

2020年度の教育活動等に対する学校評価書

2021年3月22日
学校法人聖隷学園
聖隷クリストファー大学附属
クリストファーこども園
総園長 太田 雅子
学校関係者評価委員

1. 園目標

<愛>	神様と周りの人に愛されていることが分かり、自分を大切にする気持ちをもつ。
<思いやり>	様々な人々との関わりを通して、思いやりの気持ちを育み共に生きる喜びを知る。
<たくましさ>	自然の中で思いきり遊び、感性やたくましい心と体を育む。
<いのち>	食に関わる体験を積み、いのちがつながりあい、支えられていることに感謝する。
<表現力>	自ら様々なことに取り組み、考えたり表現する力を身につける。
<自立>	生活に必要なことが分かり、自分から身に付けようとする。

2. 2020年度の重点課題（事業計画）

- ①3歳児の定員確保（満3歳児クラスの拡充）
- ②小中高大接続を意識した募集・広報活動の強化
 - ・ホームページのリニューアル
 - ・卒園児及び外部向けの広報誌の作成、発行（年1回）
 - ・ホームカミングデーの実施、同窓会組織の構築
- ③園庭の再構成（3年計画の3年目）を実行へと移す。
- ④森を活用した自然活動の実施（3年計画の1年目）
- ⑤異文化・異言語プログラムの見直しと、適切な講師の配置を行う。
 - ・専任外国人講師の配置によるカリキュラムの充実
 - ・3・4・5歳児対象の課内・課外イングリッシュの活動内容の見直し
 - ・小学校接続を意識したグローバル教育の検討
- ⑥専門性や得意分野に合わせて各リーダー、メンター、教諭、クラスリーダー補助（準職員）、保育補助スタッフ（無資格）の業務・役割の明確化を行う。（継続）
 - ・確保が困難な時間帯（早番・遅番）に勤務する職員の時給改定
 - ・保育補助スタッフの充実（ICT、記録スタッフ・無資格者の資格取得応援）
- ⑦定時退勤を目指して、タイムマネジメントができるように支援する。
 - ・ICTを活用した職員の情報共有、会議や記録等の簡略化
 - ・タイムマネジメントを意識した個人作業スペースの使い方、職員休憩場所の確保
- ⑧園で定めた研修テーマに係る研修及びキャリアアップに係る自主的な研修の受講を支援する。
 - ・園で定めるテーマ（自然活動）に関する研修への職員の積極的な派遣
 - ・キャリアアップに係る自主的な研修の受講の支援（費用、勤怠の調整等）

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、○…目標どおり達成できた、△…十分に達成できていない・次年度の課題である、で表している。)

重点課題	具体的な取り組み	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	意見
教育・保育方針	<p>[スタッフ間の連携・チーム作り]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門性や得意分野に合わせて各リーダー、メンター、教諭、クラスリーダー補助(準職員)、保育補助スタッフ(無資格)の業務・役割の明確化を行う。(継続) ・確保が困難な時間帯(早番・遅番)に勤務する職員の時給改定を行う。 ・保育補助スタッフの充実を図る。(ICT、記録スタッフ・無資格者の資格取得応援) 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・連絡アプリ「nanoty」の導入により、時差出勤の職員間での情報共有が効果的に行われるようになった。 ・発達支援が必要な子どもたちに対して、クラス担任と保育補助者間でより丁寧な支援に向けた理解と方法の協力体制を作りたい。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・物理的に対応できない部分を新しいコミュニケーションツールで補う試みにより成果が感じられることはよいと思います。利点の裏にはひょっとすると新たな課題も出てくることも考えられるので少しずつ改善しつつ取り組まれるとよいと思いました。 ・連絡アプリの導入は良いと思うが、「保育環境の充実」の欄の連携不足の記述を読むと、保育について十分に語り合えていないと思われる。そのために重要なのは、上下関係や役割が明確な組織体系ではなく、フラットに何でも語り合える職場の文化である。それが確立できているのでしょうか？
	<p>[聖書(み言葉)について学ぶための機会を設ける]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各保育教諭が聖書物語を子ども達に語るができるように、研究・準備をする。 ・自主的な聖書の学びの会を持つ。 ・基本理念をよく理解し、キリスト教保育に基づいた教育保育活動や園運営に取り組む。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・聖書物語のリスト・概要を作成し、それに基づいて各保育者が自分自身で物語を選び、準備をすることができるようにした。 ・「聖隷学園で働くこと」と題して理事長による講話・研修を行った。使命についての意識が高められるような研修を実施したい。 ・保育・園運営のさまざまな場面において、本園の教育理念についての理解が深まるようにした(「幼児理解に基づいた評価」を全員がスタディノートに沿って学び、意見交換を行った。) ・仲義之先生による聖書の学びの会は数回しか開催できなかった。時間帯の設定や時間の確保が難しい。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・聖書、キリスト教について知っていただく努力に敬意を表します。子どもたち一人ひとりに向き合う中で、聖書の言葉がご自分のものとして感じられるようになると思います。 ・1人1人が愛されていることを実感するというキリスト教の理念は何よりも保育方法として実現されなければなりません。しかし、乳児クラスにおいて集団のサイズと部屋のサイズが大きすぎるため、誰にも見守られていない子が散見されることが気になります。

