

タイ人日本語教師と日本人日本語教師との協働に関わる三つの要因 －日本人日本語教師の不快な経験の分析から－¹

香月 裕介、松尾 憲暁²

キーワード：タイの日本語教育、教師間の協働、情報共有、役割認識の共有、プライベートの関係

1. 研究背景

2012年に実施された国際交流基金の日本語教育機関調査（2013）によると、タイにおける日本語学習者数は世界第7位であり、日本語母語話者教師（以下、日本語母語話者教師を日本人教師、非母語話者教師をタイ人教師と述べる³）の数は東南アジアで最も多い。タイの日本語教育現場における日本人教師の割合は34.9%であり、全体の半数近く、46.9%の機関に日本人教師が在籍している。このことから、タイの日本語教育機関における多くの場面で、タイ人教師と日本人教師の協働が行われていると言える。

しかし、このような協働の場においては、同僚に対して不快な感情を持つということは十分に起こりうることであり、タイ人教師と日本人教師の場合には、その原因に両者の文化的差異が関わることも少なくないと推測される。そこで、本稿では、日本人教師がタイ人教師とともに働く中で不快に感じたエピソードを分析し、その不快な経験の原因の分類を試みる。また、そのような不快なエピソードを日本人教師がどのように捉えているかについても分析することで、タイで働く日本人教師の異文化理解の傾向について考察する。

2. 先行研究

日本人がタイ人とともに働くことに対してどのような意識を持っているかを調査・分析したもののには、チンプラサートスック（2005）がある。チンプラサートスック（2005）は、タイの日系企業で働く日本人社員と現地のタイ人社員のビジネス・コミュニケーション上の問題について、両者を対象に質問紙調査を行い、両者の意識の差異を示した。具体的には、日本人社員はタイ人社員があまり意識していないビジネス風土など仕事の能率に関わる問題を一番意識していること、一方で、タイ人社員は日本人社員よりも上下・部外者関係や人間関係に関する問題を強く認識することを明らかにした。チンプラサートスック（2005）の調査は教育機関ではなく日系企業を対象にしているものの、タイ人と日本人がともに働くにあたっての意識を明らかにしている点で、本研究への示唆は大きい。

タイの日本語教育におけるタイ人教師と日本人教師の関係に焦点を当てた研究は、2000年代後半頃より徐々に広がっていったが、それよりも以前に日本人教師のタイ人教師に対す

る意識に言及した研究として、佐久間（1999）が挙げられる。佐久間（1999）では、タイへ派遣された経験のある日本人教師への聞き取り調査から、日本人教師の多くがタイ人教師との仕事から多くのことを学んでいると感じていること、同時にタイ人教師との考え方の違いによるネガティブな意識を持っている日本人教師もいることの両面性を指摘している。この佐久間（1999）の指摘を裏付けるものとして、池谷他（2009）、片桐他（2011）、池谷他（2012）の一連の研究がある。これらの研究は、高等教育機関のタイ人教師と日本人教師がともに働いた経験を通して両者にどのような変容が見られたのかを分析しており、タイの教育現場の現実と向かい合う中で日本人教師が自己の「仕事観」「指導観」を修正していく過程と、それだけでなく、日本人教師がタイの「仕事観」「指導観」に適応できず離れていく過程を明らかにした。このことから、日本人教師がタイ人教師とともに働く中で意識を変容させていくこと、また、その意識にはポジティブなものとネガティブなものの両面があることが見えてくる。しかしながら、これらの研究は修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）を用いているため、個人のポジティブな変容、ネガティブな変容が具体的にどのような経験によるものなのかが見えにくい。

このような研究の蓄積がある中で、著者らはタイ人教師と日本人教師がともに働く上での役割と意識に関心を持ち、研究を進めている。

香月・松尾（2009）では、高等教育機関の中のラチャパット大学のタイ人教師と日本人教師を対象にアンケートを実施し、実際にどのような仕事を行っているかを調査した。その結果、日本語教育の現場における様々な業務の中で、タイ人教師のみ、日本人教師のみ行っている仕事があること、そして、タイ人教師のほうが事務的な仕事の割合が高いことが明らかになった。

