

日本語教師・初任【就労者】に対する 日本語教師の専門性とは

～その資質・能力，教育内容から考える～

【進行】
古川 智樹
(学) 関西大学

【報告】
大石 寧子
(一財) 日本国際協力センター

【報告】
長崎 清美
(特非) 日本語教育研究所

【報告】
新山 忠和
(一社) 応用日本語教育協会
(学) 吉岡教育学園千駄ヶ谷日本語学校

第1分科会のスケジュール

日本語教師・初任【就労者】に対する日本語教師の専門性とは

～その資質・能力，教育内容から考える～

- 13:30-13:45 インTRODクシヨN：分科会の趣旨・登壇者紹介
- 13:45-14:45 各団体の実施報告（報告15分・質疑応答5分）
- 14:45-15:25 全体質疑・意見交換
- 15:25-15:30 第1分科会のまとめ

introduction

本分科会の趣旨・登壇者の紹介

進行役
古川 智樹
(関西大学)

本分科会の趣旨説明

文化審議会国語分科会 2019年3月

「日本語教育人材の養成・研修について(報告)改定版」の取りまとめ

⇒養成段階だけでなく、現職日本語教師も対象

⇒現職日本語教師を「活動分野」で分け、活動分野ごとに求められる
資質・能力、教育内容を提示

本分科会では日本語教師・初任（就労者）研修に焦点を当て、

- ①上記改訂版を概観し、提示された資質・能力、教育内容について、各現場からの視点をもとに議論を行う
- ②各報告者からの現場での研修の様子の報告をもとに、日本語教師・初任（就労者）研修で育成が期待される日本語教育の専門性について検討を行う

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」について

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」取りまとめの背景

昭和60年 (1985) **文部省「日本語教員の養成等について」** (日本語教育施策の推進に関する調査報告会の報告)
 ⇒主として留学生を対象とした日本語教師の養成のための標準的な教育内容が示され、これを基本的な指針とした。

平成12年 (2000) **文化庁「日本語教育のための教員養成について」** (日本語教員の養成に関する調査研究協力者会議)
 ⇒日本語教師養成機関では上記を基本的な指針として教員養成を行うこととした。



在留外国人の増加

在留目的の多様化

外国人の受け入れ拡大

外国人が教育・就労・生活の場で円滑にコミュニケーションできる環境を整備するため、日本語教育の充実を図ることが求められている

平成28年~ (2016) **文化審議会国語分科会 日本語教育小委員会の設置**
 ⇒日本語教育人材の養成・研修状況の調査・分析
 ⇒活動分野別・役割別・段階別に整理、資質・能力・モデルカリキュラム提示の検討

平成31年(2019)「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）」改訂版

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」について

日本における外国人就労者の現状：在留資格の拡大

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護（※1）	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
技能実習	技能実習生

