

終章

この大学評価報告を終わるに当たって、本学の全体的な理念・目的等の達成状況进行评估し記述する。

1. 本点検・報告書の要約

今回の相互評価項目には大学・学部で 231 項目、大学院で 145 項目という、広範にして、かつ多岐にわたる課題があり、本書の執筆はそれに応答する作業であった。細項目ごとに本学独自の「目標」を設け、「現状説明」を行った。「点検・評価」、「改善方策」については「目標」と「現状説明」との比較により記載した。

1) 大学改革の妥当性

2002 年度にスタートし、2005 年度末に完成する 4 学部体制は、教育組織、教育内容、教育姿勢を 3 本柱とする大学改革を目的として実施したものであるが、概ね、大学基準協会が示された「大学・学部および大学院における主要点検・評価項目」の趣旨に沿ったもので、その方向性において妥当性を具備していると考えられる。

2) 主要点検・評価項目の記述

主要点検・評価項目の A 群および B 群については、ごく一部の例外を除けば、具体的な裏付けによる肯定的評価をもって記述できたが、C 群については、今後の取り組みが必要な未着手・未決着の課題があった。とりわけ、大学院については前回、2003 年度の相互評価の際に指摘された学部・学科の改組に伴って生じた学部・学科と大学院研究科組織との関係のずれを改善する努力をした。大学院構想特別委員会を設置し、2006 年 10 月に答申案が学長に提出された。大学院の課題については後述する。

3) 教育内容・方法等

本学では、新 4 学部体制の発足により、学生本位の教育を実現することの 1 つの試みとして、時間割の固定化およびゾーン化を導入して一定の成果を挙げているが、さらにキャリア開発教育科目の充実、自由履修と他学部履修による自己啓発の奨励、英語運用能力向上のための英語統一プログラムの充実、留学生との交流による外国語学習の動機づけなど新しい試みをしている。

4) 大学院の整備

4 学部体制に対応する大学院の整備については、大学院構想特別委員会を設置し、本学

にふさわしい特色ある大学院として新しく出発するために、①特化型の大学院、②皆で支える大学院、の特徴をもった大学院をめざして作業を進め、2006年10月に学長に答申案が提出された。

4年余に及んだ学部改革、さらにはそれに続く薬学部の設置に多大のエネルギーが傾注されたことなどのために、大学院において不十分な点を少なからず残している。とりわけ、教員の研究活動においてその感が強い。すなわち、大学改革とともに導入された学内の各種研究助成費の申請制度の採用という競争的環境は、科学研究費の申請・取得の増加に象徴されるような研究活動の活性化をもたらした反面、研究活動の牽引力になってきた優れた教員の多くが時間とエネルギーを大学改革に奪われ、研究活動に一定の支障が生じつつあることを理解している。

5) 建学の精神の具現化

本学は、明確な設立理念を有する学院に所属することから、学院創立100周年における「金城学院新中・長期計画(1994)」や学院創立110周年・大学設立50周年における「金城学院長期ビジョン(2001)」の形で、建学の精神の検証と確認を、歴史の節目、節目に繰り返してきた。2002年度の新4学部体制の立ち上げ、さらには薬学部の設置に際しても、「いのち、こころ、いやし」のキーワードに集約して大学改革を進めた。その意味で本学がこれまでに行ってきた大学改革は、高等教育機関の経営に関する専門誌が指摘したように、「建学の精神から個性を明確化」した大学改革の一例と言えるのかも知れない。

しかしながら、建学の精神は、構成員の日常的な営為において具現化されるべき性質のものだけに、「建学の精神からの個性の明確化」には不断の精進と検証が欠かせないものであろう。

建学の精神の具現化における新しい動きとして、2004年にブランド構築推進委員会を立ち上げ、今後の本学における教育方針を表すスローガンを検討した結果、「強く、優しく。」を採用することが決定した。「強く」は、実社会において、主体性をもってものごとを推し進める強さ、意思を通す強さ、目標を達成するための知識と技術を、「優しく」は、他人をいたわり思いやる優しさ、コミュニケーション能力、他者を認める寛容さや謙虚さを意味する。キリスト教を基盤として、このような「強く、優しい」女性の育成をめざし、このスローガンを共通理解として教育の実践に活かしていきたいと考えている。

