

京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻
第5回ファカルティ・デベロップメント報告書

平成23年11月

社会健康医学系専攻教務委員会

はじめに

京都大学医学研究科社会健康医学系専攻では、よりよい教育のあり方を追及するために、平成 20 年度から、ファカルティデベロプメント (FD) 活動を強化してきており、平成 20 年 3 月 10 日の第 1 回 FD においては、特にコア科目の再編と統一を目的として議論を行い、過渡的な措置として、一部特別コースにおけるコア科目の推奨の実施として実現した。また、第 1 回 FD は、平成 19 年度の教員組織の改組 (注：教授から助教までが、教育・研究において、基本的に同等の権限と責務を負うことになったこと) を受けて行われた最初の全教員参加による FD であった点でも、画期的な FD となった。第 2 回 FD は平成 20 年 11 月 20 日に実施され、同年 10 月に専門職大学院の認証評価を受けた際に指摘された点などをもとに、特にコア 5 領域の重要性と改善に関する議論を行ったが、その結果、平成 21 年度より、特別コースも含めて、全学生にコア 5 領域の履修を必須とするとともに、コア各領域の中で 1 単位科目の選択を可能とし多様化と履修の利便化を図ることとなった。平成 21 年 11 月 20 日に開催された第 3 回 FD では、こうした流れを受け、専攻の教育をさらに理念的にも技術的にも発展させるために、授業の工夫に関する教員アンケートの実施とベスト授業の事例紹介、学生による授業評価状況の詳細な分析、他学部での授業評価の紹介、④公衆衛生の将来展望や公衆衛生大学院の教育内容に関する欧米での議論の紹介などが行われた。その結果、教務委員会による京大 SPH 独自の授業評価システム開発プロジェクトが立ち上がり、平成 22 年度からは、Web-QME ではない新たなシステムが導入されることになった。平成 22 年度の第 4 回 FD では、同年度から始動した新授業評価システムの評価が行われ、学生の参加状況、学生側からの新システムに対する意見が発表され、評価の高かった授業の責任者による授業内容の紹介、ベストティーチャー賞の将来的創設を念頭に、外国の事例報告などが行われた。

本年度は、こうしたこれまでの FD の歩みを踏まえて、「教育システムの強化について」と題して、さらに教育の充実を図ることを目的に実施された。特記すべき取り組みは、米国のメンタリングプログラムのリーダーとして著名な、カリフォルニア大学サンフランシスコ校の Feldman 教授を招き、米国のメンタリングの内容と動向を学ぶ機会を設けたことであり、その他にも、履修モデルの設定、授業内容のレベル表示、成績評価の厳密性・公正性の確保、レポート提出・試験の過密化の解消策、課題研究の中間指導のあり方などが話し合われた。これらの多くは、その後実質化が図られ、教育活動の充実に貢献している。

公衆衛生は、世界的にパラダイムシフトを求められている状況にある。環境問題、人口増加、高齢化などによって増大する健康ニーズに、保健医療システムは十分な対応をできない状態にあり、その矛盾は今後さらに拡大すると予想されるが、こうした新たな困難に、公衆衛生による効果的・効率的な対応が求められている。それが昨今、「ニューパブリックヘルス New Public Health」として語られている内容である。欧米の公衆衛生大学院は、20 世紀からこの問題に対する議論と対応を始めており、日本の公衆衛生もこうした視点に

立った教育・研究の見直しが求められている。日本を代表する公衆衛生大学院の1つとして、我々も「ニューパブリックヘルス」を担う視点から、常に教育を見直し、進化していくことが必要であり、FDがそうした取り組みの具体的な場として、今後も一層充実していくことを心から願ってやまない。

平成24年1月

京都大学医学研究科社会健康医学系専攻
専攻長・専攻会議議長 木原 正博

目 次

1. 第5回ファカルティ・デベロップメントプログラム	1
2. Mitchell Feldman教授 特別講演（資料）	2
3. 第5回ファカルティ・デベロップメント議事録	21

<資料>

資料1 成績別人数一覧	25
資料2 授業改善アンケート回答	29
資料3 シラバスサンプル	34
資料4 教育システムの強化について〔H25年度認証評価対応を含む。〕	35
編集後記：なぜ、FDか：再考	38

資料1と資料2については個人情報を含む為、公開版には掲載しておりません。

社会健康医学系専攻 平成23年度 Faculty Development

テーマ：「教育システムの強化について」

日時 2011年11月25日(金) 9時30分～12時00分

場所 第一臨床講堂（医学部附属病院）

9:30～10:40

1. 指導能力の向上

Mitchell Feldman教授 特別講演 “メンタリングについて”

講義（50分）

討論（20分）

10:40～12:00

2. 教育システムの向上

テーマ例（認証評価対応を含む） ※別途資料を用意します。

- ・ 分野横断的履修モデル
- ・ 教育カリキュラム全体のレビュー
- ・ 課題研究の中間発表会の可能性
- ・ 課題研究の評価方法
- ・ 成績評価の正確性の担保
- ・ シラバスのレベル表示等

Mentoring: What Is It and Why Does it Matter?

