

授業における人材開発過程の質的研究（2）

——人材開発論の受講生のTEA図とレポートを中心として——

加 藤 雄 士

要 旨

本研究は、大学院の人材開発論の授業における人材開発過程の質的研究を目的とする。人材開発過程のメタ学習を目的として6人の受講生に作成させたTEA図とレポートの抜粋を紹介し、それらをもとに比較考察する。大きな変化を遂げた受講生と、そうとはいえない受講生とを比較し、何がその差を生んだのかを考察している。

I はじめに

本稿は、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研究するものである。研究手法としては、TEA（複線径路等至性アプローチ：Trajectory Equifinality Approach）¹⁾を活用した。人材開発論の授業で受講生4人が作成した人材開発過程のTEA図とレポートの抜粋を前稿で紹介し考察した。本稿では、残る2人のTEA図とレポートの抜粋を紹介し、6人の人材開発過程について比較考察する。結論を先取りするようだが、前稿で紹介した受講生A、B、C、D（以下Xグループという）は、自身の人材開発が劇的に進み信念・価値観が変化したことが自他ともに認められた。それに対して、EとF（以下、Yグループという）は、大きな変化を遂げたとは言い難い。前者と後者の差を何が生み出したのかという問題意識から本稿の研究を進めた。特に抵抗感と、それを克服するための行動という点に焦点を当てて考察した。

II 人材開発論の授業の内容と授業計画

本稿では、授業の内容、目的、計画、進め方について紹介する。

1 授業の内容

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7月にかけて行われた。受講生は20代～40代の6人（内2人が社会人経験のない純学生で、他4人は社会人学生）である。当該科目の担当講師である筆者だけでなく、第2回、第6回、第7回の授業は、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Xグループの4人の親族も含まれていた。

本授業は、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させることを意図しており、導入部で認識論などをレクチャーし、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執筆させた。その目的は、自身および他者の人材開発プロセスを図示して俯瞰させることで、人材開発がどのように進行するのかメタ学習させることにあった。

2 シラバスに掲載された本授業の授業目的など

シラバスに掲載された本授業の授業目的、到達目標、授業方法などは以下のとおりである。

図表 1 授業目的、到達目標、授業方法

授業目的	本授業の目的は、人材開発について最先端の手法を学び具体的に実践し、人材開発過程をメタ学習することである。
到達目標	本授業の到達目標は、以下の3点である。(1)本質的な人材開発手法に焦点を当てて、実践的、具体的に学び、理解する。(2)人材開発とはどのように進行していくプロセスなのか、何が促進要因となり、何が制約要因となるかなどを深く理解する。(3)具体的な人材開発手法を、自分自身の体験を通じて体得する。現場で使えるレベルまで習得する。
授業方法	本授業は、講義法、演習など様々な手法により進行する。また、LUNAによる課題の投稿なども促す。机に座って教員の話を聞いて、メモをとるような授業ではなく、常に発話を求める。さらに、フラクタル心理学の誘導法なども演習として実施する。

3 授業の計画

本授業は、全7回（1回3時間の授業、土曜日16時30分～19時30分）で行われた。各回の授業計画は以下のとおりである。7回の授業に先立ち、プレ授業も行われ、受講生のうち4人が参加した。

なお、7月13日は休講となり、その日は約6時間にわたり受講生が自主的に学習会を開催した。前稿で紹介したXグループの受講生のレポートに記述されているとおり、自主学習会は非常に効果的であった。ただし、Yグループの受講生はその点を記述していない（Eは参加、Fは欠席）。また、7回の本授業以外に、ゲスト講師の一色真宇による3回の特別授業（13時～16時）²⁾ および2回のグループ・カウンセリング（19時半～20時半）が

図表2 各回（1回3時間）に実施した主な演習など

設定回数	月日	主な講義の内容
プレ授業	2019年6月1日	過去の人材開発論の講義成果、認識論のレビュー
第1回目	2019年6月8日	1. 昨年までの5年間の人材開発論の手法と成果（2つの研究ノートから学ぶ） 2. 心理学のスキーマ療法と認識論、マインドフルネス、内観法、フラクタル心理学 3. 人材開発論とフラクタル心理学
第2回目	2019年6月15日	1. フラクタル心理学を活用した人材開発論 (1) フラクタル心理学の基本的な考え方 (2) 自分の知らない意識が95%もある（顕在意識と潜在意識） (3) 忘却から「人のせい」が生まれる（すべての課題の原因をみつける） など
第3回目	2019年6月22日	1. フラクタル心理学を活用した人材開発論 (1) インナーチャイルドの定義 (2) インナーチャイルドによる認識 など
第4回目	2019年6月29日	1. フラクタル心理学を活用した人材開発論 (1) インナーチャイルドの影響 (2) インナーチャイルドの修正理論 など 2. TEA図
第5回目	2019年7月6日	1. フラクタル心理学を活用した人材開発論 (1) 自分にはないものは認識できない (2) すべての原因は傲慢、怠慢、無知 など 2. プライベート・ライティング
自主勉強会	2019年7月13日	TEAについての学習、TEA作成のためのこれまでのプロセスの相互質問
第6回目	2019年7月20日	フラクタル心理学を活用した人材開発論 (1) 愛の定義を変える (2) 問題解決のコツ など
第7回目	2019年7月27日	1. フラクタル心理学を活用した人材開発論 インナーチャイルドの修正法と演習 など
インタビュー	2019年9月6, 7日	TEA図に基づいた受講生インタビューとミニ講義

行われた。この2つの機会がXグループの人材開発に大変に有効であった。具体的には、1回目の特別授業でこの心理学特有の修正法を学べたこと、およびグループ・カウンセリングで受講生1人1人が一色からの確かなアドバイスをもらえたことが有効であったことがXグループの受講生のレポートから明らかである。Yグループの受講生のレポートにも特別授業のことは一応書かれている。

図表3 ゲスト講師による特別授業のテーマと出席状況³⁾

特別授業（場所：関学会館、13時～16時）

	日時	テーマ	参加人数	受講生の参加者	受講生の親族の参加者
1	6月15日	「人を変える魔法」	11人	B, C, D, E, F	Cの弟2人
2	7月20日	「成功者は何を考えなかったのか」	25人	B, C, D, E, F	Bの長女とその友人, Cの弟2人と長男
3	6月15日	「LDP」	11人	B, C, D, F	Aの長女, Cの弟2人, Dの叔母

また、Xグループの受講生がフラクタル心理学に魅力を感じ、自分の親族を誘い特別授業を受講させたことも特徴的である。逆に、Yグループの受講生は親族への声掛けをしていない。

