

留学生インターンシッププログラムのための
事前日本語・日本文化指導カリキュラム開発
—精密機械企業での日本語初心者研修事例から—
Designing a Curriculum for the Pre-internship Japanese
Language & Culture Instruction
—A Case Study of an Internship Program at a Precision
Machinery Company for the Novice Japanese Learners—

札幌寛子

Hiroko FUDANO

2012年1月に金沢工業高等専門学校が、初の試みとしてニュージーランドの協力協定校の学生を数名受け入れ、地元の精密機械企業で3週間実地研修を行うインターンシッププログラムを実施した。そのプログラムに先立って、本学では日本語学習の初心者であった学生らを「研修生」として受け入れ、筆者らがのべ10日間の事前日本語・日本文化指導を担当した。本論では、学生らと企業研修指導者へのアンケートやインタビュー回答、その他のデータをもとに、今回初めて実施した事前指導での学習内容が適切なものであったかを質的に検証する。そして、今回の事前指導ではどのような条件にもとづいて指導内容が計画されたか、あるいは企業研修での実情を踏まえると考慮すべきであったか、カリキュラム内容を左右する条件を吟味する。

キーワード：インターンシップ、短期研修、日本語・日本文化、日本語初心者、カリキュラムデザイン、振り返り

Kanazawa Technical College hosted a new three-week internship program at a local precision machinery company for the students from its sister school in New Zealand in 2012. The author and her colleague were in charge of a ten-day pre-program Japanese language and culture instruction offered to those novice Japanese learners at KIT. This paper first examines the appropriateness of the instruction contents qualitatively using the responses to the follow-up e-mail surveys to the students and the company instructors, and some additional data. Then it discusses several factors that affected or could have affected the curriculum design of such pre-program instruction.

Keyword: internship, short program, Japanese language and culture, novice learners, curriculum design, reflection

1. はじめに

「留学生 30 万人計画」目標達成をめざす文部科学省からの指導を受けて、金沢工業大学（以下、本学と略）の併設校金沢工業高等専門学校（以下、高専と略）でも、2012 年 1 月にニュージーランドの協力協定校の学生を数名受け入れて、地元企業で 3 週間のインターンシップを行ってもらい試みを始めた。そのプログラムの一環で、高専から依頼を受けて、本学ではその学生たちを「研修生」として受け入れ、筆者ら日本語教育担当教員 2 名が、企業研修に先立って実質約 10 日間の事前日本語・日本文化指導（以下事前指導と略）を担当した。学生らは日本語がほぼ初心者であった。

このインターンシッププログラムはまだパイロット的段階のもので、実施が決まったのが研修生到着の 1 か月ほど前であり、かつ年末年始を挟んでいたのも、関係者間で事前指導での学習目標としてどのようなことがらを設定すべきかを議論をする時間もなかった。「専門知識は不要、あいさつと簡単な会話ができれば十分」という程度の依頼内容で、企業での研修内容についてもほとんど情報はなかった。

授業を担当する筆者らにとってもインターンシップを前提とした指導は初の試みであったので、このような条件のもと、限られた事前指導の時間で「あいさつと簡単な会話」としてどのような学習内容を取り上げるべきか、筆者らは悩んだ。「あいさつ」だけで本当に十分だろうか。もう少し発展させるとすると、どの程度まで日本文化的なことがらを紹介できるだろうか。「簡単な会話」とは、誰とどのような内容を想定すべきか。3 週間とはいえ、研修場面ではどのような表現の必要性が高いだろうか。また、研修先は旋盤関係の企業なので、けがなどの危険回避のためのコミュニケーションへの配慮も必要であろう。このような迷いのもとで 10 日間の事前指導を実施することとなった。

今後国内外から迫られる留学生増員への要請に合わせて、このような企業研修を含む留学生の受け入れおよびそのための事前指導は増加していくものと推測される。しかし、過去に同様の事前指導でどのような学習が行われたか、参考となるような公開事例はほとんど見当たらない。ビジネス分野でのインターンシップにおいて研修生がどのような内容の研修を行ったかを追跡した千田らの報告¹⁾のように、ようやくインターンシップ関連での研究に光が当たり始めたところである。もちろん、研修先の業務内容や種々の条件などにより、必要とされる指導内容は千差万別となるかもしれない。しかし、今回の筆者らのような事例の情報公開およびその検証の積み重ねから、今後のカリキュラム開発のために参考となるものが見えてくるはずである。

