

平成 22（2010）年度

杉野服飾大学・京都嵯峨芸術大学
との相互評価

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委員長 佐野仁志

両大学の概要

- 杉野服飾大学の沿革と現況
- 京都嵯峨芸術大学の沿革と現況

■ 京都嵯峨芸術大学 評価項目についての自己点検評価

I 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

【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 教育課程

【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】進度の速い学生に対する教育の在り方……………

III 学生

【評価項目 4】有効な学生募集の在り方……………

【評価項目 5】入学手続き終了時から入学までの対応の仕方……………

【評価項目 6】造形系大学における学生の専門教育への適応の仕方……………

【評価項目 7】学習意欲についての情報の得方……………

【評価項目 8】休学、退学のおそれのある学生への対応の仕方……………

【評価項目 9】基礎学力不足の学生に対する対応の仕方……………

【評価項目 10】ポートフォリオ制作の指導方法……………

【評価項目 11】就職率向上の取り組み……………

IV 教員

【評価項目 12】有効なFD活動の在り方……………

【評価項目 13】有効なオフィスアワーの利用の仕方……………

V 職員

【評価項目 14】有効なSD活動の在り方……………

VI 管理運営

【評価項目 1 5】 外部侵入者及び盗難事件に備えた対応策……………

【評価項目 1 6】 耐震調査、耐震工事の進め方……………

京都嵯峨芸術大学報告書についての杉野服飾大学による評価……………

■京都嵯峨芸術大学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 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、同規模の芸術系の大学を探したが、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 年に同大学の設立母体である大覚寺学園が併設する京都嵯峨芸術大学短期大学部が杉野服飾大学短期大学部と相互評価を行うことになり、その機会に京都嵯峨芸術大学は杉野服飾大学と相互評価を行うことを検討するに至った。

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を選定することになった。

杉野服飾大学では、京都嵯峨芸術大学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の佐野自己点検評価委員長が杉野服飾大学を訪問。その際、杉野服飾大学からは中村学長・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の中村学長・理事長、白井 L O・教務部長、吉川 A L O、が京都嵯峨芸術大学を訪問。その際、京都嵯峨芸術大学からは三好学長・副理事長、箱崎副学長・学部長・理事、北村短期大学部長・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

白井 L O と佐野自己点検評価委員長が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が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が中心となって、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、本報告書（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ぎなりのものに陥ることなく、それぞれの大学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ったため、相互に情報を交換し、より教育効果の上がる対応策を検討した。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よい教育、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。

両大学の概要

□ 杉野服飾大学の沿革と現況

1. 沿革

杉野服飾大学の歴史は、設置法人である杉野学園の創設に由来している。平成 17(2005)年に 80 周年を迎えた杉野学園は、大正 15(1926)年、日本における服飾教育の先駆けとして、杉野芳子が米国滞在中の研究、経験を基礎として「ドレスメーカー学院」(昭和 63(1988)年ドレスメーカー女学院から校名を変更)を創立した。ドレスメーカー学院の発展に伴い、その公共性且つ永続性を図るためこれを母体とし昭和 23(1948)年 7 月 31 日、財団法人杉野学園を設立した。

その後、昭和 25(1950)年短期大学制度の発足を機に、杉野学園は、服飾教育を大学教育に展開するために「杉野学園女子短期大学」(昭和 40(1965)年から杉野女子大学短期大学部に校名を変更)を開学し、被服科を置いた。昭和 26(1951)年、学校法人杉野学園として認可された。この短期大学の経験を基盤として昭和 39(1964)年「杉野学園女子大学」(昭和 40(1965)年から杉野女子大学に校名を変更)を創立し、家政学部被服学科を置いた。カリキュラム構成は、被服学科としては、独自性と総合性を兼ね備えたもので年々充実を図ってきたが、平成 14(2002)年「杉野服飾大学」に校名変更と共に服飾系大学としては日本初の男女共学を実現し、21 世紀の服飾教育にふさわしい環境づくりのためにさまざまな改革を行い、従来の「被服学科が主力の家政系大学」から「ファッションビジネスの専門大学」へと生まれ変わり、学部学科名も家政学部被服学科から服飾学部服飾学科とした。併せて入学定員の増加を目指し、平成 14(2002)年に 100 人から 165 人とし、3 年次編入学定員 10 人を設定した。平成 16(2004)年には 165 人から 240 人、3 年次編入学定員を 10 人から 20 人に変更した。更に 3 年次編入学定員を平成 18(2006)年度に 20 人から 30 人に変更し、収容定員を 1,020 人とした。

