［投稿論文：総説・レビュー論文］

リフレクションを用いた新人看護師教育に関する文献レビュー

A Literature Review on Reflection for New Graduated Nurses Education

土肥 由莉
東京大学大学院医学系研究科健康科学・看護学専攻精神看護学分野修士課程
Yuri Dohi
Master's Program, Department of Psychiatric Nursing, Graduate School of Medicine, The University of Tokyo
Correspondence to: kkdy-piano0828@keio.jp

野末 聖香
慶應義塾大学看護医療学部教授
Kiyoka Nozue
Professor, Faculty of Nursing and Medical care, Keio University

Abstract: リフレクションを用いた新人看護師教育の内容と効果を明らかにするため、医学中央雑誌を用いたデータベース検索により抽出された 51 文献から、研究目的に合致した 7 文献を選定し、レビューを行った。ジャーナルやノート、ビデオなどの多様なリフレクション用ツールを用い、感情に焦点を当てた質問や開かれた質問で思考が進むよう促し非指示的に関わることで、新人は自分の限界や強みに気づき否定的感情が軽減して意欲が高まり、先輩看護師は新人や自己への理解を深め、指導における自信を獲得していることが分かった。

A literature review was conducted to clarify the content and effects of education for new graduated nurses using reflection. From 51 references extracted through a database search using Ichushi-Web, seven references that met the research objectives were selected for review. By using a variety of tools for reflection, such as journals, notebooks, and videos, senior nurses' giving emotion-focused and open questions, new graduated nurses are encouraged to think what their feeling and attitude in the situation was. Through thinking, new graduated nurses became aware of their limitations and strengths, negative emotions were reduced, and their motivation for growth increased, while senior nurses gained a deeper understanding of the new graduated nurses and self-understanding and gained confidence in their guidance.

Keywords: リフレクション、新人教育、新人看護師
reflection, training of new graduates, new graduated nurses

1　はじめに

1.1　背景

看護師は、医療技術の進歩や時代のニーズに応じて、複雑かつ多様な看護実践能力が求められ、専門職として生涯学習し続け、専門性を磨く必要がある。専門職としての教育は、看護基礎教育から始まり、臨床現場における継続教育では看護師の成長過程に応じて多様な学習支援がなされている。特に、新人看護師は、医療現場の緊張を強いられる環境においてストレスを感じやすく、自分の能力と仕事で求められる能力とのギャップに悩み、この試練がリアリティショックとなり早期離職を喚起する要因の一つであることが指摘されている（今井ら , 2016）。

田村ら（2014）は、看護は患者や状況に依拠するきわめて主観的な行為を行う実践学であることから、看護実践において生じる問題に対して正しい答えを導き出すという直線的な思考を重視するのではなく、臨床現場での状況との対話を行うことが重要であるとしている。

新人看護師と先輩看護師との差の一つに状況対応能力があり、その能力の獲得のためにはリフレクションがかかせないと言われている（遠藤ら , 2012）。状況対応能力を獲得することでリアリティショックを軽減する効果が期待されており、リフレクションは新人看護師教育に導入されるようになっている（青木ら , 2015）。

また、近年、実際の現場を想定して状況依存的な学習をするシミュレーション教育が盛んに行われており、看護師のシミュレーション教育に関する論文数は特に 2012 年以降増加傾向にある（田中ら , 2020）。新人看護師のシミュレーション教育の一貫として、ポジティブフィードバックを取り入れたリフレクションを実施し効果を考察した研究もあり（松波ら , 2012）、状況設定のシナリオをベースにして思考を促し、状況対応能力を磨く教育の重要性は広く認知されるようになっている。

また、新人に限らず看護師全般として、限られた時間の中で必要とされる

看護の業務を正しく実施することに精一杯になり、看護実践を問い直し、自己とじっくりと対峙していく時間が取りづらい現状がある（田村ら，2014）。新人看護師と先輩看護師の双方が、看護実践を振り返り、自己との対話をすることの重要性を理解し、リフレクションに取り組むことで、より効果的な新人看護師教育の実践につながる可能性がある。

1.2　リフレクション（reflection）とは

リフレクションは「省察」「内省」などと訳され、辞書では「過ぎ去ったことに（光や熱などを）当てるように振り返り、心に描かれたことを呼び戻したり、表出すること、すなわち注意深く考えること、黙想すること」と定義されている。また、気にかかる問題に対して内的な吟味及び探求をする過程であり、結果としてものの見方や考え方に変化をもたらすものとする定義（Boyd and Fales, 1983; Boud et al., 1985; Reid, 1993）もある。以上からリフレクションとは、対話など他者との相互作用によって刺激を受け、自己を内省することで、自身の行動や感情などを意図的に振り返り、内的な吟味及び探求をする過程であると解釈できる。

教育におけるリフレクションの概念に影響を及ぼした、教育哲学者ジョン・デューイは、学習において「行動」「経験」「リフレクションのプロセス」の3要素が重要であると提唱した（田村ら，2014）。そして、アメリカの哲学者ドナルド・ショーンの言う「反省的実践家（reflective practitioner）」が教職の専門性を担保する上での重要な概念として、教員の職能開発にも適用されている（榊原ら，2018）。一方で、ショーンは反省的実践家において、技術的合理性には限界があり、そこで重要となるのが、「行為の中の省察」であることを論じている（ショーン，2007）。「行為の中の省察」とは、その行為のただなかで立ち止まって振り返ることであり、行為において言語化することが難しい暗黙的であった理解を表面化し、省察することをいう（ショーン，2007）。そういったことを背景に、いわゆる古典的に専門職といわれてきた職業以外の実践家も、実はリフレクションという行為を通して専門性を発揮していたことが述べられている（田村ら，2014）。

