計することができる ●作成したコース設計のポイントとプロセスを説明することができる
同期型研修 第7回	6.5H	JICE	12	コースデザイン演習 (発表)	<ul style="list-style-type: none"> ●特定の就労者を想定してコースを設計することができる ●作成したコース設計のポイントとプロセスを説明することができる
		JICE	★	コース全体の 振り返りとまとめ	●研修における学びの意味を認識し、今後の実践に活かすための準備ができる

※カリキュラムの全日程は48時間になりますが、これは事前課題・事後課題等にかかる時間も含めた想定時間です。
また、科目12では、チームごと独自に研修時間外の時間も活用して活動に取り組むため、実質は48時間以上の時間が研修に充てられることを想定しています。

3.3. 研修実施体制

■ 研修は、以下のような体制で企画・実施された



■募集・選考・応募者

	募集方法	期間	広報媒体	応募者数	受講者数
C1	JICE ホームページに、募集要項、スケジュール、申し込み用URLが記載されているページを掲載し、募集を行った。	2022年6月10日 ～7月3日	<ul style="list-style-type: none"> ・JICE ホームページ ・Facebook記事投稿 ・Facebook有料広告 ・登録講師への一斉メール配信 ・文化庁 ・日本語教育学会 ・凡人社 ・そうがく社 	13人	13人
C2		2022年8月27日 ～10月2日		19人	19人
C3				13人	13人

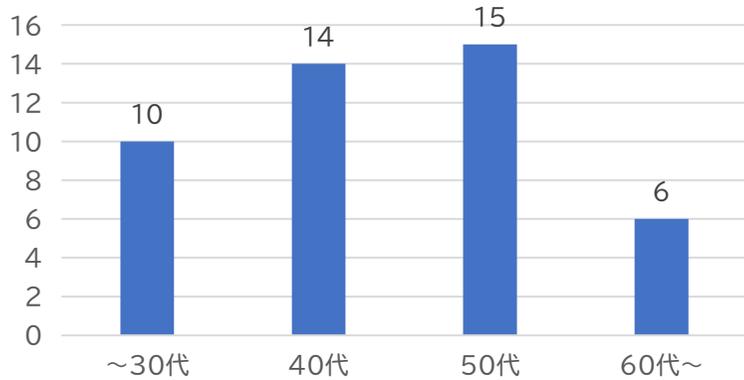
■選考の観点

- ・「就労者」に対する指導経験が0～3年程度の初任教師
- ※養成修了後、日本語教師としてクラス授業で1年以上の指導経験がある方が望ましい
- ・現在または将来、就労者を対象に教育実践をしている／したい方
- ・同期型のオンライン研修にすべて参加でき、オンデマンド学習及び課題に取り組む時間が取れる方

