

② 工程表【1ページ】 ※全体計画を把握するため、10年間の工程表を作成してください。

| | 平成26年 | 平成27年 | 平成28年 | 平成29年 | 平成30年 | 平成31年 | 平成32年 | 平成33年 | 平成34年 | 平成35年 | 平成36年以降 | |
|--------|--|-------|--|-------|--|-------|--|-------|--|-------|--|--|
| 事業フェーズ | 制度設計・試行フェーズ | | 制度展開・検証フェーズ | | 制度普及・定着フェーズ | | 制度普及・定着フェーズ | | 制度普及・定着フェーズ | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ▼ 中間総括 | | ▼ 中間総括 | | ▼ 中間総括 | | ▼ 中間総括 | | ▼ 事業総括 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ▼ 全学研究力のベースアップを牽引する6教育・研究モデル拠点を総長がトップダウンで指名 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ◆ 日本文化学モデル拠点 ◆ ナノ・エネルギー材料モデル拠点 ◆ 実証政治経済学モデル拠点 ◆ 数物系科学モデル拠点 ◆ 健康スホーツ科学モデル拠点 ◆ ICT・ロボット工学モデル拠点 | | ◆ 日本文化学モデル拠点 ◆ ナノ・エネルギー材料モデル拠点 ◆ 実証政治経済学モデル拠点 ◆ 数物系科学モデル拠点 ◆ 健康スホーツ科学モデル拠点 ◆ ICT・ロボット工学モデル拠点 | | ◆ 日本文化学モデル拠点 ◆ ナノ・エネルギー材料モデル拠点 ◆ 実証政治経済学モデル拠点 ◆ 数物系科学モデル拠点 ◆ 健康スホーツ科学モデル拠点 ◆ ICT・ロボット工学モデル拠点 | | ◆ 日本文化学モデル拠点 ◆ ナノ・エネルギー材料モデル拠点 ◆ 実証政治経済学モデル拠点 ◆ 数物系科学モデル拠点 ◆ 健康スホーツ科学モデル拠点 ◆ ICT・ロボット工学モデル拠点 | | ◆ 日本文化学モデル拠点 ◆ ナノ・エネルギー材料モデル拠点 ◆ 実証政治経済学モデル拠点 ◆ 数物系科学モデル拠点 ◆ 健康スホーツ科学モデル拠点 ◆ ICT・ロボット工学モデル拠点 | | ◆ 日本文化学モデル拠点 ◆ ナノ・エネルギー材料モデル拠点 ◆ 実証政治経済学モデル拠点 ◆ 数物系科学モデル拠点 ◆ 健康スホーツ科学モデル拠点 ◆ ICT・ロボット工学モデル拠点 | |
| 事業フェーズ | 《 国際インテグレーションを持つ教育システムの構築 》 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | クォーター制の活用 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ○ 科目クォーター化 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ○ 受入・派遣留学プログラム | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ○ 国際共同研究推進のための教員派遣制度 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | クローバルエデュケーションセンター | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 大学総合研究センター | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | FD・IR機能 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ジョイントイグリー制 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | コースナンバリング(全学部・全研究科) | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 《 Waseda Ocean 構想に向けた大学組織・制度改革 》 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 年俸制・教員評価制 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 教員・研究者インセンティブ | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ダブルアポイントメント制 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 世界最高水準の教員のガバナンス | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 国際ネットワーク型ユニオン制 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 多様な入試制度 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 《 ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤確立 》 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | Vision150 推進本部 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 国際水準のガバナンス体制 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ○ 各学術院で自律的改革が可能な制度 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | ファンディング体制 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 本事業への大学の自己投資 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 5億円/年 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |
| 事業フェーズ | 10億円/年 | | 自己改革による 発展的 事業展開 | |

※1 CTLT: Center for Teaching, Learning, and Technology ※2 「学術院」は学部と研究科を含む教育・研究組織の総称

