

「海外日本語教師オンライン研修【特定技能】」における実践の試み

山本実佳・岩本雅子・築島史恵

1. はじめに

国際交流基金日本語国際センター（以下、「センター」）では、2019年度（令和元年度）より「海外日本語教師研修 特定技能制度による来日希望者のための日本語教授法研修」（以下、「特定技能教授法研修」）を実施している。2019年度には3回の訪日研修が実施され、翌2020年度（令和2年度）も4回の訪日研修が予定されていたが、新型コロナウイルス感染症感染拡大のため中止を余儀なくされ、代替研修としてオンライン研修を3回実施した。本稿は、この2020年度実施のオンライン研修のコースデザインおよび授業実践について報告し、その成果と課題を明らかにするものである。

2. 研修実施の背景

2018年12月8日に成立した「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」により、新たな在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設が決まった。さらに、2018年12月25日には「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（骨太の方針 2018）を踏まえた「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（以下、「総合的対応策」）^①が閣議決定され、外国人との共生社会の実現に必要な施策が示された。この中で、「3(2)海外における日本語教育基盤の充実等」の項には、日本語能力を有する有為な人材の受け入れに向けて、国際交流基金等が行う海外の日本語教育基盤強化についての具体的な施策が記述されている。

国際交流基金では、本施策を受け、以下の4点を柱として新たな外国人材受け入れに関わる日本語教育事業を実施している。

- ① 国際交流基金日本語基礎テスト^②（以下、「JFT-Basic」）の開発、実施・運営
- ② 日本語教育カリキュラム・教材の開発、普及
- ③ 現地日本語教師の育成
- ④ 現地日本語教育活動の強化支援

「特定技能教授法研修」はこのうち、「③現地日本語教師の育成」の一環として実施されており、2019年度および2020年度は、「総合的対応策」で想定されたアジア9カ国（中国、モンゴル、インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム、ミャンマー、ネパール）か

ら、当該国と日本との二国間における特定技能に関する取り決めの進行状況に合わせて申請を受け入れてきた。招聘する教師は、原則として、特定技能資格での来日希望者に対し日本語教育を行っている機関・団体の教師である。また、一定の研修効果が得られるよう、1年以上の日本語教授歴を有し、日本語能力試験 N3 以上または旧日本語能力試験 2 級程度以上、もしくは JF 日本語教育スタンダードで B1 レベル以上の日本語運用力を有することを参加要件としている。

対象とする教師の現地での活動状況に鑑み、業務に大きな支障を出さずに研修に参加できるよう日程を1か月とし、①日本での生活、就労に必要な日本語教育に焦点を当てた教授法、②日本の社会や文化に関する理解の深化および現地機関での扱い方、の2点を集中的に取り上げることが方針になっている。①の日本語教授法では特に、上述した新たな事業の一環としてセンターで開発した『いろどり 生活の日本語』⁽³⁾ (以下、『いろどり』) を用いた日本語教育実践を行っている。

3. 「特定技能教授法研修」の枠組み

2020年度のオンライン研修について報告する前に、まず、前提となる「特定技能教授法研修」の枠組みについて、2019年度実施の訪日研修を用いて概要を述べる。

3.1 目標

前述の方針のもと、本研修は「日本語教授法」と「日本の社会と文化」を2本の柱として構成し、目標を以下のように設定した。

①日本語教授法

課題遂行を目標とした授業の教え方や JF 日本語教育スタンダードの考え方について理解を深め、生活や就労に必要な基礎的な日本語を教える具体的な方法を考える。

②日本の社会と文化

日本での生活や就労に必要な社会・文化についての理解を深め、授業やコースで活用できる情報を増やす。

3.2 カリキュラム

3.1の目標を達成するために、表1のようなカリキュラムを作成した。「日本語教授法」においては、日本での生活や就労に必要な基礎的な日本語を教える具体的な方法として、課題遂行を目標とした授業を取り上げ、『いろどり』や『まるごと 日本のことばと文化』⁽⁴⁾を活用し、それを理解し、実践できることを目指した授業を行った。まず、『いろどり』を理解するための基礎知識として「JF 日本語教育スタンダード」や「JF 生活日本語 Can-do」⁽⁵⁾などを取

