

研究課題	「理解不可能性」をめぐる異文化葛藤場面の相互行為研究		
氏名	大東直樹	所属	総合教育科学系
		職名	講師
APRIN e-ラーニングプログラムの受講		<input checked="" type="checkbox"/> ←受講済の場合はチェックをすること	
<p>【研究成果の概要】（文字の大きさ9ポイント・字数800字～1600字程度）</p> <p>東南アジア、とくに日系企業の多いタイでは日本語教育需要が高まる中、タイ人教師と日本人教師がともに働く教育機関が増加し、異なる文化的背景をもつ教師間での協働関係の構築が重要な課題となっている。こうした中、国際理解教育に関する研究では異文化の「理解不可能性」に着目し、それを踏まえた関係構築のあり方を探求するタイプの研究が蓄積されてきている。またタイの大学で勤務するタイ人と日本人の日本語教師を対象に行った事前調査においても、異文化間職場での摩擦を経験した調査協力者から「相手の考え方が理解できない／理解できるとも思わない」といった意見も確認されていた。こうした背景をもとに、本研究では、タイの大学に勤務する日本語教師（タイ人・日本人）が異文化の「理解不可能性」をいかに経験し、その状況下でどのように協働を維持しようとしているのかを分析することを通じて、異文化間職場における協働関係の構築／維持を支える実践を概念化することを目的とした。</p> <p>本調査では、事前に2名のタイ人と3名の日本人の日本語教師にインタビュー調査を行っていたタイの大学XとYで、調査の規模を拡大して改めてインタビュー調査を実施した。本調査では計24名の日本語教師に、異文化間職場での摩擦の経験とその対応方法について尋ねた。</p> <p>調査の結果、理解不可能性の経験は、主に職場での意思決定や仕事上の意見の相違をめぐる場面において語られ、摩擦を経験した調査協力者の大半に半ば諦めに近い感覚が見られた。また、こうした葛藤の原因を「文化の違い」として一般化するのではなく、対立相手の「個人的な問題」として捉えて現状を納得しようとする語りが調査協力者の大半に見られた。さらに、調査協力者の大方は相互理解よりも、相互に妥協できる点を探して仕事を速やかに前進させることを優先していた。一方、その点で妥協を避ける傾向にある教師が関わる場面では、異文化間職場における摩擦が長期化、深刻化していることが確認された。なお、職場における摩擦の原因が文化差に起因するかどうかは本研究の射程外であり、教師たちが異文化間職場での摩擦をどのように経験しているかに焦点を当てている。</p> <p>以上の結果は、異文化間職場における協働の維持が、相互理解の達成ではなく、2つの現実的な対応実践に支えられていることを示唆する。第1の実践は「個人帰属」であり、葛藤の原因を文化差としてではなく対立相手の個人的な問題として帰属させることで、解決不能な問題を管理可能な水準に変換するものである。問題の発生源が特定の個人の行動様式にある場合、この対応には一定の現実的妥当性もある。第2の実践は「意味の保留」であり、理解不可能性を解消せずに脇に置いたまま、妥協できる点を探して業務を前進させるものである。これは積極的な問題解決ではなく、協働を網渡り的に成立させるための現実的対応として位置づけられる。</p> <p>本研究は、異文化間職場における協働維持の実践を「個人帰属」と「意味の保留」として概念化し、相互理解が達成されない状況下でも協働が維持されうる実態の一端を示した。同時に、こうした網渡り的な対応が組織的なサポートなしに現場の教師個人に委ねられている実態は、異文化間職場における制度的課題を示すものでもある。今後はこの概念の精緻化を進め、異文化間職場における組織・制度的サポートのあり方をも視野に入れた論文として発表することを目指す。</p>			
<p>【研究成果発表方法】</p> <p>本研究の成果は、日本教師教育学会第36回大会で報告した後、学会誌に投稿する予定である。</p>			

※発表論文名（口頭発表を含む）、氏名、学会誌等名（投稿中・投稿予定・執筆中）を記入すること。

※本経費を用いて、報告書（冊子等）を作成した場合には、本様式とともに1部を提出すること。

なお、提出された報告書は教育実践研究推進本部を通じて附属図書館へ寄贈する。