

【司会：瀧澤】

私は今日の主催者であります、私学高等教育研究所の主幹の瀧澤と申します。

第46回の公開研究会になりますが、今年で創設10周年記念とさせていただきます。2000年4月に発足をいたしました。10周年記念と言いまして、これまで45回やりました公開研究会は、全て東京でやらせていただきました。たまに場所を変えてみたらどうかといったようなご示唆もあって、やはり私学の伝統があり、個性があり、非常に活躍しておられる関西地区でお願いしようとなりまして、大阪に参った次第であります。

今日のテーマは、「学士課程教育の改革」ということであります。これは、既にご承知のように今、大学改革の非常に中心的なテーマになっていると思います。この問題の根底は、大学教育のグローバル化、ユニバーサル化、という2つの底流が大きな関係を持っていると思いますので、全ての大学にとって避けて通ることのできない課題であろうかと思えます。

最初に講師をご紹介させていただきます。まず、学士課程教育の改革ということでは常に先頭を走っておられる、金沢工業大学の石川憲一学長に、そのご様子をお伺いしたいと思います。それから、労働政策研究・研修機構の統括研究員をされております小杉礼子先生は、就職問題あるいはキャリア教育の問題で既に色々な成果を発表されております。ご承知の方が多いと思いますが、現在、厚生労働省関係の審議会等はもちろんですが、中教審でも、生涯学習分科会、それから大学分科会におきまして、理論的なリーダーとしてご活躍をいただいている方でもあります。それから、香川大学大学教育開発センターの葛城浩一先生です。私どもの方で、学士課程教育関連でアンケート調査を2回実施しておりますが、そのまとめをやっていただいている方でして、その中間的なご報告をお伺いできるかと思っております。

最後に、そのアンケート調査等を行ったり、学士課程教育の現状、あるいは評価に関するプロジェクト研究のリーダーをしております、関西国際大学の濱名篤先生にコーディネーターとして質疑討論をお願いしたいと思っております。

【石川氏】

金沢工業大学の石川でございます。それではただ今から、金沢工業大学、本学を行っております事柄につきまして、お話をさせていただきます。お手元の資料もご覧いただきたいと思います。

では、最初に本学の人材育成、これについて話をスタートさせていただきます。「教育付加価値日本一を目指して」というのが、我々の大学の1つの方向性でございます。この教育付加価値とは何かとよく問われますが、簡単に申し上げますと、定性的ですけども、入ってきた時の学生諸君の能力と卒業時の能力の差を最も高くしたい、これが「この教育付加価値日本一を目指して」と言われている、我々の考え方です。これを定量的に表そうとして、色々と苦心をしているところです。

次に、本学の設立は昭和40年（1965年）でございまして、今年（2010年）で45年目を迎えることになりました。その時に我々の先人たちは、本学が存在する意味、そのミッションをこの3つの建学の綱領に謳ったわけでありまして。人間形成、技術革新、産学協同、この3つの事柄は、不易流行であれば、不易の部分に相当するのではないかと思っております。

さて、これらの建学の綱領を我々は先人の遺髪として受け継ぎました。その事柄を達成するためには、いくつかのその手段があるわけですが、やはり一番大事なのは人材育成ですので、教育目標をどのように打ち立てるか。近年の教育目標は、「自ら考え行動する技術者の育成」と、このへんに置いてあります。これが学校全体のものでありますけれども、大学を構成するのは学生であり、教員、職員でありますので、個々が目指すべき行動目標を次のように決めました。いわゆる学生は得た知識を知恵に転換できる、すなわち、応用力に転換できる人材に成長することです。それから教員は、我々はどうしても教えるということが大きな手段、あるいは目標になっておりますが、それをなるべくセーブして、学生が自ら学ぶ教育に転換しようと、こう考えました。職員の方々は、直接的な顧客はやはり学生であり、その後ろにおられる保護者の方々、更には産業界の方々、あるいは地域社会の方々、その方々を顧客と考えまして、その顧客満足をどう向

上させるかということでもあります。何もこれは職員だけではなく、我々教員も同じでありまして、共にこれを達成しようと努力しています。その下にこの「教学半（きょうがくなかば）」と読みますが、中国の四書五経の中に礼記（らいき）という書物がございます。その中にこの「教学半」というフレーズがございました。私はこれを、次のように解釈をしております。「教職員と学生が共に学び合う教育」、要するに、我々が教えるだけではなく、学生からも教えていただける、こういうふうな考え方です。すなわち、学生を主役の大学にしていく、このための1つのポリシーであろうかと思えます。

