

平成 22 (2010) 年度

杉野服飾大学短期大学部・
京都嵯峨芸術大学短期大学部
相互評価

目次

■ 相互評価の経緯と在り方 京都嵯峨芸術大学自己点検評価委員会委員長

■ 両大学の概要

- 杉野服飾大学短期大学の沿革と現況
- 京都嵯峨芸術大学短期大学の沿革と現況

■ 京都嵯峨芸術大学短期大学部 評価項目についての自己点検評価

I 建学の精神・教育理念、教育目的・教育目標

【評価項目 1】 教育課程における建学の精神の反映の在り方……………

II 教育の内容

【評価項目 2】 実習、演習科目が主体となる専門科目と
講義科目との有機的なカリキュラム編成の在り方

【評価項目 3】 ポートフォリオ制作の指導方法 ……………

III 教育の実施体制

【評価項目 4】 有効なFD活動の在り方 ……………

【評価項目 5】 進度の速い学生に対する教育の在り方 ……………

【評価項目 6】 有効なオフィスアワーの利用の仕方 ……………

IV 教育目標の達成度と教育の効果（キャリアサポート）

【評価項目 7】 資格取得の取り組みについて ……………

V 学生支援

【評価項目 8】 有効な学生募集の在り方 ……………

【評価項目 9】 入学手続き終了時から入学までの対応の仕方 ……………

【評価項目 10】 クラス担任による個人面談の有効性 ……………

【評価項目 11】 休学、退学の恐れのある学生への対応の仕方 ……………

【評価項目 12】 基礎学力不足の学生に対する対応の仕方 ……………

【評価項目 13】 就職向上の取り組み ……………

【評価項目 14】 就職先からの評価、情報収集の仕方 ……………

VI 社会貢献

【評価項目 15】 学生主体の社会貢献活動について

VII 管理運営

【評価項目 16】 有効なSD活動の在り方 ……………

【評価項目 17】 外部侵入者及び盗難事件に備えた対応策 ……………

【評価項目 18】 耐震調査、耐震工事の進め方 ……………

VIII 改革・改善

【評価項目 19】 卒業生及び保護者に対するアンケート調査の有効利用・・・

- 京都嵯峨芸術大学短期大学部報告書についての
杉野服飾大学短期大学部による評価……………
- 京都嵯峨芸術大学短期大学部における検討課題とその対応策
- おわりに 京都嵯峨芸術大学短期大学部 副理事長・学長 三好郁朗……………

■ 相互評価の経緯と在り方

□ 相互評価の経緯

相手校選定

京都嵯峨芸術大学短期大学部は平成 18 年度に第三者評価を受けた際、相互評価を行っていないことを指摘された。京都嵯峨芸術大学自己点検評価委員会は、なるべく早い時期に相互評価を実施すべく、同規模で、しかも四大を併設する芸術系の短期大学部を探したが、種々の理由で相手校を選定することができなかった。平成 21 年に短大基準協会の仲介を得て、杉野学園を紹介され、その結果、杉野服飾大学短期大学部が相互評価校として適していると判断するに至った。

京都嵯峨芸術大学では平成 21 年 10 月に自己点検評価委員会、及び教授会の審議を経て、相互評価の相手校として杉野服飾大学短期大学部を選定することになった。

杉野服飾大学短期大学部では、京都嵯峨芸術大学短期大学部からの申し入れに対して、同年 11 月に自己点検評価委員会、及び教授会で相互評価相手校として京都嵯峨芸術大学短期大学部を選定することになった。

相互訪問及び実施内容等の協議

平成 21 年 11 月京都嵯峨芸術大学短期大学部の佐野自己点検評価委員会委員長が杉野服飾大学短期大学部を訪問。その際、杉野服飾大学短期大学部からは中村学長・理事長、吉川 A L O、川端下教務課長、白井杉野服飾大学教務部長が出席し、両校の情報交換、並びに相互評価のスケジュール、実施内容、方法等について協議した。

平成 22 年 3 月には杉野服飾大学短期大学部の中村学長・理事長、吉川 A L O、白井教務部長が京都嵯峨芸術大学短期大学部を訪問。その際、京都嵯峨芸術大学短期大学部からは三好学長・副理事長、箱崎副学長・理事、北村学部長・理事、増田入試部長・理事、佐野自己点検評価委員長が出席し、予め相互に用意しておいた質問事項に基づいて質疑応答を行い、相互に相手校の理解に努めた。

相互評価のための自己点検評価報告書の作成及び交換

両校の A L O の協議の上で策定した評価項目に基づいて各校では、自己点検評価委員会を中心となって自己点検評価報告書を作成し、平成 22 年 6 月末に交換した。

評価案の交換

相手校の自己点検評価報告書をもとに、各校の自己点検評価委員会を中心となって、評価案を作成し、平成 22 年 9 月に交換した。さらに、質問、意見交換を行った。

今後の課題と対応策の検討

相手校から改善するよう指摘された点を真摯に受け止め、現状の問題点を点検し、対応策を検討した。さらに相手校の優れた取り組みを参考にし、自校でも導入できないかどうかを審議し、改善策を練った。

相互評価報告書の公開

各大学はそれぞれの方法で、両大学の相互評価活動並びにその成果を公開することとした。

□ 相互評価の在り方

今回の我々の相互評価では、報告書が実績を残す目的のおごなりのものに陥ることなく、それぞれの短期大学部の問題点を客観的な立場から明らかにし、より良い教育、より効率的な管理運営に寄与しうるものになるよう努めた。

そのため評価項目を選択する際、次の点を重視した。それぞれの大学は服飾系と造形系であり、カリキュラムだけでなく、卒業後の学生の進路も異なるため、相似している項目を抽出し、相手校の優れた取り組みから学び得る点や今後の改善の参考になる点を中心に選んだ。たとえば、「基礎学力不足の学生に対する対応の仕方」の項目では、通常の学力差だけでなく、入学時点での専門領域における学力差のある学生に対して、どのように対処するかが、実習系の両大学が抱える共通の問題であり、相互に情報を交換し、より教育効果の上がる対応の仕方を追求しようとした。また、「ポートフォリオ制作の指導方法」の項目は他の項目に比べ、細目に特化した観があるが、ポートフォリオ作成は教育成果をあげるだけでなく、就職活動にも結び付くために、両大学とも近年その重要性を認識しているところである。この項目において具体的な指導方法や提示の仕方などを開示し、互いに優れたところを学ぶことができるようにとの意図で選択することにした。さらに、両大学は創立数十年になり、歴史と伝統を誇る一方で、校舎の老朽化の問題や校舎の構造から生じるセキュリティの問題を抱えている。問題点を明確化することによって、より具体的な改善策を練ることができるよう、「外部侵入者及び盗難事件に備えた対応策」や「耐震調査、耐震工事の進め方」の項目を設けることにした。

相互評価の在り方で特筆すべきは、すべての項目について評価を下すことを敢えて避けた点である。その理由は、それぞれの大学が受けた第三者評価機構による評価と重複する恐れがあり、形式的な評価に終始することを避けるためである。そのため、優れた点や改善すべき点についてそれぞれ3、4個ずつ選び評価することにした。もっとも、実際には優れた取り組みが多く、4個に収まらず、その反対に改善すべき点を3、4個探すことが困難であったために、評価の個数に拘らないことにした。

この相互評価の最終的な目的がより良い教育、より効率的な管理運営を目差すことにある以上、指摘された課題や改善すべき取り組みを如何に実施に向けて具現化するかを検討し、それを示す必要があると考えた。そこで、相互評価報告書の作成途中で報告内

容を全教職員に開示し、当該部署で問題を検討し、対応策を練ることにした。いくつかの対応策はその指針を示すに留まっているが、両大学が問題に対して真摯に取り組み、改善に取り組む方向性を明示することができたと考える。今後、この報告書を元に、より良い教育、より効率的な管理運営の実現に努めたい。

■ 両短期大学部の概要

□ 杉野服飾大学短期大学部の沿革と現況

1. 沿革

昭和 25 年	杉野学園女子短期大学被服科を創設
26 年	教職課程を置く
37 年	生活芸術科増設
39 年	杉野学園女子大学家政学部被服学科の創設に伴い、杉野学園女子大学短期大学部に名称変更
40 年	杉野学園女子大学の名称を杉野女子大学と変更するに伴い、杉野女子大学短期大学部に名称変更
56 年	学芸員基礎課程を置く
平成 12 年	被服科に 4 つの選択コースを設置 ①ドレスクリエーションコース ②コスチュームクリエーションコース ③アパレルクリエーションコース ④ライフスタイルクリエーションコース
13 年	杉野女子大学・ドレスメーカー学院との間において単位互換制度を実施
14 年	杉野女子大学を杉野服飾大学と名称変更するに伴い、杉野服飾大学短期大学部に名称変更、男女共学となる。被服科は服飾学科と学科名を変更し、入学定員を 200 人から 100 人とする。教職課程とライフスタイルクリエーションコースを停止 生活芸術科の募集を停止
15 年	生活芸術科廃止 被服科の教職課程を廃止
19 年	長期履修生制度を導入
20 年	入学定員を 100 人から 70 人とした 「ブライダルファッションプランニングゼミ」を開講
21 年	「大学教育・学生支援推進事業（学生支援推進プログラム）」に採択される (財)短期大学基準協会による平成 21 年度第三者評価において「適格」と認定される

2. 現況 (平成 21 年度認証評価時のデータ)

- 1) 大学名 杉野服飾大学短期大学部
- 2) 所在地 目黒キャンパス 東京都品川区上大崎 4-6-19
- 3) 学部構成 服飾学科
- 4) 入学定員 70 名
- 5) 収容定員 140 名