Kyoto University School of Public Health



Mitchell D. Feldman, MD, Mphil
Fulbright Scholar and Visiting Professor
Kyoto University

Professor of Medicine
Associate Vice Provost, Faculty Mentoring
University of California, San Francisco

Co-Editor in Chief, *JGIM*

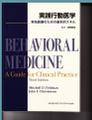
Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPhil.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

Mitchell D Feldman, MD, MPhil

- Fulbright scholar/Visiting Professor, Kyoto Univ.
- Associate Vice Provost, Faculty Mentoring, UCSF
- Co-director MDP
- Behavioral and psychiatric (depression) issues in primary care
- Mentoring in medicine
- IMPACT program





Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPhil.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

Does Mentoring Matter?

- Systematic review found association between having a mentor and:
 - ✓ Completing a research project
 - ✓ Number of publications
 - ✓ Likelihood of obtaining a grant
 - ✓ Personal development
 - ✓ Career guidance and career choice
 – *Sambunjak 2006*
- Faculty with mentors have greater job satisfaction
– *Wasserstein 2007*
- Faculty with mentors have greater academic self-efficacy
– *Feldman 2010*



Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPhil.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

What is Mentoring?

COACHING

ADVISING

TEACHING



CONSULTING

MANAGING

COUNSELING

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement
CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

What is Mentoring?

- . . . a process where mentor and mentee work together to discover and develop the mentee's abilities.
- . . . a long term relationship with a responsibility to provide the support, knowledge and impetus that can facilitate professional success.

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement
CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

What is Mentoring?

- . . . process whereby an experienced, highly regarded, empathic person (the mentor) guides another individual (the mentee) in the development and examination of their own ideas, learning and personal and professional development. The mentor, who often, but not necessarily, works in the same organization or field as the mentee, achieves this by listening and talking in confidence to the mentee.

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement
CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

What is Mentoring?

- . . . process whereby an experienced, highly regarded, empathic person (the mentor) guides another individual (the mentee) in the development and examination of their own ideas, learning and personal and professional development. The mentor, who often, but not necessarily, works in the same organization or field as the mentee, achieves this by listening and talking in confidence to the mentee.

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

What is Mentoring?

- . . . process whereby an experienced, highly regarded, empathic person (the mentor) guides another individual (the mentee) in the development and examination of their own ideas, learning and personal and professional development. The mentor, who often, but not necessarily, works in the same organization or field as the mentee, achieves this by listening and talking in confidence to the mentee.

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

Mentoring is

“ A dynamic, *reciprocal* relationship in a work environment between an advanced career incumbent and a beginner *aimed at promoting the development of both.*”

Healy, Edw. Rev. 1830; 18.17.21.

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

What is Mentoring?

Levinson DJ: "The Seasons of a Man's Life".
New York, Alfred A Knopf, 1978

- The mentoring relationship is *"one of the most complex and developmentally important" in a persons life.*
- The mentor will . . . *"assist and facilitate the realization of the dream."*

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *Faculty Life*
Faculty Mentoring Program

Mentor as Role Model



- A person considered as a standard of excellence to be imitated

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *Faculty Life*
Faculty Mentoring Program

Mentor as Teacher



- Educate mentee about research content and methods
- Clinical/teaching skills
- How things work

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *Faculty Life*
Faculty Mentoring Program

Mentor as Superhero

- Protector
 - *Protege = Protogère (to protect)*
- Advocate



"Mentor can manipulate the world around him with his mind."

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

Mentor as Advisor and Guide

- 'a trusted counselor or guide'
- Self reflection and value clarification



Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

Why be a Mentor?

"You have been asked by some students and younger junior faculty to be their mentor . . . Should you say yes? Why? Why not?"

↪ What are the rewards of being a mentor?

↪ Whom should you mentor? How do you decide?

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

Why be a Mentor?

- Attract good students
- Stay on top of field
- Learn new things
- Personal satisfaction and growth
- Develop professional network
- Extend your contributions
- (Get promoted)

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

"DEFINING THE IDEAL QUALITIES OF MENTORSHIP"

- Qualitative analysis of letters of recommendation for a lifetime achievement in mentoring award
- Five themes - qualities of admired mentors:
 - ① Personal qualities: enthusiasm, altruism,
 - ② Act as a career guide
 - ③ Time commitment
 - ④ Support personal/professional balance
 - ⑤ Leave a legacy of how to be a good mentor

Cho C, Ramanan R, Feldman MD. AJM 2010

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program



The Art of Mentoring

"He knows what each plant in his garden needs to thrive: this one a little more sun, this one more fertilizer; this is a good metaphor for his mentoring [as] he takes the same careful approach with 'growing' his fellows and takes great joy in watching them bloom."

UCSF Lifetime Achievement in Mentoring Award Nominee

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program



The Art of Mentoring

"During the launching of my career, [she] was like a Solid Rocket Booster, ensuring that I achieve the lift and trajectory to make it into orbit. But rather than dropping off at that point, she has remained a constant feature, like Mission Control, monitoring my progress."

