

特定非営利活動法人 グローカル人材開発センター

# グローバル人材 PBL プログラム

地域公共政策士資格教育プログラム

「プログラム認定報告書」

平成 28 年 6 月 20 日

一般財団法人 地域公共人材開発機構



# 目 次

## 1. 社会的認証結果（総合評価）

- (1) 社会的認証結果
- (2) 評価すべき点
- (3) 指摘事項
- (4) 勧告事項
- (5) 保留
- (6) 課題・助言

## 2. 社会的認証結果（項目別）

- (1) 目的・教育目標・学習アウトカム（学習効果）
- (2) 資格教育プログラムの内容
- (3) 学習アウトカム（学習アウトカム）の測定
- (4) PBLプログラムの運営体制

別表1 プログラム審査委員構成

別表2 「評価員」構成

別表3 訪問調査概要



## 1. 総合評価

### (1) 資格教育プログラム全体の評価

適合(指摘事項付き)

(申請期間：2015年4月～2022年3月末日)

### (2) 評価すべき点

本プログラムは、グローバル人材開発センターが実施する課題解決型学習（以下、PBL と省略）と連携大学が実施する PBL が、目的、教育目標、人材像、教育手法、学習アウトカムとその測定方法等を共有しながら、同じ性質の PBL 教育を実施していくという特徴をもつ。そのために、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』を定め、様々な実施機関が PBL 科目提供をおこなっても、同様の教育が実施される仕組みをもっている。

『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』によると、本プログラムの PBL は、基本的な構成要素として、①課題共有・課題発見、②役割分担、③企画立案、④事前学習、⑤フィールドワーク、⑥事後学習、⑦成果報告会を含む最終発表・振り返り、の7つの学習プロセスが組み込まれるように設計されており、様々な連携に基づき、企業が抱える課題をテーマした PBL 科目の開発が実現されている。

また、企業が抱える課題をテーマとした PBL を実施するために、本プログラムの実施機関である、特定非営利活動法人グローバル人材開発センター（以下、グローバル人材開発センター）が中心となり、京都の経済団体との協力関係が構築されており、持続的な PBL 実施に向けた教育環境を整えてつつある。そのために、グローバル人材開発センターでは、様々なプロジェクトが集まる環境をつくるための事業を展開し、本プログラムが想定している PBL だけでなく、大小を含めて様々なプロジェクトや PBL が実施されている。

初級プログラムである「グローバル人材プログラム」にて修得する、公共マインド、ビジネスマインド、グローバルマインド、独自要素（プログラム実施機関が独自に設定）を基盤としそれらを活用するための PBL を設計することで、より実践的な教育効果が期待される。

本プログラムで取り組まれた PBL の成果を発表する「グローバル人材フォーラム」が実施されており、教育機関のみならず、先にあげた経済団体、企業等から参加者も多くあり、広くその成果を地域社会に向けて発信している。

訪問調査より、本プログラムで育成する「グローバル人材」は、PBL で連携する京都地域だけでなく、日本全国で活躍すべき人材であることを確認した。また、日本全国から学生が多く集まる京都の役割として、グローバルに考え、ローカルに行動できる「グローバル人材」を多く育て、各地に輩出する役割を、本プログラムが強く意識していることを確認した。成熟社会において「グローバル人材」の活躍が期待される中、本プログラムの人材育成モデルが果たすべき役割は大きく、また、その役割をプログラム実施機関が十分に意識されている。

### (3) 指摘事項

#### 意義申立の仕組みとその運用（該当項目：4-3）

訪問調査より、添付資料の『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』が完成していないことを確認した。そのため、仕組みとして整備されていない状況であるため、指摘事項とする。

グローバル人材開発センターが実施する「グローバル人材 PBL」の異議申し立てについては、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』に記載されているため、科目が運用される 2017 年秋季までに同ガイドラインを「幹事会」にて確定させ、学習者に周知されるよう望む。また、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』は PBL を実施する大学関係者向けの冊子であることを訪問調査にて確認したため、意義申立のあり方について、別に抜き出して学習者に周知されることが必要である。

