

溝上 慎一の教育論(動画チャンネル) No244

(新著の紹介)

新人後輩を指導する7カ条・思考力を伸ばす指導
阿部幸恵先生 (東京医科大学医学部看護学科 教授)

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長
桐蔭横浜大学 教授

<http://smizok.net/>
E-mail mizokami@toin.ac.jp

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問

【プロフィール】1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長(2020-2021年)。京都大学博士(教育学)。

*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。

※公益財団法人電通育英会の助成を受けて行われています。

※本動画では字幕を付けていませんので、必要な方は「設定」で「字幕オン」にしてご利用ください。

(ご紹介)

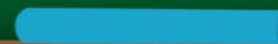
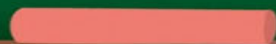


阿部幸恵

あべ ゆきえ

東京医科大学医学部看護学科 教授

1986年防衛医科大学高等看護学院を卒業後、循環器病棟、救急部で看護師として勤務。
1995年からの2年間で看護専門学校の教員を経験したことをきっかけに、大学に進学、小学校教員免許を取得する。卒業後は、看護師として働きながら大学院に進み、修士（児童学）、博士（児童学）を取得する。
博士取得後は、医療者のシミュレーション教育を専門に東京、沖縄を中心に活動し、シミュレーション教員の普及と指導者の育成に携わる。2014年に東京医科大学病院シミュレーションセンター長、2017年4月から現職で、看護学の基礎教育に携わるとともに、全国のシミュレーション教育の指導者養成を継続的に行っている。





