

令和2年度 文部科学省委託
「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究
(幼稚園における学校評価に関する調査研究)」

幼児教育の質向上のための
評価実施支援事業

兵庫県私立幼稚園学校関係者評価の
全園実施に向けた取り組みについて

**幼稚園・認定こども園のための
学校評価マニュアル・
兵庫県私立幼稚園協会モデル**

**振り返りから始める
自己評価・学校関係者評価**



令和3年3月
一般社団法人 兵庫県私立幼稚園協会

KPTの風景

教職員一人一人の自己評価を兵庫県私立幼稚園協会モデルのKPT法を用いて実施している各園の様子。

気軽に楽しく発表を聞き合い、互いに学び合い同僚性を高めながら、園全体で具体的で実効性のある学校評価が行なえ、保育の質向上を求める続けるチーム風土を定着させます。



▲A4コピー用紙を用いた気軽なスタイルで各人のKPTを聞き合う。

まずはこのスタイルでわきあいあいとふりかえろう

▶色分けした付箋に書いた個人の
KPTをチームで共有する





▲色分けした付箋で書いた個人のKPTを親和図で分類しチームの課題を検討



▲個人のKPTを整理してチームで見いだした課題を発表する

目 次

はじめに	3
本研究の目的	4
1 学校評価とは	6
(1) 学校評価は優劣を決めるためではない	6
(2) 自己評価と学校関係者評価	7
2 自己評価とは	8
(1) 自己評価サイクル	8
(2) STEP1 振り返り	13
(3) STEP2 課題抽出	18
(4) STEP3 目標設定	23
(5) STEP4 計画策定	32
(6) STEP5 計画実行	39
(7) そして再びSTEP1振り返りに戻る	39
3 自己評価報告書の作成と公表	40
(1) 自己評価報告書の作成	40
(2) 自己評価報告書の公表	44
4 学校関係者評価	44
(1) 学校関係者評価の実施	44
(2) キンダーカウンセラー導入の意味	46
(3) 私立幼稚園におけるキンダーカウンセラーの役割について	47
5 KPTの手順～学期末ごとの振り返りの例	52
(1) 準備	52
(2) 実施の流れ	52
参考資料	54
付 錄	68
参考文献・作成者一覧	96

はじめに

この度、平成31年度・令和2年度の2か年に渡り、文部科学省の「幼児教育の課題に対応した指導法等充実調査研究」を一般社団法人兵庫県私立幼稚園協会が受託させていただき、「兵庫県私立幼稚園学校関係者評価の全園実施に向けた取り組みについて」という研究主題で、研究を遂行することができました。

学校評価・自己評価は評価という言葉の響きから、優劣を決める評定と誤解されやすく、低い評価をつけることはできないという意識が働きます。学校教育法でも実施を義務づけられていますが、その評価方法の不明確さ・組織的に取り組むことの困難さゆえに、園長や主任といった限られた幹部職員が報告書を作成し、教職員の思いが反映されない、実効性のない「作文」に陥っているものもあるのではないかでしょうか。

本来の学校評価とは、各園が保育*の質の向上に向けて、全教職員一人一人の振り返りを基盤とし、園全体で具体的で実効性のある保育の改善や手立ての方向を考える「アセスメント」と言い換えることができます。

今回のテーマである学校関係者評価とは、保護者や地域住民等の園と直接関係のある委員が、全職員で作った自己評価の結果を評価（アセスメント）するものです。自己評価の客観性・透明性を高めるとともに、学校・家庭・地域が学校の現状と課題について共通理解を深め、学校運営の改善への協力を促進することを目的として行うものとされています。

兵庫県の私立幼稚園では、全園に臨床心理士が「キンダーカウンセラー」として配置され、月1回から2回の活動を行っています。各園の「キンダーカウンセラー」は、直接保護者と接し、保育者と協働して幼児理解や保護者支援に従事されています。各園の教育の独自性を尊重しつつ、子どもの実態や保護者の思いを把握し保育者とも連携している、貴重な外部スタッフであり、今後の学校関係者評価のキーパーソンとして期待しております。

本研究を十分に活用し、全ての兵庫県の私立幼稚園・認定こども園が実効性のある「自己評価」の取り組みを進め、全職員による保育の質の改善・充実が図られ、またその過程での対話・交流を通じて一人一人の教職員の資質・専門性や職員間の同僚性と協働性を高めて、園児一人一人のより良い成長が保障されることを期待いたします。

また、「学校関係者評価」を踏まえて保護者や地域社会等の学校の関係者に、各園の幼児教育について理解と支援が深まり、日々の保育がより充実し永続性ある質の高い幼児教育が展開されることを切に望みます。

最後に、この研究にあたりひとかたならないご指導・ご鞭撻を賜りました、研究アドバイザーの大学の先生方や研究委員の先生方には、それぞれ細部にわたるまでご教授賜り、ご協力いただき、ここまで行き付くことができました。心より感謝申し上げます。

一般社団法人 兵庫県私立幼稚園協会

理事長 濱名 浩

*本冊子では、園における実践の質の向上に重点をおいて調査研究を行うことから、原則、「教育」ではなく「保育」で表記を統一しています。

本研究の目的

文部科学省「幼稚園における学校評価ガイドライン[平成23年11月改訂]」を踏まえて、（公財）全日本私立幼稚園児教育研究機構は学校評価の基本的な考え方や実施の方法などを示した「私立幼稚園のための学校評価「ガイドブック」[令和2年3月]」（以下、「ガイドブック」）をまとめました。

本研究では、この「ガイドブック」を基盤としながら、さらにもう一歩現場に近づけた「誰もが簡単に実施でき、園の質向上につながる評価（方法）」として、「自己評価」と「学校関係者評価」の具体的な運用マニュアル「自己評価・学校関係者評価兵庫県私立幼稚園協会モデル（以降「兵私幼モデル」）」として作成することを目指しました。

近年教育現場を「チーム」と呼ぶことが多くなりました。平成29・30年改訂の学習指導要領でも「チーム学校」という言葉が用いられています。本マニュアルでは、有機的に機能する教職員集団のことを「チーム」と呼び、システムやマネジメントを含めた総合的な枠組みのことを「園」と呼び分けます。

学校評価は、園がそのシステムや機会を保障し、園長のリーダーシップの下、チーム（教職員）全体で取り組むものです。しかし現在、各園で取り組まれる学校評価が形骸化していたり、自己満足で済ませていたりして、必ずしも現場の保育の質を向上させることにつながっていないのではないかと思います。そうなるのは、「評価の方法が難しい」「評価結果をどのように質向上につなげればいいのかわからない」「そもそも評価することにアレルギーがある」などの理由によって、実際に効果のある評価方法が見いだせていないことが考えられます。

兵私幼モデルでは、各園が自発的な学校評価に取り組み、兵庫県のすべての園が学校関係者評価までを実施できるような「しくみ」をつくり、児童教育の質の向上を継続していくように、このマニュアルを作成しました。

本マニュアルに示す兵私幼モデル案は、本来各園が独自に設定する園としての重点目標を、仮に「教職員一人一人の振り返りを通じた保育の質向上」と定め、「**教職員一人一人の振り返り**」を基盤とした園としての自己評価法を提案しています。その理由は、園が学校評価を通して質を向上させていくには、教職員一人一人の自己評価が実効性のあるものになり、園としての重点目標や計画が「自分事」になることが重要であると考えるからです。兵私幼モデルでは、この「園としての重点目標や計画」を、一人一人の自己評価からどのように導き出すかについての具体例も示します。

兵私幼モデルの基点となる、園としての重点目標（ねらい）と評価項目（何をするか）

重点目標：教職員一人一人の振り返りを通した保育の質向上

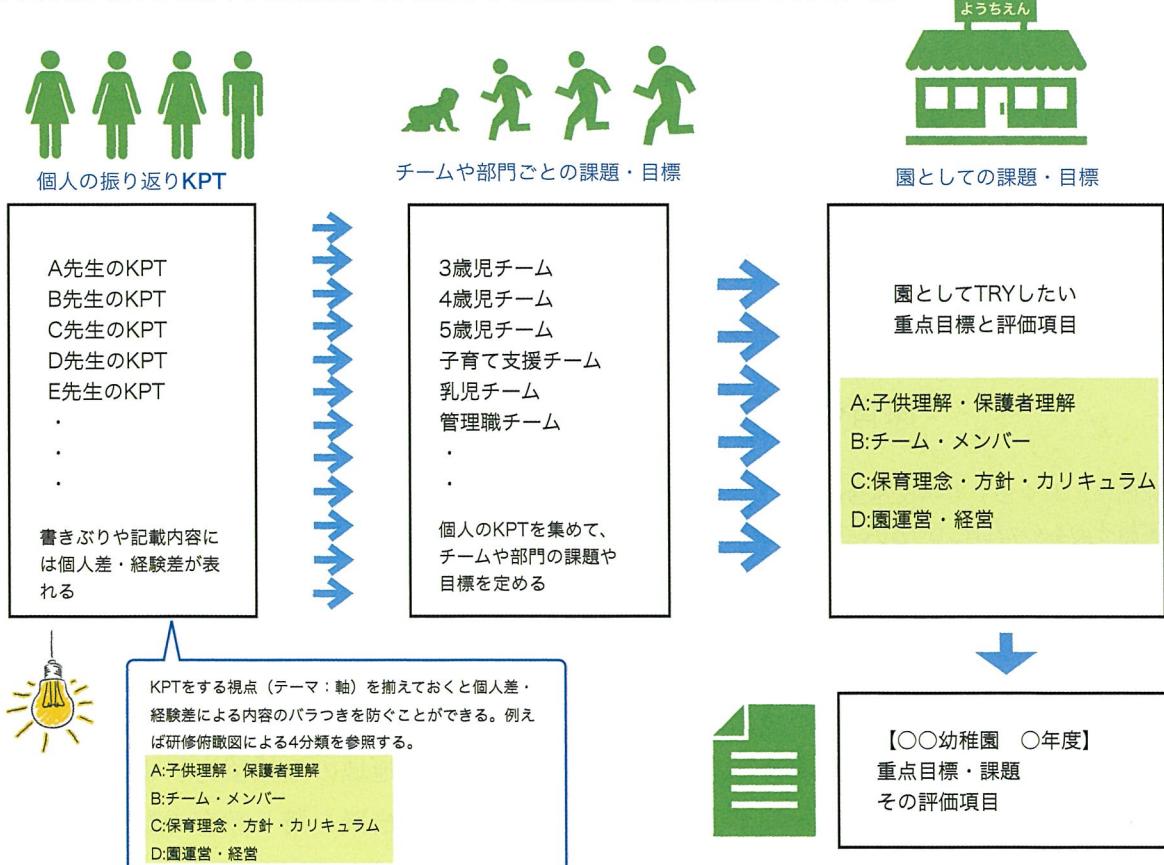
評価項目：KPTを用いた振り返りを学期ごとに行う

今回の研究で設定した重点目標（ねらい）は「教職員一人一人の振り返りを通した保育の質向上」です。その取り組みを評価するため、評価項目（何をするか）として「KPTを用いた振り返りを学期ごとに行う」を設定しました。

この重点目標を設定した理由は、自己評価をする上で今後必ず取り組んでもらいたい重要な手続きとして紹介するためです。今後各園が様々な重点目標を設定されることになるでしょう。しかしながら、兵庫県私立幼稚園協会としては、自己評価の際は、必ず本マニュアルに示した手続きを踏んでいただくことを望んでいます。その事で職員の資質の向上が図られ、その結果兵庫県の私立幼稚園・認定こども園の保育の質の向上へ絶え間ない取組みを行えるのです。

また、兵私幼では「私立幼稚園等子育て支援カウンセラー事業」として、全園にキンダーカウンセラー（臨床心理士、学校心理士、精神科医等の資格を有する者）が導入されています。本マニュアルでは、キンダーカウンセラーが学校関係者評価のメンバーとしてどのように関わり、園の質向上に寄与できるのかについても考察しています（第4章）。

個人の振り返りから始める自己評価から、園としての重点目標・課題の策定までのフロー図

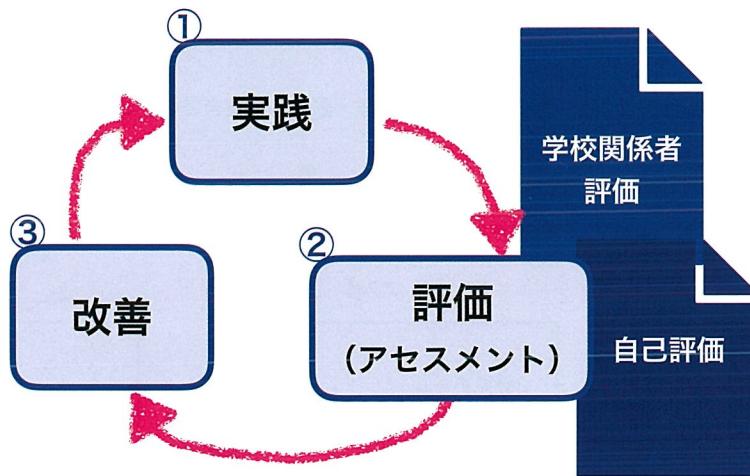


これまで自己評価を行ってきたが園の質向上につながらない。こんなやりかたで良いのだろうか。といった疑問や迷いがあり、自園の評価方法が確立していない園のために一例として示したものがこのマニュアルです。まずはマニュアルに沿って実践し、その上で自園にあったオリジナルな形にアップデートするなど工夫をしながら、自園の質が本当に向上していく自己評価・学校関係者評価を確立させていってほしいと願っています。

1. 学校評価とは

(1) 学校評価は優劣を決めるためではない

「評価」とは、物事に対して優劣を決めること。そんな言葉の原意がそのまま引用され、「学校評価」に対して、ある種の誤解や忌避すべきものとしての認識がいまの幼稚園現場にはないでしょうか。「学校評価は、あくまでも学校運営の改善による教育水準の向上を図るための手段であり、それ自体が目的ではありません」（「ガイドブック」p.7）とあります。「評価」とは点数を付けてランクを定める「評定」ではなく、現状を捉え、改善や手立ての方向性を考える「アセスメント」と言い換えることもできるもの。たとえばワインの評価について、美味しいか美味しいかを点数で評定するのではなく、香りや味がどのように感じられたかを表現することに似ています。



保育の質を向上させるための3ステップ

※学校評価は、あくまでも学校運営の改善による教育水準の向上を図るための手段であり、それ自体が目的ではありません。実施そのものが自己目的化してしまわないよう、学校評価の本来の目的や意義を教職員全体で共通理解し、地域の実情も踏まえた実効性のある学校評価を実施していくことが何よりも重要です。