中核推進者 総長 鎌田薫 / 常任理事 (副総長) 橋本周司 (大学総合研究センター所長兼務) ・清水敏・内田勝一 / 常任理事 大塚宗春
 理事 田中愛治・深澤良彰 (情報企画部長兼務) ・紙屋敦之・島田陽一・齋藤美穂・宮内孝知・恩蔵道人・谷口邦生・福田秋秀・柳田幸男
 教務部長 大野高裕 / 国際部長 広田真一 / 国際センター所長 龍澤武信 / 研究戦略センター所長 横近雅彦
 モデル拠点リーダー 十重田裕一・宮島英昭・彼末一之・菅野重樹・西出宏之・小園英雄

6教育・研究モデル拠点を活用した取り組み
 各学術院による改革構想提案、評価に基づく特別予算配分
 各学術院に関する評価導入
 各学術院による改革構想提案、評価に基づく特別予算配分
 職員は海外専門大学院への留学、新たなファンディング方法の開発、実践

④ 共通観点 2 (共通の成果指標と達成目標) 概念図【1 ページ】

教育システムの改革

学生の多様性

| | 《H25年度実績》 | 《H35年度目標》 |
|-----------------------|--------------------|--------------------|
| 外国人留学生 | 4,415人 (8.1%) | 9,165人 (18.7%) |
| 留学経験者 | 2,475人 (5.0%) | 7,607人 (19.3%) |
| 語学力(外国語力基準を 満たす学生) | 16,693人 (30.5%) | 30,476人 (62.1%) |

※外国人留学生・語学力=各年度5月1日時点、留学経験者=通年の数値

- ・海外大学との連携による英語学位プログラム拡充
- ・留学生向け日本語の学位プログラムの拡充
- ・クォーター制を活用した留学生受入れ、海外派遣
- ・海外派遣を促進する派遣プログラムの拡充
- ・チュートリアルイングリッシュの高度化
- ・アカデミック・ライティングの徹底的指導
- ・幅広い視野を持った人材を育成する、全学副専攻・副学位制度
- ・学部生1割減、大学院生2割増

入試の国際性

| | 《H25年度実績》 | 《H35年度目標》 |
|---------------|-------------------|-------------------|
| TOEFL等外部試験の活用 | 395人 (4.4%) | 3,580人 (40.0%) |
| 奨学金許可の入学時伝達 | 1,552人 (39.9%) | 3,250人 (75.7%) |

- ・英語能力主要4技能の正確な測定のため、TOEFL等を全学部導入
- ・学内奨学金制度の入学許可時伝達型へのシフト
- ・途上国対象の渡日前「奨学金給付型AO入試」実施
- ・国際バカロレア資格取得者の出願・受入増、アドミッション・オフィサーの育成
- ・世界各地域から志願者をバランスよく確保
- ・日本語他の予備教育プログラムの開発
- ・入試開発オフィスにおける抜本的な入試改革の推進

教育の国際性

| | 《H25年度実績》 | 《H35年度目標》 |
|-----------|-------------------------------|-------------------------------|
| 外国語の授業 | 1,560科目 (8.4%) | 4,129科目 (25.0%) |
| 外国語のみで卒業 | 50コース(32.9%) 12,661人(4.9%) | 64コース(38.6%) 14,480人(9.1%) |
| コースナンバリング | 907科目 (5.8%) | 21,590科目 (100%) |

- ・グローバルエデュケーションセンターを中心とした科目の外国語化推進
- ・コースナンバリングの100%早期導入
- ・クォーター制を活用した留学促進
- ・英語学位取得コースの定員数・実施学部の増加
- ・学修ポートフォリオシステムによる個々の学修効果の把握
- ・国際社会で活躍する人材育成プロジェクト(QTEM)の充実
- ・早期卒業・入学、5年一貫制課程・留学プログラムを織込んだ「グローバル・オナズプログラム」の提供

国際開放性

| | 《H25年度実績》 | 《H35年度目標》 |
|----------|--------------------|--------------------|
| シラバスの英語化 | 2,656科目 (10.4%) | 5,398科目 (25.0%) |

