文化庁
Agency for Cultural Affairs, Government of Japan

NISSHINKYO

令和５年度　文化庁
現職日本語教師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70名中、研修修了者64名

研修報告の構成

1. 事業概要
   - 1. 目的
   - 2. 取組の内容
   - 3. 実施体制
2. 各研修の概要
   - 1. 研修のねらい・特徴
   - 2. 求められる資質・能力と研修における教育内容の関係
   - 3. 研修の概略
   - 4. 研修教育内容・単位時間数
   - 5. 研修スケジュール・教育方法・担当講師
   - 6. 研修実施にあたっての連携体制
   - 7. 募集方法
   - 8. 受講者概要
   - 9. 修了者と修了率
   - 10. 研修の様子
   - 11.研修前後のフォロータップ体制
   - 12.評価方法
3. 受講生からの評価
4. 成果と課題

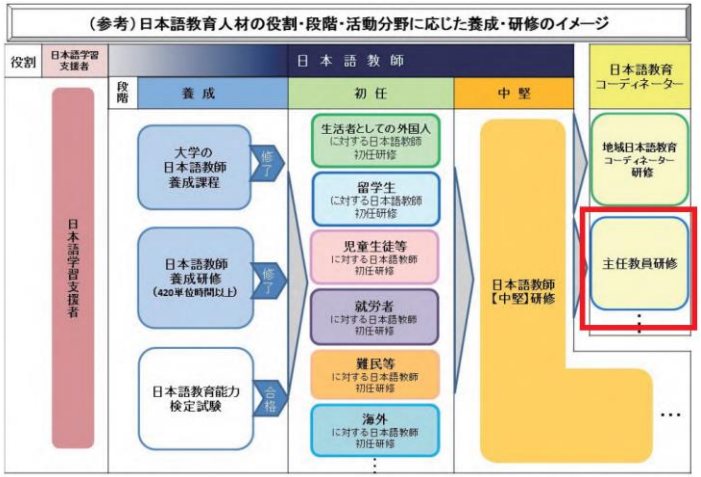
■ 事 業 概 要

＜目的＞

▸本事業は、日本語教育機関において新たに日本語教育コーディネーター【主任教員】（以下、主任教員）になろうとする者の育成と既に主任教員であり自らの資質・能力のさらなる向上を望む者に対して研修を行うことを主な目的とする。

▸本研修のプログラムは、文化審議会国語分科会の「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）」で示された内容を基に2018～2019年度の「日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業」で開発され、以降、改良を重ね日本全国の主任教員を対象に実施されているものである。

▸また、各日本語教育機関の質の向上に留まらず、本研修を受講した者が地域の日本語教育の核となって持続可 能な教育の仕組みを構築し、その結果諸地域が抱える課題を解決することにより、広く日本語教育の質の向上に 寄与することも期待される。



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

■ 事 業 概 要

＜取組の内容＞

①日本語教育コーディネーター【主任教員】研修

②日本語教育コーディネーター【主任教員】研修実施委員会の開催

③実施委員候補者研修

④日本語教育コーディネーター【主任教員】研修事業評価委員会の開催

【主任教員】研修

研修実施委員会

実施委員
候補者研修

■ 事 業 概 要

＜実施体制＞

▸「研修実施委員会」、「実施委員候補者研修」、「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。

研修事務局
（日本語教育振興協会）

現職日本語教師
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】研修

主任教員研修
研修実施委員会

【構成メンバー】
・実施委員
・実施委員候補者研修の参加者

【主な機能】
・主任教員研修内容の開発、改善を検討
・日本全国の主任教員に対する研修の実施
・受講者の修了を認定

実施委員
候補者研修

【構成メンバー】
・実施委員

【主な機能】
・候補者研修内容の開発、改善を検討
・一定の資質を備える将来の研修実施委員候補に対する研修の実施
・受講者の修了を認定、及び次年度の実施委員候補者を選定

研修事業評価委員会

【構成メンバー】
・評価委員

【主な機能】
・主任教員研修、委員候補者研修の事業評価を実施

■ 各 研 修 の 概 要

＜研修のねらい・特徴＞

【主任教員研修のねらい】

◆「日本語教育の参照枠」の理解とその活用事例を知る

◆ 人材育成の目的や考え方を知り、自校が求める教員像に近づけるための育成方法を考え実践する

◆ 今の悩みを共有できる仲間や相談できる先輩主任とのネットワークを獲得する

【主任教員研修の特徴】

▸「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律」の成立により、ますます注目が集まる「**日本語教育の参照枠**」や「**日本語教師の人材育成**」について理解を深める事ができる

