

【研究報告】

NPO 法人主催による看護マネジメント力育成研修会の評価

— 参加者による看護マネジメント塾の有用性について —

村田由香^{*1}, 新宅祐子^{*2}, 西山史江^{*3}, 近末清美^{*4}
山本真由美^{*5}, 川島睦子^{*6}, 新道幸恵^{*7}

【要旨】

目的：NPO 法人主催による看護マネジメント塾の評価を実施し，効果的な企画運営を検討した。

方法：平成 27 年までの 3 年間に本塾に参加した 137 名の看護師に質問紙調査を実施した。質問紙は塾参加により役立ったことや勤務部署で実践していることなどの項目で構成した。

結果：回収率 27.7%，平均看護職経験年数は 26.1 年，職位は看護師長 47%，係長 34%，スタッフ等 18%であった。参加動機は【学習意欲, 向上心】等 5 カテゴリー，参加の意味は【キャリア開発】等の 4 カテゴリー，役立ったことは【人材育成】等 4 カテゴリー，勤務場所の実践は【学習内容の実践】等 5 カテゴリー，自身の変化は【マネジメント能力の獲得】等 5 カテゴリーを抽出した。

考察：塾はテーマを決めて 1 クール 5 回開催し，講義とディスカッションを繰り返し実施していることが様々な施設と交流することを可能にし，経験学習の場としての役割を果たしていることが推察された。

【キーワード】 看護マネジメント力，評価，看護マネジメント塾

I. はじめに

我が国は超高齢社会に突入し，医療情勢が大きく様変わりをしてきている。近年の診療報酬改定は，看護に関連する要件の占める割合が多く，病院経営には看護部門の参画が重要となる。これまで看護継続教育においては，看護の質向上のために，各施設において経年別継続教育やクリニカルラダーといった看護職個々に焦点を当てた人材育成が進められてきた。しかし，臨床現場の重要な管理監督の役割を担う師長や主任などの人材育成については，日本看護協会が行う平成 5 年より開始したファーストレベル教育，平成 6 年より開始したセカンドレベル教育，平成 10 年より開始したサードレベル教育はあるものの，中小規模病院からの受講は多いとは言えない(大島, 2015)。山根, 井上, 倉田, 小河, 岡須 (2013) は，中堅看護師から中間看護管理者への役割移行に

必要な支援は，具体的で組織的な体制の構築であると述べている。また，吉川, 平井, 賀沢 (2008) は，すでに優れた能力を発揮している中間看護管理者の成長を促す成長過程において，現場で発生する様々な現象を豊かな教材と捉え，その教訓から得た実践的知識を言語化させ，意識化させる働きかけが重要と述べている。しかしながら，現状は，病院内での看護管理者の研修ではなく，院外の研修に委ねるところが多く，その多くは看護協会や認定看護管理者教育を担う教育機関における座学形式の看護管理者に必要な知識技術の習得となっていることは否めない。

NPO 法人 A 主催の看護塾は，地域の看護管理者のマネジメント能力向上を目的とし看護管理者等を対象に看護マネジメント塾（以下，本塾と略す）を開始して 4 年目を迎えた。平成 25 年より平成 27 年

* 1 日本赤十字広島看護大学

* 2 広島県厚生農業協同組合連合会

* 3 広島市立リハビリテーション病院

* 4 山口赤十字病院

* 5 呉共済病院看護専門学校

* 6 中電病院

* 7 京都橘大学

度末までに6期（1期5回シリーズ）計30回を開催し、塾開催の案内は、テーマとスケジュールを記載したチラシの配布、ホームページによる広報により参加者を募集している。参加施設数31施設、延べ228名が自由意思で受講しており、参加者を職位別にみると、ほとんどが師長と主任である（新宅ら、2016）。

塾運営は、現場の看護管理者が現在必要とする知識に焦点を絞りテーマを決めて（表1）、1回毎にショートワークを2～3回取り入れた講義とグループワークで構成し（図1）、5名の認定看護管理者がファシリテーターを務め参加者の支援を行っている。第5回目には、第1回目から4回目で学習した内容を基に、自施設で実施した成果の発表会を開催している。