何より教育の質を問われるときにあつて、日本の洋装の黎明期に“モードの創造”を掲げた創立者杉野芳子の先進性を受け継ぎ、産業の発展に寄与する新たなファッション教育の創造に取り組んでいる。

平成 21(2009)年、デザイナーとしての専門職業人養成のためにファッションデザイン専攻科を置いた。

なお、大学創立を機に、短大は短期大学部として併設されることになった。現在、杉野服飾大学短期大学部服飾学科において杉野服飾大学との連携を密にしている。

沿革

大正	15(1926)年 4 月	ドレスメーカースクール (現ドレスメーカー学院) 創立
昭和	06(1931)年 4 月	東京府の認可校となる
	25(1950)年 4 月	杉野学園女子短期大学被服科を創設する

	26(1951)年 4月	学校法人杉野学園として認可される
	32(1957)年 4月	杉野学園衣裳博物館開館
	39(1964)年 4月	杉野学園女子大学家政学部被服学科を創設する 杉野学園女子短期大学を杉野学園女子大学短期大学部と校名変更
	40(1965)年 4月	杉野学園女子大学を杉野女子大学に校名変更 大学に教職課程をおく 杉野学園女子大学短期大学部を杉野女子大学短期大学部に校名変更
	46(1971)年 4月	杉野百草幼稚園を創立（現杉野幼稚園）する
	48(1973)年 4月	大学に学芸員課程をおく
平成	02(1990)年 4月	大学の専攻コースを次の6コースとする ①被服構成・デザイン、②被服テキスタイルデザイン、 ③被服科学、④被服芸術論文、⑤織物、⑥染色
	12(2000)年 4月	杉野学園と中国の浙江工程学院（現浙江理工大学）との間に友好交流協定を取り交わす
	13(2001)年 4月	日野市（日野キャンパス）に日野校舎 G 棟（General Block）を新築し、先端ファッション表現コース等が使用する
	13(2001)年 4月	カリキュラムを改め、1・2年次を基礎課程、3・4年次を専門課程として次の5つのコースを置く ①モードクリエイション、②先端ファッション表現、 ③感性産業デザイン、④アートファブリックデザイン、⑤ファッション文化論
	14(2002)年 4月	杉野女子大学を杉野服飾大学に校名変更し、服飾学部服飾学科とし、男女共学とする 入学定員を100人から165人に増員し、3年次編入学定員を10人に設定し、 収容定員680人とする 杉野女子大学短期大学部を杉野服飾大学短期大学部に校名変更し、服飾学科とし、 2年次に3つのコース（ドレスクリエイション、コスチュームクリエイション、 アパレルクリエイション）を置き、男女共学とする
	14(2002)年 4月	杉野服飾大学附属図書館竣工
	14(2002)年 4月	日野校舎にR棟（Representation Block）を新築
	14(2002)年 4月	ロシア モスクワ国立繊維大学と日露服飾協力協定を締結する
	15(2003)年 4月	杉野服飾大学第2新校舎竣工 新規に第6の専攻コース（⑥ファッションビジネス・マネジメント）を開設する 先端ファッション表現コースが日野校舎で授業を行うことになる
	16(2004)年 4月	入学定員を165人から240人に増員し、3年次編入学定員を10人から20人に増員し、 収容定員1,000人とする
	17(2005)年 4月	新規に第7の専攻コース（⑦ファッションプロダクトデザイン）を開設する
	18(2006)年 4月	編入学定員を20人から30人に増員し、収容定員を1,020人とする
	20(2008)年 12月	杉野学園と中国の浙江紡織服装職業技術学院とアパレル企業の発展に寄与する 目的により、友好交流および協力関係を進めるために協定を交す
	21(2009)年 4月	ファッションデザイン専攻科を開設する

