

新人指導のプロが教える！ Z世代と共に働くための指導・支援のコツ



年々難しくなっているといわれる新人育成
今年は昨年以上に難しいかもしれません

理由① 年々濃くなるZ世代

マイペースでコミュニケーションが取りづらかったり、指示以上のことはしなかったり、とにかく関わり方が難しい今の若者たち。
世代間ギャップは年々広まるばかりです。



理由② コロナ禍の影響

学生生活のうち3年間をコロナ禍で過ごしています。3年制の専門学校卒なら入学から卒業までずっとです。臨地実習の縮小、直接ケアの制限の影響は大きいです。

さらに難しくしている原因 大きな勘違いや見落とし

× 今の新人はほめれば伸びる

ほめるだけじゃダメ。叱る・伝えるも大切です。受け取りやすい叱り方と改善を伝えるフィードバックができると、指導がグンとやりやすくなります。

× 新人は皆同じように平等に教える・関わる

Z世代は幼いころから多様性が当たり前の世代。一人ひとりを尊重して、個性に合わせて欲しいと思っています。従来の一方向的な、画一的指導は受け入れられません。

× Z世代はゆとり世代と大して変わらない

昭和世代からすると、Z世代もゆとり世代もなかなか理解が難しいので、大して違いはないと思っているかもしれませんが、それぞれの特性を見ると全然違うことが分かります。

× 10年前から同じ研修をやっている

10年前の研修はゆとり世代に対応したプログラムです。Z世代には対応できていません。新人、そして新人指導者も世代交代しています。それに合わせたプログラムが必要です。

貴院の研修、見直す時期ではないですか？

新人指導者研修 新プログラム

新人指導のプロが教える！

Z世代と共に働くための指導・支援のコツ

対象 プリセプター、実地指導者、新人や若手の指導に当たっている方
新人だけでなく、2,3年目の後輩指導に悩む先輩ナースにもおすすめ！

目的 当研修では、新人や若手が育ってきた時代背景や教育環境を踏まえたうえで、効果的なほめ方・叱り方・伝え方を学びます。これができるようになると、新人・若手が安心して働けるようになり、自発的な行動が促されます。さらに指導者側も自信を持って指導に当たることができます。

ここが他とは違う！この研修のポイント

6時間プログラム

◎Z世代を知る

- Z世代の特徴
- Z世代に不可欠な心理的安全性
- Z世代との向き合い方
- 指導の3ステップ

◎Z世代の有効な育成・支援のスキル

- ①承認欲求をくすぐるほめ方
・3つのほめどころ・演習問題
- ②受け取りやすい叱り方
・叱る前の感情コントロール・叱り方のポイント・NGワード・演習問題
- ③Z世代を動かす伝え方
・改善を伝えるフィードバック・受け取りやすい指示・演習問題

◎総合ロールプレイ

- ⑤または⑥から1つ選択
- ⑤新人のやる気を引き出す定期面談 ⑥後輩からの相談の対応

講義だけでなく、グループディスカッション、ペアワーク、演習問題、ロールプレイなどを豊富に取り入れ、翌日から即現場で使いたくなる研修です

① Z世代が働く職場の大前提 『心理的安全性』

心理的安全性とは、組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態のことです。無知だと思われる不安、無能だと思われる不安、邪魔をしていると思われる不安、ネガティブだと思われる不安が増えると、意欲的に働くことができません。育成・支援スキルの前に「心理的安全性」を高める必要があります。

② ほめられたい後輩 × ほめるのが上手な先輩

承認欲求が高いのがZ世代ですが、ただほめればいいというわけではありません。闇雲にほめても承認欲求は満たされません。ほめどころがあるのです。一方、ゆとり世代である先輩たちは幼いころからたくさんほめられてきた世代です。ほめるのが上手です。ほめ言葉もたくさん知っています。それをいかにZ世代が喜ぶほめどころで発揮できるか。

