

## 経営学系大学院における院生指導の諸課題

研究問題と OD 問題を巡る大学院生のリアルな悩みと要求から学ぶ

渡 辺 峻

### 目 次

1. 何が当面の課題か？
2. 大学院生の研究上の悩みと問題
3. 大学院生の OD 問題の悩みと要求
4. 制度の改革の方向性と課題
5. むすび

### 1. 何が当面の課題か？

「18 才人口の激減」と「大学・生き残り競争の激化」するなかで、大学の教育・経営の大学院シフトが急速に進行している。とくに社会科学系教育の大半を担う私立大学では、経営危機の克服戦略の一つとして大学院の大規模拡充が進み、とくに商学・経営学系の大学院においては、ビジネスマン・ウーマンのリカレント教育の要求ともあいまって、いわゆる「ビジネス・スクール」づくりが急ピッチに進んでいる。

その際に多くの場合、アメリカ型ビジネス・スクールをモデル・理念として、その模倣とコピーづくりが横行しているようにも思われる。筆者は勤務先とは別に幾つかの経営学系大学院において、いわゆる「社会人院生」といわれるビジネスマン・ウーマンを相手に講義を担当してきたが、それらのささやかな体験によれば、アメリカ型ビジネス・スクールをモデルにしたあり方は、その理念の是非はともあれ、入学してくる日本の大学院生の動機・欲求・要求・目的・学力・資質のリアルな実態に照らしてみると、かなりのミスマッチであると思われる。もちろん狭隘な私的体験に基づく感想であり一般化できないと思われるが、新しい大学院づくりあるいは院生指導の改善策は、少なくとも理念やモデルから出発するのではなくて、日本の大学院生のリアルな実態から出発する必要がある。それなくして日本社会の期待に添える大学院づくりも大学院生のニーズに応えた研究指導も有り得ないだろう。

近年の大学院生の量的増大は、同時に他面における院生の動機・欲求・要求・目的・学力・資質など、質的側面のおどろくべき多極化・多様化をもたらしている。すなわち、なによりも研究者志望の伝統的研究重視型の院生が相対的絶対的に大幅減少するとともに、資格取得のための受験勉強型の院生（税理士・公認会計士など志望）が増加し、また多様な国からの多様な動機の留学生（研究者志望・就職志望の 2 グループ）、多様な動機・目標・学力・年齢の社会

人院生・ビジネスマン院生，さらに動機不明のモラトリアム型の院生(若年・高齢者の2グループ)なども増加している。このような多様化した動機・目的・欲求・要求に直面して講義室での現場の教員は，クラスの共通目標のストライクゾーンの確定も困難になっている。また基礎的な学力や資質のおどろくべき多極化に直面してクラスでの共通言語も確定できずに途方にくれる。一方では TOEFL で高得点の院生もいるが他方では英語の読めない院生は珍しくない(英語試験を課さない入試制度もあるから)。その結果，教員側は同じクラスで「下方平準化」の指導をするのか，「選択と集中」の指導をするのか，指導上の困惑は深まり，他方における大学院生側の不満も高まる。

本稿では，新しい大学院づくりのために，さらに院生指導の改善のために，その前提となる大学院生のリアルな状況について，実態調査(巻末参考資料参照)により明らかにされたことを出来るだけありのまま紹介して，その特徴を把握しておきたい。とくにここでは経営学系大学院生の研究上の問題と OD 問題を巡る悩みと要求を明らかにして，大学側・教員側の教学改善の課題を考えたいと思う。

## 2. 大学院生の研究上の悩みと問題

筆者の実態調査(参考資料)によれば，大学院生の特徴的な研究上の悩みと要求は，以下のように整理できる。そもそも何をすれば良いのか分からない(問題意識や研究の構想を巡る問題)，何を分析するのか，いかに分析するのか分からない(研究の対象と方法を巡る問題)，調査・分析の具体的な手法が分からない，文献や資料をいかに探索するのか分からない，修士論文・課題研究論文をいかに書くのか分からない，そして研究時間をいかに確保するかなどの問題である。様変わりした現代の大学院では，大学院生の抱えるこれらのリアルな実態を前提にした制度やカリキュラムでなければ，教育現場ではほとんど役に立たず無力で意味がない。以下，各項目ごとに見ておこう。

