

平成19年度第2回全学FDアンケート結果について

実施日 平成19年9月11日（火）

配布枚数 132枚

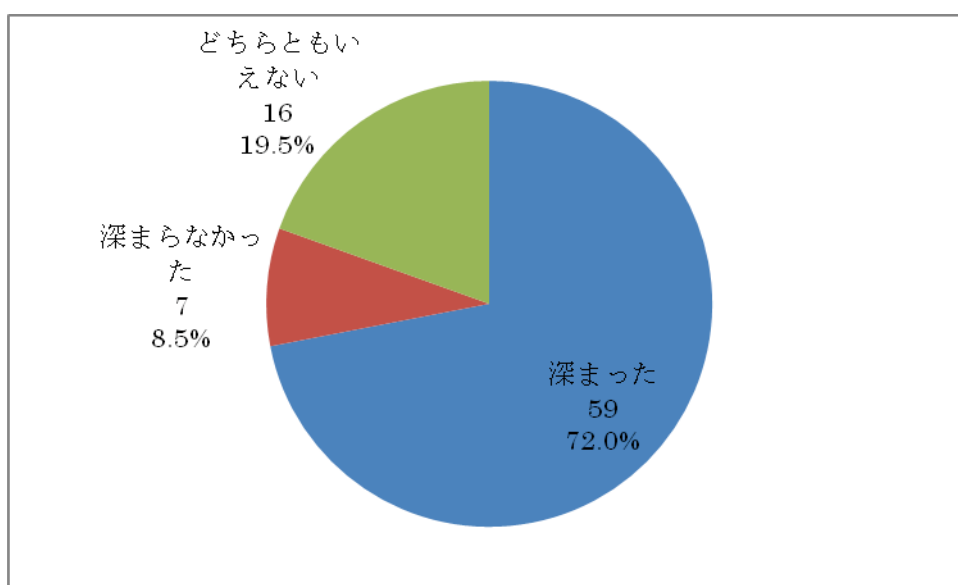
回収枚数 82枚

回収率 62.1%

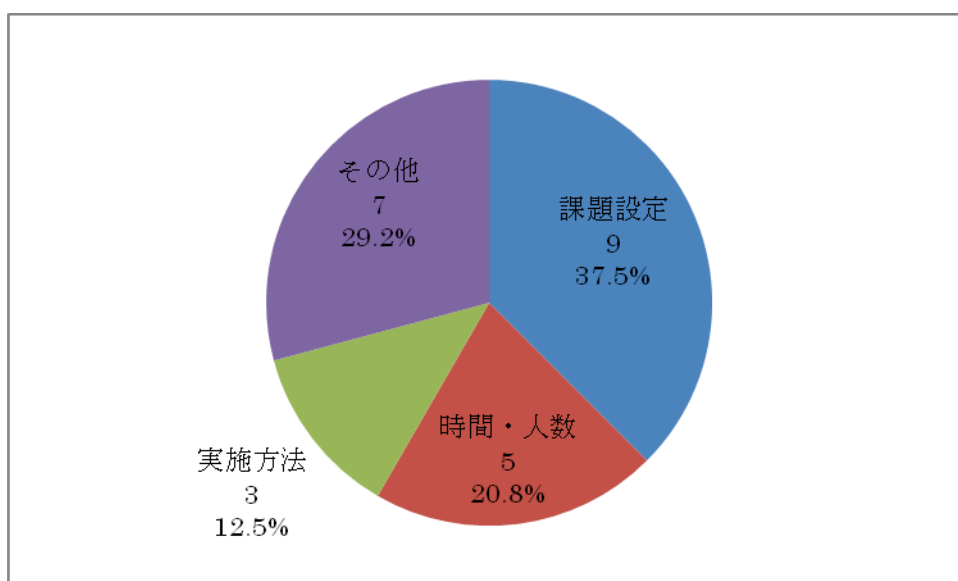
質問1

認証評価から見出された課題について、認識と理解が深まったか。

1. 深まった 59件 (72%)
2. 深まらなかった 7件 (8.5%)
3. どちらともいえない 16件 (19.5%)



