

臨床実習指導で C B F E-O T を用いた実践報告

障がい者支援センター「てらだ」
大谷将之

【はじめに】

近年、人材育成にコンピテンシーという考え方が導入されるようになった。コンピテンシーとは、ある職務や状況において、高い成果・業績を生み出すための特徴的な行動特性のことをいう¹⁾。今回、コンピテンシーに基づく作業療法士のための実習評価(Competency-Based Fieldwork Evaluation for Occupational Therapists 以下; CBF E-OT)²⁾を用いて臨床実習指導を行うことで、学生の主体的な行動や認識に良好な変化が見られた。実践方法や利点も踏まえて以下に報告する。尚、実習生の同意と実習生の所属する養成校より許可を得ている。

【方法】

CBFE-OT は、カナダ作業療法協会の後援と承認を得て 2002 年に発行された臨床実習の評価表である。評価の対象となるのは、専門職として活動する際に十分なパフォーマンスの基礎を形成する知識、技術、価値、及び個人的資質であり、コンピテンシーとして、①実践に関する知識、②クリニカルリーズニング、③実践の過程に変化を促すこと、④専門職としての関わり方と責任、⑤意思の疎通、⑥専門職としての成長、⑦遂行の自己管理の 7 領域にまとめられている。評価表は各領域に対して、0~9 点の 10 段階評価尺度で採点する。

対象は A 大学 4 年生 1 名で、8 週間の総合臨床実習で行った。実習初日に CBF E-OT を説明し、各コンピテンシーから特に目標にしたいことをいくつか挙げてもらい、共有を図った。その際に当施設で作成した各領域に対応する具体的行動基準表を参考にしながら行った。評価は中間(4 週目)と最終(8 週目)で行った。また、実習生の認識の変化を捉えるため、医療系学生用職業的アイデンティティ尺度(20 項目版)を一部改変したものを、初期(1 週目)・中間(4 週目)・最終(8 週目)と実施した。

【経過】

コンピテンシー評価の導入時では、「こういうことが大事だと分かりました」と、概ね評価する内容について理解できていた。自身が特に取り組みたい具体的行動基準を共有した際には、それらを経験できるように調整を行なった。中間評価時には、徐々に文献等自ら調べたりなど主体的な取り組みが増えていった。最終評価時には、能動的な行動が増え、他職種との連携も図ることが見られた。

【結果】

CBFE-OT では①実践に関する知識 3/10→4/10、②クリニカルリーズニング 3/10→4/10、③実践の過程に変化を促すこと 3/10→6/10、④専門職としての関わり方と責任 4/10→6/10、⑤意思の疎通 4/10→5/10、⑥専門職としての成長 3/10→4/10、⑦遂行の自己管理 4/10→6/10 と全領域で向上が見られた。

職業的アイデンティティ尺度では 56/80→54/80→60/80 となった。実習生からは「O T の専門性について理解できた」「まだまだこれから学び続ける必要性を感じた」と話した。

【考察】

CBFE-OT を用いて臨床実習指導を行うことで、主観的な認識を伴いながら、具体的な行動に結びつくことが出来ていた。これはコンピテンシーとして方向性を示しながら、自身の目標を設定して取り組むことによって、より主体的な学習者としての成長につながったのではないかと考える。

【参考文献】

- 1) ライル・M・スペンサー、スグネ・M・スペンサー著、梅津祐良他訳：コンピテンシー・マネジメントの展開〔完訳版〕、pp11-19、生産性出版、2011。
- 2) Linda Miller, Helene J Polatajko, Mark Hartley, Ann Bossers : Competency Based Fieldwork Evaluation for Occupational Therapy: Manual, Delmar Pub, 2002.