

寄稿

9つの原則で学ぶ効果的なフィードバック

西澤 俊紀^{1,7)}, 畑 拓磨^{2,7)}, 小杉 俊介^{3,7)}, 徳増 一樹^{4,7)}, 堀田 亘馬^{5,7)}, 長崎 一哉^{6,7)}1) 聖路加国際病院一般内科, 2) 水戸協同病院総合診療科, 3) 飯塚病院総合診療科 医長, 4) 岡山大学病院総合内科・総合診療科 助教
5) 洛和会音羽病院感染症科, 6) 筑波大学水戸地域医療教育センター 講師, 7) 日本チーフレジデント協会

私たち日本チーフレジデント協会（Japanese Chief Resident Association: JACRA）は、全国の研修指定病院のチーフレジデントをサポートする日本初の団体として2018年に設立されました。JACRAでは、若手医師のリーダー的存在であるチーフレジデントを対象に、教育、マネジメント、リーダーシップ、メンターにまつわるスキルの底上げをめざした勉強会を年間通して行っています。

このたび、日本プライマリ・ケア連合学会学術大会2023（愛知）で「良いフィードバックの受け取り方と与え方」をテーマに、インタラクティブセッションを開催しました。その内容を基に、本稿では効果的なフィードバックについて紹介します。

医療現場における効果的なフィードバックとは

フィードバックは、医師の臨床パフォーマンスにプラスの影響を与え、自己評価を行いながら医師として成長するために不可欠です。もしもフィードバックがなければミスが修正されず、臨床能力も十分に伸びません¹⁾。

また、フィードバックにも良いものと悪いものがあります。良いフィードバックとは指導医が直接観察した結果に基づいて研修医自身の行動や成果について具体的な情報を提供するものです。これにより、研修医は自身の改善点や問題点を把握し、次の成長に向けて役立てることができます。換言すれば、良いフィードバックとは、カーナビのような存在です。たとえ道を間違えてもカーナビは何度でも正しい目的地への道順を教えてください。同じように、指導医は研修医の目標に向かって根気よくフィードバックを続けることが大切です。

ただし、臨床現場でのフィードバックにはいくつかの障壁が存在します。自分の観察に自信がない、観察結果に対して曖昧なフィードバックしかできない、具体的な行動改善のアドバイスができない、フィードバックの時間や場所が制約される、ネガティブなフィードバックを伝える際に相手が怒る可能性がある、などがその例です²⁾。

こうした障壁を克服するため、効果的なフィードバックを提供するポイントと、フィードバックを受ける際のポイントについて詳しく説明していきます。

●表 フィードバックにおける9つの原則（文献3をもとに筆者ら作成）

	原則	悪い例	良い例
フィードバックの前	信頼関係を築く	●何しに来たの？	●いつも良く頑張っているね！
	直接観察に基づく	●聞いた話だと君は前もこんなミスをしていたみたいだね	●先生の診療を見ていて、いくつか気がついたことがあるんだけど……
	タイムリーに行う	●そういえば半年前に見た症例だけど……	●今の診療について振り返ってみようか
フィードバックの最中	自己評価から聞く	●早速だけど君の診療は本当ダメダメだね	●今の診療、君はどう思ったかな？
	目標や目的を提示する	●〇〇がだめだったね	●明日からの診療で〇〇が向上できるようにフィードバックするね
	具体的かつ客観的に行う	●全体的によかったよ！最高！	●〇〇という言葉は患者を思いやる気持ちがあって、とても良かったよ
フィードバックの最後	学習者の理解を確認する	(学習者がどこまで理解したかがわからず終わってしまう)	●ここまでの〇〇という点で、どんなことがわかったかな？
	相手に改善点を決めさせる	●次からこれをやれよ！ ●これをやるなよ！	●次から気を付ける点はどいういったところかな？
	フィードバックを振り返る	(自分のしたフィードバックを振り返らない)	●今日の振り返りどこが良くて、どこに改善点があったかな……

指導医がフィードバック時に覚えておきたい9つの原則

フィードバックの初学者でもわかりやすいように、9つの原則を紹介します（表³⁾）。

フィードバックの前

信頼関係を築く：フィードバックは、指導医と研修医の信頼関係が基本です。研修医がフィードバックを受け入れやすくするために、指導医は日頃から研修医からの信頼と尊敬を築きましょう。また研修医のプライバシーに配慮された個室や場所などを事前に用意し、指導医は研修医の考えや思いに最大限配慮してください。

直接観察に基づく：フィードバックは第三者からの伝聞や判断に基づいた情報ではなく、指導医自身の直接観察に基づいて行われるべきです。

タイムリーに行う：フィードバックはできるだけ早い段階で行うことが望ましいです。指導医も研修医も内容を覚えていくうちにいきましょう。

研修医と年次が離れすぎている指導医は、研修医へのフィードバックにおいて信頼関係の構築や直接観察が難しい場合があります。そのような場合、年次の近い医師（例：チーフレジデント）に研修医へのフィードバックを依頼することも選択肢となります。特に