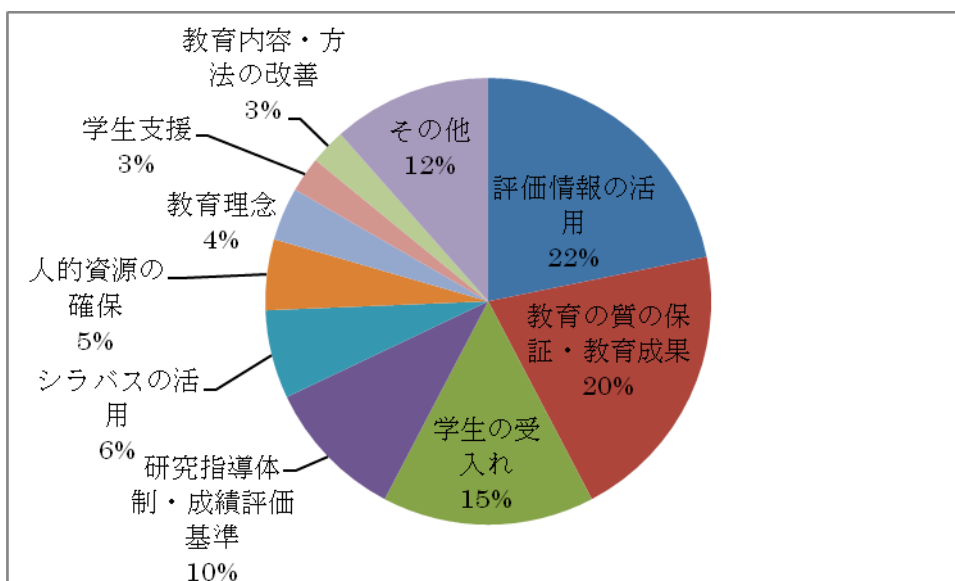
質問2 どのような点の工夫が課題の認識や理解を深めるために必要であったか（質問1で、「深まらなかった」「どちらともいえない」と回答した者への質問）



※自由記述の回答（別添）を類型化し、グラフにしたもの

・より具体的に課題を絞り込み、改善策について詳細な議論が必要との意見が多い。

質問3 今回取り上げた課題の中で最も緊急性が高く重要だと思うもの



※自由記述の回答（別添）を類型化し、グラフにしたもの

各種アンケートのフィードバック方法、教育の質と学生の質を保つための工夫についての指摘が多かった。18歳人口の減少と進学率の上昇に伴う高等教育の大衆化の影響が、九州大学においても見られる。一定水準以上の学生確保が困難である以上、学生に合わせた教育体制の整備とともに、良質なエリート教育を温存させるための工夫が必要に思われる。

質問4 九州大学が抱える課題を解決する上で必要な体制整備等は？

自由記述の回答は多岐にわたり、類型化になじまない。

質問5 全学FDへの意見等

運営（日程、配布資料、動員等）について	14件
課題設定に課題がある	7件
今後取り上げてほしい課題について	7件
FDの効果に疑問がある	5件
肯定的感想	5件
実施方法に課題がある	5件
その他	2件

