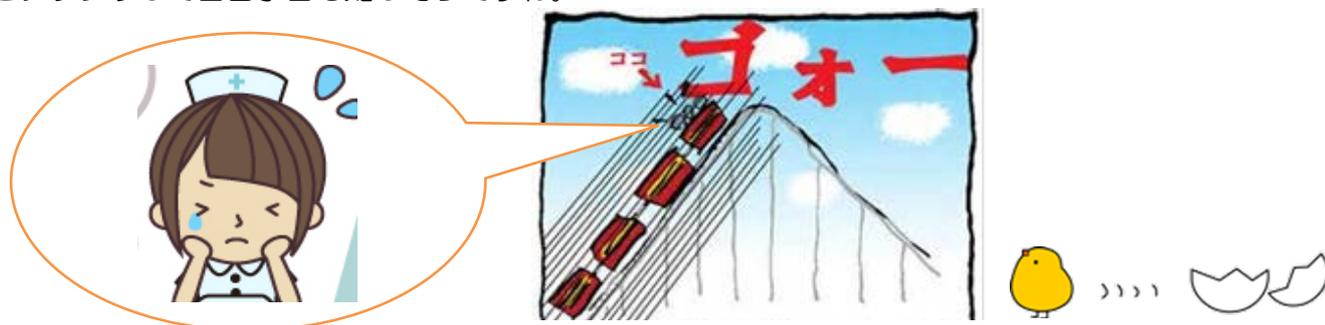


お疲れ様でございます。残暑厳しい毎日が続いていますが、体調崩したりしていませんか？現場では新人指導の内容も、手順やルールといったことから疾患や看護の知識・アセスメント内容などシステムティックな事からロジカルな事に移行してきているはず！

ですが、まだまだ新人さん達にとっては毎日がジェットコースターに乗っているようで勤務が終わるとグッタリして自己学習も難しそうですね。



7月の評価がまとまりました。皆さんが提出してくれた評価表やコメントをまとめていて、指導計画やコメントの内容から「これからどうしていけばいいのか…」という指導側の戸惑いのようなものを感じました。対象に学び取って成長してもらうために、指導者に必要な「教える技術」とは、どのようなものでしょうか。



今回は、看護雑誌「Nursing BUSINESS」から「教える技術を身につける」という特集を一部抜粋してお伝えしたいと思います。



『教える以上に学び取らせるほうが大切』

実際、「仕事の手順」などのように、教えられる部分はごくわずかです。実は「教え方」といっても看護の現場で教えることのできる部分は意外に少なく、基本的には経験から学んでもらうことしか出来ないのです。「何度言っても、聞かせてもわからない」「何回言わせるの？」などという声が上がっていませんか？これは、そもそも言葉では伝わらないことを一生懸命教えようとしていることに問題があるのかもしれません。ある研究結果によると、成人の能力開発の30%は研修や本から学び取れるが、あとの70%は経験から学び取っているといえます (Mccall et al.,1988,Morrison and

Brantner,1992,Morrison and Hoch,1986)。

『基本となるのが「教え方の4段階」』

対象に経験から学び取ってもらうことを可能にするため、「教え方の4段階」という基本の考え方があります。これは、山本五十六の有名な言葉「やって見せ、言って聞かせて、させてみせ、褒めてやらねば人は動かじ」やドレイファスやエリクソンが提唱した理論、それをもとにベナーが提示した看護論(ラダー)、そして人が体験を通してどのように学ぶかを論理化したコルブなどとも同様の考えを示しています。

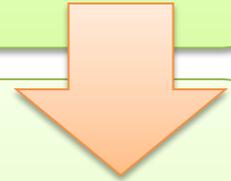
【準備する→説明する→任せる→フィードバックする】の4段階に沿って指導していき、また、これを繰り返すことで対象は経験を通して必要な技術や知識を身につけていくことができるといえます。

『教え方の4段階』



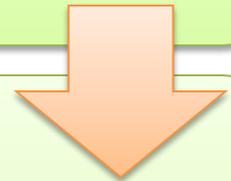
【step1：準備する】

- 指導者自身が、「何を、いつまでに、どのレベルまで」指導するかを確認する。
- 学習者の緊張をときほぐし、業務、学習の準備をさせる。
- 「何を、いつまでに、どのレベルまで」行うかを説明する。
- すでにできること、知っていることを確認し、指導ニーズを把握する。
- 業務や学習に主体的になれるよう、動機づけをする。
- 最後に再度、自己の安全や準備の確認をさせる。



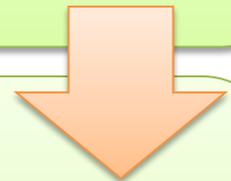
【step2：説明する】

- 学習する業務の全体像をイメージさせ、知識を系統的に覚えられるように説明する。
- 指導者自身が実際にやってみせる。
- ポイントを強調する。
- 理解できていない様子があれば、繰り返し説明する。
- 面倒がらずに、丁寧に、根気よく指導する。



【step3：任せる】

- 学習者に実際にやらせてみる。
- 最初は、させながら手順やポイントを説明する。
- 慣れたら新人の主体性を尊重し、危険な状況がない限り、出来るだけ任せる。
- 間違いや曖昧にしている点を指導して、もう一度任せる。
- 相手のレベルに無理があると思ったら、今回はどこまでにするかを明確にして、次回のテーマとして伝える。



【step4：フィードバックする】

- 指導した業務の「よくできた点」「努力の必要な点」を整理する。
- 成長している点、頑張った点は承認する。
- まだできていない点を明確にし、なぜなのかのポイントを新人と考える。
- 完全に身につけられるまで頑張れるように励ます。
- 再度、業務につかせる。