松尾・香月・井上（2014）では、タイ人教師とともに働いた経験を持つ日本人教師へ質問紙調査を行い、因子分析を行なった結果、「協働に対する意識」に関わる因子として、「協働困難」「独自性重視」「関係性重視」という3つの因子を抽出した。そして、この協働に対する意識と他の要素の関連を分析したところ、滞在年数と「協働困難」の因子に相関があることがわかり、滞在年数が2年未満の場合と2年以上の場合とで、協働に困難を感じるかどうかには有意な差があることが明らかになった。つまり、協働に影響を与える要因として、滞在年数が重要な意味を持っているということである。従来、質的調査が多かった協働に関する研究の中で、量的側面から実証的に日本人教師の協働意識を明らかにしたことは意義のあることだと言える。しかし、量的調査の限界として、具体的にどのような困難が起こるのか、その原因は何なのかといった点は明らかになっていない。

先行研究でも指摘されているように、協働の過程にはポジティブな側面もネガティブな側面もある。そのため、協働におけるポジティブな側面だけでなくネガティブな側面も示すことは、協働のあり方、意義を考える上で重要なことであり、その具体的な内実を明らかにすることが求められる。その意味で、不快に感じたエピソードを調査・分析する本研究は、こ

これらの研究の先に位置づけられるものである。

3. 調査方法と調査協力者

調査には質問紙を用いた。質問紙は、大きく選択式の質問項目⁴と自由記述の2つから構成される。本稿で分析対象とするのは後者の自由記述で、そのうち、「タイ人教師とともに働く中で不快に感じたエピソード」について記述してもらった部分である。具体的には、そのエピソードを体験した時期と場所、相手の年齢と日本語教師歴および日本語能力⁵、相手との心理的な関係といった情報に加えて、エピソードの具体的な記述と、そのときの調査協力者の考えや心情について記述してもらった。

調査は2012年5月に、タイでタイ人教師とともに働いている、もしくは働いた経験がある日本人教師74名を対象に実施した。エピソードの記述は任意であり、実際に得られた「タイ人教師とともに働く中で不快に感じたエピソード」は21であった。

表1 エピソードを経験した日本人教師の概要とエピソードを経験した時期

	年齢・性別	所属機関	雇用形態	滞在期間	エピソードを経験した時期
Ep.1	40代女性	高等教育機関	ボランティア	3ヶ月	すぐ
Ep.2	20代女性	高等教育機関	派遣	2年9ヶ月	1ヶ月
Ep.3	30代女性	中等教育機関	現地採用	3年11ヶ月	1ヶ月
Ep.4	20代女性	中等教育機関	ボランティア	11ヶ月	2ヶ月
Ep.5	20代女性	中等教育機関	ボランティア	11ヶ月	3ヶ月
Ep.6	20代女性	中等教育機関	ボランティア	11ヶ月	4ヶ月
Ep.7	30代女性	中等教育機関	派遣	11ヶ月	5ヶ月
Ep.8	20代女性	日本語学校	現地採用	11ヶ月	5,6ヶ月
Ep.9	30代女性	高等教育機関	現地採用	6年	6ヶ月
Ep.10	20代男性	中等教育機関	現地採用	1年	無回答（1年未満 ⁶ ）
Ep.11	30代女性	日本語学校	現地採用	1年2ヶ月	無回答（1年2ヶ月未満）
Ep.12	30代女性	高等教育機関	現地採用	1年4ヶ月	1年
Ep.13	30代女性	高等教育機関	現地採用	2年	1年
Ep.14	20代女性	高等教育機関	現地採用	1年11ヶ月	1年6ヶ月
Ep.15	30代女性	高等教育機関	現地採用	1年11ヶ月	1年6ヶ月
Ep.16	30代女性	高等教育機関	派遣	2年2ヶ月	1年6ヶ月
Ep.17	20代女性	高等教育機関	現地採用	2年10ヶ月	1年6ヶ月
Ep.18	20代女性	高等教育機関	現地採用	2年	無回答（2年未満）
Ep.19	30代女性	高等教育機関	現地採用	13年	3年
Ep.20	30代女性	高等教育機関	派遣	5年	5年
Ep.21	40代女性	高等教育機関	現地採用	18年2ヶ月	16年10ヶ月

