

学校法人総持学園
中長期計画
『Vision 2031』

建学の精神 「大覚円成 報恩行持」

(だいがくえんじょう ほうおんぎょうじ)

学校法人総持学園寄附行為第3条（目的）の定めのとおり、教育基本法及び学校教育法に従い、仏教の教えに基づく大覚円成 報恩行持を建学の精神として、学校教育を行い、禅的行持によって道義に篤い賢良な人材を養成することを目的としています。

学校法人総持学園のあゆみ

- | | | |
|------|------|---------------------------------------------------------|
| 大正13 | 1924 | 光華女学校 設立（現 鶴見大学附属中学・高等学校） |
| 大正14 | 1925 | 曹洞宗大本山總持寺開祖常済大師600回大遠忌記念事業として鶴見高等女学校を設立 |
| 昭和12 | 1937 | 光華女学校を鶴見第一女学校に校名変更 |
| 昭和23 | 1948 | 鶴見第一女学校、鶴見高等女学校を合併統合し、新制鶴見女子高等学校を設置 |
| 昭和28 | 1953 | 鶴見女子短期大学 設置（現 鶴見大学短期大学部） |
| 昭和38 | 1963 | 鶴見女子大学 設置（現 鶴見大学） |
| 昭和46 | 1971 | 鶴見女子短期大学を鶴見女子大学短期大学部に名称変更 |
| 昭和48 | 1973 | 鶴見女子大学を鶴見大学に名称変更し、男女共学化
鶴見女子大学短期大学部を鶴見大学女子短期大学部に名称変更 |
| 平成11 | 1999 | 鶴見大学女子短期大学部を鶴見大学短期大学部に名称変更し、男女共学化 |
| 平成19 | 2007 | 鶴見女子中学校・高等学校を鶴見大学の附属とし、鶴見大学附属鶴見女子中学校・高等学校に名称変更 |
| 平成20 | 2008 | 鶴見大学附属鶴見女子中学校・高等学校を鶴見大学附属中学校・高等学校に名称変更し、男女共学化 |

本学園は令和6（2024）年に創立100周年を迎えました。次の100年に向けて、学園の一層の発展のため、学校法人総持学園中長期計画『総持学園Vision 2031』を策定しました。

ミッションとビジョン

ミッション（使命）

- ・建学の精神に基づき、社会に貢献する「人財」を育てること。

ビジョン（将来構想）

- ・大本山總持寺の歴史と伝統を受け継ぎ、学びと文化交流・医療の拠点を提供
- ・時代にマッチした持続的な学園の運営と発展

これらのミッション及びビジョンに基づき、様々な施策を実行してまいります。

鶴見大学・鶴見大学短期大学部 キャッチフレーズ

「100年続く、自分を作る」

（作品の説明）

現代は人生100年時代、とも呼ばれていますが、鶴見大学はその100年を豊かに生きるために必要な知識で溢れています。文学部では年老いても心を豊かにしてくれる文学を研究し、歯学部では歯の健康を保つ知識を学び、短期大学部では幼い子どもや高齢者が健康に生活する手伝いに必要な知識を学ぶことができます。これらは、全て人生100年時代を心身共に豊かに生きるために必要不可欠な力である、と感じたため、このキャッチフレーズを考案いたしました。

文学部日本文学科2年 古畠穂香
(2022年8月当時)

鶴見大学・鶴見大学短期大学部

I.教育

1. 定員管理の適正化
2. 教育課程の改善（学位の質保証）
3. 学生支援の充実

II.研究

1. 学部の枠を越えた学際的研究環境の構築

III.医療

1. 社会変化に伴う医療ニーズの多様化・高度化を見据えた改革によって、地域の健康寿命の延伸に貢献する

IV.社会貢献

1. 地域（住民・行政）と總持寺、本学の連携
2. 大学の教育研究成果を地域・社会に還元

V.大学運営

1. 組織運営の高度化
2. 経営基盤の強化
3. 内部質保証体制の確立
4. 学修空間・環境の整備

鶴見大学附属中学校・高等学校

目指すべき将来像

建学の精神を基盤に、グローバル化した未来を生きる力を育て、社会から高く評価され、保護者から深く信頼される卓越した中学校・高等学校

教育ビジョン

自立の精神と心豊かな知性を育み 国際社会に貢献できる人間を育てる

教育目標宣言

「学びの心で世界を変える。」

育みたい力 資質・能力

「随所に主となる」ことができる資質・能力

先の見えない世の中だからこそ、幸せに生きていくために「自分の選んだ場所・与えられた場所で、自分らしく輝く」ことができる力の育成を目指します。

■Crane翼プロジェクトII■

創立100周年を期して、第2次中期事業計画『Crane翼プロジェクトII』を策定。4つの施策を体系的に整備して、年次計画工程表に基づいて着実に実行する。

1. 「主体的に学ぶ」生徒の育成
2. 「主体的に学ぶ」環境を生み出すための組織人事
3. ファンを作るための広報・募集活動
4. 10年後も安定した経営をおこなうためのマネジメント

組織運営理念

改革を成し遂げ、さらにその先の未来へ向かい永続的に進化を続けるためには、個々の教職員の技能を高め、強固な組織を築かなければならない。採用から研修制度にいたり、人事・教育計画を再考し、教育職員・事務職員に加えて、さまざまな分野のエキスパートとの協働によって子どもたちをみまもり支えるチーム力を高める。

人材育成理念

変容著しいVUCAの時代状況において、子どもたちを導く教育手法も常に刷新されている。教職員一人一人が広く世界を見渡し、未来を見通し、主体的な「学びの心」を培い、常に研鑽に努め自己改革に励むことが求められている。内外の研修制度を体系的に再構築し、回数、種類、テーマ、レベルのすべての観点において充実を期す。

※VUCA…Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の略。目まぐるしく変転する予測困難な状況の意。

鶴見大学短期大学部附属 三松幼稚園

I. 教育理念

禪的仏教精神を基底に、一人ひとりの子どもの小さな発見や挑戦を大事に受け止め育む保育と子育て支援を行う。

II. 教育体制

1. 子ども主体の教育・保育の充実
(3・4・5歳児の保育)
2. わくわくキッズ
(横浜市型預かり保育事業)
3. にこにこ教室
(未就園児親子教室)
4. 特別な支援を要する子どもと親へのサポート
5. 満3歳児保育や誰でも通園制度等の新たな子育て支援
6. 園教諭以外の様々な人による活動参加
 - (1) 絵本クラブ
 - (2) 三松サポーター(保護者・OB)
 - (3) 短大教員
 - (4) 保育科・専攻科学生
7. 課外教室