

文化庁委託 2018-2020 年度
日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業
日本語教師【中堅】に対する研修

日本語教育学会の人材，知財，ネットワークを活かした
中堅日本語教師のための研修事業（略称：JCN）
事業報告書

2021 年 3 月
公益社団法人 日本語教育学会

目 次

1. はじめに	4
1.1. 事業の目的	4
1.2. 事業の概要	4
1.3. 実施体制	6
2. 研修の概要	7
2.1. 「教育課程」と「シラバス」のデザイン	7
2.2. スケジュール	8
2.3. 受講者	8
2.4. 教材	8
2.5. 修了判定	9
3. 「対面研修」	10
3.1. 概要	10
3.2. 「第1回対面研修」	10
3.2.1. 4エリア共通	10
3.2.2. 仙台エリア	16
3.2.3. 東京エリア	17
3.2.4. 大阪エリア	18
3.2.5. 広島エリア	19
3.3. 「第2回対面研修」	21
3.3.1. 4エリア共通	21
3.3.2. 仙台エリア	24
3.3.3. 東京エリア	25
3.3.4. 大阪エリア	28
3.3.5. 広島エリア	29
3.4. 「第3回対面研修」	31
3.4.1. 4エリア共通	31
3.4.2. 仙台エリア	33
3.4.3. 東京エリア	34
3.4.4. 大阪エリア	36
3.4.5. 広島エリア	40

3.5.	「第4回対面研修」	41
3.5.1.	2日間の内容	41
3.5.2.	1日目	42
3.5.3.	2日目	44
3.6.	「対面研修」の成果と課題	48
3.6.1.	成果	48
3.6.2.	課題	51
4.	「遠隔研修」	53
4.1.	LMSとしてのSlackの利用	53
4.2.	チームの編成	54
4.3.	メンターの役割	54
4.4.	「遠隔研修」の成果と課題	54
4.4.1.	成果	55
4.4.2.	課題	56
5.	事業の評価	58
5.1.	評価委員会からのコメント	58
5.2.	「日本語教師【中堅】研修における教育内容」の達成状況	63
5.3.	研修全体の成果と課題	65
6.	おわりに	69
添付資料「募集要項」		

1. はじめに

1.1. 事業の目的

公益社団法人日本語教育学会（以下、「本学会」）は、3,911名（2020年3月31日現在）の会員（普通会員、賛助会員、名誉会員）を擁する。その多くが日本語教育の実践者であり、同時に日本語教育学の研究者でもある。本学会では、これまでに現職日本語教師を対象としたさまざまな研修事業を実施しており、そのノウハウの蓄積を持つ。また、本学会は、2013年4月の公益社団法人化に伴う組織改編の際、9つの支部組織（北海道、東北、関東、北陸、中部、関西、中国、四国、九州・沖縄）を設けることにより、日本国内の日本語教育ネットワークを整備すると同時に、国内外の他学会・団体等との国際連携、学会連携を進めている。

本事業では、上に述べたような本学会の人材、知財、ネットワークを活かし、個別分野において十分な日本語教育経験を有する中堅日本語教師を対象に、「活動分野を限定せず、分野横断的に必要とされる教育内容」（『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』（文化庁2018、以下『報告』）をカバーする研修事業を展開した。

具体的には、「これまでに自らが行ってきた日本語教育実践を振り返り、俯瞰し、それらを理論的、メタ的に位置づける活動を通じて、これからの日本語教育の如何なる多様化にも対応し、日本語学習環境を整えることができる日本語教育人材を育成する研修カリキュラムの開発」を目的とした。

1.2. 事業の概要

本事業では、次の4つに取り組んだ。概要はそれぞれ次の通りである。

教育課程の検討

日本語教育における「学習者の多様化」、および、「多様化への対応」は、決して最近の新しい課題ではない。本学会の学会誌『日本語教育』では、66号（1988年11月刊行）において「多様化する学習者をめぐって」という特集が組まれている。日本語教育では、「これまでのノウハウが通用しない、新しい学習者群」が立ちあらわれるたびに、そこに対応できる日本語教師の養成を常に喫緊の課題としてきた。

その一方で、目の前に「新しい学習者群」があらわれると、それに応じた日本語教師の養成／研修を行うという対症療法では、根本的な解決にはならない。それを解決するための方策として考えられるのは、日本語教師個人の中に知識や技術を蓄積していくことだけを目指すのではなく、これまでの自らの日本語教育実践を振り返り、課題を抽出、明確化し、その解決のための課題を設定し、他者、他組織・機関等と協働して課題解決に取り組むことによって、これからの日本語教育の如何なる多様化にも対応し、日本語学習環境を整えることができるような日本語教師【中堅】を育成するための研修プログラムの開発である。これは

同時に、実践や研究を通して経験したことを自らの成長や社会の変革に活用できるようにするための「経験学習のサイクル」を発動させることができる人材の育成でもある。

本取り組みでは、このような設計思想に基づき、研修プログラムのデザインを行った。

教材の検討・開発

1.1. に述べた目的を達成するには、決められた内容の講義を一方的に受講したり、一律に指定された教科書を使って全員が同じ知識を増やしたりするだけでは不十分である。そこで、「自らの日本語教育実践を振り返る」というボトムアップ且つ個別的なアプローチと、「自らの実践を俯瞰し、理論的、メタ的に位置づける」というトップダウン且つ普遍的なアプローチを組み合わせた研修プログラムをデザインすることとした。

それにより、「日本語教育の専門家とはどのような人材か」「日本語教師の専門性とは何か」といった課題に接近しようというものである。それらのカリキュラム全体を通じて「日本語教師【中堅】に求められる資質・能力」（『報告』p. 24）が醸成されることを目指した。

研修の実施

本研修の目標は、「これまでに自らが行ってきた日本語教育実践を振り返り、理論的、メタ的に位置づける活動を通じて課題を設定し、協働して課題解決に取り組むことによって、これからの日本語教育の如何なる多様化にも対応し、日本語学習環境を整えることができるようになる」というものである。

上記の目標を達成するために、次の3つの活動によって構成される研修プログラムをデザインした。

[活動1] 自らの実践を持ち寄り、言語化するとともに、課題を設定し共有する。

[活動2] 共有された実践と課題を、領域横断的に俯瞰し、理論的、メタ的に位置づける。そして、課題の決定と解決に向けた方策を検討する。

[活動3] 上の[活動1][活動2]を踏まえ、成果を修了レポートとして取りまとめる。

[活動1][活動2]を通じて、「日本語教師【中堅】研修における教育内容」（『報告』p. 46）における「コミュニケーション」に関わる教育内容について、理論と実践を往還しつつ修得することを目指した。

また、[活動3]を通じて、「日本語教師【中堅】研修における教育内容」（『報告』p. 46）における「中核人材としての管理能力（マネジメント能力、事務・管理能力、人材育成能力、ネットワーキング力）を修得することを目指した。

事業の評価

本事業における取り組みについて、その過程および結果を包括的に評価するために、日本語教育の専門家を含む有識者によって構成される評価委員会を組織した。

1.3. 実施体制

本事業実施のために、本学会内に特別委員会を立ちあげ、委員として次の11名を委嘱した(所属・職階などは、いずれも委嘱当時。以下同)。

氏名	所属・職階	本事業における役割
小林 ミナ	早稲田大学・教授	全体統括, メインメンター
小河原 義朗	東北大学・教授	仙台エリア主担当, メインメンター
金 孝卿	早稲田大学・准教授	広島エリア主担当, メインメンター
黒崎 誠	(公財)ラボ国際交流センターラボ日本語教育研修所・所長	東京エリア主担当, メインメンター
義永 美央子	大阪大学・教授	大阪エリア主担当, メインメンター
勝部 三奈子	関西学院大学・非常勤講師	大阪エリア副担当, サブメンター
藤原 恵美	早稲田大学・非常勤インストラクター	仙台エリア副担当, サブメンター
小畑 美奈恵	早稲田大学・非常勤インストラクター	広島エリア副担当, サブメンター
水井 佑美	友国際文化学院・非常勤講師	東京エリア副担当, サブメンター
粟飯原 志宣	ハノイ国家大学日越大学日本語プログラム・JICA 専門家/講師	サブメンター
松浪 千春	ハノイ国家大学日越大学日本語プログラム・JICA 専門家/講師	サブメンター

評価委員会の「日本語教育の専門家を含む有識者」として、次の6名を委嘱した。

氏名	所属・職階	専門分野
石黒 広昭	立教大学・教授	教育学
伊東 祐郎	国際教養大学・教授	日本語教育
金田 智子	学習院大学・教授	日本語教育
栗田 佳代子	東京大学・准教授	高等教育
野田 尚史	国立国語研究所・教授	日本語学
春原 憲一郎	(公財)京都日本語教育センター京都日本語学校・校長	日本語教育

2. 研修の概要

2.1. 「教育課程」と「シラバス」のデザイン

1. で述べたように、本研修の目標は、「これまでに自らが行ってきた日本語教育実践を振り返り、理論的、メタ的に位置づける活動を通じて課題を設定し、協働して課題解決に取り組むことによって、これからの日本語教育の如何なる多様化にも対応し、日本語学習環境を整えることができるようになる」というものである。

このような目標を達成するには、決められた内容の講義を一方的に受講したり、全員が同じ内容のテキストを使って知識を増やしたりするだけでは不十分であると考え、「自らの日本語教育実践を振り返る」というボトムアップ且つ個別的なアプローチと、「自らの実践を俯瞰し、理論的、メタ的に位置づける」というトップダウン且つ普遍的なアプローチを組み合わせた研修プログラムをデザインした。

上記の目標を達成するために、次の3つの活動によって構成される研修プログラムをデザインし、実施した。

[活動1] 自らの実践を持ち寄り、言語化するとともに、課題を設定し共有する。

[活動2] 共有化された実践を、領域横断的に俯瞰し、理論的、メタ的に位置づける。そして、課題の決定と解決に向けた方策を検討する。

[活動3] 上の[活動1][活動2]を踏まえ、成果を修了レポートとして取りまとめる。

[活動1][活動2]を通じて、「日本語教師【中堅】研修における教育内容」(『報告』p. 46)における「コミュニケーション」に関わる教育内容について、理論と実践を往還しつつ修得することを目指した。

また、[活動3]を通じて、「日本語教師【中堅】研修における教育内容」(『報告』p. 46)における「中核人材としての管理能力(マネジメント能力、事務・管理能力、人材育成能力、ネットワーキング力)を修得することを目指した。

すなわち、本研修の「教育課程」と「シラバス」は、プロセスに焦点をあてた後行シラバス(a posteriori syllabus)によるデザインとなる。

研修は、2019年5月1日(水)～2020年2月28日(金)の10か月間であった。10ヵ月の間に、4回の「対面研修」、および、LMS(Learning Management System, 学習管理システム)を用いた「遠隔研修」、という2種類の研修を組み合わせで行った。

「対面研修」は、応募時に申請された希望に基づき、4つのエリア(仙台、東京、大阪、広島)に分かれて行われた。第4回だけは、全員が東京に集合して行われた。研修生は、「対面研修」が終わるたびに、「振り返りシート」を提出した。

「遠隔研修」は、応募時に提出された自らの課題に基づき、エリア横断的に12のチーム

に分かれて行われた。研修生は、10 か月の研修期間を通じて、日常的に LMS で意見交換、情報提供・収集を行った。

研修の修了時には、チームで「研修成果のまとめ」を提出するとともに、個人で「個人修了レポート」を提出した。

2.2. スケジュール

10 か月間のスケジュールは、次の通りである（以下、スライドについては仙台エリアのもののみを掲載する）。

2. 10ヵ月間のスケジュール								
	←2019/5/1		研修期間 10ヵ月間				2020/2/28→	
対面研修	第1回 5月 18日(土) 仙台		第2回 8月 17日(土) 仙台		第3回 10月 19日(土) 仙台		第4回 12月 26日(木)・ 27日(金) 東京	
遠隔研修								
提出物		① 5月 26日(日)		① 8月 25日(日)		① 10月 27日(日)		①1月5日(日) ②1月19日(日) ③2月16日(日)
→ (研修後) 研究発表, 論文投稿をサポート								
提出物	①「振り返りシート」4回		対面研修の次の日曜中に、個人で提出					
	②「研修成果のまとめ」1回		2020年1月19日(日)中に、チームで提出					
	③「個人修了レポート」1回		2020年2月16日(日)中に、個人で提出					

図1 10 か月間のスケジュール（仙台エリア）

2.3. 受講者

稿末に添付の募集要項に基づき、2019年3月4日（月）～2019年4月14日（日）に、学会ウェブサイト、SNS、学会内各種メーリングリスト、関係学協会メーリングリストなどを通じて、広報、周知を行ったところ、56名の応募者があった。この56名について、応募資格、応募書類に基づき52名を選考し、4月26日に選考結果を通知した。その後、2名の辞退があり、50名（仙台7名、東京20名、大阪19名、広島4名）で研修が開始された。（以下、本研修の受講者を「研修生」とする。）

4つのエリアおよび12のチームごとの研修生人数は、次ページ表1の通りである。

2.4. 教材

本研修では、すべてにオリジナル教材を作成、使用した。「対面研修」第1～3回は、各回のシラバスを踏まえ、4エリアに共通の教材（以下「共通教材」）を作成し、エリア担当

委員が各エリアの事情を踏まえて「共通教材」に変更を加えた。(エリアごとの使用教材については、2.4.を参照のこと。)

表1 エリアとチームごとの研修生数

チーム \ エリア	仙台	東京	大阪	広島	合計
A	2	2	1		5
B	1	2	1		4
C		2	2		4
D		1	1	1	3
E	1		1	1	3
F		2	1	1	4
G	1	1	2		4
H	1	1	2		4
I		2	2		4
J		2	3		5
K	1	2	2		5
L		3	1	1	5
合計	7	20	19	4	50

2.5. 修了判定

本研修の修了要件は、次の通りである（「募集要項」より引用）。

8. 修了証

次のすべてを満たした各研修生に修了証を授与します。

- ① 4回の「対面研修」にすべて出席し、積極的に参加すること
- ② 「LMSによる遠隔研修」に積極的に参加すること
- ③ 6（4）にあげたすべての成果物を提出すること

※ ③で提出を求められている成果物とは、「振り返りシート」「研修成果のまとめ」「個人修了レポート」の3つを指す。

この要件に基づき、50名中45名（仙台7/7名、東京17/20名、大阪17/19名、広島4/4名）が修了と判定された。

3. 「対面研修」

3.1. 概要

「対面研修」は、応募時に申請された希望に基づき、4つのエリア（仙台、東京、大阪、広島）に分かれて行われた。第4回のみ、全員が東京に集合した。

各エリアの日程および内容は、表2の通りである。

表2 「対面研修」の日程と内容

第1回 5月18日(土)仙台・広島 5月19日(日)東京・大阪	<ul style="list-style-type: none"> ◆ オリエンテーション ◆ 講義Ⅰ：日本語教育における「中堅」 ◆ 講義Ⅱ：日本語教師と熟達 ◆ ワークショップⅠ：「実践をより良くする」ということ
第2回 8月17日(土)仙台・広島 8月18日(日)東京・大阪	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 進捗状況報告 ◆ ワークショップⅡ：課題解決の方法の検討 ◆ 講義Ⅲ：課題解決のアプローチ
第3回 10月19日(土)仙台・広島 10月20日(日)東京・大阪	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 進捗状況報告 ◆ ワークショップⅢ：実践の報告と改善案の検討 ◆ 講義Ⅳ：「実践を記述する」ということ
第4回 12月26日(木)東京（合同） 12月27日(金)東京（合同）	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ワークショップⅣ：チームごとの発表準備 ◆ 講義Ⅴ：実践を振り返る ◆ 成果発表 ◆ 講義Ⅵ：異なる実践をつなげる・つながる ◆ ワークショップⅤ：「研修成果のまとめ」に向けて

「対面研修」の会場は、表3の通りである。

表3 「対面研修」の会場

	仙台エリア	東京エリア	大阪エリア	広島エリア
第1回 第3回	東北大学（川内南 キャンパス）	学び舎 遊人	大阪大学（中之島 センター）	広島YMCA
第4回	国立オリンピック記念青少年総合センター			

3.2. 「第1回対面研修」

3.2.1. 4エリア共通

「第1回対面研修」の内容と共通教材は、次の通りである。

<内容>

1. オリエンテーション
2. 講義Ⅰ：日本語教育における「中堅」(エリア主担当)
3. 講義Ⅱ：日本語教師と熟達(石黒広昭氏(仙台, 東京エリア), 春原憲一郎氏(大阪, 広島エリア))
4. ワークショップⅠ：「実践をより良くする」ということ

<共通教材>

**日本語教育学会の
人材, 知財, ネットワークを活かした
中堅日本語教師のための研修事業
(略称: JCN研修)**

第1回対面研修 仙台エリア
エリア担当委員: 小河原義朗(東北大学)
藤原恵美(早稲田大学)

第1回対面研修

1300-1330 オリエンテーション
1330-1430 講義Ⅰ：日本語教育における「中堅」
1430-1445 休憩
1445-1545 講義Ⅱ：日本語教師と熟達
1545-1645 ワークショップⅠ：「実践をより良くする」ということ
1645-1700 まとめ

オリエンテーション

1. 研修生, エリア担当委員自己紹介
2. 10ヵ月間のスケジュール
3. 対面研修について
4. 遠隔研修について
5. 提出物
6. 修了認定

2. 10ヵ月間のスケジュール

←2019/5/1		研修期間 10ヵ月間				2020/2/28→	
対面研修	第1回 5月18日(土) 仙台	第2回 8月17日(土) 仙台	第3回 10月19日(土) 仙台	第4回 12月26日(木)・ 27日(金) 東京			
遠隔研修							
提出物	① 5月26日(日)	① 8月25日(日)	① 10月27日(日)		①1月5日(日)	②1月19日(日)	③2月16日(日)

→(研修後) 研究発表, 論文投稿をサポート

提出物 ①「振り返りシート」4回 対面研修の次の日曜中に、個人で提出
②「研修成果のまとめ」1回 2020年1月19日(日)中に、チームで提出
③「個人修了レポート」1回 2020年2月16日(日)中に、個人で提出

3. 対面研修について

第1回 5月18日(土)仙台・広島 5月19日(日)東京・大阪	◆オリエンテーション ◆講義Ⅰ：日本語教育における「中堅」 ◆講義Ⅱ：日本語教師と熟達 ◆ワークショップⅠ：「実践をより良くする」ということ
第2回 8月17日(土)仙台・広島 8月18日(日)東京・大阪	◆進捗状況報告 ◆ワークショップⅡ：課題解決の方法の検討 ◆講義Ⅲ：課題解決のアプローチ
第3回 10月19日(土)仙台・広島 10月20日(日)東京・大阪	◆進捗状況報告 ◆ワークショップⅢ：実践の報告と改善案の検討 ◆講義Ⅳ：「実践を記述する」ということ
第4回 12月26日(木)東京(合同) 12月27日(金)東京(合同)	◆ワークショップⅣ：チームごとの発表準備 ◆講義Ⅴ：実践を振り返る ◆成果発表 ◆講義Ⅵ：異なる実践をつなげる・つながる ◆ワークショップⅦ：「研修成果のまとめ」に向けて

4. 遠隔研修について

学習管理システム (Learning Management System, LMS) **Slack**



ワークスペース 編集
JCN中堅教師研修
www.slack.com

【目的】
研修期間中の情報共有・課題解決を遠隔で行う
▶チーム内のつながり
▶エリア内での情報共有&振り返り

【主な機能】 (公開・非公開)
▶チーム内のやり取り
▶ファイルやリソースの共有
▶課題の提出
▶資料や記録の共有
▶全体へのお知らせ

4. 遠隔研修について

全体ワークスペース チーム別ワークスペース

「JCN中堅教師研修」

↓すべてに登録 ↓自分のエリアに登録 ↓自分のチームに登録

【チャンネル】	【チャンネル】	「JCN_チームA」
# 0_自己紹介	# 2_仙台エリア	「JCN_チームB」
# 1_研修成果まとめ	# 2_東京エリア	⋮
# 1_個人修了レポート	# 2_大阪エリア	⋮
# 1_振り返りシート	# 2_広島エリア	⋮
# 全体へのお知らせ		「JCN_チームL」

5. 提出物

①「振り返りシート」4回 対面研修後次の日曜日に、個人で提出

書式：A4用紙縦置き、35字×35行、pdfファイル
 タイトル：第●回対面研修振り返り一副題（必要に応じて自由につける）
 提出者：氏名（エリア）
 提出先：全体ワークスペース内の「#1_振り返りシート」のチャンネル
 内容、構成：毎回、以下の5項目をすべて含むこと。
 1) 対面研修にどのくらい参加できたか。そう考えた理由。
 2) 今回の対面研修で新たに知ったこと・得たことは何か。
 3) グループでの話し合いを通して考えたことは何か。
 4) 上の2)3)は、自分の課題解決にどのように関連付けられるか。
 5) 今後、考えるべき問題は何か。

