

むつ総合病院看護局の教育体制
—教育担当の実践と意思をつなぐ—

徳田暁子^{1)*}、白濱里美²⁾、甲田久美子²⁾、菅原典子²⁾

要旨：むつ総合病院看護局に教育委員会が発足してから、25年目を迎える。日本看護協会『看護師の倫理綱領』条文8に「看護師が、計画的にたゆみなく専門職業人として研鑽に励み、能力の維持・開発に努めることは、看護師自らの責任ならびに責務である」と謳われている。教育担当は研鑽の場を提供するために、プリセプターシップの導入、目標管理、クリニカルラダーの導入・見直しなどさまざまな取り組みを行ってきた。その時代の教育担当が先輩たちの意思を継続しつつも、時代の変化に合わせ新たな取り組みや改革を実践してきたことを報告する。

キーワード：教育担当、意思、継続

REVIEW ARTICLE

Education system of Mutsu General Hospital Nursing Bureau
– Connecting thought and practice of education supervisors

Akiko TOKUTA¹⁾*, Satomi SHIRAHAMA²⁾,
Kumiko KOUDA²⁾, Noriko SUGAWARA²⁾

Abstract: Twenty five years have passed since the Education Committee was established at Mutsu General Hospital Nursing Division. Article 8 of the Japanese Nursing Association “Code of Ethics for Nurses” states that “It is the responsibility and duty of the nurse her/himself to maintain and develop their abilities in a systematic manner as professionals.” In order to provide a place for learning, the education supervisor has implemented initiatives such as preceptorship, goal management, clinical ladder implementation and re-examination. This is a comprehensive report on the continuing the thoughts of the predecessors but also implementing new initiatives and reforms to keep up with the changing times.

Key words: Education supervisor, Thought, Continuation

¹⁾ Department of Health and Welfare, Mutsu City, 1-8-1 Chuou, Mutsu, Aomori 035-8686, Japan

²⁾ Department of Nursing, Mutsu General Hospital, 1-2-8 Kogawa-machi, Mutsu, Aomori 035-8601, Japan

*Corresponding Author: A. Tokuta
(tokuta_akiko@city.mutsu.lg.jp)

Received for publication, March 13, 2017

Accepted for publication, June 28, 2017

¹⁾ むつ市役所保健福祉部

〒035-8686 青森県むつ市中央一丁目8番1号

²⁾ むつ総合病院看護管理室

〒035-8601 青森県むつ市小川町一丁目2番8号

*責任著者：徳田暁子

(tokuta_akiko@city.mutsu.lg.jp)

TEL: 0175-22-1111 FAX: 0175-23-5178

平成29年3月13日受付

平成29年6月28日受理

はじめに

むつ総合病院（以下当院）看護局に教育委員会が発足して 25 年目を迎える。これまで 8 名の教育担当と教育委員会の地道な活動により、現在の看護局の教育体制が形成された。看護職の教育は、看護に関連する法律や、社団法人日本看護協会が示すその時代の教育方針やガイドラインに強い

影響を受けている。その時期に担当した教育担当はガイドラインに則りつつ、当院の看護局に適合するようにアレンジをした教育体制を構築してきた。今回 4 人の教育担当の担当当時の実践と振り返りを振り返るとともに、今後の当院における看護職員教育の展望を述べる。

