

文部科学省 日本語教師養成・研修推進拠点整備事業（近畿ブロック）第7回公開研修会
テーマ：「段階的・体系的な教員研修を考える」（研修部会企画）
日時： 2025年12月20日（土）
会場： 大阪 ヒルトンプラザウェストオフィススター8階

実践報告 I

コミュニケーション学院における 教師研修の現状と課題

竹田 悅子（コミュニケーション学院顧問）

コミュニケーション学院の概要・特徴の紹介

所在地：兵庫県神戸市中央区

創立：1988年

創立者：奥田純子

理念：わかちあい

異文化間教育としての日本語教育

対象：留学生、ビジネスパーソン、生活者等

学習者：約40の国・地域から。定員192名

進路：就職/起業・進学・帰国等



初任教員研修（入社時）

【学内】

- ・理念研修（座学） 3～6h
- ・カリキュラム研修（座学） 3～6h
- ・入学式・オリ見学（OJT） 5h
- ・授業観察研修（見学＆TA） 4～8h

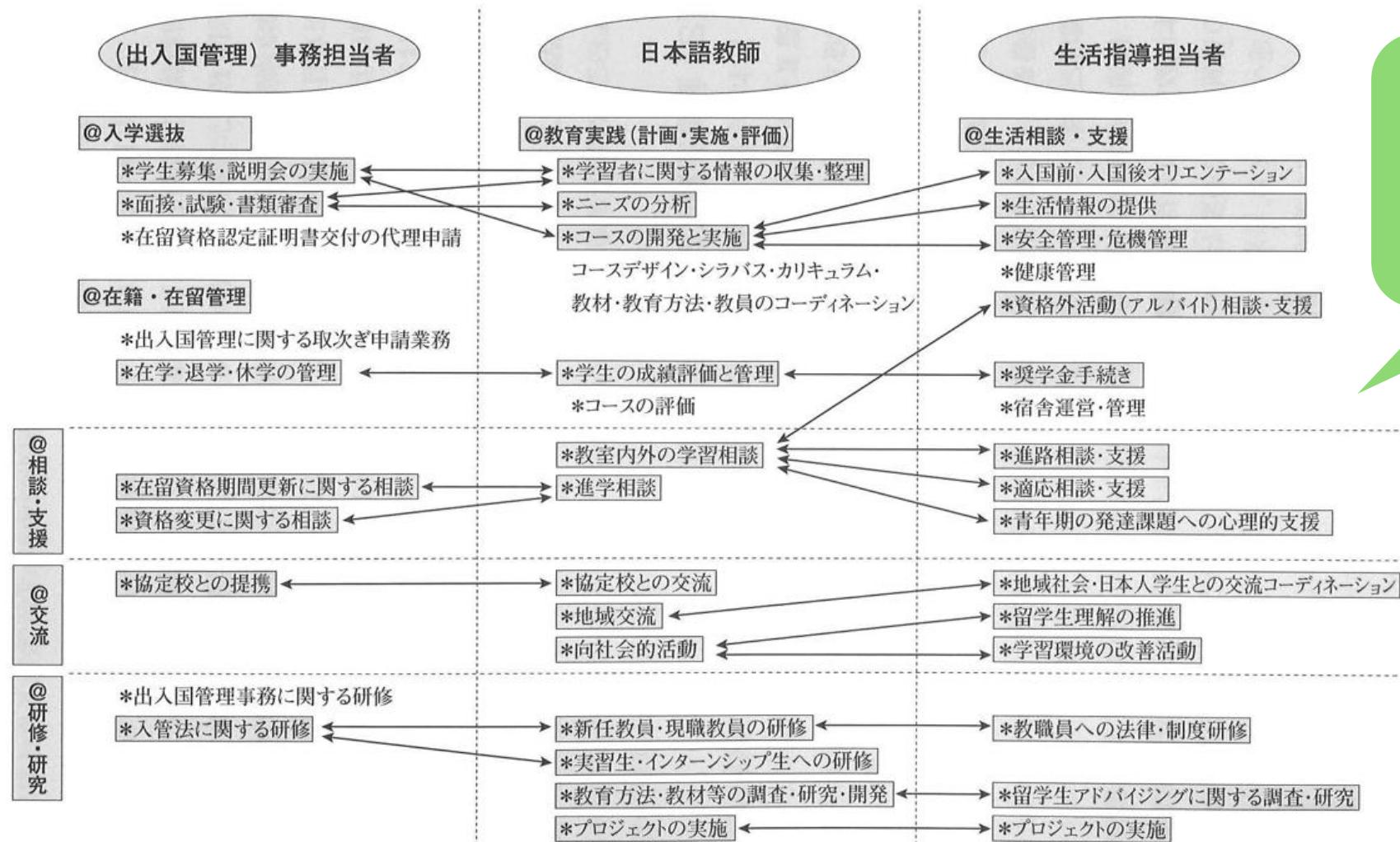
「教員研修」
のイメージ



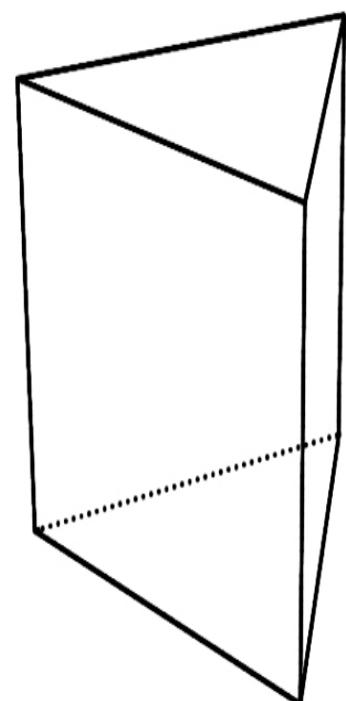
私たちの目指す教員研修

- ・組織としてのコミュニケーション学院は：
理念の実現に向け、成長し続ける実践共同体
- ・コミュニケーションの教員は：
実践共同体の正統的なメンバーとして学び合い、
ともに成長し続ける仲間（クルー）
- ・私たちの教員研修とは：
この実践共同体への正統的周辺参加を起こす仕掛け
＝偶発的な学びを必然にするための体系化と環境づくり

