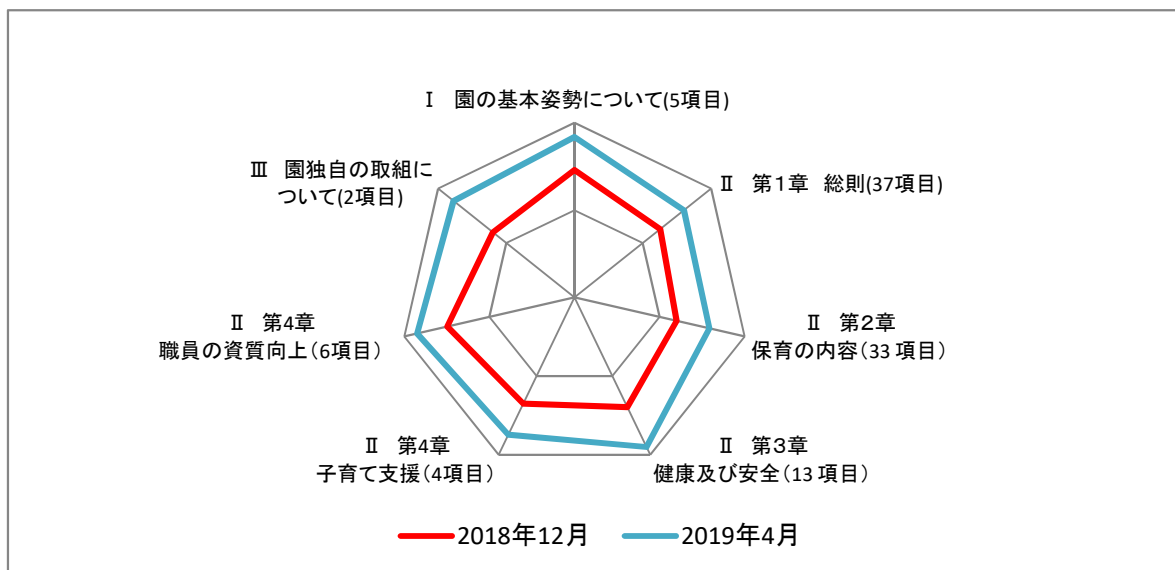
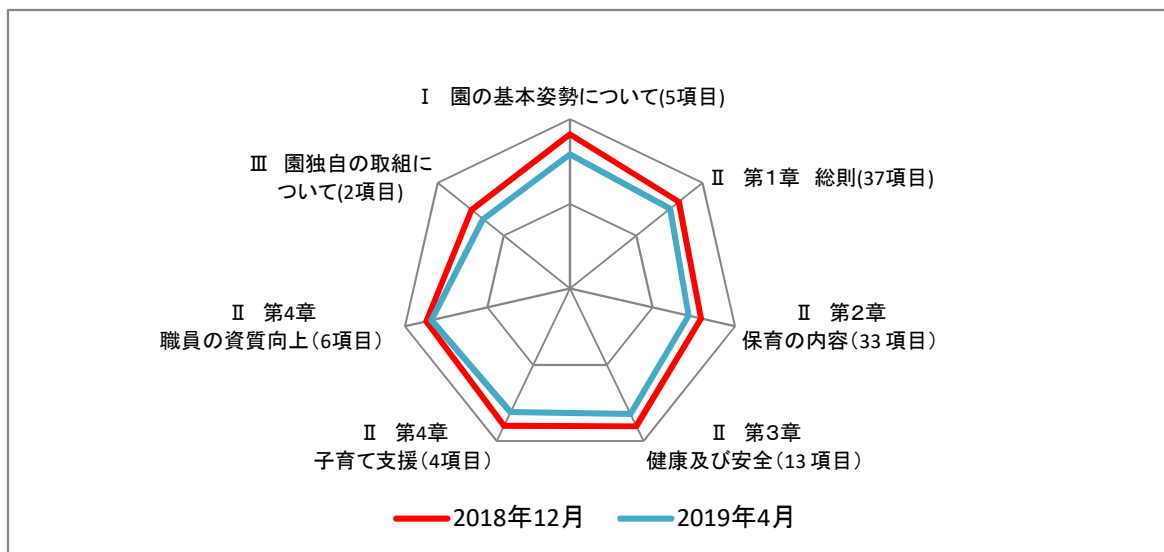


