



文化庁

Agency for Cultural Affairs,
Government of Japan

令和5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5年4月～令和6年3月
研修受講者数及び 研修修了者数	研修受講者61名 研修修了者58名

研修報告の構成

1. 事業全体の概要
2. 研修の概要
 - 2.1. 研修のねらい・目的・特徴
 - 2.2. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係
 - 2.3. 実施スケジュール・教育方法・教育内容・実施体制
 - 2.4. 募集・選考方法
 - 2.5. 受講者情報
 - 2.6. 修了者・修了要件
 - 2.7. 研修の様子
 - 2.8. 研修前後のフォロー体制（学びを深めるサポート等）
 - 2.9. 評価
3. 受講者からの評価
4. 成果と課題

1. 事業全体の概要

■事業全体の目的

- 当センターが開発した「就労者に対する日本語教師初任者研修」を広域に展開する（普及）
→現職教師を対象に、就労分野〈初任〉に求められる資質・能力の向上を促進する
- 上記研修プログラムを、各ブロックで普及させるための基盤を強化する

■主な取り組みの内容

- ① 研修プログラムの実施 p.5-11、13-21
- ② 研修運営講師の育成 p.12
- ③ 〈2019年度～ 修了生向け〉フォローアップ研修・小セミナーの実施 p.22-23

1. 事業全体の概要

■ 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、以下のとおり実施。

- ・〈令和5年5月〉 実施委員会

- …各取組について、効果的な運営の体制・方法の検討

- ・〈令和6年1月〉 評価委員会

- …各取組に関する成果と課題の報告、事業全体の評価

※委員会および各取組の事務・運営は、すべて当センターが実施

※上記委員会のほか、各取組の企画・実質的な運営にあたり、当センター内部の担当者による会議を別途重ねた

2. 研修の概要

2.1 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

- ・就労者や就労現場のニーズに適した日本語教育の質の向上を図る
- ・日本語教師による就労現場の関係者との連携やよりよい職場環境づくりを促進する

■研修の目的

●研修を通して次のような人材を育成する

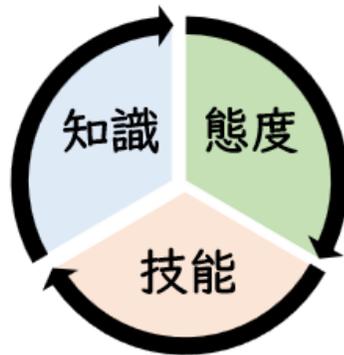
- ・外国人労働者を取り巻く社会の変化や、就労現場の多様性を理解できる
- ・就労者や就労現場のニーズに適したコースデザインの構想・教育実践ができる
- ・就労者に対するキャリア支援の視点を備えている
- ・自身の実践を省察・共有し、教育実践の改善・向上を図ることができる

2.1 ねらい・目的・特徴

■研修の特徴 ① 知識・技能・態度を統合的に向上させる工夫

〈オンデマンドコンテンツ〉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×同期型



反転型授業

ワークショップ中心

●オンデマンドコンテンツ

- ・情報や知識を中心に扱う科目
- ・同期型研修の活動のための事前導入コンテンツ

●同期型研修

- ・ワークショップ・演習等を中心にした参加型・対話型研修
- ・反転授業 + グループでの振り返り
→ 受講生の実践知もリソースにしなから、受講生同士の相互作用を促す

★効果的なオンライン学習環境

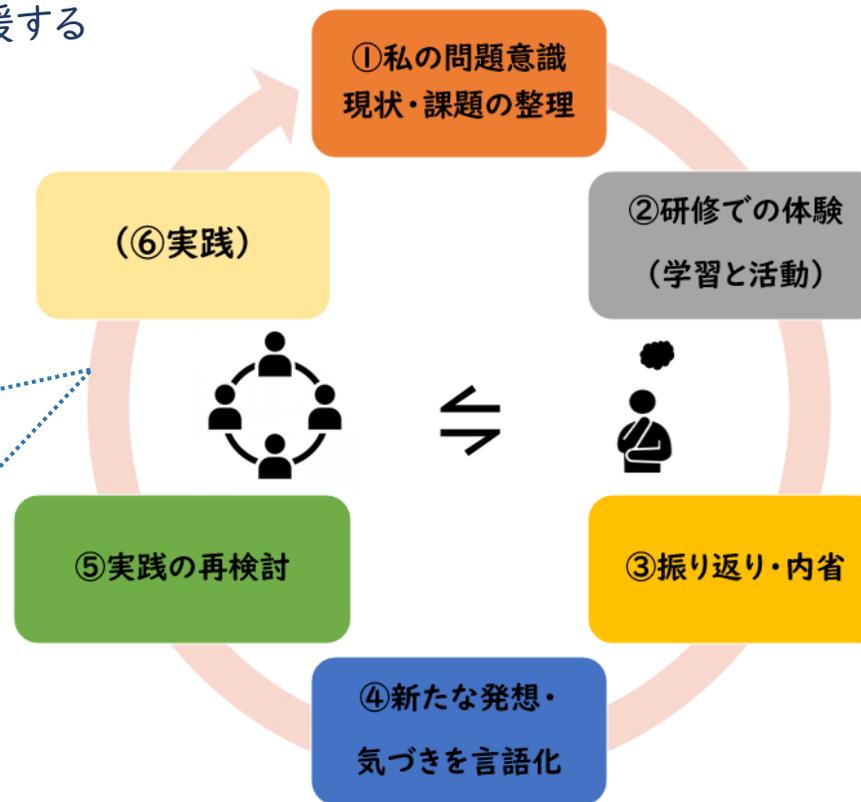
- ・LMSを整備 …受講生の学習管理を支援
- ・オンラインホワイトボード、研修外でも使用可能なZoom部屋を整備
→話し合いの経緯を可視化できる環境
→参加者同士の交流を促進し、活発な取り組みを支援

2.1 目的・ねらい・特徴

■研修の特徴 ② 研修後の実践を見据えて、一人ひとりの【学び⇄内省⇄実践】のフローを支援

● 研修終了後のよりよい教育実践に向けた支援

- ① チャートを使って、各科目のテーマごとに、右記①～⑥のフローを支援する
 - ・自分の教育実践を振り返りながら、自身の問題意識を整理する
 - ・研修で学んだことを、教育現場でどう生かすか検討・計画する
- ② 参加者同士の対話的な振り返りの時間を定期的を設定



