

平成 30 年 10 月 5 日

(公社)埼玉県介護老人保健施設協会
 会長 小川郁男 様

施設名 ナーシングホーム和光
 氏名 吉田 五月

研修会報告書

研修会名	平成30年度第2回看護部会研修「医療・福祉現場で活かせるアンガーマネジメント」				
日時	平成30年9月22日 10:00～15:00				
会場	埼玉県県民活動総合センター セミナーホール201				
講師	横浜私立大学医学部看護学科講師 日本アンガーマネジメント協会 田辺 有理子先生				
参加人数	65名(研修委員3名含む)				
研修委員 (氏名・施設名)	丹野 実佐子:高齢者ケアセンターゆらぎ 小山 広美:秋桜 吉田 五月:ナーシングホーム和光				
研修会のテーマ	「医療・福祉現場で活かせるアンガーマネジメント」				
研修会の評価	アンケート回収枚数	61 枚		3. グループワーク	4.1 / 5
	1. 研修内容と目的の一致	4.1 / 5		4. 研修会の進め方	4.2 / 5
	2. 講義に対する評価	①	4 / 5	～総合評価点～	21 / 25
		②	4 / 5		
③		/ 5			
④		/ 5			
総 評	(研修会開催後の反省会での内容や研修委員としての感想等を記述)				
	<p>本日は「アンガーマネジメント」をテーマに、怒りの基礎理論として、怒りとは、感情表現や防衛反応であり、様々な怒りの性質がある。怒ることはダメなことではなく、怒りで後悔しないために、注意したい怒り方のタイプを学んだ。テクニックとして、衝動的な行動を防ぐために深呼吸をしたり、自分を落ち着かせる言葉(呪文)を作ったり、その場から離れクールダウンする。怒りを引きつらないために、ストレス解消法を持ったり、紙に書き出したり、好きな場所に行く、リラックスする、睡眠をとる。怒りの耐性を作るために相手の立場に立ってみる、相手を理解する、振り返るなどがあり、人それぞれ適したものがあつた。そして怒りの正体は自分の価値観であるということを知りとても納得できるものであつた。自分の価値観は自分にとっては当たり前なことであるが、他の人にとっての当たり前ではないため、許容範囲というものが重要となり、少し違ふが許せるか許せないかの判断で怒るか怒らないかが変わってくる。また、伝える方法として、非主張的や攻撃的ではなく、アサーティブという自分も相手も大切に自己表現が適していると学ぶことができた。</p> <p>グループワークでは、講義の直後に自分の傾向を知る目的として、ここ最近どんなことにどのくらい怒つたのか、また、自分の価値観について考え、グループ内で発表し、仕事内容に関する価値観については共感される声が多くきかれた。今回、グループワークが午前中から組み込まれていたなかで、ほとんどのグループは活発に意見交換されていたが、1つのグループのみ声がきかれなかつたため、講師と相談し急遽午後から一部席替えを行ったところ、すべてのグループで意見交換がみられ「いろいろな意見を聞くことができてよかつた」などという声が多くあつた。また、「時間が足りなかつた」という声が、講義・グループワーク共にきかれており、今後研修を企画するうえで、講義の内容や時間配分等を計算する重要になると感じた。</p>				

* アンケート結果の詳細については、別紙添付資料「研修会アンケートのまとめ」を参照。