

コミュニケーション能力養成のための指導活動の試み

日本語面接のフィードバック

平城 真規子

山口 政之

小林 悦夫

[目次] 0 . はじめに

1 . 面接フィードバックの方法の整備

1 - 1 . 面接フィードバックのとらえ方

1 - 2 . 面接フィードバックの要素

2 . 面接フィードバックの具体的なすすめ方と留意点

2 - 1 . 開講時面接フィードバック

2 - 2 . 中間時面接フィードバック

2 - 3 . 修了時面接フィードバック

2 - 4 . フィードバックでの担当者の留意点

3 . 今後の課題

0 . はじめに

本紀要前稿「面接場面におけるコミュニケーション能力の評価に向けて」で既述のごとく、当センターでは「コミュニケーション能力」の養成を指導目標の一つに掲げるとともに、指導結果に対する評価方法の確立を目指してきた。前稿では、面接場面¹⁾という対人接触場面に絞って、そこでのコミュニケーション能力の評価を試み、レベル表示表という客観的評価基準を設定し、またこの作成過程で「コミュニケーション能力の指導」という際に、我々教授者の側が指導対象能力として取り上げるべき能力をより明確に示そうとした。

次の段階ではこれ等の成果を踏まえ、評価の学習機能の観点から、評価が

ら得られた情報をどのようにしてコミュニケーション能力養成のための指導に結び付けていくかが課題となる。センターでは、従来より、体験、内省、再体験のプロセスを重視した指導を行ってきたが、面接を体験した学習者が、次に自己のコミュニケーション行動を観察、内省し、自己評価する過程において、教授者がこれをどのように援助し、目標達成のために学習者をより良い方向へ導いていくことができるかという問題である。

本稿では、「面接フィードバック」をコミュニケーション能力養成のための指導活動の視点からとらえ、その方法について整備を試みるとともに、併せて指導現場からの実践報告を付記する。

1. 面接フィードバックの方法の整備

1 - 1. 面接フィードバックのとらえ方

「フィードバック」という用語は、色々な分野で色々な意味に用いられている。

熱力学の分野では、サーモスタットの原理である自己制御機能をフィードバックと呼ぶ。コミュニケーション論では、コミュニケーションがうまくいっているかどうか送り手が判断できるように送り手に与えられる、コミュニケーションの効果に関する「情報」を意味するが、さらに、送り手が受け手の反応に従ってメッセージの内容や様式、記号、チャンネル等を調整する行為までを含めて考える場合もある。異文化間コミュニケーションにおけるフィードバックの概念はまた違って、送り手が記号化して発信するメッセージを自分で受信及び記号解釈し、自己調整する「自己フィードバック」の行為を指す。例えば、日本人の遠慮や自己抑制等は、自己フィードバックが文化的に強く働いている例である。カウンセリングにおけるフィードバックは、クライアントをどう見ているかという情報を与える「行為」またはその「技法」を指す。学習理論においては、学習の結果や反応の正誤を知らせることをフィードバック情報を与えると言い、「強化」や「動機づけ」概念との関連でとらえられている。外国語教育の現場では、「フィードバック」という用語は、特に「なめらかさ」のための教育において現れた（言語的側面

についての)誤用の訂正や新しい語彙の補充などのために特別に時間を設けて行う「指導活動」という意味で使われることが多いようである。

本稿では、学習者が面接を受けた結果を観察、内省、自己評価し、今後の自己学習に有意義につながられるようにするための指導活動を、「面接フィードバック」と呼ぶ。

面接フィードバックにおける教授者の主な役割は、

- ・ 学習者が自己観察や自己評価のための適切な観点、基準を立てられるように導くこと
- ・ 学習者の自己評価に基づいて出された問題点や新たな課題について対応策を発見しそれを身につけるのを助けること

である。

面接フィードバックの活動は、学習者にビデオで録画された面接結果を自己観察させ、面接時の対応の仕方や今後の学習目標について自己調整するように促すことが中心となる。その際、学習者の自己調整を教授者がどのような方向に導くかは、面接テストの評価基準、尺度と密接に関わってくる。教授者側の基準、尺度を学習者側にも、共有させ、現在のレベルからより高いレベルへ発展させるには、具体的な目標、すなわち、現時点で具体的にどのようなことができるようになればいいのかを明示する必要も出てくる。その場合、既述のレベル表示表とカルテを参考にしながら、モデリング²⁾の技法を用いた活動を面接フィードバックの中に取り込むことが有効である。学習者の日本語使用能力が低い段階における面接フィードバックは、学習やコミュニケーションに対する学習者の態度形成に大きな影響を与え得ると考えられる。コミュニケーションに対して開かれた態度をもった自律的な学習者を育成するには、非審判的または肯定的、かつ、具体的で学習者にとって調整可能な範囲内に絞ったフィードバックを目指さなくてはならない。

