

# 2021年度申請

PBLプログラム

## 「自己点検評価書」

プログラム名 グローカル人材 PBL プログラム

実施機関名 特定非営利活動法人グローバル人材開発センター

## 序章

### プログラム概要（運営・実施体制）

プログラム名	グローバル人材 PBL		
EQF レベル	レベル 6		
構成科目数		取得ポイント数	2
社会的認証期間	2022 年 4 月～2029 年 3 月末日		

実施機関名	特定非営利活動法人グローバル人材開発センター		
実施部門	同センター 事務局		
プログラム実施責任者（代表者）	中谷真憲		
プログラム担当者	中谷真憲		
事務担当者	外崎佑実		
事務担当者連絡先	電話番号：075-411-5010	Email : yumi.tonosaki@globalcenter.jp	
備考	※本文中では特定非営利活動法人グローバル人材開発センターを「グローバルセンター」「当センター」と表記		

### 更新する資格教育プログラムの修了者数

(西暦)	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
修了者数	8名	42名	50名	55名	35名	53名	37名

### 更新する資格教育プログラム科目の開講表

(西暦)		1年目 2015年度	2年目 2016年度	3年目 2017年度	4年目 2018年度	5年目 2019年度	6年目 2020年度	7年目 2021年度
1	グローバル人材 PBL (グローバル センター)	○	○	○	○	○	○	○
2	グローバル人材 PBL (京都産業 大学)	○	○	○	○	○	○	○
3	グローバル人材 PBL 演習 (京都 文教大学)	○	○	○	○	○	○	○
4	グローバル戦略 実践演習 (龍谷 大学)	×	○	○	○	○	○	○
5	グローバル人材 PBL (佛教大 学)	×	○	○	○	○	○	○
6	京都府立大学	×	×	○	○	○	○	○
7	京都橘大学	×	×	×	○	○	○	○
8								

### 軽微な変更の申請状況

	申請日	申請の種別	概要
1	2017年4月1日	科目担当者の変更	科目名「グローバル人材 PBL」の担当スタッフを中谷真憲・岩本博志・西垣翔太・行元沙弥・仲田匡志から、中谷真憲・行元沙弥・仲田匡志・肥後祐亮・外崎佑実の5名に変更した。(グローバルセンター)
2	2017年4月1日	科目担当者の変更	科目名「グローバル戦略実践演習」の担当教員を村田和代から村田和代・白須正に変更した。(龍谷大学)
3	2018年4月1日	科目担当者の変更	科目名「グローバル人材 PBL」の担当教員に的場信樹に変更した。また、クラスを追加した。(佛教大学)
4	2018年4月1日	科目担当者の変更	科目名「グローバル人材 PBL」の担当スタッフを 中谷真憲・行元沙弥・仲田匡志・肥後祐亮・外崎 佑実から中谷真憲・行元沙弥・仲田匡志・肥後祐亮・外崎佑実・木下京介の6名に変更した。(グローバルセンター)
5	2018年4月1日	科目担当者の変更	科目名「グローバル人材 PBL」の担当教員を松田 凡から三浦潔に変更した。(京都文教大学)
6	2019年4月1日	科目担当者の変更	科目名「グローバル人材 PBL」の担当教員を吉

			見 憲二、的場信樹から大東貢生、堀江典子、三重野雄太郎の3名に変更した。(佛教大学)
7	2020年4月1日	科目担当者の変更	グローバル人材 PBL の担当教員を大東貢生、三重野雄太郎、堀江典子から、大東貢生、堀江典子、原田徹の3名に変更した。(佛教大学)
8	2020年4月1日	科目担当者の変更	グローバル人材 PBL の担当者を、中谷真憲・行元沙弥・仲田匡志・肥後祐亮・外崎佑実・木下京介から、中谷真憲・行元沙弥・肥後祐亮・外崎佑実・木下京介の5名に変更した。(グローバルセンター)
9	2021年4月1日	科目担当者の変更	「グローバル戦略実践演習」の担当教員を村田和代・白須正から地頭所里紗・白須正に変更した。(龍谷大学)
10	2021年4月1日	科目担当者の変更	グローバル人材 PBL の担当者を、中谷真憲・行元沙弥・肥後祐亮・外崎佑実・木下京介の5名から、中谷真憲・行元沙弥・外崎佑実・木下京介、山田埜、の5名とする(グローバルセンター)

## 1 PBLプログラムの目的・教育目標・学習アウトカム (学習効果)

### 1-1-I. 目的・教育目標

京都は学生の対人口比率は全国一高いが、卒業時には他地域に若者が流出している。また座学中心では、主体的で実践的な人材育成は困難である。このような現状に鑑み、本プログラムは、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を目的とする。

名称は「グローバル人材 PBL」プログラムとする。

本プログラムは、初級地域公共政策士(グローバル人材プログラム)を兼ねるグローバル人材基本科目とともに、職能資格「グローバルプロジェクトマネジャー(GPM)」を構成する。同資格については、京都経済界と大学界が協働して設立した、特定非営利活動法人グローバル人材開発センター(以下、グローバルセンター)が発行団体となる。

本プログラムは、学生が複数名でチームを構成し、グローバル人材基本科目(初級地域公共政策士(グローバル人材プログラム)科目)で学んだことを活かして、企業等からの課題に対し主体的に解決・提案に取り組む実践的な学びが特徴である。

プログラムの実施については、グローバルセンターが、経済団体・企業・行政・地域等と大学・学生とのコーディネート(課題共有・課題発見、役割分担、企画立案、事前学習、フィールドワーク、事後学習、成果報告会を含む最終発表、振り返り等)を担い、プログラムの円滑な運用・支援にあたる。「グローバル人材 PBL」プログラムの設計、運用は、「GPMガイドライン」の基準に則することとする。

「グローバル人材 PBL」プログラムにおけるプロジェクトは、各大学がグローバルセンターと内容に関する情報共有をして進めるケース、グローバルセンターが事前に教員と相談して企業、団体、教員らの意向を汲みつつすべてをコーディネートして進めるケース、正課外でグローバルセンター自体が運営するケースが存在する。運用にあたってはガイドラインが整備されておりすべてのケースでその遵守がはかられている。

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ができる。

(943 字)

### 1-1-II. PBLプログラムで育成する人材像

本プログラムは、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。

こうした目的のため、本プログラムの学習アウトカムは、EQF6の基準を参照し、かつ、COLPUの定める地域公共政策士のアウトカム表との連動性を意識した形で開発された。とりわけ、本プログラムの修了者が将来的に地域経済の中核を担う人材にふさわしいものとなるよう、ビジネス人材としての能力と地域経済の支え手の意識を重視した内容としている。また、学習アウトカムの開発にあたっては、産学公での二年におよぶ討議を経て経済界の要望を取り入れたものを作成し、かつ、本プログラムに関わる大学間連携事業幹事会において、これをさらに論議して適切な人材育成のあり方を作り上げてきた。

本プログラムはGPM資格取得のための応用部分をなしており、課題解決力と企業活動に関する実践的な知識を涵養するものである。学生は課題と理論、分析をつきあわせるとともに、大学内外の人と幅広くコミュニケーションをとる力を身につけ、課題の発見及び解決に資する知識と積極性を養っていく。チームワークや合意形成の能力が高まり、各行為主体の関係を把握しつつ良好な協働関係を構築することができるようになる。

