

平成29年度

香蘭ファッションデザイン専門学校

自己評価

KORAN
COLLEGE OF
FASHION
DESIGN

校長: 深田 勝久

大項目1◆教育理念

平成29年度:私たちのミッションは・・・香蘭ファッションデザイン専門学校は平成25年に「職業実践専門課程」の認定を受けました。企業と連携する事でより実践的な教育を施し、専門職の技術を有した人材を育成する取り組みです。これは文部科学省の傘下に入る事で、専門学校的一条化の流れを促進する可能性を秘めたものでした。しかし、昨年「専門職大学」への退路が断たれ、今後は専門学校独自の方向性を見極めていかななくてはならなくなりました。しかし、現在は「職業実践専門課程」の認定校である限り、学校基礎情報公開、自己評価、専門委員会の設置を継続していかなくてはなりません。

まず、今年度の事業計画として、文部科学省が定める指針を参考に専門職:業界人の育成を行います。文部科学省では次のように明示しています。「成熟社会において学生に求められる能力をどのようなプログラムで育成するか(学位授与の方針)を明示し、その方針に従ったプログラム全体の中で個々の授業科目は能力育成のどの部分を担うかを担当教員が認識し、他の授業科目と連携し関連し合いながら組織的に教育を展開すること、その成果をプログラム共通の考え方や尺度(「アセスメント・ポリシー」)に則(のつ)って評価し、その結果をプログラムの改善・進化につなげるという改革サイクルが回る構造を定着させることが必要である。」

そのミッションを遂行する為には3つのポリシーがあります。「学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)」「教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)」「入学者受入れの方針(アドミッション・ポリシー)」の3つです。これを本校用に咀嚼したものが、

- ①在学中の教育で何を持たせて専門職に就かせるかを明確化。【学内(学科)の育成像の目標設置】
- ②専門職人材育成の為のカリキュラムの構築。【適切な時間配分と、取り組む内容】
- ③入学者の受け入れ。【入口と出口を明確にし、より広く入学者の受け入れの努力をする】

すなわち方向性の明示、学生の確保、技術伝承、変革する勇気です。しかし学生が集まらない限り何もできません。今まで通りの広報では学生の確保は十分ではありませんでした。本来の学生数は各科40名が定員。正確には75%しか達成していないのです。目先の目標を立てていても抜本的な改善にもなりません。もう一度全学科定員を満たすための取り組みを考え直していきます。全職員で行動を起こし、戦略を考えれば必ずまた光は見える筈です。それだけの価値と動ける姿勢はこの学校にあります。

今年度は年間計画はじめ、カリキュラム・シラバスや学級運営方法などに対し、風通し良くし、改善を図るべくスキームを構築します。全職員遠慮せずに企画を出してもらいます。自信を持って行動を起こします。次ページ以降に記した内容は全てではありませんが、今後のミッションを成功させる為に問題を洗い出す手立てとして挙げたものです。

クイックレスポンスを心がけて、一歩足を踏み出すことから始めます！

大項目2◆募集・運営・財務情報

◎募集

入学生の定員確保・退学者数zeroを目指します。

①入学者減は他人事ではありません。学生の確保は私たちの生活の為の生活を支える財産です。本学園のSWOT分析でも学校のミッションになっているように125名以上を目指します。今年度は達成できていません。(概ね93%)達成するイメージを常に持ちます。現在の入学者数を分析してみると、達成出来ない理由は1つだけではありません。なぜ定員に満たないか？客観的に考える機会を多く用意していきます。全職員で学科の定員を満たす手立てを考え、また独自でプロモーションを行えるよう環境の整備は行いました。今後は単純に学校広報(一般的なガイダンス、高校訪問、パンフレットなど)の責任だけにしない様、責任転嫁はしないよう努力していきます。今やSNSの世の中なのでプロモーションの方法は数多くあります。

そして、学校法人である以上組織です。常に全職員学園の改善案をいつも頭に入れておき、年度ごとにPDCAサイクルで回していきます。今年度は最終的な見込み者の動きがありませんでした。この理由は何でしょうか。きっと他に該当する学校があったのだと思われます。つまり、本校より魅力があったということです。この理由を早期に改善し、修正しないと次期も同様の結果になります。

②職員全員で入学生確保を目指します。まず私達ができる事を誠実に行っていきます。在校生の満足度は必ず入学生の数字に結びつきます。学生の満足とはカリキュラムの充実です。よく先生とのつながりという意見もありますが、それはその他の学校も同じです。手塩にかける事で緊密になり、最終的に感謝されて当たり前です。しかし、この関係が悪いとは言いません。残念ですが、私たちは学生と一緒に肩を並べて社会で働くことはできないのです。どこかでドライになる必要があると言っているのです。自分が指導した結果できあがった作品、将来へ結びつく受けた授業の充実感、それが今後大事なポイントになると思います。最終的には自分が関わる在校生と卒業生を確実に大きな広告塔としましょう。言い方は悪いと思いますが、育った学生が皆さんの最大の作品です。ここで良い教育を受け、良い技術を得て、そして良い学校だと多く拡散してくれます。最も確実なプロモーションです。作成した課題作品を各科webにアップロードするなど、各科の取り組みを広く知らしめていく必要があります。そして、現在いる身近な学生が満足する教育を行う事から始め、希望職種へ就職させて、実績を持って各種ガイダンス、高校訪問を充実させます。しかし、決して全ての要望に偏り迎合するのでは無いと認識し、教育者として学生との境界線はしっかりライン引き致します。無秩序な馴れ合いや、学生の名称を下の名やちゃん付けで読んだりせず、むやみに隙を見せないよう教員＝学生のパーソナルスペースは明確にしておくよう努めます。

