

### 和田幼稚園の運営方針

1. 安全・安定・安心な園づくり  
子ども達が楽しく安心して園の生活ができるように子どもたちの情緒の安定を図り、日常の安全管理や避難訓練など防犯体制の充実を図り、安全で安心な園づくりを推進する。
2. 人間形成の基礎づくり  
挨拶や礼儀作法など基本的な生活習慣が身につくように援助し、自発的、主体的に行動できるように助長する(人格形成の基礎づくり)を推進する。
3. 幼児教育の更なる充実(豊かな環境の中で、多様な経験をし、成長を促す)  
遊びや活動、生活の中で、人・もの・コトに子どもたちが自ら関わり、その中で発見したり、気付いたり、工夫したり思考錯誤し、友だちと協力したりしながら、子どもたちの園生活が充実していくように関わっていく。

### 和田幼稚園の教育目標

1. 「あかるく、たくましく、考える創造性豊かな子」を育むことを目標に、一人一人の関わりを大切に
2. 自然を営む環境の中で、多様な経験や体験を通して、心身とも成長、発達を促す
3. 正しい生活習慣を身につけ、人間形成の基礎を培うことを目標とする

本年度の重点目標	「自分で」「みんなで」「イノベーションを」 ●保育の質向上(教育課程の見直し、教育保育要領の理解、子ども理解、育ちを見る目) 子どもたちが自分で考え、仲間と考え、工夫し、学んでいく環境づくり(人的環境、保育環境)(時間、空間、人間)「子ども理解」「保育実践」「子どもとともに創っていく」
経営の重点	●組織運営の土台づくり・つながりづくり 主任、副主任を置くことで、リーダーシップを発揮し、職員間の様々な課題に取り組んでいくことで人材育成を高める「子どもについて話せる仲間づくり」職員が働きがいのある職場づくり(カリキュラムマネジメントによるPDCA) 再就職支援制度(人材確保、保護者、ボランティア活用)
教育の重点	●保育の質の向上(指導力、子ども理解の向上、マネジメント力、リーダーシップ力) 保育の見える化(多様な見方・考え方)(子ども・保護者・職員間で共有) 日頃の保育(職員間振り返り) 園内研修(職員間の振り返り)(PDCAサイクル) 園外研修 公開保育(コロナウィルスが終息した場合)

### 評価項目

項目	内容(取り組み)	評価	理由
1. 将来ビジョン	本園の目指す方向を確認しながら(全体的な計画を確認する)保育を進めていく。主任、副主任、各学年のリーダーを中心に、指導計画や記録の作成に際して、常に本園の保育の原点(あかるく、たくましく、かんがえる)を確認し合う。  (具体的な目標や取組) ●全職員での研修を行い、園の理念の確認を実施する ●これからの社会に必要な育ちを確認(保育者・保護者) ●教育保育要領の理解を深めていく ●自己評価を全体的な計画に活用していく ●これからの保育・教育について保護者と共有する	B	新型コロナウイルスの影響により、これからの社会に必要な「生きる力・生き抜く力」について考える時間が増えた。「あかるく、たくましく、かんがえる」の教育理念を基に、目指す子ども像について、再検討を行った。「人との関わりを大切にする子」「自分を信じ、最後までやり抜く子」「気づき、考えて、行動する子」「自分で課題を見つけ、探求する子」「自然と関わり、命を大切にできる子」。「受け身ではなく、主体的に今からの時代を創造する子どもたちへ。」子どもも親や保育について共有する。令和4年度においても、「子どもについて、保育について」対話をしながら、学び続ける組織を目指していく。
2. 組織運営 組織力の向上	園の組織運営の機能化 保育者の「主体性」「計画力」「判断力」「表現力」を培う  (具体的な目標や取組) ●園務分掌による仕事の効率化 ●キャリアアップによる人材育成の仕組み化 ●園内研修の充実	C	コロナ禍の中、オンライン研修が増え、情報は自分が動けば得られる時代になった。保育者が保育への熱をもち、学び続けるためには、職場の働き方や心理的安全性が必要であると再度確認する機会になった。また、園務分掌により、行事等に関しては副主任を中心に保育者が当事者意識をもち、主体的に行うことができた。園内研修においても副主任が主体として実施したが、事務的な内容が多く、職員同士の対話を促し、子ども理解や保育について探求していくことにはつながらなかった。令和4年度においても職場の心理的安全性を確保しながら、保育の質を向上させていく。組織力を上げていくためには、保育者一人一人の「人間力」が大切。

