

〔資料〕

英国の看護教育における WBL プログラムの実際

大井 靖子¹⁾ 武田 順子²⁾ 布施 恵子³⁾

Work Based Learning Programmes for Nursing Education in the UK

Yasuko Ohi¹⁾, Junko Takeda²⁾ and Keiko Fuse³⁾

I. はじめに

岐阜県立看護大学では、看護実践の改善・改革を目指し看護実践を基盤とした教育研究方法の構築に取り組んでいる。その一環として、看護実践を基盤とした教育の先駆的な取り組みである英国の看護系大学・大学院における Work Based Learning (以下、WBL とする) による教育を取り上げ、学内教員を対象に平成 16 年度より継続して学内研修および現地研修を行ってきた (服部ら, 2006 ; 小田ら, 2006 ; 服部ら, 2008)。

平成 27 年度は、英国ロンドンにある Middlesex 大学における看護実践を基盤とした教育の先駆的取り組みの実際を学び、現地の看護学生や指導者との交流を図りながら看護生涯学習の意義・方法について理解を深めることを目的に現地研修を行ったので報告する。

II. 研修方法

研修生は本学教員 3 名である。研修生は、Middlesex 大学の看護教員と連絡調整を取りながら事前に研修プログラムを作成した。これまでに受けた WBL 研修内容を踏まえ、研修プログラムは、①看護生涯学習における WBL の目的についてさらに理解を深めること、② WBL による大学院教育の展開方法を知ること、③実務経験を学習認証するためのポートフォリオの内容について具体的に知ること、④大学院にて WBL による指導を受けている看護学生および大学院教育の指導者の実際を捉えることを主な内容とし、可能な限り現地の教育現場や看護実践の場に出向き、学生・指導

者と交流を図りながら WBL 教育の実際を捉えていくことをねらいとした。

研修期間は 4 日間とした。1 日目はオリエンテーションと WBL の基本的な理解を深めるための講義、2 日目は WBL による看護学習プログラムおよび学習認証とポートフォリオの実際を知るための講義、3 日目は WBL を用いた授業の見学と学生との交流、WBL で学ぶ学生が所属する看護実践現場の視察と現場看護職との交流、4 日目はアドバイザーの役割についての講義を受けた。

III. 研修内容

1. WBL の基本的な理解

Middlesex 大学では大学が提供する WBL プログラムの企画立案・管理・調整を担う部署 (Institute of WBL : 以下 IWBL とする) があり、筆者らは IWBL 所属の教員から WBL の基本的概念などについて講義を受けた。

1) WBL の定義と特徴

WBL とは、その職業 (work) が有償・無償であるかは問わず、職業上の役に立つために (for work)、その職業での置かれた環境において (in work)、その職業を通じて (through work) 学ぶ学習方法である。WBL は看護だけでなく他の学部にも共通する枠組みをもつものであり、その枠組みを用いて各学部での授業体制が構築できるように IWBL が機能している。

Middlesex 大学の WBL は QAA (Quality Assurance Agency ; 英国高等教育質保証機構) から認定を受けており、どのよ

1) 岐阜県立看護大学 地域基礎看護学領域 Community-based Fundamental Nursing, Gifu College of Nursing

2) 岐阜県立看護大学 育成期看護学領域 Nursing of Children and Child Rearing Families, Gifu College of Nursing

3) 岐阜県立看護大学 成熟期看護学領域 Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

うな職業であってもすべて大学のプログラムとして位置づけられ、学習と職業が別の活動ではないことを規約に定めている。WBLに取り組むことによってその職場が求めることを満たすだけでなく、学習者自身も職業人として成長できるものである。学習者の学びや人格形成につながる学習者中心の学習プログラムとなるように検討されるため、実際の学習プログラムは実に多様なものとなっていく。

2) 体験学習サイクルを主軸としたWBLカリキュラム

WBLカリキュラムの構成概念として、Kolbが1984年に提唱した体験学習サイクル(Kolb, 1984)を利用している。具体的経験(Concrete Experience)、省察的観察(Reflective Observation)、抽象的概念化(Abstract Conceptualisation)、積極的試行(Active Experimentation)の学習サイクルを主軸に据え、次の4つの要素を順に繰り返し学習するカリキュラム構成としている。

