

異文化理解教育の課題と手法

黒澤優子

Yuko KUROSAWA

1. はじめに

国際化の進展に伴い、世界の学校教育で異文化理解教育や多文化教育の導入が盛んになりつつある。異文化理解教育の目標は、社会の多様性や相互依存的なあり方を理解し、多文化の共存を実現できるような能力を育てることである。これは異文化間能力¹⁾と呼ばれているが、これが具体的にどのような能力であり、どうすればうまく訓練できるかについては、今のところ統一的な見解はない。

また、異文化理解教育には、環境・人口・戦争など現代社会が抱える諸問題に対応できる学生を育てるという社会派的な問題解決のアプローチと、人類の多様性を認め、その相互理解を深めようとする文化理解的アプローチという二つの立場があり²⁾、異文化理解教育を「目的」として考えるか、「手段」として考えるかについても見解が分かれている³⁾。

本稿では文化理解的アプローチの立場から、異文化理解教育の課題と手法について、異文化間能力とは何か、そのトレーニング方法はどんなものかという点を中心に、実例を交えつつ論じたい。

2. 異文化間能力とは

異文化間能力という概念は、今日の社会のあり方を背景として教育目標として生まれたもので、他の文化圏の人々や社会組織と適切な対応をするための能力である。具体的には外国語の運用力をつけたり他国についての知識を増やすとともに、対人的な能力を高めたり、ものの見方や世界観を変えることも含んでいる。このような能力観を支えているのは、国際人や多文化人といった、国際化時代にふさわしい理想的な人間像である⁴⁾。国際人(international person)とは、他国を信じ、他国との協力を惜しまず、国際機関を通じての問題解決を目指すような人であり、多文化人(multicultural person)とは、人間は根本的には同じであるという信念を持つ一方、異文化の人々との差異を認め、受け入れて大切にすることである。異文化接触の望ましいあり方を想定したこれらの理念的人間は、自文化か他文化のどちらかを選択するのではなく、その両方を越えた新たな世界観を形成していると考え

られる。

山岸は異文化間能力は統合的な能力で、コミュニケーション・スキルより深いレベルで捉えるべきだと述べているが、異文化間能力と異文化コミュニケーション能力という二つの用語の関係は必ずしも明確ではない⁵⁾。

ルーベン⁶⁾は異文化間コミュニケーション能力として、相手に敬意を表す能力、他人とうまく接することのできる能力、異文化間コミュニケーションについての知識を理解することのできる能力、感情移入能力、役割行動能力、意見交換能力、未知の状況に即応できる能力の7つを挙げた。更に異文化適応能力としてカルチャー・ショックへの対応、異文化への心理的適応度、相互交流の成功度の三つを挙げた⁶⁾。西田はルーベンの提唱した7項目に英語能力を加え、日本人を対象とした異文化間コミュニケーション能力の研究を行った。その結果、「ルーベンの提唱した異文化間コミュニケーション能力は欧米文化の影響を強く受けており、言語の側面を考慮していない。従って、そのまま日本人の異文化間コミュニケーション能力として適用できず、言語との関係をもっと明確にしていく必要がある」と指摘した⁷⁾。

異文化間コミュニケーション研究や異文化トレーニングの領域では、共通言語の使用と外国語習得の問題は、効果的な異文化間相互作用のための要素として、あまり中心的に扱われてこなかったようである。異文化間コミュニケーションを困難にする要因として言語の違いを挙げるのはあまりにも明白だということ、また、外国語さえ流暢に話せば外国人とうまくやっていけるという一般的な誤謬に対抗するためにも、強調を避けたと考えられている⁸⁾。また、この領域の研究とトレーニングはアメリカで発達したので、英語を母国語とする対象者が相手文化でも英語を使用できることが前提になったと思われる。しかし、英語母国語話者等に比べ、異文化コミュニケーションで母国語を使用できる度合いが低い日本人にとって、外国語を習得することの重要性は大きい。そこで日本人の観点から、異文化間能力の重要な要素として、外国語の運用能力について考えていかななくてはならない。

一方、グディカンストは、外国人と効果的にコミュニケーションを行うためには、不安感と不確実性を減少させることが重要であり、不安感を減少させるには、マインドフルで曖昧性に寛容になること、不確実性を減少させるには、感情移入や行動的融通性が必要であると述べた⁹⁾。これは異文化間能力を考えるうえで重要な考え方と思われるので、少し詳しく見てみよう。

