

平成 26 年度 京都産業大学グローバル人材育成推進事業

外部評価委員会

日 時：平成 27 年 3 月 20 日（金） 14：00 開始

会 場：京都産業大学 10 号館 10507 会議室、10504 会議室(委員控室)

○●プログラム●○

【第 1 部】グローバル・サイエンス・コース/イングリッシュ・キャリア専攻パート		
14:00	(5 分)	開会挨拶 (大城光正 学長)
14:05	(5 分)	本事業の全体像 (大和隆介 副学長)
14:10	(30 分)	グローバル・サイエンス・コース/イングリッシュ・キャリア専攻整備プロジェクトチームによる H26 年度の事業内容の発表 (鈴木清巳 外国語学部長、中村暢宏 総合生命科学部教授)
14:40	(20 分)	グローバル・サイエンス・コース/イングリッシュ・キャリア専攻に関する質疑応答
15:00	(5 分)	休憩
【第 2 部】全学的取組に関するパート		
15:05	(30 分)	各プロジェクトチームにより、第 1 回外部評価委員会におけるコメントに対する返答と、それを踏まえた H26 年度の事業内容の発表 ① ラーニングコモンズ/グローバル・ビレッジプロジェクトチーム (小林満 グローバル・ビレッジ PT リーダー) ② 教学プロジェクトチーム (小林武 教学 PT リーダー長) ③ 事務プロジェクトチーム (渡邊 事務 PT リーダー) ④ 入学プロジェクトチーム (大坂 入学 PT リーダー) ⑤ 調査・研究プロジェクトチーム (佐藤 調査研究 PT リーダー)
【第 3 部】課題と今後の展望に関するパート		
15:35	(60 分)	外部評価委員の講評 (各委員 6 分程度)、来年度の事業計画に向けての課題整理 「事業報告書」に対する各委員からの講評 (五十音順)、佐藤 調査・研究 PT リーダーのコーディネーションにより、外部評価委員から頂いた講評内容および平成 27 年度以降の本事業における課題の整理  1) 上杉 道世 (慶應義塾大学 信濃町キャンパス事務長、大学マネジメント研究会 副会長) 評価の視点：事務体制担当 2) 川島 啓二 (文部科学省 国立教育政策研究所 高等教育研究部部長、日本高等教育開発協会理事) 評価の視点：高等教育政策担当 3) 穂屋下 茂 (佐賀大学 全学教育機構 (文化・芸術部門長) 教授、日本リメディアル教育学会前会長) 評価の視点：教育工学担当 4) 堀江 学 (一般財団法人 国際教育交流フォーラム理事長、JAFSA 理事) 評価の視点：英語・国際交流担当 5) 松本 美奈 (読売新聞東京本社、社長直属 学事支援部 専門委員) 評価の視点：大学の情報公開担当
16:35	(25 分)	雄飛館ラーニングコモンズ・ツアー、及びラーニングコモンズにて GSC/ECC 学生とのディスカッション

