

懸け橋を広げ、基礎を強め、優秀を高める

大阪市教育委員会英語科 C-NET 人材育成計画の案

大阪市教育委員会にて C-NET として一年勤務させていただき、プロ意識の高い献身的かつ先進的な C-NET 制度の管理職には深く感銘を受けています。まだ開始して一年という短い期間ではありますが、私はすでに C-NET 制度に成功を感じています。しかし、この成功を極めることは不可能ではありません。この計画で私が提案させていただくのは、ティームーティーチングで授業をとにする C-NET、JTE (Japanese Teachers of English 中学校の英語科教員)、HRT (Home Room Teachers 小学校の担任教員)の継続的定期的な研修企画と内容です。大阪市はすでに英語教育の最先端を行く都市として国内でも名を上げていますが、この計画で共に次のステップに行けると私は信じています。

計画内容

計画の案をより分かりやすくするために、以下の科目で説明します。

- 1) JTE の夏期研修
- 2) HRT の夏期研修
- 3) C-NET の春期・夏期研修
- 4) HRT への定期的な英語学習研修
- 5) JTE への定期的研修
- 6) C-NET への定期的研修と継続的な評価面談
- 7) ネイティブの英語研修監督の案 (Native English Training Officer)
- 8) 新 C-NET の採用について

私の経歴

計画の説明に入る前に私自身について少しお話しします。私は英語の先生として10年ほどの経験(そのうち6年が日本)があり、その中で色々な先生や生徒から学ぶことができました。英国、日本、香港で教員へのスキルアップ研修を務めたこともあります。私の専門は特別支援の行動異常障害ですが、学級経営や習熟度別学習、習熟評価、学習意欲、演説法、自己改善などについても研修を行ったことがあります。香港では教育雑誌の編集に携わり、数々の創造的作文法、メディア、話術、ジャーナリズム、米国大学試験(SAT)などのカリキュラムも製作してきました。私は将来、教育研修の場で監督を務め、より良い教員を育成することを目指しています。現在、大阪市の C-NET プログラムには多くの素晴らしい人材が集結しています。私の計画をもとに進めていければ、この人材を最大限に有効活用できると信じています。

1) JTE の夏期研修

今年の七月、柴島中学校で行われた三日間の JTE 研修に招待され、そちらで実施されたワークショップに参加させていただきました。私はここで初めて自身が所属する学校以外の JTE と交流することができました。研修は JTE、や参加できた C-

NET に非常に参考になり、特に湯川先生と田淵先生に頂いたお話やアドバイスは 2、3学期に活かされることでしょう。

近日、教育委員会の高見先生とのお話の中で我々 C-NET だけで JTE の研修を実施することは可能かと聞かれました。C-NET には多くの多能な人材がいるので良い研修を作ることができると思います。ここで必要不可欠なのはプランニングです。このような研修はなるべく早い段階からの計画が必要です。

と同時にこのような研修は多くの発表者がいるほうが得るものも多いと思います。一つの研修を三日間通して実施するのではなく、いくつもの半日もしくは一日の研修を行い、JTE や C-NET の日々の出来事について広げていきます。

三日間研修の流れ(案):

一日目: 学級経営と英語環境の維持

午前中、JTE は学級経営について詳しい C-NET から研修を受け、Q&A に答えます。グループワークやロールプレイ、ディスカッションを通して研修で学んだことを体験します。

午後、学級経営で学んだことを踏まえて英語オンリーの環境、生徒指導などの問題が発生した時の英語の維持について話します。グループごとで10分の授業をプランし、学んだことを発表します。感想、質問、振り返り等で終わります。

二日目: 授業活動と学習意欲

二日目は JTE が簡単に授業で使える活動やゲームについてです。午前中はグループでこれらの活動をロールプレイを通して体験します。

午後は C-NET による学習意欲についての研修を受けます。どのような方法で生徒の学習意欲を高めるか？英語は難しすぎる、もしくは嫌いな生徒をどのように授業に参加させるか？一日目と同じく発表を通してディスカッションをします。Q&A や振り返りで終わります。