また、訪問調査より、アドバイザリーボードが担う異議申立審査会の運営規則やそれに準ずる規約はなく、合議による意見の一致による運営とすることを確認した。この点についても客観的な運営が求められるため、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』の中で整備されることを望まれる。また、アドバイザリーボードが実施する成績評価は、外部者を交えた成績評価が実施されるが、異議申立審査会のメンバーは、アドバイザリーボードのメンバーのみとなる。より慎重な判断を要する異議申立審査こそ、アドバイザリーボードの関与について、ポイント付与判定会議への関与と、意義申立審査会への関与の違いが明確になるような明文化が必要である。プログラムを運用していく中での工夫が求められる。

なお、訪問調査より、各大学が認定したポイントを、「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」にて審議し、最終的に確定する 2 段階の仕組みであることを確認したが、各大学が認定したポイントを「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」の審議にて不可となった場合に、大学が実施する正課 PBL を受講した学習者は、アドバイザリーボードに異議申立をするのか、実施機関に異議申立をするのかが不明確であるため、明確な整理が必要である。

### (4) 勧告事項

特になし。

### (5) 保留

特になし。

### (6) 助言・課題

本プログラムを履修するためには、基盤とする初級プログラムから 3 科目以上の履修が要件となっている。3 科目以上の履修要件については、その理由が科目数の設定に留まることを訪問調査にて確認した。高次アクティブラーニングに位置づけられる PBL では、事前に学んだ学習内容を活用する視点も重要な要素である。そのため、科目数の要件以外に、基盤とする初級プログラムから学習内容や教育要素などの要件を設定することで、科目提供するプログラム実施機関が異なっても、同じ資質の学習者を確保し、PBL に取り組む体制が構築できる。プログラムを運用していく中で工夫が期待される。

本プログラムの PBL を受講するためには、プログラム実施機関（グローバル人材開発センター）以外の様々な実施機関で面談を通過する必要がある。様々な実施機関で面談がされることを考慮すると、本プログラムに

進むための面談基準や実施方法等について、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』に示されていると、担当者間の差が生じ難くなる。プログラムを運用していく中での工夫が期待される。

アドバイザーボードの役割については確認されたものの、出席要件等の運営規則について確認できなかった。アドバイザーボードの役割は多岐にわたるため、その役割を果たすためにも、その役割を踏まえた運営規則等が策定され、客観的にわかり易いガバナンスの仕組みが整備されることが期待される。

本プログラムの意思決定は、プログラム実施機関であるグローバル人材開発センターが担うのではなく、PBL 科目提供機関により構成される「幹事会」にて、意思決定がなされることを訪問調査にて確認した。また、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』に設定されている様々な基準の判断についても、「幹事会」が担うことを確認した。従って、本プログラムの運営にあたっては、「幹事会」は極めて大きな役割を担うことになる。幹事会に係る運営のあり方について、議決のルール、審議事項、事務局機能と役割等について明文化された内容は確認できなかった。本プログラムが円滑に運営されるためにも、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』の中に幹事会の役割については、記載されるべき点である。プログラムを運用していく中での改善が期待される。

## 2. 項目別評価

大項目	中項目	書類項目	評価区分	評価内容と理由	
1	1-1	<b>基準 1-1</b> PBL プログラムの目的、教育目標、及び学習アウトカム（学習効果）が明文化し、学習者に周知する方法が定められていること。			
		1-1-I	4	<p>プログラム説明書より、社会課題を踏まえて、本プログラムの目的、教育目標が掲げられていることを確認した。なお、目的、教育目標は、以下のとおりとなる。</p> <p>目的 将来の地域経済を支える中核的ビジネス人材である「グローバル人材」を経済界と連携して育成すること。</p> <p>教育目標 学習者は教室にとどまるのではなく、経営者や企業人と話し合い、打合せをしながら提示された課題の解決に向けてチームで取り組んでいく。学習者はこの講義を通じて、企業や地域社会の実際を知り、仕事観、就業観について理解を深めるとともに、チームワークやリーダーシップ、プレゼンテーション能力を身に着けること。</p>	
		1-1-II	4	<p>本プログラムでは、「公共マインド、グローバルマインド、ビジネスマインドを涵養し、学習者が地域社会の一員としての企業活動を理解して、現代のグローバル社会の中で企業が抱える課題についての知見を獲得するよう設計されている。これにより、地域社会、とりわけ地域経済における企業の現実の課題に対して、「グローバルな視野」および「ローカルな共創」の意識をもって、「主体的な個」として取り組むことのできる人材を育成する。」とあり、その後学習アウトカムを踏まえた具体的な能力として、コミュニケーション能力、協働関係の構築、仕事観、就業観の養成、リーダーシップ、プレゼン提唱能力を PBL から習得し、「グローバルな視野」で物事を考える能力を兼ね備えつつ、地域経済・社会（ローカル）の持続的な発展に情熱を注ぐ人材像を想定している。</p> <p>以上の点から、学習アウトカムを踏まえた具体的な人材像を想定していることを確認した。</p>	
	1-1-III	4	<p>プログラム説明書及び添付資料より、対象とする学習者に周知する方法が定められていることを確認した。</p>		
	1-2	<b>基準 1-2</b> PBL プログラムの学習アウトカム（学習効果）が、EQF レベル 6 を準用して設定されていること。			
		1-2	4	<p>プログラム説明書より、EQF レベル 6 を準用した学習アウトカムが設定されていることを確認した。また、訪問調査より、プログラム説明書にある学習アウトカムは、本プログラム全ての PBL 科目に適用されていることを確認した。</p>	

