

教師の継続的な学びを支える研修と 学習コミュニティのデザイン

—欧州日本語教育研修会⁽¹⁾の実践例—

近藤裕美子・藤光由子・津田香織・井上美優

1. はじめに

欧州日本語教育研修会は、毎年夏に開催されている欧州⁽²⁾で日本語教育に携わる教師を対象とした少人数制、公募制の集中研修である。2006年に開始されて以降⁽³⁾、2018年現在11回目⁽⁴⁾を迎えた。開始当初は、国際交流基金パリ日本文化会館（以下、MCJP）とアルザス欧州日本学研究所（以下、CEEJA）の共催でCEEJAを会場にし、約1週間の日程で行われていたが、2016年度よりMCJPで2日間の日程となった。2006年から2018年までの12年間、欧州各地25か国から延べ295人が参加しており、長期にわたる大規模な広域研修を実現している。実施にあたっては、MCJPだけでなく、欧州内の国際交流基金の海外拠点や欧州に派遣されている日本語教育専門家、国際交流基金日本語国際センターの専任講師、研修テーマに関する専門家、欧州各国の日本語教師会や大使館の協力も得ている。参加者による各国教師会と連携した勉強会開催など、居住国コミュニティへの「還元」活動が定着していることも当該研修の特徴の一つである。

当該研修は年度によってテーマが異なるものの、その目的として欧州各地で活躍する教師たちが集中研修を通して欧州の日本語教育現場で共通する課題について考え、実践を共有するとともに⁽⁵⁾、参加者間のネットワーク形成につなげることを一貫して目指してきた。

また、研修後の参加者一人ひとりの現場での教育実践と結びつき、教師の継続的な学びに繋がることを意識し、研修会前の準備活動や研修の半年後、一年後の実践共有を含む「日本語教師のための包括的な学びの場」のデザインに留意し、自律的に学び続ける学習コミュニティの構築を試みた。

本稿では、まず2016年から2018年までの3年間の研修の概要を示す。続いて研修の成果を最大限に引き出すための研修前後の学びの場の提供と学習コミュニティの構築について実践を報告する。最後に、過去の参加者がオンラインで参加することで新しい参加者とながり、合同の研修が可能になった2018年度研修のデザインと成果について述べる。

2. 2016—2018年度の研修概要

表1は、2016年度から2018年度の研修の概要についてまとめたものである。また、研修目的は表2の通りである。

表1 2016—2018年度研修概要

	2016年度	2017年度	2018年度
実施日	7月4日～5日	7月6日～7日	7月5日～6日
会場	CEEJA (アルザス)	MCJP (パリ)	MCJP (パリ)
テーマ	グローバル時代の人材育成とビジネスコミュニケーション教育	異文化間リテラシー教育 ×アクティブラーニング ×学びの全身化	学びの全身化 ×教育プレゼンテーション
講師	近藤彩氏・金孝卿氏	渡部淳氏	渡部淳氏・植原久美子氏
参加形態	会場参加	会場参加	会場参加+オンライン参加
参加人数	14名	17名	会場：16名、オンライン：14名
参加国数	7カ国	5カ国	会場5カ国、オンライン7カ国
当該研修参加経験者数		2016年度参加者数：2名	2016—2017年度参加者数 会場：5名、オンライン：9名

表2 2016—2018年度研修目的

2016年度	ビジネスコミュニケーション分野における最新の研究成果と教育実践を紹介し、その知見を欧州の教育現場や職場で文脈化する研修機会を提供する。 同分野に関心を持つ欧州各地の関係者のネットワーク形成を促進する。
2017年度	「異文化間リテラシー教育」×「アクティブラーニング」×「学びの全身化」の概念理解を深め、授業に生かすアクティビティの技法を学びながら、事前課題で振り返った各自の実践のデザインを改良していく。研修終了後は、再設計した活動例を共有し、それぞれの教育現場に持ち帰って新たな実践に応用する。
2018年度	(1) 参加型・表現型の学習活動の体験と探究：参加者は参加型・表現型の学習活動の体験を通じて、コミュニケーション能力を育みながら、深く豊かな学びを実現するための授業づくりを考える。 (2) 欧州日本語教育現場における実践例の検討：最新の教育実践研究から学び、その知見を欧州の教育現場や職場で活用するための方法を探る。