表1 看護の動向と経年別取り組み

年度(西暦)	看護の動向	取り組み	教育担当
平成4年度 (1992)	・「看護師等の人材確保の促進に関する法律」成立	・看護局教育委員会発足	
平成15年度 (2003)	・前年(2002)看護婦から看護師へ名称変更 ・医療事故発生時の対応—看護管理者のためのリスクマネジメントガイドライン ・静脈注射の実施に関する指針 ・看護師の倫理綱領	・経験年数別研修会 ・卒後21年以上発表会 ・事例研究⇒卒後2年目ケーススタディ発表会	白濱里美
平成16年度 (2004)		・プリセプターシップ導入 ・新卒者基礎看護技術チェックリスト作成 ・目標管理導入 ・研修会参加リスト(個人の研修会参加一覧)	白濱里美
平成17年度 (2005)	・看護記録および診療情報の取り扱いに関する指針	・クリニカルラダーシステム導入 ・看護師1年目の振り返り発表会	白濱里美
平成18年度 (2006)	・看護配置基準7対1	・レベルⅡ(准看護師)発表会 ・橋渡し研修会	甲田久美子
平成19年度 (2007)		・私のステップアップノート導入 ・認定看護師による研修会開催	徳田暁子
平成20年度 (2008)		・教育マニュアル作成 ・レベルⅤ病院経営発表会 ・レベルⅣQCサークル活動	徳田暁子
平成21年度 (2009)	・保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案の可決成立	・レベルⅤQCサークル活動 ・新人看護職員研修ガイドラインに沿った新卒者研修	徳田暁子
平成22年度 (2010)	・新人看護職員研修制度努力義務化	・目標管理研修会(院外講師) ・教育理念 教育方針策定 ・キャリア開発シート	徳田暁子
平成23年度 (2011)		・新クリニカルラダーシステム ・八戸短期大学臨地実習受け入れ	徳田暁子
平成24年度 (2012)		・管理職ラダー制度 ・教育計画や研修会を教育委員会主体に	徳田暁子 菅原典子
平成25年度 (2013)	・看護職のワークライフバランス推奨	・新人看護職員研修制度修了者に修了証書授与式 ・弘前医療福祉大学臨地実習受け入れ	徳田暁子 菅原典子
平成26年度 (2014)		・主幹・主任のケーススタディ発表会	菅原典子
平成27年度 (2015)	・助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)“CLoCMiP(クロックミップ)”レベルⅢ認証制度助産師ラダー	・クリニカルラダーからキャリア開発ラダーへ ・ポートフォリオ作成 ・学研メディカルオンデマンド導入 ・目標管理にBSC導入(院外講師による研修会) ・人事評価試行(病院)	菅原典子
平成28年度 (2015)	・看護師のクリニカルラダー	・BSC見直し ・看護研究サポート体制 ・師長・主幹・主任の管理者研修と実践報告会 ・人事評価開始	菅原典子

当院の看護職の教育について

平成4年度(1992年)に当院看護局(当時看護部)教育委員会が発足した。この年に『看護師等人材確保に関する法律』が策定され、「病院等の開設者は、病院等に勤務する看護師等が適切な処遇の下で、その専門知識と技能を向上させ、かつ、これを看護業務に十分に発揮できるよう、病院等に勤務する看護師等の処遇の改善、新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施、看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮その他の措置を講ずるよう努めなければならない」と第5条第1項に記述されている。そのことから専門的知識と技術の向上のため研修会等の学習の場の提供が必要となり、当院看護局教育委員会が発足したと思われる。それ以前は、看護研究発表会や部署での学習会はあったが、看護局としての教育体制は確立していなかった。

看護局教育委員会は、看護局全体での看護職員の資質向上を目指し、看護職員個々の能力に応じた教育を計画し実践すること、そして患者へより組織化され調和された医療サービスを提供する

ことを目的に、経験年数別プログラムの実施や院内教育の企画、運営や評価を行う委員会として活動が始まった。残念ながらその当時の活動記録が残っていないが、教育委員会発足当初の教育的課題が現在の教育マニュアルに記述されている。その課題とは、①看護ケアが深められない、②主体性に乏しく自主的な学習ができない、③問題解決能力が育っていない、④リーダーシップが発揮できていない、⑤集合教育が現場で活かされていないことがあげられている。また看護職員個人レベルの問題点は①教育プログラムはあるが成長を評価し、目指す目標となる基準がない、②臨床実践能力がどの程度か評価できていない、③どのような能力を育成すればよいのかがわからないであった。それらの課題や問題点の解決策として、平成16年度(2004年)に新人看護職員教育にプリセプターシップが、平成17年(2005年)に個人の成長を評価しステップアップするためにクリニカルラダーと、成長の動機づけのために目標管理が導入された。それらは何度か改訂され現在に至っている。(表1)

