

平成 29 年度

いすみ市介護サービス事業者連絡協議会 第 3 回研修会(報告書)

日時 平成 29 年 11 月 18 日(土)13 時 30 分から 16 時 15 分

場所 夷隅文化会館 研修室

内容 「怒りのパワーを仕事のパワーに」

講師 日本アンガーマネジメント協会シニアファシリテーター
菅野 昭子氏

質疑応答

参加者 33 名

(進行 伊藤)

1、開会 (吉田会長)

昨日のNHKで安藤俊介代表理事が「カットになったら 6 秒待て」と。今日のテーマ「怒り」は脳の前頭葉の低下によって生じる。これは年齢と共に起こる。訳も分からずお年寄りから怒鳴られることがある。それがなぜかということも今日学べると思う。相手が 100% 悪い時に怒り、「叱る」は相手を成長させるため。この違いも学びたい。イソップ童話にある「獅子ときつね」。子狐が恐ろしい獅子を見つけた。興味を持って何度も獅子を見に行っていたが獅子は何もしない。そのうちに子狐は獅子をバカにするようになった。親しみを増すことは軽蔑を養うことになるとの教え。いかに相手を指導教育していけるか。やがて親しくなると馴染む、すると相手の癖が見えてきてやがて相手をバカにするようになる。感情的になって怒るようになる。このような「怒り」を再認識できるような研修にして頂きたい。



2、講義・グループワーク (菅野昭子氏)

アンガーマネジメントは怒り、後悔しないこと。なぜあの時怒らなかったのだろう、怒れなかったのだろう、怒らないでいると自分が嫌いになる、うつ症状になる場合もある。怒らないことを目指すのではなく、怒らない後悔を失くしていくことを目指す。

(グループワーク)

- ①怒ることのデメリットは何か? ⇒雰囲気、人間関係、後悔の種、自己嫌悪
- ②怒ることのメリットは何か? ⇒緊張感、反省のきっかけ、レベルアップ、気持ちがスッキリする
- ③怒りのマネジメントをすると起こる良いこととは? ⇒皆が同じ方向、解決につながる、雰



困気が良くなる、人間関係、

(講義)

今日の目的「怒り、イライラをコントロールすることで、自分が最も大事にしたいことにパワーをかけることができるようになる」。

「怒り」とは。身を守る行動、FF 行動(ファイト、フライト)。問題となる 4 つの怒りは「強度」「持続性」「頻度」「攻撃性」。「のびた」と「かつお」の共通点は「テストを隠すこと」。怒られないためにする行動。怒る側には情報が入ってきづらくなるということ。

(グループワーク) 自己診断。

(講義)

変わりたいと思う人はアンガーマネージメントを取り入れて。そうでない人は、そのまま。相手から怒りを受けた時に思いだして。

2 人の娘が自分の行動にびくつとしたことがあった。恐かったから。痛みの強度の強かった自分がアンガーマネージメントによってその「偏差値」が下がった。怒りとの付き合い方は変えることができ、それにはアンガーマネージメントが力になる。

心のコップの状態を考えてみる。誰かに話を聞いてもらう、スポーツやリラクゼーションで対処可能。第一次感情があり、「怒り」は第二次感情。「心のコップの水」が想像できれば第一次感情に目を向けられる。

(グループワーク) 怒ったことを覚えていますか？

(講義) 中には「怒り」を思い出せない方も。本当に無いのか？気付けないと言うことはなにか？頭が痛いとするか。体は「痛み」で手当を求める。心の痛みである「怒り」に気付けないと手当ができないことになる。

暗号①衝動のコントロール。「ついカッとなって」怒りの反射は 6 秒内に起こる。6 秒待つようになって頂きたい。掌に書く＝体を使って待てる。「イライラ、怒り」の温度を図る＝点数を付ける。繰り返し続けると点数が下がり正しく測れるようになる。怒りは幅のある感情だということも分かってくる。怒りエネルギーの使い方がうまくなれる。

(グループワーク) 「怒りのボキャブラリーゲーム」

(講義) 体罰する教師「言葉で表現できなかった」。怒りの程度に合わせたボキャブラリーをたくさん持って頂きたい。暗号②思考のコントロール。怒らせるものの正体は「べき」。理想や価値観を目の前の現象が裏切る時にイラッとする。

(グループワーク) 目玉焼きに 5 つの調味料・15 時の会議の到着時間の「べき」について。



(講義)「べき」は人それぞれ。変化もする。あいまいであやふや。①許容できる枠を広げること。許すことができる心の器を持つ。②怒る基準を定めて、徹底する。機嫌で怒らない。③周りにその基準を伝える。

暗号③行動のコントロール。パワーを他に向ける、具体的行動にパワーを注ぐなど具体的に対処する。

*** 休憩 10分 ***

(講義)「怒らなければいけない」場面もある。「怒る」の中に「叱る」がある、「叱る」は口頭で怒っていくこと、良い怒り方の一つが「叱る」、と言う前提で。「パワハラ」には上司と部下の認識の違いがある。「怒り方次第で離職しなかった」が離職者の57%。

(グループワーク) あなたならどう叱りますか？

(講義)「叱る」目的は何か。自分の価値観「べき」が裏切られている状況から「べき」のこなっている状況に変えること。相手が行動を変えて行くこと。これが見えなくなっていないか。「叱る」は理論とテクニック、上達できる。

「素直に、相手のために叱る」ことが大事。過去でなくこれからどうしたらよいかという視点で具体的に伝える。人格否定ではなく事実で叱る。リクエストと自分の気持ちを伝える。

次に「歩み寄り、強いチームを作る」。

(個人ワーク・グループワーク) 職場で優先される「べき」⇒「べき」の擦り合わせ

- ・A グループ 「利用者様の意思尊重」「状況把握」「コミュニケーションを大事にする」
- ・B グループ 「利用者の命を最優先すべき」「組織で働いていることを理解すべき」
- ・D グループ 「利用者の気持ちを考えて行動すべき」「施設のつながりを大事にするべき」「利用者が気分良く過ごせるべき」
- ・C グループ 「身体的な安全」「好き嫌い」「挨拶」「利用者の行動、気持ちの優先」「五分前行動」

(講義)それぞれのグループによる違い、順位を付ける難しさ、敢えて順位を付ける必要性などを感じたのではないか。少数派の価値観もあるということも覚えておいて欲しい。具体的にどうしたらよいか考え、行動を起こしてもらいたい。コミュニケーションを取りながら考えを擦り合わせることを覚えることを覚えておいて欲しい。

「自分を整える」。支援する側は自分を整えておいて欲しい。「心のコップ」に水はたまる、空にするメニューを持ってもらいたい。

「怒り」の性質。高いところから低いところへの連鎖を断ち切る。身近な対象ほど強くなる。矛先を固定できない。

講評 (齊藤) に時間前があつという間。明日からの自分が変わる気がする。何かあつたら6秒を合言葉にしたい。 以上