以上

I. 上杉委員からのコメント

コメント#	上杉委員論点①	
内容	<p>「学内文書の英文化関連」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取り組みが着実に進んでいることを評価したい。</li> <li>・長期的にはどこまでやるかを明示し、そのうち事業期間内にどこまでやるかを目標設定してはどうか。例えば、学内を日英公用語化にするのかどうか。外国人教員・学生のためというよりも、日本人学生がグローバル企業で仕事をしていくために必要であろう。</li> <li>・英文化に伴い、これまでの日本語文書も改善すべき点が見つまっているはず。それらを丁寧に記録してはどうか。</li> </ul>	
コメント#	上杉委員論点②	
内容	<p>「事務職員の外国語力養成関連」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「図 5-2 グローバル人材育成プログラム (イメージ)」の図はよくできている。この図を見ていると、大学として人材育成で考えるべき面と、職員が個人として努力すべき面とが見えてくる。全体として、職員のキャリア形成と結びつけるともっとよく見えてくるだろう。たとえば、</li> <li>① 大学全体で、現在どの段階に何人の職員が分布しているかという図と、事業最終年度及び 10 年後にどのような分布になっているかという図を作成してみてもどうか。</li> <li>② 職員個人が、自分が現在どの位置にいて、事業最終年度及び 10 年後にはどの位置に達しているかという図を作成してみてもどうか。</li> <li>・グローバル職員について、人事的にきちんと把握して、現在どこに配置されどの業務を担当しているか、今後業務経験を豊富にして能力向上していくにはどうすればいいかが考えられるようにしたい。多くの大学では、英語堪能職員は、交代要員がないため一か所に長く張り付き、人材を消耗している傾向がみられる。これを打破したい。</li> <li>・全部の職員には、言葉以外でも国際的に通用するコミュニケーション力を身につけ、日常の職場で生かせるようにしたい。例えば、オープンマインドの振る舞い、顔を見つめあつてのあいさつなど、日常の態度ふるまいの世界標準化へ進みたい。</li> </ul>	
コメント#	上杉委員論点③	
内容	<p>「グローバル事業の体制構築関連」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・どの大学も、国際は特別の部署の仕事で、一般の部署は手を出さないという職員の出島意識に悩んでいる。それを打破するため、担当課が全体の組織とつながっている、一緒に動いていることが大事。そのつなぎとしてプロジェクトチーム方式は有効であり、各課のキーパーソンを味方にするべきである。</li> <li>・ラーニングコモンズなど、関連の組織との協調・協力が重要である。</li> </ul>	

コメント#	上杉委員論点④	
内容	<p>「グローバル職員ロールモデル作成関連」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・画期的な取り組みであり、好事例が提示できるならば、同じ問題を抱えている多くの大学の参考となる。</li> <li>・グローバル職員は、改正が予定されている大学設置基準の高度専門職の一典型ととらえることができる。高度専門職については、①外部ですでに出来上がっている専門職に来てもらう、②内部の職員の採用・育成を工夫して能力と経験を高めてもらう、の2方向があるが、私見では、当面は両者を組み合わせて活用し、将来的には②を本命と考えたい。そのためには、グローバル職員が持つべき能力・態度の明示、育成・確保するための学習・経験の道筋の明示が必要である。研究に関する URA 職員についての議論が参考となる。</li> </ul>	
コメント#	上杉委員論点⑤	
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業では「何をやったか」と同様に、「どのようにやったか」が重要。教員・職員が経験を蓄積して、組織の知恵として受け継いでこそ本物となる。補助事業が終わればそれで終わり、ではなく、良い取り組みは永続させたい。</li> </ul>	
コメント#	上杉委員論点⑥	
内容	<p>「学生スタッフの充実による学生参加の大学運営体制の強化」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・私見では、未来の大学では、学生の運営参画が不可欠となる。単なるお手伝いやアルバイトとしてではなく、大学の重要な構成員の役割を果たすという意味があり、大学にとっても学生にとっても良い効果があるようにしたい。その試行でもあると考える。</li> </ul>	
コメント#	上杉委員論点⑦	
内容	<p>「大学の方針とデータに基づく本事業の自己点検体制の強化」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報共有と IR も未来の大学では不可欠である。全教員・職員が当事者となるような事業運営をしたい。</li> </ul>	
コメント#	上杉委員論点⑧	
内容	<p>「教員と職員の境界領域に属する人材獲得へのアプローチ」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本型の高度専門職の採用・育成の開発につなげたい。</li> </ul>	
コメント#	上杉委員論点⑨	
内容	<p>「教育情報の公開」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の見える化をすることが社会に理解してもらう効果だけでなく、大学教員・職員自身が自分の実態に気づくことにつながる。外の眼と中の眼の循環作用を起こしたい。</li> </ul>	
コメント#	上杉委員論点⑩	
内容	<p>「全学 FD/SD 研修会の企画と実施」について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内容が優れていることに加えて、参加者が、教員、職員、学生のバランスが良い点も優れている。内容によっては学外の人（地域の人、産業界の人）の参加も工夫したい。</li> </ul>	

