



文部科学省

# 令和7年度 文部科学省 現職日本語教師研修プログラム普及事業

## 日本語教師【中堅】に対する研修報告

実施機関名	公益社団法人 日本語教育学会
事業名	日本語教育学会の人材, 知財, ネットワークを活かした中堅日本語教師のための研修プログラム(略称: JCN研修)
事業実施期間	令和7年8月～令和8年3月
研修受講者数及び 研修修了者数	研修受講者76名中、研修修了者63名



# 1. 事業概要

## 1.1 目的

本事業（「日本語教育学会の人材、知財、ネットワークを活かした中堅日本語教師のための研修プログラム」）は、本学会が2018-2020年度（開発事業）、2021-2024年度（普及事業）に受託した同プログラムの成果を踏まえ、以下の目的をもって実施した。

日本語教師がこれまでに自らが行ってきた日本語教育実践を振り返り、俯瞰し、それらを理論的・メタ的に位置づける。この活動を通じて、これからの日本語教育の如何なる多様化にも対応し、日本語学習環境を整えることができる日本語教師【中堅】（以下「中堅日本語教師」）の育成を目指す。（＝【中堅研修プログラム】の実施）



# 1. 事業概要

## 1.2 実施体制

事業実施にあたり、3つの委員会（「運営委員会」「中堅研修プログラム委員会」「事業評価委員会」）を設けた。「運営委員会」は、事業全体の統括を行い、その他2つの委員会は、それぞれ【中堅研修プログラム】【事業評価】に関する全体方針、体制などを検討した。

今年度は特に、以下の点に留意した。

- ① 運営委員会では、2024年度に構築された【中堅研修プログラム】の修了生のためのネットワークの活性化を目指し、ネットワークの維持、および生産的な発信の方法をさらに精査すること。
- ② 【中堅研修プログラム】においては、社会状況の変化や日本語学習者の多様化について、対処療法として解決にあたるのではなく、自ら設定した課題の解決を目指す中で、日本語学習環境を整えることができる力を身につけた中堅日本語教師を育成する研修プログラムとなっていること。
- ③ 研修を通じて自ら学ぶだけに留まらず、修了後にはJCNのコンセプトをふまえ、同僚教員やステークホルダーと連携しながら日本語学習環境を整え、学習者の日本語学習や共生社会の構築を推進するための知識、技能、態度を修得する研修プログラムとなっていること。
- ④ 【事業評価】においては、本事業のプログラムが、オンラインにおいて十分に学習が可能であるか、また今後の普及に向けた持続可能な仕組みと資源になっているかが評価できるものであること。



# 1. 事業概要

実施体制を下図に示す。(◎委員長, ○副委員長)

日本語教育学会事務局  
事業実施統括員  
事務補佐員

運営委員会: ◎嶋津 百代, ○北出 慶子, 吉川 達, 犬飼 英男, 加藤 林太郎  
香月 裕介, 星 摩美, 間瀬 尹久

研修担当:

班長: 吉川 達  
副班長: 香月 裕介

1班

チーム:  
A 香月 裕介  
B 時本 美穂  
C 嶋 ちはる  
D 武田 俊一  
E 有田 佳代子  
F 鴈野 恵

犬飼 英男  
星 摩美

2班

G 星 摩美  
H 横山 紀子  
I 布尾 勝一郎  
J 佐々木 彩乃  
K 宇佐美 洋  
L 勝部 三奈子

加藤 林太郎  
間瀬 尹久

3班

M 間瀬 尹久  
N 平山 充子  
O 菊池 領子  
P 守時 なぎさ  
Q 牛窪 隆太  
R 古川 嘉子

中堅研修プログラム委員会: ◎嶋津 百代, ○北出 慶子, 上記全講師

事業評価委員会: ◎嶋津 百代, ○北出 慶子, 阿部 真由美, 石黒 広昭, 栗田 加代子, 戸田 佐和, 野田 尚史



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.1 目的・ねらい・特徴—求められる資質・能力と研修における教育内容の関係—

本研修は次の特徴を持つ。

#### (1) 研修テーマ

文化審議会国語分科会(2019)の『日本語教育人材の養成・研修の在り方(報告)改訂版』で示された日本語教育人材の養成・研修における「日本語教師【中堅】に求められる資質・能力」(p.31),および「日本語教師【中堅】研修における教育内容」(p.56)を踏まえ,本研修では「つなげる・つながることを通じた実践の改善と教師の成長」を研修テーマとし,研修生が各現場から見出した具体的な課題を以下のような視点から整理,検討する。

- (1)日本の在留外国人施策・制度 (2)関係府省庁による日本語教育施策 (3)日本語の試験
- (4)国内外の多様な日本語教育事情 (5)学習者の社会参加 (6)異文化間トレランス
- (7)言語学習・教育の情意的側面 (8)日本語教育プログラム及び教育環境デザイン
- (9)目的・対象別日本語教育法 (10)評価法 (11)異領域との協働
- (12)日本語教育プログラムにおけるICTの活用・著作権 (13)マネジメント能力
- (14)事務・管理能力 (15)人材育成能力 (16)ネットワーキング力 (17)その他

#### (2) チームで研修活動を行う

本研修では,他者とのつながりと協働を重視する。そのために,研修生は応募時に提出した自らの課題を一人で考えるとともに,課題に基づいていくつかのチームに分かれ,チームとしても研修活動を行う。一人で考え,解決するのではなく,組織や専門分野をこえた様々なリソースを活用し,つながることの重要性とダイナミズムを経験する。2025年度は,3班18チームを構成し,班・チームを単位に研修を進める。



## 2. 中堅研修プログラム

### (3) 各自の課題を自ら設定し、自ら解決する

研修生は、各自の課題や解決方法を誰かにおしえてもらうのではなく、自らの解決にあたる。そのために、現場を分析して理解を深め、他者とのつながりの中で解決の糸口を自ら発見し課題に取り組む。その過程を通じて、日本語教師としての成長と専門性のさらなる充実を目指す。

### (4) 日本語教育学会のリソースを活用する

研修生は、各チームの課題を解決するために、日本語教育学会の様々な人材 (Jinzai)、知財 (Chizai)、ネットワーク (Network) を活用して必要な情報を収集、発信、共有する。

### (5) 6期に分けて実施

2025年8月から 2026年2月までの約7ヶ月の研修期間を、6期に区分して実施する。各期は、「講義」と「演習」から構成され、それぞれに Zoomによるスクーリング (同期型研修) を行う。さらに、研修全体を通して LMSとチャットツールを利用した課題の遂行と意見交換を並行して行う。その他、2月に修了レポートの提出が求められる。

### (6) チャットツールを利用した非同期型研修

全研修期間を通じ、チャットツールを利用して、チームでの意見交換、情報収集、成果報告などを行う (非同期型研修)。チームにはそれぞれ研修担当の委員 (アドバイザー) が付き添い、伴走する。必要に応じて文献や参考資料などを紹介し、意見交換を行う。研修担当のアドバイザーを一つのリソースとしてどのように活かして課題解決につなげるか、人的リソースの有効的な活用を体験する。具体的には、講義と演習の合間にチャットツールを利用して次のことを行う。

- ①各種課題の提出    ②チームによる進捗状況報告    ③課題解決方法の検討と決定
- ④改善案の検討    ⑤成果発表会に関する協力・連絡    ⑥その他、個別のネットワーキング



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.2 研修の概要（実施スケジュール・教育内容・教育方法）

