

令和6年度
香蘭ファッションデザイン専門学校
事業計画(案)

KORAN
COLLEGE OF
FASHION
DESIGN

記

学校長: 深田 勝久

◆学校運営の方針

『千里の道も一歩から、全職員で挑戦の年に』

「私たち職員は学園の理念を最も理解し、全職員で協力し、新しいことに挑戦する年です。」

創立90周年を迎える香蘭ファッションデザイン専門学校。さらなる高みを目指すには、

どんな事でも、一歩一歩確実に協力し合い歩み続ければ、道は必ず開けます。

新しく開かれた次のフェーズに向かって、香蘭ファッションデザイン専門学校の教育の価値向上と、ファッション教育を向上させ業界に貢献できるように、全職員で教育の質向上を目指すように協力します。

定員確保を至上命題とし、全国各種コンテストを足がかりにして、募集活動や広報活動を行います。

◆24年度教育全体の方針

「主役は“学生”、教育の喜びは“学生の成長と発展” 学生の言葉に耳を傾け、多くの挑戦の年にする」

「ファッション教育に携わる業界のプロフェッショナルである職員は、全国の数ある競合校の中から、夢を持ち本校に集まってきた学生に対しての教育の姿勢として、『学生の成長は、私たちの喜び、学生の成果は、私たちの誇り、各自が持つ夢を実現できるように、志に変換できる『手助けを』するという意識を常に持ってまいります。

それには、全職員、本校の「教育理念」を基に、これまでの実績や経験にとどまらず、新しい時代を受け入れ、創意工夫しながら『生きる知恵』と、『技術的能力』を教示し、同時に『人間力』を引き出し、最終的に『自立』出来る教育を実施します。教育者である私達が常に自覚せねばならない事は、「方法論も過去に囚われすぎて、合理性を追求する上に、思考が形骸化されている事」だと思います。

つまり、現場に長くいると、「これまではこのやり方だったから」、「去年はこうだったから」、「自分で判断より周りに合わせよう」という守りの姿勢になりがちで、気付けば専門人材の教育から逸脱し、通常の教育のみになっていることです。これまでの教授方法や資料も新たに見直し、今の時代にあった内容に特化するように、職員自ら挑戦し続けます。

教示方法として前提にしていきたいのは、何か方法論に迷ったら、常に答えは「学生」が持っています。これまでの実績や経験だけにとどまらず、学生に耳を傾け、学生の表情を観察し、何を求めているのかを真摯に向き合います。最終的に個人では無く、学科全体で方法論を決めてまいります。

本校に在籍する学生は秘めた可能性は未知数であり、全てに関して純粋無垢です。

多くの学生は高校を卒業し、まだ社会を知らず、また、現実を知らない故に、当然ながらファッション業界を知らない、そして其々どんな才能が眠っているかもわからず、どうして良いかわからないのは当然です。

しかし、いくら才能があっても、その力を引き出すことができなければ、それは結果的に、「才能がない」も同然になってしまいます。

学生の多くは自ら選んで入学していますので、自分には何が出来、どんな才能があるかは挑戦して

その答えを導くための方向として、学校の「教育理念」があり、その下に各科の「人材育成像」があるのです。また各科の「人材育成像」を実施するには特化したカリキュラムがあり、十分吟味された本校独自の授業が構成されているのです。

私達職員が長年培ってきた技術と享受方法は財産ですが、現在の学生はDX世代です。全て答えがある事を前提とした思考ですので、今後は、「見える化」を前提とした方法に変えてみる事や、教員自らも進化せねばという自覚を持つ事は、教育のプロフェッショナルであれば、創意工夫しながら授業のあり方を工夫すべきだと考えます。

学生に真剣に対峙し、隠れた才能を見出し、未知なる可能性に挑戦する姿勢を持たせ、最終的に成長し自立できる力を促していく、そんな人の成長に携わるのが私たち専門学校職員の仕事である事を常に自覚して指導に向き合います。

●「文部科学省の教育の基本的指針」に照らし合わせた本校独自の3つのポリシー

2023年度は、香蘭ファッションデザイン専門学校教育理念である「人間教育と技術教育」に、文部科学省の指針である3つのポリシーを当てはめ、今後のファッション業界の同行を鑑みながら独自に解釈し臨みます。

I・「ディプロマ・ポリシー」学校教育の人材育成像の明示・学科毎の方向性の明示

香蘭ファッションデザイン専門学校の教育理念である「人間教育と技術教育」を根幹としながら、時代に沿った、専門性の高い技術を享受し、確実に技術を習得させる。

その教育方法は、学科毎に特徴を記した「カリキュラム」「シラバス」に掲げられた人材育成像と、基本的な学生生活を送れるように促した「学生要覧」にあります。

II・「カリキュラムポリシー」常に時代に特化した技術伝承+問題の可視化

近年、流れの早いファッション業界。各学科、時代の流れを読み、時代に適合したカリキュラムを研究・開発し続け、学生に教育を提供する事が私たち職員のミッションです。それには、「ルーブリック評価」、「授業アンケート」、更には「定期的な学生面談」などを活用し、学科の特色が生かせるよう得た情報を取得しながら分析し、その結果、学生自らの力量を理解させるよう、何が優れ、何が足りず、何に対して努力すべきなのかを、知識・技術の度合いを可視化します。

学生の弱点は、学生のみならず、担当学科全教員の指導で補完します。

さらには、自分の強みを強固な武器とし、もっと深く学べる環境を整え、業界で必要とされる力を上げていきます。

III・「アドミッションポリシー」香蘭ファッションデザイン専門学校のブランディング＝人材の確保

香蘭ファッションデザイン専門学校のブランディングとしての確立しているものはいくつもあります。

- ① 「Special Name Value」
歴史に裏付けされた「知名度」です。歴史に裏づけされたこの「知名度」は決して揺らぐことのないものです。学校満足度調査に、確実に数値として現れているように、学生の満足度が高いのは、各科の特色が顕著に現れている教育の水準が高いことを表しています。
- ② 「Special Curriculum=Awards」
全国各種コンテストの受賞歴は、特色あるカリキュラム自体が、確かな実力をつける事が出来る学校として明確にブランディング化されています。
- ③ 「Special lecturer」
本校独自のネットワークの豊富さを最大に活かした講師陣。九州に居ながら、世界、全国に至るまでの業界の著名人の講義を受けられる環境は、全国の学校には無い大きな特色です。

他にも④就職率の高さ、⑤検定合格率の高さ⑥学費の低価格・・・

これからの時代、人材確保に不可欠な事は「ブランド力」と、「見せ方の分かりやすさ」と、そして何より優先されるのは「スピード力」ですので、他人事では無く、誰もが「気付いたらすぐにやる」を徹底します。

紙媒体の「パンフレット」は年1の情報のみですので、年度末には鮮度が必ず落ちてしまいます。

今後は、学園のミッションでもある、「学生の確保については、定員確保を至上命題と認識し、全職員で募集活動や広報活動に貢献する事」を全職員遵守し、「ブランド力」を広げるように「学生の満足度、達成感」を誰にでも分かるように見える化し、香蘭ファッションデザイン専門学校の強みをスピード感持ってHPやSNSを最大限に活用し、九州、福岡だけでなく、全国、世界中に発信していきます。

同時に、校内のディスプレイや展示物、掲げるサインなども細心の注意を図り、来客者をはじめ、誰もが憧れるファッションの学校をアピールしていきます。

以上、全職員同じ目標を見据え、ともに協力しながら、学校の発展を望んでいきます。

前年度に引き続き「和を以て貴となす」を掲げ、幹部会議、主任会議、各専門会議、及び学科での議論を基に、新しい取り組み等を提案しやすい透明性の高い環境を作り、常にコンセンサスを図りながら学校全体の体質改善に努め、齟齬が無いよう努力をします。

【◆学校法人山内学園、建学の精神】

学校法人山内学園の建学の精神は「いかなる困難な場にあっても、**創意・工夫を大切にし、人を愛し、人から愛される自立した女性の育成**」を建学の精神とし、建学の精神を基に、簡潔に、そして分かりやすく馴染み深いものとするため、教育理念としての学訓「**創意・自立・敬愛**」と定められており、**建学の精神を実現する教育に専念することを、全ての職員が共有して行動するとしています。**

山内学園は短期大学、専門学校、3つの幼稚園からなる学校法人ですが、この日本の出生率減少の時代にあって、これまでの学園の歴史と伝統を継承しながら、不断の改革を行うとともに、一人ひとりを大切にする教育活動を通して有為な人材を育成し、地域社会からの信頼を確かなものにする事で、学園の発展を図るとされています。

また、全ての教職員に対して仕事に向かう姿勢として、学園内外での研修や情報交換の場に積極的に参加し、専門知識や業務遂行能力を磨くとともに、幅広い分野の方々との交流を学園の発展につなげるように努めるとされています。

その他にも、

●地域との連携・地域貢献として、公開講座や出前授業を実施し、学園の持つ知的財産の地域社会への還元を努めること。

●学生の確保については、定員確保を至上命題と認識し、全職員で募集活動や広報活動に貢献する事。●広報活動の強化として、学園の歴史や伝統、普段の教育活動をタイムリーに発信し、学園の存在を社会へアピールする。

●危機管理体制の強化として、あらゆる自然災害を想定し、未然の被害防止策、発生時の対応などを明確にし、訓練を実施する。ハラスメントの防止に努め、苦情・意見等への適切な対応など、教育や人権に関わる諸問題に的確に対応する。

●個人情報の漏洩に注意し行に当たる事も明言されています。

全職員、この意識を持って仕事に向き合ってもらいます。

◆教育理念

香蘭ファッションデザイン専門学校教育理念「人間教育と技術教育」

香蘭ファッションデザイン専門学校が掲げる教育理念「人間教育と技術教育」を「人間教育＝社会人基礎力」、「技術教育＝実務技術経験と技術習得」とします。

香蘭ファッションデザイン専門学校は、山内学園の3つの柱の一つです。

専門学校は、職業教育を行う高等教育機関、「専修学校専門課程」であり、その教育は、専門業界に直結した「技能教育」の習得です。「技能習得」は当然のことながら、香蘭ファッションデザイン専門学校が最も重要視している事が、「人間教育」です。

どんなに優れた技術があれども働くのは人間であり、その人間性が豊ではないと仕事に、また、人間関係に支障が来すからです。

これから先、どんなに時代が変わろうとも、先人が建てられた「人間教育と技術教育」の理念は崩しませんので、全職員、学生に手本を示すような行動と言動を心がけていきます。

男女共学の服飾専門課程である専門学校ですので、学園の建学の精神を根幹としながら、ファッション業界の知識、そして高度な技術に特化した専門分野の業界人の育成を掲げ、「いかなる困難な場にあっても、創意・工夫を大切に、人を愛し人から愛される自立した人材の育成」すなわち、「人間教育と技術教育」であるとしています。

■「人間教育＝社会人基礎力」とは。

技術のスキルだけでなく、どんな困難な時でも、知恵を出し、人を助け、人から必要とされる人材の育成です。主に校内での指導は、「当然を当然のようにこなせる」を主とし、遅刻・欠席をしない事は当然のことながら、日常的行われる教育の到達点として・・・

1. 「人柄」＝気持ちの良い挨拶・返事、笑顔。
2. 「整理整頓」＝掃除/事前準備、時間短縮。
3. 「積極性」＝知る・聞く・学ぶ、チャレンジする勇氣。
4. 「愛情」＝人に寄り添い、協力しあえる心を育成することを狙いとしています。

■「技術教育＝実務技術経験と技術習得」とは。

ファッションを通しての業界の技術、つまり、各学科で掲げた社会的役割を理解させることであり、多感な学生時期に多く反復経験をさせ、確実な技術の習得を狙います。また、各個人の習熟度を図るべく、定期試験や各種検定へ促し、更に、外部コンテストなども大いに利用しながら、学生の達成感を向上させていきます。

2. 本年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画(教育の特色)

令和6年度 事業計画(案) 専門学校

◆専門学校

理事会・評議員会(令和6年3月18日)資料6

事業項目		事業の概要
①	本校舎外壁改修工事	本校舎の老朽化に伴い、外壁の補修及び看板の設置実施。
②	実習室の整備(ミシンの入れ替え等)	実習室のミシンが老朽化し修理が困難になった為一部入れ替え。また、鳩目ミシンが故障し、修理が困難なため入れ替え。実習台が古いため入れ替え。
③	女子寮入口監視カメラの設置	深夜に寮の前の駐車場に設置されている車止めが破損するケースが増えており、また女子寮であるため、保安上の問題もあることから監視カメラの設置を実施。
④	夏季クリエイション作品の展示	夏季オープンキャンパスに合わせて、ファッションデザイン専攻科3年生が各種コンテストを見据えたクリエイション作品を学内で展示発表。
⑤	卒業記念展・進級作品展の開催	FFBビルにて開催(2月後半を予定)。進級作品展は学内を予定(3月を予定)。
⑥	キャリアガイダンスの実施(アパレル企業説明会の開催)	学生の就職意識向上の一環として、合同企業説明会開催を毎年4月に開催。年間を通して定期的に就職セミナーを実施。福岡県若者サポートしごとセンター主催(業界研究バスツアー)実施。

⑦	各科学外研修及び、海外研修	各科で学外研修を計画し実施。海外研修は今後海外情勢の変化について言及できないが、今年度はイタリアの学校(FIS)と、技術講習と技術交流会を計画中。※FISはKFDのイタリアの提携校だったIED担当者が異動したため今年度より計画(今後提携予定)
⑧	各種イベント・企画への参加	学校名、学生作品を広く露出して広報と繋げ、ファッションマンスほか各種ショーへの参加。地場行政活動や、その他企業からのイベントの誘致にフレキシブルに対応していく(久留米緋、手づくりフェア、ECOファッション、障がい者週間、福岡ビューティーコレクションなど)。
⑨	積極的に全国規模コンテストにエントリーし、学生の意識向上及び学校の知名度を上げる	全国規模の各種コンテストに積極的にエントリーすることで学生の感性向上を目指す。一人でも多くの学生が入賞するように、クラスのみだけでなく全職員で指導を行い、入賞実績を残すことで学校名が広く認知されていく効果を生み出したい。
⑩	ファッション業界トレンドセミナー実施	業界への広い視野と、情報力を育成すべく、KFDの強みである業界のネットワークを活かし、業界人を招致して講演会・ワークショップを開催。
⑪	同窓会・校友会の発展	歴史ある同窓会の発展と、学生中心の校友会として、文化祭を中心に運営をサポートし、学生の意欲、を向上させる。
⑫	3DCADの授業開始	これからのファッション業界で必要とされつつある、3D CAD(CLO)のオペレーター育成。(専攻科及び希望者対象)。
⑬	夏期講習会の実施	コロナ禍で対面では出来なかった夏期講習会を実施。技術、3D CAD、ファッション画で検討中。学生及び、外部教員、社会人を対象として計画。
⑭	高等教育修学支援新制度の運用継続	令和2年度から運用された制度の継続実施。
15	職業実践専門過程の実施	全学科、職業実践専門課程認定であるため、企業連携で人材の育成を始め、学校評価、カリキュラム編成委員会を定期的に開き、学校・教育の質向上を目指す。
16	職員労働環境改善	職員の負担軽減を狙いとして、成績や出欠確認にデジタル・データ管理を正式運用することを前提として、全教員にPCを貸与し、労働環境の改善に努める。
17	危機管理マニュアルの作成	危険等が発生した際に教職員が円滑かつ的確な対応を図るため、学校保健安全法に基づき、マニュアルを作成。

【◆香蘭ファッションデザイン専門学校の教育の特色】

【◆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「学生からの信頼」と「技術教育」です。諦めずに学生と向かい合う教育の姿勢は、多くのことを学んでもらいたいという教育者としての強い思いから成り立っており、また一人一人と真剣に向き合う姿勢は、学生と共に成長をするという喜びを得る(教育の真髄)ために常に学生に語りかけていきます。些細な変化を感じられるよう密なコミュニケーション力は発揮できるよう担任制を構築しています。

