

活動報告

# 臨地実習指導者研修セミナー評価： 看護管理者によるセミナー追体験後の アンケート

Evaluation of Nursing Practicum Instructor Seminar (NPIS):  
Questionnaire Based on Direct Experience of the Program  
by Nurse Managers

吉田 文子 内山 明子 梅崎 かおり 橋本 佳美  
鈴木 千衣 八尋 道子 吉川 三枝子 堀内 ふき

Fumiko Yoshida, Akiko Uchiyama, Kaori Umezaki, Yoshimi Hashimoto,  
Chie Suzuki, Michiko Yahiro, Mieko Yoshikawa, Fuki Horiuchi

キーワード：臨地実習指導者，看護管理者，研修プログラム

Key words : Practicum instructor, Nurse manager, Educational program

## Abstract

The purpose of this report is to evaluate the Nursing Practicum Instructor Seminar (NPIS) for practicum instructors using a questionnaire by nurse managers. Forty-two nurse managers attended the full NPIS, and 100% (42) questionnaires were returned. The level of satisfaction for all seven sessions was 98.7% (41), and the managers were supportive of the NPIS for instructors. In addition to recommending this seminar to their practicum staff, the nurse managers learned how to support practicum instructors through this seminar. Thus, the nurse managers gained a human resources perspective, which was how to help their staff of instructors. The overall evaluation of the NPIS by the nurse managers was affirmative. Some topics were suggested for the NPIS of 2015.

## 要旨

本報告は、看護管理者が例年実施の臨地実習指導者研修セミナーを追体験し、その結果を基に本セミナーを評価したものである。全プログラム受講の看護管理者にアンケート調査を実施し、42人(回収率100%)から回答を得た。セミナーへの満足は41人(98.7%)であり、次年度以降も全ての7セッションをプログラムに入れたほうがよい(88.1~100%)としていた。全員が「指導者にこのセミナーを勧めたい」、「指導者への支援方法がわかった」としていた。日頃、人材育成の立場にある看護管理者の学びは、指導者支援にとどまらず、スタッフ支援や教育のあり方にまで及んでいた。次年度以降の課題としてプログラム順序は経験を生かせる帰納法を用

---

受付日 2014年11月30日 受理日 2015年1月26日  
佐久大学看護学部 Saku University School of Nursing

いた演習セッションを優先して行うこと等が示唆された。

## I. 緒言

看護基礎教育課程における臨地での授業（臨地実習）は、看護学の実践的学問として学生が認知領域・情意領域・精神領域に関する技能を修得する場であり、学生は専門職の観察を通して看護専門職としてどのようにふるまえばよいかを学習する(Oermann & Gaberson, 2006)。教育はいうまでもなく学生と指導者という対人で行われるため、学生は指導者の評価バイアスを受けやすくかつ教育観(学習者観)が学習成果に影響を及ぼすことも少なくない。

本学で実施の臨地実習指導者研修セミナー(指導者版)では、指導者のあり方に着目し、自らの看護経験をもとに看護観や教育観の再構築と指導者のキャリア開発を支援するためのプログラムを提供している。その進め方は、講義と演習を通して伝達された知識を無批判に蓄積させる「銀行型教育」(Norton et al., 1978)ではなく受講者が意図的にreflective thinkingし、経験を再構築(Dewey, 1938)できるように構造化している。と同時に、そのような学習環境にとって必要とされる、自分を自由な表現でさらけ出せる場づくり(Knowles et al., 1998)を支援し、受講者が他者と語り合うことで、単に「課題の解決」に留まらず新たな「課題の提供」によって自身の視野を広げ教育観の再構築を促すようにしている。

また臨地実習指導者研修セミナー(指導者版)の対象である指導者は、自身の知識と看護実践力に自信をもち状況に柔軟に対応できる中堅期(Proficient stage)に相当する看護師(Benner, 1982; 2012)である。この指導者らは、クリニカルラダーではキャリア転換期に相当するレベルⅢ/Ⅳにある。これらの期

