

中国の大学における日本人教師の実態に関する研究 —受け入れ側中国大学関係者を調査対象に— (後半の内容)

曹 美蘭・張 鳳傑・孟 玲秀・金 成太

1. はじめに

中国の日本語教育の急速な発展に伴って、中国の大学で日本語を教えている日本人教師の数も飛躍的に増えている。筆者自身は長年、日本人教師の受け入れにも関わってきて、しばしば日中双方の要望のギャップを感じてきた。受け入れ側の者として、これら日本人教師の100パーセントが正式的な職業訓練、十分な心構えを持って中国へ赴任し、また中国大学側の期待通りの役割を果たしているかどうか疑問に感じてきた。具体的に言えば、彼らの授業に対する中国側学生からの不満、中国大学側の教師・事務員との交流上の摩擦等が挙げられ、そのため、日本語教育・対人コミュニケーション・異国での仕事・生活において、大きな障害が生じているように感じた。以上の問題意識に基づき、本研究の前半(第38回日本言語文化学会で発表済み)では、主に日本国内の日本人教師派遣機関である「日中技能者センター」から派遣された日本人教師を調査対象とし、中国での日本人教師の実態について調査研究を行った。そして、後半の研究では受け入れ側中国大学関係者を調査対象として、中国での日本人教師の実態について調査研究を行った。

2. 中国側関係者への調査

2.1 調査内容と目的

本研究では、中国の日本語教育関係者と、現地へ赴任した日本人教師の間で起きたトラブルの事例を集めるため、中国大学側関係者に対し、面接調査を行った。ここでは受け入れ側中国関係者への調査を行うことによって、両者間のギャップや認識のズレを明らかにすることが第一の目的である。また、中国側関係者からは具体的な事例をあげてもらい、それを分類、整理し、分析することで今後の具体的な改善策を探るのが第二の目的である。

2.2 調査対象

本研究の調査対象者は、在日中国人留学生(中国で日本語科卒)、調査時に中国の日本語科在籍中の学生、在中の日本語科卒業生、日本語科の教師及び事務関係者である。中国側の大学は主に筆者の出身地である中国の黒龍江省の大学を中心とした。具体的に黒龍江省内のハルビン理工大学・ハルビン師範大学・佳木斯大学の関係者らに協力をいただいた。実際面接調査を行った総人数は45人であるが、最終的に、日本語科在籍生8人、卒業生12人、教師5人、事務関係者2人、計27人の調査結果(事例)を考察の対象とした。

2.3 調査期間・方法

面接調査は2008年5月～2009年2月末にかけて実施し、日本では主に東京に留学している中国人留学生に東京に出掛け、直接対面しインタビューを行い、佳木斯、ハルビン、大連(卒業生)、北京(卒業生)在住の被調査者への調査は、現地に赴き直接対面する形式をとった。

2.4 調査の分析方法

(1) ボイスレコーダーで録音したものを文字化し、面接に関するメモをもとに文章化を行い、日本人教師とのトラブル事例を作成したのが合計47事例に上った。

(2) 集まった47事例のうち、30事例は日中技能センターを通じて派遣された60歳以上の日本語教師と中国人教師とのトラブルに関するものであった。

(3) その30事例をKJ法で分析した。

(4) この分析のプロセスは中国人である曹と異文化コミュニケーション、コンフリクト・マネジメントを専門とする日本人の大学教員の鈴木¹⁾と行った。

3. 結果と考察

中国大学側関係者からの面接調査で、中国人関係者が感じる日本人教師とのトラブル、違和感にかかわる 30 事例から浮上した上位概念のテーマは①「日本人の優越感」と「日中の価値観の異なり」である。前者は日本人が中国人に接する時に中国人側が感じるものであり、後者は中国人が日本人同士の間人間関係や言動を見て、中国人と異なる考え方を持っているのではないかと感じたものである。「日本人の優越感」は文化の異なる中国に来た日本人が現地の常識、習慣、コミュニケーション・ルールに合わせず、日本的な言動をそのまま継続していたり、中国と比較して日本のほうが優位であるといったニュアンスの発言で表したりするもので「自民族中心主義」、あるいは「自文化中心主義」（サムナー（1906[1975]青柳清孝ほか訳、青木書店）のパラダイムとして考えられるものである。ここで、「定年

[表 1] K) 法的な分類

大テーマ	中テーマ	小テーマ		事例
日本人の優越感 自民族中心主義 日本人、日本文化を優先する態度（現地の人への配慮不足） ・対中国人にかかわること	定年後の日本人教師としての職業意識	日本の教員文化の継続	日本語教育への態度	1（関西弁） 2、3（雑談） 2、4（聞き手の責任） 5（叱り方） 6（テスト）
		セクシャル・ハラスメント		7、8、9、10、11
	否定感情の表明、断る日本人	日本の良さを強調する発言、中国の欠点の指摘		12、13、14、15、16
		贈答習慣の問題		17、18、19
要求			20（プリンター） 21（エレベーター）	
日中の価値観の異なり・日本人同士の問題	契約外の仕事への非協力的態度		22、23 24、25	
	「若さ」の問題		26、27	
	同郷意識、仲間意識の異なり		28、29、30	