重点課題	具体的な取り組み	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	意見
特色ある保育の展開	<p>[園庭の再構成（3年計画の3年目）を実行へと移す]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講師（井上寿先生）の年間実施計画を立て、園庭の整備をする。 ・保護者の理解と協力を得るように働きかける。研修及び整備のための作業（園庭ボランティア）を行う。（年2回） 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・井上先生の指導の下、保護者、職員が協力して園庭・遊具の整備を進めることができた。（2020/10/4、2020/10/26、2021/3/26） ・園庭を自分たちが作るようになり、職員が客観的に子どもの遊びを見ることが出来るようになり、また、早い段階で危険な箇所等に気づき、修繕できるようになってきた。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちへの直接のアプローチだけではなく、子ども自らが育つ場として、保育環境の整備に継続して取り組んでおられることは大切だと感じました。 ・園庭の充実は子どもの姿の変化となって表れており、着実に成果を上げていると思われます。そこでの気づきをぜひ室内環境の充実につなげてください。つまり、どんな条件があれば、子どもは夢中に遊びこむのか、それを室内に実現するにはどうすればいいのか。そのヒントを屋外で遊ぶ子どもとそれを支えている環境を一体に見ることで気づいてほしいのです。 ・園庭プロジェクトが行われる度に魅力的な園庭になっています。今年度は異年齢での関わりができるような変化があり、子どもたちの世界も広がったと感じます。
	<p>[森を活用した自然活動の実施（3年計画の1年目）]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森の全体構想や使い方等を検討し、森のデザイン及び整備計画を策定する。 ・職員研修を実施し、森の活動についての理解を深める。 ・保護者の理解と協力を得るように働きかける。（情報提供、ボランティア） 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・森担当の職員（委嘱）を配置し、整備作業を行った。「緑の環境プラン大賞」助成金を得て、森の整備を進めている。橋、東屋、ファイヤープレイスが完成した。 ・職員に加えて保護者や聖隷クリストファー高校生のボランティアの協力を得ることができた。今後は、地域の方や様々な年代の人との交流を図りたい。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・体験の場を、園外にも求め、自然との出会い、地域の人たちとの出会いの可能性が広がったことは楽しみだと感じました。 ・自然の中での子どものセンス・オブ・ワンダーを育むためには、そばにいる大人のかかわりも重要です。その点についても保育者間で十分に語り合ってください。 ・子どもたちが森での活動をとっても楽しんでおり、活動の様子を嬉しそうに話してくれます。

重点課題	具体的な取り組み	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	意見
特色ある保育の展開	<p>[運動遊びを通して身体的発達を促す]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コアキッズ体操、室内・屋外遊具などでの遊びを中心に、身体的機能を高める遊びを保育に取り入れて実践する。 ・運動発達の測定を行い、育ちについて可視化し、保護者にフィードバックする。 ・保育の在り方について考察し、保護者と共有する。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナウイルス感染症の影響により、測定等が予定通りに行うことができなかったが、和久田准教授の指導により、継続して体のコアの発達のための活動を継続している。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもたち個々の感性、経験、環境などを総合的に捉えつつ、想像力をはたらかせることで「ストーリー」が見えてくるような気がします。 想像力をはたらかせるところで、保育者自身の感性、経験、環境の影響もあるだろうと思います。 ・継続した計測の取り組みによって園庭改造などの効果が量的にも実証されるとおもしろいと思います。 ・運動発達の測定を通して、子どもの得手・不得手を知る機会になりました。
	<p>[言語・思考力の発達を促すための取り組み]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼児期における読み書き発達の基礎について研修を行い、ディスレクシア（読み書き障害）や読み書きの困難が見られる園児への指導や支援について理解についての理解を深める。 （講師：大学リハビリテーション学部 小林マヤ准教授） 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・小林マヤ准教授の指導のもと、言語の獲得等についての研修を実施した。 ・各保育教諭の日本語（正しく・美しい）や表現力のための研修を実施したい。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・読み書きは、どうしても「できるできない」の基準で見えてしまいがちです。文字に関心をもつような促しは必要ですが、知りたい、伝えたいという意欲をもてるような日常の積み重ねの中で、その力が引き出されるような気がします。 ・1回限りの研修の効果はあまり高くないと思います。むしろ、読みやすく、専門性の高い本を園内にそろえて、それを保育者が日々読んで語り合うような職場の文化が重要ではないでしょうか。他の項目で指摘されていた絵本の欠如などは、本来『保育と絵本』などの専門書を読むことで、保育者自身が気づいていくべき問題だと思えます。発達障害についても保育者自ら学べるよう専門書を揃えてはどうでしょうか？

