

既卒の小児看護初心者の強みを活かす 教育プログラムにおけるリフレクション

青木由美恵¹⁾, 倉田 節子²⁾, 永田 真弓¹⁾

抄 録

既卒の小児看護初心者の教育において、特に強みを活かすことに着目し、小児看護初心者とその教育担当者・管理者を対象におこなった教育プログラムにおけるリフレクションについて明らかにした。30名のプログラム参加者から協力を得て、無記名自記式の記述をデータとした。分析の結果、小児看護初心者の強みを活かす教育として、小児看護初心者では【気づきや学びを得る機会となった】【同僚から支援されていることに気づいた】【頑張ろうと思えた】の3つのカテゴリーが抽出された。他方、教育担当者・管理者では【話を聞き共有できて有意義だった】【救われた】【教育課題と方策を確認した】【小児看護初心者個人以外の問題に気づいた】【看護の基本への気づき・探究心の刺激・学びの機会となった】の5つのカテゴリーが得られた。リフレクションにより、日々の経験を振り返ることは、教育担当者の育成にも寄与するプログラムの一部となりうることを示唆された。

キーワード：小児看護初心者 教育プログラム リフレクション

I. はじめに

近年は、少子化により入院治療を受ける子どもが減少している。一方で、医療の進歩による外来治療や在宅療養の拡大等の影響から小児科以外の病床との混合病棟となる病院の増加がみられる。混合病棟では、短期間で看護師が配置転換されることが多く、そのような病棟を有する総合病院では、小児看護の経験豊富な看護師の確保が難しい状況にある。混合病棟において成人患者と小児患者の双方に看護を行なう看護師が抱える問題や支援については、これまでも検討されている^{1~3)}。しかし、看護師として他の専門分野のキャリアはあるが、小児看護においては初心者である看護師への教育については、担当者がどのような問題を抱え、支援を求めているか明らかにされていない。今後も、小児病棟の混合病棟への移行は増加することが予測され、既卒の小児看護初心者を支援する、教育担当者の育成が重要となってくる。

忙しさに流されて忘れてしまうことも多い日々の教育経験を教育担当者が大切にし、価値あるものとして取り上げ、その気づきを積み重ねることは、成長への手がかりとなる。経験の中から学ぶとことに注目したKolb⁴⁾

は、経験学習を「具体的な経験が変容された結果、知識が創出されるプロセス」と定義し、「実践・経験・リフレクション・概念化」という4つのサイクルとしてモデルを示した。リフレクションの過程では、様々な経験を積み重ねるとともに、自分自身の経験を振り返りその質を高めて意味あるもの、つまり経験知として身につけていく機会となる。小児看護初心者である看護師の教育担当者においても、このようなリフレクションの場をもつことは、自身の実践経験の振り返りを積み重ねて学ぶ機会となる。さらに、グループにおけるリフレクションにおいて他者との対話を重ねるなら、他者からの質問によりリフレクションを深め、自分自身の在りようを認識するとともに今後の課題と学習に焦点化する機会となり⁵⁾、そのような場は教育担当者の支援の一つとして有効であると考えた。

以上のことから本研究では、小児看護初心者とその教育担当者・管理者を対象におこなった教育プログラムにおけるリフレクションについて明らかにする。教育プログラムにおけるリフレクションの様相を明らかにすることは、教育担当者が抱える問題や支援・教育活動における具体的な工夫などを知る一助となり、今後のリフレクションを用いた教育プログラムの構築に寄与するものと考えられる。

1) Yumie Aoki, Mayumi Nagata

関東学院大学看護学部

2) Setsuko Kurata

人間環境大学看護学部

II. 用語の定義

「混合病棟」：成人と小児の患者が入院している病棟

「小児看護初心者」：小児以外を対象とした看護の経験があり、小児看護経験が1年未満の看護師

「教育担当者」：混合病棟で小児看護初心者への教育を担当する看護師

III. 方法

1. プログラムの作成

看護師を対象としたリフレクションに焦点を当て、医学中央雑誌web版にて文献を検索し、リフレクションのプログラムの内容、展開方法、評価方法などについて把握した。そして、これまでに筆者らが実施したリフレクションを参考^{5,6)}に、既卒の小児看護初心者と、その教育担当者や管理者、それぞれの参加者が既卒の小児看護初心者の強みを活かす小児看護実践が見出せることを目的にプログラムを作成した。プログラムの内容は、1) あいさつとオリエンテーション、2) 先行する研究成果の説明、3) グループで情報共有・交換（リフレクション）、4) まとめとしたが、詳細は表1に示した。なお、小児看護初心者とその教育担当者・管理者ともに同じプログラムを実施することとした。