より具体的には本プログラムの学習過程には、課題共有、課題発見、役割分担、企画立案、事前学習、フィールドワーク、事後学習、成果報告会を含む最終発表、ふりかえり等（GPMガイドライン参照）が組み込まれており、学習者は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ができるよう導かれる。

それらを通じて、学生が「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として育つことが、本プログラムの目指すものである。

(937 字)

### 1-1-III. 学習者へのプログラムの周知

複数の方法により重層的に周知を行う。

京都産業大学では、本プログラムが主な学習者と想定する法学部HP、GPMパンフレット

を通じて、資格制度の理念と目的、教育目標、履修要件、プログラム構成科目一覧、資格フローチャートなどを掲載している。並行して本プログラムを構成する各科目のシラバスでも GPM について付記している。さらに法学部生に対しては、履修ガイダンスを通しての広報も行っている。

京都橘大学では、GPM プログラムは現在、現代ビジネス学部経営学科在学生を対象として開講されている。「履修の手引き」に本プログラムについて掲載し、学内で説明会を実施することで周知を行っている。説明会は毎年 4 月に、対象となる学生へ本学ポータルサイトを通じて開催を周知し、資格取得希望者を集めて開催している。説明には履修の手引きを使用する。なお、対面での説明会開催が困難な場合は、オンデマンド型で説明動画を配信している。

京都府立大学では、GPM プログラムは現在、全学生のうち、GPM 資格に関心がある者を対象としている。学生便覧にプログラム概要を掲載するほか、大学独自のプログラムのパンフレットも作成し、年度当初のキャリアガイダンスで配布、説明することで周知徹底を図り、大学の HP から情報を得られるようにしている。講義の際に口頭でも説明をすることも心掛けている。

京都文教大学では、GPM プログラムは現在、全学部の学生を対象に開講している。そして、年度始め等にオリエンテーションを開催し、この広報を行っている。また、学期中にも GPM プログラムの内容を詳しく説明するガイダンスを開催している。プログラムの詳細は、履修要項に掲載しており、常に情報の収集は可能である。

佛教大学では、本プログラムの目的、教育目標、学習アウトカム、科目内容、開講形態、修了要件、成績評価方法は大学のホームページに掲載し、履修ガイダンス等において閲覧を指示している。さらに履修ガイダンスやプロジェクト演習発表会において資料を配布し説明を行っている。学生の質問や相談には担当教職員が適宜対応している。

龍谷大学では、GPM プログラムは現在、政策学部在籍生を対象として開講されている。履修要項において資格制度の概要、目的、対象、学習アウトカム、身に付く力等について掲載し、履修説明会及び 2 回生向け科目「コミュニケーション・ワークショップ演習」でも説明をしている。

グローバルセンターでは、HP に本プログラムのページを設置し、本プログラムの目的などを常時閲覧可能にしている。また、パンフレット「グローバルプロジェクトマネジャー～社会人になる前に、より実践へ～」を作成し、連携大学および当センターで配布している。パンフレットには本 PBL プログラムの目的・教育目標、学習アウトカム、育成する人材像などを記載している。当センターオフィス内には本プログラムの目的・教育目標、学習アウトカム、育成する人材像、本プログラムのフロー等を記載した「GPM ガイドライン」も常備しており、希望に応じて常時閲覧可能としている。

(1,229 字)

## 1-2. 学習アウトカム (EQF レベル 6)

達成目標	ねらい： 主体的判断を鍛えながら、チーム能力をいかしたプロジェクトを遂行することができる
------	---

	<p>基準：</p> <p>6-0-1 地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、必要とされる基礎・専門的な理論や情報を理解した上で習得し、それらを適切に組み合わせた分析をすることができる</p> <p>6-0-2 地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、グローバルな視野とローカルのニーズを分析した上で、最適な案を構想し、それに対して計画・実践をチームで取り組むことができる</p> <p>6-0-3 地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、プロジェクトが円滑に進むように、責任をもって、計画の設計、合意形成、調査、をして最適と考える解決策を共有し業務を完結することができる</p>
<p>知識</p>	<p>ねらい：</p> <p>地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、必要とされる基礎・専門的な理論や情報を理解した上で習得し、それらを適切に組み合わせた分析をすることができる</p> <p>基準：</p> <p>6-1-1 グローバルな社会とローカル社会の現状の背景・文脈が理解できる</p> <p>6-1-2 課題に関連する理論・データ分析・チームワーク、プロジェクト活動の実施に関する知見の獲得ができる</p> <p>6-1-3 実践的な活動から、結果を客観的に評価ができる</p>
<p>技能</p>	<p>ねらい：</p> <p>地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、グローバルな視野とローカルのニーズを分析した上で、最適な案を構想し、それに対して計画・実践をチームで取り組むことができる</p> <p>基準：</p> <p>6-2-1 グローバル社会におけるローカルのニーズに合わせた適切な手法を選び、解決案の提示をすることができる</p> <p>6-2-2 プロジェクトメンバー及びクライアント、利害関係者と良好な協力関係を築くために、調整業務や説明責任を果たし、事業に取り組むことができる</p> <p>6-2-3 国際社会における日本の立ち位置を把握した解決策になるよう、社会的な評価ができる</p>
<p>職務遂行能力</p>	<p>ねらい：</p> <p>地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、プロジェクトが円滑に進むように、責任をもって、計画の設計、合意形成、調査をして最適と考える解決策を共有し業務を完結することができる</p> <p>基準：</p> <p>6-3-1 全体の円滑なプロジェクト推進にむけて、自己能力を高める努力を行っている</p> <p>6-3-2 PDCA サイクルを意識して、課題解決のプロセスに貢献する取り組みを提案・主導ができる</p> <p>6-3-3 適切な状況理解・情報把握に基づき、個人およびチームで実施する事柄の帰結を説明できる</p>

### 1-3. プログラムの広報

1-1-Ⅲも参照されたい。

#### ①連携大学による周知

各連携大学には会議体が設置されており、その会議体において、学習者への周知・広報にかかる内容が決議される。

各連携大学の広報では、ガイダンス、パンフレットの設置・配布が主であり、また学内 Web 掲示板も活用し広く学習者に周知を図る。関心を持った学生に対しては、プログラムに関係する教職員が個別に説明を行う。

京都産業大学では、法学部 HP、GPM パンプに記載するとともに、各学期開始前行われるの履修ガイダンスにおいて、説明を行う。これらの内容は web ページにも掲載している。また、学内電子掲示板 (POST) で、全学部生に向けた広報を行い、本プログラムの普及・理解に努める。さらに法学部事務室とプログラムに関係する教職員が個別に説明を行う。

京都橘大学では、「履修の手引き」への掲載および説明会での説明によって本プログラムの周知を行っている。毎年 3 回生の前期に、対象となる学生へ詳細を説明している。

京都府立大学では、本プログラムについて、学内の学習者に対しては、学生便覧にプログラム概要を掲載するほか、プログラムのパンフレットも作成し、年度当初のキャリアガイダンスで配布、説明することで周知徹底を図っている。また、大学 HP にて情報を得られるようにしている。