▸ 現場の“今”を意識した研修プログラムにより、過去の研修受講者が再度受講しても満足できる研修である

▸ グループワークでは経験別や所属学校の属性別のグループを構成することにより、多様な受講者の満足度を保証する

■ 各 研 修 の 概 要

求められる資質・能力と研修における教育内容の関係

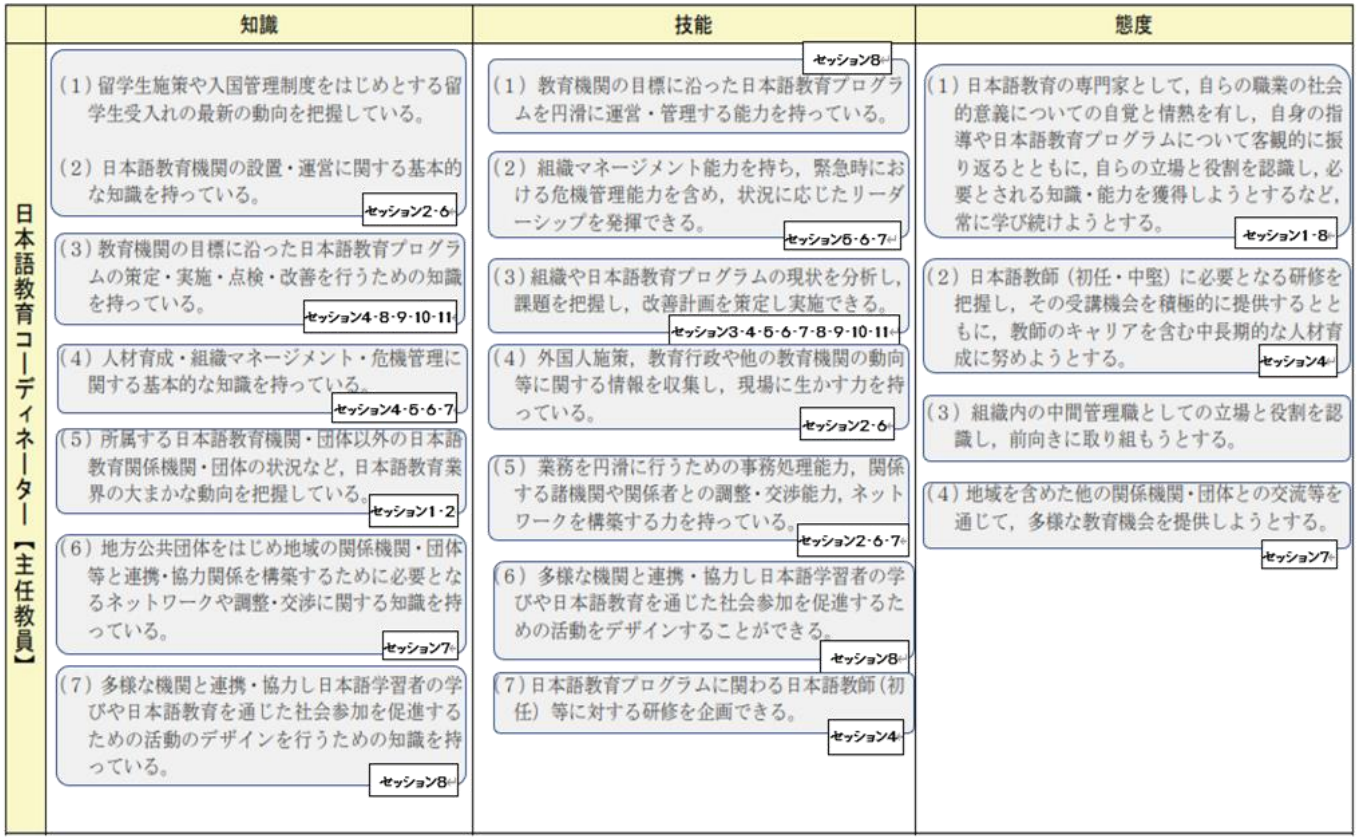
▸主任教員研修は、平成31年に文化審議会国語分科会から出された「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改訂版」に示された教育内容に準拠し、教育カリキュラムを構築している。

▸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「50単位時間」**を設定し、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、留学生の出身国等の最新の動向 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	6
(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 ・組織マネージメント （コーディネーター論・リーダーシップ論） ・ラーニングマネージメント ・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	3
(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 ・教育機関の自己点検評価	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 ・セルフマネージメント ・教員の協働を促進するファシリテーション	2～6	9
(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	5 1/3
(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	19 2/3
30単位時間			50単位時間

■ 各 研 修 の 概 要

求められる資質・能力と研修における教育内容の関係



	知識	技能	態度
日本語教育コーディネーター【主任教員】	(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。 (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 (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・8・9・10・11 (4) 人材育成・組織マネージメント・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・7 (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 (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7 (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8	セッション8 (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。 (2) 組織マネー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・7 (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 (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 (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・7 (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	(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・8 (2) 日本語教師（初任・中堅）に必要となる研修を把握し，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) 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。 (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7

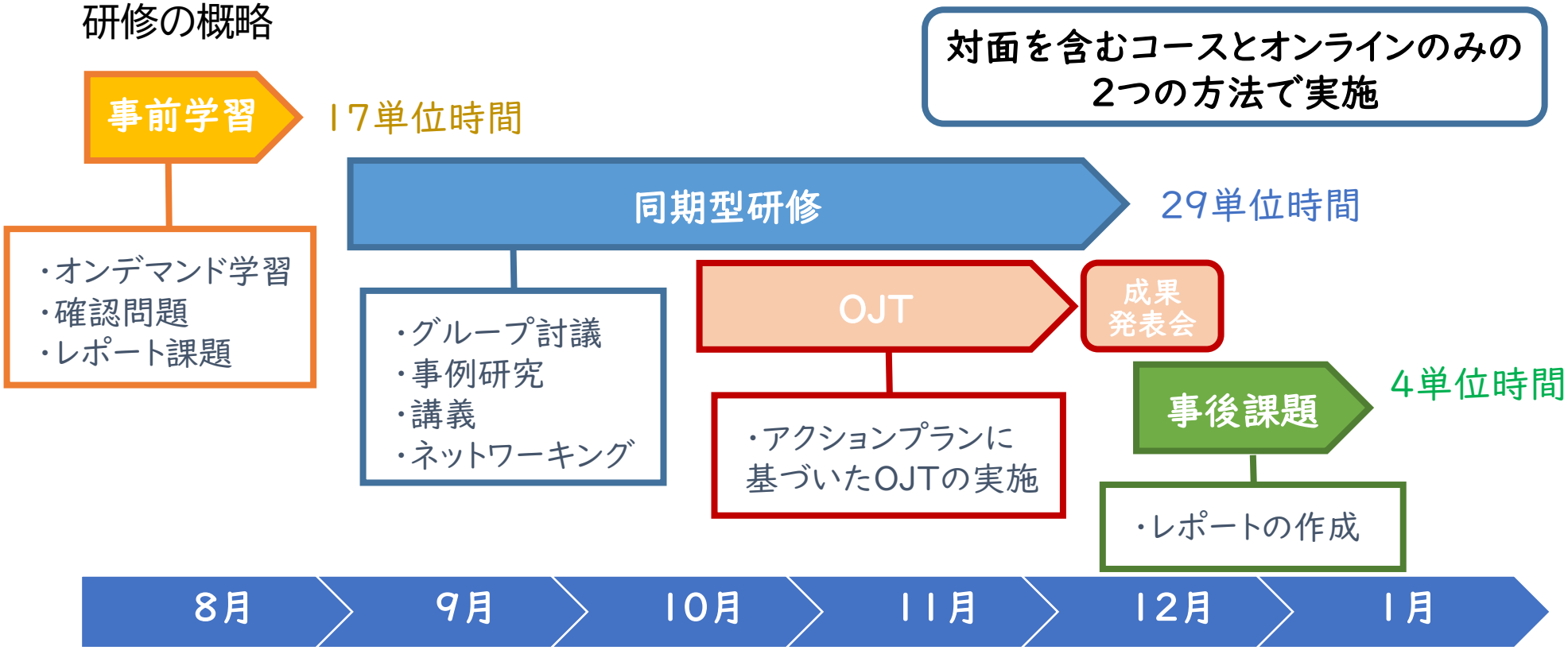
「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改訂版」を基に研修実施委員会が作成

▶主任教員研修は、全部で11のセッションで構成されている。
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。

■ 各 研 修 の 概 要

研修の概略

対面を含むコースとオンラインのみの
2つの方法で実施



主な使用ツール

LMS（事前学習等）：Google classroom
研修時：Zoom,Google Spreadsheet,Google form,Jamboard
ネットワーキング：Eight, LINEオープンチャット