退学者の食い止め。今年度は退学者(休学者)が目につきました。折角夢を持って入学したはず。その夢がどうい理由があれ、叶えられなかったのは私たちにも多少なりとも責任があると思います。ご家庭内の理由は手の打ちようはありませんが、学内の理由は無視できません。29年度は各科入学前、体験入学で面談している筈です。今年度は退学者をゼロ0にすべく、目を配って参ります。

◎学校の広報方法の改善

① データ分析(入学者の傾向)(※資料有り)

- ② パンフレット業者の刷新、パンフレット冊数の削減。
- ③ 別途リーフレットの作成。
- ④ 学校訪問(普通科)の新規開拓。高校訪問は基本的に校長も行いますが、それだけでは補いきれませんが、全職員で範囲訪問致します。目標は200校です。
- ⑤ 進学相談ガイダンスから体験入学への誘導。あくまでも進学ガイダンスは学校紹介へ徹してください。体験入学申し込みへの誘導を徹底します。体験入学まで繋げられたら必ず入学者へ繋がります。
- ⑥ 今年度もガイダンス、体験入学後、9月を目処に参加者へハガキを送ります。今まで行っていませんでした。内容は「あなたを忘れていませんよ。」「これからの夢をここで叶えてみませんか」などの入学へ繋がる意識を変えてもらう事です。

◎体験入学方法の刷新

今年度は**体験入学**を3つのフェーズで行います。

- ①**「ファッション業界の理解」** ファッションに興味がある希望者を対象に、ファッション業界を理解するよう説明する事で、興味レベルで体験に参加した希望者に本校で学ぶ理由を明確にします。
- ②**「ファッション業界の職種」** ファッション業界の職種を細分化し、業務内容、給与などを明確にし、本校で学ぶ目標を明確にします。
- ③**「本校の学科の特徴」** 学科毎に育成する職種・人材像が異なるため、学科のカリキュラムをわかりやすく説明し、本校で学ぶ意思を結論づけます。

学校説明会では、学校説明はもちろん、願書の書き方など、入学に直接関係する説明を行います。

①各学科の特色を示す作品、実績の可視化の実施。年間制作アイテムの展示、各教科の教科書、ノートの展示。在学生の体験入学参加。

また、体験入学の内容のお土産を作る内容から、各学科の方向性が分かる内容へ変更します。また各自の希望に沿った説明も同時に実施します。(学校説明のみ。学校見学のみ。学費相談のみ。体験のみなど)

②パフォーマンスの導入。体験者の衣服に関する、簡単なパターン。デザイン画、縫製、トレンド分析、スナップ写真(写真はメールで送れます)など各学科の特色が分かる実際の授業と関連する内容へ変更します。

③全職員一致で取り組み、また学生の力を借りて実行していきます。(学生は《特別教育活動》の一環とし、成績の評価もします)常に最善を尽くし、新たに考え、体験入学後反省会を行い、全員で情報を共有します。そして改善すべき点はすぐに取り組み次回へ活かせるよう最善に望みます。

◎運営

『H29年度 組織図』

【幹部】

理事長:坂根 理事長

学校長:深田 すべてのミッションの調整・決済・責任。【理事長への報告】

副校長:宇土 (教員代表)

事務主任:溝口 (事務局代表)

【各科主任】各科定期的な会議の実行。打ち出した人材像をPDCAで照らし合わせ改善。主任会議への出席。

専攻科主任:宇土

デザイン科主任:堤

テクニカル科主任:野田部

ビジネス科主任:松延

【学年主任】学年の代表として、すべての進行を調整する役割。

3年次主任:宇土

2年時主任:野田部

1年次主任:堤

【各科担当】クラス運営

ファッションデザイン専攻科3年 担任:宇土 副担任:内田

ファッションデザイン専攻科2年 担任:大古場 (佐野帰宅後デザイン科2年の学生の指導を含む)

2017年香蘭ファッションデザイン自己評価

ファッションデザイン専攻科1年 担任:今村

ファッションデザイン科2年 担任:佐野

ファッションデザイン科1年 担任:堤 (佐野帰宅後デザイン科2年の学生の指導を含む)

ファッションテクニカル科2年 担任:野田部 (佐野帰宅後デザイン科2年の学生の指導を含む)

ファッションテクニカル科1年 担任:清澤 副担任:副田

ファッションビジネス科2年 担任:平尾(SP/FC) 副担任:寺崎(FC)

ファッションビジネス科1年 担任:松延

【事務局】

経理:因 就職:工藤 学生:伊東

庶務全般

指示系統・組織図

学校長 ▶ 副校長 ▶ 事務主任(幹部委員会) ↔ 学科主任(主任会議) 各学科の進捗状況報告会 ▶ 各委員会(広報委員会)(イベント委員会)(事務委員会)不定期であるが、常に情報を集め続けて下さい。初年度構築すると次年度から楽になります。