※評価区分：

4：基準をみたしている。3：一部基準を満たしていない（指摘事項）。2：大きく基準を満たしていない（勧告事項）。1：基準を満たしていない（保留事項）。

	1-3	<b>基準 1-3 PBL プログラムを広報する方法が定められていること。</b>	
		1-3	4 訪問調査より、本プログラムは、プログラムの実施機関であるグローバル人材開発センターが実施する PBL 科目と、連携大学の PBL 科目が組み合わせられて実施されるという特徴を持つが、広報の方法については特にガイドライン等での策定は確認できなかった。広報物については、事前に幹事会への提示と確認をする仕組みでなされており、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』の趣旨から逸脱しない仕組みがあることを、訪問調査にて確認した。以上の点より、資格教育プログラムの広報については、パンフレット、ホームページ等を通じて実施されている方法があることを確認した。
2	2-1	<b>基準 2-1 PBL プログラムの目的、教育目標、及び学習アウトカム（学習効果）を達成するために、20 時間以上の PBL 科目が設置されていること。</b>	
		2-1-I	4 プログラム説明書より、いずれの科目でも 20 時間以上の学習時間を確保した PBL プログラムであることを確認した。 また、この度の評価にて確認した本プログラムの科目は、以下の科目となる。  ①グローバル人材 PBL（グローバル人材開発センター提供：担当者 中谷真憲、岩本博志、西垣翔太、行元沙弥、仲田匡史、2016 年度秋より開講予定） ②グローバル人材 PBL（京都産業大学提供：担当者 中谷真憲、2015 年 4 月より開講） ③グローバル人材 PBL 演習（京都文教大学提供：担当者 松田凡、2015 年 4 月より開講） ④グローバル戦略実践演習（龍谷大学提供：担当者 村田和代、2015 年 4 月より開講） ⑤グローバル人材 PBL（佛教大学提供：担当者 吉見憲二予定、2016 年度秋より開講予定）  なお、グローバル人材開発センターが提供する「グローバル人材 PBL（担当者：中谷真憲他）」と、佛教大学が提供する科目「グローバル人材 PBL（担当者：吉見憲二）」は 2016 年度秋季から実施する構想であることを確認した。両科目とも 2-2-I にて説明のある本プログラムの PBL の設計に基づいて実施される予定であることを、訪問調査にて確認した。
		2-1-II	4 プログラム説明書より、大学連携共同教育推進事業「産学公連携によるグローバル人材の育成と地域資格制度の開発」（平成 24 年度採択）の事業計画に基づき、PBL 科目内容の検討が実施され、その成果として、本プログラムの科目が実施されている。従って、連携大学が実施する成果科目の担当者は、上記連携事業に参加した教員によって担われている。また、専門分野は多岐にわたるが、いずれの教員も地域社会との連携科目を担当していることを、基礎データより確認し、プログラムの目的に合致した教員を配置していることを確認した。  次に、グローバル人材開発センターが実施する「グローバル人材 PBL」では、センタースタッフが PBL のマネジメントを担当する。訪問調査では、同センターでは、本科目以外にも、多くの PBL を実施した経験と実績があることを確認するとともに、連携大学の PBL 科目担当者等で構成する「アドバイ