三日目: 自己改善: どうすればより良い先生になれるか？

二日目に学んだ学習意欲をもとに、三日目は自身を振り返り、先生としての自己改善について話します。午前中は、C-NET による様々な日本での問題や解決に至るまでの実体験を聞きます。JTE も自身の体験を聞いてもらい、まだ解決できていない問題であれば、グループで解決方法について話し合います。

午後、今度は JTE が理想とする C-NET について話します。グループの中でチームティーチングの良い点悪い点などを話し合い、発表します。そのあと、ディスカッションや Q&A を行います。このような活動は JTE と C-NET の関係を築くことが目的であり、その理解の共有がある環境で行うことが大事です。

この案は C-NET 実施による三日間の JTE 用の研修です。このような研修はただ「英語を学ぶ」ことだけではなく、湯川先生が言われたように英語というミディアムを通して新しいスキルを教える場であるべきです。それによって、受動的学習「パッシブラーニング」を行うことができ、生徒は潜在意識の段階で英語を学習することが可能になります。時間や場所の可用性にもよりますが、このような夏期研修は三日間で留まらず、一から二週間行うことができます。ただし、JTE の意欲を維持するためにもその中から2、3日選択していただき参加することを薦めます。選択して参加することで、レベルの高い研修を意欲の高い生徒で行うことができます。

その点では、今 JTE にどのような研修内容を求めているかを聞き、来年の夏に繋げることがいいと思います。

2) HRT の夏期講習

小学校の HRT への研修を行うにあたって JTE の研修とは異なる課題があります。JTE とは違い、HRT は英語を日々使う環境に居らず、場合によっては英語経験が全くない方もいます。研修ではここを重点におきながら行う必要があります。先ほど受動的学習「パッシブラーニング」や直接学習をすることなく英語を習得することについて話しました。残念ながらこれを可能にするにはある程度の英語の理解と用語数が必要です。HRT は就職するにあたり英語の習得は必須ではないので、その HRT が「パッシブラーニング」を行うのは極めて難しいです。なので、なおさら同じレベルに早くなれるようにしていかなければなりません。

多くの C-NET 同様、私も英会話業で務めたことがあります。英会話業が日本で大きな需要がある一つの理由はその完全なイマージョンスタイルにあります。それはつまり、英語だけで授業が行われているという特徴です。最初は戸惑いもあるかもしれませんが、生徒たちはすぐに慣れ、一般の授業よりもかなり早いペースで英語を習得します。

いち早く HRT の英語のレベルを上げるため、私は夏に二週間の「集中英語講座」を実施することを提案します。HRT は二週間毎日参加し、100%英語で行われる研修を受けます。

もちろん英語オンリーの環境で初心者レベルの生徒を教えるには高い指導力を持つ人間が必要です。幸い私は英会話業で培った経験の中で一週間から三カ月の集中英語講座を教える能力を持ち合わせています。私は喜んでその知識や技術を他の C-NET と共用します。そうすれば短い期間で大阪市内の色々な学校で多くの C-NET がこの集中英語講座を実施できます。大事なのは的確かつ簡潔な指導指示、解りやすい教材、そして、いつ、どこでレベルを上げていくかの見極め能力です。私の指導の元であれば、必ず短時間で多くの C-NET がこのスキルを習得できるでしょう。

3) C-NET の春期・夏期研修

C-NET プログラムほど多く、様々な人材の研修を行うのは簡単ではありません。中には私みたいに何年もの経験がある者もいれば、そんなにない者もいます。母国で教員免許を持つ者もいれば、ない者もいます。私みたいに日本語が流暢な者もいれば、そうでない者もいます。

このような多くの違う経歴があれば、なぜ教育委員会は研修を行うにあたって困難に思うのかも私には理解できます。それでも 4 月に自身で行った研修は称賛を受けるべきです。しかし、その研修はたしかに数々の欠点があり、なぜ夏期研修では他社にしたかも私には理解できます。しかし、十分な計画時間、構成、より良い自己規律があれば、次回の C-NET 研修は高いコストで他社の間違ったことに重点を置いた研修は必要ないと思います。

