

# 青年海外協力隊に参加した現職教員の意識変容のケースヒストリー

A case report on the transformation of Intercultural perspectives of incumbent teachers participating in a Japan Overseas Cooperation Volunteer Program

小野由美子, 前田 美子, 中村 聡

Yumiko ONO, Mitsuko MAEDA and Satoshi NAKAMURA

鳴門教育大学学校教育研究紀要

第28号

Bulletin of Center for Collaboration in Community

Naruto University of Education

No.28, Feb., 2014

## 青年海外協力隊に参加した現職教員の意識変容のケースヒストリー

### A case report on the transformation of Intercultural perspectives of incumbent teachers participating in a Japan Overseas Cooperation Volunteer Program

小野由美子\*, 前田 美子\*\*, 中村 聡\*\*\*

\*〒772-8502 鳴門市鳴門町高島字中島748番地 鳴門教育大学言語系コース

\*\*〒540-0004 大阪市中央区玉造2丁目26番54号 大阪女学院大学

\*\*\*〒739-8511 東広島市鏡山1丁目3番2号 広島大学

Yumiko ONO \*, Mitsuko MAEDA \*\* and Satoshi NAKAMURA \*\*\*

\* Department of Japanese Language, Naruto University of Education

748 Aza-Nakajima, Takashima, Naruto-cho, Naruto-shi, 772-8502, Japan

\*\* Osaka Jogakuin University

2-26-54, Tamatsukuri, Chuo-ku, Osaka-shi, 540-0004, Japan

\*\*\* Hiroshima University

1-3-2, Kagamiyama, Higashi-hiroshima-shi, 739-8511, Japan

**抄録：**本稿では青年海外協力隊「現職教員特別参加制度」によってY国に派遣された教員Aの異文化体験による意識変容をケースヒストリーとして記述分析した。Aの場合、赴任から半年を経た第3回調査（2012年12月）において旅行者から生活者への視点の変化が観察され、自らの活動や国際協力を内省的に見つめなおしていることがうかがえた。赴任先の文化の違いを受容する発言は第3回調査から始まり、赴任後約1年経った第4回調査（2013年5月）及びインタビュー（2013年7月）でも確認された。「人を変えようとするのではなく、自分が変われば見方も変わる」という柔軟な姿勢や「物事がうまくいかないときは割り切って、次の手立てを考える」という態度はY国における異文化体験以前に、日本の教育困難校での教職経験の中で獲得したものではないかと推測された。

**キーワード：**異文化感受性, 異文化体験, 途上国, 自文化中心性

**Abstract :** This study describes the intercultural experiences by a female teacher as a case history. She participated in a Japanese Overseas Volunteer Program for incumbent teachers and was dispatched to a developing country. The analysis of a series of questionnaire surveys indicated a significant change in perspective in the third questionnaire (6months from dispatch) : a change from a tourist view to a local resident perspective. Critical reflection was observed in her comments in the third questionnaire on own activity as a volunteer and on international cooperation. After almost one year from dispatch, her comments showed acceptance of cultural differences (4th survey in May 2013 & interview in July 2013). Her flexibility was reflected in the comments like “ Not to change others, but if I change, the world looks different” and “ if things don’ t go well, I try not to feel it too bad, but just think about next strategy” . It was understood that this flexible attitude had been acquired through her teaching experience in a Japanese school with difficulty before her experience in the developing country.

**Keywords :** intercultural sensitivity, cross-cultural experience, developing countries, ethnocentrism

#### I. はじめに

本研究は、「青年海外協力隊に参加した現職教員の意識変容に関する研究」の一環として、Y国に派遣された小学校教員を事例に異文化体験による意識変容を記述し、異文化感受性（intercultural sensitivity）という観点からの分析を試みる。

近年の社会・経済のグローバル化は労働者の国境を越えた移動をもたらした。法務省の統計では2010年末現在の我が国における外国人登録者数は200万人を超え（法務省入国管理局, 2011）、1975年に比して約3倍の増加である。少子高齢化に伴う生産人口の減少に直面する日本では、今後、外国人労働者の積極的な受け入れが不可欠であり、外国人、異文化との共生はますます重要

な課題と指摘されている（全国都道府県教育長協議会，2009）。

学校教育に目を向けると、2010年9月現在、日本の小・中・高等学校に在籍する外国人児童生徒数は74,219人に達しているが（文部科学省，2010），異文化にルーツをもつこうした子どもたちが日本の学校教育に十分に適応できていないという報告は多い（たとえば、臼井，2005；岡村，2008；岡村，2011；小野・渡邊，2009；川口，2008；新倉，2011；文部科学省，2007）。その原因の一つとして考えられるのは、教師の自文化中心的なものの見方や世界観である。外国人児童生徒を担当したことのある教師へのアンケートでは、たとえば、教室での言動を含めて学校生活において日本人児童生徒・保護者に対して抱くのと同じ期待を外国人児童生徒とその家族に対して持っていること、その期待が満たされていないことへの強い不満が窺われた（新倉，2002；2011）。恒吉（2008）によれば、教師は同質性を前提とする「一斉共同体主義」に基づいて学級経営を行うため、そうした価値観・世界観になじまない子どもや家族に強い違和感を示す。その結果、異質なメンバーを無意識のうちに排除する危険性を持つ。しかしながら、日本人の児童生徒、保護者、地域住民のすべてが、すなわち、日本社会全体が一斉共同体としての同質性を失いつつある今日、これからの教員は、何よりも異質性を前提とし、多様性の尊重と社会的公正を軸にした実践を模索することが求められている（恒吉，2008；小野・渡邊，2009）。

異文化との共生のためには、「自文化がすべての現実の中心であるとする世界観」から、「いろいろなスタンダードや習慣に対して寛容で、様々な対人関係場面に自らの行動や判断を適応させる能力を持つ」ことが望まれる（Bennett，1993）。異文化共生を理念としてだけでなく、実践するためには、自文化中心主義から抜け出して、文化相対主義的な世界観（worldview）やものの見方（mind-set）を育むような教育や経験が不可欠である。

自文化中心主義的な教師のものの見方を変える経験として、本研究では青年海外協力隊「現職教員特別参加制度」に着目した。同制度導入の背景には、教員の意識変容とそれによる日本の教育現場への影響に対する期待がある（斉藤，2007）。途上国でのボランティア経験を通して教員自身の異文化理解が進むことで、『内なる国際化』の実現に向けた取り組みが促進されることが想定されている。先行研究（佐藤，2010）では、「現職教員特別参加制度」への参加動機として、「物の見方を変え、視野を広めるため」、「人生観、価値観、世界観を変えるため」が上位に挙げられていることから、参加した教員の多くが自分自身の内的な変化を期待していることがうかがえる。帰国した教員へのアンケートからは、大多数の教員が「参加して大変よかった」と評価しており、回答者の87%が

