

(提言) これからの博士人材の育成 の考え方

研究大学コンソーシアム

2024/05/30

博士人材が社会で活躍するために何がたりないのか？ (課題の洗い出し)

博士人材が社会で十分に活躍できていない

なぜか？

国の施策

アカデミア

社会との接続

高等教育と研究者育成、社会との接続の施策が十分に連携できていない

長期的な視点で、博士人材育成支援ができていない（短期的かつ限定的）

えてして、タコつぼ的な博士人材教育に陥り、トランスファラブルなスキルを十分に育てられていない

論文指標以外の多様な評価軸で評価する仕組みが確立できていない

社会的な要請にこたえられる育成の仕組みが整備できていない（社会課題解決や育成年限など）

博士課程卒業後の明確なキャリアパスが見えない

博士課程で学んだスキルが社会で十分にいかされていない

博士人材の価値が、十分に理解され尊重されていない

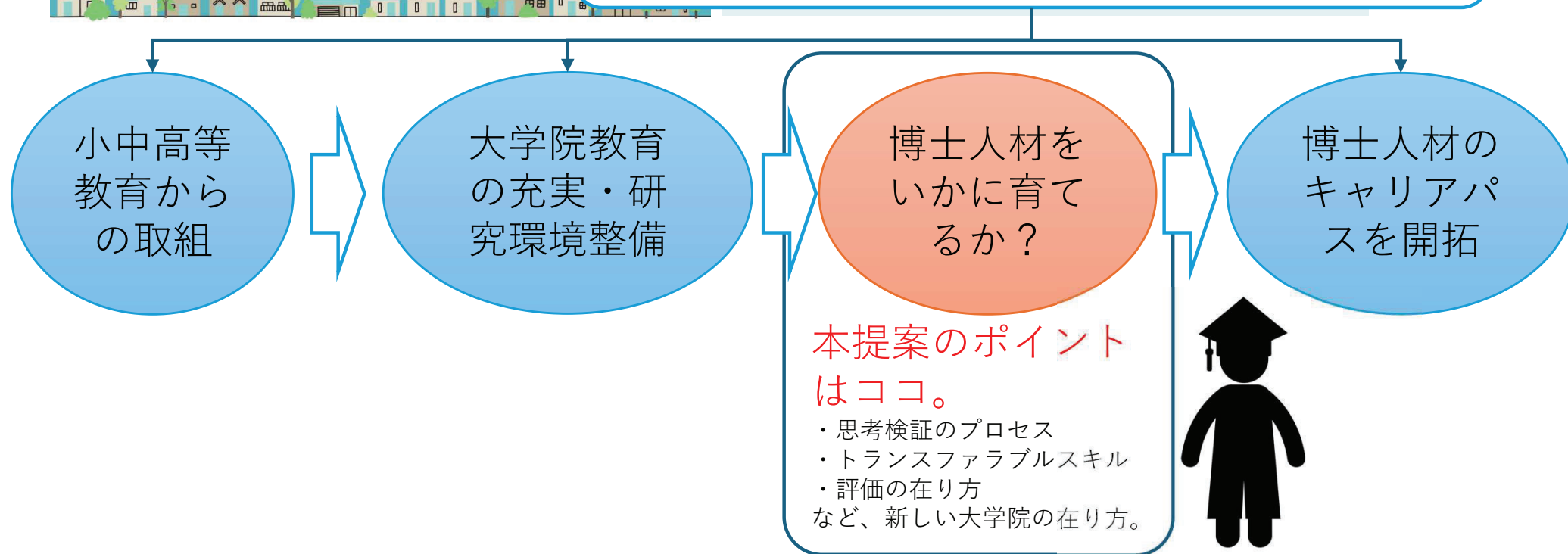