「海外日本語教師オンライン研修【特定技能】」における実践の試み

り上げた。そして、課題遂行を目標とした授業について実践を通して理解を深めるために、授業準備の時間を取り、模擬授業を実施した。「日本の社会と文化」においては、日本での生活や就労に必要な社会・文化についての理解を深め、参加者が各自の授業やコースで活用できる情報を増やすことを目指し、「就労とコミュニケーション」「生活と文化」という科目を設定した。このうち、「就労とコミュニケーション」では、日本での就労と就労現場におけるコミュニケーションについて理解を深めることを目的に、2回のワークショップ形式の授業と関係者訪問を実施した。関係者訪問とは、参加者各自が、日本で働く修了生や知人を訪問し、日本の生活や就労の現状についてインタビューを行う活動のことで、1回目の授業と2回目の授業の間に行った。1回目の授業では、日本企業における外国人の雇用事情や、企業の日本語研修への取り組みとその問題点、日本人と外国人就労者の見解の相違について学び、2回目の授業では、関係者訪問の結果をもとに就労現場におけるコミュニケーションの課題について考察を行い、日本語教師としてどのような取り組みができるか話し合う時間も設けた。

表1 2019年度訪日研修（第3回）：科目と授業時間数

科目		内容	授業時間数
日本語教授法		<ul style="list-style-type: none"> ・今までの授業のふり返し ・JF 日本語教育スタンダードと JF 生活日本語 Can-do ・課題遂行を目標とした授業①～⑦ ・文字・語彙の教え方 ・模擬授業 ・JFT-Basic の説明 ・これからの授業の計画 	50 時間
日本の社会と文化	就労とコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ・関係者訪問 ・就労現場におけるコミュニケーションの現状と課題 	13 時間
	生活と文化	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトワーク ・日本の防災 ・風呂敷ワークショップ ・書道ワークショップ ・異文化間コミュニケーション 	18.5 時間
授業オリエンテーション			1 時間
自主研修			4 時間
総時間数			86.5 時間

4. 2020年度オンライン研修の概要

4.1 実施方法および参加者

2020年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大が続き、センターの訪日研修は順次中止されることとなり、その対応策として、訪日研修の参加予定者を対象に、訪日研修の内容の一部をオンラインで提供することとなった。「特定技能教授法研修」でも、全3回のオンライン研修を実施した。

センターの研修に参加する教師達は総じて多忙な現場の業務をやりくりして研修に申請しているが、中でも、本研修の参加者は民間の学校に所属している教師が多く、コロナ禍で経営や授業運営に苦心している最中であった。そのため、各研修期間は訪日研修が予定されていた1か月に限り、研修参加者の時間的な負担等を勘案して、同時双方向型のライブ授業（以下、「ライブ授業」）はZoomを利用し、週に1回程度、1回2時間以内とした。授業外の課題の提出や連絡手段としては、Slackを使用した。各研修の研修期間と参加者⁶⁾は表2のとおりである。

表2 2020年度オンライン研修：研修期間および参加者

	第1回	第2回	第3回
研修期間	2020年11月～12月	2021年1月～2月	2021年3月～4月
ライブ授業回数	6回	6回	7回 (選択授業1回を含む)
参加者数 国別内訳	モンゴル(2)、インドネシア(4)、タイ(2)、ネパール(6)／14名	モンゴル(2)、インドネシア(3)、タイ(3)、フィリピン(1)、ネパール(3)／12名	モンゴル(1)、インドネシア(4)、タイ(1)、フィリピン(2)、ネパール(3)／11名

4.2 研修の目標

研修で扱う内容は、渡航が可能になれば次年度以降の訪日研修に改めて参加できそうな教師達にとっても、このオンライン研修には参加できるが当面は訪日研修への参加は難しくなってしまうと思われる教師達にとっても有意義な内容となるよう、現場の指導で早急に必要になると考えられるものに絞りこむこととした。「日本語教授法」の科目については、研修参加者の現場で使える教材『いろどり』と、日本の生活場面でのコミュニケーションに必要な日本語能力を測るために行われている試験「JFT-Basic」を取り上げ、「日本の社会と文化」では、「就労とコミュニケーション」を扱うこととした。

これを踏まえ、オンライン研修の目標は、以下の2点とした。

- ① 日本語国際センターが開発した日本語教材『いろどり 生活の日本語』の教え方を学ぶことで、日本での生活や就労に必要な基礎的な日本語の教授法を知る。
- ② 就労現場での外国人従業員をめぐるコミュニケーションの現状と課題について共有し、課題解決の方法を考える。

