

資料

看護師のメタ認知的スキルの獲得を促す院内教育に関する文献検討

In-service Education for Promoting the Acquisition of Metacognition Skills in Nurses: A Literature Review

岡田純子¹ Junko Okada, 森木ゆう子¹ Yuuko Moriki, 中山由美¹ Yumi Nakayama,
田丸朋子¹ Tomoko Tamaru, 坂井利衣¹ Toshie Sakai, 田中結華¹ Yuka Tanaka

要 旨 本研究の目的は、我が国の院内教育における、看護師のメタ認知的スキルの獲得を促す支援の現状について、文献検討を通して明らかにすることである。文献検索は医学中央雑誌WEB (ver.5) を検索データベースとして用い、メタ認知的スキルの獲得を促す支援に関する25文献を抽出した。看護師のメタ認知的スキルの獲得を促す支援として、【日々の看護を実践するために必要な基本的知識・技術・態度】、【看護観】、【自己理解】、【倫理】、【教育者としての能力】に対する院内教育が行われており、シミュレーションや模擬体験、看護体験の語り、事例検討や看護研究の手法による問題解決、研修の企画運営などの方法が取られていた。またすべての院内教育において、対象者に自己評価や振り返りを促していた。課題として、院内教育の効果を持続させるための継続的な教育、ファシリテーターへの教育、シミュレーションや振り返り方法の検討などがあげられた。

キーワード メタ認知的スキル、院内教育、看護師

I. 緒言

医療技術の進歩、少子高齢化、入院日数の短縮化など、保健医療を取り巻く環境の変化に伴い、看護職者に求められる能力は拡大している。このような状況下で、患者に質の高い看護を提供するためには、看護職者一人ひとりが看護実践能力を高めていく必要がある。看護実践能力は臨床経験が増えるに従って熟達していく能力である(南家他, 2005)が、看護職者が技能を習得していくためには質的な発達が必要であり、漫然と経験年数を重ねるだけでは質的な発達を遂げることは難しい(Benner, 2001/2005)。看護師が看護実践能力を高めるためには、患者にとってよりよい看護を提供するということ意識し、創意工夫して努力することや、問題意識や目的意識をもって行動し学習すること(野鳥他, 1999)、状況に対処するために必要な知識や自分に

不足している知識を認知すること、自分が状況をどのように理解し、意思決定において何を優先し判断したか、何に有用性があると考えたかを認知すること(武藤, 2011)が重要である。つまり、自らの考えや行動を高次のレベルから捉えて分析・評価し、その結果を次なる実践へとフィードバックするといった、メタ認知(metacognition)を働かせる必要があると考える。

メタ認知とは、自分自身の認知活動の状態や特徴を認知・統制するシステムであり、認知活動についての知識的な側面であるメタ認知的知識と、認知の過程や状態のモニタリングおよびコントロールといった、統制(regulation)的な側面であるメタ認知的活動からなる(Flavell, 1979)。そして、メタ認知的知識にもとづいてメタ認知的活動を効果的に行える能力を、メタ認知的スキルと呼ぶ(三宮, 1996)。

*1 摂南大学看護学部看護学科 Faculty of Nursing, Setsunan University

メタ認知的スキルは、自分の判断や推論や理解など、あらゆる認知活動にチェックをかけ、誤りを正し、望ましい方向に軌道修正する能力である。またメタ認知的スキルの高い人は、学習計画を立案する際に、人間の認知特性についての知識や、課題についての知識、方略についての知識を働かせ、なおかつ課題遂行中に、課題に取り組んでいる自分を客観的に評価し、省察的にモニタリングすることで、効果的に課題の解決に取り組むことができる。このことから、メタ認知的スキルは、成果を出し続けていくためにも学習活動を効果的に行うためにも不可欠な能力ということが言える。