4. 自由記述の分析結果

得られた 21 のエピソードを、以下の二つの点に着目して分類した。

(1) そのエピソードが生起した原因

(2) そのエピソードを経験したときの考えや心情の内容

複数の原因や複数の考え、心情が記述されている場合には、記述を分割し、それぞれを別のグループに入れた。また、本研究では大まかな傾向を見ることを目的としているため、他のエピソードとまとめることができない個別的な事例と言えるようなエピソードについては除外し、2 つ以上のエピソードを含むグループのみラベリングを行った。

4-1. 「エピソードが生起した原因」の分析

エピソードを生起した原因によって分類したところ次の 3 種類に分けられた。

- | | |
|--|---|
| A : 「情報共有ができていないこと」によって生じた不快 (5 例) | } |
| B : 「役割認識の共有ができていないこと」によって生じた不快 (9 例) | |
| C : 「プライベートの関係が仕事へ影響したこと」によって生じた不快 (5 例) | |

以下に、例を挙げて詳細を示す。

4-1-1. A : 「情報共有ができていないこと」によって生じた不快

まず、「情報共有ができていないこと」によって生じた不快なエピソードとして、以下のようものが得られた⁷⁾。

例 1 【Ep.1】 職場で タイ人教師：45 歳／教師歴 5 年／日本語はほとんどできない
授業や学校行事の情報を全く教えてくれないので、教室に行くと生徒が誰も来なかった
りすることがあった。また、タイ人日本語教師が授業に何の連絡もなく来ないので困惑し
ていると生徒に「よくあることだ」と言われた。

例 2 【Ep.16】 職場で タイ人教師：40 代／教師歴 10 年／N3 レベル
日本語学科が設立されてまもなくだったため、1 年目は日本祭りをしなかったが、3 年目
ぐらいになったらしようという話を 1 年目にしていた。しかし、タイ人教師は 2 年目に日
本祭りをすることを計画し、その報告が日本人教師にはなかった。

例 1 は「教室に行っても生徒がいない」、「タイ人日本語教師が授業に来ない」ということは日本人の感覚からは予期しにくいことだと考えられるが、後者については生徒が「よくあることだ」と述べているように、この機関では一般的なことであるようである。そのような授業や学校行事の情報が日本人教師に提供されていないことに対して不快に感じていることが窺える。

また、例 2 は日本祭りという学校行事の一つについてのエピソードであるが、日本人教師

は2年目に日本祭りをする事になったことそのものではなく、そのことについての事前の情報共有がなかったということに不快を感じていると言える。

このように、「情報共有がなされるべきである」と考えている場面で情報共有ができていないということは、日本人教師にとって不快な経験として位置づけられうる事がわかる。

4-1-2. B：「役割認識の共有ができていないこと」によって生じた不快

次に、「役割認識の共有ができていないこと」によって生じた不快なエピソードとしては、以下のようなものが得られた。

例3 【Ep.3】 職場で タイ人教師：40代後半／教師歴7～8年／3級レベル

授業もテスト作成もなんでも私が行っていたが、評価はすべてタイ人。日本からのお客様が来れば接待をしたり、表舞台はタイ人が行っていた。さらに、自分の娘（他の学校で日本語専攻）の宿題の手伝いを勤務時間外にさせられたりもした。その日に起こったのではなく、徐々にそうになっていった。

例4 【Ep.8】 職場で タイ人教師：50歳／教師歴6年／N4ぐらいのレベル

私には先生が授業を「とりあえずこなさなければならないもの、とりあえず名目だけやっておけばいいもの」と捉えているように見えて仕方ありませんでした。

例3では、日本人教師が授業やテスト作成などといった地味な作業を行い、タイ人教師が表舞台の仕事を行うという現状の役割分担に関して、日本人教師が自身の持つ「日本人教師の役割」「タイ人教師の役割」の認識との相違に違和感を覚えている様子が窺える。その違和感から、日本人教師にはタイ人教師が「いいとこ取り」をしているように見え、それを不快に感じているのである。

