

# 異文化間能力を育む異文化トレーニングの研究

—高等教育における異文化トレーニング実践の問題と改善に関する一考察—

加藤 優子

異なる文化的背景を持つ人々が、国境を越えて移住する多文化共生社会が進んで久しい。少子高齢化が進む日本においても、主に経済面における国際的競争力を維持するため、外国人登録者数および移民の受け入れ数は今後も増加すると考えられる。それに伴い、異なる文化風習および価値観を持つ海外出身者と地域住民との摩擦問題、定住者の国籍や子女の教育等に関わる法的整備の遅れなど、国や地域行政の政策をめぐる多様な問題が発生しつつある。本研究は、これらの社会的諸問題の解決を視野に入れつつ、多文化共生社会においてどのような教育を構築するのかについて、異文化トレーニングの研究を切り口に考察してゆくものである。

キーワード：異文化間能力、異文化トレーニング、高等教育

## 1. 異文化間能力とは

多文化共生社会における教育として、国際理解教育・多文化教育・異文化間教育・異文化間コミュニケーション教育研究が展開している。これらの教育目的をめぐる議論においては、多文化共生社会に求められる能力として、外国語の運用能力や海外事情に関する知識だけでなく、ものの見方や世界観、対人関係態度などを含めた、より実践的な力を重視する能力観が語られている（山岸，1995）。

その中で、異文化接触場面における人間間のやりとりに注目し、その過程に関わる能力を包括的にとらえた概念として、「異文化間能力」がある。多文化化が進み、異なる文化的背景を持つ人々が共存する社会において、異文化接触は、海外勤務や留学をする特定の人のみが経験する特別なものではなく、日常的に起こりうる事態である。このような異文化接触場面において必要になる心理的要素や、コミュニケーション力などの能力を総称して「異文化間能力」と呼び、具体的には、以下のように相互補完的な能力として定義されている：

1. 異文化環境下で、仕事や勉学の目的を達成できる。期待されている職務の達成能力。

2. 文化的・言語的背景の異なる人々と好ましい関係を持つことができる。対人関係のためのコミュニケーション能力を含む。

3. ストレスに対処し、個人にとって意味のある生活を送ることのできる心理的適応能力。

（山岸，1995，水田，1989をもとに作成）

山岸他（1992）は、異文化間能力をより統合的に、コミュニケーション・スキルより深いレベルで扱い、ある特定の文化ではなく文化一般に対応する能力としてとらえ、その要素として図1のような枠組みを提案している。「異文化対処力の要素」と題されたこの枠組みは、異文化間能力の諸要素と全体像をより具体的に明らかにしたものである。

