

～「褒める」がもつ力～

1 褒め方のポイント！

【エピソード1】

国語の授業で、小学校4年生の児童が作文を書き、担任の先生に提出しました。一読した先生は、「とてもよく書いてますね。」と褒めました。しかし、その子は、嬉しそうな顔をしませんでした。

先生は、後から作文をじっくり読み直しました。次の授業で返却する際に、「はじめ・なか・おわりの構成がしっかりできていましたね。おわりの部分でたとえを使って表現していたところからは、〇〇さんの感動がよく伝わってきました。先生も、〇〇さんの書き方を見習いたいと思いました。」と褒めると、児童は、とても喜びました。

【エピソード2】

中学校3年生の生徒のお母さんが、「テスト、いい点数だったね。」と子どもを褒めても、その子は素っ気ない態度でした。

ところが、ある日、お母さんが「中学3年生って本当に大変だね。クラブも学校の勉強も塾の宿題もあって。」としみじみ言ってから、「□□は、工夫して勉強の時間を生み出して、こつこつ努力したんだね。」と言ったら、その子は、いっなくな嬉しそうな顔をしました。

二つとも、「大切な人から『分かってもらえている』『見てもらえている』ということが伝わったときに、子どもが大きな喜びを感じた」というエピソードです。

「愛情をもって褒めること」が何より大切ですが、ちょっとした工夫で、教職員の皆さんの思いが、子どもたちにより確かに伝わり、子どもの自己有用感を育てることにつながります。

子どもを褒める場合は、次の「褒め方のポイント」を参考にしましょう。

☆褒め方のポイント

- ① 具体的に褒める ② 過程も褒める ③ 感動を伝える

2 褒めるだけでよい？

【国立青少年教育振興機構の調査研究※】

- ① 子どもの頃、親や先生、近所の人から『褒められた経験が多かった人』は、大人になってからの自己肯定感とへこたれない力が高い。
② さらに①の子どものうち、『厳しく叱られた経験が多かった人』は、自己肯定感とへこたれない力が、より高い傾向が見られた。

※「青少年の人間形成においてどの時期にどのような体験をすることが重要かの調査研究」（2017 発表）

この調査研究は「たくさん褒め、必要なときにしっかり叱ること」が、子どもの成長を促す力になることを示す一例と考えられます。

教職員の皆さんの子どもたちへの温かい関わりが、子どもたち自身が自分の個性を発見することの支え、可能性を伸ばさせることの支えになります。今後も、子どもたちへの声掛け、励まし、賞賛等を積極的に行っていきましょう。
(担当：学校教育課 指導主事 丸山)

「所報」は、教育センターのホームページでも公開しています。ご覧ください。

教育センターの
ホームページの
QRコードです。
ご活用ください。



教職員のメンタルヘルス ～自分も周りも守るために～



令和5年 文部科学省発表の教職員の精神疾患等による休職者は、全国で7,000人を超えました。年々増加傾向にあり、最近では30代が最も多く、若年化傾向が見られます。ストレスの主な要因は、長時間労働と持ち帰り仕事の多さ、子どもや保護者との関係、職員同士の人間関係、環境要因などです。そのような状況の中で、私たちは心身をどう守っていくかを考えていく必要があります。

教職員の業務は膨大です。内容も多岐にわたり、分業が難しい面もあります。また、質を極めようとするればゴールはありません。お互いの忙しさも分かっていますから、「迷惑はかけられない」「自分がやらねば」…と、

考えがちです。周りもその人のやり方を尊重し、各々の業務にはあまり触れないような空気もあるように思います。こうした連鎖に、強い義務感、責任感が加わると、業務の抱え込みが起これ、極度のストレス状態に陥ります。それが続いてしまうと、誰にも頼れず、悩みも吐き出せず、手が回らなくなり、ついには破綻…ということになりかねません。

