

## 質の高い大学教育推進プログラム 実施状況報告書

大学等名	京都造形芸術大学		
取組名称	リアルワークによるキャリア教育		
申請区分	教育方法の工夫改善を主とする取組		
取組期間	平成20年度～平成22年度（3年間）		
取組学部等	芸術学部	取組担当者	大野木啓人
Webサイト	<a href="http://www1.kyoto-art.ac.jp/gp/">http://www1.kyoto-art.ac.jp/gp/</a>		
取組の概要	<p>自律型人材の育成を目的とした、産官学連携を前提としたPBL型カリキュラム。①学年学科横断によるメンバー構成、②教職員一体となった指導体制、③PDCAサイクル・振り返りに重点を置いたカリキュラムが特長。評価基準・リフレクションシート・社会人基礎力アセスメント・学生間での相互評価・終了レポートがセットされた産官学連携プロジェクトに、毎年500名程度の参加学生があり、経験者は高い就職決定率となった。</p>		

### 1. 取組の実施状況等

#### ①取組の実施状況 【1ページ以内】

##### (1)取組の実施体制

プロジェクトセンター及びウルトラファクトリーが実施組織となり、専任教員4名、テクニカルスタッフ職員4名、専任職員8名の体制の元、学部長がその統括を担当。更に、個々のプロジェクトについては、センター教員以外にも、学科教員が、毎年10名以上が学生指導を担当した。産官学の受託案件のプロジェクト化にあたっては、リエゾン室・ものづくり総合研究センターとの連携のもと、産官学連携プロジェクトの実施を行った。

##### (2)取組の実施計画に対する実施状況

本取組では、本学独自のキャリア教育の確立を目指し、以下の4つの目標を掲げ、自律型人材の育成を目的に活動を行った。①芸術がどのように社会と関わり、社会的な役割を果たしているか、その関係を学ぶ。②組織と個人の関係性を学ぶ。③組織活動にとって必要な能力（PDCAサイクルや社会人基礎力等）を育成する。④自己の社会的活動能力の特徴を理解し、自らの成長につなげる力を身につける。

実施にあたっては、産官学連携を前提とした、学年・学科横断による「リアルワーク」を前提としたPBL型のプログラム＝プロジェクトを、教職員一体となった指導体制の下で実施した。

就職希望者数（在校生の7割程度）に相当する学生の参加数を目指し、平成20年度には33本のプロジェクトを実施し、述べ544名の学生参加を得た。平成21年度33本472名、平成22年度46本496名の参加を得た。結果、卒業生における参加者比率は、平成20年度41%（210名）、平成21年度44%（213名）、平成22年度37%（232名）となった。

各プロジェクトの運営には、プロジェクト毎に教員と職員の担当が付き、学生の指導にあたった。2010年度からは、TA制度の試行も開始した。

サポートプログラムの開発・実施については、年度毎の活動方針に沿って、平成20年度には、社会人基礎力アセスメントの検証、平成21年度に評価基準の再設定、平成22年度には、リフレクションシートの設計をそれぞれ行った。

平成20年度に開設したウルトラファクトリーの設備整備も計画通りに実施された。ウルトラファクトリーでのライセンス制度については、平成20年度128人、平成21年度219人、平成22年度244人の新規のライセンス取得者があった。

##### (3)社会への情報提供活動

平成20年度末及び平成22年度末に、本取組を紹介するパンフレットを作成し、毎年、キャリアデザインセンターから、求人依頼を発送する企業に送付するなど、本取組の周知を行った。また、個々のプロジェクトにおいては、新聞を中心に、数多くの取材を受け紹介されている。平成23年度3月には、3年間の活動の報告として、「新ダイバーシティ戦略ーアート・デザイン系人材を活かした組織づくり」と題したフォーラムを実施。その報告書を平成23年6月にまとめる予定としている。また、ウルトラファクトリーにおける活動については、個別のHP上で詳細に紹介している。