□京都嵯峨芸術大学短期大学部の沿革と現況

1. 沿革

1971年 1月

学校法人大覚寺学園の設立認可を受け、学校教育法に基づく美術専門の嵯峨美術短期大学を設置し、美術専攻 60 名、生活デザイン専攻 60 名、計 120 名として発足。
(昭和 46 年 1 月 27 日)

1972年 4月

美術専攻を洋画、日本画、版画、立体造形の 4 グループに、生活デザイン専攻をビジュアル、インテリア、染織、陶芸の 4 グループに分ける。大覚寺校舎狭隘のため、京都市右京区嵯峨朝日町の仮校舎に移転。

1973年 1月

一年制の専攻科を設置し、その入学定員を美術専攻 15 名、生活デザイン専攻 25 名、計 40 名として発足。

1973年 6月

京都市右京区嵯峨五島町に鉄筋 4 階建実習棟と学生棟完成、ここに移転。本館工事着手。

1974年 5月

鉄筋 5 階建本館完成。教室、学長室、図書室、研究室、事務室、保健室等ここに移転。

1975年 9月

本学校地北側隣接地約 4,000 平方メートルを取得し運動場を拡張。

1978年 1月

従来の専攻科一年制を二年制に変更し、その入学定員を美術専攻 15 名、デザイン専攻 15 名、計 30 名として発足。

1978年 2月

鉄筋地下 1 階、地上 5 階建の図書館講堂棟が完成。

1978年 7月

総合美術研究所を開設。

鉄筋地下 1 階、地上 4 階建の管理棟が完成。

1990年 4月

美術専攻を絵画 I、絵画 II、絵画 III、版画、空間造形、陶芸の 6 科に、デザイン専攻をビジュアルコミュニケーションデザイン I、ビジュアルコミュニケーションデザイン II、環境デザイン、生活デザイン、テキスタイルの 5 科にそれぞれ改組し教学内容を刷新。

1991年 2月

本学校地東側隣接地約 4,000 平方メートルの運動場（第 2 グラウンド）を取得。

- 1992年 4月
専攻科美術専攻およびデザイン専攻が、学位授与機構の定める要件を満たす専攻科として認定。
- 1995年 8月
京都市西京区大枝に約 26,500 平方メートルの運動場（西山グラウンド）を取得。
- 1998年 4月
鉄骨・鉄筋コンクリート 3 階建ギャラリー棟（演習室含む）が完成。
- 1999年 4月
嵯峨美術短期大学総合美術研究所を廃止し、学校法人大覚寺学園嵯峨芸術文化研究所を発足。
- 2000年 12月
京都嵯峨芸術大学の設置が認可される。
- 2001年 4月
京都嵯峨芸術大学開学。入学定員を、芸術学部造形学科 85 名、芸術学部観光デザイン学科 40 名、計 125 名、3 年次編入学定員 24 名として発足。京都嵯峨芸術大学開学に伴い、嵯峨美術短期大学の名称を京都嵯峨芸術大学短期大学部に変更。従来の美術学科美術専攻 6 コース、デザイン専攻 5 コース編成から、美術学科日本画、洋画、混合表現、染織、陶芸、グラフィックデザイン、イラストレーション、インテリアデザイン、生活デザインの 9 標準コースに再編し、教学内容を刷新。鉄筋 5 階建の研究棟が完成。
- 2001年 11月
研究棟 1 階に京都嵯峨芸術大学附属博物館開館。
- 2002年 3月
京都市右京区嵯峨萩原町に約 2,200 平方メートルの校地（萩原キャンパス）を取得。
- 2004年 4月
萩原キャンパスを開設。鉄骨・鉄筋コンクリート地下 1 階・地上 4 階建の有響館（うきょうかん）が完成。
- 2004年 8月
本学第 1 グラウンドに鉄骨 2 階建ての学友会・クラブ棟が完成。
- 2006年 4月 1日
京都嵯峨芸術大学短期大学部美術学科 9 標準コースを、美術、デザインの 2 分野に再編。
- 2007年 4月 1日
京都嵯峨芸術大学芸術学部メディアデザイン学科を設置。短期大学部より染織、陶芸を芸術学部造形学科工芸分野（陶芸・染織）へ移す。（入学定員、造形学科 85 人、メディアデザイン学科 50 人、観光デザイン学科 40 人、計 175 人。3 年次編入

学定員 29 人) 京都嵯峨芸術大学短期大学部美術学科の定員を 250 人から 200 人に減員。神戸親和女子大学との協定に基づく、小学校教諭（一種）免許状取得プログラム開始。

2010 年 7 月 20 日

実習 A 棟、実習 B 棟、講堂棟の耐震補強工事及び、キャンパス環境整備工事を行う。実習 A 棟、実習 B 棟を、それぞれ研心館、遊意館と命名。なお 2011 年度より、200 名の入学定員を 150 名にすることが決定された。

2. 現況（平成 22 年 4 月 1 日現在）

- 1) 大学名 京都嵯峨芸術大学短期大学部
- 2) 所在地 京都市右京区嵯峨五島町 1
- 3) 学部構成 短期大学部 美術学科・デザイン学科
- 4) 学士課程の学生数、教員数（専任教員、助手および兼任教員の現員）、職員数

入学定員・収容定員・在籍学生数

学 部	学 科	入 学 員	収 容 定 員	在籍学生 総数	在籍者数	
					1 年次	2 年次
					学生数	学生数
短期大学部	美術学科	200	400	337	159	178

(教員数)

大 学	学部名	学科名	教授	准教授	講師	計
	短期大学部	美術学科	12	2	6	20
大学合計			12	2	6	20

■ 京都嵯峨芸術大学短期大学部 評価項目についての自己点検評価

I 建学の精神・教育理念、教育目的・教育目標

【評価項目 1】教育課程における建学の精神の反映の在り方

(1) 事実の説明

京都嵯峨芸術大学短期大学部の建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的、大学の個性・特色等は「大覚寺学園 教育憲章」並びに「学園における芸術教育の目標」、「学園が育成しようとする人材」で明示し、次のように教育課程に反映させている。

- 1) 新入生対象のオリエンテーションの一環として、毎年法人設置母体である大本山大覚寺の見学会を企画し、理事長の講話等を通して、建学精神や教学理念が学生に浸透するようはかっている。
- 2) 全ての学生に毎年配布する学生必携、科目概要等に教育目的を記載して周知に努めている。
- 3) 全学生が参加する「教養ゼミ」において、担当教員が建学の精神・大学の基本理念を念頭に置き、それぞれの方法で、大学で学ぶことの意義を考えさせるよう努めている。
- 4) 共通専門科目に、建学の精神に繋がる「京都」に関する歴史、文化、芸術を知るための科目を設定し、建学の精神の浸透の一助としている。

(2) 自己評価

教育目的・教育目標の共通理解に向けて次のような努力を払っているが、どの程度建学の精神・大学の基本理念などが学生に浸透しているかは検討されていない。

- 1) 通常のカリキュラムに即した授業だけでなく、美術館・博物館などの団体鑑賞を行って、内外の多数の芸術作品に接し、学生一人ひとりの美意識の向上を図る。
- 2) 一般向け連続公開講座であり、芸術学部の共通科目でもある「京の美意識」に学生の参加を促し、さまざまな分野の経験豊かな講師による講演を聴き、日頃の制作活動に生かす。
- 3) 豊かな人格形成によってこそ、人に感銘を与える作品が生まれることを、常々指導の中心においている。

(3) 改善・向上方策

2012 年度から学科再編に伴い、建学の精神・大学の基本理念などを教育課程に反映するようカリキュラムを組みなおした。実際に建学の精神・大学の基本理念などを教育の現場でいかに具現化させるかは、個々の教員の意識にかかっている。今後は各教員がこれを念頭に置いてシラバスを作成し、教育にあたるようよびかける。

II 教育の内容

【評価項目2】実習、演習科目が主体となる専門科目と講義科目との有機的なカリキュラム編成の在り方

(1) 事実の説明

専門の講義科目においては概論、各論を講じ、理論面での知識を得させ、実習・演習においては実践面でその知識を応用できるよう有機的なカリキュラム編成に努めている。

(2) 自己評価

講義系の科目担当者は実習内容の詳細については理解が不十分であり、同様に、実習系の科目担当者は講義系の科目内容についてシラバスに書いてあること以上のことを知る機会が少ない。つまり、カリキュラム上は有機的な連関があるようでも、実際には講義内容がどのように実習に活かされているかを十分に検討できていないのが実情である。

(3) 改善・向上方策

現在検討している新カリキュラムでは、「美術と批評」や「プレゼンテーション法」など実習系教員が講義科目を担当することになっている。これによって、講義科目と実習・演習科目の有機的な連関は強化されると考える。また、講義系科目担当者は実習・演習時に各研究室を訪問し、学生が何を必要としているかを肌で感じ取る必要性があり、それをもとに講義科目の一層の充実を図ることができるだろう。

【評価項目3】ポートフォリオ制作の指導方法

(1) 事実の説明

学生は自分自身のキャリアを振り返り、就職活動ならびに進学準備の際、自己アピールのために「ポートフォリオ」を作成している。本学では、各学部・学科の専門教育の一環として、学生に対してポートフォリオの作成指導を行っており、短期大学部1年次後期に、専攻科と芸術学部の学生にも単位互換科目として「キャリアプランニング」授業で「ポートフォリオ作成基礎講座」を2回開講している。また、キャリア支援センターでは、就職や進学が決まった学生が就職活動用に制作したポートフォリオ（2005年度から2009年度までの卒業生28名分）を見本として閲覧できるようにしている。

(2) 自己評価

ポートフォリオ制作の指導は、各学科の専門教育において実施しているが、指導時期、方法は統一されておらず、各教員の教育計画に基づいて、個々の授業における課題制作や展覧会出品作品などをポートフォリオに整理させている。なお、選択科目である「キャリアプランニング」の授業でもポートフォリオ制作の指導を実施している。また、キャリア支援センターでは、既卒者の優れたポートフォリオを管理保管し、学生の要望が