マインドフルとは自分自身と相手の言動に注意し、コミュニケーションのプロセスに注意している状態を指す。マインドフルになると、自分のメッセージの解釈が他人とどう違うかがわかる。そして、話し相手の言ったことが理解できない時に繰り返してもらったり、誤解が生じた時に相手に説明を求めたりすることによって、より効果的にコミュニケーションを行うことができる¹⁰⁾。次に、曖昧性に対する許容度とは、効果的なコミュニケーションに必

要な情報が不足している場合でも、うまくその場に対処できる能力のことである。ルーベンとキーリーは、環境の変化等がもたらす過度の不安が、困惑、欲求不満、対人敵対感情などの反応を起こすことがあると述べ、曖昧性に対する許容度が高いほど、異文化においてより効果的に仕事ができると指摘した¹¹⁾。また、マクファーソンは「外国人を理解し、彼らの行動を正確に推測するためには、客観的な情報が不可欠である。許容度の高い人ほど、より客観的な情報を求めようとする。」と述べた¹²⁾。ハマーらも異文化コミュニケーション能力の一つとして、心理的な負担に対処できる能力を挙げている¹³⁾。

感情移入とは、想像上で他人の体験を知的かつ感情的に共有し、自分ではなく相手の行動を基準として相手の体験を解釈することである¹⁴⁾。また、行動の融通性とは、異文化の人たちとうまく相互作用をするために、自分の行動をある程度相手に適応させることである。感情移入ができ、行動的融通性があれば、必要な情報を集めて不確実性を減少させることができる。また、相手のメッセージを正確に解釈し、行動を正確に推測できれば不確実性を減少させることができる。これに加えて不安感をコントロールできれば、適切で効果的なコミュニケーションを行うことができる¹⁵⁾。

異文化の状況に対処するためには知識理解だけでは不十分で、自文化にとらわれているという自己への気づきも重要だという指摘がなされている。例えば山岸はカルチュラル・アウェアネス（文化的気づき度）について述べている。これは、自分の行動やものの見方、考え方が自分の属する文化に規定されていることに気づく程度であり、異なる文化や人々に対する関心の強さとも考えることができる。カルチュラル・アウェアネスの高い人は、他文化への興味を持つと同時に自己や自文化に対する関心も強く、また自民族中心的な傾向が弱いという特徴がある¹⁶⁾。

渡辺は、異文化間能力は個人特性の組み合わせで捉えるのではなく、「関係調整能力」のように、もっと統合的な能力として捉えるべきだと主張している。彼はアジアの国々で技術指導をしている日本人技術者の調査から、比較的うまく技術指導をしていた人ほど、問題解決行動に対して行動主義的な準拠枠を持ち、問題解決行動の効果を知らずかりとして、自分と相手との関係の変化に注目する傾向があると指摘し、このような傾向を「関係志向性ストラテジー」と名づけた。そして異文化接触においては、自分をとりまく様々な「関係」を調整したりコントロールする能力、すなわち「統合的な関係調整能力」が重要な役割を果たすと結論した¹⁷⁾。このような新しい視点は、異文化間能力を個人特性として静態的に捉えるのではなく、自分と相手の「関係」を調整する動態的な能力として捉えるものである。メンデンホールも、海外派遣者の適応に関する実証的研究を概観し、自己調整能力、対人能力、知覚上の能力の3つの能力の重要性を指摘した¹⁸⁾。自己調整能力とは異質なものに対してどの程度自己を調整して対処できるかの度合いであり、オープンネス、寛容性、柔軟性によつ

で特徴づけられる。これに対し、状況調整能力は職務や対人関係など個人を取り巻く状況に対処する一般的能力で、文化的側面以外の対処力のことである。以上3つの機能領域のすべてに関連するのが感受性で、相手に対する配慮や感情移入が異文化間能力で中心的位置を占めていることを示唆している¹⁹⁾。ルーベンも、異文化接触で重要とされる能力を、関係構築・維持能力、情報伝達能力、説得能力の3つに整理した²⁰⁾。

山岸みどりは、異文化共生社会において必要な資質・能力を「異文化間リテラシー」と呼び、次の4点に整理した²¹⁾。(1)地球社会あるいは多文化社会と呼ばれる今日の複雑な社会のあり方を理解するために、相互依存性、地球社会化、貧困、人権などに関する知識を持つこと。(2)多元的視点をもつこと。自ら知識を構築し、自分の価値観や社会の価値観を問い直したり、視点の転換をはかること。(3)カルチュラル・アウェアネス、自己調整力、状況調整力からなる異文化対処能力の育成。(4)文化や言語が異なる人々との間に境界をつくらず、建設的なやりとりができるように、対人スキルを身につけること。

