

第3章 異文化トレーニング研修の確立のために

本章では、日本における異文化トレーニング研修の開発のために、アメリカの経験をもとに、異文化トレーニングの種類と、トレーニングのために必要な教材について論じる。

1 異文化トレーニングの種類

異文化トレーニングは二つの基準でもって分類することができる。一つの基準は訓練の対象を、特定の文化にするか、複数（あるいは地域）の文化にするか、である。つまり文化特定か、異文化一般か、ということである。もう一つの基準はトレーニングの方法を、知識として学習させるか、体験を通して学習させるか、である。つまり知識学習か、体験学習か、ということである。これらの二つの基準を合わせると、次の四つのタイプになる [Gudykunst & Hammer, 1983]。

- (1) 体験学習・異文化一般
- (2) 体験学習・文化特定
- (3) 知識学習・異文化一般
- (4) 知識学習・文化特定

(1) 体験学習・異文化一般

まず体験学習・異文化一般の訓練において、アメリカで代表的なトレーニングは、人間関係訓練法の応用、ICW (Intercultural Communication Workshop)、複数の文化対象のシミュレーショントレーニング、米国空軍が開発した自己対決エクササイズの種類である。

人間関係訓練の技法を応用した異文化トレーニングは多くの機関で実施されている。受講者に対して配慮がなされ、使用する訓練方法が吟味されるならば効果の上がる訓練である。一方、この異文化トレーニングが拠り所としている人間関係訓練や集団感受性訓練は西欧文化の影響が非常に強く、外国文化に対する異文化トレーニングに用いるには配慮が必要であるという声もある [Althen, 1975]。

ICW に対する科学的な調査は数多くなされており [Gudykunst, 1979; Hammer,

1984 ; Kiyuna, 1977; Moran, 1974]、いくつかの大学で正規の科目にもなっている。

異文化一般に対するシミュレーションによる異文化トレーニングでは、「コントラスト・アメリカン (The Contrast American Simulation)」 [Stewart, 1966; Stewart, Danielian, & Foster, 1969] や「バファ・バファ」 [Shirts, 1973]、「アオル (The Owl)」 (Gochenour, 1977a)、「アルバトロス (The Albatross)」 (Gochenour, 1977b) を含める広く使われている17のシミュレーションゲームを『マニュアル』 [西田, 1994] で紹介した。

自己対決アプローチと称されるシミュレーションは受講者が特定の異文化の状況で相互作用しているところをビデオ・テープにとり、それを再生して、受講者の相互作用について議論したり批評したりする方法である。

(2) 体験学習・文化特定

この分野では人間関係訓練の応用、二つの文化の ICW、行動的アプローチ [David, 1972] が代表的な訓練方法が含まれる。

まず「集団感受性訓練」や「Tグループ」、イギリスの「タヴィストック」の応用である。文化摩擦の内容に焦点を当てた訓練や、集団内の相互作用のプロセスに焦点を当てた訓練、両面を取り入れた折衷型の訓練が実施されている。

二つの文化の ICWの例は、1974年に日本の二本松で開催された「日米異文化間コミュニケーション・ワークショップ」である。日本側は国際文化会館 (六本木) が中心となり、日米協力のもとに8日間のワークショップが行われた。

三番目はデイヴィット [David, 1972] の行動的アプローチである。これは文字どおり、受講者が目的国で必要とする行動様式 (目的国の人々の行動様式) を身につけさせる訓練である。

(3) 知識学習・異文化一般

この種のトレーニングは、異文化間コミュニケーション、文化人類学、クロス・カルチュラル心理学といった領域で学習する学問内容である。書かれたもの (論文、書物など) は訓練とは呼ばないという議論もある。これは、特定の

文化に関する情報ではなく、異文化一般について、あるいは異文化に普遍的な内容を学習させるのを目的としている訓練である。

(4) 知識学習・文化特定

伝統的な外国語の訓練や特定地域に対するオリエンテーションなどを含めている。外国語の訓練は大学機関や語学研修所で行われている内容であるが、目的国とその文化については、歴史、人工・資源、家族・社会、経済・産業、政治・政府、医療、科学、スポーツの各領域に関する知識を学習させるべきだとしている。

異文化トレーニングはこのように四つに分類することができる。もちろん、これは種類を示すものであって、優劣を示すものでもなければ、一つのものを終えたから研修が終わるというものでもない。異文化トレーニング研修を準備する場合、異文化トレーニングの目的にあった方法を選ぶことが重要である。また複数の方法を用いることも必要になる。

