

第3章 異文化トレーニングの種類¹⁾

1 分類の試み

異文化トレーニングの方法を分類する試みはいくつかなされているが、この点に関する大きな問題が存在することを多数の研究者が指摘している。それは、ここ40数年の間に、実に多くの訓練が行われているにも関わらず、訓練方法と基盤になる理論の関係が往々にして不明であるという事実があるからである。それは、異文化トレーニングが実践の教育であるところから、理論を云々するよりも、実際の行動を求められたからでもあり、また訓練に関係した人々の多くがプラクティショナーであったことも影響している。しかしながら、このような中で、これまでにいくつかの分類法が提示されているので、それらを検討し、最も新しい分類法であるグディカunstとハマー [Gudykunst & Hammer, 1983] の類型法を次節で論じることにする。

ダウنز [Downs, 1969] の示した分類法では、異文化トレーニングの訓練法を四つの種類にわけている。まずダウنزが「知識学習モデル」と呼ぶ訓練方法は大学の教室を使用して受講者に知識を与えることを目標とするものである。第二のモデルは「地域シミュレーション・モデル」であり、天候や地理的条件を目的国のものと同一にした状況で訓練を行うものである。第三の訓練方法は「自己自覚モデル」と呼んでいるが、ダウنز自身は異文化トレーニングのモデルに含めていない。その理由を、この種の訓練の目標（例えば、自己の成長）は異文化トレーニングの目標とは異なるからと説明している。ダウنزの第四の訓練方法は「文化自覚モデル」である。ここでの目標は、受講者に文化と、人間の行動に及ぼす文化的影響について理解させることである。この理解が欠如していると、異文化のコミュニケーションを理解することは不可能であるとしている。換言すれば、自己の持つ文化と、それに影響された行動様式について十分な理解がないと、異なる文化背景を持つ人とのコミュニケーションは理解できないということである。

ウォレンとアドラー [Warren & Adler, 1977] は異文化の相互作用が成功するかどうかについては次の四点に負うことが多く、異文化トレーニングに含めるべきであ

ると主張している。それらは、(1) 言語の習得、(2) 文化的要素、(3) 状況的要素、(4) 異文化のコミュニケーションスキル、である。この主張に関連付け、異文化トレーニングの目標を次の八つとし、これらの目標はいずれも国際企業の行っている訓練の目標でもあると説明している。

- 1 目的国（訓練の目的によっては複数の国）に関する情報を与える
- 2 目的国での遂行任務に必要な職業的スキルを与える
- 3 目的国の価値観や態度、考え方を認めたり、それらに寛容になれるようにする
- 4 必要な言語能力をつける
- 5 目的国で必要とする、その文化で「正しい」行動様式を身につける
- 6 カルチャーショックにより生じるフラストレーションに対し、理解し、予期し、対処できるようにする
- 7 自己の文化に関する理解と、文化的先入観から生じる問題に関する理解を深める
- 8 異文化の体験に対する準備をする

異文化トレーニングの目標が以上の八点であると定義し、訓練方法は四つに分類できるとウォレンとアドラー [Warren & Adler, 1977] はいう。その四つの分類とは、(1) 実際的—機能的アプローチ、(2) 知識学習的—講義的アプローチ、(3) 感情的—個人的アプローチ、(4) 体験的アプローチ、である。第一類は、社会、政治、経済に関する情報を理解することに力点が置かれている。平和部隊の志願者やA I D（国際開発局）の職員に対する訓練にこれが当たる。第二類は、受講者が必要としている情報を講義の形で与えるもので、最も伝統的な訓練方法であり、ダウنز [Downs, 1969] の「知識学習モデル」に共通するものである。第三類では、自分の有する態度や価値観、行動様式、ものの見方を十分理解すれば、異文化のコミュニケーションを円滑にすることができるという仮説に基づいて、目的国における行動や感情の表出に対する感受性が重要視される。そこで、訓練方法は「集団感受性訓練」や「Tグループ」の技法が用いられることになる。ダウنزの「自己自覚モデル」に当たるものである。第四類の「体験的アプローチ」はダウنزの「文化自覚モデル」に当たるもので、他の訓練方法から技法を取り入れた折衷型である。ダウنزの分類と同様に、学習の責任は受講者にあり、受講者が体験を通して学習する方法を自分で学ぶことが重要であるとしている。

この他にもブリスリンとピーダーセン [Brislin & Pedersen, 1976] が訓練モデルを七つに分けている。前述の二つの分類法と異なる点は、分類のための基準が統一されてなくて、体系だっていないことである。換言すれば、この分類法は単に種類で分けているだけであり、訓練方法と、訓練方法の理論背景が明確にされていないということである。