ちやいどはうす森のほいくえん 保育のチェックリスト 2018年12月と2019年4月の比較



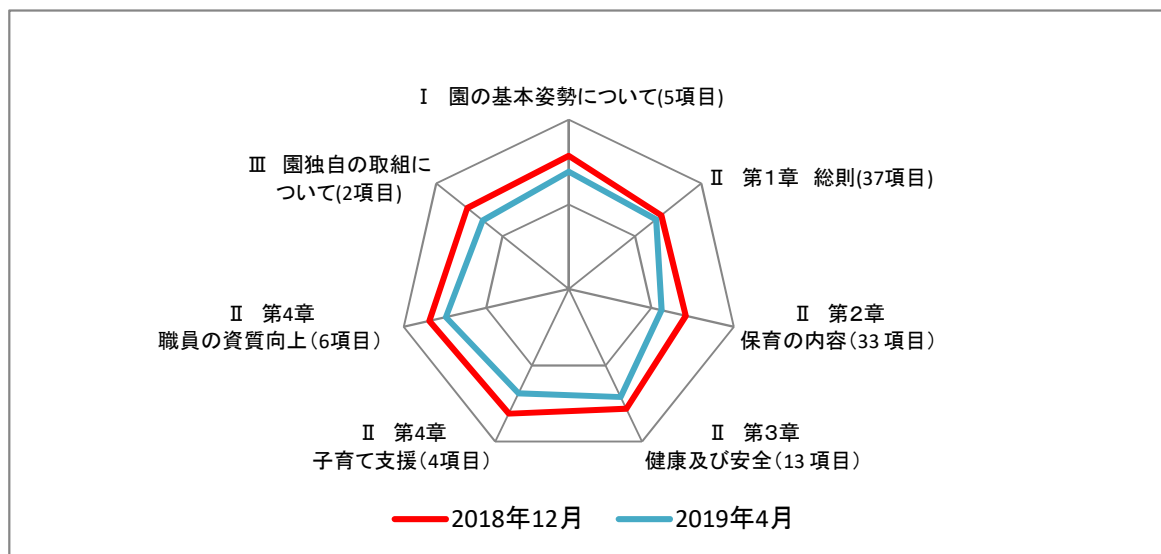
	回答者数
2018年12月	22
2019年4月	19

ちやいるどはうす保育園 保育のチェックリスト 2018年12月と2019年4月の比較



	回答者数
2018年12月	15
2019年4月	17

ちやいどはうす小さなうち 保育のチェックリスト 2018年12月と2019年4月の比較



	回答者数
2018年12月	5
2019年4月	10

平成30年度 社会福祉法人地球の子ども会 自己評価
(各園の保育のチェックリスト・食育のチェックリスト・衛生管理チェックリストより)

理事長 根本 華誉

総評

『ちゃいんどはうす森のほいくえん』は昨年度前後期の比較を見ると総則、保育の内容、健康及び安全、子育て支援、職員の質の向上、園独自の取り組み全ての項目において各職員の自己評価のレベルが向上している。これは開園当初から継続勤務の職員が多く、担当クラスの運営について全体像がつかめていることと、継続して行われている研修受け、勤勉に努めている結果であると考え。今後も職員が安心して努めることが出来る環境作りに努めるとともに、園長が設置する研修の内容を充実させていくことを期待する。