			ザリーボード」の協力を受ける仕組みで PBL 教育を実施していく仕組みであり、専門性を担保した教育体制を整えていることを、訪問調査にて確認した。
	2-1-III	4	プログラム説明書及び基礎データより、適切な教員・講師等が科目に配置されていることを確認した。
	<b>基準 2-2</b> <b>PBL プログラムの目的、教育目標、及び学習アウトカム（学習効果）を達成するために、実施する教育方法が定められていること。</b>		
2-2	2-2- I	4	<p>本プログラムで実施される PBL は、基本的な構成要素として、①課題共有・課題発見、②役割分担、③企画立案、④事前学習、⑤フィールドワーク、⑥事後学習、⑦成果報告会を含む最終発表・振り返り、の学習プロセスが組み込まれるように設計されている。こうした学習プロセスの中から、本プログラムの学習アウトカムを段階的に獲得していく。訪問調査より、今年度より実施している PBL については、上記プロセスを踏まえながら、受け入れ先となる連携企業が抱える課題を踏まえた課題解決型学習が実施されていることを確認し、次年度以降実施される、PBL についても同様の設計となることを確認した。</p> <p>次に、本プログラムの PBL を実施する受け入れ先となる企業の選定基準としては、以下の基準が『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』の 5-4 ミニマムスコアの基準 5 に設定されている。</p> <p>「5-4 ミニマムスコアの基準 5」</p> <p>5-1 グローバル人材育成の理念を共有していること。 5-2 複数回の訪問・インタビューなどを受ける体制があること。 5-3 グローバル人材開発センターとの連絡体制があること。 5-4 報告会等を通じ、受講者の成果に対して講評を行えること。</p> <p>訪問調査より、この基準に適合しているかの判断は、PBL 科目提供機関により構成される「幹事会」でプログラムを運用する前に確認する仕組みであることを確認した。</p>
	2-2- II	4	<p>本プログラムの教育方法として、2-1- I にある学習プロセスに加え、①複数名のチームで実施する(グループワーク)、②事前・事後学習、③調査(現地調査・ニーズ調査等)、④課題に対し、解決案(提案)を提示するの 4 つの教育方法が定められている。</p> <p>『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』の 5-4 ミニマムスコアにおいても、PBL 設計基準が示されている。また、この基準に適合しているかの判断は、上記と同様に「幹事会」で確認される仕組みである。</p> <p>また、本プログラムの PBL を受講するためには、本プログラムが基盤とする初級プログラム(グローバル人材プログラム)を 3 科目以上履修し、初級のプログラム実施機関が実施する面談を合格する必要がある。プログラム説明書によると、面談は、意欲や取組姿勢等を重視して実施される。</p> <p>以上の点から、本プログラムの学習アウトカム、教育目標、目的、人材像等に対応した教育方法が適切に定められていることを確認した。ただし、様々な実施機関で面談がされることを考慮すると、本プログラムに進むための面談基準や実施方法等について、ガイドラインに示されていると、各大学の担当者間の差が生じ難くなるため、プログラムを運用していく中での工夫が望まれる。</p>
2-3	<b>基準 2-3</b> <b>PBL プログラムの対象となる学習者を明確に定め、それらの学習者に対応した形態で実施されていること。</b>		