2. プログラム参加者の選定

既卒の小児看護初心者の強みを活かす教育について焦点化することから、小児看護初心者とその教育担当者・管理者を対象とした。

プログラム実施の数週間前に、プログラム概要の告知を行ない、実習指導や研究活動においてつながりのある看護師や病院看護部を手掛かりとして、総合病院の小児病棟、小児専門病院から参加者を募集した。参加者は、当日、会場にて受付を行なった。

3. プログラムの展開

2016年7月に所要時70分のプログラムを実施した(表1)。

リフレクションのグループは、小児看護初心者同士4名、および教育担当者・管理者による6～7名のグループとし、合計5グループができた。視線を合わせやすく話し合いに集中できるように会場を整えた。研究者と運営スタッフは、リラックスできる場作りにつとめた。人の気持ちは環境に左右され雰囲気も変わるため、入念に環境づくりを行なった。

プログラムの展開は、まず目的を説明し、その後筆者らの調査結果⁷⁾をもとに、教育担当者が小児看護初心者のキャリアを尊重した対応について説明した。

次に、既卒の小児看護初心者の強みを活かす教育について、教育担当者・小児看護初心者それぞれの立場で45

表1 プログラムの展開

準備	
1) 会場づくり : 椅子だけを円形に並べる	
2) グループづくり : 約6名で1グループとし、1名のファシリテーターをつける	
3) 参加者の来場時から笑顔で迎え、座席に案内する	
当日の内容とスケジュール	(時間) 支援方法
1) あいさつ・オリエンテーション	(5分) ・リラックスできる場づくりにつとめる
2) 先行する研究成果の説明 「既卒小児看護初心者への教育担当者がとらえている教育の課題と方策 ～キャリアを尊重することを中心に～」 ・7つの視点からクイズ形式(Q&A)とともに ①教育は経験の多いスタッフが担当する ②これまでの経験を活かして小児看護に適應するのが速いことをふまえる。 ③これまでの経験をふまえて指導する ④成人と小児どちらのチームに配置するかを考慮する。 ⑤早く慣れるように担当やチームを考慮する ⑥内容によって新卒と同じように教育する ⑦小児看護に関しては教育担当者の方が先輩だと割り切る	(15分) ・イラストを用いたスライドにより、カラフルで分かりやすい説明資料を作成する ・楽しみながら、既存知識や経験を想起できるようにする
3) グループで情報共有・交換（リフレクション） ・アイスブレイク ・グループに分かれて「既卒小児看護初心者の強みを活かす小児看護実践」について語り合う	(45分) ・ネガティブな感情に焦点を当てるより、アプリーエイティブ・アプローチを用いて、ポジティブな感情が生じるよう支援することを目指す ・ポジティブな感情をマネジメントするためには、本音が語れる場づくりにつとめる ・それぞれが自由に発言できるように見守る
4) まとめ	(5分)

分間のリフレクションを行なった。各グループには1名の研究者が加わり、リフレクションの過程をファシリテートした。ファシリテーターは、参加者が自身の経験を語り、他者の意見を聞くことで、新たな気づきや発見ができるように心掛けた。そのため、まず各グループでアイスブレイクを目的として、自己紹介やこのプログラムに参加した動機などについてそれぞれに語ってもらった。その後、各参加者の働く施設の特徴や小児看護初心者の状況・小児看護初心者への教育状況、課題と感じていることなどについてのリフレクションを進行した。さらに、45分間の中で、すべての参加者が発言機会を得られるように配慮した。

4. データ収集方法

プログラムの終了後、全プログラムへの参加者には、①プログラムの内容（先行する研究成果の説明、およびグループでの情報共有・交換）がどうであったか、②その他感想があるかについて、無記名自記式の用紙に記述してもらい、提出した参加者を同意した者とした。なお、記述された全てをデータとして使用した。

5. 分析方法

提出された用紙の記述を丁寧に読み、リフレクションの経験や、小児看護初心者への教育を担当する上での経験、小児看護初心者自身の強みを活かす教育実践について、記述された部分を1単位のデータとして抽出した。また小児看護初心者が教育を受けた経験についても同様に、記述された部分を1単位のデータとして抽出した。

