

平成24年度 グローバル人材育成推進事業 構想調書

【全学推進型】

[基本情報]

1. 大学名	立命館アジア太平洋大学 [私立]	機関番号	37503
2. 申請者 (大学の設置者)	ふりがな ながた とよおみ (氏名) 長田 豊臣	(所属・職名)	学校法人立命館 理事長
3. 構想責任者	ふりがな これなが しゅん (氏名) 是永 駿	(所属・職名)	立命館アジア太平洋大学 学長
4. 実施責任者	ふりがな ひらた じゅんいち (氏名) 平田 純一	(所属・職名)	立命館アジア太平洋大学 副学長、教学部長
5. 学部・ 研究科等名 (全ての部局 名を記入。)	アジア太平洋学部 国際経営学部 アジア太平洋研究科 経営管理研究科		
	入学定員 (※大学院の入学定員を含まない。)	1千人以上、2千人未満	

6. 本事業事務担当課の連絡先 ※採択結果の通知、ヒアリング等の事務連絡先となります。			
課名		所在地	
責任者	ふりがな (氏名)	(所属・職名)	
担当者	ふりがな (氏名)	(所属・職名)	
	電話番号		緊急連絡先
	e-mail (主)		e-mail (副)

※「6.」は、当該事務局の担当課とし、責任者は課長相当職、担当者は係長相当職とします。
e-mail (主) については、できる限り係や課などで共有できるグループメールとし、必ず(副)にも別なアドレスを記入してください。

大学名：立命館アジア太平洋大学 申請区分：全学推進型)

各年度補助金申請額の上限	220,000千円
--------------	-----------

7. 本事業経費 (単位：千円) 千円未満は切り捨てる	年度（平成）	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	合 計
	事業規模	69,740	195,285	185,410	186,135	190,935	827,505
	内訳						
	補助金申請額	67,990	191,785	181,910	182,635	187,435	811,755
	大学負担額	1,750	3,500	3,500	3,500	3,500	15,750

目標設定シート

目標設定シート1 【目標設定シート1全体で5ページ以内】

大学の教育理念を踏まえた構想の目的等

① 大学の教育理念を踏まえた構想の目的 【1 ページ以内】

《大学の教育理念》

立命館アジア太平洋大学 (Ritsumeikan Asia Pacific University : 略称 APU) の教育理念は極めて明快であり、「基本理念」として以下の3点を、2000年4月の開学宣言で掲げた。

▷ 「自由・平和・ヒューマニズム」 「国際相互理解」 「アジア太平洋の未来創造」

同じく、開学宣言において、「20世紀は政治・経済・文化のすべての領域においてかつてない進歩と飛躍の時代であり、人間の諸活動は地球的規模で展開」してきたと概括し、「我々は、21世紀の来るべき地球社会を展望する時、アジア太平洋地域の平和的で持続可能な発展と、人間と自然、多様な文化の共生が不可欠」という、社会・時代に関するAPUの基本的な認識を示している。こうした基本理念および基本認識を踏まえ、大学として以下の方針を打ち出している。

▷ キャンパスづくり : 世界各国・地域から未来を担う若者が集い、ともに学び、生活し、相互の文化や習慣を理解し合い、人類共通の目標を目指す知的創造の場

▷ 大学の目的 : アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造

こうした理念は、全てのAPU教職員の共通基盤として理解されている。2011年に次代のAPUの方針をまとめ上げた「APU2020ビジョン」の議論の中でも、これらの開学時の理念・考え方は今なお色あせることなく、堅持・推進・発展させていくものとして再確認され、APU教職員一同で共有されている。

《構想の目的》

APUにとって開学以降の10年間の最優先課題は日本初の本格的な国際大学としての確立であり、80カ国以上から集まる国際学生(留学ビザを有する留学生)、約半数を占める国際学生・外国籍の教員、それに伴う大学運営の構築など、その課題は達成された。その次の課題として、開学以降10年のAPUの教学の歩みを分析し、今後の国際的な高等教育動向に対応する教学刷新として「2011年度教学改革実施要綱～「学びの質保証」による世界に通用する人材の育成～」を定めた。APUの教育理念・人材育成目標において、この教学改革の推進こそが「グローバル人材育成推進事業」の構想の目的に合致すると考える。

▷ 人材育成像

- ① 相互理解の立場で様々な国・地域の人々と協力できる国際感覚と国際的視野を身につけた日本人の養成
- ② 日本の高等教育機関で学び、日本を正しく理解し、国際社会で活躍する国際学生の養成
- ③ 日本と諸外国の間の友好信頼関係の構築と各国・地域の将来の社会・経済の発展に寄与する人材の養成

なお、特に上記の人材育成像の①および③は、特に本構想の方向性に合致したものとなっている。以上を踏まえ、本構想の目的を、以下の5点に集約する。

▷ グローバル人材育成のための構想目的

- ① 正課および正課外も含む「オン・キャンパスの多文化環境→海外派遣」への接続を重視した、国内学生の海外学習機会の大幅拡充
- ② 履修状況・各種プログラム参加状況などをトレースし、学生の学修状況やキャンパス生活と、その成長の総合的な把握を通じたグローバル人材育成
- ③ 「言語教育+英語による授業履修+海外派遣」の融合による国内学生の高い英語能力の形成
- ④ 以上を反映した、国際的な高等教育へ対応した教育の質保証・質の向上を支えるマネジメントの国際通用性の一段の向上
- ⑤ 国際化の次の段階を先駆けて実践し、国内他大学の国際化実践のロールモデル化となること

以上のように、APUが本構想への取り組むにあたっての基本姿勢は、「国際化」の各種指標の向上のみならず、国際通用性のある質の高い教育と教育マネジメントを通じてグローバル人材育成へつなげ、その実践の成果や課題を各大学と共有することにより、グローバル人材育成の大きな潮流を日本の大学に生み出すことにある。

② 大学の教育目的・特色を踏まえた魅力的なグローバル人材像 【2ページ以内】

《大学の教育目的・特色》

APUは、20世紀までの世界の歩みを踏まえ、21世紀にアジア太平洋地域が果たす極めて重要な役割を展望し、明確な理念と目的を掲げて、2000年に開学した。こうした本学の高等教育に対するビジョンは、その後の「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業(G30)」や本事業の推進と照らし合わせると、日本の高等教育に明確なメッセージを発したと考えられる。世界の趨勢やグローバル化の潮流への対応ではなく、自発的・能動的なグローバル人材養成への理念と意志と確信を大学の根底に内在していることこそ、本学の「教育目的・特色」の第一として挙げたい。

さらにこうした非常に明確な理念と人材養成目的を、一部の学部・学科やプログラムが特定目的化するのではなく、大学全体で有し、内外に提示しているということは、その成果も極めて明瞭に評価・検証されるということであり、我々は高等教育の国際通用性とグローバル人材の養成に関し、妥協を許さず、徹底して追求することが求められていると自覚している。

▷ 「3つの50」→ マルチカルチュラルキャンパス

こうした考え方のもと、本学の大きな特色の一つとして掲げられるのが、APU開学の時に、キャンパスと大学教育のグローバル化の基盤として「3つの50」と呼び、設定した指標である。その結果、世界にも稀な多文化環境の大学＝マルチカルチュラル・キャンパスを実現することができた。

- | | | |
|---------|------------------|----------------|
| 第1の「50」 | ： 国際学生の割合50% | → (現在) 44% |
| 第2の「50」 | ： 50以上の国・地域の国際学生 | → (現在) 83カ国・地域 |
| 第3の「50」 | ： 外国籍教員の割合50% | → (現在) 47% |

我々は、海外経験や留学を単に異文化経験・理解のための「イベント」のように置くだけでは意義が少なく・限定されると考えている。本学は、グローバル人材養成として、4年間の大学教育と生活のなかで達成されるように設計している。その重要な基盤に、マルチカルチュラル・キャンパスを位置付けている。

まず、第一段階として、多文化経験・摩擦・理解の「日常」として本学のマルチカルチュラル・キャンパスがあり、同時に国際通用性のある教育課程を受ける中で、様々な気付き・動機付けを喚起し、知識と経験を育てる。そして、その知識・経験と明確な目的意識を、統合・融合・チャレンジする場として「海外経験・留学」を位置付け、本学の多文化環境とは違う異文化環境の中でこれまでの学びと経験を統合し、さらなる課題を見つける。最後に、海外経験・留学の成果を、帰国後の本学のマルチカルチュラル・キャンパスと教育で整理・統合し、卒業後に国際社会で活躍するための基盤を完成させる。本学は、こうした「気付き・知識習得」⇔「多文化／異文化実践・経験」の循環によるグローバル人材養成のモデルを想定しており、ここに「3つの50」「マルチカルチュラル・キャンパス」の意義があると考えている。

▷ 日英2言語教育

日本語ベースの教育課程では学生の半分を国際学生とすることは実現できず、逆に英語ベースの教育課程だけでは、高校を卒業したばかりの日本人学生を受け入れ、教育することはできない。また、4年間をかけた日本語教育がなければ、国際学生が卒業後、日本企業での活躍したり、日本と世界をつなぐ人材になることは望めない。こうした考えで、本学では英語ベース、日本語ベースの2つの教育課程を設け、入学時はその言語による教育課程で学び、卒業までに反対言語で高等教育を履修できるまでになる、という「日英2言語教育」の教育システムをその根底に置いている。英語の得意な国内学生は英語ベースで入学し、英語による科目を履修できるなど、学生の能力や背景を丁寧にとらえるシステム運営に留意している。

▷ 国際通用性のある教育制度とマネジメント

「3つの50」、本学キャンパスと海外大学の往復の教育モデル、英語ベースの教育課程構築などの実現のため、国際通用性のある教育制度とマネジメントの構築は、開学時からの必然であり、命題であった。詳細は後述するが、それは本構想の取組の様式①～④の内容と同じ取り組みであると言える。

ツールとしての国際通用性のある各種教育制度(GPA、履修上限、クォーター制度など)は開学当初より導入し、それが本学の大きな特色となっている。また、国際通用性ある教育という側面では、制度だけでなく、多様な教育的仕掛け(アクティブラーニング・初年次教育)も重点化している。現在の課題としては、そうした制度や仕掛けの運用が、どのように教育の質向上につながっているのか、その可視化・評価方法の確立、改善の循環を構築することにある。

教育だけでなくマネジメントに関しても、開学当初より、全てに「日英 2 言語」「教員・学生の半分が外国籍」を前提に対応できる職員組織と運営原則としており、これも本学の大きな特色であると言える。また、組織運営の観点では、教員では 30.5%、(期限の定めのない職種の) 職員では 45.9%を女性が占めており、女性が働きやすい職場の工夫を重ねていることも特色である。これは、必ずしも国際化対応の観点だけで進めているわけではないが、国際化を進める上でも重要な視点と認識している。

▷ 国際教育寮 (APハウス)

英語のみが使用言語である学生の受け入れを円滑にするためにも、入学後 1 年間、国際学生は全員、APハウスという英語だけで生活できる寮に居住する。また、日本適応支援のため、約 300 名の国内学生も APハウスに居住している。総計、約 1,300 室の教育寮をキャンパスに有している。国際学生は、入学後、反対言語(日本語)の学習を進め、2 年目以降は原則、APハウスを退寮し、地元に住むこととなる。また、同居する国内学生にとって、APハウスの生活は濃密な多文化経験となっており、本学の国際教育の大きな役割を果たしている。この多文化集団生活において様々な摩擦やイベントの調整や判断などのリーダー的役割を果たすレジデンス・アシスタントは、国内学生も国際学生も、企業の人事採用において指名で採用されることもあるなど評価が高く、本学の大きな特徴とも言える。

◀ 育成するグローバル人材像

既述の通り、本学では明確な理念と人材養成目標を掲げており、それは国内学生を中心とした論点で言えば、本事業で推進するグローバル人材像そのものと言える。本学では、国際通用性のある教育課程を、外形的・制度的な導入から、継続的な質保障の循環へと高度化することを目的として、2011 年度に教学改革をまとめ上げた。その改革検討の中でも、開学時の理念と、それを踏まえた以下の人材像は、今もってなお色あせず、本学の基点としてあるものと、再確認されている。

▷ APUの人材養成像

- 1) 相互理解の立場でさまざまな国・地域の人々と協力できる国際感覚と国際的視野を身につけた日本人の養成
- 2) 日本の高等教育機関で学び、日本を正しく理解し、国際社会で活躍する国際学生の養成
- 3) 日本と諸外国の間の友好信頼関係の構築と各国・地域の将来の社会・経済の発展に寄与する人材の養成

▷ アジア太平洋学部 (APS) の人材養成像

アジア太平洋地域の多様な政治、経済、社会、文化等に関する総合的な理解にたち、国際社会、環境と開発、観光等に関する基礎的および専門的知識を修得し、言語能力、コミュニケーション能力、問題解決能力を涵養し、アジア太平洋地域が直面する多様な諸課題を理解することにより、アジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献できる人材を育成することを目的とする。

▷ 国際経営学部 (APM) の人材養成像

アジア太平洋地域の多様な政治、経済、社会、文化等に関する総合的な理解にたち、ビジネスやマネジメント等に関する基礎的および専門的知識を修得し、経営戦略立案・経営管理能力および異文化コミュニケーション能力を涵養し、企業経営における国際的多様性を理解することにより、グローバル化する企業活動に貢献できる人材を育成することを目的とする。

グローバル人材の必要性は、グローバル化の進展、世界的な経済競争、新興国の経済的躍進などから、国境を超えた厳しい競争環境に打ち勝つ人材の育成という文脈で語られがちである。そうした環境が要請する必要性、対立軸を前提にした人材像とは異なり、本学の考え方は、「自由・平和・ヒューマニズム」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」という理念のもとに、多文化環境のストレスへの耐性を身に付け、時には衝突や対立に打ち勝ちつつ、異なる文化や歴史を前提としながら、互いに理解し、違いを認め、対話を軸に、共に平和的な世界を築いていくという、基本的な人材像の考え方がある。

実際に、本学のマルチカルチュラル・キャンパスで学ぶということは、インド人もパキスタン人も、イスラエル人もアラブ人も、キリスト教徒もイスラム教徒も、摩擦を克服し、違いを認め、共に学び、生活する知恵と手法を身に付けるということである。本学で学んだ卒業生の一人一人が、世界で、故郷で、それぞれの立場で、自由と平和を追求する人間として行動すれば、世界が変わり、それがグローバル社会時代の新しい価値創造につながっていくことになると考えている。

③ 設定したグローバル人材像を踏まえ、卒業・修了時に学生が修得すべき具体的能力の明確化

【2ページ以内】

前述の人材像は極めて明快にその目指す方向性と、その必要とする能力を規定しており、以下では、国内学生を前提に、卒業・修了時に学生が修得すべき具体的能力を明らかにする。

同時に、大学教育を専門教育による知識の蓄積のみではなく、幅広い教養による問題解決力の養成、専門教育による知のトレーニング、本学の多文化学修環境によるグローバル社会に必要なスキル・態度の養成と捉えると、グローバル人材を踏まえた、適切なラーニングアウトカムの設定が不可欠である。これは、大学教育を継続的な学びのサイクルと捉え、学生が自身で学びのPDCAができるような仕組みを整え、また大学がそのサイクルの効果を検証する仕組みの構築として設計されなければならない。

(グローバル人材像を踏まえた具体的能力)

▷ グローバル人材像

想定する人材像において、その人材が発揮する営為として、以下のようにまとめられる。

(両学部共通)

- ・ 日本と諸外国の間の友好信頼関係の構築と各国・地域の将来の社会・経済の発展に寄与する人材
- ・ 相互理解の立場でさまざまな国・地域の人々と協力できる国際感覚と国際的視野を身につけた人材

アジア太平洋学部 (APS)

- ・ アジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献できる人材

国際経営学部 (APM)

- ・ グローバル化する企業活動に貢献できる人材

▷ 具体的能力

上記の記述にある、営為をグローバル人材が発揮するために必要な具体的能力は、人材像に記述されているように、以下のように定めている。

(知識分野)

(両学部共通)

- ・ アジア太平洋地域の多様な政治、経済、社会、文化等に関する総合的な理解

アジア太平洋学部 (APS)

- ・ 国際社会、環境と開発、観光等に関する基礎的および専門的知識
- ・ アジア太平洋地域が直面する多様な諸課題の理解

国際経営学部 (APM)

- ・ ビジネスやマネジメント等に関する基礎的および専門的知識
- ・ 企業経営における国際的多様性の理解

(スキル分野)

アジア太平洋学部 (APS)

- ・ 言語能力、コミュニケーション能力、問題解決能力

国際経営学部 (APM)

- ・ 経営戦略立案・経営管理能力および異文化コミュニケーション能力

(ラーニングアウトカム ~ Value Rubric ~)

知識・スキルの具体的な能力の習得だけでは、グローバル人材として発揮すべき営為に結び付かない。両者を結合する能力が必要である。これをラーニングアウトカムとして論点をまとめ、指標 (=rubric) を設定する。

国際通用性を担保するため、アメリカで標準として既に活用されている、AAC&U (Association of American Colleges and Universities) が定めた Value Rubric の中の5つ (下記参照) に準拠し、本学がこれまでに取り組んできたラーニングアウトカムの指標設定の取り組みの成果を活用して、上記のグローバル人材像を踏まえたラーニングアウトカムを設定する。

これらのラーニングアウトカムについて、4年間の学生生活を通して学生が自らの学びや経験などを踏まえて評価していくことで、それが学生自身に還元されて成長し、さらに成長していく過程が可視化され、最終的にはグローバル人材像に関するアウトカムアセスメントとして完成を見る。これにより、グローバル人材に関する定性的測定指標として、達成水準を総合的に測ることとする。

〈グローバル人材に関連するアウトカムアセスメント～Value Rubric～〉

ルーブリック (rubric) は、学生が何を学習するのかを示す評価規準と、学生が学習到達しているレベルを示す具体的な評価基準を、マトリクス形式で示す評価指標である。この評価ツールはアメリカにおいて先進的に開発され、数多くの高等教育機関が導入・活用している。

学生に求められるパフォーマンスのレベルを、下位の到達レベルから、より洗練された上位の到達レベルへと漸次的に明示することでパフォーマンスの描写を行い、評価基準を明瞭に示している。これらのルーブリックは、個々の大学、個々の学問分野の理念や方針に準拠して活用されるので、今後はグローバル人材に強く関連するルーブリックにもとづき、設定していく。以下は、ルーブリック策定のために準拠する、AAC&U が定めた5つのルーブリックである。以下の各項目について、第1段階 (Benchmark)、第2・第3段階 (Milestone)、第4段階 (Capstone) が設定しており、その内容に応じてアセスメントされることとなる。