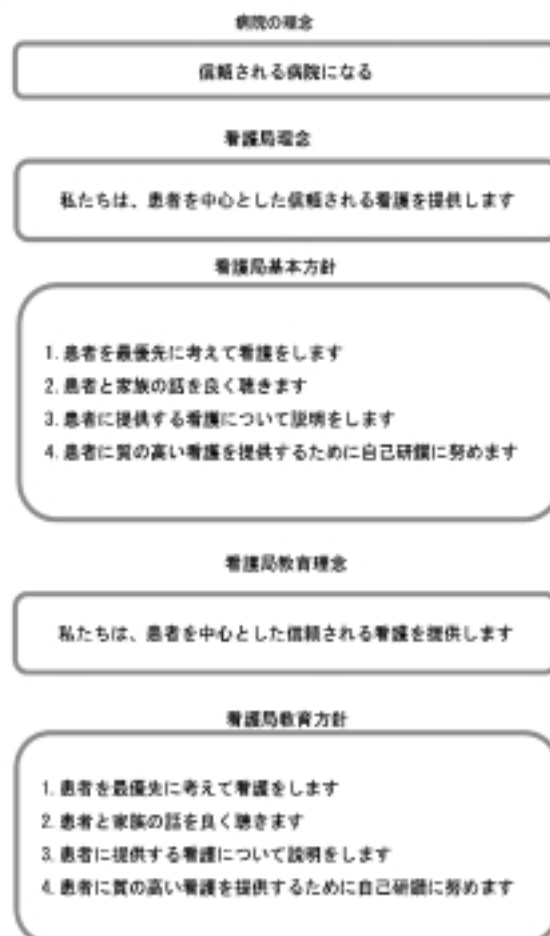


図1 「病院の理念」と「看護局の理念・基本方針及び教育理念・教育方針」

図1に示すとおり当院の理念は「信頼される病院になる」であり、看護局の教育理念は『信頼される看護師を育成する』である。看護局教育方針は①専門職として主体的に自己のキャリア開発ができるよう支援する。②人間性を尊重し、心のこもった丁寧な看護が実践できる看護師を育成する。③根拠に基づいた安全な看護ができる看護師を育成するである。この教育理念のもと看護局の教育体制が構築された。

教育担当の実践と思い

教育担当は、看護職員教育の責任者であり主に看護局次長が担当している。教育担当は看護局の目標や教育的課題から育成に関する計画を立案し、看護局教育委員長及び委員会との協働により看護職員の教育にあたる。平成4年度(1992年)に教育委員会が発足して以来、現在まで8名の教育担当がその任を担ってきたが、現在在職中の4名がその当時の思いや実践を振り返る。主な取り組みは表1に示した。平成15年度(2003年)から平成17年度(2005年)当時看護局師長 白濱里美、平成18年度(2006年)看護局次長 甲田久美子、平成19年度(2007年)から平成25年度(2013年)当時看護局次長 徳田暁子、平成24年度(2012年)から現在まで看護局次長 菅原典子が担当をしている。以下それぞれの教育担当が、思い入れの深い実践についてリレー方式で報告する。

1. 平成15年度(2003年)から平成17年度(2005年)度教育担当 白濱 里美

平成15年度(2003年)、教育担当看護師長として勤務することになった。当時は経験年数別に研修会が開催されていたことを記憶している。自身が教育担当者としての教育を受け、自施設の教育体制に疑問を感じ、教育委員を巻き込んで、変化を起こした。その代表的なものを紹介する。

① プリセプターシップの導入

新人看護職員の育成には担当者を決めて、責任を持って教育する必要があると考えた。

② 目標管理導入

「病院機能の維持と改革のために、個人がやる気を持ち続けて仕事を継続できる環境を作る」こと。その為には、上司である看護師長がスタッフの成長に関与できるシステムが必要と考えた。