① Review of Learning: これまでの体験を振り返り、すでに学習者が得ている知識やスキルを理解し、自分がどの学習レベルにいるのか理解する段階である。体験学習サイクルの具体的経験から省察的観察に至るプロセスである。この段階での学習プロセスでは、後述する学習認証により単位取得ができる。

② Professional Development: 学習者の経験や職場で発生している事象は何か、理論化・コンセプト化し、職場における課題の定義づけを行う段階である。体験学習サイクルの省察的観察から抽象的概念化に至るプロセスである。

③ Practitioner Inquiry: 学習者が課題解決に対する能動的な実践計画を立て、職場での実践活動をどのように発展・成長できるか検討する段階である。体験学習サイクルの抽象的概念化から積極的試行に至るプロセスである。

④ Negotiated WBL Projects: 学習者が、職場での実践者としてWBLプロジェクトの実施体制を整え、実践し、新たな具体的体験を得る段階である。体験学習サイクルの積極的試行から具体的経験に至るプロセスである。

得られた体験を振り返ることで次のサイクルにつながることから、WBLはプロジェクトで始まりプロジェクトで終わるものとしている。学生はこれら4要素に沿って提供される学習モジュールに取り組むことで体験学習サイクルを回し学習を深め、同時に職場の充実・改善につながるものがWBLの大きな特徴である。

2. 英国の学位・資格認定制度 Regulated Qualifications Framework

英国には、Regulated Qualifications Framework(以下、RQFとする)と呼ばれる資格・単位枠組みがあり、労働者の職業能力は公的な資格体系によって単位制化されている。高等教育機関が授与する学位に関しても、RQFと到達段階を共有する仕組みになっているため、単位の互換、累積と生涯にわたる活用によって生涯学習が支えられている。

RQFは、entryレベル、レベル1～レベル8までの9つの枠組みとなっており、該当するレベルによって、雇用者は労働者の能力を把握することができ、また、労働者はキャリア形成の方向性や学習すべき内容を把握することができる仕組みとなっている。おおむね、レベル5が準学士、レベル6が学士、レベル7が修士、レベル8が博士に相当する。

3. WBLを用いた看護学習プログラムの実際

Middlesex大学においては、学習者や雇用者のニーズにあわせて、非常に多様なコースが準備されている。今回筆者らは、Middlesex大学における、WBLを用いた学習プログラムであるBachelor of Science (Honors)(以下、BSc(Hons)) Professional Practice in Nursingのコースと、Master of Science(以下、MSc)コースについて説明を受け、さらにBSc(Hons)コースの学生と交流の機会を得た。

1) BSc(Hons) Professional Practice in Nursing

このコースは、すでに看護師として登録している人が、働きながらWBLプログラムに取り組み、優等学位(Honors Degree)を取得するコースである。コース必修単位についての説明を元に筆者らが作成した図1を示す。

英国では、看護師になるための国家試験は実施されておらず、高等教育機関において3年間の教育を受け、修了することでThe Nursing and Midwifery Councilに看護師として登録する資格が得られる。2013年9月以降、看護基礎教育は大学のみで行われているため、Registered Nurse(レベル4)やDiploma(レベル5)の認証によって看護師をしている人がさらに単位を取得してBScの学位(レベル6)を目指す現状がある。BScの学位を取得するためには、レベル4、レベル5、レベル6それぞれ120credits point(以下、cpとする)の計360cpが必要

になる(1cpは約10時間相当)。このコースの必修の単位は、図1に示した、レベル6の2つのWBLモジュール、Professional Practitioner Inquiry 30cp、Negotiated Work Based Learning Project 30cpとなっている。

Professional Practitioner Inquiryでは、職場に応じた研究の方法として、従来の研究方法ではなく、アクションリサーチなどに多くの時間が割かれる。さらには、職場におけるニーズや課題に関連したプロジェクトに取り組み、報告書の提出とプレゼンテーション、振り返りのレポートの提出によって60cpを得る。残りの300cpに関しては、これまでに取得しているDiplomaやAdvanced in Nursingにおける認証、過去5年未満に取得したContinuing Professional Developmentと呼ばれる看護師の継続教育のためのモジュールによるcp、また、他のプロジェクトに取り組んでcpを得てもよいことになっている。このように、360cpを取得するためには、様々な方法があり、学生が何を勉強したいかによって選べるという意味では、非常に柔軟性のあるコースといえる。また、このコースは、e-ラーニングによる大学教員とのやりとりと、直接大学に来てディスカッションする対面形式の両方で進められている。各学生には、担当の教員がついており、個々の学生のcpが適切なもので、適切なレベルで、適切な質であるかを確認し、保証しながら学習を進めていく仕組みとなっている。