以上のように、異文化間能力とは、文化的背景の異なる人々の間でのやり取りに関わる様々な能力を包括的に捉えようとする概念で、異文化環境下で仕事や勉学の目標を達成し、文化的・言語的背景の異なる人々と好ましい関係をもち、個人にとって意味のある生活を可能にするための能力や資質であると考えられる。異文化間能力は知識、スキル、性格、心がけ、態度、行動等多くの要素からなる総合的な能力であり、個別の次元ではなく、全人的な資質として捉える必要がある。

3. 異文化トレーニングの方法

異文化での活動に備えるための最も包括的なトレーニングには、実務能力を向上させるためのプログラム、言語能力向上のためのプログラム、人間関係のためのプログラム、緊張緩和などの精神衛生面に関するプログラム、心理的適応を助ける長期のカウンセリングがある。異文化トレーニングとはこの中で、価値観や認識形態、行動様式といった文化的要素が影響を及ぼす部分に焦点を当てるもので、「文化的背景の異なる人々とより効果的で良好な相互作用、コミュニケーションを行うことを助けるためのプログラム」と定義される²²⁾。一方、異文化間能力を育成する教育は異文化間トレーニング、文化学習、異文化間オリエンテーション・プログラムなどと呼ばれ、関連する諸領域を一括して異文化教育と呼ぶこともある。本稿では異文化トレーニングという用語を用いることとする。

異文化トレーニングを初めて統一的な基準で分類したのはトリアンディスで、訓練目標によって次の7種類に分類した²³⁾。それは特定文化の感情レベルの訓練、特定文化の知識レベルの訓練、特定文化の行動レベルの訓練、不特定文化の感情レベルの訓練、不特定文化の知識レベルの訓練、不特定文化の行動レベルの訓練、自己の内面に焦点を当てる訓練である。

感情レベルの訓練では、人が異文化を体験すると肯定的または否定的な感情で反応するという側面に焦点を当てる。知識レベルの訓練では、異文化において相手の行動を解釈するために必要な、相手の文化の社会規範や対人関係のルールを学ぶ。行動レベルの訓練は、理解したことを実践できるようトレーニングするものである。そして自己の内面に焦点を当てる訓練では、自分の文化と行動様式についての理解を深めることが目標である。

グディカンストとハマーは体験学習と知識学習、文化特定と文化一般という基準を用いて異文化トレーニングを四つに分類した。それは体験学習－文化一般の訓練、体験学習－文化特定の訓練、知識学習－文化一般の訓練、知識学習－文化特定の訓練である。「この2つの基準による分類は、現在行われている異文化トレーニングのほとんどを含めることができる」と彼らは主張した²⁴⁾。

それでは次に、水田の異文化トレーニングの分類に従いながら、具体的なトレーニング方法について述べてみたい。

水田は異文化トレーニングを(1)知的アプローチ(2)自己への気づき啓発アプローチ(3)体験的アプローチの三つに分け、それらを訓練目標や方法によって更に下位分類した²⁵⁾。

(1)知的アプローチ (Intellectual Approach) は認知学習的な方法を取り、目的も認知的側面に置かれているアプローチである。これは更に、1) 情報・知識伝達型トレーニング 2) 状況認識・分析型トレーニング 3) 帰属トレーニングに分けられる。

1) は情報・知識の伝達を中心とするトレーニングで、従来行われてきた最も一般的な方法である。ある特定の国や地域について、地理や生活様式、行事、習慣、人々の考え方や価値観などを本や講義、映像、討論などを通して学ぶ。異文化適応とは何か、異文化間コミュニケーションで起こる問題にどう対処したらよいか等の知識を学ぶことも含む。

2) 状況認識のトレーニングは、参加者がスライドやフィルムを見て様々な場面について考え、討議することによって、同一の状況に対する知覚や認識の仕方は文化によって異なり、それが異文化間の相互作用でしばしば問題となることを理解するものである。このトレーニングではまず、各々の場面で、誰が何時どこで何をしているところなのか、その人はどんな様子か、更にその状況は好ましいか好ましくないかを考えて話し合う。そして、人が周囲の世界を認識するレベルには描写的、解釈的、評価判断的の3つがあり、事実をありのままに受け止めることは難しく、自己の視点から解釈や評価判断を加えがちであること、文化的背景によって解釈のレベルでの認識にギャップがあることを学び、評価判断が異文化間での相互作用でどのような問題を引き起こす危険があるかという点について理解を深める。この方法は、英語のDescription (事実の描写)、Interpretation (解釈)、Evaluation (評価) の頭文字をとって「DIE法」と呼ばれている²⁶⁾。コミュニケーション上で不満を感じたり、「何かおかしい」と思った時にDIE法で分析すると、問題点や捉え方の違いが明確になる。

