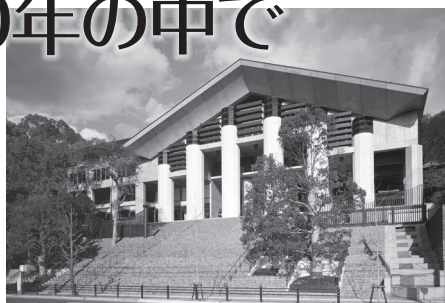


# 芸術教育とキャリア教育の接点を模索した10年の中で

京都造形芸術大学  
キャリア支援グループ長  
範國将秀



## 1 減少する美術系志願者

「美術は、募集定員は大きく変わらないものの志願者を減じ続けていたが、撤退期に転じた」リクルート社発行の雑誌「カレッジマネジメント」(2015年190号13ページ)はそう記述している。

同誌によると美術系統志願者は1996年から2012年の16年間で約4万人から約1万6000人に60%程度減少した。理由はさまざまだろう。少子化、中等教育における「美術」の時間の減少等々。しかし本学はこの状況と向き合い続けるなかで、原因の重要な一つは「出口がないこと」だと考えた。2005年頃のことだ。

## 2 創造力と人間力

2007年4月、本学は、教育目標である育成する人材像として「創造力」に加えて「『人間力』を備えること」を掲げた。そして新カリキュラムの力点を初年時教育に置いた。進路指導の強化であれば3〜4年次に手をつけるべきだが、その程度でこ入れで解決する問題だとは考えなかった。当時卒業時点で半数近くがニート、フリーターという実情があったからだ。

施策は二つ。一つは夏休みに1年生全員がシャッフルされた小グループ単位で巨大な「ねぶた」を作る、というもの(写真右)。絵を描く者もマンガ

を描く者もただひたすら紙とハリガネに向かい合った。

もう一つは「プロジェクト」と呼ばれる産学連携活動。行政や企業から依頼された商品企画や課題解決を、数カ月かけて1年生が中心に行う。これには約半数の学生が主体的に参加するようになった。これらの取り組みは翌年「教育GP(質の高い大学教育推進プログラム)」に採択された。そして成果は彼らが卒業する4年後に表れた。週刊ダイヤモンド誌は「正味の就職率前年度増加率(学生数2000人以上の大学)」の全国1位に本学を挙げた(2011年12/10号41ページ)。こうして進路指導の土台ができた。

## 3 キャリアデザインセンターの強化

次に私たちキャリアデザインセンターの強化が行われた。

まず所属の専任職員全員に標準レベル(管理職は熟練レベル)のキャリアコンサルタント資格試験合格を課し実現した。人事異動があるので無駄なようだが、異動先でもキャリアアカウンセリングスキルは有用だとの判断が働いた。また保健センターと協働してキャリアアカウンセリングが行えるよう組織連携した。

こうして直接支援体制を整えた上で、キャリア授業プログラム開発を教養科目担当教員と私たち、教職共同で

行った。「キャリア教育専門人材育成事業」(厚生労働省委託)プログラムやRCC就職レディネス・チェックをカリキュラム内で取り入れるなどブラッシュアップし、現在では全1年生が100人を越える社会人と対話し続ける「ロールモデル研究」、2年次には履修必修のアクティブラーニング型キャリア科目、各学科専門科目内での「プロフェッショナル研究」、3年次にはインターシップ連動型科目やSPI対策科目を置くなど、キャリア授業の合計開講コマ数は30を越えた。

また、全3年生が7月にこれまでの制作物などをA4サイズの小冊子にまとめ、その約800枚を一面に敷き詰め展示する「わたしのアーカイブ展」を、全13学科とキャリアデザインセンターが共催。学長(尾池和夫)発案の「マンガ履歴書展」と合わせ、芸術制作と就活を直結させる試みを定着させた。一方で「担当制」による専任教員による進路指導が制度化されるなど、教職共同でのさまざまなキャリア支援が実り、2010年に55.2%だった進路決定率(就職+進学)/卒業生は2017年3月卒業生で89.7%となった。同年4月入学の志願者も増加に転じた。

今後もキャリア教育に熱心に取り組む教授陣とともに、学生支援により一層力を入れていきたい。