1.3　看護継続教育におけるリフレクション

看護師の働く現場は複雑で、葛藤の多い場であり、刻々と変化する患者の状態、他の医療専門職との協働、シフト・ワークが基盤の勤務体制など、看護師には様々な状況の中で瞬時の判断と行動が強く求められるようになっている。そういったことを背景に、ショーンの新たな専門家像である、反省的実践家の考え方が、英国をはじめとする看護師において広がっていき、もともと看護過程の中に埋め込まれているリフレクションの考え方を覚醒させるきっかけにもなったと言われている（田村ら , 2014）。

看護継続教育においても、リフレクションのプロセス理論である、リフレクティブサイクル（経験から学ぶための振り返り思考）が、学習ツールとして広く採り入れられてきた（田村ら , 2014）。看護職が、看護実践において気にかかる現象をきっかけに、看護実践を振り返り、捉え方の変化をもたらし、看護実践能力を高めていく思考過程とするもの（上田ら , 2010；田村ら , 2014；木下ら , 2018；宋ら , 2012；飯岡ら , 2019）や、看護職自身の経験からの学びを実践知として発展させること（児玉ら , 2017）や、自己との対話を通して、自分自身や自分の行為に意味付けをすること（青木 , 2003；新垣ら , 2015；Rogers, 2001）などが挙げられている。以上から、看護実践におけるリフレクションとは、看護実践を振り返り、その時の自身の感情や行動を意図的に想起し、経験の意味付けを行い、専門職として求められる看護実践能力の向上を促進する思考プロセスであると解釈されていると言える。

1.4　看護実践におけるリフレクションの効果について

新垣ら（2015）は、看護実践におけるリフレクションによる効果に関する文献検討を行った。「リフレクション」「省察」をキーワードとして、原著論文のみ、検索期間は 1991 年から 2012 年として、検索して抽出された 60 件のうち文献 21 件を分析対象としている。結果として、リフレクションによって生じた看護師自身の内面的変化や看護実践への効果について以下のようなカテゴリーが抽出されている。

1 つ目は、リフレクションによって生じた看護師自身の内面的変化として、【自己への気づき】【対話による気づき】【実践知への気づき】【看護の価値へ

の気づき】【看護へのやりがい】【看護実践への自信】の 6 カテゴリーが抽出され、気づきや自信につながっていることがわかった。2 つ目は、リフレクションによって期待される看護実践への効果として、【看護実践への方向性】【看護へのやりがいの向上】【看護実践能力の向上】【専門職者としての成長】【相互作用による学びの共有】の 5 カテゴリーが抽出された。

以上のように、看護実践をリフレクションすることは、自己の看護実践の価値に気づき、看護実践に前向きになるとともに、看護実践能力の向上など専門職者としての成長につながる効果が示唆されている。

看護実践におけるリフレクションの研究は 2008 年頃から増加し、2010 年代に入り集団に対するリフレクション研修が盛んに行われるようになってきている (新垣ら , 2015)。しかし、2013 年以降のリフレクションを活用した看護師教育について文献レビューした研究はなく、その内容や効果については十分に明らかになっていない。また、リフレクションは、早期職場適応や専門職としての大きな成長が求められる、新人看護師の教育においても活用されている一方、その内容や効果については十分に明らかになっていない。

そこで、本研究では、新人看護師教育におけるリフレクションの内容及び手法とその効果について 2013 年以降の研究に焦点を当て、文献レビューを行った。

2　研究の目的と意義

2013 年以降に発表された国内文献から、新人看護師の教育におけるリフレクションの内容及び手法、実施後の新人看護師および先輩看護師の変化について、明らかにすることを目的とした。リフレクションによる新人教育がどのように実施されているか、また新人看護師と先輩看護師の双方の視点で、新人看護師の教育におけるリフレクションを分析することで、新人看護師のための有効な教育方法を検討するための基礎資料を得ることができると考えた。

3　研究方法

本研究における研究デザインは文献レビューである。

3.1　文献検索における対象論文の抽出

医学中央雑誌 web 版を用いて、「リフレクション」「新人教育」「看護」をキーワードとし、AND 検索を行った。検索期間は 2013 年から 2020 年に設定した。

抽出された 51 論文から、タイトルと抄録を熟読し、研究目的に沿って、リフレクションを用いた新人看護師教育に関する内容であり、リフレクションの具体的な活用場面や実施方法、実施後の変化について調査されている 7 論文を選定し、精読した。なお、病院の看護師を対象としていない研究、看護管理者を対象にした研究については除外した。

3.2　対象論文の分析方法

研究対象とリフレクションの活用場面、研究デザイン、使用したツールの有無や種類を含めたリフレクションの方法、分析方法、新人看護師と先輩看護師のそれぞれにおけるリフレクションによる変化を、質的に分析した。リフレクションの方法については、対象論文のリフレクション活用場面や用いたツールについて記載されている箇所を精読し、実施方法を分類した。リフレクション実施後の新人看護師と先輩看護師の双方の、実際の発言や感想が読み取れる対象論文の箇所を精読し、リフレクションによる変化を内容別に分類した。

3.3　用語の定義

「リフレクション」とは、自身の経験を振り返り、その時の自身の感情や行動を意図的に想起し、意味付けを行う思考プロセスと定義づけた。「新人看護師」については、卒後 1、2 年目の看護師と定義づけた。「新人看護師」について、ベナー (2005) は、看護師の臨床技能の習得段階において卒後 1 ～ 2 年目の看護師を新人レベルとして同じ段階に位置付けており、新人看護師教育に関する研究で 2 年目看護師を含めて新人看護師として分析している研究 (有村 , 2019 ; 新垣ら , 2015) もあることから、このような定義とした。「先輩看護師」については、本研究で扱う新人看護師のリフレクション教育において、リフレクションを促すファシリテーター役の看護師とする。