には「教育担当者としての研修」が組み立てられていることが多く、臨地実習指導の必要性を実感する頃(吉川ら, 2013)ともいわれている。したがってこのキャリア転換期にある指導者研修には教育とは何かという教育原理に加え、その後のキャリア形成を見据えて、自己認識力(自分を知る)を確認する機会が必須となる。

これらのことを踏まえ、開学以来実施してきた臨地実習指導者研修セミナーの今後のあり方を検討する必要性がでてきた。そこで今年度は指導者を支援する立場にある看護管理者が本セミナーの追体験ができる看護管理者版を作成し、追体験後のアンケート調査から臨地実習指導者研修(指導者版)の評価を行うことを本報告の目的とする。

## II. 今年度「臨地実習指導者研修セミナー」の概要

### 1. 看護管理者への呼びかけ

本学の実習受け入れ先ならびに卒業生就職先の施設代表者(看護部責任者)へ参加を募った。

### 2. プログラム(表1)

- 1) 看護管理者が参加しやすいよう指導者版3日間を2日間看護管理者版とした。
- 2) 受講に際してのお願いを以下のように伝えた。

学びの過程で生じる全てを歓迎し、自分を躊躇なくさらけ出せると感じる「場(学習環境)」を提供するように努めた。そこで受講者には①学びの過程として自然に生じる失敗を安心して体験できる場であることと、②それを実現するルール(他者の発言を失笑しないなど)があることを伝えた。

表1 プログラム

8月22日(金)	9:00- 9:10	挨拶	竹尾恵子
受付 8:30~		オリエンテーション	
4103 教室	9:10-12:00	本学カリキュラムの特徴 看護教育の目的と方法	堀内ふき 吉田文子
	12:00-13:00	交流会	梅崎かおり
	13:00-14:00	看護倫理	八尋道子
	14:10-15:40	看護観の再構築	橋本佳美
	15:50-16:50	研究計画書立案手順・文献データベース検索	鈴木千衣・吉田文子
23日(土)	9:00-11:00	実習指導者の役割 演習(実習記録の活用)	鈴木千衣
受付 8:30~	11:10-12:40	交流会	内山明子
4103 教室	13:00-14:30	キャリアビジョン	吉川三枝子
	14:40-15:40	教育観の再構築	吉田文子
	15:40-15:50	アンケート	
	16:00-16:10	挨拶	宮地文子

### 3. 臨地実習指導者研修の(指導者版)と今回の(看護管理者版)の相違点

1) 日程：看護管理者版として、2日間へ短縮させ、曜日はウィークデイだけではない金・土曜日とした。

2) 追加した企画：看護管理者版として情報提供企画を追加した。

文献データベース検索に加え看護研究計画書立案を同時に実施し、看護管理者として研究計画書をみる立場・指導する立場からのポイントを入れた。

### 4. 各セッションの内容

●第1セッション「本学のカリキュラムの特徴」では、看護学教育の現状とその行方を歴史的見地から概観し、指定規則に留まらない学士課程教育のねらいを、本学カリキュラムの特徴と併せて説明した。

●第2セッション「看護教育の目的と方法」では、ICNの看護学教育の目的を確認するとともに、受講者のこれまでの教育観・学習者観を「ふりかえる」機会とした。また、こ

のセッションは導入のセッションとなるためアイスブレイキングを入れて始めた。

●第3セッション「看護倫理」では、専門職としての看護師が倫理的感受性を持つことの意味と「看護師の倫理綱領」を解説した上で、看護学生が体験しやすいケースにおける倫理的課題の明確化とその解決の仕方について、枠組みを用いて対話しながら学べるようにした。

●第4セッション「看護観の再構築」では、「自身の看護実践エピソード」を、グループメンバーに伝える(共有する)ことから始めた。互いに質問をするなどの過程によって、個々の看護実践を分かち合い、日々の看護で何を大切に実践しているのかをふりかえり、グループごとに結果を発表した。

●第5セッション「実習指導者の役割(演習)―実習記録」では、学生の経験を掘り起こすツールとしての「実習記録」を活用した指導方法について考える機会とした。演習事例の「実習記録」に各自でコメントを記入した後、グループ討議を行い、受講者間で各