③ 叱って欲しい後輩 × 叱るのが苦手な先輩

叱られずに育ってきた先輩たちは、叱るのが極端に苦手です。しかし時には叱ることが必要だということも分かっています。一方、先輩たちと同様に叱られずに育ってきたZ世代ですが、叱って欲しいと思っているのが先輩たちとの大きな違い。だからと言って誤った叱り方をすると、即離職。叱る側も叱られる側も不快にならない叱り方があります。

④ 実は一番して欲しいフィードバック

Z世代は、自分の考えや、やっていることが、間違っていないか、とても心配しています。彼らは、最短で、効率的に、失敗せず、正解が欲しいのです。そのため改善を伝えるフィードバックを望んでいます。叱るのが苦手な先輩もフィードバックで改善を伝えることができれば、指導がグンとやりやすくなります。

⑤ 対象者にあわせて選べる演題

新人指導者には、⑤新人との定期面談がおすすめです。過去にこの面談を実施したことで、新人が辞めるのを止めたという事例が何件もあります。もう1つの⑥は後輩から相談が来た時の受け答え方。これをマスターすれば、あらゆる相談ごとに対応できるようになる「会話の黄金ルール」をご紹介します。

1 日研修が難しい方には・・・ 4 時間プログラム

◎Z 世代を知る

- Z 世代の特徴
- Z 世代との向き合い方
- 指導の 3 ステップ

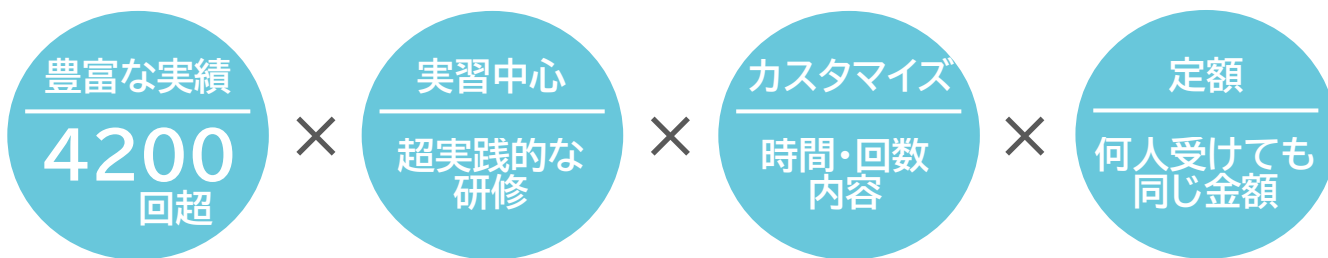
◎Z 世代の有効な育成・支援のスキル

- ①承認欲求をくすぐるほめ方
・3 つのほめどころ ・演習問題
- ②受け取りやすい叱り方
・叱り方のポイント ・NG ワード ・演習問題
- ③Z 世代を動かす伝え方
・改善を伝えるフィードバック ・演習問題

◎総合ロールプレイ

- 新人のやる気を引き出す定期面談

弊社がお客様に選ばれ続ける理由



講師プロフィール



野津 浩嗣
Notsu Koji

有限会社 AE メディカル 代表取締役
株式会社アニメートエンタープライズ 代表取締役
ホメシカ文化推進委員会 会長

政府特殊法人日本道路公団に入社。在籍中より技術者研修を担当、その後研修事業に 30 年携わる。心理学、行動科学、行動心理学を応用した『リーダーシップ論』を基礎として、日本看護協会、医師会、県看護協会の講師の傍ら、病院、介護施設、大学などで医療・介護従事者向け研修を実施している。その「人づくり」にかける情熱が参加者の好評を得、これまでに約 105,000 人、600 社以上の研修実績を持ち、その回数は 4,200 回を超える。

著書に『教えて！ホメシカ先生 今どきナースのほめ方・しかり方』（メディカ出版）、『人がおもしろいように育つホメシカ理論』（梓書院）、『看護コーチングー日常業務への活用の仕方から人材育成・目標管理面接まで』（日総研出版）等がある。



まずはお問い合わせください



有限
会社 AEメディカル

TEL:092-739-7522

メール : info@ae-medical.com