京都文教大学では、地域公共人材大学連携事業委員会が学習者への周知・広報内容を検討し、同委員会に参加する教職員が、ガイダンス等で本プログラムを学生に説明する。事務局は教学企画課総合社会学部事務室が所管する。

佛教大学では、大学の HP と大学案内において公開する。大学の HP では、全学部・学科 (保健医療技術学部を除く) の「取得可能な教員免許状・資格」のページに全文を掲載する。大学案内『find』では、本学で GPM 資格の取得が可能であること、詳細については大学の HP を参照することを記載している。

龍谷大学では、政策学部生を対象に、履修要項、履修説明会、学部 HP 等において広く広報を行っている。また、初級地域公共政策士プログラム (グローバル) と連動させ、当該プログラムに位置づけられている科目の受講生、及び関係教員のゼミでも GPM プログラムの周知を図っている。

#### ②グローバルセンターによる周知

オフィスにはパンフレットおよび「GPM ガイドライン」を常備する。また HP 内にページを設け、2022 年 1 月現在フォロワー数 2,500 を超えるフェイスブックなど SNS を利用した広報を行う。また当センターのプロジェクトには年間で述べ 200 名の大学生が参加しており、高校生プログラム参加者も含めた参加学生に対しパンフレット等を用いて対面広報や周知している。最後に対外的には当センターの関連する各種経済界会合において GPM 資格を繰り返し発信している。

(1,087 字)



## 2 PBLプログラムの内容

### 2-1-I. 資格教育プログラムに設置する科目

構成科目名		担当者名	ポイント	履修時間	開講時期	プログラム内における構成科目の位置づけ
1	グローバル人材 PBL	中谷 真憲 行元 沙弥 外崎 佑実 木下 京介 山田 埜	2	22.5h	前期・後期・通年 集中・不定期・その他	グローバルセンター：グローバル人材基本科目で学んできたことを活かし、グループで課題解決に取り組む実践的な科目。
2	グローバル人材 PBL	中谷 真憲	2	22.5h	前期・後期・通年 集中・不定期・その他	京都産業大学：グローバル人材基本科目で学んできたことを活かし、グループで課題解決に取り組む実践的な科目。大学コンソーシアム京都提供科目。
3	グローバル人材 PBL 演習	三浦 潔	2	22.5h	前期・後期・通年 集中・不定期・その他	京都文教大学：「グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）」資格を取得するための総仕上げの科目となる。履修者複数名で構成されるチームにより、グローバル人材基本科目で学んできたことを活かし、課題解決に取り組む実践的な科目である。この科目はNPO法人グローバル人材開発センターの支援を得て実施される。
4	グローバル戦略実践 演習	地頭所 里紗 白須 正	2	22.5h	前期・後期・通年 集中・不定期・その他	龍谷大学：グローバル人材基本科目を系統的に履修し、総仕上げとして履修する科目。特にグローバルな視点の育成を主眼に置いている。
5	グローバル人材 PBL	大東 貢生 堀江 典子 原田 徹	2	22.5h	前期・後期・通年 集中・不定期・その他	佛教大学：グローバル人材基本科目を履修した学習者が、産学連携のインターンシップに参加し、数名のグループで課題解決に取り組む実践的な科目である。

## 2-1-II 教員及び講師の構成

GPM は平成 24 年度採択の文部科学省選定大学間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」の中核をなし、同事業には京都産業大学、京都橘大学、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学が参加している。この 6 大学が GPM 参加校となる。

本プログラムは GPM ガイドラインの基準を満たす、正課と課外の双方をグローバル人材 PBL として認めている。京都産業大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学はグローバル人材 PBL 科目（科目の大学内名称は異なる場合がある）を開講している。また、GPM 参加校・オブザーバー校は当センターが運用する課外 PBL も利用することができる。京都橘大学、京都府立大学はグローバル人材 PBL の位置づけとして課外 PBL でプログラムを履修している。

正課科目（3 年次生以上、秋学期、2 単位、2 ポイント）については、専門分野および教育手法に鑑みて、グローバル人材 PBL 科目担当教員が指導にあたる。担当教員は、幹事会ないし所管委員会の構成員であり、担当職員と協働して授業運営に責任を負う。教員、職員は、当センターと情報共有しつつ、大学のネットワークも活かしてプロジェクトを決定し、必要な支援について当センターに依頼する。

教員は面接等を通じて受講希望者の意欲を把握し、学習アウトカムとルーブリックを意識した授業運営にあたる。実践教育の経験をもち、本プログラムが重視する地域公共の考え方をプロジェクトに応用できる人員を配置し、連携企業等の実務家の協力を得て実施する。

課外 PBL（3 年次生以上、春・秋学期実施、単位なし、2 ポイント）は、当センターが学生を指導し、かつ連携校教員からなるアドバイザーボードによりその質と公正な評価を担保する。センタースタッフは、グローバル人材プロジェクトの運営経験を豊富に有し、課外 PBL を統括する事務局長は連携事業責任者を兼務している。したがって、連携事業代表校の PBL 運用ノウハウを十全に活用できる。また幹事会で標準形としたルーブリックを用い、異議申立制度も完備して公正な評価に努める。

※アドバイザーボードの主な役割は GPM ガイドラインを参照されたい。

(860 字)

### 2-1-Ⅲ. 教育及び講師に関する指導能力の説明

職名	種別	氏名	ふりがな	性別	年齢	担当科目目名 (ポイント数)	担当科目に関連する学歴、学位、資格、実務経験等を説明して下さい。
教授	第1号	三浦 潔	みうら きよし	男	69	グローバル人材 PBL 演習 (2ポイント)	昭和58年5月 米国コーネル大学ビジネス・スクール修了 昭和58年5月 Master of Business and Public Administration, Cornell University (MBA取得) 研究領域：国際金融、海外直接投資、国際通貨問題、外国為替
講師	第1号	地頭所 里紗	ちとうしょ り さ	女	32	グローバル戦略実践 演習 (2ポイント)	関西大学商学部商学科 流通専修 卒業 神戸大学大学院経営学研究科経営学専攻博士前期課程修了 修士(商学) 神戸大学大学院経営学研究科経営学専攻博士後期課程修了 博士(商学)
教授	第1号	白須 正	しらす ただし	男	66	グローバル戦略実践 演習 (2ポイント)	京都大学法学部卒業 大阪市立大学大学院創造都市研究科修了 修士(創造都市)
教授	第1号	中谷 真憲	なかたに まさ のり	男	52	グローバル人材 PBL (2ポイント)	平成11年3月京都大学法学研究科博士後期課程単位取得満期 退学(法学修士)。公共政策、比較政治学専攻。京都大学大 学院法学研究科助手を経て平成13年4月京都産業大学法学部 着任、公共政策概論等担当。平成23年度より、グローバル人 材 PBL 担当 平成24年度2月より、グローバル人材開発センター専務理事 兼事務局長
准教授	第1号	大東 貢生	おおつか たか お	男	57	グローバル人材 PBL (2ポイント)	佛教大学 社会学部 専任講師(平成14年4月～平成19年 3月) 佛教大学 社会学部 准教授(平成19年4月～現在に至る)
准教授	第1号	堀江 典子	ほりえ のりこ	女	64	グローバル人材 PBL (2ポイント)	財団法人公園緑地管理財団公園管理運営研究所 主任研究員 (平成18年6月～平成26年3月) ※平成24年4月より名称変更 一般財団法人公園財団公園管 理運営研究所 佛教大学 通信教育課程 非常勤講師(平成21年9月～平成