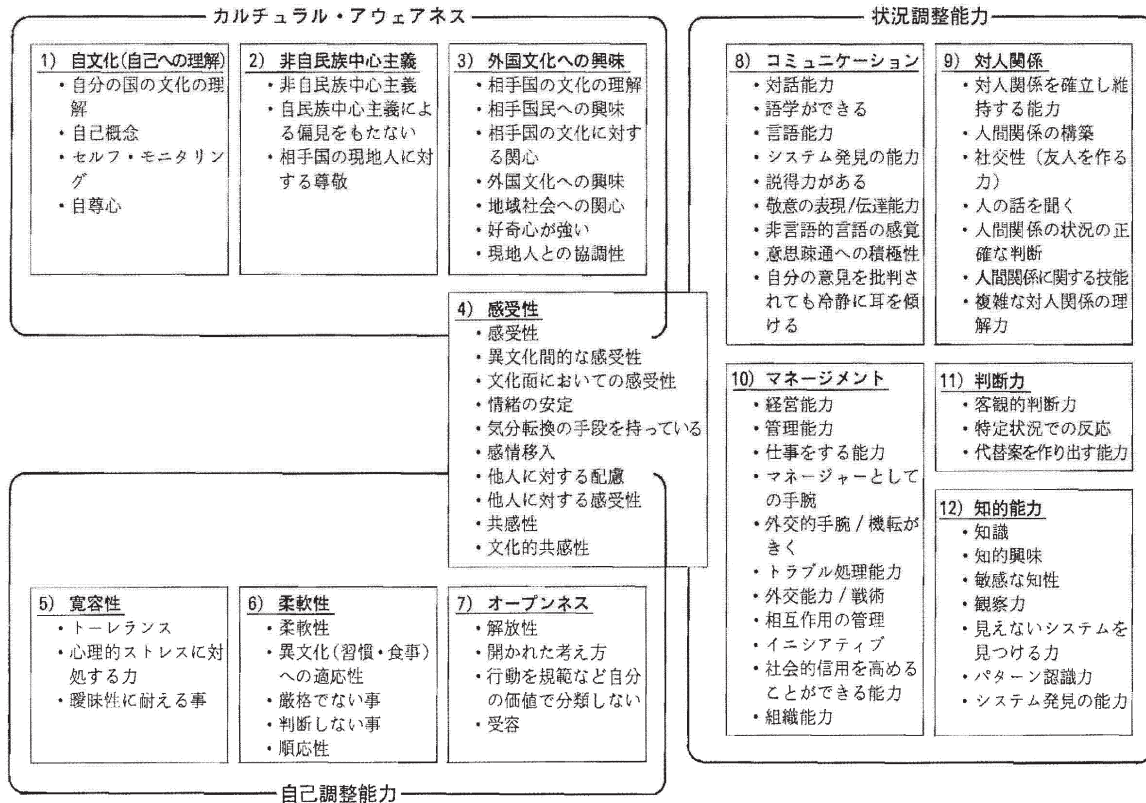


図1 異文化対処力の要素 (山岸, 1995, p. 216)

状況調整能力, 自己調整能力, カルチュラル・アウェアネスに分類された異文化間能力の注意すべき点を述べてゆくことにする。

第一に, 異文化接触事態における言語能力のとらえ方である。他者との良好な人間関係を構築する上で, コミュニケーション能力は重要である。相手が異なる文化的背景を持つということは, 扱う言語も異なる可能性が高く, 従って, 世界的な規模で用いられている英語の運用能力が必要であると考えられる。しかし, 外国語を含めた言語能力は, 図1においては, 状況調整能力内の(8)コミュニケーションの下位項目の一つに位置付けられている。異文化間コミュニケーション教育に対する批判として, 言語習得が十分になされていけば, 異文化間コミュニケーションは十分に成立するのではないかという指摘がある (SIETAR Conference 2009 (Tokyo) にて表明された意見より)。しかし, 他者とのコミュニケーション活動において, 言語的コミュニケーションの占める割合が多くて3分の1程度であること (Mehrabian, 1971) を考慮に入れれば, 仮に言語運用能力が完全であったとしても, 良

好な関係を築くためのコミュニケーション能力があるということにはならない。異文化接触事態に求められる異文化間能力は, このような能力観から, 言語能力に加え, コミュニケーションに関わる総合的な諸能力を項目に含めている。

第二に, 自己調整能力の具体的内容である。自己調整能力は, 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を示す能力とされている。異文化接触場面においては, カルチャーショックと呼ばれる個人の内面的な心理的葛藤や, 文化によって異なる学習観や労働観などの価値観が衝突し混乱を引き起こす文化衝突と呼ばれる問題に遭遇することがある。これらの問題は, 異文化に接触している人々の身体的・心理的危機 (ストレス) を引き起こすものであり (近藤, 1981), それらのストレスに対応する力が必要であるといわれている。自己調整能力は, より心理学的な立場から, こうしたストレスに対応するための能力などをとらえ, 異文化間の相互作用において重要となる心理的要素を抽出したものといえる。

第三に, 山岸 (1995) の論じる異文化対処力の要素

を、特に「異文化間」接触事態において重要な能力と示す根拠となるのが、カルチュラル・アウェアネス、すなわち文化的気付き度であろう。文化的気付き度においては、他の文化に関する知識だけでなく、異文化に対する理解と興味、自分の文化に対する理解と、文化相対主義的な観念を持つことが重要視されている。ここでは、単に知識だけではなく、文化に関する認識、価値観と行動様式に至るまでの、異文化接触場面における実践面により深く関わる理解が求められている。

