

Academic Hospitalistとして



自分が学びながら

メンタリングするという事

-Highly motivated student mentoring system with real time group-network -

島根大学 医学部附属病院 総合診療医センター

関 魂

和足 孝之



無限の可能性



な、訳はなく..



私はアメーバーになりたい

Academic Hospitalistの役割

組織の問題を探す

構想する

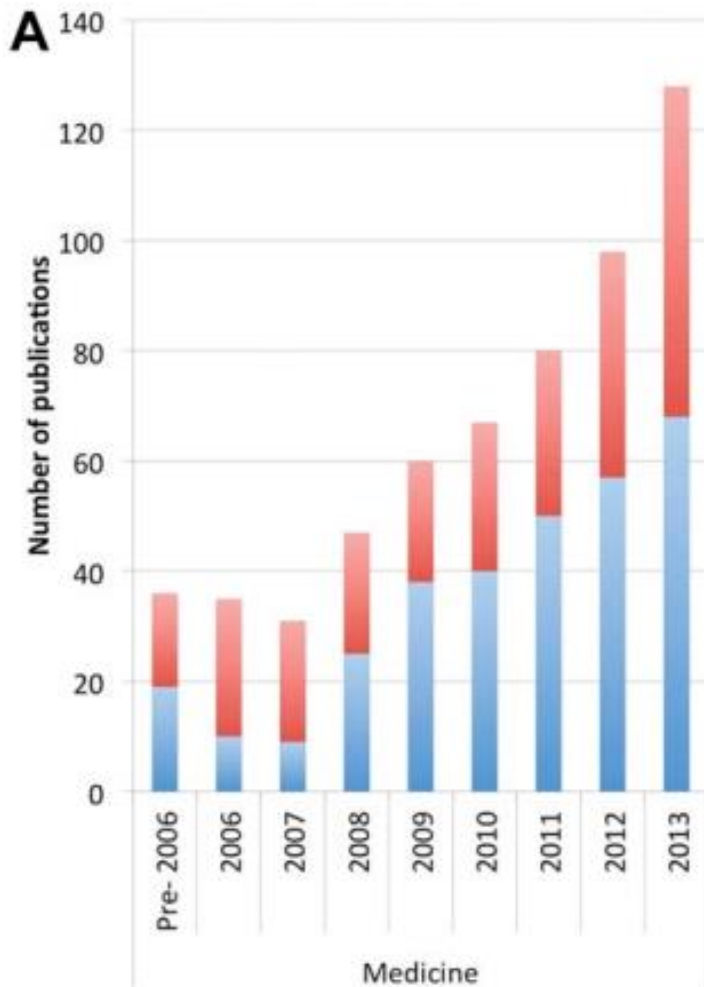
組織を越境する

楽しむ

教

臨床

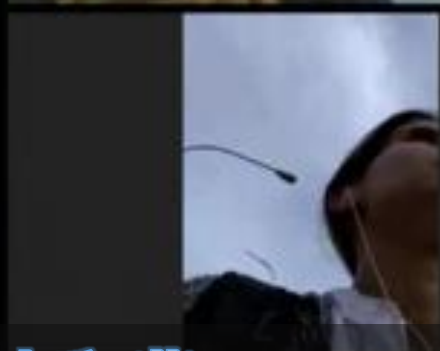
Academic Hospitalistの研究



Original

長い間、米国でも
問題でした

Case report
Review



授業の90%インターネット
グループチャット機能で
学生同士で学び合い、議論し高め合う

メンターに必要な素質

米国266人のホスピタリストの調査(回答率68%)で、
メンターがいる(n=112 48%) いない(52%)

Table 3. Values Placed on Specific Traits of Mentors by Hospitalist with Mentors (N=112)

Quality	"Highly Important" N (%)	"Important" N (%)
Enthusiasm for mentoring	85 (76%)	24 (21%)
Ability to give career advice	77 (69%)	31 (28%)
Importance of a mentor to being successful in academic medicine	71 (63%)	36 (32%)
Ability to inspire me	68 (61%)	35 (31%)
Helping me network	48 (43%)	50 (45%)
Knowledge	48 (43%)	60 (54%)
Availability	40 (36%)	64 (57%)
Professional reputation	40 (36%)	64 (57%)
Providing emotional support	23 (21%)	45 (40%)

情熱
アドバイス
研究指導
人脈

Mentorship, Productivity, and Promotion Among Academic Hospitalists

J Gen Intern Med 27(1):23-7

LEADERSHIP & MANAGING PEOPLE

6 Things Every Mentor Should Do

by Vineet Chopra, MD and Sanjay Saint, MD

MARCH 29, 2017

[Summary](#) [Save](#) [Share](#) [Comment](#) [Text Size](#) [Print](#) [\\$8.95 Buy Copies](#)