分析中はいつでもデータに戻り確認できるように、研究協力者とデータに番号を付した。次に、1単位毎にそのデータの原文がイメージできるように、研究協力者が語った表現をできる限り残しながらコードとした。そして、コードの意味内容の類似性に従い集約し、サブカテゴリー化、カテゴリー化した。分析結果の確証性の確保のため、小児看護の専門家と質的研究経験者から助言を受け、分析結果の厳密性の確保に努めた。

6. 倫理的配慮

研究協力者には、研究の趣旨と、データの取り扱いにおいてプライバシーに十分に配慮し、不利益が生じないことを口頭で説明し、同意を得られた者のみアンケートの記述を提出してもらった。また、計画の段階で、研究者の所属機関の倫理審査委員会において審査を受け、承認を得た後、実施した。

IV. 研究結果

34名の参加者のうち30名から協力を得た。小児看護初心者が4名で、うち女性3名、男性1名だった。教育担当者・管理担当者は、26名すべて女性であった。

分析の結果、小児看護初心者の強みを活かす教育として、小児看護初心者では3つのカテゴリーを、教育担当者・管理者では5つのカテゴリーを得た。以下、カテゴリーを【 】、カテゴリーに含まれるサブカテゴリーを< >、象徴的な記述を「 」で示し説明する。

1. 小児看護初心者（表2）

表2 小児看護初心者のリフレクション (n=4)

カテゴリー	サブカテゴリー	主な記述
気づきや学びを得る機会となった	強みがあり発揮したらよいと気づいた	<ul style="list-style-type: none"> ・強みは、今までの経験が一番であることがわかりました。小児看護に活かせるよう、関連を思い出していきたい。 ・学校教育者からの意見、同じような成人病等から小児科に部署が変わった方の意見が聞けて、私はこれまでの経験を活かせる時に発揮したら良いんだなと思いました。
	役割や課題に気づいた	<ul style="list-style-type: none"> ・4月に小児科に部署が変わり、テーマについて悩んでおり、私は看護師として役割を果たしているのかと考えていたので、ありがたかったです。 ・学校で教える立場であるが、小児看護初心者ということで、教育の課題として自分自身が感じていることが多かった。これらが自分の課題にもなった。
同僚から支援されていたことに気づいた	若いスタッフが教えてくれて助かった	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアのある、経験豊富なスタッフが教育するというのは、私は逆で、若いスタッフがたくさん気を遣って教えてくれて助かりました。
頑張ろうと思えた	対話ができ頑張ろうと思えた	<ul style="list-style-type: none"> ・たくさん色々な意見を聞くことができてよかったです。頑張ろうと思いました。 ・自部署では言えない困りごとについても赤裸々に語れるだろうと思いました。 ・悩みを表に出せたことがよかったです。スッキリした。頑張ろうと思った。 ・もっと時間が欲しいくらい楽しい時間でした。ありがとうございました。 ・参加できてよかったです。ありがとうございました。

表3 教育・管理担当者のリフレクション (n=26)