また、「人間教育」にも付随しますが、日々学習できる環境に感謝すべく、全校生徒、全職員で朝・夕と学内清掃を心がけ、学内整備を実施します。

清掃の取り組みの狙いとして、社会で自らが活躍するための基礎的な心構えとして、身の回りのものや職場を、綺麗に掃除をし、いつでも使えるようにする事です。商品がどこにあるのかを一目で確認できる環境づくりをはじめ、他者と一つの場所を共存する上に必要な、相手を思いやる気持ちを育成します。

清潔は、ファッション業界に必要な、見た目の清潔さをはじめ、学びの環境において、整理・整頓・清掃を維持し、誰が見ても綺麗で、わかりやすい状態に保ち、綺麗な状態を、保とうという気持ちにさせることです。

また、礼儀・作法として、卒業後の職場のルールや規律を守り、習慣化させることです。

礼儀・作法の狙いは、ルールを守る習慣によって、お互いに信頼でき、協力し合う組織風土・帰属意識を、作り上げる事です。

綺麗な環境づくりを実施し、お互いに褒めて、称え合うことで、やる気を導き出して、成長させます。

【◆常に学生と向きあった人材育成】

教育的効果を高めるよう、新しい事にも果敢にチャレンジするために、多くの人と出会い、動き、情報収集にあたります。各職員からも積極的に新たな事業に提案を促していきます。その主なる目的は、学生への「教育的効果」「学生の経験値向上」を第一とします。

企画書にはエビデンスと必要となる経費を含め、稟議書に添付し、副校長、及び事務長に提出してもらい、学校長が決済します。

更には、香蘭ファッションデザイン専門学校の強みの一つである「ネットワークの広さ」を有効に活用し、多くの著名人を学校に招聘します。

全体的な事業計画を元に、学科のカリキュラム・各シラバスや、学級運営方法、個人目標、事務室の運営など、全体的に風通し良くするために可視化し、改善を図るスキームを全力的に構築していきます。

全職員へのミッション

- ① 全職員、学生のために何が出来、学校のために何が出来るのか。何を目標としながら一年を過ごすのか。個人の「年間目標」を掲げてもらいます。
- ② 学科全体の目標。掲げた理想を、現実的にいつまでに達成するのかを明記してもらいます。
- ③ 各科の特徴を生かした、「入学生増幅企画」を提出してもらいます。
- ④ 教員の視点の「③職員室目標」と「③事務室目標」も提出してもらいます。

四半期毎にPDCA(4月、9月、12月、3月)で学科、及び、各自今年度は考えるよりまず先に行動に移します。取りまとめは、職員室が副校長、事務室が事務長とし、全職員分目を通し、学校長に提出してもらい、職員室、事務室に掲示します。

3つの目標に対し定期的(四半期ごと)にPDCAで見直し、改善する事も忘れません。

【◆これから先、取り組むべき人材教育:アウトプット力】

これから先、作る技術だけでなく、「セルフプロモーション」ができる技術も同時に育成するべきです。

ファッションは必ず制作物という形として出てきますので、制作して終わりではなく、「どのような効果を＝目標」と、「誰に向け＝目的」、「どのような方法で＝手法」、「どのようにして人に見てもらい＝集客」、最終的な「結果」などようにアウトプットまで考え、指導していかねばなりません。

「Mixed Reality」での視点では、新しい時代に沿った教育を読み取る必要があります。極論ですが、NFT.3Dに関しての方向は必然だと感じています。また、それに付随する様々IT技術はもっと簡略化されていくと感じていますので、今後デザインとしての「グラフィック」、「基礎デザイン」などは、さらに「DX化」に向けてのカリキュラム見直しは必然です。

「DX化」に対しては、「わからない」「知らない」「興味がない」ではなく、教育者であれば学生の成長に必ず関わる知識なので、目を逸らさず日頃から研究し、学び続けなければなりません。

【◆知名度の高さを維持】

特筆すべき点は、90年を迎える歴史に裏付けされた「知名度の高さ」です。さらに、在籍中に習得する技術(ものづくり)の高さは、香蘭ファッションデザイン専門学校一番の特徴であり、同業の学校に比べ技術力が格段に高いということは胸を張り、売りにすべきです。

学科で構築されるカリキュラムは、業界に精通した各教員の自主研究を基に、年度に学科で適宜見直され、来るべき時代に沿った効果的な内容に刷新しています。

しかし、時代の波は年々早くなって行っています。全職員の技術が低下しないよう、日々技術に磨きを掛け常にアップデートをし続ける必要があります。

【◆検定合格率・各種コンテスト入賞歴・著名人の講義】

また、各科検定合格率にもカリキュラムの高さが反映されており、更には、各種コンテストの入賞は全国的にも高い知識と、技術を有していると自負できます。

しかし、これに胡座をかいては、時代から取り残されていきます。

単発での盛り上がりでなく、定型化していかねばなりません。それには、全職員の時間的、精神的ゆとりが必要となってきます。それを実践するには、最も時間がかかる学生指導方法を見直し、新学期後から早期に、学生の目的意識と自立、そして責任の意識向上を掲げ、学生に遅れが出ないように指導していく必要があります。

また、福岡にいながらして、世界で活躍する著名人の特別講義も香蘭ファッションデザイン専門学校の特色の一つです。

【◆人材力と団結力】

更に、香蘭ファッションデザイン専門学校の職員は、「大きな結束力・団結力」のある学校であり、時代に適合した改革ができる資質と、柔軟性と体力を持ち合わせている組織だと自負しています。

更に教育の強みは、前述した「技術の高さ」ですが、もっと大事なのが「人間教育」の根幹に付随する「学生との距離感」です。年度末に実施する、「学校満足度調査」にもその傾向が顕著に出ています。

この「学生との距離感」は、学生と職員の信頼関係が構築できているという事を意味していると考えます。学生の成長を大前提とし、これからも、この関係を強固なものとするために、以下のポイントを整理しました。

1. 「学生が何を欲しているか?」=学生、職員間のコミュニケーションの強化。
2. 「学生にどのように伝えれば理解出来る?」=形骸化された指導方法の見直し。カリキュラムに縛られない、工夫した教授方法の研究。
3. 「学生に何が必要か?」=常に人間力形成と経済に目を向け、業界研究を怠らない。
4. 「何をすれば成長するか?」=人の成長に喜びを持つ、教育者としてのサービス精神。

◎時代の変化と、教育の変化。そして学生の多様化……

新型コロナウイルス感染症によって、アパレル業界は大きく変化しました。これから、「SGDs」の取り組みはしばらく無視できないでしょう。その中に「CO2削減」によって、大量生産、大量消費という時代の終焉も背景にあります。また、現在は海外での紛争なども影響し、原油の高騰が加速しており、今後アパレル業界に大きな影響を与えることは必然です。

全職員、常に時代の風を読み、時代に沿った教育を研究し続けていかねばならないという、理解せねばならないのが、「絶対に昔同様」にはなれないという現実を受け入れ、教育者としての覚悟を持つべきです。

これが進化なのか、退化なのかはわかりませんが、しかし、現実には、教育も変わっていかねばならないという、この現実をまずは受け入れるべきです。

学校教育も、「2018年問題」の真只中です。「2018年問題」とは、2018年を目途に18歳以下の人口が減少期に入ること、大学の倒産や学生獲得戦争が過熱することです。数字上、2000年生まれの子どもたちから該当します。18歳人口の激減の煽りを受けて、厳しいと感じるのは本校だけではありません。

業界自体がアフターコロナを乗り切り、前に進むには『4つのY※日経新聞』が鍵になると言われています。

「①Traceability」(追跡): 必要に応じてPDCAを基に常に情報を収集し適宜分析。問題点を疎かにしない。

「②Flexibility」(柔軟性): 今まではという概念を捨て、革新的に取り組む姿勢。

「③Mixed Reality」(複合現実)、仮想現実だけでは無く、「こうなりたい」「こうしたい」という思いを現実的に動かす。

「④Diversity」(多様性): 価値観の違いを受け入れる姿勢。これまでの常識が必ずしも正しいと限らないというスタンス。
勿論、教育の現場にも『4つのY』を該当させることができます。

本学の教育理念である「いかなる困難な場にあっても、**創意・工夫を大切に、人を愛し、人から愛される自立した人材の育成**」を力に、全職員一丸となって皆で力を合わせていけば、きっとこの状況は好転するはず。これからのアフターコロナを乗り切るには、以上の『4つのY』を忘れず、全職員で知恵を出し合い、力を合わせていく必要があります。

【◆学外コンテストへの補助金(年度毎要検討)】

昨年、一昨年は新型コロナの影響で、大きな移動が無く、交通費としての出費は少なかったものの、学園のミッションである、学生数が完全に満たされておらず、各種コンテストの交通費を捻出するのが大変難しくなっていますが、節約して捻出できるように努めます。

●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。学内で制作され、また教員が指導することも多いため、個人なのか、学校指導なのかのラインが曖昧になっています。

しかし、全国規模のコンテストは、学生の意識向上のみならず、全国に同じ志を持つ仲間との関係も構築できます。さらに、審査委員の直接的なコメントをはじめ、それ以外でも多くの経験を積むことができます。よって、今年度も全額ではありませんが、予算内でコンテスト(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、名古屋2万円)。基本的に学生のみの移動を対象とします。支給後口頭での報告は必須とし、また正式な報告書式も必須とします。

各種コンテストに参加した学生の報告書の中身は、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:著作権確認までを確認し、書面での報告書ならびに、口頭での報告も義務付けします。

今年度も積極的に支援していきたいと思えます。

●各種コンテストで入選し制作するにあたり、学校名が露出する場合、必ず提出する前に、学校長の許可を経て提出してください。提出期限ギリギリでは、修正もできませんので、せめて提出日1週間前までにチェックを受けてください。その際、実物の場合はトータルコーディネートも含まれます。指導職員は、制作で精一杯になっていますので、その他職員などでデザインが形になっているか、全体のバランス(コーディネート)、も含めて吟味し、検証の時間を設けます。

◆新しい教育:専門学校の教育の変化文部科学省の認定『職業実践専門課程』

香蘭ファッションデザイン専門学校は平成25年に全学科文部科学大臣認定の「職業実践専門課程」の認定を受けました。産学で人材を育成する事を根幹とし、アカデミックな教育だけでなく、実社会(専門企業)と連携し人材を育成する取り組みです。

産学がそれぞれ有する知識・技術を掛け合わせて人材を育成する事の利点は、より実務に沿った実践的なカリキュラム施す事により、業界で必要とされる専門的な高い技術を有した人材を育成する事が出来る、いわば学生にとっては在学中に「業界の実務」を経験できる過程です。

これからの「技術教育」に関して必要な視点は、本校の教育理念の「人間教育と技術教育」に加え、教育側だけでは足りなかった教育の質向上、つまり「職業実践専門過程」でリアルに体得できる利点を生かしていく事が望ましいと考えられます。

全学科「職業実践専門課程」規定にある、

1. 「学校基礎情報公開」、
2. 「自己点検※新しい基準設置」、
3. 「専門委員会」は今後も実施継続しますので、各科主任に限らず、全職員で望んでください。
4. また、認定学科の「教育の質向上」に関して、連携企業との取り組みに対して、定期的に内容の見直し(3年周期)。
5. 全職員および学科教員の研修の実施。

また、全学科カリキュラムの進捗状況を横断的に確認する機会を作ります。それには、闇雲に会議をすれば良いとは限りませんが、各学科で吟味した内容を精査する「幹部会議」、「主任会議」が種となりますが、特に主任会議後の情報伝達は早期に行ってください。

学校全体の指針は、文部科学省が定める指針であり、その指針を基に「専門職:業界人の育成」を行っていかなければなりません。

文部科学省では「職業実践専門課程」に対して次のように明示されています。

「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。」

冒頭にも記しましたが、本校では文部科学省の指針を基に、独自の解釈を組み込み、ミッションを遂行します。

◎これから香蘭ファッションデザイン専門学校が向かう「ファッション教育とは・・・」

本校は、「専修学校専門課程」であり、主に職業教育を行う高等教育機関です。

香蘭ファッションデザイン専門学校の特徴は、ファッション業界の職種に直結した「知識・技能」の習得であり、教示する目標として、学生の姿勢「心・技・体」のバランスを取るよう指導していき、特に「心」は全てに繋がるものなので、本校の「人間教育」にもある「愛情をもって」成長する基盤づくりが必要です。また「技」はすべての技は「反復」から学ぶものであり、近道は無いのだという厳しくとも伝え続けるスタンスを守ること。「体」は健康が一番大事であるが、他にも試行錯誤しながら考えて動ける能力を付けさせる事が重要です。結果として「自立」させるために「守・破・離」を目指させ、その結果、実社会に貢献できる人材の輩出がその教育の主なる目的です。

●ファッションは人と人を結ぶ「幸せの」ツールです。学生の成長を間近に感じながら、学生が満足しているか、困っていないかを推し計りながら進化し続ける事が求められますので、本校が学生に提供する基本的教育方法は「対面教育」です。人から人へ温かみを伝えていくには、常にコミュニケーションが求められます。この「対面教育」を確固たるものにするには、前述したように私達職員の「柔軟性」が求められます。

●ファッション教育の中で「心・技・体」と「守・破・離」は、高度かつ専門的な教育を受けてきた学生(人材)が、業界の発展、または企業の発展を支えるための「知識・技術習得」が主とされています。学生時代に様々なことを経験し、その経験値に基づきながら、業界と共に成長していく事が求められます。つまり、卒業後は「即戦力」として第一線で活躍せねばなりません。そのためには、常に業界の動向に敏感になることは当然のことながら、経済、社会性なども同時に敏感にならねばなりませんので「情報量」と「情報発信力」が必要です。また、自分にはこれができるという特色をつけさせる「セルフプロモーション力」を強化する事。同時に、社会的常識と協調性の教示も必要です。

●全学科に共通するファッション業界で必要な人材としての資質は、「感性」だと考えます。

実力が未知数の学生が新しいデザインを生み出していくには、学生時代に様々なチャレンジをし、その経験を通して「五感」に刺激を与え、本来眠っているはずの「感性」を呼び覚ませる事ですので、「五感」の育成強化と、それを表現できる「アウトプット力強化」を目指していきます。

その他にも、時間管理、更には数字に強くなくてはならず、特にファッションビジネスの現場では、生産管理や店舗運営のための計数をはじめ、マネージメント力、更には発信力やセルフプロデュース力も必要となっています。

●これからの時代は教員自ら新しい風を読み、受動的な教育だけではなく、柔軟性をもちながら学生の学びの目的を明らかにした、教員と学生の相互評価「ルーブリック評価」を全学科活用していきます。
ルーブリック評価の考え方は、指導者の一方的な教えではなく、何を学ばせ、何を得てもらいたいのかを、教員、学生双方で確認する評価です。

●年度初めのこの事業計画を学校代表の校長が目標を記していますが、これからファッション業界が進むべき方向、そして香蘭ファッションデザイン専門学校が進むべき方向を全職員で共通にし、それには「何が必要なのか」、「何が欠落しているのか」、「何が問題視されているのか」を全職員で認識していく必要があります。
「以前は・・・」ではなく、新しい知識と技術の導入(NFT や仮想空間、3D)が必ず業界で動き出し、その結果教育にも必ず求められていくと思いますので、その時に「受け入れるか」、「受け入れられるか」、「新時代に向かって準備を進めているか」で、この先学校が生き残れるかの明暗がはっきりすると考えています。

そのためには、全職員、時間的、精神的なゆとりを確保し、心身共に健康であり続けねばなりません。
それに加え、年間の学科の目標、各職員の目標を明らかにし、PDCA を介して進捗状況を見つめ、現状を把握し、改善を行っていきます。

【◆学生募集・受け入れ】

学生の確保は私たちの生活の為に生活を支える財産でもあり、これから先、18歳人口が減っていく中、入学者減は他人事ではありません。

学園のミッションでもある「●学生の確保については、定員確保を至上命題と認識し、全職員で募集活動や広報活動に貢献する事。」その揺るぎない姿勢は全職員持たねばなりません。

