

CL-Ⅱ

目標管理 Ⅱ

<成長支援>

浅香 えみ子

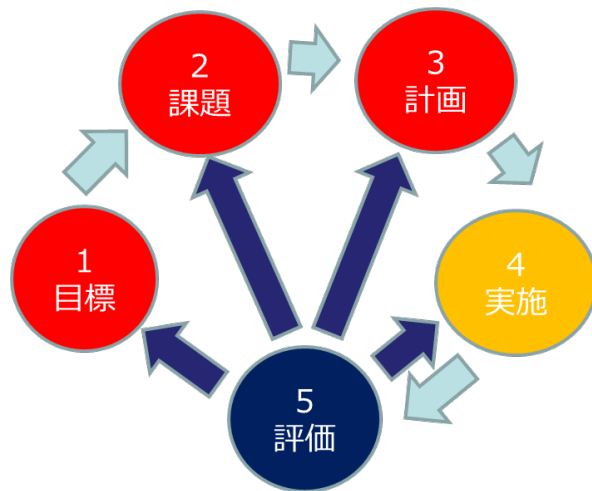
目標管理の目的

1. 組織と個人の目標を達成すること
2. 目標に向かう過程に関与して、組織と個人を成長させること

そのための方法が目標管理です。

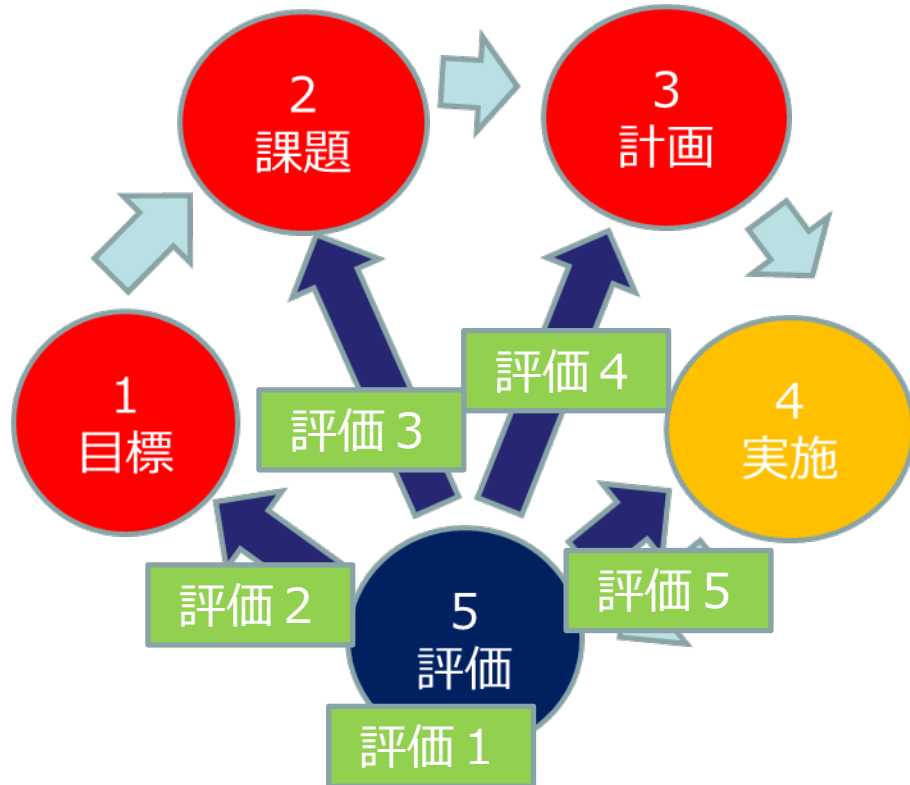
一人前看護師に求められる目標管理

- レベル-新人では目標管理の過程を学びました。
- レベル- I では、目標管理を自己コントロール下に置くためにコツを学びました。
- レベル- II はいよいよ一人前看護師が行う目標管理を学びます。
- 目標設定から評価に至る過程を有効に機能させていきましょう。



ポイントはこのサイクルの回し方です。
すなわち、**評価の活性化**です。

評価： 総合評価／形成評価



■ 総合評価 評価 1
 大元の目標に対する達成度評価
 ここに不足がなければ目標は達成！
 不足があれば形成評価へ

■ 形成評価 評価 2 評価 3
評価 4 評価 5
 目標に達しなかった原因を探り、改善点を見出し修正をかけ、改善策の実施に向かう

総合評価

- 計画の実践結果を期待する成果（目標）に対する達成度として測定します。
- 100%達成確認できれば、この取り組みは完了です。
- 未達の部分の改善に向けては形成評価で対応します。

目標管理においては、課題の達成度とともに、過程における成長が期待される

成長の評価指標はなにか？

1. 行動計画にあげた実践ができるようになる
2. 自分の行動を統制できるようになる、主体的に行動できるようになる
3. 組織目標への参画ができるようになる
4. 自己目標をもとにした自立活動ができるようになる

* 達成度（成果）ではなく、能力の表記であるため「できる」となる

形成評価

目標達成に不足が生じた原因を探る

■ 目標設定に問題は？

- 組織と個人目標との一貫性
- 目標設定内容の不足

■ 課題設定に問題は？

目標と現状の分析の間違い、不足

■ 計画の問題？

- 課題に合致していない
- 実践できない内容

■ 実践の問題？

想定外の問題

* 想定外の問題に分類されるものが多い
なぜこの問題が生じたかを分析することで、
目標設定／課題設定／計画／実践の
いずれかに再分される

ここで明らかになったことを改善して再度
実践に向かい、サイクルをまわす

小括

- 評価を通して、目標管理のサイクルを回すことができるようになりました。
- 評価は重要なポイントであると理解できましたね。
- 評価によって、モチベーションも変わってきます。

