

**●横浜国立大学 国際社会科学研究所企業システム専攻
「ビジネス・ドクター育成プログラム」の事例 <人社系>****具体的に何を実施し、何が困難であったのか**

本プログラムでは、博士課程前期や学部で開講されている英語による専門教育の聴講・履修、海外の研究者を招聘した研究会への参加、海外の学会での研究報告、海外のビジネススクールとの交流プログラムへの参加などを通じて国際コミュニケーション能力の育成を行ってきた。ただし、有職者の勤務の都合、単位化の困難さなどもあり、有職者が有効に活用することができないケースも見られた。

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

日本企業ではグローバルに活躍している有職者が急増しているが、本プログラムの入学者でも国際的な業務を行っている有職者が予想以上に増加してきた。国際コミュニケーション能力の育成には主に補完的プログラムで対応してきたが、単位化を中心にさらに充実を図る必要性が指摘されるようになった。

どのように対応し、そ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

国際コミュニケーション能力の育成については、本プログラム期間中に実現できなかったものを精査し、平成 25 年度から英語プログラム科目（Writing、Presentation、Discussion）、英語専門科目、グローバル・フィールドワークなどを導入することで、さらに教育プログラムの充実を図っていく予定である。

●横浜国立大学 国際社会科学研究所企業システム専攻
「ビジネス・ドクター育成プログラム」の事例 <人社系>

具体的に何を実施し、何が困難であったのか

有職者の博士号（経営学）取得者（ビジネス・ドクター）の育成は、博士課程後期の段階で多くの院生が長期履修制度を利用するため、一般的なケースでも博士課程前期への入学から学位の取得までに8年近くの間がかかることになり、より長期的な視点からプログラムの開発と継続的できめ細かい研究指導体制の構築を図る必要が生じた。

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

本プログラムを実施する前後から本学のビジネス・スクールを中心に、有職者の博士課程進学者が予想を上回るスピードで増加し、そのほとんどが長期履修制度を利用したため、研究指導をよりきめ細かなものにする必要が生じた。

どのように対応し、そ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

長期的な研究の基礎となる研究方法を学ぶ「リサーチ・メソッド」を導入して、研究面でのサポートを行い、年度ごとの研究指導状況を院生と指導教員が報告する「就学研究進捗状況報告書」を導入することで指導面でのサポートを行ったが、プログラム導入時に入学した院生はまだ博士論文の完成時期に至っていないことから、今後も状況に応じて適切な対応を図っていく必要がある。