「物の見方の変化・視野拡大」を成果としてあげている（佐藤，2010）。しかしながら、具体的にどのように物の見方や考え方が変わるのかという意識変容の過程については、報告されていない。

本研究では、研究対象者を少数に絞り、同一現職派遣隊員について派遣前から派遣中を通してアンケート調査やインタビュー調査などを実施することにより、一人一人のケースヒストリーを作成して、その過程を追う。本稿では、分析の枠組みとして用いる異文化感受性発達モデルについて概観したのち、研究対象者の一人であるY国に派遣された現職教員Aのケースヒストリーを記述する。その後、異文化感受性発達モデルをそのケースに適用し、Aのものの見方や考え方の特徴や変化について論じる。

## II. 異文化感受性発達モデルについて

異文化感受性発達モデル（The Developmental Model of Intercultural Sensitivity: DMIS）は「人々が文化差をどう解釈するかを説明するために」ミルトン・ベネット（M. Bennett）によって開発されたものである。ベネットによれば、異文化の境遇を体験した多くの人々を観察した経験から、なぜ、異文化間コミュニケーションが上達する人と、まったく改善しない人がいるのかを説明したいと思ったことが、モデルを開発するきっかけだったという（Bennett，2004）。異文化感受性は、「個人が様々な文化差を体験し、自らの世界観をより複雑な体系へと再構築していくにつれて、文化差に対する認知・感情・行動面での反応もより多面的なものに変化していく」（坂田・福田，2008：2）ものと考えられている。異文化対処の能力にたけてくると、異文化体験の質に注目し、変化が生じ、それをベネットは自文化中心主義（ethnocentrism）から文化相対主義（ethnorelativism）への移行と考えた。彼は文化的な違いを個人がどう認識するか、それを自らの世界観の中にどう位置づけるか（異文化感受性）を示す6つの発達段階モデルを提示した（図1参照）。自文化中心主義の3段階では、人は自らの社会化の過程で獲得した信念や行動体系を疑うことはなく、そうあるべきものとして経験する。その対極として概念化された文化相対主義では、自分の信念や行動を絶対視するのではなく、現実を構成する多くの可能性の1つとして経験する（Bennett，2004: ）。

前半の3つの自文化中心主義的段階は、「違いの否定」、「違いからの防衛・逆転現象」、「違いの最小化」からなる。「違いの否定」段階では自文化が唯一現実に存在する文化と考える段階である。他の文化には気がつかないか、外国人とか移民のように、大ざっぱな他人として認知される程度である。「違いからの防衛」段階では、自文化、あ

るいは自ら選択した文化が最も発展した文明の形態であると考えられる世界観を持つ。この段階では、文化差を見分けるのに長けているので、否定の段階に比べると、文化差はよりリアルに受け取られる。そのため、「防衛」段階にある人々は、「否定」段階の人々よりも、文化差に脅威を感じる。世界は「我々と彼ら」に分けられ、自分たちの文化が優れており、他の文化が劣っているとみなす。「防衛」のバリエーションである「逆転現象」は、自ら選択した文化が自文化よりも優れているとみなす世界観をいい、たとえば海外ボランティア、宣教師、交換留学生など、長期間海外に在留した経験を持つ者に多い。「逆転現象」は一見文化的感受性があるように見えるが、他文化を表面的なステレオタイプのレベルで経験しただけで、自文化の批判も他人がもつ否定的なステレオタイプを内面化したに過ぎない場合が多い。

「違いの最小化」は自らの文化的な世界観を構成する要素を普遍的なものとみなす段階である。「違いからの防衛」段階にみられた文化差への脅威は、違いを自分がよく知っているカテゴリーに組み込むことで中和される。たとえば、文化的な違いが、極めて類似点の多い人間の生物学的な性質の下位に位置づけられることもあれば（生物学的普遍性：physical universalism）、ある種の宗教的、政治的、哲学的な概念が異文化でも当てはまることを経験することもある（超越的普遍性：transcendent universalism）。「違いの最小化」では、すべての人は「自分の文化的信条」で説明できる限りにおいて本質的に似ている、とみなすので、自文化中心主義段階にある。

表1 異文化観感受性発達モデル

自文化中心主義			文化相対主義		
違いの否定	違いからの防衛	違いの最小化	違いの受容	違いへの適応	違いとの統合
分離、孤立	逆転、優越、侮辱	超越的普遍主義	価値の差に對する尊重	多元主義、感情移入、共感	建設的周辺化

(山本・丹野, 2002; 27)

自文化を、他の文化の文脈において経験し、解釈する段階が文化相対主義的段階である。「違いの受容」は、自文化をいくつかある複雑な世界観のうちの1つとして経験する段階である。この段階にある人は、文化間の違いを識別し、内省的な見方を構築することによって、他の文化を自文化とは異なるものとして経験していても、自文化と同様に人間らしいものとして尊重する。この段階

で課題となるのは、異文化における価値、行動の違いを尊重しながら、いかにして倫理的、道徳的な問題への責任を維持するかということである。

自分自身の見方を失うことなく、他文化の見方をもとることができるような状態が「違いへの適応」段階である。この段階では、異文化を体験することにより、その文化において適切な見方や行動を理解し、自分の文化的世界観のなかに他の文化的世界観のうち適切なもの、意味があると思う構成概念を取り入れ、自らの世界観を拡大、発展させる。「違いへの適応」段階の人々は、他の文化での物の見方や準拠に自らを置くことにより、他文化に共感できる。すなわち、文化的に適切な感情や行動をもって、他文化の人とは異なった自らの文化的体験を表現することができる能力を持つ。

ベネットによれば、「違いへの適応」から「違いとの統合」への移行は異文化対処能力に何か大きな改善がみられるというよりも、文化的なアイデンティティの定義の本質的な変化を表わすものである。たとえば、ある文化の中の非主流文化出身のメンバー、長期間にわたる国外在住者、いわゆる「グローバル遊牧民」と言われる人々が増加しており、こうした人々は「違いとの統合」段階では、いくつかのことになった文化的世界観を出たり入ったりする「自分自身」を経験する。つまり、建設的な文化的周辺性（constructive cultural marginality）にある人々は、自らの行動に最も適した文化的文脈を常に選択する、多文化的な存在として自分自身を経験することができる。異文化対処能力を必要とするような場面で、「違いとの統合」段階が「違いへの適応」段階よりも必ずしも望ましいというのではなく、異なった文化間を移動する人々が増加していることを示すものである。

