

平成27年度厚生労働省委託事業

サポステ支援対象者向け指導技法
指導のポイント集

目次

- **指導の基本的考え方**

- **A. 一般的特性と指導のポイント**

 - A-1. 「自己肯定感、耐える力」の対応ポイント

 - A-2. 「仕事理解、自己管理」の対応ポイント

 - A-3. 「他者との交流、コミュニケーション」の対応ポイント

- **B. 個別の特性に応じた指導のポイント**

 - B-1. 学習内容を伝えるポイント

 - B-2. 年齢と実態とのギャップの対応ポイント

 - B-3. 指導の展開のポイント

 - B-4. 学習者への関与のポイント

指導の基本的考え方

- このポイント集は、初めてサポステ支援対象者を指導される方に向けて作成しました。「どのようなことに、どれくらい配慮すればよいのだろうか・・・」こんな想いをもたれていると思います。指導に際して、このポイント集は役立つことでしょう。
- 指導は、相手を知るところから始まります。この指導のポイント集によって、指導案を作成される際や、実際の指導の参考にしていただきたいと思います。

指導するに当たっての基本的な考え方について述べていきましょう。

□ 第1「伝わるように伝える」

①指導内容は年齢不相応、未経験と想定して作成します。

「彼は〇〇歳だからこのくらいのことを知っているだろう」と思い込まないようにします。相手が知っていることを前提に指導しないことです。知らないことを前提にして指導を行なった方がうまくいくことが多いのです。

また、誰が聞いてもわかる言葉を使って指導をしてください。

(いつも使っている専門的な言葉についても同様です。例えば、「げんのう」といわれても学習者のほとんどはわかりませんが、「かなづち」といわれればわかることがあります。「ねりこ」も小麦粉に牛脂を混ぜて、甘くしたものの、と説明を加えればわかります。)

②受け答えなど、接する態度・姿勢は、年齢相応に対応します。

例え精神的な弱さ、幼さを持っているように感じたとしても、目の前にいる若者たちは大人です。一人の大人として接して受け答えをしてください。

(例えば、男性に対しても、〇〇くんではなく、〇〇さん、と呼んでください)

□ 第2「指導の仕方に工夫がいる」

①1時間の指導でひとつ伝われば十分と考えましょう。

経験の浅い若者には、あれもこれも、と詰め込むよりは、指導者が伝えたいことをひとつ、いろいろな角度から伝えることが有効です。1時間の指導でひとつ程度が適切です。そのような心構えで指導案を作成すると指導に余裕が生まれ、よりよい指導をすることができます。

②実物の道具や写真、できれば動画などを見せながら指導をしましょう。

映像や道具などは学習者がぐっと話に、ひきこまれます。是非使いましょう。

□ 第3「いくつかの注意点を守る」

①最初に「伝えたいこと」を伝えましょう。

例：「今日は、皆さんに、段取りが仕事の決め手になる、ということをお伝えたくて参りました。本日はよろしくお願いたします」

②最後にまとめとして、「伝えたかったこと」を伝えましょう。

例：「今日は、段取りこそが仕事の成果を左右する、ということをお伝えしました。以上で終わります。」

③テーマに沿いつつも、自分の話したいことを話したいように語りましょう。

本物の言葉、本当の話、本気という言葉は若者たちに必ず伝わります。いいことを話そうとせず、実事例、事実、実話中心に、いつも日ごろからご自身が思っておられる話をそのまましてください。

④差別用語、人を見下すような言葉は使わない用にしてください。

ご自身ばかりか、その職業全体が致命的なイメージダウンをしてしまいます。

⑤学習者が興味を持つ話はなんだろうか？と考えながら伝えましょう。

③とも関連しますが自分が楽しく話をしているとその楽しさが学習者にも伝わってきます。自分の世界に引き込むことを目指して魅力を伝えていきましょう。

⑥学習者への信頼、肯定を基本として話をしてください。

「この人たちはできるな」と学習者のことを思いながら、話ができると、さらによい指導ができます。ひとりひとりの学習者の尊敬できる、肯定できるポイントを探しながら話をしましょう。

