

2019 年度
日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業
事業報告書

(実施期間：2019 年 5 月 9 日～2020 年 3 月 10 日)

一般財団法人日本国際協力センター

はじめに

一般財団法人日本国際協力センター（JICE）は、「我が国と諸外国との互恵関係の強化に資する事業を通じて、国際社会の発展に寄与すること」を目的とする団体です。日本語教育においても、40年間の実績があり、海外からの研修の方や、留学生等の多くの方々の日本語講習を実施しています。また、厚生労働省から受託している「外国人就労・定着支援研修」においては、約10年間にわたり、日本に住む定住外国人への日本語教育を展開し、就労のための日本語を支援してきました。さらに、2019年5月には、就労に特化した日本語テキスト『はたらくための日本語』を出版し、企業や学校等で活用されています。

今般の日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業では、こうした実績やJICEならではの現場、経験を例にとりながら、就労者に対する指導経験が浅い日本語教師にも気づきを与える研修となるよう検討し、実施及び評価を行いました。

目次

I. 教育課程および教材の検討.....	6
1. カリキュラム・教材検討委員会実施日程.....	6
2. 検討内容.....	6
II. 養成・研修の概要.....	27
1. 研修スケジュール.....	27
2. 受講者の募集と属性.....	28
III. 養成・研修の実施.....	32
1. 第1回研修.....	32
2. 第2回研修.....	35
3. 第3回研修.....	38
4. 第4回研修.....	41
5. 第5回研修.....	45
6. 第6回研修.....	49
IV. アンケート結果.....	52
1. アンケートの取得方法及び回答数.....	52
2. 各研修のアンケート回答結果.....	52
3. まとめのアンケート回答結果.....	64
V. 事業全体の成果の評価.....	68
1. 第1回評価委員会の実施.....	68
2. 第2回評価委員会の実施.....	70
3. 第3回評価委員会の実施.....	74
4. カリキュラム及び教材の改善.....	76

1. 教育課程および教材の検討

1. カリキュラム・教材検討委員会実施日程

カリキュラム及び教材検討委員会を以下の日程で開催した。

表 1 委員会スケジュール

回数	日時	時間	場所
1	2019年5月29日(水)	15:00~18:00	JICE
2	2019年6月18日(火)	15:00~18:00	JICE
3	2019年7月19日(金)	15:00~16:30	JICE
4	2019年7月24日(水)	18:00~21:00	JICE
5	2019年8月28日(水)	14:00~17:00	JICE
6	2019年9月11日(水)	14:00~17:00	JICE
7	2019年9月17日(水)	14:00~15:00	日本女子大学
8	2019年9月18日(水)	14:00~17:00	花伝舎
9	2019年10月9日(水)	15:00~18:00	JICE
10	2019年10月16日(水)	15:00~18:00	JICE
11	2019年10月21日(月)	15:00~18:00	JICE
12	2019年11月6日(金)	15:00~16:00	日本女子大学

※出席者のリストは別紙1のとおり。

2. 検討内容

カリキュラム案について

提議

「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」（2019年文化庁『日本語教師人材の養成・研修の在り方について』p.88）に記載された教育内容等の項目をもとに、JICE 内部委員の素案作成担当者がカリキュラム案を作成した。カリキュラム案は、40単位（30時間程度）を目安に研修全体を組み立て、さらに、記載の教育内容を12の科目に落とし込む形で検討・編成を行った。就労者に対する日本語教師【初任】（以後、「就労【初任】」と記す）に求められる資質・能力の向上を図

るために「事例研究、問題解決学習など、主体的・協働的に学ぶ機会」をどのように取り入れるのかも含めて、委員会にて検討を進めたい。

内部委員会および外部専門委員会での議論

(1) カリキュラム全体のデザインの方針の確認・検討

- ・現職の教師が集合研修のためにどの程度時間を捻出できるのか考慮すると、最小限（40 単位時間）にすべきである。集合研修は 40 単位（30 時間程度）に設定し、さらに事前課題（自学習）と組み合わせて、カリキュラム全体をデザインするとよい。
- ・就労【初任】に求められる「資質・能力」を向上させるうえで、集合研修でしかできない内容を選別することが重要である。以下の 2 点に関して、事前課題や研修後の自主的・継続的学習の範疇と判断されるものは、特に集合研修では扱わない。
 - ① 研修受講者が研修のために自分で収集したりまとめたりできる情報
 - ② 研修受講者が個々の関心に合わせて理解を深めることが期待される内容
- ・一方、ワークショップなど受講者自らが取り組む活動を通して、自分で必要な情報を集める、実践の改善や新たな実践方法を考えつづけるなど、初任日本語教師として成長し続けようとする態度を醸成することも視野に入れる。

(2) 就労【初任】（当該活動分野での 0～3 年程度の日本語教育歴を有する者）の研修受講者とは、实际的にどのようなレディネスを特徴とする日本語教師が想定できるか。それを踏まえたカリキュラムのデザインの方向性を検討する。

- ・研修受講者は、【養成】を終了しているという共通点が想定されるが、実質、留学生等を対象に既に教師経験を有している人だけでなく、日本語教師実践経験がほとんどない人も含まれる可能性がある。実践経験がほとんどない場合、【養成】の教育内容の理解・定着が不十分なために、実際は【初任】研修に適さない状況も懸念される。受講者募集の時点で対策が必要である。
- ・一方で、就労者に対する現場で既に一定の経験（1～3 年）をもっている研修受講者の受講も見込まれる。それを考慮すると、事前に設定した学習目標を達成するだけのトップダウンの研修カリキュラムでは、不十分である。

「就労者に対する日本語教育」は、多様な就労者、多様な教育現場があり、現場の特徴に沿った対応が前提となる。他方で、現状、就労分野の教育実践における様々な課題を解決できる知識や事例が、すべて用意されているわけではない。多様な就労者、多様な教育現場の課題に対応していくには、研修受講者がまず自分

の携わる現場に関する実際の知識や課題を認識し、課題を分析したうえで新たな実践を展開できる資質・能力が重要になる。

- ・従来型の「提供された知識・技術を応用する」だけの研修ではなく、研修の場で互いの知恵を共有するワークショップや活動を取り入れて、各自がもつ課題に対して新しい発想が得られる研修が求められる。

(3) 受講希望者に適した就労【初任】のカリキュラムの構成（および学習目標）の検討

- ・研修受講希望者について、次のような共通点が想定される。
 - ① 少なくとも【養成】を終え、一定の資質・能力を有している
 - ② 「就労分野」での経験の有無にかかわらず、「就労者に対する日本語教育」に関して何らかの問題意識をもって研修に参加している
- ①および②を踏まえ、カリキュラム案は、就労【初任】の教育内容を次の1)～3)の視点で整理し、受講希望者に適した科目構成を検討するとよい。

1) 職場での異文化理解、コミュニケーション等に関する教育内容（就労者の異文化受容・適応、職場コミュニケーションに関する言語間対照、学習動機と就労現場における学習者心理、職場におけるコミュニケーション分析）について

- ・受講者が各自で収集できる一般知識や理論を扱うよりも、就労現場やその周辺に関わっている当事者（企業関係者、就労者、就職支援機関等）を招き、現実的かつ具体的な情報や事例を提供してもらい、就労者の職場適応やコミュニケーション、異文化理解等について視野を広げられる内容にする。

- ・就労場面のコミュニケーションを扱う教材の分析、コースデザインや授業計画の演習なども、上記の教育内容の学びの一部となる。

以上2点を踏まえ、カリキュラムには次の通り反映する。

○企業関係者、就労者、就職支援機関等の情報や事例を科目として立てる

○さらに、教材分析やコースデザイン・指導法・評価法等の演習やワークショップなど、さまざまな科目を横断して、当該教育内容を学ぶ

- ・教材として、「はたらくための日本語ー職場のコミュニケーションI」「はたらくための日本語ーキャリアプランニング」のテキストを研修受講者に配付し、全6回を通して参考資料として使用してもらう。

2) 就労者の多様性と社会背景、関連する法律、政策、制度、キャリア支援に関連する教育内容について

- ・外国人受け入れ政策や制度等に詳しい日本語教育関係者、その他の専門家、キャリア支援専門家から最新の動向も踏まえた講義を提供してもらう。

3) 「コースデザイン演習」、「指導法」、「評価法」の教育内容について

- ・就労者に関わる各現場でのコースデザインや教育実践に関しては、「課題達成（課題遂行）型」の考え方をベースにした内容を検討する。まず、就労者に対するコースデザインでは、就労の分野で共通する大きな枠組みとして「職場での課題を達成（遂行）できる」ことを指標とする実践のアプローチを提示する。一方で、「指導法」「評価法」においては、以下、検討が必要である。
- ・「課題達成型」実践における指導と評価は、JICE の事例を示しながら進める。JICE においては、自然習得でことばを身につけ、就労経験や知識をもつ成人学習者を考慮した「課題達成型」指導（構成主義的教育観に基づく「課題達成型」指導）を実践の軸に置いている。研修でも当該事例を中心に提示する。（以下、4）に詳細記載、参照）
- ・「課題達成型」の基本的な考え方を理解した上で、それを多種多様な就労者や、実際の教育現場ごとの条件を踏まえて、その対象者に適した実践を立ち上げていく技能を少しでも向上させていくことを、研修を通して目指す。
- ・実際の現場では、“一般的な「課題達成型」指導・評価の枠組み”だけで、実践の課題に対応できるわけではない。本研修では、JICE が実施してきた「外国就労・定着支援研修」を事例として提示し、事例学習を通して、受講者が、自らの現場の条件や特徴を踏まえて教育実践を立ち上げていく視点の育成を目指したい。事例学習の利点としては、次の2点が考えられる。
 - JICE という特定の教育現場で、「課題達成型」の枠組みが活用された実際のプロセスを解釈し理解することで、受講者が、自らの教育現場の特有さに自覚的になり、自分の現場での経験をもとに教育実践を立ち上げる視点をもつことができる。
 - 事例を解釈する過程で、受講者同士が互いの教育現場も同時にリソースにしながら意見を交換しあうことで、新たな実践への展開を模索できる。
- ・JICE の事例を中心に「課題達成型」指導・評価を学ぶプロセスについては、次の①～④のような研修のデザインが考えられる。「課題達成型」の枠組みを「対象者」や「目的」に合わせて、受講者各自が、具体的な行動レベルまで深く掘り下げて考えることができる。
 - ① 指導や評価について、研修受講者がそれぞれの現場での課題に関連づけて考え、受講者同士で共有する。（事前課題および集合研修内）
 - ② 定住者を対象にした「課題達成型」実践の事例を解釈・理解する。
 - ③ 具体的対象者・目的を想定したコースデザイン案や実践プランを創作するワークショップや活動を行う。

- ④ 対象者を具体的に想定して、グループで授業展開を考え発表し、そこで可視化された成果物について、参加者で評価しあう。
- ⑤ 研修後、個人でも同じようにコースデザイン・授業計画を立ててみる。
(自由課題)

(4) 就労分野で現職の初任日本語教師が抱えている課題も踏まえて、カリキュラムのデザインを検討する。

- ・現職の「就労者に対する【初任】日本語教師」に関して、JICEの現場の初任教師については、次の課題が見られる。

課題：主に留学生等を対象にした「文法積み上げ型」の指導を前提に実践を考える教師が多い。また、「課題達成型」実践においても言語形式に着目した、一方的な知識伝達型の実践になりやすい。そのため、定住者の特徴（就労の経験や知識があり、生活の中で自然習得の範囲で身につけた言葉でコミュニケーションができるなど）を考慮した実践にならない。

- ・初任日本語教師は【養成】終了後、一般に最も普及している「文法積み上げ型」の指導・評価の技能を磨く機会は多くあるが、それ以外の指導法を知ったり実践したりする機会が限られている現状がある。こうした現状を踏まえ、本研修では研修受講者が、次の二つを設定し、対象者（就労者）に合わせた「課題達成型」実践を理解し、実践力も向上できるようにしたい。

- ① 「課題達成型」のアプローチを理解する（学習目標）
- ② 対象者や目的を考慮した「課題達成型」実践の技能を向上させる
(活動目標)

- ・JICEにおける「課題達成型」実践の事例は、特に次の特徴をもつ就労者を対象とするものである。

- ① 日本で一定年数暮らしている求職中の生活者であり、
- ② 就労経験もある成人の日本語学習者であり、
- ③ 日本語を体系的に学んでいない（自然習得で言葉を身につけた）定住者である

上記①～③の特徴をもつ就労者は、一人ひとりが多様な背景をもち、既に知識や就労経験を有している。教室では、そうした個々の多様性を生かした「課題達成型」実践の技能が必要となる。本研修では、構成主義的教育観をベースとする「課題達成型」実践の事例学習や、実践演習を実施する。その過程で、受講者

が、「知識伝達型」実践の課題を認識し、就労者に対する新たな実践の可能性を模索できるとよい。

決定事項

- ① 受講者募集の時点で、次の点を条件として予め提示する。
 - ・【養成】終了後、分野を問わず、一年以上のクラス授業実践の経験を有していること。
上記の条件をつけることで、受講者間のレディネスの極端な偏りを防ぎながら、研修を開講できる。
- ② カリキュラムのデザイン、研修内容を次の点をもとに構成する。
 - ・「知識貯蓄型」「知識伝授型」の研修にならないようにする
原案の通り、事前課題と集合研修を組み合わせたカリキュラムを進める。就労【初任】の教育内容に関して、事前課題で知識の収集や整理をし、それをもとに集合研修で発展的な活動をする反転授業の形式をとる。カリキュラムは、集合研修で扱う教育内容の量と質を検討しながら、合わせて事前課題内容を設定する。
 - ・研修受講者個人の現場の課題に対する内省的思考を促すしかけをつくる
自分が関わっている教育現場に関する課題を、研修受講者それぞれが捉え、研修で提供される情報や、参加者が持ち寄った情報を踏まえながら、教育実践を省察する時間をカリキュラムに組み込む。内省のためのツールも開発する。
 - ・ワークショップを通して、学習と活動を統合させて資質・能力を向上させる
この研修では、事例から各現場に生かせる点を見出し、それぞれの現場での実践力を高めてもらうことを目指す。特に、コースデザイン、指導、評価の教育内容に関しては、「課題達成型」実践事例を理解・分析しながら、並行して、研修受講者が自分の教育実践を省察し、各自の現場の課題に対して、改善策やより適切な実践展開を創発したりしていくようなワークショップを組み込む。研修受講者自身が研修の中で重要なリソースとなり、また、自分の教育現場を深く考察する力そのものを身につけられるようにする。
 - ・参加する受講者の経験が、これまで就労分野やそれ以外の分野で身につけてきたやり方・考え方（規範・価値）そのものを再度検討・解釈し直す場になるようにしたい。
 - ・「就労者」を詳細に定義する
JICEの定住者向け就労支援研修では、「身分に基づく在留資格」で滞在する外国人が対象となる。しかし、コースデザインに必要なのは、そうした制度上の定義よりも、日本語学習の環境や就労経験、現在の就職状況（現職があればその就労

現場) など、具体的事項である。研修で扱う定住者の事例について、できる限り詳細な背景を示すことが重要。

受講者および研修全体の評価方法とツール

提議

教師の資質・能力は、知識・技能・態度などの力量がそれぞれ個別的でなく総合的に発揮される。研修の効果を評価する際は、受講者の総合的な資質・能力とその向上を把握することが必要となる。したがって研修の評価は、学習目標ごと個別に受講者の達成度を測るのではなく、授業内のワークショップや、研修後のレポートによって「資質・能力」が総合的に発揮される側面を評価できるようにする。成果物や内省記録を収めるポートフォリオをつくってもらい、研修での学びの過程を可視化し、受講者自身が省察、自己評価できるよう考えている。以下、評価方法を検討したい。

【内省のためのツール】

集合研修の各回で使用する「オープニングチャート」と「LABB チャート」を作成した。毎回研修の最初と最後に、個人で考えたりグループで話し合ったりできる時間を取り、さらにそれをチャートに記入してもらおう。各チャートの目的は以下の通りである。

- ・ オープニングチャート：研修当日のテーマに関して自分が特に知りたいことや問題意識を整理する。
- ・ LABB（ラボ）チャート：研修からの気づきをまとめ、さらに、今後の実践にどのように活かせるか具体的なイメージをもつ、計画を立てる

【成果物】

- ① 研修内のワークショップなどで、グループで作成するもの
(画像データにして共有。各回のテーマでの学びを可視化できる)
- ② 研修終了後に「最終レポート」を提出してもらおう
(就労【初任】に求められる資質・能力が最終的にどのように向上したか、全6回の研修全体を評価する)

【ポートフォリオ】

資料集、事前課題、各研修での配付資料、各回で内省に使用したチャート、研修内成果物、その他自分で収集した資料など、各自自由に研修での学びをまとめ、内省や自己評価等に活用する。

【アンケート】

各回の研修について受講者の感想や意見とともに、受講者のニーズ等も把握するため、アンケートを実施する。

委員会での議論

- ・最終レポートの内容は、テーマを提示した方がよい。特に、「研修でどのような重要な気づきを得たのか」「それによって今後の実践をどのように変えていくのか」という具体的な実践のイメージをもってもらった方がよい。研修でどんな「資質・能力」が向上したのかを見ることができる。
- ・最終レポートに対しては、レポートからJICE側でコメントなどフィードバックを行うことで、研修終了後のさらなる成長が見込まれる。
- ・研修での学びをより具体的に授業に展開するには、コースデザイン、シラバス、教案などを作成し提出してもらい、フィードバックを行うとよい。

決定事項

- ・基本的には、提議内容に沿って進める。
- ・最終レポートについては、コメントをつけてフィードバックを行うこととする。その際、研修を通して気づいたこと、研修前と研修後を比べて変化した点、今後の実践への活かすこと等を、テーマとして提示する。
- ・最終レポートに加えて、研修終了後に個人で授業計画案を作成し提出する機会を設ける。自由課題として、就労者に対する教育実践を想定した、コースデザイン案、シラバス案、教案などを希望者は提出できることとし、別途、フィードバックを行う。

第1回の授業内容と教材

提議

第1回の授業内容としては、まず、研修受講者が自分の問題意識を認識し、参加者同士が知り合う時間を盛り込む。そして、「就労者」と「就労者に対する日本語教育現場」の特徴を整理する。最後に、就労者に対するコースデザインと「課題達成型」指導法の基本的知識を整理する。事前課題と科目構成は次の通り。教材は、ワークシートとパワーポイント資料とする。

《第1回の事前課題と科目構成》

- ・第1回に向けた事前課題：ワークシート「私の教師経験と関心」
- ・科目1【就労者に対する日本語教育—日本語教師・就労者・教育現場—】

- ・科目2【就労者に対する日本語教育 コースデザイン（概論・事例）】
- ・科目3【就労者に対する日本語教育 指導法（概論・事例）】

委員会での議論

- ・JICEの教育現場における日本語教師の傾向を見ると、定住者に対する「課題達成型」の実践において、文型・言語知識の伝授を重視する一方的な指導になってしまっているケースが多い。「課題達成型」実践の考え方そのものを理解し、他の現場のやり方から視点を変えた実践を行うことは、特に初任の教師にとって簡単なことではない。本研修では、そうした教師の課題を踏まえた教育内容を整備し、対象者の特徴を踏まえた教育実践の知識・技術を養成する。
- ・例えば、JICEの事例において対象となる「定住者」は、既に就労経験がある、生活の中で習得した日本語を駆使してコミュニケーションできる、求職中のために時間をかけて学習する余裕がないなどの特徴がある。こうした背景や特徴を踏まえたうえで、定住者に適した「課題達成型」実践のアプローチを考える研修のプロセスが必要である。
- ・さらに、対象者について十分な知識を得るだけでなく、就労者を求める企業、雇用を調整する行政機関など、教室に関わる様々な関係者の存在に目を向けることも重要である。就労者に対して的確に教育実践の目標設定をするために、就労者に対するコースデザインを組むための広い視野も必要である。

決定事項

第1回研修の教育内容について、以下の通りまとめる。

【第1回に向けた事前課題】

課題：ワークシート「私の教師経験と関心」

課題内容と意図：現在の、または過去に関わった日本語教育現場での課題について、自分の問題意識を認識し整理する。研修内でシートをもとに互いを知り合うなかで、就労【初任】の教師やその現場の多様性に気づけるようにする。また、6回の研修に主体的に参加し、現場目線の知識や意見を共有していくための地ならしをすることがねらい。

