

## 9. 新任師長育成プログラムの検討

鳥取大学医学部附属病院 中村 真由美

### 【実践の概要】

当院では各個人の能力開発は、経験年数別、実践能力別の院内教育プログラムを実施している。また、7対1看護基準取得を機に、新人教育体制は整備されてきた。しかし、一方で看護管理者育成のための体系的な教育体制は整備されておらず、看護管理者の自主的な自己研鑽にまかしている現状である。そのため、看護管理者間での学習に格差がみられ、マネジメント能力においても違いが現れている。また、看護管理者の中でも特に新任師長においては、様々な業務上の困難な体験やスタッフとの人間関係に悩むことが多く、ストレスを抱えている状態がみられる。新任師長育成に関しては、オリエンテーション研修はあるが、それ以後の育成研修はなく、看護部としての支援体制も整備されていない。

師長のマネジメントの評価としてはMaINを使用し、自己評価を実施しているが、師長自身が評価の結果を分析し改善に繋げることができていない。このような現状から、看護部の人材育成担当副部長として、看護管理者育成の中でもまず、新任師長を支援するための育成プログラムを検討する。

### 【実行計画】

- 1) 新任師長は管理業務上の直面した困難な体験を明らかにできる。
- 2) 看護部、モデル師長は新任師長の問題解決のための助言を行う。
- 3) 新任師長は自己評価と他者評価の結果、看護部・モデル師長の助言から自己の課題を解決するための対策を立案できる。
- 4) 新任師長に「新任師長育成プログラム」のアンケート調査を行い、プログラムの評価を行う。

### 【結果およびまとめ】

- 1) 新任師長が直面する困難な体験について
  - (1) 新任師長が直面した困難な体験は、人材育成・目標管理・勤務管理・苦情対応・事故対策等の12領域で64項目であった。
  - (2) 看護部長・総務・サービス・教育・GRM担当の副部長は担当する項目に対して助言を行った。
  - (3) 新任師長の残された問題は、人材育成・目標管理・勤務管理等の領域で18項目であった。
  - (4) モデル師長からの助言により、新任師長の次年度の課題は人材育成と勤務管理の領域で5項目となった。
- 2) 新任師長の自己評価・他者評価結果について
  - (1) 新任師長のMaINによる自己評価結果は、全師長の自己評価の平均より全員が高値を示した。
  - (2) 師長検討会で作成した「師長のありたい姿に近づくためのチェックリスト」での自己・他者評価師長検討会で、「師長としてこうありたい」という項目を全師長にアンケートし、行動・能力・態度の3領域に分け、18項目のチェックリストを作成した。このチェックリストを使用し全師長による自己評価と副師長の他者評価を行った。その結果、新任師長の自己評価は師長全体平均より高く、新任師長部署の副師長の他者評価は、全副師長の他者評価平均と同じであった。
- 3) 新任師長へのアンケート結果について
  - (1) 自己の困難な体験をまとめることは、現実に向き合い考え直す機会となった。
  - (2) 看護部、モデル師長の助言により課題への対策や優先的に取り組むべきことが理解できた。
  - (3) 「新任師長育成プログラム」開始は7～8月が良い。

### 【評価】

新任師長育成プログラムにより、新任師長の課題解決に繋がった。次年度より、プログラムの開始時期は7月とし、早期から新任師長の支援を実施することが必要である。