1 - 2 . 面接フィードバックの要素

面接フィードバックを指導活動として組み立てる場合、より適切な指導を行うために、指導活動としての要素を特定する必要がある。基本となる要素は次のようなものである。

- (1)学習者 (2)目的・目標 (3)教授者
 (4)教授者と学習者の関係 (5)所要時間 (6)実施時期
 (7)場所 (8)授業形態 (9)教材、教具

指導活動を考える際には、先ず学習者の条件を把握する必要がある。学習者の条件によって指導の目的・目標が設定され、その目的・目標の達成のための指導活動やそれを実行するために必要な種々の条件が決定される。

そこで先ず、(1)学習者から始めて各要素の具体的内容について述べる。

(1)学習者

- ア．レベル表示表のレベル
- イ．年齢
- ウ．性別
- エ．性格
- オ．学習適性、日本語学習歴
- カ．日本人とのコミュニケーション経験
- キ．学習者間の関係
- ク．その他学習者の状況

レベル表示表のレベルにより、学習者の面接場面におけるコミュニケーション能力についてのトータルなイメージが把握できる。また、学習者の年齢、性別、性格に関しては、例えば青年と年配者では指導への反応に差が見られること、男性と女性のコミュニケーション方法の差、性格面での積極性、消極性等の特徴を考慮に入れることは、個別的指導では特に必要となる。

学習適性に関しては、センター入所時に行うプレイスメントテストでの適性テストの結果を指導方法を考慮する際の参考にできる。

センター入所前に日本に一時帰国していたり、中国で長期にわたって日本人との接触があったりする場合には、そうでない場合と比べて日本人とのコミュニケーションにレディネスがあることが多い。従って、この要素も指導の際の考慮に入れる。学習者間に信頼関係が確立されているかどうかは、個々の学習者の面接ビデオをクラスで一斉に見るような授業を計画する際には、重要な確認事項である。

(2)目的・目標

面接フィードバックはコミュニケーション能力を養成する指導活動の一つである。センターで考えられているコミュニケーション能力は、既述のように「媒介が言語・非言語にかかわらず、周囲の人々と相互作用を行い、維持していくための能力」であるが、面接フィードバックにおける目標設定は、学習者のレベルや面接の実施時期により様々であり、現状を分析すると以下のような具体的な目標が設定されている。

ア．コミュニケーションに対する心構え、姿勢の強化

筆談や非言語手段でもコミュニケーションの成立したことを確認し、日本人とのコミュニケーションに自信を持たせる 等

イ．コミュニケーション・ストラテジーの有効性の意識化

学習者や教師の用いた有効なストラテジーに注目させ、その有効性を確認させる

ウ．コミュニケーション・ストラテジーの実行方法の意識化

非言語的ストラテジー

・反応の仕方、受信サインの出し方を観察、試行し意識化させる 等

言語的ストラテジー

・相手の言う意味が分からないときに尋ねかえす表現の使用を意識化させる

・自分の言った日本語が通じたかどうか確かめるときの表現の使用を意識化させる 等

エ．言語操作能力の向上のための意識化

文法や発音などをより正確なものにするよう意識化させる

語愧や表現などをより適切なものにするよう意識化させる

社会言語学的意味での言語習慣における適切さを向上させるよう意識化させる

オ．学習者の自己評価能力の強化と学習カウンセリング

非言語的要素も含むコミュニケーションを学習対象として把握させる

自己の学習目標を立て、今後の学習方法を考えるよう促す
自己のコミュニケーション能力の伸びを確認させる

上記の目標に関しては、実際の指導に際し、それぞれクラスもしくは学習者毎に、より具体的で明確な目標の形にして提示する必要がある。その目標設定とフィードバックの内容については各クラスの担任が面接後のレベリングを参考にして行うことになる。

(3)教授者

ア．人数

イ．中国語の可否

ウ．年齢

本要素ア、イは(8)の授業形態と関係してくる。即ち、ペアティーチングが効果的か、中国語の使用が必要か等で授業形態が決まる。ウの年齢については「(4)教授者と学習者の関係」につながる。

(4)教授者と学習者の関係

ア．担任か否か

イ．同一チーム³⁾か否か

ウ．年齢の組み合わせ

エ．性別の組み合わせ

フィードバックにはカウンセリング的な要素もあるので、教授者と学習者の間には信頼関係が確立されていることが望ましい。従って教授者は、原則的に担任または同一チームのメンバーが担当する。

年齢や性別の組み合わせに関しては、現状では実行上の問題から特定していない。

(5)所要時間

クラス授業の場合は時限（1時限：50分）単位、個別指導の場合は一人当たりの所要時間で計られる。

(6)実施時期

ア・開講時、中間時、修了時

イ・面接後の経過時間

経過時間に関しては、面接後できるだけ時間を置かずに行うほうが望ましい。面接時の対応の仕方が明確に記憶されている時期では、どこをどうすれば良かったのか的確に区別して定着させることができる。

