

1 5 . 技術経営研究科

I	技術経営研究科の教育目的と特徴	・ ・ 1 5 -	2
II	分析項目ごとの水準の判断	・ ・ ・ ・ ・ 1 5 -	3
	分析項目 I 教育の実施体制	・ ・ ・ ・ ・ 1 5 -	3
	分析項目 II 教育内容	・ ・ ・ ・ ・ 1 5 -	4
	分析項目 III 教育方法	・ ・ ・ ・ ・ 1 5 -	7
	分析項目 IV 学業の成果	・ ・ ・ ・ ・ 1 5 -	1 0
	分析項目 V 進路・就職の状況	・ ・ ・ 1 5 -	1 2
III	質の向上度の判断	・ ・ ・ ・ ・ 1 5 -	1 3

I 技術経営研究科の教育目的と特徴

1 平成 18 年 4 月に設置された専門職大学院技術経営研究科は、新潟大学が掲げる「精選された教育課程を通じて、豊かな教養と高い専門知識を修得して時代の課題に的確に対応し、広範に活躍する人材を育成する」という教育の目的に沿って、新潟地域の産業が抱える、いかに科学技術の成果を自社の技術コンピタンスや市場と結びつけるか、という課題を技術と経営の融合に基づく統合的マネジメントの視点から解決し、「経営品質を持続的かつイノベティブに向上しうる能力とスキルとをもつ高度専門職業人」育成の必要性に答えることを目的として設置された。その能力とは、

- (1) 組織の知識・知恵を活かす組織編成・運営能力
- (2) リスクに強い組織への変革能力
- (3) 効果的資源配分の策定・実践能力
- (4) アイデアを深耕し具現化できる能力
- (5) 市場との対話を通じて競争力強化に貢献できる能力

の 5 つである。その教育目標は、新潟大学の中期目標における専門職学位課程の教育目標である高度の専門性が求められる職業人育成を受けて、「新潟地域企業の経営品質を持続的かつイノベティブに向上させる能力とスキルとを有する高度技術管理者と事業後継者、高度経営管理者」を養成することである。

2 本研究科は、実務経験をもつ社会人を主対象とした夜間・週末教育とし、社会科学と自然科学の知の融合を目的としたケース利用、グループワーク、テクニカル・ヴィジツトの実施などで学生の実際の意思決定場面での能力を高めることを目指し、実務家教員を採用して実践的な教育を徹底して行う。

3 また、導入科目群である「基礎プログラム」、技術経営学習の中核となる「コア・プログラム」、将来的シーズであるフロンティアビジネスを提供する「発展プログラム」の 3 つの段階的プログラムを教育課程の柱に据え、コア・プログラムと発展プログラムでは、新潟地域企業が抱える課題にリンクした課題分野を設定し、さらに各課題分野において教育分野を配置していることが特色である。

4 本研究科のその他の主な特色は次のとおりである。

- (1) 学生が自ら思考・創造しプレゼンテーションできる能力を飛躍的に高めるため、プロジェクト演習での理論的・実践的レポート作成を必修要件として課す。
- (2) プロジェクト演習において、全員参加の報告会を開催し、双方向型のプレゼンテーションを必修として課す。
- (3) テクニカル・ヴィジツトを適宜組み入れることで、常に実践現場と学生のもつ課題との摺り合わせを行い、目的達成度を高める。

[想定する関係者とその期待]

新潟地域業の持続的発展を担いうる人材育成を目的として掲げる本研究科の関係者は、技術経営の知識をキャリア能力として活かし、技術管理者や経営管理者として働くことを希望する社会人、高度技術管理者や高度経営管理者へキャリアアップを希望する社会人、製造業の後継者である。例えば、企業の経営企画、技術戦略、研究企画・管理、知的財産管理などを行おうとする人またはその高度化を図ろうとする人、産業科学技術政策行政、経営・技術開発コンサルタントなどであり、そうした人材育成を望む企業や行政などの諸組織である。また、本研究科の意義を評価して学生を派遣する企業も含まれる。

II 分析項目ごとの水準の判断

分析項目 I 教育の実施体制

(1) 観点ごとの分析

観点 基本的組織の編成

(観点に係る状況)