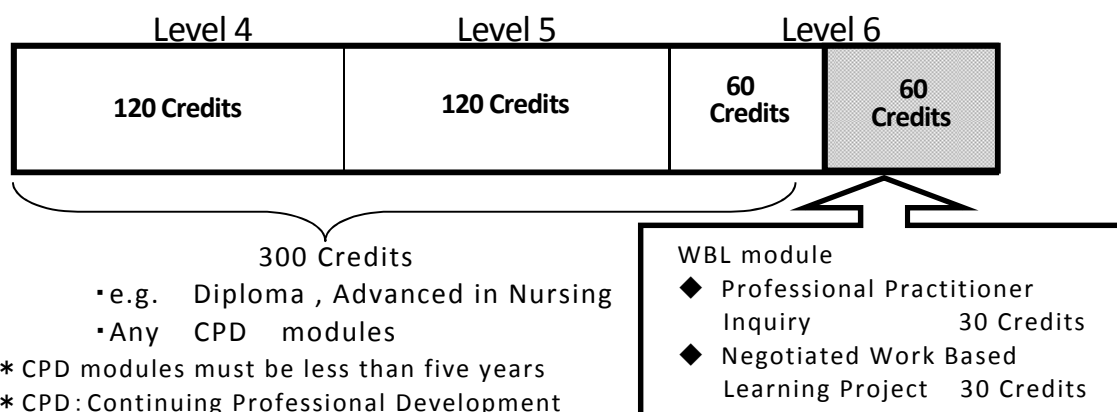
WBLで学ぶBSc(Hons)コースの学生との交流においては、WBLプロジェクト開始前の最終授業の一部を聴講させていただき、さらに、授業後に学生の声を聴くことが出来た。

授業は「WBLモジュールの概要と計画」に関する内容であり、プロジェクトが自分の実践をどのように発展させるかの深い考察や、プロジェクトの進め方と注意点の確認など、グループディスカッションを交えながら行われていた。授業の最後には、学生が活発に質問しており、教員は学生一人一人の状況に合わせて疑問や不安に丁寧に応じている様子がみられた。原則、学生は一人一つのWBLプロジェクトに取り組むことになっており、大学教員から個別にアドバイスをもらったり、授業で他の学生とグループディスカッションしたりしながら、プロジェクトの方向性を明確化していく。さらに、職場では、学生自身が先輩や上司に現場でのサポートを依頼できる仕組みがあり、プロジェクトを進めていく上での組織的なサポートも得られ易いと考えられる。

実際に学生に話を聴くと、多くの学生は、職場の雇用主が必要と考えるプロジェクトに取り組んでおり、学位を取得するための学費も雇用主が負担している場合が殆どであった。しかし、職場の課題を解決する取り組みを行うために大学に来ていることが学生自身のモチベーションになっているとのことであった。学ぶ学生に対する職場側のサポートが非常に充実しており、学生を中心に職場全体でプロ

BSc (Hons) Professional Practice in Nursing

* BSc (Hons) 360 credits



注) 図は研修先で受けた説明を元に筆者らが作成

図1 WBLによる看護学習プログラム BSc コースの1例

ジェクトをすすめる雰囲気があると感じた。

2) MSc Studies

Middlesex 大学には、Nursing、Midwifery、Mental Health の3つのMScコースがある。最終的な学位の名称は異なるが、3つのコースがすべて同じ枠組みで行われている。コース必修単位についての説明を元に筆者らが作成した図2を示す。MScに必要な単位は、通常でレベル7と呼ばれる180cpである。180cpのうち、90cpはオプションモジュールと呼ばれ、学生は、150を超えるモジュールリストの中から自分の興味がある分野を3つ選び、学んでいる。1つのモジュールは30cpになっている。また、Middlesex 大学では、30cpまではレベル6で取得したcpでもよいことになっている。例えば、Nursingは、集中治療、フィジカルアセスメント、手術室や急性期の看護、Midwiferyは、新生児のケア、新生児の蘇生、帝王切開の母親への看護、Mental Healthは、子ども思春期のメンタルヘルス、精神疾患と薬物中毒の関係、行動療法や処方された薬をどのように飲んでいくかというモジュールなどがある。自分の専門分野や学びを深めたい部分を選ぶことができるプログラムとなっている。