(7)場所

ア・教室

イ・個室

クラス一斉授業か個別授業かによって選定される。

(8)授業形態

ア・クラス一斉授業（合同クラス一斉授業を含む）、グループ別授業、個別授業

イ・教授者人数と使用言語

一人：使用言語（日本語または中国語）

二人：各々別々に独立して行う授業

共同授業（使用言語：日日、日中、中中）

場合によっては、1時限目は導入の授業としてクラス一斉で行い、2時限目を個別指導の授業というふうに組み合わせることもある。

(9)教材、教具

ア・ビデオテープ（面接ビデオ、モデルビデオ）

イ・ビデオデッキ、ビデオウォークマン

ウ・その他の教材（解説テープ、自己評価用チェックシート）

モデルビデオはセンターで作成したものであり、学習者のコミュニケーション・ストラテジーへの着目を促すために、教授者と学習者がモデルとなって模擬面接場面を演じたビデオ教材である。ビデオウォークマンは主に面接ビデオを学習者に個別に見せる場合に使われる。

解説テープは日本語のみを使用して授業を行う際に、導入や動機づけなどで日本語では説明しにくいものについて中国語で予め録音したものを使うものである。自己評価用チェックシートは現状では一部の授業でストラテジーの使用の有無や使用頻度をチェックさせたり感想などを書かせたりするものが使われている。

以上のような要素の観点で具体的なフィードバックの授業の活動形態を考えるわけであるが、次項では、孤児世代で編成されたある日本語未習者クラスを対象とした指導活動での試みについて述べる。

2. 面接フィードバックの具体的なすすめ方と留意点

センターの学習者の諸条件は年齢、生活背景、日本語既習度等多岐にわたるが、面接フィードバックは対象とする学習者の条件に応じて、その目標、指導方法を決定する。ここでは、具体例を提示するために学習者レベルを以下のように設定する。

50代前後の孤児及びその配偶者で構成されたクラス（この実践報告を行ったクラスの人数は6名）であり、中国での就学経験は比較的短い（主として小卒以下の者が中心）。プレイスメントテストの結果により、日本語学習歴は無しで学習適性は下位グループに属すると判断される。日本人とのコミュニケーション体験は無い。開講時面接における測定評価では、レベル表示表のレベル1に該当する。すなわち「やりとりをしようという意志がみられるのでやりとりは成立しているが、日本語以外の手段が主となっている段階」である。

では、以下、当該クラスでの指導活動の試みを開講時、中間時、修了時と学習の進展段階に沿って、具体的に述べることとする。

2 - 1 . 開講時面接フィードバック

(1)目的・目標

前述したように、ここで述べる学習者は日本語未習というばかりでなく、

外国語の学習経験も無い。学習者にとって、センターでの学習は、日本語学習の方法や今後の日本人とのコミュニケーション観を決定していく上で大きな意味を持つと考えられる。だが多くの場合、学習者の意識の中では、コミュニケーション能力とは言葉そのものであり、言葉を習得しなければ、コミュニケーションを成立させることはできないといった考えが根深いように思われる。指導初期において、このような学習者のコミュニケーションに対する構えを取り除きコミュニケーションに対して柔軟で積極的な姿勢を養っていくことはセンターでの研修期間においてのみならず、将来の社会生活にわたる学習姿勢や意欲に関わる問題と考える。このための指導の第一歩として、開講時面接フィードバックでは以下のように目標設定する。

- a. 筆談や非言語手段でもコミュニケーションが成立したことを確認し日本人とのコミュニケーションに対する積極的な姿勢を引き出す
- b. 非言語的要素も含むコミュニケーションを学習対象項目として把握させ、今後の学習に対する方向づけを行う。

(2)指導方法

ここでの指導の主眼は、コミュニケーション能力の言語的側面ばかりに注目しがちな学習者に対し、コミュニケーション能力を構成する非言語的要素にも着目させ、これを一つの技術として積極的に学習する姿勢を引き出すことにある。そのためには、日本語をまったく知らなくてもコミュニケーションできたという実感を強化し、何故このときコミュニケーションが成立したかをわかりやすく示す必要がある。

面接のフィードバックにおいて従来よく使われていた方法は、面接の様子を録画したビデオを学習者自身あるいは教師とともに観察、自己評価させるものであった。しかし、外国語学習経験もなく、センターでの指導もまだ始まったばかりの学習者は、自己のコミュニケーション行動を分析的に見る目が養われていない等、その効果に疑問がある。このために、先ず評価の観点について明らかにしつつ、学習者の観察学習の力を育てる目的で、一部「場面再現」という指導法を取り入れ、ペアティーチングによる教室での一斉活動を行うこととした。「場面再現」とは、教室で教授者が実際に面接場面の

