

外国人材の活躍の支援のための研修デザインの試み

佐藤奈美(東大阪みらい日本語学校)、倉知礼花(Sun Asterisk)、小村志保美(コミュニケーション学院)

1. 研究目的

外国人就労者との間で起こるミスコミュニケーションには、外国人就労者の日本語能力のみならず、企業・日本人就労者・日本語教師の意識や理解の不足が原因となっていることがある。本研究では、その意識・理解改善を目標に筆者らがそれぞれデザインした研修コース案について検討することを目的とする。

2. 内容

令和4年度文化庁日本語教育人材の研修プログラム普及事業「就労者のための日本語教師研修運営者・担当講師の育成」研修において、研修全体をリフレクションし人材育成のコースをデザインして発表することが課題となった。そこで、受講生各自が企画した研修コース案を発表し、講師・研修受講生仲間からコメントを得た。本発表では、コメントを受けて、見直しを行い作成した、日本語教師・企業・介護施設を対象とした研修改善案を提案する。本発表により得た意見を加え研修デザインの質をさらに高めていく。

<研修コース案1>「成長し続ける日本語教師になるために～キャリア支援と自律学習～」(佐藤)

【対象者】日本語学校の教師

【研修の目標】①キャリア支援の視点を持った教師になる。②学習者の主体性を育てる教師になる。③自分がなりたい教師像を想定し、成長し続ける教師になる。

【研修の背景】日本語学校における就職希望者の増加、進路選択の際のミスマッチ等がありキャリア支援の視点を持った留学生支援の必要性を感じた。

【改善案】多忙な先生方が研修に参加するかが懸念されるとの指摘から、研修の目的・必要性を説明する場を講師会議の後に設けることにした。また、自律学習を促して対面での研修時間を減らすとともに、現場で直面している問題(学生の受動的な学習態度・モチベーション低下等)を課題として取り上げることで真正性を高めた。

<研修コース案2>「企業向け外国人内定者フォローの

ための研修の提案」(倉知)

【対象者】新卒の外国人エンジニアを採用したIT企業の人事担当・現場の社員

【研修の目標】入社条件を決め、内定フォローの計画案を作成する。

【研修の背景】外国人材の評価＝日本語能力試験という概念から抜けられないために、適切な評価・支援が行えずに問題を抱えているケースがあるため、人事部と現場の乖離をなくし入社条件の設定と内定フォロー計画を検討する。

【改善案】研修時間が長い点に対して、コース内容を絞り時間を短くする案、コース内容は絞らずオンデマンド化し時間数を減らす案、この時間数で実施する場合の説得方法を考えた。

<研修コース案3>「介護施設における日本人就労者の気づきを促す研修デザイン」(小村)

【対象者】介護施設で働く日本人就労者・外国人就労者

【研修の目標】①日本人就労者：外国人就労者の発話のためにできることへの気づき。②外国人就労者：日本語会話力向上

【研修の背景】施設内の日本人就労者が外国人就労者の発話を妨げている場面から研修の必要性を感じた。

【改善案】外国人就労者の会話実践の場を研修内から真正性のある施設外へ変更した。授業内容を詰め込み過ぎているとの指摘からは、評価の検討とタスクの見直しを行った。企業の限られた時間内で主体的に学ぶSJタスクをどのように実践していくかが課題となった。

3. 考察

課題を通して研修をリフレクションしながらデザインを具体化したことや、仲間との協働によってデザインを改善していくことは、日本語教師の質の向上のための重要な過程だと再認識できた。今後は改善案などを仲間とリフレクションし合いその妥当性を検討していく機会を継続的にもっていききたい。