本研究科は、1専攻（技術経営専攻）から構成され、入学定員20名、収容定員40名であり、現在2学年で38名が在籍している（資料1-1-1）。これらの学生に対する教育目標達成のために、資料1-1-2が示すような教員組織を編成し、教員1人当たりの学生数からも、きめの細かいface to faceの教育実施体制をとっている。

教育課程の特色を実践していくために、本研究科では、実務家教員や実務経験のある専任教員、実務家教員である特任教員を中心として、以下のような最適かつ特色のある教員配置を行っている（資料1-1-3）。

- ① 専任及び特任教員の配置にあたっては、本研究科の最も中心となるコア・プログラム担当に大きく比重を置いた配置とし、基礎プログラムと発展プログラムとの有機的連鎖を維持し、学生の学習習熟度を高める指導を行う。とくに、必修科目である経営戦略Ⅰ・Ⅱ、ものづくり戦略論Ⅰ・Ⅱには、実務経験を有する教員を配置し、同じく必修科目であるプロジェクト演習Ⅰ・Ⅱは専任教員及び特任教員が責任をもって担当する。
- ② 発展プログラム担当教員の配置にあたっては、専任教員及び特任教員の配置と伴って、最先端技術情報を備えた兼任教員を配置し、実践的応用へのシーズを学生に提供できるようにする。
- ③ 専任教員の配置にあたっては、実践性を重視した教員を中心とし、コア・プログラムにおける実践的領域での学習が、学生の本務において応用可能なものに行えるようにする。

また、本研究科が文理融合型組織であり、カリキュラムが多岐に渡ること、実践的教育を徹底させることなどの教育目標を反映したことにより、学内の兼任教員は23名、非常勤講師は11名（1科目を複数人で担当する場合を含む）となっており、教育目標達成のための教員組織は十分である（資料1-1-3）。

資料1-1-1 入学者状況

	入学定員	入 学 者 数	
		社会人	進学者
平成18年度	20	21	1
平成19年度	20	15	1

資料1-1-2 教員組織と教員1人当たりの学生数

	教授	准教授	助手	合計	学生数/教員数
専任教員（うち実務家教員）	6 (2)	5 (1)	1	12 (3)	
特任教員（実務家教員）	3	2		5	2.24
学内兼任教員	17	6		23	

(注) 学内兼任教員は1科目を2～4人で担当する場合を含む。

資料1-1-3 教育プログラム別教員配置表

	専任教員	特任教員	兼任教員	非常勤講師
基礎プログラム	1		6	
コア・プログラム	10	4	7	11
発展プログラム	1	1	10	

観点 教育内容、教育方法の改善に向けて取り組む体制

(観点に係る状況)

本研究科の教育方法や教育内容の改善に取り組む体制は、学生全員と専任並びに特任の教員の全員とが参加するプロジェクト演習Ⅰでの学生の習熟度確認並びに学生からの種々の希望等を、教授会終了後に引き続き開催する意見交換の場で議論し、教員が個々の学生の問題意識、課題認識度等を共有し、個々の授業での授業方法に反映させている。FDは、そうした議論で生じたカリキュラム体系の見直しや履修指導方法を検討する場として設定している(資料1-2-1)。

極めて特徴的な点は、必修科目であるプロジェクト演習Ⅰが生きたFDとして機能している点である。グループ学習形式で各グループに専任及び特任教員全員を張り付けて実施され、学生の履修する授業の成果が反映される同科目は、学生の習熟度、必要とされる知識、ディスカッションにおける授業要望等が曝される場であり、しかも、各教員が他グループの進捗度を適宜チェックするため、教授会メンバーが生きた情報を共有できる。その情報を他の教員と随時ディスカッションすることで、各教員の教育方法の改善に繋がっている。

また、平成19年第2期より、勤務の都合上授業に出席できない学生や雪等で通学に不安がある学生等に向けて、主要科目でのe-learningシステムを導入した。これは、文部科学省の平成19年度「大学・専修学校等における再チャレンジ支援推進プラン」に採用され、資金的援助を受けた事業である。

資料1-2-1 FD開催状況

平成18年度	第1回	基礎プログラムの体系的履修
	第2回	基礎-コア-発展の体系化のための基礎プログラムの整理
	第3回	平成20年度以降の基礎プログラム科目群の決定
平成19年度	第1回	コア・プログラムと発展プログラムの見直し
	第2回	コア・プログラムと発展プログラムの体系化と科目設定
	第3回	平成20年度以降のカリキュラムと履修指導
	第4回	学生による授業評価アンケートと授業実施姿勢

