

心のモヤモヤを「スッキリ」解決!

看護職場のストレス マネジメント相談室

第3回 後輩指導について同期との価値観の違いが気になる

今月の相談

28歳、看護師歴8年目、内科病棟勤務です。現在、同期のA子と一緒に新人プリセプターの指導（相談役）を任されています。A子は入職してから今まで一緒に頑張ってきた仲です。私もA子も以前プリセプターを経験したことがあります。そのときは業務が増え精神的にも体力的にもつらかった記憶があります。そのような経験を乗り越え、プリセプターのつらさをわかっているからこそ、今度は私が新人プリセプターの精神的支えになりたいとも思っています。

新人プリセプターはプリセプターとしての業務が負担になっているようで、よく私に相談してきます。彼女の悩みが解決できるように一緒に考えアドバイスをし、時には指導用の資料と一緒に作ったりもしていますが、A子は「自分で考えてやらせないと」と言い、フォローするどころか放任しています。

これまではA子と話すたびに悩みを言い合ったり苦勞を分かち合ったりしてストレスを発散でき、「また頑張ろう」と思っていました。しかし最近では、仕事に対する価値観がズレてきたように感じます。同じだけ看護師経験を重ねてきたA子ですが、今は後輩指導に対する考え方が違うので、話しても理解できず、ときにはイライラすることもあります。今後、プリセプターと一緒に指導していく仲間としてのA子との付き合い方、またプリセプター指導の方向性そのものにも悩んでいます。



Answer

指導者にもいろいろなタイプがある。 価値観の違いを受け入れて成長につなげよう!

単に後輩ができて指導に悩んでいるということではなく、新人指導を行う後輩からの相談を受ける立場ということですね。仕事を覚えることが課題ではなく中堅だからこそ、このような悩みも出てくるでしょう。また、同期だからといって一枚岩ではないので、同じ後輩への接し方や指導の場面でズレが起きるの

は当然ともいえます。今回のような指導の場面だけでなく、同じ患者を担当する医師と療法士で治療に対する考え方が異なったり、師長とリーダーで同じ新人に対する狙いが異なったりと、価値観のズレが業務遂行の妨げになる場面は多そうです。

Profile

ベスリクリニック 臨床心理士 関本文博
保健師・看護師・助産師 長田梨那

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。
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健康プログラムを提案。

Consultation & Answer

あなたとA子さんでは「指導者としてのタイプ」が違う

ここで、Google社が提案している「優れたマネージャーに共通する8つの特徴」¹⁾を挙げましょう。それは、①良き指導者である、②チームに権限を委譲し、細かいところまで管理しない、③チームメンバーの成功と個々人の幸せに関心を示す、④生産的であり、結果重視である、⑤コミュニケーションをとる能力が高い、⑥チームメンバーのキャリア開発を手助けする、⑦チームに対して明確なビジョンを持っている、⑧チームに助言を与える重要な技術スキルを持つ、の8つです。ただし、この特徴はもともと「マネージャー不要論」から調査されたものであることは断っておかねばなりません。つまり、「みんなでこんなマネージャーを目指そう」と提案されたものではなく、マネージャーがいないことで発覚した問題点の裏返しである、ということです。

まず、この8つの特徴に含まれていないものとして、「高度な業務遂行スキル」があることにお気づきでしょうか？ 難しい業務をこなせることや誰よりも速く業務を終わらせられることは、優れた指導者にはさして必要ないということです。それよりも指導者としては、③のアドバイス能力や、⑤のコミュニケーション能力のほうが必要です。その点、あなたは新人プリセプターにアドバイスしたり資料作りを一緒に行ってコミュニケーションをとったりと、同期よりはこれらに優れているといえるでしょう。一方、②の細かいところまで管理しないという、いわば「放任力」や、④の結果重視の姿勢も指導者には必要です。こ

の点では、新人プリセプターの手助けをして放任できていなかったり、資料という結果が出る前に一緒に作ったりしているあなたより、同期のA子さんのほうが一歩リードといったところでしょうか。

まずはやってみよう！ やってみなければ結果はわからない

いずれにせよ、あなたもA子さんも後輩を指導するポジションにいる人という点では、まだまだ足りないところがあると言ってよさそうです。将来のことまで考えれば、新人プリセプターへの指導方針の異なる同期と組んだことは、あなたにとってもA子さんにとっても幸運だったとも言えるでしょう。そして、このような価値観の相違が見えてきたのは「2人が新人プリセプターの指導を任せられたから」に他なりません。テレビゲームのように最初からあなたとA子さんの経験と知識が数値として見えていれば、こんな手続きは必要ありません。しかし、現実には何ができて何ができないのか、何を知っていて何を知らないのかは当の本人にすら不明瞭なことがほとんどです。今回は「2人が新人プリセプターの指導を任せられたこと」でそれがはっきりしました。それは新人プリセプターも同じです。何ができて何ができないのか、何を知っていて何を知らないのか、まずは一度やらせてみるのが成長のためには一番いいのではないのでしょうか。

参考：1) マネージャーはやはり重要な存在である。(2017年12月13日閲覧)
<http://www.infoq.com/jp/news/2017/02/google-managers>