

12. 看護管理教育プログラムの構築

広島大学病院 山本 雅子

【実践概要】

看護基礎教育が管理的視点を強化したカリキュラムになった一方で、卒後教育における管理教育は管理者以外には重点をおかず、実践力を育成する教育に主眼を置く傾向にある。しかし、管理的要素は看護のあらゆる場面で必要であり、管理者のみが必要とするものではない。当院では次年度以降、多くの看護管理者が定年を迎えるため次世代の管理者育成は喫緊の課題である。管理者育成には早くから管理的素養を身につけることが重要になる。したがって、看護管理教育を強化する必要があると考え、看護管理教育プログラムの構築に向けて現状の学習ニーズ、教育ニーズを把握し、次年度の管理教育計画を立案した。

【実行計画】

- 1) 現状における必用とされる管理教育に関する学習ニーズ教育ニーズの把握
- 2) 次年度年間教育計画（管理教育）を立案
- 3) 計画の実施と運営に向けた計画の立案

【結果】

- 1) 看護管理教育に関する学習ニーズ、教育ニーズの把握

当院の看護師長 28 名を対象に自己に必要な管理学習、スタッフに必要な管理教育について自記式質問紙調査を実施し 20 名から回答が得られた。質問項目は以下の(1)～(4)であり、自由記述回答とした。

- (1) 看護師長が現在必要と感じている教育内容

人事管理・人材育成 10 名、問題解決方法 7 名、組織管理 7 名 等

- (2) 看護師長に昇任した際に必要だと感じている教育内容

人事・労務管理（関連法規）12 名、コミュニケーションスキル 7 名、組織論（運営）6 名 等

- (3) 管理者として一般的に必要なと考える教育内容

コミュニケーションスキル 14 名、医療経済 12 名、組織論（組織運営）11 名 等

- (4) スタッフ時代に必要だと考えている教育内容

コミュニケーションスキル 10 名、医療経済 9 名、看護倫理 6 名、安全管理 6 名 等

- 2) 次年度の教育計画（案）の立案

回答結果から、いずれの場合においてもコミュニケーション能力の必要性を認識しており、スタッフ時にはコーチングを、管理者としては、人間関係調整や交渉術といったスキルが必要と認識していた。また、管理者に昇任した直後においては、人事・労務管理側面の法律に対する学習の必要性を認識していた。

これらを踏まえて、次年度の計画（案）を立案した。新規採用者に対しては、従来通り採用時研修で組織人としての心構え、接遇、情報管理、安全管理、防災管理、就業規則等のオリエンテーションを実施し、それ以後は OJT のなかで、当院が作成している臨床実践能力チェックリストの項目に沿って指導をしていくことにした。次に、ラダーレベルごとに、メンバーシップ論、リーダーシップ論、コーチング、ファシリテーションの研修会を企画した。新任の副看護師長には、看護管理概論、組織論といった内容の研修会を、新任の看護師長には、労働基準法を含む関連法規の内容を強化することにした。また、新任の看護師長には毎月 1 回フォローアップ研修を実施し、問題解決を管理室と共に実施していくことにした。そのうえで、従来実施してきた看護管理者自己啓発推進委員会と協働して管理者の勉強会を実施していくことにした。

- 3) 院外研修の活用

院外で実施されている管理的な教育を年度初めにピックアップし、研修受講を計画的に実施することにした。従来も実施してきたが、年度計画のなかで実施することを強化した。

【評価】

立案した計画の項目について、次年度実施し、その評価は研修会参加時のアンケート調査ならびに、研修会参加半年後程度に、参加後の変化を自己評価する予定である。また、新規採用者に対しては、従来どおり、1, 3, 6, 12 か月後にチェックリストに沿って評価する予定である。