"Most importantly, (my mentor) has no intellectual jealousy. She was always happy to see others succeed, pushing them forward into the limelight while standing back in the shadows herself."

UCSF Lifetime Achievement in Mentoring Award Nominees

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

There are many types of mentors



Career counseling



Work-life balance



Clinical skills



Research mentor



Writing skills

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

Many Types of Mentoring Models

- Traditional dyad (senior/protégé)
- Peer mentoring
- Near-peer mentoring
- Team or group mentoring
- Distance mentoring



Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program



UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

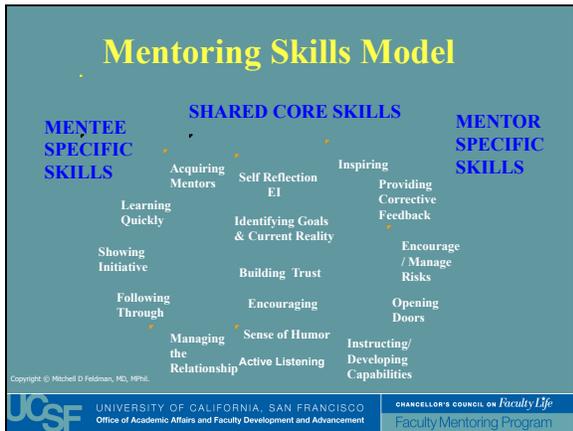
Enhancing Mentoring Competencies



Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program





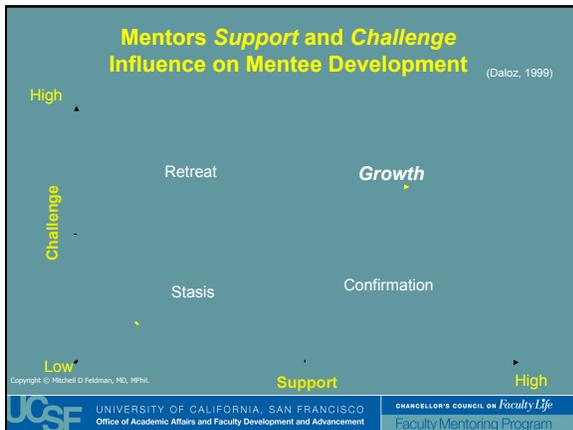
Emotional Intelligence and Mentoring

“Emotional Intelligence is the capacity for recognizing our own feelings and those of others, and for managing emotions well in ourselves and in our relationships.”

» Daniel Goleman, 1998

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement Faculty Mentoring Program



Direction-Self-Direction Scale

Mentoring Goal: Guided independence and accomplishment

Micromanagement 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sink or Swim

◀ ▶

Source: Lee A, Dennis C, Campbell P. Nature's guide for mentors. Nature. 2007; 447 (7146): 791-7.

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

"3 Cs" of good mentors

- **Competence**
 - ✓ Professional and interpersonal skills, knowledge, and experience
- **Confidence**
 - ✓ Shares network, resources and credit
 - ✓ Provides opportunities, supports risks
- **Commitment**
 - ✓ Invests time and energy to mentoring
 - ✓ Mentor should be available and accessible

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program



Mentees Must Learn to Take Charge of the Relationship

- "The mentee is not an empty vessel receiving the mentor's advice and wisdom but, rather, an active participant, shaping the relationship."

Zerzan et al. 2009

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

Managing Up



- “Managing up” -- the mentee takes ownership of and directs the relationship, letting the mentor know what he or she needs . . . Managing up makes it easier for a mentor to help a mentee, which makes the relationship more satisfying and successful for both.”

Copyright © Mitchell D Fedman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

The Individual Development Plan (IDP)

- Self evaluate career success skills and interests
 - ✓ Clinical
 - ✓ Creative/scholarly
 - ✓ Teaching/mentoring
 - ✓ Leadership/management
 - ✓ Interpersonal
- Prioritize your interests and reflect on your values
- Set short and long term goals
- Measure progress and recalibrate



Copyright © Mitchell D Fedman, MD, MPH.

UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

The University of California, San Francisco Faculty Mentoring Program



UCSF UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

UCSF Faculty Mentoring Program

- Faculty Mentoring Program was started in 2006 - 2007 in response to a needs assessment of UCSF faculty members
- Now is the largest and most comprehensive mentoring program for health sciences faculty in the U.S.
- Seen as a model program for peer institutions of UCSF

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

UCSF Faculty Mentoring Program

- Mentoring Facilitators (senior faculty) were appointed in every department
- One on One **career mentoring**
 - ✓ the mentee is expected to send their mentor an updated CV and **Individual Development Plan** prior to each meeting.
- Mentor/mentee development
 - ✓ Workshops (eg speed mentoring), Dept retreats, Grand Rounds, etc

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

A Mentoring Team: 3 Key Mentors

- **Career Mentor:** Responsible for overall career guidance and support for their mentee. The career mentor should not be the mentee's direct supervisor. Scheduled meetings take place at least 2-3 times per year and are structured around review of the CV and IDP.
- **Research (Scholarly) Mentor:** Responsible for developing the creative and/or independent research careers of their mentees. Unlike the career mentor, the scholarly mentor *must* have expertise in the mentee's area of scholarship and help provide resources to support the mentees work. Scheduled meetings take place 1-2 times per month.
- **Co-Mentor:** Works with the mentee and scholarly mentor to provide specialized content area or methodological expertise. Scheduled meetings every 1-3 months.