そもそも何をすれば良いのか，問題意識をもって研究のプラン・構想を立てることの出来ない院生が少なくない。例えば A 大学大学院(2000年10月調査，研究者志望者・資格取得志望者など混在)の院生は言う。「現在，私にとっての最大の悩みは，何について研究すれば良いのか，まだはっきり決められないということです。」「私なりにいろいろと(関連文献を)読んでいるのですが，そういう本を読めば読むほど，果たして私が何を研究すればよいのか，ますますわからなくなってきます。そういう本には，平素わたしがもっていた疑問についての答えがすでに書かれているからです。」(M1，留学生)，また B 大学大学院(2001年7月調査)の院生は言う。「おもしろいと思った内容に対して，どう論文に活かせるのか，どう書けるのか，という構想がまとまらない」(M1，23才，男性)。

これらの発言は，問題意識をもって研究する課題を模索・発見できないことの吐露であり，

さらに研究と学習の区別、分析と記述の区別などが理解できていないことから生じている。いわば大学院入学以前の問題とも言えなくもないが、これがリアルな実態であり、このような院生が指導対象であることを直視しておきたい。

かくして、上記と同じことの別の表現であろうが、何をテーマ化していかに分析するのが分からない、という研究の対象と方法を巡る悩みをもつ院生がきわめて多い。以下はナマの声である。

A 大学大学院の院生は言う。「（研究する）テーマが決まらない」（M1, 男性）, 「テーマが確定出来ない」（M1, 男性）, 「どういう企業を研究テーマにしぼるかについて悩んでいる」（M1, 中国人留学生）, 「研究対象企業の選択およびアプローチの仕方を迷っている」（M1, 社会人院生, 女性）, 「（自分の設定した）テーマ自体オリジナリティのあるものかどうか」（M1, 男性）, 「（研究対象にする）産業・企業の選択や、アンケート設計に関するものが現在の最大の悩みです。」（M1, 男性）, 「いかに研究対象をしぼり」「経営学と結びつけるか」悩んでいる（M1, 男性）, 「（自分のすすめているテーマが）経営学一般の理念に合致するものかどうか分からない」（M1, 男性, 社会学部出身）, 「法学部出身なので基礎的な用語に対して捕捉できていない」（M1, 社会人, 男性）。

B 大学大学院の院生もほぼ同様の内容を吐露する。「（分析対象にする）業界をどのように絞るか悩んでいる」（M1, 23才, 男性）, 「研究テーマについては大体決まったが、（分析の素材にする）業界と企業の選定がなかなか決まらない」（M1, 29才, 女性, 留学生）。

C 大学大学院（2001年7月調査、定職をもつ社会人院生のみ）の院生も言う。「研究テーマについての調査領域の絞り込み、情報収集が効率的に出来ていない」「理工系学部出身のために経営学の基礎知識の不足を感じる」（M1, 27才, 男性, 社会人）, 「自分の学んでいることが、本当に広義における社会の役に立っていくのか？ 役立たせるためには具体的にどうすればいいのかが、悩んでいる」（M1, 34才, 男性, 社会人）。

この聞き取り調査は、入学後6ヶ月経過の時点で行ったことであるが、それでも「テーマが決まらない」「分析の対象が決まらない」「分析の方法が決まらない」と悩んでいる院生がきわめて多いことを証明している。つまり入学選考時に提出させたはずの「研究計画書」と、それをチェックしたはずの「面接」が、形式はともあれ、ほとんど無内容・無意味・無実態であることを証明している。

もっとも、これらの研究の対象と方法を巡る問題は、厳密に解すれば、かなり高度な悩みとも言えるが、少なくとも前述の「問題意識をもって研究課題やテーマを発見できない」ことの延長上のものであろう。換言すれば企業経営の現実といかなる問題意識で対峙するか、および経営学・会計学などの基本的理論フレームに関連する問題であり、一定の基礎的な素養と学力がなければ解決できない問題であろう。学部ゼミナールが就職活動のために事実上解体し卒業