ベネットの異文化感受性発達モデルは、各段階の特徴的な態度を例示することから、個人の異文化感受性の発達段階を示すモデルであるが、何が態度や行動の変化をもたらしたかを説明するモデルではない（山本・丹野, 2012）。また、このモデルでは、発達段階を直線的にたどるものでもなく、カルチャーショックや不愉快な異文化体験によって後退することもあるという。

### III. ケースヒストリー

以下では、教員Aへのアンケート調査とインタビューの回答をもとに、(1) Aのプロフィールと、(2) Aが文化的な違いに遭遇したときに、どのような感情を抱いたか、どう解釈し、どう行動したかに注目しながら、異文化体験による意識変容経過を記述する。経過の記述にあたっては、④国際協力のイメージ、⑤開発途上国のイメージ、⑥任国のイメージ、⑦任国の教育のイメージ、⑧具体的な活動、⑨不安なこと、⑩必要なこと、⑪楽しみなこと、

①話し相手, ①印象に残った風景, ③印象に残った出来事, ①自分自身の性格・態度についての, 教員 A のアンケート及びインタビューの回答をそのまま記述している。なお太字で示した部分は, アンケートまたはインタビューの質問である。

アンケート調査は, 赴任前に第 1 回調査(2012年 5 月)を実施し, 以後, 2012年 7 月(第 2 回調査:赴任直後), 2012年 12 月(第 3 回調査:赴任後 6 ヶ月), 2013年 5 月(第 4 回調査:赴任後約 1 年)に実施した。また本人の了解を得て, 2013年 7 月にスカイプによるインタビューを実施した。

## 1) 教員 A のプロフィール

西日本にある市立 N 小学校勤務の女性教員で, 現在 31 歳。教育学部入学後, 子どもの活動の手伝いをしていうちに教職に関心を持ち, 履修科目をすべて変えて, 教員を目指した。日本での教職歴は 8 年で, N 小学校は 3 校目である。非常勤で 3 年勤めたのち, 正規採用になり 4 年目に N 小学校に異動した。外国人児童の指導や国際理解教育の実践経験はない。3 か月以上の海外滞在経験もない。

2012年 6 月に Y 国に派遣された。職種は小学校教諭で, 首都から北西へ 300 km 離れた都市にある, 小学校教員養成校へ派遣されている。音楽と体育の指導を養成校の学生及び付属小学校の児童に対して行うことが主務である。その教員養成校では, A が 3 代目の青年海外協力隊員である。

同期隊員で Y 国へ派遣された現職教員は他に 2 名おり, いずれも女性の小学校教諭で年齢も A と近い。1 名が首都に近い小学校教員養成校で, もう 1 名が首都から北東 340 キロの遠隔地の小学校教員養成校に派遣された。N 小学校向けのブログは派遣前の訓練開始直後から始め, 月 2 - 4 回のペースで続けている。

A の青年海外協力隊への参加動機は, 同僚が行きたいと言っていたので興味を持ったこと, 児童や同僚に対して何か貢献したいという気持ちがあったこと, グアテマラやネパールに派遣された教員たちに会う機会があり, 彼らに後押しされたことなどがある。また, 参加当初, 青年海外協力隊への参加は, 自分の指導技術を向上させることと自分自身への挑戦と考えており, 人としての器が大きくなり, モノの見方が更に広がること期待していた。そして, 日本の職場から逃避したいという気持ちも少しもっていた。

もともと途上国には興味があり, 途上国に旅行したとき, その活気, 泥臭さ, 素直さに魅かれていた。Y 国は第 3 希望で, 世界地図を広げてぱっと目にはいった国を選んでる。海外の日本人学校ではなく, 途上国の学校で教えることを選んだのは, 先入観を持たなくてよいか

らである。

## 2) 意識変容の経過

### ① 国際協力のイメージ

「国際教育協力」について, あなたは現在どのようなイメージを持っていますか?それは以前のイメージと同じですか?それとも変わりましたか?箇条書きやキーワードだけでも構いませんので自由にお書き下さい。

2013/5: 第 4 回調査 (赴任後 1 年)

JICA 活動は, 草の根と同じぐらい大切だと思った。こんなに現地の人達と近い距離で活動できる素晴らしさ。この活動があるからこそ日本という国に対して友好的な感情を抱いてくれているのだと思った。また, 国同士が繋がっていけるのだなと思った。

(国際協力とは)今までは漠然と募金することや何かを送ることしか考えていなかった。

物を送ることが途上国に対して良いとは思わなくなりました。なぜなら, 送ってこられても用途にあっていないものばかりで, 無駄である。現状として一番適しているものはお金であること。これがあれば何にでも対応できる。例えば水道を引きたいから工事をお願いするなど, 生きていくのに必要最低限のことができれば, 途上国の人たちは困らないように思った。

### ② 開発途上国のイメージ

「開発途上国」について, あなたは現在どのようなイメージを持っていますか?箇条書きやキーワードだけでも構いませんので自由にお書き下さい。

2012/5: 第 1 回調査 (派遣前)

成長国, 身体能力が高い, 時間(定刻)を気にしない

2012/8: 第 2 回調査 (赴任直後)

派遣前のイメージ

- ・ゴミが散乱。
- ・スリや強盗などが多く, 治安が悪い。
- ・貧困の差がある。
- ・貧しい中にもその中に幸せがある。
- 今もイメージと変わらない部分もあるが, 変わったところはあつ。
- ・家族そろって仲が良い。
- ・お互いに助け合いがある。(親戚一同やご近所同士でも。)おたがいさま精神
- ・目が輝いている。
- ・日本人より幸せな毎日を過ごしている。
- ・勉強熱心で語学力が高い。
- ・主要都市の街並みが日本と変わらない。

2013/5: 第 4 回調査 (赴任後 1 年)

・国全体が貧しくて, 生きていくのに精いっぱい。変わった→自分たちの今の生活が当たり前だと思って苦しそ

うに見えない。むしろ家族や近所同士で楽しそうに生活をしている。お互いが助け合って生きている。

- ・社会全体的にみるとトップダウンの男尊女卑のような感じがまだ残っているが、職場を見てみるとそんな雰囲気はない。性別関係なく働きやすい環境であると感じている。

#### 自由記述

2013/5：第4回調査（赴任後1年）

信頼度などは、人それぞれであるので、一概に言い切れない。

#### ㉔ 認国のイメージ

任国について、あなたはどのようなイメージを持っていますか？

2012/5：第1回調査（派遣前）

悲惨な過去がある、食べ物おいしい、人柄がよく日本人と良好な関係がつけられる。

2012/8：第2回調査（赴任直後）

- ・ゴミの問題はまだ未解決である。ゴミ箱は設置されていたり、袋に入れてまとめて捨てていたりする姿も見られる。
- ・メイン通りの街並みが日本と変わらない。ホテルが建ち並び、今も建設中が多い。
- ・カフェなど観光客や欧米人向けのお店が多い。
- ・道を1本中に入ると地元のお店が建ち並ぶ。
- ・携帯電話の普及率や使用率が高い。
- ・電話一番。会議中であっても平気で出る。
- ・語学力などの吸収が早い。
- ・恥ずかしがり屋だが、気さくでもある。