科目1【就労者に対する日本語教育—日本語教師・就労者・教育現場—】

教材：ワークシート、パワーポイント資料、

テキスト「はたらくための日本語Ⅰ—職場のコミュニケーション」

テーマ①：日本語教師

グループ活動：事前課題のシートを使用したグループワーク。

就労者に対する【初任】日本語教師の多様さを知り、互いの問題意識を共有する。研修も含めて今後の教育実践について考える体験をする。

テーマ②：就労者と教育現場

グループ活動：日本語教育の対象者となる「就労者」を具体的に整理する。

日本語教育の対象となる「就労者」をグループで具体的にあげて整理し、のちに全体で共有し、解説をする。「就労者に対する日本語教育」の現場の多様さを認識する。

テーマ③：「就労者に対する教室」の成り立ち—JICEの事例—

「定住者」向け就労支援の事例に焦点を当て、「外国人就労・定着支援研修事業」が始まった背景、目的、対象者、研修運営の体制の特徴などを掘り下げる。一般の教室では、日本語教師は日本語学習者のニーズに合わせた指導を心がけることばかりに視点が向きやすい。ここでは、「就労者に対する日本語教育」の現場の事例から、教室が、教室の外にある社会経済のニーズ（行政や企業との関わり）と関わっていることに意識を向けてもらう。就労者に対するコースデザインにおいて必要となる視点を認識する。

科目2【就労者に対する日本語教育 コースデザイン（概論・事例）】

教材：パワーポイント資料、

テキスト「はたらくための日本語Ⅰ—職場のコミュニケーション」

科目1をもとに、「コースデザイン」について捉え直す。一般に、養成講座でコースデザインを勉強する際には、第2言語学習者（留学生等）を対象としたコースデザインを題材としている場合が多い。この科目では、コースデザインの基礎的な項目を改めて確認し、さらに、対象が「就労者」である場合、コースデザインで留意すべき点を整理する。（演習は研修の第5・6回予定）

科目3【就労者に対する日本語教育 指導法（概論・事例）】

教材：ワークシート、パワーポイント資料

テキスト「はたらくための日本語—職場のコミュニケーションⅠ」

最も一般に普及している文型や言語知識の習得に着目した「文型積み上げ型」の指導に対し、就労者に対する指導では、「職場で課題を達成（遂行）することが

できる」という観点に着目した「課題達成型」の指導が求められる。さらに、その「課題達成型」も様々な現場で、対象となる就労者に適した実践の在り方が求められる。この科目では、「課題達成型」の授業展開と考え方を理解し、さらにJICEの就労支援研修の事例から、求職中の定住者に対する教育現場で、「課題達成型」実践が求められる背景について掘り下げる。改めて、指導法を決める根拠となる、対象者の特徴（定住者のレディネスやニーズなど）や教室の成り立ちを含めて、コースデザインの過程を整理する。（指導法の実践的内容は第2回に実施する。）

第2回の授業内容と教材

提議

第2回の科目構成について。前半は、「就労者」を取り巻く環境を、法律や制度や企業と就労者の橋渡しをする就職支援機関の視点から理解を深める。後半は、「課題達成型実践」の演習を行う。演習では、特に定住者向けの構成主義的教育観に基づいた「課題達成型」実践をテーマにする。「定住者」と一言で括られていても、就労経験や習得している日本語のレパートリーは、人それぞれかなり多様なものである。そうした対象者に「課題達成型」のテキストを使用する際、教師が、結局、一方的な言語知識の伝達を行ってしまうケースが多い。研修では、言語知識を積み上げるという実証主義的発想の実践から、対象者の就労経験や知識の多様性を生かしていく立場に立った、構成主義的な「課題達成型」実践へ意識を転換できるような授業内容を設定する。演習を通して、「課題達成型」の実践的技能の向上を図る。事前課題と科目構成は次の通り。教材は、文献・ビデオ、ワークシート、パワーポイント資料。

《第2回の事前課題と科目構成》

- ・第2回に向けた事前課題（文献、ビデオ、ワークシートなどを使用）
 - ①在留資格など、知っていること・知りたいことを整理する
 - ②構成主義的教育観に関する文献講読と教室活動計画案作成
- ・科目4【外国人の就労支援の現状】
- ・科目5【就労者に対する指導法—課題達成型実践演習—】

委員会での議論

- ・就労者に関わる在留資格制度や新たな「特定技能」の制度について、日本語教師にとって必要なレベルで、専門家の解説を取り入れられるとよい。
- ・定住者向けの実践で使用しているテキスト『はたらくための日本語』の課題達成型指導を、研修内で体験的に、実践的に学べる活動を取り入れたい。テキストは、定住者

の就労支援の現場に使いやすく編集されているが、理論的なベースとなる考え方を理解することで、定住者以外の就労者に対しても活用できる汎用性が明確になる。さらに、JICE の教育現場の映像資料もできるだけ取り入れて、イメージが持てるようにできるとよい。

- ・第2回だけで実践力が身につくとは考えにくい。今後、実際の現場の経験の積み重ねと省察が求められる。第2回で得たものを、研修の後半でもう一度整理して、実際の授業展開を考案・実演する機会があるとよいのではないか。

決定事項

第2回研修の教育内容について、以下の通りまとめる。

【第2回に向けた事前課題】

- ① ワークシート「在留資格について」
- ② 文献講読、ビデオ視聴、ワークシート
 - ・文献を読んで「構成主義的教育観」を整理する
 - ・定住者当事者の声（ビデオ）を見て、多様な受講者を対象とした教室活動の目標を考える

科目4 【外国人の就労支援の現状】

教材：ワークシート、パワーポイント資料

日本語教師は、一般に日本語学習者の目的を「日本語を学習すること」という前提で捉えがちである。しかし、日本語学習者が就労者である場合、日本語を学習することは目的ではなく、就職やキャリア形成のための手段なのだということに目を向ける必要がある。この科目では、外国人労働者数の推移や、「外国人就労者」が日本の法律や社会制度のなかでどのように位置づけられているのかを理解し、彼らが就職する際に日本語を含めどのような課題を抱えているのか、就職支援に関わる専門家から情報を提供してもらう。最終的に、受講者自身が就労者に対する日本語教師としての役割を考えるきっかけにしたい。教師は、就労者と雇用者（企業等）の双方を橋渡しする就職支援機関の関係者や、就労者の法律等に詳しい専門家に依頼する。在留資格等に関する一般的なレベルの基礎知識から、就労者や企業側にとってどのような課題があるのか、外国人就職支援の現状等を聞くことができるとよい。

科目5 【就労者に対する指導法—課題達成型実践演習—】

教材：ワークシート、パワーポイント資料

テキスト「はたらくための日本語Ⅰ—職場のコミュニケーション」

構成主義的教育観をベースにした「課題達成型」指導について、多様な背景をもつ定住者のイメージがない人や、「課題達成型」指導そのものを初めて知る人も想定される。テキスト『はたらくための日本語』の構成を理解することだけに留まるのではなく、受講者が体験を通して理解できるような活動中心に研修を組み立てる。

第3回の授業内容と教材

提議

第3回は、前半は評価、後半は、外国人受け入れ政策を扱う科目構成とする。前半は、就労者に対する評価の指標の考え方を整理する。一般に用いられる、言語知識を測定して数値化する目的のペーパーテストという方法の問題点を整理しつつ、就労者の「課題達成」を評価する方法・ツールなど、就労者に対するより多角的な評価の方法を提示する。

後半は、「外国人受け入れ政策」に関して、政府の基本戦略、入管法、日本語教育推進法の今後の展望など、近年注目されているテーマを扱う。就労者に対するコースデザインの際に必要な、社会情勢や政策の背景の理解を深めることがねらい。さらに、日本語教師を取り巻く社会情勢や政策の変化にも目を向け、今後の自分の教師としての役割について考えを深める。

《第3回の事前課題と科目構成》

- ・ 第3回に向けた事前課題
 - ① 構成主義的教育観の「課題達成型」実践を踏まえて、学習過程の評価の方法を整理する
 - ② 調べ学習（在留外国人の統計資料、「日本語教育推進法の概要」など）
- ・ 科目6【就労者に対する日本語教育 評価の方法（概論・事例）】
- ・ 科目7【外国人受け入れ政策と日本語教師の役割】

委員会での議論

- ・ 評価については、JICEにおける「課題達成型」実践の事例から、学習過程を、コース途中の評価と各授業内の評価に分けて説明するとよいのではないか。特に、「課題達成型」の授業展開のなかでの評価としては、授業内で日本語学習者が課題にチャレンジした際、それを観察して評価（フィードバック）することも含まれる。授業内で就労者に対する評価の観点をしっかり意識して、評価（フィードバック）を行うことが重要になる。
- ・ 学習過程の評価としては、面談から受講者の能力の向上を見ることも重要になる。

「外国人就労・定着支援研修事業」から、就労に結びついた事例についても紹介しながら、多角的な評価の方法の成果を見られるとよい。

決定事項

第3回研修の教育内容について、以下の通りまとめる。

【第3回に向けた事前課題】

- ① 課題達成型実践の指導または学習過程における評価の方法について考え、まとめる。就労者に実施されうる「テストによる評価」の基礎情報を参照する。
- ② 調べ学習：各自、書籍やインターネットなどを活用する。
A：在留外国人の統計資料を調べてまとめてみる。
B：「日本語教育推進法の概要」を読み、法律が施行されることによる影響について考え、まとめる。

科目6【就労者に対する日本語教育 評価の方法（概論・事例）】

教材：ワークシート、パワーポイント資料

テキスト「はたらくための日本語Ⅰー職場のコミュニケーション」

就労者に対する日本語教育においては、JLPTのように「言語知識」を数値化して測る試験という評価の目的・方法ではなく、課題遂行能力を評価する視点を含めて、より多角的な評価の方法が必要になる。ワークショップを通して、特定の対象者（就労者）に対する課題遂行能力を評価するための基準を考案し、就労者に対する評価について知識・技能・態度の向上を図る。

科目7【外国人受け入れ政策と日本語教師の役割】

教材：パワーポイント資料

現在の外国人受け入れ政策の動向を理解し、社会のニーズや外国人が増えた背景、日本語教育に求められる変化などに関して専門家に解説してもらう。さらに、社会の変化や日本語教育推進法の施行を踏まえて、今後の日本語教師の役割について捉え直す機会にする。

第4回の授業内容と教材

提議

第4回は、キャリア支援と日本語教師の役割というテーマを扱う科目構成とする。

前半は、キャリア支援のポイントを知り、日本語教師ができるキャリア支援の形を考える。後半は、キャリア支援の実践ワークを通じて、自身のキャリアの振り返りを行う。

≪第4回の事前課題と科目構成≫

- ・第4回に向けた事前課題
 - ①課題文献とワークシート
 - ②自分が関わる教育現場とキャリア支援の実践の整理など
- ・科目8【キャリア支援と日本語教師の役割】
- ・科目9【就労者に対するキャリア支援の実践】

委員会での議論

- ・求職中の定住者や留学生に対するキャリア支援といった事例や実践的視点から入ると、技能実習生や特定技能の就労者にもキャリア支援が必要なのか、といった問いも生まれてくる。キャリアという概念そのものをまず十分に理解することが大切。就職という狭い意味でのキャリアよりも、人生の長いスパンや広い視野をもった「キャリア支援」を捉えられるようにできればよい。
- ・特に、自分の担当する現場でキャリア支援を実践する機会がない教師や、キャリア支援の必要を感じていない教師がいる可能性がある。そうした人が、キャリア支援の意義について理解し、今後、就労者に対する日本語教師の役割を捉え直してもらいたい。
- ・企業の人たちが使う「キャリア」と、キャリア支援の中の日本語教育に関わるキャリアは違うのかなど、日本語教師がもちうる疑問に答えられるとよい。
- ・日本語教師ではなく、キャリアアドバイザー等の専門家がキャリア支援を行うべきという考え方をもつ人もいる。キャリアアドバイザーと日本語教師それぞれがキャリア支援を通して実践できることは違うはず。日本語教師の役割としてできることを考える機会にしたい。
- ・キャリア支援の実践においては、特にファシリテーターとしての役割がより求められることを確認したい。

決定事項

第4回研修の教育内容について、以下の通りまとめる。

【第4回に向けた事前課題】

- ①文献「キャリア」（渡辺美枝子）を読み、自分の現在と今後のあり方をワークシートにまとめる

- ②自分が携わっている日本語教育現場におけるキャリア支援の実践にどのようなものがあるか整理する

科目8【キャリア支援と日本語教師の役割】

教材：ワークシート、パワーポイント資料

テキスト「はたらくための日本語—キャリアプランニング」

事前課題のワーク①から、現在の実践におけるキャリア支援を認識する。そのあと、グループワークを重ねながら、次の2点について「キャリア」について理解を深める。

- ・「キャリア」の概念と理論
- ・キャリア支援を通して日本語教師ができること

科目9【就労者に対するキャリア支援の実践】

教材：ワークシート、キャリア支援で使えるカード教材、パワーポイント資料

テキスト「はたらくための日本語—キャリアプランニング」

科目8の内容を受け、さらに日本語教育における実践例を体験的に学ぶ。求職中の定住者向けに実際に使われているテキスト「はたらくための日本語—キャリアプランニング」の一部（ライフラインチャート等）を使った活動や、職業知識と自己理解を深める実践や技法（VRTカードソート技法、OHBYカードを使った実践など）の紹介・体験など。そのうえで、事前課題のワーク②を踏まえ、今後自分でできる実践を考えてみる。最後に、実際に日本語教育におけるキャリア支援を受けた当事者の声も紹介する。

第5回の授業内容と教材

提議

第5回は、職場での異文化間理解やコミュニケーションに焦点を当てる科目構成とする。講師としては、就労現場に関わる当事者（企業側と就労者）を招きたい。企業側と就労者それぞれの視点から提供される、現実的かつ具体的な情報や事例を理解・解釈していく。研修の狙いは、企業側と就労者、立場の異なる両者の目線から、職場適応やコミュニケーション、異文化間理解を捉えることである。理論的視点は集合研修では特に扱わず、【養成】で学んだ内容を各自で応用する、または就労者に関わる文献を各自調べて深めるよう促す。本研修では、就労現場を現実的視点で捉えて教育実践に取り組む姿勢や、そのための知識を得ることを目指す。さらに、それを踏まえて、自分のこれまでの教育実践や今後の実践を改めて省察することが期待される。

第6回は、第1回～5回までの学びを、今後の教育実践に生かして展開していくた

めに、総まとめのワークショップと成果物の発表を行う。第5回では、ワークショップや発表の活動に向けた導入を行う。これまでの研修で育成を試みてきた「知識・技能・態度」を含めて、それらを総合的に発揮できるワークショップになるよう工夫したい。

・第5回に向けた事前課題

外国人を積極的に採用している企業に関して事前に知りたいこと、関心がある点をまとめる。（受け身の姿勢で聞きっぱなしにならないよう、後の内省につなげたり実践に役立てたりできるようにするねらい）

《第5回の事前課題と科目構成》

- ・科目10【外国人を採用する企業等の事例】
- ・科目11【外国人定住者の語りを聞く】
- ・科目12【就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践】

委員会での議論

- ・実際に外国人を採用する企業から、採用される外国人の特徴や、採用された際のキャリアパスについて話を聞けるとよい。企業の視点から、就労者の異文化受容・適応、職場におけるコミュニケーションについて考えることで、日本語教師の役割を考えることができる。
- ・異なる業種から話を聞けるとよい。2社以上に依頼するのが望ましい。企業が求める日本語教育も、業種によって異なることが予測できる。企業のニーズをできるだけ多角的に捉えられるようにしたい。そのことで、就労者に関わる、日本語教育を専門としない様々な関係者と関係をつくっていくのに必要な視点が得られるはず。
- ・外国人就労者から生の声を聞く機会を設ける際、講義形式ではなく、座談会のような形式が望ましい。当事者が日本での就労や日本語学習について抱いている価値観を、対話を通して引き出せる場になる。
- ・JICEで働く外国人定住者（現地連絡調整員）を講師（語り手）として招き、話を聞くのがよいのではないか。本人の語りから外国人就労者のライフストーリーに触れることができるだけでなく、担当地域における外国人就労者の状況について、地域差も含めて語ってもらうこともできる。そのためには、担当地域や本人の来日背景が異なる多様な語り手を5～6名は選出したい。
- ・外国人定住者からの語りは、就労者の学習動機、就労現場における学習者心理に関しても、当事者の視点から話を引き出すことができ、今後の教育実践で就労者に関わる際の想像力や実践力につながるものになる。

- ・第6回の成果発表に関しては、この研修で扱った「はたらくための日本語 職場のコミュニケーションI」および「はたらくための日本語—キャリアプランニング」を活用することを条件にすると、研修の振り返りと、コースデザインや教育実践の創発が同時にできてよい。特に、「就労【初任】に求められる資質・能力」の中でも、「キャリア支援の視点をもつ」「キャリアに敬意を払う態度」といったキャリア支援に関する資質・能力があり、キャリア支援の教育実践計画にもチャレンジできる機会になるとよい。
- ・第6回の発表に向けて、作成する授業計画における希望の対象者（留学生、ビジネスパーソン、求職中の定住外国人、技能実習生）について事前に受講者全員にアンケートを取り、同じ対象者を希望する人をグループにしたほうがよい。
- ・第6回の発表形式は、ワールドカフェのような形では難しい。ワールドカフェスタイルでは、発表者が発表役に徹してしまい、他のグループの発表を聞けない懸念がある。発表者を全員で見ながら、意見交換をする形式の方が効果的である。

決定事項

第5回研修の教育内容について、以下の通りまとめる。

【第5回に向けた事前課題】

講話を依頼する外国人を積極的に採用している企業のパンフレット（2社程度を予定）を参照しながら、もっと知りたいこと、関心がある点を事前に考え、まとめておく。

科目10【外国人を採用する企業等の事例】

教材：パワーポイント資料、企業のパンフレット、ワークシート

外国人を積極的に採用している介護、小売業の2業種に絞って、依頼する。それぞれ、以下の視点で、話を伺えるように依頼する。

- 1) 外国人採用について重視していること
- 2) 外国人スタッフの受け入れ体制・育成のしくみ
- 3) 外国人スタッフを雇う際に生じる課題
- 4) 職場での日本語力と業務の範囲、業種ごとに必要になることの違い
- 5) 外国人職員のキャリアについて（モデルケース、エピソード）

科目11【外国人定住者の語りを聞く】

教材：ワークシート

「定住者就職支援コース」で現地連絡調整員として働いている定住者のスタッフ6名に、以下協力を依頼する。

- 1) グループセッションで自分について（話したいことのみ）語ってもらう。話の内容は統制しないが、次の①～④については予め考えてもらう。
 - ① 最初に来日した時期
 - ② 日本に来た経緯（なぜ日本にきたのか）
 - ③ JICE の現地連絡調整員になるまでのお話
 - ④ 私の就労経験と日本語学習について思うこと⇒研修受講者は6グループに分ける。語り手は、それぞれ3グループを回って、各グループメンバーと対話をしながら語っていく。

- 2) 次の2点について情報を提供してもらう。データをまとめ、研修当日、全体で共有できるようにする。
 - ① 担当地域の研修受講者（定住者）の特徴や傾向（多い出身国、就労状況、就労先の傾向など）
 - ② 担当地域の特徴（地域の産業、よくある仕事など）目的：同じ「定住者」でも地域によって、特徴が異なり、教育実践における指導の仕方も変わる。そうした就労者の特徴によって、実践を工夫する視点を養う機会にする。

* 科目10・11終了後、両科目での学びについて、振り返りの時間を設ける。この科目からの学びを個人で振り返りワークシートに記入、その後グループで振り返った内容を共有する。

科目12【就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践】

教材：プリント資料配付、

テキスト「はたらくための日本語Ⅰー職場のコミュニケーション」

テキスト「はたらくための日本語ーキャリアプランニング」

- 1) 事前に受講者全員に希望の対象者（留学生、ビジネスパーソン、求職中の定住外国人、技能実習生）についてアンケートを取り、希望に沿って、グループ分けしておく。

- 2) 最終発表について、次の点を確認する。
 - ① グループごと、対象とする就労者を設定し、コースデザインを考える
 - ② この研修で扱ったテキスト「はたらくための日本語ー職場のコミュニケ