論文・レポートが不十分になる(あるいは圧倒的多数の学生が卒業論文・レポートを執筆しない)状況があるとはいえ、修得できずじまいの積み残した問題であろう。

私的経験によれば、このようなリアルな実態を放置して「ケース・スタディ」を行ってみても、表面的常識的な感想を述べ合うことはできても、深い洞察に基づく議論はほとんど不可能であるし、期待される能力は何も修得されない。

さらに、同じ内容の別の表現だろうが、具体的な調査・分析の手法が分からない院生も少なくない。

A 大学大学院の院生は言う。「どのように分析していくか悩んでいる」(M1, 男性), 「日韓の比較分析をする際に、どこから分析すれば良いのか、そして、どれくらいまで分析すれば良いのか、ということに悩んでいます」(M1, 韓国人留学生), 「企業を訪問することが避けられないが「どういう風に訪問し、どこを訪問したらいいのかについて悩んでいる。」(M1, 中国人留学生), 「(テーマを決めたが)どの様な切り口で進めて行くのか、実証研究をどの様に取り組むのか、アンケート等を採用すべきなのか」がわからない(M1, 社会人院生, 男性), 「アンケートの構築方法, 多変量解析の理論と実際の手法など判らないことが多く, 少し悩んでいる」(M1, 社会人, 男性), 「ケーススタディの分析(方法が分からない)」(M1, 社会人, 男性), 「仮説 検証型論文作成の方法論がよくわからない」(M1, 男性), 「経済学の理論(取引費用や効用と便益)をベースに」分析したいが, 方法が分からない(M1, 社会人, 男性)。

B 大学大学院の院生も言う。「分析の手法が分からない」(M1, 23才, 男性), 「総合政策的な研究手法が理解出来ず研究がすすみにくい」(M1, 25才, 女性), 「特殊なテーマを選んではしまったので, 研究の進め方が常に不安である。研究しながら方向性が違っていくように感じている。その点が現在の悩みである」(M1, 22才, 女性), 「労働者・パートタイマー・派遣労働者の方々にインタビューもしくはアンケートを取りたいと思っているのですが, どのような手順で行えばいいのかわかりません。質問の数はどのくらいが良いのでしょうか」(M1, 24才, 男性)。

これらの悩みも厳密に解すれば高度なものであり, 各指導教授の個別指導により解決さるべき問題であろうが, 大学院生に対する共通の対策が不可欠と思われる。さもなくば学部生の学習レポートレベルのものを課題研究論文と称して提出する院生が続出するだろう。

これまた, 前項と同じ内容の別の表現だろうが, 研究を進める際の具体的な資料・文献の探索を巡る悩みも多い。

A 大学大学院の院生は言う。「自分の思っている資料を探すことがなかなか出来ない」(M1, 男性), 「(欲しい)文献を検索するのに困難している」(M1, 男性), 「(自分のテーマに関する)先行研究・文献が少ない」「社外秘にあたる資料・データをどこまで活用するか」(M1, 社会人, 男性), また「資料・文献等の整理(の仕方)」や「論理的な組み立て方法(がわからない)

い)」、「世の中に訴えるもの(主張)があるのか」、総じて「(自分の)論理的思考法の欠如」に悩んでいる(M1, 社会人院生, 男性)、「外国の文献は英語が苦手のために読みづらい」(M1, 男性)、「中国における日系企業の役割」がテーマだが「資料が少ない, 特に中国の資料がなかなか手に入れない, 中国の現地の具体の数字・資料が足りなければ説得力の論文になれないと考えている」(M1, 中国人留学生)。

「テーマが中国における日系企業の経営戦略ですから, やはり中国に行って現場を見ないかぎりでは成り立たないと思います。現時点では文献資料などをネット上で搜していますが, いつから現地調査すればよいのですか? また現地調査を行う際にアンケートのほか, どんなものを用意すればよいのですか?」「(修士論文の)中間報告の際にどれくらい進めばいいでしょうか?」(M1, 中国人留学生)、「(中国企業が研究対象だが)中国の図書館などの管理が不十分であるために数値などの入手が困難である。これらの全ての事を含め, 資料集めに困っている。」(M1, 中国人留学生)。

