

1. 当園の教育目標

- ・園での生活を通して、伸び伸びと遊ぶ楽しさや人と関わる喜びを十分に味わわせることで、子どもたちの心を幸福感で満たし、情緒の安定した偏りの無い人格を形成する。
- ・人に受け入れられる、認められる経験を通して、自己肯定感と感謝の気持ちを持てるよう導き、生きる力の基盤となる強い心を育む。
- ・感情の行き違いや意見の衝突を経験することで、自分以外の人も自分と同様に大切な存在であることに気づくよう導き、他に対する思いやりやいたわりの心を育む。

2. 本年度 重点的に取り組む目標・計画

○ 園内研修の充実

教職員の時間的負担を軽減し、無理なく意欲的に参加できるように、園内で実践と結びついた研修プログラムを企画・推進する。身近で具体的な問題をテーマに設定し、事例検討の形式で共に考え学ぶことで研修効果を上げる。

○ 担任をサポートする体制の整備

- ① 経験の少ない担任に対して、保育内容の妥当性や経営を円滑に進める上での心得など、必要に応じて助言や指導をし、育成に力を注ぐ。
- ② 担任が子どもの問題行動や保護者対応等で苦慮し、行き詰まった時に相談に乗ったり、適切に助言や支援ができる協力体制を整備する。

○ 特別支援教育の充実

特別支援の必要な子どもの発達特性について、担任やフリー教諭だけでなく、全職員が情報を共有し、協力して見守り援助する。

○ 保育室の環境設定を見直し、工夫する

安全面、衛生面を配慮した上で、子どもの興味を加味した動線を意識しながら、机・椅子・掲示物・おもちゃ等の配置を見直し、保育を円滑に進めるために最適な環境を追求する。

○ 子ども・子育て支援新制度への対応について検討する

移行の是非・妥当性を検討し、今後の園のあり方と方向性を明確にしていく。現段階での園の意向や今後の見通しについて可能な範囲で保護者に伝え、理解を求める。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

<p>1) 園内研修の充実を実感することができたか。 [B]</p>	<p>複数の保育者が他のクラスの保育に参加し、子どもの発達や保育内容について共通理解を図ったり、意見交換しながら学ぼうとする取り組みを継続して行っており、そのことが自身の保育を見直す良い機会となっている。しかし経験の少ない保育者の比率が高くなることで、有意義な考察へと発展しにくい状況があり、今後はより具体的な問題点の提起等の工夫が必要である。</p>
<p>2) 担任をサポートする体制が、整備できているか。 [B]</p>	<p>① 経験の少ない担任の育成 先輩保育者である副担任が指導者となり、新任教育をしているという現状である。常時一緒に保育に携わることで、きめ細やかな指導・サポートが可能になる。反面この育成方法は指導者の資質・技量に負うところが多く、今後は園長や主任が連携して指導者の足りない面を補い、育成に尽力する必要がある。</p> <p>② 担任を支援する協力体制 学年主任ミーティングにより情報を共有することで、全職員が各クラスの現状を把握しやすくなり、客観的な助言や手厚い援助を行う基盤はできている。ただ学年主任の問題意識に左右されるため、今後は学年主任に同学年担任の代表者としての意識付けを強化していく必要がある。</p>
<p>3) 特別支援教育をより充実させることができたか。 [A]</p>	<p>園内で何らかの特別支援が必要な子どもが増えていると実感する現状にあって、担任を支援できる加配教諭は年少の副担任を含めて5名と非常勤教諭2～3名である。優先順位と支援方法を相談・検討しながら協力することで効果的な支援が実現できている。時には、他のクラスの担任も含め全職員が連携して支援の必要な子どもを見守り、援助している。</p>
<p>4) 保育室の環境設定を見直し、改善することができたか。 [C]</p>	<p>保育者は保育の質向上のため、子ども理解や保育技術・教材準備等を重視しており、室内環境への工夫改善の意識が低い。今後は全職員が保育に於ける環境設定の重要性を認識し、子どもが落ちついて集中できる環境設定を目標に、物の配置等を考えられる研修プログラムの充実を図りたい。</p>
<p>5) 子ども・子育て支援新制度への対応。 [A]</p>	<p>新制度の実績と園の現状を踏まえ、現行制度と比較しながら移行の是非を検討している。</p> <p>保護者への説明については移行しない可能性も視野に入れ、園の意向を可能な範囲で文章で示し、理解を仰ぐことができた。</p>

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果 [B]

- 新制度に移行するのか、現行制度の幼稚園として存続するのか。決定保留のまま、どちらの可能性もあることを在園児及び新入園児の保護者に説明文書を配布し、理解を仰ぐことで混乱もなく、概ね順調な園運営ができています。
- 女性のライフスタイルに合わせた多様な勤務形態を提案し、退職希望者の慰留に努めているが、結婚を契機に職員の入れ替わりが続いている。新任職員を迎え保育の質を保持するために、研修プログラムの充実や、バックアップ体制の整備に注力する必要がある。具体的には園長・主任等、経験年数の永い職員だけでなく、学年主任等の中堅職員の指導者としての意識付けを強化し、研修テーマの設定から実施まで主体的に関わるように促すことで、組織の活性化につなげたい。今後は同僚性を高められるように中堅職員を核とした職員間のコミュニケーションの緊密化が必要不可欠である。

5. 今後取り組むべき課題

・ 優秀な人材の確保	在職者の希望に添った勤務形態を可能にする体制を整備し、永年勤続を実現することで、経験豊富な人材を確保する。
・ 保育者の育成プログラムの充実	① キャリアや立場に関わりなく、全ての保育者が無理なく意欲的に学べる園内研修を実現する。 ② 客観的な検証を加えることで、新任教育の内容・質の適正化をはかる。
・ 新制度対応及び今後の展望の明確化	新制度の実績と園の状況をふまえて移行の是非、自園の方向性を検討する。今後の展望を明確にし、保護者の理解を求める。
・ 保護者のニーズと園の実情に即した園児募集	長期的に安定した園運営を実現するために、園児募集の際の優先条件について設定内容と数の妥当性と有効性を検討する。（未就園児クラス・居住地域など）

6. 学校関係者の評価

全項目にわたって特に指摘すべき事項はなく、妥当であると認められる。