2016年度は、欧州の研修でそれまであまり取り上げられていなかった「ビジネスコミュニケーション」をテーマに取り上げ、ケース学習の体験を盛り込んだ研修を企画した。ケース学習は、ビジネス場面で実際に起きた異文化間のトラブルや摩擦をケースとして教材化し、これに基づき参加者同士が討論活動を行う授業である。この学習活動を通じて、問題解決力や異文化理解力を育成することをねらいとするものだった。当該研修の研修期間は2日間となったが、

限られた時間を効果的に活用するため、また研修を「学習コミュニティ」を作るきっかけとするために、研修前後のサポート、フォローアップに配慮した。詳細は、3で述べる。

2017年度は、参加型の活動のデザイン、特にドラマ技法にフォーカスした研修を実施した。2016年度の研修参加者の実践報告において、ロールプレイなど演劇的手法の活用が、異文化間摩擦をめぐって学生の気づきを促すうえで有効だったこと、それが授業の流れを変えたという指摘があり、これに注目したためである。研修プログラムの一日目、ニュースショー形式のプレゼン技法を体験するセッションでは、2016年度の参加者2名に話題提供者として1年前の研修会での学びやその後の実践について語ってもらう時間を設け、2016年度研修の成果物であるケース集も共有した。

2018年度は、2016年度、2017年度に実施した研修のフォローアップも兼ねており、両年度の参加者がオンラインでも研修に参加できるよう試みた。研修テーマ・内容は、2017年度のをさらに発展させ、2017年度の参加者が研修で得たものを日本語教育の文脈の中に落とし込み、実践したことを土台に、研修のプログラムとして再構成したものも組み込まれた。また、オンライン会議システム Zoom[®] を活用し、一部のプログラムについて、ハイブリッド型（研修会場でのリアル参加+遠隔オンライン参加）⁽⁷⁾ で提供することになった。Zoom は、スタッフと講師との打ち合わせや、事前の勉強会にも活用された。ハイブリッド型の研修については4で詳しく述べる。

3. 2016－2018年度の研修の工夫：研修前後を含む学びの場・ネットワーク構築

2日間の研修の成果を最大限に引き出すことを意図し、研修会企画・運営者は参加者に対して事前課題および事後課題を提案した。

事前課題では、研修内容に関する文献に目を通し、関心を持った点や疑問点を言語化すること、テーマに関する参加者自らの実践をまとめた資料を用意すること、そして簡単な自己紹介を書くことを参加者に求めた。課題の目的は、参加者が自分の実践や問題意識について内省し、研修で学びたい点を明確にしておくことと、参加者同士が事前にお互いの個性や問題意識を知り、交流を深めやすい環境を作ることにあった。そのため、事前課題の提出は参加者全員に求め、提出された課題は研修会前にとりまとめて、電子ファイルで共有した。

事後課題の目的は、参加者が研修会で得た学びをふりかえって深化させ、それぞれの文脈において実践に活かせる形に変えていくことだった。このために、研修会后およそ1、2か月の時間をかけて、成果物の共同制作（2016年度「ケース集」）や研修会の記録とふりかえり（2017年度「共同フォトレポート」）に取り組み[®]、さらにおよそ6か月後には、参加者が研修をうけて更新した教育実践の報告および共有を行った。なお、2016年度の「ケース集」を除いた事後課題は、参加希望者のみが取り組む任意の課題とした。

2016年度研修の事後課題の一つであった実践報告および共有は、参加者のうちの8名による実践に基づいた共同研究に発展した。このプロジェクトは、実践報告者の一人であるコスラ恭子氏（オランダ・アムステルダム応用科学大学）の発案で開始し、2017年度のヨーロッパ日本語教育シンポジウムでのパネル発表（発表タイトル「欧州でのビジネスコミュニケーション教育（ケース学習）の実践と、その振り返り」）、2018年度の日本語教育国際研究大会／ヨーロッパ日本語教育シンポジウムでのパネル発表（発表タイトル：「ビジネスコミュニケーション能力の養成を目指した「ケース学習」の継続的実践－ファシリテーターの役割と学習者の異文化間理解についての考察」）を通じて成果を広く公開しながら、実践と議論を重ねている。

