

学校法人 小寺学園
令和 2 年度 自己評価・学校関係者評価報告書

報告書作成日 2021 年 6 月 7 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	229 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	61 人

本園の教育目標	わたしになる。ぼくになる。 つよく。かしこく。うつくしく。おもしろく。
今年度の重点目標 (ねらい)	①ようちえんチームの若返りに伴う新人育成（2年目の育成）
	②続：教育課程の再編成
	③保育の質向上と仕事の効率化（ONOFF スマートサイクルプロジェクト）
	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	片村文亨（浜小学校 教頭）、島田一郎（浜南町内会 会長）、 島田佐知子（浜小地域学校コーディネーター）、染矢志保（在園児保護者）、 清家祐子（卒園児保護者）、羽下大信（キンダーカウンセラー）、 椋田善之（関西国際大学 准教授） ※敬称略 順不同
学校関係者評価委員会	開催日：2021 年 5 月 28 日 開催場所：ホテル ヴィスキオ

評価 ASSESSMENT 本年度の総合的な自己評価結果

教育課程作成や ONOFF スマートサイクルプロジェクトなどの、重点目標を達成するため、昨年度までよりも多く部門間を超えたミーティングが増えた。そのため、シフト会議において適切な人員を調整し、確実に実施できるよう工夫した。部門リーダー初経験の9年目スタッフの下、若手(1,2,3年目)中心のようちえんチーム、経験豊富なチームリーダーが年度途中で退職し経験が浅いリーダーに交替したナーサリーチームとなった今年度は、2年目のフォローアップ研修や ONOFF スマートサイクルプロジェクトの実施により、チームワークを最大限に活かし保育の質を担保しながら、働き方をアップデートしていくことができた。

また、ONOFF スマートサイクルプロジェクトについては、経験年数に関係なく自主的にプロジェクトメンバーがリーダーシップをとり改革を計画推進したことが、各自の仕事においてアップデート意識の向上や自己発揮の機会へとつながり、キックオフ合宿では成果をプレゼンテーションする若手プロジェクトメンバーの姿に成長が見られた。

年度末(3月5日)に行った、保育と仲間づくりネット主催「公開保育」では目指してきたチーム像である理念が現場まで浸透していること、課題を自ら見つけ乗り越えていくチームであることを参加者に評価された。

課題 ISSUE 自己評価を受けて浮かび上がってきた課題

- ・次年度は、保育の質を高めながら、仕事を効率的にこなしていくためにも、新たなアプリシステムを導入する。特にシニア層や新任のスタッフが取り残されないように、フォローし合う体制をさらに意識していきたい。
- ・部門間が連携する機会が増えたことで、保育や仕事についての情報を共有し再構成していくことの大切さを改めて確認した。期のねらいをリーダー会議で共有したり、はまよりの保育として常態となっている活動のねらいについて改めて問い直しアップデートしていくことを次年度はさらに強化していく方策について検討を重ねる。

関係者評価 Review 学校関係者による講評

学校関係者 代表 椋田善之(関西国際大学 准教授)

- ・5月28日に学校関係者評価委員会が行われ、自己評価についての報告があった。
- ・立ち上がったそれぞれのプロジェクトの自己評価の通り、他者から見ても高い評価を付けられる内容であったことが委員会メンバーから共有された。
- ・学校の組織づくりにそれぞれの先生方が高い意識を持ち、取り組んでいることが把握できた。
- ・保護者へのアンケート調査を量的にも分析を行い、その傾向を捉え、園としての自己評価を行っていた。
- ・以上の点からも園での取り組みは、全国的にも注目されており、今後、乳幼児教育の発展を担っていくべき園であるため、さらなる情報の発信を期待している。
- ・特に、保護者の中には、園で行っている遊びの持つ意味がまだ伝わっていないところもあることが見受けられ、遊びを通じた乳幼児期の教育の重要性を地域の乳幼児教育機関としてさらに伝えていくことが求められているように感じた。