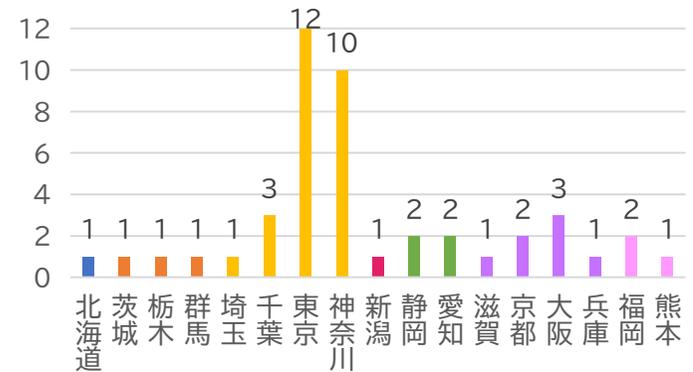
3.4. 募集・選考・受講者・修了者の情報②

■受講者(45名)に関するデータ

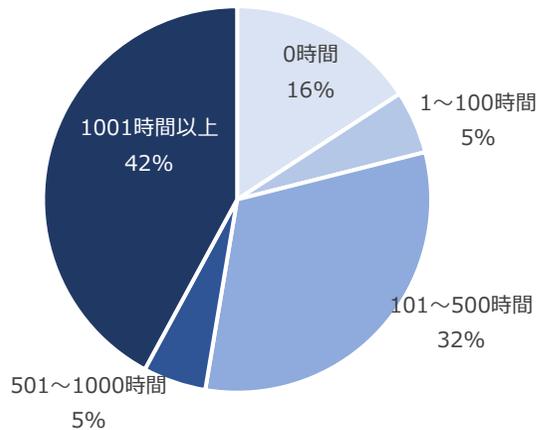
①年齢分布



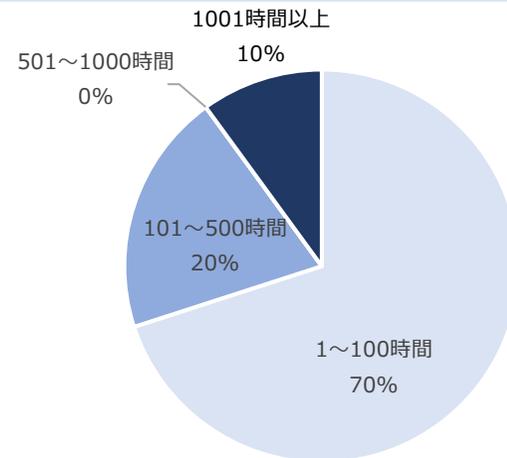
②居住地域(※ブロック別に色分け)



③日本語教師としての勤務時間



④就労者に対する日本語教師としての勤務時間



3.4. 募集・選考・受講者・修了者の情報③

■修了者：41名

■修了要件

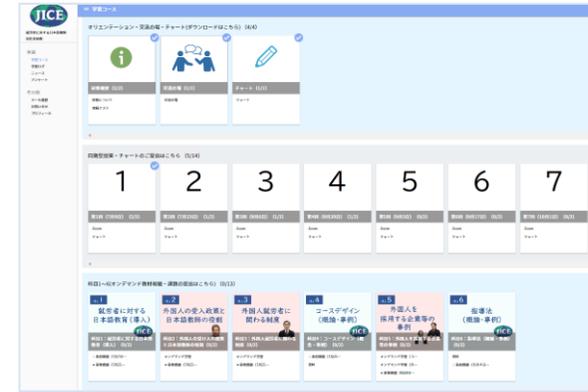
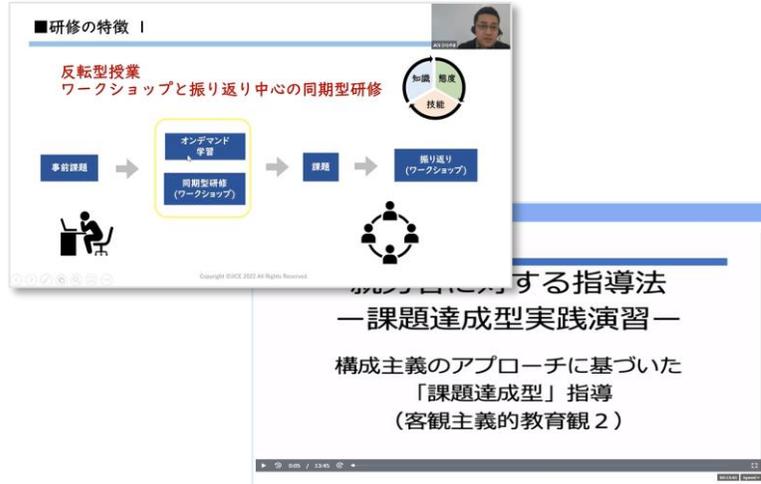
- ・オンデマンドコンテンツの80%以上の視聴
- ・同期型研修への80%以上の出席
- ・課題の80%以上の提出
- ・最終レポート提出(研修終了後) ⇒ 修了証の発行



※修了証のサンプル

■LMS (Edulio) による学習管理→

・オンデマンドコンテンツの視聴や、科目ごとの課題の受け取り・提出の様子



←■Zoomの活用

・同期型研修の受講のほか、研修時間外の交流やグループごとの活動にも役立てた

■オンラインホワイトボードツール(strap)を活用したグループワーク→

- ・グループワークの際、グループ内のアイデアを可・視化・整理したり、グループ内の振り返りや、グループ間の意見交換・学び合いにも役立てた
- ・ワークによっては、グループごとに個別のボードやZoomを用意し、研修時間外の継続的なグループ活動に活用してもらった



