

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

2019年10月13日 文化庁日本語教育大会・京都大会

(一社) 応用日本語教育協会
学校法人吉岡教育学園 千駄ヶ谷日本語学校
新山忠和

一般社団法人応用日本語教育協会

- ▶ **設立**：2006年6月30日
- ▶ **目的**：応用日本語を研究することによって応用日本語教育の質的向上を図るとともに、日本語教育機関、日本語教師、日本語学習者及び日本語教育に関心を持つ人々を幅広く支援し、もって内外の日本語教育に対する貢献活動を行うことを目的とする。
- ▶ **主な事業**：
 1. 応用日本語教科書教材開発のための事業
 2. 日本語教師の質的向上のための事業
 3. 応用日本語教育活動の普及及び日本語学習者への支援活動 等
- ▶ **役員**：代表理事 吉岡 正毅（千駄ヶ谷日本語教育研究所）
 - 会 長 高見 澤孟（元米国国務省日本語研修所・元昭和女子大学）
 - 理 事 新井 時賛（学校法人新井学園赤門会日本語学校）
有我 明則（一般社団法人国際人流振興協会）
陳 岩（大連外国語大学）
永井 早希子（学校法人東京ギャラクシー日本語学校）
 - 監 事 鍋島 幹夫（鍋島公認会計士事務所）

一般社団法人応用日本語教育協会

▶ STBJ標準ビジネス日本語テスト

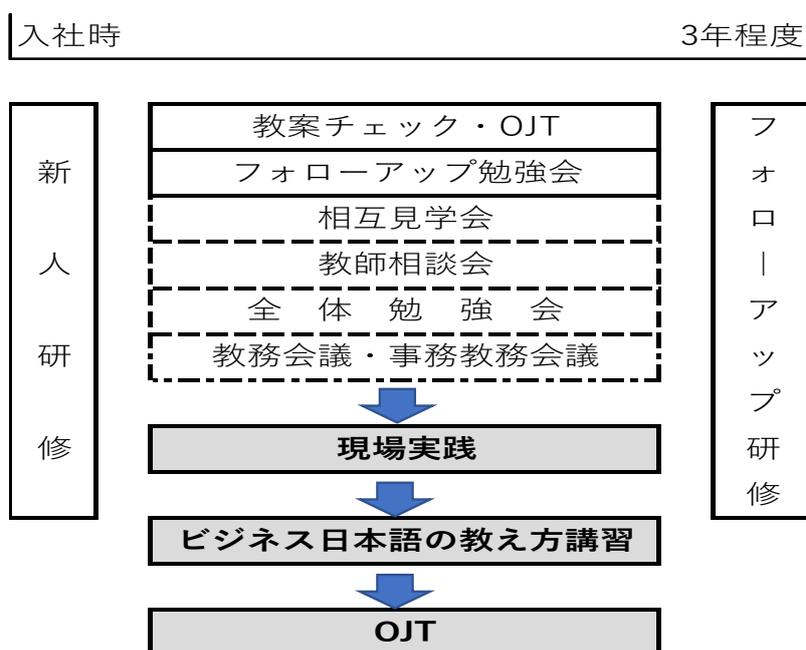
- ・ **特色**) ①基礎から上級までの実践的ビジネスコミュニケーション能力の測定
②社内コミュニケーションに重点。就労希望者、新人の能力評価向き
- ・ **実施**) ・ 2007年から
・ 中国、ベトナム、スリランカで年4回実施

* 2011年より法務省入国管理局において外国人の日本語能力の参考資料。

* 2019年「日本語教育機関の告示基準」に定めるCEFR・A2相当以上のレベルを証明するテストに選定。

* 中国では大学向け教科書『標準商務日語叢書』(北京・外研社)を刊行。

初任研修の全体像(千駄ヶ谷日本語教育研究所)



ビジネス日本語クラスのタイプ

▶ 就労希望者向け 就活のための日本語

- ・ 日本での就職活動に関する理解（情報収集から応募、採用までの流れ）
- ・ 日本の企業文化
- ・ 企業研究
- ・ 就職活動のサポート（履歴書・面接ケーススタディ・模擬面接）
- ・ 就職活動に必要な日本語

▶ 現職者向け ビジネス場面で必要な日本語

- ・ ロールプレイ（ビジネスで遭遇する主要場面）
- ・ 日本の企業文化
- ・ ビジネスマナー
- ・ ビジネス文書（メール・報告書・議事録等）

現職者向けクラスの例(千駄ヶ谷日本語教育研究所)

外国人学生の就活日本語（就労希望者）	
目的	基礎的なビジネス日本語・就活日本語の習得
対象者のレベル	N 5～N 3
期間／頻度等	1週間 / 28時間～32時間
人数	39名（2クラス）
主な内容	ビジネス日本語・就活日本語（面接のマナーと模擬面接）
某航空会社外国人CA（現職新人）	
目的	機内接遇会話・緊急脱出時の指示表現の習得
対象者のレベル	N 5～N 1
実施期間／頻度	3か月 / 70時間
人数	20名（1クラス）
主な内容	機内接遇会話・緊急脱出時の口頭指示表現

現職者向けクラスの例(千駄ヶ谷日本語教育研究所)