さて、本学が現在どのような構成で成り立っているか。学部・大学院はこのようになっております。4学部 14 学科、定員は1学年 1480 名です。工学部 5 学科、それから情報学部が 4 学科、環境建築学部が 3 学科、そしてバイオ化学が 2 学科、こういう形になります。また、大学院につきましては、当然工科系の大学ですから、工学研究科が大変中心を占めておりまして、博士後期課程が 8 専攻、それから修士課程・博士前期課程が 10 専攻ございます。そして、心理科学研究科という、工科系にはあまりそぐわない名称の研究科がありますが、これは北陸 3 県、石川・富山・福井、この 3 つの県を称して、北陸 3 県と申しておりますが、そこの中にカウンセラー、臨床心理士を育成する、そういう教育機関がございました。そこで、平成 16 年に文部科学省に我々の方から申請をいたしまして、これからは心の時代が始まるので、ぜひともカウンセラーの養成をさせていただきたいとお願いをしまして、ご許可を頂きました。これは非常に難しい人材を育てるわけでありますので、1 学年の定員は 6 名程度に抑えてあります。現在までに 20 名ほどの諸君が卒業し、臨床心理士として活躍をしています。言い忘れましたが、修士課程の下の方に東京虎ノ門という文字がありますが、これは東京虎ノ門に、知的創造システム専攻、いわゆる弁理士になりたい方、あるいはその知識を得たい方、更にはビジネスアーキテクト専攻、これは自らを更にブラッシュアップをしたい方々、社会人 1 年生の大学院でございます。現在までに約 300 人の方が卒業されました。本学は 45 年間で 53000 人の諸君が卒業しておりますし、大学院は約 3 万数百名になっております。

さて、現在の本学にはどれだけの学生がいるかということではありますが、全体では7204名、そのうち学生が6604名であります。大学院が590名ということになります。石川県、いわゆる地元が約3割、あと北陸3県で4割5分ぐらいです。そのほかは全部、県外、地域外でありまして、北海道から沖縄まで含まれています。教員は330名おりまして、その中の特色的なことは、専門教育の教員の半数以上が企業の経験者を我々は採用させていただいている。工学は実学でありますから、ご自身が社会、いわゆる産業界で活躍をした経験をもとに、本学の若い諸君を教育していただくということでもあります。これは先ほどの産学協同という建学の綱領にマッチしていると思っています。

それから原則として非常勤講師を教育に使わないと、こういう考え方でやっております。原則と書きましたのは、必ずしも常勤の先生が、全てができるわけではありません。例えば、建築法規だとか、あるいは電機系の法規だとか、色々な法律がございます。これにつきましては、やはりその道のプロフェッショナルでないと対応しかねます。また、建築学科を持っていますので、どうしてもアーキテッドの部分では、第一線で建築を設計されている方がやはりマッチングをしますので、そういう方々のお力を借りています。

さて、イントロ終わりました、これから「人間力教育」というところに話を進めたいと思います。この人間力とは何なのか。非常にこれは曖昧な言葉ではありますが、我々は社会に適応する能力と、端的に定義をいたしております。例えば、今まで経済産業省は「社会人基礎力」、厚生労働省は「就職基礎能力」、このようなものを抽出して我々に指し示してくれております。例えば、経済産業省であれば、前に踏み出す力、アクション。考え抜く力、シンキング。そしてチームで働く力、チームワーク。まさにこれは、私は人間力であろうと考えます。厚生労働省の方についてもその分野にやはり、大きくオーバーラップをしております。

本学は人間力教育をするにあたって、学生諸君に入学式の当日、私に対して入学生代表者が宣誓をしていただくことにしています。これを「学生宣言」と称しておりますが、この学生宣言は資料の1から3までであるように、その「我々学生は学生の本分と社会のルールを守ります」。それから「我々学生は、KIT IDEAL（行動規範）を通して、人

間力を備えた、自ら考え行動する技術者を目指します」。3番目に「我々学生は、倫理を守りその実践に取り組みます」。これを、オリエンテーションが行われる初日に、各学生はこれらにサインをして提出をしてもらうことになっています。