Xグループの受講生は、グループ・カウンセリングに2回とも出席しており、一色の言葉が印象に残っているとレポートに記述している。逆にYグループの受講生は1回出席

図表4 ゲスト講師によるグループ・カウンセリング

グループカウンセリング（場所：関学会館内オハラホール、19時30分～20時30分）

	日時	参加人数	受講生の参加者
1	7月20日	6人	A, B, C, D, E
2	7月27日	6人	A, B, C, D

(E) もしくは2回とも欠席 (F) で、レポートにその内容の言及がない。

4 授業の進め方

本授業は主に講義式で進行した。講師がテキストやプリントを使って説明し、ふり返りや質問など発話する機会を多頻度で設けた。6回目、7回目の授業は誘導法のエクササイズを受講生に行わせた。テキストは、一色がこの授業用に執筆したテキストと筆者の8本の研究論文（および研究ノート）を使用した。そのテキストの1ページ目には以下のように書かれており、本授業の到達目標にも沿っている。

このテキストには、あなたができるだけ効率よく人生を歩めるように、自分を変えていく情報があります。あなた自身に成果があれば、あなたは他人に対しても同じ効果をもたらすことができるでしょう。

授業と授業の間には毎回の授業についてのアンケートをメール（講師および全受講生宛てに）で投稿することが求められた。アンケートの質問は、例えば以下のような内容である。

図表5 授業アンケートの例（5回目の授業アンケートの例）

- | |
|--|
| <p>[1] 5回目（7/6）の授業で、気づいたこと、発見した沢山のことのうち最も重要だと思う10個を教えてください。箇条書きで書いてください。</p> <p>[2] 上記のうち最もあなたの人生に影響を与え続けるであろうものを3つ選んで、詳しく説明してください。</p> <p>[3] 4回目の授業から今日に至るまで生活している中で気づき続けているいくつかの変化のうち顕在意識にあらがってきたもの1つについて教えてくださいませんか？</p> |
|--|

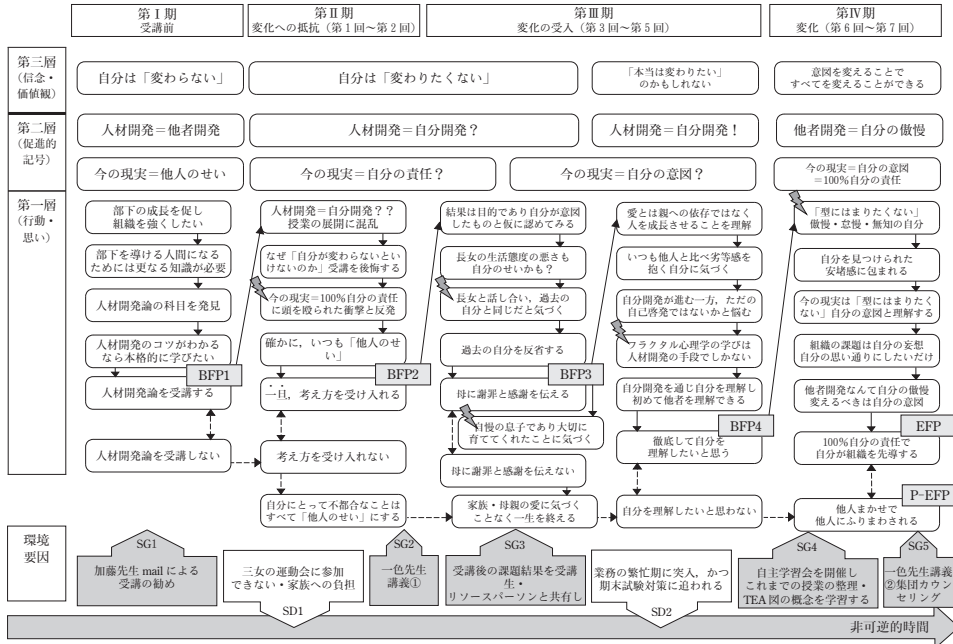
Ⅲ Xグループの受講生のTEA図とレポートの抜粋からの考察

本章では、前稿で紹介したXグループの受講生4人が作成したTEA図とレポートの抜粋⁴⁾についてさらに考察する。

1 受講生AのTEA図とレポートからの考察

受講生A（40代，社会人学生）のTEA図を再掲⁵⁾した上で，その人材開発過程についてさらに考察する。

図表6 受講生AのTEA図



AはEFP（等至点）として，「100%自分の責任で自分が組織を先導する」と書いた。もしBFPで違う選択をしていれば，「他人まかせで他人にふりまわされる」状態を生きている（P-EFP）だろう。その等至点に至るまでのBFPは，（1）人材開発論を受講する，（2）一旦，考え方を受け入れる，（3）母に謝罪と感謝を伝える，（4）徹底して自分を理解したいと思う，の4点であった。

自分を開発するという内容と，フラクタル心理学を中心に開発を行うということに対して，当初，Aは強く反発した。そうした反発を克服してEFPに至ったのは，Aが様々な行動をとり，そのことで成果がみえたことによる。

その心理的抵抗の克服につながった行動等としては，（1）フラクタル心理学の学びを仮定として認めてみた，（2）母親に謝罪と感謝の言葉を伝えた（その結果，母親の自分に対する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），（3）愛の定義について妻と話し合った，（4）自主勉強会を通じて授業の内容の整理ができた，（5）長女との関係改善という成果を得た，（6）特別授業とグループ・カウンセリングに長女が参加するように働きかけた，（7）一色先生の指導のもと，インナーチャイルド修