例4では、日本人教師にはタイ人教師が授業を義務だから仕方なくやっているように見えており、その姿勢について不満を持っている。このことも、日本人教師の持つ「タイ人教師の役割」がタイ人教師の考えとは一致していないことによって生じたものであると言えるだろう。

このような両者の役割認識の相違は、不快な感情を引き起こす原因になりやすいと考えられる。

4-1-3. C：「プライベートの関係が仕事へ影響したこと」によって生じた不快

そして、「プライベートの関係が仕事へ影響したこと」によって生じた不快なエピソードとしては、以下のようなものが得られた。

例 5 【Ep.14】 職場で タイ人教師：30 歳／教師歴 6 年／上級レベル

疲れていたのか、何か気に入らないことがあったのか、会議中にあからさまに不機嫌な態度を取り（何も話さない、顔が怒っている、行動でいらつきを露わにしている）終始ビリピリした雰囲気に周りの先生全員が困惑していた。結局、理由は分からず、次の日には元に戻っていた。

例 6 【Ep.12】 職場で タイ人教師：28 歳／教師歴 3 年／N3、N2 レベル

タイ人教師 A と B はプライベートでも大学から同じの仲良しだった。しかし、B の恋愛が問題となり、A と B は大喧嘩をした。A と B は教員室などでもまったく会話をしなくなった。そのため、A と B の間に連絡はなく、どちらかしか情報がない、ということが多々あった。2 人に確認を取ったり、どちらかしか知らないことは一方に伝えたり、というのは大変手間になったし、連絡ミスもあった。また、学科会議をしても、2 人はまったく話さないため、2 人以外の教師は 2 人に大変気を遣った。

例 5 では、タイ人教師が仕事とは関係ないであろう（と日本人教師が判断している）不機嫌な態度を会議に持ち込み、そのために職場の環境が悪くなっていることに対して不快に感じている。

一方、例 6 は同僚のタイ人教師 2 名の関係が崩れてしまい、そのことに日本人教師を含む周りの教師が巻き込まれてしまったことが不快な経験として描かれている。

例 5 や例 6 のエピソードを記述した日本人教師が、これらの出来事を不快に感じた背景には、「プライベートな問題は仕事とは切り離して考えるべきである」という価値観があるのではないかと考えられる。

4-2. 「エピソードを経験したときの考えや心情の内容」の分析

次に、エピソードを経験したときの調査協力者の考えや心情という観点から分類を行った。すると、次の 4 種類に分けられた。

- | | |
|---|---|
| ①「日本」「タイ」という二項対立的な評価（5 例）
②あきらめ・受け入れ（5 例）
③二項対立からの脱却につながる気づき（2 例）
④二項対立ではなく一人の人間としての相手の評価（4 例） | } |
|---|---|

以下に、例を挙げて詳細を示す。

4-2-1. ①「日本」「タイ」という二項対立的な評価

一つ目は、不快なエピソードを、「日本」「タイ」という二項対立をもとにして評価しているものである。

例7 【Ep.12】 職場で タイ人教師：28歳／教師歴3年／N3、N2レベル

私は仕事とプライベートは別だと考えているので、仕事上は連絡をとったり報告しあったりという必要最低限のことはしてほしかったが、半年くらいは2人がまったく話さないという状態が続いた。田舎だったからかもしれないが、仕事とプライベートの区別がなく、仲がいい時には1つの家族のようにみんな仲良くできたが、一度仲が悪くなると、修復するのに時間がかかるのは大変だった。日本だったらあまりこういうことはないと思うので、嫌だと思った。正直、子どもっぽいと思った。

例8 【Ep.3】 職場で タイ人教師：40代後半／教師歴7～8年／3級レベル

正直、日本人に何をさせたいのか分からなかった。解決案を色々提案しても聞いてくれないし、本当に学生に申し訳なかった。やる気がある学生の士気を下げ、やる気のない学生をさらに悪化させているような気がした。せっかくタイ人がいるのに、当時素人の私ひとりでは責任をととても重く感じた。タイ人はみんなそうなのかと思っていて、タイにとても疑問を感じていた。異文化なので、最初からうまくいかないと思っていたけれども、思った以上につらかった。