あれば、閲覧できるようにしている。

(3) 改善・向上方策

本学では、より多くの学生がポートフォリオの作成について理解を深めるために、「キャリアプランニング」授業を次年度から複数開講できるように学生部委員会を通して提案している。これにより、より多くの学生が授業の中でポートフォリオの作成について学ぶことが可能となる。また、キャリア支援センター保管のポートフォリオについても、何時でも学生が閲覧できるように工夫が必要であると考えている。

Ⅲ 教育の実施体制

【評価項目4】有効なFD活動の在り方

(1) 事実の説明

短期大学部から2名、芸術学部から2名の合計4名の教員でFD委員会を構成し、年度毎の活動方針を立て、講演会、ワークショップなどを開催し、年度末に活動報告書を作成している。2010年度の活動方針は「個々の学生の資質を伸ばす教育をめざして」である。この方針に基づいて、本学の学生相談室長の清瀧裕子准教授によって「発達障害の理解と発達障害学生への対応」と題して講演会が開催された。今後、様々な資質を持つ学生の個性を理解しながら、学ぶ力を高める授業を実践するため、ワークショップ、研究会を実施する予定である。

(2) 自己評価

ここ数年、講演やワークショップだけでなく、外部から講師を招聘しシンポジウムを開催した。その都度とるアンケートでは高評価を得てきた。しかし、FD活動への関心が低い教員がいることは否定できない。また、関心のある教員の場合でもFD活動に参加して得たことを自身の授業にどの程度反映しているのか、調査していない。さらに、本学の教育の一翼を担う非常勤講師をFD活動の対象者にしていないため、FD活動の教育効果という点では限定的であると言わざるをえない。

(3) 改善・向上方策

常勤、非常勤教員全員が教育の質の向上を目指し、FD活動への関心を高めなければならない。そのためには、非常勤教員も参加しやすい時間帯にFD活動を開催することが必要となるだろう。それが不可能な場合には、活動報告を逐次非常勤教員に伝えるよう努めなければならない。

FD活動の成果を把握するために、教員にアンケートを実施し、実際の教育にどの程度反映させているかを調査しなければならない。

さらに、学生を巻き込んでのFD活動の必要性が考えられる。学生の資質、指向性を把握した上で、教育の改善を図るためには、学生にアンケート調査をするだけでなく、FD活動そのものにも場合によっては参加を求め、直接意見を聞くことも必要であろう。今後ますます広範囲にわたり積極的にFD活動に取り組みたい。

【評価項目5】進度の速い学生に対する教育の在り方

(1) 事実の説明

補習授業等の取組み：17年度入学生より、従来の標準コース制を廃止し、学生の自由選択度を高めたこともあって、個々の学生の指導を強化するべくチューター制を導入した。専門実習を担当する各教員が専任教員1名につき15名程度の学生を受け持ち、主に実習科目の履修に関する指導助言を行うものである。しかし、そのチューター制は必ずしも巧く機能しているとは言えず、実際には各実習担当教員が、進度の速い学生に対して個別指導を行っているのが現状である。

また全教員がオフィスアワーを設定し、日常的に学生の相談にのる際に、学生の能力や方向性に合わせて、制作の取り組み方についてアドバイスを行っている。

(2) 自己評価

専門実習では、2回生の後期から自由制作に入るが、学習歴、表現方法、表現技術、コミュニケーション方法や能力などに個人差が出てくるので、とくに個別指導に重点を置いて対応している。入学生の技術力、学力、コミュニケーション能力、文章能力など、個人差が大きくなる傾向があって、教育現場で直面する問題は多く、具体的な取り組みが必要と考える。

システムとして特別なものはないが、各教員が学生自身も気づいていない能力を発見し、それを助長するよう個別に対応している。実習科目では同じ課題でもより高い完成度を求めたり、より高度な表現技術を指導したりしている。講義科目では、オフィスアワーを利用し、個別指導をして学習支援を行っている。

(3) 改善・向上方策

情報教育においては、今後、授業実施以前にアンケートを実施し、既習の程度によりクラス分けを行う予定であるが、語学や専門実習でも進度別クラスの編成が検討課題となりつつある。

【評価項目6】有効なオフィスアワーの利用の仕方

(1) 事実の説明

各教員のオフィスアワーを週に1講時分設定し、それを学生に知らせ、学業や進路などの指導を必要とする場合にオフィスアワーを活用するよう指導している。各教員のオ

フィスアワーにどれだけの学生が訪問しているか調査はしていない。

数人の教員からの聞き取り調査によると、学生はオフィスアワー以外にも研究室を訪れているため、オフィスアワーの時間を設定している意味が特に実習教員においては無いという意見がある。

各教員のオフィスアワーの使い方は様々である。

(2) 自己評価

教学上の指導や生活面でのアドバイスを必要としている学生が必ずしもオフィスアワーを利用して、教員に面談を申し込んでいるとは限らない。このような学生に対して、教養ゼミ担当者の中には、担当する学生全員に一人ひとり研究室に来よう促し、オフィスアワーを活用するためのオリエンテーションをしている教員もいる。しかし、そうした試みを全教員が行っているわけではない。そのため、依然として研究室を訪問し、相談したいと思いつつ、オフィスアワーを利用していない学生が潜在的に数多くいると推察される。

(3) 改善・向上方策

まず、オフィスアワーの活動内容を把握していないため、各教員にオフィスアワーに関する報告書を提出してもらい、有効な取り組みを行っている教員の活動内容を開示し、オフィスアワーをより一層有効なものにしたい。

学生に対してオフィスアワーのためのオリエンテーションが必要であると考えます。

また、個人研究室が与えられていない実習系の教員の場合には、個人的な事柄に関する学生の相談にも対応できるよう面談用のスペースを設けるべきであると考えます。

IV 教育目標の達成度と教育の効果（キャリアサポート）

【評価項目7】資格取得の取り組みについて

(1) 事実の説明

本学の学生が在学中に授業科目を履修して取得できる「華道免許状」と「書道師範免許状」、短期大学部の「インテリアプランナー」と卒業後に一定の条件を満たして受験資格を得る「インテリア設計士」がある。また、「TOEFL」と「TOEIC」の受験に対応した授業科目も設置している。他に、キャリア支援課が主催する資格取得講座を受講して得る「Web クリエイター能力認定」、「色彩検定1・2・3級」、「アドビ認定エキスパート Photoshop・Illustrator」、「Microsoft Office Specialist Word・Excel・PowerPoint」がある。さらに、課外教育活動として本学の茶道教師が指導する「茶道表千家」と「茶道裏千家」の免許状も取得が可能である。

(2) 自己評価

2009年度のキャリア支援課が主催の「資格取得講座」受講状況は、以下の通りである。

講座名	： 講座受講者数 / 資格取得者数	
色彩検定2・3級	21	16
アドビ認定エキスパート Photoshop	21	21
アドビ認定エキスパート Illustrator	18	17
Microsoft Office Specialist Word	24	24
Microsoft Office Specialist Excel	21	21

学生に対する「資格取得講座」への受講案内については、前年度末の進路ガイダンスと入学後のオリエンテーション時に同講座案内・相談会を開催しているが、さらに多くの学生が受講できるように同講座の開催時期と回数を検討する必要もある。

(3) 改善・向上方策

本学では、学生のキャリアアップのために「資格取得講座」を開講している。学生の将来に向けたステップアップと資格取得までの努力の過程がスキルアップに繋がる講座の内容について、毎年、再検討が必要と考えている。

V 学生支援

【評価項目8】有効な学生募集の在り方

(1) 事実の説明

本学では2010年度入学試験において、下記目標を設定し学生募集活動を行った。

1. 受験者数増を目指して積極的な活動をする

- ① 高校・研究所との連携の強化
- ② オープンキャンパスの動員数のアップ
- ③ 京滋地区を中心とする近隣地区への連携強化
- ④ 出前授業や学校見学会の積極的な展開
- ⑤ 新規エリアの開拓：九州（福岡、熊本）
- ⑥ 卒業生や在学学生を活用し、本学の特色をアピールする

2. 受験生に対するフォローアップの向上

- ① DMやコミュニケーションツールを使い、本学の情報をきめ細かく伝える
- ② HPのブログ（嵯峨日記）の活用
- ③ 合格者に対するフォローアップの強化

(2) 自己評価

入試部では、高校・研究所訪問等を積極的に実施。また受験生への接触数を増やすため、出前授業や学校見学会を実施し、さらに業者主催の説明会に積極的に参画した。また本学の情報や雰囲気を受験生に伝えるためブログを活用し、生の情報を素早く提供できるよう心がけた。くわえて、これまで志願者が少なかった九州地区に交通広告等を実施し、知名度向上を目指した。しかしながらオープンキャンパスの来場者数や志願者数は前年に比べ減少し、実を結んでいないのが現状である。

(3) 改善・向上方策

現在、学科改編作業が進行している。学科再編を軸として、さらに接触者数を増やすよう努力していく。特に出前授業や模擬授業を通して、本学教員の魅力や学びの面白さを高校生へ伝えていきたい。そのためには一層の全学的な協力体制が必要であり、教職員の募集活動に対する意識向上を図っていく。

【評価項目 9】 入学手続き終了時から入学までの対応の仕方

(1) 事実の説明

入試合格者に対して、合格発表日に入学手続き要項を送付する。そこには、下宿の情報、入学式の日取り、学友会や教育後援会の内容、本学の個人情報保護に対する取り組み等も記載されている。3月上旬には、入学後に実施するオリエンテーションのスケジュールを送付している。A0 入試合格者については、11月と2月に、学生が志望する専門分野について基礎的な課題を提出させて、入学後の準備としている。課題の評価は、持参者には教員がその場で直接講評をおこない、また郵送者に対しては、添削指導を行っている。