モデリングを行うことである。

指導方法に関わる諸要素は以下の通りである。

- ・実施時期：面接終了当日（できれば面接終了直後が望ましい）
- ・授業形態：
 - クラス一斉授業（ほぼ同レベルのクラスの場合は、合同クラスも可）
 - ペアティーチング（使用言語：日本語と中国語）
 - 教授者1として、中国語使用者
 - 教授者2として、面接を担当した者またはその経験のある者
- ・所要時間：1時限
- ・場所：教室
- ・教材、教具：ビデオウォークマン（学習者の人数分）
面接ビデオ

次にフィードバック授業の具体的な手順を述べるが、学習者への働きかけ主として中国語で行っている。

(3)指導手順

1)導入

面接を受けた印象、感想について問いかける。

何を聞かれたか理解項目を確認する。

学習経験が皆無か日本語使用能力が低い段階でも、色々な工夫でコミュニケーションが成立したことを確認する。

2)展開...以下の順に問いかける

質問の意図が何故理解できたか。

自分が伝えたいことをどうやって表明したか。

質問の意図が理解できない時、どう働きかければ良かったか。

伝えるべきことが相手に理解されない時、どう働きかければ良かったか。

3)面接ビデオの個別観察

上記の観点による自己観察を経て、自分の問題点を考えさせる。

4)上記2)の と3)の個別観察の結果を取り入れての再体験、評価
教授者(面接官役)vs学習者(学習者役;ただし、このときは学習者の中から希望者を募る)による面接の再体験を通じて、ストラテジ
ーの有効性を再確認させる。

5)まとめ

日本人と意思を通じさせるには、言語的手段以外にも色々な方法があるということを確認する。

今後の学習目的、方法について、教師の指導意図を示し学習の方向づけを行う。

- ・基礎的日本語能力以外に、相手との対話を進め維持していくための技術も学習項目であることを確認する。
- ・教室活動や日常生活の中での教授者とのやりとりの場もコミュニケーション能力養成のための訓練の場であることを確認する。

上述した「場面再現」の技法は2)展開の において用いる。質問の意図がわからない、あるいは意思の伝達方法がわからないためコミュニケーションが中断した場面を教授者(面接官役)VS教授者(学習者役)で場面再現し、この場の解決方法としてどのようなストラテジーがあるかを問う。

引き続き3)の個別ビデオ観察では、教室で各自ビデオウォークマンを使用して自己の面接ビデオを観察する。良い点、改善すべき点について余り多くを指摘せず、相手の意図がわからない時、ただ黙っていてもコミュニケーションが成立しないこと、わからないことを示せば、相手から何らかの反応があり、そこから推測力を働かせることができることを示す。

(4)指導中の学習者の反応と結果

1)導入

の問いかけに対し、学習者からは異口同音に「緊張した」「先生の質問はほとんど聞き取れなかった」等という反応が返る。だが、全体的になごやかで明るい様子から、日本語面接は学習者に不安感や不快感といったマイナスの結果を残すものでは無かったことが察せられる。 の問いに対し、学習

者からは、名前、年齢、来日月日、趣味等、ほぼすべての面接項目が挙げられる。これら理解項目を整理する中で、聞き取れなかった質問の内容を実はかなり正確に類推獲得できていたことが新たためて確認できる。

2) 展開部

では前記の理解項目に沿って、面接官と学習者自身が使用したコミュニケーション・ストラテジーを列挙させる。こちらが着目させたかったコミュニケーション能力の非言語的要素については学習者側に以下のような気づきがあった。

面接官側の行動から

- ・「（先生が）自分の名札を示して発言した後、私にも発言を促したので名前を聞かれたと察した」
- ・「（先生が）自分を指して、数字を書き、私に問いかけたので年齢の質問と推測した」
- ・「（先生の）ジェスチャーを見て、ピンポン（あるいは読書）について聞かれたと察した」[ピンポンという音は中国語もそれに近い音があるのでわかった]等

学習者側の行動について

- ・「筆談で名前を伝えられた」
- ・「指折りで年齢を伝えられた」
- ・「カレンダーを利用して来日月日を伝えられた」等

のコミュニケーションが中断した場面での解決方法についても、学習者からは、手や首振り等の動作によって、理解できないことを示す方法や筆談を効果的に使用することが示された。

以上のように学習者側から活発な発言が続き、指導手順4)の再体験の際には、意識的にストラテジーを使用した。また事後に行ったコミュニケーション・ストラテジーの養成を目的とする学習活動においてもストラテジー使用への積極的姿勢が認められたので、一応の成果が得られたと考える。

以下、開講時面接と同様に、中間時修了時のフィードバックについて説明していく。

2 - 2 . 中間時面接フィードバック

学習者の諸事情は開講時に同じだが、中間時では、レベル表示表でのレベルは概ねレベル2に到達している状況である。即ち「簡単な言い換えや単語を手掛かりに質問を理解し、日本語以外の手段を用いてやりとりを成立させている段階」である。

