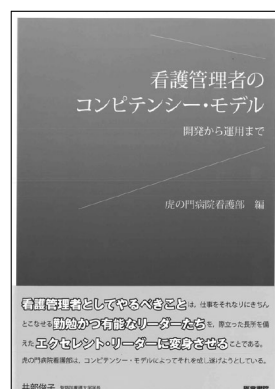


『看護管理者のコンピテンシー・モデル
——開発から運用まで』

看護管理マインドの育成に

編：虎の門病院看護部／定価 3,570 円(本体 3,400 円＋税 5%)

発行：医学書院／TEL：03-3817-5657



● めざすべき姿がレベルごとに明らかに

本書には、虎の門病院看護部が、看護師長や主任などの育成支援を目的として、卓越者の行動特性(コンピテンシー)に着目し開発した、コンピテンシー・モデルの開発のプロセス、モデル、運用方法が詳細に述べられている。

コンピテンシーは、ある職務や状況において、高い成果・業績を生み出すための特徴的な行動である、と解説されている。コンピテンシー・モデルは、看護管理者が自律して能力を向上させる手がかりとして、そのめざすべき姿を明らかにし、自己評価を行ったうえで他者評価を受け、自らの長所や短所を再認識することを可能にする。

ロールモデルを見つけたり、メンターに指導を受けたりすることで、一歩でもその人に近づく努力をしてきた時代から、これからは本書を片手に、自分の看護管理者としてのコンピテンシー・レベルをアセスメントし、上位のレベルに向かって努力を重ねることで成長が促されるというように、看護管理者育成の方略も変わっていくことだろう。

● コンピテンシー・モデル導入による成果

特に興味深く読んだのは、クラスター(コンピテンシーの集合)ごとに例示されている事例である。例えば、「チームリーダーシップ」のコンピテンシー・モデルのレベル0では、「時間をコントロールし、役割を割り振る」からはじまって、最

高水準のレベル5では「人を動かす強力なビジョンを伝え、チームの力を引き出す」まで、それぞれの段階で、そのコンピテンシー・モデルをイメージできるように、具体的な事例の内容が詳述されており、理解を促してくれる。これは、自分のコンピテンシー・レベルを知るうえでも役立つし、めざす方向を理解する際にも有用であろう。

コンピテンシー導入による、組織全体の変化も興味深い。虎の門病院では主任の離職率が低下したそうである。これは漠然としかわからなかった「求められているもの」が理解でき、やりがいにつながったのだらうと解説されている。

最初から組織で活用してもいいし、まず管理者が自分の実践を振り返り、自己の強みや弱みを知ったうえで目標を定め、レベル向上への手がかりにできる。1990年代に入り、学習者に焦点をあてた教育の必要性や自己主導の学習の重要性が広く認知されてきた。この流れのなかで、コンピテンシーを基盤とした教育は、医療者の質保証のニーズに応える教育として発展してきている。特に8～9ページに詳述されている説明は、看護基礎教育において習得すべき能力について示唆を与えてくれると思う。

■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>