◎各委員会の招集(各委員会は議事録作成)全教員所属

① 広報委員会 (体験入学方法、ホームページ、パンフレット数字に結びつく広報のあり方を考案)

代表:溝口 各科主任(宇土・堤・野田部・松延) 情報の収集、デザインの検討。

② イベント委員会

(学外ショー:環境、緋、手作りフェア、FWF。内部ショー:体験入学、学外展示、)

代表:宇土 (平尾・寺崎・内田・副田)円滑かつ効果的なイベントの活用。

文化祭、卒展の見直し。今後は文化祭を見直す方向で考えています。代わりにドレスコードコンテストや、企業を誘致しての構内販売会なども考えていきます。

◎今年度は本校一大イベントとして夏季「サマーファッションコンテスト」から「卒業記念展」へシフトし、広報活動の一環ととらえ、充実を図ります。外部でのショーも今まで通りではなく、改めて再度検討します。特にエコファッションショーは業務が煩雑となるため、見送るのが賢明だと考えます。

これは入学生の応募にも大きく関わってきます。今までは3年生を対象に営業をかけていました。しかし、今後は次年度つまり2年生を対象の営業に変わります。早めの囲い込みと、学校の定期的なイベント(体験入学・文化祭＝ファッションフェスティバルなど)でさらなる関係を深める必要があります。まず夏季の入学生の囲い込みとして夏季に「KORAN COLLECTION 軌跡と進化」を行います。これは30回行われてきた「サマーファッションコンテスト」を画像や実物を振り返るとともに、香蘭の技術の高さを改めて紹介し、また、ファッションデザイン専攻科3年の「クリエイションコレクション」をお披露目します。場所は本校内で行い、体験入学を絡めて行います。また、今年度は体験入学を3つのフェーズで行います。

①「ファッション業界の理解」ファッションに興味がある希望者を対象に、ファッション業界を理解するよう説明する事で、興味レベルで体験に参加した希望者に本校で学ぶ理由を明確にします。

②「ファッション業界の職種」ファッション業界の職種を細分化し、業務内容、給与などを明確にし、本校で学ぶ目標を明確にする。

③「本校の学科の特徴」学科毎に育成する職種・人材像が異なるため、学科のカリキュラムをわかりやすく説明し、本校で学ぶ意思を結論づける。

学校説明会では、学校説明はもちろん、願書の書き方など、入学に直接関係する説明を導入します。

今後は「卒業記念展」が本校のメインイベントとなります。場所は天神大丸エルガーラホール7・8Fで行います。ファッションデザイン専攻科3年は個人でのブランド展開、ファッションデザイン専攻科2年、ファッションデザイン科2年ファッションテクニカル科2年は、グループでのブランド展開。各学科の特徴を生かしたブランディングを行います。ファッションビジネス科は大丸で、オリジナルショップを展開。

「卒業記念展」は「サマーファッションコンテスト」から移行するため、予算は「サマーファッションコンテスト費」から捻出します。しかし、予算は限られているため、最低でも協賛金(運営費の三分の一)を得るよう企業に働きかけていきます。今後は協賛企業を増やす営業活動も行なっていきます。ビジネス科の店舗利益をイベント運営費として入れます。よって、イベントにかかる三分の一は協賛金で賄っていく予定です。

③主任会議(定期的/月1もしくは臨月毎に授業の進捗状況の報告会、職実の進捗の報告、各学科の定期的な会議を行った上で行う。)職員のみなさんが忙しい為、時間通り行う事ができず、また、話が逸れる事もあり進行にブレが生じていました。今年度は議論が的確に行えるよう時間を限定し、

●主な議題

○各学科入学生/休退学者減少 例:早めの対策を講じる。「昨年度はこの対策が上手く機能していませんでした」

再確認:理由なく3日無断欠席が続く場合、保護者へ連絡後、同時に担任面談。以後続く場合主任を交えて三者面談。全て保護者へ書面通達し、以後保護者を交えての面談。念書への署名も実行。

○各科、入学生獲得への営業活動及び、広報活動の実施報告。定員を満たす為の取り組み広報の考案を行います。

○職業実践専門過程規約の「学校評価委員会」「教育内容編成委員会」の委員としての役割。学科(クラス)の連携活動報告。

④幹部会議(校長、副校長、事務主任-もしくは主任会議で審議する必要がある場合その科の主任)

※昨年度、会議中に「どのようにすれば？ここで皆の意見が聞きたい」という会議が多かったと感じました。今年度は各会議の終了時間を決め、時間内で終わるよう工夫する事が望ましいです。事前に案を作り内容を調整し、議案を持ち寄る事を徹底します。どんなに長くとも2時間が限界です。そのためには事前の準備が大事だと意識し、簡潔に議事を進行するよう努めます。

例:16:00-18:00であれば時間内で議論が終了しなければその日はきっと結論は出ません。一度仕切り直して下さい。

◎財務

財務に関して、学校法人山内学園、理事会、評議員会の承認を得て行い、就業規則、組織図等厳格な法人ルールにそって運営されています。

大項目3◆教育活動

◎:教育内容の見直し、取り決め、または刷新 技術教育への移行

人間教育と技術教育の理念に沿い 職業人を育成する技術教育カリキュラムへ移行。最もシンプルで誰にでもわかりやすいカリキュラムを構築する為に様々な情報を研究、吟味した上で職業人育成のカリキュラムを構築。30年までに完全移行します。今年度も情報集めと準備期間です。