(2)分析項目の水準及びその判断理由

(水準) 期待される水準を上回る

(判断理由)

学生の入学動機である課題解決のために編成された科目群の学習成果が反映されるプロジェクト演習において、学習成熟度をリアルタイムで全教員が共有するため、FDでの教育課程改革や教育方法改善の議論が本質的に展開され、コンセンサス形成とその結果として改編作業がスムーズに行え、設置3年目を迎える次年度からのカリキュラム改編を実施できることとなった。これは、実践性を重視した教員配置による効果も大きく、学生ニーズへの適応が適切に行えたのであり、期待される水準を上回ったと判断できる。

分析項目Ⅱ 教育内容

(1)観点ごとの分析

観点 教育課程の編成

(観点に係る状況)

本研究科の教育課程は、学生の出身学部等に関係なく技術経営を体系的に学べるよう編成されている。その教育課程は、「基礎プログラム」、「コア・プログラム」、「発展プログラム」の3つの段階のプログラムから構成されており、コア・プログラムと発展プログラム

では、企業が抱える課題にリンクした課題分野を設定し、さらに各課題分野において教育分野を配置している。各プログラムの概要は以下のとおりである。

(1) 基礎プログラム

技術経営を学ぶ上での基礎的知識や必須となる知識を修得するためのプログラム（資料2-1-1）。

資料 2-1-1 基礎プログラムの科目名一覧

・工学マネジメント論（2）	・先端科学技術と産業（2）	・企業会計基礎（2）
・マクロ経済学基礎（2）	・ミクロ経済学基礎（2）	・民法基礎（2）
		・数理統計学基礎（2）

（注） 括弧内は単位数。

(2) コア・プログラム

コア・プログラムは、基礎プログラムを修得した後、技術経営を学習する上で基幹となるプログラムであり、より専門的な発展プログラムへの礎となるものである。このプログラムには本研究科が目的とする人材育成に必要な分野が設定されている（資料2-1-2）。とりわけ、経営戦略Ⅰ、Ⅱ及びものづくり戦略論Ⅰ、Ⅱは、コア・プログラムの重要科目として必修となっており、技術経営の大きな柱として位置づけられている。また、プロジェクト演習Ⅰ、Ⅱも必修科目となっており、PBL（Problem Based Learning）を基本としたグループワークと個別演習を効果的に組み合わせ、各学生の抱く課題解決のために徹底的な演習を行い、本務での実践力を培う。

資料 2-1-2 コア・プログラムの体系

課題分野	教育分野	科 目
ビジネス・マネジメント	企業戦略	経営戦略Ⅰ・Ⅱ（各2）、マーケティングⅠ・Ⅱ（各2）、ファイナンスⅠ・Ⅱ（各2）
	組織マネジメント	人的資源管理Ⅰ・Ⅱ（各2）、人的資源管理特論（2）、経営組織Ⅰ・Ⅱ（各2）、経営管理と社会的責任Ⅰ・Ⅱ（各2）
	国際戦略	世界経済事情特論（1）、国際競争戦略Ⅰ・Ⅱ（各2）
地域	地域産業	地域イノベーション（2）、地域事業評価（2）
知財・安全管理	知的財産	企業経営と法（2）、情報と法システム（2）、知的財産戦略Ⅰ・Ⅱ（各2）、ナレッジ・マネジメントⅠ・Ⅱ（各2）
	安全管理	リスク・危機管理Ⅰ・Ⅱ（各2）
情報技術	情報システム	情報システム構築（2）、ホームオートメーションシステム（2）、車載情報技術（2）
生産活動	生産活動	サプライ・チェーン・マネジメント（2）、ものづくり戦略論Ⅰ・Ⅱ（各2）、品質設計・評価（2）
環境・資源	環境・資源	資源・エネルギー戦略（2）、環境技術（2）、先端高分子材料（2）、生体触媒工学（2）、微粒子工学（2）
新産業創出	企業創出	ベンチャー起業特論（1）、技術連携戦略（2）
	R&D マネジメント	R&D マネジメントⅠ・Ⅱ（各2）、OR 基礎（2）、新技術評価（2）、ユニバーサルデザイン（2）
課題演習	課題演習	プロジェクト演習Ⅰ（4）、プロジェクト演習Ⅱ（4）

