

異文化交流プログラムにおける意識調査

韓国と日本の大学生のケーススタディーを通して

藪田 由己子

An Investigation on Attitude Towards an Intercultural Exchange Program - A Case of Japanese and Korean College Students -

Yukiko Yabuta

1. はじめに

昨今、「若者の内向き志向」が話題になっている。日本の若者は海外に興味を持たない、海外に出ようとしなないというのである。法務省の調査によれば、1997年をピークに日本の20才代の若者の出国率は実際に下がっている。1997年には日本を出国した人全体に占める20才代の割合は24.1パーセントであったが、2002年には19.9パーセント、2007年には19.1パーセントに下降した。また、海外勤務に対しても、「海外では働きたくない」「退職してでも拒否する・できるだけ拒否する」の割合は増えており、国内就労を志望する若者が増えていることは事実である。

しかしながら、経済のグローバル化が進む中、国際的に活躍できる人材の育成と活用は、日本の産業界にとっては急務である。欧米の企業も新興国に積極的に資本を投下し、アジア諸国が経済成長を遂げている中、日本のプレゼンスは揺らぎつつある。今後は国を超えたやりとりが一層必要になり、企業も成長していくためには海外へ目を向けていかなければならないだろう。その対策の一つとして、経済産業省と文部科学省は2009年に「グローバル人材育成委員会」を立ち上げ、大学と企業が連携したグローバル人材育成のための提言を行っている。その中には「人材のグローバル化のためにまず取り組むべきは、現地で人材を雇用して企業を国際化するのではなく、国内人材のグローバル化である」と書かれている。またグローバル人材は、①社会人基礎力、②外国語でのコミュニケーション能力、③異文化理解・活用力の3つの能力を兼ね備えた人物とし、これらの力が今後幹部職員のみならず、新入社員にも求められてくるというのである。

その観点から考えると、社会人になる直前の教育機関である大学がグローバル人材育成に担う役割は少なくない。社会人基礎力はキャリア教育をはじめとし、多くの大学で力を入れている領域であり、外国語、特に英語はほとんどの大学で必修科目として設定され、どの学生にも学ぶチャンスがある。そのような中で、異文化理解・活用力については3つの力の中では取り組みがやや弱いように思われる。多くの大学で学術提携校を

持っている現状を考えると、そのリソースをさらに有効活用することで異文化交流を活性化させ、学生の意識も変えることができるだろう。本学においても韓国、モンゴル、アメリカに学術提携校を持っているが、体系立った異文化理解プログラムの確立は未だ発展途上である。そこで、本稿では今後の異文化理解プログラムの構築を見据えて、まずは現状分析を行いたいと考えた。そして現在行っている韓国姉妹大学との研修プログラムを通して、参加した学生の意識がどのように変わったかを分析することにより、当該プログラムが異文化理解・活用力にどのような影響を及ぼしているかを検証し、今後のプログラム構築に対する提言を行いたいと思う。

2. 異文化理解・活用力

グローバル人材に求められる異文化理解・活用力とは何であろうか。ここでは今までに試みられてきた異文化コミュニケーション能力や異文化トレーニングの枠組みと照らし合わせて検討してみたい。

グローバル人材育成委員会が定義する異文化理解・活用力とは、①多様な文化や歴史を背景とする価値観やコミュニケーション方法等の差違（＝「異文化の差」）の存在を認識して行動すること、②「異文化の差」を「良い・悪い」と判断せず、興味・理解を示し、柔軟に対応できること、③「異文化の差」を持った多様な人々の「強み」を認識しそれらを引き出して相乗効果によって新しい価値を生み出すこと、とされている。

①においては、異文化に対する「知識」を持っていることが必要となる。異なる文化に出会った時には、まずは対象文化に対する知識を持つことが重要である。Brislin & Yoshida（1994）の異文化トレーニングの4つのアプローチの中にも、Knowledge が挙げられている。ここで提唱されている Knowledge の中には、どの文化にも必要な一般的な知識（Cultural-General Knowledge）と、個々の文化特有の知識（Cultural-Specific Knowledge）があるとしている。文化一般知識としては、個人主義・集団主義、不確実性の回避、新しい環境に対する不安の対処などが含まれる。文化特定の知識は、対象文化の生活様式、習慣、対人関係のルール、マナー、地理や歴史などが含まれる。ここで大切なことは、まずは自文化との差を認識し、世の中には自分と違った考え方、価値観を持っている人がいるということをしっかり学習することである。異文化トレーニングの枠組みの中でも、第一段階として知識の習得を位置付けているものが多い。

②においては、文化の差異についての知識があることを前提として、その上で一方が良く、他方が悪いという判断を即座に下さずに、判断を保留する力を求めている。この「判断保留」は八代他（2001）、八代&山本（2006）でもとりあげられている、異文化コミュニケーション能力の一つである。そして、さらに「興味・理解を示して柔軟に対応できること」が求められており、それはマツモト（1999）やその他の多くの異文化コミュニケーション能力として定義されている開放性や柔軟性ととらえることができるであ

