

<実践研究>

赤十字看護教員キャリアラダーの推進の経験

—看護管理者キャリアラダーの経験を活かす—

宮澤美津子 長野保健医療大学看護学部設置準備室

キーワード：キャリア発達，互いに支える，学び合う組織

1. はじめに

看護教員ラダーとは、赤十字教育施設の看護教員が、段階的に看護基礎教育における教育実践能力を向上させていくための継続教育システムである。

日本赤十字社は明治23年より看護師養成を開始しその歴史とすぐれた実践に対する評価があるが、さらに未来に向かって発展するために「育み育まれる組織風土」を醸成し「赤十字の組織が互いに支え学び合う組織」を目指している（小越2011）。

現代の医療・教育の現場は、本来不確実性の大きい分野であるにも拘わらず、「安全・安心な医療」「質の高い教育」という結果責任を社会から期待されている。病院組織や看護管理者はその期待に応えるために一定の質の保証ができること、患者に提供する看護に質の向上のために、看護師の能力開発を支援することが求められている。この実現のために日本赤十字社の医療現場では、クリニカルラダーシステムが導入され、新人看護師からエキスパートナースへと段階を踏んで、臨床実践能力を育成するシステムが確立されている。医療現場ではさらに看護管理者を対象とした看護管理者キャリア開発ラダーが導入された（宮澤2015）。さらに看護教員を対象とした看護教員キャリア開発ラダーが開発され、その推進と定着が課題となった。

2. 取り組みの目的

看護管理者ラダーの取り組みの経験を活かして、看護基礎教育での生き残りをかけて看護専門学校を「育み育まれる組織風土」の醸成と「赤十字の組織が互いに支え学び合う組織」に作りあげる。

3. 取り組んだ期間

2013年4月～2015年3月

4. 課題達成のための計画

- 1) 2013年4月～2014年3月：全国赤十字副学校長会による看護教員ラダーの周知と組織づくりを行う。①各看護専門学校における看護教員ラダーの周知のための学習会②

各看護専門学校に看護教員ラダー推進委員会を立ち上げ目標を明確に、具体的な方策を共有する。③教員ラダーⅡから取得してゆく。

- 2) 2014年4月～2015年3月：各赤十字看護専門学校内の学習会・評価会の開催を行う。全国赤十字副学校長会による認定会を行う。

5. 日本赤十字社の教員ラダーについて

看護教員ラダーは赤十字医療施設の看護キャリア開発ラダーの看護実践者、国際活動要員のラダー、看護管理者ラダーについて最後に2014年に完成した。日本赤十字社キャリア開発ラダーの全体構造図を図1に示す。

