

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5回 新人看護師への指導がうまくできない!

今月の相談

25歳の看護師。小児科勤務です。入社してから3年が経ち、今年から先輩と一緒に新人のプ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嬉しい反面、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1日を無事に終わらせるかドキドキして、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ォローもできていません。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・準備などを行っています。「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こともあり、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、なんとか支え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ならないというプレッシャーもあり、悩んでいます。私は指導に向いていないのかもしれませんが。



Answer

1人で何とかしようとしないうこと。
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ね。あなた自身がプ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、逆にあまり丁寧な指導を受けていなければ「あ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「早く立ち立ちなさせてね」なんて言葉をかけられてプレッシャーに感じてしまうこともあるでしょう。

Profile

ベスリクリニック 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動きを一新している。

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自分を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「自分はうまくできていない」と自分で自分を責めていただけのならば、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た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、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模写できることはありません。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。

プリセプターは新人に対する評価者
自分のすべきことに集中しよう!

新人のプリセプターであるあなたは「評価者」です

から、新人がうまくできればほめ、できていなければ叱ってフォローしなければなりません。しかし、そのほめ方がうまいかどうか、叱り方やフォローの仕方がいいかどうかの「評価者」はあなたの上司や当の新人であり、あなたではありません。大事なものは「評価者」の視点に切り替わってしまった自分にいち早く気づき、改めて「実施者」の視点に切り替えるよう心がけることです。

「実施者」の視点になるコツは、今ここで起きていることだけを観察し、自分の行動決定に集中することです。自分の行動について、「よい/悪い」「成功/失敗」「うまい/ダメ」「正しい/間違っている」といった言葉が頭に浮かんでいるときは評価者の視点で価値判断しているサインですから、注意が必要でしょう。その場合、勤務時間外にだけ自分に対する「評価者」としての意見を書き出しておくと、「実施者」と「評価者」の区別がスムーズにできるようになるかもしれません。

ただ、やはり自分の一番の評価者は他人です。あなたがプリセプターとして間違ったときには注意し、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ォローで逆転し、組織としては成功することもあります。