(1)目的・目標

研修開始後ほぼ2か月を経過した中間時では、学習者に対しこれまでに学習したストラテジーの実行方法を意識化させ、その使用の定着を促進することが重要である。従って、中間面接では開講時面接項目に新たな未習項目を付加する形で実施し、使用したストラテジーの種類、頻度、使用のタイミング等、より細部にわたる観察を促しつつ、自己の問題点を把握させることにした。

ここでは、以下のように目標設定する。

コミュニケーション・ストラテジーの実行方法について

- a . 相手の質問を「理解していない」ことを表明する方法や尋ね返す表現の使用を意識化させる。
 - ・ 非言語ストラテジーとして「手や首を振って示す」「手で再発話を請う」「手で筆記を請う」
 - ・ 言語ストラテジーとして「単語を繰り返して問う」「わかりません」「もう一度おねがいします」「書いてください」「～何ですか」等の表現
- b . 相手の質問に対し、新しい情報を伝える方法を意識化させる
 - ・ 音声言語の補助手段としての筆談やジェスチャーの要領の意識化

この目的・目標達成のために、次のような流れで一連の指導活動を展開した。

面接

1)導入

2)個別ビデオ観察

3)個別フィードバック

1)は学習者の自己評価へ向けた準備活動であり、2)は学習者自身による個別ビデオ観察、 は学習者の自己評価を促しつつ、教授者の立場から評価の補充、付加を行うものである。

以下、活動順に解説を加える。

(2)指導手順

1)導入

面接フィードバックにおいては、教授者と学習者の間で評価の観点についての合意が成立することが重要である。導入授業では、センターで作成したコミュニケーション・ストラテジーへの着目を促すモデルビデオを観察させる。ストラテジーが機能している典型的な場面を観察することを通じて、ビデオ観察の分析的な視点を養うとともに、観点の整理を行うためである。

指導方法に関わる諸要素は以下の通りである。

- ・実施時期：面接終了後一両日以内が望ましい
- ・授業形態
 - ・クラス一斉授業（ほぼ同レベルのクラスの場合、合同クラスも可）
 - 教授者一人、使用言語：中国語
 - （但し、チームの上位クラスでは、日本語による授業も可）
- ・所要時間：1 時限
- ・場 所：教室
- ・教材、教具：モデルビデオ（ビデオ・シナリオ：資料1）

2)個別ビデオ観察

- ・実施時期：導入授業の直後
- ・授業形態：クラス一斉授業（方法の提示） 個別（ビデオ観察）

- ・所要時間：学習者一人当たり15分前後
(センターでは、時間の制約上、ビデオデッキを数台用意し、数名の学習者が同時進行で自己のビデオを観察する方法を採用している。)
- ・場 所：教室
- ・教材、教具：面接ビデオ(中間時)、ビデオウォークマン(学習者の人数分)、自己評価用チェックシート(資料2)

自己評価用チェックシートを配布し、以下のように指示する。

「これから個別に二回目の面接ビデオを見ます。自己評価用チェックシートのチェック項目に沿って、自分の行動をよく観察してください。」

欄外には感想の記入も求める。

記入済み自己評価用チェックシートを回収する。

3)個別指導

- ・実施時期：個別観察直後が望ましい
- ・授業形態：個別授業
- ・教 師：一人(使用言語：中国語)
- ・所要時間：学習者一人当たり15分前後
- ・場 所：個室
- ・教材、教具：面接ビデオ(中間時)、ビデオデッキ
記入済み自己評価用チェックシート

ビデオ観察後の全体的感想を問う。

自己評価用チェックシートのチェック済み項目を確認する。

教授者と一緒にビデオを見ながら以下のような場面で、画面を一時停止し、話し合う。

- ・コミュニケーションがスムーズにいった場面を指摘し、強化する。
 - ・コミュニケーションが中断した場面で、解決方法を問う。
- 筆談が通じた場面では、その効果を再確認し、通じなかった場面では

筆談の限界や、その他の工夫について話し合う

言語的能力全般について現時点での自己評価を求める。

(3)指導中の学習者の反応と結果

ストラテジ - の有効性と実行方法について

- ・自己評価用チェックシートのチェック済み項目に沿って使用ストラテジを確認したが、「わかりました」「書いてください」「もう一度おねがいします」の発話、面接官の言った言葉を繰り返して問う等、発話を伴うストラテジはとらえやすく、表情やジェスチャーのみでの表明はいくつか見落とした例があった。学習者自身の達成感も、何らかの発話を伴った方が大きいようであった。
- ・筆談の効果について、「看小説」では完全には伝わらなかったが、読む動作を付加して「読書」の意味が理解された例や、「平假名」という中国の漢字では「ひらがな」の意味が伝わらなかった例等、中国語による筆談の限界が意識され、「日本の漢字学習を始めたい」と申し出た学習者もあった。
- ・全体的に自分から積極的にストラテジを使用する姿勢が認められたが、まだ不十分と思われる学習者についても、個別観察後の段階で「沈黙が長すぎる」とか、「相手の視線から逃げている」あるいは「伝えられない時中国語になっている」とか、欠点についての気づきがあった。
- ・言語能力全般の評価については、「聞き取りが良くなった」「全部は聞き取れなくても、いくつか言葉がわかるので、意味を推し量れるようになった」「話す時、緊張して言葉がうまく出ない」「発音が悪い」等の発言があった。

