

教職員のよりよい人間関係づくりのために



平成20年3月

島根県立松江教育センター

願っていること

教職員の人間関係がどのようなものであるかは、学校生活の広範囲にわたり、さまざまな影響を与えていくでしょう。学校における教育活動は、教職員がお互いに連携をとり、確認し、支えあって展開されていくものであるからです。たとえ、学級担任が一人で子どもたちに向かうときでも、それは決して一個人と子どもという関係だけでなされているわけではありません。学校行事、朝終礼の連絡、学習指導に関すること、子どもの欠席や体調不良あるいは何らかのトラブルが発生したときへの対応など、予定通りの行動をする時も、突然の出来事が起こった時も、そこには、何らかの教職員間の連絡、連携、調整が必要であり、人間関係が関与してくるのです。

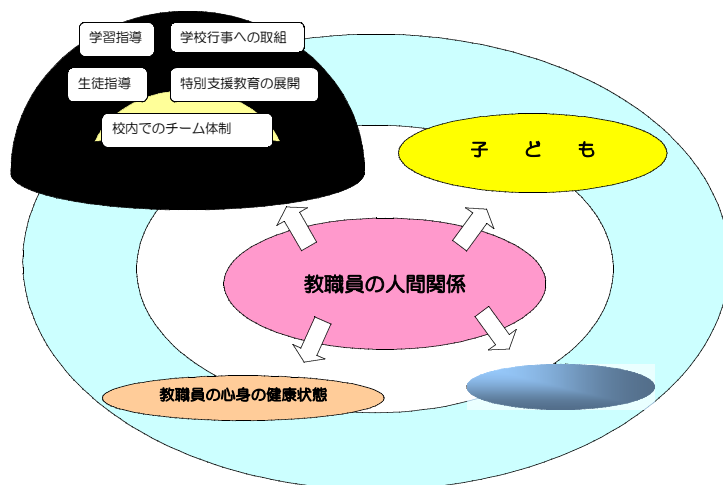
さらに近年、生徒指導上の課題をはじめ、さまざまな課題に多様化、複合化の傾向がみられ、それに伴って複数の教職員が、連絡を密にして対応する必要のある場合が多くなっています。校内でチームを組むことも少なくありません。また、特別支援教育を展開していく上でも、少人数指導の体制整備やスクールサポート、クラスサポートなどのシステムの面からも、教職員同士が直接的に連携していく必要性や場面も多くなってきているでしょう。それゆえに、これまで以上に互いが意思疎通を図っていくことが必要な状況になってきているといえます。

一方、教育改革が叫ばれている今、保護者や地域の方々はもちろん、一般の方々の目が一層学校に注がれるようになってきています。教職員の人間関係は、外部の方に学校がどう映るのかにも大きく影響していきます。

加えて、教職員の人間関係は、教職員自身が教育活動はもとより、個人的なことも含めてさまざまなことに向かっていることとする意欲にも関係してくるので、目に見えるところ、見えないところで多大な影響を与えていると考えられます。場合によっては、教職員の心身の健康状態となって現れることにもなります。

そして何より重視したいのは、子どもへの影響です。子どもは、大人の表情や口調の変化に敏感であり、教職員の人間関係の影響は、知らず知らずのうちに教職員の表情や口調、態度に現れるので、それらを通じて子どもに伝わってきます。子どもたちの人間関係の希薄さや低下が指摘されるようになって久しいのですが、子どもたちが人間関係をよりよく築いていく上で、身近にある教職員同士のかかわり合いの姿は、モデルとしても大きな意味をもっているのです。

※ 教職員の人間関係は、広範囲にわたって、さまざまに影響する ※



このように、教職員の人間関係については、誰もがその重要性を認めるところです。しかし、そのためにどのようなことをしていけばよいかとなると、明確に伝えていくことは難しいところです。なぜならば、そう簡単な方法や明解な方法があるわけではなく、また、時間を要する、手間のかかることでもあるからです。この大きな課題に対して、ささやかな提案を試みたいと思います。この提案が少しでも人間関係づくりにお役に立つことを願っています。

どこからでも読んでいただけるようになっています。

「**よ！よ！よ！人間関係づくりのために**」

「人間関係ってどんなこと？」「人間関係を築く上で何が大切？」「教職員の人間関係ってなぜ大切？」「人間関係を築く土台ってどんなこと？」

この冊子は5つのコーナーからできています

「**A 自他の理解／気持ち・姿勢**」のコーナー

人間関係の基盤：自分との関係づくり

「**B 受ける・応える・C 伝える**」のコーナー

日常的なかかわりの中で：他者との関係づくり

「**D 機会**」のコーナー

意図的なかかわりの機会を：集団での関係づくり

この冊子には、読んでみる〈情報〉のページ、やってみる〈ワークシート〉や〈チェックコーナー〉〈体験〉などのページがあります。

もくじには「具体的に考えてみたい」「興味があるから読んでみたい」「何かヒントが欲しい」…などと、ご自分にあったページを開きやすいよう内容や形式が分かるようにしてありますので参考になさってください。

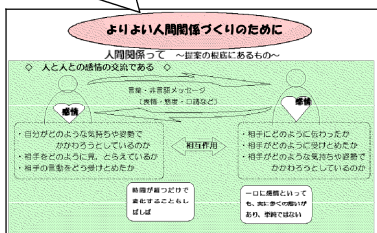
もくじ			
内 容	ページ	読んでみる (情報)	やってみる (ワークシート/体験)
よ！よ！よ！人間関係づくりのために 「人間関係ってどんなこと？」 「人間関係を築く上で何が大切？」 などなど	4	○	
A 気持ち・姿勢／自他の理解	13	○	
A-1 こんなにいっぱい仲間への心配り	13		○
A-2 職場での、自分の“今”を	14		○
A-3 自分の好きなどころ、いいところを 考えてみましょう	15		○
A-4 自分のいやなところ、気になるところを みつめてみましょう	16		○
A-5 これまでに自分が大切にしてもらったとき 思い出してみましょう	17		○
A-6 職場の人のためにがんばっている自分を 褒めてみましょう	18		○
A-7 このごろ気がかかっていることを 整理してみましょう	19		○
A-8 エゴグラムから見た私	21	○	
A-9 ストレスと上手につきあう	25	○	○
A-10 ABC理論で柔軟に考えてみましょう	27	○	○
A-11 知って得するリラクゼーション法	29	○	○

一人で読んだりワークをしたりできますし、用紙をコピーしてみんなで使うこともできます。ときどきに応じてお使いください。

ひとりで 身近な人たちと みんなで

今、気になることを一人考えてみたい	人間関係を支える人間観ってどんなことだろう	どんなふうに伝えたいの？	どんなふうに聴きたいの？
なんだか最近イライラするんだとどうしてだろう？	現実の課題について具体的に考えたい	自分や人ときあうのにおくといことって？	頼みにくいことや怒っていることを伝えてみたい
一人できるリラックス法があるかなあ？	研修を通してみんなで関係を深めたい	職場全体で人間関係について考えたい	職員室の人間関係をみんなは何を大切にしているの？

読んでみる〈情報〉のページ



〈ワークシート〉のページ

ワークシート 6-2

誰かに聴いてほしいことは？

- 誰かに聴いてほしいことと書かれた紙は、どんなこと（場面）ですか。
- その事象に対して、まず、自分の気持ちを整理したいことはありますか？
- では、誰かに話すとして、こちらを聞き手として話を聞かせることを書いてください。

D-1 みんなでやってみませんか？
人間関係づくりのエクササイズ
～職員会の時5分でもできるエクササイズ～

ここでは、職員会のはじめ5分でもできるエクササイズを紹介します。

- ジャンプンゴにやめ
- ジャンプンゴをして、思った人が順番をもらいます。
- ジャンプンゴをして、思った人が順番をもらいます。

〈体験〉のページ

県内の教職員の方たちから職場の人間関係に対する思いや実践をきかせていただきました。

B-5 私が出会った特色上手

こんにちは！

職員室の人間関係をみんなは何を大切にしているの？

〈お伝えしたいこと〉

- ※ 教職員のよりよい人間関係づくりに役立つであろう 考え方や留意するとよいこと
- ※ 教職員のよりよい人間関係づくりに役立つであろう 取り組むとよい活動
- ※ 人間関係のあり方についてふり返ったり、自分を見つめたりする 方法や情報

〈こんな時に活用を〉

- ※ 人間関係をより一層よくしたいと思っている時
 - ワークシートや情報を利用して ・一人で : 自分的人际关系を考える
 - ・みんなで : 関係を考える, 深める
- ※ 人間関係で悩んだり, 足踏みをしている時
 - ワークシートや情報を利用して ・今より少し自分を楽にする

〈も く じ〉

内 容	ページ	読んで みる 〈情報〉	やってみる	
			〈ワーク シート〉	〈ワーク シート〉
よりよい人間関係づくりのために 「人間関係ってどんなこと？」 「人間関係を築く上で何が大切？」 などなど	4	○		
A 気持ち・姿勢／自他の理解	13	○		
A-1 こんなにいっぱい仲間への心配り	13	○		
A-2 職場での, 自分の ”今” を みつめてみましょう	14		○	
A-3 自分の好きなところ, いいところを 考えてみましょう	15		○	
A-4 自分のいやなところ・気になるところも みつめてみましょう	16		○	
A-5 これまでに自分が大切にしてもらったことを 思い出してみましょう	17		○	
A-6 職場の人のためにがんばっている自分を 探してみましょう	18		○	
A-7 このごろ気にかかっていることを 整理してみましょう	19		○	
A-8 エゴグラムから見た私	21	○		○
A-9 ストレスと上手につきあう	25	○		○
A-10 ABC理論で柔軟に考えてみましょう	27	○		○
A-11 知って得するリラクゼーション法	29	○	やってみる 〈体験〉	○

内 容	ページ	読んでみる (情報)	やってみる	
			ワーク	体験
B 受ける・応える				
B-1 こんなにいっぱい、非言語メッセージ	31	○		○
B-2 「聞いてますよ」が伝わるうなずきとあいづち	32	○		
B-3 座り方にもちょっとした工夫を	32	○		
B-4 聞くと聴く／聴くことは自分のため!?	33	○		
B-5 私が出会った聴き上手	34	○		
B-6 「一言」加えてあいさつ返し	35	○		
B-7 言葉にせずとも伝えられるメッセージ	35	○		
B-8 こんな一言で救われた!?	36	○		
B-9 こんな時どんな声をかけてもらいたい? こんな場面でほしい一言!!	36	○		
B-10 ① 急ぎよ休むことになった場合 ② トラブルが続いて疲れている場合	37	○	○	
C 伝える				
C-1 話す効用	41	○		
C-2 今、誰かに聴いてほしいことは?	42		○	
C-3 自分も相手も大切にしたい自己表現 ～アサーティブ少し意識して～	43	○		
C-4 私メッセージを使って ～アサーティブに表現してみる～	44	○	○	
C-5 怒りや要望を伝えてみる ～DESC法を使って～	45	○	○	
C-6 感情の社会化	50	○		
C-7 30秒でふり返る今日のありがとう	51		○	
C-8 職場のみなさんに実は感謝していること	52		○	
D 機会				
D-1 みんなでやってみませんか? 人間関係づくりのエクササイズ ～職員会のはじめ5分でできるエクササイズ～	53			やってみる (体験) 
D-2 みんなでやってみませんか? ～人間関係づくりに役立つお勧めメニュー～	55			

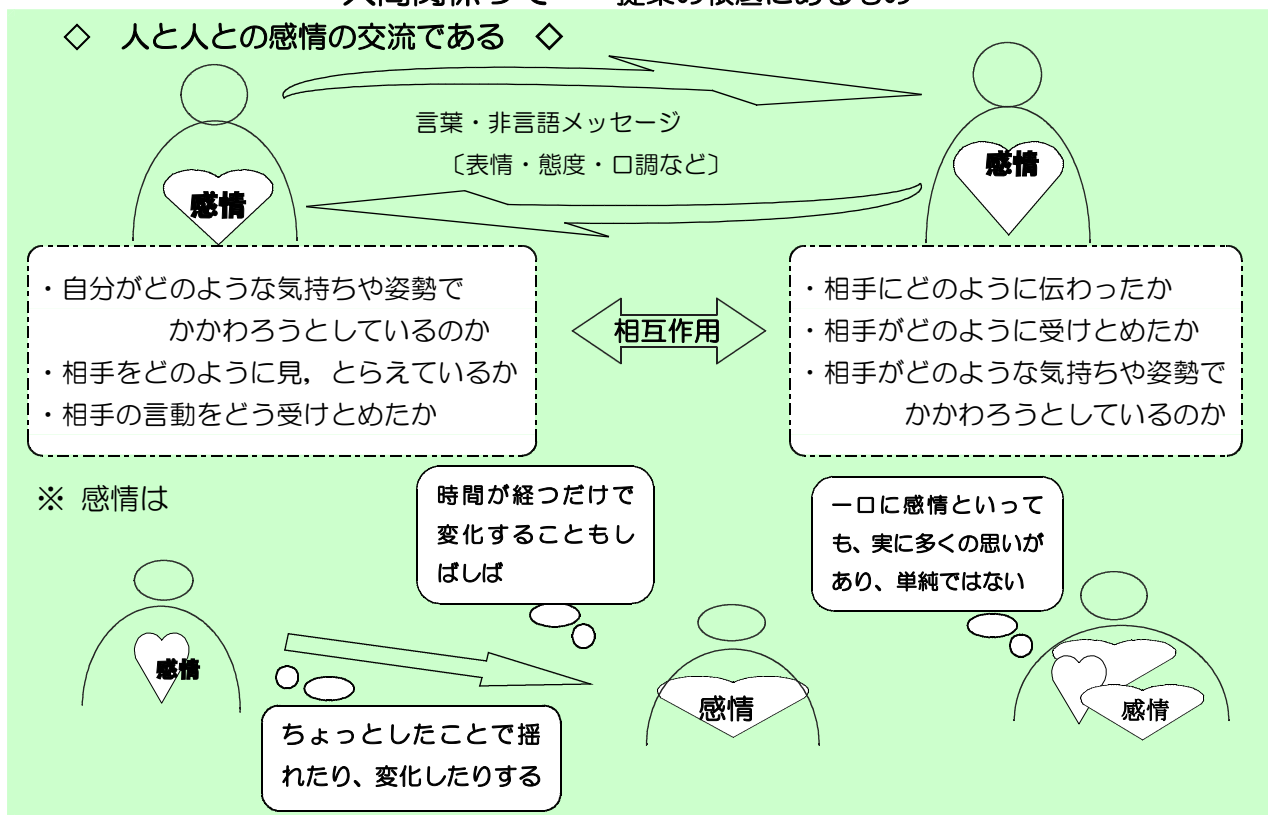
～お知らせ～

本冊子作成にあたっては、島根県内の教職員の方たち、約400名から、職場の人間関係に対する思いや実践などをアンケートという形で聞かせていただきました。その中で声を活用させていただき、冊子を作成しています。冊子中にある「アンケートより」の表記は、県内の教職員の方たちからいただいた声をさしています。

よりよい人間関係づくりのために

人間関係って ～提案の根底にあるもの～

◇ 人と人との感情の交流である ◇

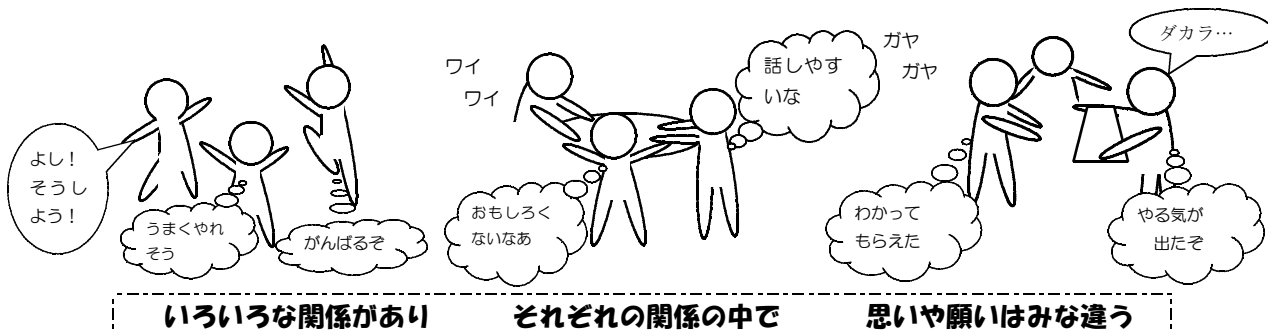


もう少し、現実的な教職員の人間関係を考えてみると

人によってさまざまな思いや願いがある — 個人、属している集団、時、状況によって—

人間関係をよりよくしていきたいとの思いはみな同じです。しかし、現在の関係をどのようにとらえているか、どのように関係づくりをしていきたいかは、人によってさまざまでしょう。また、関係づくりでやってみたいこと、やることができそうだと思うことになると、さらに多様になっていくのではないのでしょうか。

また、学年部会、教科部会、校務分掌、〇〇実行隊など所属している集団によっても、人間関係づくりにかかわる思いや願いは違うでしょうし、同じ集団にあっても時と場合によって変化もするでしょう。



だから、人間関係を築いていくのに、簡単・明瞭な方法はない

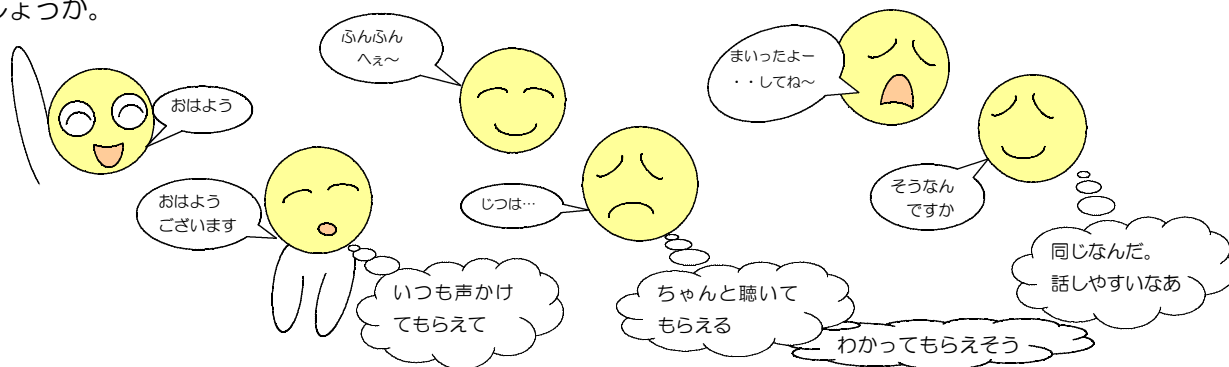
だから、人間関係を築くことは、難しい

だからこそ、日常のささいなかかわりの積み重ねを大事にしていきたい

時間と手間がかかる 一日々のちょっとしたかかわりのちがいが、積み重ねで大きな違いにー

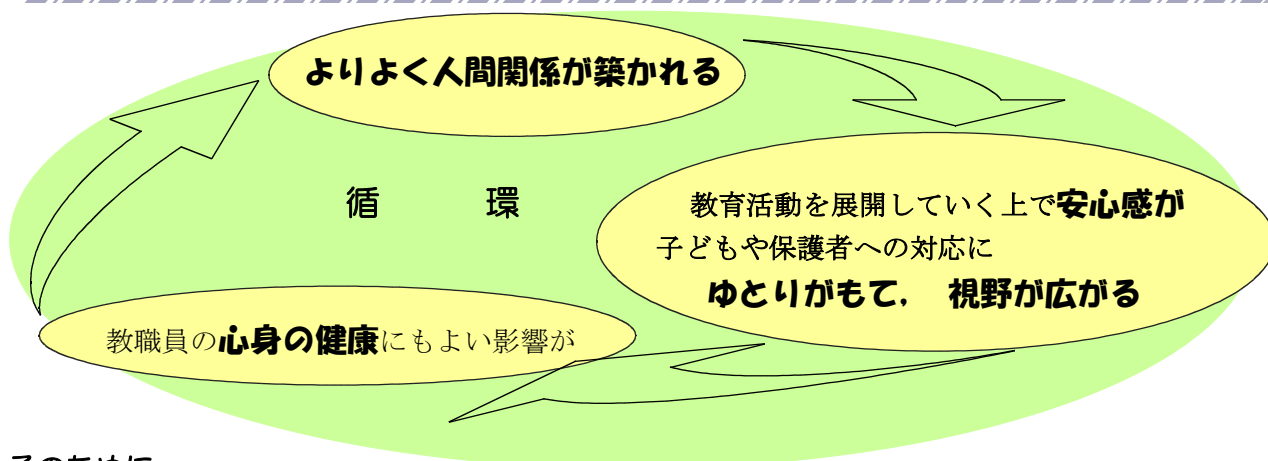
人間関係は築けたか築けてないかではなく、どれだけ確かなもの、強いものとなってきているかどうか
が大切と考えます。人と人とがかかわり合っていく以上、時には波風が立つことも避けられないでしょう。
なんらかの好ましくない状況が起こった時でも崩れない確かさ、強さをもった関係づくりを目指したいも
のです。