- ▷ 異文化間の知識と能力 Intercultural Knowledge & Competence
 - 文化的自己認識 Knowledge (Cultural self-awareness)
 - 世界観の枠組みに対する知識 Knowledge (Knowledge of cultural worldview frameworks)
 - 他者への共感 Skills (Empathy)
 - 言語・非言語コミュニケーション Skills (Verbal and nonverbal communication)
 - 好奇心 Attitudes (Curiosity)
 - 文化的相違に対するオープンさ Attitudes (Openness)
- ▷ 批判的思考力 Critical Thinking
 - 問題の的確な表現力 Explanation of issues
 - 証左力 Evidence (Selecting and using information to investigate a point of view or conclusion)
 - 文脈解読力 Influence of context and assumptions
 - 自己の立場を確定する力 Student's position (perspective, thesis/hypothesis)
 - 理論的に結論を導く力 Conclusions and related outcomes (implications and consequences)
- ▷ 学習の統合 Integrative Learning
 - 経験と理論の統合 Connections to Experience (Connects relevant experience and academic knowledge)
 - 学際的な視点の獲得 Connections to Discipline (Sees (makes) connections across disciplines, perspectives)
 - 学びの調整・応用能力 Transfer (Adapts and applies skills, abilities, theories, or methodologies gained in one situation to new situations)
 - 学びの成果の表現力 Integrated Communication
 - 振り返りと自己アセスメント Reflection and Self-Assessment (Demonstrates a developing sense of self as a learner, building on prior experiences to respond to new and challenging contexts)
- ▷ 問題解決力 Problem Solving
 - 問題の抽出 Define Problem
 - 解決戦略の策定 Identify Strategies
 - 解決策の提案 Propose Solutions/Hypotheses
 - 解決策の評価 Evaluate Potential Solutions
 - 解決策の実行 Implement Solution
 - 解決プロセスの評価 Evaluate Outcomes
- ▷ チームワーク Teamwork
 - グループの会議への貢献 Contributes to Team Meetings
 - 他メンバーの貢献を促進する Facilitates the Contributions of Team Members
 - 会議外での個人的な貢献 Individual Contributions Outside of Team Meetings
 - チームの建設的な雰囲気を醸成する Fosters Constructive Team Climate
 - メンバー間の衝突への対応 Responds to Conflict

目標設定シート2

本構想において実現する達成目標の設定 【学部数に応じて必要ページ以内】								
① 卒業時の外国語力スタンダードの設定とこれを満たす学生数								
② 卒業時における「単位取得を伴う海外留学経験者数」								
※①、②いずれも、当該年度において学士課程最終学年に在籍する者を母数として目標値を設定してください。								
全学	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度		
外国語力スタンダードを満たす学生数			170人	200人	300人	423人		
うち海外留学未経験者数(A)			120人	160人	200人	250人		
海外留学経験者数(B)	188人	173人	170人	200人	235人	277人		
卒業〔予定〕者数(C)	1,303人	1,548人	1,429人	1,495人	1,400人	1,408人		
比率 (A+B)/C			20.3%	24.1%	31.1%	37.4%		
アジア太平洋学部	卒業時の外国語力スタンダード	TOEFL 500点	108人(77)	128人(102)	192人(128)	271人(160)		
	海外留学経験者数	118人	123人	108人	128人	150人	177人	
	3カ月未満	83人	90人	77人	91人	107人	129人	
	3カ月～1年	34人	32人	30人	35人	40人	45人	
	1年超	1人	1人	1人	2人	3人	3人	
	卒業〔予定〕者数	608人	808人	672人	722人	700人	700人	
	目標設定の考え方	<p>目標設定シート2-③で詳述しているが、TOEFLに加えて英語による科目履修20単位以上の指標も同時に用いていることもあり、iBTは全学生の評価には高額なので、TOEFLはITPを用いた。</p> <p>上記の数値は、分子は半数弱を占める国際学生を除き、分母の(C)は卒業者数もしくは卒業予定者数(4年次以上の在籍者数)と定められているので、国内学生・国際学生の全学生を算入している。国内学生だけで数値を算出した場合、上記の「比率((A+B)/C)」は、以下の通りとなる。</p> <p>【現在】H24(31.8%) → H25(33.8%) → 【最終年度】H28(62.3%)</p> <p>本学は半数弱が国際学生であり、日本語ができず英語ベースで入学し、英語による講義を受講しつつ、日本語を学び、卒業までに2言語を習得する教学となっている。グローバル人材を目指す教学理念や教育手法は国内学生と同様であり、英語ベース、留学経験とも全ての国際学生に当てはまるが、国際学生の占める比率が極めて高いため数値に与える影響が大きく、本事業の趣旨に沿うよう、上記数値の分子からは全て除いた。</p> <p>さらに、本学は教育の質保証を重視するため、ここでは休学による留学の単位認定は上記目標に算入せず、協定による交換留学の増強を本構想の目標設定の考え方と置いている。</p> <p>外国語力スタンダードと海外留学経験については、本学の人材養成像の主要な柱であり、数値的には学部による差異はないので、両学部とも同じ基準を設定している。また、両学部の入学定員は遵守して入学者数を管理しているが、国際学生は約半数を占めるという状況下では、国際学生/国内学生の学生数の割合は年によって変動が大きいこともある。したがって、上記数値の考え方の基本は、全学生の「比率((A+B)/C)」を主眼に置いている。</p>						
	国際経営学部	卒業時の外国語力スタンダード	TOEFL 500点	62人(43)	72人(58)	108人(72)	152人(90)	
		海外留学経験者数	70人	50人	62人	72人	85人	100人
		3カ月未満	51人	37人	46人	51人	59人	63人
3カ月～1年		19人	13人	15人	20人	25人	35人	
1年超		0人	0人	1人	1人	1人	2人	
卒業〔予定〕者数		695人	740人	757人	773人	700人	708人	
目標設定の考え方		上述の通り。						

注1) 平成28年度の比率((A+B)/C)は、必ず10%以上となるよう設定してください。

注2) 「外国語力スタンダードを満たす学生数」の学部ごとの記入欄の()内は、外国語力スタンダードを満たす学生数のうち「単位取得を伴う海外留学未経験」の学生数を記載する。

注3) 上記で記載する「海外留学経験者数」は、いずれも単位取得を伴う海外留学経験者数であり、単位取得を伴わない海外留学経験者は含まないものとする。

注4) 学部数に応じて、適宜行を増やしてください。

③ 「目標設定シート1③」で設定した具体的能力についての定性又は定量的測定指標・達成水準の設定、これを達成する学生数の目標設定 【学部数に応じて必要ページ以内】

※「目標設定シート1③」で大学院修了時の具体的能力を設定した場合は大学院での目標値についても作成してください。

(対象：全学)

(測定指標・達成水準)

- ・英語による講義科目 20 単位以上取得
- ・TOEFL500 点以上
- ・各種海外プログラム参加経験、RA・異文化関連課題解決型授業 TA 等の経験、アウトカムアセスメントにおける上位段階到達のいずれか

(指標・水準設定の考え方)

英語による講義科目単位取得、TOEFL スコア：英語によるアカデミックリテラシー、英語力の測定

海外プログラム参加、RA・異文化関連課題解決型授業 TA 等の経験、アウトカムアセスメントにおける上位段階到達：

多文化環境において相互理解・協働行動等が可能な測定

※ RA・異文化関連課題解決型授業 TA 等の経験とは、本学のマルチカルチュラル・キャンパス環境の中で、リーダーシップを持って国際学生／国内学生の集団の各種人間関係の摩擦や利害関係を調整し、まとめ上げる役割を担ったと認定できる学生（例 AP ハウスのレジデントアシスタント、新入生ワークショップⅡや APU 入門の TA 経験など）

※ アウトカムアセスメントの上位段階到達：目標設定シート1③で記述したアセスメントの測定で、Capstone に到達した学生。全学生に対して測定できるようになるには導入から 4 年程度はかかるので、並行して海外プログラム参加などの指標を設定している。

(達成する学生数設定の考え方)

英語による講義科目 20 単位以上は卒業要件であり、最終学年の 90%以上が取得している。TOEFL は、前述の通り最終目標を 50%と置く。

海外プログラム参加者、RA・異文化関連課題解決型授業 TA 等経験、アウトカムアセスメントの到達は、年次的に増やすことを計画している。上記指標 3 点は全て and 条件なので、TOEFL 水準（目標設定シート2①）の数が上限となり、その中で他の 2 つの指標を満たす割合を、平成 25 年度で 5 割、平成 28 年度で約 8 割と設定した。なお、目標設定シートと同じく、分母を国内学生と国際学生の合計、分子を国内学生のみとしているので、国内学生だけで達成する割合を測ると、平成 25 年度で 9.9%となり、最終年度の平成 28 年度で 37.8%となる。

全学	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
達成する学生数 (A)	85 人	120 人	210 人	320 人
対象となる学生数 (B)	1,429 人	1,495 人	1,400 人	1,408 人
達成する割合 (A/B)	5.9%	8.0%	15.0%	22.7%

(対象：アジア太平洋学部)

(測定指標・達成水準)

全学の測定指標・達成水準と同じ。

(指標・水準設定の考え方)

全学の指標・水準設定の考え方と同じ。

(達成する学生数設定の考え方)

両学部の入学定員は遵守して入学者数を管理しているが、国際学生は約半数を占めるという状況下では、国際学生／国内学生の学生数の割合は年によって変動が大きいこともある。学部ごとの数値は現在の値と今後の入学生数の推定を踏まえた推計であり、変動はありえる。

アジア太平洋学部	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
達成する学生数 (A)	50 人	73 人	130 人	200 人
対象となる学生数 (B)	672 人	722 人	700 人	700 人
達成する割合 (A/B)	7.4%	10.1%	18.6%	28.6%

(対象：国際経営学部)

(測定指標・達成水準)

全学の測定指標・達成水準と同じ。

(指標・水準設定の考え方)

全学の指標・水準設定の考え方と同じ。

(達成する学生数設定の考え方)

両学部の入学定員は遵守して入学者数を管理しているが、国際学生は約半数を占めるという状況下では、国際学生／国内学生の学生数の割合は年によって変動が大きいこともある。学部ごとの数値は現在の値と今後の入学生数の推定を踏まえた推計であり、変動はありえる。

国際経営学部	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
達成する学生数 (A)	35 人	44 人	80 人	120 人
対象となる学生数 (B)	757 人	773 人	700 人	708 人
達成する割合 (A/B)	4.6%	5.7%	11.4%	16.9%

④ その他本構想における取組に対する目標 【1ページ以内】

【大学のグローバル化：3つの50】

- ・ 国際学生の割合：50%
- ・ 国際学生出身国：50ヶ国・地域以上（80カ国・地域）
- ・ 外国籍教員の割合：50%

【国際通用性を念頭においた教育制度】

- ・ 日英2言語教育：9割以上の授業を英語で開講、学部科目は6割以上を日英2言語で開講
- ・ 各種教育制度の運用：シラバス整備、GPA活用、履修登録上限設定、科目ナンバリング、クォーター制度、春・秋入学制度

【授業外学習時間・学習支援】

- ・ 1日の授業外学習時間が1時間以上の国内学生の割合：90%以上
- ・ E-ポートフォリオの導入

【アウトカムアセスメント・IR】

- ・ ラーニングアウトカムのアセスメントのための Rubric の開発と運用
- ・ アウトカムアセスメント運用のための人材育成
- ・ アウトカムアセスメントを含めた IR のシステム構築

【情報発信】

- ・ 中教審WGが示す公表が望まれる項目の例に対応した日英2言語HP発信

【事務体制のグローバル化】

- ・ 日英2言語対応（応対、会議資料、役職体制等）の運用
- ・ 職員英語力強化：TOEIC800点以上職員割合の向上：職員全体の1/3、対応必要職員層の45%超
- ・ ロールモデルとなりうる高度な国際教育、国際連携を支援する職員の育成

【グローバル人材育成への特色ある取組】

- ・ 英語学習と英語による講義の連携（ブリッジ授業）の開設
- ・ 逆JETプログラムの実現（タイ、インドの2プログラム）
- ・ APU海外オフィスでのインターシップ実現（5名/年）
- ・ 秋入学者向けのギャップターム活用海外プログラムの実施（20名/年）
- ・ TOEFL（500-550）レベル交換留学プログラムの創設（20名/年）
- ・ 海外留学自主ゼミの開設
- ・ 高校生向けAPU Global Campの実施（30名）
- ・ 国内学生対象のオン・キャンパス・リクルーティングの実施（2011年度18社→150社）
- ・ 企業との連携した人材育成プログラム（GCEP）の実施（20名程度/年）
- ・ 協定校から5カ国語の教員招聘
- ・ グローバル教育力向上を目指したFDの実施（100名/年）
- ・ 新任教員の着任時 Semester 授業数の軽減（原則・週5回→3回）
- ・ 学生の留学意識調査分析の実施
- ・ 協定大学管理適正化、管理ツールの導入
- ・ 留学派遣中コミュニティサイトの構築
- ・ 英語・海外経験を重視した入試拡充（全体で30名以上増）
- ・ TOEFL強化講座の開設（100名/年）
- ・ Webを活用したアカデミックライティング強化（システム構築、100名/年）
- ・ 本学独自テストの開発

目標設定シート3

大学が目指す国際通用力の向上のための具体的目標 【4ページ以内】						
※以下①～⑥の項目については、構想の実現に伴う大学の国際通用力の向上に係る目標値を設定してください。						
① 日本人学生の海外留学者数・全学生に対する比率						
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
海外留学者数 (A)	452人 (139人)	474人 (159人)	504人 (186人)	544人 (221人)	574人 (251人)	614人 (281人)
博士・博士後期課程 在籍者	0人 (0人)	2人 (0人)	2人 (0人)	2人 (0人)	2人 (0人)	2人 (0人)
修士・博士前期課程 在籍者	1人 (1人)	2人 (1人)	2人 (1人)	2人 (1人)	2人 (1人)	2人 (1人)
学士課程在籍者	451人 (138人)	470人 (158人)	500人 (185人)	540人 (220人)	570人 (250人)	610人 (280人)
全 学 生 数 (B)	5,918人	5,638人	5,522人	5,491人	5,411人	5,419人
海外留学者比率 (A/B)	7.6% (2.3%)	8.4% (2.8%)	9.1% (3.4%)	9.9% (4.0%)	10.6% (4.6%)	11.3% (5.2%)
目標設定の考え方	<p>目標設定シート2と同様、上記の数値は、分子は半数弱を占める国際学生を除き、分母は国内学生・国際学生を含む全学生を算入している。国内学生を対象に数値を算出した場合、以下のようになる。</p> <p>【現在】H23 (13.9%) → H24 (14.9%) → 【最終年度】H28 (20.1%)</p> <p>また、本学の場合、大学院には国内学生は数名程度しか在籍していないので、主として学士課程在籍者が対象となる。その際、長期海外留学経験を重視する考え方から、交換留学の増強を計画の柱とする。したがって、増加分はほとんど協定に基づく留学で計画している。また、その裾野となる言語学習を重視した海外留学の強化を進める。</p>					

注1) 各年度における4月1日から3月31日までに海外の大学に派遣された日本人学生数について記載する。

注2) 上記記載欄のうち()内には、諸外国の大学等との学生交流に関する協定等(以下「協定等」という。)に基づき、教育又は研究等を目的として、海外の大学等(海外に所在する日本の大学等の分校は除く。)に派遣される日本人学生数を記載する。

【平成23年度実績の内訳】

平成23年度実績内訳	3ヶ月未満	3ヶ月以上1年未満	1年以上	合計
海外留学者数 (A)	288人 (109人)	164人 (30人)	0人 (0人)	452人 (139人)
博士・博士後期課程 在籍者	0人 (0人)	0人 (0人)	0人 (0人)	0人 (0人)
修士・博士前期課程 在籍者	0人 (0人)	1人 (1人)	0人 (0人)	1人 (1人)
学士課程在籍者	288人 (109人)	163人 (29人)	0人 (0人)	451人 (138人)
全 学 生 数 (B)	5,918人	5,918人	5,918人	5,918人
海外留学者比率 (A/B)	4.9% (1.8%)	2.8% (0.5%)	0.0% (0.0%)	7.6% (2.3%)

② 外国人留学生数・全学生に対する比率					
	平成24年度 (H24.5.1)	平成25年度 (H25.5.1)	平成26年度 (H26.5.1)	平成27年度 (H27.5.1)	平成28年度 (H28.5.1)
外国人留学生数 (A)	2,545人 (102人)	2,497人 (106人)	2,486人 (109人)	2,461人 (117人)	2,472人 (122人)
博士・博士後期課程 在籍者	55人 (0人)	41人 (0人)	32人 (0人)	33人 (0人)	33人 (0人)
修士・博士前期課程 在籍者	140人 (38人)	141人 (37人)	139人 (33人)	139人 (33人)	139人 (33人)
学士課程在籍者	2,267人 (0人)	2,224人 (0人)	2,216人 (2人)	2,182人 (5人)	2,185人 (5人)
上記以外 (短期留学生、研究生等)	83人 (64人)	91人 (69人)	99人 (74人)	107人 (79人)	115人 (84人)
(A)のうち、在留資格 「留学」の者 (B)	2,526人 (83人)	2,478人 (87人)	2,467人 (90人)	2,442人 (98人)	2,453人 (103人)
全 学 生 数 (C)	5,638人	5,522人	5,491人	5,411人	5,419人
外国人留学生比率1(A/C)	45.1% (1.8%)	45.2% (1.9%)	45.3% (2.0%)	45.5% (2.2%)	45.6% (2.3%)
外国人留学生比率2(B/C)	44.8% (1.5%)	44.9% (1.6%)	44.9% (1.6%)	45.1% (1.8%)	45.3% (1.9%)
目標設定の考え方	過去の入学定員の変更により、おおよそ5,400人強まで、全体の学生数は減少していく見通しである。それに伴い、外国人留学生数自体は減少するが、比率は約45%を維持していく。外国人留学生の比率が大学全体の50%を超えることは想定していない。また、各年5月1日時点の短期留学生数以外に、下記の年間短期留学生(秋受入れ等)を想定しており、これを反映すると「外国人留学生比率1(A/C)」は49.5%(H28)となる。 秋受入れ等：146名(H24年)、173名(H25)、199名(H26)、225名(H27)、251名(H28)				

注1) 留学生数の計上に当たっては、「出入国管理及び難民認定法」別表1に定める「留学」の在留資格を有する者に加えて、以下の者についても計上することとします。

- ・「留学」の在留資格を有さない短期留学生
- ・「日本人の配偶者等」等の在留資格により大学に在学する外国人学生
- ・学位や単位の取得を目的とはしないものの、大学院生レベルの教育指導を受ける外国人研究者として当該大学が受け入れている者

注2) 上記記載欄のうち()内には、諸外国の大学等との学生交流に関する協定等(以下「協定等」という。)に基づき、教育又は研究等を目的として、当該大学に受入れる外国人留学生数(うち数)を記載する。

【平成24年度実績の内訳】

順位	出身国	外国人留学生数	左記のうち、 在留資格が「留学」の者
1	中華人民共和国	802人	800人
2	大韓民国	634人	632人
3	ベトナム社会主義共和国	205人	205人
4	タイ王国	171人	171人
5	インドネシア共和国	153人	153人
6	アメリカ合衆国	74人	59人
7	台湾	68人	68人
8	ミャンマー連邦	44人	44人
9	バングラデシュ共和国	38人	38人
10	スリランカ民主社会主義共和国	36人	36人
その他	ウズベキスタン他73カ国	320人	320人
合 計		2,545人	2,526人