ろう。

③では、第一に「多様な人々の強みを認識して引き出すこと」、第二に「相乗効果によって新しい価値を生み出すこと」を求められている。これらは八代&山本（2006）における多面的思考力と創造性とが当てはまる。多面的思考力は、自分はこう考えるが別の人はどうだろうかと、自分の思考の枠を超えて、物事を複眼的にとらえる能力である。異文化コミュニケーションが発生する場合は、価値観の異なる人で構成されていることが普通である。この様な場面で個々人の長所・短所を見分けることができ、その強みをどうやったら活かすことができるのか、それを考える力が創造性にも関連する。新しい価値を生み出すためには、今までになかったやり方、考え方が必要であり、これこそ価値観が異なる異文化の環境で生まれてくるものである。創造性はグローバルな環境でこそ鍛えられる力であり、必要な力であるだろう。

これらのことから、従来の異文化コミュニケーション能力の定義からみたグローバル人材に求められる異文化理解・活用力には、文化に対する知識、判断保留力、開放性・柔軟性、多面的思考力、創造性が含まれているということができ、これらの能力を身につけられるようなプログラムが望まれるとすることができるであろう。

3. 研究課題

本学での異文化交流プログラムの現状をみてみよう。清泉女学院では創立以来、国際交流に力を入れてきた。現在はモンゴルのチョイロブサンジャブ言語文明大学、アメリカのカピオラニ・コミュニティカレッジ、韓国ハニャン女子大学と学術提携を行っている。その中でも、ハニャン女子大学とは1995年に提携を結んで以来、活発な交流を行ってきた。毎年7月にはハニャン女子大学の学生が本学を訪問し、9月には本学の学生が韓国を訪れている。それぞれのプログラム概要は下記のとおりである。

【7月 清泉女学院への2日間の訪問】

- 1日目： 歓迎会、日本人学生のガイドによる長野市内の観光、ホームステイ
- 2日目： 日本文化体験（着付け、書道）、長野郊外へのバス旅行

【9月 ハニャン女子大学への7日間の訪問】

- 1日目： 歓迎会、キャンパス見学
- 2日目： 韓国人学生のガイドによるソウル市内観光
- 3日目～5日目： ホームステイ
- 6日目： 陶芸体験、韓国伝統文化体験
- 7日目： 授業見学、韓国人学生のガイドによるソウル市内観光

今までのプログラムをみると、体験型学習を基盤としながらも、研修中は文化特定の知識学習が柱となっており、日本・韓国双方において伝統文化を学ぶ時間が設けられていた。このことにより、文化の差異はある程度認識され、相手国に対する理解も深めることが可能であった。しかし、文化一般の知識、すなわち、異文化コミュニケーションという面では明示的なプログラムは立案されておらず、学生が体験の中から感じるのみであった。

現在のプログラムにおいても、参加学生はお互いの文化を知り合い、さまざまな体験をし、プログラムの成果は確実に存在した。しかし、両校の絆を強めるということに主眼を置いてプログラムが実施されてきたため、異文化理解能力や異文化コミュニケーション能力を育てるという視点からプログラムが構成されてこなかったことは否めない。過去の研修においても、結果的に何らかの異文化コミュニケーション能力が育っていたことは確かであるが、プログラムの主催者側も参加者もそれをはっきりとは認識していなかった。また、系統立ったプログラム評価も今まではなされてこなかったため、改善点が明らかにならず、プログラムの見直しなども特に行われてはいない。貴重な交流の機会をさらに有益にするためには、単なる交流プログラムを超えて、異文化理解学習というスキームでプログラムを構築しなおし、主催者側も参加者側もその目的を意識する必要があると考える。そのためにも、現在のプログラムは学生にどのような変化をもたらすのか、また今後プログラムを充実させていくために必要なことは何なのかを明らかにするために、次の2点を研究課題とした。

- 1) プログラムを通して学生の意識にどのような変化があるのか。
- 2) 異文化理解・活用力という面からみると、プログラムの改善点は何か。

4. 研究の内容と実践

研究課題を明らかにするために、研修に参加した学生に対してアンケート調査を行い、その結果を分析した。

対象のプログラムは研修 A（清泉女学院において 2010 年 6 月 23 日と 24 日に実施、参加者は韓国人学生 38 名、日本人学生 38 名）、研修 B（ハニャン女子大学において 2010 年 9 月 2 日から 9 日に実施、参加者は韓国人学生 26 名、日本人学生 12 名）である。研修に参加した学生に対してアンケートを配布し、日本人学生 39 人、韓国人学生 42 人から回答を得た。

アンケート項目は、Brislin, Landis & Brandt (1983) の“The effects of cross-cultural training”を参考にした。この研究は、比較的長期間の滞在やホスト国で就労をする場合を想定しているため、短期滞在の場合には適当でないものも含まれているが、それらは実際にアンケート項目を設定する際に調整した。“The effects of cross-cultural training”では、異文化トレーニングは、次の 3 つの領域に影響・変化をもたらすとしている。すなわち、①