※自由記述の回答を類型化し、表にしたもの

各問への回答は別紙を参照

質問2

類型	コメント
課題設定	多様な学部・学府・専攻を同じように評価するのは困難である。それぞれの取り組みは参考・勉強になった。
	事前に議論のポイントをしっかりピックアップしておいた方が良い
	具体性がない
	課題の具体的な視点を加味する
	情報は殆ど既得ものであった。
	認証評価の取りまとめに携った者としては、得られるものは少なかった。
	認証評価から“新たに”見い出されて課題は特になかった。分科会も他部局の現状がわかっただけで新たな視点は得られなかった。
	具体的事例研究が必要ではないか。大学全体としてのテーマとなると分散した感じとなるように思われる。
	もっと具体性が必要。課題と対策を箇条書きにされたし。数箇条でよい。
時間・人数	人数が多すぎる
	分科会の人数を減らすか時間を増やすなどして参加者ひとりあたりの発言量を増やす必要があると思う。できれば合宿タイプのようなものにならないと上面をなでただけとなり、人が顔を合わせる意味合いを生かしたい。
	分科会の時間が短い(人が多い)文系と理系等、状況が異なる立場からの報告で終わってしまい、深い議論が出来ない。→もう少し小さいグループに分ける！
	分科会での時間が足りなかった
	議論の時間の圧倒的不足
実施方法	司会役だけでなく議論を深めるためのファシリテータが必要
	総花的・表面的な意見で終わっていた。
	部局別で事前に分科会と対応する形の検討。問題点の明確化しておく必要がある。
その他	他学府の状況が少し分かりました。
	分からない
	大学院の入試者数に大きな問題があることが理解できた。特に博士の入学者を適正にするためには、就職の問題があり、難しい
	学部、学府の個性については認証評価の枠をはずし教育現場の経験を広く支援する場にするのが望ましい
	FDに参加している人達のレベル(バックグラウンド)が違うのであるから、参加者の視点に立った解説を心がけて欲しい
	課題としての指摘項目自体は理解できるものの、その対処法や具体的な改善については難しさを感じた。 実的充実
	下のレベル(部門、部局)での議論が必要だと思う

質問 3		
類型	最も緊急性が高く重要な課題	その理由
評価情報の活用	(全体的に)客観的判断基準のデジタル(数値、グラフ、他大学との相対的比較)化	表現が抽象的で分かり難く、政策のベクトルに反映しづらいと思う
	授業アンケートなどの結果をどう活用するか、教育成果のアピールの工夫	教育成果の把握に留まっており、活用されているか不明のため
	学生による授業評価	様々な要因があり、どうすれば公正な評価になるかがむずかしい。
	学生・卒業生との交流 学生・卒業生からのアンケート・意見の集約とフィ	九大の発展には重要と考えられる。

	ードバック	
	適切な授業アンケートの実施	現在のアンケートは質問項目が個別の授業に対して適切でないものがある。
	授業評価アンケートの完全実施とそのフィードバックによる改善	
	教員支援評価のフィードバック	授業改善に評価結果を積極的に生かす体制を検討する必要がある
	アドミッションポリシーと成果の客観的評価	入学から卒業までを連続評価するシステム作りの工夫に乏しい。評価は相互が点ではなく連続(少なくとも線)して実行するプログラムが必要。点の改善は後輩の参考になるが、進行中の改善にはつながりにくい。
	授業アンケートのフィードバック FD	授業改善方法の組織的対応
	・学生アンケートの実施(システムに対しての) ・改善のためのシステムづくり ・就職先アンケートの実施	時間がかかるのにまだ計画も立てていないから。分析方法についても何がベストかよくわからない。
	学生による授業評価(アンケート)に対応するフィードバックが適切に行われていない。	授業評価に対する指導などの場がない。
	教育の成果、特に社会から評価を定性・定量的に把握するシステム作り	学部生・院生に対するアンケートは比較的容易だが、社会からの評価は得にくい。聴取先、設問の設定、回収等問題が多い。
	教育の質向上による成果をどのように、はかるのか？学部、大学院とで、評価の軸が大きく異なる。	客観的な判断がどのような形でできるのかそれが重要である。
	・アンケートの質問項目 記名 or 無記名	学生のキチンとした評価がなされているか？責任のある回答が得られる方法を検討する必要がある。
	②授業の評価(特に授業アンケートや就職先アンケート)	②について→アンケートの意味とアンケートの活用
	収集した様々なデータや授業アンケート等の結果の組織的取りまとめおよび共有	情報の共有により、教育活動の質が向上することが期待できるのに、せっかくの貴重なデータが生かされていないのはもったいないから。
	授業アンケートのフィードバック方法	授業アンケートの有効活用が内容の充実につながるでしょう
教育の質の保証・教育成果	第3分科会に参加したが、大学院の教育の質(水準)と学生の理解レベルをいかに整合させるかを考えるべきだと感じた。特に学際的な部局では理解レベルの差のある学生が同じ講義を受講しており、それに併せて教員が講義している	高い教育の質を確保すべきだと思うが、重要な基準となっている単位の実施かとはトレードオフだと思うので
	・講義を充実させなければならない程の学生の質の低下 ・大学院博士課程の意味を取り違えた文科省の意識改革	博士課程は研究者養成を旨とすべきと考えます。博士課程修了後の進路問題の解決も重要です。
	基礎学力の低下(ゆとり世代)	現在の卒業生が他世代に対して不利となる。応用力の低下
	①教育内容及び方法(大学院)	①理系学部では就職のためにほとんどが修士課程に入学する。そこで如何に個人の能力を上げることが重要