状況分析では、文化的背景の異なる人々のコミュニケーション上の問題点が潜在的に盛りこまれた事例の分析を通じて、異文化間での問題点の探求力と問題解決能力の伸張をはかる。このような事例を問題場面 (Critical incident) といい、日常生活での微妙な人間関係を題材に、登場人物の行動の背後にある発想や誤解の原因を理解させる。問題事例はクリティカル・インシデントやケース・スタディの形で導入されるが、前者は比較的短く意図的に問題点を絞って作られ、後者は実際に起こった問題を中心にした、より複雑で包括的な事例となる。ケーススタディは当初、海外に勤務するビジネスマンの訓練のために開発された。具体的には、商取引で遭遇した事例を取り上げて分析させ、商取引の慣行や人間関係などの文化間の差異を発見させ、解決策を考えさせるといった手順で行う。

3) 帰属トレーニング (Attribution Training) とは、ある出来事の原因や登場人物の行為の意図を、文化的背景の異なる相手の視点から解釈することを学ぶトレーニングである。手法として、カルチャーアシミレーターが用いられる。トリアンディスは、ある文化集団に内在する特徴的なものの見方、生活態度、役割の理解、習慣、価値等を、主観的文化 (Subjective Culture) と呼んだ²⁷⁾。主観的文化の異なる人々が接触する際、同じ事態や行為をそれぞれ自分の視点からのみ捉えてしまい、軋轢や誤解が生じることがある。例えば、感謝の気持ちを伝えるためにした贈り物が、相手からは一種の賄賂として否定的に捉えられるといった場合である。このトレーニングは、他の文化に内在する基本的な考え方や態度、役割期待などを参加者に提示することによって、文化によって規定された視点に気づかせ、相手の行為を相手の視点から理由付けられるようにするものである。

カルチャーアシミレーター (Culture Assimilator, 文化的同化法) とは文化摩擦の例を読み、摩擦の原因や誤解の理由を説明した選択肢から答えを選ばせる手法で、異文化間での文化学習を効果的に行うために作成される。トレーニングは次の手順で行う。①異文化接触において何らかの誤解や困難が生じている問題場面が描写される²⁸⁾。②その状況を説明する推論が4~5個の選択肢の形で示される。選択肢の1つは相手文化からの理由付けである。③選択肢を選んだ後説明を見ると、各選択肢がどの程度適切かという答えや、選び直すようにという指示が与えられる。④適切な回答の欄では、①の問題場面に関する異文化適応上のテーマについて、さらに詳しい説明がなされる。

我々は日頃、相手の感情や考えを100%理解してコミュニケーションしているわけではない。ある文化で習慣的に行われている行動や儀礼の仕方は、お互いの誤解を避けるために特定のパターンが決まっている。例えば日本人の場合、「お世話になっています」と言ったり丁寧なお辞儀をすることによって、お互いの気持ちをつないだり、その場をおさめたりする。しかし、文化の異なる人との間ではそうした約束事がないため、微妙な感情の動きが伝わらなかったり、誤解が生まれることがある。それを援助するのがアシミレーターである。これ

は個人学習も可能だが、答えを選んだ後でトレーナーに解説を受けたり、グループ討論やロールプレイをするなど、他の方法と組み合わせると一層効果があがる。

アシミレーター の活用法としては、外国に赴任する会社員や留学生に対して出発前にトレーニングを行い、現地で効果的に行動できるようにすること、また、異文化滞在を経験した人が、自らの経験を振り返りながら、相手文化の理解をはかる時にも利用できる。

アシミレーター に対しては、自分の文化を捨てさせて新しい文化の見方を強制しているのではないか、という批判もあり、文化の違いのみに焦点を当てるのではなく、異文化と自分の文化を統合するカルチャーインテグレーター といったものの開発も期待されている²⁹⁾。

(2)自己への気づき啓発アプローチ (Self-Awareness Approach) とは、自分自身や自己文化への気づきと理解を高めるもので、目的は主に感情・態度面、および認知面に置かれており、経験学習と認知学習の両方の方法を用いる。これは、1) 自己への気づき啓発トレーニングと2) 自己文化への気づき啓発トレーニングに分けられる。

1) これは自分自身を知ることがより良い対人関係の基盤である、という考えに基づくトレーニングである。自分自身を良く理解するようになると、自分の考え方や物の見方、態度等が文化の影響を受けていることに気づき、より良い異文化間コミュニケーションがとれるようになる。トレーニング法としては、アメリカで発達したTグループ (T-Group) やセンシティビティー・グループ (Sensitivity Group) 等の人間関係トレーニングの手法が用いられる³⁰⁾。参加者は、系統だった構成や特定の議題のない状態で、その場、その時点で個人やグループの人々の間で起こっていることについて話し合う。互いのフィードバックを通じて、自己洞察、自己が他者に与える影響、対人関係への洞察を深める。トレーナーは話の内容ではなく対話のレベルを誘導して、参加者が自己を開いて話し合うことを助ける。

