

中堅日本語教師の「研修」を考える

日本語科 専任教授 八田 浩野

・要旨

日本語学校などの日本語教師集団を考えた時、構成員である教員一人ひとりの技術や能力の向上とその集団特有の業務への習熟は集団（組織）の教育の質の維持や向上に不可欠である。また、日本語教師個人が成長しつつ仕事を継続するためにも、能力の向上は不可欠である。それを実現するためにはとりわけ中堅日本語教師の研修が必要であると考え、2つのアンケートを通して、そのあり方を模索した。

・キーワード

中堅教員、研修、研究活動、協働、計画策定能力、問題解決能力、指導力

1. 調査研究の動機と目的

1-1. 動機

本稿執筆の動機は二つある。一つは一人の日本語教師として仕事に対する意欲を持ち続けるにはどうすればいいかということを考えてきたこと。もう一つは本校日本語科のグループ主任の一人として、安定的な教育の質を保つためにはどうすればいいかということを考えてきたことである。

日本語教師の仕事が続けていく原動力になるのは何かと考えると、「教師としての使命感」「経済的安定や収入の確保」「仕事の面白み」など、さまざまな要因が挙げられる。それらが複合して、一人の人間が教師の仕事が続けていけるのだろうが、その根本には「日本語教育という仕事に対する熱意」を継続することが必要だろう。語学教師として、私たちは日々学習者の語学習得における成長を支援している。その学習者は自らの日本語力が伸びることに喜びを感じているのではないだろうか。それをサポートする教師も、昨日より今日、今日より明日の授業がより良いものとなっていけば、それは仕事の喜び、熱意の継続につながっていくだろう。「授業の化石化は探究心の停滞」で、「教師としての成長は『自分の未熟さを認めること』から始まる」のであり、「未熟さを認めることができれば、その状態から脱却し、向上を目指そうという気持ちが生まれ」（横溝, 2021, p. 5）るであろう。その意味で、「学び続けていける仕事のシステム」を教師個人が作ってあげることが大切なのではないか、それはどのように組み立てればいいのかのだろうか。

本校のような日本語教育機関にはさまざまな教師が存在する。経験年数、本校就職前に

勤務していた機関の有無や種類、常勤か非常勤か、年齢、出自などだけでなく、どのような形で日本語教育について学んだかも違っている。

昭和60年(1985年)に出された「日本語教育施策の推進に関する調査研究会」の報告「日本語教員の養成について」に基づき、同年筑波大学と東京外国語大学に日本語教員養成のための学科が設けられた(文部省,1992)。前後して日本語教師になった世代は大学で専攻したのではなく、民間あるいは国立国語研究所などの研修を修了している。その後、大学の日本語教員養成課程設置が広がるに従って、主専攻あるいは副専攻として日本語教育を学んだ世代も増えてきたが、それ以外の専門から日本語教育に入る者も多い(文化庁,2012)。そのようなさまざまな背景の教師がいる日本語学校では、それらのさまざまな教師が提供する「教育の質」を確保し、質の保たれた教育を継続して実施することは重要な課題と言える。

大学などの高等教育機関では、すでに研究者としてある成果を挙げている教師が採用されるだろうが、日本語学校の場合は養成コースや日本語教育関係の学科や研究科を卒業・修了したばかりの未経験者を採用することも多い。そのため、学校内で教員の知識や技能の向上を促すことが、学校の教育の質全体を左右することになる。ある学校の教員組織の全体像は、定年退職、中途の退職、出産・育児・介護などの一時的離職などにより変動するが、その変動にかかわらず、授業の質を確保し、向上させていくためには現職の教員研修が要となるだろう。

本校は2020年に創立40周年を迎えた。創立後の約10年は教員の移動も多く、カリキュラムも変化が多かったが、創立直後から教科書の編纂を試みるなど積極的な教育活動を進めてきた。1990年代以降は専任教員の多くが定着し、以後20年以上にわたってそれらの専任教員によりカリキュラムの開発や教科書作成など、多くのプロジェクトが実施されてきた。現在は世代交代の時期にあり、どのような形でそれを実現していくのかが問われている。世代交代は教員組織の変化を意味するが、どのような理由で組織が変化したとしても、学校は教育活動の質の確保や向上を目指さなくてはならない。そのためには学校が組織として教員一人ひとりのキャリアデザインをも支援し、実現させる仕組みを構築していくことが重要なのではないだろうか。本校の場合、それには中堅の教員の研修を充実していく必要があるのではないかと考えている。

また、2019年に「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」(文化審議会国語分科会,2019)(以下「報告」と略す)が出されて以降、各教育機関の教員養成、中堅研修、主任研修はこの「報告」に大きく影響されるようになってきている。このような状況に対応するためにも、教員研修のあり方について問い直す時期が来ていると言えよう。

1-2. 目的

本考察には2つの目的がある。まず一つは日本語教育機関が質の高い教育を実施できる教員を育てていくにはどのような体制が必要かを考えることである。その際、特に中堅の教員に対する研修のあり方は、大きな鍵となると考えている。

現在、日本語教育をめぐる状況の変化により、中堅日本語教師（以下「中堅」または「中堅教員」とする）に対してもその能力の向上が求められている。すでに文化庁委託日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業においても、いくつかのカリキュラムが開発されているが、中堅に対する体系的な研修の機会はそう多くないと思われる。その原因として中堅教員の研修のあり方が各教育機関の状況や、教員一人ひとりの状態に大きく影響されること、中堅に求められる能力が多岐にわたることが挙げられるだろう。ここでは中堅教員に対するより有機的な研修実施の可能性を探りたい。

もう一つの目的は、教員個人の「資質や能力」の向上の方途を探ることである。一人の教師として、あるいは仕事をする人間として、仕事への意欲を持ち続けるためには、その仕事の分野で自分の能力が向上していること、上達していることの実感が大切なのではないだろうか。初任者は教室活動や授業実施における課題が明確で、それを解決することによって、教師としての能力の向上を実感できるのに対し、中堅教員は何か足りないことを感じながらも、問題点を分析することも、改善の方策を探ることも難しいのではないだろうか。しかし、そのような不安や漠然とした問題意識を明確にし、改善の方策を立てることができてこそ、自らの進歩を感じ、仕事を続ける喜びを持てるのではないだろうか。

2. 調査の概要

2-1. 各教育機関の研修の現状についての調査

前節で述べたような動機と目的で2つのアンケートを実施した。

まず、他の教育機関に所属する先生方に研修について Google フォームを用いてアンケートを行い、6名からの回答を得た。また、本校については筆者ができるだけ客観的な視点で同じアンケートに記入した。実施は2021年6月である。アンケート名は「日本語教師【中堅】に対する研修について」であるが、以下「アンケート1」（資料1参照）と略す。

並行して本校の専任教員にも Google フォームを用いたアンケートを実施した。実施は2021年6月で、17名の専任教員から回答を得た。アンケート名は「教員研修と研究体制についてのアンケート」である。以下「アンケート2」（資料2参照）と略す。

3. 調査結果と分析

3-1. アンケート1の結果と分析

アンケート1は各校の研修体制、内容、形態、課題などについて質問をしたが、その結果からいくつかの共通点が確認できた。

3-1-1. 「中堅」教員に対するさまざまな理解

「報告」では中堅教員を「日本語教師として初級から上級までに技能別指導を含む十分な指導経験（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」としている。2,400単位時間は、例えば週15コマの授業を

1年に40週、4年間継続して実施すると達成できる時間数である。

これに対し、アンケートでは3～5年は1名、3年～10年が1名、他は5年から最大20年までが「中堅」との回答であった。「中堅」の幅がかなり広範囲にわたることがわかる。これは各機関の教員の年齢構成や勤続年数、業務内容などによるものではないかと推測した。

3-1-2. 研修の体制について

実施している研修形態では7名全員が「実務を通して先輩教員が個人的に指導している」と回答した。これはいわゆる「OJT」と言えよう。しかしながら、「実務を通して、学校で決められた計画に基づき指導している」は1名であった。設問が不十分だったために、この「先輩教員が個人的に」する研修・指導の内容がどの程度段階的、計画的なものかは確認できなかったが、教育機関があるプログラムを策定しているものではないようである。

日本語教育の現場ではないが、厚生労働省の「能力開発基本調査」(厚生労働省, 2021)の中の調査項目では、「計画的なOJT」の実施率の調査はあるが、単なる「OJT」の実施率の調査はない。これは、OJTとはある「計画性」を持ったものであるべきだという考えに基づくものではないだろうか。参考資料の「用語の説明」によれば、「計画的なOJT」とは「日常の業務に就きながら行われる教育訓練(OJT)のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう」となっている。日本語教育の現場は一般企業に比べて、まだまだ計画的な研修や能力開発が実施されていないのではないだろうか。

そのほか、さまざまな機会を利用して研修を実施していることが分かったが、比較的少なかったのは「学校外へ継続的に研修に行く」というものであった。

3-1-3. 研修機会の確保・保証について

2名が「十分・ほぼ十分」という回答であった。

3-1-4. 研修の内容

授業運営の向上や、現在の状況に合わせた「オンライン授業関連」の研修を実施したり勧めたりしている場合が多かったが、「カリキュラムデザインやコース運営のための研修」「マネジメント」「日本語教育関連の制度などを知る」「教員のリーダーとしての研修」「外部との協働的事業を実施する力」なども必要と考えられている様子が窺える。

3-1-5. 中堅教員に必要な能力

自由記述で「中堅教員の教育能力の向上」について意見を求め、3名からの回答を得た。示唆的であると感じたのは、3名の回答が全て他者との関係性の上に自身の指導力、能力の向上を図るという点を指摘していたことである。

実際の回答の文面は以下の通りである。

「他校の方との情報共有、情報交換等を経て、刺激を受けることが能力向上に大きく資すると思います」「自分自身の得意不得意の見つめなおしが必要。それを促すために他人の視点での指摘を受ける機会も必要」「同僚教員の指導力向上（特に非常勤の先生方に対して）」

