

第3回看護研究会

(中堅看護師教育講座)

- 日時 平成28年10月5日(水) 10時～16時10分
- 会場 岡山口イヤルホテル
- 出席者 53病院158名・委員9名

中堅看護師を対象に、ペアワークでの演習を交えてコーチングについて研修を行った。

研修

後輩指導に活かすコーチング



講師
野津 浩嗣 代表取締役
有限会社A Eメデイカル

コーチングの「コーチ」には、歴史的に①馬車・バス ②家庭教師 ③スポーツのコーチという意味があるが、共通のキーワードはクライアントの目標達成のためのサポート役である。

コーチングはもともとスポーツ選手に対するやる気や能力向上に始まったが、組織のなかでメンバーのやる気がアップすれば成績が上がりマネジメントに繋がることで着目された。また、近年ゆとり世代の若者に対する指導の対処法としてコーチングがあげられている。コーチングで最も大事なことは、①答え・能力はその人自身に既に備わっている ②その人に気づきを促し

答えを引き出す ③その人の主体的な取り組みをサポートするというクライアントへの向き合い方である。しかし我々は、自身が教育されてきて良いと思つた方法で若者に対して指導を行い、なぜ若者が理解できないのかと思つているが、そもそも受けてきた教育方法が違うため、我々自身がパラダイムシフトすることが必要なのである。

今のリーダーに求められるコミュニケーションスキルには、指示命令の一方のコーチングと相手の考えを引き出す双方のコーチングがあり、知識や技術を与える場合はティーチングを、目標達成に向けたサポートにはコーチングをを使い分けると良い。また「聞くスキル」を持つていると相手は認めてもらっていると実感し、早く情報が入り、組織のリスク回避に繋がり、ラポール(信頼関係)も築ける。リーダーには、よく「聞けること」と相手が「話しやすいこと」が大切な要素である。会話での質問の仕方、口頭よく使う「Why」(例：なぜあなたはできないのですか)から「What・How」(例：何が障害になっていますか、どのように障害を取り除いたらいいですか)に置き換えることで人から物事・出来事に焦点が当たり、相手の気持ちを引き出しやすくなる。また、アクノレッジメントスキル(相手を認める技術)が必要であり、褒める・存在を認める・感謝することで若者育成に役立つ。また、仕事の結果のみを認める

結果承認より、成長や成果を認める事実承認の方が喜びや達成感に繋がる。伝え方も、YOUメッセージ(例：あなたは素晴らしいです)では記憶に残りにくく抵抗感が出てくるが、Iメッセージ(例：私はとても嬉しいです)は、自分の気持ちを表すことにより、相手の心に残り受け入れやすい。そして、叱る・注意する際にはIメッセージに枕詞(例：提案してもいいですか)を付け加えると相手に選択を求めることになり受け取りやすい。特に叱る際には、事前準備として叱るポイントを整理し感情をコントロールして臨むことが大切である。

自分の基準で考えるのではなく、これからの担う平成生まれの後輩に合った指導をしていくことが大事である。

(看護研究委員 板谷啓子)

