

「新時代の大学院教育」（平成17年中央教育審議会答申）に掲げられた事項の検証

教育学分野（12大学：国立6、私立6）

1. 大学院教育の実質化のための取組

(1) 課程制大学院制度の趣旨に沿った教育の課程と研究指導の確立

○人材養成目的の明確化等

検証項目	主な傾向
① 各課程・専攻ごとの人材養成目的に関する学則又は研究科規則等における明確化及びその公表 ② 人材養成目的に沿った学生に修得させるべき知識・能力の具体化	概ね、人材養成目的の明確化が図られており、習得させるべき知識・能力も具体的に示されている。 ① すべての大学において明確化・公表されている。 ・ 9大学において大学院設置基準改正を受けて変更。2大学は既に明確化されていると判断。 ・ 前期・後期で人材養成目的を分けていない大学が一部ある。 ・ 課題として、1) 大学・研究機関の就職先が減少する中、いかに競争力ある研究者を養成するか、2) 学部との整合性ある目的の検討、が挙げられている。 <委員の評価> （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）  ② 2大学を除き、具体化が図られている。 ・ 規定していない2大学は、1) 具体的な論文指導を通じて周知しているため、2) 専修の目的・特徴を掲載しており、規定化まで至っていない、ことを理由に挙げている。 ・ 大学院設置基準改正を受けて変更したのは3大学。6大学は既に措置済み。 <委員の評価> （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）

○体系的な教育課程の編成・コースワークの充実等

検証項目	主な傾向
<p>① 課程制大学院制度の趣旨に沿った、課程等ごとの人材養成目的に応じた教育内容・方法の充実</p> <p>② 専攻分野に関する高度の専門的知識・能力の修得とあわせて、学修課題を複数の科目等を通して体系的に履修するコースワークの充実</p> <p>③ 講義と実習といった複数の授業の方法を組み合わせなど、多様な授業科目の導入</p> <p>④ 人材養成目的や特色に応じたアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）の明確化及びそれを適切に反映した入学者の選考上の工夫</p> <p>⑤ 単位制度の趣旨に沿って、学習量の確保や修得すべき単位数についての見直し等の単位の実質化のための工夫</p> <p>⑥ 修士課程及び博士課程（前期）の修了要件について、修士論文の審査を課す場合と、大学院の各課程の目的に応じて特定の課題についての研究の成果の審査を課す場合とにおける教育・研究指導の在り方の工夫</p> <p>⑦ 各大学の自主的な検討に基づいた、豊かな学識を養うための複合的な履修取組（主専攻・副専攻制やジョイントディグリー）の導入</p>	<p>①・②・③</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・それぞれの大学において、人材養成目的に応じた教育が展開されている。</li> <li>・具体的には、基礎から専門への科目展開、研究・特論・演習などの多様な授業展開、対話型少人数形式授業、外国語による授業、産学官民協働フィールドワーク、海外演習、ワークショップへの実践的参画、他コース科目の履修義務づけなど、様々な内容・方法が実施されている。</li> <li>・平成17年中教審答申以降変更を行ったのは、半数の6大学。変更していない大学の理由としては、教育目的に変更がないことや、現状において十分と考えることなどが挙げられている。</li> <li>・課題としては、1) 論文執筆への指導と動機付け、2) 修士課程修了後専門職に就く者と博士課程に進学し研究者を目指す者が受ける教育内容が同一であることへの議論、科目群の開講学期の偏り解消、9月入学院生のカリキュラムとの整合性などが挙げられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>④ 1大学を除き、すべての大学が人材養成目的の明確化を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4大学が明確化に伴いアドミッション・ポリシーを変更、4大学が明確化した一方で未変更、3大学が既に明確化していたので未変更という状況。</li> <li>・アドミッション・ポリシーの公表については、11大学においてHP等で実施済み。</li> <li>・入学者選考上の工夫として、多くの大学において面接・口述試験を取り入れているほか、社会人・職業人特別選抜の実施、研究計画書の提出、外国語試験などが実施されている。</li> <li>・課題として、修士課程では受験生の特質を見定め評価すること及び基礎知識の確認が、博士課程では他大学院からの受験者の能力の見定めが挙げられている。また、研究科のポリシーを各講座、コースレベルに細分化することを挙げている大学もある。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p>

