

令和5年度 自己評価・学校関係者評価報告書

学校法人神理学園
認定こども園 しんり幼稚園

1, 本園の教育目標

豊かな自然の中で生活し 人間として望ましい成長を目指して

- ・心身ともに健康な子ども
- ・他への思いやりのある子ども
- ・いろいろなことに興味を持ち、自分らしさを発揮できる子ども

2, 本年度の重点的に取り組む目標

- 室内環境の（遊び・玩具）の特性や意義への理解を深め、充実させる
- 教職員の働き方改革を行う
- 防災についての意識を高め、安全管理を図る

3, 評価項目の達成及び取り組み状況

重点 目標	評価項目	評価指標及び評価結果							コメント
		基準	取組指標	取組 結果	基準	成果指標	成果 結果	総括 評価	評価に関する説明・意見書
1, 室内環境（遊び・玩具）の特性や意義への理解を深め、充実させる。	充実した遊びが展開できるような環境づくりを考える。	4	子ども達の発想の実現やイメージを汲み取りながら環境の充実を図る。	2.7	4	子どもがお互いのイメージを伝えあったり共有する中で、遊ぶ楽しさを味わう姿が多く見られた。	3.2	A (3.0)	<ul style="list-style-type: none"> ・園内研修を更に充実する中で職員一人ひとりがおもちゃの特性や理解を深められるようにする必要がある ・子ども達が生活していく中で、興味や関心が持てるように環境を整えることがとても重要であることが認識できた。どのように遊びを展開していくと子ども達の発想力や表現力がより豊かになれるのかを認識していきたい ・子どもたちが “今” 遊びたい遊びの準備を迅速に行うことの大切さを実感した。事前に遊びの展開を予想し、子どもたちの遊びを盛り上げながら展開できるような工夫を試行錯誤し、環境作りを行っていきたい ・わらべうたを歌う機会が少なかった
		3	子ども達が遊ぶ姿を通して、タイミング良く遊びの発展に必要なと思われるものを用意する。		3	見立てられる具材や素材を利用する中で、イメージを広げ、自分たちの遊びを発展させようとする姿が多く見られた。			
		2	ゲーム・絵本・わらべうたなどの園内研修をし、優しい伝え方や楽しい遊び方を共有する。		2	準備した室内環境で喜んで遊んでいた。			
		1	幼児が安心して過ごせるよう、家庭的であたたかい室内環境を準備する。		1	幼児が安心して過ごすことができた。			
2, 教職員の働き方改革を行う	業務の効率化と超過勤務の改善	1	ノー残業デーを設定し、毎日の勤務時間内での計画的な勤務を意識する。	0.7	1	定時退勤日を月に1回設定した。	0.6	C (0.5)	<ul style="list-style-type: none"> ・今までの業務の型を改善したり、勤務時間を意識することで、改善された部分は増えてきた ・休憩時間の確保や会議時間の設定など改善された部分も多いが、月末、学年末に記録を作成したり、保育の準備をしたりする時間の確保についてはまだまだ改善が必要である ・担任だけでなくフリーも時間を意識しながら休憩を取るなどして、メリハリをつけ勤務していきたい ・休憩時間と休憩室の確保により、職員が休憩しようという意識が高まった。更に業務改善する為に、様々なアイデアを出し、今後も実践していく必要がある ・特に月末に提出するものが多い為、どんぐりノートや新聞等を作成する時間が確保できると業務の効率化にも繋がる
		1	個人記録の様式について月に1回と懇談後の提出への改善を行い、業務の負担軽減を図る。		1	要録の記述を念頭に、5つの内容領域を視点に個人記録を毎月1回と学期ごとの保護者面談後にまとめたものを提出するようになった。			
		1	休憩時間を確実に取得できるように、休憩室の確保と終礼時刻の変更を行うことにより業務の効率を図る。		1	休憩時間を設定することで時間を意識して業務にあたる姿が見られるようになった。			
		1	園内研修や会議の開始時刻、終了時刻を決めて計画的に実施する。		1	会議の時間を確保するため、園のスケジュールを全職員で確認するようになった。			