#### 2.2.1 実施時期・内容・提出物（〔 〕は単位数）

期	1期 〔4〕	2期 〔8〕	3期 〔8〕	4期 〔8〕	5期 〔8〕	6期 〔4〕	-
時期	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
内容	講義 講義1 ライブ 〔1〕	講義の課題〔1〕 講義2動画〔1〕 スクーリング〔2〕	講義の課題〔1〕 講義3動画〔1〕 スクーリング〔2〕	講義の課題〔1〕 講義4動画〔1〕 スクーリング〔2〕	講義の課題〔1〕 講義5動画〔1〕 スクーリング〔2〕	-	-
	演習 スクーリング〔2〕	演習の課題〔1〕 スクーリング〔2〕	演習の課題〔1〕 スクーリング〔2〕	演習の課題〔1〕 スクーリング〔2〕	演習の課題〔1〕 スクーリング〔2〕	成果発表会 〔4〕	-
	振り返り 振り返りと 非同期 活動〔1〕	振り返りと 非同期活動〔1〕	振り返りと 非同期活動〔1〕	振り返りと 非同期活動〔1〕	振り返りと 非同期活動〔1〕	-	-
提出物	振り返り シート 自己評価 票	講義の課題 演習の課題 振り返りシート	講義の課題 演習の課題 振り返りシート	講義の課題 演習の課題 振り返りシート 自己評価 票	講義の課題 演習の課題 振り返りシート	成果発表会 資料・動画	研修成果 まとめ 修了 レポート 自己評価 票



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.2.2 各期の内容

各期は原則として【講義】と【演習】，【振り返り】の組み合わせで構成する。総単位数は40単位で，【講義】17単位，【演習】18単位，【振り返り】5単位（1単位45分）。【講義】【演習】【振り返り】の1期あたりの内容と単位数は以下の通り。

#### 【講義】（4単位）

講義（講義動画/ライブ講義）の視聴（1単位）＋講義課題の遂行（1単位）＋スクーリング（2単位）  
講義では，動画教材による講義をスクーリング前に各自で視聴（講義動画），あるいは，同期型研修でのライブ講義に参加する。講義視聴後，スクーリングのアドバイザーが指定する課題を遂行する。課題提出後，Zoomによるスクーリングで課題の振り返りや発展的学習を行う。

#### 【演習】（3単位）

事前課題の遂行（1単位）＋スクーリング（2単位）  
スクーリングの前に事前課題として，課題解決の進捗状況を報告する。Zoomによるスクーリングで課題の共有や議論などを行い，自身の研修課題の解決を図る。

#### 【振り返り】（1単位）

スクーリングの議論を踏まえてチーム内での振り返りや事後課題を遂行する。スクーリングで行った議論をオンラインツールを用いて継続する。

（ただし，1期は講義1（ライブ講義）の聴講1単位＋スクーリング2単位，振り返りと非同期活動1単位の計4単位，6期は成果発表会への参加によって4単位となる。）



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.2.3 講義動画の内容および担当講師

	テーマ	担当講師	
事前 動画	(1)コースガイダンス (2)研究倫理と著作権 (3)文献検索	JCN アドバイザー	動画 3本
講義 1	日本語教師における「中堅」とは	嶋津百代(関西大学)	ライブ 講義
講義 2	日本語教師と「熟達」(1)~(3)	横溝紳一郎(西南学院大学)	動画 3本
講義 3	「実践を記述する」ということ	石黒広昭(立教大学)	動画 3本
講義 4	課題解決のアプローチ(1)~(3)	石黒広昭(立教大学)	動画 3本
講義 5	「実践」を振り返る/ 異なる実践をつなげる・つながる	横溝紳一郎(西南学院大学)	動画 3本



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.2.4 同期型研修の担当講師

回数	開講日時	時間	科目名	班長	アドバイザー
1	8月23日(土) 13:00~16:30	4	スクーリング1	1班:吉川達 2班:犬飼英男 3班:加藤林太郎	1班:香月裕介,時本美穂,嶋ちはる,武田俊一,有田佳代子,鴈野恵 2班:星摩美,横山紀子,布尾勝一郎,佐々木彩乃,宇佐美洋,勝部三奈子 3班:間瀬尹久,平山允子,菊池涼子,守時なぎさ,牛窪隆太,古川嘉子
2	9月20日(土) 13:00~16:30	4	スクーリング2	1班:吉川達 2班:犬飼英男 3班:加藤林太郎	1班:香月裕介,時本美穂,嶋ちはる,武田俊一,有田佳代子,鴈野恵 2班:星摩美,横山紀子,布尾勝一郎,佐々木彩乃,宇佐美洋,勝部三奈子 3班:間瀬尹久,平山允子,菊池涼子,守時なぎさ,牛窪隆太,古川嘉子
3	10月18日(土) 13:00~16:30	4	スクーリング3	1班:吉川達 2班:犬飼英男 3班:加藤林太郎	1班:香月裕介,時本美穂,嶋ちはる,武田俊一,有田佳代子,鴈野恵 2班:星摩美,横山紀子,布尾勝一郎,佐々木彩乃,宇佐美洋,勝部三奈子 3班:間瀬尹久,平山允子,菊池涼子,守時なぎさ,牛窪隆太,古川嘉子
4	11月15日(土) 13:00~16:30	4	スクーリング4	1班:吉川達 2班:犬飼英男 3班:加藤林太郎	1班:香月裕介,時本美穂,嶋ちはる,武田俊一,有田佳代子,鴈野恵 2班:星摩美,横山紀子,布尾勝一郎,佐々木彩乃,宇佐美洋,勝部三奈子 3班:間瀬尹久,平山允子,菊池涼子,守時なぎさ,牛窪隆太,古川嘉子
5	12月20日(土) 13:00~16:30	4	スクーリング5	1班:吉川達 2班:犬飼英男 3班:加藤林太郎	1班:香月裕介,時本美穂,嶋ちはる,武田俊一,有田佳代子,鴈野恵 2班:星摩美,横山紀子,布尾勝一郎,佐々木彩乃,宇佐美洋,勝部三奈子 3班:間瀬尹久,平山允子,菊池涼子,守時なぎさ,牛窪隆太,古川嘉子
6	1月24日(土) 13:00~16:30	4	成果発表会	1班:吉川達 2班:犬飼英男 3班:加藤林太郎	1班:香月裕介,時本美穂,嶋ちはる,武田俊一,有田佳代子,鴈野恵 2班:星摩美,横山紀子,布尾勝一郎,佐々木彩乃,宇佐美洋,勝部三奈子 3班:間瀬尹久,平山允子,菊池涼子,守時なぎさ,牛窪隆太,古川嘉子



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.2.5 募集・選考・受講者の情報

募集：2025年6月23日～7月14日（月）17:00（JST）

日本語教育学会HPの他，日本語教育関連の学会，研究会MLなどで周知

選考：応募資格および提出された事前課題によって選考

応募資格：中堅日本語教師として十分な経験を有する者（目安として3年以上の日本語教育歴がある者）

事前課題：

- 1) 本研修で取り組みたい課題のタイトルを具体的に書いてください。
- 2) 取り組みたい課題は，あなたのこれまでの教育活動・教育実践とどのように関わっていますか。  
300～400字程度で説明してください。
- 3) その課題を解決するために，これまでどのようなことに取り組みましたか。200字程度で説明してください。
- 4) その課題を解決するために，何が必要だと考えますか。200字程度で説明してください。
- 5) その課題を解決するために，この研修に期待することは何ですか。200字程度で説明してください。

応募者：76名

受講者：76名（国内70名，海外6名。受講開始時：20代7名，30代24名，40代26名，50代15名，60代4名）



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.2.6 修了要件と評価方法

修了要件：

同期型研修と成果発表会への出席率80%以上、および、課題提出率80%以上を満たすことを前提に、60%以上の課題達成率を修了の要件とする。

評価方法：以下をもとに算出。「課題達成率」対象課題については、ルーブリックを事前公開。

#### 出席率

- スクーリング 5回
- 成果発表会 1回

(スクーリングは前半の講義と後半の演習を別にカウントする。また、30分以上の遅刻、早退は欠席とする)