	教育の成果の評価	学生が変化して同じ授業を行って十分な教育成果があがっていないように感じる
	教育の成果	一般社会の関心が最も高いと思われる
	修士課程での教育の検討。	研究者にならない学生の教育がまだうまくいっていない。
	学生の学力低下に対していかに卒業生のレベルを下げないで教育するか	九州大学の卒業生が社会から期待されている人材レベルと入学時のレベルのギャップが見られるから。
	単位の実質化、教員の考えるスキルのレベル担保(評価)	輩出学生のレベルが大学のレベルに直結する。
	教育の質の向上及び改善のためのシステム	教育の質は、実質的な「教育の成果」に直結し、各大学で改革が進む中で出遅れると「九大卒の学生は充分教育されていない」等の評判が立てば、回復不能になってしまう(最悪の事態を想定)
	②大学院教育における単位の实質化	②意義がないと考える
	博士の学位の品質の低下	定員を埋めるために、学生を無理に集めている。
	学生の学力低下	
	大学院の質の維持	低下が著しい
	大学院教育	人員(定)確保と学生の質の高さを両立させていくことの難しさ
	学部生(理系の場合は修士)の教育の成果	残念ながら現状において九大のドクターの競争力はなく学部生の質の高さが“売り”なのに多くの教員はそのことに気づかず、大学院教育ばかり重視する。
学生 の 受 入 れ	学生の受入、特に AO 試験	有効性の検証を早急に… 本当に良い入試なのでしょうか？
	基準 4 学生の受入: アドミッションポリシーのあり方(やり方)AO 入試	学生の学力不足
	博士課程充足率の向上	大学の研究は博士課程の学生の頑張りにかかっているから。(特に理系)
	博士課程充足のため、終了後のフォローが必要である	博士課程修了後にメリットがないので、充足が難しい
	学府定員数の見直し	充足率が低いのは博士はそんなに要らないということ
	優秀な学生、意欲のある学生の確保	
	①大学院、特に博士課程への入学者増	①経済的支援の強化
	修士課程の入学定員の調整は可能なテーマと思われる。	パーセンテージに大きな開きがある。
	大学院定員充足率	修士課程定員増、博士課程定員減を早急に正式化すべき
	学生の受入れ	明確な目的を持った学生を受け入れていくことが、その他の課題の解決につながると思います。
	大学院の入学定員に対する充足率	多くの有能な人材育成のために必要
	博士の充足率、定員数の見直し	現在は博士の定員数が多すぎるので、学生にとって厳しい状況になっている。
研究指導 体制・成 績評価基	学府(大学院)教育成果の組織的な評価、対応	数多くの学府、分野の違い、専攻数、講座数の多少により一律の評価基準をどう設けるのが極めて困難な問題となっている