<p>3. 人材育成 教育課程・指導 保育の質を上げる</p>	<p>教育・保育要領の改訂を踏まえ、一人一人の幼児を大切にしたい質の高い教育の実践を目指す</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●年間指導計画の作成、月間指導計画(各学級)の作成</li> <li>●日々の週日案の充実・振り返り(クラスだより)</li> <li>●環境を通じた教育、遊びを通じた教育(講師研修・園内研修)</li> <li>●自律・自尊を尊重した教育(福岡県人権同和教育協議会と連携)</li> <li>●キャリアに応じた研修(園外研修・オンライン研修・キャリアアップ研修)</li> </ul>	<p>B</p>	<p>研修機会を多く持つことができた。また、業務時間内でオンライン研修を受けることができたのは、保育補助の保育者のおかげである。業務量が多く、持ち帰り仕事につながっていた。副主任を中心に書類を見直し、進めてきた。書類を見直したことで、よりよく保育者同士の対話が増えることを期待している。近隣の保育所を見学させてもらい、保育環境や関わり方について学ぶ機会をもっている。それにより、これからの保育についてのビジョンを保育者間で共有し、保育の質につながっている。</p>
<p>4. 保育環境の見直し</p>	<p>保育室の環境や園外環境を見直す</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●保育室の見直しを行う(1・2・3歳児棟、4・5歳児棟)</li> <li>●園庭の環境を見直し(1・2・3歳児、4・5歳児、園庭)</li> <li>●園内研修の中に、職員で保育環境の見直す時間をもつ</li> <li>●講師による環境についての研修を行う</li> </ul>	<p>A</p>	<p>自律・自尊を尊重した教育(福岡県人権同和教育協議会と連携)を行う中で、保育環境や遊びの見直しは最優先課題となっていた。国際保育臨床研究所の勝山結夢先生に定期的に保育を見てもらうことによって、具体的にどうすれば「子どもたちにとって」よりよく育ちを保障することができるのかを学ぶことができています。安心感や居心地感を大切に、「やってみよう」「してみよう」環境の創生を目指していく。</p>
<p>5. リスクへの備え 事故対応</p>	<p>重大事故を起こさない、災害への備え</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●安全管理委員会の設置(各棟に担当保育者を置き、定期的に園外環境、室内環境について確認する)</li> <li>●事故報告書を提出</li> <li>●ヒヤリ・ハット事例の確認</li> <li>●非常食の準備</li> </ul>	<p>B</p>	<p>近年、地震への備えの大切さを感じる。月一回避難訓練(火災・地震・不審者)を実施。保護者引き渡し訓練を実施する予定であったが、新型コロナウイルスの影響により、中止した。事故に関しては、重大事故は起きていないが、再度事故への対応について職員と共有する必要がある。鉄棒やアスファルトの怪我があったので、鉄棒をする時は、マットをしく。アスファルトには人工芝を敷き対応している。</p>
<p>6. 教育目標学校評価</p>	<p>保護者の意見・要望の実現(在園児にアンケート実施)</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●在園児にアンケート実施(3月)</li> <li>●学校関係者評価(3月)</li> <li>●自己評価(3月)</li> <li>●教育保育要領に基づいた自己評価(2月)</li> </ul>	<p>B</p>	<p>教育保育要領に基づいた自己評価の実施を新たに取り組んだ。教育保育要領を見直し、一年間の保育を振り返り、次年度に活かしていく。また、保育者一人一人と面談を実施し、園の目指す方向性や園の課題を共有することができた。学校関係者評価や公開保育、開かれた幼稚園づくりを目指し、次年度も保育の質を高めていく。</p>
<p>7. 特別支援教育</p>	<p>特別支援教育への理解と実践</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●特別支援コーディネーターを指名(主任)</li> <li>●加配の先生を配置する</li> <li>●個別の指導計画を作成</li> <li>●園内研修により子どもの困り感、支援の仕方を職員間で共有</li> <li>●篠栗町巡回相談(2回)</li> </ul>	<p>B</p>	<p>3月に個々の子どもたちの引継ぎを行い、4月に特別支援委員会を立ち上げ、各担当保育者が特別支援計画をたてた。5月には篠栗町の巡回相談により、関係機関との情報の共有を図る。一年間子どもたちの育ちを共有しながら、支援してきたと思う。個々によって、支援の仕方が違うので、より専門家の意見を聞きながら、さらに支援が必要な子がよりよく生活できるように尽力していく。</p>
<p>8. 食育の推進</p>	<p>食育の推進を通して、自然や命に目を向け、生きる力につなげていく</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●年間の食育計画を各クラス作成</li> <li>●栄養士、調理師、保育者による研修を学期ごとに実施</li> <li>●HPIに給食のしおりを作成し、保護者への情報展開</li> <li>●給食の掲示を行い、保護者とともに食への意識を共有する</li> </ul>	<p>B</p>	<p>食育に関しては、新型コロナウイルスの影響で実施することができなかった。食が生きる命のもとになっていることを感じる。園で提供している給食のレシピを玄関に置き、保護者への情報展開を行っている。(継続的に続けていけるシステムを構築)。年中、年長では、3月からプレートから食器(皿)に替え、提供している。食べる姿勢や食への意欲につながっている。</p>