22(2010)年 3 月	(財) 日本高等教育評価機構による平成 21 年度大学機関別認証評価の結果、判定は大学評価基準を満たしていると認定された。認証期間は平成 21 (2009) 年 4 月 1 日から平成 28 (2016) 年 3 月 31 日までである。条件はなしである。
---------------	--

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
- 2) 所在地 目黒キャンパス 東京都品川区上大崎 4-6-19
日野キャンパス 東京都日野市百草 1006-44
- 3) 学部構成 服飾学部服飾学科
ファッションデザイン専攻科
- 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 定 員	編入学 定 員 (3年次)	収 容 定 員	在籍学生 総数	編入学 生数 (内数)	在 籍 学 生 数			
							1 年次	2 年次	3 年次	4 年次
							学生数	学生数	学生数	学生数
服飾学部	服飾学科	240	30	1020	1212	34	280	316	292	324
合 計		240	30	1020	1212	34	280	316	292	324

専攻科	入 学 定 員	収 容 定 員	在籍 学生数
ファッションデザイン専攻科	10	10	5
合 計	10	10	5

(教員数)

大 学	学部名	学科名	教授	准教授	講師	助教	助手	計
		服飾	服飾	15	13	4	5	6
大学合計			15	13	4	5	6	43

(職員数)

大 学	学部名	事務局	技術助手	図書館	博物館	法人本部	計
		服飾	29	14	4	1	6
大学合計		29	14	4	1	6	54

□京都嵯峨芸術大学（学校法人大覚寺学園）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。
- 2005年 4月
京都嵯峨芸術大学大学院開設。芸術研究科 芸術専攻、2 年制修士課程、入学定員 8 名として発足。
- 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。

芸術学部観光デザイン学科、メディアデザイン学科をデザイン学科へ改組することを届出。

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
- 2) 所在地 京都市右京区嵯峨五島町 1
- 3) 学部構成 芸術学部 造形学科・観光デザイン学科
- 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	編入学 定 員 (3 年次)	収 容 定 員	在籍学生 総数	編入学 生数 (内数)	在 籍 学 生 数			
							1 年次	2 年次	3 年次	4 年次
							学生数	学生数	学生数	学生数
芸術学	造形	85	16	372	285	8	63	74	73	75
芸術学	メディアデザイン	50	5	210	220	10	51	63	48	58
芸術学	観光デザイン	40	8	176	111	5	29	25	32	25
合 計		175	29	758	616	23	143	162	153	158

(教員数)

大 学	学部名	学科名	教授	准教授	講師	計
	芸術学部		造形学科	6	6	0
芸術学部		メディアデザイン学科	5	4	1	10
芸術学部		観光デザイン学科	6	2	0	8
		小計	17	12	1	30
		特別任用教員	3	0	0	3
		合計	20	12	1	33

(職員数)

大 学	学部名	事務局	教務助手	図書館	博物館	計
	芸術学部・短期大学部	28	19	1	1	49
	大学合計	28	19	1	1	49

■京都嵯峨芸術大学 評価項目についての自己点検評価

I 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

【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) 芸術関連科目に、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「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

2011年度からの学科再編に伴い、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。その一例である「京都プロジェクト」は、地域・社会に根差した生活文化の理解と発展に貢献する科目として設定された。しかし、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。今後は各教員が建学の精神・大学の基本理念などを念頭に置いてシラバスを作成し、教育にあたるよう呼びかける必要がある。

