

「大学日本語教員養成」再考 —新人採用側の視点で—

Japanese Language teacher training course in the university:
The view point of rookie recruitment

嶋田和子 SHIMADA, Kazuko

一般社団法人アクラス日本語教育研究所 Acras Japanese Language Education Institute

【キーワード】連携、コミュニケーション力、振り返り、自己の成長、システム作り

1. はじめに

大学日本語教員養成課程研究協議会（以下、大養協とする）におけるシンポジウムでは、大学の日本語教員養成のあり方、教育実習に関する日本語学校との連携などについては、これまでも何度か議論されてきた。また、大養協論集においても、こうしたテーマは繰り返し取り上げられてきた。嶋田（2006）「日本語学校と大学日本語教員養成課程研究協議会との連携の現状と今後の課題—教育実習をめぐる—」では、「大養協と日本語学校との連携は焦眉の課題」であるとし、「実態調査を基に現状を把握し、連携の可能性を探っていく」ことが重要であるとしている。

しかし、現状を見るかぎりでは、大きな進展はなく、遅々たる歩みであると言わざるを得ない。特に、大学で日本語教育を学び、巣立っていく学生達を「新人教師」として受け入れる日本語学校側の視点で「新人を受け入れる中で、どういう点が問題なのか」「現場では、大学日本語教員養成に何を求めているのか」といったことに関しては、いまだ十分に語られていない。

そこで、日本語学校における「新人教員」受け入れの実態はどうなっているのかについてヒヤリング調査をもとに報告する。また、日本語学校という教育現場で「新人教員」に求められることは何か、また、「大学における日本語教員養成」に対する日本語学校の現場からのコメントについて述べることとする。

2. 日本語学校での「新人教員」受け入れの実態

「日本語学校では新人教員採用は極めて難しい」という声をよく聞く。むしろ全ての学校が積極的に受け入れているわけではないが、実際には多くの日本語学校で未経験者を採用している。そこで、今回は数量的には十分なものではないが、直接会って話を聞いたり、メールでのやり取りをするという形でヒヤリングを行った（実施：2012年6月～7月、32校）。以下の3択質問のほか、実態・採用の理念、現状などについて話をしてもらった。3択とは以下の通りである。

- 経験者と差別することなく採用している
- 未経験者はできれば採りたくないが、良い人がいれば例外的に採用している
- 基本的に採用していない

日本語教師養成講座を実施している日本語学校（8校）に関しては、当然の結果であるとも言えるが、全ての学校で新人を積極的に採用し、自校で育成するというシステムを確立していた。全体としては、78%の日本語学校で積極的に新人採用を行っていることが分かった。こういった現状であるにもかかわらず、「日本語学校では未経験者は採らない」という話に繋がっていった原因として、次の2つのことが考えられる。

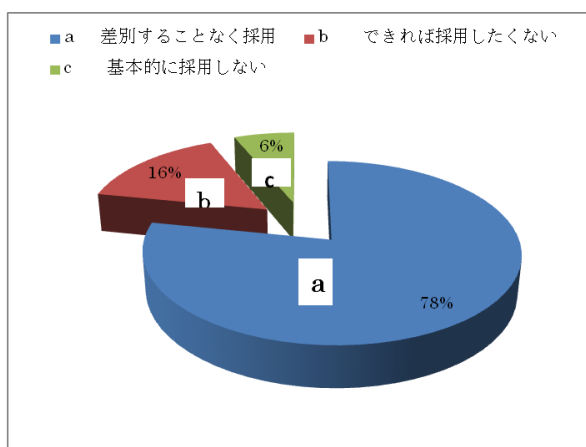


図1 新人採用の実態調査

- (1) 日本語学校における教師採用は、時期によって大きく動くことから、ある時期を捉えて「未経験者は採用してもらえない」といった話になってしまう。
- (2) 日本語学校では、新人採用のほとんどが非常勤講師からのスタートである。そのため、就職活動において正規雇用を基本として動く大学側との意識のズレがある。すなわち日本語学校側が言う「積極的採用」の多くは非常勤採用であり、大学側が求めている採用形態は常勤講師である点が異なる。