							26年3月) 佛教大学 社会学部 准教授 (平成26年4月～現在に至る)
講師	第1号	原田 徹	はらだとおる	男	47	グローバル人材 PBL (2ポイント)	株式会社東京リーガルマインド 研究開発課他 研究員 (2002年4月～2016年1月) 駒沢女子大学人文学部・人間健康学部 非常勤講師 (2008年4月～2016年3月) 拓殖大学政経学部 非常勤講師 (2010年4月～2016年3月) 同志社大学政策学部 助教 (専任・有期) (2016年4月～2019年3月) 佛教大学社会学部公共政策学科 講師 (2019年4月 (～現在))
グローバル人材開発センタースタッフ	第4号	行元 沙弥	ゆきもと さや	女	33	グローバル人材 PBL (2ポイント)	特定非営利活動法人グローバル人材開発センターにてグローバル人材 PBL プログラムにかかるプロジェクトのコーディネーターに従事
グローバル人材開発センタースタッフ	第4号	外崎 佑実	とのさき ゆみ	女	35	グローバル人材 PBL (2ポイント)	特定非営利活動法人グローバル人材開発センターにてグローバル人材 PBL プログラムにかかるプロジェクトのコーディネーターに従事
グローバル人材開発センタースタッフ	第4号	木下 京介	きのした きょうすけ	男	26	グローバル人材 PBL (2ポイント)	特定非営利活動法人グローバル人材開発センターにてグローバル人材 PBL プログラムにかかるプロジェクトのコーディネーターに従事
グローバル人材開発センタースタッフ	第4号	山田 埜	やまだ ひら	女	28	グローバル人材 PBL (2ポイント)	特定非営利活動法人グローバル人材開発センターにてグローバル人材 PBL プログラムにかかるプロジェクトのコーディネーターに従事

2-2- I . PBLプログラムの設計

PBLプログラムロードマップ					
学習者	企業等 受入先	教員の 役割	養成される能力 ※グローバルセンター推奨ルーブリックより	履修 時間	
グローバル人材	課題共有 課題発見	課題提案	課題提案 ・学習者への 課題提供	ルーブリック① 初期 ーメンバーと趣旨、企画、意図、背景について協議して方向性を とらせた ー迅速に作業を開始した ープロジェクトに関連する自らの調査や理論・データなどを提 示した ー自分たちで決めること、関係者の意思決定が必要な場合 の区別をつけ行動した ーチームの計画に沿って、タスク分担をした ー感情的にならず、相手を尊重しながら進めた ー論理的思考を意識した	22.5h (+自主学習)
	役割分担 企画立案		学習者 方向性確認 コーチング	ルーブリック② 初期～中期における事前学習 ー根拠性の高い参考資料を参照した ー大事な発言や情報に対しメモを取った ー主題について、何が問題であるのかを協議した ー効果的な調査方法について、話し合った ー定量分析と定性分析をした ープロジェクトに関わる情報に対して、信頼性・正確性・重要 性を評価した ー継続的に休むことなく作業にかかわった ー地域社会・経済の現状を考え、話し合い行動した ー物事を複眼的に見ることを意識した	
	ルーブリック③ フィールド ワーク 現地訪問①	学習者 企業訪問 もしくは 企業人との 共同	引率同行 (必要に応じて)	ルーブリック③ フィールドワーク、インタビュー等 ー適宜、事前アポイントを丁寧に行うことができた ーしっかりと挨拶・自己紹介ができた ーインタビューの趣旨・質問の内容を的確に伝えることができた ー根拠資料を用意した ー訪問で適切な質問をした／情報を引き出した ー訪問先の方やインタビュー者と良好な関係を構築した ー議事録をまとめて、チームメンバーにフィードバックした	
	事前学習 調査		コーチング	ルーブリック④ 中期 プロジェクト活動・作業に関して ーメンバー内や受入先の方など、相手にわかるよう話し方に注 意した ー的確な問いかけ・質問を行った ー重要な情報・論点をメンバー内で共有した ーメンバーにて発言ができるように意識をして行動した ーメンバー内の意見をしっかりと聞き、効果的に意思決定をした ー計画を文書にまとめて記録した ーKJ法やブレインストーミングをすることができた	
	ルーブリック⑤ フィールド ワーク 現地訪問②	学習者 企業訪問 もしくは 企業人との 共同	引率同行 (必要に応じて)	ルーブリック⑤ 後期の成果物(課題解決案を含む)を作成・ 発表にあたって ー期日までに成果物を作ることができた ー成果物の作成において、役割分担を行った ーこれまでの学習内容・情報を、チームで十分に編集・取りま とめた ー発表に向けてメンバー内でモチベーションを維持した ーチームや関係者と、必要に応じて事前打ち合わせを行った ー自分たちにはかできないと思える創造性を意識した ー当事者や会場の参加者にとって有用な成果物になった ー抽象的ではなく、具体的で実効性の高い提案ができた	
	事後学習 調査		コーチング		
	ルーブリック⑥ フィールド ワーク 現地訪問③	学習者 企業訪問 もしくは 企業人との 共同	引率同行 (必要に応じて)		
	課題提案 プレゼン 資料作成		コーチング		
	ルーブリック⑦ 成果報告会	受入先企業 より 参加・講評	プログラム 取組説明		
	ルーブリック⑧ グループ評価 振り返り		コーチング		

**学習アウトカム**  
 ねらい:主体的判断を促しながら、チーム能力をいかしたプロジェクトを遂行することができる  
 基礎:  
 5-0-1 地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、必要とされる基礎・専門的な理論や情報を理解した上で習得し、それらを適切に組み合わせた分析をすることができる  
 5-0-2 地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、グローバルな視野とローカルのニーズを分析した上で、最適な案を構築し、それに対して計画・実践をチームで取り組むことができる  
 5-0-3 地域社会・経済で実際に起こっている事象・課題に対して、プロジェクトが円滑に進むように、責任をもって、計画の設計、合意形成、調整、そして最適と考える解決策を共有し実行を完了することができる  
 ※他、知識・技能・態度・能力の学習アウトカムについては、学習アウトカムに記載

学習者の基本的なフローは、課題共有・課題発見、役割分担、企画立案、事前学習、フィ

ールドワーク、事後学習、成果報告会を含む最終発表、振り返りとなる。企業等受入先の担当者と学習者による現場での共同（打合せ等）は最低 3 回以上の設定が必要であり（GPM ガイドライン参照）、フィールドワーク・現地訪問は①②③まで掲載をしている。またフローの過程において「ループリック①～⑤」を設置している。これは学習者が自己評価するものであり、本プログラム中に、何ができていた、できていなかったということを学習者自らが知ることで実践的な力を習得することに役立つ。この過程が効果的な能力養成につながる。