(公財)全日本私立幼稚園児教育研究機構「私立幼稚園のための学校評価「ガイドブック」[令和2年3月]」より引用

学校評価の目的は、(1)目標設定→取り組み→評価によって組織的・継続的な改善を図ること (2)適切に説明責任を果たし幼稚園・家庭・地域の連携協力による園づくりを進めること (3)設置者等が、評価結果に応じて改善措置を講じ教育の質を保障し向上を図ること、のために実施するとされています（「ガイドブック」p.6）。

①学校評価の目的

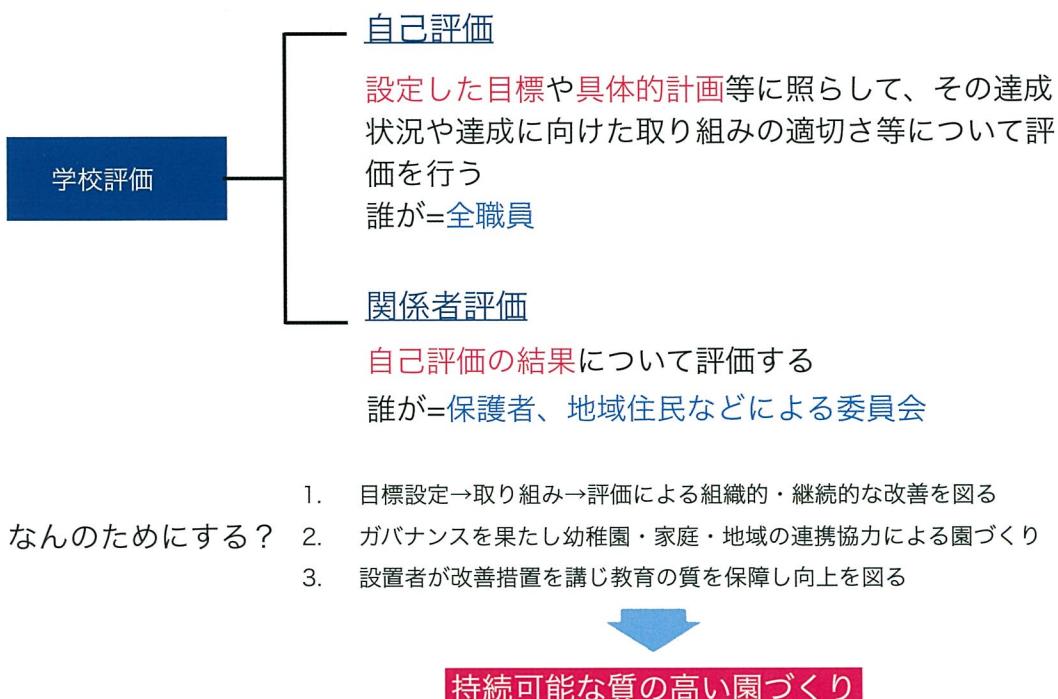
幼稚園における学校評価の目的は以下の3点です。

- (ア) 園が、自らの教育活動その他の園運営について、目指すべき目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取り組みの適切さ等について評価することにより、幼稚園として組織的・継続的な改善を図ること。
- (イ) 園が、自己評価及び保護者など学校関係者等による評価の実施とその結果の公表・説明により、適切に説明責任を果たすとともに、保護者、地域住民等から理解と参画を得て、幼稚園・家庭・地域の連携協力による園づくりを進めること。
- (ウ) 園の設置者等が、園における学校評価の結果に応じて、園に対する支援や条件整備等の改善措置を講じることにより、一定水準の教育の質を保障し、その向上を図ること。

(公財)全日本私立幼稚園児教育研究機構「私立幼稚園のための学校評価「ガイドブック」[令和2年3月]」より引用

つまり、社会に認められる公的な教育機関として在るために、組織的に質の向上を図ろうとする幼稚園が、「主体的に取り組む」**質向上のための評価システムが、「学校評価」といえるわけです。**園長以下教職員全員参加の主体的な自己評価システムが毎年運用され、保育の質が向上し続ける風土を定着させることが、学校評価を行う真のねらいと言えるのです。

学校評価とは何か



(2) 自己評価と学校関係者評価

学校評価は、「自己評価」「学校関係者評価」「第三者評価」から成る評価システムです。「自己評価」は、園長のリーダーシップの下で教職員みんなが参加し、園として定めた重点目標や計画に照らし合わせながら、その取り組みや達成状況についてみんな

で話し合いを行う評価であり、その実施と公表は学校教育法によって義務と定められています。「学校関係者評価」は、「自己評価」を踏まえた評価を保護者や地域の人など園と直接関係のある委員によって行われるよう努める（努力義務）とされています。また「第三者評価」は、法令上の義務がないものですが、専門家を中心とした評価者によって、専門的視点から園の運営全般について行う評価のことを示します。

本研究では、このうち、「自己評価」と「学校関係者評価」について、県下のすべての幼稚園等が実施できるように、モデル的な評価手法を開発し、検証を行うことを研究目的としています。

★CHECK POINT★

ここを押さえておけばOK！

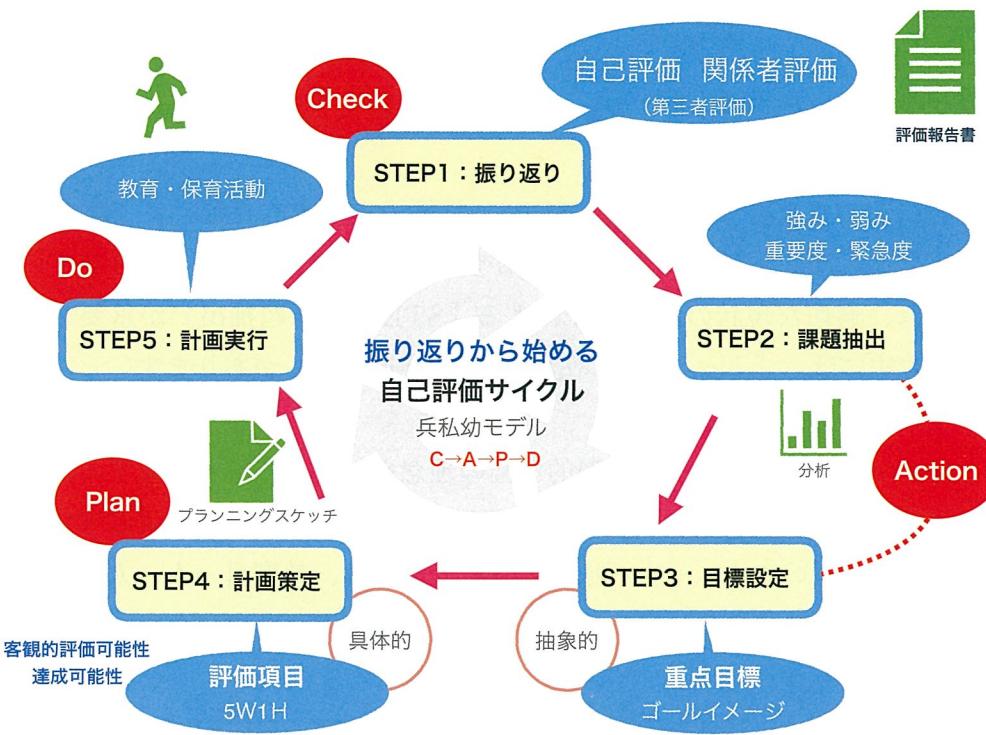
- ・学校評価は、園の質の優劣を決めるものではない
- ・園の質を向上させるためのシステムが学校評価
- ・学校評価は、自己評価、学校関係者評価、第三者評価がある
- ・自己評価は教職員の自己評価の総和ではない
- ・核となるのは教職員一人一人の実効性のある振り返り
- ・学校関係者評価は、自己評価の結果を踏まえて行う評価

2. 自己評価とは

(1) 自己評価サイクル

①PDCAにもとづく自己評価サイクル

自己評価は、教職員一人一人が各々に課題（重点目標）をみつけ、それを全体で共有し解決策を企画・計画し、計画を実行し、実行したことを評価することで質向上への成果を生み出すシステムです。この一連の循環サイクルのことを「自己評価サイクル」と呼びます。この個別の自己評価サイクルを教職員で共有し考察するなかから園としての課題（重点目標）をみつけ、園としての自己評価サイクルを回します。自己評価は、個人とチーム（園）全体の両方で行うことが大切です。このサイクルを短期的、中長期的に循環させることで、評価実施前よりも個人や園の質が向上することが狙いです。その流れを示したのが右図です。



近年保育現場においてもPDCAサイクルで保育を見直すことが奨励されています。保育場面におけるPDCAサイクルは、**Plan（保育計画）**、**Do（実践）**、**Check（振り返り）**、**Action（環境の再構成や計画の改善）**となります。自己評価サイクルに、PDCAサイクルを重ね合わせると、図のようにCheckから始まることがわかります。保育現場はものづくりの現場とは異なり、「こういう子ども（教師）を育てる」という設計図（保育計画）から始まりません。目の前の子どもの姿を振り返り（よく観察し分析して）抽出した「いま、ここ」の課題が出発点となります。一人一人がその人らしく育つことを支援する幼児教育の原点が、この自己評価サイクルの核となっている考え方です。

自己評価サイクルで評価できるテーマ（題材）

- ・年間目標
- ・学期目標
- ・行事
- ・プロジェクト
- ・子どもの育ち
- ・今日の保育

②課題抽出の方法

「トップダウン型」と「振り返り型」

自己評価において重要な要素は「STEP3 目標設定（重点目標）」です。特に園としての課題や重点目標をどのように定めるかが難しいという声をよく聽きます。目標設定のためには、適切な現状の振り返りによる「STEP2 課題抽出」が重要です。課題を抽出する方法には、「トップダウン型」と「振り返り型」があります。

「トップダウン型」の課題は、普遍的な園の理念や教育目標等を達成するために、園全体で選好したりトップマネジメントから指定されたりする、組織や上位者から与えられた課題のことを言います。一方「振り返り型」課題は、教職員一人一人が自分自身や自分の仕事を振り返り、主体的に現場の課題をみいだす方法です。

どちらの課題抽出も、**できていないことや弱みを抽出するだけではなく、できていることや強みも同等に抽出することが重要**です。しばしば幼稚園現場では、「反省会」と名付けられた振り返りが行われることがあります。しかし欠点やミスや弱点だけを指摘したり反省したりして前向きな改善につなげていく、というのは誰にとってもかなりきつい作業です。また、**立てた目標に対して「できたか・できなかったか」を比べて、なぜできなかったのかを問われるだけの反省的評価**では、園の質を前向きに向上させていくための評価にならないばかりか、「できない自分」に向きあわされて仕事への意欲さえも喪失しかねません。

兵私幼モデルは、こうした反省的自己評価法とはまったく異なり、誰もが簡単に楽しく前向きになれる「振り返り（省察的）自己評価法」を提案するものです。また、この「振り返り（省察的）自己評価法」は、各園が取り組みやすい方法でアレンジしていくても結構です。

【コラム】

職員集団から「チーム」へ

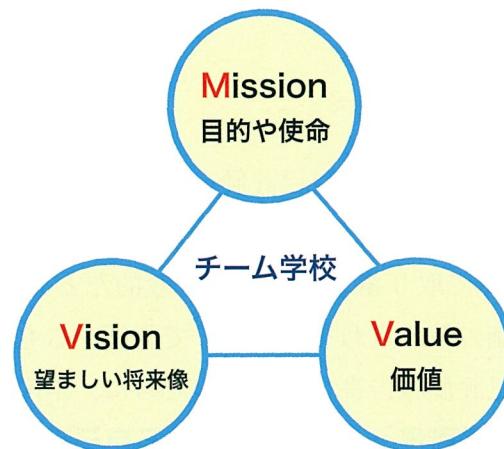
中央教育審議会は平成28年に、『これからの中学校が教育課程の改善等を実現し、複雑化・多様化した課題を解決していくためには、学校の組織としての在り方や、学校の組織文化に基づく業務の在り方などを見直し、「チームとしての学校」を作り上げていくことが大切である』とし、『教職員一人一人が力を発揮し、更に伸ばしていくよう、学校の組織文化も含めて、見直しを検討し、人材育成や業務改善等の取組を進める』ことと答申しています。

す。学校評価システムは、単なる職員集団をこのような「チーム」として機能させるためにも有効な取り組みです。

「チーム」とは、目的や使命 (Mission) ・価値 (Value) が共有され、望ましい将来像 (Vision) の実現に向けて協働する集団です。協働とは、お互いの個性や専門性、強みや弱みの違いを尊重して、「主体的に学び合い育ち合い、成果を出す」ことを目的とする行動です。

幼児を保育・教育するとき、担任ひとりが数十人の子どもに対峙する時代は去りました。複雑化・多様化した現代における幼児一人一人に応じた教育・保育は、さまざまな専門性や個性を持った大人がチームとなって行うことがますます重要となってくるのです。

園の中でこれらのMVVを職員間で共有していくためにも、この自己評価サイクルが役に立ちます。兵私幼モデルは、園がチームとなって自己評価に取り組み、質の向上を図ることを、どの園でも容易に取り組める方法として考えました。



チーム学校としてのMVVを明文化し、共有することが大事

[Lesson]

自園のMVVはなんだろう？

自園の目的、使命、価値は共有されていますか？目的や使命は、自園はなんのために存在するのかと言い換えることができます。どのような事を達成したり、貢献したり、どのような課題を解決するためにあるのか、など。建学の精神や園の理念から導き出すこともできるでしょう。価値は、保育理念、保育方法、教材、教職員のふるまいなどに対してどのような価値を大切にしているのかです。

自園にとって「絶対なくしてはならないもの」「見失ってはならないも

の」「あってもいいけどなくてもいいもの」「端的になくていいもの」「絶対あってはならないもの」を仕分けてみる『価値の遠近法』*をみんなでやって、見いだしていくこともおすすめです。

*『価値の遠近法』思想家の元大阪大学総長 鷺田清一氏が提唱する、現代の「教養」作法。

③自己評価サイクルの年間計画

評価実施のタイミング

- ・日
- ・週
- ・月
- ・学期
- ・年度

目標設定をして、年間計画を立てて自己評価をするには、およそ上記のように5回の機会があると考えられます。現実的には、「日」「週」「月」は簡便に実施し、「学期」「年度」はチーム全体で取り組まれるのが一般的だと思います。毎年の学校評価は、日から学期までの評価の積み重ねを「年度」で評価するものです。最終的に学校関係者評価委員会に諮る自己評価報告書を作成するために、年度末に一度自己評価すればいいわけではありません。**教職員一人一人が日頃から自己を振り返り、年間を通して目標を意識した評価をする習慣を持ち、常に幼児教育の質の向上につなげることが大切なことです。**

★CHECK POINT★

ここを押さえておけばOK！

- ・自己評価サイクルはCheckから始まるPDCAサイクル
- ・自己評価サイクルはさまざまなテーマで回せる
- ・振り返り型で楽しく前向きな自己評価
- ・自己評価は「チーム」で取り組む
- ・自己評価を習慣化する

