

コーチング・コミュニケーション研修 に参加して

国立療養所多磨全生園 青山 美穂

私は大学卒業後、平成29年4月より栃木医療センターで2年間勤務し、調剤業務や病棟業務、感染対策業務を経験してきました。多磨全生園には平成31年4月に着任し、現在は調剤業務と感染対策業務をメインで行っています。また、学位の取得を目指して令和2年10月より大学院の社会人博士課程に在籍しており、年齢の離れた学生の皆さんと協力して研究を行っています。薬剤師となり今年で8年目を迎えましたが、これまで後輩がいた期間が殆どなく、後輩の育成に関わる機会がありませんでした。最年少の立場が長く先輩や上司とのコミュニケーションの機会が多かったのですが、大学院で後輩の立場にあたる学生の皆さんと関わるようになり、「どのように接して良いのか分からない」という自分の苦手意識が明らかになったことで、今後後輩を育成する立場になったときこれではいけないと思うようになりました。職場に後輩がいない環境でどのように苦手意識を改善できるか悩んでいたところ、今回の研修の案内をいただき受講を申し込みました。

研修はオンラインで行われ、講義とグループディスカッションが交互に組み立てられており、講義内容を聞きながら自分の考えをまとめることも必要で常に頭をフル回転させながら参加しました。講義は株式会社インソースの小嶋先生がコーチングの基礎から実践まで分かりやすくお話ししてくださり、明るい口調から聞き手を楽しませようという心意気を感じられ、最初から最後までわくわくした気持ちで講義に参加できました。コーチングには、「聴くスキル」「質問のスキル」「承認のスキル」がありますが、講義内容で特に印象に残ったのは「質問のスキル」です。「質問のスキル」

は質問を活用し後輩に考えさせることで自発的な行動を起こさせることができ、後輩の育成にとっても重要な項目です。「質問のスキル」のグループディスカッションでは、先輩役・後輩役・オブザーバーに分かれてワークを行いました。ワークでは、私は後輩役として質問される側でしたが、もし先輩役だったらどのように質問すれば良いか分からなくなって考え込んでしまいそうと思いながら参加していました。相手に考えてもらい気づきを与える質問をするために、どのように言葉を選択すればよいのか、聞き方をどのように使い分けるのかなど考えることがたくさんあって、日々の訓練で慣れていくことが必要だと実感した項目でした。また、研修の中で「意外だな」と思ったのは「叱る」ことは上司・先輩の「責任」であるということです。コーチングでは部下や後輩を「褒める」「受け入れる」ことがメインだと思っていましたが、叱ることでも相手をしっかり見ているというアピールになり、よりよい信頼関係を築くことができることを知りました。

今回の研修では、部下や後輩とどのようにコミュニケーションをとっていけば良いか、具体例を交えて学ぶことができ、自分自身の気づきが得られたので大変有意義でした。普段から「傾聴」「質問」「承認」の3つのスキルを意識して、他職種とのコミュニケーションに活用することでコーチングを身につけたいと思います。

最後になりますが、本研修の開催にご尽力くださった国立病院機構関東信越グループ並びに関信地区国立病院薬剤師会の先生方、講師の小嶋ゆみ先生、快く研修に送り出してくださった多磨全生園薬剤科の皆様にご心より御礼申し上げます。