



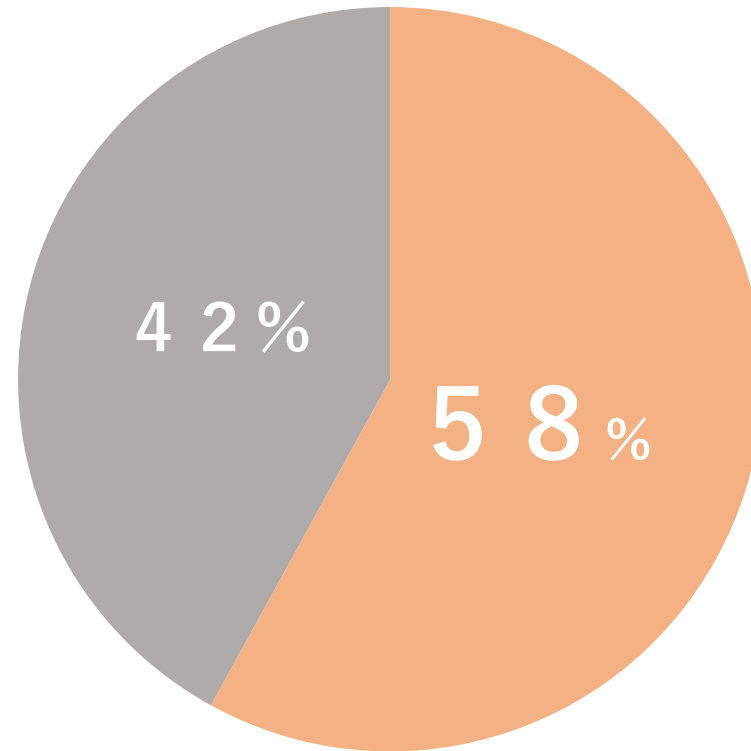
CBFE-OTを用いた実習指導について



障がい者支援センター「てらだ」

大谷 将之

イントロダクション（何の数字でしょう？）



イントロダクション

この結果が示すのは、入試による学生選抜の意味を失い、
多様な学生が入学することとなってしまうとあり、
臨床実習においても様々な学生の対応に迫られてしまう

基礎学力の不足

コミュニケーション能力の未熟さ