③ クリニカルラダーの導入

経験年数が同じでも、力量には個人差がある。やる気のあるスタッフの志気を高めつつ、他スタ

ッフのやる気の原動力となることを期待した。

④ 研修評価表・自己申告書の作成

研修会に出席することで得た知識、技術を上司あるいは第三者に評価してほしい、目標管理の原動力にしてほしい、とスタッフの成長を評価できるものが必要と考えた。

10数年前のことなので、うろ覚えではあるが、全てが進化して今に定着していることに感謝している。

2. 平成18年度(2006年)教育担当 甲田 久美子

クリニカルラダー別研修や課題、取り組み発表など本格的にクリニカルラダー教育システムが稼働となった。

この年度において、特筆すべき内容は、クリニカルラダーレベルⅡの准看護師の取り組み発表と「橋渡しナース」研修の2点である。

① クリニカルラダーレベルⅡの取り組み

その当時のレベルⅡは、卒後2~3年目看護職員と経験豊かな准看護師が該当し、ライセンスの違いはあるものの、日々の医療現場において同じ看護をするチームメンバーとして、長年メンバーシップを発揮するレベルであった。看護局長を講師に「メンバーシップとは」について、研修会を実施し、『あなたの職場において、自分達の役割を発揮するために、実際に取り組んだこと』をテーマ課題として、レポート提出をしてもらった。この課題レポートは、【3C:どんなチャンスの時、どのようにチャレンジしたら、どのようにチェンジしたか】で記入してもらい、発表会を開催した。長年勤務の中で、漫然と日々の業務に追われ、個人目標がない状況だったが、クリニカルラダーのねらいでもある、臨床看護実践能力を評価すると共に、これまでの看護の振り返りは、自己の振り返りにもなり、働く意欲を高める動機付けともなったと考えられる。発表内容は、看護技術・看護ケアに関すること、コミュニケーションや接遇に関すること、環境整備や業務改善に関することなど、患者やその家族と関わってきた経験知からくる、力強いものであった。特に自ら生の声で若い世代の看護職員へ伝えることが出来たレベルⅡの准看護師たちは、とても生き生きと充実感に溢れていた。チームナースングとしてのメンバーシップを看護局全体へ発信するとともに自らも再認識できた取り組みになったと考える。

② 橋渡しナース研修会

「橋渡しナース」研修を6回シリーズで実施した。タイトルとして、①介護保険、②地域連携、③橋渡し窓口、④ネットワーク作り、⑤橋渡しナースの役割、⑥地域連携パスである。当時、平成14年(2002年)に「むつ・下北地域看護と介護の連携作り委員会」が発足し、医療関係者と地域の介護・福祉に関わる方々と【顔と顔の見える関係づくりネットワーク】を構築しようと先駆的にスタートしたところだった。平成15年(2003年)には、病棟や外来へ「橋渡し協力員」としてベテラン看護師が役割を担い、医療現場の看護から地域の介護へと切れ目のないケアが出来るように取り組んでおり、地域連携に関する知識向上と充実を看護職員全体へ拡大する目的とした。おりしも平成18年診療報酬改定では在宅医療に焦点が当てられ、地域連携パス使用の報酬算定が1,500点になるなど、病院完結型から地域完結型の医療へと舵がきられた年だった。この「橋渡し研修」は、当院地域連携部へと引き継がれ、橋渡しに関する内容を、社会福祉士や精神保健福祉士、訪問看護認定看護師が講師となって継続実施されており、現在の国の方針ともなった在宅医療・介護の連携作りの礎となっている。

3. 平成19年度(2007年)から平成25年度(2013年)度教育担当 徳田 暁子

平成17年(2005年)の市町村合併の人事交流により、川内病院(現川内診療所)での看護師長としての2年間の勤務を終えて、教育担当を担うことになった。むつ総合病院に不在であった2年間の看護局の変化は大きく、教育担当の役割を果た

せるか不安であったが、教育委員長のサポートを受けながら、徐々に役割を果たせるようになったと記憶している。教育担当を勤めた7年間のうち主な実践について紹介する。

① 私のステップアップファイル

自己の研修参加の軌跡を残すために、研修出席リスト、研修資料や研修評価表を綴ってまとめるための個人ファイルを作成し、看護職員全員に配布をした。

② クリニカルラダー別研修

当時のクリニカルラダーは5段階のレベルであった。その中からレベルIVとVの研修と研修課題について紹介する。レベルIVはチームリーダーとして、レベルVは部署のロールモデルとしてリーダーシップが発揮できるレベルである。レベルIVは品質管理(Quality Control 以下 QC)、レベルVは看護局の立場で病院経営に参画できることは何かという視点で課題に取り組んだ。

まずレベルIV研修のQCは、顧客に提供する商品およびサービスの品質を向上するための小グループでの活動である。職場の問題点をQCストーリーに沿って解決していく手法を用いる。QCとは何かを研修会で学び、各部署のレベルIVの看護職員が中心となりQCサークル活動を行い、その成果を文章にまとめ発表をすることが課題であった。発表会では、取組内容や成果、発表態度等を出席者全員で評価し投票を行い、その結果により表彰を行い大いに盛り上がった。図2はその時の抄録集の表紙と表彰状である。これは楽しく部署の問題解決に取り組んでもらいたく企画したものであった。