## ②取組の成果 【1 ページ以内】

### (1) 個々のプロジェクトテーマによらないPBL型教育の共通フレームの構築

3年間のサポートプログラムの検証と改良を通じて、評価基準、リフレクションシート、社会人基礎力アセスメント、学生間での相互評価、終了レポートの5つの組み合わせ合わせた、教育の仕組みを構築する事ができ、個々のプロジェクトテーマに拠らない、本センターならではのPBL型教育の共通フレームができた。参加学生は、プロジェクトとしての成否とは別に、他者との協同の意義やグループ活動における自己のあり方、計画し振り返る事の重要性、そして、自らが学ぶ芸術の社会との関係性など、自己のキャリア形成にとって大切な事を学べるプログラムとなっている。

実際に参加した学生の声からは、普段の授業からは得られない、企業の方や地域の住民の方々からの評価に刺激を受けている様子や、リーダー経験を通してグループをまとめる手法を学び、グループ活動における計画性の重要性に気付くなど、個々人ごとに様々な気付きがある様子が伺える。与えられた役割を通して、それぞれの学びがあり、それを認識していくのも本取組のPBL型教育の特徴と言える。

### (2) 参加者の就職決定率と学生満足度

卒業生におけるプロジェクト参加者の就職決定率は、平成20年度70.6%（非参加者60.8%）、平成21年度69.3%（非参加者66.9%）、平成22年度72.2%（非参加者64.4%）となった。特に、平成22年度は、平成19年度の大幅なカリキュラム改革後の初の卒業生でもあり、全国的に就職状況の厳しかった中、3年間で一番高い就職決定率となった。当初計画の目標通り、常に非参加者より高い就職決定率となっており、学生のキャリア形成において、一定の成果を出している。また、プロジェクト参加者は、非参加者に比べて就職比率が高く、社会参画の意欲の高い学生の育成に繋がった。

平成22年度末に行った、全学生対象の学生満足度調査においてのプロジェクトに対する評価は、全ての評価項目において、科目平均以上であり、高い評価を受けた。

なお、本取組の当初目的にはなかったが、プロジェクト参加者は、非参加者に比べて中途退学率が1/2（平成19年～平成22年度入学生平均6.7%（非参加者13.6%））程度であり、学生の就学に対するモチベーション形成に好影響を与えている。

### (3) 参加人数

実施本数においては、当初計画通り、毎年35本程度のプロジェクトを実施したが、1本あたりの平均参加人数の減少が大きく、参加者数については、当初の650名（年間延べ数）には至らなかった。

### (4) 芸大生の社会参画と芸大生に対する企業意識の変革

平成23年3月に行ったフォーラムでは、企業関係者からの多くの参加を頂き、本取組の紹介と、プロジェクトを経験した学生と直接接して頂く機会を設け、高い評価を得た。平成22年度卒業生だけで、実際にプロジェクトの協力を頂いた企業に、4名の学生が採用して頂いたのも、その評価の高さの表れと言える。芸大生を採用するという発想すらない多くの企業と、社会において自らの学びがどのように役立つかが分からない芸大生、その両者の溝を、リアルワークプロジェクトというPBL型の教育カリキュラムを通じて埋める事ができると言う事を実証できた。

### ③. 評価及び改善・充実への取組 【1 ページ以内】

本取組をスタートするにあたって、参加者の進路状況や参加者数などを評価指標とした。これらの項目を年度末毎に分析し、その指標の数値の向上を目指して翌年度の活動方針を決定。また、年2回のスタディーミーティングにて、年度途中でのチェックを行い、活動の進捗状況を確認した。スタディーミーティングは、教職員合同で行われ、様々な視点での討議を行った。