## Ⅱ. 川島委員からのコメント

コメント#	川島委員論点①	
内容	<p>○本取組は、大学のグローバル化が一部有力大学だけに関わる事項ではなく、いわゆる「中堅私立大学」においても、ユニークな課題設定によって、グローバル社会に貢献する人材養成が十分に可能であることを立証しようとしている点、そして、「理系産業人」という人材カテゴリーの設定によって、これからの我が国に必要とされる人材と、大学における人材養成目標とをマッチングさせようとする極めてチャレンジングなものとして高く評価される。</p>	
コメント#	川島委員論点②	
内容	<p>○取組に着手してから、極めて短時日にも関わらず、全学の教学システム改革を含めて、改革が極めて速いテンポで進められていることにも驚かされる。</p> <p>これは、京都産業大学のもつ潜在的可能性と、状況の変化に対する優れた可塑性として、広く全学の教職員に共有されるべき認識であると考えます。</p>	
コメント#	川島委員論点③	
内容	<p>○反面、肝心の各教育プログラムの学修成果のアセスメントについては、脆弱であると言わざるをえない。実施可能なアセスメントツールの洗い出しとの特徴分析から、早急な対応が望まれる。</p>	
コメント#	川島委員論点④	
内容	<p>○専門職員の雇用形態や「教員」としての役割については、今後の我が国大学の組織形態や教職員の在り方についての深い示唆を含んでいるように思われる。</p> <p>刊行される予定という報告書の完成に期待したい。</p>	

### Ⅲ. 堀江委員からのコメント

コメント#	堀江委員論点①	
内容	<p>英語</p> <p>英語を仕事に活用できる人材の育成は今日の日本社会にとって必要不可欠であることは論をまたない。したがって、京都産業大学においてもグローバル・サイエンス・コース/イングリッシュ・キャリア専攻に継続的に力を入れていくことは重要である。そのための様々な支援プログラムは評価できるが、「何をやった」「何人参加した」という数値の他に、実際にこれらの支援策により、学生のうちどれだけの者が、どの程度まで英語の実際の運用能力を上げたのかを、より具体的にいくつかの視点で数値化して示し、それを継続的にフォローできるような工夫があると、英語教育の支援策の効果がより分かりやすくなるものとする。</p>	
コメント#	堀江委員論点②	
内容	<p>国際交流</p> <p>「海外拠点形成」であるが、香港・台湾が候補地である根拠が不明確であり、その理由を明示するべきではないか。また、経費が嵩むのは当然なのであるが、例えば、京都産業大学だけでなく、京阪神等の地域あるいは専攻分野による大学のコンソーシアムを形成して、海外に拠点を設けるといった工夫も有効なのではないか。利害が衝突しない大学または分野によるコンソーシアムを検討することを提案したい。</p> <p>それにより、海外留学プログラムも、より幅を持たせることが可能となるし、派遣先からの留学生受け入れの増加も期待できるし、同時に海外でのインターンシップも、より幅広く開発できる可能性がある。</p>	