正法を実践したこと、などが挙げられる。

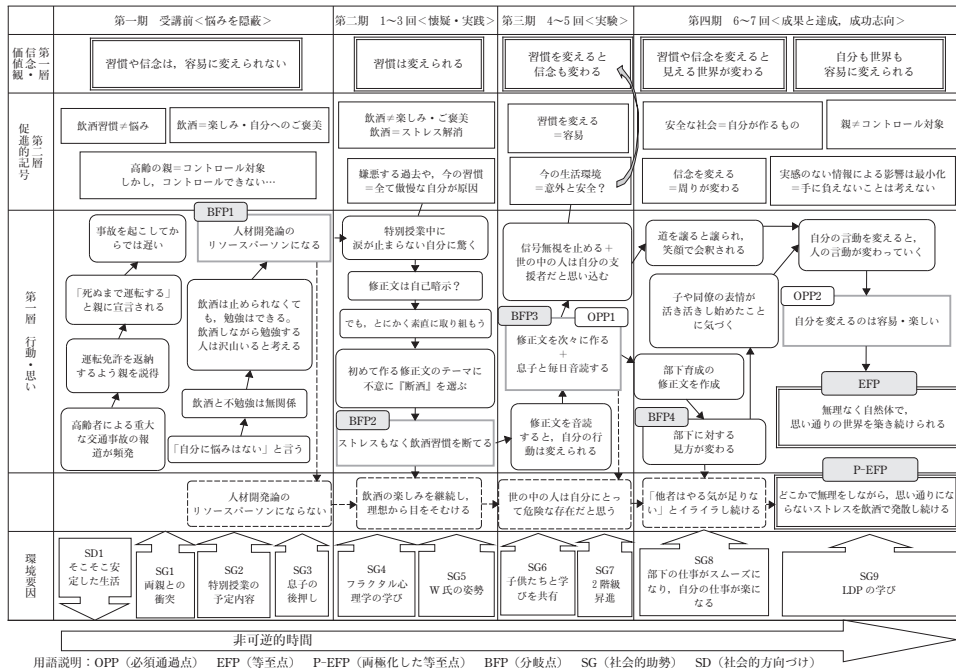
さらに、Aにとっての人材開発の概念は、人材開発＝他者開発→人材開発＝自分開発？→人材開発＝自分開発！→他者開発＝自分の傲慢、へと変化した。最初は、部下の成長のコツを知りたいと考えてAは受講していたが、自分は変わりたくない、自分のことも分からないという状態で他者を変えたいと思うことは傲慢なことだと考えるように至った。

また、Aの信念・価値観は、自分は「変わらない」→自分は「変わりたくない」→「本当は変わりたい」のかもしれない→意図を変えることですべてを変えることができるへと変化した。

2 受講生BのTEA図とレポートからの考察

受講生B（40代，社会人学生，リソース・パーソン⁶⁾）のTEA図を再掲した上で、その人材開発過程についてさらに考察する。

図表7 受講生BのTEA図



Bは、EFPとして「無理なく自然体で、思い通りの世界を築き続けられる」と書いている。もしBFPで違う選択をしていれば、「どこかで無理をしながら、思い通りにならないストレスを飲酒で発散し続ける」状態を生きている（P-EFP）だろう。その等至点に至るまでのBFPは、（1）人材開発論を受講する（リソース・パーソンになる）、（2）スト

レスもなく飲酒習慣を断てる、(3) 修正文を次々に作る+息子と毎日音読する、(4) 部下に対する見方が変わる、の4点である。

また、Bは4年前にもこの科目を受講していたので、自分を開発するという内容について抵抗はなかったものの、「自分はもう既に開発された」と思っていた。他方で、フラクタル心理学という新しいテーマを学ぶことに対しては警戒していた。ただし、講師がその手法を取り入れた意図を知りたいと考えることで、前に進むことができた。Bは、学んだ様々な方法を実践し続け、その成果に手ごたえを感じることで、やがて抵抗感は消え、行動(実践)を通じた深い理解ができるようになった。

このような行動としては、(1) 自分で修正文を作成してみた、(2) 「交通ルール遵守」について試した、(3) 息子と一緒に修正文を作り、読んだ、(4) 過去の記憶修正をした、(5) 長女とその友人を特別授業に誘ったこと、が挙げられている。

また、Bの信念・価値観は、「習慣や信念は、容易に変えられない」→「習慣は変えられる」→「習慣を変えると信念も変わる」→「習慣や信念を変えると見える世界が変わる」→「自分も世界も容易に変えられる」へと変化した。

3 受講生CのTEA図とレポートからの考察

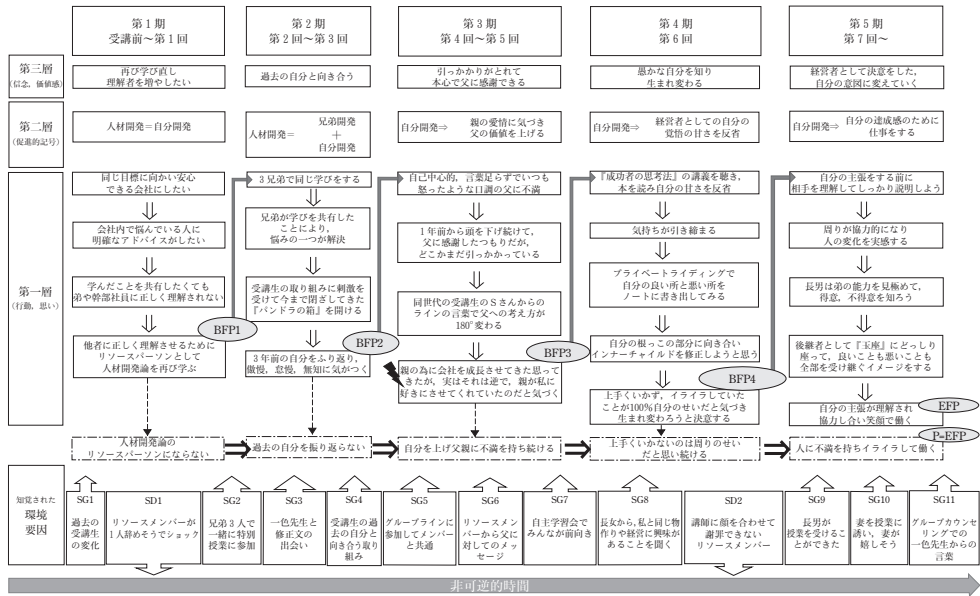
受講生C(40代、社会人、リソース・パーソン)のTEA図を再掲した上で、その人材開発過程についてさらに考察する。Cは、Xグループの4人のうち唯一フラクタル心理学を学んだ経験があったため、レポートを読む限りでは、抵抗感は顕在化していない。

CはEFPとして、「自分の主張が理解され協力し合い笑顔で働く」と書いている。もしBFPで違う選択をしていれば、「人に不満を持ちイライラして働く」状態を生きている(P-EFP)だろう。等至点に至るまでのBFPは、(1) 人材開発論を再受講する、(2) 3年前の自分をふり返り、傲慢、怠慢、無知に気がつく、(3) 親の為に会社を成長させてきたと思ってきたが、親が私に好きにさせてくれていたのだと気づく、(4) 生まれ変わろうと決意する、の4点である。

Cは当初、自分を変えるために受講を選択し、兄弟と長男も特別授業に参加させた。また、フラクタル心理学は、前年のこの科目に加えて、5月の講座でも学んでおり抵抗感は少なかった。ただし、全く抵抗がなかったわけではなく、この科目で再びフラクタル心理学を学ぶと講師がCに伝えたとき、戸惑いの表情を一瞬浮かべた。

CがEFPに至るまでにとった行動等としては、(1) インナーチャイルドを修正しようと取り組んだ(その結果、不思議なことに周りが変化し始めた)、(2) これまで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) 古いフィルムを下げて、新しいフィルムに取り替えて周囲を見てみた、(4) 弟2人と長男を特別授業に誘っ