しかし、人間関係を築いていくのに、特効薬的な方法はありません。日々の小さなかかわりの積み重ね
である人間関係です。日常の何気ないやりとりの中で配慮できそうなこと、特別に時間をかけずにやって
いけそうなことといった、ちょっとしたかかわりへの工夫をし続けることがなにより大切なのではないで
しょうか。



また、時には機会を設けて意図的に関係を深めることにも心がけたいものです

☆ **関係がよいか悪いかではなく
悪いからよくしていくでもなく
その時その時の現状から、
さらによりよい関係になれば
また少しでもお互いが楽に居れるようになればと考えます** ☆



そのために

教育相談の考え方をいかして ー関係を築いていく、関係を深めていく手がかりとしてー

日常のなにげない一言にも、些細な行為にも、実は自分自身の気持ちや思いが乗っかっています。も
ちろん相手の言葉にも、行動にもです。

教育相談では、その時のその人の気持ちや思いを大事にしながらかかわり関係を培ったり、深めたりしていきま
す。そこで心がけられている姿勢や心構えを、日常のかかわりの中で少し意識することで、また、その考
え方をいかしてみることで、お互いがこれまでより安心して会話ができたり、楽にその場におれたり、気
持ちは通じ合い、わかってもらえたと感じられたりするのではないのでしょうか。

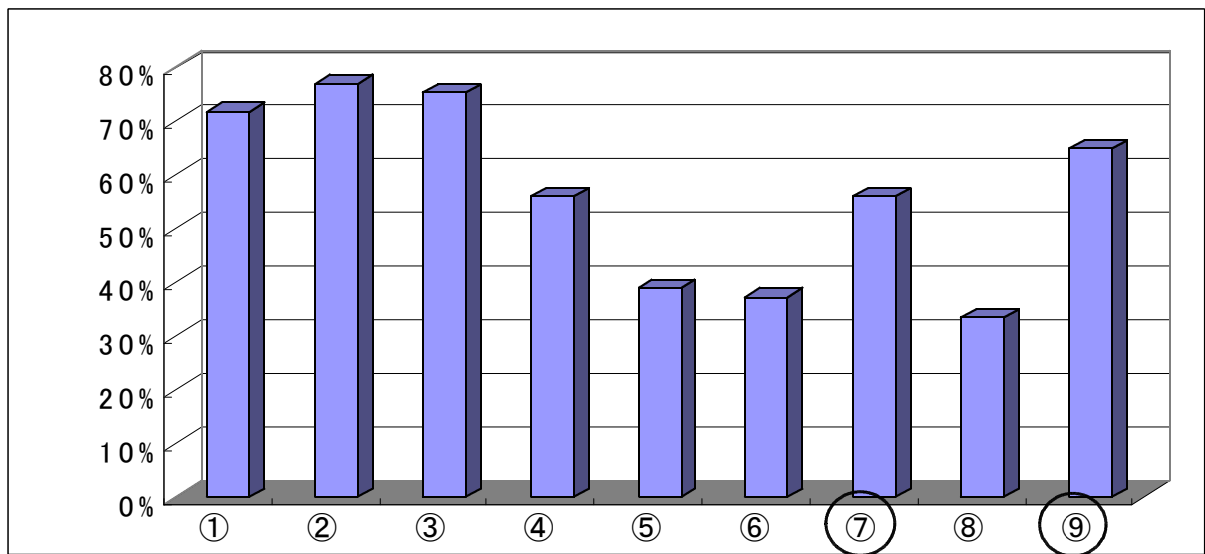


人間関係のよさは…アンケート結果から

〔アンケートの設問〕

「職場の人間関係のよさ」は、私たちが仕事をしていく上で、また、子どもたちにとってどのような点で大事だと思われますか？〔複数回答〕

- ① 仕事をしていく上での支えになる
 - ② 困ったり、悩んだりしたとき助けてもらえるので、安心して仕事に向かえる
 - ③ 日常のさりげない会話の中で、リフレッシュできたり、元気をもらえたりする
 - ④ 自分の意見や提案が出しやすい
 - ⑤ 学級経営や授業づくりに向かいやすい
 - ⑥ 磨きあっていけるので、自分を向上させることができる
 - ⑦ 子どもたちへの対応にゆとりがもてる
 - ⑧ 人間関係のあり方について、子どもたちへのモデルになる
 - ⑨ 会話を通して子どもの変化に早く気づける
- ② ③ } 気持ちの安定
 ④ ⑤ } 意欲向上
 ⑦ ⑧ } 子どもへの好影響



気持ちの安定

意欲の向上

子どもへの好影響

なにより、「自分自身が仕事を進めていく上での支えや安心感、元気の素になる」と考えている方の割合が高かったです。

「自分の考えや意見が出しやすい」という方の割合が高かったです。

「子どもへのかかわりにゆとりを持って対処できる」また、「会話を通して子どもの変化に気づく」を選んだ方の割合が高かったです。

※ よろよい人間関係づくりのための基本的な考え ※



さらによい人間関係に

B 受ける・応える
C 伝える

- かわりをもつてよかったという時間を共に
- * 相手に肯定的な関心に向けたり、形で示したり
- * しっかり受けとめ、添っていく
- * 気持ちに応じる
- * 伝わるように伝える

- ・相手理解は簡単でない→理解しようとし続ける
- ・身を心も相手に向けて話を聴き、目の前の人を最優先する
- ・話を最後まで聴く ・言葉の奥にある思いや願いを汲み取る
- ・同じ目線で、相手の立場に立って受けとめようと努める
- ・まずは、相手の話や気持ちをありのままに受けとめようとする
- ・受けとめたことをことばや動作にして、伝えたり確かめたりする
- ・自己開示し、率直に自分のことを語ろうとする

〔日常的なかわりの中で〕

D 機会

- 実際にかかわり合う機会のもち方・お勧めの活動
- * 職員会などの一コマの短時間を利用して
- * 人間関係づくりを意図しての校内研修案

〔意図的なかわりの機会〕

A 気持ち・姿勢 / 自他の理解

- 自分自身をどのように理解しているのか
- * どのような気持ちなのか
- * 自己肯定感がどの程度もっているか
- どのような気持ち・姿勢で相手とかわろうとしているか
- * 相手をどう受けとめ、どう理解しようとしているか

〔人間関係づくりの基盤〕

人間観など

- * 人間は、自分で考え、自分で決め、それを実行する力をもっている。
- * 受けとめや感じ方、またその表現のしかたは、一人ひとり皆違う。受けとめや感じ方、表現の仕方に優劣はなく、違っていることは間違いではない。また、時や場によっても違ってくる。
- * 人間の言動は、感情に左右される部分が多い。したがって、“今”自分が、何をどのように感じて、どのような気持ちになっているかをわかっておくことが大切である。

〔人間関係を築く土台〕



気持ち・姿勢 / 自他の理解

人間関係は相互作用です。自分がいて、相手がいる。その両者の感情と感情が交流します。

自分が、自分のことを、相手のことを、集団のことを、どのようにとらえ、受けとめ、感じているかで、その関係でのかかわりやつきあいの仕方が違ってくることは、皆が経験していることではないでしょうか。したがって、まずは人と相対している自分自身が、今、何をどのように考えていたり、感じていたり、どのような傾向をもっているのかなど自分自身についてわかっておくことが必要です。

自己理解できたほど他者理解ができ、また、自己受容できたほど他者受容できるといわれています。

その意味でも、自己理解を深めることは、人間関係を築く上でも大切になってきます。

その基盤になるのが、**人間観**です。

- ☆ 人間はみな、主体的な存在〔自分で考え、自分で決め、それを実行する力をもっている〕
- ☆ 人間はみな、独自の存在〔受けとめや感じ方、その受けとめや感じたことをどう表現していくかは違う〕
違って当たり前であり、違っていることは間違いではない。
- ☆ 人間はみな、感情的存在〔人間の言動は、感情に左右されている部分が大きい〕 などなど

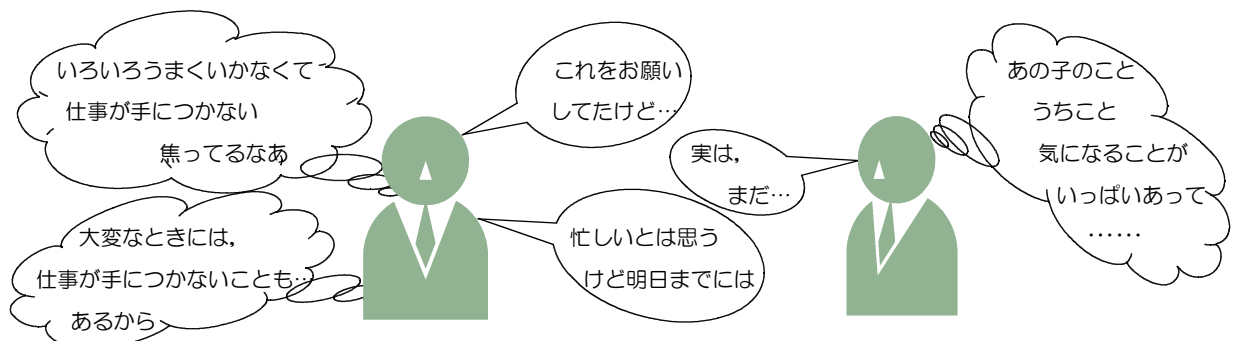
したがって、“今”自分が、どのような気持ちになっているのか、何をどう感じているのかをわかっておくこと、また、相手がどのような気持ちになっているか、何をどのように感じているかをわかっていくことが大切になってきます。

もちろん、社会人、職業人として相手への個人的感情でのつきあいは必要ないという方も少なくないでしょう。確かに職業人としては、人間関係云々で仕事が左右されることはないことが望まれます。しかし、人と人との協力や協働が不可欠な職場にあっては、「人間関係は関係ない」などとも言っておられないのではないのでしょうか。人間関係は複雑で微妙であり、そう簡単に割り切れないのが現実なのですから。

自己理解が深まると…

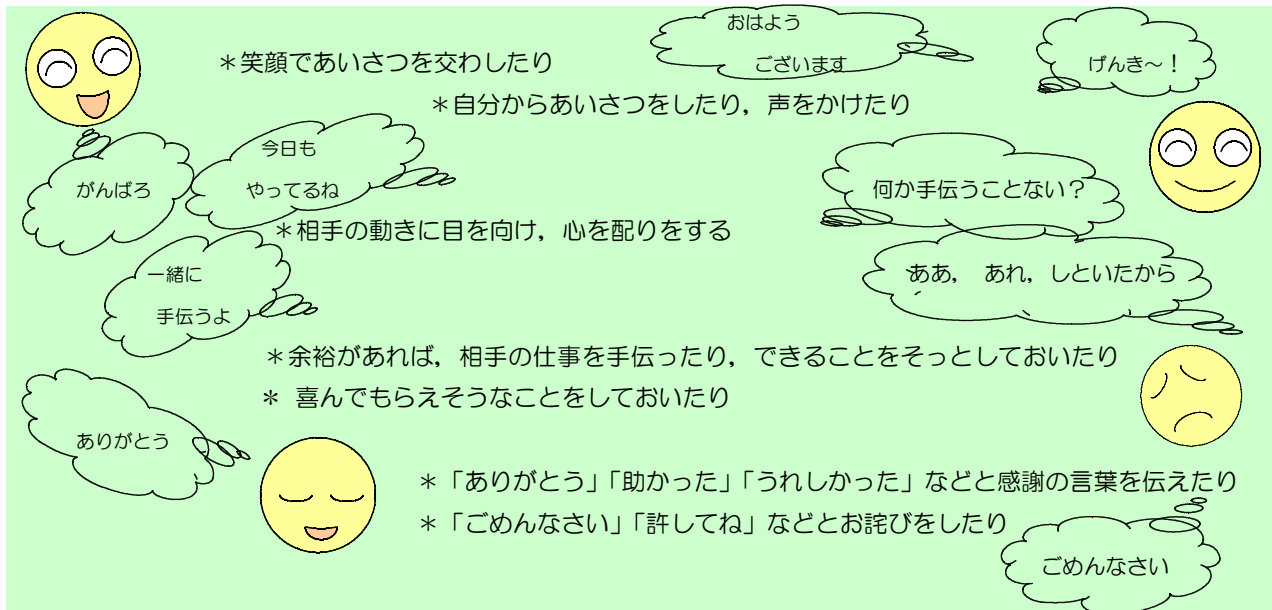
自分自身の“今”の状況や気持ちなどがわかったり、「そうか、そうなんだあ」などと受け容れられると、自分に対して優しくなれたり、自分自身の否定的に感じる状況を肯定的に受けとめることができるかもしれません。また、自分の気持ちや置かれている状況を改めて確認したり気づいたりすることで、自分がこうであるならもしかしたら相手もこんな気持ちではないか、このような状況にあるのではなからうかなどと慮ることができるでしょう。

さらには、自分一人でなく、校内研修などでワークシートと一緒に向かい、シートを通して自己理解についての意見交換をする中で、自分と相手の相似点や相違点が明確になったり、改めて互いの独自性を実感したりもするでしょう。そうなれば、同じ事柄に対して自分はこう考えるが、そうでない人もいるはずだとか、自分はこう受けとめたが相手はどのように受けとめたのだろうと、視野を広げたり、ゆとりをもって考えたりすることにつながっていくのではないのでしょうか。



相手の存在を意識し、肯定的な関心をもつ

私たちは、たとえば管理職、〇〇主任、学級担任、養護教諭、事務職員、栄養職員、校務技師、スクールアドバイザー、部活担当、相談窓口などの役割をもち、また学年部として、進路指導部員として、生徒会担当として、研究仲間としてなどの立場にたって日々の教育活動に当たっています。その役割や立場はそれぞれに違っているのですが、お互いに補完し合い助け合って、多くの課題に共に向かう仲間です。それぞれの役割や立場で、それぞれが頑張っていることを認め合い、一人ひとりの存在を互いが意識し、その人に肯定的な関心を寄せていきたいものです。そう意識すればこそ、日頃から、関係をつないだり、深めたりするかかわりが生まれてくるのではないのでしょうか。



ストレスと人間関係

誰もみな、多かれ少なかれストレスを感じながら生きているでしょう。ストレスの素になるもの一つに人間関係も挙げられます。

このストレスですが、自分自身の心の状態や自分の対人関係の特徴あるいは事柄をどのように受けとめるかによってストレスになったりならなかったりと言われるます。ストレスへの対応としても、自分自身の特徴や状況を理解できていることが大切になってきます。

また、心の緊張は知らず知らずに体の緊張にもなります。体の緊張を緩めることが、心の緊張を緩めることになったり、リフレッシュすることでストレスへの対応の力が湧いたりすることになります。

自分自身の心や体をリラックスさせることも意識しておきたいものです。

自己理解 ワークシート	A-2	職場での、自分の“今”をみつめてみましょう
	A-3	自分の好きなどころ、いいところを考えてみましょう
	A-4	自分のいやなところ、気に入らないところをみつめてみましょう
	A-5	これまでに自分が大切にしてもらったことを思い出してみましょう
	A-6	職場の人のためにがんばっている自分を探してみましょう
	A-7	このごろ気にかかっていることを整理してみましょう
	ちょっといい 情報	A-1
A-8		エゴグラムからみた私
A-9		ストレスと上手につきあう
A-10		ABC理論で柔軟に考えてみましょう
A-11		知って得するリラクゼーション法

受ける 応える・伝える

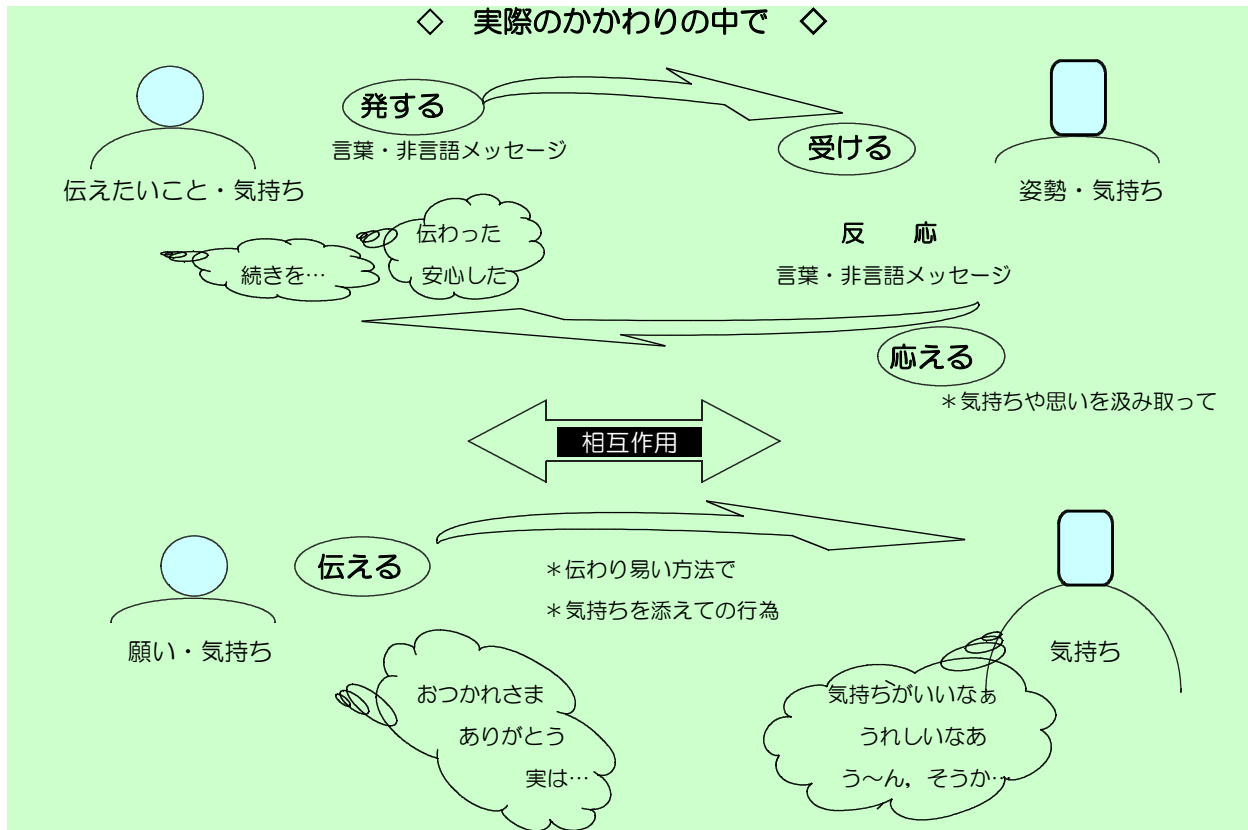
人間関係を築いていくためには、実際にかかわり合っていくことが必要です。なにより大きいのが日々のかかわりでしょう。その日々のかかわりをどのように積み重ねていくのか……。ちょっとした心配りや意識の違いが、結果として大きな違いになっていくでしょう。