筆者は、院内教育の運営者として研修を企画、実施する中で、自らの看護実践を振り返り、実践における考えや行動を客観的に認知できるよう対象者を支援してきた。しかしながら、対象者が看護実践の場において自分自身の認知を認知できるようになるまでには至らなかった。今後は、ひとりひとりの看護師がメタ認知的スキルを獲得し実践していけるよう、院内教育において継続的に支援していく必要があると考える。よって、院内教育において看護師のメタ認知的スキルの獲得を促す支援がどのように行われているのか、またどのような課題が存在するのか、その現状を明らかにすることを目的に本研究を行った。

II. 研究目的

本研究目的は、我が国の院内教育における、看護師のメタ認知的スキルの獲得を促す支援の現状について、文献検討を通して明らかにすることである。

III. 研究方法

1. データの収集

医学中央雑誌WEB (ver.5) を検索データベースとして用い、「院内教育」、「研修」、「看護師」という用語でAND検索を行い、それらの用語をタイトルまたは抄録に含む原著論文を抽出した。出版年

は2010年～2014年7月末の期間のものとした。

検索した文献について、論文のタイトルと抄録から、本研究目的との関連性を検証し、29件の文献を抽出した。文献の抽出を行う際は、先行研究を参考にし、看護師のメタ認知的スキルの獲得を促す支援として、自己評価や批判的思考を通して客観的に自己を捉えるよう促すこと (三宮, 2008)、看護観の育成 (岩男, 2006)、経験に対する帰納的な推論を促すこと (Gagne, et al, 2004/2007)、他者とのディスカッションを通じて自身の認知過程を相対化するよう促すこと (三宮, 2008)、の4つの視点を定めた。

2. 分析

抽出した文献について、「メタ認知的スキルの獲得を促す教育内容・方法」、「メタ認知的スキルの獲得を促す教育の効果・課題」という2項目にもとづき精読し、要約シートに記入した。また、それらの項目に関連する記述について、分類、整理を行った。分析内容について、共同研究者間で討議し検証することで、妥当性を確保した。

IV. 結果

本研究の方法論にそって抽出した29文献を精読した結果、メタ認知的スキルを促す教育方法・内容、結果等について具体的な記述がないもの、看護師の不安について調査したもの、研修に対する看護師の感想のみを結果として記述したもの等の4文献を除外し、最終的に25文献について分析を行った。

1. 対象者別に見たメタ認知的スキルの獲得を促す院内教育

1) 院内教育の対象者

メタ認知的スキルを促す院内教育の対象は、新人看護師としたものが最も多く11件 (44.0%) であった。次いで、全看護職員としたものが7件 (28.0%)、経験年数5年目以上の看護師としたものが2件 (8.0%)、2年目看護師としたものが1件 (4.0%)、

その他が4件(16%)であった。

2) 院内教育の内容と方法

教育内容について、【日々の看護を実践するために必要な基本的知識・技術・態度】、【看護観】、【自己理解】、【倫理】、【教育者としての能力】という5つのカテゴリーに分類できた(表1)。それぞれの教育内容と方法について以下に述べる。

(1)【日々の看護を実践するために必要な基本的知識や技術や態度】

基本的な看護技術についての教育として、実際の看護場面で起こりうるような多重課題を設定し、その場面での看護を体験後に、研修生と見学者、教育担当者等がグループを作り、内容についての振り返りやディスカッションを行うといった研修が設定されていた(橋添他, 2012; 川島他, 2014; 横山他, 2013)。また、体験学習として、多重課題ではないが、模擬患者に対する看護をシミュレーションし、振り返りを行うという研修も多く行われていた(沖野他2011; 大石他, 2013; 大津, 2012; 豊増, 2012)。

