

アーキテクトを阻むもの

世界観の限界がもたらす弊害と

フォーカシングによる世界観の拡大の原理

古山一夫 2004/02/23

2004/04/07 改訂

目次

1 . なぜ適切なアーキテクチャ設計ができないのか.....	3
アーキテクチャは根本的なところで誤る場合が多い.....	3
問題の背景の追求が必要.....	4
無意識的な判断基準にこそ本当の問題がある.....	6
トランスパーソナルとスパイラル・ダイナミクス.....	8
トランスパーソナルとはなにか.....	8
問題のソリューションは、組織構成と教育.....	9
スパイラル・ダイナミクス.....	9
vMIMEベージュ.....	10
vMIMEパープル.....	10
vMIMEレッド.....	10
vMIMEブルー.....	10
vMIMEオレンジ.....	10
vMIMEグリーン.....	11
vMIMEイエロー.....	11
vMIMEターコイズ.....	11
vMIMEコーラル.....	11
フォーカシングと世界観の拡大.....	12
トランスパーソナル領域の拡大の手段はまだ模索されている段階.....	12
実際のフォーカシングという「手法」.....	12
結論.....	14

1. なぜ適切なアーキテクチャ設計ができないのか

アーキテクチャは根本的なところで誤る場合が多い

多くのシステム開発事例において、適切な設計が行われていない事例がある。

このような設計の不適切さは、根本的なアーキテクチャ設計段階で発生している例も少なくなく、はじめの誤りを開発段階では正せないため、開発計画そのものがスケジュールを守れないとか、性能が実現できないという、本質的な危機になる場合すらある。最悪の場合は、開発失敗すらある。開発失敗にいたっては、規模の大きい開発であれば、受託している企業もペナルティが発生し、企業そのものの存続にかかわる問題にすらなる。これは、戦略の誤りを戦術では正せないといわれている故事そのままである。そのような、いくつかの事例を、実際に存在した例で示してみよう。

1. トランザクションに対して1対1で応答するシステムをデザインする際に、トランザクション数が多いシステムに、なぜか設計者はMS-MQを2つシリーズ接続し、複数のコンピュータによる多重処理を提案した。これにより、性能を実現できると考えた。
2. ユーザーの依頼に基づいて開発されていたユーザー向けシステムだったが、開発側はユーザーの希望をブロックして、開発を続けた。そのため、完成後ユーザーの希望に対してのソリューションはあまり提供されておらず、開発中から開発後まで、ユーザー満足度は一貫して低かった。

1の事例での問題点は、そもそもMS-MQの選択が正しいのかである。

システムの要件はシンプルであるにもかかわらず、2段階でMS-MQを使用する正当性はあるであろうか。このような場合、トランザクション数が多いサービスであれば、.NET Remotingなどの採用が標準的である。それでも処理が困難であれば、TCP-IPネイティブ処理を行うデザインの採用のほうが適切はずである。また、通常のWeb-Serviceとしてのデザインで耐えられる場合も少なくないであろう。

では、なぜ、このデザインを行った技術者はMS-MQの選択を行ったのか...実は、この答えは簡単で、もともとMS-MQを担当していた技術者であったからである。こう説明してしまうと、納得する場合も多いかも知れない。そうした視点でこの設計を見れば、そうした技術者が、自身の立場の延長で問題を処理しようとしていたのは明白である。

こんな場合に、私たちは、「ユーザーの視点に立っていない」と注意を喚起し、設計を適切な方向に補正したりすることになる。しかし、本当の問題は、そうなのだろうか...。つまり、なぜ「ユーザーの視点に立たなかった」かは、看過できるのであろうか...。この設計者はこうしたことを繰り返す傾向が内在されているのではないか。そうだとしたら、業務そのものを託すことに、危険性すらあることになる。

同様に2の事例を見てみよう。この場合には、開発者に対するインタビューによると、開発者がユーザーの要求をブロックした背景には2つの原因があった。ひとつは、開発予算に限界があること、もうひとつにはユーザーが出す要求が、だんだん肥大化していると開発者が判断したためである。