今年度の重点目標	①ようちえんチームの若返りに伴う新人育成（2年目の育成）	評価グレード	
テーマ	はまようスタッフとしての「自分らしさ」発見！	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>○学期ごとにフォローアップ研修</p> <p>【目的】 部門を越えたメンバーで話し合うことで、一人ひとりの個性が多様であることに気づく。 強み（良さ）を活かし合い、弱み（課題）を補い合うことについて考える。</p> <p>【ねらい】 2年目→自分の強みと弱みを語り、チームの中で自己発揮するための具体的なイメージを掴む。</p> <p>【いつ】 #1 2020年8月6日 #2 2020年12月23日 #3 2021年3月25日（各学期末に1回）</p> <p>【リーダー】 山本薫、樋口詩菜</p>
実施内容 DO	どのように実施したか
	<p><研修内容></p> <p>①強み（良さ）→弱み（課題）の順に模造紙に付箋を貼る。 ②リーダー全員から強みをフィードバック ③弱みについての向き合い方を話し合う 上記の手順を一人ずつ繰り返し行う。 「強み（良さ）」→一人ひとり異なる強みをフィードバックし合い、チームの中で活かすための具体的なイメージをメンバーと共有する。 「弱み（課題）」→「個人の弱み→課題化→チームで具体的な取り組み方法を見つける」というプロセスを通して、個人の弱みについてチームで補い合う手立てを共に考える。</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> <p>リーダーの言葉掛けがモデリングとなり、2年目同士で良いところをフィードバックし合うなど自然とお互いの個性を尊重する言葉掛けが身につけている姿がある。保育者としての一人ひとりの強みや弱みについて考え語り合う中で、フォローアップ研修の目的であった「強み（良さ）を活かし合い、弱み（課題）を補い合う」ことへの具体的なイメージを深めることができた。また、お互いの強みをフィードバックし合うことを、今後は同期だけでなく、同じ部門の他のメンバーとともに試してみたいという提案が上がるなど、メンバーとしての主体性が高まった。</p> <p><できなかったこと></p> <p>2年目のうち、はまようでの働き方とライフスタイルが合わず、1名が年度末での退職を決めた。一方で、年度末の振り返りでは自身の課題をオープンに語るとともに、保育のおもしろさを実感できたこと、はまようでの経験から気づいた自身の強みを新たな環境で活かしていきたいと、前向きに語っていた。</p>
対策 ACTION	今後の取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・2年目のフォローアップ研修などの園内研修を通して、より一層風通しの良い関係性づくりに努め、仕事に対する「しんどさ」「嫌なこと」など、ネガティブな悩みを自分だけで抱え込まず、いろんな人に相談しやすい環境を引き続き整える。 ・フォローアップ研修の対象者を同期だけでなく、リーダーを含む同じ部門のメンバー間で語り合うことで、立場を超えたメンバーの相互理解を深め、チームワークの向上へとつなげていきたい。

今年度の重点目標	②続：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
【背景】	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合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。
【目的】	今の子どもの育ちに見合った教育過程を作成し、0歳～6歳の道筋を意識することで、保育の質向上へとつなげる。
【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、ナーサリー、うさぎtime、食べる、きのっこ各チームの全員
【どのように】	現行の教育課程と過去4年間分の期のねらいを、「5領域」に分けマングラ型に象徴的な育ちの姿を洗い出した去年度に引き続き、実践で活用できる形式にするため、内容の精査と情報の整理を行う。
実施内容 DO	どのように実施したか
	<p>「5領域」に振り分けた育ちの姿を、各部門に応じた形式に沿って内容の精査と情報の整理を行う。</p> <p># 全部門 各部門教育課程フォーマット案共有 (2020/4/3,2021/3/31 計2回)</p> <p># ようちえん (2020年4/15,8/6,8/24,8/26,12/23,12/24.2021/3/29 計7回)</p> <p># ナーサリー (2020年4/15,8/6,9/15,11/16,2021/1/21,1/26,3/8,3/18,3/19 計9回)</p> <p># うさぎtime (2020年7/30,2021/1/6,1/14,1/26,2/16,3/12,3/15,3/26 計8回)</p> <p># 食べる (2020年8/6,2021/3/18,3/26 計3回)</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"> ・ようちえん、ナーサリー部門間で共通のフォーマット（5領域内を、更に細かくカテゴリー分けをし、「姿」と「育ち（力）」にかき分けて、取りまとめる）を作成し、0から6歳の育ちを見通せるような形をつくりあげることができた。 ・一年間の成長の変化が早いナーサリー部門では、今まで「期のねらい」をⅣ期で区切っていたことを再検討し、年齢に応じた短い期間で年間を区切ることを決めた。 ・うさぎtime部門では、まずは育ちの記録を書き溜めていくために、これまでにあったファイルメーカー Pro 用いた「あそび記録」を活用しながら記録を日常的に書き溜めている。また、はまようのあそびカテゴリー（ツリー図）をうさぎtimeが主導となって新たに作成。次年度より、全部門共通して新あそびのカテゴリーを活用していく。 <p><できなかったこと></p> <ul style="list-style-type: none"> ・きのっこフォーマットの作成はできたものの、スタッフの退職や産休が重なったことにより、フォーマットに沿って情報整理していく作業に取り掛かれていない。 ・どの部門も教育課程作成のゴールイメージが確かになった一方で、未だ情報を整理していく作業が残っている。
対策 ACTION	今後の取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・来年度夏を目処に情報整理作業を完了させることができるよう、時間や人員を調整し教育課程編成のためのミーティングの時間を捻出していく。 ・0から6歳までの発達が見通せる教育課程を完成させ、期のねらいづくりで活用することで、これまで以上に子どもの発達の道筋を意識し保育の質の向上へとつなげる。