さて、この人間力というのは、先ほど申し上げたように大変曖昧であって、難しいのでありますが、この暗黙値を形式値にしてみようと、私は考えました。そこでその形式値にする時には、あまりたくさんの項目があっては、学生諸君が分かりにくいですから、5つにいたしました。例えば、1番先に自立することと、自律する力。前者はチャレンジ精神であり、後者は自己管理能力となります。2番目はリーダーシップ。これは統率力であり、指導力。3番目のコミュニケーション能力は、意思とか感情とか、色々な考え方を相手に伝達する。プレゼンテーション能力は、論理的に提示・発表する能力。このコミュニケーションとプレゼンテーションは、かなり類似している点がありますが、コミュニケーションは感情を含んでいい、しかしプレゼンテーションは論理的でなければいけない。いわゆる客観性がなければいけない。この点を私は、分離して考えました。5番目がコラボレーション能力。当然、社会に出ればチーム、あるいはプロジェクトで仕事をいたしますので、これがなければいけません。ですからこの5つを学生諸君に提示をしながら、これらを涵養するように、私の方からお願いしています。

そこで、先ほど申し上げました、自ら考え行動する技術者になるためには、どうしたらいいか。そこで、学力と人間力を掛け合わせたものが総合力であると、こう我々は定義をいたしまして、入学式の翌週から始まる学長講和というものを4回ぐらいに分けて、私がやりますが、その時に彼らにこれを理解してもらいます。やはり、学力だけができても人間力がなければダメだということの1つの例ですが、数学的な厳密性は別として、金沢工業大学で例えば10の能力を得たとする、その中の9が学力で、1が人間力であれば、掛け算は 9×1 だから、9にしかならない。ところが学力が5、人間力が5であれば25になるので、9に対して2.8倍ぐらいのものになるよと言います。従って、人間力がいかに重要であるかということ、認識をしてほしいということです。学力が、そんなに低く見ているというわけではありませんので。我々が示すところのシラバス、

学習支援計画書とっておりますが、それをクリアすれば本学は質保証したことにするから、それをしっかりとクリアしてくださいということをお願いしています。

この人間力を涵養する基礎科目、我々はこんなようなものを用意しております。非常に重要視をしておりますので、あえて私、学長が基礎教育部長を兼任しています。ですから専門側はなるべくこういうものを減らして、専門の教育をやりたいというお気持ちが非常に強いです。それを何とかガードするには、基礎教育部長を学長が兼任することがベターであろうと考えまして、兼任をしております。

さて、その中の修学基礎という科目がございますので、このあたりについて少し触れてみることにいたします。この修学基礎というのは 18 歳の諸君たちが金沢工業大学に来て、色々なことをこれからやっていかなきゃいけないわけではありますが、いわゆる学習や生活に取り組む態度、それから、その方法を体験してもらいたい。そういうことで自己管理能力だとか、あるいは日本語の表現力、この重要性を認識して、自己実現に向かった積極的な、いわゆる実践的な行動に取り組むことのできるための、いわゆる導入の科目であります。これ必修科目です。そして、その学習目標が、今申し上げたような事柄を上げております。

そこで、この修学基礎をしっかりとやっていくために、本学では修学ポートフォリオというものを開発いたしました。それは一週間ごとの行動を自分で振り返りながら、そしてそれを入力していけるようになっています。その入力をした結果を修学アドバイザー、いわゆるクラス担任が全部読みます。そして、それに対して、フィードバックコメントを必ず行う。そういうことを繰り返しながら、毎週行っています。そして1学期、いわゆる前学期が終わりますと、その反省と後学期への展望、それを 300 字の間で書くわけであります。それに対しても、修学アドバイザーはフィードバックコメントを返すわけです。そういうような形で、修学ポートフォリオというものを有効に使っています。このポートフォリオというのは、ご案内のように日本語に訳せば、紙ばさみですけども、今は電子化されていますから、ウエイトがありません。このポートフォリオシステムを活用した教育の狙いというのは自己管理、あるいは自己評価からの気付き、そ

してそれから意欲を引き出し、自己変革をしていこうと、こういうような自己成長型への仕掛けとっていただければよろしいかと思えます。ですから、学生一人ひとりの自己実現の目標を支援するために、ポートフォリオを用意いたしましたし、修学アドバイザーはその助けをしているということでもあります。