A. 全般的特性と指導のポイント

A-1. 「自己肯定感、耐える力」の対応ポイント

- 学習者にはいくつかの傾向があります。全員にあてはまるわけではありませんし、その点について過大に受け止める必要もありませんが、事前に知っておくと、配慮ある指導をすることができると思います。
- 「自己肯定感、耐える力」について次の様な傾向があるとされています。

- これまで、自分では何もできなかった、うまくいかなかったといった感情が強い。
- 自分を否定されるのが怖い。
- 人と関わったり、仕事につく自信が少ししかない。
- 新規場面での緊張が強い。
- 失敗を恐れる。
- ストレス対応が苦手

要約して言うと、「自信がまだ持てず、打たれ弱い」傾向に配慮してください。

★ここがポイント→ まずやり方を示して、まず確実に乗り越えられそうな課題から実際に経験させることで、自信につながります。例えば、発言を求める際についても、一度、紙に記入をさせてから、その記入している様子を見ながら、発言を求めると、発言しやすくなります。問い詰めたり、叱責したり、極度に緊張感を与えることは避けてください。指導者が回答を誘導しながら、ヒントを与えて回答させたり、「説明を求めたりしないので○○○という言葉を知っている人がいれば手を上げてください」などと、意思表示を求めたりすることは良いことです。

[※01]学習者を尊重しながら、かつ信頼し、急がずに指導します。

[※02]対話することを面倒がらずに、こまめに対話しながら、階段を一段一段上るような指導をします。

[※03]質問に対する回答があったときには、良い場合は誉め、まだまだの場合には「考えて発言できたことがすばらしい」などと、良いところを見つけて肯定的に評価をするなどして、自信につなげる様に指導します。

A-2. 「仕事理解、自己管理」の対応ポイント

- 「仕事理解」について次の様な傾向がある方もいます。

- 仕事に対するイメージを経験不足のためもてていない。
- 未経験のため仕事への偏ったイメージがある。
- 仕事をしている自分のイメージがまだできていない。
- やりたい仕事、できそうな仕事が見つかっておらず、何とかしようと悩んでいる。

要約して言うと、「職業をリアルに認識することがまだできていない」のです。

★ここがポイント→ 仕事と自分をリアルに結びつける経験を指導の中で留意します。「この学習内容は現場的感覚、あるいは職業人であるとしてどう行動するか」を考えさせて、紙に書かせてから言わせると、現実化できることが多いのです。ズレが見える場合には、なぜそう考えるかを丁寧に説明してあげると良いでしょう。基本的には経験が無いことによる認識のズレがあるだけなので、そのズレを修正できるとできるようになります。

A-2. 「仕事理解、自己管理」の対応ポイント

- 「自己管理」について次の様な傾向がある方もいます。

- 様々な考えが浮かび、物事を決定しにくい。
- 考えが浮かぶのがゆっくり。
- ルールをすぐに理解することが難しい。

要約して言うと、「決定するスピードが人よりもゆっくり」なので、「決定するにあたってサポートがあるとやりやすい」のです。

★ここがポイント→ 経験が無いことによる不安や、これまでの苦い経験などから、結果として「すぐに判断をして決定することに自信がない」方もいます。簡単なことから初めて、困難な判断に至るまでを練習する機会として指導を展開させます。

判断力がないのではなく、判断して決定する経験や機会、やりなおしをして自信を得ることができる機会がなかったのです。機会を捉えて練習することができれば誰よりも良い判断ができる若者は多くいます。スピードを求めるのではなく、適度な時間を与え、適切に考え方、ヒントを示し、ゴールにたどり着く経験を一緒にすることが大切です。

[※04]仕事と自分をリアルに結びつける経験を指導の中で行います。この時、職業人の判断とのズレを明瞭にし、丁寧に指導することが役立ちます。

[※05]職業の場をリアルに体験する機会をつくり一緒に振り返ることで、有益な経験となるでしょう。

[※06]判断が下しづらい場合には、練習が役立ちます。その練習で得られた経験が学習者の財産となっていきます。どんな手順で考えるとよいかも丁寧に説明しましょう。

A-3. 「他者との交流、コミュニケーション」の対応ポイント

- 「他者との交流、コミュニケーション」について次の様な傾向のある方がいます。

- 集団への苦手意識が強い。
- 適切な受け答えをすることが苦手。
- YES、NOでないと答えづらい（自分の意見を表明しづらい）。
- 自分の考えを周囲に配慮せず一方的に話しがち。
- 3人以上の会話になると思考の整理が難しい。
- 声が小さく聞き取りづらい。
- 相手を見て話せない。
- 争いや対立を避けたいという思いが強い方。
- 他者の考え方や行動に無関心。