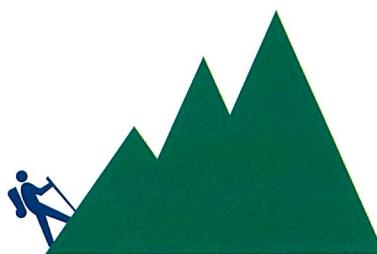
(2) STEP1 振り返り

①振り返りとは

「振り返り」は「省察」と同意であり、英語では"Reflection"と訳されます。自分の行為について内省し、よく考えることと言えます。

その方法は、来た道を辿り返すように振り返る行為に似ています。山登りに例えると、ゴールの頂上に立ち、スタートから歩いてきた道のりを思い返し、道ばたに咲いている花や草の香り、出会った人や交わした言葉、いくつかの分岐点など、自分が辿った道のりで出遭った事柄について振り返って考察するのです。

そこで何を見たか。何を感じたか。うれしかったことは何か。残念に思ったことは何か。**自分が感じたこと考えたこと思ったことなどを見つめ直します。**そして次の山登りでは、もっとゆっくり歩いてみようとか、装備をアップデートしようとかの課題をみいだし、よりよくなるように備えるのです。



一般的な自己評価の仕方としては、園としての重点目標と評価項目を定めて、それに対してどう取り組んだかを評価するやり方になります。つまりPDCAサイクルは、P→D→C→Aの順に評価することがセオリーです。これは、立てたプランに対して、できたかできなかったかを問うものになります。そして概ね、できなかったことに対して改善策を見いだすことが評価目標になっています。

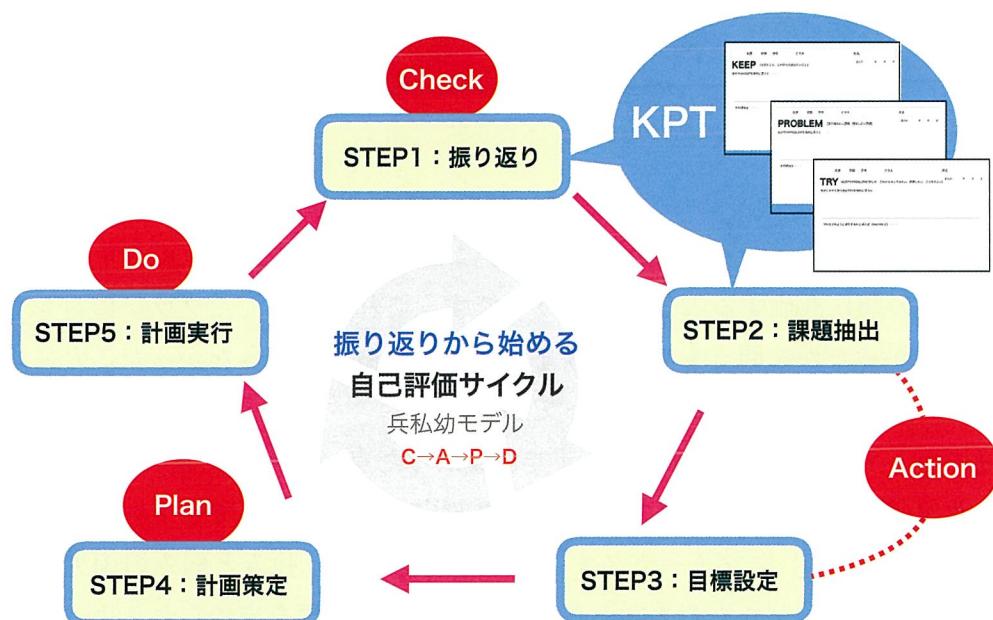
兵私幼モデルで採用するKPT法は、「できなかった点（弱み・問題=PROBLEM）」を反省し改善策を見いだしていく従来型の目標設定に加えて、「できている点（強み・伸ばしたい=KEEP）」にフォーカスすることが特徴です。強みと弱みの両方向から自分や自園を振り返り、どちらの方向からも課題を抽出し目標を定められるようにしています。気乗りしない「反省会」を希望やモチベーションがアップする「振り返り会」にシフトするのがKPT法の魅力なのです。

さらに兵私幼モデルは、園としての自己評価の前に、保育者個人としての振り返りを提唱します。なぜなら、**保育者は反省的実践家であり、自分自身を振り返ることが保育者としての「私」を成長させ、個々の保育者の成長が園としての成長につながることにほかならないからです。**その場合のPDCAサイクルは、C→A→P→Dとなります。

ドナルド・ショーン（Schön, Donald A., 1930-1997）が提唱する、反省的実践家の「行為のなかの振り返り（reflection-in-action）」は、まさに、日々の保育を振り返り自身の評価を行っている保育者の営みそのものです。保育者が自身を振り返るとき、その「視点（何について振り返るのか）」には、保育の手順や段取り、保育方法、保育の目標や評価項目などの、園やチームで定められた「業務的観点」があります。この「業務的観点」における振り返り評価を、ガイドラインなどでは示されています。

兵私幼モデルでは、こうした業務的観点に加えて、保育者個人としての「私」を振り返る「専門家的観点」での振り返りを提唱するものです。なぜなら保育という営みは、「いま、ここ」の子ども一人一人に応じて最善とは何かを問う行為にはかならないからです。定型の子どもも一人としておらず、日々の保育に同じ一日は二度とありません。こうした姿勢で保育に取り組む保育者としての私が、日々の行為や思考を振り返り、問い合わせ、考察し、自己評価する積み重ねこそが、保育の専門家としての質を向上させていくことにつながるのです。

こうした専門家的観点からの自身の振り返りを容易にするのが、兵私幼モデルが採用するKPT法なのです。



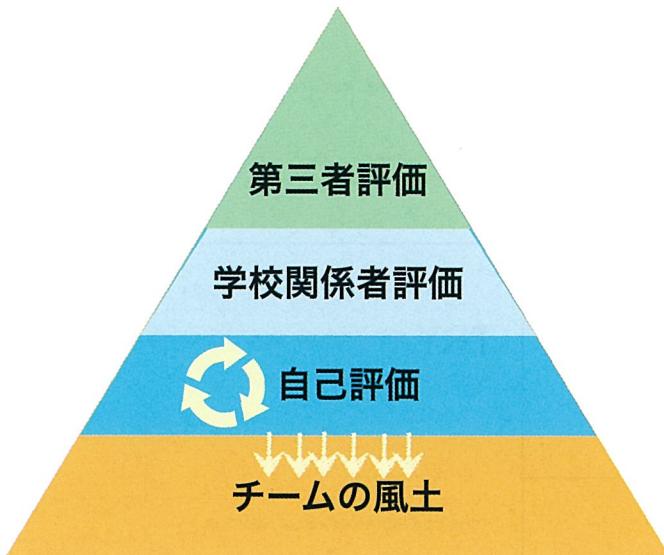
②振り返りの土壤づくり

保育現場での振り返りは、教職員一人一人の振り返りを園全体の振り返りにつなげていく2段階プロセスを踏むことが重要です。教職員が素直に自身を振り返る自己評価ができるよう、その個人の素直な振り返りをフラット（非評価）に受容できる風通しの良い関係性をもつ風土をチームが醸成できていることが、園全体の質向上につなげる「学校評価」を意味のあるものにするのです。

その風土ができる前に学校評価に取り組んでも、質の向上につなげることは非常に難しいでしょう。

では、風通しの良い関係性をもつ風土はどのようにして醸成されるのでしょうか。

それは、**参加者全員がフラットになれ、誰も傷つけない（傷つかない）自己評価を繰り返すこと**です。兵私幼モデルが提案するのは、チームの風土を作つてから自己評価に取り組むのではなく、自己評価を繰り返しながらチームの風土を作っていくという方法です。



自己評価サイクルを回し続けることによって
チームの風土が醸成される

③保育現場に適した振り返り（KPT法）

振り返りの仕方として、数あるフレームワークの中から提案する方法が「KPT法」です。この方法が保育現場の振り返りに適している理由は、道具とやり方がシンプル、短時間でできる、反省だけにならない、フラットな関係性が作れる、文章を書くことが苦手な人でも表現できる、という点です。**このツールを使えば、辛い反省会が楽しい振り返り会になる**のです。そのために用意するものは白紙一枚とマーカーのみ。使いこなすための難しいスキルは必要が無く、**三つの設問に書いて答えるだけなので5～6人なら1時間あればできます**。まずは学期の振り返りや行事の振り返りに使ってみることをお勧めします。

KPTとは、KEEP、PROBLEM、TRYの頭文字をとった呼称で、三つの単語がそのまま設問を表しています。

第一設問KEEPは、「よかったです、うれしかったこと、できたこと、うまくいったこと」など今後も続けたい肯定的な事柄について書きます。

第二設問PROBLEMは、「難しかったこと、困っていること、迷っていること、悩んでいること」など、現時点の課題や問題点を書きます。

第三設問TRYは、KEEPとPROBLEMを受けて「これからやってみたい、挑戦したい、こうなりたい」など、これから試してみたい、試せたらいいなという点を書きます。

KPTシート例

年度	学期	学年	クラス	氏名	記入日： 年 月 日
KEEP (できたこと、これからも続けたいこと)					
私の今のKEEPを端的に言うと・・・					
その理由は・・・					
年度	学期	学年	クラス	氏名	記入日： 年 月 日
PROBLEM (取り組みたい課題、解決したい問題)					
私の今のPROBLEMを端的に言うと・・・					
その理由は・・・					
年度	学期	学年	クラス	氏名	記入日： 年 月 日
TRY (KEEPやPROBLEMに対して、これからやってみたい、挑戦したい、こうなりたい)					
私がこれから取り組むTRYを端的に言うと・・・					
TRYをどのように実行するかと言えば (SWIHなど) ・・・					

KPTは、教職員個人の振り返りとしても園全体の振り返りとしても使える手段ですが、もっとも重要な点はやりっぱなしにしないこと。KPTを書いて発表するだけで終わってしまうのはもったいないし、実りのある自己評価につながりません。2回目のKPTからは、必ず前回宣言したTRYの評価（CHECK）をしましょう。

KPTシート「CHECK」例

年度	学期	学年	クラス	氏名
記入日： 年 月 日				
CHECK (年間テーマ、前学期TRYに対して、どのように取り組み、達成度はどのくらいか) 年間テーマ、前学期TRYは・・・				
<hr/> <p>それに対しての自己評価は・・・</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> ★非常に ★★やや ★★★やや ★★★★非常に </div> <p>*(0～20%ほどできなかった) / ★(20～50%少ししかできなかった) / ★★(50～80%一定程度できなかったができた) / ★★★(80～100%程度にできた) / ★★★★(100%～非常にできた) もは、2つの</p> <hr/>				

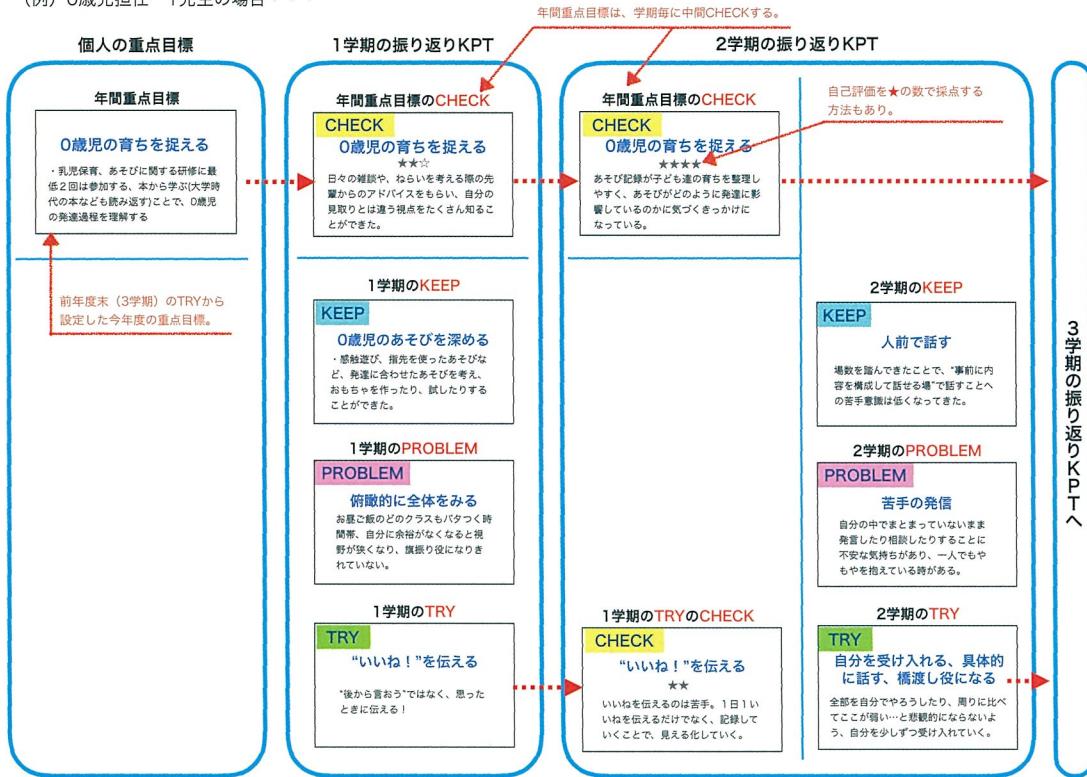
KPTを記入する方法は、K、P、Tの順に、それぞれを1枚の用紙に書く方法が一般的。この例のようにフォーマット化したものを用いても良いし、白紙の紙でも良い。

[Lesson]

個人の仕事を学期ごとに振り返る場合

まず1年間の個人目標を立てて年度がスタート。1学期が終われば、(1) 年間の目標に対する評価(CHECK)から始め(2)1学期のKEEP(3)1学期のPROBLEM(4)2学期のTRYという順に発表していきます。2学期が終われば、再度(1)年度の目標・1学期のTRYに対する評価(CHECK)から始め(2)2学期のKEEP(3)2学期のPROBLEM(4)3学期のTRYという順に発表していきます。

(例) 0歳児担任 Y先生の場合・・・



★いきなりここまでフルスペックの方法は難しいと感じたら・・・

- ・年度のCHECKは年度末に一度だけ
- ・学期に1回を年に2回に
- ・年度の振り返りをKPTで一度だけ
- ・全員書くが、対面での発表はなし

★CHECK POINT★

ここを押さえておけばOK！

- ・振り返りは、自分が感じたこと、考えたこと、思ったことを素直に書く
- ・個人の素直な振り返りを可能にするのは風通しのよいフラットな関係性
- ・風通しのよいフラットな関係性は、楽しい振り返りから作られる
- ・辛い反省会からは土壤は作れない
- ・楽しい振り返りを可能にするのがKPT法
- ・いつ、どのようにするかはアレンジ可能