#### 課題提出率

- |               |    |
|---------------|----|
| 1. 講義の課題      | 4回 |
| 2. 演習の課題      | 4回 |
| 3. 振り返りシート    | 5回 |
| 4. 自己評価票      | 3回 |
| 5. 修了レポート     | 1回 |
| 6. 成果発表会動画と資料 | 1回 |
| 7. 研修成果まとめ    | 1回 |

(1~5は個人で6, 7はチーム)

#### 課題達成率

- 振り返りシート 20%
- 修了レポート 40%
- 研修成果まとめ 40%

(評価者は、班長・副班長を含む各班の全アドバイザー)



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.2.6 修了要件と評価方法

#### 「振り返りシート（個人）」ルーブリック

	20 (100%)	15 (75%)	10 (50%)	5 (25%)	0
1) スクーリングにどのくらい主体的に参加することができたか。その具体的な理由となる自分や周囲の行動は何か。	スクーリングへの参加の度合い（パーセンテージ）とそう考える理由が整合性を示すのに適当な分量をもって明確に詳しく記述されている。または、参加の度合いとその理由の間に十分な整合性がある。	スクーリングへの参加の度合い（パーセンテージ）とそう考える理由が整合性を示すのに適当な分量で記述されている。または、参加の度合いとその理由の間には概ね整合性がある。	スクーリングへの参加の度合いとそう考える理由の記述の分量が整合性を示すにはやや不十分である。または、参加の度合いとその理由の間に、整合性が見られない箇所がいくつかある。	スクーリングへの参加の度合いとそう考える理由の記述の分量が整合性を示すには不十分である。または、参加の度合いとその理由の間に、整合性が見られない箇所が多く見られる。	白紙であったり、異なるテーマで記述されていたり、文章中に当該項目の記述が見られないなど、スクーリングへの参加の度合いもそう考える理由も不明である。
2) 今回のスクーリングで新たに知ったこと・得たことは何か。	スクーリングにおいて新たに知ったことや得たことが適当な分量をもって明確に詳しく記述されており十分に理解できる。	スクーリングにおいて新たに知ったことや得たことが適当な分量で記述されており概ね理解できる。	スクーリングにおいて新たに知ったことや得たことについての記述に不十分なところがあり、理解できない部分が散見される。	記述の分量が少なかったり、話の意図が読み取れないなど、スクーリングにおいて新たに知ったことや得たことについての記述が不十分で不明確である。	白紙であったり、異なるテーマで記述されていたり、文章中に当該項目の記述が見られないなど、スクーリングにおいて新たに知ったことや得たことが不明である。
3) 班・チームでのスクーリングでの話し合いは、受講生自身の考えにどのように影響を与えたか（あるいは与えなかったか）。その理由は何か。	班・チームでの話し合いを通して考えたことが適当な分量をもって明確に詳しく記述されており、受講生自身の考えの変容や確立の過程が十分に理解できる。	班・チームでの話し合いを通して考えたことが適当な分量で記述されており、受講生自身の考えの変容や確立の過程が概ね理解できる。	班・チームでの話し合いを通して考えたことの記述に不十分なところがあり、受講生自身の考えの変容や確立の過程が理解できない部分が散見される。	記述の分量が少なかったり、話の意図が読み取れないなど、班・チームでの話し合いを通して受講生自身の考えの変容や確立の過程についての記述が不十分で不明確である。	白紙であったり、異なるテーマで記述されていたり、文章中に当該項目の記述が見られないなど、班・チームでの話し合いを通して考えたことが不明である。
4) 上の2)～3)は、受講生自身の課題解決や現場での実践にどのように関連付けられるか。	スクーリングでの学びを受講生自身の課題解決や現場での実践に適切に関連付けられている。		スクーリングでの学びと受講生自身の課題解決や現場での実践との関連付けが不十分、もしくは不明確である。		スクーリングでの学びと受講生自身の課題解決や現場での実践とが全く関連付けられていない。もしくは、それに関する記述が見られない。
5) 次回のスクーリングまでのタスクが具体的に設定できているか。	次回のスクーリングまでの課題が具体的に、受講生自身の課題内容から考えて十分に妥当なものがある。		次回のスクーリングまでの課題が書かれているが具体的ではない。もしくは、受講生自身の課題内容から考えて妥当性に疑問が残る。		次回のスクーリングまでの課題が設定されていない。もしくは、それに関する記述が見られない。



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.2.6 修了要件と評価方法

#### 「研修成果まとめ（チーム）」ルーブリック

評価の観点/ 観点の説明	5点	4	2	1	0
チームのキーワード、およびその設定理由は適切か。	チームのキーワードの設定が適切で優れている。	チームのキーワードの設定が適切である。	チームのキーワードの設定がやや不適切である。	チームのキーワードの設定が不適切である。	チームのキーワードについて言及がない。
各自の研修成果(事例)がキーワードを通して互に関連付けられているか。	各自の研修成果がキーワードを通して互いに適切に関連づけられている。	各自の研修成果がチームのキーワードと概ね適切に関連づけられている。	各自の研修成果とチームのキーワードとの関連づけが不十分または不明確である。	各自の研修成果とチームのキーワードとの関連づけが不十分で不明確である。	各自の研修成果がチームのキーワードと関連づけられていない。
各自の研修成果(事例)を踏まえた考察が述べられているか。	各自の研修成果(事例)を踏まえた考察が明確に十分述べられている。	各自の研修成果(事例)を踏まえた考察が概ね明確に述べられている。	各自の研修成果(事例)を踏まえた考察が不十分または不明確である。	各自の研修成果(事例)を踏まえた考察が不十分で不明確である。	各自の研修成果(事例)を踏まえた考察が述べられていない。
キーワードの設定を含むチームにおけるこれまでの議論やチームでの協働のプロセスがわかりやすく示されているか。	これまでの議論やチームでの協働のプロセスがかなりわかりやすく十分に示されている。	これまでの議論やチームでの協働のプロセスが概ねわかりやすく示されている。	これまでの議論やチームでの協働のプロセスがやや不十分またはやや不明確である。	これまでの議論やチームでの協働のプロセスが不十分で不明確である。	これまでの議論やチームでの協働のプロセスが示されていない。



# 2. 中堅研修プログラム

## 2.2.6 修了要件と評価方法

### 「修了レポート（個人）」ルーブリック

評価の観点/観点を説明	5点	4	2	1	0
<b>テーマ・問いの明確さ</b> それぞれの現場や実践から見て適切なテーマ・問いが設定されているか	現場や実践の改善につながり、実現可能性の高いテーマ・問いが設定されている。	テーマ・問いの実現可能性、または現場や実践の改善につながるかにやや疑問が残る部分がある。	テーマ・問いの実現可能性、または現場や実践の改善につながるかに疑問が残る。	テーマ・問いの実現可能性、現場や実践の改善につながるかのいずれにも疑問が残る。	テーマや問いが記述されていない。
<b>内容や方法の妥当性</b> 問いに対して十分な検討がなされ、課題解決に適切な方法が選択されているか	問いに対して十分な検討がなされ、適切な課題解決の方法が選択されている。	問いに対して検討がなされ、概ね適切な課題解決の方法が選択されている。	問いに対して検討がなされているが、選択された課題解決の方法にやや疑問が残る。	問いに対する検討が不十分であり、選択された課題解決の方法にも疑問が残る。	問いに対する検討および課題解決の方法のどちらか、または両方が記述されていない。
<b>結果・結論の明確さ</b> 課題に関する深い考察に基づき、明確な主張や結論が示されているか	課題に関する深い考察に基づき明確な主張・結論が導き出されている。	課題に関する考察が行われ、概ね明確な主張・結論が導き出されている。	考察または結論に、不適切または不明確な部分がある。	考察および結論に、不適切または不明確な部分がある。	考察や結論が記述されていない。
<b>研修内容と自分の課題との関連付けの明確さ</b> 研修で扱った内容や班・チームでの議論と自らの課題がどのように関連するかが明確に示されているか	研修内で扱った内容を深く理解し、自らの課題との関連性が明確に示されている。	研修内で扱った内容を理解し、自らの課題との関連性が概ね明確に示されている。	研修内容の理解または自らの課題との関連性の記述に不十分な部分がある。	研修内容の理解および自らの課題との関連性の記述に不十分な部分がある。	研修内で扱った内容や自らの課題との関連性が記述されていない。

