

テーマ： 看護管理者育成のための師長検討会の体制整備
看護管理手引き作成を通して看護管理者の育成をはかる

施設名 佐賀大学医学部附属病院

氏名 原田 由美子

【概要】

今年度、新看護部長の就任と新たな副看護部長3名が就任し、新体制となり、今後の看護部の課題について検討した。現在の看護管理者の体制は平成28年度の部長・副部長・看護師長の平均年齢は53歳であり、今後新たに看護師長や副看護師長の昇任を考慮し早急な教育体制が必要であるが、当院には看護管理者教育指標がなく、毎年の管理者研修は、トピックス的な内容で日常の看護管理に生かされてないのが現状である。近年では、管理者のためのコンピテンシーモデルやマネジメントラダーなどの導入が進んできているが、まずは自施設の組織の強みと弱みを自覚し自分たちにあった管理者の教育体制が必要と考え、看護師長の組織内での情報共有と実践能力向上のための看護師長会議・検討会のあり方について検討した。

まず、報告中心の看護師長会議から、検討事項を増やす会議とし、看護師長検討会を継続し、看護師長間の語る場としてのグループワークを中心にすすめ、各看護師長が実践している看護管理の手引きの工夫を参考に若い看護師長へ伝える教育の場を提供した。世代間の違う看護管理者の考えを管理の手引き作成を通し伝え示していくことにより若い看護師長の学習の機会となった。

【背景】

今年度、新看護部長の就任と新たな副看護部長3名が就任した。新体制となり、今後の看護部の課題について検討した結果、現在の看護管理者の体制は平成28年度の部長・副部長・看護師長の平均年齢は53歳であり、6年後には27名中14名が退職となることから、今後新たに看護師長や副看護師長の昇任を考慮し早急な教育体制が必要と考えられた。また、管理者が参考すべき手引きが十分に整備されてないことや看護管理者教育指標がなく、院内の管理者研修は、毎年トピックス的な内容で継続的な参加型の研修ではなくその後の看護管理に生かされてない現状である。近年では、管理者のためのコンピテンシーモデルやマネジメントラダーなどの導入が進んできているが、まずは自施設の組織の強みと弱みを自覚し自分たちにあった管理者の教育体制が必要と考えた。

そこで、看護師長の組織内での情報共有と実践能力向上のための看護師長会議・検討会のあり方について検討し、先輩看護師長から新人看護師長への管理の実際が言葉と紙面により伝えられ、次世代の看護管理者育成のための教育体制が必要と考えた。今回は、看護師長会議の在り方の整備や看護師長検討会ではグループワークを通し次世代の看護管理者について検討し管理者としての手引き作成を行ったので報告する。

【実践計画】

- ① 看護師長会議のあり方について：報告中心の会議から、検討事項を増やすために事前資料配布を原則とし、短縮できる内容と方法について看護部内で確認する。
- ② 7月から実施した看護師長検討会を継続し、その中で看護師長間の語る場としてのグループワークを中心にすすめ、各看護師長が実践している看護管理の手引きの工夫を参考に若い看護師長へ伝える教育の場とする。
- ③ 看護師長会議・看護師長検討会を通し、世代間の違う看護管理者の考えを伝え示していくことにより看護管理の体制整備と教育体制が強化する。検討会を活用し各種手引書の整備を行いながら看護

師長の学習の機会とする。看護師長検討会より得られた手引きはWebにアップしていく。

【結果】

- ①師長会議の方法改善：月2回の看護師長会議のあり方を検討し、決定事項などの協議時間を確保した。事前配布や報告時間の徹底により、報告だけの会議から検討事項が充実した。
- ②看護師長検討会による現場問題点の共有：7月～2月の検討会は、毎月管理者としての現状の問題、当院の看護師に求めるもの、管理者に求めること等、管理者としての問題点の共有や今後の管理者としての在り方など毎月グループワークを行いグループごとのプレゼンを行うようにした。また、部長副部長は、各グループのファシリテーターとして参加し、会ごとに評価と次回の検討会について検討し世代の違う看護師長間の価値観を共有できる場とした。ワークごとのアンケートを行った結果、7割の看護師長がワークから得られる先輩師長の日頃の看護観や看護師長として考えていることなどとても役に立ったと意見であった。
- ③看護管理に必要な手引きの整備
看護師長会議や検討会で決まった手引きは、Webに随時アップでき、新年度新任師長や副看護師長がすぐに活用できるよう整備した。最終検討会で今後提示された項目は次年度に検討し作成していく。

【評価及び今後の課題】

- ① 看護師長会議の在り方について：報告だけの会議から今後のマニュアルを含めた体制整備など検討事項が保て充実してきたが、まだ報告時間が長く会議延長がある。今後各種報告連絡時間の体制について検討が必要である。
- ② 7月～2月に行ったグループワークの評価は、約7割の看護師長が先輩の話が聞けて良かった、経験が長い3割の師長からはどちらともいえないとの意見であった。今後は、自分が学ぶための情報共有だけでなく後輩師長への指導教育の時間であることも自覚できるような検討会の企画が必要である。今後の検討会は、管理者教育を視点とした方法を継続するのか再評価する。
- ③ 看護師長検討会を通して必要な手引きは随時作成できた。今後、必要な手引きについては項目の整理はできており、年間を通し作成していく予定である。
- ④ 今後の看護管理者育成としてグループワークによる討議は効果的であり、次年度の研修として年間を通して問題解決技法を用いた管理研修を企画した。今後看護師長・副師長がともに学び自部署における問題を共有し解決できるようにしていく。