模擬患者の設定では、環境整備等の基本的な看護技術に関する内容から、急変時のアセスメントや対応に関する内容へと、少しずつステップアップした複数のパターンが設定されているもの(大石他, 2013)や、身体と精神疾患を合併している症例(大津, 2012)、暴力的な行為を行う患者(沖野他, 2011)など、多様な状況設定が行われていた。また、日勤帯において複数の患者を受け持つ状況をイメージして、複数の患者について、疾患名や意識状態、治療方針や注意事項など詳細な情報設定している研修があった(豊増, 2012)。これらすべての研修の特徴として、研修生がシミュレーションを実施後、演習場面のビデオ録画を再生することや、グループディスカッションを通して、すぐに実践を振り返り、自分の看護でよかった点や悪かった点を自己評価や他者評価によって明確にできるような構成となっていることであった。また研修生は、互いにシミュレーションを見学することで、自分と他者の看護を比

較し、違いについて考える機会を得ていた。

コミュニケーション能力についての教育では、双方向学習教材を活用した参加型研修によって、必要なコミュニケーション技術を主体的に学び、自分のコミュニケーション技術を他の受講者や全体と対比できるような内容で企画されたものがあった(岩脇他, 2012; 岩脇他, 2013)。

その他として、看護実践に対する専門家からの他者評価を受けて学習ポイントを認識し自己学習を促す研修(山下他, 2013)が実施されていた。また、実際の患者とのやり取りをロールプレイすることで、看護師としての態度のあり方を考えさせている研修が報告されていた(佐貫他, 2013)。

(2)【看護観】

看護観を育成するための教育では、自分自身の看護体験を語ること(花倉他, 2012; 中川他, 2010; 大路他, 2012; 土澤他, 2010)や、自分の看護の姿勢が育ったと感じた時期やきっかけについて自己評価する機会を与えていた(伊藤他, 2011)。また、特定のテーマを設定して看護研究として取り組むことで、内在する問題に気づき、各自の考え方や見方や行為の修正を促すとした研修(福良他, 2013)など、看護研究という手法を用いた問題解決のプロセスを経験しながら看護観を育成することを目指した研修が実施されていた。さらに、事例にもとづくグループワークにおいて、「患者の行動がなぜ看護師にとって困るのか」、「患者は何に困っているのか」等について考えることを通して、自分自身の看護について客観視することを促す研修が行われていた(渡辺他, 2011)。

(3)【自己理解】

自己理解を促す教育として、キャリアに対する悩みや将来ありたい姿について、グループの中で互いの思いを表出することで、これまでの仕事の振り返りを行い、自分の強みを認識し、キャリア開発への動機づけを行うことを目的としたキャリア支援講座が実施されていた(長谷川他, 2012)。この講座では、グループワークの技法を用いて参加者同士で研修を進める方法をとっていた。