よりよい人間関係を願って、どのようなことを意識したり、心がけたりするのかの手がかりが**教育相談で大切にされる姿勢や心構え**にあるように思います。

「同じ目線で、相手の立場に立って」「身も心も相手に向ける」「目の前のその人の気持ちや思いを最優先にする」「言葉の奥にある思いや願いを汲み取る」などが生かされていくとよいのではないのでしょうか。

実際のかかわりにおいては、単に、話したりかかわったりする時間があればよいというのではなく、「まだ話したい、かかわりたい」「話してよかった、話してもらってよかった、かかわってもらってよかった、時間を共有してよかった」とお互いが思えることが必要です。

そのためには、「自分が発した言葉や行為、サインをしっかりと受けとめてもらったと思えるかどうか」「言葉や行為やサインを発しやすと思えるかどうか」また、「反応があるかどうか」「どのような反応であるか」そして、「どのような発し方、伝え方をするか」「何を発していくのか、伝えていくのか」がポイントとなるでしょう。



< B 受ける・応える >

相手への自分からの働きかけがあり、自分への相手からの働きかけがあり、その間に言葉や行為と共にお互いの感情が行き交います。その時、その瞬間にどのような感情が湧いたかによって、与えあう影響は違ってきます。たとえば、話を「きく」というきき手にとっては一見受け身的な場面において、きき手がどのような表情や態度できいてくれるのか、どのような反応を返してくれるのかで、続けて話す気持ちになれたり、話を切り上げてしまいたくなったりするでしょう。きき手がどのような感情でその場にいるかが、話し手の感情をも支配することになるのです。相手に対しているときの自分をちょっと意識すると、聴く姿勢や心構えなどがわかっていると、相手にとっても自分にとっても、その場がよい時間になるでしょう。

非言語メッセージが伝えるもの

言葉より表情や態度、口調などの非言語メッセージの方が、相手には伝わっていくといわれています。意識しないところでの表情、うなずき、目線など自分の非言語メッセージが相手に与える影響は小さくないのです。話を聞いているのに仕事の手を休めなかったり、視線が遠くをみつめていたりすれば、話し手は受けいれてもらえないと感じるでしょう。

また、相手の気持ちや思いを汲み取るときも、相手の非言語メッセージが大きな手がかりになります。それをどれだけ意識しているかも、人間関係に微妙な違いを生じさせるでしょう。

<B 受ける・応える>

互いのかかわり合いの中で行き交う言葉や行為、そして感情を受けとめたらならば、それに応えていかないとかかわりは深まりません。自分の発信を相手がどのように受けとめ、感じているのかは誰しも気になることです。確かな反応が返ってくることによって、安心もし、さらに関係をつないでいこうとの気持ちも湧いてきます。また、相手を受けとめ、相手の状況・立場・感情などにどれだけ思いを馳せていけるのかが、その時その場での相手にしっかり応じていくことになるでしょう。

<C 伝える>

お互いに自分の考え、気持ちや思いなどを伝え合うことで人間関係を一層深めていきます。話すこと（伝える）は、話し手にとっても聞き手にとっても自己理解・他者理解を深め、広げる意味でも大事なことです。状況により、自分の本当は伝えたいことを伝えられないことがあるのではないのでしょうか。また、怒りの感情やお願いなどは、とかく心の隅に押しやられてしまうことがあるかもしれません。そんな時、相手に伝わり易いであろう方法で自分の考えやマイナス感情も含めた複雑な気持ちや思いを伝えていくことを心がけたいものです。

日頃から言葉はもちろん、ささやかな行為で自分の気持ちを伝えること、また、伝えたいと思っても、忙しさの中で忘れられがちな、あいさつや感謝の気持ちなどにも意識が向けられるといいのではないのでしょうか。

ワークシート	受ける	B-9	こんな時どんな声をかけてもらいたい?①
	応える	B-10	こんな時どんな声をかけてもらいたい?②
	伝える	C-2	今、誰かに聴いてほしいことは?
		C-7	30秒でふり返る今日のありがとう
		C-8	職場のみなさんに実は感謝していること
ちょっといい情報	受け応える	B-1	こんなにいっぱい、非言語メッセージ 〈アンケートの声から〉
		B-2	「きてますよ」が伝わる、うなずきとあいづち
		B-3	座り方にもちょっとした工夫を
		B-4	聞くと聴く/聴くことは自分のため!?
		B-5	私が出会った聴き上手 〈アンケートの声から〉
		B-6	「一言」加えてあいさつ返し
		B-7	言葉にせずとも伝えられるメッセージ
		B-8	こんな一言で救われた!? 〈アンケートの声から〉
	伝える	C-1	話す効用
		C-3	自分も相手も大切にしたい自己表現~アサーティブを少し意識して~
		C-4	私メッセージを使って~アサーティブに表現してみる~
		C-5	怒りや要望を伝えてみる~DESC法を使って~
		C-6	感情の社会化

相手への時間の提供は、最高級のプレゼント

相手を意識して、相手の立場や気持ちに思いを馳せ、可能な時に、相手のために時間を割くことができたなら…。日頃のかかわりもその現れであり、また、その人の話に耳を傾けること、時には相談にのったり、抱えている課題を一緒に考えたりすることに時間を費やすことも、相手への大きなプレゼントなのです。互いにそうしあう仲間であることは、多忙感が募る今を生き抜くためには不可欠であるように思います。そうできれば、互いの力は倍にも3倍にもなって働くのではないのでしょうか。

機 会

人間関係を築いていくためには、お互いのかかわり合いが必要です。教職員のほとんどの人が、気持ちの上でゆとりがあるならばそうしたい、そんな時間を持ちたいと思っています。しかし、実際には、なかなかその時間がもてないのが現状でしょうし、「なかなかできない」との声もよく耳にします。

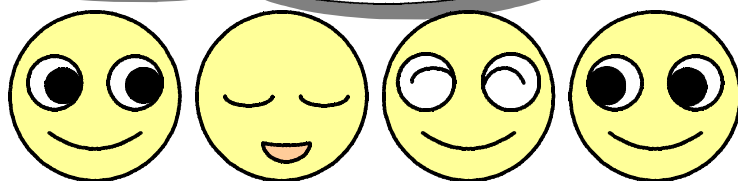
人とかかわっている時間よりも、目の前の仕事を片づけていく時間を優先せざるを得ない場合が多いのではないだろうかと思えます。

一方、人間関係づくりが大切だと強く感じていて、そのための時間を持ちたい、もてそうだと思っても、その時間に具体的には何をしたらよいのだろうと困ってしまったり、果たしてどう思われるだろうか心配になって実現できない場合もあるのではないのでしょうか。

多くの課題を抱え、多忙な毎日を送っている学校にあっては、日々のちょっとしたかかわりの積み重ねはもちろんですが、教職員の間関係を広げたり、深めたりすることを願って、互いがかかわり合う「機会」を意図的に設けていくことも必要だと考えています。職員会のはじめの数分を使ってのちょっとした工夫や、教職員同士が自分を知ったり、互いにそれぞれの人となりや考えを知り合ったりすることにじっくり取り組むことによって、関係を一層広げ、深めることができるでしょう。時間を共有することだけでも親近感、親和感が強くなるでしょうし、互いに自分を開示し合うことなどで信頼感がもてたりするでしょう。そのような「機会」が重ねられることで、教職員一人ひとりが一層安心して、ゆとりをもって、日々の教育活動に向かうことができるでしょう。

紹介メニュー	D-1	みんなでやってみませんか？人間関係づくりのエクササイズ ～職員会のはじめ5分でできるエクササイズ～ 1 ジャンケンかたもみ 2 ウシとウマ 3 五色のカード
	D-2	みんなでやってみませんか？ ～人間関係づくりに役立つお勧めメニュー～ 1 他己紹介 2 聴いてもらえるっていいものですⅠ 3 聴いてもらえるっていいものですⅡ 4 みんなで聴き合いましょう

A 気持ち・姿勢
／自他の理解



A 気持ち・姿勢／自他の理解

自己理解ワークシート	A-2	職場での自分の“今”をみつめてみましょう	14
	A-3	自分の好きなところ、いいところを考えてみましょう	15
	A-4	自分のいやなところ、気になるところもみつめてみましょう	16
	A-5	これまでに自分が大切にしてもらったことを 思い出してみましょう	17
	A-6	職場の人のためにがんばっている自分を探してみましょう	18
	A-7	このごろ気にかかっていることを整理してみましょう	19
ちょっといい情報	A-1	こんなにいっぱい仲間への心配り ～自慢しましょう！こんな自分～	13
	A-8	エゴグラムからみた私	21
	A-9	ストレスと上手につきあう	25
	A-10	ABC理論で柔軟に考えてみましょう	27
	A-11	知って得するリラクゼーション法	29

A-1 こんなにいっぱい仲間への心配り～自慢しましょう！こんな自分～



私は、人間関係を培うために
こんなことを意識して心がけています

『アンケートの声より』

○お茶入れ ○紙の補充

小さな行為

○掃除など小さい仕事をすすんでする。

○自分についてよく話すようにしている。

○困ったこと、嬉しかったことを話す。

○失敗をオープンに話す。 **自分を出す**

○体調の悪そうな人には声をかける。

○疲れている人には「お疲れ様」と声をかける。

○行事のあとなど、ねぎらいの言葉を伝える。

○忙しそうにしている人がいれば、何か手伝えることはないか声をかける。

○職種の違う立場の人に配慮し、声をかけるよう心がける。

○ヘアスタイルなど、変化を見つけたらそのことを話題にする。

周囲の人に心を配る

○「いそがしいところすみません」「少し教えてください」という風に気持ちよく会話ができるようにする。

○どんなに忙しくても、相手が他の人と話している時には、割り込んで話をしないようにする。

○どんなに小さなことでも、助けてもらっているという感謝の気持ちを伝えるようにしている。

○ねぎらいを必ず伝え、職員朝礼などで意識的に伝える。

○「すみません」「ありがとう」「ごめんなさい」を言う。

○ミスは素直に謝る。指摘してもらったことを感謝する。

相手のことを意識して

○クラスの問題はなるべくオープンにして、助けてもらえるようにしてるし、他のクラスの生徒についても気かけ、様子を聞くようにしている。

○子どもたちの光る場面に気がいたら職員室で話題にする。

オープンに

○話しかけられたら、手を止め、正面を向く。

○相手の話を最後まで聴く。

○他人の愚痴や弱音には、笑顔で耳を傾ける。

受ける

姿勢として

○大人でも得手、不得手、立場、状況の違いがあることを踏まえておく。

○自分と異なる考えでも理解しようとする。

○悪口は言わない。行動は批判しても人物は批判しない。

○声をかける前に相手に関心をもつ、生徒との関係をつくるときと同じ。

○組織の中の一員であることを意識しておく

○協力できることはないかアンテナをはっておく。

○職員室経営案を作成し、リフレッシュ法などを提案していく。

○やらねばならないことは引き受ける。

○誰がするかわからない雑用は可能な限りする。

組織の一員として



ワークシート A-2

職場での自分の“今”をみつめてみましょう。みつめてみることで自分自身が置かれている状況が整理されたり、確かめられたりできることは、人間関係を培っていく上でも大切なことです。

職場での 自分の“今”をみつめてみましょう

1 出だしの文に続けて、思い浮かんだことを書いてみましょう。全てを埋めなくてもかまいません。

*私が今、特に力を入れていることは、

_____です。

*私が今、嬉しいなと感じていることは、

_____です。

*私が今、気になっていることは、

_____です。

*今、私の心の多くを占めているのは、

_____です。

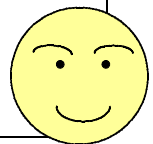
*私にとって、職場は、

_____です。

*私は今、

_____です。

2 書いてみて、今の自分についてどのようなことが感じられますか。



“今”自分自身が「どんなことにどのような思いをしているのか」、「どんなことに不安や不満を感じているのか」、「どんなことに心が向かっているのか」など、自分の状況や気持ちも人間関係に大きく作用してきます。自分の状況や気持ちがつかめると、関係がうまくいかなくても今は仕方ないなあと思えたり、この仕事で一杯いっぱいになっているから今は許してもらおうとゆとりがもてたりするかもしれません。また、こんなに人間関係のことを気にしている自分だから、かえって緊張してしまうのかもしれないなあなどと自分のことも肯定的に考えてやれるのではないのでしょうか。

ワークシート A-3

あなたは、自分の好きなおところ、いいところを見つけ、認めてやっていますか？「自己受容できたほど、他者受容できる」といわれています。人間関係を築く上でも、自分が自分自身をどれだけ好きと思えているのか、好ましいところも、嫌なところも含めてどれだけOKをだせるのかなどといった自己受容や自己肯定感が大きく影響してきます。

自分の好きなおところ、いいところを考えてみましょう

- 1 自分の好きなおところ、いいところをできるだけたくさん（6以上）挙げてみましょう。
どんなに小さなことでも、人には見えない心の動きでもかまいません。

①		②		③	
④		⑤		⑥	

※ どうしても、浮かばないときには、自分が気に入らないところや嫌いだと思っていることを、あえて好きなこととしてあげてもよいでしょう。

「相手の迷惑にならないかとじっくり考える」「すぐ相手に合わせられる」など、自分にしかわからないであろうことにも目を向けてみましょう。

- 2 書いてみての感想があれば、書き表してみましょう。



自分の好きなおところ、いいところといわれてもなかなか思い浮かばないという人もあるかも…。「自分に甘いのでは…」とか「自己満足していても…」とかの気持ちが素直に書くことを拒むのかもしれませんが、しかし、まずは、自分のよさを自分自身が認めてやるのが、自己受容の第一歩です。もちろん、自分のいいところを、身近な仲間に認めてもらえると、さらに安心して受け入れられるのではないのでしょうか。

ワークシート A-4

自分のよいところ、輝いているプラス面だけでなく、自分としてはいやだと思ったり気になったりしているマイナス面をも含めて、「自分ってこうなんだ」とか、「こんなところもあるけどこれが私」などと認めていくことが自己肯定感だといわれます。このマイナス面も視点を変えてみると…

自分のいやなところ・気になるところをみつめてみましょう

- 1 自分のいやなところ、気になるところを挙げてみましょう。
そのことをいいかえてみると。

【いやなところ・気になるところ】		【いいかえてみると】
〔例〕 優柔不断である	⇒	慎重である
<input type="text"/>	⇒	<input type="text"/>
<input type="text"/>	⇒	<input type="text"/>
<input type="text"/>	⇒	<input type="text"/>
<input type="text"/>	⇒	<input type="text"/>
<input type="text"/>	⇒	<input type="text"/>

- 2 書いてみての感想があれば、書き表してみましょう。



自分がいやだなあ、気になるなあと思うところは、意外にたくさん浮かんできたのではないのでしょうか。しかし、それらも視点を変えると…。視点を変えて、マイナスをプラスに考えられるといいですね。

人は、自分と性格の似ている人の言動が気になったり、自分自身がいやだと思っている行動傾向を示す人に対して、とかく批判的・否定的になってしまうといわれます。それは、自分自身のなかにある、好きになれない、認めたくない部分と重なるからかもしれません。逆に、自分自身の好きでない、認めたくない部分を自身が受けいられると、他の人の同じような部分も受けいれることができるでしょう。

ワークシート A-5

忙しさの中では、人間関係のことはもちろん、自分自身についてゆっくり考える時間をもつことはできかねます。しかし、これまで多くの人と出会い、さまざまな関係を紡いできたことと思います。誰かのかかわりで自分自身が大切にしてもらったという体験の中に、教職員の人間関係をよりよくするためのヒントが隠されているかもしれません。

これまでに自分が大切にしてもらったことを思い出してみましょう

- 1 職場での誰かのかかわりで、“うれしかったなあ”“ありがたかったなあ”と感じられ、今でも心が温かくなったり、ほっとしたりするような思い出があることでしょうか。思い出して書いてみましょう。箇条書きでも、一つのことを詳しく書いてもかまいません。

それは、私が _____ の頃でした。

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

- 2 書いたことをもう一度読み返してみてください。そして今、どのような気持ちになっていますか。

.....