以上、主体的に自己評価する姿勢と能力が認められ、一連のフィードバック授業の効果を確認できた。これに対し教授者側からの評価の補充はプラス評価を基本とする。ことに学習経験の浅い学習者の場合、長所や伸びを強化することによって、学習の努力が報われつつあるという実感を与えることが大切である。

個々の問題点に対する教授者の助言はこのような自信の付与の上により効

果を発揮するものと考え。

なおフィードバックにおける教授者の留意点については項末に述べる。

2 - 3 . 修了時面接フィードバック

諸事情は開講時に同じだが、修了時面接においては、多くの学習者がレベル表示表のレベル2ないし2+に到達している。

(1)目的・目標

センター修了を前にして、4か月の学習成果を確認し、今後に向け学習継続への意欲と自信を持たせるため、ここでは、コミュニケーション能力の伸びの実感を強化することを主要な目的とする。この目標、目的の達成のために個別フィードバックを行い、開講時と修了時の面接ビデオを比較観察させることとした。

指導方法に関する諸要素は以下の通りである。

- ・実施時期：面接後一両日後が望ましい
- ・授業形態：クラス一斉授業（目的と手順説明） 個別
- ・教 師：一人、使用言語：中国語
- ・所要時間：学習者一人当たり15分前後
- ・場所：教室 個室
- ・教材、教具：面接ビデオ（開講時と修了時）、ビデオデッキ

(2)指導手順

1)目的と手順

4か月の学習生活を通じての学習者の伸びに関し、教授者側の印象を述べる。

一人ずつ開講時面接と修了時面接のビデオ観察を行い、自己の変化を確認するよう指示する。

学習していない表現にぶつかった時や、忘れてしまった時の解決方法にも着目するように指示する。

2)個別フィードバック

教授者と一緒にビデオを見る（開講時と修了時を通して見る）

- ・伸びの実感を強化する。（面接時間の短縮、聞き取れている言葉の増加等）
- ・個々のストラテジーの有効性と実行方法を意識化させる。
（どんなストラテジーを使えたか、タイミングはどうだったか、どんなストラテジーが不十分だったか、等）

今後の学習に向けての助言と激励を行う。

3)まとめ

センター退所後の様々な生活場面を想起させ、実生活でのコミュニケーションにおいて、わからない言葉にぶつかった時、言葉を思い出せない時、色々な工夫で会話を続けていく姿勢が重要であることを強調する。

(3)指導中の学習者の反応と結果

言語的、非言語的な要素を含め総合的なやりとりの力の伸びの意識化について以下のような気づきがあった。

- ・「やりとりの時間が短縮した」「未知の語彙でも音をとらえて聞き返せることができるようになった」
- ・「簡単なやりとりはできるようになった、だが心情を伝えられない」「反射的にストラテジーを使えない。聞いた言葉をはんすうし、自分の中の辞書でできるだけ言葉を探そうとする」等

学習の進展段階で出るいくつかの問題も意識されていたが、全体的にプラス評価が強化され、一定の達成感を持たせることができたように思う。

以上、開講時、中間時、修了時と学習の進展段階に沿って、フィードバックの目標や実施方法を紹介したが、フィードバック授業の成功の鍵は、学習者が自己のコミュニケーション行動をいかに主体的に評価していくか、その姿勢にかかっているように思われる。このためには、フィードバックの内在化、即ち学習者が自分の中に自己評価のシステムを確立していくことが重要

であって、面接フィードバックに限らず、交流会、ロールプレイ等の授業のフィードバックを通じて教授者は学習者の自己評価能力の向上に努めていかなければならない。

2 - 4 . フィードバックでの担当者の留意点

学習者自身にとっては、自己の行っているコミュニケーション行動のどこがスムーズにしているか、また、どこでつまづいているかを分析的に評価する態度が重要である。教授者は学習者のこうした態度を促し、且つ評価を付加する役割を担う。フィードバック全般において、教授者が意識しておくべきことを以下にあげておく。

(1)気づきの誘導

断定的に評価結果を提供するのではなく、学習者の気づきを促す姿勢が重要である。

学習者は評価を受ける側としての緊張を伴ってフィードバックに臨みがちであるので、先ずその緊張を解き、リラックスさせるよう努める。

自分の進歩を自分で認識、評価できるように教授者はこれを助ける。改善すべき点については、評価的な言葉や、不満顔をする等の性急な言動は避け、学習者に問いかける中で、気づきを誘導する。例えば、コミュニケーションが中断した場面では「ここでは～していない」という指摘を避け、「ここではどうすれば良かったか」というように、解決方法を問う。

