

## 〔資料〕

## 英国における看護実践経験から学びを促進する生涯学習支援の実践

百武 真理子 両羽 美穂子

## Lifelong Learning Support to Facilitate the Learning from Nursing Practice in the UK

Mariko Hyakutake, Mihoko Ryoha

## I. はじめに

機能看護学を基盤にした本学卒業者の看護実践におけるマネジメント能力の発揮状況に関する先行研究<sup>1)</sup>から、リーダー役割や指導者役割など組織的役割を体験することで発展させている能力や、チーム医療の中で看護職としての役割を果たす能力のように、さらなる開発に向けた学習支援が必要な能力が確認できた。看護実践におけるマネジメント能力は、実践を通して知識・技術を習得していくことが効果的<sup>2)</sup>であることからマネジメント能力の開発および発展には、実践との関連で生涯学習支援を行っていくことが有効であると言える。

専門職の生涯学習支援に先駆的に取り組んでいる英国においてはContinued Professional Development（以下CPDとする）が浸透し、組織的に、あるいは職能集団として専門職の生涯学習支援を行っている。CPDとは、個人が実践と省察のプロセスを継続して行うことによって、彼ら自身の学びと能力開発をコントロールするプロセスである<sup>3)</sup>。その学習形態の1つにWork Based Learning（以下、WBLとする）があり、このWBLにより、経験から学びを引き出し、看護専門職としての実践能力の向上と組織的な看護の質改善を行っている<sup>4)</sup>。これまでも本学の国際交流事業として英国のWBLについて学習し、本学が行っている看護職者の生涯学習支援への活用の可能性が見出されつつある<sup>5~8)</sup>。

そこで今回は、大学における生涯学習支援としてのWBLのシステムの現状と意義を確認することと、看護実践現場や学習資源となる看護職能団体における生涯学習支援の取り組みの実践について確認することを目的に英

国ロンドンにて情報収集を行ったので、その概要を本稿にて紹介する。

## II. Middlesex大学におけるWBL

## 1. WBLの歴史

WBLは本来高等教育の分野から開始しており、医療においてはBurtonらによる「Work Based Learning in Primary Care<sup>9)</sup>」で2003年に初めて紹介された。今回訪問したMiddlesex大学では、これまで20年間に渡りWBLに取り組み、先駆的なWBLの“優れた開拓者”としてクイーンズ賞を1996年に受賞している。その後2007年に独立した部門として大学内にWBL研究所（Institute of WBL；以下IWBLとする）を設立した。

IWBLでは、WBLについてGarnett<sup>10)</sup>による次のような定義を用いている。‘WBLは、学習者、仕事、大学にとって重要な成果を達成するために、個人に集積された知識、技術や能力を認識し、修得し、応用することを促進し、報酬の有無にかかわらず仕事上の批判的思考を大学レベルに焦点化する学びのプロセスである。’

## 2. IWBLの活動

2010/2011年においてIWBLでは、博士課程に入学する約40%の大学院生を含め、およそ1200人の学生を受け入れ、IWBLで構築したWBLプログラムを展開している。WBLはあらゆるタイプの組織で実施されており、医療の分野では、National Health Service（以下、NHSとする）のプライマリケアトラストや急性期トラスト等とIWBLがパートナーを組んでいる。

IWBLが関わる教育課程は単位認定資格に関するもの

から博士課程まで多様であり、その内容を表1に示す。

先駆的なWBLの研究所であるIWBLは、Middlesex大学におけるWBLに関する研究を行い、その戦略を開発し提供している<sup>11)</sup>。博士課程レベルまでの単位認定や学位に適したプログラムは、学習者個人や組織と直接提携して構築している。

WBLの学習システムを活用して学生が職場でCPDを行うことにより、学生自身の学習が深まるだけでなく、組織の課題解決や改善が行われるため、双方にとって利益がある。その課題解決に向けたプロセスを理論的に考えられるようにIWBLが支援し、認められた単位認定書や学位を授与するシステムとなっている。

### 3. WBLプログラムの特徴

WBLプログラムは、WBLにおける学習計画全体であり、次の6つの特徴<sup>12)</sup>がある。1つは、学習者が所属している組織と大学の両方に利益を与えるパートナーシップである。2つ目に、学習計画は学習者、所属組織、大学の三者で協議した学習協定である。所属組織においては、学習者が関わる全ての人からプログラムについて賛同を得

