

コーチング・コミュニケーション研修 を受講して

高崎総合医療センター 田部井 彰

私は2年前に主任への昇任で異動しました。しかし、部下との接し方についてどのように変えたら良いのかわからず悩んでいました。今回、コーチング・コミュニケーション研修を受講して学んだこと、その感想を報告させていただきます。

研修ではまずPM理論について学びました。理想的なリーダーには目標課題を達成させるためのパフォーマンスと、人間関係やチームの強化に必要なメンテナンスの能力が必要と教わりました。自己と照らし合わせてみると、部下に厳しく接することや叱ることが苦手であり、パフォーマンスの部分ができていないと感じました。

コーチングとは、「自ら考え、自ら解決法を見つけ出し、自ら行動に移す。その活動を支援するためのコミュニケーションスキル」のことで、人をマネジメントしながら仕事を行う人に必要不可欠な能力です。人の個性を活かすために、自ら考え、問題解決する力をつけさせることがコーチングの最終的な到達点になります。コーチングの効果により、スキル・能力の向上、意欲の向上、自立性の向上が期待できます。コーチングの基本的なスキルとして、傾聴、質問、承認があり、うまく活用することでコミュニケーションを円滑に進められるようになります。傾聴の姿勢として、自分の中にある先入観や固定観念を排除し、相手は無条件に受け入れ、相手とともに考える姿勢で話を聴くことが基本であり、今までの私は固定観念から相手の話を否定的に聞くことや、自分の考えを主張することで、相手の考えをきちんと聴けていなかったと思うので、今後改善したいと思います。

質問はうまく活用することで自立性とモチベーションを高めることができます。質問の仕方一つ

でも、「どうしてこんなことができないの?」といった叱責のようになってしまうと、趣旨とは異なる結果につながることもあります。

コーチングにおける承認とは、ただほめることではなく、継続的に相手の行動を観察し、その結果として相手の存在価値を認めることです。相手の良いところをほめるだけでは賞賛であり、頑張ってきた過程や結果を評価し、それをほめることが承認です。相手の長所や変化に着目し、適切なタイミング、的確な内容を伝達する必要があります。ポジティブな承認がほめることだとすれば、ネガティブな承認は叱ることです。相手の成長や変化を期待して、相手のことを考えて叱ることが大切です。日々の業務で叱ると怒るを混同しないように気を付け、正しく叱れるようになりたいと思います。

また、ストレスのマネジメントも必要なスキルです。対処法として元気なときは向き合い、乗り越えることができると思いますが、うまく回避することや気分転換をすることも必要です。特に重要な対処法は、考え方や受け止め方を変えることで、自分自身が変わり、ネガティブなことをポジティブに考えることで、目の前で起きている状況・出来事をストレス要因としないことです。チームのストレスマネジメントとして適度なストレスになるようにうまく向き合っていきたいと思っています。

今回の研修を受講し、グループワークによる他の先生方の考え方や、理想的な部下との接し方に気付くことができました。私のように部下や後輩との接し方に悩んでいる先生も多いと思います。是非ともこの研修を受講し、日々の悩みを解決していただけたらと思います。