

2024年度学校評価

1. 本園の教育目標

つよいからだとあきらめないで頑張る心

めざす子ども像

- ・心身ともにたくましくのびのびと遊べる子ども
- ・人の話をしっかり聞き、自分の思いも伝えられる子ども
- ・いろいろな事に興味関心を持ち、最後まであきらめないで取り組む子ども
- ・自分の事を大切にし、まわりの人たちにも思いやりが持てる子ども

教育方針

- ・子どもの中に潜在している可能性を引き出し発展させ、バランスのとれた人格を育成する。
- ・「感性」「体力」「知性」を3本柱として、「規範意識の芽生え」を培う。

2. 本年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画をもとに設定した学校評価の具体的な目標や計画

- ①登園から降園まで担任がクラスの子どもたちと共に行動できるようにする。
 - ②遊びに意欲をもって集中できる環境をつくる。
 - ③通園バスの先発・後発があるので、その時差の対応をしっかりと行う。
 - ④教育課程を全職員で見直しを行い、年間計画を全体のものとする。
 - ⑤新任指導を計画的に行う。
- ・毎年数名の新規採用教員を迎えているが、人数が多いため、系統立てての研修が部分的にしか行えていない状況があった。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

評価項目	結果	理由
(1) 登園から降園まで担任がクラスの子どもたちと共に行動できるようにする	A	通園バスの1便・2便を考慮して、クラス分けを行い。登園、降園時間を20分程度ずらすことにより、担任は登園から降園時間まで子どもたちとともに過ごすことができるようになった。
(2) 遊びに集中できる環境をつくる	B	・今年度も計画的に室内の遊具を増やし、室内でも子どもたちが興味を持って遊びに取り組む環境を作った。 子どもの遊びがさらに豊かになるように工夫し多様な教材や素材を準備し行った。
(3) 保育時間を1班と2班で時差をつけ固定させたことにより、今まで保育できていた時差をどう補うか	B	特別あずかり制度を新たに、開設し保育時間をずらした事により、保護者が送迎で不便を感じないように配慮した。 1班…13時50分～14時10分 2班…8時30分～9時10分 今年度以降も昨年度同様、無料で実施予定。
(4) 保育室を見直し、主体的に遊び込める環境を作る	B	子どもたちの室内での動線等も吟味し、室内での遊びを充実した。
(5) 新任指導を計画的に行う	C	府の教育センターで行われている新任研修に数回参加させることが出来た。新任の先生の気持ちに寄り添えるように、具体的に提案し、文言をしていった。また対話しやすい雰囲気作りをし、安心して保育ができるようにサポートを心掛けている。
(6) 図書室（絵本の部屋）を充実させ、絵本の貸し出し	A	昨年度以降も新しい絵本の購入、ブッカー掛けなどにより充実させ、1学期より年長・年中、2学期より年少の絵本の貸し出しを開始。子どもたちは、週1回の絵本の貸し出し日を楽しみにするようになり、絵本に興味関心を広げた。
(7) 行事（運動会・生活発表会等）の練習時、自分のクラスを離れて、他のクラスの応援に行くことを出来る限り少なくする。	C	学年でそれぞれの行事を支援するという文化がある。それにより、自分のクラスを離れて、応援に行くということが何度もある。もちろん、その間は他の職員がそのクラスの補助に入るが、その間の保育が途切れてしまう。そういった時間をなるべく少なくした、行事の在り方や内容を考えたい。

4. 学校評価の具体的な目標や計画の総合的な評価結果

結果	理由
B	<p>令和6年度の学校評価においては、保育運営体制の見直しと管理職の業務遂行について、昨年度からの改善点や新たな課題を整理し、総合的に評価を行った。</p> <p>まず、保育運営についてである。昨年度より保育時間を2部制に移行し、1班は午前9時30分、2班は10時10分に全員が揃い、各クラスで出欠確認を行った上で保育を開始する方式を導入した。この体制により、クラス単位での活動時間が増え、計画的かつ安定した運営が実現できた点は大きな成果であった。保育の流れも円滑で、子どもたちが安心して活動できる基盤が整ったと評価できる。しかし一方で、子ども主体の保育をさらに推進するための計画策定については依然として課題が残されており、今後の検討が求められる。</p> <p>管理職の体制については、令和5年度末に副園長および主任が退職したことを受け、令和6年度は新たに副主任制度を導入し、いわば「学年主任」に近い役割を担う形で体制を整えた。副主任はそれぞれの職責を十分に果たし、昨年度に指摘された課題への対応として、クラス活動への細やかな配慮や調整を効果的にコーディネートすることができたと評価される。さらに、相談・連絡・報告の体制も随時機能し、保育現場の視察や職員への助言を通して、保育の円滑な運営に寄与した点は大きな前進である。職員からの相談も副主任を介することでスムーズに進めることができ、組織全体の風通しの改善にも結び付いた。</p> <p>また7月には、全職員を対象に副主任による個別面談を実施し、各職員の課題や成長ポイントを把握することができたことも成果として挙げられる。しかしながら、副主任などの管理職に対して園長および理事長との面談が実施されなかったことは課題であり、今後は管理職層の成長や方向性の確認のためにも、この仕組みを整えることが望まれる。副主任会議（リーダー会議）についても随時開催はされていたが、定期的かつ計画的に実施する体制へ移行することが今後の課題である。</p> <p>職員の研修参加については、内部研修・外部研修ともに積極的に参加を促したい意向があったが、十分に推進できなかった現状がある。特に、研修参加への士気を高め、学びを保育現場に生かすための動機付けや支援の在り方を工夫する必要があると考えられる。研修の機会を通して職員の専門性を高めることは、子ども主体の保育を実現するための大きな基盤となるため、次年度以降の重要な取り組み課題である。</p> <p>総合的に振り返ると、令和6年度の保育運営および管理職の業務について、多くの課題を抱えつつも、概ね想定以上の成果があったと評価できる。とりわけ、2部制による保育体制の安定化、副主任による学年単位の調整と支援、そして職員相談体制の改善は顕著な前進であった。一方で、子ども主体の保育計画の具体化、管理職への面談制度の確立、リーダー会議の定期化、そして研修体制の充実は今後の重点課題である。これらの改善を積み重ねることで保育の質を一層高め、職員が安心して働き、子どもたちが主体的に学び育つ環境を整えることが期待される。</p>

◎ 「3. 4.」の評価結果の表示方法

A	十分達成されている
B	達成されている
C	取り組まれているが、成果が十分でない
D	取り組みが不十分である

5. 今後取り組むべき課題

課 題	具体的な取組み方法
個々の子どもに寄り添った保育を行う	個々の子どもについての情報交流を行い。肯定的なかかわりを行う。
教員の質の向上・研修の充実	新任研修にとどまらず、他の職員にも積極的に研修に参加できる体制を作りたい。 日々の保育や、行事について、しっかり話し合い、なんのためにどんな目標をもって行う活動であるかという事を共通理解して、保育を進められるようにしたい。 各担当マネージャーがリーダーシップを発揮し、それぞれの学年間での問題や課題を取りまとめ、次の保育に生かせるようにしたい。
保育内容の充実	通年の意識にとらわれず、子どもにとって何が必要で何を大事にするかという視点で保育内容の充実に努めたい。

6. 学校関係者の評価

特に、指摘するべき事項はなく、妥当であると、認められる。

7. 財務状況

公認会計士監査により、適正に運営されていると認められている。