Changes in people's thinking (考え方の変化), ②Changes in people's affective reactions (感情の変化), ③Changes in people's behavior (行動の変化) である。3つの変化にそれぞれにサブカテゴリが設けられており、詳細は下記のとおりである。

考え方への変化

- 1) 相手の文化に対しての理解が深まり相手の目線で考えることができる
- 2) ホスト (相手) の文化に対してステレオタイプな考え方をしなくなる
- 3) 他の文化に対して複合的に考えられるようになり文化に対する知識も増える
- 4) 長期のプログラムではグローバルマインドが育つ。また自文化への理解も深まる。

感情への変化

- 5) ホストとの交流を楽しいと感じる
- 6) ホストと良好な関係を築いていることを認識し、海外で働くことを楽しめる

行動への変化

- 7) 異なる背景を持つグループの中で、良好な人間関係を築くことができる
- 8) 他文化で感じる毎日のストレスに対応することができ、仕事でよいパフォーマンスを示すことができる
- 9) ホストと困難なく付き合うことができ、ホストからも理解してもらえることができる
- 10) ホストとよりよい関係を築くことができるよう、自分のゴールを設定し、それを達成しようとする事への支援、援助

上記の項目の中で、6), 8), 9), 10)は今回のアンケートにはそぐわないと思われたので、この4項目を削除し6項目を選んだ。それらを学生にわかりやすい文言に変更したうえでアンケート項目として設定した (a, b, c, d, f, i)。その後、考え方の変化に e, 感情の項目に g と h, 行動の変化に j を追加した。実際のアンケート項目は下記のとおりであり、考え方の変化は a~e, 感情の変化は f~h, 行動の変化は i~j である。

- a.相手の国のこと、相手の国の人のことをよく理解できるようになった
- b.「〇〇人はだから・・・」と決めつける考え方をしなくなった
- c.相手の国に対する知識が増えた
- d.自分の国に対する知識も異文化交流には必要だと感じた
- e.お互いの違いを認めることは大切だと思った
- f.異文化交流は楽しいと思った
- g.もっと他の国の文化も知りたいと思うようになった
- h.また会いたいと思う友達が多くなった
- i.異文化の環境で前よりうまくコミュニケーションができるようになった
- j.いろいろな視点から物事を考えられるようになった

アンケートは A4 の用紙片面 1 枚で無記名で行い、それぞれの項目は 5 件法で回答させた。

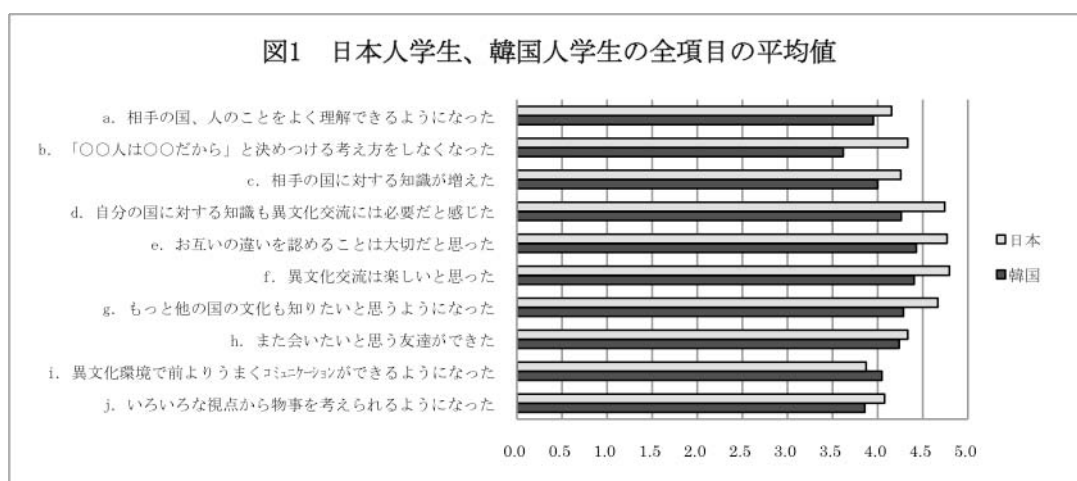
5. 結果

日本人学生 39 人、韓国学生 42 人から回答を得たアンケートの結果を示す。それぞれの項目で平均値は表 1 のとおりである。

表 1 各項目の平均値

項目	韓国(n=42)		日本(n=39)	
	平均	SD	平均	SD
a. 相手の国、人のことをよく理解できるようになった	4.0	0.82	4.2	0.78
b. 「〇〇人は〇〇だから」と決めつける考え方をしなくなった	3.6	0.85	4.3	0.77
c. 相手の国に対する知識が増えた	4.0	0.80	4.3	0.85
d. 自分の国に対する知識も異文化交流には必要だと感じた	4.3	0.66	4.7	0.44
e. お互いの違いを認めることは大切だと思った	4.4	0.59	4.8	0.48
f. 異文化交流は楽しいと思った	4.4	0.81	4.8	0.57
g. もっと他の国の文化も知りたいと思うようになった	4.3	0.70	4.7	0.58
h. また会いたいと思う友達ができる	4.2	0.91	4.3	1.01
i. 異文化環境で前よりうまくコミュニケーションができるようになった	4.0	0.66	3.9	0.95
j. いろいろな視点から物事を考えられるようになった	3.9	0.87	4.1	0.93

