

口述発表 5

看護管理者教育セカンドレベルの評価 －受講生への調査から－

早川ひと美¹⁾ 上泉 和子¹⁾ 鄭 佳紅¹⁾

1) 青森県立保健大学

Key Words : ①セカンドレベル ②管理者教育
③受講生の期待

I. はじめに

日本看護協会が定める認定看護管理者制度では、ファーストレベル、セカンドレベル、サードレベルの3つの教育課程があり、青森県内ではファーストレベル教育を修了した者が800人を超えている。質が求められる時代となり、看護管理者はめまぐるしく変化する環境に対応しながらサービスの質を向上させることが求められ、さらには多様化するニーズにも対応できる新しいヘルスケアシステムを創造することも期待されている。看

看護管理学を系統的に学習することができ、多様なヘルスケアニーズに対して、質の高い組織的看護サービスを提供できる看護管理者を育成することを目的としている認定看護管理者教育課程の学習は、看護管理者の役割遂行に貢献するものといえる。

青森県立保健大学では、これらの背景と「地域社会への貢献」を掲げた理念に基づき、平成17年6月より認定看護管理者教育課程セカンドレベル教育を開始した。受講生や受講生が所属する組織の期待に応えることができるセカンドレベル教育を運営するためアンケート調査を計画した。今回、第1回アンケートによって、受講生のセカンドレベルに対する期待について調査したので報告する。

II. 目的

効果的なセカンドレベルの運営のために、受講生のセカンドレベルに対する期待を明らかにすることを目的とした。

III. 研究方法

平成17年度のセカンドレベル受講生を対象に、自記式質問紙法による調査を行った。セカンドレベル第2クール開講初日に、質問紙を配布し、記入後回収した。対象者には、調査の趣旨を口頭と文書にて説明した。また個人が特定できないように配慮することを明記した文書を添付し、無記名で回収箱に投入してもらった。

IV. 結果

対象者は29名、回収率は100%であった。対象者の所属施設の設置主体、規模については、表1・2に示す。対象者の平均年齢は47.5歳で、40歳台が約60%を占めている。職位は「看護部長等」10%、「副看護部長等」17%、「師長等」62%、「主任等」10%であった。

表1 所属施設の設置主体 n=29 (%)

国	県	市町村	他の公的病院
3(10.3)	2(6.9)	16(55.2)	2(6.9)
医療法人	公益法人	他の法人	その他
3(10.3)	1(3.4)	1(3.4)	1(3.4)

表2 所属施設の規模 n=29 (%)

99床以下	100~199	200~299	300~399
1(3.4)	4(13.8)	8(27.6)	0
400~499	500~599	600床以上	無回答
6(20.7)	4(13.8)	5(17.2)	1(3.4)

受講動機では、「自己のキャリア開発」が41%、次いで「上司の勧め」27%、「職場での課題解決のため」17.2%、「自己学習の一環」6.9%であった。

セカンドレベル受講で最も期待していることは、「看護管理能力の向上」58.6%、次いで「看護単位の長としての看護管理実践ができる」20.69%、「変革能力の向上」17.2%、「指導能力の向上」3.4%であり、「調整能力の向上」「管理者としての士気の向上」を選択した者はいなかった。

セカンドレベル受講の成果として期待する能力「看護単位の長として看護管理実践ができる」「看護管理能力の向上」「調整能力の向上」「変革能力の向上」「看護実践能力の向上」「指導能力（リーダーシップ）の向上」「管理者としての士気の向上」の7項目について、それぞれに対する期待度を「低い」から「高い」までの4段階で尋ねたところ、4「高い」の選択者が一番多いのは、「変革能力の向上」75.8%、次いで「看護管理者としての士気の向上」72.4%、「看護管理能力の向上」69%であった（図1）。選択した人数に尺度の点数を乗じ対象者数で除して、期態度点数としたところ、「看護管理能力の向上」と「変革能力の向上」が3.69、「士気の向上」3.66、「調整能力の向上」と「指導能力の向上」が3.55であり、「看護単位の長としての看護管理実践ができる」3.41、「看護実践能力の向上」3.21であった（図2）。

V. 考察

今回の調査では、「自己のキャリア開発」を受講動機としている者が多く、このことはセカンドレベルの受講生の大半が師長であり、看護管理者としての実践を積み中で必要となる能力を獲得したいためではないかと考えられる。平成16年に行った青森県におけるファーストレベル修了者への調査では、ファーストレベルに対する期待として「指導能力の向上」を選択した者が最も多く、期待度点数として表すと「看護単位の長として看護管理実践ができること」が2.24と一番低く、「看護実践能力」2.94や「調整能力」2.93、「変革能力」2.96、「看護管理能力」2.93などの向上に対する期待はほぼ同じであった。

（図2）。しかしセカンドレベルでは、「看護実践能力の向上」に対する期待は低く、変革能力や看護管理能力の向上に対する期待が高い。このことは主任やスタッフが多かったファーストレベルと異なり、セカンドレベルの受講生は、看護管理者として日々実践する中で管理者として求められる役割を認識しているためではないかと考える。

これらのことから、セカンドレベルでは、より実践的な問題解決につながる学習方法や教育方法が求められているといえる。この結果を基にセカンドレベルのプログ

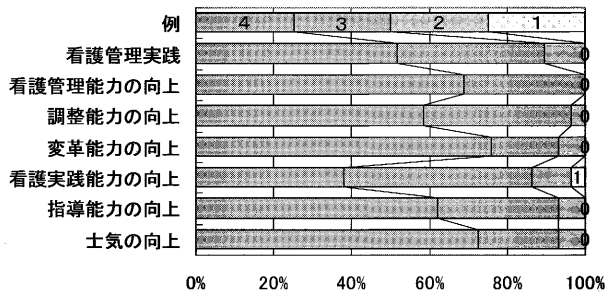


図1 セカンドレベルで獲得したいと考える能力の程度

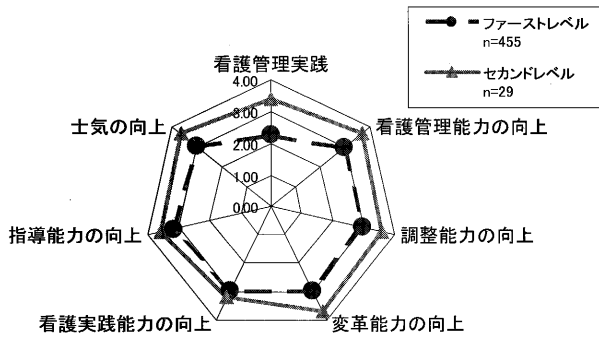


図2 期待する能力

ラム構成や教育方法について検討しさらに効果的なセカンドレベルの運営に活用していきたい。