しかし、ユーザーにインタビューを行うと、状況はまったく異なっていた。当初から要求した仕様について、「開発できない」「難しい」と言われ続け、その結果あきらめていたが、どうしてもその仕様が回避できないことがわかり、改めて要求を行ったというのである。

まあ、一般的には「コミュニケーション不足」の最たる例である。そして、表面的には、開発側のスキルが低く、ユーザーの要求を実現困難で遺棄したというようにも見える。だが、この問題の本質は、開発側がユーザーの要求についての重要度を理解できず(そもそもユーザーが重要度に途中から気づいたのだ)、それでもなおスケジュールを理由に開発側が都合のいいデザインにして業務の遂行を強行したことに本当の原因がある。

問題の背景の追求が必要

これらの事例のようなときに、アーキテクチャの検証を行う立場から見ると、いろいろ問題を見出す。だが、そうした問題点の基点たる原因には、あまり多くの回答を持たない。一般的に、これまでは、設計者の経験不足や、設計者がユーザーの視点に立っていないという、あまりにも表面的な、しかもあまり意味がない分析をしがちである。

なぜ表面的で、意味がないのか...。そうした分析では、これらの問題の解決方法は、十分な経験を積むこととか、本人の資質など、形式化できない抽象的な問題として理解しがいであるからである。そのような理解の元では、結局問題を解決するような方法を用意することは不可能である。なぜならば、経験を積むとか、本人の資質とかは、具体的になんであるかの説明が困難であるからである。

そもそもそうした抽象的な分析は、正しいのであろうか...それは、あまりにも、直感的な分析に過ぎないのではないだろうか。

たとえば、1の例である。この場合に、設計者は、あきらかに、無条件にMS-MQの採用を連想している。本人が、そもそもMS-MQの担当であるのであるからとはいえ、そうした発想は、本当に自然であらうか。1対1で応答を行うに過ぎないシステムについて、MS-MQをシリーズに使用して処理するという複雑な処理工程が適切であると、順当な思考の元に、本当に設計者は考え得るのであろうか...。たしかに、技術者として、他の方法を知らない場合もあるが、おそらくこの場合、知っていてもこの設計者はそうした判断をした可能性が高い。

そう判断する背景は簡単で、本人はユーザーに対するソリューションではなく、自身が担当しているプロダクトの採用を優先、つまり自身の問題に対するソリューションとして理解することが、この場合に順当であるからである。

つまり、本人は、ソリューションを自身の担当している業務として理解したのだ。

しかし、そうして作られた提案は、ユーザーの立場からしたら噴飯物である。なにしろ、ユーザーはその設計者の業務など知る立場にないからである。しかし、ユーザーにそうした提案を判断することができなかつたとしたら、どういう結果になるであろうか...ユーザーは、本来必要なコストの数倍の費用を浪費し、ひょっとすると、目的の性能を達成することに失敗するかも知れない。そもそも MS-MQ のシリーズ接続時の性能など、開発してみないとわからない場合がほとんどであるからである。開発に失敗してしまえば、これはもはや、悲劇である。ユーザーの担当者は、責任を問われ、場合によっては左遷されるであろう。それで済めばまだいい方で、開発を失敗した企業は、損害賠償で訴えられる可能性もある。この悲劇の始まりが、設計者の単なる自身の業務に対する思い込みであったことを考えると、この思い込みがどれほど大きな問題をはらんでいるかを理解できるだろう。

このような問題は、2 の例ではより根本的な特徴を示す。

仕様を出す側であるユーザーがコンピュータの専門知識を持たないのは一般的であるし、開発側がユーザーの業務について理解していないことも一般的である。そもそも、コンピュータの技術者はコンピュータの専門家であるに過ぎず、業務の知識がないのは当然である。これは、立場を変えて、コンピュータを利用する側の専門家が、自身の分野の専門家であっても、コンピュータについて理解できていないのも、当然である。

このような両者の接点は、常に微妙なものがある。経験的に、優秀なコンピュータシステムの設計者であれば、未知の問題について適切に発見し、それをユーザーと対話しながら顕在化させ、システム設計に反映させることがわかっている。

