

令和元年度 自己評価・学校関係者評価報告書

報告書作成日 2020年5月12日

基礎情報内容	実施園情報
法人名	学校法人小寺学園
理事長名	秦賢志
園名	幼保連携型認定こども園はまようちえん
園長名	小寺由起
担当者名	役職名：シニア・ディビジョンリーダー 氏名：樋口詩菜
住所	〒661-0967 兵庫県尼崎市浜2-2-13
電話番号	06-6499-4919
FAX 番号	06-6499-4931
メールアドレス	hata@hama.ed.jp
園児数	238人
学級数と人数	ようちえん7学級199人 ナーサリー30人
教職員数	56人

本園の教育目標	わたしになる。ぼくになる。 つよく。かしく。うつくしく。おもしろく。
今年度重点課題	①ようちえんチームの若返りに伴う新人育成
	②教育課程の再編成
	③キャリアパスによる一人ひとりの働き方の意識改革
	④キンダーカウンセラー制度を生かした特別支援教育の充実

学校関係者評価委員	
学校関係者評価委員会	開催日： 年 月 日 開催場所：

評価 ASSESSMENT 本年度の総合的な自己評価結果

設定した4課題ともに目標としていた成果を得ることができた。

特に世代交代ともいえる新人育成に関しては、3回の園内研修とリーダーチームの日々のフォローアップによって育成システムがチームとして機能した。もちろん4人のポテンシャルの高さもあるが、チームの関係性こそが保育の質を決めるといふ信念はチームに十分浸透していると感じた一年であった。

教育課程の再編成は、特にナーサリチームの保育を考察し理解しようとする意欲が高まった。ようちえんチームにおいても次を担う新人が、保育に迷うことのない羅針盤としての教育課程作成プロセスに関われたことはジャスト・イン・タイムな課題であった。

またキャリアパスの再編成においてもリーダーのポジションと役割を大幅に見直し、ルーキーからトップまでのキャリアを俯瞰するチャートにできたことで、それぞれのポジションでチームが何を求めているのかが明確になり、これも保育の質の向上の基礎になる指針として活用できることとなった。

今年は、これまで幼保連携型認定こども園として培ってきた経験を踏まえて、このようにチームの土台を見直すことができた。チームの成長にとって大変有意義な一年となった。

課題 ISSUE 自己評価を受けて浮かび上がってきた課題

設定した課題に対して、これができなかった、というものは無い。

今年の成果を生かすために、2年目のフォローアップ育成システムを怠らず、教育課程を完成に向けて引き続きミーティングを重ねて仕上げていく。キャリアパスを自己評価に指標に用いて、特にリーダー層の仕事の質を上げていくことが課題である。

チームとしては、ようちえんチームの前線が若手中心となるためフォローアップを怠りなくする。そして、働きがいをさらに増すために残業削減のためのプロジェクトを起動させる。これが次年度の大きな課題となる。

今年度の重点課題	①ようちえんチームの若返りに伴う新人育成	評価グレード	
テーマ	新卒5人誰も取り残さない作戦	自己評価	関係者評価
		4/5	

計画 PLAN どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか

今年度5人の新卒採用者を全員担任として抜擢。チームのこれからを担うメンバーとして丁寧に育てることを目的に研修する。

○理事長講師による園内研修を3回実施

- # 1 2019年1月5日・6日 入職前オリエンテーション研修 講師：秦・由起・詩菜 場所：はまよう
- # 2 2019年8月9日 兵私幼新任研修（講師：秦）その後のHFD（三宮 金魚）講師：秦 場所：兵私幼
- # 3 2019年12月27日 カニ研修 講師：秦 場所：はまよう
- # 4 2020年3月24日 初年度ふりかえり研修 講師：秦・由起・詩菜 場所：はまよう

実施内容 DO どのように実施したか

- # 1 はまよの歴史とたいせつにしていること（別紙参照）
- # 2 兵私幼の新任研修に参加し、その後秦と4人で会食
- # 3 価値の遠近法、企画入門 研修後理事長宅でカニを食べる
- # 4 「ルーキーイヤーをふりかえる」をテーマに一年目をふりかえり2年目の目標を立てる

お題

- 【1】この一年をふりかえると・・・○○って、xx やった→○○ = 子ども、親、かぞく、チーム、働く、ようちえん、社会人、仕事
- 【2】わたしについて①「これ得意、これ好き」と思ったこと②うれしかったこと③難しいと思ったこと
- 【3】2年目のわたしについて①課題・修正点 Ploblem ②期待（希望）こうなったらいいな Hope ③行動するぞ Challenge
- 【4】最後にひと言