これには2つの大きな利益があります：

- ▲ 現時代の限られた予算と金融変動の中、派遣会社を通しての高いコストよりも自身で研修を行うほうが教育委員会は多く節約できます。
- ▲ それと同時に C-NET に当てはまる研修「ターゲットトレーニング」を実施することができます。ということは、先生方は自身が改善すべき課題を学べるのです。

他社の研修セミナーの主な問題は、彼らは一人ひとりの先生が必要とするものを考えていないことです。その代わりに彼らは「ワンサイズ共用」アプローチで、全員を満足させようとしますが結局誰一人しません。

他の C-NET との情報交換の中でも、共に参加した研修に対する批判には共通点があります。まずは 2013 年 8 月の Interac の研修、そして今年 4 月の C-NET ファシリテーターによる研修、最後に 8 月の Altia Central の研修。

すべての研修で、C-NET は多くの時間がディスカッションや活動よりも講習を聞いている時間に費やされたと思いました。その他に多くが、全員(100人以上の先生)を一つの部屋に同時で行うことで、質問や、個人学習、情報交換の場や時間が非常に少ないということでした。

多くの先生が Interac や Altia Central が行った研修を受け、見下された気分になりました。派遣会社は皆の役に立つような研修を行おうとしたまでなので、これは必ずしも彼らの責任ではありませんが。しかし、両社とも C-NET プログラムにいる者が経験ある先生とは見抜けませんでした。この職務はどの先生にとっても初めての経験ではありません。多くの C-NET は、研修が初めての先生に向けた研修であり、自分たちには関連性のないものだと思いました。よって、モチベーションも参加率も下がりました。

前に一人ひとりの先生が必要とするものに応える「ターゲットトレーニング」について話しました。C-NET の指導力や知識を改善するにはこの「ターゲットトレーニング」が最も有効だと、私は思います。

「ターゲットトレーニング」を有効的に実行するために、まず 4 月や 8 月に全員で集まる大きな研修セミナーの取り止めを勧めます。

その代わりに、4 月の 1 週間と 8 月の 1 週間の期間に市内の何カ所で行くつかのセミナーを開催し、各セミナーに 40 名の参加制限をかけます。4 月と 8 月で 8-10 件の異なるセミナーの開催を目安にするべきです。

C-NET は最低でも 4 月に 3 件、8 月に 2 件のセミナーに参加しなければいけません。こうすれば、現時点と変わらず、計 5 日の研修を受けることになります。ただ、JTE 同様、C-NET も自身が学びたい分野を選べるのでモチベーションが高くなります。

これらのセミナーはその分野の専門知識を持つ現 C-NET により実施されます。他の C-NET との交流の中で、以下が彼らがためになると考えている分野です：

- 1) 学級経営、生徒指導
- 2) 教室で使う日本語(C-NET は授業で日本語を使うべきではありませんが、多くが日本語の研修があるほうがクラスで生徒や JTE が話していることが分かるということで)
- 3) 言語理論: 言語はどう習得されるか、フォニックス、新しい教育方法、他
- 4) 文化の適応: どのような同僚とより良い関係を築けるか

これは決してすべてではありませんが、JTE の場合はアンケートを通して何を学びたいか聞くのが良いでしょう。

4) HRT への定期的な英語学習研修

先ほども申しましたが、この先の 2、3 年は HRT の英会話のレベルを改善することに焦点に置くべきです。HRT が JTE に近いレベルで英語でのコミュニケーションができる環境をつくることを長期間の目標にするべきです。これはとても難しい目標に聞こえますが、正しい計画と適切な補足があれば数年で現実に成り得ると私は思います。

以前にも説明した通り、HRT は夏の間、集中英語講座をするべきです。これに続き、冬や春休みなど授業がない期間には C-NET が HRT に英会話レッスンを提供すべきです。レッスンは 40 分から 1 時間程度、完全に対話スタイルで英語のみで行います。

