

図1 取り組み準備

これまでの経験を振り返ると、カリキュラムマネジメントを機能させる際には、「ここさえクリアできれば後はなんとかなる」という、共通のポイントが浮かび上がる。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

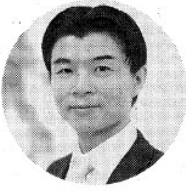
筆者は普段、主地方私立大学を対象に、カリキュラムマネジメントの立ち上げ、回程度のペースでお会いしながら、カリキュラムをより効果的に機能させるための論点整理を行う支援や、研修講師などを担当している。

一連の流れを適切な役割分担や、期限の設定、データに基づく論点整理などにより、調整することによって、調整が求められる。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

そのポイントとは、「教員同士が互いの授業内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」だ。

大学組織、中でも特に教員組織が最も有効に機能するのは、指揮命令される時ではなく、教員一人一人が問題意識を持ち、同僚に問題解決策について相談をし始め、話し合ったことを共に実行していきたく感じたい時である。管理職は、この一連の流れを適切な役割分担や、期限の設定、データに基づく論点整理などにより、調整することによって、調整が求められる。



株式会社学びと成長しくみ  
デザイン研究所代表取締役  
桑木康宏

カリキュラムマネジメントにおいては様々な取り組みを行う必要があるが、それらを個々別々に行ってもなかなか結果につながらない。各種の取り組みが有機的に機能し始めるための「しくみ」を作れるかどうか成否を大きく左右する。本稿では、筆者が支援してきた事例の中で、有効だったのはどのような「しくみ」だったのかを紹介する。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

カリキュラムのために必要な「しくみづくり」  
「データ」と「専門職員」の活用による組織風土の醸成

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

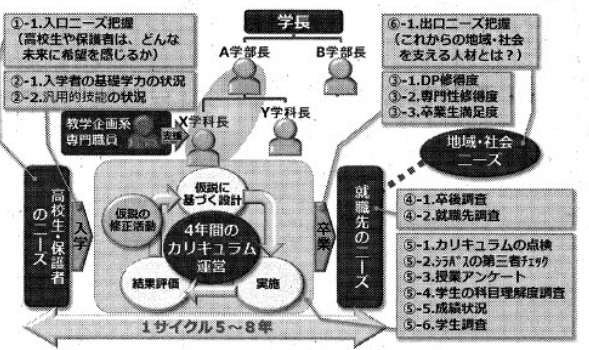


図2 必要なデータと「専門職員」

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。

この調整をカリキュラムマネジメントにおいて適用する場合、どの大学でも苦戦していることが2つある。1つ目が、前述した「教員同士が互いの授業の内容を紹介し合い、アドバイスを合える組織風土の醸成」である。これは、論文整理を行えるようになった点である。