

Ⅲ. 総括報告

**看護の専門性を高める看護管理者の
マネジメント能力向上に向けた支援
(平成 27 年度)**

**看護の専門性を高める
マネジメント能力向上に向けた支援
(平成 28～令和 2 年度)**

**地域包括ケアを推進する
マネジメント能力向上のための研修
(令和 3 年度)**

看護の専門性を高める看護管理者のマネジメント能力向上に向けた支援（平成 27 年度）
看護の専門性を高めるマネジメント能力向上に向けた支援（平成 28～令和 2 年度）
地域包括ケアを推進するマネジメント能力向上のための研修（令和 3 年度）

キーワード： マネジメント能力 地域包括ケア 看護の専門性

I. はじめに

平成 24 年度から本学博士前期課程を修了した看護管理者を中心に、看護の専門性を高める看護管理者のマネジメントに焦点を当てた共同研究を 3 年間行った。共同研究では、現地共同研究者の各施設での取り組みを素材に、継続的に看護管理者としてのあり方に関する検討を行い相互研鑽の機会とした。異なる施設に所属している看護管理者であっても共通する課題も多く、所属の異なる看護管理者が集い、検討する機会を持つ必要性が認められた。また、共同研究の報告をきっかけに、人材育成に課題を持っている施設から相談を受けることもあり、共同研究よりも対象を広げて取り組む必要があると考えた。そのため、平成 27 年度より本事業（1 年目事業名：看護の専門性を高める看護管理者のマネジメント能力向上に向けた支援、2 年目～看護の専門性を高めるマネジメント能力向上に向けた支援、7 年目～本事業名）を開始した。平成 27 年度から 30 年度までは、キャリアの発展過程別に看護の専門性を高めるマネジメント能力向上に関する研修を行った。社会の動向から、地域包括ケアシステム構築に向けてマネジメント能力の育成を図る必要が生まれたことから、令和元年度から地域包括ケアを推進するマネジメント能力向上に関する研修を開始し、対象を徐々に拡大した。

研修を行うだけでなく、その後の取り組みや成長を確認することが本事業での課題であったが、令和 3 年度にプログラムを再考し、新プログラムに沿って研修を開催したことで、研修での学びを得た後にどのような実践活動に繋がったか、そしてどのようなマネジメント能力が向上できたのか確認できたため、今年度をもって本事業を終了とする。以下に総括を報告する。

II. 事業担当者

本事業は、以下の担当で実施した。

機能看護学領域：橋本麻由里、両羽美穂子（～令和 2 年度）、田辺満子、米増直美（令和 2 年度～）、古澤幸江（平成 29 年度～）、鈴木里美（～平成 27 年度）、宗宮真理子、水野優子（～令和 2 年度）、安田みき（平成 28 年度～）

看護研究センター：長屋由美（令和 3 年度～）

III. 目的

本事業は、平成 27 年度から 30 年度までは、キャリアの発展過程別に看護の専門性を高めるマネジメント能力向上を目的に研修を行った。令和元年度から地域包括ケアを推進するマネジメント能力向上を目的として研修を開始した。各年度の目的は表 1 に示すとおりである。

表 1 本事業の目的

年度	目的
平成 27 年度	岐阜県下の看護管理者や次世代の看護管理者を対象としたワークショップにより、共同研究の成果の共有と看護管理者のマネジメントの現状と課題を確認し、看護の専門性を高める看護管理者のマネジメントに関する学習会を月 1 回程度開催し、課題解決に向けた方策を検討することである。
平成 28 年度	岐阜県下の病院の看護管理者および中堅看護師を対象にそれぞれワークショップを 1 回開催し、看護の専門性を高めるために必要なマネジメントの課題を確認し、その解決に向けた方策を検討することを目的とする。
平成 29 年度	多施設間の交流をさらに発展させ、課題に応じてグループをつくるなど、職位にこだわらず、様々な立場から意見交換し、各々の立場における課題や考えを共有することも視野に入れてワークショップを開催する。これらの実績を踏まえ、継続的なプログラムの開発に向けて検討することを目的とする。
平成 30 年度	岐阜県下の病院の新任期および中堅看護師を対象にそれぞれワークショップを 1 回開催し、看護の専門性を高めるために必要なマネジメントの課題を確認し、その解決に向けた方策を検討する。また、継続的なプログラムの開発を進める。
令和元年度	岐阜県下の病院の看護管理者、地域包括ケア病棟看護師を対象にワークショップを開催し、地域包括ケアを推進する看護職者の看護の専門性を高めるために必要なマネジメントの課題を確認し、その解決に向けた方策を検討する。また、継続的なプログラムの開発を進める。