今年度本学園本部から提示された、香蘭ファッションデザイン専門学校の、学生確保としてのミッションは(今年度目標人数)135名でしたが、123名と振るわず目標を達成できませんでした。(中には、上向きとなった学科もありますが、盤石ではありません)本校の魅力は多くありますが、しかし、ここ数年それがうまく広報とうまく連携・連動できておらず、新しい情報が拡散されなかったのも原因の一貫だと感じています。

この結果を真摯に受け止め、再度、専門学校に人が集うよう全職員一枚岩になり取り組んでいきます。
そのためには全職員、学生の成長を第一に考える教員としての資質を持ち、さらには学園の発展とともに学校の発展も願う姿勢は当然のことながら持ち、全職員コミュニケーションをとりながら、情報と関係の齟齬が起きないように、特に整理整頓を心がけ、荷物のミニマム化を推進しコンセンサスの取りやすい職員室と事務室の職場環境を整備します。

昨年度からすぐにも見直すべき点でしたが、今年度は新しい事務の入職を検討しており、今年度は今まで以上広報に力を注ぎ、香蘭ファッションデザイン専門学校の魅力を拡大し発信するとともに、さらに強固な「ブランディング化」を目指します。

以上、年間を通して学校の魅力を最大限に伝えられるよう、全職員で協力し入学生確保を目指します。

【◆入学者確保目標】

●現在予定している入学生の定員＝全学科募集定員 40名×4学科＝160名
・全学定員数を満たすまで、退学者数を出さぬよう取り組みます。

【◆学校広報計画】

①戦略的広報活動の実施。

効果的な情報取得および分析。何に使用されているか、その効果に関しても不透明なことが多いことから、入学予定者の傾向を、年度別にデータ化を行い、分析を行います。それには、学内に職員有志で構成された広報委員会を立ち上げ、定期的にターゲットに沿った発信や、情報分析を行い、効果ある広報活動を目指します。

1. 入学者数に対して、各科別の特徴と時代背景(学生の傾向)を照らし合わせます。
2. 取りこぼし(アクセス、体験、説明会に来たにもかかわらず、取りこぼした入学希望者の分析)
3. アクセスの分布図(年間を通して、いつ、どんな方法(TEL.HP.SNS)で、アクセスしているのかを可視化。
4. ターゲット分析(専門性のある高校のアクセス数、普通高校のアクセス数、その他社会人なども)
5. アプローチ時期(高校3年生では既に遅い。高校1年生へのアプローチや、中学生なども視野に入れ更には、社会人まで広げます。広報としてできることは全て実践すべきです。
6. データ分析を経てエビデンスを作成し、入学者の傾向調査(入学者の傾向)、体験入学及び、説明会の時期を見直し実施します。(既に編成済みだが、形骸化しないように、常に見直しも視野に入れます。

②全職員一丸となり広報活動の実施。

年間を通して広報のコンセプトと実施方法に関して情報を全て開示し、全職員一丸となって学生確保に関しての意識改革と協力姿勢担保します。これまで広報活動全体のコンセプトが不透明かつ、付け焼き刃的な計画性の無い姿勢だったので、協力するにも伝えられるトーンが曖昧になっていました。

職員全体で広報に関する認識を図るように、広報全体のコンセプトやキーワードを広報委員会で決定し、年間を通しての取り組みや、魅力を最大限に活かす見せ方を、広報委員会が主体としながら、デザイン・イメージなどビジュアルに関わる事全て、パンフレット制作業者に対し、同等の意思の疎通が図れるように努めます。

広報費全体の見直しも必要ですが、効果的な使用方法について見直しを図る年にします。

本校のパンフレットは評判が良いのですが、その反面入学者数と一致しておらず、費用対効果が低いのが現状です。全ての広報活動に関してコストパフォーマンスが悪いので、今後は効果的な紙媒体は残す事も視野に入れ、同時にWeb、リモートを中心にした説明会と、情報発信に関してHPを中心とした広報にシフトしていきます。

更に、Web 願書案がここ数年見送りとなっている為、今後はWeb 願書も視野に入れた案も広報委員会で検討していきます。

また、昨年から学費の見直しも検討しましたが、今年度は全学科学費の値上げも決定したので、効果的な使用方法について全学科で吟味していきます。

③レスポンスの速い情報拡散の手立て。

各科のインスタに頼っている節があり、各科に頼らずとも、学校独自で発信し、特に大事なトピックのメインはHPであるという意識は持ち、素早く発信していきます。これからの世界DX化は絶対であり、その情報拡散のスピードはさらに早くなるという意識は全職員で持てるように取り組みます。

1. 今後は積極的に紙媒体からの発信から、HPもしくはSNSからの発信へとシフトチェンジします。主に希望者全員だけでなく、定期的に実施される学内のイベント(文化祭、卒業記念展、進級作品展)に参加された人のメールアドレスに、学校の魅力が伝わるようなコンテンツを企画し、定期的にメールマガジンのフォーマットを作成し配信します。学校行事だけでなく、日常的なものから学校・学科のトピックになるようなニュースを発信し続けることを心がけていきます。
2. 常に情報を拡散するためのコンテンツを探し、各種コンテストの進捗情報や、結果。また学校の行事だけでなく、学生及び職員及の魅力を引き出すようなストーリーを構築し、HPやSNSへ情報をアップします。もちろんHPとSNSは紐付けし、同時に効果が現れるようにします。
公式SNSのフォロワーを5,000に伸ばす戦略を練ります。本校の所有するSNSの傾向を分析して、より現実的、効果的な活動をしている卒業生の活躍を主に掲載します。Instagramからは学校生活のリアルタイムな日常や、簡単便

利なで得な情報発信、HPのお知らせからは学校の詳細情報(緊急情報も含む)発信を行っています。今年度は更にメールマガジンの構築やツイッターからの情報発信も並行して行います。

3. また、本校の魅力が多くに人の目に止まるような仕組み作りとして、SEO対策も重視します。更に、昨年度の実績を踏まえ、Google 広告も実施します。今年度は4月から実施し、オープンキャンパスへの誘導を引き続き実施する予定です。
4. 動画の強化を図ります。世の中のWebの通信速度が5.0Gとなり、今後動画での発信が本格化してくると予測しています。更に、新型コロナウイルスの影響で、リモートでの知識も構築できましたので、今年は各科紹介の動画を作成します。予定として、4月中にコンセプト準備し、撮影、編集後GWに間に合うようにアップします。
5. 前年度卒業記念展時に制作した学外コンテスト受賞成果の動画を各説明会時に放映し、同時に卒業記念展の受賞作品ダイジェスト動画をHPにアップし、多くの人に見てもらおうよう配信していきます。
6. 通信環境、及び機材、そして、全職員のスキルアップも図れるよう広報委員会で予算組みをし、実施できるように整備していきます。

学内に眠るコンテンツの掘り起こし、情報の拡散。魅力的な情報の見せ方、伝え方、レスポンスの早さが今後の広報の主になると確信しています。場当たりに作成しては全く意味を為しません。クイックな発信力を年間通して実施します。

④年間を通しての画像管理の実施。

学校行事や、各種コンテストをはじめ、パンフレット作成のための画像等の莫大なデータが管理されていないので、アーカイブの管理を実施します。アーカイブは学校の財産です。活かせるように整理します。

⑤パンフレット以外の広報媒体の戦略。

年間を通しての各種フライヤーの位置づけを明確化します。特に紙面上に情報が盛り込まれ過ぎて伝えたい事が分かりづらく、また明確性がありません。この理由は、パンフレット郵送時にコストを下げるために、急急に作成されている事が原因です。フライヤーが良いのか、それともSNSが良いのかなども、広報委員会で議論し、配布もしくは配信する時期を戦略的に構築します。

6月中に、次年度パンフレットの大枠のコンセプトを決め、制作に向かって年間を通して情報を収集します。

コンセプトに基づいて広報媒体のビジュアルを決定し、リード、キャッチを決定します。フライヤー、HP、または動画など効果的な媒体を選択し、レスポンス良く打ち出します。

本校パンフレットの簡易的な別刷りは、各種イベント時での配布及び、近々での入学希望者以外に限定した、学校見学者に向けての説明資料として作成します。

⑦進学ガイダンスのビジュアルツールの作成。

参加するための戦略(魅力ある説明資料の作成、体験入学への促しの仕組み作り。アンケート実施するにあたり、その意義と分析結果の精査)

今後も、会場ガイダンスへの参加を見直していきます。参加を前提とした場合、あくまでも進学ガイダンスは学校紹介としての位置付けとし、広く学校を知ってもらう営業としてのスタンスを保ち、ビジュアル的にファッションの学校とわかるように、ガイダンス用椅子カバーや、学校紹介動画、学校紹介資料を用いて体験入学申し込み書への誘導を徹底します。

本校の体験入学参加は願書出願率が高いので、体験入学で直接学校の魅力を伝えられるので必ず入学者へ繋がります。進学ガイダンスは前年通り行う予定ですが、効果の薄い会場は実施を見合わせます。

但し、学校独自のガイダンスに関しては、直接学生の顔を見ることが出来る利点もありますが、学内での進路指導のキャリア教育の一環企画のため、学校の魅力を伝える効力は少ないと思われます。しかし、キャリア教育という視点は、ファッション業界の人口を増やす事も担っているため、あながち無視できないものもあります。よって、高校側の情報と照らし合わせ、必要に応じて参加の有無を講じていきます。

⑧戦略的高校訪問。

魅力的な訪問資料等を早期に作成し、進路指導教員の意識を本校に向ける策を講じます。

SNSがメインになろうとも基本的に高校との関わり、そして学校との信頼は必須だと考えます。闇雲に訪問すればいいのではなく、全職員で訪問地区を定め、効果的に訪問する事を念頭に置き、広報委員会が訪問校と地区、訪問校数を決定し実施します。

高校訪問との強い接点は、基本は広報担当の仕事ですが、その他に全職員が積極的に訪問し、学校の顔として認識できるような訪問を行い、広報へ情報を提供し共有します。

⑨体験入学および学校説明会の実施

基本的に対面での体験・説明を3つのフェーズで行い確実に入学に至るように致します。勿論、遠方でもオンラインでの説明も同時に行っていきます。

第一に本校の教育理念を理解してもらう事は当然のことですが、入学者希望者に対し、今後の自分を創造できるよう、本校で学ぶ意義と、取得できる技術・資格を分かりやすく、資料(各学科の年間に取り組む内容や作品、その後の就職先を可視化)に特化し、希望者の不安と疑問を取り除く事を前提とした説明会にします。

1. 「ファッション業界の理解」

本校の教育理念は一致していますが、学科毎に育成する職種・必要とされるスキルに伴い、人材像が特化されるため、希望学科のカリキュラムをより丁寧に説明し、本校で学ぶ意思を決定付けます。各学科の特色及び各学科の方向性を示す作品、就職、コンテスト実績の可視化。年間制作アイテムの展示、各教科の教科書、ノート等の展示。ファッションの技術は難しい?との認識を軽減させ、対象者を「ファッション業界に興味ある人」に向けたレベルにします。すでに意識の高い入学希望者もいますが、ファッションを学ぶ入学希望者の不安を取り除くための入り口として、学んだ先の未来を創造できるように、「学ぶ内容の可視化」を行います。カリキュラムなどの内容も必要ですが、説明を咀嚼するように説明を心がけ、ファッション業界の仕組み、必要なスキルをどの学科で取得できるのか、理解できるよう可視化された資料をもとに説明し、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の仕組みをと役割を細分化します。各職種の業務内容、必要なスキル、職種に応じての給与などを明らかにし、また、個人で起業する際のビジネス的なオペレーションに至るまでをわかりやすく、安心して本校で学べるように目標を明確にさせます。今年度は職種のイメージを理解しやすいように、卒業生の取材内容を学科別ではなく、それぞれの職種ごとに分けて行います。

セルフプロモーション力向上を狙い、全学生を対象に、意識の高い学生、場合によって全学生を体験入学に参加させ、在校生出身地、及び学校と来場者のマッチングが可能な限りできるよう調整し、自らの言葉で在校生の体験談や入学に関するアドバイスをを行います。

3. 「パフォーマンスの導入」

オープンキャンパスでは、体験者の衣服に関する知識のアドバイス。簡単なパターン展開。デザイン画の実践、縫製技術、世界、全国、地元福岡のトレンド分析と傾向、ポートレートとしてスナップ写真など、各学科の特色が分かりやすく伝わる、実際の授業と関連する内容を導入し、入学後の不一致が発生しないよう取り組みます。

全職員一致で受け入れ体制を構築し、また在校生の力も借りて実行していきます。常に最善を尽くし、希望者の不安を払拭し、安心して学べるべく体制を整えます。また、体験入学後に反省会を行い、全員で情報を共有し、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を尽くします。体験入学者へのアンケートを刷新し、アンケート結果を元に改善を図ります。

・学校説明会では、学校の基本説明はもちろん、願書の書き方など、入学に直接関係する説明を導入し、確実に入学に結びつけます。

・昨年同様、学生獲得の足掛かりとして、目標人数の4倍の香蘭希望者と接することができるよう、引き続き広報に力を入れていきます。

【目標数 140人(定員の88%)×4=560人、または 定員160×4=640人以上との出会いを目標に努める】

●誰にでも分かり易い資料作りを行い、広報活動に使用します。その際、ガイダンス会場、学内の説明会で使用する資料を改めて吟味し、付加価値をつけるために、学外、学内に分けて制作します。

この準備も第1回目の体験入学、学校説明会、会場ガイダンスに間に合うように準備し、全職員で共有します。

これまでの広報戦略は情報化社会が進む中「マーケティング力」が必須でした。しかし、現在情報戦は当然の事ながら、「発信力は鮮度であり＝スピード力」です。更に「拡散力」が要です。

また、現在ターゲットとしている若者の大半は、「Z世代」であり、情報の拡散は生命線です。さらに、アフターコロナでITが飛躍的に進んだので、情報の多様化と高度化が進むのは当然です。

その上で、入学者の確保については、独自の戦略的なマーケティングと分析が必要です。

これからの社会情勢、経済活動を広く俯瞰しながら、できるだけ多くの入学者情報を集め、データ分析を緻密にし、戦略的、効果的に実行していきます。

【◆全職員でミッションを達成するための戦略4案】

1 ブランディング化＝ファンを増やす(学生ファースト)

本校の香蘭ファッションデザイン専門学校のブランド力は非常に高く、地元ではよく知られていると自負しています。しかし、歴史のある学校、即ち先人が作ってくれたブランド力です。しかし、時代は変わり、これからのブランド力は時代の変化とともに進化した成長していかなければなりません。近年では各種コンテストの入賞をはじめ、業界の著名人などが香蘭ファッションデザイン専門学校の名を出してくれる機会が増え、全国的にも知名度が上がり、ブランド力は確実に上がっています。

しかし、本校はブランド力が高く、様々なコンテンツが豊富にも関わらず、入学者該当者である、若者へのアプローチが弱い事は、全職員の認識であり、広報だけの責任ではありません。

例としては、文化祭と進級作品展の動員数の伸び悩みが顕著な例だと考えています。

今後は新たなコンテンツも企画し SNS などを活用し、多くのファン獲得を目指します。

今後は時代に沿った香蘭ファッションデザイン専門学校力を打ち出していけるように、常にポジティブなイメージを持ち、自信を持って多くの人の目に止まるような方法を考える。そして、学生の成長と向き合う事が重要だと考えます。

学校全体の目標と、学科毎で育成する人材像と作品、また学生の意識が大きく変わり、全体が合致すれば、もっと強固なポイントになっていきます。それこそが、香蘭ファッションデザイン専門学校のブランディング力です。

