

# 授業における人材開発過程の質的研究 (1)

一人材開発論の受講生の TEA 図とレポートを中心として一

加藤 雄 士

## I はじめに

本研究は、人材開発論の授業における受講生の人材開発過程を質的に考察するものである。まず、本稿では自分自身の人材開発過程について作成した受講生4人のTEA(複線径路等至性アプローチ: Trajectory Equifinality Approach)<sup>1)</sup>図とレポートの抜粋を紹介し考察している。次稿でさらに詳しく考察する。

## II 人材開発論の授業の概要

今回の人材開発論の授業は、関西学院大学経営戦略研究科会計大学院において、2019年6月から2019年7月まで、全7回の授業(1回3時間の授業)で行われた。受講生は20代~40代の6人である。当該科目の担当講師は筆者だが、第2回、第6回、第7回の授業には、ゲスト講師の一色真宇(フラクタル心理学開発者)も登壇した。一色は、この本授業以外に3回の特別授業(各3時間)と2回のグループ・カウンセリング(各1時間)も担当した。特別授業には6人の受講生以外の者も参加し、その中には今回紹介する4人の親族も含まれていた。

この授業は、受講生自身の体験を通して、人材開発のプロセスとその本質を理解することを意図している。導入部で認識論をレクチャーし、その後はフラクタル心理学を中心に授業を進めた。授業終了後、本人と他の受講生(任意で1人を選ぶ)の2枚のTEA図を作成させ、それらをもとにレ

ポートを作成させた。TEA図を導入した意図は、自身および他者の人材開発プロセスを図示して、抽象化することで、人材開発がどのように進行するのかをメタ学習させることである。

## III 受講生のTEA図とレポートの抜粋

本章では、受講生のうち4人が作成したTEA図とレポートの一部を紹介する。授業終了後の40日間に受講生と筆者との間でメールによるTEA図に関する質問と回答のやりとり、グループ・インタビュー(2019年9月6、7日)を実施し、4~11回程度相談の上、受講生にTEA図の修正をさせた<sup>2)</sup>。レポートについても何度か書き直してもらった。本稿でそれを筆者が趣旨を変えない程度に抜粋、修正し、最終的に受講生が確認したもの(執筆時点でTEA図が完成している4人のもの)を紹介した。レポートの文章中の下線は、BFP、EFP、第三層の信念・価値観を中心として筆者が引いた。また、授業の内容に受講生が最初は抵抗し、やがて受け入れていくプロセスが表現されている箇所に破線の下線を、その過程で受講生が取り組んだ行為とその影響などの箇所に波線の下線を筆者が引いた。

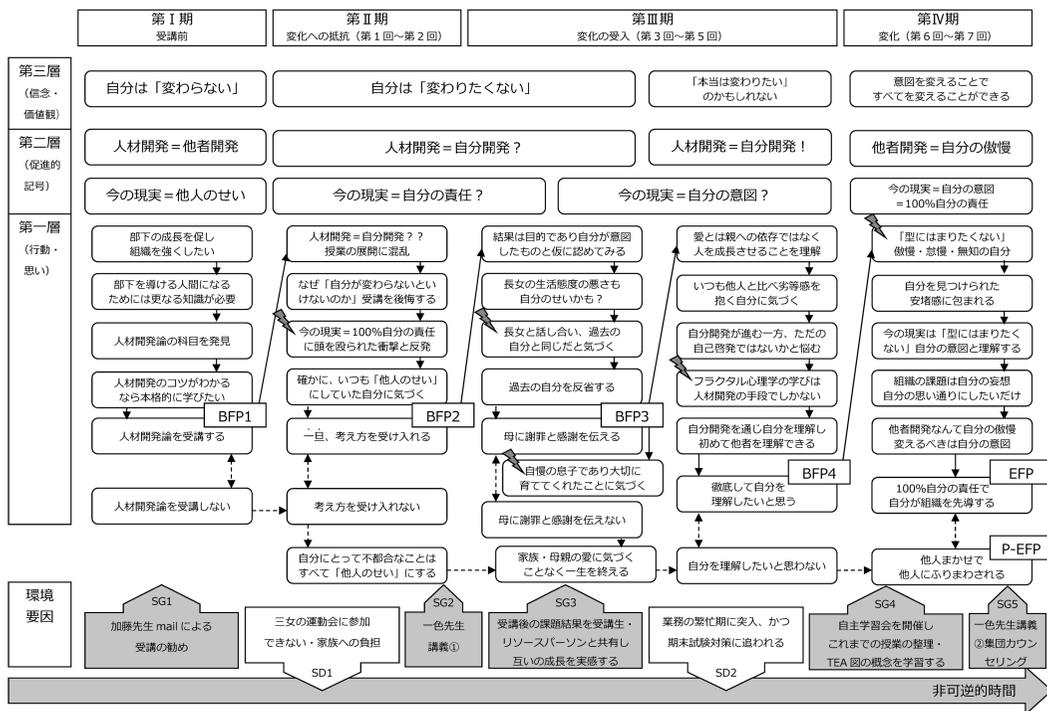
### 1 受講生AのTEAとレポートの抜粋

受講生A(40代、社会人学生)の人材開発過程について、TEA図とレポートの抜粋を紹介する。

1) 「TEAとは、個人の人生径路を可視化する研究法や人間の態様をオープンシステムに基づき記述するための分析ツールである。」(安田・滑田・福田・サトウ(理論編:2015) iii頁)

2) 記録として残っているだけでも、Aは4回、Bは9回、Cは11回、Dは6回、TEA図の修正を指示した。

図表1 受講生AのTEA



(1) 第Ⅰ期 受講前(人材開発のコツを知りたい)