準		
	論文研究指導の具体案を規則化する。	研究体制・責任体制の明確化
	授業の単位確定の実質化	バックグラウンドの違うM生が増えてきて単一の評価法ではむずかしい。
	学士課程、博士課程における技能と態度を重視した成績評価方法の導入。博士課程におけるポートフォリオ評価の導入。	・知識に偏重しない社会から求められる教養ある人材の輩出を目指すため。 ・ディプロマ・ポリシーに反映させる。
	GPAになじまない科目の成績評価	多様な授業が実施されており、GPAになじまない科目が多いため
	評価の基準の問題	基準の統一を行うものとそれ以外の人格を評価するindexも必要(九大独特のもの)
	単位の認定の実質的運用	
	①教育の質保証(特に成績評価)	①について→教員によって基準が異なるが、この調整、一文化の是非
シラバスの活用	大学院授業のシラバスの作成について	修士課程と博士課程では、実績・目的(目標)等が異なる。同価で考える事は出来ない。よく考える必要あり。
	博士課程のシラバスのあり方の検討	シラバスの意味づけが不明
	シラバスの充実	学生の視点にたっていない。
	シラバスシステムの全学的統一と単位取得システムのマッシュアップ(WebCTのversionup?)	シラバスのURLなどが、バラバラ。論ストップでいけるのが良いだろう。単位の取得状況とリンクして、「将来の単位取得」がやりやすいようにする
	大学院科目のシラバス 研究指導のシラバス	必ずしも学部と同じ書式で記述されるべきかどうかすべての単位についてシラバスが必要か
人的資源の確保	教官増	大学院定員の増加と充足率の確保の中で講義を中心とした義務が増加している。
	全学教育に九大の全教員が具体的にどう関わっていくべきか	総合大学としてのまとまった姿勢が必要。六本松教育に関わった教員がオーバーノルマになっていると思うから。
	教育コミュニティ(最終のスライド)の形成	法人化後の各種負担増により、教員のactivity低下は必至のように思われる。このような状態が続くと、大学の魅力が低下し、academicを目指す学生が減り、将来的には人材難を来すのではないかと。教員の活力を増やす取組が必要の様に思われる
	学部、大学院教育を担う人材の確保	定員削減による負担増
教育理念	九州大学がめざす独自の教育方向・理念(現教員憲章では抽象的すぎる)	
	②教育理念	②九大の目指すもの、理想、特徴を確立すべき
	学部においても大学院修士課程においても、養成する人材像を明確にする必要がある。	
学生支援	・学生支援	・経済的に苦しい学生や留学生の支援をもっと充実する必要がある。
	博士課程学生の進路	
教育内容・方法の改善	基準5:教育内容及び方法	文系ですが、率直に言って、当大学の教育カリキュラムについては、学生、社会のニーズに沿った形で必ずしも十全に組織されていないように思われます。これは、全体のバランスからの調整がなされず

		個々の教員に教育内容が委ねられているだけであるためだと思われます。しかし、大学間競争の中で、今後教育内容とその方法の改善は焦眉の急の課題だと思われます。
	教育の内容・方法→成果へ	<ul style="list-style-type: none"> ・学生のやる気・自主性がない(そのような学生が多い) ・卒業のために必要だから仕方なく講義を受けている ・このような雰囲気を変えないと、教育内容・方法を変えてもだめ。成果も少ない。
その他	7月18日付資料「…総括と課題について」の中の2, 重要課題の(3)伊都移転後の全学教育体制へのとりくみ。これが遅れていることが喫緊の問題だと思われます。	ますますタコ足となる大学で伊都和箱崎は地理的にほぼ隔絶されてしまいます。箱崎から全学教育に本当に来ていただけるのか、なしくずしにならないか、非常に懸念しています。
	・留学生の教育・研究体制の整備	
	大学院	部局によって事情が様々に異なるので、如何にそれをすくいながら、院の重点化を促進していくのか？
	大学の将来	このままでは意欲のある人間が大学から居なくなる
	①大学としてのシステムの整備	①認証評価に対応するものは大学の個性にかかわるものではなく基盤となる部分であるので、大学として対応できるものを整備することが肝要と思う
	全学教育に関しては認証評価でそれほど重要視されていない記憶があった。しかし、重要課題(3)として全学教員出動体制が機能するようにしなければならないと述べられている。Why?出動体制よりも全学教育の中身の見直しが必要。どこで実質討議がなされているのでしょうか？	
	授業アンケートの回収率を上げるのがむづかしい。学生が真面目に回答していない	
	どれも最重要だとは思わない。大学入学定員並に学歴のインフレ・高年化こそが最大の問題。	大学教育を受けるべき素質は本来ずっと少ない同年代に対する比率であろう。
	いかに学生に意欲をもって学習させ、レベルをキープしていくかの方策が見出せない	<p>学生の生活環境をどこまで制約して厳しく鍛えることができるのか、その難しさ…→留年率 社会への責任</p> <p>生活環境→個の主張が強く協調性に欠ける学生が目立つ(学部生)</p>