2017年9月1日施行

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件」の一部改正（2019年5月）



2019年4月：「特定技能」が新設

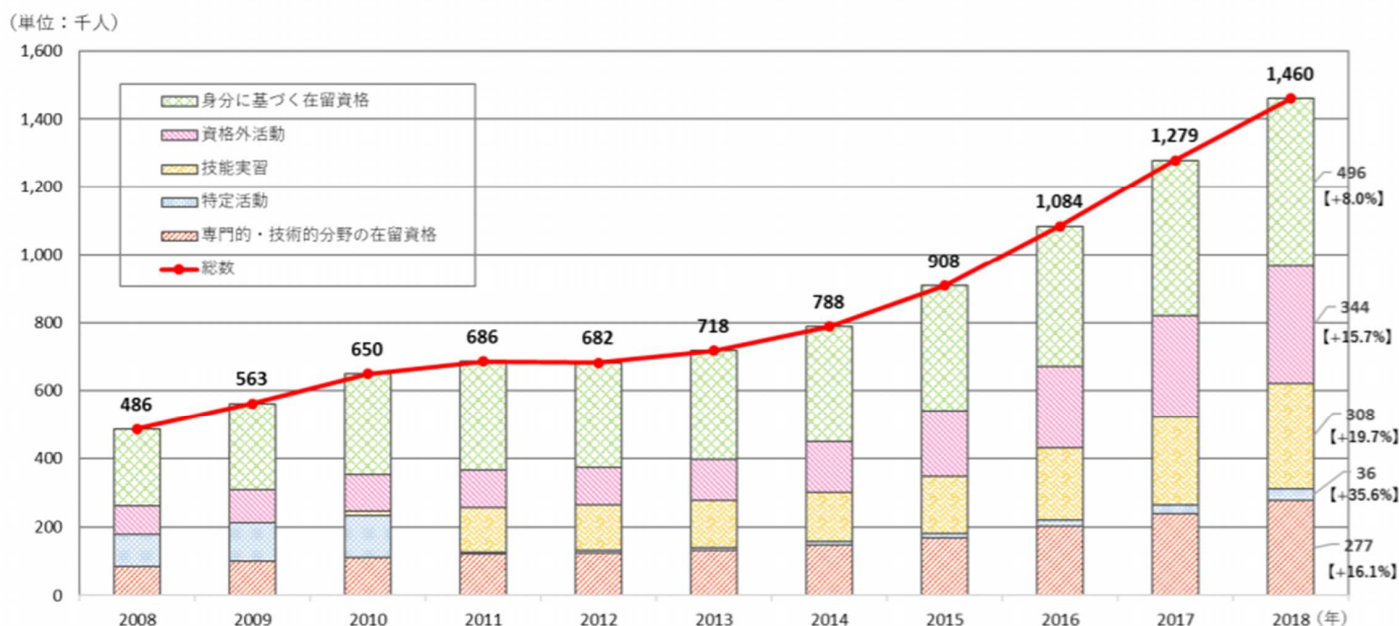
2019年5月：「特定活動」の拡大

⇒本邦大学卒業者の日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む幅広い業務も可能に

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」について

日本における外国人就労者の現状

図1 在留資格別外国人労働者数の推移



引用：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（平成30年10月現在）」<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472892.pdf>

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」について

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」の概要

①日本語教育人材の「役割」と「段階」

【役割】

(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**：

日本語教育プログラムの策定・教室運営・改善，日本語教師等に対する指導・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日本語学習者の日本語学習を支援し，促進する者

【段階】(1)日本語教師については，三つの段階に整理した。

①**養成**…日本語教師を目指す者

②**初任**…日本語教師の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

③**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を有する者



(2)日本語教育コーディネーターは，(1)日本語教師③中堅を経た者とし，特に次の2者について検討した。

①関係機関との連携の下，「生活者としての外国人」に対する教育プログラムの編成・実施に携わる**地域日本語教育コーディネーター**

②在留資格「留学」が取得できる法務省が告示した日本語教育機関で教育課程の編成や他の教員の指導を担う**主任教員**

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」について

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」の概要

②日本語教育人材に求められる「資質・能力」

1. 日本語教育人材に共通して求められる基本的な資質・能力

- (1) 日本語を正確に理解し的確に運用できる能力を持っていること。
- (2) 多様な言語・文化・社会的背景を持つ学習者と接する上で、文化的多様性を理解し尊重する態度を持っていること。
- (3) コミュニケーションを通じてコミュニケーションを学ぶという日本語教育の特性を理解していること。

2. 専門家としての日本語教師に求められる資質・能力

- (1) 言語教育者として必要とされる学習者に対する実践的なコミュニケーション能力を有していること。
- (2) 日本語だけでなく多様な言語や文化に対して、深い関心と鋭い感覚を有していること。
- (3) 国際的な活動を行う教育者として、グローバルな視野を持ち、豊かな教養と人間性を備えていること。
- (4) 日本語教育に関する専門性とその社会的意義についての自覚と情熱を有し、常に学び続ける態度を有していること。
- (5) 日本語教育を通じた人間の成長と発達に対する深い理解と関心を有していること。

3. 役割・段階ごとに求められる日本語教育人材の資質・能力について、知識・技能・態度に分けて整理

文化庁「『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』の概要」http://www.bunka.go.jp/koho_hodo_oshirase/hodohappyo/_icsFiles/afieldfile/2018/03/02/a1401908_02.pdf