■ 各 研 修 の 概 要

研修教育内容・単位時間数①

※1単位時間は45分

項目	教育内容	単位時間数
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	17
セッション1 先輩主任に聞いてみよう	ベテラン主任教員の経験談を聞き、理想の主任教員像を描く	2
セッション2 最新の日本語教育施策を知ろう！	出入国在留管理庁、文化庁、日本語教育振興協会の講演を聞き、日本語教育施策の現状を知る	3
セッション3 学校の課題、私の課題	自校と自身が抱えている課題を明確にする	1+ 1/3
セッション4 理想の教師像から考える人材育成のデザイン	人材育成のための枠組み・方策と実施の際に必要となるスキルについて理解する	4
セッション5 ケーススタディ“主任に求められる問題解決能力とは”	ケーススタディを通して、問題解決の手法を学ぶ	2
セッション6 日本語教育機関の組織マネジメント	中間管理職としての職責を果たすために、経営者との交渉の手法を学ぶ	2

■ 各 研 修 の 概 要

研修教育内容・単位時間数②

※1単位時間は45分

項目	教育内容	単位時間数
セッション7 Can doで描く、私が目指す理想の教師像	自身が描く理想の主任教員に近づくための目標を明確にする	2
セッション8 「日本語教育の参照枠」を知ろう！	「日本語教育の参照枠」への理解を深め、自校の目的目標に応じたプログラムの策定、実施、点検、評価、改善に関する課題を考える	4
セッション9 より良い学校づくりのための私のアクションプラン	アクションプランで何をするかの概要を決める	2
セッション10 アクションプランの実践経過報告会	アクションプランの途中経過の発表を通して、実践状況を客観的に分析する	3
セッション11 アクションプランの成果報告会	2か月間の経過、成果、反省点、今後の課題などについに発表し、自己の活動を客観的に振り返る	3+ 2/3
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	―
研修レポート提出	研修全体やアクションプランの取り組みについての振り返り、今後目指す主任像についてレポートを作成	4

■ 各 研 修 の 概 要

研修スケジュール・教育方法・担当講師①

日程		項目	教育方法	担当講師
8/1～ 8/25	事前	事前学習	オンライン 自主学習	加藤早苗(インターカルト日本語学校　校長) 神吉宇一(武蔵野大学　教授) 各セッション担当講師
9/2	研修①	セッション1 先輩主任に聞いてみよう	グループ ワーク	一条初枝(ヨシダ日本語学院　校長) 澤井美智子(大阪みなみ日本語学校　教務主任) 戸川朝子(南大阪国際語学学校　校長) 【先輩主任】 及川信之(東京三立学院　校長) 金子史朗(友国際文化学院　校長) 亀山　稔史(ABK学館日本語学校　教務主任) 黒崎誠(ラボ日本語教育研修所　校長) 肥田野美和(東京国際大学付属日本語学校　教務主任) 森恭子(学校法人江副学園 新宿日本語学校　顧問) 山本弘子(カイ日本語スクール　代表)
		セッション2 最新の日本語教育施策を知ろう！	講義形式	出入国在留管理庁　担当官 文化庁　担当官 佐藤次郎(日本語教育振興協会理事長)
9/8, 9/22	研修②	セッション3 学校の課題、私の課題	グループ ワーク	澤井美智子(大阪みなみ日本語学校　教務主任) 三宅ひとみ(大阪みなみ日本語学校　教務副主任)
		セッション4 理想の教師像から考える人材育成の デザイン	グループ ワーク	一条初枝(ヨシダ日本語学院　校長) 栗本久美(平成医療学園専門学校日本語学科　学科長(教務主任)) 土屋理恵(清風情報工科学院　副校長) 三宅ひとみ(大阪みなみ日本語学校　教務副主任)
		セッション5 ケーススタディ“主任に求められる 問題解決能力とは”	グループ ワーク	青柳恵(ヒューマンアカデミー日本語学校東京校　教務主任) 國田久子(桜丘国際日本語学校　主任教員) 野村智恵(前ヨシダ日本語学院教務主任)