	質問 4
教育	大半の学生が積極的に取り組み、知識や技術を習得していると思うが、一部の理解が遅れたり、ついていけない学生に対する全学的支援体制。一定の水準に満たない学生は、ドロップアウトさせるのか、それとも救うのか？院生は研究室レベルで解決するには難しい面もある。
教育	とにかくシンプルな組織にすること。大きく複雑すぎて身動きがとれなくなっている…。カレッジ制等、各部局が完全に独立して動けるようにして欲しい。

	21 世紀 AO 制度は拡充すべき 理由・ユニークであること(全国で唯一)
教育	・優秀だが進路が明確になっていない学生にとって魅力的で今の時勢に合っていると思う。 ・海外留学、他学部の講義を受けられるのは本人にとって+(プラス)、これは入試の能力がそのまま本人の大学の能力に反映されないという現状にしても沿っていると思う。
教育	大学院の教育が学部ほどは九大として統一されておらず、各専攻で異なっている。
教育	国際的な事業活動(例えば、学部生、大学院生向け講義やセミナー)を実施する際の予算面でのバックアップなど。(特に文系学部への理解をお願いしたい。また、研究支援をする秘書がいてもよい。)
教育	移転を良い機会として、全学教育の内容と責任体制について、全学的に検討して再構築することが必要ではないでしょうか。
教育	教育関連の体制の整理(重複する委員会、分科会、WG 等)の一本化
教育	・経済優先の大学体制の中で DC 課程の学生の motivation が低く、学問の継承性に深刻な影響がでている。 ・分散キャンパスになるので、遠隔授業システムの充実が重要
教育	一つの基準にまとめようとせず(これは単科大学のポリシー)各部局と部局の分野の自立性を今まで以上に保ちつつ、部局さらには九大全体としての客観的評価可能なシステムを工夫する。→九大全体のアドミッションポリシーを作成し、公開する。
教育	教育が重要であるとは認識しているが、PDCA サイクルをサポートする九大のシステムが存在するのでしょうか。何のインセンティブもなければ、自負心だけではやっていけません。
教育	部局による特性に配慮しつつ、統合的な教育システムの導入をおこなう。(しかし、GPA のようなその利用法がわからない制度を導入するのでは意味がないが)
教育	博士課程進学生全員に対する規定年数内の授業料免除
教育	予算の問題もあると思うが、教育のための人員と経費を少しでも増加させる必要があると思われる。
教育	大学院への進学状況は部局ごとの差が大きく、大学全体としての体制整備は無理であると思われます。
教育	研究成果は個人評価されても、教育成果は個人評価されないことを解決しないと実質的な教育改善は不可能と思う。また、全学教育体制も疑問。4 年一貫教育はとても出来ていない。
教育	全学教育のあり方、実施体制について見直す必要がある。教育効果が高いとは思えない。
教育	伊都キャンパスの学生(特に留学生)の交通費の負担を軽減する方策を検討する必要はないか。
教育	各部局に教育関連に関わる専門教員が必要ではないか。
教育	学府横断で特色を有する教育カリキュラムや専攻をプランニングするセクションが必要
教育	全学教育、補講の充実
教育	教育の重要性が強調されるようになったが、教育に頑張っていることの評価の方法・体制が不十分なのではないか。
教育	・教員の研究 activity を上げるには兼業規定の緩和必要 ・教育の質向上では、講義資料の公開も一つの打ち手
教育	大学体制として実は、運動部の不活発さ(たとえばボート部ではエイトすら漕いでいない)や、学生の生活を支える生協活動の徹底した不活発さ(他大学と比べて)などが象徴的な最大の問題。
教育	授業評価において改善が必要とされる場合に、改善を指導する新たな組織が必要である。
教育	教育の質の向上のための教員の確保。(教員の人件費・ポイントに関する工夫 or 再配分)
教育	伊都キャンパス移転に伴う全学教育から専門教育へのスムーズな橋渡し、それが可能なカリキュラム、教育体制
教育	全学教育の伊都地区へ移転することに伴う定年次教育のあり方を検討する
教育	教育に①熱心な教員②業績をあげている教員への評価。これでは反対の教員の改善努力システムの構築。
研究	九大ないでの運営交付金の配分方法を再考すべき。流行の研究領域に片やらず、地道な努力をやっている研究分野をさせるべき。教育の接続性において重要と感じる
研究	基本的な研究体制確立 政府の意向に沿う一部の努力だけが潤うシステム

