

「ティーチング・コーチング」研修補足

※「ティーチング・コーチング」の講義内容については、「時間と場所を共有しながらの、体験を通して気づいていただく研修となっているため、動画はございません。あらかじめご了承ください。

また、資料につきましても、進行の関係上、多少前後しております。よって、今回の補足資料は、特にポイントとなるところのみ記載いたします。

なお、今回は「ティーチング・コーチング」の第1弾ということで、資料は1枚目のみご説明がありました。

*最初に

患者＝客体・医療者＝主体という考えがあるが、それは間違いであり、患者も主体として考えることが大事である。

*スライド：「標準的な健診・保険指導プログラム」

・カウンセリング技術

→ここでいうカウンセリングは、心を癒すためではなく、相手との信頼関係を築くものとする。

・コーチング技術・ティーチング技術

→コーチングに焦点が当てられがちであるが、ティーチングも大事。

使い分けおよび使うタイミングが大事。

スライド：「行動変容ステージと援助補法」参照。

*スライド：「医療関係者」

・Dr. が一番偉いという考えではなく、どの職種もフラットな関係のチームを作ることが大事。そのためには、Dr. に対してもリーダーシップを発揮できる自立したスタッフを育てることが必要になってくる。

・後輩育成には、ハウツーを学ぶだけでなく、どんなスタッフを育てたいかビジョンを持つことが大事。

*ワークより

「指示を出すとき心がけること」

- ・はっきりと大きな声で
- ・具体的かつ明確に
- ・フィードバックをする
- ・たくさんの指示を同時に与えない
- ・理由も告げる
- ・質問に応えながら

※指示を出してはいけないわけではなく、うまく指示を示すことが大事である。

※人は意味を求める実在的存在である。なぜするのか、することの意味や価値が分かればやる気になる。

「効果的な助言の方法、助言するとき心がけること」

- ・初めから口出しせずには見守る
- ・相手が困っているときのみ助言する
- ・命令口調や決めつけた言い方は避け「～してはいかがでしょうか」という
- ・矢継ぎ早に助言しない
- ・理由を告げる
- ・助言を無視されても怒らない→指示や助言を無視されるのは相手が納得していないから。

伝え方が悪いと考え、伝え方を工夫しましょう。