(2) 自己評価

短期大学部の場合、四大と比べて合格者の歩留まり率は高く、また手続き後の入学辞退も近年減少傾向にある。ただし入学後に学生生活に適應できず、ケアが必要な学生が増加している。

(3) 改善・向上方策

入学後に特別な措置が必要な受験生に対し、事前に相談するよう入試要項に記載する。また、申し出があったものに対し、出願前に学生部・教務部・入試部・志望分野の教員で保護者を交えて面談を実施し、対応について双方で協議する。そのうえで特別な措置を決定し、出願をしていただく。

【評価項目 10】 クラス担任による個人面談の有効性

(1) 事実の説明

個人面接は①就職活動、②学習状況、③生活指導について、各クラスの担任が行うこととしているが、時期やその方法は、順次呼んで対応する場合や、随時機会を見て行う場合など、方法は担任の判断による。面接は学生自身にとって現在の学習や将来に向かう道筋を確認するためには大変重要な要素であり、充実しなければならない。

(2) 自己評価

面接は学生数の多いクラスにとっては大変負担になり、改まって時間を設けて行う事が困難である。そのため、随時学習評価の機会に話すこととなり、徹底した話し合いに至らない事が多い。特に、就職相談の内容については、学生の社会性と意欲とに関係して、どの様に意識付けするかは面接でも十分とは言えず、抜本的な対策が必要である。

(3) 改善・向上方策

面接の確認フォーマットを作成し、確認事項の共有をはかり、学生数のアンバランスを解消するために、実習担任のみならず、非常勤講師の方々にも協力していただく必要がある。キャリア支援課と個人面接の連動もはかり、データ共有の道筋を作りたい。

【評価項目11】休学、退学のおそれのある学生への対応の仕方

(1) 事実の説明

退学、休学、留年等の状況一覧

美術学科の退学者等一覧表

4月1日現在

	前年度入学	前々年度入学	前々々年度入学	備考
入学者数	153	162	211	
うち退学者数	2	13	12	
うち休学者数	10	13	15	
休学者の内の復学者数	0	3	6	
留年者数	0	21	29	
卒業生数	—	140	130	

専攻科の退学者等一覧表

4月1日現在

	前年度入学	前々年度入学	前々々年度入学	備考
入学者数	18	36	47	
うち退学者数	0	3	2	
うち休学者数	0	2	0	
休学者の内の復学者数	0	1	0	
留年者数	0	4	2	
卒業生数	—	29	45	

退学者の退学理由割合、退学理由の最近の傾向

退学者の増加は数年前から顕著な傾向を示し、主な理由は進路変更（就職、転校）が最も多く、次いで経済的な問題と心身の病気を原因とする学生が目立っている。

心身の病気を原因とする場合は、授業の欠席回数が次第に増加し、その結果として留年となり、休学から退学へと進むことが多い。

退学者、休学者、留年者に対する指導

学生のケアは、従来、学生からの何らかの意志表示があった時点で、実習担当教員が中心になって対策を講じてきた。欠席が多い学生については、学生部と担当教員とが連携を図りながらケアを行っている。しかしながら、もう少し早い時点で対応をすれば結果が変わっていたと思われるケースもあり、問題のある学生を早期に把握し、適正な指導ができるよう努力している。そのため17年度からはチューター制を導入し、一人ひとりの学生のケアをより丁寧なものにしている。

退学・休学の意思を示した学生に対しては、担当教員、学生部担当者との間で面談を行い、慎重な判断を促すようにしている。

(2) 自己評価

近年、退学、休学の数は、ともに増加傾向にある。進路変更を理由として退学、休学を申し出る学生も多く、入学時から適切な指導を行うことが非常に重要となっている。学生の学習意欲は出席状況に明確に現れ、日々の出席確認を重視しなければならない。本学は17年度より実習授業のステップアップ制を廃止し、ある学期の単位が取得できなくても、個別指導を充実することで、次の学期の実習を履修しながら再履修が可能となるよう変更した。そのため、多少ではあるが休学者数が減少している。

休学の理由の多くは、精神的に不安定になり、周囲の人間とのコミュニケーションがうまくゆかなくなり、結果として学習意欲を喪失することにある。こうした学生をサポートすることが急務であり、学生相談室の存在は大変重要である。休学願いを出す前に相談室を訪れてそのサポートを受け、休学をせずに勉学を続けられた学生の事例も少なくない。授業中での学生との会話を重視し、早い段階で学生の状況を見極めて適切な対応をするように努めたい。専攻科においては、ほとんどの学生がすでにはっきりとした目的を持っているため、進路変更または自身の見直しなどの退学、休学の数はごく少ない。

(3) 改善・向上方策

大学、短大への進学率が18歳人口の50%をこえた状況では、以前なら大学進学を考えなかったような学生が入学していることは否めない。そのためか、入学後、少し問題があると早々に休学、退学を申し出る学生が増えている。進路変更など積極的な理由が

あるなら、大学卒業に固執させることはない。しかし、深く考えずに入学し、深く考えることなく学業を放棄する学生が散見されるのは残念である。せつかく入学させた学生でもあり、できれば卒業まで指導できるよう、カウンセリングなどの相談機会を充実させて対応していきたい。

【評価項目 1 2】基礎学力不足の学生に対する対応の仕方

(1) 事実の説明

実技を学ぶ上で必要となるのは、デッサンを始めとする基礎表現力である。年々A0 入試の比重が多くなり、デッサン力が無くても入学が可能となり、特別推薦枠で入学する学生に至っても基礎力を修得していない場合が多い。そのため、入学以後に徹底したデッサン力の向上を図ったカリキュラムを配備し表現力の向上を目指している。

(2) 自己評価

1 回生前期は、短期大学部全体を通して基礎力養成を行い、一定の成果は出ている。また、選択演習及び実習においても基礎力養成科目も配備され、意欲の有る学生にも対応している。

(3) 改善・向上方策

短期大学部にとっては、その門戸を広げるためにも、入学時の基礎表現力を問うより、学習モチベーションの確認を重視し、入学後に徹底した基礎表現力を修得出来る方向に進まざるを得ない。すでに持ち合わせている学生に対しても発展的な指導を行う必要がある。また平成 22 年度入学生より、ステップアップ制を再導入し、基礎学力の充実を図ったのち、段階的にスキルアップができるようカリキュラムを組んでいる。

【評価項目 1 3】就職率向上の取り組み

(1) 事実の説明

企業の新規学校卒業者の採用は、2008 年にアメリカの金融市場でサブプライムローン問題を発端に経済情勢が不透明となり、厳しい状況となっている。一方ではアジア地域の経済成長が回復の見通しであることを反映し、企業の採用意欲は早期に会社説明会などを開催して、優秀な人材を確保する傾向にある。

2009 年度の本学卒業・修了生の進路状況は、以下の通りである。

区 分	：卒業・修了者数／就職希望者数／就職者数／進学者数／その他								
短期大学部・美術学科	149	／	86	／	33	／	39	／	77
短期大学部・専攻科	31	／	15	／	15	／	0	／	16
合 計	180	／	101	／	48	／	39	／	93

本学では、「キャリアプランニング」という授業を開講し、社会人に必要な基礎的な能力を学生につけさせるのと同時に、社会と職業との係わりを踏まえた上で、現実的な将来設計を立てるよう指導している。また、学生部には「キャリア支援課」が設置され、「キャリアアドバイザー」による就職支援が行われている。さらに、キャリア支援課では早期の進路決定のために学年別「進路ガイダンス」を始め、キャリアアップのための「資格取得講座」や学内に企業採用担当者を招いての「業界研究・学内会社説明会」、企業の選考試験対策のための「就職模擬試験」や「グループワーク講座」、就職内定学生と就職活動を始める学生の報告・交流会、キャリア支援課とキャリアアドバイザーによる履歴書・自己紹介書、エントリーシートの添削や模擬面接などを行っている。

(2) 自己評価

社会の中で働くことの意味を認識し、在学中に学んだ知識とキャリアデザインを醸成させることを基本に、短期大学部では1年次の6月から「進路ガイダンス」を開始している。また、キャリアアッププログラムとして「資格取得講座」を前期、夏期、後期、春期の4期に亘って13講座を開講している。さらに、主に就職活動年次の学生を対象に2009年度は4月、10月、2月および3月に計17社を招いて「業界研究・学内会社説明会」を20回開催し、学生の就職意欲向上を目指した。その他に、企業の選考試験対策講座として、6月に「職務適性テスト」、10月に「一般常識テスト」、11月に「SPIテスト」、11月から12月に「グループワーク講座」を3回、12月に「模擬面接講座」、10月に5名と12月に8名の就職内定学生との「就職内定者報告・交流会」をそれぞれ開催し、学生の就職活動支援を行った。

2009年度の各学年「進路ガイダンス」への出席、進路希望状況は、以下の通りである。

区 分	： 在籍者数 / 出席者数 / 就職希望者数 / 進学者数 / 進路未定者数								
短期大学部・美術学科・1回生	151	/	75	/	67	/	6	/	2
短期大学部・専攻科・1回生	18	/	9	/	8	/	1	/	0
合 計	169	/	84	/	75	/	7	/	2

学生に対する「進路ガイダンス」への出席案内については、入学時のオリエンテーションで進路支援関係スケジュール表を配付し、本学のWebサイト、学内掲示板、スクールバスなどに公示しているが、各学部・学科の教員を通して多くの学生が参加するように指導を依頼するなどの工夫も必要である。

(3) 改善・向上方策

各企業への求人依頼については、毎年1月に約3,200社余りに送付していたが、2009

年度は企業の所在地不明や変更の訂正と新規企業を追加して、早期の12月に約3,300余りに送付した。また、近年は訪問できなかった企業への求人依頼挨拶についても、2009年度は年間を通して約50社訪問した。今後は、卒業生が就職している企業を中心に、本学が長年お世話になっている会社を始め本学学生の志向に合った会社など積極的に訪問する必要がある。学生に対する「進路ガイダンス」を始め各種の講座については、就職意欲を向上させるための開催時期と実施回数や内容を十分に考慮し、卒業・修了年次生を対象とする「学内就職説明会」の開催も検討する必要がある。