B 大学大学院の院生も言う。「新しい資料がどんどんでてきて, 収集するのも大変だが, それらの関係をつなぎあわせていくことが難しい」(M1, 23 才, 男性)、「現在, 悩んでいることは文献の収集です。ある文献を読んで疑問に思った点があってもその文献の終わりなどに掲載されている参考文献では, 同じような事が書かれてあることが多く, 疑問の解決にまで至らずに悩んでいる」(M1, 23 才, 男性)、「あまり研究が進んでいない分野を修士論文のテーマ, 研究のテーマに選ぶとなると, テーマ自体が限られてくる, また資料が乏しい」(M1, 22 才, 男性)。

いくにかの院生は必要な資料・文献が入手できれば, 調査・分析・考察せずに論文が出来ると考えているふしも見受けられる。おそらく, 研究と学習の区別も, 調査・分析・考察の意義・方法についても良く理解されていないからであろう。これまた各指導教授の個別指導により解決さるべき問題であり, また共通の対策が不可欠と思われる。

最終的に研究成果を論文として記述する際のイメージが湧かないという悩みも多い。

A 大学大学院の院生は言う。「良い論文というものは, いったいどういうものか(わからない)」(M1, 男性)、「自分で論文を書く際にオリジナリティーを出すにはどうすれば良いのか」(M1, 男性)、「論文制作の確固として方向性が定まらない」(M1, 男性)、「いかに質の高い素材を見つけ, いかに論理的にそれを組み立て, 論文として仕上げるか」について「自信がない」(M1, 社会人院生, 女性)、「現段階で, どのように資料を集め, まとめあげていくかという過程や, 最終的に, どのような流れで論文を締めくくることが見えてこない」「論文を書き上げるうえで, どのような形式でまとめ結論づけるか(がわからない)」(M1, 男性)。また B 大学大学院生; 「小さな疑問が次々と出てきて, それを修士論文として一つの形にまとめられるのか, という不安がある」(M1, 23 才, 男性)、「論文の中で書く注釈の書き方が分からない」(M1, 25 才, 女

性)。これらは、学部でそれなりの卒業論文を執筆していれば生じない問題であろうが、現実的には、大学院での共通の指導と対策が不可欠と思われる。

働きながら研究をする社会人院生にとって研究の時間や条件を巡る問題は深刻である。

A 大学大学院；「勤務と並行しているので十分な時間がとれない」「専門分野の文献を読む時間が十分でない」(M1, 社会人, 男性), B 大学大学院；「仕事と研究の両立に悩んでいる」「研究が進まない」(M1, 25才, 男性), 「研究と仕事の両立が困難である」(M1, 29才, 女性, 留学生), 「資格の勉強もしているので試験が真近になると、研究に集中することができず周りと比較して遅れが目立つ」(M2, 24才, 男性), 「学費稼ぎと(公認会計士)資格取得勉強のために研究時間がない」(M1, 23才, 男性), C 大学大学院；「現在の仕事と研究の両立が難しく研究時間の不足を感じる」(M1, 27才, 男性, 社会人), 「調査研究の時間が欲しい」(M2, 58才, 男性, 社会人)。

これらは、いずれも深刻な問題であるが、働く院生の事情に合わせて多様な形態の集中講義・単位取得方式さらに単位互換制度の拡充などが必要がある。

その他の悩みとして以下のような声も聞こえてくる。B 大学院生；人間関係上の悩みとしてある教授から修論指導を受ける為にはその教授の研究に全面的に協力することを求められ、応じられない場合はゼミのメンバーとして指導出来ないと暗に伝えられた(M1, 女性, 社会人), 「自由な意見をつぶしてしまう先生がいる」「先生とのフランクなコミュニケーションをしたい」(M1, 23才, 男性), また将来の進路についての悩みとして、「(修士課程修了後)就職するのか研究をつづけるのか, 進路について悩んでいる」(M1, 23才, 男性), 「大学院卒は就職に不利だと聞いて不安だ」(M1, 25才, 女性)という声も聴かれる。

