

鈴木敏恵の知の対談

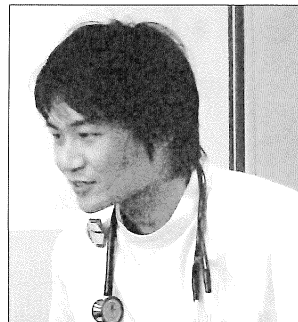
人はどうしたら成長するか 出雲市民病院 森 敬良医師 心ある医師を育む 愛と信頼のコーチング



鈴木 敏恵(すずき としえ)

未来教育デザイナー・一級建築士・千葉大学講師。21世紀の教育を実践する第一人者。「意志ある学び未来教育」をコンセプトにプロジェクト学習とポートフォリオ評価を全国へ提唱。「次世代IT活用未来教育研究委員会」(文科省・総務省連携)、「中央防災会議専門委員」(内閣府)等公職歴任。
2004年度より「高根県立看護短期大学客員教授」「奈良県立看護短期大学客員教授」「奈良県立看護短期大学客員教授」就任。
http://www02.so-net.ne.jp/~s-toshie/

鈴木 敏恵 私も病院で白衣をお借りして、一日中研修医の後からその仕事や勉強の仕方を拝見し、ポートフォリオが研修医の成長に役立つことを確信しました。また森先生が研修医の育成にコーチング手法を取り組んでいるのを見ていたときも感銘を受けました。森 いま研修医を受け入れる日本中の病院では、教育プログラムを検討している工夫や試行をしながら始めているところがあります。ポートフォリオについていえば日本の医学教育ではまだこれから段階です。むしろ学校教員の方々がずつと進んでいます。でも世界の医学教育の最高峰と言われている英国のダンディ大学では最も高い評価手段としてポートフォリオが取り入れられて



森 敬良(もり たから)

医師。2001年に高根医科大学卒業後、出雲市民病院にて初期研修。研修医の指導やアドバイスをシニアレジデントとして、コーチング手法を取り入れながらポートフォリオを活用している。「無医村」での医療を夢にもち、現在は人と家族と地域を診る「家庭医」を目指して勉強中。日本家庭医療学会、日本医学教育学会、ヨーロッパ医学教育学会などの会員でもある。

ているんですよ。

常「成長し続ける医師」となるために

鈴木 いよいよ新しい臨床研修がスタートしましたね。森先生は先輩医師として、研修医が成長を果たすようサポートもされていますね。
森 はい。僕のような3、4年目の医師(シニアレジデント)にとっては、研修医の育成に関わることも大切で意義ある仕事と思っています。木切トオルは自分の経験や仕事を振り返り俯瞰することができ、成長に有効ですよ。鈴木先生にはうちの病院のポートフォリオアドバイザーになっていただきお世話になっていきます。

鈴木 うーん、そうですね。時代の変化も激しいし、何よりお医者さんとも日々学ぶ心を持ち続ける謙虚さが大切ということですね。新しい臨床研修の目的は、患者さんと対座しながら研修医自身が成長していくことですね。その成長のために指導医でもある医師たちの姿勢はものすごくいいですね。たとえば研修医にいろいろ指図したり仕事を与えたり、というだけでは成長しませぬね。

森 はい、言われたことをするだけだったり無理やりやらされたら仕事は、やらされ感があり、研修医はやる気を失うことが多いと思います。やらされて育った医者は、たぶんあんまり患者さんにとってもいい医者にはなれないと思います。

鈴木 命や指示がや人は育たない
鈴木 あんまり「ああしろ、こうしろ」と命令や指示をされ続けると子どもでも大人でも「自ら成長する力」を失います。自分で「これをしてほしい」と願っている時間や機会が成長

新臨床研修制度 医師免許獲得後、努力規定だった臨床研修が平成16年度より必修化された。基本的な初期診療の能力を身につけること、患者と信頼関係を築くことも重要な成長がねらい。

のためには絶対いると思います。

森 はい。だから研修医が自分の患者さんを受け持つことで「目的意識」をもつて仕事が出来ることが大切にして、そのアウトカムを「確認、評価」できるポートフォリオを導入したいと考えているんです。
鈴木 そのとき大事なことは、ポートフォリオの効果や研修の目的などをまっすぐ研修医へ伝えることですね。
森 そのうですね。意味や目的を把握し自分の意思ある仕事が出来ているなら実際どんなに忙しくても生き生きしていられます。

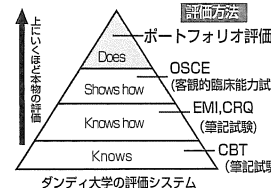
鈴木 いい医師になりたいという意志がしつかりあるからこそ成長する、ここにポートフォリオは力を発揮します。

