



少数教育で問題解決型人物を輩出

◆ 問題解決能力の養成に重点

多摩大学は、「学際的知識と現場的感覚の修得」というこれまでの大学に前例のない教育方針を掲げ、1989年一学部（経営情報学部）・一学科（経営情報学科）のみの大学として創設された。06年「マネジメントデザイン学科」を、07年には「グローバルスタディーズ学部」を増設しているが、『現代の志塾』と自称するだけに、ゼミ中心の少数教育を堅持し続けるきわめて個性的な大学である。

いまだに世間では“新しい”というイメージが残る同大学もすでに開学後20年、この間初代学長の野田一夫氏から、中村秀一郎氏、グレゴリー クラーク氏、中谷巖氏を経て09年4月第5代学長として就任予定の寺島実郎氏と歴代学長名を列記するだけで、同大の特色が自然に思い浮かび上がって来る。同大は、世俗を軽視し観念的知識を至上のものとする“象牙の塔”とはおよそ対照的な大学として、歴史を積み重ねてきているのだ。

寺島新学長着任まで学長代行職にある野田一夫名誉学長は力説する。

「創立に際し“高度な実学”と“教育の徹底重視”をモットーに掲げた。高度な実学とは、問題解決に役立つあらゆる理論的知識を重視する反面、いわゆる“理論のための理論”の類は排除することを意味し、また教育の徹底重視とは、研究をいさ

さかも軽視しないとはいえ、日本の大学教員の多くに見られるような、研究の名において教育を怠ることは絶対に許さぬことを意味する。実社会が大学教育に最も期待するのは“問題解決能力”であるから、この能力の養成に重点を置くこと、これが本学の究極的存在理由だ」。

問題解決のために基本的に要求されることは、「時代的趨勢の正しい認識」である。同大が創設された頃は、急速に高性能化しつつあったパソコンがネットワーク化されることによって、少なくとも産業界では、それまでの大型コンピュータ中心の“情報化”時代が大変革の時期を迎えていた。結果的に、多摩大学は逸早く創設した「経営情報学部」によって、間もなく到来した“インターネット”の時代の教育を先取りしたと言っている。

同じく、90年代初期に世界的趨勢となった米国一極の“グローバリズム”は、21世紀初頭には早くもその様相を大きく変え、さまざまな観点から多極化する新しいグローバリズムの時代へ移行していった。この新しい時代の到来に対して、同大はグローバル化時代に、国を超えて広く各分野で活躍できる人材の輩出を目指し、湘南の地に「グローバルスタディーズ学部」を開設した。

上記両学部の現在と将来について野田氏はこう付け加える。

「時代は変化して止まないが、日本の大学は学部学科構

成も、教育の内容も、ひとたびつくられたものは時代の変化とは関わりなく自ら変わろうとしない。大学に関する諸制度も柔軟な変化を阻止しがちだ。しかし本学は、様々な制約に抗し、時代の趨勢に対応し、“変化が常態”を前提に“現状”を見直す努力を続けている。教育のやり方や内容はもちろん、学部・学科の名称も、つくられたものはすべて変化の対象なのである」。

ゼミ中心の“血の通った”少数教育によって同大が世に輩出した人材の理想像として掲げているモットーに、「一業を起こし、または一業を託されるに足る人財」と「就職より創職を目指せ」がある。たしかに、過去の卒業生には、自分で事業を起こした人材が多いように思えるものの、圧倒的多数はやはり卒業して“サラリーマン”になった。他の大学とどこが違うのか。