- ⑤ 単位の実質化については、以下のような取組が行われている。
- ・ 学部対象の授業を単位として認める
  - ・ 習得すべき科目を研究法に絞り、博士論文に係る集中的指導を行う
  - ・ 年度初めに集団ガイダンスを実施
  - ・ 定期的に選考運営会議やコース担当教員会議を開催し、学生の学習量確保や習得すべき単位数の見直しに係る現状と諸問題について、教員間の意識の共有や意見交換を実施
  - ・ 科目数充実のため、隔年開講にして専門科目の開講を増やす
  - ・ 昼夜開講制
  - ・ 授業ごとに、シラバスに予習・復習の課題を明示
  - ・ 講義と演習は少人数で実施し、適切な量の課題を与える
  - ・ 学習量確保は、学生による自発的研究会や読書会に負っている面もある。
- ・ 平成 17 年の中教審答申を受けて変更を行ったのは 2 大学。多くの大学は、既に取り組を行っており現行体制に問題を感じていない。
- ・ 課題として挙げられているのは、1) 専門科目の充実により研究の多様性は生まれたが偏った履修が見受けられる、2) 教員が課す課題と要求する学習量にばらつきがあるので是正する必要がある、等がある。

<委員の評価> (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)

- ⑥ 修士論文の代わりに研究成果の審査を課すことを制度化している大学は、既対応済みが 3 大学。具体的には、課題研究コースを設けている。
- ・ 多くの大学において、修士論文の執筆が最善の方法と考えられており、変更の必要性が感じられていない。
  - ・ また、これらの大学では修士論文執筆に加え、学会や国際会議、フィールドワークやワークショップへの参加を支援・促進しているケースが多い。

<委員の評価> (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)

	<p>⑦ 主専攻・副専攻制を導入している大学はない。ジョイントディグリー導入は1校。これらの導入を検討しているのは2大学。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 9大学が導入予定なしとしているが、1) 効果を検証すべき、2) ニーズが認められない、3) 十分な専門性が確保されない、4) 学問の性格上そぐわない、などが理由として挙げられている。</li> <li>・ ジョイントディグリー導入の効果については、導入して間もないので評価できないとしている一方、課題として、科目設定、単位認定、言語の問題、教員の負担増などが指摘されている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p>
--	---

○円滑な博士の学位授与の促進

検証項目	主な傾向
<p>① 厳格な成績評価と適切な研究指導により、標準修業年限内に円滑に学位を授与することができる体制の整備 &lt;円滑な学位授与を促進するためのプロセス管理等&gt;</p> <p>② 学位授与に関する教員の意識改革の実施（課程制博士制度の趣旨の徹底、各大学における博士論文の要求水準の在り方の検討）</p> <p>③ 学生を学位授与へと導く教育のプロセスを明確化する仕組みの整備（コースワーク修了時に学生が博士論文を提出できる段階に達しているか否かを審査する仕組みの整備、中間発表実施の仕組みの整備、口頭試験など理解度を確認する仕組みの整備、学位審査申請時期の明確化、年間に複数回申請できる仕組みの整備）</p> <p>④ 学位授与へと導く教育のプロセスを踏まえた適切な教育・研究指導の実践（学位論文作成に関連する研究活動の単位認定・指導強化、確実な論文指導の時間の確</p>	<p>①・②・③・④</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1大学を除き、博士課程の標準修業年限内の学位授与率が50%以下となっている。</li> <li>・ 低い理由として、教員意識が旧態依然としていること、指導体制が十分に機能していないこと、研究方法が文献収集と解読中心であるため時間がかかること、留学、社会人学生のため時間がかかること等が挙げられている。</li> <li>・ 他方、その原因を、学生個々の問題としたり、専門領域の性格とする大学も3大学ある。</li> <li>・ 授与率改善への取組については、博士課程10大学の内、5大学で実施中、1大学が検討中、4大学が不必要もしくは今後の課題として取り組んでいない。</li> <li>・ 具体的取組として、複数教員による指導、論文中間発表会、競争的資金の活用によるプロジェクトなどが挙げられる。</li> <li>・ 修了年限を超えた学生に対する経済支援としては、TA・RAへの積極採用が4大学、授業料半額や長期履修制度による減額措置などの負担軽減が6大学、特に講じていないのは2大学。</li> <li>・ プロセス管理としては、10大学が論文中間発表を実施しているほか、11大学が留学生対応策を整備し、オフィスアワー等指導時間の確保も7大学となっている。</li> <li>・ プロセス管理の課題としては、博士課程入学時点で博士論文の全体構成が明確になっていな</li> </ul>

<p>保、複数の指導教員による論文指導体制の構築、留学生の英語等による論文作成の認可・語学力に対応した適切な論文指導の実施)</p> <p>&lt;学位授与プロセスの透明性の確保等&gt;</p> <p>⑤ 学位論文等の公表（論文要旨、審査結果要旨の公表及び公表方法）論文審査方法の改善（論文審査委員名の公表、学外審査委員の登用、口述試験の公開）</p>	<p>い場合があること、指導方法がコースや教員によって統一されていないこと、外部委員をより多くすべきであること等が挙げられている。</p> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>⑤ すべての大学が、学位授与プロセスの透明性確保の取組を実施していると回答。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学外審査委員の登用 10 大学、学位論文要旨の公表 9 大学、論文審査委員名公表 8 大学、学位論文審査結果の要旨公表 7 大学など。</li> <li>・すべての大学で、指導教員が審査委員会の主査となっている。</li> <li>・課題として、透明性の明示先（学位請求者、他学生、学会、社会等）によって複数の水準を意識すべきという意見や、取得条件が分野・指導教員によって異なり一概に決めにくい、などが挙げられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p>
---	--

