

【研究ノート】

TEA を活用した アクティブ・ラーニングに関する一考察（1）

——人材開発論の講義における TEA の活用事例——

加 藤 雄 士

要 旨

本稿は、質的研究手法の1つである TEA を活用したアクティブ・ラーニングについて考察した。当該講義では、受講生自身に TEA を作成させ、それをレポートとしてまとめさせた。本稿では、それらをもとに等至点 (EFP)、両極化した等至点 (P-EFP)、分岐点 (BFP)、TLMG の信念・価値レベル (第3層) などを一覧表にして考察し、受講生のレポートの一部も紹介した。それらから、何が教育を促進し、制限したか、受講生がどのような分岐点を経由して、どのような等至点に至ったかなどを考察した。そして、人材開発論の講義やアクティブ・ラーニングに TEA がもたらす効果を考察した。

I はじめに

TEA (複線径路等至性アプローチ: Trajectory Equifinality Approach) 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¹⁾。人材開発論の講義では受講生に TEA を作成させ、それをレポートとしてまとめさせた。本稿ではその TEA とレポートをもとに、人材開発論におけるアクティブ・ラーニングについて考察する。

1 TEA とは

TEA (複線径路等至性アプローチ) は時間を捨象せずに人生の理解を可能にしようとする文化心理学の新しいアプローチで、日本から発信する質的研究法の一つである。これは構造 (ストラクチャー) ではなく過程 (プロセス) を理解しようというアプローチであり、(1) 複線径路等至性モデル (Trajectory Equifinality Model: TEM)、(2) 歴史的構造化ご招待 (Historically Structured Inviting: HSI)、(3) 発生の三層モデル (Three Layers

Model of Genesis: TLMG) を統合したものである。(1) TEM は、等至点 (EFP) に至る複数の径路をモデルとして描く方法であり、等至点に対する径路の分かれ道が発生するのが分岐点 (BFP) である。(2) HSI は対象者選定のための枠組みであり、等至点を経験した人を調査にお招きすることである。(3) TLMG は分岐点において変容や維持が生じる際の自己に関する仮説的メカニズムである²⁾。

2 TEM とは

TEA の中心は TEM である。TEM においては、横に一本→を引いて、非可逆の時間を表す。→を引いたからといって、時間が実在するとか、その長さを計れる、ということの意味しているのではない。時間を単位化したりせず、ただ質的に持続しているということのみが重要である。時間の本質である持続の有り様を、平面図上の→として表しているのにすぎない。TEM は、非可逆の時間のなかで人間の人生が同一化したり多様化したりする様相を、分岐点 (Bifurcation Point: BFP) と等至点 (Equifinality Point: EFP)、それらをむすぶ複線径路で可視化する、あるいはモデル化する。

「等至点」とは、複数の径路が到達するポイントである。また、「両極化した等至点 (Poralized EFP: P-EFP)」は、等至点に対する論理的な補集合として設定されるものである。たとえば「大学に入学する」という等至点に対しては「大学に入学しない」が、両極化した等至点として設定可能である。「分岐点」とは、ある経験において、実現可能な複数の径路が用意されている、もしくは発生する状態のことであり、複線径路を可能にする結節点 (ノード) のことである。分岐点では、等至点の方向に行くか、両極化した等至点の方向に行くかの逡巡が繰り返されていると仮定されており、そこには2つの相反する力が働いていると考えられる。分岐点で生じるこの緊張関係のうち、等至点から遠ざけようと働く力を「社会的方向づけ (Social Direction: SD)」、等至点へ至るように働く力を「社会的助勢 (Social Guidance: SG)」と呼んでいる。

3 TLMG とは

TEA では、分岐点で生じる個人の内在化した緊張関係を発生 of 三層モデル (TLMG) を用いて、より深く研究することが可能である。つまり、TEM により「過程 (プロセス)」の可視化を通じて捉えた分岐点からは、そこで何が起きているかという、「発生」を捉える視点が導き出される。そして、その分岐点における内的変容過程を捉えるのに有用なのが、発生 of 三層モデル (TLMG) である。TLMG は、文化的な記号を取り入れて変容するシステムとしての人間の動的なメカニズムを捉える理論である。アクティビティが発生する個人活動レベル (第1層)、サインが発生する記号レベル (第2層)、ビリーフが発生

生する信念・価値レベル（第3層）という異なる3つの層によって記述，理解していく。このTLMGを用いて，行動選択や意思決定を，信念・価値との関連において促進的記号を媒介にして理解する。

II 人材開発論の講義の内容と進め方

今回の人材開発論の講義は，関西学院大学経営戦略研究科会計大学院において，2016年11月から2017年1月まで，全8回の講義（8回目は追加補講。1回3時間の講義）で行われた。受講生は20代～50代の7人である。内1人のみ純学生で，他6人は社会人学生であった。講義は以下のとおり行われた。

1 講義の内容

この講義では，受講生自身が人材開発される体験を通して，その本質を理解することを意図した。また，認識論をベースとし，マインドフルネス認知療法，NLP（神経言語プログラミング）などの技法を取り入れた。講義終了後，TEAを作成させ，その図をもとにしたレポートを課題とした³⁾。TEAを導入した意図は，自身が人材開発されたプロセスを図示して俯瞰することで，人材開発がどのように進行するのかを考えさせることにあった。

2 講義の進め方（アクティブ・ラーニングの方法）

本講義は，ワークショップ形式で進行した。座席配置も机をとりはらい椅子を円状にしたり，馬蹄形にしたり，あるいは机を前にして座ることもあった。講義では受講生のシェアーから始まるが多かった。例えば，「今の気分は？」といった質問と受講生の回答を活用し，講師は人材開発論に関するレクチャーを開始した。続いて，講師がプリントやテキストの記述を使って新しい概念を説明し，その概念に関する様々な演習を受講生に行わせて，その演習での気づきを受講生に発話させたりして進んだ。

講義は，シェアー，レクチャー，演習（図表1参照），その気づきのシェアーといった順番で進行し，アクティブ・ラーニングの方法で行われた。また，講義と講義の間には，演習を実践する課題がたくさん課せられ，その体験のシェアーや講義に関する気づきなどを，LUNAを通じて発信することが求められた。

