

## 第2章 異文化トレーニングの概念モデル<sup>1)</sup>

### 1 異文化トレーニングの目標

米国の異文化トレーニングの代表的な形態の一つはICW(Intercultural Communication Workshop)、日本語で、異文化間コミュニケーション・ワークショップと呼ばれる形である。コミュニケーションの研究領域には、ICWの訓練目標を論じた論文がいくつか発表されている。そこで訓練と教育の違いを指摘することから始める。異文化トレーニングの教育目標は、(1)意思伝達--書くことと話すこと(書くことを重視)、(2)意思決定--主張、仮説、意見を判断し、区別する能力、その能力を開発すること、(3)集団参加--集団への参加、(4)理念--西欧社会の理念や原理を尊重・評価すること、(5)問題解決--理にかなう答が見つけれられ、実証されること[Harrison & Hopkins, 1967]、である。一方、異文化トレーニングの訓練目標は、(1)意思伝達--言語、及び非言語のメッセージによる意思の伝達、(2)意思決定--不十分な情報や矛盾する情報に基づきながら、意思を決定する能力を開発し、意思決定した事実、並びに感情や態度を信じる能力を開発すること、(3)集団への参加--異なる文化背景を持つ人々への参加であり、人間関係への参加、(4)理念--参加しているその場(here and now)で見つけられる原因や目的を重視、(5)問題解決--障害を克服する機が熟したという決定がされ、それが支持されれば問題解決[Harrison & Hopkins, 1967]、である。まとめると、異文化トレーニングには、教育にない価値や感情、及び社会的な相互作用といった側面が含まれているということになる。

コールズ[Kohls, 1980]は教室における伝統的な教育と比較して、訓練における特徴を、一片の知識を学ぶよりも、体験的学習を重視し、学習の仕方を学ぶ方が重要である。学習の手順が重要なことであり、体験学習されるもののプロセスが特に注目される。訓練の場では、参加者が中心的存在であるので、それぞれの参加者の必要に合わせてプログラムは調整される、と述べている。

次に、ICWの目標に直接言及した論文には、まずバーント[Barndt, 1972]の論文がある。三つの目標が提示されている。それらは、(1)文化的産物であり、意思伝達者である自己を理解すること、(2)文化を形作っている要素に気づくこと(まずアメ

リカ文化の要素、次に、相互作用をする相手の文化的要素)、そして、(3)相互作用のプロセスと集団の力学を理解すること、である。

二年後に発表されたモラン [Moran, 1974] の訓練目標も、基本的にはバートのものとあまり変わらない。モランは、ICWの中心テーマは人間関係であり、同一文化背景、及び、異文化背景を持つ、人と人の関係であると捉えている。そして、三つの目標を、文化的存在としての自己の理解、異なる文化背景を持つ人の理解、相互作用の理解、としている。これらの目標をさらに説明すると、自分のもつ意見、態度、価値観、行動様式といった文化的に影響された側面を理解すること、そして相互作用をする異なる文化背景を持つ人の意見、態度、価値観、行動様式といった文化的に影響された側面を理解すること、そして、最後に、文化、コミュニケーション、異文化コミュニケーションといった概念の理解、さらに、聞く能力、知覚する能力、コミュニケーションする能力を習得すること、となる。

後年、ICWの訓練目標が、さらに、具体化された。その一つはウォレンとアドラー [Warren & Adler, 1977] の示した八つの目標である。それらは、(1)参加者相互の文化に関する知識の習得、(2)参加者の赴任先が決定している場合、その文化における職業的技能の習得、(3)異なる態度や価値観、考え方への寛容さの育成、(4)語学の習得、(5)行動レベルに関して、文化的に適切な反応を身につけること、(6)カルチャー・ショックに対処すること、(7)文化的な自己の認識、(8)積極的に新しい文化を体験できるように参加者の方向づけ、である。

さらに、異文化のコミュニケーション能力の開発を人間関係訓練 (Human Relations Training) の延長として捉え、それに基づく訓練も行われるようになった。これらの訓練では、異文化コミュニケーションの能力を定義し、訓練効果を測定する。例えば、感情移入、未知の状況に対する寛容度、役割に関する行動、意見交換能力などをコミュニケーション能力として、訓練において開発・養成するのを目標としている [Ruben & Kealey, 1979; Nishida, H., 1985]。

