

おし看

看護を教える人を支える

人を育てるコツ とかかわり方

看護教育





おし看 | 看護教育ラボ

49
投稿

1,064
フォロワー

361
フォロー中

「教えるって、難しい。でも、やりがいがある」
教育担当・中堅看護師さんを応援するアカウント
一緒に“育てる喜び”を見つけませんか？
看護を教えるあなたを支援したい おし看

note.com/takkie77、他1件

⑥ [oshikan_kangoeducation](https://www.instagram.com/oshikan_kangoeducation)

救急看護認定看護師
主任として人材育成を担当



「看護の可能性を広げる教育をつくる」
「小さな変化を見逃さず、成長の芽を育てる」
「現場で“明日ちょっとやってみよう”と思える教育を届ける」

Agenda

本日の予定

人が育つメカニズムを知る

人を育てる関りの3原則

関わり方のコツ

はたらくを支える学び

教育ーラテン語の「*educatus*」に由来

人々の持つ潜在的な能力を引き出すこと

「まなぶ」は看護師の責任の1つ

「教える」も看護師の責任の1つ

- ・人は必ず「〇〇〇」
- ・教育の完結は「〇〇」が変わること
- ・教育の中心は「〇〇〇」
- ・学習者は「〇〇〇」を持った存在
- ・我々の重要な仕事は学習者の
「〇〇」と「〇〇」を引き出すこと
- ・我々の立ち位置は「〇〇〇」
- ・自らが「〇〇〇〇」となり、信じて待つこと