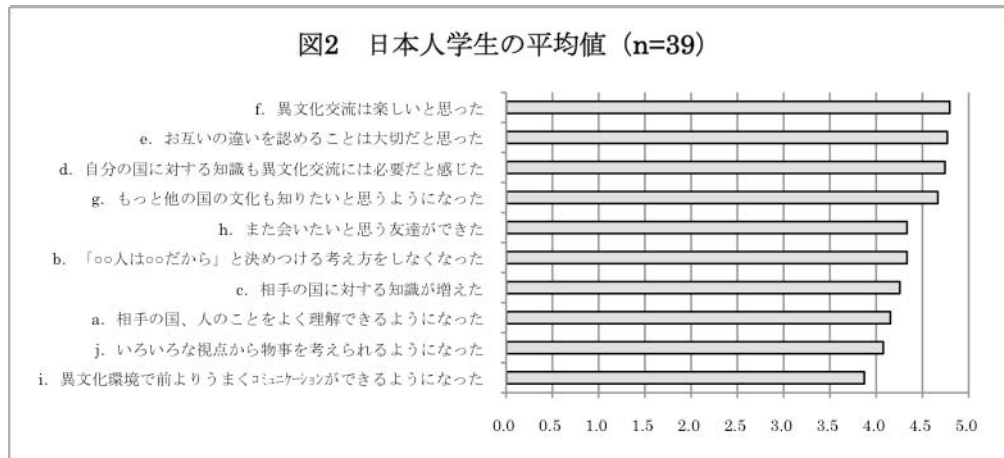
図 1 は上記の結果をグラフで表したものである。



各項目の平均値を比較してみると、1つの項目を除いて日本人学生の数値が韓国人学生

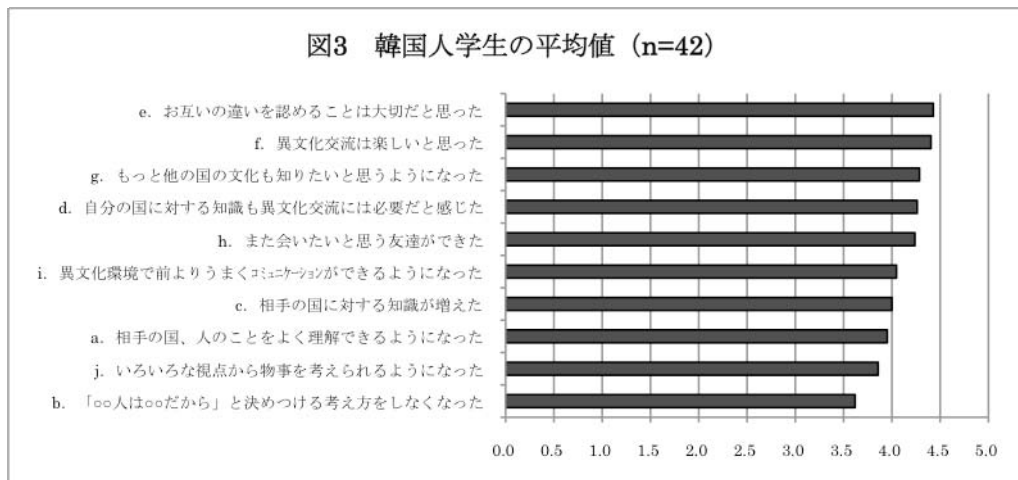
よりも高い結果が出た。両グループの間で最も差があった項目は「b.『〇〇人は〇〇だから』と決めつける考え方をしなくなった」であり、「d.自分の国に対する知識も異文化交流には必要だと感じた」「f.異文化交流は楽しいと思った」が続いた。最も差がなかったのは「h.また会いたいと思う友たちができた」であった。唯一「i.異文化の環境で前よりうまくコミュニケーションができるようになった」では韓国人学生の方が高い数値を示した。また両グループとも行動の変化を示す項目 (i,j) が低いことが観察できる。