評価の観点/観点を説明	5点	4	2	1	0
<b>先行研究・資料</b> 課題に応じた必要な資料が適切に引用されているか	必要な資料が過不足なく適切に引用されている。	必要な資料が概ね適切に引用されている。	引用する資料が根拠として不適切である、または引用の方法が不適切である。	引用する資料が根拠として不適切で、かつ引用の方法も不適切である。	必要な資料の引用が行われていない。
<b>知識や情報</b> 自らの実践や課題解決に関する情報を適切に記述しているか	自らの実践や課題解決に関する情報が適切に記述され、現場を共有しにくい読み手にも容易に理解可能なものになっている。	自らの実践や課題解決に関する情報が概ね適切に記述され、現場を共有しにくい読み手にも理解可能なものになっている。	自らの実践や課題解決に関する情報の記述に不十分な点があるが、現場を共有しにくい読み手にもある程度理解可能なものになっている。	自らの実践や課題解決に関する情報の記述が不十分で、理解するには読み手の努力を必要とする。	自らの実践や課題解決に関する情報が記述されていない。
<b>文章の構成・読みやすさ</b> 上記1)～6)の記述の論理構成が明確で読みやすいものになっているか	全体の論理構成が明確で、情報や主張のつながりがわかりやすく整理されている。	論理構成が明確で、情報や主張のつながりもほぼ問題がない。	論理構成はほぼ整っているが、バランスの悪い点や論旨が飛躍している部分がある。	論理構成のバランスが悪い、または、情報や主張のつながりにいくつかの問題がある。	論理構成のバランスが非常に悪く、情報や主張のつながりに大きな問題がある。
<b>読みやすさ・書式の適切さ</b> 書式や参考文献リストなどが整っているか	書式や参考文献リストなどが整っている。	書式や参考文献リストなどが概ね整っている。	書式や参考文献リストなどに、いくつか整理されていない箇所がみられる。	書式や参考文献リストなどに、整理されていない箇所が多数みられる。	書式や参考文献リストなどが整理されていない。または参考文献リストがない。



## 2. 中堅研修プログラム

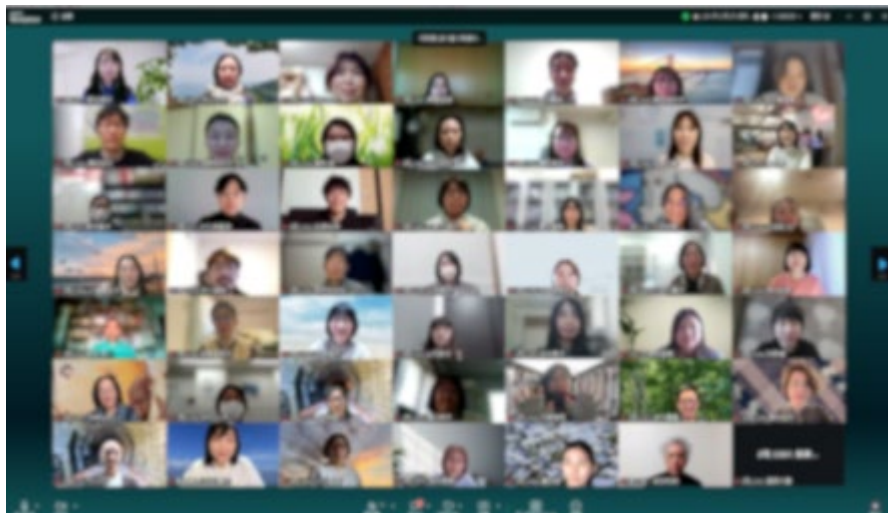
### 2.2.7 2024年度からの主な変更点

- 中堅研修コースへの一本化
  - ✓ 講師育成コースを休止し、中堅研修コースに一本化した。それに伴い、委員がチームのアドバイザーとしての役割を担った。
- 募集人数の拡大
  - ✓ 2024年度の募集人数70名程度から3割増に大幅に拡大し、90名程度とした。
- 実施時期
  - ✓ 採択通知が例年より遅かったため、公募、研修の開始、修了を1か月遅らせて実施した。
- LMSの見直し
  - ✓ 2024年度にLMSとして使用していたWisdombaseを見直し、LINEWORKSに一本化した。
- 評価ルーブリックの公開
  - ✓ 評価対象となる全課題について、ルーブリックを事前に公開した。