今年4月に新たな法人としてスタートした職場の事業部長として私は部下の成長を促し、組織を強くしたいと思っていた。人材開発のコツがわかるのならば学びたいと思い受講した (BFP1)。この科目を受講する前は、人材開発される対象は他者 (人材開発 = 他者開発) であり、自分は「変わらない」との信念・価値観をもっていた。

(2) 第Ⅱ期 第1回~第2回 (変化への抵抗)

第1回の授業早々の「思考は妄想であり事実とは異なる」とする認識論の理論展開に理解が及ばないどころか、フラクタル心理学を中心に自分開発を行うとする内容にも混乱した。この科目では、他者を開発するための知識や技術を習得できると考えていたため、なぜ自分が変わらなければいけないのか、変わるべき (又は変えたいの) は部下なのに、と受講を後悔した。続く一色先生を迎えての第2回の授業では、フラクタル心理学の基本的な考え方を学び、「今の現実 = 100% 自分の責任である」という理論に衝撃を受けた。幼少期

における両親の離婚をはじめ、これまでの人生で起こった不愉快な出来事を自分の責任とは信じられず、反発が強かったものの、常に誰かのせいにしていたことには気づかされた。自分が思い描いていた人材開発論とは異なる授業に不満はあったが、一色先生に「2 か月ほどの授業期間中だけでも、こうした考え方を受け入れてみてはどうか」と言われ (SG2)、単位取得のためにも、一旦は、考え方を受け入れてみることにした (BFP2)。「人材開発は自分開発を通じて成し遂げられること (人材開発 = 自分開発?)」、「今の現実 = 100% 自分の責任として受け入れること (今の現実 = 100% 自分の責任?)」に強い抵抗があったが、授業と割り切り、受け入れた。人材開発の過程で、他者が変化することは当然の結果と考えておきながら、自分が開発されることには非常に強い嫌悪感をもち、自分は変わりたくないとの信念・価値観は強固なものだった。

(3) 第Ⅲ期 第3回~第5回 (変化の受入)

授業と割り切ることで心理的な抵抗を抑え、「結

果は目的であり自分が意図したものである」とするフラクタル心理学の学びを仮定として認め、自分と衝突している長女の生活態度の悪さも自分の意図・責任によるものと考えてみてはどうかと思いながら自宅に帰った。その晩、意外にも長女の方から声がかかり、2人で時間をかけて話し合った。その結果、もっと早く彼女の話の聴いてあげていればよかったと思うとともに、過去の自分が母親にしてきたことと同じものを感じ、深く反省した。そこで、リソース・パーソン<sup>3)</sup>の方々が実践していたように、母親に謝罪と感謝の言葉を伝えた (BFP3)ところ、自分に対する母親の深い信頼と自主性を重んじて大切に育てられたことを知ることができた。「愛とは人の成長を促すことである」という授業内容の理解とも重なり、この定義を妻とも話し合い、共有することができた。

また、授業後の課題に取り組んでいるとき、知識を得ることに夢中になり、得られる新たな知識にのみ満足している自分に気づいた。知識の量を増やしたい根底には、いつも他人との比較があり、劣等感を抱いていたときと同じではないかとの思いが巡った。

家庭内での対立が解消に向かい、授業の理解と成果を実感できるようになったことで、自分開発への抵抗も薄らいだものの、これまでの学びが、単なる自己啓発で終わり一過性の効果しか残らないのではないかと悩み始めた。このタイミングで、講師から言われた「フラクタル心理学を学ぶのは手段であって目的でない」という言葉が、これまでの授業の意味を理解することにつながった。自分自身の実践を通した真の知識の理解が必要であり、人材開発の本質は、自身の深い理解を通して初めて他人を理解することができるというものだと捉えた。

また、自主学習会を通じて、これまでの授業の内容が整理でき、TEA図の理解にも手ごたえを感じた (SG4)。TEA図の作成が自身の人材開発過程を示すものになるとの教えからもう一段踏み込んで、自分が他人と比較し劣等感を抱くのはなぜか、その原因を明らかにし、徹底して自分を理解したいと思うようになった (BFP4)。この期は、長女

との関係改善という成果により、抵抗感 (人材開発=自分開発? と今の現実=自分の責任? に対する) は薄らぎ、今の現実は自分が意図して作り出したものなのか (今の現実=自分の意図?) と考え始め、より一層学習を深めていきたいと思った (人材開発=自分開発!)。それまで変化を頑なに拒んでいた自分、(自分は「変わりがたくない」)が、徐々に自身の変化を受け入れつつ、「本当は変わりたい」のかもしれないとまで信念・価値観が変化した。

#### (4) 第Ⅳ期 第6回～第7回 (変化)

再び一色先生を迎えて残り6、7回目の授業となった (SG5)。特別授業とグループ・カウンセリングに長女を参加させてもらった。長女が父親の勧めを素直に聞き入れ参加してくれたことに、この2か月間の変化を改めて感じた。また、受講生やリソース・パーソンの方々にフォローしてもらい、このチームで人材開発論に取り組めたことに感謝と充実感で満たされた。私自身も一色先生の指導のもと、インナーチャイルド修正法を実践し、自分は「型にはまりたくない」、「躰されたくない」インナーチャイルドであることを指摘された。また、劣等感を抱くことについても、「劣等感を言い訳に、努力したくないことを隠している」と指摘され、自分の傲慢・怠慢・無知を思い知った。他人と比較し劣等感を抱く自分の本当の正体はこの指摘で明らかにされ、自分を見つめられたことへの安堵感に包まれ、安らぎを感じることもできた。今の現実は、「型にはまりたくない」自分の意図の結果であり、そのことにメリットを感じているから、長女も自分と同じ態度をとっていることに気づいた。

