

太閤山あおい園 自己評価 (令和3年度)

評価の基準は、「A:他の保育者に指導できる、B:自らの力で出来る、C:指導されれば出来る、D:まだ出来ていない」という、自分個人の能力だけではなく、園の中での自分の果たすべき役割を意識した基準となっている。

- A:他の保育者に指導できる 3ポイント
- B:自らの力で出来る 2ポイント
- C:指導されれば出来る 1ポイント
- D:まだ出来ていない 0ポイント

として配点し、1人の満点を30点として全体の達成率を算出した。

職員自己評価 総評

昨年度に比べ、ほとんどの大項目の達成率が上がっている。

新型コロナウイルス感染症の影響で、行事や保育内容に変更が多くあったものの、感染症対策2年目ということもあり、臨機応変に対応出来ていた。

また、クラス担当、同じ学年、以上児、未満児など、正規、パート間わずのチームで話し合う機会を多く持ったことで、職員間での日々のコミュニケーションは深まった1年だった。

しかし、保護者とのコミュニケーションについては、感染症対策で直接話す機会が減っていたとしても、もっとこちらから声かけが出来たのではないかと、何気ない会話をもっとするべきだった、という反省の言葉が多く見られた。

正規職員、パート職員垣根を越えて話し合う機会を多く持ったことで、やりがいを感じ、それぞれが自分なりの目標を持ち、自分に出来ることは何かを考えながら保育を行えるようになっていることが感じられる。

昨年度に比べ特に達成度が上がった項目は下記の通りだった。

⑧子どもの発達、成長を理解した保育を行っているか R2年度 49% → R3年度 64%

正規職員、パート職員の垣根を越えて、クラス担当者、学年全体などチームとして話し合いの機会を多く設けた結果、個々の保育士が把握した子どもの発達、成長を保育士同士が共通理解した上で、計画や環境設定を行う事ができた。保育計画や環境設定も正規職員のみが考え実行するのではなく、パート職員を含めたクラスの担当者や学年全体で話し合いながら行う事で、よい循環が生まれていた。

保育士同士のコミュニケーションが不足しているチームや、コミュニケーションは取れているが、そこで得た子ども達の発達、成長の状況を玩具、環境などの整備まで反映できていない事もあった。

クラスの担当者、学年、そして園全体で子ども達の発達、成長を伝え合う時間を今後も確保していくとともに、そこで把握した子ども達の発達、成長に合わせ、保育計画、環境作りを行っていけるようにしたい。

⑫気になる子どもの保育、障がい児保育などについて理解し、

実践できるか R2年度 49% → R3年度 64%

アレルギー児、障がい児、気になる子、加配が必要な場合、外国籍の子どもなどが年々増加している中、新型コロナウイルスにより、保護者の方とのコミュニケーション不足により、家庭での姿が見えにくくなってしまった。

特に、気になる子を専門機関につなげる場合は保護者の理解が必要となるが、保護者としてしっかりと信頼関係を築けていないゆえの齟齬もあった。伝え方を工夫することはもちろんだが、日頃から保護者の心に寄り添い、信頼関係を築くことが大切だと痛感した。

引き続き、正規・パート問わず、アレルギー児、気になる子ども、障がい児、外国籍の子どもへの保育に関する研修を充実させるとともに、保護者支援にも力を入れていきたい。

⑬保護者との間で、適切なコミュニケーションを行えているか R2年度 59% → R3年度 74%

「ゆめねっと」、インスタグラムなどを通して積極的な情報発信を心がけてきた。使用にもなれ、発信の数を多くすることが出来た1年だった。

園からの情報発信は多い1年だったが、実際に保護者と直接会話をし、家庭の状況や育児の不安などを聞く機会が極端に少なくなってしまった。

園内への立ち入りが難しい場合でも、積極的に声をかける、感染状況を見ながら懇談の機会を設けるなど、保護者と会話をする機会を積極的に設けていきたい。

⑭指導計画などを適切に策定し実行に反映するなど、

計画的な保育が実践できるか R2年度 44% → R3年度 58%

令和2年度、3年度は新型コロナウイルスの影響で、直前に計画が変更するという事が多くあったが、新型コロナ対策2年目と行くこともあり、今までの保育のこだわらず、今の環境の中で出来る子ども達の成長につながる活動を柔軟に行うことができた。

また、今までの活動について再度考える良い機会にもなり、出来ていない所、足りない所ばかりを見るのではなく、良い所をもっと伸ばすためにはどうしたらよいか。という視点で動くことが出来たように感じる。

