

## アウトリーチ型定着促進支援「合同研修 II」を開催しました

11月1日、12施設30名の看護管理者とコアメンバーを迎え「合同研修II」を開催しました。講義後のグループワークでは、各施設のめざす姿に向けて『**方向性**』を確認しながら、取り組みの共有と、『**評価**』についてディスカッションが行われました。

### 講義

取り組みの方向性や評価を確認しめざす姿を明確にしよう

-事例を通して、自施設の評価の指標・方法を考えよう-

講師：東京女子医科大学看護学部看護管理学

講師 國江 慶子

### グループ 発表



★看護管理者は、講師より「職員がどう変化したかをみるためには、職員の気持ちの変化、カンファレンス参加数など定性・定量から評価できる」と助言を受けました。

★職員の実践に対して、フィードバックし承認することで、職員の意識も変化していくのではないかと発表がありました。



★コアメンバーからは、取り組みによって職員が良い方向に変化した事例を共有しました。

★患者の変化を捉えるためにも、めざす姿を共通認識し患者の言葉等を記録に残していくとよいと発表がありました。

### <参加者からの声>

- ★全国と同様、中小規模病院が支えているのだという実感を得て働く意欲が増加した（管理者）
- ★講義の中で中小規模病院看護管理者の困難感についてとても共感した(管理者)
- ★話し合っている内容が実は患者目線ではないことに気づいた(師長)
- ★業務中心ではなく患者中心の看護をめざす(主任)

### <講師のからのメッセージ>

めざす姿へ向けての取り組みによって、職員や患者さんに何らかの変化を感じており、それが1つの指標になり得ます。評価指標を設定する場合、めざす姿に何度も立ち帰り、「近づいたのか、どう変化したか」を様々な角度から測りましょう。どれ位できたのか「プロセス指標」でも評価し、次年度へ繋いでいきましょう。

ご参加ありがとうございました。 東京都ナースプラザ