コミュニケーション学院 の留学生受け入れ実務＝日本語教師の仕事の領域



教師の仕事は
教室の中だけ
ではない



コミュニケーション学院 の教師に必要な資質・能力

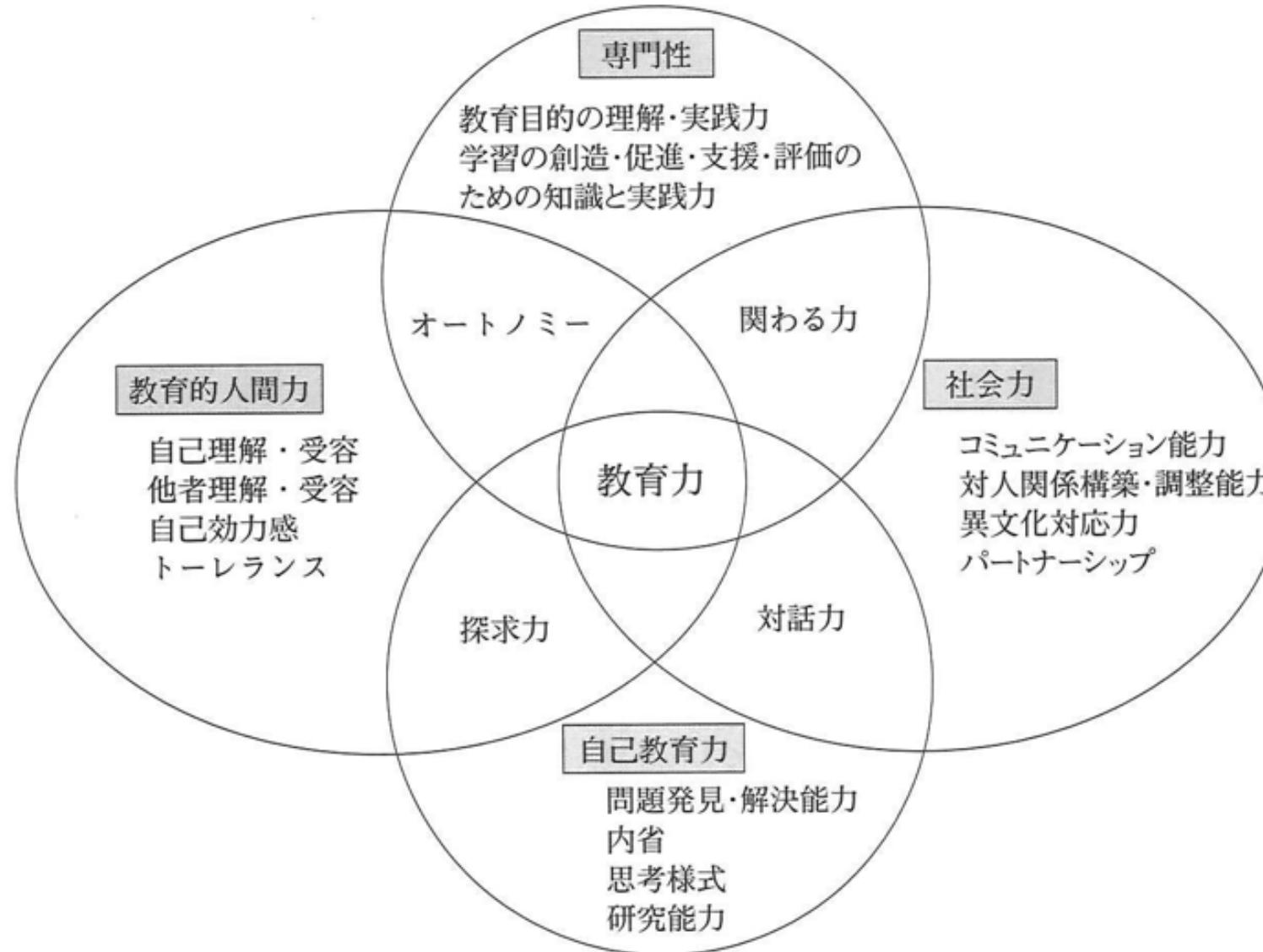


図2 日本語学校の教師に必要な資質・能力

奥田純子(2006)「教師研修と学校運営」春原憲一郎・横溝紳一郎編著
『日本語教師の成長と自己研修 新たな教師研修ストラテジーの可能性をめざして』凡人社, p.208

コミュニケーション学院 教師Can do 全体（包括的記述）

簡略Can Do	Can Do	熟練	中堅	新任	初任
理念に沿った教育の実践と環境づくりができる	<ul style="list-style-type: none"> ・国家、文化を超越する発展的人材の素地育成を目指し、異文化間教育としての日本語教育を実践できる。 ・言語教育や言語学習について哲学を持ち、常に追及し続けられる。 ・ポートフォリオ学習、アドバイジングなどを駆使して学習者オートノミーを育てる実践ができる。 ・日本語教育の社会的役割を意識し、自己の専門性を高める努力をし続けられる。 ・周囲との協働的なかかわりの中で実践が行える。 	5	4	3	1

- | |
|--------------|
| 5. 十全にできる |
| 4. 概ねできる |
| 3. 半分くらいできる |
| 2. 部分的にできる |
| 1. ごくわずかにできる |
| 0. 全くできない |