稚拙な礼儀作法

意欲が低い

イントロダクション

臨床実習の実施形態や指導者の条件も変わり、週4 5時間という枠組みも明示されるようになった。

主体となる実習生が**効果的に実習を進めていく工夫**をしていくことが大事になってくる

基礎学力の不足

コミュニケーション能力の未熟さ



稚拙な礼儀作法

意欲が低い

イントロダクション

実習生が主体的な学習者として成長するためにどのような工夫が必要でしょうか？

近年人材育成にも活用されている

“**コンピテンシー**”についてご紹介いたします

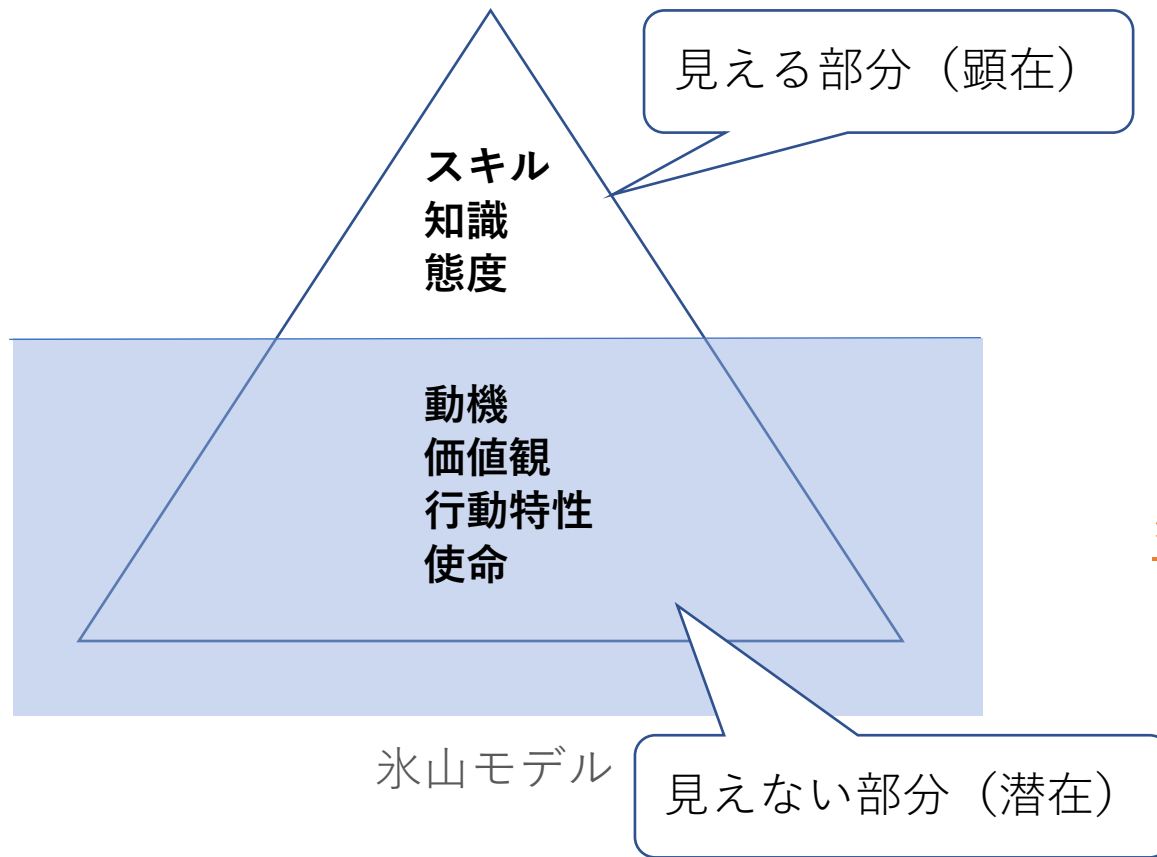


コンピテンシーとは？

コンピテンシーは、
ある職務や状況において、高い成果・
業績を生み出す特徴的な行動特性である

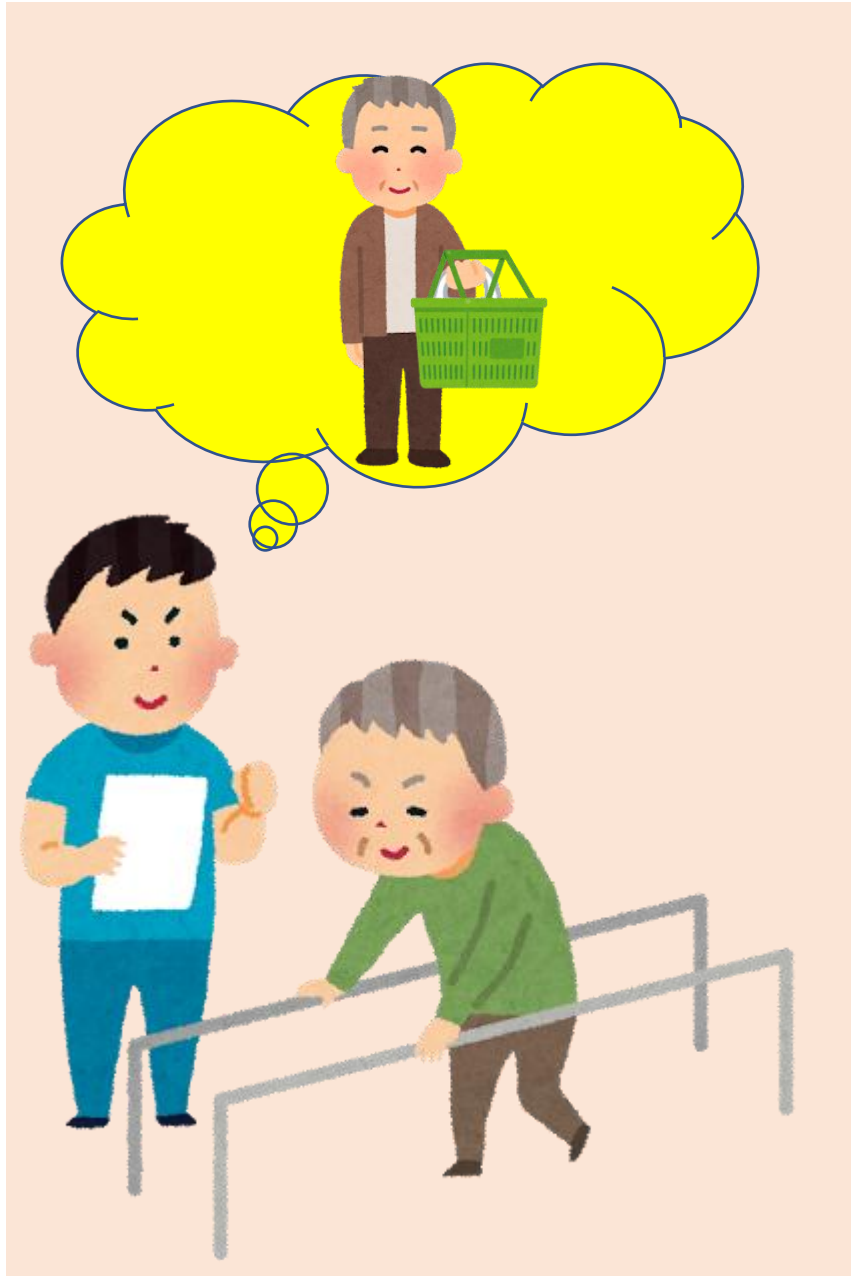
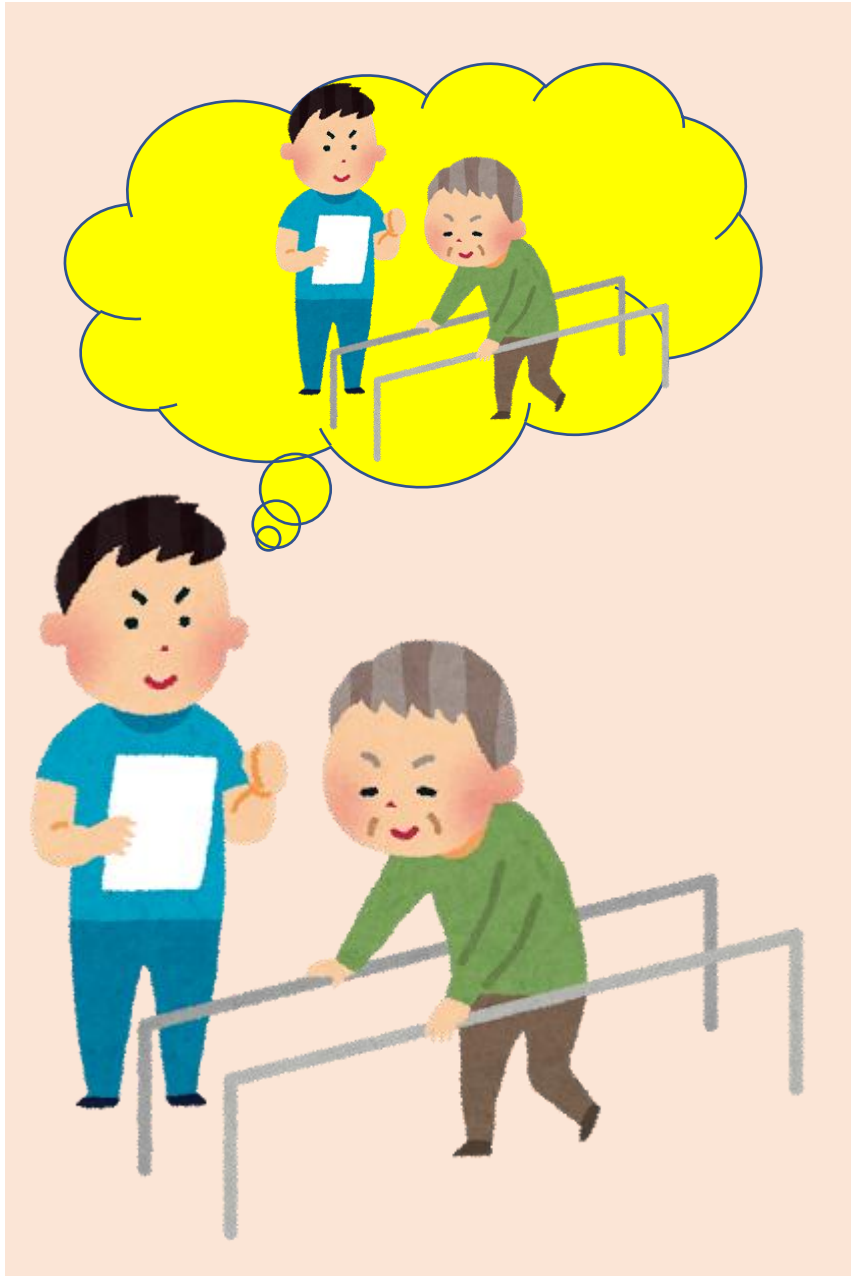
ライル・M・スペンサー， スグネ・M・スペンサー

