

# 2020年度 教育課程連携協議会 評価シートコメント

2020年10月

国際マネジメント研究科

\*\*\* 以下、12名の教育課程連携協議委員の方のシートコメントをそのまま抜粋し、掲載しております。

## 1. 青山ビジネススクール（ABS）の取組みの評価

- ・国際認証といった長期的・構造的な課題と、コロナ／リモート対応といったカレントなテーマにバランスよく、熱心かつ独自の考えを持って取組んでおられ、心強い。
- ・昨年の評議会で提示された基本方針に基づき、志望者数の増加、FLEXコース志望者数の大幅な増加、収支改善、海外認証取得準備など確実に結果を残されております。また本年の未曾有のコロナ禍環境下、ビジネススクール開講そのものの危機的状況に対し教員・職員が総力を挙げ、創意工夫の下、Alumniとの連携や支援も受け乗り切られた結果は、高く評価されるものと感じました。ABSの本質「ABSらしさ」を正に具現化されたお取組みであったと拝察します。
- ・学生数も増加しており、これに Certificate を取得されればさらに経営状況は良くなるのではないかと期待が持てました。コロナ禍における対応を伺い、日頃から先生方がいかに学生さんの事を大切にされているかが伝わりました。この点が ABS の DNA の一つである事をもっと内外に認知できるとさらに良くなると感じました。
- ・新型コロナで困難な状況下、いろいろ工夫して取り組んでおられると思います。世の中全体がヒトとの接触を避けるという厳しい状況ですから妙案はないのですが、知の拠点としてさらに工夫を凝らしてミッションの実現に取り組まれることを期待します。
- ・コロナ禍という非常事態下にあつて様々な創意工夫での運営には多くのご苦勞があつたことと存じます。お疲れさまでした。また後期からは、ハイブリッド型による対面授業を再開されるとのこと、学生だけでなく教職員の皆様の健康に留意しての運営大変かと思いますが、ご成功をお祈りいたします。  
また、前講義の英語化やコンサルティングプログラムなどの新しい取組みにも期待しております。なお、Flex と Full-Time の名称変更は、それぞれのカリキュラム内容の変更もセットでしょうか？ニーズの異なるクライアントとしますので、あわせてご検討されてはいかがでしょうか？
- ・コロナ禍での対応も的確で、オンラインでの授業においても、一定の質を担保し、学生の満足度も高く、素晴らしいです。これまでの懸案事項であつた収支、海外の認証取得、英語による授業等の問題に関しても、すべてアクションが進んでおり、大変心強いと感じました。
- ・大変、真摯に教育の質の向上、学生の満足度の向上に取り組んでおられると思います。卒業 OB としては嬉しい限りだと感じています。対面講義が出来ない中で苦勞が多いと思いますが、授業料を払っている学生にとっても、同じことゆえ、常に学生の声、学生の受け止め、学生の期待に、耳を傾け続ける姿勢で、さらなる教育の質の向上に取り組んで戴きたいと思います。
- ・報告を聞く限り、ABS の成果も評価もそれなりに感じ取ることはできる。ただ、内部での評価ではなく、客観的な評価等が必要。一つは品質保証＝卒業生の社会的評価であり、これについては今後の課題。もう一つは既に申請中・対応中の国際認証であり、その取得が遅れている様だが、早く取得する事が重要。
- ・最も評価すべき点は、コロナ禍という、これまで我々が経験したことのない環境下においても中里研究科長をはじめ、全ての先生方が ABS の DNA の継続を柱に様々なご努力をされ授業はもとより、学生とのコミュニケーションや学生の募集・入試対応など様々な局面で創意工夫に満ちた取組みと十分な成果を達成されたことであり、改めて敬意を表するとともに高く評価させていただきます。

さらに、Flex-time 志願者の増加、財政状況の改善、海外認証の進展、教員ポートフォリオの改善など、個別の取り組みにも改善や成果がきちんと表れてきていることは、ABS が社会環境とリンクしながら着実かつ確実に進歩しつつづけていることの証であり、今後も引き続きご努力いただきたい点でもあります。