例7では、不快に感じた理由として「日本だったらあまりこういうことはないと思うので」ということが挙げられている。言い換えれば、この出来事は「タイだから起こったこと」とであると捉えられているのである。このような考え方は、日本とタイという二項対立的な評価から生じるものだと言える。

例8においては、「私に何をさせたいのか」ではなく、「日本人に何をさせたいのか」と記述している点が特徴的である。つまり、自身を「日本人」というカテゴリーに配した上で、その「日本人」に何が求められているのか分からないということを述べている。そして、それに対応する形で、「タイ人」に言及し、「タイ人はみんなそうなのか」と思い、「タイにとても疑問を感じていた」と述べている。この例もまた、不快なエピソードを経験したときの心情を「日本」と「タイ」という二項対立で語っているものだと言えるだろう。

4-2-2. ②あきらめ・受け入れ

二つ目は、不快な経験に対して、あきらめ、あるいは受け入れの姿勢を見せるものである。

例9 【Ep.9】 職場で タイ人教師：34歳／教師歴3年／N3レベル

『連絡があるのが当たり前』と思うことをやめ、あまり期待しないことにした。いちいち腹を立てていても、こちらが疲れるし、仕方がないので諦めて付き合った。

例 10 【Ep.8】 職場で タイ人教師：50 歳／教師歴 6 年／N4 ぐらいのレベル

先生は何十年もその学校で教えてきたベテランの先生で、大学を卒業したての新米の私が先生に意見するのは、ためられることでした。それにお忙しいのも事実なので、あまり強くも言えませんでした。また、先生だけでなく外国語学科全体の雰囲気として、面倒なことはネイティブ教師に任せておけ、というものがあり、途中から私も、私がすれば丸く収まると考えるようになってしまいました。今思えば、私からももっとアプローチをしていけば、何かが変わったのではないかと思います。

例 9 では、初めは連絡がないことに対して不快に感じていたものの、「連絡があるのが当たり前」だという考えをやめ、「あきらめ」の態度を取るように変化している。

例 10 でも、「私がすれば丸く収まる」と述べているように、不快に感じた仕事の進め方に対し、後ろ向きではあるものの「受け入れ」の姿勢に変わっていることが分かる。これは、不快な感情を回避するための日本人教師の戦略の一種であると言える。

4-2-3. ③二項対立からの脱却につながる気づき

三つ目は、「タイ」と「日本」の二項対立的に捉えていた視点からの脱却が窺える例である。

例 11 【Ep.7】 職場で タイ人教師：32 歳／教師歴 4 年／3 級レベル

人間関係は日本だけに限らず、どこでも起こることであり、国が違って日本人と同じような行動、言動をするのだと、逆にその状況を目の当たりにして安心した。

例 12 【Ep.11】 職場で タイ人教師：40 代／教師歴無回答／3 級レベル

最初は戸惑ったが、徐々にそれが普通のことようになってきたため、担当予定ではない授業の準備もあらかじめしておき、いつでも対応できるようにしておいた。しかし、その後、日本語学校で働いた際には、そのようなことは一度もなく、タイ人教師は皆、日本人教師同様にきちんと事前準備をして授業に取り組んでいたため、公務員としてのタイ人教師と会社員としてのタイ人教師では、仕事への取り組み方が異なると感じた。

例 11 では、タイにおいても日本においても人間関係のトラブルは同じように起こりうるものであり、タイ人も日本人も同じ行動を取るのだという気づきが述べられている。この共通する部分への気づき、すなわち二項対立からの脱却が「安心」につながっていることは興味深い。

また、例 12 では、前半部分で不快な経験に対する「受け入れ」の姿勢を見せているが、その後、別のタイ人教師と働くようになったときに、「タイ人教師」と一括りにできない違いに気づいたことが記述されている。ただし、その違いは、「個人による違い」ではなく、

「職業・雇用形態による違い」として認識されていることから、「公務員としてのタイ人教師」と「会社員としてのタイ人教師」という新たな二項対立を作り上げていると捉えることもできる。

4-2-4. ④二項対立ではなく一人の人間としての相手の評価

四つ目は、「タイ」と「日本」という二項対立から相手を「タイ人」として捉えるのではなく、一人の人間として捉えた上での心情を記述しているものである。

例 13 【Ep.17】 職場で タイ人教師：25 歳？／教師歴 3 年／3 級ぐらいのレベル

イライラしました。しかし、タイ人の問題ではなく、本人の意識の問題だと思います。
テスト作成はできるだけ関わる、授業後に間違いを正すなど、よくなるよう何かしようと思いました。