本研究は、本塾の参加者による塾の内容と運営方法の有用性の評価を行い、今後の効果的な企画運営の在り方を検討することを目的とした。

II. 研究方法

1. 研究対象者

平成25年以降平成27年までの3年間に、NPO

表1. 看護マネジメント塾各期のテーマ

期	年度・期	テーマ
第1期	平成25年前期	人材育成マネジメント
第2期	平成25年後期	看護の可視化
第3期	平成26年前期	人材育成のための可視化
第4期	平成26年後期	魅力的な職場づくり
第5期	平成27年前期	SWOT分析を学んで看護経営力を身につけよう
第6期	平成27年後期	指導者の育成

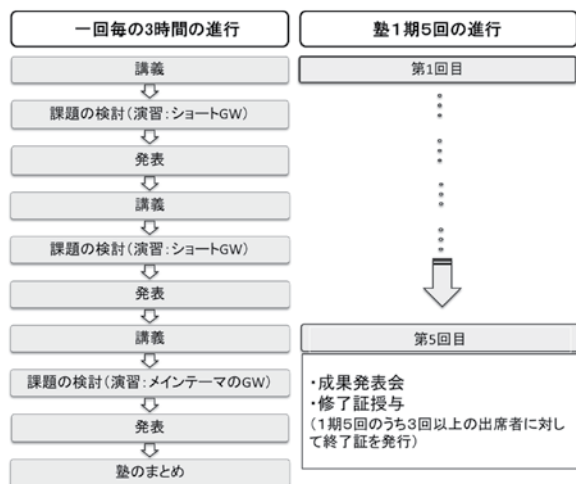


図1. 看護マネジメント塾の進行

法人Aが主催する看護マネジメント塾に参加した看護部長、看護師長、看護係長、看護主任などの看護管理者の職位を有する看護師および中堅看護師等合計137名のうちの同意のあった看護師とした。

2. 調査方法

対象となる参加者に、個別に文書による研究趣旨及び無記名自己記入式質問紙を郵送にて配布し、質問紙の個別郵送返信により回収した。

3. 調査内容

- 1) 基本属性及び塾への参加回数、グループワークでの発表の有無、取り組み発表会での発表の回数。
- 2) 「参加動機」「看護マネジメント塾で役立ったこと」「勤務場所で実践していること」「塾参加後の自己の変化」についての自由記載。
- 3) 調査実施期間：平成28年3月

4. データの分析方法

統計ソフトSPSS Statistics Ver.20.0を使用し、記述統計量を算出し、自由記述内容は、質的帰納的に分析を行った。

5. 研究の倫理的配慮

質問紙は、個別に郵送し、研究趣旨、研究協力は自由意思でよいこと、研究を断っても不利益を被らないこと、個人情報の厳守、質問紙の返信によって研究に同意したとみなすことを文書で説明した。また、結果を看護系学会での発表と論文投稿を予定していることを明記した。さらに、得られたデータは、研究協力者の匿名性が保証されるようにコード化し処理をし、データは施錠できる場所に厳重に保管し、研究目的以外には使用することなく、本論文にて公表日から3年間経過したのちに消去および破棄することを明記した。Y病院倫理審査委員会の承認（平成28年2月25日）を得たうえで実施した。

III. 結果

1. 調査票の配布数と回収数

調査票の配布数は137部、回収数40部（回収率29.2%）、有効回答率100%。

2. 対象の背景

調査対象者の平均年齢は48歳で、平均看護職経験年数は25.3年（表2）、職位は看護師長18名（45%）、係長・主任15名（37%）、スタッフ等7名（18%）であった。参加者の所属病院規模は、100～199床が8名と最も多く、次いで400～499床と700床の7名、600～699床の6名の順であった。1期5回の塾に3期以上受講していた者は、H25年度第1期7名で、以降14名以上であった（図2）。グループワークの発表の有無は発表ありが25名（62%）、発表な

表2. 研究対象者の概要

職位	年齢 (平均48歳)	経験年数 (平均25.3年)	人 (%)
師長 18 (45)	35～39歳 3 (7)	14年未満 1 (3)	
係長・主任 15 (37)	40～44歳 12 (30)	15～19年 9 (22)	
スタッフ等 7 (15)	45～49歳 8 (20)	20～24年 7 (18)	
	50～54歳 9 (22)	25～29年 9 (22)	
	55～59歳 7 (18)	30～34年 8 (20)	
	60歳以上 1 (3)	35～39年 6 (15)	

