

アサーション・トレーニングの実際

平木 典子*

Practice and Effect of Assertion Training

Noriko Hiraki

In this article, the content and procedures of the practice course of assertion training developed by the present author is introduced, and the effect of the experiential learning process is discussed, taking up 2 training case examples.

The practice course is mainly composed of role-playing among small group members with a trainer, and positive feedback and trial-error practices are emphasised as main components of the role-playing. The cases show that the training process is the process of confirming the real feeling of the trainee as well as acquiring the way to express what she/he wants to say. And the fact that assertion means not only to express what one wants to say clearly and calmly, but to try to express honestly in spite of with anxiety or tension, is confirmed. The importance of the communication process of true feeling is indicated.

The effective use of the practice training, utilizing the role-playing is suggested in the helping professional field of medicine, health and social work.

キーワード

assertion training

role-playing

positive feedback

* 日本女子大学

I はじめに

筆者の考案した「アサーション〈自己表現〉トレーニング」は大きく3種類のプログラムから成り立っている。基礎コース・アドバンス（継続）コース・トレーナー養成コースである。以上は集団トレーニングであるが、そのほかに、個人に対するアサーション・セラピーがある。

トレーニングの最初のコースである基礎コースは二部構成になっていて、「基礎—理論コース」と「基礎—実習コース」に分けられる。アサーションの基礎理論をまず理解してもらい、次に実習による体験学習ができるよう組み立てられているのである。本年報11号（1996）には、そのアサーション・トレーニングの「基礎—理論コース」の概要について、1)アサーションの意味、2)アサーション・トレーニングの理論——特に①非主張的表現・攻撃的表現・アサーティブな表現の違い、②アサーション権と自己信頼、③アサーティブなもののかえ方の観点から紹介し、さらに、3)アサーティブな言語表現と非言語的表現を論じて、訓練の概略を説明した。

今回は、「基礎—実習コース」でどのような訓練をするのかについて紹介し、トレーニングの意義と効果について考えたい。したがって、アサーションのかえ方、トレーニングの理論については、本年報11号（1996）を参照していただきたい。

II アサーション・トレーニング実習の進め方

ひととおりアサーションの基礎理論の学習が終わると、ロールプレイを中心とした実習による体験学習のプログラムになる。参加者が各自の日常生活のなかでアサーティブになりたいと思っている状況・場面を選択し、仲間の参加者とロールプレイをしながら、試行錯誤を繰り返しつつ、自分に納得のいく自己表現を探るプログラムである。トレーニングは、1組6～7人の小グループに

1名のトレーナーがついて行われ、同時に3～4グループで進行する場合もある。

1. 実習の手順

メンバーは、各自不得意な自己表現の場面で、改善したい状況を選択する。その状況は、実際どんな場面で、相手は誰で、どんなやりとりをするのかを具体的に想起し、メモをとる。グループメンバー各自のロールプレイの課題が明確になったら、ロールプレイの順番を決め、決まった人から実習を開始する。

課題の実習をする主役になる人は、グループメンバーに対してその状況、場面、相手の特徴、その場面で起こること、改良したい目標について説明する。メンバーはその相手の役をとるべくそのロールについて質問をしてその役をよく把握し、相手役のロールをとる準備をする。準備ができれば、希望者のなかから相手役を決め、その場面をロールプレイで再現してみることになる。

相手役以外の他のメンバーはロールプレイを観察し、課題を実習している主役の言動の「よい」と思われるところを記憶しておく。これは行動療法のプラスの報酬の原則を取り入れている。トレーナーは、やりとりがある程度進んだところでストップをかける（その状況の見定め方やタイミングはトレーナー・トレーニングの課題である）。

プレイが止まったら、観察者は全員、主役の言動の「よかったところ」をフィードバックする。その内容は、各人がプラスの感じをもったことであれば何でもよく、必ずしも課題と直接関係ある言動でなければならないわけではない。相手をしたプレイヤーも、同じくロールプレイの相手役の体験のなかからプラスのフィードバックを行う。

このプラスのフィードバックの目的は、それによって主役の言動のプラスの面を明確にし、それを生かしながら、その人にふさわしい納得いく自己表現を試みるチャンスをつくることである。トレーニングは、正しいアサーションを教えるとか、一定の表現法を伝授することを目的とするのではなく、ロールプレイという試行錯誤が何度もできる場を活用して、その人にふさわしい、納得

のいく自己表現を獲得することである。したがって、主役がアドバイスを要求しないかぎり、「こうしたほうがよい」というフィードバックはない。もちろん、「あそこは悪かった」というフィードバックはしないことが原則である。

