

目次

1. あなたが新人だった時を思い出してみましょう	2
2. 伝える・伝わる 「穴あき図形」	3
3. プリセプターの役割	4
4. プリセプターの姿勢	5
5. プリセプティ支援のための表現・ことば	6
6. アサーションスキル	7
7. 事例検討のための視点	11
8. 事例【1】 「お願いしにくくて」という新人に	12
9. 事例【2】 「けじめのない対応をしたくない」という新人に・・・	14
10. 事例【3】 どう接したら良いのか分からない・・・	17
11. 事例【4】 あなたのケース	20
12. まとめ	22
■私のプリセプターとしての成長計画シート①	22
■私のプリセプターとしての成長計画シート②	23

3. プリセプターの役割

(1) 支援する

新人看護師が深刻なリアリティーショックに陥らないように、不安や心配事など何でも話せる雰囲気を作る。

<方法：動機づける>

- ① すべての期間を通じ、新人の仕事や学習への取り組み意欲を引き出す関わりを工夫する。
- ② 仕事以外のことが原因で学習や業務に支障が出たときも相談にのり解決の援助を行うなど、精神的援助を含めた関わりも必要。

(2) 新人に機会を提供する

基本的に看護技術を実践で示し、新人の力量に見合った優先度の高いものが経験できるように機会を提供する。

<方法：指導計画を立てる>

- ① あらかじめ上司の全体計画に沿った指導計画を立てておく。
- ② 指導経過において必要があれば計画調整は速やかに行う。

(3) 新人が自分の能力にあった現実的な目標を設定する

新人が自信喪失しないように、よく話し合い少しずつ成長できるように指導する。

<方法：指導する>

- ① 日常業務のうち、新人への指導ニーズに照らし合わせ、任せべき仕事を決定する。
- ② 実際に仕事を任せ、業務遂行能力を身につけられるように具体的な指導をする。

これにはプロ意識や職場での人間関係形成能力の指導も含まれます。

- ③ 新人ナースに学習計画立案の指導をする。(自己開発能力の指導)

(4) 十分なフィードバックを行う

その場でフィードバックを行うことであり、また計画的に評価し、話し合いをするものである。

<方法：評価する>

- ① 結果を評価し、次の学習課題（指導ニーズ）を明確に示した上でその目標の達成に向けて、さらに指導を開始する。
- ② 新人のナース自身からも、自己達成度評価の報告を受ける。
- ③ 新人の自己評価におけるズレを確認し、認識ギャップを修正する。

8. 事例【1】 「お願いしにくくて」という新人に

血液内科の患者 リツキサン1クール初日。新人が治療を受け持ちルートキープに行った時の事例

新人 : 「今日から治療が始まるので点滴のためにルートを取らせてもらいますね。」

患者に挨拶しルートキープを試みるが、なかなか血管確保できず、5回実施したができずにナースステーションに戻ってくる。

新人 : 「Aさんの点滴入らないのでお願いします。」

先輩看護師に伝え交替してもらおう。

患者 : 「さっき5回も刺されてな。血管がダメらしいな。」

交替した先輩看護師も2回実施するが血管確保できず、もう1人の看護師と交替し2回実施し血管確保する事ができた。

師長 : 「血液内科の患者様の血管確保は難しいのにどうして1回刺したところで他の人をお願いしなかったの。」

新人 : 「他の人たちが忙しそうだったのでお願いしにくくて。もっと自分に厳しくしたいと思います。」

師長 : 「自分に厳しくではなく患者さんを第一に考えて行くべきだよな。」

新人 : 「はあ・・・」

プリセプター : 「2回失敗したところで何で声を掛けなかったの？」

新人 : 「2回失敗したら交替するなんて教わってなかったので知らなかったです。」

プリセプター : 「教わってないとかじゃなくて、自分で気づいたり学ぶことも大事だよな。」

新人 : 「はあ・・・」