そこで本稿では、特に筆者が担当した「企業研修のための日本語」授業を中心に今回どのような事前指導を行ったかを記述した上で、参加した学生や協力してくださった企業関係者らへのアンケートの回答をもとに指導内容の適切さを質的に省察することを第一の目的とする。そして、今回のプログラムでは、どのような条件にもとづいて事前指導が計画されたか、あるいは企業研修での実情を踏まえると考慮すべきであったか、カリキュラム内容を左右する条件を吟味してみることが第二の目的である。

2. インターンシップ研修概要

今回のプログラムの概要は次のとおりである。

参加者	ニュージーランドにある総合技術専門学校 <small>の</small> 学生 3 名 (ただし 1 名は、開始直後に家庭の事情で緊急帰国し、研修を断念した) —学生 A 23 歳、機械工学専攻 Diploma(Level 6)コースほぼ修了、 列車車体工場での勤務経験あり 以前、中国やヨーロッパ諸国へ旅行した経験あり 日本は初めての訪問 —学生 B 20 歳、機械工学専攻 Diploma(Level 3)コース在籍 アルバイト以外に企業での勤務経験はなし 海外旅行は今回が初めて
日本語学習歴	学生 A はあいさつ表現など少しわかる程度 学生 B は外国語を学習した経験がない
日程	事前日本語・日本文化指導 平成 24 年 1 月 12 日～1 月 26 日に 45 分授業 20 コマ 企業研修 平成 24 年 1 月 30 日～2 月 24 日 のべ 20 日間 *学生らは、事前指導期間、日本語・文化の学習以外に、高専で米国人専門課程教員が担当する機械系の授業に参加して日本人学生とともに実験などを行った。
研修先	旋盤などの精密機械を製作する近隣企業
企業研修の業務内容	旋盤などの扱い方を中心に研修

3. 事前日本語・日本文化指導の内容

事前日本語・日本文化指導では、教員 2 名が平日 1 日交代で担当し、それぞれ 45 分 2 コマ連続の授業を 5 回ずつ行った。筆者は「企業研修のための日本語」授業で、日本文化的な要素も盛り込みつつ、通常の日本語授業では取り扱わないような科学技術分野で用いられる基礎的な表現（表 1 参照）を中心に指導した。特定のテキストは用いず、毎回自作のパワーポイントスライドを作成して授業を進めた。文字の学習は、自分の名前をカタカナで書く以外、ひらがな・カタカナのリストを渡すだけに留め、授業ではローマ字を用いた。

表 1 「企業研修のための日本語」授業内容

月日	内容	表現例
1/12 (木)	日本語の発音とローマ字の読み方 自己紹介 あいさつのことば 自分の名前 (カタカナ)	初めまして どうぞよろしく おはよう/こんにちは/今晚は
1/17 (火)	数の読み方 小数/分数/倍数 単位	0～一億、一つ/二つ、 1.5、0.01、2 分の 1、3 倍、 ～時～分、～本、～枚、～° ～°C、メートル、グラム
1/19 (木)	大学の周りとスーパーマーケット散歩	バスの時刻表の見方、資源リサイクルポストの区分、商品の値段と産地

1/24 (火)	安全にかかわる表現 位置を表す表現	安全/危険、大丈夫/あぶない、けがをする、注意する、 気を付ける、手伝う/助ける、 前/後ろ、上/下、横/隣り/右/左、外/中、ななめ (前/後 ろ)、まわり、そば/近く、A と B の間 「X の～に A があります/います」
1/26 (木)	サイズの表現 電気の表現	高さ/幅/奥行、円周/半径/直径 長さ/長い/短い、高さ/高い/低い、太さ/太い/細い/細長 い、厚さ/厚い/薄い、大きさ/大きい/小さい、広さ/広い /せまい、重さ/重い/軽い、背の高さ、厚い/熱い/暑い、 「X の～はどれくらい/何 (単位) ですか」 電源を入れる/切る、スイッチをオン/オフにする、電気 /あかり/ライトをつける/消す、つなぐ/はずす、(ポリユ ームを) 上げる/下げる、+～てください

もう 1 名の教員は、「日本語一般会話」を担当し、表 2 のような内容を導入した。教材には『日本語これだけ 1』²⁾ の一部をベースとして用いて『げんき 1』³⁾ を参考にした。