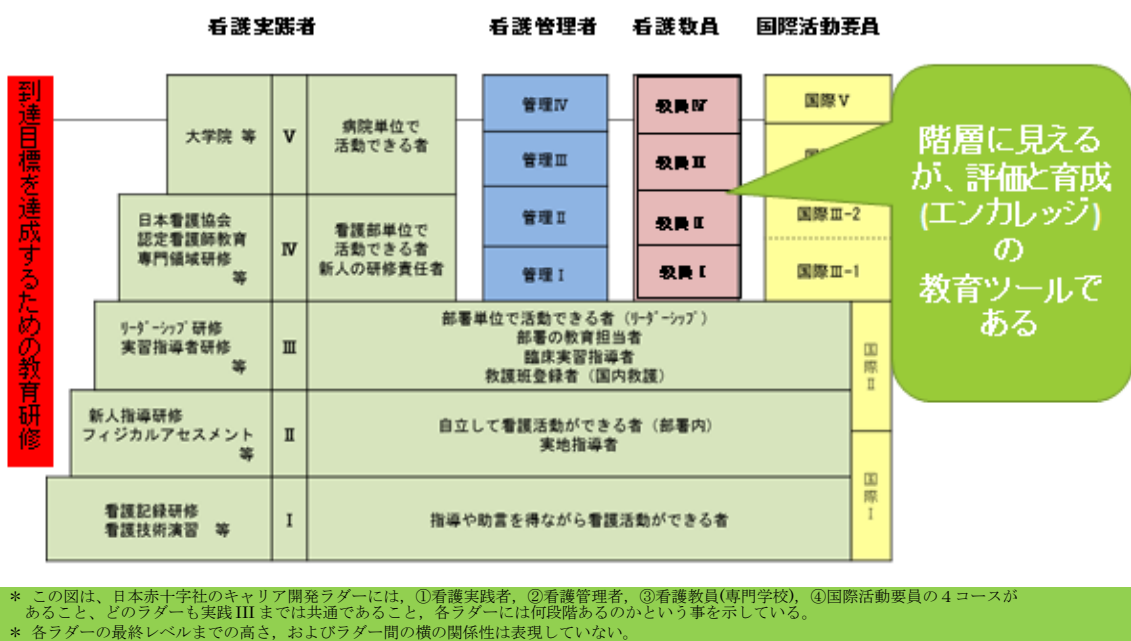


図1 赤十字医療施設キャリア開発ラダー全体図

(日本赤十字社キャリア開発クリニカルラダーより一部改編)

この看護教員ラダーは、赤十字看護教員のあるべき姿をもとに、8領域の看護教員教育実践能力の領域で構成されている。看護教員が育むべき資質と教育の質向上のために努力する「赤十字」「教育実践」「マネジメント」「看護実践」「対人関係」「研究」「リフレクション」「人間陶冶」の8領域である。赤十字組織として看護教員に求められる能力は、学生が卒業後に質の高い看護を提供できる看護師へと自己成長していくうえで、必要な知識・技術・態度を身につけるための教育を実践できる力である。「赤十字」の理念をもとに行われる赤十字教育を核として先見性・開拓・創造性を教授するためには自らの力を拓き、人としての円熟味を広げていく「人間陶冶」を土台とした教育を展開していく資質が求められる。さらに、たしかな赤十字看護の技を継承して行くためには、教員は自身の看護師として

看護管理者ラダーの経験を生かした看護教員ラダーの推進

培った知識・技術・態度をもとに最新の医療知識を獲得しながら「看護実践能力」を維持、向上、発展させていく必要がある。そして看護教員は受益者である学生にとってより良い学習環境を構築しながら学校運営を行っていくために「マネジメント」能力を発揮することが要求される。質の良い教育を行ってゆくためにはこれらの能力を統合して活用しながら、「教育実践」を向上させていく能力が必須である。と同時に、それぞれの能力を高めていくために「対人関係」能力とスキルを深化するとともに、「研究」「リフレクション」を継続的に行うことで、創造性のある教育を磨いていくことができる。また看護教員の能力が段階ごとに進化することで、おのずと対象や活動の領域が広がっていくこととなる（小越 2017）。（図 2）ラダー取得のめあすとしては、レベルⅠは新人レベル、レベルⅡは中堅レベル、レベルⅢは中堅以上教務主任レベル、レベルⅣは教務主任・副学校長レベルである。

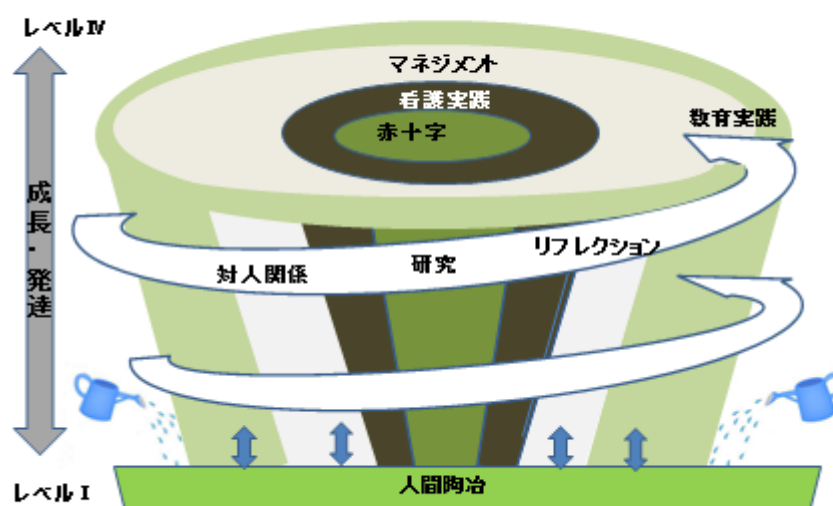


図 2 看護教員ラダーの領域とレベルの概念図

（日本赤十字社看護教員ラダー資料より作成一部改編）

6. 実践経過（自己の役割と行った実践）・結果

2013年4月の全国赤十字副学校長会で看護教員ラダーの確認と推進のための会議が開かれた。私は赤十字看護専門学校として特色を出して生き残りを果たして行く必要があることを発言した。さらに看護管理ラダーⅢを取得した時に体験した看護部組織の仲間から認められる達成感、評価会において仲間や他職種の部長から意見や評価をもらう充実感と、評価会を経験した人が構成する組織づくりの大切さを説明した。看護管理ラダーのナラテ