それから、達成度評価ポートフォリオというのももちろん用意してありまして、これは各学年1年次から3年次までの学期末に実施をしております、例えば、今年度の目標を達成したかどうか自己評価を試みる。あるいは今年度の修学生活状況の反省、更にはその改善の方法。また、自分が進みたい方向性がありますので、その進路とその実現に向けて、実際にとった行動。さらには成果展望。また、KITは金沢工業大学が定めた人間力。これは社会に適合できる能力と先ほど申し上げましたが、その5つの事柄が、どれだけ自分が達成できたか。それから、次の年度の目標と、それを達成するための行動目標を自らが定めて行くことをやっております。

このポートフォリオは第2の学籍簿になってきているような気がいたします。これは、平成18年度に文部科学省の特色GPで選考採択をいただきましたが、期待される効果と達成されつつある効果が、5つから6つあると思えます。いわゆる修学生活の自己管理、更には分析することは、自立と自律への第1歩でもあります。あるいは自己評価の文章化による自己表現力。これは、工科系の学生というのはあまり文章力が豊富だとは言いかねますので、こういうところにその入力をし、そして日本語の訓練をするということは非常に重要ではないかと思っています。また、保護者会というのがありまして、本学には、全国53カ所に会場を設けて、個別懇談を7月から8月にかけて大体2カ月の間で行います。保護者の方々にご子息、あるいはご息女の状況を、我々はデータを持って、各会場に出掛けていきますが、そこで正確なお話ができるという点もございます。

また、実在している修学モデル、先輩がこういう素晴らしいことをやっただと、これも見せることができます。また、予想外の効果としては、上級生が下級生に相談に乗るとか、あるいは勉強会を開く、あるいはその学生がオープンキャンパスで、あるいは保護者の方々の保護者会の時に、自分の経験の話をする。それらのデータのベースにもなっ

ております。

さて、このようなポートフォリオを実は平成 16 年から導入をしておりました。そうしますと、1 年次から 2 年次に行くに際して、少し中だるみがあり、QPA という、一般の学校では GPA と言っていると思いますが、これが下がりました。ところが、ポートフォリオを導入することによって、平成 16 年からは逆に 2 年次に対してモチベーションが上がって、そして、QPA ポイントの平均値が増大したという効果もございました。

さて、次に CLIP (クリップ) という、あまり耳慣れないかもしれませんが、本学が平成 20 年度から施行に入り、21 年度から本格的にスタートをいたしましたやり方があります。この CLIP とはどういうことかということではありますが、これは資料に書いてありますように、Comprehensive Learning Initiative Process この頭文字を取ったと我々は言うておりますが、これは一種の包括的な学習というふうにも考えていますし、この C というのは色々な言葉が当てはめられるものですから、例えば、クリエイティブでもいいし、コラボレイティブ、あるいはコミュニケイティブでもいい。そういうようなものを包括して、Comprehensive (コンプリヘンシブ) と呼んでいるわけです。すなわち、これは総合的に秀でた学生を育てていこうとする学習の試みと、我々は呼んでおります。このプロセスを通して、学生の総合力を充実させ、実社会で活躍できる、自ら考え行動する技術者を育成する。そういう技術者を育成するという目的で、これを今、実施をしております。

それでは基本となる CLIP 学習のプロセスですが、学生諸君は先生方から色々な授業を受けたり、あるいは課題や宿題を与えられたりしますが、その時に、「あ、そういうことか」ということが分かることが大事なんです。そして、更に自分でこういうことだということを人にも説明できるようになる。そして、よく自分の中で理解ができた。こういうことの正のスパイラルを回していく、そういう方法を我々は CLIP 学習プロセスと呼んでおります。

ここで先ほども申し上げましたが、学力×人間力、これが総合力であります。金沢工

業大学における総合力を身に付ける学習プロセスは、資料（スライド 22）にある木に例えると、このようになるかと思います。すなわち、ここで学習に取り組む姿勢、これはすなわち、人間力側の要素だと思っています。先ほど申しあげました自立とか、あるいは自己コントロール、いわゆる学習に取り組む姿勢・意欲、これがまずなければいけません。木にしてみれば、根っこです。それから、知識を取り込む力、思考・推論・創造する力。これは学力側に相当すると思います。その上にあります、コラボレーションとリーダーシップ、発表・表現・伝達する力。これらは人間力側であろうかと思っています。ですから、これらが融合して、そして総合的な伸び、学生諸君の満足度・向上度あるいは付加能力を上げていくことになろうかと思っています。