私達が明確な目的と自信を持って指導することで、それに触発された学生も大きな自信となり、その自信が多くの人の心に記憶され、必然的にファンが増えると考えます。

方法として、『露出を増やす事』です。学校名が露出される催事は最大のアピールであり、その際の展示方法にも本校らしさを練ります。定期的を外に向けたショーウィンドウに学生の製作した衣装の展示などをスケジューリングし、また、玄関、ロビー、各教室、廊下など、訪れる人にファッション/デザインの魅力が最大に伝わるようレイアウト・サインを心がけます。このように私たちが保有するコンテンツ(学生が生み出した魅力ある作品)を最大の広報物として露出を心がけます。そして、展示物が変わる毎スピード感を持って発信していきます。(※学外への広報物には、学校のロゴを必須とし、多くの人の目の止まるように取り組みます。)

もう一つは『感謝』です。相手への誠意も忘れません。出会ったら少なくとも即日、もしくは3日以内にお礼文、メール、もしくはHPでの謝辞を心がけ、反応をデータ化し、ファンを確実に増やしていきます。

これに関しては、入学希望者のみならず、外来者も同様取り組んでいきます。

今年度も学を希望する若者の嗜好を全職員でリサーチしながら、人に寄り添ったこの体験入学を続けていきます。

在学中に経験できる学校行事、各種イベント、そしてカリキュラムの反応を見える化しながら、在校生に学生生活を満足してもらえるよう対応し、まずは身近な学生を本校のファンにし「在校生の帰属意識」高めていきます。

2 学生満足度向上計画(学生を最高の広告塔として取り扱います)

職員が関わる在校生と卒業生に「満足感」を与え続け、「学生を最高の広報塔」としていきます。

『学生の満足度』も大きなポイントです。「学校満足度調査」は在校生のリアルな反応は大変貴重なエビデンスであり、香蘭ファッションデザイン専門学校の実績です。

昨年までの傾向では、新入学者が増えた学科、減った学科は「学校満足度調査」に結果として如実に数字が現れています。しかし、決して数字を上げるために学生に迎合するのではなく、厳しさの中に愛情を持って指導する姿勢は維持します。

在校生の満足は、人が人を呼ぶ心理となり、必ず入学生に繋がります。プロモーションのやり方は数多くありますが、今やSNSは当たり前の世の中です。広報と学科が連携し、適切なルールの中で、新しいコミュニケーションツールを駆使しながら常に情報を発信していきます。

学生の満足度を上げるには、全職員で学生、教育に「誠実に向き合う」事です。在校生の満足度は必ず入学生の数字に結びつきます。学生の満足は「カリキュラム＝技術の習得＝満足」と「人の関わり方＝共に学んだ友人＝熱心な指導をしてくれた先生＝満足」の充実です。

よく「先生との信頼が高い」という意見を聞きますが、それはその他の学校も同じです。緊密になればなるほど緊密になり、最終的に感謝されて当然の結果満足します。しかし、これだけでは人は育ちません、厳しくても愛情を持って指導し、行く末は業界で自立できる事を促していかなければなりません。

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、社会人として成長させ「自立」させていかなければなりません。社会人として、そして業界人として、また人として「責任」を教える必要もあります。「厳しさの中に優しさ」そんな対人間のコミュニケーションを取れるように、常に学生と向かい合います。

教員が各自の目的に沿った指導を心がけ、各学科、コンテストや検定合格や、通常の制作物に関しても自ら努力した結果仕上がった作品(達成感)、将来へ結びつく受けたカリキュラム(充実感)、それこそが学生の満足感になります。

本校で良い教育を受け、多くのことを経験し、良い技術を得て、その結果良い学校だと多く拡散できるよう良い関係を構築します、それもブランディング力向上であり、最も信憑性の高い確実なプロモーションです。

3 人の出入りが多い明るい場所は活性化

私の持論ですが、「人が人を呼ぶ」とも言われますが、常に人の出入りがあり、笑顔があり、人の居心地のいい場所は、必然的に人が集まり、賑やかなところは活性化すると考えています。

人の心理を分析し、人が出入りしやすい整った環境を整備し「笑顔」で、暖かく明るく接する事を常とします。また、全職員、全学生自ら積極的にコミュニケーションをはかり、「自ら挨拶・笑顔」を心がけるよう努力し、指導し続けます。

4 「答えはすべて学生が持っている」学生の言葉に耳を傾け真摯に向き合う

学校は学生が集まり、そして教育が為され形成されていきます。つまり、なぜ学生が香蘭ファッションデザイン専門学校を選んだのか、どうすれば多くの人に魅力が伝わるか、それは本校を選んだ「学生に聞く」事が最善の策です。

全ての学生が「満足」する筈ありません。中には様々悩みを抱えている学生もいる事を忘れていません。私たちは教育者です。学生の理解度を表す方法は一つではありません。多様化が進むこの現代社会では答えは一つではありません。学生が何を悩み、何が伝えたいのか？学内で行われる授業に関して積極的に声がけし、耳を傾け学生の不安を取り除いていかなければなりません。それには何が足りないのかを具現化してあげる必要があります。講義中でも学生の顔を見て、理解しているか、否かを図る手立ても必要となります。その上で「理解できていますか？」と問いかけをする事を強化します。少しずつですが、確実に前に歩めるように指導をします。しかし、学生に迎合するのではなく、教育者として学生との境界線はしっかりライン引きし、教員と学生のパーソナルスペースは明確にし、指導します。

【◆運営:組織図】

香蘭ファッションデザイン専門学校の運営に関して、方針、人事、経理予算、学費、庶務等は学校法人山内学園の理事会、評議委員会の下で審議され決定されます。

『2024年 令和6年度 香蘭ファッションデザイン専門学校組織図』

【◆学校法人山内学園幹部:運営】

理事長 : 坂根 康秀 先生(香蘭女子短期大学 学長兼務)
学園総務部長: 篠原 慶朗 先生

【◆専門学校幹部:運営】

学校長 : 深田 (業務に関するすべての決済・責任。理事長、学校法人への報告)
副校長 : 一明(職員室、教員代表)
事務長 : 工藤(事務室、事務室代表)
主幹教員 : 溝口(副校長サポート、広報学外活動全般)

【幹部の業務内容】

幹部の任務とは、専門学校運営に関する、業務全般の意思決定。

✓ 第一に、事業計画の意思決定

事業計画の決定とは、本校が社会にどんな役に立つことができるのか、何のための事業なのか、誰のための事業なのか、自らの考えを明らかにし、何をやり(方法論)、何をやらないのか(決断)を決める立場であることです。適宜、校長への報告を心がけ、履行できる環境を整える事がその任務です。

✓ 第二に、予算配分の決定

予算配分とは、施設設備、学生募集のためのマーケティング、新しいカリキュラムの開発費、人材の採用、人材の育成など、最も有効な費用の使い方を決めることです。

✓ 第三に、人材配置の決定

人材配置とは、効率化を図るため、また、一人ひとりの強みを最大限に生かすために、成果が期待できるところで活躍してもらおう、どんな人材をどこに何人配置するかを決めることです。また、常に人材を育成し続け、後進の育成にも力を注ぐ事です。(人材の確保)

学校運営を行っていく上で、香蘭ファッションデザイン専門学校の全ての責任は、学校長にあります。学校長をサポートすべく、副校長、事務長、主幹教員、各主任は、事業全体の成果に向けられた自分の仕事を真つ当することです。事業全体の進捗のバランスを考え、自分は何に責任を持ちどのように動くべきか自ら決めるということです。

部下から慕われ、常に協力体制が取られるように、日々学生、職員に目を向け微細な変化に気付けるよう努力しないといけません。学校長同様、各部署の責任を負うものです。

【副校長の業務内容】

◆副校長とは、校長を助け、命を受けて校務を代理でつかさどる学校職員です。特に、職員室代表として教員を束ね、仕事に遅れがないか、また偏りが無いかを判断し、バランスをとる事がその任務です。

【主幹教員の業務内容】

◆主幹教員とは、校長・および副校長、事務長をサポートし、これらからの命を受けて校務の一部を整理し、ならびに生徒の教育をつかさどり、教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う学校職員です。特に副校長がオーバーワークになっている事を見極め、自ら判断と責任を持って業務が履行できるよう、事務室との橋渡しも行い、全職員が働きやすいようにサポートする事がその任務です。

【事務長の業務内容】

◆事務長とは、○教育的効果・効率的な事務処理、学校経営の中核へ○裁量予算等校長権限の拡大への対応○地域連携を推進する渉外調整機能○情報の公開と学校評価・自己点検への対応
さらに、事務長に求めるものとして◎教育指導部門を統括する副校長と、教育支援(事務管理)部門を統括する事務長が、経営陣の一員として校長を支えながら、校長と共に学校経営に責任をもつ事です。
※文部科学省学校事務職員の事務内抜粋

【◆学科/学年主任】

□ファッションデザイン専攻科主任:鈴木 ファッションデザイン科主任:堤
□ファッションテクニカル科主任:野田部 ファッションビジネス科主任:松延

【□3年次主任:鈴木 □2年時主任:野田部 □1年次主任:一明
学年の代表として、すべての進行と進捗を調整し、運営のバランスを図ることがその任務です。

【◆主任の任務】

各自与えられた現場のリーダーとして意見を取りまとめ幹部に報告をする事がその任務です。また、同時に管理職のサポートを行うことも主任の役割です。管理職からの指示に沿って現場を動かす、反対に現場からの意見をまとめて上長に伝える、といったように、管理職と一般職の間のパイプ役を果たすことが求められます。特に主任は、問題に対してすぐ対応できるように、随時職員室にいる事が望ましいです。

定期的実施される主任会議に出席し、主任会議で決定された内容を速やかに学科教員、事務室に伝達し、職員全体で共通の意識を図ります。また、積極的に行動し、問題を取りまとめ、学科教員、事務職員の信頼を得るべく相談しやすい環境を整えます。さらに学科全体の進捗の状況と、学科の学生の動向を把握し、早期発見、早期対応を促すことが任務です。

【◆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:鈴木 副担任:内田
- ファッションデザイン専攻科2年 担任:今村 副担任:熊谷
- ファッションデザイン専攻科1年 担任:大古場 副担任:熊谷
- ファッションデザイン2年 担任:堤 副担任:岸川
- ファッションデザイン科1年 担任:一明 副担任:岸川
- ファッションテクニカル科2年 担任:野田部 副担任:山崎
- ファッションテクニカル科1年 担任:江端 副担任:山崎

- ファッションビジネス科2年 SP/FC 担任:平尾 副担任:村川
- ファッションビジネス科1年 担任:松延 副担任:村川

クラス運営は、本校教育理念に則り、業界を選び、夢見てきた学生に対して、社会に出るために必要な、「社会人基礎力」を教授し、学校生活を円滑に進めるように、補助的な役割を果たすものです。学生との信頼関係構築が大前提であり、問題が発生した際は利己的な判断にならぬよう、学科主任に相談の上対応してもらいます。また、主任会議で議論された内容は、3日以内に学科会議を持ち、また定期的な会議も実施し学科目標に対しての進捗状況を確認することも行っております。

【◆事務室】

- 事務長・就職 : 工藤(事務室統括、渉外、労務関連、営繕)
- 学 生 : 伊東
- 経 理 : 因
- 広 報 : 江頭

庶務全般/ファッション教育振興協会、事務室全体で対応します。
また、今年度も事務室内の仕事を見える化し、仕事に偏りがないように分散するように取り組みます。

【◆学内係り・及び各種専門委員会・指示系統】

各職員は年間を通して学内の係りに従事します。※別添資料

1. 学校運営委員会(幹部会議)

(学校長、副校長、事務長)もしくは主任会議で審議する必要がある場合、その科の主任が出席のこと。

2. 広報委員会

広報委員長 一明、広報 溝口、江頭、各科職員(内田、村川、山崎)

直接入学者に結びつく、経営の根幹を支える事が最大のミッションであり、その広報のあり方を、広報特任が全体のコンセプトを企画します。今年毎にコンセプトを捻出して、そのコンセプトを基に、的確かつ明確なビジョンを打ち出し、全体の進行を調整、情報の収集、デザインの検討を行います。全職員が協力しやすい環境を整える事が任務です。

主な内容は、効果的な体験入学、学校説明会の方法、内容の吟味をはじめ、広報ツールのコンセプト。さらにはレスポンスの高いホームページへの情報のアップロードのスキームを構築し、年度末に構成されるパンフレットの情報を時系列で整理し、ストックします。

新規企画の都度、稟議を事務長に提出し状況を共有する事とし、定期的(月一)に校長へ進捗を報告し、決済を得ることがその任務です。

3. イベント委員会

代表:一明

円滑かつ効果的なイベントの活用。学外ショー:環境、緋、手作りフェア、FWF。内部ショー:体験入学、学外展示など。

文化祭、卒業記念展、進級作品展。今後は文化祭内容を見直す方向でも考えています。代換えとしてドレスコードコンテストや、企業を誘致しての校内販売会なども考えていきますので、イベント委員会で効果的かつ抜本的な企画を立ててもらいます。

◎令和6年度も「卒業記念展」を学生満足度向上として位置付けし、学生が満足する為に充実をはかり、同時に広報活動の一環ととらえ広くアピールします。外部でのショーは効果的な露出であればこれまで通り実施しますが、その他は学生と教員の負担を軽減すべく、改めて再度検討します。

今後も高校3年生はもちろん、高校2年生、また社会人、大学卒業者を対象の広報とします。高校生は早めの打ち出しと早めの囲い込みに注視し、広く情報を収集します。その上で、学校の定期的なイベントを開催し(体験入学・文化祭＝ファッションフェスティバルなど)さらになる関係を深めていきます。

今後の香蘭ファッションデザイン専門学校の方向性(職業人教育)を明確にするため、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」を開催し、多くの人に参加してもらいます。場所は本校内で行い、体験入学を絡めて行います。

今年も「卒業記念展」を本校のメインイベントとし、場所は「FFB 福岡ファッションビル」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。「卒業記念展」は予算が限られているため、最低でも協賛金(運営費の三分の一)を得るよう企業に協力を呼びかけ、全職員で予算を集めます。文化祭の学友会の剰余金も同時に計上していきます。これによって、「卒業記念展」にかかる三分の一は協賛金で賄っていく予定です。

4. 主任会議

職員が日常の業務に追われる為、簡潔に論議が行えるよう、事前に幹部で審議事項を精査し、主任会議で議論する事を簡潔にします。更に資料またはデータを配布し時間通り行います。

(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。)

定期的に、理事長、本部長も同席の場合があります。

・主に緊急を要する議案の採決を行います。

以下は幹部会議で審議する内容です。

・各種委員会の進捗状況の報告。

・広報委員会からの報告。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。

・これまでは各学科学生の状況報告を行なっていましたが、今年度は主任会議で必要と判断された報告のみの議論とします。それ以外は、別日に学生報告の機会を設けます。主に出席不信について議論。入学生/休退学者減少 例:早めの対策を講じます。(対応については学生要覧に記載)

5 指示系統

学校長 ▶副校長・事務長▶主幹教員＋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)

不定期ですが、常に情報を集め準備します。各委員会の招集(各委員会は議事録作成)全教員、各委員に所属します。

【◆財務】

財務に関して、一貫して学園法人が取りまとめて行います。

年度末に予算案を作成し、学校法人山内学園法人本部に提出し、その後、理事会、評議員会の承認を得て年間を通して実施いたします。

定期的に理事長の監査及び会計士の監査が行い、財務運営が健全に行われるよう努めます。また、学校長と法人本部間で協議、進捗を報告いたします。

大項目3◆教育活動

【◆技術教育への移行から、技術教育の質向上へ】

香蘭ファッションデザイン専門学校が職業実践専門過程に認定されて以来、本校は実質上「人間教育と技術教育の理念」を根幹としながら、専門業界との密接な連携を深め、業界サイドのカリキュラムに比重をおいた「職業人を育成する技術教育カリキュラム」へ移行しました。

アカデミックな視点だけでなく、業界人を育成するための最もシンプルかつ、確実に技術を教授することを狙いとし、誰にでもわかりやすいカリキュラムの構築です。同時に、カリキュラムとシラバスを学生全員に開示し、評価点と。本校独自のルーブリック評価も導入しました。