人が育つメカニズム

経験学習

01

大人の学びの4つの特徴

1. 学習者が参加する
2. 経験（実践）から学ぶ
3. 学習内容がすぐに応用できる
4. 問題中心である

認知的徒弟制

認知

モノゴトを
知覚・判断・理解・解釈
する認知能力を高める

徒弟

実践の中で
経験豊富なメンバーが
経験の浅いメンバーを
指導する

伝統的徒弟制

やってみせ→やらせてみせて
→1人立ちさせる

モデル提示

仕事をやってみせる

観察と助言

仕事をやらせて
アドバイスする

足場つくり

徐々に足場を外し
1人立ちさせる

認知的徒弟制

言語化させ→自身を理解させ
→挑戦させる

言語化サポート

思考の言語化を促す

内省サポート

他者と比較させ振り返
りを促す

挑戦サポート

自律的な問題解決を促す

認知的徒弟制の6つのステップ

モデル提示

指導者が手本を示し観察させる

言語化サポート

発問によって思考を言語化を促す

観察と助言

見守り具体的に指導する

内省サポート

他者と比較させ、振り返りを促す

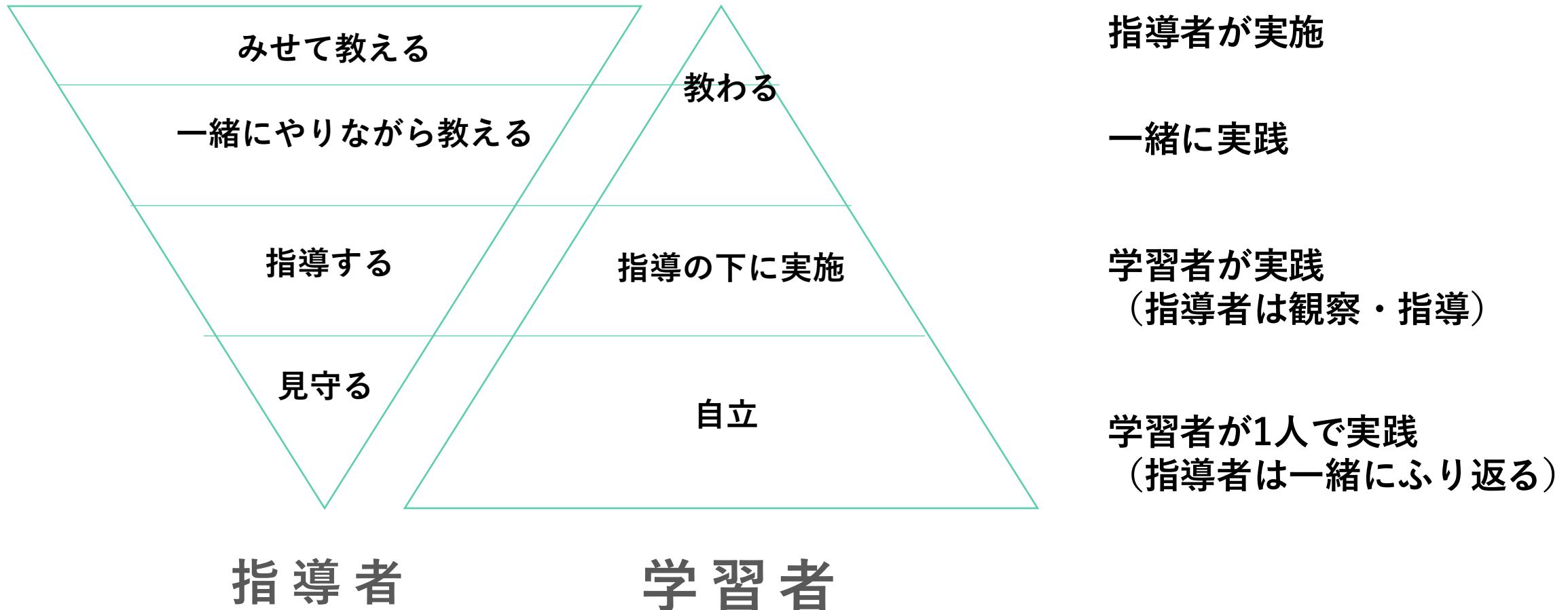
足場つくり

成長に合わせ支援を少なくする

挑戦サポート

自律的な挑戦を促す

足場つくりが教える上で大切



知識や技術を“仕事で活かせる形”に変えてくれる、内側にある力のことです。

学力として測れるものではなく、目には見えませんが、看護場面での関わり方や判断をそっと支えています。

土台となる基本的な力

1. 最後までやり遂げる（責任感）
2. 指導や学習に基づき改善する（改善力）
3. 報告、相談し支援や協力を得る
(コミュニケーション力、受援力)

伸びる人材が持つ姿勢

4. 対象に关心をもち現場に出る
5. 自分から動く

業務遂行を支える実務スキル

6. 課題や情報を処理する
7. 計画を立て、実行を管理する

人を育てる関りの 3原則

02

1. 安心をつくる（心理的安全性）
2. 考えさせる（発問）
3. 承認する（応答）

心理的安全性 = "安心して意見・質問・ミスを表現できる職場"