- ・Waseda Vision 150の数値目標・達成度のWeb公開
- ・MOOCSなどを利用してすべての授業を公開
- ・教育情報の公表100%実施
- ・ネイティブスタッフによる多言語情報発信
- ・教育プログラムの開発での海外校友会活用

学生支援

| | 《H25年度実績》 | 《H35年度目標》 |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| 混在型学生宿舎 (外国人留学生) | 549人 (49.5%) | 3,000人 (83.6%) |
| 混在型学生宿舎 (日本人学生) | 989人 (2.0%) | 1,422人 (3.7%) |

- ・提携寮等を活用した学生寮の計画的展開
- ・ラーニングcommons拡充
- ・質の高い教育補助(TAo)の拡充
- ・スチューデントジョブ創出による15,000人雇用
- ・奨学金拡充、奨学金付入試・教育プログラム
- ・海外拠点における派遣学生への支援機能の強化
- ・インターンシップ・企業体験プログラム開発・提供によるキャリア支援

ガバナンスの改革

教職員の多様性

| | 《H25年度実績》 | 《H35年度目標》 |
|---------------|-----------------|-------------------|
| 外国人・外国で学位(教員) | 760人 (45.3%) | 1,380人 (75.0%) |
| 外国人・外国で学位(職員) | 93人 (8.3%) | 173人 (15.4%) |
| 女性(教員) | 245人 (14.6%) | 402人 (21.8%) |
| 女性(職員) | 381人 (33.9%) | 401人 (35.6%) |
| 年俸制(教員) | 99人 (5.9%) | 791人 (43.0%) |
| 事務職員高度化 | 175人 (15.6%) | 325人 (28.9%) |

- ・研究者ネットワークとの連携による優秀な教員・研究員の獲得
- ・ワシントン大学と連携したFDの開発・実施
- ・Waseda Vision150男女共同参画基本計画を着実に遂行
- ・平成29年度を目途に専任教員の年俸制導入を検討
- ・専任教員に関して年俸制の柔軟な適用を検討
- ・スタッフディベロップメント(SD)の充実

ガバナンスの適切性

- ・Waseda Vision150のガバナンス改革のさらなる加速
- ・組織における責任と権限の一致
- ・教職員評価制度と給与体系の改革
- ・副総長の規程化、理事会・評議員会・教学関連会議の関係整理と仕組みづくり
- ・理事会への学外・女性・外国人有識者の参画
- ・意思決定を支援するためのIR機能の強化・充実
- ・国際ファンドレイジング機能強化

1. 国際化関連 (5) 教務システムの国際通用性

② GPA 導入状況【1 ページ以内】

【これまでの取組】

国際化推進の側面から、GPA 制度の導入が不可欠との認識に基づき、全学で統一した GPA の算出方法を定めて、平成 22 年度入学者から適用を開始している。興味関心を持つ科目でありながら GPA の値低下を意識して履修を躊躇することを防ぐために、卒業要件として算入する単位のみを GPA 算出の対象としている。

また、学習院大学・学習院女子大学・日本女子大学・立教大学・早稲田大学の 5 大学は、幅広い学修機会提供のために学部レベルでの本格的な単位互換制度 f-Campus を展開しており、このような単位互換制度で取得した卒業要件として算入する単位については GPA 算出の対象としている。

GPA の活用方法は各学部・研究科により異なるが、進級制度を用いている学部における進級判定、ゼミの受講者選考、早期卒業の判定、奨学金選考、海外留学の選考、大学院への内部進学者選考、表彰学生や卒業生代表者の選考、問題を抱えた学生への個別指導の材料として使用している。

GPA 制度導入の検討と併行して、FD 推進委員会において、各学部・研究科の成績評価基準及び成績分布状況を検証しながら成績評価のあり方について検討を行ってきた。国際通用性並びに学内の成績評価の公平性と客観性の確保を念頭において、学部教育における成績評価基準の申し合わせを行い、平成 26 年度から適用を開始している。