4.3 研修の構成

研修はライブ授業と、限られた時間で行うライブ授業の内容を補うための事前課題、研修中の課題で構成した。ライブ授業の科目と時間数は表3のとおりである。第1回および第2回の研修のライブ授業は、オリエンテーション（ラポール形成を含む）を1回、「『いろどり』の教

「海外日本語教師オンライン研修【特定技能】」における実践の試み

え方」を3回、「JFT-Basic」を1回、「就労とコミュニケーション」を1回、計6回で構成した。第3回の研修では、4.5で後述するように「JFT-Basic」を選択科目とし、「まとめ」の時間を加えた。

表3 2020年度オンライン研修：科目とライブ授業時間数

科目	第1回および第2回研修		第3回研修	
	時間と回数	時間数	時間と回数	時間数
授業オリエンテーション	1.5時間×1回	1.5時間	1.5時間×1回	1.5時間
『いろどり』の教え方	2時間×3回	6時間	2時間×3回	6時間
就労とコミュニケーション	2時間×1回	2時間	2時間×1回	2時間
JFT-Basic	1.5時間×1回	1.5時間	1.5時間×1回 (選択科目)	1.5時間
研修のまとめ			2時間×1回	2時間
総時間数		11時間		13時間

また、第1回から第3回いずれの研修でも事前課題として該当科目の授業前に視聴しておくことを指示したオンデマンドのビデオ教材12本（1本あたり10分～20分程度）を作成した⁽⁷⁾。事前課題として配信した教材タイトルは表4のとおりである。

表4 2020年度オンライン研修のためのビデオ教材

科目	教材名
『いろどり』の教え方	1. 『いろどり』の特徴 2. 『いろどり』の構成 3. 『いろどり』の使い方①「導入の質問」 4. 『いろどり』の使い方②「聞く活動」 5. 『いろどり』の使い方③「話す活動」 6. 『いろどり』の使い方④「読む活動」 7. 『いろどり』の使い方⑤「書く活動」
就労とコミュニケーション ⁽⁸⁾	1. 最近の外国人雇用事情と、ビジネス日本語研修の実際 2. 就労現場で起きているギャップ1「文化コード」 3. 就労現場で起きているギャップ2「日本語のズレ」 4. 日本で働く外国人スタッフに知っておいてほしいこと 5. 専門用語を含めた、教育支援のありかた

* 「JFT-Basic」については、ウェブサイトの閲覧、視聴を課した。

4.4 第1回研修および第2回研修の流れ

授業外の課題を含めた研修の流れは図1のとおりである。

『いろどり』の教え方については、事前課題として、ライブ授業1の前に上述のビデオ教材7本を視聴して理解を確認するタスクシートに答えることを課した。ライブ授業1では事前課題を踏まえて『いろどり』の概要や特徴を確認した後、従来の文型中心の教え方と異なる『いろどり』の教え方のポイントを考えた。そして、次のライブ授業3までに行っておく2つの課

題を出した。1つは、実際の学習者、あるいは同僚や知人を相手に、『いろどり』の「話す活動」の1つを対面またはオンラインで模擬授業を実施し、その様子を撮影、録画し提出する課題である。時間は10分から15分程度とし、模擬授業をする課は、『いろどり』の「話す活動」の進め方の基本的な流れが確認できるだろうと判断した初級1第12課を指定した。学習者がいることを前提としたが、学習者に協力を求めることが困難な場合は、一人で授業をすることも可とした。もう1つは、参加者を3つのグループに分け、同じグループの参加者から提出された模擬授業動画を見ておくことである。ライブ授業3では、模擬授業の実践を通して学んだこと、疑問に思ったことについて、ブレイクアウトルームに分かれてグループでディスカッションをし、さらに、全体で『いろどり』の流れと教え方のポイントを具体的に確認した。ライブ授業5では、『いろどり』の背景にある学習理論や、具体的な教授テクニック、参加者の理解が十分でなかった点について講師が取り上げ、全体で話し合い、理解を深めた。

