

日本語教育機関における 教師の力量形成のための支援環境設計と実践

Creating a Supportive Environment for Teacher Development at a Japanese Language Institute

土屋 理恵*, 合田 美子*², 鈴木 克明*², 平岡 斉士*²

Rie TSUCHIYA*, Yoshiko GODA*², Katsuaki SUZUKI*², Naoshi HIRAOKA*²

熊本大学大学院 社会文化科学研究科 教授システム学専攻*
Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

熊本大学 教授システム学研究センター*²
Research Center for Instructional Systems, Kumamoto University

＜あらまし＞ 日本語教育機関において、留学生の日本語能力を効率的・効果的かつ魅力的に高めるには日本語教師個々の力量形成が欠かせない。チームティーチングでチームを組みながら教師が互いに顔を合わせる機会の少ない日本語教育機関の状況下で、同僚とのインタラクションを通じて力量形成を促進する支援環境を設計した。教師の授業構成能力、授業におけるデリバリースキル、授業改善に向き合う意識をターゲットとし、教授技術支援、実践の共有、省察の3つを柱に支援を行い、各能力・態度の向上を図る。本稿では支援環境設計とこれまでの実践、そして今後の計画について述べる。

＜キーワード＞ 日本語教育、教師の力量形成、実践の共有、省察

1. 背景

日本語教育機関で行われる授業は、1つのクラスの日本語授業を数人の教師で分担するチームティーチングの形態であることが多い。教師が入れ替わることで学習者が様々な日本語に触れられるというメリットがある一方、非常勤教師が多い業界の特性上、同一クラスを担当していても、担当する曜日や時間帯によっては殆ど顔を合わせる機会がないという状況を生み出す。文化庁(2016)によると、平成27年11月1日現在、日本語教師総勢36,168名のうち常勤教師は4146名、非常勤教師は10,304名となっており、授業のみを担当する教師の多さが伺える。

2. 問題意識

本研究の対象は、ある専門学校の日本語教育部門である。2013年には13名であった在籍留学生(以下「学生」)が、2014年36名、2015年64名、2016年96名と増加した。それに伴い、所属する日本語教師も2013年の3名から増員され、現在では常勤、非常勤あわせて13名となった。

教師を増員する過程で直面した問題は、応募者の日本語教師としての経験が十分でなかったことである。そこで、日本語教師経験ではなく、日本語教育に対する熱意を重視して人選を行った。採用後3か月間は教案を提出してもらい、授業までにフィードバックを行うことで経験を積んでもらうことを目指した。また、年度開始前には集合研修を実施した。しかし、教師が増えると、教師によって授業の質やクラスコントロール能力に差があることに対し学生から苦情が出るなど、教務面での課題が浮き彫りとなった。苦情は

主に、教師の授業の構成能力と、授業におけるデリバリースキルのどちらか一方、または両方に起因していると考えられた。また、それらの改善および更なる力量形成には、教師自身が学生の理解度の視点に立ち、継続的に授業改善に取り組む姿勢が必要となる。

3. 研究目的

本研究では、向上させたい教師の力量を、授業構成能力、授業におけるデリバリースキル、授業改善に向き合う意識に定め、仮説を立てて支援環境を設計した。本研究の目的は、実践を通し、対象とする能力・態度の向上における支援環境の有効性を検証することである。

本稿では支援環境設計とこれまでの実践、そして今後の計画について述べる。

4. 支援環境設計

4.1. 設計の意図

本研究における一連の支援は、各教師の授業構成能力、授業におけるデリバリースキル、および授業改善に対する取り組みの向上を目指して行うものである。それらを効率的に改善するために、支援環境設計においては(1)教授技術支援、(2)実践の共有、(3)省察の3つを柱に据えることとした。それぞれ以下の仮説に基づく。

(1) 教授技術支援

授業構成能力には、構成のための視点や、授業に組み込む活動のバリエーションが必要である。それらを獲得する機会として計画的に研修を実施し、経過観察を含めて継続的に取り組むことで、