2013/5：第4回調査（赴任後1年）

- ・変わらず、任国は人も街もとても良い所。
- ・Y国はご飯美味しい、人もおだやか。困ることがない。

#### ㉕ 任国の教育のイメージ

任国の教育について、あなたは現在どのようなイメージを持っていますか？

2012/5：第1回調査（派遣前）

- ・教師の人数不足。教室不足。子ども達皆に教育を受ける体制が整っていない。

2012/7：第2回調査（赴任直後）

- ・何をやるにも圧倒的に経験値が少ない。この現実を見たとき、（まだ1週間しか見ていませんが。）日本の教育システムがどれだけ組織化され、洗練されているのかという素晴らしさを実感した。

2013/5：第4回調査（赴任後1年）

- ・はじめがない。放任過ぎる。
- ・教育制度の根本的なところから見直した方がいいので

はないかと思う。

#### ㉖ 具体的な活動

現地では、どんなことをしたいですか？

2012/5：第1回調査（派遣前）

要請にできるだけ応えられるように。

これまで考えてきたことの中で、現地ではどんなことができそうですか？あるいはできなさそうですか？それはなぜですか？

2012/7：第2回調査（赴任直後）

- ・まだまだ様子を見てるところなので、分かりません。実績を残さなければ意味が無いのでしょうか？たった1年9か月で出来ることは限られています。日本の教育システムも何十年もの月日を経てこそ、洗練されたものが確立されたのだと思っています。それを押し付ける気は全くありません。このY国の現実に合ったことをY国人が知り、必要性を感じさせていくことがスタートではないかと思えます。新しいことばかりではなく、前任者たちが築いてきたことを定着させていくことも大切だと考えています。相手からすると約2年ごとに共に仕事をする人が変わり、教え方や指導方法、語学力も違うので苦労していると思います。現職だからこそ思うのですが、自分自身のことです。申し訳ないのですが、日本での経験があっても、その経験が邪魔をしている部分も出てくると思います。

これまで考えてきたことの中で、現地で実際に行動に移したことはありますか？

2012/12：第3回調査（赴任後6ヶ月）

- ・学生たちの体育時の服装をそろえる。
- ・付属小学校へ体育指導をしに行く。

2013/5：第4回調査（赴任後1年）

- ・学生達の教育実習校への視察・指導
  - ・先輩隊員が活動されている小学校へ頻りに顔を出し、顔を覚えてもらうこと。
- 今後の活動（学生達がお世話になる）や先輩隊員が帰国され、後任が着任するまでも体育や音楽指導の意欲を継続できるようにするため。

1年たって慣れましたか？

2013/7：インタビュー

6月の中旬まで先輩隊員が働いていたところ（小学校）で、そこに教えて行っている。本当にありがたい。Y国の方に何がお返しできるのかと思っているところ。私は（この小学校教員養成校では）3代目（の隊員）。19年度一次隊が最初。現職の教員が入っていた。（正規採用で3

－ 5年の職務経験が派遣される条件だった。）

### 日本での教職経験は役立ちますか？

#### 2013/7：インタビュー

日本の経験が役立つ。こちらの担任の先生は竹の棒でたたかたが、日本人や外国人の先生はたたかないので（子どもたちは）なめてかかる。担任の先生のことはかなりびびっている。

一度だけ小学生にぶつぎれたことがある。2年生なのだが、聞かない、すわらないので、「こんなに話をきかないのなら、教えません。」と（大声で）言ったところ、他の学年の子どもたちにもきこえ、その子どもたちが機嫌を取りに来た。そこはY国人も日本の子どもたちも変わらない。

### 逆に日本での経験が妨げになることはありますか？

#### 2013/7：インタビュー

日本の経験がある分、こうしなければならない、（こう）あるべきであると思っていたことが邪魔になる。説明しているときに、かならず全員が体ごと先生の方を向かなければならない、最後まで聞いてから動かなければならない、授業の組み立てがこうでなければならぬなど（日本でこうあるべきということがある）。

いまは、彼らの経験が少ないので、できるだけ活動をさせている。大人も子供も話を聞くということ。縄跳びをしているが、見事に手足がばらばら。私の話が終わるまで動かないと、いう。周りの子どもが静かにしましょうと注意するようになった。自分でオーラを出している。日本の子どもと同じで今日の服はきれいね、とかいってくる。

### ⑥ 不安なこと

#### いま、一番不安なことは何ですか？

##### 2012/5：第1回調査（派遣前）

言語の習得。

##### 2012/7：第2回調査（赴任直後）

・語学力がおぼつかない。

##### 2012/12：第3回調査（赴任後6ヶ月）

・変わらず語学力。そして今、自分がやっていることが本当にこの国の先生方や学生達にとって必要なことなのかと疑問を抱くときもある。

##### 2013/5：第4回調査（赴任後1年）

・最初の頃と変わらず、語学力。

### ⑦ 必要なこと

#### いま、一番必要なものは何ですか？

##### 2012/7：第2回調査（赴任直後）

・語学力。

・先生たちのもう少し前向きな意欲。（色んな方の報告書を読んで）

##### 2012/12：第3回調査（赴任後6ヶ月）

・何はともあれ語学力。必要に越したことは無い。  
・学生達が1人1冊持てる教科書。

##### 2013/5：第4回調査（赴任後1年）

・体力と語学力

### 1年たって慣れましたか？

#### 2013/7：インタビュー

語学ができない、よく、Y国に派遣されたなと思う。訓練所の時に、出来の悪い子の気持ちがわかった。自分がやろうとしていること、言おうとしていることをくみとってくださる、Y国の先生、生徒、街の人たちに感謝。それに甘んじて、（自分は）のんびりしている。（言葉の代わりに）ジェスチャーで、伝える。それで汲み取ってもらえている。こんなにジェスチャー（が伝わって）よかったと思う。ほんとうにありがたいことである、本当に大したこと（仕事）はしていないのに。近くの小学校に体育を教えに行っているが、その先生方も子どもたちも道で会ったら声をかけてくれる。