何らかの統一された基準で分類されたのは、まずトリアンディス [Triandis, 1977] の分類法である。トリアンディスは訓練目標が感情のレベルか、知識のレベルか、行動のレベルか、また特定の文化を対象にした訓練か、不特定の文化を対象にした訓練か、という基準を設定し、六つに分類し、自己の内面に訓練の目標をおく第七のグループを設け、全体で七つの種類としている。この分類法は、トリアンディスが異文化トレーニングの効果を設定するためのフレームワークを論じたところで示したものである。

感情のレベルの訓練を次のように定義している。人は社会化の結果、特定の状況や人物、環境に対して、特定の感情的な反応を示す。例えば、パーティに出席することが好きな人もいれば、あまり好きではない人もいる。母親に似た女性に好意を持ったり、その女性と一緒にいることに楽しさを覚えたり、あるいは、山登りをして山頂から眺めるのを楽しみと感じる人もいる。同様に、人は違った文化を体験すると、肯定的な感情で反応したり、否定的な感情で反応したりする。訓練の焦点をこの側面に当てたものが第一のグループである。知識レベルの訓練は、環境に対する我々の考え方の転換を促すものである。異文化において相手の行動を解釈する場合、社会規範や社会的役割、対人関係のルール、相互作用の経験など、相手の文化的・社会的背景を知っていなければならない。この側面を訓練するのが第二のグループである。行動のレベルの訓練については次のように定義している。相手の行動や「正しい」行為・行動に対する理解を持っていても、自分がその行動をとることができるかどうかは別である。そこで、受講者の行動に焦点を当て訓練するのが第三のグループである。

これらの三つの分類のそれぞれに訓練の目標を特定の文化に限定するか、限定しないで文化一般について訓練するか、という分類を加える。換言すれば、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、の六種類の分類としている。最後に、第七のグループとして、自己の内面に焦点を当てる訓練の分類を設けている。この訓練では、自分の持つ文化、それに影響を受けた行動様式についての理解を深めることを目標としている。

2 グディカnst・ハマーの分類

グディカnstとハマー [Gudykunst & Hammer, 1983] はほとんどの分類法が単なる訓練方法の種類で分類されているのに比べて、何らかの基準を用いて分類したのがトリアンディス [Triandis, 1977] の分類法であることを指摘した。そしてグディカnstとハマーは体験学習と知識学習という基準と、文化特定と文化一般という基準を用いて、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、という四つの分類法を提唱した。彼らによると、この二つの基準による分類は現在使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、さらに訓練方法に関する中心的な議論にも立脚させることができるとしている。そこで本節では、彼らの提唱した分類法に示されている各グループについて考察する。

まずグディカnstとハマーの体験学習－文化一般の訓練には、伝統的な人間関係訓練の応用、第2章で扱ったICW (Intercultural Communication Workshop)、複数文化対象のシミュレーション、米国空軍で用いられている自己対決エクササイズの種類が含まれる。

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おり、人間関係訓練の一つとみる見方についていくつか論文も発表されている。[Althen, 1975; Hull, 1972; Moran, 1974]。この事実については別の論文 [西田, 1985] で詳述したが、人間関係訓練の訓練技法は異文化トレーニングで使用可能という立場に立つ人々にはバーント [Barndt, 1972]、ハル [Hull, 1962]、ベン、ブラッドフォード、リピット [Benne, Bradford, & Lippitt, 1964]、モラン [Moran, 1974] などがある。彼らの主張をまとめると、受講者に対する注意深い配慮が払われ、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という。

この人間関係訓練の技法を応用した訓練は異文化トレーニングの中でもっとも盛んに使われている訓練方法であり、また、この訓練方法に関する著述が非常に多い

が、すべての学者が賛同しているわけではない。例えば、アルセン [Althen, 1975] は、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主張している。

グディカnstとハマー [Gudykunst & Hammer, 1983] の第二種の訓練方法は I C W である。第一種の訓練方法に対する実験的調査がほとんどなされていないという事実に対して (Hull, 1962 の研究のみ)、I C W に対する科学的な調査は数多くなされている。それは、例えば、ミネソタ大学では正規の科目として定着したこともあり、博士論文のテーマになったり、調査・研究の対象になることが多いからである。ちなみに代表的な研究報告には、モラン [Moran, 1974] の博士論文、グディカnst [Gudykunst, 1979] の研究、キユナ [Kiyuna, 1977] の研究、ハマー [Hammer, 1984] の研究がある。

