

文化庁研修 就労者のための日本語教育

2020年 10月 17日 (土) ～ 12月 19日 (土) / zoomにて

参加者 (全23名)

渡部尚子 , 吉松眞弓

はじめに

この講座は「就労を目指す留学生が増え、就職支援のための日本語教育の必要性が高まり、技能実習制度、特定技能の職種が拡大され、就労分野で外国人材に対する日本語教育の需要が増加している中、就労現場における実践的な日本語能力を育成できる日本語教師の研修が不足している」(第一回授業の趣旨説明より)との観点から開かれました。参加者は23名、海外企業、海外の技能実習生送り出し機関、大学、専門学校、日本語学校に在職中の方々です。Webで開催されたおかげで、関西、四国、中国地方からの参加もあり、講師の先生方の中には海外から講義してくださった先生もおられました。以下、プログラムの内容といくつかの点について補足説明、感想を述べます。

全体のスケジュール

第1回 10/17 開講式

- ① 就労者に対する日本語教育
- ② 外国人の就労現場の現状・施策
- ③ **就労者の異文化受容・適応** (*1)

第2回 10/24 ① 就労者の多様性、言語背景など

- ② **コースデザイン**演習/業種・職種別**ニーズ分析** (*2)

第3回 10/31 ① コースデザイン演習・デザインの方法 (実習準備)

- ② 就労者のための教材・リソース

第4回 11/7 ① 就労のための**eラーニング、ICT** (*3)

② オンライン授業実習

第5回 11/21 ① キャリア支援・インターンシップ

② 異文化調整・ケース学習ワークショップ (*4)

第6回 12/5 ① 職場におけるトラブル・日本人社員への教育・助言 (*5)

② キャリア形成のための目的別指導法・(実習準備)

第7回 12/12 ① 各種指導法 (PBL) (*6)

② 各種指導法・実習 (*7)

第8回 12/19 ① 評価、フィードバック方法、自律学習、内省

② 振り返りとまとめ：SJとは

閉講式

*1 「就労者の異文化受容・適応」の講義では、就労者が抱える異文化受容・適応上の問題や困難について知り、大きな問いである「就労者の建設的な異文化受容・適応のために日本語教育・日本語教師は、どのようなサポートができるだろうか」の答えを見つけるために知っておく必要があることを学んだ。異文化接触による適応上の問題は集団と個人の認識や行動の変容が互いに影響するため、両方に焦点をあてて見ることが大切である。就労者自身が気づかないまま適応が困難な状態に陥っていることに日本語教師は気づき、またその危険性を解消するために就労の場、生活の場共にメゾレベルの要因となつてつなぐ役割を果たす必要性がある。ここでは、就労者について学んだが、異文化接触を経験する際には留学生も同様の問題を抱く可能性があると思われる。異文化受容・適応の観点を取り入れた日本語教育の授業デザインとして、自文化と受け入れ社会の文化との違いを明らかにし、意識することができる活動等を組み入れる事は有効である。

*2 「就労者のための日本語」には、就労準備のための日本語教育（面接準備、ESや履歴書の書き方など）と、就労後、職場内外でのコミュニケーションや専門知識を含めた業務遂行のための日本語教育が含まれる。それぞれの就労者の所属する業種、担当する職種に応じた専門用語、また職場の人間関係を円滑に構築するために求められる言葉などのニーズを洗い出し、到

達目標を設定して依頼者（企業、本人）の希望する期間、費用の枠の中でコースをデザインし、教材、リソースを選定することが求められる。

* 3 ツールとして、Zoomその他のeラーニングはまさにこのコロナ禍において必須であり、今後も使いこなすことが求められるという前提でZoomによる自分のオンライン授業をビデオで録画して提出する、という課題も出された。（「実習」として後述）

* 4 「ケース学習」という言葉は私には初めてだったが何人もの参加者がご自分の学校で行っている、とのこと。就労現場（アルバイトも含む）におけるトラブル、困ったことを学習者から取材し、それをベースにしたロールプレイを作成して、練習などをつけて教材化したもので、学習者の実体験から出たロールプレイには説得力もあり、学習者が職場での体験を語り合いアドバイスし合うことからカウンセリング効果もある。

