

### 和田幼稚園の運営方針

1. 安全・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. 幼児教育の更なる充実  
通常の教育のほかに、筆遊びや英語遊び、お茶遊び、運動遊びなどの補育を導入し、地域とのつながりを持ち、教育の更なる充実を図る
3. 人間形成の基礎づくり  
基本的な生活習慣が身につくように援助し、自ら様々な環境に関わり、試行錯誤を繰り返しながら自分らしき人間形成の基礎づくりを推進する

### 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する
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	●保育の質向上(教育課程の見直し、教育保育要領の理解) ●組織運営 ●教育環境整備 子どもたちが自分で考え、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) 「子ども主体」「子どもとともに創っていく」「保護者の子ども理解促進」
経営の重点	●組織運営の土台づくり 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 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) 保護者が子ども理解、幼稚園への理解を深めていく(HP等による情報提供、子育て支援(講演)等)
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) 月間指導計画、週案の作成(新幼稚園教育要領、新保育所保育指針参照) 教育要領に沿った「遊び」の時間 特別支援教育 職員間の振り返り(PDCAサイクル)

### 評価項目

項目	内容(取り組み)	評価	理由
1. 学園の将来ビジョン	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、保育の質を高める。「子ども主体」「遊びを通して、環境を通して行う」 (具体的な目標や取組) ●全職員での研修を行い、園の理念、目指す子ども像の確認をする ●これからの社会で必要な育ちを確認 ●教育保育要領の理解を深めていく		子どもの最善の利益を考慮し、「子ども主体」の保育を創造していく。園の理念や目指す子ども像へのビジョンの共感はあるものの、それをどのように達成することができるかの具体的なイメージは職員間で様々であった。教育保育要領の理解を合言葉に、今後も少しずつビジョンを共有し、保育について学んでいく。他園の見学、研修等で様々な見方、考え方を知り、「子どもにとって」よりよい環境を創っていく。
2. 組織運営 組織力の向上	園の組織運営の機能化・経営改革 (具体的な目標や取組) ●主任保育士、主幹教諭を配置し、保育の質向上を計っていく ●副主任リーダー3名を配置する ●園務分掌による仕事の効率化 ●各委員会の設置(安全管理、ハラスメント、研究会) ●キャリアアップによる人材育成の仕組み化		組織運営については園長、主任、副主任を中心に運営していく。主任、副主任を含むことにより、より一層多様な意見、考え方から園の運営をとらえていくことができる。しかし、現実には保育の質と働き方のバランスを取りながら、保育の質を高めることができなかった。長期的視野に立ち、土台づくりと自律的な組織づくりをしていく。
3. 教育課程・指導 保育の質を上げる	・年間指導計画の作成(「健康」「人間関係」「環境」「言葉」「表現」の各領域において、「ねらいと内容」を踏まえた活動を行う) ・子どもの発達段階、子どもの理解を踏まえて、年間指導計画、カリキュラムを作成する ・子ども主体の保育「環境・遊びを通して行う」 ・10の姿を意識した指導要録 ・防災意識を高める保育・食育を高める (具体的な目標や取組) ●年間指導計画の作成(主任)、月間指導計画(各学級)の作成 ●日々の週日案の充実・振り返り ●10の姿を意識した指導要録 ●食育会議を学期ごとに実施し、調理師・保育士・栄養士と連携していく ●環境を通じた教育、遊びを通じた教育(講師研修・園内研修) ●職務別リーダーによる保育実践(園内研修)(全担任) ●避難訓練(担当職員が計画・実施・評価・改善していく) ●体操服の注文をWEBで行う(体操服担当職員の事務軽減) ●町立幼稚園との意見交換会(2月18日実施)		4月2日に園外講師を呼び、環境、保育について学び合う。自分で選択する、尊重する保育。環境の大切さを学んだ。(3・4・5歳児の担任のみ) 4・5月のコロナ対策による自由登園時に、保育実践を全担任一人一人行う。また、保育実践を通して、保育内容や日頃の保育について話し合う機会を行う。日々の週日案の充実・振り返りで、保育者間で混乱が起こった。日々の忙しい中で、「新教育保育要領を学ぶ時間がない」「保育をどう変えていけばいいか」「子どもを理解するとは?」「子どもの興味・関心から始めるって?」様々な課題や問題が生じた。「学びたい」「知りたい」「成長したい」気持ちと保育者間の「つながり」を大切に、少しずつ保育の理解を深めていく。園外研修等を使い、出勤時間内で保育を学べるように支援する。副主任リーダーの育成をしていく。職場環境の風通しの良さ、人材育成のための環境づくりをしていく。
4. 人材育成 研修・研究	研修等に積極的に参加し、自己研鑽をし保育の質を上げる 園内研修により、情報の共有、子どもの様子、環境構成を考えていく (具体的な目標や取組) ●キャリアアップ研修 ●副主任を中心に、保育を振り返る時間をつくる ●園内研修の充実 ●オンライン研修(自己評価等)		キャリアアップ研修の機会が少なく、限られた人材しか研修に参加できていない。副主任に新しい仕事を任せただけで、保育者・社会人としての器を広げる経験にならなかった。園外研修を積極的に活用し、保育の質を高めていく。園内研修で話し合い、子ども観、保育観を深化させていく。オンライン研修を通して、研修機会が増加した。研修機会が増えることで、保育のイメージがしやすくなった。