■科目1		■研修日 月 日		■科目のテーマ	
■名前					
オープニングチャート 下のコラムについてそれぞれ具体的に挙げてみましょう。			LABB (ラボ) チャート この科目で学んだことを踏まえて、今後のよりよい教育実践に向けて準備しましょう。		
研修実践前に 考えましょう	WHAT テーマについて知っていること		LESSON この科目は自分が学びたい中で、 具体的なことで何が大げな課題ですか？		
	WHAT この科目で最も学びたいと思っていること		ACTION その学びが実現する助言を、今後、実 践することはありますか？		
	WHY どうしてそれが重要だと感じているのですか？		BARRIER 実践するにあたり、 障壁となりそうなことはありますか？ 障壁をどう乗り越えるかを イメージしてみましょう。		
実践後の振り返り	テーマについての理解は、深まりましたか？ 理解の深まりを★で示しましょう	☆☆☆☆☆	BENEFIT これらを実践することで、 どんな変化が期待されますか？		
	実践後に学んだ自分の学びの目的は、 この科目の中でどの程度達成できましたか？ また、新たに目標や気づきがあった場合は、 挙げてみましょう。				

※チャートサンプル

2.2 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係

- 同期型研修で対話的なワーク・振り返りを行い、「知識」「技能」だけでなく「態度」も含めた統合的な向上を目指している

科目	科目名	該当する「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)
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)	
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)
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)	

※『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

2.2 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	該当する「就労者【初任】資質・能力」(文化庁)		
		知識	技能	態度
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)
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)	
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就労者向け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)
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】全般 【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】全般 【2成長する日本語教師になるための技能】全般 【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】全般 【2学習者に対する態度】全般 【3文化多様性・社会性に対する態度】(1)~(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

2.3 実施スケジュール・教育方法・教育内容・実施体制

■令和5年度の研修実施スケジュール

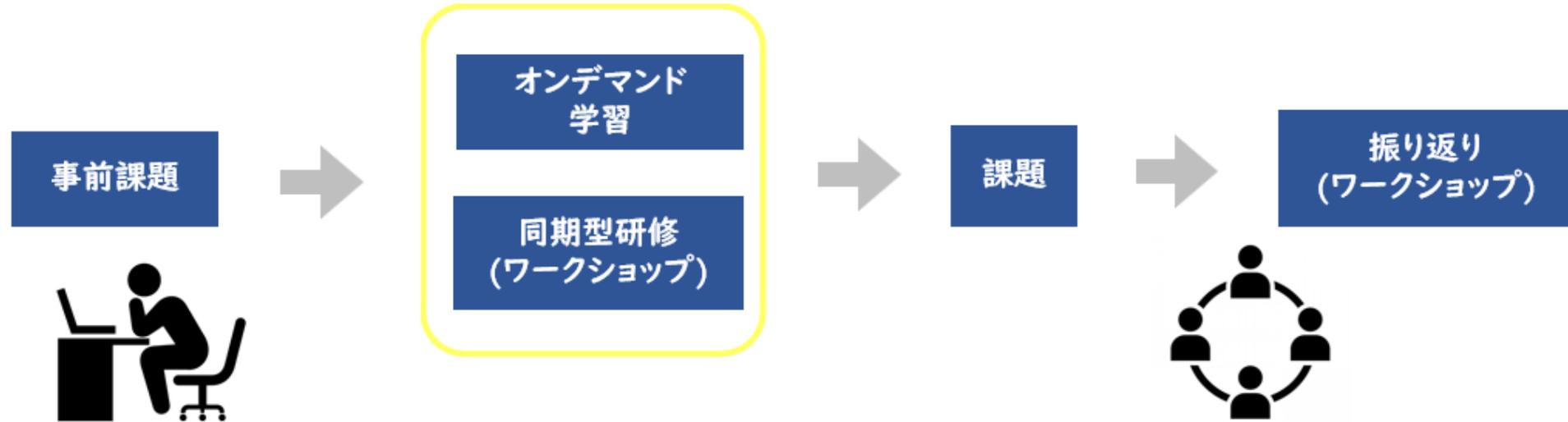
- 年間 3コース
- 各コース 48時間（※事前・事後課題の取組時間も含めて考慮したもの）
- オンラインによる 全12科目

オンデマンドコンテンツ【10時間】 / 同期型研修（全7回）【38時間】

	実施期間
第1期コース(C1)	7月 8日～ 9月16日 隔週土曜日
第2期コース(C2)	9月23日～12月16日 隔週土曜日
第3期コース(C3)	9月28日～12月21日 隔週木曜日

2.3 実施スケジュール・教育方法・教育内容・実施体制

■教育方法



受講生による対話、内省を促す【反転授業】【グループワーク】【振り返り】

「やり方そのものを教える」 < 「やり方を生み出すプロセスを体験する・学ぶ」

※ 研修運営担当講師の育成もOJTで同時に行う（※次ページ）

2.3 実施スケジュール・教育方法・教育内容・実施体制

■ 研修運営担当講師の育成について

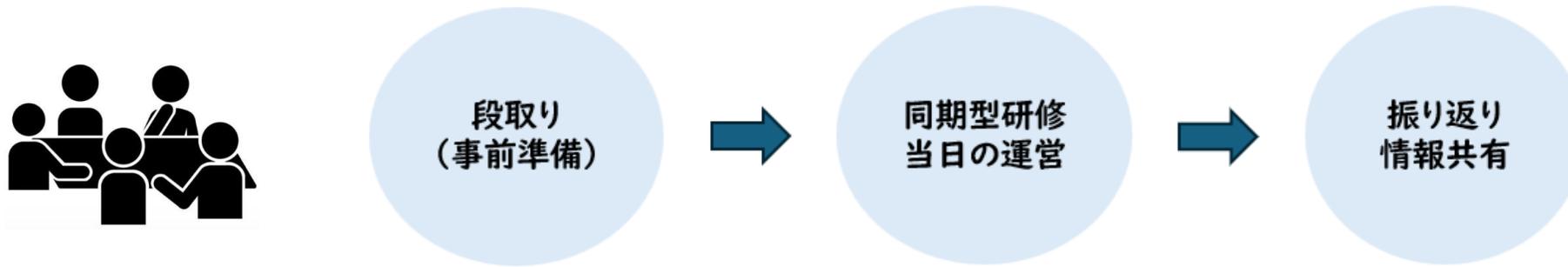
● 目標とする活動

- ① 研修の構成・運営に関する理解
- ② 同期型研修のファシリテーション(OJT)
- ③ 同期型研修の司会進行(OJT)