（注） 括弧内は単位数。

(3) 発展プログラム

発展プログラムは、基礎プログラムとコア・プログラムを学習して、技術経営の学習を展開・発展させる科目群であり、より高度な専門知識を学ぶプログラムである。新潟地域産業の将来的発展分野によって構成されており、新潟地域産業の持続的発展を睨んだシ-

ズ的要素の科目が配置されている（資料 2-1-3）。

資料 2-1-3 発展プログラムの体系

課題分野	教育分野	科 目
フロンティアビジネス	医療	医療ビジネス（2）
	新機能創出	先端加工ビジネス（2）、新機能材料ビジネス（2）、ロボテックビジネス（2）
	情報技術	ユビキタスネットワークキングⅠ・Ⅱ（各2）、都市情報システム（2）
	アグリビジネス	アグリフロンティアビジネス（2）、バイオマス開発ビジネス（2）

（注） 括弧内は単位数。

課程修了要件は、2年間以上在学し、資料 2-1-4 に示すように、必修科目 16 単位を含む 40 単位以上修得することであるが、1 年次の必修科目である経営戦略Ⅰ・Ⅱ 4 単位、ものづくり戦略論Ⅰ・Ⅱ 4 単位、プロジェクト演習Ⅰ 4 単位の合計 12 単位を修得しなければ 2 年次への進級はできない。なお、各学期で履修科目として登録できる単位数の上限を 12 単位（但し集中講義や一部授業を除く）に設定した CAP 制を導入し、学習習熟度の向上を図っている。

資料 2-1-4 修了要件単位数

	必修	選択
基礎プログラム		6
コア・プログラム	16	12
発展プログラム		6
小 計	16	24
合 計	40	

観点 学生や社会からの要請への対応

（観点に係る状況）

本研究科は、社会人を対象として平日夜間（18:05～21:15）・土曜日（9:00～16:30）開講の専門職大学院として設置されたもので、働きながら高度な専門的能力を身に付けられることを前提としている。加えて、残業未設定曜日として設定する企業等が多い水曜日と比較的通学しやすい金曜日に必修科目を設定することで履修上の便宜を図っている。

在学生の所属する企業等は、本学の立地する新潟市ばかりでなく、長岡市に立地する企業等も多く、在学生の約 4 分の 1 が該当する。そのため、主に勤務上の急用や雪等の天候によって通学できない学生向けに、平成 19 年第 2 期より主要科目での e-learning システムを導入した。

さらに、予め、仕事等の関係で 2 年間で修了の見込みが立たない場合、4 年間を限度として 2 年間分の授業料で在籍することができる長期履修制度を導入し、働きながら学ぶ社会人の要請に応えている（資料 2-2-1）。

また、本学の学士課程及び博士前期・後期課程では、1 学期の授業時間数 15 週確保のため、授業時間の振替を実施しているが、本研究科では、学生及び勤務先のスケジュールを考慮して、一切の振替措置は行わず、本学の夏季休業中や春季休業中にずれ込んだ場合であっても通常どおりに授業を実施している。

資料 2-2-1 長期履修活用者

	入学者	3年長期履修者	4年長期履修者
平成 18 年度	22	6	1
平成 19 年度	16	4	1

(2) 分析項目の水準及びその判断理由

(水準) 期待される水準にある

(判断理由)

教育課程の編成は、平成 17 年の設置申請時の指導をもとに、本研究科の教育目標達成に必要とされる科目群で構成されている。技術経営という日本では新しい教育・研究を行う専門職大学院として、学生および関係者の期待する教育課程が編成されている。とりわけ、技術経営の基本をなすものづくり戦略論と経営戦略を必修科目とし、準必修科目的位置づけで R&D マネジメントとマーケティングを設定し、本研究科の教育課程の中核であるプロジェクト演習との有機的関連性を意図した編成は、実社会における職業人の実践力育成の観点からも、期待される水準にあると判断される。

分析項目Ⅲ 教育方法

(1) 観点ごとの分析

観点 授業形態の組合せと学習指導法の工夫

(観点に係る状況)

