

教室の継続的改善に向けて

① 介入

- 1) 介入とは
- 2) 教室活動における介入の場面
- 3) 効果的な介入のための留意点

② ふりかえり

- 1) ふりかえりとは
- 2) ふりかえりの進め方

③ ポートフォリオ

- 1) ポートフォリオとは
- 2) ポートフォリオの記入

④ フォローアップ

- 1) フォローアップの一般的な流れ
- 2) フォローアップの事例

⑤ 教室評価

- 1) フォローアップの一般的な流れ教室評価とは
- 2) 誰が評価するのか
- 3) どうやって評価するのか

物事を継続的に改善していくためには、図1のようなPDCAサイクル、つまり「Plan(計画)–Do(遂行)–Check(評価)–Action(改善)」の循環が重要であると言われています。この循環をシステムに当てはめれば「システム全体としての継続的改善」、「教室単位での継続的改善」、「個人単位での継続的改善」が挙げられます。「システム全体としての継続的改善」とはシステム・コーディネーターが中心になってシステム全体で進めていくものです。これに対して「教室単位での継続的改善」、「個人単位での継続的改善」はプログラム・コーディネーターが学習者や日本語パートナーと一緒に進めていくものです。



図1 継続的改善のプロセス

ここでは、「教室単位での継続的改善」と「個人単位での継続的改善」を目的とした「介入」、「ふりかえり」、「ポートフォリオ」、「フォローアップ」、「教室評価」について説明したいと思います。「介入」、「ふりかえり」、「ポートフォリオ」は毎回の教室活動で行い、「フォローアップ」、「教室評価」は教室終了時に行うものです。

① 介入

1) 介入とは

ここでいう「介入」とは、教室活動における目的達成のために、ある意図を持って参加者に働きかける行為と、その行為によりお互いの間に生まれる影響関係のことを指します。この「介入」は参加者間のやりとり、つまり「Do(遂行)」を観察し、働きかける必要があるかどうかを「Check(評価)」し、必要があると判断すれば「Action(改善)」を目的として働きかけるという「教室単位での継続的改善」、「個人単位での継続的改善」に相当します。

プログラム・コーディネーターが参加者に関わる介入にもさまざまな種類があります。

指示的な介入：

プログラム・コーディネーターから一方的に指示、教示していくやり方です。プログラム・コーディネーターの意図をストレートに実現しやすく即効性は高いですが、反面、参加者の考えや気持ちは無視されることとなります。その意味で、操作的で一方向の関係性、受動的な学びが促進されることになり、システムの理念から考えると疑問が残る関わりだと考えられます。

参加的な介入：

参加者の考えを重視するやり方です。プログラム・コーディネーターは自分の考えや目標をもちながらも、それを前面に出さずに、参加者の考えやニーズを中心に置き、常にそれらをすり合わせながら進めていきます。プログラム・コーディネーターから積極的に働きかける形で、その場に慣れていない参加者には頼りになる関わりです。

委任的な介入：

参加的な介入同様に、参加者の考えを重視する関わりですが、プログラム・コーディネーターから積極的に働きかけていくのではなく、参加者からの求めに応じて関わっていくやり方です。消極的なようにみえますが、参加者中心という面では積極的です。参加者、特に、その場に慣れている参加者の満足感は高くなります。

放任的な介入：

プログラム・コーディネーターは直接的には何もせず、参加者に任せるというやり方です。プログラム・コーディネーターは、ただそこにいるというだけで、狭い意味では介入とは言えないものです。

どのような介入のし方が適切であるかは、そのときの状況、活動の目的、参加者のニーズなどにより変わってきます。プログラム・コーディネーターが介入することで、参加者の気持ちや活動に影響を与えることになります。また、そのことによりプログラム・コーディネーター自身も様々な影響を受けることになるでしょう。プログラム・コーディネーターには、どのような判断をし、どのような意図で関わるのか、また、自分の関わりが参加者や活動内容にどのような影響を与えるかを十分考慮した上で介入することが求められます。

2) 教室活動における介入の場面

プログラム・コーディネーターが意図を持って関わることを介入とするならば、教室活動を進めていく上でのあらゆる言動が介入と考えられますが、ここでは、活動の指示などをのぞいて、学習者と日本語パートナーとの交流の時間に起こる事柄への介入について考えていきます。

(1) 学習者と日本語パートナーの活動が円滑に進んでいないとき

活動内容がよく分からず活動が進められない時は、全体に対して、もしくは、活動内容を理解できていないグループに対して、分かるようにもう一度説明します。グループの中の一部の人が理解できていないときは、理解できている人に任せてもいいでしょう。

また、沈黙が続き、内容が理解できていないのか、活動内容は理解しているが、やりとりのしかたそのものに悩んで話が進んでいないのか分からない時は、「進め方について質問がありますか」など問いかけてみるといいでしょう。活動内容は理解しているがやりとりに苦慮している場合は、直接関わらずに、しばらく様子を見ているのがいいでしょう。時には参加者が助けを求めてくることもあるかもしれませんが、場合によっては、やりとりがうまくいかないことも学びにつながりますから、すぐに助けを出すことはしない方がいいでしょう。

(2) 日本語パートナーが学習者に理解できないような難しい日本語で一方向的に話をしているとき

日本語パートナーが話している時に話をさえぎるような形で介入すると、日本語パートナーによっては、楽しく話しているのに邪魔をされたと思われることがあります。話がある程度終わるのを待ち、学習者が理解できているのか問いかけてみるいいでしょう。また、プログラム・コーディネーター自らが学習者に分かるような話し方で話しかけると、日本語パートナーにとってはどのような話し方をすればいいのか見本になることもあります。