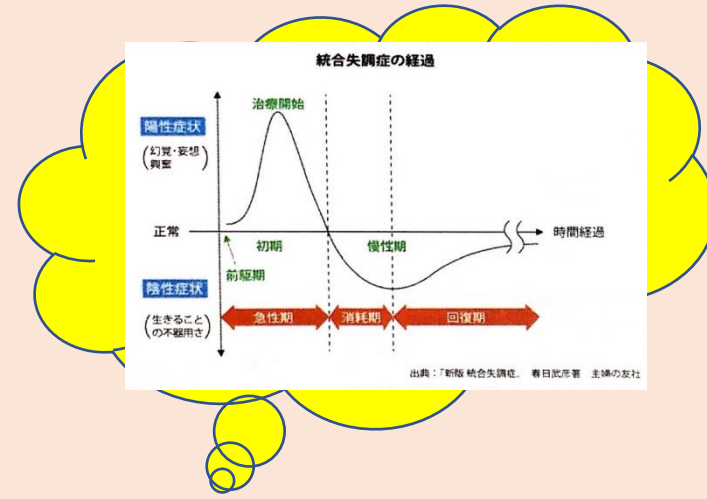
コンピテンシーとは？



目に見える部分である
「スキル、知識、態度」に対して

目に見えない『動機、価値観、行動特性、使命感』などの潜在的な部分
が大きく影響を与えるとした。





コンピテンシーと作業療法

一人前の作業療法士になるためには、備えるべき知識、技術だけではなく、それらに価値観や特性を含めた表面に現れる実際の行動の可視化していく必要がある
(酒井ら；2016)