ふりかえり CHECK できたこと・できなかったこと

年3回を企画していた研修だが、3月の兵私幼の新任研修が中止となったことで、ふりかえり研修も園内研で行い、結果的に全4回となった。最後のふりかえり研修で、4人ともトップが望む姿となっていたことにキャプテンとともに感銘を受けた。1学期で一人脱落したが、その一人は他の4人とは違うタイプであったため、4人に影響は無かった。一年間無事に大過なくやり遂げてくれたことが何よりの成果である。一人脱落したので自己評価は4。

対策 ACTION 今後の取り組み

来年度は4人全員がようちえんかぞくの担任となる。プラス一年目一人、3年目一人、4年目一人とディビジョン・リーダーでようちえんの核となってそれぞれの持ち味が出せるようにリーダー・チームがフォローアップをしてほしい。

今年度の重点課題	②教育課程の再編成	評価グレード	
テーマ	はまよう新教育課程育ちのマングラ	自己評価	関係者評価
		4/5	

計画 PLAN	どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか
【目的】	認定こども園として4年間、子どもの育ちを毎年語り合い考察してきた結果、現行の教育課程の子どもの育ちの姿があわなくなってきたため新しい教育課程の編成が必要になってきた。
【目標】	いまの子どもの育ちに見合い、0歳～6歳までの育ちの見通しができる教育課程の編成
【いつ】	学期に1回程度
【誰が】	ようちえん、ナースリー、うさぎ、ごはん、各チームの全員
【どのように】	これまで作ってきた4年間の「期のねらい」をもとにもっとも象徴的な育ちの姿を落とし込んでいく これまでチャート型で表現してきたが、新たにマングラ型で表現する
実施内容 DO	どのように実施したか
	保育学会公開保育において公開したキックオフ園内研修を皮切りに、その後は各部門ごとに自主的に適宜ミーティングをもち、理事長・園長に中間的な報告を逐一行った。以下研修実施日 # ようちえん 2019年3/4,3/31,7/31 2020年2/4,2/18,3/2,3/31 # ナースリー 2019年3/4,3/31,8/2,9/3,9/24 2020年2/10,2/19,2/27,3/2,3/12,3/31 # うさぎ 2019年3/4,3/31,8/2,8/30 2020年3/2,3/5,3/9,3/10,3/11,3/12,3/13,3/16,3/24,3/25,3/27,3/31 # ごはん 2019年3/4,3/31 2020年2/4,2/18,3/2,3/31 # きのっこ 2019年3/4 2020年3/2,3/31
ふりかえり CHECK	できたこと・できなかったこと
	<p><できたこと></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程がなかった部門（うさぎ・ごはん・きのっこ）も作成することができた。 ・異年齢保育5年間の子どもの育ちを振り返り、これから大切にしていきたいねらいが明確になった。 ・普段活用している記録（ポートフォリオ）を作成する中で、5領域を意識して記述していたことを活かして、育っている力を教育要領と照らし合わせることができた。 ・はまようちえんでのねらいの、5領域の中での偏りがわかった。 ・0から5歳児の育ちを見通せるような形にすることができた。 <p><できなかったこと></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実践（ねらいづくり）で実際に活用できるのかどうかまでの検証がなされていない。 ・1年をIV期で分けるので良いのかという観点も、0.1.2歳児はねらいづくりの実践で検討を重ねているが、教育課程に反映するかどうかという段階には未だないため、検討しきれていない。
対策 ACTION	今後の取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・1年間で出来上がったフォーマットに当てはめながら、もう一度付箋をふりわけ、教育課程を完成させる。 ・実践（ねらいづくり）で活用するという観点を持ち、ねらいづくりの場や教育課程ミーティングの中で現状の成果物を利用しながら、さらに検討を重ねたい。 ・初めて教育課程作成に取り組んだ部門は、作成したフォーマットをもとに、数年間は実際の子どもの育ちを記録することを重ね、標準的な教育課程作成を行いたい。 ・1年をIV期で分けるので良いのかという観点も、0.1.2歳児はねらいづくりの実践で検討を重ねているが、教育課程に反映するかどうかという段階には未だないため、検討しきれていない。 ・ねらいづくりを通して、IV期で本当に良いのかという検討を重ねていく。