更に、年度毎の方針については、次年度計画として前年度中に立案し、法人によるチェックを毎年受けている。

それぞれの改善等のポイントは以下の通り。

#### (1) プロジェクト参加者の進路状況

取組の成果で記述した通り、3カ年を通して、プロジェクト参加者の方が、就職決定率が高いという結果となった。又、毎年、参加回数別、初回参加年次別、学科別等の分析も行い、複数回の参加と低学年からの参加が、就職決定には有効であるという結果を得た。学年のバランスを見ながら、低学年への参加促進を図る施策などを講じた。また、複数回の参加促進を目的として、平成22年度からは、ものづくり総合研究センターを窓口とする少人数による産学連携案件の獲得を増やし、プロジェクト経験者を中心に活動させる取組をスタートさせている。

#### (2) 在籍者数に対するプロジェクト参加者比率

取組の実施状況及び取組の成果で記述した通りの結果となり、毎年500人前後の参加を得たが、全体数としては、当初計画には達しなかった。初年度は、ほぼ計画通りであったが、実施プロジェクト本数は、ほぼ計画通りであったが、2年目以降、1プロジェクト当たりの平均参加人数が、減少していった事がその要因である。また、平成22年度卒業生における参加者比率の減少は、平成19年度のカリキュラム改革で、入学定員が大幅に増加し、その増加に対して1年次の参加人数が伴わなかったのも一因である。この結果を受け、平成22年度は、実施プロジェクト本数も当初計画より増加させ、前述の少人数による産学連携案件の実施をするなどの結果、参加人数の減少に歯止めを掛ける事ができた。

#### (3) プロジェクトカリキュラムの改革

プロジェクト終了時の終了レポートやプロジェクト経験者に対するキャリアデザインセンター窓口での評価もヒアリングの上、スタディーミーティングにおいての指導教員や職員による検討の結果、平成20年度には社会人基礎力アセスメントの検証、平成21年度に評価基準の再設定、平成22年度にはリフレクションシート設計、TA制度の導入などのカリキュラム改革を行った。この結果、プロジェクトカリキュラムの共有化・共通化が図られた。

本取組に関して個別の認証評価は受けていないが、大学全体として平成22年度に大学機関別認証評価を受けており、社会連携の項目において、本取組を含んだ本学の取組に対して、「地元との連携・貢献について蜜になされている。」との評価を受けている。

#### ④. 財政支援期間終了後の取組 【1 ページ以内】

財政支援期間終了後の平成 23 年度以降も、本取組は継続して実施を行う予定である。

##### (1) 財政措置と体制

財政措置については、財政支援期間中で、財政支援のおかげを持って、ウルトラファクトリーの設備を整える事が出来、平成 23 年度以降は、主に運営経費が中心となる予算措置が必要となるが、大学予算及び保護者会予算からの一部補助によって運営される計画となっている。

体制についても、支援期間と同様の体制を維持する事となっている。プロジェクトセンター、ウルトラファクトリーとも、教職員一体となった運営を継続し、必要に応じて、個別のプロジェクトの指導には、学科の教員の協力を得る。今後は、大学の F D 活動の一環として、学科との連動の強化を課題として活動を展開する。リエゾン室やものづくり総合研究センターとの連動については、プロジェクトセンターの職員が兼務をする事で、より密接に図っていく予定である。

##### (2) 今後の課題

今後の課題としては、①参加人数の拡大、②参加経験の就職活動への活用促進プログラムの確立、また、前述の通り、新たな目標として③学科と共同による P B L 型カリキュラム改革を挙げ、平成 23 年度より活動を行っている。

##### ① 参加人数の拡大

現体制での実施プロジェクトの本数拡大には限度もあり、効率的な運用の為に、1 本あたりの参加人数の拡大や T A の導入などが検討され、T A は、既に平成 22 年度から試行的に導入した。また、教職員にとっての運営サポートだけではなく、T A 経験自体を教育カリキュラム化しており、平成 23 年度においては、ほぼ全てのプロジェクトでの導入を予定している。

