

**F. その他****④その他****●横浜国立大学 国際社会科学部企業システム専攻  
「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たのか**

有職者の博士号（経営学）取得者（ビジネス・ドクター）と修士号（経営学）取得者（ビジネス・スクール修了生）が学位取得プロセスを通して習得した統合的マネジメント能力や実践的問題解決能力を修了後も維持発展させていくためにプログラムとして「フォローアップ・プログラム」を実施した。修了生には、「トップセミナー」、「プロジェクト報告会」などのオープン教育プログラムへの参加を促すと同時に、研究報告会、シンポジウム、共同研究などに報告者や共同研究者として招聘し、教育研究のネットワーク構築を行った。

**実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと**

研究室の枠を超えたネットワークを構築するために、修了生のデータベースを構築し、定期的に「フォローアップ・プログラム」の内容を配信すると同時に、学際的な研究会や共同研究の立ち上げを行った。また、研究会や共同研究には、財政支援を行った。

**どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか**

「フォローアップ・プログラム」の一環として毎年開催しているビジネス・スクール（博士課程前期・定員 12 名）修士論文報告会には、100 名前後の修了生、博士課程前期・後期在校生、外部の有職者が参加しており、在校生、修了生、教員などとの間にネットワークが構築されるようになった。また、同様に実務界のトップによる講演とディスカッションを行う「トップ・セミナー」には 12 回でのべ 463 人の院生と修了生が参加している。

研究室の枠を超えて修了生を招聘する学際的な研究報告会（平成 21 年 6 回、平成 22 年 6 回、平成 23 年 13 回）や共同研究（平成 21 年 2 件、平成 22 年 4 件、平成 23 年 6 件）は着実に増加しており、国内外の学会での研究報告、学会のスタディグループへの参加、研究書の出版とあって成果をあげてきている。

**●熊本大学 自然科学部****「イノベーション創出のための大学院教養教育」の事例 <理工農系>****具体的に何を実施したのか**

博士後期課程の学生が企画・運営する特別講義への支援を実施した。自分の専門

にかかわらず、学生が興味を持った研究者や人物に自ら連絡し、講義・講演を依頼する。その講義・講演の企画を審査し、採択した場合には旅費と謝金を支給する。特別講義（講演会）の運営をすべて企画者の学生に任せ、企画・運営・コミュニケーションといった総合的能力の養成を目指した。

#### 実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと

学生の企画が、自らの専門に限った狭いテーマとならないよう、募集・選考の段階で学生とよく話し合った。事務手続き・会場の設定などの援助は行ったが、基本的に学生に任せて、特段の配慮をしないということが配慮であった。

#### どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか

学生からの積極的な企画の提案があり、いずれも有意義な内容の講義・講演会が催された。それぞれの講義・講演会では参加者も多く集められ、参加した学生たちの視野を広げる効果があった。企画・運営を行った学生からは、人とのつながりを築いていくためのよい経験ができた、と好評であった。

### ●愛媛大学 医学系研究科医学専攻

#### 「地域・大学一体型先導的研究者育成システム」の事例 <医療系>

##### 具体的に何を実施したのか

大学院GPの予算措置によって大学院の活性化は進んだが、これはあくまで臨床医学系講座のことであって、基礎系講座は蚊帳の外であったといわざるを得ない。医学専攻の大学院生は、学部卒業後、数年以上の臨床経験を経て大学院入学してくるものが大部分である。コース制や複数教員制、選択実習制などによって、以前よりは基礎系講座を訪れる大学院生が増えはしたものの、基礎医学を中心に研究を推進しようという大学院生は留学生を除けばほぼ皆無であった。また、大学院入学時の平均年齢は30才を超え、大きなチャレンジを望むのは難しい。そこで、医学部卒業直後に大学院に初期研修医として社会人入学が出来る制度、学部5・6年次には「科目等履修生」として大学院講義科目の受講と単位取得を認める制度を新設した。また、初期臨床研修によって大学院の活動が十分できない期間があることを補うため、学部時代に十分な研究活動を行い大学院生並みの成果発表もできるよう工夫した「医学科大学院制度」を実施した。研究活動を活発に行う「科目等履修生」にも、研究計画を提出させ、研究費の配分を行った。

##### 実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと

大学院GPの予算配分は、殆ど臨床の大学院生向けであり、閑古鳥が鳴く基礎系講座には殆ど恩恵がなかった。基礎系講座の活性化なくして大学院教育の高度化は困難である。そこで、従来から実施していた学部生の研究マインド鼓舞を目標とす

る合宿研修「ウインタースクール」等の機会に、研究志向の学生に声をかけ基礎系講座での研究継続をすすめた。学会発表経験のある学生などを中心に、学務委員会委員など介して独自の研究計画を立てさせるとともに、将来の大学院入学を視野に「科目等履修生」とし、独自のプロジェクトを指導、研究助成金を配分した。

#### どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか

平成 24 年度には、基礎系講座に学部卒業直後の大学院生が 6 名入学した。大学院医学専攻研究発表会に多くの学部生が研究成果を発表するようになった。基礎医学系医学会の学生会員が増え、平成 24 年度には、基礎系学会の演題数は 70 を超える見込みで、学部学生が筆頭著者である英文論文は症例報告を含め 10 を超える見込みである。本年度からの予算「医学・医療の高度化の基盤を担う基礎研究医の養成」を受けて実施している「学生研究員」制度による学生研究員（基礎系医学会会員であり、全国レベルでの学会で筆頭演者として発表しているなどを条件）数は、37 名であり、今後一層の増加を見込み、基礎系講座の大学院生も急速に確保できる見込みである。

### ●長崎大学 医歯薬学総合研究科熱帯医学専攻

#### 「国際連携による熱帯感染症専門医の養成」の事例 <医療系>

##### 具体的に何を実施したのか

協力病院である、ハノイ市（ベトナム）の国立バクマイ病院感染症科病棟とマニラ市（フィリピン）の国立サンラザロ感染症病院は、1）テレビ会議システムによる遠隔講義（臨床症例検討講義）の実施、2）海外研修・研究プログラムの学生受入れ及び指導を実施した。

##### <選定>

熱帯感染症のそれぞれの国での中心的役割を担っている実績（症例数が多いこと）、また、当プログラム前より個別の研究協力などで人的交流がある施設の中から選んだ。

##### <関係維持>

プログラム実施中は、年 1 回、長崎・ハノイ・マニラの関係者が一堂に会して、プログラム全体の報告協議を行い意思疎通を図りながら進めた。1 回目（長崎市）で全体構想の説明、意見交換等を行い、2 回目（ハノイ市）は学生の研究中間発表からプログラム運営の調整を行った。最終回（マニラ市）は全体のプログラムの評価を行った。

これ以外に、個々のプログラム準備に関して、テレビ会議システムを利用した打合せを個々の病院との間で行った。（2 年間で 40 回以上）

**実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと**

どちらの病院も、これまで先進各国との研究教育協力の経験は多いが、結果が還元されないことも経験していた。当プログラムは修士学生の教育が中心ではあるが、現地に資する形での研究教育協力となるように細心の注意を払った。学生が行うであろう研究テーマについても、特に1回目の関係者会議（長崎市）では、それぞれの病院が希望する研究テーマを挙げ、学生の研究主題をそれらに合わせていくことが決められた。また、修士論文発表時には、現地指導医を長崎に招へい（2009年度）、もしくはテレビ会議システムを通じて（2010年度）、論文評価への参加を依頼した。

**どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか**

当プログラムが始まってから3年経った現在も、2病院の責任者やスタッフとは良好な関係が継続している。毎年、修士学生に対して研修・研究を行う場を提供すると同時に、それらが発展した博士課程の研究の共同研究者となり、教育のみならず研究の協力施設として継続して関係を結ぶことができている。

## ●長崎大学 医歯薬学総合研究科熱帯医学専攻

## 「国際連携による熱帯感染症専門医の養成」の事例 &lt;医療系&gt;

**具体的に何を実施したのか**

当プログラム専任の助教、事務職員をそれぞれ1名配置し、プログラム全体の運営を行った。

具体的業務としては、テレビ会議システムによる遠隔講義のスケジュール調整（現地の発表者との交信、事前の同システムでの確認含む）、海外研修・研究学生との遠隔指導のスケジュール管理、3回行われた長崎・ハノイ・マニラでの関係者会議の準備と実施、ハノイ・マニラとの事務調整、海外研修中の罹病学生の対応などの不測の事態への対応などであった。

**実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと**

ハノイ・マニラ側の担当者（副院長クラス）それぞれが、多忙な日常診療及び病院運営の合間を縫って当プログラム実施に協力していることから、定期的な意思疎通を、メール、電話、テレビ会議システム等で行うよう心がけた。（平均1～3週間に1回）

また、専任の事務職員等をハノイ・マニラの会議開催時に事務支援要員として派遣することにより、現地の事務担当者との意見交換及び現地の手続き等の差異について知る機会を作り、帰国後先方とのスムーズな意思疎通を図る土台とした。

**どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか**

長崎・ハノイ・マニラと地理的に離れ、また、遠隔講義、海外での研修・研究の指導の進捗モニター、協力病院への経費支払いなど多岐にわたる活動であったが、専任の教員、事務職員がその間をつなぐことで、個々を担当する関係者が全体を俯瞰しながらプログラムを進めることができた。それにより、学生に対して、得られる最善の学習・研究環境を提供することができたと考えられる。