コミュニケーション学院 教師Can do 理念共有

大項目	中項目	簡略Can Do	Can Do	熟練	中堅	新任	初任
理念・方針・教育観の共有	理念・方針の共有	本校理念をわがこととして語れる	<ul style="list-style-type: none"> ・本校の教育理念「コミュニケーション：わかち合い」とは何かを理解し、共鳴している。 ・異文化間教育としての日本語教育を実践し、国家や文化を超越する発展的人材の素地育成を目指せる。 ・教育・学習の指針「汝自身を知れ」「汝自らまさに知るべし」について、学生とともに教職員自身にも必要な態度であることを理解している。 ・学習者オートノミーの定義や歴史、意義を知り、オートノミー育成のためのアプローチや実践について理解している。 ・本校に帰属意識（自分の学校だという誇り）を持っている。 	5	4	3	2
	教育観・学習観の共有	本校の教育観・学習観を理解している	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語教育の社会的役割について、マクロレベル、メゾレベル、マイクロレベルで考えることができる。 ・学習が個の変容の契機となるものであり、教育とは変容を促進するプロセスや環境を創造することだと理解している。 ・学習者を個の変容の主体として捉え、ファシリテーターとして関われる。 ・「人にとって言語を学ぶとはどういうことか」など哲学を追及し続けることができる。 	5	4	3	1

5. 十全にできる
4. 概ねできる
3. 半分くらいできる
2. 部分的にできる
1. ごくわずかにできる
0. 全くできない

コミュニケーション学院 教師Can do 実践

大項目	中項目	簡略Can Do	Can Do	熟練	中堅	新任	初任
実践	理念に沿った実践	本校の理念に沿った教育実践が行える	<ul style="list-style-type: none"> ・学習者主体の教えない教育実践を目指し、アクティブラーニング・自己主導型学習など合理的な方法で授業改善の努力を重ねている。 ・学習者オートノミー育成につながる教育活動をデザインできる。 ・Yearbook、カリキュラムを把握し、全体の中での位置づけを意識し教育実践が行える。 ・オートノミー育成のための「選び直し」について理解している。 ・多様な評価法についてその特徴を把握したうえで、評価を設定し、バックワードデザインで授業を組み立てられる。 	5	5	3	2
	アドバイジング	学習状況を把握してアドバイジングできる	<ul style="list-style-type: none"> ・学習者のタイプ・学習状況・課題などを的確に把握し、それを言葉にすることができる。 ・学習者のタイプ・学習状況・課題に応じて、必要なアドバイジングを行うことができる。 ・教室内外で、アドバイジング場面以外でも、教員が先回りしたり指示したりせず、学習者のメタ認知と主体的な選択を促す支援ができる。 	5	5	4	2
	ICT活用	ICTを含むツールを活用できる	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語教育の場面で一般的に要求される、時代に合った基本的なICT能力を備え、周囲の助けを借りなくても目的に応じて使いこなすことができる。 ・教育実践に役立つ新たなICT技術や新たなツールを積極的に取り入れる努力をしている。 ・ICTを創造的に活用して、教育・学習の環境やプロセスを改善するための新たな工夫ができる。 	5	5	4	3