表 2 「日本語一般会話」授業内容

月日	内容	表現例
1/13 (金)	Ch. 0:はじめに Ch. 2:私のプロフィール Ch. 4:まちのじょうほういろいろ	自己紹介、あいさつのことば どこにありますか、これは何ですか、これはいくらですか、 ～は日本語で何といいますか、～から～まで～で行きます
1/16 (月)	Ch. 1:おなかがすきました	～を食べます/食べました、～でなにがいちばんすきですか、あまい /からい/しおからい/すっぱい、まずい/まずくないです
1/18 (水)	Ch. 3:わたしのいちにち	宿題をします、本/新聞を読みます、テレビ/えいがを見ます、メー ルを書きます、電話をかけます、うちに帰ります、起きます、寝ま す、お風呂に入ります、洗濯/料理/そうじ/アルバイト/仕事をします、 音楽を聴きます、ピクニック/ハイキングに行きます、運動/テニス/ ジョギングをします、でかけます、友達に会います、いつも/毎日/ よく/たいてい/時々、曜日名、ひま/ひまじゃないです (さびしい/ つまらない/むずかしい/にぎやか/病気/大丈夫/残念)
1/20 (金)	Ch. 5:りょこうをしました	どこに行きましたか、いつ/どこに/だれと行きたいですか、何をし たいですか
1/23 (月)	Ch. 9:げんきですか	かぜをひきました、気分が悪いです、手を切りました、足を怪我し ました、熱があります、鼻/せき/くしゃみが出ます、頭/歯/おなかが 痛い、擬態語 (くるくる/ぐるぐる/ぶよぶよ/ぷよぷよ) してい ます

4. 企業インターンシップ研修内容と実施状況

学生たちの企業での研修内容については、高専の担当者からの説明と、本人たちが終了時に研修先で行ったプレゼンテーションおよび後述するメールアンケートへの回答などから、表3のようなものであったことが判明している。

表3 週ごとの研修内容

週	研修内容
第1週	指導員 T さんから、ブラジル技術研修生 M さんとともに、コンピュータ制御の旋盤の部品名や機能の説明を受け、操作方法を見学と説明で学んだ
第2週	日本人社員 2 名 (X さん、Y さん) と学生、各 1 名でグループを作って機械の解体と組立てを行い、取り付けた部品の動きが誤差範囲で収まっているかのテストなどを行った
第3週	指導員 T さんとブラジル研修生 M さんのグループのもとにもどり、制御用のプログラミングなどを学んだ

今回特徴的であったのは、この 2 名の学生のための特別な研修が行われたのではなく、研修先企業の製品を海外 (今回はブラジル) で販売している企業から派遣された技術者 M さんに対して、その扱い方を指導する 3 週間の研修と合同で行われたことである。研修先企業では、このような取引先企業からの技術者への研修を年間を通して随時行っている。

指導を担当した社員 T さんは 60 歳代の日本人男性で、過去に、フランス、ドイツなどに駐在した経験を持つ。彼が英語で技術的な説明ができるので、技術指導のほとんどは英語で行われた。一方、ブラジルから派遣された技術研修生 M さんは 20 代後半の日系ブラジル人男性で、英語に加えて日常会話程度の日本語も理解する。学生たちは、研修期間の 3 週間ほとんどの時間をこの二人と過ごしていた。彼らとの会話は主に英語で、時折片言の日本語を用いていた。

ただし昼食時間などには、学生たちが他の社員と交流する機会もあった。1~2 年程度海外に派遣された経験を持つ社員数名が簡単な英語を話すことができたが、それ以外の社員とは、単語レベルでの日本語での会話だった。英語を話せない社員との会話では、スマートフォンの辞書機能などが活用された。

5. 調査

上述の授業内容が適切であったかどうかを検証するために、企業研修の途中 2 回と終了時に、メールを用いて表 4 のようなアンケートの質問を学生らに送り、感想や情報などの回答を得た。ただし学生 B からは、2 回目の問いかけに返信がなく、その質問への回答も含めた形で 3 回目への返信があった。また二人の回答は、各質問項目に対してではなく、いくつかの関連した項目をまとめて回答したものもあった。学生 A は、自らが高専の担当教員にメールで送った日誌の一部をアンケートへの返信に添えて筆者宛てに送ってくれた。