この継続的かつ自律的な取り組みは、欧州日本語教育研修会の企画・運営者に大きな影響を与えた。教師の学びを支援するものとして、また彼らの学習コミュニティの一員として、実践者自身が原動力となって、日々の教育実践をめぐる学びを共同化し、時間をかけてよりよい実践の在り方を探求していく過程を支援する方策を模索した。その結果、2017年度研修の事後課題であった実践共有の機会に実施したのが、Slack を利用したワークスペースの運用と、それを補う形で行なったオンライン勉強会である。以下では、これらの新しい取り組みについて詳しく述べる。

3.1 Slack を活用した共有ワークスペース

Slack は、承認された参加者同士の掲示板などを使ったやりとりが可能なワークスペースを提供するウェブサービスである。ページは無料で作ることができる⁹⁾。ワークスペースへの参加には管理者による承認が必要で、参加に際して求められるのはメールアドレスのみである。

ワークスペースには複数の掲示板（チャンネル）を立てることができ、話題を分けて複数人で議論することが可能になっている。それぞれの掲示板にはテキストを記入するだけでなく、電子ファイルのアップロードもでき、投稿に対しては絵文字などによるリアクションやコメントの追加もできる。

2017年度研修後の実践報告の共有に Slack を活用したところ、参加者同士が自発的に他の参加者の実践をめぐって、質問をしたり、意見を交換したりするなどのやりとりが行われた。投稿の一例を以下に示す。

「シェアしてくださってありがとうございました。私が教えている××大学の学生は学年が上がると、難しい文芸評論などを日本語で読んで（文学部なので）、○○語に訳したりもします。語彙も漢字も知識としては持っています。それなのに、発話、作文など産出が非常に苦手。教師は『文脈化』を意識していますが、あまり効果が上がっていませんでした。直観的に、『言葉の上滑り』をしているからだとは思っていたのですが、昨年夏の研修会まで、対策もほとん

どたていでませんでした。先生が実践のベースとしていらっしゃる柱のひとつ『個人化』の問題ですね。実践例も読ませていただき、自分の立ち位置を整理するのにとても役立ちました。」

この投稿からは、参加者同士の実践共有が実践のアイデアそのものの交換ばかりでなく、自らの実践を振り返る契機としても機能し、学びの機会となっていたことがわかる。

この経験を受け、2018年度研修では研修前から Slack の運用を開始し、事前課題の共有に活用した。その結果、研修開始前から参加者同士による意見や情報の交換が行われ、さらにそのやりとりは、研修期間中及び研修終了後も続けられ、研修の事前課題という枠組みを超えた継続的な活動になった。以下に投稿の一例を示す。

「KP法という言葉に恥ずかしながら、初めてききました。もっと詳しく知りたいなという気になりました。獲得型授業を積極的にとりいれようとしている様子が伝わってきました。また異学年度の交流ができるということころが素晴らしいと思います。確かに、コメント力、パフォーマンス性は即席で身につけるのは難しいですね。得意な子もいれば、苦手な子もいるでしょうし。当事者たちの達成感はどうのような感じだったのでしょうか？」

(実践者による返答)「KP法、わたしも同僚に紹介され昨年度から勉強を始めたばかりです。このプレゼン法を提唱していらっしゃる川嶋直さんの動画をご覧くださいと、だいたいの内容がわかりますので、ぜひ。→https://www.youtube.com/watch?v=Gvfnr0Sq_Do 学習者のプレゼンにも使えるし、文法の授業などでも有効です。」



図1 2018年度欧州研修 Slack ページ (チャンネル「事前課題2 実践シェア」)

なお同ページは、研修前の諸連絡、研修中のオンライン参加者への配布資料の共有、参加者のふりかえりの共有にも利用され、研修後も幅広く情報交換が行われるなど、参加者の継続的な交流と自律的な学びの場を提供している。

