

V. 実践報告書

1. 副看護師長の育成と支援の検討

北海道大学病院 道谷 英子

【実践の概要】

当院は、平成 19 年度に 7 対 1 看護基準を取得し看護職数が約 800 名になった。その結果、卒後 1、2、3 年目看護職の割合が増え構成に大きな変化がおきた。そのような中で、現場教育、業務改善の推進者として副看護師長（80 名）が中心となっている。当看護部は、副看護師長の育成の場として、月一回の「副看護師長会」、「副看護師長 1 日研修」を継続してきた。さらに、看護部企画の院内研修の助言者役割、院外研修会の講師・助言者などは大切な継続教育と位置づけている。また、年度末には副看護師長に期待する 4 つの役割①「スタッフ教育」②「リーダーシップの発揮」③「患者看護の管理」④「師長補佐・代行」について 1 年間の取り組みとその評価についてレポート提出を求めている。今回、副看護師長がおかれている状況を KJ 法で再整理する機会を持つことができた。その結果、①「現場環境の変化は副師長の期待をさらに高くし多忙を極めている」②「期待されている役割の発揮に対して、支援が不足している可能性がある」ことが抽出された。今後、副看護師長の役割発揮と成長のために、育成と支援あり方を検討した。

【実行計画】

1. 副看護師長が求めている支援を明らかにする。

①副看護師長経験 3、4 年目（6 名）を対象に面接調査。②面接の内容は、「副看護師長の役割を發揮する上での悩み、受けた支援」について。③面接結果をカテゴリー化し、副看護師長が求めている支援内容の整理をした。

2. 上記 1 の結果と、参考文献“優れた中間管理者の「成長を促進した経験」の分析”“キャリアパスに応じたスキル構成”から研修内容、支援内容等を検討した。

【結果及びまとめ】

副看護師長が求めている支援は、「副師長間の情報共有」「必要なスキルを向上したい」。悩みとしては「副師長の役割が果たせていない」「中堅看護師への期待と指導の悩み」などであった。

1. 研修方法の検討

①副師長間の情報共有の機会を確保

「副看護師長会」「副看護師長 1 日研修」に、グループディスカッション取り入れる。課題の共有や様々な情報を得ることで新たな発見や発想を得て、部署課題のとり組みの手がかりとする。

2. 必要な能力の育成支援

①看護部教育プログラムの必須受講項目の提示（副師長昇任 2 年までの必須研修）

院内研修「問題解決技法を活用した事例検討と実践報告」と大学教員の個別指導を受ける「看護研究 II」への参加。問題解決力や概念化能力の育成、研究プロセスを学ぶ。

②院内研修の助言者としての参加の推進

特に「1 年目研修、2 年目研修」の助言者を担当する。教育的視点やコーチング的思考を学ぶ。さらに、OJT に活用する。

3. 最新医療・看護の動向の情報を得る機会の提供

①研修参加の助成（3 年に 1 回全員参加のサイクルとする）、「副看護師長会」で情報共有。

4. レポート提出内容、方法の検討

副看護師長として 1 年間取り組んだ内容や結果を問題解決プロセスに沿ってレポートを作成し提出する。部署の看護師長と確認し進めていることを条件とする。

副看護師長という立場は、主体的・計画的な自己成長が基本と考える。その為に、自ら周囲の力を借り

成長することができる能力こそが求められていると思えた。