自の教育観や指導の在り方を共有した。同時に学部看護学生のレディネスについても情報共有した。

- 第6セッション「キャリアビジョン」では、目標を受講者のキャリア開発支援とし、各自の自分史をキャリア発達として改めてふりかえる体験と、今後のキャリア開発・形成への方法の在り方を提供した。
- 第7セッション「教育観の再構築」では、教育評価・評価者バイアスの観点から実習目標と学習者を知ることの重要性を説明した。続いてセミナー初日の自身の「教育観」と現在を照らし合わせあらためてふりかえる機会とし、各自で再検討し「教育観の再構築」を図る機会とした。

### Ⅲ. 受講者アンケートの実施/結果の考察

#### 1. アンケートの実施方法

アンケートへの協力依頼は、2日間の全プログラム終了時に受講者全員に対して呼びかけた。アンケートの目的を口頭で説明し、趣

旨に賛同が得られる場合は、その場で記入をお願いし、会場出口に設置した回収箱に入れてもらうようにした。なお、アンケートは連結不可能匿名化で実施した。

#### 2. アンケートの構成

設問は、本学で実施の臨地実習指導者研修セミナー(指導者版)への希望と感想を主とした項目とした。

回答方式は、Likert scale(1 to 4)【1-思わない】【2-あまり思わない】【3-やや思う】【4-思う】とし、一部自由記載による回答を求めた。

#### 3. アンケートの結果・考察

回収率は、100%(42枚)であった。

##### 1) 臨地実習指導者研修(指導者版)への希望項目について(図1)

セミナーを追体験した結果、次年度以降も全ての7セッションをプログラムに入れたほうがよいとする回答は、「思う」「やや思う」が約9割以上(88.1%~100%)であった。これは過去のセミナーで指導者が評価したセミナ