## 2 参加者の選択基準と集団の構成

ICWへの参加は、通常、自己選択によるものである。つまりICWの参加者は自分自身で訓練に参加すると決めた人である。参加形態として、自由選択というの

は理想である。というのは、自分で参加の申し込みをするということは、申し込む者が異なる文化背景を持つ人々に興味を持っているということの意味するからであり、訓練の場においては、この態度が学習を受け入れ易くするからである。

I C Wの構成に関して、構成による違いが訓練結果に如何なる影響を及ぼすかに関する研究はほとんどなされていない。しかし、この問題を突き詰めると、対象となる参加者を二カ国に限定するかどうかという文化背景の数の問題と、訓練をいつ実施するかという時期の問題の二点になる。参加者の文化背景の数の問題は、文化一般の訓練か（複数の国か、地域か。例えば、アジア地域など）、文化特定の訓練か（国という単位にするか、人種、あるいは宗教にするかについては議論は別れる）、という問題である。それぞれ原語では、*culture general* と *culture specific* という表現を使っているが、前者の文化一般の訓練は、特定の文化へのオリエンテーションではなく、異なる文化との接触に備えるのが目的であり、後者の文化特定の訓練は、文字通り、特定の文化に関する情報や、その文化の人々と相互作用をするための訓練である [Brislin & Pedersen, 1976]。

文化特定の訓練と、文化一般の訓練のどちらが効果的であるかに関する実験研究は行われていない。それぞれの訓練方法を支持する議論をまとめると、次のようになる。文化一般の訓練方法を支持する人々の主張は自己の持つ価値観や文化的な「条件づけ」を理解することが異なる文化の理解を可能にするという点である。自己を深く理解することが文化背景の異なる人々の価値観や文化的仮説を理解したり、感情移入することができるようになると主張している [Stewart, Danielian, & Foster, 1969]。一方、文化特定の訓練を支持する人々は特定の文化の人々がどの様に意思決定するかを学習する方が文化一般の訓練を受けるよりも重要であると主張する [Roth, 1969]。また文化特定の訓練は実用的で効果の上がる訓練であると発言する理論家もいる [Walsh, 1973]。

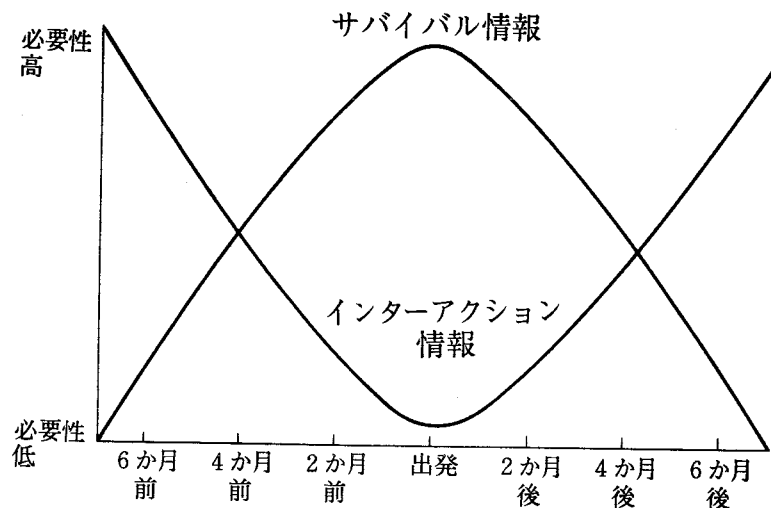
そこで、文化特定の I C Wを想定し、参加者の構成を考えると、次の四点が重要になると著者は考える。それは、(1) 二つの文化からの参加者が参加する場合、二つの文化からそれぞれファシリテーターを出すべきである、(2) それぞれの文化集団の参加者の数は、ファシリテーターを含めずに、四名を越えない方がよい、(3) 男女の数はそれぞれ同数の方がよい、(4) 参加者側の異文化体験はなるべく広く多様な方がよい、である。

最後に、訓練の時期についてであるが、これは参加者が海外に派遣される予定日から遡って、いつ、どのような訓練を必要としているか、という問題であり、ICWの文化特定の訓練か、文化一般の訓練か、という問題にも関わってくる問題である。もちろん、訓練の内容にも関わる問題であるから、単一的には論じることはできないが、ここで議論する意味はあると考える。