3.2 オンライン勉強会

Slack でのやりとりは文字の上での交流が主となる⁽¹⁰⁾が、2017年度研修後の実践共有を進める中で、文字情報を補う解説や実践報告の中で扱われた論点について参加者が集まって話すことのできる環境が必要だと考えるようになった。そこで、Zoom を使用した勉強会を企画、実施した。

Zoom は、複数人によるビデオ通話（会議）を行うことが可能なオンラインビデオ会議システムである⁽¹¹⁾。会議中には、特定の画面を全員で共有したり、共有のホワイトボードといったツールを使って共同で作業を進めたりできる機能を備えている。会議を設定するホスト以外の参加者は、アカウントを取得する等の手続きが必要なく、URL やミーティング ID を入力するだけで簡単に参加することができる。

オンライン勉強会の概要は表3の通りである。開催にあたっては、希望者が参加しやすい時間帯になるように考慮した。開催日に日本に滞在している方からも参加希望が寄せられ、その場合は日本との時差に配慮した。場所を問わず参加が可能であるという特徴を最大限活かした。

また、オンライン勉強会では各回の話題提供者の承諾を得て、実践の語りの部分は録画し、Slack のワークスペース上に「オンライン勉強会」というチャンネルを作って動画のリンクを共有し、リアルタイムで勉強会に参加できなかった場合でも、動画で視聴できるようにした。

表3 オンライン勉強会「2017パリ研修⁽¹²⁾その後の実践を語るシリーズ」の概要

日時	1. テーマ	2. 話題提供者	3. 参加者の居住地 (2を含む)
2018年 5月17日（木） 20：00－21：00	「ケース学習」における協働の話し合いと対話授業について	コスラ恭子氏 (アムステルダム応用科学大学)	オランダ、ドイツ、英国、フランス、イタリア
2018年 7月2日（月） 11：30－12：30	JaFIX 教授法による「学びの全身化」「ドラマ技法」実践の背景	植原久美子氏 (ベルリン日独センター)	ドイツ、ハンガリー、スイス、フランス、日本、イタリア、オランダ
2018年 7月16日（月） 11：30－12：30	たかが点数、されど点数	時本美穂氏 (サピエンツァローマ大学)	イタリア、ドイツ、英国、ハンガリー、フランス、日本

* 表中の時間はすべてパリ時間 (UTC+2)

オンライン勉強会後の気づきのシェア、動画視聴後のコメントの交換にも Slack のワークスペースが活用されている。こうしたビデオ会議システムを活用したオンライン勉強会は、研修参加者がその後の実践や考察を共有し合う場として定着しつつあり、今後も継続して運営していく予定である。

4. 2018年度の研修の工夫：ハイブリッド型研修

ここでいう「ハイブリッド型研修」とは、参加者が会場で会う従来型の研修に加えて、オンラインでも参加の場を確保し、会場（リアル）とオンラインの場が並行して進みながら、双方向でやりとりが行われる研修を指す。2018年度研修においても、オンライン勉強会と同様、オンラインビデオ会議システムの Zoom を使い、会場からの映像を配信し、それについてオンライン上の参加者がチャットでやりとりしたほか、オンライン上で小グループのディスカッションを行ったり、会場の参加者と同じ活動に取り組んだり、会場の参加者と意見交換を行ったりした。会場の研修の流れに沿って、オンライン上では図2（次頁）の3つのフェーズ（場面）を切り替えながら、参加者が研修に参加できるように試みた。具体的な活動例は表4の通りである。

表4 研修中の活動形態と会場・オンラインの関係

活動内容	会場参加者の行動	オンライン参加者の行動	図2
講師の講義	スライドを見る、講義を聞く	オンライン上のスライドを見る、講義を聞く	(1)
体を動かす活動	活動に参加する	会場の様子を見て、チャットボックスにコメントを書き込む	(1)
グループ作業	小グループで話し合う	小グループで話し合う	(2)
グループ発表	発表する、会場・オンラインの他のグループの発表を聞く	発表する、会場・オンラインの他のグループの発表を聞く	(3)
会場・オンライン間の質疑応答	オンライン参加者に質問する、質問に答える	会場の参加者に質問する、質問に答える	(3)