## 2. 中堅研修プログラム

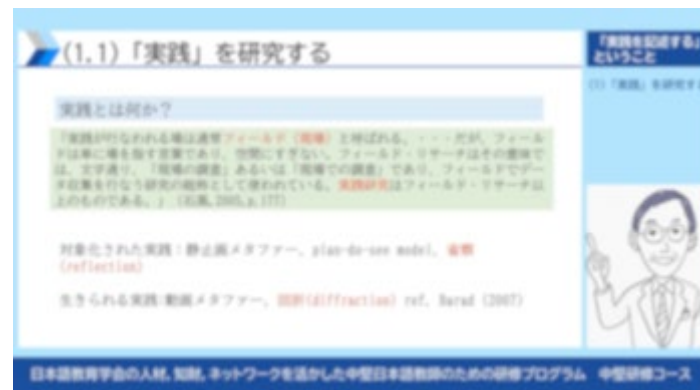
### 2.2.8 研修の様子



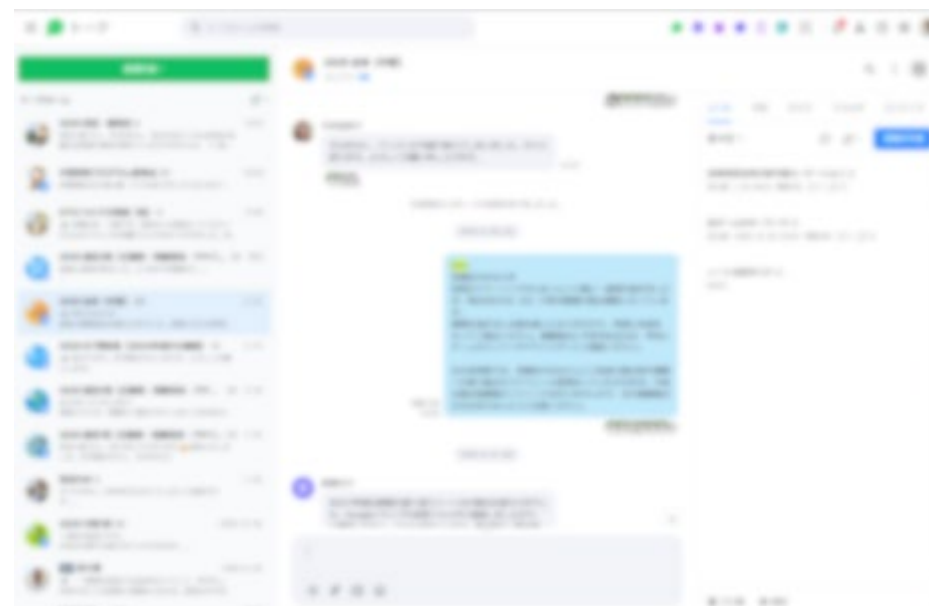
Zoomを使用したスクーリング



Padletを使用したスクーリングでの議論の記録



講義動画



LINEWORKSを使用した非同期での研修



## 2. 中堅研修プログラム

### 成果発表会：各チームの共有キーワード

<1班>

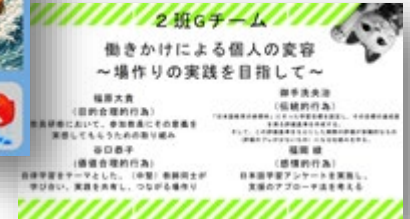
- Aチーム 「持続可能な共創」
- Bチーム 「自分の足で走り出す学習者と伴走するわたしたち」
- Cチーム 「天城越え～自律への伴走～」
- Dチーム 「近所のおばさんプロジェクト～学習者のために私たちができること～」
- Eチーム 「つながれ! 学びの場のリフォーム～もやもやからすっきり～」
- Fチーム 「既存の教育方法の限界と改善(実践)への取り組み」

<2班>

- Gチーム 「働きかけによる個人の変容～場作りの実践を目指して～」
- Hチーム 「動機づけに着目した仕組み作り」
- Iチーム 「やる気と自律を育み継続的な自己成長を支えよう」
- Jチーム 「鯛押しさ」
- Kチーム 「教室から踏み出す勇気とスキルを後押しするー自分の言葉で社会とつながるためにー」
- Lチーム 「『てばなす』ための『みとり』」

<3班>

- Mチーム 「学習者と教師のウェルビーイング」
- Nチーム 「わたしたち温度調整請け負います」
- Oチーム 「日本語教師によるコミュニケーション」
- Pチーム 「学習者が『自分らしく生きる』ための日本語教育」
- Qチーム 「将来を見据える力～日本社会で夢をつかみ取るために～」
- Rチーム 「人との交流・意欲・成長」

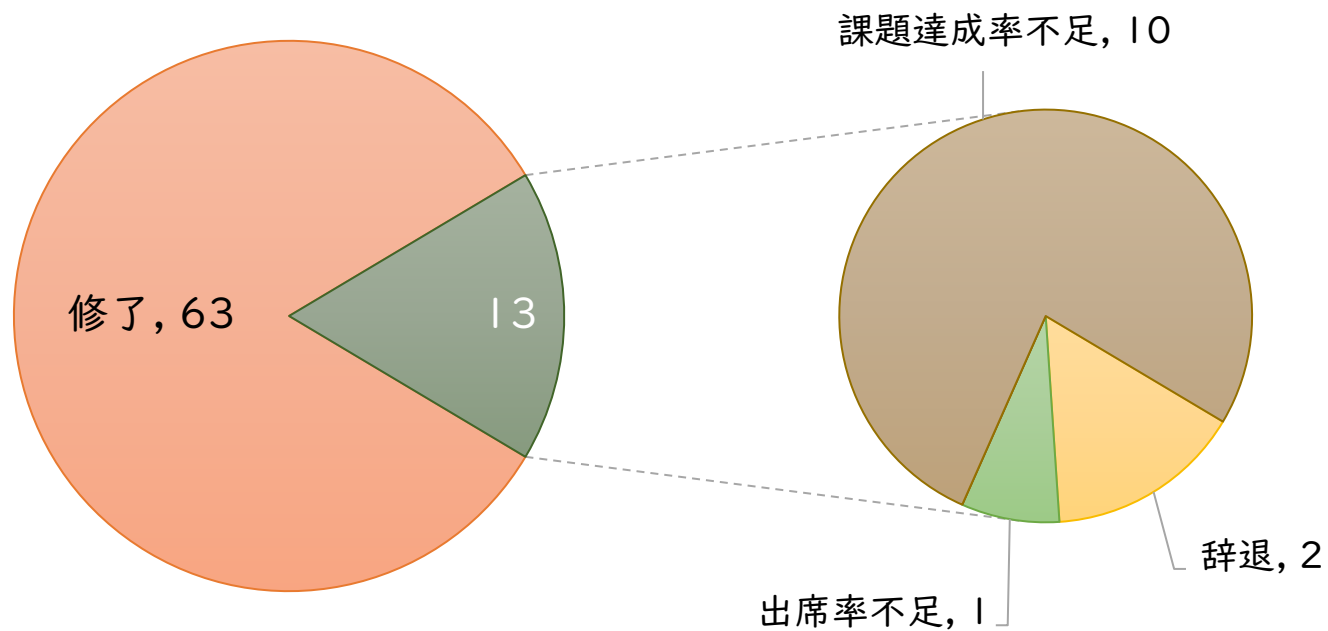




## 2. 中堅研修プログラム

### 2.3 修了者の情報

修了者：63名（途中辞退2名、修了不可11名）





## 2. 中堅研修プログラム

### 2.4 自己評価票の分析

#### 2.4.1 「日本語教師【中堅】に求められる資質・能力」の変化

	知識	技能	態度
日本語教師【中堅】	<p><b>【1 言語や文化に関する知識】</b></p> <p>(1) 日本語教育プログラムを策定する上で必要となる知識を持っている。</p> <p>(2) 国内外の外国人の状況や日本語教育施策に関する最新の知識を持っている。</p> <p><b>【2 日本語の教授に関する知識】</b></p> <p>(3) 学習者の日本語能力を把握・分析し、適切な学習指導を行うための知識を持っている。</p> <p>(4) 教材開発・編集・改善に必要な知識を持っている。</p> <p>(5) 日本語教育プログラム、教育活動、学習者の日本語能力について適切に評価を実施し、点検・改善を行う上で必要となる知識を持っている。</p> <p><b>【3 日本語教育の背景をなす事項に関する知識】</b></p> <p>(6) 教室内外の関係者と学習者をつなぎ、学習者の社会参加を促進するための教育環境のデザインを行う上で必要となる知識を持っている。</p> <p>(7) 日本語教師（初任）及び日本語学習支援者に適切な助言を行う上で必要となる人材育成に関する基礎的な知識を持っている。</p>	<p><b>【1 教育実践のための技能】</b></p> <p>(1) 学習者及び関係者のニーズを踏まえ、日本語教育プログラムを策定し、運営することができるとともに、学習者の属性やニーズ等の変化に応じて臨機応変に日本語教育プログラムを調整する能力を持っている。</p> <p>(2) 日本語教育プログラムの中長期的な指導計画を策定する能力を持っている。</p> <p>(3) 日本語教育プログラムの目標に応じた学習者の学習時間、到達目標に合致した教材を選択・作成できる。</p> <p>(4) 日本語教育プログラムを実施し、点検・評価を行い、改善を図る力を持っている。</p> <p>(5) 日本語教師（初任）及び日本語学習支援者に適切な助言をすることができる。</p> <p><b>【2 学習者の学ぶ力を促進する技能】</b></p> <p>(6) 学習者の日本語能力を適切に把握・分析し、効果的な学習方法や教材等について多様な選択肢を提示することができる。</p> <p><b>【3 社会とつながる力を育てる技能】</b></p> <p>(7) 日本語教育現場における課題、自らの専門性における課題を把握し、関係者や他分野の専門家や機関・団体等との連携・協力により課題解決に取り組むことができる。</p>	<p><b>【1 言語教育者としての態度】</b></p> <p>(1) 日本語教育の専門家（中堅）として、日本語教育の社会的意義についての自覚と情熱を有し、自身の実践を分析的に振り返るとともに、新しい知識を習得しようとするなど、常に学び続けようとする。</p> <p>(2) 日本語教師（初任）や日本語学習支援者に対して、振り返りや学びの機会を積極的に提供しようとする。</p> <p>(3) 学習者や他の日本語教師と共に学び合い、成長していこうとする。</p> <p><b>【2 学習者に対する態度】</b></p> <p>(4) 学習者が学びに向き合えるように様々な方策を用いて、共に課題解決に当たろうとする。</p> <p><b>【3 文化多様性・社会性に対する態度】</b></p> <p>(5) 教育実践や課題、成果等を記録・発信し、教育実践の質的向上に生かそうとする。</p> <p>(6) 異なるピループを持つ関係者と円滑な関係を構築しながら、協力的に日本語教育プログラムを運営していこうとする。</p>