教授技術の向上が期待できる。また、研修で一堂に会して行う協働の学びは、教師間の関係性構築にも有益であると考えられる。

(2) 実践の共有

デリバリースキルでは、話し方、声の大きさ、トーン、スピード等の言語的なもの以外に、表情、視線、姿勢、教室内での動き方等、言語以外の要素も重要な役割を果たす。同僚の実践を見ることは、効果的なものとそうでないものを体感し、翻って自身のやり方を見直す上で非常に効果的であり、スキルアップにつながると考えられる。同僚の実践における工夫を知ることは、授業構成や活動アイディアの獲得にもつながるだろう。また、実践の共有を促進するためには、教師間のコミュニケーションを図ることも重要である。

(3) 省察

授業改善に取り組むには、自身の授業に改善点があることを自覚する必要がある。客観的な自己評価に、同僚とのピアレビューを組み合わせることで各教師の批判的省察が深まることを目指す。課題が明確になることで、自らの授業改善に対する取り組みが強化されると期待できる。

4.2. 具体的支援

前項で述べた支援環境設計の3つの柱を中心に、表1のとおり年間の支援計画を立てた。

表1：年間支援計画

<Off-JT>		<OJT>	<随時>
4月			
5月			
6月	研修①の行動転移調査		◆ 情報発信・おすすめ図書紹介
7月	授業研究月間		◆ テストの共同作成
8月	研修②		◆ 問題・悩みの共有と意見交換
9月	前期授業ふり回り		◆ 授業でのとりくみ紹介
10月			
11月	授業研究月間		
12月	研修②の行動転移調査		
1月			
2月			
3月	研修① 後期授業ふり回り		

各支援は、3つの柱に次のように対応している。

〔研修〕 教授技術支援／実践の共有／省察

〔授業研究月間〕 実践の共有／省察

〔前後期授業ふり回り〕 省察

〔情報発信・おすすめ図書紹介〕 実践の共有

〔テストの共同作成〕 実践の共有

〔問題・悩みの共有と意見交換〕 実践の共有

〔授業でのとりくみ紹介〕 実践の共有

また、上記支援を効果的に行うため、2017年3月にGoogleドライブとGoogleグループを導入した。前者は情報の貯蔵庫・共同作成の場であり、後者はメールを介してピックアップごとに情報発信、意見収集、相談等を行う手段である。授業開講期間

中のOJT（On the Job Training）と、長期休暇期間中のOff-JT（Off the Job Training）とを効果的に組み合わせ、継続的な支援の確立を図る。

5. 実践

5.1. 教授技術支援

「学生のモチベーションの観点から教師のあり方を考える」「初級聴解授業の作り方」をテーマにインストラクショナルデザインの知見に基づいて設計した集合研修を2017年3月に実施した。ディスカッションや協働作業を通して授業改善及び教師の関係性構築を図った。初級聴解授業については、研修直後の教案提出を経て、3か月後に授業見学を実施した。一定の効果は見られたものの、教案には表れない新たな課題も見つかり、継続的に取り組む必要性を確認した。

5.2. 実践の共有

互いの実践やクラスの様子に見える化を促進するため、2017年度より授業実施連絡表の書式を変更した。授業ごとに、時間配分、学生の反応、授業の所感、引き継ぎ事項、自作教材の有無を記す欄を設け、毎回必ず記入してもらうこととした。5分以内で書ける分量でクラスの様子がわかりやすくなったと、全ての教師から肯定的評価を得ている。その他、Googleグループでの各自の取り組み紹介や、Googleドライブでの自作デジタル教材の任意共有等、実践の共有を通して、新たな会話や実践が生まれている状況がある。

5.3. 省察

客観的な自己評価を促す手段として従来用いていた、学期を通して授業をふり返るためのシートを、ARCSモデルに照らして改訂した。2017年9月に前期授業の省察を自己評価とピアレビューで実施する。後期に向け、教師各自が課題を明確にし、アクションプランにつなげることを目指す。

6. 今後の計画

4.2で示した支援を実践し、2017年9月末の時点で、それまでの成果物や授業見学結果、被験者アンケート、Googleアプリの活用状況等により、4.1で述べた仮説を一旦検証する計画である。検証結果を受け支援環境を改善する。

所属する教師が互いに学びのリソースとなり、対等な立場で協働的かつ継続的に力量形成に取り組む「専門的な学習共同体」として機能することを目指し、その後も継続的に取り組むものである。

参考文献

文化庁(2016)平成27年度国内の日本語教育の概要
http://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_jittai/h27/pdf/h27_zenbun.pdf (参照日 2017.06.15)