(3) グループの進行度合いに差があるとき

複数のグループに分かれ活動をしている時は、学習者の日本語力のレベルによって、課題進行に差が生じることが多いです。そのような場合は介入をせず、各学習者のペースに合わせ活動を見守る方がいいでしょう。最終的な発表に完成した形で発表できないことがあるかもしれませんが、そのときにできたところまでを発表できればいいと思います。

介入は参加者とのコミュニケーションの中で行われます。ですから、介入が効果的であるかどうかは参加者とプログラム・コーディネーターの関係性に大きく影響されます。また、プログラム・コーディネーターのコミュニケーション力も問われるところです。あらゆるチャンスを使い、参加者とのコミュニケーションを取ることが期待されます。参加者の様子や参加者との関係を考慮して、関わっていきたいものです。そのためには、プログラム・コーディネーターは以下のことに留意してほしいと思います。

3) 効果的な介入のための留意点

1. 正確な表現で、ねらいを伝える。
2. 参加者の非言語コミュニケーションをよく観る。

3. 参加者に問いかけなどをして、プログラム・コーディネーターと参加者がオープンに応答できる雰囲気を作る。
4. 参加者の感情・気持ちの動きに関心を持つ。
5. 話している話題(内容)よりも、そのプロセス(関係性、コミュニケーションの取り方)に目を向ける。
6. 参加者の枠組み(立場)に立って、説明する。
7. プログラム・コーディネーター自身の動き(こころ・からだ)について、自己フィードバックができること。
8. フィードバックのスキルを養う。(評価的な応答はしない)

② ふりかえり

1) ふりかえりとは

「ふりかえり」とは、教室活動終了後に、参加者とその日の活動についての感想や意見を共有する時間のことです。これは「個人単位の継続的改善」だけではなく「教室単位の継続的改善」をも視野に入れた「Plan(計画)－Do(遂行)－Check(評価)－Action(改善)」における「Check(評価)－Action(改善)」に当たります。

システムでは、外国人住民と日本人住民との相互理解の促進や双方のコミュニケーション能力の向上を支援し、多文化共生社会の実現に寄与することを目的としています。そのためには、教室活動が「単なるおしゃべりの場」ではなく「学びの場」になることが求められます。教室活動で体験したことや感じたことを具体的に取り上げ、意識的に振り返ることで、多くのことに気づき、次の行動につなげていくという意識を持つための時間として「ふりかえり」を行います。この「意識的に振り返る」ことが「Check(評価)」に当たり、「多くのことに気づき、次の行動につなげていく」ことが「Action(改善)」に当たります。

ふりかえりは一人でもできます。しかし、同じ活動をして、捉え方や理解の仕方は人によってさまざまです。各人各様の捉え方を披露しあうことにより、より幅広く、深みのある理解ができます。また、そのことにより、教室参加者間(日本語パートナー同士、日本語パートナーとプログラム・コーディネーター、学習者と日本語パートナー)の相互理解を促進し、信頼関係構築にもつながります。

そうした機会を偶然に任せるのではなく、気づきが深まりやすい環境を整えることが、ふりかえり時のプログラム・コーディネーターの役割として求められます。

2) ふりかえりの進め方

1. ふりかえり用紙を使用する場合

教室活動終了後に、あらかじめ用意されたふりかえり用紙を個人で記入します。各自が自分で体験したことや感じたことを明らかにするためです。この時、他の参加者と話したくなる人が出てくるかもしれませんが、まずは一人で考えるようにします。また、記入については、自分が思った通りに、正直に、ありのままに書くように、そして、これは個人用のものであり、提出するものではないことも伝えます。個人記入が終わったら、参加者同士で話し合います。進め方はさまざま考えられますが、参加者が慣れていない場合は、一項目ごと、順に読みあげていくようにすると、発言の偏りがなくなっていくでしょう。途中、参加者同士が質問しあうこともかまいません。お互いに批判しあうのではなく、他の人の意見を聴くように配慮することも必要です。

2. ふりかえり用紙を使用しない場合(口頭でのふりかえり)

プログラム・コーディネーターが進行し、教室活動の目標や目的に沿った問いかけをしながら、参加者が意見を述べ合います。ふりかえり用紙を使用する場合同様、参加者同士が質問しあうことも歓迎されます。プログラム・コーディネーターは、自分の思う方向に参加者を引っ張っていかないように意識し、参加者が自由に、開放的な雰囲気でも話し合えるよう援助していくことが求められます。

ふりかえりの時間はプログラム・コーディネーターが参加者に指導をする時間ではありません。プログラム・コーディネーターがそのような思いを持っていなくても、参加者にとっては、プログラム・コーディネーターの発言＝「正解」、「お言葉」として取られてしまうこともあると思います。このような事情を理解した上で、参加者の気づきを促す発言ができるようになりたいものです。

ふりかえりは教室に関わる参加者全員で行うことが理想的だと考えられます。しかし、日本語パートナーと学習者(特に、会話クラスの学習者)が同じ席で話し合うのは難しいこともあります。日本語パートナーと学習者を分けてふりかえりを行い、その後出た意見を紹介しあったり、通訳をつけて合同で行ったりとさまざまな方法で行えます。