表1 本事業の目的 つづき

年度	目的
令和2年度	医療機関と地域のケアを担当する看護職を対象とし、地域での生活に目を向け、地域の実情に即して利用者中心のケアの実践を目指す看護のマネジメント能力向上を目指しワークショップを開催する。医療機関と地域のケアを担当する看護職の相互理解を深めることから始め、課題の共有、各自の課題に即したグループワークとすることで、看護実践や人材育成の取り組みにおける連携など、地域の実情に応じて地域全体で看護の専門性を高めるマネジメントについて考える。また、継続的なプログラムの開発を進める。
令和3年度	1. 個別面接研修において、看護職自身が各自の地域包括ケア推進におけるマネジメント能力向上のための自己課題を明確にし、課題解決に向けての実践計画を検討し、実践できるよう支援する。 2. 集合研修において多機関に所属する看護職がお互いの自己課題と課題解決に向けての実践計画を共有し、お互いに学び合う関係性を作りながら地域包括ケア推進に向けての連携・協働体制構築へつなげる。

IV. 実施方法

1. ワークショップおよび研修の対象

平成27年度は看護管理者38名を対象にワークショップを開催したが、28年度から中堅看護師まで対象を拡げた。平成28年度の看護管理者は41名、中堅看護師は24名の参加があった。平成29年度は看護管理者、中堅看護師ともに26名の参加であった。さらに平成30年度は、新任期から看護の専門性を高めるマネジメント能力向上を視野に看護実践できるよう、新任期にある看護師にも対象を拡大し、新任期および中堅期の看護師を対象としたワークショップを開催した。新任期看護師の参加は22名、中堅看護師の参加は37名であった。

令和元年度は病院において地域包括ケアを推進する看護管理者14名、地域包括ケア病棟看護師5名を対象とし、令和2年度は医療機関に所属する看護師10名および訪問看護に従事する看護師7名を対象としてそれぞれワークショップを行った。令和3年度は、ある地域に所在する病院に勤務する看護師5名とその病院と連携・協働を行う施設等の看護職7名を対象とし、個別面接研修および集合研修を開催した。

2. ワークショップおよび研修方法の変遷

平成27年度から平成30年度までの4年間の取り組みにより、新任期、中堅期、管理期というキャリアの発展過程ごとに分けた対象に、看護の専門性を高めるマネジメント能力向上を目指した研修(ワークショップ)を実施してきた。

これらの課題の背景にある、多職種・多施設で連携し、利用者・家族が住み慣れた地域での生活に戻る力を支えることが、医療機関の看護職者に求められているという現状から、令和元年度より、看護の専門性を高めるマネジメント能力向上に向けた支援を、病院において地域包括ケアを推進する看護専門職の看護の専門性を高めるマネジメント能力に焦点を当てることとした。また、平成27～29年度日本学術振興会科学研究費(基盤研究C:課題番号15K11555)「地域包括ケアにおけるマネジメント能力を高める看護専門職の生涯学習支援モデルの開発」(研究代表者 両羽美穂子)において見出された成果を踏まえ、充実したワークショップとなるように目的を設定した。

