大阪公立大学 Osaka Metropolitan University 学術情報リポジトリ

他者からの支援と経験学習が教育指導者の看護コンピテンシーに及ぼす影響

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-03-24 キーワード (Ja): キーワード (En): educational instructors, support from others, experiential learning, nursing competency 作成者: 北島, 洋子, 細田, 泰子, 長野, 弥生, 片山, 由加里, 土肥, 美子, 根岸, まゆみ メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00017275

原　　著

他者からの支援と経験学習が教育指導者の看護コンピテンシーに及ぼす影響

The Effects of Support from Others and Experiential Learning on the Nursing Competency of Educational Instructors

北島洋子[1)]・細田泰子[2)]・長野弥生[3)]・片山由加里[4)]・土肥美子[5)]・根岸まゆみ[6)]
Kitajima Yoko, Hosoda Yasuko, Nagano Yayoi, Katayama Yukari,
Doi Yoshiko, Negishi Mayumi

キーワード：教育指導者，他者からの支援，経験学習，看護コンピテンシー
Keywords: educational instructors, support from others, experiential learning, nursing competency

Abstract

Aim: To clarify the effects of support from others and experiential learning on the nursing competencies of educational instructors in clinical settings.

Methods: A questionnaire survey was conducted with 1,153 educational instructors. Participants were asked about the following aspects: support from others; experiential learning and nursing competencies. In analyzing data, multiple logistic regression analysis and the Kruskal-Wallis test were performed.

Results: It was found that nursing competencies are influenced by support for self-reflection from others, concrete experiences and abstract conceptualization of experiential learning. Analysis by job position found the following: nursing staff are receiving a greater degree of support from others compared to head nurses, deputy head nurses, nurse managers, and deputy nurse managers; head nurses and deputy head nurses are competent in experiential learning; and the nursing competencies of head nurses, deputy head nurses, nurse managers, and deputy nurse managers are higher than those of nursing staff.

Discussion: Findings suggested that support that helps circulate what educational instructors have learned through experiential learning may contribute to improving their nursing competencies.

受付日：2020年9月18日　受理日：2020年12月21日
1）宝塚大学看護学部
2）大阪府立大学大学院看護学研究科
3）神戸女子大学看護学部
4）同志社女子大学看護学部
5）大阪医科大学看護学部
6）静岡県立大学看護学部

抄　録

【目的】臨床の教育指導を担う看護師の看護コンピテンシーに対し，職場において他者から受けている支援と経験学習が及ぼす影響を明らかにする．

【方法】教育指導者1,153名を対象に他者からの支援，経験学習，看護コンピテンシーについての質問紙調査を実施した．分析は多重ロジスティック回帰分析，Kruskal-Wallis検定を実施した．

【結果】他者からの支援の内省支援，経験学習の具体的経験と抽象的概念化は看護コンピテンシーに影響を及ぼした．職位別の分析では，スタッフは職場における他者からの支援を看護師長・副看護師長および主任・副主任よりも多く受けており，看護師長・副看護師長は教育指導を担う看護師の中で最も経験学習に長けた存在であり，看護師長・副看護師長および主任・副主任の看護コンピテンシーはスタッフよりも高いことが明らかとなった．

【考察】教育指導者の経験学習を循環させる支援が看護コンピテンシーの向上に寄与することが示唆された．

Ⅰ．緒言

2010年に努力義務化された新人看護職員研修は，厚生労働省（2014）により改訂版の新人看護職員研修ガイドライン（以降ガイドライン）が提示されて今に至っている．努力義務化に先立ち，日本看護協会（2009）は新人看護職員臨床研修の研修責任者・教育担当者の育成にあたり，研修プログラムの作成等に役立ち新人看護職員研修推進の一助となるよう「新人看護職員臨床研修における研修責任者・教育担当者育成のための研修ガイド（以降研修ガイド）」を公表している．ガイドラインおよび研修ガイドには研修責任者，教育担当者，実地指導者の果たすべき役割と，役割を遂行する上で学習すべき内容が明記され，新人看護職員を育てる立場の人材を育成することの重要性が示されている．

