

タイ日教師間の協働に焦点を当てたワークショップの実践

——第15回ラチャ会セミナーを通して——

松尾憲暁 香月裕介⁽¹⁾

1. はじめに

国際交流基金（2008）によると、2006年の時点のタイの高等教育機関におけるタイ人教師と日本人教師の比率はおよそ半々であり、日本語教育が行われている99の機関のうち、およそ8割の機関に少なくとも1人日本人教師がいる。つまり、ほとんどのタイの高等教育機関において、タイ人教師と日本人教師が協力してその機関の日本語教育を形成しているといえる。そこでは、異なる価値観と向き合い、互いが自己の価値観を変容させていくことが重要となるが、そのような時間や場を意識して設けることは現実的に少ない。

そこで、著者らはそれを作り出すために、「ラチャパットの日本語教育を考える会」（通称・ラチャ会）において、タイ人教師と日本人教師の間の協働に焦点を当てたワークショップ（以下、WS）を取り入れたセミナーを企画実施した。本稿ではそのWSに焦点を当て、その実践例を示すとともに、WSでの振り返りにおけるコメントから参加者にどのような学びが生じたかについて述べていく。また、セミナー終了後に得られたコメントやアンケートを基に、WSのデザインにおける今後の課題についても検討する。

2. ラチャパットの日本語教育を考える会

2.1 ラチャパット大学

ラチャパット大学（Rajabhat University：以下、RU）は教員育成のための師範学校が前身である。当時の教育省は1992年にそのような師範学校を発展させ、地域総合大学（Rajabhat Institute：以下、RI）とした。一般の大学が大学庁所管であったのに対し、RIは教育省所管であり、教育省内に全てのRIを管理するORIC（Office of Rajabhat Institute Council）という組織があった。

その後、2002年の省庁再編により大学庁と教育省は統合され、RIはRU、つまり「大学」へと格上げされた。その際、ORICは廃され、教育省内の高等教育庁にRUを管轄する部門ができた。2010年3月現在、RUはタイ全土に40校のネットワークを作っている。

RIからRUへの重要な変更点としては、各RUが自律的に学校運営をしていくという「独立採算制」の採用が挙げられ、このシステムの採用に伴い、RIまで使用されていたラチャパット共通のカリキュラムは廃止されることとなった。

2.2 会の概要

2.2.1 設立経緯

ラチャパットの日本語教育を考える会（以下、ラチャ会）は 2001 年に設立されたラチャパット②で教える日本語教師を中心とする会である。

上記に述べた通り、以前ラチャパットは共通シラバスを使用しており、日本語教育における問題もある程度共通していたが、タイ全土に点在しているため、情報収集や教師間の情報交換が難しい状況にあった。そのような中、2001 年 7 月、チェンマイ RI で「ラチャパットにおける日本語教育－現在と未来」というタイトルでセミナーが開催された。その際、ラチャパット関係者が一堂に会し、情報交換が出来る場を熱望する声が多く寄せられ、それに応じる形で有志（ラチャ会運営委員）が中心となり、2001 年 12 月に会を設立した。2010 年 3 月の時点では、RU をはじめ、RU 以外の高等教育機関や中等教育機関等の教師も参加し、会員数は 79 名となっている。

2.2.2 目標

ラチャ会の目標は以下の通りである。

1. セミナー等においてラチャパット全体の課題・問題を話し合い、ラチャパットにおける日本語教育の質的向上及び情報共有を目指す。
2. 会員相互の交流を図ると共に、情報交換の場となる。

この目的は設立当初に決められ、これに沿った形で年度ごとに活動方針が定められている。活動方針はラチャ会運営委員会において確認され、ラチャ会の総会で参加者からの了承を得るという手続きを踏んでいる。

2.2.3 活動

ラチャ会の主な活動として、①総会及びセミナーの開催、②ニュースレターの発行、③開講科目調査の実施、④Web 掲示板による情報交換、⑤新人研修の開催が挙げられるが、ここでは本稿の内容に関係する①について記述するに留める。

ラチャ会では年 2 回、総会とセミナーを開催している。定期的に総会を開くことで会の目標や課題を明らかにし、セミナーでは教師に学習の機会を提供し、参加者の相互交流を図ることを目的としている。セミナーについては、発表者を公募したり、運営委員の有志（セミナー係）が中心となって行ったりしており、テーマは主として「日本語教育に関すること」とされている。

