

令和元年 6 月 1 日

西都保育園運営自己評価表

園長 田中美日

A、平成 30 年度の課題設定

1、平成 30 年度執行体制は以下のとおりとする。

園長は、園全体のスムーズな運営について責任を持ち、これを務める。また役所、地域との会議等に出席し、情報のやり取りを行う。主任保育士は、保育全体のすすめ方について副主任保育士と協力し、詳細に運営・改善を行う。また、専門分野において更なる保育の深まりを目指して、専門リーダーを設ける。

0 歳から 6 歳の「保育の連続性」をもたせ環境を整備し職員全員のチーム力を向上させ、主任保育士・副主任保育士・専門リーダー・全職員で、具体的に保育計画を立て保育実践の充実を図る役割を担い、保育の向上に努めることとする。

2、年間保育テーマ

平成 30 年度は、「チーム保育」とする。

開園 5 年目となり子ども一人ひとりが自らの能力を発揮でき、それぞれの発達を支援できる保育を具体的にどのように実践していくのか、園環境を改めて見つめ直し、物的にも人的にもどう改善し、すすめていくのか、様々な面から保育内容を考え日々実践してきた。職員の入れ替わりもあり、「チーム保育」の充実をより一層、図るため職員の共通理解、チーム力を高め「相手のことも自分のことと同じように考え共感すること」「自分の役割をしっかりと理解し実践すること」を、職員全員で行うことを年間のテーマとする。

B、園全体としての自己評価

1、執行体制について

体制の面からは、狙い通りに運営されたと考える。

副主任保育士が中心となり、「クラス担当・リーダー・企画委員会等のミーティング、意見交換」を昼の時間や夕方の時間(15 分間～)を工夫して普段から行い職員の共通理解に努めた。また、保育室の環境も、子どもたちの成長・発達に合わせどう改善するか、話し合いを重ね工夫し具体的な内容についてすすめることができたと考える。時に意見が違ったり、同じ内容でも言葉の違いや、表現の違い、目的とねらいはどういうことなのか、自ら考えお互いに意見を出し合うことで、新しい発見があったり、「そういうことか」と気づいたり、職員のコミュニケーション、チーム保育の向上につながった。

職員一人ひとりが率先して何かに取り組む姿勢が見られ、子どもたちの成長・発達の様子を見守りながら環境を整えることや保育内容を考えることに対して、意欲が高まってきたと評価

できる。(園内研修等で職員の自主性を引き出す内容の工夫を行った)

職員の意見を引き出すことができ、これまでの保育内容について全職員で再確認し試行錯誤しながらも変えていくことが出来た。また、研修会で、今まで日々の保育の様子を壁に貼って保護者に知らせていたが、ノート形式でのポートフォリオ(日々の保育の様子の写真やコメントを保護者に知らせる)を知り、早速、3・4・5歳児クラスで取り入れた。これも保育内容の再確認、計画、実践につながり、保育士同士のコミュニケーションツールとしての活用ができた。

地域活動についても昨年度から引き続き「西都小学校」の敷地内にある西都公民館で0歳児対象にした「にこにこ学級」の講師として育児セミナーを4月～3月まで行った。また、65歳以上の女原「凜動会」のみなさんと園児との交流を園内で行うことができた。

2、年間保育テーマ

平成30年度のテーマは、「チーム保育」として、職員の入替わり等もあり、開園当初から大切にしていることだが、あえて、このテーマとした。

平成29年度から引き続き、職員会議・園内研修はもちろんのこと、少人数によるケース会議や、確認をするための会議、各クラス担当会議、行事企画委員の定例会議等、様々な方法で、職員が顔を突き合わせ、直接やり取りをする機会を増やした。正規職員・非常勤職員・パート職員等、雇用体系が違っても、副主任保育士を中心に、担当にかかわらず0歳～6歳のクラスに入ることによって、全てのクラスのことがわかり、職員の共通理解がより一層、深まったように思う。

保育室の環境について、同じ年齢でも子どもたちの成長・発達に合わせ全く違ったコーナー・ゾーンにしてみたり、そのまま使ったり、もとにもどしたり、細かいところまで工夫し、保育を見通しながら、実践することができたと感じる。昨年度に引き続き、0歳から6歳の保育の「連続性・継続性」の大切さを実感し、職員全体に伝わったのではないかと考える。

職員の一人ひとりが保育内容について考え、実際にやってみる、自分の考えや意見を伝え実践してみる、という意識が少しずつ育ち、保育士としての成長も見られてきたと考える。

「職員同士の信頼関係」のもと毎日の保育の充実を図るため、個人的にも、チームとしても成長・発達を目指し、保育の実践を行っていこうと思う。