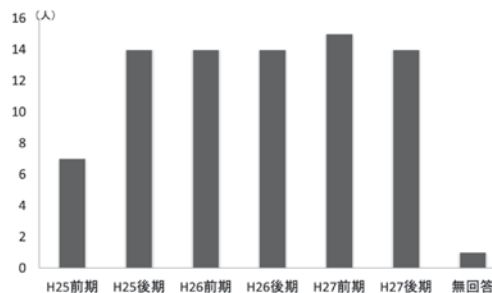


図2. 各期3回以上参加した人の開催別人数

表3. 質問項目の記述より抽出されたカテゴリーと主な内容

質問項目	カテゴリー	主な内容	質問項目	カテゴリー	主な内容
学習意欲, 向上心	学習意欲, 向上心	学ぶ習慣をつけて行きたかった	役立ったこと	マネジメント能力の変化	管理に関する知識を整理することができた
		看護を続けていくには学習が必要であると思っている			安全管理に対する意識がさらに強くなった
		話のまとめ方や協議の仕方、プレゼンの仕方なども学ぶことができる			膨大なデータの可視化に取り組んだ
		管理的な勉強をする機会を得たかった			必要な情報を可視化することで他部署にわかってもらいやすくなる
参加動機	自己の課題の解決	マネジメント力を身につけたい	研修会報告	提案	他施設との情報共有による認識
		日々の業務において行き詰まっていた			他施設の状況を聞いて自施設を冷静に見ることができた
		「グループワーク」や「考える」などの苦手意識を克服したい			他施設の実情を知り、辛いのは自分だけではないと実感できた
		課題を明確にして目標設定ができるのではないかと思った			上司や同僚に報告している
参加の意図	関心のあるテーマ	新人教育の委員長として指導者研修に役立てたい	勤務部署での実践	学習内容の実践	新しい情報を院内の仲間に提供した
		テーマに興味があった			塾での学んだことを部署目標の中に入れる提案をした
		管理をする中で、今自分が学びたい内容だった			業務整理やマニュアルの整理を提案した
		業務改善をするために上司に勧められた			リフレクションの研修会を実施した
参加の意図	上司のすすめ	職場で行き詰っていた時に上司に勧められた	仲間づくり	環境への改善	研修会の内容の検討をした
		他施設との交流を通してマネジメント力を高めたい			グループワークを積極的に取り入れた
		他施設の管理者と交流したい			スタッフへの声掛けをこまめに行うよう努力した
		理論を学び実践と結び付けることができる			業務整理やマニュアルの整理を行った
参加の意図	現場の改善	新しい知識を得ることができる	主体的行動への変化	交流による他者理解の深まり	業務を増やす時には、みんなで話し合い各自の思いを確認した
		知識を深める			塾参加への声掛け
		管理的思考や視点を学ぶ			新任者の受け入れに関する職場環境を改善した
		活気のある職場づくりに必要な知識を得る			異動者教育マニュアルの作成をした
役立ったこと	キャリア開発	看管理上の課題について話し合い解決の糸口となる	自身の変化	マネジメント能力の獲得	主体性という言葉を意識するようになった
		部署の環境改善に必要な知識を得る			積極的に役割を進んで担うようになった
		自己のキャリアアップ			研修会に積極的に参加するようになった
		自己育成			注意するのではなく最初に意見を聞く
役立ったこと	リフレクションの機会	自身の考えややり方を振り返る	指導能力の向上	指導能力の向上	指導者が悩んでいることがわかる
		リフレクションをする機会			先入観を排除して、まずは相手の意見を聞くことが大切
		看護管理について自施設や職場を客観的に振り返る			同じ悩みを抱えて頑張っている人たちがいる
		学んだことをプリセプターシップの講義に取り入れた			やってきたことが間違っていなかったことが確認でき、自信につながった
役立ったこと	人材育成	部署のマネジメント研修の講義内容を基に進めることができた	自身の変化	マネジメント能力の獲得	データを示して自分の考えを伝える
		手術室の教育体制			他施設の情報を得て、自部署を見る目が変化した
		新人や異動者のサポートについての学びをスタッフに伝えて実行した			他施設の状況を知ること、職場の問題を俯瞰してみることで
		新人を指導する指導者の育成の方向性が見えた			常に管理意識を持ち仕事に従事できる
役立ったこと	管理者としての自己内省	自己の看護を見つめる機会となった	自身の変化	指導能力の向上	相手の話をよく聞くようになった
		気持ちが前向きになった			良いところを誉めて伸ばす
		これまでやってきたことの裏付けができ自信がもてた			スタッフの成長を信じていることができるようになった
					経験年数に応じた役割について根拠強く説明することができるようになった