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

Creating a Culture of Mentoring

- Mentoring Counts in Advancement and Promotion

FACULTY MENTORED: (List all; list the current position of the faculty mentored; list dates; describe Mentoring role, e.g. assigned faculty Mentor, informal career advisor, personal advisor, research/grant review, etc.)

Dates	Name	Position while Mentored	Mentoring Role	Current Position
1995-2000	Jane Doe PhD	Asst. Prof.	Academic and Research Collaborator/Advisor	Assoc. Prof., Bloch, UCSF
1999-2001	James Jones MD	Assoc. Prof.	Reviewed grant application	Assoc. Prof., Surg. UCSF
2000-2002	Sally Brown	Asst. Prof.	Career Advisor	Asst. Prof., Can.Ctr., UCLA

- Mentoring Awards

- ✓ "FMP Lifetime Achievement in Mentoring Award"; Academic Senate DIM Awards; "FMP Who mentored you?"

- Evaluation of Mentors

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UCSF Clinical Translational Science Institute Mentor Development Program

- ✓ Goal: To train mid-career and early senior CT researchers in mentoring skills - and to build a community of mentoring excellence at UCSF

- ✓ 10 case based seminars over 5 months
- <http://ctsi.ucsf.edu/training/mdp-materials>



Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

MDP Seminar Topics

- Rewards & Challenges of Mentorship
- Communicating Effectively with Mentees
- Understanding UCSF Academic Advancement Policy
- Economic & Fiscal Realities of Research
- Human Subjects and Research
- Leadership Skills
- Grants: NIH, intramural
- Balancing Work & Life

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

Mentoring in Japan



Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

MEMOIRS OF A GEISHA

Winning mentors: Hiroaki Kitano (left) and Fumio Oosawa. They have broad vision, a keen interest in challenging students and a willingness to help them network to advance their careers.

Senpai - Kohai Relationship

BOW TO YOUR SENSEI!

oyabun <small>family boss</small>		
saiko-komon <small>administrative</small>	wakagashira <small>first lieutenant</small>	shateigashira <small>deputy lieutenant</small>
shingiin <small>low advisor</small>	kyodai <small>big brothers</small>	
kaikei <small>accountants</small>	shatei <small>little brothers</small>	

UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan

- Senior – junior relationships are important feature of much of Japanese traditional culture
 - Hierarchical relationships
 - Respect for senior person
- More akin to apprenticeship and teaching than mentoring – but life guidance clearly a central part of some relationships
- Perhaps better developed in the business world than in health care

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan

- Mentoring is viewed more like a business “strategy” in the US and Europe and as a “relationship” in Japan
 - **Bright 2004**
- Little prior research in health care settings in Japan
 - Barriers to mentorship include mentor busy-ness, mentee reluctance to bother mentor and hierarchy of relationships
 - **Mishina 2011**

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*

Mentoring in Japan

- **Senpai-kohai** (senior-junior) relationship: senior person in an organization guides the junior recruit in the customs, behaviors and competencies needed to succeed. Informal relationship based on honesty, gratitude and trust.
- **Oyabun-kobun** (leader-subordinate) relationship: Apprentice system. Training and teaching are central to the relationship. Respect, obligation and protection (paternalism?).

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*

Mentoring in Japan

- Oyabun-kobun relationship in medical training: clinical and research efforts of young doctor enhance the status and power of the professor. Personal guidance is left to mid-level managers or done informally by a friendly senpai (Long 1998)

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*

Mentoring in Japan – Characteristics of Traditional Relationships

- Focus on expertise of the teacher rather than the development of the junior person
- Clear hierarchy; little or no questioning of superior
- Main focus was on teaching of skills and knowledge; but more personal relationship could develop over drinks after work
- Teaching is more passive-- junior person observes what the superior is doing- less explicit feedback and guidance

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON Faculty Life
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan – Qualitative Research at Kyoto University

- Semi-structured interviews with Kyoto University faculty members in the Faculty of Medicine
- Purposive, snowball sampling
- 18 interviews completed to date
- Grounded theory approach

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON Faculty Life
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan

- Qualitative Research: Themes to be compared with findings from UCSF and Univ of Toronto
- Survey Research: also underway at 6 medical centers in Japan with Prof. Fukuhara and others
 - 1) Hokkaido University
 - 2) Shinshu University
 - 3) Kanazawa University
 - 4) Okayama University
 - 5) Ehime University
 - 6) Saga University

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON Faculty Life
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan – Qualitative Findings to Date

- Themes emerging from interviews (very tentative, not for quotation etc)
- Many participants mentioned a variety of mentoring relationships in their current or past work
- Many terms mentioned:
 - ✓ Oben / chuben / koben -- (oyabun-kobun)
 - ✓ "Kenkyu-Sido-Kyoin"
 - ✓ Shido or Shidoi (finger/lead)
 - ✓ Shitei-Seido
 - ✓ Shi Tei Kankei (teacher/student (younger brother) relationship)

