

当センターは、2019年7月に日本看護協会認定看護管理者教育機関の認定を受け、11月より認定看護管理者「ファーストレベル」研修を開講致しました。2020年2月に「神奈川工科大学看護生涯学習センター第1回修了者」として、19名が修了式を終え、それぞれの職場で活躍しています。その中から2名の修了者の当センターを受講しての学びと現在の取り組みをご紹介します。

修了者の声

町田市民病院 綿貫久美子

私は、日々業務の中で生じる様々な問題解決に管理者としての知識不足を感じ、2019年度ファーストレベルを受講しました。研修では経験豊富な諸先生方から、最新の医療・看護の動向を初め、様々な角度から看護管理を学修する中で、今まで経験値だけで行動していたことを痛感しました。特に、統合演習では自部署の看護管理課題に対し、「あるべき姿」から現状を明らかにし論理的思考に基づく分析にとっても苦労しました。施設や職位は違いますが、同じ目標を持った仲間とのグループワークは、自分とは異なる思考に新たな発見もあり、大変貴重で有意義な時間となりました。ご指導頂いた担当の先生も論理的に考えることの道筋を常に投げかけて下さり、管理者としての考え方の視野を広げることができました。そして、問題が生じることのみが問題ではなく、日頃から問題が起きないようにすることは勿論、問題が生じた時の解決への取り組みが重要であり、看護管理実践は問題解決の連続であるとの気づきが研修の大きな学びとなりました。

現在は、副看護部長として研修で学んだ知識を活用し、看護の原点を忘れず、患者にとっての最善は何か、自分の立ち位置で何をすべきかを考え、日々様々な問題にも柔軟な考えと論理的思考で根気強く問題解決に取り組むように心がけています。私自身もスタッフも看護を通して成長できるよう、今後も努力をしていく所存です。

神奈川リハビリテーション病院 中谷美都

私が、看護生涯学習センターのファーストレベルを受講した理由は2つあります。一つ目は、組織の目標を達成するために、多角的に捉えた人材活用をすることが、看護管理者として不足していると感じたからです。二つ目は週末型研修であり勤務をしながら学ぶことができ、私自身のワークライフバランスに合っていたことです。研修では、看護管理者の役割として組織の方針や目標に貢献するためには、自律した看護実践を行い、人間としても成長しキャリアアップしていける人材を育成することであることを学びました。この学びを活かし、スタッフと対話をするときにはコーチングスキルを意識的に活用していくことを実践しています。また、成長や成果を目標管理シートを使用し見える化する教育方法を取り入れ、内発的動機づけによりモチベーションアップ・やりがい感を高め、組織の活性化につながるように取り組んでいます。研修の中で、一番苦慮したのが統合演習でした。どのように看護管理問題を分析し解決策を出していくのか、解らず、悩み、知識や技術の不十分さを痛感させられました。しかし、ご指導頂いた担当の先生の相談しやすい人柄と研修生に合わせた的確なアドバイスから、解決策を見出すことができ演習を進めることができました。

そして、研修修了時には多くの学びから看護管理を実践していく不安が自信へと変化し、概念化スキルアップに向けた新たな目標を持つことができました。また、様々な施設から参加していた受講者と悩みを言い合える関係性が築けたことが修了までの支えとなり、私の貴重な財産となりました。管理者同士のネットワークができ、これからの管理活動の糧となり得ると感じています。