

1 今までに類のない指導医養成のための体系的マニュアルです。

2004年度から卒後臨床研修が必修化され、指導医の養成は医療現場における緊急の課題となっています。本書は、いままで断片的にしか得られないことが多かった医療分野における指導者養成 (Faculty Development) のための考え方と方法論、さらには教材までを体系的にまとめた、今までに類のないマニュアルです。医療教育をマネジメントされる方等に、ぜひお使いいただきたい一冊です。

臨床指導医養成必携マニュアル 本書の特長と 活用のメリット



3 多忙な指導医等がワークショップ研修、自習において、すぐ参考にして、使用できる形式。ワークシートや書式フォーマット、プレゼンテーション資料、豊富な実例などを多数収録。

本書は、ワークショップ等におけるファシリテーター用テキスト、参加者用テキスト (コピーを配布して自習にも使えます)、ワークシート、書式フォーマット、プレゼンテーション資料、豊富な実例などで構成。効率よく確実に指導・学習ができるように設計されています。

Manual for
Faculty Development in
Clinical Medicine

2 新しく、重要な領域について、重点解説。

リーダーシップやマネジメントなど、重要であるにもかかわらず、従来の指導者ワークショップや書籍であまり取り上げられてこなかったFDの領域について、詳しく解説しています。

4 指導医養成に豊富な実績を持つ著者による執筆。

著者のいずれもが、指導医養成ワークショップのファシリテーターを多数務めるなど、本分野における代表的な先生方です。本書で最適・最先端の考え方や方法論を学ぶことができます。

【著者紹介】

北部東京家庭医療学センター長
藤沼 康樹

慶應義塾大学 看護医療学部教授
杉本 なおみ

亀田ファミリークリニック館山 院長
岡田 唯男

国立病院機構東埼玉病院 総合診療科
木村 琢磨

Profile

新潟大学医学部卒業後、東京医歯連王子生協病院にて研修開始。王子生協病院副院長、東京ほくと医療生協浮間診療所所長を経て、2001年より現職。日本医学教育学会評議員、日本家庭医療学会運営委員、第18回学術集會大会長、日本プライマリ・ケア学会評議員、同認定医委員会副委員長などを務める。

国際基督教大学教養学部語学科卒、イリノイ大学アーバナ・シャンペーン校スピーチコミュニケーション学科修士・博士課程修了。2005年より現職。専門は医療コミュニケーション・コミュニケーション教育。福島県立医科大学、広島大学歯学部や四病協主催 臨床研修指導者養成課程講習会などでも講師を務める。日本医学教育学会会員・評議員。

神戸大学医学部卒業後、京都大学医学部付属病院総合診療部などに勤務。その後、米国ピッツバーグ大学メディカルセンター付属シェイディサイド病院家庭地域医療科などを経て、2002年亀田メディカルセンター家庭診療科に着任、現在、同部長。亀田ファミリークリニック館山院長。米国家庭医学会フェロー、日本家庭医学医療学会運営委員、公衆衛生修士。

東邦大学医学部卒業。国立東京第二病院 (現国立病院機構 東京医療センター) 研修医、国立病院東京医療センター総合診療科レジデント、国立病院機構 東京医療センター総合診療科などを経て、現職。卒後教育の他、卒前教育、看護教育にも携わっている。

お申し込みはこちらまで

ワークショップや研修に、自習用教材に。
この1冊で、新しい時代にふさわしい指導医を育てられます!

Manual for Faculty Development in Clinical Medicine

臨床指導医養成 必携マニュアル

卒後臨床研修必修化をうけて
登場した、指導医養成者の
ための本格テキスト。

北部東京家庭医療学センター長
藤沼 康樹

慶應義塾大学 看護医療学部教授
杉本 なおみ

亀田ファミリークリニック館山 院長
岡田 唯男

国立病院機構東埼玉病院 総合診療科
木村 琢磨

【著】



指導医養成のためのガイド

+

指導医の独習資料

一体型

<A4判・474頁・特製バインダー装丁>

定価 68,500円 (税込)

医療分野における指導者養成 (Faculty Development) のための考え方と方法論、教材を体系的にまとめました!

詳しくは中面をご覧ください。

本書「臨床指導医養成必携マニュアル」は、2005年12月20日に、ゼンにち出版株式会社より発行されたものと同一の内容です。このたび、著者の先生方の意向により、2006年10月10日より、株式会社WAVE出版より、発行・発売されることになりました。

株式会社WAVE出版 代表取締役社長 玉越直人

主要目次 Contents	
第1部	FD (Faculty Development) とは何か
(1) 今、求められる医師像と医師養成 (2) 医師養成におけるFDの意義 (3) FDの歴史 (4) 諸外国におけるFDの現状 (5) 日本において求められるFDとは何か (6) FDを構成する基本コンポーネント	
第2部	FDに役立つ教育学の考え方と方法
(1) 成人教育理論等 ① 自己決定型学習 ② 構成主義的学習論 ③ 反省的実践家理論 ④ 意識変容の学習 ⑤ 学習スタイル論 ⑥ マズローの欲求段階説 ⑦ 自己効用感 ⑧ 学習者中心の教育 ⑨ 学習者の安全性 ⑩ competence と capability ⑪ 複雑系(complexity)モデル (2) 各種教育方略と方法 ① レクチャー(大グループ) ② レクチャー(小グループ) ③ PBL~Case-Based Learning ④ 小グループ学習 ⑤ ロール・プレイ ⑥ 遠隔教育 ⑦ 自己学習 ⑧ 協同学習 (3) Instructional Designの基本 ① カリキュラム開発の基本要素 ② カリキュラム開発の実際 ③ カリキュラムの評価と改善	
第3部	教育目標 (Learning Outcome) 設定~学習者の目標
(1) Outcome-Based Education (2) 学習者と共に目標設定を行なう (3) 教育目標の領域設定 ① 知識 ② 技能 ③ 態度	