る必要がある。3つ目に、仕事に関して職場が抱えている複雑な問題解決などのニーズから引き出すプログラムである。4つ目に、学習者がこれまで得ている学びから単位認定できる学びを確認し、学習課題を明確にした上で、今後必要な学びを得るための学習者として出発地点に立つことである。これらの学びは、必ずしも教育を受けて取得した資格だけではない。5つ目には、学習者が従事している仕事上のニーズに関する取り組みとなるプロジェクトは、職場において行われることである。これはプロジェクトに関わる同僚等と協働的な取り組みとなるため、組織や個人の能力向上につながっている。6つ目は大学レベルの認定を査定することである。

### 4. WBLプロジェクトの特徴

WBLプロジェクトはプログラムの中心となるものである。職場や組織で実施されるプロジェクトは、職場や組織の特徴に沿って改善あるいは発展のために計画され、学習者自身が研究者として導く。その過程は理論的概念に裏付けされた理解を伴い、職場や組織において応用的な実践能力を発揮する<sup>13)</sup>。

表1 大学で取得できる学位および単位

Credit Level	University Award	Award Titles and Abbreviations	Credit Requirement
UNDERGRADUATE			
Level 4*	Certificate	U Cert	60 credits at level 4
Level 4	Certificate of Higher Education	Cert HE	120 credits at level 4
Level 5	Diploma	U Dip	60 credits at level 5
Level 5	Diploma of Higher Education	Dip HE	240 credits;120 at level 4, 120 at level 5
Level 5	Foundation Degree	Fd	240 credits;120 at level 4, 120 at level 5
Level 6	Advanced Diploma	Adv Dip	60 credits at level 6
Level 6	Advanced Diploma of Higher Education	Adv Dip HE	300 credits;120 at level 4, 120 at level 5, 60 at level 6
Level 6	Ordinary Degree	Bachelor of Arts (BA) Bachelor of Science (BSc)	300 credits;120 at level 4, 120 at level 5, 60 at level 6
Level 6	Honours Degree	Bachelor of Arts (Hons) Bachelor of Science (Hons)	360 credits; 120 at level 4, 120 at level 5, 60 at level 6
POSTGRADUATE (can include up to 20 credits at level 6)			
Level 7	Postgraduate Certificate	PG Cert	60 credits at level 7
Level 7	Postgraduate Diploma	PG Dip	120 credits at level 7
Level 7	Master's Degree	Master of Arts (MA) Master of Science (MSc) Master of Business Administration (MBA) Master of Education (MEd)	180 credits at level 7
Level 8	Professional Doctorate	Doctor of Philosophy(PhD) Doctor of Professional Studies (DProf)	540 credits; maximum 180 at level 7, minimum 360 at level 8

\*Level 4は学士課程の初年次に相当する。

(Alan Durrant, et.al: Getting Started with University-Level Work Based Learning; 20, Middlesex university Press, 2009より引用)

WBLにおける学習者は実践家であり研究者かつ組織内部者である。そのため、リアルタイムの実際の仕事上の活動を扱い、厳密な調査とクリティークを行ってプロジェクトとして取り組んでいく。生々しい事象を扱うことから倫理的問題に関わることもある。テーマとして組織の文脈や文化に関連するトピックを扱うことから、それらを振り返る機会となる。取り組みの成果として組織に影響し、関係機関や関係職種と協働しながら実践を変革していく。プロジェクトはチューターや職場におけるメンターのサポートを受けて学習者自身で管理していく。その取り組みを省察しながら個人的に学習を進め、学習者自身と組織の知識を広げていくのである。また、学習成果は学術的な基準に合うものとなる。

##### 5. 学習者、組織、大学におけるWBLの観点

WBLは学習者、組織、大学の三者が深く関わり協働していくことに特徴があり、それぞれの観点から学習を促進していくことになる。それらの観点を次に示す。これらはIWBLに所属しプログラム構築や教材開発などを担当している教員による説明資料から引用している。

学習者の観点には次の8つがある。①特別に関心の有る自分の部署を選ぶ、②プロジェクトの成果よりも自分自身の学びに焦点を当てる一彼らが職業的かつ個別的に必要なとしているものを得ることが重要である、③仕事に焦点を当てる、④倫理的感性やジレンマの感性を高める、⑤学術的な技術である批判的思考、厳密性、調査技術、プロジェクト管理、系統的なプロセスの技術を高める、⑥実践から生産された知識である、⑦大学における自律的な学習である、⑧組織内部者、実践家、研究者としての学びである。