III 受講生のTEAとレポートからの考察

この章では，受講生が作成したTEAとレポートからEFP（等至点），P-EFP（両極化

図表1 各回（1回3時間）に実施した主な演習など

設定回数	月日	主な演習など
第1回目	2016年11月19日	経営学と当該科目の関係、ピラード、認識論、再帰性、ブランド連想、方向設定の質問
第2回目	2016年11月26日	今の気分は？、時間の志向性、内的体験&外的体験、マインドフルネス、一般化の質問
第3回目	2016年12月3日	認識のプロセス観察、組織認識論、自己イメージ、主観・客観体験の切り換え
第4回目	2016年12月10日	「私はネクラである」、認識のプロセス観察、アウトカム設定の質問、認知行動療法
第5回目	2016年12月17日	新行動生成、学びを統合し方向設定、地橋モデル、卓越性の連鎖、時間の構造化の質問
第6回目	2017年1月7日	7つのコラム、各認識論の比較分析（釈迦のモデル含）、TEAのサンプル
第7回目	2017年1月14日	歩く瞑想、TEA作成、データにバックトラック、私は観察する意識である
第8回目	2017年1月21日	椅子のラベリング、「私は悲しい」フレーム、ピラードと自分との分離、呼吸合せ

した等至点)、BFP (分岐点)、SG (社会的助勢)、SD (社会的方向づけ)、発生の三層モデル (TLMG) の信念・価値レベル (第3層) などを整理する。

まず、図表2は受講生7人のP-EFP、EFPの一覧である。EFPは、今回の講義で受講生が手にいれた価値ともいえ、他方、P-EFPは、仮に受講生がこの講義を受講しなかったり、相応の行動をとらなければ至っていただろう対極のものである。比較することで、受講生自身が講義を受けたことでどのような変化があったかを捉えることができる。講師の立場からも講義の成果を自己評価することに役立つ。

図表2 受講生のP-EFPとEFP

	P-EFP (両極化した等至点)	EFP (等至点)
A	①思考=現実の考え方のまま ②この世の中のすべてに何かしらの意味がある	①思考=妄想≠現実へ考え方の変化 ②この世の中のすべては何の意味も持っていない
B	①感知=事実、自他ともに妄想で苦しむ ②過去の記憶は上書きできると思い込む	①感知≠認識≠事実 ②データへ再帰、過去の経験を再解釈できる
C	すべては誰か、何かのせい	すべては何のせいでもない
D	何ごとにも常に100%で取り組む	ありのままでよい
E	私は充分でない	私は充分であると思える
F	人材開発論で得たものを仕事で活用しない	人材開発論で得たものを仕事で活用していく
G	自分を追い込み、体調を悪化させる	自分を追い込まない、苦しめない

図表3のTLMGの第3層(信念・価値レベル)は、TEMのBFPで、どのような変容があったのかを抽象度を上げて書き、自身の信念・価値がどのように変化したのかを可視化することができる。受講生は分岐点として捉えるだけでなく、信念や価値の変化の意味

図表3 受講生の TLMG の第3層（信念・価値レベル）

	受講開始時	途中過程	受講終了時
A	自分の周りのモノや考え、感じていることは真実	自分の思考に真実はない	この世の中のすべては何の意味も持っていない
B	人材開発に関する方法は簡単に身につかない	人材開発＝習得に時間はかかるが難しいことではない	自分が人材開発されると心が安らぎ、周りが自然と変化
C	・私は間違えてはいけない ・「私」に対するイメージに制限をかけている	・私は間違えてもいい？ ・「私」に対するイメージの見直し	・私は間違えながら成長できている ・「私」に対するイメージの制限が消える
D	・常に100%が自分のスタイル ・自分が引っ張る	・周囲との協力 ・自分が引っ張るより Better な選択でよい	
E	私は過去に縛られている	私を苦しめていたのは妄想	妄想から自分を解放する
F	私は石ころで変わりたい	私は石ころだけど、もしかしたら変われるかもしれない	私は自ら転がる石ころだ、自分で変わる
G	どんなときも何事においても全力で行わなければならない	・今、優先してすべきことをすればいい ・自分の身体に問いかけることができるようになった	

形成ができるようになる。

図表4は受講生の書いたBFPを一覧にした。多くの受講生はこの科目を受講したという点をBFPとして捉えている。また、自主勉強会や他の受講生に教えてもらったことを挙げた受講生が2人（SGで挙げた人を含めると4人）いる。自主勉強会などのインフォーマルな学習で理解不足を克服したことが分岐点となったことがわかる。また、新たに何かの取り組みを自主的に行ったことや、講義の演習やプライベートのできごとなどを分岐点として挙げている。

図表4 受講生のBFP（分岐点）

	BFP（分岐点）
A	①受講する ②様々な認識論を学ぶ ③体系的にまとめる ④演習シートを分析する
B	①後輩育成に恐怖感を持つ ②理解不足を自主勉強会で補う
C	①受講する ②「私は気分がよい」演習 ③「私は根暗」の演習 ④ピリーのセッション
D	①受講する ②ありのまままでよいと感じ始める ③自分を省みる
E	①受講の決断 ②税理士試験の発表 ③バンドラの箱をあける
F	①LUNA投稿への理解 ②LUNAに投稿 ③Aさんに教えてもらう ④自主勉強会
G	①受講を決める ②元気だと思いつつ受講 ③力を抜いてもいいのだと認識 ④講師からのアドバイス ⑤普段行かない場所でのエクササイズ

図表5のSGは、全員が他の受講生（がいたから受講した/に教えてもらえた/に共感で

きた/と自主勉強会で学んだ)に関することを挙げている。そのうち4人が自主勉強会のことを挙げており、この講義の内容を理解するのに大変役立ったことがわかる。また、3人がLUNA⁴⁾の掲示板(でのシェア/での講師からの言葉/講師からのプレッシャー)のことを挙げており、講義以外でも学ぶことができる環境は有用であった。

図表5 受講生のSG(社会的助勢)

	SG(社会的助勢)
A	他の受講生の魅力, LUNA, 役割設定, 講師からのプレッシャー, 自主勉強会
B	職場で育成を任せられた部下の存在, 講師からの言葉, 家族の家事支援, 補講, 自主勉強会
C	他の受講生, 仕事に余裕のある時期, LUNA, 他の受講生の応援
D	仲の良い同級生, 自主学習会の開催
E	自分を変えたい思い, 共感できる他の受講生, 目線が広がる家族との団らん, 職場のサポート, 課長に変わったと言われたこと
F	LUNAの掲示板, 講師からのフィードバック, 他の受講生のくいつき, 教えてくれる他の受講生, 自主勉強会, 講師からのプレッシャー
G	自分と同じ気持ち, 他の受講生の課題の取り組み, 体験が面白い, 他の受講生の気楽さ, 医師からの指導