本研究科の授業形態の特色は、資料 3-1-1 のようにまとめられる。

資料 3-1-1 授業形態の特色

- ① 多様な授業形態を組み合わせる(資料 3-1-2)ことで、学習理解度を高め実践的教育を行う。
- ② 技術・組織・人間の統合的マネジメント能力の培養を徹底させる教育を行う。
- ③ 集中的に学習することで教育効果を高める必修科目及び準必修扱い科目(経営戦略、ものづくり戦略論、R&D マネジメント、マーケティング)については、クォーター制(セメスターの半分)を導入する。
- ④ 一般概念、ツールの提示とディスカッションにより応用能力を育成する。
- ⑤ シラバスに関しては、社会人の実践にどう応用できるかのポイントを明記し(資料 3-1-3)、履修指導時に有効活用する。

学生との間に秘密保持契約を結んだ上で、新潟地域の企業や全国のなかで製品開発が先駆的に行われている会社を訪問し、技術上の課題、経営上の課題をヒアリングするテクニカル・ヴィジットでは、そこで得られた内容を科目内容に則して各自が問題別、課題別に整理・分析し、授業のなかでグループディスカッションを行う。このディスカッションを通じて、科目での習熟度を向上させるとともに、背景にある技術評価やそれに基づくアライアンス、コンテンジェンシィ・プランといった、デシジョン・メイキングに至る実践的処方事例の分析をもとに、履修者が所属する組織を念頭において、シミュレーションを策定する。シミュレートの結果は、授業で発表する。単なる企業訪問でなく、可能な範囲での生きた教材として実際の企業を訪問し、現場の人間から直接ヒアリングすることで、各自の課題設定能力とその処方箋策定能力とを養うことができる。

既述の e-learning の利用では、原則 face to face の授業を基本する立場から、安易な利用は認めず（必修科目、R&D マネジメント、マーケティング、土曜日開講のナレッジ・マネジメント、リスク・危機管理に限定）、リアルタイム教室によるオンデマンド方式（ネット映像にて隔離地で同時に授業を受け、質問等を受ける方式）を基本とし、DVD 化したアーカイブの利用は事前申請を原則としている。また、この DVD は学生の復習用としても貸出を行っている。

履修指導については、入学した学生には、主指導教員 1 名と副指導教員 2 名の 3 名による教育・研究指導体制のもとで、きめ細かな履修指導、教育指導を行っている。具体的には、

（１）学生の履修計画の体系化チェック

（２）学生のもつ課題意識と履修科目との整合性チェック

を行う。また、入学時、個々の学生の経験、資質等を踏まえたきめの細かい履修指導を行うため、全体の履修計画状況と実際の履修状況とを調整し、学生への不利益が決して生じないように調整する「履修コーディネーター」（教授会の下に設置される学務委員会）を配置している。

資料 3-1-2 多様な授業形態

基礎プログラム	講義形式
コア・プログラム	講義形式、ケーススタディ、グループワーク、テクニカル・ヴィジットを効果的に組み合わせる
課題演習	PBL（Problem Based Learning）を基本とし、グループワークと個別演習とを効果的に組み合わせる
発展プログラム	講義形式、テクニカル・ヴィジット、個別演習、グループワークを効果的に組み合わせる