II 教育課程

【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

従来から、講義科目は講義部門会議で検討され、実習科目は各学科、各分野会議で検討されてきた。従って、講義系の科目担当者は学生が実習でどのようなことをしているのかをよくは知らない。同様に、実習系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らない。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検討する機会がないのが実情である。しかしながら、二年前から造形学科では、造形学科に所属する講義系教員も造形学科会議に出席するようにし、実習・講義相互の有機的連関が検討されつつある。

3) 改善・向上方策

2011年度からの新デザイン学科設置に伴い、実習・演習の専門科目と講義科目の改編が行われた。その中で実習・演習科目として「ライティング・ディスカッション」や「フィールドワーク」などが設定された。また、講義科目の「京都プロジェクト」では講義系教員と実習系教員とが合同で授業を担当する予定である。これらの科目によって、講義科目と実習・演習科目との有機的な連関が生まれるものと期待している。

新カリキュラムでは、芸術学部造形学科およびデザイン学科の共通科目として、学部共通一般教育領域と学部共通専門教育領域を設定している。学部共通一般教育領域では、幅広い視野と豊かな人間性の涵養を目的として、人文科学、社会科学、自然科学をはじめとする諸学をバランスよく修得できるカリキュラムを組んだ。また、キャリア関連科目の充実を図り、学生の社会意識向上と就学目的の明確化を推し進めることとした。学部共通専門教育領域では、芸術学の基礎教育として社会文化も含めた広義の芸術文化を幅広く学ぶために、「芸術の世界」、「芸術と社会」、「京都プロジェクト関連科目」の3分野を設定した。

さらに新カリキュラムでは、デザイン学科における専門教育科目の特色を出すために、教学上重要度の高い「デザイン基礎演習」、「デザイン基礎実習」などの科目をコア科目としている。従来の、感覚の錬磨と造形力の訓練に重点をおいた基礎デザイン教育を改善し、今日のデザイン界、産業界の求める幅広い専門的スキルと問題解決能力への期待に応えるた

めの授業を展開する。

【評価項目 3】 進度の速い学生に対する教育の在り方

1) 事実の説明

この項目については専門課程に絞って述べることにする。

全入時代を迎え、理解度、表現力ともに低い学生を受け入れる一方で、高校で専門教育を学び、目的意識を明確に持ち、学習意欲の高い学生も少なからずいる。そうした学生の中には、1年時に展開される基礎課程に不満を感じるものもいる。その対応として、基礎の重要性を十分に説き、再認識させるようにしている。

実際の対応の仕方については、学科毎に異なるが、基本はマンツーマンの対応である。実習時に教員が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を行っている。

現行では進度の速い学生対応のシステムは構築されていない。

2) 自己評価

専門実習では、学習歴、表現技術、コミュニケーション能力などに個人差が出てくる。同じ課題をする場合でも、より高い完成度を要求したり、新しい表現を追求するよう指導したりしている。その成果は、進級制作展やポートフォリオで提示される作品の質に表れる。

しかし、授業中教師として関わるのは、進度の遅い学生であり、進度の速い学生に対して十分な時間を割いて指導しているとは言えない。

3) 改善・向上方策

芸術教育のあり方を考えた時、進度の速い、遅いの違いに対処した教育に終始してはならないと考える。各教員は個々の学生の資質をよく見極め、表現意欲を高めるように働きかけ、潜在的な能力を引き出すようにしなければならない。そのためには、常時、教員は学生とコミュニケーションを図り、制作にかける学生の意欲を高めるよう指導しなければならない。

Ⅲ 学生

【評価項目 4】 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こと
 - 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5】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。課題の評価については、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

入学手続き後の入学辞退も近年減少傾向にある。また入学後に学生生活に適応できず、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6】造形系大学における学生の専門教育への適応の仕方

