

第3回看護研究会

(中堅看護師教育講座)

平成29年10月6日(金)
メルパルク岡山 1階 泰平の間

□ 研修

『 晴れの国おかやま国体出場選手が伝授!!

元ナース奥山美奈の「本物コーチングとストレスマネジメント」 』

講 師 TN サクセスコーチング株式会社

代表取締役 奥 山 美 奈 先生

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。)

- ・ コーチングの難しさが分かった
- ・ ペーシングと傾聴
- ・ ものの見方・言い方・伝え方は人それぞれであるため、相手に合ったアプローチが大切である
- ・ ペーシングや傾聴を心掛けたいと思った。これから新人に実施してみようと思う
- ・ 新人や実習指導に関わるが多いため話の聴き方や声の掛け方など、これから復習して身につけていきたいと思った。「でも」は言わない、「なるほど」に変える。3分傾聴し1分のアドバイス・コメントなど、子育てにも使える、よい研修だった
- ・ 相談などされたら傾聴することが大切。アドバイスやコメントは1分以内で。参考になった
- ・ ペーシング。相手の話を3分傾聴、1分間のアドバイスの有効性が分かり、職場で生かしたい
- ・ 思考のワクにとらわれず、コーチング、ペーシング、ミラーリングをトレーニングして使っていけるようになりたい
- ・ 肯定的な言葉掛けをしていき、思考のワクにとらわれず関わっていききたいと思った
- ・ 「思考のワク」。自分の考え方を変換するのに役立つ
- ・ 思考のワクには9個のパターンがあると教えてもらい、日常のスタッフ間や患者の行動はどの思考なのか考えながら対応できたら対人関係でのストレス軽減になるのではと思い、生かしていきたい
- ・ 自分の中に「歪みの思考」がいくつもあることに気づき、どういう行動に変えていくか方針が見出せた
- ・ 思考の枠組みがあると考えが固まるので枠にこだわらない、と改めて話されたことで、自分自身も思考の枠組みがあると感じた。そこには訳がある（合理的反応）と枠組みを外せるよう、心掛けたいと思った
- ・ 傾聴することから始め、自分の思考のワクではなく相手の体験なんだと枠組みを外して聞くことから始めること
- ・ 自分の考えのクセ？が分かった気がする。「でも」と否定から入るのではなく自分と違う考え方を尊重して肯定的な話の聴き方をしたいと思う
- ・ リフレームして話を聴いていこうと思った
- ・ 価値観の違いは年代・役職の立場でも変わるということ。話を聴く時は、まずは自分の考えを押しさえて相手の話を傾聴しようと思う
- ・ 傾聴の仕方
- ・ しっかり傾聴していきたい(2)
- ・ 職場で相談に乗るうえでのポイント
- ・ 傾聴と、その先のスキルが何か明確になった
- ・ 傾聴から始めて、聞き方・聴き方について難しいと思った
- ・ 自分自身の傾聴の仕方や、ありがちな間違いが具体的に分かった
- ・ 傾聴するときは繰り返しだけではなく、ネガティブなことは言葉を変え、感情を反映していけたらいいということが学べた
- ・ 後輩の相談に乗ることがある時に、使用してみたいと思った
- ・ 「自分が悪くても謝らず、難しいことを言ってごまかす人」という2枚組のプリント、全て生かす。うちの新人のことを知っているのですか？とってしまった
- ・ 指導の際にも、相手のこと・話をゆっくり聞こうと思う
- ・ 相手の仕草などで相手の気持ちが分かったと知った
- ・ 新人を面談する際に視線がなかなか合わないことがあった。視線が合わないことで本音が言え視線が合うことで防衛反応、という意識がなかった。相手の反応をもっと見ていこうと思った
- ・ 「でも」会話から「なるほど」会話へ変えた話し方をする
- ・ 「でも→なるほど」会話はすぐにでも生かせそうなので、相手に対しても自分の心に対しても使ってみようと思った

