

○自己評価について**I 教育・保育の計画性**

コロナ禍で行事のあり方や活動が制限される中でも、子ども達の興味・関心・意欲の把握に努め、見通しを持って計画的に教育及び保育の計画を進めることが出来た。そんな中でも子どもが遊びこむ環境の工夫や主体的に活動する為の工夫を課題と感じている保育者もいる。教育及び保育におけるPDCAサイクルやカリキュラムマネジメントの確立に努めると共に、お互いの教育及び保育を見せ合う機会を意識的に設け、保育者の資質向上や教育及び保育の質向上につなげていきたい。

異年齢児交流は子どもが育ち合う場として大切に捉え、他のクラスと連携を取り合い、感染症対策に努めながら計画的に教育及び保育を実践することも出来ていたと思う。

園の教育・保育理念、教育・保育方針については、当園の教育及び保育の基本となる事から理解する機会を定期的に設け、他業種であっても、また、経験年数や常勤・非常勤の有無に関わらず、内容を理解する場を設けることの必要性を感じている。

II 教育・保育の在り方、幼児への対応

子どもに対しては、人権についての内部研修も行い、子どもを一人の人間として尊重し、肯定的に捉える、共感するといった関わりの大切さの共通理解している。毎日繰り返し行われている生活の一つひとつも、作業として行うのではなく、一つひとつ丁寧にやっていく事の大切さも認識している。しかしながら、自分自身に余裕がなくなることで、禁止や命令、急かすなどの言葉を使ってしまふとの振り返りを行っている保育者が少なくない。また、実際の教育及び保育の場面で、子どもに対し主導的な働きかけをいまだ目にする事もある。担任間や以上児・未満児間、内部研修などの場を上手く利用して、教育及び保育について語り合い、確認し合う機会を大切に、職員間で連携し合い、丁寧な教育及び保育ができるよう努めていきたい。

今年度は、感染症の蔓延もあり、一部休園等もあった。園内研修を通じ、衛生的な環境や感染症予防についての見直しが出来た事は大きな成果である。それを日々の衛生管理へと繋げていきたい。

III 保育者としての資質や能力・良識・適性

新任の職員は、自らの専門知識や技能についてまだまだ不十分だと実感している為、同僚性を高めることにより、横のつながりの中で、また縦のつながりの中で、無理なく身につけられるように意識していくことが必要である。

経験年数のある職員においても、社会人としてのマナーや言葉遣いなど、日々の教育及び保育の中でも気になる部分があり、新年度を迎えた時に、確認し、共通理解する場を設ける必要があると感じる。

IV 保護者への対応、守秘義務

コロナ禍で、行事の縮小、延期、中止などもあり、保護者へも玄関対応の状況が続いている。そんな中、限られた機会や時間を大切に、その日の様子を伝えるよう努めたり、ドキュメンテーションや連絡帳やコドモンでの情報発信を行ったりすることで、保護者との信頼関係の構築を深めていけるよう努めた。しかしながら、迎えの時間は職員体制の関係で、以上児クラスの保育者は、保護者となかなかコミュニケーションをとりづらい状況がある。その分、連絡帳やドキュメンテーションを充実させることでフォローしていく必要がある。

守秘義務については、情報管理、配慮への意識が高まり、守ることが出来ている。

V 地域の自然や社会とのかかわり

日常の戸外での遊びは、多く機会が設けられた。

地域の学生や実習生の受け入れについては、教育及び保育に関する専門的な指導と共に、保育者のやりがいや魅力、就業につながるよう積極的にいった。

小学校との交流は今年度も感染症の関係で実施できなかった。現状ではまだ、高齢者との交流の機会は持てていない。新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類が変更になることで、地域との交流を積極的に行っていきたいと考えている職員が多い。

VI 保育者の専門性に関する研修・研究への意欲・態度

受けてきた研修やweb研修を内部研修につなげ、質の向上につなげたいと考えていたが、計画したにもかかわらず実現できていないものもあった。研修の機会を自分の教育・保育の振り返りや、資質を高める良い機会だととらえている職員が多いが、自ら学びの機会を設けることがなかなか難しいと感じている部分もある。感染症の状況もだいぶ落ち着いてきたので、積極的に外部研修の機会を設けたり、内部研修についても、やれる人がやれる時にやれることから行えるよう、園の学びに対する意欲も高めていきたい。

またミドルリーダーは、職員のつながりを深めるために重要な立場にある。自分の役割をしっかりと認識し、職員全体のモチベーションを高めていけるようにしたい。

— 総括 —

今年度も新型コロナウイルスの感染予防、対策に努めながらの一年であった。

自己評価の集計より、今後も継続していける良い点と、今後に向けての課題や改善点が明らかとなった。

基本的な部分として、職員間のコミュニケーション力、同僚性を高めていく事が必要だと感じている。ICT化が進み、保護者間も職員間も連絡がスムーズに取れるようになったという利点の陰に、直接伝えた方が良い大事な内容でもITCツールに頼ってしまう傾向も見られ、人と人との横のつながりの希薄化を危惧している。コロナ禍がさらにそれに拍車をかけていたと感じる。

このような時期だからこそ、お互いの存在を理解し、尊重しながら、共感的な声をかけ合い高め合える取り組み、教育及び保育について語り合う事を日常的に意識して行くことが必要である。それが、職員の働きやすい環境の基盤にもなる。ミドルリーダーが職員のつながりを深めるために働きかけながら、職員がそれぞれの立場でリーダーシップを発揮し、責任感を持ち、職員一人ひとりの資質向上と教育及び質の向上、園全体の質を高めていけるよう、努めていきたい。

また、地域の子育て拠点としての役割についての認識について共通理解する場を継続的に設け、入園している子どもはもちろん、地域の子育て家庭への支援も今以上に継続して行っていきたい。