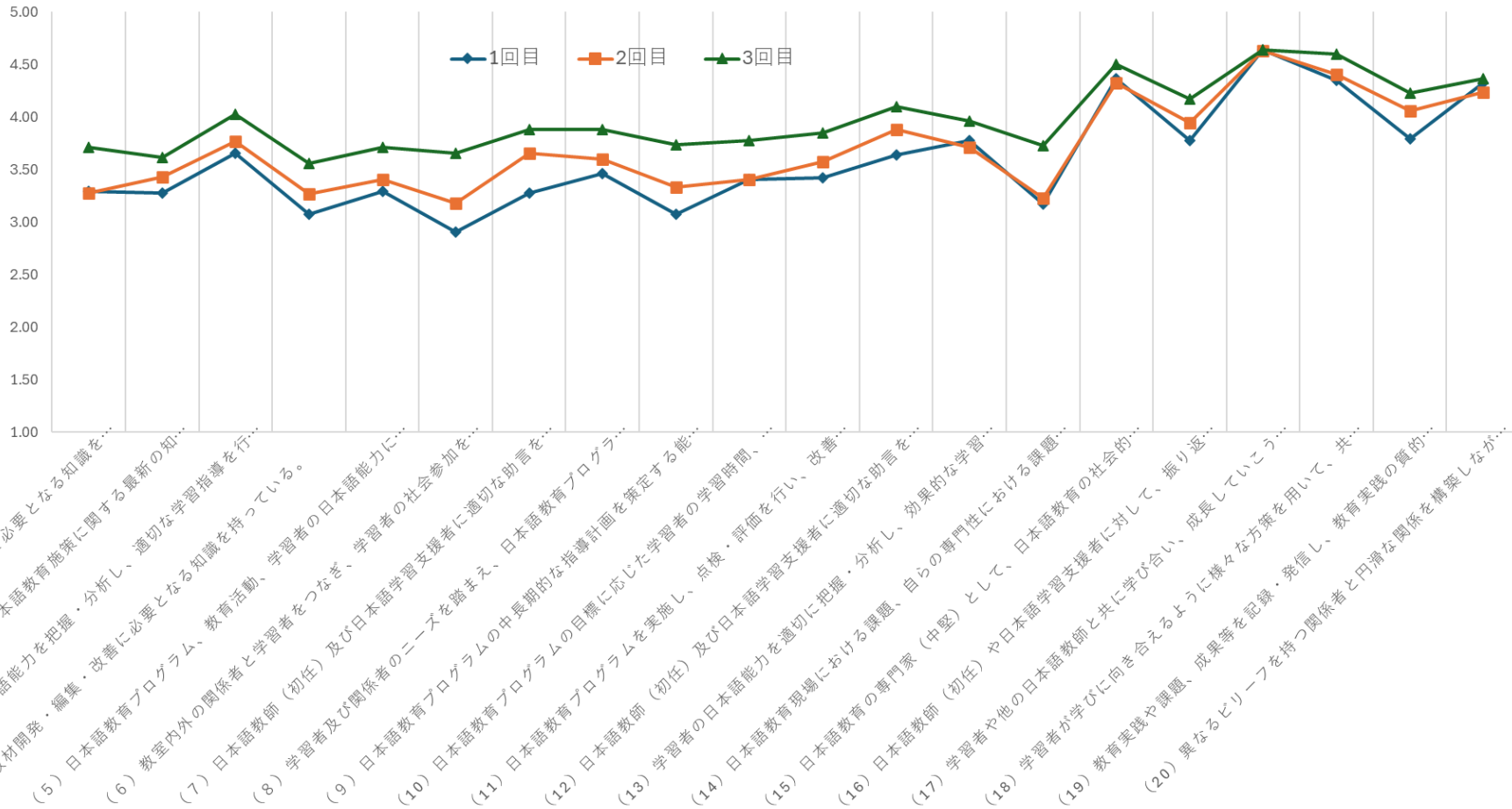


## 2. 中堅研修プログラム

### 2.4 自己評価票の分析

#### 2.4.1 「日本語教師【中堅】に求められる資質・能力」の変化

自己評価の推移





## 2. 中堅研修プログラム

### 2.4 自己評価票の分析

#### 2.4.1 「日本語教師【中堅】に求められる資質・能力」の変化

##### 職場別の自己評価の変化

職場の種類	知識 (1-7)	技能 (8-14)	態度 (15-20)
全体平均 1回目	<b>3.24</b>	<b>3.41</b>	<b>4.22</b>
全体平均 3回目	<b>3.73</b>	<b>3.85</b>	<b>4.43</b>
日本語学校 1回目	3.19	3.37	4.22
日本語学校 3回目	3.68	3.82	4.36
別科 1回目	3.71	3.86	4.44
別科 3回目	3.9	4.05	4.22
大学 1回目	3.26	3.46	4.30
大学 3回目	3.89	4.00	4.57
専門学校 1回目	3.61	3.46	4.29
専門学校 3回目	3.82	3.96	4.54
就労 1回目	3.00	3.50	4.33
就労 3回目	3.93	4.00	4.75
海外 (JF/大学)1回目	3.31	3.48	4.19
海外 (JF/大学)3回目	3.93	3.96	4.88



## 2. 中堅研修プログラム

### 2.4 自己評価票の分析

#### 2.4.2 「JCN研修に対する感想や質問、気づいた点など」の自由記述欄のコード化

カテゴリー	回数	主な内容・記述の傾向
感謝・満足感	30	研修への参加機会に対するお礼、半年間の充実感、運営への感謝。
学び・自己省察	24	自らのビリーフ（教育観）の問い直し、理論と実践の結びつき、学生を深く観察する視点の獲得。
協働の難しさと意義	21	オンラインでの合意形成の難しさ、特定のメンバーへの作業の偏り、多様なメンバーと一つのものを作り上げる達成感。
つながり・他者からの刺激	19	普段出会えない他機関の教師との交流、仲間がいることの心強さ、他者の実践から受ける刺激。
運営・仕組みへの提案	11	修了生メーリングリストの要望、発表会の時間配分の改善、雑談時間の確保、動画の字幕対応。
本務との両立の難しさ	9	日々の授業や業務と研修課題を並行することの大変さ、精神的・時間的余裕のなさ。
その他	3	特定の指導への違和感、事務的な細かい要望など。



### 3. 事業評価

事業評価については、1.2で示した外部有識者5名を含む事業評価委員会を組織し、2回（8月および3月）開催した。

委員長 嶋津百代  
副委員長 北出慶子

委員（外部有識者, 五十音順）

阿部真由美（早稲田大学, 教育工学）

石黒 広昭（立教大学, 教育心理学）

栗田 佳代子（東京大学, 高等教育）

戸田 佐和（公益社団法人国際日本語普及協会, 日本語教育）

野田 尚史（日本大学, 日本語教育）

第2回事業評価委員会における外部有識者からのコメント、質問および回答については、後述の6-3参照。



## 4. 受講生数及び修了者数の向上に対する取組

日本語教育学会ウェブサイトでの広報にとどまらず、大学や日本語学校への周知の強化によって目標値に達成するための取組を行った。その結果、研修プログラム過去最大数である76名の受講生を迎えることができた。