専門業界の技術面だけでなく、本校の教育理念の中にある「人間力」向上も謳い、「社会人基礎力」と「技術を持った人材」、「自立心」「責任力」を有した人材、ファッション技術だけに止まらず、セルフプロモーションとしての技術向上も同時に育てるべく適正な時間数と、各科のカリキュラムを遂行していきます。

何を持って「技術教育の向上か」とするのであれば、教科書を見ずに、出題されたデザインを読み解き、パターンを作り、縫製に至るまでのスキルです。日頃の課題に追われ、検定に追われ、自分の才能を発揮出来ぬまま、時間だけが過ぎていく。

それには、授業方法を見直し、早期に自立できるよう指導方法を見直す必要があります。そこで、皆同じ進捗状況では、常に意識の高い学生は待たされ、自ずと技術とやる気が削がれてしまいますので、むしろ優先的に目を掛け、声をかける必要があります。では、技術が伴わない学生はどうするのかという問題ですが、専門職業人に育てるには、ある程度の厳しさは必要であり、特に締め切りに間に合わない学生に対しては、完璧を要求するより、締め切り日までどこまでできるのかを見定める必要があります。そして、自分に何が足りなかったのかを改めて考えさせ、次にはその反省点を元に、同じ失敗を繰り返させないという意識づけを行う必要があります。

また、教育理念の「技術教育と人間教育」に関して。専門職に必要な高い技術を有し、本校が掲げる「人間教育と技術教育」の教育理念の根幹にある、人を愛し、人から愛され、業界、または社会で自立できる人材を育成する事を実践するには、人間として当たり前のこと、積極的な「笑顔で挨拶の出来る人」、つまり「積極的な挨拶」も、セルフプロモーションとしての技術向上だと考えます。

まずは職員から積極的に笑顔で声かけを行い、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ので、学校で学べる楽しさと、見守られている安心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】

【◆各学科目標の設定】

教育目標・人材育成像にも記しましたが、本校の教育理念に沿いながら、各科独自の目標を明示します。学内をはじめ、教室内、本校HPに明示する事で、常に目標を目にし、自らの使命を理解し、学生と職員間の意思の疎通が出来やすい環境づくりを行います。(別途資料)

【●ファッションデザイン専攻科 3カ年】

【令和6年度学科テーマ:ファッション業界で生きぬくスペシャリストの育成。】

◆学校教育理念に掲げられている「人間教育と技術教育」を根幹とし、ファッションデザイン専攻科では感性豊かな発想力、実行力を身につけ、次世代のファッション業界のリーダー的存在となる、グローバルに活躍できる人材を育成します。アパレル分野におけるクリエイターとしての感性、技術、提案力を習得し、アパレル企業の企画職(企画職・デザイナー・パタンナー、2D.3DのCADオペレーター、モデリスト)を目指します。

○香蘭ファッションデザイン専門学校の中で3ヶ年は最高年の学科であり、学校を代表する学科であるという自覚を持たせる事が必要です。

また、この学科に在籍する学生は、ファッション業界で活躍するという高い意識を持ち、カリキュラム内容も把握して入学しています。

指導方針は、学校の教育理念に添いながら、学生時に多くの経験をさせる事に重点を置きており、その内容「自ら考える力」=思考力と情報収集力、考察力を身につけさせ、「自らの意思で形として発言する」=プレゼンテーション能力をつけさせます。その手がかりとなるのは全国各種コンテストへの入賞です。求める評価は学内だけでなく、外部の評価は自信となり「早く自立」=自らの意思で実行・行動できる力をつける事ができます。その結果、技術力、人間力同時に育成させることができるので、積極的にチャレンジさせます。

○学生時での成功や失敗などの多くの経験は、業界で遭遇するあらゆる困難に対応し、専門業界で活躍できる強いメンタル面を育成する事ができます。担当職員は在学中にも厳しさの中にも愛情を持って指導を心がけ、学生一人一人と真摯に向き合い、個の眠っている力を伸ばし、人に愛される業界のリーダー的な位置づけを担える人材育成を行います。

○3年間という長い教育スパンのために、中には成果が現れ無い学生や、イメージを形に起せなく息が続かず夢半ばにして本校を去る学生を極力出さないよう、年度毎、また課題毎に目標到達点(ルーブリック評価)を設け、確実に一人一人の成長を向上させるよう学科を挙げて取り組みます。

また、時代に取り残されないように随時情報の提供を行い、同時に学生に指導内容が浸透しているかを生の声を聞き、定期的に主任を囲みながら、学科の方向性がズレていないか、クラスの進捗状況を報告しあい、学生の制作物へのアウトプットや、同時に指導方法の研究、またカリキュラムの見直しも徹底します。その結果、指導を受けた学生の技術力と人間力を上げ、その結果、満足度が上がり、多くの入学生の獲得を目指す事ができます。

○ファッションビジネスの中で、ファッションデザイン専攻科の育成する人材像=職種が的確にマッチするように、デザイナー(MDも含む)、プランナー、パタンナー、CADオペレーター、モデリストを育成する為に何が重要なかを、学科を担当する教員は常に業界の研究する事が望まれます。

●強化すべきポイント

①アイデアを具現化する発想と能力の育成と発信力。(パターン力、作り出す力、強いメンタル力)

就職、起業どちらにも関わる知識として、市場での売れ行きに関係するので、マーケティングリサーチの強化を求めます。市場の動向、社会情勢、トレンド、各ブランドのコレクションに至るまで、発信される「筋」を読み取り、自らの言葉・独自の文章・最終的に独創的なポートフォリオの作成。また日頃からアイデアを具現化できるようにエスキースに書き留める癖も指導します。これは、ブランド企画でも行っていますが、呉々も「自分がしたい・・・」や「人に伝わらなくてもいい」・・・のような利己的な視点にならぬように、視野を広げる取り組みが必要です。つまり、「伝えるには?」「伝えるには?」を念頭に置きながら、その情報ソースは、服飾デザイン以外でも、五感を最大に活かし、日常的な発見や、アートやプロダクト・建築など、興味の幅を広げ、深掘する為の広い視野を育成することです。

②感性豊かな発想と責任のある実行力・行動力は動く事から始まります。そして形として現れた制作物に関して、責任あるプレゼンテーション力の強化も図ります。

③時間管理の強化。何をするにも計画性を持った時間配分を指導し、同時に手を抜かず、根気強くやり続けられるようなメンタルの指導も実施します。

④ブランドプロモーションでは、リアルにブランドを立ち上げ、企業できる能力も育成します。それには、コンセプトをじっくりと練り、自らのアイデアを、どのようにプロモーションするか、数値(売値と原価率)まで考え、結果として数字にも敏感となり、事業を継続できるビジネススキルも身につけさせます。

▶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。
(装苑賞も目指してください。)

【●ファッションデザイン科 2カ年】

【令和6年度学科テーマ: 自立とチームワーク・デザイン力強化】

◆学校教育理念に掲げられている「人間教育と技術教育」を根幹とし、学科では、ファッションデザイナーに欠かせない感性と発想力を元に、情報収集、企画、造形、コミュニケーション能力を身につけた人材を育成する。卒業後は企画職・デザイナー・パタンナーを目指します。

Together, Everyone, Achievement, More のように、グループで一緒により多くの事を達成し、個人での行動より大きな喜びや達成感、そして結果が付いてくることを学ばせます。クラスの目標達成のためお互いを認め合いながらそれぞれが結果を出し、さらにファッションを学ぶことを楽しむことで一体感が生まれると考えます。業界や社会で自立できる知恵と能力、人間力を引き出す手伝いが出来るよう学科職員全体で尽力します。また、デザイン力の強化にも力を注ぎ、ターゲットを明確にし、市場で売れるデザインの提案を行うため、情報収集を基に具現化できるような指導を心がけます。また、各自が持つ感性も発揮させ、世界観をデザインの中に具現化するためのアプローチを充実させていきます。

○香蘭ファッションデザイン専門学校のファッションデザイン科は、主に企業デザイナー(売れるデザインを提案する)を育成する学科です。在籍する学生は、ファッションが好き、またアパレル企業で活躍するという高い意識を持ち入学しています。

○2年間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では、各自の感性教育は当然のことながら、その反面、客観的に市場にあるデザインを見て、読み取る力も必要です。そのために、与えられた企画に対して、トレンド性、収集した情報を精査し分析、その結果、相手(クライアント)が求めるデザインを、的確に具現化できる力を育成します。

●強化すべきポイントは、

①アイデアを具現化する発想と能力の育成と発信力。(パターン力、作り出す力、強いメンタル力)

就職、起業どちらにも関わる知識として、市場での売れ行きに関係するので、マーケティングリサーチの強化を求めます。市場の動向、社会情勢、トレンド、各ブランドのコレクションに至るまで、発信される「筋」を読み取り、自らの言葉・独自の文章・最終的に独創的なポートフォリオの作成。また日頃からアイデアを具現化できるようにエスキースに書き留める癖も指導します。これは、ブランド企画でも行っていますが、呉々も「自分がしたい・・・」や「人に伝わらなくてもいい・・・」のような利己的な視点にならぬように、視野を広げる取り組みが必要です。つまり、「伝えるには?」「伝わるには?」を念頭に置きながら、その情報ソースは、服飾デザイン以外でも、五感を最大に活かし、日常的な発見や、アートやプロダクト・建築など、興味の幅を広げ、深掘りする為の広い視野を育成することです。

②企業は組織なので、協調性を育成する事が重要課題です。それにはエビデンスは必要不可欠であり、ファッションデザインに関わる知識は、デザインだけでなく、素材はもちろん、副資材の知識などを習得させ、相手に伝えるための知識をもとにしたプレゼンテーション力の強化です。一点の深掘りではなく、多種多様のジャンル、ターゲットに対応できるようトレンド分析や、時代の先を読む力と、エビデンスを基にした提案。そして、プレゼンテーション力の習得は早期から取り組みます。

③デザインを具現化するには絵(スタイル画)に書き起こす必要があります。特に商品画は必須であり、仕様書などに細かく、丁寧かつ的確に描かねばなりません。なぜなら、その絵型が商品に直結するからです。そのスキルを育成するには、服の構造を理解させ、数多くのデザインを丁寧に描かせスキルを上げる事です。

▶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。
(装苑賞も目指してください。)

【●ファッションテクニカル科 2カ年】

【令和6年度学科テーマ:唯一無二の縫製スキルと調整力】

◆学校教育理念に掲げられている「人間教育と技術教育」を根幹とし、学科ではアパレル分野における製造に関する高度な知識・技術を有する「唯一無二の多能工が可能な縫製士」を育成します。ファッションビジネスで不可欠な「服＝商品」を的確に具現化できる洋裁士、パタンナー、ソーイングオペレーターなど「物作り」のスペシャリストを目指します。

○香蘭ファッションデザイン専門学校のファッションテクニカル科は、主にファッションビジネスの根幹を支える、商品作り(物服作り:縫製職)の人材を育成する学科で、香蘭ファッションデザイン専門学校に随一の「唯一無二の縫製スキルと絶対的技術」(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)の習得を最大の目標としています。在籍する学生は、物作りが好き、縫うのが好き、平面を立体形にするのが好きなど、「服」作りを将来の職種(職人)にしようとする、意識の高い学生が集まる技術に特化した学科です。

○職業実践専門課程での取り組みでもある、学内で「商品を縫う」という経験は、商品を世に送り出すという緊張感と同時責任を与える事が出来ます。学生時に体感できる「商品化」は本来の専門学校のあるべき本来の姿であると自負しています。

○在学中に習得したものづくりの技術が、成果として見える手立てとして、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、上位入賞を目指して取り組みます。

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り、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です。※「技能五輪」の予選出場の第一の成果として「婦人子供服製造技能士実技」の資格認定とされ、実社会で技術保有の担保となる為、23歳以下の条件を満たした学生でエントリーします。

●強化すべきポイント

①縫製技術の向上②仕様書の理解と工程分析③生地癖の癖とりと、仕上がり度合い④納期の徹底

新入生時は、基礎技術教育(知識・初歩技術)と、業界で活躍できる社会人基礎力を育成しながら、同時に「服は人が着るもの」、「破損しては意味がない」、「納期は絶対」という意識を常に持たせながら、その責任を感じられるよう強いメンタル力も育成する。

それには、制作物に関し厳しい指導を愛情を持って、反復練習を通して一人一人の技術を確実に伸ばし、成長を支援できる細かい指導を心がけます。

▶技術面だけに止まらず、クリエイティブな感性を育成するように、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。

【●ファッションビジネス科(SP/FC)2カ年】

【令和6年度学科テーマ:知識、経験、テクニック、そしてホスピタリティ精神。自分が身につけるものは全てファッション!ファッション好きを究める!】

◆SP:学校教育理念に掲げられている「人間教育と技術教育」を根幹とし、学科の育成像として、「人間関係を大切にしながら相手に対して思いやりの精神」を持たせることを前提としており、香蘭ファッションデザイン専門学校内で随一の行動力、企画力を有することを目指しながら、店舗運営としてのファッションビジネスの知識(販売、仕入れ、経営戦略)と、消費者へ寄り添ったホスピタリティを兼ね備えた人材育成を目標とします。

企業連携型の実店舗は、売り上げ＝数字というリアリティを追求させ、売れる商品を見定めるバイイング力と、プロモーション力を習得させます。他にもECサイト、SNSの拡散力の学びも強化し、自己提案(ショッププランニング)では、実店舗の企画・運営・プランニング提案はリアルを目指します。最終的にマーチャンダイザー、営業、EC担当、経営者など、ファッションビジネスの根幹を支える人材を育成します。

◆FC:学校教育理念に掲げられている「人間教育と技術教育」を根幹とし、学科の育成像として、「人間関係を大切にしながら相手に対して思いやりの精神」を持たせることを前提としながら、販売技術に不可欠な専門知識(コーディネーターや商品知識、提案力)と、消費者に寄り添ったホスピタリティを兼ね備えた人間力を持った人材育成を目標とします。

後期からファッションアドバイザーに必要な知識と現場力を習得するために、各自就職先(事前研修を経て、働く環境を理解するため)の店舗で企業連携型の実店舗による接客を通して、コーディネーター・スタイリストに必要な知識と経験を習得し、時代と顧客に寄り添った接客ができる人材を育成します。

※FCコースは、後期から企業研修での研修を実施しますが、毎月、研修先での実体験やなど、報告会も実施し、実働する大変さや、自らの目標などをミーティングする機会を設けます。このミーティングには、担任と学科主任をはじめ、その他第三者(学内・学外)の同席の下実施します。

○ファッションビジネス科は、主に消費者と一番先に出会う店舗の顔であることを自覚し、常に気持ちの良い大きな声での挨拶と笑顔を絶やさず、ビジネスでの視点で積極性と、「売り上げ」は「数字」というリアリティを持ち合わせていることは当然のことながら、特に流行に敏感であり、誰よりもファッション感度が高く、同時に服への拘りが強い、何よりファッションが好きで多く在籍する学科です。

○ファッションが好き、また利己的にかつ一方的に商品を提供しても売買は成立しません。相手が何を望んでいるのかを、読み取る力を有するには、「考察力」と「傾聴力」、そして「行動力」が必要です。

- 強化すべきポイントは、ビジネスをする上で、どうやって数字を得るというビジネス知識を、どのように習得させるか、また、どれだけ食欲に服好きを極められるのかを2年間を通してステップアップで学ぶ事が望ましいです。

○商品や実物が形として見える学科は、最終目標を設定しやすいのですが、ファッションビジネス科は座学が多く、学生にはAの授業とBの授業がどのようにリンクしているのかがわかりづらく、リアリティが極端に薄いので、達成感を見つけづらい学科です。学ぶフィールドを学内に止まらず、企業と連携しながら、実店舗での販売、もしくはECでの販売を強化します。