本プログラムの推奨ループリックでは、①初期、②中期（事前学習）、③フィールドワーク、④中期（事後学習）、⑤後期（課題解決提案の作成・発表）の 5 つに分かれているが、これは複数段階に分けたチェックを意図したものであり、実際の回数は各大学にて定める。

企業等受入先との接点には、大きく分けて 3 つの段階がある。（1）学習者への課題設定。これは、日常的に企業との接点を有するグローバルセンターがプロジェクトのシーズを用意するが、大学独自の企業とのネットワークを活用するケースもある。いずれにせよ、担当教員やグローバルセンターのスタッフが、受入先企業と共同して大枠を立案するもので、それらの情報はグローバルセンターで共有され、幹事会で報告される。ただし、その大枠を受けて課題発見を行うのは学習者自身の役割である。（2）学生訪問。これは企業訪問、フィールドワーク（現場調査）、インタビュー、ヒアリング、打合せなどであり、受入先企業の方との共同作業となる。（3）講評。成果報告書などに、受入先企業の方に参加いただき、学習者からの最終報告について講評を行っていただく。

教員の役割は、課題大枠の提案・提供、学習者の方向性確認、引率同行、コーチング、プログラム取組説明となる。特に地域公共の理念とビジネス人材の理念をうまく組み合わせることで学習者に浸透させねばならない。また、学習者が受入先企業の思惑から大きく外れないように、学習者の取り組む方向性について確認しコーチングを行っていく。なお、引率同行は実施せず、学習者のみで行う場合もある。又、成果報告会では、本プログラムの取組の説明を行うこととする。

(970 字)

## 2-2-II. PBLの教育方法

本プログラムはグローバル人材基本科目（初級地域公共政策士（グローバル人材プログラム）科目）で学んできたことを活かし、学習者がチームで課題解決に取り組む実践的な科目として、各大学、あるいはグローバルセンターにより実施される。当該 PBL は、グローバルセンターが経済団体・企業・行政・地域等と大学・学生のコーディネート(課題共有・課題発見、役割分担、企画立案、事前学習、フィールドワーク、事後学習、成果報告会含む最終発表、振り返り等)をサポート・把握（認知）しているものとする。本プログラムを受講するにあたって、グローバル人材基本科目を原則 3 科目以上修了している学習者について面接等にて選考を行う。この面接に関しては各大学内で実施し、意欲や取組姿勢を考慮する。

「グローバル人材 PBL」の実施にあたっては、次の 4 つの方法を基準とする。

複数名のチームで実施する(グループワーク)

事前・事後学習

調査(現地調査・ニーズ調査等)

課題に対し、解決案（提案）を提示する

①ビジネス人材としてチームワークを進める能力は重要である。学生はチームとしてリーダーシップとフォロワーシップの双方に留意してプロジェクトを進める。チーム内や企業とのコミュニケーションにおいて困難な場面も予想されるが、コミュニケーション力を育成する過程ととらえて、できるかぎり主体的な解決を図らせるものとする。

②学生は主体的に課題発見を行わねばならない。またプロジェクトそのものの意味、連携先企業の活動、そして自分の役割について、つねに意識しておかねばならない。そのため本 PBL においては必ず事前・事後学習が必要となる。

③解決案（提案）を提示するにはそれを実証するエビデンスを集めねばならない。そのため、随時、調査や分析を繰り返していく。特に学生が自ら、連携先企業との実際の打ち合わせを行い、ニーズの洗い出しや、ビジネス的観点からの案の検証を行うことは重要である。

④見出した解決案（提案）は相手に伝わらねばならない。したがって、案を的確にまとめ、プレゼンする能力を涵養するため、企業に対する報告は必須とする。連携先企業や成果報告会での報告等、社会に一定開かれた場でのプレゼンを組み込むものとする。

これらのプロジェクトの全過程を通じて、ビジネスと地域公共との両立、相補関係を学生たちが、考え、学ぶよう適切に導くことが教員の役割となる。

(973 字)

### 2-3. PBLプログラムの学習者

グローバル人材基本科目（初級地域公共政策士（グローバル人材プログラム））を原則 3 科目以上履修した 3 年次以上の者について、面接等によって意欲を確認し、GPM プログラム登録を認めている。2-2-II 記載の基準も大学、センターすべてに適用される。課外 PBL のチーム構成については大学横断型になる場合がある。学生には GPM と初級地域公共政策士の連動性について説明し、GPM 取得によって初級地域公共政策士も認定されるメリットを伝えるものとする。

京都産業大学では、上記基準に加え 70 点以上を得た者に登録を認めている。課外 PBL に進む者も同様である。学習者には積極的に企業人に対する報告の機会を用意し、またグローバルセンターを通じてプロジェクトで連携する以外の企業との接点の機会も与えている。

京都橘大学では、グローバル人材基本科目（初級地域公共政策士（グローバル人材プログラム））を原則 3 科目以上履修した 3 年次以上の者について、面接等によって意欲を確認し、GPM プログラム登録を認めている。

京都府立大学では、全学生のうち、グローバル人材資格（GPM）に関心がある者を主たる学習者と想定している。選択科目の中には、元々履修者数に制限のある教養教育共同化科目が組み込まれているため、一部、抽選となる科目もあるが、科目数の選択肢の幅を増やすことで、抽選に漏れた学生が不利益を被らないよう工夫している。

京都文教大学では、上記基準に合う学習者を PBL プログラムの受講対象者とし、正課 PBL だけでなく課外 PBL も学生に周知している。また、プログラムへの参加は登録制である。毎学期末に地域公共人材大学連携事業委員会において、登録されている学生の成績を確認し、プログラム構成科目のポイント（単位）修得しているかの判定をおこなう。

佛教大学では、ではグローバル人材基本科目の内「プロジェクト演習」「京都の産業」を既取得科目とし「京都の産業」履修者から「グローバル人材 PBL」受講者の選抜を行っている。選抜に関しては履修理由書を記載し、必要に応じて面接を行っている。上記選抜は社会学部 PBL 推進委員会の教員が担っている。

龍谷大学では、グローバル人材基本科目の 4 科目群（講義系、コミュニケーション系、ビジネス系、国際系）から 3 科目以上（うちビジネス系科目受講は必須）履修していることを前提条件とし、さらにビジネス系アクティブラーニング 1 科目以上を先修条件とした上で、本登録前に履修希望用紙による選抜を行い、学習者を決定している。

(996 字)

### 2-4. PBLプログラムの周知

連携校全体として広報用の共通パンフレットを作成し、各大学の履修要項等でも本プログラムの目的や修了基準を記載している。面接時には本プログラム教育目標等を説明している。

京都産業大学では、周知方法として法学部 HP、共通パンフレットを通じて本プログラムの周知を図り、主な学習者と想定する法学部の web ページにおいて、資格制度の理念と目



的、教育目標、履修要件、プログラム構成科目一覧、資格フローチャートなどを記載している。同ページにおいて、本プログラムのパンフレットや資格発行機関である NPO 法人グローバル人材開発センターへのリンクを張っている。また、プログラム構成科目のシラバスで周知を行う。当該科目がプログラム構成科目であること、ポイント付与の成績要件等が明記されている。

京都橘大学では、GPM プログラムは現在、現代ビジネス学部経営学科在学生を対象として開講されている。同学部の「履修の手引き」への掲載および説明会での説明によって本プログラムの周知を行っている。また毎年3回生の前期に、対象となる学生へプログラムの詳細を説明している。