組織的な観点には次の7つがある。①組織的な知識として獲得された知的財産、人的財産、暗黙知である、②必要な改善・充実のための組織的なプロセスである、③組織的に有効なものである、④実践において批判的省察を促進し、習慣的に実践を問う、⑤学習者、組織、大学の三者で合意された学習である、⑥実践現場あるいはそれ以外における雇用者の役割は何かを問う、⑦実践現場あるいは現場外においてメンタリングがある。

大学の観点には次の5つがある。①高等教育を必要とする学習者、組織のために、Work-Based-Projectを協議する、②現実にある実践上の課題を批判的に思考する：

意義のある知識を創造する、③知識を産出し、一般化し、普及する機会をもつ、④型にはまらないものを産出する、⑤自己や同僚の評価によって自律的な学習を促進する。

##### 6. 大学教員の役割

WBLコースの学びをサポートするのは、大学教員の役割である。教員はチューターとして学生に関わっている。チューターの役割は、Boudら<sup>14)</sup>によると専門的な知識を与えるだけではなく、学習仲間、教育的カウンセラー、建設的な批判者、プロセスに専門的助言を与える人、失敗事例において肯定的なサポートを提供することができる人である。プロジェクトや実践研究を進めていく過程においては、チューターは学習者へのプログラムアドバイザー、学究的な指導者として関わることになる。

##### 7. WBLの概念枠組みおよび関連する理論

Middlesex大学におけるWBLの概念枠組みを図1に示す。WBLの土台になるのがAccreditation of Prior Learning（以下APLとする）である。APLとは、学習者個人が公式な学習コースや訓練において達成した学びを大学の認定単位として手に入れることができるプロセスである。学習者は大学から学習経験の認定を受けて、さらに必要な学習計画を立てる。これがProgramme planningである。学習の中心となる取り組みはResearch and developmentであり、これらは調査や発展的な実践を意味する。最後にProjectとして職場のニーズと学習者の学習課題に合った取り組みを行い、その成果を評価する。

このようにWBLは組織的な学びを促進する取り組みであり、Senge<sup>15)</sup>が発展させた「学習する組織」をサポートするメカニズムとして理論上適していると考えられている。ここで言う「学習する組織」とは、組織員の学習能力を高める組織、学習をサポートする組織、学習した成果を価値あるものとし行動に移すことができる組織で



図1 Middlesex 大学におけるWBLの枠組み

ある<sup>16)</sup>。WBLは、個人に仕事を中心とした学びを与え、チームと組織を通して学びを共有することに適している。

また、WBLの主要な強みは、構成概念の中にKolb<sup>17)</sup>が開発した経験学習を利用していることである。経験学習では、学習サイクルとして、具体的な経験から始まり、省察的な観察、抽象的な概念化、積極的な実験の4つを定義している。省察的な取り組みの促進は、学びから最善の成果を得るための鍵となる原理である<sup>18)</sup>。

## 8. WBLを成功に導く因子

WBLを成功させる重要な因子としては、①パートナーシップ、②リーダーシップ、③成果、④構造基盤となる通信手段等、⑤学習者の積極的な参加、⑥ファシリテーションとサポート、⑦能力、⑧評価がある<sup>19)</sup>。これらの要素は、WBLとして学習を計画するときに批判的に検討していく必要がある。

WBLには、仕事のために学ぶlearning for work、仕事で学ぶlearning at work、仕事を通して学ぶlearning through workの3つの要素<sup>20)</sup>があるが、仕事を通して学ぶ方法には次の4つがある。訓練に基づいた実技と知識を基盤とした学びとなるSkills-based-learning、突発的な問題あるいは課題を基盤とした学びとなるProblem-based-learning、雇用者や大学が焦点化したプロジェクトから学ぶProject-based-learning、ロールモデルや社会化および専門職化によるSocial learningである<sup>21)</sup>。これらを組み合わせた学習の機会を構築することで実践現場での学びを促進することができる。