図表6のSDは、4人が他の講義(の学習時間の増加)について挙げている。3人が、仕事の繁忙期を挙げている。プライベートのできごと(忘年会シーズン/資格試験の勉強/昇進試験の準備/転勤)を挙げる人も複数いる。講義の質は、他の講義の勉強量や学生生活の外部環境(である仕事やプライベートの繁忙)によっても影響を受けていることがわかる。講義の質を高めるためには講師の努力だけではなんともできない部分がある。

図表6 受講生のSD(社会的方向づけ)

	SD(社会的方向づけ)
A	他の講義の学習, 繁忙期, 忘年会シーズン
B	資格勉強の停滞, 他の科目で脱落した受講生仲間, 講義の欠席
C	卒業のプレッシャー, 他科目の学習, 仕事の繁忙期, 昇進試験への準備
D	講義の欠席, 仕事の繁忙期, 休み中の発熱
E	自信が持てない, 虚無感, 嫌われたくない思い, 家族からの意見, 税理士試験, 転勤
F	LUNAの盛り上げり欠如(当初のみ), 課題への拒否感, 他の受講生の課題の取り組み
G	他の講義の学習, 課題の増加, 理論に混乱, 他の科目のミニテストの存在

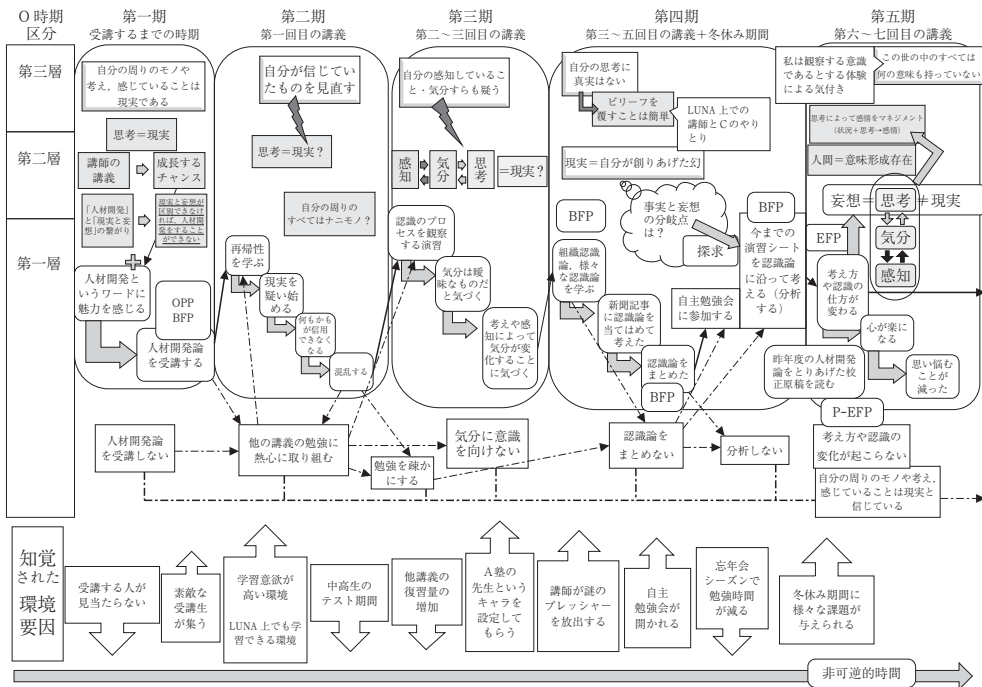
このように、TEA を作成して俯瞰してみるにより、その科目での学びがどのように進んでいったのかがよく分かり、今後の学習への応用も期待できる。

IV 受講生の TEA とレポート

以下では、具体的に受講生 7 人の作成した TEA とレポートの一部を紹介する⁵⁾。

1 受講生 A の TEA とレポート

図表 7 受講生 A の TEA



A は前述の EFP へと至るまでに迷いや複雑性が生じた分岐点 (BFP) として 4 点を挙げた。まず第一期では、1 回目の講義に集ったメンバーとなら成長できると思い受講することを選択した (1 つ目の BFP)。

第二期 (第 1 回目の講義) では、「再帰性」について学び、自分が見ているものは本当に現実なのかと疑問に感じた。自分が信じていたものを見直そうと決心し、現実を疑い始めた。しかし周りのモノを疑っていると、何もかもが信用できなくなり、自分の周りのすべては何ものなのかと混乱した。いくつかの SD にもかかわらず、LUNA 上でも学習でき

る環境や、他の受講生の学習意欲が高かった（ともにSG）ため、人材開発論の講義に注力しようと思えた。

第三期では、まだ思考が混乱していて、自分の感知していることや自分の気分さえも現実なのだろうかと疑い始めた。自分の気分が数分間に何度も変化し、曖昧なものだと気づいた。そして考えていることや感知していることによって気分が変化することにも気づいた。

第四期では、組織認識論や様々な認識論を学んだ（2つ目のBFP）が、認識論の内容が腑に落ちていなかった。しかしLUNAで講師が提案してくれて（「謎のプレッシャー」と名づけた）、認識論を新聞記事に当てはめて勉強してみた。これにより認識論に興味を抱き、更に勉強しようと思っていた頃、自主勉強会を開くことにした。その勉強会の直前に、認識論を体系的にまとめた（3つ目のBFP）。「A塾の先生」というキャラを他の受講生に設定してもらい（SG）、自分が教える立場になり学習意欲は高まり、期待されてモチベーションが上がった。また、体系的にまとめることによって「現実は自分が創り上げた幻」であることに気づき、「自分の思考も幻」だと考えるようになった。「自分の思考に真実はない」という価値観もできた。このこととLUNA上での「講師とCさんのやりとり」から、人が創り上げたビリーフを覆すことは簡単だと気づいた。また、どこが事実と妄想（幻）の分岐点なのかを、今までの演習シートを使って分析した（4つ目のBFP）。忘年会シーズンで勉強時間が減った（SD）が、冬休み期間に様々な課題が与えられたこと（SG）で、じっくりと分析できた。