重点課題	具体的な取り組み	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	意見
特色ある保育の展開	<p>[異文化・異言語プログラムの充実、拡大を図る]</p> <ul style="list-style-type: none"> 専任外国人講師の配置によるカリキュラムの充実を図る。 3・4・5歳児対象の課内・課外イングリッシュの活動内容の見直し 小学校接続を意識したグローバル教育の検討—国際バカロレア (PYP) についての研修を行う。 スカイプを通して、アフリカ (カメルーン) の子ども達との交流を行う。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 英語イマージョン・国際バカロレア教育の経験がある外国人講師の配置を行った。 朝の玄関での受け入れや、クラス内外においても幅広く英語で子どもたちに語りかけることにより、子どもたちの方から自然に英語で講師に話しかける深みが見られるようになった。 英語活動における方向性を一致させるために外国人非常勤講師のミーティングを行った。 「PYPのつくり方」のテキストを職員 (専任・3歳児クラス以上の担任) が読み、研修を行った。(1月に実施) カメルーンと ZOOM 交流を実施した。(3回) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 私たちの生活がグローバル化している中、メディアを通してのみならず、外国人スタッフと出会える環境は貴重です。意識して作る環境から、日常的で自然な空気にしていけるといいですね。 PYPの主眼は英語教育ではなく、異なる文化や考え方をもった他者をリスペクトし、共に創造したり探究したりできる主体を育てることです。そのための保育者のかかわりかたなどをわかりやすくまとめ、共有しておく必要があるのではないのでしょうか。主要な8つの概念など。 登園時は自ら英語で伝える機会になっていました。保護者も国際バカロレア教育について知る機会があるとよい。 バカロレア教育で自ら探求できる力や考えることができることは、今後必要なことと思います。個々を大切にしつつ自分と違う人も尊重できるとよいと思います。小学校との連携がさらに充実するとよいと思います。
保育環境の充実	<p>[0～2歳児クラスの保育環境 (育ちや学びを支える) について研修し、実行に移す]</p> <p><u>継続</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 各保育者が園内研修から気づいたことをもとに、保育室の環境を改善させ充実させる。 	△	<ul style="list-style-type: none"> 担当する職員によって玩具が異なるなど子どもの発達に合わせた一貫性のある環境設定が十分にできなかった。 高山静子先生の研修を基に、0～2歳の絵本の在り方について共通理解を図り、全職員で必ず子どもたちに読み聞かせたい本とその他の分野別に整理することができた。 	△	<ul style="list-style-type: none"> 職員によって対応にずれが生じるのはやむを得ないところがあると思います。子どもが混乱しているようなら意見交換をされるとよいと思いますが、大切なのは感覚の違いをお互い否定的に見ないことだと思います。 日々の子どもの姿の記録写真をまとめて、乳児が夢中で遊びこんでいる姿の発達に沿った資料集のようなものを作っておくとパートの先生でも初任の先生でも子どもの育ちに見通しをもって環境を構成し、遊びを援助できるようになるとと思います。