佐々木ら（2013）の報告によると，新人看護職員研修は新人看護職員を育成することに関する看護職全体，および看護部以外の意識に良い影響があったなどの，新人を育てる組織風土の改善といった一定の効果が認められている．一方，ガイドラインで提示されている到達目標の妥当性の検証の必要性や，指導者層に対する教育プログラムを自施設で十分に構築できない，新人看護職員を指導するスタッフが十分に育成されていないという課題も明らかにされている．この理由には各施設の看護部組織の規模による影響や，新人職員研修が努力義務化される以前より新人研修の整備が推進されていた施設と，努力義務化以降，新たに研修の整備が開始された施設とでは，教育指導者の人的資源の層の厚さの差異も存在するのではないかと考えられる．

新人看護職員研修制度に関して，教育担当者が感じている困難には新人看護職員研修に部署スタッフを巻き込むことがあげられ，その要素として巻き込むこと自体のほか，スタッフ個々の教育能力・認識不足，研修システムの整備不足があるとの報告もある（嶋澤ら，2013）．また，新人看護師の教育指導者は，教育実践力の他，自己を育成する力，高度な看護実践力や他者から承認される力，管理者ではなくても部署全体へ影響を及ぼす力や人材育成において成果をあげる力などマネジメントに関する力が必要と認識している（嶋澤ら，2018）．

参加観察法による客観的な調査からは，教育担当者は部署における支援体制づくりに向け，さまざまな方法を駆使して積極的に実践しており，実地指導者や新人看護師に対して自らの思考を認識すること，意欲を引き出す関わりをすることで，知識の構造化を促している（岡田ら，2016）ことが明らかとなっている．これは教育担当者には高度で複雑な教育支援の能力と，教育支援に積極的に取り組む姿勢が必要であることを示している．

また，長野ら（2019）の報告からは，臨床における教育指導者は新人看護職員の育成と並行し，臨地実習における学生指導の役割も担っていることが推察される．

学生の実習指導者には，大学における看護学実習の位置づけを理解し，学生との関係性を構築し，看護学実習に臨む意欲を引き出せるように支援すること，学生の主体性を尊重し，対象者と学生との関係形成を支え，学生が作成した看護計画に対して，対象者の状態に関するアセスメントを説明し，適切な看護ケアの技術を示し，プロフェッショナルとしての姿勢を示す等，看護の実践者としての役割モデルとなることが期待される（文部科学省，2020）．

臨床の教育指導者には，看護の専門知識や一般的な教育指導力だけでなく，スタッフを巻き込みながら率先してリーダーシップを発揮し，後輩や学生の良き役割モデルとなることができる高度な看護者としての能力が必要とされる．

高業績者の行動特性を明らかにする研究は1970年代のアメリカにおいて盛んになり（McClelland, 1973），卓越した業績を峻別する人材の能力をコンピテンシーと言う（Spencer, et al., 1993）．看護師の実践能力やコンピテンシーに関して，松谷ら（2010）は，看護実践能力とは，知識や技術を特定の状況や背景の中に統合し，倫理的で効果的な看護を行うための主要な能力を含む特質であり，複雑な活動で構成される全体的統合的概念であると定義づけ，潜在的能力コンピテンスを前提とした基準を満たす行為コンピテンシーと説明している．看護実践力やコンピテンシーの定義はひとつではないが，それを測定しようと試みる研究も進められており，細田ら（2016）は中堅看護師のコンピテンシーについて「組織への参画」,「協働関係づくり」,「実効パワー志向」,「フレキシビリティ」,「目標達成志向」,「リーダーシップ」,「専門的実践」の７因子を抽出し，尺度の信頼性と妥当性を検証している．

キャリア発達における将来目標を見出すには，職場の上司，先輩といった職場内の人間関係を基盤とするメンターとの出会いが重要であり（菊池，2001），看護師長がメンタリング機能を発揮することは，個人のキャリア発達を促進するうえで有効であるとされる（今堀ら，2008）．新人看護職員研修において，教育担当者は組織の支援を活用しながら困ることがあってもその都度解決して役割を遂行しており（嶋澤ら，2013），職場における他者からの支援には，業務遂行上の助言や指導に関する業務支援，客観的なふり返りと気づきの機会を与える内省支援，精神的な支えとなることを意味する精神支援が含まれる（中原，2010）．職場において能力形成を下支えしているのは，上司・同僚・先輩などの様々な社会化エージェントから付与される他者からの内省支援である（中原，2013）ことから，看護コンピテンシーは他者からの支援の影響を受けると考えられ，他者からの支援は教育指導者の能力を開発しようとするときの重要な要素であると推察する．