○教育体制の整備及び教員の教育・研究指導能力の向上

検証項目	主な傾向
<p>&lt;体系的な教育課程の編成と教員の教育内容・方法の改善のための組織的活動の実施&gt;</p> <p>① 関係教員間における、養成する人材像についての認識の組織的な共有及び社会の要請等への対応状況に関する確認</p> <p>② 課程の目的、教育内容・方法についての組織的な研究・研修（ファカルティ・ディベロップメント（FD））の実施</p> <p>③ 助教の新設を踏まえた、教員の役割分担及び組織的な連携体制の導入</p>	<p>①・②</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3 大学を除いて、FD や意識の共有・意見交換が専攻運営会議などを通して行われている。</li> <li>・7 大学において教員の意識が高まり共通理解が醸成されていると評価している一方、5 大学では依然として変化がない旨が回答されている。</li> <li>・課題として、学位に対する教員の要求水準が高いこと、具体的な方策についての共通意識がまだ足りないことなどが挙げられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p>

<p>④ 各大学院の自主的な検討に基づいて、教育・研究指導に関する教員の時間配分の組織的な管理      &lt;成績評価基準の明示と厳格な成績評価・修了認定の実施&gt;</p> <p>⑤ 教員による、各授業の目標、授業方法、学位論文の作成や審査に至るプロセス、課程の年間計画、成績評価基準等のあらかじめの明示、及び同基準等に照らした厳格な成績評価・修了認定の実施      &lt;教育研究活動の評価の実施と活用・反映&gt;</p> <p>⑥ 各大学院の自主的・自律的な検討に基づく、教育活動に関する評価の導入、人事・採用面における処遇等への活用・反映</p>	<p>③・④</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 助教に授業を担当できるようにするなど体制を整備しているのは4大学。</li> <li>・ 助教を採用している大学は4大学で、これらの大学の教員に占める助教の割合は、3.4%～12.2%となっている。</li> <li>・ 助教に授業を担当させることで他の教員の負担軽減につながっているとの評価がある一方で、教員の意識が遅れていることにより役割分担の変更等が行われていない大学もある。</li> <li>・ 5大学において講義や学内委員会業務等の負担が偏らないよう調整しているが、4大学においては教員個々の裁量に任せられている状況にある。</li> <li>・ 課題として、法人化等による業務量の増大と多忙化、職員数の不足、研究指導時間の可視化・明確化などが挙げられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>⑤ すべての大学において、各授業の目標、授業方法、学位論文の作成や審査に至るプロセス、課程の年間計画、成績評価基準等をシラバスや便覧、ガイダンス等で学生に明示している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ また、答申を受けて、8大学ではシラバスの内容を詳細にする等変更している。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>⑥ 教員の教育活動に対する評価の仕組みは、4大学が導入している。1大学は、学生による授業評価を毎年実施し、報告書を作成しホームページで公開している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 導入していない8大学は、うち2大学は導入予定としている。</li> <li>・ 評価結果の処遇等への活用・反映については、2大学で活用しているほか、3大学が導入予定もしくは検討中としている。</li> <li>・ 評価として、優れた業績を明らかにし処遇に反映させることで、教育研究の質向上と活性化が図られたとする意見がある一方で、評価は必ずしも一義的に規定できないため合意形成が困難など課題も指摘されている。</li> </ul>
---	---