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan: Qualitative Findings to Date

- Most mentors do not expect reciprocity in the relationship
- The mentors (professors) see their main role as teaching and providing advice to their students/ junior faculty – and the student's role is to listen and implement the advice
- Change from Jyo Kyoju to Jun Kyoju was in name only-- the essence of the relationship between Professors and Associate Professors has not really changed (according to Jr faculty)

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON *FacultyLife*
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan: Qualitative Findings to Date

- Jr faculty are stressed and seeking mentorship –
- There is no formal mentoring system, and no rewards for being a mentor
- For junior faculty, there is no clear path to independent research career and no explicit system for evaluation of success
- Funding from Ministry of Health supports the status quo– does not encourage mentoring of jr faculty to independence

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan – Qualitative Findings to Date

- Many faculty talked about the importance of good communication skills in mentoring--
- Career guidance seen as a reasonable topic for mentoring discussions by most -- but it happens rarely and usually informally– networking is common however
- Special challenges face women in academic careers
 - Lack of female role models and mentors
 - "Old boys club" still exists in some departments
 - Balance of work and life is the responsibility of women in 2 career families

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

Mentoring in Japan – Qualitative Findings to Date

- Oyabun-kobun system is going away –
 - introduction of match system, young doctors choose where to train and often moving from hospital to hospital.
 - Also- diminishing loyalty to a single professor or organization.
- All of these changes have threatened traditional system of work relationships.
- Now, perhaps there is an opportunity to establish a new type of mentoring system - take the best aspects of the old system and integrate in the relevant and mentoring concepts from US

Copyright © Mitchell D Feldman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program



"Mentoring has the capacity to imply the crucial nature of broad values in medicine, to link the young to their intellectual and professional heritage, to make the pursuit of excellence an enduring preoccupation of future faculty and of the profession generally."

JA Barondess

Copyright © Mitchell D Fedman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

THANK YOU



Copyright © Mitchell D Fedman, MD, MPH.



UNIVERSITY OF CALIFORNIA, SAN FRANCISCO
Office of Academic Affairs and Faculty Development and Advancement

CHANCELLOR'S COUNCIL ON FacultyLife
Faculty Mentoring Program

第5回社会健康医学系FD(第2部)議事録(案)

主題: 教育システムの強化について(H25 認証評価対応を含む)

日時: 2011年11月25日 11:10-12:30 会場: 臨床第一講堂

出席: 佐藤・寒水(医療統計学), 福原・山崎・林野・山本・角館(医療疫学), 川上・漆原・村田(薬剤疫学), 今中・猪飼・大坪(医療経済学), 小杉・沼部・道和(医療倫理学・遺伝医療学), 中山(健康情報学), 原田・人見(健康情報学), 古川・山崎(健康増進・行動学), 後藤(予防医療学), 木原正博・木原雅子(社会疫学), 里村・岩永(健康政策・国際保健学), 松林(人間生態学), 早乙女・青野(知的財産経営学), 岩隈(医学コミュニケーション), 上嶋(EBM 研究センター)

欠席: 樋之津・堀部(薬剤疫学), 松田・角谷(ゲノム情報疫学), 小泉(環境衛生学), 川村・武本・安藤・石見・上床(予防医療学), 中原(健康政策・国際保健学), 西淵(環境生態学), 寺西・山本・阿部(知的財産経営学), 笠原・保野・田中(EBM 研究センター)

資料1: 各科目別の成績評点の分布(教務・学生支援室)

資料2: (アンケート結果)授業評価を現在・将来の講義へどのように活かしているか

資料3: 来年度シラバスの項目追加(イメージ図)

司会: 今中教務委員長

1*. 入学後の学生の成績や修了後の活動状況を鑑み、入学者の受入れ方法を検討する余地がある。

(* 面接の点数化はその1つの努力と思いますが、例えば、入学試験の英語点、面接点、あるいは総合点と入学後の成績との関係などは検討課題となるかもしれません。)

・面接の点数化は既に行っているところであり、入試と入学後の成績(特に課題研究)との関係は分析を準備中。

・資料冒頭に「当専攻の教育システムの目指すところを、改めて確認し、その過程や成果を評価して、より良い教育の仕組みにしていく」とあるが、入学者の受け入れ方法を考える前に、「目指すところ」を明らかにして欲しい。

→大枠の議論は大切で、議論の場を設けることが必要だが、今回は時間が限られているので具体的な項目に沿って議論したい。

・選抜方法の見直しも大切だが、現状では優先度が高いとは考えにくい。入学倍率を上げないと学生ならびに教育の質の向上にはつながらない。

2*. キャリアパスに応じた履修モデルの提示、プログラム間・科目間の連携、レベル表示等について、検討・改善の余地がある。

(* 分野横断的な履修モデルの工夫が必要と思われます。東大の例は参考になるかもしれませんが。 * レベル表示とは、基礎コース、応用コースの区別を、シラバス上になんらかの形で明記するという形になるかもしれません。)

