

教育の展開方法について

【 流 れ 】 ※この流れを意識して実習の教育を展開する。

ステップ0 自施設オリエンテーション 目安 1 日

ステップ1 課題を通して協力スタッフの観察を行う。(情報収集や確認) 目安 2 日

- ・課題に沿った知識の確認。
- ・役割や必要性の認識を行う。

ステップ2 課題解決のための分析や協力スタッフへの合意形成を行う。
(計画立てる) 目安 2 日

① 手本と観察

リーダー実習生が背後にある考え方や知識を示し協力スタッフが考える基盤を作る
(実際の様子を見ながら、理由やコツや急所を明確にする。この実習に必要な資料を作る。)

※ステップ2(合意形成)の段階でステップ3以降の進め方について指導者の了承を得る

ステップ3 指導付きで実施(実践)する。 目安 10 日以上

- ・必要な知識の注入を行う。
- ・協力スタッフの誤りを修正しながら正しくできるまでやらせる。
- ・手順やコツを説明しながらやらせてみる。
- ・出来るまで繰り返し行う。
- ・出来ている事は評価してできない事を指摘する。

② コーチング

協力スタッフに実際に課題解決に取り組ませ、対話をしながら自分の行動の意味や課題について気付きを促す。

(実際に取り組みをさせ、行動の背景にある考えや理由について振り返る機会を作る
⇒振り返りの大切さや振り返った内容の大切さに気付くようにコーチングを行う。)

<留意すること>

協力スタッフが自分で考えて行動が出来るように支援する。

協力スタッフができないところに気づくように支援する。

自らが行動を内省し、上手く出来る方法を自分で考えさせる。

(実際に取り組み、その成果についてコーチングをする。その時、内省してどの様に取り組むのか考える事を中心とする。取り組みに変化や新たな取り組みが出てくれば様子を見てコーチングする)

ステップ4 一人でやってみる(成果の確認<評価>) 目安 3 日

- ・わからない時に聞く人を決めておく
- ・問いかけによってわかっているか確認する
- ・相手の理解度やわからない点はコーチングで相互理解を深める

③ フェイディング

リーダー実習生は徐々に手を引く

(対話は継続するが、自分で工夫し成果を上げている目標が達成できれば指導するのではなく、取り組みを評価・肯定し継続を励ます)

これで学習過程は終了し次の課題に取り組む。