『ちゃいんどはうす保育園』は結婚退職、遠方への転出による退職者がおり、その補充の為新入職員の雇用があり、新入職員の評価がまだ安定していない。一方、継続勤務の職員については評価が向上している。

グラフは17名の平均の値になっているために、前期15名との比較では多少評価が低くなったと考えられる。

職員が、自信をもって保育を行えるようケアと研修の充実を図ることに期待する。新入職員については、3年以上継続勤務の職員をアドバイザーにつけ、チームのシステムの強化に努める。

『ちゃいんどはうす小さなおうち』は総則以外の項目において前期との比較では後期は低い評価となっているが、これは新設園の為前期は職員回答数が少なく5名であったのに対し、後期は回答者数が2倍に増えたことによる計算上のことと考えられる。その上で考えると総則、健康及び安全については向上しており全職員対象に理事長講話と保育園保育指針を読み取る為の研修を行った結果であろう。一方保育の内容は評価が低くなっている。小規模保育園は0.1.2歳児が対象であるため、特に0-3歳の保育、教育に関する具体的な研修を取り入れていくことと、連携園法人内の園と連携し交流を持ちながら学びを深めていく機会を増やすことに努める。

保育内容

<乳児期の子どもたちの園生活は、安心・ゆったり・満足が大切です。その重要性を学ぶ研修の充実を図っていく。>

0・1・2 歳児の縦割れクラスでは、保育者との信頼関係を土台に、特に運動の発達、言語の発達、意志や感覚の発達を重要点とし、それらの発達の課題を獲得できるよう環境を準備し、自由教育を実施しています。子ども達は、それぞれの担当保育士や看護師が温かく見守る中で、好きな場所を選び、本を読んでもらったり、歌をうたったり、お気に入りの教具や玩具で遊んだり、必要ときに必要なだけ抱っこやおんぶをしてもらっています。保育士の豊富な声かけのもと、ゆっくり過ぎてゆく時間の中で子ども達は満足そうに安心して過ごす保障がされています。それにより今の時期に大切な基本的信頼関係を築きながら過ごしています。

職員は研修を通し子どもの発達について十分理解する機会が与えられました。継続して研修に参加することが出来るよう環境を準備していくことが必要だと感じます。

3・4・5 歳児のクラスでは、モンテッソーリ教具や補助教材、音楽や美術の環境を思う存分自由に使いそれぞれが選んだ好きな活動をしています。特にアートコーナーでの製作のは、さまざまな廃材を利用し、操作が難しい玄能や釘などの道具も作って自由に表現しています。身体能力の低下が問題になっている現代社会ですが、一日 60～120 分の中強度の運動を可能にするよう配慮しています。そのため、身体能力の発達が著しく見られます。

音楽に触れる環境について今年度はアートと同じくらい力を入れて参りました。保育士以外の専門の職員が、音楽の時間と決めずしてキーボードやギターを奏でることが出来る環境を準備しました。

保育士は、日々子どもたちのやりたい気持ちを大切に、個々の興味関心を出発点とし環境を整えて対応しています。子どもは大人に教えられて育つのではなく、自分の興味に向い能動的に活動しているため、自由の保障の中で自主性・創造性を育てています。

月に約5日間、モンテッソーリ教育の専門講師を招き、子どもとの関わりは勿論のこと、担当保育士へのアドバイス指導をしていただいています。この5日間は3歳以上のクラス担当者が参加する90分のミーティングの時間を毎日作って、個々の発達や教育について共有しています。

健康・食育

<広い園庭では、興味のあることを通じて、健やかな心と体を育む>

全クラスが同時に遊ぶことができる広い園庭で、子ども達は自由に活動を選び思いっきり遊んでいます。乳児用と幼児用それぞれの発達段階のあった遊具をその段階のクラスが扱いやすい位置に配置し、運動器官を沢山使い様々な多様な活動を通し、動きそのものの獲得だけでなく、運動を調整しながら環境に交わっていきます。そのような活動から、心も体も健やかに育ち、自立と自律を獲得していきます。一年を通して田畑での作業は、全ての子どもが主人公です。畑では土を作ることから始まり、種まき、肥料、水やり、草抜き、収穫。