休職につながる精神疾患に“うつ病”があります。「ある日突然、起きられなくなった」「特に何もないのに、なぜか涙が出る」といったことから発覚することがあります。その時は既に限界を超えてしまっています。そうなる前に対処しましょう。うつ病の兆候として、「机上が以前より乱雑になった」「ボーっとしたり、考え込んだりという様子が増えた」といったことがあります。逆に「必要以上にテンションが高く、落ち着かない」状態もよくありません。こうした小さな変化は、案外、周りの方が気付くものです。ただし、それを直接指摘すると、相手から強い抵抗や拒否を示されることがあります。職業人として、子どもの成長と自立を目指すのは教職員の大きな目標です。しかし、そこに意識が行き過ぎるあまり、自分自身の「自立」に強迫的になってはいないでしょうか。自身のプライドが許さないという人もいます。周りの多忙さに遠慮が働く人もいます。しかし、それは「自立」ではなく「孤立」です。本来の「自立」とは、一人で立てるけれども、足りない部分を誰かに補ってもらい、助け合うことができることです。

いざという時のためにも、気軽に声を掛け合える職場環境づくりが大切です。老若男女問わず、「無理だ～助けて！」と自分から言ってみる、それに気付いた人が寄り添ってみる、そんなアクションがとれると良いですね。辛いときには周りを巻き込み、愚痴や弱音を吐いてよいのです。肩の力を抜いて周りを見渡してみてください。きっと誰かが助けてくれます。

そして何より、休むべき時は休みましょう。人は、「考えないようにする」ことはできません。それは既にそのことを考えている状態です。考えないためには、「別のことを考えたり、行動したりする」しかないのです。職務とは全く関係ない趣味などを作るのも良いです。例えば、1日に1時間半～2時間程度の移動を伴う活動をする、人は「旅行」と感じるそうです。心身のメンテナンスに効果的な、自分に合うストレス解消法を見つけてみましょう。



次に、教職員のストレスの要因になりやすい、子どもや保護者への対応、職場の人間関係について考えます。保護者対応では、時にトラブルに発展することもあり、実際、それが原因でメンタル不調に陥る教職員もいます。現場に出向くと、多くの教職員から不安の声を聞きます*。

危機状態に陥ると人は焦り、混乱します。ストレスは急上昇し、何とかその場を取り繕おうとします。そうした時に起きがちな対人行動のパターンを次頁に示します。これは自分にも相手にも当てはまるものです。人は分からないことがある時が一番ストレスを受けます。ストレスに埋もれて窒息しないためにも、状況を俯瞰して見る癖をつけるとよいです。うまくいっている時はよいのです。しかし、うまくいかない時は、必ずどこかに認識のズレが生じています。その手掛かりとして、ストレス下での行動パターンを知るだけでも相手やその状況と距離を取ることができます。

※ 保護者対応については、所報246号掲載の「保護者との関係づくり」参照

危機状態に陥った際の対人行動のパターン

行動パターン	具体的な態度
① 攻撃型	<p>自分は悪くない、悪いのは相手だ、と真っ向から反論する。</p> <p>：文字だけ見ると非常にケンカ腰に見えるが、そうではなく、「なぜ理解できないのか!なんとかして説得せねば!」という状況。「しかし」「そうではなく」といった言葉がよく出る場面。</p>
② 非主張型	<p>じっと耐え忍ぶ。</p> <p>：理不尽な要求や攻撃であっても受け入れてしまう。「申し訳ありません」「そのようにします」といった言葉が出がち。</p>
③ 間接攻撃型	<p>怒りを直接的に表現せず、受け身的な態度を取りつつ攻撃する。</p> <p>：「受動攻撃型」とも呼ばれ、目立つ反発はしないが、受け入れない。反論はしないが、無視したり、不機嫌な態度を取ったりする。受け入れているように見えて実際には対応しない、忘れたふりをする(本当に忘れてしまう)こともある。</p>
④ 自他尊重型	<p>自分の思いは大切にすが、相手がなぜそのような言動をするのかに思いを馳せる。互いに理解できる方向性を探る。</p> <p>：相手と自分は対等な位置関係。「あなたはこう思うのですね」「あなたの意見はこうでしょうか」と、まずは相手の主張を受け入れつつ、「こういう提案はどうでしょう」と建設的に意見を出す。</p>