5. 提出物

②「研修成果のまとめ」1回 2020年1月19日(日)中に、チームで提出

書式：A4用紙縦置き、35字×35行、pdfファイル
 タイトル：主題一副題
 提出者：【チーム●】氏名（エリア）、氏名（エリア）…
 提出先：全体ワークスペース内の「#1_研修成果まとめ」のチャンネル
 内容、構成：次のような目次が考えられる。
 1. はじめに
 2. 課題の背景
 3. 仮説設定・リサーチエッセション
 4. 事例1・事例2…
 5. まとめ（考察）
 6. 参考文献

5. 提出物

③「個人修了レポート」1回 2020年2月16日(日)中に、個人で提出

書式：A4用紙縦置き、35字×35行、pdfファイル
 タイトル：主題一副題
 提出者：氏名（エリア）
 提出先：全体ワークスペース内の「#1_個人修了レポート」のチャンネル
 内容、構成：
 4回の振り返りシートの内容を踏まえて、この研修で学んだことをまとめます。
 フォーマットは後日お知らせします。

6. 修了認定

次のすべてを満たした研修生に修了証を授与します。

- 4回の「対面研修」にすべて出席し、積極的に参加すること。
- 「遠隔研修」に、積極的に参加すること。
- 「振り返りシート（4回）」「研修成果まとめ（1回）」「個人修了レポート（1回）」のすべてを提出すること。
 (全体ワークスペースに提出された提出物は、すべての研修生とメンターに公開されます。)

講義I：日本語教育における「中堅」

- ◆ 『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』（2018年3月、文化庁：通称「緑本」）
- ◆ キーワード：日本語教育人材、日本語教師、活動分野、養成、初任、中堅、主任

「日本語教師」とは？

(2) 役割

日本語教育人材の役割を次の三つに整理することとする。

① 日本語教師	日本語学習者に直接日本語を指導する者
② 日本語教育コーディネーター	日本語教育の現場で日本語教育プログラムの策定・教室運営・改善を行ったり、日本語教師や日本語学習支援者に対する指導・助言を行うほか、多様な機関との連携・協力を担う者
③ 日本語学習支援者	日本語教師や日本語教育コーディネーターと共に学習者の日本語学習を支援し、促進する者

文化庁（2018.3）『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』p.15

日本語教育人材の役割・段階・活動分野に応じた養成・研修のイメージ

文化庁（2018.3）『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』p.29

「中堅」とは？

①日本語教師については、その段階に応じて養成、初任、中堅の三つに区分し、整理した。

養成	日本語教師を目指して、日本語教師養成課程等で学ぶ者。
初任	日本語教師養成段階を修了した者で、それぞれの活動分野に新たに携わる者。 ※当該活動分野において0～3年程度の日本語教育歴にある者。
中堅	日本語教師として初級から上級までの技能別指導を含む十分な経験（2,400単位時間以上の指導経験）を有する者。 ※当該活動分野において3～5年程度の日本語教育歴にある者。

文化庁（2018.3）『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』p.16

「中堅」の専門性とは？

- ・日本語教育に関する専門的な教育を受け、**第二言語としての日本語を教える体系的な知識・技能および十分な経験**を有し、**日本語教師としての高度な専門性**を持っている。
- ・国内外の日本語教育現場で**学習者に応じた日本語教育プログラムを策定し、体系的・計画的に日本語指導**を行うことができる。

（文化庁（2018.3）『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』p.17）

「中堅」の専門性とは？

- ・日本語教師【中堅】に求められる資質・能力

知識	技術	態度
1. 言語や文化に関する知識	1. 教育実践のための技能	1. 言語教育者としての態度
2. 日本語の教授に関する知識	2. 学習者の学び力を促進する技能	2. 学習者に対する態度
3. 日本語教育の背景をなす事項に関する知識	3. 社会とつながる力を育てる技能	3. 文化的多様性・社会性に対する態度

文化庁（2018.3）『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』p.24 表5より抜粋

本研修の趣旨

- ・日本語教師は、経験年数が長くなるにしたがい、広く社会的な見地から実践を振り返り、教室内外の関係者や他分野と連携・協力し、新たな分野やコースを開発・成果・発信するなど、次第に「中堅」としての役割が求められるようになっていきます。そのためには、これまでに自身が経験してきた教育活動や現場（機関）内での諸課題を取り上げ、問い・仮説を立て、その解決のために実行し、その成果を検証するといった一連の「**経験学習のサイクル**」を発動させなければなりません。そのサイクルは一人の教師だけで完結できるものではなく、組織や専門分野を超えて他者や様々なリソースと「**つながる・つなげる**」ことが不可欠になります。

本研修の目的

- ・本研修では、現職の日本語教師が自らの実践を振り返り、課題を持ち寄り、日本語教育学会の様々なリソースを活用しながら、協働して課題解決に取り組みます。その活動を通じて、教育現場における課題解決や変革のプロセスをつなぎ、**自己と社会（現場や周辺）の変革を起こせる日本語教師「中堅」としての資質・能力の開発**を目指します。

本研修の3つの方針

- (1) チームで研修活動を行う
- (2) 各自の課題を自ら設定し、自ら解決する
- (3) 日本語教育学会のリソースを活用する

タスク

- ・別紙「KWLチャート」の左の欄「経験・理論的に知っていること」中央の欄「知りたいこと」のところに、今考えられることをできるだけ具体的に書き込んでください。

経験・理論的に知っていること	知りたいこと	学んだこと
・一つの科目や授業だけでなく、コース全体を俯瞰する眼を持つ必要がある。 ・若手教師の教育や育成の役目が回ってくる。	・実践を改善するための方法について学びたい。 ・学外の関係者とネットワークを形成するために必要なこと。	

休憩

1445-1545

「講義II：日本語教師と熟達」を行います。

ワークショップ：「実践をより良くする」ということ

1. 「チーム」について
2. 研究倫理
3. 第2回対面研修までの活動

1. 「チーム」について

- ◆ 応募時に提出された「事前課題」を参考に、エリア横断的に12のチームに分けました。
- ◆ 「遠隔研修」では、主にSlackのチーム別ワークスペースで、チームごとに活動します。
- ◆ それぞれのチームには、メインメンターとサブメンターが1名ずつつきます。

1. 「チーム」について ：チームでの活動のイメージ

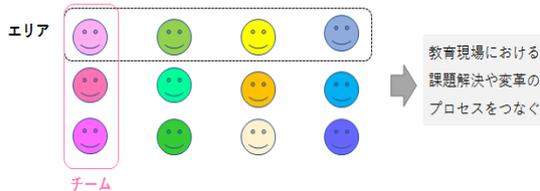


- ◆ メンバーの課題に共通する「テーマ (問い)」を設定します。
- ◆ その「テーマ (問い)」について、チームメンバー各自がそれぞれの現場・実践の課題を通じて考え、**何らかの答え (解決方法)** を出します。
- ◆ その過程で、メンバーやメンターと随時「対話」を行います。

1. 「チーム」について ：チームでの「対話」の進め方

- ◆ **基本は「Slack」上で**
→これが「遠隔研修」になります
「対面研修」は、チームでの検討の進捗報告 & それに対する他のメンバー・担当委員との意見・情報交換
- ◆ チーム内の相談や情報交換には、必要に応じて、他のツール (LINE、Skype、Zoom、メール、電話、対面…etc.) も利用可
- ◆ ただしメンターは、原則としてSlackのみに参加
- ◆ **Slack以外でのやり取りは、Slackにも報告 (記録を残す)**
→メンターや当該のやり取りに参加できなかったメンバーと共有
- ◆ Slack以外のツールを用いる場合には、**個人情報の管理に注意**

1. 「エリア」と「チーム」を通じた協働



- ◆ 多様性を尊重し**対等**な参加を心掛ける
- ◆ 課題解決の**プロセス**を共有する
- ◆ 建設的な**対話**を構築する
- ◆ 自分の課題に関連づけて**内省**する

2. 研究倫理

13. 注意事項 (「募集要項」より)

- ◆ 本研修は、文化庁「日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業」(事業区分：(2)日本語教育人材の研修カリキュラム開発④日本語教師【中堅】に対する研修)を日本語教育学会が受託事業として実施、検証するものです。研修期間に作成した資料、成果物、LMSでのやりとりなどが、他の研修生、メンター、日本語教育学会が行う研修成果検証、研究活動等において利用・分析される場合があります。詳細は研修開始時に改めてご説明し、ご意向を伺います。

2. 研究倫理

- A) JCN研修の成果物 (途中経過、LMSでのやりとりも含む) を、JCN研修の提出物に利用したい。
- B) JCN研修の成果物 (途中経過、LMSでのやりとりも含む) を、自らの研究に利用したい。
- C) 所属機関のデータ (学生情報、教師や教務に関する資料など) を、JCN研修の提出物に利用したい。
- D) JCN研修の関係者に対して、新たな調査などを行いたい。

2. 研究倫理

- A) JCN研修の成果物 (途中経過、LMSでのやりとりも含む) を、JCN研修の提出物に利用したい。

→ 基本的に、個別の承諾などなしに利用してよい。ただし、発言者の意図とは異なる解釈を施したり、趣旨を変えて引用したりしないよう、十分に注意すること。

2. 研究倫理

B) JCN研修の成果物（途中経過、LMSでのやりとりも含む）を、自らの研究に利用したい。

→ 個人が特定できる形で引用、言及する場合には、発表、投稿前に必ず本人の承諾を得る。そうでない場合には、基本的に、個別の承諾などなしに利用してよい。

→ なお、文化庁受託事業の報告書などのために、研修生の情報や研修の様子などを、個人が特定できない形で利用することがある。

2. 研究倫理

C) 所属機関のデータ（学生情報、教師や教務に関する資料など）を、JCN研修の提出物に利用したい。

→ 所属機関において必要な手続きを踏んでいただきたい。

2. 研究倫理

D) JCN研修の関係者に対して、新たな調査などを行いたい。

→ 担当メンターを相談しながら、個別具体的なケースを踏まえて丁寧に考え、進める。

3. 第2回対面研修までの活動

チーム別ワークスペースを利用して、チームごとに次の2つの活動を行います。

(1) チームのキーワードを探す
(2) 自分の課題を整理する

3. 第2回対面研修までの活動

(1) チームのキーワードを探す

ご自身の課題をチームのメンバーに紹介し、チームで共有してください。そのあと、メンバーの問題意識に共通するキーワード（複数可）をチームで探してください。

3. 第2回対面研修までの活動

(2) 自分の課題を整理する

ご自身の課題について①～④の観点から整理し、A4で1枚程度にまとめてください。1人でまとめるのではなく、適宜、チームで意見交換をしながら進めてください。

① 解決したい課題をより明確に/具体的にする。
② なぜこの課題を解決したいのか、その背景を明確にする。
③ 課題に対する解を「仮説」の形で設定する。あるいは、リサーチクエストとして提示する。
④ 課題を明らかにするための方法論（どのような知識、情報、方法が必要だと考えるか）を考える。

NAME: _____ DATE: _____

KWL CHART

研修中学ぶために、最初、一つのトピックに、それぞれについて目標を設定してみてください。研修が終了してから、それぞれの項目に対して、最後のトピックに書き込んでください。

TOPIC: 中堅日本語教師としての専門性について

WHAT I KNOW 経験・理論的に知っていること	WHAT I WANT TO KNOW 知りたいたいこと	WHAT I LEARNED 学んだこと

3.2.2. 仙台エリア

3.2.2. では、仙台エリアについて報告する。

オリエンテーション

エリア主担当から今後 10 か月をかけて行われる研修の概要についての説明が行われるとともに、研修中の講義動画撮影への同意確認が行われた。次に、日本語教育に関わることになったきっかけ、自分が今抱えている問題意識、この研修に参加するに至った経緯などについて、研修生から自己紹介が行われた。

講義Ⅰ：日本語教育における「中堅」(小河原義朗)

KWL CHART (15 ページ) を使用し、「中堅日本語教師の専門性とは何か」についてペアで考え、全体で共有した。研修生の意見を踏まえて、この研修の目的である「中堅」としての資質や能力について、スライドを提示しながら説明が行われた。

講義Ⅱ：日本語教師と熟達：ここで立ち止まる—その意味・方法・課題— (石黒広昭)

講義ではとくに次の 4 点が指摘された。

- ・ 中堅日本語教師は経験が豊富にあるが、経験＝熟達ではなく、経験が慣れを生み、思考停止になっている。
- ・ 教師は固定概念を再生産するのではなく、柔軟に学習者に対応できることが求められる。
- ・ 教師は「教える人」ではなく、「学習者が何を必要としているかを聞きとり、支援する人」である。
- ・ 今置かれている環境の中で人との関係の変化に対応できる場を作ることができることが求められている。

ワークショップⅠ：「実践をより良くする」ということ

自らの課題を検討し問題解決を目指していくために「チーム」で活動する意味と目的を説明した後、研修生とメンターとの質疑応答の中で、研修生が研修中に具体的に行うことへのイメージを深めていった。そして、チームの共通テーマのもとに各個人の課題が位置付けられていることを確認した。また、問題解決を目指すことも大切だが、そのプロセスの中で考え続けることが重要であることも話し合われた。

その他

「遠隔研修」で LMS として用いる Slack(Searchable Log of All Conversation and Knowledge)に慣れていない研修生に対応するために、スライドを提示しながら構造と操作方法を説明し、常に担当メンター 2 名がサポートをすることが伝えられた。

3.2.3. 東京エリア

3.2.3. では、東京エリアについて報告する。

オリエンテーション

オリエンテーションでは、研修生とエリア担当者全員から、名前、所属、課題などを含む約1分間の自己紹介があった。次に、エリア主担当によって、今後10か月をかけて行われる研修の概要が示された。なお、東京エリアでは動画撮影を行わないため、研修中の写真撮影への同意確認のみが行われた。

講義Ⅰ：日本語教育における「中堅」(黒崎誠)

講義Ⅰでは、エリア主担当によって「日本語教育人材」の区分が示され、例を挙げながら説明が行われた。次に、研修生が中堅日本語教師としての専門性について、「K(経験・理論的に知っていること)」および、「W(知りたいこと)」をKWL CHART(15ページ)へ書き込むという活動を行った。

講義Ⅱ：日本語教師と熟達：ここで立ち止まる—その意味・方法・課題—(石黒広昭)

東京エリアでは、前日に仙台エリアで行われた講義から、内容が変更された。講義の概要は、以下の通りである。

・自己紹介

日本語教育の分野だけでなく、学習と発達に関心があり、いろいろな現場で人間を観察して、1つの領域で学んだことを他の領域で生かせるかどうか考えている。

・立ち止まる意味(東京エリアにて追加)

日本語教育では、教師の話を途中でさえぎることを良しとしない、ということ为例に挙げ、それがどうかを批判的に捉え、制度的な変更を提案することが実践者の役目であり、そのためには学習者が何を求めているかを立ち止まって考える必要がある。常に現場に近い位置で課題に取り組むのではなく、少し離れた位置から課題を俯瞰することが重要で、その立ち位置を自由に変化させることができるのが「中堅」である。

・熟達とは何か

中堅日本語教師は経験が豊富にあるが、経験＝熟達ではないこと、逆に経験が慣れを生み、思考停止になっていることもある。教師は固定概念を再生産するのではなく、柔軟に学習者に対応できることが求められる。

・日本語教育の対象者は誰か(東京エリアにて追加)

「教師の成長＝学習者の成長」ではなく、教師が知っていることをすべて伝えることが教育ではない。教師は、学習者が何を求めているか、何をすれば発達につながるか

を共に考えることが必要である。そして、現場ごとに必要なものは自分で作っていかなければならない。

- ・日本語を教えるとはどういうことか（東京エリアにて追加）

言語教育を行う際には、そのデメリットも配慮しなければならない。例えば、言語教育とは、ことばを通して文化を輸出するという政治的な行為である。また、年少者が言語環境を横断した場合、第二言語を学ぶことで、その人のある部分を捨てることになるかもしれない。

- ・今後日本語教育に求められること（東京エリアにて追加）

個別言語の枠にとらわれず、世界語としての日本語を考える。例えば、英語のようにアメリカの日本語、中国の日本語があってもいい。また、AI が固定的なルーティンを担うようになりつつある現在においては、人間の教師でないとできないことは何かを考えることも必要である。

ワークショップ I : 「実践をより良くする」ということ

ワークショップ I では、座席が近い研修生 3～4 名でグループを作り、各自の課題を紹介したあと、グループ内で課題に共通するキーワードを探すという活動が行われた。そのうち、グループで挙げたキーワードが全体へと共有された。

また、エリア主担当によって、LMS を用いて行われる遠隔研修におけるチーム、および、本研修で留意すべき研究倫理について説明があった。

次に、第 2 回対面研修までに遠隔研修で行う活動の指針が示されたのち、研修生がそれぞれ、KWL CHART の「L (学んだこと)」を書き込むという活動が行われた。

3.2.4. 大阪エリア

3.2.4. では、大阪エリアについて報告する。

オリエンテーション

まず、研修の概要について説明が行われた。その後、研修中の講義動画撮影への同意確認が口頭で行われた。動画の撮影目的について、講義内容を記録に残すことが目的であり、それ以外の目的には使わないことが説明された。次に 1 人ずつ自己紹介が行われ、研修生の所属、研修参加のきっかけなどについて自由に 1 人約 1～2 分程度語られた。次にエリア担当者 2 名の自己紹介が行われた。

講義 I : 日本語教育における「中堅」(義永美央子)

文化庁資料をもとに、中堅の専門性について説明がなされた後、KWL CHART (15 ページ) に各自必要項目を書き込んでから、3～4 名でグループを作り各自の書き込みをもとに

ループディスカッションが行われた。グループディスカッション後、全体で意見が共有された。

講義Ⅱ：日本語教師と熟達—論点整理—（春原憲一郎）

春原氏自身が中堅日本語教師であった1980年代から90年代にかけて、その時代の世界の動向や日本の状況により多様化する日本語教育にどのように対応してきたかなどの経験談を交えつつ、中堅日本語教師として多様な現場に対応するためには2つの領域横断的(機関横断的/業界横断的)な活動が必須であることが話された。また、その活動の中ではコーディネートをする、新たな制度構築をしていくこと、またその上で人を動かすためにファシリテートすること、そのためのネットワーク作りをすること、実際に発言し行動をすることによって地域社会、社会環境を作ることが重要であるとし、そのスペシャリストであることが中堅日本語教師として求められる役割であると結論づけられた。講演後、質疑応答の時間が設けられた。質疑応答では、講義中に言及された刑務所での日本語教育についてどのような教育内容であったのか、またスライド中に示された「パターナリズム/マターナリズム」に関して詳細を尋ねる質問があり、春原氏からそれぞれについて説明が行われた。

ワークショップⅠ：「実践をより良くする」ということ

スライドおよび配布資料をもとに各自のチームの発表およびチームについての活動の説明、研究倫理、「第2回対面研修」までの課題の説明が行われた。その後、課題が似ていると考えられる3～4名（事前にエリア担当者により決定）がグループになり、各自の事前課題についての内容紹介とその内容についての議論が行われた。議論が終了したのち、エリア担当者から今回の議論を踏まえて、「遠隔研修」の同じチームの研修参加者とも活発に議論し、次回までに自身の課題について整理をしておくように指示がなされた。

3.2.5. 広島エリア

3.2.5. では、広島エリアについて報告する。

オリエンテーション

エリア主担当により、本研修の概要説明とスケジュールの確認が行われた。その後、「遠隔研修」でLMSとして使用するSlackの操作説明を行った。

講義Ⅰ：日本語教育における「中堅」（金孝卿）

研修生の、これまで行ってきた日本語教育（機関、対象者、内容等）を含む自己紹介を踏まえ、日本語教育における「中堅」についての講義が行われた。講義を聞いたあと、研修生はKWL CHART（15ページ）に必要項目を書き込んだ。

その際、講義Ⅱ担当の春原憲一郎氏から、次のような質問があった。

本研修の目的に「日本語教育学会のさまざまな活動を活用しながら」とあるが、どのように活用するのか。

これに対して、委員長、エリア主担当、研修生を交え、次のようなやりとりが行われた。

中堅は頭の中に知識を増やすことではなく、リソースを活用できるようになることである。日本語教育学会をリソースセンターとしてとらえ、学会の催しなどを活用することにより、ネットワークを広げていくことが可能である。また日本語教育学会の一方的な提供ではなく、研修生と双方向のやりとりをしながらみんなで作ることを目指している。

さらに、「遠隔研修」については春原憲一郎氏から、「現場が違う人とのやりとりになるので、常識が通じないことも起こりうる、それはストレスにもなるが学びも多い」、というコメントがあった。