次に、図2、図3に日本人学生、韓国人学生の平均値をポイントが高かった順に示す。

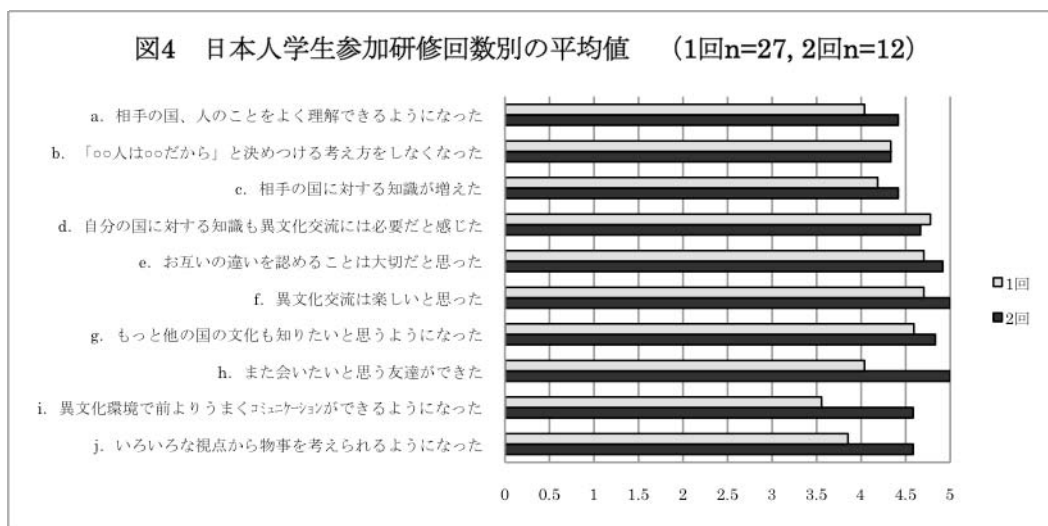


日本人学生を見てみると、平均値が最も高かった項目は「f.異文化交流は楽しいと思った」であり、最も低かった項目は「i.異文化の環境で前よりうまくコミュニケーションができるようになった」であった。また、平均が4.0ポイントを下回った項目は1項目のみであり、4.5ポイント以上は4項目であった。上位5つの項目のうち3項目が感情の変化の項目であり、最下位2項目は行動の変化の項目であった。

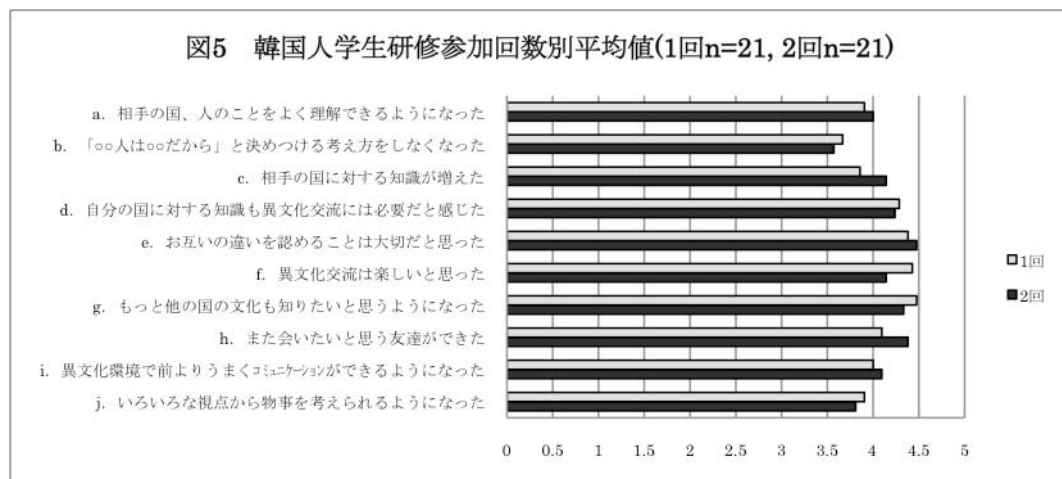
一方韓国人学生では、平均値が最も高かった項目は「e.お互いの違いを認めることは大切だと思った」であり、最も低かった項目は「b.『〇〇人は〇〇だから』と決めつける考え方をしなくなった」であった。また、4.5ポイントを超えた項目はなく、4.0ポイントを下回った項目は3項目あった。韓国人学生の結果でも上位5項目の中に感情の変化の項目3つがすべて入っており、この結果は日本人学生と同様であった。最下位2項目は「j.いろいろな視点から物事を考えられるようになった」と「b.『〇〇人は〇〇だから』と決めつける考え方をしなくなった」であり、この結果は日本人学生とは異なる結果であった。



研修参加者の中には研修A、Bの両方に参加している学生と、どちらかの研修にのみ参加している学生がいたため、両者間の比較を行ってみた。日本人学生は研修Bに参加した12名が研修Aにも参加していたので、これらの学生と研修Aにのみ参加した学生27名との比較を行った。研修Aは2日間と短期間であったのと、人数が均等でないため正確な比較は出来かねるが、結果は図4のようになった。1項目を除いて2回参加グループの数値の方が高かった。両グループの差が最も大きかった項目は「i.異文化環境で前よりうまくコミュニケーションがとれるようになった」で1ポイント、「h.また会いたいと思う友達ができ」0.9ポイント、「j.いろいろな視点から物事を考えられるようになった」0.7ポイントが続いた。最も差のなかった項目は「b.『〇〇人は〇〇だから』と決めつける考え方をしなくなった」であり、唯一「d.自分の国に対する知識も異文化交流には必要だと思った」が2回より1回参加のグループが上回った。