重点課題	具体的な取り組み	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	意見
子育て支援・保護者との連携	<p>[ラーニング・ストーリーを活用する] <u>継続</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 個々の子どもたちのラーニング・ストーリーから育ちや学びを捉え、保護者懇談会の資料として活用する。保護者からのフィードバックも参考にしながら、次の保育の手立てを考える。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 大宮勇雄教授を講師に「ラーニング・ストーリー」に関する研修を実施し、評価方法としての有効的活用を行えるようにする。 年々、保護者の丁寧な記録が増えてきている。保護者の記録をもとに、子どもたちの会話や関心へのヒントとなっている。子どもたちも保護者の書いたページをよく見ている、友達と内容について語り合っている。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 継続して取り組んでおられることで少しずつ浸透しておられるのではないかと想像します。理論先行で子どもに見立てに先入観をもたないよう、子ども自身の表現（現れ）に回帰しつつ深められていくといいと思いました。 記録様式の中に子どもを見る視点を入れておくと園と家庭で、子どもの姿の何を大事に考えているのかが共有できるようになるでしょう。 ラーニングストーリーにより園での様子が分かり、保護者にとってはとてもうれしい。
	<p>[子育て支援環境の整備、支援内容の充実]</p> <ul style="list-style-type: none"> プログラム・環境の整備を行う。 担当者の研修を行う。 学童保育実施に向けての検討 	△	<ul style="list-style-type: none"> 今年度は新型コロナウイルス感染拡大予防のため、市からの要請に基づき子育て支援活動を休止した期間があった。来年度に向けて充実を図りたい。 	△	<ul style="list-style-type: none"> 今年度はやむを得ない状況だったと思います。代替えの方法が見つかると思いました。 高山先生の子育て支援の本を読むと、現代に必要なのはノンプログラムの子育て広場であると書かれています。プログラムは保護者を受動的にしてしまわないでしょうか？

重点課題	具体的な取り組み	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	意見
入園児募集	<p>[小中高大接続を意識した募集・広報活動の強化]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページのリニューアルを行う。 ・卒園児及び外部向けの広報誌の作成、発行（年1回）を行う。 ・ホームカミングデーの実施、同窓会組織の構築する。 ・学園小学校についての園内説明会、模擬授業を実施する。 ・2歳児の定期的な受け入れについて検討し、実施に向けて準備をする。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・満3歳児（2歳児）の受け入れを積極的に実施するようにし、職員配置や保育室等の環境整備を行った。 ・卒園児や外部に向けた広報活動は、新型コロナウイルスの影響を考慮し、新しいコンテンツを検討・見直しを行い3月末までに運用開始する。 ・広報誌はこれまでの活動や取り組みをまとめ、来年度のホームカミングデーの案内とあわせて3月中に内容をまとめ（3/29の記念植樹の内容を含む）、4月に発行予定。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・園児募集については、保育活動からの視点と、学校経営からの視点で違いが出てくる部分があるのではないかと想像します。こども園が何をもち味として発信していくのかが問われるかも知れません。 ・定員確保は「結果」であって「目的」ではないことを忘れないようにしましょう。「目的」は子どもにとっても保護者にとっても、先生方にとっても「魅力的な場所」「居心地のよい場所」をつくることです。それができればおのずから子どもは集まるはずす。
安全・危機管理	<p>[感染症等の拡大を防ぐための対策を図る]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策 ・不測の事態に備えた保護者への速やかな連絡システムの構築 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症対策では、国や市の衛生管理マニュアルを基に園のマニュアルを作成し、職員への研修と保護者への周知を行った。 ・園内の感染症予防を徹底し、看護師を中心に消毒や換気、手洗いの指導を行った。 ・保護者には必要に応じて注意喚起のメールを送り、マニュアルはいつでも確認できるように連絡アプリに掲載した。 ・その結果、園児や職員の感染者は12月まではゼロであった。 ・子どもや家族の毎日の健康管理をはじめ、少しの変化や気になること、PCR検査受診などがあればすぐに連絡してもらえるように連絡ノート以外の連絡方法（メール、連絡アプリ）について検討する。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度、一番ご苦労されたところではないかと思えます。社会全体がどのように対応すべきか戸惑いながら動いていますので、方針を共有し、関わる人たち同士が批判的にならないようしたいところです。 ・今年は新型コロナで大変だったと思いますが、大事なものは国や市からの情報を上から下に流すのではなく、自園の保育において大事にしたいこととの関連の中で、園独自の言葉で保護者に語りかけ、対話することです。ミネルヴァ書房の『発達』のコロナ特集が参考になります。 ・園の感染症対策のおかげで、子どもが安心して生活できました。 ・小さな子どもの感染症予防は難しいと思いますが、園内で感染が広がることなく、対策を徹底してくださっていると感じます。