3.6. 研修前後のフォロー体制（学びを深めるサポート等）

1) 研修受講生のフォロー

■研修前

- ・研修で使用するオンラインツールについて動画での導入、個別のサポートを実施

■研修中

- ・各グループにファシリテーターを配置し、グループ活動のサポートを行った
- ・研修時間外も交流や活動に利用できるZoomやボードを各グループ用に整備
- ・研修での学びを研修後に活かすための内省ツール（振り返りチャート）を使用

■研修終了後（1か月）

- ・LMS（オンデマンドコンテンツ）は、研修終了後も閲覧・視聴を可能にした
- ・Zoom、strapも、研修終了後1か月間開放し、交流や情報交換等の機会を提供

3.6. 研修前後のフォロー体制（学びを深めるサポート等）

2) 修了生のフォロー

■フォローアップ研修の実施

- ・過去の修了生による各教育現場の実践報告、情報共有、振り返り
- ・外部講師によるワークショップ、情報のアップデートなど

フォローアップ研修 概要	
前半	<p>■修了生の実践報告1~3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地域の介護人材開発センターでの実践 2. JICE外国人就労・定着支援研修の実践（指導・キャリアプランニング） 3. 地域の農業技能実習生入国時の日本語講習報告
後半	<p>■ワークショップ【テーマ 外国人を取り巻く環境】</p> <p>神田すみれ先生</p> <p>「コロナ禍に考える日本語教師の役割～外国人就労者の現状をもとに～」</p> <p>■参加者による意見交換・教育実践の振り返り</p> <p>（各自の教育現場・実践の情報交換、悩み、工夫など）</p>

就労者に対する日本語教師初任者研修
フォローアップ研修

研修後の「悩み」を一緒に考える！
新しい日本語講師のネットワークができる！

日時 2022年 **8月27日(土)**
10:00 ~ 13:00

実施方法 Zoom（オンライン）

参加対象 2019～2021年度 JICE主催
「就労者に対する日本語教師初任者」を修了された方

研修内容

- 1 研修修了者による研修後の実践報告
- 2 ワークショップ「コロナ禍に考える日本語教師の役割～外国人就労者の現状をもとに～」
講師：神田すみれ氏
慶知県立大学 多文化共生研究所客員共同研究員

申し込み方法 以下のURLよりお申し込みください。
<https://forms.office.com/r/3xjJfCr59K>

締め切り **8月18日(木)**

一般財団法人 日本国際協カセンター
 国際協力推進部 日本語教育事業課
 就労者に対する日本語教師初任者研修 担当
 ☎ shoninsha.kenshu@jice.org ☎ 03 - 6838 - 2736

3.7. 評価

■受講生の取り組みに対する評価

- 1) オンデマンド研修科目への取り組み
 - ・動画視聴
 - ・事前課題や事後課題の提出
- 2) 同期型研修科目への取り組み
 - ・研修への出席
 - ・事前課題や事後課題の提出
- 3) その他
 - ・内省チャートの提出 (評価対象としては含まない)
 - ・最終レポートの提出

■受講生の資質・能力の向上に関する評価

- 1) 事前課題、事後課題をもとにしたフィードバック
- 2) 科目12におけるグループ活動 (コースデザイン案および教育実践案作成の成果物の評価)
- 3) 受講生による振り返りの記録 (内省チャート／最終レポート)

→2)、3) についての概要は、続くページに記載

3.7. 評価

■受講生の資質・能力の向上に関する評価(つづき)

◆2) 科目12におけるグループ活動の概要

① 成果物: コースデザイン案および教育実践案の作成および振り返り

- ・教育実践の場、対象者、コースの到達目標・期間・時間・クラス形態、シラバス、評価の方法
- ・コースにおける学習活動の一部を作成(学習目標、学習活動案、教材など)
- ・コースデザイン作成における話し合いの経緯(作成プロセスの振り返りまとめ)
- ・研修で学んだことをどのように反映させたか(研修での学びの振り返りまとめ)

② 発表内容例

- ・ホテルフロント業務のための日本語研修
- ・介護従事者のための日本語ステップアップ研修
- ・不動産屋の営業員のための日本語研修
- ・求職者向け地域日本語教室一面接にチャレンジしようー
- ・地方温泉観光地における共生社会実現に向けた日本語研修(職場・地域・就労者をつなぐ)