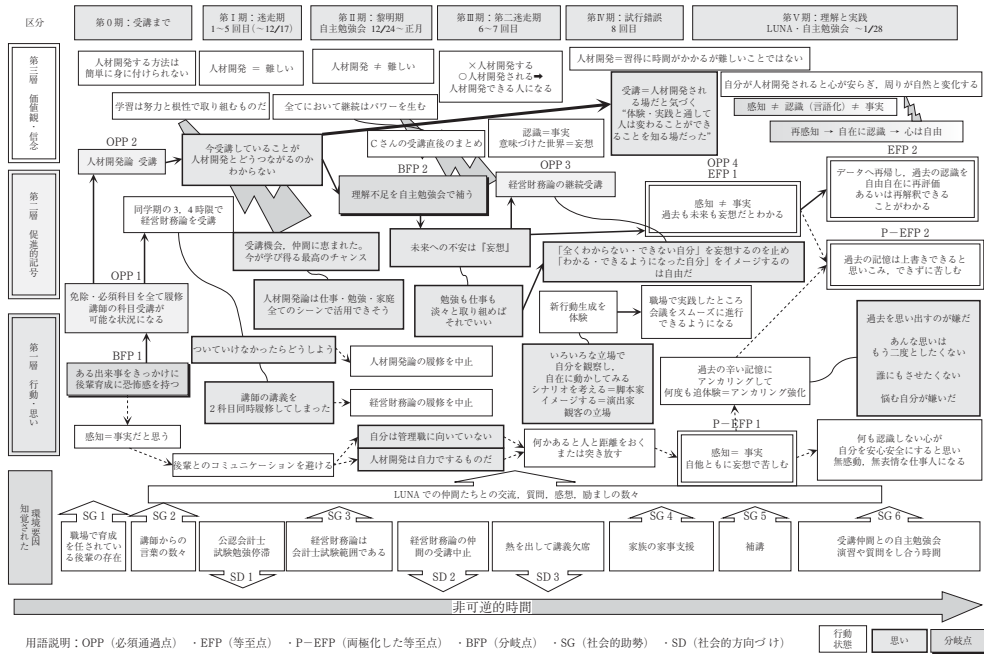
第五期では、考え方や認識の仕方が変わった。「思考＝現実」から「思考＝妄想」へと考え方が変わり、さらに思考が気分を変えていると気づき、思考によって感情をマネジメントできることを発見した。また講師の原稿で、人間が意味形成存在だと知り、思考＝妄想の考えがより強化された。そして「私は観察する意識」の演習をしたときに、「この世の中のすべては何の意味も持っていない」と気づいた。この気づきによって、心が楽になり、思い悩むことが減った。

以上4つの分岐点（BFP）で、別の選択肢を選ばなかったのは、他の受講生の学習意欲・態度、講師が与えてくれたチャンスや学習環境・学習教材のおかげである。このTEA作成を通して、自分の行動が何によって促進されるのか、また阻害されるのか、気づくことができた。また意識していなかった分岐点での行動やそのときの気持ちを文字化し、分析できたことで、将来の行動に活かせるリソースが増えた。

2 受講生BのTEAとレポート

Bは、3回目の講義まで「自分は人材開発をする側である」と考えており、自分自身の

図表8 受講生BのTEA



気分や思考を聞かれることに違和感を覚え、「人材開発する側なのに、なぜ自分に焦点を当てようとするのか？」と困惑した。2, 3, 4回目の講義でも、習得目標となる状態や、講師の意図がつかめないことに不安を感じた。ただし、このあたりから色々なことに気づき始めた。特に認知行動療法のプリントをもとに、自分自身の体験を振り返ることで理解が促進された。

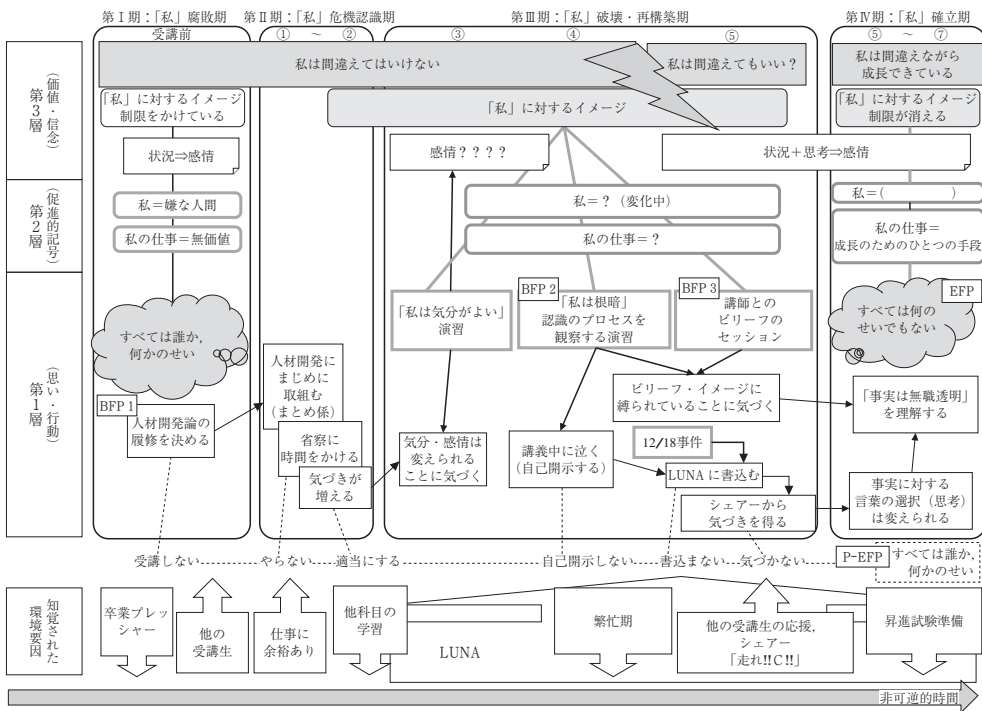
5回目の講義で、「新行動生成の演習」のデモンストレーションを行った。職場で苦痛に感じたシーンを思い浮かべ、深呼吸した後は、全く異なる映像・音声が目に見え、聞こえる体験をした。この機会が、人材開発されるきっかけだった。後日、会議の前に深呼吸を複数回行い、最初から最後までシナリオを具体的にイメージしたことで、柔軟な態度で臨め、会議進行がスムーズになった。但し、この段階では、この体験を講義資料にあるモデルやキーワードと結びつけるまでに至らなかった。講義資料について理解を深めるきっかけは、その後に参加した自主勉強会だった (BFP 2)。この勉強会で、講師の論文に書かれている内容について、Aの見解をシェアしてもらい、理解を深める機会を得た。

正月明けの第6回目の講義は参加できなかった (SD) が、LUNAで講師が紹介してくれた「7つのコラム」の体験により実生活でさらに人材開発されるきっかけとなり、「事実とは何か」などについて、省察する癖がついた。欠席後の7回目の講義にかけて、再び思考は迷走したが、誤解を解いたのが8回目の講義 (補講) (SG) だった。この冒頭で、

