

ストレスマネジメントの威力

あいあいネットワーク of HRS

深美 隆司

要 旨

★私は、コミュニケーション研修や、ワークショップの模擬授業でストレスマネジメントを必ず取り上げます。それは、気づきベースで展開できるからです。教育現場では、ストレスマネジメントは一般的ではありません。結果、教員どうし、教員と子ども、子どもどうしの関係性が攻撃的であったり、受身的であったりします。しかし、プログラムとしてストレスマネジメントを取り上げれば、建設的で前向きな関係を築くことができます。

1 成長のベースは感情への気づき

「今から一〇〇マス計算大会をはじめます。みなさん、準備はいいですか？ それでは、よいい、はじめ…ません！」

予想外の私の言葉によって、場が凍りつ

き、ひと呼吸おいて「えー」という抗議とも安堵ともつかない声が湧き起こります。

これは、私が行っている教員研修の一コマですが、言葉巧みに参加者の心を追い込み、ぎりぎりのところで、「やっぱり、やめておきます」という言葉で解放するのです。追い込まれた参加者の皆さんには、それぞれに多様な感情が生まれています。そして、「しなくていい」とわかった直後の感情をしっかりとつかまえてもらおうのです。このような予想外のことは、日々私たちの生活の中では普通に起こっているのですが、その都度、自分の感情を確認することはあまりありません。そしてその出来事に対して起こった感情に基づいた反応を返しています。その感情に流された場合「感情的」になります。あえて、ワークショップの中で、このような状態をつくりだし、自分の感情を確認していくのです。

一〇〇マス計算がストレスサー（ストレスの原因）となり、「いやだ、いやだ」という感情に支配されていた方は、やらなくていいとわかった直後に「ほっとした」という気持ちになります。一方、やる気に燃えていた方は、前のめりになっていますので「残念だった」という気持ちになります。残念だった感情が強くなれば、二次感情としての「怒り」が私に向かってくるのです。「先生、ひどい！」と…。

ワークショップは能力差に左右されないユニバーサルデザインが基本ですので直前で止めたわけですが、一〇〇マス計算を実施していたら、感情は正反対になります。「いやだ、いやだ」という感情が、何らかの悪い結果を生み出し、そして、その悪い結果がさらなるストレスサーとなり、新たなストレスを生み出していきます。これがマイナスのスパイラ

ルとなり、ストレス地獄へと堕ちていくのです。このストレスの流れをフリップで図示していくと、スパイラルを断ち切るためのコーピング（対処）が必要だということがわかります。

「あれっ、皆さんの熱気で室温が40℃になりました、どうしましょう？」と訊くと、「冷たいものを飲む」「服を脱ぐ」「扇ぐ」「クーラーをつける」などが次々に出てきます。これらのコーピングをシェアしていけば、自分にとって最善の対処に気づくことができ、最善の行動が可能になってくるわけです。

自分にとって、何がストレスサードで、どうストレス反応が現れ、どうコーピングしてきたか、これらをシェアしていくことで日常生活を見直していくヒントを得ることができま

す。例えば、攻撃的な環境で育った子どもが「そうか。イライラしても人やものにあたらず、なくても大丈夫なんだ」という具合です。このような体験をすることで、「①感情のコントロールはストレスマネジメントをベースにして成り立つことに気づく」と共に、「②シェアすることで受ける他者からのフィードバックの大切さに気づく」ことができるのです。

2 ストレスマネジメントの即効性

「あいあいネットワーク of HRS、三年間24時間のプログラム」（以下、プログラムと表記）は、グループアプローチの成果を生かしたガイダンスプログラム（予防開発的プログラム）です。型は、ファシリテーション&ワークシヨップのアクティブラーニングであり、内容はレジリエンス（反発力・立ち直る力、等々、キーワードは自己効力感・感情対処、等々）になります。小学校高学年から、中学校、高校、大人に至るまで活用することができます。

実は、型・内容ともに従来の学習指導要領では触れられていなかったのですが、新学習指導要領では「主体的・対話的で深い学び」という概念のもとで、それに近いものが提案されています（『中学校学習指導要領 総則編』第四、一（1）。「（前略）集団の場面で必要な指導や援助を行うガイダンスと、個々の生徒の多様な実態を踏まえ、一人一人が抱える課題に個別に対応した指導を行うカウンセリングの双方により、生徒の発達を支援すること。」）。

しかしながら、現場においては型、内容ともに超えるハードルは高く、プログラムの実践校になっていただくには、多くのコーデイナーシヨンや研修を必要としました。そして、特筆すべきは、「荒れた学校を立て直す」という特別な強い動機が共通にあったという