再び野田氏の意見をうかがうと、明快な答えが返ってきた。

「僕の主観だが、“就職”という言葉には、他人がすべて準備してある“職”に就くという受身の感がして嫌いだ。その意味で、いやしくも本学で教育を受けたなら、自分で他人のために職を創ってやれるように新事業を起こすか、かりにいわれるサラリーマンとしてどこかに就職しても、与えられた仕事との関係で貪欲に、かつできる限り短期間に組織全体の活動を認識し、広い視野で自分の仕事をこなしていけるような人物に育ってほしい。会社だって役所だって、何か新しい事業を起こそうとする時には、それを任せられるような広い視野の人物がほしいのだが、日本には意識的にそういう人物を輩出しようとしている大学は、まずないだろう。本学は日本では初めて、高らかにそれを天下に唱えただけだ」。

◆ 授業はゼミ形式中心の少数教育が原則

同大は開学当初から幾つかの教育革新で世間の注目を浴びた。例えば、米国の大学のシラバスに相当する全学レベルでの「年間講義計画」を率先導入し、全教員に年間講義計画の履行を課する一方、原則として休講を認めず、休講した場合は補講の実施を求めた。また、学生による厳密な授業評価システムも導入した。

さらに、教員の講義日程や学内業務の負荷に応じ4分類の「勤務形態別給与体系」を導入するとともに、教員の過半数を産業界出身者で構成するなど産業界と密接に連携した“問

題解決型教育”を実施している。この教育方針に沿い、授業ではゼミ形式を中心とする少人数制を原則的に導入し、大教室での講義中心型教育を最小限にした。つまり、一方的な知識伝授ではなく、質疑応答やディスカッションを取り入れた対話型授業の重視である。



野田一夫 名誉学長

大学創立時以来のモットーである「社会に通用する大学」に基づき、単に学力のみでなく、礼儀、作法、言葉遣いなど、社会人として通用する「出口力」強化の観点から就職支援体制を整備している。具体的には就職担当教員4人（経営情報学部3人、グローバルスタディーズ学部1人）、キャリア支援センターの専任職員4人、非常勤職員2人で構成するキャリア支援組織を形成し、上記のようなキャリア形成支援・就職活動支援を行っている。キャリア支援センターは就職に関する講座の企画・運営および就職指導・相談および斡旋のほか、就職先およびインターンシップ先の開拓も積極的に実施している。

◆ 就職支援講座と個別就職指導

同大の就職支援対策は以下のように大きく3つの特徴を有している。

① オーダーメイドの就職支援

1学年の人数は計470人。小規模である特徴を生かし、学生一人ひとりに就職支援を担当する職員が張り付き、個人面談にじっくり時間をかけるなど進路が決まるまで一緒になって面倒を見る体制を整備している。これを「オーダーメイドの就職支援」と表現している。

② 産業界出身の教職員が就職をしっかりサポート

多くの教員とキャリア支援センター専任職員が産業界出身という強みを生かし、企業との太いパイプによる人材の育成と就職支援活動を展開している。

③ 充実したカリキュラムと就職支援講座

もとより同大の教育はゼミナール中心主義による「社会に通用する能力」の養成にある。キャリア教育は教育課程全体で行われるもの、キャリア支援を目的とした科目群、キャリア支援センターが実施する講座と個別就職指導支援の3つの軸で構成される。こうした軸を通じて社会人として通用するスキル、テクニク、心構えを身につけさせることを目指し

図表1 キャリア教育の講義科目

■経営情報学部

3・4年生の 選択科目	春学期 キャリアブリッジI・II (4単位) コミュニケーション力、ディスカッション力、プレゼンテーション力を強化する。
	春学期 キャリアデザインI (2単位)
	秋学期 キャリアデザインII (2単位) 職業をさまざまな角度から多面的に理解し、基礎学力をつける。 職業を通じて社会とどうかかわり、自分の能力、個性を活かす方法を知り、自分のキャリアプランを考える。
3年生の 選択科目	秋学期 インターンシップ (2単位) 8-9月の夏季休暇期間を中心に職場での実務体験を通してしっかりとした職業観、労働観形成のきっかけとするとともに関心のある業界・職種の実態を知ること、将来の職業選択に役立たせることを主旨としている。

