

キャリア継続のための学習目標

1) プロフェッショナリズム（医師の使命）

1-1 医師という専門職は、自己実現がすなわち社会貢献につながる非常に意義のある職業であることを知る。

1-2 医師になるためには、個人の努力だけではなく、多くの社会資源が投入されていることを認識する。

1-3 医師という職業は、生涯にわたり継続的な社会貢献が求められていることを自覚する。

	学習目標	具体的目標	学習方法	評価の対象
入学前	1-1	医師の使命について学ぶ	講義ののち 病院見学	レポート作成（願書に添える）
入学後 早期	1-1	医師の使命について学ぶ	医師の使命の基本的 概念の講義後 SGD	レポートをポートフォリオ（PF）に入れる： 以下レポート・PFと記載
	1-2	投入される社会資源について具体的な情報を収集する	自己学習後 SGD	レポート・PF
	1-3	継続的な社会貢献の必要性について学ぶ	医師の使命の基本的 概念の講義の後自己 目標の設定	レポート・PF
病棟 実習前	1-1	医師の使命について学ぶ	実習中の先輩と医師 という職業について SGD（*1）	レポート・PF
	1-2	投入される社会資源を具体的に学ぶ（他の職業との違いを含め）	先輩からの講義 （*2）、IPE	レポート・PF
	1-3	様々な形の継続的社会貢献について学ぶ	ロールモデルの提示 （講演）・体験実習 （*3）後 SGD	レポート・PF
病棟 実習中	1-1	実習期間中の意義ある経験を共有する	後輩、同僚、初期臨 床研修医と SGD （*1, 4）	レポート・PF
	1-2	社会資源の投入の重要性を後輩に説明できる	後輩への講義（*2） レポート	アンケート（後輩からの feed back）
	1-3	卒業前に継続的な社会貢献を行う決意表明をする		決意表明を PF に入れ 完成する
初期臨 床研修 医	1-1	研修中の経験を同僚と共有し、病棟実習中の後輩に伝える	実習中の後輩、同僚 と SGD（*4）	レポート提出・PF
	1-2	社会資源の投入の重要性を後輩に説明できる	後輩への講義（*2） SEA	アンケート（後輩からの feed back）・PF
	1-3	意表明に従って実践する		SEA・PF
後期研 修医	1-3	決意表明に従って実践する		専門医制度の中に取り 込む
生涯教 育・管 理者教 育	1-3	決意表明に従って実践する	ロールモデル(*3)	生涯教育プログラムに 取り込む
	1-1～ 3	管理者は職場文化の醸成に努める	管理者WS	病院機能評価

2) キャリアデザイン（職業人としての将来設計）立案能力

- 2-1 医師としての将来設計に必要な知識をえる。（専門医取得や海外留学などの具体的なプロセス）
 2-2 医師としての将来設計図を複数描くことができる。（臨床、研究、行政、教育などの多様なコース）
 2-3 個人のライフイベントを予測し、自分の将来設計図を描く。
 2-4 柔軟な計画修正能力を身につける。