誰かのかかわりに嬉しくなったり、感謝したりといった体験は、いつまでも温かな思い出となって自分を支えてくれるでしょう。心が温かくなると自分自身や周囲の人たちを優しい気持ちで受けとめることができるのではないのでしょうか。また、そのことは、ご自身が誰かにかかわる時のモデルにもなるのではないのでしょうか。

ワークシート A-6

普段、職場の仲間のために、人知れずしていることや心がけていることはありませんか。当たり前に行っているのに自分でもやっていると思わないでいることもあるかもしれません。誰も知らないその頑張りを、まず自分自身が認めてやりましょう。「なかなかやってるじゃないか」「よく頑張っているね」などと思っただけで、自分のことが好きになったり、自分に優しくできたりもします。

職場の人のために がんばっている自分を探してみましょう

- 1 あなたが職場で、誰かのために意識して心がけていることを挙げてみましょう。
もちろん、いつもでなくてもいいです。できる時にやっているということでもかまいません。

〔例〕・ゆとりのある時は、隣のクラスの配布物をもって行ってあげる
・忙しそうにしている人に、「何んでも手伝いますよ」と声をかける
・早く学校に行った時には、隣の組の暖房もつけておく
・会議を欠席した人に、必ず会議の様子を伝える、あるいは、メモしてわたす

- 2 そんな自分に、一言いうとしたらどんなことですか。



もちろん、自分自身にゆとりがないときには、人のために何かできるなどということは難しいことでしょう。やっていると言っても、いつもやってるわけではないと後ろめたさを感じる方もあるかもしれません。しかし、少しゆとりがあって誰かのために動けたとしたら、そうできた自分をほめてやりましょう。たとえ、どんなに小さなことでもです。そうしてもらった人は、きっと、「関心を向けてもらえた」「大変さをわかってもらえた」などと感じ、ほっとしたり、安心したりして、仕事に向かう元気や意欲を湧かせているでしょう。ささやかでも、互いにそうし合えたならば、自ずと関係は温かいものになるでしょう。

ワークシート A-7

たくさんの気になることを抱えて学校生活は流れていきます。このごろのあなたは、どのようなことが気になっているのでしょうか？ 仕事のこと、人間関係のこと、個人的なこと…。何がどのように気にかかっているのか、特に気にかかっているのは何かなどが整理できると、対応の糸口が見えてくるかもしれません。

このごろ気にかかっていることを整理してみましょう

1 このごろ、気にかかっていることを書き出してみましょう。すべてを埋めることはありません。

2 書き出した気にかかっていることをグルーピングしてみましょう。
グルーピングできたら、そのグループをまとめるような名前を につけてみましょう。

3 グルーピングしてみて、今、どのようなことを感じていますか。

4 グループングしたものを、取り組んでみよう(取り組む必要がある)と思われる順に並べてみましょう。

I	II	III	IV

- ◇ 順位 I について、今、どのようにお考えですか。
今、感じていることや I に関連してこれまでやってきたことがあれば書きとめておきましょう。

- ◇ よかったら、順位が下位のグループについても、考えてみましょう。

II について

III について

IV について

5 気にかかることを整理してみて、今どのような感想をもちましたか。



気にかかることがたくさんあると、一体何から考えたらよいのか、どう取り組めばよいのかがわからなくなり疲労感や無力感、自己否定感を募らせたりすることがあります。また、ゆとりがなくなり、そのことが人間関係にも悪影響を及ぼすことがあるでしょう。そうなる仕事を進めていく上でも支障がでてきます。人間関係での気がかりが大きいと感じられたら、次のような取り組みをしてみられませんか？

- ◇ 身近な誰かに、このごろ人間関係でどんなことが、どのように気になっているのか、また、そのために自分がどんな気持ちになっているのかなどをしっかりと聴いてもらいましょう。話すことで自分の気持ちが整理できたり、受けとめが変わったり、しばらく置いておくことができたりするかもしれません。

- ◇ もう一度このシートでその関係に限って振り返ってみるのもよいかもしれません。

- ◇ 場合によっては、しばらくそっとしておいたり、距離をおいてみたりするのもよいでしょう

一方、整理してみると意外に少ないことがわかったり、何から取り組むとよいかが見えてきたりしたのではないのでしょうか。「一度に」ではなく、できそうなことから一つ一つ取り組んでいきましょう。

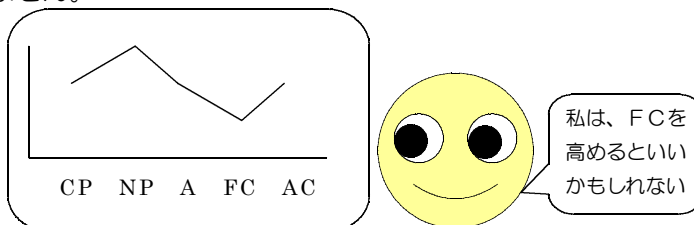
A-8 エゴグラムからみた私

教育現場で実践しやすい心理学に交流分析があります。エゴグラムはその心理検査で、エゴは自我、グラムは図を意味しています。

よりよい人間関係を営むために、自分はどのようにしていくとよいのか。そのヒントとなるものをエゴグラムからつかんでみましょう。意識して人とかかわることにより、同僚や子どもたち、あるいは家族とのふれあいが深まるかもしれません。

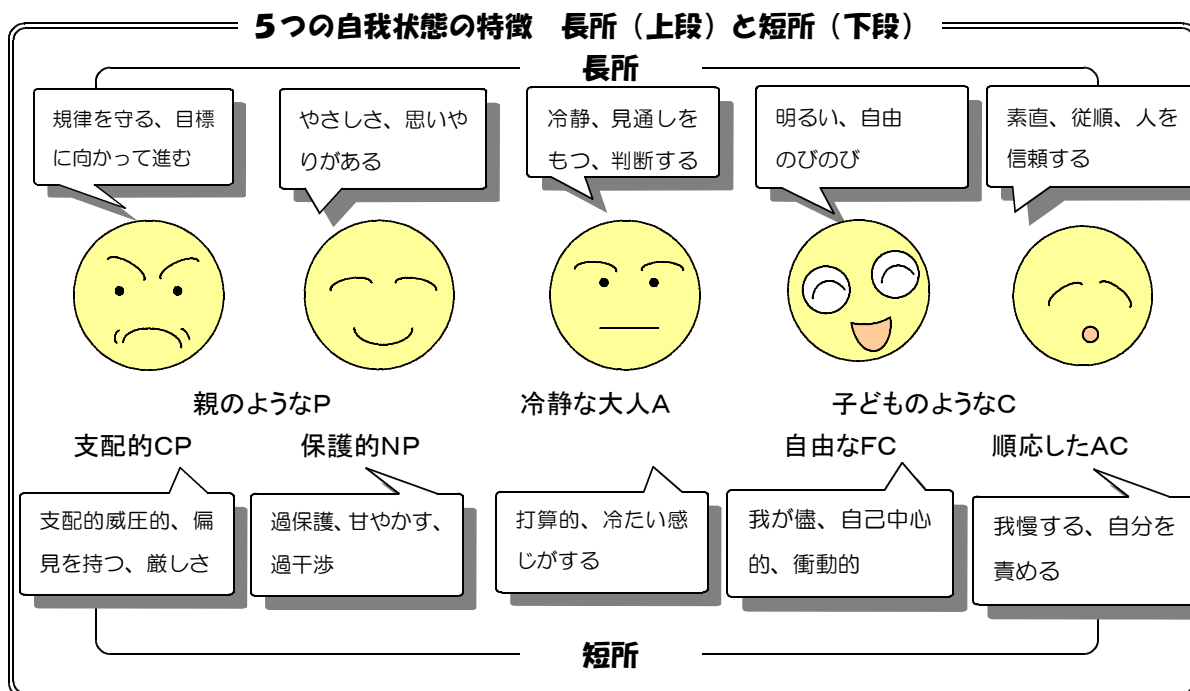
1. 5つの自我状態

交流分析では、人はだれでも親的な部分Pと大人的な部分A、子どもの部分Cを持っていると考えます。



Pはさらに「批判的な親的な部分CP」と「保護的な親的な部分NP」に分けられ、また、Cもさらに「自由な子どもの部分FC」と「順応した子どもの部分AC」に分けられます。これに「大人の部分A」を加えたものが「5つの自我状態」です。

「5つの自我状態」は、だれの心の中にもあり、状況に応じて様々な反応をします。また、それぞれは長所と短所を持っています。例えば、「CPの高い人は規則や規律を重んじ、理想や目標に向かって進む」という長所を持っていますが、「自分にも他人にも厳しすぎて、人に対して支配的、威圧的になりやすい」という傾向も持っている、というようにです。



2. エゴグラムを書いてみましょう

エゴグラムは「5つの自我状態」のエネルギー配分、つまり、心の中の状態をグラフにしたものです。まずあなたのエゴグラムを次ページのチェックリストを使って書いてみましょう。

エゴグラムには、よい答えも悪い答えもありません。
エゴグラムは心の精密検査ではなく、あくまで心のプロフィールを見るためのものです。

いまのあなたの状態について、はい(○) どちらともつかない(△) いいえ(×) のように回答してください。

答える際に慎重になりすぎると迷ってしまうので、最初に思い当たった方に直感で答えるようにするとよいと思います。

自分の生活に該当しないものがあった場合は、その質問の立場を想定して回答してください。

[エゴグラムチェックリスト]

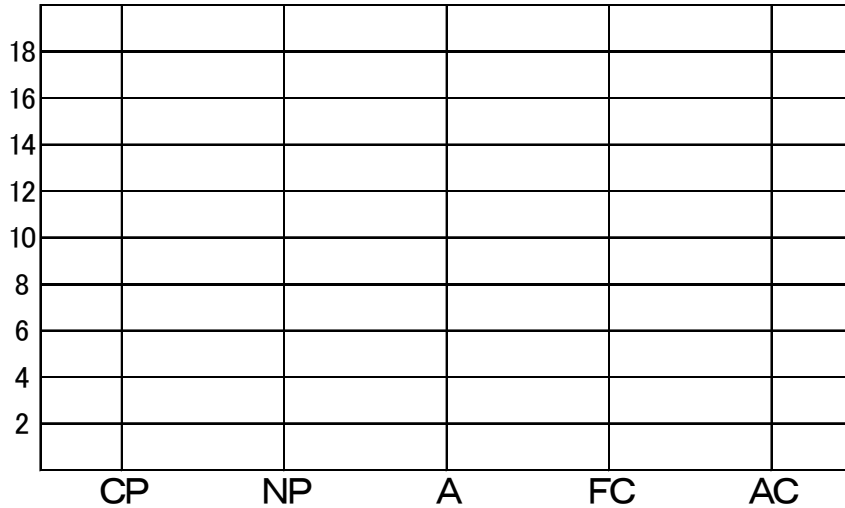
チェックしてみてください



CP	1	子供や妻(または夫)が間違っただけをしたとき、すぐにとがめますか。		点
	2	あなたは規則を守ることにきびしいほうですか。		
	3	最近の世の中は、子供を甘やかしすぎていると思いますか。		
	4	あなたは礼儀、作法にうるさいほうですか。		
	5	何ごともしやったら最後までやらないと気がすみませんか。		
	6	自分を責任感のつよい人間だと思えますか。		
	7	小さな不正でも、うやむやにするのが嫌いですか。		
	8	「ダメじゃないか」「……しなくちゃいけない」という言い方をよくするほうですか。		
	9	時間やお金にルーズなことがきらいですか。		
	10	よい、わるいをはっきりさせないと気がすまないほうですか。		
NP	11	人から道を聞かれたとき、親切に教えてあげますか。		点
	12	頼まれたら大抵のことは引き受けますか。		
	13	友人や家族に何か買ってあげることが好きですか。		
	14	子供をよくほめたり、頭をなげたりするほうですか。		
	15	他人の世話をするのが好きなほうですか。		
	16	他人の欠点よりも、長所を見るほうですか。		
	17	人が元気をなくしていると、慰めたくなるほうですか。		
	18	子供や妻(または夫)の失敗に寛大ですか。		
	19	あなたは思いやりがあるほうだと思えますか。		
	20	経済的に余裕があれば交通遺児を引き取って育てたいと思えますか。		
A	21	あなたは感情的というよりは理性的なほうですか。		点
	22	子供を叱る前に、よく事情を調べますか。		
	23	何か分からないことがあると、人に相談してうまく処理できますか。		
	24	仕事は能率的にテキパキと片づけていくほうですか。		
	25	あなたはいろいろな本をよく読むほうですか。		
	26	子供をしつける時、感情的になることは少ないほうですか。		
	27	物事は、その結果まで予測して、行動に移しますか。		
	28	何かするとき、自分にとって損か得かをよく考えますか。		
	29	体の調子のよくないときは、自重して無理を避けますか。		
	30	育児について、妻(または夫)と冷静に話し合おうとしますか。		
FC	31	うれしい時や悲しい時に、すぐ顔や動作に表しますか。		点
	32	あなたはよく冗談を言うほうですか。		
	33	言いたいことを遠慮なく言うことができますか。		
	34	子供がふざけたり、はしゃいだりするのを放っておけますか。		
	35	欲しい物は、手に入れないと気がすまないほうですか。		
	36	映画や演劇など娯楽を楽しめますか。		
	37	われを忘れて子供と遊ぶことができますか。		
	38	マンガの本や週刊誌を読んで楽しめますか。		
	39	「わあ」「すごい」「かっこいい!」などの感嘆詞をよく使いますか。		
	40	子供に冗談を言ったり、からかたりするのが好きですか。		
	41	あなたは遠慮がちで、消極的なほうですか。		

AC	42	思ったことを言えず、あとから後悔することがよくありますか。	
	43	無理をしてでも他人からよく思われようと努めるほうですか。	
	44	あなたは劣等感がつよいほうですか。	
	45	子供のために、どんなイヤなことも我慢しようと思っていますか。	
	46	他人の顔色を見て、行動をするようなところがありますか。	点
	47	本当の自分の考えより、親や人の言うことに影響されやすいほうですか。	
	48	上の人や子供のごきげんをとるような面がありますか。	
	49	イヤなことをイヤと言わずに、抑えてしまうことが多いほうですか。	
	50	ゆううつな気分や悲しい気持ちになることがよくありますか。	

〔杉田峰康著「こじれる人間関係」P219～221より〕



回答が終われば、
○:2点, △:1点,
×:0点として、
CP, NP, A, FC, AC
ごとに集計し、左の図
に得点の折れ線を書
き込ん
でくだ
さい。

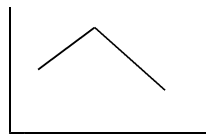


3. 自分を変えるヒントを見つけましょう

エゴグラムには、いくつかの典型的なパターンがあります。

①へ型

一般に対人関係におけるトラブルが少なく、自他共に肯定的な人とされています。自分を変えたいと思っている人はこの型を目指すといでしょう。



②N型

この型の人には、他者に対する配慮や温かみがありますが、言いたいことが言えずに、心の中にためやすいことがあります。



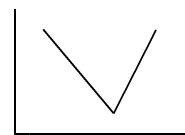
③逆N型

自己中心的で自己主張をするタイプです。責任の所在は他人にあり、自分は常に正しいという人です。しかし、野望や欲望が、芸術や芸能に向いたときには力を発揮します。



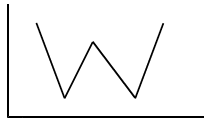
④V型

責任感や使命感に縛られている厳しい自分と、他人からの評価を気にする控えめな自分が絶えず葛藤を繰り返しています。しかし、高い目標に向かってがんばれるので高い評価も得たりします。



⑤W型

葛藤の状況は④のV型と同じですが、現実を吟味し分析しようとする分その悩みは深刻です。責任感や判断力があり、情に流されない強い面もあります。



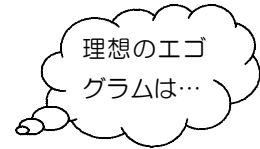
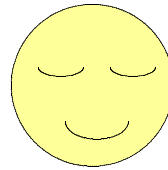
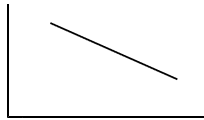
⑥M型

明るく朗らかで、他人に対する思いやりがあり、好奇心旺盛で楽しいことが大好きな人と言えます。高低差が大きいとお調子者と思われることもあります。



⑦右下がり型

この型の特徴は頑固なことです。他の人の意見には耳を貸しません。しかし、親分肌やアネゴ肌の面が評価されると人の信頼を勝ちとります。



今の自分（エゴグラムの上）に「こうありたい」と望む理想のエゴグラムを書いてみます。そして、両者のグラフの違いから、どの箇所をどう変えたいのか考えてみましょう。「5つの自我状態」をどのように変えていくとよいか考えるとヒントが見つかるのではないかと思います。高いところを低くするのではなく、低いところを高くするように考えるとよいでしょう。

「5つの自我状態」を変えていくヒント

CPをあげるには

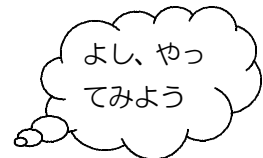
- ・背筋を伸ばす
- ・大きな声で話す
- ・5分前行動をする
- ・約束を守る
- ・自分の意見をハッキリ言う
- ・理想の自分の姿をハッキリ書き出す
- ・～べき、～であると言いきる
- ・仕事は最後までやり抜く

NPをあげるには

- ・自分から挨拶や手伝いをする
- ・他人を責めない
- ・他人をほめる、許す、認める
- ・相手のために時間を使う
- ・進んでボランティアをする
- ・相手の気持ちや感情を認める言葉を言う

Aをあげるには

- ・時事評論、ニュース解説を見たりきいたりし意見を言う
- ・損得を理由をハッキリさせて考える
- ・特定の人を思い浮かべ、〇〇さんならどうするかと考える
- ・日記を書く
- ・原因を突き止めるために分析を行う



FCをあげるには

- ・漫画、娯楽映画、バラエティ番組を見る
- ・ジョーク、だじゃれを言い合う
- ・好きな歌を口ずさむ
- ・大きな感情表現をする
- ・鏡を見て笑う
- ・体を動かす(エアロビクス、太極拳など)
- ・短い空想を楽しむ

ACをあげるには

- ・聞き役に徹する
- ・相手の意見に従う
- ・相手が気を悪くしない言い方を考える
- ・「ありがとうございました」「お世話になりました」などをできるだけ多く使う
- ・上手に甘えてみる

参考文献: 菱田準子著「すぐに始められるピア・サポート指導案&シート集」ほんの森出版
柴崎武宏著「自分が変わる・生徒が変わる交流分析」学事出版
杉田峰康著「こじれる人間関係」創元社

A-9 ストレスと上手につきあう

ストレスとは、困難に直面したときに起こる身体的・精神的な反応で、快ストレスと不快ストレスの2つのタイプがあります。一般的にいうストレスは、不快ストレスのことです。不快ストレスとは、自分が好きで請け負ったわけでもない困難なこと、またはどうにも対処できないと感じていることからのいずれかに直面したときに経験するタイプのストレスです。

ストレスからくる反応は、個人に特有であり、状況やできごとを専らその人がどうとらえるかによります。職場におけるストレスの主な原因は「人間関係」、「環境の変化」、「事態をコントロールすることの欠如」の3つだといわれています。となると、私たちは慢性的ストレスを抱えていることになるでしょう。

★★★最近の自分にどのような傾向があるかチェックしてみましょう。

	あ	る	な	い
1 背中や腰が痛む				
2 肩や首すじがこる				
3 食欲がない・胃のぐあいが悪い				
4 どうき・息切れ				
5 体重が減ってくる				
6 頭が重かったり、痛かったりする				
7 めまいがする				
8 寝つきが悪かったり、眠りが浅い				
9 物事に集中できない				
10 疲れやすい				
11 たいくつしている				
12 くよくよする				
13 イライラする				
14 気持ちにゆとりがない				
15 さびしい				
16 何もする気がしない				
17 前日の疲れが朝まで残っている				



当てはまる症状が2ないし3つあれば、許容範囲を超えたストレスを感じていることとなります。それ以上の症状が当てはまるのであれば、直ちに助けを求めましょう。

〔島井哲志・嶋田洋徳著「イライラのマネジメント」P7より〕

ストレスの主なセルフ・ケア

リラックス法

体の力を抜く、ゆっくり息を吐くなどをして、筋肉の力を抜いてゆるめる方法。

現実を柔軟にとらえ直す方法

ストレスを多く感じる人の中には、「～しなくてはいけない」と強く思い込んでいる人がいます。「～できればいいなあ」「～にできたにこしたことはない」と、少し柔軟に考え直してみる方法。

自分を表現し、相手の話を聞く方法

ストレスになっていることについて、自分の素直な気持ちを誰かに伝え、同時に相手の考えや気持ちを聞いてみる方法。

問題の解決をめざす方法

課題が生じた原因や継続している原因を考えたり、情報を集めたり、先達などからのアドバイスをもらったりして、解決の見通しをもって、とりあえず前向きにその課題に向かってみる方法。