面談場面などにおいて、①～③のような言葉や態度が出ていないでしょうか。窮地の時ほど①～③の態度は顕著に出ます。時には相手から強い叱責を受ける、交渉に応じてくれない、といった場面に遭遇することがあると思います。逆にストレスに踊らされ、自分自身が相手に不適切な態度を取ってしまうことがあるかもしれません。コントロールできないストレスは、判断や行動を狂わせます。そして事態の悪化から自分自身を追い詰めることにもなりかねません。逆に相手が理不尽な怒りをぶつける時は、相手のストレスも最高潮なのです。それはその人の課題であり、そのストレスの全てをこちらが引き受ける必要はありません。

④は、心理学では“アサーティブな態度”とも言われ、そうしたストレスを回避するために非常に有効なスタンスです。紙面の都合上、詳細は割愛しますが、これを身に付けるための“アサーショントレーニング”という方法もあります。その前段階として、互いの行動パターンがどの傾向にあるのかを分析してみてください。相手を一方的に分析するのではなく、自分自身を俯瞰して分析できるようにすることが、ストレス回避の第一歩です。

生きていくうえでストレスがかからない状況は皆無ですし、適度であれば人を成長させます。多少何かあっても、「それなりにやっている」ことが大切なのです。しかし、あまりに過度なストレスは毒にしかありません。「私は大丈夫」と常に考えるのは非常に危険です。誰でも不調に陥る危険性があります。訳が分からないままストレスに埋もれて心身を壊す前に、ストレスの質や量を自覚しましょう。頑張りすぎは危険です。疲れたら「疲れた」、辛いときは「辛い」と言ってください。休息を取ったり、気分転換をすることに遠慮は禁物です。息苦しさを感じたら、誰かに話してみましよう。誰かの異変に気付いたら、動いてみましよう。同業者に話しにくい時には、学校訪問カウンセラーやスクールカウンセラーも利用できます。

まずは自分自身の心身に無理がかかっていないか、確認してみましよう。



(担当：学校教育課 公認心理師・臨床心理士 梶原)

キャリア教育の推進について

～児童生徒の社会性の育成～



上越市で取り組んでいるキャリア教育の中で、中核をなすのが【上越「ゆめ」チャレンジ事業】です。この事業は、職場体験を通して、生徒一人一人に望ましい勤労観・職業観を育み、学ぶことや働くことの意義、自分の将来を明確に考える力の育成をねらいとしています。

その実現のためには、環境設定が重要で、受け入れる側と生徒側の両面から体制を整えていく必要があります。各事業所へは、事業の周知と協力依頼を行います。そしてこれまでの実践の積み重ねによる成果から、将来を担う生徒の育成に協力したいと考える多くの事業所の協力を得て、事業が支えられています。生徒側の環境設定では、目的意識や社会人としてマナーを身に付ける機会として、「ビジネスマナー講習会」を開催しています。「ビジネスマナー5つのポイント」や「職場で大事な3つの要素」等、具体的に例を示しながら、生徒が体験を通して社会性を身に付けられる内容となっています。

◆ビジネスマナー5つのポイント

1. 身だしなみ
2. 表情(笑顔)
3. 挨拶
4. 態度・振る舞い
5. ことば遣い

◆職場で大事な3つの要素

※報・連・相とは報告・連絡・相談のこと

(出典: マナー講師 奥村恵子「中学校マナー講習会資料」より)

また、小学校のキャリア教育では、地域の特色を生かした活動を通して、児童の社会性や自立性の育成につなげています。具体的には、米作りをはじめとした作物を栽培・販売する体験活動や地域の発展に貢献した偉人を調べる活動、自分たちの生活を支える仕事に携わる人から働きがい学ぶ活動、発見した地域のよさをPRする活動等、「地域の人・もの・こと」との関わりの中で、実体験を通してふるさとへのよさに気づき、学びを積み重ねています。ここで培われた経験が中学校のキャリア教育に活かされていきます。



キャリア教育は、ふるさとへの愛着と誇りをもち、児童生徒一人一人が将来自立して社会を生き抜くための力を育む教育だと考えます。そのための土台となるものは、人と人とのつながりであることを認識していく必要があります。このような力が全ての児童生徒に身に付くよう上越市では、学校と地域が一体となってキャリア教育を推進しています。

(担当 学校教育課 指導主事 磯貝)