図表 8 受講生CのTEA図



た、(5) 妻を特別授業に誘ったこと、が挙げられる。

また、Cの信念・価値観については、人材開発＝自分開発→人材開発＝兄弟開発＋自分開発→自分開発＝親の愛情に気づき、父の価値を上げる→自分開発＝経営者としての自分の覚悟の甘さを反省→自分開発＝自分の達成感のために仕事をする、に変化した。

4 受講生DのTEA図とレポートからの考察

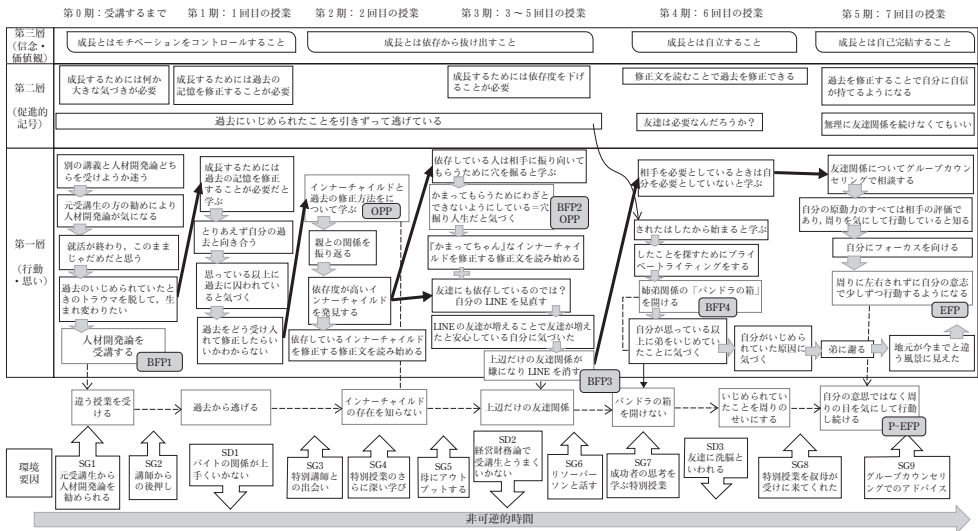
受講生D(20代、純学生)のTEA図を再掲した上で、その人材開発過程についてさらに考察する。

DはEFPとして、「周りに左右されずに自分の意志で少しずつ行動するようになる」と書いた。もしBFPで違う選択をしていれば、「自分の意志ではなく周りの目を気にして行動し続ける」(P-EFP)だろう。その等至点に至るまでのBFPは、(1)人材開発論を受講する、(2)かまってもらうためにわざとできないようにしている穴掘り人生だと気づく、(3)LINEのアカウントを消す、(4)姉弟関係の「パンドラの箱」を開ける、の4つである。

Dは、自分を開発することについての抵抗はなく、むしろそのために受講した。他方、フラクタル心理学を学ぶことについては警戒心を持っていたが、授業でヒントをもらい、様々な行動をとり、その成果に手ごたえを感じる中で消えていったようである。

Dがとった行動としては、(1)自分の過去と向き合った、(2)今までの母、最近の母

図表9 受講生DのTEA図



との関係をふり返った、(3) 特別授業で習った修正文を読むようにした、(4) 自分の友人関係を見直し、LINE のアカウントを大量に削除した、(5) 自分の「したこと」を探するためにプライベート・ライティングを行った、(6) 夏休みに弟に謝りにいく計画を立てた、(7) 叔母を特別授業に誘ってみたこと、が挙げられる。

また、Dの信念・価値観については、「成長とはモチベーションをコントロールすること」→「成長とは依存から抜け出すこと」→「成長とは自立すること」→「成長とは自己完結すること」へと変化した。

IV Yグループの受講生のTEA図とレポートの抜粋からの考察

本章では、Yグループの受講生（EとF）のTEA図とレポートの抜粋を紹介し、考察していく。最初に、E、続いてFのものを考察する。

1 受講生EのTEA図とレポートからの抜粋

(1) 受講生EのTEA図の作成について

昨年に続いて再受講したEは、7回目の授業は欠席したもののその後のインタビューには出席した。EはTEA図を10回ほど修正し、そのたびに講師は添削した。何度も「TEAの資料をきちんと読んで勉強してから図を作成してください。」「人材開発論の授業をふり返る時間をもってからTEA図を作成してください」と書き添えた。複数の受講生仲間も

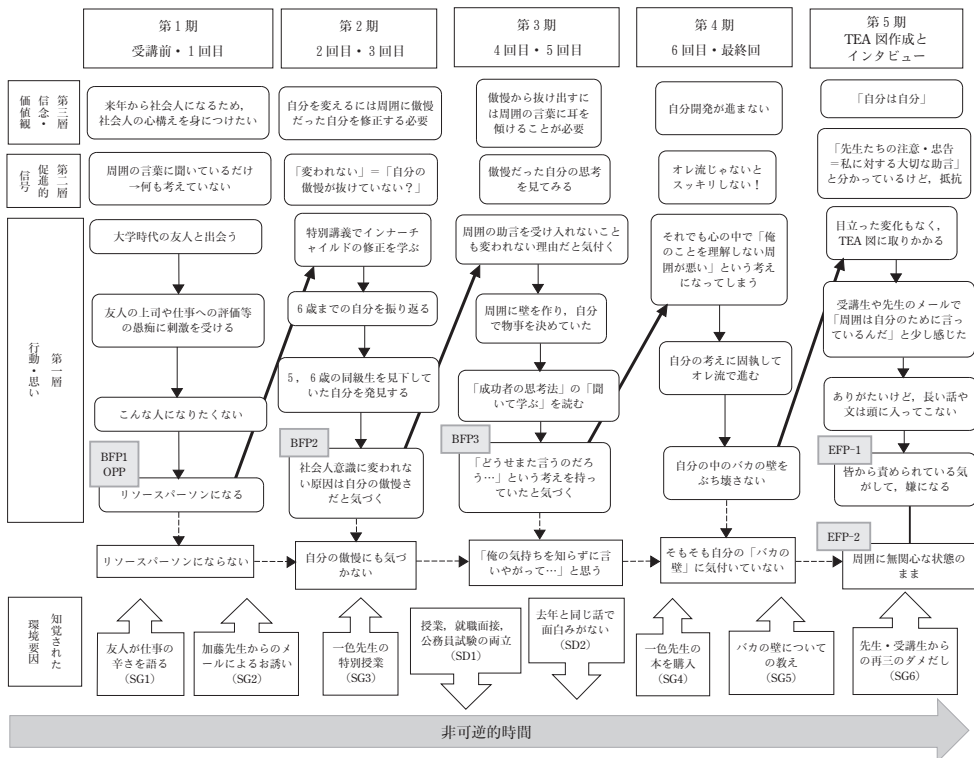
Eに同様の助言をした。インタビューの途中で、「Eはひょっとしてこの科目での学びや変化が少なかったのではないか」、「他の受講生が取り組んだような実践をほとんどやってこなかったのではないか」と筆者は思い始めた。E自身が「自分は変わっていない」というニュアンスの発言をしたので、「変わっていないという、その過程をTEA図にしてみないか?」と提案した。Eはその提案を受け入れてTEA図とレポートを再作成した。そのTEA図では、この授業の受講前と「変わっていない自分」のままの状態をEFPとしている⁷⁾。

