

第 3 回看護研究会

(中堅看護師教育講座)

平成 28 年 10 月 5 日 (水)
岡山ロイヤルホテル 2 階 光楽の間

□ 研修

『後輩指導に活かすコーチング』

講師 有限会社 AE メディカル

代表取締役 野津浩嗣氏

一般社団法人 岡山県病院協会

(注：類似した感想はまとめています。)

第3回看護研究会（中堅看護師教育講座）アンケート集計（平成28年10月5日）

（ 53病院 158名出席・ 155名 回答 ）

1. 研修『後輩指導に活かすコーチング』を受けて。

（講師：有限会社AEメディカル 代表取締役 野津浩嗣氏）

A.

a. 大変勉強になった	133名	c. 勉強にならなかった	0名
b. 勉強になった	18名	d. 全く勉強にならなかった	0名

未記入4名

B. 感想や、学べたこと・これから生かせると思ったことがあればご記入下さい。

- ・ 楽しい講演だった・とても楽しい講義だった・楽しく受講することができた(6)
- ・ とても面白く時間が経つのが早かったように思った
- ・ とても分かりやすく、看護師のことを理解していることに驚いた
- ・ とても聞きやすい研修だった。今後の指導に生かしたい
- ・ とても楽しく分かりやすい研修だった(3)
- ・ とても具体的で分かりやすかった
- ・ 分かりやすい講義をありがとうございました
- ・ 参加してとても良い勉強になった
- ・ 研修自体が興味深く、講師の先生も良かった
- ・ とてもいい経験ができた
- ・ 普段の職場で活かせるようにしていきたい
- ・ 自分の考えや視点が変わった
- ・ 演習もあり具体的に考えることができ、すぐに実践に活かせると思った(2)
- ・ 演習が多く考える時間がたくさんあり、日頃の自分の行動を振り返ることができた
- ・ 実践的な実習、ディスカッションがあり身に付きやすかった
- ・ 初対面の方との実習があり、緊張したが勉強になった。コーチングについての考え方が変わった。資料を再度見直し、実践できるようにしていきたい
- ・ コミュニケーションの基本を交えた研修で、実演や先生の話もとても面白く楽しく学ぶことができた
- ・ 上司が「私ももう1回セミナーに行きたい」と強く希望していたが、参加して理由が分かった。一日通して本当にどれもすぐに生かせるものだった。演習、発表はドキドキだったが一日がとても短かった
- ・ 研修がすべて「目からウロコ」のような内容だった。日頃から自分主体の考えにならないよう気をつけていたが、まだまだ足りないことが分かった。自分を振り返りながら実感できた研修だった。「Why・承認・Iメッセージ」はすぐに実践していきたいと思う
- ・ 内容が分かりやすく、すぐに活かせる・日常生活でも活かせると思った(3)
- ・ 人・後輩との関わり方を学ぶことができた(2)
- ・ ある程度年齢差があるスタッフへの接し方が参考になった
- ・ 今時の若い人・ゆとり世代の、指導の仕方を学べた・姿勢を学べた・対処法が分かり為になった(3)
- ・ ゆとり世代の特性、記録せずに記憶で勉強する。言葉を受け取る
- ・ ゆとり世代がNoteは貼る物、という一言で点と点が線で繋がった
- ・ ゆとり世代の勉強の仕方は知らなかったので、勉強になった
- ・ 完全ゆとり世代が職場に既にいるので、ぜひ今回の学びを実践してみようと思った
- ・ 学生指導で「ゆとり世代」を指導している。後輩達を承認して、自分もまだまだ成長していきたい
- ・ 相手のキャリアにより、返す内容や方法を変化させるということの大切さに気づけて良かった
- ・ 自分より若い人にどのように伝えていけば良いか分かりやすかった