【評価項目14】就職先からの評価、情報収集方法の仕方

(1) 事実の説明

平成18年度に第三者評価を受ける際に、就職先からの評価を得るためのアンケート調査を行った。情報収集の仕方は、自由記述用紙に本学の卒業生の評価を記述し、それを返送してもらうという方法を用いた。それによると、過去三十数年間に輩出した卒業生の評価は概ね高いと言える。

(2) 自己評価

18年度に得た就職先からの評価をフィードバックしていない。その後、就職先からの評価を得るための情報収集活動を行っていない。就職先からの評価を得るためにアンケート調査は、自己点検評価報告書を作成するために行われた経緯があり、情報を活用できていない。

(3) 改善・向上方策

就職先からの評価を得るためのアンケート調査は、卒業生の勤務態度を聴取するだけが目的ではない。企業で求められている社会人像を聞き取る活動を通して、大学が職業教育にも力を入れていることを就職先にアピールすると共に、勤務している卒業生を媒介にして、大学と当該企業とのコミュニケーションの回路を維持することができる。今後は形式的なアンケート調査だけでなく、電話や面談による聞き取り調査による情報収集について検討したい。

VI 社会貢献

【評価項目15】学生主体の社会貢献活動について

(1) 事実の説明

最近の傾向として貸ギャラリー、銀行等の外部において作品発表の機会があり、芸術活動を通して社会参加をしている。

(2) 自己評価

芸術を通しての社会への参画は、始まったばかりなので方向性はまだ定まっていない。今後、作品を通して、社会との連携を模索し文化面において貢献していきたい。

(3) 改善・向上方策

近隣地域の自治会と連絡を取り、社会のニーズを調査した上で、芸術活動を基軸にした様々な企画を立てる。たとえば子どもを対象にした絵画教室や老人を対象にした陶芸教室を地域の学校や老人ホームなどの施設で開催し、学生主体の芸術活動によって社会貢献を図りたい。

VII 管理運営

【評価項目16】有効なSD活動の在り方

1) 事実の説明

平成15年度以降におけるSDは、毎年一定のテーマを設定して事務局研修会として実施してきた。その内容は、「次世代へ繋ぐ事務体制の在り方」「評価システムの導入と実践にむけた認識共有」「役職者の責務と若手職員の育成」など、事務局の現状と将来を見据えたテーマを設定、定期的に年1回から2回の研修として実施してきた。

2) 自己評価

事務職員の研修に関しては、事務局の独自企画によるもの、業者（ビジネスコンサルタント）によるものなど、内容はグループ研修または講演形式で行うなど、年度ごとに違った研修を試みてきた。研修対象者については、管理職、職制、30代職員など、毎年設定するテーマに従って人選してきたが、ここ3年間は事務局企画を中心とした若手職員の研修として位置づけている。趣旨は、事務職員の資質向上を大きな目標としているが、大学におけるさまざまな課題についても研修を行ってきた。

継続して実施するこれら研修の中で、いくつかの現実的な課題を抱えている。ひとつは、年間を通じての継続的な研修ではなく、いわば一過性の研修にとどまり、事務局体制または個々の部署のボトムアップに直接的につながらないという問題である。このことについては、実施内容と継続性を意識することが重要と考えており、身近な課題への取り組みや事務職員としての認識、さらには学園そのものの歴史を学ぶなど、広義の研修として多角的な視点からも実施を検討していくつもりである。つぎに、人事構成の問題である。年齢格差、高齢化が進んでいることが大きな問題であるが、そのための次世代を念頭に置いた人事計画の策定が急務である。そのことにより、SDの明確な方向性も示していけるのではないかと考える。そして最後に、事務職員の雇用形態の問題がある。研修には専任職員はもちろん嘱託職員も参加対象としている。このことは、雇用期限が伴う職員にあって、適正な研修となりえるのか、といった基本的な問題がある。現在、専任、嘱託、非常勤、大

きくはこの3つの種別により雇用形態・雇用条件を設定しているが、業務内容や責任の所在、手当の問題も含め、再検討・再整理を要する課題である。

3) 改善・向上方策

以上のように、事務局の抱える問題とともに、有効なSD活動の在り方に関しては、恒常的な研修の中でどのように合理的な改革をすすめていくことができるか、前述した諸課題と並行しながら今後の事務局研修および有効なSD活動の在り方を検討したい。

これらについては、いずれも実施内容と継続性を意識することが重要と考えており、身近な課題への取り組みや事務職員としての認識、さらには学園そのものの歴史を学ぶなど、広義の研修として多角的な視点からも実施を検討していくつもりである。

【評価項目17】外部侵入者及び盗難事件に備えた対応策

(1) 事実の説明

特に最近、本部キャンパスにおいて不審者の侵入もあり、盗難事件も発生している。学内は24時間対応で警備員を常駐させており、昼間は正門に2名の警備員、東門に1名の警備員を配し、不審者のチェックをしている。正門と東門との間に小門があるが、警備室から死角となるため、常時閉鎖している。

本部キャンパス内のギャラリー、博物館の展示などを鑑賞される外部者も出入りするため一人ひとりチェックできていないのが現状である。また萩原キャンパスの正門に1名の警備員を配しているが、北東の裏門については、学生の通学路にもなっているため閉鎖することもできず侵入者などのチェックはできない。萩原キャンパスについては、学生だけが居残るというケースはなく、夜間は、機械監視システムに切り替わる。

(2) 自己評価

現状では、多発しているという状況ではないが、学生課とも連携を強化し、実行可能なこととして、防犯マニュアルの作成と警備員による巡回（特に夜間）の強化が必要であると思われる。

(3) 改善・向上方策

特に本部キャンパスが問題であり、外部不審者と思われる人物への聞き取りを強化する。防犯カメラを正門と東門に設置する。

学生に対して、啓発活動の強化（①貴重品は身につける②ロッカーには鍵をかける③多額の金品はもってこない）をする。夏期休業中における学生への防犯ブザーの貸し出し、各実習室への非常ベルの設置などの検討を要する。

【評価項目18】耐震診断、耐震補強工事の進め方

(1) 事実の説明

平成 20 年 1 月文部科学省より学校施設耐震改修事業の計画について（学校法人が設置する大学、短期大学、高等専門学校における施設の防災機能等の強化を図るため）、の調査が行われたことによって、本学の計画が進行することになる。

耐震診断では、設計図書および現地調査に基づいて、建物が保有する耐震性能を種々の指標で評価し、現行の建築基準法（1981 年施行、新耐震設計法）で要求される耐震性能と同程度の性能を有しているか否かを判定するものである。所要の耐震性能を有していない場合には耐震補強等の措置が必要となる。

本学の実習 A 棟（1973 年竣工）、実習 B 棟（1974 年竣工）および C 棟：講堂棟（1978 年竣工）は、いずれも新耐震設計法以前の建物である。この当時の一般的な設計が行われた場合、建物は中小地震を対象としたものであって、現行基準を下回っている可能性が高いと思われた。また、新耐震設計法以前の建物であることから、大地震を想定した保有耐力の検討は行われていないものと推察された。以上のことから老朽化の進むこれら 3 棟について耐震診断を実施した。

その結果、図面から読み取れるそれぞれの棟の特徴および 2 次診断法による検討から、耐震補強工事が必要と判断された（A 棟、B 棟、および C 棟において I_s 値が 0.22～0.75 で 0.7 を下回る階があることが判明した。）。耐震補強工事の工法については、授業への影響を最小限におさえることや外観への配慮から建物の外部に設ける RC フレーム補強（主に南面）ではブレース（斜材）は設けず、水平、垂直材のみとし、A 棟と B 棟のデザイン的統一感と調和に配慮することとした。また、RC 壁打ち増し、柱打ち増し、RC 壁開口閉塞およびスリット等の工法を併用することとなった。

工事期間は平成 22 年 7 月中旬～9 月末である。

(2) 自己評価

本学は平成 23 年度に創立 40 周年を迎える。そこで 40 周年記念事業室を設置し耐震診断、耐震補強工事も 40 周年記念事業と位置づけ推進することとした。耐震診断や耐震補強工事は専門的な見地からのアドバイスが必要と考え、40 周年記念事業室の中にキャンパス整備委員会を設置し、専門家からの意見も聴取し原案を作成し、理事会に諮った。また、教授会に対しても適宜、情報公開を行い教職員の協力を求めた。このように理事会が主導して教授会との連携も適切であったので計画立案、業務はほぼ予定通りに進化した。

(3) 改善・向上方策

耐震補強工事は平成 22 年 9 月末に完了する予定であるが、それ以外のキャンパス整備にも着手しており、それらの完了は平成 23 年 3 月の予定。

VIII 改革・改善

【評価項目 19】 卒業生及び保護者に対するアンケート調査の有効利用

(1) 事実の説明

平成 18 年度に第三者評価を受ける際に、卒業生及び保護者に対するアンケート調査を実施した。しかし、その後、この種の調査は行われていない。

(2) 自己評価

平成 18 年度の卒業生及び保護者に対するアンケート調査は、自己点検評価報告書を作成するために行われた経緯があり、情報を活用しているとは言い難い。

(3) 改善・向上方策

この種のアンケート調査によって、卒業生や保護者が本学の教育をどのように評価しているかを知ることができる。そうした重要な情報をカリキュラムや指導方法などに役立てられるよう有効な活用方法を検討したい。