#### IV. 松本委員からのコメント

コメント#	松本委員論点①	
内容	<p>1 位置づけを明確に</p> <p>理系 3 学部と外国語学部の共同プログラム(GSC)を核に「在籍するすべての学生の学びをより豊かにする」(p2)としているのだから、まず全体における位置づけを明確にしてほしい。「建学の精神」が今回の事業とどうリンクしているかも可視化した方が、私立大学としての特徴がわかりやすい。その上で、GSC の取り組みの現状(成果)と、全学への広がりを整理すると、より 実相をつかみやすいのではないだろうか。(別紙参照)</p>	
コメント#	松本委員論点②	
内容	<p>2 「業界用語」は避けて</p> <p>そもそも社会は大学を理解しがっていない。これだけ大学が教育改革に取り組んでいるにもかかわらず、相変わらず偏差値や知名度頼りの大学選びが横行している現実に現れていると思う。そうした中で、大学や文部科学省では通用するけれど、社会にとっては難解な「業界用語」をそのまま記しても理解が得られるとは思えない。例えば「教育プログラム」という言葉である。これは「授業」や「プロジェクト」とどう違うのか、「体系化された教養教育」「学修の質保証」とは? 「ナンバリング」「ポートフォリオ」「GPA」「FD」などは、新聞では必ず注釈をつけている用語だ。さらに「確かな語学力」「異文化受容力」といった「業界用語」とは言い切れないが抽象的でさまざまな解釈を許す言葉には、理解を助けるための注釈が必要だろう。</p>	
コメント#	松本委員論点③	
内容	<p>3 スタート地点を明らかにして、成果を伝える</p> <p>昨年の報告書に見られた「標準的な学生」が姿を消していたのはよかった。ただ、力が入った 取り組みだけに、「スタート地点」-学生の現状(課題)が不明確なのが惜まれる。「優れた能力・資質を有しながら、その資質を十分に生かし切れていない学生」(P1)、「英語が不得意だから理系へ進学してきたという意識の学生が多い」「そもそも日本語でも論理的な推論や文章作成がおぼつかない」「英語習得へのモチベーション、インセンティブの低さ」(いずれも P26)など、学生に関する記述が散らばっているために読みにくい。学生の現状に目をつぶった取り組みとも受け取られかねない。スタート地点となる「学生の現状」を「第 1 章」にまとめた方がいいのではないか。それによって、なぜこの事業に注力するのかという大学としての問題意識、意図を強調し、「成果」も伝えやすくなると期待できる。</p>	

以上



(HY)

成果が何と書いている。

H21年度の分が子か

過程を述べて。P38のグラフは唯一の成果報告。

28名以外の学生も、その数字の値を出してかたい。

情報かたに | 評価できない

落ちこぼれになりそう。伸びた学生に對し。

どうするかという部分が必要。(適用範囲が広いから)

教員を責めない教育改革。日本はどうして...?

ALで向かうこと。一方、授業をAL化する仕組みを構築、公開すること。

たつたさ。たつたさ。目力をもつて実践して。包み込んでいこう。JY-H = (たつたさ) / (たつたさ) = 1

このグラフは難しい。(50歳以上) 年齢の低い学生モデルで上げたりしてその教育プログラムの価値。

学生数とFD/SD。→ 授業の紹介もしてさう。カリキュラムはありそう。

FD/SDに重たい層への対策

測定

(HR)

TOEICスコア伸び、1つの指標、4技能をどう伸ばすか。コミュカ、異文化理解力も含めて明示化して示すことが重要。

海外拠点の形成。何故。香港台湾は理由は？近い。

拠点は選ばず。コンテナ組んで(地域・命題の)拠点を増やすことも可能

インターネット 理由から行く人が増えた。理由は？ モバイル。カリキュラム(セメスター) 経済面。

又、交換は欧で必要。アジアも。大学運営の人の交換。経済でやり、人あり。

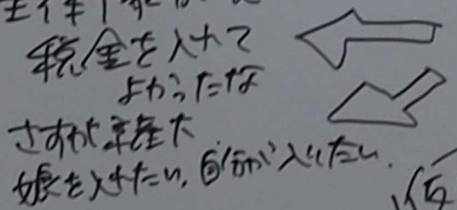
(MAT)

2PFのちにある。何人学生がいるのか？ 情報かたに。

100人足すのプロジェクトは一人作るのか。構想か見えない。学内の教職員は同じことを感じてるのでは。

「ナビリウ」

ナビリウ米変なはず「なのにせうと書きすぎ」句はな。何故ボリウ... 言葉が変わる。教育が変わる。という美字が世界中に評価された。



逆に全学的に展開したとしても、たつたさやすべからずは、不安。

世間は太古理解したのを見せたい。そして、一般の人に見せたい。どちらが見せたいか？ 大元作らしたリストと松本香のLAP-1。



お一人10分にてコメント +  $\alpha$  or コメント内で優先的に返答を必要とするものに(英)にて 大学の文化は行った。

- ① 学内文書英文化 進んでいる。目標を決めた方がいい。例) バイリンガル環境を目指す等。
  - 社会に出たときのことを考えよ。大学も環境を整備すべきでは? — 世界を見れば当然しかし高い目標を他人に押し付けるとキレがたまる。
    - 女台のあたりがたまたま、進みたい。
- ② 職員外Dゴカ育成(四)より。使いたは2つ
  - 今の職員の分布がどう
  - 他人を見た時にどの段階までかかっている。