(2)長所への着目

評価は、プラスの側面とマイナスの側面を伴うが、基本的には長所に焦点を置いて行うべきである。特に学習経験の浅い学習者の場合、学習が順調に進んでいるという安心感を付与することが大切である。進歩しつつあるという実感を強化し、学習に対する自信と意欲を持たせ、学習継続への主体的な態度を養う。

(3)具体性とわかりやすさ

学習者の自己評価能力の程度に応じてわかりやすく示すための工夫が必要である。前述した開講時面接フィードバックでのモデリングの技法は、自己評価能力が低い段階での一方法であるし、中間、修了時面接フィードバックでのビデオ観察は学習者の分析的視点が養われた段階での方法である。

(4)学習者の受容能力の把握

評価項目をいたずらに詳しく取り上げても効果が薄い。学習者の側に、変化を目指して何かをなしうる能力があるかどうかを見極め、学習者が適応できる範囲に限定して指導項目を扱う。教授者は面接でのレベリングとカルテを検討し、現時点で何ができるようになればいいのか、具体的な項目を十分把握しておく必要がある。

(5)自己評価に対する調整

学習者自身のプラス評価とマイナス評価のバランスを取る。特に学習者の中でマイナス部分ばかりが強く意識された場合、そのままにすると、不安感情や焦燥感を引き起こし、さらには学習すること自体に無力感を持ちかねない。このような否定的自己評価つまりマイナス評価を強めた学習者に対して、プラス面への気づきを誘導し、激励と勇気づけをすることによって自信喪失による学習意欲の低下を回避できる。

(6)学習者のパーソナリティへの配慮

フィードバックの学習カウンセリング的側面においては、学習者のパーソナリティ（能力・性格・習慣・態度等）への理解を基礎に、一人一人に適切な助言を心掛けなければならない。そのためには、事前に担任作成のカルテに基づいて、担任とフィードバック担当者間で十分な打合せを行う必要がある。例えば、コミュニケーションの補助手段として、ジェスチャーに強い抵抗感を持つタイプの学習者の場合、強いてジェスチャーの使用を勧めるのは得策ではない。その他の手段として筆談など、その学習者に合った方法を強化しながら、コミュニケーションへの意欲を維持していく。また、内気な性格からか、会話中に相手から目を反らしがちな学習者に対しては、どのよ

うな点で不利であるかを気づかせ、徐々に態度の改善を促していくことになる。

3．今後の課題

本稿で例として取り上げたクラスその他、センターでは、学習適性、日本語既習度、年齢等の諸条件によって、多様なクラス編成を行っているが、それぞれのクラスごとに、今後もより効果的なフィードバックの方法を模索検討していかなければならない。また、「1 - 2 . 面接フィードバックの要素」で挙げたサブ目標群をコース全体の中に位置づけて整理し直す必要がある。目標達成に適した指導活動のパリエーションを増やす試みは、基本的にはその後を追うかたちで進めたい。さらに、指導の評価を行うためにも、こうした面接フィードバックが学習者の「学習」や「コミュニケーション」に対する態度にどのような影響を与えたかを知る手立てについても研究しなければならないだろう。

資料 1

「コミュニケーション・ストラテジー強化ビデオ」シナリオ

使用ストラテジー

<質問がわからない時>

- ・書いてください
- ・もう一度おねがいします
- ・ジェスチャーでわからない事を訴える
- ・わかりませんと言う
- ・言葉を繰り返して問う
- ・推測して試しに答えてみる

<日本語を忘れた時、わからない時>

- ・指折り
- ・ジェスチャー
- ・筆談(文字・絵・ジェスチャー)

[ビデオ導入部のナレーション(画面には、いくつかの面接映像が入れ替わり流れる)]

センターの学習の中で、これまで何度か面接を体験しました。新しい生活の地に行くと、毎日のように初対面の人に出会って、いろいろあなた自身のことを尋ねられるでしょう。例えば、近所の人にあいさつに行った時、市役所の福祉課の人に面接する時又、就職の際の面接場面も重要です。

センターの面接でよく見られるのは、みなさんは相手から質問されてわからない時と考えると、自分の中の日本語を一生懸命思い出そうとします。時には随分長い時間考えているので、相手は気まずい思いをします。こんな時、いっそ「わからない」ということを相手に示せば、相手は他の言い方やジェスチャーなどを使って、あなたの理解を助けてくれるでしょう。

また、質問が聞き取りにくい時、「もう一度、おねがいします」と求めれば、相手はゆっくり話してくれたり、わかりやすく言い換えてくれたりします。言葉で訴える他にも、表情やジェスチャーなど色々な方法で、自分の意思を相手に伝えることができます。

これら会話をスムーズに運ぶための大切な技術を、もう一度整理し、しっかりと記憶に留めてください。

以下、

- ・質問がわからない時にどんな方法で訴えるか
- ・答える時、日本語を忘れてしまったら、どんな方法で伝えるか

この2つの場面での色々な解決方法を見てください

参考にしていたいただければ幸いです。

[質問がわからない時]...もう一度

T:王さん、ご家族は何人ですか

S:もう一度おねがいします

T:家族は何人ですか

S:ああ明白了、5人です(+指折り)

娘2人、息子、家内、私です

[質問がわからない時]...推測して答えてみる

T:息子さんのお名前は?