	<委員の評価> （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）
--	--

(2) 産業界等と連携した人材養成機能

検証項目	主な傾向
① 大学院と産業界が、目指すべき人材養成目標とそれに即して修得すべき専門的知識・能力の内容を共有した、産学協同教育プログラムの開発・実施する取組の導入 ② 単位認定を前提とした長期間の実践的なインターンシップの導入 ③ 学位論文の審査や教育課程の策定への産業界等の研究者の参画 ④ 大学院と産業界の情報交換の実施 ⑤ 大学院による教育内容・方法の改善、学生のキャリアパス形成に関する指導、博士課程修了者の市場への積極的なアピールの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 修士（博士前期）課程修了者のうち就職者の割合は30～60%程度であり、平成17年度と20年度を比較すると若干の減少傾向である。</li> <li>・ 博士課程修了者の就職率は30～100%と範囲が広いが、多くの大学で就職率は平成17年から上昇している。</li> </ul> <p>① 5大学が連携している。教育委員会との連携が3大学で、他2大学は産業界から外部講師を招聘している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連携していない大学は、その主な理由として学問領域の性格がなじまないことを挙げている。</li> <li>・ 連携の評価としては、幅広い視野と専門知識の提供、学生に具体的イメージを喚起させることができる、高等学校側の改善に役立つ、などが挙げられている。</li> <li>・ 一方で、課題として、企業側から要望が出ることがほとんどないこと、全体的コーディネートの高コスト、努力不足等が挙げられている。</li> </ul> <p style="color: red; text-align: center;">&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>② 長期的インターンシップを導入しているのは1大学のみ。実施していない理由として、学問領域の性格上なじまないとするものが最も多いほか、インターンシップは大学キャリアセンターが統一的に実施しているため研究科・専攻では実施していないというものもある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究の在り方に大きな影響を与え学生がプロフェッショナル志向になるという評価がある一方で、学生の交通費が問題という現実的課題も指摘されている。</li> </ul>

	<p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>③産業界等の研究者の参画を可能としているのは2大学だが実施はない。参画を認めない理由としては、学問領域の性格上なじまないとするものが最も多い。</p> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>④ 産業界との情報交換について、実施しているケースはない。</p> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>⑤ キャリアパス形成に関する指導については、教員採用試験に係る専門家による講演会企画、学外での研究会やプロジェクト等への積極参加奨励、非常勤専門家によるリレー授業、個別キャリアパス指導の強化等が図られている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産業界への積極的アピールを実施しているのは4大学。卒業生の就職先に評価確認、学生の研究成果報告書をホームページ等で公開、関係ある研究所等を通じて国際学術誌や国際連携プログラムにアピールなどの方法がとられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p>
--	---



(3) 学修・研究課題の改善及び流動性の拡大  
 ○学生に対する修学上の支援及び流動性の拡大

検証項目	主な傾向
<p>&lt;学生に対する修学上の支援&gt;</p> <p>① 大学院生に対する経済的支援の実施（特別研究員、T A、RA等）</p> <p>&lt;学生の流動性の拡大&gt;</p> <p>② 大学院入学後の補完的な教育の提供、学生に対する経済的支援の判断を可能な限り早期に行う仕組みの導入</p> <p>&lt;社会人が学ぶための環境整備&gt;</p> <p>③ 企業等のキャリアパス形成に応じた各大学院におけるリカレント教育（企業内の再教育・研修等を目的とした大学院教育プログラム）の実施</p> <p>④ 社会人教育を対象とした多様な制度（長期履修学生制度、修士課程短期在学コース・長期在学コース、夜間大学院、通信制大学院及び昼夜開講制大学院等）の活用を通じた、社会人の大学院教育へのアクセスの拡大</p>	<p>① 12大学すべてにおいて、経済的支援の取組を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 在籍者数に対する経済的支援受給人数の割合は、平成17年度に比較し、10大学において増加。</li> <li>・ 取組の多い順として、基盤的経費など内部資金活用、授業料減免制度、競争的資金など外部資金活用、大学独自の奨学制度などがある。</li> <li>・ TA・RAなどの雇用を実施しているのは、7大学。</li> <li>・ 評価として、院生が研究に従事する時間を確保できることが挙げられている一方で、原資の乏しさが課題として指摘されている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>② 1大学を除き、学士課程授業の履修を許可、研究スペースの確保、指導教員によるチュートリアル等の補完的対応を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 未実施1大学の理由は、必要性が認められず、仮に指導が必要な学生がいても指導教員の裁量の範囲内で対応できているとしている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>③・④</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 10大学において、長期履修制度、夜間・土日開講を実施している。</li> <li>・ 未検討1大学の理由として、有職者による履修要件30単位の受講には無理があるとしている。</li> <li>・ 評価として、社会人のための教育アクセス拡大を推進する、現職教員や社会人を対象とした大学院では当然のこと、といったものがある。</li> <li>・ 一方で、課題として多いのは土日開講等による教員負担の増大、勤務先が遠距離の場合の指導体制の在り方が挙げられているほか、政策的支援と産業界の理解の必要性も指摘されてい</li> </ul>

	る。 <b>&lt;委員の評価&gt;</b> （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）
--	---