4　結果

文献検索の結果、「リフレクション」1,065 件、「新人教育」62,406 件、「看護」802,994 件が該当し、「リフレクション」「新人教育」「看護」で AND 検索をした結果、51 件が抽出された。研究テーマと抄録を熟読し、研究目的に合ったもの 7 件の論文を分析対象とした。分析の結果を表 1 に示す。

表 1　分析対象文献

	論文 著者、年	タイトル	研究方法					結果 （リフレクションによる効果）
			対象者	研究デザイン	リフレクション方法		分析方法	
					活用場面	手法		
1	向井大介ら （2020）	新人教育におけるポートフォリオ活用の有効性　エンパワメント理論による分析	A病院精神科病棟の新人とプリセプター6組	質的記述的研究	新人看護師とプリセプターが、コメントによって実践の振り返り及びフィードバックを行う場面	ポートフォリオ（新人とプリセプターとの交換ノート）	新人とプリセプターの記載内容を、エンパワメント段階の分類基準（Ⅰ～Ⅲ）に合わせて、やりとりの内容やどの段階まで進んだのかを、質的に分析した。	・プリセプターとの信頼関係構築、アドバイスを生かそうとする姿勢につながった。 ・自己の言動や感情を振り返ることで行動変容が促された。 ・プリセプターからのアドバイスでリフレクションが深まり、新人の自尊心や自己効力感が高まった。
2	武藤雅子ら （2018）	新人看護師のリフレクション支援に向けたプリセプター育成プログラムの検討	プリセプター76名（内2組の新人看護師とプリセプターのリフレクション支援の現場を観察）	量的記述的研究	プリセプターが継続教育プログラムに参加し、新人へのリフレクション支援についての振り返りやトレーニングを行う場面	・リフレクティブジャーナルの記載。 ・5回の集合研修で、支援方法について発表及び話し合いを実施。 ・問いかけ方法のワークを実施。	・観察した支援場面(2組)の語りを、逐語録に置き換え、プリセプターと新人の発言量を数量的に分析した。 ・プリセプターの問いかけを抽出し、「確認型」、「引き出し型」、「迫及型」に分類し、割合を比較した。	・リフレクション支援スキルや態度についての自己評価として、「新人の発言を待つことができた」「問いかけによって新人の気づきを促すことができた」「新人の成長を支援することに自信がついた」などが有意に向上した。 ・新人の考えを引き出すような問いかけ（引き出し型）ができるようになった。
3	児玉みゆきら （2017）	卒後2年目看護師の行うリフレクションがキャリア開発に与える意味と継続教育方法の検討	卒後2年目の看護師8名	質的記述的研究	2年目の看護師が、継続教育プログラムに参加し、気にかかった看護場面について振り返る場面	・3回のリフレクティブジャーナルの記載。 ・3回のフィードバック面接の実施。	・半構造化インタビューで得られた、2年目看護師がリフレクションを行う意味についての語りを、逐語録に置き換え、データとし、類似する内容ごとにカテゴリー化した。 ・クラウス・クリッペンドルフの内容分析の技法を採用した。	2年目看護師の行うリフレクションがキャリア開発に与える意味の要素は、【自己理解と自己をエンパワメントする力の高まり】を中核として、【リフレクションに必要なスキルの向上】【リフレクションの肯定的な価値認識の深まり】【継続的にリフレクションする力の獲得】など、10で構成された。
4	平岡葉子ら （2017）	新人看護職員教育におけるOff-JTとOJTとの連携　新人教育担当者のリフレクションシート活用の現状分析	新人教育担当看護師16名	質的記述的研究	Off-JTとOJTの連携強化のためのリフレクション活用場面	・リフレクションシートの記載。 ・指導者との振り返り ・コメントのフィードバック	気づきのシートの活用方法と課題に分けてMayringの内容分析を行った。	リフレクションシートは、【学びや課題の確認】、【研修による学びや課題への支援】、【指導者間の情報共有】、【新人看護職員の理解】において活用されていることが明らかになった。

表１　分析対象文献（続き）

	論文 著者、年	タイトル	研究方法					結果 （リフレクションによる効果）
			対象者	研究デザイン	リフレクション方法		分析方法	
					活用場面	手法		
5	松波恵美子ら （2012）	新人看護師の多重課題・時間切迫シミュレーション研修におけるポジティブフィードバックを取り入れたリフレクションの効果	入職後6ヶ月の新人看護師61名	質的記述的研究	患者対応の様子を撮影したビデオをもとに、指導者と新人の2人で振り返る場面	・ポジティブフィードバックの実施。 ・ビデオ視聴前後での、新人の気持ちや学びの聴取。	・新人看護師が自身の行動の受け止め方と感情について記述したものを、内容ごとに分類及び集計し、リフレクション前後の各項目の該当数を比較した。 ・研修2～3年後の研修生41名に対して、自由記載形式の調査を行い、研修の影響を長期的に分析した。	・「できない自分が恥ずかしい」などの自己否定的な感情が減少し、自己成長の願望が高まった。 ・43%の人が、リフレクションに対して肯定的な受け止めをした。 ・研修2～3年後の調査では、全員が、現在の自分の看護に影響を与えていること、研修での学びを新人指導に生かしていた。
6	高谷衣美ら （2013）	新人看護職員研修「看護を語る」の満足度と効果―リフレクションに基づいた研修における質問紙調査の分析―	新人看護師32名	量的記述的研究	新人看護職員研修「看護を語る」の場面	・新人看護師が1人ずつ患者との間で心を動かされた経験を語り、その後全員での話し合いを実施。 ・先輩看護師6名がファシリテーターを担当。	自記式質問紙調査で得られた回答を各質問の回答ごとに単純集計した。	・看護の考えかたや思いの変化について「変化した」と回答した者が15名(68%)であった。 ・現場での行動の変化については、「変化した」が26名(81%)であった。
7	西方真弓ら （2013）	視線運動測定とリフレクションを用いた新人看護師への教育支援の検討―教育支援者の働きかけの分析―	入職後6ヶ月の新人看護師18名と教育支援者2名	質的記述的研究	新人看護師と教育支援者が、測定した視線運動データを元に実践の振り返り及びフィードバックを行う場面	視線運動解析システムを用いて測定した、視線運動データを使用。	録音した教育支援のやりとりを逐語録に置き換え、データとし、類似する内容ごとにコード化した。	教育支援者に共通していたアプローチは、【視線の変化に気づくための働きかけ】【自己の気づきを深めるための問いかけ】【自己評価・分析の促進】【言語化したことの意味を確認】の4段階に分類された。