ーションI」または「はたらくための日本語－キャリアプランニング」から、一課を選び、その課全体の授業計画を考える

- ③ 模擬授業の実施：授業計画の一部を発表時間内に実施する（教師役と日本語学習者役含め）

*発表の時間は1グループ25分（質疑応答5分含む）とする

3) 発表の準備・打ち合わせ

第6回の授業内容と教材

提議

第6回は、第1回～5回までの学びを整理し、グループごと、具体的な教育実践への展開を考案する。各グループメンバーの力を総合して発表内容をまとめ、可視化する。さらに、成果物を発表しあい、受講者間で意見交換を促す。研修で育成を試みてきた「知識・技能・態度」を含めて、それらを総合的に発揮できるワークショップによって、新たな気づきを得たり、課題を発見したりできる最終回を目指す。

また、6回の研修を他の参加者と共に振り返り、これから自分が関わる就労者に対する教育実践に、何をどのように活かしていくのか整理する。

《第6回の事前課題と科目構成》

- ・第6回に向けた事前課題
ワークシートに第1回～5回を通して学んだことを整理する。
- ・科目12【就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践】
教材：受講者自身の成果物（模造紙、ペン、付箋などを使用）
- ・コース全体の振り返りとまとめ

委員会での議論

- ・各グループからの様々な発表内容（コースデザイン案・授業活動案）に対して、質疑応答が5分では足りない。受講者間で意見を交換し、新たな気づきを得たり、課題が発見したりできるよう、発表を見ながら付箋に意見・感想を書き、各グループで交換するしくみがあるとより効果的である。
- ・コース全体の振り返りでは、研修の成果と課題について考えてもらえるといい。研修前との変化や、グループでの振り返りで新たに気づくことも書き記していくといいのではないか。

決定事項

第6回研修の教育内容について、以下の通りまとめる。

【第5回に向けた事前課題】

毎回の研修で使用している、LABB（ラボ）チャートに書きこんだことを振り返りの材料とし、ワークシートに第1回～5回を通して学んだことを整理する。

科目12【就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践】

教材：第1回～5回までの資料、受講者自身の成果物

テキスト「はたらくための日本語Ⅰー職場のコミュニケーション」

テキスト「はたらくための日本語Ⅰーキャリアプランニング」

- ① 以下の通り、発表準備の時間を取ってから、最終発表を実施する。
 - ・コースデザイン・授業計画は時間内で発表できる内容に絞って、模造紙にまとめる。その一部を模擬授業で発表する。時間は合わせて20分。
 - ・その際、研修の成果（研修での学びをどのように活かしてコースを組み立てたかも含めて解説する）
 - ・各グループ質疑応答は5分ずつ取り、各発表について付箋に意見・感想を書き、グループ間で渡し合う。
- ② 受け取ったほかのグループからの意見・感想をもとに、グループで振り返りを行う。

コース全体の振り返りとまとめ

教材：ワークシート

- ・事前課題のワークシートをもとに、研修の成果と課題、研修前後の変化をグループで共有し合う。またグループでの振り返りで新たに気づいたことをまとめる。

II. 養成・研修の概要

1. 研修スケジュール

概要

検討委員会を経て、以下の通りスケジュールを設定した。

表 2 研修スケジュール

	研修日	時間	科目／講師
1	2019年 11月2日(土)	10:00－11:30	就労者に対する日本語教育
		11:45－12:45	－日本語教師・就労者・教育現場－ 講師：JICE 主任日本語講師
		13:45－14:45	就労者に対する日本語教育 コースデザイン（概論・事例） 講師：JICE 主任日本語講師
		15:00－16:00	就労者に対する日本語教育 指導法（概論・事例） 講師：JICE 主任日本語講師
2	2019年 11月16日(土)	10:00－11:30	外国人の就労支援の現状 講師：柳館 亮一氏 外国人雇用支援機構 代表理事
		12:30－14:30	就労者に対する指導法 －課題達成型実践演習－
		14:45－16:30	講師：衣川 隆生氏 日本女子大学教授
3	2019年 11月30日(土)	10:00－12:30	就労者に対する日本語教育 評価の方法（概論・事例） 講師：JICE 主任日本語講師
		13:30－16:30	外国人の受け入れ政策と 日本語教師の役割 講師：神吉 宇一氏 武蔵野大学准教授

4	2019年 12月14日(土)	10:00-11:30	キャリア支援と日本語教師の役割 就労者に対するキャリア支援の実践 講師：渡部 裕子氏 長崎総合科学大学准教授
		12:30-14:00	
		14:15-16:00	
5	2020年 1月11日(土)	10:00-11:15	外国人を採用する企業等の事例 講師：高橋 好美氏 レジデンシャル常盤台 施設長 講師：長井 由衣氏 セブン-イレブン・ジャパン マネージャー
		11:30-12:30	外国人定住者の語りを聞く 講師：JICE 主任日本語講師 JICE 現地連絡調整員 (外国人定住者)
		13:30-16:30	就労者に対する日本語教育 コースデザインと教育実践 講師：JICE 主任日本語講師
6	2020年 1月25日(土)	10:00-11:30	就労者に対する日本語教育 コースデザインと教育実践 講師：JICE 主任日本語講師
		12:30-14:45	
		15:00-16:30	コース全体の振り返りとまとめ 講師：JICE 主任日本語講師

2. 受講者の募集と属性

受講者の募集

本研修の受講者については、公募型で募集することとし、2019年9月26日より募集を開始した。10月18日の締め切りまでに、29名からの応募があり、応募時に提出された志望動機やこれまでの職歴をもって選考を行った。当初20名の定員を予定していたが、本事業趣旨並びに受講者の要件（※注1）に合致していることが確認された25名を受講者として受け入れることを決定した。

※注1 受講者の要件

日本語教師【養成】（※注2）を修了した方で、以下の4つに該当する者。

- ① 日本語教師として教室での指導経験を有する者。
- ② 「就労者」に対する指導経験が0～3年程度の初任者。
- ③ 就労者に日本語を教えたいと考えている者。
- ④ 集合研修（全6回 計30時間）にすべて参加できる者。

※注2

原則として次のいずれかに該当する者を指す。

- ① 大学（短期大学を除く。以下この注において同じ。）又は大学院において日本語教育に関する教育課程を履修して45単位以上を習得し、かつ、当該大学を卒業または当該大学院の課程を修了した者
- ② 大学又は大学院において日本語教育に関する科目の単位を26単位以上習得し、かつ、当該大学を卒業または当該大学院の課程を修了した者
- ③ 公益財団法人日本国際教育支援協会が実施する日本語教育能力検定試験に合格した者
- ④ 学士の学位を有し、かつ日本語教育に関する研修であって適当と認められるものを420単位時間以上受講し、これを修了した者
- ⑤ ①から④に該当せず、現在、法務省が公示をもって定める日本語教育機関で日本語教師として勤務する者

受講者の属性

図1の通り、50代が最も多く、次いで30代、40・60代と続く。就労者以外の対象者を含む日本語教師としての就労経験は4年以上の経験を持つ受講者が80%以上を占めており（図3）、日本語教師としての初任課程を既に超えている受講者が多い。また、図7の通り、1年以内就労者に対する指導経験がある受講者が半数近くに達しているが、志望動機と合わせてみると、実際の指導に困難を感じている実感から本研修を受講した受講者が一定数参加したことが読み取れる。

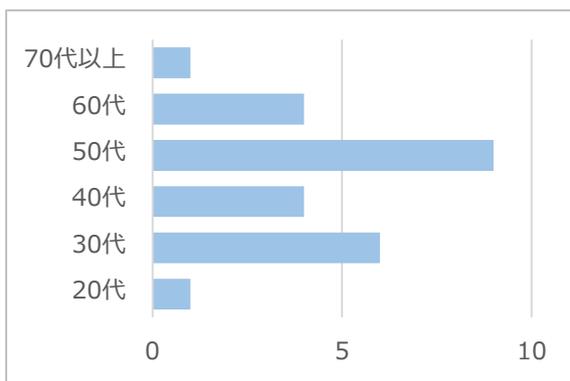


図 1 年齢

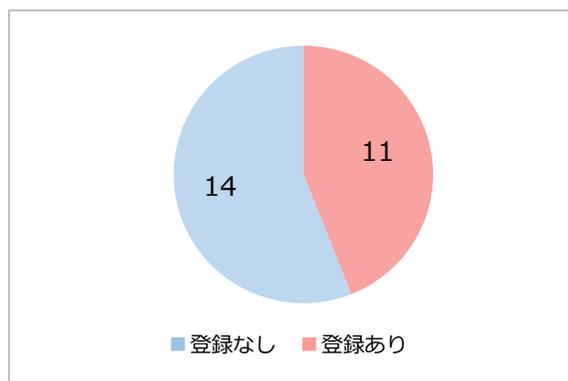


図 2 JICE への登録有無

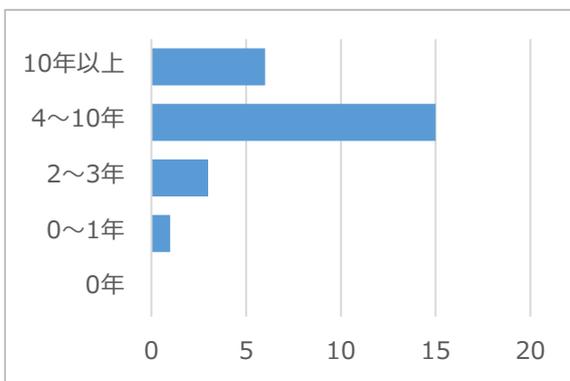


図 3 日本語教師としての勤務年数
(就労者以外の対象者を含む)

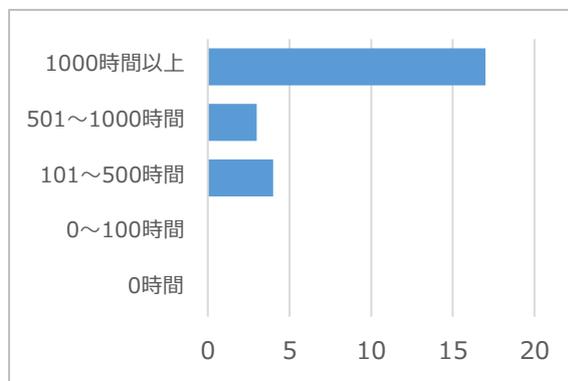


図 4 日本語教師としての勤務時間
(就労者以外の対象者を含む)

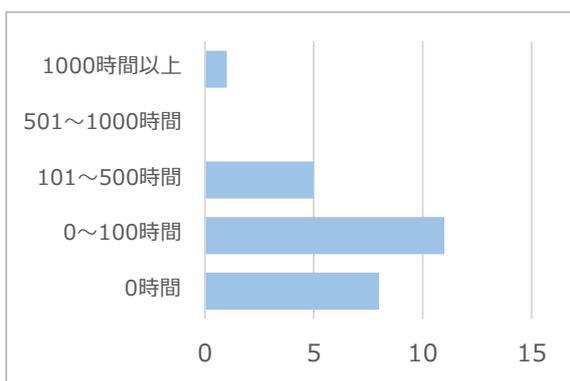


図 5 日本語教師としての勤務年数
(対象者：就労者)

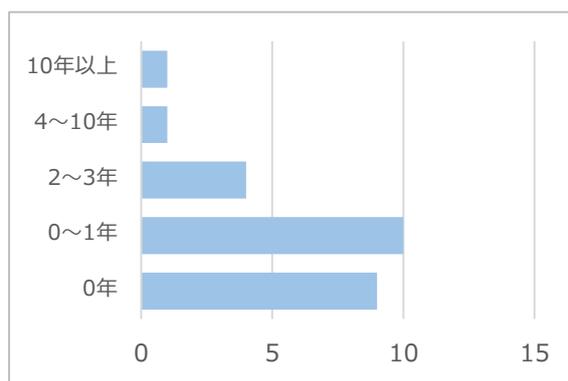


図 6 日本語教師としての勤務時間
(対象者：就労者)

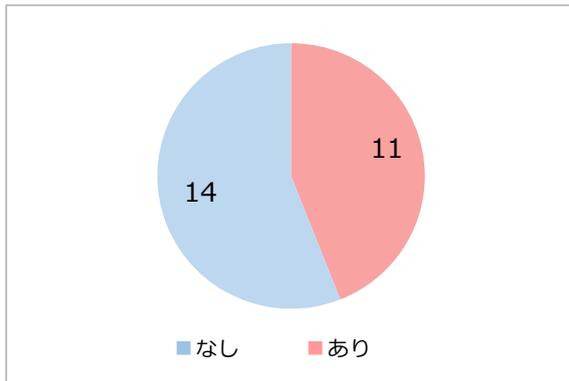


図 7 1年以内の就労者への指導経験

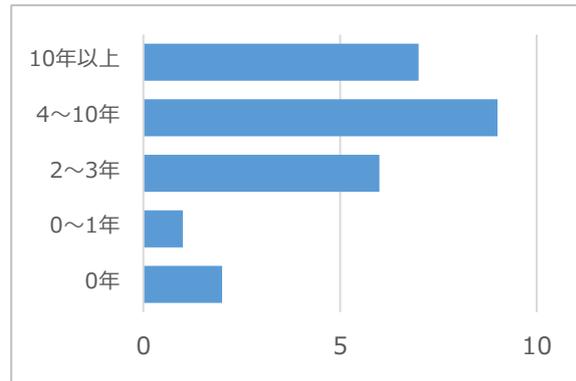


図 8 日本語指導以外の就労経験

Ⅲ. 養成・研修の実施

1. 第1回研修

概要

- 【日時】 2019年11月2日(土) 10:00～16:00
- 【会場】 JICE セミナールーム2
- 【受講者数】 午前24名、午後24名
- 【科目】 科目1：就労者に対する日本語教育
—日本語教師・就労者・教育現場—
科目2：就労者に対する日本語教育 コースデザイン(概論・事例)
科目3：就労者に対する日本語教育 指導法(概論・事例)

【その他】

- ① 会場に長机を組み合わせて5つの島を形成した。
事前に確認した各受講者の教師経歴などを踏まえて、予め1グループ4～5人のメンバー構成を決定。現職や教師経験ができるだけ重ならないメンバーで配置した。
- ② オリエンテーションにて第1回の「オープニングチャート」に記入(個人)、その後、グループ内で共有(15分)
- ③ 研修修了時「LABBチャート」に記入(個人)、その後、グループ内で共有(15分)

事前課題

1. ワークシート「私の教師経験と関心」

現在までに関わった日本語教育現場で感じる悩みや疑問、課題について、自分の問題意識を認識し、整理する。

研修内容

1. オリエンテーション

- (1) 進行：JICE 主任日本語講師 浅見 恵子
- (2) 概要：主催者挨拶 JICE 国際協力推進部日本語教育事業課長 増田 大

：研修の目的及び概要の説明

〈配付物〉「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」写し

2. 科目1：就労者に対する日本語教育 ー日本語教師・就労者・教育現場ー

(1) 講師：JICE 主任日本語講師 徳増 紀子

：JICE 主任日本語講師 手島 利恵

(2) 目的：「就労者に対する日本語教育」の視野を広げる

① 就労【初任】の日本語教師の多様さ・互いの問題意識を知る

② 「就労者」の多様さを知り、特徴を整理する

③ 「就労者を取り巻く社会環境や教室の成り立ちを知る

(3) 実施内容：

I <グループ活動> 受講者同士の経験や現場に理解を深める

① 各自の日本語教育現場・経験・課題について共有

(事前課題のワークシートに基づいて実施)

② それぞれの現場、対象者について情報交換

II <グループ活動・解説> 「就労者」の多様さをまとめる

① 日本語教育現場にいる「就労者」とは誰のことなのかグループで整理する

Q: 外国人就労者にはどのような人々がいるのか？

(在留資格、来日目的、言語・文化的背景、就労先の有無等)

② 全体で意見を出し合い、講師が補足しながら整理する

III <事例解説> 就労者を取り巻く環境・教室の成り立ちを知る

就労者の教室において、日本語学習者のニーズだけでなく、教室の外にある社会のニーズ(行政や企業との関わり)に意識を向けることの重要性について、「就労者に対する日本語教育」の現場の事例から理解を促す。ここでは、JICE が実施してきた求職中の定住外国人を対象とした就労支援の日本語研修の背景、目的、研修運営の体制の特徴などを含めて解説する。

3. 科目2：就労者に対する日本語教育 コースデザイン(概論・事例)

(1) 講師：JICE 統括主任日本語講師 大石 寧子

(2) 目的：就労者に対するコースデザインの流れと留意点の整理

(3) 実施内容：

I <グループ活動・解説> コースデザインとは

- ① コースデザインではどんな項目について何をするのか、グループで【養成】で学んだことをおさらいする
- ② 全体で意見を出し合い、講師が補足しながら整理する
- ③ ②の結果を踏まえ、「就労者に対するコースデザイン」のポイントを JICE の事例を参照しながら、解説する
 - 例・日本で就職を目指す人たちの日本語教育におけるポイント
 - ・受講者の特徴：多国籍化・多様化、レベルの混在、成人受講者
 - ・キャリア支援とファシリテーターの役割、課題達成型実践など

4. 科目3：就労者に対する日本語教育 指導法（概論・事例）

- (1) 講師：JICE 主任日本語講師 平山 智之
- (2) 目的：就労者に対する指導法の特徴について JICE の事例を素材に考える
- (3) 実施内容：

I <解説> 「就労者に対する日本語教育」の目的と指導法

- ① なぜ、就労者に対して「課題達成型」なのか？
- ② JICE の事例：求職中の定住者向け「課題達成型」の効果
- ③ JICE の事例：求職中の定住者向け「課題達成型」のシラバスとは？
教材：「はたらくための日本語Ⅰー職場のコミュニケーション」

II <グループ活動・解説> 「課題達成型」の授業展開

- ① 「はたらくための日本語Ⅰー職場のコミュニケーション」の分析
Q: 一般の日本語テキストとの違いは？
- ② 特徴の異なる定住者 15 名のクラスについて指導上の工夫を考案する
クラス A：耳から習得した日本語で 10 年以上暮らす日系人 15 名。
日本語の体系的な学習経験はない
クラス B：日本での滞在経験が浅い日本語初学者、多国籍 15 名。

(活動概要)

クラス A と B についてグループ内で担当を分けて、ペアになって考える。その後、グループ内で工夫案を共有する。全体で意見交換し、講師が解説・フィードバックを行った。ここでは、同じ“定住者”を対象にしても、地域やクラスの特徴によって、教師が「課題達成型」実践の在り方を変化させたり、工夫・調整したりする必要があるという教育現場の複雑さに気づいてもらう。

受講者の学びの過程（「LABB チャート」への記載から）

就労者及び、就労者に対する日本語教育への気づきや理解が得られたという声が多く、参加型の研修形態についても高い評価が寄せられた。

●就労者についての理解

- ・就労者が就労経験のある成人であることに気づけた。
- ・「職場を既に持つ人／まだ持たない人」で大きく分けることもできることを学んだ。
- ・就労者とは、職場が既にある or ないで大きく分けられること、就労者と生活者の境目に気づいた。『はたらくための日本語』は「既に職場がある人」ではない人をメインに作成されたテキストなので、自分の現場にどうカスタマイズしていくかを考える必要がありそう。これを実践することにより、「就労者」を幅広くとらえることができるようになる。

●就労者に対する日本語教育への理解

- ・現在かかわっている日本語学習者にとって文型ベースとタスクベースどちらの展開がよいか考え、職場で話し合ってみる。このテーマについて考え、議論すること自体がコースデザインの視野を広げるきっかけとなりそう。（日本語を教える＝文型ベースだけではないという気づきが生まれる）。
- ・課題達成型シラバスは就労者に向いていると感じたが、受講者（就労者）が生活で得た知識や就労経験をどのように学びにつなげていくのか、課題達成型実践とどうつながるのか、実証を持ち得ていない。

●受講者同士の経験の共有、ワークショップ型の研修について

- ・自分がいる環境外のことも知ることができた。
- ・いろいろな先生方と話し合い、悩みの共有ができた。またその悩みの内容が、自分だけではないと感じ、今後の自分の授業をしていく上での自信につながった。

2. 第2回研修

概要

- 【日時】 2019年11月16日（土） 10:00～16:30
- 【会場】 JICE セミナールーム2
- 【受講者数】 午前24名、午後23名
- 【科目】 科目4：外国人の就労支援の現状
科目5：就労者に対する指導法 一課題達成型実践演習一

【その他】

- ① 第1回と同様に、5つの島を形成した。研修内で、多様な教師と活動ができるよう、第1回と異なる新たなメンバー構成で事前にグループ分けを行った。
- ② 第2回の「オープニングチャート」「LABBチャート」記入とグループ内での共有（各チャート15分、研修の頭と最後に実施）