- ・ 若い子の言葉も聞くこと・きちんと話を聞こうと改めて思った(2)
- ・ 勉強の仕方の違いを認め、若手の人に対し今の人に合った指導を考えていくこと・伝えていくことが大切だと思った(3)
 - ・ 相手が話しやすい雰囲気づくりをする
- ・ (平成生まれの)学生指導に活かしていきたい(2)
 - ・ 部下や後輩の育成のコツが分かった
- ・ 聞くこと・聞くスキルの大切さ(2)
 - ・ 聞くスキルの向上
- ・ 言葉には注意しながら、後輩からの相談はどしどし聞く耳を持っていきたい
- ・ 自分と上司・後輩に対し、聞くスキル・話すスキルを1つでも自分のものにしてコーチングしていきたい
- ・ まず相手の話を聞き、受け入れることからしていくことが大切だとよく分かった(2)
- ・ 言葉のキャッチボールができていなかったと思った。相手のことを考えて、聞く・話すのコミュニケーションをしていきたい
- ・ 相手の言葉をきちんと受け止めているのか、相手が受け止められる言葉で返せていたのか考えさせられた
- ・ 日頃から後輩の言葉をちゃんと受け取っているか自ら省みることが大事だと思った
- ・ コミュニケーションは最初の受け取り方が大切であること。後輩指導だけでなくいろいろな場面で気をつけていきたい
- ・ 聞くこと、質問すること、承認すること、それぞれ具体的に説明があり分かりやすかった
- ・ 学んだコーチングスキルで明日からのスタッフ指導に役立てていきたい
- ・ 新人教育、プリセプター(4年目)教育でどのようにすべきか悩んでいたが、明確になり実践していこうと思う
- ・ 新人Nsの指導で、やる気を出してもらえるような指導ができるよう生かしていきたい
- ・ 普段の自分・自分のコミュニケーションを、関わりを見直す・振り返るきっかけになった(3)
- ・ 今までの自分を振り返ることができた。今後に生かしたいと思う(2)
- ・ 自分のコミュニケーションの特徴に気づくことができた
- ・ 自分の傾向に気づくことができた。コミュニケーション・指導の大切な視点が分かった
- ・ コミュニケーションについてどのように関わればより良い指導ができるのか学びが多かった。相手にとってどうなのか、もっと考えるようにしたい
- ・ これからゆとり世代が入ってくる。コミュニケーションは話し手の基準になっている。Whyを止めたいと思った
- ・ 自分が発する言葉を意識してみようと思う
 - ・ 指導することを意識しながら行える
- ・ 患者さまに対する指導(糖尿病)に役立てたいと思った
- ・ 今まで学んできたDM患者教育に関するコーチングの内容をより詳しく学べ、療養指導に活かそう
- ・ 患者に対する面接などにも活かしたい。患者もPTも若い世代が多いので
- ・ 指導対象者のことをまず知ることから始めたいと思う
- ・ 指導者は指導対象者のことをどれだけ知っているのかという所がポイントになる
- ・ まずは対象となる後輩に対するイメージや認識を変えていくことから始める。ほめていくこと・伝え方の大切さ、自分主体で話さないことなど改めて気づかされた。他のスタッフにも伝えていきたい
- ・ 指導対象者への理解が大切であり、自分基準の指導でなく相手を育てるための、相手の背景・人間像にあった方法を考えていくことが大切だということ学んだ
- ・ 後輩指導が苦手だが、研修を聞き、相手の立場に立って関わっていきたくと思った
- ・ 自分の経験等でコミュニケーションを取るのではなく、相手のことを知ろうとする、知って何を求めているのかを理解して会話できるようになりたいと思った