(1)に関しては、日本語学校側と大学側との連携をさらに進め、情報交換、人的交流などを推進する必要があると言える。

(2)に関しては、現段階では日本語学校で働く教師の多くが非常勤であり、既に学内に常勤希望者が複数いるケースが多いことを考えると、大学を卒業したばかりの新人が即常勤勤務というのは難しい面がある。また、実力的な点からも、「とても大学を卒業したばかりの新人が、常勤として教務全体の仕事もやり、慣れない授業もこなしていくということは難しい」という現場からの声も出ている。こうした点を解決していくためにも、さらなる連携が必要になってくると言える。

ここで、ヒヤリングの際に訊いた「新人採用の

長所・短所」に関する意見を幾つか紹介する。それは、日本語学校における現場教師の率直な意見を聞く機会は少ないからである。

A 日本語学校

新人採用における長所は、採用した教師自身が日本語教育に対する変な先入観を持っていないということだと思います。事実未経験者には、「前の職場ではこうだった」とか「『みんなの日本語』ではこのようなやり方はしない」などのネガティブの反応はなく、我々が伝えたいことを素直に吸収してくれるという面があります。

その時に大切なのが、採用する教師の3年後、あるいは5年後を見極める目を採用側が持つことだと思います。ポテンシャルを見極める目を持ち、機関全体で新人教師を育成するという覚悟を決めることも、未経験者を採用する際には、重要であると思います。機関が覚悟を決めて、多少のことは我慢しなければならない、これが未経験者を採用する際の短所といえは短所でしょうか。

B 日本語学校

固まる前の豊かで柔軟な熱い可能性を受入れ育てられること、が最大の長所だと思います。昨年10月に採用した未経験者の教師は、毎回のように授業内容について、主任講師と話し合っています。その姿勢こそが私の求めているものであり、共創とでも言うのでしょうか。未経験者は、開かれた場所にいる、といえます。

短所は、授業力が一定の水準に達しているかぎり、あまりありません。

C 日本語学校

学校に「新しい風」が入るという意味で新人採用は意味があります。当たり前になってしまっていることに気づかされます。それが「改革」に繋がることも多々あります。

もちろん即戦力にならないとか、育てるのに時

間や労力を要するというマイナスもあります。しかし、それは順番に通る道であり、「お互い様」ということです。それも、新人側に学ぶ姿勢があることが前提ですが。

一つ気になるのが、新たに採る人は経験者であろうと、未経験者であろうと、非常勤講師であるということです。これは、大学生として就職活動をしていく上では、問題なのだろうと思います。

D 日本語学校

当校の専任・非常勤教師36名のうち、採用時に日本語教育未経験（海外での経験は未経験とみなす）だった者は23名。実に当校の63%が未経験者として採用されています。あえて未経験者のほうを採用しているといってもいいでしょう。専任教師も3名が未経験採用です。

新人の長所ですが、学ぶ姿勢があるということ、自分のハンディキャップをきちんとわきまえていて謙虚だということ。できないこと、知らないことをきちんとと言えることではないでしょうか。

短所は、もちろんですが、しばらくの間、専任の教育係的な担当が授業や学生対応など様子を見続けなければならないことです。それからほとんどの場合、しばらくの期間初級指導しか任せられないということで、教師配置の制約があります。

E 日本語学校

「一定期間（3～6ヶ月）の新人指導をする時間的な余裕が専任講師陣にある」ということがネックになっています。

新人を採用するメリットは、次の2点です。

- ・未経験者に日本語教師になる道を与えることができ、業界の活性化に寄与できる。
- ・新人指導を通じて、指導にあたる講師（当校では専任講師）自身に学びや振り返りの機会が与えられる。