ところで、異文化間能力で語られている異文化とは何であろうか。文化とは、様々な分野に関わる抽象的で多様性のある概念であるため、その定義は複雑で多様である。「文化」の『広辞苑』(2008)による定義では、文化とは「①文徳で民を教化すること。②世の中が開けて生活が便利になること。文明開化。③(culture)人間が自然に手を加えて形成してきた物心両面の成果。衣食住はじめ技術・学問・芸術・道徳・宗教・政治など生活形成の様式と内容とを含む」とある。異文化間コミュニケーション研究の分野においては、辞書の分類でいう③にあたる内容、つまり、ある一定の集団によって共有・伝承・学習されている日常生活様式を文化の定義とすることが主流である(石井他, 1996)。これによると、異文化とは日常生活様式が異なることを指すといえる。しかし、近年の異文化間コミュニケーション研究領域においては、異文化を年代間や個人間の異質性まで解釈を拡大させた、企業内における異文化間コミュニケーション(鈴木他, 2009)、日常的な対人関係における異文化間コミュニケーション(八代, 山本, 2006)に着目した研究も進められている。

このように、異文化を様々な異質性ととらえたとき、異文化間能力とは、他者とのかわりにおいて必要な能力の全般を指すものといえる。上記の図1において、すべての能力と関連する場所に位置づけられている「感受性」の内容が、必ずしも異文化間を前提とするものばかりではないのもそのためであろう。異なる文化であれ、異質性であれ、違いを相対的にとらえる世界観、新たな価値観を創造する力などの、全人的な資質および人間性に関わる能力を有することが、異文化間能力の定義となるといえる。

## 2. 異文化トレーニングとは

異文化トレーニングは、異文化間能力を育成することをその主たる目的としている。異文化間能力を全人的な資質としてとらえた場合、異文化トレーニングは、「文化」をその中心的な切り口とした異文化間能力、ひいては人間性の育成を目指す教育手法ということになる。しかし、実際の異文化トレーニングは、全人的な資質というよりも、異なる文化的背景を持つ人々と有効なコミュニケーションをとる力をいかに育むか、という点に焦点を当てて発展してきている。したがって、文化的影響が多いと考えられる価値観・認識形態・行動様式に焦点を当て、その経験的な理解を進めようとするトレーニング類が主流である。

異文化トレーニングの起源は、1960年代のアメリカにさかのぼるといわれている。世界の政治・経済・社会問題に深い関わりを持つようになったアメリカでは、異なる文化的背景を持つ人との異文化接触事態が増え、それに伴い価値観の違い、誤解、摩擦、偏見といった問題が表面化してくるようになった。

これらの問題が真剣にとらえられたアメリカで、その解決策として最初に行われたトレーニングは、「大学モデル」と呼ばれる講義形式の知識詰め込み型モデルであった。海外勤務や軍隊として派遣が決まったアメリカ人に対し、対象国の文化をはじめ、政治経済や習慣にいたる情報、そしてアメリカとの違いを知識的に教え込むというモデルである。しかし、このモデルの有効性は、その後海外勤務等の経験者から否定されることになる。その理由として、Gudykunst and Hammer (1983)は、①異文化環境下における自己の行動様式の調整不足、②観念的・抽象的理解中心で、異文化接触事態における感情的な葛藤等に対する訓練の不足、③コミュニケーション・スキルの不足、④実際のコミュニケーションの想定不足、以上の4点において問題があったと指摘している。

この後、経験的学習を中心として発展した異文化トレーニングは、1970年代には大学の正規科目として教えられるようになり、多様な手法が実践された。そして、Barndt (1972)、Warren and Adler (1977)らにより発展してきたトレーニング方法の目的は、Tri-

andis (1977) によってより理論的に分類された。その分類方法は、その後の Bennett (1986), 小池 (2000), 八代 (2000) を含む研究者らによるトレーニング方法の分類においても広く用いられている。以下に, Trian-

dis (1977) の理論的基準と, 小池 (2000) 八代 (2000) をもとに作成した, 異文化トレーニングの大まかな分類を表1に示す:

表1 異文化トレーニングの目的・内容と主な方法

対象	目的	内容	主な手法
1 知識 レベル	コミュニケーション環境に対する客観的な気づきと理解を目的とする。	特定の文化(文化特定),あるいは文化一般に関する情報を得る。文化特定においては,社会規範,対人関係のルール,地理や政治経済,治安・環境,教育や人種など,日常生活様式について学ぶ。文化一般においては,偏見や自文化中心主義など,異文化間コミュニケーションにおいて生じやすい問題について概念的に理解する。	教授的学習による。従来の講義形式によって進める。専門的知識を持っている人,海外勤務の場合は前任者が担当となることが多い。
2 情動 レベル	自らを知ること,そして異文化に対する態度の変化を目的とする。	異文化摩擦や誤解等に直面した時の自らの感情をよく知り,それを制御する能力をトレーニングする。体験者自らの気質に対する気づきを促す内容のため,より心理的な内容といえる。感情の起伏を伴うトレーニングであり,自分と相手を理解しようとする態度の変化にまで持ってゆくために,熟練したファシリテーター(異文化トレーナー)と呼ばれるトレーニング実践の専門家が必要であるとされる。	経験的学習による。心理テストのような形で用意された「日本人の国際適応力診断テスト」(マツモト,1999)など,自らの感情を診断するもの,クイズやワークシート形式の脳内トレーニングなど一人でできるものから,ワークショップなどで用意されたシミュレーション・ロールプレイ等の異文化疑似体験について,その解釈と評価,判断の話し合いなどのグループワークも用いられる。後者の場合は,疑似体験時に持った感情や行動の基準の背景について,ファシリテーターが注意深く進行しながら考察を促すものとなる。
3 行動 レベル	相手の行動を理解し,より効果的な行動が取れるようになることを目的とする。	相手の行動に対する自分の反応と,次の自分の行動が異文化でどのような意味を持つのか学んでゆく。郷に入れば郷に従えというだけではなく,その方法がどうしても受け入れられないとき,どのようにして失礼のないように対処するかについても学んでゆく。相手を尊重しつつ,自らの意思をより効果的に伝えるためのコミュニケーション・スキル(アサーティブ・コミュニケーション)も含まれる。扱う内容は,文化特定・文化一般ともに可能である。	経験的学習による。状況を客観的に理解して適切な行動に繋げるためのDIEメソッドやエポケー(判断保留),アサーティブ・コミュニケーション・スキルのための「わたし文」作成など,一人でできるワークシート形式のものや,ロールプレイなどにより,どのように行動すべきかを学ぶ。

異文化トレーニングのプログラムは,これら全てを複合的・相補的に用いた方法による構築がなされている(小池,2000)。プログラム構築においては様々な方面からの考察が必要になるが,中心的な要素の一つが,受講者(参加者)であろう。水田(1989)は,①受講者のニーズ,②文化的背景,③慣れ親しんでいる学習スタイル,そして④異文化の体験の有無などが中心的な要素となると指摘している。これらに加えて,

時間的・資金面での制約,時期や環境などの要素を考慮に入れる必要がある。したがって,実際の異文化トレーニングは,受講者,目的と内容,そして期間に応じ,限りなく理想に近い形を目指しながら,多様なプログラム構築がなされているのが現状である。

異文化トレーニングの経験的学習の実践において重要な役割を果たすのが,ファシリテーター(または異文化トレーナー)である。Miles(1959)は,ファシ-



リテーターが備えるべき資質と行うべき行動について、以下の9点をあげている：

- ①変化に対し、寛容でなければならない。自分自身の行動についても自問することがなければならない。
- ②文化背景の異なる人とスムーズに意思伝達を行うこと。
- ③異文化の受講者が学ぶことに、本心から手助けしようという純粋な動機を持つこと。
- ④受講者の学びを進んで助け、そのことが受講者に認められなければならない。そのためには、異文化の理解や感情移入の能力が不可欠である。
- ⑤グループの1人として、柔軟に、訓練に参加すること。
- ⑥文化背景の異なる集団に敏感でなければならない。また、集団の中で、何が起きているかについて注意し、理解できなければならない。
- ⑦文化背景の異なる集団に対し、学校教育から得た知識だけでなく、実際の知識を持っていることが肝要である。
- ⑧体験学習の訓練に精通していなければならない。
- ⑨学習方法について、十分な知識を持っていないなければならない。(西田, 内藤, 2007, p. 11)