表1 メタ認知的スキルの獲得を促す院内教育の内容・方法の概要

カテゴリー	対象	文献名	概要
日々の看護を 実践するために 必要な基本的 知識・技術・態 度	新人	多重課題演習を体験した新人看護職員が自覚した変化	多重課題の演習実施後、演習実施者と見学者とでディブリーフィングを実施
		新人看護師安全研修における転倒事故体験のシミュレーションの効果	多重業務中の転倒事故の模擬体験後、リフレクション、グループワーク、研修レポートの記載
		地域連携によるシミュレーション教育を用いた新人看護師研修会の効果と課題	シナリオによるシミュレーション実施後、ディブリーフィング、グループ評価、全体発表
		新人看護職員研修におけるBLS・AED講習の方法変更後の学習者の変化	BLS・AED講習受講後、実技試験、フィードバックに基づいた自己学習、再実技試験という一連の研修
		双方向学習教材を用いた新人看護師のためのコミュニケーション技術実践教育における成果	コミュニケーションに関する講義後、事例を活用し、良い・悪いコミュニケーション場面の確認を行う研修
		自らの実践の追経験と協調的リフレクションによる新人看護師研修の提案と評価 看護における割り込み業務対処に焦点を当てて	シナリオに基づくシミュレーション実施後、シミュレーションに対する協調的リフレクションを行う
		各所属セクションにおいて実施した新人看護師への多重課題・時間切迫シミュレーション研修の効果	多重課題シミュレーション研修後、新人看護師、教育担当者、プリセプター、管理者で振り返りを実施
	全看護職員	食事の援助に対する看護師の思いと行動の変化	内在する問題に気づき、各自の考え方や見方、行為を修正することを目的とした、アクションリサーチの方法論を用いた研修
		総合病院に勤務する看護師を対象とした身体・精神合併症患者の対応の困難さに関する教育プログラムの開発	身体・精神合併症患者に対する看護実践能力を向上させるために、講義、グループディスカッション、ロールプレイ
		包括的暴力防止プログラムの院内教育に関する研究－録画したロールプレイ演習場面の振り返りを取り入れた学習の特徴－	ロールプレイ演習場面をビデオ録画し、再生しながら学ぶというプロセスを取り入れた包括的暴力防止プログラム(CVPPP)の実施
		一般病院における認知症ケアの取り組み－研修会開催による看護師の認識と行動の変化－	認知症ケアに関する講演や事例検討、グループワークを取り入れた研修
	その他	外来看護師の接遇意識の改善	接遇改善のための講義やロールプレイ
		がん疼痛を有する患者とのコミュニケーション技術教育の試み－がん疼痛看護基礎講座の実践－	がん疼痛を有する患者とのコミュニケーション技術教育方略として双方向学習教材 PF-NOTE を活用したがん疼痛看護基礎講座の研修
	看護観	新人	新卒看護師の看護に対する姿勢の変化－就職6ヶ月後と1年後の変化の比較－
2年目		看護師のキャリア発達の過程に関する一考察－卒後2年目のサポートのあり方に焦点を当てて－	「心に残る患者さんとのかかわり」、「良かったこと」など自分の看護について語りあう研修
5年目		5年目以上を対象とした「看護を語る」研修会の実際とその効果	看護師の経験知共有、自分自身への振り返り、モチベーション維持を目的とした「看護を語る」研修会
全看護職員		語り合う場を設定したナラティブ研修会受講者の認識と看護実践の変化 急性期病院における看護師のターミナルケアの意識を高める勉強会導入の効果	実践知を伝承するために、ナラティブレポートを書き、発表・共有するという研修 ターミナルケアの意識を高めるための、体験型研修と看護体験ディスカッションからなる研修
自己理解	新人	新人看護師のリフレクション研修の効果 入職後3カ月の新人看護師のピアサポート研修の評価と課題	自己理解、他者理解を目的としたリフレクション研修 「うれしかったこと」「不安・悩み・嫌だったこと」について語り合い、エルダーナースの新人の頃の体験を聞くピアサポート研修
	5年目	中堅看護師のキャリアの悩みと描いた将来の姿. キャリアアップ支援講座参加者の調査から	キャリアへの意識化、自分の強みを発見、キャリア開発への動機づけを目的とした、コミュニケーションスキル、キャリア情報、自分発見の講義後、グループワークでの思いを表出
倫理	新人	新人看護師への看護倫理教育の評価. 入職10ヵ月後の倫理的感受性の評価	倫理的な事例の検討と、日頃感じる倫理ジレンマをグループで討議
	全看護職員	現任教育としての看護倫理の教育方法に関する検討 臨床の看護師による看護倫理研修に対する評価より	具体的な事例から帰納的推論を促す方法での倫理研修
教育者としての能力	3年目	卒後3年目看護師の教育について考える－副師長の支援のあり方について－	看護観をテーマにした事例研究の研修を副師長が企画運営することで、スタッフ育成のための支援のあり方を検討する
	その他	看護師の能力促進として研修を企画運営する有用性. ナラティブ研修後のグループインタビューの分析	ナラティブ研修を企画運営させ、企画者としての振り返りを促す