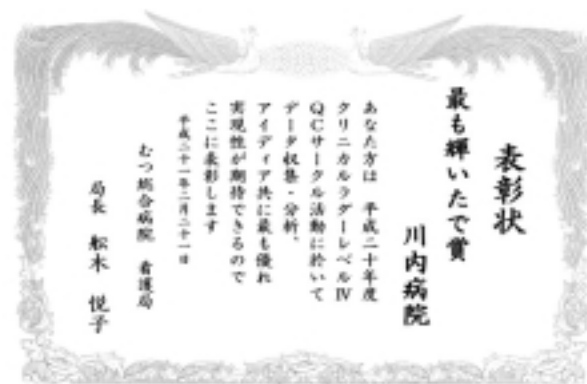


図2 クリニカルラダーレベルIV発表会抄録集(表紙)と表彰状

次にレベルVの取り組みである。当時当院は第5次病院経営健全化計画の最中であり、まずは、事務局長を講師に病院の経営状況を学んだ。厳しい経営状況に看護局として病院経営に少しでも貢献するために、収益アップや経費削減にレベルVの看護職員が取り組み、その結果を発表会で共有した。その中に、当時使用していた100枚入りのアルコール綿の製品が単価的に安いと思われていたが、1枚ずつ単包になっている製品のほうが実は経済的であり、更に感染管理面からも推奨されることを実証し、単包のアルコール綿への切替えにつながった発表があった。微力ながらも、病院経営に皆で参画するという意識づけになったと考える。

③ クリニカルラダー見直し

平成23年度(2011年)クリニカルラダーの見直しを行った。これまでのクリニカルラダーは基準が曖昧なため、部署によりラダーレベルに差が生じた。プロジェクトチームを結成し、今まで明確でなかった運用基準の作成やラダー申請基準の見直しを行った。詳細については次の菅原典子が記述している。

④ キャリア開発シート

もともと、院内外の研修会の出席歴を記入する個人管理の『研修会出席リスト』があった。そのリストに遊び心を加え、ポイント制を導入した。例えば院内研修1回1ポイント、院外研修2ポイント、院外講師10ポイントなど自分の実績がポイントとしてわかる『キャリア開発シート』を作成した。ポイントをクリニカルラダー申請のための評価対象にしたことは、研修参加の意識づけになったと考える。

⑤ 新人看護職員研修ガイドラインに沿った新人研修の見直し

平成23年(2011年)厚生労働省より『新人看護職員研修ガイドライン』が提示された。当院の新人教育もガイドラインに則り改訂する必要があった。まずは、青森県看護協会新人看護職員研修責任者研修に教育委員を中心に複数名参加し、ガイドラインの考え方、新人看護職員研修体制の構築と運営、新人看護職員研修の年間プログラム作成や新人看護職員研修の企画と評価等を学んだ。ガイドラインをもとに、新人看護職員の教育体制の見直しと年間研修計画、集合教育と職場内教育の運動体制、プリセプターや教育担当者の役割の明確化と育成研修の企画、新人看護職員サポートマニュアルの作成、新人看護職員の習熟度を確認

するチェックリスト作成などを行った。これまでプリセプターは、負担感はあるが役割を果たせていない印象にあったため、新人看護職員を屋根瓦式に複数名でフォローする体制にした。また、新人看護職員とプリセプターを部署配置後から2週間以上一緒の勤務にしたことは、新採用者の不安軽減とプリセプターとしての自覚を形成するために効果的であった。

⑥ 教育委員会の役割

その当時、教育担当と教育委員長が研修の年間計画を企画し、教育委員が割振りされた研修会の当日の運営と評価を担当していたが、教育委員が与えられた役割をこなすだけで主体性が感じられなかった。そこで、研修の企画から評価まで教育委員が主体的に実施するよう委譲した。そのことで教育委員の役割が明確になり、モチベーションの向上につながった。

教育担当は『看護の質』を左右する看護職員育成の責任者である。責任の重さに押しつぶされそうになりつつも充実した7年であった。平成24年(2012年)に菅原典子看護局次長を教育担当として迎え、二人で活動した教育担当時代を終え、バトンを渡すことになった。