4. 総合的考察

本研究では中国人側から日本人の行動をみると、①日本人としての優越感、自民族中心主義と日本語教師のプロフェッショナルリティーよりも「定年後の楽しみ」が優先されるということ、②中日価値観の違いが面接調査の分析から考察された。そこで、ここでは前半の研究のアンケート調査から得られた日本人教師側からの事前研修についての結果や中国大学側に対する日本人教師の満足度の問題をも踏ま

後の日本人教師としての職業意識」と「従来の日本の教員文化」にかかわるものが中テーマとして浮かびあがってきた。さらに、日本人は否定感情や意見を相手に明確に伝えたり、「ノー」とはっきり言わず、断ったりしない「湾曲な表現で否定を示す」（鍋倉健悦 1990 北樹出版 p23）という従来の日本人のコミュニケーション・行動と異なる言動が 30 事例中 15 事例に現れており、これも中国人に対する日本人の優越意識の現われではないかとして、「否定感情の表明、断る日本人」として中テーマの一つに取り上げた。②「日中の価値観の異なり」は良い悪いという判断を保留して、中国人が何か日本人は自分たちと異なる考え方に基づいて行動しているのではないかと思われている点である。各テーマの関連性と分類した事例を[表 1]にまとめた。以下が大、中、小テーマの分類の順序に従って、具体的に事例を分類したものである。

えてまとめることにする。

1) 中国受入れ側の期待と中国に赴任する日本人教師側の準備度のギャップが指摘できる。

中国大学側としてはもっと中国事情、中国人、中国文化を理解して欲しい。これは中国現地に赴任していた日本人教師のアンケート調査で研修機関の事前研修として「もっと力を入れて欲しい」項目に対して、半分の回答者が「中国事情」という結果と中国人関係者から得た摩擦事例の数多くが「もっと

現地のことを理解して欲しい。もっと協力して欲しい」という声とも合致していると言える。日本人教師は日本式の考え方、価値観で中国の現場で言動を行っていたため、最初は異文化摩擦が想像以上に多く起きている。特に定年退職後という年齢から考える場合、これまで何十年も自分の文化、価値観で、何事も通してきた彼らに、2週間という非常に限られた研修で、どれぐらいの効果がある研修が出来るのか疑問である。この意味で、事前に研修機関での新しい研修プログラムの開発、及び受け入れ側の中国大学側としての柔軟、かつ有効な日本人相手の異文化マネジメントの必要性が指摘できる。

2) 日本人教師へのアンケート調査項目で「現地教育内容について紹介して欲しい」という答えが4割、3割が「日本語教授方法」という答えから日本人教師は初めは中国大学の現地の教育で戸惑い、苦労していたことが分かり、その反応として日本人教師の授業に対する日本語科の学生や教師からの摩擦事例が出ていたのではないかとと思われる、この点も中国赴任事前研修の不十分さが指摘できる。

3) 日本人教師の授業に対する中国大学側関係者の摩擦事例からは、中国に赴任する日本人教師の「日本語が出来れば日本語が教えられる」、あるいは日本では「国語教師だから日本語教育に自信がある」、学習者の習得状況など関係なく、「自分が準備し教えたものは全部教えた」、定年後の「自分の人生の生きがい」重視というような自己満足の考え方、言動が見えてくるが、もう少し中国大学受け入れ側のプロフェッショナルとしての日本語教師への期待に答えるべき問題が指摘できる。

4) 中国大学側の事例調査からは日本人教師の異文化感受性の低さが指摘できる。特に60代の日本で管理職まで務めた人が、初心者目になって中国で教師をする難しさがある。長年築かれた価値観、世界観は年長者になるほど変えにくい現実がある。こういう現象を渡辺(1997)は「文化の可塑性」と言っているが、ただし、その固定化した情報システムにも全く異なった情報システムが大量に入り込むと少しずつ変容することがあるという主張からも、その異文化感受性を高めるための独特の「異文化研修」+高年齢者に対するプログラム開発という点が必要ではないか。

5) また中国大学側での多くの事例調査で「私たち中国人を馬鹿にしている」とか「私たち中国人を

見下している」という点から、中国に赴任する日本人教師の日本人としての優越感から、中国観を文化相対的なものにする必要性が指摘できる。彼らの文化観、世界観を相対的にするのは非常に難しいことである。しかし、日本人教師のアンケート調査項目、赴任の前と後に分けて「中国に対するイメージ」の答えからは、その可能性も見えてくる。この項目での調査結果では赴任前の「良いイメージ」が7割以上と高く、赴任後は更に8割を越えていることである。これは中国に赴任する日本人教師のほとんどが中国に友好的で、親近感を持っている人が多いからである。この点も赴任前の研修機関の果たすべき責任ではないか。