次にデメリットですが、これはあまりありません。あえて言えば、担当できるレベルに制限があるため、担当クラスやコマ数の調整などを特別に考慮する必要が出てくる、といったことぐらいでしょうか。

F 日本語学校

長所としてはあまり思いつきません。強いて言えば、他の日本語教育機関と比較することなしに、「日本語教育の現場」でがんばれることでしょうか（これは短所でもあると思うのですが。）また、学ぼうという姿勢が強いこともあげられると思います。自分の失敗や間違いを出して、先輩教師に助言を求めている姿を目にします。また、そんな姿は学校全体に授業内容などについて語り合う雰囲気を作ってくれます。

短所としては、こと細かく説明しなければ理解してもらえないことが多いので、その時間の確保が課題です。また経験不足から、急な学生の質問などに対処できず、戸惑ってしまい、時間を無駄に使ってしまうこともあります。同様に新人の方の学生のコントロールの未熟さが問題になることもあります。特に大卒直後の新人の方は、年齢的にも、学生とほぼ同じか、学生より下であることもありますので、一生懸命さが反発をかうこともあります。

3. 「新人教員」に求められること

筆者が2012年3月まで勤務していたG日本語学校（回答「a」）では、次のような手順で教師採用を行っている。

- 1.書類選考
- 2.面接Ⅰ
- 3.実技試験
- 4.面接Ⅱ

経験のない応募者に関しては、まず書類選考において日本語教育能力検定試験合格を条件としている。また、実技試験はさまざまな形態があるが、G校では実際のクラスに入って20分程度授業

を行う形を取る。それは、実際に日本語を学んでいるさまざまな学習者との「やり取り能力」を見たいからである。知りたいのは、授業の中でのさまざまな課題にどう対処できるのか、どのように柔軟に、臨機応変に動くことができるのか、ということである。上手に教えられるか否かが問題なのではない。

評価に関しては、次の5つの観点で行っている。

- 教案を絶対視することなく、学習者の反応に応じて柔軟に進めているか。
- クラス全体及び個々の学習者の状況把握ができてきているか。
- 学習者の質問に適切に対応しているか（正解を与えたかどうかではない）。
- メリハリ／リズムのある授業を行っているか。
- 明るく楽しい雰囲気で行っているか。

また、面接においては、コミュニケーション能力そのものを見ることに主眼を置いているが、特に重視しているのが質問力である。これは教育実践を支える重要な能力だからである。よって、面接では「逆質問」等も取り入れている。特に、面接Ⅱは、実技試験実施直後に行うため、「自分自身の模擬授業をどう内省することができるか」「内省したことをどう言語化することができるか」等を見る。

教員採用において、重要なのは経験の有無ではなく、今後伸びていくために必要な自己教育力である。それは、「感じ取る力」「柔軟性」によって支えられ、自分との対話、他者との対話によって育まれていく。

H日本語学校の主任教員T氏は「経験があるかないかが問題ではありません。日本語教育能力検定試験で求められる論理的思考力、日本語力、さらに柔軟性、協調性、前向きに取り組めること、いい仕事をしたいと思っていること、こういったことを大切にして新人採用を行っています」と述

べ、続いて模擬授業の手順や評価について詳しい説明があった。H日本語学校では、実際のクラスに入って模擬授業を行うのではなく、教師を学習者に見立てての実施である。しかし、模擬授業実施後の「やり取り」を次のように行うなど工夫が見られる。

<模擬授業後>

- a. 今日の模擬授業の目的と感想をきく。
- b. 学習者役を務めた日本語教師が、学習者としての感想を言う。
- c. 学習者の感想をもとに、「なぜ学習者がそのように感じたと思うのか」について質問する。
- d. 模擬授業の教材準備、授業の進め方について「なぜそのような方法をとったのか」を質問する。