講義Ⅱ：日本語教師と熟達—論点整理—（春原憲一郎）

次の2つの内容が、春原憲一郎氏自身の日本語教師としての経験談を交えながら語られた。

・Teacher as~/教師とは

「教師とは（なにか）」について、次の9つの視点から語られた。performer, designer, evaluator/assessor, researcher, coordinator/facilitator, networker, activist, advocate(政策提言, 権利擁護), community builder。教師は、実践者であり、実践者とは、自分の現場を居心地よくするために自分たちの力で声を発し変えていくことができる人である。そして、日本語教師は日本において参政権を持たない外国人、つまり差別を受けている非正規市民と関わる人である。このような日本における外国人の立場を理解し、教師それぞれの立ち位置から、外国人について、差別するのではなく日本社会で生きる市民なんだ、という情報を発していくことが必要だ。このように、日本語教師は外国人住民と共に生きる地域社会を作るコミュニティビルダーである、ということが話された。

・スペシャリストとプロフェッショナル

本研修の「中堅」に引き付けながら、プロフェッショナルとは、次の2つであるという説明がなされた。1つ目は、自分の分野を他の分野の人と協働しながらプロジェクトを進められる、領域横断的であること。2つ目は、他分野の人から見て、プロフェッショナルだと認められる業界横断的であること。人を相手とする仕事である日本語教師は他分野の人から見て、プロだと判断されることは難しいが、近く「日本語教育の推進に関

する法律」も施行され、日本語教育が国の制度としての位置づけがなされていくので可能性はあるだろう。その時に、日本語教師一人ひとりが、地域社会を作っていく、地域デザイナーとしての役割を果たすことが「中堅」につながるのではないかと締めくくられた。研修生からは、「自身の課題と引き付けて考えた」という感想が聞かれた。

ワークショップⅠ：「実践をより良くする」ということ

エリア主担当によりスライドに沿って、「チーム」について、研究倫理について、「第2回対面研修」までの活動について説明が行われた。

その後、研修生によって、自身の事前課題についての内容紹介が行われた。それに対して全員で質疑応答を行った。

3.3. 「第2回対面研修」

3.3.1. 4エリア共通

「第2回対面研修」の内容と共通教材は、次の通りである。

<内容>

1. ワークショップⅡ：進捗状況報告, 共有
2. 講義Ⅲ：課題解決のアプローチ（エリア主担当）
3. ワークショップⅢ：課題解決の方法の検討

<共通教材>

<p>日本語教育学会の 人材、知財、ネットワークを活かした 中堅日本語教師のための研修事業 (略称:JCN研修)</p> <p style="font-size: small;">第2回対面研修 仙台エリア エリア担当委員：小河原義朗（東北大学） 藤原恵美（早稲田大学）</p>	<p>本日のスケジュール</p>
	<p>1000-1030 第3, 4回対面研修について 1030-1215 WS②：進捗状況報告, 共有 1215-1300 昼食休憩 1300-1430 講義③：課題解決のアプローチ（小河原） 1430-1445 休憩 1445-1645 WS③：課題解決の方法の検討 1645-1700 次回までの課題</p>
<p>第3回対面研修：10月19日（土）仙台エリア</p>	<p>第4回集合研修：12月26日（木）～27日（金）</p>
<p>1000-1200 WS④：進捗状況報告, 共有 1200-1300 昼食休憩 1300-1500 WS⑤：実践の報告と改善案の検討 1500-1515 休憩 1515-1645 講義④：「実践を記述する」ということ（小河原） 1645-1700 次回までの課題</p>	<p>12月26日（木） 1300-1330 参加者自己紹介, 事務連絡 1330-1600 WS⑥：チームごとの発表準備 1600-1615 休憩 1615-1745 講義⑤：実践を振り返る（春原恵一郎） 1745-1800 まとめ, 事務連絡 1830-2000 懇親会@レストランさくら（希望者のみ）</p>

第4回集合研修：12月26日(木)～27日(金)

12月27日(金)

0900-0915 事務連絡, 発表準備
0915-1025 研修成果の概要発表
1025-1045 休憩, ポスター発表準備
1045-1215 研修成果のポスター発表
1215-1315 昼食休憩

第4回集合研修：12月26日(木)～27日(金)

12月27日(金)

1315-1415 講義⑥：実践をつなげる・つながる(石黒広昭)
1415-1500 WS⑦：「研修成果のまとめ」に向けて
1500-1530 研修終了(2月末日)までの活動について
1530-1600 成果の発信について

第4回集合研修：研修成果の発表について

12月26日(木)

1330-1600 WS⑥：チームごとの発表準備

12月27日(金)

0915-1025 研修成果の概要発表
1025-1045 休憩, ポスター発表準備
1045-1215 研修成果のポスター発表

第4回集合研修：研修成果の発表について

下記を概要発表では口頭で説明する。ポスター発表では貼り出す。

- ※ チームで「メンバー人数+2枚」のA3用紙を使う。
- ※ 扉ページ：「テーマ+チーム+氏名」を記す。
- ※ メンバーページ：各自の事例について「タイトル」「解決方法」「知見」を1枚にまとめる。
- ※ まとめページ：「チームでの考察」を記す。

WS②：進捗状況報告, 共有

ゴール1：遠隔研修の進め方について振り返り, 共通理解を持つ。
ゴール2：他チームの進捗状況を知り, 共通理解を持つ。

WS②：進捗状況報告, 共有

ゴール2：他チームの進捗状況を知り, 共通理解を持つ。
JCN研修における原則：Slackを利用した遠隔研修で, 事前に提出する課題は, 完成版でなくてよい。

WS②：進捗状況報告, 共有

ゴール1：遠隔研修の進め方について振り返り, 共通理解を持つ。
JCN研修における原則：Slackを利用した遠隔研修は, 研修生は(経験, 年齢, 所属, 職階などあらゆる違いを乗り越えて)対等である。
研修生とメンターも, 同様に対等である。
評価する/される/しあう場ではない。

講義③：課題解決のアプローチ

課題解決のアプローチには, さまざまなものがある。
たとえば…

1. インタビューやアンケート
2. 授業実践, 勉強会開催などの実践と振り返り
3. 文献調査, 教材分析 …など

何が最適なアプローチかは, 解決したい課題との相対的な関係によって決まる。留意すべき点も, アプローチごとに異なる。

講義③：課題解決のアプローチ

「1. インタビューやアンケート」の留意点

- インタビューやアンケートをするべき対象は、本当にその人なのか。(たとえば「学習ニーズを探る」という課題において、最適の対象は学習者自身とは限らない。)
- インタビューやアンケートの協力者に、きちんと趣旨を説明しているか。(教材1, 2, 3)
- 協力者の合意は得られているか。(教材4)

WS③：課題解決の方法の検討

ゴール：WS②および講義③の内容を踏まえ、自身のこれまでの進め方を振り返り、これからの進め方を考える。

講義③：課題解決のアプローチ

「2. 授業実践、勉強会開催などの実践と振り返り」の留意点

- 「授業実践」「勉強会」の具体はなにか。
- 「授業実践」「勉強会」は、何を目指しているのか。

講義③：課題解決のアプローチ

「3. 文献調査、教材分析」の留意点

- 調査、分析すべき対象は、本当にその文献、教材か。
- 悉皆調査か、サンプル調査か。
- 「出典の明記」「著作権の尊重」といった研究倫理の遵守。

第3回対面研修までの活動

チーム別ワークスペースを利用して、チームごとに次の2つの活動を行います。

- (1) 自分の課題を整理し、深める。
- (2) 課題解決に向けた実践に取り組む。

第3回対面研修までの活動

(1) 自分の課題を整理し、深める。
ご自身の課題について①～④の観点から整理し、さらに深めてください。1人でまとめるのではなく、チームで意見交換をしながら進めてください。

- ①解決したい課題をより明確に/具体的にする。
- ②なぜこの課題を解決したいのか、その背景を明確にする。
- ③課題に対する解を「仮説」の形で設定する。あるいは、リサーチクエスションとして提示する。
- ④課題を明らかにするための方法論(どのような知識、情報、方法が必要だと考えるか)を確定させる。

第3回対面研修までの活動

(2) 課題解決に向けた実践に取り組む。
活動(1)を踏まえて、課題解決に向けた実践に実際に取り組んでください。

(1)と(2)の内容を、A4用紙本文5枚以内(資料などがある場合は別添)にまとめ、10月13日(日)(←第3回対面研修の1週間前)までに、チームのチャンネルにアップしてください。

10ヵ月間のスケジュール

	←2019/5/1				研修期間 10ヵ月間				2020/2/28→	
対面研修	第1回 5月 18日(土) 仙台		第2回 8月 17日(土) 仙台		第3回 10月 19日(土) 仙台		第4回 12月 26日(木)・ 27日(金) 東京			
遠隔研修										
提出物	① 5月 26日(日)		① 8月 25日(日)		① 10月 27日(日)				①1月5日(日) ②1月19日(日) ③2月16日(日)	

※ 10月13日(日)【第3回までの課題】提出
→(研修後) 研究発表、論文投稿をサポート

提出物 ①「振り返りシート」4回 対面研修の次の日曜中に、個人で提出
②「研修成果のまとめ」1回 2020年1月19日(日)中に、チームで提出
③「個人修了レポート」1回 2020年2月16日(日)中に、個人で提出

3.3.2. 仙台エリア

3.3.2. では、仙台エリアについて報告する。

ワークショップⅡ：進捗状況報告，共有

以下の質問項目を各自ホワイトボードに記入し、それを見せながら1人30分程度の発表が行われた。

- ① 自分の課題についてチーム（Slack）に何を働きかけたか
- ② その結果どうなったか
- ③ それらを踏まえて個人で考えたこと・したこと（自分の課題と方法論）
- ④ この間に自分の中で変化したこと
- ⑤ この間に感じた疑問，質問，悩み
- ⑥ チーム（Slack）のテーマ
- ⑦ チーム（Slack）のテーマとして自分の課題はどのように位置づけられるか。

発表後は他の研修生から質問を受け、課題解決のための議論が行われた。

<追加教材>

本日の目標	WS②：進捗状況報告，共有 WS③：課題解決の方法の検討
1) 他チームの進捗状況を知り，共通理解を持つ。 →WS②進捗状況報告，共有 + 2) 自身のこれまでの進め方を振り返り， これからの進め方を考える。 →WS③課題解決の方法の検討	進め方： 1) 各自で報告準備（WB） 2) 1人ずつ進捗状況報告+質疑応答（30分） →聞いている人は、質問やコメントをする。

WS②：進捗状況報告，共有 WS③：課題解決の方法の検討
報告内容 第1回と第2回課題プリントを使用して、以下を報告する。 この間に何が起きたか？なぜ変化したのか？ ①自分の課題についてチーム（slack）に何を働きかけたか ②その結果どうなったか ③それらを踏まえて個人で考えたこと・したこと ↓今回の自分の課題と方法論（→第2回課題プリント） ④この間に自分の中で変化したこと ⑤この間に感じた疑問、質問、悩み ⑥チームの課題は ⑦チームの課題として自分の課題はどのように位置づけられているか

講義Ⅲ：問題解決のアプローチ（小河原義朗）

「課題解決とはどういうことか」について研修生の間で話し合い、発表した。その内容を踏まえ、講義が行われた。そこでは中堅日本語教師としての役割として実践の重要性、そして、その実践を共有するために記述することの必要性が示された。最後にエリア副担当から研究倫理について、説明が行われた。

<追加教材>

「中堅」の専門性とは？	「中堅」の専門性とは？
<p>知識</p> <p>(6)教室内外の関係者と学習者をつなぎ、学習者の社会参加を促進するための教育環境のデザインを行う上で必要となる知識を持っている。</p> <p>(文化庁(2018.3)『日本語教育人材の養成・研修の在り方について(報告)』p.24)</p> <p>2021/2/24 19</p>	<p>技能</p> <p>(7)日本語教育現場における課題、自らの専門性における課題を把握し、関係者や他分野の専門家や機関・団体等との連携・協力により課題解決に取り組むことができる。</p> <p>(文化庁(2018.3)『日本語教育人材の養成・研修の在り方について(報告)』p.24)</p> <p>2021/2/24 20</p>

「中堅」の専門性とは？
<p>態度</p> <p>(1)日本語教育の社会的意義についての自覚と情熱を有し、自身の実践を分析的に振り返るとともに、新しい知識を習得しようとするなど、常に学び続けようとする。</p> <p>(5)教育実践や課題、成果等を記録・発信し、教育実践の質的向上を生かそうとする。</p> <p>(6)異なるピリーフを持つ関係者と円滑な関係を構築しながら、協力的にプログラムを運営していこうとする。</p> <p>(文化庁(2018.3)『日本語教育人材の養成・研修の在り方について(報告)』p.24)</p> <p>2021/2/24 21</p>

ワークショップⅢ：課題解決の方法の検討

ワークショップⅡと同時に進められた。各自の発表後、問題解決に向けてどんなアプローチができるかを研修生全員で意見を出し合い、検討が行われた。

3.3.3. 東京エリア

3.3.3. では、東京エリアについて報告する。

ワークショップⅡ：進捗状況報告、共有

ワークショップⅡでは、まず、エリア主担当によって、ワークショップⅡのゴールが示された。次に、チームが重複しないように研修生が小グループに分かれ、課題の進捗状況が共有された。

講義Ⅲ：問題解決のアプローチ（黒崎誠）

講義Ⅲでは、スライドを使用し講義が行われた。インタビューやアンケート調査の協力者へ趣旨説明する際の留意点も説明された。

ワークショップⅢ：課題解決の方法の検討

自身の課題をリサーチクエストとして示し、課題解決の方法を検討するという活動が行われた。まず、ワークショップⅢのゴールと方法が示され、次に研修生1人ひとりが自分自身の仮説とリサーチクエストを立てるという活動が行われた。そして、ワークショップⅡと同じグループに分かれ、リサーチクエストが検討された。グループ活動後、2つのグループを1つにまとめて6名のグループを作り、リサーチクエストについてさらに検討が重ねられた。最後に、エリア主担当によって、「第3回対面研修」までに「遠隔研修」で行う活動について説明された。

<追加教材>

<p>WS③：課題解決の方法の検討</p> <p>ゴール：WS②、および講義③の内容を踏まえ、自身のこれまでの進め方を振り返り、これからの進め方を考える。</p> <p>※良いリサーチクエストを立ててみましょう</p>	<p>WS③：課題解決の方法の検討</p> <p>リサーチクエストを立てる</p> <p>「大まかなテーマが決まったら、『なぜ』の疑問を問いましょう。これが、リサーチクエストです。例えば、学力の地域格差の問題を解決する、という調査では、『なぜ〇〇地域では、学力の格差があるのか』というリサーチクエストがたてられます。</p> <p>（【卒業研究の進め方】リサーチクエストの立て方について） (https://tobbyblog.com/?p=205)</p>
<p>WS③：課題解決の方法の検討</p> <p>リサーチクエストを立てる</p> <p>「大まかなテーマが決まったら、『なぜ』の疑問を問いましょう。これが、リサーチクエストです。例えば、学力の地域格差の問題を解決する、という調査では、『なぜ〇〇地域では、学力の格差があるのか』というリサーチクエストがたてられます。</p> <p>（【卒業研究の進め方】リサーチクエストの立て方について） (https://tobbyblog.com/?p=205)</p>	<p>WS③：課題解決の方法の検討</p> <p>リサーチクエストを立てる</p> <p>※臨床研究の考え方が参考にできる</p> <p>参考 「臨床家のための研究のすすめ：実践編 第1回「リサーチクエストを作る」」（菅野2014） (http://www.jaot.or.jp/wp-content/uploads/2010/08/practice-lecture-33-2.pdf)</p>

WS③：課題解決の方法の検討

リサーチエスチョンを立てる

クリニカルエスチョンとリサーチエスチョン

クリニカルエスチョンは、漠然とした疑問でしかない。これを臨床研究に結びつけるには実行可能な形に作り上げる必要がある。後者をリサーチエスチョンという。

※**漠然としたクリニカルエスチョンを
実行可能なリサーチエスチョンに**

WS③：課題解決の方法の検討

リサーチエスチョンを立てる

リサーチエスチョンの形

「P（対象）に対して、
I（介入）を行うことによって、
C（比較）を実施するのと比べて、
O（効果）になるか」

WS③：課題解決の方法の検討

リサーチエスチョンを立てる

リサーチエスチョンの形

「外国人に対して、
日本語教育を行うことによって、
（日本語教育を実施しない場合と比較して、）
日本語が上手になるか？」

WS③：課題解決の方法の検討

リサーチエスチョンを立てる手順

1. クリニカルエスチョンを考える

「なぜ当校では日本語能力試験の合格率が低いのか」

「当校で日本語能力試験の合格率を上げるにはどうすればいいか」

WS③：課題解決の方法の検討

リサーチエスチョンを立てる手順

2. 仮説を立てる

「日本語能力試験の対策講座を行えば、
合格率が上がる」

WS③：課題解決の方法の検討

リサーチエスチョンを立てる手順

3. PICOを決定する

P（対象）：国内で日本を学んでいる学習者
I（介入）：日本語能力試験の対策講座
C（比較対照）：試験対策を意識しない通常の授業
O（効果）：日本語能力試験の合格率の向上

4CN 研修 第2回対面研修

リサーチエスチョンを立てる

名前： _____

課題： _____

1. クリニカルエスチョン

2. 仮説を立てる

3. PICOを決定する

P（対象）： _____

I（介入）： _____

C（比較対照）： _____

O（効果）： _____

4. リサーチエスチョン

3.3.4. 大阪エリア

3.3.4. では、大阪エリアについて報告する。

ワークショップⅡ：進捗状況報告，共有

まず「遠隔研修」の進め方について、チームでの活動や関わり方、および「遠隔研修」に用いられている Slack の使い方に関する情報共有が行われ、研修の修了要件も再度確認された<追加教材①②>。次にワークショップⅡのゴールが示された後<追加教材③>，グループに分かれ，1人ずつ進捗状況を報告，その報告に対する質問やコメントが1人20分行われた<追加教材④>。その後ワークショップⅢに向けてのポスター作成が行われた<追加教材⑤>。

<追加教材>

①

WS②：進捗状況報告，共有
JCN研修の修了要件（募集要項より）
8. 修了証 次のすべてを満たした各研修生に修了証を授与します。
① 4回の「対面研修」にすべて出席し、 積極的に参加すること
② 「LMSによる遠隔研修」に積極的に参加すること
③ 6（4）にあげたすべての成果物を提出すること

②

WS②：進捗状況報告，共有
JCN研修の修了要件（募集要項より）
6（4）提出物 すべての研修生は、研修期間を通じての3種類の成果物を提出しなければ
① 「振り返りシート」 (第1～4回の「対面研修」終了ごとに、個人で提出)
② 「研修成果のまとめ」 (第4回の「対面研修」終了後に、チームで提出)
③ 「個人修了レポート」(研修終了時に、個人で提出)

事前課題は
修了要件には
含まれていませんが、
お忘れなく！

③

WS②：進捗状況報告，共有
ゴール2：他チームの進捗状況を知り，共通理解を持つ。
進め方：
1) グループ内で，1人ずつ進捗状況報告 聞いている人は，質問やコメントをする（1人20分）
2) 1) で話し合ったことをふまえて， 午後のWS③で使用するポスターを作成する。（30分）

④

WS②：グループでの話し合い
1) グループ内で，1人ずつ進捗状況報告 聞いている人は，質問やコメントをする。（1人20分）
・提出した課題をもとに，これまでチームで考えたこと，個人で考えたこと，研修参加当初と比べての自分の変化，これからの課題や疑問点など，自由に話してください
・聞いている人は，あなたの学生や同僚と話しているつもりで，相手の人が「前向きに進んでいけそうな」声かけをしてあげてください：「傾聴」と「共感」と「具体化のための質問」

⑤

WS②：ポスターの作成
2) 1) で話し合ったことをふまえて、 午後のWS③で使用するポスターを作成する。(30分)
・A3の紙を配布します。その紙に、 1) チーム名とお名前 2) チームの共通キーワード(暫定・未定でもOK) 3) 解決したい課題 4) 課題に関する「解」の予想(仮説) またはリサーチアクション(問い) 5) 課題を明らかにするための方法 6) 今のお悩み(みんなからアドバイスやコメントをもらいたいこと) を書いてください。

講義Ⅲ：課題解決のアプローチ (義永美央子)

講義Ⅲに先行して、ワークショップⅢ「課題解決の方法の検討」として各研修生の現状報告のポスター発表が行われ、その発表をもとにエリア主担当から講義が行われた。

ワークショップⅢ：課題解決の方法の検討

ワークショップⅢのゴールが示された後、講義Ⅲに先行してワークショップⅡで作成したポスターを用いて各研修生よりポスター発表が行われた<追加教材⑥>。その間、発表内容については発表者と見学者の間で議論が交わされたほか、付箋に記名式で書かれたコメントがポスターに貼られた。また講義Ⅲの後、再度グループになりポスター発表の振り返りと課題解決の方法の検討の話合いが行われた<追加教材⑦>。