また、現在、ABS の中期戦略 5 年計画を作成中とのことですので、アフターコロナ/With コロナによる、企業環境や労働環境の急激な変化に適切に対応できる人材養成の場としての ABS を目指し、ABS らしい戦略と戦術が作成されることを期待します。

- ・新体制になり、新しい取り組みに着手していることが理解できました。入試の志望倍率も健全なレベルにあり、学生のクオリティが維持されている。授業満足度指数も高く維持されている。(ただ、3.5 以下の授業もあるのが気になる)・留学生が多い中で、海外認証の取得に取り組みについては速く、強力に進めるべき。新型コロナ問題に対して、アルムナイと連携し、オンライン授業を円滑に進めたことは生徒にとっても、OB にとってもよいことである。財務面での改善にめど付けができたことは、過去の取り組みで結果を出していることと理解しました。
- ・今回の教育課程連携協議会において、報告書、資料と併せての中里研究科長による説明から研究科長並びに先生方のご努力により今後にまだまだ課題が多くあるものの、総合的には2020年度の志願者合計は2019年度から増加し過去最多を更新した。加えて、入試合格後の辞退率も減少していることから、社会環境等の外的状況を考慮しても先生方を始め関係各所の内部努力の成果が出ていると評価を致します。
- ・国際認証取得の努力を多とします。さらに上位を目指して、いつまでにどのポジションになるか、目標をもって戦略を立てて、チャレンジしていただきたいと思います。大学の方針に単純に従うのではなく、ビジネススクールの特徴を考えた対応をされていることは素晴らしいことだと思います。また、COVID-19 下の厳しい状況の中で、来年度の入学希望者数を維持すべく努力をされていることは素晴らしいと思います。

## 2. ABS の現状の課題

- ・留学生を資金面からサポートしてきた新興国の政府が今後、財政赤字の拡大から留学生の海外派遣を減らすとか、こうした国の企業や家計が、利益や所得の減少から留学生を送り出すことに、以前より消極的になることには注意が必要。ABS は、(学部からの進学拡大などの)収入増の努力と同じかそれ以上に、本格的なコスト削減に取り組む必要がある。
  - ・DNA 継承と新たな改革を通じての ABS 価値の持続的向上という基本方針に対し、今回のコロナ禍にて事業環境が激変しております。前例や実績・慣習の積上げでは通用しない中、DNA 継承(守り)も改革(攻め)も舵取りが非常に難しくなっていると思われまます。海外認証の取得、引き続きの志願者数と FLEX 学生の確保、収支改善によるカリキュラム、教員や施設の強化など、引き続き取り組まねばならぬ課題・優先順位の明確化が必要と思われまます。同時にコロナ禍による新たな機会の開拓、取り組みも的を絞るべきと考えまます。
  - ・ABS の良い点を明確にし、ABS といえば〇〇〇、というイメージが付くような PR 方法を考えるべきではないかと感じまます。
  - ・協議会の開催にあたっては、課題は多岐にわたりますから、現場の先生方から課題の優先順位を示していただけると、より実りある会議となるように感じまます。今後策定される中期計画は、その優先順位に沿ったものとして、まとめられるのが望ましいと感じまます。
- ①人生100年時代、ニューノーマルへの対応には「今こそ教育が重要だ」という認識を普遍化させること(その中でABSの果たす役割を明確にすること)
  - ②ミッションを実現するために作られたカリキュラムであることを明確に示すこと
  - ③フレックス、フルタイムにかかわらず学生のダイバーシティ(国別、男女、年齢、キャリア)を進めること
- ・質問させていただきましたが、コロナ禍で、受講生の緊張感を維持し、双方向コミュニケーションの活発化を実現し、時間コントロールを行うのはご苦労多いことと存じまます。各教員の授業手法や創意工夫のトライ&エラーをできる限り共有されているとのことでしたが、PDCA を進めて、ニューノーマル下での教育メソッドのさらなるブラッシ