3. 第 15 回ラチャ会セミナー

3.1 概要と目的

第 15 回ラチャ会セミナーは、「タイ人教師と日本人教師の協働」をテーマとして行うこととなった。このテーマは、著者らを含む運営委員数名により提案され、運営委員会において承認された。参加者は RU などの教育機関に携わる日本語教師及び日本語教育に関心のある人を対象とし、当日はタイ人 19 名、日本人 32 名、及び運営委員 16 名（うちセミナー係 5 名）の参加があった③。

セミナーの目的は、大きく二つ挙げられる。一つは「タイ人教師、日本人教師の仕事内容を知り、

それぞれの役割について見直す」ということである。この目的を設定した理由は、タイ人教師と日本人教師の協働⁽⁴⁾を考える上では、まず互いの仕事内容を知り、自分の役割について見直すことが必要なのではないかと考えたためである。もう一つは「よりよい仕事の取り組み方について考える」ということである。一つ目の目的が達成された後、そこからさらに本セミナーがタイ人教師と日本人教師が今後の仕事の取り組み方、つまりは協働のあり方について考え、議論していく場となることも狙った。

3.2 構成

この二つの目的を念頭に置き、セミナー係で話し合いを重ねてセミナー全体の流れを組み立てていった。一つ目の目的に沿うものとして、基調講演、アンケート結果報告、実践例の報告を午前中に、二つ目の目的に沿うものとしてWSを午後に設定するようにした。最終的に決定したセミナーの流れは以下の通りである。

10:30 - 11:10	①基調講演
11:10 - 11:40	②アンケート結果報告
11:40 - 12:40	③各教育機関の実践例（高校／国立大学）
12:40 - 13:40	昼食休憩
13:40 - 15:45	④ワークショップ

①は、Natana Corporation Co., Ltd.社長で、タイ王国空軍指揮監督、タマサート大学東アジア研究所東アジア言語教育院長も務めているナタウト・サムパイブーン氏に講演を依頼し、タイ人と日本人の思考プロセスの違いやコミュニケーションの特徴などを話してもらった。はじめにこのような内容の基調講演を設定したのは、異文化間コミュニケーションの観点からタイ人と日本人を捉えることで、そこにある文化の違いが客観的に把握でき、それが今後の仕事の取り組み方を考える上での土台となると考えたためである。

②では、事前に行った「RU で働く日本語を教えるタイ人教師・日本人教師を対象にした仕事内容に関するアンケート」の結果⁽⁵⁾について報告した。RUにおいてタイ人教師と日本人教師がどのような仕事をどの程度行っているのかを提示することで、参加者がRU全体の現状を知ると同時に、自分が働く現場を振り返り、比較するための対象とすることを期待した。

③では、サトリーウィッタヤー2 学校のサユムポン・シリウィワットパイトゥーン氏と以前勤めていた米澤千昌氏にホームステイプログラムの立ち上げから実施までの経緯、企画運営における役割分担、協力の仕方を紹介してもらった。また、チューラーロンコーン大学の岩井茂樹氏には、同大学の片桐カノックワン・ラオハブラナキット氏の通訳を交えて、授業面でのタイ人教師と日本人教師の協働の実践とそこから得られた利点と反省点を話してもらった。実践例の報告をRU以外の機関の先生方に依頼したのは、RU以外からの参加者も多いことが見込まれ、RU以外の機関の様子について知ってもらうことも有意義であると判断したためである。また、これらの

実践例のそれぞれの機関での応用可能性について探ってもらうことも狙いとしていた。

④は、タイ人教師と日本人教師の相互交流の場を実現するという意味で、今回のセミナーのメインコンテンツと言えるものであり、最も多くの時間を割いた。WS の手法を用いたのは、タイ人教師と日本人教師が実際に話し合い、協働で作業を行うことによって、講演では得がたい新たな学びや気づきを得ることを目的としたためである。この WS の詳細については、次章で述べる。

なお、午前中に行った①基調講演、②アンケート結果報告、③各教育機関の実践例においては、日本語とタイ語を両方用いる、あるいは日本語で話したものを随時タイ語に通訳していくという形を採り、タイ人教師も日本人教師も負担なく講演・報告内容を聞き、理解できるよう配慮した。