##### ② 参加経験の就職活動への活用促進プログラム

平成 22 年度より試行錯誤を始めているが、まだ確立はされていない。平成 23 年度の継続課題として取組んでいるが、本センターのみではなく、キャリアデザインセンターとの協力の元、進めていく予定である。また平成 22 年度より、単位化を行わない少人数産学連携プロジェクト「オンサイト（現場）」を開始し、主にプロジェクト経験者を中心に参加者を募り実施しており、社会経験をより深めるプログラムを展開している。

##### ③ 学科と共同による P B L 型カリキュラム改革

平成 23 年度末に、複数学科とプロジェクトセンターでの、学内外向けの「プロジェクト報告会」を計画している。この報告会を通じて、P B L 型カリキュラムを通じて、学生は何を学んでいるかを改めて問い直し、F D 活動の一環として展開していく計画である。

また、ウルトラファクトリーにおいては、平成 22 年度から「ウルトラアワード」というコンペティションを実施し、卒業生も対象に、アーティストとしてのキャリア形成をバックアップする活動をスタートさせ、平成 23 年度も継続して実施する。

## 2. 取組の全体像【1ページ以内】

### 目的

自律型人材の育成

- ①芸術がどのように社会と関わり、社会的な役割を果たしているか、その関係を学ぶ。
- ②組織と個人の関係性を学ぶ。
- ③組織活動にとって必要な能力(PDCAサイクルや社会人基礎力等)を育成する。
- ④自己の社会的活動能力の特徴を理解し、自らの成長につなげる力を身につける。

### 体制

プロジェクトセンター＋ウルトラファクトリー  
ものづくり総合研究センターの協力

教職員合同によるプロジェクト運営  
テーマに応じて学科教員による学生指導

### リアルワークプロジェクト

産官学連携によるテーマ設定

プロジェクトセンター・ウルトラファクトリーで  
実施したプロジェクト

学科・学年横断メンバー  
PDCA／振り返り重視のプログラム  
教職員一体となった指導

評価基準／リフレクションシート  
学生間での相互評価／終了レポート  
社会人基礎力アセスメント

年度	プロジェクト数	参加人数
平成20年度	33本	544人
平成21年度	33本	472人
平成22年度	46本	496人

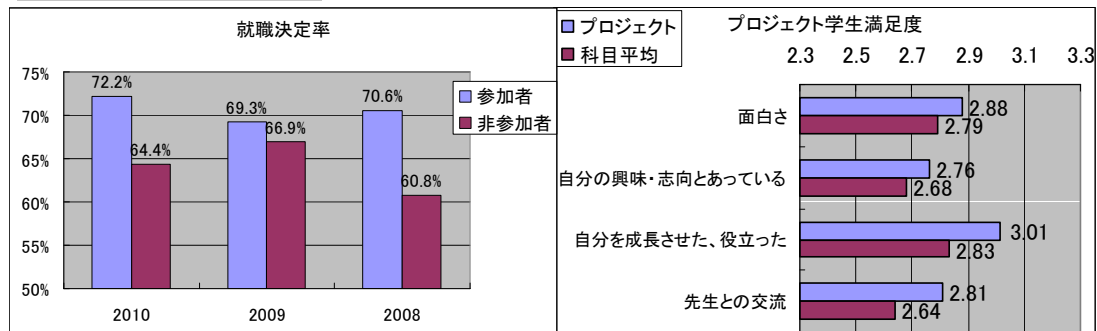
### 評価体制

法人による次年度計画のチェック  
年2回のスタディーミーティング

### 主な改善点

平成20年度 社会人基礎力アセスメントの検証  
平成21年度 評価基準の再設定  
平成22年度 リフレクションシート設計・TA  
参加者フォロープログラム

### 成果



### 今後の展開

- ①参加人数の拡大
- ②就職活動への活用促進プログラムの確立
- ③学科と共同によるPBL型カリキュラム改革

### TA制度

オンサイト(現場)プロジェクト  
参加者フォロープログラム開発  
プロジェクト報告会