カテゴリー	サブカテゴリー	主な記述
話を聞き共有できて有意義だった	他施設の話を開けて良かった	<ul style="list-style-type: none"> ・新人教育はあるけど、既卒者の教育のことはあまり聞いたことがなく、よかったです。 ・管理者・教育者としての心構え、日々感じていることを聞くことができました。 ・コミュニケーションの取り方なども話せてよかったです。 ・今、私が病棟で課題としているテーマで共感でき、良い情報を得ることができました。 ・管理者としての関わりや他の施設の取り組みが聞けてよかったです。
	共有できた	<ul style="list-style-type: none"> ・小児看護の担い手を一人でも多く育てることの大切さを共有できました。 ・皆様の状況も同じよう中で取り組みをされていることが共有できた。 ・いろいろな工夫点を共有していきたいと思いました。
	楽しく有意義な時間だった	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークと聞いて、最初は「えー」と思いましたが、参加してよかったです。 ・有意義な時間となりました。 ・このようなセッションはすごく楽しいです。
救われた	悩みや迷いが開けて心が救われた	<ul style="list-style-type: none"> ・皆さん同じ悩みを持っていて、様々な取り組みや接し方があって、参考になりました。 ・結果を見て、ふだんすすんでいる心が救われました。ありがとうございます。
	教育担当者和小児初心者の思いにギャップがある	<ul style="list-style-type: none"> ・どうして経験があるのに新卒と一緒に扱われるのか、本人の思いとギャップがある。 ・本人の思いを汲んでいくのが難しい、教育者とのギャップ。 ・小児の経験を否定してくるのを必要だと教えてあげる。私たちの感じているところと相手の感じているところが違う。
	親とのかかわりが上手にできる強みがある	<ul style="list-style-type: none"> ・入院中の母親の悩みを聞ける。 ・小児しか知らないような感じで話す。親とのかかわりが上手。
教育課題と方策を確認した	受け入れて認めながらサポートする視点での体制づくりをする	<ul style="list-style-type: none"> ・サポートする視点をカテゴリーを参考にしたいと思います。 ・管理者としての視点での見極め。 ・病院看護部の小児の理解不足、即戦力として見る管理者への小児看護、教育の理解を求める必要性。 ・管理者としてはその組織風土作りが大切。それをどのようにするのか課題。 ・新しい人を受け入れる雰囲気・広い心、色々な背景がある中で強みをどう活かすか。 ・既卒のチェックリスト。 ・困りごとを集める、そして伝える。
	人生のキャリアを活かしていく	<ul style="list-style-type: none"> ・既卒者が小児看護を行うためには、その人がもっているキャリアだけでなく、人生としてのキャリアを活かしていくことが大切。 ・子育て中の既卒者の方の強みを活かす。
	キャリアや強みを活かして力が発揮できるようにする	<ul style="list-style-type: none"> ・既卒者の今までのキャリアを大切に、力が発揮できるよう、支援していきたいです。 ・既卒者のキャリアを認め、成人看護と小児看護の共通性を見出し、小児看護へ互換させていく。 ・強みを活かすことの大事さを実感しました。 ・今までの経験を活かすことができないと離職につながる。 ・スタッフの個性を認め活かす。 ・強みをスタッフに受け入れてもらえること。
	小児科のローカルルールを伝える	<ul style="list-style-type: none"> ・小児科のローカルルールの存在 ・大人と小児の違い ケアのの違いで困る。 ・決まりごとのエビデンスを出して共有する。 ・暗黙知を伝える。
	小児看護初心者個人以外の問題に気づいた	<ul style="list-style-type: none"> ・結果は小児のものだけではないと感じました。どこの既卒経験者への指導も同じ悩みがあると思いました。 ・長年、小児看護を行っているスタッフが成人へ移動するときの支援も必要である。
看護の基本への気づき・探究心の刺激・学びの機会となった	病院種類による共通点と相違点を確認した	<ul style="list-style-type: none"> ・小児看護専門病院と総合病院の小児科とでは、教育が違い参考になった。 ・総合病院の中の小児科と子ども病院の教育の違いと同じ部分を共有できました。 ・小児専門病院と総合病院とでは教育環境が違うが、それぞれでできることをして、小児看護を目指す看護師を育てていきたい。
	看護の基本は同じだとあらためて気づいた	<ul style="list-style-type: none"> ・看護の基本は同じである・・・改めて教えていただきました。
	探求心が刺激された	<ul style="list-style-type: none"> ・このような研究や参考資料があれば知りたいです。 ・教育内容も知りたいと思いました。 ・総合病院の中で教育をすることを看護局へ働きかけたりはあるか。
	参考・勉強になった	<ul style="list-style-type: none"> ・気になっているテーマでしたので、とても参考になりました。 ・子ども専門病院と総合病院の違いはありましたが、色々な話が聞けて参考になりました。 ・それぞれの施設で悩みがあり、参考になりました。 ・自施設で工夫していることもさらに意見を聞くことで、新たな工夫点が見つかった。 ・話すことで、より明確に問題点がみえてきたと思います。 ・色々な施設の課題を知ることで、自分の課題がみえました。解決策も。 ・各施設の様子を聞き、既卒者の強みを活かす方法のヒントを得ることができました。

小児看護初心者では、「強みは、今までの経験が一番であることがわかりました」や「私はこれまでの経験を活かせる時に発揮したら良いんだと思えました」のように、自身の今までの経験が一番であることがわかり、＜強みがあり発揮したらよいと気づいた＞ことや、部署が変わり学ぶ立場になった現在の＜役割や課題に気づいた＞ことで、【気づきや学びを得る機会となった】としていた。また、周囲のスタッフとのかかわりを振り返り、キャリアや経験豊富なスタッフが教育する環境が整えられているとはいえないが、＜若いスタッフが教えてくれて助かった＞経験から、【同僚から支援されていることに気づいた】ことが記されていた。さらに、職場では話せない悩みや困りごとを語り様々な意見を聞くことで【頑張ろうと思えた】とのことであった。

