

# 育成プランの活用について

下記育成プログラムをご参考ください

## 1. 方針表明

入職者の育成では、歯科診療所の理念を基本とし、働く意味を再認識する。育成体制を組織図などで明確にすることや、組織全体としての育成に対する意識統一が求められる。院長・スタッフ全員で方向性を協議し、皆で育てるという共通認識が重要である。

## 2. 体制整備

入職前から育成計画を立案して、初出勤日から混乱なく動けるように事前準備をする。

## 3. 現状分析

それぞれのスタッフから意見を聞き、教育項目の重要度と簡易度を考慮し、項目内容とその順番を決定する。また、事前に入職者の強みや性格分析を行い、どのような指導が効率的であるかを確認する。

## 4. 目標設定

スタッフは暗黙値（言葉に表せない、説明できない、経験や勘に基づく知識・動作など）であるノウハウを各自で持つために、人によって教える内容やポイントが異なることがある。入職者がどこまでできればよいのかを文字や写真など、できるだけ視覚化して組織全体の統一意見として示しておく。

## 5. 計画策定

現状分析後、具体的な計画を立て、各項目における目標を達成するように、担当者や実施時期を決定する。その際、進捗状況が視覚的に分かるようにする。項目によって、指導担当者が異なる場合もある。

## 6. 取組の実施

計画に基づいて育成が進められる。育成指導者（リーダー）は、週初め・週末の朝礼によって入職者の教育項目を周知し、指導担当者は前日の昼や朝礼時に時間の取り方や方法を相談・調整する。

## 7. 評価・改善

育成指導者（リーダー）は月例のミーティングで入職者育成の進捗状況を報告する。計画が滞っている場合、状況を把握し、時期や内容の見直し等、具体的に対策を練って解決していく。

## 評価について

評価は、入職者の自己評価に加え、育成指導者（リーダー）や指導担当者、スタッフ・関係者等による他者評価を取り入れて実施することが望ましいです。結果を踏まえて次の計画を見直し、入職者本人の継続学習に繋げると良いでしょう。

### （１）評価時期

- ① 各医院の状況に応じて設定する。例えば、下記のような考え方にに基づき、評価時期を設定することが考えられる。入職後早期の評価には、支援体制を含むことが重要である。

1週間後評価	職場・業務・環境への適応状況を把握し、支援を行う。
1カ月後評価	知識や技術習得の状況確認や業務に対しての本人の取り組み姿勢や不安を共有する。
3カ月後評価	患者やスタッフとのコミュニケーション及び独立業務が行えるスキルが一定レベルに達していることを確認し、職場内の業務分担の見直しを行う。
6か月後評価	入職後、半年が経過し、業務への自信や適応を把握する。頻度の少ない業務等未研修の業務に関しては院外研修を検討する。習得不足部分は目標や方法を再検討する。
1年後評価	入職者の達成度を精査・確認し、修了を認定する。

- ② 入職後、早期の評価は、本人のモチベーションが高く、期待と実際とのギャップを感じていたり、自分の能力に過度の不安を感じていたりする場合があるため、経験者の他者評価と精神的支援を含むサポートが重要である。この時期に適切な支援を行わないと職場や仕事内容への不信が高まり、意欲を喪失し、早期離職の原因となることが多い。

### （２）評価方法

- ① 自己評価に加えて育成指導者（リーダー）等による他者評価を取り入れる。
- ② 到達目標に関するチェックリスト等の評価表（自己及び他者評価）を行い、総合的な評価を行うとともに、面談等も適時取り入れる。
- ③ 出来ることの評価ばかりでなく、評価時点でできないことを確認し、実践能力の向上を目指すフィードバックを行う。そして、効果的に褒め、励ますような評価とする。また、入職者が気づいていない問題や不足部分は指導者が主導的に今後の目標やスケジュールを提示し、入職者と共に考えて、自己研鑽を継続的に行えるように支援することが重要である。
- ④ 総括的な評価として、育成指導者（リーダー）や指導担当者等から職場のスタッフや院長に評価結果を報告し、職場での指導体制や業務実践に反映させ、継続的な評価に繋げる必要がある。

# 自己評価

令和 年 月 日

〇〇〇〇歯科医院

氏名 \_\_\_\_\_

到達目標：

各評価項目に A～C で記入してください

評価項目	A：出来る	B：ややできる	C：努力を要する
コミュニケーション (患者・スタッフ他)			
知識			
技術			
態度			

# 指導者評価

令和 年 月 日

〇〇〇〇歯科医院

氏名 \_\_\_\_\_

到達目標：

入職者の下記項目を評価しましょう。

評価項目	A：出来る	B：ややできる	C：できない
コミュニケーション (患者・スタッフ他)			
知識			
技術			
態度			

入職者の自己評価との相違を確認し、実践能力の向上を目指すフィードバックを行い、不足部分を補いましょう。