3-2. アンケート2の結果と分析

アンケート2は「教員研修と研究体制についてのアンケート」というタイトルで実施した。研修、研究活動、日常業務を明確に区別して運営されているとは言いにくいためである。そのため「研修」とは校内のOJT、講師やアドバイザーのいる「研究会、研修会」「長期研修」への参加を指し、「研究」とは個人あるいはグループで行う研究活動で、校内の「研究活動報告」「紀要執筆」もここに含むと注釈をつけたが、定義が明確に伝わっていない部分もあった。回答者の日本語教師としての経験年数は限定していない。

3-2-1. 日本語教師歴について

20年以上が41.2%（7名）、5～10年未満が35.3%（6名）なのに対し、10～15年未満、15～20年未満が各5.9%（1名）とアンバランスである。経験年数の調査ではないが、「平成29年度国内の日本語教育の概要」（文化庁，2017）の年代別日本語教師数の調査の20代から50代までの割合を見てみると、20代が6.0%、30代が10.2%、40代が15.8%、50代が17.7%である。この30代、40代の教員の経験年数がどのぐらいかは不明だが、ある程度日本語教師を継続している教員と考えれば、本校は10年～20年の経験年数の教員の比率はかなり少ないのではないかと推測できる。

一方、自分を「初任」「中堅」「ベテラン」のどこに当てはまるかと質問したところ、初任は3名、中堅は8名、ベテランは6名であった。経験5年以上でも「初任」、20年以上でも「中堅」と考える者もいるということだろう。

この結果から、本校教員の「中堅」教員という意識は、「報告」の規定する「経験3～5年、2,400時間の指導経験」というものとはかなり異なることが確認できる。

3-2-2. 日本語教師としての能力の養成

養成機関での研修などを除くと、「実務を通して自分で」（15名）が最も多く、ついで「実務について先輩からの指導を受けて」（14名）、「学校内のプロジェクト」（7名）、「学校内での研究活動」（6名）という結果となり、校内での実務を通して能力の向上を図ってきたと考える教員が多数を占めた。また、役に立った研修形態、内容としては「授業見学」「教師間での意見交換」「新人研修の模擬授業参加」「ワークショップ形式の（学外）研修」などが挙げられた。

関連がある項目として「自分が長けていると思う能力」を問うたが、やはり「対面授業」「スケジュール作成」「教材作成」など、実務に関連する能力を挙げる者が多かった。それに加えて「新しい知識や考え方を仕事に取り入れること」（5名）「新しい技術を仕事に取り入れること」（4名）「コースの問題点の分析や改善」（3名）のようなコース運営に関わる能力

を挙げる教員もおり、「教員間の調整やコーディネート」（2名）といった人間関係調整能力を挙げる者もわずかだがあった。

3-2-3. 「不足している」と自覚する能力

自由記述であり、回答はかなり多岐にわたっている。特徴的な傾向は見られないようだが、「ICT 関連」「学習者支援や学生指導」「授業改善、教授法」「日本語教育に関する知識や最近の動向についての知識」「問題解決能力」などが挙げられた。

3-2-4. 希望する研修内容

希望する研修内容としては、オンライン教材開発、漢字指導、CEFR、他校の取り組みを知ることなどが挙がっていた。

「報告」や「アンケート1」と大きく違いが現れたと感じた点は、それらではマネジメントや他者との協働、調整能力や問題解決能力が必要と考えられているが、現場の教員が希望しているのは、やはり具体的な教材開発や指導法の研修であることだ。

この差異の原因としては、現場の教員が実際の業務に応用できる実践的な内容の研修を期待していることがまず挙げられるだろう。日々直面している課題を解決するためのヒントを研修から得たいと考える教員が多いのだろう。しかし、それだけでなく、中堅教員に求められる能力が、日本語を教えるための一つ一つの具体的な知識、能力が身につけていることを前提とした上での、計画の策定、問題点の解決、他者への助言、他者との連携や協力といった問題解決や人間関係に関わる、いわば「目に見えにくい」力であるからなのではないだろうか。

3-2-5. 本校の研修体制や研究活動に対する意見

「十分ではない」と考える教員が80%を超えた。参加しやすい研修のあり方としては「勤務時間内に参加」「当日の業務の軽減」（各11名）、「代休取得」（4名）など業務を軽減することへの要望が多かった。形態としては「外部講師による校内の研修」を希望する声が多かった。

本校では校内で年1回、「研究活動報告」を実施している。これは、個人またはグループで行った研究活動をオンライン上で公開し、教員が閲覧して意見や感想をオンライン上で述べ合うものである。また、毎年紀要を発行しており希望者が執筆するが、執筆希望者がいない場合は順番で執筆にあたることにしている。

このような校内の研究活動に対しては、「義務的になっている」「負担だ」という意見もあった。その背景には「日常の業務だけで手一杯だ」ということがある。意見の中にも「ワークライフバランスをとりながら研究もできる仕事量」を希望したり、「日々の業務で疲弊してしまわない体制づくり」を求めたりする声が多かった。

4. 日本語教育をめぐる現状

4-1. 「中堅」日本語教師とは

4-1-1. 「中堅」日本語教師に求められる能力

すでに見てきたように、「報告」にある【中堅】の定義と現場の中堅教員の認識には若干の差がある。では、「報告」では中堅教員にはどのような能力が必要だと言っているのだろうか。「報告」の中では、日本語教師に求められる資質・能力が初任（各活動分野）、中堅に分けて述べられている。中堅に求められる「技能」として挙げられているのは以下の7項目である（文化審議会国語分科会, 2019）。

【1 教育実践のための技能】

- (1) 学習者及び関係者のニーズを踏まえ、日本語教育プログラムを策定し、運営することができるとともに、学習者の属性やニーズ等の変化に応じて臨機応変に日本語教育プログラムを調整する能力を持っている。
- (2) 日本語教育プログラムの中長期的な指導計画を策定する能力を持っている。
- (3) 日本語教育プログラムの目標に応じた学習者の学習時間、到達目標に合致した教材を選択・作成できる。
- (4) 日本語教育プログラムを実施し、点検・評価を行い、改善を図る力を持っている。
- (5) 日本語教師（初任）及び日本語学習支援者に適切な助言をすることができる。

【2 学習者の学ぶ力を促進する技能】

- (6) 学習者の日本語能力を適切に把握・分析し、効果的な学習方法や教材等について多様な選択肢を提示することができる。

【3 社会とつながる力を育てる技能】

- (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。

これらを俯瞰してみると、「点検・評価し、改善や調整を図る」力、「他者（他の教師、学習者、支援者、他機関・団体）と協力して課題を遂行、または解決する」力が求められていると言えるのではないだろうか。

さらに「報告」では、これらのことを遂行するために必要な広汎な知識、他者との協働を円滑に進めるための真摯で前向きな態度を中堅教員に求めている。

4-1-2. 中堅研修

2018年度から文化庁により「日本語教育人材養成・研修カリキュラムなど開発事業」が行われており、このなかには「日本語教師【中堅】に対する研修」として、いくつかのプログラムが計画・実践され、報告されている。それらが目標としている教師像、あるいは資質・能力にも、「報告」の指針が反映されている。

全日本学校法人日本語教育協議会（全学日協）の中堅研修プログラムでは「中堅教師」を「教育プログラムの調整ができ、学習者の分析や指導ができ、初任への指導もできる」「学校行

事の切り回しや他の専任・非常勤のマネジメントにも長けている」「頼りになる専任」と言っており研修の目的を「①教育（教務）と教育マネジメント（学務）に関わる技能・能力・知識の面で高い成長を目指す」「②様々な気づき・課題発見・課題解決によりリーダーとしての資質を磨く」としている（文化庁, 2020）。

日本語教育学会の「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）」では「これまでの自らの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・機関等と協働して問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いか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」「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なるための『経験学習のサイクル』を発動させることができる」人材の育成が必要であるとしている（文化庁, 2021）。

一つの教育機関の中での中堅研修の報告では長沼スクールの「中堅日本語教員研修カリキュラム・教材の開発」があるが、このなかでは最大の目的を「教育イノベーションの担い手の育成」としている。ここでは教育イノベーションを「①教育上の新しいアイデアや実践を生み出す創造的な過程」「②新しいアイデアや実践が教育の分野に採り入れられ、教育の効果を高めていく過程」「③教育効果を高める潜在的な能力を有する何らかの新しいアイデアや実践そのもの」ととらえ、「教育イノベーションへの行為は教育組織の内部で開始されることが望ましい」としている（文化庁, 2020）。ここでは組織の中から変革を促し、それを実践する能力を持つ教員を育てていこうという意図が読み取れる。

このような各団体の中堅研修の趣旨やプログラム、報告を見てみると、「報告」で示された内容を、いかに現場に合わせて組み立てていくか、ということに工夫がされているのがわかる。

4-2. 「公認日本語教師」

「公認日本語教師」の資格制度については、2021年8月20日に文化庁から「日本語教育の推進のための仕組みについて（報告）～日本語教師の資格及び日本語教育機関評価制度～」が出された。それによれば、「日本語教育能力を判定する試験の構成は二つに分けるものとする。筆記試験①は日本語教育の実践につながる基礎的な知識を測定する試験、筆記試験②は現場対応能力につながる基礎的な問題解決能力を測定する試験」である（文化庁, 2021）。筆記試験②は前項で見た中堅研修の内容とも重なる部分があるだろう。

今後、「公認日本語教師」試験が実施されとなれば、さまざまな研修は現役日本語教員の公認日本語教師資格取得に向けて舵を切っていくことになると思われる。しかし、中堅教員に期待される実際の能力と試験に合格するという事は必ずしも一致しないだろう。せっかくの研修が筆記試験対策にならないように期待する。

