

2011年度芝浦工業大学工学マネジメント研究科 自己点検・外部点検評価

項目	各委員の評価まとめ
1. 理念：使命、目的および教育目標	<p>「CEO、CTOの輩出」から「イノベーション人材の要請」への理念の変更（2008年度）は、日本におけるMOT教育の需要に対応しており、時宜にかなっていると考える。しかしこれは、「企業派遣」重視から「新卒受け入れ」重視への変更を伴うだろう。また卒業生の活躍のあり方への期待も変わる。これらは当然、教育内容や、ひいては教員人事への影響をもたらすはずであり、教員採用や新卒学生向け特別講義やインターンシップなど努力しているが、一層の十分な対応が必要である。</p> <p>また、国際的な人材競争を受けて、MOTの目指す実践的な教育内容に関し、さらに芝浦工大の特色を明記し、企業課題の変化や要望を生かして強化している内容をもっと強調するとともに、卒業生の活躍などのアピールが必要である。</p>
2. 学生の受け入れ	<p>近年は受験行動が就職状況と結びつく傾向が強い。新卒受入を明示した以上、就職状況や卒業生の就職後の活動状況等を広報していく必要がある。また、すでに着手しているMOT大学院教員の学部での講義は、新卒受験生開拓には有効であり、引き続き強化が必要である。</p> <p>さらに、地域産業からの受け入れ強化の視点から、企業内での社内教育との連携、中堅企業訪問等をさらに強化拡大する必要がある。</p> <p>科目等履修生、研究生などの受け入れは、MOTの重要なミッションであり、正規の学生の確保にもつながるので強化が必要である。また、今後、MOTの狙いをデザイン化し分かりやすく伝えるためのロゴマークの開発、SNSの活用など、更なる認知度の拡充が必要である。</p> <p>留学生受け入れに着手しているが、中国からの希望は多いはずであり、積極的に受け入れる活動が求められる。</p>
3. 教育の内容：方法・成果	<p>カリキュラムの見直し等は評価できるが、キャリア形成における基本スキルや応用スキルの「レベル」を明確にして、学生の目標とスキルアップを管理する仕組みが求められる。また、科目数の拡大は学習機会を増やすが、広く浅くなってしまふ。経営感覚を身につける教育が必要である。特に、経営に関する「感性」を磨く講義の拡充が求められる。</p>
4. ファカルティ・ディベロップメント	<p>授業アンケートに関し、MOTの内容に具体性を持たせた評価が必要であり、対話形式の評価も加味して、具体的な改善目標に結びつくようにすべきである。</p> <p>また、学部新卒受け入れに対応したFDが必要である。</p>
5. 学生生活への配慮	<p>夜の講義を芝浦に移すのは、社会人学生にとっては有効であり、クォーター制への移行も学生の利便性は一般には向上する。しかし、2時限連続の講義の場合、欠席したときの欠落が大きくなることから、その補完が必要である。</p> <p>また、今まで新卒学生の就職は100%であったが、新卒比率が高くなった場合には、一層の就職活動対策の強化が必要になる。</p> <p>さらに講義公開のOCW(Open course ware)提供は重要であり、取り組みが期待される。</p>
6. 国際交流活動と異文化コミュニケーション	<p>韓国延世大学との交流は評価できるが、今後、欧米大学との交流、海外インターンシップ等の拡充が必要である。</p> <p>また、異文化コミュニケーションがますます重要になるが、その能力を如何にレベルアップさせるか具体的方法の開発が求められる。</p>

7. 卒業生の進路	<p>「CEO、CTOの輩出」から「イノベーション人材の養成」への変化は、社会人学生の場合でも、転職や起業の増加につながる可能性があり、それは望ましいこととも言え、大学側にもそれに対応した支援策が必要である。</p> <p>また、企業からは何が評価されているかの調査、および卒業生の追跡調査は必要である。</p>
8. 教員の教育・研究活動	<p>グローバル人材育成のための英語授業の拡充およびMOTコア科目の充実が求められる。</p> <p>教員の研究活動と教育の関係に関しては、教員の研究を上手くカリキュラムに反映させることが望ましい。ただし、専門職大学院における教員の研究と教育の関係は、通常の大学院とは違った難しさがある。また文理融合大学院では、教員と学生との関係が文系と理系でかなりちがう。教員の研究分野が学生の研究分野と重なる理系と、そうとは限らない文系とでは異なる。特定課題研究で学生の個々のニーズに合わせた教育がなされているが、一層の拡充が求められる。</p>
9. その他	<p>デザイン系科目の増加・充実は、工学マネジメント研究科の性格を大きく変えることにもなり、慎重な取り組みが求められる。</p>
10. 今後の課題	<p>「CEO、CTOの輩出」から「組織各層におけるイノベーション人材の養成」への理念の変更を、全ての活動において徹底させ、全体をつじつまのあったものとする事、および国際的に活躍できるイノベーション人材を養成することが望まれる。</p> <p>現在企業が抱える課題を踏まえて、MOTの内容やMOTの変遷構造を明記して、企業とともに改善事項や変革事項を検討する必要がある。</p> <p>芝浦MOTのブランディングに力を入れるべきであり、SNSを利用して修了生の発信力を利用したり、授業をe-learningで海外に発信する等のチャレンジも必要となろう。</p>
11. 総括	<p>日本で最初のMOT大学院であると言うことが、日本の現実に合わせた理念変更を実現させたと言えよう。イノベーション人材の養成の必要性は、これからの日本でますます高まる。工学マネジメント研究科への期待も高まるだろう。</p> <p>カリキュラムがとても充実しているが、「浅く広く」ではない経営感覚を身につける教育が必要である。新しい時代における技術の分かる経営者を育てるという意味では、頑張っていただいているし、期待していきたいと思う。</p> <p>外国人受け入れや、好立地を利用した企業研修とのドッキングなど多様な窓口があってもよい。また、ブランディングを前向きに工夫すべきだと思う。JICAとの連携で海外協力隊帰国者の受け入れの取り組みは非常によいと思う。世界における日本人の存在感やブランド力向上に貢献してくれた人材に対し、芝浦MOTが受け入れから就職までサポートするととなると、企業も協賛してくるのではないだろうか。</p> <p>また、企業派遣学生に対し、特定課題研究テーマを派遣企業に決めてもらう仕組みも考える余地がある。外部に委託していた調査研究を芝浦MOTができるとなると、企業の芝浦MOTを見る目が変わってくると思う。</p>