資料 3-1-3 シラバス例

科目名	R&D マネジメント I
科目の概要	研究・技術開発プロセスと、それをマネジメントする方法論を修得する。まず『R&D マネジメント I』では、企業における技術の大切さ、技術者が果たすべき役割、技術者にとっての知的財産権問題、技術戦略と経営戦略の整合、新事業育成戦略、社会・技術トレンドと中長期開発計画、テーマの評価等について論じ、実践事例をふんだんに取り上げながら、討論／ケーススタディを通じ、総じて R&D マネジャーとして実務で実践できる能力を身につける。
科目のねらい	1) R&D の戦略立案のコンセプトを理解すること。 2) 日常の R&D マネジメントの基本を理解すること。
学習の到達目標	各業種における実務に於いて、R&D に関わらず、基本的なマネジメント能力の向上。
学習方法・学習上の注意	講義形式に加え、仮想職場を対象にしたケーススタディを数多く行う。
授業計画	<p>< 1 週 > 研究・開発の戦略的役割 企業戦略としての技術の位置づけを解説し、要素技術との関係、製品から見た分類を論じ、Key 技術の重要性を理解する。</p> <p>< 2 週 > 企業の技術革新の現状 研究者や技術者は自らが開発した成果の価値を研究領域で考えがちであるが、研究成果が現実社会でどのように貢献しているかを論じ、技術革新の意義を再確認する。</p> <p>< 3 週 > 日本の産業技術の現状と課題 日本の研究開発活動の状況と特徴を産業技術、科学技術政策の推進体制を参考にしながら理解する。</p> <p>< 4 週 > 研究開発と知的財産権問題 研究開発者の個人としての知的所有権と、企業としての知的財産権活用の位置づけ、補償問題事例について論じ、理解する。</p> <p>< 5 週 > マネジメントの基礎 マネジャーは「多面性」であり、常に多くの異なった仕事の事を考え行動することが必要であることを学び、理解する。</p> <p>< 6 週 > 仕事のマネジメント (1) 研究・開発のみならず、部下を通じて仕事をするのがマネジャーである事を述べ、部下の担当業務の理解、仕事の計画と調整の重要性について理解する。</p> <p>< 7 週 > 仕事のマネジメント (2) R&D の実行に関わり、配分、指示、事務の重要性について論じ、必要に応じてケーススタディを行い、理解を深め、討議する。</p> <p>< 8 週 > 仕事のマネジメント (3) R&D の実行に関わり、フォローアップ、評価、自己管理の重要性について論じ、必要に応じてケーススタディを行い、理解を深め、討議する。</p> <p>< 9 週 > 部下のマネジメント (1) 部下の理解と把握、職場の生き甲斐、リーダーシップなどについて述べ、ケーススタディを通して、部下を通じて R&D を推進する重要性を学ぶ。</p> <p>< 10 週 > 部下のマネジメント (2) 職場における就業管理の重要性、処遇管理の重要性をケーススタディを通じて学ぶ。</p> <p>< 11 週 > 部下の育成 (1) 部下の育成は企業経営の中で重要なマネージャの仕事であることを学び、ケーススタディにより理解を深める。</p> <p>< 12 週 > 部下の育成 (2) 部下の育成に関わり、その内容、手段、OJT、OFF-JT 等について理解する。</p> <p>< 13 週 > グループケーススタディ 架空職場を対象にした職場問題に関するケーススタディ討論を行う。</p> <p>< 14 週 > まとめ 上記グループケーススタディを基に、企業経営を志向したマネジメントについて全体的に理解度のチェックを行う。</p> <p>< 15 週 > 期末テスト R&D マネジメントの総括として、ケーススタディ形式のテストを行う。</p>
成績評価の方法と基準	<p>1. 授業における討論への参加状況 (40 点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各授業の課題にあった発言 (20 点) ・ 各授業の課題についての理解度 (20 点) <p>2. 期末テスト (60 点)</p>
使用テキスト	簡易製本された講義資料を用いる。

観点 主体的な学習を促す取組

(観点に係る状況)

まず、学生が主体的に学習できる環境の整備に関しては、学習時間が確保できる日曜日でも大学で学習できるように、本研究科が授業を実施している自然科学系生産・物質棟と人文社会系棟の2つの学舎に自習室をそれぞれ整備してある。学舎への入構はカードキーで行われ、各自習室にはテーブル1台につきノートパソコンが設置されている。また、この自習室には学習を補助する関係雑誌・文献が備えてある。

さらに、それぞれの学舎には、1学年分の学生全員が利用できるノートパソコンを配置し、授業での問題点、宿題、課題等を記録媒体に収めて持ち帰り、自主的な学習ができる環境を整えている。

次に、主体的な学習を促すため、当該授業内容について事前に資料等を配布・配信し、予習をし、課題回答案を準備しないと当該授業に入っていけない方法を採用している。とりわけ、プロジェクト演習は、グループ内での分担を学生達が自主的に決定し、それぞれの事前準備をメールにて共有することを前提に進められ、成果の進捗はグループ責任であるという評価を前提としている。

(2) 分析項目の水準及びその判断理由

(水準) 期待される水準を上回る

(判断理由)

社会人対象の専門職大学院であるため、常に双方向授業が基本となる。このため、基礎理論から実践的知識・スキルに至るまでのリニア型教育を行うには、学生等のニーズを随時勘案しながら、多様な授業形態を用いて学生の習熟度をあげていくことが必要である。本研究科は、講義形式、ケーススタディ、グループワーク、テクニカル・ヴィジット、個別演習を効果的に組み合わせることで対応しており、この点で期待される水準を上回ると判断される。