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」について

「日本語教育人材の養成・研修について（報告）改定版」の概要

③日本語教育人材の「養成・研修の在り方」及び「教育内容」

日本語教育人材の養成・研修のための教育内容及びモデルカリキュラム(教育課程編成の目安)について、役割・段階ごとに提示。
モデルカリキュラムには、想定される養成・研修実施機関別の教育内容、教育方法、単位数／単位時間数、科目名を例示。

- (1) **日本語教師【①養成】**…教育実習をはじめ教授法、日本語教育のための日本語分析・文法・音韻と音声体系・文字と表記等、50の教育内容を「**必須の教育内容**」として示した。更に、大学等の教育機関において養成を実施する際のモデルカリキュラムを提示。

日本語教師【②初任】…各活動分野(「生活者としての外国人」、留学生、児童生徒等に対する日本語教育)別に、当該教育現場におけるOJT研修や、外部の集合研修などで実施する教育内容及びモデルカリキュラムを提示。

日本語教師【③中堅】…分野横断的に必要とされる教育内容のほか現場の課題に取り組む形式の実践的研修を想定した教育内容を提示。

- (2) **日本語教育コーディネーター【①地域日本語教育コーディネーター】**
…文化庁、地方公共団体、大学等が実施する研修の教育内容及びモデルカリキュラムを提示。

日本語教育コーディネーター【②主任教員】
…教務面の責任者に必要とされる管理者研修の教育内容及びモデルカリキュラムを提示。

- (3) **日本語学習支援者**…多文化共生・日本語教育に興味・関心を持つ者を対象とした地方公共団体や大学等が実施する研修の教育内容を提示。

文化庁「『日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）』の概要」http://www.bunka.go.jp/koho_hodo_oshirase/hodohappyo/_icsFiles/afieldfile/2018/03/02/a1401908_02.pdf

日本語教師・初任（就労者）の資質・能力について

就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力

表5

	知識	技能	態度
就労者に対する日本語教師【初任】	<p>【1 就労者に対する教育実践の前提となる知識】</p> <p>(1) 外国人が日本で就労するに際して必要となる手続きや法制度、外国人材受入れ施策の動向に関する基礎的な知識を持っている。</p> <p>(2) 外国人に対するキャリア支援に関する基礎的な知識を持っている。</p> <p>(3) 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及び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を持っている。</p> <p>(4) 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・習慣並びに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を持っている。</p> <p>【2 日本語の教授に関する知識】</p> <p>(5) 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を持っている。</p> <p>(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を持っている。</p> <p>(7) 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くようにするための教育実践に必要な知識を持っている。</p>	<p>【1 就労者に対する教育実践のための技能】</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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付けるための効果的な教育実践ができる。</p> <p>(3) 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。</p> <p>(4) 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。</p> <p>【2 成長する日本語教師になるための技能】</p> <p>(5) 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。</p> <p>(6) 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。</p> <p>【3 社会とつながる力を育てる技能】</p> <p>(7) 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。</p> <p>(8) 学習者が職場をはじめとする関係者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。</p>	<p>【1 言語教育者としての態度】</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 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。</p> <p>【2 学習者に対する態度】</p> <p>(4) 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。</p> <p>(5) 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。</p> <p>(6) 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。</p> <p>【3 文化多様性・社会性に対する態度】</p> <p>(7) 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。</p> <p>(8) 学習者の社会経験や文化背景に基づく職業観を理解し、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。</p>

「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告案）改定版」 p.28 http://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/kokugo/kokugo_70/pdf/r1414272_04.pdf

