令和4年度 学びシユラン（自己評価・学校関係者評価報告書）

報告書作成日 2023年6月9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 / 企業主導型保育事業はまようちえんナーサリールーム
園長名	小寺由起
担当者名	役職名：教頭 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	infoa@hama.ed.jp
園児数	214 人
学級数と人数	認定こども園ようちえん 7 学級 167 人 ナーサリー 35 人 / ナーサリールーム 12 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。
今年度重点目標	① THE 広報部（はまよういいところアピール） ②新指導計画データベースによる記録の運用 ③ミドルリーダー（スペシャリスト）の資質向上 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	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）、 清家祐子（卒園児保護者）、染矢志保（在園児保護者）、 寺田忠司（浜小学校 校長）、羽下大信（キンダーカウンセラー）、 南川貴子（潮小学校 校長）、椋田善之（関西国際大学 准教授）※順不同・敬称略
学校関係者評価委員会	開催日：令和5年5月30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

令和3年度まで実施していた働き方改革「ON・OFF スマートサイクルプロジェクト」に続き、今年度は「THE 広報部」「指導計画」などのプロジェクト活動を通して、「自ら学び、共に育ちあう」チーム風土を加速させチームはまようかぞくとして機能期を前進し続けている。

第0回異年齢保育研究公開保育を実施し、コロナ禍にも関わらず89名の方にご参加いただいたり、保育と仲間づくりネット主催「みんなで保育を語るう会」では、行事と環境の2つのテーマについてポスター発表を行ったりと、はまよう保育について他園の先生方と活発に対話する機会をもつことができた。

また、昨年度課題としていた、リーダー以外のメンバーのスキルアップに関しての具体的な取り組みとして、今年度よりノンリーダーである中堅層(10年目以上)のスタッフに『スペシャリスト』という役職を新たに設けた。学期に1回スペシャリストを対象とした園内研修を実施。自身の経験を活かしてチームに貢献することができるよう、研修で現場実践での自身の課題を取り扱いながら、スペシャリストとしての意識を高め、実際に意識の転換や行動変容につなげることができたスタッフが少なからず出てきた。

昨年度、新卒者の正規雇用が0名と苦戦していたリクルートは、若手職員が卒業した養成校に直接出向きプレゼンテーションを行ったり、リクルート向け動画をYoutubeに配信したりするなどの取り組みを積極的に行った結果、新卒者3名、中途採用者1名の正規雇用につなげることができた。

スタッフ一人ひとりが、自分に与えられた仕事を受け身にこなすのではなく、自らの強みを活かして主体的にチームに貢献し、自分への自信やはまようかぞくの一員であることへの誇りに繋がっている。

課題 ISSUE 自己評価を受けて浮かび上がってきた課題

プロジェクト活動や園内研修の充実を軸に、「自ら学び、共に育ちあう」チーム風土を加速させチームはまようかぞくとして機能期を前進し続けている一方で、他園から転職してくる中途採用職員が3年以内に離職することが続いている。10年目以上のメンバーが増え、メンバー同士の関係性が深まる一方で、その輪の中への入りにくさや、ベテランメンバー同士のやりとりで緊張感がなく雑に感じるなど、中途採用職員がチームでの心理的安全性を得て強みを発揮することに課題がある。

また、「はまようつながるぱーく」を新設。令和5年度夏前から地域に開き、おたがいさまコミュニティを育む新たなサードプレイスとして、さまざまに有効活用されることを模索したい。

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)

学校法人小寺学園令和4年度学校関係者評価委員会において、自己評価の結果が共有された。そこで、「ようちえんかぞく」における学校評価保護者アンケートから、「そう思う」という回答が最も多くあったのは、「特色のある教育活動を行っているか」であったことが報告された。続いて、「園の教育目標を説明しているか」、「園は子どもの発達に応じた経験ができるようにしているか」「子ども同士の関わりを持てるようにしているか」「子どもの様子について連絡や相談に対応しているか」であった。このような評価に対する園の考察として、「SNSを使うようになり、全体的に評価が微増している傾向にある」ということであった。最近ではSNSを活用している保護者が多いことから今後もSNSを通して幼児教育で育まれている子どもたちの力を発信し、地域における幼児教育への理解をさらに深めていくことが期待される。

また、「ナーサリー」における学校評価保護者アンケートでは、「子ども同士の関わりを持てるようにしているか」「表現活動(絵画、製作、音楽など)を行っていますか」「子どもの発達に応じた経験ができるようにしているか」の評価が高いという結果となっていた。特に、こちらでも「園の教育目標を説明しているか」が最も高い評価であった。

