

令和元年度 自己評価・学校関係者評価報告書

令和2年8月20日

学校法人 宮地学園

幼稚園型認定こども園 杉の子せと幼稚園

当園ではこの度、学校評価として、教職員の自己評価と学校関係者評価を実施いたしました。教職員一人一人が、自らの教育活動や園運営の状況を振り返ることで、自分自身や園全体を見つめ直すよい機会となりました。また、それぞれの評価結果について、皆で話し合うことにより、成果や今後の課題、改善の方向性などを明らかにすることができました。この結果を深く受けとめ、更なる教育活動の充実、教育環境の整備、教職員の資質向上に努めてまいります。

1. 本園の教育目標

教育方針：「笑顔いっぱいの子せと幼稚園！！」
教育目標：1. つよく・かしこく・たくましい子どもの育成。
2. 感性豊かなおもいやりのある子どもの育成。
望ましい子どもの姿：「自分の力で、仲良く、元気に、もうひと頑張りする子。」

2. 本年度重点目標・計画

子ども・保護者・教職員全員が笑顔で過ごせる”チームせと”をめざす。
・教育課程の改善：行事や教育・保育をその都度検討・協議し、幼稚園教育要領が示す10の姿も踏まえた保育計画に見直しを図り、環境設定を行う。実践を大切にし、子どもの成長を促す援助方法を探る。放送教育を取り入れ、教育・保育の質の向上を図る。
・職員の資質向上：公開保育の実施と職員会や学年会等を通しての情報交換を活発に行い、子ども理解やスキルアップを図る。
・特別支援教育の充実：関係機関との関係や教職員間の連携を深めながら支援の必要な子どもに寄り添える指導・支援を行う。
・安全管理体制の強化：子どもの身近な遊具・教具の安全確認を行う。非常時や緊急時に減災の意識をもって行動できる体制を作る。アレルギー対応を含む安全で安心の給食環境を作る。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

	評価項目	評価	取り組み状況
1	教育課程を見直し改善を図る	B	・一人一人の成長に合わせた教育・保育ができるための環境作りや保育計画を立てることができている。 ・行事や日々の教育・保育をその都度検討・協議し、その成果を教育・保育に生かし、無理のないスムーズな生活や活動が展開できるように取り組んだ。 ・遊具や教材の安全点検に留意し、個人での指導・援助だけに陥ることなく、全教職員が協力して教育・保育活動を進めている。 ・教育・保育活動の反省・振り返り・評価を通して、先生同士の共通理解を深め、子どもが安全で健やかに成長するように協力して務めている。
2	職員の資質向上(研修・情報共有等)	A	・職員会や学年会等を通じて情報交換を活発に行い、クラスの様子や全体の良い所などを出し合い、他のクラスや園全体の事や多種多様な情報を共有し、教育・保育活動につなげている。 ・公開保育と後の反省会でも、意見交換をし自身の指導・援助につなげ、スキルアップしている。

3	特別支援教育のための園内支援体制を整備する(家庭との協力・連携も含む)	A	<ul style="list-style-type: none"> ・行政や進学先などの関係機関と情報交換を行い、連携をとり合って、指導・援助を進めている。 ・特別な支援を必要とする子には、担任が中心となって対応するが、全教職員が情報を共有し、共通理解をしたうえで、援助やサポートを行うようにしている。 ・一人一人の子ども理解に努め、その子にあった対応や援助を探り出し、全教職員で指導・援助をしている。
4	安全管理体制の強化	B	<ul style="list-style-type: none"> ・日頃から子どもたちが安全に楽しく遊べるように遊具・教具の点検を行っている。 ・子ども自身が考え、主体的に行動して命を守る避難訓練に力を入れており、クラスでの話や教職員の話し合いも、高い減災意識の下に行われている。 ・アレルギー対応では、保護者と連携を取りながら可能な限りの個別対応を行っている。また、配膳などにも十分な配慮を払い、教職員で協力し合って、安全で安心な給食の提供を心がけている。

評価の基準 (A:十分達成されている B:達成されている C:取組まれているが、成果が十分でない D:取り組みが不十分である)

4. 総合的な評価結果

評価	理由
B	4つの評価項目について重点的に取り組み、一人一人の乳幼児を大切にされた質の高い教育・保育を実践することができたとし、さらなる質の向上に向けた課題も明確になった。

評価の基準 (A:十分達成されている B:達成されている C:取組まれているが、成果が十分でない D:取り組みが不十分である)

5. 今後取り組むべき課題

	課題	具体的な取り組み方法
1	教育内容	<p>反省点を見つけることで、より良い保育ができるようにしていく。反省や課題を気軽に口に出して、相談し合えるようにしていく。教職員像を共通理解できる様に具体的に文章化する等、可視化していく。教職員間で十分に話し合えるような職員会等のミーティングを持ちたい。育て欲しい姿を思い描き、それに添った指導計画を立案し、その計画に沿った実践の在り方を探っていく。日々の教育・保育、環境設定について、常に、振り返り見直すことを続けていく。ピアノの上や棚の上に物がある等環境整備が少しできてなかったため、改善していく。</p> <p>些細な情報でも伝え合い、全体が把握できるように更に徹底する。保育部全体の取り組みとしては、まだ公開保育の実践ができていないので、幼児部の公開保育を保育部でも共有していく。他者から客観的に見た意見を取り入れ、個のスキルアップを図っていく。園全体で取り組んでいるチーム保育等の推進を、教職員の更なる協力体制を図ることで充実させる。</p> <p>担任だけでなく、全職員がそれぞれのクラスの子どもについて把握するように務める。学年での活動時にしか一緒に活動する場面がないので、学年でもっと連携し、ダイナミックな保育を進めていきたい。特別な配慮を必要とする乳幼児の情報を共有するため、教職員間の情報交換を活発に行い、共通理解を深めていく。</p> <p>危険箇所・修繕箇所を把握し、改善・改修を直ちに行う等の安全管理に務めていく。用具や物の配置、遊具・教具等の点検を通して、事前に怪我や事故を防げるため、点検の際は目視だけでなく、触れたり叩いたりして安全確認を行う。緊急発生時の対応を常に意識し、実際に行動できるように備える。</p>

