

本人の問題を共に見つけ、学習と仕事へ。

当社は、受講者が学んだ知識や技術を仕事でどう使っているかを見ながら開発しました。

原発表で整理した、当社が関わった受講者の様子

自分で問題に向き合い、学ぶ

10%前後
多くても20%未満

知識や技術を、そのまま記憶しようとする

80%前後

記憶しようとしな

10%前後

知っていることが増える。その先で、仕事の問題を解くために。

2026年10月25日補足：本人と問題を具体化し、まず経験する一歩へつながります。

教えてもらい、共に見つけ、まず経験する。

原発表の関わりを四つに整理。相手の仕事と、まだ曖昧な問題を知っていきます。

01 話せる材料を用意

何を教えてもらうか。
どんな問いなら話せるか。

02 問題を共に具体化

本人の言葉と実物から、
取り組む問題を見つける。

03 最初の一步を選ぶ

まずやってみて、
経験できる一部分へ。

04 反応を、次へつなぐ

小さな良い反応や変化を、
次へ向かう手がかりに。

当時の案内

「6か月程度」の先を見据えた進め方として、
25名までの集団にも実施できると案内しました。

いまの一件では、仕事の複雑さと支援できる体制から、試す範囲を選びます。

覚えた質問を、どの仕事で使うだろう。

質問の言い方は知っている。面談で使う場面を、本人と一緒に具体化します。



受講後に知っていること

顧客に聞くための、
質問の言い方。

本人が迷っていたこと

顧客の工程が分からず、
どこで聞くかを
選べなかった。

仕事場面は、使い方を伝えるために組み立てた例です。当時の実践とは区分しています。

言い方の練習と、使う場面づくりをつなぐ。

一つの面談を題材に、本人が次に使うための条件を揃えます。

説明と見本

顧客の工程と、提案を選ぶために知りたい情報。
必要な質問を、実際の場面に沿って見せる。

小さく練習

質問し、返答を受けるところを一度試す。
迷った箇所から、説明や見本を調整する。

仕事で使う

面談の機会と相談先を整え、得た情報を持ち寄る。
何が分かり、提案をどう変えたかから、次を選ぶ。

知ること、試すこと、使った後を話すことを、本人の仕事で。

一件が見えたら、技能の練習と実施へ。

Parsonsら（2013）は、対人支援の職場で、教える人10人の技能を訓練しました。

研究が扱ったこと

説明・実演・練習・フィードバックを組み合わせて訓練。
10人全員が模擬場面で教える技能を改善し、
通常の職場で他の職員へ教える際にも、適切に用いました。

Creative Logic®で中心に置いたこと

まず、本人の問題を共に発見する。
使う一件が見えてきた後、必要な技能をどう練習するか。

研究の対象は、対人支援の職員を教える技能です。本人の問題を共に見つける実践と、技能の練習・実施を調べる研究を、それぞれの役割で照らし合わせます。

[一次研究：Parsons, Rollyson & Reid \(2013\) →](#)

近い例を眺め、用意する支援を一つ選ぶ。

まだ問題を言葉にできなくても、いまの仕事を思い浮かべるところから始められます。

研修の案を考えたい

研修を企画する実践室

OJT・会議・任せ方・AI活用など、
近い仕事から研修例へ。
誰がどの仕事で使うか、
何を試すかを眺めてみる。

[近い仕事から、研修例を見る →](#)

本人の問いが見えてきた

気づいたことを、
次の仕事の判断につなげる。

説明・資料・見本・相談先。
途中のものと本人の問いから、
次の一件で用意できる支援を、
一つ選ぶ。

[問いと支援の例を、図解で見る →](#)

誰の、どの仕事に使えそうか。一つ思い浮かべてみてください。

[使う仕事から考える教育・研修について相談する →](#)