また、看護経験に対するリフレクション（萩原他, 2011）や、入職後2～3カ月で「うれしかったこと」「不安・悩み・嫌だったこと」についてグループで語り合うこと（坂田他, 2011）を通して、自己理解や他者理解を促すという研修が行われていた。これらの研修はいずれも、上司や先輩看護師がファシリテーターとして同席し、研修生が語りやすい雰囲気づくりの役割を担っていた。

(4)【倫理】

倫理に関する教育では、日頃感じる倫理ジレンマについてグループで話し合う研修が報告されていた（丹生他, 2013）。この研修は、倫理的問題に気づき周囲に伝えることができることを目標にしており、事例を提示し、それぞれの登場人物の価値観や考えを整理させ、価値の対立や、看護師としてどう行動すべきか、といったことについて考えさせていた。また、患者の権利を護るという視点を育成する研修では、患者の権利について具体的な事例から帰納的に考えさせる方法をとっていた（関谷他, 2012）。

(5)【教育者としての能力】

教育者としての能力開発のための教育では、スタッフ育成スキルを向上させることを目的として副師長が研修を企画運営し、卒後3年目看護師への支援のあり方を検討するといった研修が行われていた（中野他, 2010）。また、中堅看護師対象の研修を企画運営することで企画者としての学びを深めるといった報告がされていた（岡他, 2014）。企画者は、受講者の実態を把握し、研修の内容だけでなく、企画の意図や目標、評価方法についても具体的に計画し、研修ではファシリテーターとしての役割を果たすことを求められていた。

2. メタ認知的スキルの獲得を促す院内教育の効果と課題

メタ認知的スキルを促す教育として、シミュレーションや模擬体験、看護体験の語り、事例検討や看護研究の手法による問題解決、研修の企画運営などがあげられた。また本研究で採用したすべての文献において、対象者に自己評価や振り返りを促すこと

を行っていたことが記述されていた。

シミュレーションや模擬体験を行うことで対象者は、自分の能力を客観視し（山下他, 2013）、自分の対応できる範囲の限界を認識することができていた（川島他, 2014）。またシミュレーション後のグループワークでは、他者からの意見を交えて自分自身の考えや行動を振り返ることで、自分と他者との考え方の違いがあることを認識し、自己の傾向への気づきを得ていた（丹生他, 2013）。特に他者の看護実践を見学することを通して対象者は、自分とは異なる判断や言葉のかけ方等、具体的な場面から今後の看護実践への示唆を得ていたこと（横山他, 2013；橋添他, 2012；岩脇他, 2013）が明らかとなった。

看護体験や看護観について語ることで対象者は、自分の認識や感情を整理し（大路他, 2012；佐藤他, 2011）、普段の自分の看護の成果を見出すことによって動機づけされていた（花倉他, 2014；長谷川他, 2012；坂田他, 2011；中野他, 2010；土澤他, 2010）。また対象者は、事例検討やグループワーク等で他者と意見交換することによって多様な価値観を知る機会を得ていた（丹生他, 2013；中川他, 2010；渡辺他, 2011；萩原他, 2011）。

看護研究の手法による問題解決では、対象者は、研究という取り組みを通して内在する問題意識を外在化させ、ケアの修正を行っていた（福良他, 2013）。さらに、研修の企画運営を行うことによって対象者は、効果的な教育について考えることに加え、研修の企画運営という経験から得た学びを内省することで、看護研究の推進者としての役割や、ファシリテーターの役割を果たすなどの行動変容を起こしていた（岡他, 2014）。

一方、主な課題としては、研修の効果を持続させるための継続的な教育（丹生他, 2013）、スーパーバイザーを設定することの必要性やファシリテーター役割に対する教育（大石他, 2013；萩原他, 2011；大路他, 2012）、シミュレーションや振り返り方法の検討（川島他, 2014）があげられていた。

V. 考察

文献検討の結果、院内教育においてメタ認知的スキルの獲得を促す多様な支援が行われていたこと、約半数が新人看護師を対象としていたこと、研修による支援が大半を占めていたことが明らかとなった。これらの結果を踏まえ、メタ認知的スキルの獲得を促すための支援の必要性と課題について述べる。