5. 教育環境整備	<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歳児棟に)</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>3歳児を1・2歳児棟に移動したことにより、2歳児から3歳児への進級へ戸惑う姿は見られなかった。4・5歳児の保育室が広がったことで、子どもたちの動線の見通しがもてるように、遊びや生活においても、静かな環境になり、子どもたちが落ち着いている。保育環境を見直し、子どもたちの興味・関心が深まるようにしていく。来年度は3歳児から4歳児で環境が変わるので、子どもたちが安心して進級できるように配慮していく。</p>
6. 教育目標学校評価	<p>保護者の意見・要望の実現(3月に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>●3月に在園児にアンケート実施</li> <li>●学校関係者評価(3月)</li> <li>●保育者の自己評価(3月)</li> </ul>	<p>今年度は2名の先生に第三者評価を実施していただいた。保育者の自己評価、組織の在り方、様々な視点で意見をいただきました。在園児にアンケート調査を行い、現在の園の保育への理解度、園の保育への評価、園への信頼度を調査しました。この調査から保護者が園の保育に高い関心があることが伝わる。保育者から家庭へ保育をどう見える化し、伝えていこうが課題である。「よりよい保育はしっかり伝わっていく」</p>
7. 安全管理 防犯意識を高める	<p>・安全点検を管理者と職員で実施 ・避難訓練について定期的に実施し、職員・園児の防災意識を高める ・危機管理マニュアルの作成し、職員と共有する</p> <p>(具体的な目標や取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●避難訓練実施計画(担当職員作成)</li> <li>●防災教室(中止)・防犯教室・交通安全教室</li> <li>●安全点検(園外・園内)を実施</li> <li>●ヒヤリハット委員会の設置</li> <li>●事故報告書による分析と再発防止に向けて</li> </ul>	<p>C</p> <p>今年度は1・2・3歳児、4・5歳児で各避難訓練担当を決め、実施した。学校安全計画をもとに、避難訓練計画をたて、実行し、避難訓練後に担任が振り返りをし、課題を抽出し、次回の訓練で改善する。保育者間の連携をよりよくし、緊急時の対応の仕方を見直し、改善していく。事故が起こった場合、事故報告書を作成し、全職員で共有しているが、改善点を保育に実行できていない。事故報告書の内容を安全管理担当が確認し、助言・アドバイスすることで、安全管理についての理解を深めていく。そのためには、安全管理について、全職員が知識と理解を深めることが大切である。</p>
8. 保健管理	<p>感染症については、保護者に情報展開し、疾病予防や拡大防止に努める</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、本日の感染症情報を確認できる</li> <li>●感染症(手足口病、りんご病等)を出席停止から登園届に変更</li> <li>●内科検診の年2回実施(コロナ感染症により7月・11月に)</li> <li>●健康集会で、手洗い・うがいについて啓発を行う(各担任が伝える)</li> <li>●予防接種歴・罹患歴調査票を作成・更新している</li> <li>●新型コロナ感染症対策(健康観察表、消毒、マスク等)</li> </ul>	<p>新型コロナウイルスの感染予防とし、4月から在園児には健康観察カード、登園時の消毒、マスク着用を行ってきた。