宮澤

ィブレポートを看護教員ラダーの参考資料として請われたため提出した。ナラティブレポートのイメージ化のために利用された。それは一昨年まで所属した病院看護部看護副部長として病院の医師、事務職を巻き込んだ DPC 部会設立に関わった経営戦略とその結果をまとめたものである。看護管理ラダーⅢの実践指標について自己評価し DPC 部会の内科部長、看護部副部長、看護部長に参加してもらい評価会を実施した。院内看護部ラダー認定会において看護管理ラダーⅢが認定された。私が並行して行った大学院修士課程における「看護管理者のキャリア発達に関する研究」の中で看護管理者は自らモデルとして看護管理ラダーを率先して受けてゆくことが示唆された。看護管理ラダーⅢの挑戦はその実践結果である。

私は副学校長として、4 月末の自看護専門学校の教師会議において上記の結果を説明し、看護教員ラダーを推進してゆく方針を出した。さらにあらかじめ打診し了解の得られた 4 名を看護教員ラダーの推進委員として任命した。さらに DVD 化されている看護実践ラダーの評価会の実際について学習した。まず夏休みまでに各々の業績をまとめてみることにした。その参考に看護管理ラダーⅢの時の書類をイントラネットに乗せた。看護教員ラダーの必要書類も同様とした。2 か月に 1 回は教師会議で教員ラダー推進委員から現在の進捗状況の報告をしてもらった。看護教員ラダー作成委員として同校の教員が参加していたため、完成する前のレベルⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳのプレテストをしていたことも看護教員ラダーの実践指標の項目に親和性をもっていたことも推進力になった。

ラダーの評価会には事前の表明が必要である。看護教員ラダーの推進委員 A が自ら 2014 年 3 月に看護教員ラダーⅡの評価会を開きたいと申し出た。ナラティブレポートのテーマは「未曾有の積雪に見舞われ看護師国家試験にどのように対応したか」であった。評価者の教員も経験していたが、看護師国家試験当日の学生がなるべく疲れないで座れるよう当日動いた数少ない新幹線に同乗して励ましたこと、前日の学校病院の支援体制、本社や看護連盟の支援などをレポートしていた。看護教員ラダー推進委員 A の日頃の災害看護演習や救急法講師としての赤十字活動や学生教育の姿勢、病院の臓器移植コーディネーターとして活躍なども教育実践や赤十字活動の実践項目として評価された。マネジメントの項目は、看護教員ラダーⅡのレベルはもちろん看護教員ラダーⅢのレベルの域に達していると評価された。

2014 年 10 月看護教員レベルⅡの評価会に参加していた教員 B から評価会を開きたいと申し出があった。看護教員ラダーⅢは他施設の赤十字看護専門学校の副学校長の評価会参加が必要であった。私は、県内の副学校長に評価会への参加を打診し承諾を得られたため公文書で学校長宛てに依頼書を送り、事前に他施設の副学校長の交通費を予算化して対応した。看護教員ラダーⅢの評価対象者のナラティブレポートは、「臨地実習にパフォーマンス評価としてルーブリックを取り入れるプロジェクトリーダーとして研修に参加し教員スタッフに伝達教育した」である。ルーブリック評価の規準、基準の考え方を周知しすべての実習科目のルーブリック評価の作成に貢献した。評価会における他施設の副学校長の評価

看護管理者ラダーの経験を生かした看護教員ラダーの推進

は、実習評価を変更することは大事業である、リーダーとして良く頑張り成果をもたらした、であった。教務主任からも日頃気軽にパフォーマンス評価の具体的な相談にのる姿を評価した。副学校長の私からも丁寧に学生にも教員にも対応すること、さらに学校の目標や課題に対してもリーダーとして素晴らしいと評価させてもらった。赤十字幼児安全法の指導者として地域で活動していることも評価された。