	受講者数	修了者数(修了率)
前年度(2024年度)	61名	51名(84%)
今年度(2025年度)	76名	63名(83%)



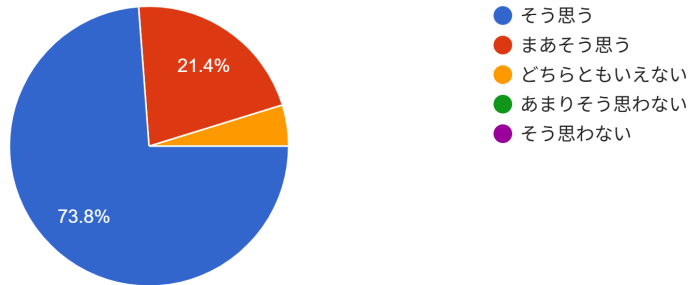
## 5. 受講生からの評価

### 終了後のアンケート結果（1）

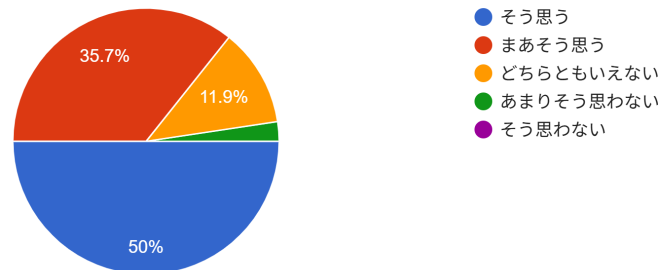
終了後のアンケート（n=42）では、回答者の95.2%が「参加してよかった」（「そう思う」「まあまあそう思う」）と回答しており、肯定的評価が高かった。また、「非同期型研修」における講義動画の視聴（講義の課題を含む）やZoomによる「同期型研修」についても8割以上の受講生から肯定的な評価を得られた。

1 全体として、この研修に参加してよかったと思いますか。

42件の回答

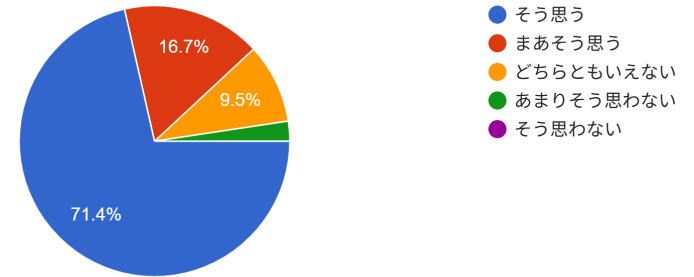


2 講義動画の視聴（講義の課題を含む）による「非同期型研修」は、上記研修の目的を達成する上で効果的だと思いますか。



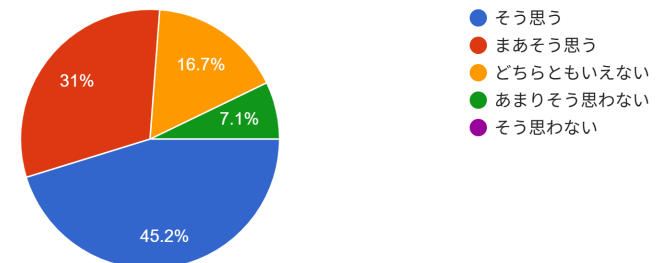
3 Zoomによる「同期型研修」は、上記研修の目的を達成する上で効果的だと思いますか。

42件の回答



4 本研修では「非同期型研修」の際に、LINE WORKSを利用しましたが、上記研修の目的を達成する上で効果的だと思いますか。

42件の回答



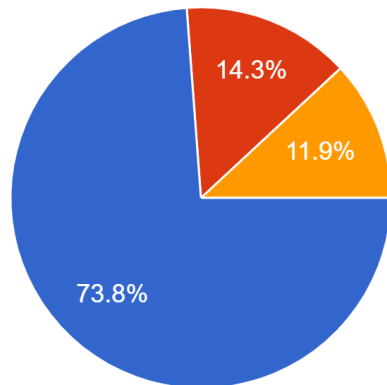


## 5. 受講生からの評価

### 終了後のアンケート結果（2）

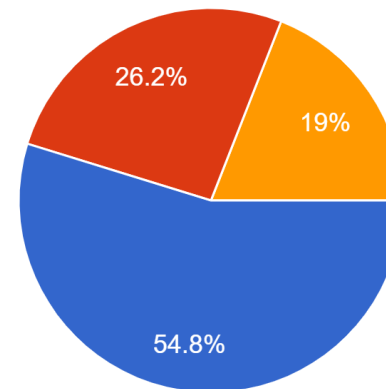
「課題持ち寄り型研修」についても、「中堅」としての資質・能力の開発において効果的だと考える受講生が9割近くおり、肯定的評価が高い。また、本研修を他の中堅教師に勧めたいと考える受講生も8割を超えている。

5. この研修はいわゆる「座学」ではなく、研修参加者が自分の課題を持ち寄って解決していく形で行われます。この形態は「中堅」としての資質・能力の開発において効果的だと思いますか。



- そう思う
- まあそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- そう思わない

6. もし同じ研修の機会があったら、他の中堅教師に勧めたいですか。



- そう思う
- まあそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- そう思わない



## 5. 受講生からの評価

### 終了後のアンケート結果（3）

#### 「JCN研修に対する感想や質問、気づいた点など」の自由記述欄

##### 1) 大変でしたが…

- 研修によって、改めて初任教員ではない、「中堅教員としての立ち位置、役割」について考えることができました。また日本語学校、専門学校、また海外で教鞭をとられている方など、普段であればあまり交わることのない立場の先生方と交流、意見交換をすることができて、大変有意義な時間を過ごすことができました。
- この研修の醍醐味はチームメンバーやアドバイザーとの協働であると思う。もちろん、個人の修了レポートを書き上げることで達成感も大きい。しかし、チームメンバーで何度も話し合いながら、成果発表会の準備やチームでの研修成果のまとめを作成していくワクワク感が何よりも忘れられない。非同期型の講習を通じて得た知見と、チームメンバーによる気づきも含め、実りの多い場となった

##### 2) 残念な点…

- 他のチームの人とも話す機会がもっとあったらよかったです。シャッフルもとても楽しかったし、成果発表の質疑応答もとても有意義でした。チームメンバーとももっと話たかったので、スクーリングの最後に15分くらいとかおしゃべりタイムみたいなのがあったら楽しかったかなと思っています。

##### 3) ご意見・ご提案…

- 最後にチームリーダーやアドバイザーの方から振り返りの講評をいただけるとありがたかったです。また、この研修で目的が達成できたのかどうかも運営側の視点からどうだったのか教えていただければ幸いです。
- 他の研修（主任研修）の事例を見ると、宿泊を伴う対面の活動があることで、受講者同士の横のつながりが非常に強固になり、深いコミュニケーションが生まれているように見受けられました。もちろん研修ごとに趣旨は異なりますが、中堅研修においても、チーム内でのやり取りをより円滑にし、心理的な距離を縮めるための「仕掛け（アイスブレイクの強化や対面機会の検討など）」がさらに充実していると、より深い学びにつながると感じています。オンライン上でも互いの実践をより踏み込んで議論し合えるような、関係構築の工夫を期待します。