各ステークホルダーや現場でかかかえる様々な課題

アカデミアだけでなく、行政や産業界など様々なステークホルダーが集まり、継続的な議論の場が必要

「博士人材活躍プラン」(文科省)とともに 「博士人材をいかに育てるか？」の考え方の整理が必要

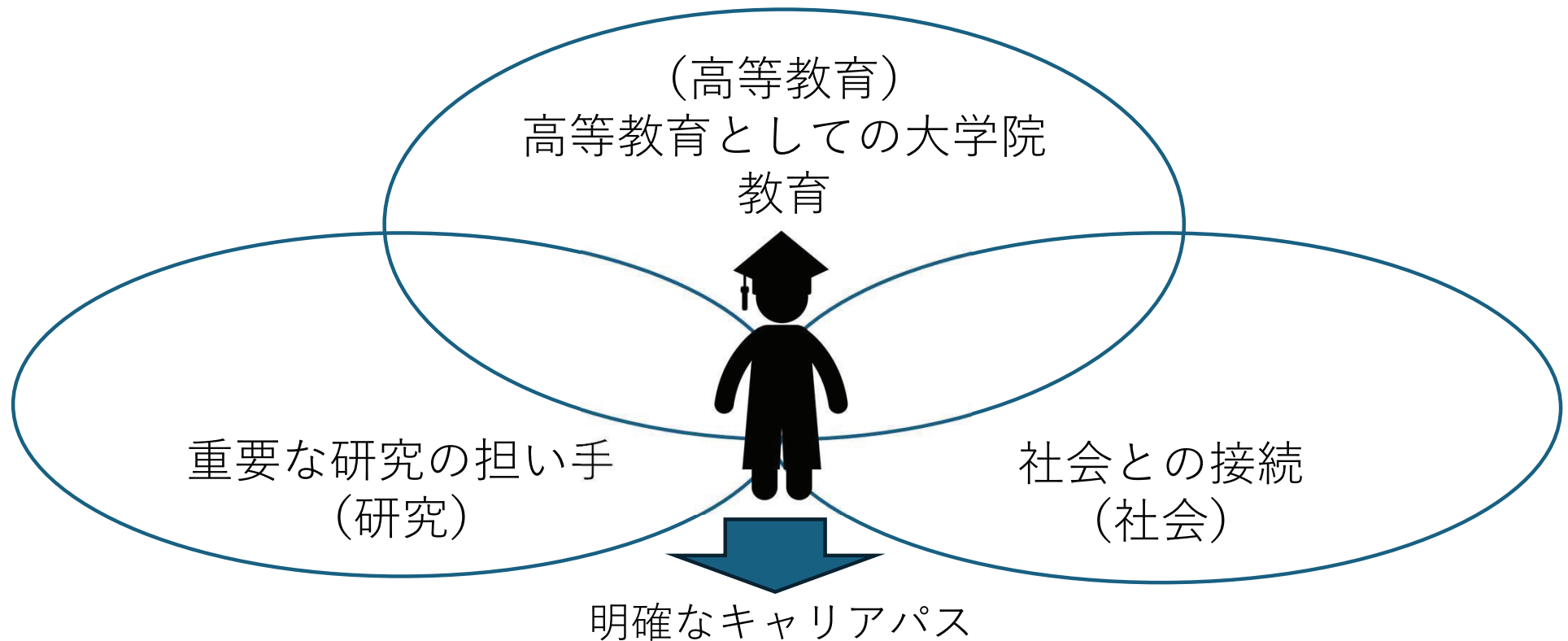


「博士人材活躍プラン」(文部科学省、2024年3月)で示された取組は、以下の3つのステップ(青)にあたる。



いま求められる「博士人材」とは？

博士人材は、高等教育、研究、社会との接続の3つの要素の重なりにいる、論理的思考力をもった、創造性と社会性を兼ね備えた人物である。



課題：

- 1) 大学院における博士人材育成において、この3つの要素を十分に認識することが必要ではないか。有機的な連携が必要ではないか。
- 2) 文部科学省はじめ行政側においても、この3つの要素を担う担当省庁や担当局・課の施策の連携を充実させる必要があるのではないか。