英会話で教えたことのない者でも英会話の方法論はとても簡単に覚えられ、必要な C-NET には簡単に教えられます。

自身の英語を上手にしたい熱心な者の為に、岡山県倉敷市の例を見本にしていただければ、大阪市のためにもなると私は思います。

私は以前、2年間倉敷市で働き、彼らの先駆けを取り入れることで大阪市が良くなると思います。

例の一つに、毎週の英語文化レッスンです。

週に一回、C-NET は夜に地域の方のために 90 分ほどの英語の授業をします。授業は会話ベースでも文化関係でも良く、C-NET 内で交代することによって生徒にとって興味深い授業になります。この夜のクラスにはなるべく HRT や JTE は参加するよう勧めます。C-NET にはこのクラスを実施するにあたり、別途残業の給料を支払うべきです。5000 円前後に交通費が適した範囲でしょう。

学校での定期的な英会話レッスンに加え、可能な限り HRT が研究があるときは C-NET も招待するべきです。HRT のためになるだけでなく、共に研修を受けることで C-NET は HRT との絆もでき、日々の授業のチームワークも改善されます。

定期的に HRT からアンケートをとり、彼らが必要とする研修が行われているか確認するべきです。

5) JTE への定期的研修

夏期研修に加え、JTE の英語レベルを保つとともに新しい授業法や有用な技術を知らせるためにも一年を通して定期的な研修が必要です。

これは二通りで実施できます：

- △ 団体で実行。
- △ 校区別で C-NET により実行。

両方とも利点がありますが、研究からも少人数の環境のほうが生徒にはより良い学習効果があります。

よって、私は校区別でその C-NET が各々の JTE に研修を実施するのがベストだと思います。授業以外にもすでに多くの役割がある JTE なので、もっとも難しいのはスケジュールになるでしょう。しかし、学校や JTE の協力があれば達成できると思

います。これに関しては更なる相談や交渉が必要でしょう。夏期研修とは別に、最低でも年間4、5回の定期的研修の実施を目標にするべきです。この研修形式については夏期研修で得るJTEのアンケートをもとにしていきます。

6) C-NET への定期的研修と継続的な評価面談

C-NETプログラムで一つ改良が必要なのは継続的な研修です。素晴らしい先生が揃っていますが、定期的評価や教育委員会と連携は皆のためになると思います。去年、私の授業を見学に来ていただいたのは小学校の内1校のみの一度だけで、中学校は一切ありませんでした。そのあとコーディネーターは「いままで観た中で一番良い授業だった」以外は何も意見をくれず、評価や改善点も教えてくれませんでした。コーディネーターが私の授業に満足していることは嬉しく思いましたが、もっと詳しい評価や継続的な見学があるほうが私のためになると感じました。私はC-NETの見学は小学校2回、中学校2回の計、年4回するべきだと思います。1回目は年度始めに実施し、より多くの評価と改善点を提供します。2回目は年半ばの二学期の後半に評価と改善点をもとに、どれほど1回目と比べC-NETが上達したかを評価します。可能な限り、一学期と二学期に見学する小中学校は同じであるほうがよりC-NETの上達が分かるでしょう。その中で必要な改善点などを春期／夏期研修で習得します。

7) ネイティブの英語研修監督の案 (Native English Training Officer)

私がこの案で計画している多くのことを達成するには膨大な時間と資源が必要です。これらを速やかにかつコスト効率良く達成するには、教育委員会は英語研修監督という役職を新たにつくるべきだと思います。研修監督の役割は幅広く、責任も重大です。研修監督は、私が思うには、現C-NETから選ばれ、多くの教員指導経験と人材採用、数年の教育現場の経験がある者が適しています。勤務形態、勤務時間については、主に教育委員会勤務ですが、教育現場を理解するためにも週1、2回は学校での勤務をするべきです。週3、4回の教育委員会での勤務では多くの業務にあたります。それらは以下を含みます：

- ▲ 教育委員会と共にJTE、HRT、CNETの研修やセミナーを作成。
- ▲ 定期的に教育委員会とC-NETと面会し、研修で必要とされる内容や問題を確認する。
- ▲ もしC-NETが学校で問題を抱えている場合、研修監督はその学校に行き、授業の見学をし、意見やアドバイスをする。
- ▲ コーディネーターの授業見学をサポートし、必要な場合、意見やアドバイスをする。
- ▲ JTE、HRT、CNETの定期的研修を行い、HRTやJTEの自身の英語上達に繋がる質問等に答える。
- ▲ イングリッシュデイなどのイベントの管理、監督。
- ▲ 新採用の募集、面接などに積極的に加わる。
- ▲ 学校で問題などが起きた場合、C-NETと学校の仲介者になる。
- ▲ 大阪市で英語関係のイベントのマーケティングや広告を作成。
- ▲ 急な退職等でC-NET不在の場合、代理を務める。