			<p>本プログラムの対象となる学習者は、基盤とする初級プログラムである「グローバル人材プログラム」を3科目以上履修し、面談を合格した学習者であることを確認した。また、学年が3年次以上であることも要件となる。</p> <p>訪問調査より、以下の初級プログラムを基盤としていることを確認した。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">初級プログラム名</th> <th style="text-align: center;">プログラム実施機関</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>「グローバル人材プログラム」</td> <td>京都産業大学</td> </tr> <tr> <td>「グローバル人材プログラム」</td> <td>龍谷大学</td> </tr> <tr> <td>「グローバル人材プログラム」</td> <td>京都文教大学</td> </tr> <tr> <td>「グローバル人材プログラム」</td> <td>佛教大学</td> </tr> <tr> <td>「グローバル人材プログラム」</td> <td>京都府立大学</td> </tr> <tr> <td>「グローバル人材プログラム」</td> <td>京都橘大学</td> </tr> </tbody> </table>	初級プログラム名	プログラム実施機関	「グローバル人材プログラム」	京都産業大学	「グローバル人材プログラム」	龍谷大学	「グローバル人材プログラム」	京都文教大学	「グローバル人材プログラム」	佛教大学	「グローバル人材プログラム」	京都府立大学	「グローバル人材プログラム」	京都橘大学
初級プログラム名	プログラム実施機関																
「グローバル人材プログラム」	京都産業大学																
「グローバル人材プログラム」	龍谷大学																
「グローバル人材プログラム」	京都文教大学																
「グローバル人材プログラム」	佛教大学																
「グローバル人材プログラム」	京都府立大学																
「グローバル人材プログラム」	京都橘大学																
	2-3	4	<p>以上を踏まえて、2016年度に実施されているPBL科目が、対象とする学習者に対応した開講形態であることを確認した。2017年度以降に実施するPBL科目についても、面談後に学習者が確定するが、対象とする学習者に配慮した開講形態としていくことを、訪問調査にて確認した。</p> <p>また、企業連携に基づく高度なPBLの実施について、グローバル人材開発センターが科目提供することで、正課科目を受講できない学習者にPBLの学習環境を整備している点は、評価すべき点である。</p> <p>ただし、3科目以上の履修要件については、その理由が科目数の設定に留まることを訪問調査にて確認した。高次アクティブラーニングに位置づけられるPBLでは、事前に学んだ学習内容を活用する視点も重要な要素である。そのため、科目数の要件以外に、基盤とする初級プログラムから学習内容や教育要素などの要件を設定することで、科目提供するプログラム実施機関が異なっても、同じ資質の学習者の確保し、PBLに取り組む体制が構築できる。プログラムを運用していく中での工夫が望まれる。</p>														
	2-4	<p><b>基準 2-4</b> PBLプログラムの目的、教育目標、及び学習アウトカム（学習効果）を達成するため、目的、教育目標、学習アウトカム（学習効果）、PBLプログラム修了基準を明文化し、学習者に周知する方法が定められていること。</p>															
	2-4	4	<p>プログラム説明書及び添付資料より、対象とする学習者に周知する方法が定められていることを確認した。</p>														
	2-5	<p><b>基準 2-5</b> PBLのテーマ選定や教育実施内容について、プログラム実施機関とステークホルダー（学習者受入れ側）との連携・協力体制が構築されていること。</p>															
	2-5	4	<p>プログラム説明書によると、主なステークホルダーとして、連携大学並びに京都経済4団体等、京都府、京都市との関係性が構築されており、産官公の連携体制の中で実施されているプログラムである。とりわけ、PBLの受け入れ先と想定している企業との協力関係を構築するため、経済4団体のみならず、京都中小企業家同友会の会員企業との協力体制も構築されており、本プログラムの目的と一致した関係性を構築している。</p> <p>なお、連携大学となる基準としては、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』1-2にてその基準が定められている。具体的には、(1)学生の質の向上を目的とすること、(2)大学等(大学・短大・高専)としての資格</p>														

			<p>を有すること、(3) 学生の質の向上に関しグローバル人材開発センターと情報共有を行えること、(4) 複数の教職員で構成する委員会の設置ができること、の4点となる。</p> <p>同様に、連携企業となる基準についても、5-1 グローバル人材育成の理念を共有していること、5-2 複数回の訪問・インタビューなどを受ける体制があること、5-3 グローバル人材開発センターとの連絡体制があること、5-4 報告会等を通じ、受講者の成果に対して講評を行えること、の4つの基準が設定されている。</p> <p>この基準の判断については、本プログラムを構成する「幹事会」にて情報共有され、確認される仕組みであることを、訪問調査にて確認した。</p>
3	3-1	<p><b>基準 3-1</b> PBL プログラムで定めた学習アウトカム（学習効果）について、学習者による評価を踏まえた PBL プログラムの学習効果の測定する仕組みが定められていること。</p>	
		3-1	4
	3-2	<p><b>基準 3-2</b> 学習アウトカム（学習効果）の測定を踏まえた成績評価の基準と方法を定め、その内容を明文化し学習者に周知する方法が定められていること。また、その基準と方法に従って、教員が成績評価及びポイント認定を行う基準と方法が定められていること。</p>	
3-2-I		4	<p>訪問調査より、本プログラムの申請主体である、グローバル人材開発センターが実施する「グローバル人材 PBL」の評価は、平常点 50%、プレゼンテーション 50%の配分で周知する予定であることを確認した。また、開講予定である 2017 年秋季より実施していく構想である。</p> <p>実際の評価は、科目教員とは別に、「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」にて実施される。同会議のメンバーには、3-2-IIにて記載のとおり外部者を交えるため、本項目の社会的認証に係る評価内容は 3-3 の項目にて記載する。</p> <p>以上の点から、成績評価方法の基準と方法について、プログラム実施機関が行わないことを確認した。</p>
	3-2-II	4	<p>ポイント認定基準については、グローバル人材開発センターが実施する「グローバル人材 PBL」では、「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」成績評価に基づいてポイントが付与される仕組みである。構成メンバーは、グローバル人材開発センター専務理事、大学等の教員(アドバイザーボード)、実務経験者(1~2名)、グローバル人材開発センターコーディネーター(PBL 担当者)となり、実務経験者は、グローバル人材開発センター代表理事が委嘱し、外部者の視点を交えた成績評価が実施される仕組みである。</p> <p>また、連携大学が実施する成績評価結果に準じ、報告会での発表内容等を加味してポイントが付与される。各大学が認定したポイントを、「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」にて審議し、最終的に確定する仕組みである。</p> <p>以上の点から、ポイント認定の基準と方法が定められていることを確認した。</p>