日本語教師・初任（就労者）の教育内容について

就労者に対する日本語教師【初任】研修における教育内容

3領域	5区分	16下位区分	教育内容
社会・文化に関わる領域	社会・文化・地域	①世界と日本	(1)人の移動とダイバーシティ (2)日本の外国人材受入れ施策 ・就労に関わる在留資格
		②異文化接触	(3)日本と海外の労働に関する制度の違い ・雇用や社会保障に関する制度 ・メンタルヘルス
		③日本語教育の歴史と現状	(4)就労者に対する日本語教育 ・就労のための日本語教育の多様性 ・就労に関わる日本語能力の要件
	言語と社会	④言語と社会の関係	(5)就労者の多様性 ・言語背景、文化的背景 ・ニーズの多様性
		⑤言語使用と社会	(6)職場におけるコミュニケーション分析 ・社会文化的背景と言語・非言語行動
		⑥異文化コミュニケーションと社会	(7)キャリア支援と日本語教育 (8)就労者の異文化受容・適応 ・異文化間トランス
	言語と心理	⑦言語理解の過程	
		⑧言語習得・発達	
		⑨異文化理解と心理	(9)学習動機と就労現場における学習者心理 ・職場におけるトラブル ・就労準備、職場における学習者の成長と発達
言語に関わる領域	言語と教育	⑩言語教育法・実習	(10)コースデザイン演習 ・ニーズ分析の手法（対職場関係者、対学習者） ・目標設定 ・職種・職位・対象別日本語教育内容 ・職種・職位・対象別カリキュラム ・教材作成 (11)各種指導法 ・就労準備、就職後の職場適応及び業務遂行のための日本語教育 ・キャリア形成のためのビジネス日本語教育等の目的別指導方法 (12)評価・報告 ・評価及びフィードバックの方法（対職場関係者、対学習者） ・分析的な振り返り ・自律学習 ・経験の振り返りや議論等を通じた内省力の強化（経験や他者を通して学ぶ力の育成）
		⑪異文化間教育とコミュニケーション教育	(13)職場コミュニケーションに関する言語間対照
		⑫言語教育と情報	(14)就労のための日本語教育の教材・教具のリソース ・通信、eラーニング、ICTツール(SNSなど)
		⑬言語の構造一般	
		⑭日本語の構造	
	言語	⑮言語研究	
		⑯コミュニケーション能力	(15)異文化調整能力 ・専門家以外に対する学習効果や日本語教育の必要性の説明

「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告案）改定版」 p.51-52 http://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/kokugo/kokugo_70/pdf/r1414272_04.pdf

各団体からの報告

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

文化審議会国語分科会が取りまとめた「日本語教育人材の養成・研修の在り方について」で示す「日本語教育人材の養成・研修の在り方及び教育内容について」に基づく養成・研修を実施することにより、「教育内容等」の円滑な普及を促すとともに、日本語教育人材の資質・能力の向上を図ることを目的とした事業

(2) 日本語教育人材の研修カリキュラム開発

- [1] 「生活者としての外国人」に対する日本語教師【初任】研修
- [2] 留学生に対する日本語教師【初任】研修
- [3] 児童生徒等に対する日本語教師【初任】研修
- [4] 就労者に対する日本語教師【初任】研修
- [5] 難民等に対する日本語教師【初任】研修
- [6] 海外に赴く日本語教師【初任】研修
- [7] 日本語教師【中堅】に対する研修
- [8] 日本語教育コーディネーター（主任教員）に対する研修
- [9] 日本語学習支援者に対する研修

【採択団体】

- ・ 特定非営利活動法人 日本語教育研究所
- ・ 一般財団法人 日本国際協力センター
- ・ 一般社団法人 応用日本語教育協会

文化庁HP : http://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/kyoiku_jinzaiyosei/