その理由は、よくなかったこと、納得がいかないことは本人自身がわかっていることがほとんどであり、それがあるかぎり、それを改良するロールプレイを試すことを奨励する。他の人が勧めるやり方が本人の望むこととはかぎらないし、往々にして他者のアドバイスはその人個人の望む言動であることが多く、自己本位だったりおせっかいだったりすることもあるからである。したがって、主役がメンバーからアドバイスをもらいたいときも、そのなかから主役が欲しいものを選ぶことが前提である。

そのようにして獲得した自発性と個性に裏づけられた自己表現がその人のその人らしい生き方・あり方を支えるのであり、それが周囲のメンバーの支持によって確認でき、主体的な学習になるとき、実践につながるのである。

主役は自分が満足いくまで相手を変えてロールプレイを試みることができるが、多くの場合、同じ場面を、2～3度相手を変えてロールプレイすることで、自分の納得のいくアサーションを獲得し、成功を体験する。観察者が思わず拍手するほど感動的なアサーションを実行して、アサーティブな自己表現の獲得のプロセスとその意義が明示されることも少なくない。

トレーナーは、そのような枠組みと雰囲気づくりをすると同時に、適切なフィードバックのモデルを示し、メンバーが積極的にロールプレイを試みる気持ちになるような支持的かかわりの技量を体得していることが必要である。これらがトレーナー・トレーニングの課題となるのはいうまでもない。

2. 実習の実際

ここで事例をあげて、このトレーニングの効果と意義について考察したい。ただし、ここに取り上げる事例は、トレーニングでよく取り上げられる状況・場面を一般化してあり、一定の個人のものではないことをお断わりしておく。トレーニングは、プライバシーを守ることを約束して進められ、そのなかでど

んなロールプレイの場面でも、相手でも選べるよう配慮することになっているからである。

〔事例1〕 横暴な上司の命令を断る

その女性は、横暴な上司の理不尽な指示を断れなくて困っていた。彼女は「不当な要求を拒む」というテーマで、その上司の命令を冷静に、きちんと断りたいと思っていた。その上司のプロフィールは、彼女の認識によれば、「それほど能力があるわけでもないのに、上司の命令には誰もが当然従うべきだと思っており、相手の都合や時をかまわず指図をする」というものであった。たとえば、都合がつかず断ろうとすると、「君は僕の何を何だと思っているのか」と怒鳴られたこともあるという。そんなとき、彼女は黙ってしまい、何も言えないまま指示に従って、友人との約束を破ったりしたこともある。「私は彼を軽蔑しているし、嫌いなのです」と涙ぐむほど、被害に辟易している様子であった。

何度かロールプレイをするなかで、メンバーからは、彼女の相手を傷つけまいとする優しさや思いやりが伝えられた。つまり、人を軽蔑することや嫌うことはよくないと思っているので、それはまったく表現されることがなく、遠回しに迷惑そうな態度が表現されるのである。それには上司はまったく気づかぬようである。メンバーは、「迷惑そうな態度がよかった」とフィードバックする。彼女はヒントを得て、そんな気持ちを起こさせる上司になおさら腹が立っていることに気づく。3回目のロールプレイで、彼女は「私の都合も聞かず、突然命令することはやめてほしい」と言うことができた。ところが上司は「僕の仕事を手伝うのがこの部署にいるあなたの仕事でしょう」と言い放つ。彼女はそこで二の句が継げなくなる。その後、メンバーは、「命令をやめてほしい」と自分の気持ちを表現できたことを高く評価してフィードバックした。

それで彼女は自分の気持ちが明確になったようである。それまで彼女は、上司は自分の不用意の状態に侵入してくる人ととらえていて、配慮のない上司に腹を立てていた。つまり、上司は他人をもっと配慮すべきであり、上司みずかからがそのように変わるべきであると思いつ込んでいた。ところが上司はそのよ

うに考えない人である。ということは、上司が当然の仕事とみなしていることが、自分にとっては困ることであることをわかってもらえるように言い、自分の希望をお願いしてみることが必要だと気づいたのであろう。次のロールプレイで彼女は、「課長の指示に従うつもりはあるのですが、ちょっと困っています。今しなければならぬことがほかにありますので、課長の仕事は午後にしてもいいですか」と言ったのである。上司は、「それでいいよ」と言うことになった。

職場でもこのとおりのことが起こるとはかぎらない。しかし、このロールプレイのプロセスで彼女が確かめた自分の気持ちは重要である。「なーんだ、私は相手が変わるべきだと思っていて、そう変わらない上司に腹を立てていたのであって、そうしてほしい自分の気持ちは表現してなかったのですね」ということが明瞭になった。「これで残業を命令されても、今度は上司と交渉できるかもしれない」という希望をもって、ロールプレイは終了した。

〔事例2〕 妻をほめることができないサラリーマン

彼は妻のことをたいへん大切に思っていて、特に妻の料理がうまいことを自慢にしていた。同僚や後輩などにはそのことをノロケるし、周囲はそんな妻がいることを羨ましく思っていた。しかし、彼はそのことを一度も妻に伝えたことがなく、日頃から伝えたいと思っているのだが、面映ゆくてできず、トレーニングで挑戦してみることにしたのである。