そして、それを違った面から書いたのが、このようなもの（スライド 23）ですが、学習成果のスパイラルアップです。例えば、学習に取り組む姿勢というのは真ん中にバックボールのようにあるわけですが、その一番右側の下の方に、1と書いてありますが、知識を取りこむ能力。そして、取り込んだらそれが今度は2の方へ行きまして、思考・推論・創造する力に変わっていく。だから、知識だけ持っていてもしようがないわけですので、それをどのように応用力に転換するかです。学生の行動目標のところでご説明しましたが、知識から知恵に転換できるという話をいたしました。ですから思考・推論・創造する方向にそれを展開させる。それから今度は左側の3に行きまして、共に学生間で意見交換をしたり、コラボレーションをしながら行っていく。あるいはそこにはリーダーシップは当然出てくると思います。そして、4番目にまいりまして、その結果を今度は発表・表現をして、第三者に伝達するということです。このような1つのループを描いて行く。それが1平面内だけではなくて、それがどんどん高く、スパイラル状に上がっていくことで、総合的な伸び、いわゆる総合力の向上につながるであろうと、こう考えております。

では、その CLIP 学習の評価方法であります、これもまだ完全に出来上がったというものでは、もちろんございません。そこで、学力と人間力が総合力だと先ほどから申しあげていますが、資料（スライド 25）左側の枠の中をご覧ください。そこに、主

に授業や学習活動で学ぶ内容、これは当然学力だと思います。その下に、リーダーシップやコラボレーション、コミュニケーション、プレゼンテーション、自立・自律力があります。これらは先ほど申し上げた人間力です。それらが、評価の時にどういうふうにしていこうかということで、右側のところです。総合力の要素としては、そこにある知識を取り込む力とか、思考・推論・創造する力、その部分とコラボレーションとリーダーシップ、更には、発表・表現・伝達する力というふうに分けてあります。そこで、学習に取り組む姿勢というのは、それらを先ほどの木の根っこだと申し上げたように、これら全体を包んでいるわけで、非常に重要な分野になります。出力側としては、学生の満足度や向上度、あるいは総合的な伸びの付加能力になるのであろうとこういう形に変形を試みたわけでありまして。これを次の新しい評価方法として、このような図（スライド 26）を作りました。すなわち、本学では平成 19 年までは、手段というところの、学習成果と試験、レポート、小テスト、レポートの合計欄この 1 行しかありませんでした。この 1 行しかないから、学生は、試験は 30 点なんだと、100 点満点で 30%しか試験はないんだということが分かっているのですが、それをどのように教員は 30%として評価しているか、分からなかったわけです。それを平成 20 年に試行するに当たって、先ほど申し上げました 5 つの領域・知識を取り込む力、それから、思考・推論・創造する力、これは学力です。そのところには、やはり試験のところの 30 の中で 10 と 20 の割合にするよと、授業始まる前に学生諸君に提示をするわけです。だから私の授業はこういう形で評価をするということを宣言するわけです。これはシラバスに書いてあります。その次に小テスト、これは 10%です。いわゆる知識を取り込む力に評価します。それから、レポートは思考、推論、創造力で 20%。従ってこの例では全体としては試験のところまで、これは知識を取り込む力と試行・推論・創造力で 6 割を占めているわけです。あと残ったコラボレーションや発表、あるいは学習意欲、この分野が合計で 40%になりますので、全体で 100%です。全体として、6 割以上であれば可であり、7 割以上であれば良であり、8 割以上であれば優であり、9 割以上であれば秀である。だから、4、3、2、1 になっているわけです。こういうやり方をするようにいたしました

た。

その次にその授業の推進についてですが、総合力ラーニング型の授業というのは、どうしているのかということです。いわゆる単一の授業、あるいは授業群というのがあります。関連している授業もあります。そこで CLIP 学習を基本に、その学習者に自覚を持たせたい。そこで、先ほど申し上げた総合力で表現される学力×人間力、それを知識から知恵に転換できる能力を持ったエンジニアを育てるための授業にしようと考えております。ですから、学習者の能力を伸ばすには、学習者自身に自覚を持たせる。そして自ら行動させて、頭脳を活性化させる。そういう学習効果が我々は非常に効果的ではないかというふうに考えました。