「就労とコミュニケーション」については、3.2で述べたように、訪日研修で2回行っていた授業（ワークショップ）のうち1回目の内容をビデオ教材として提供し、事前課題として視聴を課した。さらに、その内容を踏まえ、訪日研修では関係者訪問として行っていたインタビュー調査をビデオ通話などで行い、その結果をExcelファイルにまとめて、ライブ授業前にSlackで全員に対し共有した。ライブ授業4では、就労現場におけるコミュニケーションの現状と課題について、グループや全体でのディスカッションを通して課題解決の方法を考えた。

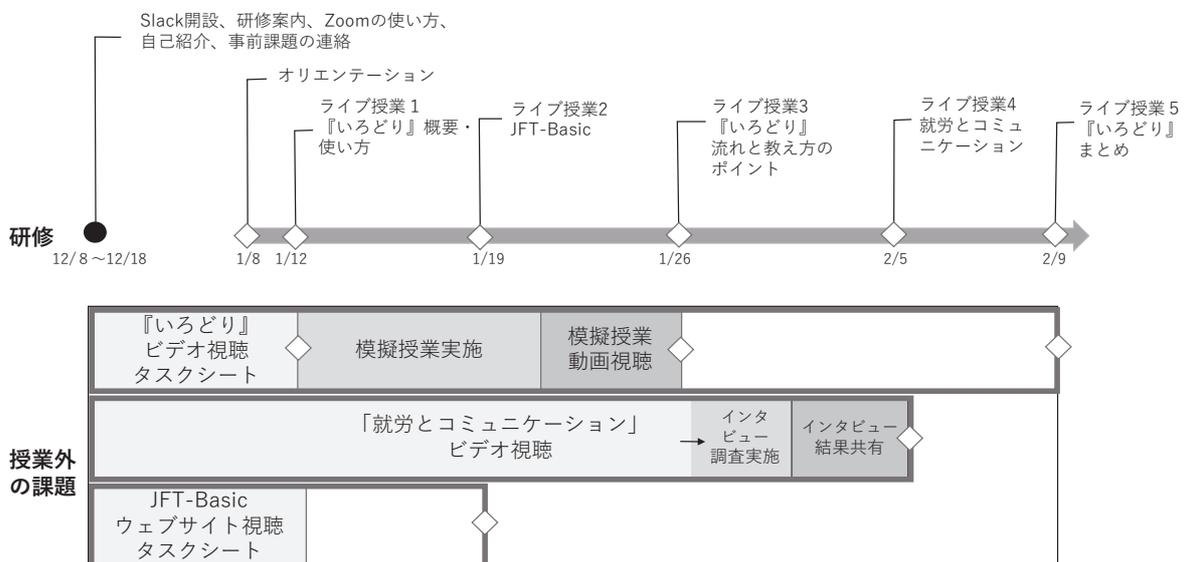


図1 2020年度オンライン研修（第2回）：研修の流れ

* 第1回についても、日程以外は同じ

4.5 第3回研修の流れ

第3回の研修を計画するにあたり、模擬授業を含めた授業外の課題とライブ授業の内容を改めて見直し、図2のようにカリキュラムを変更することにした。

まず、第1回、第2回の研修カリキュラムは、参加者の終了時アンケートの結果から概ね「満足した」との評価を受けることができたが、『いろどり』の模擬授業については再検討の必要が生じた。3割ほどの参加者は、模擬授業のために学習者のいる場を設定することができず、学習者がいない状態で模擬授業をするか、あるいは模擬授業を実施できなかった。また、ライブ授業3までに、他の参加者の模擬授業動画を見なかった、あるいは十分に見られなかった参加者も少なくなく、ディスカッションでの議論が期待したほどは深まらなかった。研修終了時アンケートには、オンライン研修と仕事の両立の難しさに関する記述が多く見られ、ライブ授業外の課題をこなすことは、参加者にとって予想以上に負担が大きいことがわかった。そこで、第3回の研修では、模擬授業を授業外の課題から外し、ライブ授業の中で『いろどり』の体験授業と参加者同士の模擬授業を行うこととした。この詳細は5章で述べる。

また、研修後、各参加者が現場にすぐに活かせるよう、ライブ授業5は、研修全体をまとめて振り返ることにより、疑問に残ることを解消したうえで学びや気づきを整理、共有するための時間とすることにした。

「JFT-Basic」については既に各国に派遣されている専門家等から現地語も用いた説明を受けたことがある参加者も増えていることがわかったため、選択科目として参加を任意とした。