### ⑧ 楽しみなこと

#### いま、一番楽しみなことは何ですか？

##### 2012/7：第2回調査（赴任直後）

・Y国人と話をすること。通じると嬉しい。  
・国内を回り、Y国を知っていくこと。  
・生徒たちが今後どのように活躍していくのか。

##### 2012/12：第3回調査（赴任後6ヶ月）

・小学生に体育を教えること。  
・食べ物屋巡り。  
・先生方や学生達とのおしゃべり。

##### 2013/4：第4回調査（赴任後1年）

・学校帰りに立ち寄って飲むサトウキビジュースとレモンジュース。  
・2ヶ月後の1ヶ月間の長期休暇（日本から友達が遊びに来てくれるので。）

### ⑨ 話し相手

赴任から1ヶ月目までと最近の1ヶ月間で誰（どんな人？）とどのような話をされましたか？（Facebookやtwitterなどのネット上のチャットも含まれます。）また、それらの人々と話をされてどう感じられましたか？或いはそれらのやりとりを受けて何か行動されましたか？お差し支えのない範囲で出来るだけ詳しく教えて下さい。

##### 2012/12：第3回調査（赴任後6ヶ月）

●赴任から1ヶ月目

業務：配属先の同僚。これからの授業の進め方。どのよ

うに指導していくと良いか。以前はどのように進めていたのかを様子を見たり聞いたりした。じっと観察しているだけでも、時々私の方を見てこんな感じでやっているよと目配せをして下さる。

**生活：**ホテル住まいだったので、レセプションの方。Y国語⇄日本語を教え合う。興味のあることは何でも質問してくるし、気さくに相手をして下さる。分からないことを尋ねると一生懸命に絵をかいたり、地図を描いてくれたりしたので、行動範囲が広がった。

**その他：**(1)同任地の先輩隊員。世間話や活動の様子を伺う。どんなことをされているのか、されていたのかが分かり、自分の活動が楽しみになった。任地の様子が全く分からなかったのですが、丁寧に案内して下さいました。(2)同期。最近の様子はどんな感じなのか情報交換。

#### ●最近の1ヶ月

**業務：**(1)カウンターパート。今後の進め方や改善方法。Y国人男女の運動量。世間話。知らないことを知ったので、実践中。カウンターパートの意見や方法を尊重して進めているところ。

妥協するところと、どうにもならなさそうなことを少しでも可能になるように案を練っているところ。(2)学生。日本の学校の様子や子ども達のこと、体育や音楽のこと、世間話。比較的のんびりしているのか、焦る必要性がみられない。そこが良いところでも悪いところでもある。授業中のおしゃべりには驚く。最近では静かになった。

**生活：**下宿先の家族。仕事のこと、友達のこと、家族のこと、日本のこと等。是非とも日本の家族にはY国に遊びに来てほしい。食べ物が美味しい店を教えてください、そこへ買い物に行くようになった。

**その他：**(1)両親。最近の自分の様子。充実しているようで安心している。(2)先輩隊員。仕事、生活など。活動の様子を見学させてもらい、人脈が広がった。道で出会っても声をかけてもらえるようになった。

#### 2013/7：インタビュー

同期の現職隊員とは、3-4か月に一回ぐらいしか連絡をしない。

#### ①印象に残った風景

赴任直後(1カ月程度)と、最近の1カ月に撮った写真の中で、あなたがもっとも気に入っている写真をそれぞれ3枚選んで、送っていただけますか。できればその理由も教えてください。

#### 2012/12：第3回調査(赴任後6ヶ月)

##### ●赴任直後(1か月程度)

- ・赴任して直後のドミトリーで同期と1枚。緊張して先輩隊員に撮影してもらったから。
- ・赴任してY国語を教えて頂いていた先生が家の事情で残り3日で突然辞めることになった。その時の空がや

けに青く、雲も白くきれいに輝いていたから。

- ・任地のシンボル像。この背中が勇ましく、筋肉質で恰好良い。この姿を見ると、どんなことがあっても自分の背中を押してくれているようで、この任務を楽しみなさいと言われていたように感じたから。

##### ●最近1カ月

- ・学生たちの体操着が揃い始めていること。体育への感心が少しずつ高まってきていること。(気候もちょうど良いからだとは思いますが…)最初に揃えたクラスが、誰一人忘れることなく全員が着用して授業に出席してきた一枚。
- ・帰国前に散髪をする先輩隊員の頭を一番目に刈らせて頂いた一枚。坊主頭にするとき、真ん中からバリカンで刈ってみたいと思っていた願いが叶ったから。
- ・地雷除去現場を見学させていただき、この方たちが道路整備もされていて、住民からものすごく感謝されていた。この2つの木に込められた思いを聞いたときに未来のY国のことも考えられており、夢があったから。

#### ④印象に残った出来事

任国に来て、印象深かった出来事や体験があればお書きください。それらの出来事や体験に対して、どのように感じましたか？

#### 2012/7：第2回調査(赴任直後)

- ・Y国人は基本的にとても優しく親切である。
- ・子どもたちも学校に行きつつ、家の手伝いをしっかりとしている。
- ・どこの子どもであっても兄弟のように接している。
- ・家族と過ごす時間がしっかりとある。

赴任からこれまでの間でもっとも印象に残った出来事や行事はなんですか？もしあれば理由も含めてお答え下さい。

#### 2012/12：第3回調査(赴任後6ヶ月)

- ・赴任したばかりのころ、街で私を見かけた時に学生が声をかけてくれた時。もはや覚えてくれたのだと感激しました。
- ・学生達が調理実習をするとき、是非来てほしいとお誘いを受けた時。また、担当の先生から電話がかかってきた時。職員の一員として認めてもらえたのかなと思っただけだった。
- ・付属小学校の子ども達に体育を教えているのですが、私を見るたびに、「先生、先生」と声をかけてくれること。教えていない学年でも声をかけてくれること。
- ・先生方から「私のクラスの体育指導をしてほしい。」と自発的な声が聞けた時。

活動をしていて、最近、一番うれしかったことはどんなことですか。それはなぜですか。

2013/4：第4回調査（赴任後1年）

- ・学生達が行っている教育実習校へ視察・指導へ行ったときに、私の顔を見たときにホッとした表情を出したとき。
- ・教育実習校先で学生達が体育指導をすることになり、体育指導に関して質問ややり方を尋ねてきた時と体操着に着替えて指導をしていた時。
- ・卒業式でお礼を言われた時。