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。授業中の抵抗⁸⁾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の箇所に波線の下線を筆者が引いた。

(2) 受講生EのTEA図とレポートの抜粋

受講生E(20代, 純学生, 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。

図表10 受講生EのTEA図



①第1期：プレ授業，第1回（このような社会人になりたくない）

来年から社会人になるため，学生気分の自分を変えたいと思っていた4月下旬に，友人と偶然再会し，会話した時，彼は自分の仕事が認められないことなど仕事や上司に関する不平不満を約10分間語った（SG1）。彼を反面教師にして，「このような社会人になりたくない」と私は思った。その頃，講師からリソース・パーソンの誘いのメールが届き（SG2），参加すると伝えた（BFP-1）。社会人としての心構えを身につけられるのではないかという期待感や，残り少ない学生生活を無駄にしたいと考えるからだ。第1回目の授業で，講師が過去の人材開発論のプロセスと成果について解説をした。4年前の受講生が作成したTEA図の事例からは，優秀な人でも心の病を持っていることに驚きをもった。また，人間は意味形成存在であることや，認知を変えることでモチベーションアップを図れることにも気づいた。

②第2期：第2回～第3回（周囲をバカにしていたことに気づく）

一色先生の特別授業中に，修正法を学び6歳までの自分を修正することを学んだ（SG3）。6歳の自分は学習塾に通っており，小学校2年生のレベルの勉強をしていた。同級生と比べて一歩進んでおり，学校の授業内容は既に塾で習っていて退屈であった。できの悪い同級生を見つけては，馬鹿にしていた。自分が変われないのは自分の心の中にある傲慢さが理由であり，これを修正することが必要だと思った。周囲を馬鹿にしていたことを修正しない限り，社会人意識には変われないと考えた（BFP2）。

③第3期：第4回～第5回（自分の考えを改めないといけない）

この頃，人からの助言を受け入れないことも変われない理由だと気づいた。傲慢さから抜け出すには周囲の言葉に耳を傾けることが大事だと思い，自分をふり返ることにした。これまでバイト先の先輩からの説教や，親やキャリアセンターの講師陣からのアドバイスを聞き流すことが多かった。その原因を自己分析してみると，周囲に壁を作り，自分の世界に浸ったままであった。この時期は就職活動の面接や公務員試験等の両立で大変な時期（SD1）であったのと，授業内容も昨年とほとんど同じ内容で面白さがなく，楽しいふりをしていた（SD2）。その頃の唯一の楽しみは，一色先生が書いた書籍『成功者の思考法』を手にし，この本を繰り返し読んだこと（SG4）だった。その本の中の「聞いて学ぶ」という部分が印象に残った。「人の言葉は自分の宝物になる」ということが書かれていた。今までの自分は親からの言葉にも，「どうせまたそんなことを言うのだろう。」と最初からはねつけ，聞き流していたことを思い出した。そうした考えを変えなければいけないと気がついた（BFP3）。

④第4期：第6回～第7回（オレ流じゃないとすっきりしない）

それでも私は、「また同じことを言うのかよ…。」,「俺のことを理解しない周囲が悪いのだ。」という考えに固執し、自分開発が全然進まなくなりました。「自分には関係ない」と決めつけて、無意識のうちに認識の壁を作ってしまう「バカの壁」の話（養老孟司先生の話）を講師から聞いた（SG5）。過去の自分をふり振り返ると、相手の発言や忠告に対して、聴こうという意識がなく、自分の「バカの壁」を最初から壊そうともしていなかった。キャリアセンターの講師陣から面接のアドバイスをもらっても納得できることはあったものの、大半はしっくりこないことばかりだった。私はその講師陣からのアドバイスを受け留めることはなく、落合博満氏のような「オレ流」で志望企業の最終面接に挑んだ。自分の言葉で述べるのができたせいか、面接後は心がスッキリし、4日後には内定をつかむことができた。

⑤第5期：授業終了後のTEA図の再作成期（周囲から責められていると感じる）

内定を得たことによって、「自分は自分」だという価値観が強くなった。この授業では目立った変化もなく、課題のTEA図に取りかかった。周囲の受講生たちが劇的な意識の変化をしているのに対して、自分は何も変化していないことに焦りを感じ、本心とは違うTEA図を作成してしまった。TEA図を提出する度に、講師や受講生はダメだしのメールを送ってきた（SG6）。長文のメールなどは頭に入ってこず、周囲から責められている気がし（EFP-1）、受講生との間にもバカの壁が作られ、周囲からの私に対する声に無関心な状態のままだった（EFP-2）。

⑥第7期：インタビュー（変わらない自分のままTEA図作成）

9月7日に行われた受講生への人材開発過程についてのインタビューで、私の本心を見破った講師から、あえて「意識の変化がない」TEA図を作成する課題を提案されたときには戸惑いを感じた。翌日、講師からのメールに書いてあった「変わらないというのが分かるだけでも貴重なTEA図になる」という文章を見て、「変わらない自分」のままTEA図を作成していくことに安堵と嬉しさを感じ、再作成に取り組むことができた。

(3) 受講生EのTEA図とレポートからの考察

Eは、社会人の心がまえを身につけたいという動機で受講を始め、そのためには自分の傲慢さを修正し、周囲の声を受け入れる必要があると受講中に気づいた。特別授業の参考文献として入手した『成功者の思考法』の「聞いて学ぶ」というテーマの文章が印象に残ったものの、周囲からの助言に「またそんなことを言うんだろ。」「俺のことを理解しな

い周囲が悪いのだ」という考えに固執したままであった。キャリアセンターの講師陣からのアドバイスにも納得せず、オレ流で就職活動の面接に臨んだところ、内定を取れたため、「自分は自分だ」という価値観が強くなった。そして、劇的に変化した他の受講生に比べて「目立った変化もない」まま、TEA 図を書いた。何度出してもダメ出しをされ、周囲から責められている気がした。