	3-3		<p><b>基準 3-3</b> <b>外部機関が PBL の学習者を対象とする学習者評価を行う場合には、当該外部機関が学習者評価を実施する基準及び方法が定められていること。</b></p> <p style="text-align: center;">4</p> <p>連携大学で実施する成績評価方法は、シラバスに記載されている成績評価方法に則り科目担当者によって実施される仕組みである。いずれの正課科目でも、成績評価基準がシラバス等に記載されていることを確認した。</p> <p>また、実施機関が異なっても、講義中の取組み姿勢 50%、報告・プレゼンテーション 50%で統一されている。これは、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』に準じた評価基準を準用した結果であり、意図的に統一されているものではないが、実施機関が異なっても評価基準の差が生じない工夫がなされていることを、訪問調査にて確認した。</p> <p>また、「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」の構成メンバーは、グローバル人材開発センター専務理事、大学等の教員(アドバイザーボード)、実務経験者(1~2名)、グローバル人材開発センターコーディネーター(PBL 担当者)となり、実務経験者は、グローバル人材開発センター代表理事が委嘱し、外部者の視点を交えた成績評価が実施される仕組みである。成績評価基準は、平常点 50%、プレゼンテーション 50%の配分で周知する予定であることを確認した。</p> <p>以上の点から、外部機関が学習者の成績評価を実施する基準と方法が、プログラム内容に応じて定められていることを確認した。</p>
4	4-1	4-1	<p><b>基準 4-1</b> <b>PBL プログラムを持続的に実施していくための仕組みと運営体制が整えられていること。</b></p> <p style="text-align: center;">4</p> <p>本プログラムの管理・運営は、連携大学で構成される「幹事会」にてプログラム全体の意思決定がなされる仕組みである。幹事会での意思疎通のもと、各大学に設置される教授会、委員会等と意思疎通をはかりながらプログラム運営される仕組みである。その中でグローバル人材開発センターは、GPM (グローバルプロジェクトマネジャー) の資格発行団体として、(1)プロジェクトのシーズの選定、(2)各大学と企業とのプロジェクトのマッチング、(3)各大学の必要に基づいた実施支援の 3 つの役割が担われる体制である。</p> <p>また、グローバル人材開発センターが実施する PBL は、科目担当者とアドバイザーボードが協力して実施する運営体制となる。アドバイザーボードの役割については、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』5-7 に記載されており、「課外のグローバル人材 PBL の質を担保し、その公正な評価を実施する」ことであることを確認した。なお、訪問調査より、アドバイザーボードのメンバーとして、下記のメンバー構成であることを確認した。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>中谷 真憲 (京都産業大学)、浦中 千佳央(京都産業大学)、岩永 昌晃(京都産業大学)、前田 武司(京都府立大学)、杉岡 秀紀(京都府立大学)、三浦 潔(京都文教大学)、松田 凡(京都文教大学)、黒宮 一太(京都文教大学)、的場 信樹(佛教大学)、大東 貢生(佛教大学)、作田 誠一郎(佛教大学)、吉見 憲二 (佛教大学)、中森 孝文 (龍谷大学)、村田 和代 (龍谷大学)、的場 信敬 (龍谷大学) ※順不同</p> <p>他、連携校よりご紹介いただく特定の教員</p> </div>