活動をしていて、最近、一番、悩んだことはどんなことですか。それはなぜですか。

2013/4：第4回調査（赴任後1年）

そこまで大きく悩んではいませんが、線引きが難しいなど改めて思ったことです。

付属小学校で体育指導をしていますが、どこまで指示を聞かせてどこまで放っておくかの境界線。Y国人全体は最後まで話を聞くという習慣がありません。大人でも会議中に携帯電話に出て話したり、隣同士で話をしたりと好き勝手にしています。当然子ども達はうろろうろすることもしばしばなので…。担任の先生方の授業を見ても、かなりの放し飼いの状態です。聞かない時は竹の棒で叩いて聞かせているので、どうしたものかと思っています。

その悩みは、どのようにして解決しましたか。

2013/4：第4回調査（赴任後1年）

割り切りました。私のやり方で進めています。

最初の頃に話をした約束事を再確認し、聞いているや一生懸命に取り組んでいる子に対しては称賛して認めています。勝手にうろろうろ始めて遊んでいる子どもに対しては放っています。ここに労力を使うことがもったいないので。

また、ふざけている子どもに対しては叱ります。私が叱る前に、子ども達同士で声を掛け合っている場面が見られます。どうやら私が叱るぞオーラを出しているようです（3～6年生）

2年生は日本で言う完全な学級崩壊状態ですが、その中で学んだことは、うろろうろさせる暇をつくらずに、常に動いている状態を保って疲れさせる。基本、話は聞かないので勢い良くトントン拍子で進めていくことが大切だと学びました。（気候にもよりますが）面白かったことがあります。

一度だけ2年生が全く話を聞かないので、「今後体育はしない、教室に帰って担任と勉強をしてきなさい。」と大激怒したことがありました。その休み時間、他の学年の子ども達が私の機嫌をとるために、すこ～しずつ近付い

てきて面白い行動をとったり、気を引こうと声をかけてきたりするなどの動きが見られました。最初は放っておいたのですが、あまりにも一生懸命に顔色をうかがって機嫌をとろうとしている姿に思わず笑ってしまいました。

#### ① 自分自身の性格・態度

##### 自由記述

2012/7：第2回調査（赴任直後）

（青年海外協力隊参加は）日本での自分を見直す良い機会。また、自分がどういう人物でどういう性格なのかが見えてきた。今までは見て見ぬ振りをして現実逃避をしていた。

赴任から1年たちましたが、自分自身で一番成長したと思うところはどんなところですか。

2013/4：第4回調査（赴任後1年）

- ・腹をたてなくなった。（元々そんなにすぐに腹をたてないですが）
- ・日本に居る方々に対して今まで以上に大きな感謝の意を抱くようになった。
- ・割り切りが早くなり、後ろ髪を引かれなくなった。

自分自身で一番変わったと思うところはどんなところですか？それは何がきっかけだと思いますか。

2013/4：第4回調査（赴任後1年）

- ・前ほど自分と人を比べることが無くなった。
  - ・割り切りが早くなった。
  - ・自分自身と向き合うようになった。
- ⇒ 海外一人暮らし生活を始めたから。

他の人から、あなた自身の変化を指摘されたことがありますか。誰にどのように、どんな時に言われたのかお書きください。

2013/4：第4回調査（赴任後1年）

- ・更にとくましくなった。⇒ 一時帰国したとき、職場の方々や友達から顔つきがたくましくなったと言われました。後は、ホームページを見て下さっている保護者の方々からも言われました。
- ・どんな場面でも楽しんでいるようにみえる。

##### 自由記述

2013/4：第4回調査（赴任後1年）

途上国で働くことにより日本とY国の良さに気付き、自分自身もあらゆる角度から物事をみられるようになった。この貴重な時間があるからこそ、今後の自分がどうありたいのかが明確になってきている。また、この現職アンケートを書くことにより、自分自身や活動を見直すきっかけとなっています。あれこれと記載して読みにく

い文章になっていることをお詫び申し上げます。

#### 誰かともめた経験は？

2013/7：インタビュー

一切ない。以前からそんなにいらっとしない。むしろこちらにきて、さらにおこらなくなった。No problem の精神が身に付いた。何とかなるかと思った。

#### いつごろからそういう気持ちになりましたか？

そんなにカリカリしても仕方がないというのを赴任して3-4か月で感じた。ちょうど雨季の時だったが、2-3時間待っても誰も（学校に）来ないので、先輩隊員に聞いたら「雨が降ったときに移動するのがおかしい」といわれた。ここはY国であって、日本ではない、というのが身にしみて分かった。（日本人の先生・生徒ならば雨でも当然学校に行くが、ここでは）天気と人の流れを見て（自分も）動いたらよいというのを学習した。

#### これまで落ち込んだことがありますか？

2013/7：インタビュー

一番へこんだとき、言葉が通じなかったこと。伝えたいことがあったのに、言葉がでてこなく、もどかしかったこと。でも、何のことだったかわすれてしまった。そこまでおちこんでいなかたのかもしれない。伝わっていなかったら別の形で伝えようと思う。明日は明日、今日は今日。割り切っているところ（がある）。

#### 協力隊員になる前から割り切りが早かったのでは？いつごろからそういう性格になりましたか？

昔は引きづっていた。うじうじしていた。初任校は教育困難校だったので、ねちねちしてもしかたないというのを学んだ。その学校では、素晴らしいと思える先生方がさっぱりしていた。（そういう先生方が、割り切りが早く、次どうしたらよいのかすぐ考えていた）。こどもたちにとっても、魅力的な先生だった。割り切ったら、「次の手立てで行こう」というように切り替えれるようになる。

日本でもY国でも素晴らしい人たちと仕事をさせていただいている。本当にありがたい。

（自分は、）少々のことでは動じない。Y国に来る以前から（そういう性格で）あった。それがY国に来てさらに器が大きくなった。

#### 1年たって慣れましたか？

2013/7：インタビュー

夢の世界。時間のゆとり（がある）、残業がない、持ち帰りの仕事をしなくてよい。一年たっても、（自宅に）このまま帰っていいのかな、残業しなくていいのかなという気持ち。こういう（Y国の）先生の（仕事の）スタイ

ルは、許容範囲になった。（Y国の先生が）授業中なのにTV見ていて、それでいいの、と思ったがこういうのがY国スタイルかと容認（できる）。最初は（こういう働き方に馴染まなかったが）、これがY国と思ったら腹が立たなくなった。こちらが（Y国の人たちに）受け入れてもらっていると思ったら、腹立たなくなった。