しかし、システム設計者にそうした能力がないとき、システム設計者はなんらかのステレオタイプに合わせてシステム分析を行い、これをユーザー事例に適応させようとするのがほとんどである。2 の例は、後者の事例であったのだ。開発者は、ユーザーが適切な仕様の提示をしなかつたと反論するし、それはある意味では事実であるが、そもそも、ユーザーに適切な仕様の提示する能力などあるはずはないのだ。だから設計者の支援を必要としているのだ。それが上流工程の本質である。だから、そうしたことに失敗している以上、そうした主張そのものが、設計者自身の立場を危うくするわけであるが、そのことに設計者も開発者も気づいていなかった。

これは、かれらが要求定義技術を持っていないから...という視点もあるが、本当にそうだろうか。対話しながら、ユーザーの業務についてのクリティカルパスを発見する能力は、要求定義技術の問題では決してなく、まったく別なスキルのものである。この場

合も、広義には 1 の例の場合と同様にコンピュータシステムを担当する側がユーザーの視点に立っていないという見方ができる。

だが、これらの問題についてのそうした分析では、ユーザーの立場を大切にしろ...というあまりにも抽象的な指示を行わざるを得ない。そして、そうした抽象的な指示は、なんの問題の解決にもならないだろう。

なぜならば、この両方の例で、システムを担当している設計者は、自身の立場とユーザーの立場というものについて、取り違えて理解しているわけであり、これは、経験の不足...という、ことで設計できる考えるべきではないからである。そして、開発者自身は、多大な努力をしているのである。その努力の方向が誤っていた...だけ...なのである。

実際に、このような場合にインタビューを試みしてみると、回答として「自分にはそのような自由な立場は認められていない」とか、「そうした判断をしていいとは思わなかった」などと、自身を規定している外部制約の存在を答えることが多い。

しかし、第三者的にこのような回答を評価すると、納得できるものではない。

ソリューションを求めているユーザーに適切なソリューションを答える以上に大切なことなど、あろうはずはないからである。

無意識的な判断基準にこそ本当の問題がある

このような考察をしてくると、開発者自身が判断を行う基準そのものが、問題の根本的なものを包含していることがわかる。そして、この判断そのものが、システム・アーキテクチャそのものを規定しており、そして、アーキテクチャを間違える本当の背景なのであることがわかる。そして、本人は明確に意識的には自覚していない。つまり、無意識的な判断であるのだ。

アーキテクトを制約する本当の問題は、技術的な理解の不足だけではなく(この問題も看過できないが本資料では取り扱わない)、このような、本人の自覚していない、無意識的な判断基準そのものなのである。

このような人の判断基準は、本人の世界観により規定されているが、多くの場合でそうした世界観は、意識的に明確に理解されていることはなく、無意識的に理解されていることがほとんどである。そして、現代心理学、特に、トランスパーソナル心理学において、これらの世界観に基づく発想の違いについて、いろいろな分析が行われており、興味深い結果をわれわれにもたらす。

トランスパーソナルでの分析では、無意識的で基底的な世界観について、いろいろな名称が付与されているが、やや難解な用語が多い。しかし、トランスパーソナル系列の社会心理学であるスパイラル・ダイナミクス理論ではMIMEという名称でこれらに色で名称を与え分析している。言葉の平易性から、ここではスパイラル・ダイナミクスの用

語で、事例にした問題を説明してみる。

1の事例は、設計者そのものは、vMIMEブルーである。この世界観では、本人の業務について立場に基づいて忠実であるが、それを逸脱した発想はできない傾向が強い。つまり、そのような世界観であるために、ユーザーのためのソリューションについて、思い至ることが、できなかったのである。このような世界観では、どのような要求も、まずそうした自身の置かれている立場(この場合はMS-MQを担当しているということ)で翻訳して理解してしまうからである。したがって、この技術者に対して、なぜそうした判断をしたのかと問うと、答えは「私にはそうしたことは認められていない」とか「そうした立場であるから...」というものになるであろう。

2の事例は、ちょっと複雑な印象を与えるが、実は単純である。開発技術者は開発行為そのものを遂行しようと腐心しているだけであり、別にソリューションの提供を意図している訳ではないからだ。つまり、この場合も1と同様に、自身の立場の遂行だけを求めているのであり、こうした場合も「ユーザーの言うことを聞いては開発できない」という回答を得る(この場合はそうであった)。つまり、vMIMEブルーの世界に立っていたのだ。