さらに、組織に課題があると考えていたことも自分の妄想で、自分の思い通りに組織を動かしたいだけだったことに気づいた。課題を勝手に創り上げ、自ら悩んでいたことを客観的に見つめている自分がいた。

これまでの気づきを得て、部下の育成という他者開発は自分の傲慢でしかなく、組織を変えたいと願うなら、自らの意図を変えるべきだと理解し

3) 「リソース・パーソン」とは、当該科目を再受講する学生のことを言う。

た。組織に変化を起こすことができるのは、自分にはできないことだと捉え、生じる責任を100%受け入れる覚悟がなければ、部下を導くことはできないとの確信を得ることができた。こうして、自分が組織を先導していくとの思いに至った（EFP）。今の現実はずべて自分の意図したものであり、100%自分の責任であると捉えることができた（今の現実＝自分の意図＝100%自分の責任）。

また、自分の思い通りにすることを目的とした部下育成は傲慢であり、この授業で学んだ人材開発とは異なるとの思いに至った（他者開発＝自分の傲慢）。そして、自分が「変わりたい」と「変わりがたくない」との間で葛藤する次元を超えて、過去・現在・未来は、自分の意図を変えることで、すべて変えることができるとの信念・価値観をもつに至った。

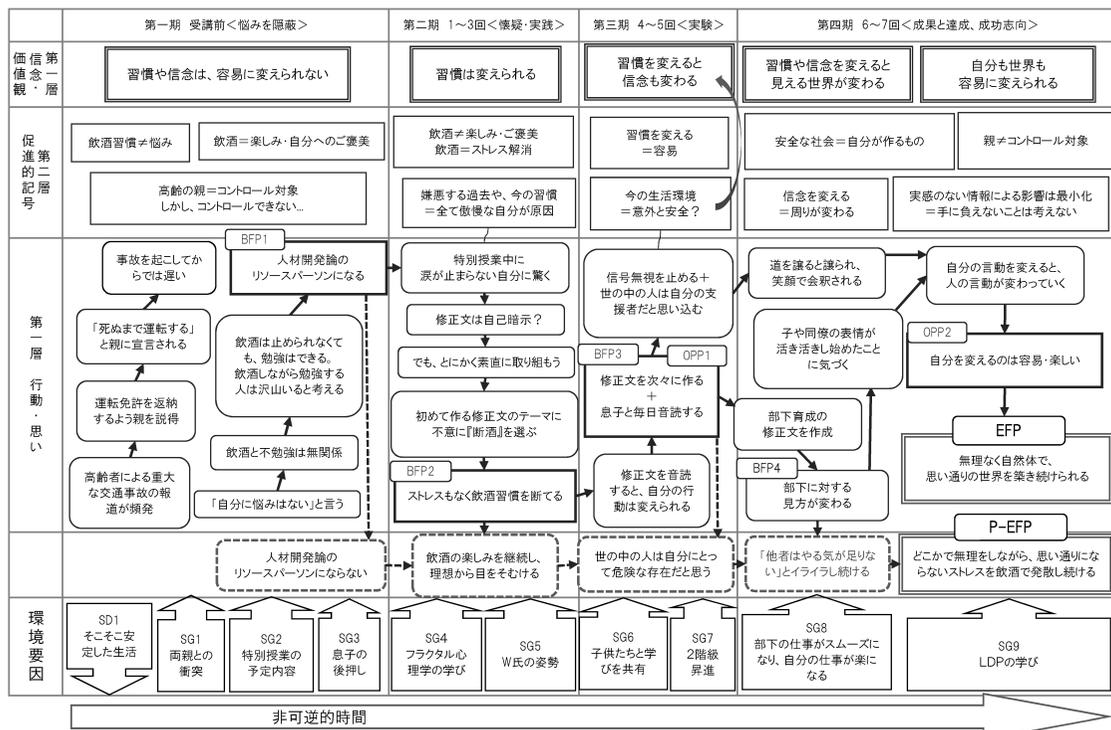
## 2 受講生BのTEAとレポートの抜粋

受講生B（40代、社会人学生、リソース・パーソン）の人材開発過程について、TEA図とレポートの抜粋を紹介する。

### （1）第1期：受講前～プレ授業（悩みを隠蔽）

約4年前に人材開発論を受講<sup>4)</sup>し、認知症の兆しを見せていた母親の言動が元に戻り、悪化していた関係も改善するなど多くの成果をあげることができた。開講2週間前に「悩みが特にない」と講師に伝えたように、「現状の自分に特段の悩みはない。どこを自分開発するのだろう」と思いつつ再受講した（BFP1）。「人材開発とは自分開発である」という点は前回の授業と同じであり、「自分開発は既にできている」とも思っていた。家族が「あなたは変わった」と言ってくれていたからだ。ただ、高齢者が原因の交通事故は他人ごとではないと思いつつ、70歳を迎える両親の運転免許

図表2 受講生BのTEA



用語説明:OPP(必須通過点) EFP(等至点) P-EFP(両極化した等至点) BFP(分岐点) SG(社会的助勢) SD(社会的方向づけ)

4) 4年前の人材開発論の授業の内容については、加藤雄士（2017）を参照されたい。

の返納をなかなか説得できなかった (SG1、2)。両親に運転免許の返納を決意させることが、今回の参加で得たい成果だと講師に話した。

とはいうものの、職場の同僚、あるいは息子の行動に不満を感じ、イライラすることが多々あった。そういう焦燥感は「自分開発ではどうにもならない」と考えていた。なぜなら、自分開発により自分が変化したとしても、相手がそれで変化するとは思ってなかったからだ。特に自分と価値観が相違している相手を変えては容易ではないと半ば諦めていた。