（カンボジアの教員が不正にお金を子どもや保護者から集めていることについて）小学校現場で勤めていた先輩から耳にした最初の頃は、「どうして？」と思っていたが、住んでみて現状を見ていると仕方がないのかなと思ってしまう。先生方のお給料面での改善を期待するしかない。また、このことが当たり前になっているので、改善されないような気もする。

## IV. 考 察

### 1) 旅行者から生活者への変容

青年海外協力隊に参加した現職教員の意識の変容を探るために、アンケートではほぼ毎回同じ質問をして、時間の経過による回答の変化を見たものがある。たとえば、不安なこと(㉔)、必要なこと(㉕)、楽しみなこと(㉖)である。

「今、不安なことは何ですか。」「今、必要なものは何ですか。」という質問に対して、教員Aは一貫して「語学力」をあげている。語学力が隊員の活動の不安要因になっていることを指摘する先行研究は多い。インタビューでも、Aは「一番へこんだとき、言葉が通じなかったこと」（2013/7：インタビュー）と語学力が原因で落ち込んだと回答している。語学力の必要性和不安を感じながらも、Aは言語に固執することなく、本当に伝えたいことはジェスチャーや態度（「怒りのオーラ」）など、身体全体で伝えていることがうかがえる。「伝わっていなかったら別の形で伝えようと思う。」「（言葉の代わりに）ジェスチャーで、伝える。それで汲み取ってもらえている。こんなにジェスチャー（が伝わって）よかったと思う。」という発言がそれを裏付ける。言葉による意思の疎通に特に苦勞している時期（赴任直後）には、楽しみなこととして「Y国人と話をする。通じると嬉しい。」（2012/7：第2回調査）と回答している。

興味深いのは、赴任後半年たった第3回調査の回答である。Aは、不安なこととして、語学力のほかに、「今、自分がやっていることが本当にこの国の先生方や学生たちにとって必要なことなのかと疑問を抱くときもある。」と述べる。また、同じ調査で、今一番必要なものは「学生達が1人1冊持てる教科書」、「いま、一番楽しみなことは「小学生に体育を教えること、食べ物屋巡り、先生方や生徒とのおしゃべり」と答えている。Y国に派遣されてから半年たち、本格的に「小学生に体育を教える」

活動を始めた A は、任地への赴任直後には気が付かなかった現実（教科書不足）に気付いている。その新しい気づき（学習に必須の基本的教材も不足している）は「今、自分がやっていることが本当にこの国の先生方や学生たちにとって必要なことなのか」と A に内省を促している。旅行者の視点から生活者への視点、あるいは傍観者的な視点から当事者としての視点へと変化を遂げつつあるように見える。

同じ第3回調査では、赴任直後（1か月）と最近（6か月）の話し相手（㉑）、印象に残った風景（㉒）について尋ねた。話し相手と話の内容に関しては、赴任直後は同任地の先輩隊員と話すことが最も多く、先輩隊員を通じて本格的な活動のための情報収集を行っている。また同期隊員とも情報交換を主たる目的に連絡を取っていた。ところが、6か月後には、カウンターパートと会話をすることが最も多く、その内容も活動の進め方、改善方法となっている。「カウンターパートの意見や方法を尊重して進めているところ。妥協するところ、どうにもならなさそうなことを少しでも可能になるように案を練っているところ」という発言は、日本のやり方や自分が正しいと思うことを押し付けるのではなく、柔軟に、しかも戦略的に目の前の課題と取り組もうとしていることがわかる。また、Y国の学生の様子を、「比較的のんびりしているのか、焦る必要性がみられない。そこが良いところでも悪いところでもある。」と描写する。Aは日本の基準でY国の学生を判断することはせず、時と場合によると判断を保留している。こうした態度が可能になったのも、生活者としていろいろな場面を経験したことと無関係ではないと思われる。

赴任直後と赴任から半年たった時点での印象に残った風景（㉒）を比較してみると、そこにも違いがうかがえる。すなわち、緊張と期待をあらわす赴任直後の写真から、赴任してからの仕事の成果や深まった親交、任地の未来に対する思いがこめられた写真へと変化している。これも、町や村を通過する旅行者ではなく、その土地の生活者へとA自身が変容していることを示唆するといつてよいだろう。それは隊員としての活動が本格化した時期と重なっている。「赴任からこれまで最も印象に残った出来事」を尋ねた質問に対して、赴任直後の第2回調査では、当然のことながらY国、Y国人一般についての新たな発見、たとえば、「優しく親切、子どもが手伝いをする、家族の時間がある」など、旅行者の目から見た出来事をあげている。それに対して、第3回の調査（赴任後半年）では、現地小学校教員養成校で活動する教員の一人として認知され、受け入れられたことに関する、具体的で肯定的な出来事の指摘に代わっている。「街で見かけた生徒が顔を覚えてくれて声をかけてくれた、職員の一員として認めてくれた、同僚教員の自発的な要望が聞

かれた」というものである。以上を踏まえると、赴任から半年までの期間はAにとっては特別な期間であったと思われる。この期間、隊員としての活動の本格化し、職場や下宿で異文化に浸りながら、旅行者から生活者への視点、行動の変化、隊員としての活動の手ごたえ、といった現象を経験している。

## 2) 違いの受容

異文化間感受性発達モデルの枠組みを通してA教員のコメントを解釈すると、「違いの受容」段階をうかがわせるコメントが、赴任後半年を経た第3回調査以降の回答、発言の随所にみられる。たとえば、以下のような発言である。

カウンターパートと協力して活動を進めるに際して、「カウンターパートの意見や方法を尊重しながらも、妥協するところ、どうにもならなさそうなことを少しでも可能になるように案を練っている。」（2012/12：第3回調査）

「(学生は) 比較的のんびりしているのか、焦る必要性がみられない、そこが良いところでも悪いところでもある。」（2012/12：第3回調査）

「信頼度などは、人それぞれであるので、一概に言い切れない。」（2013/5：第4回調査）

「途上国で働くことにより日本とY国の良さに気づき、自分もあらゆる角度から物事を見られるようになった」（2013/5：第4回調査）

「(雨季では2,3時間待っても誰も学校に来ないことがあることに対して) ここはY国であって、日本ではない、というのが身にしみてわかった。(日本人の先生・生徒ならば雨でも当然学校に行くが、ここでは) 天気と人の流れを見て(自分も) 動いたら良いというのを学習した。」（2013/7：インタビュー）

「こういう(Y国の) 先生の(仕事)のスタイルは、許容範囲になった。…こちらが受け入れてもらっていると思ったら、腹立たなくなった。」（2013/7：インタビュー）