本当の開発者であれば、いずれの場合も、ソリューションを提供するために必要であれば技術開発を行うことですら厭わないはず...である。最低限、ユーザーはそう信じている。そして、そのためのコストに対して支払う用意がある場合も、少なくはない。しかし、開発側にはそうしたことはできないと、信じる背景があり、そうした提案をまったくしないのである。その理由は、すでに述べたとおりである。その結果、ユーザーの満足度は最低となり、最悪の場合、開発の失敗の可能性すら生まれるのである。

ここで注意を要する話題がある。それは、このような分析を行う視点は、vMIMEブルーには存在しないことである。だれでも、同じ視点に立てば、この場合の開発者は、正しいのだ。正しいことは、世界観ごとに存在しており、決してひとつではない。ただ、ユーザーが同じ世界観に立ってくれない限り、開発者は批判されるであろう。

これまで述べてきたような開発者を批判している視点が属する世界観は、vMIMEイエロー~ターコイズである。その視点では、vMIMEブルーの正しい結論は、否定されるのである。言い換えると、開発者がvMIMEイエロー~ターコイズの視点に立っていれば、この問題は回避され、適切な開発が行われるきっかけとなったはずなのである。

そして、ユーザーは、満足する結果になるであろう。

ところで、ここで述べてきた、トランスパーソナルやvMIMEという用語を提供しているスパイラル・ダイナミクスとはなんなのか...すこし説明を試みる。

トランスパーソナルとスパイラル・ダイナミクス

トランスパーソナルとはなにか

トランスパーソナルとは、はじめは心理学の世界で生まれたものである。

近代～現代心理学では、人の求める基本的な欲求が何であるかについて、いろいろな観点から分析が行われてきた。フロイトは、性衝動が人に大きな影響があることを発見した。その後、ユングは、フロイトの見出した性衝動では説明できない欲求があることを発見し、アドラーは権力に対する衝動など、さまざまな視点が、欲求の分析に提示されていった。やがて、これらの心理学を実地に展開する中でマズローたちは、実は、これらすべての欲求が並立的に人に存在しているだけではなく、より進んだ欲求もあることを発見していった。これが、トランスパーソナル領域と呼ばれるものであり、そうしたものを見出す中で、すべての世界観を俯瞰する視点があることが見出され、それがトランスパーソナル心理学の基点となった。トランスパーソナル心理学とは、それまでの心理学が分析してきた全領域と、トランスパーソナル領域のすべてを説明するものであり、総合的に人の基本的な判断基準となる世界観を理解する視点そのものである。

トランスパーソナルの世界で、理論的リーダーであるケン・ウィルバーは、ここで説明したような、さまざまな心理学を俯瞰するだけでなく、実は人類が今まで作り出してきた、さまざまな思想、社会体制など、多くのものが、こうした世界観に基づいて分類できることを発見し、これを理論的に説明した。

トランスパーソナルそのものは、まだ発見されて30年に満たない歴史であるが、現段階ではトランスパーソナル・ムーブメントと呼ばれる、さまざまな分野に対する影響を与えている。ただ、実際のところ、このトランスパーソナルという用語は、人の意識、特にトランスパーソナル領域の認識により、その名が付与されているのだが、トランスパーソナル領域とは、昔から別な用語では理解されていたものであり、新たな発見というわけでもなかった。単に、用語が変わっただけに過ぎないのである。

したがって、現代のトランスパーソナル・ムーブメントの背景は、現代人のある一定の層の人たちは、その内で世界観がトランスパーソナル領域になっているから発生しているのであり、別に、トランスパーソナルの発見がそれを生んだものではない。この点については、留意が必要であろう。トランスパーソナルとは、見いだされるべくして見出された、人の世界観の総称に過ぎない。