③ 外国語による授業の実施率（外国語による授業※/全授業数※）					
※日本語の併用や外国語教育を主たる目的とするものを除く。					
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
外国語による授業数（A）	364回	376回	352回	345回	346回
全授業数（B）	402回	412回	381回	371回	371回
割合（A/B）	90.5%	91.3%	92.4%	93.0%	93.3%
目標設定の考え方	<p>おおよそ90%の授業を英語で開講している。質の向上のためのカリキュラム改革の進行で全体の授業数は減少するが、英語による授業の割合は微増となる。国際学生のための日本語による授業の必要性や、英語のテキストがない法律系授業、企業等の外部講師の活用なども必要なので、90%以上を目標設定として、維持していく方針である。</p>				
④ 外国人教員等（国外の大学での学位取得、通算1年以上教育研究に従事した日本人教員を含む）比率					
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
外国人教員等（A）	135人	145人	149人	152人	156人
うち外国人教員	84人	92人	93人	94人	94人
総教員数（B）	167人	178人	180人	181人	181人
割合（A/B）	80.8%	81.5%	82.8%	84.0%	86.2%
目標設定の考え方	<p>総教員数の半数以上が外国人教員であり、日本人教員も原則、英語で授業が可能である。目標設定として、外国人教員の比率は現在を維持し、日本人教員については学外研究や新規任用などを通じて、比率を高めていく。</p>				
⑤ 教員の博士号（外国における相当学位含む）取得率					
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
教員のうち博士号取得者数（A）	90人	93人	96人	99人	102人
総教員数（B）	167人	178人	180人	181人	181人
割合（A/B）	53.9%	52.2%	53.3%	54.7%	56.4%
目標設定の考え方	<p>本学は言語教育の教員が占める割合が約1/3となっている。専門分野の教員新規任用については、現在、学位取得を求めており、テニユアトラック制度なども活用して、割合を計画的に高めていく。</p>				
⑥ 教員あたり学生数（S/T比）					
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
総学生数（A）	5,638人	5,522人	5,491人	5,411人	5,419人
総教員数（B）	167人	178人	180人	181人	181人
割合（A/B）	33.8	31.0	30.5	29.9	29.9
目標設定の考え方	<p>教育の質向上を目指して、2011年度に教学改革実施要綱として、教員組織整備計画と適切な学生数の管理の方針を定めた。平成24年度の数字は全てを含んだ現在の教員数であるが、平成25年度以降の将来計画は各種外部資金等で雇用する教員を除いた、本学のベースとしての教員組織として改善計画を立てている。</p>				

⑦ 一定の外国語カスタンダード（TOEIC 800 点 等）を満たす事務職員の割合					
外国語カスタンダード			TOEIC800 点		
	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
外国語カスタンダードを満たす事務系職員数 (A)	61 人	63 人	66 人	69 人	70 人
事務系職員総数 (B)	210 人	210 人	210 人	210 人	210 人
割 合 (A/B)	29.0%	30.0%	31.4%	32.9%	33.3%
目標設定の考え方	<p>「職員のうち事務系（本務者）」210名の総数は、微増減はあるが変わらない見通しである。その内、有期限雇用で事務作業に従事する「契約職員（事務）」を除く職員は、145名となっており、これらが、教員・学生・海外大学等との調整が必要な職種の母体数となる。これらの職員層の半数が、何らかの留学経験を有している。</p> <p>本構想により、この層の職員の英語力について、TOEIC ベースで 100 点のアップを目指す。それが実現すると、この層で外国語カスタンダードに達している割合が、現在の 40%弱から 45%を超えることとなる。こうした取り組みにより、全ての職員の中でスタンダードに達する割合（上記表）も、現在の 3 割弱から 1/3 を占めるまでに達する。</p>				

注1) ④～⑦の記載欄については、各年度の5月1日現在の状況を記載。

注2) ④～⑥の記載欄の「総教員数」は、学校基本調査における「教員数（本務者）」を記載。

注3) ⑦の記載欄の「事務系職員総数」は、学校基本調査における「職員数のうち事務系（本務者）」を記載。

様式

(本構想における取組内容)

様式1全体で5ページ以内

大学のグローバル化に向けた戦略と教育課程の国際通用性の向上

取組内容① 大学のグローバル化の推進

○ 大学の戦略的な目標等において、教育研究のグローバル化推進を明確に位置づけ、大学のグローバル化を推進しているか。

【現状】

(大学のグローバル化)

APU は前述の基本理念を踏まえ、教育研究のグローバル化推進を前提に開設されている。

開学以来、キャンパスづくりの基本方針は、「世界各国・地域から未来を担う若者が集い、ともに学び、生活し、相互の文化や習慣を理解し合い、人類共通の目標を目指す知的創造の場」と定めている（開学宣言）。そのため、「3つの50」として以下の指標を掲げており、開学以来、おおよそ達成されている。

- ▷ 国際学生割合 50% → (現在) 44%
- ▷ 出身国 50 以上の国・地域 → (現在) 83 カ国・地域
- ▷ 外国籍教員割合 50% → (現在) 47%

(グローバル人材養成像)

大学の目的として、「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造」と定めている（開学宣言）。その考え方のもと、以下の人材養成像を定めている。

- ▷ 相互理解の立場でさまざまな国・地域の人々と協力できる国際感覚と国際的視野を身につけた日本人の養成
- ▷ 日本の高等教育機関で学び、日本を正しく理解し、国際社会で活躍する国際学生の養成
- ▷ 日本と諸外国の間の友好信頼関係の構築と各国・地域の将来の社会・経済の発展に寄与する人材の養成

(教育課程の国際通用性)

国際学生および外国籍教員がおおよそ半分を占める大学として、国際通用性を見据えた教育課程とその運用は開学からの前提であり、

- ▷ 英語のみで卒業可能な教育課程(日英2言語教育)
- ▷ シラバスの整備・GPA・履修登録上限・科目ナンバリング等の教育システムの導入
- ▷ クォーター制度の運用
- ▷ 秋入学への対応(春・秋入学制度)
- ▷ 使用言語が英語のみの教員・学生を前提とした運営・会議等の構築

などを組み込んだ大学全体の制度設計となっている。この構造は、開学13年目を迎える現在も維持している。また、大学院(M/D)は全て英語によるカリキュラムを構築しており、世界に通じる高度人材養成を進めている。

【本構想における展開】

(大学のグローバル化)

大学の基本理念、キャンパス作りの基本方針は本学の骨格であり、オンキャンパスの多文化環境構築(マルチカルチュラル・キャンパス)は、世界の中でも稀有な特色として、今後も堅持する。

本構想として、国際学生割合、外国籍教員割合については、今後も50%という指標の維持に挑戦する。国際学生出身国の多様性(国・地域)は、実績を勘案し、毎年おおよそ80以上の受け入れを目指す。また、経済動向など世界の動向に対応しつつ、特定の国に偏らず、特に西欧・東欧・北欧・中東・中央アジア・アフリカ・中南米の開拓を進め、多様な言語・文化・経験を持った学生の受け入れをさらに推進する。

(グローバル人材養成像)

本学の人材育成像は、まさにグローバル人材養成に特色があり、この人材像は維持する。国際学生は日本での就職や進学が約半数を占め、海外でのキャリア形成も含めると左記の人材養成像に合致した結果を出している。こうした国際学生に比すると、海外で活躍する卒業生が多いとは言え、国内学生のグローバル人材養成は、全体としての外国語力の底上げなどの課題が残る。したがって、本構想においては、特に左記の1点目の人材養成像「国際感覚と国際的視野を身につけた日本人の養成」の強化に重点を置いた戦略を進める。

(教育課程の国際通用性)

左記のとおり開学時より教育の国際通用性を念頭に置いた制度設計とし、10年以上の運用によりそのノウハウと課題を明らかにしてきた。2011年度教学改革実施要綱では、こうした国際通用性の担保とリンクさせて「教育の質保証」を進めることを、次の「グローバル化課題」として位置付けている。本構想の展開としては、基本は本学の最大の特徴である多文化環境の活用を強化し、

- ▷ 人材養成像とラーニングゴール(学生に修得させる能力等)の明確化
- ▷ 学生を視点においた「学びの質保証」とアウトカム・アセスメント
- ▷ エンロールマネジメントの視点による入学(前)から卒業までの総合的学習支援を進めていくことが挙げられる。

取組内容② 教育課程の国際通用性向上のための取組

- 全学的な教学マネジメントの下、シラバスの充実や多言語化、ナンバリングの導入など体系的なカリキュラムの整備、GPAなど厳格な成績評価とその活用、学生が履修可能な上限単位数の設定、学修時間の増加・確保による主体的な学びの確立、などの単位制度の実質化を図り、学士課程教育の質的向上に取り組んでいるか。
- 双方向型授業やアクティブ・ラーニングなどの課題解決型の能動的学修を推進するものとなっているか。

【これまでの取組】

(国際通用性を念頭においた教育制度)

▷ **英語による教育課程構築 (日英2言語教育)**

英語のみで開講している科目数 : 51 (19.5%)
 日本語のみで開講している科目数 : 38 (14.6%)
 日英両言語で開講している科目数 : 172 (65.9%)
 英語のみの教育課程である大学院と言語科目を除く開講状況は上記の通りである。

▷ **シラバスの整備** : 開講言語に対応した言語で作成され、HPにより学内外に公開している。主な項目は、講義分野、履修の目安、授業のねらい、到達目標、授業方法、毎回の授業概要、成績評価方法、学生への要望事項、テキスト・参考文献(ライブラリー蔵書検索とリンク、リザーブブック設置)、担当教員研究室電話番号・E-mailアドレスである。

▷ **GPA** : F評価(不合格)も含めてGPAを算出するとともに、成績証明書にもF評価を記載している。GPAは、奨学金採択・継続基準、交換留学等選抜基準、履修登録の優先順位(授業定員制度による)など、学修に密接にリンクさせている。学生の最も関心の高い履修登録の優先順位(3段階)については、通算GPAだけを用いるのではなく、直近セメスターGPA基準も用いることによって、意欲や頑張りでリカバーできるような工夫も行っている。

▷ **履修登録上限** : 一方のセメスターへの偏りを避けるため、各セメスター単位で上限を設定している(1年次各18単位、2・3年次各20単位、4年次以降各24単位)。また、成績結果に基づき履修計画を立てられるよう、完全にセメスター(半年)単位による履修登録を行っている。

▷ **科目ナンバリング** : 入学から卒業まで段階を踏んで学ぶため、教養や専門の段階や位置づけが分かるよう、基礎レベルは100番台、中級は200番台、専門は300番台以上と、100~400番台の科目ナンバリング制度を導入している。

▷ **クォーター制度の運用** : 講義科目は、週2回・7~8週×4学期の、クォーター制度を採用している。これは、1週間で学ぶ科目を精選して集中的な学修を促す効果、および各クォーターの到達度を測る機会が年4回あることによる学習時間の増加を目的としている。ただし、ゼミや言語科目は継続的な学習のためセメスター運用となっている。また、クォーター間の空き日程(クォーター・ブレイク)

【本構想における取組】

(国際通用性を念頭においた教育制度)

例示にもある代表的な教育諸制度に関しては、開学以来の導入実績があり、制度的には既に国際通用性あるレベルに達していると考えている。

▷ **アウトカムアセスメントへの取り組み**

今後の本学の課題は、これらの教育制度が、実質的に教育の質保証につながるかを厳しく問うていくことにある。これを「アウトカムアセスメント」と位置付け、学習成果(ラーニングアウトカム)を測定する手法を確立する。

アウトカムアセスメントの取り組みにより、開学以来取り組んできた国際水準の教育課程構築の取り組みを、制度の確立だけでとどまらずに、世界の大学で進められている学士課程の質的向上のシステム構築、成果検証と改善の仕組みの循環の輪の完結“Close the Loop”という、次のステップへと踏み出すことを目指す。

現在、国際経営学部ではAACSB(Association to Advance Collegiate Schools of Business)の認証評価を受診するにあたって、一部、こうした取り組みを進めている。本構想での取り組みでは、目標設定シート1で述べたラーニングアウトカムの各指標をもとに、グローバル人材に強く関連のある rubric を導入する。

具体的には、指標の国際通用性を担保するため、AAC&U(Association of American Colleges and Universities)が定めた Value Rubric 中の5つ(異文化間の知識と能力、批判的思考力、学習の統合、問題解決力、チームワーク)を利用する。さらに、人の成長に関わる志向性の調査 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)、IDI(Intercultural Development Inventory)や、MASQUE(Munroe Multicultural Attitude Scale Questionnaire)を踏まえ、国内学生向けの改良を加える。また、対応した資格取得の促進を進める。

こうした取り組みは、本学の教育や環境がグローバル人材を育成するにあたってどのような成果を出しているのかという結果評価を測ることとともに、グローバル人材へと成長していく過程にあたって、どのような教育・環境・経験が影響しているのかを解明していくことにも、大きな意義がある。特に日本人学生のグローバル人材化に何が効果的であるか、本学にある豊富な国際学生のケースとの違いも踏まえ、その成長過程を浮かび上がらせることがで

を活用した海外でのアクティブラーニングも実施している。

▷ **成績評価方法**： 期末の試験の評価割合を5割未満とし、授業中のパフォーマンス、期中の小テスト・エッセイなどの評価を組み込むことを全授業でルール化し、授業外学習を促進している。

▷ **秋入学への対応（春・秋入学制度）**： 国際学生・国内学生とも、春および秋、どちらでも入学でき、教育課程および制度・事務が両方に対応している。秋入学生は、全学生の約30%を占める。

（課題解決型・能動的学修の取り組み）

▷ **アクティブラーニング（AL）**： アクティブラーニングを教育の特色の大きな柱としており、国際色の強いプログラムを多くもつ。

1) 「入門プログラム」： 1年次のクォーターブレイクを活用した異文化オリエンテーリング。数名のグループに分かれ、海外（韓国等）の様々な地域に分かれ、定められたテーマに沿って学生が自力で現地を歩き、交通機関を使い、現地の人々とコミュニケーションする。

2) 「言語イメージ」： 夏・冬セッションを活用した5週間程度の現地での言語集中訓練と異文化理解を兼ねたプログラム。

3) 「フィールド・スタディ、プロジェクト研究」： テーマや専門分野に沿った現地での調査・研究活動。

▷ **初年次における課題解決・能動的学修への取り組み**

世界で活躍できるグローバル人材という本学の人材養成は、大学進学を見据えた基礎的知識の土台作りを主目的とした高校までの学びから、学修のあり方を根本的に転換することを学生（特に国内学生）に迫っており、そのため初年次教育を極めて重視している。その初年次教育の重点課題が、課題解決型学習を通じた、能動的学修・協同学習の手法や習慣の獲得、異文化理解への心理的・行動的な壁の克服である。そのために、国際学生との共同作業も含めた、「新入生ワークショップ」（新入生全員受講）、「APU入門」（選択）を開設している。

（新入生ワークショップ）

新入生全員（約1,200名）が受講する。大学での学びの手法や異文化理解について毎回の授業ごとにテーマを設定し、獲得していく。各回のテーマの全体的な講義を踏まえ、50~60名程度のクラスをTAが付く小規模グループにさらに分け、ディスカッション、ディベート、レポート作成、プレゼンテーションを行う。Iはスタディ・スキルを、IIでは異文化協働学習をふまえたテーマ設定し、1年を通して授業を行う。

できれば、これは本学だけでなく、国内の大学のグローバル化にとっての意義も大きいと考えられる。

▷ **IR（Institutional Research）の取り組み**

また、個々の学生の学習成果の検証とともに、教育課程、教員教育力、大学・学部組織単位の全体の検証や実態把握を進めるため、授業評価アンケートの改善と活用、卒業後のキャリア形成状況の把握、学生実態を表す統計の整備など、情報公開・情報発信（後述・取組内容③）で定められている枠を超えて、実質的な教育の質的向上を目標とした教育のIR（Institutional Research）の構築を進める。特に学生の学習・生活・意識の実態、学習支援・学修環境の実態を経年的に解明し、アウトカムアセスメントの取り組みと合わせて、学士課程の質的向上「循環」のシステム構築を目指す。

（課題解決型・能動的学習の取り組み）

▷ **アクティブラーニング（AL）**

本学のアクティブラーニングは、能動的学修への動機付けを喚起するもの、本学で極めて重要な言語能力の集中トレーニングと異文化理解を組み合わせたもの、専門的なテーマのもと学びの統合を目指したものと、学生の習得段階・ニーズに応じた体系的プログラムとなっている。

本構想によるさらなる取り組みとしては、全体のアクティブラーニング経験者数をさらに増やしていくこと、および特に専門学修を体系的に活用した学びを統合する海外フィールドスタディやインターシップの開発を進める。これは、企業へのインターシップもプログラムの中に取り込み、教学体系に沿ったプログラムを開発する。本構想期間中に、各学部2~3プログラムの開発を進める。

▷ **課題解決型・能動的学修への改善**

初年次教育においては、全員受講の新入生ワークショップにおいて、課題解決型・能動的学修への転換を明確に位置付けている。

本構想においては、教室・授業外での学習支援環境を整備することによって、こうした教育課程の実効を上げることを目指す。具体的には、「アカデミック・アドヴァイジング」の全面的な実施に取り組む。

新入生ワークショップのような、新入生全員受講かつ、少人数のグループワーク、教員とTAの綿密な連携で運営される工夫をしても、どうしても個人単位では、大学への学びの転換への適応、グローバル人材という人材像へのパスの構築（学習計画の立案）に差が生じてしまう。したがって、教員の内、4名をアカデミック・アドヴァイザーとして任命し、まずは適応に困難を生じている学生に対して、アカデミック・アドヴァイスを行う体制を構築する。アカデ

(APU入門)

1 クラス 30 名、TA が 5 名付き、国内学生・国際学生がともに 1 チーム 6 名で取り組む。大学生活における勉学面で遭遇する様々なテーマを題材に、実際に先輩が体験したケースを読みグループでディスカッションを行い、話し合われた内容や気づきをまとめて各グループが発表し内容をクラス全体でシェアする。最終的に、日本語ベースと英語ベースの学生の混合グループを結成し、多文化共同学習を行い、「多文化プロジェクト」のプレゼンテーションを実施する。

(単位制度の実質化)

▷ **授業外の学習時間**： 以上の取り組みの結果、日本の学生の 1 週間当たりの学習時間・6 時間未満 (1 日 1 時間未満平均) が 66.8% に対し、APU の国内学生の学習時間 (1 日) が 1 時間未満なのは 32% と、学習時間が長い。ただし、同じ授業環境下にある国際学生は以下の通り、国内学生よりさらに多い学習時間となっている。