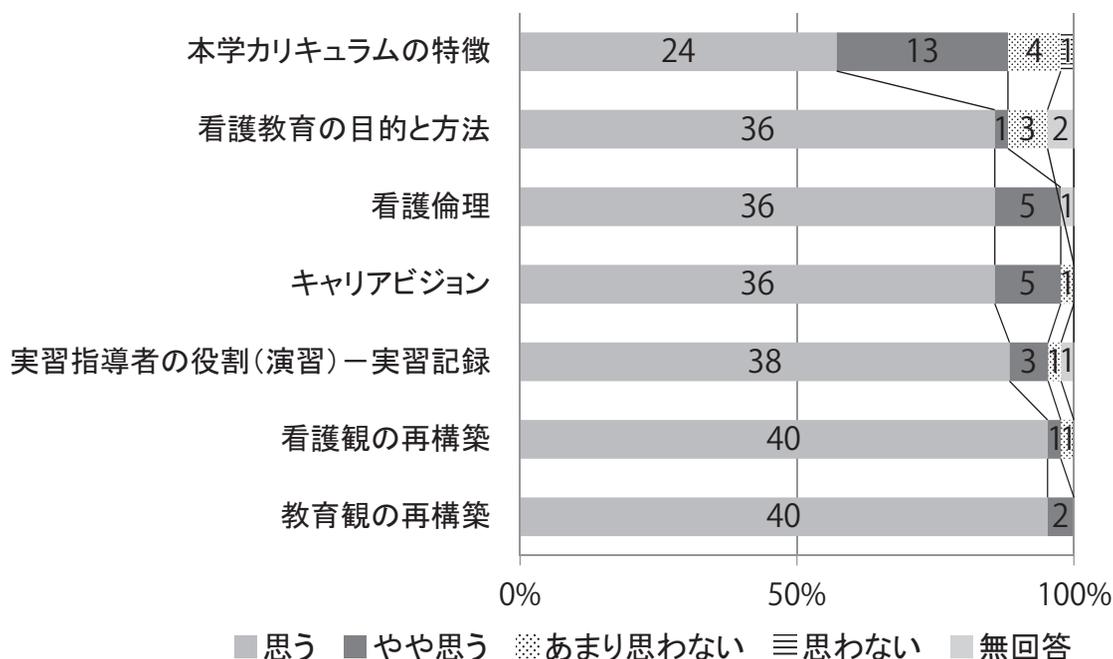


図1 セミナー希望項目

への満足度と酷似した結果(吉田ら, 2014)であった。特に「教育観・看護観の再構築」や「実習指導者の役割(演習)―実習記録」は、リフレクションしながら自己の概念を再構築する内容のため、経験がある学習者にとっては概念的な学習にも増して関心が高く、学習しやすい方法であると考えられた。情報を単に伝達する学習スタイルでなく、他者と意見を交わし、状況をあらゆる角度からみることを可能にし、経験を結びつける学習形態(Dewey, 1938)の実現がそこにあったのではないかと推察された。さらに検証すると、経験知のある受講者には、経験を結びつけるリフレクションを活用したセッションをプログラム当初に配置し、続いて概念的な「本学のカリキュラムの特徴」「看護教育の目的」を組み込むという方法も考慮する必要があった。すなわちプログラム順序も各セッションの進め方と同様にアンドラゴジーモデルをベースとした日常的課題に焦点をあて、その経験がもつ意味・原理が一般化に向かうような構成を行う必要があることが示唆された。

2) セミナー体験後の感想(図2)

看護管理者の41人(98.7%)が「総合的にセミナーに満足した」に「思う」「やや思う」と回答していた。また、「指導者へ本セミナーを勧めたい」に対しては42人(100%)が「思う」「やや思う」と回答していた。看護管理者がセミナー(指導者版)の追体験を終えた後に、セミナーへの満足や指導者に勧めたいと回答したことは、セミナー内容の有益性が支持されただけでなく、昨年度までの受講者(指導者)と同様の経験ができた証とも考えられた。「指導者への支援方法がわかった」は42人(100%)が「思う」「そう思う」と回答していた。これは看護管理者として、指導者がセミナー受講している期間や受講修了後に現場でセミナーでの学びを活かそうと試みる際に陥りやすい悩みを共有しやすいとしたことが考えられた。中堅期(Proficient stage)に相当する指導者への支援として、指導者が指導上で抱えやすい問題を看護管理者が共有できることは、両者のキャリア発達そのものを支援することにつながっていくものと思われる。さらに近藤ら(2013)は、知識を学生に教えるのが怖い、