ビジネスに必要な「リアルな数字」という目標を立てさせ、実際の消費者と向き合わせるような実務販売を実施し、多くの経験を積ませる事により、自分の知識や思いがどれだけ伝わるのかを体感させ、実働する事で、数字として現れるので、「なぜ失敗したのか」「どこが間違っていたのか」「次は失敗しない」という現実的な問題をPDCAでチェックさせ、リカバリー力を在学中に学ばせます。

○自らのファッションセンスを向上させるだけでなく、社会で雇用されショップに立つ意味(協調性)や、やり続けるメンタル力も、在校中に育成しなければなりません。主に販売はグループであり、そのチームワークでの意識向上も必要であるので、特別な理由が無い限り、何をするにも「1人も欠ける事無い企画＝全員参加＝遅刻・欠席がない」ないように取り組みます。

○教室と掃除区域の美化＝教室内での授業前にクーリングの徹底をします。グループワーク(店舗運営)＝協調性を高められるように取り組みます。

DPを通して(定期的な校内ディスプレイの入れ替え)＝ファッション商品の魅力を引き上げる発信強化を行います。さらに、職業実践門課程での現場における研修、定期的に進捗状況、もしくは提案をプレゼンテーションし、自らの企画が正しい方向に向かっているのかを、自らの言葉で話す力も育成していきます。

▶ビジネスの提案能力を育成すべく、学外コンテスト、コンペには1つ以上エントリーすることを義務付けます。

【●別科ソーイングコース/リカレント&リスキリング】

日本の若者の減少が現実化していく中で、高度な技術を尻寄せたくはありません。現在の別科は、週一で開催される、ソーイングコースのみですが、今後は本格的に生涯学習(リカレント教育)も視野に入れ、今年度も、市場が求める教科の情報収集をしながら、時期を見て取り掛かりたいと思います。

定期的に外部に学校施設を開放したりリカレント及びリスキリングにも取り組みます。

時間外などの場合、外部アウトソーシング等を念頭に入れながら、広く技術を担保する事も狙いながら実施していきます。

【◆留学生受け入れ及び、国際交流:(海外研修旅行)】

ファッションは「感性」を豊かにする、外部的刺激も必要です。

同時に今後は留学生の受け入れも門扉を開きます。アセアン諸国、もしくは欧州・欧米への展開は勿論、卒業後、留学なども必然になってくると予測しています。

ヨーロッパ研修は国際情勢によって判断しますが、過去の提携校はイタリア IED、フランス AICP でした。しかし、IED の体制が変わり、これからは FFS(フェラーリ・ファッションスクール)を視野に入れた研修に取り組みます。また、国内の株式会社 マナマナと提携ができたので、韓国でのスタイリング、バイイング研修も視野に入れ計画を立てます。また、過去のように社会環境が整わなければ、代替え案として、国内の産地を巡る研修と題して、国内の産地と工場見学を実施する予定です。

【◆職業実践専門課程「学校評価委員会」「教育課程編成委員会」の開催】

職業実践専門課程認定規定に沿い、定期的に委員会を執り行い、委員からの意見、指摘を議事録に記載し、学科で委員からの意見を吟味し、改善、反映させる点があれば積極的に取り組んでいきます。(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ます。(別添資料)

【◆教育内容・評価・成績評価:課題製作作品の評価】

入学時に配布される「学生要覧」には、定期試験の受験条件、進学条件等も記載されており、学生が困った時にいつでも見るよう、常に携帯させるよう意識づけしていきます。

教育内容に関しては、各科育成する人材像が職種によって異なりますが、初動はどの学科でも同様です。

年度始めに学科のカリキュラムを明示します。シラバスには、授業評価方法、成績評価方法が記載されていますが、授業開始前に、本日学ぶ内容を必ず説明し、学生の同意を得て授業を実施します。また、定期的に口頭でも私たちが求めるゴールを伝える事を怠りません。

1. 全学生に対しカリキュラム、シラバスの明示。授業毎に今日の内容を伝え、授業に取り掛かります。
2. 全学科、各授業で必要とみなした※成果物に関して「ルーブリック」評価を利用し、取組前の学生の意欲、最終的な学生の達成点、不足点を可視化し、指導に利用します。その結果学科毎に得た内容を精査し、用途に合わせデータを蓄積し、次年度のカリキュラム作成のエビデンスとします。※必要とみなしたとは、学科での検討事項。
3. 学生要覧に成績評価を明示(GPA 評価指標に沿った成績)
4. 学校満足度調査、授業満足度調査の実施

カリキュラムは職業実践専門課程の教育課程編成委員会の助言を受けて、各科年度末に吟味され、年度はじめにシラバスが出来上がっています。また、評価基準は学生要覧に記載していますが、入学時にオリエンテーションで学生要覧を配布し、評価基準を認識してもらいます。

また学生要覧、シラバスにも評価基準が記載されており、受講学生には授業の到達点を明示しており、同時にルーブリック評価を用いて到達点と満足度を推しはかります。

しかし、学生特有の様々な事情を組みつつも、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、ルーブリック及び、口頭での聞き取りを介して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、全職員で成長をバックアップしていきます。

卒業判定会議や進級判定会議までに全ての制作物が終了している事が卒業・進級の条件ですが、不可とはいえ本人の反省点の自覚及び、強い熱意と希望があれば、条件付きで進級させるよう会議を設け、最終的な日程を決め達成できよう補講期間を設けます。

近年、学生の基礎学力低下が問題視されていますが、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。

職業人を育成するにあたり、社会の厳しさを教える必要がありますが、潜在的に能力が低い学生もいるという事実や、生活面での事情も念頭に置き、学生の能力に合わせ習熟度と到達度に差をつける事なども視野に入れ、状況を知らぬ第三者の教員を含めて成績評価を行います。複数人で採点を心がけているという事は、広い視野で学生の能力を見極める事にも繋がるので必ず実行していきます。

そして決して全員パーフェクトを目指す必要はないと断言します。自分の強みを生かせる教育を目指します。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、主観的な採点では無く複数人で成績評価、今年度もルーブリック評価を導入し、効果的に活用できるよう様々な情報を研究、吟味した上で「職業人育成のカリキュラム」を構築していきます。

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。熱意を持って一人の人間として成長を促す指導が第一であり、一方的で根拠のない中傷(病気扱いは誹謗中傷)は決して行いません。

全職員呉々も、学生が不利益を講じない対応に、細心の注意を払うよう努力いたします。

ルーブリック評価の実施は今後も継続していきます。

また、学生には、学期の始動時に年間の目標を立てさせ、四半期ごとにPDCAでチェックさせ、当初の目的と、到達点にズレがないかを明らかにし、総合的に技術を向上させる必要があります。それにはまず、カリキュラムの種別の目的をもっと明らかにし、学生が到達すべき点をわかりやすく咀嚼する必要があります。

【◆授業ノートとファイリングの徹底】

授業ノートは学生が学んできた証であり、財産です。

卒展、進級展、体験入学で展示する事はもちろん、学費に見合うように、実績を残す事を義務付けます。また、ノート点も成績評価として取り入れます。

1. 年間を通して自分が何を習得したのかを可視化するために、自らのアーカイブ成を心がけるよう指導し、アイテム作成の仕様書、工程表、パターンなどのファイリングも義務化します。
2. ○近年の傾向で各学科市場調査(リサーチ)の内容と結果が曖昧だった為に、今年度もMRの強化とします。在学中得たデータは今後大きな財産となります。

何をリサーチさせているのか？目的は何か？メソッドは？材料は？と説明が十分でないと感じていますので、調査時の資料(エビデンス)も含め、成績評価とします。

実際には会社でもリサーチは行われていて、この業界はマーケティングが企画の要になっています。

闇雲に調べるのではなく、テーマを持たせ、調査方法を指南し、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アウトプットさせることを強化します。

調査したデータは、個人またはクラス、学科で定期的に発表を行い、まとめる力、考察力、プレゼンテーション力の強化も同時に行います。

主観的な視野だけでなく、客観的にPDCAサイクルで進捗を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(エビデンス)が大事だという事も指導していきます。

○進級展では全授業ノートの提示は必ず提示いたします。

【◆教育設備】

●本校は基本的に設備の整った環境を有していますが、中には老朽化した機器もあるので、年度末に実施する学生の「学生生活満足度調査」にある「設備に関して」の意見や、定期的に校長が学内を巡回して設備の不備に気を回し、随時更新していく努力をします。また、全職員で、故障した機器、備品なども細かくチェックし、次年度の予算申請への意見として、情報を収集します。

学校満足度では、年々教育設備に対しての満足度が下降しています。老朽化した設備は学生の満足度を下げ一方、意識的に帰属意識が低くなります。

物は大事に使用することは大前提ですが、教育インフラ(教室・マシン・PCなど)充実のために、計画的に入れ替えを計画しますが、それには正確な情報が必要です。そして備品の資料も備えなければなりません。

全職員、常に教育環境に対して敏感になり、学生が不便になっていないかなど、言葉に耳を傾け、情報収集にあたり、次年度の教育整備に対して進言出来るエビデンスを用意します。

今後も学生の授業が円滑にできるよう、そして設備に対し不満にならぬよう、最大限設備充実のために努力を致します。

大項目4 ◆就職成果・学習成果・卒業生社会的評価

【◆就職成果】

就職に関しては、最終学歴である「専門学校」の特徴として、社会で即戦力となるよう、全学生に働くというイメージを在学中に持たせ、学科毎に育成する人材像、最終的な職業観を結び付けていくように指導していきます。就職希望者は100%、卒業生全体(進学者を除く)に対しての就職率は90%以上を目指します。

そのために、合同企業セミナーの実施。年間を通して就職ガイダンスの実施。校内企業説明会。OG・OB 講和などを行い、現在は就職資料室にオンライン面接が行える環境が整っています。

今後、時代の流れとして起業が増えるのではないかと考えられますので、起業セミナー等も開催するなど情報を提供し、起業に対して遅れの出ないような取り組みを講じていきます。

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います。早期に希望職種・希望会社をヒアリングし、事務室(就職担当)と情報の共有をします。また、極力希望職種に就職させるよう最大限支援いたします。定職率を上げるよう日頃の学生生活から授業を通してメンタル面での強化も指導していきます。同時に就職活動で必要な、セルフプロデュース用に「就職カルテ」「成績証明」=「授業ノート:ポートフォリオ」を作成し、学生には、早い段階で「職業実践専門課程」=「専門学校の役割」=「即戦力」という実感を意識させるよう、クラス、また就職担当のみならず、学校全体で働くというイメージを持てる環境を作り指導していきます。

今の学生は昔ながらの根性論は一切通用しません。しかし、専門学校は就職へ直結しています。

社会人としての節度ある態度を丁寧に指導する事によって、必ず働くという意識に芽生えると考えています。就職に迷った学生には社会で生きていくリカバリ方法を指導していきます。

これくらい良いだろうという教員の少しの隙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ので、卒業前に内定先への就職、更には定職するように必ず全員個別面談を行います。

就職指導計画として

1. 定職追跡調査。年度毎定着しているか追跡調査を行います。少なくとも卒業後3年は実体追跡します。(データベースを常にアップデート)
2. 企業訪問は基本的に就職担当が行いますが、職員全員でも定期的の実施します。その情報を必ずデータとして全教員で共有します。

3. 就職担当音頭の元、全職員で就職支援を行い、就職への意識付けの勉強会を計画します。合同企業説明会を今年度の世論の状況を鑑みて、合同説明会は分散化し実施します。
4. 就職担当と教員の意識の温暖差を無くします。昨年まではコロナ禍という事もあり、学科毎に就職指導のニュアンスが異なる事もありました。本校に募集があるかぎり、自信を持って推薦できる学生を育成します。
5. 年度を通じて欠席総数が著しく目立つ学生には、定期的に面談を行い、改善が見られない場合、規定の日数を超えた場合、学校推薦は見送り、今後の改善に向かえるよう指導していきます。

【◆資格・資格取得率】

学んでいる成果の習熟度を図るために、教科毎に特色ある検定試験受験を実施。
全学科規定に定められた資格取得のために、授業内スクーリングの充実を図り合格率向上を目指します。合格率を上げ、学生の満足度を上げるよう対策を講じます。※別添資料

【◆学習成果（授業評価・学校満足度調査）】

1. 各教科で何が学習成果なのかを授業冒頭に明言、シラバスに明示する事により、授業内容を明確化します。教科によっては、習熟度を図るため、前後期に定期試験を行います。また、教科によっては、検定試験に置き換え、合格を目指すことで、自分の習熟度を図る手立てを講じます。
2. さらに、ルーブリック評価表を全学科で導入しており、学生の目標値と達成感、及び、伸びる点、改善すべき点を可視化しており、同時に担当教員からの指導と見比べることができるのが最大の利点です。
3. 学期末に学科毎に授業アンケートを実施し、授業評価を次年度のカリキュラムを制作するにあたり、エビデンスとして学科毎に保管し授業改善に生かされる資料として取り扱います。
4. また、学校満足度調査も同時に行い、学生の生の意見を真摯に受け止め、学校の満足度向上に努めます。中には辛辣な意見もありますが、それも事実として捉え、改善に取り組みます。

また、学生に対して「何故出来ないのか？」と、つい感情的になってしまいがちです。

しかし、学生は出来ないのではなく、未熟であり、分からないからこそ、学びにきているのだという事実を、教育者であれば理解すべきだと思います。

中には授業内容が理解できず、またトライしても物事がうまく運ばず、「自分には才能がない」と思い悩む学生も多く目にします。しかし、本当に才能がないのでしょうか？私は違うと思います。一度きりのトライのみでは本来の真髄まで到達できず、結果として得意不得意のみで判断しているように思います。

是非、身近にいる私達職員が、学生の才能と可能性を引き出してあげるように努めてもらいたいと思います。

【◆卒業生社会的評価】

卒業生を大切に、密な関係を構築し支援を続けていきます。

卒業後の社会的評価は、歴史のある「同窓会：五月会」を保有しており、年間を通して運営されています。同窓会事務局は学内に設置し、本職員も同窓会委員として運営にあたり連携を図っていきます。

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情報収集していき、活躍をHPで公表し、活躍を支援できるよう学内の施設を自由に使用できるよう整備していきます。

また、卒業生の特典として学内の施設を無料開放します。（破損した場合は有償とします）

大項目5◆職員・教員の質の保証・教員研修

【◆職員・教員としての資質・姿勢】

1. 本校は専門学校の職員・教員として、業界人を教育する立場を理解し、学校の規定に準じたキャリアや資格を有しています。職員・教員としての資質を損なわないように、常に専門分野の研究・探求は継続し、積極的に外部セミナー、説明会に参加し、学生へ有益な情報を提供できるよう日頃から研究する姿勢を保ちます。
2. 私達職員は、本校の教育理念を基に、専門業界で活躍できる人材を育成する事を前提として、常に教育従事者(指導者)・専門家(業界での技術伝承)の志を忘れず、学生の成長を第一に考え、共に喜び、共に成長できる関係性を構築し、「学生の成長と満足は私たちの実績」を優先として指導していきます。そして、私達職員は「誰かがやるではなく、自らやる」の意識と、共に声を掛け合い、全員で達成するような協力精神を持って行動します。
3. 香蘭ファッションデザイン専門学校の全職員は、学校の顔であり、業務・授業を通して人間形成を教示する責任があります。そのために、教育者として尊敬されるように努めなければなりません。そのため日常的な気持ちの良い挨拶は当然のことながら、相手を慮った会話、インターネット上の上部だけの知識だけではなく、実体験に裏付けされた博識な知識を得る努力が必要です。そして、教育者として、仕事がやりやすい環境づくりをするために、積極的に整理整頓と美化に努めるよう、朝の始業前行動として掃除を実施します。
4. 全教員、指導者として技術を担保するようにまた、クリエイションの感性を失わないように、教員も各種コンテストへエントリーし、各自の分野の指導案の作成に取り組んでいきます。また、※研究論文及びFB学会で積極的に発表し、自分の担当する分野の研究を怠りません。また、進級作品展示には、自らの専門分野に関して、制作物を展示します。その効果として、在校生が自校で指導にあたる先生のスキルを見る事ができ、高度なスキルを明示する事で物言わぬ説得材料になるからです。
※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)を実施します。文部科学省委託事業も念頭に起き計画します。
5. 「教員年間目標」年度始めに目標を示してもらいます。今後は四半期ごとPDCAでチェックを行っていきます。年度末には成果報告書を提出してもらいます。