そこでこれらは何も 1 つの方法だけではなくて、非常にオープンエンディッドですので、色々な方法があると思いますが、総合力のラーニングの授業のやり方、これが 2 つほどありまして、CLIP 学習に基づいて、授業週全体において行うということももちろんあります。従って、関連項目をこのマイクロインサクションのようにして入れて、そして学生諸君に興味を引かせる。これも 1 つの方法です。もう 1 つが、総合力ラーニングという直接的な形で、特定の授業週において実施するやり方です。今は 2 つに分かれています。例えば、授業例としては、プレゼンテーションを学生にさせるやり方。調べてきたことをやる、あるいは課題討議を学生にやらせるやり方。あるいは統合型の授業で色々な要素を統合させる。それから演習、あるいは交流型。これは 1 つには、産業界でご活躍をいただいている先生方に来ていただく。調査検討型授業。こういうように色々な授業が工夫できるので、各教員はこれをやってくださいとこう言っているわけです。

その 1 つの例に、機械工学科の中では、「流れ学」。すなわち流体力学に関する授業がありますので、その担当者から写真を借りてまいりましたが、質疑応答が活発に行われるということが分かりました。そして、本質的な質問も数多く現れるようになったと、こういうことを言っておりました。

以上が CLIP の概要でございますが、本学ではそれに加えて、プロジェクトデザイ

ン教育をやってまいりました。これはどういうことかと言いますと、考えるという行為の実践の場であると、我々は捉えています。いわゆる初等中等教育までは、どうしても正解は1つ、例題回答型が多いですが、大学あるいは社会に出ると、問題解決、更には問題発見、こういうところに視点を移す必要があると考えています。従ってプロジェクトデザイン型の教育の意義であります。その一義的な正解が決まらない、オープンエンディッドな正解が多様な問題に取り組むことが非常に重要であります。チームプレイを通して、問題発見・解決をしていこうというわけです。この課程は5つほどの段階に分かれておりまして、まず問題領域の明確化です。あるテーマを教員は与えまして、5人なら5人のチームでもって、プロジェクトテーマを自分たちで設定します。その設定したテーマのソリューションを1学期間かけて解答を出していきます。それですから、問題領域を明確化にする必要があり、情報の収集と分析をしながら、解決案の設計を行っていきます。そしてそれらをディスカッションして、報告書の作成を行い、成果の発表を行っていくということになります。これは何かと言いますと、自主的に学習する取り組み、その仕掛けであると、我々は考えています。それはどういうことかと言うと、学習スタイルとしては、学生が主体となって問題発見から解決までの過程をチームで実践するわけです。すなわち、テーマの設定や調査活動、アイデアの創出、成果の発表、これ全部自分たちでやるわけです。そうすると、教員は何をしているんだとなりますが、コーチ役に徹します。ああしろ、こうしろとは言いませんが、学生からの質問には答えます。しかし自分からあまり積極的に教育をしないことが、非常に重要だと思います。ですからオフィスアワーミーティング、これはチームごとに毎週20分は必ず教員のところに行って、助言と指導を受けることと義務付けになっています。

その学習達成目標、目標を達成した自己評価が必要であります。ですから、学習目標を項目別に28項目提示してありますので、その達成度を自己評価します。これはスタート、真ん中、終わり、その3回の地点で自己評価をします。それから、学習のPDCA、これはポートフォリオ情報として記録していきますから、それを回すことができますようになります。

そのためには自習室は 24 時間、我々は用意をしております。どういうことかと言うと、資料の写真にある通りでございます、365 日 24 時間開放、220 席が用意されております。そのほか、教育支援のための色々な設備が用意され、夢工房などもその 1 つであります。また、e ユニバーシティ・キャンパスと考えまして、情報コンセントは学内に 7000 カ所用意してあります。学生諸君は入学すると本学が推奨するノート型パソコンを全員買ってもらいますので、そのための情報環境を揃える必要があるので 7000 カ所。大学の周りには、業者の方々が経営しておりますアパートがあります。ここには 3500 室に光ケーブルを配置してあります。このようなことで、学生のための学習環境を揃えております。