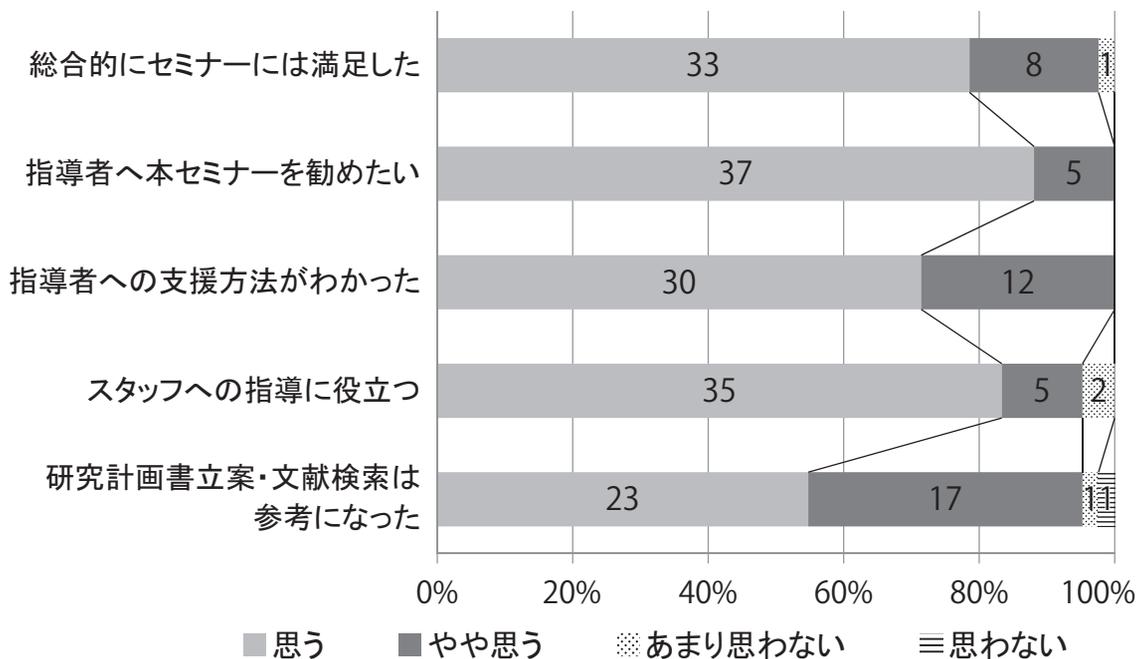


図2 体験後の感想

学生の考えを引き出すタイミングが難しいという指導者が抱きやすい思いへの支援には教育に関する研修会参加が望ましいとしており、看護管理者の全員がセミナー参加を指導者へ勧めたいと回答していたことと一致する。「スタッフへの指導に役立つ」は、40人(95.2%)が「思う」「そう思う」とし、2人(4.8%)が「やや思わない」と回答していた。これは教育原理が学生と指導者間だけのことでなく、スタッフ指導に通じると認識された結果ではないかと考えられたとともに、看護管理者は常に組織管理として人間を遇する“人財”育成に焦点をあてていることが浮き彫りになった。施設での研修で一番多い内容は、医療安全と感染管理であり、特に2007年の医療法改正以降の安全対策強化が影響(寺島, 2014)している。さらに病床数が少ない施設ほど研修実施の割合が低く、かつ看護師の学習意欲の低下がその施設の課題になっていることを挙げている(寺島ら, 2014)。セミナー(指導者版)を、施設内研修とは異なる内容で、かつ専門職としてのキャリア支援の機会となる内容にしたことが多くの看護管理者に支持された理由になったのではないかと考えられた。

「研究計画書立案・文献検索は参考になった」は、40人(95.2%)が「思う」「そう思う」と回答していた。この企画は、セミナー指導者版を看護管理者版として新規に組み込んだものであった。前半は研究計画書についてアドバイスをを行う看護管理者の立場からのポイントに焦点をあてて説明した。そして後半ではWebデータベースを用いた文献検索についてキーワードのつけ方とメジャーなWebデータベースの紹介とその検索方法について説明した。看護の発展には、看護の実践と研究と理論のトライアングル形成が必要であり、すなわち実践と研究が結びつけながら理論構築していく関係である。短時間ではあったが今回の企画であった看護研究を遂行するための基盤となる研究計画書作成に必須事項であ

る先行研究レビューへの支援のきっかけになることを期待したい。

### 3) セミナー体験後の感想の自由記載

セミナー体験後の感想について自由記載で回答を求めたところ、記録内容(記録単位80)から12のカテゴリーが見出された(表2)。最も多かったのは「ふりかえり(12)」であり、これは昨年度のセミナーを受講した指導者の回答と酷似していた(吉田ら, 2013; 2014)。これはセミナーが看護観・教育観の再構築をベースとし、経験を教材化する方法は対象者が異なっても類似する結果になることを裏付けた。次に「思う」「そう思う」が多かったのは、「スタッフ支援(10)」「指導者支援(9)」であった。自由記載の内容をみると(指導者支援として学んだことが)スタッフ支援につながる可能性があるという記述があるように、人財育成を日頃考えている看護管理者ならではの重鎮な感想であった。次に「プログラム進行(8)」「レディネス理解(8)」の記述からは、プログラム構成や時間配分や、カリキュラムの特徴などの概念的セッションは、演習後に組み入れるといった帰納的学習法の必要性が示唆された。その他に「講師(7)」「セミナー参加(5)」「教授形態・方法(5)」からは、日頃院内教育を担当する立場にある看護管理者ならではの感想だといえる。「教育原理(5)」からは、経験から学ぶ環境調整の大切さや、教育観が学習者中心の考え方へシフトを変えていることなど、学んだことが実体験につながった結果と推測された。「学習機会(4)」では、研修機会提供の感謝が記されるとともに、楽しい、あたたかな気持ちになった、活力となった、有意義な学習だったという記述が目立った。これは学習がもつ本来の意味、楽しさを体得した実感であると考えられ、経験を省察的に学習することは、いかに意義あるものであるかを証明したと考えられた。