(3) STEP2 課題抽出

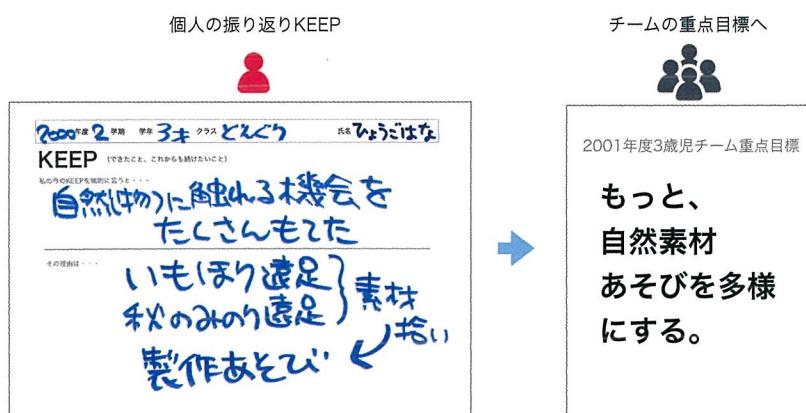
①KPTから課題を抽出する

一般的に課題は、ふたつの方向から抽出することができます。ひとつは、良さを伸ばす方向。いまできていること、得意なことをさらにアップデートして、より強みを強化する仕方です。もう一方は、障害や障壁となっている物事を改善する方向です。また、抽出した個人の課題は、学年や部門ごとのチームとして取り組むことも大事な視点です。**個人が書いたKPTから園全体で取り組む課題抽出をして、重点目標を策定するところまで運用できるようになることが理想です。**

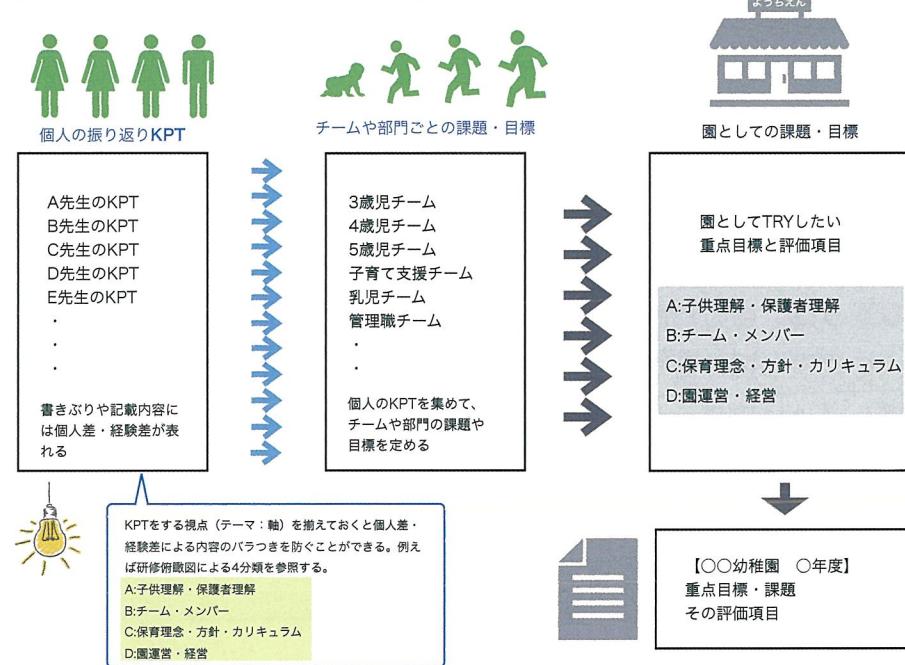
●良さを伸ばす方向からの課題抽出（個人→チーム）の例

良さを伸ばす方向は、KPTではKEEPから抽出することができます。

例えば個人の振り返りで、「自然(物)に触れる機会をたくさんもてた」と「ひょうごはな」さんが発表。それを聴いたメンバーが話し合い、もっと自然物を活用したあそびが必要だと合意して、チームとして「自然あそびを多様にする」という課題を設定して取り組むようになった。



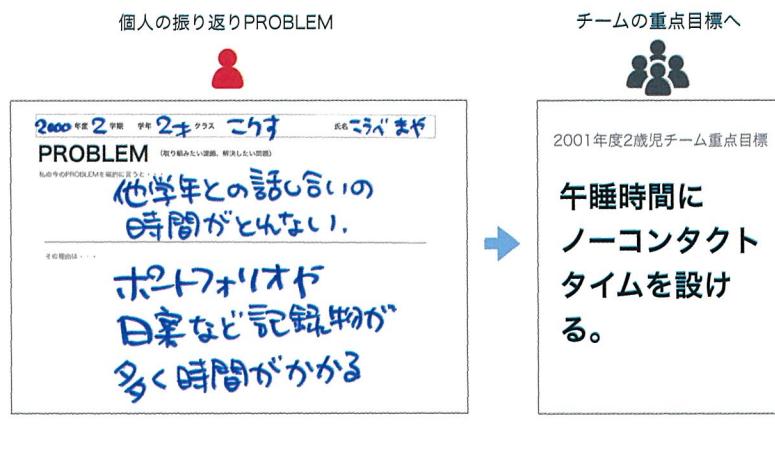
個人の振り返りから始める自己評価から、園としての重点目標・課題の策定までのフロー図



●障害や障壁を改善する方向からの課題抽出（個人→チーム）の例

障害や障壁を改善する方向は、PROBLEMやTRYが課題のタネになります。

例えば個人の振り返りで、「他学年との話し合いの時間がとれない」ことをPROBLEMとして「こうべまや」さんが発表。そのことは他のメンバーも感じていたため、チームとしてのTRYとして「午睡時間に交替でノーコンタクトタイムを設ける」を課題化した。



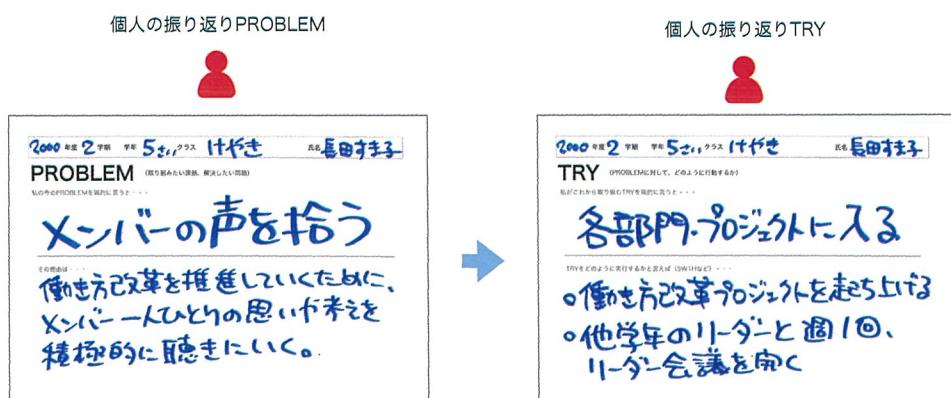
②個人の課題はTRYに書かれる（個人→個人）

教職員個人の振り返りにおいては、TRYが課題や目標になります。

KEEPに書いたことを伸ばしたい、PROBLEMに挙げたことを解決したい、そのためにはこんなTRYをします。そうチームに宣言するのが一般的なKPTの書き方であり論理的なつながりとなります。

●個人の課題抽出の例

「自分から気づきやアイデアを発信するのではなく、メンバーが気づいたり自発的に行動したりしていけるように」考えたミドルリーダーが、PROBLEMに「メンバーの声を拾う」と書き、その問題に取り組むアクションとしてTRYに、「各部門やプロジェクトのミーティングに全参加」と自分の課題を自ら作った。



【コラム】

その課題、何が問題？

抽出した課題は、「研修俯瞰図（P.54～55巻末参考資料参照）」を用いて整理してみることも、課題に取り組む際の行動指針になります。

===== 保育現場における課題の4分類 =====

抽出した課題は、何についての事なのか？

A.子ども理解・保護者理解

D.組織運営、経営

研修俯瞰図

B.チーム・メンバー

C.保育理念,方針・カリキュラム

課題抽出の4視点と研修俯瞰図の相関

A.子ども理解・保護者理解

研修俯瞰図

A 愛されて育つ子ども	B 子どもと共に育つ保育者	C 教育・保育理論	D 子ども理解	E 保育実践	F 子どもが育つ家庭や地域
子どもの人権	子どもの心に寄り添い、共に生活し育ち合う	保育の歴史や思想を知る	子どもの育ちと記録のとり方（育ちの理解）	実践の基礎となる知識など	保護者・地域との連携
子どもの健康と安全（健康的な園生活）	遊びの専門性	保育を支える発達の理論を知る	子どもの育ちと記録のとり方（育ちの記録）	環境の構成	子育ての支援
子どもの健康と安全（安全な園生活）			特別支援教育	保育の実践	
愛されていると感じられる保育				観察と記録	
					保育の振り返りと評価

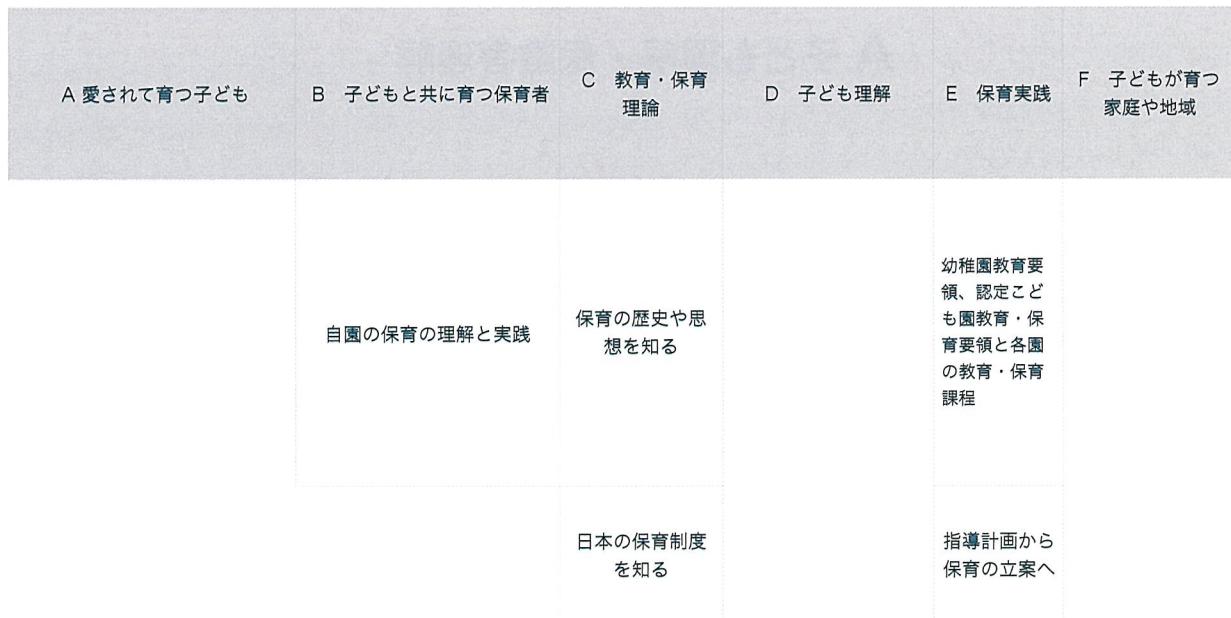
B.チーム・メンバー

研修俯瞰図

A 愛されて育つ子ども	B 子どもと共に育つ保育者	C 教育・保育理論	D 子ども理解	E 保育実践	F 子どもが育つ家庭や地域
	人間性豊かな保育者 社会人としての役割 職場における同僚性				

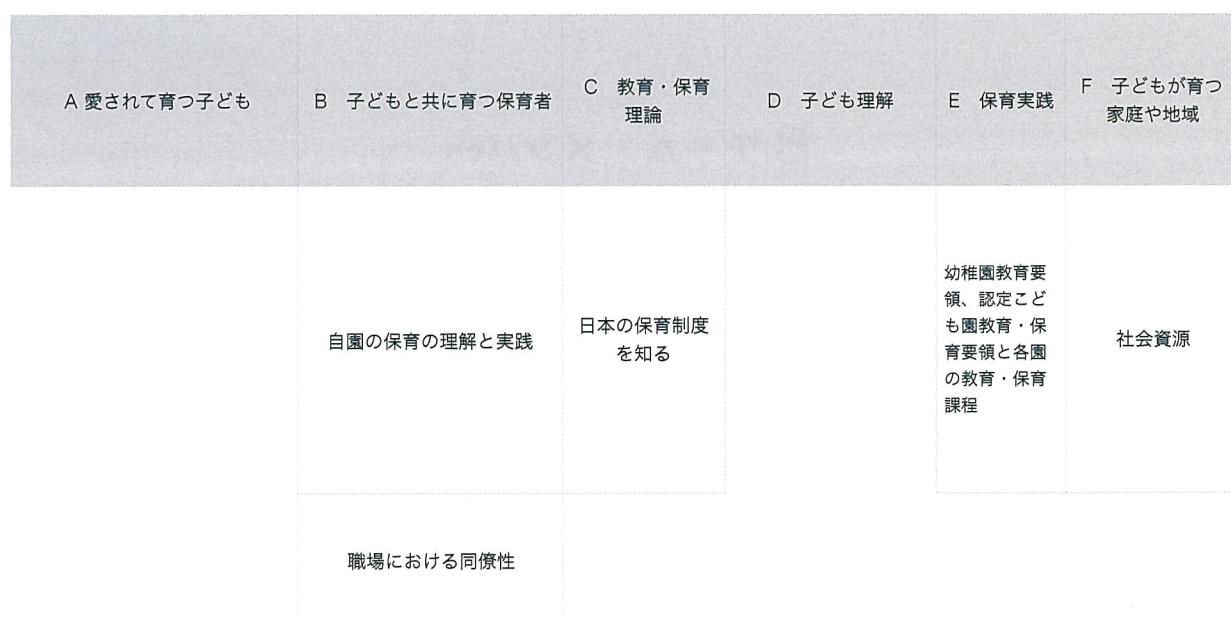
C.保育理念,方針・カリキュラム

研修俯瞰図



D.組織運営、経営

研修俯瞰図



例えば「保育面でのねらいの共有」ができていなかったというPROBLEMに対して、「保育のシミュレーションを深め共有する」というTRYを立てました。このTRYは、保育実践における自身の心構えにフォーカスしており、研修俯瞰図では「A.子ども理解・保護者理解」を見ます。