4. ワークショップに関する先行研究及びその実践

4.1 ワークショップに関する先行研究

4.1.1 定義と特徴

以下、WS デザインに当たり参考とした中野（2001・2003）に基づき、WS の概要を述べる。

中野は、WS を「講義など一方的な知識伝達のスタイルではなく、参加者が自ら参加・体験して共同で何かを学びあったり創り出したりする学びと創造のスタイル」（中野，2001：11・中野，2003：40）と定義している。そして、様々な WS に共通する特徴として、「参加」「体験」「相互作用」の3つを挙げている（中野，2003：40）。

4.1.2 必須条件

WS は講演とは異なり、参加者が能動的に自らの体験や考えを出し合う双方向的なものが求められるため、このような場を形成するファシリテーション（facilitation）が重要とされている。ファシリテーションとは、「集団による知的相互作用を促進する働き」（堀，2004：21）のことであり、この役割を担う人物をファシリテーターと呼ぶ。中野は、WS におけるファシリテーターを、参加者主体の学びを促進し、容易にする役割を担い、「先生」や「司会」というよりも「進行促進役」「引き出し役」「そそのかし役」としている（中野，2001：146-147）。

そして、意義ある WS を作るためには、「場作り」「プログラム」「ファシリテーション」という3つが必須条件となる。

(1) 場作り

場作りにおいて参加者の座り方は非常に重要であり、ファシリテーターは話し合いのスタイルに応じて、机といすの配置を予め決めておく必要がある。

(2) プログラム

WS は基本的には、「導入」→「本体」→「まとめ」（もしくは、本体を2つに分け、起承転結という4段階と考える）という構成を取る。

(a) 導入

開催の目的、全体の流れの確認やファシリテーターの紹介を行う。その後、参加者同士の自己紹介やアイスブレーキングを行い、参加者が緊張を解いて話し合いができる場を作るようにする。

(b) 本体

導入を終えたところで話し合いに入る。話し合いでは「情報共有」「拡げる」「混沌」「収束」という4段階のプロセスをとることが多い。

まず、各人の情報を全体で統一し、その上で課題の解決に向けてアイデアを積極的に出し合う。このときは内容より量を優先させることが重要であり、ブレインストーミングの手法が用いられることが多い。その後、アイデアが出尽くし、話し合いは行き詰まったような状況に陥るが、このとき試行錯誤していくことは重要なプロセスであり、この混沌とした状況の中からある道筋が見え、話し合いは収束に向かう。この段階では、現実的に実現可能な話にまとめていく。

このような話し合いには、年齢や立場などに関係なく自由にアイデアを出し合うことが大切であり、そのためには参加者に「傾聴」を心がけてもらう必要がある。

(c) まとめ

WSでは、「まとめ」の部分として振り返りと分かち合いを重要視している。その際、話し合った「内容」だけでなく、話し合いの「プロセス」自体について振り返ることができる。とよい。

(3) ファシリテーション

ファシリテーションの定義は先に述べたが、以上のような枠組みや流れを作りながら、WSを進めていくことが主催者側には求められる。ファシリテーションの細かい技法には様々なものがあるが、ファシリテーターとなる人はそれらをできるだけ多く知っておくことが望まれる。

4.2 実践

以上を踏まえて、著者らセミナー係は今回のテーマや状況に即したWSをデザインした。このWSをデザインする上で、特に意識したのは以下のような点である。

①セミナー後にもつながるような体験を、限られた時間内で行うこと

②タイ人教師と日本人教師が共に何かを考える場を提供すること

①については、WSで扱う内容を実際に各参加者の教育現場で遭遇しうる仕事場面にする。ことで、そこから得られた気づきがノウハウという意味でもセミナー後に生かせるようにした。②については、日本人教師、タイ人教師双方が自分たちの立場から自身の実践について振り返られる内容にすることを心がけた。そのために、グループ内のタイ人と日本人の人数比に配慮したり、話し合いの進行がタイ語や日本語のみに偏らないようにしたりし、互いに緊張感を持たずに話し合いに参加できる環境づくりを行った。

以下、デザインしたWSの流れを示す。当日は、タイ人教師の参加が少なかった点、進行にやや遅れが生じた点を除けば、基本的にこの流れに沿って進められた。前者については、

