

Title	博士がキャリアを展開するための大学等におけるスキルトレーニング
Author(s)	齋藤, 芳子; 小林, 信一
Citation	年次学術大会講演要旨集, 26: 264-267
Issue Date	2011-10-15
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10116
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

2 B 2 3

博士がキャリアを展開するための大学等におけるスキルトレーニング

○齋藤芳子（名古屋大学）、小林信一（筑波大学）

1. 研究の目的

近年になって博士のキャリアパス多様化の必要性が認識されるようになった。いくつかの提言や答申が出され、施策も講じられている。大学には、博士のキャリア展開に資するようなトレーニングを正課または課外で提供することが期待されている状況にある。

本発表では、まず博士のキャリア展開とそのトレーニングに関する提言、答申、施策等の内容経過を整理する。つぎに、海外の議論とトレーニングの動向を紹介し、また国内大学が博士課程学生やポストドクターに提供しているスキルトレーニングの事例を調査した結果を報告する。以上を踏まえて、今後の課題を抽出する。

2. 博士のキャリア展開とそのトレーニングに関する提言、答申、施策等の概観

中央教育審議会は H17(2005)年に、「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて」を答申した(以下、「大学院答申」と称する)。これをうけて文部科学省が H18(2006)年に制定したのが「大学院教育施策振興要綱」(以下、要綱)である。いわゆる「大学院教育の実質化」などの大学院改革の方向性と、それを実現するための重点施策群が示されたものである。大学院全般を扱った答申としては、1991 年の「大学院の整備充実について」「大学院の量的整備について」から 14 年の空白を経てのことである。

同じ H18(2006)年、文部科学省は、ポストドクター等の若手研究者のキャリア選択に対する組織的な支援を行う事業を国からの委託により実施する「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」(「キャリアパス事業」)を技術振興調整費の 1 事業として開始した。採択は 2 年にわたって実施され(H18 年度採択 9 機関、H19 年度採択 4 機関)、実施期間は各々 3 年間であった。

つづく平成 20(2008)年度には、文部科学省は、イノベーション創出の中核となる若手研究人材を養成するシステムを構築することを目的とする科学技術振興調整費「イノベーション創出若手研究人材養成事業」(「イノベ若手」)を開始した。本事業は「狭い学問分野の専門能力だけでなく、産業界などの実社会のニーズを踏まえた発想や国際的な幅広い視野などを身に付けた人材として養成する」ことを掲げており、「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」実施機関の多くが本事業に採択されている。

H18 年(2006)度には 21 世紀 COE プログラムの後継となるグローバル COE プログラムの募集も行われた。「世界的な研究教育拠点の形成を重点的に支援し、もって国際競争力のある世界最高水準の大学づくりを目指した 21 世紀 COE に対し、グローバル COE は「我が国の大学院の教育研究機能を一層充実・強化し、国際的に卓越した研究基盤の下で世界をリードする創造的な人材育成を図るため、国際的に卓越した教育研究拠点の形成を重点的に支援し、もって、国際競争力のある大学づくりを推進することを目的とする事業」(同事業ウェブ

サイトトップページ)として、人材育成が前面に位置づけられた。公募要領には「特に、産業界も含めた社会のあらゆる分野で国際的に活躍できる若手研究者の育成機能の抜本的強化」という文面もみられる。

このほかに文部科学省では、H17(2005)年に現代社会の新たなニーズに応えられる創造性豊かな若手研究者の養成機能の強化を図るため、大学院における意欲的かつ独創的な教育の取組(「魅力ある大学院教育」)を重点的に支援する「魅力ある大学院教育」イニシアティブを、H19(2007)年に大学院教育の実質化を推進することを目的に、社会の様々な分野で幅広く活躍する高度な人材を育成する大学院修士課程、博士課程を対象として、優れた組織的・体系的な教育取組に対して重点的な支援を行う「大学院教育改革支援プログラム」の募集を開始している。

中央教育審議会は H23(2011)年、「グローバル化社会の大学院教育―世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために」を答申した(以下、「新大学院答申」)。この答申では、「広く産学官にわたって国際社会でリーダーシップを発揮する高度な人材が不可欠となって」いて、「こうしたリーダーには、高い専門性や国際性はもとより幅広い知識をもとに物事を俯瞰しながら本質を見抜く力、専門分野の枠にとらわれず自ら課題を発見し、仮説を構築し、創造的な課題に挑む力、確固たる倫理観、歴史観などに裏打ちされた明確なビジョンを示し勇気を持って行動する力などが求められる」としている。さらに人文・社会系および理工農系について「博士課程段階では、コースワーク、論文作成指導、学位論文審査等お各段階が有機的なつながりを持って、①研究内容の自発的な発案力、②研究方法のデザイン力、③論文発表や口頭試問において適切なプレゼンテーションができるようなコミュニケーション能力や情報発信力、④自分の研究分野以外の幅広い知識、⑤国際性などを身に付けさせることが不可欠である」と述べられている。