○若手教員の教育研究環境の改善

検証項目	主な傾向
<p>&lt;若手教員の教育研究環境の改善&gt;</p> <p>① 博士課程からポストドク、助教等といった大学における教員・研究者としてのキャリアの各段階に応じた体系的な研究支援の措置</p> <p>② 博士課程学生、ポストドク、助教等の研究スペースの確保等、若手教員の活躍の場に配慮しつつ組織的な教育を展開していけるような施設マネジメントの取組の実施</p> <p>③ スタートアップのための資金の支給、研究スペースの確保、研究支援体制の充実など、テニュア・トラックにある若手教員が資質・能力を十分に発揮できるよう、研究に専念できる体制の整備</p> <p>&lt;教員・研究者の流動性の拡大&gt;</p> <p>④ 教員の採用の公募制・任期制の導入</p> <p>⑤ 各大学院の自主的な検討に基づく、採用・選考・人事システム等の改革（1回異動の原則の導入、テニュア・トラック制の導入）</p> <p>⑥ 大学院・企業等における、同様の専門分野の任期付研究者やポストドクに関する人材交流</p>	<p>①・②・③</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5 大学において、研究員／特別研究員制度の導入、研究室（スペース）の確保など若手研究者の研究支援措置を講じている。</li> <li>・ 課題として、研究員制度にはたとえば 1～3 年程度の年限があるため、その後の雇用保証につながらないことに加え、依然として研究スペースの狭隘さが指摘されている。</li> <li>・ テニュア・トラックを、助教を対象に導入しているのは 1 大学のみ。</li> </ul> <p><b>&lt;委員の評価&gt;</b> （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>④・⑤・⑥</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 12 大学すべてにおいて、教員採用の公募制または任期制、もしくはその両方が行われている。</li> <li>・ テニュア・トラックを導入しているのは 3 大学。</li> <li>・ メリットとして、公募制は多様な経歴・視点を有する人材の確保、任期制は若年教員の確保や組織の活性化という点が挙げられている。</li> <li>・ 一方で課題として、外国人教員の採用も含め複数の募集ルートを確保する必要性、採用予定者が少ない場合は時間的・労力的に非効率であること、定年制との関係や同意・再任手続上の問題などが指摘されている。</li> </ul> <p><b>&lt;委員の評価&gt;</b> （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p>

2. 国際的な通用性、信頼性の向上（大学院教育の質の確保）のための方策

○大学院評価の確立による質の確保

検証項目	主な傾向
<p>① 大学院における、自己点検・評価の教育活動改善サイクルの中での明確な位置づけ、評価を行う責任体制の明確化、及び事務体制の整備</p> <p>② 評価に必要な情報（定員充足率、教育・研究指導状況、学位授与率、学生の経済的支援の状況、就職先等）について、各大学院の自己点検・評価の項目等を踏まえた、活用しやすい形でのシステム化の実施</p> <p>③ 大学院における、専門分野別自己点検・評価結果の積極的な公表、それを踏まえた教育内容・方法の見直しや改善、外部検証の実施</p>	<p>①・②・③</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>概ねの大学において、自己点検・評価、評価に伴う責任体制の明確化、事務体制の整備等が行われている。</li> <li>1 大学では、意識がそこまでいたっていないことを理由に、実施に至っていない。</li> <li>これらの成果として、大学構成員の間で改善指針を共有できることや、教員の意識向上などが挙げられている。</li> <li>一方で課題として、多くの大学が取組の検証する機会の確保と充実を挙げている。</li> <li>また、8 大学が分野別自己点検・評価結果を公表しているが、課題として質保証関連部分の検討を挙げている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p>

○大学院の教育研究を通じた国際貢献・協調

検証項目	主な傾向
<p>① セメスター制の導入や秋季入学など留学生を円滑に受け入れるための工夫など、留学生が学ぶための環境整備、受け入れ体制の充実</p> <p>② 海外分校・拠点の設置、外国の教育研究機関との連携、Eラーニング（情報通信技術を利用した履修形態）等を通じた国境を越えた教育の提供や研究の展開等の実施</p> <p>③ 大学院に関する情報を海外からも把握できるような情報発信</p> <p>④ 国際的に卓越した教育研究拠点の形成を目指す場合における、大学院の組織編成の柔軟な実施、学内・学外</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>留学生比率は、修士段階では多いところで 35%程度だが、博士後期課程では 26%と若干少ない傾向にある。なお、平成 17 年度と比較すると、留学生数は半数の 6 大学で増加している。</li> <li>① 7 大学においてセメスター制を導入し、2 大学において秋期入学制度が導入されている。</li> <li>セメスター制、秋期入学制度ともに、導入大学における留学生の増加等注目すべき量的変化は認められない。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>②・③</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>10 大学が海外拠点の設置やEラーニング、海外大学との協定等を締結している。</li> </ul>

との連携の強化、国内外の優秀な研究者・学生が協同で教育研究を進められるため体制の整備、及び施設設備の共同利用の促進などを含めた教育研究機能の充実

- ・ 学生の海外派遣を実施しているのは7大学。短期・長期様々行われている。
- ・ 未実施2大学の理由はそれぞれ、1) 導入の必要性が提起され検討されたことはない、2) 院生が社会人のため海外での研究は不可能。
- ・ 評価としては、国際的通用性ある教育研究水準の確立と幅広い視野を持った人材育成、国際性の向上などが挙げられている。
- ・ 課題としては、国際化関係の予算の確保を挙げる大学が多い。特に、GCEO や院 GP を得て可能となっている大学においては、補助終了後の展開が課題となっている。