令和元年度のワークショップでは、病院の看護管理者、地域包括ケア病棟看護師を対象とし、病院での地域包括ケアを推進する活動に焦点を当てた看護実践の現状を共有し、事前に提出された各自の課題に即したグループワークを実施した。令和2年度は、地域での生活に目を向け、地域の実情に即して利用者中心のケアの実践を目指す看護のマネジメント能力向上に向けたプログラムとし、医療機関および訪問看護に従事する看護職を対象とした。医療機関と地域のケアを担当する看護職の相互理解を深めることから始め、課題の共有、各自の課題に即したグループワークとすることで、看護実践や人材育成の取り組みにおける連携など、地域の実情に応じて地域全体で看護の専門性を高めるマネジメントについて考える機会とすることを意図し、継続的なプログラムの開発を進めることとした。令和3年度は事業名を「地域包括ケアを推進するマネジメント能力向上のための研修」に変更し、さらに地域包括ケアを推進するため、モデル的に一地域を選定し取り組んだ。

また、平成27年度には、ワークショップにて看護管理者のマネジメントの現状と課題を確認し、看護の専門性を高める看護管理者のマネジメントに関する学習会を開催し、課題解決に向けた方策を検討していた。しかし28年度には学習会への参加者希望者がおらず、継続的な支援について課題となっていた。平成29年度から参加者各自が課題をもちより、ワークショップで討論を通して学ぶという方法を取った。ワークショップが他者・他施設と交流する機会となり、現状・課題を理解する、具体的な取り組み方法へのヒントを得るなどの成果にも繋がった。しかし、研修に参加した個々の看護職が持っている課題について、ワークショップでの学びを得た後にどのような実践活動に繋がったか、そして

どのようなマネジメント能力が向上できたのか確認が不十分であった。看護職の能力向上においては、看護職個々が、自分自身を振り返り能力の評価および課題の明確化をし、課題解決のために今後どのように看護実践の中で取り組んでいくか、各自が計画を立てて実践する必要がある。このプロセスにおいて研修等何らかの支援が必要であり、本事業のこれまでの取り組みにおいても、各自が課題を持ち寄り、グループワークで検討することにより各自の学びになっているが、研修で得たことを実践に繋げて自己の能力を高める取り組みをしていくように、個別の課題に沿っての具体的な検討が必要ではないかと考えた。そこで、令和3年度は、個別面接により看護職が自らの地域包括ケア推進におけるマネジメント能力向上のための課題を明確にし、課題解決のために取り組む実践方法を検討していった。そして、集合研修において、共に地域包括ケアを推進していく看護職同士がお互いの課題と実践計画を共有・検討することにより、学び合う関係性を作りながら、地域包括ケアシステム構築へも寄与した。

3. ワークショップ

1) 情報提供者と情報提供内容

ワークショップは主に、第一部情報提供、第二部グループワークと全体共有という形で進めてきた。第一部の情報提供者およびその内容を表2に示す。令和3年度から研修方法を変更しており、情報提供はなかった。

表2 情報提供者と情報提供内容

年度	対象者	情報提供者と情報提供内容 () は、情報提供時の所属先を示す
27年度	看護管理者	「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標」 両羽 美穂子 (岐阜県立看護大学) 「看護の専門性を育成する看護管理部門と病棟の連携を推進する看護管理者の役割とマネジメントの課題」 山中 ひろみ氏 (関中央病院) 「看護の専門性を育成する看護管理者のあり方」 堀 美保氏 (岐阜中央病院) 「病棟管理者のマネジメント活動及び病棟管理者を支援する看護管理部門管理者の役割」 時吉 鈴美氏 (羽島市民病院)
28年度	看護管理者	「転倒防止への取り組みを通して～転倒リスクアセスメントツールの開発～」 森田恵美子氏 (公立瀬戸旭看護専門学校)
	中堅看護師	「チーム看護を推進するための病棟マネジメントの実際」 浅野尚美氏 (朝日大学歯学部附属村上記念病院)
29年度	看護管理者	「その人らしさを尊重した看護の継続に向けた人財育成」 長屋由美氏 (関中央病院) 「救急外来診療部門の特性を踏まえた看護活動のあり方」 後藤朋子氏 (岐阜市民病院)
	中堅看護師	「看護師の感染対策における予防行動の充実とその強化方法」 垣根美幸氏 (久美愛厚生病院) 「チームで行う課題解決に向けた取り組みの実際」 永田裕子氏 (羽島市民病院)
30年度	中堅看護師	「看護におけるマネジメント」「新任期看護職が抱えている課題」「機能看護学における看護実践研究の取り組み事例」 両羽 美穂子 (岐阜県立看護大学) 「看護の専門性を高めるマネジメント」 上面京志氏 (訪問看護ステーションひらの) 「病院組織における看護師の自律的な実践能力向上のための教育・支援方法の充実」 伊藤はるみ氏 (高山赤十字病院)
	新任期看護師	「看護におけるマネジメント」 両羽 美穂子 (岐阜県立看護大学) 「アサーティブなコミュニケーションのために」 橋本麻由里 (岐阜県立看護大学)
元年度	看護管理者・地域包括ケア病棟看護師	「患者・家族のニーズに添った看護の充実に向けたチームづくりから」 奥田 冬子氏 (美濃市立美濃病院) 「地域包括ケアへの取り組み」 島中小百合氏 (JA 岐阜厚生連 飛騨医療センター久美愛厚生病院) 「医療機関において地域包括ケアを推進する看護専門職の人材育成～マネジメント能力に焦点を当てて～」 両羽美穂子 (岐阜県立看護大学)