作業療法学生と職業的アイデンティティ

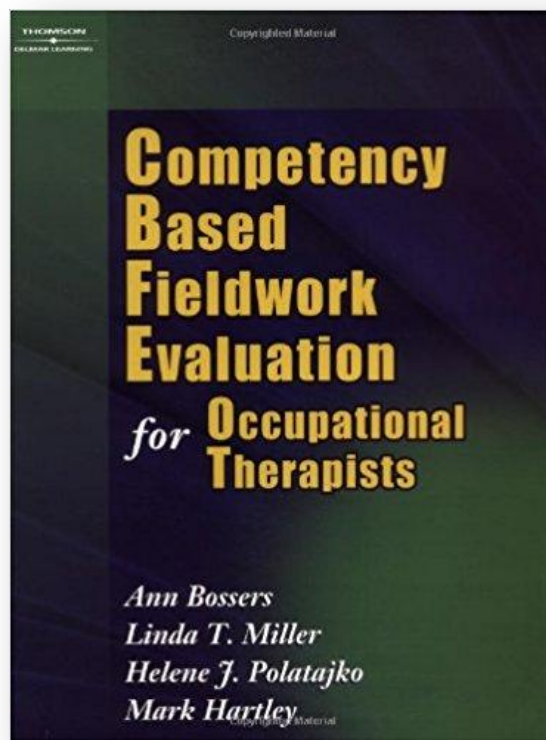
- ▶ 作業療法学科の学生の職業的アイデンティティを高めるためには、モデルの存在が有効ではなかった。
- ▶ 職業的アイデンティティは「作業療法士」がどれだけ**独自の存在**であるかを確信していくことのみ影響する。

作業療法ってすごい！と感じられることが大事



CBFE—OTとは？

Competency-Based Fieldwork Evaluation for Occupational Therapists



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。

これは「従来の実習評価が細々とした療法士のスキルの羅列であり，療法士の本質的なコンピテンシーには触れていない」という実習指導者や養成校教員の数多くの不満によって生み出された。

CBFE—OTのコンピテンシー

	コンピテンシー	内容
1	実践に関する知識	領域に特有の理論・技術に関する知識
2	クリニカルリーズニング	分析的・概念的思考, 判断, 意思決定及び問題解決
3	実践の過程に変化を促すこと	評価, 治療計画, 治療実施, 終了計画
4	専門職としての関わり方と責任	対象者及び同僚との人間関係, 法的・倫理的な実施基準
5	意思の疎通	言語的, 非言語的, 書面によるコミュニケーション
6	専門職としての成長	専門職への関わり, 自発的な学習, 説明責任
7	遂行の自己管理	時間及び資源の管理, リーダーシップ

採点方法

段 階		得 点
発 達 中	1	1. 段階 1の低いコンピテンシー
		2. 段階 1の萌芽的コンピテンシー
		3. 段階1のコンピテンシー習得 段階2への移行期
	2	3. 段階2への移行期
		4. 段階2の萌芽的コンピテンシー
		5. 段階2の中間的コンピテンシー
		6. 段階2のコンピテンシー習得 段階3への移行期
	3	6. 段階3への移行期
		7. 段階3の萌芽的コンピテンシー
8. 段階3のコンピテンシー習得 臨床実践への準備が整っている		

- 0点 実習生として受け入れがたい
1点 新入生
:
:
8点 初心者の臨床家
9点 例外的に優秀

10段階の評価尺度

採点方法

段階	得点	
発 達 中	1	1. 段階 1の低いコンピテンシー 2. 段階 1の萌芽的コンピテンシー 3. 段階1のコンピテンシー習得 段階2への移行期
	2	3. 段階2への移行期 4. 段階2の萌芽的コンピテンシー 5. 段階2の中間的コンピテンシー 6. 段階2のコンピテンシー習得 段階3への移行期
	3	6. 段階3への移行期 7. 段階3の萌芽的コンピテンシー 8. 段階3のコンピテンシー習得 臨床実践への準備が整っている