「社会人基礎力」と「技術を持った人材」を有した人材を育てるべく計画します。

昨今、学生の基礎学力低下が問題視されています。その上で学生全員同じ能力が備わっていると考えず一人一人と向かい合い伸ばせるところを伸ばす教育を行います。厳しさのムチも必要になってきますが、潜在的に能力が低い学生もいるという事も念頭に置き、各々の能力に合わせ習熟度に差をつけ、成績評価を行います。決して全員パーフェクトを目指す必要はありません。どのように指導を行うかは、学科の掲げるイメージに照らし合わせ、複数人で成績評価を行います。

基本的に全員職業観をイメージさせ、最終的な就職先をイメージさせて指導してください。ここは職業実践専門課程の学校です。技能・能力を見極めるには早めの職種変換指導も必要になってくる事も考慮する必要があります。就職指導と合わせながら指導していきます。

弊校の掲げる「人間教育と技術教育」のフィロソフィーの根本にある、人に愛され、気配りの出来る人材を育成する為には「笑顔で挨拶の出来る人」です。まずは先生方から笑顔で声かけを積極的に行い、手本を示していきます。在学中・卒業後はすぐに社会に直結しています。学校で学べる楽しさを演出する環境作りを徹底していきます。

◎教育目標：人材育成像

① ファッションデザイン専攻科:全てに精通(アパレル、メーカー)するデザイナー(MDも含む)パターナー、プランナーを育成する為には何が必要か。大きな目標は自分自身でブランドを立ち上げる事ができるスキルを身につけさせる事を最大の目標とします。じっくりと練られたアイデアをいかにプロモーションするかまで考え実行する能力を育成するには、アートやプロダクトにわたり、最終的には市場での売れ行きに関係してきます。その力を育成するには感性豊かな発想と実行力・行動力、そしてプレゼンテーション力が必要だと考えられます。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。今後は海外留学、将来的に4年生(高度専門士取得)を視野に入れていきます。

② ファッションデザイン科:2年という限られた期間での、売れる商品デザインという焦点に絞ったファッションデザイナー教育。幅広くトレンドを理解し、売れるデザインを多く提案し、具現化する経験させることを最大の目標とします。どんな手法でも数多くのデザインを描かなくては意味がありません。一点深掘りではなく、多種多様なジャンル、ターゲットに対応できるようトレンド分析や先を読む力と提案力、プレゼンテーション力を身につけさせる必要があります。今後はブランディング、マーケティング力強化も視野に入れたレクチャーも構築していきます。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。

③ ファッションテクニカル科:香蘭にしか無い唯一無二の絶対的技術(縫製企業での卓越した縫製技術、パターンカ、早期にサンプル縫製まで到達できるようトワルカの向上)の鍛錬を最大の目標とします。

今年度は形の見える技術向上として中央職業能力開発協会主催の「技能五輪全国大会」への出場を目指し、取り組みます。技能五輪全国大会は、青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会であって、その目的は、次代を担う青年技能者に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近にふれる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成を図ることにおかれています。「技能五輪」への予選出場は「婦人子供服製造技能士」の資格認定がされます。

クリエイティブな感性を育成すべく、学外コンテストは1つ以上エントリーすることを義務付けます。

④ファッションビジネス科:流通の中の川下である販売。数多く存在する店舗内で、習得した販売技術・マネージメント力・プロモーション力・分析力・行動力を活かしたスキルを身につけることを最大の目標とします。

アパレル主導 ファッションリテラー主導からソーシャルメディア主導へ移行が進んでいます。それはソーシャルメディアを核にブランド構築という新しい切り口のブランドも起業されている。その波に乗り遅れないよう、新しい講義として「Webマーケティング」の授業も追加した。

売り手市場のファッション企業が業界の採用人材ニーズの変化が現れている。知識、技術の高度化、専門性と総合性である。そのニーズに応えるには現在専門学校が進めている「職業実践門課程」に打ち出されている「ファッションビジネス教育重視型」+「MBA的なカリキュラム」を弊社でどのように再構築するかである。規格に縛られない、新しい発想の提案。トレンド(時代を作る)という意識を育成すべく、新しいことにも挑戦する機会を増やしていく。教室では得られない、リアルなリテールマーチャンダイジングを実感させるべく、実店舗企画、運営、決算まですべて学生独自で行えるよう取り組んでいきます。

※今後は専攻科とビジネス科は4年制(高度専門士)を視野に入れています。3年時は企業でのインターンシップを実施し、4年時ではゼミ方式で、再度学校で学びなおすというビジョンです。もしくは4年時にインターンシップと自主制作を両立させる事も出来ると思います。

※現在はソーイングコースのみですが、学校施設を開放し、時間外などアウトソーシングの生涯学習も整備します。

※今後は留学生の受け入れの拡張を開始します。日本人の若者の激減はすでに予測されているので、アセアン諸国、もしくは欧州・欧米への展開もこの2年で整備していくつもりです。

◎ 学外研修(海外研修旅行)

ヨーロッパ研修は国際情勢によって判断しますが、現時点実行予定。しかし、夏までに最終決定します(正式には5月中)。行き先はイタリアIED研修に決定。MOU提携決定。12月にはIEDで体験授業決定(修了証発行)