④ 価値観 (4) 新しい教育目標 ① プロフェッショナリズム ② メタスキル	
第4部	医療者の評価
(1) 評価とは何か、何のためにするのか ① Millerのトライアングル ② 信頼性、妥当性、実行可能性、Educational Impact ③ 評価と測定の違い (2) 自己評価と振り返り Self-assessment / Self-reflection ① 自己評価とは何か ② 構造化された振り返り (3) 形成的評価 ① 形成的評価法 ② 総括的評価法 (4) 評価表作成の仕方 ① 評価表を自分たちで作ってみる (5) ポートフォリオ評価 ① ポートフォリオとは何か ② 医療者教育におけるポートフォリオの構成要素 ③ エントリーの選択と作成	
第5部	フィードバック、コーチングスキルをどう教えるか
(1) フィードバックとは何か (2) フィードバックのためのスキル (3) 5つのマイクロスキル (4) 記述によるフィードバックと口頭でのフィードバック (5) コーチングスキル概論 (6) フィードバック技法を指導医にどう教えるか	
第6部	メンタリング/学習者のサポート
(1) 医師教育におけるメンタリングの意義 (2) 他の職業領域におけるメンタリング (3) メンターのモデルを探る (4) Reflective Cycle (5) Professional Developmentを援助するには (6) メンティーとのコミュニケーションのコツ	
第7部	リーダーシップ/マネジメント
(1) 臨床研修プログラム責任者にとってリーダーシップとは何か (2) リーダーシップ養成のワークショップ運営法	

(3) 医療者のためのマネジメント理論	
第8部	臨床指導医が知っておくべきコミュニケーションの基本的な考え方
(1) コミュニケーションにまつわる「迷信」から脱却する ① コミュニケーションのプロセス性 (以下、①は指導者向け解説) ② 「コミュニケーション・プロセス」モデルの構成要素を学ぶ (以下、②は研修・自習用マニュアル) (2) コミュニケーションへの科学的アプローチを教える ① コミュニケーションの無意図性 ② コミュニケーション場面を、上記のモデルにあてはめて考える方法を学ぶ。 (3) コミュニケーションの複雑性を説明する ① コミュニケーションのコンテキスト依存性 ② コンテキストによって意味が変化する表現を収集・分析する。 (4) コミュニケーションの重要性を教える ① コミュニケーションの不可逆性 ② インターネット検索を通じて、不可逆性が医師・患者関係に及ぼす影響を知る。 (5) コミュニケーションに対する気づきを高める ① コミュニケーションの不可避性 ② 非言語コミュニケーションに関する社会的規範の軽度の違反を通して、その影響を学ぶ	
第9部	臨床指導医が知っておくべきコミュニケーションの基本的な教え方
(1) 「手間いらず」の指導法とは ① 能動的学習者の育て方 ② 医療コミュニケーション教育用の「研修医自習課題」の紹介 (2) 心技知を備えた医師を育てるには ① 知識・感情・行動のバランスに配慮した設計 ② 「違和感体験」を通して、研修医のとまどいを体験する (3) 研修医の理解度を確認するには ① 研修医の理解度確認 ② 「わかりましたか?」→「ここまででわかったことを言ってください」の練習 (4) 指導医との対立場面を乗り切るには ① バランス理論 ② バランスチャートを使って、対立の原因を整理する。 (5) 困難事例の効果的な対処法とは ① 人格否定にならないフィードバックの方法 ② 「決めつけのトゲ」「極端のトゲ」「非難のトゲ」を抜く	

ワークショップや研修においてすぐに使えるワークシートや書式フォーマット、プレゼンテーション資料などを多数収録しています。

用紙に関する注釈

研修医の成長を促す。効果的に質問や指示を行い、正確で十分な診断のサインに適切に対応している。

研修医が合理的な順序で身体診察を行っている。問題に対して適切な診察法をバランスよく用いている。患者に説明し、同意を得ている。

研修医がプロフェッショナリズムを示している。敬意、思いやり、共感を示し、信頼関係を形成している。個人情報に注意を払っている。

研修医が適切な選択し、指示を実施している。患者にと

研修医の成長を促す。効果的に質問や指示を行い、正確で十分な診断のサインに適切に対応している。

研修医が合理的な順序で身体診察を行っている。問題に対して適切な診察法をバランスよく用いている。患者に説明し、同意を得ている。

研修医がプロフェッショナリズムを示している。敬意、思いやり、共感を示し、信頼関係を形成している。個人情報に注意を払っている。

研修医が適切な選択し、指示を実施している。患者にと