<追加教材>

⑥

WS③：課題解決の方法の検討
ゴール：自身のこれまでの進め方を振り返り、 これからの進め方を考える。
ポスター発表：午前中に作成したポスターを掲示 報告者以外の人は、各ポスターを巡回 質問やコメントをする (直接口頭で&付箋で)

⑦

WS③：課題解決の方法の検討
1) 今日の午前のWS②で気がついた、考えたこと
2) 午後のWS③で気がついた、考えたこと
3) ポスター発表へのコメントを通して考えたこと
4) これからの進め方

3.3.5. 広島エリア

3.3.5. では、広島エリアについて報告する。

ワークショップⅡ：進捗状況報告、共有

エリア主担当により、本日の目的と流れが説明された。その後、研修生は「遠隔研修」での状況の振り返りを付箋に書き、ホワイトボードで全体に共有していく作業を行った。振り返りでは、チームでの研修生との関わり方、「遠隔研修」において使用されている学習管理システム Slack の使い方、チーム内でのやりとりを活性化させるための工夫などが挙げられた。

その後、研修生により自身の課題について、「第1回対面研修」で出された次の4つの項目に沿って、進捗状況の報告が行われた<追加教材①>。

1. 解決したい課題をより明確に/具体的ににする。
2. なぜこの課題を解決したいのか、その背景を明確にする。
3. 課題に対する解を「仮説」の形で設定する。あるいは、リサーチクエスチョンとして提示する。
4. 課題を明らかにするための方法論(どのような知識, 情報, 方法が必要だと考えるか)を考える。

報告では、まず研修生1人ひとりが30分で進捗状況を模造紙に書き、模造紙を壁に貼った。その後、1人5分ずつの持ち時間で発表し、それに対して全員で質疑応答を20分間行った<追加教材②>。

<追加教材>

①

②

前回の課題：①～④の観点	WS②：進捗状況報告，共有
<p>①解決したい課題をより明確に/具体的ににする。</p> <p>②なぜこの課題を解決したいのか、その背景を明確にする。</p> <p>③課題に対する解を「仮説」の形で設定する。あるいは、リサーチクエスチョンとして提示する。</p> <p>④課題を明らかにするための方法論(どのような知識, 情報, 方法が必要だと考えるか)を考える</p>	<p>ゴール2：他チームの進捗状況を知り、共通理解を持つ。</p> <p><small>*JCN研修における原則：Slackを利用した遠隔研修で、事前に提出する課題は、完成版でなくてよい。</small></p> <p>進め方：</p> <p>1) A3版の課題を貼る（観点①～④のポイントを記す）</p> <p>2) 各自、1人ずつ進捗状況報告 聞いている人は、質問やコメントをする（1人20分程度）</p>

講義Ⅲ：課題解決のアプローチ（金孝卿）

ワークショップ②で行われた進捗状況の報告を踏まえ、各自の課題におけるアプローチを具体的に検討する作業が行われた<追加教材>。研修生からは、インタビュー調査について、「調査対象者をどうやって探すか」「どのように依頼するか」「謝礼はどうするか」などの質問が出た。

<追加教材>

講義③：課題解決のアプローチ

みなさんの課題の報告から、
いくつか、考えられるアプローチを取り上げてみます。

→これらを踏まえ、各自の課題におけるアプローチを
具体的に検討します。

ワークショップⅢ：課題解決の方法の検討

ワークショップⅡと講義Ⅲの内容を踏まえ、研修生自身のこれまでの課題解決のための進め方を振り返り、今後の進め方を考えるべく、次のような手順で作業が行われた。まず、研修生が自身の課題の「解」を得るために必要な情報や方法を探し、わかったことや実践のためのアイデアをA3用紙にまとめた。次に、A3用紙に書かれた内容を共有し、実行可能性について説明した。聞いている人は、質問やコメントをした。

研修生は、各自の課題に従い、インタビュー調査をする人はインタビュー項目を考えたり、シラバスを考える人は、使用教材を見ながら、学習目標を言語化する作業を行ったりした。

最後に、エリア主担当により、「第3回対面研修」までの活動、および、「第4回集合研修」についての説明が行われた。

<追加教材>

WS③：課題解決の方法の検討

ゴール：WS②および講義③の内容を踏まえ、自身のこれまでの進め方を振り返り、これからの進め方を考える。

- 1) 各自の課題の「解」を得るために必要な情報や方法を探し、
わかったことや実践のためのアイデアをA3用紙にまとめる
(各自1時間)
- 2) 1)を共有し、実行可能性について説明する
聞いている人は、質問やコメントをする(1人15分)

3.4. 「第3回対面研修」

3.4.1. 4エリア共通

「第3回対面研修」の内容と共通教材は、次の通りである。

<内容>

1. ワークショップⅣ：進捗状況報告, 共有
2. ワークショップⅤ：共有実践の報告と改善案の検討
3. 講義Ⅳ：「実践を記述する」ということ（エリア主担当）

<共通教材>

<p>日本語教育学会の 人材、知財、ネットワークを活かした 中堅日本語教師のための研修事業 (略称:JCN研修)</p> <p style="font-size: small;">第3回対面研修 仙台エリア エリア担当委員：小河原義朗（東北大学） 藤原恵美（早稲田大学）</p>	<p>本日のスケジュール</p>
	<p>1000-1500 WS④：進捗状況報告, 共有 WS⑤：実践の報告と改善案の検討 (適宜, 休憩)</p> <p>1515-1645 講義④：「実践を記述する」ということ（小河原）</p> <p>1645-1700 次回までの課題</p>

<p>本研修の趣旨</p>	<p>第4回対面研修までの活動</p>
<p>・日本語教師は、経験年数が長くなるにしたがい、広く社会的な見地から実践を振り返り、教室内外の関係者や他分野と連携・協力し、新たな分野やコースを開発・成果・発信するなど、次第に「中堅」としての役割が求められるようになっていきます。そのためには、これまでに自身が経験してきた教育活動や現場（機関）内での諸課題を取り上げ、問い・仮説を立て、その解決のために実行し、その成果を検証するといった一連の「経験学習のサイクル」を発動させなければなりません。そのサイクルは一人の教師だけで完結できるものではなく、組織や専門分野を超えて他者や様々なリソースと「つながる・つなげる」ことが不可欠になります。</p>	<p>(1) 本日の研修内容を踏まえて、自分の課題解決に向けた実践をさらに進める。</p> <p>ご自身の課題について①②の観点から整理し、チームで意見交換をしながらまとめてください。</p> <p>①解決したい課題とその背景を説明する。 ②課題解決のために行った実践について、進捗状況を説明する。</p> <p>Slackの「チームのワークスペース」に「何を考えて、何をやったか」を少しずつ書いておき、それを整理してまとめるだけでかまいません。 (1)の内容を、個人でA4用紙本文5枚以内（資料は別添）にまとめ、12月20日(日)（←第4回対面研修の5日前）までに、JCN中堅教師研修ワークスペースの#集合研修チャンネルにアップしてください。</p>

<p>第4回対面研修までの活動</p>	<p>第4回集合研修：12月26日(木)～27日(金)</p>
<p>(2) メンバーの課題、実践を踏まえ、チームとしてのキーワードを立ちあげる。</p> <p>チームのキーワードをまとめ、12月20日(日)（←第4回対面研修の5日前）までに、JCN中堅教師研修ワークスペースの#チーム別キーワードチャンネルにアップしてください。</p>	<p>12月26日(木)</p> <p>1300-1330 参加者自己紹介, 事務連絡</p> <p>1330-1600 WS⑥：チームごとの発表準備</p> <p>1600-1615 休憩</p> <p>1615-1745 講義⑤：実践を振り返る（春原憲一郎）</p> <p>1745-1800 まとめ, 事務連絡</p> <p>1830-2000 懇親会@レストランさくら（希望者のみ）</p>

第4回集合研修：12月26日(木)～27日(金)	
12月27日(金)	
0900-0915	事務連絡, 発表準備
0915-1025	研修成果の概要発表
1025-1045	休憩, ポスター発表準備
1045-1215	研修成果のポスター発表
1215-1315	昼食休憩

第4回集合研修：研修成果の発表について	
12月26日(木)	
1330-1600	WS⑥：チームごとの発表準備
12月27日(金)	
0915-1025	研修成果の概要発表
1025-1045	休憩, ポスター発表準備
1045-1215	研修成果のポスター発表

第4回集合研修：研修成果の発表について	
下記を概要発表では口頭で説明する。ポスター発表では貼り出す。	
※ チームで「メンバー人数+2枚」のA3用紙を使う。	
※ 扉ページ：「テーマ+チーム+氏名」を記す。	
※ メンバーページ：各自の事例について「タイトル」「解決方法」「知見」を1枚にまとめる。	
※ まとめページ：「チームでの考察」を記す。	

10ヵ月間のスケジュール					
←2019/5/1		研修期間 10ヵ月間		2020/2/28→	
対面研修	第1回 5月 18日(土) 19日(日)	第2回 第3回 第4回 10月 19日(土) 20日(日)	第5回 11月 19日(土) 20日(日)	第6回 12月 26日(木) - 27日(金)	第7回 1月 19日(日) 20日(月)
遠隔研修					
提出物	① 5月 26日(日)	② 8月 25日(日)	③ 10月 27日(日)	④ 12月 27日(日)	⑤ 1月19日(日) 2月19日(日) 2月19日(日)

→ (研修後) 研究発表, 論文投稿をサポート
 提出物 ①「振り返りシート」4回 対面研修の次の日曜中に、個人で提出
 ②「研修成果のまとめ」1回 2020年1月19日(日)中に、チームで提出
 ③「個人修了レポート」1回 2020年2月16日(日)中に、個人で提出

3.4.2 仙台エリア

3.4.2では、仙台エリアについて報告する。

ワークショップⅣ：進捗状況報告，共有

「第2回目対面研修」からこれまで、チームでどのようなことが話し合われたか報告が行われた。「第2回目対面研修」と同様に、以下の項目ごとに、各自の進捗状況をホワイトボードに記入し、それを見せながら、1人30分程度で発表した。

- ① 解決したい自分の課題
- ② 自分の課題の背景にある問題点
- ③ 自分の課題に対するリサーチクエッション（仮説）
- ④ 今まで自分が行ってきた実践報告
- ⑤ 実践から得た考察

発表後は他のメンバーから質問を受け、課題解決のための議論が行われた。

ワークショップⅤ：実践の報告と改善案の検討

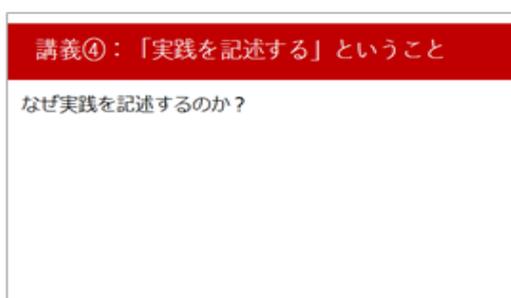
ワークショップⅣと同時に進められた。個人の課題はある程度明確になっていたが、課題への解決方法が見いだせないという研修生が多かった。そのためリサーチクエッションの検討、課題解決に向けてどんな実践ができるか、研修生それぞれが自分の経験を踏まえて提案を行うなど議論が重ねられた。

講義Ⅳ：「実践を記述する」ということ（小河原義朗）

「第3回対面研修」が終わってから残りの期間では、本研修の最後の提出課題となる「研修成果のまとめ」と「個人修了レポート」に取り組む。この2つは、いわゆる「研究論文」や「学術論文」ではなく、また、単に本研修の成果物として提出するだけのものでもない。本研修を通じて、自身の課題が解決に向けてどのように変遷したのか、それはなぜなのかを客観的に記述することが重要である。そのようにして自身の実践を俯瞰し、それを他者に伝えることばを持つことによって、経験学習のサイクルを発動し、自身が自己と社会（現場や周辺）の変革を起こせる中堅日本語教師につながっていく。

そのような「実践を記述する」ことを可能にするために、本講義ではまず各自のホワイトボードに書いた進捗状況からキーワードを抜き出し、さらにそこから最も重要なキーワードを1つ選んで自分の理解を記述した。そして、ペアになって自分のキーワードを互いに説明しあい、自分の理解と一致しているかを確認した。自らのキーワードの理解が不十分だと、課題解決に至る議論自体が成り立たないためである。さらに、「第2回対面研修」での自身の発表ホワイトボードの記述と今回の記述の違いを比較することによって、キーワードの理解だけでなく、実践の事実が客観的に記述されていること、その上でその変化のプロセスこそ記述すべき対象であり、今後の研修の方向性を示す具体的な成果物になることを確認した。

<追加教材>



3.4.3. 東京エリア

3.4.3. では、東京エリアについて報告する。

ワークショップⅣ：進捗状況報告，共有

ワークショップⅣでは、進捗状況報告のためのポスター作成と共有が行われた。まず、エリア主担当によって、留意点が示された<追加教材①②>。次に、研修生によって個別にポスターが作成された。ポスター完成後は、他の研修生が作成したポスターを見て回り、ポス

ターの内容に質問やコメントがある場合は、付箋に書き、ポスターに貼るといった活動が行われた。

<追加教材>

①

WS④：進捗状況報告，共有
WS④では、ご自身の課題を報告、共有します
1. 課題報告
・ A3用紙に自身の事前課題を貼る
・ 用紙の上部分にキーワードを書く
・ 用紙の余白に事前課題に書ききれなかったこと、書き忘れたことなどの補足情報を書く

②

WS④：進捗状況報告，共有
WS④では、ご自身の課題を報告、共有します
2. 課題共有
・ 事前課題を貼ったA3用紙を机上に置く
・ 室内を巡り、それぞれの事前課題を読む
・ 事前課題を読んで、気になったこと、質問、疑問、意見等を付箋に書き込み、用紙に貼る（付箋には、自分の名前も記入する）

ワークショップV：実践の報告と改善案の検討

ワークショップVでは、ワークショップIVで作成したポスターや他の研修生が張った付箋をもとに口頭での報告および、改善案の検討が行われた。まず、エリアを担当によって、留意点が示された<追加教材③④>。次に、3名のグループに分かれ活動が行われた。ワークショップ中はエリア担当が各グループを周り、適宜話に加わった。

<追加教材>

③

WS⑤：実践の報告と改善案の検討
WS⑤では、口頭で報告、今後の方向を検討します
1. 口頭で報告
・ WS④のコメントを考慮し、口頭で実践報告する
・ 他のメンバーは質問を通じて課題および実践を共有する

④

WS⑤：実践の報告と改善案の検討
WS⑤では、口頭で報告、今後の方向を検討します
2. 改善案の検討
・ 質問、説明、意見交換等から今後の方向性および改善案の検討につなげる

講義IV：「実践を記述する」ということ

講義IVでは、まず、研修の目的が再度示され、「実践研究とは何か」という疑問が研修生に投げかけられた。次に、実践を記述する際の留意点が示された<追加教材⑤⑥⑦⑧>。最後に、「第3回対面研修」までに遠隔研修で行う活動の指針が示された。

<追加教材>

⑤

講義④：「実践を記述する」ということ

留意点1 キーワードが示しているのは、具体的にどのような概念（実態）か。読み手も同じように理解できるか。

- 多文化共生社会で求められる日本語力の育成を目指す
- 学習者の多様化に対応し、質の高い日本語教育を行うために必要な知識と経験を得る
- 地域社会との連携を重要事項の一つとし、組織として何ができるのかを考える

⑥

講義④：「実践を記述する」ということ

留意点2 関係者でない人にもそのキーワードだけで活動内容が伝わるか。詳細／具体の補足説明は不要か。

- 初級クラスで行っているかな授業、プロジェクトワークを考える
- 上級におけるコミュニケーション活動を見直す必要がある
- 学校外でのICTを用いた指導の効果を実証するために、アンケートテストの結果を以前のものと比較検討した

⑦

講義④：「実践を記述する」ということ

留意点3 特定の価値観／判断や因果関係を前提にしていないか。

- 上級レベルでの会話能力向上のため、初級レベルから発音矯正および発音への意識の向上を目指した指導方法の検討を急がなければならない
⇒会話において発音が最も重要な位置を占める

⑧

講義④：「実践を記述する」ということ

留意点3 特定の価値観／判断や因果関係を前提にしていないか。

- 地域との連携が進まないのは、市の観光協会において外国人人材の活用に関して、職員間の意識にバラツキがあり、総じて活用の重要性への認識が低いことが原因と考えられる
⇒連携が思うように進まないのは自治体側の意識に問題があるからである

3.4.4. 大阪エリア

3.4.4. では、大阪エリアについて報告する。

ワークショップⅣ：進捗状況報告、共有

まず「第3回対面研修」のゴールが示されたのち、進捗状況の報告と共有が行われた<追加教材①②③④>。「第2回対面研修」と同様、グループ内で1人ずつ進捗状況を報告し、グループで質疑応答やコメントをした。そのコメントを踏まえ、ワークショップⅤに向けたポスター作成を各自行なった。

<追加教材>

①

WS④：進捗状況報告，共有

進め方（基本的に、8月と同じです）：
1) グループ内で、1人ずつ進捗状況報告
聞いている人は、質問やコメントをする（1人15分）
2) 1) で話し合ったことをふまえて、
午後のWS⑤で使用するポスターを作成する。
※13:00までポスター作成&昼食（各自、適宜に）

②

WS④：進捗状況報告，共有

1) グループ内で、1人ずつ進捗状況報告
聞いている人は、質問やコメントをする。（1人15分）

- ・提出した課題をもとに、これまでチームで考えたこと、個人で考えたこと、研修参加当初や前回の対面研修のときと比べての自分の変化、これからの課題や疑問点など、自由に話してください
- ・聞いている人は、あなたの学生や同僚と話しているつもりで、相手の人が「前向きに進んでいけそうな」声かけをしてあげてください：「傾聴」「具体化のための質問」「建設的な提案」

③

サブメンターからのお願い（調査協力依頼）

第2回対面研修時に配布した調査協力依頼に同意して下さったグループについては、グループでの話し合いの様子を記録させていただきます。



④

WS④：ポスターの作成

2) 1) で話し合ったことをふまえて、午後のWS⑤で使用するポスターを作成する。

- ・A3の紙を配布します。その紙に、
 - 1) チーム名とお名前
 - 2) チームの共通キーワード（暫定・未定でもOK）
 - 3) 解決したい課題
 - 4) 課題に関する「解」の予想（仮説）
またはリサーチアクション（問い）
 - 5) 課題解決のために、今までにやったこと
 - 6) 今のお悩み（みんなからアドバイスやコメントをもらいたいこと）
を書いてください。

ワークショップV：実践の報告と改善案の検討

ワークショップVのゴールを確認した後<追加教材⑤>、ワークショップIVで作成したポスターを用いて各研修生がポスター発表を行った。見学者は発表内容および課題解決の方法について発表者と議論するとともに、記名式で付箋にコメントを書きポスターに貼付した。

<追加教材>

⑤

WS⑤：実践の報告と改善案の検討

ゴール：自身のこれまでの進め方を振り返り、
これからの進め方を考える。

ポスター発表：午前中に作成したポスターを掲示
報告者以外の人は、各ポスターを巡回
質問やコメントをする
（直接口頭で&付箋で）

講義Ⅳ：「実践を記述する」ということ（義永美央子）

D. コルブの経験学習モデル(1984)をもとに、講師自身の経験学習の実践が示され、経験学習とは何か、実践を記述するということは、どのようなことか、またその重要性(対話と「学び合うコミュニティ」の重要性/言語化の重要性)や変化する社会における教師像について講義が行われた<追加教材⑥-⑩>。その後、研修生が実践を記述するにあたっての留意点と再度記述することの重要性が示された後<追加教材⑪-⑭>、「第3回対面研修」全体の振り返りが行われた<追加教材⑮>。

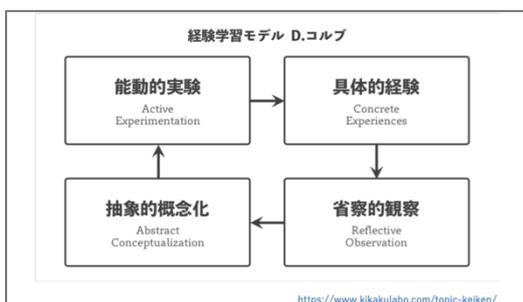
<追加教材>

⑥

講義④：「実践を記述する」ということ

これまでに自身が経験してきた教育活動や現場（機関）内での諸課題を取り上げ、
 問い・仮説を立て、
 その解決のために実行し、
 その成果を検証するといった
 一連の「**経験学習のサイクル**」を発動させなければなりません。
 (JCN研修募集要項)