- ・ 何となく、でやっていたプリセプターだったので、明確な言葉を選ぶ方法を学ぶことができた
- ・ コーチングとは
 - ・ コーチングの具体的の方法が理解できた
- ・ ティーチングとコーチングについて
 - ・ コーチングコミュニケーションはラポールが大切
- ・ 部下・後輩とラポールできるよう努力し心掛けたい
 - ・ 大切な要素
- ・ コーチングスキルが今までより少し身に付いたような気になった
- ・ コーチングコミュニケーション、Iメッセージが分かりやすく、取り組みたいと思った
- ・ コーチングコミュニケーション、Why→What・Howのこと、Iメッセージの使い方など
- ・ ラポール。開かれたコミュニケーションができる状態。今後の関わりで頭に置いておきたい
- ・ コーチングコミュニケーションの「受け止める」ことを意識して行いたい
- ・ 仕事だけでなく家庭でも生かせる「コーチング」で、マスターできるようIメッセージを意識してコミュニケーションを図っていききたい
- ・ 指導はティーチングとコーチングの2つを使用してすること。ポジションにより2つの割合が変わること
- ・ 病院でも広めている内容だがまだまだ受け入れられない指導者も多いと思う（なぜ下に合わせないといけないのか？下の子も上に近寄ってほしい）。最初にパラダイムシフトをする理由を聞き、変わらないといけないと理解でき、受け入れられた
- ・ 叱る方法・叱るときの事前準備・話し合う順番(2)
- ・ 承認と「枕詞＋Iメッセージ」の叱る・注意の例
- ・ 叱る・注意にも有効な事例があった。いいにくいことなのでとても勉強になった
- ・ ほめるということ・ほめる技術について・ほめることの大切さ(4)
- ・ 事象に焦点をあてて叱る
 - ・ 自分の感情をコントロールすること
- ・ ほめるという概念の幅が広がった
 - ・ プロセスを褒める
- ・ 相手を褒めて存在を認めること
 - ・ ほめるというパラダイムシフトが大切
- ・ ほめ方（Iメッセージと日頃思っていることを付け加える）
- ・ ほめる・叱る時に何にポイントを置けば良いか参考になった(2)
- ・ ほめることが苦手で、なんとかほめても結果承認ばかりだったことに気づいた。頑張ります
- ・ 今まで相手が触れてほしい所をほめることができていたか自信がないので、これからはもう少し意識してほめるようにしたい
- ・ 減点法のコミュニケーション文化にいとほめ言葉が少ない。ほめること、声掛けで居場所を作る。ほめる・叱るが大切。上手くほめ、叱る技術を身につけたい
- ・ ほめるという行為の内容も異なることや、後輩に対する指導方法の見直しができた
- ・ ほめる努力をしたい。ほめるときは事実承認（●●できるようになったね）＋Iメッセージを取り入れて実践したい
- ・ 今の人達はほめられるというアプローチができていますので、喜ばせる心掛けをする
- ・ チェックボックスは結果承認でなく事実承認として使用する
- ・ 事実承認の大切さ・具体的な使い方(7)
 - ・ 結果承認と事実承認の使い分け(2)
- ・ 事実承認とIメッセージでの声掛けを心掛けること
 - ・ 後輩に事実承認できていない
- ・ 事実承認、Iメッセージを使った指導・コミュニケーション方法が今後も使っていけると思った(2)
- ・ 事実承認、Iメッセージ、枕詞がポイント・使っていきたい(3)
- ・ 事実承認、Iメッセージ、枕詞＋Iメッセージを使って伝えることが難しかった。日頃使えていないので、少しずつでも使って指導に活かしたい

