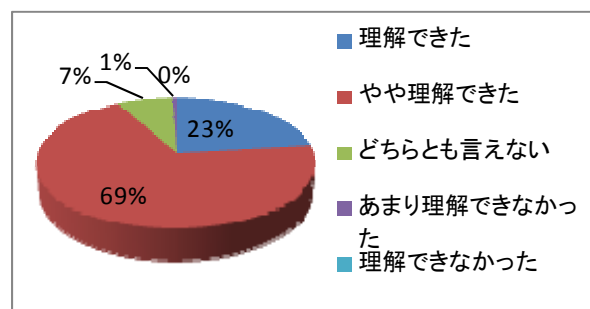


第1回 北里大学病院・北里東病院 単位責任者・主任合同研修会 アンケート結果

1) コンピテンシーについて理解できましたか

	人数	%
理解できた	38	23%
やや理解できた	114	69%
どちらとも言えない	12	7%
あまり理解できなかった	1	1%
理解できなかった	0	0%



<理解できた・やや理解できた理由>

自己学習していたことの整理ができた
言葉の意味から概念までをわかりやすく話していただいた。また、事例が具体的でイメージしやすかった
今まで成果責任を果たすために、目に見えた表現として、評価項目にあがっていなかった能力が明確になったため
キャリア開発に関する文献を読む中で、コンピテンシーに関しても学んだが、講義を聴き、さらに理解が深まった
採用の基準となり、あるべき姿や人間力を高め、昇進昇格につかえるモデルであることがわかった
成果責任を果たすために、コンピテンシーを養成することが必要で看護サービスの質を向上させるための人材開発をするためにコンピテンシーが必要という事が理解できた
能力・態度・コミュニケーション力など、クリニカルラダーで評価してきた内容と大きな違いはないと理解できた
行動がなければ成果もなく、資質、能力がなければ行動もなく、動機が不純なら成果につながらないという流れの中で動機が大切なのだと実感できた。マネジメント能力も必要だとあらためて理解できた
成果を生み出す能力、資質等であり、重要なのは把握しにくい（開発）動機感情・価値観・思考などをいかにレベル up していくか、自身の現状を把握し、何が弱い理解した
コンピテンシーを導入する必要性と概要を理解できた。構築の方法はまだ十分に理解できていない
成果を生み出すための能力には、様々な要素を含んでいること、動機、能力、資質、行動、成果のプロセスであることが理解できた
コンピテンシーについて初めて学んだので” やや” になってしまったが、今後振り返りよく理解できるようにしたい
事前に多少の参考文献を目にしたが、文面上はやや難しく感じていたが、研修会ではより分かりやすい説明があり、理解につながった

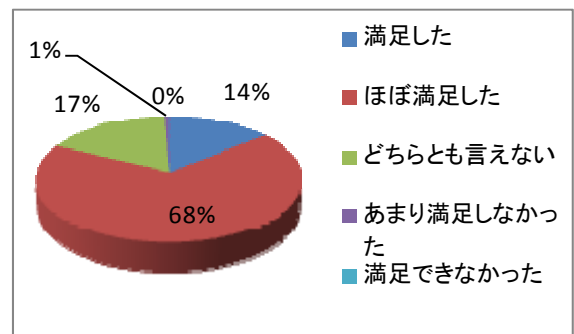
事前に多少の参考文献を目にしたが、文面上はやや難しく感じていたが、研修会ではより分かりやすい説明があり、理解につながった
人間力についての考え方、質の向上に向けたコンピテンシーについて理解した
以前の主任・係長研修会で看護部長が話されていたクリニカルリーダーのみならずマネジメントリーダーの基盤にとってもフィットしているように思え、幅広い視野から考察できるものと実感できた

<どちらとも言えない・あまり理解できなかった理由>

事前に資料を見ていたので理解できたが、コンピテンシーの部分の時間が少なかった
コンピテンシー＝人間力・・・ということはわかったが、これを具体的に日常の職務の中でどう使いこなすかイメージがわからない
ボリュームが多かったため、理解できたか少し自信がない
話は興味深かったが、核心部分のトーク時間が短くて、結局具体的な内容は伝わってこなかった

2) この研修は満足できるものでしたか。(回答なし2)

	人数	%
満足した	23	14%
ほぼ満足した	111	67%
どちらとも言えない	28	17%
あまり満足しなかった	1	1%
満足できなかった	0	0%



<満足した・ほぼ満足した理由>

理解しやすい言葉（表現）であったため、興味深く聞いた。自己学習が必要であることがわかった
楽しく学習できた。なにげない話にも重みがあり、大事な部分ばかりであった
クリニカルリーダーだけでは評価できなかった能力が何なのか明確になった
自己を振り返ることができ、また新しい情報を教えていただき、今後に活かすことができる内容だった
非常に興味深かった。自分たちがあるべき姿や目指すところを再確認したうえで、自分たちの仕事の見方（成果、道程、体系 etc）、自分個人の見方を新しい角度から考える事ができた
自分がどうあるべきかモチベーションが停滞していたが、この研修で、具体的ではないがモチベーションがあがった
自分自身の各コンピテンシーのレベルを確認することができた。また、スタッフ育成をイメージしながら、今後どうしていけばよいかを考える機会となった
人材育成の大切さや必要性を感じた
要求されるコンピテンシーは、それぞれの職位によって異なってくる。その求められる能力を高められる自分の努力、育成について考えることができた
求められる能力、自分の現状について考えられた