⑦



⑧

経験学習のサイクル（1）省察的観察

ある個人がいったん実践・事業・仕事現場を離れ、
 自らの行為・経験・出来事の意味を、
 俯瞰的な観点、多様な観点から振り返ること、意味づけること

省察の対象：

- 1) ある状況下・出来事のもとにおける個人の行動・ふるまい
- 2) ある個人が存在している前提・状況、あるいは、ある個人が存在している前提・状況・文脈に作動している権力や社会的関係（批判的内省）

中原淳 (2013). 「経験学習の理論的系譜と研究動向」『日本労働研究雑誌』Vol. 639: 4-14.
<https://www.jil.go.jp/institute/zasshi/backnumber/2013/10/pdf/004-014.pdf>

⑨

「内省・振り返り（リフレクション）」の重要性

「経験の振り返りや議論等を通じた内省力の強化（経験を通して学ぶ力の育成）」
 （日本語教師【初任】（留学生）研修における教育内容）

「実践の内省」
 （日本語教師【初任】（児童生徒等）研修における教育内容）

⑩

経験学習のサイクル（2）抽象的概念化

経験を一般化、概念化、抽象化し、
 他の状況でも応用可能な知識・ルール・スキーマやルーチンを
 自らつくりあげること

学習：経験-内省のプロセスを通じて、
 経験そのものを変換し、
 こうしたルール・スキーマ・知識を作り出すプロセス

⑪

経験学習のサイクル（3）能動的実験

経験と内省を通じて構築されたスキーマや理論を
 実際に行動に移してみる

内省と行動の循環が重要！

⑫

わたしの場合（１） 具体的経験・省察的観察

国費研究留学生対象の日本語集中コース（入門レベル）

テキストを使った学習&修了発表「わたしの専門」
学生からも、担当教員からも不満が…

お悩み（１）「学習事項が消化しきれない！」
「テキストの勉強と発表の準備が両立できない！」

お悩み（２）「わたしの専門について日本語では話せない！」
「学生の専門領域の専門家ではない！」

義永美央子（2017）「まなぶ・つくる・つなぐーポスト・コミュニケーションアプローチの時代における教師の役割」『リテラシーズ』20, 24-40. <http://literacies.9640.jp/dat/litera20-24.pdf>

⑬

わたしの場合（２） 省察的観察・抽象的概念化

問題の本質はどこにあるのか？

学習者（研究留学生）の大きな課題
・研究コミュニティ（大学の研究室）への参加
・日本語学習

この2つをどうしたらつなげることができるか？
「日本語を勉強したら、
研究コミュニティにうまく参加できるようになった
→日本語の勉強は、わたしの留学生活に意味がある！」
ということを学習者自身に実感してもらうことが重要

⑭

わたしの場合（３） 能動的実験 その1

×「わたしの専門について語る」
○「研究者の卵としての“わたし”について、
（テキストで勉強したことをベースにして）語る」

→修了発表を「自分のことを振り返って表現する場」と位置づけて
テキストの学習と発表とを関連づける

⑮

NEJ Vol.2, Unit15 「私の将来」	学生のスクリプト
<p>p.20: 将来、マレーシアに帰るか、日本で就職するか、まだ決めていません。日本に関係がある仕事をしたいと思っています。インターンメント関係の仕事もおもしろいと思います。</p> <p>p.22: 大学院に進学するつもりです。大学院では、人間とロボットとのインタラクションの研究をしたいと思っています。</p>	<p>将来、はかせがいてにすむつもりです。それから、日本にかんけいがある仕事をするかほかの国にいくかまだきめていません。でも、たくさん研究をしたいです。いつか、[A国]に帰ってから、せいじの仕事をしたいです。[A国]のいりようせいはとてむわるいからです。だから、そこをかえたいです。でも、その前に新しい医療用（いりようよう）きかいを作ったり、たくさん研究をしたり、色々な国に行ったりしたいとおもいます。</p>

⑯

わたしの場合（４） 能動的実験 その2

「発表のための用語リスト」づくりを研究室の人に手伝ってもらおう
研究指導教員もスクリプトの指導に関わってもらおう
発表会に研究室の人たちを招待する

→日本語の学習活動を通じて、
研究室コミュニティと学習者をつなぐしかけを作る
（学習状況の可視化&相談できる関係づくり）

⑰

わたしの場合（５） 学生アンケートの結果

「発表で自分のライフプランをよく考えることができた」 67.2%
「発表は日本語力の向上に役立った」 94.8%
「発表は指導教員や研究室の人との関係構築に役立った」 69.0%

ただし、この取り組みで新たに見えてきた課題も…

cf. 義永美央子(2019)「第二言語学習者が教室で『わたし』を語るときー日本で学ぶ大学院研究留学生の事例から」佐藤慎司編『コミュニケーションとは何か』くろしお出版, 100-127.

⑱



⑲

変化する社会における教師像の5つの要素

教師像	能力・資質	代表的概念
5. 専門的な学習共同体のメンバー	学び続ける関係性	同僚性 リーダーシップ パートナーシップ
4. 批判的実践家 (政治的社会的反省)	学び続ける意志	アイデンティティ コミットメント レジリエンス
3. 探求的熟達者 (実践的反省)	臨床知 問題解決力	実践的知識・思考 多文化や学力格差に応ずるための指導力
2. 技術的熟達者 (認知的反省)	知識 技能 (スキル)	PCK (pedagogical content knowledge) 教授スキル
1. よき社会人	教養 技能 (スキル) 精神的健康	市民性 21世紀型スキル 幸福感, 安定性

木原俊行 (2016). 「教師教育と教育学の接点ー教育学的アプローチによる教師教育の今日的展開ー」
木原俊行・寺嶋浩介・島田希 (編) 『教育学的アプローチによる教師教育』ミネルヴァ書房 p.3

⑳

講義④：「実践を記述する」ということ

「実践を記述する」≠「論文や報告書を書く」
 =「他者との対話の土俵を作る」
 職場でのちょっとしたやりとり、ミーティング
 Slackでのやりとり
 対面研修での話しあい

留意点1 キーワードが示しているのは、具体的にどのような概念（実態）か。読み手も同じように理解できるか。

留意点2 関係者でない人にもそのキーワードだけで活動内容が伝わるか。詳細／具体の補足説明は不要か。

留意点3 特定の価値観／判断や因果関係を前提にしていないか。

㉑

講義④：「実践を記述する」ということ

留意点1 キーワードが示しているのは、具体的にどのような概念（実態）か。読み手も同じように理解できるか。

ex. 「質の高い日本語教育」

「他領域/地域/ボランティアetcとの連携」

㉒

講義④：「実践を記述する」ということ

留意点2 関係者でない人にもそのキーワードだけで活動内容が伝わるか。詳細／具体の補足説明は不要か。

ex. 「自律的に学習を進める」

「日本語能力を評価する」

㉓

講義④：「実践を記述する」ということ

留意点3 特定の価値観／判断や因果関係を前提にしていないか。

ex. 「やる気のない学習者」
 : 誰の問題なのか？
 「やる気がない」のは
 なぜ/誰にとって問題なのか？

㉔

講義④：「実践を記述する」ということ

100%完璧に伝える・分かるのは無理
 だからこそ、「耳を傾ける」「懐をひらく」ことが大切

「仲良しクラブ」でもなく
 「否定し、対立する関係」でもなく
 周囲と「お互いを信頼し、高めあえる関係性」を作る
 キーパーソンになること
 ↓
 自己と社会（現場や周辺）の変革を起こせる日本語教師

㉕

今日の振り返り

- 1) 今日の午前のWS④で気がついた、考えたこと
- 2) 午後のWS⑤で気がついた、考えたこと
- 3) 講義④を通して気がついた、考えたこと
- 4) これからの進め方

3.4.5. 広島エリア

3.4.5. では、広島エリアについて報告する。

まず、エリア主担当により本研修の趣旨と目的が再確認された。本研修の趣旨と目的は、募集要項および「第1回対面研修」でも既に説明されているが、「遠隔研修」での各チームでのやりとりの中で次の2点が懸念されたためである。1点目は、「研修での活動」＝「学術研究」, 「最終レポート」＝「研究論文」のようにイメージしている研修生がいること。2

点目は、本研修の目的を、「最終レポート」というプロダクトを仕上げることだとイメージしている研修生がいることである。

ワークショップⅣ：進捗状況報告，共有

ワークショップⅤ：実践の報告と改善案の検討

ワークショップⅣとⅤは続けて行われた。まず、研修生は模造紙に、自身の課題の進捗状況を書き、その上で自身の課題から見られるキーワードを書き出す作業を行った。その後、研修生は1人当たり30分の持ち時間で発表し、10分で質疑応答が行われた。

講義Ⅳ：「実践を記述する」ということ（金孝卿）

「実践を記述する」ということについて、次の3つの留意点を中心に、講義が行われた。

- 留意点1 キーワードが示しているのは、具体的にどのような概念(実態)か。読み手も同じように理解できるか。
- 留意点2 関係者でない人にもそのキーワードだけで活動内容が伝わるか。詳細／具体の補足説明は不要か。
- 留意点3 特定の価値観／判断や因果関係を前提にしていないか。

留意点3つに共通するのは、「研修生各自のキーワードを読み手にわかるようにどのように記述するか」ということである。そこで、講師は研修生一人ひとりに各自のキーワードに関してマインドマップを書くように指示し、研修生は付箋に思いつくままキーワードを書き、模造紙に配置し、グループとなるところはペンで囲むという作業を行った。

作業過程において、研修生からは「あ、今また出てきました」といった声が聞こえ、キーワードとなることばが次々と生み出されている様子が窺えた。また、研修生から「キーワードを自分がどういうふうに捉えているかを考え概念化するためには、自分のキーワードをことばにする作業が要る」といった感想も聞かれた。

3.5. 「第4回対面研修」

3.5.1. 2日間の内容

「第4回対面研修」は、全員が東京に集合し、2日間にわたって行われた。内容は、次の通りである。

1日目（12月27日）

1. ワorkshopⅥ：チームごとの準備

2. 講義V：実践を振り返る（春原憲一郎氏）

2日目（12月28日）

3. 研修成果の概要紹介

4. ポスターセッション

5. 講義VI：実践をつなげる・つながる（石黒広昭氏）

6. ワークショップVII：「研修成果のまとめ」に向けて

3.5.2. 1日目

3.5.2. では1日目について報告する。

使用教材は次の通りである。

日本語教育学会の
人材、知財、ネットワークを活かした
中堅日本語教師のための研修事業
(略称:JCN研修)

第4回対面研修（集合研修）
いよいよ全員集合！
2日間どうぞよろしくお願いたします！！

2日間の流れ

12月26日(木)
1300-1330 参加者自己紹介
1330-1600 WS⑥：チームごとの準備 [金・義永]
1600-1615 休憩
1615-1745 講義⑤：実践を振り返る [春原憲一郎]
1745-1800 まとめ、事務連絡

1830-2000 懇親会@レストランさくら

2日間の流れ

12月27日(金)
0900-0915 事務連絡、発表準備
0915-1025 研修成果の概要紹介 [小河原]
1025-1045 休憩、ポスターセッション準備
1045-1215 ポスターセッション [小河原]
1215-1315 昼食休憩

2日間の流れ

12月27日(金)
1315-1415 講義⑥：実践をつなげる・つながる [石黒広昭]
1415-1500 WS⑦：「研修成果のまとめ」に向けて [黒崎]
1500-1530 研修終了までの活動について [黒崎]
1530-1600 研修終了後の活動について [小林]

参加者自己紹介

1人10秒！

- チーム、エリア、名前
- 下記のいずれか、1文で！

好きな } _____ は _____ です。
嫌いな }
得意な }
苦手な }

WS⑥：チームごとの準備

1) チームごとの顔合わせ
(メンター&サブメンターも！)



WS⑥：チームごとの準備

2) メンバーそれぞれの成果の確認

3) 共通キーワードの確認& チームとしての考察 (それぞれの共通点、相違点、研修を通じて気付いたこと 今後の課題 など)

4) ポスターセッション用ポスターの作成



WS⑥：チームごとの準備

1) 研修成果の概要紹介
 チームの共通キーワード& チームとしての考察 (それぞれの共通点、相違点、研修を通じて気付いたこと 今後の課題 など) を説明 (1グループ5分)

ポスターセッション用ポスターの「表紙(扉)」と「まとめ」の2枚を写真に撮ってSlackにアップしてください



WS⑥：チームごとの準備

2) ポスターセッション

メンバーごとの成果 (タイトル・解決方法・知見) と

チームとしての考察 (それぞれの共通点、相違点、研修を通じて気付いたこと 今後の課題 など) を説明



WS⑥：チームごとの準備

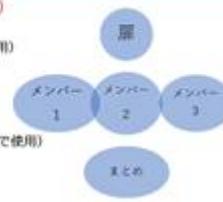
ポスターの形式 (チームメンバー+2枚)

a) 扉ページ: チーム名・共通キーワード
メンバーの名前 (概要報告で使用)

b) メンバーページ: 各自の事例について
タイトル・解決方法・知見を1枚にまとめる

c) まとめページ: チームでの考察 (概要報告で使用)

※ 指定のワークシートに記入できたポスターはSlackにアップ (2日朝にサブメンターが撮影します！)



WS⑥：チームごとの準備

ポスターセッションの手順

10:45-11:30 前半 ・ 11:30-12:15 後半

自分のチームの時間は、チームのポスター前に立つ & 見てくれた人と意見交換

- ・ チームとしての考察を中心に話す
- ・ チーム内で調整して、メンバー誰かは必ずいるように

発表が当たっていない時間は、他のチームのポスターを見に行く
 直接話せなかった場合は付箋にコメント (昼休み中もOK: 原則、すべてのチームに意見を伝える)



講義⑤：実践を振り返る

講師：春原 憲一郎先生
 (京都日本語学校)

このあとの予定

- 懇親会：出席者は、18時半に「宿泊D棟9階レストランさくら」(ここはセンター棟)に集合です。
- 明日は9時開始です。(受付開始は8時半です。)
- 9時15分から「成果の概要紹介」です。
- 明日の昼食は、本センター棟2階の食堂「ふじ」でお願います。明朝の受付時に食券を渡しますので、昼食時間内に各自で食堂へ行き、セットメニューからお好きなものをお選びください。

参加者自己紹介

1人10秒の持ち時間で、参加者全員が自己紹介を行った。

ワークショップⅥ：「チームごとの準備」

12 のチームごとに研修生・メンター・サブメンターの顔合わせを行った。ポスターセッションで使用するポスターの形式、および、発表の手順について説明された後、研修成果の概要紹介、ポスターセッションへの準備の時間とした。

ポスターの形式は、a)扉ページ(チーム名・共通のキーワード、メンバーの名前)、b)メンバーページ(各メンバーが各自の事例について解決方法、知見をまとめたもの)、c)まとめページ(チームでの考察)という構成とし、枚数は各チームメンバーの人数+2ページ(「a)扉ページ」「c)まとめページ」)の範囲で作るよう指示された。

「a)扉ページ」と「c)まとめページ」は、あらかじめ配付された共通のフォーマットに書き込み、概要紹介でも使用することとした。

講義Ⅴ：実践を振り返る(春原憲一郎)

現代が多様な人々を巻き込んで新しい何かをつくっていく時代であり、その中で実践をどのように振り返り生み出していくのかについての講義であった。現代における多様性の捉え方を、いろいろなひとがいてもいいという「差異の承認」ではなく、いろいろなひとがいた方がいいという「差異からの創造」とし、「共に生きる」ではなく、「共に生み出す」ことが期待されていることが述べられた。

そのためには、現場内交流だけで目の前の課題に対して最適な解を出すことを目指すのではなく、現場の違う人と関わっていく現場間交流をとおして、長期的なテーマ・ゴールを共有し、新しい問いを立てることが実践には重要である。この現場間交流では「土の人(固有性)」「種子の人(越境性)」「水の人(媒介性)」という具体例を示しながら異なる人が必要であるとともに、異なる人とのコミュニケーションを通して生じる挫折や失敗から問いの立て直しをしていくといった往還によって差異からの新しい実践が生まれていくことが示された。

3.5.3. 2日目

3.5.3. では2日目について報告する。

使用教材は次の通りである。



日本語教育学会の
人材、知財、ネットワークを活かした
中堅日本語教師のための研修事業
(略称:JCN研修)

第4回対面研修(集合研修)
対面研修もこれで最後!
みんなでがんばりましょう!!



本日の流れ

12月27日(金)

- 0900-0915 事務連絡, 準備
- 0915-1025 研修成果の概要紹介 [小河原]
- 1025-1045 休憩, ポスターセッション準備
- 1045-1215 ポスターセッション [小河原]
- 1215-1315 昼食休憩

本日の流れ

12月27日(金)

- 1315-1415 講義⑥：実践をつなげる・つながる【石黒広昭】
- 1415-1500 WS⑦：「研修成果のまとめ」に向けて【黒崎】
- 1500-1530 研修終了までの活動について【黒崎】
- 1530-1600 研修終了後の活動について【小林】

研修成果の概要紹介

- ・ポスターのスライド1枚を使って発表する
- ・1チーム5分(厳守)でコンパクトに概要を紹介する
- ・共通キーワードを中心に、どのようにチームとして課題が整理され、まとめられたのか
- ・聞き手を考え、次のセッションにつなげる内容にする
- ・5分の使い方、発表の仕方は、各チームで考える

ポスターセッション

- ・発表時間は、45分で、前半と後半に分ける
1045-1130 ACEGIKチーム
1130-1215 BDFHJLチーム
- ・担当発表時間は、誰かがチームに残り、ポスターの前で意見交換をする
- ・すべてのチームと意見交換をする
- ・各自1枚付箋にコメントを書いて、昼休み終了までに各チームポスターに貼る

講義⑥：実践をつなげる・つながる

講師：石黒 広昭先生
(立教大学)

WS⑦：「研修成果のまとめ」に向けて

1415-1500

- ・チームで話し合い
- ・ポスターセッションの振り返り
- ・ポスター前での意見交換、付箋コメントのまとめ
<上記を踏まえて>
- ・「研修成果のまとめ」の方向性と進め方の検討

研修終了までの活動について

- ①「振り返りシート」
⇒ 2020年1月5日(日)中に個人で提出
- ②「研修成果のまとめ」
⇒ 2020年1月19日(日)中にチームで提出
- ③「個人修了レポート」
⇒ 2020年2月16日(日)中に個人で提出

研修終了までの活動について

- ①「振り返りシート」⇒2020年1月5日(日)中に個人で提出
書式：A4用紙縦書き、35字×35行、pdfファイル
タイトル：第4回対面研修振り返り一週目(必要に応じて自由につける) - 提出者：氏名(エリア)
提出先：全体ワークスペース内の「#1_振り返りシート」のチャンネル
内容、構成：以下の5項目をすべて含むこと。
 - 1) 今回の対面研修にどのくらい参加できたか。そう考えた理由。
 - 2) 今回の対面研修で新たに知ったこと・得たことは何か。
 - 3) チームでの話し合いを通して考えたことは何か。
 - 4) 上の2) 3)は、自分の課題解決にどのように関連付けられるか。
 - 5) 今後、考えるべき問題は何か。

研修終了までの活動について

- ②「研修成果のまとめ」⇒2020年1月19日(日)中にチームで提出
書式：A4用紙縦書き、35字×35行、pdfファイル
タイトル：主題-副題-
提出者：【チーム●】氏名(エリア)、氏名(エリア) ...
提出先：全体ワークスペース内の「#1_研修成果まとめ」のチャンネル
内容、構成：次のような目次が考えられる。
 1. はじめに
 2. 課題の背景
 3. 仮説設定・リサーチクエスト
 4. 事例1・事例2 ...
 5. まとめ(考察)
 6. 参考文献

研修終了までの活動について

- ③「個人修了レポート」⇒2020年2月16日(日)中に個人で提出
書式：A4用紙縦書き、35字×35行、pdfファイル、4ページ程度
タイトル：主題-副題-
提出者：氏名(エリア、チーム)
提出先：全体ワークスペース内の「#1_個人修了レポート」のチャンネル
内容、構成：この10ヶ月の活動(4回の対面研修、Slackでのやりとり、および「研修成果のまとめ」の作成過程)の振り返りを踏まえて、研修の「目的」をどこまで達成できたかを自ら評価し、まとめる。

改めて確認：本研修の趣旨

- ・日本語教師は、経験年数が長くなるにしたがい、広く社会的な見地から実践を振り返り、教室内外の関係者や他分野と連携・協力し、新たな分野やコースを開発したり、成果を発信したりするなど、次第に「中堅」としての役割が求められるようになっていきます。そのためには、これまでに自身が経験してきた教育活動や現場(機関)内での諸課題を取り上げ、問い・仮説を立て、その解決のために実行し、その成果を検証するという一連の「経験学習のサイクル」を発動させなければなりません。そのサイクルは一人の教師だけで完結できるものではなく、組織や専門分野を超えて他者や様々なリソースと「つながる・つなげる」ことが不可欠になります。