- ・ 今まで意見に対しては「でも」が多く、話が決着しないことが多かったが、話し方を変えていこうと思えた
- ・ 肯定的前提で質問し、「なるほどね」という言葉を増やすことの大切さを知った
- ・ ネガティブな言葉をポジティブな言葉に変える
- ・ 少しずつ気に掛けて、言葉を選んでいきたいと思う
- ・ 自分に余裕とリフレッシュ、相手に黙ってリフレーミング！
- ・ 「ないない思考」から「あるある思考」へ変える
- ・ ネガティブになりやすいので、上手に気持ちを切り替えて、肯定的に考えるようにトレーニングしていきたいと思った
- ・ 良いことは膨らまし、嫌なことや悪いことは一時的なものとしてすぐに過去形に、という考え方
- ・ 後輩の指導時に、良い所は膨らまし、嫌な所は過去に一時的なものにしていくこと
- ・ 自分のストレスマネジメントができるよう、考え方を換えられたらと思った
- ・ ストレスマネジメントと自分をブレイクステートするやり方を学ぶことができた
- ・ セルフマネジメントも大切にしていきたい
- ・ 後輩や患者さんから話を聞くときは、自分のモチベーションが良い状態で行いたいと思ったので、マネジメントをしっかりして行こうと思った
- ・ モチベーションを高くする
 - ・ 短い時間で味のある会話ができる
- ・ 明日からモチベーションをアップさせ、相手の話を傾聴し、大技を生かして仕事に臨む
- ・ 何か悩みが出た時に、今回学んだことを生かしたいと思う

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。

- ・ 知識不足
 - ・ やりたい事（業務）とやっている事が違うこと
- ・ マンパワー不足
 - ・ 部署の人間関係⇒リフレームさせる
- ・ 病棟の雰囲気
 - ・ 人間関係に悩んでいるが、突破口が見つかった気がする
- ・ 人手不足と多忙。周りが少し気持ちが楽になれる方法を学べたので、多忙な中でも声掛けや周りを観察し行動していこうと思った
- ・ 以前の病棟と現病棟との違い⇒「決めつけ」や「完璧主義思考」を取り払っていこうと思う
- ・ 昔からある病院のため勤続年数の長いNsが多く、新しいことを始めようとしても「ここでは・・・」と言われてできない
- ・ 病棟での人間関係。その人への見方を変えてみようと思う。自分の考えだけにとらわれない
- ・ 上司の中に、聴く耳・聞き耳さえ持っていない人がいる
- ・ パワハラに近い言葉を言う上司との関係を良くするには？
- ・ 新人教育が難しい
 - ・ 新人教育。その人の価値観、どうなりたいかを知ること
- ・ 新人Nsの指導方法。コーチングできるように頑張りたい
- ・ 新人指導で悩んでいる。今日の講義は全てヒントになる
- ・ 新人指導をどうやっていくか考え悩んでいたのも、リフレームやコーチングを使ってみたい
- ・ 新人指導方法。ペーシング、リフレームを使っていきたい。その人に合った方法が使えるようになりたい
- ・ 学生指導－学生のやる気を引き上げるにはどのような指導がよいのか。“話の聞き方”を生かしていきたい