●学校主催研修会の実施と、各科研修会の実施。

○学校企画としての研修は業務として必ず参加します。

○各学科の教員企業研修は「職業実践専門課程の認定条件」ですので、理由・事情の有無なく必ず実施し、終了後受け入れ企業側判定をもらい、速やかにレポートの提出をいたします。(年間に3日以上実施)その結果は、「職業実践専門課程:学校評価委員会」で開示します。

研修日は基本的に残業ではなく業務日としてみなしますので、各科実施予定を組み実施します。

近年実施していない学科が目に着きます。しかし、その反面、義務として実施している学科もあり、その不公平さが露呈している感がありますので、平等性を講じるため、理由を問わず必ず実施します。年度始めに実施予定案を提出します。

●本校職員の姿勢

○今年度は仕事量の平等性を持たせ、チームワーク力を上げる年にするので、正規の職員室ベースでの作業を心がけていただきます。

基本的に教職員の勤務場所は、各教室ですが待機場所は職員室が原則であり、準備室は個人で所有する場所ではありません。全職員の平等性を担保するためと、密室で学生とコミュニケーションを取られ、密室性を避けるために準備室での個人面談、そして食事も含め待機は一切禁止とします。

また、情報の齟齬が無いように務めるには、全職員常に同じ条件を受け入れ、同じ場所に止まり常にコミュニケーションをとることで、それが職員室です。例年のことですが、学生が校内で担当先生を探す姿を多く目にしましたが、今年度はそれが解消される事を期待します。

○朝は勿論日常でも教員間でも大きな声の挨拶は徹底します。アイコンタクトでは意味がありません。たとえ相手が気付いていなくても、率先して挨拶を行います。学生に指導する前に指導者である教員が態度で示す必要があります。教員が出来ていないと説得力がありませんので、必ず実施致します。

また、外部の来校者に対し、「来校の感謝」と「仕事への敬意」の意を含め、作業中の手を休め起立直立の挨拶を心がけます。執拗に媚びる必要はありませんが、最低限度の挨拶はする努力はします。

また、職員室が完全に不在になることがあり、来客、または学生が訪ねてきても誰も対応が出来なくなるので、誰かが必ず在中できるようにします。

○本校はファッションの専門学校です。常に流行に対し敏感になり、自らの装いに対しても敏感になり、ファッションの学校の教員ではありますが、原則として社会人であるという自覚は忘れてはなりません。特に最低限、始業式、終業式、入学式、卒業式などの式典でドレスコードを遵守する事は必要ですが、普段からファッションに携わる教員として学生の見本となるように、また教員＝社会人としての責任を全うするように最低限のT.P.Oを守り、経済的に無理のないようトレンドを追いかけ、学生の憧れになるようなファッション性の高い服装を心がけます。

急な外部の来客でも、学校・学科を代表して対応できるような服装を心がけます。せめて学内にジャケット類はロッカーに置いておいてください。また、服装の乱れは学生へ隙を見せてしまいますので、常に学生からみられているという意識を持って取り組みます。

○教育者として常に整理整頓

今年度も常に整理整頓を心がけミニマム化を図り美化に努めます。

基本的には校長をはじめ、副校長、事務長の管轄の中で整備を学校全体は校長の管轄、職員室は副校長、事務室と倉庫は事務長の管轄で整備していきます。

各職員に与えられたロッカーと机が主であり、それ以外に個人の荷物を置く事は健全ではありません。職員室や事務室の机上に関して、整理されていない様々なプリントの散乱、使いかけの業務プリント及びポスターやフライヤーの掲示は一切業務に必要ありません。

各自が使う机周囲の散乱は己の心を表しています、また職場の協調性が乱されますので、周囲を見渡し協調性を持って美化に努めます。

学生にも掃除を促す教育をするのであれば、教育者である私たち自らが見本となるように美化に徹してもらい、そして社会人として職場の協調性を重んじ、「出したら戻す」「使ったら戻す」「紙は横置きしない・重ねない」「必要書類はファイリングする」事を徹底します。

これを確実に実行するには、校舎、職員室、事務室内で、上司部下関係なく本人に口頭で注意してもらい、帰りの際は必ず片付けて帰るよう努めます。次の日の朝各部署全員で、改善した結果の確認をしてもらう事とします。

原則として職場は教室であり、待機場所は職員室ですが、それ以外各準備室の散乱が目に着きます。あくまでも授業の準備物を置くべき場所のはず、学生が入れないほど物が散乱している事もあり、また学生が入る事も憚る事案も報告されているので、準備室の整理整頓を実施いたします。

○教育者として責任を持った言動と行動

今年度は職員・教員として学生の見本となるべく、自らの言葉に責任を持ち「自らの言葉として」的確な情報を発言します。学生の成長を第一とするのは当然のことながら、指導者として無責任な言動、対応はいたしません。

特に会話の冒頭に「誰々が・・・」というのは、「私に責任はないが・・・」「しかし・・・」、「なので・・・」という、他責思考ゆえに無責任な感じを得ませんので、今後は職員間、また学生にも絶対に使いません。

また幹部・主任会議で決定したことに対して「おかしい・・・」など後から否定的な意見を述べている事があります。組織ゆえに意見等もあるかもしれませんが、組織に属する者(社会人)として、まずは状況を受け入れ、共に協力する姿勢を持ちます。

また、学生には、決してどんな状況でも学校の内容や他職員の悪い点を説かず、学校全体が学生のために動いているのだという良い気風になるように努めます。

また、学生から尊敬されるように教育者であり指導者である事を自負し、学生への対応は友人のような無秩序な馴れ合いを避け、特に学生の名称を「下の名」や、「ちゃん」付けで読んだりせず、教員と学生の教育的アカデミックスタンスは遵守します。

○学園の規定では退職届は14日前までに提出する事となっているが、後任者の選定や業務の引継ぎ等に期間を要するため、遅くとも退職の半年前までには学校長もしくは副校長に相談すること。

大項目6◆学生支援

【◆各種修学支援】

1. 香蘭ファッションデザイン専門学校は、女子寮を学校近隣に完備しています。
2. 本校は誰でも勉強できるように、全職員の尽力により校納金を極限まで抑えており、そして、数年前より学費のローン制度も実施しています。
3. 本校は、学生が安心して学べるよう各種修学支援も実施しています。
 - ・専門学校協会の認定校であり、特典として通学定期、及び学生割引が適応されています。
 - ・高等教育就学生支援制度(入学金免除・授業料の免除・給付型奨学金)の認定校です。
 - ・「特待生試験制度(返還不要)」、
 - ・「パル井上財団(返還不要)」、
 - ・「クマ財団クリエイター奨学金(給付型)」、
 - ・厚生労働相 教育訓練給付金(返済不要)」の認定校でもあります。
 - ・「日本学生支援機構 奨学金制度」も適応されています。その他は、公益財団法人 交通遺児育英金、宮崎県育英資金、公益財団法人 岡田甲子男記念奨学財団、新聞奨学生、母子父子寡婦福祉資金貸付金制度、日本政策金融公庫。

【◆就職支援】

●専門学校の役割は、各自が目指した職業に直結した技能技術の習得と知識の習得です。理論の学習は当然ですが「実際に手を動かし、反復練習を経て身体で覚える」、そして「習得した技術と知識を持ち、その業界で生きていくという覚悟を持った人材を育成する」という使命も含んでいます。そのアウトプットとして、専門学校で習得した技術を遺憾無く発揮する為に、専門職へ就職するという目的・目標もあることを忘れてはなりません。それを実現するには、就職クラスのみならず、学校全体(全職員)で就職への意識付けをはじめ、希望者全員が就職できる良い環境づくりを行います。特に、就職担当と、卒業クラス担任の連携は必須であり、学生の情報をタイムリーに交換できる環境づくりも必要です。更に、年間を通して就職支援スケジュールを構築し、就職担当と就職クラスが連携し、支援していくスキームも確立します。

【◆学生相談/学生生活(中途退学者、遅刻欠席への対策)】

1. 学生相談の環境整備

本校の学生相談に関しては、学校内の事情であれば全職員で積極的に相談できる、話しやすい環境を整えて対応します。その上、学生が安全かつ、安心して学べるように、環境を整えていきます。

また、私達で対応に余る重度のメンタル面でのサポートには、外部スクールカウンセラーの力を借りて行います。

2. 退学者の減少に関する取り組み

退学者の対応は、時に神経を過敏にし、全職員で早期に対応していきます。

折角夢を持って入学したはず。その夢がどういう理由があれ、叶えられなかったのは、多少なり受け入れた学校にも責任があると思います。

理由もなく、急に登校しない事や、私生活の問題が複雑に絡み、急にファッションへの熱が冷めたなど理由は多くありますが、特に、ご家庭内の理由は手の打ちようはありません。

であるからこそ、外部的要因ゆえの結果ですので、各担当が責任を深く感じる必要はありません。

しかし、学内の対応が理由の場合は決して無視できません。

ごく少数ですが、各職員の指導が熱心故に、逆に「怖い」「うるさい」、中には「自分だけ辛くあたられる」など、様々な反感をかう事も見受けられています。

また、学生が登校していない事で、協力者である保護者がうんざりするほど、連絡している事が度々あります。進級させたいという思いと、退学率にも関わるので、各先生で精一杯取り組んでもらっていますが、熱心に電話することは間違っていないと思いますが、自立を促すのであれば、学生の遅刻・欠席も覚悟の上だと割り切る姿勢も必要です。きっと、電話対応だけでは改善しません。

また、「質問したいのに先生が帰って居ない」、「冷たい」「自分のストレスを学生で発散しないでほしい」という残念な意見もありました。この意見を無視することはできません。

もとより、学ぶ事が楽しくて、自ずと足を向けたくなる「学内」の環境づくりも、私達教員の仕事でもあります。決して一方的に学生個人・家庭環境の責任にするのではなく、微妙な変化を捉え全職員で情報を共有できる環境を構築します。

「学生が・・・」という理由より先に、自ら何ができるのか、今取り組んでいる授業で学生が満足できているのかなども含めて学科で議題を持ち出し、最善策を考え改善に努めます。

今年度も各科入学前、体験入学で面談している筈です。私たちは学生を受け入れた責任があります。受け入れた限り、最期まで諦めずに向き合います。

3. 欠席・遅刻への対処

入学当初は自ら選んだファッションの道、毎日が楽しくいるんなこと知りたいと願っていたはず、しかし、日が増すにつれ、気の緩みないし自らの甘えもあり、徐々に足が学校から遠ざかっていく、その結果、日数が厳しくなり、提出物も遅れはじめる、その結果投げやりになり、学校に足を運ばなくなり始める、そんな学生を多く見えています。折角選んだ自分の道、いかなる理由があれ、途中で挫折させない手立てを講じていきます。自ら選んだこの道、携わる全ての人に関わる事を認識させ、基本的な出席に対しての自己管理という責任を持たせませす。学生要覧に記載していますが、欠席数が規定の日数に抵触する場合は学内の就職推薦は行わない事や、己の技能・能力を見極めさせ、夢と現実との乖離に気づかせる事は、早めの職種変換指導も必要になってくる事も想定出来ます。

1. 3日続けての無断欠席は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. そ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. 最終的には副校長及び、校長が面談します。

●短いスパンで解決に向け指導していきます。(今年度は対策を10日以内とします)

しかし、出来ない、来ら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、何が原因で来ら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。年度末には自らの「改善点」を明らかにするべく、「改善計画書」を提出してもらい、今後の指導に役立たせませす。

●教員が授業中にもかかわらず、登校していない学生に電話をする姿をよく目にします。近年朝起きられないからという理由から、電話で起こしたりする事も聞きます。先生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、慢性化すると甘え始めたり、または着信拒否を始めてしまいます。事故の不安もあるとは

と思いますが、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ので、今年度は絶対に改善します。

冷静にプライオリティを考え指導し、基本的に出席している学生を大事にします。

早期に、学習意識を高めるよう、そして、学業を優先して毎日を楽しんで学べるよう、元気に対応していきます。

私たち職員はほぼ、昭和世代が受けてきた競争教育、根性教育だったと思います。しかし、現在の学生は、ゆとり教育の後継者であり、「つくし世代」、そして「さとり世代」です。

そして今ではデジタルネイティブ「Z世代」だという事を理解すべきだと思います。

特徴としては、生まれた時から基本的に色んなものが揃っており、不自由なく育ってきた環境で育っています。また、一般的には「個人至上主義」、「質は勿論、理論より効率化」、「読むより見る」、「承認欲求が強い」、「面倒なことはやりたくない」というふうには揶揄されていますが、その現実と思考性を、私達職員全員が理解すべきです。

しかし、全てが悪いのでしょうか、私は決してそのように思いません。

私達昭和世代から見れば、経験した過程が違うので、現代の若者は眉唾物で、付き合いが困惑しそうな人物像かもしれませんが、しかし、現代の若者も「夢」を持ち、SNSを通して自らの情報を発信し、世界中の見も知らずの世界中の人と何も弊害なく、自分を晒しコミュニケーションをとっています。これは素晴らしいことでは無いでしょうか。

つまり、私たち昭和世代とは、異なった方法ではありますが「行動力」は決して衰えているわけではないという事を認める必要があると思います。

そんな実行力ある若者を、私は大変素晴らしいと感じます。

今後、時代とともに更に学生の気質は変化し、多様化が進む事は必然です。

これから先、私達教員は、世代のギャップ故に、指導がうまく進まず悩むことも増えてくるかもしれません。しかし、教育理念にもあるように、私達教育に携わる者であれば、変化を恐れず、創意・工夫を大切に、一教育者として、そして一人の人間として、人の成長に携わる責任を持つ事が求められます。

私たち職員一同、学生の発する言葉に真摯に耳を傾け、学生に寄り添い、時には厳しくとも愛情ある指導を心がけ、「人を愛し、人から愛される」人材育成に取り組んでいきます。

しかし、現代は「ハラスメント」の問題が必ず露呈します。熱心に指導のつもりでも、学生には「辛辣」「厳しすぎ」「冷たい」、結果的に「ハラスメント」の対象と捉われかねません。

決して学生に迎合するわけではりませんが、言葉と態度には慎重になり、「厳しいけど良い先生」「自分のために厳しく言ってくれている」と思われるように、学生に「すごい技術を持っている」「たくさん知識を持っている」「的確な意見を述べてくれている」と思わせるような、教員としての技術と資質も向上させ、日々勉強と研究も怠りません。

それには、「学生は何を欲しているのか」という問題意識を高く持ち、学生の成長と自立を目標に、真摯に学生に向きあう時間が、これまで以上に必要です。

【◆保護者との連携】

在校生の件で、一番味方になっていただけるのは保護者です。良い関係を構築できるよう、つながりを大事にします。留意しなければならないのが、執拗に電話をかけ続け、着信拒否になる事です。必要最低限の、節度を持って連携します。

1. 入学式後、進級作品展時に保護者会を開催します。入学時は改めて本校の教育理念と、今後の指導方針について（校長、副校長、主幹）、また、合同企業説明会への参加も促します。進級作品展では1年間の事業報告と、進級にあたり就職への協力の依頼。同時に出席不審者と保護者との三者面談を実施いたします。一昨年、昨年同様、場合によっては開催を見送ることも視野に入れ、その際は各家庭に資料を送付し、理解と協力を得られる体制をとります。
2. 学内の年間行事に積極的に参加を促せるよう、定期的に手紙で案内を行います。

大項目7◆防火・安全管理

1. 防火に関しては、防火管理者のもと、定期的に消防局指導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きます。
2. 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。
3. AED を事務室内に設置しています。定期的に研修を実施し、誰でも使える環境を整えます。

