

#	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
●教育情報の打ち出しについて		
1	松本委員	<p>この距離感、場所、今までで一番面白い。</p> <p>リーフレットも、記者として魅力を感じるものを、やっと出して来てくれた！と思った。とても見やすい。今回は外部評価委員向けということだったが、これをたたき台として外に出すなら、もっと成果を前面に出すべき。</p> <p>例えば、P14-15。個別具体のコメントの後に、グラフが掲載されている。これは、読み手の立場に立つと、先にグラフがあった方がよい。</p> <p>また、この個別データをどのように読めば良いのかが曖昧である。せめて、学生の属性を書いておいて欲しい。どんな学生が、こんな風になったのか。読み方が変わる。</p> <p>「暗殺教室」という漫画を読んだ事があるか。何故、「暗殺教室」はこれほど若い人にウケるのだろうか。暗殺教室は、落ちこぼれをどのように1人の教師が変えるかという物語を命のやりとりを中心に書いているもの。教育の現場の話。若い人が注目するのは、若い人の中に「伸びたい」「変わりたい」という願望が眠っている。「貴方、ここに来て、卒業したら、絶対変わりませ」っていう、「伸びたい」「変わりたい」の願望に合うものにアレンジして欲しい。</p> <p>「オレら馬鹿だけど変わりたい」「変われる」と思えるものに。</p>
2	佐藤（調査 PT）	外に出す際には、1人1人の気持ち、ストーリーをきちんと出すべきということか。
3	松本委員	<p>P14 では、「今回行くインドの旅費のために毎月4千円貯金しています」とある。この人にとっての「貯金」、「バイト」とは何か。</p> <p>この学生にとって、お金は親がホイホイ出してくれるものだったかもしれない。でも、それをこのリーフレットから読み解く事はできない。学生に許可を取り、リーフレット作りに巻き込むのも良い。</p> <p>自分が受けた学びをパラフレーズ（分かりやすく伝える）できることが、大学教育では一番大きな目的だから。</p>
4	松本委員	教育は、今、高大接続も良いが、「社会」と接続しなければならない。産業界への根回しは済んでいるのか。今は市場からの声が強過

		<p>ざる時代。大学なんか役に立たないと思っている。大学で学んだ事が社会で役立つという説明をせねばならない。就職率より、社会で生涯学ぶ力が大切。社会で躓いた時に、あそこにああいう人が居た、ああいう分野があった、学びに行こうとなるような、そういう大学の価値がある。</p>
5	佐藤（調査 PT）	<p>社会・産業界が、大学の学びを評価できるか、してもらえるかという話か。</p>
6	松本委員	<p>していかなければならない。それができれば、「大学の意味」を考えさせるケースになるのではないか。フィードバックのある大学になって欲しい。</p> <p>大学自身にも対話能力が求められている。</p> <p>例えば、全ての課題について、学生にフィードバックを行っていたら、間違いなく記事にできる。そういうところを見せて欲しい。</p> <p>例えば、リーフレットでは、「苦手」「苦手を意識している」という状態、「短所を理解している」という状態。「克服したい」というところまで持って行く必要があるのではないか。</p>
7	堀江委員	<p>確かにリーフレットは綺麗だが、外部評価委員向けのものであるならば、ここまで凝る必要がなかった。外に出すものと、委員に出すものとは違って良いのではないか。（調査 PT 注：このリーフレットは外向けに出すもののプレ版という意味を持っている）</p> <p>寧ろ、ポイントが分からなくなった。</p>
8	松本委員	<p>これは、「こういうこともやろうと思えばできる」という事を提示したという意味合いだと理解している。</p>
9	上杉委員	<p>このリーフレットも良いが、施策が漏れない資料という意味で、前回のよう分厚い資料も作るべきではないか。どちらも必要であり、手間はかかるかもしれないが、二段構えにすべきだろう。</p>
<p>●ナンバリングとカリキュラムマップ</p>		
10	松本委員	<p>ナンバリングを実施されたということだったが、大学のホームページのどこをどう探しても、マップが見当たらなかった。たどり着けなかった。ナンバリングとマップとを結びつけて、どこにどのような科目（学び）があるのか、分からないと学生は（自分の学習を）計画ができない（主体的に考えられない）。</p> <p>自分がカリキュラムのどこに居て、何処に向かうのか、考えられる</p>