・自己申告では「初級」「中級」の基準もあいまいで、参考にならないのではないか。また「上級」に該当する科目はあるのか？

・教科の難易度は主観的になりがちなので、ひとまず各コースディレクターの自己申告とし、一覧表を回覧して意見・修正を求めるのはどうか。

・初級と書かれた教科に学生の選択が集中するなどの弊害はないか？

・現状でも単位のとりやすさは学生同士で情報交換されているので、大きな影響はないだろう。

→では来年度のシラバスから、レベル分類と専修・共修等の記述を進めたい。

また、履修科目選択のガイダンスとなることをめざして、分野横断的な履修モデルを提示したい。東大を意識した具体的な(細分化された)コース例を提示する方法もあるが、まずは各分野で「具体的職種」に応じた「履修科目セット」を作成していただけないか。

・各分野の専門的なキャリアパスを考えるならば分野ごと履修のアドバイスをすればよく、SPH 全体としての履修内容を提案するならば細かすぎない方がよい。

→ひとまず 5 領域ぐらいで案を作成する。

3*. 教育評価の結果を全体的な教育カリキュラムの構成、内容、質改善のためのアクションにまでつなげられるよう改善の余地がある。

(* 授業評価はupdateしましたが、それをういた改善の工夫ということです。2010年のFDで授業の工夫を資料として提供しましたが、これに基づいて、各科目につき、その後行った工夫をアンケートで聞くということも考えられます。)

・学生が一通りの講義を通じて学んでおくべき最低限の知識内容について、教員側から見て理解不十分な点があれば、今後の指導内容に反映させてはどうか？近々アンケートを行いたい。

4*. 教員の指導能力の向上をはかる活動、たとえばFDなどは、その目的に充分こたえられるよう改善する必要がある。

(今中) FD はまさにそのためにある。授業評価システムも「専攻内公開」を通じて指導能力向上を推進している。教員会議も活用して積極的な議論を求めたい。

5*. 成績評価基準や修了認定基準に従って適切に実施され、成績評価等の正確性を担保するための措置が講じられているが、なお、一層の成績評価の厳格さが望まれる。

(* 成績評価の分布について、各科目について調べる必要があると思います。 * 学生が成績評価について、意義申し立てをする仕組みを設ける必要があります(東大にはあります)。

・異議申立ての仕組みは現在もあるが、記録を残して一層の説明責任を果たせるようにしておきたい。

6. その他

・前期レポートや発表の〆切が集中しないように調整を予定している。
・学生によって課題研究発表の準備のペースに差がある。中間報告会を開催してはどうか。開催時期は6月倫理審査〆切の前後が良いのではないか。

・倫理申請は必須ではなく、この時期にまだ研究計画ができていない学生もいる。
・中間と最終の2回とも義務となると、教員にとっても学生にとっても負担が大きい。
・参加が義務でないなら、準備の遅い学生へ発破を掛ける目的では実効的でない。
(上記を踏まえ、中間発表会の開催について賛否を問うたところ、反対の挙手が多かった。)
・年度初めに主査・副査を決定しておき、6月など2年目の早い段階で主査・副査にも研究内容を報告し、指導教官以外の目が入るようにしてはどうか。

・課題研究発表会において修士の発表に求める水準が(博士と比較して)明確でないので、今後WGを作って文書化を進めたい。

文責：2011年12月19日 医療経済学 猪飼

京大 SPH

F D 資料

2011/11/25

シラバス(1 枚目) サンプル

H090 医療評価・経済評価

前期 MPH コア 選択必修 (MCR 必修)

授業日時: 水曜日 3 限
担当分野: 医療経済学分野
担当教員: 今中 雄一 (科目責任者 Director)
猪飼 宏 (Co-Director)、大坪 徹也、非常勤講師 若干名予定
教室: G 棟 2F セミナー室 C/D
主担当教員連絡先: G 棟 2F 220 号室 医療経済学 内線 4454
今中: imanaka-y@umin.net, ohgiri-m@umin.net

基礎・応用等レベル: 中級レベル
先修・推奨科目等: 医療内容の基本的な説明は原則しないので、医療に通じていること。
事前あるいは同時に履修することが推奨される科目:「〇〇〇〇〇」

I. コースの概要

- 医療技術・医薬品等の評価(経済評価)を支える理論・モデルや研究手法を学習する。
- 医療のプログラム・制度等の効果の評価に関する研究デザインも学習する。現実的な制約のためにしばしば理想的でない設定における研究デザインと結果の解釈を学習する。
- 医療の質と経済性の評価、医療のプロセスやアウトカムの側面からの質指標の開発・検証、診療パターンのばらつきに関する研究、医療機能評価、医療安全、医療の質改善、情報公開、関連する制度・政策などの課題を取り扱う。
- 検査・薬剤・治療技術・医療材料・健康政策プログラムなどを適切に選択するために必要な、質や費用の評価とその解釈について、基本的な方法論を学ぶ。
- 医療技術、薬剤、治療技術、健康に関するプログラムなどの評価研究の実例について、研究の評価方法を学び、批判的な吟味を行う。