- ・「間違えないこと」ではなく
- ・「間違いや違和感を共有できること」が安全・成長につながる

誤解

優しくすること・何も言わないこと

注意しない = 心理的安全性

正しい理解

成長につながるフィードバックを、
丁寧に伝えること

関係性があるからこそ、改善点を安心して話せる

互いに相手を感じて動く

「話しかけてこない」
「報告に来ない」
「期限を守らない」

指導対象者の「いまいち」は
自分が作り出しているかもしれない

自分のみている相手を作っているのは自分
相手の態度を作っているのは自分

リフレーミング

否定的に捉えているコトについて別の枠組みで捉えなおして肯定的にみる

自信がない

謙虚だね～

小さなことが気になる

先読みしてるね～

切り替えが遅い

粘り強いね 根気強い～

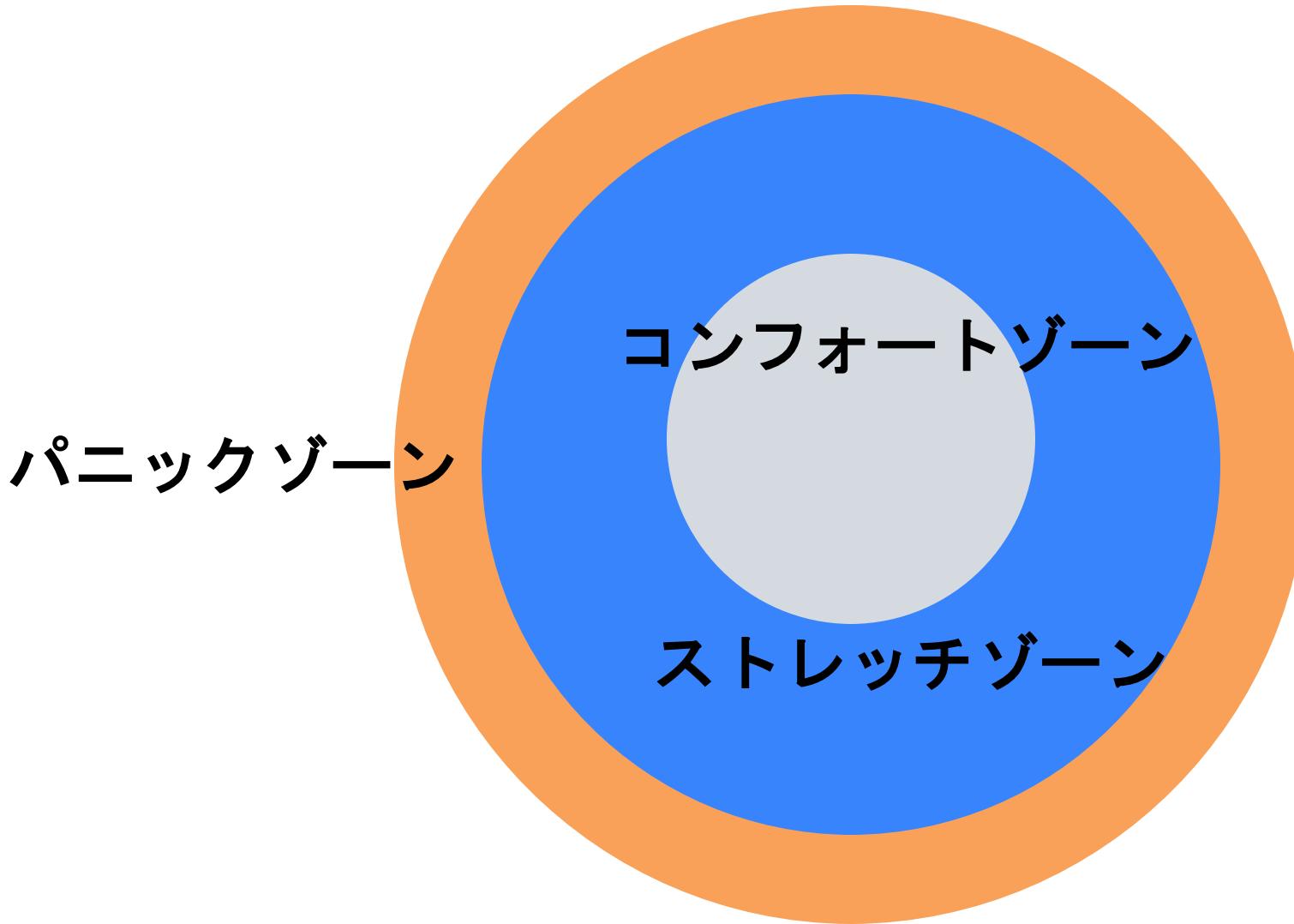
あっさりしている

切り替え早いね

反応が薄い

感情のコントロールがうまいね

安全基地 ストレッチゾーンを意識しよう



コンフォートゾーンは緊張感もなく居心地がいいため、チャレンジできないパニックゾーンでは経験したことの分からぬくらいに混乱している

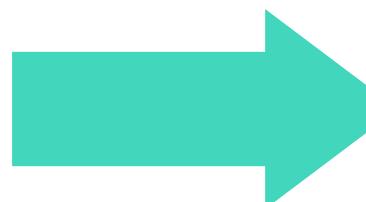
学習者が学びたいと思えるほどよいストレッチゾーンを意識しよう

未来志向

フィードバック ≠ ダメ出し

情報通知+立て直し

何が悪いのか？



解決のために何をする？

短期間で行動変容を
解決志向アプローチ

学習者の体験世界

学習者は我々と同じ景色が見えていないことを知っておく

知らないものはみえない

同じ患者を看っていても気づいていないことも

だからこそ

思考発話で伝えることが大切

自分の中の「べき」をみつける

教育における「価値観やスタイル」が確立されると

べき論 が き 上る



自分から言ってくるべき
指導を受けているときはメモを取るべき
〇〇やん？普通！

私たちのかかわり方
学習者のみかたによって安心はつくられます

人に問うには3種類

質問

自分も答えを分かっていない問い合わせ。

発問

意図的な投げかけ
自分の中に答えがある

詰問

相手を責める口調
返事を迫って問い合わせること