ストレスとのつきあい方

情報を集める

- ・ 経験者から話を聞いて参考にする
- ・ 力のある人に教えを受けて、解決しようとする
- ・ そのことに詳しい人から、必要な情報を収集する

問題解決の計画を立てる

- ・ 原因を調べ、どのようにしていくべきかを考える
- ・ 対策を、綿密に考える
- ・ 反省をふまえ、次になすべきことを考える

誰かに話を聞いてもらう

- ・ 誰かに話を聞いてもらい、気を静める
- ・ 話を聞いてもらい、冷静さを取り戻す
- ・ 誰かに愚痴を聞いてもらい、気を晴らす

よい面を探してみる

- ・ 悪いことばかりではないと、楽観的に考える
- ・ これからはよいこともあるだろうと考える
- ・ 悪い面だけでなく、よい面も見つけてみる

責任を逃れる

- ・ 自分は悪くないと、言い逃れをする
- ・ 責任を他の人にも分担してもらう
- ・ 適当なことを言って、逃げ出す

頼れる人や、解決できる力を持った人が周囲にいたら、思い切って問題から距離を置くことも有効

あきらめる

- ・ 自分では手に負えないと考え、放棄する
- ・ 対処できない問題と考え、あきらめる
- ・ どうすることもできないと、解決をあと延ばしにする

問題を整理して、解決できるものとあきらめるものに分けてみるとよい

気晴らしをする

- ・ 買い物や趣味、おしゃべりなどで時間を費やす
- ・ 友だちとお酒を飲んだり、おいしいものを食べたりする
- ・ スポーツや旅行などを楽しんで、リフレッシュする

くよくよ考えないようにする

- ・ 嫌なことを頭に浮かべないようにする
- ・ そのことを考えないようにする
- ・ できるだけ忘れるようにする

「考えないようにする」ことで、乱された自分のペースを取り戻すことになる

これらの方法を、時と場合によってうまく使い分けることがよいのです。ひとつの方法だけにとらわれず、今の自分には、どの方法がベストかを考えてみましょう。

選択肢をたくさんもつことは、ストレスとつきあうときの、最大の武器となります。

参考文献：島井哲志・嶋田洋徳著「イライラのマネジメント」法研
M・パプウォース 著「ストレス撃退法」北大路書房

A-10 ABC理論で柔軟に考えてみよう

～「～ねばならない」ではなく「～であるにこしたことはない」に～

人は、小さいときから繰り返し教えられたことやこれまでの経験などから、自分の中で「これは～しなければならない」とか「～でないとならない」と固く思い込んでいることがあります。

思い込みが強いと、人間関係を築く上でストレスや怒りが生じることが多くなるでしょう。自分の受けとめ方を変えることができれば、相手の言動が受けとめやすくなったり、自分自身が楽になったりするのではないのでしょうか。ABC理論で受けとめや見方を柔軟にしてみましょう。

ABC理論とは、論理療法の創始者アルバート・エリス（Albert Ellis）が提唱する理論です。

人の問題や悩み（C）は、出来事（A）そのものが引き起こすのではなく、その出来事（A）をどのような考えで受けとめたか（B）によって生み出されるという考え方です。

A《出来事》→ C《結果》

ではなくて、

A→B《信念・思い込み・固定概念》→C

A : Activating event 《ものごとを引き起こすような出来事》

B : Belief 《信念・思い込み・固定観念》

C : Consequence 《結果・問題・悩み》

とくに不合理な考えによる解釈をイラショナル・ビリーフと呼び、これを合理的な考えであるラショナル・ビリーフに変えていくことにより、受け取りを柔軟にしていきます。

つまり、「～ねばならない」ではなく「～であるにこしたことはない」と受けとめを変えることで、ストレスや怒りが和らぎ、問題や悩みが少なくなるのです。

イラショナル・ビリーフ

《非合理的信条・思い込み》

- * 事実に基づいていない
- * 論理的に必然性がない
- * 気持ちを惨めにさせる

「失敗してはならない」

「すべての人に愛されなければならない」

非常に非現実的で
非合理的



全ての人に
愛されること
は、不可能

ラショナル・ビリーフ

《合理的信条・思い込み》

- * 事実に基づいている
- * 論理性がある
- * 人生を幸福にする

「失敗しないほうがいいが、人間だから失敗することもある。失敗に学ぼう。」

「人に愛されたり、いい奴だと思われるにこしたことはないが、必ず愛されるとは限らない。」



=====**あなたの日頃の考え方をチェック**=====

次の各問に、 1：非常に当てはまる 2：かなり当てはまる 3：どちらともいえない
4：あまり当てはまらない 5：全然当てはまらない
の数字をいれてください。

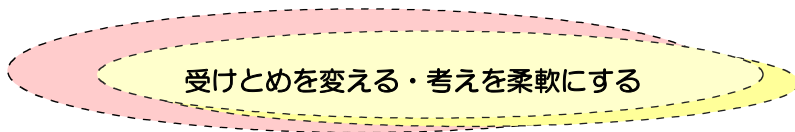
1	自分のすることは、誰からも認められなければならない	
2	人は常に有能で、適性があり、業績を上げなければならない	
3	人の行いを改めさせるには、かなりの時間とエネルギーを費やさなければならない	
4	人を傷つけるのは非常に悪いことである	
5	危険や害がありそうなときは、深刻に心配するものだ	
6	人は誰からも好かれなくてはならない	
7	どんな仕事でも、やるからには十分に、完全にやらなくてはならない	
8	人が失敗したり、愚かなことをしたとき、頭にくるのは当然だ	
9	人が間違いや悪いことをしたら、非難すべきだ	
10	危険が起りそうとき心配すれば、それを避けたり、被害を軽くしたりできる	

チェックの見方

回答：4, 5 あなたは、合理的、現実的な考え方をしている

回答：1, 2 あなたの非合理的考え、思い込み、否定的自己説得を示している

〔平木典子著「図解 自分の気持ちをきちんと〈伝える〉技術 P72・73より〕



この前、担当している仕事についての計画を出したが、わかってもらえなかった
だから、今回も自分の提案は、受けいれてもらえないだろう

- *前회가だめであったから、今回もダメだということがあるだろうか？
- *完璧な提案でないと、受けいれてもらえないのだろうか？
- *自分の提案どおりに受けいれられなければならないのだろうか？

常に100点満点でなくてもいいし、提案したことをたたき台にいろいろな意見をもら
ってよりよいものにしていけばいいんだ。

笑われたのは、私がみんなから好感をもたれていないからだ

- *笑われるのは、あなただけなのか。あなた以外の人笑われることはないか？
- *あなた以外で笑われた人も、みんなから好感をもたれていないのか？
- *それでもあなただけが、好感をもたれていないという証拠があるだろうか？

好感をもたれていないから笑われるというのは、自分の思い込みかもしれない

参考文献：平木典子著「図解 自分の気持ちをきちんと〈伝える〉技術」 PHP
ウィンディ・トライデン著 国分康孝・国分久子・国分留志訳
「論理療法入門 その理論と実際」 川島書店

A-10 知って得するリラクゼーション法

私たち教職員は、各々が責任ある仕事を任せられていることが多く、また、対児童・生徒、対保護者、対同僚、対地域社会という多様な人間関係の中で精神的緊張にさらされることも多いといえます。

私たち自身がストレスに対する自己コントロール能力を身につけておくと、ストレスと上手につきあっていくことができます。

ストレス対処の方法はいろいろありますが、ここでは、呼吸法と動作法によるリラクゼーション法を紹介します。

ここで紹介するリラクゼーション法は一人でもできますが、二人組になって声をかけながらでもできるように「声かけ形式」で紹介しています。

「10秒呼吸法」

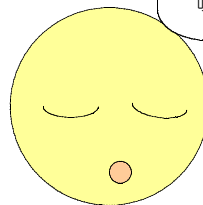
- ① 姿勢を整えて、静かに目を閉じましょう。

姿勢の整え方

- ・ 体を締めつけているものはゆるめ、めがねや時計は外しましょう。
- ・ お尻の位置は深くもなく浅くもなく、後ろにもたれてちょうど座りのいいところにしましょう。
- ・ 膝の角度は90度より大きくし、少しだけ足を前に出すようにしましょう。手はモモの上です。それでは、いったん背筋をびんと伸ばして、ゆっくりと息を吐きながら背中の中の緊張をゆるめましょう。

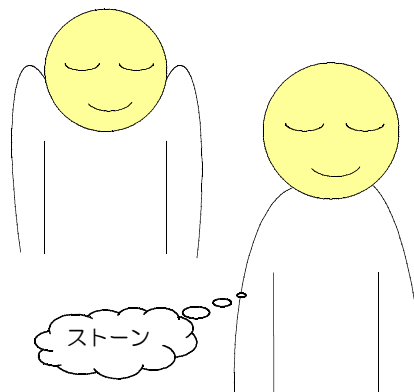
- ② 口から息を吸ってゆったりと吐き出しましょう。
- ③ 一、二、三
- ④ 四でいったん止めて、ゆったりと吐き出していきます。
- ⑤ 五、六、七、八、九、十
- ⑥ 後は自分のペースで続けましょう。あくまで無理のない、ゆったりとした呼吸法を心がけましょう。(②から⑤までを3分間行います)
- ⑦ それでは徐々に自然な呼吸法に戻していきましょう。(10秒くらいかけて戻します)

- ・ 吸う息は自然に任せます。
- ・ 吐く息は口から、口から細く、長く、遠くに吐き出すようにします。吐く方に気持ちをむけましょう。



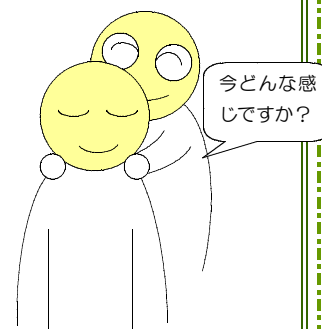
「肩の上下プログラム」

- ① いすにお尻全体で座るようにしましょう。
- ② 両腕はだらんと横へ垂らします。そして、頭のてっぺんからお尻まで一本のしなやかな軸をつくります。
- ③ 両方の肩を耳に付けるようにゆっくりと上げましょう。
- ④ いっぱいに肩を上げたら、肩以外に力が入っていないか確かめましょう。肘や指先に力が入っていませんか。顔はスマイルです。嫌でなければ、目を閉じましょう。



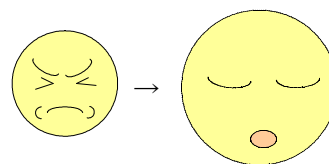
- ⑤ 力を抜きましょう。はい、ストーン。抜いたあと、すぐ動かないで肩の感じを感じてみましょう。すると、もっと力が抜けることがあります。(5秒)
- ⑥ ③～⑤を2～3回繰り返しましょう。
- ⑦ 自分がリラックスできるホッとする姿勢をつくってみましょう。
～ペア・リラクゼーション～

肩の上下プログラムは、一人でできるリラクゼーション法ですが、二人組で行うと肩の弛みの心地よさをより明確に実感できます。ペアの人が真後に立ち、肩にそっとふれ、声をかけながらこのプログラムを試してみてください。(最後に話し合いの時間をもつとよいです。)



「リラックス体操」

- ① いすに座り、両手のげんこつを力いっぱい握りしめます。(7秒) 一気に力を抜いて手の感触を感じます。(10秒)
- ② 両手のげんこつを握って、両腕を胸の前で交差して身体に力いっぱい押しつけます。肩も思い切りすくめましょう。(7秒) 一気に力を抜いて手、腕、肩の感触を感じます。(10秒)
- ③ つま先を上に向けて力を入れ、両足を力いっぱいくっつけます。(7秒) 入れた力を一気に抜いて、足の感触を感じます。(10秒)
- ④ 両目を力いっぱいつむじます。(7秒) 入れた力を一気に抜いて、目のまわりの感触を感じます。(10秒)
- ⑤ 歯をかみしめて、口を力いっぱい閉じます。(7秒) 入れた力を一気に抜いて、口のまわりの感触を味わいます。
- ⑥ げんこつ、腕、肩、つま先、足、目、歯、口。全部いっぺんにやります。
- ⑦ 全部ギュッとしましょう。(7秒)
- ⑧ 入れた力を一気に抜いて、全身の感触を感じます。(10秒)
- ⑨ 消去動作*1)を行います。
- ⑨ 手を前に伸ばしてジャンケンの『グー』をつくりましょう。
- ⑩ 開いてパー、もう一度握ってグー、開いてパー、グーパー、グーパー。
- ⑪ ヒジの屈伸です。曲げて、伸ばして、曲げて、伸ばして。
- ⑫ 伸びをして、はい脱力。
- ⑬ 気持ちよくすっきりと目覚めます。
- ⑭ 目を開きましょう。



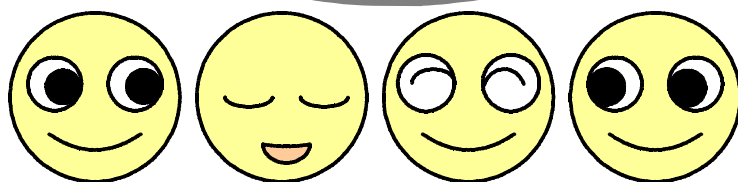
*1) 消去動作について

深いリラックス体験となり、急に立つとくらぐらしたり、頭に重い感じが残ることがあります。消去動作で学校生活に集中できる最適な緊張レベルまで調整することが大切です。

リラクゼーション法は、リラックスしたときの心身に及ぼす効果を、心身に及ぼす効果を、心身医学的立場から科学的に検証されたものであり、習得しやすいように段階的かつ体系的にまとめられたものです。この他にも、様々なリラクゼーション法がありますので、自分にあった方法を探してみてくださいはいかがでしょうか。

参考文献：嶋田洋徳・鈴木伸一編著「ストレスマネジメント実践マニュアル」北大路書房
山中寛・富永良喜編著「動作とイメージによるストレスマネジメント教育」//
藤原忠雄「学校で使える5つのリラクゼーション技法」ほんの森出版

B 受ける・応える



B 受ける・応える

ワークシート	B-9	こんな時どんな声をかけてもらいたい? ① ～急きょ休むことになった場合～ ・・・情報・・・わたしなら <試行でいただいた声から>	37
	B-10	こんな時どんな声をかけてもらいたい? ② ～トラブルが続いて疲れている場合～ ・・・情報・・・わたしなら <試行でいただいた声から>	39
ちょっといい情報	B-1	こんなにいっぱい、非言語的メッセージ <アンケートの声から>	31
	B-2	「きいてますよ」が伝わるうなずきとあいづち	32
	B-3	座り方にもちょっとした工夫を	32
	B-4	聞くと聴く／聴くことは自分のため!?	33
	B-5	私が出会った聴き上手 <アンケートの声から> ～聴き上手からポイント拝借～	34
	B-6	「一言」加えてあいさつ返し	35
	B-7	言葉にせずとも伝えられるメッセージ	35
	B-8	こんな一言で救われた!?!こんな場面でほしい一言 <アンケートの声から>	36

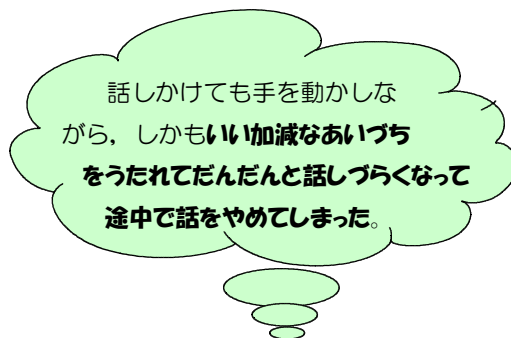
B-1 こんなにいっぱい、非言語的メッセージ

○ 新採の頃、子どもとも保護者ともうまくいなくて、悩んでばかりいたけれど、相担の先生が、よく話をきいてくれた。いつもただうなずきながらきいてくれて解決策とかが見つかったわけではないけれどそれでいつも**安心できた**。

○ 自分の気持ちに添ってあいづちをうってもらった。相づちからきいてもらっているとわかって最後まで話せた。





『アンケートの声より』



アンケートから、話しやすいなあと思うときの受け手の態度についてまとめてみました。普段のご自分と照らし合わせてチェックをしてみてください。

➡
チェック

視覚的に 伝わっていく 	1 身体を相手の方に向けている	
	2 相手に集中している ～途中で話に関係ないものを見たり、触ったりしない	
	3 作業の手を止めている～忙しくてもそれを感じさせない	
	4 近すぎず、遠すぎずな座り方 <u>※次ページ参照</u> ～その時の相手の気持ちにあわせた距離をとっている	
聴覚的に 伝わっていく 	5 笑顔、または、相手の表情に合わせた表情をしている	
	6 視線があう、目の高さが同じくらいになっている ～お互い立っている、お互い座っているなど	
	7 威圧的な態度ではない	
	8 うなずき、あいづちを入れている <u>※次ページ参照</u> ～話の内容、自分の間に応じて	



チェックをしてみてどうでしたか？できていないからダメというわけではなくて、非言語の部分で伝わっていくものが多いことをお伝えしたいと思います。受け手の態度は、自然と相手に伝わり、話しやすさ、話しくさを生んでしまいます。せっかく会話をするのなら、お互いにとっていい時間だったと思えるものにしたいですね。

ほんの少し相手を受ける時の自分の態度、非言語的な部分についてチェックをしてみることで、会話がはずんだり、深まったりするのではないのでしょうか。

B-2 「きいてますよ」が伝わるうなずきとあいづち



うなずき、あいづちの効用

- きいてもらっている感じがして、安心する
- 「わかる、わかる」「そう、そう」と言ってもらえると相手も同じなんだと思え、親しみがわく



こんなうなずき、あいづちは
要注意！！

- わかってもいないのにわかると言われるときいてもらっていない気がする
- 自分のペースより早くうなずかれると話にくい 『アンケートより』

～うなずき、あいづちのちょっとの工夫～

- とりあえず文節ごとでうなずく →相手のペースをくずさない
- 共感できた時に思わず出るうなずきやあいづち →それだけで十分。相手に安心感を与える
- 相手の言葉を繰り返す →わかってもらっている、気持ちが通じていると思える
- 相手の感じ以上に積極的にうなずく →あまのじゃくな心理が働き、話しくなくなる

※一生懸命に聴こうと思えば、自然と相手の気持ちにあったうなずきやあいづちができると思います。うなずき、あいづちをすればいいというものではなくて、まずは、一生懸命に聴こうとすることが大切なのだと思います。

B-3 座り方にもちょっとの工夫を

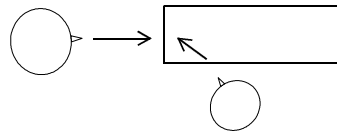
～座る位置による雰囲気～

- ① 真っ正面に向かい合って座る
(間に何もはさまない)



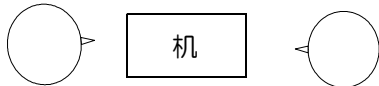
緊張・話し手は、防衛したくなる

- ③ 90度の位置に座る



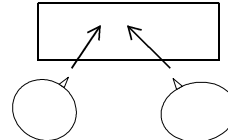
適度のリラックス
建設的な会話がしやすい

- ② 真っ正面に向かい合って座る
(間に机などを置く)



少し緊張・話し手は、指導されている気になる

- ④ 「ハ」の字に座る



リラックス・友好的な雰囲気になる

※あくまでも一般論です。関係性によって、その時の雰囲気によって話しやすい座り方は変わっていくことと思います。でも、座り方一つが、その時の気持ちに影響して、話しやすさ、話しにくさを生んでいくことは間違いないと言えるでしょう。