上記の点をまとめてゆくと、ファシリテーターとは、進行役・カウンセラー・熟練したコミュニケーター・異文化間能力に長けた教育者といえよう。理論的にいえば、ファシリテーターは異文化間能力を持ちえているのみならず、少なくとも心理学・教育学・コミュニケーション学における学際的・専門的な知識と、宗教・政治・社会などの世界の諸相・諸現象を対象とする国際関係学の見識も有することが求められる。実践を進める上では、小学生から一般社会人まで、年齢層の幅の広い受講者を導くことのできる教育者としての技能に加え、異文化間能力育成の支援者としての経験的な技能が求められる。このため、高等教育機関等における長期間の養成と実践の積み重ねが必要と考えられ

る。ただし、これは理想的な姿であり、現状ではファシリテーターの全てがこれらの要素について学習するような特定の養成コースを履修し、具体的な資格を有しているわけではない。米国や欧州においては、関連教科の単位取得によって資格を認定する高等教育機関が存在するが、期間・内容ともに多様である。日本においては、高等教育機関および省庁の認定による資格制度は現在のところ存在しない。そこには、資格制度の必要性の問題、知識的・人間的に優れた人材を制度内で育成することの課題、そして人間性の測定も含まれる可能性のある資格の測定基準の課題があると考えられる。

ファシリテーターの育成のための明確な教育的体制づくりが望まれる一方で、異文化間能力が全人的な資質を含むことを考えた場合、上記の⑤に示されているように、ファシリテーターもまた共に学ぶ学習者であることを念頭に置くことが重要であると考えられる。ファシリテーターとしての資質は、学位や資格を取得することによって完成するものではない。実践を積み重ね、常に人間的成長を目指す姿勢が、ファシリテーターに求められる重要な資質の一つといえるであろう。

### 3. 異文化トレーニングの問題点と改善点の考察

異文化トレーニングの教育現場における実践形態はどうなっているのだろうか。これまでのところ、主に①英語科授業内における実践(伊原, 野澤, 1995a, 1995b, 阿佐美, 2007)、②異文化理解講座等における専門的な講義内での実践(加賀美, 2002)、③単発的な講演会等における実践(伊藤, 2004)が報告されている。国内における異文化トレーニングは、関連学会・高等教育・社会教育・生涯学習機関等において、セミナーやワークショップなどの形態による実践が多数あるが、学術誌における研究報告数は非常に限られたものである。

これまでにも述べたように、多文化共生社会においては、留学生や海外勤務者のみではなく、全ての人が何らかの方法によって異文化間能力を身につける必要性がある。異文化間能力を全人的資質としてとらえるならば、その方法は無限にあるといえる。その無限に

存在する方法の中で、異文化トレーニングを一つの切り口としてとらえることも可能であろう。この異文化トレーニングの有効性と問題点について明確にする研究こそが、異文化間能力育成の一助として重要であると筆者は考える。これをふまえ、高等教育における異文化トレーニング実践の問題点について考察してゆく。

### 3. 1. 異文化トレーニングの批判について

最初に、異文化トレーニングの理論そのものに対する批判があることについて言及しておく必要がある。異文化トレーニングの発展の歴史を振り返ると、異文化トレーニングは、異なる文化的背景を持つ人とのコミュニケーション上のトラブルの対処法として研究されてきた。異文化トレーニングにおいて学ぶ衝突回避の知識や予防モデルに関しては、①真の良好な人間関係を持つことにはならない、②無限の文脈からなる対人関係において必ずしも役立つものではない、③文化的マイノリティの異文化適応という概念を超えていない、④異文化接触事態には問題が伴うという、いわばステレオタイプ化の危険性がある、という批判がある(倉地, 2002)。しかし、これらの批判も、なんらかの理論的・実証的検証に基くものではない。衝突や摩擦を経験することで真の良好な人間関係を持てるとは言えないし、異文化トレーニングで学んだことは対人関係において役に立たないとも言えない。異文化トレーニングによって異文化接触事態のステレオタイプ化が必ず起きるとも言い切れないであろう。

さらに、異文化トレーニングのもう一つの批判として、異文化トレーニングの有効性についての実証的な研究が十分に行われていないことがあげられる。異文化トレーニングは、異文化間能力を高めるという壮大で抽象的な目標を持っていることから、数学的・言語的能力の獲得のようにその成果を具体的に数値化しやすいものではない。その検証は困難であり、仮に調査を行ったところでその結果は主観的である。しかし、少なくともこれまでの筆者の異文化トレーニング実践の受講者の感想によれば、異文化接触事態さえ経験したことの無いものにとって、価値観が違うとはどういうことなのか、偏見とはどういうものなのか、そしてそうした事態に対し、自分がどのような感情を持つ