③ ポートフォリオ

1) ポートフォリオとは

ポートフォリオとは「教育目的に沿って収集した学習者の学習成果のコレクション(横溝, 2000)」を意味します。システムではこのポートフォリオを「個人単位での継続的改善」を目的

として利用しています。

ポートフォリオには1)コレクションポートフォリオ:自分の学習を確認したり振り返ったりする目的で、学習成果を全て保存したもの、2)ショーケースポートフォリオ:全ての学習成果の中から他の人に見てもらおうことを目的として選んだコレクション、3)評価用ポートフォリオ:学習成果を評価する目的で選ばれた学習成果とそれに対する学習者自身の評価と教師の考えをまとめて入れたもの、の三つに分けることができます。システムでポートフォリオと呼んでいるのは、1番のポートフォリオに分類されるものです。例えば、会話クラスでは、日本語パートナーとのやりとりを通して書かれたメモが書き留められている毎回のワークシートや成果発表会で作成した成果物が、読み書きクラスでは、毎回の清書や交流タイムのために書いた掲示物、宿題用紙などがポートフォリオとして活用できます。

2) ポートフォリオの記入

毎回の会話クラス、読み書きクラスの最後には(宿題)、次回のテーマ説明、ポートフォリオの記入を行います。記入する用紙の様式は決まっていますが、記入する項目は、「その日の学習の自己評価」「覚えたいことばや文」「その日のクラスの感想」などです。

この用紙や、会話クラスでの毎回のワークシート、読み書きクラスでの清書や掲示物をコース最終日のフォローアップで「自分の学習を確認したり振り返ったりする目的で」利用します。

④ フォローアップ

コース最終日にフォローアップの時間を設けます。この時間を設け、学習者、日本語パートナーともに日本語教室の活動をふりかえり、そのコースの成果を確認すると共に次回の目標や課題について考えてもらうことは次期の活動への参加意欲につながります。また、活動のやり方をふりかえり、より良い教室活動のありかたを考えることは教室の改善にもつながります。このように、フォローアップは「個人単位の継続的改善」だけではなく「教室単位の継続的改善」をも視野に入れた「Plan(計画)–Do(遂行)–Check(評価)–Action(改善)」における「Check(評価)–Action(改善)」を目的としたものだと言えます。

1) フォローアップの一般的な流れ

1. 学習成果物を見て、学習成果と学習課題を検討する

「③ポートフォリオ」の項目に記載したようにシステムが運営する教室では、教室で話したものの、書いたもの、読んだものなどの成果物を全てポートフォリオとして保存するようにします。はじめに、これらのポートフォリオを順番に見ながら「教室で何をしたか」を思い出します。次に「教室で覚えたこと、できるようになったこと」、「難しかったこと、まだできないこと」を考えることで

学習者の学習成果と学習課題を一緒に検討します。「何ができるようになったか」、「どんな変化があったか」を確認することが難しい場合は、成果物を見直しながら「役に立ったことはあるか」「印象に残っているテーマは何か」等、具体的な質問をすると学習者から回答が得られやすく、そこから学習成果や学習課題が引き出せるでしょう。

2. 学習成果と学習課題を参考に次の目標を考える

次に1)で考えた学習成果と学習課題を参考にしながら、次の目標を考えます。その際「メモを見ないで話せるようになる」「教室で覚えたことばを教室の外でも使ってみる」「漢字を使って書いてみる」など教室のテーマと同じように「(日本語で)~できるようになる」といった目標を立てると、学習者の達成感も得られやすく、次回のクラスのテーマに活かすこともできます。

この作業を日本語パートナーと学習者が協働で行うことで次回のコースでは、彼らの興味を反映した実践的なコミュニケーション行動ができ、また、与えられたテーマではなく自分で選んだテーマで学習することが学習意欲や学習効果を高めることにもつながります。

参考資料

津村俊充・山口真人編(1992)『人間関係トレーニング』ナカニシヤ出版

横溝伸一郎(2000)「ポートフォリオ評価と日本語教育」『日本語教育』第107号,
p.105-114.

⑤ 教室評価

1) 教室評価とは

事前説明会では、システムが教室を開設する目的として、次の三つの目的を示しています。

- ① 外国人に日本語を学ぶ機会を得てもらうこと。
- ② 日本人に「外国人にとってわかりやすいコミュニケーション」の仕方を学んでもらうこと。
- ③ 日本語を／も使って交流する機会を作り、外国人、日本人相互の関係を作り、共に住みやすい地域、働きやすい職場にすること。

プログラム・コーディネーターはこれらの目的を達成するためのコースデザインを行い、そのコースデザインに基づいて教室を運営します。これは「教室単位の継続的改善」の「Plan(計画)–Do(遂行)–Check(評価)–Action(改善)」における「Plan(計画)–Do(遂行)」に相当します。そしてこれらの目的が達成できたかどうかを、教室単位で、そして個人単位で「Check(評価)–Action(改善)」するのが教室評価です。

教室単位で評価するための材料は、教室の大きさ、時間、学習者と日本語パートナーの人数バランス、教材のテーマやレイアウトなど学習環境整備に関することから、教室に参加する人の意見や感想まで様々です。教室参加者がどのような思いを抱いて教室に参加していたかを知り、相互理解のきっかけにし、意見交換することも大切な材料の一つです。これは「教室単位の継続的改善」の「Plan（計画）－Do（遂行）－Check（評価）－Action（改善）」における「Check（評価）－Action（改善）」に当たります。