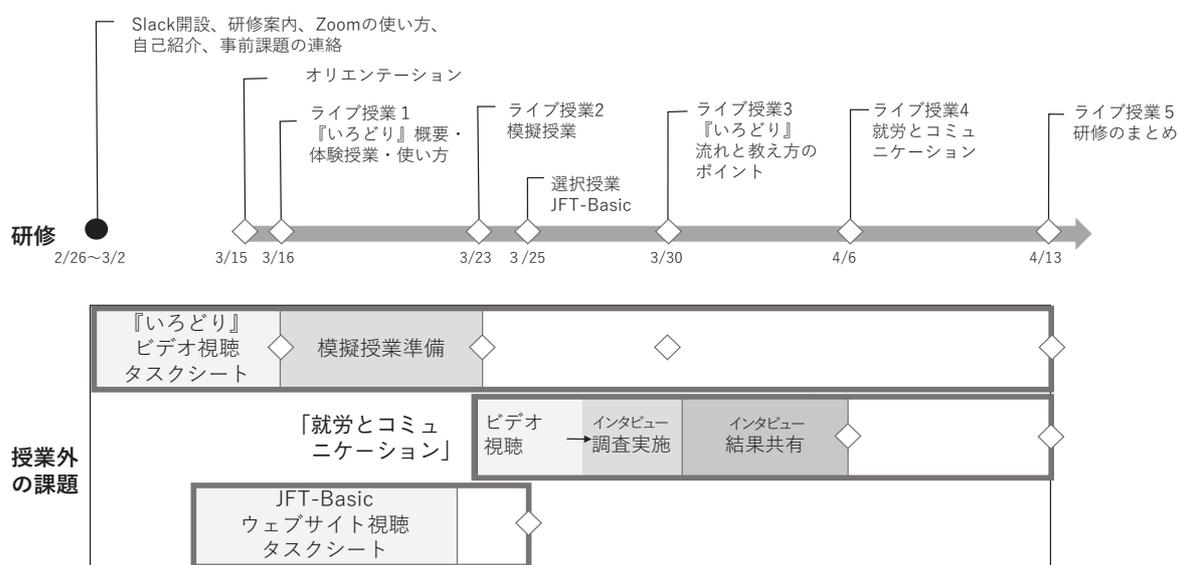


図2 2020年度オンライン研修（第3回）：研修の流れ

5. 2020年度オンライン研修の授業内容

5.1 『いろどり』の教え方

「『いろどり』の教え方」では、『いろどり』のうち最も活動数が多く中心的な活動である「話す活動」を取り上げ、「話す活動」の具体的な教え方を通して、『いろどり』の基本となる課題遂行の考え方や、背景となる学習理論の理解が進むようデザインした。また、教師研修では参加者が実際に模擬授業を計画、実践し、ふり返りを行う中で、個々の活動の目的や意義に初めて気づくことが多いことから、オンラインによる研修であるが、あえて模擬授業をカリキュラムに組み入れた。そして、第1回の研修策定段階では、この模擬授業は、各参加者が現地にいるという利点を活かし、初めから実際の現場とできるだけ近い環境で、教師も学習者も母語が自由に使える設定で行うことが望ましいと考えていた。しかし、上述したように、実際にはコロナ禍の中でそのような模擬授業の場を確保できない教師も多かった。そのため、第3回の研修では、カリキュラムを変更し、現場での模擬授業から、研修の授業内で体験授業と模擬授業を行うこととした。

まず、模擬授業の前のライブ授業1で、講師が教師役、参加者が学習者役になって、模擬授業で扱うものとは別の課（初級1第16課）の「話す活動」の体験授業を行った。そして、その共通に体験した授業をもとに、『いろどり』の具体的な使い方を確認した。この変更は、第1回、第2回の模擬授業を通して、『いろどり』の重要なポイントである「学習者に考えさせる」ことの意義や「Can-doの達成の確認」を具体的に教師がどのようにすればいいのかが、ビデオ教材やライブ授業での説明だけでは十分に理解されないことがわかったためである。