某ベトナム通信会社社員研修 (現職ブリッジ人材)	
目的	ビジネス日本語・IT日本語の習得
対象者のレベル	N 4
実施期間/頻度	6か月 / 週30時間
人数	20名(1クラス)
主な内容	ビジネス日本語(会話・プレゼン)・IT用語
某シンクタンクの新人研修 (現職新人)	
目的	ビジネス日本語のブラッシュアップ
対象者のレベル	N 1
実施期間/頻度	2か月 / 90分授業を週1回
人数	7名(2クラス)
主な内容	プレゼン・敬語・メール・報告書作成

OJTによる研修

- ▶ プロジェクトの編成
- ▶ MTG)学習者のニーズやレディネスの共有
- ▶ アドバイザーによるカリキュラム編成(PLAN)
- ▶ 教材の編集
 -カリキュラム・指導上のポイント(四技能のバランス・日本企業文化の扱い方等)を共有
- ▶ 実践(DO)
- ▶ MTG)振り返り(CHECK)
- ▶ 軌道修正(ACTION)
- ▶ 実践
- ▶ MTG)総括



応用日本語教育協会の研修プログラム

1. 外国人材の受入れに関する現状と課題	9
2. 就労者に対する日本語教育	12
3. 就労現場における異文化受容・適応	6
4. 就労者に対する日本語教育プログラムのコースデザイン	15 (13)
5. 就労者に対する日本語教育の指導法	10 (4)
6. 就労者に対する日本語教育の評価	<u>8 (8)</u>
		60 (25)

研修プログラム内容

▶ 1. 外国人材の受入れに関する現状と課題 9

- ①人の移動とダイバーシティ
.....社会の状況を俯瞰的に見る。
- ②日本の外国人受入れ政策
.....高度人材・特定活動・特定技能・技能実習を軸に在留資格や外国人材政策（出入国管理政策・社会統合政策）を見る。
- ③日本と海外の労働に関する制度の違い
.....日本とドイツや韓国、その他の諸外国との政策の違い。
言語対応や家族の受入れ、メンタルヘルスの扱い等の違い
- ④就労者の多様性
.....言語背景や文化的背景にも触れながら、多様な勤労者像を見る。

研修プログラム内容

▶ 2. 就労者に対する日本語教育 12

④就労者に対する日本語教育

.....就労に関わる日本語能力の要件と就労のための日本語教育の多様性

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・非言語行動について、実際のところ何が必要なのか。解説の他、日本的働き方、日本の企業文化等ゲストスピーカーの座談会も交えて考える。

⑦キャリア支援と日本語教育

.....キャリア支援の在り方とそれに関わる知識を整理し、キャリア支援のプロへのインタビューも通して日本語教師がどう関わるかについて考える。

研修プログラム内容

▶ 3. 就労現場における異文化受容・適応 6

⑧就労者の異文化受容・適応異文化間トランス

⑬職場のコミュニケーションに関する言語間対照

⑨学習動機と就労現場における学習者心理

.....ここでも解説の他、ゲストスピーカーによる座談会の内容も引用する。

▶ 4. 就労者に対する日本語教育プログラムのコースデザイン 15 (13)

⑩コースデザイン演習

.....2コマの通信授業の後、13コマの集合研修で、ニーズ分析と目標設定、日本語教育内容とカリキュラム編成を学び、教材作成を行う。

研修プログラム内容

▶ 5. 就労者に対する日本語教育の指導法 10 (4)

⑪各種指導法 / ⑭就労のための日本語教育教材・教具のツール

.....就労準備、就職後の日本語教育の違い、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法、各種教材やツールについて、授業風景の動画も織り交ぜた通信授業の後、実習に臨む。

▶ 6. 就労者に対する日本語教育の評価 8 (8)

⑫評価・報告 / ⑮異文化調整能力

.....実習後に内省力を強化する分析的な振り返りを実践し、学習者について評価や職場へのフィードバックをどう展開するか。職場関係者を巻き込むためにも学習効果や日本語教育の必要性をどのように説明するかを学ぶ。

就労者に対する日本語教育で押さえるべきポイント

▶ 採用側が就労者に求める「就労のための日本語」

.....「N1だけどビジネスレベルじゃない」

何が足りないのか？ニーズ分析・レディネス分析が必要

*採用前には「就活日本語」等も

▶ ビジネスマナー

▶ 待遇表現の使い分け

▶ 異文化受容と適応

.....3年以内に3割離職という現実の背景にある現実

「日本企業で働くのはどういうことか」

▶ 社会人基礎力

.....考え抜く力・チームで働く力・前に踏み出す力

就労者に対する日本語教育人材に求められる資質・能力

一般的な日本語教師の専門性

(故水谷修先生のお話から)



診察 ⇒ 診断 ⇒ 治療

・能力水準の把握 ・カリキュラム編成 → ・実践と評価(軌道修正)

・ニーズやレディネス分析

……この営みを通して成長していく

・前提となる知識……就労者の多様性・法的地位・置かれている状況・社会背景

キャリア支援・日本文化や企業文化理解・異文化理解

・職場での周囲との良好な関係構築への支援

……就労者とその母文化をリスペクトしつつ

就労者に対する日本語教師【初任】養成研修の在り方

▶ 「ビジネス日本語」から「就労のための日本語」へ

▶ 研修者が、

▶ 様々な現場で日本語教師としての自分に何が求められているか？

▶ 活用すべきリソースは？

▶ どのような手法で教育に当たればいいのか？……座標軸が引けるように

▶ 雇用者と協働し、就労者の能力向上を支援できるように