時間	これ以上無駄な負担を増やさないで欲しい
時間	教員に仕事や責任が集中しすぎるのを減らすこと。助教を50才までしかやれないようにして、事務にまわす。人材を有効に活かし、新たな助教ポストを確保できる。
時間	一人一人の学生教育に手間がかかるようになってきている。学生との対話の時間の確保が課題となってきているように思われる。
時間	とにかく多忙です…
人材	各問題に対して専門性の高い人材を外部からでも登用すべき
人材	人材確保と現状は整合性が取れていない。バランスを取ってほしい。
組織	・大学院にコース制を導入するなら教育担当教官の配置が必要 ・講座数を減らし、一講座あたりの教官数を増やす。
組織	上記と関連しますが、伊都和箱崎の間の密な連絡と人のスムーズな移動です。
組織	総合大学で個々特色ある部局を擁する九大にあってトップダウンのみで課題解決が可能か疑問である
組織	このような研究外の業務にとりくむには、任期制の重圧をなくす必要がある。
組織	責任体制の明確化
組織	大学運営に関して、トップの説明を十分に行って、教員への浸透をはかるべきだ。
組織	各部局の実情に合った解決方法を考える体制整備が重要であると思います。
組織	アジアに開かれた大学として、受入体制の整備が必要。担当教員の支援体制整備も必要
その他	アンケートについては専門機関があるので、外注して大学として外部企業に対して調査し結果を部局ごとに配布することを考えてほしい。第三者にはいいたいことをいわずです。
その他	大学院でのスペースが足りない。重点化以前のスペースでは、増加後とても著しい
その他	動員をかけずに参加者が集まるレベルのFDの開催をお願いしたい。
その他	理系、医歯薬、文系の分類でのディスカッションが必要なのでは…

	質問5
運営(日程、資料、人の割振等)	時間帯を前か後にずらしてほしい。(他地区から参加する場合に往復しなくてよいように)
運営(日程、資料、人の割振等)	各分科会に工学部の教員が多すぎる。工学部のFDかと思ってしまう。
運営(日程、資料、人の割振等)	・各部局でFD企画へ参加者が片よらないように指導すること
運営(日程、資料、人の割振等)	・分科会の建物で集中講義や院試が行われていたようで、全体会で注意をしておけばよかったのではないかと思った。
運営(日程、資料、人の割振等)	司会と記録者を予め決めておいた方がよい
運営(日程、資料、人の割振等)	分かり易い資料の呈示。専門(or 特殊な)用語は用語集を配る。場当たりのFDではなく、中長期の展望を含む計画的(or 建設的)な内容を考えて実施してもらいたい。
運営(日程、資料、人の割振等)	参加してみて良かったと思うが、開催時間については夕方からにするとかしてもらえると参加しやすい。
運営(日程、資料、人の割振等)	最初の講演はポイントだけで短くして、分科会時間をもっと長くした方が良かったと思う。
運営(日程、資料、人の割振等)	短時間である。一泊二日程度より密度の高い集中した議論が必要ではないか
運営(日程、資料、人の割振等)	・もっと前もって日程を決めて連絡してください。

