

これからの時代に教えるということ

職場で使う教える準備と振り返りの実践ガイド

知識や方法を、本人が
仕事で使えるように。

上司・先輩・教育担当者と、学ぶ本人へ。
次に取り組む一件から、
伝える内容、任せる判断、
必要な支援をそろえます。



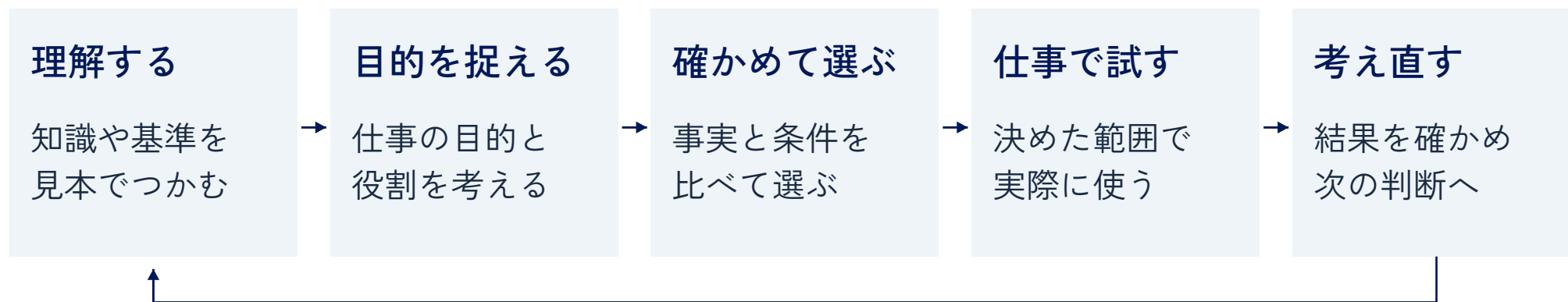
まず、次に教える仕事を一つ選ぶ

一緒に考える人と、実際に試す場面を決めてください。

本人が使えるようになる過程を支える

何を伝えるかと、その人が仕事でどう使うかを一緒に考えます。

教えるとは、学ぶ人が知識や方法を理解し、目的と状況に照らして使い、結果から次の進め方を考え直せるように働きかけること。



必要なところへ戻り、説明・見本・練習・対話を調整する。

この図は学びを考えるための整理です。仕事と経験に合わせて行き来します。

本資料の定義・図は、既存の研究と実践を統合した提案です。参照 [1][2][3]

方法が得られる時代に教える人が確かめること

本人が何に気づき、何を判断するかまで、教える内容に含めます。

方法や案を得られる

AIや見本で案ができたとき

この相手・この条件に合うか、本人は何を確かめたか。

役割が変わる

新しい仕事を任せるとき

本人は誰の仕事を見ており、何を自分の役割と捉えているか。

学ぶ機会が限られる

日常の一件を学びにするとき

どの判断を経験し、いつ結果を確かめ、次にどこで使うか。

今回の仕事が進んだことと、

本人が次の仕事でも使えるようになったことを、それぞれ確かめます。

本人の実際の確認・選択と、使った支援を一緒に見ます。参照 [1][4][5][7][8]

いまの理解と経験に合わせて関わり方を選ぶ

本人の説明や実際の仕事を見て、今回加える支援を選びます。

確かめた状態	教える人の働きかけ	対話の始め方
初めての仕事で迷う	知識・基準を説明し、見本で判断の理由を示す。	「どこを見て判断したか、一緒に確かめよう」
説明はできるが、実行で迷う	小さな範囲で練習し、迷った箇所を一緒に確かめる。	「やってみると、どこで止まりそう？」
前の方法を、今回も使おうとする	前回と今回の条件を並べ、使える範囲を考える。	「前と同じ点、違う点はどこ？」
やり方は分かるが、着手しにくい	情報・時間・権限・協力者を確かめ、支援を整える。	「始めるために、何をそろえようか」
一度でき、次へ進む	本人の判断と結果を照らし、別の一件で使い直す。	「次も使うこと、変えることは？」

人を分類する表ではありません。その一件での理解・経験・条件を確かめます。参照 [1][2][4]

訪問の前に見ることと相談する場面をそろえる

架空例 商品の導入支援を担当する本人と先輩の対話

今回の仕事

次の訪問で、顧客が商品を使い始めるために必要な準備を確かめる。

先輩が伝える理由

「使う人と開始時期が分かると、必要な準備を考えやすい。今回は、誰に何を聞こうか」

先に教える

商品知識、導入時の確認項目、社内の承認手順と見本。

本人が選ぶ

顧客の窓口へ、利用者と最初に使う場面をどう確認するか。

相談する条件

準備が開始日に間に合わない可能性があれば、日程を約束する前に相談する。

本人の言葉で、訪問の目的と確かめる点を聞いてから任せます。

P.9のシートは、この場面を自分の仕事で準備するために使えます。参照 [2][3][4]

実際の応答から次に確かめることを選ぶ

架空例 訪問後のメモを見ながら、本人と先輩が振り返る

確認できたことと未確認のこと

窓口の方は「分かりました」と言った。
利用者は同席せず、準備状況は未確認。



そのときの判断

本人は、窓口の方の返事から、商品説明が伝わったと考えた。



次に選ぶ行動

窓口の方へ、利用者に確認する時間を取れるか相談する。
先輩と相談の伝え方を準備する。

先輩の問い 「使う方の準備について、何が分かった？」

次は、利用者が複数部署にいる顧客を担当するとしたら。
前回と同じ確認項目を使えるか、何を加えるかを本人と考え、実際の仕事でも確かめます。

確認した事実と、自分の見込みを分けて残します。参照 [2][3][6]