事前課題

1. 在留資格についての整理

まずは、日本語教師として「在留資格」についての知識が必要になったことがあるか、研修の前に意識を向け、「在留資格」の種類について調べてみる。

2. 参考資料（下記文献）を読んで「構成主義的教育観」の考え方を整理する。

*参考資料：久保田賢一(2003)「構成主義が投げかける新しい教育」『コンピュータ&エデュケーション』Vol.15,No.12,pp.12-18

3. 日本語を学習する当事者の語り（ビデオ視聴）を見て、多様な背景をもつ定住者を対象にした教室活動の目標を考える。

*教材：「はたらくための日本語—職場のコミュニケーションI」Lesson 6

研修内容

1. 科目4：外国人の就労支援の現状

(1) 講師：外国人雇用支援機構 代表理事 柳館 亮一氏

(2) 目的：外国人就労者に関わる基礎知識と、就労支援機関における外国人の就職支援・キャリア支援の現状を理解する。

(3) 実施内容

I <解説> 日本における外国人労働者の推移と就労者の現状

- ・各省庁からのデータをもとに現状を捉える
- ・「在留資格」の基礎知識

II <解説> 外国人の就労支援とキャリア支援について

- ・働くことができるビザとは
- ・外国人の求職方法と求められる日本語レベル
- ・新在留資格「特定技能」について

2. 科目5：就労者に対する指導法 —課題達成型実践演習—

- (1) 講師：日本女子大学 衣川 隆生教授
- (2) 目的：課題達成型実践の演習を通して、次の①②を目指す。
- ① 「課題達成型」実践のための教材を理解する
「はたらくための日本語―職場のコミュニケーション―」の構成と意図の理解
 - ② 「構成主義的教育観」のアプローチを理解し、さらに多様な受講者や目標に合わせた具体的な実践の技能を向上させる
- (3) 実施内容：
- I <グループ活動・解説>ウォーミングアップ
事前課題のビデオ視聴をもとに、定住者の視点を想像・体感する
 - II <グループ活動・解説>
事前課題をもとに「構成主義的教育観」について、グループ内で話し合う
 - III <グループ活動・解説>
テキスト「はたらくための日本語―職場のコミュニケーション―」の構成や意図を理解しながら、指定された Lesson 6 の前半部分について、想定するクラスの状況設定や授業展開をまとめる。事前課題でメモした構成主義の理解をもとに進める。その後、ワールドカフェ形式で、クラス全体で共有・振り返りを行う。
 - IV <グループ活動・解説>
Lesson 6 後半部分を、日本語学習者と教師両方の視点から授業の組み立てを考える。想定する日本語学習者（定住者）になったつもりで授業展開を予測しグループ内で共有し、授業内に日本語学習者から引き出されるであろう談話展開のバリエーションを考え、まとめる。それを踏まえて、教師は、どのような指示や活動を組み立てればよいか考え、まとめる。最後に、グループ内・グループ間で模擬授業の演習を実施。実施後に振り返り。

受講者の学びの過程（「LABB チャート」への記載から）

●在留資格について

- ・今年からスタートした特定技能について知ることができ、自分の中で問いかけるものがあつた。
- ・日本の新しいビザによる外国人と社会の変化を把握しやすくなった。
- ・在留資格を知ることは、外国人就労者のキャリア支援につながることをわかつた。

●指導法について

- ・「学習者が言いたいこと」＝「学習者が学びたいこと」という気づきがあった。
- ・どこかの段階でコーラスやリピートがないと流暢に話せるようにならないと思っていたが、そのスピードだけが流暢さではないことがわかった。
- ・それぞれの段階で言えることを身に付けることが大事であることに気が付いた。
- ・課題を達成するために学習者自身が何を言えばいいのか、言いたいことは何かを考える機会を作ることが大切だと思った。
- ・同じ内容でも相手が違えば自ずと話す内容や言い方も違って来る。そんな練習を重ねて相手を意識して話す習慣がつくように指導していきたい。

3. 第3回研修

概要

- 【日時】 2019年11月30日(土) 10:00～16:30
- 【会場】 JICE セミナールーム2
- 【受講者数】 24名(※午前1名、午後1名欠席)
- 【科目】 科目6：就労者に対する日本語教育 評価の方法(概論・事例)
科目7：外国人の受け入れ政策と日本語教師の役割
- 【その他】
- ① 5つの島による、新たなメンバーでのグループ構成。
 - ② 第3回の「オープニングチャート」「LABBチャート」記入とグループ内での共有(各チャート15分、研修の頭と最後に実施)

事前課題

1. 課題達成型実践の授業内やコース途中における評価の方法について考えてみる
2. 就労者に実施されうる「テストによる評価」の基礎情報・知識の整理
3. 日本における外国人の在留等に関する現状について統計資料等を参考にまとめる
4. (資料)「日本語教育推進法の概要」を参照し、法律ができたことによる日本語教育現場への波及効果とデメリットを考える

研修内容

1. 科目6：就労者に対する日本語教育 評価の方法(概論・事例)
 - (1) 講師：JICE 主任日本語講師 平山 智之

：JICE 主任日本語講師 手島 利恵

：JICE 主任日本語講師 徳増 紀子

(2) 目的：就労者に対する日本語教育について①～③を理解・実践する

- ① 多角的な評価の方法・目的を整理する
- ② 課題達成型実践における評価ツールを具体化できる
- ③ 就労者に対する日本語教育における評価

(3) 実施内容

I <グループ活動・解説>

就労者に対する日本語教育において、いわゆる筆記テスト等を中心としたテストの結果による評価以外の、多角的な評価方法の必要を確認する。各授業内の評価とコース途中に行う評価、2つの観点から、学習過程における評価の方法について、事前課題をもとに各グループで考えられる評価方法を整理する。その後、JICE の実践事例から、補足・様々な評価方法の解説を行う。

II <解説>

I の活動を踏まえて、JICE の実践から評価の事例を紹介する。各授業内での評価とコース途中に行う評価、2つの観点から、事例を解説する。特に、「課題を達成することができる」ことを評価する枠組みとツールに着目する。

III <グループ活動・解説>

II の解説を踏まえ、各授業内での評価（授業内の観察とフィードバック）において必要となる評価のための指標（項目）を具体的に作成する活動を行う。

<ワークショップの流れ>

・次の異なる2つのタイプの教室を提示する。

A：地域:工業地帯、受講者:工場で働いているか今後就職を目指す人 10名

B：地域:都市部、受講者:サービス、介護、建設業など様々な職種で働いているか、今後就職を目指す人 10名

各グループは、担当になった教室（AかB）を想定し、対象となる学習者に適した評価項目を作成する。最後に発表しあい、気づいた点などを共有する

※使用教材：『はたらくための日本語—職場のコミュニケーションI』

IV<解説>

教室の外（就労者に関わる企業関係者等）に向けて評価を示すことについて考えてみる。ペーパーテストが日本語能力を示す一定の指標として採用者側に分かりやすい反面、言語運用能力が十分に評価できないという問題を提示し、JICE での実践事例からヒントを探る。学習者自身の自己評価や学習者の実際の声も参照する。

2. 科目7：外国人の受け入れ政策と日本語講師の役割

- (1) 講師：武蔵野大学 神吉 宇一准教授
- (2) 目的：外国人受け入れに関する法律と政策の現状を理解し、今後の日本語教師の役割を捉え直す
- (3) 実施内容

I <グループ活動>

事前課題のワークについてグループ内で共有し、各自の情報の差を埋める

II <テーマ解説と質疑応答>

- ① 法律と政策の現状
 - ・骨太方針等政府の基本戦略について
 - ・入管法と関連施策について
 - ・日本語教育推進法と今後の展望について
- ② 日本語教師の資格について
- ③ 外国人に対する日本語能力評価の現状と課題

受講者の講者の学びの過程（「LABB チャート」への記載から）

アンケートでは、「1. 就労者に対する日本語教育における評価の方法」「2. 外国人の受け入れ政策と日本語教師の役割」ともに高評価で、1は8割強、2は9割が「満足」と回答している。

●就労者に対する日本語教育 評価の方法（概論・事例）

- ・評価の具体的なイメージが広がった。今回はレッスン13を取り扱ったが、他の課を担当する時でも、どう評価したらいいか今後自分で整理できると思う。
- ・評価の概念が少し変わったような気がする。自分の中で、テスト以外のものについては、「評価」というより「指導、FB、次への生かし」という観点から考えていた部分が多かった。まずは、現在行っているものをもう一度見直して、自分の中で「評価」の一部として位置づけて、学習者との相互やり取りの中でもっと活用できるようにしていきたい。

- ・評価は、教師間で共有するものとしても必要、企業側の目安としても必要、面談が必要、特にこの3点が必要だということに今まであまり意識していなかった。数年後に就労予定の留学生への指導につながると思う。
- ・数値に表れない評価を大切にしていこうとすることで、学習者の不安や希望に寄り添うことができるのではないかなと思う。
- ・社会（企業）が求める能力と学習者が身につけようとしているものに乖離があると感じていたが、「評価基準」の解釈にも繋がる。「職場のコミュニケーション」の「談話展開」や「チェックしましょう」は、自己の課題達成だけでなく、職場における関わり方や働き方の評価ポイントであることへの意識化を図ることもできる。
- ・レディネスや目標が受講者によって異なる以上、一定の物差しで測ることは難しく、コースやテキストの課の大枠の目標以外に関しては、自己評価や受講者同士による評価も必要である。一方で、日本語の母語話者であり日本社会を自分たちよりよく知っている教師からの評価や学びを期待する受講者がいることも考えられる。受講者による評価と教師による評価をバランスよく取り入れることが大切だと思った。

●外国人の受け入れ政策と日本語教師の役割

- ・教師はつい「同化」させたいという視点や「母語の保持」というお話など、自分の中に無意識に潜在している側面に気づいた。
- ・講義の最後に提示された①日本語教育を行うと社会にとって何がよいのか、②日本語教育の専門家がかわると何がよいのか、についてディスカッションしたかった
- ・「日本ではこうです」と一方的に伝えるのではなく、受講者の経験や発想、考えを尊重する。日本語教育について広い視野を持つことで、これまで当たり前と思っていたことを再考するきっかけになる。これからどういう世の中にしたいか考えるようになると思う。
- ・学習者のニーズが多様化していくので、教師に求められることも多様になるという気づきがあった。
- ・今後、日本語業界は大きく変わるかもしれないが、自分の立場について不安に思うこともある。自分自身、今までのキャリアを振り返り、踏まえつつ、変化に対応していくことが大切だと感じた。

4. 第4回研修

概要

【日時】 2019年12月14日（土） 10:00～16:00

- 【会場】 JICE セミナールーム 2
- 【受講者数】 午前：24 名 午後：24 名
- 【科目】 科目 8：キャリア支援と日本語教師の役割
科目 9：就労者に対するキャリア支援の実践
- 【教材】 ワークシート、テキスト「はたらくための日本語—キャリアプランニング」
パワーポイント資料、文献

【その他】

- ① 5つの島による、新たなメンバーでのグループ構成。
- ② 第4回の「オープニングチャート」「LABB チャート」記入とグループ内での共有（各チャート 15 分、研修の頭と最後に実施）

事前課題

1. ワーク 1：参考資料（「キャリア」／渡辺三枝子）を読んで、自分の将来の在り方を考える
*参考資料：渡辺三枝子(2014)「キャリア」『キャリアデザイン支援ハンドブック』日本キャリアデザイン学会編（ナカニシヤ出版）
2. ワーク 2：自分が関わる教育現場におけるキャリア支援に該当する実践の整理

研修内容

1. 科目 8：キャリア支援と日本語教師の役割
 - (1) 講師：長崎総合科学大学 渡部 裕子准教授
 - (2) 目的：キャリア支援のポイントを知り、日本語教師ができるキャリア支援の形を考えるとともに、活動を通じて自分のキャリアの振り返りを行う。
 - (3) 実施内容
<テーマ解説と活動>
 - ① キャリアとは—概念と理論
 - ・ライフキャリア、キャリア構築理論
 - ・客観的キャリアと主観的キャリア

【活動 1】 事前課題をもとに自身のライフキャリアを考える

② キャリア支援の枠組みと日本語教師の役割

- ・キャリア教育、キャリアガイダンス、キャリアカウセリング、日本語支援
- ・キャリアプランニングプロセスにおける日本語教師の役割

【活動2】 ケーススタディ Q：こんなときどうしますか？

ケース1：宗教と主観的キャリアの関わり

ケース2：日本語学習者の問題と日本語教師にできること

2. 科目9：就労者に対するキャリア支援の実践

(1) 講師：長崎総合科学大学 渡部 裕子准教授

(2) 目的：キャリア支援の実践ワークを体験し、教師としての対応を考える

(3) 実施内容

Ⅰ＜テーマ解説と活動＞

① 日本語教育におけるキャリア支援の実践

*テキスト「はたらくための日本語—キャリアプランニング」の一部から

- ・「ライフラインチャート」の目的
- ・ファシリテーターとしての姿勢のポイント

【活動1】 ライフラインチャート実践

受講者それぞれ、個人で実際に「ライフラインチャート」に記入、その後グループ内で共有。

【活動2】 ケーススタディ Q：こんなときどうしますか？

「ライフラインチャート」の授業での対応が必要なさまざまなケース

② 職業知識と自己理解を深める実践や技法

【活動3】 テキスト p.26～「いろいろな仕事を知る」の実践

グループで授業案を作成し、発表と講師によるフィードバック

【活動4】 カードソート技法の体験

日本語教師ならではの使用法

【課題】 研修の内容を踏まえて、実際に自分の現場でやってみようと思われる実践についてまとめる。（回収後、講師がフィードバックのコメントつけて返却した。）

受講者の学びの過程（「LABB チャート」への記載から）

アンケートでは、9割強が授業に対して「満足」と回答、全員が「今後の日本語指導に生かせる」と答えており高評価が得られた。キャリアの概念やキャリア支援、ファシリテーターについてのコメントが多く、授業中の活動を通して、自身が体験することによって気づきを得られたとの声も多かった。

●「キャリア」の概念および、キャリア支援の授業について

- ・キャリアとは変化する環境の中で可能性を見つけていくこと、自分の役割、その価値、自分の価値観、満足度などであることがわかった。価値観、満足度が長く仕事を続ける上で重要であることを意識しつつ、現実はどう対応するか（折り合いをつけるか）考えながら学習者の話を聞いていくことによって、学習者は、今までよりもう少し深く考えてみるきっかけになるかもしれないと思った。
- ・今後は特定技能者も転職が予想されるので、キャリアプランニングプロセスを身につけておくことで適切な支援ができるようになり、ミスマッチングが減らせると思う。
- ・キャリア支援に関する研修を経て、日本語教師には学習者が自身の人生を自分で切り拓くためのきっかけを作ったり、その人が必要とする学びを生む場づくりを行ったりする役割が求められていると考えるようになった。日本語という言語知識を得た先にある学習者の職場での生活、人生を見据えた教育を行うことが必要だという思いがさらに強くなった。

●「ファシリテーター」の役割について

- ・ファシリテーターについては、進行役という漠然としたイメージだったが、今回の研修で、受講者の考えや経験を発言として引き出す役割や受講者の気づきを援助する役割があることを学んだ。
- ・やりたいことがわからないという学習者と話す時、自分を振り返る活動、分析など、軸になるものを自分で見つけていくというところに教師はファシリテーターとして寄り添うことが大事だということがわかった。色々な背景を持った人に誠実に向き合いたいと思った。

●研修内の活動による学び

- ・自分自身が「満足度ライン」を書いたり、他の方たちと話したり、受講者として振り返りと気づきの体験することにより、ファシリテーターとしてクラスの話しやすい雰囲気づくりが大切だと感じた。
- ・キャリアプランニングの一步目が自分のことを理解することからということで、若い学生でもないのにそんなところから？と思ったが、実際体験してみて、軸を作るには大切なことだと思った。キャリアプランニングのプロセスでまず自己理解、自

己分析が大切、ファシリテーターとしては、考える（気づく）プロセスに関わることが大切で、内容などは本人に任せることが大切だとわかった。今後は、学習者が働くことを通して自己実現できるよう支えるという前提を忘れないで、日本語教師として関わっていく。

5. 第5回研修

概要

【日時】 2020年1月11日（土） 10:00～16:30

【会場】 JICE セミナールーム2

【受講者数】 午前：24名 午後：24名

【科目】 科目10：外国人を採用する企業等の事例

科目11：外国人定住者の語りを聞く

科目12：就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践

ワークシート、テキスト「はたらくための日本語—キャリアプランニング」

パワーポイント資料

【その他】

- ① 6つの島による、新たなメンバーでのグループ構成。
科目12から、ワークショップのための新たな5グループに編成する。
- ② 第5回の「オープニングチャート」「LABBチャート」記入とグループ内での共有（各チャート15分、研修の頭と最後に実施）

事前課題

1. 外国人を採用する企業等の事例

企業のパンフレット、動画を事前に参照し自分の知りたいことを整理して臨む。

研修内容

1. 科目10：外国人を採用する企業等の事例

（1）講師：

- ① 社会福祉法人育明会 常務理事
特別養護老人ホームレジデンシャル常盤台統括施設長 高橋 好美氏

② 株式会社セブン-イレブン・ジャパン

海外事業本部グローバル人材開発マネージャー 長井 由衣氏

(2) 目的:

外国人を採用する企業の視点を踏まえて、日本語教師の役割や教室活動を捉え直す

(3) 実施内容

I < 講話①: 特別養護老人ホームの事例 >

II < 講話②: コンビニの事例 >

講和は、各講師共に、以下の5つポイントを含む内容で、質疑応答の時間も含めて、各45分で実施。

- ① 外国人採用について重視していること
- ② 外国人スタッフの受け入れ体制・育成のしくみ
- ③ 外国人スタッフを雇う際に生じる課題
- ④ 職場での日本語力と業務の範囲、業種ごと必要になることの違い
- ⑤ 外国人職員のキャリアについて (モデルケース、エピソード)

受講者は、事前課題で自分が関心をもっている点などを踏まえながら講話を聞き、ワークシートにメモを取る。

2. 科目11: 外国人定住者の語りを聞く

(1) 講師: 外国人定住者 (5名)

金ヨンウン

サン デニス ヴィリアヌエヴァ

林田優利

屋宜 アサト サユリ ジゼラ

李京蘭

5名全員が当財団が実施してきた「外国人就労・定着支援研修」で「現地連絡調整員」として働いている。日本語学習や外国人としての就労経験をもつ当事者でもあり、各担当地域の就労支援研修の受講者や就労事情について知見も有している。

(2) 目的: 日本ではたらく個々の外国人の視点に立って、自身の役割や教室活動を捉え直してみる

(3) 実施内容

I < レポート >

各現地連絡調整員が担当する5つの異なる地域に関する情報提供と比較分析 (地域、受講者の特徴と傾向など)

II <グループセッション> 外国人定住者の語りを聞く

各グループに3名の定住者がゲスト（語り手）として、1名ずつ入れ替わりながら訪れる。指定の時間内にゲストと対話を重ね、ライフストーリーに触れる。最初に来日した時期、日本に来た経緯、個人の就労経験と日本語学習について思うことなど、JICEの現地連絡調整員になるまで話を含めて、当事者の視点を得る機会とする。

3. 科目10・11の振り返り

- (1) 講師：JICE 主任日本語講師 平山 智之
- (2) 目的：科目10・11で受け取った内容について、振り返って自分なりの気づきや学びを整理する。さらに、ほかの受講者と振り返りを共有して、気づきや学びを深める。
- (3) 実施内容：企業および定住者から聞いた内容を聞きっぱなしにせず、ワークシートを使って振り返り、まとめる。自分が重要だと思ったり、印象に残ったりした内容について個人で振り返って整理し、その後、グループメンバーと、どんなことを考えたか互いに話す

4. 科目12：就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践

- (1) 講師：JICE 主任日本語講師 徳増 紀子
- (2) 目的：研修の学びを教育実践に展開する
- (3) 実施内容
 - <ワークショップ導入> 最終発表準備
 - ・活動目標：コースおよび授業の目標を設定し、コースデザインと教室活動例を組み立て、模擬実演を含めて発表を行う。
 - ・グループで発表の準備を開始
 - 第1～5回で学んだ内容について共有しながら、発表までの計画を立てる。
 - 就労者の教育現場、対象者の特性を具体的に設定し、コースデザインを考えたうえで具体的な教室活動・評価の展開を考案する。発表は第6回に行う。