それで、プロジェクトデザインという教育を、もう本学は平成 7 年以来やってまいりました。最初は 1 年生にやってもらいますが、これは 18 歳までの能力、いわゆる知識しかありませんので、あまりグレードの高いことはやりません。教室内だけで発表を行います。それから、2 年生になりますと大学の教育を受けておりますから、これは十分グレードの高いことをやってもらいます。私などもこのプレゼンテーションのところへ行って、彼らはテーマについて 3 分以内に説明する義務を持っていますので、それが最終試験になります。もちろん、3 年生になりますと、これは通常どこの大学もおやりだと思いますが、卒業研究に相当するものですので、外部の方々にも来ていただいて、審査をしていただきます。こうしたプロジェクトデザインという教育は、私どもの 1 つの柱になっています。

次にキャリアデザインと進路指導というところに話題を移したいと思います。

このキャリアデザイン教育に対する本学の姿勢であります。その前に 1990 年に中央教育審議会が答申を出しています。その望ましい職業観とか勤労観、職業に対する知識、技能を身に付けさせると共に、自己の個性を理解して、主体的に進路選択に必要な能力や態度を育てる教育であると、その当時は言うておりました。我々もそれと呼応するように、基本的な考え方ですが、進路指導、就職指導は教育の一環であるということ、ここ 10 数年にわたって先生方、職員の方々にお願いをしてまいりました。それか

ら、いわゆる就職の実績は教育の成果だと。ですから、自分たちの成果はそこを見るとよく分かる。それから、就職指導は基本的に教員が行っていきます。それから、自分の研究所に所属する学生の就職は、責任を自らが持ってくださいと言うことであります。

いわゆる1年生の時から少しずつキャリアデザインをしていかないと、突然4年生になって、あるいは3年の終わりぐらいにこういう意識が芽生えるとは限りませんので、我々はどういうことをやっているかと言いますと、これもポートフォリオを利用しています。キャリアポートフォリオというものを用意いたします。すなわち、高校生までの自分史をまず書いてもらいます。そして大学卒業後のキャリア像、自分は何になりたいのかを描いてもらいます。それから、ではそのためには在学中の取り組みは何をすべきであるか、これを自ら書いてもらい、自分の特性と目標を明確にする。すなわちこれは、過去、現在、将来、この3つの領域のことをキャリアポートフォリオの中に入れて、そして自分で常に振り返りながら、自らの行く方向性をコントロールするやり方でありませう。すなわち、自己分析と自己認識ができること、それがキャリアデザインからのモチベーションが必要になっていると思います。

そこで、本学には教育のカリキュラムの中にこれらを必修化として入れられています。先ほどの修学基礎1から3と4というのがありまして、4のところは今のキャリアポートフォリオを利用した教育であります。必修科目です。

それからコアガイド、これは2年次の必修科目で、自らが取り組む専門領域を定めて、3年次以降の学習計画を立案する。それから進路セミナーというのは1と2がありまして、これは3年次で行い、これは選択であります。大体7、8割がほとんどこれらを履修しています。人間と自然というのがありますが、これは本学独特の1つの教育体系でありまして、能登穴水湾の波静かなところに4階建てのセミナーハウスを建てまして、1年次から3年次までが必修として出掛けて行きます。ですから、3単位がここに組み込まれていまして、昼間はカッターを漕ぐ、あるいはその準備。更には、穴水湾の水質の調査などを行います。夜は教員から出された大きなテーマに対してプロジェクトテーマを自分たちで組んで、そのブレインストーミングをして、その成果を2泊3日です