3, 防災についての意識を高め、安全管理を図る	安全対策と危機管理	1	防災計画に基づき、避難訓練を行い、幼児の安全に対する意識を育む。	0.8	1	保育者の指示や園内放送を聞き、落ち着いて安全な場所に避難できるようになった。	0.7	A (0.8)	<ul style="list-style-type: none"> 園全体でのいろいろな場面が考えられることを理解し、話し合いをする中で、毎日の安全対策への意識も高まった 担当職員が細かい避難手順を伝えてくれることで共通理解が図れている くり返し行われる避難訓練に、真剣に参加する姿が見られ、子ども達の意識が変化していくのを感じた 様々なパターンを想定した避難訓練が行えたと思うが、不審者対策が弱いと思う（誰でも入ることができる）来年度から通年草履を履くことになるが、階段を降りて避難する際に、とても危険だと思うので見直しを望む。 遊具の遊び方について進級・入園当初にクラスで確認しているが、事故が起りやすい遊具に関しては定期的に子どもと遊び方の再確認をする必要がある 「ヒヤリ」「ハット」案件を全職員で把握する必要性を感じる。（別ファイルで閲覧しデータを蓄積していくのはどうだろうか）
		1	保育の中で、「ヒヤリ」「ハット」を感じたときに、幼児と一緒に遊具の安全な使い方・けがの予防について考える。		1	道具や遊具の正しい使い方を守って遊ぶようになった。			
		1	担当者が安全・不審者・避難対策研修を受講し、危機管理について共通理解を図る		1	活動やあそびの決まりや約束を守るようになった。			
		1	園舎・園庭の施設整備の安全点検を計画的に実施する。		1	子どもの怪我が少なくなった。			

○取組と成果に関する評価結果

A:とても良い B:まあまあ良い C:普通 D:よくない(要検討)

○総合的な評価

評価	理由
B	<ul style="list-style-type: none"> 本年度は淵先生を講師に実施した園内研修で実効性のある学校評価についてご指導いただいた。この研修で明らかになった課題を念頭におき、保育実践の質向上につなげる取組をすすめてきた。 総合的な評価では、業務の効率化に課題はあるものの方向性を明確にしたことで全職員の共通理解も深まってきた。働き方改革については、今後も全職員の参画により、来年度に向けて業務の改善点について、アイデアを出し合いながら業務の効率化をすすめたい。 新採職員や補助職員が増えた今、基本的な保育の考え方を伝えることの重要性を感じている。これからの継続により更に充実した保育をめざしたい。 記録や職員間の対話の中で、子どもの育ちを多面的に見ることの重要性を改めて実感した。保育に関する研修は、質を高め、それを維持するためにも多くを学ぶ必要があるが、保育者間の情報交換を含め子どもの充実した時間の積み重ねを中心に豊かな育ちをこれからも図りたい。

4, 今後取り組む重点的課題

	議題	具体的な取組方法
1	保育者の質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 終礼をする場所を職員室から保育室に移し（1日1クラスずつ）、そのクラスの環境構成を見ることで、具体的な疑問や悩みなどをその場で話し合えるようにする。また、それらを今後の検討課題としていく。 担任の経験年数を考慮したベアクラスを作り、相談や助言がしやすい関係性を図る。 園外研修や他園見学に参加する機会を多く設ける。また、研修報告をし合う中で、情報を共有し、遊びの充実を図る。 遊具、わらべうた、絵本などの研究を深めることで、より充実した遊びの展開を図る。
2	絵画や制作を取り入れた子どもの表現の育成	<ul style="list-style-type: none"> 園内の自然環境をじゅうぶんに生かした保育内容を考え、自然物を使った作品作りを保育の中に取り入れる。 日々の生活や遊びの中で、絵を描く体験や絵画に関する技法を知らせ、表現を通しての楽しさを味わえるよう、さらに意識的に取り入れていく。
3	業務の効率化と教職員の働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> 日誌やラインワークスの活用を通して職員間との円滑な連携を図る。 提出書類の見直しを行うことで、業務量の軽減を図る。 クラス担任が事務作業をする時間帯をまとめて確保することで、作業の効率化を図る。（休憩の時間帯を変更）