2 異文化トレーニングの教材

これまでのアメリカの異文化トレーニングの歴史を振り返ると [西田, 1985]、異文化トレーニングの訓練・教育の場においては、講演、討議、ロールプレー、シミュレーション、ストラクチャード・エクササイズ、非言語プレー、フィールド体験と体験報告、クリティカル・インシデント、ケーススタディ、カルチャー・アシミレーターなどといった方法が使われていて、それぞれの教材が開発されている。それらの教材は海外に派遣されるアメリカ人の訓練のために作られたものであることはいうまでもない。本節では、その中のいくつかを紹介し、異文化に派遣される日本人にとって必要な教材開発の一助としたい。

まずシミュレーションについては『マニュアル』[西田, 1994, pp.34-41]で紹介したのでここでは省く。今回の調査によってシミュレーションのゲームを使った研修に対する反応は非常に肯定的であったことから、これから必要なことはシミュレーションの中のルールの検討、例えば、バファ・バファならば女性に関するルールや、文化からの追放に関するルールの見直し、といったことになる

であろう。あるいは日本人の人間関係のルールを中心に一つの文化を作り、その反対にたつ文化を創造し、あらたなシミュレーションをつくるということになるであろう。

次はストラクチャード・エクササイズである [Weeks, Pedersen, & Brislin, 1977]。これは日本の文献にまだ馴染みがない。59のストラクチャード・エクササイズが紹介されているが、次の3つを取り上げる。(1)異なる文化への自己紹介 (Introducing yourself to another culture) , (2)文化混合のグループ (Mixed culture groups) , (3)終わったと仮定して (Telling about the group afterward) である [pp. 6-9]。

(1) 異なる文化への自己紹介

目 的：グループのメンバーにさまざまな方法（メンバーの文化背景を強調することのできる方法）で自己紹介をする。あるいはメンバーの誰かをグループ全体に紹介してあげる。

人 数：文化背景の異なる3人、あるいはそれ以上。ファシリテーター

教 材：なし

場 所：特別な準備は必要ない

時 間：一定でない

手 順：1. メンバー各自が自己の文化背景について説明できる何か重要な出来事を説明することによって自分を紹介する。
2. 自分の国にいて普通に自己紹介をするように、自分の母国語で自己紹介をする。その後、英語に翻訳（直訳）する。
3. 言葉を使わないで、非言語（ジェスチャーや顔の表情など）で、自己紹介をする。
4. 自分の名前と、もう一つ自分自身に関する何か重要な出来事を紹介する。
5. 他のメンバーと数分話し合った後、その人をグループ全体に紹介してあげる。

開発者：ミネソタ大学ロバート・モラン氏, 1973年

(2) 文化混合のグループ

目的：異なる文化背景を持つ人々の価値観と行動の仕方を学習し、これらに及ぼしている文化的影響を理解させる。

人数：文化的に混合したグループ。人数に制限無し。ファシリテーター

教材：なし

場所：インフォーマルな場所。誰かの家、あるいはプライバシーの確保できるラウンジ（休憩室）。テーブルを片付け、椅子だけを自然な形に配置する。いろいろな文化を代表するような、文化特なお茶やお菓子を準備するとよい。

時間：制限無し

手順：1. (マイ・ホーム)参加者が互いに初対面ならば、相互作用を開始する方法の一つは、参加者を円形に座らせ、参加者それぞれの国名（あるいは出身地）を言わせ、それについて思い付いた言葉を5つ書くように指示する。全員が書き終えたら、ファシリテーターはみんなに自分の書いたものを発表させると同時に理由も説明させる。このエクササイズは参加者が現在住んでいる場所（町や市）をテーマにしてもよい。そうすれば場所に対する参加者の持ついろいろな考え方を理解できると同時に、それに現れる文化的な相違についても理解することができる。

2. (自己紹介) 第二段階は自己紹介である。知らない者同士をペアにする。ファシリテーターはペアになった相手をグループ全体に紹介するために互いに相手をよく知るように指示する。このときの雰囲気は、授業のように硬い雰囲気ではなく、かといってあまり砕けた雰囲気にはならないようにするとよい。

3. (自分の好きな時間の過ごし方)グループのメンバーがある程度知り合った段階で、次のエクササイズをするとよい。

それは、参加者のもついろいろな価値観を理解させるエクササイズである。参加者に、一番やりたいことを10（あるいは20）紙に書かせる。次にそれらをするのに、自分以外の人が必要な場合その項目にPと書く。お金が必要な場合その項目にMと書くよう