2. 教育担当者・管理者（表3）

一方、教育担当者・管理者では、【話を聞き共有できて有意義だった】こととして、日々感じていることや病棟で課題としていることについて、＜他施設の話聞いて良かった＞ことがあげられた。また、どこでも同じような悩みがあるが、小児看護の担い手を一人でも多く育てることの大切さを＜共有できた＞ことなどから、＜楽しく有意義な時間だった＞と記されていた。さらに、日々考えたり、迷ったりしていた事柄が表されていると感じ、皆同じ悩みや迷いをもっていることを知り、心が【救われた】思いが示された。さらに、小児看護初心者の心情について、経験があるのに新卒と一緒に扱われることへの疑問や、小児の経験を否定するというような＜教育担当者と小児看護初心者の思いにギャップがある＞のではないかと感じていた。その一方で、小児看護初心者の＜親とのかかわりが上手にできる強みがある＞ことなどを認めることから始めていく大切さが記されていた。そして小児看護初心者を受け入れる雰囲気・広い心のある組織文化づくりや＜受け入れて認めながらサポートする視点での体制づくりをする＞ことが見いだされた。そのことより、＜人生のキャリアを活かしていく＞ことや個性を認めて＜キャリアや強みを活かして力が発揮できるようにする＞ことと共に、＜小児科のローカルルールを伝える＞ことなど、【教育課題と方策を確認した】様子が記されていた。そして、リフレクションの場でさまざまな参加者と経験を共有することで、＜小児看護だけの問題ではないと気づいた＞り、小児看護専門病院と総合病院の小児科という＜病院種類による共通点と相違点を確認した＞りできたことから、【小児看護初心

者個人以外の問題に気づいた】。最後に、＜看護の基本は同じだとあらためて気づいた＞ことにより、今回語り合ったことについての研究や参考資料、教育内容があれば知りたいという＜探求心が刺激された＞り、＜参考・勉強になった＞のように、【看護の基本への気づき・探究心の刺激・学びの機会となった】様子が示されていた。

V. 考察

1. 小児看護初心者のリフレクション

小児看護初心者のリフレクションでは、自身の経験や強みの大切さや、【同僚から支援されていることに気づいた】ことで、【頑張ろうと思えた】と記していた。Johns⁸⁾は、ナラティブ（語り）というものは大きな内省の語りの一部であり、リフレクションを通して、自分をケアしていくこと、ナラティブの形で、ケアリングの心を整えていくことができることを指摘している。小児看護初心者は、リフレクションの場で、ナラティブの形で小児看護初心者としての実践や悩みを語ることで内省する機会となり、同僚から自分自身が支援されていたことにあらためて気づくとともに、自身がケアされていたことも感じたのではないかと推測する。さらに、小児看護初心者は教育プログラムに参加したことで、＜役割や課題に気づいた＞り、＜強みがあり発揮したらよいと気づいた＞のように、専門分野が変わっても自身のキャリアを生かして活躍できるのだという【気づきや学びを得る機会となった】と感じていた。小児看護初心者が気づいた自身の経験や強みの大切さは、ベナーが「臨床的知恵」とする看護師が時間をかけて現場から学び取った経験的な知恵や知識⁹⁾と重なる。プログラムに参加して実践を振り返りながら困りごとや悩みを共有していくことで、他者が自分と同種の悩みを抱えていることに気づき、看護の対象が成人から子どもに変わる中においても看護への思いを新たにすることで、【頑張ろうと思えた】というようにエンパワーされる機会になったと考える。訪問看護師を対象とした継続教育プログラムにおいて教育方法にグループワークを取入れた報告¹⁰⁾でも、意見交換することは知識や情報の獲得にとどまらず、参加者がエンパワーされる効果があることが指摘されている。

2. 教育・管理担当者のリフレクション

教育・管理担当者のリフレクションでは、小児看護初心者を取り巻く背景から問題に気づくなど、【看護の基本への気づき・探究心の刺激・学びの機会となった】。さらに、リフレクションをすることで、小児看護初心者