1) 事実の説明

近年、全入時代を向かえ、全学科において基礎的な描写力や思考力が備わっていない新入生を迎え入れることが多くなった。しかし、以前から3学科共に1年次を専門実習教育の導入・基礎課程と位置付け、全学生を狭い専門領域に閉じ込めることなく、幅広い造形力やデザイン力の上に、その思考力、発想力の養成に力を入れたカリキュラムを編成してきた。

造形学科においては、学生は2年次より受験時に志望した専門分野に分かれ、各専門分野の基礎実習を学ぶこととなっている。又、3年次には学生の主体的選択による副専攻、分野変更のシステムも組まれている。

メディアデザインと観光デザインの2学科では2年次までを共通の専門基礎実習とし、2年次ではスキルアップや、観光学系の思考法、フィールドワークなどが組み込まれ、徐々に専門性を高められるようカリキュラムが組まれている。この2学科では3年次から学生が細分化された専門領域を選択し、各自の意向に沿った専門実習を履修する。

造形学科の2年次対応の具体的事例としては、日本画や版画など大学に入って初めて学ぶ分野においては、それぞれ固有の画材と技法の習得を基礎と位置付けている。段階的に実習内容の専門性を高めて、課題設定をしている。各課題の意図を明確に伝えながら授業を進め、課題終了毎にレポート提出を義務付け、それに伴うディスカッションを行い、自らの思考力と表現力を養わせると共に学生の現状の把握に努めている。

しかし、周到に準備をした上で一斉に制作を行わせても、期日までに教員が期待する水準に達する課題を提出できない学生がいることは事実である。そうした学生に対しては、授業時間内や時間外に個別に指導して対応している。

2) 自己評価

上記のように、1年次は全学科共に幅広く、多面的に専門基礎実習の導入を計っていることで、一定の成果は認められる。しかし課題によっては学生の理解が得にくいものがあることや、高校までに専門教育を経験した学生からはより専門性を求める声も聞かれた。

何にしても、能力の高い学生は積極的に探求していくし、基礎学力が低く、入学時の

学習動機が明確でない学生は、受動的で、与えられた課題をこなすだけで手一杯という状態ではあるが、学年が進むにつれ、前者と後者の表現能力の差が開くばかりという事例のみではなく、主体的な専門領域の選択や、一定のスキルアップ等により、その差は縮まって行く事例も多々ある。

今後は学生の資質の変化や個々の能力に適応した濃やかな教育指導方法の工夫やカリキュラムの改善が必要となってくると考えている。

3) 改善・向上方策

2011年度から学部ではメディアデザイン学科と観光デザイン学科を改組統合し、1デザイン学科に再編する。その中で教育上最も重要視していることは、1・2年次の基礎デザイン教育の充実である。従来の感覚・造形力の訓練に片寄った専門実習教育の反省から「読み・書き・考える」という基本技能にも重点をおき、思考力・構想力の強化に力を入れたカリキュラムを設定して、その後の専門領域への進展をよりスムーズにしたいと考えている。

造形学科においては、学生聞き取り調査結果を踏まえて、造形基礎実習のマイナー・チェンジを行ってきた。2011年度には1年次の造形基礎実習の抜本的改正が計画されている。総合的な基礎力の養成として、基礎造形力、思考力、コミュニケーション力の3項目が立てられ、現在具体的カリキュラムの検討に入っている。

【評価項目7】学習意欲についての情報の得方

1) 事実の説明

学生個々の学習意欲についての情報は、概ね面談によって得ている。

各学科によって、面談の方法、時期及び目的が異なる。観光デザイン学科では、1回生時の5月初め頃にグループ面談を実施している。教員一人が4,5名の学生の担当となり、各学生の現状把握と問題点の早期発見を目的としている。面談後は個人カルテを作成し、指導に役立てている。

造形学科版画分野では、3回生以上の学生には各学期の初め、研究計画書を書かせた後、個人面談を行っている。制作プラン、研究課題、就職等について調査し、各人の動向を把握し指導に役立てている。