研修監督についての他の重要な点：

- ▲ 研修監督は、初期段階では、最低でも C-NET と同じ勤務形態と給料であること。
- ▲ 研修監督は C-NET プログラムで C-NET として最低 1 年以上の経験があること。
- ▲ 研修監督は 長い期間大阪に居ることを承諾できる者であること。HRT の英語教育などの計画は達成に数年かかることを見通して。
- ▲ 研修監督が行う C-NET の見学はあくまでもアドバイスの立場であり、評価などは教育委員会のみの特権であること。
- ▲ 採用も同様、研修監督は面接等に携わるが、雇用の決断には加わらないこと。

研修監督の代わりに C-NET を雇用するコストは高いが、派遣会社などを通して行う研修の年間コストと比べれば大海の一滴でしょう。採用計画については次のセクションで具体的にお話しします。現コストを上げることなく研修監督の役職も可能かもしれません。研修監督は引き続きいくつかの学校で勤務し、現 C-NET の学校数を少し編成すればコストを上げず、空いた学校を埋めることができるでしょう。

8) 新 C-NET の採用について

大阪は英語教育を派遣会社から直接契約に移行するという新しい流れを作っています。これは国内の他県でも行われており、数々の教育委員会が直接契約に踏み出し大きなコスト削減に成功しています。しかし、直接契約に移行することによって良い人材を探し当てる苦労があります。これは多数の学校と多くの人材を必要とする大阪市には特に難問です。

しかし、5年以上の派遣会社での経験に加え、日本で数ヶ月ヘッドハンターとしても経験もある私は良き人材を採用するのは難しいことではないと存じています。C-NET プログラムは、国内の ALT 系の仕事の中でも高い給料であり、関西圏では最も高いでしょう。勤務時間も良く、週末や夜の勤務も少ないです。このような条件は先生にとって理想でしょう。

ならば、なぜ良い先生は見つけるのが難しいのでしょうか？

簡潔に言えば、人は存在を知らない仕事に出願することはできません。

より良い人材を集めるには C-NET プログラムをもっと公表する必要があります。以下はこれを達成できる様々な方法です：

- ▲ C-NET プログラムのウェブサイトを立て、出願希望者がサイトを通して出願できるようにする。
- ▲ ウェブサイトを閲覧する人に定期的な英語通信を受信できるようにする。C-NET についての詳しい情報や現 C-NET の実体験を通信を通して伝え、年度内でも雇用空きがあれば連絡できるようにする。
- ▲ 市内のイベントや祭日で C-NET プログラムを公表する。
- ▲ 現 C-NET が知り合いを紹介／推薦できる制度を作る。この形で出願した者には、基本的な条件が満たされていれば面接を保証する。

- △ ソーシャルメディアの活用。正式な C-NET ページをフェイスブックやツイッターで立ち上げ、定期的に更新する。毎日が理想的だが、最低でも毎週更新する。
- △ 年四期の英語マガジン／通信を発行し、市内の区役所に配布。
- △ 雇用で忙しい時期は、Gaijinpot や Daijob など色々なウェブサイトを活用。

研修監督は採用でも力になれることでしょう。私の経験から言いますと、基礎知識があれば採用はそんなに難しいものではありません。

最後に

C-NET プログラムは素晴らしいプログラムであり、大阪市はとても誇りに思うべきです。私は C-NET として勤めさせていただけることに喜びを感じると同時に特権であると思います。もう既に多くを成し遂げていますが、もう少しの努力で関西圏での英語教育を新たなレベルに導けることでしょう。

貴重な時間を割いていただき、私の計画の案を読んでいただきありがとうございます。ご質問、ご意見がございましたら、私の E メールまでご連絡ください：

liam.carrigan67@gmail.com