ライブ授業2では、参加者を3～4人のグループになるようにブレイクアウトルームに分け、グループ内の参加者同士で教師役と学習者役を交代しながら、初級1第12課の1番目の「話す活動」の模擬授業を実施した。模擬授業を実施した「話す活動」は、①導入の質問・Can-doの確認・活動に必要なことばの準備、②会話例の聴解、③会話に必要な文型や表現に気づかせる活動、④段階的な話す練習（モデル会話の確認→シャドーイング→練習→ロールプレイ）・Can-doチェック、のように分け、参加者同士で誰がどの部分を担当するか話し合っただけで決めた。模擬授業後には、そのグループで気づいた点や教え方などについてディスカッションを行った。

ここでは、お互いの授業についてコメントや疑問点など、具体的かつ活発に意見が交換され、第1回、第2回の研修と比べて議論が深まっていることが見て取れた。さらに、ライブ授業3では、できるだけ母語が使えたり現場の状況が似ていたりするグループを再設定し、改めて実際の現場を踏まえた確認や意見交換、議論を行い、最後に全体で、『いろどり』の背景にある学習理論を踏まえつつ、模擬授業をすることで明らかとなった課題を中心に話し合いを行った。

5.2 就労とコミュニケーション

訪日研修で行っていた関係者訪問は、日本で働く修了生らの生の声を直接聞くことで、就労現場で彼らが置かれている現状や、コミュニケーションや文化のギャップなど、日本語教師として気づけなかった情報を得られる有意義な活動として評価が高かった。そのため、オンライン研修でも、直接の訪問は行えないが、ビデオ通話などによるインタビュー調査を実施することにした。インタビューの対象は、日本で働く修了生あるいは知人とし、訪日研修同様、参加者自身に対象者を確保してもらった。また、インタビューで質問する項目は、訪日研修でのインタビュー項目をほぼ踏襲し、「職場では、どんな場面で日本語をよく使うか」「日本人スタッフとのコミュニケーションについて、困っていること・いやなことはどのようなことか」「会社や仕事の内容などについて、満足していること・うれしいことはどのようなことか」など、日本での職場環境や、日本人とのコミュニケーション上の問題点などを聞き取る項目をあらかじめ定め、参加者に示した。インタビューは、各自母語等を使って実施し、インタビュー内容は、参加者が Google フォームに日本語で回答を入力することで収集、共有した。

オンライン研修の第1回から第3回まで、同じ授業の流れで実施し、ほとんどの参加者がインタビュー調査を行い、日本で働く修了生らの現状を聞き取ることができた。そして、ライブ授業では、このインタビュー結果を踏まえ、全体で日本の就労現場の現状と課題について情報を共有し、課題解決の方法を考える機会を持った。たとえば、日本語については、来日前にもっと扱ったほうが良い点として、聞き返しや自ら話しかけたり問いかけたりする機能、方言や専門用語などの対応が挙げられた。一方、仕事が忙しく職場と住居の往復だけで毎日が過ぎていく生活の中で、日本語を使わなければならない機会は限られていることや、そのため、周りの人々に無視されているような感覚を持ち、修了生自身も、日本人とのコミュニケーションのために工夫したり努力したりする必要性自体を感じていないケースも多く共有された。これに対して、職場の人々や近隣の人々とうまくいっている事例もあり、授業では、彼らを送り出す日本語教育機関として、限られた時間の中で学習者に何をどう指導し、どのような意識を持たせて来日させればいいのか、また、受け入れ先の日本人や事業所に対して、自分達が何か働きかけることはできないか、といったディスカッションが行われた。

6. オンライン研修の成果と課題

6.1 成果

本研修は「『いろどり』の教え方」と「就労とコミュニケーション」を2本の柱として、ライブ授業と、授業外の課題を組み合わせ実施した。終了時アンケートにおける研修全体の満足度は5段階評価のうち、4.7（第1回）、4.6（第2回）、5.0（第3回）と高い評価が得られた。