しが14名(35%)であった。発表回数は、0回が14名(35%)、1回のみが13名(32%)、2回以上が12名(30%)であった。各期最終回の「取り組み成果発表会」での発表は、発表ありが9名(22%)、発表なし29名(73%)であった。

3. 看護マネジメント塾に参加することの意味

参加動機、参加の意図、役立ったこと、勤務部

署での学びの実施、自分自身の変化について自由記載に記述された内容を質的記述的に分析し、カテゴリーを抽出した(表3)。抽出したカテゴリー名を【 】、具体的な内容を「 」で示し、以下に説明する。

1) 参加動機

参加動機は、記述内容から【学習意欲, 向上心】【自己の課題の解決】【関心のあるテーマ】【上司のす

め】【他施設との交流】の5つのカテゴリーを抽出した。参加した看護師は、自己の【学習意欲、向上心】から【自己の課題の解決】に取り組むためであったり、本塾が提示するテーマを見て、【関心のあるテーマ】であることを確認していた。また【上司のすすめ】を受けて参加を決めていたり、院外の研修に参加することで【他施設との交流】になると考えて参加を決めていた。

(1) 【学習意欲、向上心】とは、「話のまとめ方や協議の仕方、プレゼンの仕方なども学ぶことができる」「学ぶ習慣をつけて行きたかった」などの記述のように看護師として、あるいは、「管理的な勉強をする機会を得たかった」

「マネジメント力を身につけたい」などの記述のように管理者として学習することへの意欲や向上心を意味していた。

(2) 【自己の課題の解決】とは、「日々の業務において行き詰まっている」「『グループワーク』や『考える』などの苦手意識を克服したい」などのように自身が今直面している課題や、「課題を明確にして目標設定ができるのではないかと思った」「新人教育の委員長として指導者研修に役立たい」などのように塾への参加が課題解決に役立つことへの期待を意味していた。

(3) 【関心のあるテーマ】とは、「管理をする中で、今自分が学びたい内容だった」「テーマに興味があった」などの記述のように自分が関心のあるテーマを意味していた。

(4) 【上司のすすめ】とは、「業務改善をするために上司に勧められた」「職場で行き詰っていた時に上司に勧められた」などの記述のように課題達成や課題解決のために上司から勧められたことを意味していた。

(5) 【他施設との交流】とは、「他施設の管理者と交流したい」「他施設の取り組みを学んで自施設の運営を修正できるようになりたい」などの記述のように他施設と交流を図ることを通して情報や知識を得ることを意味していた。

2) 参加の意味

本塾への参加の意味は、記述内容から【看護理論や看護管理についての学習】【現場の改善】【キャリア開発】【リフレクションの機会】の4つのカテゴリーを抽出した。

本塾への参加者は、本塾を【看護理論や看護管理についての学習】の機会ととらえていたり、自己の【キャリア開発】の一つとしていたり、【リフレクションの機会】と述べていた。さらに、自己の学習のみ

ならず、【現場の改善】の意味も感じていた。

(1) 【看護理論や看護管理についての学習】とは、「理論を学び実践と結びつけることができる」「新しい知識を得ることができる」「知識を深める」「管理的思考や視点を学ぶ」などの記述のようにマネジメントに必要な知識を学ぶことを意味していた。

(2) 【現場の改善】とは、「活気のある職場づくりに必要な知識を得る」「看護管理上の課題について話し合い解決の糸口となる」「部署の環境改善に必要な知識を得る」などの記述のように現場を改善するために必要な知識を得ることを意味していた。

(3) 【キャリア開発】とは、「自己のキャリアアップ」や「自己育成」など自己のキャリアを開発していくことを意味していた。

(4) 【リフレクションの機会】とは、「自身の考えややり方を振り返る」「日頃の行動を振り返る」などの記述のように看護管理について自施設や職場を客観的に振り返る機会を得ることを意味していた。

3) 役立ったこと

役立ったこととして、記述内容から【人材育成】【管理者としての自己内省】【マネジメント能力の変化】【他施設との情報共有による認識】の4つのカテゴリーを抽出した。本塾の参加者は、参加によって得た知識を自組織の【人材育成】につなげていたり、管理者として自身の【管理者としての自己内省】や【マネジメント能力の変化】というスキルアップであったり、組織外の人との交流による【他施設との情報共有による認識】に役立っていた。