<その「やり取り」を通して見ること>

- a. 考えて模擬授業に取り組んだかどうか
- b. 自分のやった授業を振り返ることができるかどうか
- c. うまくいかなかったところを感じることができるかどうか
- d. なぜうまくいかなかったのかを考えることができるかどうか
- e. 他者からの指摘を素直に受け入れられるかどうか
- f. 「どうしたらよくなるだろうか」と考える姿勢があるかどうか

<模擬授業の評価のポイント>

- a. よく考えて自分の授業に取り組むことができ、その振り返りができる。
- b. 他者の意見に素直に耳を傾けることができる。
- c. 自分の授業や他の人の授業について、いいところ、改善すべきところを感じることができる。

- d. 自分の授業や他の人の授業についてどうしたらいいかを考えられる。
- e. 前向きに意見交換ができる。

以上、G日本語学校とH日本語学校について説明したが、大学における日本語教員養成では、果たしてこういった視点で教育が行われているのだろうか。私自身、長年採用を担当してきたが、知識はあるものの、自分自身で物を考えず受け身的であったり、他者と強調して仕事を進めることが苦手な大学生や大学院生が多く見られた。

嶋田(2008:261)は、「日本語教師のための10か条」について以下のように記している。これは特に新人教員に限ったことではないが、採用に当たっては、こうした能力を培っていける「自己教育力」があるかないかを見ているのだと言える。

- ①クリエイティブに仕事に取り組むことができる
- ②失敗を次のステップに繋げることができる
- ③物事・事態に柔軟に対応できる
- ④迅速かつ的確に判断し、決断することができる
- ⑤ミクロ・マクロの両面で物事を捉えることができる
- ⑥予測・推測ができ、見通しを立てることができる
- ⑦クリティカルに捉えることができる
- ⑧内省しながら実践することができる
- ⑨自己開示ができ、また相手の立場に立って物事を考えることができる
- ⑩「協働」を大切にして、仕事を進めることができる

4. 「大学における日本語教員養成」に対するコメント

これまで多くの大学から教育実習生を受け入れてきたが、大学における日本語教員養成にはそれぞれ特徴があり、個性が見られる。しかし、教

育実習生は「たった一つの正解」を求め、マニュアルに沿った教え方にすがり、教案通りにやりたがるという問題点が見られる。ところが、教育実習を通して、実習現場でさまざまな対話を重ね、クリティカルに物事を見るワーク・自らの思い込みに気づくワークなどを通して、自己理解・他者理解を深め、「自己の成長」に気づいていく。実習生の言葉をいくつか紹介する。

- ・こんなに「なぜ？」を問われ続けたことはない。それがとても勉強になった。これを社会に出ても生かしていきたい。
- ・当たり前だと思っていることも、クリティカルに見ることの大切さがわかった。
- ・人生でこんなに「振り返り」に時間を割いたことはない。22年間で一番「振り返り」をやったように思う。このことはこれからの自分の人生でも大切にしたい。
- ・共同学習の時、「皆さん、優等生的な答えをしなくてもいいですよ」と先生に言われたことで、解放された自分に気づいた。これまでなぜか「正しく答える」ということに捉われていた。これまで自分が受けてきた教育とは、「正解」を追い求めるものだったと気づいた。
- ・「対話力を身に付ける」という言葉が印象に残った。人と違う意見こそ大切なのだとよく分かった。また、同じことを見たり聞いたりした上で、みんなで議論すると、人によって見方がさまざまであることがはっきりすることがよくわかった。自分はこれまで「人との違い」はむしろ出さないようにしてきたが、それは、とてももったいないことだったと思う。
- ・「日本語教師には終わりが無い」「日本語教師は自分自身が成長し続けることができる仕事」という先生方の言葉がとても印象に残った。