鈴木 コーチングで気づく力を引き出す
鈴木 森先生は少し離れたところに立ち、研修医が見ている先をしっかりと全体から見ようとしていて、俯瞰ですね。これもコーチングに欠かせない視点ですね。さて、医師に必要な力は何かと思いますか？
森 いろいろありますが、ひとことで言えば、何か違うことや大事なことに気づくことでしょうか。

鈴木 そうか、眼差しや感覚を「気づきセンサー」に変えて、サーチライティングみたいなびゅーって患者さんを診て探しているんですね。「何か変化はないかな？」と。この「気づく力」という切れ味のいいものは、教えたり与えたりすることで身に付くものではありません。

世界の医学教育の流れは ポートフォリオ評価の時代へ

英国では、卒業試験では外部者の評価とともにポートフォリオ評価を施行している。そのため、医師国家試験は行っていない。米国でも医師国家試験にCBT、OSCEに引き続き、ポートフォリオ評価の導入を準備中であるという。
医学教育の最高峰イギリスのダンディ大学で活用されている評価は、以下のようシステムになっている。



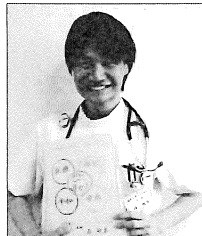
OSCE=Objective Structured Clinical Examination
EMJ=Extended Matching Item
CRQ=Chronic Respiratory Disease Questionnaire
CBT=Computer Based Test

米国のDr.Millerが1990年に提案した能力ピラミッドとその評価を示したものの、ピラミッドの上を評価する程、より本物の評価となる。基本的な医学知識は筆記試験で評価できるが何をしてきたかを評価するにはポートフォリオがないと評価できない。

臨床研修のポートフォリオ

(鈴木敏恵の提案プラン)

目標や研修プランや自己評価などを一元化し「元ポートフォリオ」とする。それを研修の区切りごとに各自のテーマで再構築し「凝縮ポートフォリオ」にしプレゼンテーションしあう。最後に成長を明らかにし「成長報告書」を作成する。



ポートフォリオファイルをもつ森医師

- ◆ 研修医ポートフォリオの中身例
□ ビジョン：どんな医師になりたいか
□ 目標：この研修で成長したいこと
□ 計画：研修プラン
□ 体験したこと・その成果がわかるもの
□ 価値ある資料やデータ
□ 役立つカルテ記入例
□ 患者さんとのコミュニケーション録
□ 指導医との対話記録
□ 自己評価、相互評価
□ 身につけたスキル
□ 業務改善のアイデアや提案
□ これから学びたいこと...etc

- ◆ 評価の観点
□ 価値ある学びができてきているかどうか
□ 必要な情報を集められているか
□ いいフィードバックがきているか(自己評価、他者評価いずれにも大切な観点。)
詳しくはhttp://www.igaku-portfolio.net/

次回対談予告(第5号)
学校をマネージメントする!
国際企業人 関根 秀昭氏
(IBMビジネスコンサルティングサービス)
御期待ください!



「気づく力」があれば人の気持ちや事態を察することが出来ます。「考える力」があれば問題の解決に向かえます。また、自分で自分を見ながら成長し続けることができます。「気づく力」や「考える力」は、与えられたり暗記したりして身につくものではありません。ここにコーチングが応えるのです。

理論 コーチングで「気づく力」「考える力」を育む！

なぜ、いまコーチングか

21世紀は変化の時代です。毎日、次々に新しいものが生まれます。過去の知識やスキルはすぐ陳腐化してしまいます。そこでは、一人ひとり新しい知や方法を獲得する能力やパフォーマンスこそが必要とされます。『コーチング』がこれを叶えます。

コーチングとは何か

コーチングとは、すべての人間が本来もっている、「気づく力」や「考える力」を引き出すための対話手法や意図ある工夫をいいます。コーチングの目的は、人が生まれながらに持っている自分の能力やパフォーマンス(性能)を、自分で高めようとする力を促すことです。そのカギは、モチベーションや意欲、意志をどうかき立てられるか、にあると言ってもいいでしょう。

コーチングは「意志」を引き出す

コーチングは、知識やスキルを教え込むことでも、命令したり考えを押し付けたりするものではありません。相手を信頼しその潜在的な力を信頼や愛情をもとに引き出すのです。すると相手は、自分が「尊重されている」と感じることで意志が立ち上がり、自ら考え、判断、行動できるようになるのです。