● 育成における取組

- ① 研修前オリエンテーション、ファシリテーションの勉強会
- ② 研修運営のOJT(※以下、図の通り)
- ③ 目標項目チェックシート、振り返りレポート

● 研修運営のOJT 〈チームでのファシリテーション、グループワークのプロセスに伴走する〉



2.3 実施スケジュール・教育方法・教育内容・実施体制

■研修カリキュラム(全12科目)の概要

	時間	講師/所属機関等	科目	科目名	ねらい・目標
同期型研修 第1回準備	0.5H	JICE	★	事前課題	<ul style="list-style-type: none"> 研修の背景と目的が理解できる JICEの教育現場を知ることができる
同期型研修 第1回	4.5H	平山智之 森田恵・速水はるみ JICE	★	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> 研修の背景が理解できる 研修の目的が理解できる 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、互いの強みを探ることができる 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ことができる
オンデマンド	3H	神吉宇一 武蔵野大学教授	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・政策の側面から理解できる 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ことができる
		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)をもとに整理できる 外国人就労者受け入れ制度の課題について理解できる
同期型研修 第2回	4.5H	平山智之 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が理解できる コースデザインの手順・方法(ニーズ分析、目標設定など)が理解できる 就労者や利害関係者のニーズを踏まえたコースの設計プロセスや構成が理解できる JICEの事例を検討できる
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"> 独自に外国人従業員の採用・育成を行っている企業等の事例を理解・分析する 外国人の採用や育成に課題を抱える企業と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等に関する課題が理解できる
同期型研修 第3回	4.5H	平山智之・叶由紀子 三原加津子 JICE	6	指導法 (概論・事例)	<ul style="list-style-type: none"> 就労者の目的に応じたコース設計と指導法のバリエーションが理解できる 課題達成型実践の指導法が理解できる 就労者の自律学習支援が理解できる

2.3 実施スケジュール・教育方法・教育内容・実施体制

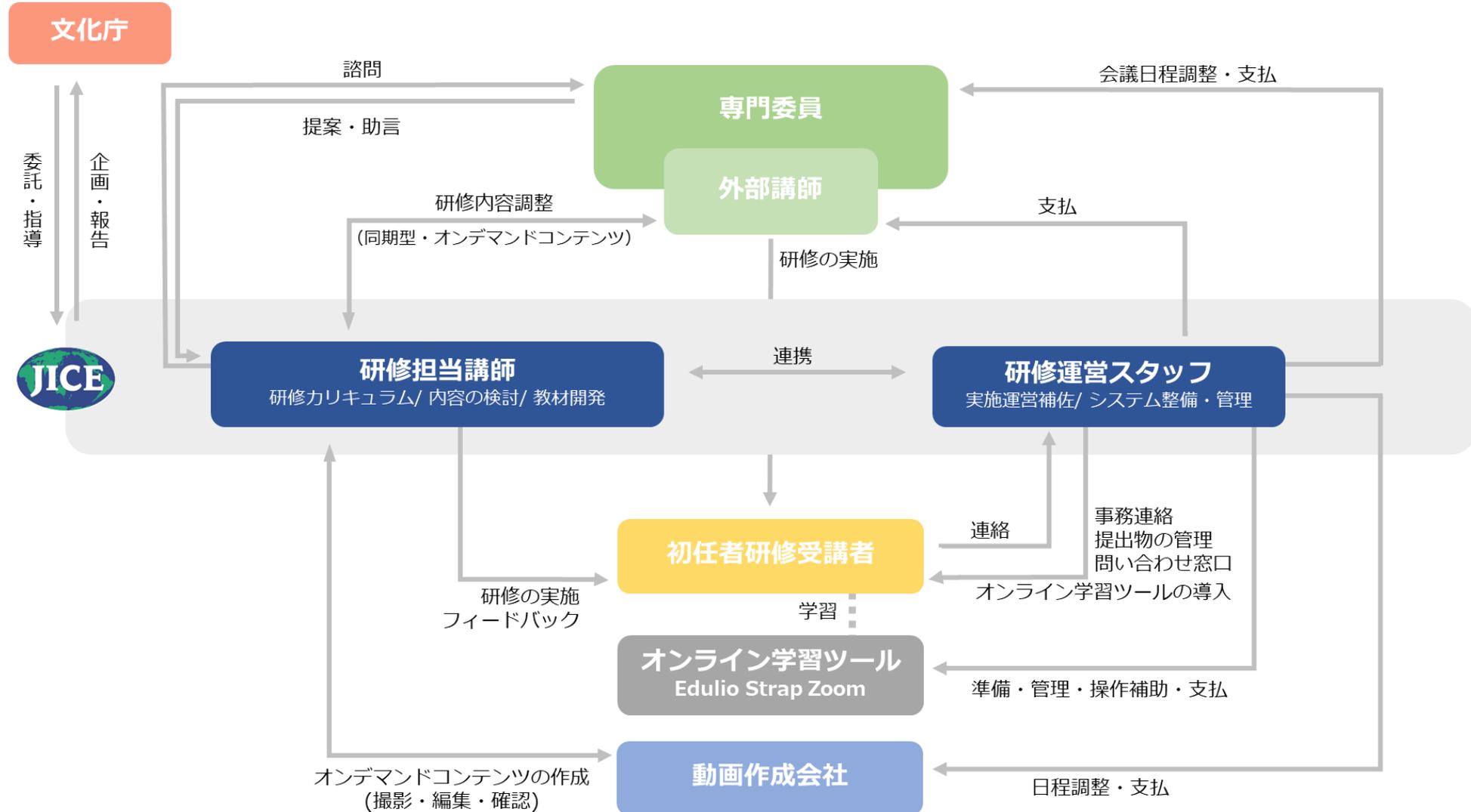
	時間	講師／所属機関等	科目	科目名	ねらい・目標
オンデマンド	1H	外国人就労者(11名)	7	外国人就労者の語りを聞く	<ul style="list-style-type: none"> 就労者へのインタビューを視聴し、日本で生活する就労者の個別のあり方・生き方を知る 就労者に対する日本語教師としての自分自身のあり方を捉え直す
同期型研修 第4回	4.5H	平山智之・森田恵 三原加津子・徳増紀子 JICE	8	評価の方法 (概論・事例)	<ul style="list-style-type: none"> 就労者に対する評価の目的、多角的な評価方法を理解できる パフォーマンス評価の評価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たコースデザインと具体的な教育実践を検討することができる コース設計と教育実践案、およびその制作プロセスについて説明することができる
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が理解できる
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)	<ul style="list-style-type: none"> 「構成主義的教育観」に基づいた心構えや、課題達成型実践の指導等を検討・実践できる
		森田恵 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たコースデザインと具体的な教育実践を検討することができる コース設計と教育実践案、およびその制作プロセスについて説明することができる
オンデマンド	1.5H	渡部裕子 JICE 上席日本語研究員	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」という概念について、基礎的な考え方が理解できる 自分自身のキャリアを振り返ることができる
同期型研修 第6回	6.5H	渡部裕子 JICE 上席日本語研究員	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・検討できる 日本語教師ができるキャリア支援の実践方法を理解・検討できる
		森田恵 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たコースデザインと具体的な教育実践を検討することができる
同期型研修 第7回	6.5H	—	12	コースデザイン演習 (発表)	<ul style="list-style-type: none"> コース設計と教育実践案、およびその制作プロセスについて説明することができる
		平山智之・森田恵 JICE	★	コース全体の 振り返りとまとめ	<ul style="list-style-type: none"> 全12科目を通しての学びを振り返り、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(※事前課題・事後課題等にかかる時間も含めた想定時間)