* 5 「職場におけるトラブル・日本人社員への教育・助言」の講義は、企業におけるビジネス日本語研修の現状として、会社が外国人就労者にどのようなビジネス日本語研修をしているか、送り出し機関や各自治体の現状についての事例を提示した内容であった。外国人就労者に関する日本語の問題は、就労者に対する日本語教育研修だけでは解決しない、企業、共に働く日本人スタッフ、外国人スタッフの意識改革、教育、実践などの具体的な話をうかがえて興味深かった。「やさしい日本語」は、単に使う言葉を簡単なものにするということではなく、就業規則やマニュアルなどを外国人就労者に伝わりやすくする必要があるということに共感した。また、多くの外国人就労者を受け入れたいと考えている日本社会ではあるが、受け入れるための法整備や日本語教育研修の明確なプランが作成されていないと感じた。講義の中で、技能実習生のトラブルの中で一番多いのは、一緒に働く日本人とのけんかが多いとおっしゃっていたことに驚いた。外国人就労者と彼らを受け入れる側の双方をサポートすることも日本語教師が担うべき役割である。

* 6 第7回には実習が設定されており、ここで求められるのがアクティブ・ラーニングによる、TBL(Task Based Learning), PBL(Problem Based Learning) という指導法であった。最初に設定されたTaskを遂行するために学習者が持っている能力をフルにつかっていく過程での言語習得を支援するもので、TIJで行っている、まず必要な語彙、文型を準備して練習してから目標とする活動に結びつける、という運びとは違いあくまでも学習者の自発的な学びを重視するため、私にはなかなかハードルの高いものがあつた。しかし自分で考え、工夫していく学習者の行動は教室活動にとどまらず、クラス終了後も自立的な学習の習慣として個々の学習者に身

に着けられていく、という考え方には大いに興味を持った。教室で勉強できる時間は限られているが学習者がこれから日本で過ごすすべての時間が彼らにとって学びの機会であり、その機会を最大限に活かして行けるヒントと習慣を与えられる授業というのは魅力的だと思った。

＊7 開講時に予定されていた実習は、都内某大学における対面実習であったが、コロナ感染症の状況により、オンライン実習に変更された。

～実習までの流れ～

- ① 任意の就労者を対象としたアクティブラーニングによるタスクベースの授業、45分間分の教案を提出する。
- ② 実習教案内の15分間の動画を録画し、YouTubeに限定公開し、提出する。
- ③ 実習は、神戸と東京に分かれ、オンラインで外国人協力者7～8名を就労者として、事前に準備していた教案内の8分間を実際に行う。

実習見学者は、それぞれに相互コメントとして「スウィートコメント」「ビターコメント」を書いて提出する。

- ④ 実習後、講師コメントシートと相互コメントシートが配布され、それを読み振り返りを行う。

終わりに

このように様々な新しい情報に触れた研修でしたが、根底にあるものは、「学習者が本当に必要としている、使える日本語を身に着けられるように」というTIJの教育理念と共通するものであることに気づきました。教条的なものではなくPragmaticな日本語を、という共通した土壌に立つ日本語教育である以上、当校の立ち位置は、進学を目指す留学生にも、また就職希望の留学生にも、そして土曜クラスに集う就労後の外国人にも、家族滞在の方たちにも満足してもらえる教育を目指すものであることを改めて認識した次第です。（渡部）

TIJの目的にもある「学生が明るい将来を切り開いていくための支援をする」こと、つまり学習者が安心して仕事をし、生活することができるように、日本語のサポートをすることが私たち日本語教師の役割です。そのために異文化受容、eラーニングやICT、コースデザイン、評価、ニーズ分析や教材に至るまで様々なことを学ぶ必要があることを今回の研修を通して実感しました。私たち教師が日々進化する努力を続けることは、なりたい自分を目指して進む学習者の背中を押すことにつながると思います。（吉松）