教室参加者や教室関係者が、教室を評価するためには、教室の開始時と終了時を比較しその変化を振り返らなければなりません。学習者は学習のはじめと、現在の日本語能力を比較して自分の成長を感じ、日本語パートナーは、活動のはじめと現在とで学習者に対する話し方や接し方がどのように変化したか、よりよい話し方、接し方ができるようになったかを振り返ります。この振り返り自体が、自分を見直すきっかけになります。これは「個人単位の継続的改善」の「Plan（計画）－Do（遂行）－Check（評価）－Action（改善）」における「Check（評価）－Action（改善）」に当たります。

もちろんプログラム・コーディネーターも、教室の運営について、自己評価して次の教室活動に繋がります。

2) 誰が評価するのか

では、誰が、どうやって、どのような「Check（評価）」を行えばいいのかを考えてみましょう。まず「誰が評価を行うか」です。

教室には学習者と日本語パートナー、そして教室の主催者がいます。この教室参加者は直接の受益者となります。学習者が行う評価は「①外国人に日本語を学ぶ機会を得てもらう」というシステムの目的をどのくらい達成できたか測る材料になりますし、学習者自身も自分の成長や変化を自覚することができます。そして、その結果は、次の「Plan（計画）」を立案するための材料になります。日本語パートナーも同様に「②日本人に『外国人にとってわかりやすいコミュニケーション』の仕方を学んでもらう」という目的をどのくらい達成できたか測る材料になりますし、日本語パートナー自身も外国人に対して、接し方や気持ちに変化があったか、外国人にとってわかりやすいコミュニケーションの仕方が身についたかを自覚してもらい、その結果に基づき次の「Plan（計画）」を立案するための材料になります。もちろんプログラム・コーディネーターも対象です。プログラム・コーディネーターに対する評価は教室において「①外国人に日本語を学ぶ機会を得てもらう」という学習者についての目的と「②日本人に『外国人にとってわかりやすいコミュニケーション』の仕方を学んでもらう」という日本語パートナーについての目的達成をどのくらい支援できたか、その方法は適切であったかを自覚し、次回の「Plan（計画）」を立案します。

次に「教室関係者」からの評価も大切です。教室の関係者は教室の中だけにいるわけではありません。教室の外には教室が開催されている地域住民や隣人、自治会長、上司、同僚など教室に実際に参加していない人に評価を求めることも大切です。「ごみの出し方が以前よりきれいになった」とか、「社内でのあいさつが増えた」などの評価は「③日本語を／も使って交流する機会を作り、相互の関係性を作り、日本人、外国人にとって住みやすい地域、働きやすい職場にする」というシステムの目的を達成したかどうかの目安にもなります。これらの声を集めることも非常に大切です。

3) どうやって評価するのか

では、上記であげたような評価の材料はどうやって集めたらいいのでしょうか。アンケート、インタビュー、話し合いの場を設けるというのも方法の一つです。それぞれに、短所と長所があるので、それぞれの教室の雰囲気や使用できる時間などを考えながら、各教室にあった評価の方法を選ぶ必要があります。

アンケートは短い時間で行えます。また、評価の目的でお話したように、アンケートに記入してもらうことでも、そのアンケートの質問の答えを「書く」という作業は、自分を客観的に見て、自分ができたこと、できなかったことを自覚することができます。その効果も大切です。ただし、学習者用に多言語版を準備したり、母語で記入してもらった回答を翻訳したりといった作業が必要となります。(具体的なアンケートの項目に関しては章末の資料をご覧ください。)

インタビューの場合、時間がかかるという問題がありますが、日本人に行う場合は、こちらが想定しないさまざまな意見や、個別のエピソードを聞くことができるかもしれません。特に教室には参加されていない主催者や会社の上司などから、教室外のエピソードを聞くよい機会になると思います。学習者にインタビューする場合は、これも通訳の問題が浮上しますが、個別のエピソードを聞く機会になるというところでは同じです。

話し合いの場を設けると、これも時間はかかりますが、インタビューよりも明確に、自分の意識の変化を自覚してもらう仕掛けを組むことができるでしょう。話し合いの場も含めワークショップや研修会なども、教室改善の材料が集まるというよりは、意識の変化を自覚してもらうという目的に主眼が置かれた評価の方法といえるのではないのでしょうか。

以上のように、参加者の声を集める方法はいくつかありますが、どれも以下の7つのポイントを背景に質問項目を考えるようにします。

ポイント1 相互理解と日本語能力の向上が実現したか。

ポイント2 学習者の社会参加が促進されたか。

ポイント3 相互理解と日本語能力の向上の目的を達成することを意図した コースデザインが効果のあるものであったか。

- ポイント4 日本人、外国人にとって住みやすい地域、働きやすい職場になったか。
- ポイント5 相互理解と日本語能力の向上のために、参加者は今後、どのように学習及び学習支援に関わっていけばよいか。
- ポイント6 学習者の社会参加が促進するために、どのように社会に働きかけていくか。
- ポイント7 システムの目的を達成するために、どのような改良が必要か。

このポイントは、システムの三つの目的が達成されているか確認することを考えて設定されています。ポイントは教室それぞれの背景や参加者の背景でも変わるでしょうし、プログラム・コーディネーターとして、学習者や日本語パートナーに確認しておきたい項目があれば、それを織り込んで、それぞれの教室にあったものを作成することが必要になります。また、答えること自体が、学習者や日本語パートナーの自覚につながるような仕掛けを考えることも大切です。