コミュニケーション学院 教師Can do 自己開発、組織運営

大項目	中項目	簡略Can Do	Can Do	熟練	中堅	新任	初任
自己開発	社会的責任	社会的責任を意識して行動できる	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語教育や学習者を取り巻く世界の動向に关心を持ち、常に主体的に最新の情報にアクセスしている。 ・日本語教師の社会的な役割と責任を自覚し、必要があれば、いつでも学習者のアドヴォカシーができる。 ・ステレオタイプに縛られず、学習者を国籍のラベルではなく、個として見ることができる。 	5	4	3	3
	専門性開発	専門性を自ら持続的に開発できる	<ul style="list-style-type: none"> ・学内外の学会・研修などの情報に自らアクセスし、定期的に参加している。 ・学内外の研究会・勉強会・プロジェクトを組織し、あるいは主体的に参加している。 ・専門対象領域の主要な文献（書籍や論文等）に目を通している。 ・自らの実践を深くリフレクションし、地に足の着いた実践改善の取り組みを継続的に行っている。 	5	4	3	2
	言語と仲介	言葉や概念を操作することができる	<ul style="list-style-type: none"> ・専門家にふさわしい日本語運用能力を持ち、対象領域の事項について簡潔に焦点化して意図が表現できる。 ・日本語の言語的・言語文化的特性を客観的に理解し、説明することができる。 ・対象や文脈に応じて、物事をわかりやすく伝えるミディエーションの能力に優れている。 ・最低一つの外国語学習経験があり、B2以上の運用能力を持っている。 	5	5	4	3
	企画開発	創造的に企画・開発ができる	<ul style="list-style-type: none"> ・授業目的とシラバスに合った教室活動を、マンネリに陥ることなく、創造的に組み立てることができる。 ・目的・対象に応じて、理念に沿ったコミュニカらしいプログラムを、創造的に企画・開発することができる。 ・目的・対象に応じて、理念に沿ったコミュニカらしい学習リソースを、創造的に企画・開発することができる。 	5	4	3	1
組織運営	組織マネジメント	人とのかかわりの中で仕事ができる	<ul style="list-style-type: none"> ・他の教職員と連携し、チームの中で協働で成果を挙げることができる。 ・学内外の人や組織との協力的な関係やネットワークを構築し、仕事に生かすことができる。 ・立てた企画や計画を、組織やチームの中で効果的に運営・実行することができる。 ・マネジメント手法としてのPre-PDCAサイクルを廻しながら組織の課題の発見や解決ができる。 	5	5	3	2
	人材育成	人のポテンシャルを引き出し、育てる	<ul style="list-style-type: none"> ・新任や他の教員の教育能力の現状と課題を見極めたうえで、適切な支援や指導ができる。 ・チームとして協働的な実践の中で、相手のポテンシャルを引き出す支援や指導ができる。 ・ファシリテーターとして人材育成に関わり、対話を促し課題のプロセスデザインできる。 	5	4	3	1

初任教師のための研修例

表1 初任教師のための研修例（コミュニケーション学院研修資料より抜粋して作成）

要素・類	項目	内容	時間数
④コミュニケーション能力、パートナーシップ	①研修概要	・研修スケジュールと研修の目的、目標 ・約束事（1.安全な場作り、2.肯定する、3.事実を表明する、4.棚上げする、5.正直に）	0.5
⑤教育目的的理解	②学校存立の本質的事項	・建学の精神と教育理念 ・教育方針 ・年度重点目標	6
	③日本語学校の歴史	・学校史 ・日本語学校史	
⑥留学生受け入れ実務の基礎知識	④留学生の受け入れ	・入学審査から卒業までの流れ ・出入国管理及び難民認定法（入管法）と在留管理 ・学校の組織と運営方針（関連業務の概要、生活指導担当者、事務担当者の職務）	1.5+ α
⑦学習の創造・促進・支援・評価のための知識	⑤コースの概要	・シラバス＆カリキュラム（考え方と運用の仕方を含む） ・教材、授業デザイン、教室活動ガイド ・レベル別到達目標と評価法 ・各コースの年間予定	12+ α
	⑥在学生の概要	・学習者の背景（社会的・経済的・教育制度的・文化的・民族的・宗教的背景など） ・学習履歴 ・個人情報の取り扱い方	1
	⑦教師の役割	・教育観 ・学習観 ・言語観 ・教師観	2
⑧内省、問題発見・解決能力、研究能力	⑧メタ・ラーニング	・観察の技術 ・記録の技術	3+ α
⑨学習の創造・促進・支援・評価のための実践力	⑩授業観察と実地研修	・授業観察 ・教案の作成 ・T A (Teaching Assistant) ・実習	20+ α
合計時間数			52+ α

(注：専は専門性、自は自己教育力、教は教育的人間力、社は社会力を示す)

奥田純子(2006)「教師研修と学校運営」春原憲一郎・横溝紳一郎編著『日本語教師の成長と自己研修 新たな教師研修ストラテジーの可能性をめざして』
凡人社, p.212