発問とは

指導者が学習者の対して行う教育的な意図を持った問い合わせ

→見るべき視点と考える基本の枠組みを与え、学習をガイド
問われなくても自分で考えられるように

問われると人は考える

ただ聞いているだけでは頭から抜け落ちる
発問により、興味を喚起したり発想を広げたり、
思考を深めることができる

ポイントの重要性を理解でき見るべき視点考える枠組みを得られる

発問と応答

なぜ発問するのか

考えるクセや習慣を身につけてほしい←学び続ける看護師を育成するため
考えるときのポイントや目線をガイドにして、それが大切と分かってほしい
から

なぜ応答するのか

自己有用感、自己肯定感を持ち、考え続けること、学び続けることをやめないでほしいから

問い合わせなしじゃ不十分

問い合わせ(発問)は大事、でも受け答え(応答)もというか応答こそ大事

応答とは？

学習者からの発言や意見、考えを受け止め、指導者が反応を返すこと

反応があれば・・・人はうれしい

待つ、聴く、確かめる、返す

というように丁寧な反応があればなおさらうれしい

応答の要素

発問したなら、ちゃんと待つ（3から5秒は待つ）

ちゃんとした待ち方

非言語的促進：身体の向き　相手との距離　目線
発言が始まると・・・うなずき、手を向ける
共感の表情（相手の感情に反応）

応答の要素

発問したなら、ちゃんと待つ（3から5秒は待つ）
ちゃんとした待ち方

選択肢

前向きな脱線

自己開示

信頼して任せる

応答の要素

確かめる

- ・相手の考えた道筋を確認する

「～ということですね。～ということですか？」

- ・言い換え、明確化

応答の要素

返答してくれているんだから、反応を返す

- ・ あいづち

ーなるほどーいいねーうんうんーんで、んで？

- ・ 共感

-そやね-そやな-そう考えるよね

- ・ フィードバック

-その考え方でいいよ ～まで考えられたらカンペキ

応答・リアクションのフレーズ

ありがとう	さすが！	あ～なんだ
なるほど	知らなかった	いやあ、ひどいね
ナイス～	すごい！	うわーそんなことって
たしかに～	センスいい！	ええっ、それはないでしょ
同感	それで、それで	おお、さすが！
納得	わかる～	
素敵	やったね！	