造形学科の全分野では卒業年次に個人面談（学生聞き取り調査）を行っている。その目的は1回生を対象にした面談のそれとは異なる。今後の改善に役立てるため、卒業を前にしてこれまでの教育内容や教育環境について率直に学生から意見を聞いている。

2) 自己評価

個人面談のシステムは整備されていないが、実習担当教員は実習時にマンツーマンで

対応できる態勢にあるため、授業中、普段と違う様子の学生には、研究室などで話を聞いている。必要に応じて教員間で連絡を取り合い、対応を協議している。

しかし、欠席の多い学生に対しては、対応が遅れるケースが少なからずあり、自宅に連絡を取り、事情を聴く段階では、学習意欲をすっかりなくしていたり、環境に適応できなかつたりといった問題が深刻化している場合もある。欠席の多い学生への対応が疎かになりがちである。

3) 改善・向上方策

現在でも、講義担当教員を含めて全学的にオフィスアワーが設定されており、実習担当教員は1年次から4年次までの所属する、全学生を継続的に状況把握している。しかし、より濃やかな対応としては、講義担当教員も含めて、複数担当制度を敷き、定期的に面談を行い、学業面だけではなく、生活面での状況、精神的な部分等を早く把握できる全学的システムを構築すべきである。これにより問題化を未然に防ぎ、問題が起こった場合でも、迅速な対応が行える。また、学生と教員間の距離を近づけることにより、学生にも安心感が生まれると考える。

学習障害や精神的な問題を抱える学生の対応については、教員間は勿論、専門医や保健室、学生課などとの密接な連携を取りながら対応していく必要がある。

【評価項目8】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。

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るものであるから、日々の出席確認を重視しなければならない。

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。授業の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。

3) 改善・向上方策

休学、退学のおそれのある学生への対応のあり方の基本は、個別対応である。しかし、入学して間もない時期においては、従来のあり方では対応できないのが実情である。そうした現状に対応するために、実習系の教員と講義系の教員がペアで一人の学生を受け持つよう学生を割り当て、欠席が続いたり、学習意欲の著しい低下が認められたりすれば、担当教員が当該学生に連絡を取り、コミュニケーションを図るようなシステムを構築しなければならない。

【評価項目 9】基礎学力不足の学生に対する対応の仕方

1) 事実の説明

各学科、分野、領域により対応の仕方は様々であるが、その一例として、専門実習の基礎学力を付けるために平面基礎の実習では、授業開始後の20分間は人物クロッキーから始める。観察力、描写による伝達能力などのデザインにおける表現基礎を身につける指導内容としている。そしてクロッキー終了後、課題による制作に移るようにしている。制作中は学生が相互に作品を見る機会を作り、課題制作において相互に影響しあい、表現力の差を補えるようにしている。

こうした取り組みによって一定の成果も見受けられるが、基礎学力が不足している学生の場合は、課題説明などの理解力が乏しいため、導入の際、より丁寧な指導をしている。また、合評で個々の問題点を改めて詳細に説明している。さらに、本人が興味を持っていることを引き出した上で、個別に目標を設定させ、課題を与えるようにしている。

2) 自己評価

課題導入時に丁寧に説明しても、理解できていないところもあり、制作中に挫折する学生がいる。そのため、一層時間をかけて基礎学力不足の学生の指導に当たることにな

る。その結果、他の学生の指導が疎かになることが懸念される。

3) 改善・向上方策

今回の設問では専門実習における基礎学力と設定されているが、基礎学力不足の学生は専門実習の基礎学力不足だけでなく、一般基礎学力の伴わない学生も多くいる。その結果、実習課題の理解や高度化が困難となっている場合が多い。依って、基本的には講義担当教員と実習担当教員の連携を今まで以上に密にして、全学的な教育体制の強化が継続的に行われていく必要がある。開講科目の内容や設定の再検討を行い、補習授業の導入やグレード別授業などの検討も必要となってくるかと考えている。しかし当面の専門実習においては、基礎学力のない学生を対象に特別課題を設け、徐々に展開できるように、根気強い指導や、学生が興味を持つ方向を探りながら、さらにマンツーマン指導による指導で向上していく喜びを持たすなどの方策が考えられる。