【本構想における取組】

○成績評価の検証と GPA の活用

Waseda Vision 150 により設置した大学総合研究センターの高等教育研究部門において、IR (Institutional Research) 機能の整備を行う。IR 機能の強化に伴い、カリキュラムにおける科目の位置付けの体系化や、教育方法のさらなる工夫につながるよう ~~に、単位の重みを反映した実質的な学修の指標となる GPA のさらなる活用について~~ 検討を進める。また、公正で適切な成績評価を行うために、GPA や成績評価基準の運用状況について検証を継続して行う。

○科目選択のミスマッチ解消

○学生の学習意欲の喚起と学生の主体的な学習設計への GPA 活用

個々の学生への学習意欲を喚起し、学生自身が主体的に学習設計を行う姿勢を醸成するため GPA を活用する。後述する学生への多面的な学習指導の体制とあわせ、学生の主体的な学びを大学として支援する。

~~—GPA の算出には不合格科目を含めるが、その Grade Point (GP) は 0 であるため、これまで以上に不合格科目の重要性が増すことになる。一方、シラバス記載の文字情報のみで科目選択をすることには限界があり、初回の授業を受講した後に科目の取消・追加を行う学生も少なくない。学生の科目選択のミスマッチを最小化するため、シラバスと連携した「講義動画」を科目選択の情報として提供する。~~

○コース・ナンバリングと GPGPA の連携

全ての学部・研究科に平成 27 年度から導入予定であるコース・ナンバリング制度によって付番されるコース・コードと ~~または、科目ごとの GP の平均値 GPA など~~ を算出し、公正で適切な成績評価を行うための指標として活用していく。成績証明書に掲載することで、成績評価を客観的に俯瞰できるようにするとともに、より高い目標に向かう学習意欲に結び付けていく。

○学生指導及び学生の自己評価への活用

GPA を奨学金採用、交換留学生派遣の選考等、学生の学習意欲を喚起することに活用するだけでなく、学生を指導する立場の者が、学期ごとの GPA の推移をモニターすることで、学生の変化を早期に発見し、きめ細かな指導をできるようにする。学生の成績通知書を保証人に送付することにより、多面的な学生指導が行える体制を整えていく。またこれらの取り組みにより、学生が自己評価

し、改善の見通しや達成動機を生み出す指標として活用していく。

○文武両道を目指す早稲田アスリートプログラム（WAP）始動

早稲田スポーツが目指すところは、文武両道を実践し、社会の様々な分野でリーダーとして活躍できる人材を世に送り出すことにある。WAPは、体育各部部員（44部・約2,400人）を対象に、組織的かつ統合的な教育プログラムを提供し、社会性と豊かな人間性を備えた人格の形成を図る。また、GPAなどの指標を活用して、各学期末の学業成績が基準に達しない学生に対し指導を行い、成績不良に陥ることを未然に防ぐ。同時に、「アカデミックアドバイザー」が個別に学修をサポートする。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

①年俸制の導入【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

| | 平成25年度 | 平成28年度 | 平成31年度 | 平成35年度 |
|----------------|---------|---------|---------|---------|
| 年俸制適用者(教員)数(A) | 99 人 | 199 人 | 567 人 | 791 人 |
| 全専任教員数(B) | 1,679 人 | 1,699 人 | 1,780 人 | 1,840 人 |
| 割合(A/B) | 5.9 % | 11.7 % | 31.9 % | 43.0 % |
| 年俸制適用者(職員)数(C) | 193 人 | 300 人 | 300 人 | 300 人 |
| 全専任職員数(D) | 1,125 人 | 1,125 人 | 1,125 人 | 1,125 人 |
| 割合(C/D) | 17.2 % | 26.7 % | 26.7 % | 26.7 % |

【これまでの取組】

本学では専任教員の内、有期雇用の専任研究員については、平成21年度から複数の給与線を設定し、職務内容及び研究業績・能力等を評価して採用あるいは再雇用するという実質的な年俸制を運用し、平成25年度では99人がこれに該当している。それ以外の専任教員については、理事会において、①活動状況を評価する人事制度の導入、②柔軟な給与システムの導入、③ジョイントアポイントメント制度等、柔軟な人事制度の導入、④国籍、性別等に関わらない多様な人材の確保、という趣旨の教員人事諸制度改革の方針を確認している。

