

12. 人材育成グリーンプログラムの使用経験

伊勢赤十字病院 ○喜多 真弓、大山 泰、菊川 聡、松月 俊晴
久保 雅敬、北出 明、鈴木 孝明、谷貞 和明
林 奈緒子、森嶋 毅行、柴原 卓彦

【目的】

当課の人材育成の取り組みとして、新人技師を指導するための「新人教育プログラム」と、新しいモダリティを習得する技師を指導する際に用いる「グリーンプログラム」がある。「グリーンプログラム」は技師としての経験年数がある技師であっても、新しく覚えに行くモダリティにおいては、新人と同じであることから初心者マーク（若葉マーク）の色より「グリーンプログラム」と命名した。

グリーンプログラムを用いた4年間の人材育成の経験で、振り返りとプログラムの改定を行った。今回はグリーンプログラムの使用経験について報告する。

【方法】

新しいモダリティを覚える技師が、1人で業務を行えるまでの最低限身につける内容を項目別にして挙げ、評価表を作成した。指導者が評価表に沿って各項目について5段階で達成度を評価し、3以上で1人で業務可能とする。評価法の取り決めは各モダリティによって異なる。

プログラムの改定に伴い、修正点や改善点についてのアンケートを実施、それを基にプログラムの改定を行った。また、グリーンプログラムについてのアンケートを実施し、振り返りを行った。

【結果・考察】

グリーンプログラムは、業務を1で行えるようになるまでに必要な習得項目の進達度が一目で分かるようになっており、客観的な評価が可能である。また、指導者だけでなく、覚える技師にとっても自分自身の状況を把握したり、学習の目安としても活用したりすることができ有用である。

今後、プログラムの定期的な改訂・見直しを行い、新しい検査内容、知識に対応していく必要がある。また、1人で業務を行えるようになった後もスキルアップするために、このプログラムを活用していくことが有用である。