II. 学習到達目標(このコース終了時までには習得が期待できること)

- 医療評価研究・経済評価研究に関する概念や方法等について、重要事項を説明できる。
- Quasi-Experimental Design の基本について説明できる。医療評価研究に関するバイアスについて理解している。
- 治療技術・薬剤・医療材料・検査・健康政策プログラムなどに関する経済分析に用いられる主な研究手法として、費用分析・費用効果分析・費用効用分析・費用便益分析の違いやそれぞれの適応、費用算定・アウトカム測定・時間の概念・割引率・感度分析、増分費用効果比といった中心的な概念を理解して説明でき、分析結果の適切な解釈ができる。
- 上記を踏まえてこの領域の研究文献を批判的にレビューし、その意義を説明できる。研究プロトコルの作成や研究実施時に、習得した知識・技術を活用できる。

III. 教育・学習方法

- 講義形式を主とし、小グループによる討議や演習を通じて理解を深める。

教育システムの強化について
〔H25年度認証評価対応を含む。〕

当専攻の教育システムの目指すところを、改めて確認し、その過程や成果を評価して、よりよい教育の仕組みにしていく。

*:2008年の外部評価の指摘事項

1*. 入学後の学生の成績や修了後の活動状況を鑑み、入学者の受け入れ方法を検討する余地がある。

(*面接の点数化はその1つの努力と思いますが、例えば、入学試験の英語点、面接点、あるいは総合点と入学後の成績との関係などは検討課題となるかもしれません。)

1.1. ペーパー試験に表れない適性の評価のために面接の点数化を行っている(2008年度入試より)。

1.2. 入学者の受け入れ方法を検討する。

入学時の成績と、入学後成績等(特に課題研究の評価)との関連を分析する。その結果をもとに、入学者の受け入れ方法を検討する。[⇒データ準備済み]

2*. キャリアパスに応じた履修モデルの提示、プログラム間・科目間の連携、レベル表示等について、検討・改善の余地がある。

(*分野横断的な履修モデルの工夫が必要と思われます。東大の例は参考になるかもしれません。 *レベル表示とは、基礎コース、応用コースの区別を、シラバス上になんらかの形で明記するという形になるかもしれません。)

2.1. レベル表示をシラバスにおいて行う。

◇科目ごとに、基礎、応用などの区別をシラバスに明記する。

◇先修科目(prerequisite)、推奨先修科目、同時履修が推奨される科目等を、シラバスに明記する。

◇H24年度シラバスの様式にこれらの欄を設ける。(参照:添付サンプル)

2.2. 適当な数の、分野横断的な履修モデルを検討する。

◇(H24年に行う)H25年度募集については、今までの個々の科目・内容を維持した上で、現存する魅力を掘り下げて、魅力ある枠組みを表現する。

例) 参考までに、社会健康医学の各領域における、解析・評価、研究開発・社会化、人材育成、管理・運営などに携わる高度専門職それぞれの履修モデルを示す。これらを参考に、指導教員と十分に相談して履修科目を決めることが望まれる。

- a. 医療
- b. 保健
- c. 環境・生態
- d. 人材育成
- e. マネジメント・行政

◇各分野それぞれで2例ほど、「具体的職種」と「具体的な履修科目セット」を作っていないだけませんか。

3*. 教育評価の結果を全体的な教育カリキュラムの構成、内容、質改善のためのアクションにまでつなげられるよう改善の余地がある。

(* 授業評価はupdateしましたが、それを用いた改善の工夫ということです。2010年のFDで授業の工夫を資料として提供しましたが、これに基づいて、各科目につき、その後行った工夫をアンケートで聞くということも考えられます。)

3.1. 各科目で行った工夫について、アンケートを行う。

◇緊急アンケートへのご協力ありがとうございました(参照:配布資料)。

⇒ アンケート結果より、すでに、各科目のほうで授業評価をもとに、改善に向けての計画・行動をとっていることがわかる。

3.2. FDで、全体的な教育カリキュラムの構成・内容について議論する。その結果としてアクションを計画し実行する。

◇教員側から見て、講義を一巡とれば分かっているはずの基本的なことがわかっていない、などの事象が結構あるのでは、という意見が教務委員会で出ました。これらの情報をアンケート等で収集しますか？

◇なにか、ご意見はございますか？

4*. 教員の指導能力の向上をはかる活動、たとえばFDなどは、その目的に充分こたえられるよう改善する必要がある。

4.1. 教員の指導能力の向上を図る活動を推進する。

◇ H22年度FDは高評価授業での工夫を共有する時間を持った。

H23年度FDは、メンタリングについて、学ぶ。

◇ 授業評価システムによるフィードバックと学生含む『専攻内公開』により、指導能力向上を推進している。

◇ ほかには？

5*. 成績評価基準や修了認定基準に従って適切に実施され、成績評価等の正確性を担保するための措置が講じられているが、なお、一層の成績評価の厳格さが望まれる。

(* 成績評価の分布について、各科目について調べる必要があると思います。 * 学生が成績評価について、意義申し立てをする仕組みを設ける必要があります(東大にはあります)。)