表4 筆者からの質問（原文は英語）

<p><第1週目終了後></p> <p>(1-1) 先週はどのような業務を担当しましたか。機械などを使用しましたか。</p> <p>(1-2) あなたたちは常に一緒にでしたか。ほかにどなたと一緒に研修活動をする人はいましたか。その人とは英語で話しましたか。</p> <p>(1-3) 先週どのような単語や表現を覚えましたか。リストアップしてください。</p> <p>(1-4) 昼食や休憩時間はどのように過ごしましたか。社員の人たちと話しましたか。</p> <p>(1-5) コミュニケーション上何か困難なことがありましたか。どのようなことですか。</p> <p>(1-6) そのような困難をどのように、またどの程度克服できましたか。身振り手振り、絵、辞書などを使用しましたか。</p> <p>(1-7) 工大での授業で学習したことは役に立ちましたか。どのようなことですか。</p> <p>(1-8) 業務をこなすために、どのような単語や表現を学習すべきですか。何を学習しておけばよかったと思いますか。</p> <p>(1-9) 先週のできごとで、コミュニケーション上おもしろいエピソードなどありましたか。</p>
<p><第2週目終了後></p> <p>(2-1) 第2週目はどのようなことをしましたか。何か新しい課題がありましたか。</p> <p>(2-2) 今週も、指導員の Tさんと研修生 Mさんと一緒にでしたか。</p> <p>(2-3) 日本語で何か新しい単語や表現を習いましたか。</p> <p>(2-4) Tさんと Mさん、あるいはほかの社員との関係はどうですか。以前より親しくなりましたか。</p> <p>(2-5) 新たなコミュニケーション上の問題がありましたか。話そうと思ったのに、言葉がわからなくて話せなかったような話題がありましたか。</p> <p>(2-6) 文化面で何かおもしろいことがありましたか。</p> <p>(2-7) 文化面で何かわからないことがありましたか。</p>
<p><帰国後 10日時点></p> <p>(3-1) 今回の日本滞在でどのようなことを学びましたか。</p> <p>(3-2) 今回の研修は、今後のキャリアプランに何か影響がありましたか。</p> <p>(3-3) どんなことが一番大変でしたか。</p> <p>(3-4) 来日前に、どのような準備（事前学習など）をしておけばよかったと思いますか。</p> <p>(3-5) 企業研修のために、日本語授業でどのようなことを学習しておけばよかったと思いますか。</p>

一方、異なった視点からの検証のために、研修先の関係者に対しても、研修終了直前に高専を通してメールで表5の質問リストを送り、指導担当員 Tさんと協力した社員2名の方（Xさんと Yさん）からファックスで回答を得た。また、研修先で研修最終日に行われた学生らのプレゼンテーション終了後に、Tさんら関係者と質疑応答の時間を取っていただいた。

表5 終了時研修先担当者への質問

<p>(社1) 学生二人が体験した実習内容は、通常の日本人学生用インターンシップでのものと異なる点がありますか。言い換えれば、今回、外国人インターンシップ学生を受け入れられる上で、御社の研修計画に変更しなければならないことがありましたか。(例：研修内容を見直した/指導担当者の人数を変更した)</p> <p>(社2) 二人との実習中のコミュニケーションにおいて、お困りになったことはありましたか。それはどのようなことですか。</p> <p>(社3) 休憩時間など、二人は実習ご担当の方以外の社員の方々と、おしゃべりをするなど交流をしている様子がありましたか。</p> <p>(社4) (3)において、日本語と英語の使われる割合はどの程度でしたか。</p> <p>(社5) 二人の存在は御社の社員の方々に、何かプラスまたはマイナスの影響はありましたか。</p> <p>(社6) 今後継続して外国人インターンシップ学生を受け入れられる場合、今回のような短期日本語教育(時間数=45分×20回・内容=基礎会話と数字/単位などの表現、安全のための表現など)を受講した研修生でも支障ありませんか。</p> <p>(社7) 基礎的な日本語・日本文化教育の内容に対して、ご要望などありますか。</p> <p>(社8) その他、お気づきの点や、学生本人たちへのご要望などありますか。</p>

6. 考察

本章では、まず前章の調査データから今回の指導のようすを振り返り、今回役に立ったと捉えられた事前指導での学習項目および今後取り上げると良いと提言された学習項目などを省察する。続いて、今回の体験から、このような事前指導でのカリキュラム内容を決定する際に考慮すべき要因を検討する。