以上の学校評価保護者アンケートの結果から「ようちえんかぞく」と「ナーサリー」の両方で高い評価を得ていた「園の教育目標を説明しているか」に着目すると、理事長・園長はもちろんのこと、教職員全員が園の教育目標を理解し、保護者に伝えているという実態からきていると予測される。これは、園の教育目標を達成していくための重点目標を設定し、PDCAサイクルが機能しているからだと考えられる。実際、本学の学生もOPEN HAMAYOUに参加し、園の研修システムや教職員の熱意に感銘を受けていた。今後もこの取り組みを広げ、様々な関係者の参加を募り、はまようちえんの魅力を発信していくことが幼児教育のさらなる充実につながると考える。

今年度の重点目標	① THE 広報部（はまよういいところアピール）	評価グレード
テーマ	HAMAYOU Self Branding	自己評価 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】	①はまようファンづくり！ ②広報部員の、はまようスタッフとしての誇り（Profaitth）が深まる。
【目標】	①はまようのいいところ発見！！見たい（閲覧数）知りたい（検索数）行ってみたい（園見学数）を増やす。 ②広報部員がはまようのいいところを自分の得意なツールで語れる。
【コンセプト】	good sPiral , big Relation
【いつ】	運用している新システムについてのふりかえりミーティングを、最低学期に1回行う。
【プロジェクトメンバー】	リーダー ：樋口詩菜 サブリーダー ：岡・樋口知華 部員 ：大野、小林、中山、田中、原田、松尾、宮石、渡部、長尾
【どのように】	リクルート、動画編集、ドキュメンテーション、SNSの4チームにわかれて学期に1回以上のミーティングを実施。 はまよう保育のPR方法についてアップデートを行う。
実施内容 DO	どのように実施したか
	チームごとのミーティング日程と内容 # 全体 （2022/4/15,4/25,5/12 計3回）広報部プランニングスケッチとロゴ完成 # リクルート （2022/6/24,8/4,8/31,10/19,11/8,12/15 計6回）12/19,3/7 OPENHAMAYOU 実施 # 動画編集 （2022/5/26,7/22, 8/4,2023/3/8 計4回）※随時動画作成 introduction movie、はまようの1日、リクルート movie、公開保育ふりかえり movie を作成 # ドキュメンテーション （2022/4/26 ,5/18,5/19,7/21,2023/1/5,3/14 計6回）5/30より新掲示板スタート # SNS （2022/5/24, 6/22,7/19,7/21, 8/9,10/28,12/21,2023/3/23 計8回）9/1よりInstagramスタート
ふりかえり CHECK	できたこと・できなかったこと
<できたこと>	プロジェクトメンバーが自らの強みを活かし、初年度から新しい取り組みに積極的にチャレンジすることができた。 ① Youtube、Instagram の開設、ドキュメンテーション用掲示板など、広報コンテンツをアップデート。Instagram のフォロワー数が開設半年で300名超えとなった。 ②入園募集説明会、リクルート、公開保育など、目的に応じた動画作成。 ③ OPENHAMAYOU、養成校へのPRなど、積極的にリクルート活動をした結果、新卒者3名、中途採用者1名の保育教諭採用に繋がった。
<できなかったこと>	・「見たい（閲覧数）知りたい（検索数）行ってみたい（園見学数）」を増やすという目標のうち、「行ってみたい（園見学数）」の増加に繋がっていない。
対策 ACTION	今後の取り組み
	プロジェクトメンバーが自分の得意なツールの活用を通して、はまようの魅力発信を開始したものの、実際的な園見学者の増加には繋がっていないため、初年度やってみたことを振り返り、そこでの気づきを活かしながら、次年度は質の向上に努め、実際的な見学者数の増加を意識していきたい。

今年度の重点目標	②新指導計画データベースによる記録の運用	評価グレード
テーマ	はまよう保育に有用な指導計画の作成～ part2 ～	自己評価
		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】	保育のねらいに基づく具体的な見通しをみんなが意識することで、より質の高い保育を創造する。
【目標】	書面での記録をデータ化し、だれが見てもわかりやすく検索しやすい指導計画のフォーマット作成と運用。
【プロジェクトメンバー】	岡・田中・樋口詩菜・樋口知華・松尾
【実施内容】	新しいデータベースに全スタッフが記録することで、現状と課題を共有し記録のフォーマットを運用しやすい形式に整理。学期に1回以下の方法で見直しを行う。 ①部門ごとのふりかえりミーティング ②プロジェクトメンバーで全部門の課題共有ミーティング ③データベースをアップデート
実施内容 DO	どのように実施したか
	# ミーティング (2022/6/15,12/15,2023/2/28 計3回) 計画、実施、ふりかえりについての全ての記録を FileMakerPro を活用し、データベース化。 そのなかで起こる不具合を共有し、長期的に運用可能なデータベースを確立する。
ふりかえり CHECK	できたこと・できなかったこと
	<できたこと> ・行事やプロジェクトの計画からふりかえりを全てデータベース化することができた。 ・全ての部門で統一されたフォーマットが完成したことで、部門間連携がスムーズになると共に、部門を超えてヘルプに行く場面でも日案などの書類で動きを確認する際、記録方法の違いで戸惑うことがなくなった。 ・指導計画のデータベース化に伴い、FileMakerPro を活用することが増え、データベース活用が日常的になり、それ以外の記録（行事の演技図、ナーサリー生活の記録など）も、自主的にデータベース化することに繋がった。 <できなかったこと> ・パソコンの取り扱いが苦手な職員が一人で入力や検索することに難しさがある。
対策 ACTION	今後の取り組み
	パソコンの取り扱いが苦手な職員へのフォローはもちろんのこと、今まで以上に MacBook を活用する場面が増え、MacBook の詳細設定やトラブル対応が以前より必要になってきている。これまで、詩菜と知華がメインで対応していたが、これからは、各部門のメンバー内で ICT 関連の得意なスタッフがリーダーとなり、詩菜、知華と共にその都度起こる課題を解決していくことで、チームとして ICT 運用への体制を整え、強化していく。