かかわり方のコツ

03

ベビーブーム世代（1946-1964生）

競争社会を生き抜いた世代
がむしゃら大好き
ひたむきさを見せる
集団、ヨコのつながりを大切にする

Y世代（1981-1994生）

目的重視・個人主義の世代
がむしゃらはダサい
保守的で程よい距離感
個々の価値観を大切にする

X世代（1965-1980生）

根性がある人が大好き世代
やる気を見せ、粘り強く挑み続ける
頑張り屋が多く仕事を抱えがち
適宜、業務量の調整を・・・

Z世代（1995-2009生）

- ・パソコンよりもスマホを使いこなす
- ・少子化社会、常に承認を受けて育った
- ・素直さ、従順さ、受け身
- ・他の世代よりも多様性を受け入れられる
- ・個性重視の教育
- ・様々な教育手法を経験している

- ・指導者側から声をかける
- ・自分らしさ＝強みを見い出す
- ・強み、興味関心を見極めて役割を任命する
- ・意義や意味を伝えて価値を見出す
- ・コスパ&タイプを意識した関わりをする
- ・タイムリーな応答で心理的安全性を担保する
- ・承認+[ミッション／リクエスト]+承認



自分の受けた教育を客観的に評価することは難しい

自分の受けた教育がいいものだったと感じる
自分はそうやって成長したという成功体験

時代が進化していることを理解し、教育をアップデートしていく意識が大切

思考発話法

「説明 詰問」

から脱却して

「発問力と思考発話」へ

「質問攻めの教育」

から

「実践を見せてつなぐ教育へ」

後輩が何を考えているか分からぬ

後輩の知識をどう確認していいか分からぬ

後輩のアセスメント力を伸ばすためにどうしたらいいか分からぬ

思考発話

思考発話 「考える」「声に出して」

実践家の頭の中の自己との対話を言葉にする

「何に気づき、どう解釈し、だからこのように行動してるか」
を発言し伝える

答えを教えて学ばなくなるのではないか？？

→答えの背景を言葉にするため学習者は、その答えの背景
も含めて学ぶことができる

どんなときにするの？

観察アセスメントの場面。

看護ケアの選択・優先順位を決める。

以上の早期発見・対応時。

申し送りやカンファレンス。

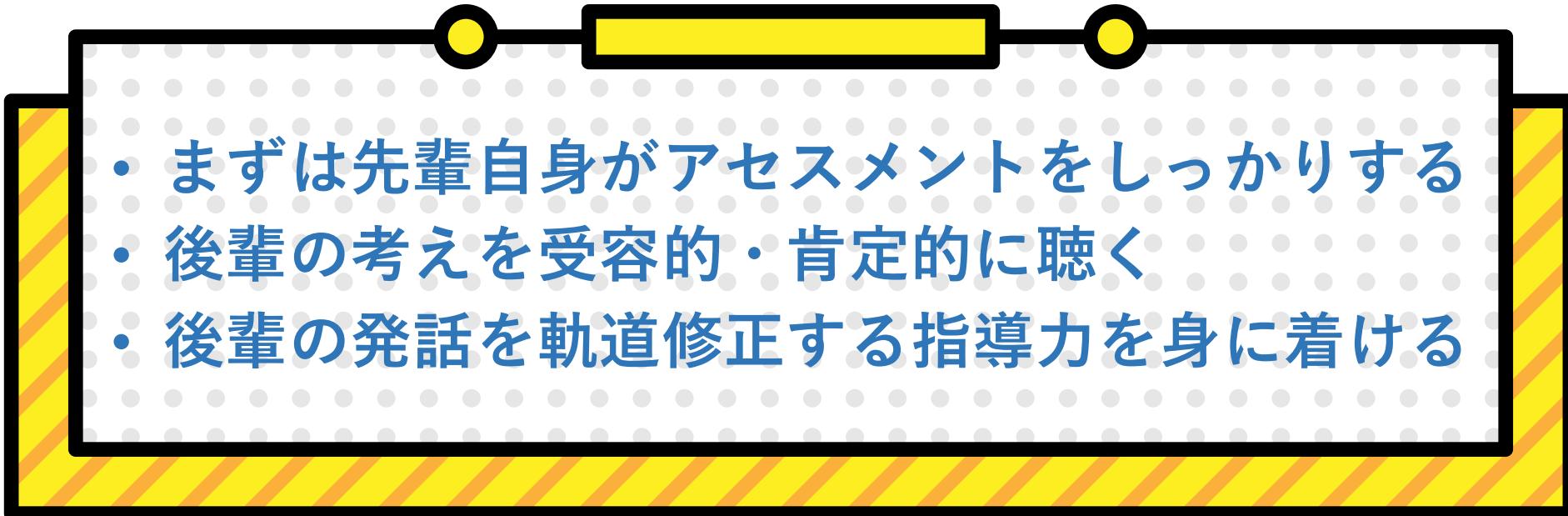
教育・指導場面で意図的に活用する。

思考発話のポイント？

「何を考えているか」だけでなく、

「なぜそう考えたか」「他の選択肢と迷ったか」

「考えていること」を伝えるために



- ・まずは先輩自身がアセスメントをしっかりする
- ・後輩の考えを受容的・肯定的に聴く
- ・後輩の発話を軌道修正する指導力を身に着ける