に指示する。最後に10あるいは20の項目のリストをもう一度見て、それぞれの項目（特定の行為や行動）をした時からどれほど時間がたっているかを書くように指示する。

互いのリストの項目を公開し、話し合うことによりさまざまな社会における行動や価値観を学ぶことができる。ファシリテーターはそれぞれの社会のどの程度の人々が自分の書いた項目に賛成するか、メンバー各人に尋ねるとよい。またほかの項目が入る可能性があるとするれば、それは何かと尋ね、その理由も問うとよい。

ファシリテーターはエクササイズで現れた類似点と相違点を参加者が理解するのを助ける。つまりファシリテーターは個人としてエクササイズに参加するのを最小限にとどめ、参加者に議論させ、彼らに何等かの結論を出させるのを手伝うというのが好ましい。

4. (社会慣習)ファシリテーターの役割を、グループにテーマを与える程度に抑えた形で、3人のグループを作る。それぞれの参加者の国での子供の育て方、理想の子供像、婚約と結婚、家庭経済などについて参加者の体験を話させる。

3人の話合いが終わったら、全体のグループに戻り、それぞれの小グループで行われた話合いの内容について、そのうちのひとりに話させる。

ファシリテーターは、重要なポイントや相違点をうまく引き出したり、ほめちぎったような発言を抑えたり、敵対国からの参加者の発言を静めたりすることができなければならない。

開発者：シドニー・サイモン (The University of Massachusetts), ヘンリー・ホームズ & ステイブン・ギルド (A Manual of Teaching Techniques for Intercultural Education)

(3) 終わったと仮定して

目的：グループとしての体験に対する期待について話し合ったり、目的を

定める最初のミーティングで、それぞれの参加者の目的意識を高める。

人数：二つのグループが構成できれば、人数に制限無し。ファシリテーター

教材：特に無し

場所：特別な条件はない

時間：制限無し

手順：1. それぞれの参加者が誰かとペアを作る。

2. それぞれの参加者は、今があたかも次の日で、既に過ぎてしまったことであるかのように、グループの中で何が起こったかについて、自分のパートナーと会話を進める。

3. それぞれの参加者は、既に終わったとして、グループの体験について参加者全員に話す練習をする。

4. それぞれの参加者は、最も頻繁に論じられた目的について、ほかの参加者と話す。

5. もし可能ならば、それぞれのペアを同じ文化背景の人とする。そうすればペアそれぞれに自分たちの文化背景について詳しく話させることができる。

開発者：ミネソタ大学ポール・ピーダーセン氏,1977.

研修の参加者に自由に話しをさせるのではなく、何らかの構成をもって活動をさせる。それがストラクチャード・エクササイズである。自己紹介を実施する目的で作られているエクササイズがこれら三つである。研修プログラムを指導・実施した経験のある者ならば一目瞭然で、構成の無い自己紹介よりもスムーズに展開できるであろう。

クリティカル・インシデントはコミュニケーションの問題を含んだ事例である。それを分析することによってより深い異文化間の問題を理解させることができる。討議のための教材である。ケーススタディと似たところもあるが、クリティカル・インシデントはストーリーが比較的短く、問題点が意図的に絞られて作られ

ている。ケーススタディは実際に起きた問題を中心に、より複雑で包括的である [水田, 1989]。いくつかの問題を含んだ「挨拶」のクリティカル・インシデントを紹介する。

日本人の商社マンの中村務氏は、取引先のボブ・トーマス氏をロサンゼルスに訪ねた。秘書を通してトーマス氏に紹介された中村氏は、お辞儀をして、自分の名刺を差し出した。トーマス氏は「Welcome to the United States」と言って、振りの大きい、力が入った握手を中村氏と交わす。中村氏は、半ば笑いながらも、自分の気持ちの不安定を隠せない。しかし、言葉では「Thank you」と応ずる。トーマス氏は「Well, well, Tsutomu Nakamura.... Tom.... It's nice to have you here.」と言いながら、親しげに中村氏の肩に自分の手を回した。中村氏は、いよいよ落ち着かない。無理に微笑もうとするために、制御し難い笑いとなる。

カルチャー・アシミレーターは一つの状況を設定し、それに3～5の選択肢をつけ、それぞれの選択肢に基づいて、対象の文化の人がふつうどのように感じ、反応するのか、またその社会ではどう行動すべきなのか、具体的に説明する。この形は、単なる解説に比べてより「幅」があり、より実践的である。アメリカ文化の「社会的距離」の例は次のようになる。

