

19. 看護管理者の教育プログラム構築

大分大学医学部附属病院 大戸 朋子

【実践の概要】

「看護管理者の教育プログラム構築」は平成 19 年度看護部目標の 1 つであり、教育担当副看護部長の成果目標に明示されている。研修中の学びを課題につなげ、当院における管理者教育の現状分析を行い、問題点を整理した。

1. 看護部内で、組織が求める管理者像と人材育成を文章化して合意していない。
2. 看護管理者の院内教育が、系統立った取り組みになっていない。
3. 看護管理者が自主的に学び、マネジメント能力を高めるための組織的な取り組みが不十分である。

以上の問題点を改善または解決するため、教育担当副看護部長としてのポジションパワーを活かしながら取り組みを行う。

【実行計画】

アクションプランの目標

1. 「看護部の人材育成」の中に、看護管理者の人材育成と教育プログラムに関する項目を文章化して追加する。また図式化している「看護師臨床能力段階」マネジメントコースに、看護管理者研修の位置づけを追加し図の修正を行うことができる。
2. 上記の目標に対して、教育担当副部長が原案を作成する。看護部管理室と看護部運営会議で検討し合意する事ができる。
3. 平成 20 年度から実施する看護管理者研修のプログラムが立案できる。
4. 院外研修の参加を動機づけるための支援について、管理室内で検討し合意ができる。

方法およびスケジュール

1. 看護部長および他の 2 名の副看護部長に対して、千葉大学での研修報告を行う。またアクションプランの説明と協力依頼を行い、実施計画について管理室で検討する。
2. 看護師長対象の研修報告会で、研修報告および取り組み課題の説明を行う。
3. 教育担当副部長が「看護管理者の人材育成と教育プログラム（案）」の文章化を行い、管理室の 4 人で検討する。
4. 看護部運営会議で、「管理者の人材育成と教育プログラム（案）」について検討する。
5. 教育担当副部長は看護師長・副看護師長に対して、院外研修参加のための動機づけを行う。

【結果およびまとめ】

1. 「看護管理者の人材育成と教育プログラム（案）」を作成し、看護部管理室の 4 人で検討し修正を行った。
2. 「看護師臨床能力段階」の図を「大分大学医学部附属病院看護部キャリア開発プログラム概要」にタイトルを変更した。また、マネジメントコース・臨床実践コースとして図を追加修正し、看護部管理室の 4 人で検討した。
3. 上記 1 と 2 の議案を看護部運営会議に提出し、2 月に 3 回検討を行い合意が得られた。
4. 看護師長・副看護師長に動機づけを行い、次年度のセカンドレベル研修には 4 名、ファ

ーストレベル研修には6名の受講希望があった。

5. 院外研修参加者への交通費支給のための予算措置として、経営企画管理課に要望書を提出した。1月に看護部研修受講希望調査を行い、看護管理者は別枠とし予算獲得のため要望理由を明記した。
6. 管理者が自主的に学ぶ姿勢を培うためには、研修は自主運営での企画・運営が望ましいと考えた。しかし検討の結果、次年度以降も教育担当副部長が研修の企画・運営を行うことになった。

【評価】

1. 看護管理者の教育について看護部内で検討し、方向性が見出せたことは成果であった。
2. 教育プログラムは次年度以降に実践し、継続評価を行うことが今後の課題である。