	(APU 国内)	(APU 国際)	(国内大学平均)
1 時間未満	32%	9%	66.8%
1 時間以上	35%	33%	↑ 33.2% ↓
2 時間以上	20%	26%	
3 時間以上	6%	13%	
4 時間以上	3%	12%	
5 時間以上	2%	5%	

▷ **学習支援システム**： 授業外の学習を支援する e-learning ツール (Blackboard) を全ての授業に導入し、授業外の小テスト、エッセイの提出等に活用している。また、一部の教育プログラムで E-ポートフォリオの導入を進めている。

ミック・アドヴァイジングは、希望者が受けられることはもちろん、①全員受講の新入生ワークショップのクラス担当教員・TA の学生情報、②1~2 年次に集中的なカリキュラムがある少人数言語教育クラス担当の学生情報、③職員による単位取得状況のモニタリング、の 3 つのアプローチを用いて、学修不適合者の把握と、アドヴァイジングへのつなぎを行う。アドヴァイジングは、ライブラリーの中のラーニングコモンズの一角に専用スペースを用意し、その周辺にはライティングセンターなどを配置する。

(単位制度の実質化)

▷ **授業外学習時間**

こうした取り組みの成果を測る指標として授業外学習時間を設定する。本構想期間中に、1 日の授業以外の学習時間が 1 時間以上の国内学生の割合を、国際学生レベル、つまり **90% 以上** にすることを目標とする。そのため、基礎学力の構築と学習習慣の形成のため、入学前教育プログラム (基礎力アップ講座等) を実施し、入学後の学習支援制度 (SALC、ライティングセンター、アカデミック・アドヴァイジング等) の継続的な利用や、基礎学習講座や集中英語講座等への積極的な参加につなげる。

▷ **学習支援システム (Learning Management System)**

これまで Blackboard を導入しているが、これは授業運営の側から見た支援システムである。他方、学習者の学習段階を踏まえた学習成果の蓄積や振り返り、教員や学生も含めた他者とのつながりを促す「E-ポートフォリオ」については、まだ試行段階である。本構想期間中にポートフォリオの導入を進め、4 年間を通じた継続的な学習の蓄積が可能なカリキュラムと授業運営の改革をすすめる。

取組内容③ 戦略的な国内外への教育情報の発信

○ 中央教育審議会大学分科会国際的な大学評価活動に関するワーキンググループ「国際的な大学評価活動の展開状況や我が国の大学に関する情報の海外発信の観点から公表が望まれる項目の例」(平成 22 年 6 月) が掲げる、国際的な活動に特に重点を置く大学において公表が望まれる項目について、大学のグローバル化に向けた戦略的な国内外への教育情報の発信が行われているか。

【これまでの取組】

本学の教育情報の発信に関しては、大学基準協会が定めた大学基礎データおよび本学独自データに関して、日英両言語でホームページに記載し、公表している。したがって、「国際的な大学評価活動の展開状況や我が国の大学に関する情報の海外発信の観点から公表が望まれる項目の例」に記載している事項の定量的な項目に関しては、おおそ公表できると言える。教育課程の基本的考え方、カリキュラムの内容や成績評価の基準などの解説に関しても、基本的には日英両言語でホームページ上に記載しているが、大学紹介、教育、学生生活など様々なホームページサイト上に分かれた掲載となっている。

【本構想における取組】

本学の情報公開・発信に関しては、おおそ全ての項目に関してホームページ上で供されており、全てが日英両言語により発信されている点は、大きな特徴であると言える。しかし、大学評価、大学紹介、学内学生用の教育や学生生活の説明など、それぞれの目的に応じて構築されており、学生や研究者の国境を越えた移動のための、国際的な大学の比較・評価の資料としては難がある状態である。

本構想において、特に、日英両言語で発信している情報を、韓国等の先進事例も参照し、海外の入学希望者等に供する視点で、国内外の大学と比較検討できる形態で再構築していく。

取組内容④ 事務体制のグローバル化

- 大学の教育環境のグローバル化に対応するため、招聘した外国人教員へのサポートや海外連携大学担当者との業務上の十分な対応が行える専門的職員の配置や既存の職員の能力向上を推進しているか。
- 学内規程や手続書類など各種学内文書の多言語化を図り、教育環境のグローバル化への対応が図られているか。

【これまでの取組】

▷ 日英2言語対応の原則

学生・教員の約半数が外国籍のため、日本語および英語が公用語として位置付けられている。職員は、原則、英語による学生・教員対応が可能である。また、職員は、レベルは様々だが基本的に海外大学との連絡・交渉等は担うことができる。

▷ 教員役職者

外国籍の教員役職者を多数置き、その中には日本語ができず、使用言語が英語のみの役職者も除外していない（今年度の例：副学長など）。

▷ 日英2言語の会議資料・会議運営

教授会から各種全学委員会、大学評議会（最高意思決定機関）まで、日英両言語の資料を揃え、英語のみしか使用できない教員がいる場合は、英語で会議を行っている。一部、通訳を配置している。

▷ 各種書類

教職員に対応した教務事務、給与・税金等、福利厚生、教員任用、学生に対応した学修ハンドブック、学生生活ハンドブック、住居・ビザ等の生活手続き関連、学費・奨学金等など、全てにわたって日英2言語による各種書類を整備している。

▷ 職員人事制度

正確な翻訳、協定や覚書の文面チェック、外国籍教員対応の研究・アドミッション・学生生活対応・広報等に関しては、ネイティブ等の職員を雇用できる「専門契約職員」（有期限・45名）、「特定職員」（永続的雇用可・7名）という制度を設けている。

こうした専任職員と専門職の制度設計に基づき、教学、学生支援、研究、ネットワーク、アドミッションなどの各部門に職員を戦略的に配置し、また中長期的な育成計画に基づく人事異動を行って、職員の力量形成を図っている。

▷ 職員能力向上の取組

教職員協同でSDの取組を進めている（以下例）。

・ グローバルスタッフ育成プログラム

海外の教育関連学会や教育機関ネットワーク関連企画への参加・発表、海外大学調査など

・ シャドウイング研修、海外大学相互研修

海外大学とのネットワークを活用し、海外大学での職員シャドウイング研修などを行っている。

【本構想における取組】

基本的に、オンキャンパスにおける日英2言語化の各種インフラは整備されていると考える。今後の「事務体制のグローバル化」は、以下の点に焦点を当てて進めていく。

▷ 職員の基礎的英語力のさらなる強化

全職員中のTOEICで測った英語力は前述の目標設定シート3のとおりだが、専ら単純な事務作業に従事する者を除いて、業務において英語によるコミュニケーションや調整等を必要とする専任職員、専門契約職員、特定職員でTOEIC800点以上クリアしている者は40%弱となっている。

本構想では、こうした職員層の英語力をTOEICベースで100点向上させることを目標としており、その結果、現在、TOEIC700点台の職員がスタンダードをクリアし、45%を超える割合を占めることとなる。

▷ 海外大学・海外学会等での研修

左記の職員能力向上の取り組みの中でも、特に海外大学研修や海外学会やミーティングへの参画の強化に取り組む。国際交流(NAFSA, EAIE, KAIE, APAIE)、エンロールマネージメント(AACRO: American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers)、初年次学習(National Resource Center: First Year Experience and Students in Transition)、学生アドヴァイジング(NACADA: National Academic Advising Association)などでのセッション発表等を通じて、得られた成果の公表を行うなどの取り組みは、職員の総合的な力量向上に寄与する同時に、本取り組みの国内外への発信にも意義がある。また、こうした研修に向けたスキルアップ研修も計画的に取り組む。

▷ 海外展開の高度専門職ロールモデル作り

海外大学との高度な連携のための協議などにおいて、職員として学位取得者の果たす役割は大きい。現在、13名の修士号以上の学位取得者がいるが、こうした職員も含め、高等教育の様々な海外展開で活躍できる新たな職員のロールモデル作りを行う。例えば、大学の支援による海外大学院の修士号取得者の、大学間連携のコーディネーター、海外学会等での実践・研究発表、異文化間教育や質保証などに関する国際的なネットワーク作りなど、高度な業務創造ができる職員を育成し、ロールモデル化する。

様式2 全体で4ページ以内

グローバル人材として求められる能力を育成するための大学の特色に応じた取組

- 大学の教育目的や特色に応じた魅力的な取組内容となっているか。
- 大学の設定した目標の達成に必要な取組内容が計画されているか。
- 取組内容が、これを含む教育課程において、体系的に位置づけられているか。
- 国内外でのインターンシップによる企業体験等の機会確保や、産業界からの講師等の派遣など、必要に応じて産業界との連携が十分に図られているか。

【これまでの取組】

(人材養成と本学の取り組みの特色)

本学の人材養成の方向性として、「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成」を掲げ、人材養成とグローバル対応は不可分の位置付けとしており、その教育や学習の基本的な考え方の特徴は以下のように考えることができる。

- 1) 国際通用性ある教育課程・教育制度の構築
- 2) 継続的・体系的な言語学習と多様な学習支援環境
- 3) 初年次教育・能動的学習習慣など教育・学習課題に対する、グローバル化対応や異文化理解・体験からのアプローチ
- 4) 多文化環境キャンパスとピア・サポートの活用

(体系的カリキュラム)

▷ 英語教育→英語による講義科目 20 単位必修

様式5でも詳述するが、本学では、英語教育および英語による講義科目（一般教育・専門）の接合を踏まえた体系的なカリキュラムの考え方としている。つまり、1～2年次は集中的な英語教育を実施して高等教育の場で英語による学修に参画できる基礎を作り、3年次以降でそれを土台に開講されている英語による科目を履修する。英語による科目の履修は20単位以上を卒業要件（言語科目以外のカリキュラムの最低20%以上）として課している。また、英語レベルに応じて英語教育の科目履修を免除しており、そうした層の学生は早期に英語による科目の履修が可能となっている。

これは特に、単に外国語能力のスコアを伸ばすだけでなく、実際に、アカデミックな授業に参画できる総合的な能力が必要との考え方に基づいており、卒業要件となる20単位取得の条件を満たせば、海外大学における英語の授業を履修できるレベルに達すると想定している。

(特色ある教育)

▷ 初年次教育とグローバル人材育成

本学の人材養成目標（グローバル人材）への導入として、「新入生ワークショップ I・II」および「APU 入門」を設置している。これらの科目は、少人数グループワークを中心とした、TA も活用した濃密な双

【本構想における取組】

(体系的カリキュラムの高度化)

▷ Active Learning Program Stream(ALPS)

左記にあるように、本学では様々な特色ある取り組みが進められている。以下の6点に大別できる。

- 1) 正課授業（教室）における教育システム（専門教育・言語教育）
 - 2) 各種アクティブラーニング
 - 3) 各種海外プログラム
 - 4) 多文化学修環境を活用した取り組み
 - 5) ピア・エデュケーションを活用した取り組み
 - 6) 学外の様々なネットワークを活用した取り組み
- ※ 1つの取り組みで複数項目を網羅しているものもある。

本構想において、これらの様々な取り組みを強化していくことはもちろん、以下に述べるような新たな取り組みを進めていく。同時に、そうした様々な取り組みをまとめ、可視化していくことが、学生のガイドとしても極めて重要である。

本構想において、正課課程だけではなく、こうした本学の多様な取り組みを、グローバル人材養成の視点から、4年間を通じたモデル化・モジュール化する取り組みを行う。その際に、様式1・取組内容②で述べた「アウトカムアセスメント」の成果を活かし、学生の志向や背景を踏まえた内容とする。

特に、目標設定として定めた海外留学の強化も踏まえ、初年次から3年次までの休み毎の海外研修や交換留学を事前に組み入れたプログラムとする。これをALPS (Active Learning Program Stream) と呼び各学生の4年間の学び・経験の計画化をタイトル化することで、意識付けを進める。

(特色ある教育の強化)

▷ ブリッジプログラム

英語教育、一般教育・専門科目の体系的な教育課程を運用して浮かび上がった課題が、より丁寧な「英語学習」→「英語による講義履修」の接続の必要性である。そこで、この接続を円滑に進める「ブリッジプログラム」を実施する。同プログラムは、幅広い教養科目を英語力強化を行いながら進める科目で、学部教員と英語教員のチームで授業を運営する。

方向型の授業であり、(国際学生も含む) 高校から大学への学びの転換を円滑に進め、同時に、本学の人材養成目標に向けての動機付け、異文化理解の初歩的学びと体験、グローバル人材へのステップの可視化を目的としている。

新入生ワークショップ I・II は、新入生は全員履修が義務付けられる。1 クラス 40~60 名(春入学と秋入学で規模が異なる)であり、クラス全体の講義(30 分)と、5 つのグループ(10 人前後/グループ)に分かれるワークショップから成る。

APU 入門は選択科目で、1 クラス 30 名、1 グループ 5 名程度のワークショップに分かれる。

ワークショップ I は学びの転換を、ワークショップ II は異文化理解を中心とした内容で、APU 入門は多文化をテーマとしたプロジェクトプロポーザルの提起という統合的な取り組みである。

いずれも、教員がファシリテイトし、TA がワークショップを支え、ディスカッション、相互批評、レポート作成、プレゼンテーションによる、学生が中心の授業を進める。授業内容について、授業後に教員・TA からのフィードバックを必ず行い、授業外の学生のワークも多い。海外の大学とも共通する授業設計であり、この経験を通じて、海外留学時の授業参画を円滑にする目的もある。

▷ 各種海外プログラム

グローバル人材としてのキャリアへの動機付けを促すレベルから、言語研修、セメスター・1 年間単位の交換留学、共同学位まで、段階に応じた正課プログラムを多様に構築している。以下に、特色あるプログラムを挙げる。

(Freshman Intercultural Relations Study Trip)

通称 FIRST。1 年次のクォーターブレイクを活用した、150 名以上が参加する異文化オリエンタリング。10 名前後の各小グループに分け、現地でテーマ・ゴールを与える。テーマ・ゴールに向け、学生が自力で現地の人に聞き、歩き、交通機関を利用するなど、自らの力で切り進むプログラム。言語や異文化への壁を実体験で壊し自信をつけると同時に、その喜びをグローバル人材へ向けた学習への動機付けに結びつけることを意図している。

(海外フィールドワーク)

各教員のネットワークを活用した、特定のテーマに関するフィールドワークを取り入れたプロジェクト型プログラム。毎年、テーマを募集する。(例: Tourism Application of Globally Important Agricultural Sites)

(積み上げ式協働教養プログラム)

米国のセントエドワーズ大学 (SEU) と協働して取り組む、入学前から卒業までの一貫したグローバ

▷ 海外インターンシップ開拓

(逆 JET プログラム)

本学の 10 年以上にわたる国際学生受け入れのネットワーク構築により、各国・地域の中高等教育関係者と良好な関係を築いている。タイ (教育省) 及びインド (複数のトップ高校長) から、日本語の授業補助のための日本人学生派遣・インターンシップの提起を受け、現在協議を進めている。詳細は後述する (SEND の概要)。

(APU 海外オフィスでのインターンシップ制度)

本学には、カナダ、インド、ベトナム、インドネシア、韓国、中国、台湾、タイに海外オフィスを有している。この海外拠点を活用した、海外インターンシップ制度を新設する。

▷ 秋入学者向けのギャップターム活用プログラム

本学では、国内学生も春・秋の入学を行っているが、秋入学生は春に高校を卒業して入学までに半年間のギャップタームがある。他方、国内学生は春入学が圧倒的に多く、グローバル人材育成の各種動機付けプログラムは、春入学を想定したスケジューリングになっている。そこで、秋入学生が入学前にこれらのプログラムを活用できるようにし、入学前に海外での経験や学習の機会を与える。具体的には、左記のスーパー留学コース、様式 1・取り組み内容②で触れた言語イマージョンプログラムなどへの参画を検討する。

▷ 中間レベル海外派遣プログラムの開発

本学の課題として、海外大学で正式に科目履修できる TOEFL のスコア (ITP550 レベル) にあと少し達しない層 (500 前後~550 未満) の引き上げ策が挙げられる。こうした中間層に海外学習経験を積ませるためのプログラムを新設する。具体的には、1 年もしくは 1 セメスターの派遣プログラムで、派遣先大学でのメインの学習は言語学習となるが、1~2 科目程度の正規科目履修も並行させるプログラムである。これに、近年増えてきた日本の学年暦に適合したサマースクールを組み合わせ、厚みのある中間層を引き上げるプログラムを開発する。

(マルチカルチュラル・キャンパスを活かした学習支援環境の高度化)

▷ スーパー留学コース・SALC の強化

左記のスーパー留学コースでは、1 年間で平均 50 点以上の TOEFL スコアアップを実現するなど、非常に高い成果を上げている。また、SALC (言語自主学习センター) が、そうした学生の自主活動の基盤となっている。本構想により、このスーパー留学コースのクラス増を計画するとともに、SALC の体制を強

ル人材育成プログラム。入学前留学、学生の相互交換派遣、タイでの両大学学生の協働学習プログラム、遠隔システムを用いた専門ゼミを通じ、各段階でキャップストーンと呼ばれる各能力を統合的に活用することによる到達度検証授業を実施する。

(共同学位プログラム)

本学は、韓国のキョンヒ大学と米国のセントエドワーズ大学 (SEU) と共同学位プログラムを行っている。特に SEU とのプログラムは、相互の派遣だけでなく、本学と SEU の学生が参画し、相互の学びの交流の中で成長し合う、協働プログラムとなっている。

▷ 正課外の取り組み (スーパー留学コース)

1年間の交換留学を目指す高いモチベーションはあるが英語力に難がある学生層を選抜し、継続的な英語学習と丁寧な学生サポートを中心に、学生間の励まし合いや、先輩学生や教職員との関わり、異文化体験やワークショップ (チームビルディング、目標設定、学修計画、交換留学申請準備、自己分析、学習または経験の振り返りなどをテーマとする) などで構成する総合的な留学準備コース。

(マルチカルチュラル・キャンパスを活かした学習支援環境)

▷ SALCの留学アドヴァイス・言語学習支援

英語学習や留学に関するアドヴァイスや支援を行い、また、英語学習のための教材や留学のための各種資料を揃えた言語自主学习センター (SALC : Self-Access Learning Center) を設けている。ここには、学習支援スタッフの他に、国内学生・国際学生がそれぞれの母国語による言語学習支援を行う PA (Peer Advisor) という制度を設け、常駐している (15人 : 国内学生7/国際学生8)。また、互いの母国語 (英語、日本語、中国語、韓国語、マレー語など) を教え合うコミュニティ (相互教え合いのマッチング) としても機能している。さらに、留学経験者が SEA (Student Exchange Advisor) として常駐し、学生視点からの北米・アジアといった地域別のアドヴァイスも行っている (2011年度12人)。

▷ 国内・国際学生が協働するピア・サポート

SALCのPAやSEAも同様だが、本学では、大学として、学生同士が支援し合う環境を、各種コミュニティを形成して、奨励している。新入生ガイダンスや履修に関するアドヴァイスを行う FLAG (Fellow Advisory Group) 33人 : 国内学生16/国際学生17)、図書館の利用やガイダンス等を行う LA (Library Assistant) 25人 : 国内3/国際22)、情報機器の操作を支援する SA (System Advisor) 59人 : 国内19/国