EはBFPとして、①リソース・パーソンとして再受講した、②原因は自分の傲慢さだと気づいた、③「どうせまた言うのだろう」という考えをもっていると気づいた、の3点を挙げている。そして、Eの信念・価値観も、「社会人の心構えを身につけたい」→「自分を修正する必要」→「周囲の言葉に耳を傾けることが必要」→「自分開発が進まない」→「自分は自分」へと変化した（結局、元に戻ったように見える）。

Eが自宅で実際に取り組んだ行動としては、①自分をふり返ることをした、②『成功者の思考法』の本を繰り返し読んだ、③TEA図の再作成に取り組んだ、の3つである。上記のBFPのどこかで他の受講生がやったのと同じように修正文をつくり、音読を継続していれば違う開発が行われていた可能性がある。

2 受講生FのTEA図とレポートからの考察

(1) FのTEA図とレポートの抜粋

FのTEA図とレポートは、他の受講生のものとは違い、F自身が授業終了直後に作成した後、一度も修正されていない⁹⁾。そのためTEA図だけでも4回～11回修正を繰り返した他の受講生とは違い、質的データとしての信頼度は落ちる。ただし、Fの心境や言動を推察することができるため、TEA図とレポートは原型（もともとの趣旨）を変えない程度に修正した。Fは、これまでゼミと昨年の人材開発論でフラクタル心理学を学ぶ機会が2度あったが、内容を消化できていないまま2回ともドロップ・アウトしていた。

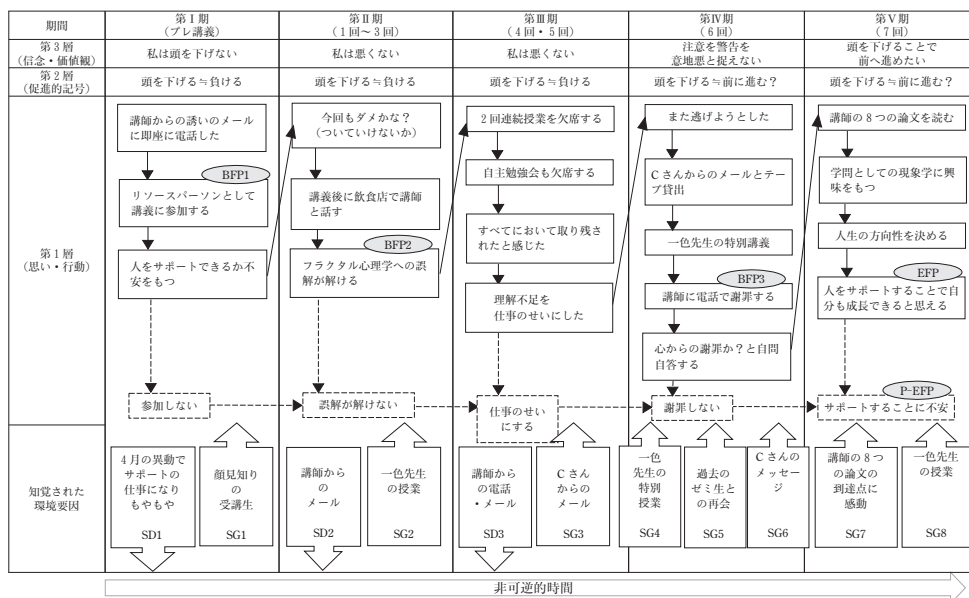
①第1期：プレ授業（逃げていた自分から成長したい）

リソース・パーソンとしての科目受講生の募集メールを見た私は、即座に講師に電話し、授業に参加させて欲しいとお願いした。4月に異動した職場の仕事はサポートすることがメインであり、なんとなくもやもやしていた（SD1）。プレ授業に集まったメンバーは、6人のうち5人が顔見知りであり（SG1）、ゼミとフラクタル心理学から逃げた自分から成長できるのではないかと思って参加を決心した（BFPI1）。

②第2期：第1回～第3回（フラクタル心理学の疑問を解消する）

授業の参考文献として紹介された講師の8つの論文のうち4つの論文を読むことで、フ

図表11 受講生FのTEA図



ラクタル心理学の基本的な考え方について学ぶことができた。1回目の授業後、講師、Cさんと飲食店で話し、ゼミで学んできたフラクタル心理学への誤解が解け (BFP2)、2回目の授業で一色先生の話聞き、フラクタル心理学に関する疑問も解消できた。

③第3期：第4回～第5回（授業欠席から取り残された感覚）

2回連続で授業を欠席し、自主学習会も欠席したことにより、すべてにおいて取り残された感じをもった。フラクタル心理学の理解不足を仕事のせいにした。また、講師から電話やメールがきて (SD2)、リソース・パーソンとしての義務を果たすことができないストレスを強く感じ、授業をリタイアしようと考えた。そんな時、Cさんがメールで励ましのメッセージ (SG3) とともに、授業を録音したテープを手渡ししてくれ、なんとか途中でリタイアすることは踏みとどまれた。

④第4期：第6回（電話で謝る）

授業を欠席したのは仕事のせいで、私は悪くないと考えていた。講師に頭を下げることは負けることになると思っていたが、Cさんのさらなる優しいメール (私が先生に謝罪することが私の人材開発になるとの趣旨) で (SG)、「私は悪くない」、「私は、頭を下げない」という信念・価値観を改めようと思ひ、講師に電話をして謝った (BFP3)。また、Cさんが新たに渡してくれた授業の録音テープを聞いて、一色先生の2回目の特別授業に臨

んだ（SG）。ここで学んだことや、特別授業に参加した私よりも若い元ゼミ生たちの成長した姿を目の当たりにし（SG）、講師からの「注意や警告を意地悪ととらえない」ようにしたいと思った。

⑤第5期：第7回（講師の論文を読む）

一色先生の3回目の授業（「LDP」）を受講し（SG）、講師の8つの論文を読みこむことで（SG）、講師から話があった学問としての現象学にも興味を持ち始めた。受講前の「人をサポートすることができるか？」から「人をサポートすることで、自分も成長できると思える」へと心境は変化した（EFP）（と書いている一筆者注）。

(2) 受講生FのTEA図とレポートからの考察

Fは、EFPとして「人をサポートすることで、自分も成長できると思える」と書いている。また、Fがフラクタル心理学を学ぶ機会は今回が3回目であったが、依然として抵抗する様子が3回目の授業までの記述にみとれる¹⁰⁾。

Fがこの授業期間中に生活の中で実際に取り組んだ行動としては、①講師の論文を繰り返し読んだ、②講師に電話で謝罪した、の2点が挙げられている、他の受講生たちが取り組んだ修正文の作成と音読、過去の記憶の修正、家族との関わり方を変える、などのことは書かれておらず、本や論文で納得できない点を解消しようとしていた。また、受講生Cから勧められた「講師に直接会って（対面で）謝罪すること」は達成されていない。Cが助言したように、また、本人も気づきつつあったように頭を下げることはFにとって最も有効な人材開発の行動であった。