## (2) 第2期：第1回～第3回 (懷疑・実践)

特別授業でフラクタル心理学に初めて出会い (SG4)、修正文の音読という深層意識に働きかける手法を学んだ。穏やかに語りかける音読は自己催眠のようで、新しい学問への警戒感があった。ただし、フラクタル心理学を、「人材開発論の処方箋」と位置づけた講師の意図を知りたいという気持ちがあり、「学んで自分のものにしたい」とも思った。特別授業を一緒に受講したW氏が、修正文の音読やリスニングを重ねていると知り (SG5)、自分でも修正文を作成してみた。修正文の内容は「断酒」であった。私には20年以上の飲酒習慣があり、今までも何度か断酒に失敗していた。自分にとっての「断酒」とは、これまで自分が乗り越えられなかった高い壁だった。そして、修正文の作成に取り組む過程で、自分の飲酒は「楽しみ」や「ご褒美」などではなく、アルコール作用で強制的に思考を麻痺させ、心身をリラックスさせることで、ストレス解消を図ろうとするものだ気づいた。こうして、飲酒の本当の目的に気づくことができ、その目的を達成する代替案を、修正文に取り入れた。驚くことに音読開始当日から飲酒習慣を無理なくスムーズに絶つことができた (BFP2)。この実績により、フラクタル心理学が実効力をもつ「実学」であることを、身をもって知った。

次の取り組みとして、「交通ルール遵守」について試してみた。自分に根付いた思考は「周囲の安全が確認できれば、自分は信号無視をしても良い」である一方、「信号無視などない安全な世界」

を望んでいた。この「矛盾」に着目し、信号無視を止めたら世界はどう変わるのか、取り組んでみることにした。加えて「360度自分」というフラクタル心理学の言葉が実感できずにいたため、「360度自分『の味方』である」と読み替えて過ごすことにした。交通ルールを守り、自分以外のすべての人が「自分の支援者」であるという思いこみをもって通勤し続けたところ、気づくことがいくつもあった。例えば、道行く人々や同僚など誰に対しても、相手の目を見て、譲ることが増えた。この取り組みにより、笑顔で会釈しあう機会も増え、生活環境に対する安心感が生まれた。横暴だと感じる相手が減り、通勤時にイライラすることがなくなった。また、自身の断酒体験が促進材料となり、次々に修正文を作成した。夏休みに入り、なかなか宿題に取り組む様子の見えない息子と一緒に修正文を作り、読むようになった (BFP3)。少しずつではあるが、息子は自発的に課題を設け、机に向かうようになった。

## (3) 第3期：第4～第5回 (実験、効果実感)

帰宅してすぐに、酒類の入った冷蔵庫に向かって、その扉に貼った修正文を読む習慣を続け、飲酒の衝動は不思議と起こらなかった。部下の育成に関する修正文も作成した。そのプロセスで「人は自分が思っている以上に『やる気』をもって取り組んでいる」というフレーズが無意識に生まれた。なるほどそうかもしれないと、修正文の音読を繰り返した。

信号無視を止め、周辺環境が比較的安全だとわかってきたころ、「自分が」思いやりのある安全な行動を意識すると、「周りも」思いやりに満ちた安全な行動を取るようになるのだと思った。周囲の安全性を感じると、両親に運転免許を返納して欲しいという切羽詰まった強迫感も次第に消えていった。テキストの最初に明示されていた人材開発論とフラクタル心理学の関係性がようやく見えてきた。4年前に受講した人材開発論で、自分の内面を意識し幸福感を高めることはできたが、自動思考や無意識の言動を修正するには至らなかった。フラクタル心理学の学びにより、人材開発論の理論も自分の腑に落ち、深層意識を修正す

るための具体的な策を知ることでもできた。

同僚の仕事が遅い、能力が低いというのは、職場環境の整備や伝達方法において、自分に落ち度があることを隠すために使う「言い訳」であることにも気づいた。例えば、「自分の対応が遅く」「伝達能力が低い」ことを、他者に転嫁していただけてある。鏡に映った自分に対して「仕事が遅い」「能力が低い」と訴えていたことに気づき、それまで自分の根底にあった他者への批判心が収縮していくのを感じた。他人に対してパワーを発揮するのではなく、自分自身の怠慢撲滅に対してパワーを発揮するよう取り組んでいる最中に、二段階昇進・昇給し、ボーナスも増える(SG7)という成果があったことで、間違った方向には向かっていないという安心感が生まれた。また、無理な働きにより得られた成果ではないことから、「自然体」で人を成長に導けるのだと気づいた。それまで人に対して焦燥感を抱きながら「支援」していたときよりも、怠慢な自分を意識しながら言動するだけで、同僚や部下が率先して動く姿がよく見えるようになり、業務もスムーズに運ぶようになった(SG8)。そして、特別授業には東京から自分の娘とその彼を招待した。

#### (4) 第4期：第6～第7回（成果と達成、成功志向）

第3期の気づきにより、過去の記憶を多々都合のいいように歪めていた自分に呆れ、半ば苦笑してしまう思いで修正を続けた。過去の記憶修正は、予想以上に容易だった。印象に残る一つひとつの記憶を、今の自分の視座に置き替えてふり返ると、どの記憶も親の愛に満たされていたことに気づいた。かつてないほど自己肯定感が高まった。仕事やプライベートでトラブルに見舞われても、自分の中に湧き出る感情を一旦横に置き、どこで自分の傲慢・怠慢・無知が影響しトラブルに至ったのかを検証するようになった。対策を講じる手間を自分の怠慢で先送りしないようにした。また、講じる対策には常に、誰かの手を借りるプロセスを盛り込むように心がけた。とりわけ自分が「スキルを習得して欲しい人」を巻き込むことで、その人の成長を促進する目的を、対策に含めることが