4.1　研究対象者

対象文献７件のうち、新人看護師を分析対象とした文献は３件（文献3, 5, 6）、新人看護師に対してリフレクションによる教育を行った先輩看護師を分析対象とした文献は１件（文献 4）、新人看護師と先輩看護師の双方を分析対象とした文献が３件（文献 1, 2, 7）であった。

看護師の属性としては、新人看護師は、入職後６ヶ月から２年であった。先輩看護師は、プリセプターや新人教育担当看護師であり、いずれも３年以上の臨床経験をもつ看護師であった。

4.2　研究デザイン

半構造化面接法や自記式質問紙法を用いた質的記述的研究が６件（文献 1, 2, 3, 4, 5, 7）であり、量的研究が１件（文献 6）であった。

4.3　リフレクションの手法及び内容

リフレクションの手法は表 1 に示す方法で実施されていた。リフレクションは、新人看護師の継続教育や研修等で活用されており、方法は、直接対話によるリフレクションと、リフレクションツールのみを用いたリフレクションに大別された。

4.3.1　直接対話によるリフレクション

この手法をとった文献は 5 件（文献 2, 3, 5, 6, 7）であった。このうち、直接対話でのリフレクション実施前の導入として、リフレクティブジャーナル、ビデオ等の媒体を活用していた文献が 4 件（文献 2, 3, 5, 7）あった。

直接対話は、プリセプターと新人看護師の 2 人で実施する場合や、集合研修において 6 人以下の小グループに分かれてワークや面接を実施するなど、いずれも少人数での対話場面が用意されていた。また、リフレクション方法に関して知識のある研究者や研修を受けた看護師が、ファシリテーターとして面接やグループワークに加わりリフレクションを促していたものが 3 件（文献 2, 3, 5）あった。以下、ファシリテーターとは、会話の技法を意図的に用いリフレクションを促進する働きを持つ介入者のことを指す。具体的なファシリテーターの働きかけについては 4.3.3 において記述する。

4.3.1.1　リフレクティブジャーナルを用いた直接対話によるリフレクション

リフレクティブジャーナルとは、看護実践場面や経験を振り返り吟味する過程をリフレクションの基本的構成要素に沿って記録する様式のことである（児玉ら , 2017）。文献 2 で使用されたリフレクティブジャーナルでは、新人が印象に残った体験を Gibbs のリフレクティブサイクルに沿って、①過去 1 ヶ月の看護実践の中で最も印象に残っている看護場面、②その看護場面を気がかりに思った理由、③その看護場面での気持ちや思考、④その看護場面の中での行動でよかったもしくは、問題だと思ったこととその理由、⑤その看護場面での判断や行動の根拠となる知識や経験、⑥再び同じような場面に遭遇した場合の行動と新たに習得する必要がある知識や技術、⑦この場面を振り返って気づいた自分自身の強み・弱み、の 7 点に関する質問項目から構成

されていた。文献 3 においても、Gibbs のリフレクティブサイクルに沿って記録したものをリフレクティブジャーナルとしていた。

4.3.1.2　ビデオ録画を用いた直接対話によるリフレクション

文献 5 では、シミュレーション研修として、慢性期疾患患者（糖尿病血糖コントロール、半身麻痺、呂律障害のある脳梗塞、脳幹梗塞で意識レベルが低下している経腸栄養等）のモデル患者 4 名に対しての新人看護師による対応（5 分間）の様子を撮影したビデオを元に、指導者と新人で振り返るリフレクションを実施した。リフレクション前後で、指導者が新人に対して自分の気持ちや行動や学びについての問いかけを行い、リフレクションを促した。

文献 7 では、モニターに映した擬似病室の画像を観察し、視線運動を計測し、可視化されたデータを元に、直接の上司ではない教育支援者 2 名が関わりリフレクションを行った。

4.3.2　直接対話をせずツールのみを用いたリフレクション

直接対話をせずツールを用いたリフレクションを行った研究は 2 件（文献 1, 4）であった。

文献 1 は、新人看護師とプリセプターのコミュニケーションツールとして、ポートフォリオを交換ノートのように活用した。ポートフォリオには、新人が看護実践の中で感じた気づきや疑問に対して、プリセプターがコメントを記載して返却する形式が採られていた。

文献 4 は、新人看護師の Off-JT として、「気づきのシート」との名称を用い、研修目標、研修で学んだこと、演習でできたこと・できなかったこと、できなかった理由、できなかったことをできるようにするための方法、研修目標の達成度の記載欄を設け、新人教育担当看護師と共有し、新人看護師の研修での学びを確認していた。新人教育担当看護師は、リフレクションシート返却時に、自分のエピソードを交えてフィードバックすることや、サポーターや師長も閲覧し、気を付ける点や良い気づきができたことに対してコメントをつけるようにする等の工夫をしていた。

4.3.3　ファシリテーターの働きかけの方法

以下に、文献内で示されているファシリテーターの態度や関わり方について示す。

まず、ファシリテーターとして、感情を大切にした関わりを持ち（文献 3）、ポジティブフィードバックを心がけ（文献 3, 5, 7）、非指示的で支援的な態度を持つことが重要視された（文献 3）。