応急的に在タイ歴が長い日本人教師にタイ人教師の立場で参加してもらうことで対処した。

4.2.1 事前作業

予め参加者に番号を振り、「機関別」「タイ日比 2:3」「一つのグループの人数は 5～6 名」となるようにグループ分けを行う。また、話し合いの調整役として運営委員が各グループ 1 名ずつ入る。それをパワーポイント（以下、PPT）で提示し、グループごとに円形で座ってもらう。

4.2.2 導入：オリエンテーション（15 分：13:40-13:55）

- (1) セミナー係自己紹介（名前・機関名）
- (2) WS の目的と目標の提示、WS の流れの確認
- (3) 参加者の心得（グランドルール）を PPT で提示

①積極的に参加する。②楽しむ。③他人の意見をよく聴き、自分の中の声にも耳を傾ける。

④強制ではないので無理をしない。タイ語や英語も使ってよい。⑤メンバーを攻撃しない。

⇒これらは全ての参加者が緊張せずに話し合いができるようにするためのルールである。

- (4) 自己紹介を兼ねたアイスブレイキング

グループごとに各自「名前」「機関名」「なぜこの会に参加したか」を述べ、その後、好きな色とその理由についても述べる。このとき、タイ人 1 名、日本人 1 名の書記を決める。

4.2.3 本体：話し合い（80 分：13:55-15:15）

以下のアクティビティの内容は、口頭で説明し、PPT でも提示した。

- (1) アクティビティ 1（10 分：13:55-14:05）

グループで「日本祭り」「テキスト作成」のような比較的大きな仕事を一つ決める。

- (2) アクティビティ 2（10 分：14:05-14:15）

その仕事を達成するための具体的な仕事を出し合う。出たものは書記が全てタイ語と日本語で付箋に書く。その後、実現可能性を話し合い、実現できるものとできないものに選別する。

⇒付箋を作成することで、議論を可視化し整理することを可能にし、それをタイ語と日本語の二言語で作成することによって、タイ日教師双方の意識化を促すことを狙っている。

また、実現可能による選別作業も互いの意見をすり合わせていくという意味で重要である。

- (3) アクティビティ 3（5 分：14:15-14:20）

(2)で出た具体的で実現可能な仕事を「タイ人がやる」「日本人がやる」「一緒にやる」の三つに分け、タイ語と日本語で表を作成する。結果的に、タイ語版と日本語版の二つの表ができる。

- (4) アクティビティ 4（15 分：14:20-14:35）

タイ人のグループ、日本人のグループにグループを組み直し、表を見ながら、以下の二点を話し合う。その際、話し合った内容を書記がメモする。

- ①タイ人だけ、あるいは日本人だけで行う仕事

どのようにしてタイ人は日本人に、日本人はタイ人に仕事内容を還元していくのか。

②タイ人と日本人が一緒に行う仕事

具体的に、どのように一緒に仕事をしていくのか。

⇒タイ人／日本人だけ、一緒にやるというように単純化することへの疑問の提示が狙いである。

(5) アクティビティ 5 (15 分 14:35～14:50)

再度元のグループで集まり、(4)で話した内容を報告し合う。その後、グループの結論を出す。

(6) アクティビティ 6 (15 分 : 14:50-15:05)

(4)、(5)の中で気づいたことについて、特に、「気持ちの変化や気づきがあったかどうか」「(4)、(5)の流れの中で示唆されているものがあるかどうか」について意見を出し合う。

⇒これにより、(4)、(5)での思考プロセスを明確化し、自己の気づきや変容を整理することを狙っている。

(7) アクティビティ 7 (10 分 : 15:05-15:15)

(6)で出た意見を各グループで発表してもらう。

4.2.4 まとめ：振り返り (30 分 15:15～15:45)

一人 30 秒程度で考えたことや気付いたことを述べてもらう。

⇒最後に参加者自身の内省を促し、それを全員が共有することで他の参加者の気づきや変容について知ることが可能になる。

5. 結果と考察

5.1. 参加者の振り返り

上記の通り、WS の最後に、WS を振り返った感想や WS を通して考えたこと・学んだことを一人ずつ話してもらった。本節では、そこで出た内容の一部を紹介する。

- ・今まで日本人・タイ人の仕事を固定観念で決めていなかったかと反省した。プロセスに着目すれば全てのプロセスで日本人もタイ人も同様に関わるチャンスがあることが分かった。
- ・タイ人と日本人がお互いがどの仕事をできるか、どのくらいできるかということをしっかりと把握し合っていることが大切なのではないか。そのような人間関係によって、仕事は役割分担が異なっていく。
- ・タイ人／日本人という分け方で考えるのではなく、自分たち、先生というチームで何ができるかというのを考えて、仕事を分担していったらどうか。
- ・ほとんどの仕事はタイ人と日本人でできそうということがあったが、やっていいのか、それを一緒にやるのがいい結果につながるのかということは話し合い続けなければいけない。