できた。さらに、この頃から息子に対して「1年後の君が、今の君を見たら、何と声をかけるだろう」と問いかけるようになった。こうした言葉使いは数年前に受講した人材開発論やコーチング論で、講師から語りかけられた言葉によく似ていることに気づいた。

また、授業仲間とのSNSによる交流や自主勉強会で不明瞭な点や疑問点について話すことができた。特別授業に参加していたW氏は長時間にわたり、TEA図作成のためのヒアリングをしてくれた。

自分が他者に強く訴えたいことは自分自身に対して訴えたいことだと理解してからは、「360度自分」という考えが、しつかり腑に落ちた。同時に、自分の見たい世界は自分で生み出すことができる。そのために自分の変化が必要な場合、「容易に自分を変えることができる」し、「変えることで得られるだろう成果を想像するだけで楽しい」と思うようになった(OPP2)。『360度自分』とは、一段高い視座から眺める自分がいて、その自分の見たい世界しか見えないことを指している。自分自身は、自分の人生を演出する存在であり、またその人生を満喫できる恵まれた存在であることがわかる。こうした思考経路をたどり、「私は常に自然体で、すべてを思い通りに変えていける存在である」と認識するに至った(EFP)。

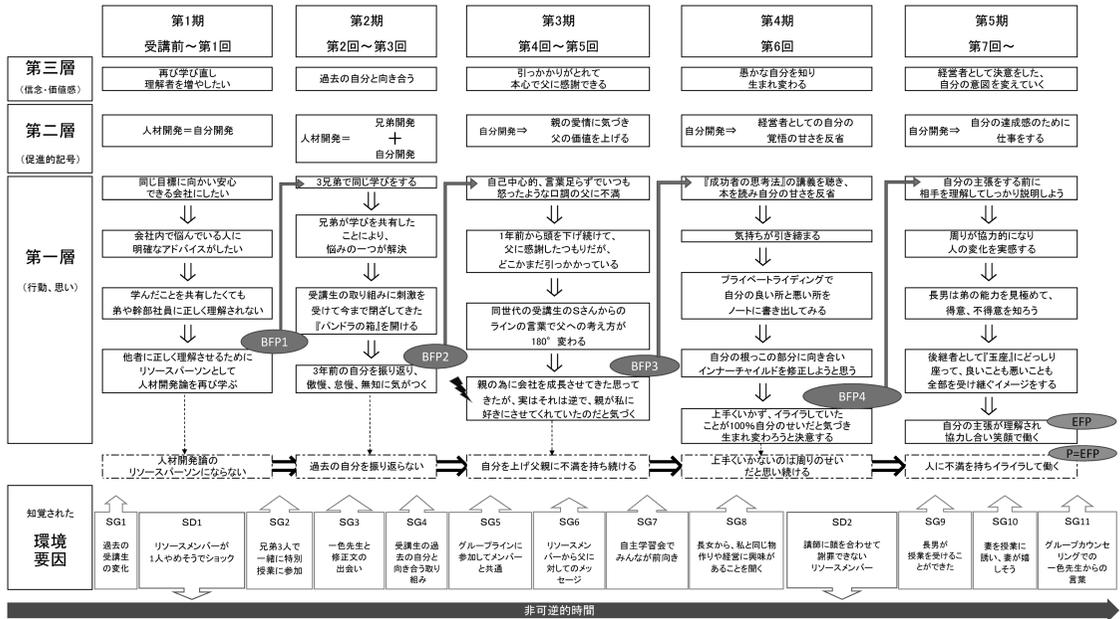
### 3 受講生CのTEAとレポートの抜粋

受講生C(40代、社会人、リソース・パーソン)の人材開発過程について、TEA図とレポートの抜粋を紹介する。Cは前年にこの科目を受講し、今回掲載する4人のうち唯一フラクタル心理学を学んだ経験があったため、最初から授業の内容についての抵抗感は薄かったようである。

#### (1) 第1期:受講前～第1回(理解者を増やしたい)

1回目の授業後、私の電子メールによる説明の仕方がまずく、リソース・パーソンのBさんが「授業に参加するのをやめます」と言い出す出来事があった(SD1)。メールは勝手に妄想させてしまうので、大事なことや勘違いしそうなことは顔を見て直接五感を使って話すことが重要だと思った。仕事や生活の中で自分の気持ちを伝える際、私は

図表3 受講生CのTEA



つい怒った表情をしたりしていた。また、伝わっていると思いきみ、言葉足らずになることがよくあった。これからは他者に正しく理解してもらえるようにしていこうと考え、再び学び直し、理解者を増やしたいと決意した (BFP1) (人材開発=自分開発)。

(2) 第2期：第2回～第3回 (パンドラの箱を開けてみよう)

素晴らしいものを知ったとき、私が周囲にそれを伝えようとしてもなかなか理解してもらえないことがよくあった。今回の3回の特別授業すべてに兄弟3人で参加し、同じ学びを受けたこと (人材開発=兄弟開発+自分開発) で、正しく理解、共感され、今まで悩んでいたことが一つ解決できた。1回目の特別授業 (「人を変える魔法」) では、6歳のころの自分のインナーチャイルド修正法を学んだ (SG3)。インナーチャイルドを修正しようと取り組むと、不思議なことに周りが変化し始め、「周囲は自分の鏡」であると感じ始めた。今まで私は会社の進むべき方向性も示して実績も作ってきた。会社を思う気持ちも一番強く、自分の考えが一番正しいと思ってきたが、そうした考えに