- ・ Iメッセージを、上手に使う・活用していく・上手に使い相手をほめたい(15)
- ・ 事実承認、プロセスを指摘、枕詞+ Iメッセージ、Why→What・Howの置き換え。職場でも家庭でも
- ・ Iメッセージと枕詞を使っていこうと思う ・ 枕詞+ Iメッセージを伝える(3)
- ・ 枕詞と Iメッセージの重要さを学んだ(2) ・ ほめる時も叱る時も Iメッセージが大切
- ・ 枕詞+ Iメッセージで後輩を育てていく・患者さんや指導に関わっていきたい(2)
- ・ 叱るときは頭から叱るのではなく、枕詞+ Iメッセージを使う
- ・ 枕詞の効果、Iメッセージという言葉。初めて聞き、生かしたい ・ 枕詞の大切さ(2)
- ・ 枕詞を入れて相手に聞く耳を持たせてから伝えることが大切だというのはとても納得した。「言った」「言わない」のやりとりは「言った」「伝わっていない」ということ。相手に伝わるように働きかけることが大切だと思った
- ・ What・Howの活用 ・ 後輩と話すとき Whyを使わないということ
- ・ Whyをなくしていこうと思う ・ なぜなぜ教にならないように過ごしていこうと思う(2)
- ・ Whyを使わない ・ “Whyなぜ”の質問をしない(「言い訳をさせている」にハッとした)
- ・ Whyを、WhatやHowに置き換えていく・What・Howで質問しようと思う(8)
- ・ WhyからWhat・Howへシフトして指導や日常生活を送りたい
- ・ Whyで聞いていることが多いと気づいた。What・Howで話せるように・聞くようにしたい(3)
- ・ What・How質問、承認をどんどん使えるよう意識していこうと思う
- ・ Why→What・Howへの変更でコミュニケーションが取りやすくなりこと
- ・ Why→What・Howの置き換え(もの・こと・出来事)に焦点をあてる
- ・ 人を育てるには、起こった出来事・行動に焦点を当てて接していくことが大切だと学んだ。これからは枕詞を使っていきたい。そして「なぜ」「なんで」は使わないようにしたいと思う
- ・ 確かに後輩へ指導している時「なぜ」を連発している ⇒ダメにすると学んだ
- ・ なぜ〜?は言い訳をさせる質問でWhat・Howに変える必要がある。ほめたり Iメッセージを使いコミュニケーションを図る必要がある。上司・先輩の考え方を変える必要がある。実践となると簡単にはいかなさそうだが、少しずつ意識的に取り組んでいきたいと思った
- ・ 今日から“なぜ”を使わないようにする。職場だけでなく家庭でも実施していくよう心掛ける
- ・ 「なぜ・なんで」の過去質問でなく、「ものごと・出来事」に焦点を当て質問するよう注意していきたい
- ・ 質問攻めにしていることに気づいた。コミュニケーションを大事にしようと思う。「なぜ」を使わない
- ・ 他者に質問するときは“なぜ”を使用せず“もの・事・出来事”で解決策を話し合えるよう、考えながら話ができるようになりたい
- ・ 今までやってきたことが、責めているということに気付かなかった。とがめの質問から置き換えの質問に変え、後輩に接していこうと思う
- ・ 最近、なんで?なんで?なんで?は、自然に新人や後輩には言わないようになってきているが、子供には、なんで?どうして?そうなんよ!と言っている自分に気づいた。全てにおいて生かせることが分かった
- ・ 子供にも「なんで?」とよく言っているので、言わないように気をつけようと思う
- ・ 頭を切り換えることが一番の課題。自分の傾向も見えた(なぜっていつも思っている)
- ・ 相手に考えてもらう。気づかせること ・ 価値基準を押しつけない
- ・ 今まで自分の価値基準で全て押しつけていたと反省し、今後に生かそうと思った
- ・ 自分の基準で、考えるはいけない・相手に求めてはいけないこと(4)
- ・ 自分基準でなく、相手中心に物事を考え指導していこうと思う

- ・ 自分の基準で後輩を指導してはいけないと思った。とても勉強になった。ありがとうございました
- ・ 自分基準で話してしまう場面は、自分も含め職場でよく見かける。“相手を理解する”ことを広めたいと思った
- ・ 自分の基準で考えがちだが、相手に合った指導をすること。その手法について学ぶことができ、勉強になった
- ・ 話し手の基準ではなく、聞き手の基準で話し合いができるように気をつけていきたい
- ・ 話し手基準で話しているということに気づき、相手が分かるスピードや言葉で話そうという気持ちが大変だと分かり、これから生かしていきたいと思った
- ・ 指導の方法が自分中心の考えになっていることが分かった
- ・ 今まで自分達が受けてきた教育が正しいと思っていたが、相手に合った方法で指導したい
- ・ 今の後輩と自分の受けた教育とは違うなあと。根本的に考えを変えていこうと思う
- ・ 自分達が先輩や上司に教えてもらったことを部下に教えることは現代では通用しないと分かった。自分が変わらないと新人も成長できないことが分かった
- ・ 後輩を指導し関わる上で自分と考え・背景が違うこと、自分が受けてきた指導が新人さんにも伝わる訳ではないということ学んだ。相手がほめてほしいことと、ほめていることにはズレがあると気づかされハッとした
- ・ 自分の考え方を換え、次世代の後輩達を迎える準備の必要性を感じた
- ・ 自分が変わっていかなければいけないことが分かった
- ・ 自分の考えは通用しない、伝わっていないことが分かった
- ・ 後輩だけでなく患者様や子供にも積極的に取り入れていきたい（双方向のコミュニケーション・叱り方・事実承認）
- ・ 詰め所内での関係作りに
- ・ 病棟に帰って、プリセプターをしている後輩にも教えてあげようと思った
- ・ ゆとり世代の自分の子（15歳）に大いに使おうと思う
- ・ 子供への接し方にも使えると思った。伝え方によってはもたらす結果は違ってくる気がした