B-4 聞く／聴く／聴くことは自分のため！？

～ 聞 く と 聴 く ～

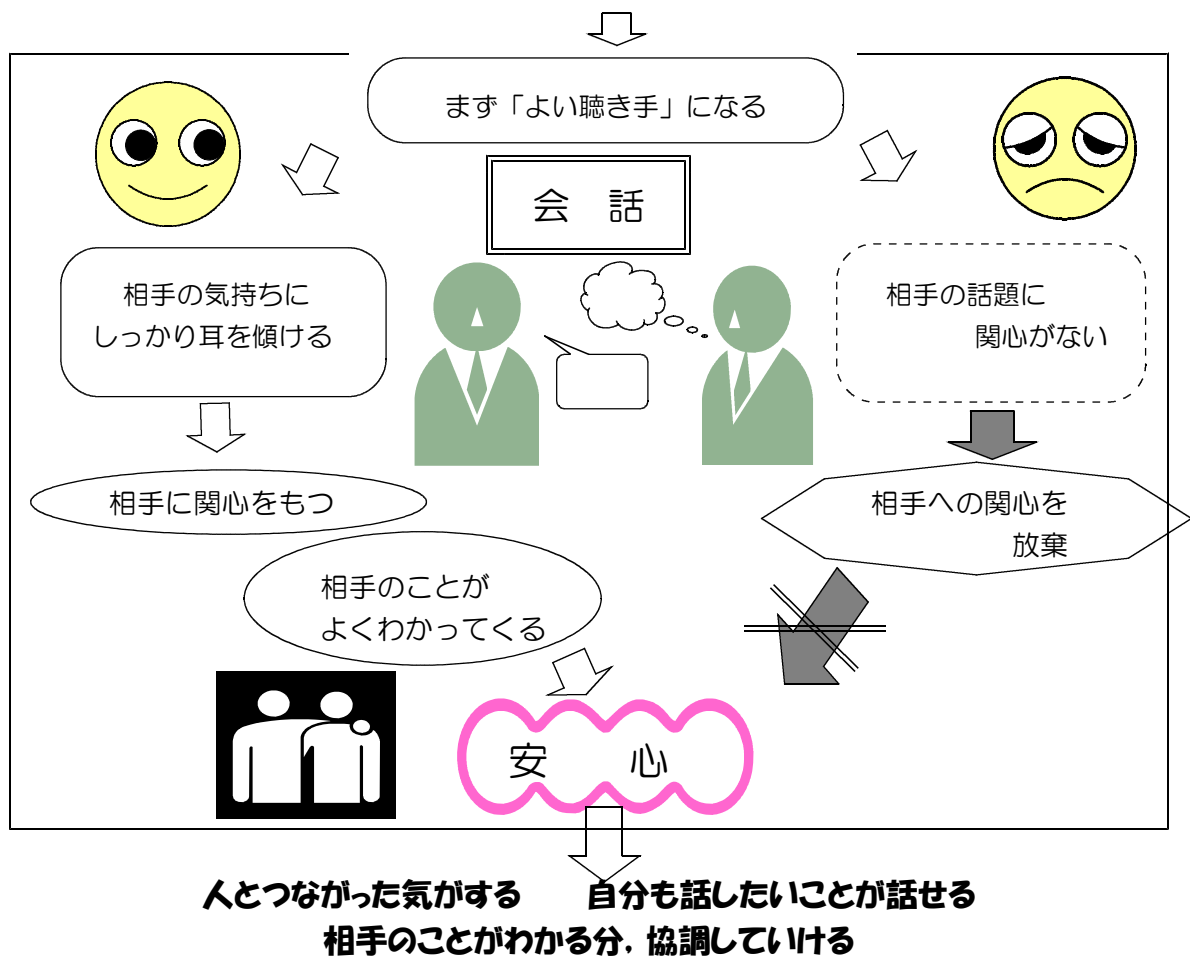
相手のことを理解しようと思えば、まずは「きく」ことだと思います。しかし、「聞く」というのは、ただ聞こえてくるということであって、耳で感じるということです。話の意味を考えたり、受けとめたりという意味ではありません。

それに対し、「聴く」というのは、注意深く耳を傾け、一生懸命心をこめて聴くことです。相手の言っていることの表面的なことだけでなく、そこに込められている気持ちを理解しようとして聴くということです。また、気持ちは、声の調子、表情、態度にも表れてきます。そこで、「聴く」時は、声の調子、表情といった非言語的メッセージも含めて相手の気持ちをわかろうとしていくことが大切になっていきます。

また、「聴く」時は、相手のことをわかろうと一生懸命聴くのですから、それだけでも相手には、安心感を与えます。その上、聴いてもらって、気持ちをわかってもらえたとなると相手は信頼感を寄せてくれます。また、相手の方自身にも自然と肯定的な気持ちが湧いてくることでしょう。

～聴くことは自分のため！？～

人と話すのは苦手・話したいことがあるんだけど・安心して話せる人が欲しい



参考文献：平木典子著「図解 自分の気持ちをきちんと〈伝える〉技術」 PHP

B-5 私が出会った聴き上手



こんな声が聞かれました！！

- 生徒指導のことで悩んでいた時に、学年主任の先生に相談したら、最後まで私が言いたいだけのことを聞いてくれて、その後で「こんなことができるのでは？」と提案をしてくれた。話してすぐに解決したわけではないけれど、問題を共有してもらった気がしてがんばれそうな気がした。
- 「そうなんだ」と言いながら、私の話をそのまま聞いてもらった。大変だったねと言ってもらった時には、泣きそうになった。あの時の自分が一番わかってほしかった気持ちだったからだと思う。
- 自分の話に対して確かめたり聞き返したりしてもらった。一生懸命聞いてもらってうれしかった。
- みんなからすごい人と思われている先生が、同じようなことがあったよと自分の失敗例も教えてくれるながら、私の話を聞いてくれた。すごく気が楽になった。
- 学級の子どものことですごくうれしいことがあった時、その話を自分のことのように喜びながら聞いてもらった。よけいにうれしくなった。
- 普段からよく声をかけてくれる人なので、安心して話せた。 『アンケートより』

- いつのまにか自分の話その人の話になっていて、よけいに疲れた。
- 少ししか話していないのに否定的なことや評価されるようなことを言われて落ち込んだ。
- 「こうあるべき」をどんどん言われ、それができないから苦しいのと思った。



～聴き上手からポイント拝借～

- 一生懸命、最後まで聴く。
 - うなずき、あいづちを入れる。
 - 気持ちを聴く。共感したらそれを伝える。
 - 非言語的メッセージを見逃さず、相手の感じとあわせながら、相手のペースを大切にする。
 - 自己開示する。自分の失敗も伝えていく。
 - 正確に聴く。勝手に言葉を変えたりしない。よく聴き、相手の言葉を繰り返す。
 - 言語化してあげる。混乱した気持ちを「それ寂しいよね」などと言葉にしてあげる。
 - 話が一段落すると、要約してあげる。
 - アドバイスは提案で。「こうしたらいよいよ」は相手にとって可能なこと、選択できることを提案する。
- 肯定的な関心を向けられていると相手は感じる
- 大切にされている、対等な関係と相手は感じる
- 話が整理されていく
気持ちがおさまっていく
課題が焦点化されやすい
- 課題に向かっていく気持ちが生まれやすい

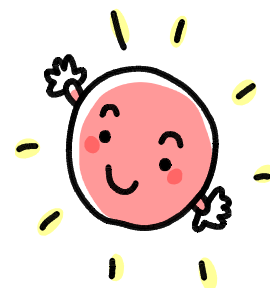
B-6 「一言」加えてあいさつ返し

アンケートでは、職場の雰囲気づくりのためにあいさつを工夫しているという声がたくさん聞かれました。

あいさつをしようと思うと、相手がいるなということを確認しなくてはなりません。それこそ、相手の存在を意識すること、認めることとなります。まさに相手に関心を向けていく第一歩ともなるわけですから、あいさつのもつ威力の大きさは言うまでもないでしょう。

しかし、元気のあるなしで、明るくなったり、暗くなったり、また気まずい関係の人には目が合わせられなかったり、あいさつには、非言語的メッセージがたくさん含まれています。その非言語的メッセージに少し気持ちを向けてみると相手にいろんな言葉を返していけるように思います。「今日は元気なかったけれど何かあった?」「ちょっと今日はすいぶん元気だけれどいいことあったの?」などと非言語的メッセージから感じたことをちょっと言葉にしてみると相手には、「気づいてもらったんだ」「わかってもらえそう」という肯定的なメッセージとして伝わっていきやすいと思います。

あいさつをした瞬間の感じを受けて、「おはよう。元気だね。」「さよなら。何か疲れているね。」などと「一言」言葉をつけて返してみることで、気持ちのキャッチボールははずむかもしれません。また、日頃からの共感や互いの讃え合いなども一言加えて、「さよなら。今日もお互いががんばったね。」などと言えるといいですね。



B-7 言葉にせずとも伝えられるメッセージ

忙しくてすれ違ってしまったり、ちょっと照れくさくて伝えなかったり……。せっかくのメッセージをタイミングよく、または、ストレートにとはいかないことが、たくさんあると思います。

そこで、せっかくのメッセージ「さっきの受けとめたよ」とか「気づいているよ」と返してあげる時のさりげない工夫をアンケートから見つけさせてもらいました。ちょっとの積み重ねが素敵であり、また、それが関係を紡いでいくのですね。



- ・メモを貼っておく。「さっきはおつかれさま」などと簡単な言葉を添えて。
- ・大役を終えた人、なんだか疲れている人の机にあめ玉一つ置いておく。
- ・頼まれごとをしたらとりあえずすぐに立って、反応を見せる。
- ・早退する人がいたら、見送る。
- ・忙しくて声をかけられないけれど伝えたいプラスの気持ちは、すれ違ったときに笑顔や手で合図など。瞬間的にでも早めに伝える。
- ・元気がない人、なんか悩んでいる人の机に見てほっとするような本などを置いておく。
(押しつけにならないように気をつけて)

『アンケートより』

B-8 こんな一言で救われた！？こんな場面でほしい一言！！



職員会で思いきって発言したら、急に静かになってすごく気まずい思いがした。でも、少しすると自分の発言を受けて発言してくれた先生がいて救われた。変なこと言ってなかった。発言してよかったと思った。『アンケートの声より』

場面によっては、ちょっとした言葉や態度が自分に向けて返してもらえただけで元気になったり、救われたりします。また、それが自分の気持ちにぴったりなものであればあるほど、元気は倍増すると思います。

ここでは、学校での日常の場面で、同僚の一言によって元気になったという声を紹介したいと思います。

○新しく転動したのは、自分だけで、四月の始まりから、自分以外の人たちは段取りよく動いていて、がんばっておられて、声もかけられないし、でも、取り残された気もするし。

みんなで休憩してお茶にしようよ。せっかく〇〇さん（私）も来られたし。

○研究授業が終わった。準備の時からうまくいかないことが多くて周りとの摩擦もあった。頑張ったつもりだけど、当日も後悔が残ってしまった。

終わったね。あんただからこそまでこぎつけたと思うよ。

○長く休むことになってしまった。（休み明けに学校に出てきてすぐ）、申し訳ないとも思うし、どうなっていたのか不安だし。

元気になった？休んでいた間の様子、また教えてあげるからね。

○問題行動の対応のため、家庭訪問をして学校に帰ってきた。すいぶん遅くなったし、電話で報告もしたので、職員室には誰もいないだろうと思っていた。すごく疲れてしまっていた。

（職員室に電気がついていて、教頭先生がおられた）わし、忙しいけん、帰れんかったわ。あんたも疲れたでしょ。まあ、今日は帰るかね。

○明日提出の資料がぎりぎりまでできず、あせっていた。やっとできたところでさて印刷しようと思っていた。もう遅かったから一人でしようと思っていた。

（学年主任が学年部に向かって）みんなホッチキス持って、印刷室へ集合。

『アンケートより』

私にも似たようなことがあるぞと思われた方もあるかもしれません。その時の気持ちに少し触れてもらって、短い言葉でもかけてもらえたことを皆さんずっと心の中の温かいものとしてもっておられます。また、みなさんにもおありだと思います。誰かの気持ちを察して声をかけてみたことが。きっとその一言が日々の関係を紡いでいることと思います。

こんな時どんな言葉をかけてもらいたい? ①

～急きょ休むことになった場合～

急きょ休むことになった時を思い浮かべてください。

次のような場面を想定してみてください。

あなたは、午後実施される全校参加の校内行事の担当という立場です。準備段階では特に問題もなく、あとはその時間を迎えるだけとなっていた朝のことです。

家から電話があり、家庭の事情でどうしても年休をとらせてもらう必要が生じました。

※細かな部分、立場などはご自分の状況で設定されてかまいません。

- 1 事情を話し、学校を後にしようとしているあなたは、相手の方にどんな言葉を返してもらいたいですか。一つでなくても結構です。書ければ相手の態度についても書いてみてください。

どんな気持ちから左のような言葉や態度を返してもらいたいと思われたのでしょうか。書ければ書いてみてください。



- 2 逆にこんな言葉や態度は返されたくないなというのがあれば、書いてください。

どんな気持ちから左のような言葉や態度は返されたくないと思われたのでしょうか。書ければ書いてみてください。



次ページ参照

事前にこのワークシートをやっていた方たちの声をまとめてみました。

1

- ① 家の方、大切にしてください。何かあったら携帯で連絡をとりながら一緒に対応しましょう。
- ② 子どもたちの様子は明日伝えますよ。
- ③ 今までの準備がきちんとできているから私たちも安心してできるから、大丈夫。
- ④ 残念でしたね。気になるのですが、何とかやりますからね。
- ⑤ それは大変。早く帰ってあげてくださいね。家まで気をつけてね。

- ① 仕方がないから許してもらいたいけれど、自分を頼ってほしいところがある。
- ② どうなるかが気になるから、安心させてほしい。
- ③ 不安だから、なんとか言ってもらいたい。でも、自分の今までを認めて欲しい。
- ④ 主担当とはいえ、分担がしてあるから任せないといけない。
- ⑤ 申し訳ないけれど、家庭の事情はわかってほしい。

返す側が、自分の大変さを少しおいておいて、まずは相手がどんな気持ちでいるかなあと考えてみる、そんな間がもてるといいのかもしれないね。

2

- ① そんな急に言われても無理ですよ。
- ② それくらいなら、行事が終わってからは無理なんですか。絶対に休まないといけないの？
- ③ たいしたことない行事だから大丈夫だよ。
- ④ あなたがいなくても大丈夫。
- ⑤ 大丈夫かな。どうしよう
- ⑥ え～どういうことなの（と事情を聞いてくる）

- ① 申し訳ないことはわかっているから責めないでほしい。
- ② 自分の事情をわかってほしい。
- ③ 安心させるためとはいえ、頑張ってきたことがばかばかしい。
- ④ 安心させてほしいけれど、必要とされたい。
- ⑤ 不安にさせないでほしい。
- ⑥ 非難されたくない。

2のかけられたくない言葉もその時の言い方、態度などの非言語的な部分や普段の関係性もあわせて伝わっていくと思います。だから、同じ言葉であっても相手のとらえ方は、かわってきますので、非言語的部分もチェックしてみることが大切かもしれませんね。

こんな時どんな言葉をかけてもらいたい? ②

～トラブルが続いて疲れている場合～

トラブルが続いていて、疲れた気持ちでいる時を思い浮かべてください。

次のような場面を想定してみてください。

最近、学級内で子ども同士のトラブルが続いていて、対応に追われ、また、子どもたちに対して、日々気が抜けない状態です。それに加え、保護者への説明があったり、苦情や相談の電話があったりする中で、あなたは毎日頑張っています。

※ 細かな部分、立場などはご自分の状況で設定されてかまいません。

- 1 こんな状況を周りのみなさんは知っています。そこで、職員室にもどってきた時などにどんな言葉をかけてもらいたいですか。一つでなくても結構です。書ければ態度についても書いてみてください。

どんな気持ちから左のような言葉や態度をかけてもらいたいと思われたのでしょうか。書ければ書いてみてください。



- 2 逆にこんな言葉や態度はかけられたくないなというのがあれば、書いてください。

どんな気持ちから左のような声や態度はかけてほしくないと思われたのでしょうか。書ければ書いてみてください。



次ページ参照

事前にこのワークシートをやっていただいた方たちの声をまとめてみました。

1

- ① お疲れ様。一緒に考えられることがあったら言ってね。(何かできることがあったら言ってね。)
- ② お疲れ様 (穏やかに)
- ③ 話聞くよ。いつでもいい時に声かけて。
- ④ 最近、どう？ (それ以上は自分から聞いてこられない)
- ⑤ 先生よく頑張っているね。たいしたもんだわ。
- ⑥ 最近休憩がないでしょう。お茶しましょう。
- ⑦ 学級の子ども、こんなことががんばっていたよ。(いいところを伝えてくれる)
- ⑧ 大変だよ。自分もねえ…… (自分の失敗を率直に話してくれる)
- ⑨ 机の上にお疲れと書いたメモと甘いお菓子が置いてある。

- ①② わかってもらいたい。でも、過剰に親切にされるのはつらい。
- ②③ いっぱいいっぱいなので、アドバイスをたくさんされても困る。でも、必要な時は助けて欲しい。
- ③④ 本当につらい時は弱音をはく場所がほしいから、きっかけをつくってほしい。
- ⑤ 駄目なところもあるけれどがんばっていることを認めて欲しい。
- ⑥ ゆっくりしたい。気分転換したい。
- ⑦ 子どもを肯定的に見たい。前向きになりたい。
- ⑧ 仲間意識をもちたい。
- ⑨ 疲れている自分に肯定的な気持ちに向けてほしい。でもあまり注目されたくはない。

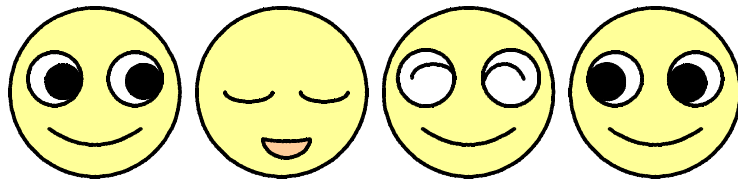
2

- ① (たいしたことないよ。だから、まだ) がんばれるよ。がんばって。
- ② 先生の学級の子どもは～とマイナス面を言うてる。
- ③ こうすればいいと細かく次々と言うてる。自分の成功例を話してくる。
- ④ ここが悪いからよくなるんじゃない。どうなっているの？ (具体的に聞いてくる)
- ⑤ 今のままでは子どもたちがかわいそう。
- ⑥ 早くなんとかせんといけんね。
- ⑦ 影で自分の学級のことが話題になっている雰囲気

- ① 励ましているつもりでも、これ以上いろいろ言わないで。一人に責任を押しつけないで。
- ② おちこみたくない。元気になることを言うてる。
- ③④ 色々言われても今は余裕もないし、できない。だから、萎縮してしまいそう。自分にできることを言うてる。
- ⑤⑥ 言われなくても自分が一番わかっているし、つらいんだ。
- ⑦ 話題になるのは仕方ない。だから、直接言うてるほしい。



「自分はよかれと思っていたのに……」ということが、上の結果からもわかると思います。あくまでも相手のその時の気持ちをつかんで返していくということが大切なのだと思います。しかし、ほんの少しでも言葉を返したり、動きに表してみたりすることは、自然と肯定的な関心として相手には伝わっていくことだと思います。相手が発したことを受けたら、こう感じたよということ返していきたいものです。そうすることで、関係はより確かになっていくことだと思います。