6) セクハラハラスメントに関する事例からはジェンダー意識について、中国のほうが先進的であり、男尊女卑的な日本人の性差意識は遅れているものと解釈されることに対しての配慮が必要である。セクハラハラスメント行為も日本人教師の日本人としての優越感と関係あると解釈できる。

7) 摩擦事例から言えるのはステレオタイプ、偏見、差別から脱し、文化相対主義立場に立ち、お互いの違う価値観を認め、尊重するべきという点が指摘できる。鍋倉健悦(1990p38)は日本人は第二次大戦後のアメリカ文化を先進文化として取り入れ、欧米の先進文化に対して、憧れと劣等感を持つ日本人は少なくない。その反面、東南アジアの発展途上の文化に対しては多くの日本人は横柄で怪蔑的な態度を取りがちであると述べ、続いて異文化理解や異文化コミュニケーションではこのようなタテ意識が大きな障害になることを忘れてはいけないと述べている。また、西田ひろこ(2007p560)の中国進出日系企業に対する調査研究でも「中国人と日本人を差別せず公平に扱うこと、自分が先進国の人間だという変な自負を捨てること、対等な意識で付き合う」などが指摘されている。

8) 日本人教師へのアンケート調査から中国大学側に対するマイナス評価と中国人関係者からの摩擦事例からは中日間異文化意識が薄いことがいえる。なぜなら「日本人は漢文と儒教の教養から中国と中国人をよくわかっている」と思い込み、中国人は日本文化を中国文化の複製と見て日本と日本人をよくわかっていると思ひ込み、その結果、中日とも同質の価値観や文化という思い込みによる錯覚を起こし、そこで相互認識のズレが大きい(王敏 2008p185)。ま

た西田ひろこ (2007 p560) は「同じ顔だから考え方も同じだと絶対考えるな、同じ東洋人と思わず異文化であることを認識すること、文化が違うから考え方も異なることを理解し、繰り返し考える」必要性が指摘されている。

ここで改めて一言お断りしたいのは、今回の調査で中日摩擦の事例が 30 例も取り上げていて、いままでもじめに中国の大学でご協力くださった多数の教師方には失礼な、なかなか耳に触るようなことがたくさん書いてあるが、事例は事例として取り上げたもので、大多数の日本人教師の方々は真面目で、熱心で、彼らの友好的な協力で中国の日本語教育は今日に至っているということは言うまでもないということである。また、受け入れ側の中国大学も改善出来ることは改善し、日本人教師と一緒に更なる中国での日本語教育のレベルアップに努めるべきであると実感している。

5. おわりに

文化摩擦の解消にはこのような前提が必要である。文化摩擦は 100% 解消することは難しいかもしれない。だが、摩擦の現実を冷静に観察し、その上に立って異なる文化圏の人々が互いに激論を交わし、相互理解を一步でも近づける努力をすることこそが重要である。異文化先で自分の文化のやり方を押し付けず、相手の文化を尊重し、赴任先での新しいやり方や経験に対して開かれている心の柔軟性が求められる。特に中日コミュニケーションの場合、先進国である日本人は、日本人としての優越感、自民族中

心主義、中国人に対するステレオタイプ、偏見から脱して始めて、真の意味での中日友好のための貢献になるのではないかと、本稿は厳密な意味で論文と言うより、本稿全体が一つの問題提議となっている性格のものであることをご理解頂き、本稿が日中技能者センター、国際交流基金のような日本側の派遣機関及び中国受け入れ側大学の今後役に立つことを願って結びとしたい。

注

1. 鈴木有香 (早稲田大学紛争交渉研究所客員研究員) 大学での授業・研究の他に、国内企業、東京都教育委員会、各種団体で、異文化コミュニケーション、多様性、セクシャル・ハラスメント、管理職スキル研修などを行っている。

参考文献

- 王敏 (2008) 『日本と中国』 中古新書 1966 pp184-187。
川喜多二郎 (1967) 『発想法：創造性開発のために』 中央公論新社
鍋倉健悦 (1990) 『日本人のコミュニケーション』 北國出版 pp23 pp143
サムナー (1906) [1975] 『フォークウェイズ』 W.G. サムナー, William Graham Sumner, 青柳清孝, 山本 英治 (単行本-2005/8) 青柳清孝ほか訳, 青木書店
鈴木有香 (2008) 「コンフリクト・マネジメント入門」 自由国民社 2004。
南博 (1980) 『異文化の波』 勁草書房 pp23-26
西田ひろこ (編著) 辻村明 (2007) 『米中中国進出日系企業における異文化間コミュニケーション』 風間書房 pp560
渡辺文夫 (編著) (1997) 『異文化接触の心理学』 川島書店

そう びらん / 中国佳木斯大学 meilan123jp2000@yahoo.co.jp

ちょう ほうけつ / 中国佳木斯大学・もう れいしゅう / 中国佳木斯大学・きん せいたい / 中国佳木斯大学