	学習目標	具体的目標	学習方法	評価の対象
入学前	2-2	自分なりの医師像を描く	キャリア授業 オープンキャンパス 自己学習	1-1 のレポートとともに 願書に添える 面接（口頭試問）
入学後 早期	2-1	多彩なロールモデル像を知る 必要な情報を収集する	先輩の講義*、レポー ト、早期体験	レポートをポートフォリ オ（PF）に入れる
臨床 実習前	2-1	多彩なロールモデル像を知る 必要な情報を収集する	SGD 先輩の講義*	レポート・PF レポート・ケーススタ ディ（CS） レポート・PF
	2-2	複数の将来設計図を描く	自己学習	
	2-3	女性のライフイベントを学ぶ 自分の将来設計図を描く	講義（講師は男女） 先輩の講義*自己学 習	
臨床 実習中	2-1	実習を通じて多彩なロールモ デル像を知る 必要な情報を収集する。（研修 施設、海外教育施設など）	自己学習	レポート・PF レポート・PF
	2-2	先輩・同僚と情報交換する	SGD	
	2-3	現実を認識し、自分の将来設計 図を再度描く	自己学習、チュータ ー	レポート・PF
	2-4	卒業までに必要に応じて計画 を修正する	自己学習、チュータ ー	レポート・PF
臨床 研修医	2-1	多彩なロールモデル像を知る 必要な情報を収集する。（専門 医取得、海外留学など）	自己学習、レポート 先輩の講義	レポート・PF
	2-2	先輩・同僚と情報交換する	SGD	
	2-3	自分のキャリアプランを作成 する	自己学習、レポート	レポート・PF
	2-4	必要に応じて計画を修正する	自己学習、レポート	レポート・PF
後期 研修医	2-3	自分のキャリアプランを再検 討する	プラン作成	自己評価
	2-4	必要に応じて計画を修正する メンタリングを受ける 後輩へのアドバイスを行う	2-1 の講義者にな る*	自己評価 後輩のフィードバック
生涯教 育・管理 者教育	2-3	自分のキャリアプランを再検 討する		自己評価
	2-4	必要に応じて計画を修正する 後輩へのアドバイスを行う メンターとなる	2-1 の講義者にな る	自己評価 メンターからのフィード バック

将来設計図＝仕事と個人的背景を加味した職業人としての将来設計図；キャリアプラン＝仕事と個人的背景を加味した職業人としての設計図。将来を加味してもいいが、現在の立ち位置を重視したもの

3) 職業に対する多様な価値観を受容する能力

3-1 多様な価値観の存在を認める。

3-2 異なる価値観をもつ人々と共存できる。

3-3 異なる価値観のなかで協働できる。

	学習目標	具体的目標	学習方法	評価の対象
入学前	3-1 3-2	異なる価値観の存在を知る	1-3 と同時にプロフェッショナルリズムの講義(説明会などで)	レポート 願書に添える
入学後 早期	3-1 3-2	多様な価値観の存在を知る 周囲の人々と円滑なコミュニケーションをはかることができる	ケーススタディ SGD	レポート・PF レポート・PF
病棟 実習前	3-1 3-2	多様な価値観の存在を知る 異なる価値観を持つ人とのコミュニケーションの重要性を理解する	SGD ロールプレイ(?) IPE	レポート・PF レポート・PF
病棟 実習中	3-2 3-3	実習期間中に会った異なる価値観の存在を認める 異なる価値観を持つ人とのコミュニケーション能力を修得する	先輩・同僚とSGD、SEA 実習 SEA	レポート・PF SEA・PF SEA・PF
臨床 研修医	3-2 3-3	異なる価値観を持つ人々とのコミュニケーションを通じて、自分の価値観を理解してもらうと同時に、相手の価値観を理解する 異なる価値観をもつ人々と協働する	研修 SEA IPW によるWS 研修、IPW	SEA・PF レポート・PF
後期 研修医	3-2 3-3	異なる価値観を持つ人々とのコミュニケーションを通じて、自分の価値観を理解してもらうと同時に、相手の価値観を理解する 異なる価値観をもつ人々と協働する	イベントがあったときにSEA 実務	SEA・PF FB、自己評価・PF
生涯教育・管理者教育	3-2 3-3	異なる価値観を持つ人々とのコミュニケーションを通じて、自分の価値観を理解してもらうと同時に、相手の価値観を理解・尊重する 異なる価値観をもつ人々と協働する 異なる価値観を持つ人々の協働を支援する	自己SEA SGD やWS のファシリテーター ロールモデル	SEA・PF 参加者からのFB 職場でのアンケート結果