受講者の学びの過程（「LABB チャート」への記載から）

外国人を採用する企業の話、外国人定住者（JICE 現地連絡調整員）の話とともに、普段聞けない現場の声を聞いたことに対する満足度が高かった。企業・定住者ともに、

もっと話を聞く時間が欲しかったとの意見が目立ち、科目に対する関心の高さが伺える。最終発表に向けての準備は、時間が足りず次回に向けて準備が十分に進められないことに不安を感じている人が多かった。

●外国人を採用する企業の話・外国人定住者の話について

- ・普段なかなか聞けない現場の声が直接聞けてよかった。企業・就労者ともに、生の声の力は大きい。
- ・外国人を採用している企業、施設の取り組みを実際にお聞きすることができ、よかったが、採用や入社後の様子などの詳細等、さらに深いところまでお話を伺いたかった。全体的に時間が短い。
- ・日本語教師が学習者に接するのは教育現場だけなので、各学習者の経験や就労後の現場の姿を考えることはあまりないだろうと思っていた。しかし今回企業側からの事例や、就労者の話を聞いたことで、学習者に対する意識が変わった。
- ・企業が採用にあたって重視するのは、日本語レベルもだが、それ以上に日本の文化的な理解ということだった。一方、定住外国人は、日本の社会のルールがわかり難いと言っているのを聞いて、日本語よりも大事なのではないかと思った。
- ・特養の方の「採用時の日本語力は問わない。日本語教師には、日本人に受け入れられるような対応やコミュニケーション術を教えてほしい」という言葉が心に残った。今後は受け入れ企業の要望を念頭に置いて（想像して）授業に臨みたい。
- ・日本語力だけではなく、日本の文化や習慣、価値観などをテーマにした学びが大切だと思った。
- ・特養の代表のお話の中で、「日本語教師に求めるものは、介護の専門知識ではなく、コミュニケーションのための日本語力であり、高齢者の文化や価値観も含めた教育を期待したい」といったお言葉があり、非常に腑に落ちるものがあった。私は、日本語教育が、企業が求める語彙・表現などを扱い、単なる言語知識を享受するような教育を行うことに疑問を持っていた。この研修を経て、日本語という言語知識を得た先にある学習者の職場での生活、人生を見据えた教育を行うことが必要であるという思いが更に強くなった。
- ・日本語はもちろん必要だが、必ずしも日本語や技術が高くないでもできる仕事がある。学ぼうとする姿勢・意欲があれば、先につながることがわかり、学習者の励みになると思った。このことを学習者に伝え、今できること、問題、将来を可視化し、長い目で見るような実践をしていこうと思う。
- ・外国人と一緒に働く日本人側がどのように感じているのか、利点や困難な点、失敗例やマイナス面、日本人に対する研修についてなども聞けると良かった。
- ・「労働力不足＝外国人労働者」とマイナスイメージを持っていたが、それは認識不足・知識不足だったと感じた。日本語教育の役割については、まだ今後の課題なの

だと感じた。企業の事例については、今日学んだ内容以外はほとんど知らないの
で、自身で事例をもう少し調べて、支援に向けた準備をしたいと思った。

- ・現地連絡調整員の方々のお話で、日本語ができなかったときどんなことで困ったか、日本語を勉強してどんないいことがあったかがわかった。
- ・調整員の役割は主に出欠確認をとることだと思っていたが、それだけではなく、新コースが始まる前から受講者と深く関わっていることがわかった。申込前には「本当に最後までコースが続けられるのか」と時には厳しく問いかけ、受講後には優しくフォローする、家族のような絆が生まれているからこそ、受講者は調整員を信頼しているのだと感じた。

●最終発表準備

- ・コースデザインについては全てを受講者に任せるのではなく、もう少しガイドラインがあると良いと思った。
- ・討論の時間が短すぎて内容を煮詰められなかった。
- ・グループでのコースデザインの時間が短く、まとめられない状態だった。これで、次回の発表がうまくいくか不安だ。
- ・時間がなく話がきちんとできなかったが、コースデザインの姿が少し見え始めてきた。

6. 第6回研修

概要

【日時】 2020年1月25日（土） 10:00~16:30

【会場】 JICE セミナールーム2

【受講者数】 23名（※1名欠席）

【科目】 科目12：就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践
ワークシート、テキスト「はたらくための日本語—キャリアプランニング」
パワーポイント資料

【その他】

- ① 第5回科目12と同じグループメンバーで引き続き活動を行う。
- ② 第6回は発表準備・発表となるため「オープニングチャート」は不使用。研修の最後に「LABB チャート」のみ記入、グループ内での共有（15分程度）

事前課題

1. 最終回の振り返りに向けて

第1～5回のチャートを振り返り、ポイントをまとめる。

研修内容

1. 科目12：就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践

(1) 講師：JICE 主任日本語講師 平山 智之

：JICE 主任日本語講師 徳増 紀子

(2) 目的：

- ① グループで第1回～5回を通して学んだことを整理し、それを具体的な教育実践への展開を考案する
- ② さまざまな教室活動案を見て、参加者間で意見を交換や評価し合い、新たな気づきを得たり、課題を発見したりする

(3) 実施内容

I <グループ活動> 最終発表準備

コースデザイン、授業実践の計画それぞれ、時間内で発表できる内容に絞って、ポイントを模造紙にまとめる。またその一部の模擬授業を実演する。(時間は合わせて20分)

II <発表・質疑応答>

Iで準備した内容をグループごと全員の前で発表する。その際、研修での学びを生かした点も盛り込んで解説する。各発表後、質疑応答は5分取る。また、各発表について付箋に意見・感想を書き、グループ間で渡し合う。

III <グループ活動> 発表振り返りと評価

まず個人で発表を振り返り、発表の成果と課題についてワークシートにまとめる。その後、グループで、IIでほかのグループから寄せられた意見・感想を踏まえて、発表内容を振り返り、評価をする。

2. コース全体の振り返りとまとめ

(1) 講師：JICE 主任日本語講師 平山 智之

(2) 目的：全6回の学びを他の参加者とともに振り返り、これから自身が関わる就労者に対する日本語教育に、何をどのように活かしていくのか整理する

(3) 実施内容

Ⅰ <グループ活動> 研修全体の振り返り

研修を受講する前と最終回の時点の自分を比較し、変化など気づきをまとめる。さらに、毎回の研修後の「LABB チャート」を改めて振り返った内容（事前課題のワークシート）について、グループメンバーと共有し、新たに気づいたことなどをまとめる。

受講者の学びの過程（「LABB チャート」への記載から）

最終発表（コースデザイン③）を通して各々が研修の成果や新たな気づきを実感できたとするコメントが多かった。また、グループで準備、発表することで、グループ活動の効果を実感できたとの感想が多く挙げられた。

●最終発表準備、最終発表、発表 FB

- ・課題達成型の教室活動をイメージできずに過ごしてきたが、模擬発表の準備や他のグループの発表を見て、やっと今回の研修で行ってきたことが具体的に見えた。教室活動の進め方は一様ではなく学習者の数だけアプローチの方法があると感じた。
- ・模擬授業のためのグループ内での意見交換や話し合いを通じて、今回の研修で学んだことや教室活動を具体的に整理することができた。
- ・グループで授業計画を作ることで意見を出し合い、一人よりいいものが作れた。
- ・一人ではできないことも知恵を出し合い、皆で話し合えば何らかの形になることが体得できた。グループで話し合うことで、自らの問題点や不足している点等に気付かされた。
- ・他のグループの発表やコメントを聞いて、自分にはなかった視点に気づいた。
- ・自分のグループのメンバー、他のグループの発表から学ぶことが多くあった。
- ・教師間での話し合いが最も深い学びとなった。新しい視点だけでなく、言葉にならないイメージを皆でつくりあげていく過程は、自分たちが学習者と一緒にやってみたい授業だと実感した。
- ・学生役をやってみて、教師がさらっと流そうと思っているところでも学生は気になって話してしまうことが起こりうるということを、やってみて改めて思った。
- ・今まで会話の授業に苦手意識を持っていたが、流れをしっかりと考え、目的を伝えれば学習者が必要性を感じてくれると思う。定住者向けの講義でも、留学生クラスでも取り入れられそうなものがたくさんあったので良いものはどんどん利用していきたい。

IV. アンケート結果

1. アンケートの取得方法及び回答数

全6回の授業の終了後に Web でのアンケートを実施した。設問は、第1回～第6回まで同様のものを用いた。また、全研修の終了後に、研修を振り返ってのまとめのアンケートを実施した。回答数は以下の通り。

表 3 第1回～第6回までのアンケートの回答人数

	研修参加 人数	回答人数	回答率
第1回	24名	24名	100%
第2回	24名	24名	100%
第3回	23名	23名	100%
第4回	24名	24名	100%
第5回	24名	24名	100%
第6回	23名	22名	96%

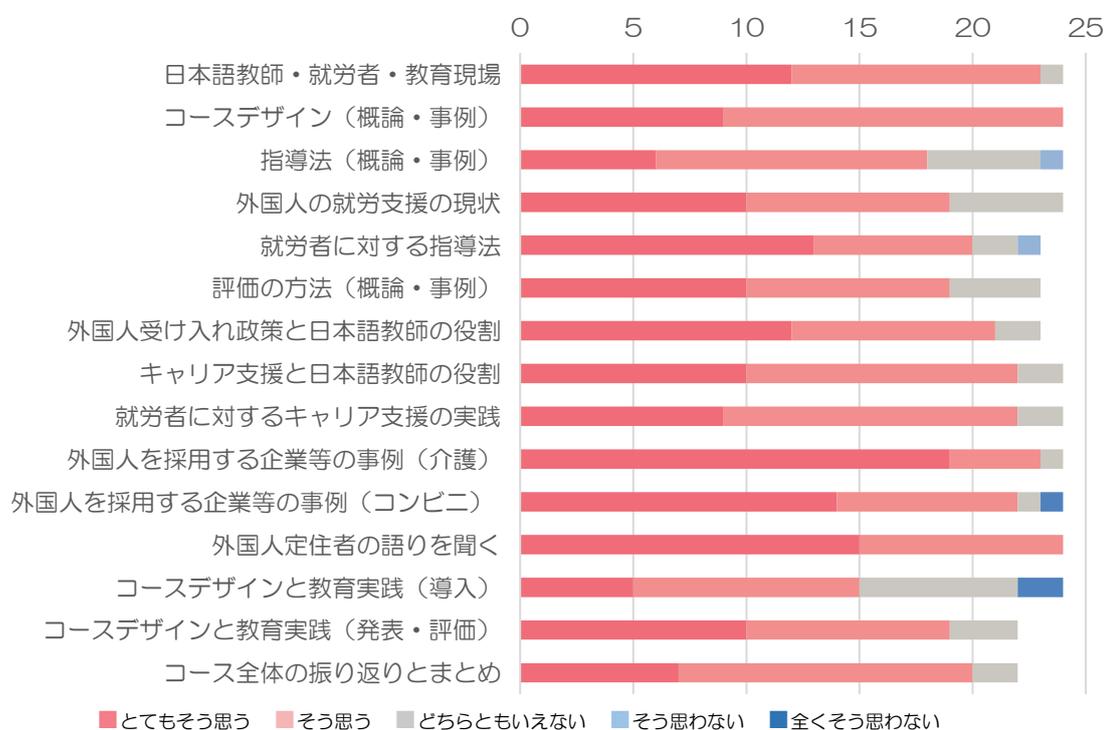
表 4 最終アンケートの回答人数

	研修参加 人数	回答人数	回答率
まとめ	25名	22名	88%

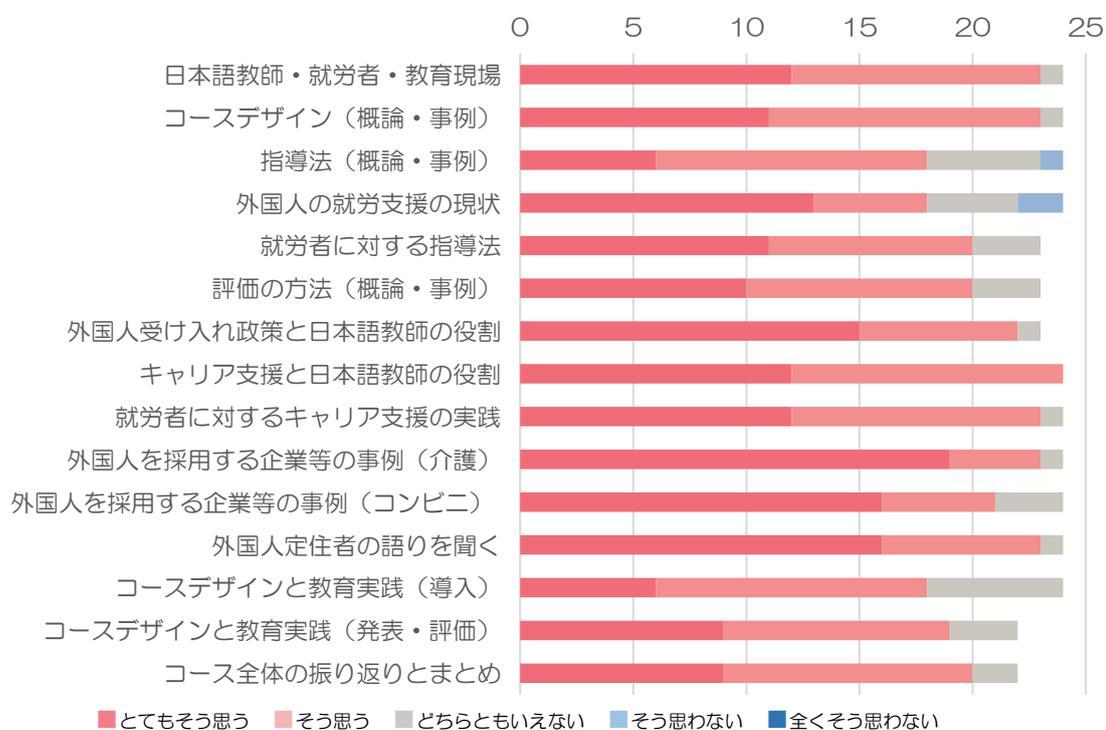
2. 各研修のアンケート回答結果

アンケート結果は図9～図18の通り。また定性的回答についても P.58～67 に示す。

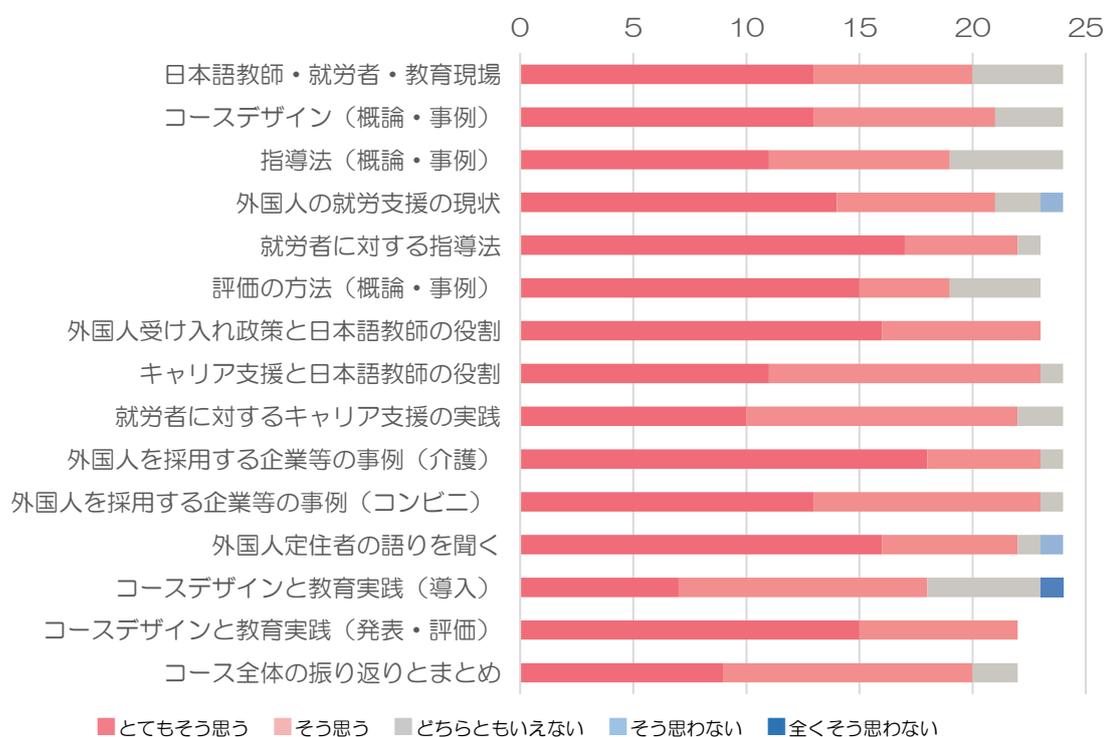
研修はわかりやすかった (図9)



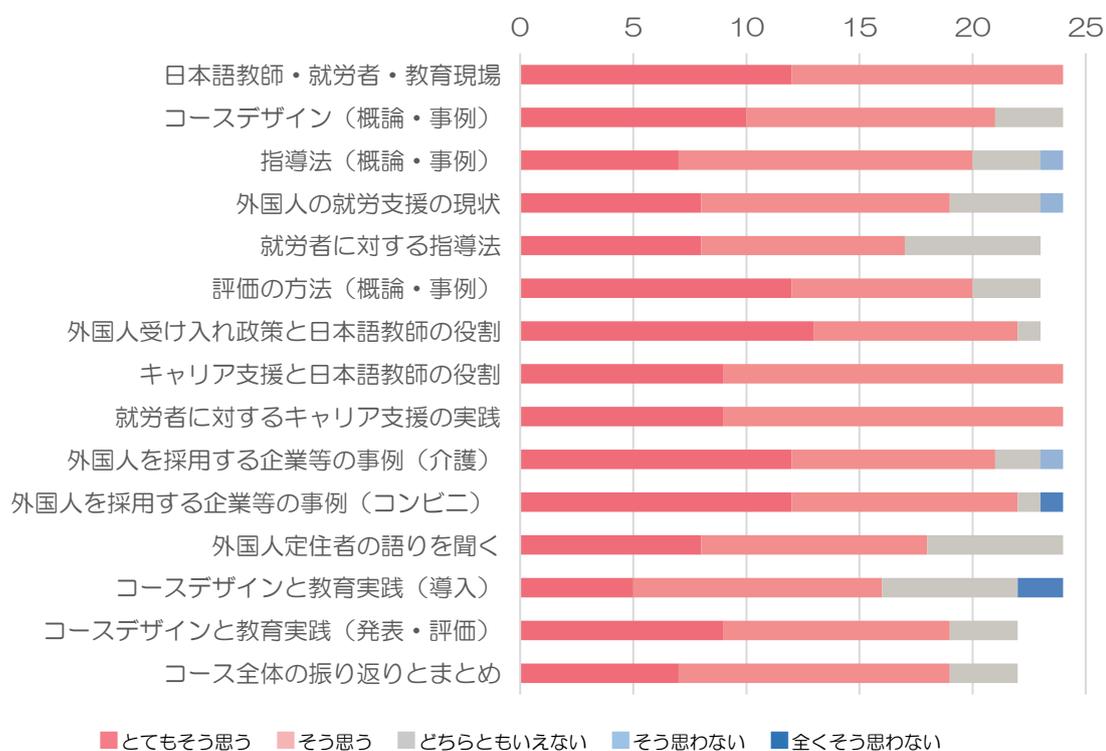
講師の説明はわかりやすかった (図10)



