

気づいたことを、 次の仕事の判断につなげる。

本人の問いに合わせて関わり、試した後まで確かめる

必要だと気づいた。
その次に、何を確かめるか。

問いを聞く。支援を選ぶ。
仕事で試し、結果を見直す。

管理職・育成担当者・研修担当者へ
職場で使える対話メモ付き



イラストは説明のための架空の仕事場面です。

必要性が見えた。その先を、どう支えるか。

出発点となった、14名のリーダー研修の観察

取引先構成図は、取引先を整理して全体像を話し合う図です。
重要性を半年以上伝えてきた後、研修中に実際に作成すると、必要性への理解が始まり、図を使った対話の進め方が見えてきました。これは講師の観察です。
その後の実行・定着・業績への影響は未確認です。

この実践編で提案する、三つの関わり

1 問いを確かめる

何を知り、何を判断したいか。
本人の言葉を聞く。

2 支援を選ぶ

説明・資料・見本・相談先。
必要な関わりを選ぶ。

3 次の仕事で確かめる

試したことと、その結果。
次に必要な支援を見直す。

ここから先は、観察と関連研究を踏まえた実践提案です。
新たな追跡結果や、この手順の効果が確認されたという報告ではありません。

何を知るか。何をよいと考えるか。

取引先を整理する仕事を例に、問いの違いと、次に確かめることを見る。

情報	判断基準	目指す状態
件数や利益は、 どうなっている？	→ 件数が多ければ、 よい取引先なのか？	→ これから、どんな 仕事を増やしたい？
未確認の情報と、 調べる先を確かめる。	利益・継続性・負担など、 重視する点を確かめる。	目指す姿と、 相談すべき相手を確かめる。

「何をよいと考えるか」で迷うときは、
情報を足すだけでなく、基準と、誰が決めるかを一緒に確かめる。

問いの広がりを示す架空例です。順序は一定ではなく、行き来します。
本人の問いを三つの型に無理に当てはめず、言葉と仕事の状況を確認めます。

本人に確かめ、支援を選び直す。

途中の図・メモ・選んだ位置を一緒に見て、いま考えていることを聞く。

見えた反応	確かめる問いの例	支援の候補
手が止まっている	いま、どこを 考えていますか？	対象を絞る。 必要なら見本を示す。
根拠を探している	何が分かると、 判断できそうですか？	不足する情報と、 確認先を一緒に探す。
見方を変えている	何を見て、 考えが変わりましたか？	以前の案と比べ、 判断の理由を確かめる。
「必要と思えない」 と話す	今、何を決める必要が ありますか？	仕事とのつながりや、 別の方法を検討する。

一つの反応から原因を決めつけません。考えを整理している場合もあります。

この表は支援の候補です。必要性への同意を求める評価表ではありません。

説明を加える前に、迷っている点を聞く。

取引先構成図の途中の案を見ながら話す、架空の対話例。



本人

「件数の多い取引先を、
増やせばよいのでしょうか？」

支援する側

「いま重視したいのは、何ですか。
件数以外に、迷う点がありますか？」

本人

「利益と対応の負担も見てから、
増やしたい仕事を考えたいです」

参加者の発言の引用ではありません。

本人が確かめたい点に、利益・継続性などの説明を結びつける。
そのうえで「次に何を確かめるか」を、本人と一緒に決める。

次に確かめることを、仕事に落とし込む。

「調べておきます」を、何を・誰と・いつ確かめるかまで具体化する。

決めておくこと	取引先の仕事を見直す場合の例
判断したいこと	今後、どんな取引先の仕事を増やしたいか。
最初に確かめる内容	よく知る取引先二社について、利益と対応負担を比べる。
担当・相談相手・時期	本人が担当者に確認し、次回の営業会議で共有する。
試せる条件	上司が確認の時間と、必要な資料へのアクセスを用意する。
今回決める範囲	次に詳しく見る対象を選ぶ。全体方針は関係者と検討する。

実践方法を示す架空例です。二社の結果だけで、取引先全体を評価しません。
本人が決められる範囲と、上司・関係者との確認が必要な範囲を分けます。

「分かった」の後に、何を確認めるか。

次の仕事や面談で、本人の説明と、実際に試した内容を照合する。

確かめる点

対話と記録の例

判断の理由

なぜ、その取引先を確認しようとしたか。
重視した情報や基準を、本人の言葉で残す。

試したこと

誰に、どの資料を確認めたか。
途中の図や、確認した事実を一緒に見る。

結果を受けた判断

何が分かり、判断がどうなったか。
変えた場合も、維持した場合も、その理由を聞く。

本人の満足感・実際の行動・仕事の結果を分けて確認する。
一件の記録は支援の調整に使い、研修効果の証明とは扱いません。

試せなかった理由を、仕事の条件から確かめる。

「試せなかった」も、
次の支援を考える情報になる。



時間や資料が足りない

上司が時間を確保し、資料の入手先を調整する。

自分だけでは決められない

決める人・相談する相手・本人の裁量を確認する。

仕事に合わない、負担が大きい

対象を小さくする。別の方法や、使わない判断も検討する。

これらは原因の候補です。本人に確かめ、必要な条件を一緒に整えます。
支援する側が引き受けることも決め、次に確かめる時期を共有します。

一件の仕事について、本人と一緒に残す。

すべてを埋める必要はありません。いま必要な問いから使います。

対象の仕事： _____ 話した日： _____

何を判断したいか

例：これから増やしたい仕事を考える。

何が足りず、どこで迷うか

情報・判断基準・目指す状態について、本人の言葉で。

次に何を・誰と・いつ確かめるか

小さく試せる一件と、相談相手・時期を。

どんな支援・確認が必要か

時間・資料・相談先・本人が決められる範囲を。

次回、何が分かり、どう判断したか

確認した事実と、変えた／維持した判断の理由を。

次に一緒に確かめる時期：

説明との接続、職場の支援、確認方法を考える。

気づいた違いに、説明をつなぐ [1]

大学生が事例の違いを分析した後に説明を受ける組み合わせが、後の課題での予測を支えた研究。本人の問いと説明の接続を考える接点です。

[1] Schwartz & Bransford (1998). A Time for Telling. *Cognition and Instruction*, 16(4), 475-522.
https://doi.org/10.1207/s1532690xcil604_4

仕事での活用を、職場の支援と合わせて考える [2]

89研究のメタ分析で、支援的な職場環境と研修内容の活用に関係。同じ回答者・状況で測ると関係が強く出るなど、測定方法の影響も報告。

[2] Blume et al. (2010). Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105.
<https://doi.org/10.1177/0149206309352880>

経験と説明の順序だけで、効果は決まらない [3]

中等教育の数学学習では、説明を後に回すだけでは概念理解は向上しなかった。課題・支援・学ぶ内容を含めて検討する必要があります。

[3] Loibl, Tillema, Rummel & van Gog (2020). The effect of contrasting cases during problem solving prior to and after instruction. *Instructional Science*, 48, 115-136.
<https://doi.org/10.1007/s11251-020-09504-7>

各研究は、本資料の問い・手順・対話メモの効果是直接検証していません。
本資料は観察と研究を踏まえた提案です。実行・定着・業績への影響は未確認です。