

第1章 異文化トレーニングの歴史¹⁾

1 異文化トレーニングの始まり

異文化の環境で能率よく任務を遂行することや、円滑な異文化適応という問題はアメリカでは特に第二次大戦後に注目を浴びることになる。それは、アメリカが世界の政治・経済にそれまで以上に関わっていったからであり、それを可能にしたのは、交通機関や通信技術の発達という社会背景があったからである。軍隊や平和部隊(ピース・コー)、産業・ビジネス、教育、教会といった組織に属するたくさんのアメリカ人が外国で仕事をするようになる。そこで、そういう人々に対する出発前の教育と訓練が必要になり、それを最初に依頼されたのが地域専門家としての大学の教員であった。大学の教員は、当然ながら、伝統的な教育方法で、その依頼に答えた。つまり、受講者が必要とする特定の国や地域の地理や法律、政治、教育制度、習慣、気候などに関する情報を与えた [Ruben, Askling, & Kealey, 1977] のであった。

特定の国に関する情報について講義をするという、この種の訓練は「大学モデル」と呼ばれる。この種の訓練は、目的国の人々に関する習慣や社会構造といったことに関する知識を増すことが、その国で生活したり、仕事をする事にとって大いに有益であるという考えに基づいている。そこで、大学の教室に似せた場所を作り、目的国と米国の社会習慣や社会構造の類似点と相違点に関する情報を講義という形で受講者に与えた [Gudykunst & Hammer, 1983]。

1960年代において、「大学モデル」で訓練され海外へ行った人々が帰国するようになり、彼らの中から、受講した訓練は役に立たなかったという声がたくさんでた。目的国に関する情報も重要であったが、それと同時に、あるいは、それ以上に必要なことは、目的国における現地の人々とのコミュニケーション(意思伝達、及び、人間関係)に関する能力であり、情報であった。「大学モデル」では、この点なんら訓練をしてもらわなかったという報告であった。特に、目的国の人々と社会的な相互作用をする際の対人レベルのコミュニケーションについて何の訓練を受けなかったことに対する批判が多かった。

グディカンストとハマー [Gudykunst & Hammer, 1983] は「大学モデル」の四つの弱点を指摘している。(1)「大学モデル」の訓練は異文化における自分の行動を調

べたり調整する機会を与えなかった、(2)「大学モデル」の訓練は観念のレベルの学習であって異なる習慣や行動に出会ったときの感情的な反応に対する十分な訓練ではなかった、(3)「大学モデル」の訓練はコミュニケーションのスキルを扱ったものではなく、学習した情報が実践されたことはなかった、(4)「大学モデル」は異なる文化の実際の状況を考慮したものではなかった。

目的国の人々とコミュニケーションをするには自己の持つ文化背景に関する意識と理解が必要であり、この側面を訓練する必要がある。それには、情報に関する講義を中心とした「大学モデル」のみでは不十分であり、体験学習や自己の成長を中心とした訓練も必要であるという結論に達した。この判断は、1960年代に「大学モデル」から「体験学習モデル」へという形で訓練の内容と方法に転換をもたらし、異文化のトレーニングは次の時代を迎えることになる [Hoopes & Ventura, 1979]。

2 訓練モデルの模索

体験学習の要素を持つ訓練方法として、まず登場したのは「地域シミュレーション」と呼ばれる訓練モデルである。これは、目的国の環境にできるだけ近い環境を作り、そこで訓練をするというものであった。この訓練モデルの弱点は次のようにまとめることができる。環境を似せて作ることは可能でも、文化を作ることができなかった。換言すれば、景色や天候といった物的環境は似せることができて、社会や政治形態、人間関係などという社会・文化的環境は作り得なかった。結局、「地域シミュレーション・モデル」は目的国の幻影的経験を受講者に与えることができただけであった [Gudykunst & Hammer, 1983]。

体験学習の要素を持つ第二の訓練方法は「人間関係訓練」、「集団感受性訓練」、「Tグループ」などと呼ばれた訓練方法の応用であった。感受性訓練の目的は対人関係における自己の成長であり、その成長は参加者が「相互作用的価値」を習得することによって、自分のものとする事ができるとされている。そして、この「相互作用的価値」とは、(1)自己開示、(2)感情の表出、(3)積極的に聞くこと、(4)信頼と受容、(5)対決の姿勢、であった [Gudykunst & Hammer, 1983]。換言すれば、このような対人関係における意思伝達技能を学習し、実践することがこの種の訓練の目的であった。