韓国人学生は、研修 A のみに参加の学生が 21 名、A、B 両方に参加した学生が 21 名であり、両グループの結果は図 5 のとおりである。図 5 からわかるように、韓国人学生は日本人学生に比べて両グループの差が少なく、「h.また会いたいと思う友達ができたと」「c.相手の国に対する知識が増えた」が 0.3 ポイントで最も差の大きい項目であった。また、「f.異文化交流は楽しいと思った」では 1 回のグループが 2 回のグループを上回った。日本人学生と違う点は、わずかな差ではあるが 10 項目中 5 項目で 1 回のグループが 2 回のグループを上回っていたことであった。



6. 考察

上記の結果から主に4つのことが観察された。

6.1 日本人学生と韓国人学生の差

1つ目は日本人学生の方が韓国人学生よりもほとんどの項目において数値が高かったということである。最も差が大きかった項目の一つが「b.『〇〇人は〇〇だから』と決めつける考え方をしなくなった」であった。これはステレオタイプに関する項目である。この結果からは、日本人学生に対しては異文化交流体験がステレオタイプな考え方を減少させることに効果的であったといえることができるだろう。ステレオタイプとは「ある対象に対して、それについての固定されたイメージに基づいてとる態度」(プリブル, 2000)とされている。一般的に言われていることから国民性やその国特有の文化習慣などを理解し、適応を促進させる効果もあるため、ステレオタイプは異文化交流の初期段階においては効果的な場合もある。しかし、自分が持っているステレオタイプを基に想像していた通りの反応が得られなかった場合には、コミュニケーションをとっている相手個人のみならず、相手が帰属する集団に対して否定的な感情を抱くようになることもある。ステレオタイプの怖さは、否定的なステレオタイプが個人の中で固定化されてしまうと、一人ひとりコミュニケーションの相手として見られなくなり、相手集団に対して抱い

たイメージを個人にも当てはめてしまうため、ひいては偏見へとつながることである(青木,1999)。今回、日本人学生の数値が高かったこと理由の1つに、事前学習が挙げられる。アンケートに回答した学生は2名を除いて1年次春学期(研修前)に「国際交流概論」という科目を履修している。この科目では日本と海外との関係を学ぶとともに、異文化コミュニケーションについても学んでおり、ステレオタイプについてもある程度詳しく学習をしていた。また、研修Bに参加した12名は事前に韓国についての調査活動も行っていた。さらに、本学に留学している韓国学生との交流もあったため、理論として学んだことを実践で試しながら、ステレオタイプのイメージから徐々に脱却し、コミュニケーションの相手を1人の個人として見るできるようになったのではないかと想像される。このことから、理論を知っているだけでも意味がなく、また理論のない実践だけでも弱いと言うことができ、プログラムはその両方を兼ね備える必要がある。韓国学生は特に授業として交流前にステレオタイプについて学ぶ機会がなかったことがこの結果の1つの要因かもしれない。b以外の項目においても、日本人学生は事前学習の中で触れていたものが多くあった。その意味でも事前学習は異文化交流を促進させることには効果的であるということができよう。

6.2 感情の変化

2つ目に、両グループにおいて感情の変化を表す項目(f~h)の数値が他の変化よりも高かったことが挙げられる。日本人学生で、1位-f(4.79)、4位-g(4.67)、5位-h(4.33)、韓国学生では、2位-f(4.40)、3位-g(4.28)、5位-h(4.23)といずれも5位以内に入っている。言い換えれば、今回の異文化交流プログラムは、感情の変化をもたらすことには効果的であったと言えるだろう。また、感情の変化は考え方や行動よりも変化が表れやすいということもできよう。感情の変化の中でも、両グループのほとんどの学生が、「異文化交流は楽しいと思った」という項目に対して「そう思う」と回答している点に注目したい。プログラムを通して肯定的経験を得ることができたことは明らかであり、その結果もっと他の文化も知ってみたいというオープンネスを誘発したとも考えられる。実際にfとgの間にはやや強めの相関がみられた(日本人学生 $r=.58, p<.01$, 韓国学生 $r=.61, p<.01$)。感情の変化は他の項目への影響力があるファクタだとも考えることができ、異文化トレーニングでは、まずは実際の体験の中で感情に変化を起こすことが重要であると考えられる。西田(1998)よれば「具体的な個人の経験」がもっとも学習を促進するとされている。異文化体験の中での個人が見つけた体験、それが肯定的なものであった時に「異文化交流は楽しい」という感情の変化を起こし、そこで学習したものが他の能力へも波及していくのではないかと考えられる。