いても言葉足らずで、誤解を招くことがあった。そのようなとき、他人のせいにしてきたこれまでの自分を反省した。また、昨年の人材開発論でのEさんの真摯な取り組み、Bさんの過去に果敢に挑戦していく取り組みに刺激を受け (SG4)、今まで思い出すこともなかった、また、思い出したくもなかった自分の「パンドラの箱 (過去の記憶)」を開け (BFP2)、過去3年間の自分をふり返り、自分の根っ子の部分と向き合おうと思った。

(3) 第3期：第4回～第5回 (引っぱりがとれた)

私は自分の根っ子の部分 (インナーチャイルド) の修正をすることに力を入れ始めた。自分では、広い視野で目配り、気配りをしているつもりだったが、まだ気づけていない部分がたくさんあることを知った。傲慢、怠慢、無知な自分が出ていることに気づいた。そこで、古いフィルムを下げ、新しいフィルムに取り替えて周囲を見ていこうと決心した。親のために頑張ってきたという思いや、親孝行をしてあげているのと思う気持ちが今までは強すぎた。自己中心的で言葉足らずで、いつも怒ったような口調の父に不満をもち、3年前か

ら父と喧嘩ばかりしてきた自分を反省して、昨年から父に頭を下げ続けてきたが、どこかまだ引っかかっていた。そんな私に、同世代の受講生のBさんの言葉が父への考え方を180度変えてくれた(SG6)。父は、3兄弟一緒に仕事ができるようにしてくれ、自分を修行に行かせ、この仕事を好きになれるように導いてくれた。傲慢、怠慢、無知な自分に気づいて、引っかかっていたものが取れ、「親のためにしてきた」と思ってきたことは逆に、「親が私に好きにさせてくれていた」ことに気づき、両親への感謝と父への尊敬の気持ちが湧いてきた (BFP3)。

Wさんがリーダー役として自習学習会に参加してくれたため、課題に戸惑っていたみんなが前向きになり、チームワークも一気に良くなった(SG7)。Wさんがサポートし続けてくれた一方で、Fさんは欠席が重なり、授業に消極的になっていた。録音した授業のテープを再びFさんに貸出そうと準備している最中に、「受講をやめます」とメールがきた。「一緒に頑張りましょう。Fさんの成長のためにも、まず先生に謝り、深く頭を下げることです。それをすることで成長でき、人材開発にもなると思います。」と連絡した。

#### (4) 第4期：第6回（経営者としての甘さを実感する）

2回目の特別授業（「成功者はなにを考えなかったか」）には長男（18歳）も参加し、弊社からは弟2人を含め4人も参加させて頂いた。Fさんも授業に復帰したが、「先生に直接謝罪するタイミングがなかった」と謝罪を逸したことに、甘いなと思った(SD2)。その特別授業では、松下幸之助さんの考え方を知り、成功者の脳に近づく方法を学んだ。日頃の自分をふり返り、こういう思考が自分を止めていたのだなと思った。不要な思考を取り除いていけば、自分を一気に成長させることができるし、フラクタル心理学で学ぶインナーチャイルドの修正法はこれから私が経営をしていく上で大切なものになると確信した。『成功者の「思考法」』<sup>5)</sup>の本を読み、自分の甘さを実感し、生

まれ変わろうと決意した (BFP4)。そして、経営者は人間の本質的なことを知らなければ人を使うことはできないという松下幸之助さんの言葉に共感し、相手をまず理解することが自分の主張を伝える前に必要なことだと気がついた。

#### (5) 第5期：第7回～（経営者としての覚悟をする）

3回目の特別授業に、妻を呼んでみてはと講師から声をかけてもらった。私の人材開発で最も重要なことだとわかってくれていたようだ。思い返せば、仕事のことばかりを考えてきて、家庭のことはかえりみず二の次にしてきた。妻に特別授業の説明をして誘ってみた。翌日、妻から「仕事のシフトの変更ができなかった」と残念そうに連絡をもらい、「誘ってくれたことが嬉しかった」と言ってもらった。彼女に『鏡の法則』<sup>6)</sup>の本を読んでもらうことにした。久しぶりに妻と落ち着いた気持ちで話ができ、これからは時間を作っていくと思った。また、「兄弟順位は自分で選んで産まれてきているので、兄弟に対してはそれぞれの能力を見極め、得意、不得意を知ることが重要。妻に対しても、子供のころの私が自分中心にしてもらうことを望んでいたのが投影されている。」とグループ・カウンセリングで一色先生に言ってもらった。さらに、「経営者の覚悟として、玉座にどっしりと座って、良いことも悪いことも全部を受け継ぐイメージで！」と言ってもらった。親の能力を今以上に認め、自分の中での社長の価値を上げていくことが重要だ。経営者は会社の誰よりも学び、誰よりも責任感をもっていなければいけないし、そうした経営者の主張は正しいので、自信をもって説明し、伝えていけば良いと思うようになった。そして、自分の主張が理解され、協力し合って笑顔で働けるスタートができた (EFP)。