から、3日目の朝にプレゼンテーションをして帰ってくるというやり方をやっております。

進路に関する主な支援活動でありますけれども、本学には教員、いわゆる、先ほど教員が主体でやると申し上げましたが、進路部長をはじめとして、各学科に進路主事と進路アドバイザーというのがおります。この全体合わせて約60名の教員が担当しています。教員だけではなくて、もちろんそこには事務の方々のお力がなければできませんので、産学連携機構というものを作りまして、そこに職員が約15名おります。彼らが学生との面談を行ったり、その連絡を学生と教員の間で繋いだり、色々なことをここではやっています。そのほかに、金沢はやはり地方都市ですので、東京、大阪、名古屋に常駐している就職を開拓する職員を置いてあります。それから3月から7月にかけては、就職バスが出ます。ディスカバリージョブエクスプレスという名前で、夜の10時に本学を出ますと、例えば東京に5時半から6時に着きます。浜松町の近くに付けることにしていますが、そこで1日の活動を行い、そしてその夜はどこかに自分でホテルを取って、次の日を活動をして、また夜10時には浜松町にバスが待っていますので、それで金沢に帰って来るといったようなこともやっております。今申し上げたようなことを資料に書いていますので、ご覧をいただければと思います。

そのほかに、本学は人材開発セミナーというのを毎年開催してまいりました。第1回、第2回は、同年に2回やりましたので、18回ですが、17年やっております。ここでご覧いただいたら分かるように、東京、大阪、名古屋、金沢から始まり、新潟、長野、静岡まで行ったこともあります。最近では東京、大阪、名古屋、金沢、富山の5カ所を中心にやっております。18回までの参加者が2万1500名を超えていますし、参加企業が1万6000社を超えています。これどういうことかと言いますと、セミナーの会場がありますが、これが東京ニューオータニで行いました。約1000名入るエリアがありまして、そこに企業の人事の担当の方に来ていただきます。そして、本学のこのセミナーでは、毎年講師の方々はその時代、その時代の非常に 트렌ディな方々に来ていただいて、そして人事政策、あるいは世界の動き、経済の動き、こういうことをお話いただきます。

そして、30分ほどお時間をいただいて、金沢工業大学が今いったい何をやっているのか、どの方向へ今から進んでいくのか、そういうようなことをお話して、本学のご理解を得ることにいたしております。

あと1時間半ぐらいいを横の部屋に懇親の場を設けまして、本学からは先ほどの進路部長をはじめとした、進路主事、進路アドバイザーが出掛けていきまして、企業の方々と直接的に名刺交換をしながらご意見をうかがい、本学のやるべきことの方向性を見出すことが、この資料にあります写真にある通りでございます。

さて、先ほども申し上げましたが、教育の成果、これはやはり、卒業生がどういう会社に行ったか、あるいは何十%の就職率になったか、これは非常に重要だと思います。平成22年3月の就職内定率が95.4%でした。さすがアゲインストの風が強くて、前年は99.8%でしたので、昨年は少し厳しかったです。大学院はもちろん100%でした。進学者は357人ということで、平成22年3月末の実績がこのようになっています。

そろそろ私の持ち時間がなくなってまいりましたので、まとめに入りたいと思います。

ご案内のように現在大学は、非常に厳しい状況の中におかれています。すなわち18歳人口の減少、それから全入時代の到来、もうこれは当然やってきております。色々な偏差値だとか、大学ランキング、多様な外部評価が行われて、我々も一喜一憂をすと思います。平成15年度から文部科学省は第三者評価、認定評価機関による評価の義務化をいたしました。7年に一度であります。本学ももちろん、平成16年度に大学基準協会、日本高等教育評価機構からこの認定を受けることができしております。それから入学者の定員割れは、私立大学はかなり厳しいとよく言われております。当然それは、入学者がなければ大学の倒産が始まるわけではありますが、こういうような非常に厳しい中において、ではどうしたらいいかと私なりに考えますと、やはり個性化であり、特色であります。金沢という地方都市に来ていただくには、これがなければ多分、学生は見向きもしてくれないと思います。社会への説明責任をやはり果たしていく必要があります。そして、学生諸君に対しては、教育力を我々が上げてこなければいけません。もちろん、教育を良くするための研究力の強化、そして、自己点検、自己評価、そしてその改善。

これをいわゆる PDCA を正の方向に回しながら、更なる教育改革をしていく必要があると思います。

私は学生諸君にこういうことをお願いしています。21 世紀を活躍の舞台とする若い諸君は、夢と心と技を持ってください。夢というのは少なくとも、現実を動かす駆動力になるだろうし、心は、そのための志であり、倫理観であろうと思います。そしてやはり専門性、コンピテンシーがなければ、それは達成できないので、この3つを金沢工業大学の4年間で十分涵養するように、学長講和を通してお願いをしております。

以上、ご清聴をいただき、誠にありがとうございました。