文部科学省は、H23(2011)年に、グローバル COE の後継としてリーディング大学院事業を開始した。本事業は、まさに新大学院答申で述べられた次代のリーダー育成を目的として設計されたものである。

3. 海外事例

世界的にも大学院における人材育成については改革が進行中である。国によって大学院制度が異なるため、「移転可能スキル(transferable skills)」という切り口で議論されることが多い。

その先駆けとなったのが、英国リサーチカウンシルが2001年に発表した声明「ジョイント・スキルズ・ステートメント」である。移転可能スキル 36 項目が博士が身につけているべき能力として定義され、リサーチカウンシルの研究プロジェクトに雇用されたり奨学金を受けたりするポスドク・大学院生に対して、これらの能力を身につけさせることが各研究機関(大学等)に要請された。2004 年には英国高等教育質保証機関(QAA)による評価基準(Code of Practice)の改訂において「ジョイント・スキルズ・ステートメント」が参照され、これによって各大学における移転可能スキルのトレーニングが加速したとみられる。実施方法はさまざまであるが、単位化しているものよりも研修としての位置づけが多いようで、ポスドクや若手教員の研修とも一体的に進められている例もある。

米国の場合、国家レベルの大学院政策は存在しないため、博士課程教育の質の向上への取り組みは草の根的に進められている。その1つが、全米的な大学院教育の再検討を行った“*Re-envisioning the Ph.D.*”というプロジェクトである。博士課程教育の目的が変わり、それに応じて教育方法も変わるべきであることなど、日本と同様の議論が展開されている。全米の大学院の研究科長懇談会(Council of Graduate Schools)においても各種プロ

ジェクトが実施されてきている。いずれも英国における「移転可能スキル」と同様の分野共通の能力に着目しているが、米国の場合には professional development と呼ばれることが多い。

国際的な場での議論も進みつつある。EU レベルでは、2009 年に欧州科学財団が “*Research careers in Europe: landscape and horizons*” と題する報告書を刊行し、移転可能スキルの定義とスキルリストが提示された。内容は英国の「ジョイント・スキルズ・ステートメント」に極めて近い。また、OECD の科学技術イノベーション部会の下では、2011 年から 2012 年にかけて、移転可能スキルのトレーニングに関する国際比較調査が進行中である¹。この調査では、インターンシップを通じた移転可能スキルの獲得にも着目している。さらに、科学雑誌 *Nature* の 2011 年 4 月 21 日号には大学院問題の特集が組まれた。ここでも、人材育成の転換、方法の改革、現状と課題などが報告され、移転可能スキルに対する取り組みの必要性を説いている。

4. 国内のトレーニング事例

4.1 大学院共通教育としての正課開講

上記2. にあるような新しい教育目標の提示により、各大学はその実現方策を探しはじめた。そのなかで、分野固有性のない新規の取り組みについては、専攻ごとに対処するには負担が大きく、自ずと研究科レベルや全学レベルの共通教育というアプローチが登場してきた。このような大学院レベルの共通教育導入の先駆けとなったのは、九州大学、大阪大学、筑波大学である²。

九州大学の事例では、H18(2006)年度後期から、特別教育研究経費による「大学院共通教育」が始められた。「自分の専門分野が社会全体の中でどのような位置づけにあるかを院生に改めて認識させ、社会生活の基盤となっている様々な分野の共通知を修得させることで、諸問題に対して自らの専門性を柔軟かつ広く活かして解決するための強固な基盤を形成する」という位置づけで、当該経費により特任教員2名を配置し、学士課程の全学教育を担当する高等教育開発推進センターが統括した。経費が途絶えた本年度以降の運営が注目される。

筑波大学の事例では、1研究科が「大学院教育の実質化」への対応として研究科共通科目の開設を検討し始めたのがきっかけで、全学的な大学院共通科目へと発展した。H19(2007)年度に試行、H20(2008)年度から正式導入という経過をたどった。委員会方式で科目を編成し、実務は各研究科が担当する形式であるが、実際の科目担当は教員の自発的な努力によるところが大きく、また大学院生にしても修了要件になるとは限らないなかで自発的に履修する形となっている。授業は主に週末や休業期間中に開講され、一部の科目は外部機関における教育訓練の受講を単位認定している。