今年度の重点課題	③キャリアパスによる一人ひとりの働き方の意識改革	評価グレード	
テーマ	キャリアパスの見直し作成	自己評価	関係者評価
		5/5	

計画 PLAN	どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか
<p>【目的】 出産し働き続けるスタッフの増加、これまでと違う異なる価値観をもった若手スタッフの増加に伴い、現行のキャリアパスを見直し、よりチームの体制が強化できるようにアップデート。</p> <p>【目標】 スタッフが意欲と希望を持って、キャリアアップ（質の高い仕事）と持続可能な働き方ができる羅針盤としてのキャリアパスの策定</p> <p>【いつ】 年度内</p> <p>【誰が】 理事長が策定</p> <p>【どのように】 現行キャリアパスを、より詳細に作り込む</p>	
実施内容 DO	どのように実施したか
<p>ようちえんのキャリアパスを抜本的に見直し、スタッフの増加に伴いリーダーポストを増やす スタッフ・リーダーの役割を新人から理事長まで明文化し、組織と仕事の透明性をはかる</p>	
ふりかえり CHECK	できたこと・できなかったこと
<p>オリジナルなキャリアパスチャートが7月に完成（別紙） まずリーダーに諮り承認され、その後全スタッフに配布・周知 リーダーの仕事の「ふりかえり」ツールとして用いている</p>	
対策 ACTION	今後の取り組み
<p>次年度からはキャリアパスを用いた自己評価を導入する 内容については都度精査し、改訂していく</p>	

今年度の重点課題	④キンダーカウンセラー制度を生かした特別支援教育の充実	評価グレード	
テーマ	一人ひとりに合わせた個別の支援（関わり）について考えを深める。	自己評価	関係者評価
		4/5	

計画 PLAN	どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか
	<p>【目的】 臨床心理士の視点で、個に応じた関わりについてアドバイスいただき、一人ひとりに合わせた個別の支援（関わり）について考えを深める。</p> <p>【目標】 現場の保育者が悩んでいる子どもへの関わりについて具体的なアドバイスをいただき、解決への糸口を見出す。</p> <p>【いつ】 月1回 9:00-14:00</p> <p>【誰が】 臨床心理士、園長、統括キャプテン、対象児の担任</p> <p>【どのように】 臨床心理士の、保育観察と面談を通して、園児の関わりについて具体的なアドバイスをいただく。</p>
実施内容 DO	どのように実施したか
	<p>【1日の流れ】 9:00-14:00（6時間）</p> <p><午前> 臨床心理士と統括キャプテンで保育観察</p> <p><午後> 臨床心理士より園長、統括キャプテン、対象児の担任にフィードバック</p> <p><EMT> ようちえん、ナースリー各部門の保育スタッフにフィードバックを共有</p> <p>以上のカウンセリングを以下の日程で行なった。</p> <p>5/9、6/10、6/26、7/18、8/23、9/17、10/17、11/8、12/5、1/24、2/20</p> <p>※3月は、コロナウイルス感染拡大防止のため中止。</p>
ふりかえり CHECK	できたこと・できなかったこと
	<p><できたこと></p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育者の経験や感覚で行っていた関わりについて、臨床心理士の専門的な見地と結びつけ、一般化することができた。 ・臨床心理士のアドバイスを元に、保育者の関わりを変容させたことで、子どもの姿が変わったという実感を得て、悩みの解決の糸口となった。 ・臨床心理士が月1回定期的に園児に関わっていただくことで、毎日関わっている園のスタッフでは気づけない成長について具体的なフィードバックいただき、励みになった。 ・年間12回の指導機会があり、特別支援児として療育手帳や診断書のある園児や加配を必要とする園児だけでなく、個別の関わりの必要性を感じる子どもについて広く相談することができた。 <p><できなかったこと></p> <p>保護者と臨床心理士が直接面談することや、特別支援の教員研修なども、キンダーカウンセラー事業で行うことができる。保護者との面談→面談を進めた保護者が実施することを選択せず、今年度は保護者と臨床心理士の面談を行っていない。保育者への研修→個別の子どもへの関わりをアドバイスいただきたい園児が多く、研修回を儲けるより、具体的な実践への指導を優先させた。</p>
対策 ACTION	今後の取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・来年度も引き続き、月1回のキンダーカウンセラー事業を継続して利用し、個々に応じた支援のあり方について考えを深めることに努める。 ・必要に応じて、臨床心理士と保護者と直接的な連携の機会を設けていきたい。