「企画運営(4)」「施設見学(3)」からは、学習環境はどうあるべきかの環境が指摘されて

表 2 自由記述

記録単位 = 80

カテゴリ[数]	自由記述(原文のままにし、文体を常体修正した)
ふりかえり [12]	1 指導者の頃を振り返ることができ、今後スタッフ指導をする上で勉強になった
	2 忙しさに追われ業務をしていた自分にとって、ちょっと足を止め振り返りのできるいい機会になった
	3 仕事だけでなく自身を振り返る機会になった
	4 看護観、教育観、キャリアビジョンなど問いかけられて、いかに自分が毎日をなんとなく業務に追われて過ごしているというのがわかった
	5 さまざまな方の意見を聞いて、考え方になるほどと思えることも多くあり、貴重な時間だった
	6 内容も自分自身を振り返る意味でとても参考となる内容だった
	7 自分自身の振り返りができ見つけなおすいい機会になった
	8 臨床で学ぶ機会がない中で、学ぶ場所・時間をつくって頂き自分自身の現在への指導方法について振り返りを行うことができた
	9 日頃の自分の指導を振り返りほめることを実践していきたい
	10 自分自身のキャリアビジョンも考えてみたい
	11 自分が学生であった時の教育と変化している点が具体的に理解できた
	12 現在は直接学生と関わる機会がほとんどないが、自分自身の看護への姿勢がスタッフに伝わり、それが学生さんにも影響しているのだと感じた
スタッフ支援 [10]	1 新人教育、スタッフ教育に参考にしたい
	2 これからのスタッフ教育や指導などに生かして活きたい
	3 新人指導には、欠点を指摘するのではなく、育つ環境づくりが必要ということがわかった
	4 スタッフへの教育にもつながることもあり、とても有効な2日間だった
	5 学生のみならず、スタッフ教育に活かせると思った
	6 院内教育を担当していますが、新人教育の継続教育にもつなげていきたいと思った
	7 新人の見方を変える、アプローチを変えるなど学ぶことが多かった
	8 学生はどのような実習をしているかわかり、新人指導の方法と新人指導者への支援方法を学べた
	9 貴学の校風がわかり、新任者の指導に活かしていけるとよいと思った
	10 就職してきた方々の今後の指導に役立てたい
指導者支援 [9]	1 学生指導の経験がないので、指導者へのアドバイスなど分からなかったが、セミナーに参加することで、少しずつ意見が言えるのではと思えるようになった
	2 指導者と情報交換し、学生の実習について興味を持ち、学生さんともっと近い存在となり接していきたい
	3 学生の気持ち、指導者の気持ちを大切にしながらスタッフへの指導に役立てたい
	4 実習指導者として今の学生たちとかかわるためにどのような看護師でいてほしいか、自分としての思いをもっと具体的にもっていないといけないと感じた
	5 教育で直接学生とかかわることが少ないが、指導者と学生を斜45°上から俯瞰し、両者にアドバイスができればよいと思った
	6 管理者の立場で学生指導の実情とどうあるべきかを知った
	7 実習指導者への管理職としての指導ができるようになったと思う
	8 指導者の研修を体験することで、指導者のどの点に対し、フォローしていけばよいか、学生とどうかかわって調整していけばよいか、気づくことができた
	9 実習を受け入れるスタッフがどんな内容を学んでいるかを共有できたと思うとうれしい
プログラム進行 [8]	1 もう少し欲を言えば、時間的にもゆとりのある様に(最後かけ足となってしまったので)もう少し講義を聞きたかった
	2 「本学のカリキュラム」は最初はよくわからなかったのですが、実習生のおかれている立場を理解する上でとても必要だったということが分かった
	3 とてもありがたい内容であったデータベース検索の方法を実施できるレベルまで学びたかった
	4 APAのことは全く知らなかったの、論文作成の時にそういった指導はしていないので、知識として知ることができてよかった
	5 実習を経験した学生の生の声を知ることができると今後へと活かしていけると思った
	6 実習指導者の役割だけでなく、今の学生の現状はどうかなど知ることができれば学生への対応方法など考えていける
	7 実際に使用している資料などを利用して説明してもらえればよかったと思う
	8 講義の内容としては充分でしたが、もっと時間があれば深められたように思う(ただし、2日以上研修は参加するのは難しい)