分析項目Ⅳ 学業の成果**(1) 観点ごとの分析****観点 学生が身に付けた学力や資質・能力**

(観点に係る状況)

本研究科の成績評価の原則は以下のとおりである。

- (1) シラバスで成績評価の基準を明確にする(資料 3-1-3, 15-9 頁)。
- (2) 定期試験のみで成績評価をせず、出席状況、課題への対応、小テスト、授業への取組、ケーススタディにあっては参加度といったことを含めて総合的に行う。
- (3) 学習の到達度をシラバスに提示する(資料 3-1-3, 15-9 頁)ことで、目標に達していないものは不合格とする絶対評価を行う。
- (4) 授業科目の評価は、100点満点をもって評価し、60点以上の成績を得た学生を合格、59点以下の成績を得た学生を不合格とする。成績の評語は、80点以上の成績を「A」、79点から70点までの成績を「B」、69点から60点までの成績を「C」及び59点以下の成績を「D」とする。

必修科目であるプロジェクト演習は、Ⅰでは第1期に自らの課題を発表するプレゼンテーション、グループ学習(産業分析)プレゼンテーション、2期にグループ学習(企業分析)プレゼンテーション、Ⅱでは自らの課題解決に取り組んだリサーチ・ペーパーの提出

とプレゼンテーションを課している。

上記に従った成績評価に基づく単位取得状況は資料 4-1-1 に示すように、その教育内容に則して適切な状況にある。また、修了者の平均取得単位数も、教育の質の保証という観点から適切である（資料 4-1-2, 4-1-3）。

資料 4-1-1 平均単位取得状況

学年	平成 18 年度	平成 19 年度
1	26.6	27.5
2	—	20.2

資料 4-1-2 修了状況

修了年度	修了者数	平均取得単位数
平成 19 年度	15	46.8

資料 4-1-3 修了者の学力判断基準となる成績分布

基準科目名／評価	A	B	C	D
プロジェクト演習Ⅱ	8	4	3	0

観点 学業の成果に関する学生の評価

（観点に係る状況）

各学期末に在籍学生全員に全授業の授業評価アンケートを実施している。学生の学習意欲、教員の授業設計、教員の熱意、教授方法、学習成果、自由記述の領域で 18 項目の質問事項に 5 段階評価で答えてもらうものである。すべての学生が回答したわけではないが（回収率平均 40.5%）、4 回のアンケート（平成 18 年度第 1 期、第 2 期、平成 19 年度第 1 期、第 2 期）において、教員の授業設計と学習成果領域の平均評価点はともに 4.06 であり、学習成果領域での「この授業の目標は達成されたか」「この授業は有益であった」「この授業を受講して総合的に満足している」の 3 つの質問項目の平均評価点は 4.56 という高い評価が得られた。

このうち、本研究科の学生の年齢構成が、20 歳代前半から 60 歳代全般までと幅広い構成となっているが、約半数を占める管理職にある 30 歳代後半から 60 歳代前半の学生からの評価は概ね高いものとなっている。

（2）分析項目の水準及びその判断理由

（水準） 期待される水準にある

（判断理由）

本研究科の学生が身に付けた能力・資質を判断するのは、学生が自らの課題解決に具体的に取り組んだ成果であるプロジェクト演習Ⅱの成果が主指標となっている。資料 4-1-3 に示されるような数値をどのように判断するかは難しいが、本研究科がその教育の質を保証しうる教育目標を達成した修了者を成績 A と B とし、授業評価アンケートによる達成度、満足度の結果と併せると、期待される水準にあると判断される。

分析項目 V 進路・就職の状況

(1) 観点ごとの分析

観点 卒業(修了)後の進路の状況

(観点に係る状況)

本研究科の初めての修了となる平成 19 年度修了生は 15 名であった(2 年次学生 22 名のうち 7 名が長期履修者)。うち、進学者として入学した社会人経験のない学生は 1 名(資料 1-1-1, 15-3 頁)で、この学生は本研究科での学習課題が農業経営であったことより、家業の農業に従事する(事業後継者)。その他の学生はすべて社会人であり、1 名を除き在学中に勤務していた組織で継続して勤務する。その 1 名は在学中に勤務先の都合で失職し、現在本研究科教員が新規勤務先を模索中である。また、修了者のうち 2 名が新潟大学大学院現代社会文化研究科博士後期課程に進学する(資料 5-1-1)。