S:あー、21才です。

T:いえ、ちがうちがう、息子さんの名前。

息子さん、王 ?

S:あー、名前、王洪軍です。

[質問がわからない時]...ジェスチャーでわからないと訴える

T:ご家族のみなさん、日本にいらっしゃったんですか

S:(ジェスチャー:手を振ってわからないと訴える)

T:日本に家族5人ですよ、中国には家族いますか

S: ああ、中国、家族。はい4人(指折り)
 [質問がわからない時]...首を傾げてわからないと訴える)
 T: 王さんと奥さんとどちらが日本人ですか。
 S: どちら...(相手を見つつ、首を傾げる)
 T: (ジェスチャー:両手を使って)王さんと奥さんとどっちが
 S: ああ、明白明白。家内日本人です。
 [質問がわからない時]...わからない言葉を繰り返して問う
 T: じゃ、王さんのご両親はお元気ですか。
 S: ごりょうしん...?
 T: ええ、王さんのお父さんとお母さんお元気ですか
 S: はい、はい、父、母元気です
 [質問がわからない時]...わからないと訴える
 T: 中国のお子さんは、将来、日本に来る予定があるんですか。・
 S: うーん、日本語わかりません。
 T: 中国の娘さん、息子さん、日本に来ますか。(+ジェスチャー)
 S: (うなづきながら)はい、来ます。
 2月来ます。
 T: 良かったですね。
 [質問がわからない時]...書いて下さいと頼む
 T: 中国の娘さん息子さんの、住所はどこですか。
 S: じ;ゆ、じゅう...、書いてください。
 T: (筆談:住所)
 S: あー**住址**、黒龍江省ハルビン市(筆談:建国路)
 [日本語を忘れた時]...指折り
 T: 王さん、生年月日はいつですか
 S: 昭和19年2月うーん(ジェスチャー:9)
 T: ああ、2月このかですかね
 S: ええ、ここのか
 [日本語を忘れた時]...ジェスチャー
 T: 王さんの仕事は何でしたか。
 S: **唉**...?(ジェスチャー:運転手)
 T: ああ、運転手ね。
 S: はい、運転手
 [日本語を忘れた時]...絵
 T: どんな車運転してたんですか。バス?タクシー?
 S: **卡车怎么说呢?**(筆談:トラックの絵)
 T: あー、トラックですね。
 S: はい、トラックです。
 [日本語を忘れた時]...筆談(文字)
 T: 王さん、センターを出たら、どこに行きますか
 S: 大阪**怎么说?**
 : (筆談:大阪府箕面市)
 T: 「おおさかのみのおし」ね
 S: うーん、ひらがな書いてください(メモの住所にふりがなを求める)

資料2

看自己的第二次日语面谈的录像来确认各种会话技术。

姓名()

老师说的话听不明白的时候、你在下述 ~ 的方法之中哪种方法呢。在那种方法后面的()内画上。

用摇头或是摆手表示不明白。()

用手势要求老师再说。()

用手势要求老师写在纸上。()

重复老师说的不明白的词汇、向老师表示你不明白。()

用日语说“不明白”。()

用日语说“再来一遍”。()

用日语说“请写一下”。()

你想回答老师的问题、但说不出来时、你用哪种方法表示呢。在()内画上。

用手势或动作。() 结果、你是不是让老师明白了。

明白了()

没明白()

用笔谈的方法。() 结果、老师明白了()

没明白()

《注》

- 1) ここでいう面接場面とは、日本語の使用能力が低い段階で、日本人を相手に主として日本語を媒介としてインタビューされる場合を指す。
- 2) ここで言うモデリングとは、教授者や他の日本人の示す手本や他の学習者の学習を観察することによって、間接的に「強化」をうけ学習が成立すること、及びそのような観察学習を促進するための指導方法を指す。
- 3) センターでは日本語既習度、学習適性等を基に学習者を3つのチームに分け、その中でさらにクラス単位の運営を行っており、教授者もチーム別に組織されている。

（参考文献）

- 藤永・三宅等編，1978，「教育心理学（上）」，有斐閣
L・A・サトウバー，1983，「異文化間コミュニケーション入門」，聖文社
古田暁監修，1987，「異文化間コミュニケーション」，有斐閣
ロッド・E・リス，1988，「第2言語習得の基礎」，nc i
田中望，1988，「日本語教育の方法」，大修館書店
ルン・E・ア化ィ，「マイクロカウンセリング」，川島書店