## Ⅲ. 看護実践現場における生涯学習支援の実践

### 1. 英国における免許登録更新に伴う研修制度

英国の看護師は登録制であり、3年毎に更新が必要である。そして登録を更新するためには、1年に5日間あるいは35時間以上の研修を受けなければならない。雇用契約に最低限の研修時間の確保が含まれており、研修が保証されている。その研修の内容は臨床から離れていた看護師のためのコースからナースプラクティショナー（以下NPとする）の認定コースまで様々である。研修内容が今後の看護業務に活用できる場合には、研修は労働時間と見なされることが多く、その場合研修期間においても給料が半額から全額支払われる。

### 2. メディカルセンターにおける生涯学習支援

英国では、住民が一般医を登録する必要がある、そこを最初に受診することになっている。このように英国では伝統的なプライマリケアの充実を図っているため、プライマリケアの場での看護職の役割強化も図られている。研修の費用は、ジェネラルプラクティショナー（以下GPとする）からの推薦によりNHSが負担している。我々が訪問したロンドン市内にあるメディカルセンターも地域のプライマリケアを担っており、GPやNPが勤務している。メディカルセンターでは一般にGPがスタッフの教育に対しての責任を担っており、当センターにおいても同様であった。

我々はメディカルセンターに勤務するNPからこのメディカルセンターにおける看護師の生涯学習支援に関して説明を受けた。

彼女は、NPになるために3年間の教育を受けていた。メディカルセンターにおいてNPは呼吸器疾患、腎疾患、糖尿病、予防接種、創傷処置などさまざまな疾患・状況に対応しなければならず、医師の指示がなくとも自律した看護実践を要求されていた。そのためにも、NPとしての成長を組織として支援しており、次のように生涯学習支援を行っていた。

NPは自己のキャリア開発のためにこれまで受講した研修等の内容をポートフォリオに記載していた。ポートフォリオには、その他にも日常業務の中での経験、認定された資格も記載し、それらの証明書も添付していた。これらを活用して年に1回上司と面談し、キャリア開発のための評価を実施している。看護専門職にはポートフォリオの活用とこの評価が義務付けられている。評価の内容を表2に示す。評価は上司であるマネジャーと1対1で話し、上司からフィードバックを受け、今後の仕事の課題に関する助言を得る機会である。評価の目的は、1年間の仕事を振り返る時間であり、構造化された方法で翌年の計画を立案することである。内容は個人に関するものと研修等に関するものの2つのセクションに分けられており、これらすべてをマネジャーとの面接前に記入しておく必要がある。

セクション1では雇用者の名前、役職等を記載し、役職への満足度や同僚との関係、今後の展望、ストレス等について5段階で評価する。さらに1年間の評価から課題

表2 キャリア開発のための評価内容と方法の1例

質問項目		質問内容		評価方法
個人に関する こと	1. 職位について	①仕事の満足度 ②職位の多様性 ③現在の仕事方法 ④勤務要件と状態	⑤必要時のサポートとトレーニング ⑥技術の伝承 ⑦今の職位に留まること	5段階評価 (1:とても不満、2:やや不満、3:どちらともいえない、4:やや満足、5:とても満足)
	2. 労働時の関係性	①ラインマネジメント ②医師 ③看護師	④受付スタッフ ⑤所属スタッフ ⑥その他	
	3. ストレスー現在の職位におけるストレスの危険因子	①マネジメント ②医師 ③看護師 ④他スタッフ ⑤他センター利用者	⑥患者 ⑦課題の原因 ⑧スタッフ不足 ⑨その他	5段階評価 (1:とても高い、2:やや高い、3:多少ある、4:時折、5:ない)
	4. 自己の省察と業務改善	①昨年1年間で起こった、仕事におけるよりよい変化 ②昨年1年間で起こった、仕事におけるより悪い変化 ③業務を改善するための良い考え ④改善するために必要な実践支援		自由記載
トレーニングに関する こと	1. 学習の機会	実践経験 観察/シャドウイング 遠隔教育/読書 研修コース/確立されたトレーニング オーディット/調査・研究/プロジェクト	同僚やメンターからの助言 毎週の会議/ネットワーク CD Rom/ビデオ学習 講義/正式な教育	当てはまる項目を○で囲む
	2. 得意分野と学習内容	①得意なこと ②これまでの1年で得た新しい知識・技術 ③この1年で取得する必要がある新しい知識・技術		自由記載
	3. 個人教育計画	①了承を得たトレーニング、業務、仕事の変化等 ②①を達成するための行動内容 ③①の目標を達成する期限		表に記載