5. 考察と問題点の整理

以上2つのアンケートと「報告」そして文化庁の研修カリキュラム等開発授業による研

修事業を概観して、気づいた点を挙げる。

まず、中堅教員に求められているのは、「計画策定能力」「問題解決能力」「人材育成能力」など、業務を遂行し、改善し、再構築する力だと言えるのではないか。しかしながら、「報告」の示す「日本語教師【中堅】」の資質・能力と、現場の教育機関で期待される「中堅教員像」、各教員が習得したいと考える能力の間には差があると言える。「報告」で示された資質・能力は多様な日本語教育の現場に対応するべく広汎な分野にわたっており、期待している技能もかなり高度なものに思われる。現場の教育機関では期待している能力は共通しており、「現実の教育運営をよりよいものにしていく力」を求めていると言えよう。その中には、目の前の学習者に向き合った時の問題や課題の解決法、明日の授業に直結する知識や技能の向上も含まれ、これらは初任の教員だけでなく、経験のある教師にとっても課題であると言える。

そこで、これからの日本語教育機関のあり方や日本語教師の成長を考えるにあたっては3つの点を考えていく必要があるだろう。それは「各教育機関において、(中堅)教員のステップアップを図るためにはどうすればいいか」「教員自身が納得のいく仕事をしていくためにはどうすればいいか」そして「教員個人と教育機関の目的や課題をどう合致させていくか」ということである。

6. 提案

前節でのべた課題の解決に向けて、いくつかの提案を行いたい。

6-1. 業務総体の可視化

各教育機関における問題解決のためには、まず、どのような業務がどのように遂行されているのか、教員間に共通認識を持つ必要がある。そのためには、各教育機関においてどのような種類の業務がなされ、それぞれの仕事に「初任」「中堅」「ベテラン・主任」がどのように関わっているのかを、洗い出してみてもうだろうか。教育運営、学校行事運営、学生指導など、教員の関わる仕事を洗い出し、何ができれば初任段階、中堅段階、ベテラン段階の仕事なのか、例えばワークショップ形式で教員全員が考えてみるなどのチャンスを作るのも効果的なのではないだろうか。

その上で、「初任」から「中堅」に進むためには、何が必要かを考えたり、学校全体の課題を考えたりすることにより、組織内部の課題を可視化し、共有することができるのではないだろうか。

6-2. 複合的な研修方法、体制を構築

前節の可視化をもとに、「何を」「どのように」向上させていくのかを体系化させる。一つ一つの課題について、組織内部での研修で行えること、外部研修を利用すること、研修以外の繋がりを利用すること、を具体的に明らかにし、それらの方法を組み合わせていけば、

より効果的に教員の能力の向上が図れるだろう。その際には、一つの組織ではできないような課題を解決する「定番」の研修を上部組織が定期的で開催するような体制を作っていくことも必要なのではないだろうか。たとえば、「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）」や「日本語教育協議会の中堅研修プログラム」などが、毎年あるいは隔年にでも行われれば、計画的に教員を派遣することも可能だろう。

また、発表されている研修報告などを読むと、他の教育機関の教員と関わりをもつことにより、自分の職場内では得られない視野を得られ、新たな手法、視点を得ることができたという意見が散見される。現場の具体的な課題は伝えにくいことも多いが、共通する経験や悩みもあり、さまざまな教育機関に在籍する教員同士の横の繋がりを模索していくことも、現場で成長するために役立つだろう。

6-3. 変化に対応する柔軟な組織運営

教員が学んだことを実践できる場を作っていくことは教員の資質・技能の向上のためにも、また、組織の問題解決のためにも大切なことである。教員個人の研究活動を活性化させ、キャリアプランを意識し実践できるように、組織として支援する体制が必要であろう。そのためには組織には変わっていくことのできる柔軟な体制作りが必要となる。また、教員側には組織内部を変えていく実践力が必要であろう。組織内部に新しいことへの挑戦を受け入れる余裕、異なる意見を受け入れる素地、思っていることを口に出せる環境を意識的に作っていくことが必要だろう。

6-4. 教員個人の成長戦略

教員自身が自分を客観的に自己評価する機会を設けることも大切なのではないか。すでにいままでに発表されている中堅研修の資料の中にも各種の「チェックシート」がある。そのような既存のものを利用したり、個人の課題をチェックシートにまとめたりして、経年的に自己評価できるシステムを作ってみてはどうだろうか。組織によっては、統一したものを作成し、教員全員が同じ項目で自己評価をすることも可能だろう。

その上で、評価項目のどの部分を、いつ強化していくかを定め、具体的な目標と計画を各自が作っていくこともできるのではないだろうか。

7. まとめ

今まで見てきたように中堅日本語教師にはさまざまな能力の向上が期待されている。このような項目を見ただけで「自分にはとてもできない」と思ってしまう教員もいることだろう。しかし、要は日々の積み重ねである。中堅日本語教師の研修はパッケージになったある研修を「修了」すれば「終了」なのではない。「外部で学ぶ→内部にフィードバック、反映させる→外部に発信」「実践→目標の再設定→実践」「知識を獲得する→技能に反映させる→新たな知識を獲得する」といった円環状で少しずつステップアップが可能になるだ

ろう。

4-1. で見た「報告」における「日本語教師【中堅】に求められる資質・能力」も確かに多岐にわたり、これを見ただけで自信を失う日本語教師もいることだろう。しかし、このリストの利用の仕方については非常に示唆的な意見がある。それは「自身の固有の経験や日本語教育に対する考え方にもとづき、資質能力のリストを自分なりに解釈すること」「自身が何のためにどのように変容したいかを考えるための素材としてリストを捉えることにより、自身の教育実践や実践の省察の中で、資質・能力のリストを活用すること」であり、つまりこのリストを「準拠枠」ではなく「参照枠」として捉え、活用することである（館岡，2021）。自分が伸ばすべき能力は何で、何を目標としてそれをしようとしているのかを明確にする手段としてこのリストを活用すればいいということだろう。

中堅教員にとって研修とは、日本語教師である限り常にステップアップしていく姿勢を身につけること、それを実践していくことであると言えよう。それゆえ、「経験何年目までに」あるいは「何歳ぐらいまでには」終了しなくてはいけないというものではない。すでに述べたように、日本語教師には多様なバックグラウンドを持つ者も多い。また、女性が多い職場も多く、どうしても出産、育児、介護などで一時的に中断せざるを得なかったり、仕事を継続していたとしても十分に時間を割けなかったりする場合もあるだろう。教員のライフサイクルに合わせて、「できるときに」「できるところから」始められる研修でなくてはいけない。そのような現場の現実に応じた人材育成を考える必要がある。多様な背景を持つ教員の集まった組織がもつ強みを生かせば、多様な学習者を指導する日本語教育の現場によりふさわしい教師集団になれるのではないだろうか。

長期的で柔軟な視野に立ちつつ、目標を明確にした研修のあり方を模索することで、問題解決能力と自己評価能力を持ち、周囲を巻き込み、他者と協働して教育を進めていく力をもつ教師の揃った組織を作り上げることができるのではないだろうか。

参考文献／参考 URL

厚生労働省（2021） 令和2年度「能力開発基本調査」

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_19368.html

館岡洋子（2021）『日本語教師の専門性を考える』 ココ出版

文化審議会国語分科会（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」文化審議会国語分科会

https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/kokugo/kokugo_70/pdf/r1414272_04.pdf

文化庁（2000）「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

https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_suishin/nihongokyoiku_yosei/pdf/nihongokyoiku_yosei.pdf

文化庁（2012）「日本語教員等の養成・研修に関する調査結果について（報告書）」日本語教員等の養成・研修に関する調査研究協力者会議

https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/nihongo_kyoin/pdf/hokokusyo.pdf

文化庁（2017）「平成29年度国内の日本語教育の概要」

https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_jittai/h29/

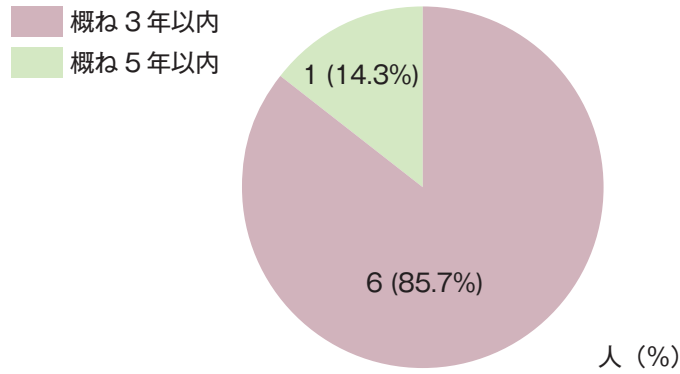
文化審議会国語分科会（2020）「日本語教師の資格の在り方について（報告）」

https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kokugo/hokoku/pdf/92083701_01.pdf