2020 年度 2 学期 学年 4歳 クラス たんぽぽ 氏名 平野なだ	記入日： 年 月 日
PROBLEM (取り組みたい課題、解決したい問題)	
私の今のPROBLEMを概括的に言うと・・・	
<p>ねらいの共有が不十分。</p> <p>その理由は・・・</p> <p>ねらい設定時で共有できていたと思っていたが、実際は違った。もっと現場でねらいが共有できているかどうか確認する必要がある。</p>	
TRY (KEEPやPROBLEMに対して、これからやってみたい、挑戦したい、こうなりたい)	
私がこれから取り組むTRYを具体的に言うと・・・	
<p>保育のシミュレーションを深め共有する</p> <p>TRYをどのように実行するかと言えば（SWISHなど）・・・</p> <p>日案シートに、月のねらい、週のねらいの項目を増やして、毎朝の朝礼時にリーダーの私が、メンバーに確認する。</p>	

Aのなかには「D.子ども理解」とあり、1番目に「1.子どもの育ちと記録のとり方（育ちの理解）」があります。そこでTRYの実践を「ミーティング等で使用する資料にもねらいを記入するフォーマットを取り入れ共有漏れがないようにしていく」としました。このTRYの課題は「A-D-1」に分類されます。

このTRYに対する次学期のCHECKの視点は、「記録の取り方を変えることによってねらいを共有することができ、子ども理解が進み保育の質の向上がはかれたか」となります。

こうして課題を分類し整理することによって、課題に対して「何をすればよいか」取り組むべき方策が明確になり、着実に問題解決の方向へ歩んでいける実感を持つことができるのです。研修俯瞰図分類は、PROBLEMやTRYをどのように実践していくか悩んだときに、照らし合わせてみると良いでしょう。

★CHECK POINT★

ここを押さえておけばOK！

- ・KPT法は、簡単な課題抽出のためのツールになる
- ・課題抽出は、①「良さを伸ばす」②「障壁や障害を改善する」の二方向から可能
- ・個人の課題抽出は、TRYに表現
- ・抽出した課題は、研修俯瞰図にあてはめて取り組む方策を考える

(4) STEP3 目標設定

①目標設定の留意点

個人の目標設定でもチームや園としての目標設定でも、重要なことは「客観的に評価が可能な、具体的な目標になっているか」と「現実的に達成可能か」という点です。この視

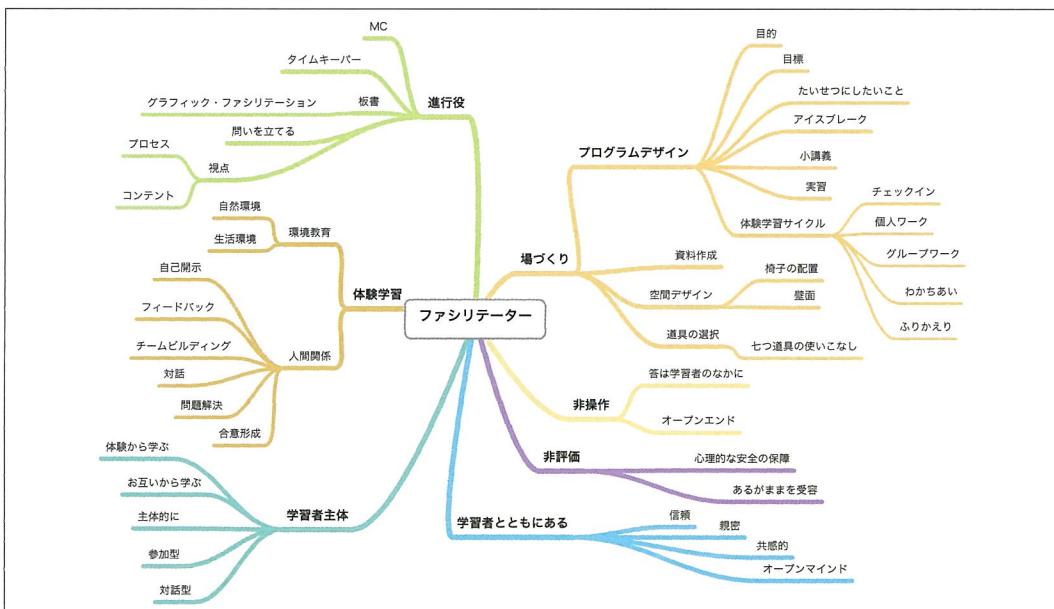
点を持つことは慣れない間は難しいものです。そのために、リーダーとなる人はメンバーが書いた目標について、「ファシリテーター*」となってよく吟味してあげてください。

「客観的に評価が可能な、具体的な目標」としては、例えば会議の回数なら「年1回だったものを3回に増やす」や、保護者アンケートの数値を20%アップする等、数値化できるものは数値目標を掲げることもわかりやすい目標の立て方です。

「現実的に達成可能」な目標設定としては、具体的な行動レベルまでシミュレーションして計画が立てられていることが大切です。例えば「新人育成」を【重点目標】にして「園内研修の実施」を【評価項目】としたとき、講師は誰がするのか、いつするのか、どのくらいの時間をかけるのか、どんなテーマですか、成果はどんな手法で測るのかを明確にしておくことが大切になってきます。

【コラム】

*ファシリテーターとは



ファシリテーターは、「人と人」や「人と課題」をつなぎ、当事者（メンバー）が成果や答えを見いだすためにプロセスに関わる人です。指導したり答えを与えるのではなく、主体となるメンバーの間に入って対話を促しています（ファシリテーション）。最も大切なことは「問い合わせ」です。「なぜそう思うか」「それはどんなことか」「具体的に言うと・・・？」などと問い合わせながら、メンバーが納得できる答えに到達するように関わります。

ファシリテーターとしてメンバーに関わる際には、次の4つの「構え」を留意してください。

一つ目は、あくまでも主体は「当事者（メンバー）中心」であること。コンサルタントやコーチでは無いので、積極的に教えたりアドバイスをしたりする必要はありません。そのためメンバーとは、上下関係ではなく、課題に対してフラットになる、一緒に問題を考える「ともにある」立ち位置で対応します。また、話し合いを意図した方向に誘導しない「非操作」の関わりが大切です。メンバーの意見を尊重し、問い合わせます。最後に、交わされる内容や態度に対して善し悪しを評価しない「非評価」を心がけてください。

[Lesson]

ファシリテーターとしての問いかけ

ファシリテーターとしてのスキルを端的に表すのが「問い合わせ」です。ファシリテーティブな問い合わせの具体的な言葉を以下に例示しますので、ミーティングやふだんのコミュニケーションの際に使ってみてください。ポイントは笑顔で問い合わせること。決して眉間にシワを寄せて話さないようになります。

- ・なぜそう思うのですか？・それはどういうことですか？・どのような点がそう思いますか？・理由はどんなことでしょうか？・原因はどこにあると思いますか？・具体的に言うとどういうことですか？・たとえばどんなときですか・もう少し詳しく教えてください・それしかないでしょうか？・それは必ずそうですか？・どんなときにもそうですか？・本当にそうですか？・もしさうしなければどんな不利益（不具合）がありますか？・皆さんそれでいいでしょうか？・他の方法は考えられないでしょうか？・できなかつたらどうなりますか？・もし他になれば、私が提案してもよろしいですか？・どの視点が重要でしょうか？・それは誰ができるのでしょうか？

I.個人の目標の場合（次学期の目標づくり）

1学期のKPTで、自身の子どもへの関わりを振り返ったA先生は、PROBLEMに「子どもに指示や注意が多い」という課題を挙げ、TRYには「もっと子どもにまかせる」と書きました。そして2学期の目標は、「子どもの主体性を大事にします」としました。

「子どもの主体性を大事にします」と掲げた場合、「主体性とはなにか」の定義を誰もが納得できる具体的な「姿」で共通理解されていることが基本です。さらに「大事にできた」という成果は、誰がどのように評価できるのかを決定しなければなりませんし、その評価基準の妥当性はどうかという点についても非主観的に明確になっていなければなりません。

つまり「子どもの主体性を大事にします」という目標は、園全体の教育方針（スローガン）として掲げることはできますが、学校評価の文脈で個人が掲げる目標にはふさわしくないということがわかるでしょう。

また、「子どもに指示や注意が多い」から、「子どもに指示や注意を減らす」を目標にするのは、指示や注意をしなければならなかった原因の解決にはつながりません。指示や注意をしてしまう原因となる状況を検証して、どうすればその状況で指示や注意を減らすことができるのか、あるいは指示や注意をどのようにすれば良いのかを考える必要があります。

その結果A先生は、子どもに指示や注意をするときに、自分の言葉遣いを「〇〇しないさい（指示）」「〇〇しないで（禁止）」ではなく、「〇〇してみる？」と尋ねたり、「〇〇しよう」と促したり、言葉遣いを変えてみる、という目標を立てました。

自分の行動を具体的に変容させる姿として、同僚に言葉遣いをチェックしてもらうことができる、「達成可能」「客観的評価可能」な具体的な行動目標となりました。

(例) 抽象的なTRYからの個人目標を、達成可能、客観的評価可能な具体的な行動目標に変える。



【コラム】

漠然としたTRYを意味のあるものへ変換する

2020年度 学期 学年 クラス 7年1 氏名 みさき
TRY (PROBLEMに対して、どのように行動するか) 私がこれから取り組むTRYを端的に言うと・・・
子どもにとって何が大事か考える
TRYをどのように実行するかと言えば (5W1Hなど) ・・・ じぶんが大事だと思ったエピソードを週1枚書いworterの先生にフィードバックをいただく。

「子どもにとって何が大事か考える」。本当にその通りです。KPTは、しばしばこのように抽象的な一般論が書かれることがあります（というか、そのほうが多いくらい）。そんなときには、同僚やファシリテーターが、「それってどういう事なの？」と問い合わせてあげることが大切です。

Q) あなたは「何が大事か」をどのように考えますか？またあなたが、「大事だと考えたこと」をチームはどうやって知ることができるのですか？

A) 毎月最低ひとつ、自分が「大事だと思ってやったことのエピソードを記述します」「そして書いたエピソードを学年の先生に発表しフィードバックをいただきます」。

具体的なエピソードを書くことで、わだみさき先生が「子どもにとって何が大事か考え」たことが同僚に共有され、それをもとに話し合うことで保育の質の向上にもつながっていくことがわかります。

ただし、抽象的な言葉に対して、そのすべてについて問い合わせる必要はありません。その場で問い合わせなくとも、次学期のKPTでそのTRYに対して、どのような取り組みができたかをCHECKとして聴いてみるとよいでしょう。

Ⅱ.チームの目標の場合（次年度の目標づくり）

チーム全体の目標を立てる場合も個人のKPTから組み立てます。一人一人の「今年度を振り返って」のPROBLEMやTRYを集めて共通項を見つけ出したり、抽出した課題の重要度を話し合ったりしながらトップリーダーのリーダーシップの下、目標設定を合意形成します。

チームの目標は、個人の目標よりもさらに抽象的になります。例えば、「特別支援児の関わりが難しい」というPROBLEMに対して、チームの目標を「特別支援教育を充実させる」とした場合。この言葉の決定で目標設定は終わりではありません。特別支援教育を、どのように充実させるのか、具体的な手立てまでを計画すること（STEP4計画策定）までが実効的な目標設定となります。チームの目標は、個人の能力や努力や意識に関わらず、チームとしてどのように取り組むのか具体的な「手立て」や「行動」を明確にすることが重要なポイントです。

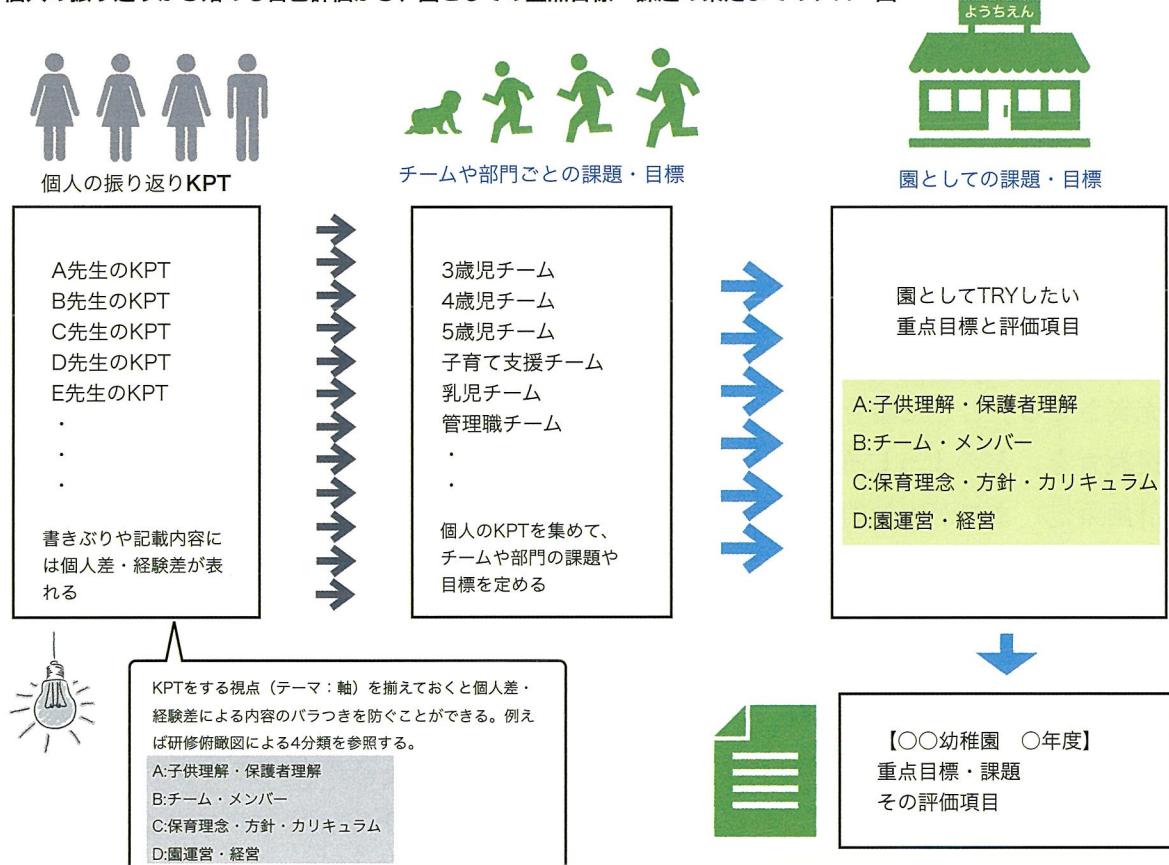
次のSTEP4では掲げた目標を「達成可能」「客観的評価可能」にするための行動計画を作ります。例えば「特別支援教育を充実させる」ために、「キンダーカウンセラーの派遣を2か月に1回だったものを毎月に増やす」であれば、アドバイスを受ける回数が倍に増えて教職員の子ども理解が深まり、よりタイムリーな関わりができるようになる、といった客観的データとして幼児教育の質の向上に寄与できたと評価できる