6.3 行動の変化

3つ目には、両グループで感情の変化の数値が高かった半面、行動の変化は他の項目に比べ数値が低かった点があげられる。日本人学生ではiが3.87, jが4.07であり、韓国人学生ではiが4.05, jが3.86であった。日本人学生はこれら2つの項目が10項目中最下位の2項目であったのに対し、韓国人学生ではiは10項目中6位であったのが両グループの違いであった。その点では、韓国人学生は異文化交流プログラムを通して、自分が異文化の環境でも前よりうまくコミュニケーションができていと感じられるようになっており、日本人学生はこの点についてまだ自信がない学生が多いということができる。ここで注意が必要なことは、「うまくコミュニケーションがとれる」ということと「うまくコミュニケーションがとれると感じている」ことは異なるということである。今回は自己申告によるアンケート調査での結果を基に論じているので、この2つの考え方が混在している可能性もあると考えられる。また、何が「うまくコミュニケーションがとれている」ということなのか、何が「いろいろな視点から考える」ことなのか、学生の中にイメージが明確でない可能性も考慮に入れるべきであり、これらは今後のプログラムの中で知識として教えていくべき項目であるだろう。

行動を変化させるまでには、いくつかの段階が存在する。カルチャーショックの段階を例に見てみたい。Adler (1975) によれば、カルチャーショックの段階とは、異文化との接触 (contact), 自己崩壊 (disintegration), 自己再統合 (reintegration), 自律 (autonomy), 独立 (independence) であり、ホストの文化で適切な行動ができるようになるのは、独立の段階であるとしている。この段階では、状況に応じて文化に沿った行動がとれるようになり、経験してきたことを次なる挑戦で役立たせることもできるようになる。このことから、行動に変化をもたらすにはある程度の時間および経験が必要であり、その中で文化や価値観の違いを体験し、新しい環境に対処する方法を模索する段階を踏む必要があるようだ。今回の異文化交流プログラムは研修Aでは2日間、研修Bでは7日間と比較的短期間だったため、行動の変化にまでは及ばなかったのではないかと推測できる。しかしながら、韓国人学生の数値がそれほど低くなかった点については、今回のアンケート結果からは推測できないので、フォローアップインタビューなどで明らかにする必要がある。

6.4 研修の参加回数と研修環境

4つ目に、日本人学生のみを観察されたことであるが、研修B (韓国での研修) にも参加した学生の方が、研修Aのみの参加者よりも高い数値を示した。大きな要因としてはプログラムの日数の差があると考えられる。3つ目のポイントでも述べたように、異文化交流で考え方、行動まで変化を及ぼすにはある程度の時間が必要である。その点からも、研修Aでは十分な時間が確保できなかったといえるであろう。また、実際の異文

化体験という面においては、両プログラムにおいて韓国人学生と交流する場面は設けられていたが、研修 B に参加した学生の数値が高かったということは、異文化理解には「ターゲットになる文化での体験」が重要な要素の 1 つであると考えられる。現在の異文化トレーニングでは体験学習が主流となっており、西田（1998）は、体験学習は 3 つの仮説に基づいているとしている。それは、Johnson & Johnson（1975）で提唱されている、①参加者は、個人的に学習体験に参加した時に最も学習する、②参加者に何らかの意味を与え、参加者の行動に影響を及ぼす知識は、参加者によって発見されなければならない、③参加者が目標を設定するとき、学習へのコミットメントが最も深くなる、の 3 点である。特に①、②においては韓国で様々な体験をする中で遂行されたことを考えると、ターゲット文化での経験の重要性を再確認することができるであろう。

7. まとめ

本研究の 2 つの研究課題に対する答えは下記のようになった。

まず、1) プログラムを通して学生の意識のどのような変化があるのか、については、以下の 4 点があげられる。すなわち、第一に、日本人学生の方がアンケート項目に対して「できるようになった（変化があった）」と答えた学生が多かった、第二に、両グループの学生の感情に変化をもたらした、第三に、特に日本人学生においては行動の変化があまりみられなかった、第四に、ターゲット文化で異文化体験をすることで変化が促進された、である。これらのことから、現在のプログラムは学生の感情に変化をもたらすには十分であるが、考え方や行動の変化をもたらすには不十分であるといえる。考え方や行動の変化をもたらすためにはある程度の時間が必要であるが、費用負担や期間の制限もあるため、現在の研修期間を延ばすことは難しい面も多い。その点を解決する方法の 1 つとして、現地を訪問する前からコンタクトを開始し、異文化に触れる機会を多くすることが考えられる。現在ではインターネット等の情報網も発達し、Web 上でコミュニケーションをとることも可能である。本学においても Web 会議システムを使った交流を試みているが、それをもっと活発に使用していくことも考えられる。また 2 つ目として、現地での限られた研修期間の内容をより濃いものにすることも考えられる。Johnson & Johnson（1975）にもあるように、参加者が目的をもって研修に臨み、研修期間中に何かを達成できるような仕掛けを作ることも学生に変化をもたらすと考える。そのような意味では、現地で何らかのタスクを学生にあたえ、そのタスクを完遂することを目指して現地の学生と交流してみることも可能である。この試みに関しては、次年度から試行していく予定である。

本学のプログラムが、体験型の学習プログラムを基盤にしているということは現在の異文化トレーニングの流れに即したものであり、相手文化の中で生活することで異文化理解能力の育成も促進されることも明らかになった。今後も体験型プログラムを維持