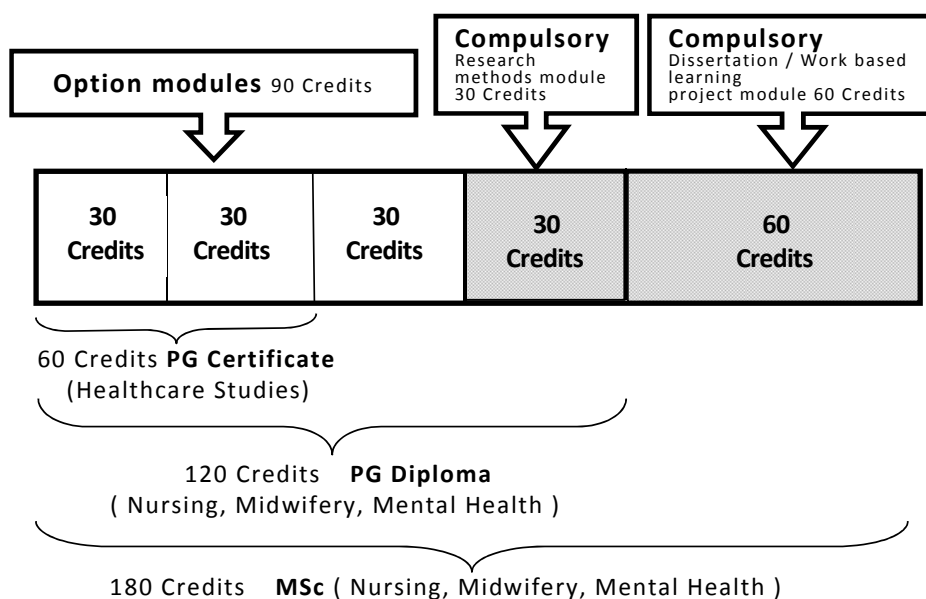
一方、必修の単位としては、Research methods module

が30cp、最終的な論文、もしくはWBLプロジェクトモジュールは60cpに相当する。Research methods moduleは、伝統的な研究方法かWork based research approachかを選び、この段階で、自分の研究内容を提案したものを学内の倫理委員会に提出して認証されなければならない。

MSc Studies のコースは、BSc のコースと同様に学生が学ぶ内容を選べるということと、WBL project moduleによって個々の職場で必要とされる大きなプロジェクトができるということが、とても有益であり、このプログラムの優れた部分であるとのことであった。さらには、図2 の下方に示した通り、180cpを取得できれば、MScの学位を取得できるが、そこまでに至らなかったとしても、Research methods moduleを含む120cpを取得できれば、各分野のPostgraduate Diplomaの証書が得られる。また、必修モジュールなしでも、60cpを取得できれば、Postgraduate Certificateの証書が得られる。最初からMScの学位を目指すこともできるが、個々の状況に合わせて、Postgraduate DiplomaやPostgraduate Certificateを目指すこともできる。MScを目指して、学位の取得には至らなかったとしても、個々の学習が完了した部分に関して、確実に学びを積み重ねていける仕組みが整っていると

MSc Studies (Nursing, Midwifery, Mental Health)

* MSc Studies 180 credits (Level 7 * up to 30 credits Level 6)



注) 図は研修先で受けた説明を元に筆者らが作成

図2 WBLによる看護学習プログラム MSc コース

いえる。

4. 実務経験を学習認証するためのポートフォリオの実際

学習者のこれまでの実践経験をどのように単位として認証するか、学習者が提出するポートフォリオの例と共に、説明を受けた。

学習認証 (Accreditation of Prior Learning) とは、取得しようとする学問領域に関して、既に学習したことの根拠を示して説明し、単位取得を求める学習プロセスである。所有する免許や資格、過去に受講した研修等の他、実務経験からの学びも含めて単位として認めることができる。

学習者は自身の実務経験からの学びを説明する根拠となるポートフォリオを作成する。始めに学習認証を受けた経験が少ない学習者のためにガイダンスがあり、そこでポートフォリオの様式を提示される。ポートフォリオの様式には各項目の説明が記載されており、どのように自分の知識や経験を示せばよいか理解できるようになっている。学習者は専用の学習支援サイトを通じて担当チューターの指導を受けながら、ポートフォリオを作成し、最終的に提出するポートフォリオによって単位取得を求める。チューターは提出されたポートフォリオの内容を評価し、相当する単位数を判断する。

