

18. 新任師長の支援体制構築

自治医科大学附属さいたま医療センター 石川 治美

【実践の概要】

さいたま医療センターでは、師長・主任に必要な中間管理者としての役割が果たせる為の教育・研修について院内教育プログラムに企画はなく、院外研修や自己学習に委ねられている。また、師長昇任後のオリエンテーションやその後の支援体制も構築されていない為、新任師長は管理の知識や能力に不安を抱えながら業務にあたっている。特に、平成 20 年度から 21 年度にかけては、新病棟開棟に伴い新任師長 5 名が昇任し、新任師長達から業務に対する不安の声が多く聞かれた。組織の発展と人材育成において、看護師長の役割は大きく、明確なビジョンも戦略も求められる中、院外の管理者研修や看護副部長、先輩看護師による機会教育だけでは不十分であり、教育担当副部長として、教育体制の整備も含めた新任師長の支援体制構築の必要性を痛感し、これを課題とし解決に取り組んだ。

【実行計画】

目標を中間管理者の為の教育プランの作成と現実的な問題解決方法を含めた支援体制の構築とし、以下のように実行計画を立てた。

- 1) 教育担当師長・教育委員会と共に、中間管理者に必要な教育内容を検討する。
- 2) 新任師長が実際に抱える不安、求める支援、教育等を明らかにする。
- 3) 他施設訪問で得た情報から、導入可能な教育プラン・支援体制を検討する。

【結果およびまとめ】

他施設訪問では、千葉大学医学部附属病院における師長教育の実際と新任師長に対する支援方法をお聞きした。能力別ニーズに応じたクリニカル・ラダーシステムによる教育プログラムに、副看護師長、看護師長、管理者対象の教育も組み込まれていた。また、中間管理者対象の教育・研修や新任師長対象の研修も実施されていた。当センター教育委員会では平成 23 年度を目標に教育体系の見直しを行っており、施設訪問の結果を参考に、中間管理者も含めた教育プランを検討中である。師長昇任前の管理教育については、平成 21 年度より教育担当師長が講師を務め、月に 1 度の主任研修会で管理についての講義を開始しており、今後も継続していきたいと考えている。

平成 20 年・21 年度昇任師長 5 名に、師長昇任後の不安、師長業務に望む具体的支援、主任時代に必要だったと思う教育等について聞きとり調査を行った。その結果、管理業務に対する不安、スタッフや医師との人間関係についての不安があったと全員から回答があった。また、看護管理基準内にある師長業務に対して求める支援については、まず、昇任直後のオリエンテーションで、師長業務が具体的にイメージできる内容を求めていることが分かった。このことから、各看護副部長が担当する業務について、担当者がオリエンテーションを実施することで、現実的な問題解決方法を含めた内容を提供することができ、その後の師長業務における相談窓口も明確になり、不安の軽減につながると考えた。直面している新年度昇任師長対象のオリエンテーションについては、1 年間の師長業務の流れとそのポイントが具体的にわかるような内容に改定し、教育担当副部長が実施することとした。

平成 22 年度は、看護部本部も新体制となる為、課題解決に向けた目標の達成を平成 23 年度までとし、新体制の下、検討を重ねていきたい。