【評価項目10】ポートフォリオ制作の指導方法

1) 事実の説明

ポートフォリオを専門教育の成果のファイリングと位置付けている。特に3・4回生に関しては、これまでの成果のファイルをしっかりとすることは、今後の就職、進学に不可欠である。

先に表題、作品写真、タイトル、制作年代、寸法、使用素材、制作意図（コメント）のレイアウト案を提出させ、ポートフォリオの意図などを確認した上で、不備のある点を指導している。特に自己アピールの重要な手段であることを理解させ、見る側の視点に立った、見やすさと判りやすさを基本に置き、自分を如何に強くアピールするかを考えさせる。

参考となるポートフォリオを見せて制作の指導を行い、希望者にはカメラを貸し出し、作品写真の撮り方、パソコンでの画像処理の方法なども説明している。

2) 自己評価

写真撮影や画像処理などが苦手ですぐに制作出来ない学生もいるが、4回生までにはたいていの学生が制作できて、就職活動や、展覧会などに活用している。

またポートフォリオギャラリーを設けることにより、他の学生のポートフォリオを見て刺激を受け、制作に対する自覚が出来るようである。

3) 改善・向上方策

作り方が判らない学生を対象に、写真撮影の方法やパソコンソフトの使い方など、説明の時間を設け、全員がなるべく早い時期に制作できるよう指導していきたい。

またポートフォリオが見られる機会を作り、比較させることで、独自性などを考えさ

せる。

【評価項目 1 1】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生の採用状況は、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、厳しいものとなっている。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				
大 院 院	: 7	/	4	/	4 / 1 / 2
大 学・芸術学部	: 144	/	83	/	40 / 20 / 84
合 計	: 151	/	87	/	44 / 21 / 86

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、芸術学部では2年次の11月から、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講座を開設している。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								
芸術学部・2回生	152	/	77	/	47	/	8	/	22
芸術学部・3回生	170	/	107	/	104	/	0	/	3
合 計	322	/	184	/	151	/	8	/	25

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社余りに送付した。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。

IV 教員

【評価項目12】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13】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ないという見方もできる。各教員に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、教養ゼミ担当教員の中には、担当する学生全員に一人ひとり研究室に来るよう促し、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。

V 職員

【評価項目14】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、年間を通じての短いサイクルの研修ではなく、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、SD推進に関しては、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SD展開を検討したい。

これらのことについては、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。

VI 管理運営

【評価項目15】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があり、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す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16】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る。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る。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めた。

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。

■京都嵯峨芸術大学報告書についての杉野服飾大学による評価

○ 優れている点

1. 【評価項目 5】 入学手続き終了時から入学までの対応の仕方

入学手続き要項送付時点から、下宿情報、学友会や教育後援会の内容、個人情報保護法等の取り組みについて入学予定者、保護者に情報提供している。また3月上旬に入学後のオリエンテーションのスケジュール表を送付している点など本学に参考となる取り組みである。さらにA0入試合格者についても基礎的な課題を提出させ、持参者には直接講評を行い、郵送者には添削指導をしている取り組みも高く評価できる。

2. 【評価項目 10】 ポートフォリオ制作の指導方法

就職や進学に向けての専門教育としてのファイリングと位置づけている点が評価できる。ポートフォリオの構成内容も明確で、ポートフォリオギャラリーで参考となるポートフォリオを展示するばかりでなく、カメラの貸し出しや、作品写真の撮り方、パソコンでの画像処理の方法を説明するなどの指導体制が整っている。