要約して言うと、「相手に配慮することが苦手・得意ではない」「コミュニケーションでの苦い思い出がある方が多い」ので配慮します。

★ここがポイント→ 「苦手」と「できない」は違います。学習者の多くは、これまで苦い経験をしながらも、できるようになりたいと思って学習者としているのです。ただ、できるようになりたい、と思っていても、できるようになるかどうかは諸要件によります。指導者はそのような方が参加者の中にいるかもしれない、ことを踏まえて、温かく、見守るような指導を心がけることが最初のポイントとなります。また、他者との関わり方、接し方を練習する様に組み立ててみることも良いでしょう。指導者が他者の役割を果たしながらアドバイスすることで、自信につながることもあります。グループで学習する場面があるときは2～3人のグループ、多くても5人までのグループにしておく方がよいでしょう。

[※07]まず2人から、他者との関わりを始め、3人、4人と増やしながら、コミュニケーションを指導します。

[※08]他者との関わり方、接し方を練習する機会を指導の中に取り入れて、アドバイスしていくと良いでしょう。

[※09]指導者が他者の役割となって、アドバイスすると役立ちます。

B. 個別の特性に応じた指導のポイント

B-1. 学習内容を伝えるポイント

- 多くの内容、複雑な内容を教える時に次の点を考慮すると良いでしょう。

- 経験の浅い学習者が、一度に多くの内容を理解することは難しいのです。ですから、時間をかけていろいろな角度からひとつのことを指導することが得策です。理解し、納得がいったら先に進めます。
- 1時間にひとつのことを指導することを目標にして指導をすれば理解が進みます。印象に残る様に、写真や、動画などを使用することもひとつの方法ですが、実際のエピソードなどや実物の道具などは学習者の関心を惹きつけます。
- 多面的に指導します。ひとつのことについて様々な角度、切り口から説明したり、試したりしながら納得のいく説明を心がければ良いでしょう。この際に気をつけることは、メインテーマを忘れないことです。常にテーマを意識しつつ、多面的理解を図ります。
- 指導は階段を上るときの様に、確実に、急がず、ステップアップしていくように構成すると良いでしょう。
- 繰り返し教えることで確実に習得することもあります。場合や状況に合わせて繰り返し指導をします。

要約して言うと、「ひとつの内容を印象づける」ことが大切です。

★ここがポイント→ 優先順位、関係、全体構成などを整理する時間もなく教え続けられたのでは指導内容の理解は図れないでしょう。指導に成功するには、伝えたいことをまず伝え、そして、全体を説明し、各論に入ります。各論は時間をかけてひとつひとつを納得のいくように適度な時間をかけ、かつ、学習者の印象に残るように扱ってください。

[※10] ひとつの内容について急がず、確実に、丁寧に、わかりやすく指導します。

[※11] 1時間にひとつの内容を指導するのが目安です。短い時間で行う場合には他の内容を混入しない様にシンプルに提示します。

[※12] 確実にステップをあげるように明瞭に進めるとよいでしょう。

B-2. 年齢と実態とのギャップの対応ポイント

- 学習者の年齢から見ると年齢相応ではないことも考えておく必要があります。見かけ上の年齢ではなく、実際の様子をしっかりと観察して対応します。

- 指導方法のポイントは学習者の状態に合わせて行うことです。学習者をよく観察しましょう。この時に一般的な暦年齢と学習者年齢とがズれていることがあります。
- 何回か繰り返し指導していて、どうもおかしいと感じたら、それは年齢相応ではないのかもしれないと考えてみてください。解決策が見つかるはずです。
- いずれにせよ、こまめに指導場面の要所で学習者を確認しながらきめ細かに指導していくことが大切です。