かといったことを学ぶための一つの手法として、ある一定の効果があったことが示されている。

これまでの異文化トレーニング研究では、文化的背景が大きく影響すると考えられる価値観や認識形態、行動様式についての気づきを促す実践例が広く紹介されてきた。今後は、これらの手法に、摩擦や衝突が起きた時、価値葛藤を乗り越え、新たな価値創造を生む力の育成に注目することまで含むことが重要である。それには批判的思考の訓練や、建設的な議論展開の訓練が含まれると考えられるが、異文化トレーニング実践例において、それらの具体的な方法まで言及されたものは少ない。また、異文化トレーニングにはディブリーフィングとよばれるプロセスがある。参加者がトレーニングで体験・発見したことについて考察し、ディスカッションを行うという最終プロセスであるが、この進め方についての具体的な言及がされている研究は十分とはいえない。このプロセスについては、例えば、批判的思考力を育成する教育が実践されている北欧の教育方法や、イギリスのシティズンシップ教育の方法などから学ぶことも可能であろう。今後は、異文化トレーニングにて摩擦や衝突を経験した後の、新たな価値創造のプロセスについて、重点的に研究する必要性があると考えられる。

### 3. 2. 英語教育内における実践について

外国語教育の教材には、文化の違いを焦点的に取り上げたものが多数存在し、実際に異文化トレーニングの英語科授業内における実践報告もいくつかある。水田(1989)や町(1991)が主張するように、社会的規範に基づいた言語行動をとる能力としての社会言語能力(Holms and Brown, 1977)と、コミュニケーションの崩壊を防ぐ言語的・非言語的な戦略的能力(Canal and Swain, 1980)を身につけ、コミュニケーション力の向上を目指すための外国語教育という観点から、異文化トレーニングを導入してゆく可能性もあるだろう。

しかし、英語教育内における異文化トレーニングの実践上の問題点は2点ある。第一に、英語教育においては、英語の運用能力を身につけることが第一義的な目的であり、いわゆる「読む・書く・話す・聞く」の

4 技能の基礎的教育が広く行われているのが現状である。高等教育においては、英語論文を読み・書き、学会で発表し、質疑応答をこなすための、より高度でアカデミックな能力が目的として位置づけられる。厳密に言えば、異文化トレーニングで育むのは異文化間能力であり、英語教育で育むのは英語運用能力である。それぞれの目的は重複してはいるが、英語教育によって異文化トレーニングの目的を達成できるものではないし、異文化トレーニングによって英語教育の目的を達成できるものでもない。

筆者はこれまでに、高等教育機関において英語教育を行う中、留学生との異文化間交流を導入した実践授業 (Kato, 2007) や、異文化接触場面を想定したロールプレイ・シミュレーションを取り入れた授業を行ってきた。留学生との異文化間交流授業の目的は、英語に対する苦手意識を克服し、異なる文化的背景を持つ人との交流に楽しさを感じることで、英語学習に対するモチベーションを上げるというものであった。実践授業の結果、これらの目的におけるある一定の効果は得られたが、英語運用力の技能そのものを高めることについては、十分な時間を確保することが困難であった。一方、後者の異文化接触場面を想定した授業の目的は、留学準備コースとして位置付けられた英語授業であり、シミュレーションやロールプレイは目的にかなった内容であったと考えられる。しかし、この場合においても、英語での表現方法とスピーキングの学習がその中心を占め、カルチャーギャップや偏見について軽く触れることはできても、理論的な背景を十分に言及することは困難であった。

第二に、仮に英語教育内で異文化トレーニングを十分に実践できたとして、評価の問題がある。異文化トレーニングによって高められたと考えられる異文化間能力は、英語教育における評価の対象となりえるのだろうか。英語教育の基本的な目的が、英語の運用能力の向上であることをふまえれば、異文化間能力はその対象にはならない。また、異文化間能力を数値的に評価することの課題もある。先の筆者の実践授業において、異文化間交流への参加も評価に含まれはしたが、あくまでも英語教育が授業の目的であることから、成績評価の主な方法は、結局のところ最終回の英語試験