「思考検証のプロセス」

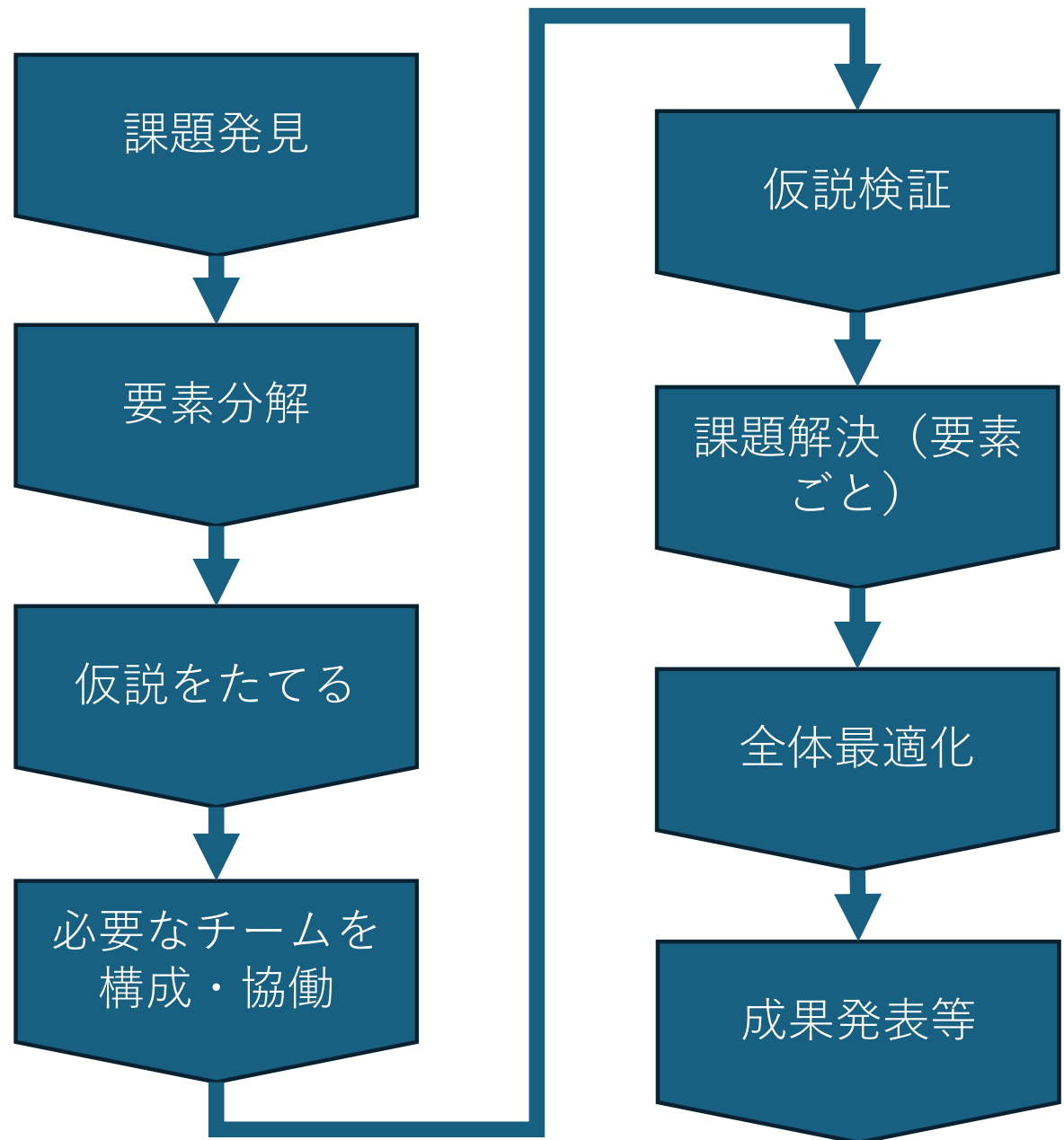
発見した課題を、検証可能な「問い」に要素分解し、仮説を立て検証する一連のプロセス。

