

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例について

B. 円滑な学位授与の促進

①複数教員による多面的な指導体制の整備

《医療系》

●東北大学医学系研究科医科学専攻

「多層的かつ双方向性の大学院医学教育実質化」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

複数教員指導制として、アドバイザー教員を学生が所属する系とは異なる系から選任した(系とは、研究内容により大きく5つに分かれている)。選任のプロセスには大きな問題は無いが、十分機能的に果たしたとは言い難い。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

重要なのは、アドバイザー教員の教育へのコミットである。主たる研究指導を行う教員とアドバイザー教員・学生がいずれもお互いに研究の進捗に対して積極的に議論するチャンスを能動的に持たないとこの制度は機能しない。制度が開始されたばかりなので、定着と効果的な運用には時間がかかると思われる。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

定着と効果的な運用のために、制度の周知を徹底すること、また研究遂行上この制度が有用であることを教員だけでなく学生にも周知することが必要であると考える。

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例について

C. 教員の教育・研究指導能力の向上のための方策

①FD体制の整備充実

《医療系》

●東北大学医学系研究科医科学専攻

「多層的かつ双方向性の大学院医学教育実質化」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

医学教育推進センターを中心として、大学院FDを開催している。研究指導を行う教授の出席が少ないことが課題であった。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

当初、大学院生の研究指導を行う教授を対象としたFDを企画していたが、出席者の多くは助教などであった。これは助教にはFD受講を任期更新の義務としているからであると考えられ、教授にはそのようなインセンティブは無い。そこで、FDの対象を初めて指導的立場になった教員へ変更して行った。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

当初は、FDの出席に何らかのインセンティブを与えなければ、教授の出席は期待できないと考えられた。一方で、教授に対するFDとしてどのような内容が相応しいのかを、十分に検討しないと、単にFD受講者には時間の無駄となる。むしろFDの内容の検討から行わなければならないと思われた。

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例について

C. 教員の教育・研究指導能力の向上のための方策

③教育効果・成果についての検証と教育プログラムを改善するシステムの構築

《医療系》

●東北大学医学系研究科医科学専攻

「多層的かつ双方向性の大学院医学教育実質化」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

効果・成果の検証は、学生からの授業評価アンケートの他、論文発表数などであり、短期的なスパンでの評価は難しい。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

プログラム改革担当教員が毎年変わり、方向性の統一が得られなかった。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

教育プログラムの改善は、毎年試みている。が、逆に十分な検証がなされずに行っていることが実情であり、担当教員の志向性によっているといえる。専攻全体のミッションの中でどのような位置づけにあるのかを意識した改善が必要だと思う。