また、飛沫感染が起きやすい食事のときは、フェイスガード(衝立)を職員が考案し、園児とともに作成した。内科検診(2回)・歯科検診を実施し、園児の健康管理を保護者と園で協力しながら、行った。今年度から予防接種歴・罹患歴調査票を作成し、予防接種の勧告や情報提供を行う。</p>
9. 特別支援教育	<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する</li> <li>●加配の先生を配置する</li> <li>●特別支援経験がある職員を採用</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>●個別の指導計画を作成</li> </ul>	<p>特別支援経験がある職員を採用することで当該職員を見本とし、支援の仕方や園児の行動の意味等の理解が深まる。加配の先生を配置することで、支援が必要な子ども園生活にスムーズに入っている。担任においても、個別の指導計画をたて、長期的に子どもの最善の利益を考慮し、子どもの育ちを見ている。具体的な支援の仕方等、施設間で共有しながら、子どもの育ちを支えていく。</p>
10. 食育の推進	<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>新型コロナウイルスの影響により、園児が参加する食育の活動はあまり実施できていない。栄養士・調理師により、季節の旬の食材を使用したり、各国の料理を給食に取り入れることで、園児の食への関心を高めることにつながっている。さつまみやプランターで春・夏・冬野菜を育てることで、命の大切さや食への関心につながっている。</p>
11. 情報提供	<p>情報発信(バスキャッチにより、欠席出席連絡等で、保護者からの連絡を一斉管理) ホームページ、連絡メールにて情報発信を行う</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> <li>●動画配信(園チャンネル)(子どもたちの様子を保護者の方に)</li> </ul>	<p>今年度12月より園チャンネルより動画を配信。(保育の見える化)保護者に保育を伝える、育ちを伝える。ホームページでは新入園児、新規入職者、地域の方、対象で子どもたちの姿を伝える。携帯アプリをより利用しながら、「子どもたちにとってよりよい環境をつくっていく。」</p>
12. 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>●地域の方をボランティアで活用する(預り保育など)</li> <li>●園の行事等への保護者参加</li> <li>●クラス役員を学校関係者評価に加える</li> </ul>	<p>保護者がコロナウイルスの影響によりなかなか園の行事に参加できなかった。動画配信やクラスだより等で園の保育に興味をもってもらった。地域との連携は子育て支援センターの子ども園として子育ての重要な基点として今後重要になる。シルバー人材派遣により地域とのつながりをもつ等、様々な取組みに挑戦しつつ、地域・保護者との連携を広げていく。</p>