課題：

1) とくに理系の博士課程においては、「課題」のごく一部を解決することに力点が置かれ、「思考検証のプロセス」全体を俯瞰し取得する機会が失われがちではないか。

2) 人文学・社会科学系においては、課題発見から解決にいたるまでのプロセスが長期間にわたるため、社会ニーズとのずれが生じうるのはではないか。

3) 大学院において、このプロセスの習熟を十分に意識した教育を実施する必要があるのではないか。



博士課程における学び

- 博士課程で取得すべきこととは、**思考検証の一連のプロセスを主体的に実践できる能力**。
- 博士人材は、単なる高度な技術をもった専門家ではない。
- 思考検証を実践する「**チーム**」をつくり、**統率するリーダーシップ**。
- 国際的な場面で、活発に議論し協働できる、**国際性**。



課題：

- 1) タコつぼ的な専門技術教育ではなく、チーム・リーダーとして広い視野・俯瞰力をもった人材を育てる必要があるのではないか。
- 2) 専門分野以外の多様な課題に理解と関心を持ち、国際的な視点を持つ人材を育てることが必要ではないか。

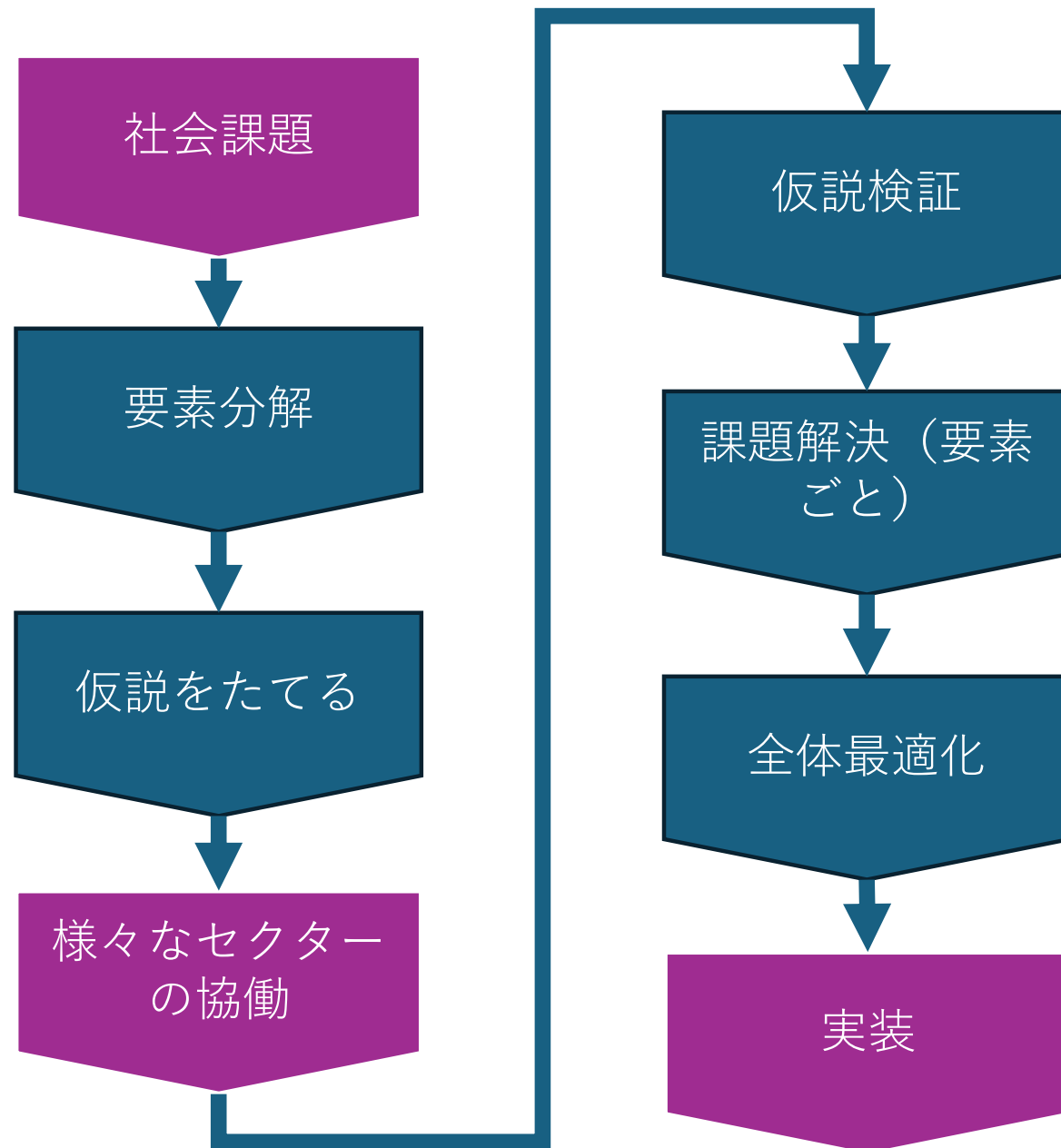
リカレント教育および社会との接続

リカレント教育の重要性：実際の社会課題の解決を目指した取り組みを「思考検証のプロセス」を用いて実践する。
リカレント教育における課題は、社会の中に既に存在している。

課題：