トランスパーソナル心理学やその理論の発展の中で、意識の世界観の変遷が人にあることを発見した。これは、様々な心理学が見出したことを統合した成果である。

そして、この世界観ごとに、まったく違う判断を人は行い、実行する。

そして、さまざまな世界観を行使することができる段階の意識の世界観も見出された。それがトランスパーソナル領域の世界観である。トランスパーソナル領域における世界観とは、自身のそれまでの世界観による制約を超越するより高い視点に達しており、自身の知るさまざまな視点を、必要に応じて切り替える力も持っている。

トランスパーソナル心理学において、トランスパーソナル領域は3~4段階に分類されているが、私たちアーキテクトの業務にとって、それらは重要な分類ではない。つまり、トランスパーソナル領域の世界観をアーキテクトが行使できればいいのだ。そして、それができれば、先の例で説明した問題は回避され、また、必要に応じた技術開発や教育の実施の判断すら、アーキテクトはしたはずなのである。そして、それをユーザーに提案し、経済的な問題を含めた解決策を模索したのである。

問題のソリューションは、組織構成と教育

このように人の考え方を理解できるようになると、私たちにはこうした問題に対して対応が二種類があることに気づく。

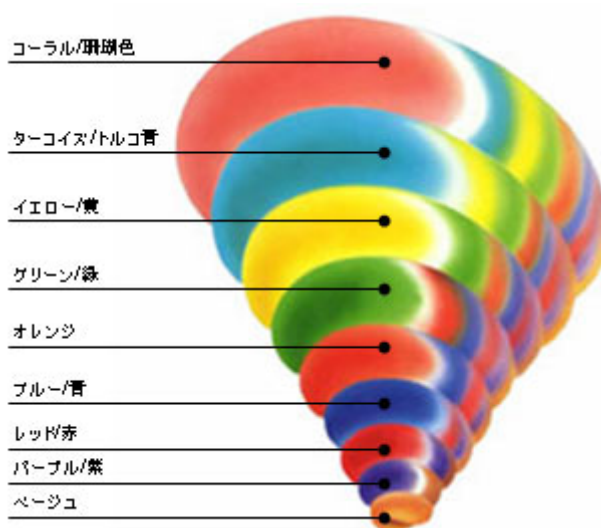
ひとつは、組織構成の観点である。アーキテクトの資質として、トランスパーソナル領域の視点を駆使できることがあるのであれば、そうした人材を、年齢/経験よりも優先して登用すべきである。ただ、この視点での話題は、組織論に属するものであり、ここでは述べない。

もうひとつの視点は、教育である。アーキテクトのトランスパーソナル領域の視点を育成し、それを駆使できるようにすることである。その話題が、本資料で述べる話題である。

スパイラル・ダイナミクス

スパイラル・ダイナミクスは、トランスパーソナルの考え方を社会心理学に適用してもので、いろいろな具体的な方法論と分析が行われている点で、純粋なトランスパーソナルによるやや抽象的な考え方よりも、具体的にわかりやすい点がある。

スパイラル・ダイナミクスは、南アフリカの白人優先政策が終焉を迎えたあとの、社会構造の変革の際に応用されたり、前クリントン政権における社会全体の理解の基本思想のひとつに採用されるなど、具体的に利用されつつあるが、やはり新しい理論であり、不完全なものではある。しかし、そこで利用されている説明はわかりやすい点があるので、以下に説明を行い、以降はこの用語で説明を統一する。



スパイラル・ダイナミクスでは、世界観について、価値観全体の傾向・・・という意味で、Value MIMeという用語を使用している。これを略してMIMeといい、色により分類され

ている。そして、このvMIMEは、段階的にそれから説明する順序で進展していくものであると考えられている。ただ、注意を要する点がある。それは、メジャーな世界観があっても、それまでの世界観は失われることがなく、存在し続けているということである。どの世界観が、その人の中心的なものかにより、便宜的に分類して呼んでいるが、決して単一のカラーで理解するものではない。しかし、より高度な世界観は、萌芽しかないか、存在しない場合もある。

vMIMEベージュ

生存を求める世界観(考え方)

どのように生存し続けるかを求める

食べ物、水、保温、セックスと自身の安全を希求する

生命の継続を求める段階であり、人類の初期の段階は全てここから始まる。現代でも幼児はそうした段階である。したがって、組織は構成しない。

vMIMEパープル

部族共同体的な世界観(考え方)