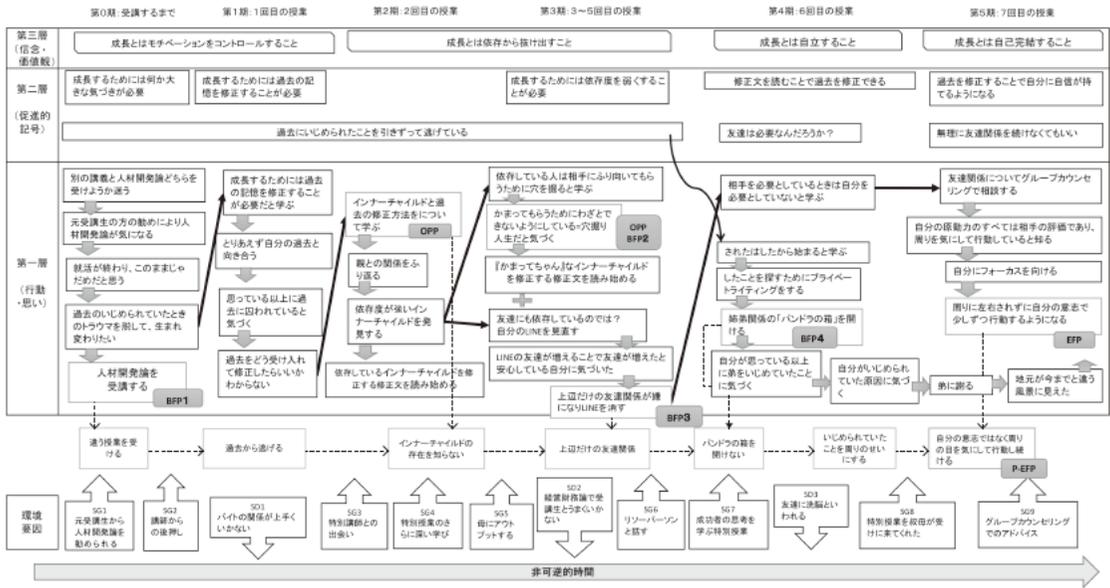
#### 4 受講生DのTEAとレポートの抜粋

受講生D（20代、純学生）の人材開発過程について、TEA図とレポートの抜粋を紹介する。

5) 特別授業で配布された、一色真字(2012)『一色真字が解説する！ 成功者の「思考法」第一巻』フラクタル心理学協会のことである。

6) 参考文献として授業中に、野口嘉則(2006)『鏡の法則 人生のどんな問題も解決する魔法のルール』総合法令出版を紹介した。

図表4 受講生DのTEA



(1) 0期：受講前（生まれ変わりたい）

就職活動も終わって、大学院でもう一皮むけなければならぬと思っていた。変わるためには、過去にいじめられていたことを引きずって逃げerのではなく、そのトラウマを脱して生まれ変わる必要があった。先輩学生の下マイナスなうわさでこの科目を警戒していたが、前年受講したCさんや講師から勧められ (SG1、2)、何か大きな気づきが必要と思ひ受講を決意した (BFP1)。私は、成長したいという意欲が強く、成長するためにはモチベーションをコントロールすることが必要だと考えていた。

(2) 第1期：第1回（バイトで周りから浮く）

過去の記憶は自分の都合のいいように作り替えられており、成長するためには過去の記憶を修正する必要があると学んだ。とりあえず自分の過去と向き合あったが、過去の記憶を修正する手段をまだ知らなかったため、気持ちがしんどくなってしまった。また、バイト先で周囲の人とうまくコミュニケーションがとれず、私は浮いていた (SD1)。それは昔の光景 (かつての記憶) と似ていた。成長するためには過去の記憶を修正することが必要であるとわかったものの、まだ逃げてい

る自分がいた。それでも成長したいという気持ちには変わらなかった。

(3) 第2期：第2回（母への依存に気づく）

一色先生の特別授業でたくさんの学びと気づきがあった (SG3)。自分の知っている自分はほんの5%でしかなく、残りの95%の知らない自分がいることを学んだ (SG4)。それを知ったとき私は少し怖かった。そしてその95%は自分の目の前にいる人に投影されており、相手を変えるにはまず自分が変わらなければならないということを知った。そして、変わるために絶対知っておかなければならないインナーチャイルドについて学んだ (OPP)。インナーチャイルドとは0～6歳のころに作られた脳であり、これを修正しない限り周囲を変えることはできない。0歳～6歳のころに一番関わったのは母である。そこで、今までの母との関係、そして最近の母との関係をふり返り、いくつか母に対して不満に思った。昔から私が心配で自分のやりたいことができないと母は言っていたが、自分の都合のいいように私を操作しようとしていたということに気がついた。「親子は意識していなくてもそういうものを深層意識がちゃんと見抜いている。だから腹が立ったのだ。」と一

色先生は言われた。すべての問題は親に対する依存心が大きい（親に依存するインナーチャイルドがいる）ことに原因があるということを知り、特別授業で習った修正文を読むようにした。インナーチャイルドは私の修正文をなかなか聞き入れてくれなかった。まだ過去にいじめられていたことを引きずって逃げていたが、自分の依存度の強さを知ったことで、「成長とは依存から抜け出すこと」に変化した。

#### （4）第3期：第3～第5回（穴掘り人生に気づく）

第3期には、BFPが2つあり、1つ目は、かまってもらうためにわざとできないようにしていることに（すなわち穴掘り人生だと）気づいたことである（BFP2）。依存している人は相手にふり向いてもらうために穴を掘るということを授業で学んだ。成功して相手に褒められることや注目されることは努力と時間が必要だが、穴を掘れば簡単に相手の注目や同情を集められる。それを大人になってもしていると取り返しのつかない大きな問題になると学んだ。依存度が強いインナーチャイルドに気づいた私はまさに穴掘り人生を歩んでいると気づいた。思い当たる節がいくつもあった。例えば母が弟の世話をしているとき、寂しい思いから、注目されるために色々な問題をわざと起こした。新体操教室ではわざと違うことをして先生に怒られ、親が呼び出されたこともあった。そうしたときに確かに私は何かが満たされた気がした。学生時代には良いことを控えめに言って、悪いことを大げさに言う癖があることに気づいた。自分でわざとできないくらいの大量の仕事を引き受け、周囲にしんどいとアピールをすることや、逆にやればすぐ終わることなのにわざとできないふりをしていたと気づいた。穴掘りをするインナーチャイルドを直すために修正文を読み始めたが、このインナーチャイルドもなかなか手ごわく、すぐに逃げようとした。また、自主勉強会が開かれ、この穴掘り人生についてさらに気づくことができた（SG6）。すぐに終わることをわざと後回しにしたり、やる気が起こらなったりする