表2 情報提供者と情報提供内容 つづき

年度	対象者	情報提供者と情報提供内容 () は、情報提供時の所属先を示す
2年度	医療機関看護師・訪問看護師	医療機関の看護師の立場から 川久保砂奈江氏 (朝日大学病院) 訪問看護ステーションの看護師の立場から 川瀬由起子氏 (シティ・タワー訪問看護ステーション)

2) グループワークのテーマ

平成27年度～30年度において、ワークショップで検討したマネジメントの課題は、看護の専門性、人材育成やキャリアデザイン、スタッフ支援、多職種連携やチームマネジメントなどであった。その中でも看護管理者は、人材育成における管理者の役割について、理念・目標達成に向けたチーム活動、多職種・多施設連携、など検討した。中堅看護師は、日々の実践を通じた人材育成や中堅看護師の役割について、カンファレンスの効果的な実施・活用等のチーム活動について、などであった。新任期看護師は、新人看護師育成へのかかわりのような人材育成や、患者に寄り添う看護、意思決定支援のような看護ケア提供について、リーダー役割に関することなどを検討した。

令和元年度～2年度において、ワークショップで検討したマネジメントの課題は、退院前カンファレンスのあり方、地域連携のあり方、退院支援の充実などであった。令和元年度においては、看護管理者は、病棟看護師の育成、医療連携センターの役割、退院前カンファレンスの在り方、看護師(看護職員を含む)の育成と方策、早期退院へ向けた取り組み、地域連携の在り方、期限内の退院調整、一般病棟との連携、看護師と看護補助者との協働、地域包括ケア病棟の運営等について検討し、地域包括ケア病棟看護師は、地域包括ケア病棟の現状の情報共有、退院調整看護師の役割と退院調整の体制整備、多職種連携・協働の在り方、意思決定支援、在宅での看取りの実現、地域の互助の実際などについて検討した。令和2年度においては、多施設間での情報の統一化と活動の可視化のような地域包括ケア推進の体制整備、ケアの継続のための情報共有、顔の見える関係性の構築や連携の充実のような多職種・多施設連携、退院支援充実のための人材育成などの組織・人材育成について検討した。令和3年度においては、個別研修にて地域包括ケア推進におけるマネジメント能力向上のための自己課題を明確にし、課題解決に向けた実践計画に沿って取り組んだ。その内容を集団研修において報告し、情報共有や多施設間での学習会等の開催など検討することで、学び合う関係性を作りながら、地域包括ケア推進に向けての連携・協働体制構築につながった。