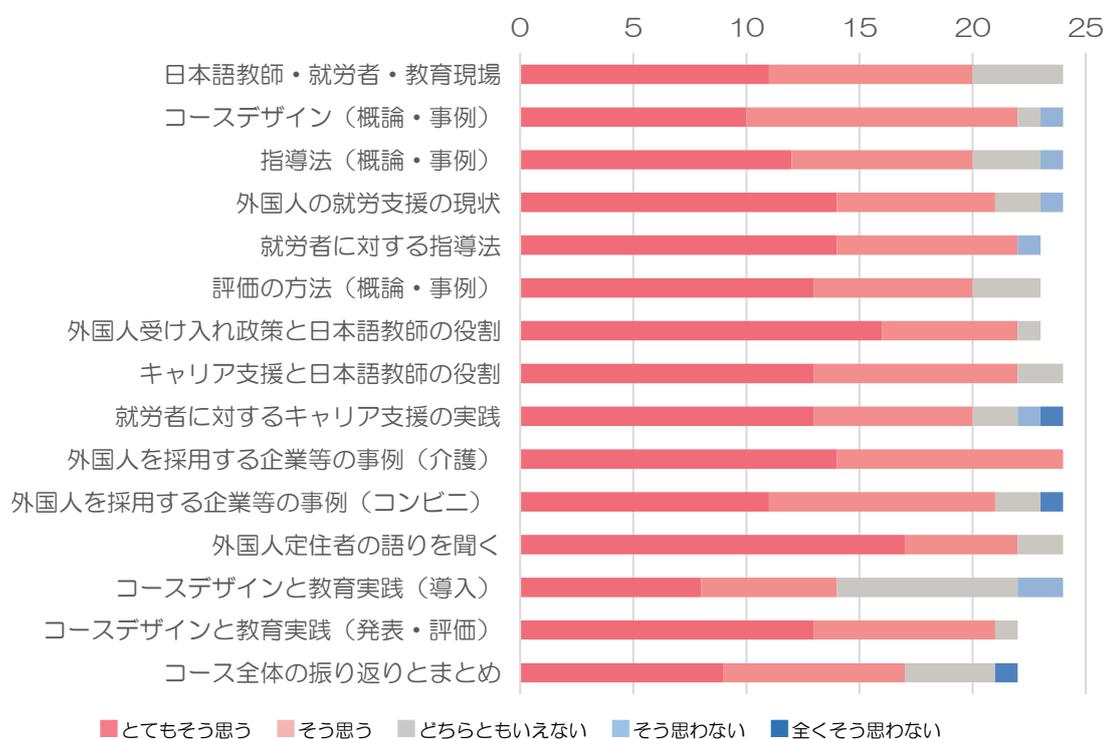
有益な内容を含んでいた (図 11)



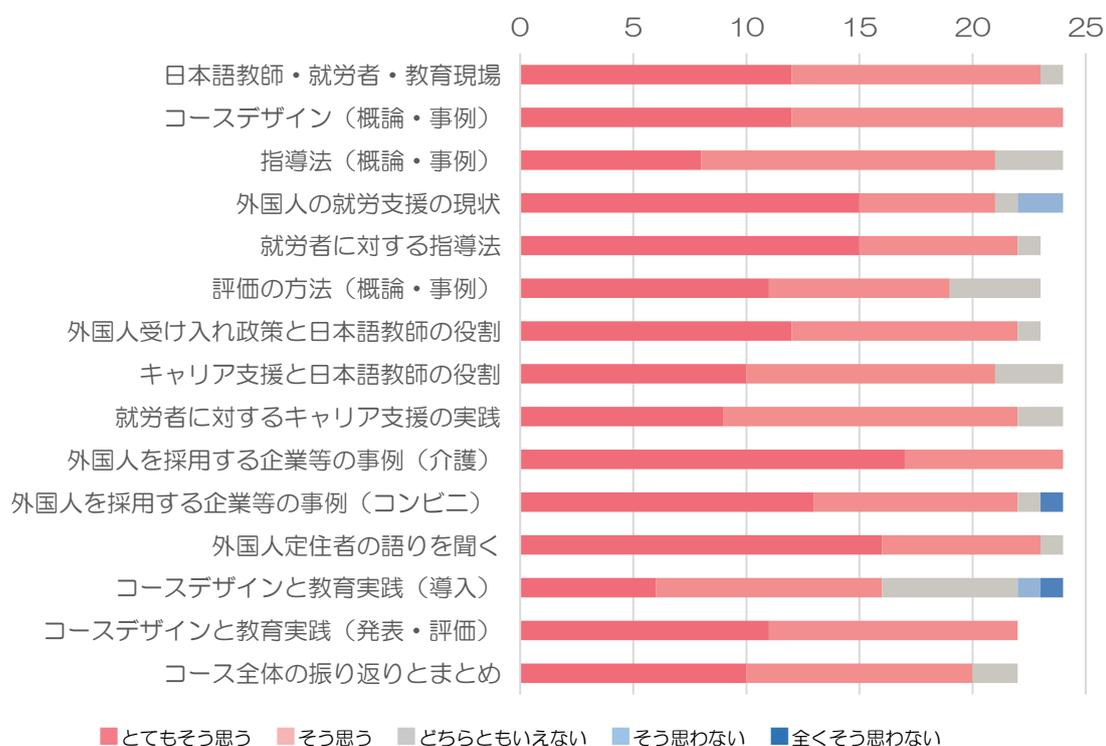
資料やワークシートはわかりやすかった (図 12)



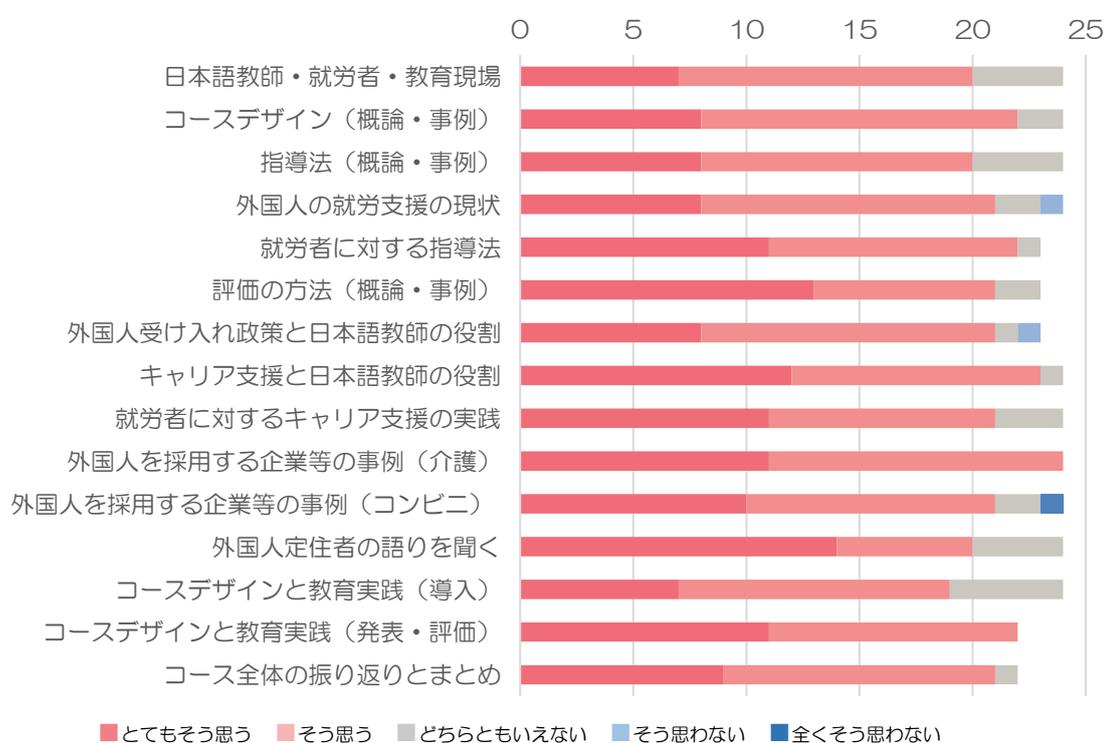
研修では新しい情報を得ることができた (図 13)



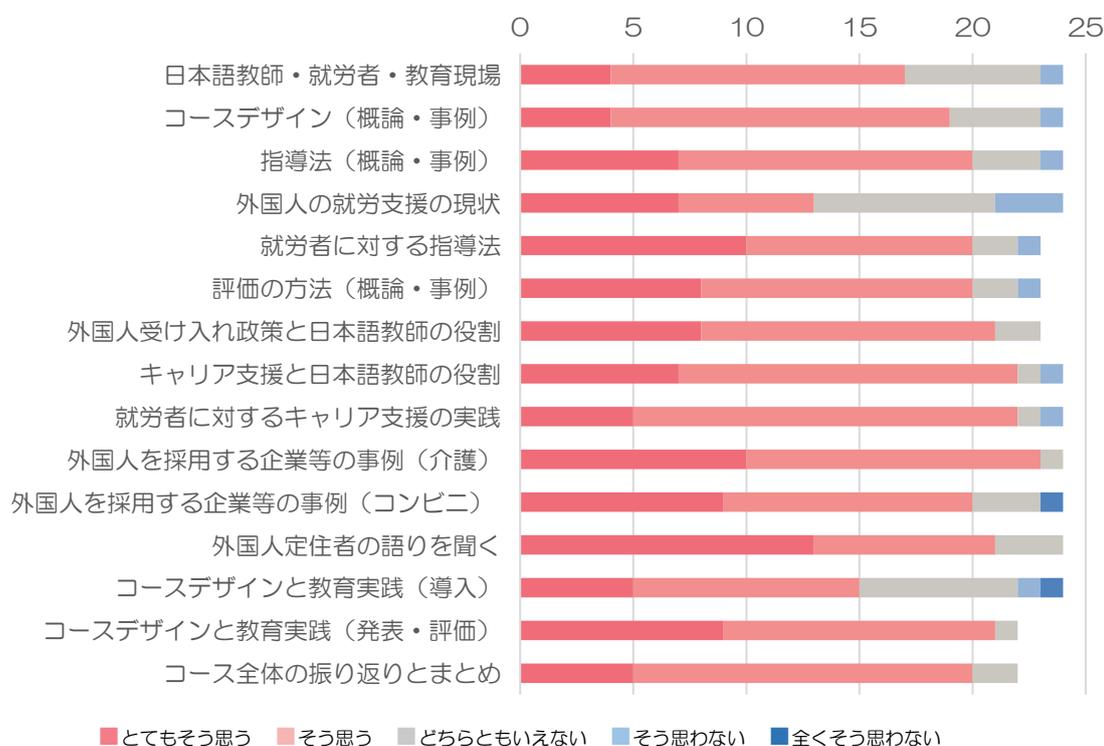
研修について理解が深まった (図 14)



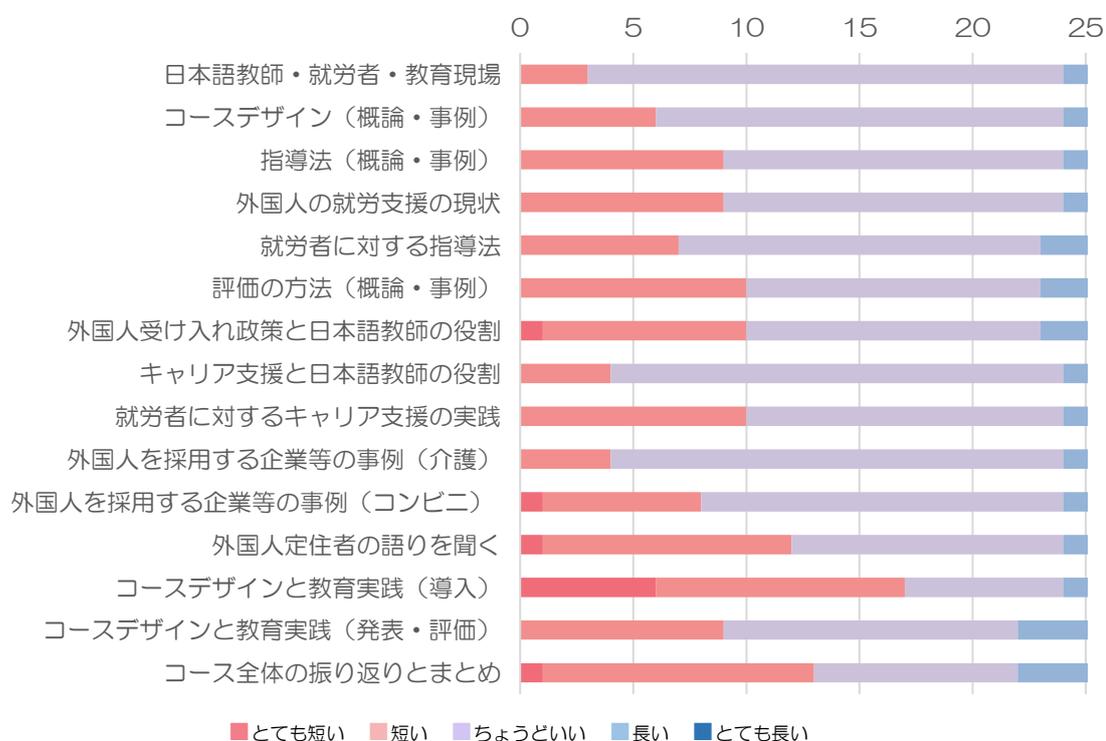
学習した内容は、今後の日本語指導に生かせるものだった（図 15）



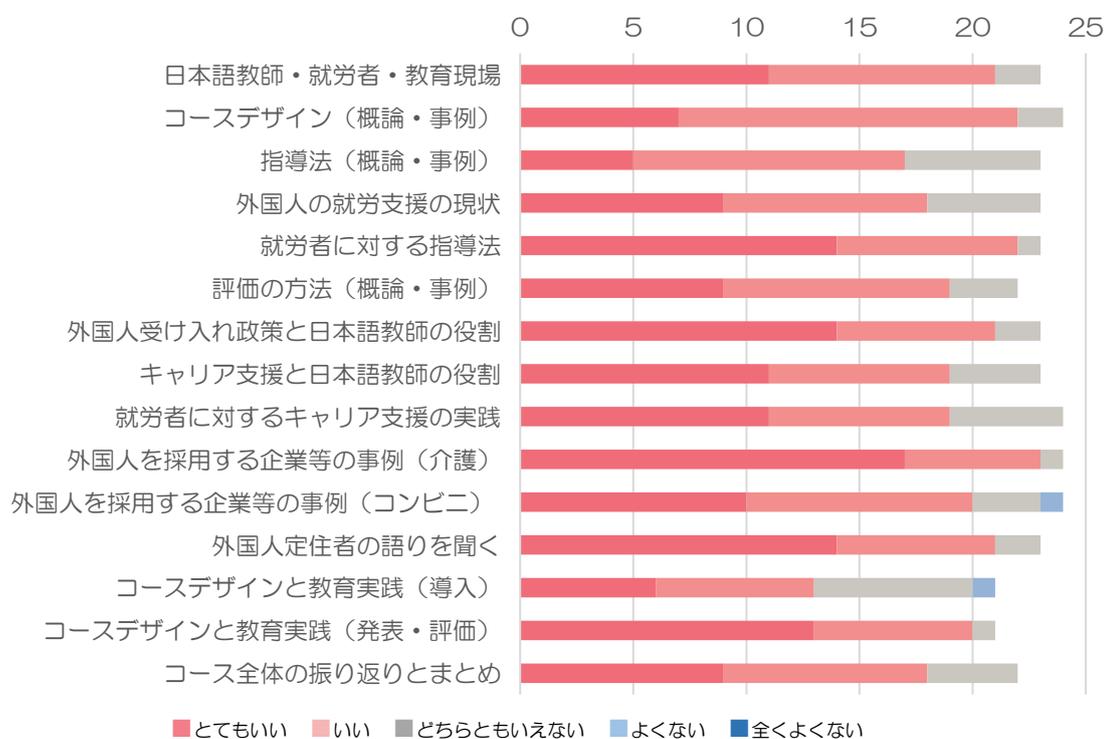
研修内容は、自分の考え方や行動に変化を与えるものだった（図 16）



各研修時間 (図 17)



満足度 (図 18)



1. 就労者に対する指導を経験したことがないとは言え自分の不勉強さや現状把握の甘さを痛感させられたが、講師や経験豊富なグループの方々とのワークにより充実した研修ができた。自身が今指導している目の前の留学生は近い将来の就労者である。就労者に対する日本語教育の視点や具体的なコースデザイン、指導法を十分に理解することにより、留学生に対して日本社会の現場で使える生きた日本語の基礎を培えるようにしたい。
2. これまでコースデザインを考える時に、就労者や職場のニーズに自分の意識が傾きがちだったことに気づいた。レディネス調査に加えて、受講者がもっている知識や経験を生かすことが大切だと思った。いいファシリテーターを務めるためにどうすればよいか考えていきたい。グループの話し合いで、いろいろな経験や意見を聞くことができ、自分の考えをまとめる助けになった。
3. 他の先生方とお話し、感じている悩みは自分だけではないと感じた。
4. 事前課題についてグループ活動があったが、そこで自分が抱える悩みはそれぞれ提示できたが、提示で終わってしまった。解決法は1月までの研修が終わるまでに出たらいいいということだったが、グループ内で現時点での解決策を話し合い、何かしらの糸口を出す時間がほしかった。今回の事前課題は回答の幅がとても広くなるのが想定されるので今回の研修にはあまり適していなかったのではないかと思った。それは事前課題を課すということはその研修で何かしら問題が解決されたり答えが得られたりするということだと考えているからだ。
5. 留学生を中心に日本語教育を行っているが、就労者にどう日本語教育を行うか考えるきっかけになった。教育の成り立ち（背景）を聞いたこと、就労者向けにコースデザインから考えるワークをすることができたことは、留学生との違いを立ち止まって考えることができた。
6. 就労者の日本語教育に関して、知識が無かったので、研修内容全てが有意義で興味深かった。これからの研修においては、更に積極的に参加し講義のみならず他の参加者の方からも多くのことを学び、できる限りの知識と日本語指導法を身に付けたい。
7. 今後の研修についての大枠は理解できたと思うが、今後の研修で実際の授業での指導に結び付くものを得られるのを期待する。
8. 現在担当している就労者向けのクラス（日本語能力試験対策クラス）が、極め付きのレクチャー型のため、問題を感じている。確かに就労者に資格取得は必要であり、能力試験対策は時間を要する「課題達成型」の授業は導入しにくいものかもしれないが、何とかを学習者主体の授業に出来ないものか悩んでいる。この講習でヒントがつかめることを期待している。

1. 就労支援の現状に関して、現実の相談事例などを交えながら、より突っ込んだ内容を望む。
2. 近年、日本語学校で留学生ビザの許可が厳しくなってきたと感じていたため、今回の研修でその背景がよくわかった。授業の映像で受講者たちの活発な様子が印象的だった。自分の言いたいことが言える意味のある練習こそ身につくものであると思った。
3. 事前課題が少し多いと感じた。
4. ビデオによる授業風景は現場での指示の出し方や受講者の反応がよくわかり、授業展開の参考になった。理論と実践がきちんと組み合わさって体感できた。
5. 午前の在留資格については、もう少し就労支援の視点から事例なども含めた具体的な話を聞きたかった。今回は就労支援における日本語教育の視点から見る構成主義というアプローチということだったが、社会における多文化共生のあり方のような視点も含まれているように感じた。そして、対話を通して協働で何かを作り出すその過程を、今回のワークを通して私自身も体感できた。
6. 指導法については、今まで指導してきた方法について改めて考え直すいい機会となった。先生の講習自体が構成主義のやり方だと感じ、教えられる立場として得られたものが大きかったと実感した。今後の授業環境作りになんとか活かしていきたいと強く感じた。また、課題達成とはどういうことなのかを考えるいい機会でもあった。その授業における課題達成というのは、画一的に全員が同じ会話ができるようになることではなく、教える会話文が正しいということでもなく、学習者それぞれがその課題において言いたいこと、伝えたいことを言えるようになれば、それが課題達成なのだという考え方が大変印象的だった。学習者それぞれの課題達成について、さらに深く考えていきたいと思った。
7. 外国人労働者の増加には驚いた。在留カードの見方（特に就労要件）がわかってよかった。在留資格について、種類と収入活動要件を知ることができてよかった。特に、特定技能に関しては「学歴」要件の撤廃されたことで、今後どのような変化や問題点が生じるのか注視する必要があると思った。就労者に関する指導法については、課題達成型実践がリアルにわかってよかった。グループワークにおいて、学校のカリキュラムやシラバスががんじがらめに決められているため、課題達成型の授業は不可能だという意見があり、専門学校や日本語学校などの教育方針やコースデザインそのものが変わらなければ、課題達成型実践の普及は難しいと感じた。