資料 5-1-1 修了後の進路状況

修了年度	修了者数	同組織勤務継続(内進学者)	事業後継	未定
平成 19 年度	15	13 (2)	1	1

観点 関係者からの評価

(観点に係る状況)

平成 19 年度修了者のうち、企業よりの派遣で学んだ学生のうち 2 名については、派遣元企業で、経営トップを相手にリサーチ・ペーパーのプレゼンテーションを行った。そこでは、本研究科での学習成果が高く評価され、今後も継続して学生を派遣することが確約された。

しかしながら、本来の学習成果に対する関係者からの評価は、これからの当該組織での成果としてなされるものであり、今後の継続的な調査が求められる。

(2) 分析項目の水準及びその判断理由

(水準) 期待される水準にある

(判断理由)

社会人を対象とする本研究科にあって、平成 19 年度に初めての修了生を出した段階での修了後の進路に関する評価を行うことは困難である。しかし、関係者の一部からの高評価や在学中での昇任等の事例を考慮すれば、期待される水準にあると判断されるであろう。

Ⅲ 質の向上度の判断

①事例1「教育方法の多様性による学習習熟度の向上」(分析項目Ⅲ)

(質の向上があったと判断する取組)

従来のビジネス・スクールがケースメソッドを用いた双方向型授業を実施し、学習の習熟度の向上と実践的授業の徹底を図っているが、目的意識並びに課題認識が明確な社会人を対象に、技術経営(MOT)という技術と経営との融合という「ものづくり」を中心に据えた経営について教育・研究を行う本研究科は、講義形式、ケーススタディ、グループワーク、テクニカル・ヴィジット、個別演習を効果的に組み合わせることで(資料3-1-2, 15-8頁)、現場と大学院との一体化を図ることが学習習熟度を高め、実践的能力培養に繋がる。常にディスカッションとコミュニケーションが行われる授業にしていくには、多様な教育方法を探り入れて、教育の質向上を図ることが効果的である。

②事例2「自主的な学習を促すプロジェクト演習」(分析項目Ⅲ)

(質の向上があったと判断する取組)

本研究科の学習成果は、1年次必修科目「プロジェクト演習Ⅰ」と2年次必修科目「プロジェクト演習Ⅱ」に集約されていると言っても過言ではない。Ⅰでは、入学当初に1年次学生全員並びに専任及び特任教員全員に入学目的である自らの学習課題をプレゼンテーションさせる。これによって、学生、教員全員が共通の情報を共有することができる。その後、1グループ4～5名のグループに分けて、第1期では指定する産業分析を行い、学期末にプレゼンテーションを実施する。第2期は、グループを再編成して第1期での産業の中から特定企業をグループが選んで企業分析を行う。これらの分析に際しては、教員はアドバイザーとして分析の方向性を示唆したり、学生達の分析結果に随時質問を加えたりすること等によって、常に学習のインセンティブを与える役割を担う。結果として、2時限続きで設定される授業時間内では多くの課題や宿題が生じ、それらをグループ内で学生が主体となって分担し、次回までの宿題として課すこととなる。そのため、課題に関連する授業での習熟度が低い学生は、再度の復習や新たに必要となる学習をこなさなければならない。

Ⅱでは、個人の課題解決のためのリサーチ・ペーパー作成に取り組むが、これは、主指導教員がコーディネーターの役割を担い、内容に則して適宜専任・特任教員のもとで議論し、実践性のあるリサーチ・ペーパーとして作り上げていく。第1期末にリサーチ・ペーパーのガイドラインについて2年次学生全員並びに専任及び特任教員全員に対してプレゼンテーションを行う。第2期末には完成リサーチ・ペーパーの概要について同じく全員に対してプレゼンテーションを行うが、その際、修正意見が付された場合は、再度書き直して主・副の指導教員3名に対して再度のプレゼンテーションを実施させる。

こうしたプロジェクト演習における自主的な学習を促す方法は、教育の質向上にとって効果的であり、特に社会人として、実際の担当業務に関わる実践力の大幅な向上が果たせ、本研究科の教育目標達成にとって極めて有益である。