ユアアップと、外部講師を含む全教員でのメソッド共有を図り、「ABS オンライン教育メソッド」にまとめあげていくことで、差別化を図ってください。あわせて、これまで取り組みの難しかった、各教員間の授業内容・レベル・進捗度の共有を図り、個人技依存を脱却して、ABS 全体として統一感のある授業品質の実現の絶好のチャンスと考えます。ご検討ください。

・これまでの議論で挙げられていた課題については、すべてアクションが進んでおり、その意味で、課題は一掃されたと言えると思います。その上で、環境の変化を踏まえて、今後の可能性についてお伝えしたいと思います。

3 点リストします。

#### 1.外部評価が上がらないこと

各種ランキングが、なかなか向上しないこと。要因を分析し、対策を打つ必要があると思います。同時に、一般的なブランド向上(イメージ)も、志願者増加による学生の質の向上が望めるので、広報戦略の見直し、教員の講義苦労話を ABS ブログのような形式で発信する、露出の多い教授の輩出などなど、方法はご検討いただくとして、イメージ向上施策は、学生の質の担保になりますので、必要ではないかと思えます。

#### 2.教育課程連携協議委員に関係者が多いこと

協議委員は、独立性がある人が増えた方が良くと思います。私は、20 余年前に、国際ビジネス専攻課程を修了以降は、この外部評議員として以外で、青山に絡んでおりません。関係性が深いほど、当事者目線となり、また、親和目線となります。全体バランスとして、半数は、独立性のある人(現在、学業運営や講義にタッチしていない人)が入る構成が良いのではないかと思います。

#### 3.最重要課題が分かりにくいこと

様々な課題にそれぞれ真摯に向き合い、対応していく姿勢は必要ですが、資源に限りがありますので、年度、もしくは、中期の最重要事項(1つ、多くて2つ)を明確にして、すべては、それに向かったの活動であるという意識を、ABS 内で、共有することを提言します。これにより、優先順位を決める判断基準も明確になり、資源の結集が突破力を生むエネルギーになると思えます。

・留学生に依存した受験者数、入学者数であることは大きな課題だ。コロナ禍で留学生も含めた入国が長期間にわたり規制されている事で分かる通り、ABS 経営上の大きなリスクとも言える。特に中国人留学生に依存する事が常態化すれば、コロナの様な世界的な環境変化だけでなく、同国特有の高リスクを抱える事になる。また教務面においても、中国人留学生が多いと教育内容における同国に配慮・偏向した内容への圧力が受ける。豪州の大学、大学院では既に直面している問題だ。

・当面は、終息の見えないコロナ禍での授業の在り方が課題であり、WEB(リアル／オンデマンド)・対面・ハイブリッドなど、様々な形態での授業が企画運営される中で先生方からの講義と学生間のディスカッション、グループワークの活性化など、まだまだ手探りのなか、是非とも Alumni や海外講師の活用などオンラインだからこそ可能な方法を模索いただき、新しい ABS の日常を形成していただきたいと思います。

また、海外認証については引き続きご努力いただきたいと思います。

今回の会議でも、何人かの委員からご意見が出ていましたが、ワーク・スクールバランスの考え方を各種カリキュラムの中にビルトインできるか手探りの感が強い課題ではありますが、メンター制度の活用や Alumni の方たちとのディスカッションなどを含め、現状での学生の思いを吸い上げていく中で、何か具体的な取り組みが見いだせるのではないかと考えています。