改めて確認：本研修の目的

・本研修では、現職の日本語教師が自らの実践を振り返り、課題を持ち寄り、日本語教育学会の様々なリソースを活用しながら、協働して課題解決に取り組みます。その活動を通じて、教育現場における課題解決や変革のプロセスをつなぎ、**自己と社会（現場や周辺）の変革を起こせる日本語教師「中堅」**としての資質・能力の開発を目指します。

「個人修了レポート」のフォーマット

氏名【 】 チーム【 】 エリア【 】

本研修の目的は次の通りです。

本研修では、現職の日本語教師が自らの実践を振り返り、課題を持ち寄り、日本語教育学会の様々なリソースを活用しながら、協働して課題解決に取り組みます。その活動を通じて、教育現場における課題解決や変革のプロセスをつなぎ、自己と社会（現場や周辺）の変革を起こせる日本語教師「中堅」としての資質・能力の開発を目指します。

この10ヵ月間の活動を通して、ご自身がどれだけこの目的を達成できたかを具体的に記述してください。

研修期間終了後の活動について

- Slackは、2020年度中（2021年3月まで）は、このまま継続します。2021年4月以降については、改めてお知らせします。
- 研修終了時にアンケートを1回実施しますので、ご協力をお願いいたします。
- その他、事業評価をおこなうにあたり、メンター、サブメンターから研修生の皆さまに、Slackを通じてアンケートやインタビューを依頼することがあります。こちらについては、依頼を引き受けるかどうかは、都度、個人でご判断ください。引き受けなくても何ら不利益、不都合は生じません。

研修期間終了後の活動について

- この研修で学んだことを、ぜひ発表してください。
- Slack内のやりとり、提出物などをデータとして利用する場合には、第1回対面研修のスライド「2. 研究倫理」を参照してください。
- 発表にあたって、他の研修生やメンターに事前に相談したい場合には、Slackを適宜お使いください。
- 発表した際には、必ず学会事務局にご連絡ください。事業の成果として文化庁等に報告されます。
jcn_office@nkg.or.jp

研修期間終了後の活動について

- 発表資料には、次のクレジットを必ず記載してください。
長バージョン ←原則としてこちらを使用する。
本発表or本稿の内容は、日本語教育学会が受託した文化庁委託事業「平成30年度日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業 事業区分（2）日本語教育人材の研修カリキュラム開発④日本語教師【中堅】に対する研修」（受託期間2018-2020年度）における成果の一部である。
- 短バージョン
本発表or本稿は、日本語教育学会が受託した文化庁委託事業（2018-2020年度）における成果の一部である。

研修期間終了後の活動について

日本語教育学会への入会

- 春季大会（5月）、秋季大会（11月）
口頭発表、ポスター発表、パネル発表、交流ひろば…などさまざまなプログラム
- 支部（北海道～九州・沖縄 9支部）
支部集会、支部活動
- 学会誌『日本語教育』
研究論文、実践報告、調査報告、研究ノート
- チャレンジ支援事業

研修成果の概要紹介

概要紹介は、後に行われるポスターセッションのアピールの場として位置づけられた。各チームの代表者が前に出てきて、それぞれ概要について紹介を行った。紹介の際には、「a）扉ページ」と「c）まとめページ」をスライドで投影し、1チーム5分の持ち時間で行われた。

ポスターセッション

A3用紙を数枚つなぎ合わせてポスターに仕立てたものを会場内に掲示し、発表時間は前半と後半45分ずつの2部制にて実施された。発表担当時間内には、発表するチームはポスターの前に立ち、それ以外の研修生は自由にポスターを見て回り、発表チームと意見交換を行った。全てのポスターで意見交換する時間がないことが予想されたため、口頭での意見交換のほかに、全員に付箋を配付しそこにコメントを書いて、各チームのポスターに貼るようにした。

なお、各チームの発表における鍵概念を表4に示す。

表4 各チームの発表における鍵概念

チーム	鍵概念
A	連携で志向することーなぜ必要か、いかに実践するかー
B	①評価②目標③学習者の気づき④改善を共有
C	ギャップー気づくーアクション
D	日本のコミュニティーで物語（キャリア）を生きることの意味
E	学習者の自律，振り返り，自己評価
F	多文化共生において，個々が所属する社会で生きていくために必要な日本語力
G	自律的な学習を促すための取り組み
H	効果的な教育／学習を目指す協働と ICT 利用
I	気づき・きっかけ・支援
J	協働・連携
K	Stop 学習の形骸化ー持続的成長
L	知識共有の観点から見た人材育成

講義VI：実践をつなげる・つながる（石黒広昭）

実践の成果を問い，実践研究を行う上で大切なことに関する講義であった。

実践の成果を確認する方法として，設定した目標がどのくらい達成されたのかを検討するものを「伝統的モデル」，今ある実践の現状において必要なことは何かを問う「改修（renovation）モデル」の2つが挙げられた。「伝統的モデル」のように設定した目標だけにこだわるのではなく，目標は現状に応じて調整していくものとして捉えるとともに，実践研究は現場に根差した実践であるべきであり，現場がよりよくなることを目的とする「改修（renovation）モデル」の重要性が述べられた。

また実践を共有するためには，議論のための共通の土台をつくることが重要であり，そのためにすべきこととして，まずは「学習者」「自律」といったよく使う概念においても，お互いに文脈を丁寧に捉えながら確認をすることが必要であることが語られた。

ワークショップVII：「研修成果のまとめ」に向けて

本研修終了時には，チームごとに「研修成果のまとめ」を取りまとめ，提出することとなっている。そこで，「研修成果のまとめ」の執筆に向けて，ポスター発表時の意見交換，ポスターに貼られたコメントなどをもとに，各チーム内での振り返りが行われた。

研修終了までの活動について

第4回対面研修終了後は，「第4回対面研修」の「振り返りシート」，「研修成果のまとめ」

「個人修了レポート」の提出をもって研修が修了すること、提出物のフォーマット等の説明がされた。

研修終了後の活動について

「遠隔研修」で利用していた Slack は、2021 年 3 月までは継続すること、研修後にアンケートやインタビューをお願いする可能性もあることが伝えられた。また、本研修で得た学びを発信、発表していくことが奨励された。

3.6. 「対面研修」の成果と課題

3.6. では、研修中に実施した「研修の事後アンケート」(5 段階評価)の結果に基づいて、「対面研修」の成果と課題をまとめる。

3.6.1. 成果

前述のように、「対面研修」は、応募時に申請された希望に基づき 4 つのエリアに分かれて行われた。また、「遠隔研修」で行われたチームでの活動成果を他チームにも広げること、およびそれによって得られた成果を再びチームにフィードバックすることという往還を目的とした。その結果、新たな交流が生まれ、「遠隔研修」だけでは得られない視点を得ることで各自の課題の明確化と課題の立て直しが行われた。

各自の課題の明確化と立て直しを促し、「対面研修」が孤立せず「遠隔研修」と有機的につながるよう、毎回の「対面研修」の終わりには次回の「対面研修」までにチームごとに行う課題が提示された。

「対面研修」で提示された課題を表 5 に示す。

表 5 次回の「対面研修」までの課題

対面研修	課題内容
第 1 回	①チームのキーワードを探す ②自分の課題を整理する
第 2 回	①自分の課題を整理し、深める ②課題解決に向けた実践に取り組む
第 3 回	①対面研修を踏まえて、自分の課題解決に向けた実践をさらに進める ②メンバーの課題、実践を踏まえ、チームとしてのキーワードを立ちあげる

これらを含め、「対面研修」が有効であったか否かは、事後アンケートの「対面研修は研修目的の達成に効果的だったか」という質問項目に対する回答で確認できる。この質問に対

して、「そう思う（74%）」「まあそう思う（21%）」と、95.2%が肯定的に評価した。その理由としては、「課題解決のために今までにはなかった視点を得ることができた」「協働の重要性を再確認した」というものが多かった。

以下に自由記述の回答例を示す。

- ・「研修を通し、常に人と人のつながりや対話することの大切さを感じた。今の置かれている立場や環境で「できない」と思っていたことが、「本当にできないのか」「どうやったらできるか」と考えることが習慣になった。」
- ・「対面研修に向けて必死に「自らの実践を振り返り」事前課題にまとめ、その「課題を持ち寄り」、日本語教育学会を媒体として知り合った人的「リソース」（研修生の皆さん、メンターの先生方）を活用しながら、「協働して課題解決に取り組むべくみんなで知恵を絞って戦略を練りました。「その活動を通じて、教育現場における課題解決や変革のプロセスをつなぎ」たいと模索しましたし、「自己と社会（現場や周辺）の変革を起こせる日本語教師「中堅」としての資質・能力の開発を目指」すこともできたと思います。」
- ・「遠隔だけでは頭でっかちになり、対面だけでは場の空気に流される。2つが交差した形こそ理想的で、かつ現代の研修の形にふさわしいと思う。」
- ・「顔を合わせ、回数を重ねる中で、深い意見交換が可能となり、協働活動の深まりや可能性を確認することができた。」
- ・「他者に話すことによって、思考が整理され、新たな課題に気がつくことがあった。相手の反応をすぐに得られるところも良い。」
- ・「エリアの対面研修で自己のテーマについて説明してみることで、課題に気づくことができた。」

日常の業務を離れ、ディスカッションすることで得るものが大きかったという意見もあった。

- ・「日々、業務に追われる中、なかなか時間が取れないのが現状だが、研修に参加することで、決められた期限内に課題に取り組むことができた。（後回しになってしまいがちだったことに取り組めた）」
- ・「全体の対面研修では、ポスター発表を十分に見て回るができなかったが、チームメンバー、メンターの先生と話し合えたことはよかった。」
- ・「対面していてこそ出せる情報もあれば、聞けることもあった。」
- ・「東京エリアが人数が多くて、消化不良を起こしそうだったが、達成感はありました。」
- ・「古い人間だと思いますが、対面だと安心する。」
- ・「会って話すことで近い関係が作れた。他者の人柄からの学びがあった。」

- ・「ディスカッションを通して、新たな気づきを得られた。」
- ・「受講者同士のワークや講義内容など、どちらも役立つものだったと思います。」

一方で、「対面研修」は「遠隔研修」に比べると圧倒的に時間が少ないため、表面的な議論に留まってしまったという意見もあった。

- ・「対面研修において多様な背景を持つ仲間達と話し合ったり意見を貰ったりできたのは有意義であった。が、時間の関係で薄い議論になってしまったり、表面的な指摘をもらったり（それに対して反論や説明を加えるのも時間がかかるため諦めたり・・・）本当に次につながる助言やヒントを得ることは（継続的に議論している遠隔研修に比べて）できなかった。しかし「多様な現場と繋がる」という研修の目的から考えれば必要なことであつたのはわかるし、自分の考えも現場が違う人にはうまく伝わらないということも良い経験となった。」
- ・「固定した人々との交流になってしまうのでもう少し時間が欲しかった。」
- ・「対面研修では、それぞれの活動報告（グループセッション）とポスターセッションを毎回実施していたが、課題を持ち寄って”相談”をしたにすぎず、”協働”というレベルには昇華しなかったと感じます。”それぞれの課題を持ち寄って協働によって解決する”には時間的に難しいのではないかと思います。”1つの課題を立場の異なる参加者の考えや経験を持ち寄った協働によって解決する”としたほうが活動として深まるように感じました。」
- ・「『日本語教育学会の様々なリソースを活用』という部分に期待していたのですが、実際はそのリソースが何かよく分からなかった。」

「対面研修」の回数と参加者数については、それぞれ 67%、62%の研修生が「適切である」と評価した。しかし、評価の内容を詳しく見ると、研修生が必ずしも 100%満足していたのではないことが分かる。

- ・「『やや少ない』と回答しましたが、そのおかげで、私にとっては大変貴重な研修を受けることができました。」
- ・「2 チームくらいあったほうが良かったかもしれないが、私は 1 チームで有難かったかもしれない。仲良くしていただけましたから。」
- ・「初回は全体研修の方がいいと思う。チームの方々が全くわからないよりわかったほうが議論しやすいと思う。」
- ・「他の研修生の関心分野全てを把握できなかった。」
- ・「事前に資料共有やグループ分けの案内等をしていただけると考える時間があっていいと

思った。」

- ・「研修の後半では、対面研修の頻度をもう少し高めてもよいのではと感じた。」
- ・「受講箇所が限られていたため、遠方（前泊するまでもない距離）からの参加、特に通学時間の拘束がなかった。」
- ・「特に第3回の対面研修では、できるだけたくさんの課題に目を通しコメントしようと思おうと限界があると感じました。一般的な座学の研修と考えれば適当な人数だと思いますが、今回のように課題を共に考えると、課題の数が多くなればなるほど頭が混乱してしまいました。」
- ・「同じエリアの参加者全員と課題について話す時間がなかった。」

3.6.2. 課題

参加人数についての評価は、エリアにより差のあることが分かる。これは今後の検討課題と言える。

- ・「仙台エリアの場合は人数がちょうどよく、それぞれがそれぞれの顔と名前はもちろん、課題やその進捗についてまで理解し、議論ができた。」
- ・「大阪エリア全員の課題に深く向き合えなかったという反省がある。」
- ・「広島エリアは4人であったため、そのメリットを感じるが多かったが、他のメンバーのテーマも知りたかった。」
- ・「東京エリアは人数が多いせいか、東京エリアでのコミュニティが形成されなかったように感じた。集合研修で、ほかのエリアメンバー同士が仲良しで驚いた。」
- ・「エリアによる人数差が大きかったと思います。」
- ・「部屋の広さにもよると思います。東京エリアの対面研修は、部屋がやや狭いと思いました。」
- ・「ただ、仙台&広島が少なかったのも、わきあいあいとしていたとお聞きしました。20名だと多いかもしれませんね。」
- ・「東京エリアは人数が多かったのも、全員の課題について知り、考える時間がありませんでした。」

「遠隔研修」だけでなく、「対面研修」を、適宜、開催することで両者の良い点を掛け合わせることで、弱点を補い合うことが可能となる。しかしながら、逆に弱点を掛け合わせてしまうこともあり得る。そうならないために何が重要であるかを明確にすることが今後の課題と言える。

以下のコメントは、その点でのヒントとなる。

- ・「意見の多様性という観点では必要十分な人数だったが、1回の対面研修で全ての参加者と十分な意見交換をするには時間が足りないか、実施方法に改善が求められると感じる。打ち解けて、相手のことをある程度知るには対面研修の実施回数は若干少ないように感じる。決まった時間に決まった場所へ集まらなければならないが、「遠隔研修よりも対面研修のほうが得られる情報量も効率も優れていると感じた。(遠隔研修自体を否定するのではない)」

「対面研修」の参加人数と回数、および参加人数が多いエリアでの実施方法の改善が今後の課題である。

4. 「遠隔研修」

本研修は、4つのエリアで実施される「対面研修」と、LMSによる「遠隔研修」の2種類で構成されている。「遠隔研修」は、「対面研修」と「対面研修」の間をつなぐものとして、両者を対等に位置づけ、そのつながりを円滑にするために、次のようにデザインした。

まず、チームの編成については、応募時に提出した事前課題の内容に基づき、50名の研修生がエリア横断的に12チームに分かれ、LMSを利用して日常的に意見交換を行えるようにした。各チームには、研修担当者がメインメンター、サブメンターとなって1名ずつ付き、伴走する形を取った。メンターは、特別委員会委員11名が担当した。

LMSとしては、Slack (Searchable Log of All Conversation and Knowledge) を利用した。LMS上では、各自が課題を設定するに至った経緯とその課題解決のための方法の議論からスタートできるようにした。また、各自の課題の明確化と解決のための実践を進めながら、チーム内で課題の共通点と相違点が整理され、課題の立て直しが行われることが期待されていた。

4.1. LMSとしてのSlackの利用

「遠隔研修」のツールとして用いたSlackの使い方について述べる。Slackの利用は、研修期間中に「チーム内のつながりと課題解決を支援すること」と「エリアでの情報共有と振り返りを促すこと」を目的としている。

「遠隔研修」に用いた主なSlackの機能は、「課題の提出」「全体へのお知らせ」「ファイルやリソースの共有」「資料や記録の共有」「チーム・エリア内のやり取り」などである。各機能は公開・非公開の別に設定でき、ファイルのアップロードおよび共有が可能である。

Slack上のワークスペースは、大きく「全体」と「チーム別」の2種類を設けた(図1)。全体ワークスペースには、さらに「全員が登録するチャンネル」と「エリア別のチャンネル」を設けた。チーム別ワークスペースは、チームごとにA~Lの12のワークスペースを独立して設定した。チーム別の各ワークスペースには、チームメンバー(3~5名)と、メインメンター、サブメンターが登録されていた。「遠隔研修」は、このチーム別ワークスペースを利用するようにした。



図 1 Slack 内のワークスペースの仕組み

4.2. チームの編成

2.3. で述べたように、「遠隔研修」は、応募時に提出した事前課題の内容に基づき、50名の研修生がエリア横断的に12のチームに分かれ、LMSを利用して日常的に意見交換を行うものであった。「エリア」は、応募時の研修生の希望エリアと人数バランスを考慮して編成し、「チーム」は、問題意識の類似性や課題解決への多角的な視点の共有という観点から3～5名で編成した。その際、「エリア」の偏りにも留意した。研修生は対面で関係を作っている「エリア」のメンバーと、原則遠隔だけでつながっている「チーム」のメンバー間を行き来しながら協働的に課題解決に取り組むことが期待されていた。

チームでの対話の進め方としては、基本的にSlackを使うようにした。但し、チーム内の相談や情報交換には、必要に応じて他のツール（LINE, Skype, Zoom, メール, 電話, 対面など）を利用することを可としたが、Slack以外でのやり取りの場合は、Slackにも報告する（記録を残す）ようにした。

4.3. メンターの役割

各チームには、研修担当者がメインメンター、サブメンターとして1名ずつ付いた。メンターの主な役割は、LMSだけでつながっている「チーム」メンバー間のつながりと課題解決のプロセスを見守りつつ、適宜個別ないしはチーム全体への情報提供を行うことである。一人のメンターが2～3つのチームを担当し、各チームのメンバーの個性や取り組んでいる課題の性格を把握しつつ、「対面研修」とのつながり等を俯瞰しながら進めた。

4.4. 「遠隔研修」の成果と課題

本節では、研修中に実施した「研修の事後アンケート」（5段階評価）の結果に基づいて、「遠隔研修」の成果と課題をまとめる。

4.4.1. 成果

まず、前述したように、「遠隔研修」は、「対面研修」と「対面研修」の間をつなぐものとして位置付けられていた。具体的には、研修期間中に「チーム内のつながりと課題解決を支援すること」、「エリアでの情報共有と振り返りを促すこと」を目指していた。遠隔研修のための仕組みはこれらの目的の達成にどのように貢献できたのだろうか。

この点に関しては、「「遠隔研修」は研修目的の達成に効果的だったか」という質問項目に対して、「そう思う（19%）」「まあそう思う（52.4%）」と回答しており、71.4%が肯定的に評価した。その理由としては、「チーム内での対話と課題解決のプロセスの共有とその意義」について言及したものが多かった。

以下はその回答例である。

- ・ 「遠隔だけでは頭でっかちになり、対面だけでは場の空気に流される。二つが交差した形こそ理想で、かつ現代の研修の形にふさわしい。」
- ・ 「つながる（対話する）「量」よりも質についてよく考えていた。」
- ・ 「個人チャンネルの使い心地はとてもよく、思いついたときに書き込めることは楽しくもあった。メンターの先生から考えがまとまらなくても書くことが大切だというアドバイスもありがたかった。」
- ・ 「小さな積み重ねや個々の取り組みをチーム報告（研修成果）としてまとめることにより、より有意義な研究となり、チームの存在意義と協働による達成感を体験することができた。」
- ・ 「対面研修に比べて、何か月も何回もやり取りしているため、各メンバーがどのようなプロセスをたどって今この考えに至っているかがわかりやすいので話しやすかった。」
- ・ 「異なった環境の課題にも相手の立場に立って理解し助言しようとする雰囲気ができ、メンバーの方に感謝している。」
- ・ 「「つながっている」と感じることができたこと、メールを通じて情報提供があったこと、「伝え方」に関する学びがあったことがあげられる。」

さらに、「「対面研修」と「遠隔研修」を組み合わせた研修の形態は、上記研修の目的を達成する上で効果的だったか。」という質問項目に対しては、「そう思う（38.1%）」「まあそう思う（45.2%）」と回答しており、83.3%が肯定的に評価した。「そう思う」に回答した理由として挙げられたものを以下に示す。

- ・ 「対面と遠隔でワークグループが異なっていたのは、広く多様な人や課題に接することができ、知識の幅が広がったと思う。」
- ・ 「メリハリがあり、より多くの情報収集ができた。」