院内教育の対象者（以下、対象者とする）に対する企画・運営者（以下、企画者とする）の関わりにおいて特徴的な点は、すべての院内教育において、対象者に経験の振り返りを促していることであった。対象者は、シミュレーションや事例検討やグループワークを通して他者と意見交換を行うことで、自分の思考過程や行動を振り返り、客観的な視点で捉える事ができていた。このことから、研修の目的は達成されていたと言える。しかしながら、看護師がメタ認知的スキルを獲得するためには、単発的に経験の振り返りを行うだけでは不十分である。メタ認知的スキルは、個人が学習や思考に取り組む程度に応じて長期的に発達する能力である（Gagne, et al, 2007）ことから、日々の実践において自分自身の認知を認知すること、それにもとづいて自らの実践を見直すことをくり返し行うことが重要である。つまりメタ認知的スキルの獲得には、研修で行ったような振り返りを、職場においても継続的に実践する必要がある。そうすることによって、他者と自分との差異に気づき、それをもとに自分の考えを相対化し、問題状況をはっきりと認知できるようになると考える。

本研究結果から、メタ認知的スキルの獲得に向け、中堅レベル以上の看護師に行われている支援の内容や方法が、新人に対するものとほぼ同様であることが明らかとなった。中堅レベル以上の看護師は、職場での教育的な関わりや研修でのファシリテーターといった役割を担っている。また、メタ認知的スキルの獲得に向けた継続的な支援の必要性といった観点から、職場において教育的な関わりができる看護師を育成する必要がある。これらのことから、中堅

レベル以上の看護師への具体的な支援について検討し、早期に実施することが喫緊の課題と考える。

また、メタ認知的スキルは看護過程の展開や看護技術の習得においても重要な能力であるとの見方から、看護基礎教育の段階からその獲得に向けた支援が行われている（須賀他, 2007；吉田, 2010）。しかしながら、本研究で明らかとなった院内教育の状況から、継続的な支援が行われているとは言い難い。今後は、メタ認知的スキルの獲得に向け、看護基礎教育から継続教育における連続的な支援の方法を検討する必要がある。

メタ認知的スキルは自ら獲得する能力であり（別府, 2012）、対象者の主体的な学習が前提となる。また、批判的思考に対する志向性がメタ認知に強い影響を及ぼしていることが報告されている（松寄, 2004）。これらのことから、メタ認知的スキルを獲得するためには、対象者がメタ認知的スキルの重要性を理解した上で、主体的に学習することが必要である。対象者と企画者の双方の理解があってこそ、対象者はさまざまな経験を意図的、継続的に振り返るということを行い、企画者はそれを効果的に支援することが可能になる。したがって、文献中に述べられた課題については、対象者と企画者の双方への理解を促すことによって、解決へと導くことが出来ると考える。

本研究結果から、今後も、メタ認知的スキルの獲得に向けた支援を、意図的、継続的に行っていくことの必要性が示唆された。

文献

- Benner, P. (2001) : From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. Commemorative Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River, New Jersey. /伊部俊子 (2005) : ベナー看護論 新訳版—初心者から達人へ—. 医学書院, 東京.
- 別府千恵 (2012) : 人材の育成と活用. 手島恵 (編), 看護管理学習テキスト第4巻 看護における人的