問いかけとして、「そのときの気持ちは？」「そのときはどういうふうに思った？」など、感情に焦点を当てるよう促す問いかけや、「それにはどんな意味があると思うか」など、「どのように～」「なぜ～」等を使った、開かれた質問をしていた（文献 2）。更に、感情に焦点を当てる際には、「ほかに先輩看護師がなかなかいなかったと思いますが、もしいて、今だったらどういうふうにすると思いますか？」などのように、リフレクションの対象場面とリフレクションをしている現在の、両方に着目した問いかけを行っていた。

4.4　分析方法

語りを逐語録に置き換え、データとし、意味ごとに言葉を区切りコード化及びカテゴリー化するなど、リフレクションの効果について質的に内容分析したものが、5 件（文献 1, 3, 4, 5, 7）であった。内容分析の技法としては、Mayring の内容分析（文献 4）や、クラウス・クリッペンドルフの内容分析（文献 3）が使用されていた。

一方、量的に分析したものが 2 件（文献 2, 6）であった。文献 2 は、逐語録を作成し、プリセプターと新人の発言量を数量的に分析し、プリセプターの問いかけの形式を 3 つに分類し、その割合を比較した。文献 6 は、リフレクション研修における自記式質問紙調査で得られた回答を各質問の回答ごとに単純集計した。

4.5　リフレクションによる変化

看護実践の場面におけるリフレクションによる変化として、リフレクション教育を受けた新人看護師の変化と、リフレクション教育を支援した先輩看護師の変化があった。

4.5.1　新人看護師の変化

自己の言動や感情を振り返ることで、自己理解の深まりとセルフエンパワメントの高まりがみられた。また、看護技術や実践能力の高まり及びリフレクション能力の向上があった。さらに、研修 2 ～ 3 年後に、成長した新人看護師が、次世代の新人指導においてリフレクション研修での学びを活用していた。

4.5.1.1　自己理解の深まり

新人看護師のリフレクション実施後の意見では、「自分には足りないところがある」「一人で思いつくことは小さいことで、アドバイスで広がった」というように、自分の能力の限界に気づくことにつながった。自己の傾向や行動の癖や欠点に気づく一方で、「自分の判断や対応で良かったのだと思えた」との意見のように、自分の強みに関しての気づきを得ることで、自信の生成につながっていた（文献 3）。

更に、「欠点が悪化しないように、補う行動ができるようになった」「自己の傾向に気づいて、一呼吸おいて考えて行動するようになった」との意見のように、リフレクションを通して得た自己特性に関する気づきを生かして行動変容につなげていた（文献 3）。

4.5.1.2　セルフエンパワメントの高まり

研修によって生じた、看護の考え方や思いの変化について「変化した」と回答した者が新人看護師 32 名のうち 15 名（68%）であった。自由記載では「患者の気持ちを大事にしようと思った」「前向きになれた」等の回答があった（文献 6）。

文献 5 では、「できない自分が恥ずかしい」などの自己否定的な感情が、リフレクション実施後に有意に減少し、「自分を客観的に見られてよかった」「自分の成長を感じられた」と参加者 61 名の内 43% の人が肯定的な受け止めを行ったことが示されている。また、同文献では、「適切に判断・行動できるようになりたい」などの、自己成長の願望につながり、セルフエンパワメントが向上したことが示されている。

4.5.1.3　看護技術・実践能力の高まり

リフレクションを通して新人教育担当者から似た体験のエピソードを得ることで、看護技術を行う際のポイントをつかむきっかけになった（文献 4）。

看護実践能力としては、看護実践において多面的な視点や患者の立場に立って考える視点の重要性に気づいたことや、2 年目看護師からは「患者さんによって違うけれどあの時こうだった、今回はこうしてみようと考えられるようになった」との意見があった（文献 3）。また、自分の傾向に気づいたことで、自分では対処できない状況や看護援助については、先輩などの他者の力を活用し、問題解決を図れるようになったことが示されている（文献 3）。更に、リフレクティブジャーナルの一つ一つの文章を深く振り返ったことで、自己の看護実践の意味を客観的に吟味し、不足している点や改善点に気づくなど、クリティカルな思考の獲得における効果があった（文献 3）。

4.5.1.4　リフレクション能力の向上

文献 3 では、3 回のリフレクションジャーナルの記載やその後のフィードバック面接の実施により、2 年目看護師は「1 回目書いた時からすると自分で考えるということができるようになった」「今は（経験を思い出して）自分で考えて動けるようになった」と発言し、リフレクティブな思考をする力の獲得につなげていた。また、「違う場面でも振り返ることができるようになった」「振り返る事が多くなった」との意見が出ており、研修以外の現場においても主体的にリフレクションする行動へ変化していたことが示されている（文献 3, 6）。

4.5.1.5　研修終了後における新人指導への活用

文献 5 では、研修 2 ～ 3 年後に行った調査で、対象者全員が「研修の学びを新人指導に取り入れている」と答えている。内容としては、「新人への積極的な声かけ」「新人への指示･指導の具体化」「新人への報告･相談の指導」「新人の力量を考慮した業務分担」があり、新人を理解した上での具体的な指導の実施につながっていた。

4.5.2　先輩看護師の変化

自己と新人への理解の深まりとファシリテーターとしての姿勢や技術を身につけ、指導における自信の獲得が見られた。

4.5.2.1　自己理解の深まり

新人看護師へのリフレクション支援の研修回数を重ねるごとに、プリセプターが、「自己の傾向に気づけるようになった」との自己評価項目の得点が有意に上昇した（文献 2）。

4.5.2.2　新人への理解の深まり

先輩看護師がリフレクションを通して、入職時の新人の視点や発想及び文章力や思考の傾向を知ることで、新人看護職としての必要な姿勢や態度が身についているかを知る機会になった。更に、新人への理解が深まり、信頼関係の構築につながったことが示唆された（文献 1, 4）。

