

## 教育・保育活動についてのご意見の募集

平素より当園の教育・保育活動にご理解、ご協力くださりましてありがとうございます。

さて、生活発表会でもお伝えしましたように制度の変更により保護者の皆様に評価をいただく方法を変更させていただきました。園の自己評価を以下のように要約し、今後の対応につきまして記載いたしましたので、ご確認ください。また、園の自己評価の内容につきまして、よろしければ別紙記入欄に23日(月)までにご意見をお寄せくださいますようお願いいたします。

なお、詳細な自己評価の項目につきましては園ホームページに記載してございますので、よろしければご確認ください。

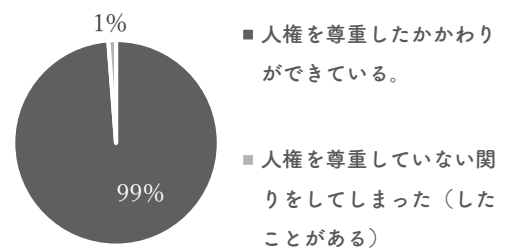
### 人権尊重について

チェック項目については全国保育士会が作成した『保育所・認定こども園における人権擁護のためのセルフチェックリスト～「子どもを尊重する保育」のために～』を使用しました。

※ 詳細な項目については右のQRコードよりご参照ください。



### 人権チェックリスト



結果は右の円グラフの通りです。

全設問に対して98.8%が望ましい対応をしていることが分かりました。(昨年度より2.6ポイント増) 1.2%の望ましくない対応は主に下記の2項目に見られました。

苦手なことを渋っている子に、「早くやって。できないなら後ろに行って。」と言ったり、他者と比較したりするなど、否定的な言葉がけをする。

集団行動をするための言葉がけをした際、言葉がけを聞かない子どもに「〇〇しないなら〇〇できないからね」と言葉をかける。

これら2の項目につきまして共通しているのは「否定的な言葉がけ」です。「どうしたの?」と子どもの気持ちに寄り添った対応や、「〇〇できたら〇〇しようね」といった言葉を使うなど、肯定的な伝え方や、気持ちを切り替えていけるような環境設定の工夫を行っていくよう共通理解を図りました。

また、肯定的な言葉がけに日々慣れていくために、事務室入り口には「かえるカード」を掲示しています。「かえるカード(株) tobiraco」とは元筑波大学附属大塚特別支援学校支援部長安部博志先生ご考案された『失敗してしまったね』も見方を変えると『次に失敗しないための大切な経験をしたんだね!』に。ネガティブな見方や考えをポジティブにとらえる思考を育てるためのカードです。

事務室入り口でちょっと立ち止まってポジティブな声掛けをしていけるような職員の意識改革にも取り組んでいます。

また、顧問弁護士による人権尊重の研修や市保育研究会、筑西保育協議会等主催の人権尊重の研修にも参加し、人権意識を高めています。



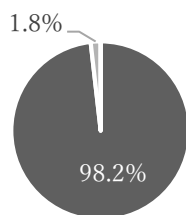
### 園の運営 や 教育・保育活動について

『平成30年度施行 幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基づく自己チェックリスト100 CD-ROMブック (PriPri ブックス)2016 世界文化社』を基に、園独自の項目も設定し、自己評価を行いました。項目につきましては右のQRコード内にまとめて記載してありますのでご確認ください。

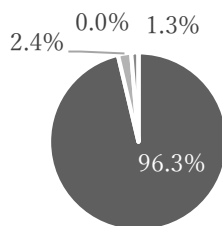
H31(R1)川島こども園自己評価項目



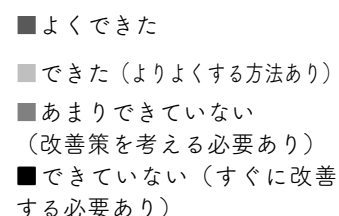
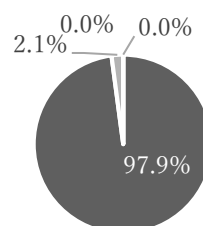
## 全職員共通項目



