

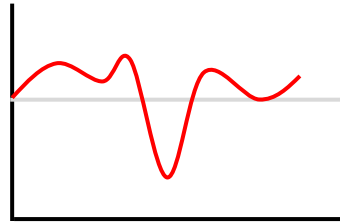
研修通信



vol.19

フォローアップ（2年目）研修（12月12日）

仕事に慣れてくると、忙しくて時間が取れないことを理由に、丁寧な対応ができなくなっているという声がありました。「忙しい」とは「心」を「亡くす」と書きます。今一度、自身を見つめ直すきっかけとなるようなプログラムをおこないました。



まず初めに「モチベーショングラフ」を描きました。入社時を100として、出来事とともに自身のモチベーションがどう変化してきたかを振り返りました。あれ？全員入社時より下がってる…。でもいいんです。何が下げる要因だったのか、何がきっかけで上がったのか、入社時と今の違いが何なのか、を振り返ってみました。では、モチベーションは必要なのでしょうか？以前、ある現場スタッフの方が言っていました。「私にはモチベーションは関係ありません。ご利用者の前では私は『女優』です。どんなにきつかりろうが、ご利用者の前では女優としてプロとして『いいスタッフ』を演じ切ります。」とのこと。その決意もまたモチベーションなのでしょうね。

また「こころくばりコミュニケーション」として、これまで学んできたコミュニケーションスキルの振り返りをおこないました。「ご利用者との」「ご家族との」コミュニケーションに加え、これから増えてくる「後輩との」コミュニケーションについておこないました。ティーチングとコーチングの違いを、体感ワークを通じて感じてもらいました。

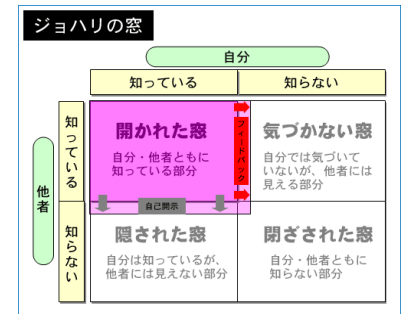
そして、今回は2年目スタッフにとって今年度最後の研修ということで田原代行からもお話いただきました。「これからは部下もできるので、ただ『学ぶ』だけではなく、『教えることを学ぶ』ことを意識してください」とお言葉をいただきました。



新人研修（1月9日）

自己を知る～ジョハリの窓～

より円滑なコミュニケーションをとるには、まずは「自己」を知ることが大事。ということで、グループワークで「ジョハリの窓」をおこないました。ジョハリの窓とは、ジョセフさんとハリーさんが発表した対人関係における気付きのグラフです。（ホントです。）



自分から見た自分の認識と、他人から見た自分の認識レベルを4つに分類することで、自己理解を深めることができる手法です。自分の認識と他人からの認識にズレがあると、自分では「親切」でやったつもりでも、他人からは「おせっかい」と思われているかもしれません。その認識のズレをなくするのに必要なのが「自己開示」と「フィードバックを素直に受け入れる」ことです。「実は私、〇〇なんです」と自己開示し、他人から「あなたはやさしいね」と言われたら「そんなことないです」ではなく「ありがとうございます！」と素直に受け入れることも時には大切です。

～所信表明～

まずは、入社してからこれまでの振り返りをおこないました。たのしかったこと、悲しかったこと、つらかったことなどを同期で共有しました。同期のつらかった話を聴いて「一緒にがんばろうよ」と声をかけている姿を見て、じ～んときてしまいました。

所信表明では、まずは「目的」と「目標」の違いを理解し、「何のために、何をするのか」を発表していきましました。今年1年頑張りましょう!!



編集後記

次男が来年度から小学生。先日小学校で「入学説明会」があり、そのなかで大学講師から子育てセミナーがありました。「子供の話を聞いていますか？」「受容と共感とは？」「コーチングは？」「コミュニケーションはメッセージで」。人材育成と子供を育てるのは同じなんだなぁと実感。（塚塚）