とその解決方法について記載するようになっている。

セクション2では、これまでの1年間で習得した知識・技術および今後習得したい知識・技術を自由記述で記載する。その次に、具体的な目標と目標達成の期限を設定する内容となっている。

研修内容は自己の興味のある分野を選択したり、自己のワークライフバランスを考えた上で選択することもあるが、この評価を活用し、上司との相談により決定することもある。

### 3. 生涯学習の資源

生涯学習の資源としてRoyal College of Nursing（以下RCNとする）がある。RCNでは、看護教育および実践に基づいた職場における学習と能力開発について、2人の担当者から説明を受けた。RCNは看護職者の代表として、優れた看護実践を促進する組織である。看護職の声を地方から海外にまで発信したり、患者ケアの質の改善に力を注いだり、あるいは看護職の健康増進や看護スタッフの増員を政府等に嘆願する団体でもある。つまり、日本看護協会と類似した職能団体である。他にも看護職の労働に関する支援や組織のマネジメントおよびそのシステ

ム構築の支援も行っている<sup>22)</sup>。

RCNは会員が看護専門職として成長することを目的に生涯学習支援に専心しており、各看護職がCPDを継続できるように支援している。RCNは様々な地域で研修を実施しているが、大学との協働や個人々人に対しての教育は行っていない。各施設にRCNのスタッフが一人在籍し、その施設の教育担当者に教育を行い、教育を受けた代表者が他スタッフへの教育を実施することで施設全体の看護の質の向上を目指している。

RCNの主な仕事は生涯学習資源の提供である。看護の質向上のため、①図書サービス、②学習支援、③看護実践の情報提供、④最近話題になっている課題や疑問に関する情報提供、⑤看護コミュニティに関する情報提供、⑥看護学生に対する情報提供、⑦出版物や研究に関する情報提供が行われている<sup>23)</sup>。オンラインでは電子ジャーナル、データベース検索等に加え、NHSの電子図書および電子ブックの閲覧等の図書サービス、ポートフォリオの作成、リーダーシップやチームマネジメントに関する看護技術の学習、ある特有の疾患・病状にある患者への看護実践および患者安全等に関する知識の更新、看護実

践の原則の確認、オープンユニバーシティと共同で実施されている遠隔教育を受けられるシステムなど様々な学習支援が行われていた。このようにオンライン上でのサービスが充実しているため家庭や職場、学習の場でも容易にアクセスすることができる。オンライン上では単にポートフォリオの作成・更新だけでなく履歴書も作成・更新できる<sup>24)</sup>。こういった学習支援により、個人の継続した学習だけでなく所属する組織の問題解決・改善につながることを意図している。

生涯学習の1例として、RCNが発行している雑誌を読んだり投稿したりすることでアカデミッククレジットポイントが貯まる。このポイントを貯めることで専門士から学士へと学位が上がる、といった単位認定による学位授与がなされることもある。

英国では、登録看護師になるためのコースは、2013年度入学生から全て学士課程となる。そのため、RCNは看護職に対して配布している「看護実践の原則」や「質の高いケアのための看護業務」といったハガキサイズのパンフレットを活用して、RCNが行う単位認定支援について情報を提供していた。その他にRCNが行うオンライン上での学習資源の活用方法が記載されたパンフレットや、ニュースレターなども発行していた。

ロンドン市内にあるRCN付属の図書館では、多くの看護職が調べ物や読書をしていた。この図書館には英語表記の世界中の看護に関する本が揃えられており、朝9時から夜7時ごろまで閲覧・貸し出しが可能となっていた。設置してあるパソコンはインターネットに接続されており、この図書館にある書籍だけでなく、広域的なヘルス分野の文献が検索できるようになっていた。看護の文献を利用し学習している人やパソコンから文献を検索している人、ポートフォリオを更新している人などさまざまな人が見受けられた。その他に会議室も設置されており、ディスカッションを行う場となっていた。

#### IV. おわりに

本稿では、看護実践経験を学術的な学びに高めるシステムである大学におけるWBLを中心に、看護専門職の生涯学習支援について英国の取り組みの一部を取り上げた。今回紹介できなかったが、IWBLでは、WBLのためのガイドブックや学習を導くモジュールハンドブックなどを