ティーチングとコーチング

学校などで行われている教育の多くはティーチングです。「コーチングとは何か」をわかりやすくするために、ティーチングと比較してみましょう。

| | 高めたいもの | 手法 | 答え | 評価する人 | 何を評価するか | 質問の意図 |
|--------|--------|--------|-------|-------|---------|--------|
| ティーチング | 知識・技術 | 教える・反復 | 正解がある | 教師がする | 結果 | 理解度の確認 |
| コーチング | 性能・能力 | 誘発・対話 | 正解がない | 自己評価 | プロセス | 気づきを促す |

実践 プロジェクト学習における対話コーチング例

プロジェクト学習には各フェーズごとに、意図する「身につく能力」や「成長」があります。それを果たすために先生は以下のようなコーチングを活かした対話をしましょう。

| フェーズ展開 | 対話コーチング - こんなふうに言おう | こんな場面で |
|-----------|---|---|
| 準備 | 「いまはどうかの？」 「ほかの人はどう考えているだろう？」 | 総合的な学習の題材に対して子どもが多面的に見ているいろいろなことに気づき、意識するように。 |
| テーマ・ゴール | 「どうなったらいいと思う？」 「どんな形(成果物)にして伝えたらいいと思う？」 「何のために何をやり遂げたいの？」 | 発見した問題をビジョン(願い)に変えていく。願いをかなえるために具体的にどんな成果物にして社会に提案するのが決める。 |
| 計画 | 「その情報を手に入れる方法はほかにないの？」 | インターネットで調べて終わりになりがち。「それっていいの？」と問いかけて気づかせ、ほかの方法を思い浮かばせる。 |
| 情報リサーチ | 「何のためにその情報が必要なの？」 「どうしてそれが確かっているの？」 | テーマからずれないように常に焦点を絞ってゴールを目指すように。根拠ある情報でないという意味がないことをしっかり意識させる。 |
| 制作 | 「どう表現したらわかりやすいかな？」 「一番伝えたいことは何？」 | 図やデータを活かし、わかりやすい表現をすることが大事なんだと気づかせる。 |
| プレゼンテーション | 「何のためにプレゼンテーションするの？」 「一言で言ったら何？」 | 単に調べたことを発表するのではなく、自分の考えを伝えることが大事だと強く意識するために。 |
| 再構築 | 「あなたが一番言いたい事は何？」 | 一人ひとりの考えを文字やデータで表現できる力がつくように。 |
| 成長エンドロー | 「成長って何だろう？」 「自分のここが変わった！ということていいんだよ。」 | 自分の成長したところを探し、自己評価をすることで自己成長力となるのです。そのためには前向き(ポジティブ)な意識で向かうことがコツ。 |

【対話コーチングのポイント】
 -対話するときの心構え-
 具体的に聞くこと。あいまいはダメ。答えが「はい」「いいえ」ですんでしまう質問もダメ。コツは、相手の「イメージ」を誘いながら聞くこと。そして問いかけるときは「一回に一つずつ」にする。

- 相手に「現状や状況」を問う
……例「いまはどうかの？」
- 相手に複数の「視点」を与える
……例「～だったらどうだろう？」
- 相手の「願い・期待」を聞く
……例「(具体的に)どうなってほしいの？」
- 「焦点」をしぼる
……例「何が一番言いたい？」

大切にしたいこと「信頼」
 質問することだけがコーチングではない。こう言わせようという、誘導に近いようなコーチングはよくない。むしろ相手のいうことや、「あなたの価値ある話を聞いていますよ」という姿勢を見せることが大切。作為的でなく、率直で思いやりのある態度で相手への誠実さを失わずいることが何より大事。コーチングはスキルじゃなくて「心」なのだ！

必要な答えは、すでに相手の中にある。ただそれを引き出してあげればいい。

すべての人は「考える力」をもっている。
でも・・・
正解のある質問ばかりしつづけると、自分で考えることが出来ない人になる。

すべての人は「判断する力」をもっている。
でも・・・
指示や命令を与えつづけると、自分で何も決められない人になる。

ポートフォリオシートはコーチング手法を活かしています！

子ども一人に一冊！

すぐに実践でき、新学期からの総合的な学習に最適！

ポートフォリオやプロジェクト学習の目的は、「考える力」を引き出し、「意欲」や「問題解決力」を伸ばすこと。「コーチング手法導入」はこれを叶えます！この一冊でコーチングがばっちり！

先生必読！

ポートフォリオシート集 240円(税込) ポートフォリオ解説書 630円(税込)

知と心を育てる未来教育シリーズ
 鈴木敏恵 設計プロデュース

コーチング手法導入
 ポートフォリオプロジェクト学習！
 国際理解 2200円(税込)

お問い合わせ 教育同人社
 TEL 03-3971-5151