■ 京都嵯峨芸術大学短期大学部報告書についての 杉野服飾大学短期大学部による評価

I 優れた点

〔評価項目7〕資格取得の取り組みについて

学生のキャリアアップのために以下のように教育課程から課外活動にわたるさまざまな場面で多彩なメニューを展開している点が優れている。

- ①科目履修で取得できる資格として「華道免許状」、「書道師範免許状」、「インテリアプランナー」、卒業後に一定の条件を満たして受験資格を得る「インテリア設計士」
- ②「TOEFL」、「TOEIC」は授業内で受験に対応
- ③資格取得講座をキャリア支援課が主催する「Web クリエーター能力認定」、「色彩検定 1・2・3級」「アドビ認定エキスパート Photoshop・Illustrator」、「Microsoft Office Specialist Word・Excel・PowerPoint」
- ④課外教育活動として「茶道表千家」、「茶道裏千家」の免許状取得

一般的にはあまり例がないと思われる華道や茶道の免許状が科目や課外活動で取得でき、これら伝統文化の理解等で教養・人格が高められる。また専門分野以外の語学でも資格取得のチャンスを与えている。

IT 関係では専門分野に関連のある「Web クリエーター能力認定」、「色彩検定 1・2・3級」「アドビ認定エキスパート Photoshop・Illustrator」だけでなく、社会人に今や必須の「Microsoft Office Specialist Word・Excel・PowerPoint」も用意されている。

このような全体としての取り組みがキャリアアップにつながると考えられる。

またキャリア支援課が資格取得講座を主催していることは、講座メニューの検討、学生の参加率や合格率の結果等に積極的に関与していると受け止められ、大変評価できる。学生のキャリア支援に対する意識が教員だけでなく教職員一体であると思われる点も評価できる。

〔評価項目8〕有効な学生募集の在り方

年度目標を設定し、多角的に学生募集対策を立てた上で積極的に活動している点が優れている。

杉野服飾大学短期大学部（以下本学という）においても高校訪問、オープンキャンパス、ホームページ等さまざまに取り組んでいるが、京都嵯峨芸術大学短期大学部（以下貴学という）で行っている活動のうち特に以下の点が優れており、本学にとって大いに参考になる。

- ①「高校・研究所との連携の強化」、また「京滋地区を中心とする近隣地区への連携強化」と単に訪問するだけでなく「連携」という、より強い結び付きで大学の存在感をアピールしている。できれば「連携」の具体的内容をご教示いただき、本学も参考にしたい。

②「新規エリアの開拓」では知名度向上を目的に交通広告等の対策を打つなど、従来弱かった地域をターゲットに定め積極的な対策を行っている。

③「HP のブログ（嵯峨日記）の活用」では学生募集が主目的のブログを用意し、高大連携授業、オープンキャンパス開催報告等々、その時々話題をそれぞれ興味を引く内容で素早くきめ細かく情報を発信している。大変読みやすく、具体的な情報を得やすいものとしている。

〔評価項目 9〕入学手続き時から入学までの対応の仕方

AO 入試合格者に対し志望する専門分野の基礎的な課題を提出させ、入学後の準備としている点が優れた取り組みである。課題持参者には直接講評を行い、郵送者に対しては添削指導を行うという課題の評価方法も参考になる。

本学では入学前教育として入学予定者全員に対し創立者の自叙伝『炎のごとく』と服飾関連書物として京都服飾文化研究財団(編)『FASHION』の 2 冊の読書感想文を提出させているが、読書だけではなく入学後に必要とされる基礎的な力を入学前から準備できる取り組みを模索しているところであり、本学にとって大いに参考になる。

〔評価項目 18〕耐震調査、耐震工事の進め方

建築基準法で要求される耐震診断、耐震補強工事を創立 40 周年記念事業と位置付け、全学一体になって組織的に推進している点が優れた取り組みである。

平成 20 年 1 月文部科学省の学校施設耐震改修事業の計画に素早く反応し、1981 年施行の新耐震設計法以前の校舎 3 棟についての耐震診断を実施している。その結果耐震補強工事が必要とされたのを受け、工法やデザインの検討を専門家の意見、学内組織（委員会、理事会、教教授会）で諮り、計画立案、業務がほぼ予定通りに進行したことは大いに評価できる。今回の耐震工事を新しいキャンパス創造の一手法としていることはすばらしい取り組みである

ブログ「嵯峨日記」に校舎のリニューアル進行状況報告が UP され、学生募集対策にも良い材料となっている。

II 改善を要する点

〔評価項目 14〕就職先からの評価、情報収集の仕方

就職先からの評価、情報収集は過去に一度行っただけで適切に活用されていない状況が、改善を要する点である。本学も組織的な調査は行っておらず、貴学と同様今後の課題である。

就職先からの評価、情報収集方法は主にアンケート調査となるが、できればフォーマットを決めて継続的に行うことが望ましい。ただし企業側が負担と感じないための配慮も必

要である。分析したデータは企業のニーズを把握し、就職指導や教育内容に反映させる資料となるのでぜひ活用したい。

今後の検討課題として形式的なアンケート調査だけでなく、電話や面談による聞き取り調査も考えているとのことであるが、日ごろの交流につながり就職先の学校理解が進む良い取り組みと思われる。

〔評価項目 15〕 学生主体の社会貢献活動について

学生主体の社会貢献活動はまだ行われていない状況が改善を要する点であると評価した。

本学も短大独自の活動は未だ行われておらず、現在は来年度「社会貢献プログラム」という授業科目でスタートするための準備段階に入ったところである。社会貢献の意義を学生自身が理解し、自発的に行動する動機付けが大切だと考える。さらに専門性を生かす取り組みを学生自身が見つけ、貢献の相手先に良い効果が生まれるための工夫努力をしなければならない。その学習効果により学生自身が成長することを授業科目のねらいとしている。貴学においても具体的な対応の検討が望まれる。

〔評価項目 19〕 卒業生および保護者に対するアンケート調査の有効利用

卒業生および保護者に対するアンケート調査は過去に一度行っただけで適切に活用されていない状況が、改善を要する点である。

本学は卒業生に対する調査は今年度実施を予定しているところであり、保護者に対するアンケート調査は平成 20 年度に実施したが、回答数が少なかった。貴学と同様調査の実施とその結果をどのように有効利用するかは今後の課題である。

昨今の社会情勢、雇用状況の変化は若年層にも影響が大きい。卒業後の追跡調査で得られる情報は教育改善や就業支援に役立つと期待できる。

また保護者に対するアンケート調査は保護者の視点からの大学への期待度、満足度を知り、より理解を得られるような方策につなげる手段と考える。

■ 相互評価を通して明らかになった問題点及び改善点

自己点検評価委員会では相互評価を通して、本学が取り組むべき問題点を明らかにするとともに、杉野服飾大学の優れている点を参考にし、改善すべき点を挙げた。さらに、その対応策を検討する部署を下記の通りに決め、検討することにした。その際、杉野服飾大学による本学の評価と杉野服飾大学の優れた取り組みをまとめたものを本学の全教職員に配布し、問題意識を高めた上で、議論を始めた。また、ポートフォリオ制作の指導方法やオフィスアワーの利用の仕方については、検討を始める前に、実情を共有するために、アンケート調査を行い、その結果を開示した。

- a. 基礎学力不足の学生に対する対応の仕方： 教務委員会・講義部門会議

- b. 進度の速い学生に対する教育の在り方： 教務委員会・講義部門会議
- c. 学習意欲についての情報の得方： 教務委員会・講義部門会議
- d. ポートフォリオ制作の指導方法：キャリア支援課・美術学科会議
- e. 就職率向上の取り組み：学生部委員会・キャリア支援課
- f. 学生主体の社会貢献活動の促進：学生部委員会・キャリア支援課
- g. 休学、退学のおそれのある学生への対応の仕方：学生部委員会
- h. 有効なオフィスアワーの利用の仕方：講義部門会議・教務委員会
- i. 有効なFD活動の在り方： FD委員会
- j. 有効なSD活動の在り方： 総務課

■相互評価を通して検討した課題とその対応策

a. 基礎学力不足の学生に対する対応の仕方

d. 進度の速い学生に対する教育の在り方

講義部門会議

まず、基礎学力が著しく低い学生に対しては、補習によって対応することは困難であるという共通認識を得た。講義系の教員が対処すべき学生は、理解力や表現力が若干劣る学生である。通常の講義科目では到達すべき課題を設定しているわけではないので、進度の速い学生への対応が問題になることは少ない。ただし、理解度の低い学生に焦点を当てて授業を進めると、一般の学生から不満が生じることが報告された。

a. b.の問題に対する対応策： オフィスアワーの有効利用

オフィスアワーを有効利用することによって、基礎学力不足の学生と進度の速い学生に対処することにした。授業で充分理解できなかった学生に対して、研究室で補習的授業を行うことを伝え、自主的に研究室を訪れた学生に個別指導を行う。進度の速い学生についても個別に対応し、文献や資料の提示をしたり、より専門的な話をしたりして、学生の学習意欲を一層高めることとした。

c. 学習意欲についての情報の得方

教務委員会

学生が3回連続で欠席した場合、各授業担当者はその学生の氏名と欠席した日を所定の用紙に記入し、教務課に連絡し、情報を集約する。その情報を各授業担当、実習系分野担任などに連絡し、当該の教員は適時その学生と連絡を図るようにする。