③ 体制構築

- ④ 学生の参加 運営委員会
  - 全モ・ゼロンの場には学生に居て欲しい
  - 学生中心、教員・職員連携の取組も良い

- 英語得意な職員(希少)を人事で調整し本人の希望も考慮して配任。
- 上杉様 早く到着「何がご用ですか?」 — 声をかけよう習慣(オーストラリアの育成)
  - 声かけも...
- 柔軟に組織連携を(全部ト、アグランドは...)
  - 声かけも...

- ⑤ 外評の位置づけ — 中内評価の結果等を上げる。
  - 目標をクリアにする(職掌像にする)
  - 外と理工学部との教育目標の違い
  - 動きは早く早い。5年以内でそのうち本質APCセカン

専任職員に  
 7.2の政策目的をも  
 3.2.3. 価値を高めること  
 1710

海外の事業  
 どう構築がよいか  
 課題

1711-1713  
 外Dの海外事業も  
 1714-1716  
 1717-1718

→ 計画以外のもの  
 大学とイテ。海外の大学との交流  
 産大のプレゼン(10階の5階 建築の  
 照らし合わせ)  
 し小中。指導教員もそのうち(1台も1台)  
 1719-1721にゆきいってやらせに必要あり。  
 1722-1724の連携あり。

3P以上の  
 おにせも  
 順次。

事業は28年を終了。  
 GSC/ECC 4年生存率は  
 H29年度継続は  
 必ず。



外部評価当日のコメントと応答の一覧

#	発言者	コメント内容 ※ は、外部評価委員から本事業への提案
●学内文書英文化		
1	上杉	学内文書英文化進んでいる 目標を決めた方がいい。例えば、バイリンガル環境にキャンパスをするなど。 社会に出てからのことを考えると大学環境も整備して行くべきではないか。
2	調査	英文化の方針は大和リーダーから発信しており、方針の文書化も行っている。
3	事務	バイリンガル環境は、世界を見れば当然なのかもしれない。しかし高い目標でもある。他大学も併記スタイルで進めている部分もある。本学は始めたところだが、徐々にやっていきたい。
●職員の外国語力育成		
4	上杉	職員外国語力育成の図はよくできている 使い方は二つある。今の職員の分布を確認する。もう一つは個人を見た時に、成長段階を確認する。 英語が得意な職員（希少）を人事と調整し、本人の希望も考慮し、うまく配置して行く必要がある。 同時に、オープンマインドの育成も必要になる。例えば、本日早く尽き過ぎたが、本館前で立ちん坊となっていた。その間に、本館に勤務すると思われる職員が十数名、私の前を通り過ぎていった。「何か御用ですか？」くらいの一声をかける習慣があってもよいだろう。
5	事務	声かけができなかったのは大変申し訳なかった。マインドの育成も必要である。欧米とのスタッフ交換等の研修も行いたいと考えている。
●職員の外国語力育成		
6	上杉	全学的体制構築について整備進んでいるが、柔軟に組織連携を全部トップダウンのみでなく進める事が必要である。 学生が大学運営に参画する試みは良い。学生中心として教員、職員の連携が進む動きも良い。 運営参画にもっと学生の力を活用すると良い。例えば、会議、議論の場に学生に居て欲しい。外部評価の席に学生の同席があってもよい。
●外部評価委員会の戦略的利用/本事業費の戦略的利用		
7	川島	外部評価の位置づけを考えるべき。中間評価等の結果を向上する等。 目標をクリアにする（例えば、コースのゴールを職業像にする等）必要がある。 外国語学部と理系さん学部の教育目標は違うように見える。ならばそれをきちんと打ち出す。