本分科会の報告登壇者の紹介



【報告①】

長崎 清美氏

特定非営利活動法人 日本語教育研究所
理事・研究員



【報告②】

大石 寧子氏

一般財団法人日本国際協力センター(JICE)
統括主任日本語講師



【報告③】

新山 忠和氏

一般社団法人応用日本語教育協会 事務局長
学校法人吉岡教育学園千駄ヶ谷日本語学校 副校長

各団体の報告

各報告15分 + 質疑応答5分

報告1

長崎 清美氏

特定非営利活動法人 日本語教育研究所 理事・研究員

日本語教育研究所の多様な研修実績及び人材を活かした
就労者に対する日本語教師養成のための研修事業

報告2

大石 寧子氏

一般財団法人日本国際協力センター(JICE) 統括主任日本語講師

就労者に対する日本語教師初任者研修

報告3

新山 忠和氏

一般社団法人応用日本語教育協会 事務局長
学校法人吉岡教育学園千駄ヶ谷日本語学校 副校長

就労者に対する日本語教師【初任】研修

ディスカッション&全体質疑

ディスカッション テーマ

就労者に対する日本語教師【初任】に求められる資質・能力

表5

知識	技能	態度
<p>【1 就労者に対する教育実践の前提となる知識】</p> <p>(1) 外国人が日本で就労するに際して必要となる手続きや法制度、外国人材受け入れ施策の動向に関する基礎的な知識を持っている。</p> <p>(2) 外国人に対するキャリア支援に関する基礎的な知識を持っている。</p> <p>(3) 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及び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を持っている。</p> <p>(4) 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・習慣並びに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を持っている。</p> <p>【2 日本語の教授に関する知識】</p> <p>(5) 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を持っている。</p> <p>(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を持っている。</p> <p>(7) 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たいけるようにするための教育実践に必要な知識を持っている。</p>	<p>【1 就労者に対する教育実践のための技能】</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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付けるための効果的な教育実践ができる。</p> <p>(3) 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。</p> <p>(4) 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。</p> <p>【2 成長する日本語教師になるための技能】</p> <p>(5) 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。</p> <p>(6) 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。</p> <p>【3 社会とつながる力を育てる技能】</p> <p>(7) 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。</p> <p>(8) 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。</p>	<p>【1 言語教育者としての態度】</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 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。</p> <p>(4) ...し、主体的に学ぶ力を育てようとする。</p> <p>(5) 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。</p> <p>(6) 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。</p> <p>【3 文化多様性・社会性に対する態度】</p> <p>(7) 国内外の外国人材を取り巻く社会状況の変化に関心をもちようとする。</p> <p>(8) 学習者の社会経験や文化背景に基づく職業観を理解し、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。</p>

テーマ①

テーマ②

ディスカッション テーマ①

ビジネス場面を経験したことがない日本語教師は、何をどこまで
ビジネス・日本語コミュニケーションを学ぶ必要があるか(研修の範囲)

会社で会議をしています。
最初に、何について話し合いますか。

1. 昨年度の製造コスト実績
2. 第3四半期の輸出見通し
3. 国内での販売見通し
4. 経費の節減について



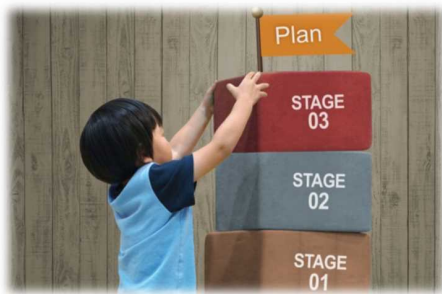
【オフィスのことば】 必着 間に合わない 課長 相談 来客中

日本漢字能力検定協会(2009)
『BJTビジネス日本語能力テスト体験テストと解説 改訂版』より抜粋

日本漢字能力検定協会(2017)
『マンガで体験! にっぽんのカイシャ〜ビジネス日本語を实践する〜』から抜粋

ディスカッション テーマ②

就労分野別の指導計画、ICTの活用、キャリア支援、異文化適応能力を養う
教育実践など、これらの多岐にわたる**技能**をどのように身につけるか? (研修方法)



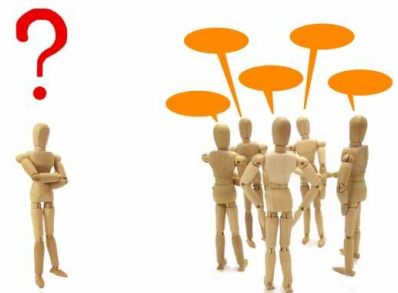
就労分野別の指導計画



ICTの活用



キャリア支援



異文化適応能力

全体まとめ・各登壇者から一言

令和元年度「文化庁日本語教育大会・京都大会」
日本語教育テーマ別実践報告会：第1分科会

ご清聴・様々なご意見
ありがとうございました

【進行】
古川 智樹
(学) 関西大学

【報告】
大石 寧子
(一財) 日本国際協力センター

【報告】
長崎 清美
(特非) 日本語教育研究所

【報告】
新山 忠和
(一社) 応用日本語教育協会
(学) 吉岡教育学園千駄ヶ谷日本語学校

【対象】日本語教師【養成】を修了し、新たに就労者に対する日本語教師に携わる者

【目的】

- ・就労者に対する日本語教師の「知識」、「技能」、教育者たる「態度」を有する人材の育成。
- ・就労者の置かれた立場や勤務先の状況等も理解し、配慮でき、就労者のコミュニケーション能力の向上に資する自律的成長力を有する日本語教師の育成。