- 資源活用論 (第2版), 59-65, 日本看護協会出版会, 東京.
- Flavell, John H. (1979): Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry. *American Psychologist*, 34 (10), 906-911.
- 福良薫, 畠山加奈子, 岸本香代子, 西田孝子 (2013): 食事の援助に対する看護師の思いと行動の変化. *北海道医療大学看護福祉学部学会誌*, 9 (1), 35-42.
- Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., Keller, J. M. (2004): *Principles of Instructional Design*. Wadsworth/Thomson Learning, Belmont, CA./ 鈴木克明, 岩崎信 (2007): *インストラクショナルデザインの原理*. 北大路書房, 東京.
- 萩原由美, 細田悦子, 小竹友子 (2011): 新人看護師のリフレクション研修の効果. *日本看護学会論文集*, 看護管理, 41, 137-140.
- 花倉由紀, 元林千代子, 近藤紀子 (2014): 5年目以上を対象とした「看護を語る」研修会の実際とその効果. *中国四国地区国立病院機構・国立療養所看護研究学会誌*, 9, 197-200.
- 長谷川真美, 横山恵子 (2012): 中堅看護師のキャリアの悩みと描いた将来の姿—キャリアアップ支援講座参加者の調査から—. *日本看護学会論文集*, 看護管理, 42, 134-137.
- 橋添礼子, 伊吹はまよ, 植田真由美, 石塚和子 (2012): 各所属セクションにおいて実施した新人看護師への多重課題・時間切迫シミュレーション研修の効果. *日本看護学会論文集*, 看護管理, 42, 76-78.
- 伊藤三紀, 久々江理佳, 阿部貴子, 柄沢みゆい, 高平明美 (2011): 新卒看護師の看護に対する姿勢の変化—就職6ヶ月後と1年後の変化の比較—. *日本看護学会論文集*, 看護教育, 41, 295-298.
- 岩男卓実 (2006): 思考—知性の働き. 鹿毛雅治 (編), *教育心理学* (pp. 100-119). 朝倉書店.
- 岩脇陽子, 山本容子, 室田昌子, 滝下幸栄, 松岡知子, 武山雅志 (2012): 双方向学習教材を用いた新人看護師のためのコミュニケーション技術実践教育における成果. *京府医大看護紀*, 22, 7-18.
- 岩脇陽子, 藤本早和子, 室田昌子, 滝下幸栄, 山本容子, 松岡知子, 関川加奈子 (2013): がん疼痛を有する患者とのコミュニケーション技術教育の試み—がん疼痛看護基礎講座の実践—. *京都府立医科大学看護学科紀要*, 23, 7-16.
- 川島妙子, 小野寺由美子 (2014): 多重課題演習を体験した新人看護職員が自覚した変化. *日本看護学会論文集*, 看護教育, 44, 185-188.
- 松崎英士 (2004): 看護学生の情報活用能力がクリティカルシンキングに対する志向性と学習におけるメタ認知に及ぼす影響. *日本看護研究学会雑誌*, 27 (5), 73-81.
- 武藤雅子 (2011): 一人前から中堅看護師の成長に影響した臨床体験のreflection. *高知女子大学看護学会誌*, 36 (1), 43-52.
- 中川千枝, 藤本貴子, 高見由佳, 高橋美紀 (2010): 急性期病院における看護師のターミナルケアの意識を高める勉強会導入の効果. *済生会下関総合病院院内看護研究集録*, 平成22年度, 30-34.
- 中野由美, 上田恵 (2009): 卒後3年目看護師の教育について考える—副師長の支援のあり方について—. *日本看護学会論文集*, 看護管理, 40, 192-94.
- 南家貴美代, 宇佐見しおり, 有松操, 梅木彰子, 木子莉瑛, 谷口まり子 (2005): 看護ケアの質と看護実践能力との関連. *熊本大学医学部保健学科紀要*, (1), 39-46.
- 野島良子, 富川孝子, 真壁五月 (1999): 臨床看護婦の診断能力の発達過程に関する基礎的研究. 平成8年度~10年度文部科学省研究補助金研究成果報告書, 広島大学医学部.
- 沖野一成, 仁木辰哉, 富山弘美, 國方弘子 (2011): 包括的暴力防止プログラムの院内教育に関する研究 録画したロールプレイ演習場面の振り返りを取り入れた学習の特徴. *日本精神保健看護学会誌*, 20 (1), 1-9.
- 大石美奈子, 中村さつき, 石川友美, 河人賜帆, 後藤佳代子, 齊藤ちはる, 太田朋絵, 永田真理子,