集まった参加者たちの声や自身の活動のふりかえりを元に、プログラム・コーディネーターは教室の成果や課題を見だし、次期のコースに繋げます。

(令和5年3月改訂)

日本語教室 修了アンケート(例)

名前: _____

(1) 本教室をどのようにお知りになりましたか。(該当するものに○をつけてください。複数回答可)

- ・ちらし
- ・SNS (Facebook 等)
- ・TIA ホームページ
- ・知人の口コミ
- ・その他(_____)

(2) 本教室に参加しようと思った理由をお聞かせください。
(継続の方は参加を継続した理由をお聞かせください。)

(3) A～C について、よかった点や改善した方がよいと思う点がありましたら、お書きください。

A) 教室の進め方やクラス活動について

B) ワークシートなどの教材について

C) プログラム・コーディネーター、日本語パートナーについて

(4) またこのクラスで勉強したいですか？ はい・いいえ

理由は何ですか？

(5) 本教室に参加したことで、日本語使用の意識は変わりましたか。

(該当するものに○をつけてください。複数回答可)

- a. 日本語で自己紹介が少しできるようになった
- b. 日本語でもっと自分のことを話してみたくなった
- c. 近所の人や同じ会社で働いている人に、日本語であいさつするようになった。
- d. 近所の人や同じ会社で働いている人と、日本語で話すようになり親しくなった。
- e. 日常生活でよく聞く日本語の意味が気になるようになった。
- f. 日常生活でよく見る日本語の読み方や意味が気になるようになった。
- g. 住んでいる地域の自治会の活動(清掃やお祭りなど)に参加するようになった。
- h. 変わらない
- i. その他 ()

(6) この教室に参加したことにより、あなたの生活で役立ったことがあれば教えてください。

(7) 勉強したいことや勉強したい時間帯があればお書きください。

日本語教室 修了アンケート(例)

(1) 本教室をどのようにお知りになりましたか。(該当するものに○をつけてください。複数回答可)

広報とよた ・ ちらし ・ 教室主催者による案内 ・ SNS (Facebook 等) ・ 知人の口コミ
TIA による案内 ・ その他()

(2) 本教室に参加しようと思った理由をお聞かせください。

(継続の方は参加を継続した理由をお聞かせください)

(3) 教室の進め方やクラス活動、ワークシートなどについて、良かった点や改善したほうが良いと思われる点がありましたらお書きください。

○良かった点:

△改善したほうが良い点:

(4) コースの初め頃に比べて学習者に変化が見られましたか。それはどのような変化ですか。

(5) その他、学習者について感じたことやご意見がありましたらお書きください。

(6) 教室に参加されて、ご自身が変わられた点、良かった点がありましたらお書きください。

(7) 今回やってよかったと思われるテーマ、次回やってみてはどうかと思われるテーマがありましたらお書きください。

ご協力ありがとうございました

人材育成

① プログラム・コーディネーター

- 1) プログラム・コーディネーター養成の考え方
- 2) プログラム・コーディネーター養成の流れ
- 3) プログラム・コーディネーター養成講座
- 4) 実践
- 5) スキルアップ研修
- 6) その他

② 対象者判定テスト

- 1) 対象者判定テストトレーニング
- 2) 対象者判定テストトレーニング受講の条件
- 3) 対象者判定テストトレーニングへの応募
- 4) 対象者判定テスト研修会の内容
- 5) 対象者判定テスト認定
- 6) 対象者判定テストセミナー

③ 日本語パートナー研修会

- 1) システムが提案する学びについて
- 2) 言語学習体験

① プログラム・コーディネーター

システムが運営支援を行う日本語教室において日本語学習支援を行うプログラム・コーディネーターには、一般の日本語教室に関わる日本語教師やボランティアとは異なる様々な知識や技術が必要とされます。対人援助に関わる技術や「地域日本語教育」と呼ばれる領域の知識や技能がその代表的なものです。またシステムでは独自にコースデザインを行っていますので、このようなシステム独自のノウハウも身に付ける必要もあります。システムではこのプログラム・コーディネーターの養成についてこれまで独自の方法を構築してきました。それが「プログラム・コーディネーター養成」です。ここではこの基本的な考え方から実際にどのような方法で養成を行っているのかを述べていくこととします。

1) プログラム・コーディネーター養成の考え方

プログラム・コーディネーターの役割は、日本語教室という日本語習得の過程で地域と関わるという一つの「プログラム」を展開すること、学習者や日本語パートナーと協働し、かつチームで取り組む他のプログラム・コーディネーターとプログラムを「実践」し、課題を発見・解決していき新しい価値を生み出すことです。杉澤（2009）ではコーディネーターは常に新しい価値の創造のために自身で課題を発見し、周囲と協働しながら実践を行っていく存在であると規定されています。同じように本システムのプログラム・コーディネーター養成でも新しい価値を生み出すことのできる、高度なスキルを持つ人材の育成を目指しています。そのために本養成では「講座」、「On-the-Job Training (OJT)」、「自己研鑽」の三つを組み合わせ循環させていくことを基本的な考え方としています。