教育担当者の能力の変化に影響を及ぼす要因に，教育担当者としての実践，レディネス，視野の広がり，教育担当者としての実践の成果，やりがい，他者からの影響が明らかにされており（堀ら，2018），日常の看護実践における様々な経験やそれぞれの職位に伴う役割を全うする上での経験からの学習が教育指導者の成長を促進させるものと考えられる．木村（2012）は，職場における実際の行動や認知が学習へと発展するプロセスをコルブの経験学習理論（Kolb，1984）の枠組みを用いて説明し，経験学習のスパイラルを循環させることにより成長実感を向上させていると述べている．経験学習モデルによると，学習者はその人が置かれた状況の中で具体的な経験をし（具体的経験），その経験を多様な観点から内省して（内省的経験），他の状況でも応用できるように一般化・概念化して仮説や理論に落とし込み（抽象的概念化），その仮説や理論を新しい状況下で実際に試してみる（能動的実験）ことにより学習するとされる（木村，2012）．そこで臨床における教育担当者としての教育の実践経験が，教育担当者自身の能力に影響を及ぼすのではないかと考えられ，本研究においては経験学習が看護コンピテンシーに影響を及ぼすと仮定し，これを検討することとした．

教育指導者が臨床において他者から受けている支援と，日々の看護実践の経験からの学習が看護コンピテンシーに影響を及ぼすとの仮説を確認することは，臨床における教育指導者の学習環境を整備し，教育指導を担当する人材を育成するための一助となると考える．

Ⅱ．目的

臨床における看護師の教育指導者の他者から受けている支援と経験学習が，看護コンピテンシーに及ぼす影響を明らかにする．

Ⅲ．用語の定義

１．教育指導者

臨地実習における学生指導に携わる実習指導者，および新人看護職員の教育に携わる看護管理者，研修責任者，教育担当者，実地指導者の総称とする．

２．他者からの支援

職場において他者から受けている業務支援，内省支援，精神支援の３つの支援（中原，2010）とする．

3．経験学習

Kolb（1984）と木村（2012）を参考に，職場における実際の行動や認知が具体的経験，内省的観察，抽象的概念化，能動的実験からなる循環を経て学習へと発展するプロセスとする．

4．看護コンピテンシー

看護実践における能力と行動特性（細田ら，2016）とする．

Ⅳ．研究方法

1．調査対象

本研究は一般病床数200床以上を有する病院101施設の教育指導者1,153名を対象とした．

2．調査方法

調査期間は2017年11月から2018年３月であった．全国病院一覧データ（ウェルネス作成，二次医療圏データベースシステム）から病床数200床以上の病院300施設を無作為抽出し，施設の看護管理責任者に調査協力依頼状を送付し，協力の同意の得られた施設の教育指導者５～20名を対象に質問紙を送付した．

3．調査内容

１）職場における他者からの支援尺度

中原（2010）により信頼性と妥当性が検証されている，業務支援，内省支援，精神支援の下位尺度から構成される14項目に，「よくあてはまる」から「まったくあてはまらない」の５段階のリッカートスケールにより回答を求めた．尺度の得点範囲は14から70であり，高得点であるほど職場における他者からの支援を多く認識していることを示す．

２）経験学習尺度

木村（2012）により信頼性と妥当性が検証されている，具体的経験，内省的観察，抽象的概念化，能動的実験の下位尺度から構成される10項目に，「いつもしていた」から「まったくしていなかった」の５段階のリッカートスケールにより回答を求めた．尺度の得点範囲は10から50であり，高得点であるほど経験学習を多く意識・行動していることを示す．

３）看護師のコンピテンシー尺度

細田ら（2016）により信頼性と妥当性が検証されている，組織への参画，協働関係づくり，実効パワー志向，フレキシビリティ，目標達成志向，リーダーシップ，専門的実践の下位尺度から構成される22項目について，Visual Analog Scaleで回答を求めた．尺度の得点範囲は０から2200であり，高得点であるほど看護コンピテンシーが高いことを示す．