訓練の内容は、大きく分けて二つの分類が可能である。一つは、海外の生活に直結している情報であり、サバイバル情報と呼ぶことができる。例えば、予定国の食べ物、空港からの交通、学校に関する情報などである。もう一つの情報、予定国の人々とのコミュニケーションに関する情報であり、インターアクション情報と呼ぶものである。これは、文化的基準や価値観、思考様式、行動様式に関する内容である。

グディカントとハマー [Gudykunst & Hammer, 1983, p. 145] は訓練の内容と時期について、次の相関関係を示している。この図（図1）によると、出発6ヶ月前の参加者は海外における長期的な相互作用に必要な文化的な理解のための訓練が必要であると感ずる。しかし出発日が近づくに連れて、この種の訓練の必要性は減る。反対に、出発日が近づくに連れてサバイバルの情報が必要だと強く感ずるようになる。目的地に到着し、数ヶ月すると、生活にある程度落ち着きが出て、現地の人々とのコミュニケーションが必要になり、その必要性を強く感ずるようになる。まとめると、出発2ヶ月、あるいは、それ以前、そして、目的地に到着後2ヶ月、あるいは、それ以後の時期には、文化一般の訓練がふさわしいといえる。反対に、文化特定の訓練は、出発直前と現地到着後がよいという見解である。

（図1）



### 3 ファシリテーターの役割

I C Wのファシリテーターについて、マイルズ [Miles, 1959] は次のように述べ、「理想」というべきファシリテーターの特徴を提示している。(1) I C Wのファシリテーターは変化に対して寛容でなければならない。質問したり、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々との意思伝達がスムーズに行うことのできる人でなければならない。もしできなければ、参加者の意思伝達行動を助けることはできない。(3) I C Wのファシリテーターには、異文化の学習をする人々を助けようという純粋な動機が必要である。(4) I C Wのファシリテーターは、参加者を進んで助けようとする、また、それができるということを参加者に認められなければならない。換言すれば、ファシリテーターは偏見のない行動をとるべきであり、文化的な理解や感情移入ができる人でなければならない。(5) I C Wのファシリテーターは、役割において（集団の一員として、エクササイズにおいて）柔軟であるべきだ。異文化の訓練においていろいろなことが問題なくできなければならない。(6) I C Wのファシリテーターは、文化背景の異なる集団に対して敏感でなければならない。また、集団内で何が起きているかに注意し、理解することができなければならない。(7) I C Wのファシリテーターは、文化背景の異なる集団についての学校的知識と实际的知識を持ち合わせていなければならない。三種類の知識に分類することができる。第一に、異文化間における対人コミュニケーションのプロセスに関する实际的知識、第二に、文化的相違を分析する知識、第三に、文化背景の異なる集団力学に関する实际的知識、である。それ故、I C Wのファシリテーターに、対人コミュニケーションや異文化間コミュニケーション、あるいは、グループプロセスの学習経験や知識があることは非常に望ましい。さらに、すべてのファシリテーターは、ファシリテーターになる前に、一般の参加者としてI C Wに参加するべきである。(8) ファシリテーターは体験学習モデルに関する実践的知識を備えていなければならない。換言すれば、I C W以外の人間関係訓練を体験したものでなければならない。(9) I C Wのファシリテーターは、いろいろな学習方法を知っていなければならない。前項同様、他の人間関係訓練に参加し、I C W以外の方法も知っているべきである。

例えば、項目(7)に関して、ファシリテーターは異文化の人間関係における誤解

の原因となるような文化的相違に関する実際的知識が必要である。ファシリテーターが使い得る知識やものの見方はいくつかあるが、特に、次の二つが参考になる。一つは、文化を構成している五つの要素である、自己に対するものの見方や感じ方、社会や世界に対するものの見方や感じ方、動機や動機づけ、人間関係の形態、活動状態に形態 [Stewart, 1971] に関する知識や見方を持つことが I C W の場で現れる文化的価値観や仮説の理解と分析を可能にする。もう一つは、パーソンズ [Parsons, 1951] の主張した「様式の変形」に関する理解である。それは、特定の場面・状況に対して、個人がとり得る行為・行動を示すのが「様式の変形」である。例えば、「様式の変形」には、(1)感情 -- 感情の中立、(2)内容・特質 -- 行動・実行、(3)普及性 -- 特定性、(4)排他性 -- 普遍性、(5)集団志向 -- 個人志向、がある。パーソンズは社会を分析する枠組みを作ったわけだが、文化間の概念的相違を理解するのに用いることができると考えられる。同様に、クラックホーンとストロドベック [Kluckhohn & Strodtbeck, 1961] の価値志向 (value orientation) や、後年それを異文化の議論に展開したコンドンとユセフ [Condon & Yousef, 1975] の枠組みが異文化のコミュニケーション分析に役立つことであろう。

