

心の「ケア」を「ツキリ」解決!

看護職場のストレス

マネジメント相談室

第5回 新人看護師への指導がうまくできない!

25歳の看護師。小児科勤務です。入職してから3年が経ち、今年から先輩と一緒に新人のフリセプターをすることになりました。後輩も増え、成長をそばでみてきたので、いよいよ私もその指導者になるんだなあと思いき、面、本当にできるのかと不安です。入院や手術などが多く毎日忙しい病棟なので、新人に教えながらだと、今まで以上にあっという間に1日が終わります。とにかく1日を無事に終えられるかドキドキして、自分に余裕がないと感じています。初めは意気込んで指導していたものの、今は業務を教えるのが精いっぱい。精神的なフロロもできていません。業務が終わってから、その日の看護ケアの振り返りや翌日行うケアの確認・準備などをしています。「何でできないの?」「この前言ったよね?」といった言葉がのど元まで出かかるともあり、自分の余裕のなさに嫌気が差します。自分が新人だった頃を思い出して、なんとか支えにになっていければと思うのですが、1年で業務を覚えてもらわなければというフリセプターもあり、悩んでいます。私に指導に向いていないのかもありません。

Answer

1人で何とかしようとしていないと。同僚との関係性がカギ!

自分の業務もあるのに新人指導が加わると、余裕がなくなるのも当然ですよね。あなた自身がフリセプターから丁寧に指導されていれば「私も同じようにやりたい!」と考えるでしょうし、逆にあまり丁寧に指導を受けていなければ「あはならないようにしたい!」とより強く意気込むようになる場面でしょう。しかも病棟のスタッフ数が少ないとなれば、早く業務を覚えてもらわなければと焦る気持ちもわかります。また、元々自己肯定感が低い人であれば、上司から「早く独り立ちさせてね!」なんて言葉がかけられてプレッシャーに感じてしまうこともあ



今月の相談

Profile

ベテラン心理士 臨床心理士 関本文博
 専門は認知行動療法など。チーム医療の中心として、医療現場での臨床心理士の働きを一新している。
 保健師・看護師・助産師 長田梨那
 生活習慣とメンタルヘルスの密接なつながりに着目。睡眠を中心とした指導を実践し、医療に頼らない心と身体への健康プログラムを提案。

Consultation & Answer

業務には「実施者」と「評価者」がある 評価者は他人であることを忘れずに

余裕のなさから乱暴な指導や声かけになりそうなので、自分も責めてしまっているようですが、そもそもあなたが新人から「先輩、余裕ありませんよ」と言われたことがあったのでしょうか。もしくは、周囲の人から「もっと新人には優しくね」というような指摘を受けたのでしょうか。もし誰からも言われておらず、しかし「自分はずうまくできていない」と自分で自分を責めていただけならば、それは知らず知らずのうちに自分を自分に対する「評価者」の視点に置いてしまっているだけかもしれません。業務には「実施者」と「評価者」の立場があります。あなたが「今日の業務はうまくできた」と思っているのも、上司から「そうじゃないよ、こうだよ」と言われたのであれば、それが評価です。誰しもよい評価をもらいたいものですから「評価者になったつもりで」業務を行うことも必要ですが、評価者が他人である以上、100%完璧に評価者の気持ちを書き写すことはできません。あなたにはあなたの視点があるように、他人にも他人の視点があります。新人のフリセプターであるあなたは「評価者」です

余格のなさから乱暴な指導や声かけになりそうなので、自分も責めてしまっているようですが、そもそもあなたが新人から「先輩、余裕ありませんよ」と言われたことがあったのでしょうか。もしくは、周囲の人から「もっと新人には優しくね」というような指摘を受けたのでしょうか。もし誰からも言われておらず、しかし「自分はずうまくできていない」と自分で自分を責めていただけならば、それは知らず知らずのうちに自分を自分に対する「評価者」の視点に置いてしまっているだけかもしれません。業務には「実施者」と「評価者」の立場があります。あなたが「今日の業務はうまくできた」と思っているのも、上司から「そうじゃないよ、こうだよ」と言われたのであれば、それが評価です。誰しもよい評価をもらいたいものですから「評価者になったつもりで」業務を行うことも必要ですが、評価者が他人である以上、100%完璧に評価者の気持ちを書き写すことはできません。あなたにはあなたの視点があるように、他人にも他人の視点があります。

ただ、やはり自分の一番の評価者は他人です。あなたがフリセプターとして間違っただけには注意し、うまくできたときにはほめてくれる人たちに、あなたは囲まれていますか。もし周囲とそのような関係作りができていないのであれば、新人指導のことでだけにとらわれず、同僚の方々と接する時間を増やすところから始めてみてください。あなたが指導に失敗したと思っても、それが同僚からのフロロで逆転し、組織として成功することもあります。