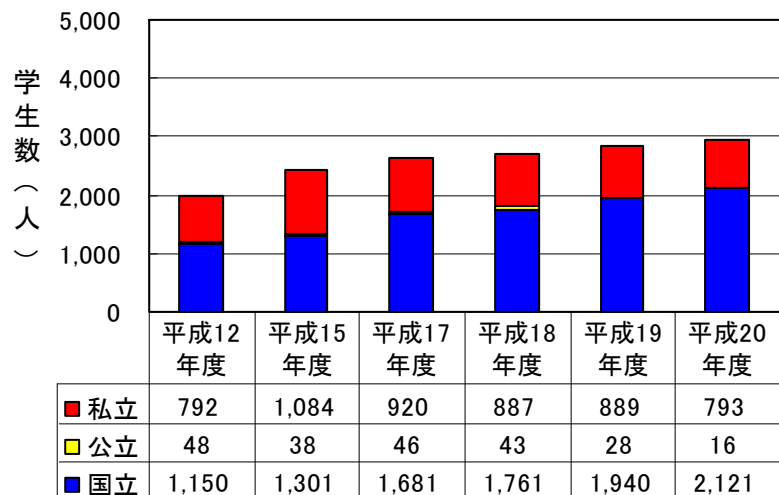
<委員の評価> (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)

④ 博士課程を有する10大学のうち7大学が何らかの取組を行っている。

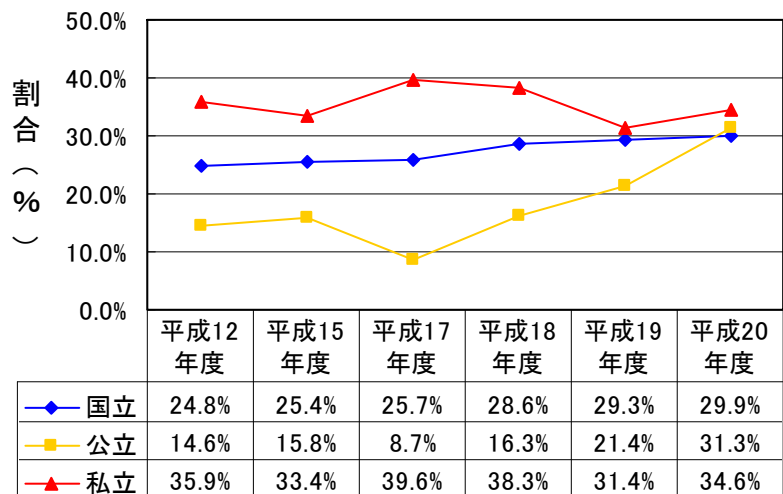
- ・ 具体的には、研究科長裁量経費で若手研究者を中心とした海外との共同研究プロジェクトの採択、海外からの客員教員の招聘、研究者交流や学生の派遣事業などがある。
- ・ 修士課程2大学については、博士課程を有さない以上、大学の理念的にも国際的拠点にはなり得ないという回答となっている。

<委員の評価> (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)

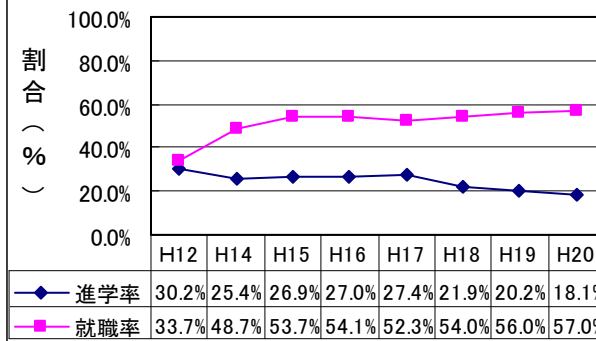
### 学生数の推移(教育学・修士)



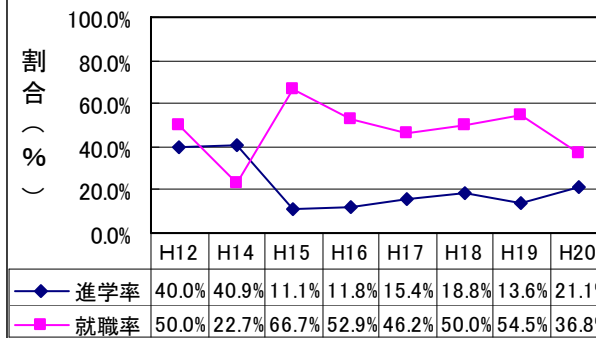
### 社会人割合の推移(教育学・修士)