・海外認証の取得する過程で、ABS の中期戦略をしっかりとつくり、フォローできるようにすべき。

米中摩擦が長期的かつ深刻化する中で、中国人留学生が多いという構造は経営リスクとなるため、コンティンジェンシープランが必要。

留学生がかなりの割合を占めていることについて、フルタイムとフレックスの教育プログラムについては引き続き、検討が必要と考えられる。

・近時の対応として、まず万全を期さなければならない事として、このコロナ禍での授業態勢をどのようにしていくか

が重要となる。協議会での説明の中でも本年2月から8月末までのコロナ禍の時系列での対応をご説明頂いたが、今後も気を抜くことが出来ない状況が続く中で、リスク認識を明確化した上での前管理の徹底が望まれます。また、リモートでの授業を余儀なくされている現状で、いかに効果のある学習態勢を確立し、学生から満足度の高い講義が早期に提供できるかが喫緊の課題と思われまます。

- ・科目に最新の経営環境を反映したものを加える、あるいは、科目の名称を変えて魅力的なものに変えるような対応も重要ではないかと思えます。特に、Digital Transformation へのフォーカスが不足しているように感じます。DXの科目を加えるか、DX をそれぞれの科目に横串で共通のテーマとして取り上げるなどの対応が出るのではないかと思います。

協議会の中でも議論されていましたが、リーダーシップに関しても横串のアプローチが必要だと感じます。早稲田大学が大きく入学者を増やしていることについて、しっかり分析したほうが良いと思えます。同じ首都圏にある B-school として、競合関係になるのか、そうでないのか、どうすれば、入学希望者を増やせるのかを検討する一助にされるといいと思えます。

### 3. ABS の今後の運営のあり方

- ・中期的に、国境を越えた人々の移動が以前より制約されたものになる。学生確保・財務安定のために外国人留学生に依存する姿は、サステナブルでなくなる可能性大。米国の一部大学院が昔からやっていたように、「海外留学生は原則としてオンライン授業、オンライン討議のみ」とし、卒業前に2~3週間のスクーリングを東京で行うといったことも検討に値しよう。
- ・本年、コロナ禍対応を通じてオンライン授業や対面オンラインのハイブリッド方式でのクラスや活動が主体となる中で、新しいABSの在り方や運営についても引き続き模索と実行、検証が繰り返されると思われまます。その中で、教員・学生・Alumniと協議会が随時連携をし、引き続きの変化と危機対応および新たな機会の開拓や獲得に努めるべきと考えまます。今回の協議会にて共有頂いたABS運営の取組状況など、定期的に協議会メンバーにも共有頂き、具体的な支援や提案・意見を求めても良いかと思われまます。協議会メンバーもABSとの関りは深く、また深い経験知見に長けた方たちが多いので、中里学科長および教員のアドバイザーとして具体的に活用されると良いかと存じまます。
- ・コロナ禍で経験した事を活かし、将来を先取りする形でオンラインと対面授業のハイブリッドを検討してはいかがでしょうか。これにより、学生の皆さんもLife-School バランスを取る事ができると思えます。コンテンツによっては、一般社会人が気軽にオンライン聴講できるものを提供する等、今までとは異なる他にないものを作り出すこと、それが収益向上につながるのではないのでしょうか。
- ・①原点の再確認 ABSの強みであるキリスト教を含めたリベラルアーツを前面に出し、普遍的な価値として浸透させること(リーダーにはリベラルアーツが不可欠)
- ・②変化への取組み ニューノーマルに対応し、企業や組織の存在意義を再定義する重要性を強調した授業を展開すること(何のための企業なのか、どんな社会課題を解決したいのか)
- ・経済環境の停滞や「働き方」の変化が見込まれるなか、多くのビジネスパーソンが「学び」に回帰するという点はMBA教育機関にとってのビジネスチャンスではあります。

しかし、ヴァーチャルな講義運営が続き、「表参道立地」や「対面型アクションラーニング」というリアルアドバンテージのヴァリュー低下が避けられない現況は、ABSにとってはむしろピンチではないかと考えまます。

かねて申し上げてまいりましたが、これまではやや対面・体験型の500番台アクションラーニング偏重の傾向があったかと思えます。しかし、こうした学びの効果の最大化は、十分な基礎体力・知識の裏付けがあってこそ意味を持つものです。学生にとって表面的な達成感に終わらせてはならないと思えます。