表1にレベル4の学習認証を求める際に提出するポートフォリオの項目を示す。これらは30～60cpの単位取得を求める場合 (Large claims) の項目である。

まず、個々の学習者の専門領域や経験に応じ、学習者とチューターが話し合って学習領域 (Area of Learning) を決める。レベル4の単位取得を目指す幼児教育を専門とする学生の例では、「幼児の学習と発達」に40cp、「幼児の安全管理」に30cp、「幼児教育の実践活動」に30cp、「保護者とのパートナーシップ」に20cpというように、4つの学習領域を決定し、レベル4に必要な120cpの単位取得としていた。さらにレベル5 (120cp) を目指す場合の学習領域は「幼児教育でのリーダーシップとマネジメント」40cp、「幼児教育の評価」40cp、「幼児教育の法規制」40cp、と学習内容の難易度が高くなる。レベル7では倫理的な内容を含む。それぞれの学習領域ごとに、項目1. から6. について、根拠 (Evidence) を添付して記載する。

項目1. Knowledge Base は、学習者のもつ知識、その知

識をどこで習得しどうやって現場で応用したかを記載する。幼児教育の例では、実際の授業計画を根拠とすることができる。項目2. Analysing Information and Ideas は、分析および考察である。例えば新しいカリキュラム案など学習者の考えがわかるものを根拠とする。項目3. Processes, action planning and problem solvingは、これまで直面した課題および課題解決のために行動した内容を記載する。これにより、学習者が初心者 (junior) レベルではなく、問題に直面した時に考えてアクションを起こす senior レベルであると判断される。項目4. Informing Practice and Learning from Networks および項目5. Communication では、職場の同僚や関係者とのようにアイデアなどを情報共有し連携して取り組んできたかを記載する。会議録などが根拠となる。項目6. Personal and Professional Development は、学習者が何をどう学び、どう成長したか、成長や経験をどう生かしたかを総括して記載する。ポートフォリオとは、単に根拠を添付するのではなく、根拠に対する学習者の考えがわかる記述が重視される。

表2にレベル7の学習認証を求めるポートフォリオの項目を示す。これらは10～20cpの単位取得を求める場合 (Small claims) の項目である。

レベル7では、学習者自身の実践活動がどのような理論に沿っているかの知識や、実践を客観的に分析できる目をもっていか、課題解決においては状況判断・分析したブ

表1 ポートフォリオ記載項目 (レベル4、Large Claims)

Title of Area of Learning
1. Knowledge Base
2. Analysing Information and Ideas
3. Processes, action planning and problem solving
4. Informing Practice and Learning from Networks
5. Communication
6. Personal and Professional Development
Evidence

注) 研修先で受けた説明を元に筆者らが作成

表2 ポートフォリオ記載項目 (レベル7、Small claims)

Introduction
1. Underpinning Knowledge
2. Action planning and problem solving
3. Impact
4. Self reflection and development
Evidence

注) 研修先で受けた説明を元に筆者らが作成

ロセスを踏襲できるか、連携すべき重要な他者をどう判断したか等、より高いレベルの思考で考えているかが重視される。根拠は実際の活動事例から、どのような状況と課題があり、どのように分析し対処したかを提示する。さらに、学習者自身の行動が他者や職場などにどのような影響を与えたか、実践を振り返っての評価、もたらされた変化についての考察を記載する。

担当チューターは、学習者が学ぶ学問領域の専門とは限らない。その領域の専門は学生自身であるというWBLの考えがあり、チューターは分析能力、問題解決能力、判断対応能力などの全般的な学習者の能力・技能を評価する立場としている。

学習認証は、すでに経験と知識が十分にある学習者にとっては有益な学習形態といえる。少なくとも5年間の実務経験がいるとのことであった。

5. WBLにおけるアドバイザーの存在の重要性

MScコースの学生がWBLによる学習を進めていく上で、メンターやチューターと呼ばれるアドバイザーの存在は非常に重要であった。メンターとは、職場においてプロジェクトを進めていく上での相談役であり、MScコースの学生の場合は学生自身から先輩や上司に依頼するのが通常である。また、チューターは、個別の相談を受けながらWBLプロジェクトの遂行や質を保証していく大学所属の教員である。ここでは、メンターとチューターを総称してアドバイザーとした。