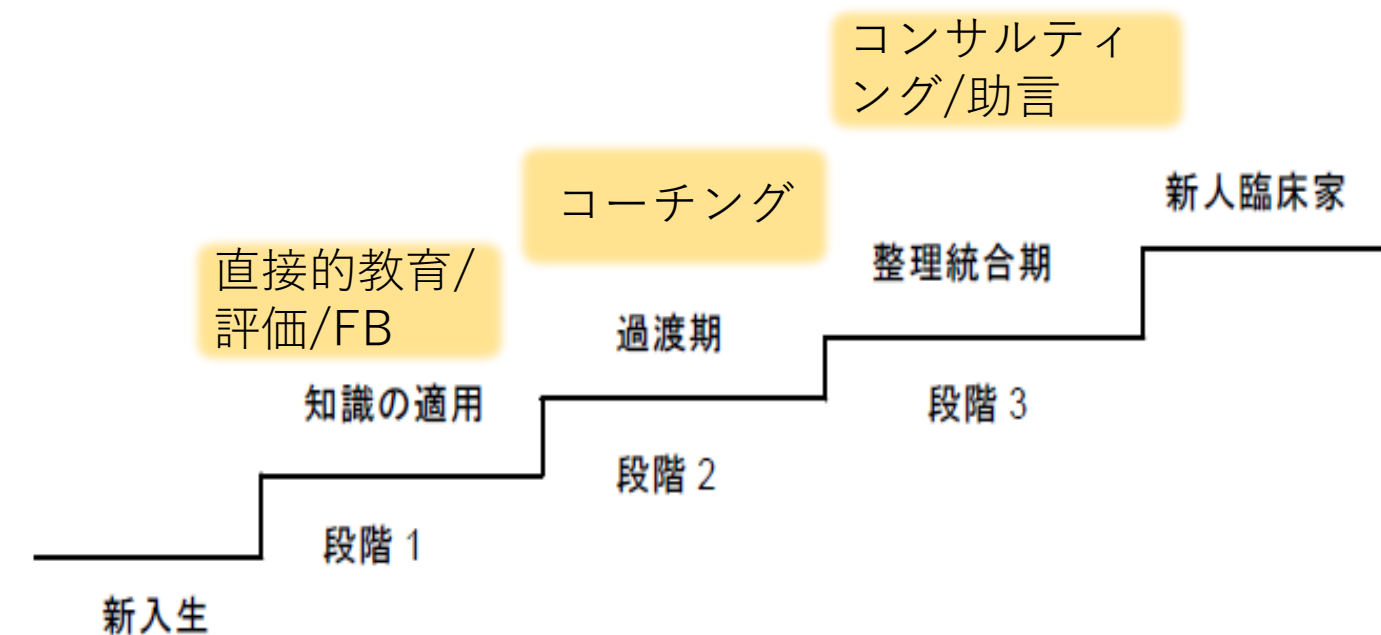


図 1. 専門職としてのコンピテンシーの発達段階

：実習教育者の指導スタイル

学生の学習目標

1. 学習目標	2. 学習の資源	3. 証拠	4. 基準
あなたは実習で何を学びたい／発達させたいか？ 自身のコンピテンシー水準と本施設で可能な機会を考慮しなさい。	あなたは学習目標を達成するために何を利用するか？ どこで情報を入力するか？ 具体的に述べ、どのようにすれば最良の学びができるか述べなさい。	学習目標を達成したことをどのように立証するか？ どのような証拠を、いつ提示するか？	あなたは自分の立証した証拠をどのように評価してほしいか？ 誰によって？いつ？評価の基準はどのようなものか？



グループワーク（ディスカッション）

	コンピテンシー	内容
1	実践に関する知識	領域に特有の理論・技術に関する知識
2	クリニカルリーズニング	分析的・概念的思考, 判断, 意思決定及び問題解決
3	実践の過程に変化を促すこと	評価, 治療計画, 治療実施, 終了計画
4	専門職としての関わり方と責任	対象者及び同僚との人間関係, 法的・倫理的な実施基準
5	意思の疎通	言語的, 非言語的, 書面によるコミュニケーション
6	専門職としての成長	専門職への関わり, 自発的な学習, 説明責任
7	遂行の自己管理	時間及び資源の管理, リーダーシップ

- 自身の実習の経験を振り返ってこういう行動ができていた。また、どのような行動ができたなら良かったのでしょうか？
- もしくはハイパーフォーマーな実習生を思い出して、どのような行動ができていたのでしょうか？
- 挙げた項目を各コンピテンシーに割り振ってみましょう。