1. 評価方法の一例という開示方法ではなく、JICE が現時点で表明する「評価の定義」とでも呼べるような初任者の自分にとって明確な基準となるようなものが欲しかった。
2. 受講者は教師によって評価されるだけでなく、自分でも評価することが、主体的な学びにつながると思った。テストの点数ではなく、日本語で何ができるかという運用能力を評価する、実際には主に授業の中で課題の達成度を評価することの意味がよくわかった。
3. 外国人が日本語を学ぶだけでは不十分だと感じた。受け入れる企業で働く日本人にも、外国人がわかりやすい受け答えなどをわかりやすくするなどの配慮などが必要だと思った。
4. 現在勤務している日本語学校でも、さまざまな方法で振り返りの機会を持っているが、自分の中でテスト以外のものについては、「評価」というより「指導、FB、次への生かし」という観点から考えていた部分が多かったように感じた。まずは、現在行っているものをもう一度見直し、自分の中で「評価」の一部として位置づけて、学習者との相互やり取りの中でもっと活用できるようにしていきたいと思った。日本語教育について、つい自分がかかわっているところ（留学生が進学のために学ぶ日本語学校）を中心に考えてしまいがちだが、学習者になりたくてもなれない人たちもいるという現状を知ることができた。研修をきっかけに、自分でもネットでいろいろ情報を集めたりして、今までは伸ばしてなかった方向にアンテナを張るいい機会にもなっていると感じる。
5. 課題達成型の評価をするにあたっての観点を実践的に学ぶことができた。談話展開を明確にすることで、評価観点だけでなく、その談話で求められているフレーズも自然と引き出せる気づきがあった。後半は、推進法による日本語教育の新しい波を、自分ごととして捉え、その中で日本語教師としてどうあるかを考えて行くために大切な情報を得ることができたように感じた。
6. 受け入れ政策の拡大の現状のみならず、メリット・デメリットについて先生の意見をもっと聞きたかった。教師の役割が日本語を教えるだけでなく、社会的な面を重視する必要があることは理解できるが具体的にどうしたらよいかがわからなかった。同じグループの人からライン作業に従事している人などは作業だけでなく、生活面も同じ出身国の先輩に聞けば事足りるので、昇進や職業変更を考えなければ、特に日本語習得にこだわる必要はなく、同じコミュニティの中で生きるほうが楽だと考えている人も多いと聞き、「共生」とは何かを考えさせられた。

1. 日本語教師として実際の日常業務においてどのように本研修を活かせるのか、応用する力がまだまだ不足しているように思う。
2. キャリアプランニングの授業を担当した際、果たしてこれでよかったのか、学生は満足してくれているのかと、疑問、心配があった。今回、さまざま意見を聞いて、この項目の意図がわかった。次回からの授業は自信を持ってやれると思う。
3. これまでキャリア支援を狭い意味で考えていたことがわかった。客観的キャリアだけでなく主観的キャリアについて考えること、ライフラインチャートを書くことによって自己理解が進むことを学んだ。ただ、日本語教師の仕事として考えると、カウンセリングの勉強をしていない自分には、少し荷が重いように感じた。
4. 各々のグループ発表について詳細なコメントや事例を出してほしかった。
5. 「気づくのはその人自身であって、ファシリテーターが気付かせるのではない。」という点は自分にとって未熟な点であり、今後意識的に行っていきたいと感じた。教師はファシリテーターであるということは常に意識しておくものだと思うが、キャリア支援を行う際は、よりファシリテーターとしての役割を強く認識しておく必要があるように感じた。
6. 今回紹介されたカードソート技法などの実践例をたくさん紹介してほしい。
7. 平素、留学生と関わる中で、キャリア支援の時間を授業の中でやったことがなかった。留学生にも、今回学んだようなキャリア支援の時間を作っていく必要性を感じつつも、なかなかそのような時間を取れないまま、進路決定を学習者に任せてしまうというのが実情だと思う。就労者の日本語教育キャリア支援として、このような自己分析をしながらキャリアについてじっくり考えていく体験は、大変貴重な授業であると感じた。個人作業だけでなく、他の人とも話し合ったり、話を聞いたりしていく中でより得られるものが多くなると感じた。この体験は、就職活動の面接でも役に立つもので、とても意義があると思った。
8. あるグループでキャリア支援が日本語教師の役割なのか否かがかなり議論になったようだが、全体でそうした議論をすべきだったのではないかと考える。教師の役割が「場を提供する」というのはわかるが、場合によっては（議論が収集つかないような場合など）考え討論していく方向性やヒントめいたものを提供することを排除する必要はないのではないかと考える。学習者同士の対話、相互関係の中で「気づき」や「内省」ができるのがよいとは思いますが、先生の意見を聞きたいという欲求がある場合、充分討論したあとであれば、「答え」を聞くという「選択肢」を奪うのはどうかとも考える。

1. 受講者が日本語を勉強する目的は、日本語でコミュニケーションができるようになることであるということ再認識した。相手の言葉や状況を理解し自分の言いたいことを日本語で伝えられるように、日々の授業でどんな実践をするか具体的に考えていきたい。
2. 外国人人材を受け入れている企業、現地調整員の方など、なかなか接することがない方々であり、しかも就労希望の学習者が就職する可能性があるところの方々から、実際に働いている外国人の様子や不安に思っていること、また企業側が採用の際にどんなことを重視しているか、などについて直接お聞きできたのは、本当に貴重な体験だった。
3. 外国人を受け入れる企業の意識について考えることができたのがよかった。セブンイレブンは大きい組織で多くの外国人を登用しているが、まだまだ準備が整っているわけではないということがわかり、マニュアルなどが早く普及すればいいと思った。またこのようなことは、セブンイレブンに限らず、外国人の受け入れをする企業は、受け入れる態勢を整えることの大切さを感じた。
4. 調整員の方々の経歴はご苦労の多いもので、人生の厚みと仕事＝就労者への共感の深さを改めて感じた。「人」を相手にする仕事である以上、いかに就労＝生活支援に役立つかを常に念頭に置きたいと改めて思った。介護や特にコンビニの話では、外国人ならではのトラブルについて伺いたかったので残念だった。事前に知っておけば教師側もいくらかでも防ぐための何かができるのではと思われる。
5. 日本語教師が学習者に接するのは教育現場だけなので、各学習者の経験や就労後の現場の姿を考えることはあまり無いただろうと思っていた。しかし今回企業側からの事例や就労者の話を聞いたことで、学習者に対する意識が変わった。多様な経験や強い精神力を持っている学習者が多いことがわかった。学習者に更なる「日本語力」という力を身に付けるお手伝いをするのが私達の役割だと今回強く感じた。
6. 労働力不足＝外国人労働者というようにマイナスのイメージを感じていたが、それはメディアなどからの一部の視点からだったのだと、新鮮な気付きをもらった。職種によって必要とする日本語について考えることや、日本の文化や習慣、関わる日本人(サービスする方)の価値観を知ることができることも含めた日本語指導をしていくことをよく考え、また現場をよく知り、日本語の専門家として授業を組み立てていく力が、私達に日本語教師に必要となってくるのだと改めて感じた。それは、今まで以上に手作りで、大変な作業だと思った。日本語教師同士はもちろん、現場で働く人、外国人など、さまざまな方々と連携して、コミュニケーションをとりながら進めていくことが大切だと感じた。

1. テキストから課を選んで実際にコースデザインを考える研修は大変有意義だった。素晴らしい知識や経験をもったグループの方々と話し合いながら、具体的な授業計画や模擬授業などを組み立てたことは今後授業をするときの大きなヒントになった。
2. 各グループの発表が興味深く参考になった。受講者からの質問なども具体的で考えさせられる時間となり充実していた。講師の先生方からのフィードバックが各グループへもっとあればさらに良かったと思う。
3. グループで発表準備をするなかで、他の人の考えや方法を聞いて自分の視野が広がったと思う。また他のグループの発表やいただいたコメントから学ぶことが多かった。短い時間だったが、自分が鍛えられるいい機会だったと思う。
4. 授業の流れと模擬授業は、大変有益だった。グループで準備をするときも人によって考え方が違うため、自分にはない考えややり方を持つ先生もいて、それを聞くのも楽しかった。振り返りは時間が足りなかった。模擬授業のコメントを見ながら、一緒にやった方々といろいろと話す時間がもっと欲しかった。質問や意見、中にはこれは必要ない、という厳しい意見もあったが、すべてはいい授業のために、という信念から来ていることを思うと、厳しい意見も大切にして今後の糧にしたいと思った。
5. グループ発表でそれぞれ違う立場、担当範囲の設定だったのがよかった。メンバーそれぞれ、どこのグループもよく考えたり相談したりし合ったのが感じられた。最後に聞いている側（グループ）から感想を言うのはもちろん勉強になったのでよかったが、後ろで見学していた定住者に対しての実践を多く積んでいる JICE の教師から各グループの発表や模擬についてどうすれば、より良くなるかのアドバイスや意見がほしかった。
6. なかなか課題達成型の教室活動をイメージすることが出来ず研修を過ごしてきたが、今回の模擬発表のための準備や他のグループの発表を見て、やっと今回の研修で行ってきたことが具体的に見えた。そして教室活動の進め方は一様でなく学習者の人数だけアプローチの方法はあり、その対応のために教師は内省の積み上げが重要であると感じた。
7. 協働作業をすること、他のグループの発表を見るのはいつでも参考になった。それと同時に JICE 主任講師方のモデル授業を見られるともっとよかった。
8. グループ活動の時間が足りなく、焦りながらの発表準備となりましたが、それぞれ違う立場からの意見や提案は、とても勉強になったのと同時に、活動を通して、対話の重要性を私たち自身が体験させてもらった。対話から生まれる内省や気づきなど多くのものを得られた。皆さんの日々の経験から出る実践的な意見

は、視点を広げてくれるもので、狭く独りよがりになってしまいがちな考えを緩ませていただいたように思う。私たち自身が課題達成型の講義を受けさせていただいたように感じる。

3. まとめのアンケート回答結果

全研修で良かった点

1. 内容豊富な話を聞いたことや回ごとに違うメンバーでのワークショップなど頭をフル回転させて臨まざるを得ない充実した研修だった。また、第1回から第5回までの研修を生かし、第6回目に実際のコースデザインに取り組めたことは大変有意義だった。第5回までの貴重な内容を十分消化しきれないまま臨んだ第6回だったが、グループの方々と話し合うことによって、再度確認できたり、経験のある方の具体的なアドバイスを聞いたりして、就労者の方の授業の現場が自分なりに少しつかめてきた実感をもてた。
2. 毎回グループメンバーが変わるのは良かった。日本語教師と一言で言っても色々な現場があるのを知る機会になった。毎回講師から有益な情報を聞いて良かった。
3. 各講師の方の人選が全回にわたり良かった。
4. 今、日本語学校が直面している背景が良く理解できた。一般の講師は校長からの伝聞で、推量の世界にいる。直接、第一線の方々からの信憑性の高い講話で、自分の進むべき方向性が見えた感じである。参加型かつ事前課題ありの研修を受けたことで、教育の方法(一斉授業になりがち)の変化を体で体験できた。
5. 講義だけでなくワークショップ形式で研修が行われたことで「聞く」だけでなく参加して学ぶことができたことが良かった。
6. ビザの種類や、就職が決まったあとのビザ切り替えのコツなど、専門の人でないとはわからないことが聞いて良かった。
7. 就労者の現状、就労者の日本語教育に関連する現状、JICE でされていることに関する知識を得ることができた。日本語教師の役割を考えることができた。
8. たくさんの講師の方のお話と、自ら考え周りの方との意見交換の場がたくさんあり、とても学び多き研修だった。
9. 講義によっては、モヤモヤばかり残ることも多く、結論が出ないまま、ただ考えさせられ続けている感覚を持つことが多々あった。「知識転移型ではない講義」というものに対するストレスなんだということを知り、納得した。課題達成型の授業と文型積み上げ型の使い分けは、対象者によって変えていくとしても、根本にある考えがぶれないことが大切なのだとして改めて勉強した。今後、日本語教師、日本語

の専門家としてどのような働きができるのかをより大きな視点で、多方面から考えていけるように思う。

10. 毎回のオープニングチャートは、めんどくさいと思わないわけではなく、かなり支離滅裂な文章で「書きゃいいでしょ」「出しゃいいんでしょ」的な殴り書きであったが、読み返してみると、自分の成長の歴史のようである。これが点数でない自己評価の原型かと誘導してくださったことに感謝したい。

改善すべき点や、研修内容として含まれるのが望ましかった内容

1. 課題達成型アプローチ方法は受講者皆さん興味がありそうだったが、自分も含めて消化しきれていない声が多かった。もう少し実践方法、実践、フィードバックの時間があつたら良かったと思う。模擬授業も見せていただけたらもう少しイメージできたと思う。特定技能や技能実習生など向けのカリキュラム構成をイメージできるアドバイスもあると良かった。
2. もっと実際の授業について教えてほしかった。また、もう少しモデル例なども示してほしかった。初任者研修ということで、もちろん就労者の背景やビザなどの知識についても知ることは必要だと思うが、本当に就労者に教えることが初めての私にとっては、そういう知識よりも実際の授業の進め方や流れ、アプローチ方法、アイデアなど授業のテクニク的な部分について、もっと知りたかった。もちろん教えることには決まった形はないので、これが正解だということはないと思うが、初任者研修ということもあり、授業については、ある程度の方針、流れ、大枠を示していただいた方が、模擬授業の準備も含め、イメージが湧きやすいと思う。何よりも今後実際に就労者に対する日本語教育を行った際、すぐに応用できるのではないかと思う。
3. 盛り沢山の内容で全体的に時間が短かったように感じた（限られた時間で課題に取り組むということでは勉強になった）。6回の研修で参加者と仲良くなれたので最後に簡単な懇親会のようなものがあつてもよかったと思う。
4. 企業のお話で、外国人を採用する基準などがあれば聞きたかった。
5. ワークショップや振り返りにかける時間が豊富にありとても良かったと思っているが、常に「何かをする」時間になっていたため、少しだけ「余白」のような時間があつたら良かった。
6. 行政書士の話をもう少し、沢山聞きたかった。グループ活動の時間が短すぎて、議論が深まらなかった時があつた。一般の企業で働く外国人の話も聞きたかった。（調整員は少し特別なので）

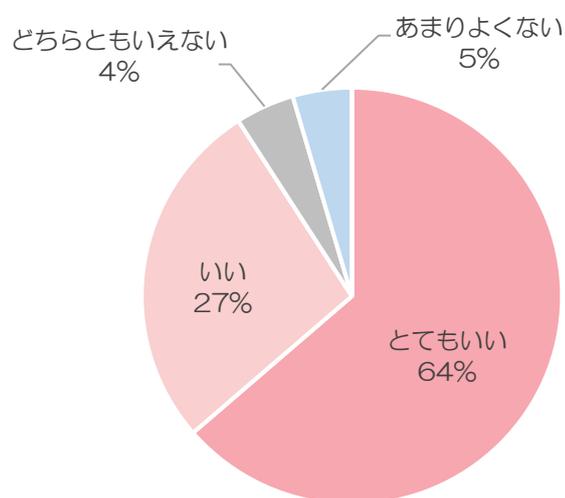
考え方や行動に重要な変化を与えた内容

1. 就労者の方々の日本語を学ぼうとする意欲や思いを大切にし、その期待や希望に応えられるよう努力したい。また多文化共生の意味を授業づくりや学習者へのサポートでも常に自覚する。
2. 日本語を教えるだけでなく、日本のマナーや慣習なども外国の方にきちんと教えていくことが彼らにとって役に立つということを改めて認識した。
3. 今まで留学生だけに目を向けていたが、日本語が必要な人々がたくさんいること。日本語未習得が、就労者、定住者など、個人の責任だけでなく、日本語を課すことなく入国させた「日本」にも責任があると思った。
4. 構成主義のところで、ことばの勉強は、社会とつながってこそ、という思いを強くした。また、各課のゴールは、その人が自分で表現を選び、タスクを達成できたと感じることが大切であり、学習項目はあくまでも選択肢のひとつだと意識することが大切だと先生の話聞いて思った。また、評価については、筆記試験のように一方通行型の評価もあれば、ポートフォリオや学習者同士の対話など双方向の評価もあることを改めて知った。今まで学習者同士の対話はよくやっていたが、評価という意識があまりなかった。タスクをする前と後の学習者の発話の変化を表にして予測してみる、というシートがあったが、これは本当にいい方法で、早速授業に生かしてみたいと思う。
5. 課題達成型の授業の進め方。キャリアプランニングの進め方。この二つは、これまでの自分の授業のやり方を見直すきっかけになった。
6. 受講者から引き出すこと。教師はファシリテーターであること。
7. 全体の積み重ねによって、構成主義的な展開のコツが深まったが、現場の声（介護、コースデザイン、共有型の授業）の中に、今後の日本語教師に求められる役割が垣間見えるものがあった。
8. 構成主義に基づいた教育を知らずに研修に参加したが研修の活動及び進め方そのものが構成主義であることに気づいた後はより積極的に周り研修者の意見を理解するように努めた。
9. 第1回から通して学んだ後の、第6回のグループ課題の協働学習が有益だった。
10. 課題達成型授業の考え方は、モデル会話はあくまでもモデルであって、学習者自身が与えられた場面をよくイメージでき、そこで何を話したいのか、何を伝えたいのかが具体的なこと、そうなる場作りが教師の役割として大切なのではないかと考えた。「伝えたいことがあり、それを日本語でどう言うのかを知り、使う」何度も人を変えて話す活動の大切さも学んだ。学習者それぞれの課題達成の仕方があっていいということを改めて考えさせられた。言葉ありきで教えていたことに気づくこ

とができた。学んだ文型を使う練習ではなく、課題を解決する、達成するためには、どんな日本語を使ってもいいのではないかと考えさせられた。

11. キャリアプランで気づきを必要以上に促す必要はないこと。就職するには日本語も大事だが、もっと大事な事があること。自分の中の軸について考えること。
12. 討論を通じた気づきが非常に重要だということを実感した。文型積み上げ式と課題達成型の是非をめぐって大いに考えさせられた。どういう場合にどちらが効果を発揮するのかなど今後色々実践しながら、見極めていきたい。

研修全体の評価 (図 19)



V. 事業全体の成果の評価

1. 第1回評価委員会の実施

概要

【日時】	2019年12月24日（火）	16:00~17:30
【会場】	JICE セミナールーム	
【出席者】	一般財団法人日本国際協力センター国際協力推進部	
	部長	長山 和夫
	日本語教育事業課長	増田 大
	日本語教育事業課統括主任日本語講師	大石 寧子
	日本語教育事業課主任日本語講師	平山 智之
	日本語教育事業課主任日本語講師	徳増 紀子
	日本語教育事業課	田中 弥生
	日本語教育事業課	石橋 幸枝

評価内容と検討項目

1. 第1回～第4回研修の振り返り

《カリキュラムの適切さ》

- ・各研修後に実施したアンケートから、【初任】である受講者の間に、教師経験・有する知識の差、携わっている教育現場の異なり、さらに就労者に関わる教師経験の有無があり、レディネスの不均等さが分かる。一方で、研修の満足度について各科目で《いい》または《とてもいい》の回答が合わせて8～9割から得られている。各科目の学習目標の設定だけでなく、ワークショップ中心の参加型研修の形態が、高い満足度につながっていることが、受講者の声から読み取ることができる。研修の学習目標と並行して、ワークショップやグループでの活動があることで、受講者同士での情報・知識共有やアイデアの創発が生まれているようである。そういう点では、レディネスが均一でない就労【初任】の受講者にとっても、この研修が一定のニーズに応えうるカリキュラムになっていると言える。

《受講者のレディネスのばらつき》

- ①就労分野での経験が全くなく、現職が「留学生」分野をベースにしている教師の中には、「モデルから学ぶ」「覚えて使う」といった行動の規範（典型的なモデル・

体系だった知識)を示すベーシックな獲得型研修を求める人も少数ある。一方で、就労者に関わる現場での経験があり、問題意識や課題が明確な受講者は、アンテナを張って実践の改善を模索している過程が見られる。参加型の研修をベースとする場合、受講者のレディネスの傾向にも注視し、規範や一つの正解を求める傾向の受講者には、活動の中で十分な解説やフィードバックをするなど、対応が必要となる。

②JICE 登録講師で既に一定の現場経験をもつ受講者は、「課題達成型」アプローチを含む JICE の事例に関して一定の知識が既にあった。そうした受講者からは一部、新しい情報が少ないとされる科目もあった。しかし、日本語教育分野以外の政策・制度に関わる最新の情報や、ワークショップでほかの受講者から得られる情報や新しい気づきがあり、研修ごと概ね前向きな反応が見られる。