こうした実習期間を通じた大学生の成長を考えると、大学における講義・実習の中身について受け入れ側の日本語学校担当者との話し合いが

さらに求められる。もちろん大学で土台作りの教育がしっかりなされたからこそ、教育実習で「大きな成長」が遂げられたとも言える。しかし、「こんなに物事を真剣に考えたことはない」「これまで振り返り、反省、内省といったものは、殆どしてこなかった」「確かに知識中心であった」「実習で何度も繰り返された仲間との『対話』は、大学ではあまり経験できないものだ」といった発言を聞くと、やはり大学教員養成課程の見直しの必要性を感じる。

一方、日本語学校における教育実習そのものについても、大学側と率直な意見交換を行い、さらに良いものにしていく必要がある。単に両者の連携を叫ぶだけではなく、こうした双方向の学びを可能にする「対話の場」を作ることを提案したい。

5. 今後の課題

「大養協としてできること・すべきこと」について提言したい。

大学と日本語学校との連携

大養協などを通して、送り出し側（大学）と受け入れ側（日本語学校等）との真の意味での連携を図ることが求められる。2000年12月に大養協と日振協（日本語教育振興協会）との間で協議会が実施された。教育実習や交流授業の推進が目的であったが、その後個々の学校間では連携が図れているものの、全体としての動きは鈍い。

大学における教育実習の見直し

大学における教育実習の見直しを図ることが重要である。「何を教えるか」「どう教えるか」ではなく、「なぜ『教育実習』をするのか」「なぜ『その日本語学校』に依頼するのか」といった「なぜ？」を問い直すことが求められる。こうした大学側の姿勢が、日本語学校における教育実習の質の向上にも繋がっていく。

また、日本語教育を学んだ学生達が安定した雇用を約束されるようなシステム、そして雇用後教師として安心して働き続けられるシステムを作ることは、喫緊の課題である。そのためには、情報交換・意見交換に終わるのではなく、大学、日本語学校、地域社会、国・自治体、企業、NPO、学会などさまざまな組織・機関が一丸となって、連携を図り、有機的に機能できるシステムを構築すること、すなわちオールジャパンでシステム作りに尽力していくことが重要なのである。今まさに各教師、各機関、さらには日本語教育全体として、透明性、一貫性、包括性を高め、持続可能な実のある連携が求められている。

採用の形態として「常勤講師」ではなく、「非常勤講師」である場合が殆どであると述べたが、この点も今後改善すべき点である。しかし、これこそ教育機関だけではなく、社会全体のシステム作りに関わる重要な点である。それは、今の日本語学校の現状では、とても多くの常勤講師を増やす体力はなく、国として日本語教育機関をどう位置付け、どう支援していくのか、いわゆる言語政策的な観点からの取り組みが必要になってくるからである。その際に、大養協が一翼を担うことが期待されるのである。

嶋田（2006:53-54）は、「大養協論集 2005年度」において、大養協に求めることとして、1. 情報共有の場としての大養協、2. 日本語学校との共同での調査研究およびパネル等の実施、3. 多様な「教育実習・交流」の実施、以上3点をあげている。6年経った今、さまざまな交流が進み、大学と日本語学校との連携が進んではいるが、全体として大きな動きになっているとは言いがたい。

さまざまなことが転換期に入っている今、「大養協だからできること、すべきこと」について真剣に議論し、実際にプロジェクトチームを結成するなどして、問題解決に当たることが求められている。大養協のさらなる活発な活動に期待したい。

参考文献

嶋田和子 (2006) 「日本語学校における採用時の能力測定と教師研修」国立国語研究所編『日本語教育年鑑2006』くろしお出版 pp.25-34

嶋田和子 (2006) 「日本語学校と大学日本語教員養成課程研究協議会との連携の現状と今後の課題—教育実習をめぐって」大学日本語教員養成課程研究協議会論集 2005 年度、pp.49-54

嶋田和子 (2008) 『目指せ、日本語教師力アップ！— OPI でいきいき授業』ひつじ書房