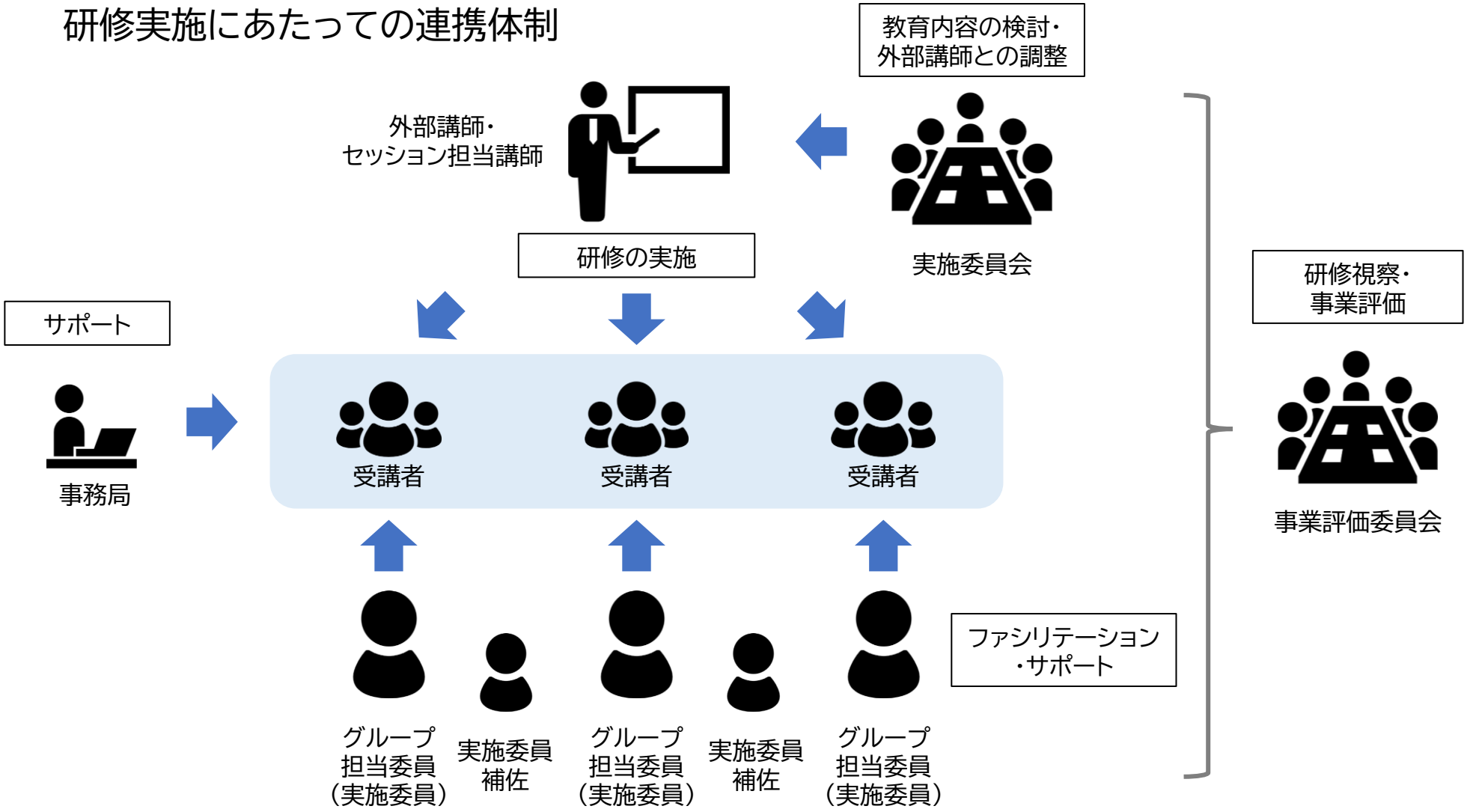
■ 各 研 修 の 概 要

研修スケジュール・教育方法・担当講師②

日程		項目	教育方法	担当講師
9/8, 9/22	研修②	セッション6 日本語教育機関の組織マネジメント	グループワーク	神恵介(新世界語学院　校長) 戸川朝子(南大阪国際語学学校　校長) 平岡憲人(清風情報工科学院　校長)
9/9, 9/23	研修③	セッション7 Can doで描く、私が目指す理想の教師像	グループワーク	内田さつき(コミュニカ学院　校長) 國田久子(桜丘国際日本語学校　主任教員) 野村智恵(前ヨシダ日本語学院教務主任)
		セッション8 「日本語教育の参照枠」を知ろう！	グループワーク	青柳恵(ヒューマンアカデミー日本語学校東京校　教務主任) 内田さつき(コミュニカ学院　校長) 亀田美保(大阪YMCA日本語教育センター　センター長) 山田貴彦(ミッドリーム日本語学校　校長)
		セッション9 より良い学校づくりのための私のアクションプラン	グループワーク	栗本久美(平成医療学園専門学校日本語学科　学科長(教務主任)) 土屋理恵(清風情報工科学院　副校長)
10/28	研修④	セッション10 アクションプランの実践経過報告会	グループワーク	神恵介(新世界語学院　校長) 山田貴彦(ミッドリーム日本語学校　校長)
12/2	研修⑤	セッション11 アクションプランの成果報告会	グループワーク	神恵介(新世界語学院　校長) 山田貴彦(ミッドリーム日本語学校　校長)
10月～ 12月		OJT		
1/8		研修レポート提出		
2/5		修了認定		

■ 各 研 修 の 概 要

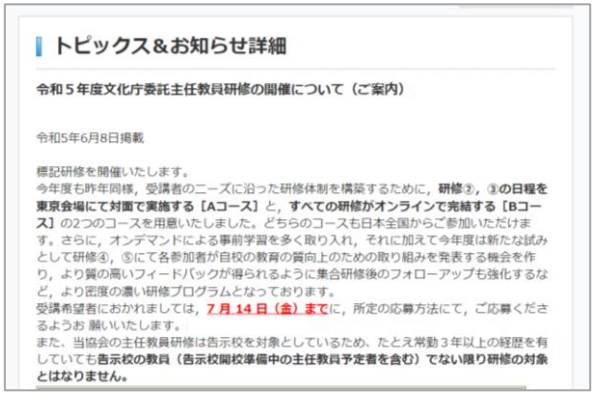
研修実施にあたっての連携体制



■ 各 研 修 の 概 要

募集方法

- 募集期間：令和5年6月8日～令和5年7月18日（期間延長）
- 募集方法：日本語教育振興協会ホームページへの開催案内掲載
  各ウェブサイトへの告知掲載（日本語教育学会、凡人社等）
  過去研修受講者へのメール送付、等
- 募集定員：70名



トピックス＆お知らせ詳細

令和５年度文化庁委託主任教員研修の開催について（ご案内）

令和5年6月8日掲載

標記研修を開催いたします。
今年度も昨年同様，受講者のニーズに沿った研修体制を構築するために，**研修②，③の日程を東京会場にて対面で実施する［Aコース］**と，**すべての研修がオンラインで完結する［Bコース］**の2つのコースを用意いたしました。どちらのコースも日本全国からご参加いただけます。さらに，オンデマンドによる事前学習を多く取り入れ，それに加えて今年度は新たな試みとして研修④，⑤にて各参加者が自校の教育の質向上のための取り組みを発表する機会を作り，より質の高いフィードバックが得られるように集合研修後のフォローアップも強化するなど，より密度の濃い研修プログラムとなっております。
受講希望者におかれましては，**7月14日（金）まで**に，所定の応募方法にて，ご応募くださるようお 願いいたします。
また、当協会の主任教員研修は告示校を対象としているため、たとえ常勤３年以上の経歴を有していても**告示校の教員（告示校開校準備中の主任教員予定者を含む）でない限り研修の対象とはなりません。**

応募要件

以下の(1)～(3)のいずれ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
（3）告示校開校準備中の主任教員予定者

参加要件

・研修の全日程に参加できる方　※参加決定後のコース変更は不可
・オンライン集合研修において、静かで研修に集中できる環境から参加できる方
・インターネット環境が整っており、PCで研修に参加できる方
　※スマホやタブレットからの参加は不可
・自校にて実際に課題改善を行い、その取り組みを発表し、研修レポートとして提出できる方

■ 各 研 修 の 概 要

受講者概要①

受講者数(研修開始時):70名

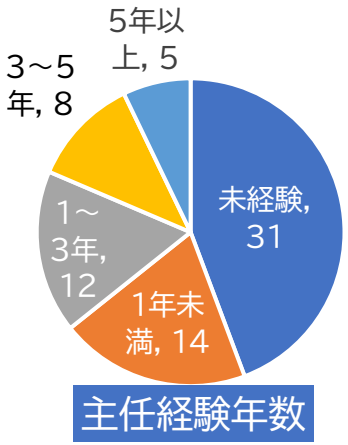
Aコース(対面含む):39名

Bコース(オンラインのみ):31名

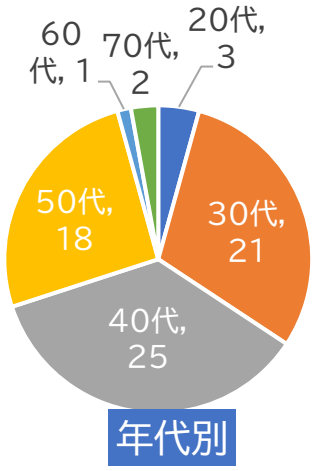
- コース別の受講者数を見ると、対面を含むAコースの受講者がやや多い結果となった。
- オンラインのみのコースを設置したことで、全国各地からの参加があった。
- 約半数が主任未経験者となっており、これから教務の中心を担う教師にも繋がった。