食事の場面でのロールプレイでは、1回目は、何も伝えないまま雑談で終わってしまった。フィードバックでは、雑談のなかに現れる妻を思いやる遠回しな言葉が取り上げられる。2回目のロールプレイで、彼は同席している息子に「今日の料理はどうだ」と聞いてみる。息子は「うまい。お母さんは料理がうまいから」と言う。彼は「そうだね」と言うことができる。フィードバックでは、「料理について話題にしたことがよかった」とか「『そうだね』と同意したことがよかった」といったことが返された。3回目では「今日のおひたしは、何で味つけしたの」と聞き、「これはうまい」とようやく言うことができた。メンバーからは、「恥ずかしそうに言ったところがよかった」とか「トツトツと、

引っかけりながら言うところが何ともいえず感動的だった」といったフィードバックが返ってきた。

彼は、バリバリのやり手の営業マンであり、日頃の会話は饒舌ととってもよいくらいなめらかで、話すことに困るような人ではなかった。しかし、彼はこの体験で、堂々と、冷静に、なめらかに話すことがアサーションではないことを発見した。トツツとでも自分の伝えたいことを言うことが大切であり、それがきちんと伝わることもあるのだということを体験したのである。家で妻にうまく言えるかどうかはわからないが「言ってみようとするのが重要なんだね」ということになって、彼は晴れ晴れとロールプレイを終えた。

III トレーニングの評価

以上2例、かなり一般的な状況を取り上げて、トレーニングのプロセスで起こることの概要を紹介した。アサーション・トレーニングでは、自分の言いたいことをいかに言語化するかについての訓練をするが、同時に、事例1のように自分が言いたいことが何であるかをきちんと確認することが含まれる。そのプロセスでは、たとえば事例1のように、自分のマイナスの感情に気づき、それを相手のせいにして恨んでいる気持ちが明瞭になる。マイナス感情は相手の言動がきっかけにはなるが、自分が起こしているものであり、それを人のせいにしての間違いに気づくと、アサーションはしやすくなる。また、そのプロセスで、人はいかに他者を自分の思いどおりに動かそうとしているか、それは相手だけでなく自分もまた同じであったことに気づく。

また、事例2で示されたように、アサーションとは、常に冷静で、堂々と、なめらかに話すことではない。確かにアサーションは、よりさわやかな楽な気持ちで、お互いを大切にしたつき合いのチャンスを広げる。しかし、人は常にさわやかで、いやなことがない生活を送ることは不可能である。はっきり言えるときもあれば、緊張していたり、不安であったりすることもある。人は様々な感情をもつがゆえに心の豊かさを体験できるわけであり、1人1人が同じで

ないゆえに葛藤も起こるが、人生が活気づくともいえる。事例2のメンバーの感動は、下手でも伝えたいことを言おうとしたその人の気持ちが伝わったことの結果であり、不器用さを表現した率直な表現の力による。葛藤を怖れず、人の違いをわかり合い、歩み寄って対人関係をつくることの重要性を理解するのもアサーション実習の重要な目標であり、効果である。

このような実習訓練は、特に葛藤に陥りやすい職場にいる人々に有効である。医療の現場で、患者と医者との狭間で戸惑う医療関係者、行政や特定の機関の原則や規定と援助を求めている人の現実の狭間で、適切な対応を迫られる福祉関係者などには、それぞれの職場の具体的な例を取り上げながら、体験学習することの意義と効果は大きい。筆者のトレーニングには、多様な職業の人が多様なニーズをもって参加しているが、それぞれの職に即した訓練内容が開発されることも期待したいところである。

参考文献

- 1) アルベルティ, R.E.&エモンズ, M.L.,菅沼憲治・ミラー, H.訳(1994), 自己主張トレーニング, 東京図書。
- 2) ディクソン, A.,山本光子訳(1991), 「アサーティブネス」のすすめ, 柘植書房。
- 3) フェルプス, S.&オースティン, N.,園田雅代・中釜洋子訳(1995), アサーティブ・ウーマン, 誠信書房。
- 4) 平木典子(1993), アサーション・トレーニング—さわやかな〈自己表現〉のために—, 日本・精神技術研究所(金子書房)。
- 5) 平木典子(1996), いまの自分をほめてみよう, 大和出版。
- 6) 伊藤順康(1990), 自己変革の心理学—論理療法入門, 講談社現代新書。
- 7) リー, S.&グレイアム, R.,高山巖・他訳(1996), 自己表現トレーニング, 岩崎学術出版

ビデオテープ

平木典子監修・指導, 第1巻「アサーション・トレーニングの理論とその背景」, 第2巻「アサーション・トレーニングを学ぶ」, チーム医療。