研修の目標①として設定した『いろどり』の教え方については、「この研修はとても有意義

だ。特に導入の仕方、ロールプレイのやり方、先生は全部学生にあたえるのではなく、気づかせる大切さも理解できた」「いろどり・生活の日本語の教授法は今まで使っている教科書と全然異なっていることを理解した。シャドーイングのやり方やロールカードの作り方についても理解を深めた」「Can-do 中心の授業で教師の役割と学習者の想像力を出させるやり方がよくわかった」⁹⁾といった記述が見られ、日本での生活や就労に必要な基礎的な日本語の教え方について理解を深めることができたことがわかった。模擬授業の実施については、第1回、第2回のように各自が行い録画ビデオを提出させる方法と、第3回のようにライブ授業内で実施する方法の2種類を実施した。いずれにおいても、『いろどり』の教え方を実践を通して学ぶことができ、日本での生活や就労に必要な基礎的な日本語の教授法に関する知識と理解を深めることができたというコメントが多かった。しかし、前者の方法は、前述のとおり、今回のようなスケジュールのオンライン研修では、参加者によっては実施が困難で、期待する効果が得られないおそれがあることがわかった。一方、オンライン研修であっても、第3回のように、ライブ授業の中で模擬授業を行うことは可能で、参加者の学びも多く、また満足度も高く得られることがわかった。その要因の一つは、体験授業を実施することで、具体的に教え方やポイントを確認することができ、全員が共通の視点を持って話し合うことができるようにするなどの試みがうまく機能したためではないかと思われる。また、対面でやりとりせずに分担したり相談したりするだけで、どの程度協働に近い模擬授業ができるかという懸念があったが、実際には各教師が全体の中で自分の担当部分をどう位置付けるか考えながら取り組んでいる姿勢が見られ、授業を実施者の立場と見学者（学習者）の立場、両方を経験できたことで、この教科書が重視している教え方を立体的に理解できたのではないかと推察される。

また、目標②の「就労とコミュニケーション」についても、「ディスカッションで得た情報は非常に役に立つ」「今までは、日本での生活や就労を教えるときに、教科書に書いてある日本の文化や習慣を教え、日本での自分の経験を話したただけだった。しかし、今回、文化のギャップについてもっと詳しく知りたいと思った。私自身も勉強したい」といった意見が挙げられるなど、就労現場におけるコミュニケーションの現状と課題を知り、今後、自身がすべきことは何かを考えることができたことがうかがわれた。

参加者同士は、オリエンテーションを含めた6回のライブ授業でしか直接交流することはできなかったが、オンライン研修であっても模擬授業やディスカッションなどを通して、協働や学びあいがあったことは成果の一つである。終了時アンケートでは、ライブ授業内のディスカッションについて、「模擬授業やグループディスカッションを通して教授法を学ぶことができた」「日本語の教え方（いろどり）も勉強できて、他の参加者からもいろいろな経験や教え方も話すことができた」「いろいろな国の先生たちの考え方や教え方が見られてよかった」「就労現場におけるコミュニケーションなどのディスカッションで得た情報は非常に役に立つ」と

いった意見が挙げられており、対話を通して学びが生まれていたことがわかる。他の教師、特に自国以外の教師の教え方や意見を聞くことで、自らを相対化し教え方に対する考え方やスタイルをふり返る契機となるとともに、自分自身の教授現場や、日本に送り出した修了生の置かれている現状に課題を見だし、その解決法を協働で考えることができた。

6.2 課題

まず、目標①の『いろどり』の教え方についての課題を述べる。オンライン研修では、当然ではあるが、訪日研修で扱える内容の一部しか扱えなかった。特に、『いろどり』の教え方では、ライブ授業で取り上げられたのは「話す」活動の教授法のみで、他の言語活動である「聞く」「読む」「書く」についてはオンデマンド教材を配信するにとどまった。しかし、日本での生活や就労に必要となる日本語は、「聞く」「読む」「書く」技能も含まれ、特に「聞く」「読む」といった技能については、よりストラテジーを重視した指導が必要になると思われる。「話す」と同じように、ライブ授業を通して具体的、実践的に扱うことができれば、この教授法の理解もより深まるであろう。時間的に制約があった本研修をデザインする上で、選択した内容は妥当であったと思われるが、今後、たとえばフォローアップのためのオンライン研修などを実施することができれば、『いろどり』の内容が補完され、全体の教え方に対する理解がさらに深まるとと思われる。積極的に検討したい。