※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。

2.3 実施スケジュール・教育方法・教育内容・実施体制

■研修の実施体制図（関係者・組織）



2.4 募集・選考方法

■ 募集・選考・応募者

	募集方法	広報媒体	期間	応募・受講者数
C1	JICE ホームページに、申し込みURLを掲載・案内し、募集を行った。 ※あわせて募集要項、スケジュール等も添付	<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 	5月11日～6月11日	18人
C2			7月14日～9月10日	25人
C3			7月14日～9月10日	18人

※ C2・C3 募集期間中にオンラインでの研修説明会を実施（7月29日）

■ 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

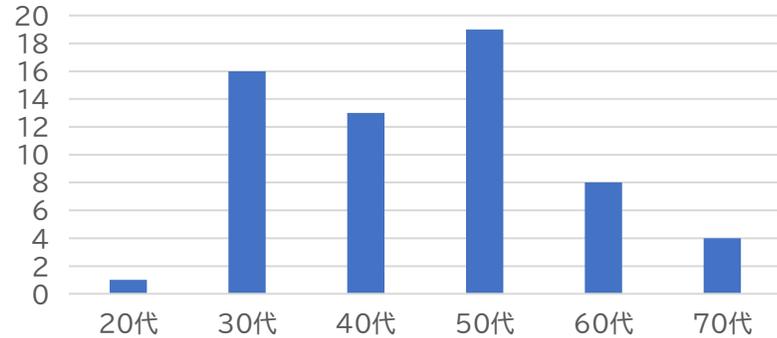
※養成修了後、日本語教師としてクラス授業で1年以上の指導経験がある方が望ましい

- ・就労者を対象に教育実践をしている現職日本語教師、または将来当該分野で指導を希望している日本語教師

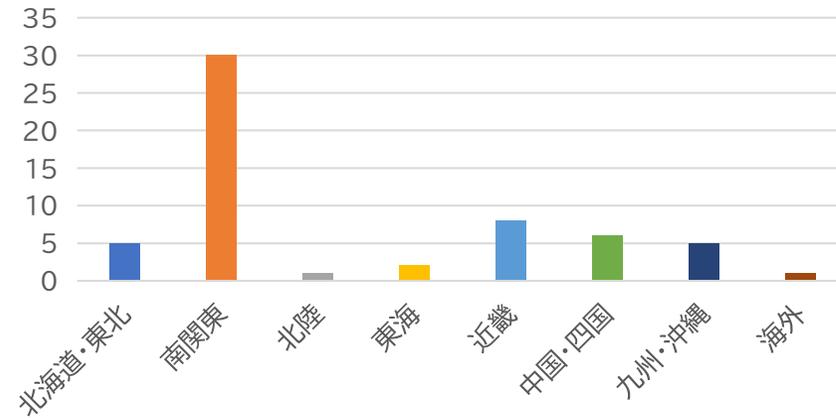
- ・同期型のオンライン研修にすべて参加でき、オンデマンド学習及び課題に取り組む時間が取れる方

2.5 受講者情報

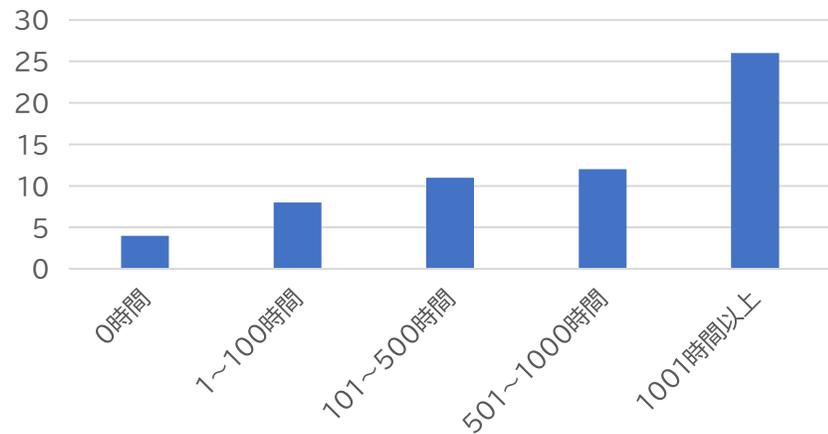
① 年齢分布



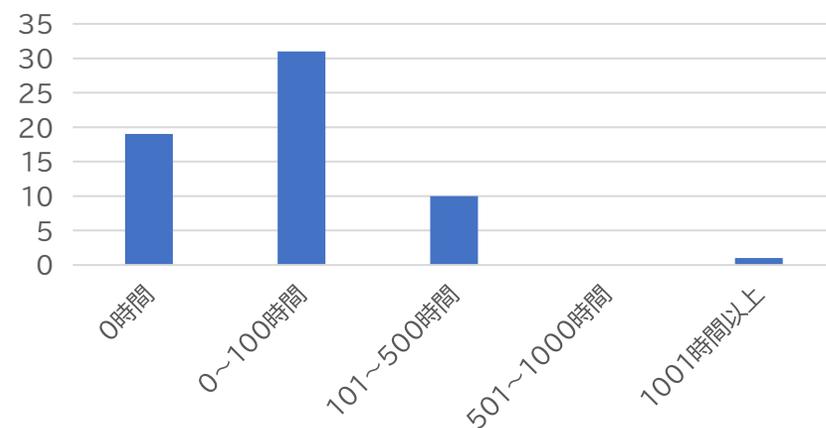
② 居住地域 (23都道府県・1か国)



③ 日本語教師としての勤務時間 (全般)