４）個人属性

性別，年齢，看護職としての経験年数，学生と新人の指導を行った経験年数，現在就業している部署，現在の職位，保有資格について質問した．

尺度はすべて開発者の許諾を得て使用し，回収は郵送法を用い，質問紙の返信をもって研究協力への同意を得た．

4．分析方法

データは統計解析ソフトIBM® SPSS® Statistics Ver.27を使用し，有意水準は５％とした．記述統計の算出，Spearmanの順位相関係数を算出し，散布図と相関行列から多重共線性のないことを確認した．多重ロジスティック回帰分析は，従属変数となる看護コンピテンシーを中央値で２群に分類し（１＝看護師のコンピテンシー尺度の中央値以上，０＝看護師のコンピテンシー尺度の中央値未満）実施した．職位別の差をKruskal-Wallis検定により検討し，２群間比較はDunn-Bonferroniの方法を用いた．

5．倫理的配慮

本研究は大阪府立大学大学院看護学研究科研究倫理委員会（申請番号29-38）の承認を得て実施した．対象者には研究の目的，方法を明記し，研究協力は自由意思が尊重され，個人情報が保護されること，データの研究目的以外の使用はしないことを保証し，データの取り扱いと保存方法，研究結果の公表方法等について書面による説明を行った．質問紙は無記名自記式であり，個別投函による返送をもって研究参加への同意を得たと判断することを説明した．

Ⅴ．結果

1．質問紙の回収状況

質問師は1,153名に配布し，664名（回収率57.6%）から回答を得た．欠損値のあるものと職位を「その他」と回答したものを削除した有効回答数は500名（43.4%）であった．

2．対象者の背景

性別は男性37名（7.4%），女性463名（92.6%），平均年齢は40.9±SD7.7歳，看護職経験年数は18.2±SD7.6年，学生指導経験年数は平均6.6±SD6.5年，新人指導経験年数は平均7.1±SD6.6年であった．現在就業している部署は成人内科系病棟90名（18.0%），成人外科系病棟96名（19.2%），成人混合病棟98名（19.6%），精神科病棟11名（2.2%），小児科病棟40名（8.0%），産科病棟28名（5.6%），その他137名（27.4%）であった．現在の職位は看護師長41名（8.2%），副看護師長103名（20.6%），主任106名（21.2%），副主任16名（3.2%），スタッフ234名（46.8%）であった．保有資格は准看護師80名（16.0%），看護師500名（100%），保健師53名（10.6%），助産師28名（5.6%），専門看護師２名（0.4%），認定看護師20名（4.0%），認定看護管理者７名（1.4%），その他24名（4.8%）であった．

3．看護コンピテンシー，他者からの支援，経験学習の記述統計量と相関関係

看護コンピテンシー，他者からの支援，経験学習の記述統計量を表１に示す．

Spearmanの順位相関係数を算出し，他者からの支援の下位尺度のうち内省支援の看護コンピテンシーとの相関係数は.092（p<.05）であった．経験学習は看護コンピテンシーと有意な正の相関関係（p=.487，p<.01）を示し，経験学習の下位尺度も看護コンピテンシーと.302（p<.01）から.472（p<.01）の相関を示した．他者からの支援と経験学習の相関は.156（p<.01）であり，他者からの支援と経験学習の下位尺度の相関は.094（p<.05）から.194（p<.01）の間であった（表２）．

4．看護コンピテンシーに対する他者からの支援，経験学習の影響の検討

目的変数に看護コンピテンシー，説明変数に他者からの支援の下位尺度の業務支援，内省支援，精神支援，さらに調整のための職位を投入し，強制投入法を用いた多重ロジスティック回帰分析を実施した．モデルχ^2検定の結果はp<.001で有意であり，Hosmer-Lemeshowの検定結果はp=.68を示し，判別的中率は58.8%であった．実測値に対して予測値が±３を超えるような外れ値は存在しなかった．看護コンピテンシーに有意に影響を及ぼしていたのは内省支援（OR=1.158，p=.026）であった（表３）．