にならざるを得なかった経緯がある。

これらの問題点を考慮に入れると、①英語教育内における異文化トレーニングの効果等を評価の対象にすることは困難であること、②異文化トレーニングは、英語教育を効果的に進めるための導入的な存在として扱うべきであること、以上の2点をふまえることが重要となってくるといえる。

### 3. 3. 関連講義内における実践について

「異文化理解」「異文化交流」などの関連講義における異文化トレーニングの実践は、その目的を比較的に達成しやすいものと考えられる。ここでの課題は、関連講座の設定に関する問題である。これらの講義は、関連する学部・学科および留学生に対して開講されている場合が多く、共通教育課程で開講されていた場合には選択科目であることが多い。3. 1. にある批判のように、留学生に対する異文化トレーニングを実践するとき、基本的に「異文化適応」という概念から抜け切れず、文化的マイノリティがマジョリティへの適応を強要される危険性があることを常に念頭に置かなければならない。こうした講義の対象とされるべきは全学生であり、留学生のみを対象とすることには懸念が残る。先にも述べたように、異文化間能力は異文化理解講座や異文化トレーニングを経験しなければ獲得できない、というものではない。しかし、多文化共生社会において、価値観・偏見・自文化中心主義などに関わる知識を持つことは重要であり、それらの項目について理論的・体系的に学ぶ科目が、広く専門外の学生にも履修可能となることが期待される。

### 3. 4. 実践に関わるその他の諸問題について

英語教育や関連講義におけるその他の実践全般に関わる大きな問題は、①時間的制限、②評価設定、③人材不足の3点である。

時間的制限の問題とは、たとえば英語教育においては英語の基礎的能力の養成、関連講義においてはその主たる内容の理論的講義が第一義的目的であることから生じる、異文化トレーニングを実施する上での絶対的な時間的制約のことである。また、トレーニングの内容によっては、講義の時間内に収まらない内容も含



まれるため、講義内において実践できる事例は非常に限られたものになってしまうのが現状である。異文化トレーニングの実践事例においては、2名以上のファシリテーターによる進行が望ましい形態があるが、実際には専門的な学科でない限り、ファシリテーターを2名以上揃えることは非現実的である。評価の課題とファシリテーターの不足という問題は、異文化トレーニングの効果について実証的な研究が少ないことの原因の1つと考えられる。

評価設定については既に述べてきたところであるが、異文化間能力の向上について、数値的に評価することは困難である。異文化トレーニングを教育現場で実施するには、具体的な目標設定とその評価における具体的な質問を十分に検討すべきである。たとえば、異文化トレーニングで学ぶべきキーワードに関する従来の試験方法に加え、批判的思考力やディスカッション、グループワークの進め方に対する自己および相互評価 (Peer evaluation)、ポートフォリオ形式による評価方法も可能性として考慮に入れる必要がある。

これらの実践上における人材不足や時間的制限を補う一つの方法として、ICT (Information and Communication Technology) を用いた異文化トレーニングの研究が、Kato (2009) らによって現在進められている。ICT上で異文化トレーニングを行う場合、情動レベルに働きかけるトレーニング類、議論の進め方、そして評価方法についての十分な研究が求められる。しかし、少なくとも異文化トレーニングの普及と時間的制約の課題を乗り越えられる手法として、ICTの導入は効果的であると考えられる。ICTを用いた異文化トレーニング研究は、今後の実践事例を重ねることが求められよう。

#### 4. まとめと今後の考察

本研究では、異文化間能力とそれを向上するための一つの方法として、異文化トレーニングにおける問題点と改善方法の考察を行った。ここで述べられた異文化トレーニングの有効性と問題について、実践を重ねながら研究を進めることが、今後多文化化が進む中で教育方法構築に関する考察を深める一助になると考

える。そして、多くの学生が価値観や文化についての見識を深めることにより、異文化あるいは異質性の中で生じる社会的諸問題も含めた多様な問題を乗り越え、多文化共生社会における新たな価値創造を実現する力を身に付ける一歩となることを期待する。