所属機関の所在地

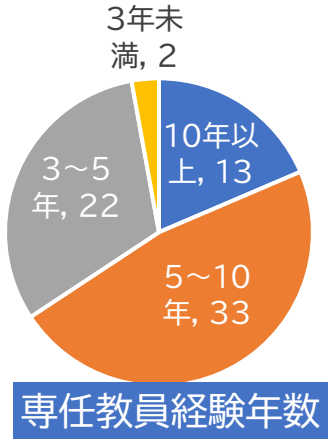
地域	人数
北海道・東北	3名
関東・甲信越	14名
東京	19名
東海・北陸	7名
近畿	15名
中国・四国	3名
九州・沖縄	9名
合計	70名



主任経験年数



年代別

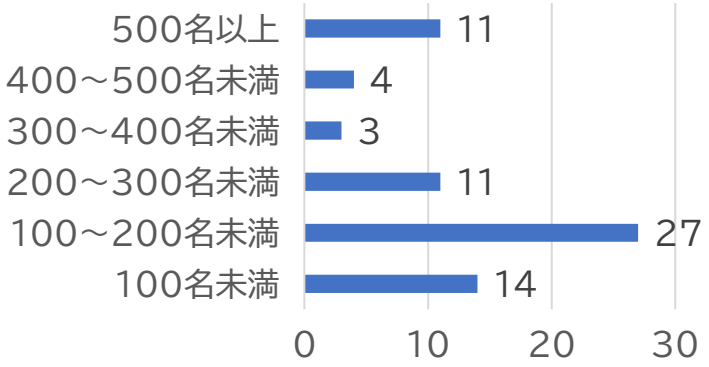


専任教員経験年数

■ 各 研 修 の 概 要

受講者概要②

所属機関の収容人数



▶ グループの作成にあたっては、主任経験歴の他、所属機関の収容人数なども参考にグループ分けを行った。

▶ 申込時のアンケートからは、所属機関においての人材育成やコース・カリキュラムの開発、運用に関して課題を感じている受講者が多いことが窺える。

申込時のアンケートより（複数選択）

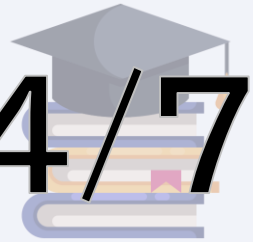
感じている不安や課題	
e.教職員の人材育成	39
b.コースやカリキュラムの開発、運用	35
f.人材不足	24
i.組織マネジメント	20
m.日本語教育業界やその動向に対する知識や理解	16
d.進路指導（進学・就職など）	15
a.自身の授業力	12
g.労働環境の整備	11
c.ICTへの対応	10
h.待遇改善	7
l.危機管理対応	7
j.経営者や経営母体との関係性	5
n.地域社会との関わり	4
k.学生募集など教務以外の業務	3
p.その他	1

■ 各 研 修 の 概 要

修了者と修了率

修了者

64/70名



修了率

91.4%

受講登録者70名のうち、64名が修了

なお、途中辞退の6名については受講者自身の避けられない事情による。

【修了要件】

以下の要件(1)(2)(3)全てを満たすこと

(1) 成果発表会(セッション11)で最終的な研修成果(※1)を発表すること

(2) 成果発表会後に研修レポート(※2)を提出すること

(3) 全50単位時間中、40単位時間以上(1単位時間は45分)を取得すること

※1 研修①～③を終えた後、研修受講生が各所属機関でOJT(アクションプラン)を実施し、その成果を発表するもの

※2 研修①～⑤を終えた後、「主任教員研修で得た気づき・学び」「アクションプランの立案と実施から得た気づき・学び」「今後、どのような主任教員になりどのような教育活動を行いたいか」についてまとめたもの

■ 各 研 修 の 概 要

研修の様子

対面集合研修

セッション5
ケーススタディ“主任に求められる問題解決能力とは”