数名の委員の方からも指摘ありましたが、マーケティングであれファイナンス・会計であれ、やはり基本学科の徹底的な習得があってこそ、ビジネスの現場で多様な応用が可能となります。グロービスのMBA基礎知識オンライ

ン講座が企業人の支持を得ている点をあらためて研究してみる必要があります。

ABS は育成するビジネススクールですので、戦力化の基礎トレーニングを受けたビジネスパーソンの「卵」を、体系だって責任をもって指導していく原点回帰がこの変化の時代には求められるのではないのでしょうか？

#### ①エンプロイアビリティの時代

厚労省が働き方の未来 2035 年というレポートを発表したのは 2016 年でしたが、その当時、まだ、企業も社員も、共に、雇用の流動化が本格化する新しい働き方の時代を受け入れる土壌がありませんでした。しかし、今年、日立製作所がメンバーシップ型からジョブ型への人事制度の移行を開始し企業と個人の新たな関係性が始まることとなります。まだ、小さい変化ではありますが感度の高い若者は、企業にぶら下がるよりも、自己のエンプロイアビリティ(市場価値)を高めることになるはずで。そこで、MBA は、個人がエンプロイアビリティを高める上で、貴重な学びの機会になると考えます。働き方の多様化も進むため、夜や週末に学びの時間を確保することも、これまでよりも、容易になると思います。

#### ②フィールドスタディ コンサルテーション

国内の多くの中小企業は、MBA 的なナレッジなしに経営を行ってきました。しかし、変化する時代の中で、持続可能な成長を実現するためには、経営の専門性が必要になると感じます。私自身も、中小企業出身で、MBA の知識を得て事業戦略を構築した経験があります。そこで、ぜひ、日本国内の中小企業に対するコンサルテーションを行う授業をはじめてはどうでしょうか。日本経済の発展にも寄与し、また、MBA の価値を経済界に知らしめる効果もあると考えます。そして、何よりも、学生にとって大きな学びの機会となるはずで。私のソーシャルアントレプレナー講座でも、社会起業家へのコンサルテーションはとても人気があります。オーナーシップを持つクライアントにコンサルをすることで得られるフォードバックが本物だからだと思います。

#### ③TechxMBA

AI 時代には、境界線を越えて、青山の理工学部とのコラボをはじめ、学外の組織とのコラボを通して、MBA の知見とテクノロジーを融合させ、新たな価値を生むことができる人材養成に取り組むことがのぞましいのではないかと思います。

・私は、図らずも、ABS 修了後、今の会社に転職をして、これまた図らずも、社長、会長と経営の最前線(私の時代は、グループ 2000 名余りで、米欧中に子会社、インドに異本業務提携会社のある企業体)で 15 年取り組むことが出来ました。ひとえに、ABS の 2 年間、必死に学習したということもあるものの、そこで得た自信と課題が、その後の 40 代以降の人生を前向きに、かつ、生き生きと送れたと感謝しております。当時は、社会人大学院は数も少なく、30 も半ばすぎて、順調に企業人人生も送っていて、今さら、費用も掛かるのに、何がしたいの？という視線は、実は家庭内も含め内外でありました。転職をするために ABS に入学したわけではありませんが、図らずも人生の大きな転機になりました。前置きが長くなりましたが、ABS は、学生の人生を変える場所なのです。よって、学生が忙しいながらも楽しい 2 年を過ごし、元の生活に戻ってだけで良いのか、という疑問はあります。「ライフチェンジャー」としての ABS を創り上げてほしいと切に願います。これから人口減少による国内市場の縮小、競争に慣れていない若者が増え、国家の力は衰えていくのではないかと懸念しています。「ライフチェンジャー」機能を持った ABS が、数パーセントの牽引人材を輩出し、日本を盛り上げていくという教育機関を目指すべきだと思います。「ライフチェンジャーの ABS」という称号を得るべく、そのために、どうしたらよいか、ABS 挙げて、議論をしてもらいたいと思いますし、私も、必要となれば、そういう議論に参加したいと思っております。恩返しの意味も含めて。(人生二毛作を、定年前と定年後ではなく、ABS 前と ABS 後となる、そんなレピュテーションが上がるような教育機関になれば、ABS の Purpose は明確になります。