C 伝える

ワークシート	C-2	今、誰かに聴いてほしいことは？	42
	C-7	30秒で振り返る今日のありがとう	51
	C-8	職場のみなさんに実は感謝していること	52
ちょっといい情報	C-1	話す効用	41
	C-3	自分も相手も大切にしたい自己表現 ～アサーティブ少し意識して～	43
	C-4	私メッセージを使って ～アサーティブに表現してみる～	44
	C-5	怒りや要望を伝えてみる ～DESC法を使って～ 活用編1～怒りやいらだちの気持ちをDESCで伝えて みましょうよう～ 活用編2～「頼みにくいこと」あるいは「頼みにくい人へ」 のお願いをDESCで伝えてみましょう～	45
	C-6	感情の社会化	50

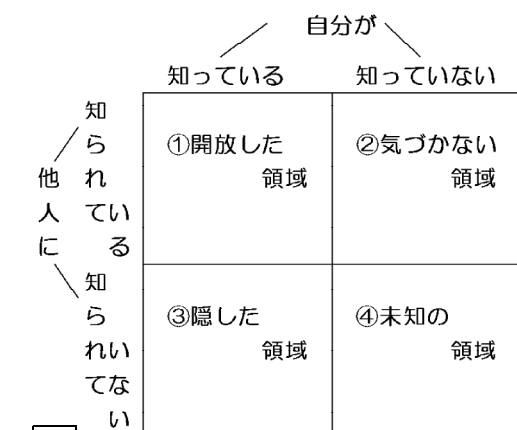
C-1 話す効用

話すことは、「離す」「放す」と言われることがあります。話すことで、自分の課題をちょっと外側に置いて冷静に見て整理する「課題を離す」、あるいは、あれっ話してみると自然に気持ちがす〜としてさっぱりしたという「課題を放す」。どちらの話すであっても、心の中が整理されたり、空気ができたりするわけですから、そこに他のものが入っていくスペースができます。つまり、新しいことにも向かっていくエネルギーが生まれるということです。

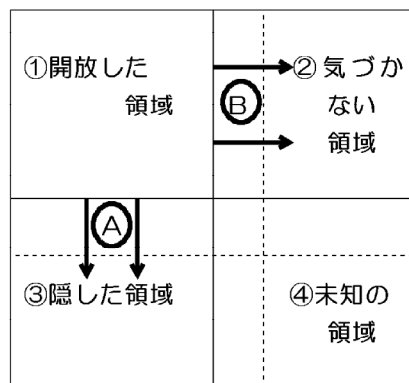
また、うれしかったこと、楽しかったことも人に話すとその気持ちや場面が強化されて、プラスのエネルギーとなってためることもできると言います。

このように「話す」ことには、気持ちの上で大きな大きな効果があるのです。

人の心には4つの窓があるとされます



次のようになると①の窓が
いっぱい開いてなんだか
さわやか！！



①の開放した領域を広くするには

○ Aの動き

話すことで人から理解されることが多くなります。

○ Bの動き

人の話に耳を傾けることで、自分への発見が増え、自分に対する理解が深まります。

① 開放した領域

自分にも他人にもわかっていること

例えば、「〇〇さんは、体育の先生」

「□□さんは、食べるのが好き」

② 気づかない領域

自分では気づいていないけれど、

周りは知っていること

例えば、「あの人、最近ため息多いよね。」

③ 隠した領域

自分ではわかっているけれど

人には隠していること

例えば、「住んでいるところは内緒」

「新しい趣味は、言わないでしよう」

④ 未知の領域

自分にも他人にもわからないこと

左図のABの動きが少ないと、②③④の領域が広くなり、①の窓が狭くなっていきます。それでは、息苦しくなってしまいます。

話すことは、気持ちの整理に役立つだけでなく、自分や相手からの理解も促します。この積み重ねが、安心した関係を築いていくことにつながっていくことと思います。そうすると「弱音を吐いてすっきりする」なんてこともしやすくなっていくと思います。

参考文献：平木典子著「カウンセリングの話」朝日新聞社

誰かに弱音を吐くということは自分の気持ちを整理するためには大切なことです。でも、話すのは勇気がいる、あるいは抵抗がある時にこのワークシートに向かってみてください。

今、誰かに聴いてほしいことは？

- 1 誰かに聴いてほしいなあと思われたのは、どんなこと（場面）ですか。

- 2 その事柄について、まず、ここだけはわかってほしいことはどんなことですか。
※誤解されていること、自分が努力していることなど

- 3 では、誰かに話すとして、こんな言葉を返してほしいなあと思われることを書いてください。

- 4 書かれてみて気づかれたことがありますか。



聴いてほしい気持ちの中に、「わかってもらいたい」「認めてほしい」などが入っていることがあります。そんな気持ちを今、あなたも持っているということを大切に、自分をいとおしいと思ってやってほしいと思います。

また、ぜひ誰かにこんな風に聴いてねとお願いをして話してみてください。時間をとるのは悪いなあと思えるかもしれませんが、でも、話してみると今度はあなたが相手の方の聴き手になってあげたいと思えるのでは……。だから、お互い様なのだと思います。

C-3 自分も相手も大切にしたい自己表現～アサーティブ少し意識して～

伝えにくいことを上手に伝えたり、うまく断ったりということを考えていただくために「アサーションの考え方」を紹介しようと思います。

「アサーションの考え方」

気持ちや感じ方はその人独自のものであり、最もその人らしさと言えます。だから、その気持ちや、感じ方を大切にすることは、自分を大切にすることでもあります。そこで、まずは自分の気持ちや考えに気づいてやること、そして、それを健全な形で外に出してあげる、つまりその場にあった適切な方法で表現することを奨めます。ただし、相手にも自分と同じように気持ちや独自の感じ方があります。それを認めておくことが大切です。また、それを認めておくと怒りを小さくすることもできます。例えば、「私はこう思っているから、相手もこう思うべき」と考えると相手が自分と違っている場合、怒りは大きくなります。その反対に「私はこう思っているけれど、相手にも思っていることがあるであろう。」と考えると、違いがあっても怒りは小さくて済みます。

このように、互いの違いを認めて**相互尊重の精神をもって自己表現することを「アサーティブな自己表現」と**言います。

～3つの自己表現～

攻撃的な自己表現



自分の考えや気持ちははっきり言う。相手のそれらは軽視する。そのため押しつけた言い方になる。



強引さが目立ち、本人にとっても後味が悪いことがある。

相互尊重になりにくく、関係がギスギスした一方的なものになりがちである。

自分だけが大切

非主張的な自己表現



自分の考えや気持ちを押しさえ込んで表現しない。または、遠回しに言ったり、曖昧に言ったりする。



自分の気持ちをふみにじった後味の悪さが残る。いらいら、もやもやとした気持ちが自分の中に滞っていく。

自分を大切にしていない

アサーティブな自己表現



自分の考えや気持ちを正直に率直にその場にふさわしい方法で自己表現する。相手が同じように発言することを奨励する。



お互いに譲り合ったりして双方にとって納得のいく結果が出やすい。

歩み寄りの精神があり、多少時間がかかってもお互いを大切にしたい気持ちが残る。

相手も自分も大切

例えばこんなことです

レストランで注文したら、違う物が出てきた。そこで、店員さんに言います。

おい、いい加減にしろ。違っているぞ早く変えろ。

あれ～違うけれどまあ我慢して食べるか。でもなあ。(心の声)

すみません。頼んだものと違います。私の勘違いかもしれないので、確認してください。

言った後の自分の感じ、言われた相手の感じはそれぞれどうでしょうか。どちらにとっても気持ちがいいと思えると安心した関係を築いていきやすいと思います。

C-4 私メッセージを使って～アサーティブに表現してみる～

攻撃的な気持ちになっていると素直な自分の気持ちが歪んでしまいます。非主張的な気持ちになっていると素直な気持ちがどこかに消えてしまいます。そこで、「私は」を主語にして考えたり、話してみたりすると自分の気持ちや考えをつかみやすくなると思います。

私メッセージとは…… 次の場面で使ってみましょう

A先生と研究授業についての打ち合わせをすることにしていました。しかし、昨日は急にすっぽかされ、今日も当たり前のように約束の時間よりもずいぶん遅れてやってきました。

実を言うとA先生との間には似たようなことがこれまでも度々ありました。いつも私の予定が狂わされ、本当に困ってしまいます。そこで、言おうと思います。

A先生は、いつも遅れてきて、謝ることもないし、いい加減なことが多すぎると思います。もう先生と話し合いはしたくありません。

私は、いつも待っていて予定が狂うんです。だから本当に困っています。先生がお忙しいのはわかります。でも、私の都合もわかってもらいたいです。

あなたメッセージ

相手を主語にするとどうしても相手の言動を非難する言い方になってしまいます。そうすると相手も身構えてしまって、気持ちを閉じてしまうかもしれません。それに対し、自分を主語にすると自分の気持ちのみつめる形になるので、素直な言い方ができ、相手に伝わりやすくなるのではと思います。しかし、私メッセージなら何でも伝わるというわけではありませんし、まだ言いたくないことや言えそうにないことを無理に伝える必要はないということを付け加えておきます。

私メッセージ

使ってみてください「私メッセージ」

言いにくいことだけれど伝えたいと思われた時に使ってみてください。

あなた

メッセージで



あなた（〇〇さん）は、

私メッセージで



私は、



相手を主語にすると相手の嫌だなあと思う言動がどんどん浮かんできませんか。そうするとネガティブな気持ちがよけいに大きくなってしまっていて……。一番伝えたかったことが何だったのかわからなくなってしまうたりして……。そうすると伝わるものも伝わらなくなってしまうかもしれませんね。

C-5 怒りや要望を伝えてみる～DESC法を使って～

DESC法とは

自分の要望や怒りといった普段伝えにくいなあと思っている気持ちや複雑になっている気持ちを伝えやすくするための基本ステップに「DESC法」と呼ばれているものがあります。

DESC法とは……

次のような「D・E・S・C」の流れにそって相手にこちらの気持ちを伝えるものです。何て言ったらいいのかなあと迷う時などにこの方法を使うと状況を整理でき、伝えやすくなります。

D(describe:描写する)

- 対応しようとする現在の状況や相手の行動などを整理して、客観的に描写する。

E(express:表現する)

- 自分自身の気持ちを表現してみる。「私はこう思うの」という形の私メッセージを使ったり、「大変そうだね」などと相手に共感する言葉をつけ加えたりして、自分の気持ちを感情的にならずに表現してみる。

S(specify:提案する)

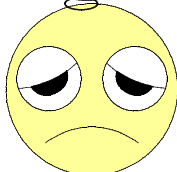
- 相手にしてほしいこと、解決策などを提案する。具体的、現実的なものがよい。

C(choose:選択する)

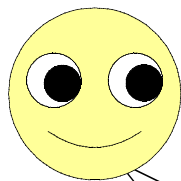
- **Sで言った提案**に相手が
 - ・「YES」の時には何と言うか
 - ・「NO」の時には次の提案（「では、こうしてみたら」）はどうするかを考えておく。

提案には賛成も反対もあることを覚悟し、対応を準備することで、気持ちにゆとりができ、柔軟に対応できる。

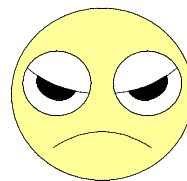
もう、嫌だなあ。
なんで、私ばかり。
でも、言えないし。でも、
言いたいし。どうしよう!?



私の言いたい気持ちは大切にしよう。でも、言って関係が悪くなるのは、嫌だなあ。どちらにとっても歩み寄れる言い方を考えたいな。



いい加減しろよな。
いつもいつもだから、
今回はガツンと言うぞ。
どうなっても知らん!!



参考文献：平木典子著「図解自分のことをきちんと〈伝える〉技術」PHP

活用編1～怒りやいらだちの気持ちをDESCで伝えてみましょう～

ここでは、怒りやいらだちの気持ちを伝えることを考えてみます。

腹を立てたり、怒ったりする自分は、気持ちが狭いなあと感じてしまったり、怒りを表現すると関係が悪くなるのではと感じてしまったり。そんな風に怒りという感情はいつもどこかに押しやられてくすぶってしまいがちです。でも、嫌なことをされて「嫌だ。怒りを覚える。」と感じるのは、自分を守ろうと内側からサインを出していることでもあります。また、相手に「もっとわかってよ。関係をよくしたいのよ。」という願いから出ていることもあります。だから、怒りという感情は決して悪いものではないと思うのです。そこで、怒りの気持ちを上手に伝えて相手にわかってもらいましょう。

○ 次の例で考えてみます

あなたは、遠足の主担当として準備を進めています。他の先生方と話し合いの時間をもちたいのですが、皆さん忙しくもうおまかせといった雰囲気があって、あなたは腹立たしく思っています。そこで、学年部のみなさんに言おうと思います。

D(describe:描写する)

↓例えは言葉です

先生方もみなさん、お忙しそうですね。私の方は、遠足が近づいていて、今のところ一人で準備を進めているところです。 などなど

E(express:表現する)

- ・ 一人でやっていると感じがあるのではないかと心配で、みなさんにもっと手伝ってもらえたらと思っています。
- ・ 他に気になることがあったりで、もういっぱいいっぱい、いらいらすることもあるのです。
- ・ もっとみんなでやっていけないかなあと残念な気持ちがしています。

などなど

S(specify:提案する)

- ・ 先生方と相談する時間をもちたいのですが、いかがですか。

などなど

C(choose:選択する)

○ 提案に対して相手が
「YES」の時には
ありがとうございます。さっそく時間の調整をします。

などなど

○ 提案に対して相手が
「NO」の時には
それでは、分担したものをお配りしますから、それぞれの準備を進めておいてください。また、その状況を確認させていただきます。

などなど

- それでは、「D・E・S・C」のステップを踏んで「怒りやいらだち」を伝えてみましょう。

まずは、「怒りやいらだち」を覚えた場面とその時の気持ちを思い起こしてみましょう。




「D・E・S・C」の流れで考えてみましょう。

D(describe:描写する)

状況、相手の行動などを確認して描写

E(express:表現する)

気持ちを伝える



S(specify:提案する)

相手にしてほしいことを提案する

C(choose:選択する)

○ 「YES」の時には

○ 「NO」の時には



実際に書いてみてどうでしたか。怒りを必ず相手に伝えないといけないというわけではないと思います。でも、怒りといった気持ちをDESCでなら何と云うかなと考える習慣をつけておくと、いざというときに威力を発揮することが多く、また、怒りの気持ちと上手につきあっているのではないのでしょうか。

伝えにくい気持ちだからこそ、DESC法のように相手に丁寧に伝えることで、互いの理解を深めていくことが大切です。

活用編2～「頼みにくいこと」あるいは「頼みにくい人へ」の願いをDESCで伝えてみましょう～

相手が忙しそうであったり、あるいは、苦手だなあと思ったりするとついつい本来頼むべきことを自分で引き受けてしまう、そんなことはありませんか。優しい気持ちから頼まないということもあると思います。でも、その都度、わき起こってくる「あ～また」「もう～イヤだ」といった気持ちがたまっていくと苦しくなったり、相手への怒りになったり、また、時間的にもおいこまれたり。それでは、いくら優しさから出た行動とは言え、残念です。

そこで、上手に頼んでみる、自分にとっても負担にならないように頼んでみることを考えてみましょう。

○ 次の例で考えてみます

相担の先生と交互に学年たよりを書くことにしています。しかし、期日ぎりぎりになっても相手は書かれないので、あなたは仕方なく書いてしまいます。確かに相手は忙しそうですし、あなたよりも年上なので、声はかけづらいのです。でも、あなたが書いて当たり前という雰囲気になっていること、あなただっただけ忙しい中で書いていることを思うと納得がいきません。そこで、あなたは「次の学年たよりは書いて」と言おうと思います。

D(describe:描写する)

↓例えの言葉です

- ・ 先生、学年たよりを出す時期が近づいているんですが。
- ・ 学年始めに学年たよりの順番を決めましたよね。でも、最近私が書くことが多くなっていますよね。 などなど

E(express:表現する)

- ・ 毎回、書いていると負担も大きくて、私もいっぱいいっぱいなんです。
- ・ こんなんでいいかなあと思いながら書いているから、あまりうまく書けなくて、不安なんです。
- ・ 勝手に進めている気がして、私は気になっているんです。 などなど

S(specify:提案する)

- ・ 次号は先生の番なので、私は今回休憩させてもらいたと思います。 などなど

C(choose:選択する)

- 提案に対して相手が
「YES」の時には
それでは、よろしくお願ひします。時間をとってすみませんでした。
などなど

- 提案に対して相手が
「NO」の時には
・ それでは、私も困るので先生の都合のいい時期に次号はずらしましょう。
・ 書くコーナーを分担しましょう
などなど

- それでは、「D・E・S・C」のステップを踏んで「お願い」を伝えてみましょう。

まずは、「頼みにくさ」を覚えた場面とその時の気持ちを思い起こしてみましょう。



「D・E・S・C」の流れで考えてみましょう。

D (describe: 描写する)

状況、相手の行動などを確認して描写

E (express: 表現する)

気持ちを伝える



S (specify: 提案する)

相手にしてほしいことを提案する

C (choose: 選択する)

○ 「YES」の時には

○ 「NO」の時には



実際に書いてみてどうでしたか。DESCで伝えたからといって、相手がOKと言ってくれない時もあると思います。でも、せめて、相手は「嫌々やっていたんだなあ悪いなあ」などと、あなたの気持ちに気づいてくれるのではないのでしょうか。優しさゆえに苦しくなっていたあなたの気持ちをわかってもらえるきっかけにはなると思うのです。それだけでも、たまっていた気持ちに出口が見いだせることにもなるのではないかと思います。

C-6 感情の社会化

大河原美以氏が「感情の社会化」という言葉を使っています。

「感情の社会化」とは、

「うれしい」という「ことば」を使うことによって、他の人と共有のイメージをもつことができれば、「ことば」を通して感情を共有することができ、他者とのつながりが可能になる。このように「ことば」によって感情を他者と共有できるようになるプロセスのこととされています。

赤ちゃんは、身体全体を流れる感情を泣いたり、ぐずったりして非言語で外に向かって表現をします。それを周りの大人が「うれしかったね」「悲しかったね」と「ことば」にしていきます。身体を流れる感情に「ことば」で名づけることで、子どもの感情は育っていくと言います。物の名前をあらわす「ことば」は、「これは、りんご」「それは、ボール」という風に「物」と「ものの名前」が、結びつけられていくことで獲得されていきます。

つまり、「感情」と「感情をあらわすことば」が一致したものとして獲得されていくためには、子どもが感じている感情を推測して正しく、言い当ててくれる大人の存在が必要だということになります。そうして、たとえネガティブな感情であっても「くやしいんだね」「怒っているんだね」とことばにしてもらって、共有できる他者がいて、安心感を感じ、ネガティブな感情をコントロールできるようになっていくのです。

しかし、この「感情の社会化」は、子どもだけに限ったことではないと思います。

特に学校で働く方たちは、「子どもたちのためにもう少しできることはないか」と常に頑張り続け、「学校で働く者として、もっときちんとしていなければならない」と常に自分を厳しく律し、自分の中に起きているネガティブな気持ち「苦しさ・しんどさ」などを抱え過ぎてしまう傾向はありませんか。そうだとすると皆さんにも「感情の社会化」は、心身の健康のためにも大切なことだと思います。もちろん、周りの方が「苦しいよね」「しんどいよね」と気持ちをそのまま正確に言葉にしてくれるといいのですが、しかし、中には、「みんな頑張っているから、苦しいなんて言うてはいけない。そんなことを思っている自分はまだまだ駄目」と自分の中で起きている感情をないことにしていたら、周りが言葉にするのは難しくなります。また、わからないふりをし続けていると本当に何が苦しくて、うれしくてがわからなくなってしまって、自分の感情をつかむことができにくくなっていきます。それこそ、感情のコントロールをしにくくなってしまいます。自分を自由に素直に表現することも難しくなっていきます。