セッション8
「日本語教育の参照枠」について知ろう！

セッション4
理想の教師像から考える人材育成のデザイン

セッション7
Can doで描く、私が目指す理想の主任像

■ 各 研 修 の 概 要

研修の様子

オンライン研修

セッション6
日本語教育機関の組織マネジメント

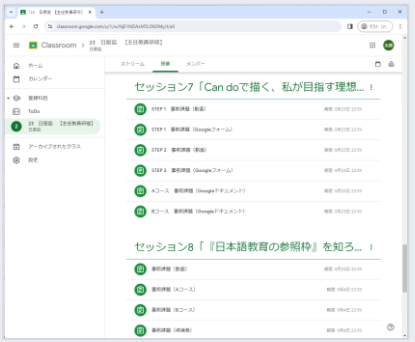
セッション8
「日本語教育の参照枠」を知ろう！

セッション11
アクションプランの成果発表会

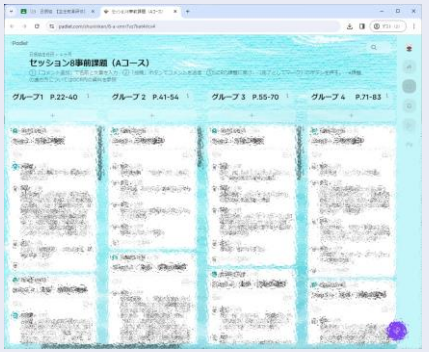
■ 各 研 修 の 概 要

事前学習・事後学習

オンデマンド教材



Google Classroom



事前課題

確認クイズ

ワークシート

■ 各 研 修 の 概 要

研修前後のフォローアップ体制

本研修では、受講者が研修をスムーズに受講する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。

■研修開始前

・LMS（Google Classroom）の使い方マニュアル配布

・ICTツールの使い方講習

■研修中

・Google Classroom上での案内の一元化

・各グループ担当委員による研修中の継続的なフォロー

■受講者間のネットワーキング

・名刺交換アプリEightを使っての関係構築

・LINEオープンチャットによる研修終了後の継続的な情報提供

・ランチタイム交流会

■ 各 研 修 の 概 要

評価方法

次の1～3の分野ごとにS～Cの4段階で評価を行い、その平均を最終評価とする。

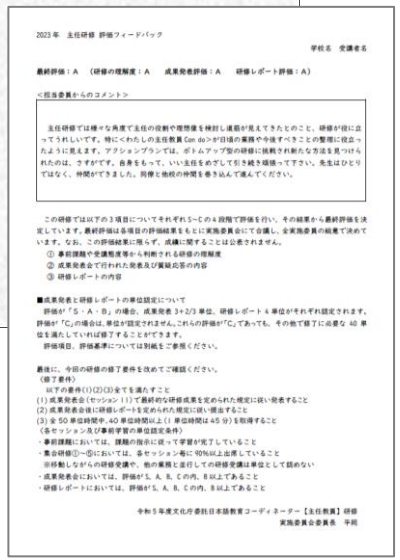
①成果発表　　②研修の理解度　　③研修レポート

今年度と昨年度の最終評価結果

最終評価	令和5年度（対象者64名）	令和4年度（対象者34名）
S	21名	2名
A	30名	14名
B	13名	18名
C	0名	0名

評価シート

総合評価	成果発表評価	研修の理解度評価	レポート評価	研修全般の取り組みに対するコメント（200～300字程度）
S	S	S	S	
A	A	A	B	
B	B	B	B	
B	B	B	C	
A	A	A	A	
S	S	S	S	



2023年　主任研修 評価フィードバック

学校名　受講者名

最終評価：A　（研修の理解度：A　成果発表評価：A　研修レポート評価：A）

＜担当委員からのコメント＞

主任研修では様々な角度で主任の役割や理想像を検討し道筋が見えてきたとのこと、研修が役に立ってうれしいです。特にくわたしの主任教員Con do＞が日頃の業務や今後すべきことの整理に役立ったように見えます。アクションプランでは、ボトムアップ型の研修に挑戦され新たな方法を見つけられたのは、さすがです。自身をもって、いい主任をめざして引き続き頑張って下さい。先生はひとりではなく、仲間ができました。同僚と他校の仲間を巻き込んで進んでください。

この研修では以下の3項目についてそれぞれS～Cの4段階で評価を行い、その結果から最終評価を決定しています。最終評価は各項目の評価結果をもとに実施委員会にて合議し、全実施委員の結果で決めています。なお、この評価結果に限らず、成績に関することは公表されません。

① 事前課題や受講態度等から判断される研修の理解度
② 成果発表会で行われた発表及び質疑応答の内容
③ 研修レポートの内容

■成果発表と研修レポートの単位認定について

評価が「S・A・B」の場合、成果発表3+2/3単位、研修レポート4単位がそれぞれ認定されます。評価が「C」の場合は、単位が認定されません。これらの評価が「C」であっても、その他で修了に必要な40単位を満たしていれば修了することができます。

評価項目、評価基準については別紙をご参照ください。

最後に、今回の研修の修了要件を改めてご確認ください。

〈修了要件〉

以下の要件(1)(2)(3)全てを満たすこと

(1) 成果発表会（セッション11）で最終的な研修成果を定められた規定に従い発表すること
(2) 成果発表会後に研修レポートを定められた規定に従い提出すること
(3) 全50単位時間中、40単位時間以上（1単位時間は45分）を取得すること

〈各セッション及び事前学習の単位認定条件〉

・事前課題においては、課題の指示に従って学習が完了していること
・集合研修①～⑤においては、各セッション毎に90%以上出席していること
※移動しながらの研修受講や、他の業務と並行しての研修受講は単位として認めない
・成果発表会においては、評価がS、A、B、Cの内、B以上であること
・研修レポートにおいては、評価がS、A、B、Cの内、B以上であること

令和5年度文化庁委託日本語教育コーディネーター【主任教員】研修
実施委員会委員長　平岡

成績フィードバックシート

修了証明書

見本

第C23-00号

修了証明書

氏　名　日振協 太郎
生年月日　1989年5月1日

あなたは、当協会主催「令和5年度文化庁委託主任教員研修」を受講し、所定のコースを修了したことを証明する

総単位時間　50単位時間
研修受講期日　2023年8月1日～2024年1月8日

令和6年2月00日
一般財団法人日本語教育振興協会
理事長　佐藤 次郎

Re.C23-00

CERTIFICATE

Name　Nisshinkyo Taro
Date of Birth　May 1, 1989

This is to certify that you have completed the 2022 Training Program of Appointed Head Instructors commissioned by the Agency for Cultural Affairs and offered by the Association for the Promotion of Japanese Language Education.

Total unit hours in training: 50 unit hours
Period of training: August 1, 2023 – January 8, 2024

February 00, 2024

Sato Jiro
President
Association for the Promotion of Japanese Language Education

■ 受 講 生 か ら の 評 価

受講者アンケートの実施とその検証結果について

▶受講者アンケートの実施状況

研修①	9月2日実施	対象者70名中65件の回答
研修②	9月8日実施	対象者39名中41件の回答（重複回答あり）
	9月21日実施	対象者31名中28件の回答
研修③	9月9日実施	対象者39名中25件の回答
	9月22日実施	対象者31名中28件の回答
研修④	12月2日実施 ※	対象者65名中57件の回答
研修⑤	12月2日実施	対象者65名中57件の回答

※研修④については当日（10月28日）に実施できなかったため後日アンケートを実施

▶アンケートの内容

上記研修①～⑤及び研修内の各セッションについてそれぞれ下記3項目のアンケートを実施。

・各研修に対する自己態度評価
・各セッションの到達目標に対する自己評価
・各セッションに対する満足度

▶検証結果と課題の概要

・昨年度の課題の一つであった対面コースとオンラインコースの受講者満足度の差はほぼ解消された。
・研修④⑤に対する自己評価・受講者満足度の高さから研修方針や実施の手法などが正しかったことが窺える。
・深い自己分析や考察が必要だと思われる事柄に関する項目については少しポイントが伸び悩んだ。自己内省の時間を細かくとるようにするなど、研修の組み立て方などを工夫する必要がある。

■ 受 講 生 か ら の 評 価

アンケート結果①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　各4点満点中

概況		研修①						研修②											
		セッション1			セッション2			セッション3			セッション4			セッション5			セッション6		
		自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③
総体	70人	2.95	3.24	2.95	3.35	3.30	3.30	3.70	3.41	3.68	2.86	3.29	3.27	3.56	3.18	3.24	3.41	2.68	3.21
Aコース全体	39人	3.20	3.43	3.28	3.22	3.32	3.20	3.70	3.40	3.49	3.25	3.24	3.42	3.54	3.34	3.31	3.34	2.97	3.19
Bコース全体	31人	3.17	3.30	3.11	3.13	3.20	3.01	3.33	3.33	3.40	3.08	2.85	3.07	3.28	3.38	3.25	3.22	3.15	3.16