◎教育課程編成委員会

規定にそって定期的に編成委員会を執り行い、議事録、委員からのカリキュラムに関する指摘等あれば、学科で議論し、反映させるべく執り行う。(別途資料)

◎連携授業と連携教育

年度始めのカリキュラム、シラバスへ連携企業の一覧と、取り組むべき内容、そして目標を記している。

◎目標の設定

教育活動にも記したが、各科の目標を明らかにし、見える化する事で意思の疎通が出来やすい環境づくりを行う。

◎教育内容・評価

優/良

- ✓ 校納金が前後期納められていること。
- ✓ (通常):基礎過程の基準を満たしていること。
- ✓ 課題(商品)を期限通り提出(納期:納品)。
- ✓ 前後期の試験の平均基準を満たしていること。追試も含む。
- ✓ 出席率の基準を満たしていること。

可

- ✓ (非通常)上記の条件を70%超えていること。しかし、卒業年での就職学内推薦は本人希望があっても行わない。
- ✓ 課題が遅れはしたが提出。
- ✓ 前後期の試験の平均基準を満たしていること。追試も含む。
- ✓ 出席率の基準を満たしていること。

(不可)

- ✓ 全条件を満たしていない。

- ✓ 課題期限を守れない。
- ✓ 前後期の試験の平均基準を満たさない。
- ✓ 出席率の基準を満たしていない。

しかし人間教育については最低限度の常識は崩さない(学生に迎合しない)よう取り組みます。提出物の期限厳守や、守れなかった場合のリカバリ(口頭での聞き取りを第一に原因究明を探ること。)に重きを置き、基本的に離脱者が出ないように、皆でバックアップしていきます。不可とはいえ本人の希望があれば条件付きで進級させるよう取り組みます。

※冒頭にも書きましたが、どのように判断するのかという論点になると思います。「やれるのか？やれないのか？」「頑張ればできるのか？頑張ってもできないのか？」冷静な判断を複数人で行うよう改善していきます。病気扱いは誹謗中傷です。くれぐれも対応に細心の注意を図るよう努力いたします。

◎欠席・遅刻への対処

- ① 3日続けての無断欠席は大問題です。速やかに保護者へ連絡を取り、速やかに個人面談を行います。
- ② 更に続くようであれば、主任を交えての三者面談を実施します。
- ③ これでも効果ない場合には保護者を交えての三者面談を実施します。
- ④ 最終的には校長が面談します。
- ⑤ 短いスパンで解決に向け指導していきます。

しかし、出来ない、来れないなどを念頭に学生を精神的に追い込むのではなく、何が原因で来れないのかを明らかにする必要があります。しかし、最終的に保護者を交えての面談は、念書を書いてもらいます。

⑤ 教員が授業中に登校していない学生に電話をする姿をよく目にします。事故の不安もあるとは思いますが、基本的に出席している学生を大事にします。近年朝起きれないからという理由もよく聞きます。先生方は目覚まし時計ではありません。それを続ける事は学生本人の為にもなりませんし、慢性化すると着信拒否を始めてしまいます。それでも時間があれば電話をかけていただいても構いませんが、それが先生方の負担になっているようではありません。しかし考えてみてください、教室に先生が居ない？私は普通通り来たのに・・・不在は学生の不満になります。また教室内の事故にもつながります。冷静にプライオリティを考え指導いたします。

◎成績評価:課題製作作品の評価

職業実践専門課程では、実践的に体験する事は業界で必要なスキルを身につける事です。

学生の課題製作作品は複数人で客観的に判定して下さい。今後は単位制を考える際、そして学生の成長度合いと目標を明らかにする為、「ルーブリック」評価も考えていく必要があると感じています。

例：課題点の評価基準の設定表を至急構築してください。

①オリジナル性はあるか(柄の選び方.ディテールの工夫): S:20点A:15 B:10 C:0

②新しさはあるか(デザイン性.トレンド性.市場との照らし合わせの根拠): S:20点A:15 B:10 C:0

③真摯に向き合ったか(努力の度合・出席・授業態度=ノート): S:20点A:15 B:10 C:0

④製品価値(情報価値)があるか(クオリティ.丁寧さ.糸の始末.アイロン): S:20点A:15 B:10 C:0

⑤表現力(プロモーション力): S:20点A:15 B:10 C:0

①+②+③+④+⑤=100 ビジネス系もこれを参考にしてください。

◎各授業のノートの徹底

卒展、進級展、体験入学で展示する事はもちろん、学費分の実績を残す事を義務付けて下さい。ノート点も視野に入れます。

☑各学科市場調査(リサーチ)の判定がとても曖昧です。在学中得たデータは今後大きな財産となります。そのまま会社へ持っていき事ができます。実際には会社でもリサーチはします。この業界はマーケティングが企画の要になっています。ただ調べるのではなく、テーマを持たせ、調べ(定点観測、アンケートなど)まとめる。まとめたものは必ず第三者に評価を得PDCAサイクルで見直していくスキルも身につけておく必要があります。今後の実践教育はこの調査後の根拠が大事だという事もレクチャーしておく必要があります。

進級展ではノートの提示は必ず提示いたします。

◎特色ある教育

本校最大の特色ある教育は、歴史に裏付けされた絶対的な技術教育です。学生と向かい合う姿勢は、多くのことを学んでもらいたいという思いから成り立っており、諦めずマンツーマンで教える姿勢です。常に学生に語りかけ、些細な変化を感じられるよう担任制を構築しています。全校生徒、全職員で朝・夕と学内清掃を心がけます。

