

教育講演

「看護専門職としての学びを深めるリフレクション」概要・まとめ

座長 辻 千芽（金沢大学附属病院 副院長・看護部長）

少子高齢化や自然災害に伴う社会の変化により、人々の健康上のニーズは多様化・複雑化し、看護職の期待は益々高まっています。一方、働く看護職の環境も変わり、目的に適うための学びを継続することは重要な役割でもあります。2023年日本看護協会は「看護職の生涯学習ガイドライン」として、人生100年時代を迎える看護職のあり方を示しました。

様々な医療保健施設で働いている私たち看護職は、患者と関わり多くの経験を経て、より良いケアを提供したいと成長を続けているところです。特に、看護実践を振り返る機会は多く、その時の様子を丁寧にとらえ直すことによって、違う側面や本質が見え新たな価値を得られる機会と認識しています。しかし、いざやってみよう、続けたいと思っても、日々の繁忙に流され、結局できなかったことはよくあるのではないのでしょうか。臨床の場で看護職が、どのように実践の場から学ぶと良いのか、改めて考えたいと思います。

そこで学びを深める考え方や手法について、教育学を専門としている北陸大学高等教育推進センター長の杉森公一教授をお招きし、次の3点についてご講演をいただきました。

1. リフレクションとは

看護専門職は、臨機応変に対応することが必要な職場において振り返りを通して熟達していく省察的实践家です。リフレクション（省察）は、自らの体験を振り返り、分析し、そこから学びを得るプロセスをいいます。体験は、個人にとって意味が異なるため、既得の能力（知識、技能、態度）を、体験や振り返りを通して、修正・追加し再学習していきます。行為を振り返るには、本質的な諸相への気づきが重要で、以降、行為の選択肢の拡大と試行につながります。体験を通じた学びやケアの向上（「実践の質」を高める）には、変化に強い組織文化を醸成する（「関係性の質」を高める）ことが先決です。

2. 対話

リフレクションを促すには、ジャーナルやOJT

（On the Job Training）だけでは十分でなく、知識の境界を越えた学びの促進と専門職間の協働・知識共有の強化が必要です。その理由は、経験と理論を関連づけて言語化することの難しさやコミュニティの中に閉じてしまいアンラーン（学び捨て）を阻んでしまうからです。対話は、意味の流れをいいますが、全く新しい思考と行動が現れる創造的な場です。深く考えることができる場であり、良く磨かれた思考法と在り方を手放すことのできる場でもあります。そこには解決すべきものも、守るべきものもありません。対話の過程の「熟考」段階で互いの理解不足から不安定さを感じる場合があります。その想定を「保留」し耐え抜き、結論を急がなければ、対話の経路に乗ることができ「新しい価値」が見出されます。ところが「ディスカッション」により、互いの論理を分析し、片方を「打ち負かす」討論の経路に乗ってしまえば、価値はどちらか一つしか残らなくなってしまいます。

3. 私たちの「声」を、看護実践に重ねていくには

AI・ロボットにできないことが求められる時代を生きるための新しいリテラシーは、技術を理解するリテラシー、データを扱うリテラシー、そしてヒューマンリテラシー（人間が備える創造力）です。発達は、レベルを垂直的に超えることにとどまるのではなく、境界を水平に横切ることでもあります。越境的な学びには、「教える」「学ぶ」という行為の二次元を超えて「ともに在る」ことが必要で、学習者中心の教育学やカンファレンスがそれです。

まずは体験して自分のものにならないと学習は生まれません。良かれと先に助言を与えることは相手の考える権利を奪ってしまいます。人は本能的に解決したがる生き物であると認識し、解決しない不安な状況を分かち合うことも、人を尊重し組織の発展につながると理解しました。

今後、各施設で創造的実践の場を築き、看護の質向上への貢献を期待します。最後に、ご講演いただきました杉森公一先生に深く感謝申し上げます。