表1　看護コンピテンシー,他者からの支援,経験学習の記述統計量

N=500

	中央値	最小値	最大値	範囲	4分位範囲
看護コンピテンシー	1708	716	2200	1484	354
他者からの支援	53	18	70	52	12
業務支援	24	6	30	24	6
内省支援	12	6	15	9	2
精神支援	15	4	20	16	5
経験学習	32	13	50	37	10
能動的実験	6	2	10	8	3
内省的観察	7	2	10	8	2
抽象的概念化	9	3	15	12	3
具体的経験	9	3	15	12	4

表2　看護コンピテンシー,他者からの支援,経験学習の相関関係

N=500

	看護コンピテンシー	他者からの支援	業務支援	内省支援	精神支援	経験学習	具体的経験	内省的観察	抽象的概念化	能動的実験
看護コンピテンシー	−									
他者からの支援	.071	−								
業務支援	.068	.885**	−							
内省支援	.092*	.747**	.686**	−						
精神支援	.069	.831**	.561**	.444**	−					
経験学習	.487**	.156**	.133**	.170**	.162**	−				
具体的経験	.472**	.194**	.158**	.185**	.200**	.815**	−			
内省的観察	.393**	.105*	.089*	.121**	.109*	.840**	.542**	−		
抽象的概念化	.440**	.136**	.136**	.166**	.134**	.890**	.600**	.732**	−	
能動的実験	.302**	.094*	.066	.110*	.102*	.793**	.480**	.652**	.659**	−

Spearmanの順位相関係数　* 5%水準（両側），** 1%水準（両側）

目的変数に看護コンピテンシー，説明変数に経験学習の下位尺度の具体的経験，内省的観察，抽象的概念化，能動的実験，さらに調整のための職位を投入し，強制投入法を用いた多重ロジスティック回帰分析を実施した．モデル χ^2 検定の結果は p<.001で有意であり，Hosmer-Lemeshowの検定結果は p=.79を示し，判別的中率は69.6%であった．実測値に対して予測値が± 3 を超えるような外れ値は存在しなかった．看護コンピテンシーに有意に影響を及ぼしていたのは具体的経験（OR=1.267，p<.001）と抽象的概念化（OR=1.304，p<.001）であった（表４）．

５．看護コンピテンシー，他者からの支援，経験学習の職位による相違の検討

スタッフ（n=234），主任と副主任（n=122），看護師長と副看護師長（n=144）の職位による３群による Kruskal-Wallis検定は，他者からの支援 p=.014，経験学習 p=.002，看護コンピテンシー p=.001の全て有意な結果を示した．

２群間比較をDunn-Bonferroni法により検討した．他者からの支援はスタッフ対し主任・副主任と看護師長・副看護師長が低値を示し，スタッフと看護師長・副看護師長の２群間に p=.025の有意な差を認めた．経験学習は看護師長・副看護師長が最も高値を示し，看護師長・副看護師長とス

表3　看護コンピテンシーに対する他者からの支援の影響

N=500

	偏回帰係数	有意確率（p）	オッズ比	オッズ比の95%下限	信頼区間上限
業務支援	−0.038	.186	0.963	0.910	1.019
内省支援	0.147	.026	1.158	1.018	1.317
精神支援	0.023	.440	1.024	0.965	1.086
職位		<00.1			
職位(1)	0.978	<.001	2.659	1.722	4.106
職位(2)	0.661	.004	1.937	1.234	3.039
定数	−1.655	.008	0.191		

モデル χ^2 乗検定 p<.001, 判別的中率　58.8%
※　職位を調整, (1)看護師長・副看護師長, (2)主任・副主任

表4　看護コンピテンシーに対する経験学習の影響

N=500

	偏回帰係数	有意確率（p）	オッズ比	オッズ比の 95%下限	信頼区間上限
具体的経験	0.237	<.001	1.267	1.144	1.404
内省的観察	0.089	.356	1.093	0.904	1.322
抽象的概念化	0.265	<.001	1.304	1.126	1.509
能動的実験	−0.144	.096	0.866	0.730	1.026
職位		.001			
職位(1)	0.807	.001	2.240	1.388	3.617
職位(2)	0.679	.007	1.972	1.201	3.236
定数	−4.901	<.001	0.007		