6.1 今回の振り返り—役立った学習項目、今後取り上げると良い学習項目

<全体的な印象> 今回の事前指導全般を振り返って、学生たちは以下のように答えている。(アンケートへの回答の原文は英語で、和訳は筆者による。文頭の(1-1 A)などは、上述の質問リストの項目(1-1)に対する学生Aからの回答であることを表す。)

(1-7 A) 基本的な日常会話と工学で使う日本語のコンビはこのタイプのインターンシップには良いバランスだと思う。もう少し長い時間をかけられたらもっとしっかり覚えていたのに。もし今後も2週間の研修なら、たくさんの項目でなく、もっと少ない量をしっかりと覚えることに集中させた方がいいかも。

(1-3 A) 事前指導で学んだ表現をたくさん使って役に立った。でも、事前指導が大きな位置を占めているわけではない。あちこちで少しずつ単語を聞いて覚えている。

(3-5 B) 日本語の授業はけっこう役立った。でも、もう少し小さい幅でもっと深くやった方がよかった。話題としては、職場文化とか数字とか。

学習したことがらについては全般に「役に立った」と捉えられている。また、授業で学んだことを基礎にして、自分たちでいろいろな単語や表現を習得しているようすもわかった。しかし、どちらの学生も、学習時間に比して学習量が多く、授業で導入された表現を十分に修得できていなかったことに不満を感じている。確かに、一度の授業で導入する語彙表現などが50語を超えていることも何度かあった。ただし、教師の側は導入した表現をすべて覚えることまでは期待しておらず、いくつかの基本表現以外の関連表現は、必要となった時に、学習資料を見て確認をしてもらえばよいとだけ考えていた。そのため、筆者の担当する時間では小テストも実施してはいなかった。だ

が学生の立場からすると、習うものすべてに必要な表現と思われ、できるだけ多くを覚えようとしていたのでかなりの負担になっていたようである。今後は、学生の心理的負担軽減のために、このような教師の期待と学生の思いのすり合わせに留意すべきと考える。

<役に立った学習項目> 学習した内容の中で、あいさつや日常会話に加えて、数字の表現が役に立ったと学生たちは述べている。

(1-7 A) 数字の学習はよかった。特に小数点や大きな数。図形名称、安全の表現などすべて。

(1-7 B) 数字はとても役に立っている。あいさつの言葉、丁寧な表現なども有益。

指導担当の T さんも、短期間しか日本語を学習していない研修生であっても、「(社-6) 基本であるあいさつ、感謝、数字は短期間であっても覚えていて、それが使えるようなレベルであれば支障はないと考えます」と述べ、今回の学生たちが日本語でのこれらの表現を知っていたことは、彼が指導する上で、有益であったことを示している。今回の研修において、旋盤を操作したり部品を加工したりする際の誤差についての会話など、特に数字表現が話題の中心となるが多かったことにもよると考えられる。

<今後取り上げるとよい学習項目> 一方、事前指導で取り上げられていたらよかったと思われる日本語表現については、つぎのような回答があった。

(1-5 A) T さんは、答えるのに擬音語/擬態語をたくさん使う。

(1-8 B) 道具やものの名前とか、ものがどんなふう動くかという表現など

(2-3 A) 彼らから業務上の日本語表現などを習った。今後の事前指導で、保護用品 (PPE: Personal Protection Equipment) の名称 (例: 手袋、ヘルメット、作業着、安全靴、保護メガネ) などを習ってもいいかもしれない。

(1-5 A) の回答にある擬音語/擬態語については、A の日誌記述でも「作業をしている中で指導員が『バン! とたたいて』『ギュッと締めて』のような擬音語/擬態語表現を多用していた」と報告している。それに続けて、A は「力のかけ具合を表すような表現なども知りたかった」とも述べている。また B も同様に、質問 1-8 で「ものがどのように動くかを表す表現を学ぶと良い」と答えている。これらの指摘にあるような表現は、たとえば「そっと置く」「さっとなでる」「ドンと押す」「ボタンと倒す」「ぐるぐる回す」のようなものであろうか。確かに擬音語/擬態語表現は、実際の現場を見ていけば日本語を理解していなくても、場面からおおよその意味やニュアンスは推測できるものではあろう。しかし、筆者らが行った他の留学生プログラムでの擬音語/擬態語の指導経験でも、学習者たちは、日本語での擬音語/擬態語表現の概念を理解し、実際の表現にある程度慣れるまでは戸惑うものでもある。加えて、現在入手可能な日本語教材に日常会話で用いられる擬音語/擬態語を紹介するものはいくつかあるが、力のかけ具合やものが動く様子を表す表現としての擬音語/擬態語などをひとまとめにし、かつ相対的にその違いを説明したような教材はほぼ皆無である。