2) 自己文化への気づき啓発トレーニング (Culture Awareness) とは、同じ文化集団内のメンバーとの交流では意識しない価値観や信条、態度といった、自分の文化的前提に気づくことにより、異文化間関係についての基礎的な考えを教える方法である。自己への気づきが自己実現の基盤になるという考え方に基づき、自らの文化的特徴への認識を深め、それにとらわれずに異文化の人達や社会と適切に対処できるようになることを目指す。ここでは個人レベルの自己洞察ではなく、他の文化との対照から得られた文化的洞察をもとに、より効果的な相互作用を行うことを目的としている。トレーニング方法としては、ロールプレイを行って自分の文化と対照的な事例を認識し、文化的存在としての自己に気づかせる方法や、文献やグループ討論による方法がある。

例えば文化の島々³¹⁾ という方法は次の手順で行う。

- ①文化とは何か。その諸々の要素を書き出し、観念的な部分 (見えない部分)、物理的な部分 (見える部分)、共有しない部分、共有する部分に整理してみよう。

②自分の属する数々の文化集団と、家族や親友が属する数々の文化集団を書き出してみよう。このトレーニングは、他の人とどれだけ共通の集団に属するのかを意識することにより、どのような分野で理解が得やすく、どのような分野で得にくいかを考えることが目的である。

コントラスト・アメリカン法 (Contrast - American Technique) はアメリカ人を対象としたロールプレイで、アメリカ人の被訓練者は外国に派遣されて仕事をする人の役を、外国人の補助者は仕事の相手役を演じる。両者の間に葛藤がある場面設定でロールプレイを行う³²⁾。日本人のために同様の方法で行う場合には、コントラスト・ジャパニーズ法と呼ばれ、日本人と対照的な価値や行動様式を持つ異文化圏の人の行動を知るのが目的である。

(3) 体験的アプローチ (Experiential Approach) は経験学習的な方法を取り、主に行動面と感情・態度面に目的が置かれているアプローチである。これは更に、1) 擬似体験トレーニング、2) 異文化間相互作用シミュレーション、3) 機能ロールプレイ演習、4) 行動強化のトレーニングに分けられる。本稿では1) のみを取り上げて詳しく見ることにする。

実践的能力を身につけ、感情や行動をコントロールできるようになるためには、抽象的なレベルの知的学習だけでは不十分で、体験学習が必要である。といっても、この手法では実際に異文化体験や海外体験をするのではなく、擬似体験学習を行う。擬似体験には体験度の高いものから低いものまで幅があり、知的学習に比べると失敗した時の恥ずかしさや不快感は強いが、失敗するリスクと体験度は正比例の関係にあるといえる。ここで例の一つあげてみよう。場面は「スーパーのレジでおつりをもらいましたが、500円足りませんでした。あなたはこのような場合どうしますか」というものである。これを以下のような3通りのやり方でトレーニングすることができる³³⁾。①選択肢の中から自分の反応を選択するアンケート形式のエクササイズを行う。自分が行動派か、感情派か冷静派かといったことが分かる。②同じ場面を短い劇として実際に演じてみる。自分の感情と行動を把握することができる。その後で自分の感情と行動を分析し、再度演じることにより、正当なおつりをもらう方法を習得することもできる。③場面を異国に設定し、レジ係も現地人としてロールプレイする。これは異文化コミュニケーションの要素を強調したやり方である。②の場合と同様に、役割練習後に解説と分析をし、再度演じてスキルを習得することもできる。

では次に、私が実際に体験した擬似体験学習である「リダンダンシア」、「バーンガ」、「バルーンバ文化を探せ」を紹介しよう³⁴⁾。

リダンダンシアは3人1組となり、話す人、聞く人、オブザーバー役に分かれ、交代でロールプレイをするものである。このゲームでは動詞を2個重ねて話すという「リダンダンシア語」を話さなくてはならない。従って、しゃべることに気をとられ、内容に気が回らないことから、外国語を話すときの状況を擬似体験することができる。