アメリカ人の知人と話していたら、その人が後ずさりしているのに気づいた： _____

- a. あなたは、彼は自分のことを好きではないのだと思う
 - b. あなたは、彼は失礼だと思う
 - c. 彼は、会話中は人との距離がもう少しある方が心地よいのだ
 - d. あなたは、何か彼を当惑させるもの、例えば体臭などが自分にあるのでは……と思い始める _____
- a. たぶん違います
 - b. これより妥当な説明があります
 - c. 正解です。文化的行動様式を研究している人々によれば、文化の異な

る人々は会話中、異なる距離を心地よく思うということです。アメリカ人は76cmから92cmの対人距離がいいようです。たぶんこのアメリカ人は76cmよりも接近していたので、あなたから後ずさったのでしょう。近過ぎると感じたのです。

d. この可能性もあります。アメリカ人は体臭に非常に敏感です。

テレビや印刷物の石鹸、デオドラント、うがい薬の広告数を見てもそれがわかるでしょう。しかし、ちゃんと風呂に入り洗濯をよくしていれば、アメリカ人が後ずさりする原因がこれだと考える必要はありません。

カルチャー・アシミレーターは自己学習の教材として用いられている一方、異文化研修の討議のための教材としても役立っている。

最後に、ビデオ教材の重要性を指摘してこの稿を終わりたい。ケーススタディは状況を視覚的に捉えることができるという利点、また内容的にも非言語のキューを取り扱うことができるという利点もあり、ビデオ・アナリシスの形で利用されている [水田, 1989]。もう一つは、自己対決アプローチと称されるシミュレーションであるが、受講者が特定の異文化の状況で相互作用しているところをビデオ・テープにとり、それを再生して、受講者の相互作用について議論したり批評したりする方法である。これはシミュレーション、それに続く討議と行うということで体験学習と知識学習を合わせて行えるものである。

〈使用文献〉

- Althen, A. (1975). Human relations training and foreign students. In D. Hoopes (Ed.), Readings in Intercultural Communication 1. Pittsburgh: The Intercultural Communication Network, 73-86.
- David, K. (1972). Intercultural adjustment and applications of reinforcement theory to problems of cultural shock, Trends, 4, 3.
- Gochenour, T. (1977a). The owl. In D. Batchelder & E. G. Warren (Eds.), Beyond experience. Brattleboro, VT.: The Experiment Press.
- Gochenour, T. (1977b). The albatross. In D. Batchelder & E. G. Warren (Eds.), Beyond experience. Brattleboro, VT.: The Experiment Press.
- Gudykunst, W. B. (1979). The effects of an intercultural communication workshop on cross-cultural attitudes and interaction. Communication Education, 28, 179-187.
- Gudykunst, W. B., & Hammer, M. R. (1983). Basic training design: Approaches to intercultural training. In D. Landis & R. Brislin (Eds.), Handbook of intercultural training, Vol. 1. Elmsford: Pergamon.
- Hammer, M. R. (1984). The effects of an intercultural communication workshop on participants' intercultural communication competence: An exploratory study. Communication Quarterly, 32, 252-262.
- Kiyuna, K. (1977). Building closer relations between Asian and American university students. Communication, 6, 51-55.
- 水田園子 (1989) 「異文化トレーニング」『国際人間関係論』西田司、西田ひろ子、津田幸男、水田園子著、聖文社, p.240
- Moran, R. (1974). Personality correlates and changes in worldmindedness after an intercultural group experience. Unpublished Ph. D. thesis, University of Minnesota.
- 西田 司 (1985) 「米国における文化間の人間関係トレーニングの歴史と理論的背景」『日本大学文理学部 (三島) 研究年報』第33集, 87-96.
- 西田 司 (1994) 「異文化トレーニングマニュアル」教材情報資料 No.13, 雇用促進事業団職業能力開発大学校研修研究センター
- Shirts, G. (1973). Bafa Bafa: A cross-cultural simulation. Delmar, CA: Simile.
- Stewart, E. (1966). The simulation of cultural differences. Journal of Communication, 16,

291-304.

Stewart, E., Danielian, J., & Foster, R. (1969). Simulating intercultural communication through role-playing. Technical Report 69-3, HumPRO.

Weeks, W., Pedersen, P., & Brislin, R. (Eds.) (1977). A Manual of structured experiences for cross-cultural learning. Pittsburgh: SIETAR.