(2-3 A) で提案されている保護用品の名称については、ヘルメットは *helmet* とも呼ぶが *hard hat* とも呼ばれる。また、安全靴は *safety shoes* でも通じるが *protective footwear* とも言う。このように、カタカナ語から類推される英語表現が、なじみのある表現と対応していないものであったので、学生たちは戸惑ったと語っていた。今回の事前研修では、万が一の事故にそなえて「あぶな

い！」「気を付けて」などの表現は学習してあったが、時間が限られていたため、手に持って触れることができる「モノの名前」までは導入できなかった。しかし、指摘のような保護用品や、ペンチ (pliers)、プラスのドライバー (Phillips)、マイナスのドライバー (screwdriver) のように、カタカナ語と英語が異なるなど、日常使う工具名称でもコミュニケーション上の混乱が予想されるものがある。事前にわかる範囲で、研修で用いる道具名を学ぶ時間も取り入れるとよいだろう。

ところで、これらの役に立った項目と今後取り上げると良い項目として挙げられた表現である、数字、擬音語/擬態語、保護用品や工具の名称などは、動詞や形容詞のように活用して用いるものではなく、独立した単語のようなものである。「電源を入れる⇒入れてください」「ボリュームを上げる⇒上げてください」のような動詞の活用を伴う表現などについては、回答上、特に言及がなかった。やはり短期間で多くの語彙を学び、かつその活用までを理解することには無理があったのであろう。つまり、今回のような初心者の場合、単語表現を中心に導入することが賢明と考えられる。＜文化的な学習項目＞ 文化面では、「(2-6 A)『職場文化 (workplace culture)』について学んでおけばよかった」とのコメントと共に、学生たちはいくつかのエピソードを報告している。たとえば、学生 A の日誌によると、指導員 T さんが学生たちに話をしている時に、A が作業テーブルに腰かけてしまった。そのことに対し T さんから「成績を F にするぞ」と冗談交じりにとがめられた。しかし A があわててテーブルを拭き清めるような動作をすると、「成績を B に上げてやろう」と言われ、ほっとしたらしい。この失敗から、A は、ニュージーランドではなんでもない動作が日本では失礼ととらえられることがあると、異文化の違いの存在を学んだという。

また、別の場面では次のような文化的発見があった。

(2-5 A) (T さんと M さん以外の社員 X さんらと作業をしていた時) あまり英語を使えなかったので大変だった。彼らも言葉の壁は認識していたので、身振りを使って一生懸命伝えようとしていた。自分が間違っていたことをしていた時、X さんが丁寧に正しい方法をやってみせてくれた。その後から、もっと丁寧に気を付けて作業をするようにした。日本の誤りの訂正の仕方がとても変わっていた。自分は怒鳴られることに慣れていていたが、日本式ではあまり多くを語らないでやってみせてくれた。

この例では、日本人社員の側にも英語で説明できないもどかしさ、恥ずかしさもあつての対応であったかもしれないが、A には、言葉が通じない場面で、ましてや年下の相手に対しても敬意を失わない落ち着いた対応がとても日本的であったと見えている。

それから、自分たちから指導員 T さんに対し質問するのを遠慮する態度からも、文化的に上司との関係をどのようにすればよかったのかという戸惑いが見られた。() は筆者が追加

(1-8 A) (ブラジルからの研修生) M さんへの (指導員) T さんの説明は、細かい点はよくわからないが、何を話しているのか大まかにはわかる。でも、自分たちは機械工ではないので (扱っている旋盤などのことが) あまりよくわからないから、質問もしない。自分たちが質問してしまうと、T さんが M さんを指導するための貴重な時間を無駄にしてしまう。

これらのエピソードを踏まえると、職場での上下関係の概念 (例：上司と部下、先輩と後輩) やそれに伴うマナー (例：あいさつ、お辞儀、立ち位置、優先順位)、意見表明のスタイルなどについて、英語で書かれた関連資料などを事前に読んでもらい、事前指導中に質疑応答やディスカッション

