

大学開放講座に経営的視点を

開倫塾
林 明夫
(www.kairin.co.jp)

1. はじめに

- (1) 「経営」とは、営みを経て目的(社会的使命 mission)を達成すること
- (2) 大学開放講座の目的(社会的使命 mission)とは何か
- (3) 社会的使命を達成するために3つの観点から経営の質の向上を
 - 「マネジメントの質」の向上
 - 「カリキュラムの質」の向上
 - 「教師の質」の向上

2. 「マネジメントの質」の向上を

- 「経営」で最も大切なことは、誰が仕事をするかということ -

- (1) 大学開放講座のトップ・マネジメント(センター長)
- (2) 大学開放講座のミドル・マネジメント(事務長)
- (3) 大学開放講座のロアー・マネジメント(事務スタッフ)
- (4) 「マネジメントの質」は、「マネジャーの質」で決まる。

最適配置をしているか、各々にミッションを絶えず明確に認識させているか。

$\boxed{\text{人材}} \times \boxed{\text{mission(ミッション)}} = \boxed{\text{仕事の質}}$ が決定する。

- (5) 本気で受講生の募集をしているのか。
- (6) 不継続者の満足度調査を!!
(なぜ継続しなかったのか、本当の理由を知ること)

大学開放講座のマネジメントスタッフと全ての事務職員にSDの本格導入を。
総責任者(センター長)を含め全てのスタッフの能力強化のためのSD(スタッフ・デベロプメント)が、今後の運命を決める。

3. 「カリキュラムの質」の向上を

- (1) 誰が、本気でカリキュラムを考え抜いているのか。
- (2) 「シラバス」と「毎回の授業」が連動しているか。「教材」や「副教材」、「テスト」は、受講生を想定した上で考え抜き、作成し、または選んでいるのか。
* 教材の使い方について、講師と綿密な打ち合わせをしているか。
- (3) 2008年度の「カリキュラム」編成作業は、どこまで進んでいるのか。
* 2007年の反省はし終えたのか。

4. 「教師の質」の向上を

(1) 講師の採用と選任は、どのような方針・手順で行っているか。

「公募制」はどこまで徹底されているか。

* 知り合いのみ採用しているのではないか。

「採用試験」は本当に行われているのか。

(2) 講師とのコミュニケーションは、どのようにはかっているのか。

* 打合わせは本当に行われているのか。

(3) 講師の研修は、どのように行っているのか。

* 講師に対する「教授法」研修のプログラムはあるのか。

(4) 講師の評価は、どのように行っているのか。

* 7～8人しか教えていない講師と定員いっぱいまで教えている講師を、同じ待遇にしてい
ないか。

—— 大学開放講座に、FDの本格導入を ——

大学開放講座の講師に対するFD(ファカルティ・デベロップメント)は、「教育の質」を一気に大幅に引き上げる。

5. ベストプラクティスのベンチマーキングを

(1) 自校内のベストプラクティスのベンチマーキングを。

(2) 他校(国内・国外)のベストプラクティスのベンチマーキングを。

* 日本国内のベストプラクティスはどこか

* 諸外国のベストプラクティスはどこか

* アメリカのコミュニティカレッジから何を学ぶか

(3) 異業種のベストプラクティスのベンチマーキングを。

(4) 「励まし合う仲間づくり」を。

6. 外部人材の積極的登用を

(1) 2007年問題で、マネジメント能力のある人で、大学開放講座のマネジャーとしてふさわしい人は山ほど存在。

(2) 大学はNPO(Non Profit Organization 非営利法人)の極致であることと、自校の大学開放講座の社会的使命(mission)を明確にお伝えすれば、必ず大きな貢献をしてくれる。

7. おわりに - 私の好きな言葉 -

(1) 一生勉強、一生青春 (相田みつを先生)

(2) 教育ある人とは一生勉強し続ける人 (ドラッカー先生)

(3) いつまでも若々しく生きる (中村天風先生)

以上

* 全日本大学開放機構の発展をご祈念申し上げます。