発問

意図的な投げかけ答えは自分のなかにある
もの、即答になっているもの

「きく」「みる」「伝える」は指導の3要素

- ・先入観を持たない(ゼロポジション)
- ・負のラベリングをしない
- ・判断はせず、丸ごと受け止める(体験世界を捉える)
- ・相手に関心を持つ
- ・聴き役に徹する
- ・相づち、うなずき、アイコンタクトで反応を示す
- ・沈黙が来ても待つ
- ・2つの軸で捉える(具体↔抽象、過去↔現在↔未来)
- ・普段から声かけ、信頼関係を気づく

「きく」「みる」「伝える」は指導の3要素

塊をほぐして、イメージのズれを解消する

抽象的な言葉

- ・なんとなく
- ・早めに
- ・この辺
- ・ちゃんと
- ・多い
- ・頑張ります
- ・かなり
- ・少ない
- ・検討する

塊をほぐす言葉

- ・～というと
- ・詳しく聞いてもいいですか？
- ・たとえば、どんな感じ？
- ・なにかエピソードはありますか？
- ・何時ごろですか？
- ・どのように進めますか？

焦点を人に当てない

焦点を「人」に当てると責められていると感じる
焦点を「人」から事柄、理由、気持ち、目的へずらす

- ✖ なぜ(あなたは)確認しなかったんですか？
- 確認を省いた理由はなにですか？

伝える

伝えているつもりになってしまいませんか？

→一方的に伝えない まず話を聞く

→最後は学習者の理解度を確認する

伝える内容が多すぎませんか？

→何を持ち帰ってほしいのか吟味する

→できれば1つ、多くても3つまで

- 振り返りが難しいスタッフ

→一方的な指摘や質問攻めはNG

一緒に整理するナビゲーターのイメージで

→振り返りの型を与える

1できた事は？2難しかったことは？3次はどうしたい？

→指導者が振り返りの見本を見せる

モデルを提示する

→本人が気づけない行動、場面の意図を補足する

- 反応が薄いスタッフに理解度を確認する方法

→反応が薄い≠考えていない

「不安」「自信のなさ」「緊張」

「質問の意図がわからない」のかも？

→反応よりも行動をみて承認

「あの声かけ良かったね」小さな成功を言葉にしよう

→この人は分かってくれるという安心感が表現を引き出す

- 「今どきの教え方の効果
→ 「甘やかし」でなく
「主体性と責任感を育てる指導法」
→ 納得感のある指導が学習意欲を高める

- 人は必ず「伸びる」
- 教育の完結は「自分」が変わること
- 教育の中心は「学習者」
- 学習者は「可能性」を持った存在
- 我々の重要な仕事は学習者の
「意欲」と「能力」を引き出すこと
- 我々の立ち位置は「伴走者」
- 自らが「安全基地」となり、信じて待つこと