

学生・新人看護師の目の色が変わる アイスブレイク30

内藤知佐子/宮下ルリ子/三科志穂=著
本体2,200円+税
医学書院 ☎03-3817-5650



緊張を緩和させるアイスブレイク

「学生・新人看護師の目の色が変わる」と副題がついた鮮明な青色の本が、私の書棚に加わりました。

本の名前は『アイスブレイク30』。学生や看護師への教育を行っている3人の著者が紹介する参加者主体型学習活動集です。

「アイスブレイク」には、緊張や警戒心を解きほぐすという意味合いがあります。例えばこの本では、「新聞紙タワー」「なりきりヒーローインタビュー」と名付けられたグループワークが紹介されていて、受講者同士の緊張を緩和させる効果があると思います。

このように紹介すると、アイスブレイクは単なる緊張ほぐしのように思われるかもしれませんが、そうではありません。この本で著者たちは、看護師の専門性を高めるために、研修に参加者主体型の内容を組み込む必要があると言いたいのです。

単なる「緊張ほぐし」ではなく 「固定観念を揺さぶる」研修に

山形県立保健医療大学看護学科教授 安保寛明

詰め込みと命令による研修の限界

質の低い院内研修や講義は、研修という名の命令を行う傾向にあります。この研修で言われた通りの方法で仕事をしろ、試験に出すから覚えろ、できなかったら上司に報告するぞ(単位を出さないぞ)、などの脅しが付き、学習者を萎縮させます。

しかし、看護職者が専門職として位置付くには、知識の背景にある概念を理解することや、複数の判断や価値の存在を前提に優先順位を決められることといった、自律した判断力を持つことが重要で、主体性を喚起する必要があります。

判断力を育成するために必要なことは、知識の獲得の他にいくつかあります。私は研修においてアイスブレイクなどの参加者主体型学習活動を多く行いますが、その理由は、先ほど紹介した緊張の緩和の他に、「固定観念と集団の関係性を揺さぶる」ことを目的としています。

固定概念を揺さぶる、参加者主体型学習

この本では、自己紹介に関するアイスブレイクがいくつか紹介されています。例えば、自己紹介で「名前、所属、この季節に食べた美味しいもの、今年の楽しみな予定」を紹介してもらった後、後半の2つの話題で、自分と身近な人の意外な関心に気付きます。さらに、自己紹介で聞いたことを他己紹介として誰かに話すと、前向きに人を紹介する経験になります。

多くの看護師は、患者の疾病に起因する問題を解決するために仕事をしますから、申し送りなどでも患者の問題点を真っ先に話題にする習慣が、つきがちです。しかし、前述のような他己紹介を経験すると、人をつなぐコミュニケーションでは、問題点ではなく関心を伝えることが有益で楽しいと再発見します。このように、看護師の習慣によって形成しやすい固定観念を揺さぶることを、参加者主体型の学習活動は提示するのです。

私も、この青色の本を参考にして、次の研修の構成を考えるとしましょう。