バーンガというのは一種のトランプゲームである。参加者は数名ずつの小グループに分か

れてテーブルにつき、グループ毎にゲームのルールを学ぶ。ゲームの最中には言葉を使ってはいけないので、意志疎通のために非言語コミュニケーションを駆使しなくてはならない。ゲームが終わったら、一番負けた人が別のグループへ移動して、再びゲームをする。それを何度か繰り返す。実はグループ毎にルールが少しずつ違っており、移動した人は勝手が違うのでおろおろしたり、抗議したりする。しかし、しゃべってはいけないのでうまく説明できない。参加者はゲームを通じて、グループ毎にルールが異なるという一種の異文化体験をすることになる。また、ささいな思い違いがトラブルに発展する可能性があることを認識する。ゲーム中に怒って出ていってしまう参加者も時々いるそうである。ゲームが済むと、皆で感想を話し合う。「話ができないと、こんなに大変なのか」「転校した時のことを思い出した」などの意見が出て、興味深かった。

「バルーンバ文化を探せ」は、次の手順で行う。①参加者を約1対4の人数比で2つに分ける。その際、できるだけ両グループの男女比を同等にする。②小人数グループは架空のバルーンバ国のバルーンバ人となり、残りは専門家としてバルーンバ文化を調査する、という設定である。③最初に全員に対して第一のルールを説明する。それはバルーンバ人は「はい」と「いいえ」しか言えず、専門家は必ず「はい」か「いいえ」で答えられるような質問を用意するということである。④専門家集団は4～5名のグループに分かれ、どんな質問をするか打ち合わせをする。一方、バルーンバ人は別室に出て、バルーンバ文化に独特のコミュニケーションのルールを覚える。それは次の3つである。a)「はい」と「いいえ」しか言えない。b) 異性との会話は許されず、異性から話し掛けられたら無視しなければならない。c) 質問する相手がにこやかなら、内容に関わらず返事は「はい」、にこやかでなければ「いいえ」で答える。⑤各専門家グループに対し、バルーンバ人が一人ずつ対面する。専門家は交代でバルーンバ人に質問し、他の人が質問するときは注意して聞く。5分ほど経過したら対面するバルーンバ人を交代させ、同様に質問する。なるべく複数のバルーンバ人と対面するようにして、15分経過したら終了する。⑥ゲームの後、次の方法でディスカッションを行う。まず各専門家グループの代表者が調査結果を発表し、専門家がバルーンバ人に対して感じたことを語り、それを板書する。バルーンバ人にも同様に感想を聞いて板書する。両者に、このシミュレーションを通じて学んだこと、現実に関わらせることは何かを発表させる。最後に種を明かし、3つのルールを説明する。まとめとしてトレーナーが「文化は複雑であるが、その中に何らかのシステムがある」ということを伝える。バルーンバ人は同じ質問に対して「はい」と言ったり「いいえ」と言ったりするので、そのルールを知らない専門家から見ると、まるで嘘つきのように見えたり、ストレスがたまったようである。しかし、バルーンバ人役の人に言わせると、実はとても簡単なルールに基づいて行動していただけなのである。従って、これまでの常識にとらわれず、視点を変えることで、その文化的ルールが見

えてくる、ということを学ぶことができる。参加者の間からは、「文化はこういうものという思い込みがある。発想の転換が必要。」「質問する側がどのくらい耐えられるか。また、質問の内容だけでなく、周辺にも気を使わねばならない。」等の意見が出た。

以上のように、異文化トレーニングは単なる知識習得ではなく、体験活動、表現活動、シミュレーションなどを学習者主導で行うことを通じて、「気づき」や「共感性」、「自己の変容」をはかることを目指している。今後は、異文化間コミュニケーションのために極めて重要な能力を育成するという観点から、外国語教育を異文化トレーニングの一環としてもっと重視すべきであろう。そして、その内容を検討する際には、上で述べたような異文化トレーニングの手法を取り入れることが可能である。既に述べたスーパーのレジでのロールプレイはその一例であるが、その他にも、対象者の語学力に合わせてカルチャー・アシミレーターやケーススタディ、クリティカル・インシデントを用いたり、外国語でシミュレーションを行うこともできる。また、手近な方法としては、英語文化における言語使用の適切さについて書かれた英文テキストを講読するというものもある。内容的には、挨拶をしたり、褒めたり批判をする仕方、丁寧さの表し方、拒否や否定の表し方等におけるコミュニケーション・スタイルの相違を扱い、相手文化での会話を特徴づける規範について学習する。

学校教育の中では既に国際理解教育の一環として、異文化間能力を高めることを目標としてトレーニングを行うところが増えているようである。また、海外派遣者や留学生のための特別プログラムの中でも、様々な異文化トレーニングが行われている。異文化間能力を育てるためには、これまでに開発された多様な方法やプログラムを対象者の意欲やニーズに合わせて使い分けるとともに、トレーニング方法を工夫し、改善していくことが望まれる。