のはモチベーションをコントロールできないからだと思っていたが、モチベーションを言い訳にして、できないように穴を掘っているだけだと気づいた。

もう1つのBFPは自分の友人関係を見直すことだった。依存度が強いのは親だけでなく友達に対してもそうかもしれないと考えた。そこで私は自分の友人関係を見直した。まずLINEを見た。すると友達が500人いた。その数字を見て私は小学校から高校にかけて友達が少なかったのに、LINEの友達が増えることで友達が増えたと安心していたことに気づいた。そしてこの現状を変えたい、何かしなければと思いLINEのアカウントを消した（BFP3）。消した後のLINEの友達は30人になったが、昔のトラウマから抜け出したような気がして心が軽くなった。この頃には「成長＝モチベーションをコントロールすること」という意識は完全になくなり、「成長するためには依存度を弱くする必要がある」へと変化した。

#### （5）第4期：第6回目（パンドラの箱を開けた）

特別授業（「成功者の思考法」）で、相手を必要としているときは自分を必要としていないと学んだ（SG7）。これまで、私は誰かのために働きたい、ありがとうと言ってもらいたいという考え方をしていたが、まさに自分を必要としていないことに気がついた。そして、この考え方も相手に依存していた。「されたはしたから始まる」という法則も学んだ。これで過去にいじめられていた原因がわかるかもしれないと思った。そこで「したこと」を探すためにプライベート・ライティング<sup>7)</sup>を行った。初めにどうしてLINEを消したのか、から入った。良かれと思って友達に勧めたフラクタル心理学を洗脳と言われた（SD3）後、その友達が信用できない自分がいることを知り、それも昔のトラウマのいじめが原因だとわかった。今まで何度も逃げて見ないようにしていたパンドラの箱を開けた（BFP4）。すると、自分が思っていた以上に弟をいじめていたことを知った。涙が止まらなかった。これが私の長年いじめられてきた原因である

7) この授業で筆者が受講生に紹介した「プライベート・ライティング」については、マーク・リービー（2004）『書きながら考えるとうまくいく！プライベート・ライティングの奇跡』PHP研究所を参照されたい。

と確信した。そして私は弟に謝らなければならないという答にたどり着いた。書き始めるまでは、こんな答が出てくるとは思っていなかった。この答が出たときに私は母にそのことを報告した。すると、昔、弟が私を嫌いと言っていたと聞いた。弟が家で自分を表現しないで、殻に閉じこもっているのも私のせいだと思った。いちはやく謝りに行く必要があると考え、夏休みに謝りに行く計画を立てた。この期には「成長とは依存から抜け出すこと」から「成長とは自立すること」に変わった。また、修正文を読み続けて、穴掘りが少し減ってきたこと(過去の修正)を実感した。さらに、「相手を必要としているときは自分を必要としていない」という学びから「友達は必要なんだろうか?」という考えに変化した。

#### (6) 第5期：第7回目～ (自分の意志で行動できる)

グループ・カウンセリングで友達関係について一色先生に相談し、友達を無理やりにも置いておこうとするのは自分の原動力がすべて相手にあるからだと気づいた。例えば、ここで頑張れば相手に評価されると思えば、引き受け、がむしゃらにやる。つまり自分の原動力は相手の評価にあり、常に周りを気にして行動しているとわかった。逆に言うと、私は常に誰かがいないとやらないのである。だから友達をそばに置いておかなければならなかった。そう考えると本当の友情はなかった。「なぜ友達が必要かを考えて、必要がなかったら切ってもいい」と、グループ・カウンセリングで一色先生に言われた(SG9)。外に向いていたフォーカスを自分に向けて自己完結できるよう(成長とは自己完結すること)に思考を変えた。すると環境や周りの目を気にせず自分の意志で少しずつ行動できるようになってきた(EFP)。また、特別授業には私の叔母が来てくれた(SG8)。身をもって良いと感じたことに対して自信をもって勧められること、そしてそれを信じてくれることが素晴らしいと感じた。

#### IV おわりに

本稿では2019年の人材開発論の授業の受講生4

人のTEA図とレポートの抜粋を紹介した。この4人の図とレポートからは、この授業が「人材開発をまず自身で体験し、その体験を通して人材開発プロセスとその本質をメタ学習する」という授業目標を達成できたことが確認できる。とはいえ、「自分開発をまず自身で体験し」の部分にAは最初強く抵抗していたことがレポートから読みとれた。また、今回の人材開発論はメインとなる人材開発手法としてフラクタル心理学を導入したが、その効果についても検証できたものとする。受講生のうち3人がその理論や手法に最初は警戒し、疑いを持ち、抵抗し、やがて実践を通じて受け入れていく様子が確認できた。わずか2か月の間に、4人は劇的とも言えるほどに変化を遂げた。言動、行動面だけでなく、信念・価値観も変化したことがTEA図とレポートからわかる。このような変化をどのような要因が促進したのかなどの分析、およびTEA図を完成させた4人とは別の2人のTEA図とレポートについての考察は、次稿に引き継ぐことにする。

#### 参考文献

- フラクタル心理学協会 (2019.8) 『TAW PRESS』 No. 65  
 加藤雄士 (2017) 「人材開発論の授業におけるアクティブ・ラーニングの実践に関する一考察—受講生の『経験』と『省察』の効果を中心にして—」 『関西学院大学高等教育研究』 (7)  
 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編 (2015) 『ワードマップ TEA 理論編 複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ』 新陽社