モデル χ^2 乗検定 p<.001, 判別的中率　69.6%
※　職位を調整, (1)護師長・副看護師長, (2)主任・副主任

表5　他者からの支援,経験学習,看護コンピテンシーの職位による差の比較

N=500

		度数	中央値	Dunn-Bonferroni法 p値		Kruskal-Wallis検定 p値
他者からの支援	スタッフ	234	54			
	主任・副主任	122	52		.025	.014
	看護師長・副看護師長	144	52			
経験学習	スタッフ	234	31			
	主任・副主任	122	32	.019	.002	.002
	看護師長・副看護師長	144	35			
看護コンピテンシー	スタッフ	234	1659			
	主任・副主任	122	1744		.001	.001
	看護師長・副看護師長	144	1778			

p<.05（両側）

タッフの２群間に p=.002，看護師長・副看護師長と主任・副主任の２群間に p=.019の有意な差を認めた．看護コンピテンシーは看護師長・副看護師長が最も高値を示し，次いで主任・副主任，スタッフの順であり，看護師長・副看護師長とスタッフの２群間に p=.001の有意な差を認めた（表５）．

Ⅵ．考察

本研究においては国内の200床以上の病院を無作為に抽出し調査協力を得ていることから，国内の臨床における看護師の教育指導者の現状の把握にあたり，母集団を代表する比較的偏りの少ないサンプリングが可能となったと考えられる．対象が臨床における教育指導者という立場にあることから，研究協力を得た対象者には教育に関する興味・関心の高い層が多く含まれると考えられ，それが回答傾向や57.6％の回収率を得たことに影響している可能性がある．対象者の職位は管理職からスタッフまで多様性があり，平均年齢や看護職経験年数，学生指導経験年数，新人指導経験年数からは，教育指導者としての経験を豊富に積み，看護専門職として成熟した時期の層から回答を得ることができたと推察される．

本研究の仮説においては，他者からの支援と経験学習が看護コンピテンシーに影響すると推測していた．他者からの支援と看護コンピテンシーにはほとんど相関は認められなかったものの，他者からの支援の下位尺度と経験学習の下位尺度の具体的経験の間に弱い相関を認めた．看護師が日々の業務の中で経験する具体的な出来事から学習し自身の能力を開発させる過程において，上司や同僚からのアドバイスや支えは大きな意義があり，他者からの支援は間接的に看護コンピテンシーに影響を及ぼしているのではないかと推察される．

他者からの支援の下位尺度の業務支援，内省支援，精神支援のうち看護コンピテンシーに影響を示したのは内省支援のみであった．この結果は，職場において能力形成を下支えしているのは，上司・同僚・先輩などの様々な社会化エージェントから付与される他者からの内省支援である（中原，2013）との説を支持する．

本研究においては，臨床の教育指導者は自己主導的な自立度の高い学習者であり，すでにベテランの域にある看護コンピテンシーを有する層であるため，他者からの業務支援や精神支援を受けても自身の看護コンピテンシーに直接的に影響を及ぼさなかった可能性も考えられる．

内省支援とは，業務の経験や自分自身のあり方を客観的に振り返る機会を他者から与えられること（中原，2010）である．内省支援が看護コンピテンシーに影響を有するという結果は，職場における他者との対話のなかで気づきが得られることが教育指導者の成長に重要な意味を持つことを示唆している．看護の業務はチームで行うものであり，ベテランの看護師であっても他者からの業務支援や精神支援なくして円滑な看護活動は難しい．臨床の教育指導者が実践の場において職業的な発達を遂げ続け，また属する組織を学び合い成長し合える環境とするためには，業務支援や精神支援に加えて意識的に職場における上司・同僚からの内省支援の機会をもつことが効果的であると考える．

経験学習の下位尺度の具体的経験，内省的観察，抽象的概念化，能動的実験からは，具体的経験と抽象的概念化が看護コンピテンシーに影響を示し，職場における能力向上に最も影響を与えているのは具体的経験であるという木村（2012）による先行研究を支持する結果となった．経験から学んだ知識を他の場面で使ったり他者に伝えたりするためには，学んだことを抽象化し，言語化することで，理論へと昇華させる（木村，2012）という抽象的概念化が必要である．教育指導者は学生やスタッフとの様々な指導場面において，自己の経験や知識を伝達する際に対象の理解度に応じた言語化を行う必要があるため，指導的立場にないスタッフよりも抽象的概念化を行う機会は多く，そのことが教育指導者の能力開発をいっそう促進させるのではないかと考えられる．他者を指導するために用いる抽象的概念化をきっかけとして，自身の経験の意味付けや理解が深まり，経験からの学びがより深化するため，看護コンピテンシーにも相乗効果的な影響が起こるのではないかと推察する．