今年度の重点目標	③保育の質向上と仕事の効率化	評価グレード	
テーマ	ONOFF スマートサイクルプロジェクト	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】 はまようスタッフみんなが気持ちよく働く（メンバーが機嫌よく仕事をし、働きやすいチームとなる）</p> <p>【目標】 保育の質向上と仕事の効率化</p> <p>【コンセプト】 スムーズに始めよう スマートに終わろう すっきりも、もやっともオープンにしよう！</p> <p>【いつ】 月1回程度の MTG を行う</p> <p>【誰が】 プロジェクトチームから、はまようスタッフへ</p>
実施内容 DO どのように実施したか
<p><理念の策定></p> <p># 1 2020 年 6 月 17 日 プロジェクトチームメンバーでの関係性づくり</p> <p># 2 2020 年 8 月 9 日 「プロジェクト名」の作成</p> <p># 3 2020 年 9 月 2 日 「プランニングスケッチ」と「ロゴ」を2チームに分かれて作成</p> <p><実際の仕事の整理と見直し></p> <p># 4 2020 年 11 月 12 日 プロジェクトの実際的なスタートにあたって各自の思いを共有 →プランニングスケッチとロゴを作成</p> <p># 5 2020 年 12 月 10 日 テーマ抽出</p> <p><3つのテーマごとにガイドライン作成></p> <p>LINE チーム（2021 年 2/4,2/19,3/19 計3回）</p> <p>有給・リフレッシュデイチーム（2021 年 2/5,3/1,3/18 計3回）</p> <p>ノンコンタクトチーム（2021 年 2/2,2/22,3/19 計3回）</p> <p># 6 2021 年 3 月 31 日 全職員にガイドラインプレゼンテーション</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"> ・シフト会議を活用し、部門を超えたスタッフでのミーティング時間をコンスタントに確保することができた。 ・はまようでの働き方改革とは何を目標しているのかという理念をプロジェクトメンバーが主体となって策定したことで、若手からベテランまでが同じ方向を向いてこのプロジェクトに取り組めるようになった。 ・プロジェクトメンバーがリーダーとなって、メンバー以外のスタッフにも協力を仰ぎ、チーム一丸となってガイドラインを作成することができた。
対策 ACTION 今後の取り組み
<ul style="list-style-type: none"> ・次年度より作成したガイドラインを活用していく。その際、実際的な運用がどのように成されているのかについて定期的に振り返り、持続可能なシステムを構築する。 ・システムの構築が進む一方で、職場での居心地や仕事へのモチベーションなど、メンバーの気持ちに目を向けていく観点も大切にしていきたい。

今年度の重点目標	④キンダーカウンセラー制度（私立幼稚園子育て支援カウンセラー事業） 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臨床心理士から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、園児へ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（5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 以上のカウンセリングを以下の日程で行なう。</p> <p>6/29、9/11、10/27、11/27、1/15、2/22</p> <p>※4月、5月はコロナウイルス感染拡大防止に伴う休園措置のため、実施していない。</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"> ・県の私立幼稚園子育て支援カウンセラー事業として年6回の指導機会を活用し、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を継続してい る。 ・保育者の経験や感覚で行な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ている。 また、育ちを一般化したことで、対象児だけでなく他の園児の関わりにも応用し、子どもの関わりについて実践で活かして いる。 ・新たに支援が必要な子どもや、関わりが難しい子どもへの育ち理解を、保育者間だけでなく保護者にも共有するために、 専門家であり第三者である臨床心理士の言葉を借りてお伝えしている。 <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制度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"> ・来年度の新しい環境への移行を視野に入れた子どもへの関わりを相談していきたい。 ・必要に応じて、臨床心理士と保護者の直接的な連携の機会を設けていきたい。