アドバイザーであるメンターは、WBLプロジェクトの内容と職場の状況を十分に理解し、学習者の潜在能力を最大限に引き出すファシリテーターの役割が求められる。学生の個別性や、レベルで表されるこれまでの学習の到達段階によってファシリテートの方向性を変えながら関わっている。例えば、レベル6の学生の場合、リーダー的な役割が必要になってくる。そのため、WBLプロジェクトを進めながらリーダー的な役割遂行能力を得ることができるように関わっているとのことであった。また、WBLに携わる学生は、すでに仕事や家庭がある大変な状況の中で取り組んでいる為、コーチングの方法を用いながら、学生を勇気づけ、モチベーションを高められるように関わることも大事にされていた。

アドバイザーであるチューターの役割としては、学生の自信を喪失させないように配慮しながら問いかけることに

より、学生自身が考えを明確化させられるように導くこと、目指すべきところに向かっていくかを見守り評価するなど挙げられる。学生は、時折、重要な発言をしているにも関わらず、学生自身が重要だと気づいていない場合がある。その様な場合に、チューターは学生の話をもっと積極的に聴き、耳を傾け、考えていることをもっと聴かせてほしいと投げかけていく必要がある。学生に代わって考えるのではなく、学生の考えを引き出す方法で問いかけながら、学生自身が考えを深めていくことが大切であり、その過程において、学生は自分の学習内容を自分で評価し、自分の学習に責任を持ち、クリティカルな目をもって学ぶ姿勢を身に付けられるとのことであった。

6. WBLで学ぶ学生が所属する看護実践現場の視察

筆者らはロンドン市内にある病床数400床の総合病院Whittington Hospitalを訪ねた。NHS Trustに属する病院共通のことであるが、英国の看護師はBandと呼ばれる職務階級があり、Bandにより役職や給与が規定されている。新卒看護師(junior nurse)はBand5となる。Band6はjunior sisterとしてmanager(Band7)を補佐する役割を取る。managerは病棟師長に相当する。Band8はsenior managerとして各部門にて統括的役割をとる立場にある。Bandごとに追加トレーニングを受けて昇進する。筆者らは、院内看護教育担当部署のsenior manager(Band8)のメンバーらと交流し院内教育および看護実習の現状について伺うことができた。この部署では看護学生の配置や調整を行う他、院内スタッフのためのクリニカルスキルトレーニング等の研修プログラムや各種講習会を企画実施している。教育指導にあたっては、レベルにより求められる教育内容が異なること、学生や看護師が実際にできる・できないを意識できるようにすることに留意していた。

筆者らが交流したメンバーの一人がMiddlesex大学のDoctorコース(DProf: Doctor of Professional Studies)に在籍している学生であり、senior managerとして勤務しながら学んでいた。Middlesex大学で2名のチューターからアドバイスを受けながら、院内看護師教育プログラム開発を研究テーマとし、開発したプログラムが院内看護師の成長に及ぼす影響を明らかにし、プログラムが看護に役立っているか検証することに取り組んでいた。フルタイムで勤務しながら学び続けるためのモチベーションについて

伺うと、自分が所属する部署の manager や組織全体からのサポートがあること、自分の研究テーマが組織から認められていること、病院から初の Doctor コース参加であるため職場内での良いモデルになりたいこと、修了後はメンターとして活躍したいことなどを話された。

IV. まとめ

1. 看護職の生涯学習を支える体制

この研修で出会った WBL で学ぶ学生たちは、皆、学習意欲が高く生き生きと学習に取り組んでいる姿が印象に残った。近年の英国では大学卒業以上の看護師が求められる背景から、学位をもたない熟練看護師が BSc (Hons) コースで学んでおり、職場からの命令でもあるが、学生たちは決して受動的な姿勢ではなく、常日頃から職場の課題解決に取り組みたいという思いをもっていた。さらに職場における WBL 学習への理解や職場にメンターをおく等の学習支援体制、職場からの学費援助が、看護師として働きながら継続的に学習することの支えとなっていた。英国では RQF のように国として労働者の能力向上を推進する仕組みがあり、そのことが職場組織や雇用主の理解、部下や同僚の学習をサポートすることを当然とする雰囲気を生み出していると考えられる。看護職に限らず、すべての労働者が生涯にわたり学習できることを国が保障しているのである。