ことです。高知県のある荒れに荒れていた中学校では、一年余りという短期間で落ち着きを取り戻しました。そして、それどころか、先進的な教育内容を担うまで相乗効果が表れてきたのです。

荒れた学校では、安全と安心が脅かされています。そのような学校であったからこそ、アクティブラーニングによるフラットな関係性や多様性を受け容れる学習手法と、レジリエンスによるストレスマネジメント・感情対処が必要であったと言えます。そして、今、コロナ禍においても安全と安心が要求されているのです。

3 ストレスマネジメントは自己管理能力の基礎

三年間のプログラムを学校としてやりきると、押し並べて子どもたちどうしの関係性が豊かになり、お互いの多様性を受け容れようとする力が、もめごとなどを解決し、自主性を発揮するようになります。お互いが理解しようとするならば、肩肘張って生きていく必要はありません。勝つか負けるかの価値観ではなく、自分らしくあつていいという安心感が急速に個と集団を高めていくことになりました。

二四時間のプログラムのなかでは、一年次の八コマが基礎になります。一年間をやりき

れば、三年次までのレールが敷かれ、相乗効果を伴った成果が現れてきます。そのベースになるのが四コマの「コミュニケーション基礎」と、「ストレスマネジメント」四コマなのです。

コミュニケーション基礎では、コミュニケーションの基本とワークショップにおけるシエア（自己開示&他者理解）の重要さに気づくことができます。「そうなんだ」という共感性の大切さです。自己と他者の多様性を受け容れる力と書いていいでしょう。しかし、共感性だけでは、なかなか次のステップに進む力を得ることができません。「みんなわかり合っているけど、問題を解決できない」という状態でしょうか。

ストレスマネジメントは、そんな停滞した状況を打破する力もっています。スキルであらわせば自己管理力の基礎です。ストレスマネジメントは、

- ① ストレスチェック
- ② ストレス体験
- ③ ストレスの流れ（一〇〇マス計算）
- ④ アサーショントレーニング

の四コマからなります。ストレスをマネジメントすること、ストレスを管理（コントロール）する自己管理力になるのです。

アサーションは自分も相手も大切にすること

コミュニケーションですが、相手を想像する共感性と、自分のストレスや感情をコントロールする自己管理力の集大成になるのです。

4 人間力はアサーションで発揮される

アサーションを体得するのには、DESC法というものを使うことがあります。DESC法は、①くりかえす (describe)、②共感する (empathize)、③主張する (specify)、④選択する (choose) という四つのステップを踏みます (DESC法には、幾つかの違った解釈があります)。この四つの英語の頭文字をとってDESCと呼ばれているのです。「相手の気持ちを想像しながら主張し、お互いの折り合いをつける」ということであれば、どんな形でもアサーションと言えますが、このDESC法のなかでは、①くりかえす、②共感する、という二つのステップが最大の肝になります。「くりかえす」とは、相手の言葉をくりかえすのですが、相手にとって「受け止めてもらった」という安心感が得られると同時に、くりかえした自分自身への感情対処にもなるのです。

「宿題見せて！」と言われて「なんで見せんとあかんねん」と即座に返せば、感情的で攻撃的な会話になるのですが、「宿題見せて！」と言われたときに「宿題見せてほしいんや

な？」とくりかえしを使えば、自分の心にスペースが生まれます。すると、「なんで見せてほしいの？」と訊くことができる余裕が生まれるのですね。その結果、「昨日、家でひどく怒られて、イライラして寝てしまったんやわ」などと返ってきます。「そうか、怒られるとイライラするもんな」と共感性を発揮すれば、もう二人がもめたりすることはできません。次に自分がしたい主張をし、折り合いをつけたいだけです。建設的で意味のあるコミュニケーションになるのです。

ストレスマネジメントは、感情対処を可能にし、自分の中の共感性を引き出してくれます。自己管理力が共感性とつながる瞬間です。

※HPに、③ストレスの流れ、④アサーションロールプレイングの支援プラン等を期間限定で公開しています。ご自由にご活用ください。<http://ainet-hrs.jp/>。

参考文献

- ・深美隆司、島根県松江市立第一中学校「こころほっとタイム」研究会編著『いじめ・不登校を防止する人間関係プログラム』アクティブラーニングで学校が劇的に変わる！』学事出版、二〇一六年。
- ・岡崎哲也「清水中学校はガイダンスカウンセリಂಗで劇的に変わった！〜人間関係プログラムの力」『指導と評価』、二〇一七年四月号。