チーフレジデントは研修医と指導医の間に位置し、研修医の近くにいるため、研修医へのフィードバックを適切に行う役割を果たすことができます。

フィードバックの最中

自己評価から聞く：フィードバックの開始に当たっては、指導医は自由形式の質問を使って研修医の自己評価を聞くことから始めます。これは、自己評価から聞くことで研修医がどこまで理解できているのか指導医が確認することができるためです。また研修医の自己評価に対しポジティブな承認を通じて、フィードバックの学習環境をより向上させることもできます。

目標や目的を提示する：フィードバックの最初に、フィードバックの目標や目的を研修医に説明し、ここまでは達成してほしいという指導医の期待を明確に伝えることが重要です。

具体的かつ客観的に行う：抽象的な言葉ではなく、具体的な言葉を使ってフィードバックを行います。ネガティブなフィードバックを伝える場合でも、主観的な言葉（例：だめだよ、やばいよ）は使わず、客観的な事実に基づいた言葉を使いましょう。

フィードバックの最後

学習者の理解を確認する：フィードバックの後半で、指導医は研修医の理解を確認します。また、研修医自身がフィードバックをまとめることで、記憶

の定着に役立ちます。

相手に改善点を決めさせる：フィードバックの後半では、研修医自身に改善点を考えさせ、内省力を高めることが重要です。これによって、研修医にとって現実的に改善できそうなことなのか、どのような障壁があるのかを、指導医はより理解できます。また研修医がどの点を改善したいと選択したのかを指導医は知ることができます。

フィードバックを振り返る：フィードバックが終わった後、指導医は自身のフィードバックを振り返り、研修医が理解したかどうかや、次回の改善点を考えましょう。また、研修医から指導医へフィードバックがあるような、相互のフィードバックを促す文化は組織としての成長につながります。

研修医がフィードバックを快く受け取るための3つの心構え

ここからは、フィードバックを受け取る際の3つの心構えを解説していきます。

フィードバックは贈り物：フィードバックは贈り物としてとらえましょう。その贈り物は、「すぐに生かすこと」「後で活用すること」も「全く使わないこと」もできます。もしもネガティブな内容の指導を受けた場合でも、それがフィードバックであると認識することが大切です。指導医は研修医にプラスの影響を与えたいと考えている可能性があるからです。その認識が芽生えれば、前向きにフィードバックを受け入れられるでしょう。フィードバックの受け取り方に迷った場合は、信頼できるメンターに相談することも選択肢の1つです。

失敗は成長の機会：自分の失敗を成長の機会ととらえ、受け入れる思考を持ちましょう。初めての段階では誰もが完璧ではありませんし、助けやフィードバックを必要としています。みんながフィードバックを受けながら成長してきたのであり、学びと成長の機会であると認識することが大切です。

自分自身を知るチャンス：フィードバックを受けることは、新たな自己を発見するチャンスです。指導医からのフィードバックがなければ、自分自身を深く理解する機会は減多に訪れられません。フィードバックを通じて自己の側面を学ぶことは貴重な経験です。

*

医療現場での効果的なフィードバックは、指導医が直接観察に基づいた具体的な情報を提供し、研修医の成長に役立てることを目的とします。フィードバックの際には、ぜひ9つの原則を思い出してください。

●参考文献

- 1) Arch Pathol Lab Med. 2019 [PMID : 30102068]
- 2) J Grad Med Educ. 2015 [PMID : 26221437]
- 3) Med Teach. 2012 [PMID : 22730899]

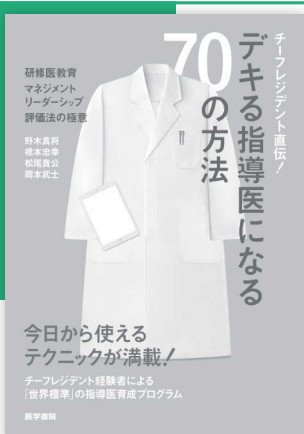
チーフレジデント直伝！
できる指導医になる
70の方法

—研修医教育・マネジメント・リーダーシップ・評価法の極意

野木真将 / 橋本忠幸 / 松尾貴公 / 岡本武士

●A5 2022年 頁352 定価:3,960円(本体3,600円+税10%)
[ISBN 978-4-260-03655-9]

詳細はこちら



今日から「名指導医」です！

指 導医に必要なリーダーシップ、マネジメント、教育スキル、メンタリングなどをQ&A方式で解説。バンデミック下での新しい研修スタイルの提案も収録。米国で学んだ著者による、経験と実績に裏打ちされた指導医育成プログラムで、あなたも「名指導医」になれる！

目次

- 第0章 良い指導医とは？
- 第1章 教える技術
- 第2章 場面別指導テクニック
- 第3章 カリキュラム作成と評価方法
- 第4章 組織マネジメント
- 第5章 メンターとしてのふるまい
- 第6章 指導者のスキルアップ
- 付録 研修病院のNew Normal

医学書院