要約して言うと、「暦年齢ではなく学習年齢に合わせて指導する」ことが大切です。

★**ここがポイント**→ 指導は見かけで扱わないようにします。学習者にいくつかの質問をしたり、考え方を聞くようにして、その状況に合わせてることが求められます。私たちは一方的に判断して、進めがちですが、後で理解度を確認して驚くことがあります。できるだけ早い時期に学習者を観察して、特性を把握してください。

[※13] 見かけの年齢や経歴ではなく、早めの観察で特性を把握して、指導することが良いでしょう。

[※14] 指導に必要な観察項目として、保有知識、思考の仕方、行動の仕方などがあります。観察の仕方は問答や、練習問題・演習課題の結果発表の場面を用いると効果的です。

[※15] こまめに指導場面の要所で学習者を確認しながらきめ細かに指導していくことが大切です。

B-3. 指導の展開のポイント

- 学習者の年齢から見ると年齢相応ではないことも考えておく必要があります。見かけ上の年齢ではなく、実際の様子をしっかりと観察して対応します。

- メリハリのある話の展開は指導では重要なことです。例えば1時間の講義ではひとつのテーマについて4つの角度から指導する、ということが考えられるかもしれませんが、その際は、15分毎にひとつずつ伝えたいテーマを設定して15分毎の指導案を作成し、1時間を構成していくと、いきなり1時間の指導案の構成から始めるよりも良いでしょう。特に講義の場合は明瞭な筋道を立てて学習者の興味関心を捉えて展開します。これを助けるのが、教材です。教材によって指導目的をしっかりと捉え、それを外さないように進行させます。
- 話題が多いことは良いことですが、指導では「話の散漫さ（ポイントがたくさんありすぎて伝えるべきことがまとまっていない話）」は理解促進を阻む要因となります。余談も魅力のひとつと感じる学習者も多いので、指導目的にピタッと照準を合わせつつ展開すると、話題の豊富さがより生きる指導になるでしょう。
- 指導のテーマや語り口はシャープにします。きちんと筋を見せて外さないことです。もしも、学習者の学習への取り組みが低調だと感じられる場合は、話の展開に不備があると考えて、ポイントを絞った体験に基づく話を積極的にする、という対応をすると良いでしょう。
- 学習者は学びたくて、この講座に参加しています。義務感で、参加しているわけではありません。学習者を信頼して指導を進めましょう。
- 映像や実演、プレゼンテーションを好みます。要所で適切に扱えば意欲を更にかき立てるものとなるでしょう。しかし、長々と行うことは散漫さにつながりますので、ピリッとした厳選したものにすべきです。指導方法のポイントは学習者の状態に合わせて行うことです。

要約して言うと、指導目的にピタッと照準をあわせた指導をしましょう。

★**ここがポイント**→ 指導は最終的には学習者に目的とすることが身につけば良いのです。これに到達するには多くのルートがありますが、限られた時間で指導するには最適・最短の方法で実施する必要があります。ですから、指導目的から外れた寄り道や無駄話は無用です。テーマや語り口は筋を見せながら納得のいく展開、の意欲に応える指導展開をしましょう。

[※16] 指導の目的に合わせた内容だけを語るようにします。テーマに沿った話を魅力的に学習者に伝えてください。

[※17] 指導の目的を明瞭にした筋道を描いて指導のプランをたてると良いでしょう。

[※18] 学習意欲を引き出しそれに応える様に話を展開します。

B-4. 学習者への関与のポイント

- 学習者は学習意欲、期待を持って参加していますが、時に指導者が理解に困惑する態度や反応をとるときがあります。このような場合は躊躇せずに伝えるべきことは伝えるのがよいでしょう。

- 例え理解が困難な振る舞いが講義の途中にあったとしても学習者ひとりひとりのおかれた状況を良く見極め、その学習者に対する肯定的な態度と、学ぶ態度について信頼する気持ちを持ち、学習者がより良く成長できる機会だと捕らえ、伝えるべきことは自分の言葉で伝える。
- しかし、学習者の人格を否定したり、押さえ込んだりしないことが重要です。学習者について、その状況を見極めながら、伝えるべきことは伝えましょう。指導者の主張が受け入れられる様に明瞭、丁寧に指導者自身の言葉で説明することが大切です。
- 何について学習者が困惑しているのかを明らかにしていけば指導の道筋は明瞭になります。この部分をいつも考えながら、どこまで伝えてどこで引き下がるかの目安を探します。