2. 今、悩んでいることは何ですか？ また、今回の研修で何かヒントになることがありましたか。

- ・ とても興味深く楽しい講演だった。また先生の話を知りたいと思った
- ・ 為になる楽しい研修だった
- ・ 若い人との人間関係、指導
- ・ 後輩からタメ口で話される。先輩として見てもらえていないのか
- ・ 後輩とどのように接したらいいのか悩んでいたため、関わり方のヒントになった
- ・ 雰囲気の話しにくい先輩と思われるようで、あまり会話をしない。後輩との会話の中でほめ言葉をどんどん使うようにしたい。そうすることで話しやすい雰囲気にできるかも
- ・ 若い人の気持ちが分からなかった。若い人に合った・相手に合った聞く、話す、メッセージが分かりやすかった
- ・ 若いスタッフの成長を促しているのか ⇒ 枕詞+Iメッセージで上手なホメができていなかった
- ・ コミュニケーション、後輩への指導、職場環境。今回の研修にピッタリで職場に活かしていきたい
- ・ 「メモを取る」時代に育っていない後輩達に対して紙面を渡す⇒目からウロコだった
- ・ 新任者の指導 ⇒ 枕詞とIメッセージを伝えていきたい
- ・ 若い世代を育てられないという先輩達の不満を解消したい
- ・ 先輩との勘違いで、話をしなくなっている
- ・ モチベーションを上げるためには
- ・ ジェネレーションギャップ（ゆとりうんぬんでなく）
- ・ メモを取らない理由が分かった
- ・ 指導（ほめたり、注意すること）

- ・ 新しい職場での人間関係でまだなじめていないので、スタッフ等とコーチングしたい
- ・ チームになかなか受け入れられないスタッフがいる。相手のことを本当に理解しようとしていないのかなと気づけた
- ・ 自分の思いを言い出せない後輩・人に不信感を持っている後輩との関わり方、すぐ自分はダメだと思ってしまう人との関わり方⇒聞き方・話し方で相手の反応も変わってくるんだと分かった
- ・ 看護観の違いや、患者様に対する態度が悪い（人として扱っていないような態度）看護師を見ているのが辛い
- ・ 今春主任になり、評価者の立場に立ち不安に思い参加した ⇒学んだことを頭にたたき込んで明日からに生かしたい
- ・ 後輩指導。実習指導者としてすすめられる事
- ・ リーダーを担う看護師の指導に悩んでいる
- ・ 指導をしている実施指導者への伝達が難しい
- ・ 新人教育。確かに進みの遅い新人がいる
- ・ 新人への教え方が分からない（ほうれんそうができないので）
- ・ 報連相をしない後輩への対応 ⇒千回注意し話し合うことが大切と思うので、話し合う場を設けたい
- ・ 新人の教育方法。指導方法、声掛けの仕方など参考になった(2)
- ・ 新人さんに優しくできず相手を受け入れられていない。結果承認や Why ばかり口から出ていた。今後は What や How、プロセスを指摘できるようにしていこうと思う
- ・ 後輩指導は日々悩んでいたのも、たくさんのがヒントになった
- ・ 後輩指導、ほめ方・叱り方を勉強できた。自分の言葉に責任を持って指導したい
- ・ 平成生まれの後輩に学んだことを実践してみたいと思う
- ・ 新人 Ns の指導をどのように進めていくか ⇒ 成長した面やプロセスをほめて指導する
- ・ 新人指導について、社会人経験が足りない分どのように指導すれば良いか⇒Why ではなく What ・ How への質問をし、より良い関係を成長させていけるようにサポートしたい
- ・ 人事考課、面接等の時のコーチングに、What ・ How の置き換え、結果承認と事実承認の使い分け、枕詞+ I メッセージ等を取り入れてみる
- ・ 若い看護師の指導や教育が難しいと思っていた。今回の研修が大いに活用できるよう、自分も考え方を変えて接していこうと思う
- ・ 伸び悩んでいるスタッフがいるので、再度現在の教育方法や指導者側の対応等も見直していきたい
- ・ 今の若い子は注意すると怒った様子になり、口をきいてくれないこともある。相手へのおもいやり・ほめることなど考えて、今後後輩の成長をみていきたいと考えている
- ・ 塩対応の後輩への関わり方。質問しても「あーはい」「あーそうなんですか?」「知りません」「大事・大切なんすか?」などの返答で進まない、解決しない。もやもやが残る⇒とりあえず学んだことを実践していきたいと思う
- ・ 23歳1名・21歳2名、どうにもならない。上から叱られる。やり場がない⇒ティーチング・コーチングを使い分ける!
- ・ 言われてから動くのではなく、自分で考えて動ける看護師を育てたい
- ・ 後輩がメモを取らない理由がやっと分かった。ゆとり世代に柔軟に対応していきたいと思う
- ・ 教え方が年代によって違うことに驚いた。伝えたいことが伝わっていないことが多いので、教え方を変えていきたい
- ・ 学生をどのように指導すれば伝わるのか、学生とのコミュニケーションの取り方も後輩とは違うので少し不安 ⇒今回の講演が学生にも通じると思い安心した
- ・ 当たり前のことだが、一人ひとりに合わせて指導することが難しい

