

ピーコック通信



長い梅雨がやっと終わりを迎え、うだるような暑さが続いていますね。新人も、先輩もやや夏バテぎみでしょうか？毎日の業務に新人教育、お疲れ様です！！

今月のフォローアップ研修は、「アドボカシー」です。入職後は、看護技術や毎日の業務に慣れるのに精いっぱいピーコック達ですが、今回の研修で、看護師に必要な倫理観・患者の立場になって考えること・専門職としての責務について振り返る機会としました。研修内容を実務にどう生かしていこうと感じたか、ぜひ、ピーコックに聞いてみてくださいね(*´艸`)



ピーコックナースプロジェクトでは、毎月、新人看護師と面談を行い、職場適応を支援する取り組みを行っています。また、現場の先輩方が楽しく新人教育に関われるようなお手伝いもさせていただきたいと思っております。新人教育でお困りのことなどあれば、お気軽に担当者まで相談いただくと嬉しいです。

大変参考になる論文を発見しましたので、紹介させていただきます♪

＜新人看護師の職場適応を促す先輩看護師の効果的な関わり＞（濱元淳子 2012）

『就職後1年間に受けた先輩看護師からの関わりの中で、職場に適応するために効果的であったと感じた内容』についての調査により4つのカテゴリーが抽出された。

無条件のフォロー

- 未熟な部分をいつも補ってくれた
- 不安やつらい気持ちをくみ取ってくれた
- 困っていることを察して先に声をかけてくれた

あとおし

- 一人でやってみるということが求められた
- 指示を受けることで一人でも“できる”ことを実感できた
- できるようになったことを認められた

行動の意味づけ

- 指摘を受け理解できていないことに気づかされた
- 意味や根拠について「なぜ」と問われた

興味を伸ばす

- 先輩看護師の言動を「すごい」と感じさせられた
- ともに経験を振り返ることで新たな興味関心が刺激された

また、新人看護師の「思考する力」と「行動する」の程度によって、どの関わりが効果的か明らかとなります。

高		
行動する力	行動の意味づけ	興味を伸ばす
	無条件のフォロー	あとおし
低		
	低	高
	思考する力	

例えば、入職当初の様に行動する力も思考する力も低い段階では「無条件のフォロー」が効果的で、思考する力が高くて行動する力が低い段階では「あとおし」のフォローが効果的だと言われています。指導に悩んだとき、思うように成果がでないと思ったとき、新人の成長がどの段階かな？と考えてみるとスッキリするかもしれません☆