2つの椅子を区別できるか否か、あるいは、椅子に貼ったラベルのどこからが現実でどこからが妄想なのかという質問を受けた。その後に「悲しい」と「楽しい」というフィルターを通して環境に接するという演習をした。これらの体験から、人・モノ・環境など自分を取り巻く全ては、自分の認識によって自在に変容できることがわかった。あらゆる事象は、それそのもの以外の何物でもなく、感情を含めずに観る場合には、苦でも楽でもない。どのような感情を持って事象に接するかを決めることができるのは自分以外にいないということがわかった。

3 受講生CのTEAとレポート

図表9 受講生CのTEA



Cは、人材開発論の講義期間中、さまざまな変化が起き、開発され、成長したことを実感できた。そのうち、以下の3点の変化に着目し、TEAを作成した。

① 「私を制限していたビリーフ」から「私を成長させるビリーフ」への変化

Cがビリーフに縛られていることに気づいたのはLUNA上での講師とのセッションがきっかけだった (BFP3)。それまで『「私」に対するイメージに制限をかけている』『「私」は間違えてはいけない』などと意識すらしたことがなかった。「私は自分の仕事を本当には

楽しめていないのです」とLUNA上で投稿をしたことから自分を制限するビリーフの存在に気づき、セッションによって混乱しつつも、いくつかのビリーフは崩された。「私は間違えてはいけない」というビリーフからも切り離された感覚を得た。この時、後述する②とあわさって、「『私』に対するイメージの見直し」が起こり、「私の仕事＝無価値」も「私の仕事＝？」に変化した。その後、「新しいビリーフを形成する」演習で「私は間違えながら成長している」という別視点のビリーフを入れることで、「できたこと」にも目を向けられるようになり、ミスばかりを見つけて自信を失うという流れを止められた。この新しいビリーフを形成し、「私の仕事＝成長のためのひとつの手段」へと捉え方がさらに変わった。ビリーフが変化したことで、仕事への取り組み方と大学院の勉強に対する取り組みも変化した。

② 自分自身で作りあげていたセルフイメージの変化

Cは、幼い頃に母親に「根暗だ」と一度言われてから、「私は根暗である」というセルフイメージがこびりついていた。「私＝嫌な人間」と同様に「根暗」という言葉で『私』に対するイメージに制限をかけていた。第4回目の講義中の演習で、「私は本当に根暗なのか？」とはじめて疑いをもち（BFP2）、「『私』に対するイメージの見直し」が起きた。その後、ビリーフが崩されるのと同時期に、自分の頭の中で作り上げるイメージやビリーフは、絶対のものではなく、私を縛るものでも定義するものでもないと感じた。講義中に紹介された考え方にも共感し、「私＝（何もない）」へ、記号が変化した。

③ 「人のせい」から「誰のせいでも何のせいでもない」への変化

Cは受講前まで、状況によって感情が変わると考え、自分の嫌な気分を、望まない状況や他人のせいにしてきた。「状況⇒感情」、「すべては誰か、何かのせい」と考えていた。しかし、第2回目の講義の演習で、自分の気分や感情は自分が見つけ出すささいなことで変わることを発見した。加えて、3～5回目の講義で、自分の思考や感情には事実がないという理論を聞いて、「感情？」に変化した。

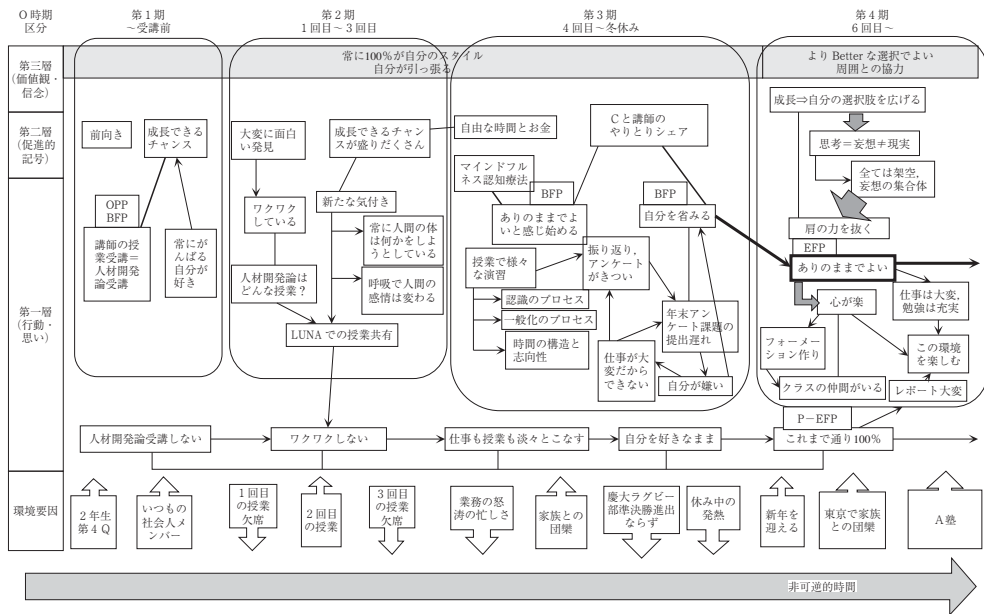
また、第4回の講義中、感想（BFP2の）をシェアしようとした際、涙が止まらなくなった。講義中に感情を露にできたことで、ここは自己開示をしても大丈夫な場、安心安全な場だと感じられるようになった。その翌週の第5回講義で、思考を変えることができれば、感情は変えられると学び、「状況＋思考⇒感情」へと変化しつつあった。この直後、大きく感情が揺れ動いたプライベートでのできごと（「12/18事件」と名づけた）が起こった。この事件は人材開発のチャンスであり、ここは安心安全の場だと思い、LUNAに書き込んだ。自分の書き込みに対し、講師、他の受講生から多くのメッセージやシェアをもらいながら（SG）、感情の乱れを立て直した。「状況＋思考⇒感情」がヒントとなり「事実は確かに1つ。しかし、どの言葉（思考）を選ぶかで事実の見え方（抱く感情）も変わ

る」ということに気づき、「事実は無色透明」と理解できた。また、会社を退職した先輩との雑談中、誰のせいでもないと思え、自分の発言が変化したことに気づいた。受講前の「すべては誰か、何かのせい」から、「すべては何のせいでもない」(EFP)へ変化し、行動するようになっていたことを発見した。

人材開発論を通して、Cはここ数年思い悩んでいたことに関して価値観と行動の変化の両方を起こすことができた。受講を決めた時には予想もしなかった方法で学び、変化することができた。Cのまわりの人々もCの変化に気づき、受け入れてもらえている。今後は、たまに間違えながら、どんどん正解したり、成長したり、どんどん変化を遂げられる、自ら変化を起こせるような人材でありたいと強く思う。