3. 【評価項目 11】 就職率向上の取り組み

「キャリアプランニング」の開講、「WEBメール」IDとパスワードの配布、「キャリア支援課」「キャリアアドバイザー」を置いての就職支援を行っている。さらに資格取得講座を4期に亘って13講座を開設し、「業界研究・学内会社説明会」の20回の開催や「職務適正テスト」「一般常識」「SPIテスト」「グループワーク講座」「模擬面接講座」「就職内定者報告・交流会」を実施している。また、毎年3200社に求人依頼するなどさまざまな取り組みをしている。本学も学生支援推進プログラムに採択され就職率向上に務めているところであり、参考となる点が多い。

4. 【評価項目 16】 耐震診断、耐震補強工事の進め方

平成20年1月の文部科学省による学校施設耐震改修事業の計画についての調査を機に、計画を進行させた点が高く評価できる。耐震補強工事を40周年記念事業として位置づけた上で推進させ、本部キャンパスでは平成22(2010)年9月末に完了する予定である。それ以外のキャンパスにおいても着手し全ての完了を平成23年3月としている。また今回の耐震工事を新しいキャンパスの創造の一手法としていることは素晴らしい取り組みであり、このことも高く評価できる。

●改善を要する点

1. 【評価項目 3】 進度の速い学生に対する教育の在り方

全入時代を迎え、多様な学生の入学を受け入れている状況の中で、学習意欲の高い学生への対応が望まれる。現行では進度の速い学生対応のシステムが構築されていない。個別

指導においても進度の速い学生に対して十分な時間を割けている状況でもない。今後の指導体制構築を期待したい。

2. 【評価項目 13】 有効なオフィスアワーの利用の仕方

本学も同様に苦戦している項目である。状況は全く同様に、オフィスアワーを設定して公表周知しているが、学生の利用は極めて少ない。実習時間が多い芸術系大学の共通性なのか、現在の学生の傾向なのか、そもそも設定に関して教員全員が対応すべきなのか、本学同様今後の調査・検討が必要である。オフィスアワーのためのオリエンテーションや面談用スペースの確保を考えられているが、その成果・結果を待ちたい。

3. 【評価項目 14】 有効な SD 活動の在り方

事務職員の能力開発、研修、業務改善への方策が必要である。近年大学運営における事務職員の果たす役割への期待が高まっている。学生対応のフロント業務から学生支援、情報管理、教学部門の多様化、政策動向、申請業務、規程整備など学内運営に必要な知識、技能の向上が必要とされている。その意味では、十分な研修体制とはいえない。よって現行以上の取り組みが必要である。

■ 今後の課題と対応策

□ 京都嵯峨芸術大学における検討課題と対応策

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。

検討課題

- 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・各学科
- 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. 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・学生支援課
- g. 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
- h. 有効なFD活動の在り方： FD委員会
- i. 有効なSD活動の在り方： 総務課

対応策

- a. 基礎学力不足の学生に対する対応の仕方
- b. 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。

その結果、講義部門会議では、オフィスアワーを有効利用することにした。それによって、基礎学力不足の学生と進度の速い学生にある程度対処できると考えた。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たい。

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。

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が記載される。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る、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種類に大別されたと考え、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間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。

造形学科会議

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おり、統一フォーマットなどはない。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ている。

特筆すべき取り組みとしては、油画分野における廊下の学生ロッカー扉を利用しての、自由閲覧可能な「ポートフォリオギャラリー」の常設、ポートフォリオ診断書による指導などがあげられる。

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. 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溶け込め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、下宿学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。

g. 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った。
 - ・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。

h. 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、より良い授業をめざし、学生の視点を取り入れて、カリキュラムを再構成する。
- ・FDの場を利用しての、授業の悩み相談会開催。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、相互授業参観の実施しすることにした。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。

i. 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る。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たい。

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つ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 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 杉野服飾学園との相互評価』 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