重点課題	具体的な取り組み	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	意見
スタッフの資質向上・連携	<p>[各職員のキャリアアップのための、自発的な研修を促す]</p> <p>継続</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアアップに係る自主的な研修の受講の支援（費用、勤怠の調整等） 資格取得支援 	○	<ul style="list-style-type: none"> 今年度は新型コロナウイルスの影響により多くの研修が中止となったが、zoom開催となった研修には参加することができた。zoomは移動時間の短縮や研修によっては参加人数の制限なく受講できるため、研修の数は少なくとも充実した研修となった。 	○	<ul style="list-style-type: none"> コロナによって影響があったことは理解できますが、研修は、レベルアップするだけでなく、個々が実践の幅を広げ、深みが増すことの視点もあると思います。 研修の費用支援は良いことだと思います。次の段階としては、園の保育者が日常的に学べる質の高い本をそろえた学習環境をつくり、先生方がそれを競って借りて自宅で読み、園で語り合うような文化ができることが本当の主体的な研修・学びの実現と言えるように思います。
	<p>[環境（室内・園庭）についての園内研修を定期的実施する]</p> <p>継続</p> <ul style="list-style-type: none"> 園で定めるテーマ（自然活動）に関する研修への職員の積極的な派遣 	○	<ul style="list-style-type: none"> 2021/1/14に小西貴士先生（ぐうたLabo）を招いて、現在整備しつつある森を活用しての研修を実施した。3/27には来年度の事業計画に基づく自然活動の研修として、全教職員を対象としたzoom研修（小西先生）を実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 自然から学ぶことは大きいと思います。自然に親しむとき、能動性ではなく、受動的な感性が求められるような気がします。 小西さんの研修を受けられることは良いことだと思います。しかし、それが「主体的な研修」と言えるかどうかは疑問です。
	<p>[園児や保護者との適切な関わりについて共通理解を図る]</p> <ul style="list-style-type: none"> 人権を尊重した関わり方の共通理解と実践 講師を招いての園内研修（ハラスメント研修を兼ねる）の実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 2021/2/5にハラスメント研修を実施 講師：孫ちゃんす氏（株式会社リール） 	○	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係の感性が問われる分野です。子どもたちにはできていても大人同士では、どのような相手でも大切に接することが難しいこともあるような気がします。 研修を実施したのはよいと思いますが、本当に誰にとっても居心地の良い人間関係を築くことがなよりの研修になります。職員室で保護者の悪口を言う職員がいるとそれが園の文化になってしまいますので気をつけてください。

重点課題	具体的な取り組み	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	意見
園経営全体の向上	<p>[保育準備・事務的作業の環境整備、ICTの活用]</p> <ul style="list-style-type: none"> ICTを活用した職員の情報共有、会議や記録等の簡略化を行う。 タイムマネジメントを意識した個人作業スペースの整備を行う。 ICTによる勤務時間の管理、時間外労働時間の把握 ノンコンタクトタイムの確保と勤務時間内での作業効率化 	△	<ul style="list-style-type: none"> 年度初めにノンコンタクトタイムについてのマネジメントミーティングを実施したが、なかなか継続した時間の確保ができない。 休みの職員がいると予定が変わってしまうことがあるが、それだけでなくリーダーのマネジメント力と職員の自覚の弱さも重なり時間確保の遠慮も見られる。次年度に向け職員全体的話し合いの場を設け、リーダーと専任職員は外部講師のマネジメント研修を実施する。自ら改善できるようディスカッションの場を増やしていく。 	△	<ul style="list-style-type: none"> 行政主導の働き方改革の発想で色々と強いられますが、楽しく子どもたちに向き合うことができればストレスは少ないと思います。ただ、自分自身と向き合う時間は必要です。それは祈りのときではないかと思っています。 できている園はできています。できない理由を個人のせいにせず、園全体として取り組むことが大事だと思います。
	<p>[休憩場所の設置]</p> <ul style="list-style-type: none"> 全職員が、休息を確実に取れるようにする。 休憩室（ユニットハウス）を設置し、心身のリフレッシュを図る。 休憩時間の充実を図る。（教職員の人生を豊かにするための活動、ヨガ、英会話等） 	○	<ul style="list-style-type: none"> 休憩室があることで安定した休憩時間の確保につながった。 マネジメントや自覚に欠けると他の仕事を優先しがちなため、常に一人ひとりの意識と全体の環境が必要。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 休憩室（重荷をおろせる場所）とともに、重荷をおろせる人間関係（受け容れてくれる人）があると休まると思います。 休憩室よいと思います。よい園は、そうした休憩中の会話の中でも子どもたちのことを楽しそうに語り合っており、それがその園の日常の研修になっています。それを目指しましょう。