4 受講生DのTEAとレポート

図表10 受講生DのTEA



Dは、1回目と3回目の講義を欠席し不安があった(SD)が、LUNAでの授業内容の振り返りやアンケートでおおよそ内容を確認できた。2回目の演習で、「常に人間の体は何かをしようとしている」、「呼吸で人間の感情が変わる」など新たな気づきもあった。この時はまだ各種エクササイズがどのような意味があるのかはわからず、ただ落ち着くという認識でしかなかったが、初めての経験は、驚きもあった。4回目が一つの転換点となった。講義では認識論に関する話に続いてマインドフルネス認知療法のエクササイズを行っ

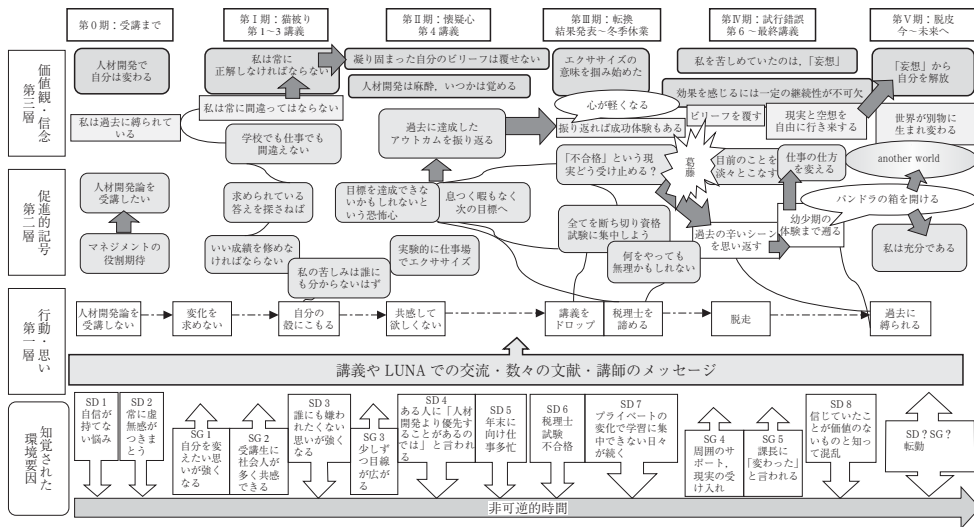
た。心が落ち着き、穏やかになり、ありのままでよいという納得感と安心感に気づいた。今までの価値観とは違っていった。また、様々な演習を繰り返し行っていくことで、「一般化のプロセス」は自然と何気なく行えるようになった。

年末は業務の忙しさ (SD) のため、何もかも投げ出してしまいたいと思う自分が嫌になっていたが、講師とCのLUNAでのセッションは、自分を省みるきっかけを与えてくれた。講師のフレーズを読むたびに、自分の視界が開け、明るくなった。「少しがんばり過ぎてている面も見えたので、肩の力を抜いてもよいのかな」と考え方にも変化が生じた。講義で「全ては架空、妄想の集合体」ということを学び、それも「肩の力を抜く」きっかけとなり、「私はありのままでよい」と思えるようになった (BFP)。

Dは今まで常に「何事にも100%で取り組む」ことを良いこととしてきた。それは学生時代のラグビーの経験からきていて、練習を100%でできない選手は本番のゲームでは使えないからだ。それが知らないうちに自分を縛っていた。会社の中でも自分が先頭に立って引っ張っていかなくてはならないと感じていた。今回の人材開発論の授業で様々なことを学び、一度立ち止まり、「ありのままでよい」と考えられるようになった。それによって一つの事象に対し、様々な選択肢の中の「Bestな選択」から、「よりBetterな選択」をすればよいと考えられるようになった。

5 受講生EのTEAとレポート

図表11 受講生EのTEA



Eは、仕事上でマネジメントの役割を期待されることが多くなり、他人との関係 (特に

後輩指導・育成)で悩んでいた。自分の仕事のやり方に自信が持てず、課された目標を達成しても常に虚無感がつきまとうような感覚に悩まされていた (SD)。そんな中、「人材開発」というキーワードを目にした時、直感的に「これだ」と感じた (最初の分岐点)。

(第0期：受講を決意するまでの期間)

人材開発論の受講生は、1名を除いて社会人であり、皆それぞれ業種や役職は違えど、講義内で共有される仕事上の悩みやエピソードには共感できるものが多く学習意欲を刺激した (SG)。Eは、小さい頃から常に「優秀な成績を修めなければならない」、「学校の授業でも、仕事の上でもミスをしてはならない」と念じながら生きてきた。その「私は間違えてはならない」というピリーフが、強大な力を伴って、再び蘇ってきた。間違えることを恐れるあまり、自分が発言する前に誤っていないか注意深く検証し、答えに窮する質問を受けた際には苦笑いで誤魔化した。本当の意味で自分をさらけ出すことができなかった。

(第I期：「猫被り」第1～3講義)

講義の中盤の頃、Eは密かに講義に対して懐疑心を抱くようになった。様々なエクササイズに取り組み、普段の生活に取り入れると、その瞬間は良い気分になれる。特に、8フレームアウトカムの演習などを行うと、視界に目標への道筋が開けて、ゴールまで導いてくれるような感覚に浸ることができた。ところが仕事の間では、一つの目標をクリアできても、息つく暇もなく次の目標が設定され、それに向かって全力で走らざるを得ない。恐怖心や焦燥感に駆られてしまう苦しい胸の内をこう記した。「(中略)ずっと走り続けると、今度は立ち止まるのが怖くなる。休憩した方がいいと頭では分かっている、心がそれを許さない。」そんな苛立ちもあり、「私はこのままで本当に変わるのだろうか」と講義に懐疑心をもつようになった。(第II期：「懐疑心」第4講義)

第III期は、税理士試験の結果発表 (SD) を境に、それまで懐疑的な見方をしていた講義ともう一度向き合うことになる。不合格という結果発表の翌日から、2日間の有給を取った。試験で結果を出せなかった自分が不甲斐なく、自暴自棄な状態であった。翌朝、目が覚め、突然、今置かれている状況が馬鹿らしいと感じた。資格試験に落ちたら暗い未来が待っていると怯えていたことは間違い、自分の作り上げた妄想に過ぎず、いつもと変わらない朝だった。この日、午前中に、しばらく遠のいていたエクササイズをいくつか実践した。特に、過去の成功体験を味わうことに注力した。心を落ち着けて振り返れば、自分にも達成したアウトカムがある。これらの成功体験をかき集めていくと、Eは、自分がいつも間違ったり、不十分だったりしていないことにぼんやりと気がついた。凝り固まっていたピリーフを覆すための材料を拾い集めることで、徐々にエクササイズの意味をつかみ始めた。(第III期：「転換」税理士試験結果発表～冬期休業)