他者からの支援，経験学習，看護コンピテンシーの職位による差の比較において，他者からの支援はスタッフが看護師長・副看護師長および主任・副主任よりも多く受けていることが明らかとなった．看護経験年数10年以上の非管理職看護師の59.3％がメンターを有し，内面認知・対応能力及び状況認知能力はメンターあり群の方がなし群に比べ有意に高い（今堀ら，2008）．スタッフの職位にある教育指導者は看護師長や主任クラスの看護師からの内省支援を受けることにより，内面認知・対応能力及び状況認知能力を伸長させるものと推察する．スタッフの上席にある看護師長や主

任クラスの看護師が，スタッフの内省支援を意識した働きかけを行うことは，スタッフの具体的経験が概念的抽象化として昇華されるプロセスを促進し，教育指導者としての能力開発を支援することになると考える．

経験学習は看護師長・副看護師長がスタッフおよび主任・副主任よりも有意に高いことが明らかとなった．木村（2012）は，業績をあげている人は，業績をあげていない人よりも経験学習の各段階を高いレベルで遂行しており，業務能力も高いと述べている．看護師長・副看護師長のような経験を積んだ職位の高い看護師は高業績者とも考えられ，経験学習にも長けた看護師であることが類推される．倉岡（2015）は，看護師長が自身を成長させたと認識する上司からの支援について，上司は経験学習サイクルに同期した支援を看護師長の主体性や自律性を尊重しながら行なっていたと述べている．経験学習のサイクルを意識した他者からの支援は，対象である部下の経験学習を促進し，能力開発に寄与することが考えられる．

看護コンピテンシーは看護師長・副看護師長と主任・副主任では有意差は確認されなかったが，看護師長・副看護師長はスタッフよりも有意に高かった．細田ら（2016）の看護コンピテンシー尺度の構成要素は中堅看護師のコンピテンシーを中心とするため，看護師長・副看護師長と主任・副主任に差を認めなかった可能性もある．しかしながら，看護コンピテンシーのような専門職特有の能力は，看護師長・副看護師長および主任・副主任のような層においては，スタッフとは一線を画する一定の高い水準に達しているものと推察する．看護管理者には，看護の質の維持に徹する力，組織を変革する力，信頼関係を基盤に協働する力，人材を育成し保持する力，能動的姿勢を保つ力，自己研鑽する力（別府，2019）が求められ，看護コンピテンシーの差のみに着目するのであれば，今後これらを考慮し検討することも意義があると考える．看護コンピテンシーと経験学習の関係という視点に戻り議論するならば，看護部長・看護師長のコンピテンシーには概念化思考（井上，2014）が含まれており，経験学習そのものが看護コンピテンシーの一部であり，経験学習により看護コンピテンシーが向上するとも考えられる．

教育指導者が臨床において他者から受けている支援と，日々の看護実践の経験からの学習が看護コンピテンシーに影響を及ぼすとの仮説は本研究により検証された．臨床における教育指導者の学習環境の整備にあたっては，教育指導者に対し内省支援を行い，具体的経験を概念的抽象化として昇華するプロセスを支援し，経験学習のサイクルを円滑に循環させることにより，教育指導者の能力開発を促進するための一助となると考える．

Ⅶ．研究の限界と今後の課題

本研究の対象となった教育指導者は幅広い職位から協力を得たが，教育指導者としていっそうの成長を求められる時期にあるスタッフ層を中心とした詳細な調査と分析を行う必要がある．今後は本研究の結果をもとに経験学習を活用した具体的な教育プログラムを開発し，教育指導者の能力開発に寄与できるよう研究を発展させたいと考える．

