

日本語指導担当教員を育てる任用・研修体制

—日本語指導担当教員としての経験を積み、発信できる人材の育成をめざして—

大菅 佐妃子（京都市教育委員会学校指導課指導主事）

1. 京都市の日本語指導が必要な子どもたちの状況

従来、京都市内で日本語指導が必要な子どもの在籍が多い学校は「中国帰国児童生徒」もしくは「留学生の子弟」の集住地域であり、それらの学校には「日本語指導加配教員」が配置されてきた経緯がある。現在でも、それらの学校には一定数の日本語指導が必要な児童生徒が在籍しているが、それ以外の学校への編入も年々増加傾向にある。特に、これまでに日本語指導が必要な子どもの受入れ経験がない学校への編入が増えており、来日背景も多様化している。平成28年5月1日現在の日本語指導が必要な児童生徒数は、282人（83校）となっている。

2. 京都市の日本語指導と加配教員の配置と任用

2.1 平成26年度までの日本語指導

先に述べた中国帰国児童生徒の集住地域の学校には「中国語ができる」常勤講師が配置されていた。私もその一人であるが、常勤講師として登録していたわけではなく、知り合いからの紹介であり、教員免許も臨時免許を取得しての任用であった。そのため、日本語指導というよりは、中国語での支援に重点がおかれていたと感じる。

留学生の子弟が多く在籍する地域の学校にも、日本語指導加配教員が配置されていたが、こちらは教諭の校内人事で担当者が決定されており、ほぼ毎年担当者が変わっていた。また、当時、日本語指導担当者が学ぶ場として市内で開催される研修会は、年2回の連絡会以外にはなかった。

2.2 平成26年度以降の日本語指導

平成25年度に現職に就き、平成26年度以降の特別の教育課程による日本語指導の実施に向けて準備を進めた。子どもたちが、本市のどの小中学校に編入しても、在籍する学校で、同じ指導・支援が受けられることを目指し、日本語指導担当教員の配置校（拠点校）から、教員が少数在籍校を巡回する方式を採用した。担当者の人数に限りがあることから、原則来日後1年以内の児童生徒を対象としている。

この体制により、日本語指導担当教員は、担当する子どもの在籍校の学級担任や教科担任と連携し、一人一人の子どもの現状に応じた指導計画を作成する能力、1年間という限られた時間の中で、確実に力を伸ばす指導力が求められるようになった。更に、一日で3校を巡回することも多く、移動の負担も大きいいため、この教育に対する意欲も不可欠である。

これらの状況から、教員として一定年数経験があり意欲がある方を採用し、日本語指導担当教員として経験を積み重ねていけるような任用が必要であると考えられるようになった。

3. 担当係での独自採用

本市には教員の公募制度があり、公募対象として、難聴学級担当教員や通級指導担当教員等も含まれていた。平成26年度から、この公募対象に日本語指導担当教員を含めるようにした。これにより、日本語指導に対して意欲がある、採用後6年以上（現任校での勤務歴が3年以上かつ2校以上）の勤務経験がある教諭の募集が可能となった。採用については、担当指導主事を含む複数名での個人面接により決定することとした。また、従来からの常勤講師の配置も、担当係で決定するようにした。

4. 日本語指導担当教員を育てる研修体制

研修については、平成26年度から年間複数回の開催を経て、平成28年度からは「日本語指導担当教員指導力向上プログラム」事業として実施している。本プログラムには、「日本語指導指導者養成研修会」への派遣を含んでいるが、派遣対象以外の教員（非常勤講師を含む）であっても、日本語指導担当者に必要な基本的な知識（理論）、指導や評価の方法、個別の指導計画の作成と検証、授業での実践ができるように年間7回のセミナーを設定している。対話型アセスメントDLAや、授業づくりの理論、授業への指導助言には、外部講師を招いている。また、東京学芸大学のJSL研修にも担当者を派遣しており、他府県の担当者との交流の中で授業づくりを進めた経験を伝達研修で報告している。更に、本セミナーについては、特別の教育課程による日本語指導を受けている児童生徒の在籍校教員、日本語指導ボランティアも参加対象として広報している。セミナー以外には、夏季休業期間の7月末に、「多文化共生社会実現に向けた研修会」を全市の全校種の教職員対象に開催し、日本語指導が必要な児童生徒が在籍しない学校への発信の場としている。

5. 成果と課題

以上の取組はまだ始まったばかりであり、まだまだ発展途上である。ただ、このような制度確立の過程で、本市教育委員会内の他の課に「日本語指導が必要な子どもの教育」について知ってもらう機会があったり、学校指導課内の様々な担当と、本市の現状や課題を共通理解したりすることができた。その結果、この教育の必要性が認識されてきたと感じている。

日本語指導担当教員についても、経験年数や個々のもつ力は異なるが、研修を重ねる中で連携が深まり、日々の情報交換などが指導力の向上に繋がっている。

今後の課題としては2点挙げられる。一つ目は、日本語指導担当教員としての経験の積み重ねと、後継者を育てることのバランスである。公募制度により、教諭が希望すれば日本語指導担当教員として長く経験を積み重ねることは可能となった。しかし、全員が留まっていれば、新たな人材の任用が不可能となり、後継者を育てることが難しい状況となる。また、日本語指導に携った経験をもった教員が、再び学級担任として、その経験を生かした学級経営や指導をしていくことは重要である。

二つ目は、日本語指導担当教員以外の教員の、研修会への参加数が少ないことである。特別の教育課程による日本語指導の時間数や期間は限られていることから、在籍校の各学級の日々の授業において、支援がなされることが大切である。研修会に参加することによって、その支援の視点を学んでもらいたいと考えている。今後、より魅力的な研修内容と効果的な広報を考えていきたい。