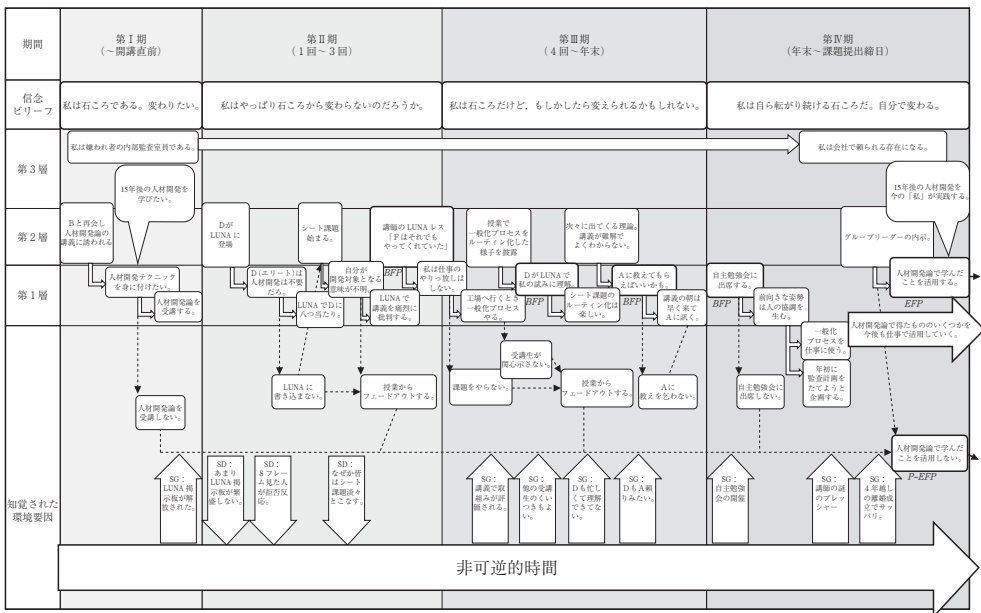
年明けの講義が始まり、心が少し落ち着いてきた状態で、今度は、長い間蓋をしていた

記憶の片隅を、一つ一つ丁寧に拾い集め、湧き上がってくる感情とひたすら向き合った。まさに、パンドラの箱を開けるような感覚だった。試行錯誤の末、長らく自分のビリーフが覆らなかった原因を冷静に分析できるようになった。今の自分を苦しめている原因（幼少期の体験からくる、自分は駄目だという潜在意識）を突き止め、少しずつコントロールしていくことを実践した。（第Ⅳ期：「試行錯誤」第6～最終講義）

長らく心の底に閉まっていたパンドラの箱を一度開けてからは、自分自身が少しずつ大胆になっていることに気がついた。視界が広がり、発想が柔軟になったことで、今までの人生では到底考えつかなかったことが脳内に浮かんできた。人間は、周りのあらゆる事象に対して意味を形成し、自分なりに色づけた世界に閉じこもって生きている。極論すれば、それらは全て妄想であり、意味をなさないものなのかもしれない。だとすれば、これまで必死にしがみついていたビリーフの数々は、実際には価値のないものである。この発見は、Eに大きな力をもたらした。今まで見えていた世界が全く別物に見えた。まさに‘Another world’である。「妄想から自分を解放せよ」「自分を否定するな」という声が聞こえて、全身が痺れるような感覚を覚えた。（第Ⅴ期：「脱皮」今～未来へ）

6 受講生FのTEAとレポート

図表12 受講生FのTEA



Fは、当初この授業は、企業内での人材開発のテクニックを身につける講義であると思っ

ていたが、次々と課されるシート課題からその認識が違うとわかった。こんな講義を受けてしまったという後悔から、LUNA上で講義を痛烈に批判した。その直後、講師は「Fさんは批判しつつも、やってくれている」と、「謎の暗示」(SG)をFにかけて(BFP)。批判したことで、Fは負い目から、騙されたと思って、シート課題をルーティンとして実施した。実施した結果を講義で披露したところ、意に反して皆の反応が良かった(SG)。それどころか、Dがこれを評価して自身のルーティンに取り入れたことをLUNAで共有してくれた。DはFと同じように講義の日は朝早く来て、Aの教えを乞うていた(SG)。Aはいつも2人に丁寧に教えてくれたが、質問にAが答えられないことがあった。「あんなに勉強しているAですら、答えに迷うのか」とFは思った。それまで、「理解しなければならない、身につけなければならない」とばかり思っていたが、「理解が不十分でも、とにかく参加しよう。自分から動こう」という姿勢に変化した。

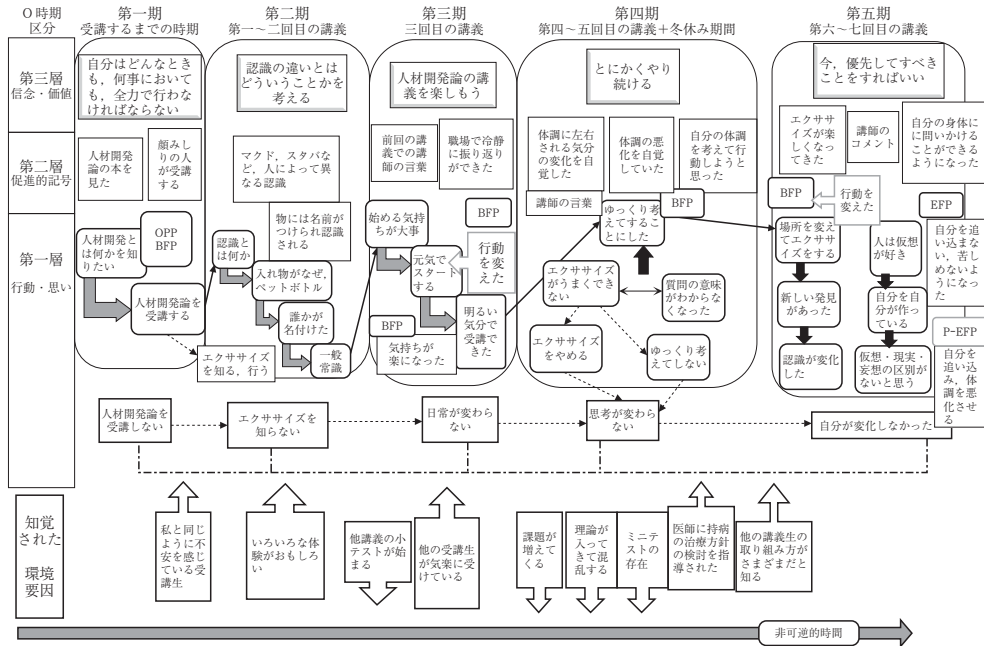
自主勉強会への出席(SG)を機に、Fはこの講義で得たものを日常の仕事に積極的に応用しようと考えた(BFP)。年明けも、課題提出に対する講師からの「謎のプレッシャー」(SG)で乗り越え、講義や課題で分からないことはAに聞き続けた。その後、Fに対して会社からグループリーダーを命ずるとの内示が降りた。人材開発論で学んだいくつかのことを職場で活かせという「神の啓示」だと思った。講義では実体験やLUNAでの課題シート提出を通じて多くのことを学んできた。総じて、この世に存在するもの全ては、知覚機能を通じて入手し、一般化、歪曲、削除された情報に基づくものであって、何一つ実体はないということだった。講師の「謎のプレッシャー」を受けながら、この講義やLUNAを通じて受講生との得難い経験ができた。また場の重要性というピリーフを強くしてくれた。