以上のように、大学院生の抱える研究上の悩みや問題は、高度なものから低レベルのものまで大きく多極化・多様化している。このようなリアルな実態を前提にした制度やカリキュラムでなければ、大学院生のニーズとミスマッチするばかりか不満を増大させるばかりであろう。

### 3. 大学院生の OD 問題の悩みと要求

#### (1) OD 生・院生の要求

当然のことながら大学院生に、それなりの相応しい能力を修得させることなくして就職はおぼつかない。研究者志望の院生にとっては「自立して研究できる能力」なくして研究機関への就職もおぼつかない。

現在、種々の諸要因に規定されて大学院後期課程を出ても研究機関などに就職ができない、いわゆる「OD 生」も増加している。もっとも大学への就職は、大学が構造不況業種と言われる時代では、OD 問題の発生が 100% 大学側の指導責任にあるとはいえないにせよ、固有の努力や取り組みには当然ながら責任をもたねばならない。

以下において筆者の実態調査（参考資料 ）により OD 生のナマの要求を聞こう。

A 大学大学院；大学側は「研究者養成の為にしっかりしたプランをもつこと，研究者としての基礎体力をつけさせるため経営学の基礎的な文献や最新の到達点を（院生の）専門（分野）に関わりなく学ばせたり，論理学・哲学を含めた幅広い学問的教養を身に付けさせる，その為の仕組と多数の教員のバックアップが必要」である。「現代日本の大学院拡充政策や，大学・生き残りの為の専門大学院作りばかりにかまけていないで，力のある研究者を育てるためのシステムやバックアップを，MC（前期課程）の頃から作り上げていく必要がある。大学は本当に研究者の後継者を養成したいと思っているのか？！ 個々の院生と教員の学問に対する一層の努力を！」（28才男 B 研 OD 歴1年），

大学側は OD 生に対して「学会参加の交通費の若干の補助，研究能力の向上に繋がらない業務を過多にやらせない」こと，「学内行政ではなくて学外研究発表の面で有力な教員つまり研究業績のある教員を増やすこと」が必要だ。「指導する教員側が，指導・研究以外のことで忙殺されているのに，指導される側・院生を増やしても生産性は期待しづらい。もちろんモラトリアムを狙うだけの心構えで勤まるような業界でないことを，研究者志望者にあらかじめよく説いておくことが重要」である（29才男 B 研 OD 歴2年）。

「すべては OD 本人の問題であるが，大学側も少しは OD との個別面談などを行い関心をもって欲しい。例えば，今，研究上，何が問題になっているか，どういう方向に行こうとするのか，そして就職のアドバイスなどを諸先生方とお話できればと思っている」（女 B 研 OD 歴3年・留学生）。大学側は「研究環境を整備する，援助制度を拡充する」ことが必要である。「OD 生活は困難な状況にある。それゆえになんらかのアルバイトをすることになる。その結果，研究時間の確保が難しくなっている。よって就職がますます遠のいている。まさしく OD スパイラルの状態である」（30才男 B 研 OD 歴4年）。

ついでながら DC3 年生の要求についても記しておこう。「自校出身研究者の就職先データなど OB データの徹底的な情報公開，研究者固有の就職上の問題をサポートする役職（教員で）設置，学界における権威や有名国立大学退官者など有力者の招聘」。「OD 問題の解消は院生個人個人の研究努力と大学側のサポートの両方が必要不可欠だ」（27才男 B 研 DC3年），「OD 問題そのものの存在を認識し，いかなるものかを見出だそうとすること，助手・TA などを通じて経済的側面の援助をし研究支援をする，就職支援の一環として非常勤講師の配分を行い教育歴（キャリア）をつける支援をする，教員は（OD 生に対して）論文を書かせる指導を行うこと」（28才男 E 研 DC3年），「研究能力の向上のために財政的支援・設備面での支援」が必要で「（研究者の）労働力市場を見極めないで行う拡大政策はいかがなものか」（28才男 E 研 DC3年）。