- ・ (平成の)指導対象者を知るということ(2)
- ・ 指導者側の思いと、新人の現実を合わせること
- ・ 同じ事を繰り返す成長が見えない後輩指導
- ・ モチベーションの上まらないスタッフへの対応 ⇒ Iメッセージで伝える
- ・ 何度教えても身に付かない部下に対する指導 ⇒相手のスキルや知識に合わせてみようと思った。DVDも参考になった
- ・ 同じミスを繰り返す後輩がおり、今後の指導に悩んでいたが、研修を受け、打開案が見つかった
- ・ 失敗を繰り返す新人Nsに対し話を聞くことと、居場所を作る関わりをしていきたいと思った
- ・ 何度も失敗しフォローの難しい新人教育。その新人でも受け取れるコミュニケーションを投げかける。聞く耳を立てる。事実承認
- ・ 問題を問題とっていない後輩に対し、その人の立場になって問題点を導けるように気づいてもらえるように声掛けをしていきたい
- ・ やりませとやってやらない後輩、叱ると逃げる後輩、やる気のない後輩など個性が強いが、一人ひとりと向き合おうと思う
- ・ 後輩が雑用(片付けや掃除など)をしたがらず、上の仕事をしたい様子で自分達の仕事だと感じていない様子。結局上の者が雑用をすることがある。そういう場面に納得いかない(半分諦めている) ⇒押しつけるのではなく、一緒にしようと声を掛ける・・・
- ・ 自分と後輩に、仕事に対する温度差が生じていること ⇒問題を解決するには自分の考え方を変えるしかないと感じた
- ・ 平成生まれではない年配スタッフへの指導が困る
- ・ 目上の人(経験年数の多い)に対する指導方法(5)
- ・ 自分より年上の後輩にどう接するか。年は上でも今の病院の手順は分かっていないのは当たり前。少しでも分かってもらえていることを一緒に喜ぼうと思う
- ・ 先輩スタッフに対する指導ポイント。どうすれば受け入れてもらえるのかに悩んでいる
- ・ 先輩にやる気になってもらうにはどうするべきか？
- ・ 上司の気分のムラが激しく、日々言うことが違ったり何をしても文句を言われたり、ストレスが溜まる。今回学んだコーチングをもっと広めていけたらと思う
- ・ 同年代だが自分が責任者をしており、注意することでどう接したらよいか悩んでいる
- ・ プリセプターをしている。断続的に指導している先輩(チームリーダー)が結果承認型のため、教育委員の方と相談しながら関わっている。しかしその先輩はIメッセージを言葉に多く含んでいると気づけた。Whyを使わないことは共有して一緒に指導できたらと思う
- ・ プリセプターとして、プリセプティが年上の方であり、どのように接したら良いか
- ・ プリセプター・プリセプティのフォローをしているが、関係性が上手くいっていない時にどう両者に指導してよいか分からなかった。結果承認でなく、事実承認をどんどんしていけるよう関わっていききたいと思った
- ・ 上司への希望(要望)の伝え方に悩んでいた。上手に枕詞を使って伝えられたら
- ・ ジェネレーションギャップに悩むことがあるが、相手を知ること、パラダイムシフトしていくことが大切だと思った
 - ・ パラダイムシフトが必要だということ
- ・ 苦手な相手への伝え方
 - ・ Iメッセージ(2)
- ・ 言葉で伝えるのは難しいなと感じていた。話し方・受け止め方・プロセスなどとても勉強になった。自分の考え方から変えていききたいと思う