		マップが必要である。これを何とかした方が良い。
11	佐藤（調査 PT）	京産共創という学生・教員・職員が集まるイベントにおいて、学生から全く同じ意見が出た。それは「ナンバリングって何」というレベルも含めての意見だったが。
12	穂屋下委員	ナンバリングは役に立たないというのが教員にとっての印象。カリキュラムマップは、大学の HP でほとんど見えない。DP もそうである。シラバス・ナンバリングは難しい。何をやっても（どんな科目でも）同じ能力・知識が身に付くような事になっていたりする。 より重要なのは、FD である。教員の教育力をどうするのか。職員(SD)と同様に FD 研修（講習会だけでなく）が重要。 アクティブラーニングで実践してみる（協同学習の形にする）と学生は伸び伸び発言している。課題を与えて、単位を実質化する方が良い。 このような実践は、組織体制が大きくなるほど問題点も多くなり、組織規模としては実施されない状況になりがちである。
●目標達成・未達成という各状況に関する考察はあるのか		
13	松本委員	H27 年度フォローアップ調査票の 4 ページを見ると、外国語力スタンダードの達成度についてだが、卒業予定者数（目標）に対する実績（実際の卒業者数）の割合が、H26 年と H27 年を比較すると H27 年の方が数値が悪い。例えば、外国語学部では 491 人予定で、実績が 465 人で H26 は 0.95 になる。H27 は、予定が 460 人で実績が 396 人で、0.86 になっている。コンピュータ理工学部、総合生命科学部も同様に落ちているが、理学部だけが落ちていない。これは目標値が高すぎたのか、入学時に何かが起こったからなのか、その辺の原因追及が必要だと考える。（調査 PT 注：松本委員の参照している卒業（予定）者数は、各学部の「卒業（予定）者全体（達成度の分母に当たる数字）」の部分。外国語力スタンダードと直接関係のない数値であり、外国語力スタンダード達成者の合計欄と誤解されての発言と推測する。） H27 年度フォローアップ調査票の 8 ページを見ると、ST 比において、目標よりも良い数値が実績値として出ている。これはどのような事が起こったのか。この数字をどのように評価しているのか。1 コマ当たりの学生数とは違うと思うので、その辺りの数字も合わせ

		て出しておくといいいのではないか。(調査 PT 注:外国語による授業数等も目標値よりも実績値の方が良い)
14	穂屋下委員	Bridge から IP に換算して学習成果を測定しているということだが、IP に統一した方が良いのではないか。換算も色々な問題がある。どうも、データを見ていると換算がうまくいっていないのではないかと思う。 また、ルーブリックを作成したのであれば、ルーブリックをアンケートに使用してはどうか。ルーブリックは一度作ったら終わりではなく、どんどん変えていったらよい。
15	佐藤 (調査 PT)	ルーブリックをアンケートに作成して、質問紙を構成している。
16	穂屋下委員	定性的なものをしっかり評価 (量に換算) できるのがルーブリックの良い点である。
17	中村 (GSC)	ルーブリックは、現状では行動目標としてポートフォリオ上で利用しているのがメインの用途である。
18	佐藤 (調査 PT)	現状のルーブリックは行動指標がメインとなっている。定性的なものを定量として評価するための評価基準という意味合いはあまり大きくない。
●職員のグローバル化について		
19	穂屋下委員	職員のグローバル化の取組は凄く良い。大学院に行けるシステムが、どこかに書いてあったと思うが、それは特に良い。教員と対等に議論できるという意味でも、修士を職員が取得するのは良い効果があるだろう。
20	渡邊 (事務 PT)	経営学部の大学院で、マネジメント研究科に無償で職員が入学できるという制度がある。
21	上杉委員	事務組織のグローバル化は重要な課題ではあるが、なかなか正面から取り扱う大学はない。産大は正面から取り組んでいるので、できるだけ応援したい。ただ、職員の人事が古いままで、グローバル化を進めるのは無理である。例えば、スコアを見ても、年齢が上の層は成績が良くないようである。このような層にどう対応するのか。グローバル化に理解がどの程度あるのか。既存の人事の取り扱いについても、同時に進めて行く必要がある。
22	渡邊 (事務 PT)	直接50代60代の部課長をグローバル化ということは、業務の忙しさや業務自体が管理的になっていることもあり、考えていな