③ 評価の方法

- ・受講生による自己評価
- ・受講者間(グループ間)のピア評価
- ・研修担当者による評価、発表内容に対する専門委員からの講評

4. 事業評価概要（評価の観点及び検証方法、検証結果）

■ 事業評価

1) 研修プログラムの評価の方法と観点

・アンケート（科目ごとの学び）

※知識・技能・態度面に関する研修内容への5段階評価とフィードバック

- ・知識面： 研修内容はわかりやすく有益な情報を含んでいた
- ・技能面： 学習した内容は、今後の日本語指導に生かせるものだった
- ・態度面： 研修内容は自分の考え方や行動に変化を与えうるものだった

・成果物（科目12）

※内容：コースデザインと教育実践案／制作過程の振り返り／研修での学びを反映させたポイント

※文化庁「求められる資質・能力」を参照し、成果物で発揮されている「知識・技能・態度」を確認する

成果物の作成に活用されている資質・能力 ※できるだけ多くのチェック（到達度評価）を付し、成果物を見て振り返りたことからの評価（達成・習得の確実さを確認するもの） （研修担当者用紙別添付表参照）		CF			
文化庁「研修者に対する日本語指導（知識）」に求められる資質・能力		A	B	C	D
【研修者に対する 指導実践の成果 となる知識】	研修での学習に必要な基礎力・技能等	○	○	○	○
	外国人接受力への効果的激励	○	○	○	○
	外国人に関するキャリア支援	○	○	○	○
	研修での学習準備から学習後の職場で用いられる日本語	○	○	○	○
【指導実践の過程に 関する知識】	研修の職場の文化やビジネスコミュニケーション等	○	○	○	○
	学習者の知能・経験や文化背景等に起因する難関課題や疑問に対する意識・習慣	○	○	○	○
	学習者が達成する文化理解や心構え等の意識となる事項	○	○	○	○
【研修者に対する 指導実践の成果 となる態度】	職場での日本語の運用状況	○	○	○	○
	研修準備から学習後に至るまでの幅広い日本語指導プログラム（コース・ワーク）等	○	○	○	○
【研修者に対する 指導実践の成果 となる態度】	学習者自身が実践の振り返り・振り返り等を習得し、 実践の場を振り返りながら学習を進めていくようにするための知識	○	○	○	○
	研修期間における日本語指導プログラムを履修し、 研修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 キャリア支援の観点をもとに、学習者が自らキャリアについて意識し、 職業に必要となる日本語能力を身に付けられるための指導計画が実施されている	○	○	○	○