阿部幸恵 (2023). 新人・後輩のアセスメント力を育む指導
—看護師の思考を刺激するOJT— 日本看護協会出版会

第1章 看護師が行う情報収集とアセスメント

人のとらえ方や現象と知識をつなげて意味づける

第2章 新人・後輩を指導する前に知っておきたいこと

指導の心得：7か条、人の思考とは

第3章 「実践型看護過程」に沿ったOJTでの指導

3人の患者さんから指導方法を学ぶ

第4章 新人・後輩のアセスメント力を育む指導

アセスメントがうまくいかないタイプ別処方箋

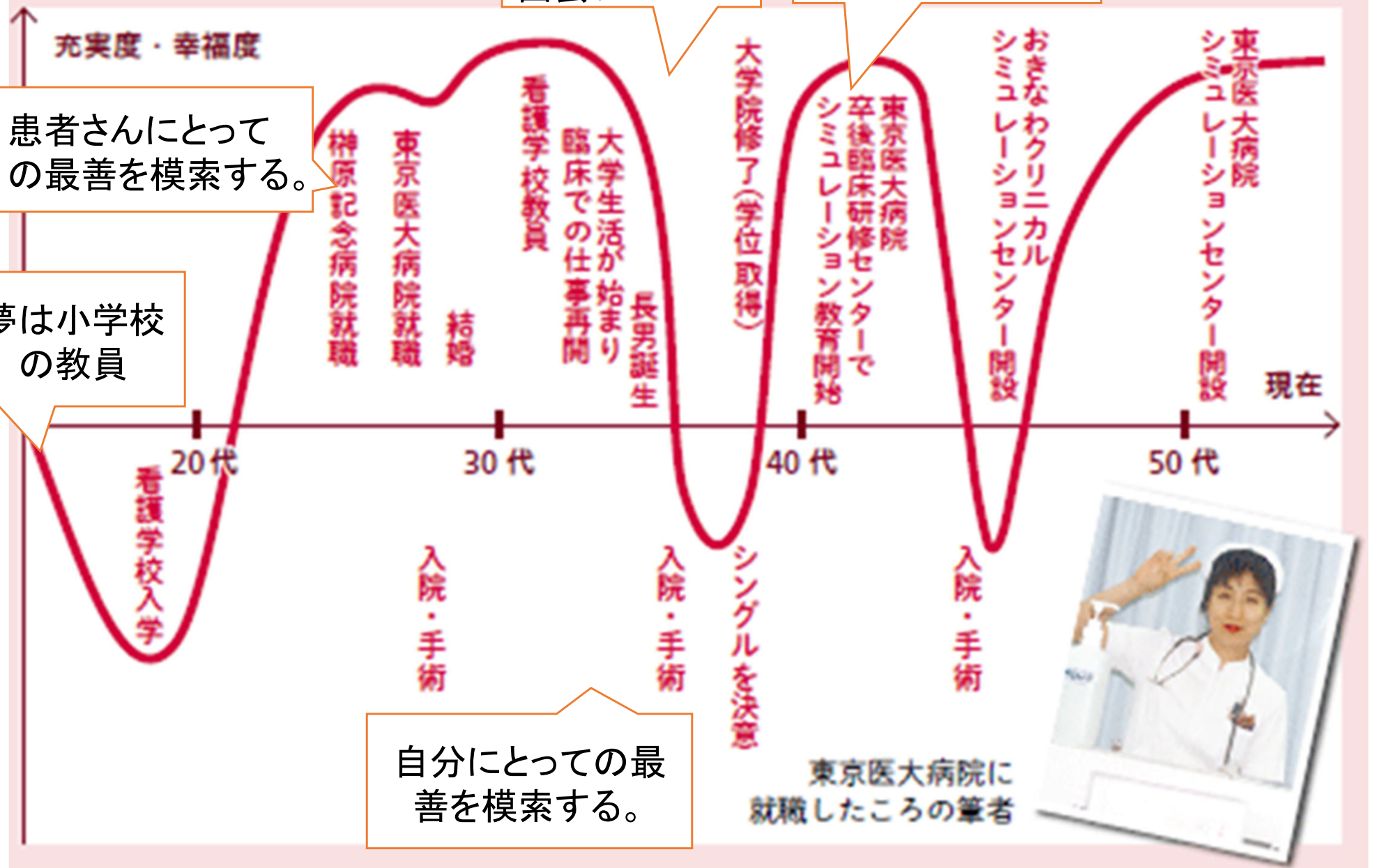
ナイチンゲールの「三重の関心」に沿って思考力を強化する指導方法

それではご覧ください

私のキャリア

大学生活は
様々な師との
出会い

医療者・学生との
アクティブラーニングの始まり



実際の教育
実践や指導
者対象の研
修をまとめた。

2017年



2021年



2023年



新刊の概要と本日の話題

第1章 看護師が行う情報収集とアセスメント

人のとらえ方や現象と知識をつなげて意味づける

第2章 新人・後輩を指導する前に知っておきたいこと

指導の心得:7か条、人の思考とは

第3章 「実践型看護過程」に沿ったOJTでの指導

3人の患者さんから指導方法を学ぶ

第4章 新人・後輩のアセスメント力を育む指導

アセスメントがうまくいかないタイプ別処方箋

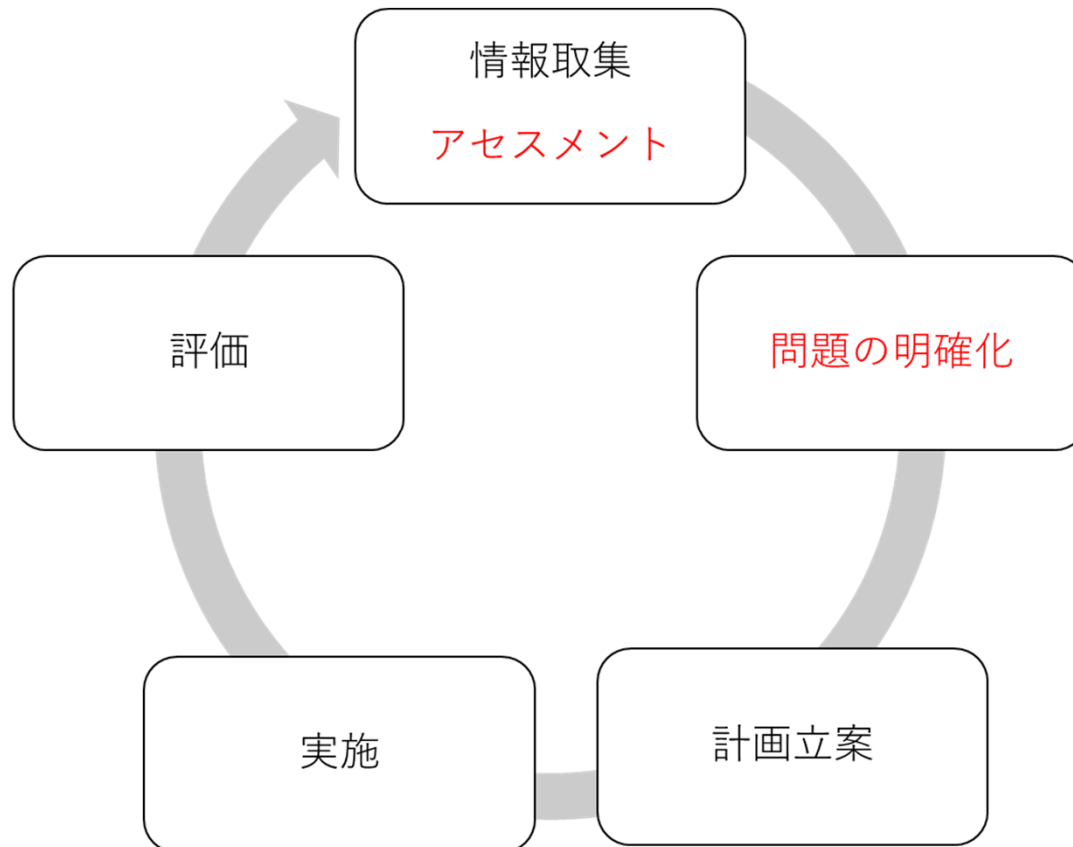
ナイチンゲールの「三重の関心」に沿って思考力を強化する指導方法

指導者へのこれまでの助言を整理：指導の心得：7か条へ

1. 新人や後輩の常識・価値観と指導者たちの常識・価値観は違って当然と心得る。
2. 新人や後輩の他者との関係性の図り方は指導者世代とは異なったり、未熟で当然と心得る。
3. 新人や後輩は、自身の考えや感情をなかなか表現しにくいものと心得る。
4. 誰だって主体的に、継続的に学習することは難しいし、失敗と成功の「ゆらぎ」を経て成長すると心得る。
5. 新人や後輩たちの能力と育ちにかかる時間は一律ではないと心得る。
6. 2年目以降の後輩指導は新人指導より重要だと心得る。
- 7 「現場は忙しい！OJTで指導の時間は作れない」は通用しないことを心得る。

教員や指導者の願い思考力を伸ばしたい