④ 就労者に対する日本語教師としての勤務時間

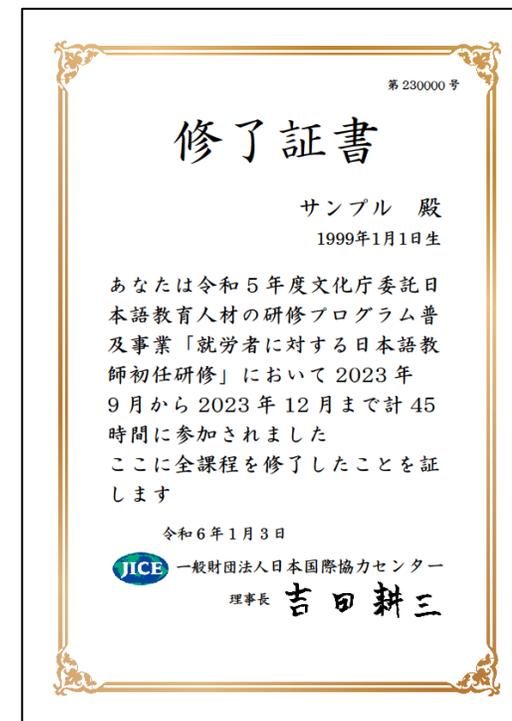


2.6 修了者・修了要件

■令和5年度修了者：58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



※修了証サンプル

2.7 研修の様子 (ICTツールの活用)

■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・提出の把握



←■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→

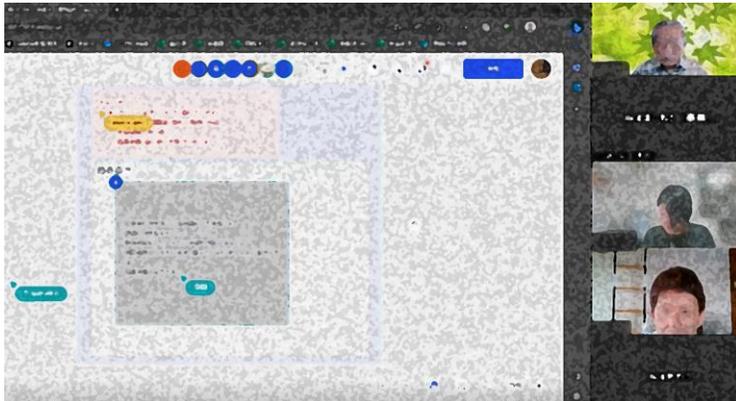
- ・グループワークの際、グループ内のアイデアを可視化・整理したグループ内の振り返りや、グループ間の意見交換・学び合いに役立てた
- ・ワークによって、グループごとに個別のボードやZoomを用意し、研修時間外の継続的なグループ活動に活用してもらった



2.7 研修の様子 (オンデマンド講座、グループワーク、最終発表)

■ オンデマンド講座 →

- ・動画視聴と視聴前後の事前・事後課題に取り組み
- 同期型授業では、受講者同士でテーマに関し意見交換を行う

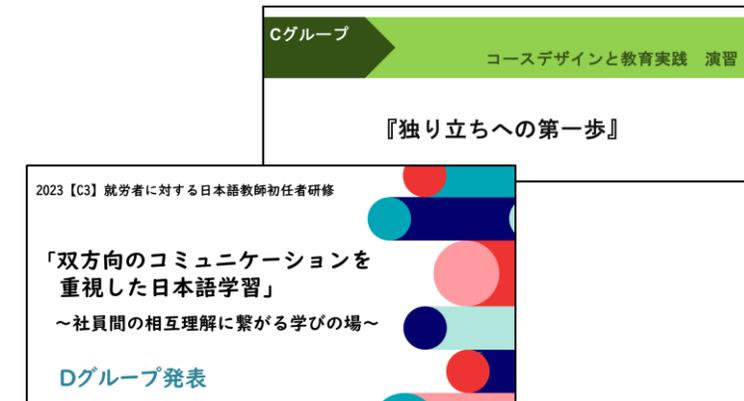


← ■ グループワーク

- ・各グループにJICEスタッフがファシリテーターとして参加しグループワークのサポートを行う
- ・スタッフは事後ミーティングでグループ活動の様子を共有

■ 最終発表 (コースデザイン) →

- ・グループごとに考えたコースデザインをパワーポイントを使い発表
- コースの企画から発表資料の作成、当日の発表までグループで行う
- 発表後はホワイトボードツールで受講者同士コメントをしあう
- (3.7 評価 科目12におけるグループ活動の概要 参照)



2.8 研修前後のフォロー体制（学びを深めるサポート等）

1) 研修受講生が学びを深めるためのフォロー

● LMSやオンラインツールの使用等に関するサポート

- ・ 事前に操作方法等の解説動画を配信、その他個別サポート対応を行う
- ・ オンデマンドコンテンツは、研修終了後1か月は、閲覧・視聴を可能にする
- ・ 研修後の交流や情報交換等の機会を提供
→オンラインツール（Zoom、strap）を研修終了後も1カ月間開放

● ワークショップでのサポート

- ・ 各グループにファシリテーターを配置し、グループ内の活動をサポート
※研修前の準備として、受講生のレディネスを考慮してグループ分けをする
- ・ 研修時間外も交流や活動に利用できるZoomやボードを整備
- ・ 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

2.8 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

- ① フォローアップ研修の実施 → 修了生間の実践報告と振り返り、情報アップデート、外部講師によるワークショップ
- ② 小セミナー（6回） → 企業向け、就労者向けの情報提供を含めたセミナーへの参加案内

① フォローアップ研修の実施

7月29日（土）3時間 参加者：32名

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

これまでの研修修了生の現場からの報告を聞いてみよう
修了生同士でそれぞれの実践について話し考えよう

日時 2023年 **7月29日（土）**
10:00 ~ 13:00

実施方法 Zoom（オンライン）

参加対象 2019～2022年度 JICE主催
「就労者に対する日本語教師初任者研修」を修了された方

研修内容

- 1 研修修了生による研修後の実践報告
- 2 ワークショップ
- 3 振り返り・意見交換

※裏面をご確認ください。

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 7月20日（木）18:00

参加費
無料

一般財団法人 日本国際協力センター
多文化共生事業部 日本語教育課
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

■ 修了生の教育現場から【実践報告／地域事情／私のキャリアパス】

1. 静岡県 Kさん：「技能実習生（多職種）向けの実践」
2. 宮崎県 Yさん：「技能実習生（惣菜製造／建設）日本語指導・コースデザイン」
3. 栃木県 Oさん：「介護人材への日本語支援の実践（介護記録を書く）」

■ 対談セッション【テーマ 地域における外国人のキャリア形成の事例】

島根県出雲市に暮らす私の目から見えること

ゲストスピーカー 肱岡 春香さん（ブラジル サンパウロ州出身）／島根県出雲市 JICE現地連絡調整員

■ グループでの実践報告（参加者各自の教育実践の振り返り・意見交換）

（各自の教育現場・実践の情報交換、悩み、工夫など）

2.8 研修前後のフォロー体制（学びを深めるサポート等）

② 小セミナー（オンライン／6回）

※ JICEのポータルサイト「多文化スクエア」の外国人就労者および企業向けのオンラインイベントを中心に
教師が普段なかなか立ち会えない、企業と外国人就労者の両者が参加するイベントに参加・見学する機会を提供する