一方、専任職員については、優秀な人材の採用、採用後の公平性、本人のモチベーション向上につなげるため、平成23年4月以降採用の嘱託職員から年齢に応じた給与体系を見直し、職務内容、役割・責任、必要とする能力や技能に応じた6段階の給与額に基づく実質的な年俸制を導入した。平成25年度では、193人がこれに該当している。

【本構想における取組】

○専任教員の年俸制導入について

教員種別ごとに以下の通りに計画し、平成35年度での年俸制適用者割合43.0%の達成を目指す。

- ① 有期雇用である専任教員(任期付教員・常勤研究員)・助手・研究助手の現行給与制度に、評価による給与決定のメカニズムを組み込んだ年俸制度を平成27年4月から導入し、その対象者は制度導入以降の新規採用者とする。
- ② 無期雇用の専任教員については~~平成29年度4月導入を目標に、年俸制導入に向けた検討を行い、対象者は制度導入以降の新規採用者及び既雇用者の内の希望者とする。~~海外からの招聘教員採用を促進するために、年俸制の柔軟な適用をはかる。また、無期雇用の教員を含めすべての教員を対象に、ティーチングアワード褒賞制度等、研究、教育活動に対する評価および褒賞制度を設ける。
- ③ ジョイントアポイントメント制度を平成27年4月に導入する。

なお、本構想において海外トップ大学と連携し、全学で研究力のベースアップを牽引する教育・研究モデル拠点~~である六つの拠点~~の研究者受入れに当たっては上記③の制度も利用しながら、~~上記①に関し段階的に全て~~平成27年度から年俸制での雇用とし、これを契機に全学における制度定着を図っていく。~~専任教員については、検討をした上で、制度導入以降の新規採用者から順次適用していく。~~

○専任職員の年俸制導入について

現在約300人いる嘱託職員の内、年齢給を適用している99人の嘱託職員を平成28年度までに順次、年俸制へ変えていく。

また、職級・職位・担当業務ごとに必要な能力・技能・知識等を体系的に明示した「職員業務スキル基準表」を活用し、一般職については「行動考課」「成果考課」による評価を、管理職については「業績考課」「能力・役割評価」による人事評価を客観的に行い、その結果を昇格・昇給等の

処遇に反映させてきている。今後は、年功序列的要素を排し、役割・職責・成果等を適切に評価し、高い業績を上げた職員に報いるための新たなインセンティブ制度の導入を目指して、実行していく。

3. 教育の改革的取組関連 (3) 柔軟かつ多様なアカデミック・パス

①柔軟な転学科・転学部、Late Specialization 等【1 ページ以内】

【これまでの取組】

本学では、転学部制度を設けており、実際に興味・関心が動いた学生に対応できる制度を整備している。申請時に成績証明書を提出させることにより、必修となっている語学科目などは単位振替を実施しており、希望者が所定の年限で卒業・修了できる配慮がなされている。

一方で、転学部や転学科をせずに、自らの興味・関心を追及できる制度も整備している。教育学部では平成 12 年度 4 月に、従来の学科・専修単位の教育体制を維持しながら、今日的諸課題に対応して学際的で総合的な科目選択ができる柔軟なコース（学際コース）を設置した。基幹理工学部では入学時に専攻を絞らない「学系別入学試験」を開設時から実施しており、1 年間共通のカリキュラムを経て自らの志望する学科を選択する制度となっている。同様に文化構想学部及び文学部においても、1 年時の基礎教育を経て、2 年次にコースや論系を選択する制度としている。さらに、大学入学後、早期に自らの興味・関心を広げ、本当に取り組みたいテーマを見つけるべくグローバルエデュケーションセンターに全学共通科目として「テーマカレッジ」を設置し、26 のテーマに基づき、全学の学生が履修できる体制を構築してきた。