赴任後1年を経た第4回調査では、指導者として慕われていることや、指導の成果を実感していることをうかがわせる回答がみられる(㉓印象に残った出来事)。と同時に、考え方の違いや行動の違いを認めつつも、自分の活動を推進していくうえで、どこで折り合いをつけるかに難しさを見出している。解決策として、Aは「Y国ではそういうもの」と割り切りつつ(受容)、できる範囲で自分のやり方を模索している(調整)。このように自文化での経験と現地での状況を照らし合わせながら「違いの最小化」と「違いの受容」の間を往還している状況は、次の段階である「違いへの適応」への移行に向けての準備期間であると言えるかもしれない。

### 3) 意識変容のきっかけ

インタビューの発言で印象的なのは、「(隊員としての活動) 期間は限られているからこそ、ここで楽しめることを楽しもう。人を変えるのではなく、自分が変われば見方も変わる。」という発言である。自分の思い通りにいかないこと(自分の価値観を押し付ける、自分の物差しで他人の行動を評価する)をうじうじと悩むのではなく、それはそれと割り切って、「次の手立てを考える、別の角度から考えよう。」という態度である。A自身の自己分析では、以前からそのような性格だったわけではなく、「以前はうじうじと、(いやな経験を)引きずる方だった」と回答している。それが、初任者として教育困難校に勤務することになり、そこで、素晴らしい先輩教員に出会い、その先輩教員の見方、行動の仕方から学んだと回答している。

「初任校は教育困難校だったので、ねちねちしてもしかたないというのを学んだ。その学校では、素晴らしいと思える先生方がさっぱりしていた。(そういう先生方が、割り切りが早く、次どうしたらよいかすぐ考えていた)。こどもたちにとっても、魅力的な先生だった。割り切ったら、「次の手立てで行こう」というように切り替えられるようになる。」(2013/7:インタビュー)

この発言からは、A教員は青年海外協力隊に参加する以前から「何かを学び取る」という意欲、姿勢がみられ、異文化体験から様々なことを受け入れる準備ができていたといえるだろう。

## V. おわりに

本稿では青年海外協力隊「現職教員特別参加制度」によってY国に派遣された教員Aの意識変容を記述分析した。Aの場合、赴任から半年を経た第3回調査(2012年12月)において旅行者から生活者への視点の変化が観察され、自らの活動や国際協力を内省的に見つめなおしていることがうかがえた。赴任先の文化の違いを受容する発言は第3回調査以降にはじまり、赴任後約1年たった第4回調査(2013年5月)、インタビュー(2013年7月)で確認された。

「人を変えようとするのではなく、自分が変われば見方も変わる」という柔軟な姿勢、「物事がうまくいかないときは割り切って、次の手立てを考える」という態度はY国に派遣される以前の、日本の教育困難校での教職経験の中で獲得したものではないかと推測された。今後の異文化体験の中で、どのような文化的世界観を獲得するのか、アンケート調査やインタビュー調査で継続的に調べていく予定である。

注：本研究は文部科学省科学研究費24653251(研究代

表者：小野由美子)及び21530898(研究代表者：前田美子)の助成を受けたものである。

## 参考文献

- 白井 智美(2009)「外国人児童生徒教育研究の成果と課題:指導体制の整備に関する問題の整理」『埼玉短期大学研究紀要』第14号 91-97.
- 岡村 郁子(2008)、「帰国生の受け入れクラスに対する意識—受け入れ形態の差異に着目して—」『異文化間教育』第28号 100-113.
- 岡村 佳代(2011)「ニューカマー生徒が経験する学校生活における困難とその対処行動—中学生と高校生の比較を中心に—」『異文化間教育』第34号 90-105.
- 小野 由美子・渡邊 理恵(2009)「他文化に配慮した教員養成をどう進めるか」『教師教育研究』第1号, 121-130.
- 川口 直巳(2008)「在日外国人児童の学業達成に関わる要因の理解—教師へのアンケートによる調査を通して—」『異文化間教育』第27号 75-86.
- 国際協力機構青年海外協力隊事務局(2007)『現職教員特別参加制度・評価報告書』国際協力機構.
- 斉藤 泰雄(2007)「青年海外協力隊「現職教員特別参加制度」による国際教育協力活動。」『国際教育協力論集』10(2), 41-53.
- 坂田 浩, 福田 スティーブ(2008)「効果的短期語学研修プログラムの開発を目指して:異文化感受性質問紙(IDI)による短期語学研修の効果測定」『徳島大学国際センター紀要』4, 1-16.
- 佐藤 真久 他(2010)『青年海外協力隊「現職教員特別参加制度」による派遣教員の社会貢献と組織的支援・活用の可能性』平成21年度国際開発協力サポートセンター・プロジェクト:文部科学省.
- 全国都道府県教育委員会連合会編(2009)『共通テーマ:外国人児童生徒への対応』
- 恒吉 僚子(2008)『子どもたちの三つの「危機」』勁草書房
- 新倉 涼子(2002)「外国人児童生徒の受け入れに関わる教員の意識」『千葉大学教育実践研究』9, 221-229.
- 新倉 涼子(2011)「「公正さ」に対する教師の意識、解釈の再構成—多文化化する日本の学校現場における事例から—」『異文化間教育』第34号, 37-51.
- 法務省入国管理局(2011)『平成22年度末現在における外国人登録者統計について』
- 文部科学省(2010)『学校基本調査』
- 文部科学省(2011)『日本語指導が必要な外国人児童

生徒の受け入れ状況等に関する調査（平成22年度）  
結果について（概要）』

文部科学省（2007）『外国人の子どもの不就学実態調査  
の結果について』

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/clarinet/003/001/012.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/clarinet/003/001/012.htm)

山本 志都, 丹野 大（2002）「異文化感受性発達尺度  
（The Intercultural Development Inventory）」の日本人に  
対する適用性の検討：日本語版作成を視野に入れて」  
『青森公立大学紀要』7（2），24－42.

Bennett, M. (1993) Towards ethnorelativism: A  
developmental model of intercultural sensitivity. In R. M.  
Page (Ed.), *Education for the intercultural experience*, 21-  
71. Yarmouth, M.E: Intercultural Press.

Bennett, M. (2004) Becoming interculturally competent. In  
Wurzel, J. (Ed.), *Toward multiculturalism: A reader in  
multicultural education*, 62-77. Newton, MA: Intercultural  
Resource Corporation.

Bennet, M. & Bennet, J. (2004) Developing intercultural  
sensitivity: An integrative approach to global and domestic  
diversity. In Landis, D. J., Bennett, J. & Bennett, M.  
(Eds.), *Handbook of intercultural training*, 145-167.  
Thousand Oaks, CA: Sage.