セミナー	実施日	修了生 参加者数
① 外国人向け 企業説明会 【日本マクドナルド(株)】	9月11日(月) <1.5時間>	14名
② 在留管理制度 【大平 泰弘 行政書士】	9月15日(金) <1時間>	15名
③ 外国人向け 企業説明会 【タカスエ(総合物流)】	1月25日(木) <1時間>	27名
④ 介護の仕事・資格 説明会 【社会福祉法人初穂会 稲毛ペコリーノ/(株)Seina Corporation】	2月6日(火) <1.5時間>	18名
⑤ 企業向けセミナー【JICE】 「外国人従業員とのコミュニケーションのコツ」	3月4日(月) <1時間>	10名
	3月14日(木) <1時間>	14名

2.9 評価

■受講生の取り組みに対する評価

- 1) 参加度 オンデマンド動画視聴の確認／同期型研修への出席確認
- 2) 提出物 事前、事後課題／内省チャート／最終レポート

■受講生の資質・能力の向上に関する評価

- 1) 提出課題をもとにした各科目の振り返りとフィードバック
- 2) 受講生による活動および成果物に対するピア評価、講師によるフィードバック
※作成活動の概要について、次頁に【補足】を記載
- 3) 各科目ごとの成果と課題の自己評価（内省チャート）
- 4) 研修全体の振り返りと研修後の教育実践計画（最終レポート）、講師によるフィードバック

2.9 評価

■ 【補足】受講生による作成活動の取組及び成果物 →ピア評価、講師によるフィードバック

活動概要【科目12】

研修後半（一カ月半ほど）の期間、グループ（4～5名）で、下表①～④に取り組み、研修最終日に発表・評価を行った

必須の発表項目	活動の概要
① コース案	具体的な教育実践の場、対象者を想定してコース案を作成する
② 教育実践案	①で構想したコースの学習活動の一部を検討し、まとめる
③ 作成プロセスの振り返り	グループ内の異なる教育観やアイデアをすり合わせた過程までも含めて、①と②の作成プロセス・話し合いの経緯などを振り返ってまとめる
④ 研修における成果と課題のまとめ	研修で学んだことが活動の中でどのように活かされたかを振り返る

※各グループに運営側からファシリテーターが入り、進捗を見守りながら必要に応じて支援を行った

※研修後、受講生は、研修で得た気づき・自身の変容、研修後に活かしたいことなどを、個人で「最終レポート」にまとめる

3. 受講生からの評価

■ アンケート結果

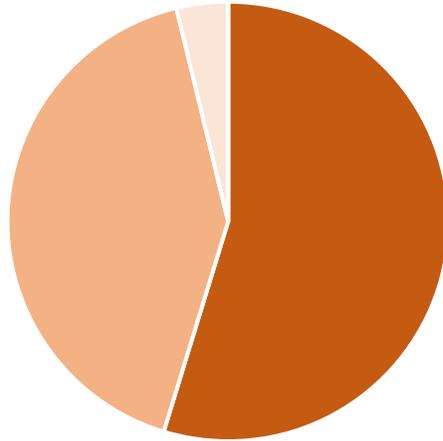
1) 研修の満足度および研修プログラム全体へのフィードバック

2) 研修による「資質・能力」向上の実感

※各科目の研修内容への5段階評価およびコメント

- ① 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か
- ② 技能面:学習した内容は、今後の日本語指導に活かせるものだったか
- ③ 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か

■ 1) 研修全体の満足度および研修プログラム全体へのフィードバック



■ とてもいい ■ いい ■ 普通 ■ よくない ■ 全くよくない

受講者の96%の方が「とてもいい」または「いい」と回答

<受講者の声>

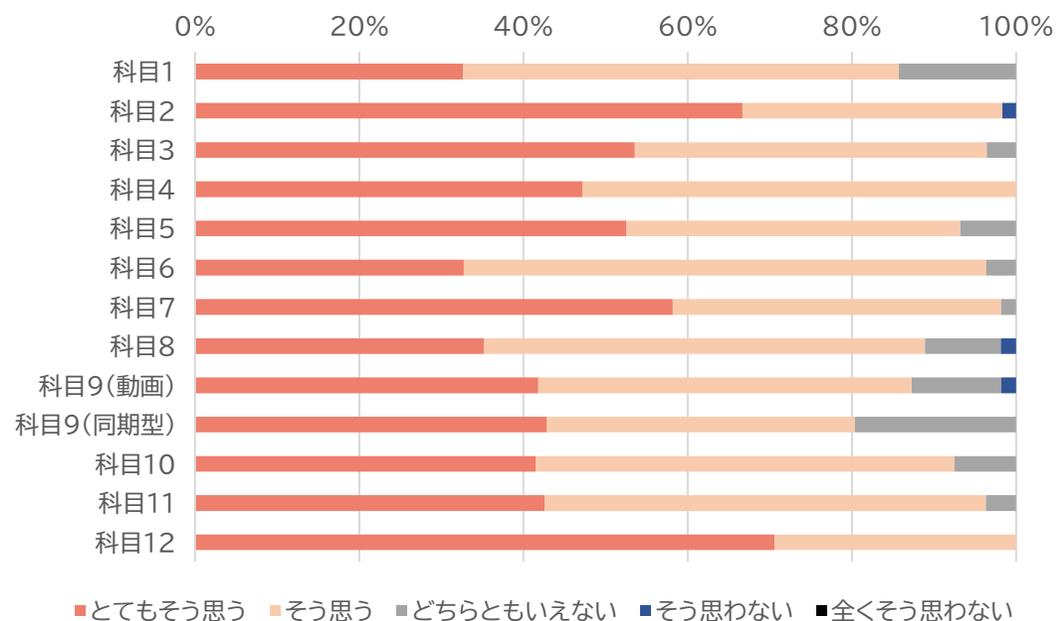
・学びが自然に深まるようなコースデザインになっていた。

・全体的にもものすごく考えられた素晴らしいコースだと思いました。就労者向けの日本語教育に必要なことを順番に学んでいき、最後はこれまでの知識などを生かして協働して発表するという流れは大変勉強になりました。

・最初は漠然としていた内容が、回を重ねるうちに教師としての視点のみならず、「学習者の思い」や「雇用側の立場・考え」に触れ、最終回ではコース設計とい課題を通じ、就労現場における日本語教師の役割について理解を深めることができた。