9. 保育の見える化 情報提供	<p>情報発信(動画、ホームページ、連絡メール)</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●携帯アプリでの保護者への連絡(行事、緊急)</li> <li>●クラスだよりを月の子どもの様子・育ちのドキュメンテーションに</li> <li>●ホームページでの行事での子どもたちの姿を発信</li> </ul>	B 保護者アンケート(3月実施)において、「クラスだより」によって、子どもの様子や育ちが伝わっていることが分かる。また、HPや動画の機会をもつことで、子どもの様子を保護者が感じ取る機会になっている。コロナ禍の中で、保育や子どもの様子を伝えることを工夫しながら、進めている。
10. 子育て支援 保護者・地域との連携	<p>園の行事等へ多くの保護者の皆様の参画を計画。保護者、保育者が共に協力し合って園児の健やかな成長を保障する</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●子育て支援開設(コロナのため中止)</li> <li>●子育て支援の研修会を開催</li> <li>●里山サボリ(久山)ひまわり植え</li> <li>●地域の田んぼを利用(田植え体験)</li> </ul>	C 『「他者といかにつながり」そして、協同して社会に貢献していくのか』核家族化が進み、子育ての伝承ができなくなっている。インターネットでは情報が溢れ、保護者は情報を取捨選択し、自己決定していく。保育者という専門家と協働することで、子育ての知識を得られ、また子育ての不安が少し取り払われる。今後子育て支援の重要性はまして来る。また、地域の子育て支援センターという役割を果たすために、地域に開くことで、保育者や子どもたちの世界が広がっていくことを今後も取り組んでいく。コロナが落ち着けば、保護者の保育者体験を実施したいと考えている。
11. 人権教育	<p>ハラスメントについて、全職員で研修を設け、ハラスメント、児童虐待についての理解を深める</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●ハラスメント委員会を立ち上げる</li> <li>●ハラスメント研修</li> <li>●児童虐待マニュアルの確認、児童虐待の理解</li> </ul>	C 人権教育。保育や人との関わりの中で基盤となるものである。ハラスメント、虐待、LGBT、バラハラ、セクハラ。様々な人たちといかに「違い」を認め合い、共に協働していく時代に入っている。自分の価値感だけで見ることがないように、様々な知見を知り、いかに柔軟に対応していくかを考えていく必要がある。2022年4月からパワハラについては義務化されるので、園でも研修を予定しています。
12. 小学校との連携	<p>小学校との円滑な接続できるように、小学校と連携していく</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●小学校との交流(1月・2月)→ZOOMによる交流会</li> <li>●園の子どもの様子「クラスだより」を小学校と共有</li> <li>●指導要録の共有</li> <li>●小学校の学習参観に参加</li> <li>●アプローチカリキュラム作成</li> </ul>	C 「幼小の架け橋プログラム」文科省においても検討委員会で議論されている。園でも小学校との連携を円滑に進めていくことが子どもたちにとって重要である。小学校の学習と乳幼児期の学びの違いを認め合う。新型コロナウイルスにより、交流会はZOOMで継続し実施した。年長児は「小学校のこと」を知り、小学校への期待が膨らんでいた。令和4年度は、さらに小学校教諭と意見交換や保育について語る場を作っていく。
13. 職員のメンタルケア 働き方改革	<p>職員のメンタルの状況を常に観察し、全職員で支えていく ワークライフバランスを整え、メンタルケアを行いやりがいをもってもらう</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●主任、副主任を配置し、同僚で相談できる関係をつくる</li> <li>●長時間勤務者には休憩時間を確保し、リフレックス時間を設ける</li> <li>●有給休暇取得率を上げる(全職員最低5日)</li> <li>●仕事の仕方等困っている職員には主任や副主任が相談役となる</li> <li>●職場環境の雰囲気がよくなるように、園内研修や話し合いの場をつくる</li> <li>●アンケート等で職員が困っている事項について状況を把握し、支援が必要な事項を把握する(GEppo活用)</li> </ul>	C 「働きやすい職場づくり」を目指してきた。有給休暇取得については、全員が最低5日取得し、取得しやすい環境を整えている。次年度は正規職員と臨時職員の有給取得時期を調整し、円滑に運営できるようにしていく。GEppoを活用し、職員が困っている事項について状況を把握し、支援が必要な事項を把握した。全体的に回答率が低く、全体を把握するまでには至らなかった。今後は、職場の心理的安全性を高めていくことがまずは大切。