I C W のファシリテーターは集団内で起きる相互作用を分析するモデルを必要とする。いくつかモデルはあるが、I C W で使用できると思われる二つのモデルはベイルズ [Bales, 1950] の相互作用の分析と、ヒル [Hill, 1965] の相互作用の分析である。分析にはどちらも有効であるが、異文化の集団への適用であるから、特に、相互作用中に行う調停と介入に留意すべきである。ファシリテーターの行うことのできる調停と介入に関する基準は次の通りである。(1) 質問と観察に基づいた討論の内容に関しての調停と介入、(2) 特定の参加者に対する質問や観察に基づく個人内の調停と介入、例えば、「森田さん、今の発言について、あなたはどう思いますか」、(3) 誰かの発言に対するコメントや質問であり、個人間の調停や介入、例えば、「鈴木さん、鬼頭さんが今言ったことについて、あなたはどう思いますか」、(4) 集団全体、あるいは集団の一部に対するコメントや質問であり、集団の調停と介入、の四点である。

#### 4 訓練方法

I C Wで用いる訓練方法は人間関係の訓練で用いられているものと共通するものが多い。I C Wを人間関係訓練の一つの形とみる見方はいくつかの論文で取り上げられている [Althen, 1975; Hull, 1972; Moran, 1974]。ハルはI C Wで使い得る七つの人間関係訓練の訓練技法を紹介している。それらは、(1) ロール・プレー、(2) ブレーン・ストーミング、(3) 自主課題、(4) 非言語訓練、(5) シミュレーション、(6) ケース・スタディ、(7) 心理劇、である。ハルの発言を含めて、10種類の訓練方法がI C Wで用いられている。それらは、(1) 参加者の持つ互いの文化的相違に関する討論、(2) 集団内で起きている異文化間コミュニケーションに関する議論（グループのプロセス）、(3) 参加者の文化で、衝突や意思決定がどのように起きるかロール・プレーやシミュレーションを使って議論、(4) 参加者の文化に特有な感情や気持ちの表現が比較・対照できるように作られたエクササイズを使っての議論、(5) 討論の対象になる出来事を話題として使用、(6) スケッチ、絵、作文などの集団として創造的な活動、(7) いろいろな価値観を、参加者の文化に基づいた重要な順番に並べ、文化的に、比較・対照、(8) 参加者にフィールド体験の機会を与え、その体験に対する参加者の反応に関する討論、(9) ケーススタディの検討・討議、(10) 心理劇の実験、議論、である。

これらの技法を用いる訓練の目的は異文化に対する参加者の感受性を増すことである。具体的には、次の四点にまとめることができる。(1) 参加者の持つ文化背景の違いから生じる特定のエクササイズに対するさまざまな反応について話し合う、(2) 実際の異文化の相互作用において、他の参加者がどう感じているか理解するのを助ける、(3) 参加者の属する文化のものの見方や考え方を他の参加者に教える、(4) 異文化の相互作用で学習した感受性を一般のコミュニケーションで展開する。

#### 5 集団内の人間関係

文化背景の異なる成員から成る集団内の人間関係を調査したり、研究した報告は見あたらない。そこで、グループ・ダイナミックスの研究からI C Wの一般基準を論じることにする。換言すれば、同一文化のグループ・ダイナミックスの研究を参

考にして、異文化の体験、及び文献をもとに異文化の相互作用の一般基準を論じる。<sup>2)</sup>

ピッツバーグ大学で開発された I C W (ピッツバーグ・モデルと呼ばれる) では、討論のための六つのルールが示されている。それらは、(1) 抽象的に話したり、知識のみを論じるのは避ける、(2) 個人に意味のあることを話し合う、(3) 特殊な経験ではなく、人間にとり普遍的な体験に話し合いの焦点を合わせる、(4) 評価したり、分析するのを避け、評価を含めない反応(返答)をする、(5) 参加者の相互作用を助ける役割を果たすファシリテーターの存在を認める、(6) 参加者の間で I C W の体験の価値を見つける [The Pittsburgh Model, 1975]、である。マイルズ [Miles, 1959] は一般的なレベルで、訓練に関するルールを論じている。マイルズのルールは、(1) 参加者である人間が大切なのである、(2) いろいろなことを試しても安全である、(3) 感情が大切である、(4) いろいろなことを試しても、個人攻撃とはとられない、(5) ゲームやエクササイズを一緒にしたり、分析をする事で、学習をする、(6) 「いま、ここで」起きていることが重要である、(7) 何事も共同で行う、である。