Ⅷ．結論

本研究の結果，教育指導者が他者から受けている支援のうち内省支援，および経験学習の具体的経験と抽象的概念化は看護コンピテンシーに影響を及ぼすことが明らかとなった．スタッフは他者からの支援を看護師長・副看護師長および主任・副主任よりも多く受けており，看護師長・副看護師長は経験学習に長けた存在であり，看護師長・副看護師長および主任・副主任の看護コンピテンシーはスタッフよりも高いことが明らかとなった．

謝辞

本研究にご協力くださいました教育指導者の皆様ならびに各病院の関係者の皆様に心より感謝申し上げます．なお，本研究はJSPS科研費16K11953の助成を受けて実施した．

引用文献

別府知恵（2019）：看護管理者のコンピテンシーの概念分析．日本看護管理学会誌，23(1), 160-167.

堀三千代，石田弘美，宇佐見弥，他（2018）：新人教育担当者の能力の変化に影響を及ぼした要因．第48回日本看護学会論文集 看護管理，277-280.

細田泰子，石井京子，藤原千恵子（2016）：中堅期看護師と新人期看護師におけるコンピテンシーの構成要素とそのニーズとの関連．大阪府立大学看護学雑誌，22(1), 21-33.

今堀陽子，作田裕美，坂口桃子（2008）：看護師の専門職的自律性獲得とメンタリング．日本看護研究学会雑誌，31(2), 55-63.

井上仁美（2014）：中間看護管理者のコンピテンシー．高知女子大学看護学会誌，40(1)，109-116.

菊池佳代（2001）：看護職のキャリア発達におけるメンタリングの一考察：メンタリングとキャリア目標意識

と関係を中心として．北海道大学医療技術短期大学部紀要，14，7-15.
木村充（2012）：職場における業務能力の向上に資する経験学習のプロセスとは―経験学習モデルに関する実証的研究．中原淳編著，職場学習の探求―企業人の成長を考える実証研究―，33-71，生産性出版，東京.
Kolb D. A.（1984）：Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice-Hall, New Jersey.
厚生労働省（2014）：新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】，2020-08-30，https://www.nurse.or.jp/nursing/education/shinjin/pdf/kentokai-betu-0714.pdf
倉岡有美子（2015）：看護師長の成長に影響を与えた上司の支援．日本看護管理学会誌，19(1)，20-27.
松谷美和子，三浦友理子，平林優子，他（2010）：看護実践能力：概念，構造，および評価．聖路加看護学会誌，14(2)，18-28.
McClelland, D. C.（1973）：Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28(1), 1-14.
文部科学省（2020）：大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会 第二次報告 看護学実習ガイドライン，2020-08-29，https://www.mext.go.jp/content/20200330-mxt_igaku-000006272_1.pdf
長野弥生，細田泰子，片山由加里，他（2019）：教育指導者が行う新人看護師と看護学生への学習支援の共通性と差異．大阪府立大学看護学雑誌，2019，25(1)，33-41.
中原淳（2010）：職場学習論―職場の学びを科学する．東京大学出版会，東京.
中原淳（2013）：経験学習の理論的系譜と研究動向．日本労働研究雑誌，55(10)，4-14.
日本看護協会（2009）：新人看護職員臨床研修における研修責任者および教育担当者を育成するための研修ガイド，2020-08-30，https://www.nurse.or.jp/nursing/education/shinjin/pdf/sekininsha.pdf
岡田純子，笹田友恵（2016）：新人看護職員臨床研修を担う教育担当者が実践する役割の実態　教育担当者への参加観察を通して．摂南大学看護学研究，4(1)，1-10.
佐々木幾美（研究代表者）（2013）：平成24年度総合研究報告書 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究，2020-08-30，https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000077516.pdf
嶋澤奈津子，末永由理，安藤瑞穂，他（2018）：教育担当者および部署管理者が考える新人看護職員研修を担う教育担当者に必要な力．日本医学看護学教育学会誌，27(1)，19-27.
嶋澤奈津子，宮本千津子，末永由理，他（2013）：新人看護職員研修を担う教育担当者の活動と活動を困難にする要素．東京医療保健大学紀要，8(1)，21-29.
Spencer, L. M., Spencer, S. M.（1993）：Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, New York. ／梅津祐良，成田攻，横山哲夫（2001）：コンピテンシー・マネジメントの展開．生産性出版，東京.