さらに、看護教員ラダーⅢの評価会に参加した教務主任から評価会を開きたいと申し出があった。看護教員ラダーⅣの評価者は学校長、他施設の副学校長、所属副学校長、同僚の参加が必要である。ナラティブレポートは教務主任として学校運営を副学校長と共に協力して行っている内容、内外の講師に対する対応や学生指導、看護教育学を大学院で学んだことを活かして教員への指導についてまとめた。この評価会で感動したのは学校長が教務主任の人間性や日頃の穏やかな対応について高く評価していたことである。県内の副学校長からも報告内容に対する好意的な評価がされた。私と同僚からは安定した方向性のある学校運営について評価した。

また私はさらに副学校長として西日本の赤十字看護専門学校の看護教員ラダーⅡの報告書の評価を行った。全国赤十字の副学校長はグループで各学校から提出された評価会の報告書の評価を行い、本社副学校長会議と共に行われる看護教員ラダー認定会に備えた。

2014年12月全国赤十字副学校長会議において、看護教員ラダー認定会議が行われ自看護専門学校の看護教員ラダーⅡが認定された。その後Ⅲ・Ⅳが認定された。

赤十字看護教員ラダーの経験を活かすべく、私は長野県内の看護教員ラダーの作成に委員として参加した。赤十字のネットワークを生かし、隣県の看護教員ラダーの作成や活用方法などの情報収集を行い、短期間で長野県看護教員ラダーの作成に協働した。

7. 考察

看護教員ラダーの実施に向けて、看護教員ラダーの周知、環境整備として計画を立てた。なぜ看護教員ラダーの評価を受けてゆくのかの動機づけとして、赤十字医療施設キャリア開発ラダーをなぜ推進するのかを共に学んだ後、乱立する看護大学や看護専門学校の中で生き残りをかけて自看護専門学校を「育み育まれる組織風土」の醸成と「赤十字の組織が互いに支え学びあう組織」に作り上げることが目的であることを教員会議で確認した。看護教員ラダーの作成委員が自校にいて、レベルⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳの実践指標の項目をプレテストしてあったことも、違和感なく自己評価や他者評価できることに繋がった。目標を決めることが大切であるため、まずはレベルⅡを取得して行くことを目標にした。それは自看護専門学校の中で評価できるためやりやすいということであった。西日本の看護専門学校のラダー取得者もレベルⅡから始まっていた。

教育として赤十字医療施設キャリア開発ラダーの基本である看護実践者ラダーの評価会の学びを共有することに加え、評価者を増やしていくことで、教員ラダーを受けることの意義を評価者が実感することに繋がった。さらに、評価会のコミュニケーションを通して

宮澤

看護専門学校組織の絆が深まった。育み育まれる組織の醸成を実感することができた。看護教員ラダーの評価会、認定会を通じて看護専門学校、全国赤十字副学校長会の組織の結束が赤十字の仲間としてできた。看護教員ラダーも実際に参加することで理解が深まった（箕口 2017）。

アウトカムとして看護教員ラダーの評価会に参加した教員がラダー申請を次々に行ったことがあげられる。一つの看護専門学校のアクションが全国の赤十字看護専門学校のラダーアクションに繋がり、長野県の看護教員ラダーを作成することに繋がった。

教育の質の向上のためには、教員一人一人が自己の教育実践を評価することが重要であり、さらに組織的かつ定期的に全体的な教育の内容方法について評価を行うことが必要とされる（厚生労働省 2011）。看護教員ラダーを推進することで教員の自己の教育実践を振り返ることができる。さらに評価会に参加することで組織全体の教育内容についても評価するきっかけとなり、教育の質の向上につながる。

看護教員ラダーを導入している看護専門学校は全国的にはそれほど多くないが、能力向上を目指して自己研鑽することで、学生の教育に還元することができるほか、教育の質の向上を図ることにつながるので今後広まっていくことが期待される。

文 献

- 小越佐知子（2017）：看護教員ラダー導入3年目の成果と今後の課題, 看護教育, 88-93
宮澤美津子（2014）：看護管理者のキャリア発達に関する研究—キャリア発達を促進する要因の明確化—, 第15回日本赤十字看護学会学術集会抄録
箕口ゆう子（2017）：レベルⅢ「創造」としてのラダー認定, 看護教育, 104-107
厚生労働省(2011):看護教育の内容と方法に関する検討会報告書, 平成23年2月28日 p13.

(2018年 1月11日 受付)

(2018年 2月26日 受理)