臨地実習指導者研修セミナー評価：看護管理者によるセミナー追体験後のアンケート

レディネス理解 [8]	1	実習を受け入れている中で、看専との違いに戸惑いがあったが2日間の研修を通して、大学側、先生方の考えなど少し理解できた
	2	自分自身は専門学校卒で大学生の教育については知らないことばかりでした
	3	佐久大学が身近に感じられ、次回の実習受け入れが楽しみになった
	4	大学の教育方針を聞くことで、学生への指導について視点を考えることができた
	5	実習記録の「書けている」「書けていない」のとらえ方が教員の方と差があったことに驚き、大学生の理解が甘かったと思った
	6	指導内容、学生についてなど理解し、職場でぜひ活かしていきたい
	7	実習目標、目的に沿った実習にするために、準備していきたい
	8	実習記録のグループワークでは大学の3年生レベルのレディネスを知らずに実習記録のコメントを入れたため随分厳しいものとなってしまった
講師 [7]	1	先生方の素晴らしさがわかった
	2	先生方も穏やかで、学生に与える環境もうらやましいと思った
	3	先生方のセッションどれも引きずりこまれ、「さすが」とテクニック、話し方に感心した
	4	講師の先生方がとても素晴らしく、よい刺激を受けたので、参考にさせていただきたい
	5	先生達がみな優しく、学生が幸せに思った
	6	先生達がみな優しく、学生が幸せに思った
	7	佐久大学の学生が素晴らしい先生のもとで勉強しており、うらやましく思った
セミナー参加 [5]	1	毎年これだけ準備され、指導されることは大変だと思うが、このセミナーは続けて欲しい
	2	毎年スタッフも含め参加していきたい(指導者の立場に立ったスタッフも)
	3	現場の指導者に研修セミナーお願いしたいが、多くの管理者も聴講できる機会を作っていただきたい
	4	ぜひ役立てたいと思うとともに、うちの指導者も研修に参加させたい
	5	管理者だけでなく、ベテラン看護師(10年目前後)も、本セミナーを体験できると、学生実習においてさらに協力が得られると感じた
教授形態・方法 [5]	1	今時の学生の考え方、気持ちに少しふれることができ、また先生方の講義は分かりやすく楽しく聞くことができた
	2	研修内容、スライドも分かりやすかった
	3	2日間で濃厚ではあったが、大変わかりやすく、ポイントを絞ったものすごくよかった
	4	グループワークが有意義だった
	5	GWはあまり好きではなかったが、他の人の意見も聞けるので有効であった
教育原理 [5]	1	「勉強しなさい」とは言っただけではいけない、学ぶ環境を整えることが大切という言葉が印象的だった
	2	教育する立場からよい気づきの機会になり、是非スタッフを指導するときほめて認め、育つことを望みたい
	3	今回のセミナーは自分の子育てにも参考になると考えた
	4	コーチングって大事ですね
	5	指導する側は、教えたい、伝えたい事だけですが、学生の「自ら考える」を支えていきたいと思った
学習機会 [4]	1	「学ぶことは生を充実させる」と言うことが分かり、臨床を離れ2日間学べて幸せなことだった
	2	とても楽しく2日間勉強することができた
	3	あたたかな気持ちになり、明日からの活力となった
	4	大変貴重で有意義な学習の機会となった
企画運営 [4]	1	希望としてはコーヒーが休憩時間に自由に飲めるとよかった(食堂にはありましたが、少し遠い)
	2	とても分かりやすく細かい所(案内・設定など)まで気くばりをいただきありがとうございました
	3	病棟管理者のため下旬は勤務表作り等あり、出来れば月初めの企画ですと気分的に楽でした
	4	お弁当美味しかったし、お茶も沢山ありよかった
施設見学 [3]	1	施設内見学では昔と今では学生はどんな学びをしているのか、違いに驚き、時代の流れにいつの間にかおいていかれている自分に気づかされた
	2	施設見学ができ、学内実習がどのような環境で行われているのかイメージできた
	3	学校内の見学は良かった