・少なくとも留学生の多様化を図るべきだし、東南アジアなどからの留学生を積極的に獲得する様に具体的な対応をするべき。在学中に ABS に対するロイヤリティを高める仕組みや仕掛けをすることで、卒業生達のネットワークを強固にする事。卒業生の評価をアピールでき、社会的に認められる様な評価基準や評価方法を独自に検討してはどうか。

- ・中期的にはなりますが、企業を取り巻く様々な環境(顧客ニーズ、流通、デジタル、職場、働き方…など)の変化が急激に進んでいますので、今後、企業が求めるリーダーも、MBA スキルに加え、これらの変革に対応できるデジタル知識と新たな形のリーダーシップを有する人材ということになると思います。そのため、これらに対応したリーダーとなりうる MBA の育成が急務であり、ABS として他のビジネススクールに先んじた対応がなされるよう、外部(提携する海外の大学の先生方、新たな人材を求める企業、Alumni、その他の全てのステークホルダー)との協働/共働を積極的に取り入れていただきたいと思います。

さらに、英語コースの新設は新しい取り組みとして評価できるものですが、これとオンライン授業だけで単位が取れるコースを併用し、国外にしながら日本の企業文化や働き方、日本で求められるリーダーシップ像を理解し、身に着けることで、自国での日本企業への就職などに役立つような教育が提供できれば、留学生マーケットとは異なる新しいマーケットの創出につながるものと考えます。文科省との交渉などに問題はありますがご検討いただければと考えます。また、国内においても、オンラインコースの創設を検討いただければと思います。ここではオンデマンド配信の活用で、地方在住者や多様な働き方を模索する人々の中で、MBA の知識を学びたいと考える人たちを新たに取り込むことができると考えるからであり、ダイバシティだけでなくマイノリティといわれる方々への様々な学習の機会の提供も有意義なものであろうと考えます。

ただ、単なるグロービスの物まねとならないよう、Alumni や在学生などの意見を広く聞く場を作っていければと考えます。

- ・今回の新型コロナ問題の中で、社会・企業レベルで、デジタル化が急速に進むことになる。広くはテクノロジー×経営・ビジネスの両面を理解できる人材づくりが不可欠。ABS にはその重要な役割を果たしてほしい。

OB/OG が社会や企業で活躍するためには、テクニカルな知識だけではなく、リベラル・アーツなど見識の広い人づくりが大切であり、取り組んでほしい。

- ・持続的かつ確実な成長をしている ABS については、認証取得等の課題を達成されることを踏まえて、さらに以下の2点の提言を致します。

#### ＜リベラルアーツ・基礎教養＞の充実

前年でも提言しておりますが、最近の卒業生達から「ビジネススクールで学んだ知識では現実を動かすことは出来ないことを痛感した。」との話を聞いた。専門能力を身につけても包括的視点がないと、なかなか円滑にことが進まないという大切なところの気づきにまで入っていないことを表していると感じる。やはり、血肉化されていない知識は危ういことを物語っており、学生達が個々の知識を体系立てて習得し、社会に健全な形で貢献していくためにも100番台の充実を重ねてほしい。

#### ＜グループワーク＞の更なる深耕

このコロナ禍で先生方と学生、学生と学生の「コミュニケーション」(意思伝達)と「ダイアログ」(対話)の重要性が格段と増してきている。リモートワークが益々進む中、メンター制度導入などご努力をされている事は高く評価致します。今後もこれに留まることなく、先生と学生との距離が近いという ABS の大きな強みを更に活かせる傾聴の機会を作って頂きたいと思います。