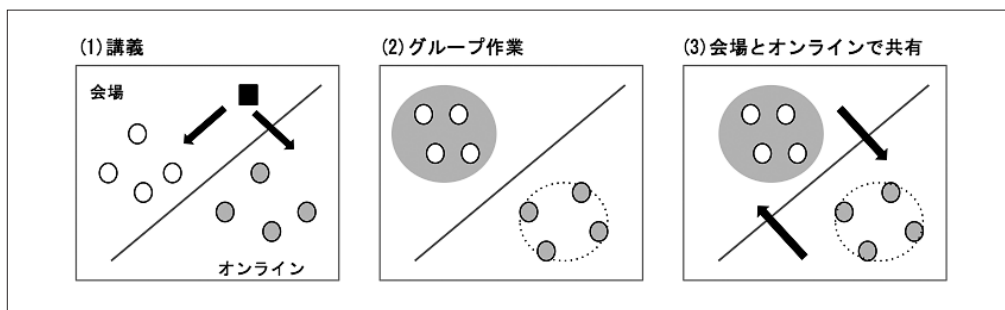


図2 ハイブリッド型研修中のフェーズと会場・オンラインの関係

なお、ハイブリッド型の研修を実現するには、講師のほか、会場のファシリテーター、オンライン側のファシリテーター、会場の機材（カメラ、音声の調整）を扱うテクニカル・スタッフが最低限必要である（図3）。

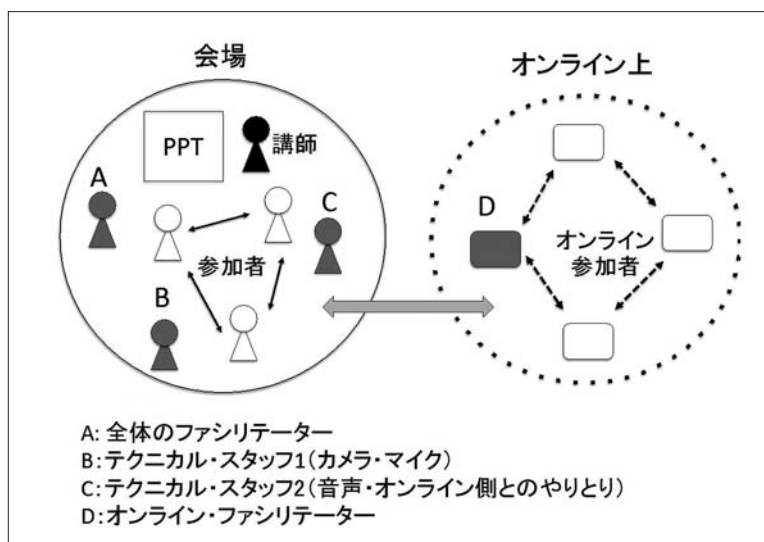


図3 ハイブリッド型研修の関係者配置図

また通常の研修以上に、会場の準備、機材の確保、スタッフの動きの調整、研修の流れの準備（会場とオンライン）に時間と労力を要す。今回は4名のスタッフが会場とオンライン上の作業を分担して行ったが、事前に綿密な作業分担を確認しつつも、当日、臨機応変に対応することが求められた（表5）。

表5 各スタッフの役割

	会場		オンライン	
事前	全体のプランニング・デザイン (講師との調整を含む)	A	Zoom 操作・オンラインの場に慣れる ためのオリエンテーション企画・実施	C
当日	全体のプランニング・デザイン (講師との調整を含む)	A	オンライン上のファシリテーション	C D
	会場機材の操作 (カメラ、マイク、講師のパソコンの画面共有等)	B	参加者へのテクニカルサポート	D
	音響・スライドの操作 (ミキサー、プロジェクターの画面切り替え)	C	記録 (録画・録音)	D
			オンラインから会場への橋渡し・フィードバック	C

このように従来の同一会場に集まって行う研修以上に準備時間と労力、スタッフ間のチームワークが必要だが、ハイブリッド型の研修により距離を超えた研修の参加が実現できたこと、かつ会場とオンライン上で同時並行で進みながら双方向の交流ができたことは大きな収穫であった。実際に参加者からは以下のようなコメントが挙げられた。