大学院全体の雰囲気，研究者養成から高度職業人養成にシフトするなかで，研究者志望の

院生・OD生の悩みは深刻であり、彼等の切実な要求に謙虚に耳を傾けたい。

## (2) OD生・院生の自覚

後期課程院生は、指導されつつも半自立した研究者であろうから、自己責任の能力開発・自己啓発は不可欠だろう。OD問題についての彼等自身の自覚的な意見も聞いておこう。

OD問題を解決するには「一本でも多くの論文を書くこと、できれば内容の質を上げること(結局、研究内容において目を見張るようなものがなければ誰からも相手にされない)、学会などで多くの研究者と交流すること、狭い研究領域に閉じこもらないで広く学ぶこと」が必要である(28才男B研OD歴1年)。「生活(費)維持が主となり研究が二の次になるという本末転倒に陥らないよう余程の強固な意思と充全なる貯蓄を要すると思われる。が、実際は親に多少泣いてもらってでも研究に専心するのが長期的には割に合うと思う」(29才男B研OD歴2年)。「もっとも重要と思われることは、現在の研究を続けて一層の努力をすることが必要であると思います。学会などで継続的に報告し常に研究姿勢を整えることだと思います。もっと精進していくつもりです」(女B研OD歴3年・留学生)。「学術的に優れた研究成果をあげる。当然、研究会、学会に積極的に参加する」ことが必要だ(30才男B研OD歴4年)。

ちなみにDC3年生の自覚の声を聞こう。(ODにならぬ為には)「研究業績の質的・量的向上、学外の学会・研究会などにおける積極的な人的ネットワークづくり」が必要である(27才男B研DC3年)。「研究に集中できる環境づくりを常に心掛けること」が必要だ(28才男E研DC3年)。「研究能力の向上」が必要である(28才男E研DC3年)。彼らの真摯な態度を支援することこそが大学の責務であろう。

## 4. 制度の改革の方向性と課題

個々の教員は、大学院の講義室にて大きく多極化多様化した院生の動機・欲求・要求・目的・学力・資質に直面し、共通の教育目標のストライクゾーンも、クラスでの共通言語も確定できずに途方にくれる。かくして「下方平準化」の指導をするか、「選択と集中」の指導をするか、院生指導上の困惑は深まり、他方において大学院生側の悩みは深まり、不満は高まる。とりわけ研究者志望院生、研究重視型院生の悩みは深刻となる。ではいかに制度の改革・改善をすれば良いであろうか。

### (1) 大学院生の問題提起

まず、A大学大学院生が自主的に調査した報告書(巻末参考資料 )から、リアルな現実を反映した特徴的な大学院生の問題提起を概観しよう。それは以下のようなナマの声に集約される。

まず低レベル院生に合わせずに厳しく指導せよ、という下方平準化の指導に対して厳しい



意見が出されている（不穏当な発言も含まれているがリアルな実態を把握するためにナマの声をそのまま紹介したい）。「（入学前には）活発な意見交換，活発な講義を期待していたものの，院生の目的意識・意欲によって相違が明らかであり，講義内容を含めて大いに不満である」（前期課程・専門職コース），「ダブル修士で税理士を目指している人達にまったくやる気がなく，はっきり言ってじゃまである。飛び級で大学院に上がってきた人の中にはおよそ大学院レベルでない者がおり，議論にならないことがある。かなり不満である。」（前期課程・専門職コース），「たとえ院生のレベルが低くても，（教員側は）それに合わせてしまっただ駄目だと思う。外書のテキスト，ディスカッションなどをもっと取り入れるべきである」（前期課程・専門職コース）。