- ・COVID-19 を契機に、授業が Online になっていますが、そのコンテンツをうまく活用することは考えていけばいいのではないかと思います。

特に、日本の地方の経営レベルには大きく改善の余地があり、Online 学生や MOOCs の導入によって、地方など幅広く学生を受け入れることも考えていけばいいのではないかと思います。今回の COVID-19 への対応で、アルムナイの協力を得られたことは大変良かったと思いますが、もっと幅広くアルムナイを活用されたいのではないかと思います。例えば、アルムナイ Zoom セッション、アルムナイとのカジュアルな対話(online 飲み会的なもの)などです。また、COVID-19 が収束しても、もっと授業あるいは講演会にアルムナイを招くといいと思います。早稲田の MBA が人気のある理由にスター性のある教授がおられることがあると思います。スター性と研究者やファカルティとしての優秀さとは違うことは承知していますが、もう少し、ファカルティの皆さんが個人としても、

ABS としても外に対して魅力を伝えるアプローチをされてはいいかと思いますが、Google や3M では就業時間の20%を決められたこと以外に使えるようにしていますが、一定の時間を ABS のブランディングのために使うといった工夫もあっていいですね。

また、他のマーケティング的アプローチも活用されてABSの魅力を発信されてはと思います。あと数年もすれば、リアルタイム、オンラインの翻訳機能が格段に進化し、英語等のコンテンツがリアルタイムに日本語でも何語でも受講できる時代が来るとでしょう。アメリカのトップビジネススクールの MOOCs が競合になってくる時代も近いと思いますが、そういう時代に ABS をどう差別化するかも今から検討しておくべき課題ですね。

#### 4. その他のご提案

- ・オンライン授業については、「大教室より学生のモチベーションが上がりやすい」という面もある一方、ストレスの高まり、参加意識の低下も指摘されている。ABS としては、学生一人ひとりに担当教員をアサインして、精神的ケアを含む面倒をみることで、教育の質の維持向上を実現する必要がある。  
同時に、教員の皆さんも思うように教育指導が行えなくて、不便や不満が大きいはず。教員一人ひとりが苦しみ度合いを小さくするため、学校側が、効果的なオンライン授業のあり方につき、教員にガイダンスすることが必要。そこで、国内外のカウンセラーや精神科の医師、経験ある大学教員やコンサルタントの力を借りて、①学生に対する心のケア、②オンライン授業の方法、③ホームワークやスクーリングのあり方、④オンライン学生の評価の仕方などを、1つのパッケージに取りまとめていくことが有益ではないか。
- ・Day コース、Night コースの正式コース以外に、チャット参加型のウェビナー形式でのスポット講義や授業を開設されては如何でしょうか？ また学生の発表や討議風景のオンラインでの公開講座なども、体験型のマーケティングによる新しい顧客の開拓、副次的収入の両面で有効と考えます。
- ・今回の評議委員会をオンラインとすることでご準備等大変だったと思いますが、今までにない出席率で、様々なご意見が伺えてよかったですと思います。今後もオンラインと対面選択式にすることを検討されてはいかがでしょうか。
- ・半世紀前に、いきなりオイル価格が10倍以上にもなるという新常态を受け社会は大混乱しました。いわゆるオイルショックです。それを見事に乗り越えることができたのはお上依存を脱却した民間企業の必至の取組みであり、少人数のグループから生まれた知恵の集積です。世界から称賛される見事な省エネ社会を作り上げました。その事実を思い起こし、先生方と学生、卒業生でアイデアを出し合うしかありません。徹底した少人数で主体的なアイデアを出し合うことが重要に感じます。(多くの人を集めて会議しても生まれるものは限られます)
- ・2004年から、ABSの講師および連携協議会委員を務めさせていただきましたが、微力のため大した貢献もできず申し訳ございませんでした。