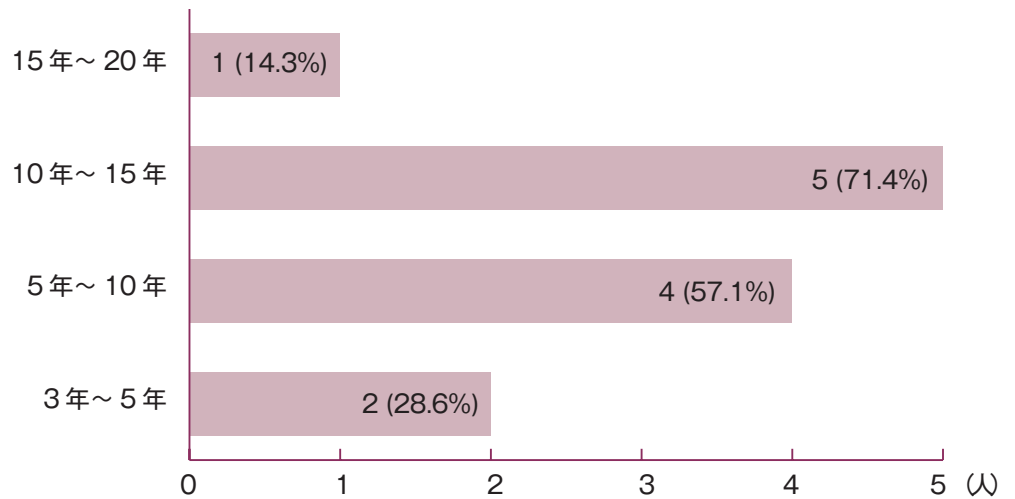
- 文化庁(2020)文化庁委託事業報告書「日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業 日本語教育コーディネーター(主任教員)に対する研修」一般財団法人 日本語教育振興協会
https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/kyoiku_jinzaiyosei/pdf/92577001_18.pdf
- 文化庁(2020)文化庁委託 日本語教育人材養成・研修カリキュラム等開発事業「中堅研修 総括報告書 現場に根ざした日本語教師【中堅】に対する研修プログラム開発」一般社団法人 全日本学校法人日本語教育協議会
https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/kyoiku_jinzaiyosei/pdf/92577001_18.pdf
- 文化庁(2020)2019年度文化庁委託事業 日本語教員【中堅】に対する研修「中堅日本語教員研修カリキュラム・教材の開発」学校法人長沼スクール
https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/kyoiku_jinzaiyosei/pdf/92577001_16.pdf
- 文化庁(2021)「日本語教育の推進のための仕組みについて～日本語教師の資格及び日本語教育機関評価制度～(報告案)」日本語教師の資格に関する調査研究協力者会議(第9回 配布資料1)
https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/nihongo_kyoin/pdf/93269501_01.pdf
- 文化庁(2021)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」公益社団法人 日本語教育学会
https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/kyoiku_jinzaiyosei/pdf/93192201_07.pdf
- 文部省(1992)『学制百二十年史 文部省』ぎょうせい(第11章 教育・文化・スポーツの国際交流 第4節 日本語教育の推進)
https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318582.htm
- 横溝紳一郎(2021)『日本語教師教育学』くろしお出版

資料1 アンケート1 日本語教師【中堅】に対する研修について 回答7名

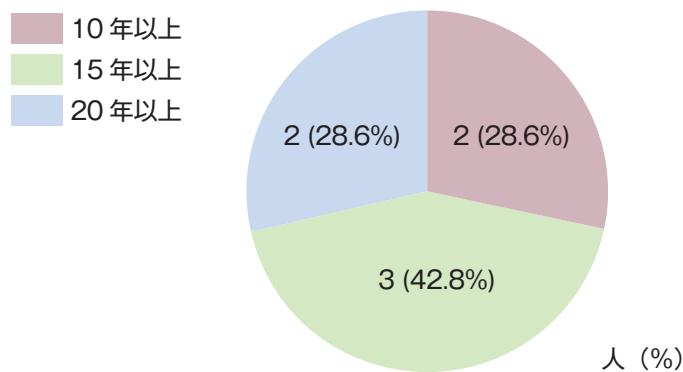
1 初任の教員とはどのぐらいの経験年数を指しますか。



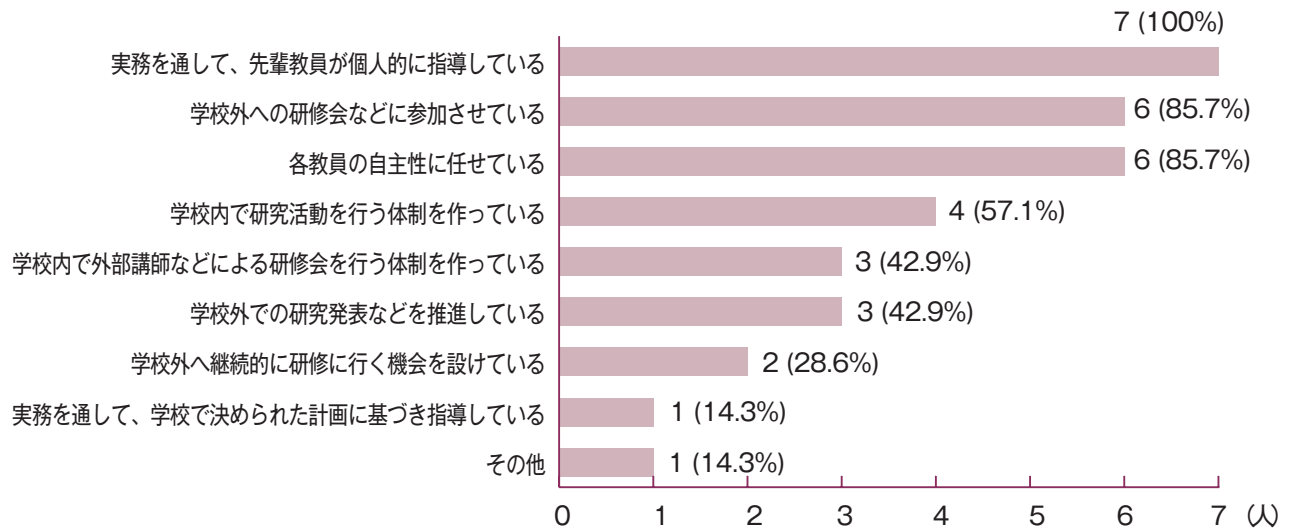
2 中堅の教員とはどのぐらいの経験年数を指しますか。(複数回答可)



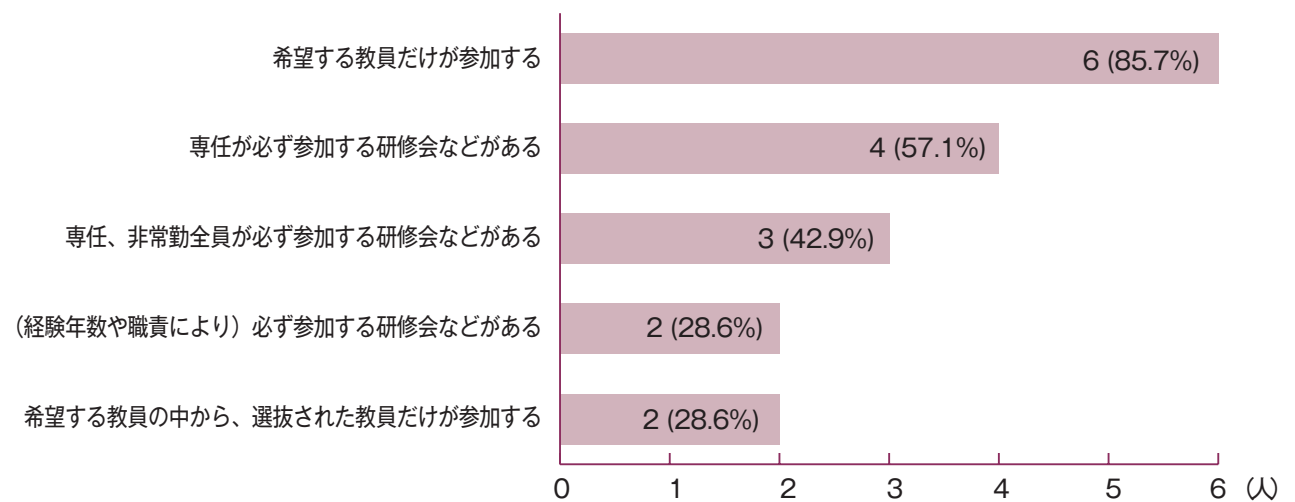
3 「ベテラン」教員とはどのぐらいの経験年数を指しますか。



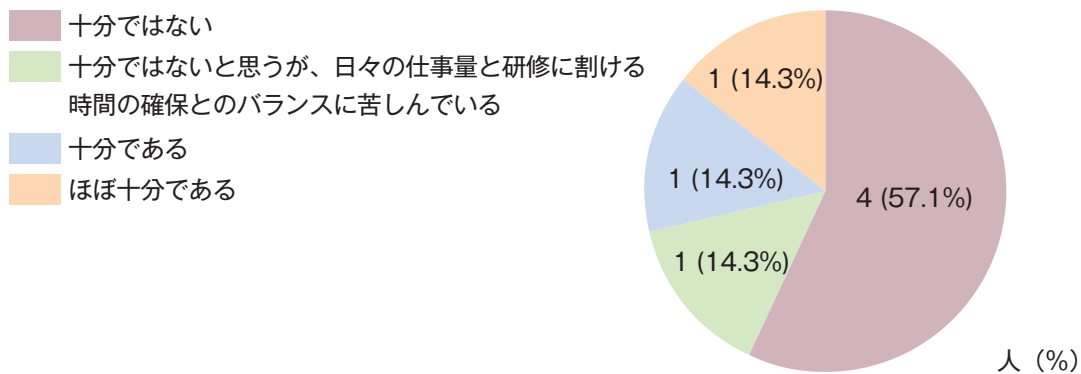
4 貴校ではどのような形で教員研修を行なっていますか。(複数回答可)



