

75. 自己理解と他者理解

2019年6月16日

エッセイ71・73・74において、「自己理解」「他者理解」をより効果的に行うためのエゴグラムとエニアグラムとは何ぞや?という事で、私「谷晴夫」をモデルにして書いてきました。

エッセイの読者の方は、この「自己理解」「他者理解」の事は十分に理解されている事と思います。

しかし、現場のリーダー（主任含めたユニットリーダー）の方々の理解はいかがでしょうか。

現実、人がいない中で、一生懸命に業務を行なっているリーダーには、毎日の業務をどうこなせばよいのかを考えることで精一杯で、「自己理解」「他者理解」などを考えている余裕などないかと思います。また、「自己理解」「他者理解」の必要性についても考えたことがないのが現実ではないでしょうか。

今回のエッセイは、「はたして、それでよいのか?」という投げ掛けです。

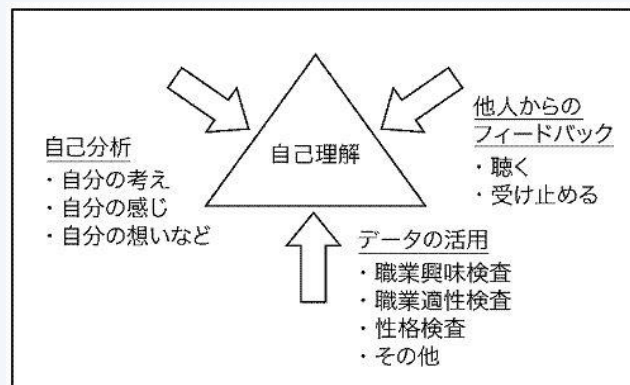
まず、簡単に「自己理解」「他者理解」について整理してみます。

「自己理解」「他者理解」については、インターネット等で探すといろいろと書いてありますが、最近、私自身がわかりやすいなと思ったものを紹介します。

● 「自己理解」「自己覚知」（ユースアドバイザー養成プログラムから）

自己理解とは、いくつかの手段により自分の気質、性格、ある種のタイプ、価値観、考え方、態度・行動などを深く知り、それを自分自身が納得して受け止めている状態のことである。一方、自己覚知とは、自分が見聞きしたこと、触れたこと、体験したことから感じる自分の受け止め方や反応の仕方などで自己を認識することである。多くの場合、暗中模索の状態からぱあーっと晴れたように活路を見出せるときに、自己理解・自己覚知が一気に進んだからという背景がある。つまり「なるほど、そうだったのか」、「私は、そうしたかったのだ」、「こだわっていた理由(わけ)はこれだったのか」という腑に落ちる状態をつくる時に自己理解が大切になるのである。

自己理解の方法としては下図に示すように、思っている自分（自己分析）と思われている自分（他人からのフィードバック）とデータが語る自分（検査や診断）の3方向から考察することでより深く確実になる。



“第5章 > 第1節 相談における基本的態度と心得等”. 内閣府 ユースアドバイザー養成プログラム

https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/h19-2/html/5_1_2.html

● 「自己理解」「他者理解」について（日本エニアグラム学会：学ぶ目的から）

- ✚ エニアグラムを学ぶ目的としては、次の2点が挙げられます。
 - 自分を理解すること（自分の中の何を伸ばし、何を改めるべきかを知る）
 - 他人を理解すること（他人とよりよい関係をもつこと）

「自分」とは、いったい何か？ 自分の中のどこが傷つき、何ゆえに悩むのか、という問いは誰もが抱く素朴な疑問です。この問いは、自分を理解すること（自己理解）への意欲へとつながり、自己理解がすすめば自己成長へとつながり、それが、自分や身近な人に対する愛や寛容が身についていく可能性が出てきます。

✚ エニアグラムを理解することでの効用

エニアグラムを理解することで、主に次の3点の面で自分自身に効用がもたらされる可能性が高まります。

- 自己理解と自己受容が深まる。
- 自己理解と自己受容が深まるにつれ、他者理解、他者受容ができるようになり、人間関係の改善につながる。
- 人間としての成長のしかたが分かり、自分をよりよく活かす、自己実現を目指せる。

最終的に、私たちは「幸せになる」ためにこの世を生きており、そのためにも「豊かな人間関係」は不可欠です。そしてエニアグラムは、その「豊かな人間関係」を築くための有力な実践ツールです。

“エニアグラムを学ぶ目的”. 日本エニアグラム学会 [https://www.enneagram.ne.jp/about/purpose](https://www enneagram.ne.jp/about/purpose)

いかがでしたでしょうか？

「自己理解」「他者理解」は、「なるほど、そうだったのか」、「私は、そうしたかったのだ」、「こだわっていた理由(わけ)はこれだったのか」とか、「人間としての成長のしかたが分かり、自分をよりよく活かす、自己実現を目指せる」に繋げる事ができるとても大切な考え方です。

この「自己理解」「他者理解」を自己に取り組む事は、自分の心の中に、パソコンでいうところのOSを形成する事ではないかと私は思います。

心の中に、このOSが形成されて、はじめて自分の中の何を伸ばし何を改めるべきかを知る力がつき、技術・知識なども学ぶ自己成長へとつながっていきます。

とてもわかりづらい比喻だったかもしれませんね・・・。

つまり、心の中にOS（「自己理解」「他者理解」）が作られていないと、他のインターフェース（知識、技術）も機能しないという事を言いたかったのです。

人がいない中で、多様な人材を受入れ育てていくためには、リーダーにこのOS（「自己理解」「他者理解」）の機能を組み込むことが、生きたコミュニケーションの場にも繋がってくるのではないかと私は思います。