6. 学校関係者の評価

・自己評価報告書を拝見し、日々の保育に真摯に向き合っている教職員の方々の姿がよく伝わってきました。
・反省点では厳しい自己評価も見られ、保育に対する熱い思いが“チームせと”となっていると感じています。

(横浜新町小学校校長)

・自己評価報告書を拝見し、日々の保育に真摯に向き合っている職員の方々の姿がよく伝わってきました。反省点や厳しい自己評価も見られ、保育に対する熱い思いが“チームせと”となっていると感じています。

・園と後援会との意思疎通は出来ており、園に要望・改善案を提出した場合、必ず検討してくれる。⇒「チームせと」としてうまく機能している。

・預かり保育をされている先生方含め、親子の顔や名前を憶えており、すばらしい。

・保育部にも通っている子どもがいる立場として、保育部と幼稚園部がもっと連携出来たら、より魅力的な園になり、対外的にもアピールできると思う。

・園長先生が、毎朝門に立って挨拶してくれ、園児1人1人を大切にしてくれているのが伝わる。

(後援会会長)

・本報告書において、本年度重点目標・経過としている『教職員全員が笑顔で過ごせる‘チームせと’を目指す』ために『情報交換を活発に行い、子供の理解やスキルアップを図る』が、全体の基軸となった取り組みであることが理解できた。

・【教育課程を見直し改善を図る】及び【職員の資質向上】の項目においても「全教職員が協力して教育・保育活動を進めている」「教育・保育活動の健やかに成長するように協力して努力している」などの取り組みによって「多種多様な情報を共有し、教育活動につなげている」としてメンバー一丸となって教育及び保育の質の向上に取り組んでいることが伺える。私達民間企業においても企業評価のもととなる顧客満足につながる主要な要素は社員の意識であり、企業として求められるのは理念と行動計画に基づいた社内の意識共有である。短期的な利益追求によって社員の意識と企業の理念が乖離してしまうと顧客との信頼は崩れ、間違いなく企業は衰退の道をたどることとなる。質の高いサービスを継続的に維持するためにはメンバー全体の理念の共有は組織にとって不可欠であることは業種・業態が変わっても共通であることが本報告書を読んだ実感である。

・【特別支援教育の為に園内支援体制を整備する】及び【安全管理の体制の整備】の項目においても「全教職員が情報を共有し、共通理解をしようえで、援助やサポートを行うようにしている」、「クラスでの話や教職員の話し合いも高い防災意識の下に行われている」などに見られるようにしっかりと目的意識を持ったうえでの情報共有がなされていると感じるものである。

(評議員)

教育課程の改善・職員の資質向上・特別支援教育…。本年度、多くの事柄に取り組み、実践と反省を繰り返しながら、前進してこられた様子を感じました。とても素晴らしいと思います。

私は、学校評価（自己評価）について、やり方を間違えれば、危険につながると考えています。ともすれば先生方を自身の内側に向かって追い込んでしまうようなことになりかねないからです。あたご幼稚園では、過去に努力義務を課したことが、パフォーマンスの低下となる失敗を何度も繰り返していました。その反省点に気付いたのが、他ならぬ自己評価でした。私たちは、長い間、何の躊躇もせず、自分を追い込むことに専念していましたが、現在はガラリとかわり、コンセプトは「仕事を楽しむ」です。その中に「評価を楽しむ」があります。

方法は各園独自ですが、どの園も目指すところは「質向上」です。そのために、欠かすことができないのは、「園のよさ」「このスタッフで仕事する強さ」など、持っている力を明確にすることと思っています。現在の良さを全体で共有することで、まずは自信を持つこと。次に、さらに良くしていくためには、何が必要か？を考えていくこと。この2点さえ、しっかりとすれば、後は、時々きりの良いタイミングで、振り返りながら、その都度、成果を確認すればよいと思います。この振り返りは、職員全員からどんどん発言があるような場にする工夫が必要です。コツとしては、最初に明らかにした「良さと課題」を軸とすることで、園長先生が描く理想と各先生方が担当する現実とが、調和しやすくなると思います。

そこで、お勧めしたいのは、多くのカテゴリーに挑戦するのではなく、今年取り組みそうなことを、一点に絞ることです。それを抽象的な言葉で表しておきます。例えば、「発達を考える」といった重点にしておくと、先生方は、多くの場面で発達を意識します。対応に困る場面に遭遇した時や、理解できないような行動を目にしたとき等は、「一旦発達の視点に戻って考えてみましょう」という共通の営みを続けていくこととなります。そのうち園内は、発達についての話題が盛んになります。話題に花が咲けば、次第にその営みが、先生方には楽しいものとなります。それぞれの実践を出し合いセッションするうちに、発達理解が進み、教育課程の文言が現実と繋がっていきます。年度末に振り返った時、楽しかったこと、やってよかったことが、たくさん出てくるように進めていくことが、幼稚園運営に求められるマネジメントであり、そこで先生方から出てきたたくさんの思いこそが、学校評価（自己評価）であると考えています。

(あたご幼稚園園長)