厳しい指導を求めるこれらの発言が，必ずしも研究者志望の院生から出たものでないことは注目されて良いだろう。

次に，前項と同じ内容の別の表現であろうが，「経営学の基礎理論・最新理論など高度の内容を講義せよ」という講義内容のレベルに対する批判・意見である。「おもしろい講義がほとんどなく自分で本を読んでいる方がよほど楽しい」（専門職コース），「研究方法論や経済学・哲学などの基礎理論的なカリキュラムの不十分さを感じる」（後期課程・研究者コース），「経営学各分野における古典的理論および最新理論の精読と討論による経営学への深い理解と研究の基礎力量をつけるものと思っていたが，現実にはあまりにも低いレベルの講義だったので，大変失望した。仕方がないので自分でやることにした」（後期課程・研究者コース）。

院生の基礎学力や資質が多極化しているにせよ，一部の院生にとっては現状の講義内容では不満である。とりわけ低レベル内容の講義に対して厳しい批判が出されている。大学側・教員側も猛省されねばならないが，このような批判に応えるには下方平準化の指導ではなくて「選択と集中」による指導しかない。あるいは学力別・意欲別・資質別にクラス編成するしかないだろう。

かくして画一的な制度・カリキュラムに対する当然の批判と，入学動機・志望・目標の差異により制度やカリキュラムを変えよ，という提言が登場する。「多様な学生を受け入れるなど門戸を広げるのは結構だが，モラトリアムな学生，ボケ防止の『土曜講座』と勘違いしている年寄り学生には困る。やる気のない学生，明らかに基礎学力の不足している学生に対する，学校側からのドロップアウトの道をつくって欲しい」（前期課程・専門職コース），「研究職志望と税理士志望をきちんとわけてカリキュラムを組むべきであり，その上で相互の交流を考えるべきではないか」（後期課程・研究者コース）。これらの提言のように，院生側の多極化多様化に対しては，制度やカリキュラムを多極化多様化して対応するしかない。

## （2）制度改革の方向性

以上のように，院生側より大学院教学に対する厳しい現状批判と，それを踏まえた問題提起

が出されているが、いずれも貴重で当然の内容である。これらをふまえて教員側からみた教学改善・改革の方向性について整理しておこう。以下は、いうまでもなく筆者の私見・試論であり、いかなる公的組織の見解を代弁するものでもない。

院生側の多極化多様化に対しては、入学から卒業に至るまで全ての制度・カリキュラムを多極化多様化して対応するしかない。院生側の異なる動機・欲求・要求・目的・学力・資質などに対して、異なる制度・カリキュラムで対応することが不可欠だろう。さもなくば院生側にも教員側にも欲求不満が高まるだろう。内容の多様化多極化に対して、形式が画一的である点に種々の矛盾・困難が生まれる根源がある。そして多様な選択枝を、院生側の自由で自主的な選択にゆだね個人責任を明確にする、総じて院生側の「自由と自己責任」を基礎にした個人主義的な運営をする必要がある。

従って異なるキャリアビジョンに対して異なる入学試験が不可欠だが、その際に「問題意識や問題発見の素養」「基礎学力」を最低限の共通の基準(定員をいかに埋めるかではなくて)にする必要がある。従って「そもそも何をしたらよいか分からない」ような院生は合格させない。例えで言えば、レストランに入って「自分は何を食いたいのかよく分からない」というようなことは、テーブルマナー以前の話であろう。現状では「研究計画書を提出させて、それを面接試験で確認する」が、前述のような院生のナマの声は、無意味で実態のないことをやっている、という批判でもある。

研究者志望の院生であろうと、高度専門職志望の院生であろうと、問題意識をもって課題を発見し研究テーマを決め、素材や現象を調査・分析・考察し、その結果を系統的に説得的に記述・展開・表現できる能力を修得させることが必要であろう。ひとたび合格者を決めたら入学前後の入門教育を強化して「研究方法論や経営学・経済学などの基礎理論」を再学習させる。記憶偏重型の勉強スタイルより脱却できていない院生に対しては「論理学・哲学を含めた幅広い学問的教養」を身に付けさせる必要がある。