しばらくすると、人間関係訓練の領域で開発された訓練方法を異文化トレーニングで用いることに対する不都合さが問われた。それは、例えば、人間関係訓練で学習する意思伝達技能のいくつかは海外でも有効であったが、この訓練で得る行動基準や態度の基準は普遍的なものではなかった。つまり、集団感受性訓練における行動基準は「開放的」「率直的」「対決的」な態度であるが、異なる文化背景を持つ人々との意思伝達訓練においては、こういった態度は偏見、あるいは、障害にもなった。

この不都合さは当然予測できたことではある。なぜならば、人間関係訓練の目標とする行動や態度の基準（自己開示、感情の表出、積極的に聞くこと、信頼と受容、対決の姿勢）はアメリカ人の基準、正確に言えば、中流層の白人の基準であり、米国内の少数民族も含まれていないし、ましてや外国の人々の行動や態度の基準ではないということである。

異文化トレーニングの訓練目標は知覚的相違や文化的仮説、価値観、文化的意識に対処することのできる能力であり、感受性訓練から得ることのできる自己開示や自己意識の能力ではなかった。そこで、一時、感受性訓練をいっさい中止するところも現れたが、以前の「大学モデル」の訓練方法に戻ることが答ではなかった [Hoopes, 1976]。

いろいろな試みを経て、異なる文化背景を持つ人々の体験学習の訓練には、(1) 異文化として訓練する範囲と、個人として訓練する範囲を明確にしたもの、(2) 知識学習と体験学習を合わせ持つものでなければならない、という理解が定着した [Hoopes & Ventura, 1979]。また、受講者について、(1) 受講者は自分自身の学習に責任を持つ（訓練をする者、つまり、ファシリテーターは受講者の学習を促す役割という存在）、(2) 訓練そのものは受講者が中心になる、(3) 受講者は体験したことのない状況（目的国で体験するような状況）に対して、自分の持つ考えや気持ちに挑戦したり、他の参加者と協調しなければならない、(4) 受講者は目的国で通用するような対人の意思伝達の技能を学習しなければならない、(5) 受講者は経験したことのない状況で、問題を能率的、また効率的に処理する方法を学習しなければならない、という理解も定着した [Wight, 1970]。

近年アメリカで行われている訓練は異文化の体験学習モデルと呼ばれるものであり、主にストラクチャード・エクササイズを用いるのが特徴である。これは、海外

で遭遇するであろう状況に受講者を挑戦させるよう作られたものである [Hoopes & Ventura, 1979; Weeks, Pedersen, & Brislin, 1977]。受講者はエクササイズをする中で、知的、感情的、行動的に対応し、エクササイズの終わりには体験したことをファシリテーターも含めて議論する。この最終段階が経験的知識に基づく議論になる。例えば、まず、エクササイズをすることによって、価値観や文化的仮説、行動様式などにおける文化差を見つけ分析する。次に、エクササイズで体験する状況に対する自分の知的、感情的、行動的対応を確認する。そして、それらの対応に、文化的影響が現れているかどうか調べる。最後に、学習したことを自分の持つ概念的枠組みの中に入れる、という学習を繰り返すのである。

3 異文化トレーニングの効果

異文化トレーニングの効果に関しては、特定の訓練法との関連であるとか、実施するすべての異文化トレーニングのプログラムで同様な効果が期待できるというものではないが、トレーニング効果についてブリスリン、ランディス、ブランド [Brislin, Landis, & Brandt, 1983, pp. 7-8] 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ている。

捉え方（知覚）の変化

1. （受け入れ者の）より深い理解 [Albert & Adamopoulos, 1980]
2. 否定的ステレオタイプの使用減少 [Albert & Adamopoulos, 1980; Landis & Tzeng, 1981]
3. 相手文化への複合理解思考の発達（と異文化に対する知識そのものの増加） [Malpass & Salancik, 1977; Landis, Day, McGrew, Miller, & Thomas, 1976]
4. 長期プログラム（10週）における効果として一般的態度の向上（と自己文化に対する知識の増加） [Steinkalk & Taft, 1979]

情緒的反応（感情）の変化

5. ホストと交流した人々の間でのより大きな喜び [Randolph, Landis, & Tzeng, 1977; Hulgus & Landis, 1981]

6. ホストとよい関係にあるという気持ちの増加 [Fiedler, Mitchell, & Triandis, 1971] と、海外任務を楽しむ気持ち [Gudykunst, Hammer, & Wiseman, 1977]

行動の変化

7. 異文化環境の職場における対人関係の向上 [Fiedler et al., 1971]
8. 異文化の生活からくるストレスに対する調節・適応 [Fiedler et al., 1971]
9. ホストとの相互作用の容易さ [Randolph et al., 1977; Hulgus & Landis, 1981]
10. 対人関係に関する自己目標を設定したり、達しようとする事への支援・助力 [Katz, 1977]