V 受講生のTEA図とレポートの比較

この章では、受講生が作成したTEA図とレポートからEFP（等至点）、P-EFP（両極化した等至点）、BFP（分岐点）、受講生の心理的抵抗とその克服プロセス、その克服のためにとられた具体的な行動など、発生の三層モデル（TLMG）の信念・価値観レベル（第3層）を表にして整理する。なお、XグループとYグループの間に太線を引いている。まず、図表12は受講生6人のEFP、P-EFPの一覧である。EFPは、今回の授業で受講生が手にいれた価値ともいえ、他方、P-EFPは、仮に受講生がこの授業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。

図表12 受講生の EFP と P-EFP

	EFP (等至点)	←→	P-EFP (両極化した等至点)
A	100%自分の責任で自分が組織を先導する		他人まかせで他人にふりまわされる
B	無理なく自然体で、思い通りの世界を築き続けられる		どこかで無理しながら、思い通りにならないストレスを飲酒で発散し続ける
C	自分の主張が理解され協力し合い笑顔で働く		人に不満を持ちイライラして働く
D	周りに左右されずに自分の意志で少しずつ行動するようになる		自分の意志ではなく周りの目を気にして行動し続ける
E	(皆から責められている気がして嫌になる)		(周囲に無関心な状態のまま)
F	(人をサポートすることで成長できると考える)		(人をサポートすることに不安)

続いて、受講生の BPF を比較した表である。

図表13 受講生の BFP (分岐点)

	BFP (分岐点)
A	①人材開発論を受講する ②一旦、考え方を受け入れる ③母に謝罪と感謝を伝える ④徹底して自分を理解したいと思う
B	①人材開発論を受講する ②飲酒習慣を断てる ③修正文を次々に作る+息子と毎日音読する ④部下に対する見方が変わる
C	①人材開発論を受講する ②3年前の自分をふり返る ③親が私に好きにさせてくれていたのだと気づく ④生まれ変わろうと決意する
D	①人材開発論を受講する ②穴掘り人生だと気づく ③LINE のアカウントを消す ④姉弟関係の「パンドラの箱」を開ける
E	①人材開発論を受講する ②原因は自分の傲慢さだと気づく ③「どうせまた言うのだろう…」という考えを持っていたと気づく
F	①人材開発論を受講する ②フラクタル心理学への誤解が解ける ③講師に電話で謝罪する

さらに、受講生が授業中に感じた心理的抵抗とその克服プロセスについて表にする。

図表14 受講生の心理的抵抗とその克服プロセス

	自分開発への抵抗	フラクタル心理学への抵抗
A	当初は強く反発。成果を実感できるようになり、抵抗も薄らいだ。	当初は強く反発。いったん考え方を受け入れてみて、成果を実感できるようになり、抵抗感もなくなる。
B	自分は既に開発されたと思っていた。	当初は警戒感があったが、実効力があると身をもって知ることで、抵抗感はなくなる。
C	抵抗はなかった。むしろ自分を開発しにきた。	(顕在意識的には) 抵抗はなかった。
D	抵抗はなかった。むしろ自分を開発しにきた。	当初は警戒していたが、成果を実感することで、やがて、警戒心は消えていった。
E	(結果的に、積極的な自己開発は放棄した。)	(講義内容もほとんど昨年と同じで面白くないと思った)
F	(結果的に、積極的な自己開発は放棄した。)	(フラクタル心理学から逃げてきた。フラクタル心理学への誤解も解けた?)

以下の表は、受講生の心理的抵抗を克服し、自身の人材開発を促進した具体的な行動をまとめたものである。

図表15 受講生が日常生活でとった具体的な行動など

A	①フラクタル心理学の学びを仮定として認めてみた、②母親に謝罪と感謝の言葉を伝えた（その結果、母親の自分に対する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）、③愛の定義について妻と話し合った、④自主勉強会を通じて授業の内容の整理ができた、⑤長女との関係改善という成果を得た、⑥特別授業とグループ・カウンセリングに長女が参加するように働きかけた、⑦一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た
B	①自分で修正文を作成してみた、②「交通ルール遵守」について試した、③息子と一緒に修正文を作り、読んだ、④過去の記憶修正をした、⑤長女とその友人を特別授業に誘った
C	①インナーチャイルドを修正しようと取り組んだ（不思議なことに周りが変化し始めた）、②これまで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古いフィルムを下げて、新しいフィルムに取り替えて周囲を見てみた、④弟2人と長男を特別授業に誘った、⑤特別授業の説明をして妻を誘った
D	①自分の過去と向き合った、②今までの母との関係、そして、最近の母との関係をふり返った、③特別授業で習った修正文を読むようにした、④自分の友人関係を見直し、LINEのアカウントを削除した、⑤自分の「したこと」を探すためにプライベート・ライティングを行った、⑥夏休みに弟に謝りにいく計画を立てた、⑦叔母を特別授業に誘ってみた
E	①自分をふり返ることにした、②『成功者の思考法』の本を繰り返し読んだ、③TEA図の再作成に取り組んだ
F	①講師の論文を読みこんだ、②講師に電話で謝罪した

図表16の TLMG の第3層（信念・価値観レベル）は、BFPでどのような変容があったのか抽象度を上げて書き、自身の信念・価値観がどのように変化したの可視化している。

図表16 受講生の TLMG の第3層（信念・価値観レベル）

	受講開始時	途中過程	受講終了時
A	自分は変わらない	自分は変わりたくない	意図を変えることですべてを変えることができる
B	習慣や信念は、容易に変えられない	習慣は変えられる	自分も世界も容易に変えられる
C	学び直し理解者を増やしたい	本心で父に感謝できる	経営者として決意をした 自分の意図に変えていく
D	成長とはモチベーションをコントロールすること	成長とは依存から抜け出すこと	成長とは自己完結すること
E	社会人の心構えを身につけたい	周囲の声に耳を傾けることが必要	自分は自分
F	私は頭を下げない	私は悪くない	頭を下げることで前へ進めたい

Eは「周囲の声に耳を傾けることが必要」とまで気づいたが、結局、「周囲の声に無関心な状態のまま」、「自分は自分」というところに戻ってしまった。同様に、Fも「頭を下げることで前へ進めたい」と書いているが、最後まで対面で頭を下げることができず、「頭を下げる＝負ける」、「私は悪くない」というところで止まってしまった。授業で学んだ方法を実践すれば本人が望んだ方向に進める可能性はあったが、そのチャンスを今回は逸した。