また、目標①②に共通する課題としては、次の2点が挙げられる。1点目は、ライブ授業とライブ授業外に課す課題のバランスについてである。本研修では、オンデマンドのビデオ教材の視聴と、模擬授業やインタビュー調査などの課題を課し、ライブ授業外の時間も活用することを前提に研修をデザインした。ビデオ教材に関しては、十分に予習ができた参加者にとっては、「先生たちから教授法を教えていただく前に自習ができるため、役に立つ」「『いろどり』の使い方や導入の例もあるので、とてもわかりやすい」といった意見にみられるように、時間を有効に使うことができたと思われる。しかし、参加者は想像以上に多忙で、ビデオ教材を見ていない、あるいは見ても内容を十分に消化できていない参加者も少なくなかった。終了時アンケートにおいても「仕事が忙しくて、研修にあまり集中できなかった」「時間管理がちょっと難しかった。学校の仕事をやりながら、オンライン授業をしたので、ときどき集中できなかった」など、仕事との両立の難しさを訴える声が複数挙がっており、ライブ授業外の時間を活用することは、参加者によっては困難な場合があることがわかった。

このような参加者の現状を踏まえ、ビデオ教材や模擬授業のビデオを復習として見るができるよう、研修終了後も一定期間見られるような対応を取ったが、今後オンライン研修を計画、実施する場合は、ライブ授業の内容と、授業外の時間に取り組みせる課題のバランスをさらに調整する必要がある。今回のオンライン研修でも、模擬授業については、第3回の研修で

前述のような改善を行い、有効であることがわかったが、オンデマンド教材を視聴する事前課題については、まだ再検討の必要があると思われる。たとえば、視聴の意義、必要性を丁寧に説明するほか、視聴が必須のものと推奨のものに分け、前者には事前に内容の簡単な解説や視聴のポイントをライブ授業中に伝え、1回の視聴でも内容の理解が進むような工夫をし、後者については、ライブ授業でビデオ教材の内容を確認する時間を設けるなどの対応も考えられるであろう。

7. おわりに

センターで実施するオンラインによる「特定技能教授法研修」は、2020年度の3回の実施を経て、カリキュラムや方法が整備、改善されてきた。オンライン研修で扱える内容は訪日研修の一部に過ぎないが、知識や情報の提供にとどまらず、模擬授業やインタビュー調査など参加者による主体的な活動や、ディスカッションを通じた課題解決を図る機会を持つ教師研修として実現することができた。

特定技能制度による来日希望者のための日本語教育は支援が急がれる分野であるが、新しい情報に接する機会に恵まれず、相談する相手もいない日本語教師は、世界の各地に大勢残されている。課題を踏まえ、オンライン研修の特性を活かしつつ、多国籍の参加者による学びあいを最大限に引き出せる研修のあり方をこれからも模索したい。

〔注〕

- ⁽¹⁾ <<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai3/siryoku3-2.pdf>> (2021年8月30日)
- ⁽²⁾ <<https://www.jpj.go.jp/jft-basic/>> (2021年8月30日)
- ⁽³⁾ <<https://www.irodori.jpj.go.jp/>> (2021年8月30日)
- ⁽⁴⁾ 『まるごと 日本のことばと文化』は、国際交流基金が「JF 日本語教育スタンダード」の枠組みに基づいて制作した日本語コースブックである。『いろどり』と同様、課題遂行を目標とする授業を展開できるように制作されている。
- ⁽⁵⁾ 「JF 生活日本語 Can-do」は国際交流基金が、日本での生活場面で求められる基礎的な日本語コミュニケーション力を Can-do Statement (「～できる」という課題遂行力を表す形) で記述し、リストにまとめたものである。<https://www.jpj.go.jp/j/urawa/j_rsorcs/dl/seikatsu_cando_list_all.pdf> (2021年8月30日)
- ⁽⁶⁾ 訪日研修参加予定者のうち、スケジュールが合わない、オンライン研修を受ける通信環境が十分でないなどの理由で、オンライン研修に参加できない者もいた。また、第2回の研修参加者の中には、日本語母語話者1名を含んでいる。
- ⁽⁷⁾ ビデオ教材は、日本語非母語話者にも理解しやすいよう、できるだけ平易な日本語、字幕などを用いて作成した。ビデオ教材を視聴できるウェブページは、研修に必要な期間、参加者限定で公開した。
- ⁽⁸⁾ 「就労とコミュニケーション」については、外国人就労支援コンサルタント業を担う専門家である浅海一郎氏に、オンデマンドのビデオ教材の作成と、ライブ授業への出講を依頼した。2019年度の訪日研修も同じ専門家が授業を担当している。
- ⁽⁹⁾ 終了時アンケートの引用は、内容が変わらない範囲で、文末、表記、誤用を変更した。