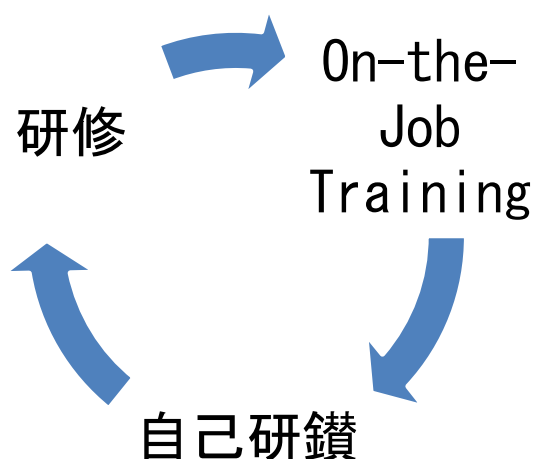


図1 本システムの基本的な考え方

2) プログラム・コーディネーター養成の流れ

先に述べた「研修→OJT→自己研鑽」というサイクルを基本に、本プロジェクトでは以下のような流れを構築しました。



図2 プログラム・コーディネーター養成の流れ

まずプログラム・コーディネーターとして活動を希望する者には「(1)本プロジェクトの基本的な考え方」の「研修」に当たる「プログラム・コーディネーター養成講座」を受けてもらいます。ここでプログラム・コーディネーターとしての基本的な考え方や日本語教室のクラス活動の方法などを身に付けてもらいます。この養成講座を修了した者は、「OJT」に当たる「実践」に入っていきます。ここでは先輩にあたるプログラム・コーディネーターとペアになって、養成講座で学んだことを実践にうつしてもらいます。またここではただ実践を行うだけでなく、先輩の実践を観察し、そこで感じた疑問点や提案などの答えを先輩プログラム・コーディネーターと一緒に考えることで、現場ではどのようなことが求められているのかも学んでもらいます。また全プログラム・コーディネーターへの継続的な研修制度としての「スキルアップ研修」もあります。ここでは「自己研鑽」につながる研修と位置づけ、自身の実践を自分たちで選んだテーマに沿ってふりかえり、自身の課題や改善方法などを見つけます。そして今後の教室活動に生かせる議論をしていきます。また自身で課題を見つけ、短所などが見つかったらそれを補うための自主学習を行ったりすることも重要なことだと考えられます。

3) プログラム・コーディネーター養成講座

この講座のカリキュラムは各回4時間、計10回の40時間の【講義】と実習として合計3回の【クラス活動参加】から構成されています。

【講義】

以下の内容が講義に盛り込まれているものです。豊田市における外国人を取り巻く状況から、多文化共生についての視点、実際の教室活動の方法まで多岐にわたる内容を網羅しています。講師はそれぞれの分野に詳しい方や現役のプログラム・コーディネーターに依頼をします。

- ① 豊田市の多文化共生施策の概要
- ② 豊田市内の日本語学習機会
- ③ 多文化共生理解と支援観
- ④ とよた日本語学習支援システム構築の経緯
- ⑤ とよた日本語学習支援システムの理念
- ⑥ とよた日本語能力判定
- ⑦ とよた日本語学習支援システムの構成
- ⑧ 教室運営(1) 会話クラスの活動
- ⑨ 教室運営(2) 読み書きクラスの活動
- ⑩ 教室運営(3) クラス活動の実践
- ⑪ 教室運営(4) テーマ決定
- ⑫ 教室運営(5) 成果報告会
- ⑬ 教室運営(6) コースデザイン
- ⑭ 教室運営(7) 事前説明会
- ⑮ 教室運営(8) 介入のポイント
- ⑯ 教室運営(9) ふりかえりの進め方
- ⑰ 教室運営(10) フォローアップ

これらの科目を各回数科目ずつ実施していきますが、各回の最後には「ふりかえり」という時間をとっています。ふりかえりでは本システムの日本語教室の最後にあるふりかえりと同じで、そこでの活動を経て何かに気づいたり、何かを感じたりしたことを自分のものにする時間として位置付けています。またそうすることで実際に実践に移しやすくなります。

【クラス活動参加】

講座期間中に本システムが運営支援する日本語教室に「見学」、「日本語パートナー」、「プログラム・コーディネーター補助」として参加し、「クラス活動参加レポート」を提出していただきます。クラス活動参加レポート提出は教室の流れや気づいたことなどを記入してもらう形式をとっています。

4) 実践

この「実践」では OJT として、先輩プログラム・コーディネーターと日本語教室のコースデザインから日本語教室の運営・進行を担当してもらいます。これは実際の業務の遂行を通してプ

プログラム・コーディネーターに必要な知識や技能を身につけるためです。本システムでは、プログラム・コーディネーターに求められる知識や技能も「ある共同体の実践に、より豊富な他者とともに参加することによって習得される」と考えています。実際に活動している他のプログラム・コーディネーターと協働で実際の業務の遂行をすることで「地域日本語教育」と呼ばれる領域の知識や技能が身につくと考えます。

