

## 【上級看護管理者のためのマネジメント探求プログラム内容一覧】

2017年度（10月～2018年3月全10回）

- ①（前半）研修プログラムの紹介、受講生の自己を語る  
（後半）「トップマネジメントの挑戦課題」（ワーク）・個人の課題認識を抽出する
- ②看護部長に必要な「管理のカタチ」について
- ③看護部長としてのリーダーシップとマネジメント能力について（古閑様）
- ④看護部長としての交渉力（古閑様）
- ⑤看護部長として、看護提供方式をどう考えるか（サービスマネジメント）
- ⑥看護部長として、ケアマネジャーや訪問看護師と交流するしくみをつくるには  
どうしたらよいか
- ⑦看護部長として次世代の看護管理者をどのように育てるか（古閑様）
- ⑧看護部長として、看護の質を把握するには
- ⑨経験だけでは地震がつかないのはなぜか
- ⑩アンコールテーマの選定、全体討議

2018年度（9月～2019年1月 全5回）

- ①トップマネジメントの挑戦課題（ワーク）
- ②（前半）駆け出しマネジャーの挑戦課題に挑戦する  
（後半）看護のアジェンダ考察「本当の看護を求めて」
- ③（前半）九大病院の入院経験から看護の仕事の意義を再考する（古閑様）  
（後半）地域包括ケア病棟の背くらべ（参加者のプレゼンテーションと討議）
- ④経営者からのガバナンスを学ぶ（RIZAP 松本様）
- ⑤（前半）コンピテンシーを基盤とした看護管理研修プログラム  
（日本看護管理学会教育委員会の検討）  
（後半）人は仕事を任されて育つ

2019年度（9月、2020年2月 全2回）\*2020年2月分が延期

- ① 看護管理者の実践―「それでいい、それでいこう」の発掘と共有  
一流の「経営の基本姿勢」とは  
一流の「マネジメント」とは  
一流の「パーソナリティ」とは  
一流の「スキル・ノウハウ」とは