講義部門会議

学習意欲についての情報、特に学習動機の喪失や消極的な学習態度についての個々の

学生の情報を早く集めることは、ひとりひとりに適した教育を行う上で重要であると同時に、休学者数や退学者数を削減するためにも必要であることを再確認した。しかし、実際には教養ゼミ開講期間である1回生前期を過ぎると、講義系の教員が学生個々の学習意欲についての情報を得ることは困難である。これまで、実習系の教員にその任務を委ねていたが、講義系の教員も学生個々の学習意欲についてたえず観察し、適切に状況を把握した上で、対応すべきであるという見解に達した。その結果、次のような対応策を検討した。

c.の問題に対する対応策： 担任・副担任制の導入

教養ゼミの担当教員を担任とし、実習系の教員を副担任とする制度を検討した。この制度では講義系の教員と実習系の教員が30名弱の1回生の学生を担当し、出席状況や学習意欲などについて把握し、情報を常に共有することとした。そのために、学生の個人カードを作成し、担任と副担任が一部ずつ保管することにした。個人カードには顔写真、連絡先などの個人情報に記載される。また、学生にも各自の担任と副担任のメールアドレス、オフィスアワーなどが記載されたカードが配布され、相談したいことが生じた場合には、担任、副担任のいずれかに気軽に連絡が取れるようにする。目下のところ、講義系の教員が教養ゼミ終了後も引き続き後期も担任を続けるという考えであるが、必要に応じて、その後も副担任として卒業時まで担当学生の学習意欲の把握や学生指導に努めることを検討することにした。

この制度については教務委員会や実習部門の会議体でも審議する必要があり、さらに継続して協議したい。

d. ポートフォリオ制作の指導方法

キャリア支援課

ポートフォリオは教育的見地から制作させるものと、就職の際に提出する必要性から制作されるものの2種類に大別されることを考え、キャリア支援課では、後者のポートフォリオ制作についてのみ検討した。

これまで、キャリア支援課では、業種毎にどのようなポートフォリオが求められ、高い評価が得られるかを卒業生による情報や美術系就職支援サイトからの情報などをもとに調査し、それを就職希望者に伝えてきた。就職説明会や内定者報告交流会の場ではどのようなポートフォリオが求められているかを具体例を提示して説明してきた。さらに、キャリア支援課設置科目のキャリアプランニングの15回授業の内、2回を用いてポートフォリオ制作の授業を行っている。今後はさらにポートフォリオに関する新しい情報を収集し、適時就職希望者対象に説明を行いたい。

美術学科会議

ポートフォリオは、進学・就職・制作記録として作成を義務付けている。指導については各分野で行っているが、今後は統一フォーマットを検討したい。制作記録(作品ファイル)を基本とし、デザイン、構成、内容、ファイル選びなどから、目的別のアレンジなどについても指導したい。

e. 就職率向上の取り組み

キャリア支援課

まず、就職先からの評価、情報収集に力を入れることにした。昨年度から求人票の送付と同時に送付している在籍者確認票を整理、入力しており在籍者有無の確認を進めている。課題としては確認票の返信をどの様に向上させていくかと言う問題があるが、とりあえず返信があった企業へのアンケート調査票の送付、面談あるいは電話による聞き取り調査を実施していく。その際、近況や今後の採用状況について同時に聞きあわせを行いたい。

今後は在籍者確認票のフォーマットを出来る限り簡素にし、学内での「業界研究・学内会社説明会」の依頼状やインターンシップ受入の依頼状等にも項目を入れて返信の向上を図っていきたい。

f. 学生主体の社会貢献活動の促進

学生部委員会・キャリア支援課

学生主体の社会貢献活動は、社会の構成員の一員として実際に社会に貢献するという経験を積み、社会貢献活動の意義を学生自らが学ぶことができる。同時に、大学で修得した専門知識や技能が社会に役立つことを体験することによって、学習のモチベーションが上がるという教育上の効果も認められる。

本学では「社会貢献プログラム」という授業科目の設置はまだ検討されていないが、図書館で定期的で開催されている「あらしやまびこ」における絵本の読み聞かせや「嵐山花灯籠」などの活動に学生が自主的に参加するよう促す。

g. 休学、退学のおそれのある学生への対応の仕方

学生部委員会

・面談の実施

現在、退学を申し出てきた学生については、必ずその学科または分野の専任教員が面談を行い、詳細な事情を確認し、退学理由によってはさらに学生課でも面談を行っている。そうした面談を通して、学習意欲を取り戻し、退学を思いとどまるケースもあるが、多くの場合は、退学に至る経緯を聴取する結果に終わる。

退学者数を減らす対策としては、欠席回数が多くなってきた学生や課題の未提出が続く学生を早期に把握し、主担の教員が面談し、その理由を聞き取り、適切な指導をすることが必要である。同時にそうした学生に関する情報を他の教員と共有し、担当する全

教員が協力して教育指導にあたることにする。

入学後まもなく、休学、退学をするおそれのある学生に対しては、大学生活にスムーズに受け入れるようなオリエンテーションを実施する必要がある。そのために、オリエンテーション期間中、学生ホールに質問ブースを設置し、学生部委員の教員が常駐し、学生が気軽に教員に相談できるよう教員の方から声をかけるようにする。さらに、学生課のオリエンテーション終了後には、学友会（自治会）が、新入生同士、新入生と先輩が親しくなるようなイベントを実施し、新入生と在校生の親睦を一層図る。

また、下宿生の中には慣れない環境で新しい生活では孤立し、精神的ゆとりを失う学生が少なからずいる。そうした下宿生へのケアを怠らないことが休学、退学を未然に防ぐことになると考える。そのために、下宿生交流会を実施しているが、今後はさらに楽しいイベントを企画し、友人作りの機会を多く用意したい。

h. 有効なオフィスアワーの利用の仕方

自己点検評価委員会では、この課題について検討する前に、全教員を対象にして、オフィスアワーの実態調査を行った。調査項目は次の3点である。

- 1) オフィスアワーを学生に周知させるために何か特別なことをしていますか。
- 2) オフィスアワーでは1ヵ月にのべ何人の学生が訪問しますか。
- 3) オフィスアワーではどのようなことをしていますか。

さらに、オフィスアワーについて自由に意見を述べる欄を設けた。

アンケート結果を要約すると次のようになる。

- 1) 25名中14名の教員がオリエンテーションやゼミなどで学生にオフィスアワーを積極的に利用するよう呼びかけている。そのうち多くの教員は欠席がちな学生、問題のある学生、悩んでいそうな学生、健康が悪そうな学生には、授業時、顔を見たときなどに声をかけて、時間を決めて、場合によってはその時に、個人研究室に来るように伝える。中には、教養ゼミの授業中に研究室棟に学生を連れて行き、オフィスアワーをどのように活用するかを指導している教員もいた。
- 2) オフィスアワーでは1ヵ月に平均14名の学生が訪問している。
- 3) オフィスアワーでは主に次のようなことをしている。
 - ・制作、課題の相談、将来の進路、就職、健康、アルバイトなど。
 - ・授業資料のコピー配布、問題点のQ&A、勉強の仕方などのアドバイス。
 - ・文章表現の指導。
- 4) オフィスアワーについて意見には次のようなものがあつた。
 - ・本学のような少人数での教員対応は、かなり学生との距離が短いので、オールタイム・オフィスアワーという実態になっている。
 - ・特定の時間枠を決めて告知する意味はほとんどないと思う。

- ・消極的な学生は自分から積極的に話に来ないので、機会をみつけてこちらから話す様に心がけている。個人研究室など個別のスペースがあれば、悩みや相談に学生から来やすいと思う。
- ・オフィスアワーを利用して、学習意欲を喪失しつつある学生や実習室で孤立しつつある学生を見つけては積極的に声をかけ、話をするようにしている。
- ・研究室が教員個人の閉鎖空間ではなく、広く学生に利用可能なスタンスを取ること、教員の個人研究の一端が学生にも触れられるように配慮することも必要と考える。また、そのためにも、学生を意識的に研究室に来させてその敷居を低くする努力が必要である。

以上のアンケート結果をもとに、講義系の教員と実習系の教員のオフィスアワーの活用の仕方が異なることが明らかになった。講義系の教員は先に述べたように、基礎学力不足の学生や進度の速い学生に対する補充教育を行う機会としてオフィスアワーをとらえ、より有効に利用することを確認した。一方、実習系の教員の多くは、オフィスアワーという時間帯や場所にとらわれず、必要なときに適切な場所で個々の学生の指導や相談に当たることがより実際的であるという認識に達した。

i. 有効なFD活動の在り方

FD委員会

FD委員会では杉野服飾大学での取り組みを参考に、相互授業参観の実施について検討し、今後よりFD活動を活性化させるための方策を探った。その際、全教員にFD活動について次の2点についてアンケート調査を行い、下記のような結果を得た。

1) 相互授業参観が実施されれば、参加しますか。

- 22名中14名が参加すると答えた。その理由の主なものは次の通りである。
 - ・他の先生がおこなわれている効果的な授業方法を学び、自分の授業技術や方法の向上につなげたいから。
 - ・自己批評の手段として活用したい。
- 22名中8名が参加しないと答えた。その主なものは次の通りである。
 - ・実施されれば観に行きたいが、時間的な余裕がないように思う。何度かFDで授業を紹介していただいたが、そちらのほうが、客観性があり参考になった。
 - ・授業形態が他と違いすぎるため、有用なものが少ないように思う。
 - ・参観することの意義には共感できるが、実質、参観したところで、実習の場合、どの程度、その意義を得ることができるか疑問である。実習の場合、一日だけでは、授業の考え、方法論などを理解することが難しいのではないかと。

2) より効果的なFD活動の在り方についてご意見をお述べください。

- ・成果を上げている効果的な授業や学生への対応策などを具体的に事例紹介していくことが必要。
- ・全体会議で報告のみでなく、意見を出し合うということがお互いの理解度を確認するためにも必要。
- ・年に1度、学生も交えたFD活動を企画してもらいたい。これも上記と同じ様に大学は学生がいてこそ成り立つものだからである。
- ・授業ごとに詳細に設定された目標項目やシラバスに沿って作成された点検シートを使用するなどして、定期的に授業点検を行う。
- ・学生を交えて「学生教務委員会」のようなものを立ち上げ、より良い授業づくり・科目構成のために学生の視点を活用する。
- ・FDの場を利用しての、教員（授業の）お悩み相談会開催。具体的事例や資料などを示しながら教員全体で解決策の検討をする。一定期間後それに対する報告会も設ける。