- ・オンライン参加というとオブザーバーというイメージがありました。ところがリアル参加の皆さんと一緒に研修で学ぶことができ予想外の研修参加となりました。
- ・勉強会や会議の可能性が大きく広がったと思います。
- ・オンラインで参加していても、扱われた内容は思考を促すものでしたし、オンライン参加者同士のやりとりからも学びがありました。グループでのアクティビティの体験もでき、大変充実していました。

また、オンラインだからこそ経験できることがあり、それが新しい気づきにつながったという指摘もあった。

- ・現場に足を運ばなくても参加できるというありきたりなメリット以外に、参加してみると、状況を客観的に見たり、オンラインならではの参加の仕方を考えたりすることができたので、非常によかった。

特に2018年度の研修では、2017年度の研修参加者は前年度会場（リアル）で体験したことをオンライン上で追体験することで、研修全体の流れや各活動の意図に対する理解の深まりにもつながったようである。

ハイブリッド型の研修は、今回初めての試みだったこともあり、オンライン上でのファシリテートの仕方や会場での流れに応じたオンライン上での活動の工夫など改善すべき点があった。一例として、講義の場合は問題がないが、グループワークや体を動かす全体での活動の場合に、観察者として関与するのか、あるいはオンライン側でも同様の活動を行うのかの見極めがある。この点については、会場で行われる活動と並行してオンライン側の活動の流れのデザインを事前に綿密に行う必要を感じた。また、会場での研修が進行する中で、オンラインの参加者の関与（発言）や会場とオンライン上の参加者の意見交換等の交流については、現場の状況を見ながら随時対応していったが、この点についても事前に研修デザインに組み込んでおくと、より効果的なオンライン参加や会場とオンラインの参加者間のより積極的な交流が望めるのではないだろうか。

上記のような改善点はあるものの、同時に研修形態の幅が広がり、研修をデザインしていく上で可能性がさらに高まったことは大きな収穫である。また、オンライン参加が可能になったことで、遠隔地に住む教師が参加しやすくなった。加えて、経験者の連続研修参加がより容易になったことから、教師の成長への継続的な支援の実現がより容易になったと言える。

5. まとめと今後の課題

2017年度、2018年度の欧州日本語教育研修会では、学習者が主体となる授業スタイルや自律的市民を育てる教師の役割と資質をテーマとし、講師より最新の実践研究の知見を学ぶ機会を参加者に提供した。その内容には、実践報告の成立条件についての解説と提案が含まれており、談話、実践、実践研究の側面を持ったコミュニティの意義（渡部 2017）が語られていた。

佐藤（2015）も、教師が成長を続けるには専門家としての教師の学びの共同体が不可欠であるとし、それを教師たちが自律的に築くことと、そのような教師を機関や社会が支援することの必要性を述べている。佐藤は現代において求められる教師像の在り方をドナルド ショーンの示した「反省的实践家（reflective practitioner）」に同定している。「反省的实践家」とは現実に向き合い、知識と経験を統合しながら「行動の中で省察する（佐藤 2015：71）」者であり、「実践の省察と熟考を通じて学び続ける（佐藤 2015：73）」者である。

本報告で扱った欧州日本語教育研修は、そのような教師の成長を Slack や Zoom といったオンラインのツールを活用することで支援する一例を示した。その結果、研修時のつながり（点）から、参加者同士の距離を超えたつながり、ひいては過去と現在の研修参加者を包括的につなげるものに進化させることができた。

今回は試験的な試みであったが、今後のさらに新しい研修デザインの実践に繋がる可能性が感じられ、研修を企画・実施した報告者にとっても大きな学びの機会となった。参加した教師たちが教育現場での実践研究と他者との協働を通じて主体的に学んでいくように、教師研修実

施者自身も日本語教育のグローバルコミュニティの一員として、所属機関や居住国といった枠を超えて共に学んでいく存在である。研修の企画実施に携わる者として、(1)参加者が出会いと交流を楽しみながら、互恵的継続的に学んでいける場のデザイン、(2)「学びの共同化」(渡部ほか 2015: 18)を促進するファシリテーション、(3)持続可能な運営体制と効果的なテクノロジーの活用について共に学ぶ機会を広げていくことを提案したい。