(1) 【人材育成】とは、「部署内のマネジメント研修の講義内容に取り入れた」「学んだことをプリセプターシップの講義に取り入れた」などのように自施設の教育に取り入れる、あるいは、「手術室の教育体制に役立った」「新人や異動者のサポートについての学びをスタッフに伝えて実行した」「新人を指導する指導者の育成の方向性が見えた」などのように、人材育成の体制を整備することなどを意味していた。

(2) 【管理者としての自己内省】とは、「自己の看護を見つめる機会となった」とあるように看護師としての自分を振り返ることで、「気持ちが前向きになった」「これまでやってきたことの裏付けができ自信がもてた」など看護管理者として気持ちを新たにすることを意味していた。

(3) 【マネジメント能力の変化】とは、「管理に関する知識を整理することができた」「安全管理に対する意識がさらに強くなった」などのように自身

のマネジメントに関する知識や、「膨大なデータの可視化に取り組んだ」「必要な情報を可視化することで他部署にわかってもらいやすくなった」などのように実践力を向上させることを意味していた。

(4)【他施設との情報共有による認識】とは、「他施設の実情を知り、辛いのは自分だけではないと実感できた」「他施設の状況を聞いて自施設を冷静に見ることができた」と記述があるように、他施設と情報を共有による自身の認識を意味していた。

4) 勤務部署での実践

勤務部署での実践として【研修会報告】【提案】【学習内容の実践】【仲間づくり】【環境への改善】の5つのカテゴリーを抽出した。参加者は、勤務部署において、参加して学んだことを【研修会報告】として組織に伝えていたり、学んだことを【提案】として組織に伝えていたり、自己が学習したことから【学習内容の実践】や【環境への改善】につなげていた。さらに、看護師が本塾で得られた内容を組織に伝える中で【仲間づくり】のきっかけにもなっていた。

(1)【研修会報告】とは、「上司や同僚に報告している」「新しい情報を院内の仲間に提供した」などの記述があるように塾で学んだことを自施設で報告したことを意味していた。

(2)【提案】とは、「塾で学んだことを部署目標の中に入れる提案をした」「業務整理やマニュアルの整理を提案した」などの記述があるように提案したことを意味していた。

(3)【学習内容の実践】とは、「リフレクションの研修会を実施した」「研修会の内容を検討した」「自施設のデータ分析を実施した」「業務整理・マニュアルの見直し」「スタッフへの声掛けをこまめに行うよう努力した」「業務を増やす時には、みんなで話し合い各自の想いを確認した」など塾での学びを自施設で実践したことを意味していた。

(4)【仲間づくり】とは、「塾参加への声掛け」を促し共にマネジメントを学ぶ仲間を増やしていくことを意味していた。

(5)【環境への改善】とは、「新任者の受け入れに関する職場環境を改善した」「異動者教育マニュアルの作成」などの記述があるように、職場環境の改善に取り組んだことを意味していた。

5) 自身の変化

自身の変化として、記述内容から【主体的行動への変化】【交流による他者理解の深まり】【自信へのつながり】【マネジメント能力の獲得】【指導者能

力の向上】の5つのカテゴリーを抽出した。参加者は、本塾に参加したことで【交流による他者理解の深まり】や【指導能力の向上】が促されたことにより、【マネジメント能力の獲得】につなげていた。それらのことが、【自信へのつながり】となり【主体的行動への変化】としてとらえていた。

(1)【主体的行動への変化】とは、「主体性という言葉を意識するようになった」「積極的に役割を進んで担うようになった」「研修会に積極的に参加するようになった」などの記述があるように、主体的に行動できるように変化したことを意味していた。

(2)【交流による他者理解の深まり】とは、他施設の参加者との交流により、「先入観を排除して、まずは相手の意見を聞くことが大切」「注意するのではなく最初に意見を聞く」「指導者が悩んでいることが分かる」「同じ悩みを抱えて頑張っている人たちがいる」などのように他者に対する理解の深まりを意味している。

(3)【自信へのつながり】とは、「やってきたことが間違っていなかったことが確認でき、自信につながった」とあるように塾での学びの中で実践の裏付けができ、自信につながったことを意味していた。

(4)【マネジメント能力の獲得】とは、「他施設の状況を知ることで、職場の問題を俯瞰してみることができた」「他施設の情報を得て、自部署を見る目が変わった」などの記述があるように物の見方が変化し、「データを示して自分の考えを伝える」「常に管理意識を持ち仕事に従事できる」などマネジメントに必要な能力を獲得できていることを意味していた。