ピッツバーグとマイルズの論じたルールの内、I C W に適切と思われる項目をまとめてみるが、それは、ミネソタ大学での経験から I C W に不適切と考える項目も含まれているからである。重要なことは、ルールはルールとして大切なことではあるが、集団の中で互いの存在を認め、認められることが重要で、そのためには参加者の間に解放的なコミュニケーションが存在しなければならないということである。I C W の一般基準として、次の八点を提案する。(1) 参加者である人間が大切である、(2) ここでは、いろいろなことを試しても安全である、(3) 個人的に意味のあることを話し、自分の知識のみを話すのではない、(4) 相手を評価判断するのではなく、価値判断を含めないフィードバックをする、(5) 文化的に決定された行動に関する見方や考え方を確認する、(6) ゲームやエクササイズを一緒にして、分析することを通して学習する、(7) 「いま、ここで」起きていることが重要である、(8) 「いつか、どこかで」知ったり、学んだことは、主に普遍的な経験を話す。

I C W のファシリテーターの役割の一つは参加者の間のコミュニケーションや相互作用を促すことである。換言すれば、集団の相互作用のプロセスを参加者に理解させるのが、ファシリテーターの責任の一つである。しかしながら、集団の人間関係の発達について論じた研究はほとんどない。そこで、I C W における集団の発達



プロセスを理解するためには、集団の人間関係の発達を分析するモデルが必要となる。

ここで示すモデルは、ミネソタ大学で行ったICWの観察と体験に基づくものである。<sup>3)</sup> このモデルの作成には二つの基準が用いられた。一つは、モデルは集団が経験するであろう人間関係の発達の段階を説明できなければならない。もう一つは、ファシリテーターが人間関係の発達や学習の段階や成熟度を「測定」できるものではなくてはならない。成熟した集団とは、集団内の問題を解決することができて、リソースを準備することができて、参加者に個人的にも成長させることができる集団である。

このモデルは、ベニスとシェパード [Bennis & Shepard, 1956] の集団の発達に関する一般理論を基にして、修正したものであり、特に、ICWの現象を説明できるよ

ICWにおける人間関係の発達

集団の側面	段階 1	段階 2	段階 3
1. 感情的様態 2. 会話の内容	ファシリテーター中心 文化的慣習	独立 個人の暴露話し及び集団プロセス	相互依存 集団内の人間関係及び人間関係に影響する諸要素
3. 支配的な役割	ファシリテーター主体	主張の多い、積極的な参加者	かたよりがなく、平均的に発言者が出る
4. 集団の構成	3つの小集団 (ファシリテーター, 米国人学生, 外国人学生)	親密度による2つの小集団の形成	集団全体としての団結, つながり, 信頼
5. 集団のうす勢 6. 集団の動行	不安感 ファシリテーター	安心感 ファシリテーター及び積極的な参加者	創造的雰囲気 集団全体
7. 集団の活動 8. 意思伝達のスタイル	自己中心 メッセージ中心	「適切な」主題の追求 共通の意味の模索始まる	相互作用と平等な参加 意味中心
9. 対処の方法	回避	知的に処理	最後まで相互作用
個人の側面	段階 1	段階 2	段階 3
1. 参加者の態度	強い興味, 好気心	暖かさ, 信頼について話し合う	信頼を増大させるような相互支持
2. 留学生 3. 米国人学生の自己イメージ	文化の代表として 個人的	個人として 文化の影響に気付き始める	文化変容した個人 文化変容した個人
4. ファシリテーターの役割	集団をガイドする (プロセスの調整・仲介)	集団のプロセスの分析 プロセスの調整・仲介 リーダーシップの共有	集団に参加

