

平成30年度 やまなみ幼稚園自己評価・関係者評価結果

学校法人 幼保連携型認定こども園

やまなみ幼稚園

1 やまなみ幼稚園の教育目標

- * 健康な身体をつくり体力の向上をはかる。
- * 幼児期は社会的な人格形成の基礎となるので、基本的な生活習慣を身に付け、将来、社会生活、団体生活に慣れていく習慣を身に付ける。
- * 創造性を豊かにし、明るく朗らかな子どもに育てる。
- * 個性を尊重し、たくましい子どもに育てる。
- * 友達と仲良くし、おもいやりのある子どもに育てる。
- * 遊びを通じて、思考活動を活発にし、考える子どもに育てる。
- * 英語教育を通じて国際的な感覚を持つ子どもに育てる。

2 本年度に定めた重点的に取り組む学校評価の具体的な目標

- * 昨年度に見られた教員自らの育ちが今年度も見られるように、園内研修やその他のサポート体制を整えて、環境整備を行っていききたい。
- * 近年の熱中症の増加を鑑み、子ども達が夏場にも安心して戸外で遊べるような環境整備を行いたい。
- * 働く母親の増加から、保護者との関係が希薄傾向にある。そのような状況から脱却するために、子どもを中心に保護者と保育者が手を携えていけるような方法を模索したい。
- * 引き続き保育参加の意義や効果を探ることを継続して行いたい。また在園児保護者に対する支援だけでなく、地域を対象とした子育て支援についても可能な限りその効果を検証していききたい。

3 評価項目の達成及び取り組み状況

評価項目	評価結果
リーダー教員の育成	今年度より副主任の役職が設置されたことから、副主任以上が園内研修を企画し、教員の研修を担当した。自ら課題を見つけ研修の構成に取り組むことにより、一人ひとりが園を牽引する存在として教職員の育成に関わる意識が持てるようになったのではないかとと思われる。
異年齢交流の充実	幼保連携型認定こども園への移行にあたり、子どもの年齢の幅が広がった。そのため、子どもの興味関心が他学年に向くような取り組みを指導計画の中に盛り込んだ。しかし、乳児クラスと幼児クラスとの教員間の交流があり、スムーズな交流になったとは言い難

	い。教職員の意識を喚起し、形だけの交流ではなく、互いが協力しあえる体制づくりになるように今後は努めていく必要性を感じた。
業務環境の改善	預かり保育に ICT の導入を行った。手書きであった名簿や料金の管理をタブレットを利用した管理プログラムを導入することで業務の改善が行えた。今後は教員の保育記録や出席などの管理などにも ICT の導入を検討している。教職員の業務の負担軽減だけではなく、記録したデータが活用できるような環境整備を今後の課題としたい。
子育て支援の効果の検証	特に保育参加については、保護者より収集したデータを分析して、効果の検証と共に、より参加しやすい保育参加にしていけるよう改善を行った。またそれらの結果を保育系の学会で発表した。今後は入園前の保護者にも着目し、保護者との連携の観点からも継続して調査研究を続けていきたい。
財務運営の状況	監事監査、公認会計士監査を受けており、当園の財務は適正であり、園運営においても適正に運営されていると認められた。

4 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

結 果	理 由
概ね達成できた	<p>保育者の質の向上に対して園長だけではなく、役職者も育成に関わっていくような土台作りの年にすることができたのではないかとと思われる。今後はキャリアパスにそのような意識の継続を反映していけるような整備を行いたい。</p> <p>教育・保育課程に関わる異年齢の交流は教職員の意識が乳児・幼児で分断されないように園内研修などでも積極的に取り上げ、異年齢交流の意義の確認を行っていきたい。さらに担任からの積極的なアイデアが生まれるような環境の整備につなげていきたい。</p> <p>ICT については、単なる業務の軽減だけではなく、蓄積されたデータの活用も視野に入れた改善ができないかを検討していきたいと考えている。</p> <p>保護者との連携については、概ね改善の効果が表れている。しかし、これを一歩進めて、子育て支援を通して、保護者との連携を深めるような工夫ができないかを今後は検討していきたい。</p>

5 今後の取組むべき課題

課 題	具 体 的 な 取 組 み 状 況
リーダー教員の積極	保育者のうちクラス担任をもったリーダー教員を積極的に活躍できる場を、園内を中心に儲けたいと考えている。具体的には園内研修の講師を年に一度

的な活用	の割合で担当し、教職員の質の向上に貢献できる人材になり、今後は園内の人材育成に関与できるような存在となるような意識が持てるようにしていきたい。
乳児クラスと幼児クラスとの連携	幼保連携型認定こども園の特徴を活かし、幼児と乳児で連携した保育内容にしていきたいと考えている。また満3歳児保育の検討も同時に行い、保育と教育との連携も行いたいと考えている。
業務改善及び保育記録の活用	就業時間内で終了するような環境整備に今後も引き続き注力したい。教職員の意識改革と共に、活用できる記録や業務の省力化を行い、働く教職員の環境改善に結び付けたい。
子育て支援を通しての保護者との連携	幼保連携型認定こども園ならではの特徴として、専業主婦層と共働き層が在園している。それぞれの層に届くような子育て支援を実施し、子育て支援を通して保護者と保育者との連携ができるような体制を継続して模索していきたい。

6 学校関係者評価（学校関係者評価委員の評価項目にそった意見を集約）

評価項目	関係者評価
業務改善	要らぬトラブル回避の研修を行う必要があるのではないか。保育以外のところで思わぬトラブルが生じることがあるため、危機管理を軸とした研修会などを開催し、教職員の意識改革をしておく必要があるのではないか。また教職員自身の危機意識も低くなりがちである。自分自身が過ちを起こさないためにも、危機管理をしっかりとしておく必要があろう。
人材育成	世代間によって現代の保育者のモチベーションの所在がどこにあるのかわからない。園内の行事や自分自身の育ちについてもゴールがどこになるのか示し、明確なビジョンを提示する必要があるこれからはあるのではないか。また一律の要素を保育者に求めるのではなく、保育者の特技や趣味などを保育に活かせる機会もこれからは必要ではないか。子どものために自分が好きと思えるような要素を盛り込んでみてはどうか。リーダーも部下にお願いするより一緒にしてみてもどうか。
人事間交流	幼保連携型認定こども園になり、幼・保というように垣根ができてしまっただけでは、幼保連携型認定こども園の良さが出てこない。そのようなことにならないためにも幼・保が連携しておく必要がある。例えば、満3歳児入園児を3号と合同で保育を行うなどして、環境面での連携を取ることで、自然と保育者間の連携にもつながってくる。