第三種の訓練方法は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ある。代表的なシミュレーションには「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 (Bafa Bafa)」 [Shirts, 1973]、 「アオル (The Owl)」 (Gochenour, 1977a)、 「アルバトロス (The Albatross)」 (Gochenour, 1977b) などがある。²⁾ 「コントラスト・アメリカン」はスチュワートを中心に開発されたものである。海外に駐在する軍のアドバイザーたちに、文化的相違を認識させるために作られたものであり、特に、異なる価値観や文化的仮説を持つ人々と相互作用をしなければならないアドバイザーたちへの社会的・心理的な準備をさせるのが目的である。「バファ・バファ」は米国海軍のためにシャーツが開発したシミュレーションである。アルファとベータという二つの架空の文化を作り、それぞれの文化に所属するひとを相互作用させて、カルチャー・ショックや価値観、非言語の行動、異文化のコミュニケーション・スキルを学習させるものである。「アルバトロス」はヴァーモント州ブラトルボロにある E I L (Experiment in International Living) のグループにより開発されたシミュレーションである。訓練方法を知っている男性と女性一人ずつからなるアルバトロスのグループ (文化) と、受講者のグループが儀礼的な挨拶をして、その体験から文化について学習するものである。「アオル」も E I L によって開発されたシミュレーションである。この訓練では「アオル」の文化、別名「エクシアン」の文

化と、受講者のグループ（文化）が相互作用をし、文化による男女の役割や価値観、非言語の行動などを学習する。

第四種の訓練方法は米国空軍 (Wright-Pterson A. F. B.) のグループが開発した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。この方法で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。

グディカnstとハマー [Gudykunst & Hammer, 1983] による分類の第二のグループは体験学習－文化特定の訓練であり、この分野では人間関係訓練の応用、二文化の I C W、行動的アプローチ [David, 1972] が代表的な訓練方法として示されている。第一種の訓練方法は「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。第二種の訓練方法としての I C W 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。第三種の訓練方法として取り上げられているのはデイヴィット [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。

グディカnstとハマー [Gudykunst & Hammer, 1983] の分類における第三グループは知識学習－文化一般の訓練であり、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としている。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が、彼らは第三のグループに含めている。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。

グディカnstとハマー [Gudykunst & Hammer, 1983] の最後のグループは知識学習－文化特定の訓練である。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。

最後に、米国における異文化トレーニングは第二次世界大戦後、特に必要性が生じ、それに伴いいくつもの種類の訓練方法が開発、改良され、また新しい方法も試された。このような歴史的な発展を理解することも必要であるが、同時にさまざまな種類の訓練方法が現在も使われていることを知ることも重要なことである。なぜならば、一つの訓練方法で学習できることは限られているからである。日本では、語学と文化に関する知識学習（時には、これも省略されることもある）が、すなわち海外派遣者養成訓練であるとする傾向があるが、その認識は間違っているということが理解されなければならない。

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『日本大学国際関係研究』第7巻第1号(1986, pp. 105-119)に発表したものの一部を今回加筆訂正し、まとめなおした。

2) シミュレーションそのものの詳しい説明は第4章で行う。

<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.
- Barndt, D. (1972). The cross-cultural communication workshop. In D. Hoopes (Ed.), Readings in intercultural communication, Vol. 2. Pittsburgh: The Intercultural Communication Network.
- Benne, K. D., Bradford, L., & Lippitt, R. (1964). The laboratory method. In L. Bradford, et al. (Eds.), T-group theory and the laboratory method. New York: John Wiley & Sons.

- Brislin, R. W. , & Pedersen, P. (1976). Cross-cultural orientation programs.
New York: Gardner Press.
- David, K. (1972). Intercultural adjustment and applications of reinforcement theory to problems of cultural shock, Trends, 4, 3.
- Downs, J. F. (1969). Fables, fancies and failures in cross-cultural training. Trends, 7, 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.
- Hull, W. (1962). Changes in worldmindedness after a cross-cultural sensitivity experience. Journal of Applied Behavioral Science, 18, 68-87.
- Kiyuna, K. (1977). Building closer relations between Asian and American university students. Communication, 6, 51-55.
- 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.
- 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.

- Triandis, H. (1977). Theoretical framework for evaluation of cross-cultural effectiveness. International Journal of Intercultural Relations, 1, 19-46.
- Warren, D. , & Adler, P. (1977). An experiential approach to instruction in intercultural communication. Communication Education, 26, 128-134.