概況		研修③						研修④			研修⑤			自己評価平均	100点換算
		セッション7			セッション8			セッション9			セッション10			セッション11				
		自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③	自己評価①	自己評価②	自己評価③		
総体	70人	3.71	3.44	3.39	2.94	3.21	2.95	3.74	3.39	3.16	3.65	3.32	3.67	3.40	3.82	3.72	3.34	83.4
Aコース全体	39人	3.79	3.44	3.52	3.25	3.25	3.34	3.64	3.56	3.44	3.64	3.44	3.64	3.59	3.62	3.65	3.41	85.3
Bコース全体	31人	3.68	3.43	3.44	3.37	3.39	3.38	3.53	3.49	3.25	3.62	3.49	3.56	3.55	3.61	3.77	3.33	83.3

※表中の①～③は各セッションにおける各学習目標を表す

・全体的に、Aコース参加者の方が高い数値が現れている。
・事前アンケートで確認した不安や課題を感じていること（人材育成のSS4、コース・カリキュラムのSS8）に関連するセッションを見てみると、難易度の設定がやや厳し目だったこともあり、数値こそ平均を下回ってはいるが、コメントを見ると大いに刺激を受けている様子が窺えた。
・一方、今年度からの新たな試みとして実施したアクションプランの実践経過報告会（SS10）と成果発表会（SS11）については非常に数値が高く、学習者にとってもより深い学びを提供することができたことがわかる。
・本研修では受講者同士の学び合いの場の創造を大切に研修のデザインと実施を行なってきたが、この研修方針や実施の手法などが正しかったことが、特にセッション11の項目②、③の数値からも窺える。

■ 受 講 生 か ら の 評 価

アンケート結果②各セッションの満足度（コース別） 各4点満点中

概況			研修①				研修②				研修③			研修④	研修⑤		
			SS1	SS2			SS3	SS4	SS5	SS6	SS7	SS8	SS9	SS10	SS11	満足度平均	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	満足度		
総体		70人	3.52	3.35	3.43	3.14	3.68	3.76	3.67	3.74	3.77	3.79	3.73	3.79	3.86	3.63	90.8
	Aコース全	39人	3.68	3.38	3.32	3.15	3.68	3.78	3.70	3.73	3.82	3.76	3.74	3.74	3.84	3.64	91.0
	Bコース全	31人	3.34	3.31	3.55	3.14	3.69	3.72	3.62	3.76	3.71	3.82	3.71	3.85	3.88	3.62	90.6

・満足度において、対面研修を含むAコースの方が数値が高く出ている傾向にあるが、例年に比べてフルオンライン研修であるBコースの数値も高い結果となった。オンラインでの研修実施を積み重ねた結果が出たものと思われる。

・全体的に、インプット傾向が強いセッションよりも、話し合いが中心の活動であったり、難しいテーマではあるが受講者同士が力を合わせて、大いに悩みながら意見交換をするセッション、実践事例を学ぶ機会があるセッションなどの満足度が高く出た。

■ 受 講 生 か ら の 評 価

アンケート結果③各セッションの満足度（主任教員歴別）　各4点満点中

主任教員歴別			SS1	SS2			SS3	SS4	SS5	SS6	SS7	SS8	SS9	SS10	SS11	満足度平均
			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	満足度	
5年以上		5人	3.40	3.20	3.20	3.20	4.00	4.00	4.00	4.00	3.80	4.00	3.80	4.00	4.00	3.74
	Aコース	2人	3.00	2.50	2.50	2.50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.58
	Bコース	3人	3.67	3.67	3.67	3.67	4.00	4.00	4.00	4.00	3.67	4.00	3.67	4.00	4.00	3.85
3年~5年		8人	3.71	3.14	3.43	3.14	3.63	3.63	3.63	3.63	3.57	3.57	3.57	3.83	3.83	3.56
	Aコース	3人	4.00	3.50	3.50	3.50	4.00	4.00	3.67	3.67	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83
	Bコース	5人	3.60	3.00	3.40	3.00	3.40	3.40	3.60	3.60	3.25	3.25	3.25	3.67	3.67	3.39
1年~3年		**12人**	3.50	3.25	3.63	3.25	3.73	3.91	3.64	3.73	4.00	3.91	3.82	3.89	4.00	3.71
	Aコース	7人	4.00	3.75	3.75	3.25	3.67	3.83	3.67	3.67	4.00	4.00	3.86	3.80	4.00	3.79
	Bコース	5人	3.00	2.75	3.50	3.25	3.80	4.00	3.60	3.80	4.00	3.75	3.75	4.00	4.00	3.63
1年未満		**14人**	3.50	3.43	3.43	3.36	3.67	3.58	3.50	3.75	3.62	3.77	3.62	3.62	3.77	3.58
	Aコース	9人	3.56	3.56	3.44	3.33	3.63	3.63	3.50	3.75	3.56	3.78	3.56	3.67	4.00	3.61
	Bコース	5人	3.40	3.20	3.40	3.40	3.75	3.50	3.50	3.75	3.75	3.75	3.75	3.50	3.25	3.53
主任ではない		**31人**	3.52	3.41	3.41	3.00	3.63	3.77	3.70	3.73	3.81	3.77	3.77	3.79	3.83	3.63
	Aコース	18人	3.71	3.29	3.24	3.06	3.61	3.72	3.67	3.61	3.87	3.80	3.73	3.64	3.79	3.59
	Bコース	13人	3.25	3.58	3.67	2.92	3.67	3.83	3.75	3.92	3.73	3.73	3.82	4.00	3.90	3.67

・主任教員歴別に見てみると、主任教員としてのキャリアがある方が全体的に満足度が高い傾向となった。

・経験年数に関わらず、講義型中心のセッションよりもグループワーク中心のセッションの方が満足度が高い傾向が見られる。

■ 受 講 生 か ら の 評 価

各セッションに対する研修受講者のコメント①

【研修①（セッション1～2）】

・事前学習の動画でも大変参考になるお話が聞けましたが、やはり直接お話を伺うとさらに学ぶものが多いと感じました。先輩方の明確で力強いご回答に、力づけられました。

・かなりの情報量で、どこまで吸収できたか不安もあったが、これらに自覚を持って取り組まなければならない立場なのだと改めて身が引き締まる思いがした。

【研修②（セッション3～6）】

・それぞれの学校の理念や目標とするところ、またそれに対する課題等を伺えて、視野が広がりました。また、グループの皆さんと共に課題を整理し、実践計画の手法を丁寧に進めることができ、今後の実践に活かしたいと思います。

・グループにより研修のタイプや内容が異なっていた。他のグループの内容で、真似したいと思うものがあったので、自校に持ち帰り検討したいと思う。また、勉強の要素がなくてもいい研修になることもわかったので、時期をみて提案していきたい。