◎学外コンテストへの補助金(要検討)

学生数が満たされておらず、交通費を捻出するのが大変難しくなりました。各種コンテストの本来の形は、個人でのエントリーで個人の受賞歴である筈。教員が指導することも多いため、個人なのか、学校指導なのか、このラインが曖昧になっています。今年度も全額ではありませんが、コンテスト(受賞)参加の交通費を捻出するよう努めます。地域によって金額が異なりますが(あくまでも概算:最大東京3万円、大阪2万円)。基本的に学生のみの移動を対象とします。しかし、支給後の口頭での報告は受けるものの、正式な報告書式は存在せず、結果的に教員が年度末に慌ただしく提出しているのが現状です。(コンテストの趣旨:ポスター・フライヤー、スタイル画、完成画像、審査画像等用意できる物と、画像使用权:著作権確認まで本来は本人がすべきだと思います。)、学生でも報告書を書き、口頭でも報告するのが常識ではないでしょうか。昨年度このガイドラインが曖昧となりました。今年度は支援のコンテストを選抜したいと思います。

例、

- ① 新人デザインコンテスト 国際ファッション産学推進機構
- ② YKK
- ③ 全国ファッション画コンテスト授賞式
- ④ 又、教員も年に数名(人数は検討)学外研修(研究)の一環で他校のショーや展示会に行ってもらいます。井の中の蛙にはならないでどンドン外の風を感じてください。

◎教育設備

教育インフラ(教室・マシン・PCなど)充実のために、最大限努力を致します。

大項目4学習成果◆就職成果

◎就職成果

各学科の掲げている育成像(職種)を保証する為に、各科・クラスで個別就職指導を行って下さい。早期に希望をヒアリングし、事務局と情報の共有をします。また、極力希望職種に就職させてください。新たに定職率を上げるようメンタル面での強化も指導して下さい。今の学生は甘える事を苦にしていません。しかし、最終学歴の専門学校は就職への最後の砦です。ダメなものはダメと明確に伝え、そのリカバリ方法を指導してください。これくらい良いだろうという少しの甘さが学生の甘えに直結し、就職後に必ず苦労します。また途中辞職・退職は企業側と学校との信頼が無くなります。就職希望者は100%、卒業生全体に対しての就職率は95%を目指します。このラインは今後も絶対に変えません。又、卒業前に定職するように必ず面談を行って下さい。

定職追跡調査。年度毎定着しているか追跡調査を行って下さい。少なくとも3年は追跡してください。

2017年香蘭ファッションデザイン自己評価

企業訪問は基本的に校長と就職担当が行いますが、教員全員でも行ってください。そしてその情報を必ずデータとして共有してください。勿論事務局も同様です。

全職員で就職支援。また、就職担当が在中しており、就職への意識付けの勉強会、合同企業説明会を実施致します。

◎資格・資格取得率

全学科定められた資格取得のために、スクーリングや勉強会を行い、合格率を上げる対策を講じます。※別途資料

◎成績評価・単位認定

評価方法に関しては、シラバスへ評価方法を記載。

◎成績評価：課題製作作品の評価

職業実践専門課程では、実践的に体験する事は業界で必要なスキルを身につける事です。

学生の課題製作作品は複数人で客観的に判定して下さい。今後は単位制を考える際、そして学生の成長度合いと目標を明らかにする為、「ルーブリック」評価も考えていく必要があると感じています。

例：課題点の評価基準の設定表を至急構築してください。

- ①オリジナル性はあるか(柄の選び方.ディテールの工夫): S:20点A:15 B:10 C:0
 - ②新しさはあるか(デザイン性.トレンド性.市場との照らし合わせの根拠): S:20点A:15 B:10 C:0
 - ③真摯に向き合ったか(努力の度合・出席・授業態度=ノート): S:20点A:15 B:10 C:0
 - ④製品価値(情報価値)があるか(クオリティ.丁寧さ.糸の始末.アイロン): S:20点A:15 B:10 C:0
 - ⑤表現力(プロモーション力): S:20点A:15 B:10 C:0
- ①+②+③+④+⑤=100 ビジネス系もこれを参考にしてください。

◎学習成果

学科毎に授業アンケートを実施致します。また、学校満足度調査も同時に行い、学校の満足度維持に努めます。※教員授業評価の情報公開は個人情報に抵触するため、各科で取りまとめ、次年度の授業改善に生かされるよう取り組みます。

◎卒業生社会的評価

卒業後の社会的評価は、歴史のある同窓会が存在し運営されています。同窓会事務局は学内に設置され、本職員も委員会として運営に当たっている。

卒業生の卒業後の動向は、卒業後3カ年は追跡できるよう、整備しています。

大項目5◆教員の質の保証・教員研修

◎教員としての姿勢

①教員は学校の顔です。朝は勿論日常でも教員間で挨拶は徹底して下さい。アイコンタクトでは意味がありません。学生に指導する前に己が出来ていないと説得力がありません。必ず実施致します。