この方法には①会議への積極的な参加と②教室活動への参加の二つの方法があります。まず①の「会議への積極的な参加」について説明します。毎回、コースが始まる前に、同じクラスを担当するプログラム・コーディネーターがクラスの方向性を決めたり、活動の細かな点を検討するプログラム・コーディネーター会議を行います。この会議で、他のプログラム・コーディネーターとコースデザイン、教室活動、教材に関する共通認識の形成を図ると同時に、それらの改善を図ります。ここでは、単に会議に出席して他のメンバーの意見を聞き理解するだけでなく、自ら運営上の疑問点や課題を投げかけたり改善提案を行ったりする「積極的な参加」を心掛けます。これにより、プログラム・コーディネーター相互の活動への理解が深まるだけでなく、自由に意見を言い合いそれが尊重され改善につながることで、一人一人がシステム運営において重要な存在であることを認識する機会となります。本システムは日本語教室という場に集まった人たちの相互理解と社会参加を促し、それによって日本語の習得と地域課題の解決を図ることを目的としています。プログラム・コーディネーターとして真にこうした場づくりができるようになるためには、日常生活において自らがそうした場に身を置き、異なる考え・価値観を持った相手を理解することや自分が尊重されているという感覚とその意義を体感している必要があります。進行役として単に教室活動を進めるのではなく、そのときどきの場の雰囲気や参加者の心情に留意した関わり方をするプログラム・コーディネーターにとって、各会議においてもそうした場づくりを心がけることで自身のスキルアップにつながっていきます。

次に「②教室活動への参加」について説明します。これは文字通り、プログラム・コーディネーターとして実際に教室運営に携わることを指します。自分が担当ではない教室活動にも参加し、他のプログラム・コーディネーターの動きや参加者への働きかけ方を観察することからも多くの気づき生まれ、教室終了後やその後のコースデザイン会議等でそれについて議論すればより深い学びへと発展します。また、日本語パートナーとして教室参加する機会があれば、プログラム・コーディネーターが自分に対してどのような働きかけをしたか、それによって自分がどう感じたかなどを知ることができるので、今後の参考になります。こうして、さまざまな立場から教室活動に参加し、そこでの経験を他のプログラム・コーディネーターと共有することで、互いの信頼感が増し、プログラム・コーディネーターとしての能力も向上していきます。

5) スキルアップ研修

プログラム・コーディネーターとして活動していくとさまざまな疑問にぶつかったり、一人では解決の方法がわからないような課題を抱えてしまうことがあります。またプログラム・コーディネーター養成講座で学んだ知識や実践で培ったスキルを維持・向上させる必要もあります。そのようなフォローアップの要素を兼ね備えた研修がこの「スキルアップ研修」です。受講の対象はプログラム・コーディネーター有資格者全員とします。この研修では各回にテーマを定めます。そのテーマに沿った自身の疑問や課題をグループごとに語り、それに対してほかの参加者が質問やアドバイスを与えます。それを受け、さらに議論を深めていきます。このように自身の考えを他者に語ることで自身を自身で研修していく「自己研修型」のプログラムとします。また自身で考え、気づくことで自己研鑽につながる研修と位置づけています。

6) その他

プログラム・コーディネーターにはそれぞれ得意・不得意なことがあります。日本語教育に関する知識や経験が豊富な人もいれば、教室のある地域の実情に詳しい人もいますし、教室の雰囲気づくりに長けている人やきっちりとした時間管理の中で教室活動を進めていくのが得意な人もいます。そうした自身の長所を生かしつつ、一方で短所だと思ふところ、不足していると思ふ知識や技術を各自が率先して時間を見つけて学んでいこうという姿勢が求められます。プログラム・コーディネーター仲間では勉強会を開いたり、システム・コーディネーターに相談したりして、よりよい教室運営が行えるよう努力していかなければなりません。

②対象者判定テスト

テストを養成することを「テストトレーニング」と呼び、テストを養成する人を「トレーナー」と呼びます。テストはトレーナーにより養成され、認定を受けて初めてテストとして活動することができます。

1) 対象者判定テスト研修会の内容

対象者判定テスト研修会(2時間半程度)は以下の「知識編」と「実践編」から構成されます。この研修会では受講者に「対象者判定の手引き」が配布されます。本研修会は「対象者判定の手引き」を教材に進められます。

1. 知識編(1時間半程度)

ここではとよた日本語学習支援システムが認定するテストとして必要な「とよた日本語能

力判定」全体の概要や理論などについて説明が行われます。また対象者判定の評価基準など、対象者判定テストに特化した内容も組み込まれています。実際の内容は以下のとおりです。

- ①実施目的
- ②実施対象
- ③評価基準
- ④「とよた日本語能力レベル」
- ⑤判定のための「対象者判定キット」
- ⑥判定の手順・問題

以上の6項目を中心に説明を行い、トレーナーが「研修会参加者が説明の内容について理解しているかどうか」確認をします。ここでテストとして十分な知識が身についたことをトレーナーが確認したうえで、実践編に進みます。

2. 実践編(1時間程度)

ここでは知識編で得た知識を使って実際にどのように判定を行っていくかということについてレクチャーが行われます。実際の内容は以下のとおりです。

- ①「対象者判定(聞く・話す判定)の様子」ビデオ視聴
- ②「対象者判定(聞く・話す判定、読む・書く判定)」実技
- ③ ②での判定結果のフィードバック

実践編は以上の3つの項目に従って進められます。まず、すでに対象者判定テストとして活動しているテストが実際にどのような判定を行っているか、対象者判定の様子(聞く・話す判定)をビデオ視聴します。また、そのあと実際に対象者判定(聞く・話す判定、読む・書く判定)を実施し、トレーナーからフィードバックを受けます。ここで知識編での内容を活用し、対象者判定テストとして認定できるかどうかをトレーナーが判断します。

