

学校評価

項目	学校評価内容	評価	理由
1. 保育について	本園の目指す方向を確認し、保育を進めていく ・「一人一人と丁寧に関わる保育」 ・「自尊と自律を育む」 ・「遊びと生活を通して保育する」	B	1・2 歳児では担当制、3 歳以上は保育者の主体性(環境構成)に重きを置き、保育に取り組んできた。より子どもの気持ちや思いを大切にしたい保育ができた。人権意識、環境教育、まだまだ学びを深めていく必要がある。子どもたちの育ちをより支えていける環境をつくっていく。
2. 教育目標 学校評価	自己評価 ・教育保育要領に基づいた自己評価(全職員) ・自己点検・自己評価(全職員) ・学校評価 グランデザイン作成 学校関係者評価委員会 保護者アンケート(2 月末に実施)	B	自己評価からの保育の質向上につなげていく。全職員が教育保育要領をもとに自己評価することで、自身の保育を見直す機会になった。公開保育、保育参加等で、評価委員や保護者の方が参画することで、より子どもについての理解、保育についての理解につながった。来年度はより一人一人が自分らしく輝く園づくりを目指していく
3. 組織の活性化	組織力の向上(縦の関係) ・将来ビジョン(全職員で共有) ・一人一人のリーダーシップ(当事者意識) ・キャリアパスによる人材育成 (主任・副主任・専門リーダー・職務別) ・新人職員研修	B	保育が目指していくゴールを全職員で共有してきた。園の連絡帳アプリ等を使用し、「遊びと生活の中で子どもたちが育む・学ぶためには?」「どうすればいいか」を職員間で話し合ってきた。園内研修においては、専門リーダーや若手職員が研修の内容を企画し、園の課題に向き合いながら、職員間の関係性を向上する一助になった。新人職員の研修を定期的実施し、保育実践を通しての悩みを話し合い、新人職員のエンゲージメントを向上することができた。「若手の職員が心理的安全性をいかにもって、自分らしく楽しんで保育できるか」が組織の活性化のパロメーターである。来年度も若手職員の研修を続けていき、保育の室を高めていく。園内研修においても、「子どもたちにとって」を軸として、「保育について」「子どもについて」対話することで、園生活をよりよくしようと職員一人一人が向かうことにつながっている。
4. 地域・家庭との連携	地域との連携 ・小学校との連携 - 幼小接続研究会(10 月)-公開保育(6 月) ・地域資源を活用(こんにやく工場・地蔵豆腐…) ・園庭開放(5 月・7 月)・卒園児同窓会 家庭との連携 ・ホームページ・クラスだより・動画配信 ・クラス見学会・HappyDay 誕生日参加	B	キーワードは、「保育の見える化」。家庭や地域に保育を公開したり、見える化することで、つながりが、対話が生まれる。対話をすることで、さらにアイデアや工夫が生まれる。誕生日の日に保護者の方に保育と一緒に楽しむ体験、給食を試食する機会をもち、園生活について、保育についての理解が広がった。卒園児、未就園児においても、園に遊びに来る機会をもち、地域の子育てを少しずつ活性化できるように今後も取り組んでいく。
5. 安全管理 防災・防犯	園内・園外の安全確認 ・施設・設備の定期的な安全確認及び管理 ・ヒヤリハット事例・事故報告書の確認 ・避難訓練(不審者・消防訓練・地震) ・引き渡し訓練 事故対応	B	新入職職員に各棟の安全管理を確認してもらった。チェックシートを確認する。重大事故の発生は0件。園児が門扉を開けてでないように門扉の施錠等の確認をさらに強化した。引き渡し訓練・避難訓練を実施し、防災意識を高めてきた。預かり保育時には、今年度は中園庭を使用し、戸外と室内で選べる環境の中で行うことで事故は昨年度より減少した。

