

新人の振り返り会にコーチングを取り入れた効果

The effect of mentoring on junior nurses

高度救命救急センター
安達一恵 関昌代 戸部理絵

〈要旨〉当救命センターでは、新人の成長や課題を確認し次の目標設定を援助するために、1ヶ月毎に振り返り会を実施している。今までの振り返り会では、新人はできないことに焦点を当て、目標設定は指導者が一方的に行っており、効果的な人材育成ができていなかった。今回、グループコーチングを取り入れて振り返り会を実施し、その後アンケート調査を実施した。

振り返り会は、①セットアップ ②承認・フィードバック ③目標設定 ④行動計画の立案 の手順で行った。アンケート結果から、新人は振り返り会で自己を肯定的に考えられるようになり、自信に繋げることができていた。また、主体的に目標設定し行動計画を立案したため、目標意識が高まり、日々の業務への取り組みも向上させることができていた。グループコーチングを行ったことにより、お互いの学びを引き出し、相互の気づきを深めることができた。その相互作用は新人に留まらず、「自分もコーチングを学ぶ必要がある」と指導者への動機付けにもつながった。

グループコーチングは新人の主体性を引き出す人材育成に有効であり、指導者への動機付けにも繋がられた。

キーワード：コーチング、グループコーチング、主体性

I. はじめに

当救命センターでは、1ヶ月毎に新人の振り返り会を実施し、新人の成長や課題を確認し、次の成長に繋げる場としている。今までの振り返り会では、新人はできないことにばかり焦点を当ててしまい、振り返り内容も業務や技術に偏った内容であった。結果、新人は振り返り会で萎縮してしまい、日々の業務でも主体性が持てなくなっている現状があった。また指導者もアドバイスが抽象的で、目標設定も指導者だけで一方的に行っていた。その結果、新人の行動計画も抽象的であり、効果的な人材育成ができていなかった。そこで今回、新人の主体性を引き出すために、新人の振り返り会にコーチングを取り入れ実施した。

コーチングとは、双方向のコミュニケーションを通して、相手とともに考え、相手の主体的な行動を促進し、目標達成を支援するコミュニケーションスキルである。通常1対1で行われることの多いコーチングだが、振り返り会のようなグループ単位で行うグループコーチングは、仲間から刺激をもらいながら、自分の目標に向かっていくという要素がある。そこで、新

人の振り返り会にグループコーチングを取り入れた効果を報告する。

II. 目的

振り返り会にグループコーチングを取り入れた効果を明らかにする。

III. 研究方法

平成26年8月より新人の振り返り会にグループコーチングを取り入れた。

振り返り会参加者:新人、スキルサポーター、部署教育担当者、教育担当副師長、師長

平成26年12月に振り返り会参加者に対しアンケートを実施した。

IV. 倫理的配慮

アンケートは無記名とし、個人を特定されないよう配慮した。また、研究以外の目的で使用せず、紙データは研究の終了時にシュレッダーで破棄した。

V. 結果

振り返り会は、①セットアップ ②承認・

フィードバック ③目標設定 ④行動計画の立案の手順で行った¹⁾。

①セットアップでは、お菓子や飲み物を持ち寄り、話しやすい雰囲気作りを行った。

②承認・フィードバックでは、新人は新人同士で出来るようになったことを承認(自己承認)した。指導者は出された意見に対して、肯定的な態度で臨み、ポジティブフィードバックを心がけた。また、指導者も新人を承認(他者承認)し、新人が自分の成長を実感し、自信につながるように関わった。

③目標設定では、指導者がラダー目標に沿った目標を提案し、新人が主体的に選択できるよう支援した。

④行動計画の立案では、新人が目標達成のために必要なことを付箋に一人5～10枚程度書き出した。それを模造紙にKJ法でグループ分けし、それぞれにタイトル付けをした。新人はタイトル毎に行動計画を主体的に立案した。計画は、新人が実践可能になるようにできるだけ具体的に、必要に応じて期限も設けた。また先輩にサポートしてほしいことも計画内に盛り込んだ。立案に迷う時は、指導者がアドバイスをした。グループ分けも大きい括りから、その中で小さく分けたりし、やることを整理し、そこから行動計画をさらに具体化するようにした。行動計画まで書かれた模造紙を看護師の休憩室に貼り出し、他のスタッフの目に触れるようにした。振り返り会で立てた計画に基づいて実践し、また次の振り返り会で評価するサイクルとした。

アンケートの結果、新人の5人中4人が「以前の振り返り会と比べ雰囲気が良くなった」と答えた。

また新人全員が「自己承認できた」と答えた。自己承認、他者承認を受け新人全員が「自信に繋がった」または「少し自信に繋がった」と答えた。目標についても5人中4人が「目標が明確になった」と答えた。計画立案についても新人全員が「主体的に行動計画を立てることができた」と答え、それに基づいて「意識して取り組めた」「少し意識して取り組めた」という意見を得た。

スキルサポーターへのアンケートからは、「できないという否定的な雰囲気がなくなり、以前よりも新人が主体的に発言できるようになった」「一人ひとりが意見をいっていくのではなく、みんなで意見を重ねられ、経験を共有できた」「技術や業務の内容だけでなく、看護のエピソードもきかれるようになった」「スキルサポーター自身にコーチングの知識が乏しく、自分もコーチングを学ぶ必要がある」という意見を得た。

VI. 考察

結果から、新人はセットアップにより意見が言いやすくなり、また承認により肯定的に考えられ、自信に繋げることができた。新人は主体的に目標を選択し、計画立案したことで目標への意識が高まり、やるべきことが明確になり日々の業務への取り組みも向上させられたと考える。指導者は新人の主体性の支援により、新人の考える力を引き出せたと考える。グループコーチングを行ったことで、お互いの学びを引き出し、相互の気付きも深めることができたと考える。グループコーチングの相互作用は、新人だけでなくスキルサポーターの成長への動機付けにもつながった。今後の課題として、全員が「振り返り会の雰囲気が良くなった」「自己承認ができた」「目標が明確になった」と答えているわけではなく個人的なサポートも行っていく必要がある。

VII. 結語

コーチングにより、新人の主体性を引き出す人材育成ができた。グループコーチングの相互作用により、新人同士の刺激だけでなく、指導者への動機付けにもつながった。今後の課題としては、個々の成長度合いによって個別対応していく必要がある。

引用文献

- 1) 出江紳一, 坪田康佑 編: コーチング実践ガイド 臨床を動かすリーダーシップ, 医歯薬出版株式会社, p.58-72, 2013.