今年度の重点目標	③ミドルリーダー（スペシャリスト）の資質向上	評価グレード
テーマ	自分の強みと経験を活かして、チームに貢献！	自己評価 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】	スペシャリストが、チームの中での自分の強みを再確認し、具体的な貢献へのイメージを持ち、現場実践に活かす。
【目標】	スペシャリストとして求められていること・大切にしたいことについて学び、自身の行動を振り返り、自身の強みを確かにする。
【いつ】	学期1回以上
【誰が】	スペシャリスト 計8名
【どのように】	現場実践での現状と課題から、スペシャリストに向けて秦・樋口詩菜が研修を企画し、スペシャリストに求められていること・大切にしたいことについて学ぶ機会とする。
実施内容 DO	どのように実施したか
	<p>2022/5/16 エニアグラム診断を用いた自身の強み発見、スペシャリストとしての目標作成「3Sアクションプラン」</p> <p>2022/8/3 「3Sアクションプラン」の振り返りとメンバーからのフィードバック</p> <p>2022/12/27 KP（紙芝居プレゼンテーション）によるチームメンバー（スペシャリスト）としての心構えを 秦よりレクチャー、現場実践での課題解決</p> <p>2023/3/28 「3Sアクションプラン」の振り返りと来年度へのTry作成</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"> ・ナースリー部門は、リーダーが6年目、サブリーダーが4年目と経験の浅いリーダー陣を4名のスペシャリストが支えるというチーム編成であった。スペシャリストとして若手リーダーの成長を促進するために、任せたり介入したりするさじ加減が難しく、自身のふるまいに戸惑うこともあったが、本研修を通して、スペシャリストに求められていることが具体的にわかり、現場実践に活かすことができた。 ・自分の強みをチームに貢献するために活かすとはどういうことなのか問い直すことで、スペシャリストからチームメンバーに直接関わり対話していくことが増えた。 <p><できなかったこと></p> <p>スペシャリスト同士のつながりが強くなった一方で、その他のメンバーとチームの問題について直接対話する機会を増やすことを課題に挙げているメンバーも少なからずおり、対話するためのファシリテーションスキルの向上に課題が残っている。</p>
対策 ACTION	今後の取り組み
	<p>リーダー・ミドル・ビギナーメンバーに対する研修が充実してきた一方で、レギュラーメンバーに対するスキルアップやその園内研修の機会が少ないことに課題がある。</p> <p>現行の研修のあり方を、チームの現状や課題に合わせて柔軟にアップデートし、ベストな方法を模索し続けたい。</p>

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
		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（年12回）（※前日に臨床心理士と教頭で打ち合わせを実施）</p> <p>【誰が】臨床心理士、園長、教頭、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> 臨床心理士と教頭で保育観察</p> <p><午後> 臨床心理士より園長、教頭、対象児の担任にフィードバック</p> <p><EMT> ようちえん、ナーサ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う。（※前日に臨床心理士と教頭で打ち合わせを実施）</p> <p>2022/5/2、5/31、6/16、7/8、8/29、9/16、10/7、</p> <p>11/11（保護者のカウンセリング含む）、12/1、2023/1/27、2/7、3/2</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"> ・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。 ・臨床心理士の専門的な見地からのアドバイスをいただくことで、毎日共に過ごす自園の保育者から見える子どもの姿を異なる視点から捉える機会となり、子ども理解を深めることに繋がっている。 ・保護者と臨床心理士（カウンセラー）との直接面談の実施や、保護者理解、職員間連携など様々な問題を相談する機会として活用している。 <p><できなかったこと></p> <p>臨床心理士とのやりとりを主に担当者である教頭が担っており、担任との橋渡しを行うことが常態化している。教頭以外のメンバーと臨床心理士がより活発にやりとりする機会の充実を図りたい。</p>	
対策 ACTION	今後の取り組み
<p>令和5年度より、教頭の育休に合わせて担当者を変更する。特別支援や個別の関わりについて現場のメンバーがより理解を深める機会としていきたい。</p>	