例 14 【Ep.19】 職場で タイ人教師：35 歳／教師歴 4 年／日本語能力無回答

彼女がタイ人であることよりも、彼女の個人的な性質がそのような軋轢を生んでしまった
たんだと、心の中で批判している自分がいました。というのは、他のタイ人の女性教員とは何の問題もなく良好な関係が築けていたからです。しかし、次第に自分も言い過ぎたかと自己嫌悪に陥り始め、何度も何度も仲直りを試みようとしてしましたが、なかなか自分からも言い出せずに時間ばかりが過ぎていきました。その時は、自分でも惨めで情けなかったです。

これらの例は、不快な経験を「タイだから」「相手がタイ人だから」起こったものではなく、一人の人間とのコミュニケーション上の問題として捉えていることが特徴的である。

4-3. エピソードを経験した時期との関連

ここまで、不快なエピソードの原因とそのときの考え・心情について分析し、分類を試みた。本節では、これらの分類とエピソードを体験した時期にどのような関連があるかを見てみたい。

表 2 は、エピソードを経験した時期とエピソードの原因、そのときの考え・心情をエピソードごとにまとめたものである。「エピソードの原因」における A、B、C は 4-1 で示した分類と、「そのときの考え・心情」における①、②、③、④は 4-2 における分類と対応している。それぞれの分類に当てはまらなかったものについては、「その他」として示している。

表2 エピソードを経験した時期とエピソードの原因、そのときの考え・心情

	エピソードを経験した時期	エピソードの原因	そのときの考え・心情
Ep.1	すぐ	A、B	①
Ep.2	1ヶ月	C	②
Ep.3	1ヶ月	A、B	①
Ep.4	2ヶ月	A	その他
Ep.5	3ヶ月	その他	その他
Ep.6	4ヶ月	C	①
Ep.7	5ヶ月	B	②、③
Ep.8	5、6ヶ月	B	②
Ep.9	6ヶ月	A	②
Ep.10	無回答（1年未満）	B	その他
Ep.11	無回答（1年2ヶ月未満）	B	②、③
Ep.12	1年	C	①
Ep.13	1年	A	その他
Ep.14	1年6ヶ月	C	①
Ep.15	1年6ヶ月	B	④
Ep.16	1年6ヶ月	A	その他
Ep.17	1年6ヶ月	B	④
Ep.18	無回答（2年未満）	その他	その他
Ep.19	3年	C	④
Ep.20	5年	その他	④
Ep.21	16年10ヶ月	B	その他

エピソードを経験した時期とエピソードの原因については、特別な傾向は見られなかった。このことは、滞在期間にかかわらず、「情報共有ができていないこと」「役割認識の共有ができていないこと」「プライベートの関係が仕事へ影響したこと」による不快な経験は起こりうるということを示唆している。

次に、エピソードを経験した時期とそのときの考え・心情に着目してみると、①、②、③に該当するエピソードはすべて赴任後1年6ヶ月以内のものであり、その多くが赴任後半年以内に起こったものであること、一方で④に該当するエピソードはすべて赴任後1年6ヶ月以降のものであることが分かった。

5. 考察

ここでは、分析によって得られた結果を、先行研究との関連から考察していく。

香月（2011）では、タイのある私立大学を対象に調査・分析を行い、そこで働くタイ人教師と日本人教師がそれぞれに異なる役割を持つ中で、どのように良好な関係を構築している

のかを明らかにした。そこで、タイ人教師と日本人教師が情報共有を重視し、積極的な情報共有を行っていること、また、仕事外で食事に行ったり誕生日を祝ったりしていることが、良好な関係構築の要素として挙げられている。このことは、今回の分析で得られた A：「情報共有ができていないこと」によって生じた不快、C：「プライベートの関係が仕事へ影響したこと」によって生じた不快に通じるものだと考えられる。つまり、情報共有が行われず、情報伝達が不足していたり、プライベートで良好な関係が築けなかったりすると、仕事上での関係構築も難しくなるということである。