文献 2 では、「リフレクションをすることによって、新人をよく見るようになった」との自己評価項目の得点が、研修回数を重ねるごとに有意に上昇した。

4.5.2.3　ファシリテーターとしての姿勢の習得

文献 2 では、研修後の、リフレクション支援スキルについての自己評価の得点が、「新人看護師が本音を話せるように雰囲気作りに努めた」「新人看護師の発言を待つことができた」「問いかけによって新人の気づきを促すことができた」の項目で有意に向上した。

4.5.2.4　指導における自信の獲得

文献 2 では、研修後の、リフレクション支援スキルについての自己評価の得点が、「新人の成長を支援することに自信がついた」の項目で有意に向上した。

5　考察

新垣ら（2015）のレビューでは、看護実践におけるリフレクションによる効

果を看護師全般において検討していた。本研究では、リフレクションによって自身の行動や感情を意図的に振り返ることで、実施者がどのように内的な吟味や経験の意味付けを行い、考え方を変化させたり、看護実践能力の向上につなげたかについて、新人看護師と先輩看護師の両方の視点に分けて分析し明らかにした。

5.1　リフレクションの手法及び内容

リフレクションの手法としては、全ての対象文献において、リフレクションシート等のツールが活用されており、手法に一定の共通点は見られたものの、対話を通したリフレクションを実施する際の構成人数等の環境設定は、1対1の面接形式や6人以下のグループワーク形式などがあり多様であった。活用場面については、看護実践において困難感を感じた場面や、印象に残っている場面などにおいてリフレクションを行うことが効果的であるとされている。しかし､リフレクションをした場面の詳細について示した研究は少なく、具体的な示唆は得られなかった。看護職員を対象とする集団研修の手法としてリフレクションが取り入れられるようになったのは2010年代に入ってからであり（新垣ら，2015)、効果に関する研究はその途上にあるが、施設ごとの方法で実施されている場合が多いことから、どのようなやり方がどのような効果をもたらしているかを明確に示すことが難しい状況にあると考えられる。今回文献レビューを通して抽出されたリフレクションの実施方法とその効果を参考に、リフレクションを用いた新人教育手法を教育計画として記述し、リフレクション教育の専門家のスーパーバイズを得て修正して実施し、効果をみる研究を重ねていくことが必要であろう。

その一方で、交換日誌を活用し看護師長と新人看護師が自由闊達にリフレクションすることで、気づきを与えるようにするなど、様々な工夫を凝らして丁寧な教育が各施設で実施され、雑誌や事例報告会などで紹介されており、今後手法としての精錬が期待される。

5.2　リフレクションによる変化について

本研究で対象とした文献では、新人看護師は、指導者等のファシリテータ

ーと共にリフレクションをすることで自身の能力の限界や強みに気づき、自己否定的感情の軽減や、成長への意欲につながったことが示唆されている。先輩看護師では、新人への理解の深まりとファシリテーターとしての姿勢や技術を身につけ、指導における自信の獲得が見られた。以上のことから、リフレクションは、新人看護師と先輩看護師の双方が影響を与え合い、自己の内面における弱点と強みに気づくきっかけとなると共に、自己肯定感をもたらす教育手法であると考えられる。

また、平均経験年数 8 ～ 10 年の看護師を対象とした飯岡ら (2019) の研究では、リフレクションにより、終末期ケア等において生じる辛い体験であっても、異なる見解からの捉え直しや新たな気づきが得られたことで、不全感や自尊心低下の緩和がなされ、困難感が改善されたことを示している。先輩看護師は、新人への指導力における自信を得るだけでなく、先輩看護師自身が、困難感を抱く局面への対処や看護師としての自信の獲得につながる変化もあると考えられる。

Caldwell ら (2013) の 2001 ～ 2012 年の文献レビューでは、リフレクションの結果や課題及び必要な条件が示された。リフレクションをすることで、知識の深まりが期待できることや、安全で審議的でない環境を確保することで自由な発言が可能になることが指摘されており、本研究の結果と類似した内容が明らかにされていた。一方、心配や達成感、恐れなどの感情を吐露することで、状況にうまく対処できているとの認識を看護師自身が持ち、感情的に成熟できることも分析されていた。国内文献 (上田ら , 2010 ; 文献 3, 4) においては、リフレクションは専門職として直面する課題を解決する力を向上させる方法として活用される傾向がある一方、Caldwell ら (2013) の論文にあるように、海外では、専門職や人として、コーピングスキルやレジリエンスを高め、感情面での成長を促す効果についても言及されていた。

分析対象とした研究では、複数のリフレクション方法を組み合わせて実施し結果を得ており、リフレクション方法ごとの効果の違いに関しての記述はなかった。そのため、リフレクション方法ごとの効果に関しては今回の研究では示唆を得られなかった。どのようなリフレクションの方法が特に効果があり、看護師のリフレクションを促すことができるのかについて、具体的な

方法策を明確にする必要があると考える。今後は、看護教育分野におけるリフレクションの手法や効果について詳細に分析し、更なる理解を深めるための研究が必要であると考える。

5.3　リフレクションの活用における課題

リフレクションの活用には課題もあり、リフレクションを行う上での環境を整える必要がある。リフレクションの活用を妨げる因子として、リフレクションの技術自体の難しさ、定義の曖昧さや理解が浸透していないこと（木下ら , 2018）や、リフレクションをする時間の確保が困難であること（Caldwell ら , 2013）が挙げられている。