4. ワークショップおよび研修後の質問紙調査

ワークショップおよび研修の効果を確認するため、開催時に無記名式の質問紙調査を実施した。

学びの内容として、平成27年度～30年度においては、他施設の取り組みを共有し、自施設の参考にする事、今後の取り組みの方向性や自己の役割が明確になったこと、目標管理を活用した人材育成について検討できたこと、課題が明確になったため今後課題解決に向けた取り組みを行うこと、モチベーションの維持・向上につながったことなどがあつた。その中でも、看護管理者は管理者としての役割や視点、自己の役割の明確化など管理者としての役割について、看護の振り返りや自己の思いを語る必要性、自己の動機づけなど管理者としての自身の見つけ直しについて、部署全体の目標達成に向けたチームによる取り組みなどのチームマネジメントについて、スタッフへの教育的はたらきかけなどの人材育成について、看護部管理部門との情報共有・連携などの管理者の相互理解と連携について、課題解決の方法の探索などの課題と取り組みの明確化・共有について、など多岐に亘る学びに関する記載があつた。中堅看護師の学びは、リーダー役割を明確にするなどのリーダーとしての役割認識について、自己の看護の振り返りなどの中堅看護師としての自身の見つけ直し、報告・連絡・相談とコミュニケーションなどのチームマネジメントについて、後輩看護師の育成などの人材育成について、課題や今後に向けた取り組みについて、などがあつた。新任期看護師の学びとしては、自己の立場にあつた関わりなどの自己の役割認識と課題について、自己の看護の振り返りについて、新人看護師教育について、患者・家族主体のケアについて、多施設の現状について、などであつた。

令和元年度以降は、連携・協働のあり方やチームでの退院支援、地域性を踏まえた自施設のあり方、意思決定支援についての学びがあつた。令和元年度は看護管理者と地域包括ケア病棟看護師を分けずに質問紙調査を実施したところ、スタッフの育成について、悩みや課題の明確化について、他施設での取り組みについて、連携・協働について、チームでの退院支援について、知識を得ることについて、情報共有について、役割分担について、地域性を踏まえた病棟のあり方について、退院調整方法についての記載があつた。令和2年度では、病院看護師と在宅看護師の問題意識の違いやそれに対する思いの把握のような病院看護師・訪問看護師の立場からの見方について、意思決定支援について、地域連携で抱える課題や取り組みについて、より良い退院支援について、多施設における事例検討会の必要性の理解など事例検討会に関する事について、地域包括ケアにおける情報交換に関する事について、

他者の意見からの学びについて、社会資源の活用について、学びがあったとの記載があった。

令和3年度は、第1回集合研修後の質問紙には、「病院での研修の報告を聞いて、他の機関の方の意見を知る事ができて良かった」、「他職種・他部門との意見交換ができてよかった」、「それぞれの課題と思いをきき、同じ方向へ向いて進めていけると良いと思った」、「事業所、施設それぞれの悩みをきくことができ協力できるとよいと思った」、などの記載があった。第2回集合研修後の質問紙には、「病院側は入院前の患者の情報、特に家族の介護力、本人・家族の思い、生活・住宅環境、介護保険サービス内容などの提供を希望している。また、退院後の受け入れ側は、ADLをはじめ、医療処置、治療内容などの情報提供を希望している。双方が連携を図りより細かな情報交換する必要があると感じた」、「それぞれの病院・施設の役割、特徴を理解することで、対象の患者にとって、一番適切な退院先を選択できるような情報として患者・家族に提供できるようになると思う」、「今後は病院で働く看護師、在宅看護に関わる看護師、医療・介護相談に携わる看護師がそれぞれの専門分野を生かし、お互いに学ぶ機会があればいいと思う」などの記載があった。

V. 成果

1. 看護職、看護実践の場にも与えた影響

平成27年度～30年度にかけて、キャリアの発展過程別に看護の専門性を高めるマネジメント能力の向上について、各自の立場で抱える課題をもとにグループワークを通して検討してきた。

看護の専門性を高めるマネジメントの課題は、所属施設の違いに関わらず、各々の立場や役割や自身のあり方、人材育成のマネジメント、チーム活動のマネジメントに関する内容がみられ、各自が看護の専門性を高めるマネジメントの課題を明確にし、キャリアの発展過程に応じた学びを得る機会となっていた。また、ワークショップ後の質問紙調査において、他施設の取り組みを自己の課題解決の参考にすることや今後の取り組みの方向性や自己の役割が明確になったことなどの記載があり、課題への取り組み方法や役割について示唆を得る機会となっていた。