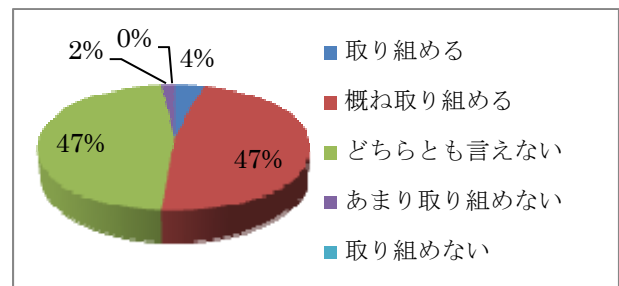
現場で起きている出来事や、自己の仕事への向き合い方や、課題といったことをコンピテンシーという考え方で再考することができた
組織的に有能な人的資源の育成のためには、人を多面的に捉え、適切に指導、共に考えていくという視点が萌芽した
今後の自分自身の仕事への取組み、スタッフへの関わりにも役立たせていかなければと思った
自分自身のコンピテンシーを振り返るきっかけになった

<どちらとも言えない・あまり満足しなかった理由>

時間配分（開始時間など）の調整で、後半が駆け足にならないよう講義が受けられたら良かったと思う
具体的にどのように、取り組めばよいのか等までは到達できなかった
今回の目的のキャリアパス構築に関しては、あまりわからなかった。今後、何をしていけばいいのか？
午後のコンピテンシーについて、もう少し詳細 or 実際について知りたかった
内容が大きいだけに、この時間で凝縮して行うには、満足及び理解できる範囲には至らなく残念だった
前半の講義に時間をかけていたが、肝心のコンピテンシーの内容が深まらなかった。

3) この研修を受けて、今後“北里版キャリアパスの構築”に取り組めそうですか

	人数	%
取り組める	7	4%
概ね取り組める	77	47%
どちらとも言えない	77	47%
あまり取り組めない	3	2%
取り組めない	0	0%



<取り組める・概ね取り組める理由>

クリニカルラダーに人間力を組み込んだキャリアパスの構築を目指すことが目標になった
コンピテンシーの、看護師に求められる真の力を参考にレベル up のために行動に結び付けられる目標が考えられる
具体的に自分はどの部分を作っていくのか、大変そうだが、自分たちのもの、今後の日本の看護のためにも頑張りたい
コンピテンシーそのものの開発から行うと思っていたが、基本的があるので、それを使えばよいということがわかった
理念・方針に基づいて、新病院に対することを考える基盤となる内容だった。よりよいラダー等をつくりたいと思った
ラダーの活用が臨床でできていない。さらなる課題に混乱しているが質評価の基準作成には満足している
作成は非常に大変そうであるが、よりよい環境づくりの1つである。働きやすくなるとみれば、やりがいがあると思う

<どちらともいえない・あまり取り組めない理由>

キャリアパス構築にむけたコンピテンシーの概念を理解することが重要だと、それが学べたが、この学びを具体的なパスの構築にどのように結び付けていったらよいかはわからない
コンピテンシーは理解できたが、実用的なラダーに行きつくにはまだまだ学習が必要
自分がどの程度参画するのか現時点ではわからず、主任として臨床現場の質の保証が大事であるという認識から、両立できるのか不安がある
自主的に取り組んでくれる係長・主任がいることで可能になると思う
構築の必要性はわかったが、どのように進めていくのか、他の人たちとどう共に進んでいけばよいのかわからない
コンピテンシーモデルやコンピテンシーディクショナリーをどう進めて考えていくのか具体的に理解できるともっと取り組みやすい
エッセンスは理解できたが、構築するにあたり、全体像が大きすぎて、やってみないとわからない
方法は、質問紙で聞き、委員会で練っていくということはわかったが、具体的にどうするかまではまだ考えが及ばない
講義内容は不消化。また、「北里版～」が何をしようとしているのか知らないので、これから何をするのかと思った。

4) その他感想・意見（上記の理由と重複していないもの）

なぜこの研修を計画したのか、事前に理由を知りたかった。
主任、係長以外、30代のリーダーレベルナースへの学習会があれば、タイムリーに理論が生かされるように感じた。
自分自身、コンピテンシーを高めていきたいと思った。スタッフの自己実現を助けるためにもコンピテンシーは上への援助をしていると思う。
部長の冒頭のあいさつで、”北里は日本の看護を引っ張っていく”旨を話されていたが、そういう組織の一員であることを再認識した。北里はマネジメントラダーとして明確なものが今一つないように感じていたので、このような研修に参加することができうれしく思う。
明らかにこれからの仕事の仕方を考える、前に進むきっかけになった
簡単なことではない。時間の担保をしてほしい。
係長・主任が同じ内容を聞いているため今後の活動がスムーズになると思う
コンピテンシーという言葉は新しいが、これまで議論されたり、構築されてきたものが土台とできると思うので、積極的に取り組んでいきたい。
コンピテンシーの4〜7は内容が非常に高いレベルだと感じた。そのため、北里として、これらの設定をどのように位置づけていくのか、十分共通理解していかないと難しいので時間がかかりそうだと感じている。メソドロジーのところは十分時間がとれなかったのが残念だった。
ラダーとコンピテンシーの位置づけ、関連を説明していただき、少し結びついたが、もう少し時間をかけて欲しかった。