(5)【指導者能力の向上】とは、「相手の話をよく聞くようになった」「良いところを誉めて伸ばす」「スタッフの成長を信じるようになった」「経験年数に応じた役割について根気強く説明することができるようになった」などの記述があるように指導者としての能力が向上したことを意味していた。

IV. 考 察

1. 本塾への参加動機と意味

日本看護協会(2003)が掲げる看護者の倫理綱領には、「看護職は、いつの時代にあっても質の高い看護を維持し発展させるよう、看護専門職の資質向上という使命を担っている」とあるように、人々に質の高い看護を提供していくために看護職者は学び続けることに努めなければならない。一方、中

根(2013)が、看護管理者のキャリア発達への支援が重要としながらも、体制の整備には大きな課題があると述べているように、院内で看護管理者が必要な知識を体系的に学ぶ場が少ない現状がある。本塾への参加者は、自主参加であり、看護師長・主任が82%を占めており、参加動機が【学習意欲、向上心】【自己の課題の解決】であり、参加の意味を【看護理論や看護管理についての学習】【キャリア開発】と表現しているように、主体的に学ぶ自己学習の場になっていると推察できる。また、中原(2011)は、社外に「学習共同体」を作る意義について、良い学び手を育成することであると述べている。これらのことから、たとえ【上司のすすめ】であったとしても、本塾に参加することが院外に看護管理者の学習共同体を作り、他者との交流を通して学び【現場の改善】を図るために必要な知識を得る機会となっており、【リフレクションの機会】があることで看護管理者としての自己の【キャリア開発】につながっていると推察される。

2. 参加者の学習の成果

医療の高度化・専門化、社会の変化、人々の価値観、あるいは看護師個々の価値観が多様化する中で、看護管理者には単に知識や技術をスタッフに教育するだけでなく、人間的成長を含めて支援することが求められ、そのために看護管理者自身も学ぶ必要がある。日本看護協会「看護」編集部(2012)の調査によると、看護管理者は管理業務に対する不安をあげており、その内容については「マネジメント知識の不足」「スタッフ指導」が多数を占めていた。これらのことは、本塾参加者においても、役立ったことに【人材育成】【マネジメント能力の変化】があることから、看護管理者の学習ニーズに応じた内容であったと考える。「他施設の状況を聞いて自施設を冷静に見ることができた」「他施設の実情を知り、辛いのは自分だけではないと実感できた」と記述があるようにグループワークの中で他者を自身の経験と重ね合わせながら学びを深めたと推察される。

さらに、マネジメントスキルや能力の向上には【管理者としての自己内省】は欠かせない。同じ看護管理者の情報から「自己の看護を見つめる機会となった」「気持ちが前向きになった」などのように、塾への参加が【管理者としての自己内省】の場となり、「これまでやってきたことの裏付けができ自信がもてた」とあるように気持ちに変化が生じたと考えられる。

参加者は、本塾のグループワークで導き出した課題解決の具体策について「リフレクションの研修会

をした」「業務整理やマニュアルの整理を行った」などのような【学習内容の実践】や、「新任者の受け入れに関する環境の改善をした」「異動者教育マニュアルの作成をした」のように【環境への改善】に取り組んでいた。これらの勤務部署での学びの実践は、塾で学んだ理論と実践の統合になり、根拠をもって実践することで説得することや協力を得ることを容易にすることから、指導力の向上やマネジメント能力の獲得や自信につながったと推察される。

中原(2014, p.81)は「研修の目的とは『学習者が学ぶこと』、そのうえで『変化』が起こることである。さらに、学んだあとで、当人が職場、現場に持ち帰り、仕事の現場で成果につながる行動をとることができること」と述べている。その意味では、参加者は、現場で【研修会報告】や「塾での学んだことを部署目標の中に入れる提案」をしており、学びを実践へと展開しており、塾での学びの成果を上げているといえる。

中原(2006, 2014)によれば、成人学習の特徴は「自分の業務に関連のあること」「メリットが見えやすいこと」を優先して学ぶ傾向があり、「彼らの学習は問題解決的であり、目的志向的であることに注意するべきであり、彼らのカリキュラムを構築する際には、問題解決や課題解決を中心においた編成にするほうが良い」と述べている。このことから、今後より一層、本塾での学びを臨床現場での実践に活かすためには、現場の課題が解決できることを中心に、学習内容を構成する必要がある。