4) 支援に対する姿勢

4-1 他者への支援を惜しまずかつ支援に対し感謝する心を養う。

4-2 支援を受けたものは、自分個人への支援ではなく医師としてのキャリア形成への支援であると認識する。

4-3 職場における支援は、個人への支援のみならず良質な医師を育てるという医師集団の責務であることを理解する。

	学習目標	具体的目標	学習方法	評価の対象
入学前	4-1	ボランティアの経験をする		レポートを書く。 願書に添える
入学後 早期	4-1	これまでの支援に対する感謝 の気持ちを文書にする。 ボランティアの経験をする		レポート・PF
臨床 実習前	4-1	他者への支援の意義を理解する	SGD	レポート・PF
	4-2	職場での「支援」を行う意義を 理解する	ケーススタディ	レポート・PF
	4-3	職場での「支援」を受ける意義 を理解する	ケーススタディ	レポート・PF
臨床 実習中	4-1	支援を体験する(する、受ける) 実習期間中、行った「支援」に ついて振り返る。	SEA	SEA・PF
	4-2	実習期間中、受けた「支援」に ついて振り返る	SEA	SEA・PF
	4-3	実習期間中、受けた「支援」に ついて振り返る	SEA	SEA・PF
臨床 研修医	4-1	研修での実践	5-4 と同時に	レポート&SEA・ PF
	4-2	職場で行った「支援」を通じて、 医師を育てる責務を理解する	SGD	
	4-3	職場で受けた「支援」を通じて、 医師を育てる責務を認識する	SEA	
後期 研修医	4-1	実践する	ロールモデル	参加者からのF B・PF
	4-2	実践のなかで理解を深める	ケーススタディ	
	4-3	実践のなかで理解を深める	のチューター	
生涯教 育・管理 者教育	4-1	実践する	ロールモデル	職場でのアンケー ト
	4-2	集団としての責務であること の理解を深め、実践する。 支援を行った人へ適切な配慮 をする	ケーススタディ のチューター	
	4-3	他者へ還元し、さらに社会へ啓 発する	メンターとなる 教育活動	職場でのアンケー ト

5) 社会的性差の認識とその対応

5-1 生物学的性差を正しく理解する。

5-2 社会的性差の存在と問題点を認識する。

5-3 自らに対する社会的性差による問題を前向きに克服できる。

5-4 自らの属する組織における社会的性差の克服に向けて努力する。

	学習目標	具体的目標	学習方法	評価の対象
入学前	5-1	生物学的性差を理解する。	授業	
入学後早期	5-1	生物学的性差について説明できる。 生物学的性差によるライフイベントの違いを説明できる。	自己学習 自己学習	レポート・PF レポート・PF
	5-2	社会的性差の存在を認識する。	ケーススタディ	レポート・PF
臨床実習前	5-1	生物学的性差（と個人特性）に由来する職業上の相違点を理解する。	SGD	レポート・PF
	5-2	社会学的性差に由来する職業上の制約の存在を理解する。	ケーススタディ	レポート・PF
	5-3	自らが関わる可能性がある社会的性差による問題を認識する。	SGD	レポート・PF
臨床実習中	5-2、3	自らや同僚が病棟実習で関わる可能性がある社会的性差による問題を認識し、その対処方法を学ぶ。	SGD	レポート・PF
初期研修医	5-2、3	自らや同僚が就職や初期研修で関わる可能性がある社会的性差による問題を認識し、その対処方法を学ぶ	SGD	レポート・PF
後期研修医	5-2、3	自らが就職や後期研修で可能性が関わるある社会的性差による問題を認識し、その対処方法を学ぶ。	SGD	レポート・PF
	5-4	同僚や後輩が直面する社会的性差による問題に対し、その解決を支援する。 組織の社会的性差を抽出し、その解決法を検討する。	メンターとなる SGD	レポート・PF
生涯教育・管理者教育	5-3	自らが職場で関わる可能性がある社会的性差による問題を認識し、その対処方法を学ぶ。	自己学習	レポート・PF
	5-4	同僚や後輩が直面する社会的性差による問題に対し、その解決を支援する。 組織の社会的性差を抽出し、その解決をはかる。 社会的性差がもたらす組織の損失を理解し、その解決をはかる。	上司への報告 メンターとなる 職場でのWS 職場でのWS	機能評価 第三者評価