			以上の点から、プログラムを運営する体制を整えられていることを確認した。ただし、アドバイザーボードの役割については確認されたものの、出席要件等の運営規則について確認できなかった。「アドバイザーボード」、「幹事会」が、課題 PBL に対する役割を果たすためにも、具体的な役割が定められた、運営規則等が策定されることが望ましい。プログラムが運営されていく中での改善が求められる。
4-2	<b>基準 4-2</b> PBL プログラムの内容や運営体制等について、PBL のステークホルダーの意見を踏まえ、点検、改善を実施する体制が整えられていること。		
	4-2	4	4-1 にて確認された運営体制のもと、各実施機関の委員会等で改善が実施される。また、全体的には、幹事会にて共有され、審議される。また、グローバル人材開発センターが、各実施機関へのヒアリングを実施し、「幹事会」に報告される仕組みである。
4-3	<b>基準 4-3</b> 成績評価について学習者からの異議申立に対応する仕組みについて基準と方法が定められ、明文化して学習者に周知していること。		
	4-3	3	<p>訪問調査より、添付資料の『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』が完成していないことを確認した。そのため、仕組みとして整備されていない状況であるため、指摘事項とする。</p> <p>グローバル人材開発センターが実施する「グローバル人材 PBL」の異議申し立てについては、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』に記載されているため、科目が運用される 2017 年秋季までに同ガイドラインを「幹事会」にて確定させ、学習者に周知されるよう望む。また、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』は PBL を実施する大学関係者向けの冊子であることを訪問調査にて確認したため、意義申立のあり方について、別に切り出して学習者に周知されることが必要である。</p> <p>また、訪問調査より、アドバイザーボードが担う異議申立審査会の運営規則やそれに準ずる規約はなく、合議による意見の一致による運営とすることを確認した。この点についても客観的な運営が求められるため、『「グローバルプロジェクトマネジャー」ガイドライン』の中で整備されることを望まれる。また、アドバイザーボードが実施する成績評価は、外部者を交えた成績評価が実施されるが、異議申立審査会のメンバーは、アドバイザーボードのメンバーのみとなるが、より慎重な判断を要する異議申立審査こそ、アドバイザーボードの関与について、ポイント付与判定会議への関与と、意義申立審査会への関与の違いが明確になるような明文化が必要である。プログラムを運用していく中での工夫が求められる。</p> <p>なお、訪問調査より、各大学が認定したポイントを、「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」にて審議し、最終的に確定する 2 段階の仕組みであることを確認したが、各大学が認定したポイントを「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」の審議にて不可となった場合に、大学が実施する正課 PBL を受講した学習者は、アドバイザーボードに異議申立をするのか、実施機関に異議申立をするのかが不明確であるため、明確な整理が必要である。</p>

別表1 「プログラム審査委員」構成

項目	氏名
大学等に所属する専任教員	佐野 亘 (京都大学大学院 人間・環境学研究科 教授)
実務経験者	田中 照彦 (京都府文化スポーツ部 大学政策課 課長)
実務経験者	平尾 剛之 (一般財団法人社会的認証開発推進機構 専務理事)
機構役員	圓山 健造 (元京都経済同友会 事務局次長)

(順不同、敬称略)

別表2 「評価員」構成

項目	氏名
大学等の専任教員	小西 敦 (京都大学公共政策大学院 教授)
	滋野 浩毅 (京都文教大学地域協働研究教育センター 専任研究員)
	富野 暉一郎 (龍谷大学 名誉教授)
	西寺 雅也 (名古屋学院大学教授、元多治見市長)
	森脇 俊雅 (関西学院大学 名誉教授)
実務経験者	大饗 秀和 (京都府文化スポーツ部 大学政策課 副課長)
	小室 邦夫 (ヒューマンスキル研究所 主宰)
	田中 秀門 (亀岡市安全安心まちづくり課)
	福島 貞道 (景観・都市政策研究所 代表/福島建築法令事務所 代表)
	山崎 仁士 (舞鶴市社会福祉協議会 事務局長)
機構事務局	定松 功 (一般財団法人 地域公共人材開発機構 事務局)

(順不同、敬称略)

別表3 訪問調査概要

平成28年2月25日(木曜日) 13:00~16:30

①	時 間	調 査 内 容	会 場
①	13:30~13:30	評価員 事前打合せ (※評価員のみ)	京都産業大学 むすびわざ館303教室
②	13:30~15:30	プログラム実施機関関係者(責任者)との質疑(面談)	京都産業大学 むすびわざ館303教室
③	15:30~16:30	施設見学・評価員 事後打合せ (※評価員のみ)	京都産業大学 むすびわざ館303教室