- ・ 指導について。チームをスムーズにまとめるには？←自分・相手についてのコーチング
- ・ 指導が難しい部下がいる。アプローチを変えて話をしてみようと考えた
- ・ 新人が同じインシデントを3回続けて出してしまった。コーチングの技術を使ったり、指導者を加えたり変えたりしてみたが、同じミスを繰り返してしまう新人の教育をどうしたらいいだろうか？
- ・ なかなかクセの強いスタッフがいる（誰かをターゲットにして無視する）
- ・ 裏表のある人への対応方法。上司には媚び弱い人には言う、という態度の違い
- ・ 完璧主義思考の人への対応方法
- ・ 年上の方に指導するのは難しい。気を遣ってしまう
- ・ 自分より年上の人、同世代の人への指導がやりにくく悩んでいる
- ・ 年上のスタッフの対応と、心の病気があるスタッフの対応に悩んでいる
- ・ 年上のスタッフが多く、意見・注意したいことがあるが言えないのが現状。今回の研修で、話の持っていき方や方法を学べたので実践してみたいと思った
- ・ 元上司が定年退職で嘱託職員となった。言うべきことも控えてしまうことがある
- ・ 先輩Nsへの言葉掛け
- ・ 他職種と取り組むチーム活動に、どう動機付け・行動してもらおうか悩んでいた。この技術を生かしたい
- ・ 人の話が、興味がないのか頭に入ってこず悩み中
- ・ 自分自身の子育て・教育。子供の言い分も聞いてから話をしようと思う
- ・ 子育て中にイライラして感情的に子供に怒ってしまうことがある
- ・ 中2の反抗期の子供が素直になれず勝負の世界でも勝てない状態。その子に対して、いつも決めつけで叱り上げて、結局今現在、子供から発言することが少なくなっている
- ・ 仕事と家族・家事の両立、夫との関係
- ・ 傾聴の必要性を感じ、行っていきたい
- ・ 新人を、できる・できないと枠にはめないこと
- ・ 傾聴の必要を感じ、行っていきたい
- ・ 「傾聴」を具体的に教えていただき、とても参考になった
- ・ 相手のやる気を引き出す話の聴き方で、悩みを聞きそれをやる気に持っていけるように関わりを持っていきたい
- ・ 技術等の振り返りのときに、相手に考えさせようと思ってもなかなか意見が出ず、自分ばかり話してしまう⇒まず傾聴する。言いたいことがたくさんある時は時間を掛けて話しかける
- ・ 仕事を辞めたいと言ってくる新人にどのように話をするか。傾聴はある程度できるが、それ以上のスキルがなく、どのように応えてあげるのが良いかいつも迷う
- ・ 同僚に仕事を辞めたいと相談を受けている状態で、どう話そうかと考えていた。本人にどうしたいのかを聞いて、問題を解決できそうな気がする
- ・ 失敗も今後に生かさせていたら良いと思った。ネガティブな言葉もポジティブに変えて、気持ちの持ち方を変えていきたい
- ・ 同僚のできていない事に目がいく、物事の上手くいかないことばかりに考えが及んでしまう、という悩みがあった。思考のワクというものを知り、具体的に物事を捉える方法について知ることができた
- ・ 自分の話し方の特徴など理解できたので、変えていければと思った

- ・ 人見知り、会話が苦手。何を伝えたいのか考えて関わっていききたい
- ・ セルフマネジメントが下手だったので、この研修で少しずつ意識が変えられたらと思う
- ・ 完璧主義傾向があると、先日主任さんとの面接で言われ、自分の責任だと考えなくていい・抱え込まなくいいと言われたが、正直意味が分からなかった。講演を聞いて納得できた
- ・ ブレイクステートとは、実践していききたい
- ・ 実演したからこそ分かったことがたくさんあった。とても分かりやすかった
- ・ 2人ペアでトレーニングをする時、ネタがすぐに出てこない悩み

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】

- ・ ぜひ奥山先生で、コーチングについて更に知識・技法を深めたい

【研修内容】

- ・ 本日も参考になったことが多かったが、もっと日常的な心理学の例題を知りたい
- ・ 日常困っていることをコミュニケーションで良くできるヒントを感じたので、もう少しコーチングの勉強がしたい
- ・ もう少し深くコーチングについて
- ・ コミュニケーション研修
- ・ 後輩指導について
- ・ 子育ての中でのコーチング、アスリート向けについてのコーチングを学びたい
- ・ 自分より年上の人、同世代の人への指導。良い方法があれば研修をお願いしたい
- ・ 自分で考えず、言われた事しかできない新人への指導
- ・ オーガナイズについて
- ・ まだ続き（コーチング術）に参加したい
- ・ 後輩との接し方
- ・ 管理職としての役割
- ・ フィジカルアセスメントについて
- ・ 死後処置

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。 (79名)
- b. 自分から積極的に出席した。 (12名)
- c. その他 (3名) 未記入 (1名)
 - ・ 病院から行っては？と勧められて希望した
 - ・ 上司の勧めで了承した

【年齢】

～ 24歳	(2)
25 ～ 29歳	(10)
30 ～ 39歳	(32)
40 ～ 49歳	(36)
50 ～ 59歳	(10)
60 ～ 65歳	(1)
未記入	(4)

【勤務年数】

～ 5年未満	(7)
5年～10年未満	(17)
10年～15年未満	(19)
15年～20年未満	(16)
20年～25年未満	(16)
25年～30年未満	(5)
30年～	(5)
未記入	(10)