のです。「毎月のキンダーカウンセラーの派遣」を実際にどのように実施していくのか、その計画の目的・目標を定めてスケジュールや手順を練り上げるのが、次の段階『STEP4 計画策定』です。せっかく目標設定しても、具体的な計画に落としこむことができなければ、その目標は「絵に描いた餅」になります。もしそうなったらSTEP3に戻り、再度目標を見直すことに躊躇しないことが大切です。

②園としての目標設定におけるトップリーダーの役割

教職員が個人で書き出したKPTの内容を精査し、園としての次の目標を設定します。前述したように、KPTどれもが課題となり得ますが、一般的にはPROBLEMやTRYから園としての課題が浮かび上がることが多いでしょう。重要なことは、メンバーが抽出した各人の課題を園長や教頭などが十分に理解したうえで、リーダーシップを発揮して園としての目標を定めることです。**みんなが納得できる目標設定となるよう**に、**チームにファシリテーティブ (P.24 【コラム】ファシリテーターとはの項参照)****関わることが**、この「振り返り（省察的）自己評価法」に求められるリーダーシップとなります。また、園としての目標を定めるプロセスにミドルリーダーたちを参画させることは、チームが目標に取り組む上でも大切なポイントになります。

個人の振り返りから始める自己評価から、園としての重点目標・課題の策定までのフロー図



【Lesson】

個人のKPTから園としての目標設定まで

若いメンバーから、「定時に帰れないことがストレスとなって気持ちよく働くことができない」というPROBLEMが多く出た。その原因是、仕事量が多く、求められる仕事の質に疑問があることだった。話し合った結果、その問題をチームの課題のひとつとして扱うことにして、仕事の効率化を求める課題を園長に提出。課題を真摯に受け止めた園長は、タスクチームの発足をメンバーに提案。メンバーが承諾し、園としての重点目標に「仕事の仕方を見直すタスクチームを組織して、問題解決に取り組む」ことが定められた。

(1) 個人のPROBLEM

「早く帰れない」 → 原因：仕事量が多い 求められる仕事の質に疑問がある → 心持ち：先輩が残っていると早く帰ってもうれしくない

(2) チームの課題

「仕事の効率化」 → 解決策：仕事の中身を精査する → 誰が、どのように？ → 園長に提出

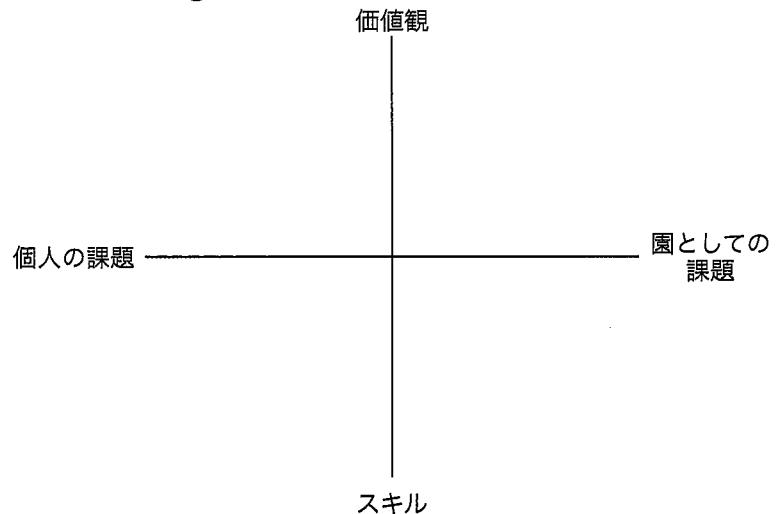
(3) 園としての目標

園長との協議を経て「仕事の仕方を見直すタスクチームを組織して、問題解決に取り組む」ことが目標になった → メンバーを募って仕事のあり方を研究し効率化をはかれるプランを作成してチームに提案し実行する。

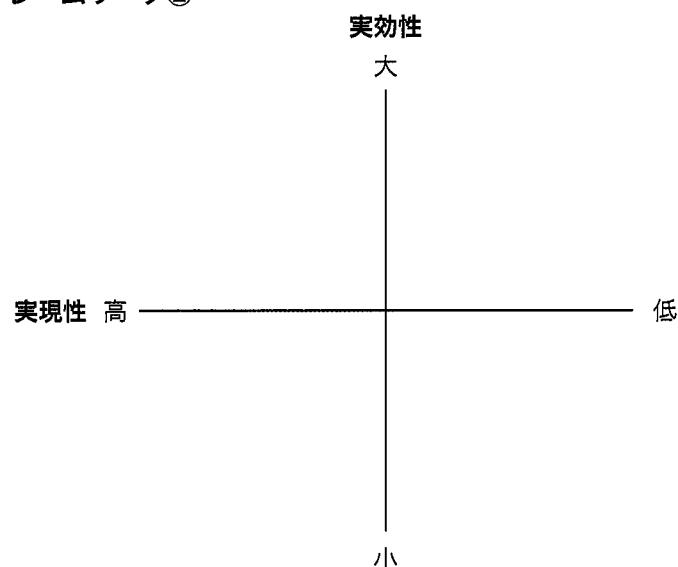
【目標設定における留意点】

- TRYに、「〇〇したい」という言葉が出た際は、「〇〇します」と私が主体的に動く言葉に置き換えると目標化がより自分事になります。
- 個人やチームから出された課題については、「本当にそうか」「思い込みではないか」「いつでもそうか」「今後もずっとそうか」「他にはないか」などと、課題の妥当性についてメンバーに問い合わせてみましょう。
- 複数の課題から、園としての重点目標を見いだすときには、優先順位などを決めるために、課題を下図のようなフレームワークをあてはめてみると有効です。

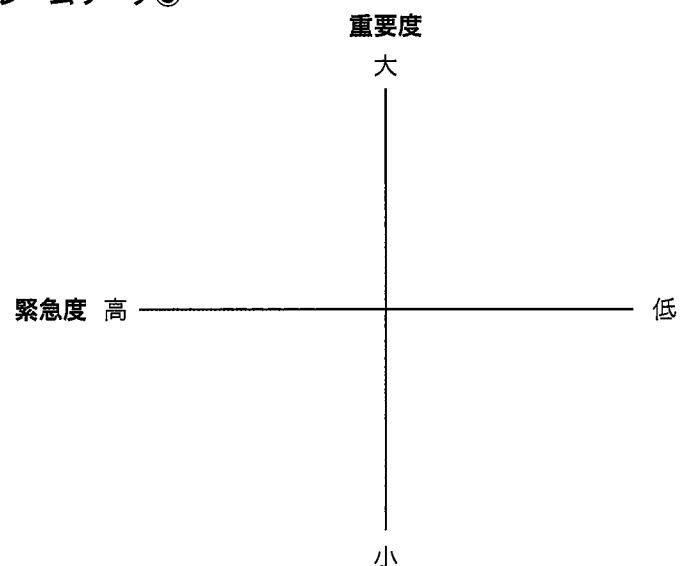
課題分類フレームワーク①



課題分類フレームワーク②



課題分類フレームワーク③



課題分類フレームワーク④

自分たちだけでできる	自分たちだけではできない

課題分類フレームワーク⑤

したいこと WILL	できること CAN	しなければならないこと MUST

★CHECK POINT★

ここを押さえておけばOK！

- ・目標設定で大事=「客観的に評価が可能な、具体的な目標になっているか」「現実的に達成可能か」
- ・個人の課題からチームの目標を設定することでメンバーは自分事になる
- ・園としての目標設定は、トップリーダーのリーダーシップが大事
- ・チームの目標設定は計画立案を念頭におく
- ・目標を見いだすときにはフレームワークが有効

(5) STEP4 計画策定

目標を設定したが、どのように課題に取り組めばいいのかわからない。そんな声をよく聽きます。また、問題解決のために「以後気をつける」や「常に意識しておく」など、計画とは言えないような観念的な漠然とした姿勢だけに止まることも珍しくありません。

計画はロードマップづくりです。スタートからゴールまで、どのようなルートを通って、いつまでにどこを通過してどんなことをして、最終のゴールはどこで、そこにはいつ、どのような状態で到着すればいいのかを明文化します。特に、ゴールイメージを明確に持つことが大切です。

また、立てた目標が着実に達成できるように、どのように取り組めばいいのかを考えるためには、「考え方（フレームワーク）」を用いることが一般的です。考えるための話し合いを、フレームワークを用いずに始めると、話し合いが脱線したり行き先が変わってしまったりゴールを見失ったりするのは当然なのです。

ここでは保育現場に導入しやすいフレームワークを紹介します。目的に応じて使ってみてください。

①5W1H法

いつ（When）、どこで（Where）、だれが（Who）、なにを（What）、なぜ（Why）、どのように（How）行うかを定める計画立案法です。計画策定の話し合いの終着点となります。話し合いの仕方は異なっても、計画は最終的にこの5W1Hを満たすことが必要です。

このフレームワークを用いて計画を作ることで、あいまいな計画が具体的な計画に変わります。ポイントは、それぞれの言葉の概念を明確に持つことです。

【なにを（What）課題】

【なぜ（Why）目的、目標、ねらい】

【だれが（Who）責任者、主催者・だれに（Whom）対象者】

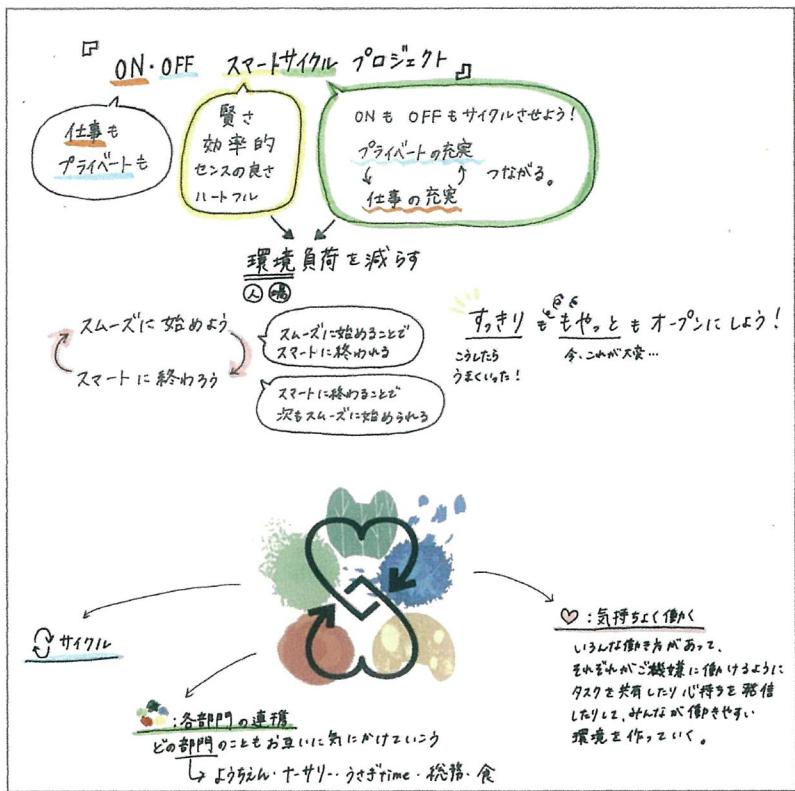
【いつ（When）期間、スケジュール】

【どこで（Where）場所】

【どのように（How）具体的な方法、予算】

Planning Sketch

1 Date: 2020. 9. 2 (k)
Team: ON-OFF スマートサイクルプロジェクト Name: ● ● ● ●



課題(テーマ): ON-OFF スマートサイクル プロジェクト

目的(なんのために): みんなが気持ちよく働く (メンバーが機嫌良く仕事をする。働きやすいチーム)

目標(達成したいこと): 仕事の効率化と質の向上

・スマートに始めよう! スマートに終わろう

コンセプト(大事にしたい心持ち): すっきりもやっともオーフンにしよう!

誰が誰に(実施者と対象者): プロジェクトチーム → スタッフ

いつからいつまで(期間): 2020年4月～2021年3月(Ⅰ期)

5W1H

Why=いつ <期日>

Where=どこで <場所>

Who=誰が(誰に) <実施者と対象者>

What=何を <テーマ>

Why=なぜ <目的・目標>

How=どのように <コンセプト・内容>

【なにを (What) 課題】

STEP2で設定した目標が取り組むべき課題となります。「特別支援教育を充実させる」という目標を定めたら、「特別支援の充実」が課題となります。

【なぜ (Why) 目的、目標、コンセプト】

計画策定のプロセスにおいて、最も重要な決め事が、この「なぜ」です。その課題は、なぜ取り組むのか。この「なぜ」の問い合わせに対して、しばしば「重要だから」「欠かせないから」と答えて、目的が作られたとしていることがあります。そうではありません。なぜ重要と思うのか、なぜ欠かせないと思うのか、を問うことが大切です。何かを問題に思って、それを解決するために、その課題を設定したはずです。「なにを達成したいのか」「なんのために」その課題に取り組むのかを明確にすることがねらいです(目的)。

例えば「特別支援の充実」は、「教職員が日々の関わりを困難に思う特定の子どもたちを理解する」ためであったり、「子どもたちの困難が少しでも緩和される」ためであったりするでしょう。また、いまある問題が、どのように変わっていかなければよいのかのゴール（目標）を設定することも大切です。具体的なゴールを設定することによって、評価がしやすくなります。例えば、特定の場面で起こる困難な事象に対しての関わり方を見いだすことを目標にすると、それがどのくらい見いだせたかを振り返る（検証評価）ことができるでしょう。

コンセプトは、課題に取り組むなかで「基本的な心構え」「核となる考え方」です。例えば、「特別支援の充実」を、「子どものやりたい気持ちを大切にする」というコンセプトで取り組む、という具合です。

なんとなくやってきたことを明文化して振り返ることによって、教職員自身の達成感につながり、仕事へのモチベーションも高まります。

[だれが（Who）、だれに（Whom）責任者、対象者]

誰に対して行うかの対象者を定めることにあまり迷うことはないと思います。重要なのは、その課題に取り組むときのメンバー構成と、その責任の所在を明らかにすることです。特に「プロジェクトリーダー」や司令塔となるリーダーは、慎重に的確に指名したいところです。リーダーは一人である必要はありません。リーダーの役割そのものを「チーム」として組むこともあるでしょう。一人のリーダーに複数人のサブリーダーを設けることもあるでしょう。

そしてリーダーを決める際に決めておきたいことは、リーダーの権限や責任範囲です。しばしば課題に対する決裁権限を持たない人をリーダーに据えて、議論が堂々巡りをして「なにも決まらない」状態や、決まったあとにより上位のリーダーに決定事項を簡単に覆される「なんのために決めたかわからない」状況になることがあります。そうならないためにも、リーダーを指名するときに「どのようなことが求められているか」を明確にしておくことが大切になります。

【コラム】

リーダーは誰がする？

リーダーは、勤務年数が長い人や年齢の高い人が「自動的に」なるわけではありません。そして最近は、必ずしも、指示したり先導したり、決定する人でなければならないことはないと言われます。いわゆるファシリテーター型のリーダーやサーバント・リーダーと呼ばれるタイプです。このタイプの

リーダーは、メンバーが意見を活発に言えるようにしたり、議論やプロジェクトが円滑に進行するように目を配ったり、気づいたことを問い合わせたりします。メンバーの主体性を大切にし、メンバーが決定を下せるような関わりができる、次世代型のリーダーだとも言われています。

【いつ（When）期間、スケジュール】

時程は、始まりと終わりを決めることが大切です。始まりだけが決まっていて、終わりが示されていないことがないようにしたいですね。

【どこで（Where）場所】

特筆することはありません。本当にその場所が適切か、代替場所は必要ないかなど必要に応じて決定します。

【どのように（How）具体的な方法、予算】

関わる人たちがわかる書式で必要な事が書かれていること。不確定要素まで細かく書く必要はありません。書き込むことが目的化しないようにしたいものです。

②プランニングシート

その計画に必要な項目をあらかじめフォーマット化して一枚のシートにしておきます。計画の全体を記入することを目的とせず、計画の概要を一枚のシートにして端的に理解共有するために用います。

○項目例

- ・企画タイトル
- ・テーマ
- ・コンセプト
- ・現状の課題
- ・何が育ってほしいか
- ・伝えたいメッセージ
- ・工程

プランニングシート例

PlanningSheet

Date: 2019 / 10 / 9 Name: ● ● ●

今年の子どもたちの課題(現状)

テーマ: はちやひー・パーティ大作戦 2019

コンセプト: 絵本がよけいでもだいじょうぶ!! 新しい仲間と一緒にわくわくはちやひー!