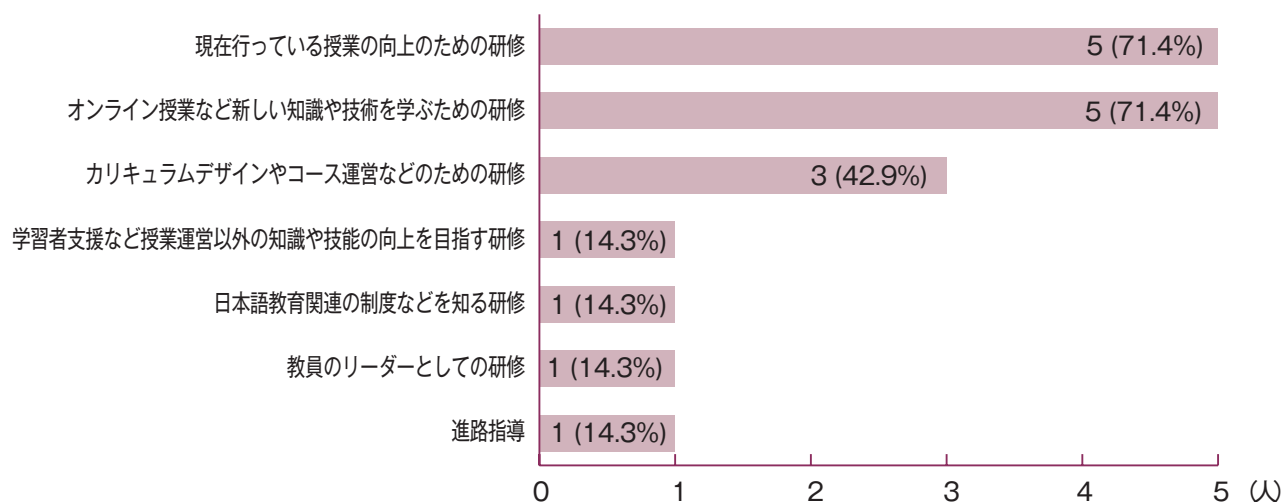
5 教員研修には教員はどのような形で参加しますか。(複数回答可)



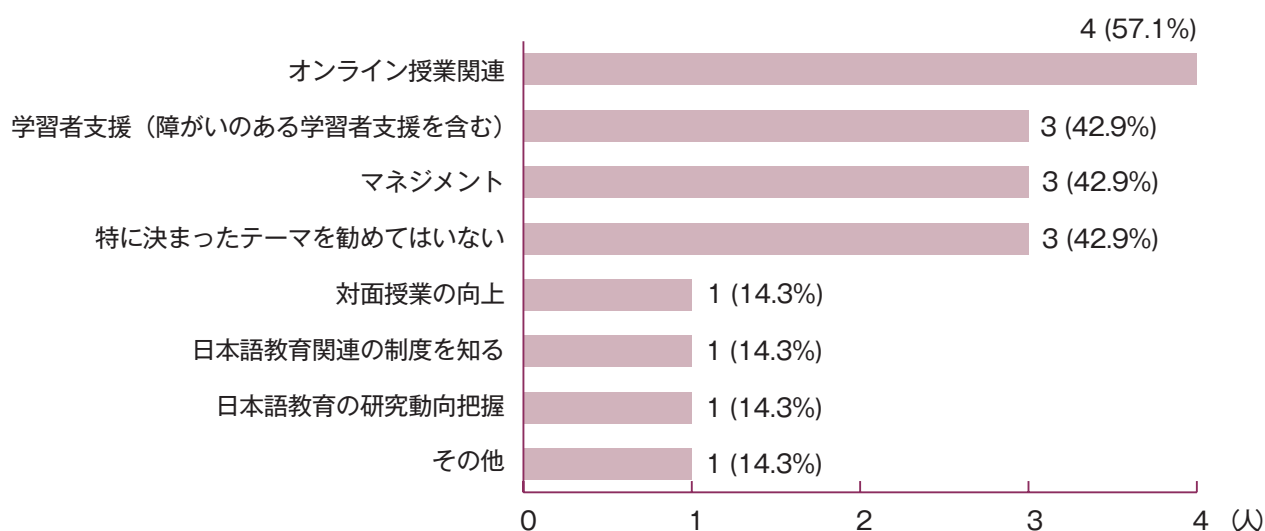
6 研修機会は十分に確保・保障されていると思いますか。



7 中堅教員にはどのような内容の研修を学校内で行っていますか。(複数回答可)



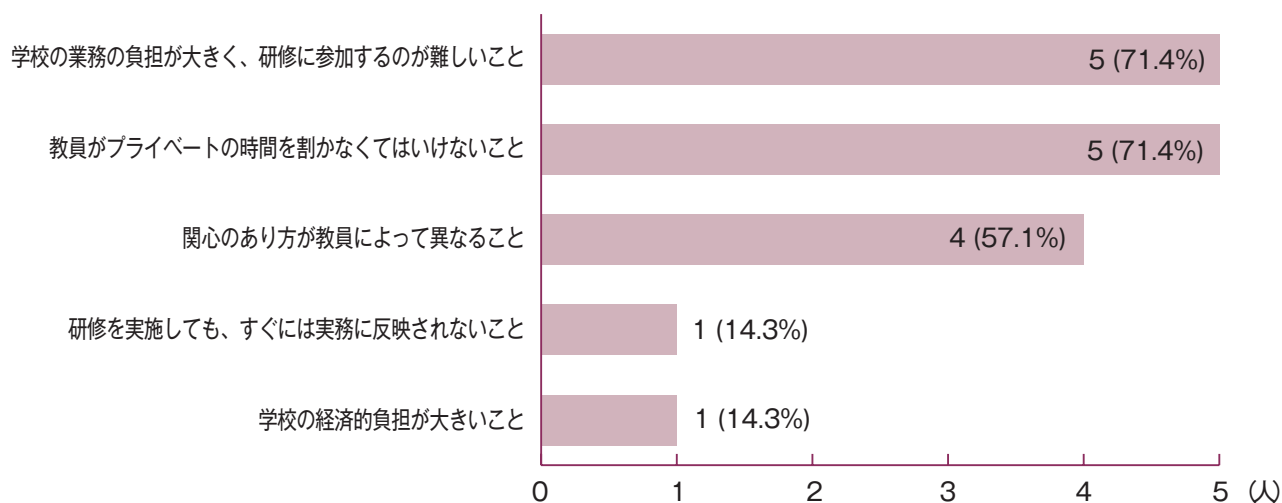
8 中堅教員にはどのような外部研修を勧めていますか。(複数回答可)



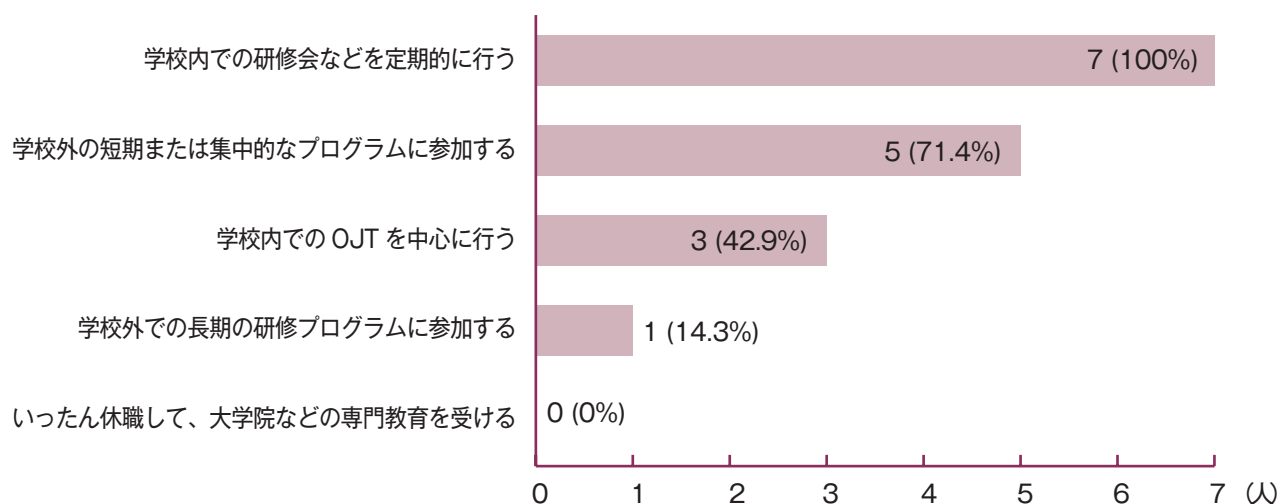
9 貴校で現在、特に力を入れている研修があれば、そのテーマを教えてください。

- ・進路指導
- ・現在は、オンライン技術向上のための研修
- ・初任教員や JLPT (N2 以上) 担当教員など、レベルに応じた授業能力の向上
- ・特にありません (問題だと思っています)

10 中堅教員の研修実施にあたり、困難な点はどのようなことですか。(複数回答可)



11 中堅教員の研修のあり方としてどのような形がいいと思いますか。(複数回答可)



12 今後、中堅教員にはどのような能力を向上させることを特に期待しますか。(自由記述)

- ・ コースデザイン、マネジメント
- ・ カリキュラム及び教材開発、ICT活用技術
- ・ 学生に対して学習内容に興味を持たせ、積極的かつ自律的に学習できるようにすること。
- ・ 評価（テスト）の結果だけで学生を判断せず、一人一人をよく把握し理解して判断すること。
- ・ 学校運営のマネジメント
- ・ 外部の方・機関との協働的事業を実施する力

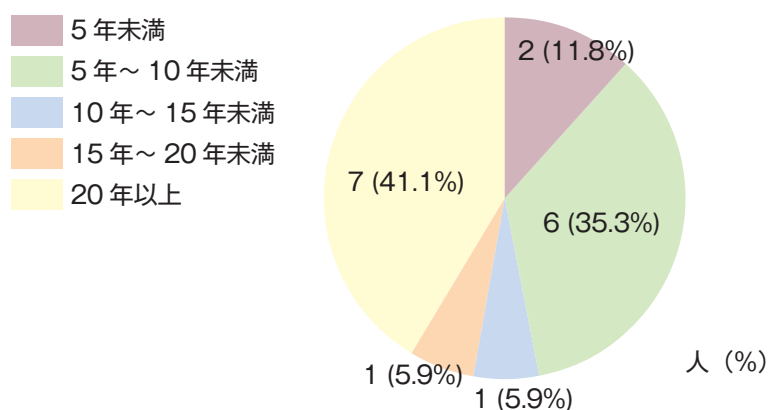
13 その他、中堅教員の教育能力の向上について何かお考えがあればお聞かせください。
(自由記述)