教師のライフステージと職業能力開発



奥田純子(2006)「教師研修と学校運営」春原憲一郎・横溝紳一郎編著

『日本語教師の成長と自己研修 新たな教師研修ストラテジーの可能 図3 教師のライフステージと職業能力開発性をめざして』凡人社, p.211

全教員（新任～ベテラン）

【学内】

- ・学習者による授業評価とふり返り 每学期（3ヵ月に2回）
- ・教育実践振り返り 每学期（3ヵ月ごと）
- ・学内勉強会 年2回程度
- ・校長個人面談 年2回

【外部】

- ・他校との合同勉強会 每学期（3ヵ月ごと）
- ・研修受講助成制度 隨時（申請制）

教育実践振り返り

【学期開始前に書くこと】

問題 (実践の中で現状できていないと思うこと)

課題 (問題解決のためにすべきこと)

前提 (なぜ解決すべきだと考えるのか)

解決策 (何をどのようにするか)

教師Cando (Candoの「実践」の中で関連する項目)

【学期終了時に書くこと】

実践 (何をどのようにしたか)

結果 (やってみて、事実として何が起こったか。何が変化したか)

考察 (結果をどう見るか。問題解決に向かっているか。今後にどうつなげるか)

A	B	C	D
		2022年度第1セメ前半	2022年度第1セメ後半
ターム開始までに記入	問題 (実践の中で現状できていないと思うこと)	読解の授業の中で、教師が言葉の意味や内容をすべて説明てしまい、学生は常に受け身の状態になっている。学生たちは説明を聞いてなんとなくわかった気になっているが、読みの力を伸ばせていない。	
	課題 (問題解決のためにすべきこと)	教師の説明を減らし、学習者が主体的に学び、かつ読みの力についていく教室活動を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・学習の主体は学習者だから。 ・読解授業の目的は自分で読む力を持つことだから。 ・学習者は教えられなければ正しい読みを学べない、という、上記と矛盾する自分のビリーフを崩したい。 	
	前提 (なぜ解決すべきだと考えるのか)		
	解決策 (何をどのようにするか)	教師の説明を極力減らし、ピアで自分がどう読んだかを確認し合う時間をとる。それにより、自分の読みを確認し、多様な読みがあることを知ってもらい、読みを深めていく。	
ターム開始までに記入	教師Cando (Candoの「実践」の中で関連する項目)	学習者主体の教えない教育実践を目指し、アクティブラーニング・自己主導型学習など合理的な方法で授業改善の努力を重ねている。	
MTG3日前までに記入	実践 (何をどのようにしたか)		
	結果 (やってみて、事実として何が起こったか。何が変化したか)		
	考察 (結果をどう見るか。問題解決に向かっているか。今後にどうつなげるか)		

初任教員研修（入社時）

【学内】

- ・理念研修（座学） 3～6h
- ・カリキュラム研修（座学） 3～6h
- ・入学式・オリ見学（OJT） 5h
- ・授業觀察研修（見学＆TA） 4～8h

新任教員研修（入社後3年以下）

【学内】

- ・授業観察研修（OJT）・・・授業観察と教室研究 年1回
- ・各種プロジェクトへの正統的周辺参加

【外部】

- ・文科省委託 日振協 初任者研修（希望者のみ）

中堅教員研修（入社後7年程度）

【学内】

- ・各種プロジェクトへの参加・実施

ベテラン教員研修（入社後10年超）

【学内】

- ・各種プロジェクトの企画・実施

【外部】

- ・文部科学省委託主任教員研修（主任教員または主任候補）

研修を唱えない研修——学びの環境づくり

18



今後の課題

- ・中堅教員に対する研修を充実させる
- ・偶発的な学びを必然にする環境づくりをさらに進める

参考文献

- ・奥田純子(2006)「教師研修と学校運営」春原憲一郎・横溝紳一郎編著『日本語教師の成長と自己研修 新たな教師研修ストラテジーの可能性をめざして』凡人社, pp.200-224
- ・「コミュニケーション学院 教師Can do」コミュニケーション学院内部資料
- ・「コミュニケーション学院 研修資料」コミュニケーション学院内部資料