6) 学院の財政

学院の財政は総体的には適正と評価しうるものの、人件費関連比率に関して、2005年度決算において、55.8%、大学部門についてみれば、51.7%になった。いずれも全国平均よりも高くなっており、今後の大きな課題である。

7) 事務組織の課題

本学では、新4学部体制に伴う事務局の大幅な組織替えによって、事務組織の専門性の向上と事務の効率化が図られたが、教育部門と事務部門を機能的につなぐ「教学上のアドミニストレーター」の養成、ないし採用の計画はもっていない。今後、この点を考慮するとともに、大学および学院の活動全般について学外専門家による点検・評価および勧告のシステムを導入すべきであると考えられる。

2. 全体的な理念・目的等の達成状況

本学院は「キリスト教を基盤とする女性への最高の教育」を建学の精神として、学院創立後118年、大学設立後58年、その歩みを進めてきた。現今、男女共学化の逆風に曝されながら、あえて「女性の教育」の旗印を降ろさないのは、学院創立当初、社会的差別のもとに置かれていた女性に対する最高の教育を願われた創立者の遺志を継承すること、また、天与の特性を活かして社会に貢献する女性のための高等教育をとことん追求することが、本学の使命であると信じてきたことによる。

しかし、それは、今も、これからも茨の道であるに相違ないだろう。中規模の私立女子大である本学は、むしろ、これをあるべき姿に立ち返る試練の時としてとらえ、強い決意で自らを律しつつ、21世紀における女性のための高等教育機関としての新たな役割を担うものでありたいと願う。そのためには、福音主義キリスト教の理念のもとに、広い教養をもった女性の育成という教育目標を堅持しつつも、一方で実学と職業準備の教育を重視することが大切である。理念・目的等の達成状況を具体的、重点的に述べてみたい。

1) 薬学部のスタート

総合女子大学への発展と、教養と実学の統合という意味でも、2005年度に開設した薬学部の果たす役割は大きい。幸い2005年度、2006年度と多くの優秀な学生を得ることができた。薬学部は2006年度より6年制に移行しているが、引き続いて多くの学生が集まることと期待している。

2) 教育スローガン「強く、優しく。」の実践

本学における教育方針を表すスローガンである「強く、優しく。」を実際の教育の場で実践していく具体的な活動が重要である。その1つとして、2006年10月からキャリアトークセッションを開催する。そこでは社会の中で活躍するさまざまなタイプの女性を招き、本学学生に限らず、より多くの女性にとってのモデルとなるべく、女性の生き方、社会で求められる力などをテーマにしたトークセッションを展開する予定である。これはほんの一例であるが、教育スローガン「強く、優しく。」を教育の現場で具体的にどう展開してい

くかは今後の大きな課題である。

3) キャリア教育の充実

本学では長年キャリア教育を重視し、様々な試みを継続してきたが、その具体的な成果として2006年度に、東海地区の私立大学としては本学含め2大学という狭き門の中、専門性に裏づけられたキャリア教育が高く評価され、本学の「個重視・女性のためのキャリア開発サポート」が「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」に選定された。

4) 企業との連携

企業との連携に関しては、2006年度より英語英米文化学科(文学部)がJALインターナショナルと連携し、エアラインプログラムが始まった。同じく2006年度より情報文化学科(現代文化学部)では、テレビ関係の外部機関との提携のもと、放送局で実際に働いている担当者による、マスコミプログラムがスタートし、現場とのつながりをより強めた教育を行っている。

以上、本点検・報告書の要約と同時に、本学の全体的な理念・目的等の達成状況について述べた。私大運営がますます厳しくなる状況を考える時、本学が学生に選ばれる大学として存在し続けるためには、その特色を鮮明にしていく必要がある。それは女子大とキリスト教である。共学化し、総合大学化する可能性は皆無ではないが、これまで続けてきた女子教育という伝統を考える時、やはり女子大として高等教育を続けることが本学の使命であろう。

キリスト教に関しては、ただそれがシンボリックに建学の精神として存在するのではなく、日常の教育の中に力強く、脈々と表れるものでありたいと願う。授業としてキリスト教があり、毎日礼拝が行われているというようなことだけではなく、教育全体の中にキリスト教精神が浸透することが重要である。その意味でも、「主を畏れることは知恵の初め」というスクールモットーとともに、その精神を具体的に表す「強く、優しく。」という教育スローガンの実現に向かって全教職員が協力していきたいと願っている。