4. 異文化トレーニングの効果

異文化トレーニングは実践的教育なので、理論を云々するより実際の行動を求められた。従って、訓練方法と基盤になる理論の関係が往々にして不明なのが問題点である。

また、異文化間能力の獲得について2つの対立する学習観があり、金沢は、異文化接触を成功させるためのアプローチとして、(1)内面的なものの変化・発達を重視する立場と、(2)必要となる技術的・行動的な要素を教えて身につけさせる立場の2つを挙げた³⁵⁾。前者は異文化接触とアイデンティティーとの関係を重視し、その人の思考や価値観が変わると具体的行為が変わるという考え方である。一方後者は、外から観察可能で具体的な行為を身につけることを重視する行動主義的な考え方をとる。どちらの立場を強調するかにより、異文化間能力を育てるうえで、意図的なプログラムの必要性をどの程度強調するのか、意図的なプログラムが必要な場合に、認知面と行動面の変化のどちらを重視すべきかで意見が分かれる。

異文化トレーニングの効果について、ブリスリンらは考え方への影響、感情への影響、行

動への影響の三つの領域に分けて報告した³⁶⁾。

考え方への影響としては、(1)異文化の人を受け入れる側のより深い理解。(2)否定的ステレオタイプの減少。(3)相手文化への複合的理解と思考の発達、異文化に対する知識の増加。(4)一般的態度の向上と自己文化に対する知識の増加がある。感情面への影響としては、(1)ホストと交流した人々の間でのより大きな喜び。(2)ホストとよい関係にあるという気持ちの増加と、海外任務を楽しむ気持ち。行動への影響では、(1)異文化環境の職場における対人関係の向上。(2)異文化での生活からくるストレスに対する調節・適応。(3)ホストとの相互作用の容易さ。(4)対人関係に関する自己目標の設定や、目標達成への支援がみられた。

異文化教育にはアメリカが先んじて取り組んできたため、異文化教育の研究者や実践者の多くは米国志向に陥っているようだ。米国では異文化教育のマニュアルが数多く出版されているが、日本人にそれらを適用してもうまくなじまないこともあり、自己主張性などが異なる米国人と日本人の特質の違いを考慮すべきである。異文化教育において、日本人になじみ、欧米の試みにとらわれないトレーニング方法の開発が求められている。

【注】

- 1) 山岸みどり／井上理／渡辺文夫 「『異文化間能力』測定を試み」『国際化と異文化教育』至文堂、p201～214、1992年。

Dinges, N. Intercultural competence. In D. Landis & R.W. Brislin (Eds.) *Handbook of intercultural training*, Vol. 1. New York: Pergamon, 1983. p176-202

異文化接触場面で必要とされる能力に関する研究の歴史は短く、関連するいくつかの分野がそれぞれ別々に模索している段階である。異文化接触を扱う研究は、特定の国や場面に限定し、実践的な問題に取り組む傾向が強く、また、異文化体験者の経験知を重視する傾向が強い。このため、多岐にわたる助言や条件の膨大なリストができる一方、そのリストを整理するための枠組み作りや理論的研究への関心は弱く、特に能力そのものを取り上げた実証的研究は少ない。

- 2) 小林哲也『国際化と教育－日本の教育の国際化を考える－』放送大学教育振興会、p148-9、1995年。社会派的な問題解決的アプローチは人権教育、多文化教育、開発教育、環境教育、平和教育などの中で人権・基本的自由にかかわる諸問題の解決を世界市民的立場で考察し、人々間の理解と共存の道を求めようとするものである。一方、文化理解的アプローチでは、価値観や生活様式を異にする人々の相互理解を進めるものとして異文化理解教育を捉える。異なる民族や集団の文化の違いに着目し、それを前提として、異文化・民族・集団間の共存の道を探るものである。地域研究や比較文化研究、

異文化間教育や異文化間心理学、異文化間コミュニケーションなどの研究領域でこのアプローチをとる。

- 3) 佐藤郡衛『国際化と教育ー日本の異文化間教育を考えるー』放送大学教育振興会、p167-8 1999年。異文化理解教育に関する論点の一つに、教育の実践における指針の明確化がある。すなわち、①環境問題、人口問題、南北問題、人権の擁護など国際社会の現実を教材化し、それ自体の学習を目的とした「目的」としての教育なのか、②国際社会で必要とされる自己実現、表現力、コミュニケーション能力、共感性などの資質・能力の育成をめざす「手段」としての教育なのかという点である。これまでは前者が重視され、それが知識習得型の国際理解教育として展開されてきた。本稿では、「手段」としての異文化理解教育について論じる。

- 4) 渡辺文夫『異文化接触の心理学』川島書店、p211、1995年。

- 5) 山岸みどり／井上理／渡辺文夫 上掲書、p206。

異文化コミュニケーション能力とは、異なる文化背景をもつ人と効果的に相互作用のできる能力で、非言語的側面も含む。異文化間コミュニケーション能力を狭義に捉えたと、異文化間能力の一部であるとも言えるが、広義に捉えた場合、両者はほぼ同じものを指すと考えられる。

- 6) Ruben, B. Assessing communication competency for intercultural adaptation.