外部評価当日のコメントと応答の一覧

		<p>産大コンピテンシー（国際的な基準との照らし合わせ）等に整理する必要があるのかもしれない。小学校、中学校では、コンピテンシーベースで、指導要領の書き直しが一年前倒しとなった。そういうところに狙いを付けてやっていく必要がある。キャリアとの連携の必要性もある。</p> <p>高等教育の動きは凄く早い。5年も経つと賞味期限切れである。</p> <p>調書に書かれたこと以外の取組みを行うことも積極的に本事業で行うべきではないか。</p> <p>大学そのもの、海外の大学との交流等を組み込んで行く。例えばスタッフ交換なんかはいい。スタッフ交換においては、学生参画の取組み等もドンドン発信すると良い。実は海外ではそれほど取り組まれていないので、ウリになるだろう。国際的な発信をすると良い。</p>
●教育情報の出し方について		
8	穂屋下	<p>今のコース学生が H29 卒業なのは分かるが、過程として成果を出すべきだと考える。P38 のグラフは唯一の成果報告。28 名以外の学生や、コースをドロップする学生もいるはずである。数値を出すべきではないか。</p> <p>情報が無いと評価できない。</p> <p>落ちこぼれになりそうな、伸びない学生に対し、どうするかという部分が重要。そういうプログラムが、適用範囲が広いプログラム、評価が高いプログラムだからだ。TOEIC250 点以下の学生をモデルとし、どのように点数を上げるかということ公開する等。</p> <p>教員責めない教育改革に日本はどうしてもなりがちである。FD/SD も良いが、本当に来て欲しい層への対策も必要だろう。</p> <p>アクティブラーニングでも問われている。一方向授業をアクティブラーニング化する仕組みを開発し、公開すると良いだろう。</p>
9	調査	<p>学生参画の FD/SD をやっている。授業の紹介も先生方にやっていただいている。切り口はあると考えている。</p>
●教育効果測定		
10	堀江	<p>TOEIC の伸びは一つの指標。しかし、4 技能がどう伸びたのかを示した方が良いのではないかと。また、英語力だけでなく、英語を運用する力。つまり、コミュニケーション力、異文化理解力も含めて測定し、明示することが重要である。</p>
●海外拠点形成		
11	堀江	何故、香港台湾なのか？理由は？
12	GSC	近い

外部評価当日のコメントと応答の一覧

13	堀江	拠点は経費がかさむ。コンソなどを組んで（地域、分野の）拠点を持つ事も可能である。
●理系インターンシップ		
14	堀江	理系からインターン行く人いなかったとのこと。理由は？
15	GSC	モチベーション、カリキュラム（ Semester制）、保護者、経済面の問題がある。
●職員のグローバル化		
14	堀江	スタッフ交換は欧である必要なし。アジアの方が喜ばれるし経費も安い。大学運営ノウハウの交換もできる。メリットがある。
●報告書の作り方		
15	松本	<p>報告書として伝わってこない。報告書として落第。全体像が見えていない。税金かけてよかったな。さすが京産大、娘を入れたい、自分が入りたいと思わせるような無いようになっていない。このプロジェクトを通し、京産大の今と未来を伝えねばならない。</p> <p>2 ページ下の方にある情報。何人学生がいる大学なのかすら、情報がない。12000 人の大学で、100 人足らずの学生を対象としたこのプロジェクトは一体なんなのか。構造が見えない。学内の教職員は同じ事を感じるだろう。仮に全学的に展開したとしても、やったとしてもやらされになるプロジェクト。とても残念なプロジェクトである。</p> <p>世間は大学を理解したくない。もっと見せなければならぬ。ちょっとしたことだが、一般の人に見せる際に、私が書いたこのケーキの付いたコメントシートと、この大学が用意したコメント資料。どちらが見やすいと思うか。</p>
16	調査	この外部評価の取組みでも、やったらやったなりに助言を貰えると実感している。良いモノにしたいと思っている。コメントにはできるだけ丁寧にレスする。
●ナンバリングの情報発信について		
17	松本	ナンバリングは、大変なはず。サラッと書き過ぎていて、勿体ない。何故ボリュームを割いてかかないのか。授業が変わる、教育が変わる。そういう取組みであるはず。色々頑張っているのに、それをサラッと書くというのは、美学ではあるかもしれないが、世間は美学など評価しない。

以上