

2018(平成30)年度の教育活動等に対する学校評価

2019(平成31)年3月5日

学校法人堀口学園

幼保連携型認定こども園

昭苑こども園

1. 教育・保育の方針と目標

～未知なる子どものあらゆる可能性の開花をめざして～

昭苑こども園は学校法人堀口学園の創設理念である「神を愛し、自然を愛し、人間を愛する」というキリスト教精神と、「自分が神に愛されるように、あなたもあなたの隣人を愛しなさい」と聖書に記された隣人愛の教えを継承しつつ、モンテッソーリ保育を取り入れ、幼保連携型認定こども園の教育保育要領に則り、乳幼児の達成課題を年齢別・発達段階別に編成した保育プランやカリキュラムを日々の教育・保育の中で実践していきます。

～こんな子どもを育てたい：心あそび、カラダよるこぶ昭苑こども園の子どもたち～

5つのH (Health, Hand, Head, Heart, Harmony) を大切に、歌って踊っていつも元気な子、何にでも興味をもつ一生懸命な子、人の気持ちがわかるやさしい子、個性豊かで楽しい子

2. 2018(平成30)年度の重点課題(事業計画)

- ①昭苑こども園移行の意味を全職員で共通に認識する
- ②昭苑幼稚園における質の高い幼児教育を継承する
- ③質の高い教育と保育を支える職員の処遇改善を図る
- ④質の高い教育と保育を支える職員の定着を図る

3. 自己評価結果とそれに対する学校関係者評価結果

評価はS(90点以上)、A(80点以上)、B(70点以上)、C(60点以上：合格ライン)、D(50点以上)、E(50点未満：手つかず項目)の5段階とする。

評価項目	具体的な取組	自己評価		学校関係者評価委員会	
		評価	こども園としての反省と改善策	評価	学校関係者の所見とアドバイス
教育保育方針	昭苑こども園移行の意味を全職員で共通認識する	B	<ul style="list-style-type: none">・任職式及び新学期研修で全職員に周知して新年度をスタートしたが共通認識には課題あり。・1つの園になったが建物は3つに分かれ、各部署から全体が把握しにくいいため、11月から各部署代表者による連携会議を実施。・会議内容の伝達、共通認識の為の園内ツールに課題あり。連絡経路の図式化を図る。・初年度で初めてのことが多く現場が混乱することもあったので次年度は早め早めの決定を心掛ける。	B	<ul style="list-style-type: none">・園内の情報共有が末端にまで及んでいないのが課題。行事の日程や持ち物などを保護者から質問された時、どの職員でもすぐに回答できるよう昇降口に園だより等を常時掲示して参照できると良い。

	昭苑幼稚園の質の高い幼児教育を継承する	A	<ul style="list-style-type: none"> ・昭苑幼稚園の質の高い幼児教育はこども園にも引き継がれている。 ・長年引き継がれてきたものの意味や理由についての理解を深めることが課題。歴史を伝える職員を増やし、また映像や写真など視聴覚資料を整備していく。 ・保育や教育の質の高さについて再度吟味し、園内の研修計画を立てることが次年度の課題。 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園時代の質の高い教育がこども園の日常の保育や行事に継承されていて嬉しく思う。誰にでもちゃんと挨拶できる園児、笛の合図でテキパキと行動する姿等に昭苑の質の高さを感じる。 ・園の良さをもっと外部にアピールした方が良い。 ・異年齢交流で小さい子のお世話をする子ども同士の関わりも保育の質にとって重要。 ・乳児組では生活リズムの基本を園で作ってもらい助かっている。 ・合同礼拝のお聖話をスクリーン上映するなど視聴覚教材の充実が図られていて良い。 ・食物アレルギー児への対応はこれで万全ということはないので、さらに今後も事故のないように対応してほしい。
組織運営	職員の処遇改善を図る	A	<ul style="list-style-type: none"> ・保育士処遇改善の制度により週30時間以上勤務する職員、リーダーの手当や、車通勤者の駐車場手当など金銭面での改善あり。 ・休憩時間の取り方、有給休暇の消化率の向上、土曜日勤務の改善により年休120日に近づけることが課題。 	A	<ul style="list-style-type: none"> ・昭苑の職員は教育や保育に対する情熱をもって勤務しているのを感じる。 ・休憩時間や有給休暇がちゃんと確保できるようにしてあげてほしい。
	職員の定着を図る	B	<ul style="list-style-type: none"> ・0～5歳児までの各学齢のリーダーが昭苑での勤務年数を重ねた職員で構成したいが、1歳児と3歳児で出来ていない。 ・キッズリー保育者ケアという専門ソフトを使い、職員のメンタルヘルスケアとモチベーション維持に努めている。面談回数の増加と職員の声を生かした職場改善が課題。 ・リーダー会、学年別会議、部門別会議、各部門関係会議で園内の連携を深める機会設けているが、経験年数や年代による意識差、正職とパートの意識差の是正が課題。 	B	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の声で園が改善されていく過程がこども園初年度から見られて良かった。今後も園や園職員と保護者がお互いにお互いの声に耳を傾け、育ち合い、より良い園づくりにつながってほしい。 ・職員同士のチームワークが保育の質や職員の定着率にダイレクトに影響すると思われるので、園職員の人間関係やチームワークの向上に今後も一層取り組んでほしい。