- ・「やはり対面は遠隔とは比較にならないほどの熱量を持ち、モチベーションを上げる威力は絶大だった。しかしながら、私にとっては対面研修と対面研修の合間に一人でじっくり考えることも絶対必要なステップだった。そのときに、チームでちょこちょこ進捗報告やご意見伺いができたのも安心感があり、便利だった。」

4.4.2. 課題

一方、「遠隔研修」についての課題も見えてきた。同質問項目に対する否定的な回答の理由として、「非対面で関係性を構築することの難しさ」や「コミュニケーションの方法を探った経験」について言及したものが多かった。

- ・「チームメンバーとのやりとりをもっと活性化できたのではないかという反省もあるが、Skype の活用も取り入れ、考えをある程度話し合うことができた。」
- ・「共通のキーワードを模索する際に互いの現場について話す過程に意味があったと思う。しかし、方法が Slack 上ではうまくいかず、電話会議になった。方法について検討の余地があると思う。」
- ・「対面で顔を合わせている方とは別の方とグループになり、その中で意見交換するのはなかなかハードルが高いと思った。できれば最初に全体研修が 1 日でもあったら違ったのではないと思う。全体研修後は Slack でやり取りするのが容易になった。」
- ・「遠隔研修は地域性の異なる方々との意見交換が可能になるというメリットもあるが、メールでのやりとりだけは時間がかかり、オンライン会議などはみんなが都合のいい時間を設定するのが難しいなど、デメリットも感じた。議論にしても意見交換にしても、一番活発に弾んだのは対面式の時であった。」

「遠隔研修」で用いた Slack (LMS ツール) に対する適応度については、中間アンケートの結果にもみられたものであるが、研修中盤以降は研修生が意識的に他のツールを介してコミュニケーションと関係性の構築に努めていた様子が窺えた。一方、顔を合わせたことのないメンバーと非対面でのコミュニケーションを図りながら、連続性のある研修課題を遂行することは認知的・心理的な負荷がかかる可能性が高い。今後は、「遠隔研修」での参加の仕方や「対面研修」との融合の度合いが、どのように各自の研修課題の解決や内省につながるかといった点が検討課題である。

ただし、本研修終了後のことではあるが、2020 年以降のコロナウイルス感染症拡大により、教育の現場においてもオンライン化は急速に普及した。このような現状を踏まえると、上記のような認知的・心理的な負荷も、急速に軽減されることが予想される。集合型の「対面研修」にこだわる限り、地域や空間を超えた形での学びの継続は実現できない。非対面による「遠隔研修」を、集合できない状況での代替手段としてとらえるのではなく、より積極

的な意味を見出していくことが重要だと思われる。

5. 事業の評価

5. では、本事業の評価について次の3つの観点から報告する。

1. 評価委員会からのコメント
2. 「日本語教師【中堅】研修における教育内容」の達成状況
3. 研修全体の成果と課題

5.1. 評価委員会からのコメント

1.3. で述べたように、本事業では、「日本語教育の専門家を含む有識者」として6名を委嘱した。当初の計画では、対面で評価委員会会議を開催し、事業に対する評価を受ける予定であったが、コロナ禍により書面による評価とした。具体的には、事業に関する報告資料と下記の評価シートをメールで送付し、コメントを記入した評価シートを返送していただいた。

評価シート	
お名前	ご所属
左欄の「評価項目」に関するコメントやご意見を、右欄の「評価記入欄」にご記入の上、下記までご送付ください。お気づきの項目のみでけっこうです。空欄があってもかまいません。 問い合わせ/送付先：JCN 研修事務局 <jcn_office@nkg.or.jp>	
評価項目	評価記入欄
資料1. JCN 事業の全体計画	
資料2. 【研修実施】の概要	
資料3. 対面研修について	
資料4. 遠隔研修について	
資料5. 来年度の計画	
その他(上記以外の項目について、何でもお書きください。)	

評価委員からのコメントは、次の通りである。

項目1：JCN 事業の全体計画

- (1)初めての試みであり、多くの人を包摂することを意図したことで、研修の内容となる研究対象、研究手法が多岐に渡ることになったと思われる。本事業後の展望をもう少し具体的に描くことで、本事業自体も進めやすかった可能性がある。

- (2) 全体的なまとまり感はあるが、事業としての目的、形態、内容等必要な情報は記載されている。しかしながら、文化庁「日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業」における事業の実施根拠とそれに関する背景が明示されているとなおよい。
- (3) 『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』（以下、「養成・研修報告書」とする）を参照しつつ、これまでの教師研修の実績から得られた知見を踏まえ、日本語教育学会なりの考え方を加味して、「中堅」日本語教師のあるべき姿を描き、その資質・能力を獲得・伸長するための研修プログラムを計画しています。「養成・研修報告書」で示された「求められる資質・能力」等を核としながらも、研修を行う組織・機関がそれぞれの使命や方針、教育理念などによって重点の置き方、適用の仕方を変える、という好例となっています。／「課程検討」「教材開発」「研修実施」の関係について、資料のみでは十分にわからない点があります。たとえば資料1によれば、「課程検討」では、ニーズ調査を行い、そこで得られた知見を踏まえながら、教育課程の検討を行うとありますが、2019年度の研修では、ニーズ調査の結果などは生かされたのでしょうか。「課程検討」の成果が「教材開発」や「研修実施」にどのように生かされたのか、生かされるのか、何らかの資料による公開を期待したいと思いました。
- (4) 中堅日本語教師にとってどんな研修が有益であるかという点が十分に考えられており、適切な全体計画になっていると認められます。今後、中堅日本語教師のための研修のモデルになるものとして高く評価します。
- (5) 国内外をカバーする大規模学会という立ち位置から、広域で「分野横断的」な研修を企画し、流動的で変化の激しい時代と社会に対応できる「中堅」人材を育成するという趣旨を評価します。

項目2：【研修実施】の概要

- (1) LMSを同時に用いるものの、対面研修が全体の節目を作っていたようだ。研修参加者は対面研修毎に、自分、あるいは集団の学習の進捗を感じたかたのではないだろうか。課題解決型ではなく、課題生成型の研修であるため、成就感を得ることは難しいことではあるが、変化を確認できる自己評価ツールがあるとよいかもしれない。
- (2) 特に問題はない。十分な内容になっている。
- (3) 日本語教育学会は、現職者向け研修における長い歴史があり、その時々必要とされた研修を対面、オンライン、合宿形式などで展開してきました。その実績から得られた知見を十分に生かした研修プログラムとなっています。現職者にとって、どのような内容・方法の研修が必要かを学会として検討・実践・検

証してきたことが下地となり、今回の対面・遠隔・集合という3種の方式の組み合わせが可能となったと思われます。そして、本事業担当者らの多様な専門性が生かされたプログラムとなっています。／「養成・研修報告書」では、研修の目標に据えられるものや内容に関し、議論を尽くした結果がまとめられています。／「養成・研修報告書」では、研修の「方法」についての議論は乏しかったため、報告書における言及はわずかです。方法は、目標や内容と切り離して考えることのできないものであり、本事業では、研修生である教師が「まだ見ぬ新たな（履歴書的情報に基づく）学習者カテゴリー」に広く対応できるようになるためには、先行シラバスによる講義形式の研修は適切でないと考え、人によって異なる道筋や成果が生まれることを前提としたゆるやかなプログラムとなっています。「中堅」日本語教師にふさわしい適切な方法を採用し、プログラムとして適切な課題を設定することによって、「中堅」に共通の特徴や課題は自ずと立ち現れるということだったのだらうと思います。そして、組み込まれた活動を行うこと自体が、「中堅」としての活動であったとも言えるでしょうか。今回の目標設定と方法により、研修生がどんなことを考え、何をしたか、ぜひ詳しく知りたいです。／研修方針（3）「日本語教育学会のリソースを活用する」は事業名とも関連するものですが、今回の研修では具体的には何を指していますか。そして、その方針は守られたでしょうか。

- (4) 『報告』を十分踏まえた上で、抽象的・一般的にならざるを得ない『報告』の内容を具現化する研修になっていると判断できます。
- (5) まず「中堅」の定義が曖昧だと思います。次に全国に散在する参加者にとって日常業務を抱えながら、全ての集合研修に参集すること、頻繁に遠隔研修に参加することは大変ですが、修了条件としては相応しいと思います。

項目3：「対面研修」について

- (1) 各研修では、研究を進め、レポートをまとめるための重要点が講義やワークショップで取りあげられている。しかし、受講者の側からは、コースの最初に全体の展開イメージと、研究を進める上での基本的なノウハウを知っておきたかったのではないだろうか。
- (2) 対面研修において、受講者自身の課題が、中堅日本語教師に求められる資質・能力とどのような関係にあったかが関連付けられるとよい。対面研修での具体的な課題が記述されているとよい。日本語教師の資質・能力向上に向けての話し合いやその結果得られた「気づき」等があったのかどうかの検証を踏まえた報告がほしい。
- (3) 現場でさまざまな困難を感じていても、そこから課題を設定するのは難しいも

のです。本事業の対面研修では、課題設定について、時間をかけ支援する活動がしっかりと組み込まれています。現場を抱える教師、なんとなく行き詰まりを感じている教師にとって、自分の状況や問題意識について他の教師らと話ができること、相手にわかるように言葉を選び、調整して伝えることは、自分自身と向き合い、自分の考えや思考パターンを見直すいい機会となったでしょう。

- (4) 講義だけに終わらず、グループディスカッションなど、対話重視型の研修を行っている点を高く評価します。「各エリアの研修生の特徴を活かす」という点も評価できます。最終的に、可能な範囲で、対面研修の詳細な結果を広く公開していただけると、他の研修の参考になると期待します。
- (5) 少ない回数、短い時間で実りある対面研修をするのは担当者、受講生共々チャレンジングですが、並行して実施したオンラインでのやり取りがどの程度集合研修を豊饒化・効率化したのか知りたいと思います。

項目 4 : 「遠隔研修」について

- (1) LMS の有効性、そのためのツールとしての Slack の効果、さらには実際にメンターの介入の仕方や、個人特性に応じた利用など、それぞれ独立の要因として分析されなくてはならないため、総合的な評価が難しい。しかし、利用者の意見をみるとやはり対面研修との関係付けや、仲間との関わり方について課題を感じた人が多いようだ。エリアとチームというグループ構成の二重性についても検討の余地があるだろう。
- (2) 対面研修との比較による遠隔研修の在り方についての報告が中心であるが、両研修から見いだされた中堅日本語教師の課題が明示されるとよい。研修形態にかかわる情報が中心になっていて、研修の内容や成果に踏み込んだ検証がほしい。
- (3) エリアとは異なる「チーム」を作り、チームとしてキーワードを探すといった活動が組み込まれ、異なる地域・現場でありながら、課題を共有していくことが可能となったと思われます。事前課題によってチームが形成されたとのことですが、具体的に何を観点にチームが形成されたか、そして、各自の課題からチームのキーワードへと、どのように集約されていったか、例を示していただけるとありがたかったです。／遠隔研修について、研修生の評価は概ね肯定的でしたが、「チームでの意見交換ができてきているか」について、否定的な評価をする人のほうが多かったことについて、それが実際にどういうことなのかを知るために、一つの方法として、やりとりの回数や内容について分析をしていただきたいと思いました。
- (4) 遠隔研修には慣れていない研修生もいて、担当者の負担が大きかったのではな

いかと想像しますが、狭い地域に多くの研修生がいるわけではない中堅日本語教師に対しては遠隔研修は特に重要で、意欲的な試みだと高く評価します。中間アンケートも有益だったと思われます。最終的に、遠隔研修のノウハウを広く公開していただけると、今後、遠隔研修を行う際の参考になります。

- (5) オンラインは技術的には日進月歩です。一方で遠隔の教師研修は、学会のように多様な参加者を抱える場合、担当者がどう介入するか、受講生同士がどうやって生産的にラポールや情報共有、やり取りや議論を進めるかはまだまだ模索中だと思います。今回の実践記録を十分に分析検討して、次回のコース設計に生かしてもらいたいと思います。

項目5：来年度の計画

- (1) 今回の試みは、複雑な課題をできるだけそのまま要素化せずに取り扱おうとする、教育実践一般においても先進的で野心的な実践研究である。学会等でのふり返りにおいては、全体のふり返りだけでなく、検討テーマを設定した上で、その個別の観点から研修全体をふりかえる試みがあってもよいのではないだろうか。
- (2) 初任日本語教師とは異なる立場におかれる中堅日本語教師に期待されていることは何であるか。期待に応えるためにはどのような知識・技能・態度が求められることになるか。これらは研修にて獲得可能なものであるか。このようなことを念頭に研修の内容と実施、実施後の成果を報告いただきたい。報告内容が、今後の研修の在り方を検討そして企画・実施する者にとって有益な情報となることが期待される。
- (3) 成果発表を楽しみにしています。／「研修カリキュラムの開発」という点を、何によって果たすのか、具体的に示してはどうでしょうか。学会等での発表も重要ですが、同時に、教師教育の方法として、このカリキュラムをどのような形で示し、学会としてどう普及をはかるのか、ご検討いただければと思います。
- (4) 研修生に対するアンケート結果や、とりまとめられた成果が広く公開されることを期待します。
- (5) 一機関では到底実施できない多人数が参画した、大規模な研修事業だと思います。このオン/オフ並行研修について、是非学会内に留まらず、広く人材育成の新たな試みとして様々な場所で公表し、フィードバックをもらって、更に充実した研修につなげることを期待します。

項目6：その他

- (1) 初めての試みであることから、研修実施においては、マネジメントする側の

負担が大きかったのではないだろうか。中堅が育っていく環境を作るという観点から考えれば、その成長を支える学習環境の構成には持続可能性が保障される必要がある。日本語教育教員にとっての持続可能性を持った研修システムの構築を目指してほしい。

- (2)教材については、文化庁の冊子で提示されている教育内容と関連あるいは網羅したものになっているかどうか、また、優良モデルとして全国展開できる視点での構成や内容になっているか、実用性や有用性の観点からも検討いただきたい。
- (3)このような中堅日本語教師のための有益な研修を行うことができる機関・団体は限られていると思われまます。今後もぜひこのような研修を続けていっていただきたいと願っています。
- (4)本研修はまさに日本語教育学会でしかできないものだと高く評価します。意欲的な研修だけにたくさんの問題点や改善点等があると思いますが、徹底的に議論をして、教師研修の新たな地平を切り拓いてください。

5.2. 「日本語教師【中堅】研修における教育内容」の達成状況

研修終了後（2020年3月）に実施した事後アンケートの結果に基づき、「日本語教師【中堅】研修における教育内容」の達成状況について検討する。事後アンケートは google フォームを用いて実施し、42名（仙台エリア7名、東京エリア16名、大阪エリア16名、広島エリア3名）から回答を得た（回答率93.3%）。

図2は、『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）改定版』の「日本語教師【中堅】研修における教育内容」（p.58）にある(1)～(12)の項目に、「中核人材としての管理能力」として「マネジメント能力」「事務・管理能力」「人材育成能力」を加えた全15項目について、「よく学べた-まあまあ学べた-どちらともいえない-あまり学べなかった-全く学べなかった」の5件法で評価してもらった結果である（図中の数値は%）。以下、各項目についての自由記述（解答についての補足説明）の回答を交えて述べる。

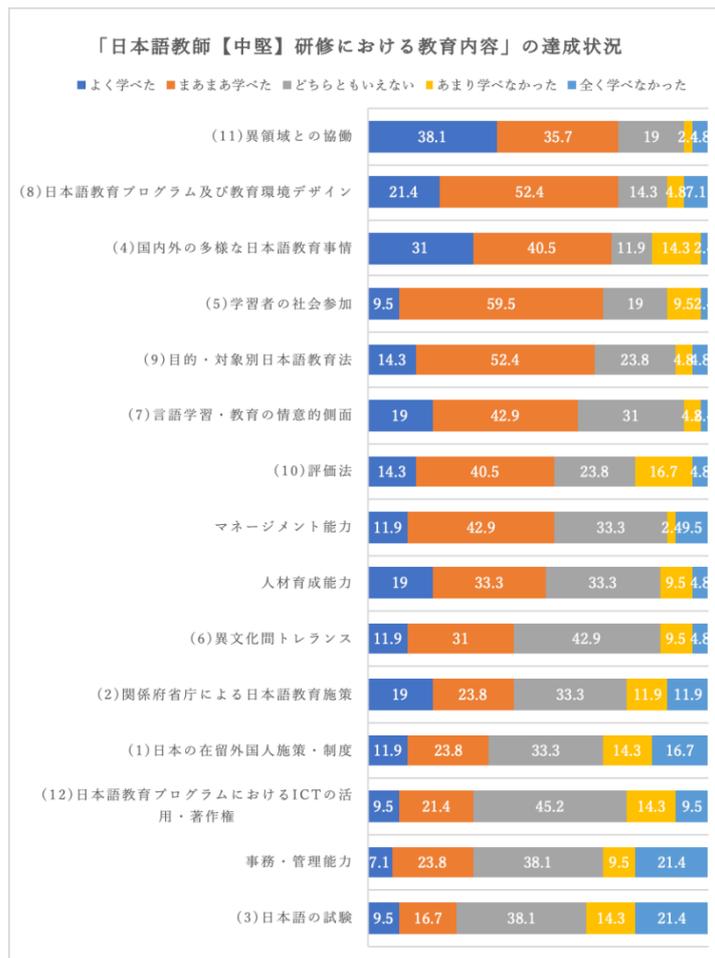


図2 「日本語教師【中堅】研修における教育内容」の達成状況

「よく学べた」「まあまあ学べた」と回答した参加者の多い順に上から並べたところ、「(11)異領域との協働」(73.8%)、「(8)日本語教育プログラムおよび教育環境デザイン」(73.8%)、「(4)国内外の多様な日本語教育事情」(71.5%)、「(5)学習者の社会参加」(69.0%)、「(9)目的・対象別日本語教育法」(66.7%)、「(7)言語学習・教育の情意的側面」(61.9%)、「(10)評価法」(54.8%)、「マネジメント能力」(54.8%)、「人材育成能力」(52.3%)、「(6)異文化間トランス」(42.9%)、「(2)関係府省庁による日本語教育施策」(42.8%)、「(1)日本の在留外国人施策・制度」(35.7%)、「(12)日本語教育プログラムにおけるICTの活用・著作権」(30.9%)、「事務・管理能力」(30.9%)、「(3)日本語の試験」(26.2%)となった。

上位の3項目、「(11)異領域との協働」(73.8%)では、「各研修生の課題の多くは、勤務先機関の外の関係者との協働がなければ解決が難しいものでした。皆さんの課題について一緒に考える中で、その必要性和大切さが認識できました」、「(8)日本語教育プログラムおよび教育環境デザイン」(73.8%)では、「エリアおよびチームで、小学生・高校生・日本語学校生・日本語教師などの様々な対象者のための教育プログラムや教育環境デザインについての議論がなされ、広く深く考える機会が得られました」、「(4)国内外の多様な日本語教育事

情」(71.5%)では、「チームのメンバーや、対面研修での情報交換、報告レポートで触れることができた。私の経験のしたことのない現場(海外、大学、研修生、子供、地域等)の現状が聞けた」など、本研修自体が日本語教育学会の人材、知財、ネットワークを活かし、個別分野において十分な日本語教育経験を有する中堅日本語教師が集まり、自らの日本語教育実践を振り返り、課題を抽出、明確化し、その解決のための課題を設定し、他者、他組織・機関等と協働して課題解決に取り組むことがデザインされており、それらの活動を通じて各研修生の取り上げる研修課題にかかわらず学習が起こっていたものと考えられる。

下位になった項目として、例えば「日本語の試験」では、「試験については、自身の課題もなく、他の研修生の話聞く機会もなかったため、学べなかったというより、学ぶ機会がなかったということのほうがふさわしい」、「事務・管理能力」では、「自分の個人課題に無く、また、遠隔研修でもトピックとして挙がらなかったため。なお、対面研修でもどなたかの話などで触れた記憶もあまりないです」など、「日本語教師【中堅】研修における教育内容」に応じた研修課題を設定し、実際に多様な研修課題の研修生が集まったとはいえ、研修生自身または研修生が関わった研修生の課題から外れていた場合は、学習したり、意識したりする機会が得にくかったものと考えられる。一方で、「評価のテーマを取り上げた発表もあり、各職場への JLPT 等の影響もうかがうことはできた」、「JCN の研修の進め方、チームの他のメンバーの動きから新たな手法を学べた」など、本研修活動に参加することを通して意識した研修生もあり、どのように自らの現場や実践、自分自身に引きつけて考える機会を設けたり、働きかけたりするかといったことが検討課題である。