・学校における問題解決について学生、教師、親、学校、コスト、効果など総合的に考えられた。

・経営者と交渉をするうえで自分にかけている点に気が付くことができて、大変有意義な時間を過ごすことができました。

■ 受 講 生 か ら の 評 価

各セッションに対する研修受講者のコメント②

【研修③(セッション7～9)】

・主任教員に必要な技能のうち、自分にかけているもの、自分とは違う視点や考え方がわかり、勉強になりました。

・参照枠をどう捉えればいいのかここ数カ月ずっと悩んでいたが、みんなで考えることで多角的に理解することができた。そういう考え方もあるのか、そこに着目した懸念点もあるのかなど気づきがとても多かった。

・常に変わっていく学校や取り巻く状況を踏まえ、いかに良い方向へ進めていくかを考え実行するためのプランを作る方法が具体的に分かった。

【研修④⑤(セッション10,11)】

・中間報告会があることで、自身が進めていたアクションプランを見直すことができた。グループ内のメンバーからの質疑応答を受けたり、他の人の発表を聞くことは勉強になった。最終報告に向け、同じ目的で集まった仲間とファシリテーターの先生がいてくれて本当に心強かった。

・違うグループの発表も伺うことができ、同じテーマでも異なった視点やアプローチを知ることができて、非常に学びが多かったです。また、自身のアクションプランも含め、様々な視点であったり、考えを知る機会となりました。今後どのように今回のアクションプランを効果的に活用すべきか、前向きに考えたい気持ちになりました。改めて、人とのつながりやネットワークの重要性も感じました。

■ 成 果 と 課 題

本年度の事業の成果・効果

①オンラインコースの受講者の満足度の改善について

オンラインのみのコースについて、昨年度は対面を含むコースと比較して研修の満足度が低い傾向となっていたが、これまでの反省を踏まえ、毎年少しずつ改善を行ってきた結果として、今年度はその差がほぼなくなった。

②受講者数の増加について

受講者数について、昨年度の39名から70名と大幅に増加し、募集定員を満たすことができた。研修の普及という点で非常に大きな成果となった。

③受講対象者の拡大

今年度は新たに新規開校準備中の機関の主任予定者も対象とした。日本語教育機関の質の向上という点で意義があった。また主任候補者や経験年数が短い受講者も多く、これから日本語教育機関の中心になる者に対しても広く研修機会を作ることができている。

④アクションプランの実践経過報告会と成果発表の実施による学びの深まり

今年度、新たな試みとしてアクションプランの実践経過報告会(SS10)と成果報告会(SS11)実施した。当該のセッションでの受講者の自己評価も非常に高く、より深い学びを提供することができた。

⑤実施委員候補者研修の実施による研修実施者の人員の拡大

今後の実施委員となり得る人材を育成するため、実施委員候補者研修を実施した。3名の受講者が修了し、受講者の増加に対応できる体制を促進していることは、研修の普及・拡大という面でもひとつの成果といえる。

■ 成 果 と 課 題

本年度の事業の課題と解決に向けて取り組むべき事項

①受講者への案内について

研修中の受講者への案内は基本的にGoogle Classroomで一元化しており、大きな混乱もなく情報共有ができていたが、一部セッションにおいて事前課題の案内が直前となってしまい、受講者からの問い合わせ等が発生してしまった。研修の開始時に前もって案内ができるようにしたい。

②研修内の時間配分について

研修内の一部セッションにおいて、グループ活動や発表を行う時間が限られており、少し慌ただしくなってしまうこともあった。余裕を持って活動が行えるよう、研修計画時に各セッションの活動における時間配分に留意が必要である。

③研修の単位時間数について

研修全体として、「50単位時間」を当研修では設定しているが、内容が多く受講者の負担になってしまった可能性がある。研修の質は保ちつつ、セッションの統合や見直しなど、カリキュラムについて再検討したい。

④評価方法について

昨年度までは研修レポートにより受講者の最終評価を行っていたが、今年度よりアクションプランの成果発表、研修レポート、研修の理解度の3つの項目で評価を行い、それを基に最終評価を決定した。これにより多角的な評価ができた一方、評価の方法や基準についてはより細分化が必要とされる他、事前に受講者への周知も必要である。

■ 成 果 と 課 題

2023年度 文化庁委託 主任教員研修プログラム 実施委員自己評価結果

「A：達成されている」「B：一部達成されているが不足が多い」「C：達成されていない」

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。	A
・時期，方法，広報の対象が適切だった。	A
・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。	A
・目標とする受講者数に到達できた。（70 名募集 70 名受講）	A
・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

【研修形態について】

・前年度は、フルオンライン研修（Bコース）に対する受講者の満足度が対面研修（Aコース）に比べて低かったという課題があったが、今年度はAコース、Bコースの間にほとんど差は見られなかった。これはオンラインでの研修が3年目ということもあり、毎年改善を行ってきたことの成果が出たと考えられる。

【研修課題の設定と評価について】

・評価について、今年度は各基本グループの主担当者が上記の方法で評価を行ったが、次年度はより詳細な基準を設ける必要があったのでは、という反省点が挙げられた。全ての主担当者が安心感と納得感を持って評価が決定できるよう、次年度は今年度よりも詳細なルーブリックを作成するなどの改善が必要である。

【研修の普及・拡大について】

・今年度の実施委員の中で3名が昨年度の講師育成研修の修了者となっており、これにより実施委員の半数近くが講師育成研修の修了者となった。

■ 成 果 と 課 題

外部評価委員 評価まとめ

事業評価委員会は、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、適切であると判断した。実施委員各位の努力に深い敬意を表したい。

募集定員が昨年度の50名から70名と急増したにも関わらず、さまざまな媒体での広報により定員が満たされたことは、本事業の社会での有用性が浸透している証左であると考える。

また本年度より修了認定を受講回数と事前課題提出及び研修レポート提出と研修全体に目を配ったものにしたことも高く評価できる。

実施方法として本年度は一部対面研修（Aコース）と全面オンライン研修（Bコース）の2本立てで実施されたが、両者とも受講生から高い評価を得ている。昨年度のオンライン研修の自己評価が低いという問題点も改善された。

今後対面研修による受講者間ネットワークの充実を更に図り、オンライン研修の効率性の両面を生かした研修を充実拡大していくことで日本語教育の質・量の底上げにつながると思われる。

そのためには研修受講者の拡大、実施委員の充実、実施委員候補者研修等を通じた新たな実施委員の拡大が重要であるが、それとともに、研修実施にかかる研修実施者等の労力が加重負担とならないような効率化・省力性に関する検討ももとめられる時期に来ていると思われる。