

ティーチングとコーチング

児玉 直樹

公益社団法人日本診療放射線技師会 副会長

私の教員生活も20年を超えました。20年も教員をやっているといろいろな学生に出会いますが、中には私と同じように大学教員になった卒業生もいます。卒業生の活躍を見るのはうれしいものですが、悩みを打ち明ける卒業生もいます。多くの悩みは人や組織に関する悩みです。人や組織の問題は、人材育成に関するテーマとして取り上げられることも多いです。人材育成ではティーチングとコーチングを正しく理解し、実践することが極めて重要であるといわれています。

ティーチングとは、その名の通り教員が学生に講義を行うように、経験豊富な人が経験の浅い人を相手に自分の知識や技術を伝えるという手法です。ティーチングにおけるコミュニケーションでは、教員から指導を受ける学生への一方通行です。またティーチングは指導者側が明確な答えを持っているという前提で行われます。コーチングとは、対話を通してコーチングの受け手が、自ら答えを導き出せるようにサポートする指導方法です。コーチングにおけるコミュニケーションスタイルは、教員と学生とのインタラクティブ（双方向）となります。コーチングは基本的に1対1で行われ、学生に適切な質問を投げかけることで、学生の力で正解を導き出せるように手助けをしていくものです。ティーチングとは異なり、人間関係をしっかりと築き上げていく中で相手のやる気を引き出し、本人の努力をサポートしていくものです。大学教員の立場からいうと、ティーチングは大学の講義、コーチングはゼミや大学院の研究指導になります。大学に入学して間もない学生にはティーチングが必要です。しかし、学生が自分の頭で考えず、指示がないと動けない人間になってしまうのは、ティーチング的な関わり方からコーチング的な関わり方へ、うまく移行できないからだと思われます。学生が自身の頭で考え、問題解決できることを望みながら、つい教員の中にある答えを使って教員が問題を解決してしまう。できる教員ほど、この状況が発生しやすいのではないのでしょうか。教員の顔色をうかがい、教員からの指示がないと動けず、自分の考えで自走できなくなる。その結果、成長しない、成長できない…。そんな悪循環が生じることは最悪です。

医療機関における診療放射線技師教育も同じことがいえるのではないのでしょうか。新人の診療放射線技師にティーチングをするためには、指導したい情報を可能な限り言語化することが重要です。ティーチングで教える内容には明確な答えがあるため、確認試験などを行うことで相手の理解度を確かめることも必要でしょう。ティーチングにはJARTではクリニカルラダーを作成し公開していますので、ぜひご活用いただければと思います。主任やリーダーになる診療放射線技師に対しては、コーチングが必要です。相手が自発的に考え答えを出すことをサポートするため、相手の話に耳を傾け、自主性を尊重することになります。相手の意見を最後までじっくり聞くことも必要です。正解を教えるのではなく方向性の提示が必要で、相手を信頼し時間をかけて行うことが大切です。コーチングにはJARTではマネジメントラダーを作成し公開していますので、ご活用ください。

新潟県長岡市出身で、連合艦隊司令長官を務めた山本五十六は、「やってみせ、言って聞かせて、させてみて、ほめてやらねば、人は動かじ。話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず」という言葉を残しています。最初の文はまさにティーチングですね。指導者が褒めないと人は動きません。2つ目の文はコーチングですね。話し合って耳を傾けて任せること、信頼することで人は成長します。最後の文はエンゲージメント（人との関係性、つながり）ですね。やっている姿を見守り、信頼することで組織ができます。エンゲージメントは、ビジネスでは職場と従業員の関係性を表す際に用いられる言葉です。多くの診療放射線技師が、日本診療放射線技師会に対して愛着や貢献の意志をより深めることになるといいなと思います。

