

生涯研修の新パラダイム CPD:

唱えるだけでは何も生まれない 協力して環境づくりを

内山 充

薬剤師業務に対する社会的要求と期待の高まりを受けて、一人ひとりの薬剤師の能力・適性の向上とともに、薬剤師業務への信頼獲得と、業務領域の拡充開拓が急務となってきました。

能力・適性の向上の唯一の方法は生涯学習です。薬剤師の将来は生涯研修のあり方に懸かっていると言っても過言ではありません。欧米でもFIPでも、長い期間をかけて薬剤師の生涯研修への取り組み方について、それぞれ真剣に検討されて来ています。

ウィスコンシン大学のA. Hansonが、1994年に単純な生涯研修(Continuing Education)から、意図を明らかにした生涯職能向上(Continuing Professional Development)への転換を提唱して以来、今日まで、CEからCPDへのパラダイム変換が、先進各国で試行されつつありますが、まだいろいろな方法論や改善点についての議論が毎年のFIP年会等で続いています。

それほどこのCPDは、受講者と研修実施機関の双方が、十分に理解し実施努力しなければならぬ内容を含んでおり、何も知らずに言葉だけ軽々しく「生涯を通じてCPDに努めなければ・・・」と唱えても何の効果もありません。

CPDの提唱のきっかけは何だったかという点、アメリカで免許更新のための研修単位取得が活発になるにつれて、薬剤師が単位を取って更新を受けることだけを目標とする傾向が蔓延し始め、肝心の能力・適性の向上とその確証があやふやになってきたことに端を発しています。

薬剤師の学習の目的は、単位や認定の取得にあるのではなく、患者のために役立てる能力を身につけることにあるからです。わが国では、一部最近の傾向として、生涯研修に対する取り組みに自主性と計画性が見られる実施機関も出てきましたが、大部分の生涯研修の実態は、旧態依然たる制度であり、手当たり次第に単位をもらい認定証を取ることが目的となって、その結果何が身についたのかよく分っていないのではないかと心配です。

CPDのステップは、どこにでも書いてあるように、受講者の「自己査定」⇒計画⇒受講⇒評価⇒そして評価結果を次の計画に反映させるというサイクルです。しかし、そこにはいつも、中心に受講者自身のPortfolio(記録)がなければなりません。

CPDは、受動的研修から能動的研修へ、そして先見的研修への変換といわれます。すなわち、単位や認定を取ったことに満足せず、何が得られたかを自覚する「成果志向性」が重要といえます。また、受講者主体の「自己管理方式」であり、いつでも研修記内容が遡及確認できることが必須条件です。したがって、受講証明(単位シール)は、いつ、何を学んだか明確に分かるものでなければなりません。受講シールは沢山あるが、何の研修だかよく分からなくなったなどという声を聞くことがあります。それでは何のために研修を受けたのか分からず、途上国以下の研修体制であると笑われてしまいます。

このように、CPDの実施には、受講者と研修実施機関との血の通った連携が必要です。そして、受講者に必要なスキルを特定できて、薬剤師という専門職への導入戦略を確立できるような能力と組織を持った機関だけが、CPDを実施できるといえましょう。

わが国でも、このような優れた生涯研修実施機関(プロバイダー)が今後さらに増加し、国際的にも、国内の他の医療職に比べても遜色のない生涯研修体制を作れるように、各プロバイダーをはじめ、関係各方面の方々のご協力をお願いしたいと思います。

(2010. 5. 10)