【具体的な研修内容】

現職者が学びやすく継続しやすいeラーニング36時間と、事例研究や他の研修生との協働的学習を盛り込んだスクーリング24時間を取り入れた60時間の研修。外国人材の受入れに関する社会的背景、就労現場における異文化受容・適応、多様な就労者に対する日本語教育の実際、コースデザインや指導法等を予めeラーニングで学び、指導法や評価に関する実践をスクーリングで行うプログラム。

【日本語教師・初任【就労者】に対する日本語教育の専門性とは】

学習者の成長を促す日本語教師としての一般的な専門性に加えて、就労者の多様性や置かれている立場、法的地位も含む社会的背景、3年以内の離職率3割の背景に関する理解と問題意識、異文化適応能力の育成、日本の企業文化理解を促す教育実践、就労者のキャリアアップを支援する姿勢が求められると考えている。

【対象】日本語教師【養成】修了後、日本語教師として教室での指導経験を有し、就労者への指導経験が0～3年程度の初任者

【目的】就労者に対する日本語教育の土台となる知識・技術を教育実践にどのように生かせるのか、自分なりの視点を形成でき、就労者に対するよりよい教育のあり方・実践を追求する態度をもつ教師を育成します。

【具体的な研修内容】

事前課題を通じた多様な情報へのアクセス・個々の思考活動と、集合研修でのワークショップ・演習・講習を組み合わせた研修です。集合研修では、就労者と、彼らに関わる就労支援機関・就労先・コーディネーター等からの生の声に触れながら、教育現場を考える広い視点の形成を促進します。また、就労者のキャリア支援、就労へ参加していくための課題遂行支援に関する指導や評価等を重点的に整理します。就労者に対するコースデザインの意図を理解・分析でき、それを踏まえた適切な教育実践に向かうため、参加者自身が様々な活動を重ねていく研修です（30時間・全6回）

【日本語教師・初任【就労者】に対する日本語教育の専門性とは】

従来の日本語教師養成ではカバーしきれないのは、就労者に対する日本語教育でも同様です。「就労のための日本語」を指導する日本語教師には、①外国人就労者の現状や世の中の動きへの理解（法整備等の状況を含む）、②キャリア支援の視点、③学習者の多くが自国・日本で就労経験があり、一刻も早く職を得たいと考えている成人であることへの理解と配慮、④③の学習者への指導法（課題達成型など）の獲得、⑤インストラクターとしてよりはファシリテーターとしての関わり方、⑥日本の企業文化・慣行などの授業への取り込み、などが求められます。

【対象】日本語教師経験のある方、これからビジネスパーソンに日本語を教えたいと考えている方

【目的】就労者に対する日本語教育の現状を踏まえ、就労の現場における業務遂行のための実践的な日本語能力を育成できる日本語教師の養成及びそのためのカリキュラムの作成を目的とする。

【具体的な研修内容】

第1期（理論）就労者に対する日本語教育の現状、教師に求められる能力について理解する。

第2期（ワークショップ）実際にどのように研修、レッスンが行われているのかをワークショップなどを交えて学ぶ。

第3期（個別実習）《2020年度実施予定》第2期の研修をもとに、受講者個人による実習を複数行い、実践的な技能を養成する。※本研修は、Web会議システムを利用して遠隔地からも受講が可能

【日本語教師・初任【就労者】に対する日本語教育の専門性とは】

外国人就労者の抱える問題や将来へのビジョンを把握したうえで、個々の状況に合わせた日本語教育のデザインができる力、また、学習者に目を向けるだけでなく、受け入れ側の企業との信頼関係を築き、学習者を教室の中に閉じ込めず、社会へとつなぐ役割が求められる。それには、「日本語」だけではなく現代社会への興味関心、また、多様な文化に対する感性を磨き続ける姿勢が重要なのではないかと考えている。