As academic physicians, we do a lot of mentoring. Over the course of our careers, and through our formal research on mentoring within and outside of academia, we've found that good mentoring is discipline-agnostic. Whether you're a mentor to a medical resident or marketing manager, the same principles apply. The best mentorships are more like the relationship between a parent and adult child than between a boss and employee. They're characterized by mutual respect, trust, shared values, and good communication, and they find their apotheosis in the mentee's transition to mentor. We've also seen that dysfunctional mentorships share common characteristics across disciplines – the dark side of mentoring,

メンリング構想

- ・ミレニアル世代



- ・デジタルネイティブ
- ・グループチャット



- ・メンターの
負担を極限まで減らす



- ・メンティーの希望に応える



- ・メンティーが高めあう文化



研究メンタリングのゴール設定

- 1 疑問(Pre-RQ*)に対して**文献を検索**できる
- 2 先行研究から**RQを設定**できる(ない場合)
- 3 RQを解決するための**研究デザインを設定**できる
- 4 メンターの遠隔サポートのもと主体的に**研究を実施**できる
- 5 学会での**発表** (筆頭) ができる
- 6 **英語論文を発表する** (すでに2つsubmit、一つaccept)

*RQ research question

メンタリング方略

General：グループチャット機能で学習・研究のサポートとメンタリング介入を行う
費用は無料

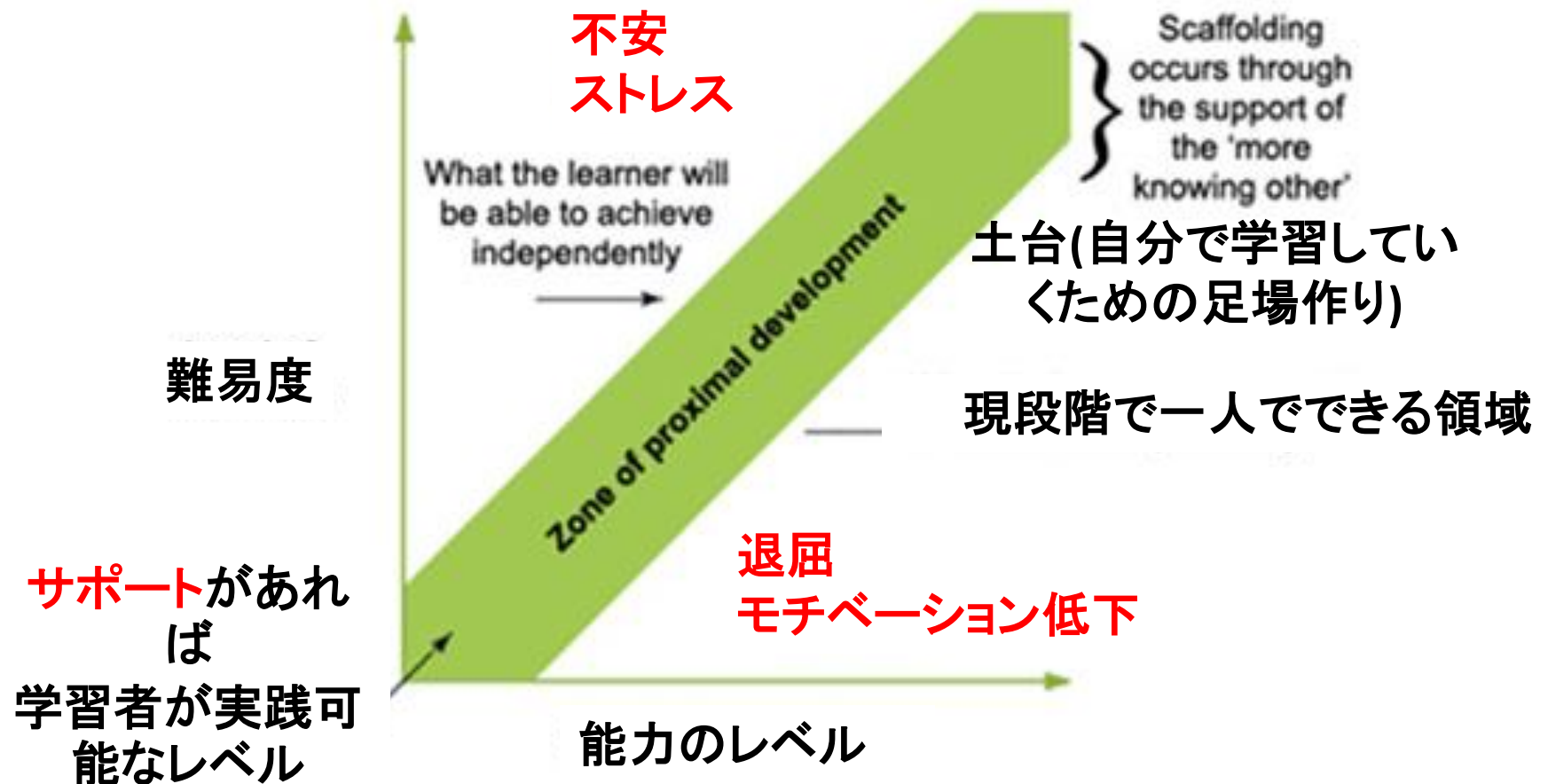
- ・研究グループチャットでの自由な議論（毎日）
- ・月1回の教員と学生の個人面談
- ・研究メンバー全員での随時ミーティング
- ・継続を持たせるために最小限の時間的、心理的負担をかける。
- ・学生の本当に知りたい興味のみ限定する

