

多職種コンピテンシー

コミュニケーションの重要な要素の一つにコンピテンシーがあります。

RBAはさまざまな職種が関わり専門性を発揮することで、質の高い臨床試験の質確保を可能にする活動です。しかしながら、各職種で求められる専門性が異なることから、それぞれが「当たり前」としていることを前提にしたコミュニケーションは、意思疎通を阻む原因になり得ます。

そこで、多職種連携コンピテンシーについて知っておくことでコミュニケーションを円滑に行えると考えます。コンピテンシーとは、「スキルや知識にとどまらない、仕事を遂行するために必要な能力や特性知識・態度・技能全てを含む包括的かつ永続的な優れた能力」のことを指し、各職種においてそれぞれ培われていますが、RBAでは特に多職種連携におけるコンピテンシー(多職種連携を実践するために必要な能力)が強く求められます。

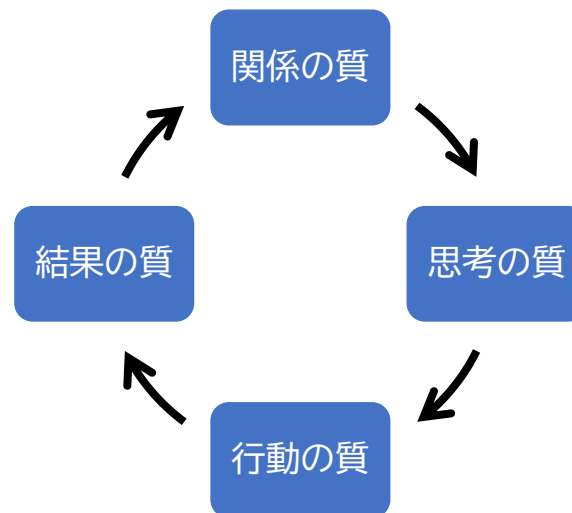
お互いの価値観を理解しているか

修正案

「成功循環モデル」(ダニエル・キム提唱)では組織の関係の質とパフォーマンスの関係性が説明されています。

グッドサイクル

- ① お互いに尊重し、一緒に考える(関係の質)
- ② 気づきがある、面白い(思考の質)
- ③ 自分で考え、自発的に行動する(行動の質)
- ④ 成果が得られる(結果の質)
- ⑤ 信頼関係が高まる(関係の質)



バッドサイクル

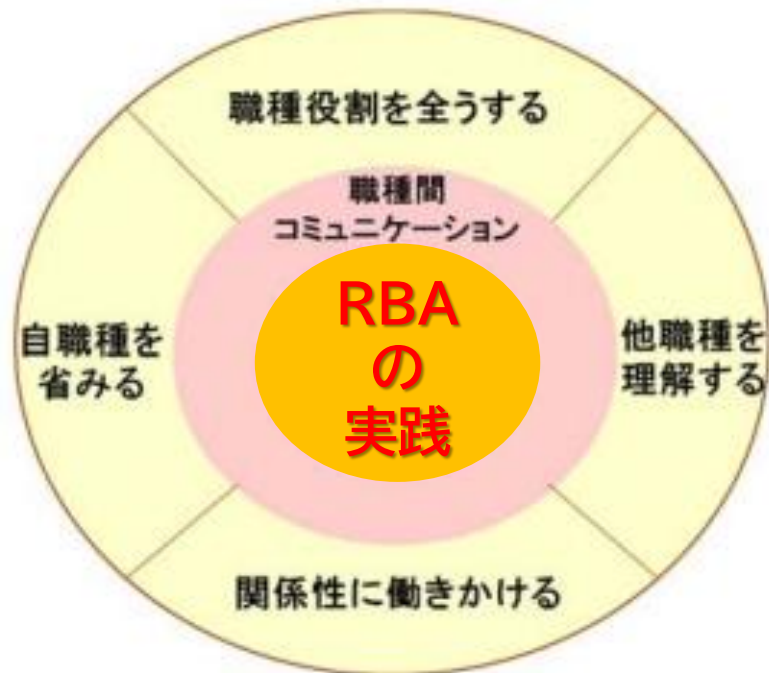
- ① 成果が上がらない(結果の質)
- ② 対立、押し付け、命令する(関係の質)
- ③ 面白くない、受け身で聞くだけ(思考の質)
- ④ 自発的、積極的に行動しない(行動の質)
- ⑤ **成果が得られない(結果の質)**

メンバーはお互いのことを、どのレベルで理解し合えているのでしょうか。お互いの大切にしている考えや目的を共有し合い、価値観を理解し合える段階まで、関係の質を引き上げることが大切です。個々の意識を引き上げ、同時にチームの意識を揃え、チーム全体のパフォーマンスが向上します。

チームメンバーの関係の質を上げるために、多職種コンピテンシーを念頭に置いておくとうよいと考えます。

多職種連携コンピテンシーモデル

「医療保健福祉分野の多職種連携コンピテンシー」(「文部科学省 成長分野などにおける中核的専門人材養成の戦略的推進事業 医療・保健・福祉の現場を支える『多職種連携力』を持つ人材育成プログラム開発事業」(主幹:三重大学))を改変し、RBAに当てはめた多職種連携コンピテンシーモデルを示します。加えて、改変したコア・ドメインについても示しています。



▲RBAにおける多職種連携コンピテンシーモデル

● コア・ドメイン

RBAの実践: RBA practice

臨床研究の質の確保のために、協働する職種でRBA実装にとっての重要な関心事/課題に焦点を当て、RBA実装の共通の目標を設定することができる。

職種間コミュニケーション: Interprofessional Communication

RBAの実装のために、職種背景が異なることに配慮し、お互いが、お互いについて、互いから職種としての役割、知識、意見、価値観を伝え合うことができる。

◎ コア・ドメインを支え合う 4 つのドメイン

職種としての役割を全うする: Role Contribution

互いの役割を理解し、互いの知識・技術を活かし合い、職種としての役割を全うする。

関係性に働きかける: Facilitation Relationship

複数の職種との関係性の構築・維持・成長を支援・調整することができる。また、時に生じる職種間の葛藤に、適切に対応することができる。

自職種を省みる: Reflection

自職種の思考、行為、感情、価値観を振り返り、複数の職種との連携協働の経験をより深く理解し、連携協働に活かすことができる。

他職種を理解する: Understanding for Others

他の職種の思考、行為、感情、価値観を理解し、連携協働に活かすことができる