ョンをするという授業も有効と考えられる。

<その他の要望など>プログラム運営面で、学生から以下のような要望があったことも付記しておく。

(3-4 B) 出発前に、簡単な言葉や文化の授業があったらよかった。また、どのように研修が行われるかの情報もほしかった。自分たちはほとんど知らされていなかった。

(3-5 B) 生活面をサポートしてくれる日本人学生チューターもほしかった。

6. 2 カリキュラム内容を左右する条件

本節では、今回のプログラムを振り返り、どのような条件にもとづいて事前指導のカリキュラム内容が計画されたか、あるいは企業研修での実情を踏まえると考慮すべきであったか、その条件を整理してみる。主な項目としては次のようなものが挙げられる。

- (1) 事前指導の期間と日本語ニーズの優先順位
- (2) 研修生の日本語能力
- (3) 企業研修中の共通言語
- (4) インターンシップ研修の目的
- (5) 企業研修内容
- (6) 研修生の関連専門分野の知識

(1) 事前指導の期間と日本語ニーズの優先順位＝今回は、実質 10 日間で 1 日 45 分 2 コマという超短期であったので、学習内容の精選は究極の優先順位づけであった。ものづくり企業での研修において、どのような会話が起ころうか、ビジネス分野での状況を観察した千田ら¹⁾の研究のような情報が必要である。今回の事前指導はかなり知識の詰め込みとなってしまったが、どの程度の量の文型や語彙を導入すべきかの検討も今後の課題である。

(2) 研修生の日本語能力＝この事例ではほとんど初心者であったので、日本語の音韻や文法の特徴から説明をする必要があった。来日前に短期間でも日本語学習を始めてあれば、学生たちも日本語とはどのような言語なのかということに戸惑うことがなく、最初からもっと語彙表現などを吸収できただろう。また、1 年程度既習で動詞の活用形知識があれば、「X を回す/回して/回さないで」のような操作表現なども含めることができる。また、今回の学生は母語で漢字を用いない非漢字圏からの学習者であったので文字の学習はほとんど取り入れなかったが、漢字圏からの学生の場合は、漢語表現の学習も有用である。

(3) 企業研修中の共通言語＝今回は企業研修が始まってから、直接の指導担当者や研修仲間との間では英語という共通言語があることがわかった。それで当初は「あいさつや簡単な会話」だけを教えてくれればよい、との条件だったようである。しかし、実際には英語が通じない社員との作業もあり、双方が意思疎通で苦労していた。

(1-5 A) TさんとMさんとしか話していない。二人ともかなり英語が話せる。質問があると英語で質問する

(1-5 B) 周りは日本語ばかりだが、Tさんは大切なことは英語で話してくれる。

(1-9 A) たまに自分が質問しても、Tさん、Mさんともにわかってくれず、的外れな答えを返してきた。彼らは英語が話せるとはいっても、ネイティブほどではない。

(2-4 A) 言葉の壁のせいで英語を話さない社員と交流するのは難しい。何人かは話そうと努力してくれた。

(2-5 A) 先週の3名との時は、あまり英語を使えなかったので大変だった。彼らも言葉の壁は認識していたので、身振りを使って一生懸命伝えようとしていた。

事前に、研修に関わる人々との間でどの程度の共通言語があるのかがわかれば、日常会話表現と科学技術表現などの学習の比重配分決定に大いに参考になったと考えられる。

(4) インターンシップ研修の目的=この事前指導実施に向けての準備の時間が限られており、かつその詳細も不明なまま授業が開始されたため、研修の目的が職場体験あるいは異文化体験か、専門知識・技能の修得か、筆者らは明確に認識していなかった。今回は前者の目的であることをもっと認識して、日本企業での職場文化知識や、あるいは「おつかれさまでした」「お先にどうぞ」のような表現の学習ももう少し重視すべきであったと反省する。もしこれが専門知識・技能の修得が主目的であるなら、事前の指導でもかなり技術面での表現の学習が重要となるのは自明である。

(5) 企業研修内容=一般に日本語教師は、カリキュラムを決定するために学生の学習ニーズ分析を行い、どのような語彙や表現が必要かを見極めて授業内容を決めていく。今回も、事前に研修内容が筆者らに伝わっていれば、学生らが行う作業で多用される語彙や表現を推測して授業で取り上げることが可能だと筆者らは期待した。ところが、研修最終日の質疑応答での指導担当 T さんの説明によると、今回はたまたまブラジルからの技術研修生の研修時期が重なったので、二つの研修を合わせて M さん向けの専門的な研修内容となった。しかし学生だけの研修の場合には、学生が来社しどのような専門知識および技能があるか、何ができるかを見てから研修内容を決めると言う。「事前にこれをやると宣言してしまうと、学生のレディネスによってはその宣言が足かせになってしまう」と T さんは述べる。これはつまり、前項の研修目的が特定の専門知識・技能の修得であれば、事前に研修内容を知ることが可能であっただろうが、体験を目的とする場合には、事前に研修内容や関わる人々を想定することも難しいということになる。