5、学校関係者評価委員会の評価

- ・私が神理幼稚園に決めたのは初めて神理に来た時に、先生たちが子供たちと一緒に、楽しそうに園庭を走り回っている姿を見かけました。その姿は今でも脳裏に焼きついています。大人のすごくキラキラした姿、大人が子供の見本、大人が子供にとって良い環境ではないかと思って、神理幼稚園に決めさせてもらいました。そういった先生方の余裕を作るのもここに課題としてある業務の効率化に当てはまるのだと思います。
- ・(ルール違反)の保護者に対応される先生方は本当に大変だろうと思う。どうか、先生方がパフォーマーにならないで指導者であってほしい。勇気があるかもしれないが、保護者の顔色をみないで「だめなことはだめですよ」と伝えてほしい。
- ・これまで当たり前だった神理の良さが、新しい先生に十分に引き継がれなくて薄れていくのは寂しいねと話していたんですが、今日の会議で課題にあがり、これからまた、神理の方針というのがしっかり引き継がれるんだなと思って、私は今すごく安心しています。神理幼稚園は他と違う特色を感じているし、方針がしっかり引き継がれていくということで安心している。
- ・アンケートを毎年実施しているならば、例えば百点満点に換算し、去年より今年はここが良くなった等、数値化していくとより分かりやすくなると思う。なんとなく結果を見るだけでは多い、少ないで終わってしまいがちになる。これを百点満点に換算すると、80点以上は非常に良い等、単なるアンケートではなく保護者の客観的な意識の部分が明らかになると思います。
- ・保護者アンケートの中で職員の皆さんが一番興味をもっている項目、一番気になる項目は何か。設問に主語、例えば「担任は」或いは「園全体は」という主語を付けてみると漠然としなくなる。アンケートは職員にとっての通知表であると考えてみてはどうか。こちらは良かれと思ってみても、そうではない結果が出ることもある。そこにギャップがあれば改善点を考えていくことになる。クラスごとに集計をすることはアプリで可能である。そうすることによってクラスの課題、園全体の課題が明らかになっていくと思われる。結果を何のためにどこに返すかというところを工夫してみるのも大切だと思う。
- ・理念があっても現実にやってみて、本当に効果があったかどうか検証しなくてはならない。教育は流行りすたりがあって、流行にとびつくのではなく本当にこれが保育にとってどうだったのかというふうにしないと1年間かかるかもしれないけどそこで初めて効果があったとういことになるのではないかと思う。
- ・神理はずっと長い時代の流れの中で蓄積してきた理念があると思う。でも、新しい先生が入ってきたときに、ベテランの先生は分かっているけれど初任者の時には見えないものがたくさんあると思う。初任者は「あれもこれもしたい。」でも、「これ以上はできない」ということはよく聞く話である。小中学校では、新人が増えてきたときには、今までとは違う教育システムが取り入れられてきた。小学校では「教科担任制」などが導入されるなど、より無理なく学級担任としてやれるような形になってきている。そこで、若年職員が増加している今の神理幼稚園でも、何か思い切ったことをやっていかなければならないと思います。だから、各学級の担任の個性に任せるだけではなく、例えば、「これだけはみんな同じようにやりましょう」という確認があれば、若年職員も少し気が楽になると思う。それとは別に「ここは先生の持ち味を活かしてください」というふうに組織としてのフォローを柔軟にしていくと若い先生をつぶさず、それぞれの個性をもってやっていけるのではと思います。
- ・もっと検証してみたいなら、その理念と今の現実があった時に、何年か前に一度立ち返って、ここからやりますとかいうふうな形も含めて討議していったら、無理がなくて保護者とも良好な関係が作られるのではと外部から見ると感じるところです。
- ・若い先生方はベテランと経験値が違うのは当然のことですが、分かっているような気持ちはあるのだけど、実際は当初の気持ちを忘れているところもある。とってもし一生懸命やっている。でも、そこにお互いが歩み寄るといふところの努力が今回必要だなと感じました。神理幼稚園はずっと継続した保育といふところが遊びに関しても本当に全てに関してつながっていく大事さという所を、一番大事に考えている中で、そこをいかに新しい人に伝えていけるかということが、当たり前のように言っても十分に伝わらないし、同じ人間といふことで自分たちの心が健康でないとどうしてもいい保育もできないところをまず、そこを振り返るいいきっかけができましたので、原点に戻って当たり前にできていた所、そこに戻ってもう一度、見直していくといふところが今の課題といふことを委員の方々の評価をお聞きして感じております。

委員会実施日 令和 6 年 3 月 28 日