■グローバルスタディーズ学部

1年生の 選択科目	春学期 キャリア形成論 (4単位) 自分自身の理解を通じて将来自分が希望する職業は何かを知り、希望の職業につくためには、学生時代にしておくべきことは何かを考え、講義やゼミとキャリア形成とを結びつけ目標設定を行う。
2年生の 選択科目	秋学期 国内インターンシップ (4単位) 8-9月の夏季休暇期間を中心に職場での実務体験を通してしっかりとした職業観、労働観形成のきっかけとするとともに関心のある業界・職種の実態を知ること、将来の職業選択に役立たせることを主旨としている。
	秋学期 海外就職のための実践講座 (4単位) 日本における就職方法と海外での就職方法の違いを知り、海外で実際に就職するための情報収集、応募、面接、交渉にいたるまでを実践と共に学ぶ。

ている。

キャリア支援科目は1年次からスタートする。経営情報学部では1年次の前期に基礎教育科目として「自己発見」講座を開いている。この科目ではメモの取り方や会議の仕方などを学習。毎週グループワークやプレゼンテーションを繰り返し行い、授業を通して「何のために大学に来たのか」を確認し、学ぶことに対するモチベーションを喚起する。

同時に学部の2年生が後輩の学びをサポートする「ラーニング・アシスタント」制度も導入している。担当する学生は公募方式で選ばれる純然たるボランティアであり、もちろん単位もなければアルバイト代も支払われない。学生同士が学びあい、教えあう場となっている。

3年次のキャリア支援科目としては、「キャリアブリッジI・II」(各2単位)では、コミュニケーション力、ディスカッション力、プレゼンテーション力を強化する(図表1)。

「キャリアデザインI・II」(各2単位)では、職業についてさまざまな角度から多面的に理解し、基礎学力をつけるほか、職業を通じて社会とどうかかわり、自分の能力、個性を活かす方法を知り、自分のキャリアプランを考える授業を行う。

インターンシップ(2単位)は8-9月の夏季休暇期間を中心に実施している。職場での実務体験を通して、職業観、労働観を形成するきっかけとするとともに、関心のある業界・職種

の実態を知ること、将来の職業選択に役立たせることを大きなねらいとしている。

08年度には経営情報学部の3年生100人が47の企業、グローバルスタディーズ学部では2年生38人が21の企業で2週間以上のインターンシップを実施した。

また、3年生になるとキャリア支援センターによる各種就職支援講座を開催している。4月上旬にオリエンテーションを実施。以降、常識力向上講座、就職ガイダンス、SPI対策講座、職業適性検査・受検結果解説セミナー、業界・職種研究セミナー、エントリーシート対策講座など幅広い講座を用意している。

採用試験直前の1月以降は模擬面接会(集団・個人)、個人面談を実施している。ゼミナールごとにキャリア支援センター専任職員を担当させているので、ゼミ担当教員と職員が緊

密な連携を図る個別学生のサポート体制を築いている。

◆ エンロールマネジメントの導入を予定

同大は毎年高い就職率を維持している。産業界が不況に陥った「就職氷河期」といわれる状況のなかでも100%近い就職率を達成している。08年3月の経営情報学部の卒業生は318人。うち就職希望者数は89%にあたる283人であったが、281人(99.3%)が就職を果たしている。

就職先は多岐にわたっているが、毎回、情報サービス業、小売業、製造業、卸売業への就職が上位を占めている。08年3月卒業生の場合も情報サービス業をはじめとするシステムエンジニア職種などに約5分の1が就職しているのが特徴である。

今後の課題としては「出口力」強化を図るための学生のより一層の質の向上を掲げている。学生の就職意識は全体として高まっているものの、その一方で就職意識の希薄な学生も存在するなど学生の意識も多様化してきている。そのために、入学前から在学中、卒業後までを一貫してサポートする総合的な学生支援策(エンロールマネジメント)の導入を行う予定である。

(溝上憲文 ジャーナリスト)