

「コンピテンシーを基盤とした看護管理者研修」 研修実施報告

日 時：2018年11月3日（土） 10:00～17:30

11月4日（日） 9:00～15:30

場 所：兵庫医科大学病院 10号館 3階 3会議室

受講者：38名（会員21名 非会員17名）

1. 研修目的

コンピテンシーを基盤にした看護管理者研修の主旨を理解し、研修で用いるクラスター、及び、コンピテンシーの概念を理解し、研修の指導者としての準備が整う。

2. 研修の目標

- 1) 研修で用いる6つのクラスター、19のコンピテンシーについて理解できる。
- 2) コンピテンシーの向上に取り組む意義について理解できる。
- 3) 自らの実践について、コンピテンシーの枠組みを用いて振り返り、自分自身のコンピテンシーの発揮状況を意識する。
- 4) 各自の事例を共有することで、コンピテンシー発揮のさまざまなスタイルを知り、コンピテンシーへの理解を深める。

3. 受講者の事前課題

- ・ e-Learningによる学習
- ・ ワークシートの作成
 - ▶ 各自が看護管理者として取り組んでいる、もしくは過去に取り組んだ自部署の問題・課題と、その事例におけるコンピテンシーの発揮状況をまとめる。

4. プログラム

<1日目：11月3日（土）>

- 10:00-10:10 挨拶、研修の企画意図の説明（教育委員会 別府委員長）
共通事例の説明（佐々木委員）
- 10:10-12:00 講義：認知コンピテンシー（倉岡委員）
- 12:00-13:00 昼食休憩
- 13:00-14:20 講義：達成とアクション・個人の効果性（笠松委員）
- 14:20-15:40 講義：インパクトと影響力（佐々木委員）
- 15:40-17:10 講義：支援と人的サービス・マネジメント（井部委員）
- 17:10-17:30 全体意見交換・1日目まとめ（谷口委員）

<2日目：11月4日（日）>

- 9:00-9:10 オリエンテーション（谷口委員）
- 9:10-11:30 事例共有

- ・各自のワークシートに基づき、事例を共有する。
- ・事例への対処において、どのようにコンピテンシーが発揮されていたかについて、意見交換を行う。

11:30-12:30 昼食休憩

12:30-14:40 事例共有

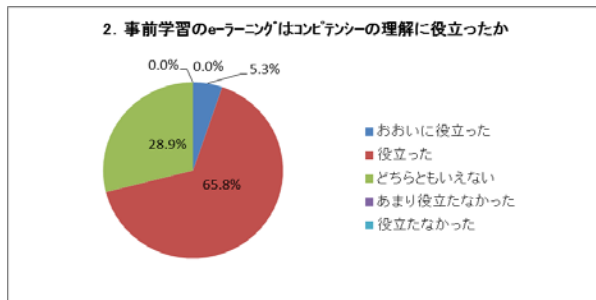
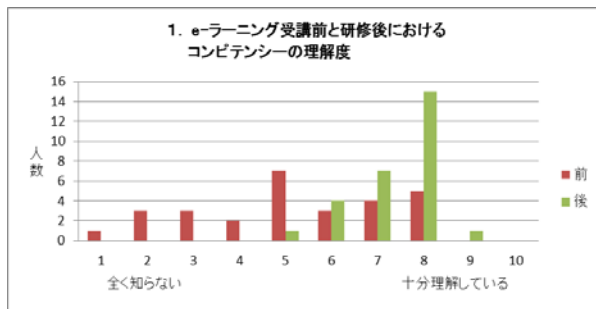
14:40-15:00 グループでのワークのまとめ・意見交換

- ・目標達成について:コンピテンシーの理解はどのように深まったか。

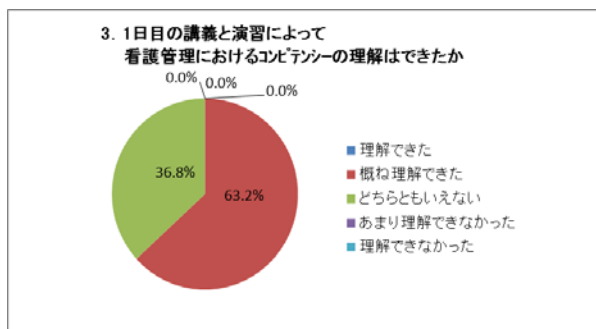
15:00-15:20 全体意見交換・2日目まとめ (谷口委員)

15:20-15:30 2日間の研修総括 (別府委員長)

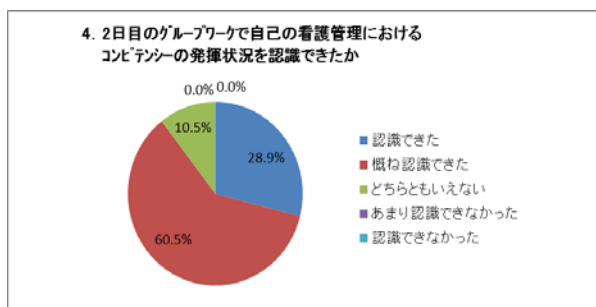
5. アンケート結果



- ・資料が分かり易く、基本的なことが学べた。
- ・何度も学習できたので、役立った。
- ・eラーニングだけではワークシートの作成は困難であった。
- ・コピーができないのが残念である。

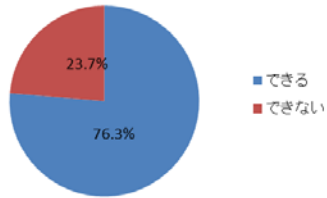


- ・言葉としては理解ができた
- ・認知コンピテンシーの重要性が理解できた。
- ・資料と同じ内容が多く、もっと具体例での説明が欲しかった。
- ・ロールプレイで講義内容が理解できた。
- ・理解はできたが、人に説明する、効果的に活用することは難しいと感じた。



- ・グループメンバーの質疑で自分の新しい側面がみえた。
- ・自分の強みを承認してもらい、自信が持てた。
- ・自部署の問題を正しく捉えていなかったことに気づけた。
- ・ファシリテータのアドバイスによってコンピテンシーの理解や使い方がストンと落ちた。
- ・意図的にコンピテンシーを使うことが理解できた。

5. 本研修修了者と共に
このプログラムを自施設で開催できるか



- ・引き続き学習し、管理者研修に取り入れたい。
- ・研修としては難しいが、師長同士の話し合いの場などで活用したい。
- ・現在も事例を用いた検討会をしているが、ファシリテータがいなかったため広がらない。ファシリテータを検討したい。
- ・1人では困難なので、仲間を増やし研修を実施したい。

(感想・意見)

- ・ワークシートをどのように作成するのかわかりづらかった。
- ・eラーニングはネット環境が常にあるわけではないので、ハンドアウトでの学習もできたほうがいい。
- ・今回参加したメンバーでは心もとない。ファシリテータ育成のプログラムをもっと行なってほしい。
- ・関西でももっと研修を行なってほしい。
- ・2日では時間が足りない。もう1日あればよい。
- ・課題を整理するために、1日目の講義後、期間をあけて2日目があってもよいのではないかな。

6. 総括

アンケート結果からも、2日目のグループワークを通してコンピテンシーとその活用の理解が深まっていた。研修生はファシリテータによって問題の本質を掘り下げることや、気づきにつながるアドバイスを高く評価していた。反面、自施設での管理者教育への活用については、研修自身も含めたファシリテータの育成を課題としている。そのため本研修目的である「研修の指導者としての準備が整う」ことについては、継続課題である。

また、eラーニングの有用性については研修生の意見が二分している。研修運営上の効率性も含め、あり方について検討する必要がある。