## 保育者



## 給食職員



全職員共通、保育者用、給食職員用といずれもよくできたとの回答が95%以上と望ましい対応と適切な保育の提供を行っていました。その中でもよくできたの割合が95%を下回ったものにつきまして改善策を掲載いたします。

### <職員共通>

行事は園児が主体的にかかわれるものであり、日程や準備、計画についても適切である。また、行事に向けて子どもが主体的にかかわれるように保育内容を考えている。

今年度七夕のつどいを年少児（もも組）から実施しましたが、「地域で育てる」という子育て支援の理念としては良い取り組みだったという意見が上がりました。一方で、暑い時期に行ったことや園に来たことのない方の案内、駐車場の誘導など実施時期や方法について見直すべき点が上がりました。七夕のつどいにこだわらず、園児を地域全体で見守っていくためのきっかけ作りとしての交流行事を次年度再検討して実施いたします。

### <保育者>

園児の様子や日々の教育及び保育の意図などの説明を口頭（面談含む）や思い出ファイルなどを通じて行い、保護者との相互理解を図っている。また、保護者の不安や悩みに寄り添い、子どもの愛情や成長をともに喜ぶ気持ちを共感している。

園児の主体的な活動が確保されるよう、各種計画の評価や反省および日誌などの記入をもとにした園児一人一人の行動の理解と予想に基づき、計画的に環境を構成している。

保護者への伝達や職員間情報の伝達をより大切にしていきたいという意見が見られました。保護者への伝達につきましては、お願いしたいことや不適切なかかわりについてなかなかうまく伝えられないという思いがあるようです。職員間の伝達については、職員間でより十分に情報共有を行って保育をしていきたいという意見が見られました。職員間の情報共有につきましては、1人が計画を立てるのではなく相談しながら計画を立てる意識を高めることを繰り返し会議で確認してまいります。保護者への伝達につきましては、信頼関係を築くとともに、子どもたちのことを思っているの発言だということをご理解いただけるとありがたいです。保護者支援の研修も次年度は園内研修で取り入れていきたいと思っております。

園児の在園時間の長短、入園時期や登園日数の違いを踏まえ、園児ひとりひとりの状況に応じ、教育及び保育の内容やその展開について工夫している。また、それぞれの時間や曜日の担当と園児の情報や保護者への伝達事項等の連携をとっている。

特に思い出ファイルの実施について多く意見が寄せられました。園としても保育者が熱心に取り組むがあまり過剰に時間を割く様子が見られたので、会議を行いました。もともとはみんなで同じものを描いて一枚ずつ挟んでいました。製作物にとらわれない一人一人の成長をお伝えしていこうと試行錯誤しながら取り組んでまいりました。しかし、個々の活動の量や興味を示すものの違いなどにより枚数にばらつきが出てしまうこと、保育中に写真をとることやその瞬間をとらえることの難しさなどが保育者から意見としてあがりました。行事のグループ写真など写真だけで分かるものはカメラマンさんに任せても良いのではないかと意見もありました。

そこで次年度は、① 1人1か月1枚、② すぐに印刷して書けるような端末の整備、③ 造形指導の先生が入ってくださることを活用して撮影と記述に専念する、④ カメラマンさんに日常の保育の様子を撮影していただき、保育者が言葉を補う必要があるかどうか判断する 等の改善策を講じ、一人一人の育ちが保護者の皆様と相互理解できるようにするとともに、保育者の過剰な負担になることで保育がおろそかにならないようにしてまいります。

### <給食職員>

給食会議を定期的に行い、園児の栄養状態や喫食状況を適正に把握し、記録を作成し、食事の品質の改善に生かしている。

カルシウム量が目標値に届くように意識した食材を使用することで新メニューが多く入りました。園児の反応など見ながら、幅広い食材を使った献立を考えていきたいと思っております。

他にも、年長児の配膳練習について、配り難いものはカップに入れたり、見本を用意したりするなど食育への新たな取り組みを行ってまいりました。