		い。むしろ、若手が海外研修等に手を上げた際、それを応援することで本学のグローバル化に協力して欲しいと考えている。部や課の人員に抜けができることになるが、それを本学のグローバル化という目的を理解した上で、カバーし合うような協力を得るということを考えている。
23	上杉委員	この図（P23）は、以前から見ているものだと思うが、とても良いものに仕上がっている。次回までに是非、この図に適切な名前をつけたい。 また、この図は研修をメインとしたものに限定されているが、配置転換や異動も職員の能力の育成に大きく関わる問題である。これらも含めた規程の整備が必要になるだろう。TOEIC 高得点の職員が増えたというのも良い事ではあるが、どのようなキャリアを歩むと、グローバルな考え方ができる職員が育つのかということがより重要ではないか。
24	渡邊（事務 PT）	語学力を伸ばす事が、職員のグローバル化だとは考えていない。むしろ、語学力を直接伸ばすというよりは、グローバルなマインドを育成することがグローバル化なのだろうと考えている。
●効果的・効率的な目標設定について		
25	堀江委員	「対話能力」は、英語力を測定しているようだが、コミュニケーション能力に重心を置いた教育評価指標、見せる方法があればよいと思う。 「積極性」も、何が積極性なのか。もう少し細分化したら良いのではないか。 「アイデンティティ」も同様である。 外に出す見せ方として、「こういうアイデンティティを伸ばすんだ」というものがあれば良いだろう。
26	佐藤（調査 PT）	行動指標に落とし込むということか。
27	堀江委員	そうである。グローバル化というと、授業が英語で実施されていることや、先生が外国人であること、あるいは、留学で英語で学ぶことを指す。それが流行だが、京都産業大学にとってのグローバル化はそうでなくても良い。 京都産業大学にとっての「グローバル化」を定義することが重要だろう。

28	川島委員	<p>大学に求められる方向性は多元的なもので、矛盾しているかのよう に思える場合もある。そのような環境にどう向き合っていくのか、 戦略が必要である。生涯学び続ける力を学生に身につけさせなけれ ばならない一方で、4年という区切りの中での学修成果の可視化が求 められる。すべてを厳格に達成しようとしても身が持たないのでは ないか。</p> <p>「理系産業人」とは何か（どのように測定されるものか）をハッキリ させるべきである。</p> <p>理系技術人でも理系研究者でもない、「産業人」とは何か。独自の 教育指標を設定する。</p>
29	上杉委員	<p>文科省は気にすべきだが、文科省とて、予算取りで苦勞しており、 その過程で矛盾することだってあるだろう。自大学の姿勢を貫けば 良いことである。</p>
●対話とフィードバック		
30	松本委員	<p>学生ののびという意味では、フィードバックのある大学をキャッチ にすることができるはず。留学した学生では彼我の違いを語れるの ではないか。大学自身にも対話能力が必要で、すべての課題を真っ 赤になるまでフィードバックしている、という姿勢が学生の成長を 促す。</p>
31	中村（GSC）	<p>eポートフォリオを教員がフィードバックしやすい設計に改修し、学 生の活動に教員がコメントをつける作業を行っている。手間がかかる ので学期末にしか行えていない。</p>
32	黒坂 （GSC/ECCPT）	<p>総合生命科学部ではGSCに教員が面接を行って、専門科目の履修や 留学について詳しく聞き取っている。学生の状況を知りモチベー ションをあげるための働きかけを行っている</p>
33	川島委員	<p>九州大学では、「対話」と「省察」を基本的な方法として学びの意 味を考えさせる初年次セミナーを全学展開している。それが良いか 悪いかはともかくとして、全学部混合クラス、全学必修である。が アクティブラーニングを義務化されていると言っても良い。</p> <p>例えば、ティームティーチングや、アカデミックライティングを特 別英語でやっているとか。そこから「『対話力』を育成しています」 という打ち出し方はありうる。</p> <p>「対話力」を柱にするならば、「対話力」はアクティブラーニング</p>

		によってついているよ、というストーリーを作るなど。
34	大和（プロジェクトリーダー）	GSC ルーブリックは「対話力」を細かくブレイクダウンして記載しているので、そちらを足がかりに「対話力」についても本学らしい定義を作っていきたい。

以上