4. 平成24年度(2012年)から平成28年度(2016年)教育担当 菅原典子

① クリニカルラダーからキャリア開発ラダーへ

平成4年度(1992年)に当院看護部(局)教育委員会が発足し、院内教育の企画・運営・評価を行ってきた。しかし、教育プログラムだけが存在し、成長を評価し目指す指標となる基準がないことから、平成17年度(2005年)にクリニカルラダーを活用した目標管理を導入した。さらに、平成22年度(2010年)にはラダープロジェクトチームにより見直しがされ、平成23年度から新クリニカルラダーシステムが開始された。クリニカルラダーとは、文字通り、階段を1段1段上っていくように、自分自身の可能性や将来目指したい姿を検討し、歩む道を決定しステップアップしていくシステムである。当院のクリニカルラダーは、レベルI(初心者)を3段階に分け、3年の年月をかけてじっくり育成をしている。レベルIVまでの6段階に分類され、レベルII(一人前)以降の看護職員は、自分のレベルに合わせて参加する研修会を選択して自己研鑽しつつ、看護局が求める課題をクリアしたうえで次のレベルに進んでいく。目的

はジェネラリストの育成であるが、その先に、認定看護師等の専門分野や管理者としての道も開けてくる。

平成 27 年度(2015 年)には、キャリア開発ラダーに名称を変更した。新システムの運用から 3 年が経過し見直しの時期であったことや、災害支援ナース、思春期応援隊、BLS インストラクター、認定看護師による院外での研修会など、活躍の場

が院外に広がってきていることを考え、自施設のためだけに育成するのではなく、「自己のキャリアを考え、努力すること」を支援することを目的に、名称の変更とともに内容を改訂した。図 3 はキャリア開発ラダーの基本構造を示している。今回新設された e ナースはラダーレベル修了を看護局クリニカルラダー認定委員会で承認されたジェネラリストとして活躍する看護職員である。

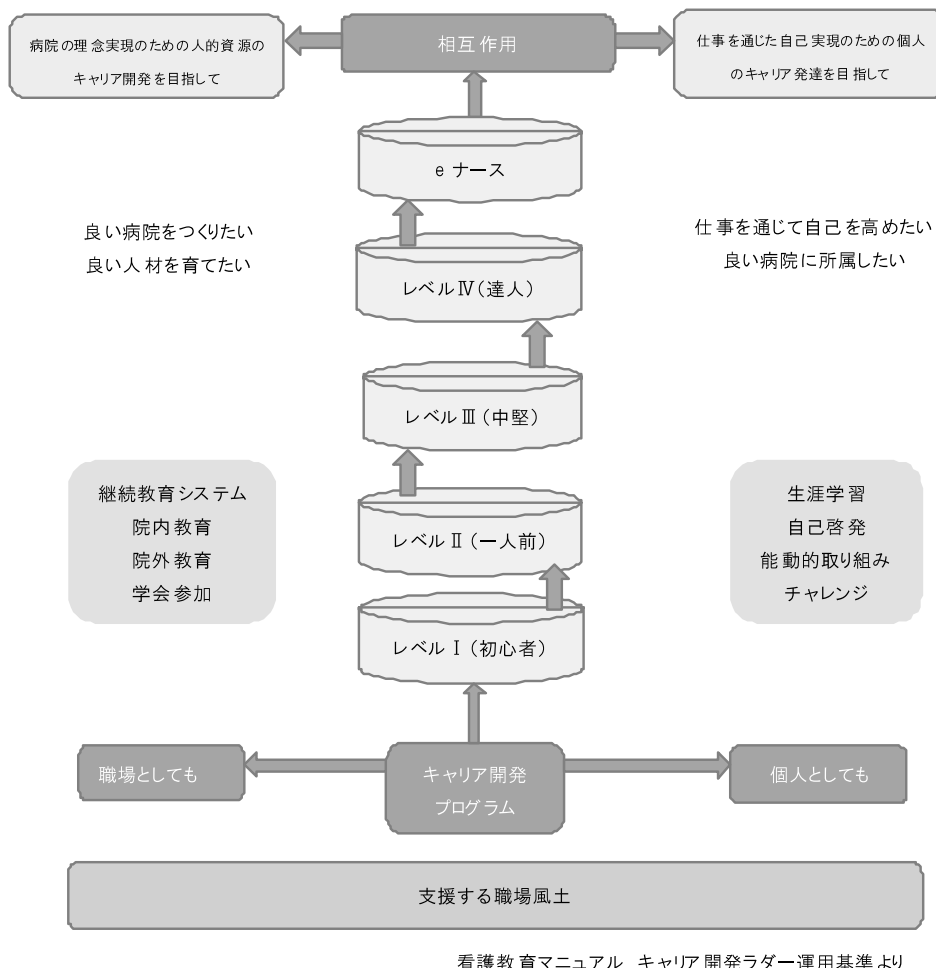


図 3 キャリア開発プログラムの基本構造

ラダーアップの申請者は、平成 24 年度(2012 年)は 24 名であったが、年々増加し、平成 27 年度(2015 年)は 87 名が申請した。看護職としての「学ぶ」姿勢は培われてきていると感じている。