- ・他校の方との情報共有、情報交換等を経て、刺激を受けることが能力向上に大きく資すると思います。
- ・自分自身の得意不得意の見つめなおしが必要。それを促すために他人の視点での指摘を受ける機会も必要。
- ・同僚教員の指導力向上（特に非常勤の先生方に対して）

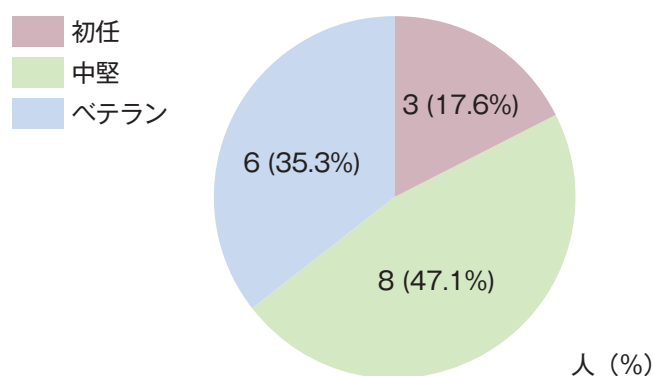
資料2 アンケート2 教員研修と研究体制についてのアンケート 回答 17名

このアンケートで「研修」とは校内のOJT、講師やアドバイザーのいる「研究会、研修会」「長期研修」への参加を指します。「研究」とは個人あるいはグループで行う研究活動で、校内の「研究活動報告」「紀要執筆」もここに含みます。

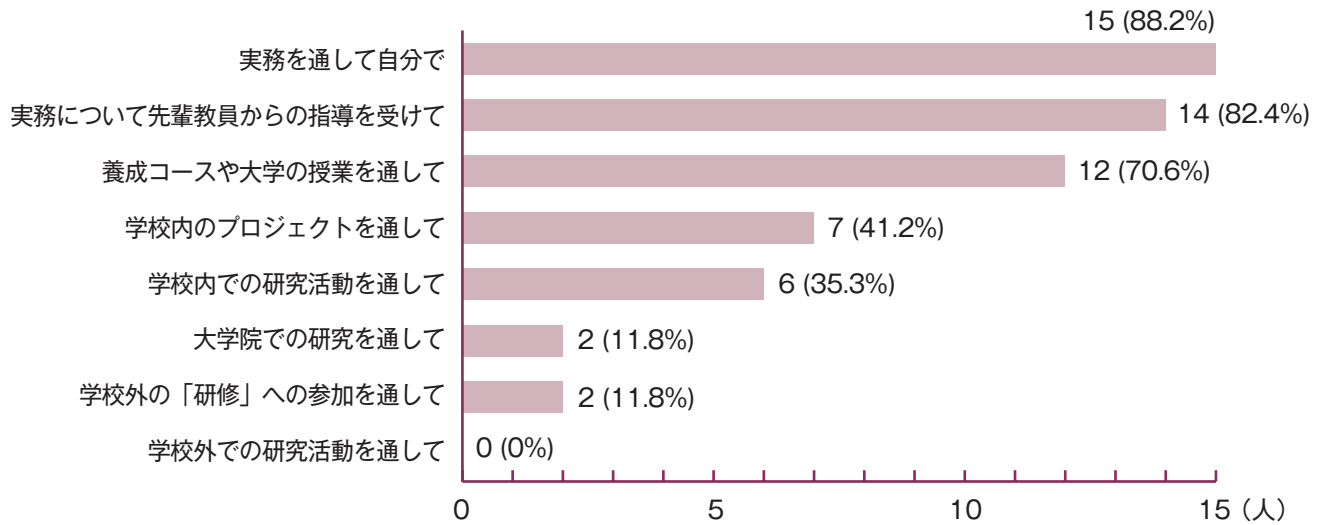
1 日本語教師としての経験年数はどのぐらいですか。



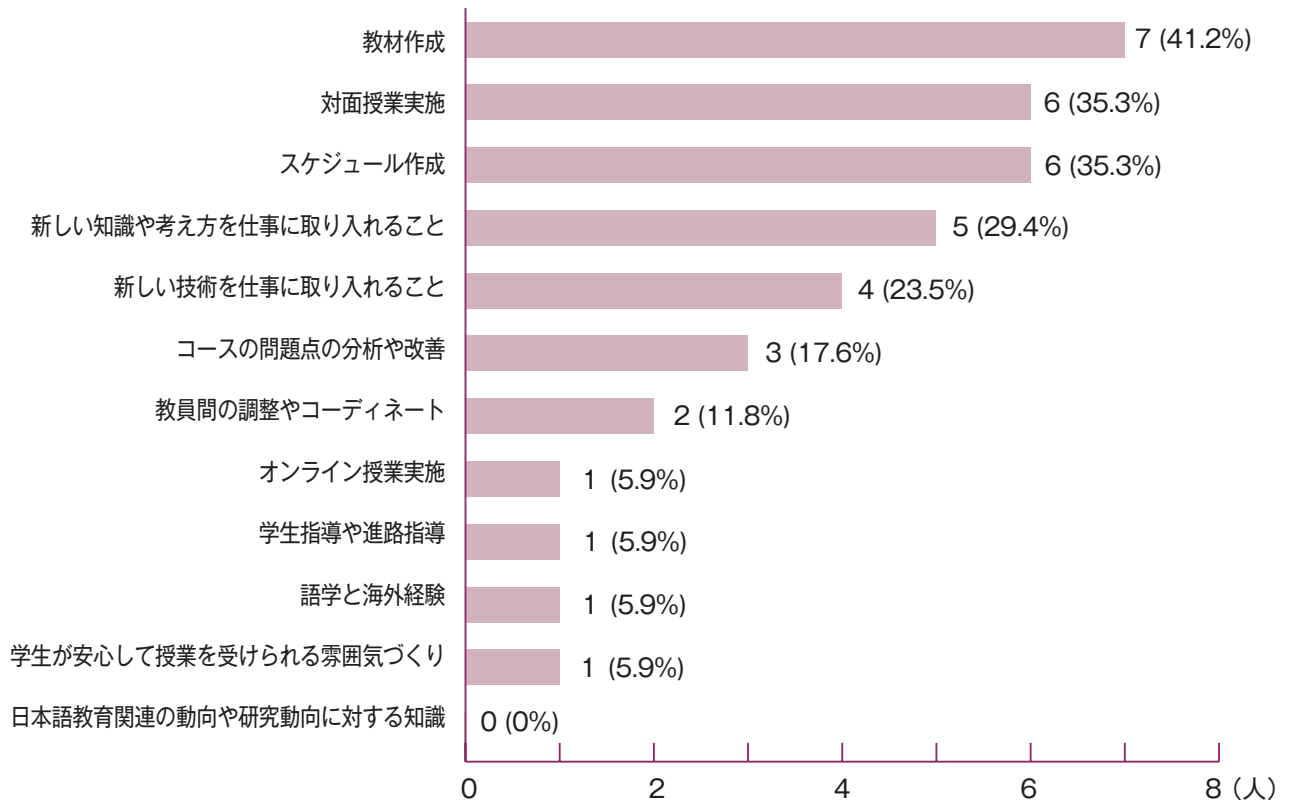
2 自分自身は「初任」「中堅」「ベテラン」のどれに当てはまるとお思いますか。



3 ご自身の日本語教師としての能力をどのように養ってきたと思いますか。
大きく影響したと思うものを3つまで選んでください。



4 現在の自分が長けている能力はなんだと思いますか。(複数回答可)



5 現在の自分に不足している能力はなんだと思いますか。(自由回答)

<日本語教育に関する知識>

- ・日本語教育学全体の知識の薄さ
- ・日本語教育に対する知識

<授業運営・カリキュラム作成など>

- ・スケジュール作成
- ・漢字指導
- ・授業のあり方を具体的に考え、提案する能力
- ・ICT や、新しい教授法を取り入れた授業
- ・学習者のニーズに合わせた授業内容を考える
- ・学生のやる気が出るような楽しい授業をする力（教員に学生を巻き込む元気さがあり、学生にたくさん話させる授業をしたいと思っていますが、なかなかうまくできません）
- ・直接法スキル
- ・日本での日本語教師としての経験値

<学生指導・進路指導>

- ・問題を抱えた学生への接し方
- ・大学院受験の指導
- ・学生の心に寄り添う能力
- ・クラスのマネジメント能力

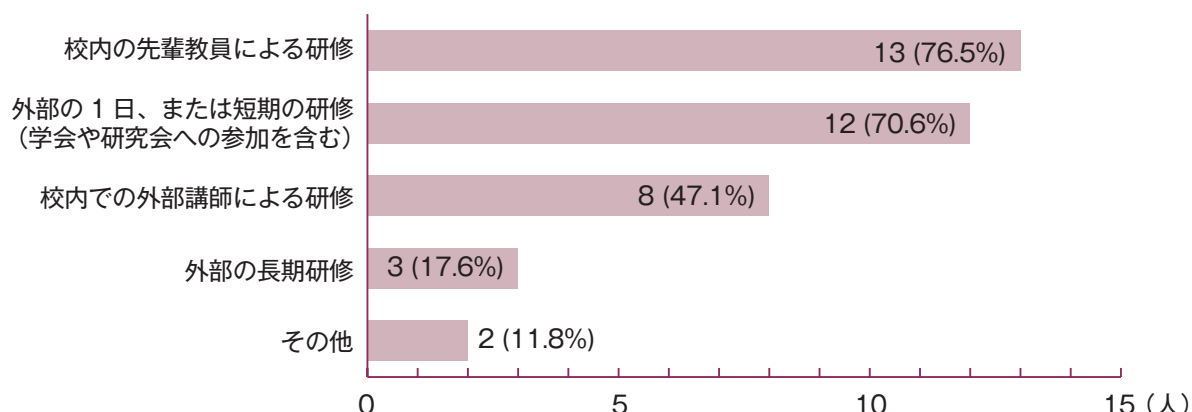
< ICT 技術関連 >

- ・IT を効率よく利用する能力
- ・IT 関連の知識や技術の不足とそれを理解したり、記憶に定着させる力

<働き方・その他>

- ・効率よく仕事をすること
- ・現状に合わせた働き方
- ・日々の業務の中から問題点を見つけ出したり、よりよくしようという意識を持つ力
- ・精神的肉体的な不安定さ。これにより「自信」が持てない、「不安感」が異常に強い。
- ・膨大な情報の中から必要なものを選び取る能力
- ・見通す力（これをする中で、どうなるか、ベテラン教員には見えていることが見えていないなと思います）
- ・最新の言語教育研究の応用、(特に学習面以外の) 現代の社会事情や文化を取り入れた授業をすること
- ・研究活動や日本語教育界での交流、社会貢献をする、しようとする力

