

教育の現場から

理事

福井正樹



昨年4月から、野村マネジメント・スクールの学長を務めている。当スクールでは、ハーバード・ビジネス・スクールの教授陣による経営戦略講座やペンシルバニア大学ウォートン校とタイアップした財務戦略講座、MITやコペンハーゲン・ビジネス・スクールの教授を招いたITマネジメントなどの講座を企業の経営幹部向けに開講している。

その中で特徴を2点挙げると、第一に、米国のビジネス・スクール中心に活用されているケース・メソッドを基本とした講義展開をしていることである。第二に、インタラクティブな講義やグループ・ディスカッションを通じて、他の受講生との密度の高い交流がはかれることである。

米国流のケース・メソッドに接したのは、自分にとっては初めての経験であったが、そこで繰り広げられていたのは、想像をはるかに超える密度の高い内容であった。そこでは、知識を詰め込む講義は一切行われず、実際の企業で過去に起こった出来事をケース（題材）として取り上げ、それに対して、経営や財務、ITの視点から、対処方法を各自検討していくというものである。

対処方法を個人で考え、グループやクラスで討議し、自らの考えを掘り下げ、修正していくプロセスの中で、課題への視点の捉え方、対処法などについて、気づきを与えることに主眼を置いたものになっている。当然、正解があるわけではなく、答えのない問題に受講生全員で取り組む中で、各自の人間力を鍛え、気づきを持ち帰る講義となっている。主役は教授ではなく、受講生である。これを通じて、受講生間に同志の感覚が生まれ、最良の交流となって、以

降も延々と続くことになる。従って、経営、財務、IT管理の講座であるものの、それらの知識のみを教えたり、持ち帰ったりするものではない。

このような授業が、少なくとも米国の多くのビジネス・スクールで、全世界の経営者や社会人、学生に対して展開されている。一方で、わが国の大学はどうであろうか。日本でも大学院や一部の大学の学部においては、アクティブ・ラーニングや図書館改革といったことに取り組み、自らの頭で考え、いかに表現していくか、という点に力点を置いた教育に移ってきていると聞く。

しかし多くの大学においては、長らく続いた「ゆとり教育」の影響で学生の基礎的な学力不足が顕著であり、教える側の姿勢も旧態依然としていることから、全面的にそうした授業形態には移行できていない。まだまだ知識詰め込み型の授業で、学生はあくまで受身で聞き役、答えのある問題を解いて終了、主役は教授で学生に参加意識はほとんど皆無といった風景が多かろう。そうした観点でみると、このような学生を受け入れざるを得ないわが国の企業は大丈夫なのか、と心配してしまうのは、老婆心であろうか。

昨今、人工知能の技術が飛躍的な進歩を遂げ、機械学習やロボット分野の進展が目覚ましい。近い将来、知識・スキル活用型の職業はすべて機械に取って代わられる時代はそう遠くないと予測している学者も多い。そうになると、知識やスキルで勝負しているような人材は、企業では必要とされなくなる時代が来るわけであ

り、各企業が必要とするのは自分の頭で考えることができる人材だけになる。日本は国内で、そうした人材が調達できないとなると、それをグローバルに求めていくことになるのは必然である。

筆者は、もろ手を挙げて米国のビジネス・スクールにおける教育手法を推奨するつもりはない。しかし、学生にとって何が必要か、それは知識やスキルか、または考える力やコミュニケーション力などの人間力か、といったことをきちんと議論してそれを体得できるように、日本の大学における教育の本質を改革していく必要があると思う。少なくとも、大学での主役は教授ではなく学生である、ということだけは強調しておきたい。もちろん、大学は教育機関か研究機関か、という議論があることは承知の上である。しかし研究機関として、その成長に力点を置くにしろ、将来の研究者となるであろう学生をいかに教育していくか、がその原点にあると思う。研究以前に教育ありき、ではなかろうか。

今年もまた、学生が就職活動に精を出す時期が近づいてきた。長らく続いた就職氷河期の影響で、最近の就活の学生は企業に受け入れてもらおうと必死である反面、覇気が欠けているともいわれる。こうした学生を作ってしまったのは、社会人の先輩であるわれわれの責任なのかもしれないが、少なくとも大学4年間の教育においては、将来に自信と希望を持てるような、人間力を高める教育を期待したい。そして、自信にあふれた学生を新人として迎えたい。

(ふくいまさき)