このように、役割分担はタイ人教師と日本人教師という区別で固定的に捉えられるものではな

く、柔軟に行うべきであることへの気付きが得られたようである。また、役割分担のあり方を継続的に考えていくことへの必要性も認識された。これは、WSの中で実際に分担した仕事をさらに掘り下げ、どのように互いに働きかけ、協働を行っていくのかを深く考察した経験から生まれたものである。このような考察は、参加者それぞれの教育現場では十分に時間を割いてなされることは少なく、そうした考察をWSで行ったことで、新たな気付きが得られたのだと言える。

また、次のようなコメントもあった。

- ・お互いが話し合いをする際の進め方、言語など、話し合い以前に気をつけなければいけないことなどを知れて、とても勉強になった。
- ・日本語で話し合いをするのが当たり前だと思っていたが、決してそうではないということに気づいた。
- ・自分がしている仕事、自分のおかれている状況を改めて考え、見つめ直す良い機会になった。タイ人側へ歩み寄っていかうと思った。

これらのコメントからは、タイ人と日本人と一緒に働く上で言語をはじめとする様々な要因に配慮しなければならないこと、そして自分の立場と相手の立場を再認識し歩み寄っていかなければならないことへの気付きが見られる。WSという普段とは異なる状況下での話し合いを経験することが、自らの教育現場の状況を客観的に見直すきっかけになったのではないかと推測される。

このように、WSにおける参加者の振り返りを概観すると、参加者がWSという普段とは異なる状況下でタイ人教師・日本人教師という「他者」と普段よりも一段と深く向き合ったこと、そしてそのことによって、タイ人教師と日本人教師の役割分担のあり方や協働における意識について自らの価値観を変容させていったことが明らかになった。

5.2. 問題点と今後の展望

本節では、参加者からのフィードバックと著者ら運営側の内省をもとに、今回のWSにおける問題点および今後の展望について述べる。まず問題点の一つとして、十分な時間が割けなかったことが挙げられる。今回のWSでは125分の時間を用意していたが、「時間が足りなかった」と感じた参加者もいたようである。時間設定および時間配分には会場などの外的要因も関わってくるため安易に長時間を設定することはできないが、WSを通して「他者」と深く向き合い、それによる自己の変容や気付きを得るためには、参加者が十分に議論し内省ができるだけの時間が必要となってくる。さらに、前もって時間配分を定めておくだけでなく、議論が長引いたり予想外のハプニングが起きたりした場合も想定し、余裕のある時間設定を行うことも重要であろう。

また、タイ人教師と日本人教師の人数に差があったことも反省すべき点である。実際WSでは、1グループの中にタイ人教師が1人、あるいは全くいないという状況であったため、参加者からはタイ人と日本人の構成比に関しては「タイ人教師がもっといたらよかった」という意見もあった。

そうだった理由としては、セミナーの日がタイの子どもの日と重なっていたためにセミナーに参加できなかったタイ人教師が多かったこと、セミナー係を中心とする運営側が日本人教師中心であったためにタイ人教師への参加の呼びかけを十分に行えなかったことが挙げられる。セミナーで「タイ人教師と日本人教師の協働」というテーマを掲げ、タイ人教師と日本人教師が話し合い、考える場としてWSを企画した以上、タイ人教師と日本人教師双方が参加することは不可欠である。それにもかかわらず、人数比の点で問題があったことは、今回のWSにおいて最も反省すべき点であるといえる。人数比を意識しながら参加者の呼びかけを行うなどしてその点が改善されれば、双方にとってより話しやすい、有意義な議論の場となるはずである。

さらに、WSでの気づきや意識の変容というものは、参加者がWSで得たものを現場に持ち帰り、各々の現場で実践あるいは同僚と議論していくことによってその意義を成すものであると言える。WSを「日々の実践の振り返りの場」として位置づけ、教師が成長するプロセスに組み込むためには、参加者のその後を追い、WSの効果を分析していくことが必要になってくるだろう。