参加者は、中堅看護師、看護係長職、看護師長職など職位は異なるが、塾に参加することでそれぞれの役割を明確に意識化している。臨床現場では【主体的行動への変化】を自覚しており、他の参加者と共にディスカッションを重ね、自分の思いを他者に説明し、相互作用により確認することができていると考える。さらに、自分の視野を広げ、問題意識を持ち、【マネジメント能力の獲得】を自覚しながら、自部署で取り組む必要がある課題を明確にして行動していると推察できる。以上のことから、本塾の参加者自身に変化が現れたことは、本塾が参加者の看護管理者としての成長に関わることができていると言える。

3. 看護マネジメント塾の評価

日本看護協会は、看護管理者に求められる能力として、「専門的能力:当該組織の目標達成のために必要な実践上の知識と技術」「対人的能力:他人と協調して効果的に仕事ができチームワークをとる能力」「概念的能力:物事の関係性を幅広くとらえ長

期的計画を立てる能力」の3つを示している。(日本看護協会, 2007)。本塾は、これらを看護管理に関わる看護師の基幹の能力であることとし、参加者のマネジメントスキル・能力の獲得・向上を目指している。本塾では、1回3時間の中に、講義の他に講義のテーマに関連のあるショートワークを2~3回を組み込み、最後にグループワークとプレゼンテーションを行っている。テーマに沿って他施設の人とのディスカッションできるワークを多く設けることが、現場での実践(体験)を他者に伝え思考の整理を促し、「リフレクションをする機会」と記述があるように自己内省の機会となっている。また、他者の経験からの学びは、【マネジメント能力の獲得】や【交流による他者理解の深まり】、【他施設との情報共有による認識】につながっている。さらに各回の塾の中で主体的に発表する機会が多いことが、【主体的行動の変化】【自信へのつながり】になっている。各期の最終日に、本塾での学びを現場で実践した結果をプレゼンテーションする場を設けていることは、「実践」と「振り返りをする事」を繰り返すことで自らが実践した経験の意味を概念化していくプロセスを踏んでいると考えられる。さらに、40%弱の参加者が1期終了後も続けて繰り返し参加していることから、本塾で実践を振り返り、新たな課題を発見しその課題に挑戦することへと動機づけられ、さらに現場で実践するというサイクルを回していると推察できる。これらのことは、松尾(2013)がKolbの「経験学習モデル」をもとに経験学習サイクルについて、「①『具体的経験』をした後、②その内容を『内省し(振り返り)』③そこから『教訓』を引き出して④その教訓を『新しい状況に適應する』ことで学んでいる」というように、本塾参加者の「経験学習」の蓄積が促進されていると考えられる。

日本看護管理学会では、看護管理者に必要なコンピテンシーの検討を経て、新任看護管理者を対象としたコンピテンシー・ベースの研修プログラムを開発し、2014年度に試行事業を実施した。優れた管理者のコンピテンシー・モデルには、「インパクトと影響力」「達成重視」「チームワークと協調」「分析的思考」「イニシアティブ」「人の育成」「自己確信」「指揮命令/自信」「情報探求」「チーム・リーダーシップ」「概念化思考」がある(佐々木ら, 2015)。本研究の結果から、役立ったことには、【人材育成】や【学習内容の実践】としてデータ分析の実施などがあつた。また、自身の変化には「チームワークと協調」のための【他者への理解と交流の深まり】や「自己確信」としての【自信へのつながり】があつ

た。これらのことは、本塾が管理者としてのコンピテンシーの育成にも寄与していると評価できると考える。

V. 結 論

1. 本塾は、看護管理者等の経験学習の場としての機能を果たしている。
2. 参加者は、1期終了後も続けて繰り返し参加していることから、本塾の運営方法が参加者の経験学習の蓄積を促進していると推察できる。また、本塾での学びを臨床現場での実践に活かすためには、現場の課題が解決できることを中心に、学習内容を構成する必要性が示唆された。

VI. 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界は、アンケート調査結果をもとに3年間を振り返り評価したものである。今後は、1期終了毎に本塾の有用性を質問紙により評価するような方法を検討する必要がある。また、本塾への参加により獲得できる能力の継続的な評価も必要と考える。

今回の評価をもとに、社会の変化に応じて看護管理者等が求めるテーマを設定し、マネジメント能力がより高められるような経験学習を蓄積できる運営を継続、発展させていくことを課題として取り組む予定である。

謝 辞

本研究にご協力いただきました塾の参加者の皆さまに心より感謝申し上げます。なお、本研究は、第20回日本看護管理学会学術集会で示説発表を行ったものに一部加筆・修正を加えたものである。