2. 「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の向上の把握について

《受講者にとっての指標が必要》

- ・アンケートでは受講者の反応が分かり、レディネスやニーズなども含めた受講者に関するデータは読み取れるが、一方で、「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の向上は、研修の前後の変化、研修の過程の中での変容など一定の期間を経ないと十分に把握ができない。そのため、全研修終了後の最終レポートから把握することとなっているが、それで十分なのだろうか。
- ・受講者は、成果物や各研修内でのチャートの使用によって一定の振り返りの機会があり、自己評価が可能である。しかし、「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の向上を自己評価できる指標があれば、自分に何ほどの程度身についたのか、ある程度自身で判断でき、より資質・能力向上に対する意識が高まるのではないだろうか。今後、自己評価の指標を示すツールも検討が必要と思われる。
- ・現状、「日本語教育人材の養成・研修の在り方について」における「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」(p.28)を、第1回の研修で受講者に配付し、本研修の実施背景も含めて確認している。しかし、その資質・能力の項目を、受講者と共に十分に掘り下げて共有できているとは言えない。そうした点からも、「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の向上について具体的に振り返りができるツールと、それをカリキュラムの中で使用するための計画を検討する必要がある。

2. 第2回評価委員会の実施

概要

【日時】	2020年2月5日(木) 10:00~12:30	
【会場】	JICE セミナールーム	
【出席者】	一般財団法人日本国際協力センター国際協力推進部	
	部長	長山 和夫
	日本語教育事業課長	増田 大
	日本語教育事業課統括主任日本語講師	大石 寧子
	日本語教育事業課主任日本語講師	平山 智之
	日本語教育事業課主任日本語講師	徳増 紀子
	日本語教育事業課	田中 弥生
	日本語教育事業課	石橋 幸枝

評価内容と検討項目

1. 第5回・6回研修の振り返り

《カリキュラムの適切さ》

- ・コースデザインと授業計画案の作成演習(科目12)に関しては、グループ活動の効果を実感していたり、他の受講者からの意見やコメントに手ごたえを感じていたりする感想が多く、受講者からはよい評価を得られた。一方で、ワークショップや内省活動などについては、「時間が短すぎる」「講師からのフィードバックやアドバイスがもっとほしい」という声もあり、その点、改善の余地がある。活動の時間配分については、長くすればきりがながい、研修時間を30分程度長く設定することも検討してもよいのではないかと。

2. 最終レポートの分析

《最終レポートの課題内容》

最終レポートは、研修終了後、次の2点について研修の成果をまとめる課題である。

- ① 6回の研修で得た重要な気づきとは何か
- ② 今後、気づいたことをどう実践に生かすか／生かせるか

*受講者24名全員から提出があり、受け取り後、研修実施責任者がコメントをつけて返却した。

《最終レポートから見られる「資質・能力」の向上》

最終レポートは、内容の特徴別に次の3つのグループに分けて示す。

- I 【就労者に対する現場経験がない／経験が浅い受講者】
- II 【現職が留学生を対象にした教育現場である受講者】
- III 【既に就労者に対する教育現場に携わっている受講者】

I 【就労者に対する現場経験がない／経験が浅い受講者】

「文法積み上げ式」の教え方を問い直したという内容のレポートが多く、日本での生活経験、就労経験がある就労者（定住者）に対して、構成主義的な指導・評価のアプローチを検討する意識が高まっている。一方で、レポートの中には、実際の就労者のイメージや実践のイメージがもちにくく、研修での学びを具体的な実践に関連付けられない受講者もいるようである。レポートでは、具体的なイメージよりも、「課題達成型」実践やキャリア支援の概念や考え方を整理するにとどまっているものもあった。行動の変化としては、外国人就労者に関する政策の動向や、教育現場にアクセスするための情報収集に積極的になったという声が見られた。

（受講者からのコメント）

- ・ことばの構造・規則を「文法積み上げ式」で教え、日本人のように話すことを重視する意識を問い直す機会になった。
- ・構成主義をベースにした指導や評価の実践におけるテクニックの面については、実際に自分が実践を具体的にどのように改善していけるかは不安が残る。

（受講者からのコメント）

- ・定住者向け就労支援の「課題達成型実践」を学び、学習者に適した指導・評価に関する視野やレパートリーが広がった。
- ・就労分野で必要な情報が分かり、今後この分野に関わるために情報を集めていきたい。

II 【既に就労者に対する教育現場に携わっている受講者】

既に現場での問題意識があり、課題が明確になっている受講者は、それぞれの実践現場での問題に具体的な改善策を見出している記述が見られた。技能実習生や定住者の支援など就労者に関わる現場におけるコースデザインから、具体的な指導・評価まで、新しい実践のイメージを組み立てているレポートが複数あった。キャリア支援の視点から、受講者への寄り添い方への姿勢に関して、反省などを示した人も多い。構成主義的なアプローチに関しては、初めて実践をイメージす

る人も多く、実践のテクニックに関しては不安の声もある。実践事例の実演やアドバイスをどこまで研修で行うべきか、改めて検討の余地がある。

(受講者からのコメント)

- ・技能実習生の現場で、コースデザインや指導について、問題を把握するところで止まっていたが、これからの改善策の方向や、その実現を助ける考え方・枠組みが定まった。
- ・構成主義をベースにした指導や評価の実践におけるテクニックの面については、もう少し研修でヒントが欲しかった。

(受講者からのコメント)

- ・研修が実証主義をベースにした教育実践に対する問い直しの機会になった
- ・JICEの定住者就職支援コースにおける「課題達成型実践」について、ゼロ初級の受講者から日本語での対話をどう引き出すのかという課題に至った。

(受講者からのコメント)

- ・現職の定住者の若者の就労支援での問題意識に改善策となるヒントを得ている。
①学習時間と質の確保、②学習者に限られている異文化間理解の機会、③社会・企業が求める能力と、学習者が身につけようとしているものの乖離。評価基準。
構成主義のアプローチによる柔軟な支援の形、対話を通して自分事として考え、理解する場の提供、「はたらくための日本語」の評価基準が参考になる。キャリアプランニングを通した主観的キャリアの模索において、内容を教えるのではなくプロセスに関わっていく姿勢の重要さも学び、今後に生かせる。

III 【現職が留学生を対象にした教育現場である受講者】

「留学生」の現場をベースにして、掛け持ちで「就労者」の現場にも関わっているという教師が多数だという背景から、「留学生」の現場での応用の可能性について書いたレポートも多くあった。留学生の現場には、大きな視点として構成主義のアプローチの応用に着目した人が圧倒的に多かった。「文法積み上げ型」に偏った教育実践の問題点への気づきが示される一方で、現状の日本語教育機関の教育システム、コースデザインの中で現実的には取り入れるのが難しいという課題を挙げている人も多かった。「留学生」「就労者」それぞれを対象別に指導・評価の在り方が異なる点を整理し、実践への生かし方を検討しているレポートもあった。受講者一様ではない、資質・能力の向上が示されている。

(受講者からのコメント)

- ・留学生に対しても、「文法積み上げ」でなく Can-do やタスクを重視したテキストを使い、よく理解しているつもりだったが、「はたらくための日本語」の課題達成型指導法を体験して、自分がいまでもいかに実証主義教育に染まっているかが改めて分かった。
- ・具体的な実践案の提示（テキストを中心とした指導・評価）。

(受講者からのコメント)

- ・留学生のクラスでも生かせる点が多い。タスクの目標の提示、よい人間関係を気づくためのツールとしての日本語という視点、学習者のバックグラウンドを生かす、評価の方法の改善、課題達成型の活動の流れ、構成主義の考え方など

(受講者からのコメント)

- ・「定住者」と「留学生」それぞれについて、今後研修での学びがどう生かせるかを提示。どちらにも共通するのは、学習者が現在できることを「引き出す」こと、学習者のレベルに合った表現ができるように「導く」こと、そして、それが身につくように「支援する」こととまとめている。
- ・教師による評価と受講者による評価をバランスよく取り入れることの重要性を提示。

3. 最終レポートから見える今後の検討事項

《レポート課題について》

- ・本研修の最終レポートは、受講者個々人の中の研修前後の変化と今後の実践について書くという課題であった。最終レポートでは、研修全体を通して、研修実施者が提供した内容以外にも、受講者同士が活動の中で得た気づき・新たな学びなどを読み取ることができた。レポート課題にはそうした利点がある一方で、研修実施者と研修受講者が共にこの研修を振り返り、レポートを通して対話をするにあたって、参照できる指標が十分に明確になっていない点は検討が必要である。研修の目的である「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」について、どのように研修内で共有を図るのか検討が必要である。

4. 自由課題の提出について

《研修後のフォローアップの必要》

- ・自由課題は、6名からの提出があり、すべて研修実施責任者（2名）がコメントをつけて返却した。6つの課題それぞれ、対象となる就労者が具体的に設定された授業計画であった（例：定住者向け就職支援、地域の外国人就労者向けキャリア

ア支援、技能実習生向け課題達成型研修)。受講者にとっては、研修後、グループ活動ではなく個人として、ある教育現場を具体的に想定して、今後の実践を組み立てる機会となり、一方、研修実施者にとっては、研修で伝わり切れていない部分や、一人ひとりに必要と思われるフィードバックができる機会となった。

「資質・能力」の向上は、研修後すぐに現れるとは限らず、その後実践が時間をおいてどう変わったかを見る必要もあると思われる。中長期的なフォローアップは現実的には困難であるが、可能であれば検討する意義はある。

3. 第3回評価委員会の実施

概要

【日時】	2020年2月21日(金)	10:00~12:30
【会場】	JICE セミナールーム	
【出席者】	日本女子大学 文学部日本語文学科 教授 衣川 隆生	
	学習院大学 文学部日本語日本文学科 教授 金田 智子	
	長崎総合科学大学 共通教育部門 准教授 渡部 裕子	
	一般財団法人日本国際協力センター国際協力推進部	
	部長	長山 和夫
	日本語教育事業課長	増田 大
	日本語教育事業課統括主任日本語講師	大石 寧子
	日本語教育事業課主任日本語講師	平山 智之
	日本語教育事業課主任日本語講師	徳増 紀子
	日本語教育事業課主任日本語講師	五十嵐 洋美
	日本語教育事業課主任日本語講師	榎原 恵美
	日本語教育事業課主任日本語講師	手島 利恵
	日本語教育事業課主任日本語講師	三浦 優子
	日本語教育事業課主任日本語講師	当麻 文
	日本語教育事業課	田中 弥生
	日本語教育事業課	石橋 幸枝

カリキュラムの評価および検討事項

《第1回・2回の評価委員会の内容報告》

- ・アンケートをもとにした研修の振り返り
- ・最終レポートの分析／自由課題について
- ・研修全6回の総括

(*上記、第1回評価委員会、第2回評価委員会を参照)

《カリキュラム・教材に対する評価と課題》

- ① 本研修では、事例学習として、求職中の定住者を理解し、構成主義の概念をベースにした「課題達成型」の実践について掘り下げた。さらに、そうした事例を踏まえて、研修受講者が、各教育現場の就労者に適した「課題達成型」実践のあり方を自分で考え、現場での実践を行う力を向上させることを目指した。こうしたカリキュラムのデザインについては、研修参加者からは当初意図した以上に、よい反響があった。本研修そのものが、「知識貯蓄型」でなく、多様な教師の経験や考え方を共有して学びを深める参加型の研修を志向していた。研修受講者からも、体験的に学ぶことの意味について深めることができる研修だったと言える。
- ② レディネスのばらつきを考慮すると、科目の並べ方を工夫することで、受講者が同じ知識を共有しながら進むステップができるのではないだろうか。例えば、外国人受け入れ政策や在留資格などの科目を、カリキュラムの前半に移すと、実践的な科目に入る前に、就労分野に関して、皆で共有できる視野の広がり整うことも期待できる。科目の順番については、受講者層の特徴に応じて検討できるとよい。
- ③ 就労分野でほとんど教師経験がない研修受講者ばかりの研修を想定すると、もう少しステップを積み上げるような学習の要素を取り入れることも検討の余地がある。引き出しを増やしたり、ある程度知識を増やしたりするような側面を取り入れる必要があれば、今後、必ずしも集合研修でなくても、オンライン等を利用してできることもあるかもしれない。
- ④ また、就労分野でほとんど教師経験がない研修受講者は特に、実際の就労者にあつたことがなく、教室のイメージが湧かない人も多い。今回の研修では、事前学習で映像をみたり、研修で当事者と話したりする時間を設けたが、就労分野での教師経験がない人の場合は、十分とは言えない。実際の教室を見学する、あるいは授業風景の映像を見る機会を増やすことは、検討の余地がある。
- ⑤ 本研修では、就労分野に関する情報やアクセスの方法などをまとめた「資料集」を、事前に配付していたが、受講者個人の利用に委ね、研修において十分に活用できるような方針がなかった。研修では、就労者に対する日本語教育の分野に関わる、様々な課題を提示したが、この研修は、受講者が求めるような答えをすべて提示するという目的のものではない。資料集が、課題に対して自分でどう動けばいいか考えられる資質・能力の向上につながるような工夫が必要である。

- ⑥ 最終レポートや自由課題から、受講者それぞれの就労【初任】に求められる資質・能力の向上が見られた。個々人の学びを一律な達成度に当てはめて評価する必要はないものの、課題も残されている。研修実施者と研修受講者が共にこの研修を振り返り、レポートを通して対話をするにあたって、参照できる指標があると、より意識的に目指すべき方向が明確になるのではないか。就労【初任】の資質能力の記述と、今回の研修の科目との対応表を作成すると、一つの指標になるのではないだろうか。
- ⑦ 自由課題では、個別のフォローアップができるというメリットがあった。集合研修ではむしろ十分にできない点でもある。「資質・能力」は、研修後は個別に、現場での経験を通して向上を続けていくものである。今回の研修で、個別のフィードバックが可能な仕組みを作ったことは意義が大きかったと思われる。受講者の実践が時間をおいてどう変わったのか、中長期的なフォローアップは現実的には困難であるが、可能であれば検討する意義はある。

その他、カリキュラムに関して今後、以下の課題についても追加で検討が必要である。

「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」においては、「就労のための日本語教育教材・教材のリソース」としては、ICT ツールや e ラーニングの教材を示しているが、本研修では、テキストやその他教室で使用できるリソースは扱ったものの、ICT ツールや e ラーニング教材を研修内で具体的に扱っていない。その点、今後の検討が必要である。

4. カリキュラム及び教材の改善

最終の評価委員会では、カリキュラムについて抜本的な改善を要する点は挙げられなかった。結果としては、カリキュラムは、研修全体の構成、教育内容の質・量を含めて、「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の向上を図るうえで有効なものだと言える。ただし、評価委員会で指摘された「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の記述と本研修の科目との対応表については、以下の通り、改善を行った。

「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」の記述と各科目等の対応表（別紙2参照）を作成した。使用方法としては、研修内で、受講者自身が対応表を参照し、それぞれの資質・能力が具体的に何を意味しているのか、今の自分はどうなのか（正解はない）を、個人で深めたり、グループで話し合ったりする。

その後、各研修終了時の振り返りで、研修で求められた学習目標や活動目標の成果も踏まえ、受講者が自分なりにどのように資質・能力を向上させることができたのか、改めて自己評価を行う。対応表は、「資質・能力」の向上を受講者なりに判定できる指標になるうえ、研修実施側にとっても、どんな資質・能力がどのように向上したのか判定しやすくなり、より具体的なフィードバックにつながるものとして、研修における評価にも資するものとする。

以上

会議開催報告

団体名：一般財団法人日本国際協力センター

		国際協力推進部															外部専門委員			出席者数計
		日本語教育事業課															日本女子大学	学習院大学	長崎総合科学大学	
		部長	課長	統括主任 日本語講師	主任日本語講師										事務局		教授	教授	准教授	
		長山 和夫	増田 大	大石 寧子	平山 智之	徳増 紀子	手島 利恵	濱田 裕美	菊池 都	三浦 優子	五十嵐 洋美	当麻 文	浅見 恵子	榎原 恵美	田中 弥生	石橋 幸枝	衣川 隆夫	金田 智子	渡部 裕子	
第1回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年5月29日(水) 15:00~18:00	●	●	●	●										●	●				6
第2回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年6月18日(火) 13:00~18:00		●	●	●	●									●	●				6
第3回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年7月19日(金) 15:00~16:30				●	●											●			3
第4回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年7月24日(水) 13:00~21:00		●	●	●	●	●	●		●					●	●	●	●	●	13
第5回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年8月28日(水) 13:00~17:00		●		●	●	●	●		●	●				●	●	●			10
第6回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年9月11日(水) 13:00~17:00		●		●	●	●	●		●	●				●	●	●			10
第7回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年9月17日(火) 14:00~15:00				●	●											●			3
第8回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年9月18日(水) 13:00~17:00		●	●	●	●	●	●		●				●	●	●	●	●	●	13
第9回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年10月9日(水) 13:00~18:00		●	●	●	●	●	●	●	●				●	●	●	●			13
第10回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年10月16日(水) 13:00~18:00	●	●	●	●	●	●	●	●	●					●	●	●	●	● (テレビ会議)	14
第11回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年10月21日(月) 13:00~18:00		●	●	●	●									●	●				6
第12回教カリキュラム・教材検討委員会	令和元年11月6日(水) 15:00~16:00				●												●			2
第1回評価委員会	令和元年12月24日(火) 13:30~17:30	●	●	●	●	●									●	●				7
第2回評価委員会	令和2年2月5日(水) 9:30~12:30	●	●	●	●	●									●	●				7
第3回評価委員会	令和2年2月21日(金) 10:00~13:00	●	●	●	●	●	●			●	●	●		●	●	●	●	●	●	15

文化庁「就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力」と研修科目の対応表

教師の資質・能力は、実際にはさまざまな力量が総合的に発揮されるため、個別には測りにくいものですが、この表は、就労【初任】としての自分の現状を評価する一つの指標になります。

実際は、資質・能力ごと科目に振り分けはできませんが、資質・能力は、科目を横断して、また研修後も教育実践の過程の中で、向上していきます。

【就労者に対する日本語教師<初任>】に求められる資質・能力		(参考)特に関連が強い科目	
【就労者に対する教育実践の前提となる知識】	外国人が日本で就労する際に必要な手続き・法制度について 基礎的な知識 がある	科目4「外国人の就労支援の現状」	◇この表の使い方 毎回の研修の振り返りに自分の資質・能力の向上を自分なりに評価してみましょう。 ◇考えましょう。 ・資質・能力の各項目は、具体的に何を意味しているのでしょうか？ ・研修を受けて、自分の資質・能力は、どんな点で向上しましたか？ ・研修を終えて、これからの資質・能力向上に向けて、今、自分に残された課題は何ですか？
	外国人材受け入れ施策の動向に関する 基礎的な知識 がある	科目7「外国人の受け入れ政策と日本語教師の役割」	
	外国人に対するキャリア支援に関する 基礎的な知識 がある	科目8「キャリア支援と日本語教師の役割」	
	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に関して 一定の知識 がある	科目10「外国人を採用する企業等の事例」 そのほか科目3、科目5、科目6、科目11	
	日本の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 がある	科目10「外国人を採用する企業等の事例」 そのほか科目3、科目5、科目6、科目11	
	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・習慣に関する 一定の知識 がある	科目11「外国人定住者の話を聞く」	
	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 がある	科目11「外国人定住者の話を聞く」	
【日本語の教授に関する知識】	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 がある	科目10「外国人を採用する企業等の事例」 そのほか科目3、科目5、科目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 がある	科目3「就労者に対する指導法」 科目6「就労者に対する日本語教育における評価の方法」	
	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ていけるようになるための 教育実践に必要な知識 がある		
【就労者に対する教育実践のための技能】	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	科目1～科目12(全科目を通して)	
	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つけるための 効果的な教育実践ができる	科目9「就労者に対するキャリア支援の実践」	
	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		
	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	科目3「就労者に対する指導法」 科目5「就労者に対する指導法－課題達成型実践－」	
【成長する日本語教師になるための技能】	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	科目12「就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践」	
	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	科目6「就労者に対する日本語教育における評価の方法」 科目10「外国人を採用する企業等の事例」	
【社会とつながる力を育てる技能】	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	科目10「外国人を採用する企業等の事例」、科目11「外国人定住者の話を聞く」、 科目12「就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践」	
	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	科目10「外国人を採用する企業等の事例」、科目11「外国人定住者の話を聞く」、 科目12「就労者に対する日本語教育のコースデザインと教育実践」	
【言語教育者としての態度】	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	科目1～科目12(全科目を通して)	
	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おうとすると同時に、 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		
	職場をはじめとする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		
【学習者に対する態度】	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	科目1～科目12(全科目を通して)	
	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		
	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		
【文化多様性・社会性に対する態度】	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	科目1～科目12(全科目を通して)	
	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		