6. おわりに

以上、本稿では「タイ人教師と日本人教師の協働」をテーマに実施したセミナー、その中でも特にWSについて述べた。WSの組み立て方・進め方に関しては改善の余地が残るものの、参加者のコメントから、参加者が協働について考え、価値観を変容させていったことが伺え、「タイ人教師、日本人教師の仕事内容を知り、それぞれの役割について見直す」「よりよい仕事の取り組み方について考える」という目標は達成された。これらの気づきや変容は、普段の仕事の場である各人の教育現場以外の場所で、かつ普段ともに働く同僚以外の参加者と議論を深めたことによって得られたものであり、WSという手法を用いたことによる効果であると言えよう。もちろん、WSで考えたことはその場で終わるわけではない。参加者はWSで考えたことをそれぞれの現場に持ち帰り、現場の同僚と仕事の仕方や役割分担について再考していくことが期待される。そしてそれが具体的にどのように行われ、どのような効果を生むかについては、今後詳細に分析していかなければならない。

海外の日本語教育の現場とは日本語母語話者教師と非母語話者教師が異文化交流を行う場と捉えることもできる。また、金田は、協働で何かを考えることは、「他の教師に自分の教育実践や問題意識を説明しようとすることによって、自分の考えや教授活動を内省し、再検討することを余儀なくされ」、「一人でできることの限界を克服できる」と述べている（金田、2006:39）。これらを踏まえると、日本語母語話者教師と非母語話者教師が協働で考えるWSがもたらす教育的意義は大きいのではないだろうか。

本稿が、さらに内容・方法論において精緻化されたWSの実施につながり、日本語母語話者教師と非母語話者教師間の協働についての議論が深まるための土台となれば幸いである。

注

- (1) 本稿の執筆は、第1・2・4・6章を松尾、第3・5章を香月が担当した。
- (2) 本稿において、「ラチャパット」と単独で表記する場合、RI及びRUの双方を意味する。
- (3) この集計はセミナーを通しての参加者の人数である。一部の時間帯のみ参加した参加者もいたが、セッションごとの正確な参加人数は集計できていない。
- (4) 本稿の「協働」という用語は、香月・松尾(2009)の定義に沿って用いている。詳細は香月・松尾(2009)を参照のこと。
- (5) アンケート結果の詳細は、香月・松尾(2009)で述べているので参照されたい。

追記

本稿は「ラチャパットの日本語教育を考える会 第15回セミナー『もう一度考える、みんなの仕事』(2009年1月10日)を基にしたものである。

セミナー発表者の先生方、ラチャパットの日本語教育を考える会運営委員会の先生方には本稿の執筆をご快諾いただき、この場を借りてお礼申し上げたい。また、セミナー係として共にセミナー企画・運営に携わったチェンライ RUの秋田美帆氏、テープサトリ RUの大村有香氏及びランシット大学の佐藤由梨氏には心よりお礼申し上げる。

参考文献

- 香月裕介・松尾憲暁(2009)「タイ国ラチャパット大学における教師の仕事上の役割—日本語母語話者教師と非母語話者教師の協働を考える—」『日本語・日本文化研究』第19号、大阪大学『日本語・日本文化研究』編集委員会、pp.127-140
- 金田智子(2006)「教師の成長過程」春原憲一郎、横溝紳一郎編『日本語教師の成長と自己研修』、凡人社、pp.26-43
- 国際交流基金(2008)『海外の日本語教育の現状—日本語教育機関調査・2006年改訂版』、凡人社
- 中野民夫(2001)『ワークショップ—新しい学びと創造の場』、岩波書店
- 中野民夫(2003)『ファシリテーション革命』、岩波書店
- 春野愛、東野佳与、花井慎行(2009)「ラチャパットの日本語教育を考える会」によるラチャパット大学開講科目調査」『国際交流基金バンコク日本文化センター日本語教育紀要』第6号、国際交流基金バンコク日本文化センター、pp.107-114
- 堀公俊(2004)『ファシリテーション入門』、日本経済新聞社
- 堀内孜(2000)「タイ国の教員養成・教員資格・教員採用—制度、実態と改革動向(1)・(2)」『京都教育大学紀要』97号、京都教育大学、pp.1-34