- 次へのステップの準備として、自己学習のテーマを与える。

【明るく楽しく一緒に成長する】

最近の教育体制として特徴的な傾向として、「プリセプター制度の限界」から「チームで教育」していくシステムを取り入れていく病院や施設が増えています。当院も、今年の委員会目標「現場で育てる。」はチームで一緒に育てる、育つの意味でもあります。お互いに成長するような「上手に教えるコツは何でしょう？」看護雑誌「Nursing BUSINESS」からいくつか気になる「コツ」をご紹介します。

『あきらめず怒らず待つことが大事』

例えば、言葉使いなど注意すると「気を付けます」と対象は言います。が、その後も何度も同じ場面に遭遇したりします。しかし、そこであきらめたり怒ったりせずに毎回根気よく伝えてください。本人はそういったことを無意識に行っていてわざとではないことが多いです。本人が、何度も言われているなと気づき、実感し自らが気を付けようと努めるようになるまで伝えましょう。



『一緒にやる、一緒に調べる』

一緒にやることで、実施後に「ここがうまくいったよ」「もっとこうするとやりやすいよ」とポジティブなフィードバックをしながら、一緒に振り返ると次回に活かしやすいそうです。また、知識については、「勉強してきてね」というのではなく、一緒に資料を見たり、調べたりすることで一緒に学ぶことが出来ます。課題を出したり、レポートを提出してもらっても、要求した側が忙しくてフォローできないようでは「せっかく勉強してきたのに、期限までに提出したのに…」と不満につながってしまいます。「自分で調べることが一番良い」というように言われていますが、果たして本当にそうでしょうか。課題を出すというやり方はお互いの負担感が強くなってしまいます。一緒に調べて、分かった瞬間を共有することで「調べてよかった」「では、こうしよう」と実践に結びつけることが出来てより知識習得の効果が上がるようです。

今回はここまで。



次回も、「教えるコツ」お伝えしていきたいと思えます。
お楽しみに。。



「教える技術」をチェックシートにしてまとめたものです。
是非、自己チェックしてみてください。



心がけレベル	<input type="checkbox"/> 教えるよりも学び取らせることを意識している	
	<input type="checkbox"/> 威圧感を感じさせないよう、“教える”というよりも“伝える”という意識で指導をしている	
	<input type="checkbox"/> 教えるときは相手に動機づけをするようにしている	
	<input type="checkbox"/> 笑顔で話しかけるようにしている	
	<input type="checkbox"/> まず、自分自身がポジティブでいるよう心掛けている	
	<input type="checkbox"/> 相手の行為を改めさせるときは時間がかかっても待つようにしている	
	<input type="checkbox"/> 指導に携わるスタッフが「見学を通して⇒体験をする⇒変化に気づける⇒先輩と出来る⇒1人で出来る」の5段階達成レベルを一緒にイメージできる。イメージを共有している。	
行動レベル	教える際の準備	<input type="checkbox"/> 「教え方の4段階」に沿って指導している。
		<input type="checkbox"/> 相手のレベルに合わせた「適度に難しい課題」を与えるようにしている
	言葉での伝え方	<input type="checkbox"/> ただ教えるだけでなく、その行為がなぜ必要なのかなども伝えるようにしている
		<input type="checkbox"/> それをなぜする必要があるのか、論理的に説明するようにしている
		<input type="checkbox"/> それをなぜする必要があるのか、体験談を使って伝えるようにしている
		<input type="checkbox"/> 相手の考え方を共有してから、自分の考えを相手に伝えている
		<input type="checkbox"/> まず、相手の話を聴き、相手に即した伝え方をするようにしている
	言葉以外の伝え方	<input type="checkbox"/> 言葉で説明するだけでなく実践しながら教えている
		<input type="checkbox"/> 言葉で伝えるのが難しいことは実際に見て感じてもらえるようにしている
		<input type="checkbox"/> 言葉で伝えるだけではなく、時には図式化して伝えている
	雰囲気作り	<input type="checkbox"/> 言葉で伝えるだけではなく、視覚（グラフなど）で示すようにしている
		雰囲気作り
	注意のしかた	<input type="checkbox"/> 教える側と教えられる側が打ち解けられるような環境作りを行っている
		<input type="checkbox"/> ミスや問題があった場合は、頭ごなしに怒らず、まず話を聴くようにしている
		<input type="checkbox"/> 大勢の人の前で、その人の人格を否定するような怒り方はしないようにしている
	その他の働きかけ方	<input type="checkbox"/> 緊急の場合は叱るのではなく制止し、あとでなぜそのような行動を取ったか話を聴くようにしている
		<input type="checkbox"/> 一緒に振り返ってその行為の背景にある考えを確認している
		<input type="checkbox"/> 知識については、一緒に調べたりすぐに教えるようにしている
		<input type="checkbox"/> 対象がケアのイメージをしやすいよう先輩に経験談を語らせている
	教育担当者への働きかけ方	<input type="checkbox"/> 対象の意識を高めるために勉強会などを積極的に行っている
<input type="checkbox"/> 自分と同じように教育ができるスタッフを育てている		
<input type="checkbox"/> 教育を任せられるスタッフを育てるため情報共有を行っている		
評価レベル	<input type="checkbox"/> 教育に携わるスタッフがお互いに教え方をシェアするよう働きかけている	
	<input type="checkbox"/> 教える際には、褒めるようにしている	
	<input type="checkbox"/> できたことやよかったことを積極的に伝えるようにしている	
	<input type="checkbox"/> ポジティブにフィードバックをしながら一緒に振り返るようにしている	
	<input type="checkbox"/> 成功した時の気持ちや思いを一緒に振り返り、成功感覚を共有している	