■2) 研修による「資質・能力」向上の実感 ※科目別に、知識・技能・態度に関して5段階評価をもらった

① 【知識】に関する質問:研修内容はわかりやすく有益な情報を含んでいた



※各科目「とてもそう思う」「そう思う」80%以上

<受講者の声>

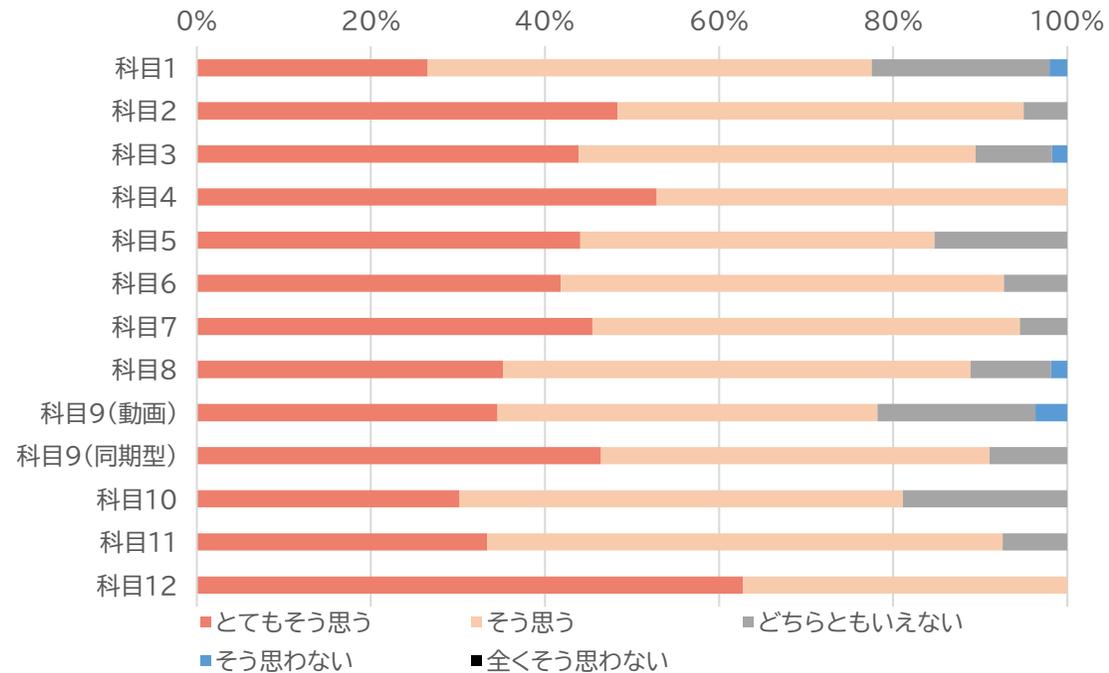
・就労者のための日本語教育で、「学習者」と「教師」だけではなく、「企業」との関わりがどのように重要かが分かった。

・日本語教師が、キャリア形成をどう支援できるかについて、個別の対応だけでなく、組織的な視点からも学べた。

・就労の在留資格の条件について、科目7「外国人就労者の語りをきく」や科目5「外国人を採用する企業側(セブンイレブン・介護施設)の動画」などで、知識を補いながら理解できた。

・グループワークの中で、住んでいる地域の取組や、各自の教授経験など、参加メンバー固有の情報が得られた。

② 【技能】に関する質問：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



※各科目「とてもそう思う」「そう思う」80%以上

<受講者の声>

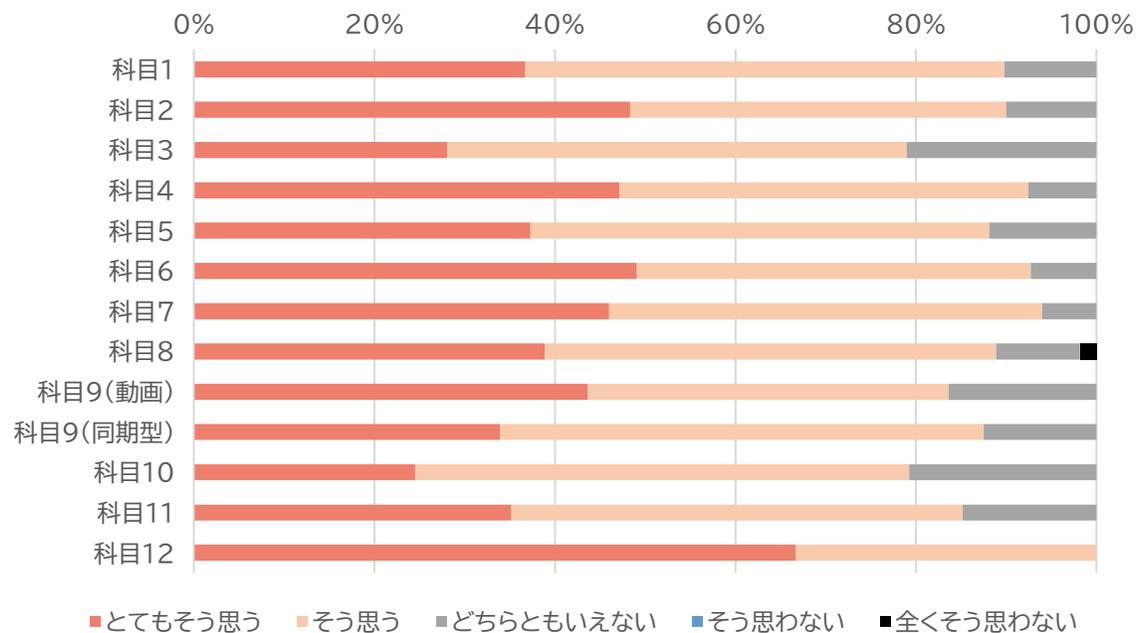
評価方法について

・評価の目的や、具体的な評価方法が参考になった。評価項目をきちんと定めておくことで、その回に必要な内容を過不足なく取り入れることができる。評価は、成績としてだけでなく、自律学習のきっかけになったり、企業側にとっては人事管理の判断材料としても不可欠だろうことに気づき、就労の日本語における重要性が学べた。

指導法について

・社会的存在として学習者を捉え、まずは、学習者の持っている力で表現することを大切にした指導について考えた。
・相互理解を促す役割やファシリテーターとしての支援について学べた。