6 BIL に入ってからどんな「研修」を受けましたか。(複数回答可)

7 どんな「研修」が役に立ちましたか。研修の形態や内容などを自由にお書きください。
(自由回答)

<学校内での「研修」>

- ・日々の授業準備で、悩んだところを先輩に聞く、話す。
- ・新人研修（自分が新人として研修を受けるだけでなく、新人の方の模擬授業などに参加させてもらう場合も勉強になると思いました。）
- ・校内での教師間の授業見学。自分が考えもしなかったやり方やよりよい教授法を知ることができた。また、新しい教科書を使用する前に1からコマ割りも教材も作成した経験は、教師間で密に意見を交わし、何度も互いに見せ合うことで非常に勉強になったし、プロジェクトを終えたときは教師として少し自信がついたような気がする。
- ・研修と言えるか分かりませんが、グループの教師間で授業を見学し合ったことはとても役に立ちました。
- ・「研修」という名前はついていませんが、以前研究活動報告で「授業見学祭り」をやってペアでFBし合ったこと。学会などでは、似たような現場を持つ先生の発表を聞いたり、WS形式で現場の先生と意見交換したこと。
- ・校内の先輩教師の授業を見学させていただいたこと（実際に見たり、ビデオを見たりした）。
- ・授業見学
- ・新人研修は、この学校に慣れるのに役に立ったと思います。

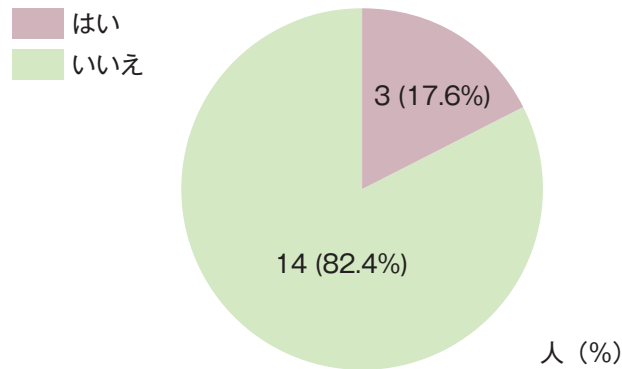
<学外研修>

- ・国立国語研究所の現職者研修
- ・発達障害についての講義、オンライン授業研修会
- ・ワークショップ形式で、外部の先生方とグループになって課題に取り組み、講師の方からフィードバックをいただく研修
- ・外部の研修では、「行動中心アプローチ」をテーマにした研修が役に立ちました。文型積み上げ式ではなく、「いろどり」や「まるごと」などの行動中心の教材がどのようにできたのか知ることができ、よかったと思います。また、オンライン上での研修だったので、さまざまなアプリの使い方などが学べたのがよかったです。
- ・授業準備効率化のための研修会、夏季休暇日本語特訓合宿の見学
- ・海外の日本語教師によるオンライン研修やその公開動画
- ・教材や教え方に関するワークショップ

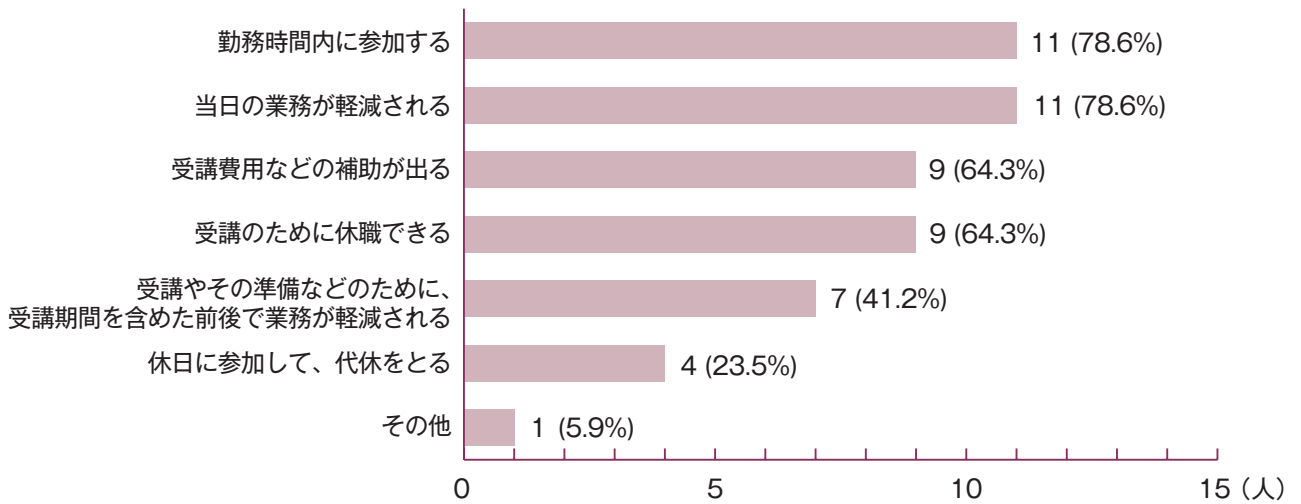
<その他>

- ・ここに書くことではないかもしれませんが、「研修」の定義がわからないので、前後の質問にうまく答えられません。

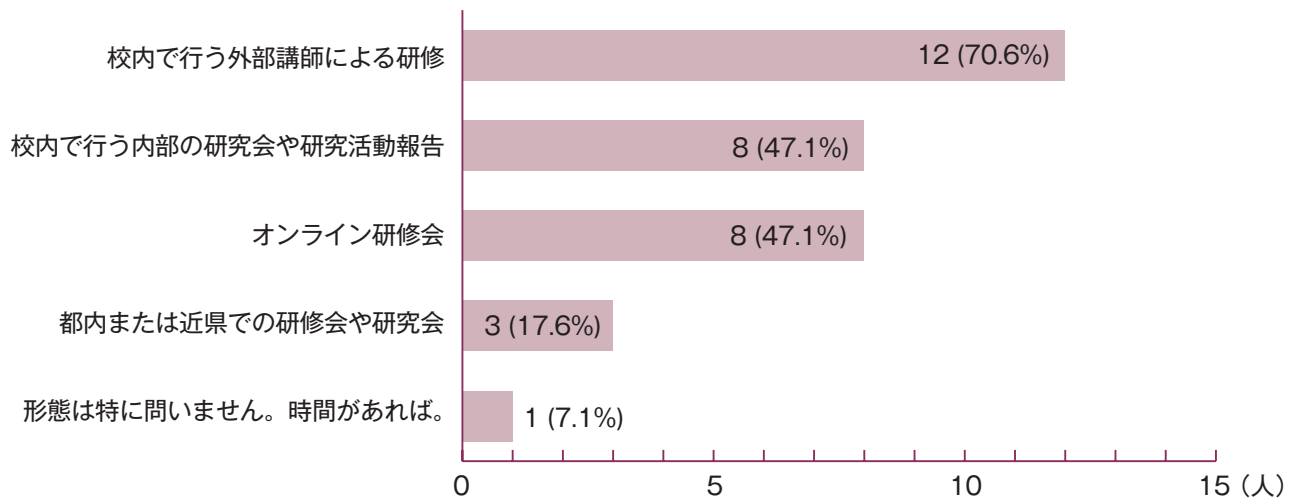
8 BIL では教育能力の向上や、教師としての成長のために「研修」の機会が十分にあると思いますか。



9 どんな条件だったら「研修」に参加しやすいと思いますか。(複数回答可)



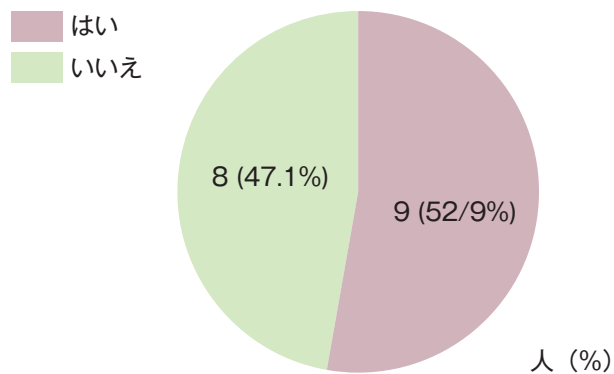
10 どのような形態の「研修」だったら参加しやすいですか。(複数回答可)