また、香月（2012）では、香月（2011）と同じ調査・分析を行い、タイ人教師が考えるタイ人教師の役割・日本人教師の役割と、日本人教師が考えるタイ人教師の役割・日本人教師の役割に、細かいところで相違が見られることを示した。そして、異文化コミュニケーションにおいては、そうした役割認識の違いを理解することが重要であるということを指摘している。このことは、今回の分析の B：「役割認識の共有ができていないこと」によって生じた不快に関わるものである。

このように、先行研究で指摘されている「タイ人教師と日本人教師のコミュニケーション、関係構築上の重要なポイント」が「そのポイントがないことによる不快」というネガティブな側面からも抽出されたことは、先行研究の指摘を裏付け、支持するものであるとともに、その重要性をより強く示していると言える。

また、考えや心情の分析結果からは、エピソード経験時の滞在歴とそのときの考えや心情との関連が窺える。このことは、滞在年数に応じて日本人教師の考え方や心情が変化していくこと、具体的には、「タイ人と日本人は、多くの点で異なっている」という単純な二項対立的なものから、一人の人間として相手を捉え、そのような文脈の中で、異文化的な要素を認識しようとする姿勢へ変化していく、という可能性が考えられる。

さらに、この結果を、協働に対する意識と滞在歴に有意な関連があることを示した松尾他（2014）の結果と合わせて考えると、タイでの滞在を経てタイの文化や価値観に対する日本人教師の理解が深まることによって、タイ人教師との協働に困難を感じなくなっていく、という仮説が得られる。

6. 今後の課題

本稿では日本人教師のタイ人教師と働く中で感じた不快なエピソードを具体的に見ていき、それらをラベリングし、日本人教師の異文化理解の傾向を示した。ただし、今回得られた結果は、複数のエピソードから抽出された傾向に過ぎない。また、日本人教師の異文化理解がどのように進み、そのことがどのような形でタイ人教師との協働の変容につながるのかについても、具体的なことは明らかにできていない。そのため、今後は、タイで働く日本人教師が実際にどのような過程で異文化理解を深め、それがタイ人教師との協働にどのように影響するのかについて、個別的なケースを対象に長期的に調査・分析することが求められ

る⁸⁾。

また、日本人教師の側の分析だけではなく、タイ人教師がどのように日本人教師を理解し受け入れていくのかについても分析していくことで、両者の協働のために必要なことが見えてくるだろう。

これらを今後の課題として、本稿の議論を終える。

謝辞

本稿の執筆にあたっては、同志社大学社会学部の井上智義教授にご助言をいただきました。心より御礼申し上げます。

〔注〕

- (1) 本稿は、タイ国日本語教育研究会第28回年次セミナー（於：国際交流基金バンコク日本文化センター、2016年3月19日）での口頭発表（発表者：松尾憲暁・香月裕介・井上智義）の内容を香月・松尾が加筆・修正したものである。
- (2) 本稿の執筆は、香月が2・3・4章、松尾が1・5・6章を担当した。
- (3) バイリンガルやタイ国籍を有しない非母語話者教師など、現実的にはこのように一般化することはできないものと考えられる。また、何をもって「母語話者」と呼ぶかについても議論の余地があり、このような尺度は単純な二項対立の危険性も孕んでいることは注意しなければならない。
- (4) 前半の質問項目を、統計処理を用いて分析したものが松尾他（2014）である。
- (5) 日本語能力について「N3」「3級」「上級レベル」など不統一な基準で示しているが、これは調査協力者が回答において記述したとおり、そのままの内容を用いているためである。
- (6) 無回答のため具体的な時期はわからないが、滞在期間から時期を推定した。
- (7) これ以降のエピソード例における下線は筆者によるものである。
- (8) 個別ケースの調査・分析はすでに進めており、香月他（2016）でその一部を示している。