化する。

▷ 海外留学自主ゼミ (留学コミュニティ)

スーパー留学コースの強化と並行して、海外留学を目指す学生で構成するコミュニティを形成する。基本的には自主ゼミのような集団であるが、これを指導する専門職を配置し、英語学習支援、留学アドヴァイスを行う。また、学生の約半分を占める国際学生 (既・留学者) によるピア・サポートも合わせて活用する。週1回程度のゼミとし、脱落しないように励ます。そのためのイベントも企画する。

▷ 入学前動機づけ APU Global Camp

入学前から動機付けを促すことで、入学までの学習を促進させ、入学後の留学準備等の取り組みへ円滑に移行させることを目的とする。

高大連携教育の一環として広く国内外の高校生を対象とした企画であり、日本人の高校生と海外からの高校生、さらには本学在学の大学生と教員による、多国籍グループでの集中学習、異文化理解力やコミュニケーション能力の醸成を図る。

具体的には、夏休みの3日間に、日本人学生15名と海外学生15名の30名を対象とした教育プログラムとする。5名を1グループ程度に編成し、APU在学学生をTAとして配置し、各グループにテーマを与えて、フィールドワークを実施し、調査・分析・提案をグループごとのプレゼンテーションの形態で報告する。

▷ マルチカルチュラル・キャンパス、ピア・サポートの強化

このような学習環境を支えている大きな基盤が、マルチカルチュラル・キャンパスとピア・サポート組織である。マルチカルチュラルウィークやキャンプなどの企画・取り組みを強化し国内学生/国際学生の交流を促進させる。また、言語教育、留学支援、ライティング支援などの基盤として、ピア・サポート体制を強化する。

(学外のネットワークを活用した取り組み)

▷ 企業との連携強化

本学の開学時に、国際学生の奨学金として、様々な企業から寄付をいただいた経緯もあり、特に国際学生支援に関して、多くの企業の支援を得、またネットワークを構築してきた。本取り組みを通じて、国際学生だけでなくグローバル人材たる国内学生においても、こうした企業連携を活用していく。

具体的には、別府という地方都市でも不利にならず、APUというユニークな大学環境と人材を深く理解してキャリアをマッチングできる、国内学生を対象とした「オンキャンパスリクルーティング (企業

際 40)、地元地域との交流を進める SAS(Student Activity Station)、寮生活支援を行う RA (Residence Assistant) などである。こうしたピア・サポートは、国内・国際学生が協働して取り組んでおり(例. LA:韓国6、中国4、日本3、フィリピン2、ベトナム5、インドネシア2、カナダ1、オーストラリア1、スリランカ1)、支援を受ける側、支援する側ともに、多文化適応を自然と促す環境を作り上げている。

▷ 受け入れ短期留学生のバディ

本学は多くの短期留学生を受け入れており、その受け入れに際し、本学の学生をバディとして付けて生活や学習の支援を行っている。2011 年度で延べ 114 名の学生がバディを務めた。こうした活動を通じて異文化理解や体験、学習への動機付けを促進している。

▷ APハウス (Living Learning Community)

国際学生と国内学生が共同生活する 1,300 名規模のオンキャンパス国際教育寮。シェアルーム、ハウスマスター配置、先輩学生が務めるレジデンスアシスタント制度 (RA)、教員による各種セミナー、全寮一斉の Study Hours の設定などを通じて、高い学習成果が上がっている。企業からも注目されており、RA 限定の採用希望や、AP ハウスに滞在する社員研修派遣希望もある (ソニーなど)。

▷ マルチカルチュラルウィーク

「APU の学生構成を活かし、様々な国・地域の理解を促進する」取り組みとして、1 カ国または 1 地域あたり 1 週間をかけて当該国・地域を紹介する。当該国・地域出身の国際学生のみならず、他国・地域出身者や国内学生が協働することによる、協働学習の効果も高い。中国、ベトナム、ミャンマー、インドネシア、タイ、イラン、アフリカ、日本などを実施している。伝統的な楽器、写真、衣装や装飾物の展示等、特徴のある文化紹介・体験の取り組みも行っている。学生や地域住民からの人気が高く、各国大使の参加も多い。

▷ マルチカルチュラルキャンプ

国内学生・国際学生間の交流や異文化理解の促進を目的としている 1 泊 2 日の共同生活を送る国際交流キャンプ。国境を越えた新しい友人作りや自主活動参加へのきっかけとなる。また、身近なグローバル人材のモデル像としてキャンプリーダーを 20 名程度選考・採用するなど工夫し、グローバル人材への大きな動機付けになっている。

が来学してマッチングする)」を開催する。これまでは国際学生と企業の連携が主眼であったが、グローバル人材化した国内学生との連携・マッチングを強化する取り組みで、完成年度までに年間 150 社程度の開催を計画する。

さらに、こうした連携を通じて強化されたネットワークを活用し、各種企業のトップ講演会を開催する取り組みも強化する。

また、企業との人材育成の取り組みでは、GCEP (Global Competency Enhancement Program) という、本学の多文化環境と英語による授業 (大学院/学部) による、クォーター～セメスター単位の企業の現役社員のグローバル対応研修を行っている (例. ソニーなど)。これは反面、本学の学生にとっても、現場で働き盛りの社会人・企業人と濃密な交流を持てる機会でもある。本構想では、GCEP の教育への活用に取り組む。

様式3全体で3ページ以内

教員のグローバル教育力の向上の取組

取組内容① 教育体制のグローバル化

- 国際公募による外国人教員や海外の大学での教育経験又は国内大学で外国語による教育経験を有する日本人教員の配置など教育体制のグローバル化を図っているか。

【これまでの取組】

原則、言語教育の教員を除き、日本人・外国籍を問わず本学の教員は全て英語で授業が可能であり、外国語による教育経験を有している。そうした意味では、外形的な教育体制のグローバル化は完成されているが、この体制を実質的に維持・運用していくにあたって、以下のような取り組みを行っている。

▷ 国際公募

日英二言語教育のため、必ず英語で授業を行えることを条件とし、可能であれば日本語も使えることが望ましいとしている。したがって、公募にあたっては日本人、外国人を特に区別しておらず、一部の招聘教員等を除いて、全て国際公募を行っている。海外での公募媒体としては、Chronicle.com や jobs.ac.uk などを活用している。

▷ 海外研究業績の評価

海外研究業績を確認する上で、国際的に評価されているジャーナルの一覧を作成し、海外で通用する研究業績の指標のひとつとして、任用審査の際の参考にしている。

▷ ディグリーミルのチェック

海外のディグリーミルに該当する大学をリスト化し、公募教員の学歴が国際基準に照らして適切であるか、任用審査でチェックをしている。

▷ 任用面接（シラバス作成・模擬講義・学生参画等）

海外在住者であっても、最終選考にあたっては来学してもらい、実際に顔を合わせて面接を実施している。面接は教育・研究実績の質疑応答の他に、担当予定科目に関するシラバス（15回講義分）を作成してもらい、その初回の模擬授業も行ってもらい、面接官が学生役となる場合や、実際に学生が模擬授業に参画するケースもある。

【本構想における取組】

原則、全ての教員が英語による授業を行えるレベルには達しているため、日本にある大学として、日本人教員の比率を現在の半数より抑える、つまり外国籍の教員を半数以上にする方針は取っていない。教員採用の国際公募に関しては、開学以来10年以上の積み重ねで、左記のようなノウハウを積み重ねてきている。

▷ 招聘教員制度

左記のような世界を対象とした教員公募とその工夫を今後も進めて行き、教育体制のグローバル化を進めると同時に、今後は、国際的なネットワークを活用したレベルの高い教員の安定的な確保を目指す。

具体的には、本学が有する多くの協定校のネットワークを駆使して招聘する、招聘教員の体制を充実させる。

本学で言う AP 言語（アジア圏を中心とした言語）の教員を拡充し、世界中の協定校から招聘を進め、多様な言語教育の高度化を進める。AP 言語は、中国語、マレー語・インドネシア語、ベトナム語、タイ語、スペイン語の5ヶ国語の教員の招聘を計画する。

また、今後は新たに英語圏の教員の招聘も進める。

▷ 国際水準の任用ガイドライン

現在、国際経営学部では、国際的な経営学分野の評価機関である AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) の認証評価を受診中である。今後、国際経営学部では、AACSB の教員基準 (Academic Qualification, Professional Qualification) の方針に沿った任用基準を踏まえた国際公募人事を強化する。

取組内容② グローバル教育力向上のための取組

- 学内におけるグローバル教育力向上のための取組（海外大学からの講師招聘によるFDなど）を推進しているか。
- 教員の教育力を評価する取組やその結果の人事への反映など教育力向上のためのインセンティブを図っているか。
- 海外の大学における教育活動を通じたグローバル教育力向上の取組（海外協定大学での授業実施等の実践型研修など）を推進しているか。

【これまでの取組】

▷ 教職員エンリッチプログラム

本学の教育力向上のための取り組みの特徴は、教員・職員と分けるのではなく、協同して研修テーマや目的に取り組むところにある。主なところで、

1) Faculty Initiative Program (FIP) :

教員（教職員集団）が立案して取り組む研修

2) Division Initiative Program (DIP) :

学部・教育単位でテーマ設定して取り組む研修の2つの制度があるが、どちらの取り組みも、教職協同で進めているものが多い。近年の取り組みでは、アクティブラーニング導入の調査・研修、アカデミック・アドヴァイジングシステムの構築、日本語教育プログラムの構築のための調査・研究、経営学分野でのAOL (Assurance of Learning) の調査、学習支援やライティングセンターの調査・研究、などがある。2009～2011年度に実施した教職員エンリッチメントプログラムでは、教員で延べ346人、職員で延べ345人が参画した。こうした活動は報告書にまとめられ、広く教職員で共有し、次のカリキュラム改革や授業改善の土台となっている。

▷ EDLSC (Education Development and Learning Support Center)

教育開発・学修支援センター (EDLSC) を設置し、学生の学習支援の取り組みと同時に、その学習支援経験や学生実態の把握を踏まえた教員の教育支援を行っている。

特に教員の半数が外国籍であるため、非常に多様なアカデミックバックグラウンドをもった教員の集団をAPU教育に移行させることに力点を置いている。新任教員に対する各種ガイダンスや着任研修、集団で教育に取り組むための土台としての（日本人教員・外国籍教員も合わせた）教員間ネットワーク作り支援などにも取り組んでいる。

▷ テニュアトラック制度

本学では、教員の一定割合を有期雇用の職種（任期制教員・助教など）で占めており、その大半がテニュアトラック対象となっている（全教員の14%）。テニュアトラックとは、5年の有期雇用の任期の3年目・4年目に審査をクリアすれば、テニュアの教員任用に切り替わる制度であり、審査基準は、1) 教育実績、2) 研究実績、3) 行政貢献の3つの柱から成

【本構想における取組】

▷ マルチカルチュラル資源を活用した教員間FDの取り組み

本学では、言語教育を除き、基本的に英語による授業が可能な教員を任用している。現在、本学の教員の約半数は外国籍であり、多くの日本人教員も海外での教員歴もしくは教育歴を有している。しかし、授業を単純に英語で教授するだけでは、真のグローバル教育力には通じないということは、開学以来、教育を進めてきた中で明白である。

本学は国際学生が約半数を占め、日英2言語教育を進めており、特に反対言語（国内学生→英語、国際学生→日本語）の習得中の段階での学生間の言語の壁など、特有の教育課題がある。さらに、教員数・学生数比率や教育を支えるスタッフの数など、欧米と日本の大学の教育環境の差も無視できない。

日本におけるグローバル教育力を向上させるにあたり、英語による授業の増加や教育課程の構築の次に来る課題は、こうした日本における教育手法の高度化である。

本学では、欧米での教育歴・教授歴を持つ教員も多いが、同時に、教員のバックグラウンドも非常に多様である。半数を占める日本人教員の他に、東アジア、東南アジア、南アジア、中東、アフリカ、欧米出身の教員というマルチカルチュラルな教員資源を擁する。またAPUというマルチカルチュラルな学生構成によるキャンパスでの教育実践も豊富に蓄積している。こうした環境を活かし、教員間の授業法や教育実践に関する相互研修を行うことで、グローバル教育力の向上に関する先端的な課題の克服に取り組み、他大学とも共有していく。具体的には、以下の主な課題を軸に、FD研修を進めていく。

- ・教室内における国内学生⇄国際学生の交流、コミュニケーション、意見交換の促進手法
- ・英語での講義科目担当学部教員と英語教員のチームティーチングの取り組み
- ・大規模講義における双方向授業の実施手法
- ・PBL（課題解決型学習）の導入
- ・言語習得が十分でないレベルの学生が混在する講義の授業手法、カリキュラムのあり方
- ・国際経営学部のAACSBの取り組み
- ・授業外学習の促進方法
- ・上記の授業改善等に関する教育効果の測定

っている。特に、教育実績に重点を置いている。こうした制度を運用することで、任用後における教育・研究活動の活性化を図っている。

▷ 教員アセスメント制度

本学では、テニユア教員、任期制教員を問わず、専任教員の全てが、毎年、教員アセスメントを受けている。1年間の教育実績、研究実績、行政貢献を詳細にまとめ、年初の目標を踏まえながらアセスメントフォームや研究者データベースへ入力し、提出する（自己アセスメント）。これに授業評価アンケートや教授会出席等の客観的情報を加え、アセスメント委員会で評価を行い、それが給与や昇任などの待遇に反映される。本学は、特に教育実績を重視しており、FD活動やLMS(Learning Management System)活用、アクティブラーニングの開発、英語による科目の担当などが評価項目として例示されている。

また毎年、優秀教員に対して国内外大学・研究機関等経費を支援し、教育力の向上と他教員への還元活動を進めている。

▷ 海外大学と連携したFDの取り組み

上記の本学の特色を活かしたFDの取り組みと同時に、海外の大学の事例などを学ぶFDの取り組みを計画する。以下のようなテーマを組み合わせたプログラムを構築する。

- 学びの目標設定 (Learning Goal) や、学びの質保証 (Assurance of Learning) など、カリキュラムや授業の組み立て方の先進的な取り組み
- (日本人教員対象の) 英語の応用的訓練、双方向授業の活性化など授業での取り組み

▷ 新任教員への環境整備

本学は、国内外の他の大学にないマルチカルチュラルなキャンパスであり、その教育や環境への対応は、丁寧なケアが必要である。左記のように、EDLSCなどが中心となって、新任教員の着任研修は丁寧に行っているが、さらなる環境整備を進める。

具体的には、1) 原則として、着任時のセメスターの授業負担を週5回→3回に軽減、2) 教員メンター制度によるAPU環境適応支援、を進める。(言語教員など一部の例外はある)

様式4全体で3ページ以内

日本人学生の留学を促進するための環境整備

取組内容① 日本人学生に対する動機付けや、留学を促進するための取組

- 入学時からの動機付けや留学にむけた学生の準備・計画作成支援などへ配慮されたものとなっているか。
- 単位取得を伴う海外留学プログラム等の開発を支援する体制は整備されているか。
- 諸外国の大学の留学等に関する情報や奨学金に関する一元的な情報収集・提供、獲得にむけた支援に取組むものとなっているか。
- 学生が海外留学するにあたり、修得可能な科目、帰国後の単位認定に関する基準や手続き等の情報が事前に提供され納得して参加すること（ラーニング・アグリメント）が可能となっているか。
- 海外留学を促進する制度等の導入を推進しているか。

【これまでの取組】

▷ 取得単位の単位認定の可視化

海外留学のみならず、国内の他大学等における学修と単位認定にも同じプロセスを用いている。単位認定に関わる手順を定型化し、学生へ各段階で都度見通しを提示することで、学生は明確な見通しを持って留学に臨むことが可能な環境を整備している。

(出発前後)

- ・学生→APU：履修登録予定科目申請
- ・APU→学生：単位認定見通しの提示

(留学先大学での授業履修登録／ Semester毎)

- ・学生→APU：登録予定科目申請
- ・APU→学生：登録科目の単位認定見通しの再提示
- ・学生→APU：履修登録報告

(学生の帰国)

- ・学生→APU：単位認定手続き
- ・APU→学生：当初提示どおりの単位認定

また、協定先の大学ごとの単位認定基準は、全てUCTS（単位互換システム）で事前に算出され、学生に提示されている。

▷ 豊富な1 Semester留学の選択肢

1年間の交換留学を基本とする大学が多い中、本学はほぼ全ての協定校において1 Semester/1年間の選択が可能で、学生の学習計画に沿った留学期間を柔軟に選択できる。

▷ 2ヶ月で科目を完結するクォーター制度の活用

特に、秋から海外に留学する場合、帰国が5月になることが多いが、帰国後の大学は学期中であり、途中から授業を履修することができないため、帰国後、6-9月の空白期間が生じ、単位取得に支障が出る。こうした障害を除くため、本学ではクォーター制度を導入し、帰国後6月からの履修への円滑な接続を可能にしている。2010-2011年度の1年間の海外留学者の内、約67%がクォーター制度を前提に留学・帰国時期および学修計画を事前に立てている。

▷ 留学に関する情報提供と動機付け、計画支援

留学に関する情報提供は、アカデミック・オフィスが統括している。まず、全ての海外プログラムに

【本構想における取組】

上記の通り、マルチカルチュラル・キャンパスの活用、豊富な留学に関する情報提供や相談体制、単位取得やキャリアなど留学に関する制度上の見通しや先輩学生の身近で豊富な経験の蓄積、父母との留学に関する理解の共有などにより、動機付けや留学促進の取り組みも一定の到達点にある。

こうした取り組みの中、開学後10年以上を経た現在の本学の課題は、国・地域や学習内容の希望と派遣先卒の齟齬など、より丁寧な、学生の希望・志向と、交換留学プログラムや海外派遣プログラムの内容の刷り合せにあると分析し、以下の4点に取り組む。

▷ 学生（高校生）の留学に対する意識の分析・調査

日本人学生の海外留学の減少については、経済的問題、所属大学の制度的不適合、就活への不利益、外国語力、若者の志向性の変化、などが良く挙げられるが、こうした分析は「大学」へのアンケート調査などから推測されており、直接、学生や父母の意識を深く分析した調査はあまりなされていない。数少ない他国との比較調査を行っている財団法人日本青少年研究所の「高校生の生活意識と留学に関する調査報告書」からは、必ずしも、そうした分析が当てはまるとは言えない状況が伺える。

また、個別大学の状況も異なっている。例えば、本学では学生の海外への志向性は他大学よりは高く父母の理解も深い。本学の制度は海外留学を促進するように設計されている。ほとんどが自宅外通学なので、交換留学であれば経済的な障壁はあまりない。

以上のように、日本人学生のグローバル化を推し進めるにあたっては、表層的な阻害要因を一般的に改善するのでは十分ではない。

そこで、今の学生が留学をどのように捉え、評価し、自身のキャリア形成との関連をどのように考えているのか、個々の学生の人生に引き付けて考えた「留学」の位置付けを深く分析し、その関係性の中で「留学」の位置付けをより高くするための方策を