田では水入れ、代かき、田植え、中干し、草抜き、稲刈り、脱穀、もみすり、精米と自分の身体を使って体験し、自然の原理を感じます。自分自身も自然のなかのひとつであると感じとってゆき、自分以外のものに対し、思いやりが育ちます。

<食育目標である「楽しく食べる子」を目指す>

職員会議以外に月に1度の給食会議を導入しました。それにより、給食担当のフードチームの意識の向上が図れたと感じます。

園では、「好き嫌いなく食べよう」と指導するのではなく、畑や田んぼの活動を含め本物に触れながら作物の成長に関わることで自然に楽しく食に対して興味関心が湧くことを目標に環境づくりをしています。年々野菜嫌いが減少しています。例年同様クッキングにも力を入れています。毎日様々なものを作っています。1~2歳児はバナナシェイク、クッキーやポップコーン、漬物、ピザにも挑戦しました。3歳児以上はピザやお好み焼き、梅干、干し柿、干し芋、らっきょう、木の実を収穫しジャム作りなど。平成30年度も昨年以上に食育に繋がる活動を絵本と繋げて行ったり、日常的に行う機会を多く取り入れることが出来ました。

安全管理

各園の園長の1日の最初の業務は『安全管理』です。各教室、園庭を回って安全を確認します。

月に1度の安全確認は担当ごとに行われ、安全管理の総括担当へ報告されます。報告を受けた総括担当は修繕点を管理者へ報告。管理者は必要であれば業者に修繕依頼をします。

子育て支援

- ・地域子育て支援センターバンビーニ広場（ちゃいるどほうす保育園）
- ・小学生のサマースクール・ウインタースクール（ちゃいるどほうす森のほいくえん）

職員の質の向上

<職員間で話し合う機会での連携を実現>

当園では、園長と主任を中心に、日々のミーティングや月の会議を大切にしています。園長・主任・栄養士・調理師・各乳児クラス担任・幼児クラス代表担任が参加する会議では、園児の当園状況から日々の出来事、保育士からの病状報告、栄養士からの給食に関する情報の共有が行われます。また、月1回行っている、法人内の全職員が参加する職員会議では、定例事項の他にも日常保育に関する意見交換も行われ、偏りの無い情報から最善の方法を選択し保育に活かすことが出来ます。様々な園の出来事を全職員の知識を出し合っ問題解決をしたり、法人内の全体を知る ことにより、日常保育における職員間のスムーズな連携が実現されます。

<充実した職員研修と人材育成>

法人では、各職員に役割を明確に与え、それぞれに「求められる職務」を明文化しています。職員個々の要望を聞きながら、丁寧な研修計画を策定しています。また、園長は年1回全職員との個人面談を実施し、その際に個人の目標・自己評価・振り返り・次年度に向けての日常保育の疑問や課題点などを話し合います。保育サービスの向上と職員のスキルアップを目指して充実した研修と人材育成制度となっています。管理者と職員間の信頼関係を築くことができ、退職者が減少しています。

<園の基本姿勢・保育指針総則>

職員は入職時の最初の1か月間は主に Off JT を行い、法人の基本姿勢、方針、理念、教育の方法、保育所の意味等（保育指針の総則含む）を十分に研修してからクラスに配属される。平成30年度は、研修のためのマニュアル制作にも着手した。

園独自の取り組み

- ・小学生のサマースクール・ウインタースクールを実施しています。
- ・職員の福利厚生の一環として以下のサークル活動が行われています。
 - ちゃいるどジム（トレーナーを迎え体力づくり）
 - 乗馬教室（ライセンス取得まで応援します）
 - 和太鼓サークル
 - パソコンサークル