## 6. 成果と課題

### 6-1 成果

- 受講生数およびチーム数が過去最大となり、多様な機関や現場を越えた俯瞰的な視野の獲得、分野横断的につながれる場を創出できたこと。
- 知識伝達を主軸としない「自らの現場の課題を持ち寄る」という課題解決型の研修プログラムを深化できたこと。
- 前年度から引き継いだ課題であった「成績評価及び修了判定の精緻化とそれに対応するルーブリックの精査」、および受講生に対する事前公開ができたこと。
- 自己評価票の分析によって、研修プログラムの効果が可視化できたこと。
- 全体の運営として、「委員が変わっても安定した運営ができる体制作り」の維持ができていくこと。
- 2024年度に構築した修了生のネットワーク(JCNext)は、委員長・副委員長が「ネットワーク担当者」を兼ねたことで、そのプラットフォームの維持ができたこと。
- JCNextが始動した本年度から、修了生にも成果発表会を見学できるようにしたこと。



## 6. 成果と課題

### 6-2 課題

- 受講動機が多様化しているため、受講生の属性（例：経歴が短い、担当授業数も少ない等）も変化しており、対応の難しさが浮き彫りになったこと。
- 研修の目的や「中堅研修」としての位置づけが、受講者に十分伝わっていない可能性が指摘された。募集段階や研修初期において、目的・到達目標をより明確に提示する必要があること。
- チームの活動に関して、参加度や関わり方に差が生じる場合があるため、さらに協働を促進する仕組みや運営方法の検討が必要であること。
- アドバイザーの関わり方について、事前ミーティング等による情報共有を強化すること。
- 次年度より「登録日本語教師」であることが「研修受講資格要件」となっているため、今後は認定日本語学校の受講生がターゲットの中心になる可能性があることも念頭に置くこと。



## 6. 成果と課題

### 6-3 外部評価委員からの評価まとめ（事業評価委員会を踏まえて）

#### 第2回事業評価委員会（2025年3月5日開催）における外部有識者からのコメントと質問○、および回答●

##### <評価委員1>

○質問1: 講師育成コースを中止したことの影響についてお気づきの点はないか。

●講師育成コースを修了した後でJCNの運営委員になるというルートがなくなってしまった。新しい運営委員を推薦する際に、大学関係者に偏る懸念は少しある。

●講師育成コースがなくなったことで、「講師」や「メンター」という呼称を使用しなくなり、混乱は解消できた。「講師」という呼称を使うと、伴走的な意味が伝わりにくかったが、チーム伴走者は、「アドバイザー」のみとなり、「講師」という呼称による誤解はなくなった。

○質問2: 講師育成コースを中止したことで、「アドバイザー」がどのように位置づけられ、どのようになったのか、教えていただきたい。

●2024年度講師育成コースを実施していた時から、各チームの伴走者がする役割は2025年度のアドバイザーと大きな変更はない。アドバイザーの業務内容は多く、どのように組織化するのは今後の課題である。

○コメント1: JCNは、課題解決型の研修であり、自己評価でも、意欲や態度は最初から高く、結果的にも高い。他方で、日本語教育に関わる知識の向上に関しては、態度や意欲ほどは上がっていない。この点は、研修の位置づけと関連している。意欲・態度の向上と知識の向上はトレードオフの関係になっている可能性がある。今後も課題解決型の研修として位置付けていくのか、国家資格として位置付けていく場合、課題解決型ではなく日本語教育の知識が欲しいというニーズが高まる可能性があるが、それに応えて目標設定・コンテンツを変えていくのかどうか気がなった。

○コメント2: 受講者の動機の多様化、属性の変化にどのように対応していくのか。目標を明確にすることで、志望する受講生を絞ることも考えられる。しかし、現実的には、広げていく必要がある。解決案として、グループの一つにカウンセリングルームを作って、相談事ができる場をオンライン上でも作っておくと良い。クレームも含めて誤解もそこで対応していくことができる。

●以前にも、受講生から個別にアドバイザーや委員長と連絡を取りたいという希望があった。LINEWORKSでは、リスク管理の観点からDMはしていたが、システムの中にカウンセリングルームとして設置するのは良いと思う。

○コメント3: 登録日本語教員が受講資格に入ってくると、本研修で大事にしてきた「協働」や「社会との関わり」と、国家資格で求めているものの関係性をどのように調整していくのか。目標設定・コンテンツの調整も必要であるが、本研修は「日本語教育を支える文脈部分」に焦点を当てているが、なぜ、この部分に意味があるのかを受講生に明示的に伝えていく必要性がでてきている。これは、日本語教育が社会で求められていることとも関係している。

●日本語教員の資格条件により、受講生が絞られてくる。そもそも本研修が目指していることと受講生のニーズを有機的につなげ、明示的に伝えることが必要である。

●自己評価表の中の「今後、特に伸ばしたい項目」では、1回目では「知識」領域が多かったが、回を重ねるごとに「態度」へと移行がみられるので、JCNで重点化している学びの内容に関する理解が受講する中で深まっている可能性がある。



## 6. 成果と課題

### 6-3 外部評価委員からの評価まとめ（事業評価委員会を踏まえて）

- 第2回事業評価委員会（2025年3月5日開催）における外部有識者からのコメントと質問  
○, および回答●

#### <評価委員2>

- コメント1: 過去最大の受講者数でもあり、アドバイザーや委員の負担も大きかったと思う。
- コメント2: 今の日本語教師に必要なもの、今の教育に必要なもの、の2つが成果として現れている。
- コメント3: 自己評価で伸びた点として、教室の外とどのように連携して日本語学習者を社会に結び付けていくのかという点が、成果として示されている。
- コメント4: 多様な人が日本語を学んでいる点を、受講生同士が触れ合う中で理解していっている。
- コメント5: 今後の研修については、おそらく登録日本語教員の応募が増える可能性が高い。応募するときの基準を高くし、課題解決における意欲の有無を明確にしてはどうか。機関から受身で受講する場合は、受講生の姿勢が危惧される。
- 受講生の動機に関しては、特に今年に限ったことではない。今回は、進路指導や生活指導に困難を抱えて参加している人もいた。初任研修では、生活指導の内容も含まれている。受講生が認定日本語教育機関の人だけになると、受講生間の交流で視野を広げることが難しくなる。各チームに認定教育機関以外が職場の人を含めるなど、チーム編成において工夫するののも一つである。



## 6. 成果と課題

### 6-3 外部評価委員からの評価まとめ（事業評価委員会を踏まえて）

- 第2回事業評価委員会（2025年3月5日開催）における外部有識者からのコメント、質問○、および回答●

#### <評価委員3>

○コメント1:採択通知が遅くなり、実施期間が変更になったが、結果的にはうまく実施していた。発表会では、テーマも有意義で、チームとしてのまとまりもうまくいっている様子がうかがえた。

○コメント2:本研修は設置開始時からうまく設計されていて、中堅ならでの研修になっている。このデザインは、知識検証型ではないかもしれないが、学会として現在のJCNの形を継承してほしい。

○コメント3:毎年、小さな改善を積み重ねて更新しているところがよい。

○気になった点1:予算も年々減らされ、将来的には自前で実施することになる可能性もある。その際に、学会として自前でも継続できるような体制を、予算があるうちに移行していく必要がある。

●今後、自前での持続可能な体制に移行していくことについても考えていきたい。

○気になった点1:修了生のネットワークがどうなっているのか。うまくいっているのであれば、成果として報告書で示すのがよい。講師育成プログラムが休止中ということもあり、将来の委員やアドバイザー候補者は、修了生のネットワークを活用できるとよい。

●学会HPに加え、slackでもJCNnextを継続している。情報共有の場として機能している。

○気になった点2:今後も受講者数拡大への期待が高まることが予想される。