全学的に開かれた組織であるグローバルエデュケーションセンターでは、学生の所属学部・研究科の専攻に関わらず、それぞれの「学修動機」や「キャリアプラン」に基づき、特定のテーマを追求できる制度として平成 19 年度より「全学共通副専攻制度」を設けている。学修過程で異分野を専門とする学生が新たに出会う刺激や学び合いにより、学生たちの視野や人脈が自然に広がっていくことに大きな特長がある。平成 19 年度に 17 人であった修了者も平成 25 年度は 208 人と増加している。

【本構想における取組】

○所属学部、学科の変更を可能にするアカデミック・パス

入学後に学部、学科、専修を変更できる制度について、変更先として希望がある学部については引き続き継続していく。

○入学後に専門分野に応じて所属学科、専修、コースを定めていくことを可能にするアカデミック・パス

入学時学年では、所属学部に関する幅広い学問分野に触れ、2 年次より自身の専門分野を決めていく進級制度について、実施している学部では引き続き継続していく。また、同じく学年進行とともにコース等、自身の専門分野を定めていく制度についても継続して実施する。

○所属を変更せずとも自身の専門分野を追加あるいは俯瞰していくことを可能にするアカデミック・パス

全学的な取り組みとして、これまでの制度は保持しつつ、「テーマカレッジ」を発展的に「全学共通副専攻」に収斂していく。グローバルエデュケーションセンターで展開する「全学共通副専攻」では「平和」、「地域」、「環境資源」などの学際的で総合的な科目のみならず、「医学」、「薬学」、「農学」など本学に設置されていない領域の科目を「学際的副専攻」として体系的に設置する。卒業時には「ダブルメジャー」への発展として修了証が発行され、その後のキャリアプランにつなげる仕組みづくりも合わせて実施する。加えて、各学部で提供する副専攻を実施して、サブメジャー制度についても継続して拡充していく。

~~また、科目ナンバリングを用いて体系化した学部の専門科目を「全学オープン科目」として、学生自身が所属している学部・研究科以外の科目を履修することで、一定の要件院より副専攻と認められる制度を導入し、またそれらを「副学位」として認定することも検討する。~~

~~多様なアカデミック・パスとして、社会人の学び直しについて、「オープンカレッジ」として学修者のキャリアアップとライフステージに沿った体系化されたプログラムサイクルとして再構築し、50,000人の受講生を目指す。平成26年度には「早稲田大学中野国際コミュニティプラザ」を設置し、エクステンションセンター中野校を新たに展開していく。~~

~~また、ビジネス教育の分野において、企業の役員・役員候補を対象に、トップマネジメントとして求められる高度な経営管理能力の開発を目的とした短期集中の「エグゼクティブプログラム」、経営を担うマネジメントクラスの人材を対象に、激変するグローバル競争や国内の構造変化に対応できる企業幹部の養成を目的とした短期集中の「トップマネジメント研修」などを実施し、こうしたノウハウが学位を授受するMBAプログラムに反映される仕組みを構築してきたが、今後もこの循環型教育システムの強化を図る。~~

~~また、地域の企業経営者や地域リーダーを対象とした人材育成セミナーを自治体と連携して行い、これまで大学が培ってきた教育のノウハウやコンテンツを企業の人材育成、女性のキャリア開発、シニア世代のスキルアップに適用し、大学のキャンパスのみならず企業や地域を「教室」として、社会人と学生が共に学ぶ学習空間の創出を目指す。~~

~~その他、海外大学とのダブルディグリープログラムを拡充していく。~~

3. 教育の改革的取組関連 (3) 柔軟かつ多様なアカデミック・パス

②早期卒業・入学、5年一貫制課程等【1ページ以内】

【これまでの取組】

早期卒業制度については、学則に「所定の単位を優れた成績で修得したと各教授会が認めた場合に限り、3年以上在学すれば足りるものとする」と規定しており、質を保証しながらも、早期卒業を妨げていない。また、大学院においても同様の規程を設けている。