また、リフレクション技術自体の難しさの一つに、ファシリテーターにおける課題があると考える。分析結果から、ファシリテーターの働きかけの方法において、感情を大切にした関わりを持ち、ポジティブフィードバックや開かれた質問を心がけ、非指示的で支援的な態度を持つことが重要視されることが明らかになった。しかし、事例における具体的な発言の例などは得られず、ファシリテーターはどのように支援したらよいかわからず困難感をもつ可能性がある。実際に先行研究では、ファシリテーターは思いが伝わらない困難感や自分の看護実践を変化させることの難しさなどを抱くことがわかっている（木下ら , 2018）。「何と問いかけたらよいのか」「相手を傷つけてしまっていないか」などの不安を表出させる意見もあり、ファシリテーターの心理的負担や、リフレクションによって実施者にもたらされる変化がファシリテーターの能力に依存しやすい点についても、改善策を講じる必要があることが示唆されている（飯岡ら , 2019；文献 2, 3）。

本研究の分析対象とした研究 3 件（文献 2, 3, 5）では、ファシリテーターとしての働きかけの方法は、非指示的で支援的な態度で、話し手の思考が進むように意図的な問いかけを行うことが複数の研究で言及されていたが、ファシリテーターの具体的な声かけの内容について分析し、必要とされる介入方法や対話技術について詳細に明示されたものはなかった。このことは、小学校での学習における教師の役割について分析した研究においても同様の限界があった（石川 , 2004）。

以上から、各施設でのリフレクションにおける定義の曖昧さや理解が浸透していないことが考察される。リフレクションにおいては他者の発言などから自身を反影させ、内的対話を促すことが重要であり、そのためには特に、他者からの働きかけが必要である。リフレクションを看護教育の一つの方法として活用を進めていくためには、リフレクション場面の逐語録や録画場面の丁寧な分析を行い、自身が実施した新人看護師への働きかけを振り返ることが有用であろう。リフレクションの専門家によるスーパーバイズやピアスーパービジョンなどによりファシリテーターに必要とされる介入方法や対話技術について理解を深め、技術を高めていく必要があると考える。

5.4　新人看護師の職場適応支援及び教育へ生かす可能性について

リフレクションは、看護実践において重要となるクリティカル思考の能力を向上させることや、看護師自身が能力の限界や強みへの気づき、自己否定的感情の軽減、成長への意欲の獲得につながることが、文献レビューを通して示唆された。リフレクションは、専門職としての成長を促す教育の手法として自己肯定感を喪失しやすい新人看護師において特に有効であり、今後更に実践の場で活用が進めば、新人看護師の職場適応への支援につながる可能性が推察される。自身の看護実践の場面やコミュニケーションを客観的に振り返り、その時の自身の感情や行動を意図的に想起することで、体験の意味付けを行い、セルフエンパワメントの向上につなげることは、新人看護師の置かれている自己肯定感を喪失しやすい状況から脱し、生き生きと職場で働くことにつながる可能性がある。

5.5　新垣ら（2015）の文献検討との比較

新垣ら（2015）は、リフレクションによる変化について、中堅看護師同士に相互作用が起こり変化を促すことや自己の看護の弱点に気づくとの変化を示したが、本研究では新人看護師と先輩看護師が相互に影響を与え合い自己理解が深まることや、自己の看護への強みに気づく変化も示唆された。

リフレクションの対話方法としては、本研究においても、他者との対話や複数人での対話をするものがあった。また、今回分析対象とした論文で実施

されたリフレクションでは、他者との対話でのリフレクションを行う前段階として、ツールが多様に活用されており、ツールの作成及び研修等での活用が進んでいる段階にあると考えられる。更に、同様のリフレクション理論（Gibbsのリフレクティブサイクル）を元にして作られたツールが2件あったことから（文献2, 3）、リフレクションを円滑に進めていくための補助媒体として、ツールの標準化が段階的に進んでいるのではないかと考える。

新垣ら（2015）では、リフレクション面接回数は1回が最も多く、複数回行っているものは分析対象文献21件のうち1件であった。本研究で分析した2013年以降の研究では、7件のうち2件（文献2, 3）であり、リフレクション実施回数を多く設置する教育方法が増加傾向にある可能性が考えられる。繰り返しリフレクションを行うことによって効果が高まることが認知されてきたのではないかと考える。

新垣ら（2015）では、分析対象とした21件のうち18件が質的記述的研究であり、本研究では7件のうち5件が質的記述的研究であった。現段階では質的記述的研究が主であるため、今後は2群間での比較試験による介入研究も進め、更にリフレクションの内容や効果を明らかにしていくことも課題になると考える。

6　本研究の限界と今後の課題

前述のように、構成人数や介入者の要件等の設定が各施設で多様であり、統一されたリフレクションの定義や内容及び、プログラムの手法が確立されておらず、介入者の具体的な介入方法についても明確化されていない現状にあると考えられる。今後は、リフレクションの内容や技法の明確化及びリフレクションプログラムを精錬すると共に、適切にリフレクションを実施する能力を持つ人材の育成が重要であると考える。

また、本研究では、看護分野におけるリフレクション活用に焦点を当てた内容となった。リフレクションは、教育方法として様々な分野で用いられている。看護以外の他分野で活用されているリフレクションの手法についても調査していく必要があると考える。

7　結論

2013 年以降に発表された国内文献から、新人看護師の教育におけるリフレクションの内容及び手法と実施後の変化について明らかにすることを目的とし、7 編の文献をレビューした結果、以下のことが明らかになった。

1) リフレクション手法として、直接対話によるリフレクションと直接対話をせずツールのみを用いたリフレクションに大別される。
2) リフレクションにより新人看護師と先輩看護師の双方が影響し合うことで自己理解を深める。
3) 自己の看護実践場面や思考を段階的に振り返ることで、自己理解を深め成長への意欲をもたらすリフレクションは、自己肯定感を喪失しやすい新人看護師の教育方法として有効であると推察される。

今後は、リフレクションの内容や技法の明確化及びリフレクションプログラムを精錬すると共に、適切にリフレクションを実施する能力を持つ人材の育成が重要であると考える。

利益相反

本稿の発表にあたり、該当する利益相反はない。

引用文献

青木由美恵 (2003)「リフレクションの実際　Gibbs のリフレクティブ・サイクルを活用して」『Quality Nursing』9 (2), pp. 147-157.