7 受講生GのTEAとレポート

Gの第一期(受講するまで)の信念・価値は「自分はどんなときも、何事においても、全力で行わなければならない。」であった。第二期(講義1, 2回目)の1回目の講義で、認識論についてレクチャーを受けて、身近な認識の違いに気づき、認識とは何か知りたくなった。他の受講生も講義で心配する気持ちがあったことをLUNAの掲示板で知り(SG)、自分と同じだと安心した。2回目の講義で、エクササイズがスムーズにできなかったが、初めての体験でおもしろいと思った(分岐点かも)。マクドナルドもミスタードーナツも、人によって認識が異なることがわかり、Gの信念・価値は、「認識の違いとはどういうことかを考える」となった。

2回目の講義で、「今の気持ちは?」と講師に聞かれ、「疲れている」と言った際、最初の人の発言が次の人に影響を与えることを考えることが大事だと言われた。何かを始める

図表13 受講生GのTEA



ときの気持ちが、その後に影響していくことも理解できた。そこで、第三期（3回目の講義）の講義には、元気だと思いこんで教室に行き講義を受けた。この時、自ら行動を変えられたことが最初の分岐点（BFP）だった。この結果、明るい気持ちで講義を受けることができ、心配や恐れがなくなった。また、他の受講生が気楽に受講しているのを観察して（SG）、力を抜いて受講してもよいのだと思い、気持ちが楽になった（BFP）。Gの信念・価値は、「講義を楽しもう」となった。

第四期（4、5回目の講義～冬休み期間）に入り、どのエクササイズも質問の意味がわからなくなり、うまくできなくなった。講師に「ゆっくり質問して。」とコメントをもらい、ゆっくり体験することにした（BFP）。繰り返していくと、自分の体調に左右されて、気分が変化することを認識した。12月半ばに、体調が悪化していることを検査結果の数値でも把握し（SG）、自分の体調を考えて行動しようと思った。その時のGの信念・価値は、「とにかくやり続けよう」となった。

第五期（6、7回目の講義）の6回目の講義後、エクササイズを普段一人では行かない場に行って行ったところ、新しい発見があり、認識が変化した（BFP）。そして、講師にうれしいコメントをもらって、エクササイズが楽しくなった。7回目の講義で、「人はすぐに妄想してしまう」「仮想が好きである」ということを理解し、「自分が自分を作っている」「仮想・現実・妄想の区別がない」と思うようになった。自分の身体に問いかけるこ

とができるようになったことで、Gの信念・価値は、「今、優先してすべきことをすればいい」となった。

V お わ り に

本稿では、人材開発論の講義におけるアクティブ・ラーニングの実践を、質的研究法の一つであるTEA（複線径路等至性アプローチ）のTEM（複線径路等至性モデル）とTLMG（発生の三層モデル）を活用して考察してきた。まず、TEAと講義の内容について説明した後で、受講生が書いたP-EFP（両極化した等至点）、EFP（等至点）、TLMGの第3層（信念・価値レベル）、BFP（分岐点）、SG（社会的方向づけ）、SD（社会的助勢）を一覧表にして考察した。そして、具体的に受講生が作成したTEAとレポートの一部を紹介した。

これらの考察から、受講生自身がTEAを作成することで、講義の意味形成が促進される効果を確認できた。例えば、EFPやP-EFPを考えることで、この講義でどのような成果が手に入ったのか可視化できた。また、TLMGの第3層（信念・価値レベル）を考えることで、この講義で受講生の信念・価値がBFPでどのように変化したのかそのプロセスを分析できた。さらに、SGの分析からは、他の受講生との交流、LUNAでの交流、講師の言葉、日常の出来事などが触媒となって、講義の理解が促進されたことが、SDの分析からは、他の講義や仕事などの繁忙などプライベートの状況によって講義での成果が制約されたことが考察できた。講師の立場からも、アクティブ・ラーニングの講義でどのような成果がどの程度得られたのか、それらの成果を挙げるのに何が役に立ったのか、どのような分岐点を経てその成果にたどり着いたのか、何が学習の促進要因となり、何が阻害要因となったか、などの考察が可能となった。この視点は、受講生が他人の人材開発をサポートする際に、どうしたら人材開発が促進されるのかを考える際の良い教材となる⁶⁾。受講生がTEAを作成することにより受講生自身の意味形成を促進し、人材開発論の講義とアクティブ・ラーニングの効果を高めることにも役立つとの示唆が得られたものと考えられる。

注

- 1) 安田・滑田・福田・サトウ（理論編：2015）iii頁。
- 2) この段落は、安田・滑田・福田・サトウ（実践編：2015）4頁他。以下のTEM、TLMGの説明も同書より引用した。なお、今回は、HSIは活用していない。
- 3) 他にも、いくつかのエクササイズを認識論と対比させて考察させるレポートも課した。
- 4) LUNA（Learning Unlimited Network for Academiaの略）とは、関西学院大学の「教員－学

生間の学習支援システム，コミュニケーションツール」のことである。

- 5) 主旨を変えない程度に筆者（加藤）が文章を修正した。また客観的な文章に変えた。
- 6) 本来，講義期間中に全員の TEA を受講生が見て，考察する時間がとれることが理想だが，講義時間の制約からそこまでは達成できなかった。本稿を受講生に配布して各自で考えてもらうことにしているが，そのことで，当該人材開発論の講義の最終到達目標を達成できることになるものとする。この点は本講義の課題でもある。

参 考 文 献

- ・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』新曜社
- ・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 実践編 複線径路等至性アプローチを活用する』新曜社