国際教養学部では、全ての授業を英語で行い、1年間の留学を必修にしていることから海外大学への大学院進学者が多い。欧米の大学は9月に新年度が始まるため、4月入学の成績優秀者は3.5年卒業制度を利用し、空白期間なしに欧米大学に進学している。

先進理工学研究科では、博士課程教育リーディングプログラム採択を契機に、5年一貫制博士課程である「先進理工学専攻」を平成26年度に設置した。

創造理工学研究科及び基幹理工学研究科においても、新たな博士課程教育リーディングプログラム採択を契機に、5年一貫制博士プログラムを設置した。プログラムはコースカリキュラムを設定し、どの専攻に所属していても参加できる仕組みとなっており、研究科横断型でのプログラムを特色としている。

5年一貫制博士課程プログラムを設けることにより、複数の課題が複雑に絡むグローバルイシューの解決に資する力を身に付け、科学技術に関する卓越した専門能力、国際的な舞台でリーダーとして活躍できる広い視野と実行力を持った博士人材を育成している。

政治学研究科と経済学研究科においても、平成25年度よりコースワークを主とする5年一貫制博士プログラムを開始した。両研究科の一体的組織運営のもと、体系的な研究者養成及び高度専門職業人育成を目指している。

【本構想における取組】

極めて優秀な学部生に対して主に国内外の大学院進学を目的とした3年または3.5年で卒業を可能とする早期卒業制度について、学部のカリキュラム編成上、制度が有意と判断した学部は引き続き継続していく。

~~全学横断型の教育プログラムとして、特定の優秀な学生を対象とした「オナーズプログラム」の設置を検討している。リーダーシップや専門性の両面で高いポテンシャルと志を持つ学生に対して、海外有力協定大学への留学プログラムを織込んだ学部4年・修士1年の5年一貫教育プログラムを提供し、4年間の学部教育では達成困難な高い次元での教育を行い、社会をリードする人材を輩出することを目指す。~~

~~5年一貫制博士プログラムについては、新たに、文学研究科、及び社会科学研究科において数年内での導入を計画している。~~

5年一貫制博士プログラムについては、博士課程教育リーディングプログラム事業のもと理工学術院（2つの研究科）で既に実施している。

政治経済学部・政治学研究科・経済学研究科においては、学部3年・修士1年・博士2年間の学部入学後6年で博士学位取得を目指す6年一貫教育をオナーズプログラムとして平成26年度より開始する。また、修士課程から入学してくる優秀な他大学の学部出身者に対して大学院早期修了モデルとしての修士・博士3年一貫教育プログラムも開始する。

商学部・商学研究科（商学専攻）においては、成績優秀者を対象とした学部・修士5年一貫修了制度を平成27年度より開始する。この制度で特筆すべきは、学部段階で1年間の海外留学を経験した学生に対しても成績が優秀であれば適用されることである。学部段階で留学をすることで卒業が1年遅くなり就職に不利になるといったマイナスのイメージに対して、5年での修士学位取得という付加価値を付けることで、優秀な学生の留学と大学院進学への二つの効果を見込んでいる。

学部を含めた一貫修了制度は、優秀な学部卒業生の大学院への進学支援を行うことで、学生個人に有益であるばかりでなく、大学院の研究・教育のレベルアップをも図ることができる。

また、積み上げ式カリキュラムの構成上、学部での留学が困難な理工系学部においては、修士課程の中で留学を組み込んだ上での学部・修士一貫教育プログラムを実施する。

国際共同プログラム（GLFP）を引き継ぎ、全学横断型の教育プログラムとして、特定の優秀な学生を対象とした「オナーズプログラム」の設置を検討している。リーダーシップや専門性の両面で高いポテンシャルと志を持つ学生に対して、海外有力協定大学への留学プログラムを織込んだ学部4年・修士1年の5年一貫教育プログラムを提供し、4年間の学部教育では達成困難な高い次元での教育を行い、社会をリードする人材を輩出することを目指す。