おり、学習者の学ぶ環境は、学習者中心の教育には必須不可欠のことでありそのことを裏付ける記述でもあった。施設見学に際して、今回はセミナー用として、実習室を内覧できるようにした。そこには学生が授業で使用しているシミュレーターを設置し、かつ説明担当者を2人配置し見学と体験ができるようにした。今後も単なる施設見学で終わらせず、学生はどんな環境で何を学んでいるのかというレディネス理解につながるような施設見学を提供することの必要性を確認することができた。

#### IV. 臨地実習指導者研修セミナー評価と今後の課題

- 1) 看護管理者によるセミナー追体験の結果、指導者版と同様にセミナー満足度が高くセミナー継続の必要性が示唆された。
- 2) セミナーを看護管理者が受講することは、指導者支援やスタッフ支援につながっていく。
- 3) 教育する立場にある看護管理者は、人材育成の観点からセミナーを追体験し、指導者支援にとどまらず、スタッフ支援、教育のあり方についても学んでいた。
- 4) セミナープログラム構成順は、経験を教材化できる帰納的法を利用し、概念的セッションよりも演習セッションを優先して行うことが課題として示された。

#### 謝辞

今回アンケートにご協力いただきました受講者の皆様に感謝申し上げますとともに、臨地実習指導者研修セミナーへのご理解と本学の教育へのご理解・ご協力をいただきました関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

#### 引用文献

- Benner, P.(1982). From Novice to Expert. *The American Journal of Nursing*, 83(3), 402-407, ebook version.(2012). Lippincott Williams & Wilkins. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3462928>
- Dewey, J.(1938). *Experience and Education*. New York: Macmillan.
- Knowles, M., Holton, E. F., & Swanson, R.A. (1998). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (5<sup>th</sup> Ed). Butterworth-Heinemann.
- 近藤ふさえ, 田中ひとみ, 堀込克代, 佐々木史乃, 濱口真知子, 桑村淳子, 他(2013). 病院内における臨地実習指導者のキャリア発達支援プログラム構築のための基礎的研究. *順天堂保健看護研究* 2(1), 1-10.
- Norton, M. & Ollman, B.(1978). *Studies in Socialist Pedagogy*. New York: Monthly Review Press.
- Oermann, M.H. & Gaberson, K.B.(2006). *Evaluation and Testing in Nursing Education* [2<sup>nd</sup> ed.]. New York: Springer.
- 寺島美紀子, 豊嶋三枝子, 沼澤さとみ, 南雲美代子, 半田直子, 高橋直美(2014). A県の看護管理者が認識する院内教育の現状と実施上の困難. 第44回日本看護学会論文集：看護管理, 43-46.
- 吉川徳子, 千枝義実, 白澤絵里花, 守谷正子, 狐崎豊子, 藤田匡子(2014). 臨地実習指導に対する思い：クリニカルラダーレベル別の分析を試みて. 第43回日本看護学会論文集：看護教育, 122-125.
- 吉田文子, 征矢野あや子, 橋本佳美, 水野照美, 宮崎紀枝, 堀内ふき, 他(2013). 「臨地実習指導者研修セミナー2012」報告：修了後のアンケートからみた評価. *佐久大学看護研究雑誌*, 5(1), 31-37.

吉田文子, 高木桃子, 征矢野あや子, 橋本佳美,  
水野照美, 堀内ふき, 他(2014).「臨地実習指  
導者研修セミナー2013」報告：グループワ

ークがもたらすグループ・ダイナミックス  
の形成過程とその背景. 佐久大学看護研究  
雑誌, 6(1), 29-38.