注意点：インターネットリテラシーと倫理



モチベーションと課題の難しさの設定

→ 個人レベルで合わせる必要がある



メンティーが欲しがるのは
毎日の親切丁寧な指導ではない

放置→**任せる**

厳しく→**丁寧に伝える**

指示→**自己決定させる**

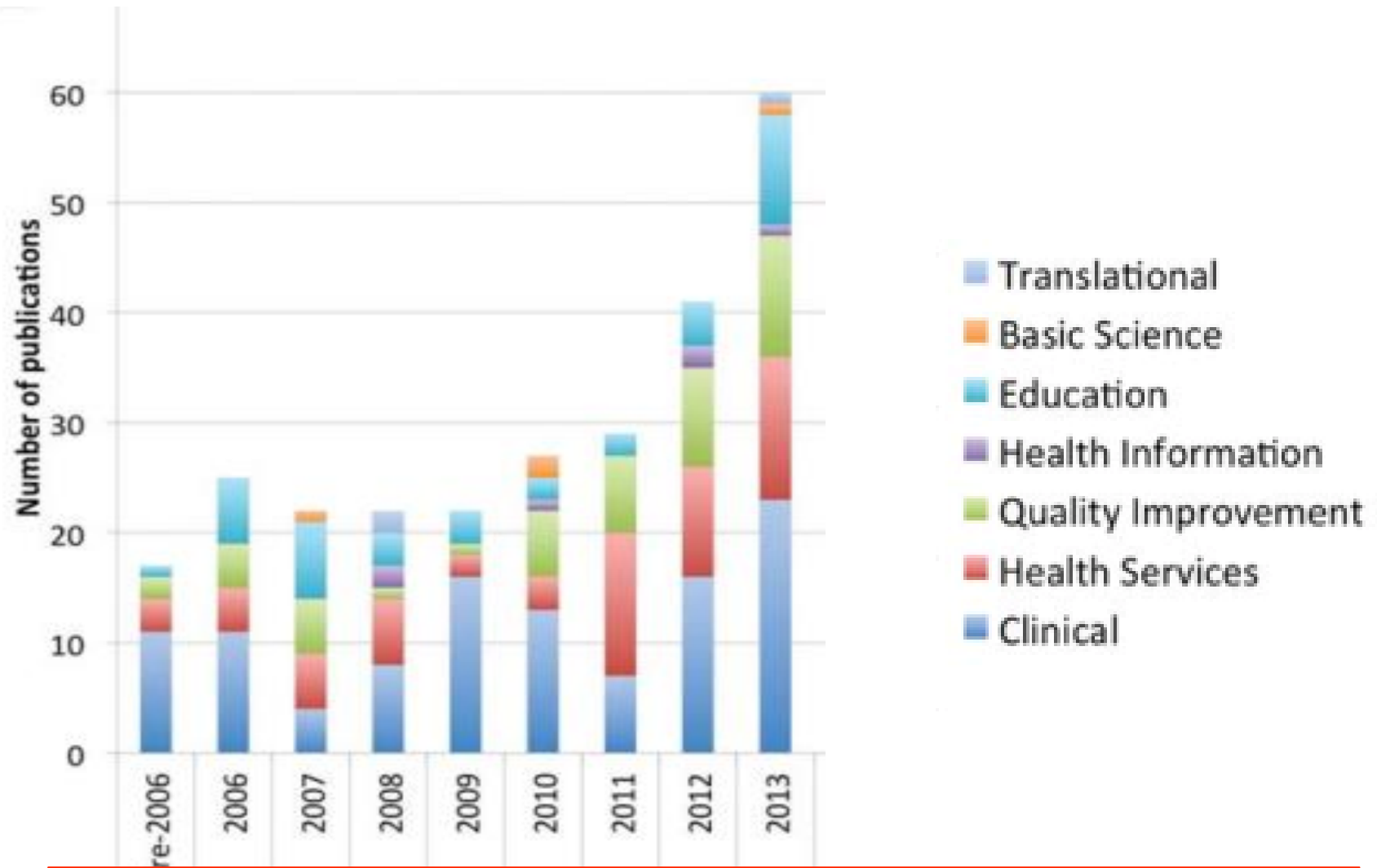
5W1Hを設定させる

引っかかった時に**ちょっと押す**

認めて、褒めて、信頼する

Academic Hospitalistが
メンタリング可能なトピック
とは？？

Academic Hospitalistの研究

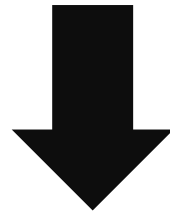


Clinical + Health service+ QI + Educationでほとんどを占めている！！！！！！

メンターが
メンタリング
できる内容

×

メンティーの
Will-Can-Must



爆発的エネルギーを生む

例：永井くんの研究（教育に関心）

対象者：島根大学医学部1年生163名
（うち、医学科103名、看護学科60名）

『医療倫理とプロフェッショナリズム』の講義開始時に
アンケートに回答 10分

AMS関連

- Intrinsic question
- Extrinsic question
- Amotivation

背景因子

- 性別
- 年齢
- 部活動 など全17項目

授業終了時にアンケート回収、研究参加同意

結果：入学直後のモチベーションに関わる背景因子

- 親の職業が医療者である群が有意にAmotivationであった

Amotivationの値に対する多変量解析結果

	Coef.	Std.Err.	t	P> t	95%信頼区間	
性別	-0.375	1.014	-0.37	0.713	-2.390	1.461
再受験生	0.942	1.341	0.70	0.484	-1.723	3.607
島根県出身	0.872	1.154	0.76	0.452	-1.422	3.166
地域枠	1.008	1.479	0.68	0.497	-1.931	3.947
親が医療者	2.448	0.999	2.45	0.016	0.463	4.434
奨学金あり	-0.786	1.112	-0.71	0.482	-2.996	1.425
喫煙経験有り	1.617	1.68	0.96	0.338	-1.721	4.954

親が医療者である場合のAMSの比較

	親が医療者 (n=35)		親が医療者ではない (n=61)		P値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
Amotivation	8.219	0.984	5.879	0.512	0.0005
Intrinsic Motivation: Knowledge	20.975	0.920	22.000	0.560	0.0037
Intrinsic Motivation: Emotion	20.975	0.920	22.000	0.560	0.0899
Intrinsic Motivation: Behavior	20.975	0.920	22.000	0.560	0.1446
External Regulation	20.975	0.920	22.000	0.560	0.4126