への教育において、個々の経験とキャリアを尊重し、小児看護の特殊性を伝えることの大切さに気づいていた。教育・管理担当者が小児看護初心者の持つ強みに気づき、その強みを生かす方策を語り合うことは、小児看護初心者に寄り添おうとすること、つまり教育場面におけるケアリングの必要性に気づいていく段階であったとも理解できる。ナラティブは、優れた看護実践に欠かすことのできないケアリング実践を、目に見えるものにする¹¹⁾とされる。リフレクションの場は、日々の実践を立ち止まって考える機会を与え、その過程で語られるナラティブが小児看護初心者の成長を支える場面の複雑な状況における意思決定や様々な葛藤を可視化して意味づけることにつながる。そして、他者と一緒にリフレクションをしながら【話を聞き共有できて有意義だった】だけでなく、＜病院種類による共通点と相違点を確認した＞ことで、【小児看護初心者個人以外の問題に気づいた】ことにより、他者も同じような悩みを持つことや自身の強みに気づいていったものと推察される。このことは、＜悩みや迷いが聞けて心が救われた＞とあるように、教育・管理担当者としての大変さがリフレクションの場で癒されるような感覚を得ていたのではないかと推察する。

本プログラムにおいて、小児看護初心者の個性や経験を認め、受け入れる雰囲気・広い心のある組織文化づくりの実現に向けた具体的な【教育課題と方策を確認した】ようであった。

VI. 結語

小児看護初心者のリフレクションでは、自身の経験や強みの大切さ、同僚からのケアに気づき、頑張ろうという気持ちを得ていた。教育・管理担当者はリフレクションをすることで、小児看護初心者への教育について、個々の経験とキャリアを尊重しながら、小児看護の特殊性を伝えていくことに気づいていた。さらに、教育・管理担当者には小児看護初心者を取り巻く背景から問題に気づくなどのあらたな学びの機会となっていた。

リフレクションは、情報共有や問題解決思考による教育課題や方策をまとめることを目的としたグループワークとは異なり、日々の経験を振り返り新たな意味づけをし、ものの見方や思考の方法を変化させる機会となる。その過程は、おとなの学習そのものであり、教育担当者の育成にも寄与するプログラムの一部となりうることが示唆された。

本研究にご協力をいただきました看護師の皆様にご心よ

り感謝申し上げます。本研究は、JSPS 科研費26463439 の助成を受けて実施し、要旨を第3回国際ケアリング学会学術集会において発表した。

文献

- 1) 草柳浩子：子どもと大人の混合病棟における看護師が抱える困難さ，日本看護科学学会誌，24 (2)，62-70，2004
- 2) 佐々木祥子，山元恵子：成人・高齢者を受け入れている小児病棟における現状と課題，小児看護，30 (10)，1384-1387，2007
- 3) 草柳浩子：子どもと大人の混合病棟で働く看護師の意識とケアの変化—アクションリサーチを通して—，日本看護科学学会誌，32 (4)，32-40，2012.
- 4) Kolb, D. A.: *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall, 38, Englewood Cliffs, 1984.
- 5) 青木由美恵:看護師における対話的グループリフレクションの認識，関東学院大学看護学会誌，1 (1)，57-64，2014.
- 6) 青木由美恵，Tony Ghaye，Sue Lillyman：高齢者ケアの質の向上のためのリフレクションによるワークショップ，横浜看護学雑誌，5 (1)，77-82，2012.
- 7) 倉田節子，永田真弓，青木由美恵：教育担当者がとらえた混合病棟における小児看護初心者への教育の課題と方策，ヒューマンケア研究学会誌7 (2)，11-18，2016.
- 8) Johns, C. / 田村由美 監訳，筒井真優美，江本リナ 編集：ナラティブを通してケアリングの心を開く—一人の語り手は世界を形成する（ホビ族の言葉），看護研究45 (6)，538-546，2012.
- 9) 照林社編集部編：エキスパートナースになるためのキャリア開発—＜インタビュー＞パトリシア・ベナー博士に聞く—エキスパートナースになるための方法としてのナラティブ，17，照林社，東京都，2003.
- 10) 内海香子・磯見智恵・麻生佳愛ほか：糖尿病をもつ利用者・家族のセルフケアを支援する訪問看護師を対象とした継続教育プログラムの評価，The KITAKANTO Medical Journal 66，139-148，2016.
- 11) ベナー，P.:エキスパートナースとの対話—ベナー看護論・ナラティブ・看護倫理，156，照林社，2004.