主人公: ジャミー

ストーリーの世界観:

- 実の上「せぶりじじい」が舞台
- ジャミーが「はちやひー」なことをしても最近「はちやひー」になれていない

問題点:

- 下がる年齢
- 「へやはな!!」「へじがないとあかん!!」 中心になると人が動きがない進まない
- 自分のこうしてほしいが強い
- 2Fから帰る
- 仲間意識が弱い

Ⅲ期: ねらう

同じ目的をもった集団の友だちと英に生活したりあそびたりすることで関係性が深まり、新しいメンバーの中でも自分の得意を認識し、認められることが友だちと協同して得た成功体験を繰返すことで自分の強みが分かる始める様な場面でも發揮しめとる。

育てたい力

↓

新しい「仲間」とも関係性を深めることで

- ①同じ目的を持ったメンバーとのチーム活動の中で自己發揮をする(協同)
- ②「仲間」の良さを感じる

目的を持った集団

走り: ようちえんの部屋が「せぶりじじい」

転: 絵本をどこかに落としてしまった!! (仔猫)見つかる?
J 1人で「はちやひー」パーティできない!! どうすれば??

子: (はまうちえん) へきらいいくみ!!

はまうちえんのみんな? 「はちやひー・パーティ」をすることに!!

結: J 「はちやひー・パーティしててありがとう!」 ジャミーせぶりじじいのやみなもんは「はちやひー」みんなに「はちやひー」からせぶりじじいに持て帰らなかった!!

(はまうちえんの誰に?) はちやひーほーちゅうアセット

絵本がなくても
「はちやひー」がればできるんだ!!

ストーリーの中で伝えたいメッセージ:

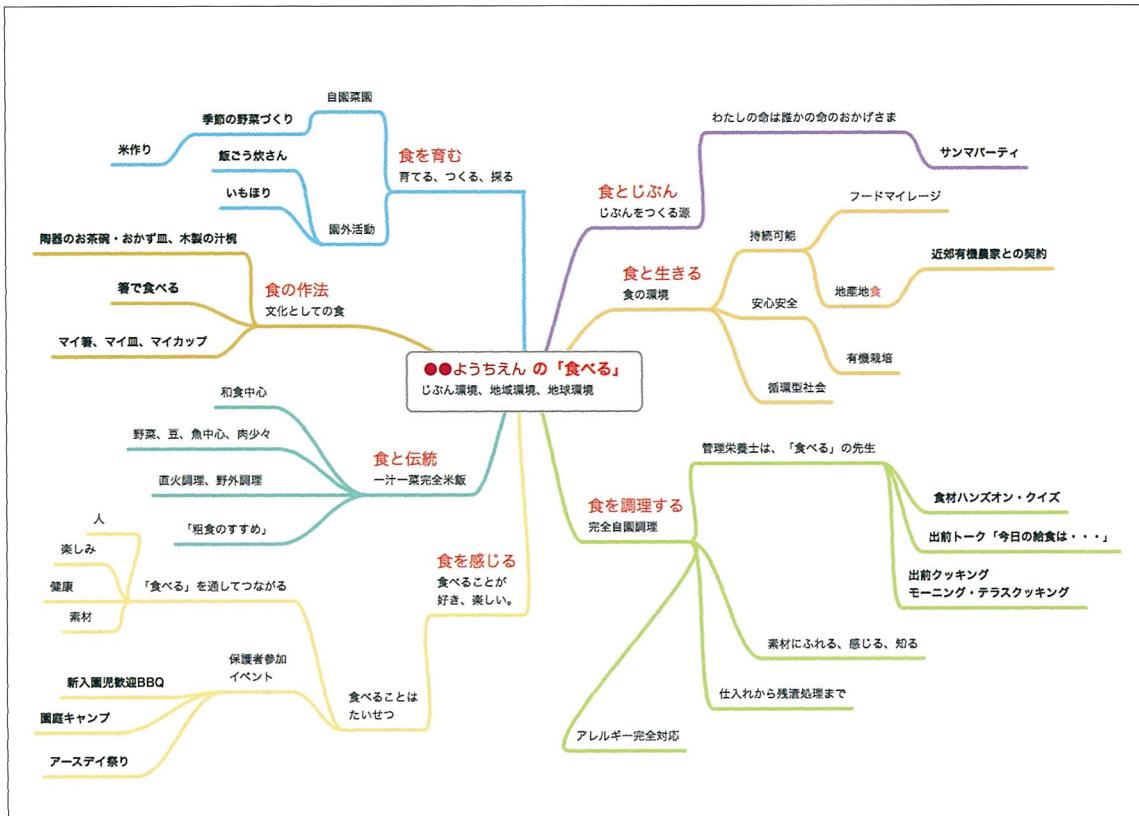
③発想法

計画をどのように策定するかをディスカッションするときにはアイデア会議を開きます。その際に、よく用いられる二つの発想法を紹介します。

●マインドマップ

「中心となる概念（言葉やイメージ）」から「連想する概念」を多方向に派生させて記録していく方法です。もともとは1970年代にイギリス人のトニー・ブザンが考案した発想法とされています。公式なマインドマップは、いくつかのルールや描き方があり、そのモデル図を見ると難しそうと思ってしまいますが、そういった枠にとらわれず思いつくままに自由に作ってみることをおすすめします。間違わないようにしたいのが、マインドマップを美しくつくることが目的ではありません。問題に気づいたり、計画の目標やコンセプトをみつけたりすることが目的で、そのためには活発に発想や意見が出されることを期待する手段としてマインドマップを使うのです。考えや思いを可視化する手法として用いてください。

マインドマップ



★注意

マインドマップは登録商標であり、その方法には一定のルールがあります。ここでは便宜上、商標名で表記しています。

●ブレーンストーミング～親和図法

ブレーン（脳）にストーム（嵐）を起こす発想の場であり、略して「ブレスト」と呼ばれます。話し合いのテーマについて、連想したこと、気づいたこと、思いついたことを何でも発言して記録していきます。ルールは、どんな発想も否定しないこと。話す順番は決めないこと。意見は「質より量」でどんどん出す。冗談やおちゃらけ、非常識や「絶対無理」、という意見もOK。他人の意見に直感的に乗っかることも歓迎。意見を絶対肯定して聴いていくことで、チームの雰囲気もよくなります。意見は、「話す→書き出す」が基本形ですが、話すことに慣れていない場合は、「付箋に書く→貼り出す」のほうがよいでしょう。

貼り出した付箋を、似たもの同士で集めてグループに分類していく、グループの名称をつけて、課題の焦点を絞り込んでいく方法が「親和図法」です。

★注意

親和図法をKJ法と呼ぶことがあります、KJ法は登録商標でありその方法には一定のルールがあり、ルールに則らない親和図法をKJ法と呼ぶことは誤りです。



④計画づくりのポイント

自己評価は教職員全員参加のもとに園が行う評価のことですが、計画づくりは「教職員全員参加」である必要はありません。取り組む課題が抽出されたら、プロジェクトチーム（PT）や委員会などのチーム内チームを作つて策定することが現実的です。その課題に最も関係する人や、課題に興味がある人など、主体的に取り組めるメンバーを集めることが最も重要です。多くても5、6人が限度です。なぜならそれ以上多すぎると意見を言いにくくなったり意思決定が遅くなったりするからです。

PTを作ったら、リーダーとファシリテーターを決めます。リーダーはそのプロジェクトの責任者です。チームの舵を握り、向かうべき方向性を定めて、チームが目標を見失ったり方向を誤ったりしないように俯瞰的な位置から見守ります。最終的な責任を負う人でもあり、チームが迷ったときに判断ができる人がふさわしいでしょう。

ファシリテーターは、この場合、会議の進行役として指名します。人選は、PT内のメンバーでも良いし、PT外のメンバーでもかまいません。PT内のメンバーの場合は、自分の意見で場（会議）を誘導したり操作したりしないように注意することが大切です。

★CHECK POINT★

ここを押さえておけばOK！

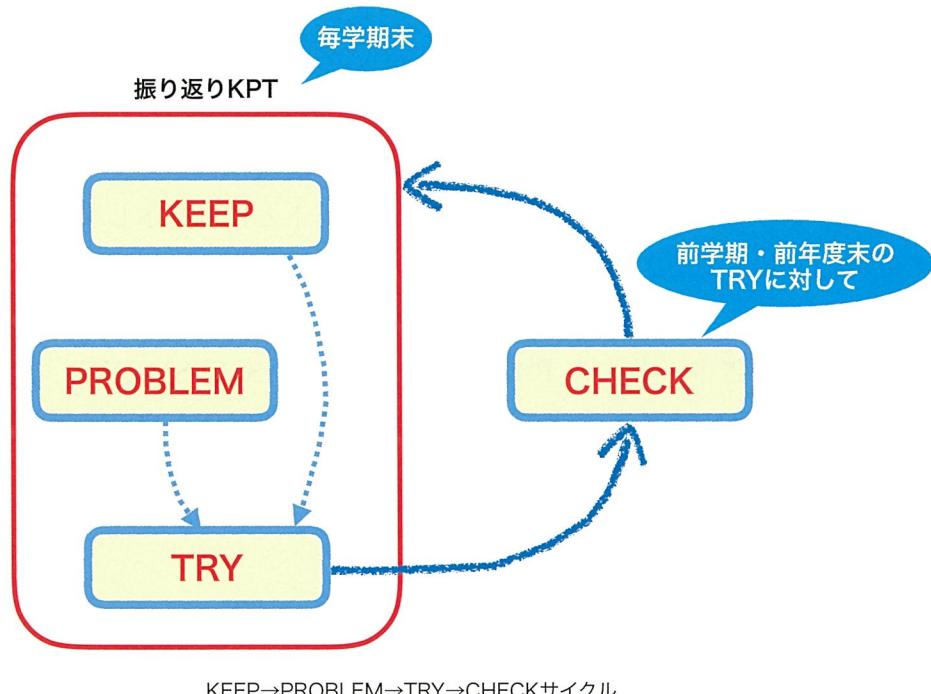
- ・計画策定は5W1Hを押さえる
 - ・策定はチーム内チームを作って取り組む
 - ・ゴールイメージを明確に持つ

(6) STEP5 計画実行

計画が策定され、それぞれの課題（問題解決）に向けてチームが動き出します。重要なのは、ゴールが1年後であったとしても、中間的な評価機会を設けることです。これは計画策定の段階で盛り込んでおくことが望ましいです。プロジェクトの進捗状況、課題の達成状況、不具合の修正点がないかどうかをチェックします。このプロジェクトごとのチェックも、KPT法を用いてSTEP1からSTEP3までを行うと良いでしょう。

(7) そして再びSTEP1振り返りに戻る

計画が終われば自己評価として計画全体を振り返ります。重点目標（ねらい）ごとにKPTでCheckして、園全体の自己評価にまとめあげます。言うまでもなく、連続した年度にあっては、各重点目標（ねらい）のSTEP1となり、自己評価サイクルが一回りしたことになります。こうして、KEEP→PROBLEM→TRY→CHECKの循環サイクルを回していくことで、自己評価を行い新たな課題に向かい園としての質を向上させることにつながります。



3. 自己評価報告書の作成と公表

(1) 自己評価報告書の作成

園としての自己評価は言うまでも無く、「自園の質を向上させる手段」として実施するものです。しかしそれは、独自の指標で独善的な自己評価になって良いわけではありません。そのために学校教育法は、自己評価報告書の公表を義務づけ、学校関係者評価の実施によって園としての自己評価が適切に成されているかをチェックする仕組みを設けているのです。

そこで大事になってくるのが報告書の書き方です。誰にも読みやすく、簡潔に理解できる内容の報告書を作成することは、自園の評価をそれだけで高めてくれます。ひいては、幼稚園/認定こども園の社会的な存在価値を高めることになります。幼児教育の社会的価値を公に知らしめる良い機会として、シンプルでわかりやすい報告書づくりを目指しましょう。

兵私幼モデルの自己評価報告書は、年度に定めた個別の重点目標（ねらい）を振り返り、重点目標（ねらい）用の評価報告書（書式① P.41）を作成することがポイントです。各重点目標（ねらい）についてKPTで振り返り、書式はPDCAサイクルで記入できるように作っています。この各重点目標（ねらい）の自己評価をまとめて、園長などのトップマネジメントが見直し、園としての総合的な全体評価報告である『自己評価報告書』として作成するのです。以下に報告書のフォーマットと作例を示しますので、この書式にあわせて記入してください。

総合的な全体評価報告書（書式② P.42）としては、「ASSESSMENT 本年度の総合的な自己評価結果」と、それを受けて次年度への課題「ISSUE 自己評価を受けて浮かび上がってきた課題」を書きます。

● (作例) 自己評価報告書の書き方① 重点目標(ねらい) 評価報告書

この報告書は、重点目標(ねらい)ごとに作成します。

年度当初に定めた『重点目標(ねらい)』のタイトル。ひとつずつ作成します。この例は、四つある重点目標(ねらい)の4番目の課題についての報告書となっています。

『評価グレード』として作例では点数を示していますが、この限りではありません。示す場合は指標や基準の内容および評価の根拠等について記述を添えることが奨励されています。また、教職員に対しては点数化することに対する理解を得るようしましょう。