ついて、新入生全員に詳細な説明を行っている。さらに、希望者に各プログラムの募集前等の時期に説明会や相談会を多数開催しており、新入生全員説明会以外の延べ参加人数は年間 500 名以上に達する。

海外留学に関する総合的な情報冊子を学生全員に配布し、短期の動機付け・言語学習プログラムから、交換留学や共同学位プログラム、留学計画の立て方、準備、学内支援制度、帰国後の就職活動、留学体験談等を紹介している。

情報提供手段は、説明会開催や HP への情報のアップの他に、資料閲覧を事務窓口のアカデミック・オフィス、教室棟の 1 階オープンスペース、図書館のラーニングcommons常設コーナー、言語の自主学習のためのラーニングcommonsにも配置しており、日常的に、様々なルートから留学情報にアクセスすることができる環境を作っている。

説明・相談としては、専門家であり経験豊富な教員・職員以外にも、以下のような工夫をしている。

- 1) 交換留学体験者を留学準備支援のスタッフ(様式 2 参照)として雇用。体験談発表、相談会を開催
- 2) 本学で受け入れている交換留学生在が語る、母校や母国・地域の紹介する説明会の開催
- 3) フルブライト担当者、海外協定校の国際部門担当者の学内説明会の開催
- 4) 多数の各国大使による講演会
- 5) AP ハウス(学生寮)での交換留学説明会
- 6) 留学フェア・ウィークの開催

▷ 学生の周囲の環境整備

情報量が多い学生とは異なり、交換留学でも学費を両大学に納める必要があると信じるなど、学生の父母の留学に関する情報は意外なほど乏しい。留学には父母の理解と協力が不可欠であるため、本学では様々な機会を捉えて父母の留学に関する理解を深めてもらう取り組みを行っている。

- 1) 入学前の合格者のキャンパス訪問 Day における「親子で考える留学」セッション
- 2) 入学式における保護者対象留学説明会
- 3) 国内学生父母で構成する「父母の会」の総会、地域懇談会における留学・就職説明会・個別相談会

▷ 費用支援

前述の「父母の会」の事業として、本学の重要な取り組みである留学等への支援を行っている。

- 1) TOEFL や中国語・ハングル語・インドネシア語・スペイン語・タイ語の語学検定試験料補助
 - 2) 共同学位・交換留学・海外プログラムなどの経費補助
- こうした取り組みを通じ、重要なステークホルダーのニーズを敏感に把握し、学生支援に反映していくことに留意している。また、学生の父母の留学に対する意識や理解の向上につなげている。

浮かび上がらせる分析・調査を行う。具体的には、入学時の意識調査、各種教学プログラムや学生生活経験による意識の変化、最終的に留学に踏み切れなかった学生の振り返り調査などである。また、こうした調査を踏まえて各種取り組みの改善を行う。

▷ 協定大学の適切な検証と適切な管理

現在、38 カ国・地域に 114 大学の学生交換協定があるが、これは開学以来、積み重ねてきたものであり、この派遣先が現在の学生の志向と合致しているのか、国・地域別、派遣先での学修内容別、必要な外国語力別などで評価するなどの分析や、それを踏まえた改善の取り組みには手を付けられていない。本構想において、協定先や協定内容の適切な管理ツールを導入し総合的な管理を行うとともに、国際部の機能を教学部に統合して一体的に国際交流戦略を策定してきた強みを活かし、各学部の教学内容にマッチした交換留学プログラムの構築を強化する。また、留学前段階から、学部教員による事前指導などの効果的な支援の枠組みづくりを進める。

▷ 海外留学に伴う単位認定実績データベース(DB)の構築

協定大学等への海外留学に際して、単位認定見通し(可否)を事前に提示するとともに、派遣先大学・機関における実修得科目及び本学における認定科目の対照リストを蓄積している。これらを活用して、対象学部や派遣国・地域ごとの単位認定実績を一元化した DB を今後整備、公開することで、より可視化された単位認定の仕組みを構築する。

▷ 海外卒業生のネットワーク化と国内学生支援

本学には、国内学生、国際学生とも、海外でキャリアを積んでいる卒業生が多い。日本企業の海外勤務ではなく、純粋な海外でのキャリア形成の特徴としてキャリアの流動性が高いことが挙げられる。そのためネットワーク化は課題であるが、適切なネットワークが構築されれば、卒業生は大きな資源となる。卒業生ネットワークのためのデータベースを導入し、ネットワーク化することで、キャリア支援、留学支援に活用する。

取組内容② 留学中から帰国後にわたるサポート体制

- 帰国後の学業生活に支障のないよう、留学中から帰国後におけるサポート（健康管理や学修管理など）に配慮されているか。
- 産業界との連携等による留学中及び帰国後の就職支援に取組んでいるか。
- 緊急時、災害時の対応のための留学中の日本人学生をサポートするリスク管理への配慮が行われているか。
- 上記のサポートを高度に実施するための履修アドバイザー、サポートスタッフ等の配置や学内外での研修など体制の強化が図られているか。

【これまでの取組】

▷ 留学派遣中の支援

留学中は派遣先大学での履修登録、単位認定見通しのやりとり（様式4、取組内容①）を担当者間で頻繁に行っているため、そうしたやり取りの中で、学生の悩み等を把握でき、適宜、学生に対するアドバイスを励ましなどを行っている。また、留学前の健康・メンタルチェックにおける情報は、本人の合意のもと派遣先大学の担当者とも共有し、派遣先大学のクリニックやカウンセリングなどの各種支援制度の利用をすすめている。

▷ 事故への対応、健康管理

派遣前に、危機管理授業、派遣地域別・予防接種ガイダンスなどを行うとともに、派遣者全員を海外旅行保険、および J-TAS（海外危機管理・健康相談対応）へ加入させている。また、派遣中は 24 時間大学へ連絡が取れる携帯緊急連絡カードを常時携帯させている。J-TAS は危機管理を専門にし、世界の大手アシスタントカンパニーと提携する部門が、事件事故発生時より、直接、病院や移送の手配など事故処理に当たる。緊急時だけでなく、様々なトラブルサポート、健康相談も対応している。

当事者である事件・事故に遭遇した学生と家族、大学の教職員と情報を共有し、大学は、事件・事故発生時に危機管理委員会を設置して、大学を挙げて対応に取り組んでいる。

▷ 就職支援

特に3年生秋 Semester から4年生春 Semester にまたがる留学に関しては、就職活動への不安が大きく、大学として以下の取り組みを行っている。

- 1) 留学参加前、参加後のキャリア・オフィスによる派遣者に特化した就職活動ガイダンスの開催（スケジュール、採用選考の流れ、留学中の情報取得・準備、経験学生の体験談など）
- 2) 留学中（ポストン・ロンドン等）、帰国後（東京）の留学経験者を対象とした就職フェアの案内
- 3) クォーター制度を活用した就職活動指導
- 4) 交換留学プログラム修了学生向け就職支援講座
- 5) 就職活動には父母の支援と理解が不可欠なので、留学と就職活動に関する状況や基本的な情報を国内学生・父母の会などにおいて父母と情報共有

【本構想における取組】

▷ 留学派遣中のコミュニティの形成

留学派遣中の支援は、左記の通り、①派遣元大学、②派遣先大学、③危機管理対応専門部門（委託）、の3者が、派遣元大学を結節点として、連携して取り組むことが大原則である。

同時に、留学生は、学生という同じレベルのコミュニティに所属し、学修や生活を支え合う構造も有している。母国であれば、大学以外に家庭や友人などの積み重ねてきた多様なコミュニティがあるが、留学中は、留学先での基盤がないため、形成できるコミュニティが大学内のみになってしまう傾向は否めず、多様性が失われがちになる。

そこで、所属コミュニティの多様性の補完として、同時期留学生間のバーチャルコミュニティ（SNS、E-ポートフォリオ）の形成に取り組む。派遣留学生間で、それぞれの留学先での良かったことや悩んでいることを共有・励まし合うインフラとする。

またこれを派遣元大学が共有することにより、留学生の状況を把握し、直接支援したり、協定先大学との改善に活かすなど、丁寧な支援が可能となる。

▷ 災害時対応

既に、日本の災害情報を国際学生の母国・家族向けに迅速に発信するという取り組みは行っている。さらに、東日本大震災の教訓を踏まえ、留学中の学生の出身地等を把握し、災害情報を留学生の元に迅速に届ける体制を構築する。

▷ サポートスタッフ

本学は、「国際部“International Affairs”」と呼ばれる部門を設けていない。国際大学として、全ての部門で国内/国際学生、日本人/外国籍教員、国内/海外プログラムについて区別することなく、対応している。したがって、「サポートを高度に実施するための履修アドバイザー、サポートスタッフ等の配置」について、特に国際分野の専門家を据えておらず、各教員や担当の専門部署が、その専門性を発揮して海外対応している体制である。

今後この考え方を基本として、本構想において、留学中コミュニティ形成や留学準備講座などこれまで述べてきた本構想の取り組みを支える海外留学中支援のための担当体制を強化する。

様式5全体で3ページ以内

語学力を向上させるための入学時から卒業時までの一体的な取組

取組内容① 入試における中等教育段階までの外国語力・留学経験等の適切な評価

- TOEFL等のスコアの入試への活用又は既存入試の改善などにより、4技能（リスニング・スピーキング・リーディング・ライティング）を適切に評価するものとなっているか。
- 入学志願者の留学経験や在外経験等を適切に評価するものとなっているか。

【これまでの取組】

特に、「春・秋入学システム」は、海外在住者からの円滑な大学進学を受け入れとして大きな役割を果たしており、現在、シンガポールや香港などで入試説明会などを開催している。

さらに、外国語能力・海外経験を重視する入試として、TOEFL や国際バカロレアのスコア・資格、海外経験の評価を活用した、以下の入試方式を全学で採用している。

1) 英語基準 A0 入試（募集：春 10 名、秋 3 名）

入学時から英語で学修に取り組むに相応しい能力を有する、高校留学経験者や国内外インターナショナルスクール出身者などを対象とする選抜方式。

2) A0 活動実績アピール入試（募集：春 60 名）

高校時代の海外学習経験やそこでの成果、外国語能力をはじめ、文化芸術、スポーツ、ボランティア等の分野での活動実績・成果を評価する選抜方式。

3) 帰国生徒入試（募集：春 10 名、秋 8 名）

日本国外において正規の教育制度に基づく高等学校相当の課程で、最終学年を含め 2 学年以上の教育を受けた者や、国際バカロレア資格、バカロレア資格、アビトゥア資格を取得した者等を対象とする選抜方式。

※ 選抜方式は、一次・書類審査、二次・面接。

特徴的な取り組みとして、英語を特に評価して選抜した学生の能力・志向に合致したカリキュラムの接続を意識している。上記の 1) および 3) の入試は、出願書類の記入から面接などの入試選考を全て英語で実施し、入学後は英語による科目から履修を開始する英語のみで卒業できるカリキュラムとしての入学が可能となっている。

この出願資格は TOEFL iBT61、IELTS (Academic) 5.5、TOEIC700、実用英語技能検定準 1 級、国際連合公用語英語検定試験 B 級のいずれかのスコア・成績の取得としている。

【本構想における取組】

入試における外国語力・留学経験の評価は左記の通り全学レベルで既に導入している。特に「英語ベース」への接続が可能な国内学生の増加を目標として、構想期間内に、以下の募集定員を設定する。

また、これまで国際バカロレア資格について、帰国生徒入試の枠組みで行ってきたため外国においての資格取得を前提にしていた。しかし、近年は国内で同資格を取得できる高校も増加してきたことから、制度的な改善として、英語基準 A0 入試においても、国内の国際バカロレア資格取得者を対象に加えることとする。

1) 英語基準 A0 入試

募集：春 10 名→15 名

秋 3 名→10 名

2) A0 活動実績アピール入試

募集：春 60 名→70 名

3) 帰国生徒入試

募集：春 10 名→20 名

秋 8 名→10 名

こうした取り組みを支えるため、現在、シンガポールや香港などで取り組んでいる帰国生徒向けの説明会を、上海、ニューヨークなどに拡充していく。

取組内容② 卒業時の外国語力スタンダードを見据えた効果的な語学教育及び教育体制

- 入学時プレイスメントテストによる習熟度別語学クラスの編成など、効果的な語学教育を行っているか。(この観点については、構想を必ず記載してください。)
- 学生の語学力向上度の測定(定期的(セメスターごと、学年ごと等)な4技能を適切に評価する語学力試験の実施等)による教育効果の分析と語学教育へのフィードバックが図られているか。
- 外国語による論文作成(アカデミック・ライティング)能力の養成のための個別指導体制の導入や教育が行われているか。
- 外国語で論理的に説明し、他者と議論できる力を養成するための少人数語学教育等が行われているか。
- 留学先の大学で専門科目レベルの履修が可能な力を養成するための留学前準備教育が行われているか。

【これまでの取組】

(英語力に関する取り組み)

様式2でも触れたが、本学では語学教育と教養・専門教育をそれぞれ独立して行うのではなく、グローバル人材養成に向けたそれぞれの役割を明確にして、英語教育と英語による講義科目(一般教育・専門)の4年間トータルで教育課程を構築している。

▷ 英語教育

1~2年次で週6回(合計24単位/2年)の学習が必要で、各セメスターの終了段階で修得すべき英語力を設定している。入学時にプレイスメントテストによるレベル別クラス編成を行っている。テスト結果において、前述の各セメスターのレベルをクリアしている学生は、その分の履修単位を免除するスタンダードトラック/アドバンストラック制度も設けている。

英語の教員は全員、言語教育センターに所属し、レベル別に設定された目標に対応した統一テキスト・カリキュラム、試験・評価方法を用い、集団的なカリキュラム・授業運営を行っている。外国語教員の研究室・執務室はひとつのフロアに集中しており、学生もそこが外国語教員のフロア・エリアと認識しているので、学習相談などができるスペースも隣接させている。さらに、隔週に開催される会議で授業運営や個別学生の課題共有を行っている。こうした運営体制の下、英語-日本語クラスの交流授業など、工夫を凝らしている。

また、TOEFL(ITP)を成績評価に反映させているため1~2年次においては年に2回、大学の支援で受験を義務化しており、また海外留学や英語学習の動機付けともしている。(3年次以降は、希望者には国内学生・父母の会の支援によるTOEFL・TOEIC無料受験クーポンがもらえる制度もある。)

▷ 英語による講義科目 20 単位以上取得の卒業要件化

日本語ベースの入学生は、言語系科目や英語・日本語併用科目を除く、純粋に英語のみで行われる科目を、最低20単位取得することを卒業要件としている。順調に英語を履修すれば、第3セメスターの英語履修が終了した段階(入学後1年半後)を、英語による講義科目を履修できるレベルと設定しており、

【本構想における取組】

左記の通り、本学の外国語力スタンダードへ到る道筋は、「英語教育」+「英語による講義科目の履修」であり、卒業要件である20単位以上の英語による一般教育や専門科目の履修は、海外に留学しないまでも、卒業生全員が交換留学などの「専門科目レベルの履修が可能な力の養成」を、4年間で果たすこととなる。

入学後2年間は英語教育の段階であるが、すでに正課の課程として週6回の授業、合計24単位の英語カリキュラムがあり、全体のカリキュラムとのバランスを考えた場合、1~2年次の正課の時間数をこれ以上増やすのではなく、4年間の継続した、正課と連動した外国語の授業外学習時間の促進を強化していくことが、本構想の基本的な考え方となる。

以上を踏まえ、本構想では、正課カリキュラムと並行して、課外のTOEFL強化、留学に向けたライティング強化、学生の自主的言語学習拠点である左記のSALCの体制強化等に取り組み、特に留学へ意欲がある層への強化を行う。

また、正課の取り組み強化としては、学生全員の客観的な測定が困難であった英語の4技能の測定の高度化を進める。

▷ 学生の状況に応じたTOEFL強化講座

正課の英語カリキュラムによる異文化の壁を乗り越え、自分の主張を伝え、他人の意見を聞き、協調と協同に取り組める総合的な外国語力の強化と並行して、課外としてTOEFL講座による地道で精緻な読解力等の向上の積み上げ等を行い、両方の相乗効果により、留学の道を切り拓く能力を身に付けさせる。また、学内でTOEFLを受験する機会を大きく拡充していく。

具体的には、①低回生対象、②交換留学内定者対象、③英語が得意な入学者対象の、3つのTOEFL強化講座を開講する。

①の低回生対象は、慣れや訓練次第でスコアが伸びる側面があるTOEFLの初回の受験だけで留学レベル(550)が無理とあきらめてしまう学生が多いため、こうした層を留学に結びつけるための取り組みとして開講する。

第4セメスターから英語による講義科目の履修を開始する。

入学時のプレースメントテストにより、英語力が高い場合は英語の履修単位の全部もしくは一部を免除する制度があるが、その場合は、それより早く英語による講義科目の履修を開始できる。

▷ 意欲がある層の集中的教育

こうした体系的なカリキュラムと並行して、留学への意欲はあるが英語力が低い層を、正課外における集中的なトレーニングにより英語力を引き上げる特別コース（スーパー留学コース）を設置している。少人数のコミュニティとして運営し、切磋琢磨することで継続的な努力が可能になる。語学教育、自主学習と夏期海外研修を組み合わせたもので、TOEFL (ITP) ベースで、1年間受講生平均53点のスコアの伸びを見せている。

（自主的学習の促進）

▷ SALC (Self Access Learning Center)

外国語の学習、留学への取り組みについて、総合的に学生の自主学習を支援するコモンズ（居場所・スペース）。主に以下の支援をしている。

- ・外国語学習者の交流： 国内学生は英語を学ぶ代わりに日本語を教え、国際学生は英語や母国語を教える代わりに日本語を学ぶという相互学習の接点を設けている。各種テキストなどの学習ツールも配置している。
 - ・外国語学習支援： 英語や日本語の学習に関する専門的なアドバイザーを配置して、気軽な相談から、継続的な学習支援まで行う。
 - ・留学相談： 留学に関する専門的なアドバイザーを配置して、初歩的な質問から、継続的な支援まで行う。留学に関する資料も豊富に揃えている。
- こうした支援を、学生が授業の合間などを活用して自主的に学習する施設としてキャンパス生活の一角に設け、ピア支援と専門アドバイザーを適切に配意して、学生のコミュニティとして機能するように意図し、学生の間でそのように認知されてきた。

▷ ライティングセンター

ライブラリーの一角に、英語のアカデミックライティングを支援するライティングセンターを2011年度より設置している（2012年度からは日本語ライティングも開始）。個別予約を行い個人が利用するセッションは117名が利用し（秋セメスター）、1回生の利用が55%を占めている。最も多いセッションは“Essay Structure”であり、次いで“Reference/Citation”，“Clarity”となっている。

英語ライティングのテーマに応じたワークショップにも取り組んでおり、“Essay Structure”，“Summarizing”，“Plagiarism”，“Referencing”を開催し、秋セメスターで90名が参加した。