血縁を重視し、リーダーシップに対応した社会構造としての組織もそうした傾向を持つ

性別、年齢、社会ルールに従属的である

呪術的なサインを重視する傾向もある

戦前の日本の家庭のような世界観である

vMIMEレッド

功績的/エゴ中心の世界観(考え方)

世界には脅迫と略奪者が満ちていると考えている

リーダーには英雄的な性格を求める

組織は強制的な管理下にあり、報酬の約束により機能する。反面、組織を構成する人々は怠惰である。

vMIMEブルー

道義的/規定中心の世界観(考え方)

人生には意味と方向があり定められた目標があるはずと考えている

この考え方の人は、様々な階層に組織を分化させ、下の階層に対して様々な規定を行う。

また、すべてに、目的、理由をもとめ、マスタープランに基づいてしか考えることがない。

vMIMEオレンジ

関係的/経済中心の世界観(考え方)

自信の興味のあることに積極性を示し、ゲームとして勝つことを求める

この考え方の人は、最大の成果が得られるように、自身が判断する傾向が強い。

そして、ほとんどの場合で、経済的なもので、動機付けされる

この考え方の人たちの組織は、人を部品のように交換可能である。

√MIMEグリーン

社会的/共産的な世界観(考え方)

自身の内部の平安を探求し、外部には共同社会のやさしさを実現しようとする
この考え方の人は、内的な満足を志向し、組織も人間的な関係から機能する
経済的な動機よりも大切なものを感じ求めている。
オープン性、信頼、共有を好み、無条件の権威を否定し拒否する。

これから以降がトランスパーソナルでトランスパーソナル領域として分類している世界観である。

√MIMEイエロー

統合的な世界観

人生は満たされており、自身のあるべき姿になっていこうとする
生きることは、自然な階層/システム/形態の万華鏡であると理解している
物質的存在の上になにか偉大な存在を見出す
自由で自発的に、高い観点から成すべきことをなす
智識と実行能力が、地位/権力/権限にとって代わる
様々な相克を、相互関連的に自然な形で、統合する

√MIMEターコイズ

心と魂によりあらゆる存在を受け止める

世界はひとつで、自身の集合的な心を持った、動的な有機体であるとする
自身は独立した存在であり、かつ、より大きな全体の一部であると理解する
ホリスティックで直感的な思考と協調的な行動を期待する

√MIMEコーラル

現在生まれつつある概念群である

ここまで、一覧的に説明をしてきたが、スパイラル・ダイナミクスでは、これら 9 段階について、系統的にその性格を分類し、特徴を導いている。

その中で、興味深い分析がある。

それは、√MIMEベージュからグリーンまでは、他の√MIMEを否定し、攻撃する傾向があることである。ここに、対立の根本的な原因を見出し、また、そのそれぞれの限界を示している。これは、私たちの日常でも体験されることであり、どの観点であっても、他の観点を説得することは出来ない。

そして、システム開発の全体を定めるアーキテクトには、様々な視点を否定しないで使いこなすことが出来る、√MIMEイエロー以降の√MIMEが求められるのである。

フォーカシングと世界観の拡大

トランスパーソナル領域の拡大の手段はまだ模索されている段階

さて、これまで説明してきた、トランスパーソナルは、どのような方法で人の世界観、^vMIMEを「育成」するのであろうか。

実は、この方法はまだ模索されている段階であり、トランスパーソナル的なトレーニングの多くの場合、仏教的なトレーニング法などが援用されている。つまり、瞑想や禅である。率直なところ、あまり日本人にとってはありがたい展開ではないだろう。また、スパイラル・ダイナミクスは、もともと社会心理学に過ぎず、分析し統計的に対策するばかりであり、^vMIMEを変化させる方法論は個人に対しては、なにももっていない。

これまで説明したように、トランスパーソナル領域の世界観が大切なのはわかって、それを実現するために、瞑想だの、座禅だのというものを、アーキテクトに要求するなど、率直なところ噴飯ものであり、理解してもらえないものではない。