③ 【態度】に関する質問：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



※各科目「とてもそう思う」「そう思う」およそ80%以上

<受講者の声>

・グループ活動を体験し、話し合いや協働作業をの良さや多様な視点の大切さに気づいた。

・真の共生社会とは何か、共に学ぶ存在とは何か、学習者との関係性や日本語教師としての役割を見直すようになった。

・教授法だけでなく、外国人政策などに幅広く興味を持ち、研鑽していくことが求められていると気づいた。

・自治体がどのような取り組みをしているのかにも目を向けるようになった。

・「企業・団体」「地域の人」などの第三者が関わる重要性、学習と仕事・生活が循環していくことの大切さ、また社会とつながる支援の必要性を考えるようになりました。

4. 成果と課題

【成果】

- 1) 研修普及のための人材育成 【就労分野における初任の資質・能力の向上】
 - 受講生による取組及び成果物（グループ活動）
 - 最終レポート（個人）

- 2) 研修普及のための基盤強化
 - 研修修了生へのフォローアップ
 - 研修の持続可能性の強化

4. 成果と課題

1) 研修普及のための人材育成【就労分野における初任の資質・能力の向上】

■ 成果1 作成活動の取組及び成果物から、次の通り、受講生の資質・能力の向上が確認できた

- ・ 具体的な対象者・就労現場および学習目的を踏まえて、コースデザインを検討できた
- ・ コース設計のプロセス・段取り、および教育実践・評価について、具体的な設計を描けた
- ・ 他者との連携の中で、多角的な視点から、対話的に活動に取り組むことができた

※発表例

(一部抜粋)

	想定する業種・対象者等	学習目的・コース目標
1	■自動車整備工場 ■技能実習生	■業務の日本語 ■日本人従業員の授業参加・やさ日の研修
2	■食品加工工場 ■技能実習生	■業務上のコミュニケーション ■ICTを活用した自律学習促進
3	■建設現場 ■技能実習生	■業務の安全や、従業員同士の日常の交流などのコミュニケーション
4	■就労準備 ■留学生	■職場共通のことば ■職場でのミスコミュニケーション
5	■縫製会社 ■技能実習生	■現場でのトラブル回避のコミュニケーション ■資格試験対策
6	■介護施設 ■技能実習生	■介護施設現場における事故対応時の言語活動
7	■求職者 ■定住外国人	■日本の就職活動の流れを理解し、一人で就職活動を行う
8	■介護施設 ■特定技能・定住者	■軽度の利用者の介助指示理解 ■利用者との簡単な挨拶・会話
9	■外食業種 ■特定技能	■定型的な接客をよりスムーズに ■イレギュラーな接客、発展業務
10	■製造加工工場 ■技能実習生	■危険回避・安全確保の日本語理解 ■社員や地域も巻き込む

4. 成果と課題

- 成果2 最終レポートから、受講生の成長について主に次のような点が確認できた
 - ・就労分野の日本語教師の役割について新たな気づきが得られた（教育現場で何をどうするか）
 - ・自信がついた（自分の資質・能力や他者との協働・連携に対する肯定的な意味づけ）
 - ・今後の行動指針を持つことができた
 - ・自身の教育観の振り返りや強化がすすんだ
 - ・受講前の経験を振り返り、問題意識を持つことができた
 - ・自分が身につけた専門性全体を捉え直すことができた（活動分野を越えて）
 - ・共生社会の実現という視点から、学習者の複数の側面（生活・留学・就労）を捉え直すことができた

4. 成果と課題

2) 研修普及のための基盤強化

■ 成果3 修了生へのフォローアップによって、以下の通り、研修普及の基盤が強化がすすんだ

- ・ フォローアップ研修での次の取組によって、研修での学びの活かし方を検討できた
 - ① 修了生による教育実践事例の共有
 - ② 修了生の研修終了後のキャリアパスや、各地域の日本語教育事情の共有
- ・ 修了年度を越えた、実践共有のネットワークの拡大につながった
- ・ 企業や外国人就労者が参加する小セミナー（全6回）を実施し、次の2点を強化できた
 - ① 日本語教育外の知識・技能のアップデート
 - ② 企業との連携を検討する機会提供

4. 成果と課題

■ 成果4 次の取組によって、研修の持続可能性の強化がすすんだ

- より充実したオンライン研修にするため、知識・情報提供の動画を追加作成した
 - ① 同期型研修における一方的な講義の時間を削減し、話し合いにかける時間が増えた
 - ② 養成後の経験が浅い受講生も、ワークショップ前に事前知識を得やすくなった
- 研修の運営担当者を3名増員し、以下、オンライン環境でのファシリテーション等の育成を行った
 - ① チームによるファシリテーション(チーフ、フロア、バックに分かれての役割)
 - ② 学習環境(活動・メンバー・ツール)の総合力を踏まえた、ファシリテーション
 - ③ グループワークのプロセスに伴走するスキル
- 全国在住の研修運営担当者とつながってオンライン研修を実施するための体制整備
 - ① 担当者間の共有フォルダを設置し、連絡・情報共有を密に行えるようにした
 - ② 各担当者が研修の観察記録にメモを作成・共有し、受講生の様子や取組の進捗等を把握できるようにした

4. 成果と課題

【課題】

養成終了後の指導経験が浅い受講生の増加への対応・体制強化の必要

- 指導経験が浅い教師にとっても取り組みやすい研修の検討
※課題の内容の調整・提示方法の工夫など
- ワークショップ中心の研修としての効果を維持するための工夫を検討
※研修中のフォロー体制の検討（質問対応、資料提供など）
- コースごとの受講生の状況・レディネス等に応じたファシリテーション
※グループ分け等研修の仕掛け・工夫、ファシリテーターの継続的スキルアップ

4. 成果と課題

【外部委員の評価まとめ】

1) 成果について

- ・ 受講生間の経験の違いを活かして、あるいは補い合って学べる研修として、年々よくなっている。
- ・ グループ活動の成果発表でも、どんな課題があるかをメンバー同士で見出せていた。
- ・ 研修担当チームによる、研修の進め方、改善の取組などの体制もよい。

2) 課題について

- ・ 指導経験が浅い受講生の増加に対して、研修の成果や質を維持するために
 - ① 受講時のガイダンスの充実（学び合いを重視した研修にどう取り組み・内省していくかの支援）
 - ② 研修の方針・内容を変えるよりも、ファシリテーターの関わり・支援を増やす
- ・ 養成段階から初任段階に進む際の、授業実践の振り返り・改善をどう支援するか
指導におけるアプローチやメソッドだけでなく、授業におけるテクニックの部分も含めた検討もできるとよい

4. 成果と課題

3) 今後に向けて

- ・ 「日本語教育の参照枠」をベースにした日本語教育全体の方向性が明示されてきた一方で、まだ教育現場に浸透していない現実もある。よい教育実践を考えようとしても、教育現場でとられている方針や現実に直面して、現場で心が折れてしまうという修了生の声がある。
- ・ 研修を修了した教師が力を発揮するために、どのような環境をつくれればいいのかを考えていくことが求められるのではないか。
- ・ 「共生社会の実現」からむしろ遠ざかるような日本語教育にならないよう、特に対話的な仕掛けがあるこうした研修は引き続き重要となる。
- ・ また、修了した人のフォローをより充実させていくことが、今後も大切になる。