〔注〕

- ⁽¹⁾ バリ日本文化会館は、2016年度より「欧州日本語教師研修会」から「欧州日本語教育研修会」に名称を改めている。理由は、現職教師に限っていた参加資格を、ビジネスパーソンや大学院生にも広げたためである。ビジネスの現場の視点、学習者の視点、教師の視点を出し合う場にするという企画意図に沿った変更だった。2017年度、2018年度においても、欧州の次世代日本語教育人材育成に貢献するという戦略的長期的方針のもとに、指導教員の推薦を得た大学院生の参加を受け入れている。
- ⁽²⁾ ここでは「欧州」とは、国際交流基金ホームページ「日本語教育 国・地域別情報」に掲載されている「西欧地域」とブダペスト日本文化センターが管轄している「東欧地域」を指す。
- ⁽³⁾ 当該研修会開始当初の状況については、近藤(2009)に詳しい。
- ⁽⁴⁾ 諸事情により、2011年度は開催されなかった。
- ⁽⁵⁾ 2010年度の研修の成果は以下の論集にまとめられた。
国際交流基金バリ日本文化会館(2011)『ヨーロッパの日本語教育の現状—CEFRに基づいた日本語教育実践とJF日本語教育スタンダード活用の可能性—2010年度CEFR-JF日本語教育スタンダード論集』
<<https://goo.gl/ijgk5J>> (2018年9月1日)
- ⁽⁶⁾ Zoomの概要については以下のウェブページを参照のこと。
<<https://zoom.us/jp-jp/about.html>> (2018年11月20日)
- ⁽⁷⁾ 本稿では、筒井(2017)や田原(2017)に従い、4で触れているように、会場(リアル)とオンラインの場が並行して進みながら双方向でやりとりが行われるという意味で「ハイブリッド」という用語を使用している。
- ⁽⁸⁾ 以下のページに公開されている。
『2016年度欧州日本語教育研修会 ケース集～ビジネスコミュニケーション教育のリソース作成の試み』
<<https://sites.google.com/site/nihongomcjp/home/kenshuu/autre/alsace/>> (2018年9月1日)
『2017年度欧州日本語教育研修会成果物 「共同フォトレポート」』
<https://sites.google.com/site/nihongomcjp/home/kenshuu/autre/formation_enseignants_jp_europe/session2017> (2018年9月1日)
- ⁽⁹⁾ 様々な機能を備えた有料のプランや法人向けのサービスも用意されている。
<<https://slack.com/intl/ja-jp/pricing>> (2018年9月1日)
- ⁽¹⁰⁾ Slackには音声通話とビデオ通話の機能が搭載されている。無料サービスでは一対一での通話ができる。
- ⁽¹¹⁾ バリ日本文化会館日本語事業部が取得したプロアカウント(有料)では、最大100人の参加者による会議を開催できる。基本アカウント(無料)でも、100人の参加者とのビデオ通話が40分間可能である。
- ⁽¹²⁾ 2017年以降はバリで本研修を行ったため、通称「バリ研修」と呼ぶこともあり、勉強会のタイトルが「バリ研修」となっている。

〔参考文献〕

- 近藤裕美子 (2009) 「在欧州日本語教師のための広域研修－欧州日本語教師研修会実施報告－」『国際交流基金日本語教育紀要』5号、165-171
- 佐藤学 (2015) 『専門家として教師を育てる－教師教育改革のグランドデザイン』岩波書店
- 田原真人 (2017) 『Zoom オンライン革命!』秀和システム
- 筒井洋一 (2017) 「ハイブリッドワークショップの創造と展開－オンラインとリアルの越境－」『デザイン学研究特集号 イノベーションデザイン論－デザイン学の飛躍』第25号第1号、98-108、日本デザイン学会
- 渡部淳・獲得型教育研究会編 (2015) 『教育プレゼンテーション 目的・技法・実践』旬報社
- 渡部淳 (2017) 「研究コミュニティの3つの側面」2017年度欧州日本語教育研修会用配布資料