現実的には、瞑想や座禅とは、適切な指導者で行うものであり、本質的に現代心理学で行われている、セラピーとその形態の差はない。

実際的なフォーカシングという「手法」

そして、セラピーの世界では、フォーカシングと呼ばれる方法が開発されてきている。約50年の歴史があるが、フォーカシングとは、その系統的発生において、トランスパーソナルとは関係がない。もともとは、セラピストがどのような技法や態度を用いると心理療法的カウンセリングが成果を挙げるかについて録音分析する過程で、実はセラピストの流派や技法や態度の違いは有意な差異を生み出さず、クライアント側がもともと発揮していた、自分の内的感覚に対する注意の向け方の様式の差異のみが、カウンセリングの成功不成功と相関があるという発見に端を発する。当初それはクライアントの生まれつきの能力の差異と考えられたが、その能力を学習可能な skill とみなし、技法体系化したのがフォーカシングである。

このようなフォーカシングによるセラピーは、「体験過程理論」に基づき実施され、実のカウンセリング方向を定め誘導することにより行われる。しかし、このことは、後から登場した、トランスパーソナル的視野で分析すると明確であり、セラピーを受ける立場の人の、トランスパーソナル領域の考え方を誘導し、拡大する方向で行われていると理解することが出来る。

トランスパーソナル領域の視点/世界観は、それに至らない、プレパーソナル領域、パーソナル領域の世界観がもつ、原理的限界を超えているため、問題解決への最短経路である。そうした世界観への誘導を、実地的に方法論を確立して実行している手法、それがフォーカシングである。

フォーカシングは、そうした背景があるため、実務で採用するには実際的である。

なぜならば、トランスパーソナルについての意識的理解を、アーキテクトに求めないからである。率直なところ、トランスパーソナルの理論的理解には、多くの書籍を理解する

必要があるが、それを理解したからといって、その人の世界観がトランスパーソナル領域に至るものでもない。つまり、トランスパーソナルの理解は、アーキテクトをトランスパーソナル領域に導くことには、役立たないのである。

フォーカシングは、そうした理解を求めずに、トランスパーソナル領域の世界観に気づかせ、それを拡大することが可能である。それが最大の利点である。

問題点がないわけでもない、まず、大きな問題として、フォーカシングは、トランスパーソナル領域の意識がまったく生まれていない人に対して、無益である。育成すべき世界観の萌芽が必要である。一般的に、若すぎる世代には、この萌芽がない場合があり、適切ではないであろう。また、年齢に限らず、あるグループでは、そうした萌芽がなんらかの原因でブロックされている。つまり、簡単に述べると、すべての人に機能しうる万能の手法ではない。

次の問題は、手法ではあるが、理論的なものでも方法論的なものでもないため、フォーカシングを実施するセラピストの能力しだいという限界があることである。フォーカシングは、有効な手法ではあるが、形態だけをまねしても、成果は期待できないのである。

最後に

本資料を作成するに当たり、心理療法士であり、フォーカシングの専門家である阿世賀浩一郎氏のご協力を戴きました。ありがとうございました。

結論

すでに説明したような問題はあるが、今まで私たちが、「経験が足りない」とか「人の立場に立たない」などと、抽象的に設計者を指導するよりは、フォーカシングに基づく意識領域の拡大は、より具体的で魅力的な解決策であろう。

なぜならば、「経験」をトレーニングにより開拓できるならば、それは、とても大きな投資効果があるからである。

たしかに、実施するに当たって、問題は少なくない。

そもそも、アメリカで始まった世界的にも最先端の方法であるため、日本で実施できる専門家の数が少ない、また、理論的にはこれまでのような説明ができるが、その効果を定量的または定性的に説明するための資料を得る方法については、これから調査が必要である。心理学の世界では、世界観のオープンさについて、いくつか定量的テストを実施するための方法論が開発されているそうであるが、これも専門家の調査の上、適用の検証を必要とするだろう。

しかし、繰り返しになるが、このような方法論の成功率の成功は、計り知れない利益をもたらすであろう。なぜならば、根本的に間違える可能性を、低減させるからである。システムの失敗事例が減るばかりではなく、根本的なリスク回避の道を開くであろう。