令和元年度～2年度にかけては、地域包括ケアに関わる医療機関及び地域の看護職を対象とした。

ワークショップ後の質問紙調査において、連携・協働のあり方やチームでの退院支援、地域性を踏まえた自施設のあり方、意思決定支援についての学びを得ていたことが明らかになった。地域包括ケア病棟の看護職と看護管理者、また病院の看護師と訪問看護師など異なる立場での意見交換によりお互いの中にあるギャップを可視化し、相互理解を深めることができた。地域の実情に応じた活動の場を超えた看護の課題を確認し、解決に向けて話し合うこと、地域住民やボランティアとの協働や地域づくりについても意見交換する機会となった。そして、交流することへの満足感が得られたことで、今後のよりよい看護実践に向けた動機を高め地域包括ケアシステムの構築に向けた示唆を得たと思われる。

令和3年度は、地域包括ケアシステムの現状は各地域により異なるので、それぞれの地域特性やその地域の看護実践の実情に応じて課題を抽出し、地域毎に検討していくことができるよう、モデル地域を選出し、その地域において地域包括ケアシステム構築に向けた活動をしている看護職を対象とした。第1回集合研修後の質問紙調査では、「病院での研修の報告を聞いて、他の機関の方の意見を知る事ができて良かった」、「他職種・他部門との意見交換ができてよかった」、「それぞれの課題と思いをきき、同じ方向へ向いて進めていけると良いと思った」と記載があったように、施設間・部署間での取り組みや課題について共有することができた。第2回集合研修後の質問紙調査では、「それぞれの病院・施設の役割、特徴を理解することで、対象の患者にとって、一番適切な退院先を選択できるような情報として患者・家族に提供できるようになると思う」、「今後は病院で働く看護師、在宅看護に関わる看護師、医療・介護相談に携わる看護師がそれぞれの専門分野を生かし、お互いに学ぶ機会があればいいと思う」などの記載があったように、連携・協働の具体策を検討し、さらに学び合う関係性を形成していくことも意見交換がなされ、モデル地域ならではの地域包括ケアシステムの構築に向けた示唆を得る機会となった。

2. 看護職の研修としての有用性

看護専門職にとって、マネジメント能力は、個人・組織・チームで効果的・効率的な看護を継続して提供するために不可欠な能力である。経験や職位にかかわらず看護専門職の生涯学習としてマネジメント能力向上を支援することは重要であるとの考えで、本研修を進めてきた。そして、看護の専門性を高める取り組み過程において、マネジメントサイクルを常に動かしていく必要があるため、研修プログラムも取り組み後の評価やその後の改善までも視野に入れた研修となるように検討してきた。

プログラムは、令和2年度までの6年間は、現状からの検討課題の明確化(事前課題)、テーマに応じたヒントとなる看護実践を含めた話題提供、グループワークと全体討議により進めてきた。マネジメントの課題はそれぞれ異なるため、本ワークショップでは、事前に各自の課題を確認する方法とり、その課題に対する検討ができるように進めてきた。課題に応じた気づきが得られていることから、各自が課題を持ち参加できるように進めることは効果的であった。一方、検討したいマネジメントの課

題は幅広く、漠然とした内容のものもあったが、ワークや全体討議を通して看護の専門性を高めるためのマネジメントの多様な課題の全体像を確認することができた。

また、様々な施設の看護職との意見交換は満足度が高く、施設は違うが同じ立場の看護職がお互いの役割や悩みを共有し、これでよいという安心感や自信を見出したり、自身の立ち位置を再確認することにつながっていた。他者・他施設と交流により、現状・課題を理解する、具体的な取り組み方法や人材育成方法のヒントを得る、課題解決の意義・動機を明確にするなどの成果につながっていることが示された。しかし、これらは、PDCA のマネジメントサイクルに照らすと Plan に該当するものであり、マネジメント能力向上に向けては、研修での学びをもとにした試行的実践とその評価を含めて、課題共有、解決に向けた方策の検討、実施、評価により協働して学ぶことが可能となるようプログラムの目標・方法を設定する必要があった。そこで、令和3年度から、看護職の地域包括ケア推進におけるマネジメント能力の向上に関する課題を個別研修にて確認し、課題解決に向けた計画立案を促し、第1回集団研修にて報告、ディスカッションすることとした。さらに第2回集合研修において、取り組みの評価を共有し、さらに地域包括ケアシステムの構築に向け、ディスカッションを深めた。これらにより研修で得たことを実践に繋げて自己の能力を高める取り組みをしていくことができたため、看護職の研修として有用であったと評価する。