13. 子育て支援	子育てについての講話を計画(コロナで中止) 主任による子育て支援開設(コロナで中止)		保育者の子育て支援、幼稚園の子育て支援。コロナ禍の中、なかなか保護者とコミュニケーションをとり、子どもの育ちを共有することができにくかった。
	(具体的な目標や取組) ●臨床心理士の方から子育てについての講話を計画 ●未満児の子どもたちを年間2回参加してもらい子育てや交流の場にする		
14. 人権教育	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		社会的にも児童虐待の件数、児童相談の件数が増加傾向にある。「しつけといて、虐待をする」知ること(子どものこと、虐待のこと)からまずははじめていく。保育者においても意識しないと子どもの心にダメージを与えることがある。知る、やめる、やめさせることを大切にしていける。定期的な研修は今後も継続して行う
	(具体的な目標や取組) ●ハラスメント委員会を立ち上げる ●ハラスメント研修(9月・3月) ●児童虐待マニュアルの確認、児童虐待の理解		
15. 預り保育	保育園児・幼稚園児の人数の増加に伴う預り保育環境の見直し		預かり保育中のDVD鑑賞をやめ、遊びの時間を増やす。4・5歳児については、子どもの家庭での様子を保護者が確認し、昼寝の有無を園に連絡することにする。
	(具体的な目標や取組) ●保育室の見直しを行う(1・2・3歳児棟、4・5歳児棟に) ●預かり保育時間のワンデープログラムの見直し ●18時～18時30分 延長保育		
16. 小学校との連携	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		コロナウイルス感染予防のため、小学校交流会や小学校の学習を見る機会はなかった。保幼小連絡会で、園の保育、子ども一人一人について伝えていく。21年度は公開保育等、保育を小学校の先生に伝えていく。対話する機会をより増やしていく。
	(具体的な目標や取組) ●小学校との交流(1月・2月) ●指導要録の共有 ●小学校の学習参観に参加 ●アプローチカリキュラム作成		
17. 職員のメンタルケア	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		休憩時間を確保し、ノンコンタクト導入により、リフレッシュする時間を確保することができた。あとは、日々の業務量の見直しを21年度行い、明日の保育に向けて進んでいく。業務過多により、心の余裕が持たず、職員間の関係性を構築するまでには至らなかった。一人一人のメンタルの部分把握しながら、相談しやすい雰囲気づくりに努めていく。
	(具体的な目標や取組) ●主任、副主任を配置し、同僚で相談できる関係をつくる ●長時間勤務者には休憩時間を確保し、リフレッシュ時間を設ける ●休憩時間(遅出)をつくる		
18. 働き方改革	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		今年度は退職者が5人で、離職率が14.7%(34名中)であった。去年と比較して仕事量が増加したことがあげられる。保育の変革期で学ぶことが多く、仕事量が増加しワークライフバランスが崩れたのではないと思う。組織風土においても、各職員が心理的安全性をもち、積極的に挑戦していける環境づくりを今後整えていき、主体的で対話的で深い学び、同僚と協働できる環境を職員と創造していく
	(具体的な目標や取組) ●有給休暇取得率を上げる(全職員最低5日) ●勤務時間が超過している職員には声をかける ●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 ●職場環境の雰囲気よくなるように、園内研修や話し合いの場をつくる ●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 ●働きやすい職場づくりのアンケート実施(7月)		

総合評価	理由・課題
<b>C</b>	<p>20年度を振り返ると、コロナウイルスの影響で「子どもたちの安全と保育」について考えさせられた一年であった。予測できない、複雑な、多様な社会の中で、子どもたちに必要な資質・能力はどんなものだろうか。感染予防をしながら、子どもたちの学びは継続していく。保育者や子どもたちも不安や戸惑いを感じながらも、園生活で友だちと保育者と関わり、その関わりが子どもたち自身の心を支えていた。また、自分を信じて最後までやり抜く、自分で気づき考えて行動することを大切にしてきた。園の生活においては、一人一人の人権を大切にする、一人一人の表現を大切にする等より子どもが主体となれる環境づくりに取り組んでいく。園内研修やオンライン研修で各々の学びを少しずつ少しずつ進めていく。21年度も20年度同様保育について考え、語りあっていく組織づくりをしていく。</p> <p>課題は、保育の質(=保育実践の質=保育教諭の質)、人材育成(副主任の育成「計画力」「判断力」「リーダーシップ」「主体性」)、同僚性(園内研修の充実=「計画的」「年間研修計画の内容」「必要な知識とスキル」)の3つである。保育の質を高めていくことは、組織の力を高めていくことにつながり、そして、その中で関</p>