

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

⑥その他

《理工農系》

●東京工業大学理工学研究科原子核工学専攻

「個性を磨く原子力大学院教育システム」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

修士課程1年生の前半は、研究室に所属させず、「コース室」の所属とし、マルチ・ラボトレーニング(ラボレス教育(研究室ローテーション))を実施した。

(苦勞したこと、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)

修士1年生前半のラボレス教育は期間が少し長すぎて、研究室所属後の修士論文研究への接続が少しスムーズでないケースが見受けられた。

(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)

ラボレス教育期間を3ヶ月に短縮した。4月入学者は7月に研究室配属になり、配属された7月から修士論文研究を開始でき、学生は8～9月の夏期休暇を自主的に有意義に過ごすことができる。

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

⑥その他

《理工農系》

●東京工業大学理工学研究科原子核工学専攻

「個性を磨く原子力大学院教育システム」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

組織的教育の実施に対して、毎月の全体会合の出席率及び教員アンケートに対する回答率等から判断して、「大学院教育の実質化」に積極的でない専攻教員が20～30%見受けられる。

(苦勞したこと、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)

全教員に学生面談等を分担させ、コース室活動に積極的に参加させることにより教育意識改革を行う。この際、学生面談を必ず複数の教員で行う等、組織的教育意識の低い教員の影響が学生に及ばないように工夫した。

(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)

当教育プログラムの終了後も、コース室を継続する。当教育プログラムで置いていた特任教員による教育コーディネーター、常勤教員によるコースマネージャー、コースサブマネージャーに代わり、コース室に常勤教員による管理責任者、担当教員、副担当教員を置きコース室所属期間を4月～6月とする等の変更を加えたうえで継続し、組織的個人指導を行う。またポートフォリオ・マネジメントについても、ポートフォリオの内容を基本コースワークの指導に絞ったうえで、従来より行っていた副指導教員制度を充実させ、当プログラムで特任教員が行っていた指導を常勤の副指導教員が行うことで継続する。