又、外部のお客様に対し、感謝と敬意の意を込め今の手を休め起立直立の挨拶を心がけます。媚びる必要はありませんが、最低限度の挨拶はしてほしいと思います。

②先生方もファッションには敏感に、お洒落をしてください。学生の憧れになるような振る舞いと服装を心がけます。

③教員年間目標 年度始めに目標を示してもらいます。今後はPDCAでチェックを常に行っていきます。

例:年度始めにコンテストや今年度の研究テーマを掲げ、最終的に成果発表会報告書作成(時期は個人、グループは問わない)を実施する。産学コンソーシアムの念頭においてください。

④教員も各種コンテストへエントリーか論文発表(何でも構いません最低1つ)

⑤各学科で教員研修先の開拓、実施。年間に3日以上実施。

⑥学校主催研修会の実施。全体での研修は積極的に参加。

⑦もちろん研修後は企業側に評価をもらってください。

大項目6◆学生支援

◎就職支援

全学科全職員で就職への意識付けをはじめ、希望者を全員就職できる環境づくりの徹底を行います。

◎中途退学者への対応/学生相談/学生生活

理由なく3日無断欠席が続く場合、保護者へ連絡後、同時に担任面談。以後続く場合主任を交えて三者面談。全て保護者へ書面通達し、以後保護者を交えての面談。念書への署名も実行。

メンタル面でのサポートは、スクールカウンセラーの力を借りて行います。

◎保護者との連携

まずは年一度保護者会を開催します。

- ①今年度は入学式後保護者会を開きます。今後は合同企業説明会への参加も視野に入れます。
- ②年度末クラス費の決算書の報告 保護者から提示依頼があった場合、見せられるように年度末に決算書報告を提出してもらいます。(予定)

大項目7◆防火・安全管理

防火管理者のもと、定期的に消防局立会いのもとに防災訓練を行います。防災情報は弊社HPに掲示され、学生に提供されるスキームを確立している。教員間も緊急連絡情報としてメールの一斉配信できるシステムを構築しています。

大項目8◆内部質保証

◎労務規定:合理化の実行/無駄の廃止(時間の見直し)

①時間の有効使用

朝礼の合理化 9時朝礼開始。時間を有効に使うため朝礼は起立で行います。朝礼中の校長の一言は必要がないかぎり行いません。司会は副校長の宇土で行います。

②9:00開始9:10には絶対に終了させます。途中でも打ち切ります。

③朝礼は伝達事項のみに徹底します。議論は行いません。昨年度朝礼中に議論が行われていました。今後は事前に調整して発表してください。月曜日は週にある行事を全て伝達、もしくは掲示板(メールも含む)で提示します。議論が必要であれば夕方に招集。もしくは掲示板での伝達事項とします。今後は毎日の朝礼有無も視野に入れます。

④各担任は9時15分迄に授業教室へ移動。授業案内の学生と共に移動。

学生への伝達事項も簡潔にし、授業開始時間を厳守する工夫する事。とにかく全クラスホームルームが異常に長いです。これは危惧すべき問題です。今年度はすぐに改善致します。先生も学生と同じように朝出勤に合わせ、授業体制の準備の指導を行ってください。

尚、突然の事態も想定されるので全て時間通りに行われない事もあります。そんな時は臨機応変に対応します。

⑤掲示板伝達の実行。

「読まない、見ない」は今までの体制は改善されません、通常化するよう声かけしていきます。各教室でも掲示板通達は実行致します。

⑥9時20分に授業開始の徹底「必ず行います」

⑦講師授業は契約時間通りに行われる事が望ましいです。「必ず行います」

⑧職員も五分前行動。チャイムが鳴ってから教室へ行くのを見かけます。学生の手本となるべく前もっての行動を心がけ、議論があるのであれば早めに来て打ち合わせするなどの工夫をしてください。「必ず行います」

⑨昼休みの徹底。昼休みは必ず取ります。休憩をとる権利と昼食を食べる権利を奪わないでください。健康が第一です。唯一の栄養補給の時間を必ずとるよう促していきます。この時間は基本的に仕事はしません。基本的に学生との面談も行いません。学生がコンビニ感覚でいつでも何をしても自分の事を優先にしまう癖がついてしまうと思います。ある程度の常識をわきまえ、学生との面談は行うことを奨励致します。もしくは放課後の面談が望ましいと思います。事務局も休憩を取っています。職員も必ず休憩を取ってください。事務局も教員の昼休みに協力して欲しいと思います。

10.就業時間厳守の徹底。週40時間以上を3週間以上続ける事は就業規則の規定を超えてしまいます。個人では大丈夫と思うかもしれませんが、社会的、組織的にはNGですしその行為は大変迷惑です。組織的考えを持つ事を促していきます。年度末(春休み期間)の出勤が目につきます。「学籍簿」「成績付け」と思いますが、日頃から書き進めるなど、工夫する事も大事です。

11.月1 第三月曜日:定期定時退校日の実施。完全18時退校実施(第3月曜)一切残業はしないでください。

12.残業は基本的にしません。最終施錠時間は20:00です。ただだと学校にいても何の効果もありません。まずは自分から変わらしましょう。残念ですが21:00以降の残業も見受けられました。仕事が終わらないから仕方ない…を理由にするのは止めてください。限られた時間内で生産性を上げる工夫する、仕事を分散するなどして仕事を進めてください。