大阪大学の事例では、所属する研究科・専攻のカリキュラムに加えて、幅広い分野の素養を身につけることを目的とした「大学院高度副プログラム」が総長主導により H20(2008)年度に開始された。単位修得の状況がこのプログラムが定める要件を満たす場合には修了認定証が授与される仕組みになっており、多くのプログラムは 8 単位または 10 単位以上の履修を要件としている。各研究科のほかセンターが各科目や修了認定証を提供しているという特色を持つ。H23(2011)年度には主専攻に準ずる専門的素養又は幅広い分野の素養を育成する機

¹ なお、この調査の原案は韓国 KIRD (Korea Institute of R&D human resources development、2007 年に KISTEP に付設する形で設立) から提案されたものであり、韓国にも同様の問題意識があることがわかる。

² そのほかの先駆的取り組みとしては、早稲田大学がオープンカレッジのなかで運営する「大学院共通設置科目」がある。

会を与え、複眼的視野を獲得することを目的として「大学院副専攻プログラム」が開始された。

4. 2 正課外教育としての開講

前述の「キャリアパス多様化事業」や「若手イノベ」、グローバル COE においては種々の正課外セミナーが開講されている。ここでは、施策とは関わりなく正課外セミナーが実施されてきた名古屋大学の事例を紹介する。

名古屋大学における院生やポスドク等のトレーニングは、ファカルティ・ディベロップメント(FD)に源流をもつ。FDを研究開発の対象としてきた高等教育研究センター(CSHE)が、2005年度、2006年度にティーチングアシスタント(TA)等の大学院生向けに教授法のランチョンセミナーをシリーズで実施したのが実質的な始まりである。

2007年度からは、キャリアパス多様化や移転可能スキルを意識した内容を取り入れ、夏期2日間の集中セミナー形式とした。この転換の背景には、教育・研究・社会貢献・大学運営にわたる広い能力開発が教員に必要であるという理念と、そのために必要なスキルはまさに移転可能スキルそのものであろうという認識があった。狭義のプレFDから院生のキャリア教育の一環と位置づけ直し、名称も「大学教員準備プログラム」と改められた。

正課外で始まったこのプログラムは、2009年度末の教科書刊行(夏目ほか『大学教員準備講座』玉川大学出版部 2010)、2010年度からの正課移行をもって、1つの役割を終えることとなった。そこで、2010年度からはより一般的な院生を対象とする課外セミナーの開講に軸足を移した。2010年度の課外プログラムは「コミュニケーション」を、2011年度は「研究活動とその環境」をテーマに、話し方、スライド・ポスターの作り方、ファシリテーション、コーチング、サイエンスイラストレーション、クリティカルシンキング、科学技術政策、研究倫理などのトピックスを扱っている。研究科やGCOEとの共催も積極的に進め、近い将来の正課への展開を模索している。

5. 今後の課題

最大の課題は、トレーニング体系をどのようにつくるかという点につきる。個々の教員がボランティアに立ち上げた科目を並べただけでは、体系化は難しいと言わざるをえない。また、既存の専門科目や研究室教育を通じてのトレーニングも有効であり、新たな科目等との棲み分け、組み合わせが重要になってくる。さらに、「大学院教育の実質化」といった観点からすれば、修了要件のなかに、もしくは前提条件に、トレーニングを位置づける必要がでてくる。そのため、専門分野に関わるカリキュラムと分断して考えることは適切ではないであろう。

このことに付随して、トレーニングの実施基盤、すなわち運営組織や授業担当者の問題も浮上する。とくに、授業担当が学内外で正当に評価されるかどうかは、トレーニングシステムを根付かせるために重要となるであろう。

[参考文献]

小林信一(2010)「大学院の共通科目序論」『名古屋高等教育研究』, 第10号, pp.70-83.

中央教育審議会(2005)「新時代の大学院教育―国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて」.

中央教育審議会(2011)「グローバル化社会の大学院教育―世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために」.

夏目達也ほか(2010)『大学教員準備講座』, 玉川大学出版部.

文部科学省(2006)「大学院教育施策振興要綱」.

Nature (2011) 472, p.261, pp.276-282.

Nyquist, J. D. and Woodford, B. J. (2001) "Re-envisioning the Ph.D.: What Concerns Do We Have?" Univ. of Washington.

Scholz, B. et al. (2009) "Research careers in Europe: landscape and horizons" European Science Foundation.