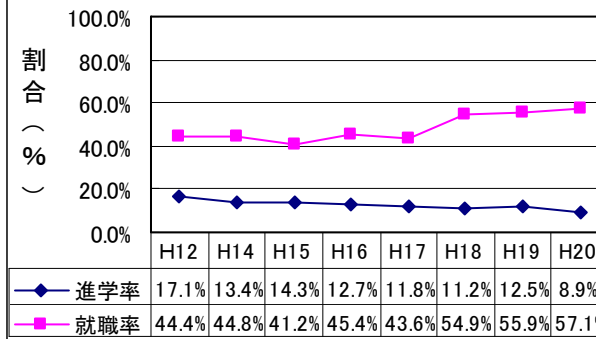
### 進学率・就職率の推移(教育学・修士・国立)



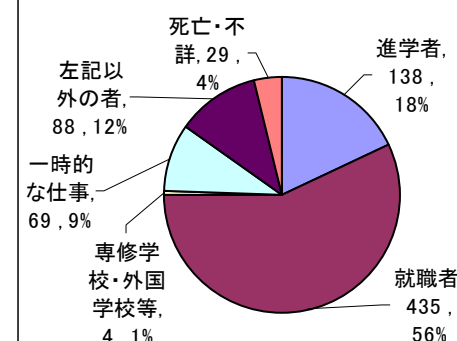
### 進学率・就職率の推移(教育学・修士・公立)



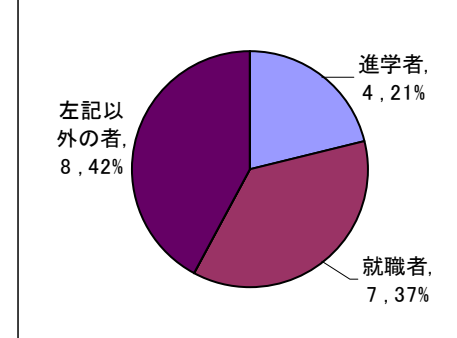
### 進学率・就職率の推移(教育学・修士・私立)



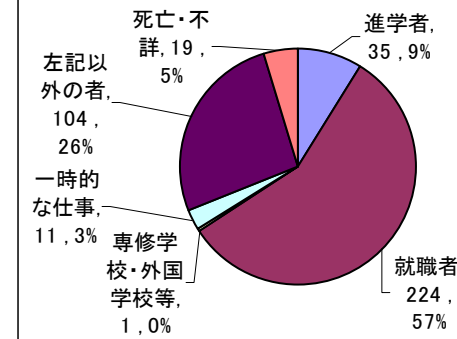
### 修了者の進路(教育学・修士・国立)