・最終レポート

※研修を振り返り、研修で得た気づきと研修後に活かしたいこと、研修の前後で変容した部分について、
態度面を含めた個人の成長や課題を確認する

4. 事業評価概要（評価の観点及び検証方法、検証結果）

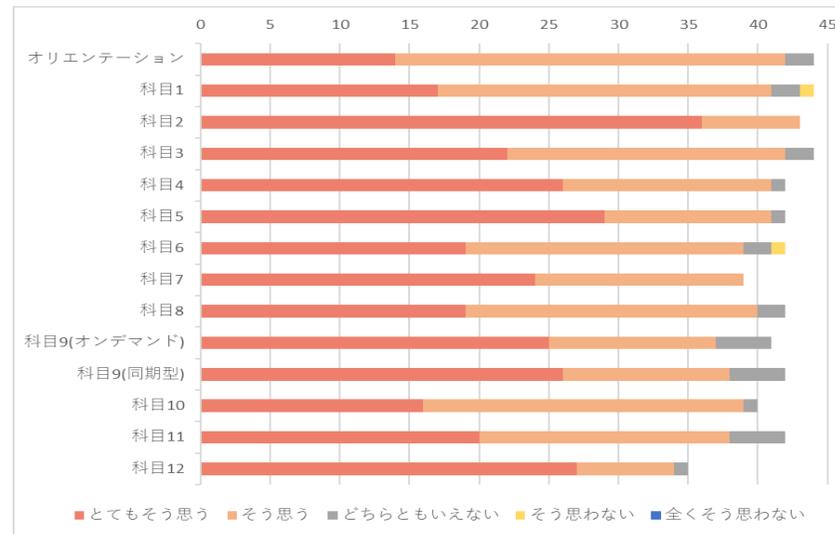
■ 事業評価

2) 研修プログラムの評価 検証結果

【アンケート結果】

- ・12科目すべてにおいて、知識・技能・態度に関する各項目について、90%以上が「とてもそう思う」または「そう思う」と回答

例：【知識】に関する質問



→ 研修を通して、ほとんどの受講者が資質・能力の向上を実感している

4. 事業評価概要（評価の観点及び検証方法、検証結果）

■ 事業評価

2) 研修プログラムの評価 検証結果

【成果物および最終レポート】

- ・成果物の制作において発揮されていた知識・技能
 - ①多様な就労者（対象）の理解、②個別の学習目的に応じたコースデザイン、
 - ③業種・職種別の視点、④キャリア支援の視点、⑤課題達成型の指導、
 - ⑥構成主義的アプローチ、⑦さまざまな評価の方法を組み合わせたカリキュラムなど
- ・成果物の振り返りおよび最終レポートから見られた態度面を含めた成長・変化
 - ①教師との協働・経験の共有大切さ、②在留外国人へのまなざし・姿勢の変化
 - ③初級の学習者に対する意識の変化、④他者と連携することで充実した日本語教育を
実践できるという自信や積極的な気持ちを持つことができた など

→ 研修を通して、受講者が資質・能力の向上が見られる

1) 研修プログラム

・検証結果より、研修を通して、受講生が「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の向上を実感していると共に、受講生の成果物やレポートからもその向上が認められた。研修の目的を達成できたと言える。

※過去の修了生へのアンケート調査でも、研修後、就労分野の教育現場で指導に関わったと回答した人の9割強が、研修での学びが活きていると回答している。

・就労分野における初任教師については、養成修了後の指導経験や、就労分野の教育現場での経験など、研修開始時点での一人ひとりのレディネスが多様である。特に、養成修了後の指導経験が少ない教師の受講も増えているため、研修方法・内容やフォロー体制について、今後、対応を検討する必要がある。

2) フォローアップ研修

- ・フォローアップ研修では、修了生による実践報告（5名）、参加者各自の教育現場での取り組み、悩み・工夫の共有や情報交換を行い、教師間のネットワーク構築の促進を図った。
- ・事前アンケートで関心の高かったテーマについて、外部講師によるワークショップを実施し、情報のアップデートや継続的な資質・能力の向上を促進した。
- ・実施後のアンケート結果から、参加者の9割が、実践に役立つ内容だったと回答している。（具体的には、実践報告や教師同士の学び合い、内省の機会の意義など）
- ・研修の満足度は高いが、修了生の自律的な活動のための仕掛けや、教師間のネットワークのさらなる強化を図りたい。
- ・各ブロックの特色を生かした企画や、継続的なフォローのための小規模セミナーの開催なども検討し、学びやつながりをつくる支援を広げていきたい。

2) フォローアップ研修…修了生のその後

・例1) Hさん:市の介護人材開発のプロジェクトに参画し、市役所・研修機関・市内の複数の介護施設と連携し、コースを企画・運営している。研修で学んだ在留資格の知識や学習者のキャリア支援の視点、関係者と連携しての授業づくりを教育現場で活かしている。講師のブラッシュアップや研修の評価などを課題に取り組んでいる。

・例2) Tさん:市の交流協会にて、農業技能実習生の入国時の日本語研修のデザインと運営を行っている。農家ではたらくための方言の指導など、現場ならではの教育実践を行っている。外国人受け入れ施策、日本語教師の役割、就労者の自律学習支援、コースデザインなど、研修で深めた知識を活かして取り組んでいる。

3) 研修担当講師の育成

- ・5つのブロック(北関東／南関東／東海／近畿／九州)に在住の講師を対象に、研修運営を体験しながら、研修運営に求められる資質・能力の向上を図れるよう育成を行った。(研修内容・運営方法の理解、研修の一部企画・実施のサポート、グループワークのファシリテート等)
- ・同期型研修前後の打合せや振り返りへの参加、研修運営に関する目標項目のリストを使った内省やレポート作成などを通して、対象者に対して成長や課題の確認やフィードバックを行った。
- ・昨年度以前の育成プログラムの対象者が、同期型研修の司会進行や科目の一部担当、フォローアップ研修の企画・運営などに参画し、研修を普及させる担当者層の増強が進んだ。
- ・今後は広く地域展開を視野に入れて、継続的に講師の育成を行っていきたい。