振等)	
運営(日程、資料、人の割振等)	・1年間で全員が受けられる(受けねばならない)ようにすべき。
運営(日程、資料、人の割振等)	最初の講演が長すぎる。30分以内にしてください。
運営(日程、資料、人の割振等)	分科会③では、博士後期学生の研究指導の話題に多くの時間を割きましたが、小職は博士の研究指導にはたずさわっていません。分科会参加者は話題に合わせてお選びくださることが必要であると考えます。
運営(日程、資料、人の割振等)	必要な事ですし、大切な議論が行われているのは十分理解しているのですが、無理矢理動員されるのはつらいです。
課題設定に課題がある	・分科会での議論のポイントをもっと明確にすべきだった
課題設定に課題がある	・もっとポイントを絞らないと「討論」になりにくい。
課題設定に課題がある	・最後に何か1つ「これは実行しよう」というものが1つ決まるような成果が出せるとやりがいが出る。
課題設定に課題がある	論点が乏しい
課題設定に課題がある	もう少し実践的な内容に出来るようなら有難いのですが…。まずは個々の教員のパフォーマンス向上に直接寄与するノウハウの開発など。
課題設定に課題がある	問題点を絞って、深い議論(解決法まで)を行うべきだ。
課題設定に課題がある	時間をかける割に内容が薄い。完全な啓蒙か又は具体的な問題解決にするべき
今後取り上げてほしい課題	授業アンケートの設問設定を検討したい(専門的見知から)
今後取り上げてほしい課題	教育者としての向上に資するFDを
今後取り上げてほしい課題	休学・退学する学生のメンタルケアについてのFDを希望する
今後取り上げてほしい課題	教育スキルカリキュラムプランニングについてのFDの推進
今後取り上げてほしい課題	部局FDを充実させ、その報告会を全学FDで取り上げる。
今後取り上げてほしい課題	講義スキル向上のために予備校の見学を行ったらどうか？
今後取り上げてほしい課題	「優良FD実施大学の事例」「FDシステムの専門家」の話を聴く機会があれば良い。
FDの効果に疑問	時間の無駄である
FDの効果に疑問	短時間で集中的に行う努力をして欲しい 非効率であるように感じる
FDの効果に疑問	FDは必要なのでしょうか？初対面かつ、短時間では深い議論は不可能です。意味のある会議とは思えません。
FDの効果に疑問	課題は学部・学府により、かなり異なるので全学が集まってFDを行うことの意味はあまり大きくないのでは？
FDの効果に疑問	意見交換の場としては意味あるが、その後の“まとめ”はどうなるのでしょうか？
肯定的感想	分科会形式での講義は眠くならないのでよかった。
肯定的感想	多くの教員の参加があり良かった。今後も実施して欲しい。
肯定的感想	より多くの人々の意見が聞ける事は意義深い。自己の教育に対する熱意を自己評価の場となった。
肯定的感想	分科会は初めて経験したが、他部局の生の声が聞けて為になった。
肯定的感想	コアセミナーに関する全学FDにも出席したが、各部局の試みをうかがえるのは有意義

	である。配布文書は前もって配布して欲しい。
実施方法に課題がある	・各分科会の人数が多い。5名くらいにわけ、意見をたくさんすいあげる。その後中ブロック、大ブロックで意見をまとめ、全体で報告する体制がよい。
実施方法に課題がある	分科会の目的が明確でなかった。FD委員の事前の打ち合わせが必要であろう。
実施方法に課題がある	各分科会に対してある程度の専門家を入れるべき
実施方法に課題がある	分科会は事務方がマネージした方がよいと思う。議論が発散しすぎる。
実施方法に課題がある	部局内であらかじめ今回分科会でとり上げたテーマについて議論した上でその成果を持ち寄るように構成した方がよいのでは？
その他	学生の視点に立つことも必要だが、迎合しない。
その他	問題提起の説明が分かりにくい