

3グループで課題としてあげられたものを大きく3つのカテゴリーに分けながら、それぞれの手立てとして、補完できるものはないかという視点からも考えてみました。
その中で出てきた意見、解決策をまとめます。

1) 外国人社員との共存

<課題1-1>

- ・外国人社員（研修生）を受け入れる際の日本人社員（同僚）の心構えと理解促進

<課題1-2>

- ・新入社員研修（外国人・日本人）の協働トレーニング提案

<解決策>

- ・外国人を登用する企業及び日本人社員への教育が必須。

言語面での問題を大きな障害と捉えず、外国人社員というカテゴリーからの脱却を促す。

その方略の一つとして日本人・外国人の協働トレーニングを行うことを提案。

この協働トレーニングの実施を広く行い、日本人の意識改革が図られることを望む。

2) 評価

<課題2-1>

- ・研修トレーニングの評価（最終成果）の共有

<課題2-2>

- ・上司（管理職）の外国人社員の評価の妥当性を確立・保持

<解決策>

教師間の知見の共有、蓄積を行うことで、スタンダードな評価の策定を目指す。

外国人の評価基準を言語的側面の一部と捉えることを提示。

低言語レベルが就労における評価に直結することが外国人人材の活用の妨げとなる要因であること、ひいては有効人材を見逃す起因となることを教示していく。

3) シラバス・カリキュラム

<課題3-1>

- ・レベル差異がある場合のカリキュラム設定

<解決策>

21世紀型スキルなどを取り入れ、コミュニケーション能力、問題解決能力、コラボレーション能力等々を向上するカリキュラムを実施してみてもいい。

思考の方法、仕事の方法なども獲得でき、ビジネス日本語への素地ともなる。

4) 学習者（NNS）における修学への姿勢・態度

<課題4-1>

- ・学習者間のコミュニケーション（コンフリクト回避）

<課題4-2>

- ・テキスト不使用場面での既習の蓄積と習熟度の把握

<解決策>

学習者の経験値等からのビリーフは尊重したほうが、クライアントという立場から致し方ない面もあり。4-1については検討できず。

以上