この他にも、ハル [Hull, 1972] はアメリカ人参加者の一般的態度に統計的有意差を確認し、5週間後もその変化が持続されたと報告している。グディカunst [Gudykunst, 1977] はアメリカ人と留学生の間の異文化の友人関係の形成という点で異文化トレーニング（ミネソタ大学のスピーチ・コミュニケーション学科に設置されていた科目名は I C W (Intercultural Communication Workshop) であった）への参加が大きく影響したと報告している。また同じ頃 I C W と感受性訓練を比較実験を行ったキユナ [Kiyuna, 1977] は参加者のうちアメリカ人学生の被験者の間にはアジア人学生に対する態度変化が起きたことを報告している。

まとめ

本章ではアメリカで生まれ、試行錯誤を繰り返し、改良されてきた異文化トレーニングの訓練モデルを概観し、これまで報告されている異文化トレーニングの効果についても言及した。

註

- 1) 本稿は「米国における海外適応訓練の歴史とタイポロジーについて」として『国際関係研究』第7巻第1号(1986, pp. 105-119)に発表した論文の一部をもとに、今回加筆したものである。

<使用文献>

- Albert, R. , & Adamopoulos, J. (1980). As quoted in Brislin, Landis, & Brandt (1983), p. 7.
- Brislin, R. W, Landis, D. , & Brandt, M. E (1983). Conceptualizations of intercultural behavior and training. In D. Landis & R. Brislin (Eds.), Handbook of intercultural training, Vol. 1. Elmsford: Pergamon.
- Fiedler, F. , Mitchell, T. , & Triandis, H. (1971). The culture assimilator: An approach to cross-cultural training. Journal of Applied Psychology, 55, 95-102.
- Gudykunst, W. B. (1977). The effects of an intercultural communication workshop on cross-cultural attitudes and interaction. Unpublished Ph. D. thesis. University of Minnesota.
- 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.
- Gudykunst, W. B. , Hammer, M. R. , & Wiseman, R. (1977). An analysis of an integrated approach to cross-cultural training. International Journal of Intercultural Relations, 1, 2, 99-110.
- Hoopes, D. S. (Ed.). (1976). Readings in intercultural communication, 5. Pittsburgh: The Intercultural Communication Network.
- Hoopes, D. S. , & Ventura, P. (1979). Intercultural sourcebook: Cross-cultural training methodologies. Chicago, IL: Intercultural Press.
- Hulgus, J. , & Landis, D. (1981). As quoted in Brislin, Landis, & Brandt (1983), p. 8.
- Hull, W. F. (1977). Changes in worldmindedness after a cross-cultural sensitivity group experience. Journal of Applied Behavioral Science, 18, 68-87.
- Katz, J. (1977). The effects of a systematic training program on the attitudes and behaviors of white people. International Journal of Intercultural Relations, 1, 1, 77-89.
- Kiyuna, K. M. (1977). Building closer relations between Asians and American university students: Two group approaches. Communication, 6, 51-55.
- Landis, D. , & Tzeng, O. C. (1981). As quoted in Brislin, Landis, & Brandt (1983), p. 8.
- Landis, D. , Day, H. , McGrew, P. L. , Miller, A. , & Thomas, J. (1976). Can a black

- culture assimilator increase racial understanding. Journal of Social Issues, 32, 169-183.
- Malpass, R. , & Salancik, G. (1977). Linear and branching formats in culture assimilator training. International Journal of Intercultural Relations, 1, 2, 76-87.
 - 西田司 (1986) 「米国における海外適応訓練の歴史とタイポロジーについて」
『国際関係研究』第7巻第1号, pp. 105-119.
 - Randolph, G. , Landis, D. , & Tzeng, O. (1977). The effects of time and practice upon Culture Assimilator training. International Journal of Intercultural Relations, 1, 4, 105-119.
 - Ruben, B. , Askling, L. , & Kealey, D. (1977). Cross-cultural effectiveness. In D. S. Hoopes, P. Pedersen, & G. Renwick (Eds.),
Overviews of intercultural education, training, and research, 1.
Washington, D. C. : SIETAR.
 - Steinkalk, E. , & Taft, R. (1979). The effect of a planned intercultural experience on the attitudes and behaviors of the participants.
International Journal of Intercultural Relations, 3, 187-197.
 - Weeks, W. , Pedersen, P. , & Brislin, R. (Eds.). (1977). A manual of structured experiences for cross-cultural learning. Pittsburgh: SIETAR.
 - Wight, A. (1970). Experiential cross-cultural training. As quoted in Gudykunst & Hammer (1983), p. 124.