だから、自分の感情は、内側から「わかってよ」とサインを送っていると思ってやって、言葉にしてみることで、コントロールしやすくなったり、痛みが和らいだりします。

また、「うれしかったよね」「楽しかったよね」といったポジティブな感情も言葉にすることで、強化されていきます。つまり、うれしさや楽しさが倍増していくということです。

DESCや私メッセージは、自己表現のスキルになるだけでなく、自分の感情をつかむためにも少しはお役に立つのではと思います。「今日はくやしかったね」「今日は楽しかったね」と感情を正確につかんで、言葉にしてやること、まずはご自分にしてあげてほしいと思います。



参考文献：大河原美以著「怒りをコントロールできない子の理解と援助」金子書房

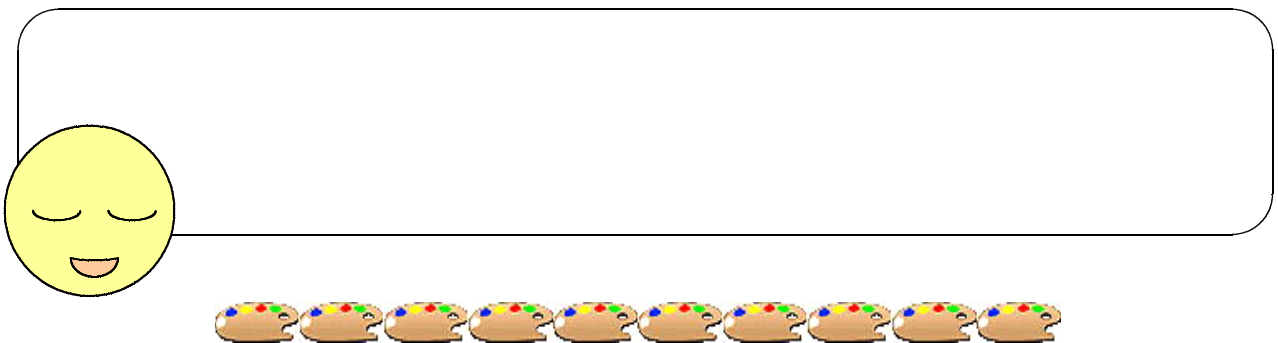
日々の関係の中で、支え合ったり、助け合ったりといったことがたくさんあるよという方がおられると思います。でも、忙しいとついついプラスのメッセージは伝えそびれたり、ちょっと見逃してしまったり、そんなことはないでしょうか。

30秒で振り返る今日のありがとう

- 1 今日の朝、学校に来てから今までのことを振り返ってみて、ありがたいなあと思えた周りのかかわりを思い出してください。どんなにささいなことでもかまいません。

※どうしても浮かばない時は、そんな一日だったんだなあと書くことを無理されないでください。あくまでも30秒程度で思い浮かぶことを書き留めてみましょう。

- 2 書いてみての感想があれば、書き表してみましょう。



少しプラスの気持ちで一日を振り返っていると、実はとても温かい気持ちを向けられていたことに気づけるかもしれません。それに気づけると自分の心もじんわりとあったまってきたり。また、「あの時ありがとうね。」と後からでも伝えられると「いいよ。いいよ。気づいてくれたんだ。うれしいな。」と気持ちのキツチャボールがはずんだりするかもしれません。

忙しいとどうしても人と人との関係はすれ違ってしまいがちです。だからこそ、ちょっと振り返って、ちょっと伝えるそんな小さな積み重ねが、関係を支えていくのではと思います。

言っていなかったけれど、実は感謝していることがあるんだよなあなんて思いをちょっと心の引き出しから出して、伝えてみませんか。そんな伝え合いの時間を職場全体でもってもらえたらと思い、ワークシートを用意しました。もちろん、一人で取り組まれるのもいいと思います。


職場のみなさんに実は感謝していること

- 1 実は職場のみなさんに感謝していることを思い出してみてください。職場全体でも特定の方でも同じ分掌に所属される方たちでも、感謝を向ける相手は自由に考えてみてください。

※わくが足りない時は、思いつくままにわくを増やしてやってください。

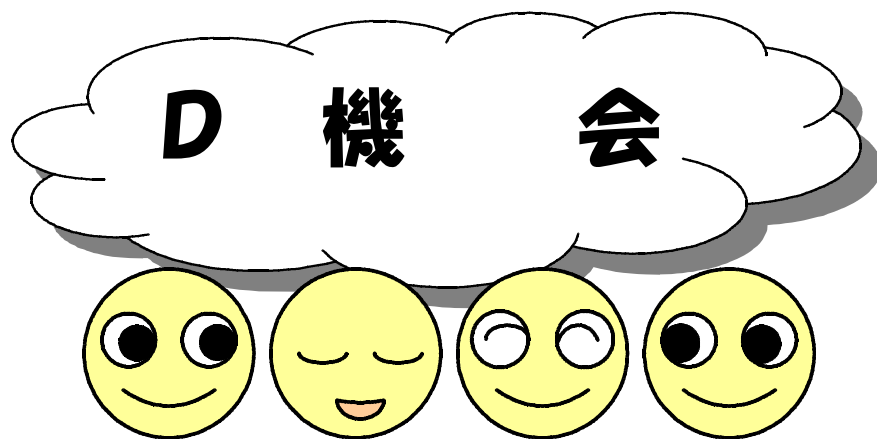
さんへ	さんへ	さんへ
さんへ	さんへ	さんへ
さんへ	さんへ	さんへ

- 2 書いてみての感想があれば、書き表してみましよう。





相手のプラスのことを考えると相手への理解が進みますし、支えられている自分も発見できて、心強い気持ちが湧いてくるかもしれません。また、自分が感じたありがたさや感謝の気持ちを伝えることで、そんなこと感じてるんだ、思ってるんだと自分自身のこともわかってもらえるでしょう。子どもたちの良いところを探すのが得意なみなさん。機会がある時、余裕がある時に、その視線をちょっと職場の仲間にも向けてみてください。



D 機 会

人間関係づくりメニュー	D-1	みんなでやってみませんか？ 人間関係づくりエクササイズ ～職員会のはじめ5分でできるエクササイズ～ 1 ジャンケンかたもみ 2 ウシとウマ 3 五色のカード	53
	D-2	みんなでやってみませんか？ 人間関係づくりに役立つお勧めメニュー 1 他己紹介 2 聴いてもらえるっていいものですⅠ 3 聴いてもらえるっていいものですⅡ 4 みんなで聴き合いましょう	55

D-1 みんなでやってみませんか？ 人間関係づくりのエクササイズ ～職員会のはじめ5分でできるエクササイズ～

ちょっとした
時間でできる

教職員の
人間関係づくりに
生かす

ほっとできる
リラックス
タイムとして

忙しい日々だとは思いますが、エクササイズをすることによって和やかで楽しいひとときを過ごし、教職員の人間関係がよりよいものになればと思います。

1. ジャンケンかたもみ

- ① ペアをつくってください。
- ② ジャンケンをして、勝った人が肩をもんでもらう役、負けた人が肩をもむ役になってください。
肩もみが嫌な人はいますか。(肩たたきでもよいです)

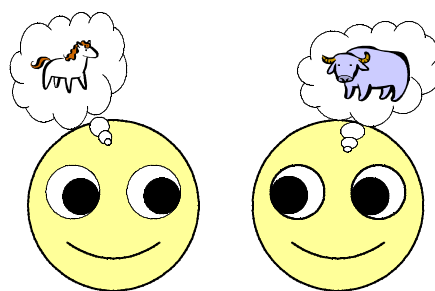
身体接触をいやがる人には強制しません。
後ろに立って、話をするだけでもよいことを伝えます。



- ③ では、ジャンケンで勝った人は手をあげてください。
- ④ 勝った人はいすに座りましょう。負けた人は、その後ろに立って、1分間肩をもんでください。肩をもみながら、今日あったことを思いつくままに話をしてください。では、はじめます。
- ⑤ (1分たったら) 時間です。役割を交代します。はじめてください。
- ⑥ (1分たったら) 時間になりましたので、終わります。ありがとうございました。

2. ウシとウマ

- ① ペアをつくってください。
- ② お互いの手のひらを軽く合わせてください。
(右手と右手、もしくは、左手と左手)
- ③ ペアのうちひとり、私が「ウマ」と言ったら相手の手の甲をたたいてください。
相手の人は、私が「ウシ」と言ったら相手の手の甲をたたいてください。
- ④ 手の甲がたたかれそうになったら逃げてよいです。
- ⑤ お手つきがないように、よく聞いてください。
- ⑥ では始めます。
*「タコとタイ」でもどうぞ!



進行役が「ウシ」「ウマ」を唱えます。
中に「ウサギ」など間違えやすものを混ぜると盛り上がります。裏面の「ウシとウマのお話」も利用してみてください。

3. 五色のカード

「赤」「黄」「緑」「青」「紫」の五色のカードを用意し、一人一人に五色のカードのうちの1枚を配ります。(色の数は、人数によって変えても構いません)

- ① これから私が言うテーマで自己紹介をしてください。(今回)自己紹介をする人は、配られたカードの色で決まります。
 - ② 最初にテーマをお伝えします。「今はまっているもの」について自己紹介をしてください。
 - ③ 今回、自己紹介して下さる人を決めます。(カードを出す)〇色の方はお立ちください。
 - ④ では、お願いします。(〇色の方が順番に自己紹介をする)
 - ⑤ ありがとうございました。次回の職員会では、違う色のカードの方に自己紹介していただこうと思います。よろしくお願いします。
- * 最後の回のテーマは「今の気持ち」にします。(下記⑧⑨を見てください)
* 時間があれば、⑥以降へ進みます。
- ⑥ 次は「休みの日の過ごし方」について自己紹介してください。(カードを引く)自己紹介して下さるのは、△色の方です。お願いします。
 - ⑦ (テーマを変えて繰り返します)
 - ⑧ (最後の1色になったら)まだ、自己紹介をしていない色の方はお立ちください。最後のテーマは「今の気持ち」です。お願いします。
 - ⑨ ありがとうございました。それでは、最後に雑談タイムを少しとります。お隣同士で、これまでやってきたこのエクササイズの感想を自由にお話ししてください。

「今はまっているもの」「休みの日の過ごし方」「学生時代やっていた部活動」「今まで読んだ本の中で心に残っていること」「今、一番興味を持っているもの」「1日の中で一番好きな時間」などのテーマで自己紹介してみてもいいでしょう。

～ウシとウマのお話～

昔々あるところに、ウマ太郎おじいさんとウシ子おばあさんが暮らしていました。ウグイスがさえずるうらかなある日、ウマ太郎おじいさんが、山へ芝刈りに出かけますと、岩陰に大きな箱があるのを見つけました。

「はて?なんじゃろう?」箱との出会いに運命的なものを感じたウマ太郎おじいさんは、「ウシ子おばあさんに見せてやろう」とウチに持って帰りました。「ウシ子や、これは一体何が入っているのじゃろうのう?」ウマ太郎おじいさんが、箱の中をのぞくとびっくり!「ウシ子や、ウシ子。これは驚いた。」ウシ子おばあさんものぞいてみますと、中には、美しく光り輝く、立派な立派なうるし塗りのウシとウマの木像が入っていました。

「うわあ、なんと素晴らしいものじゃろう。ウマ太郎おじいさんや。これをウチの家宝にしましょう。」とウシ子おばあさんが言いました。

「うん。それはいい。」ウマ太郎おじいさんも言いました。

2人はこのウマとウシの漆塗りの木像をうやうやしく飾り、いつまでもいつまでもうーんと大切にしましたとさ。おしまい。

D-2 みんなでやってみませんか？ 人間関係づくりに役立つお勧めメニュー

ゆったり
みんなで

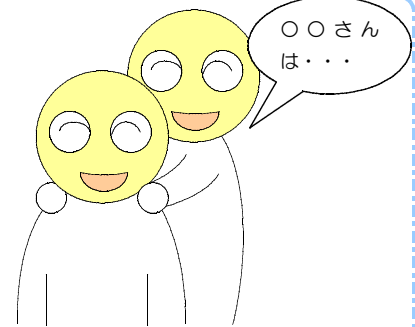
教職員の研修の
ひとつとして

レクリエーシ
ョンとして

教職員研修やレクリエーションの時間として、ゆったり時間をとって、みんなで取り組んでみませんか。ウォーミングアップとして、「職員会のはじめ5分でできるエクササイズ」などを行ってから始めるとよいです。

1. 他己紹介

- ① ペアになります。
- ② 一人目の人が自己紹介を3分でします。
- ③ 交代して、もう一人の人も自己紹介を3分でします。
- ④ 聞いたことをもとに、相手をみんなに紹介し合います。
(話しの中で印象に残っていることを中心に、自分が感じたことを織り交ぜながら紹介するとよいです)
- ⑤ 全員の紹介が終わったら、ペアで感想を伝え合います。



2. 聴いてもらえるっていいものですⅠ

- ① ペアになり、どちらが先に話すか決めます。
- ② お互いの話を聴き合います。(一人2分)

話す内容は、「職員会までのこと」「今日うれしかったこと」「今、気になっていること」「最近ハマっていること」などです。

聴く人は、うなずく程度で、質問などはせず、しっかり聴きます。

楽に話せるように、お互いの向きを変えるなどします。隣のペアが近くて聞きとりにくそうな場合は、移動してもらってもよいです。

- ③ 2分たったら役を交代します。
- ④ 話し合った二人で、感想を伝え合います。

3. 聴いてもらえるっていいものですⅡ

受容的な態度で聴いてもらう体験と、拒否的な態度で聞かれる体験をしてみましょう。

- ① ペアになり、先に話す人を決めます。
- ② 話す人は、「楽しかったこと」や「ちょっと気になっていること」、「うれしかったこと」など、どんなことでもよいのでどんどん話します。
- ③ 聞く人は、うなずかない、話す人の顔を見ない、腕組みをする、時間を気にするなど、聞く気のない態度で聞きます。(2分くらい)
- ④ 次に、今度は、話す人を見てうなずきながら、しっかり聞きます。(2分くらい)
- ⑤ 役割を交代して、②～④をしてみます。
- ⑥ ペアで感想を伝え合います。

あのね…



うんうん



4. みんなで聴き合いましょう

私たちは、だれでも心の中に大小様々な気にかかることを抱えています。その中には、そっ
としまっておきたいものもあれば、だれかに聴いてほしいものもあると思います。

ここでは、聴いてもらいたい話題を安心できる小グループの中で話し、聴いてもらう喜びを体
験しましょう。

*「聴いてもらえるっていいものです」をしてからこのワークをすることをお勧めします。

- ① 3～4人のグループになり、順番を決めます。このワークをするにあたって気をつけたいこ
と（下記）を伝えます。
- ② 本冊子のワークシート「このごろ気にかかっていることを整理してみましよう」をやってみ
ます。
- ③ ワークシートの中に書いた気にかかることのうち、グループで聴いてもらいたい話題を一つ
選びます。（ワークシートの中に適当なものがなければ、別に考えてもよいです）
- ④ 一人目の人が、聴いてもらいたい話題を無理のない範囲で話します。（3分）
- ⑤ 話題提供者以外の人は、話す人を見てうなずきながら、しっかり聞きます。
- ⑥ 必要ならば、確認のため内容について質問の
時間をとります。
- ⑦ （④～⑥を5分くらいでします）
- ⑧ 話題提供者を交代し④～⑥を繰り返します。
- ⑨ グループ内で感想を伝え合います。
- ⑩ 全体で感想を伝え合います。

伝える際、「私は～と思う」という言
い方をし、「～するな」「～いけない」
といった禁止・命令形は避けます。

このワークをするにあたって気をつけたいこと

1. だれかとの関係の中で悩んでいることや困っていることについての話が出るかも
しれませんが、それを受けてのグループの話が、だれかに対する不満や攻撃になら
ないように注意します。（これはとても大切です）
2. グループ内で出た話の内容については、秘密を守ります。
3. お互いを尊重します。（相手の話をしっかり聴く。真剣に意見を述べる）
4. できるだけ親しい人とは組まないようにした方がよいです。



この冊子に載せているワークシートをみんなでやってみてもよいと思います。

また、松江教育センターの「気にかかる子どもに関するワークシート」をみんなでやっ
てみるのも、たくさん話したりきいたりでき、オススメです。（ワークシートは、島根県立松江
教育センターのホームページからもダウンロードできます）

この他、教員チームで子どもに対抗し、協力して練習して校内の球技大会に参加したり、
校内の音楽会に参加したりするのもよいと思います。

参考文献：「教師間のピアサポートーサポートティブな学校風土づくりの一環としてー」

岡山県教育センター

【参考文献】

- 「カウンセリングの話」 (平木典子著 朝日新聞社 1989年)
- 「プロカウンセラーの聞く技術」 (東山紘久著 創元社 2000年)
- 「論理療法入門 その理論と実際」 (ウィンディ・ドライデン著 川島書店 1998年)
- 「怒りをコントロールできない子の理解と援助」 (大河原美以著 金子書房 2004年)
- 「教師間のチームワークを高める40のコツ」
(諸富祥彦・明里康弘編 教育開発研究所 2005年)
- 「ひとりのできるころの手あて」 (八巻香織著 ビクターブックス 1998年)
- 「自己カウンセリングとアサーションのすすめ」 (平木典子著 金子書房 2000年)
- 「自分の気持ちをきちんと〈伝える〉技術」 (平木典子著 PHP 2007年)
- 「自分が変わる・生徒が変わる交流分析」 (柴崎武宏著 学事出版 2004年)
- 「こじれる人間関係 ドラマ的交流の分析」 (杉田峰康著 創元社 1983年)
- 「学校、職場、地域におけるストレスマネジメント実践マニュアル」
(嶋田洋徳・鈴木伸一編著 北大路書房 2004年)
- 「動作とイメージによるストレスマネジメント教育 基礎編
子どもの生きる力と教師の自信回復のために」 (山中寛・富永良喜編著 北大路書房 2000年)
- 「教師・教育関係者のためのストレス撃退法」 (M・パプウォース著 北大路書房 2006年)
- 「学校で使える5つのリラクゼーション技法」 (藤原忠雄著 ほんの森出版 2006年)
- 「イライラのマネジメント」 (島井哲志・嶋田洋徳著 法研)
- 「すぐ始められるピア・サポート 指導案&シート集」
(菱田準子著 ほんの森出版 2002年)
- 「エンカウンターで学級が変わるPart 2 中学校編」
(國分康孝監修 図書文化 1997年)
- 「エンカウンターで学級が変わる 高等学校編」 (國分康孝監修 図書文化 1999年)
- 「月刊学校教育相談 2001年10月号」 (ほんの森出版)
- 「月刊学校教育相談 2007年11月号」 (ほんの森出版)
- 「教師間のピアサポートーサポートィブな学校風土づくりの一環としてー」
(岡山県教育センター研究紀要 平成16年)
- 「気にかかる子どもに関するワークシート集」 (島根県立松江教育センター 平成18年)