1) 社会課題の検証は、社会との接続の中で、大学院だけでなく研究機関や様々なセクターの協働で実践する必要があるのではないか。そのためには、様々なセクターが協働する博士人材教育を担う多セクターによるプラットフォームをつくる必要があるのではないか。

2) 大学院の役割はこうした人材を育てるとともに、次世代につなげる「知の拠点」として、未来社会に貢献すべきではないか。



トランスファラブル・スキルとは？

- 博士課程において習得した「思考検証のプロセス」を、分野やセクターの枠をこえて実践できる能力が、博士課程で習得する「トランスファラブル・スキル」である。
- 他の社会課題等にも転用できる、プロジェクトをプランニング・リードできる力である。
- トランスファラブル・スキルは、すべての博士人材にとって身に着けるべきスキルであり、演習やディスカッションを通じて身に付けていく。

課題：

- 1) 「思考検証のプロセス」をトランスファラブルに他分野に応用できる力を身に着ける博士人材教育が必要ではないか。
- 2) 異なる専門分野の人々や他セクターとのディスカッションを通じ、相互学習によりスキルを深める必要があるのではないか。

博士人材教育における評価の在り方

- 「思考検証のプロセス」や「トランスファラブル・スキル」の習得が大切であり、博士人材教育の評価においても重要なポイントとなる。
- その一環として、博士論文（**Thesis**）の作成と、その審査の過程は、短絡的に行うべきではない。
- 一方で、博士人材教育の評価において「数値」へのこだわりをすてるべきだろう。