- 評価と評価に至る一連の過程の実践によって、自身の成長度を感じることができます。
- 但し、現在の能力と同等以下で達成可能な目標だと評価の結果でモチベーションは上がりません。

目標のレベル設定は重要な要素になります

成長を促進する目標管理

- 目標管理を通して、“自分ができるようになった”、“達成できる”と感じた成功体験が、自己効力感となり、成長を推進していきます。

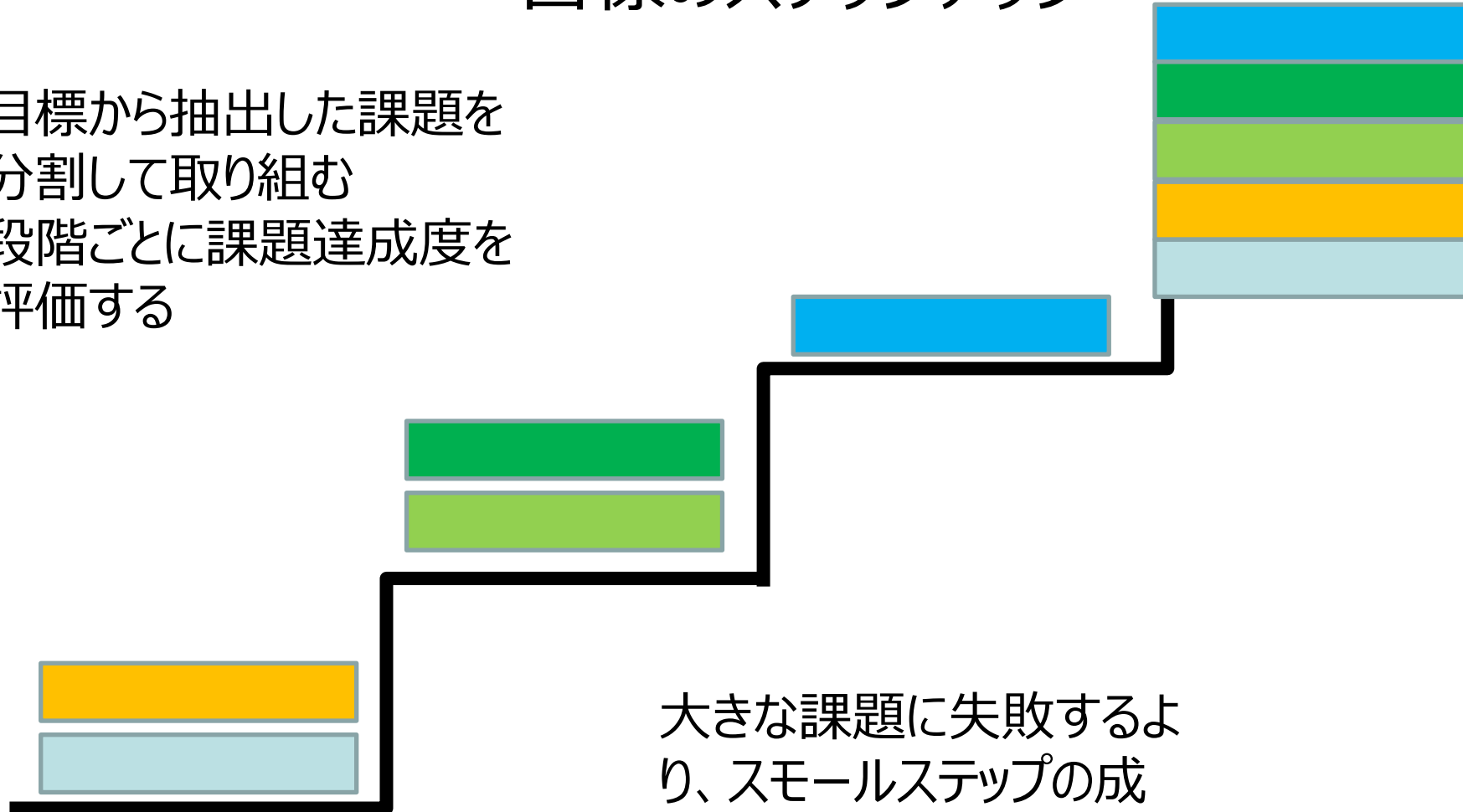
 - そのためには・・・
 1. 今より頑張る必要があるレベルで目標設定をする
 2. 高すぎる目標は、ステップに分ける
 3. 達成までのサイクルを回すために過程の評価を行う
- * 目標のレベル設定は重要な要素です。**

ストレッチ目標

- 今のままでは届かない、背伸びすれば届く位置の目標
 - チャレンジ状態にやる気が高まる
 - 今までになかった力をつける機会になる
 - 成功した時に大きく成長する
- 失敗するリスクがある
 - 上司や先輩の支援を確保し、
失敗しない／失敗してもリカバリーされる条件を準備
 - 事前のイメージトレーニング／計画性を高める
 - 早めの評価を入れ、フィードバックを細かくする
 - 目標をより具体的に設定する

目標のステップアップ

目標から抽出した課題を
分割して取り組む
段階ごとに課題達成度を
評価する



大きな課題に失敗するより、
スモールステップの成功体験を積み重ねる

まとめ

- 目標設定～計画を実践し、目標到達までの運用は評価がポイントです。
- 評価によって、次に何をすべきかを導かれます。
- 一人前看護師として、目標管理過程を自立して行うためには日々の業務に評価を組み込むことが効果的です。
- そのためにも、自分で評価できると有利です。
- 目標管理を通して、できることを増やしていくと同時に自分で成長できる効力感、できる自信がもてるよう少し背伸びをする目標設定、無理しすぎない目標設定をします。