VI おわりに（考察）

本稿は前稿に続き、会計大学院の人材開発論の授業における受講生の人材開発過程の質

的な研究を進めた。まず、第Ⅱ章で、本授業の内容、授業目的、授業の計画、授業の進め方などについて説明した。続いて、第Ⅲ章で、Xグループの受講生（A、B、C、D）のTEA図とレポート（前稿で掲載した）をもとに、EFP、P-EFP、BFP、受講生が積極的に行った行動、信念・価値観の変遷を中心に分析し考察した。この科目で自分を人材開発するということが、フラクタル心理学を人材開発手法として採用したことに対して、受講生の何人かは抵抗感が顕在化していた。それらのどちらかに抵抗感を示したのか、あるいは示さなかったのか、また、その抵抗感はどのように解消されたかという分析を本稿で行った。Xグループの4人のうち3人が、フラクタル心理学の内容に最初は抵抗したものの、やがて考え方や手法をいったん受け留め、紹介された方法を試すことで、成果が実感でき、抵抗感がなくなっていた。それどころか、4人は親族をフラクタル心理学の特別授業に誘うほど、その魅力を感じるようになった。また、Aは自分を開発するという内容に当初は強く反発していたが、「本当は（自分は）変わりたいのかもしれない」と思うほどに変化した。

第Ⅳ章では、Yグループの受講生（EとF）のTEA図とレポートの抜粋（Fのものは一度も講師との質疑を経ておらず修正もされていないのであくまで参考データである）を新たに紹介し、加藤（2020）および前章（Xグループのもの）と同様に考察した。結論から言うと、Yグループの受講生は、大きな変化を遂げたとは言い難かった。第Ⅴ章では、6人のEFP、P-EFP、BFP、心理的抵抗とその克服プロセス、受講生がとった具体的な行動、および信念・価値観の変遷を図表にして比較した。これらの図表により、自他ともに劇的に変化したというXグループの受講生のものと、そうとは言えないYグループの受講生のものとの違いは何かということについて焦点をあてて考察できた。Xグループの受講生が、自分の過去の記憶と向き合い、修正文を作って音読したり、家族に謝罪するなどその関係性を変えようと行動していたのに対して、Yグループの受講生は、講師の論文や授業の参考書籍を読むなど、知識的に理解しようとしただけで、授業で学んだ方法を生活の中で実践したという記述がほとんどなかった。また、グループ・カウンセリングや自主学習会で大きな気づきを得たと書いたXグループの受講生に対して、Yグループの受講生はそうした記述をしていない。さらに、Xグループの受講生は家族を特別授業に誘ったこと自体が、自身のさらなる人材開発につながったと記述しているが、Yグループの受講生は、特別授業に家族を誘うということもしていない。

本授業は自分自身の人材開発に取り組むことで、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たが、本人の人材開発は、知的な理解よりも、授業で紹介された考え方をいったん受け入れて、その手法を実践してみるの方が効果が高いということが明らかになった。授業の初期に感じた抵抗感もその実践と成果によって、やがて消えてな

くなったことがXグループの記述から確認できた。

また、講師や他の受講生のコメントをもらいながら TEA 図とレポートの再作成に取り組むことで、新たな観点が加わり、意味づけの再構成が進むなどメタ学習が促進されるという示唆もXグループのレポートの記述から得られた。ただし、Yグループの学生は、こうした講師や他の受講生からのコメントや助言を逆に「意地悪」、「責められている」と受けとめることもあった。

なお、2019年9月6、7日に行われたインタビューの内容は本稿では十分に反映していない。今回論述したこと以外にもさまざまな気づきがインタビューには含まれており、今後は、このインタビューをもとに M-GTA を使った質的研究を進めたいと考えている。

注

- 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、2015a iii 頁）。
- 2) 特別授業は、教室ではなく学外の一般の施設を利用して、受講生以外の人も受講した。開催する部屋は毎回変わり、部屋の定員に合わせて集客を行った。
- 3) A は他の講義と時間帯が重なっていたため、特別授業には参加していない。
- 4) 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質問と回答のやりとり、およびグループ・インタビュー（2019年9月6、7日）を実施し、受講生に4回～11回程度相談の上、TEA 図の修正をさせた。レポートについても何度か書き直させた（ただし、F だけは TEA 図、レポートとも一度も書き直してない）。前稿では受講生 A、B、C、D の4人のものを、筆者が趣旨を変えない程度に抜粋、修正し、最終的に受講生に確認してもらったうえで紹介した。
- 5) 受講生 A、B、C、D の TEA 図とレポートの抜粋については、加藤雄士（2020）。
- 6) 「リソース・パーソン」とは、当該科目を再受講し、初学者をサポートする学生のことをいう。
- 7) 受講前と「変わっていない自分」というのは、本人のこの時点での認識であり、実際には様々な変化が起きていたはずである。あるいは大きな変化の過程かもしれないし、そう思いたい。
- 8) E と F とも過去にこの授業を受講しており、自分を開発するという点について表面上は抵抗感がなかったようだが、潜在意識的には変化することを拒絶したと言えるだろう。また、フラクタル心理学を学ぶということについても、E は「前年と同じ話を聴くということが面白くなかった」と書いている。F もフラクタル心理学の学習の機会はこれが3回目だったが、今回の受講でも勉強不足、あるいは抵抗感からか、消化できていなかったようである。
- 9) その意味では、ドロップ・アウトしたという表現もできる。
- 10) 「今までフラクタル心理学から逃げてきたものの、その誤解が解け、疑問が解消できた」と F は書いているが、授業後の飲食店でフラクタル心理学についてほとんど話題にならなかった。また、講師の論文8本にもフラクタル心理学のことは少ししか記述がないので、この時点で抵抗感が消えたとは思えず、フラクタル心理学以外の何か違うものに抵抗をしていたようにも思

える。また、4回目以降欠席が重なり、講師から「注意」をされたこともあり、そのことに対して強烈的な抵抗感を持つようになったようにもとれる。「講師に謝罪することは負けたということだから、謝罪しない。」「私は悪くないのだから、頭を下げる必要はない。」などの記述からは、「講師」を対象とした抵抗感が表現されている。

11) 既述のとおり、最終的にTEA図とレポートを講義終了後に再作成したのは受講生6人のうち5人であった。

参 考 文 献

- 一色真宇 (2019)『フラクタル心理学 人材開発のための基礎知識』フラクタル心理学協会
- 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—」『関西学院大学高等教育研究』第7号
- 加藤雄士 (2020)「授業における人材開発過程の質的研究 (1) —人材開発論の受講生のTEA図とレポートを中心に—」『関西学院大学 産研論集』第47号
- 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編 (2015a)『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
- 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ編 (2015b)『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