我が国では、看護職が実践現場での看護研究に取り組むには、研究時間の確保が困難であること、職場内での研究支援・指導体制が不十分であることが課題として挙げられており（加納ら，2008；宮芝ら，2012；井上ら，2014）、学習者本人に意欲があっても実践現場で継続して学習・研究できる仕組みが構築されにくい現状にある。学習者が看護実践者としての立場を保ちながら看護実践の改善改革につながる成果を見出していくためには、学びを継続できる環境や条件が整えられる体制づくりが求められる。

2. 看護実務経験を学習認証することの意義

今回の研修では、実践経験から何を学習してきたかを明らかにするためのポートフォリオについて具体的な内容を知ることができた。学習者自身の体験を振り返り、学習者の分析考察を加えることで、実践経験が「学び」として認証される。自分の実務経験が単位として認められるということは、看護職としての自分の実績に誇りと自信をもち、生涯にわたって学習する意欲が継続されるであろう。また、

この学習プロセスを通じて学習者自身の看護実践を客観的に説明できる能力の形成や学習者の能動的な学習姿勢を培うことにつながると考えられる。

本学における看護実践研究の指導では、看護実践の現状をどういう視点で見えていくのか自身の看護実践を振り返って他者に説明できることを重視している（北山ら，2015）。また、看護実践研究支援においては、研究への取り組みへの意欲や主体性を導く支援が課題として挙げられている（大川ら，2015）。学習認証の方法と学習認証プロセスにおけるチューターの役割から得られた学びにより、本学の看護実践研究の指導・支援の方法について有用な示唆を得ることができた。

3. 今後の WBL 研修に向けて

研修当日は、授業や実践現場の状況に応じて研修させていただいたため、予定よりも学生や指導者と交流する時間を十分にとることができなかつた。今後も交流の機会を重ねて WBL の実際を捉え、看護生涯学習の意義・方法についてさらに理解を深めていきたい。

また、看護実践上の課題解決に向けた研究的取り組みを検討するにあたり、Work Based Research (WBR) についても研修内容に含めて学んでいくことで、本学が取り組む看護実践研究の開発・推進に活用していきたい。

謝辞

筆者らの研修に際し、T. Moore 先生はじめ Middlesex 大学の諸先生方には多大なご尽力をいただき深く感謝申し上げます。

文献

- GOV.UK. (2018). What qualification levels mean. 2018-8-22. <https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/list-of-qualification-levels>
- 服部律子，小田和美，両羽美穂子．（2006）．英国の医療における WBL (Work Based Learning) の実際（第1報）—新しい NHS と WBL の概念—．岐阜県立看護大学紀要，6(2)，65-69.
- 服部律子，奥村美奈子，坪井桂子．（2008）．英国における看護職の生涯学習支援．岐阜県立看護大学紀要，9(1)，53-59.
- 井上知美，中野宏恵，東知宏ほか．（2014）．看護研究における臨床看護師が抱える困難．兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要，21，23-25.

- 加納典子, 福田由紀子, 桂川純子ほか. (2008). 病院における看護職の研究に関する実態調査 —困難と感ずる要因と支援方法—. 日本赤十字看護学会誌, 8(1), 74-80.
- 北山三津子, 松下光子, 森仁実ほか. (2015). 看護実践研究の可能性と意義 その2 —岐阜県立看護大学大学院博士前期課程における研究指導方法の追究—. 岐阜県立看護大学紀要, 15(1), 131-137.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (p. 42). Prentice-Hall.
- 宮芝智子, 坂下玲子, 西平倫子ほか. (2012). 看護管理者が知覚する臨床看護研究の意義. 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 19, 31-40.
- 小田和美, 両羽美穂子, 服部律子. (2006). 英国の医療におけるWBL(Work Based Learning)の実際(第2報) —プライマリケアにおけるWBL—. 岐阜県立看護大学紀要, 6(2), 71-77.
- 大川眞智子, 岩村龍子, 田辺満子ほか. (2015). 岐阜県立看護大学における看護実践研究支援の成果と課題. 岐阜県立看護大学紀要, 15(1), 139-147.

(受稿日 平成30年8月27日)

(採用日 平成31年1月28日)