青木由美恵、平野美理香、福島和子、澤間泰子、黒澤佳世子、石井幸 (2015)「新入職看護師教育へのリフレクションの適用」『関東学院大学看護学会誌』2 (1), pp. 29-37.

有村優範 (2019)「病院に就職した新人看護師に関する研究の動向―職場適応、職業継続意思、離職に焦点をあてた文献検討―」『愛知県立大学看護学部紀要』25, pp. 33-45.

飯岡由紀子、中山祐紀子、渡邉直美、田代真理、榎本英子ほか (2019)「End-of-Life Care の実践を支援するリフレクションプログラムの開発」『Palliative Care Research』14 (2), pp. 89-95.

石川佐世 (2004)「探究としての共同活動 (ワークショップ) における共同精神・リフレクション・ファシリテーター (教師) の役割」『甲南女子大学大学院論集』第 3 号人間科学研究編 .

今井多樹子、高瀬美由紀 (2016)「新人看護師が離職を踏み止まった理由―テキストマイニングによる自由回答文の解析から―」『日本職業・災害医学会会誌』64 (5),

pp. 279-286.
上田修代、宮崎美砂子 (2010)「看護実践のリフレクションに関する国内文献の検討」『千葉大学看護学会誌』16 (1).
遠藤淑美 (2012)「ナラティブと省察的実践― 新人看護師教育への適用の意味」『日本プライマリ・ケア連合学会誌』35(4), pp. 360-362.
木下美智子、萩野雅 (2018)「看護継続教育におけるリフレクションへの抵抗の捉え方とその支援　教育指導者に焦点を当てて」『茨城キリスト教大学看護学部紀要』9 (1), pp. 21-28.
児玉みゆき、東サトエ (2017)「卒後 2 年目看護師の行うリフレクションがキャリア開発に与える意味と継続教育方法の検討」『南九州看護研究誌』15 (1), pp. 11-20.
榊原禎宏、嵯峨根早紀 (2018)「教員の職能開発にとってのリフレクション論の意味―1990 年以降の小学校教員を対象にした文献の分析を通じて―」『京都教育大学紀要』(133).
ショーン , D. A.　柳沢晶一、三輪建二訳 (2007)『省察的実践とは何か―プロフェッショナルの行為と思考』鳳書房 ., pp. 21-30.
新垣洋美、岩脇陽子、柴田明美、滝下幸栄、山中龍ほか (2015)「看護実践におけるリフレクションによる効果に関する文献検討」『京都府立医科大学看護学科紀要』25, pp. 9-18.
宋典子、伊藤千恵、伊藤恵美 (2012)「リーダー業務担当看護師のリーダーシップ行動変容―360 度評価をリフレクションして」『日本看護学会論文集 看護管理』42, pp. 507-510.
高谷衣美、遠藤淑美、小川貞子、国本京美、土田京子ほか (2013)「新人看護職員研修「看護を語る」の満足度と効果―リフレクションに基づいた研修における質問紙調査の分析―」『日本看護学会論文集：看護管理』43, pp. 331-334.
田中久美子、八代利香 (2020)「看護師のシミュレーション教育に関する研究の動向」『看護科学研究』18 (1), pp. 12-17.
田村由美、池西悦子 (2014)『看護の教育・実践にいかすリフレクション』南江堂 .
西方真弓、定方美恵子、中澤紀代子、西原亜矢子、牧岡諒太ほか (2013)「視線運動測定とリフレクションを用いた新人看護師への教育支援の検討―教育支援者の働きかけの分析―」『日本看護学会論文集：看護管理』43, pp. 319-322.
平岡葉子、小野幸子、多川晴美 (2017)「新人看護職員教育における Off-JT と OJT との連携　新人教育担当者のリフレクションシート活用の現状分析」『日本看護学会論文集：看護教育』(47), pp. 147-150.
松波恵美子、近藤繁子 (2012)「新人看護師の多重課題・時間切迫シミュレーション研修におけるポジティブフィードバックを取り入れたリフレクションの効果」『日本看護学会論文集：看護教育』43, pp. 130-133.
向井大介、山本卓史、新田恵美子、渥美一恵 (2020)「新人教育におけるポートフォリオ活用の有効性　エンパワメント理論による分析」『第 44 回日本精神科看護学術集会』第 23 郡 110 席 .
武藤雅子、前田ひとみ (2018)「新人看護師のリフレクション支援に向けたプリセプター育成プログラムの検討」『日本看護科学会誌』38, pp. 27-36.
ベナー , P.　井部俊子訳 (2005)『ベナー看護論 新訳版―初心者から達人へ―』医学書院 ., pp. 11-32.

Boud, D., Keogh, R., Walker, D. (1985) *Reflection: Turning Learning into Experience,* Kogan Page., p. 3.
Boyd, E. M., Fales, A. W. (1983) “Reflective Learning: Key to learning from experience”,

Journal of Humanistic Psychology. 23(2), pp. 99-117.
Caldwell, L., Grobbel, C. (2013) “The Importance of Reflective Practice in Nursing”, *International Journal of Caring Sciences.* 6(3), pp. 319-326.
Reid, B. (1993) “‘But we are doing it ready!’ Exploring a response to the concept of reflective practice in order to improving its facilitation”, *Nurse Educ Today.* 13(4), pp. 305-309.
Rogers, R. R. (2001) “Reflection in higher education: a concept analysis”, *Innovative Higher Education.* 26(1), pp. 37-57.

〔受付日　2021. 9. 2〕
〔採録日　2022. 7. 27〕