

# 「大学院における高度科学技術人材の育成強化策検討WG」における最終まとめに向けて(案)

## 大学院教育の見える化の推進

### 問題解決の方向性

### 問題点

### 解決方策

#### 人材育成目標の具体的発信

- 人材育成目的の国際水準での具体化と、産業界を含む社会への発信 -

#### 伝承型から体系型へ

- 人材育成目的に合致した体系的カリキュラムや教育プロセスの構築・発信 -

#### 大学院生への経済的支援

- 優秀な大学院生への経済支援の充実と学生の社会的自立の促進 -

#### 自立を助ける適性指導

- 各学生の適性に応じた複数教員による逐次的な進路指導の実施 -

#### 適切な教育活動の評価

- 教員の教育面の取組状況を、研究科等の組織の責任において適切に評価する制度を構築 -

#### 能力、到達度の質の確保

- 教育プロセスの可視化による、学位取得者の国際水準による質保証 -

#### 博士の適正評価

- 厳正評価による博士取得者の、産業界による積極的採用 -

#### <修士・博士>

- 具体的人材育成目的を掲げることに、教員が積極的意義を感じていないという意見がある。
- 入試、カリキュラム、学位論文テーマ等が、人材育成目的を達成するものになっていない専攻が多いのではないかと。
- 国際的に各大学院専攻の人材育成目的が比較検討できるよう、また一般社会や産業界がわかるよう、具体的な育成目的を可視化することが必要ではないかと。

#### <修士・博士>

- 産業界・社会は大学院に対し、必ずしも高度な専門的知識の教授を求めているのではなく、これらを獲得していく「素質」を育成することを要求しているのではないかと。
- 社会のニーズに対応したコースワークの徹底、カリキュラムの体系化は何年も前から、様々な場面(3期基本計画等)で指摘されている事柄。何故繰り返して指摘されるほど、取組が進まないのか。
- 全体に関わることでもあるが、大学院を修了して産業界で活躍している若手・中堅の職業人の声を大学院教員に反映させていくべきではないかと。
- 大学院生の自立と経済的支援は、表裏一体。この意識をどのように浸透させていくか。
- 支援対象とする優秀な大学院生の選抜は、どのようにあるべきか。

#### <修士>

- TA・RAの認知度を一層高めるため、財政的支援に加え、その制度上の位置づけの明確化を図ることはどうか。また単位化は考えられないか。

#### <博士>

- そもそも大学院は自ら学ぶところであって、人から教わる場所ではない。あるいは授業に頼らないと学べない大学院生は、如何なものかという考え方が根強くあるのではないかと。
- 大学教員の採用者数と博士課程修了者数を比較すると、後者が前者を大幅に上回る状態(2006年度で約5~6千人超過)が続いている。こうしたマクロ認識を各教員が共有している必要があるのではないかと。
- 進路指導の積極的意義を、各教員が再認識していく必要があるのではないかと。

#### <教員>

- 複数教員の相互検証による、進路指導の意義をどのように考えるか。
- 先導的な取組は行われているが、給与等の処遇に反映させているところは少数に留まっている状況にある。
- 教育の評価は定量的・客観的評価になじまない、という意見も根強い。
- 一方で、研究業績による評価も課せられるので、優秀な教員の負担感が重いという指摘をどう考えるか。

#### <博士>

- 博士取得条件として、レフリー制度のある学術雑誌への論文掲載を求めている例も多い。アカデミアでの研究者育成目的ならばこれが「質の保証」となるが、産業界で活躍する人材育成目的に関しては、これが同様に当てはまるのか。
- 学位レベルを計る、他の指標は考えられないか。
- 大学院において「優秀」と認められる博士号取得者と、産業界が「優秀」と捉える博士号取得者の資質・能力に関し、ミスマッチが大きいのではないかと。
- 学位論文の優秀さではなく、基礎的素養を有し、幅広い高度専門能力を獲得する「素質」を重視するという産業界の姿勢に、大学院はどのように応えることができるか。

#### <修士・博士>

- 各専攻の人材育成目的や、それに則った体系的カリキュラム等について、共通認識を持つために比較検討が可能な、プラットフォームの構築と、情報発信の場の提供の構築(国・大学)。
- 大学院の多様性を促し個性特徴を生かした人材育成目的の構築と情報発信のための、指針の策定と提示(国・大学)。
- 大学が施行する人材育成目的を反映した、入学時に必要な能力の提示と、それに則った適切な入試システムの構築(大学)。

#### <修士・博士>

- 教育カリキュラムが、人材育成目的を具現化するような、体系的なものになっている専攻に対するインセンティブの導入(例:運営費交付金の傾斜配分等)(国)。
- 教育カリキュラムに対する、外部評価機関による格付けや、産業界による評価の実施(国・産業界)。
- 人材育成目的の見える化や、体系的カリキュラムの取組が、各専攻でどの程度進んでいるのかを徹底的に検証(国)。
- 複数教員による授業運営(co-teaching system)導入の促進(大学)。
- 国際水準に照らした修了要件単位数の設定の促進(大学)。
- 大学院における、キャリアパス教育の充実化支援方策の実施(大学)。
- 多様なキャリアパスに対応できる幅広い教養育成のための、大学院教養カリキュラムの充実促進(大学)。
- 大学院生のインターンシップの単位化、必修化取組等の促進(大学)。

#### <修士>

- 理工系において、修士課程修了者の割合が多いことを鑑み、学士・修士教育を行う、6年一貫教育システムの構築(国)。

#### <博士>

- 博士課程における、アカデミア・コースと産業界コースとの分割の促進(大学)。
- TAを、単に経済的支援というだけでなく、大学院教育の実習・トレーニングの場として積極的に位置づけ、大学教員になるための必修化も含め、カリキュラム化の実施(大学)。

#### <教員>

- 教員の教育活動と研究活動の役割の明確化と峻別(国)。
- 教員の教育活動に関する評価手法・システムの構築(国・大学)。
- 教育支援スタッフ等の充実(国・大学)。

#### <企業>

- 企業における研究開発職の魅力の発信(産業界)。

#### <修士・博士>

- 国際的通用性・信頼性を持った大学院修了者の質を保証するシステムとその評価の公表(大学)。
- 大学院修了者に期待される資質・能力の明確化と発信(産業界)。

#### <修士>

- 体系的カリキュラムの導入等により幅広い資質・能力を保証(大学)。
- 大学院生(修士課程)の就職活動に関する、企業の倫理憲章の徹底(産業界)。

#### <博士>

- 早い時期にプロジェクトリーダーとして活躍できるための幅広い素養と専門的能力を保証(大学)。
- 博士取得に至る各段階において、教育目標と本人の適性に照らした審査システムの構築(審査項目の充実、審査の厳格化)(大学)。