2) 対象者判定テスト認定

対象者判定テスト研修会(知識編、実践編の両方)を受講し、トレーナーにより「対象者判定テストとして十分活動できる知識・技術を身につけた」と判断された人は対象者判定テストとして認定されます。この認定にあたり、「とよた日本語能力判定対象者判定テスト認定証」が発行されます。また、認定を受けた者はとよた日本語学習支援システムに帰属する「とよ

た日本語能力判定対象者判定テスト認定者名簿」に登録されます。

これらの認定や登録は全てとよた日本語学習支援システムにより行われるもので、それを受けた者はその後「対象者判定テスト」として活動することができます。

③日本語パートナー研修会

日本語パートナーに関わる育成は日本語パートナー研修会で行います。

日本語パートナー研修会は日本語パートナーに興味がある人に集ってもらい行います。通常教室を開設する曜日、時間帯に開きます。

内容は、教室開設説明会、事前説明会と重なる所もありますが、大きく1.とよた日本語学習支援システムの概要、日本語教室開設の目的と意図、2. システムが提案する学びについて、3. 教室参加者の役割、4. 教室活動の流れ、5. コースの流れ、6. 教室概要(日時、場所など)、を説明します。可能であれば最後に7. 言語学習体験を行います。ここでは主に「システムが提案する学びについて」と「言語学習体験」について説明します。それ以外の部分に関しては6章「教室開設説明会」、「事前説明会」をご覧ください。

1) システムが提案する学びについて

システムが考えている「能力観」「習得観」について理解してもらいます。

日本語パートナーには以下のような提案をします。

システムが開設する日本語教室では「教科書」は使いません。また、文法を中心に教えることはしません。それはあらかじめ準備された文法やフレーズが実際に学習者の必要としている「ことば」と一致するとは限らない、と考えているからです。実際の交流の中で、使われる「ことば」こそが学習者のみなさんの必要としている(=学ぶべき)ことばではないでしょうか。

ことばの習得のためには、「説明」より、コミュニケーションのために実際に使われたことばを「理解」することのほうが大切だと言われています。いくら文法的な説明を受けてそれを理解したとしても、コミュニケーションの場面で「音」として聞いて理解できないものは、習得に繋がりません。まず、大切なのは、場面や身振りや表情を利用して、ことばを理解させることだと考えてください。それが第一段階です。理解できたものは、そのうち「形」に意識が向きます。その段階に至って初めて「説明」も有効です。そのためには、まず、皆さんのことばを理解させる努力をしてみてください。相手の言いたいことがわかった、という達成感は交流を継続する力にもなりますし、記憶にも残りやすいと思います。

また、私たちはことばを身に付けていくためには、第一に「交流」が必要だと考えています。そして、「交流」を生み出すためには「安心感」や「期待感」が前提になると考えています。交流するためには、お互いが自分自身のことを表明する必要があります。できれば、まず皆さんのほうから自分の情報を示していただければと思います。日本語初心者には日本語で話しかけるのはとても難しい事です。そして、その学習者にとっての唯一の情報源のような日本人になる

のは緊張する事だと思います。でも、そんな時は是非周りの「日本人との交流」も大切にしてください。そして、学習者との交流は、「私は・・・」で始める事で、本当にお互いが伝えたい事を伝え合う「交流」になるのではないのでしょうか。

これらの内容を伝えるためには、いくつかのやり方があります。代表的なものを紹介しておきます。

- 資料をプログラム・コーディネーターが説明します。第2期、第3期と継続している日本語教室の場合には、確認するだけでもいいでしょう。
- 資料をプログラム・コーディネーターが説明し、その後日本語パートナー同士、学習者同士のグループで、提案について同意できる部分、同意できない部分を取り上げ意見の交換をします。
- 3. 教室参加者の役割、4. 教室活動の流れを先に説明します。そこで感じたことの意見交換を行った上で、上記の内容を説明します。

担当者は、研修会があくまでも第一歩であるという認識を持ってほしいと思います。システムが提案する「学び」は体験の繰り返し、さらに、体験した後の「ふりかえり」を通して実感できるものだと考えています。毎回の教室の後で行う「ふりかえり」で、繰り返しこの「学び」について、いろいろな角度から光を当て、考える時間を持つようにしてください。

2) 言語学習体験

言語学習体験では学習者の母語などの異言語を日本語パートナーが学ぶ体験をします。体験は基本的にシステムが運営する日本語教室と同じように「交流」を中心として進めます。教材をそのまま使う場合もあります。この活動の目的はたくさんあります。体験した人がそれぞれにどう感じ、それを今後の活動にどう活かせばいいかを「ふりかえり」の時間に話し合ってください。「ふりかえり」の時にとりあげるポイントをいくつか紹介します。

- 1) 1日にどれくらいの表現が覚えられるのか、そして、使えるようになるのかを実感する。
- 2) 一度にどれくらいの長さの表現なら聞いて繰り返せるのかを実感する。
- 3) 理解できないことばを聞いたり使ったりすることがどれくらいストレスを感じるものなのかを理解する。
- 4) 制限された状況で話すことの難しさを知ると共に、いかにわかってもらおうか工夫する。

参考文献

杉澤経子(2009)「多文化社会コーディネーター養成プログラム」づくりにおけるコーディネー

ターの省察的実践』『「多文化社会コーディネーター養成プログラム」～その専門性と
力量形成の取り組み～』シリーズ多言語・多文化協働実践研究別冊Ⅰ 東京外国語大
学 多言語・多文化教育研究センター, pp.6-30

(令和5年3月改訂)