〔参考文献〕

- 池谷清美・中山英治・片桐準二・カノックワン片桐（2009）「タイ人教師と日本人教師の日本語教育協働現場における課題－修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる仮説モデルから－」2009年度豪州日本研究大会・日本語教育国際研究大会 発表資料
- 池谷清美・Kanokwan Laohaburanakit KATAGIRI・片桐準二（2012）「タイ国高等教育機関におけるタイ人教師と日本人教師の協働観の比較－PAC分析からの考察－」『国際交流基金バンコク日本文化センター日本語教育紀要』第9号、国際交流基金バンコク日本文化センター、pp.29-38.
- 片桐準二・Kanokwan Laohaburanakit KATAGIRI、池谷清美、中山英治（2011）「タイ高等教育の日本語教育協働現場における「成長する教師」の可能性－タイ人教師が経験する協働現場の実態分析からの考察－」『国際交流基金バンコク日本文化センター日本語教育紀要』第8号 国際交流基金バンコク日本文化センター、pp.35-44.
- 香月裕介（2011）「タイ人教師と日本人教師の役割分担から生まれる「つながる」動き－タイ国 R 大学日本語学科を例に－」『国際交流基金バンコク日本文化センター日本語教育紀要』第8号、国際交流基金バンコク日本文化センター、pp.45-54.
- 香月裕介（2012）「海外の日本語教育現場における現地教師と日本人教師の「自己と他者の位置づけ」

- の相違」『日本語・日本文化研究』第22号、大阪大学大学院言語文化研究科日本語・日本文化専攻、pp.17-30.
- 香月裕介・松尾憲暁（2009）「タイ国ラチャパット大学における教師の仕事上の役割－日本語母語話者教師と非母語話者教師の協働を考える－」『日本語・日本文化研究』第19号、大阪大学言語文化研究科言語社会専攻海外連携特別コース、pp.127-140.
- 香月裕介・松尾憲暁・井上智義（2016）「日本人教師の「情報共有」の姿勢の変容を支える要因－タイの高校で10ヶ月働いたTAへのインタビューから－」日本語教育国際研究大会 BALI ICJLE 2016 予稿集、データ配布のためページ数なし.
- 国際交流基金（2013）『海外の日本語教育の現状 2012年度日本語教育機関調査より』くろしお出版.
- 佐久間勝彦（1999）「海外で教える日本人日本語教師をめぐる現状と課題－タイでの聞き取り調査を中心に－」『世界の日本語教育〈日本語教育事情報告編〉』第5号 国際交流基金日本語国際センター、pp.79-107.
- チンプラサートスック、パチャリー（2005）「タイ人と日本人との間のビジネス・コミュニケーションの問題に関する研究」お茶の水女子大学日本言語文化学会編『共生時代を生きる日本語教育－言語学博士上野田鶴子先生古稀記念論集－』凡人社、pp.349-376.
- 松尾憲暁・香月裕介・井上智義（2014）「日本人教師はタイ人教師とともに働くことをどう捉えているか－量的調査と自由記述の分析から見えること－」『国際交流基金バンコク日本文化センター日本語教育紀要』第11号、国際交流基金バンコク日本文化センター、pp.111-120.

稿末資料：実施アンケートにおける自由記述の箇所

Ⅲ. あなたが、これまでタイ人教師と一緒に仕事をしてきたなかで、

もし、トラブルなどでタイ人教師に対して不快に感じたケースがあれば、そのエピソードについて教えてください。

●そのエピソードに関する以下の項目についてお答えください(おおよそ、分かる範囲で結構です)。

※選択形式のものは、該当する選択肢を太字にする／赤字にする、あるいは他の選択肢を消すなどでご対応ください。

いつ頃：タイで働き始めてから〔 年 カ月〕経過したころ

どこで：〔職場で・職場以外で(できれば具体的に:)〕

相手：年齢〔 〕歳、日本語教師歴〔 〕年程度、日本語能力〔 〕

相手との関係：〔それまでも関係は良好とは言えなかった・それまでの関係は悪くなかった〕

相手とは：〔それまでもトラブルがあった・それまでにはトラブルがなかった〕

●以下にそのエピソードを具体的に記述ください。

--

●そのときあなたが考えたこと、あなたの心づかいを具体的に記述ください。

--

●その後、タイ人教師との関係に変化がありましたか。

〔特に変化はなかった・しばらく関係が悪くなった(期間: 年 ヶ月間)・以後関係が修復しなかった〕