- ・ 自分の気持ちを言葉にして相手にきちんと伝えることが苦手。相手が受け取りやすい言葉を使うようにしたい
- ・ 感情をコントロールしてIメッセージで伝えることで、伝わることが大幅に広がる。つい、なぜ？なぜ？と話してしまう自分がある
- ・ Iメッセージの演習が難しかった。ほめることをあまりしていないという自分の欠点があった
- ・ プロセスをほめることが少なく、チェックリストで評価しているため進度がバラバラ
- ・ ほめられたことがないから、ほめるのは難しい ・ ほめること・叱ることが難しい
- ・ ほめ方。ただ褒めるのは更衣室に置いていかれる
- ・ 本当に相手に伝わるほめ方について学びになった
- ・ 「ほめる」ことに慣れていないので、どう相手に伝えたらよいか分からなかった。今回の研修で学ぶことができた
- ・ 新人をどのようにほめればよいかということ。事実承認（成長や成果を指摘する）を使っていきたいと思う
- ・ 効果的なほめ方・叱り方。指導にメリハリをつけられず困っている
- ・ 叱り方・ほめ方を身につければ後輩育成にとっても役立つ
- ・ ほめること、仕事でも日常でも大切だと認識した
- ・ 叱ることが苦手だが、叱る方法もあるのだなと思った
- ・ 若い人に対してほめるばかりではダメだと思い込んでいたが間違いだったこと
- ・ 聞くスキル・叱るスキルを上手く使いたい
- ・ できると思うことと、できることとは違う。できている人にできていないと分からせること。ほめることが難しい！
- ・ 叱らない教育方針に移行していく中で、どのように指導したらよいか分からなかったが、演習した内容を生かそうと思う
- ・ 昔ながらの風習の病院。20代のNsは数人で「できない所」を指摘することが多い。居場所があるよということを伝えていけたらいいと思った
- ・ 「新卒が”できない”」と先輩スタッフが言い、本人へも強く当たっている様子。今回の研修を早く病棟で勉強して、自分達の考えを変え、新人さんが伸びる指導がみんなのできるようにしたい
- ・ “なぜなぜ”と聞いている自分に気づけた(2)
- ・ 自分の基準で全てを考えないようにする
- ・ 自分の基準で物を見ないように、若い人を育てていきたいと思う
- ・ 後輩との関わり方は、やる気を損なわないように気を遣うのでどうしたらよいか悩んでいた。自分の考えを変えること、人のレベル・状況に応じて使い分けていくことが大切だと勉強になった
- ・ 新採用者がメモを取らないとか、課題をインターネットから引っぱってきたとかよく言うことがあったが、自分の基準で見えていたので、自分自身指導を変えて相手のモチベーションをUPできるようにしたい
- ・ ティーチングはできても、後輩の成長を促すようなコーチングは難しい
- ・ リーダーとしてのコーチングを実践したい
- ・ チームメンバーをまとめること。研修で学んだコミュニケーションスキルを活用したい
- ・ 自分がリーダーの日が増えてきて上手く対応できない。まず話しかけやすい雰囲気が大事だと分かった。それなら自分でもできるかなと思った
- ・ リーダーの適正があるのか？ ストレスになることが多い