- ①ホウレンソウの徹底 聞いていないではなく、知ってください。また知る手立てを考えてください。
- ②メールの管理。個人メールとして利用しない。常に外部との連絡は必ずccで主任もしくは必要であれば副校長、校長に送る事。
- ③名刺の整理。個人情報保護にあたります。(個人で取引先の名刺を持つ事は他に情報が生きない、事務局でインデックス管理)
- ⑥ 職員室の整理整頓。常に机上是整理整頓して下さい。特に個人情報が載っているプリントは裏返しにするなどを考慮してください。
- ⑦ 各職員の役割を再度見直しします。仕事に偏りが感じられます。
- ⑧ 学外研修の届出や、その他書類の提出がいい加減になっていたように感じます。善処してください。昨年度は学科毎にスタンドプレイが感じられました。ギリギリになっての報告が多かった気がします。
- ⑨ 経理への出勤用紙の手続きが遅く感じます。行事ごとに早めに行ってください。

◎予算:コスト削減

- ①ペーパーレスの徹底 伝達物のコピーは一切行わない。具体的に現在の使用分から4分の1減らします。メインのホワイトボードに掲示のみに徹底します。「まだ削減の意識が低いと感じます」
- ②紙の分別化の徹底。
- ③節電、節水の徹底。しかし、学校の玄関だけはいつも明るくします。近い将来LEDへの変更も視野に入れます。
- ④ 各クラス、年度毎の実験実習費、クラス費の使用用途を明確にプランを立ててください。
- ⑤ 個人的な感情で、この場合の出金は？学生に出してあげられないのか？などは言わないでください。前年度とは違います。

◎リスクマネージメント

もし不備、事故が起きた場合、慌てず騒がず落ち着いて下さい。指示命令系統に沿って行動して下さい。そして絶対に自己解決しないで下さい。これは隠蔽にあたります。

まずは初動対応です。不備、自己の原因を明らかにし、二次災害が起きないかを冷静に判断して下さい。謝罪が必要であればまず、校長、副校長、主任に伝え直ぐに謝罪に行ってください。時間が経てば経つほど関係が不味くなります

◎個人情報:学生と職員の境界線の見直し。守秘義務の漏洩

- ①学生の個人情報は一切持ち出す事を禁止します。教員の個人の携帯電話から学生への電話は一切行いません。
- ②職員室で学生についての会話は基本的に望ましくありません。先生方の学生への色々な不満やストレスはわかりますが、しかし世間一般的にはそれは単なる「悪口」です。自粛して下さい。
- ③教員も職務中の使用携帯電話の使用(机上へ置く事)は望ましく無いです。メモやリマインダーアプリへの記述で特例は考えられますが、基本的に会議中、せめて休時間は仕方ありませんが職務中は必要ありません。学生も同様授業中に携帯電話を机上に置くのをやめさせてください。これが慢性化、通常化したまま働き始めると私情と仕事の境界が無くなり学生が困ります。
- ④学生に職員室のパソコンを絶対に使用させないで下さい。当然の事ながら情報の漏洩にあたります。
- ⑤デスクトップヘデータファイルを保存しないで下さい。必ず教員セグメントフォルダへ保存して下さい。定期的にバックアップを取る様に心がけてください。サーバーがパンクします。今年度サーバーが一杯ですし、デスクトップも散々です。情報管理意識が低すぎます。

◎学校評価/情報公開

教員の授業評価をはじめ、進級時と卒業時に学校評価を実施致します。

職業実践専門課程で課せられた情報公開は、規定通りに定期的に公開するメソッドを構築し、その中でも学校評価はHPに情報公開致します。

◆最後に

◎常に新しいことに挑戦していきます

各学科で特色を生かした企画を採用していきます。何もしない無為無策では何も変化が起きませんし、マンネリ化します。ファッション業界でマンネリ化は死に筋商品を意味します。これからの学生に何(技術・マネージメント)が必要か各学科で方向性を見出していきます。

全職員で学生に対し夢を現実にする方法と、社会で生きていく手立てを教えていきます。学校の教育理念「人間教育と技術教育」です。職業人としてこの社会で生きていく方法をインストラクション、マネージメントする事を第一に考えて下さい。これは職実践専門過程にも関連しています。

最終決断は校長が行いますが、企画・事業の途中で口は挟みません。企画途中での口出しは迷いに繋がります。途中段階での相談は企画者の迷い、又は責任転嫁となります。自信の無さからの相談はプランニン

グ不足です。その責任を最終的に他が取って下さいは話になりません。プランニングミスは己の未熟さと自覚すべく、じっくりと企画を吟味し、最適なプランを立ててください。つまりは準備に時間をかける事です。

組織の人間であればブランド価値(KORAN BRAND)を守ることを第一に考えて下さい。ブランド価値の低下はトップ運営のみの責任ではありません。全員で目的意識を統一し、最善を尽くしブランドを守り続ける事が必須です。そして常に学生の為に何が大事かを考えて行動して下さい。そういった視点を明らかにするために今年度は各委員会を設けています。

学校の限られた財力に沿って無理なく運営していきたいと思えます。産学コンソーシアムでの運営費も念頭に置いて積極的にプランを立てて下さい。

皆で評判の良い学校にしていきたいと本気で思っています。それには、能力あるスタッフが一人一人責任を持って力を発揮し、行動をしていただければ必ず結果は出てくると信じています。全職員で「いつも元気で、健康で、明るく、風通しの良い職場環境」を目指しましょう。

以上