利益相反: 本研究における利益相反はない。

著者資格: 本研究のすべての著者は本塾の運営に参加し、共同で研究を実施し、論文を作成し、最終原稿を読み、承認した。

文 献

- 「看護」編集部 (2012). 全国の看護師長さんに聞きました! 看護師長の悩み、喜び、上司に求めるサポート、看護師長ナビ 人と組織が成長するマネジメント (pp.6-9). 日本看護協会出版会.
- 公益社団法人日本看護協会 (2015). 看護者の倫理, 新版 看護者の基本的責務一定義・概念/基本法/倫理 (pp.47-52). 日本看護協会出版会.
- 松尾睦 (2013). 職場が生きる人が育つ「経験学習」入門 (pp.48-65). ダイヤモンド社.

- 中根薫 (2013). 看護管理者のキャリア発達におけるメンタリングに関する研究—看護管理者の経験とメンター要因について—. 新潟青陵学会誌, 12, 11-20.
- 中原淳 (2006). 第1章学習のメカニズム. 中原淳 (編), 企業内人材育成入門 (pp.37-43). ダイヤモンド社.
- 中原淳 (2011). 知がめぐり, 人がつながる場のデザイン (pp.176-179). 英知出版社.
- 中原淳 (2014). 研修開発入門 会社で「教える」, 競争優位を「つくる」 (pp.79-94). ダイヤモンド社.
- 大島和子 (2015). 熊本県内の中小規模病院における看護管理者教育の実態調査. 九州看護福祉大学紀要, 15, 57-65.
- 佐々木菜名代, 井部俊子, 倉岡有美子, 笠松由佳, 澤邊綾子, 武村雪絵, 吉田千文, 手島恵 (2015). 日本看護管理会が取り組む上級看護管理者の育成. 看護管理, 25 (7), 564-569.
- 新宅裕子, 村田由香, 西山史江, 近末清美, 山本真由美, 川島睦子, 新道幸恵 (2016). NPO 法人主催による看護マネジメント力育成研修会の評価. 第20回日本看護管理学会学術集会抄録集, 339.
- 山根一美, 井上祐子, 倉田節子, 小河育恵, 岡須美恵 (2013). 中堅看護師から中間看護管理者への役割移行に伴う支援に関する文献検討. ヒューマンケア研究会誌, 5 (1), 79-83.
- 吉川三枝子, 平井さよ子, 賀沢弥貴 (2008). 優れた中間看護管理者の「成長を促した経験」の分析. 日看管会誌, 12 (1), 27-36.

Evaluation of nursing management skills training cram school organized by NPO Corporation

— utility of nursing management cram school by participants —

Yuka MURATA^{*1}, Yuko SHINTAKU^{*2}, Fumie NISHIYAMA^{*3}, Kiyomi CHIKASUE^{*4}
Mayumi YAMAMOTO^{*5}, Mutuko KAWASHIMA^{*6}, Sachie SHINDO^{*7}

Abstract:

Objective: To evaluate the nursing management cram school organized by NPO Corporation and to. Then, consider the effective planning and management of the school for the future.

Method: A questionnaire survey was carried out on 137 nurses who participated in the cram school from 2012 to 2015. Questionnaire consisted of items such as those practiced by work departments served by the participating school.

Result: Recovery rate was 27.7% and, average nurses' experience was 26. 1 years. With regard to the, job title, 47% were the chief nurses, 34% were chief, 18% were staff, etc. Participation motivation included 5 categories, such as [learning motivation, ambition] etc., 4 categories of meaning of participation such as [career development], 4 categories that provided support, such as [human resources], 5 categories of practice at work place that involved [practice of learning content], etc., and 5 categories of improving ones skill sets, such as [the acquisition of management skills].

Consideration: This cram school conducted lectures and repeat the discussion exercises into 5 times to determine the theme as one course. As a result, participants were able to interact with other participants of various hospitals. It was also helped that participants learn Experiential learning.

Keywords:

Nursing management skills, Evaluation, Nursing management cram school

* 1 Japanese Red Cross Hiroshima College of Nursing

* 2 JA Hiroshims kouseiren

* 3 Hiroshima City Rihabiritation Hospital

* 4 Japan redcross Yamaguchi Hospital

* 5 Federation of National Public Services and Affiliated Personnel Mutual Aid Associations Kure Kyosai Hospital

* 6 Cyuden Hospital

* 7 Kyoto Tachibana University