3. 本学の研究・教育活動に与えた影響

機能看護学の学部教育では、人として、看護専門職としての自身のあり方、セルフマネジメントについて考え、それを土台として看護専門職としてのキャリアマネジメント、よりよい看護を導く情報のマネジメント、組織の一員として組織・チームでよい看護をするための組織のマネジメントについて学ぶ。一方、ワークショップの参加者がとらえていた看護の専門性を高めるマネジメントの主な課題には、各々の立場や役割や自身のあり方、人材育成のマネジメント、チーム活動のマネジメントに関する内容があった。マネジメントの課題の具体的な内容は、キャリアの発展過程に応じて異なっていたが、たとえば人材育成に関する課題は、新人教育に関する役割を果たすための課題や、部署における効果的なOJTの方法、部署・看護部としての人材育成の仕組みづくりに関する課題など、キャリアに応じて発展していく状況がうかがえた。これらのことから、卒業後も継続して看護の専門性を高めよりよい看護実践を追究していくために、学部教育において看護専門職のマネジメント能力の土台を学ぶことの重要性や、看護の専門性を高めるために、自身の役割認識などのセルフマネジメント、人材育成のマネジメント、組織のマネジメントをバラバラに考えるのではなく、よりよい看護実践を導くために統合し包括的に考えていくことの必要性についても考える機会となった。

令和2年度は、機能看護方法4の授業の一環として、学生がワークショップに参加したが、現場の看護職も日々現場の実践の中で悩みながら看護実践を行っていることや、様々な場所で活動する看護職間の連携・協働について現状をもとに学ぶ機会となり、教育活動にも貢献できた。

VI. 実施にあたり困難だった点、工夫したこと

本事業は、参加者の課題をもとにディスカッションし、主体的に考え学ぶスタイルをとっていることから、参加者が受け身にならず、自律性、主体性を発揮して参加できるようにすることが課題であり、工夫した点である。主体的かつ継続的な学修の機会となるように、平成27年度には、ワークショップにて看護管理者のマネジメントの現状と課題を確認し、希望者に対し看護の専門性を高める看護管理者のマネジメントに関する複数回にわたる継続的な学習会を企画したが、参加者が得られず継続的な学習には至らなかった。そのため、1回のワークショップの中で、各自の課題を明確にし、その課題をもとに効果的に意見交換できるように、事前に課題を記述してもらい、課題に応じたグループ分けとするなど方法の工夫を重ねた。規模や役割が異なる施設によるグループワークでは、検討内容から直接的な課題解決への解答にはつながりにくいと感じる場合もあると思われるが、他施設の現状を知ることで、自身の施設の現状や立ち位置を俯瞰し、グループの報告を統合することで複数の視点でマネジメントについて考える機会となるように努めた。

もう一つは、自身の役割や今後の活動へのヒントなどの気づきが、どのように実践に活かされるか、研修の学びをマネジメント能力の向上につなげるには、実践とその振り返りが必要であったことから、令和3年度は、マネジメント能力向上のために明確にした課題をもとに、目標を立てて実践し、振り返り、評価するというPDCAサイクルに沿った自律的な取り組みとなるように進めてきた。教員は、参加者の主体的参加を促すように、課題共有、解決に向けた方策の検討、実施、評価の過程で、協働して学ぶことが可能となるようファシリテートするように努めてきた。

また、これまでは、対面で顔と顔が見える形で岐阜県の看護職間を繋ぐことに貢献してきたが、この2年間は、新型コロナウイルスの感染拡大によって、オンライン開催を余儀なくされた。しかし、オンラインであることにより、遠方の県内看護職の参加を得るなど、新たな方法で岐阜県内の看護職が顔と顔が見える関係性づくりに貢献することができた。