AIを使う仕事でも本人が確かめる機会を残す

AIや見本を活用しながら、本人が採用・修正する理由を確かめます。

使う前

仕事の目的、相手について分かっていること、未確認の点を短く整理する。

案を見るとき

依頼や元資料と比べ、採用する点・直す点・追加で確かめる点を選ぶ。

使った後

相手の反応と結果を見て、次の案や確かめ方に反映する。



顧客の依頼 × AIの案 × 本人の確認

教える人は「どこを変えた?」「何を根拠に選んだ?」を、実際の資料と一緒に確かめます。

AIの有無だけで学びを判断せず、本人が担った過程を見ます。研究の範囲はP.12。参照 [7][8]

本人の実践と周囲の支援を一組にする

教える人も、本人の反応と仕事の結果から、次の関わり方を見直します。

学ぶ本人

確かめたこと、選んだ理由、迷った点を、
実物や記録から伝える。

教える人

知識・見本・練習を用意し、
本人の判断と結果と一緒に確かめる。

上司や職場

実践する機会、必要な情報・時間・権限、相談先を整える。

確認する対象を分ける

仕事の結果

成果物や相手の反応から、
何が進んだか。

本人の学び

条件が変わったとき、何を確かめ、どう選べ
たか。

相談や道具の活用も、仕事を進めるための判断に含めます。参照 [1][2][5][9]

教える前の準備シート

必要な欄から短く残します。既存の依頼書やメモを参照しても使えます。

本人 _____ 教える人 _____ 実践日 _____

今回の仕事・場面 _____

01 目的と仕事の相手

誰の、どの仕事が進むようにするか。

03 先に教えること

必要な知識・基準・見本と、その理由。

05 支援と相談する条件

誰が何を用意し、いつ誰に相談するか。

最初の一步

一人・一仕事から使う相談用のメモです。全欄を埋めることや採点を目的としません。

02 本人の経験と理解

経験があること、説明できること、迷うこと。

04 本人に任せる判断

今回、何を確かめ、どこまで選ぶか。

06 結果と学びの確認

成果物・相手の反応・本人の判断を何で見るか。

振り返る日・人・見る記録

実践後の振り返りシート

実物・記録・相手の言葉を手がかりに、次の仕事に必要なことを残します。

振り返る仕事

実践日

確認日

本人

一緒に確かめる人

01 今回の仕事で起きたこと

成果物や相手の反応、進んだこと、未確認のこと。

02 本人が確かめ判断したこと

見た事実、選んだ理由、見込みと結果の違い。

03 役立った支援と必要な支援

情報・時間・相談など。本人や相手の負担も。

04 次の一件で確かめること

条件が変わる仕事で、続けること・見直すこと。

本人の次の一歩

周囲が用意する支援

次の確認は、いつ・誰と・何を見るか

本資料の考え方と参照した実践資料

定義・図解・シートは、公開してきた知見を職場で使うために再構成した提案です。

具体例の人物・会話・経過は架空です。記録は仕事と支援を見直すために使い、自社の役割・権限・業務条件に合わせて調整してください。

[1] 方法と本人が使える条件を分けて確かめる

PR TIMES No.266 2026年9月21日

成果につながる方法を、本人が使える仕事へ。

[2] 教える内容と任せる範囲を一組にする

PR TIMES No.295 2026年10月7日

褒めているのに、なぜ自分で判断できるようにならないのか。

[3] 相手への関心と自分の役割を確かめる

知と実践 2026年10月16日

方法を知った先に、相手への関心と判断を育てる。

[4] 新しい役割を理解する経験を用意する

PR TIMES No.311 2026年10月16日

市場の変化に応じて、メーカーの顧客接点人材の役割を変える。

[5] 学ぶ場と職場で試す機会をつなぐ

PR TIMES No.313 2026年10月15日

3回の研修を、仕事で使える実践につなぐ。

[6] 実践前の見込みと相手の実情を照らす

知と実践 2026年10月7日

経験が、判断を育てる。

リンクは2026年10月16日に確認。各原資料で、研究・観察・実践提案の位置づけを確かめられます。

外部研究から確かめたことと使える範囲

対象・課題・測定時期をそろえて読み、職場への応用は実際の仕事で確かめます。

[7] AIの使い方と、その後に残る推論

[Liu ほか（2026）Frontiers in Psychology](#)

作文課題では、AI案を直接採用した群の、その後のAIなし課題の推論評価が対照群より低く、自案を先に作る群は対照群を下回りませんでした。

順序・推敲・労力が異なる課題の直後の結果。長期の能力変化は未測定です。

[8] AIによる課題への対応と理解を別に測る

[Brosch ほか（2026）Stanford Digital Economy Lab 査読前論文](#)

ドイツのIT見習い673名の実験では、AI利用により訓練範囲外の課題の成績が向上し、直後の理解に低下は確認されませんでした。

特定の課題と直後の理解を測定。長期の熟達や、実務を任せる範囲は別に確認。

[9] 育成支援を実施した後に結果を確かめる

[Doughty ほか（2026）Educational Evaluation and Policy Analysis](#)

米国の教員向けコーチング制度の段階導入を分析した研究では、教員の継続勤務と児童生徒のテスト成績に平均的な改善は確認されませんでした。

学校制度を対象とする準実験。企業のOJTの効果を直接示す研究ではありません。

[研究レビューで、研究と実務の接点を読む](#)

[教える準備を実践室で進める](#)