6. 園環境	<p>遊びに夢中になる、遊び込む環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育環境の見直し ・自尊と自律を育む環境 ・心を動く環境 ・一人一人と丁寧に関わる ・主体的で対話的で深い学び(サークルタイム) 	B	<p>「遊びのプロ」の育成。保育環境、保育者の関わり等の研修を通して、「遊びとは」「子どもとは」保育を深める機会になった。「環境を通して、保育する」子どもの姿を見取り、保育者がねらいを立て、環境を構成する。そして振り返り、再度環境を構成していく循環を作っていく必要がある。そのためには、保育者の遊び心とアイデアと工夫、子どもの側に立って考えることが必要である。次年度はより保育者一人一人が輝き、保育力、人間力、遊び心を育成していく。</p>
7. 働き方	<p>職員のメンタルケア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1on1 ミーティング(5月・10月・1月) <p>業務改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ノンコンタクト時間の確保 ・短時間職員・業務改善委員会設置 	B	<p>ヒヤリングを2回から3回に増やし、精神面・体調面で心配な職員を早めにケアできるようにした。職員の一人一人の声を大切にしていこうと働きやすさや働きがいにつなげていった。多様な働き方を認め、皆が支え合える職場づくりへと変わってきている。次年度も職員間の対話を促す機会をより増やし、保育・子どもを通して対話していく。懇親会等を実施し、一人一人が心理的安全性を確保しながら、自己発揮できるように配慮していく。一人一人が「温かい眼差し」をもち、学びつづける人材を育んでいきたい。</p>
8. 研修・研究	<p>研修の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対話型園内研修(保育カンファレンス) ・園内公開保育 ドキュメンテーション作成 ・リーダー研修(主任・副主任等)新人研修 ・保育内容に関する研修(人権教育) ・外部研修の充実 ・NPO 国際臨床保育研究所 他 <p>計画的な日常的な学習指導の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週日案の充実(遊びの拡がり、深まり) 	A	<p>土曜日に園内研修を実施し、保育環境や保育について、特別支援等の研修で保育の室の向上を目指してきた。保育者間で対話の機会を設けたり、保育者同士でゲームや遊びの時間を設け、関係性の向上、遊びの理解につながった。園内公開保育を実施し、他クラスの保育や子どもの姿を観察し、エピソード記録を作成する機会をつくり、子ども理解、保育を深めることにつながった。「一人一人を丁寧に関わるとは?」「遊びや生活を通して、保育するとは?」さらに保育の室を高めていきたい。そのためには、保育補助を含めた保育者の共通理解が欠かせない。保育者同士が対話する機会を増やしていく。</p>

◆総合的な評価結果 (A…十分に成果があった B…成果があった C…少し成果があった D…成果がなかった)

組織運営 「心理的安全性 多様性の尊重」	B	持ち帰り仕事等無。勤務時間の確認、有給休暇、意識改革「お互いさま」の精神、保育補助の職員配置で研修等の時間の確保につながる。
保育の質向上 子どもの人権	B	「一人一人を丁寧に保育するとは」「担当制」「温かい眼差し」「ハラスメントの理解」を進めていく
保育内容 環境構成(しかけ)	B	乳児保育 環境(より人権に配慮する) 子どもとの対話、保育者の環境構成をさらに活性化

評価	理由
B	<p>前年度より職員間の心理的安全性を確保し、様々な人材が活躍する場が見られた。食育では栄養士、保育者が対話し、食への関心を深める取組み(味噌づくり等)につながっていった。「遊びや生活を通して、環境を通して保育する」という保育の基本を確認しながら、子どもの声と保育者の願いを共に大切に、一年間子どもたちと園生活を暮らすことができた。保育環境については、子どもの遊びや姿を見取り、より遊びに夢中になるように常に環境を意識し、保育を進めてきた。オンライン研修等を積極的に活用し、保育環境の大切さや他園の事例を見ることで、自園の保育に活かしていく循環を大切にしてきた。子どもたちの遊びも繰り返し遊びながら、他者と協働し試行錯誤する姿が多く見られた。令和6年度は、「つながり」を土台に、新しい人材と共に、より子どもにとって安心できる、居心地がよい、学ぶことが楽しいと感じる環境を目指していく。「ひとりひとりの良さを認め合い、つながっていく。」「ひとりひとりがイキイキ輝く」を目標に子ども、保育者、保護者、一人一人がイキイキ輝く園を目指していく。</p>