課題：

1) 必ずしも論文誌への論文投稿、とくに、論文の「量」ではない評価の在り方を検討する必要があるのではないか。

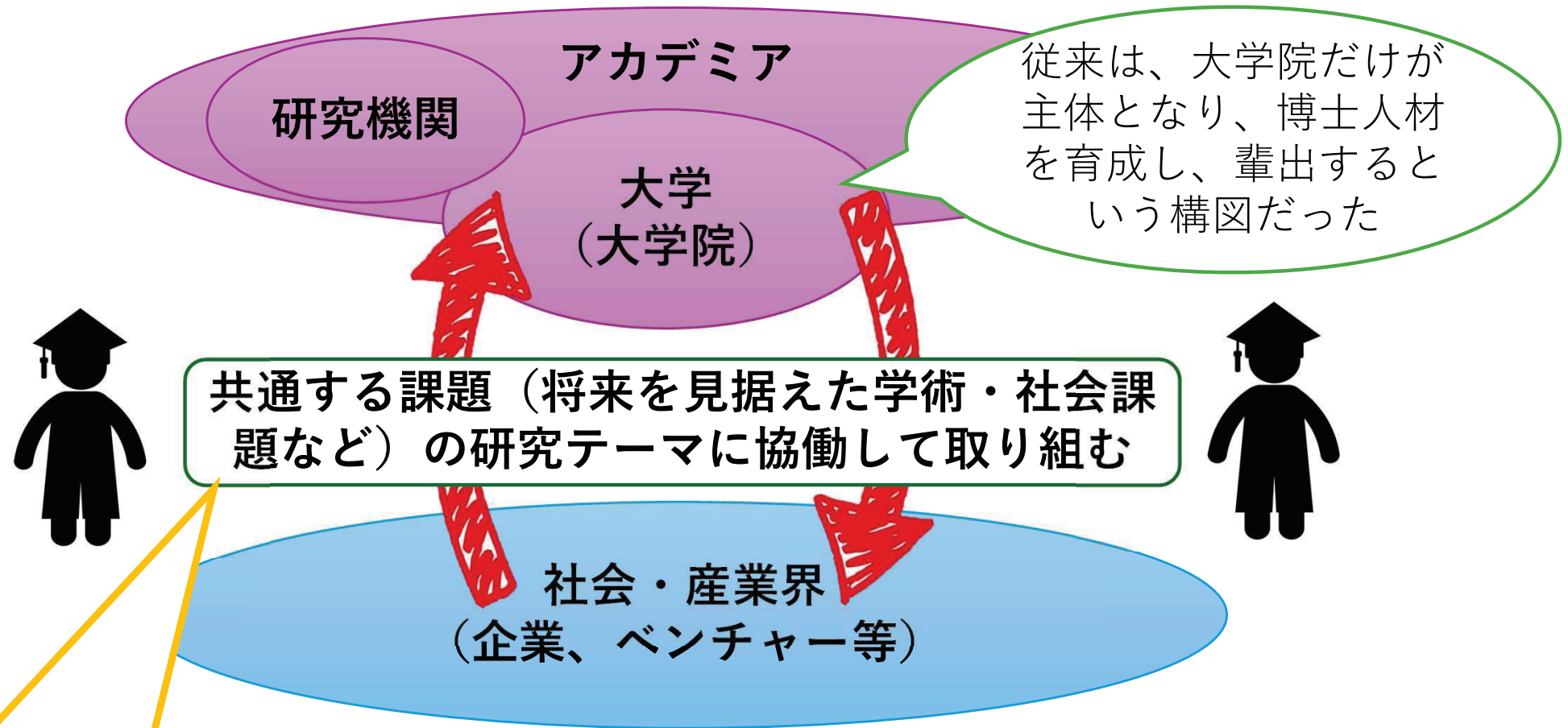


将来にむけて、今から、できることはなにか？

- アカデミアとともに、行政や産業界など様々なステークホルダーが集まり、継続的な議論、取組を実施すべきではないか。
- アカデミアが自ら、博士人材教育の評価において「数値」へのこだわりをすて、多様な価値を評価する方策を提案すべきではないか。
- 単に大学（大学院）から輩出する博士人材の数を増やせばよいというわけではなく、アカデミアと産業界が協働し、社会で通用するトランスファラブルなスキルをもった博士人材の養成と、それに見合ったキャリアパスの整備が必要ではないか。



新たな博士人材育成の在り方(提案)



1. 大学院の在り方を変える：大学（大学院）とともに、企業や研究機関も共同主体となり、将来を見据えた学術・社会課題など**新たな研究テーマ指向型の共同大学院の設置**
2. リカレント教育を充実させる：社会・企業からの人材が**社会課題に取り組む**
リカレント教育の場としての大学院の整備・充実

**研究大学コンソーシアム
博士人材育成WG（2023年度～）**

- ・ 狩野光伸（岡山大学）
 - ・ 河本雅紀（岡山大学）
 - ・ 島村道代（名古屋大学）
 - ・ 永井由佳里（北陸先端科学技術大学院大学）
- 取りまとめ 小泉周（自然科学研究機構）