要約して言うと、学習者ひとりひとりのおかれた状況を良く見極め、肯定的な態度と、信頼する気持ちを持ち、伝えるべきことは自分の言葉で伝えることです。

★ここがポイント→ 経験が不足しているなどの理由で、学習者が自身の改善点について気がついていないまま、その振る舞いを続けることがあります。その場合は同じ失敗を繰り返さないためにもきちんと指摘します。指摘の仕方は、状況を判断しながら、事実に基づき、人格を否定せず、指導者自身の言葉で、本人がよい成長の機会を得た、と感じられるように伝えます。学びの場なので、伝えるべきことは伝えるようにします。

[※19] 学びの場なので、躊躇しないで伝えるべきことは伝える。その際に説明は丁寧にしたり、明瞭に伝えることが大切です。

[※20] 学習者の話を十分に聞いてあげながら、決して押さえ込まないように指導してください。

[※21] 彼らの行動や言葉についてねぎらいながら伝えます。

指導のポイント一覧①

A. 全般的特性と指導のポイント

A-1. 「自己肯定感、耐える力」の対応ポイント

[※01]学習者を尊重しながら、かつ信頼し、急がずに指導します。

[※02]対話することを面倒がらずに、こまめに対話しながら、階段を一段一段上るような指導をします。

[※03]質問に対する回答があったときには、良い場合は誉め、まだまだの場合には「考えて発言できたことがすばらしい」などと、良いところを見つけて肯定的に評価をするなどして、自信につなげる様に指導します。

A-2. 「仕事理解、自己管理」の対応ポイント

[※04]仕事と自分をリアルに結びつける経験を指導の中で行います。この時、職業人の判断とのズレを明瞭にし丁寧に指導することが役立ちます。

[※05]職業の場をリアルに体験する機会をつくり一緒に振り返ることで、有益な経験となるでしょう。

[※06]判断が下しづらい場合には、練習が役立ちます。その練習で得られた経験が学習者の財産となっていきます。どんな手順で考えるとよいかも丁寧に説明しましょう。

A-3. 「他者との交流、コミュニケーション」の対応ポイント

[※07]まず2人から、他者との関わりを始め、3人、4人と増やしながらか、コミュニケーションを指導します。

[※08]他者との関わり方、接し方を練習する機会を指導の中に取り入れて、アドバイスしていくと良いでしょう。

[※09]指導者が他者の役割となって、アドバイスすると役立ちます。

指導のポイント一覧②

B. 個別の特性に応じた指導のポイント

B-1. 学習内容を伝えるポイント

[※10] ひとつの内容について急がず、確実に、丁寧に、わかりやすく指導します。

[※11] 1時間にひとつの内容を指導するのが目安です。短い時間で行う場合には他の内容を混入しない様にシンプルに提示します。

[※12] 確実にステップをあげるように明瞭に進めるとよいでしょう。

B-2. 年齢と実態とのギャップの対応ポイント

[※13] 見かけの年齢や経歴ではなく、早めの観察で特性を把握して、指導することが良いでしょう。

[※14] 指導に必要な観察項目として、保有知識、思考の仕方、行動の仕方などがあります。観察の仕方は問答や、練習問題・演習課題の結果発表の場面を用いると効果的です。

[※15] こまめに指導場面の要所で学習者を確認しながらきめ細かに指導していくことが大切です。

B-3. 指導の展開のポイント

[※16] 指導の目的に合わせた内容だけを語るようにします。テーマに沿った話を魅力的に学習者に伝えてください。

[※17] 指導の目的を明瞭にした筋道を描いて指導のプランをたてると良いでしょう。

[※18] 学習意欲を引き出しそれに応える様に展開します。

B-4. 学習者への関与のポイント

[※19] 学びの場なので 躊躇しないで伝えるべきことは伝える。その際に説明は丁寧にしたり、明瞭に伝えることが大切です。

[※20] 学習者の話を十分に聞いてあげながら、決して押さえ込まないように指導してください。

[※21] 彼らの行動や言葉についてねぎらいながら伝えます。