5.3. 研修全体の成果と課題

5.2. と同様、研修終了後(2020年3月)に実施した同じ事後アンケートの結果に基づき、研修全体の成果と課題について検討する。

図3は、研修に参加した感想や成果を尋ねた項目に関する回答をまとめたものである。

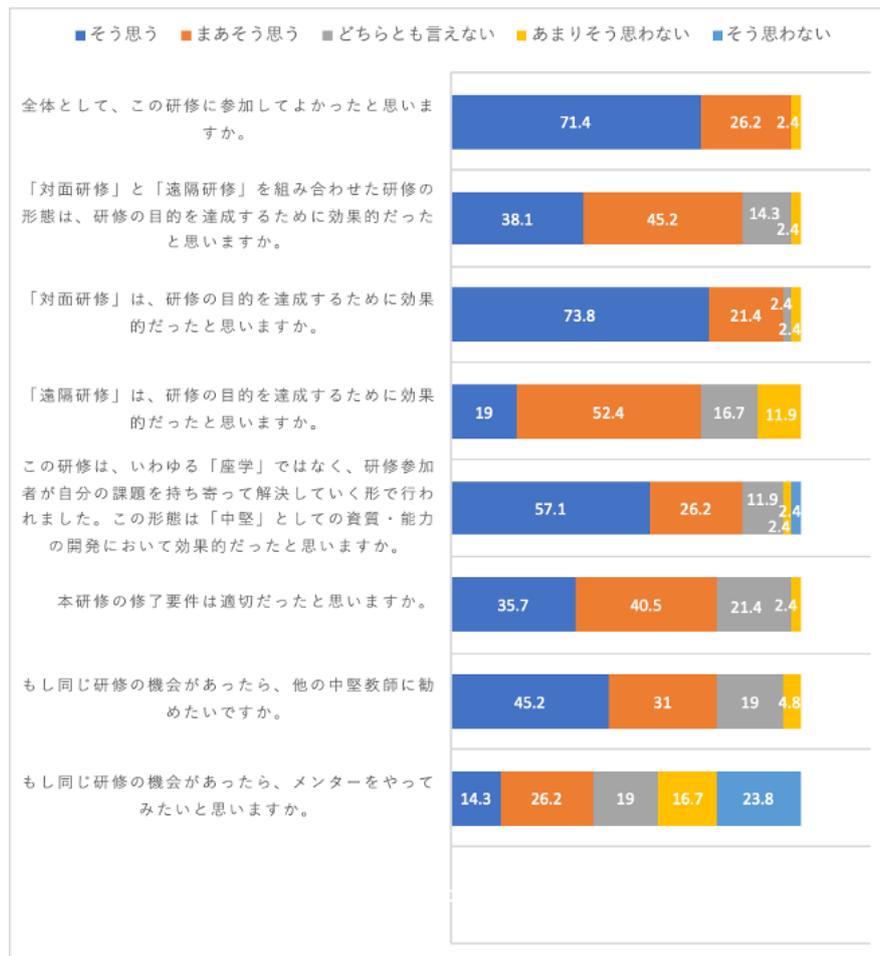


図3 事後アンケートの結果（研修成果・実施形態についての評価・感想）

「全体として、この研修に参加してよかったと思いますか」という問いに対し、「そう思う（71.4%）」および「まあそう思う（26.2%）」と回答した研修生は97.8%に達していた。自由回答欄には「日本語教育界の様々な分野の方とのつながりができ、課題を解決するための様々なスキルも学ぶことができました。」「いろいろな現場を知り、新しいコミュニケーション媒体（Slack など）にも触れることができた。自分の所属する職場内だけでは得られない視野を獲得することができた。」「自身の課題解決のみならず、他の研修生の課題やその所属機関の実情等を知ることができたから。またそれ以上に新しいネットワークを築くことができたから。」のように、研修を通じてネットワークが広がり、新しい視野が得られたことを肯定的に捉える意見がみられた。

研修の実施形態や修了要件に関しては、対面研修と遠隔研修を組み合わせた形態について効果的だったかどうかを問うたところ、「そう思う」38.1%、「まあそう思う」45.2%と8割以上の研修生が肯定的な回答を行っていた。特に対面研修の効果を肯定的に捉えた研修生の割合が95.2%（「そう思う」73.8%、「まあそう思う」21.4%）と非常に高かった。また、課題持ち寄り型で行われた研修の進め方についても、効果的だったと回答した受講生が8割

を超えている（「そう思う」57.1%、「まあそう思う」26.2%）。一方で、遠隔研修が効果的だったかについては「そう思う」（19.0%）と「まあそう思う」（52.4%）をあわせると7割を超えるものの、他の項目に比べるとやや低い割合にとどまった（対面研修・遠隔研修の成果と課題の詳細については本報告書の3.6・4.4参照）。修了要件が適切だったかどうかについては、「そう思う」35.7%、「まあそう思う」40.5%と、76.2%の研修生が適切であると回答した。

課題持ち寄り型の研修については、「最初は課題持ち寄りの形式に驚いたが、（リソースを活用して）自己成長できることこそ中堅だと考えるから。」「自分の課題が相手にどう受け止められるかが分かった。また、自分が思い描いていたペースでは課題を解決できないことが、自分だけではなく研修生皆に言えることだと研修を通して感じた。自分達は簡単には解決できない課題を抱えていて、解決するために課題と向き合い続けていた。その一連が中堅研修の形態として非常に効果的だったと思える。」「中堅まで来ると、いわゆる座学で得られる知識は書籍などを参照することである程度なんとかなる。今回の問題解決型は、中堅だからこそ日々の業務に追われてじっくり考えることができていなかったことに腰を据えて様々な意見をもらったり深く向き合えたりする良い機会となった。」のようなコメントがあった。研修生のそれぞれが現場で抱える課題について、他の研修生やメンターとの対話を通じて掘り下げ、解決方法を模索していくプロセスを通し、中堅日本語教師としての学びや成長が生じていることが窺える。ただし、「応募書類の中に書いた『事前課題』を、10ヶ月の研修ですっと扱うとは思わなかったので、先に知りたかった。」「課題を持ち寄るのはいいと思いますが、通常の講義（制度や知識に関すること）も組み合わせる必要があると思います。」という意見もあり、研修全体の目的や進め方を応募段階からわかりやすく伝えることや、講義型の研修と課題解決型の研修をどのように組み合わせるかなどについて、さらなる検討が必要といえる。

次に、「同じ研修の機会があったら、他の中堅教師に勧めたいですか」という問いに対しては、「そう思う」45.2%、「まあそう思う」31.0%と76.2%の研修生が肯定的に回答している。一方、「どちらとも言えない」が19%となっており、「得られるものは多いが、多忙を極めるので、ある程度の覚悟がある方にしか勧められないと感じる。」「時間的、労力的な負担が少なくないため、勧めるかどうかは相手によります。」のように、本務の仕事に加えて長期に渡る研修に参加することの負担を指摘する声もあった。「もし同じ研修の機会があったらメンターをやってみたいと思いますか」という問いに対しては、「そう思う」14.3%、「まあそう思う」26.2%、「どちらとも言えない」19.0%、「あまりそう思わない」16.7%、「そう思わない」23.8%と意見が分かれた。これについては、「参加者としての経験があるからこそ、研修中での躓きに気づいたり、寄り添った助言ができるのではないかと思います。また、メンターをすることによって更なる自分の成長が期待できるのではないかと思います。」「メンターの役割も、中堅教師の資質が求められるものであると思うこと。それを経験することは、有益であるように感じる。」のような前向きな意見とともに、「チャレンジしたい気持ちと、

自分には荷が重いのではという気持ちが半々です。」「自分自身、さまざまな分野の日本語教育において横断的にフォローできるとは思えないから。」のように、自分の能力や負担についての不安を訴える声もあった。

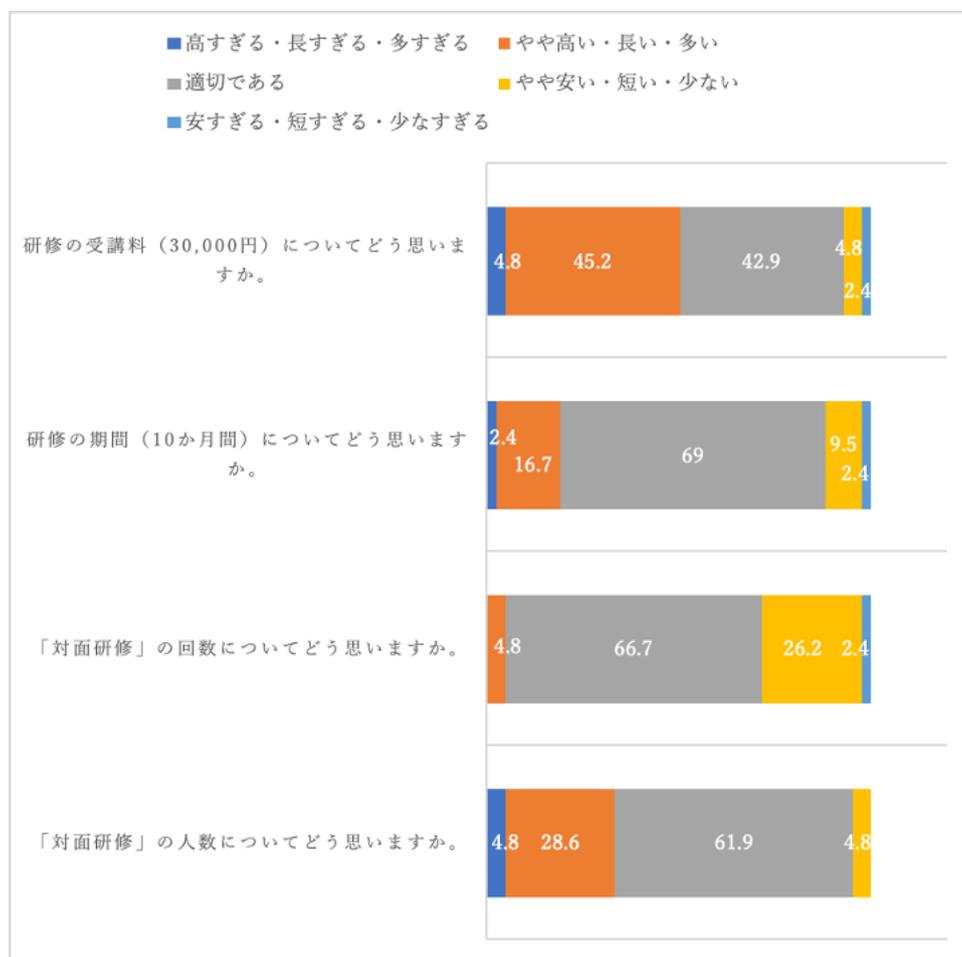


図4 事後アンケートの結果（研修成果・実施形態についての評価・感想）

図4は、今回の研修の受講料と研修期間、対面研修の回数および人数についての意見を尋ねた結果である。研修の受講料については「やや高い（45.2%）」と「適切である（42.9%）」が拮抗していたが、その他の項目については「適切である」が概ね2/3程度という結果になった。

6. おわりに

本事業によって開発された研修プログラムは、次の2つにおいて大きな特徴を持つ。

- (1) 「対面研修」と「遠隔研修」を組み合わせたハイブリッドなデザインであること。
- (2) 自らの実践から立ちあがった課題から出発すること。

4.4.2 でも言及したように、(1)については、ポストコロナにおける研修の形態として、先駆的なモデルになる可能性を持っている。(2)については、「日本語教師としての成長」とは、すなわち「専門知識の増加」ではないという教師観に立つ。一方で、このようにデザインされた研修プログラムを、安定的に持続していくためには、講師、メンターとして関わる人材の育成、確保もまた重要である。

このプログラムを普及させていくために解決すべき課題は山積しているが、このたびの成果が活用されていくことを願う。

2019年3月5日

「日本語教育学会の人材、知財、ネットワークを活かした 中堅日本語教師のための研修事業（略称：JCN 研修）」

募 集 要 項

1. 本研修の趣旨

日本語教師は、経験年数が長くなるにしたがい、広く社会的な見地から実践を振り返り、教室内外の関係者や他分野と連携・協力し、新たな分野やコースを開発・成果の発信など、次第に「中堅」としての役割が求められるようになっていきます。そのためには、これまでに自身が経験してきた教育活動や現場（機関）内での諸課題を取り上げ、問い・仮説を立て、その解決のために実行し、その成果を検証するといった一連の「経験学習のサイクル」を発動させなければなりません。そのサイクルは一人の教師だけで完結できるものではなく、組織や専門分野を超えて他者や様々なリソースと「つながる・つなげる」ことが不可欠になります。

2. 本研修の目的

本研修では、現職の日本語教師が自らの実践を振り返り、課題を持ち寄り、日本語教育学会の様々なリソースを活用しながら、協働して課題解決に取り組みます。その活動を通じて、教育現場における課題解決や変革のプロセスをつなぎ、自己と社会（現場や周辺）の変革を起こせる日本語教師「中堅」としての資質・能力の開発を目指します。

3. 本研修の3つの方針

（1）チームで研修活動を行う

本研修では、他者とのつながりと協働を重視します。そのために、研修生はエリアごとに行くつかのチームに分かれ、チームとして研修活動を行います。一人で考えるのではなく、組織や専門分野を超えた様々なリソースを活用し、つながることの重要性和ダイナミズムを経験します。

（2）各自の課題を自ら設定し、自ら解決する

各自の課題や解決方法を誰かに教えてもらうのではなく、自ら課題を設定し、チームで解決にあたります。そのために、現場を分析して理解を深め、他者とのつながりの中で解決の糸口を自ら発見し課題に取り組みます。その過程を通じて、日本語教師としての成長と専門性のさらなる充実を目指します。

(3) 日本語教育学会のリソースを活用する

研修生は、各チームの課題を解決するために、日本語教育学会の様々な人材、知財、ネットワークを活用して必要な情報を収集、発信、共有します。

4. 研修期間

2019年5月1日（水）～2020年2月28日（金）

※10 ヶ月の研修期間を通じて、4回の「対面研修」、および、LMS（Learning Management System、学習管理システム）を用いた「遠隔研修」の2種類の研修を行います。

5. 研修テーマ：「つなげる・つながることを通じた実践の改善と教師の成長」

上記テーマのもと、参加者が各現場から見出した、具体的な課題を以下のような視点から検討します。

- (1) 日本の在留外国人施策・制度
- (2) 関係府省庁による日本語教育施策
- (3) 日本語の試験
- (4) 国内外の多様な日本語教育事情
- (5) 学習者の社会参加
- (6) 異文化間トランス
- (7) 言語学習・教育の情意的側面
- (8) 日本語教育プログラム及び教育環境デザイン
- (9) 目的・対象別日本語教育法
- (10) 評価法
- (11) 異領域との協働
- (12) 日本語教育プログラムにおける ICT の活用・著作権
- (13) マネージメント能力
- (14) 事務・管理能力
- (15) 人材育成能力
- (16) ネットワーキング力
- (17) その他

6. 研修活動

(1) 内容与方法

「対面研修」と「遠隔研修」は、[仙台][東京][大阪][広島]の4つのエリアに分かれて行われます。エリアごとの定員、責任者、第1～3回の対面研修会場は次の通りです。(第4回対面研修は、全研修生が東京に集まり合同で行います。)

[仙台] 定員 10 名、小河原義朗 (東北大学)、東北大学川内南キャンパス

[東京] 定員 20 名、黒崎誠 (ラボ日本語教育研修所)、学び舎 遊人

[大阪] 定員 20 名、義永美央子 (大阪大学)、大阪大学中之島センター

[広島] 定員 10 名、金孝卿 (早稲田大学)、広島 YMCA

(2) 「対面研修」

「対面研修」の日程と内容は、次の通りです。第1～3回は各エリアで、第4回は全研修生が東京に集まり合同で行います。(時間はいずれも予定)

内 容 \\ エ リ ア	第1回 13時-17時	第2回 10時-17時	第3回 10時-17時	第4回
	① ガイダンス ② 講義 ③ 課題の共有 ④ チームの決定	① チームによる進捗 状況報告 ② 課題解決方法の検 討と決定 ③ 講義	① チームによる進 捗状況報告 ② 改善案の検討 ③ 講義	第1日 13時-18時 第2日 9時-16時 ① 成果発表会 ② 講義
仙台	5/18 (土)	8/17 (土)	10/19 (土)	12/26(木)-27(金) 東京(国立オリンピッ ク記念青少年総合セ ンター)で合同研修
東京	5/19 (日)	8/18 (日)	10/20 (日)	
大阪	5/19 (日)	8/18 (日)	10/20 (日)	
広島	5/18 (土)	8/17 (土)	10/19 (土)	

(3) 「遠隔研修」

全研修期間を通じて、LMS を用いた「遠隔研修」を行います。「遠隔研修」では、チームごと、あるいは、エリアごとに意見交換、情報収集、成果報告などを行います。チームにはそれぞれ研修担当者がメンターとして付き添い、伴走します。必要に応じて文献や参考資料などを紹介し、意見交換を行います。研修担当者もリソースの一つです。どのように活かして課題解決につなげるか、人的リソースの有効的な活用を体験します。

(4) 提出物

すべての研修生は、研修期間を通じて次の3種類の成果物を提出しなければなりません。

- ① 「振り返りシート」(第1～4回の「対面研修」終了ごとに、個人で提出)
- ② 「研修成果のまとめ」(第4回の「対面研修」終了後に、チームで提出)
- ③ 「個人修了レポート」(研修終了時に、個人で提出)

7. 応募資格と応募条件

(1) 応募資格

中堅日本語教師として十分な経験を有する者(3年以上の日本語教育歴にある者)。

※応募資格に関してご不明な点がある場合には「14. 問い合わせ先」にお問い合わせください。

(2) 応募条件

次の4つをすべて満たすこと。

- ① すべての「対面研修」に参加できること(第1回～第3回は同一会場で参加できること)。
- ② LMSを用いた「遠隔研修」に参加できる環境を整えられること。全研修期間を通じて、LMSによる意見交換、情報収集、成果報告などを頻繁に行う。LMSでのやりとりに積極的に参加し、意見交換などを行うこと。
- ③ 母語、国籍は問わないが、日本語でのグループ活動、ディスカッション等の参加に支障がない程度の日本語力を有すること。
- ④ 2019年4月14日時点で日本語教育学会の会員であること。あるいは、応募にあたり、所属機関長、または会員の推薦を受けられること。

8. 修了証

次のすべてを満たした各研修生に修了証を授与します。

- ① 4回の「対面研修」にすべて出席し、積極的に参加すること
- ② 「LMSによる遠隔研修」に積極的に参加すること
- ③ 6(4)にあげたすべての成果物を提出すること

9. 応募書類

(1) 参加申込書

所定の用紙に必要事項を記入のこと

(2) 推薦書

会員：不要

非会員：所属長、もしくは日本語教育学会会員が作成した推薦書

(3) 事前課題

指定された課題について、1000 字程度でまとめること

10. 応募方法

下記の URL から応募書類をダウンロードし、メール添付にて提出してください。

http://www.nkg.or.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/2019jcn_application.docx

右記QRコードからも応募書類をダウンロードできます。



<応募書類提出先>

公益社団法人日本語教育学会事務局 E-mail: jcn_office@nkg.or.jp

応募締切：2019年4月14日（日）必着

11. 選考

提出された書類を審査し、2019年4月26日（金）までに電子メールにて受講の可否を通知します。選考料は無料です。

12. 受講料

受講料は、一人30,000円（教材費を含む）です。対面研修参加のための交通費、宿泊費、食費、および、遠隔研修のために必要な通信費などは、別途自己負担となります。なお、受講料の支払方法等については、受講決定者に後日ご連絡いたします。

13. 注意事項

本研修は、文化庁「日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業」（事業区分：（2）日本語教育人材の研修カリキュラム開発④日本語教師【中堅】に対する研修）を日本語教育学会が受託事業として実施、検証するものです。研修期間に作成した資料、成果物、LMSでのやりとりなどが、他の研修生、メンター、日本語教育学会が行う研修成果検証、研究活動等に利用・分析される場合があります。詳細は研修開始時に改めて説明し、意向を伺います。

14. 問い合わせ先

公益社団法人日本語教育学会 JCN研修事務局

〒101-0065 東京都千代田区西神田 2-4-1 東方学会新館 2F

Tel: 03-3262-4291 E-mail: jcn_office@nkg.or.jp

文化庁委託 2018～2020 年度
日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業 日本語教師【中堅】に対する研修
日本語教育学会の人材，知財，ネットワークを活かした
中堅日本語教師のための研修事業（略称：JCN）事業報告書

発行日 2021 年 3 月 25 日

著作者 文化庁

発行者 公益社団法人日本語教育学会

〒101-0065 東京都千代田区西神田 2-4-1 東方学会 2F

TEL 03-3262-4291 FAX 03-5216-7552 E-mail office@nkg.or.jp

URL <http://www.nkg.or.jp>