11 現在、受講してみたい「研修」のテーマがありますか。差し支えなければテーマをお書きください。

- ・非漢字圏学生に対する漢字教育について
- ・ジェンダー、年少者教育、やさしい日本語
- ・他の日本語学校の取り組み、他の出版教材の出版説明会のようなもの(外語の伝統的なやり方以外のものを見る・学ぶ機会があるといいと思う。)
- ・インターネットやデジタル端末を利用したオリジナル教材作成の技術
- ・Google や他のアプリを使用したオンライン自習用教材作成 (そんなのあるか不明ですが。)
- ・漢字指導、覚えることが苦手な学習者への指導
- ・音声指導に関する研修
- ・新しい言語教育観、学習観について (新しくないかもしれませんが、CEFR 周辺のこと。)
- ・研修でなくてもいいのですが、JLPT 対策の授業のやり方や教材について一度じっくり考えたほうがいいかなと思っています。

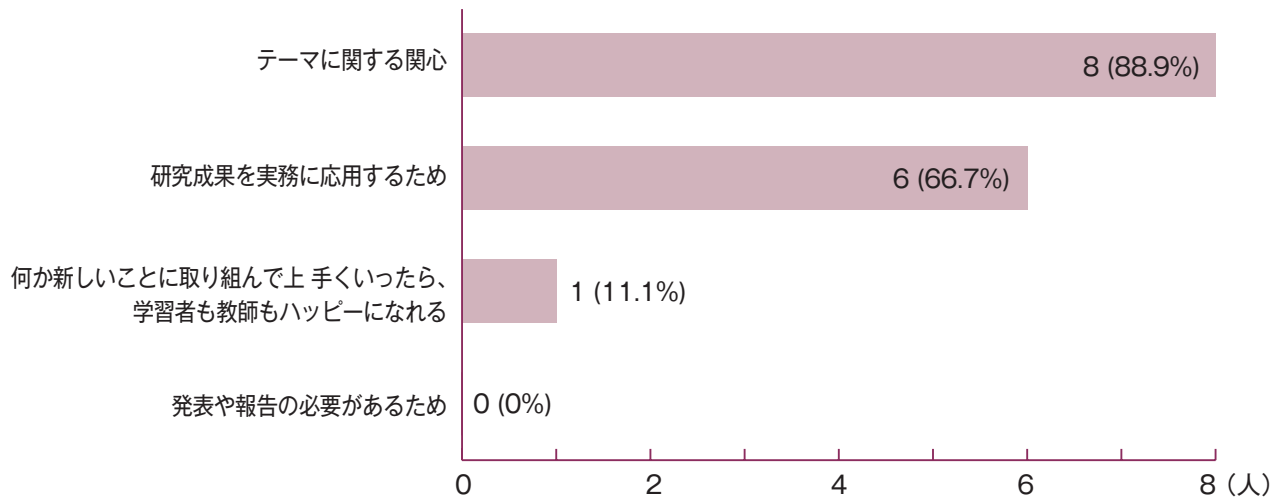
12 現在自分で取り組んでいる (取り組みたい) 「研究」テーマなどがありますか。



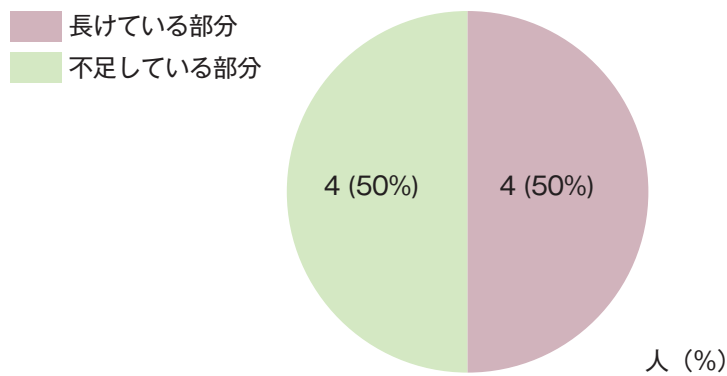
13 差し支えなければ、研究テーマをお書きください。

- ・自分自身の授業や教授法をブラッシュアップするような研究
- ・達成目標を意識した教材改訂、Can do を意識した教材改訂
- ・日中異文化コミュニケーション (コミュニケーションストラテジーについて)
- ・「取り組みたい」のは中上級の作文、自律学習能力の養成
- ・日本語音声

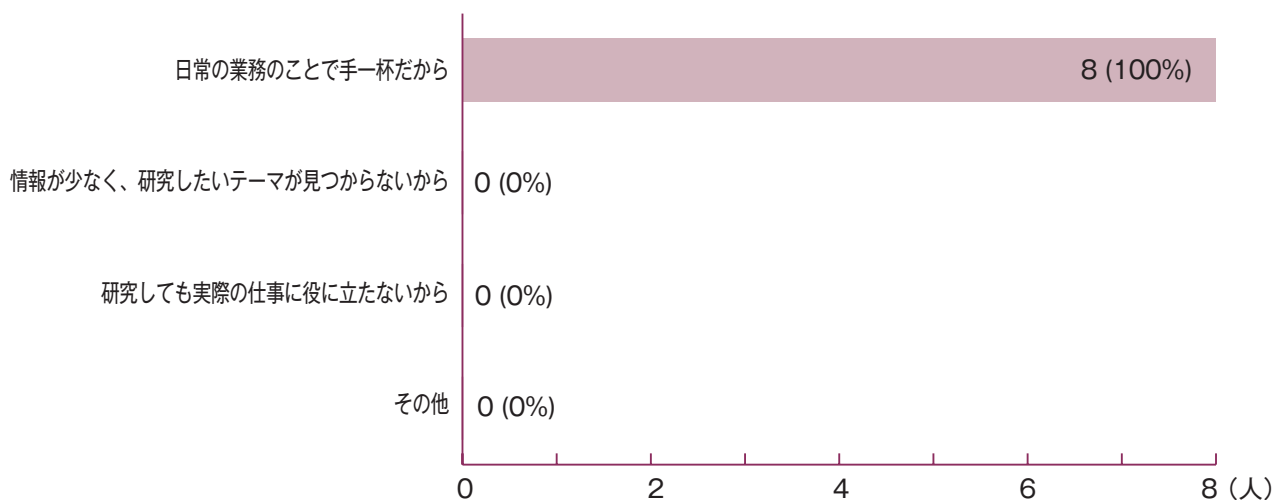
14 研究のモチベーションや推進力になっているのは何ですか。(複数回答可)



15 それは「自分が長けている部分」「自分に不足している部分」のどちらに関わるものですか。



16 取り組みたいテーマがないのはどうしてですか。(複数回答可)



17 BIL の研究体制、研修体制について何か希望はありますか。

- ・研究活動報告は、本当に興味や問題意識があって書いているのではなく、実質義務となっているから書いたという経験があります。少し形式化しているような気がします。それより、外部のコースを勤務時間内で受けられるようにする、勉強のために休職できるようにするなどできたら、ここに籍を置きながら新しい知識を得られるのではないかと思います。
- ・研究活動報告をすることが教員の負担、義務のようなものになっていないかが気になる。
- ・日常の業務で手いっぱい研究活動まで考えられないので、日常の業務の負担を軽減してそのような勉強会を開き参加できる場や、グループ間を超えて各グループ・個人が行っていることを交換できる場があるとうれしい。
- ・定期的に外部の先生を招いたりして講習があるといいですね。
- ・BIL ではみな協力的だし、自分が意識を高く持ちさえすれば研修をしたり研究をしたりできると思います。意識が高い方々が多く業務時間以外でも向上心を持って仕事のことを考えている方が多いように思います。私のように仕事以外の時間に遊びまわっている人間はだめだなあと思うことばかりです。業務時間の中でなら頑張れますが、日々の業務を考えると難しいかなと感じています。
- ・強制的なものではなくてもいいのではないかと思います（紀要の当番制など）。そのときに研究したい人、研究している人の発表の場があればいいのではないのでしょうか。
- ・去年と今年、みんなで予習動画を作成しましたが、あれは教師研修にもなったと感じています。お互いにチェックしあうことで文法項目への理解の相違や効果的な例文とは何か、文法説明をどのようにするかなど、教員間の足並みがそろったのではないかと感じています。
- ・みなさん教え方についてはそれぞれ成長しているし、個性があつていいと思いますが、教材がばらついているのが気になります。シリーズで会話教材を作るとか、時間を割いて取り組むことができれば、必然的に勉強もしますし、成果もあがつていいなと思います。
- ・情報交換用のクラスルームを作りましたが、あれをもっと活用すれば、プチ研修のようにもなるような気がします。
- ・研究というのは自発的なものであるべきだと考えているので、義務のような形での「研究活動報告」には賛成しかねるものがあります。また日々の授業の完成度をあげるための準備に十分時間をとれる状態であったり、自身の心が安定していたりしていないと研究は進められないと感じています。また、研修については、職場内で求められる人材を育成するための研修と一日本語教師として成長するための研修は、重なる部分はあるものの、一致しているわけではないので、一言で「研修体制」と言っても、答えるのが難しいです。これは私の個人的な事情もあるので、ここに書くかどうか迷いましたが、勤務時間外に多くの仕事をし、生活の大半が仕事になってしまっている現在、前者の研修については業務の一つとして認識していただき、育成される側も育成する側も、時間的な無理が生じないような体制で行っていただけたらいいと思っています。
- ・研究ができる時間的余裕が欲しいです。いつも年度末にあれこれ考えますが、新年度の業務が始まったら目の前のことに精一杯で、現状に問題を感じながらも「考える暇がないからとりあえず今年も去年と同じで」の繰り返しになってしまうのがよくないなと思っています。もちろん現状でも研究もしっかり行っている方もいらっしゃると思いますが、スーパーな人じゃなくて私のような凡人でもワークライフバランスを取りながら研究もできる仕事量になるといいと思います。
- ・本校の学生の特性（国費・私費、出身地域、進路など）や、各指導項目（文型、本文、活動など）に特化した研修があると有難いと思います。
- ・外部への研修参加を長期的、短期的にもしやすくした上で、日々の業務で疲弊してしまわないような体制づくりをする必要があると思います。