京都府立大学では、先述のとおり、本プログラム全体については、学内の学習者に対しては、学生便覧にプログラム概要を掲載するほか、プログラムのパンフレットも作成し、年度当初のキャリアガイダンスで配布、説明することで周知徹底を図っている。また、大学間連携共同教育推進事業で作成した共通パンフレットのほか、大学の HP から情報を得られるようにしている。講義の際に口頭でも説明をすることも心掛けている。

京都文教大学では、GPM プログラムは現在全学部の学生を対象に開講している。そして、年度始め等にオリエンテーションを開催し、この広報を行っている。また、学期中にも GPM プログラムの内容を詳しく説明するガイダンスを開催している。プログラムの詳細は、履修要項に掲載しており、常に情報の収集は可能である。

佛教大学では、GPM プログラムは現在、保健医療技術学部を除くすべての学部の在籍生を対象として開講されている。在籍生に対しては履修要項において、資格制度の理念と目的、教育目標、履修要件、プログラム構成科目一覧を行っている。また各学期開始前の履修オリエンテーションの中で GPM プログラムの広報を行っている。また2年生が履修する「京都の産業」においても重ねてプログラムの詳細について説明を行っている。

龍谷大学では、PBL プログラムは政策学部在籍生を対象として開講されている。履修要項において資格制度の概要、目的、対象、学習アウトカム、身に付く力等について掲載し、履修説明会及び2回生向け科目「コミュニケーション・ワークショップ演習」でも説明を行っている。

グローバルセンターでは、HP に専用ページを設置しており、プログラムの目的などを閲覧できる。また本プログラムの目的・教育目標、学習アウトカム、育成する人材像などを記載している共通パンフレットを作成し、連携大学および当センター、HP に設置している。オフィス内には目的・教育目標、学習アウトカム、育成する人材像、本プログラムのフローなどが記載されている「GPM ガイドライン」を常備し常時閲覧可能としている。

(1,289 字)

## 2-5. ステークホルダー

当センターは、日常的に数多くの企業や組織と連携しながらプロジェクトを進めており、京都の各経済団体からも理事を迎えている。そのネットワークを通じ、GPM ガイドラインの基準に則って、常時、PBL のシーズ・協力企業を探し蓄積している。その過程では、幹事会や個別の打合せを通じて、連携校と協議し、企業側と大学側、双方の意向を汲みつつ、プロジェクトのアウトラインを整えている。この蓄積をもとに、夏休み前から8月の

時期にかけて、連携大学にプロジェクトを紹介し、春学期の学生動向を見ながら連携マッチングを行っている。

具体的なステークホルダーは、・文科省大学間連携事業の6大学（京都産業大学、京都橘大学、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学）・京都経済5団体（京都商工会議所、一般社団法人京都経営者協会、一般社団法人京都経済同友会、公益社団法人京都工業会）および一般社団法人京都中小企業家同友会とその会員企業。オスカークラブ等である。京都市、京都府も重要なステークホルダーであり、行政との政策協調により複数のプロジェクトを走らせている。本プログラムで連携する企業は、GPM ガイドラインの統一基準であるミニマムスコアに基づいて選定され、基本的にグローバルセンターがグローバル人材育成の理念を共有できるよう働きかけている。

これら機関との連携プロジェクトを常時走らせつつ、その応用、発展のかたちで、GPM プログラムに相応しいPBLを創出し、各大学の利用に供している。大学が有するネットワークを用いて連携先企業を選定する例もあり、この場合は、グローバルセンターに情報共有をお願いし、フォーラム共催のためにもプロジェクト内容について当該大学に聞き取りを行ってGPM ガイドラインに準拠した企画運用であることを確認している。プロジェクト内容も幹事会、フォーラムふりかえり等を通じてできるだけ連携事業全体の資産としている。

GPM の周知についても、センターの理事会・総会および産学公連絡会議、その他多くの経済界との会合を活用し、経済界と行政に本プログラムを含む資格制度の浸透を図ってきた。資格のフレームワークや学習アウトカムについても、各種会議を通じて産業界、行政の意見も入れ、幹事会に諮る形で進め、文字通り産学公が密接に連携して整備してきた。

(938字)

### 3. 学習アウトカム（学習効果）の測定

#### 3-1. 学習アウトカムを評価する基準と方法

学習アウトカムの測定においては、各大学、グローバルセンターともに、ルーブリックおよびふりかえりシート等を活用して学習アウトカムの達成度を把握する。GPM ガイドラインでは各大学がルーブリックを備えることを義務化しており、標準的なかたちも定めている。

京都産業大学では、標準のルーブリックやふりかえりシートを用いて、アウトカムの充足程度を評価し、プログラムの改善につなげている。これらの改善の立案・企画は、担当教員および必要に応じてグローバル人材委員会や教授会が行う。またグループ評価も取り入れており、履修者の自己把握・他者評価を参照するよう努めている。

京都文教大学では、学習者の学習アウトカム測定において、グローバルセンターが作成した「グローバル人材 PBL ルーブリック」を使用する。グローバルセンターのアドバイスを得て、学習者のセルフ評価およびグループ評価を行う。セルフ評価は、初期段階、初期～中期における事前学習、フィールドワークならびにインタビュー調査実施時期、プロジェクト活動、後期の成果物作成および発表という 5 つの段階において実施する。

佛教大学では、評価基準については、本学で設定をしたルーブリックを用い、学習者の自己評価およびグループ評価を行う。自己評価は、初回、中間、最終回の各段階において実施する。評価にあたっては学習者自身だけでなく、担当教員がルーブリックに沿って学習者の学びのプロセスをチェックして、評価を行う。

龍谷大学では、グローバルセンター作成の GPM ガイドラインに沿って本学で設定したルーブリックを用い、PBL の初回、中間、最終回において、学習者がウェブアンケート形式で回答し、学習アウトカムの達成度をセルフ評価している。

京都橘大学、京都府立大学では、グローバル人材 PBL の位置づけとして課外 PBL でプログラムを履修している。課外 PBL についても、連携事業責任者でもあるグローバルセンター事務局長の指揮の下、京都産業大学の方式に準拠した評価方法を実施する。必要に応じてアドバイザリーボードのアドバイスを求め、最終的には「グローバル人材 PBL ポイント付与判定会議」にてセンターの評価報告を審議して学習者のアウトカムの達成度を判断する。

(901 字)

添付資料の該当箇所

添付資料 4 P12, 14～16、25～31

#### 3-2-1. 成績評価方法と学習者への明示

GPM はポイント取得により付与され、正課 PBL においては、各大学の科目は、設定単位に準じ、「ポイント」に換算される。成績評価方法は各大学の設定する単位認定の基準による。

ポイント認定は、大学正課の場合、科目担当者が、学習者の日常的な授業ないしプロジェクトへの取り組み姿勢（学びのプロセス）、および PBL 最終段階における成果報告会等での、ステークホルダーに対するプレゼンテーション（成果）を総合的に判断して、これ