②については、交換留学までのプロセスとして、本学では、半数弱が派遣先大学の定めるTOEFLの基準にわずか届かず留学を断念する現状にあるが、そこにTOEFL支援が十分でない現状がある。そこで、内定者に対するTOEFLの集中トレーニングを行い、確実な交換留学派遣に結びつける。

③については、外国力スタンダードに達しているにもかかわらず、海外留学体験をしていない学生が極めて多い（65%）現状を踏まえ、こうした層を留学に結びつけるために取り組む。具体的には、様式5・取組内容①で拡充する英語や留学経験を重視した入試などを通じて入学した層を、円滑に留学に結びつける。

▷ 海外協定先大学と連携したアカデミックライティングの強化

交換留学の実際の授業で最も困難に直面するのは、アカデミックライティングである。しかし、ライティングセンターは個別指導になるので、人数的にも時間的にも限界がある。そこで本構想ではWebを活用したライティング強化支援を行う。

具体的には、協定先である米国のセントエドワード大学と連携した、英語のアカデミックライティングの個人指導を、Webツールを活用して行う。留学前の英語力強化として、英文のエッセイや論文作成能力強化として、学部～大学院レベルに応じたプログラムを構築する。

▷ 本学独自テストの導入

本学の英語科では、reading, listening, speaking, writingの各技能、および文法・語彙について詳細な目標を定めている。また、成績評価の際には、TOEFLのスコアも含まれている。

課題としては、TOEFL (ITP) では speaking, writing を正確に測れず、iBT は高額で学生の定期的な測定には使えない。そこで、上記4技能を測る本学独自テストを導入し、恒常的に4技能測定が可能なシステムを構築する。

様式6全体で4ページ以内

構想の実現に向けた推進体制、準備状況、資金計画の合理性

取組内容① 構想のマネジメント体制と評価、改善の取組

- 構想のマネジメントを統括する推進体制が学内に構築されているか。
- 構想の実施、達成状況を評価し、改善を図るための学生や外部有識者による評価に取り組んでいるか。

【本構想における取組】

本構想は、構想責任者を学長とし、全学を挙げた体制で推進していく。語学教育、留学支援、アセスメント推進などを担う教員を任用し、全体を統括するプログラムコーディネーター、事務局を担う専門契約職員・事務契約職員を雇用する。課題が全学の各部門にわたるため、この体制を主軸として、副学長を実施責任者（教学部長兼務）として、各部門間の調整等を行い、具体的な方針や行動の指示を行う。事務部門は事務局長をトップとし、事務部門責任者は事務局次長を据え、具体的な日常の進捗状況を管理する。

また、学長、副学長、各学部長・研究科長や、事務局長をはじめ各事務部門で構成される「大学評議会」において、本構想の各目標の進捗状況のチェック、計画の適切な管理を行っていく。

日常の進捗管理等の他に、総合的な評価を行う。本構想は本学の根本的な教育理念や教育研究活動に沿った内容であるため、全学的な教育研究活動の総体として評価する必要がある。したがって、毎年、継続的に本学の教育・研究・経営を評価している、「自己点検・評価委員会」で本構想の総合的な検証を行う。自己点検・評価委員会には、本学の広範なネットワークを活かし、高等教育の有識者（元文科省関係者、大学学長など）や企業のトップ等からなる外部評価体制も整えており、外部からの視点も織り込む。

取組内容② 得られた成果の公表・普及と国内大学のグローバル化への貢献

- 取組を通じて得られた成果について、日本語及び外国語での公表（WEB サイト等）の他、報告会、発表会等の報告の場を設けて、各大学や学生、産業界等への普及を図るものとなっているか。
- （タイプAのみ）他の大学と連携した取組の実施や産業界との連携によるシンポジウム等の開催など、国内大学のグローバル化を先導する大学として、他の大学のグローバル化推進に貢献する取組を実施するものとなっているか。

本学は、国内初の本格的な国際大学としての歩みを早い段階から実践しており、大学、高校、企業、官省庁、各国大使館など、開学以来、多くの視察を受け入れてきた。特に、文部科学大臣やG30に採択された13大学など、多くの高等教育関係者の視察・見学などを受け入れてきており、他大学の国際化のロールモデルとして、高い発信力を有していると言える。また、近年では、国内外の企業から、グローバル人材への高い期待が、国際学生はもちろん、国内学生に対しても寄せられている。

さらに、以下の取り組みにより、国内大学のグローバル化に関するロールモデルとなり、取り組みや成果の共有を広く可能にすると考ええる。

- 1) シンポジウムを構想期間の中間や構想終了時期に開催すると同時に、研究会なども開催する。また、グローバル化などに関して連携・協力を進めている4大学連携協定校(Global14: APU、AIU、ICU、早稲田・国際教養学部)、姉妹校である立命館大学やその拠点である京都などのプラットフォームを活用して、「教育」「学生支援」「マネジメント」などに関する各大学の成果の共有や、広く発信する取り組みを進める。
- 2) 本学は、本学の理念に共感してくれた企業や経済団体との連携を強く維持している（アドヴァイザリー・コミッティ）。また、企業との人材育成の取り組みでは、GCEP (Global Competency Enhancement Program) という、本学の多文化環境と英語による授業（大学院/学部）による、企業の現役社員のグローバル対応研修を行っている（例、ソニーなど）。こうしたネットワークを通じて、本学のグローバル人材育成の取り組みを企業と共有し、我々は企業のニーズを敏感に受け止め、企業は大学で行われている取り組みに対応した人事政策を立てることができる、双方にメリットがある取り組みを進める。
- 3) 本学の取り組みは、中小規模の大学、社会科学分野の学部構成という、国内の大学・学生の多くを占めるタイプの大学の先進的なグローバル人材育成の取り組みとして、広く国内の大学で共有できる共通性がある。また、特に東アジア・東南アジアに近接している地域—九州—の大学のグローバル化モデル・拠点として、重要な位置付けにあると考えている。そうした日本の高等教育機関の大学のグローバル化を先導するモデルとしてのあり方と同時に、一般的・総合的なモデルではなく、実際に各大学が取り込める具体的な取り組みを広く発信していく。

なお、上記の発信・取り組みについては、同時に、Webでも情報発信していくこととなる。本学のWebは、基本的に全て日英両言語で発信されているので、海外への情報発信の視点も踏まえ、進めていく。

取組内容③ 現在の準備状況及び年度別実施計画

【構想実施に向けた準備状況】

- ▷ Webによるアカデミックライティング支援の協力大学との意見交換、調整
- ▷ 逆JETプログラムの事前調整（インド、タイ）
- ▷ アウトカムアセスメントに関する調査、研究
- ▷ IRシステム構築の事前準備（データ整理、システム打ち合わせ等）
- ▷ グローバル人材と企業のマッチング（オンキャンパスリクルーティング）のための企業訪問、調整
- ▷ 企業と連携したグローバル人材育成（GCEP）の企業ニーズ調査、調整
- ▷ 海外における帰国生徒対象説明会などのニーズ等事前調査

【平成24年度】

- ▷ 外国語・留学支援教員の任用、外国語・留学支援のプログラム開発着手
- ▷ プログラムコーディネーター、事務局職員雇用、推進事務局体制の構築
- ▷ 外国語・留学生支援のピア・サポート体制の構築
- ▷ 日英両言語のWebによる教育情報発信の構築着手
- ▷ FD・SD等研修会の開催
- ▷ 海外プログラム、インターンシップ、ネットワーク構築着手
- ▷ TOEFL強化講座開始
- ▷ TOEFL受験促進取り組み開始
- ▷ MBTI導入、資格取得開始
- ▷ アウトカムアセスメントの構築
- ▷ 各種データベース、E-ポートフォリオ構築開始
- ▷ 英語アカデミックライティング指導システムの構築開始
- ▷ グローバル人材と企業のマッチング（オンキャンパスリクルーティング）関係強化
- ▷ 外部評価

【平成25年度】

- ▷ 外国語・留学等支援教員の任用
- ▷ 外国語・留学生支援のピア・サポート体制の拡充
- ▷ 日英両言語のWebによる教育情報発信の内容充実
- ▷ FD・SD等研修会の開催
- ▷ 海外プログラム、インターンシップ、ネットワーク構築継続、一部プログラムの運用開始
- ▷ 企業と連携した講座、人材育成取り組みの拡充、海外卒業生のネットワーク活用
- ▷ 帰国生徒入試説明会の拡充
- ▷ TOEFL強化講座拡充、3年次以上受験拡充
- ▷ アウトカムアセスメント取り組み開始
- ▷ 各種データベース、E-ポートフォリオの運用確立、各種調査の実施
- ▷ 英語アカデミックライティング指導システムの拡充、強化
- ▷ グローバル人材と企業のマッチング（オンキャンパスリクルーティング）拡充
- ▷ シンポジウムの開催
- ▷ 外部評価

【平成26年度】

- ▷ 外国語・留学生支援のピア・サポート継続
- ▷ FD・SD等研修会の開催
- ▷ 海外プログラム、インターンシップ、ネットワーク構築継続、開発プログラムの拡充
- ▷ 企業と連携した講座、人材育成取り組みの拡充、海外卒業生のネットワーク活用
- ▷ 帰国生徒入試説明会の拡充
- ▷ TOEFL強化講座拡充、3年次以上受験拡充
- ▷ アウトカムアセスメント拡充
- ▷ 各種データベース、E-ポートフォリオの構築完了、各種調査の実施

- ▷ 英語アカデミックライティング指導システムの拡充、強化
- ▷ グローバル人材と企業のマッチング（オンキャンパスリクルーティング）拡充
- ▷ 外部評価

【平成27年度】

- ▷ 外国語・留学生支援のピア・サポート継続
- ▷ FD・SD等研修会の開催
- ▷ 海外プログラム、インターンシップ、ネットワーク構築継続、開発プログラムの拡充
- ▷ 企業と連携した講座、人材育成取り組みの拡充、海外卒業生のネットワーク活用
- ▷ 帰国生徒入試説明会開催
- ▷ TOEFL強化講座拡充、3年次以上受験拡充
- ▷ アウトカムアセスメント拡充
- ▷ 各種調査、各種データベース、E-ポートフォリオの成果の分析と取り組みへの反映
- ▷ 英語アカデミックライティング指導システムの拡充、強化
- ▷ グローバル人材と企業のマッチング（オンキャンパスリクルーティング）拡充
- ▷ 外部評価

【平成28年度】

- ▷ 外国語・留学生支援のピア・サポート継続
- ▷ FD・SD等研修会の開催
- ▷ 海外プログラム、インターンシップ、ネットワーク構築継続、開発プログラムの拡充
- ▷ 企業と連携した講座、人材育成取り組みの拡充、海外卒業生のネットワーク活用
- ▷ 帰国生徒入試説明会の開催
- ▷ TOEFL強化講座拡充、3年次以上受験拡充
- ▷ アウトカムアセスメント、各種調査、各種データベース、E-ポートフォリオの運用、分析、改善の循環の構築
- ▷ 英語アカデミックライティング指導システムの拡充、強化
- ▷ グローバル人材と企業のマッチング（オンキャンパスリクルーティング）拡充
- ▷ シンポジウムの開催
- ▷ 外部評価

取組内容④ 財政支援期間終了後の事業展開

グローバル人材育成の推進という本事業の目標は、本学の教育理念と一致しているため、本構想の財政支援で整備した各種基盤、構築したネットワーク、獲得したノウハウを活用して、本学の教育研究の高度化を事業期間終了後も継続し、中期的な財政計画に反映していくことが、基本的な考え方となる。

教員体制としては、一部のプログラム開発やインフラ整備の初期投資の部分を除き、継続的に必要な教育や学生指導のための教員体制については、大学の教員整備組織計画の中に組み込んでいく。

海外における帰国生徒や卒業生、インターンシップ先、留学先などのネットワーク構築については、実質4年半の財政支援期間で拡充・高度化した基盤について、事業後も経常的な活動の中で維持し、適宜改善を加えていくこととなる。本学は、これまでも海外における各種行動（アドミッション、海外拠点活動、キャリア支援、校友活動等）を活発に行ってきたので、この経常的な取り組みの中で、拡充・高度化した基盤を維持していくことは可能と判断している。

各種データベースや教育ツールの開発（委託）、情報発信体制は、本事業期間中に中身と運用を完成させ、事業期間終了後も継続して活用していくことを目指す。

本事業で拡充したFD/SDや各種講座・講演会等の取り組みは、経費的には一定の見直しは避けられないが、得られたノウハウの継承も踏まえ、効果の高い取り組みを中心に取り組みを継続していく。

本事業期間中に得られた学生の意識・志向性の調査、その変化の把握は極めて重要な基盤的データであるため、大学全体の経費の中で取り組みを確保し、恒常的に継続することとする。

取組内容⑤ 財政支援期間終了後の事業展開に向けた資金計画

財政支援期間終了後の事業展開に向けた期間内の方針や対応、及び財政支援期間終了後の資金計画について、各費目ごとに具体的に記入してください。

【物品費】

必要な物品費については、本事業の財政支援で整備されることとなり、支援期間終了後に大きな支出を伴う予定はなく、通常の経常的な経費執行の範囲内で運用可能である。

【人件費・謝金】

大学の教員組織整備計画が2014年度まで策定されており、本事業の展開を組み込んで任用計画を策定した。2015年度以降も本事業の趣旨を継続していく方針で検討を進める。具体的には、テニユアトラック制度を有効に活用しつつ、必要な教員体制を強化していくことになる。

【旅費】

本事業期間でネットワーク基盤の強化・拡充を行い、財政支援期間終了後は、経常的経費の中で、そのネットワークを維持していくこととなる。

【その他】

委託等で開発した各種ツールやデータベースは、財政支援期間終了後は、経常的経費の中で運営を維持していく。

なお、本構想で取り組む学生等の調査分析の結果や蓄積されたデータで得られた成果を踏まえ、効果の低い取り組みは取りやめ、効果の高い取り組みを拡充することで、最小費用で最大効果を挙げる効率的な事業展開を目指す。

支援期間における各経費の明細【年度ごとに1ページ】

(単位：千円)