- 2017年の書籍「思考力」＝看護過程での指導方法を解説した。
- 「思考」そのものを論じていない。



思考力を伸ばす指導を発刊後も減らない嘆き

- 新人はまったく考えていない。
- 少し考えればできたはず。
- 新人は思考停止。
- 自分で考えないで答えを求めてくる。指示待ち。
- 言われたことしかしない、もっと自分から考えて仕事をみつけて欲しい。
- 何も考えていないから適切に連絡・相談・報告ができない。



「考えていない」ではなく「考えさせないような関わり・環境」か？

「思考力を伸ばす指導」を発刊後も減らない嘆き

- 新人はまったく考えていない。
- 少し考えればできたはず。
- 新人は思考停止。
- 自分で考えないで答えを求めてくる。指示待ち。
- 言われたことしかしない、もっと自分から考えて仕事をみつけて欲しい。
- 何も考えていないから適切に連絡・相談・報告ができない。これじゃ～困るのよね。どうにか良い指導法はありませんか？



「考えていない」ではなく「考えさせないような関わり・環境」か？

「思考」とは、を考え続けて、出会った1冊！

- 思考とは、情報処理プロセスにおいて働く認知機能の一つであり、ある状態を作りだす働き、ないしはそれに向かうプロセスを指す。

- 人は環境から情報を「**感覚・知覚**」で入力すること、そして、「**記憶**」「**言語**」「**思考**」が関連しながら情報処理プロセスを進めて、最終的に「**言語**」で環境に出力していること。

+

- 「**推論**」「**問題解決**」「**意思決定**」「**アナロジー（類推）**」の思考の主なタイプ

学びと成長の講話シリーズ▶第4巻

溝上慎一 Shinichi Mizokami

インサイドアウト思考
創造的思考から
個性的な学習・ライフの構築へ



新人・後輩が「自ら考える」ために指導者が考える

- 情報処理プロセス（「感覚・知覚」「記憶」「言語」「思考」のどこに焦点をあてて指導するか。
- 思考様式「論理的思考」「批判的思考」のどちらに焦点をあてて指導するのか。



様々な状況での現場の素材で教材化していく力を指導者がつける。
新人・後輩が「自ら考える」状況（環境）を作り出す工夫が必要。
新人・後輩たちは「自ら考えて行動すること」に喜びを見出せるような
関わりが必要。＝存在を認め・彼らの可能性を信じる姿勢が必要