作成しており、初学者にもわかりやすい手引きにより、実践経験を学術的な学びへと確実に進めていくことを保証している。今回の訪英の目的は、看護実践におけるマネジメント能力の開発・発展のための生涯学習支援のあり方に示唆を得ることであったが、学習者、職場、大学との協働による学習システムは、看護の改善・充実に向けた実践全般に理論的裏付けを強化し、学習者や組織への知識の還元のみならず、大学にとっては理論の構築および発展に寄与するものであると思われた。専門職にとって、実践は日々つながっており、そこでの経験を学びに変える学習プロセスを意図的に積み重ねていくことで、効果的に能力の開発・発展につなげていくことが必要である。英国の取り組みを参考に本学卒業者の生涯学習支援にあり方について考えていきたい。

#### 謝辞

今回の訪英にあたり、情報提供と施設等の調整を快く引き受けてくださったSylvia Debreczeny先生、また、メディカルセンタースタッフの皆様、お忙しい中資料を準備し説明の時間を設けて下さったMiddlesex大学のBarbara Workman先生とAlan Beadsmoore先生、RCNのスタッフの方々に感謝申し上げます。

なお、本論文は科学研究費補助金基盤研究(C)の助成を得て行った研究(課題番号22592391)の一部である。

#### 文献

- 1) 両羽美穂子, 小西美智子, 橋本麻由里, 他: 機能看護学を基盤にした看護実践におけるマネジメント能力の発揮状況, 岐阜県立看護大学紀要, 12(1); 75-84, 2012.
- 2) 吉川三枝子: 優れた中間看護管理者の「成長を促進した経験」の分析, 日本看護管理学会誌, 12(1); 27-36, 2008.
- 3) Megginson D. and Whitaker V.: Continuing Professional Development; 5, CIPD Publishing, 2003.
- 4) Chapman L.: Practice development: advancing practice through work based learning, Work Based Learning in Primary Care (2); 90-96, 2004.
- 5) 服部律子, 小田和美, 両羽美穂子: 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, 2006.

- 6) 小田和美, 両羽美穂子, 服部律子: 英国の医療における WBL (Work Based Learning) の実際 (第2報) - ブライマ リケアにおけるWBL -, 岐阜県立看護大学紀要, 6(2); 71-77, 2006.
- 7) 両羽美穂子, 布原佳奈, 梅津美香: 看護専門職の生涯学習 支援としての Work Based Learningの実際, 岐阜県立看護 大学紀要, 7(2); 81-87, 2007.
- 8) 服部律子, 奥村美奈子, 坪井桂子: 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, 2008.
- 9) Burton J. and Jackson N.: Work Based Learning in primary care, Radcliffe Medical Press, 2003.
- 10) Garnett J.: University Work Based Learning and the knowledgedriven project in Work Based Learning in Health Care, applications and innovations, Rounce, Chichester, Kingsham, 2005.
- 11) Middlesex University: The Institute for Work Based Learning, 2012-09-19, <http://www.mdx.ac.uk/aboutus/Schools/welcometoIWB.aspx>
- 12) Boud D., Solomon N. and Symes C.: Work Based Learning a new higher education, Society for into Higher Education, Open University Press; 4-7, 2001.
- 13) Institute Work Based Learning: WBS 4730, 4740, 4760 Projects Module Handbook 2011/12; 25, Middlesex University, 2011.
- 14) Boud D. and Costley C.: From Project supervision to advising, new concepts of the practice Innovations in Education and Teaching International, 44(2); 119-130, 2007.
- 15) Senge, P.M.: The Art & Practice of The Learning Organaization, 1990, 守部信之訳, 最強組織の法則 新時代のチームワー クとは何か, 初版, 徳間書店, 1995.
- 16) Hardacre K. and Workman B.: Planning and reviewing Work Based Learning A Practical Guide; 3, Libri Publishing, 2010.
- 17) Kolb D. : Experiential Learning, Experience as a Source of Learning and Development; 42, Prentice-Hall, 1984.
- 18) 前掲16) 5.
- 19) 前掲18) 6.
- 20) 前掲9) 6.
- 21) 前掲18) 29.
- 22) Royal College of Nursing: About us, 2012-09-18, <http://www.rcn.org.uk/aboutus>
- 23) Royal College of Nursing: Professional development, 2012-09-18, <http://www.rcn.org.uk/development>
- 24) Royal College of Nursing: Professional development, Learning Zone, 2012-09-18, <http://www.rcn.org.uk/development/learning/learningzone>

(受稿日 平成24年 9月20日)

(採用日 平成25年 2月 3日)