日本看護協会では、標準化された指標による看護実践能力の保証を目的に、全国レベルで活用可能な「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」を開発した。次年度は、「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」への移行を検討していく予定である。

② ポートフォリオの活用

ポートフォリオは、看護職員が自らの目標を持ち、獲得した能力や成果を蓄積することを目的に平成 27 年度(2015 年)に導入した。ポートフォリオは、本来の意味は紙バサミや書類入れであるが、看護職員としての成長記録や経験の蓄積を可視化するものとして使用されている。

看護局では、個人の履歴や院内外の役割記録、院内外の研修受講記録、看護研究、その他の成果を記録に残し、個人の足跡を印すものとして活用している。

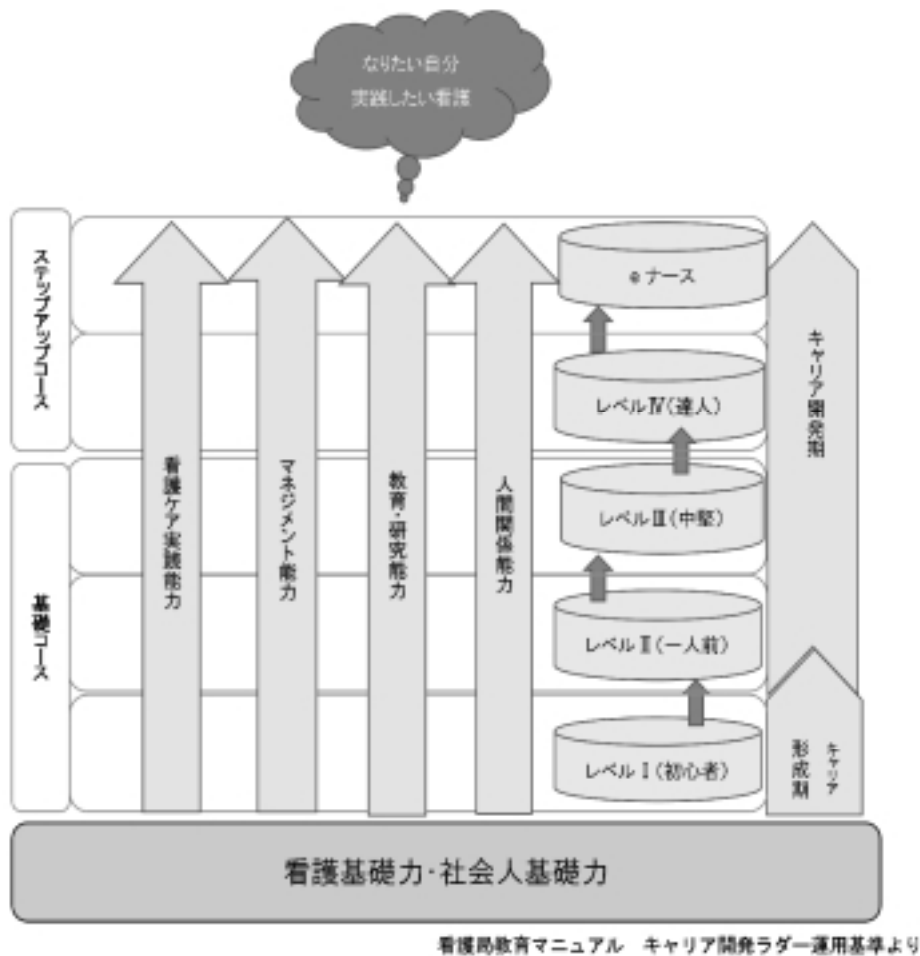


図4 キャリア開発ラダーの基本構造

③ 看護研究サポートチームの立ち上げ

看護研究は、看護職員に求められる臨床実践能力を養うための重要な教育方法のひとつであり、キャリア開発ラダーの到達目標にも含まれている。臨床現場で生じた看護上の問題を研究することは、看護実践や看護の知識体系の改善につながる。また、看護研究を通して、自分の看護を見つめ、科学的に人の健康を考えるとという経験は、研究者を看護者として、さらには、1人の人間としての成長を図る貴重な機会になると考えられている（「看護研究計画書」の書き方から学ばず、失敗しない看護研究研修会資料より抜粋）。