今般退任させていただきますが、ABSの一層のご発展をお祈り申し上げます。有難うございました。

- ・2点あります。

##### ストリーミング + オンライン講義

慶應 SFC 大学院で後期に非常勤講師をいたしますが、90分講義分をストリーミング配信とオンライン講義のハイブリッドが認められています。すなわち、20分のインプット講義(ストリーミング配信)、70分のオンライン討議型講義の場合は、当日は、70分のディスカッション形式の授業だけをするようになります。学生は事前に20分のストリーミング配信をオンデマンドで聴講する方法です。

前期に、ゲスト講師で、立教大学院、立教大学、明治大学でオンライン講義をしましたが、学生の声は、知識を教える講義は動画で配信し、当日オンラインは、討議や質疑や補足講義だけをしてもらったほうがありがたいという声をもらいました。オンラインを逆手に取り、ストリーミング+オンライン講義のハイブリッドを、相当部分取りいれてはどうか？と思います。

メンター制度に Alumni のメンバーを加えてはどうか

教員メンターは、ある意味、利害関係者ゆえ、Alumni から、メンターを募集し、プールをする。ABS の学生は、こ

のプールリストから、希望のメンターを指名し、メンタリングを行う。ということはどうでしょうか？ 卒業生だからこそ、感じる ABS 現役時代に取り組んでおくと良いことや、卒業してから思う ABS、また、社会人としての今の仕事上の課題や将来ビューなどを語り合う機会は貴重なものになるのではないかと推測します。ちなみに、私事ですが、6 年前から、NPO 法人 J-WIN のメンターに登録されており、毎年 1 名、他社の女性管理職(管理職手前も含む)のメンタリングを引き受けています。これは、所属会社が違うゆえ、利害がないため、とても有意義という声がメンティから上がっているようで、これまでに 6 名の方のメンタリング(毎月 1 回、半年)を実施、今年も下期から 7 人目を引き受けます。この経験からも、斜めの関係のメンタリングには、一定の効果が認められると思います。

- ・以前出していた、青山マネジメントレビューの様なアウトプットを再発行してはどうか。また、教員が院内だけでなく、ABS の社会的評価が高まる様な外部的な活動を積極的に行いプレゼンスを高めて欲しい。
- ・授業内容について、現在の具体的な内容を存じ上げていないので、既に行われていたらご容赦ください。例えば、在宅勤務下で、業務の指示、部下の評価、日常の成果の確認など、旧来の働き方のなかで育成された人材管理、労務管理の方法が、新たなハラスメント問題まで発展することが散見されるようになっていきます。このような新しい働き方にあつた人材管理についても授業の中に取り入れていただければと思います。  
また、労務管理について、昨今、新規に企業した会社での人事制度や採用手順の未整備を起因とする紛争が多く見受けられますが、ビジネススクールにおいても具体的な労働契約書の作成や就業規則等の作成などの実学の講義を単発でもいいので、企画されてはいかがでしょうか。少し、実学も取り入れていただければいいかなと思うところです。
- ・引き続き、アルムナイとの連携をしっかりとして下さい。OB/OGの活躍をフォローして、ABS価値を最大化してほしい。
- ・ダイバーシティが進む中、バランスの取れた学生たちの構成が望まれる。ABSが今後も健全なビジネススクールとしての発展をしていくためにも、本質論・根源論・長期視点・多様性をたずさえた教育体系のもと、学生達へキャリア形成の礎づくりに貢献して頂きたいと願っております。 以上
- ・協議会委員として、本会で様々な情報をいただきますが、学生の生の声を聞いたり、授業の様子を観察する機会があると、さらに現実を反映した提案ができるのではないかと思います。そんな機会をご検討いただければ幸いです。COVID-19 のように経営に大きく影響のあるようなことが起こった際、タイムリーにその課題について議論をするような特別セッションをシリーズで企画するような対応を期待します。ファカルティ、アルムナイは言うに及ばず、経営者などと呼んでイベントをするような機会です。社会的にも大いに意味があると思いますが、ABS の理念である Social Responsibility にも繋がり、ブランディングにも寄与するものと思います。