しつつ、体験を促進させるような知識の学習を付与していくことが必要である。

もうひとつの点、2) 異文化理解・活用力という面からみると、プログラムの改善点は何か、については下記のような結果を得た。異文化理解・活用力の中の、①多様な文化や歴史を背景とする価値観やコミュニケーション方法等の差違の存在を認識して行動すること、②「異文化の差」を「良い・悪い」と判断せず、興味・理解を示し、柔軟に対応できること、については、それぞれの知識を学習する場を今以上に充実させる必要があると考える。異文化コミュニケーションについては授業で取り上げ、系統的に学んでいるが、相手の文化や歴史的背景については研修中の参加者の偶発的学習に頼る部分が多い。この部分を意図的に学習させる機会を研修前や研修中に設けることにより、その知識を行動の中で役立てることにつながってくるだろう。③「異文化の差」をもった多様な人々の「強み」を認識しそれらを引き出して相乗効果によって新しい価値を生み出すこと、については、現在のプログラムではやや弱い。今以上に両国の学生が関わる場面を多くし、友達づきあいを超えて何かを一緒に考える、やってみるといったワークショップやタスク型学習を行う必要があると考える。8日間で初対面の関係から相乗効果を生み出すまで持つていくことは困難な面も予想されるが、1回の研修ですべてを完成させることではなく、学生たちがプログラム終了後も継続的に異文化理解について考え、体験できるようきっかけを作るということに視点をおくことも大切である。

今後のプログラム構築においては、体験型プログラムを基本とし、そこに知識の充実と、多くのインタラクションを盛り込むことが必要となる。異文化交流プログラムの目標は、参加者に変化をもたらすことである。その変化が感情面にとどまらず、考え方や行動にまで及んだときに、グローバルな人材としての能力が育成されていくと考える。異文化交流を通して変化していくことが楽しいと思える肯定的な経験を積み重ねることにより、内向き志向から脱却し、グローバルな人材となっていくことができると考える。異文化交流プログラムを通して得た経験は、日常の人間関係力を強化することにも有益である。異文化交流プログラムを通して広い人間関係を築くことが、コミュニケーション能力全般を向上させることにも意義を持ちうるものであるということができよう。

謝辞

本研究においては、ハニャン女子大学の李東郁教授に多大なるご協力をいただきました。心より感謝申し上げます。

参考文献

- Adler, P. S. (1975). The Transitional Experience: An Alternative View of Culture Shock. *Journal of Humanistic Psychology*, 15, 13-23.
- 青木順子. (1999). 『異文化コミュニケーション教育—他者とのコミュニケーションを

考える教育』. 広島：溪水社.

Brislin, R. W., & Yoshida, T. (1994). *Intercultural Communication Training: An Introduction*. London: SAGE Publications

Brislin, R. W., Landis, D., & Brandt, M. (1983). Conceptualizations of intercultural behavior and training. In D. Landis & R.W. Brislin (Eds.), *Handbook of intercultural training, volume I: issues in theory and design* (pp. 1-34). New York: Pergamon Press.

デーヴィッド・マツモト. (1999). 『日本人の国際適応力』. 東京：本の友社.

Johnson, P. W., & Johnson, F. (1975). *Joining together: Group theory and group skill*. Englewood-Cliffs, NJ: Printice Hall

西田司. (1998). 『異文化の人間関係』. 東京：多賀出版.

プリブル・チャールズ. (2000). 『21 世紀に向けて異文化コミュニケーション』. 京都：ナカニシヤ出版.

産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会. (2010). 『報告書産学官でグローバル人材の育成を』.

八代京子・町恵理子・小池浩子・磯貝友子. (2001). 『異文化トレーニング ボーダレス社会を生きる』. 東京：三修社.

八代京子・山本喜久江 (2006). 『多文化社会の人間関係力ー実生活に生かす異文化コミュニケーションスキル』. 東京：三修社.

付録1 アンケート項目

ハニャン女子大学・清泉女学院短期大学 異文化交流に関するアンケート

あてはまるところに□をつけてください。

- ハニャン女子大学
 - 7月に清泉にきた
 - 9月に韓国で清泉の学生と交流した
- 清泉女学院短期大学
 - 国際交流概論の授業でハニャンの学生と交流した
 - 国際交流概論の授業以外でハニャンの学生と交流した（何をしたか）
 - Web 会議に参加した
 - 9月の韓国文化研修に参加した

あてはまる数字に○をしてください。

	1	2	3	4	5
1. 相手の国のこと、相手の国の人のことをよく理解できるようになった					
2. 「〇〇人は〇〇だから・・・」と決めつける考え方をしなくなった					
3. 相手の国に対する知識がふえた					
4. 自分の国に対する知識も異文化交流には必要だと感じた					
5. お互いの違いを認めることは大切だと思った					
6. 異文化交流は楽しいと思った					
7. もっとほかの国の文化も知りたいと思うようになった					
8. また会いたいと思う友達ができただ					
9. 異文化の環境で前よりうまくコミュニケーションができるようになった					
10. いろいろな視点から物事を考えられるようになった					

そう思わない-----そう思う