(6) 研修生の関連専門分野の知識=今回の学生らは機械系専攻とはいえ、研修企業とは異なる分野を専門としていた。そのため機械系の基礎については母語の英語で知識があったが、プログラミングなどは新しい試みだったという。母語での専門知識があれば、限られた時間でも、研修に必要なキーワードを日本語に置き換える形での語彙学習なども容易に取り入れることが可能である。

7. むすび

今回の事前指導では、短期間に実施が決まったプログラムであったために、学習目標としてどのようなことがらを設定すべきかを議論をする間もなかった。とにかく協定校との学生交換のパイロットプログラムとして、安全に事故を起こさず研修を実施し、学生が楽しい思い出を作って帰国できるようにすることが目標であった感がする。

その目標のために、事前指導ではどれだけの貢献ができたのであろうか。当初、依頼にあった「あいさつと簡単な会話」という内容について、筆者らは日本語教師としての長年の経験から、不安を抱いた。特に学生の日本語能力がほぼゼロであったことと、非漢字圏出身のため漢字を用いた類推などもできないことなどを考慮すると、学習したことをすべて修得できなくても、とりあえず一度

授業で導入してあれば、たとえば数字の読み方で疑問が湧いた時などに、授業資料に戻り答えを見つけることができるだろう、その程度の準備をしておく、学生は心強く思うだろう、と考えた。そして、10日間にしてはかなりの量の語彙や文型を導入すべく奮闘した。

ところが、メールでのアンケートなどで学生の感想などを聞き出し、このプログラムを検証したことで、受講する学生たちには、学習量が多すぎた、十分に修得できなかつた、という思いをさせていたことが明らかになった。このような学習者の心情をも考慮してカリキュラム作成に当たるべきであったと反省する。また、数字や擬音語、擬態語、力の入れ方の表現など、一般日本語教科書ではまとまって取り上げられない、でも日本人が生活の中でよく使う表現が有用であることが見えてきた。このような表現とは、おそらく、専門分野での活動を前にしたいいわゆる「橋渡し」の指導で必要な日本語表現⁴⁾と考えられる。これらが具体的にどのような表現であるのか、またそれを教材としてどのように体系化できるかを考えていくことは、今後の課題である。

言語教育分野では、授業実施前に学習者が必要とする語彙や文型を見極めるためにニーズ分析が行われるが、実施後にそれが適切なものであったか、厳密なプログラム評価まででなくても、その活動を振り返る時間の余裕があまりないのが実情である。今回の事前指導は、筆者らにとって初の試みであり、かなり試行錯誤的なものであったことと、今教えたことがすぐその後の研修でどのように活かされているか、言語の使用現場と直結した授業であったことにより、本論でこのように活動を振り返ってみた。その結果、上述のように多くの発見があり、あらためて振り返りの重要性を認識した。

謝辞

この事前指導の実施にあたり、金沢工業高等専門学校校長山田弘文教授および副校長向井守教授、事務長山岸徹氏には多大なご支援をいただきました。また、本学基礎教育部英語教育課程藤井清美准教授には授業運営にご協力いただきました。ここに感謝の意を表します。

参考文献

- 1) 千田昭予他「インターンシップにおける日本語使用の実態—インターンシップに参加した初級・初中級日本語学習者へのインタビュー調査より—」、第14回専門日本語教育学会研究討論会誌、pp.1-2 (2012)
- 2) 庵功雄『にほんごこれだけ1』、ココ出版、東京 (2010)
- 3) 坂野永理他『げんき I (第2版)』、The Japan Times、東京 (2011)
- 4) 札幌野寛子・辻村まち子「大学生に期待される日本語コミュニケーション能力に関する調査について」
独立行政法人国立国語研究所編『日本語教育の新たな文脈—学習環境、接触場面、コミュニケーションの多様性』、pp.221-258、アルク、東京、(2006)

[受理 平成24年7月12日]



札野寛子
教授
基礎教育部
英語教育課程