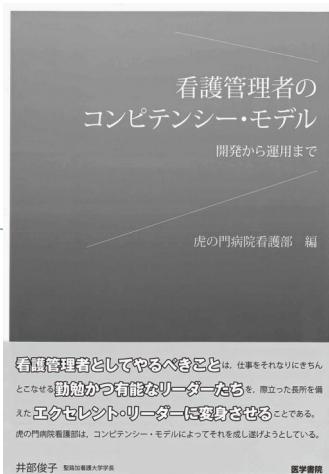


看護管理者の コンピテンシー・モデル 開発から運用まで

編 虎の門病院看護部

定価 3570 円(本体 3400 円+税 5%)
医学書院



スペンサーらの著書『コンピテンシー・マネジメントの展開』(生産性出版, 2011)によると、コンピテンシーとは、「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」である。根源的特性とは、「さまざまな状況を超えて、かなり長期間にわたり、一貫性をもって示される行動や思考の方法」を指す。

看護師長や主任などの看護管理者は、患者のために質の高い看護/医療サービスを提供すること、看護職のために生活と健康を守りながらキャリア発達を支援すること、組織や地域のために病床や医療従事者を含む医療資源を効果的に利用することなど、さまざまな成果を出すことが求められる。これらの成果を生み出す「行動や思考の

方法」、すなわち管理者のコンピテンシーを身につけることは、成果を出すための効果的で効率的な手段だといえる。管理に必要な知識や理論、方法論を体系的に学び、日常の実践と関連づけることももちろん必要だが、知識を得ることとコンピテンシーを身につけることは別である。

一般社団法人日本看護管理学会教育委員会は、私も委員の1人だが、「卒前・卒後の看護管理に関する教育・研修の充実をはかり、看護サービス提供システムの発展をめざすこと」を目的として、現任看護管理者の教育内容と教育方法の検討を行なっている。2013年にコンピテンシーの開発に焦点を絞った14日間の「コンピテンシーを基盤とした看護管理者研修プログラム」を開発した。2014年には試行事業を行

なう予定である。本書と併せて、ぜひこちらにもご注目いただきたい。

しかし、現場から離れて行なう研修では、仕事における実際のコンピテンシーは評価できない。また、コンピテンシーの開発はあくまでも手段であり、ゴールは成果を上げることだが、成果は所属組織でしか評価できない。研修の効果を現場の成果につなげるためには、現場でコンピテンシーや成果を評価することが不可欠である。

また、コンピテンシー評価は、管理者選考や看護師長と主任の組み合わせなど人事に用いることでさらに効果的になる。本書では、虎の門病院看護部が、スペンサーらの著書を参考に看護管理者のコンピテンシー・モデルを開発する段階から、コンピテンシー・モデルを用いた評価や能力開発の方法、そして、導入後の反応までが詳細に紹介されている。コンピテンシーを能力開発や人事考課に取り入れることを検討中の施設、自らのコンピテンシーを高めたい管理者、管理者をめざすスタッフのそれぞれに大いに参考になるだろう。

本書のなかで、ある主任が、「自分が得意なのは『対人関係理解』で、すごく苦手なのは『指揮・命令』だとすぐにわかった。だから『指揮・命令』のコンピテンシーを発揮しなければならない場面では、意識して行動するようにしている」と述べている。まさに、これが、コンピテンシー評価導入の効果の1つである。

●編集室より：虎の門病院看護部では、本書へのご意見、ご感想、ご質問を下記 URL にて受け付けています。 <http://www.toranomon-nurse.com/nurse/competency>

効果的に成果を生み出す「行動や思考の方法」コンピテンシーを身につける

〔評者〕 武村雪絵 東京大学医科学研究所附属病院副院長、看護部長