子どもの主体的な遊び・学びを、バランスよく両立させる。という共通認識を持ちながら、子ども達の成長、個性に合わせた柔軟な活動を続けたい。

園長・主任 評価

大項目の A : 3 点、B : 2 点、C : 1 点、D : 0 点として配点し、1 人の満点を 30 点とした。

全体として、職員自己評価よりも達成度が低くなるのは例年のことだが、昨年度の園長・主任評価に比べほとんどの項目の達成度が上がっており、職員自己評価との差が例年に比べ少ない結果となった。

職員自己評価に比べ 10%低い評価となったのは、下記の項目だった。

⑬保護者との間で、適切なコミュニケーションを行えているか

職員自己評価 74% 園・主任評価 64%

コロナ渦で保護者とのコミュニケーションをとる機会が減っていたとはいえ、自ら進んで関わろうとする努力を怠っていたと反省している。

園からの情報発信の機会は多く持つことが出来たが、保護者と直接話す機会、悩みを相談しやすい環境を作ることが出来なかった。

新型コロナウイルスの状況がどうなるか不透明だが、保護者と直接話す機会を少しでも持ち、信頼関係を築くことが出来るように務めたい。

昨年度の園長・主任評価に比べ大きく達成度が 20%以上、上がっていた項目は下記の通りだった。

- ⑤職場内の課題に対し、自らが主体的に行動して問題解決に導いているか
- ⑧子どもの発達、成長を理解した保育を行っているか
- ⑨健康管理やケガ防止などの、安全管理に関する行動が出来ているか
- ⑩集団感染防止のために必要な対策を熟知し、行動に反映できているか
- ⑪遊具・玩具などの安全管理が行き届いた教育を行っているか
- ⑫気になる子どもの保育、障がい児保育などについて理解し、実践できているか
- ⑭保護者に対する適切な支援とはどのようなものかを把握し、実行できているか

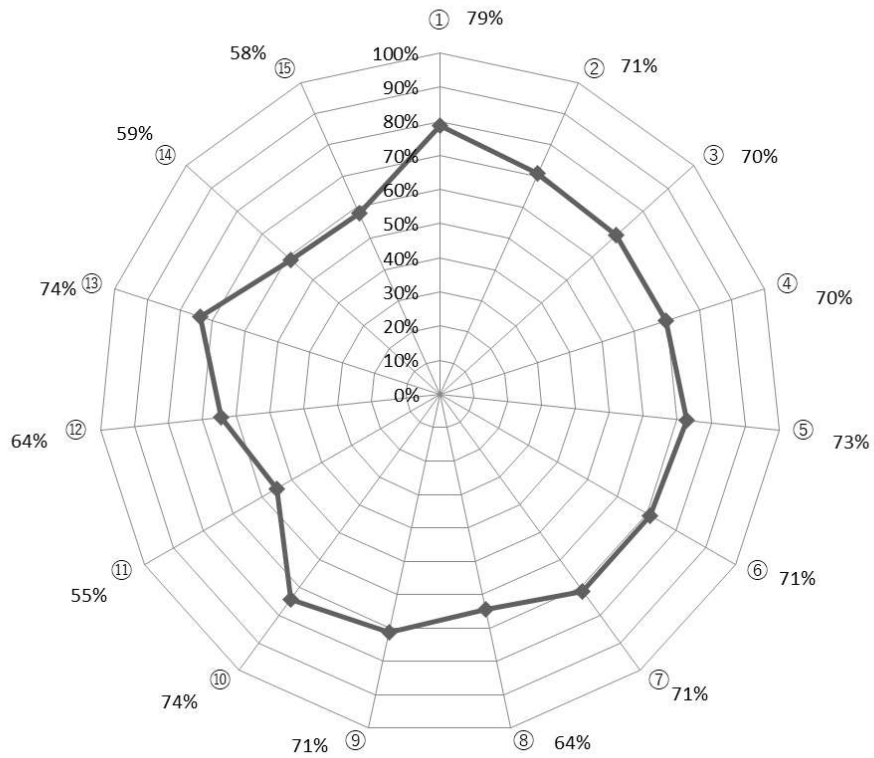
職員自己評価の文面にもあるように、正規職員、パート職員の垣根を越えチームとしての話し合いの機会を多く持ったことが、個々人の主体的な行動へとつながり、各項目の達成度が上がっている。

正規、パート問わず、チームとして話し合いの機会を持つことは、昨年度から始めていたが、2 年目となりパート職員も意見が言いやすくなり、それぞれの立場で自分から考えて動く事が出来る職員が育ってきている。

職員間の連携が上手くいくようになってきたのは良いことだが、仲が良くなることで馴れ合いになり、仕事としてのケジメが無くなることがないよう、園長、主任をはじめ、リーダーとして引っ張っていく職員は注意をしておかねばならないと感じている。

また、より意見を出しやすい雰囲気作り、声かけなど、リーダーとしてのスキルアップ、リーダーとなる人材の育成が今後の課題となっている。

職員自己評価（令和3年度）



園長・主任評価（令和3年度）