大項目8◆内部質保証

【◆労務規定：職務合理化の実行】

1. 学園の就業規則、及び学内の組織図等に従い、厳格に法人ルールに添いながら運営していきます。
「働き方改革」労働基準法改革に伴い、「残業時間の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務」を法に従って遂行していきます。
・労働者の権利は厳守しますが、教育者として、放課後学生が学びたい気持ちは遵守します。
・学生の成長を促していくには、授業を受けやすい環境づくり、また質問がしやすい環境づくりです。学生の成長は、私達専門学校の職員の最も重要な任務だと認識し、学生の不満にならぬよう細心の注意を図り遂行していきます。
2. 常に皆で協力する意識を持つ事を強化し、業務に偏りが出ないように努めます。副校長及び主幹教員が、年間を通しての行事に携わる職員の業務量を測りながら、補助できる体制を整えます。

1 時間の有効使用

1. 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、主幹教員が行います。
2. 9:00 開始 9:10 には完了します。朝礼は業務伝達事項のみに徹底し、議論は一切行いません。
昨年度朝礼中に議論(教室の使用許可)が行われていましたので、今後は朝礼前に調整して発表することを促していきます。
3. 基本的に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。「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。各教室でも学生への掲示板通達は実行致します。
掲示物も若干形骸化されており、新鮮度が落ちているので、掲示する物の意味と意義をあきあらかにし、それでも難しい場合は更なる合理化を進めるために、メールや SNS 等で発信していきます。

2 各教員は9時15分迄に授業教室へ移動の実施

1. 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事工夫する事を心がけていきます。
2. 全クラスホームルームが異常に長いという現状に改善が見られないケースがあり、1時限目の授業に影響を与えていますので、これは危惧すべき問題です。今年度は改善致します。

3. 教員も学生と同じように、事前準備を心がけ、また朝出勤に合わせ、授業体制の準備を行っていきます。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。

3 授業開始厳守(9時20分)

- 授業開始時間を必ず守るよう、節度を持って授業開始できるよう事前準備し必ず実行します。
外部講師授業も契約時間通りに行われる事が望ましいので、はじめの契約の際に必ず促していただきます。

4 全職員5分前行動

- 時間厳守の遂行を心がけます。チャイムが鳴ってから教室へ行くのを見かけます。また、会議時間に遅れてくる事もあり、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ます。

5 全職員昼休みの徹底

1. 昼食時間の徹底を厳守します。
全職員、昼休みは必ず取ります。学生の指導は健康が第一であり、その上で、唯一の栄養補給の時間を必ずとるよう実施します。また、(休憩をとる時間と、昼食時間は限定しません。権利と昼食を食べる権利を必ず行使してください。)
2. 昼食時間、及び休み時間は、基本的に仕事はいたしません(基本的に学生との面談、事務作業も行いません。)その理由として、利己的な判断で時間を奪う行為は、学生のみならず、全職員も同様です。
ある程度の常識をわきまえ、緊急を要しない場合、学生、または職員との面談は行いません。基本的に学生の面談は放課後の面談が望ましいと思います。
3. 事務室は時間外に休憩を取りますので、教員の昼休みが取れるように協力し、電話の引き継ぎ、相談等は昼食後に取ります。

6 就業時間厳守

1. 年間の勤怠管理表を遵守し、就業時間の見直しを徹底します。
国の定める労働条件として、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ます。実際その行為は違反であり、社会的、組織的には決して許されず、罰せられます。全職員、社会的常識を持ち、改善に取り組みます。
2. 長期休み、及び特に年度末(春休み期間)の出勤が目立ちます。
「学籍簿」「成績付け」と思いますが、今年度は成績及び出席管理はシステムと、教員にノートパソコンを貸与しましたので、今年は日頃から貯めることなく、時間内に収まるような工夫をして、学科毎内で遅れがないかを声かけをして、改善に取り組みます。
3. 残業体質の改善。(最終施錠時間は20:00)
学びたい学生が、放置され、置き去りになり、困惑しないように注意を払う必要はありますが、就業後学校での作業、特に個人の整理整頓や、会話は何の生産性もなく、無駄な残業が慢性化していきます。
まずは「出来ない」ではなく、自分から意識をして変わり、作業の合理化をはかります。
「仕事が終わらないから仕方ない…」「仕事をやらねば進まない…」という、昔ながらの理由に固着するのは止めます。
学生の指導者として自覚し、限られた時間内で生産性を上げる工夫をします。
・仕事を計画的に分散する。

・皆に声かけをし、仕事を依頼する。など、全般的に仕事の合理化を進めていきます。

4. また、年間スケジュールの行事の中で、やむ無く残業が必要な時期があります。その場合、副校長(主幹教員)が先頭に立ち、申請のバランスをとるため、全職員の残業申請提出を促すようにします。

7 定期定時退校日の実施

今年度は月2回、17時45分に退校実施できるよう努め、一切残業はしません。(月によって調整します)

8 ハラスメントの防止

ハラスメント防止に努め、風通しの良い職場環境を整えます。

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものとする。職場において行われる

- (1)優越的な関係を背景とした言動。
- (2)業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの。
- (3)労働者の就業環境が害されるものであること。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワーハラスメントに該当しない。職場とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指す。

※当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

◎学内情報の明確化

1 ホウ・レン・ソウの徹底

●自ら考え、自ら動く。その時の判断基準がホウ・レン・ソウです。

「聞いていない」、「知らない」など言い訳せず、聞く努力、知る手立てを考えるよう促していきます。

基本的に、職員室ボードに掲示されていますが、表示するものと、口頭で伝えるものを分ける事を徹底します。しかし、各自責任の上で仕事を遂行するが、大きな判断を迫られた際、自らの判断で業務を遂行せず、教員は主任、副校長(主幹教員)に相談し、判断を仰ぐことが望ましい。また、学校全体の判断が必要な場合は、明確な報告と相談を心がけます。更に、仕事を遂行中に、過度でかつ、闇雲なホウ・レン・ソウは中身が薄くなり、自らの仕事の責任の所在が分かりづらくなるので、進捗する上での判断・決済を得る時をその対象とします。

1 緊急メール

●緊急メールは学校の運営にあたるものであり、緊急時のみならず業務を遂行し、且つ緊急に確認を要するような、全体メール「各会議の議事録」や「セミナーの案内」なども送られます。

また、災害、事故、学校業務に緊急的に関わる内容の時に発信されます。

緊急メールは、基本的に「安否の確認」が主ですが、既読確認のために、必ず返信を義務付けます。

2 メール管理

1. 学校ドメインの使用の厳格化を徹底します。Gmail(@gmail.com)をメインアドレスにしているケースがありますが、職場での社会的信頼として見れば、個人アドレスは意味を為しません。また、個人的理由で、個人のデバイスとの連携もあり問題は様々ありますが、基本的に学校ドメイン@koran.jp を使い、プライベートと仕事のメールを差別化し、また、セキュリティの問題もあり、学校ドメインは個人メールとして利用しない事も厳格化します。

2. メールルールとして外部との商談、連絡は必ず cc で直轄の主任、もしくは必要であれば校長、副校長、または主幹に送る事を心がけ、情報を共有します。
3. 退職時は、所有のドメインが凍結されますので、学校の情報に関わる相手ドメインは、誰もがわかりやすいように整理します。

3 名刺の整理管理

●学校の名刺は“顔”です。そして外部との接点は本校の財産です。

個人で取引先の名刺を持つ事は他に情報が生きません、名刺を取得した場合、必ず個人で履歴を取り、日付を記入し、会社関係、就職関係、行政、企業営業、卒業生、講師等を記入し、その後事務室へ渡すことを徹底します。また、情報漏洩にも抵触しますので、必ず実施します。(インデックス管理)

年度末に、年賀状、また、夏季に暑中お見舞いなどのリストの管理も含めていますので、全員で取り組みます。

4 職場の整理整頓の実施

●皆で共有する場所は、個人のものではありません。

皆が働きやすい環境を構築するために、日常的な整理整頓を心がけます。もとより、私たちは教育者であり、学生に指導する立場でもあります。その指導者である私たちが整理整頓していなければ、教育の意味を為しませんので、必ず実施します。

職場は皆が共有する場所ですので、職場の整理整頓を心がけ、今年は更にミニマム化を実行します。

・職場をクリーンにする事を前提に、荷物を少なくする事で、何が何処に置いてあるかを、皆で管理でき、職員の働きやすい環境を構築します。

・職員室、事務室の机の上は常に整理整頓を心がけ、他者から見て片付いていないと見なす行為、「見たまま」、「出したまま」、「置きっぱなし」、「書類を重ねる」、「足元に置く」などの行為を止め、「明日やる」、「自分だけ」、「必要なものだから」などの言い訳はしません。他者にとっては全く関係のないものです。

また仕事中、常に「出したら片付ける」を心がけ、また帰る前に一旦整理する癖をつけるなど、日頃からの心がけ一つで必ず改善できます。

・ミニマム化を実施するには、無駄なプリントアウトを無くす事、プリントを平置きしない事、書類の上に重ねない事、また、不必要な物はすぐに廃棄するなど、仕事の効率化に努めます。

・また、各自のデスクトップも同様、不必要なファイルは削除。またはサーバーにストックし、パソコンへの負担を軽くし、提供されたPCを長く使えるよう取り組みます。

・特に学生の個人情報、取引先のアドレスが載っている資料の取り扱いには十分注意いたします。

5 各職員の役割を再度見直し

1. 全員で協力できる環境づくりを実施します。

仕事に大きな個人差と偏りが感じられますので、今年度は大幅に改善します。

職員室は副校長が、事務室は事務長が各職員の仕事を見える化し、改善を図ります。

6 各書類の提出の厳格化

2. 提出書類提出の厳格化。

学外研修の届出や、その他書類の提出を厳しくします。最低でも一週間前には提出を義務化していきます。当日の提出は無効とします。欠勤届などは翌日または、出勤時とします。

例年経理への出金伝票の手続きが遅いので改善致します。

3. 学校長への認印について

校長の決済印は、職員室に決済ボックスを用意されているので、朝に回収します。直接押印が必要な場合、学校長が不在、来客の場合は定期的に在室を確認し、直接捺印をもらいます。
「中退・休学」届の朝一の提出は、朝は事情を聞き取れないことが多いので基本的に禁止とします。
基本的に校長の空き時間と、担任の空き時間を調整して押印します。

◎予算:コスト削減

1・ペーパーレス

年々紙の削減は成功していますが、昨年に引き続き紙の削減を今年も打ち出します。
プリント類は印刷する前に、本当に必要な物なのか？と自問自答し実施します。また、今年度は会議で使用する書類等をプリントアウトする癖も改善します。
パソコンで作成した資料の確認を、プリントアウトして見る事を一切禁止します。
特に、学校長への報告の場合、基本的にプリントアウトしていないデータ状態で報告する事を徹底します。
4月1日の在庫分からカウントして、年度末の在庫を管理します。
プリントアウトが必要な掲示物についての掲示方法は、メインのホワイトボードに掲示のみに徹底します。また、使用済みのプリントはシュレッダーにかけ、処分します。

2・紙の分別化の徹底。学園本部の管理の中でゴミの処理が行われており、基本的なゴミの処分費が掛かっていません。その好意に応えるべく、分別をするのが当たり前に相当すると考えます。今年はさらに徹底します。

3・各クラスでの節電、節水の徹底を実施します。基本的な姿勢として無駄をなくす事をそれぞれが考え実施します。年間を通して見ると、誰もいない教室の電気や、空調がついたままの場面を多く見てきました。指導者としてCO2削減の観点の意識を高く持ち、学生にも指導し、私たち職員も同時に改善していきます。しかし、学校の玄関だけは来客者の為にいつも明るくします。

4・年度途中で、次年度の教科書をはじめ、実験実習費の計画を立て、それを基に、年度始めに基本的な各クラス運営に関する、全体的な実験実習費、クラス費の使用用途プランを立て、各学科の主任の指導の上実施します。

【◆リスクマネジメント】

「危機管理マニュアル」を作成しています。

まず、リスクマネジメントの第一条件として、自己解決せず、指示命令系統に沿って行動します。

まずは初動対応の徹底を厳守します。不備、事故の原因を明らかにし、次の二次災害が起きないかを冷静に判断し、直属の主任に判断を仰ぎます。

指示系統 学校長 ▶副校長・事務長▶主幹教諭→主任(幹部委員会)←学科主任(主任会議)

○もし学生に事故が起きた場合、まずは学生及び、学生の安全を確保、確認することが第一です。慌てず騒がず落ち着いて行動します。

○もし、先方に謝罪が必要であればまず、校長、副校長、主任に伝え直ぐに誠意を持って謝罪を行って下さい。時間が経てば経つほど関係がこじれてしまい、修復に時間がかかります。

○最終的判断は校長が行いますが、それまで、指示命令系統に沿っての、対応できるあらゆる情報を収集し、指示を仰いでください。

【◆個人情報・守秘義務の漏洩】

○現在全職員へノートパソコンを貸与しており、利便性は高くなりました。しかし、その反面データの漏洩にも留意する必要があります。学生情報は学校が保有する info Clipper を用いて、データで管理されていますが、学生の個人情報は、事務室内の鍵の掛かるロッカーに保管され、学外への持ち出しは一切禁止します。

また、外部からの学生の個人情報に開示を促された場合、基本的に開示することは致しません。また、必要に応じて開示の必要性がある場合、学生の許可を得た場合は、基本的には学校が取り次ぎをせず、当該者同士で行うよう促します。

○名刺の取り扱いに関して、職務上での名刺は学園の財産であり、名刺の個人管理、及び持ち出しは行いません。

○教員の個人の携帯電話から在籍学生への電話、及 LINE 等の SNS での対話は一切禁止します。卒業後情報提供等で、個人的付き合いもあると思います。その際は特例として、必ず学校長、副校長、事務長の許可のもと行います。

○職員室で学生の個人情報「住所、既往症」についての会話は、望ましくありませんので一切行いません。指導が上手くない学生への対応で、色々な不安、不満やストレスが重なるのは十分理解しています。しかし、その理由の有無関係なく、世間一般では単なる「不満」ないし「悪口」にとられてしまう事がありますので、必ず自粛いたします。

○学内の PC は学内サーバーに繋がっており、セキュリティは取っておりますが、基本的に情報の漏洩にあたるので、学生に職員室のパソコンを絶対に使用させません。

○共有 PC のデスクトップへデータファイルを保存いたしません。必ず教員セグメントフォルダへ保存し、定期的にバックアップを取る様に心がけます。

毎年共有サーバーが一杯です。また、共有 PC のデスクトップのファイルも整理されておらず、職員として情報管理意識が低いので、今年度は更に情報リスクマネジメント強化をします。

○日常的な学校生活を社会と照らし合わせ、社会的な行動、言動指導もさる事ながら、卒業後即戦力の業界人として育成しなければなりませんので、全職員教育に従事する者として、教育者として学生とのスタンス(友人では無い)を見定め指導にあたります。

人間教育の一環として、社会人基礎力を育成する事を前提とし、全学生を平等に扱い、職員と学生の些細な馴れ合いを無くし、学生の呼称を下の名前、また「ちゃん」付けはせず正確に呼びます。

卒業後、社会で不自由なく社会生活を送れるように、在校中の学生と教員の境界を明らかにし、相手を思いやる精神を育成します。

【◆学校評価/情報公開】

- 進級時と卒業時に全学生を対象とした学校評価を実施致します。
- 教員の授業評価は各授業の担当者が、各授業の末に学生から内容等ヒアリングし、その内容を各科主任にフィードバックし、次年度のカリキュラム作成時に改善点を反映させる際に、備考として改善案を記載いたします。
- 職業実践専門課程で課せられた情報公開の規定に基づき、情報を5月末に公開します。
- 年度末に自己点検・評価を実施し HP に情報公開致します。『一般財団法人 全国専門学校教育研究会』の「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」評価モデルに添い、各点検項目を担当職員に割り振り、全体で実施します。