上記のアンケート結果を踏まえ、FD委員会では次年度以降から、相互授業参観を実施することにした。実施の詳細については今後さらに検討を加えることにした。また、学生にも参加を呼び掛け、学生の生の声を反映させたFD活動も実施する計画である。

j. 有効なSD活動の在り方

総務課

職員全体の基本的事務能力の底上げと企画・開発能力の向上を図るために、京都労働者学校が行なう講座や学外で開かれる種々の研修会やセミナーに参加するようなお一層奨励する。また京滋私立大学・短期大学主催の懇談会や交流会に若手職員を積極的に参加させ、他大学の優れた取り組みから、本学の業務の改善に寄与するような計画の立案を奨励する。

学内では各部署の規程や規則の熟知を徹底させ、計画、実行、評価、改善のPCDAサイクルを定着させる。その際、課長会議を有効に利用し、課員が日常業務で発見した問題点を審議し、その対応策を随時検討し、時を移さず実施する。さらにテーマごとのフリーディスカッション形式の研究会を設け、各部署における課題、大学全体の課題を検討し、改善案の提言を促す。

多様な学生への対応については、まず職員が率先して挨拶に勤め、学生が声をかけやすい雰囲気をつくる。その上で職員は積極的に話しかけ、些細なことにでも耳を傾け、きめ細かな対応に努める。

また、教員も大学運営に係わる限り、基本的な事務処理能力は必要不可欠であることか

ら、今後のSD活動には教員の積極的参加を促し、教員組織と事務組織がより密接に連携して教育支援の充実と効率的な大学運営を図りたい。

■ おわりに

杉野学園・大覚寺学園の「相互評価」を終えるにあたって

大覚寺学園副理事長

京都嵯峨芸術大学・短期大学部 学長 三好 郁朗

このたび杉野学園（杉野服飾大学、杉野服飾大学短期大学部）と大覚寺学園（京都嵯峨芸術大学、京都嵯峨芸術大学短期大学部）の間で「相互評価」が行われるにいたった経緯等については、本報告書の巻頭に詳しいので、あえて繰り返すことはしない。私ども大覚寺学園では、これまで長年にわたって自己点検・評価活動を続け、義務化された「認証評価」も早々に体験してきたのであるが、次回の認証評価までにはぜひ「相互評価」を経験しておくべきだという思いがたつよくあった。相互評価に何を期待してのことか、その点は後に述べるとして、お相手いただける大学探しには意外にてこずったという実感がある。地域的にあまり近い大学や、専攻分野が完全に重なるような大学との間では、利害関係が生じるのではないか、さりとて全く専攻の異なる大学との間で何を相互に語り合えばよいのか、そういった思いが先行しがちだったからかもしれない。

したがって、このたび杉野学園との間で大学、短期大学部の相互評価を行うにいたったことは、まさに望外のご縁に恵まれたというほかない。杉野学園は大正時代に始まる伝統ある学園であり、創設わずか40年の本学園には遠く及ばぬ歴史を有しておられる。そういう意味でも、本学では相互評価の相手として不足とお感じだったかもしれないが、結果として大変熱心に、誠意をもって対応いただいたことを、まずもって深く感謝申し上げます。とくに、ご提示いただいた杉野学園の「自己点検・評価報告」は、質量ともに大変充実したものであり、学園としてたえず改善・発展をめざしてこられた証左と思われる。私どもとしては実に多くのことを学ばせていただけたわけで、この点についても厚く御礼申し上げます。

杉野学園における大学教育のあり方は、私どもに多くのことを教えてくれた。学園創設者の自伝『炎のごとく』にうかがうことのできる教育への強い理想と情熱を受け継ぎ、しっかりとした教育理念を育んでこられたこと、さらにはその実践に対するご努力に、敬意を表したい。ひるがえって私どもの学園では、成文化された「教育憲章」があり、建学の理念も教育方針も明記されているとはいえ、学園として、いまこの時代にどのような学生を育てることを責務としているのか、具体的目標がやや見えにくくなってきているのは、大きな反省点である。

昨今多くの大学が、いわゆる全入時代がもたらす諸課題に苦しんでいる。その点は杉野学園も本学園も同様であるが、本学では、ともすればカリキュラムについてこれない学生にどう対応するかが先にたち、与えられた課題に飽き足りないものを感じる学生への対応については、教員個々の努力にまかせざるを得ない状況にある。その点、杉野学園では、

さまざまなエクステンション活動やコンクールなどを通じて、そうした学生の学習意欲を刺激し、より高い目標に向かって自主的に努力する機会を与えようとしておられる。また杉野学園では、「学校法規研究会」や「事務職員勉強会」などによって、職員間の情報共有をはかるとともに、いわゆるSDが計画的に実施されているようで、大いに参考にさせていただきたい。私立大学がおかれている状況からして、大学運営における事務職員の果たすべき役割は、今後ますます大きくなるであろう。

卒業生の就職先での情報収集等については、本学ではまだ組織的な調査を行わずにいるが、この点は杉野学園でもあまり事情が変わらないようである。卒業生の追跡調査で得られるであろう情報は、在学生の教育改善や就業支援に大きく役立つはずであり、この分野での取り組みは、両学園の大学運営にとっての大きな課題とすべきであろう。その他、学生の主体的な社会貢献活動等についても、社会貢献の意義を学生自身が理解し、自発的に行動する動機づけが大切であって、その点では両学園ともまだまだ課題を残しているように思う。

近年、大学に対する社会の目には大変厳しいものがある。たしかに大学も塀の中に閉じこもってはおれない時代であり、社会的評価にしっかりと対応していく責任がある。だからといって、表面的な社会活動とやらでお茶をにごせば済むというものではなく、まずはこれまでの教育活動や大学運営に対する厳しい自己点検から、すべてをはじめなければなるまい。自分たちが何を目指して教育をおこない、どのような成果を挙げてきたのか、それが今日の社会にあってどのような意味をもちえるのか、そうした点についてどこまで厳しく自己評価できるか、各大学の明日はその点にかかっているといえよう。

しかしながら、自己評価というものは、それぞれの大学が日常ほとんど無意識のうちに従っている、いわば「自文化」の視点に支配されがちである。第三者的な視点から自学のあり方を厳しく点検・評価するのは、決して容易なことでない。個人的な話になるが、私には認証評価の評価員としての経験が数度ある。それまで訪れたことがなく、先生方との面識もない、そういう大学の自己点検・評価報告書を読ませていただくわけだが、その大学に固有の「文化」を普遍的なものと同前提してしまっているような、いわば「井の中の蛙」的報告書も少なくはない。もっとも、認証評価はあくまで「基準」評価であって、そのための設問に答える「自己点検・評価報告書」が、当該大学がいかに基準を満たしているか、そのための自己主張的、広報的ニュアンスを帯びがちになるのは、ある程度やむをえないところであろう。

認証評価が基準を満たしているかいないか、「合」か「否」かを問うのに対し、より自由な枠組みで自己点検を行い、そのデータを、「文化」は異なってもなんらかの問題意識を共有できる他の大学と交換しあって、互いに学び、互いに問題解決をめざす、そういう点検活動があってしかるべきでないか。基準評価のような枠付けも義務的条項もないところで、いわば本音の自己点検を行い、それを相互に再点検し、評価しあう、そして、それを機縁とした大学間交流が深まっていく、そういう「相互評価」が理想であろう。しかし

ながらいざ相互評価に取り組もうとすると、適切な相手探しに苦勞することになりがちである。今回われわれが杉野学園という願ってもない相手に恵まれ、理事長先生をはじめ、学園を挙げて真摯なご対応をいただき、当初の想定以上に大がかりな相互評価を体験することができたのは、そういう意味でも大変に幸運であったと思う。

これほど大掛かりな相互評価となると、そう頻繁に行うわけにもゆかぬが、さまざまな大学との交流を実現するためには、テーマをある程度限定した相互評価があってもよいだろう。あるいはそちらの方が相互評価の本来の趣旨を生かせるかも知れない。認証評価が建学の理念から人事、教育、学生、財務まで、大学運営のすべての面を網羅してその基準を云々するのに対し、相互評価は、いわばその前提的かつ補完的作業として、より自由な枠組みで互いが抱える具体的問題を論じ合う、そういう評価活動であってよいのではないだろうか。

杉野学園でも本学園でも、今回の貴重な経験を活かし、さらに有意義かつ実効性のある自己点検・評価活動との取り組みが展開されていくことに期待したい。

編集 京都嵯峨芸術大学 自己点検評価委員会

委員長 佐野 仁志 (短期大学部・教授)

委員 大森正夫 (芸術学部・教授)

木田 豊 (芸術学部・教授)

日野田 崇 (芸術学部・准教授)

藤本 秀樹 (短期大学部・教授)

丹羽 巧 (図書館・課員)

土井 準一 (総務課・係長)

執筆者 三好 郁朗 (学長・副理事長)

箱崎 睦昌 (芸術学部・副学長・学部長・教授)

北村 正己 (短期大学部・学部長・教授)

増田 洋 (芸術学部・入試部長・教授)

佐野 仁志 (短期大学部・企画室長・教授)

小澤 昇士 (事務局次長・教務課・課長)

川西 誠 (キャリア支援課・課長)

新谷 隆寿 (総務課・課長)

松本 透 (入試課・課長)

物部 雄次 (学生課・課長)

『平成 22(2010)年度 杉野服飾大学短期大学部・京都嵯峨芸術大学 相互評価』

平成 23 年 1 月 25 日

編集 京都嵯峨芸術大学自己点検評価委員会

発行 京都嵯峨芸術大学

〒616-8362 京都府京都市右京区嵯峨五島町 1 番地

電話 075-864-7858

連絡先 京都嵯峨芸術大学自己点検評価委員会

電話 075-864-7869

メール hi-sano@kyoto-saga.ac.jp