を行う。

課外 PBL の場合も同様であるが、センターの担当コーディネーターが大学間連携事業代表校である京都産業大学のグローバル人材 PBL に準拠して成績評価の素案を作成し、またセンターからの報告を受けて、「グローバル人材 PBL ポイント付与判定会議」が最終的な認定の可否を判断するものとする。

プロジェクトには挫折や失敗がつきものである。しかし、むしろそこから立ち直るものこそ、グローバル人材としての資質がある。また、チームワークやコミュニケーションはリーダーだけで成り立つものではない。したがって評価にあたっては、大学、グローバルセンターいずれにおいても、学習者の成長過程（学びのプロセス）を注視し、リーダーシップだけでなく、フォローシップにも十分に留意するものとする。さらに、報告時における連携先企業のコメントも適宜参照し、実務家の視点からの判断も重視して、評価を行う。

各大学では、評価方法の大枠をシラバスに記載するとともに、ふりかえりシートを評価に含めるなど、個々の基準は、講義の中で学習者に周知する。ただし、例えば〇〇さえやれば何点である、といった先入観を与えることは、学生の主体性を重んじる本プログラムにおいては相応しいものではない。学習者に対する周知は、この点に十分注意して、あくまで学生の主体性を引き出すよう努めるものとする。

グローバルセンターでは、本プログラムについて正課として大学（科目担当者）が行った単位認定については、基本的にこれを尊重し、ポイント認定（2ポイント）に換算する。これは、グローバル人材の理念が正しく理解され、制度として GPM ガイドラインに則って運用されていることが前提である。

各大学には、まず本プログラムと初級地域公共政策士との連動性をきちんと理解していること、また、プロジェクトの情報や窓口をできる限りグローバルセンターに集約し、大学の枠を超えてグローバル人材を生み出そうとする GPM の理念にふさわしい形でプロジェクトを推進していることが求められる。

（1,021 字）

添付資料の該当箇所

添付資料 15、添付資料 16、添付資料 17、添付資料 18

### 3-2-II. ポイント認定の基準

#### (A) 正課 PBL

ポイント認定は、本プログラムにおける単位の取得が基準となる。合格の基準となる点数は、大学によって異なる。

京都産業大学では、成績評価が 70 点以上である場合にポイントを付与する。評価方法は授業中の取り組み 50%、および、報告 50%とし、学習アウトカムに示した能力を身につけた度合いを総合評価する。

前項でも説明の通り、授業中の取り組み評価では「ふりかえりシート」を参考として、教員による評価、学生同士による評価、連携先企業のコメント、および取り組み（取り組みの熱心さ、フィールドワーク、クライアント訪問など）での姿勢を評価基準とする。

京都文教大学では、学習者へのポイント認定については、基本的には科目担当者の成績評価を前提とするが、「グローバル人材 PBL 演習」では、学習者のセルフ評価とそれに対する科目担当者および必要に応じて外部評価者によるコメントをもとに、地域公共人材大学連携事業委員会がポイント認定を行う。

佛教大学では、基本的には科目担当者の成績評価を前提とするが、授業への参加、大学外

の連携機関も参加する中間報告会や最終成果報告会でのプレゼンテーションを通して、学習アウトカムで目標としている能力が身についたかどうかといった基準にてポイント認定を行う。

龍谷大学では、授業への参加度とセルフ評価、講義最終日に実施する学内報告会でのプレゼンテーション、連携企業及び経済団体・協力団体からのコメント、学習アウトカムで目標としている能力等を基準に、ポイント認定を行っている。

#### (B) 課外 PBL

京都橘大学、京都府立大学では、はグローバル人材 PBL の位置づけとして課外 PBL でプログラムを履修している。

成績評価基準は京都産業大学のグローバル人材 PBL に準拠し、担当コーディネーターによる評価、ルーブリック、ふりかえりシート、グループ評価であり、アドバイザリーボードおよび実務経験者もメンバーとする前記のポイント付与認定会議にて学習者にポイント付与の可否を決定する。

添付資料の該当箇所

添付資料 4 P1～3、5、8～20※特に P16 は異議申し立てについて

### 3-3. 外部機関との連携と評価

企業連携については企業の方をゲストスピーカーにむかえる、あるいは企業訪問する等の方法で、企業人と学生が実際に対話を行う等の形で連携を行う。

#### (A) 正課 PBL

成績の責任は担当教員に属する。成績評価の基準については各大学のシラバスに記載される。実際に成績をつける過程では、教員は最終的な報告（プレゼン）の成果物だけでなく、学生の取り組みへの姿勢や、連携する企業の訪問時や報告時のコメントなども参考にして総合的に判断することとなる。

#### (B) 課外 PBL

担当コーディネーターによる評価、ルーブリック、ふりかえりシート、グループ評価等をもとに成績判定の素案をセンターが作成する。「グローバル人材 PBL ポイント付与認定会議」でその素案を審議し、ポイント付与の可否を決定する。当会議の構成は、グローバルセンター専務理事、大学等の教員(アドバイザリーボード)、実務経験者(1～2名)、グローバルセンターコーディネーター(PBL 担当者)となる。本会議における実務経験者は、グローバルセンター代表理事が委嘱する。

なお、グローバル人材 PBL プログラムの受け入れ先企業は下記①～④の規準によって選定されている。(GPM ガイドライン：ミニマムスコア参照)

- ① グローバル人材育成にかかる理念の共有
- 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
- ③ グローバルセンターとの連絡体制があること
- ④ 報告会等を通じ、学習者の成果に対して講評を行えること

④に掲げる「講評」は正課、課外どちらの PBL の成績評価そのものではないが、実務家の判断として尊重し成績評価の参考とする。

なお、成績評価において、外部機関が評価を行うことはない。

添付資料の該当箇所

添付資料 4 P1～3、5、8～20

## 4.PBLプログラムの運営方法

### 4-1. 管理・運営体制

グローバルセンターは GPM 資格発行団体として資格全体に責任を持ち、本プログラムについては主に、(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 つの役割を担う。資格制度やグローバル人材 PBL プログラムのプロジェクト支援に関する窓口はプロジェクトマネージャーが担い、企業との連携窓口は渉外担当者が担う。課外 PBL については、グローバルセンター自身でこれらを実施するが、学生への指導、アドバイス、成績評価は連携各大学のアドバイザーボードと協力する(3-2-I 参照)。課外 PBL の成績に関する異議申し立てがあった場合、異議申立審査会の委員をアドバイザーボードから選出する。また当センターは企業や経済団体との日常的な会合において本プログラムを発信することは無論、産学公連絡会議を設けて、GPM をはじめとするグローバル人材プロジェクト全般の産業界への浸透を図り、京都市・京都府等行政との政策協調を推進する役目を果たす。さらに、その多様なプロジェクトの担い手となる当センター学生事業部の学生と本プログラム登録学生を有機的にむすびつけ、大学の垣根を超えた数多くの実践の機会を学生に与えて、有為な人材を育成するよう努める。

連携各大学では授業運営と成績評価についてはグローバル人材 PBL 科目担当教員がその責を担い、プログラムの運用や改善については所管する委員会(京都産業大学「グローバル人材委員会」、京都文教大学「地域公共人材大学連携事業委員会」、佛教大学「PBL 推進委員会」、龍谷大学「地域協働総合センター運営委員会」)で審議を行う。プログラム全体については大学間連携事業幹事会で審議する。本プログラムは初級地域公共政策士と接続するものであるから、各大学でも地域公共政策士の各プログラム担当者との意思疎通を大切にして双方のプログラムがともに発展することを目指す形で運用することを心がけていく。