補助金申請ができる経費は、当該構想の遂行に必要な経費であり、本事業の目的であるグローバル人材育成推進のための用途に限定されます。(平成24年度グローバル人材育成推進事業公募要領参照。)【年度ごとに1ページ】		記載例：教材印刷費 ○○○千円 ○○部×@○○○円 ：謝金 ○○○千円 ○○人×@○○○円			
<平成24年度>	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	[物品費]	2,900		2,900	
	①設備備品費				
	②消耗品費	2,900		2,900	
	・ノート型パソコン(本プログラム専従教職員用9台)	900		900	構想全体
	・図書購入費	1,000		1,000	様式2/85・94行目他
	・文房具他、教育用品費	1,000		1,000	構想全体
	[人件費・謝金]	24,450		24,450	
	①人件費	19,800		19,800	
	・言語教育/留学支援/アシスタント等助教(3人×3,300千円/5ヶ月)	9,900		9,900	様式6/①8行目
	・プログラムコーディネーター(1人×3,300千円/5ヶ月)	3,300		3,300	
	・専門契約職員(3人×1,500千円/5ヶ月)	4,500		4,500	
	・事務契約職員(2人×1,050千円/5ヶ月)	2,100		2,100	
	②謝金	4,650		4,650	
	・海外フィールドスタディ等講師謝金(10人×150千円)	1,500		1,500	様式1/②/66・82行目他
	・講演会講師等謝金(10人×30千円)	300		300	様式2/132行目他
	・ピアサポートTA謝金(10人×1千円×60h)	600		600	様式1/②/82行、様式2/85行目
	・ピアサポート学生スタッフ謝金(50人×750円×60h)	2,250		2,250	
	[旅費]	18,000		18,000	
	・企業連携/アクティブラーニング等開発国内旅費(20人×100千円)	2,000		2,000	様式2/132行目他
	・海外P/帰国生徒/FD等開発外国旅費(アジア)(25人×200千円)	5,000		5,000	様式5/①、様式2/42行目他
	・同上外国旅費(アジア以外)(25人×300千円)	7,500		7,500	様式5/①、様式2/70行目他
	・外部評価/研修講師等招聘国内旅費(10人×100千円)	1,000		1,000	様式3/②/8・51行目、様式6/②他
	・同上招聘外国旅費(アジア)(5人×200千円)	1,000		1,000	
	・同上招聘外国旅費(アジア以外)(5人×300千円)	1,500		1,500	
	[その他]	22,640	1,750	24,390	
	①外注費	2,500		2,500	
	・Web作成費	500		500	様式1/③、様式6/②/39行目他
	・翻訳、通訳(10件×200千円)	2,000		2,000	
	②印刷製本費	2,340		2,340	
	・広報用冊子(7,800部×300円)	2,340		2,340	様式6/②/23行目他
	③会議費				
	④通信運搬費	120		120	
	・国内郵送料(700件×100円)	70		70	様式5/①他
	・海外郵送料(10件×5千円)	50		50	
	⑤光熱水料				
	⑥その他(諸経費)	17,680	1,750	19,430	
	・TOEFL受験料(100人×2.5千円)	250	1,750	2,000	様式5/②/34行目
	・MBTI受験料(100人×2千円)	200		200	様式4/①/25行目
	・MBTI資格取得(2人×200千円)	400		400	様式4/①/25行目
	・招聘教職員交通費(20人×5千円)	100		100	様式3/②/51行目他
	・ポートフォリオ開発委託	1,480		1,480	様式1/②/118行目
	・IR/協定校等データベース開発委託	6,450		6,450	様式4/①/46・60行目他
	・TOEFL講座、企業連携講座等運営委託	2,800		2,800	様式5/②/34行目他
	・Webライティング支援委託	5,000		5,000	様式5/②/58行目
	・海外インターンシップ実施委託	1,000		1,000	様式2/42行目
平成24年度	合計	67,990	1,750	69,740	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：全学推進型)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成25年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	[物品費]	2,600		2,600	
	①設備備品費				
	・				
	②消耗品費	2,600		2,600	構想全体
	・ノート型パソコン(本プログラム専任教職員用6台)	600		600	様式2/85・94行目他
	・図書購入費	1,000		1,000	構想全体
	・文房具他、教育用品費	1,000		1,000	
	[人件費・謝金]	108,850		108,850	
	①人件費	95,800		95,800	様式6/①8行目
	・言語教育/留学支援/アシスタント等准教授(2人×12,000千円/1年間)	24,000		24,000	
	・言語教育/留学支援/アシスタント等嘱託講師(4人×7,000千円/1年間)	28,000		28,000	
	・言語教育/留学支援/アシスタント等助教(3人×7,000千円/1年間)	21,000		21,000	
	・プログラムコーディネーター(1人×7,000千円/1年間)	7,000		7,000	
	・事務契約職員(2人×2,500千円/1年間)	5,000		5,000	
	・専門契約職員(3人×3,600千円/1年間)	10,800		10,800	
	②謝金	13,050		13,050	様式1/②/66・82行目他
	・海外フィールドスタディ等講師謝金(20人×150千円)	3,000		3,000	様式2/132行目他
	・講演会講師等謝金(15人×30千円)	450		450	
	・ピアサポートTA謝金(20人×1千円×120h)	2,400		2,400	様式1/②/82行、様式2/85行目
	・ピアサポート学生スタッフ謝金(80人×750円×120h)	7,200		7,200	
	[旅費]	26,300		26,300	様式2/132行目他
	・企業連携/アクティブラーニング等開発国内旅費(22人×100千円)	2,200		2,200	様式5/①、様式2/42行目他
	・海外P/帰国生徒/FD等開発外国旅費(アジア)(50人×200千円)	10,000		10,000	様式5/①、様式2/70行目他
	・同上外国旅費(アジア以外)(22人×300千円)	6,600		6,600	
	・外部評価/研修講師等招聘国内旅費(25人×100千円)	2,500		2,500	様式3/②/8・51行目、様式6/②他
	・同上招聘外国旅費(アジア)(10人×200千円)	2,000		2,000	
	・同上招聘外国旅費(アジア以外)(10人×300千円)	3,000		3,000	
	[その他]	54,035	3,500	57,535	
	①外注費	3,000		3,000	様式6/②/23行目他
	・翻訳、通訳(15件×200千円)	3,000		3,000	
	②印刷製本費	2,340		2,340	様式6/②/23行目他
	・広報用冊子(7,800部×300円)	2,340		2,340	
	③会議費	1,000		1,000	様式5/①/30行目
	・AO帰国生徒入試説明会 会場借料(5ヶ国×200千円)	1,000		1,000	
	④通信運搬費	170		170	様式5/①他
	・国内郵送料(700件×100円)	70		70	様式5/①他
	・海外郵送料(20件×5千円)	100		100	
	⑤光熱水料				
	・				
	⑥その他(諸経費)	47,525	3,500	51,025	様式5/②/34行目
	・TOEFL受験料(200人×2.5千円)	500	3,500	4,000	様式4/①/25行目
	・MBTI受験料(150人×2千円)	300		300	様式4/①/25行目
	・MBTI資格取得(2人×200千円)	400		400	様式3/②/51行目他
	・招聘教職員交通費(45人×5千円)	225		225	様式1/②/118行目
	・ポートフォリオランニング委託	500		500	様式4/①/46・60行目他
	・IR/協定校等データベース開発委託	12,900		12,900	様式5/②/34行目他
	・TOEFL講座、企業連携講座等運営委託	17,200		17,200	様式5/②/58行目
	・Webライティング支援委託	1,000		1,000	様式5/②/45行目
	・FD研修(英語による教育スキル研修)委託	9,000		9,000	様式5/①/30行目
	・AO帰国生徒入試募集活動委託	4,000		4,000	様式2/42行目
	・海外インターンシップ実施委託	1,500		1,500	
平成25年度	合計	191,785	3,500	195,285	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：全学推進型)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成26年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	【物品費】	2,000		2,000	
	①設備備品費				
	・				
	②消耗品費	2,000		2,000	
	・図書購入費	1,000		1,000	様式2/85・94行目他 構想全体
	・文房具他、教育用品費	1,000		1,000	
	【人件費・謝金】	109,750		109,750	
	①人件費	95,800		95,800	
	・言語教育/留学支援/アセスメント等准教授(2人×12,000千円/1年間)	24,000		24,000	様式6/①8行 目
	・言語教育/留学支援/アセスメント等嘱託講師(4人×7,000千円/1年間)	28,000		28,000	
	・言語教育/留学支援/アセスメント等助教(3人×7,000千円/1年間)	21,000		21,000	
	・プログラムコーディネーター(1人×7,000千円/1年間)	7,000		7,000	
	・事務契約職員(2人×2,500千円/1年間)	5,000		5,000	
	・専門契約職員(3人×3,600千円/1年間)	10,800		10,800	
	②謝金	13,950		13,950	
	・海外フェルト・ステディ等講師謝金(25人×150千円)	3,750		3,750	様式1/②/66・82行目他 様式2/132行目他
	・講演会講師等謝金(20人×30千円)	600		600	
	・ピアサポートTA謝金(20人×1千円×120h)	2,400		2,400	様式1/②/82行、様式 2/85行目
	・ピアサポート学生スタッフ謝金(80人×750千円×120h)	7,200		7,200	
	【旅費】	25,800		25,800	
	・企業連携/アクティブラーニング等開発国内旅費(22人×100千円)	2,200		2,200	様式2/132行目他 様式5/①、様式2/42行目他
	・海外P/帰国生徒/FD等開発外国旅費(アジア)(50人×200千円)	10,000		10,000	
	・同上外国旅費(アジア以外)(22人×300千円)	6,600		6,600	様式5/①、様式2/70行目他 様式3/②/8・51行 目、様式6/②他
	・外部評価/研修講師等招聘国内旅費(20人×100千円)	2,000		2,000	
	・同上招聘外国旅費(アジア)(10人×200千円)	2,000		2,000	
	・同上招聘外国旅費(アジア以外)(10人×300千円)	3,000		3,000	
	【その他】	44,360	3,500	47,860	
	①外注費	3,000		3,000	
	・翻訳、通訳(15件×200千円)	3,000		3,000	様式6/②/23行目他
	②印刷製本費	2,340		2,340	様式6/②/23行目他
	・広報用冊子(7,800部×300円)	2,340		2,340	
	③会議費	1,000		1,000	様式5/①/30行目
	・AO帰国生徒入試説明会 会場借料(5ヶ国×200千円)	1,000		1,000	
	④通信運搬費	170		170	様式5/①他 様式5/①他
	・国内郵送料(700件×100円)	70		70	
	・海外郵送料(20件×5千円)	100		100	
	⑤光熱水料				
	・				
	⑥その他(諸経費)	37,850	3,500	41,350	
	・TOEFL受験料(300人×2.5千円)	750	3,500	4,250	様式5/②/34行目
	・MBTI受験料(200人×2千円)	400		400	様式4/①/25行目
	・MBTI資格取得(2人×200千円)	400		400	様式4/①/25行目
	・招聘教職員交通費(40人×5千円)	200		200	様式3/②/51行目他
	・ポートフォリオオランニング委託	1,000		1,000	様式1/②/118行目
	・IR/協定校等データベース開発委託	2,400		2,400	様式4/①/46・60行目他
	・TOEFL講座、企業連携講座等運営委託	17,200		17,200	様式5/②/34行目他
	・Webライティング支援委託	1,000		1,000	様式5/②/58行目
	・FD研修(英語による教育スキル研修)委託	9,000		9,000	様式3/②/45行目
	・AO帰国生徒入試募集活動委託	4,000		4,000	様式5/①/30行目
	・海外インターンシップ実施委託	1,500		1,500	様式2/42行目
平成26年度	合計	181,910	3,500	185,410	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：全学推進型)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成27年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	【物品費】	2,000		2,000	
	①設備備品費				
	・				
	②消耗品費	2,000		2,000	
	・図書購入費	1,000		1,000	様式2/85・94行目他 構想全体
	・文房具他、教育用品費	1,000		1,000	
	【人件費・謝金】	109,750		109,750	
	①人件費	95,800		95,800	
	・言語教育/留学支援/アセスメント等准教授(2人×12,000千円/1年間)	24,000		24,000	様式6/①8行 目
	・言語教育/留学支援/アセスメント等嘱託講師(4人×7,000千円/1年間)	28,000		28,000	
	・言語教育/留学支援/アセスメント等助教(3人×7,000千円/1年間)	21,000		21,000	
	・プログラムコーディネーター(1人×7,000千円/1年間)	7,000		7,000	
	・事務契約職員(2人×2,500千円/1年間)	5,000		5,000	
	・専門契約職員(3人×3,600千円/1年間)	10,800		10,800	
	②謝金	13,950		13,950	
	・海外フェルト・ステディ等講師謝金(25人×150千円)	3,750		3,750	様式1/②/66・82行目他 様式2/132行目他
	・講演会講師等謝金(20人×30千円)	600		600	
	・ピアサポートTA謝金(20人×1千円×120h)	2,400		2,400	様式1/②/82行、様式 2/85行目
	・ピアサポート学生スタッフ謝金(80人×750千円×120h)	7,200		7,200	
	【旅費】	25,800		25,800	
	・企業連携/アクティブラーニング等開発国内旅費(22人×100千円)	2,200		2,200	様式2/132行目他 様式5/①、様式2/42行目他
	・海外P/帰国生徒/FD等開発外国旅費(アジア)(50人×200千円)	10,000		10,000	
	・同上外国旅費(アジア以外)(22人×300千円)	6,600		6,600	様式5/①、様式2/70行目他 様式3/②/8・51行 目、様式6/②他
	・外部評価/研修講師等招聘国内旅費(20人×100千円)	2,000		2,000	
	・同上招聘外国旅費(アジア)(10人×200千円)	2,000		2,000	
	・同上招聘外国旅費(アジア以外)(10人×300千円)	3,000		3,000	
	【その他】	45,085	3,500	48,585	
	①外注費	3,000		3,000	
	・翻訳、通訳(15件×200千円)	3,000		3,000	様式6/②/23行目他
	②印刷製本費	2,340		2,340	様式6/②/23行目他
	・広報用冊子(7,800部×300円)	2,340		2,340	
	③会議費	1,000		1,000	
	・AO帰国生徒入試説明会 会場借料(5ヶ国×200千円)	1,000		1,000	様式5/①/30行目
	④通信運搬費	170		170	
	・国内郵送料(700件×100円)	70		70	様式5/①他 様式5/①他
	・海外郵送料(20件×5千円)	100		100	
	⑤光熱水料				
	・				
	⑥その他(諸経費)	38,575	3,500	42,075	
	・TOEFL受験料(350人×2.5千円)	875	3,500	4,375	様式5/②/34行目
	・MBTI受験料(250人×2千円)	500		500	様式4/①/25行目
	・MBTI資格取得(2人×200千円)	400		400	様式4/①/25行目
	・招聘教職員交通費(40人×5千円)	200		200	様式3/②/51行目他
	・ポートフォリオオランニング委託	1,500		1,500	様式1/②/118行目
	・IR/協定校等データベース開発委託	2,400		2,400	様式4/①/46・60行目他
	・TOEFL講座、企業連携講座等運営委託	17,200		17,200	様式5/②/34行目他
	・Webライティング支援委託	1,000		1,000	様式5/②/58行目
	・FD研修(英語による教育スキル研修)委託	9,000		9,000	様式3/②/45行目
	・AO帰国生徒入試募集活動委託	4,000		4,000	様式5/①/30行目
	・海外インターンシップ実施委託	1,500		1,500	様式2/42行目
平成27年度	合計	182,635	3,500	186,135	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：全学推進型)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成28年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	【物品費】				
	①設備備品費	2,000		2,000	
	・				
	②消耗品費	2,000		2,000	
	・ 図書購入費	1,000		1,000	様式2/85・94行目他
	・ 文房具他、教育用品費	1,000		1,000	構想全体
	【人件費・謝金】				
	①人件費	109,750		109,750	
	・ 言語教育/留学支援/アシスタント等准教授(2人×12,000千円/1年間)	24,000		24,000	様式6/①8行目
	・ 言語教育/留学支援/アシスタント等嘱託講師(4人×7,000千円/1年間)	28,000		28,000	
	・ 言語教育/留学支援/アシスタント等助教(3人×7,000千円/1年間)	21,000		21,000	
	・ プログラムコーディネーター(1人×7,000千円/1年間)	7,000		7,000	
	・ 事務契約職員(2人×2,500千円/1年間)	5,000		5,000	
	・ 専門契約職員(3人×3,600千円/1年間)	10,800		10,800	
	②謝金	13,950		13,950	
	・ 海外フィールドスタディ等講師謝金(25人×150千円)	3,750		3,750	様式1/②/66・82行目他
	・ 講演会講師等謝金(20人×30千円)	600		600	様式2/132行目他
	・ ピアサポートTA謝金(20人×1千円×120h)	2,400		2,400	様式1/②/82行、様式2/85行目
	・ ピアサポート学生スタッフ謝金(80人×750千円×120h)	7,200		7,200	
	【旅費】	28,800		28,800	
	・ 企業連携/アクティブラーニング等開発国内旅費(22人×100千円)	2,200		2,200	様式2/132行目他
	・ 海外P/帰国生徒/FD等開発外国旅費(アジア)(50人×200千円)	10,000		10,000	様式5/①、様式2/42行目他
	・ 同上外国旅費(アジア以外)(22人×300千円)	6,600		6,600	様式5/①、様式2/70行目他
	・ 外部評価/研修講師等招聘国内旅費(25人×100千円)	2,500		2,500	様式3/②/8・51行目、様式6/②他
	・ 同上招聘外国旅費(アジア)(15人×200千円)	3,000		3,000	
	・ 同上招聘外国旅費(アジア以外)(15人×300千円)	4,500		4,500	
	【その他】	46,885	3,500	50,385	
	①外注費	4,000		4,000	
	・ 翻訳、通訳(20件×200千円)	4,000		4,000	様式6/②/23行目他
	②印刷製本費	2,340		2,340	
	・ 広報用冊子(7,800部×300円)	2,340		2,340	様式6/②/23行目他
	③会議費	1,000		1,000	
	・ AO帰国生徒入試説明会 会場借料(5ヶ国×200千円)	1,000		1,000	様式5/①/30行目
	④通信運搬費	170		170	
	・ 国内郵送料(700件×100円)	70		70	様式5/①他
	・ 海外郵送料(20件×5千円)	100		100	様式5/①他
	⑤光熱水料				
	・				
	⑥その他(諸経費)	39,375	3,500	42,875	
	・ TOEFL受験料(400人×2.5千円)	1,000	3,500	4,500	様式5/②/34行目
	・ MBTI受験料(300人×2千円)	600		600	様式4/①/25行目
	・ MBTI資格取得(2人×200千円)	400		400	様式4/①/25行目
	・ 招聘教職員交通費(55人×5千円)	275		275	様式3/②/51行目他
	・ ポートフォリオランニング委託	2,000		2,000	様式1/②/118行目
	・ IR/協定校等データベース開発委託	2,400		2,400	様式4/①/46・60行目他
	・ TOEFL講座、企業連携講座等運営委託	17,200		17,200	様式5/②/34行目他
	・ Webライティング支援委託	1,000		1,000	様式5/②/58行目
	・ FD研修(英語による教育スキル研修)委託	9,000		9,000	様式3/②/45行目
	・ AO帰国生徒入試募集活動委託	4,000		4,000	様式5/①/30行目
	・ 海外インターンシップ実施委託	1,500		1,500	様式2/42行目
平成28年度	合計	187,435	3,500	190,935	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：全学推進型)

他の公的資金との重複状況【2ページ以内】

当該申請大学において、今回申請している内容以外に、文部科学省が行っている国際化拠点整備事業費補助金、大学改革推進等補助金、研究拠点形成費等補助金等、又は独立行政法人日本学術振興会が行っている国際交流事業の補助金等による経費措置を受けている取組がある場合、また、現在申請を予定している事業（国立大学改革強化推進事業、大学の世界展開力強化事業、博士課程教育リーディングプログラム等）がある場合は、それらの取組名称及び内容について、1事業につき3～4行程度を目安に記入してください。その中で、今回の申請内容と類似しているものがある場合には、その相違点についても言及してください。

・平成23年度「大学の世界展開力強化事業」（タイプB：米国大学等との協働教育の創成支援）

「APU-SEUグローバル協働教育プログラム—入学前教育から大学教養・専門教育まで」が採択された。本プログラムは、米国のセント・エドワーズ大学と協働で、入学前から大学教養・専門教育までの学位取得プロセスにおいて海外アクティブ・ラーニング等を組み込み、国際水準の質の高い協働教育プログラムを構築するものである。今次の構想において、同プログラムのパートナー大学とのネットワーク等は活用するが、その経費の使用用途においては厳格に区別する。

（大学名：立命館アジア太平洋大学）（申請区分：全学推進型）

参考全体で1ページ以内

SEND の概要

様式2「グローバル人材として求められる能力を育成するための大学の特色に応じた取組」において、「SEND」の実施を含む構想を策定している場合、この欄に、「SEND」に関する概要を記載してください。

※) Student Exchange - Nippon Discovery : 日本人学生が留学先の現地の言語や文化を学習するとともに、現地の学校等での日本語指導支援や日本文化の紹介活動を通じて、学生自身の異文化理解を促すことを海外留学の目的の一つとして位置づけ、将来、日本と留学先の国との架け橋となるエキスパート人材の育成を目指す取組

【SEND の概要】

(タイ)

- 1) 受入校 : 科学高校 (4校) Specialized Science School, Super Science High School
- 2) 派遣学生 : 当初2年間は最大8名程度 (2年間の取り組みを踏まえ普通校への拡充も想定)
- 3) 派遣期間 : 8月の2~3週間程度 (学年暦の違いによる)。2年間の取り組みを踏まえ、本学のクォーターをした、3~4ヶ月の派遣も検討)
- 4) 概要 : EDF (Education for Development Foundation) と協力し、タイのトップ科学高校12校の内、4校 (選定済み) に日本人学生 (2名/1校) を派遣し、様々な科目において教員と協力して授業を行う。将来、世界を舞台に活躍するサイエンスエリートへの国際教育の一環として、科学高校、教育省からの要請を受け、計画中である。教育省の意向としては、2年間のトライアルが成功すれば、普通高校にも拡充したい考え。
- 5) 宿泊施設 : 高校の寮を提供
- 6) 受入先での管理・指導 : 高校教員による日常指導、および EDF の状況確認や指導もある。
- 7) 単位 :
実習時間が40時間以上130時間未満の場合は2単位、130時間以上で4単位、最大8単位までと想定。

(インド)

- 1) 受入校 : DPS (Delhi Public School) R.K Puram および DPS Indira Puram
- 2) 派遣学生 : 5名程度
- 3) 派遣期間 : 約20日間~約1ヶ月間程度
- 4) 実施概要 :
上記高等学校にて主として実際の日本語、日本文化授業内でのティーチングアシスタントや日本文化や大学紹介についてのプレゼンテーション等を実施。あわせて、高校生向けのフェアへの参加、学外での日本文化紹介の行事への参加などへの参加も。
- 5) 宿泊施設 : 派遣先高校の学生寮、ゲストハウス
- 6) 受入先での管理・指導 :
受入高校の学校長ないし学校長から指名された教員による日常指導による。また、立命館大学インドオフィスからの定期的な状況確認や高校側、学生側との連絡・調整。
- 7) 単位 :
実習時間が40時間以上130時間未満の場合は2単位、130時間以上で4単位、最大8単位までと想定。

(その他)

ボツワナでも、同様のスキームで教育省、大使館との調整が進んでいる。
その他、スリランカ、マレーシアでの同様の高等学校での受け入れ可能性を検討。

(SENDにおける交流学生数)

区分	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
学生の派遣	0人	5人	10人	10人	10人
学生の受入	0人	0人	0人	0人	0人