- 小澤里美, 赤堀房子 (2013): 地域連携によるシミュレーション教育を用いた新人看護師研修会の効果と課題. 日本看護学会論文集, 看護管理, 43, 283-286.
- 岡静枝, 吉川美幸, 見並邦江, 岡田三枝 (2014): 看護師の能力促進として研修を企画運営する有用性 ナラティブ研修後のグループインタビューの分析. 第44回看護学会論文集ー看護教育ー, 205-208.
- 大路由美, 大塩京子 (2012): 語り合う場を設定したナラティブ研修会受講者の認識と看護実践の変化. 日本看護学会論文集, 看護管, 42, 294-297.
- 大津聡美 (2012): 総合病院に勤務する看護師を対象とした身体・精神合併症患者の対応の困難さに関する教育プログラムの開発. 第19回日本精神科看護学術集会誌, 55 (2), 117-121.
- 坂田愛美, 渡邊めぐみ, 浅島有紀, 中山サツキ, 小野恵美子 (2011): 入職後3カ月の新人看護師のピアサポート研修の評価と課題. 大阪医科大学附属看護専門学校紀要, 17, 34-38.
- 三宮真智子 (1996): 思考におけるメタ認知と注意. 市川伸一 (編), 認知心理学4 (pp. 157-180). 東京大学出版会.
- 三宮真智子 (2008): メタ認知ー学習を支える高次認知機能ー. 北大路書房.
- 佐貫亜矢, 山岡安子, 岡野千代子, 柏原真由美, 箱崎松子, 江嶋真帆, 小林恵里 (2013): 外来看護師の接遇意識の改善. 因島総合病院医学雑誌, 19, 51-56.
- 関谷由香里, 小岡亜希子 (2012): 現任教育としての看護倫理の教育方法に関する検討 臨床の看護師による看護倫理研修に対する評価より. 日本看護学教育学会誌, 22 (2), 55-63.
- 須賀京子, 長野きよみ, 白井裕子, 百合純子, 内村祥子, 榎原千佐子, 石井成郎 (2007): メタ認知的技能を高める教育方法の検討. 愛知きわみ看護短期大学紀要, 3, 127-133.
- 丹生淳子, 横山しのぶ (2013): 新人看護師への看護倫理教育の評価 入職10ヵ月後の倫理的感受性の評価. 日本看護学会論文集, 看護総合, 43, 279-282.
- 豊増佳子 (2012): 自らの実践の追経験と協調的リフレクションによる新人看護師研修の提案と評価 看護における割り込み業務対処に焦点を当てて. 日本看護学教育学会誌, 22 (1), 69-82.
- 土澤るり, 石川美智子 (2010): 看護師のキャリア発達の過程に関する一考察ー卒後2年目のサポートのあり方に焦点を当ててー. 日本看護学会論文集, 看護教育, 40, 89-91.
- 山下佳々恵, 山本範子, 兼実三保, 曾根清美 (2013): 新人看護職員研修におけるBLS・AED講習の方法変更後の学習者の変化. 福山医学, 21, 41-48.
- 横山 真由美, 小島 和恵 (2013): 新人看護師安全研修における転倒事故体験のシミュレーションの効果. 神奈川県総合リハビリテーションセンター紀要, 38, 41-45.
- 吉田礼子 (2010): 看護過程演習の授業評価ーメタ認知を意識した教授方略と看護過程展開の理解度ー. 東海大学医療技術短期大学総合看護研究施設論文集, 19, 50-59.
- 渡辺真由美, 田口里美, 野村美由紀, 堀井範子, 薬師寺里美, 武藤和美, 山本千賀子, 坂田直美 (2011): 一般病院における認知症ケアの取り組みー研修会開催による看護師の認識と行動の変化ー. 日本看護学会論文集, 老年看護, 41, 109-112.