各大学の所管委員会や幹事会は、グローバルセンターと情報共有、連携して、プログラムの円滑な運用を図るとともに、本プログラムの学生報告の場であり、大学間連携事業の成果報告会でもあるグローバル人材フォーラムの開催に一致して協力するものとする。

(915 字)

添付資料の該当箇所

添付資料 4 P1~22

### 4-2. 科目内容の点検・改善

各大学内の本プログラムの所管委員会で、プログラムの改善の立案、企画を行う。プログラム全体に関することは、幹事会でこれを審議する。また GPM の発行団体であるグローバルセンターでは、資格全体に責任を持ち、各大学と協力して情報を集約し、GPM が発展できるよう実際の改善に努めるものとする。

そのためグローバルセンターでは、グローバル人材フォーラムを開催し、各大学に対して、本プログラムの運用状況のヒアリングを実施して、その結果や、センターで運用する多様なプロジェクトでの気づきについても、積極的に本プログラムにフィードバックすべく、幹事会等において提言を行う。

またグローバル人材 PBL 科目の終了後、各大学はグローバルセンターにグローバル人材 PBL 実施報告書を提出するものとする(GPM ガイドライン様式 6)。これは各プログラム実施機関より、PBL についての気づきを挙げ、センターで集約するためのものである。

これらを通じて、幹事会で資格教育プログラムとしての改善点を見い出していく。  
(417 字)

添付資料の該当箇所  
資料 4 P32、資料 20

#### 4-3. 学習者からの異議申立

##### (A) 正課 PBL

京都産業大学では、成績評価の異議申立については、大学の制度化された手続きに基づいて処理される。すなわち、学習者は、京都産業大学履修一般規程第 13 条第 7 項に基づいて、成績発表後 7 日以内に、学業成績について疑義を申し出ることができる。この異議申立の手続きは、履修要項を通じて、学習者に周知されている。異議申立がなされた場合、学部共通の手順に従い、大まかには、学習者からの成績調査依頼に基づき担当教員が調査する形で進められる。適正性・公正性を確保するため、一連の過程は当該科目所管学部の学部長に報告される。

京都文教大学において学習者は、成績評価の結果に関して疑義ある場合、本学の評価問い合わせ制度に基づいて確認をすることができる。また、ポイント認定の結果に関して疑義ある場合は、地域公共人材大学連携事業委員会にポイント認定の確認をすることができる。

佛教大学では、異議申し立ての体制として、授業担当者に直接申し出はせず、定められた期間内に学生支援課窓口にて専用用紙を請求し、詳細を記入後提出する旨を履修要項に記載している。

龍谷大学では、異議申し立ての体制として、授業担当者に直接申し出はせず、定められた期間内に所定の「成績疑義申出用紙」に疑義内容を記入した後、政策学部教務課窓口へ提出する旨を履修要項に記載している。

##### (B) 課外 PBL

京都橘大学、京都府立大学では、はグローバル人材 PBL の位置づけとして課外 PBL でプログラムを履修している。

学習者は異議申立書 (GPM ガイドライン様式) をグローバルセンターに提出することにより異議申し立てを行うことができる。この場合、速やかに異議申立審査会が組織され、審議にあたることになる。異議申立審査会委員は、グローバルセンター専務理事、大学等の教員(アドバイザーボード)、左記の教員以外のアドバイザーボードから 2 名以上、グローバルセンターコーディネーター(PBL 担当者)によって構成され、学習者と利害関係を有する者は異議申立審査会委員になることはできない。

(823 字)

添付資料の該当箇所  
資料 4 P36、37、資料 21、資料 22、資料 23、資料 24

## 5. 教育プログラムの特徴

### 5-1 資格教育プログラム概要

本プログラムはグローバルな視野を持ち、地域経済の中核を担いうる人材の育成を掲げる職能資格 GPM の中核をなすものである。GPM は、初級地域公共政策士（グローバル人材プログラム）を兼ねるグローバル人材基本科目（原則 6 科目 12 ポイント）と本プログラム（2 ポイント）から構成されており、基本科目のうち、3 科目以上を履修したものが、本プログラムに進み、登録することができる。学生たちは現場と専門の学びを突き合わせながら、実社会・企業の課題に取り組み、計 14 ポイントを取得すれば、グローバルセンターから GPM が付与される。GPM は京都の産学公の密接な連携により審議・設計され、また内容や教育手法について大学の枠を超えて共通化が図られていることが大きな特徴である。学生は GPM を厳しいプロジェクトに積極的・主体的に取り組んだ証明として、また、自らのコミュニケーション能力や社会性を証明できるツールとして、就職活動時の面接等において活用できる。

(392 字)

### 5-2 特色ある取り組み

京都は学生の対人口比率は高いが、卒業時には他地域に流出するため、必ずしも有為な人材を定着させているとは言えない。その背景として、就職活動の情報源がネットに偏り、地域の若者ですら地域の魅力的な企業を認知していないことがある。雇用のミスマッチを生む、この受け身的な職業選択のあり方や大企業志向は、社会を不活性化させる克服すべき課題として、京都の経済界でも取り上げられてきた。他方、大学側では、座学形式の講義の限界が指摘されていた。学生に深く学ばせるためにも、「教育の社会化」を実現し、企業と連携して主体的に考え抜くよう導く方がむしろ知的鍛錬ともなるのではないかと思われた。こうして経済人と大学人双方の意図が合致し GPM の構想が動き出した。したがって、このプロジェクトは方向性や意義を産学で共有しており、それが、グローバル人材の理念の確立につながったのである。その GPM の中でも中核となる本プログラムの大きな特徴は何より、学生と実社会との繋がりを有機的に実現している点である。通常の PBL の場合、大学と連携先企業との関係は、依頼する側、お付き合いする側となりがちだが、本プログラムにおいては、産学が共同で設立したグローバルセンターが、日常的に多様な企業プロジェクトを進めており、その中で企業側のニーズを把握するとともに教育効果も考え、各大学やフォーラムに対する理解ある企業とのコーディネートを実現している。また、一つのプロジェクトを進める中で、必要に応じて別の企業コーディネートを組み込むなど、杓子定規な事務組織では実現できない柔軟性を確保している。さらに企業の予定は前年度にすべて決まるようなものではないため、突然に企業プレゼン、インタビューのチャンスが訪れることもあるが、そうした偶然性の要素も積極的にプログラム運営の中に取り入れている。ビジネスの実践にとっては、計画性とともな臨機応変な対応力を磨くことも大事だからである。こうした特徴は実践的な試行錯誤を重視するデザイン思考型とも言えるだろう。

こうした意味で、本プログラムでは、変化の激しい激動の時代を見据え、何よりもまず「個の自立」を重視しており、そのうえで、「ローカルな共創」への志向と「グローバルな視野」の養成を掲げているのである。自らの足で立つ骨太なグローバル人材の育成により、地域経済の活性化に資することが本プログラムの最終的なゴールである。

(991 字)