異なるキャリアビジョンに対応して、異なる複数の履修コースたとえば研究者コース・ビジネスコース・資格取得コース・総合教養コースなどを設ける。そして、それぞれの教学上の獲得目標のストライクゾーンを明確にし、それぞれ異なるカリキュラムを編成し、異なる指導体制にする。研究者コースは、原理・原則・哲学・科学を重視し、基礎理論を再履修させ、方法論・科学論・論理学および英書購読を必修化する。論理的思考力や分析力それにもとづく論理的記述力など「自立した研究者」に必要な最低限の能力を修得させる。「実務・実践を重視する」ビジネスコースは、科目の半分以上をアウトソーシングするか、非常勤講師に委託して実務教育に徹底化し、フィールドワークなど重視する。「受験に役立つ」資格取得コースは、科目の半分以上をアウトソーシングするか、非常勤講師に委託して受験指導に徹底化する。総合教養コースは、全ての科目の幅広い選択制、他研究科科目の大幅認定、在学年限の大幅延長

などをする。このように多様な履修コース・カリキュラム・指導体制を設けて、教学全体をセグメンテーションする必要がある。

## 5. む す び

新しい大学院づくり、あるいは院生指導の改善策は、少なくとも理念やモデルから出発するのではなくて、日本の大学院生のリアルな実態から出発する必要がある。それなくして大学院生のニーズに応えた研究指導や日本社会の期待に添える大学院づくりも有り得ない。いずれにせよ日本の社会や院生から「受容」され、多様な院生の多様な動機を満足させる教学を創造すべきであり、大学側・教員側の自己満足の押しつけでは意味がない。

近年の大学院生の量的拡大にともない、彼等の動機・目的・欲求・要求・学力・資質など質的側面が著しく多様化・多極化している。このような内容の多様化・多極化に対して制度が画一的である点に大学院の教学に種々の矛盾・困難が生まれる根源がある。

履修コース・カリキュラム・教学目標・講義レベル・講義方式・単位取得方式・履修年限・指導体制など全ての制度を多様化・多極化して対応するしかない。その際に、院生側の「自由と自己責任」の原則により、個人主義的に対応すべきであろう。大学院生の多様な目的・要求・学力・資質に応じて多様に自己実現欲求を充足させ、多様な「満足」を提供する大学院づくりが求められる。かくして多様な院生が、それぞれに自己実現する「自立した個人」として育成されるだろう。今、各大学にて急ピッチで進行している新しい大学院づくりの目指す人物像はすくなくともそのようなものでなければならないだろう。

本稿は、日本経営学会第75回大会（2001年9月8日、桃山学院大学）でのワークショップ「経営系大学院における院生指導」（齊藤毅憲・佐々木恒男・高橋由明・渡辺峻）および日本経営学会第76回大会（2002年9月、明治大学）ワークショップ「若手研究者の育成 後期課程 OD 問題を中心に」（齊藤毅憲・佐々木恒男・高橋由明・渡辺峻）における筆者の報告レジュメを再構成したものであることをお断りしておきたい。

また本稿の基礎にある実態調査に全面的に協力し貴重な情報・示唆を提供してくれた立命館大学経営学部非常勤講師・玉井信吾君に謝意を表したい。同君との刺激的なディスカッションがなければ本稿は生れなかった。

（参考資料）

渡辺研究室『経営学系大学院生の意識調査』

調査対象の大学院と期日は A 大学大学院経営学研究科（2000 年 10 月）、B 学大学院商学研究科専門職コース（2001 年 7 月）、C 大学大学院商学研究科ビジネスコース（2001 年 7 月）である。調査対象の院生は修士課程 1 年生である（若干名 M2 も含む）。調査の項目は「現在、研究をすすめる上で悩んでいること、困っていること」であり、それを自由記述させ、その回答を特徴別に整理・類型化した。

渡辺研究室『経営学系大学院生の OD 問題調査』

調査対象の大学院は A 大学大学院の経営学研究科および経済学研究科の OD 生ならびに DC3 年生、調査時期は 2002 年 7 月。OD 問題解決のために大学側のなすべきこと、OD 生側のなすべきことを自由に記述させ、その回答を特徴別に整理・類型化した。

A 大学大学院 B 研究科クラス会『研究生生活実態調査（2000 年度）』（調査時期は 2000 年 7 月、調査票配布数 92、回収数 32）