うにしたものである。モデルは、特に、集団の発達として現れる段階と、ICWに参加している個人が経験する発達の段階の二つの次元に分類した。集団の側面には、九つの項目、そして、個人の側面には、四つの項目を入れた。それぞれの項目は、互いに独立している。換言すれば、ある項目では段階1にあり、別の項目では段階2にあり、また、他の項目では段階3にある、ということが可能である。反対に、それぞれの項目は独立しているように構成してあるが、多くの項目の相関関係は非常に高く、一つの項目が変われば、別の項目の変化を伴う場合が多い。

以上の集団の人間関係の発達に関する段階は「典型的」なICWを説明するために構築したものである。第3段階は、すべてのICWで達成されるものではないので、この段階は理想、あるいは目標であるということがいえる。さらに、このモデルは実験データに基づくものではなく、これらの段階は主観的に観察できる、集団の傾向として提示したものである。ICWのファシリテーターに役立つモデルであると確信するが、同時に、実験的に証明されなければならないことはいうまでもない。

#### 註

- 1) 本稿は、西田&グディカunst(1986)「文化間の人間関係トレーニングの概念的モデル」として『日本大学文理学部(三島)研究年報』(第34集, pp. 57-66)に発表したものをもとに、今回加筆訂正をした。
- 2) ミネソタ大学のボーマン [Bormann, 1975] の研究 ( Discussion and group methods. New York: Harper and Row ) を参考にしている。なお、著者は1975年から1977年にかけて、ミネソタ大学のスピーチ・コミュニケーション学科の科目 Intercultural Communication Workshop でファシリテーターを務めた。
- 3) このモデルはグディカunst [Gudykunst, 1976] が1976年に発表したものである。その後、西田&グディカunst(1986)「文化間の人間関係トレーニングの概念的モデル」として発表した。

<使用文献>

- Althen, G. (1975). Human relations training and foreign students. In D. Hoopes (Ed.), Readings in Intercultural Communication 1. Pittsburgh: The Intercultural Communication Network.
- Barndt, D. (1972). The cross-cultural communication workshop. In D. Hoopes (Ed.), Readings in Intercultural Communication, 2. Pittsburgh: International Communication Network.
- Bennis, W. G., & Shepard, H. A. (1956). A theory of group development. Human Relations, 9, 415-438.
- Bormann, E. (1975). Discussion and group methods. New York: Harper and Row
- Brislin, R. W., & Pedersen, P. (1976). Cross-cultural Orientation Programs. New York: The Gardner Press.
- Gudykunst, W. B. (1976). A model of group development of intercultural communication workshops. In F. Casmir (Ed.), International and Intercultural Communication Annual, 3. Falls Church, VA: SCA.
- Harrison, R., & Hopkins, R. (1967). The design of cross-cultural training. Journal of Applied Behavioral Science, 3, 431-460.
- Hull, W. F. (1972). Changes in worldmindedness after a cross-cultural sensitivity group experience. Journal of Applied Behavioral Science, 18, 68-87.
- Kohls, R. (1980). Issues in cross-cultural training. In N. Asuncion-Lande (Ed.), Ethical Perspectives and Critical Issues in Intercultural Communication. Falls Church, VA: SCA.
- Miles, M. (1959). Learning to work in groups. New York: Teachers College Press.
- Moran, R. (1974). Personality correlates and changes in worldmindedness after an intercultural group experience. Unpublished thesis. University of Minnesota.
- Nishida, H. (1985). Japanese intercultural communication competence and cross-cultural adjustment. International Journal of Intercultural Relations, 9, 247-269.
- Parsons, T. (1951). The social system. New York: Free press.
- Roth, R. (1969). Cross-cultural interaction and some understanding leading to training emphasis. Paper presented at NATO Conference on Special Training for Multinational Forces.
- Ruben, B., & Kealey, D. (1979). Behavioral assessment of communication competency

and the prediction of cross-cultural adaptation. International Journal of Intercultural Relations, 3, 15-47.

- Stewart, E. (1971). American cultural patterns. Pittsburgh, CA: International Communication Network.
- Stewart, E. , Danielian, J. , & Foster, R. (1969). Simulating intercultural communication through role-playing. Technical Report 69-3, HumPRO, 8.
- The Pittsburgh Model. (1975). In D. Hoopes (Ed. ), Readings in Intercultural Communication, 1. Pittsburgh: International Communication Network. 1975
- Walsh, J. (1973). Intercultural education in the community of man. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Warren, D. , & Adler, P. (1977). An experiential approach to instruction in intercultural communication. Communication Education, 26, 128-134.