Introjected Regulation	20.975	0.920	22.000	0.560	0.3791
Identified Regulation	20.975	0.920	22.000	0.560	0.2807

衝撃の結果!!ぜひ育成賞候補ポスターを見てあげてください。

例：橘くんの研究（クドアに関心）

先週アクセプトされました。

OXFORD
ACADEMIC

Shimane M

QJM
AN INTERNATIONAL
JOURNAL OF MEDICINE

Issues

More Content ▼

Submit ▼

Purchase

Alerts

About ▼

All QJM: An International J ▼

ACCEPTED MANUSCRIPT

Kudoa Septempunctata infection; an underdiagnosed pathogen of acute gastrointestinal symptoms FREE

Takayuki Tachibana, Takashi Watari ✉

QJM: An International Journal of Medicine, hcz227,

<https://doi.org/10.1093/qjmed/hcz227>

Published: 03 September 2019 **Article history ▼**



PDF

■ Split View

“ Cite

🔑 Permissions

🔗 Share ▼

Academic Hospitalistの研究

Clinical practice → 身体所見、クドア

河野さん、橘くん

Health service → Gender問題

河野さん、岡田さん

QI or IR → 診断エラー、医療裁判

大槻くん、天野くん

Education → 医学科教育改革

永井くん、河野さん



全てのメンターが絶対すべきこと!!

- Choose Mentees Carefully

→メンターはメンティーを選んで良い！

- Establish a Mentorship Team

→VUCA時代、良いメンターは個人で勝負(多)、強いチームを作る

- Run a Tight Ship

→時間をかけない！効率性を重視する、ルールを作る。

- Head Off Rifts...or Resolve Them

→メンティーの問題を知り、関係を順調に保つために早期に介入

- Don't Commit Mentorship Malpractice

→圧をかけない。力勾配がしやすい、Menteeの為になることであるかどうか。

- Prepare for the Transition

→スキルや知識の移行を心がける(出し惜しみなく)

Vineet Chopra, MD&Sanjay Saint, MD, 6 Things Every Mentor Should Do, Harvard Business Review.

自論結論

研究メンターは誰でもなれる

いや、ならなければならない。

自分が学びながら、学びを惜しみなく教えていくことがホスピタリストの後續をガシガシに伸ばす。