

1G 「人の心を動かす ～目的を持ったコミュニケーション～」

<問題点>

- ・ 患者中心ではなく、業務・自分中心の考え方
例:トレイに何回も行くから抑制する。
(何故必要なのかを考えず、方法のみを考える)

うずの中に入るとわからなかった。

自分自身の考え方

業務ではなく、看護ということを認識させる。

気付かせる(私達の役割)

ナースのモチベーションは、ナーシングで上げる。

- ・ 業務中心から患者中心への改革をしたいが、
なかなかすすまない。

- ・ どのように??

↓ ↓ ↓

あらゆる方法で意味を伝える

キーワードを示して、自分達で調べる様に促す。

- ① 例)グッジョブハンコでフィードバック

皆で考える場を作る。

- ② 例)リスクと利便性のバランスを語り合う。

結果的に
「人が育つ」ので
はないか?

2G 相手を認める為に管理者はこう変革する。 (明日から出来るスキル)」



3G 「スタッフ教育について」

事例：新入職として入った看護師。
経験7年 手術室勤務(指導者)

＜個人の問題＞

- ・看護師としてのプライドが高い。
- ・病棟勤務がない。
- ・看護術の未熟さ
- ・自分は出来ると思っている。
- ・できない自分への焦りがある。
- ・指導はしっかりと受け入れている。
- ・報告がない。
- ・疾患からのアセスメントが出来ない。
- ・コミュニケーション不足

標準を決めた上
での個人対応

＜システムの問題＞

- ・教育システムは、ある。
- ・教育計画より逸脱している。
- ・現行のシステムが当てはまらずプログラムを作りなおした。
- ・プリセプターはつけている。
- ・教育計画を立て直し。
→個別に合わせてplanning

個別面談
目標の一致
理念から→ステーション目標、個人目標

＜対策＞

- ・新入職をどういう看護師に育てたら良いのか、明確にする。
- ・主任の積極的関わり。
- ・評価方法を基準化していく。

4G 人材育成と目標管理