### 修了者の進路(教育学・修士・公立)

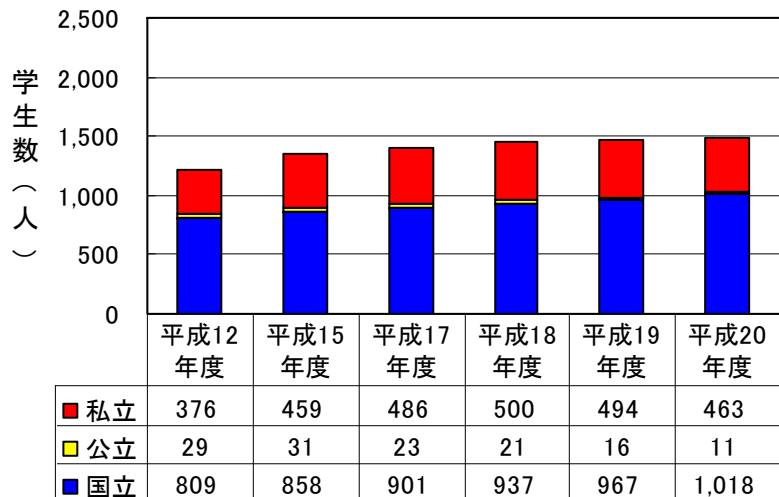


### 修了者の進路(教育学・修士・私立)

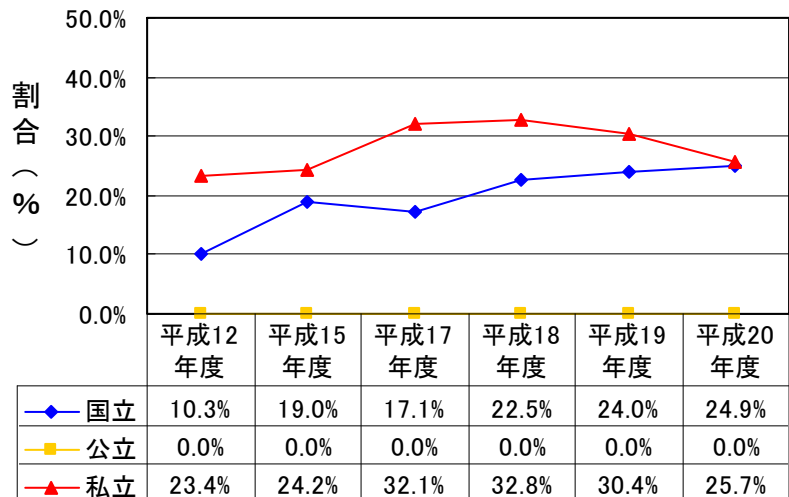


「一時的な仕事に就いた者」・・・アルバイト、パート等、臨時的な収入を目的とする仕事に就いた者。就職者数には含まれない  
 「左記以外の者」・・・家事の手伝い等、進学でも就職でもないことが明らかなる

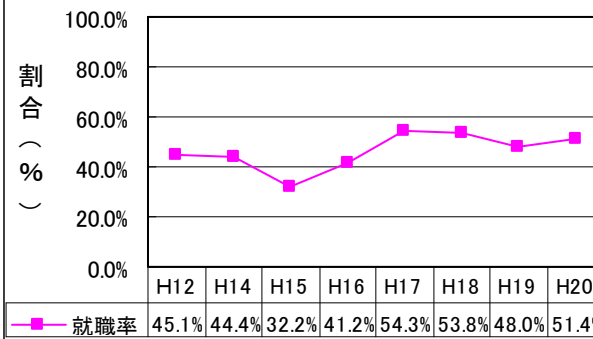
### 学生数の推移(教育学・博士)



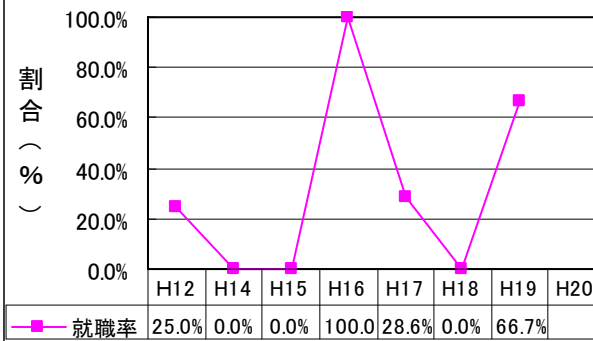
### 社会人割合の推移(教育学・博士)



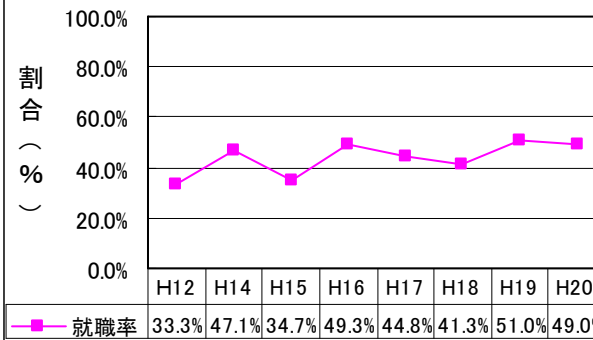
### 進学率・就職率の推移(教育学・博士・国立)



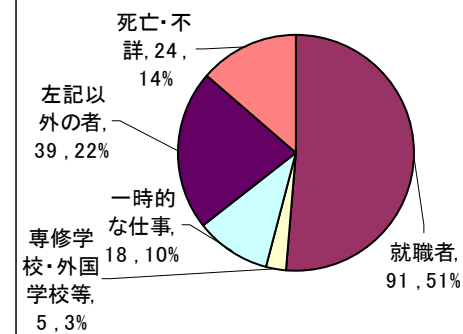
### 進学率・就職率の推移(教育学・博士・公立)



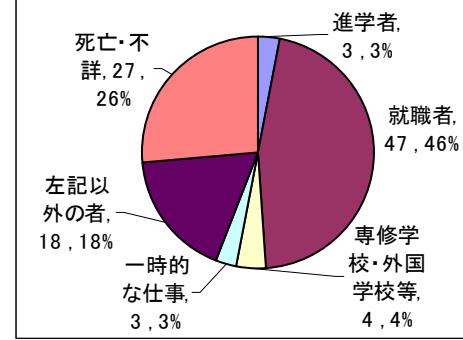
### 進学率・就職率の推移(教育学・博士・私立)



### 修了者の進路(教育学・博士・国立)



### 修了者の進路(教育学・博士・私立)



「一時的な仕事に就いた者」・・・アルバイト、パート等、臨時的な収入を目的とする仕事に就いた者。就職者数には含まれない  
「左記以外の者」・・・家事の手伝い等、進学でも就職でもないことが明らかなる