- ・ 中堅と言われるが部下に指導するような自信がない。話し言葉一つ変えるだけで相手の受け取り方、今後の対応が変わるということがよく分かった
- ・ 自信が持てないこと、周りの目が気になること、不安が強いこと、周りと比べられること
- ・ 下の子はほめられて伸びてきてモチベーションが上がっているが、中堅が置いていかれている気が…。今まで頑張ってきた人への褒めも必要と思う
- ・ 業務に追われて、雑務が増えて、周囲に目が向けられない
- ・ 忙しいとイライラしてしまい、態度に出してしまうことがある。分かっているもつい…。後になって後悔・反省する
- ・ 子供を叱る際に「なぜ！」と怒っていたが、言い訳することを教えていたと反省し、What・Howでの質問へ置き換えていきたい
- ・ 子供に対してグチグチ叱って、でも伝わらないことが多い。WhyをWhat・Howに置き換えてやっていきたい
- ・ 子供に対してもほめて育てようと思う
- ・ 子育てと仕事の両立
- ・ 部署を異動したばかりで、自分が教わる立場なので研修内容がリアルタイムではなかった

3. 今後勉強したいこと・希望する研修内容等、また希望する講師もあればご記入ください。

〔講師案〕

- ・ また野津先生の講演を楽しみにしている
- ・ また先生の講演を病院の皆にも聴かせてあげたいと思った
- ・ 野津先生の講義はみんな（2年目以上）に聞かせたい
- ・ 奥山美奈先生（スタッフのメンタルヘルス、コーチング）

〔研修内容〕

- ・ 同じ研修をもう一度受けてみたい
- ・ 今回のような研修があれば、もう一度実践後に受けてみたい
- ・ 具体的な事例はとても分かりやすく、何回も研修を受けたいと感じた
- ・ コーチング
 - ・ コーチングを使った患者との関わりについて
- ・ ティーチング、コーチング、自己理解
 - ・ 相手の心を動かすコーチングも学んでみたい
- ・ ゆとり世代との関わり方
 - ・ 上司とのコミュニケーション
- ・ 上司とのコミュニケーションや年上への指導・伝え方も詳しく
- ・ 先輩スタッフへの指導のポイント、職場での中間管理世代に向けてのレクチャーがほしい
- ・ 対話に自信がない場合の克服法
 - ・ 聴く力を育てるようなことが勉強したい
- ・ チーム力をUPさせる研修
 - ・ 自分の感情の抑え方。人前での話し方
- ・ リーダーシップ
 - ・ マンネリにならないほめ方
- ・ リーダーシップやマネジメントの研修があれば参加したい
 - ・ 地域連携
- ・ ストレス対処方法
 - ・ アンガーマネジメント(2)
 - ・ セルフマネジメント
- ・ NST（栄養学）の研修
 - ・ 患者指導
 - ・ 退院支援
- ・ 看護記録、個別性のある看護計画について
 - ・ 眠りへの援助、薬剤の使用
- ・ 緩和ケア、終末期の関わり方
 - ・ 最近の看取り、ターミナルケア
- ・ スタッフのメンタルケア、うつ、孤立等、離職にならない働きかけ
- ・ 子育てと仕事を両立するためのアドバイスなど
- ・ 仕事と家庭の両立について学びたい — 村中由紀子

4. 今回の研究会に参加した動機はどれですか？

- a. 病院から「行きなさい」と言われて。 (105名)
 b. 自分から積極的に出席した。 (41名)
 c. その他 (7名) 未記入 (2名)

- ・上司に勧められた
- ・病院が情報提示し、目玉的に参加
- ・希望を聞かれて選んだ
- ・上司に「行ってみない？」と声を掛けられた
- ・このような研修があるけどどう？と聞かれて興味があり参加した
- ・コーチングの研修を探していた。師長が以前野津先生の研修に参加し「良かった」と勧められた
- ・以前野津先生のセミナーを受講した先輩Nsから「とっても良いよ」と言われていたので楽しみにしてきた

- ・来て良かった
- ・隣の人とグループワークをするなら最初から席を考えてほしい

【年 齢】		【勤務年数】	
～ 24歳	(2)	～ 5年未満	(9)
25 ～ 29歳	(31)	5年～10年未満	(40)
30 ～ 39歳	(54)	10年～15年未満	(38)
40 ～ 49歳	(50)	15年～20年未満	(27)
50 ～ 59歳	(12)	20年～25年未満	(26)
60 ～ 65歳	(1)	25年～30年未満	(7)
未記入	(5)	30年～	(7)
		未記入	(1)