#### 参考文献

- 阿佐美 敦子 (2007) 「大学英語講読授業による異文化トレーニングの活用」英米文学語学研究会論集 The EAS review 12 75-88.
- Barndt, D. (1972) The Cross-cultural Communication Workshop. In Hoopes, D. (Ed.), *Readings in Intercultural Communication 2*. Pittsburgh: International Communication Network.
- Bennett, M. (1986) Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In Paige, M. (Ed.), *Cross Cultural orientation*. Lanham: University Press of America.
- 「文化」(2008) 『広辞苑 第6版』
- Canal, M. and Swain, M. (1980) Theoretical Basis of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing. *Applied Linguistics*, 1 (1) 1-40.
- Gudykunst, W., and Hammer, M. (1983) Basic Training Design: Approaches to Intercultural Training. In Landis, D. and Brislin, R. (Eds.), *Handbook of Intercultural Training, vol. 1*. Elmsford: Pergamon.
- Holms, J. and Brown, D. (1977) Sociolinguistic Competence and Second language Learning. In Brislin, R. and Hamnett, M. (Eds.) *Topics in Culture Learning, vol.5*. Honolulu: East-West Center.
- 伊原巧, 野澤重典 (1995 a) 「異文化トレーニングの導入を目指した英語科授業 (I)」信州大学教育学部紀要84, 9-18.
- 伊原巧, 野澤重典 (1995b) 「異文化トレーニングの導入を目指した英語科授業 (II)」信州大学教育学部紀要85, 9-17.
- 石井敏, 久米昭元, 岡部朗一 (1996) 『異文化コミュニケーション: 新・国際人への条件』有斐閣
- 伊藤恵美子 (2004) 「異文化を理解するとはどういうことか・異文化トレーニングを受けた日本人大学生の意識から、その過程を探る」言語文化学会論集22, 135-146.
- 加賀美常美代 (2002) 「異文化シュミレーション・ゲームから見た異文化理解」三重大学留学生センター紀要4, 75-86.
- Kato, Y. (2007) Education for Multicultural Society in the Global Age: Promoting Active Communication



- with Different Communities in Japan. 福井大学大学院工学研究科研究報告55, 121-132.
- Kato, Y. (2009) A Study for Developing a Database System for Intercultural Training Programs as an Educational Support Tool. 異文化コミュニケーション学会第24回大会発表, 於麗澤大学
- 小池浩子 (2000) 「異文化間コミュニケーションの実践・応用」, 西田ひろ子編 『異文化間コミュニケーション入門』, 310-334.
- 近藤裕 (1981) 『カルチャ・ショックの心理』, 創元社
- 倉地暁美 (2002) 『多文化共生の教育』 勁草書房
- 町恵理子 (1991) 「大学英語教育における文化教育：異文化トレーニングの応用についての考察 (第20回日本コミュニケーション学会発表論文)」 *Speech Communication Education* 4, 1-14.
- マツモト, デーヴィッド (1999) 『日本人の国際適応力：新世紀を生き抜く四つの指針』 本の友社
- Mehrabian, A. (1971) *Silent Messages*. Belmont, Wadsworth.
- Miles, M. (1959) *Learning to Work in Groups*. New York: Teachers College Press.
- 水田園子 (1989) 「異文化トレーニング」 西田司, 西田ひろ子, 津田幸男, 水田園子著 『国際人間関係論』, 聖文社 234-259.
- 西田司, 内藤伊都子 (2007) 「異文化トレーニングのモデル」 現代中国事情16 2-19.
- 鈴木有香, 八代京子, 吉田友子 (2009) 「『阿吽の呼吸』が終焉する時代・平成不況後に企業が求める異文化間コミュニケーション能力」 異文化間教育29, 16-28.
- Triandis, H. (1977) Theoretical Framework for Evaluation of Cross-cultural Effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations* 1, 19-46.
- 山岸みどり, 井下理, 渡辺文夫 (1992) 「異文化間能力測定の試み」 現代のエスプリ299, 至文堂201-214.
- 山岸みどり (1995) 「異文化間能力とその育成」 渡辺文夫編著, 『異文化接触の心理学』, 川島書店209-223.
- 八代京子 (2000) 「異文化理解の教育とトレーニング」, 本名信行他編 『異文化理解とコミュニケーション2』 98-125.
- 八代京子, 山本喜久江 (2006) 『多文化社会の人間関係力』 三修社
- Warren, D. and Adler, P. (1977) An Experiential Approach to Instruction in Intercultural Communication. *Communication Education* 26, 128-134.