看護研究は毎年実施しているが、看護局で指導できる人材が不足しているのが現状である。院外講師を招き研修会を実施したり、研究計画書から指導を受けたりしたこともあるが継続できていない。そこで、看護研究指導者研修の受講者や院外発表の経験者を中心に、6名のメンバーを選出し、看護研究サポートチームを発足した。

今年度はメンバーが中心となり、「看護研究と

は」から始まり「プレゼンテーション」まで計6回の研修会を実施した。実践のサポートは十分にはできなかったが、メンバー一人ひとりに担当を割り振り、計画書の書き方やデータ分析、論文の書き方など実践の部分で指導を行った。

次年度は、サポート体制を明確にし、より質の高い看護研究を実施できるようにしていきたいと思う。

看護局の教育担当として5年が経過した。最初の2年間は徳田看護局長（当時は教育担当看護局次長）との二人三脚であった。3年目からは独り立ちしたが、自分の思いだけが空回りしていたように思う。その思いをしっかりと受け止め、協力してくれた教育委員会のメンバーならびに、研修会に参加して下さっている皆様には本当に感謝している。

看護には完成形はない。「現状維持は後退」と心得、常に一步前進することを心がけ、看護の質の向上を目指していきたい。

成果と展望

4人の教育担当時代の実践と想いをリレー式で紹介した。担当が変われば終わりではなく、それぞれの教育体制が継続され進化を遂げている。経験年数別に行っていた研修は、クリニカルラダーの導入によりレベル別となり、更に見直され現在キャリア開発ラダーとして運用されている。一枚の紙であった『研修会出席リスト』は、ポイント制の『キャリア開発シート』に形を変え、『私のステップアップファイル』とともに現在は『ポートフォリオ』に生まれ変わり継続されている。看護局教育委員会発足当初の課題は①看護ケアが深められない、②主体性に乏しく自主的な学習ができない、③問題解決能力が育っていない、④リーダーシップが発揮できていない、⑤集合教育が現場で活かされていないであった。課題に対して厳密な評価を行っていない。しかし、教育担当がキャリア開発ラダーレベルⅣ申請前に行っている面接で、自主的に取得した資格を活かした活動報告や自分の立場で何ができるか何をしたいかなど前向きな意見や提案あり、頼もしい限りである。キャリア開発ラダー（前クリニカルラダー）や目標管理などの教育体制の成果を実感している。

看護局教育マニュアルのキャリア開発ラダーの項に（2015年改訂）に育成したいナース像として①当院の理念と基本方針のもと、地域の人々の健康に関するニーズに応え、質の高い看護を提供することができるように、豊かな感性と倫理観を持ち、幅広い知識・技術・態度を統合して、根拠ある看護実践と患者を中心とした信頼される看護を提供できるナース ②弾力性があり、芯が強く、どんな状況にも柔軟に対応ができるしなやかナースと記述されている。患者のどんな状況にも臨機応変に対応ができる知識と技術を持ち、看護をする喜びを感じ取れる看護職員を育成すること、そして何よりも『看護力』の更なる向上を目指して教育体制を整えていきたい。

終わりに

今回は4名の教育担当を中心に教育体制を振り返ったが、それ以前の先輩方のたゆまぬ努力と看護への思いが繋がり、今日の教育体制の確立に至った。とどまることなく看護界は変化している。それに合わせ当院の教育体制も進化し続けなければならない。その時代に即した看護局の教育体制のバトンは、今後も発展的に引き継がれていく

ことを期待する。

謝辞

執筆に快く協力してくれた3名の看護局次長に深く感謝申し上げる。

参考文献

1)公益社団法人 日本看護協会：「継続教育の基準 ver.2」活用のためのガイド、2013

2)公益社団法人 青森県看護協会：看護の伝承 社団法人青森県看護協会創立 60周年記念誌、2008

3) <http://www.nurse.or.jp/> 公益社団法人 日本看護協会ホームページ