5.1. 成績評価の分布を各科目について出す。

◇(教務に出してもらいました。配布資料 参照) 全科目の点数分布を、専攻で供覧することにより、分布がひどく偏らないかチェックをかける。

5.2. 成績評価の正確性を担保するしくみを検討して導入する。

◇例: 正確性の担保のために、科目で行うことが望まれる指針を作成する。

例: 採点基準を文書にして保管しておく。

部分ごと配点を明確にし、それぞれの点数を保管しておく。

シラバスにも、差し支えない範囲で、領域ごと配点などを明記しておく。

5.2. 学生が成績評価について「疑義の問合せ」をする仕組みがあることを確認する。

◇例：教務学生支援室に学生が問い合わせると、教務学生支援室から担当教員に連絡が行く。通常は担当教員が個別に対応する。それでも問題が複雑になる際は、専攻長もしくは教務委員会に対応する。

6. その他

6.1. 前期のテストやレポート締め切り時期を、集中しないように調整することは必要か。

◇前期のすべての科目責任者にアンケートを行い、結果をフィードバックし、自主的な調整を期待する。

6.2. 課題研究の中間評価会を行う。学生も教員も自主参加(参加は強く推奨)とする。(案)

◇秋～冬に行う意見のほか、(計画段階のものでよいので)6月頃に行っては、という意見あり。遅い取り組みを避ける、秋～冬は佳境に入って困難、などの意見あり。

◇その際は、運営の担当は、その年度の2月審査会の担当分野とするのか、あるいは、審査会とは別の位置づけで教務委員会とするのか。

6.3. 課題研究の評価方法・合格基準をさらに具体的に明示することはできないか。

◇教務委員会でWGを作り案を早急に作成し、専攻会議・教員会議の議論を経て、今年度の課題研究発表会で試用(or参照)するか？

ほか：

○当専攻の教育システムが目指すものを、改めて確認し、表現に工夫することを試みるべきか。

○博士課程の自己評価・対応は、医学研究科全体で進める中で行う。これも、MPHと並行して進める、としたいが、それでよいか。

○優秀な受験生をより多く集める方策(広報委員会マター)も視野に入れておく。上記にも関連して、募集要項や、毎年の専攻パンフについて、工夫する余地はあるか。

編集後記：なぜ、FDか：再考

昨年度FD報告書の編集後記を踏襲しながら、なぜFDか、を再度考えてみたい。大学・大学院の教員は高度専門性・特殊技能を有する研究職であると同時に教職である。専門性の高い研究教育職である。この研究教育職は、学生の知識、技能そして態度・行動の形成に、影響を与えうる。研究を通じて世に貢献すると同時に、人を育てるといった極めて重要な責任を負う専門職（プロフェッション）である。

プロフェッションには、自律が求められる。自由裁量が与えられる一方で、自らの質を自らの責任で維持、向上することが求められる。大学・大学院の研究教育職には、学生や社会に対する態度や倫理、系統的な科目の設計力、講義の効果的な実施力、学生の研究の指導・支援、態度・行動の形成の支援、など、極めて高度な能力が問われる。ここで研究教育職には、持続的に訓練と成長が必要とされ、その成長には終わりはない。

FD(ファカルティ・デベロップメント)は、「教員の教授内容、方法の改善、向上への取り組み」と大学審議会答申(1991年)にはあるが、言葉の意味を素直にとらえると、大学教職員の能力開発である。教育面のみならず、研究面やキャリア開発も含む、教員の資質や能力の向上を目指すものと言える。FDの会合は、高度な専門性を有する研究教育職を、さらに成長させる場であることが目指される。その手段としては、講演、模擬授業、視聴覚資料供覧、ディスカッション、ロールプレイ、グループワークやワークショップ、ほか、いろいろあり得る。公式や非公式を問わず、FDという名のつく会合かどうかにかかわらず、FDは、研究教育職である限り、永遠に実施していくべきものである。

今回のFDも、優秀な教員の方々に支えられ、とても重要な情報収集や意見交換ができ、有意義な時間となった。我が国の教授法と米国のメンタリングとの比較についても学ぶことができ、教育方法の強みと課題を見直すよい機会となった。さらには、SPH教育の改善についても生産的な議論ができた。御尽力いただいた教員の方々には、本当に深く御礼申し上げなければならない。今後、引き続き皆様のご尽力のもと、より効果的なFDの会合をシステムとして設計し実施していくことが期待される。

平成24年1月

社会健康医学系専攻
教務委員会 委員長
今中雄一

2011 年度教務委員会（五十音順）（2011.11.25 時点）

猪飼 宏（医療経済学）

今中雄一（委員長、医療経済学）

木原雅子（社会疫学）

木原正博（専攻長、社会疫学）

早乙女周子（知的財産経営学）

里村一成（健康政策・国際保健学）

道和百合（医療倫理学・遺伝医療学）

林野泰明（医療疫学）

原田浩二（環境衛生学）

樋之津史郎（薬剤疫学）

古川壽亮（副委員長、健康増進・行動学）