Group and Organization Studies, 1 (3) 1976. p334-354.

- 7) 西田司／西田ひろ子／津田幸男／水田園子、『国際人間関係論』聖文社、1989、p230。

- 8) 同上書、p261。

- 9) Gudykunst, W.B., Bridging Differences (2nd ed.) Newbury Park, CA:Sage 1994, p30-32.

- 10) W.B.グディカント著、ICC研究会訳『異文化に橋を架ける』聖文社、p57、59、61。
1993年

- 11) Ruben, B. & Kealey, D., Behavioral assessment of communication competency and the prediction of cross-cultural adaptation. International Journal of Intercultural Relations, 3, 1979, p40-42.

- 12) McPherson, K. Opinion-Related Information Seeking: Personal and Situational Variables Personality and social psychology bulletin, 1983, p119-122.

- 13) Hammer, M. R., Gudykunst, W., & Wiseman, R. Dimensions of intercultural effectiveness. International Journal of Intercultural Relations, 2, 1978. p382-393

ハマーらは、異文化環境下で特に重要になると考えられる24項目の行動やスキルを因子分解した結果、異文化コミュニケーション能力は、①心理的な負担に対処できる能力②効果的なコミュニケーション能力③対人関係を確立する能力の3つからなることを明ら

かにした。

- 14) Bennett, M.J. Overcoming the golden rule: Sympathy and empathy.
Communication Yearbook 3. 1979. p418.
- 15) W.B.グディカンスト、上掲書、p199、p204-5。
- 16) 山岸みどり／井上理／渡辺文夫 前掲書、p209。
- 17) 同上書、p205。
- 18) Mendenhall, M. E., Dunber, E., & Oddou, G. R. Expatriate selection, training and career-pathing: A review and critique. Human Resource Management, 26 1987. p331-345
- 19) 山岸みどり／井上理／渡辺文夫 前掲書、p201-214。
- 20) Ruben, B.D. The study of cross-cultural competence: Traditions and contemporary issues.
International Journal of Intercultural Relations, Vol.13, (No.3) 1989. p229-249
- 21) 佐藤郡衛、上掲書、p134。
- 22) 西田司／西田ひろ子／津田幸男／水田園子、前掲書、p235。
- 23) Triandis, H. Theoretical framework for evaluation of crosscultural effectiveness.
International Journal of Intercultural Relations, 1, 1977. p19-46.
- 24) Gudykunst, W.B. & Hammer, M.R. Basic training design: Approaches to intercultural training. In D. Landis & R.W. Brislin (Eds.) Handbook of intercultural training, Vol. 1.
New York:Pergamon, 1983.
- 25) 西田司／西田ひろ子／津田幸男／水田園子、前掲書、p238-247。
- 26) 八代京子／町恵理子／小池浩子／磯貝友子、『異文化トレーニング』三修社、p230-231。
- 27) Triandis, C. Subjective culture and interpersonal relations across cultures. In L. Adler (ED.)
Issues in Cross-Cultural Research. New York Academy of Sciences, 285. 1977. p418-434.
- 28) 一つの例をあげてみよう。あるアジアの国で 6 ヶ月働いたニュージーランド出身のアラン。従業員が始終自分の噂をしているのではないかと思い、不眠がちになった。アランに何と言ってあげればいいのか。選択肢 1 ～ 4 より選びなさい。
- 29) 山岸みどり／井上理／渡辺文夫 前掲書、p41。
- 30) 西田司／西田ひろ子／津田幸男／水田園子、前掲書、p245。
- 31) 八代京子／町恵理子／小池浩子／磯貝友子、前掲書、p25-26。
- 32) 同上書、p246。
- 33) 同上書、p37-8。
- 34) これらのトレーニングは、2000年 8 月 3 日に信州大学教育学部公開講座「学校教育に生かす異文化間カウンセリングの視点」で行われたものである。
- 35) 金沢吉展『異文化とつき合うための心理学』誠信書房、p148-150、1983年。

- 36) Brislin, R. W., Landis, D. & Brandt, M. E. Conceptualizations of intercultural behavior and training. D. Landis & Brislin (Eds.) Handbook of intercultural training, Vol. 1. New York: Pergamon, 1983. p7-8