(書式①)

自己評価・関係者評価報告書 2019年度		作成日 2020年5月12日
		作成者 姫路豊子
今年度の重点目標(ねらい)	評価項目(何をするか)	評価グレード
④一人ひとりに合わせた個別の支援(関わり)について考えを深める。	キンダーカウンセラー制度を生かした 特別支援教育の充実	自己評価 4/5 関係者評価

計画 PLAN

どんな目的・目標を持つて、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたのかを書きます。計画の大好きな枠組みです。細かな点まで書く必要はありません。

計画 PLAN どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか

【目的】臨床心理士の視点で、個に応じた関わりについてアドバイスいただき、一人ひとりに合わせた個別の支援(関わり)について考えを深める。
 【目標】現場の保育者が悩んでいる子どものへの関わりについて具体的なアドバイスをいただき、解決への糸口を見出す。
 【いつ】月1回 9:00-14:00
 【誰が】臨床心理士、園長、統括主任、対象児の担任
 【どのように】臨床心理士の、保育観察と面談を通して、園児の関わりについて具体的なアドバイスをいただく。

実施内容 DO どのように実施したか

【1日の流れ】9:00-14:00 (6時間)
 <午前> 臨床心理士と統括キャブテンで保育観察
 <午後> 臨床心理士より園長、統括キャブテン、対象児の担任にフィードバック
 <EMT> ようちえん、ナーサリー各部門の保育スタッフにフィードバックを共有
 以上のカウンセリングを以下の日程で行なった。
 5/9、6/10、6/26、7/18、8/23、9/17、10/17、11/8、12/5、1/24、2/20
 ※3月は、コロナウイルス感染拡大防止のため中止。

振り返り CHECK できしたこと・できなかったこと

＜できたこと＞

- ・保育者の経験や感覚で行なっていた関わりについて、臨床心理士の専門的な見地と結びつけ、一般化することができた。
- ・臨床心理士のアドバイスを元に、保育者の関わりを変容させたことで、子どもの姿が変わったという実感を得て、悩みの解決の糸口となった。
- ・臨床心理士が月1回定期的に園児に関わっていただくことで、毎日関わっている園のスタッフでは気づけない成長について具体的なフィードバックいただき、励みになった。
- ・年間12回の指導機会があり、特別支援児として療育手帳や診断書のある園児や加配を必要とする園児だけでなく、個別の関わりの必要性を感じる子どもについて広く相談することができた。

＜できなかったこと＞

保護者と臨床心理士が直接面談することや、特別支援の教員研修なども、キンダーカウンセラー事業で行なうことができる。
 保護者との面談→面談を進めた保護者が実施することを選択せず、今年度は保護者と臨床心理士の面談を行なっていない。
 保育者への研修→個別の子どもへの関わりをアドバイスいただきたい園児が多く、研修回を儲けるより、具体的な実践への指導を優先させた。

対策 ACTION 今後の取り組み

- ・来年度も引き続き、月1回のキンダーカウンセラー事業を継続して利用し、個々に応じた支援のあり方について考えを深めることに努める。
- ・必要に応じて、臨床心理士と保護者と直接的な連携の機会を設けていきたい。

実施内容 Do

誰が、いつ、どのように実施したか。計画が、実際どのように実施されたのかの内容を書きます。

振り返り CHECK
KPT の KEEP に出てきたくできたことと、PROBLEM に出てきたくできなかつたことを書きます。

対策 ACTION

KPT の TRY に出てきたことを、今後の取り組みとして書きます。

●（作例）自己評価報告書の書き方② 総合評価報告書

この報告書は、重点目標（ねらい）すべてをまとめた園としての評価として園長などトップマネジメントの者が書きます。

(書式②)

評価 ASSESSMENT 本年度の総合的な自己評価結果

設定した4課題ともに目標としていた成果を得ることができた。

特に世代交代ともいえる新人育成に関しては、3回の園内研修とリーダーチームの日々のフォローアップによって育成システムがチームとして機能した。もちろん4人のポテンシャルの高さもあるが、チームの関係性こそが保育の質を決めるという信念はチームに十分浸透していると感じた一年であった。

教育課程の再編成は、特にナーサリーチームの保育を考察し理解しようとする意欲が高まった。ようちえんチームにおいても次を担う新人が、保育に迷うことのない羅針盤としての教育課程作成プロセスに関わられたことはジャスト・イン・タイムな課題であった。

またキャリアパスの再編成においてもリーダーのポジションと役割を大幅に見直し、ルーキーからトップまでのキャリアを俯瞰するチャートにできたことで、それぞれのポジションでチームが何を求めているのかが明確になり、これも保育の質の向上の基礎になる指針として活用できることとなった。

今年は、これまで幼保連携型認定こども園として培ってきた経験を踏まえて、このようにチームの土台を見直すことができた。チームの成長にとって大変有意義な一年となった。

課題 ISSUE 自己評価を受けて浮かび上がってきた課題

設定した課題に対して、これができなかった、というものは無い。

今年の成果を生かすために、2年目のフォローアップ育成システムを怠らず、教育課程を完成に向けて引き続きミーティングを重ねて仕上げていく。キャリアパスを自己評価に指標に用いて、特にリーダー層の仕事の質を上げていくことが課題である。

チームとしては、ようちえんチームの前線が若手中心となるためフォローアップを怠りなくする。そして、働きがいをさらに増すために残業削減のためのプロジェクトを起動させる。これが次年度の大きな課題となる。

関係者評価 REVIEW 学校関係者による講評

本年度、ひょうごようちえんの自己評価を学校関係者委員会に諮って審議した結果を以下に記す。

- ・定めた重点目標に対して、いずれも妥当な自己評価であったことを全会一致で承認した。
- ・特に、人財育成システムの構築、キャリアパスの改善など、時代に応じた課題に取り組む姿勢は高く評価したい。
- ・新教育要領に対するカリキュラム・マネジメントの取り組みは、幼小接続も踏まえた形で進めていただきたい。

評価 ASSESSMENT

すべての重点目標（ねらい）をはじめ、園全体の本年度の総合的な自己評価について園長などトップマネジメントが作成します。

課題 ISSUE

上記の評価 ASSESSMENT を受けて、浮かび上がってきた園としての課題をトップマネジメントが書きます。

学校関係者評価 REVIEW

この欄は、この自己評価報告書を学校関係者評価委員会に諮ったあとに、学校関係者評価委員に書いていただくものです。

●（例）自己評価報告書の書き方③ 自己評価・学校関係者評価報告書の表紙

兵私幼モデルの『自己評価・学校関係者評価報告書』は、まず自己評価の欄を作成し、その後学校関係者評価委員会に諮り、学校関係者評価委員に講評を書いていただきます。そのため様式はひとつにまとめてあります。まずは自己評価部分だけでの公表を行い、その後に学校関係者評価を記入して再度公表してもよいでしょう。

学校法人兵庫学園 令和元年度 自己評価・学校関係者評価報告書																												
報告書作成日 2020年5月12日																												
基礎情報 公文書として公正に評価する主体として、すべての項目を明示しましょう。	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">基礎情報内容</th> <th style="width: 70%;">実施園情報</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>法人名</td><td>学校法人兵庫学園</td></tr> <tr><td>理事長名</td><td>神戸太郎</td></tr> <tr><td>園名</td><td>幼保連携型認定こども園 ひょうごようちえん</td></tr> <tr><td>園長名</td><td>明石花子</td></tr> <tr><td>担当者名</td><td>役職名：統括主任 氏名：姫路豊子</td></tr> <tr><td>住所</td><td>〒 661-0967 兵庫県神戸市</td></tr> <tr><td>電話番号</td><td>078-111-1111</td></tr> <tr><td>FAX番号</td><td>078-111-1112</td></tr> <tr><td>メールアドレス</td><td>info@hyogo.ed.jp</td></tr> <tr><td>園児数</td><td>238人</td></tr> <tr><td>学級数と人数</td><td>ようちえん7学級 199人 ナーサリー30人</td></tr> <tr><td>教職員数</td><td>56人</td></tr> </tbody> </table>		基礎情報内容	実施園情報	法人名	学校法人兵庫学園	理事長名	神戸太郎	園名	幼保連携型認定こども園 ひょうごようちえん	園長名	明石花子	担当者名	役職名：統括主任 氏名：姫路豊子	住所	〒 661-0967 兵庫県神戸市	電話番号	078-111-1111	FAX番号	078-111-1112	メールアドレス	info@hyogo.ed.jp	園児数	238人	学級数と人数	ようちえん7学級 199人 ナーサリー30人	教職員数	56人
	基礎情報内容	実施園情報																										
	法人名	学校法人兵庫学園																										
	理事長名	神戸太郎																										
	園名	幼保連携型認定こども園 ひょうごようちえん																										
	園長名	明石花子																										
	担当者名	役職名：統括主任 氏名：姫路豊子																										
	住所	〒 661-0967 兵庫県神戸市																										
	電話番号	078-111-1111																										
	FAX番号	078-111-1112																										
	メールアドレス	info@hyogo.ed.jp																										
	園児数	238人																										
学級数と人数	ようちえん7学級 199人 ナーサリー30人																											
教職員数	56人																											
今年度重点目標 (ねらい) 複数の課題をあげましょう。	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">本園の教育目標</td> <td>つよく。かしこく。うつくしく。</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="width: 30%; vertical-align: top;">今年度重点目標 (ねらい)</td> <td>①ようちえんチームの若返りに伴う新人育成</td> </tr> <tr> <td>②教育課程の再編成</td> </tr> <tr> <td>③キャリアパスによる一人ひとりの働き方の意識改革</td> </tr> <tr> <td>④一人ひとりに合わせた個別の支援（関わり）について考えを深める</td> </tr> </table>		本園の教育目標	つよく。かしこく。うつくしく。	今年度重点目標 (ねらい)	①ようちえんチームの若返りに伴う新人育成	②教育課程の再編成	③キャリアパスによる一人ひとりの働き方の意識改革	④一人ひとりに合わせた個別の支援（関わり）について考えを深める																			
	本園の教育目標	つよく。かしこく。うつくしく。																										
	今年度重点目標 (ねらい)	①ようちえんチームの若返りに伴う新人育成																										
		②教育課程の再編成																										
		③キャリアパスによる一人ひとりの働き方の意識改革																										
④一人ひとりに合わせた個別の支援（関わり）について考えを深める																												
学校関係者評価委員会 委員会開催日を書きます	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">学校関係者評価委員</td> <td></td> </tr> <tr> <td>学校関係者評価委員会</td> <td>開催日： 年 月 日 開催場所：</td> </tr> </table>		学校関係者評価委員		学校関係者評価委員会	開催日： 年 月 日 開催場所：																						
	学校関係者評価委員																											
学校関係者評価委員会	開催日： 年 月 日 開催場所：																											

(2) 自己評価報告書の公表

自己評価報告書の公表は義務ですが、その方法に決まりはありません。以下に公表方法の一例をあげます。自園に適した方法で公表してください。

また設置者への報告を同時に行い、園の質向上に対する支援や条件整備等の改善を適切に行えるように促しましょう。

公表方法一例

- ・保護者や地域への配布
 - ・ホームページへの掲載
 - ・PTA総会での説明
 - ・地域自治会での説明
 - ・入園説明会での配付
- など

4. 学校関係者評価

(1) 学校関係者評価の実施

平成30年度幼稚園教育要領前文では「社会に開かれた教育課程の実現が重要」と明記されています。学校関係者評価の実施は努力目標ではありますが、この要領の文脈に答えるために、今回兵庫県の全私立幼稚園等において学校関係者評価の実施を積極的に推進することになりました。学校関係者評価は、園で行う自己評価が適切かどうかを学校関係者に評価を仰ぐものです。園が自己評価報告書を関係者に示し、関係者はそれについて意見を述べるのが学校関係者評価委員会です。この項では学校関係者評価委員会を開催するために必要な手順を示します。

①用意する資料

自己評価報告書に加えて保護者アンケートがあればより良いでしょう。

②委員は誰を選ぶのか

評価する側としての委員は、基本的には「保護者の代表と地域住民等」を選びます。

「ガイドブック」には、「地域のコミュニティの代表（自治会長、町内会長、商店会長など）、小学校の校長、青少年問題協議会の代表」などが挙げられています。また、**兵庫県の全私立幼稚園に配置されているキンダーカウンセラーは必ず委員として入っていただきましょう。**評価を受ける園を代表する委員としては、園長、副園長や事務長等を司会や説明のために選びます。ちなみに理事長は、この学校関係者評価の結果報告を受け、運営に反映させる立場でありますから「委員」としての選出は適しません。

③いつどこで開催するのか

自己評価報告書ができるがれば委員会は開催できますが、委員会だけを開いて評価を受けるのではなく、実際の保育現場を見た上で、自己評価報告書を検証することが大切です。委員会はそのためにも園で行うことが良いでしょう。

ECEQ®公開保育に委員を招き、その後に委員会を開催するのは最も丁寧でわかりやすい方法だと思います。

④どのように開催するのか

「③学校関係者評価の実施

- 学校関係者評価というタイトルからは、評価を実施する会議（あるいは委員会）という印象が強いかもしれません、急に委員を集めて、その場で説明をして、何かの評価を得るということは、園にとっても、委員の方にとっても難しいことです。会議は1学期のうちに1回目を、そして年間の行事に招待したうえで、3学期（できれば1月中）にまとめの会議を開くのがよいでしょう。以下、順を追ってその内容をまとめます。

【1回目顔合わせの会議（4月から5月中が実施の目安です）】

- ・委員になった方の顔合わせをします。
- ・この時に園から委嘱状を渡せば、より自覚をもって委員を引き受けられるでしょう。
- ・幼稚園教育の概要の理解をはかります。園の役割、幼稚園教育の実際、園における今日的課題等の内容を具体的な例を示しながら説明し、幼稚園教育についての理解をはかりましょう。
- ・自園の紹介をします。施設紹介だけでなく、どのような特色で何を目的として幼稚園教育を行っているのかを伝える機会です。要覧の他、園を理解する資料を渡して、この一年でどのような目標や課題にむかって取り組んでいくのかもあわせて伝えましょう。
- ・幼稚園教育の専門家ではない方々に参観してもらい、教育活動の状況を理解してもらうには、年齢ごとの状況や重点的な取り組みの状況を解説する等の工夫が必要です。また、特に観てもらいたい点を事前に伝えることも有効ですし、感想や質問を口頭で言いにくい場合も予想

されるため、感想・質問シート等に記入してもらう等の工夫も有効でしょう。

例：〔第1回の委員会で話し合う内容・スケジュール〕

- ア) 園長挨拶
- イ) 委員の自己紹介
- ウ) 学校関係者評価委員会の目的と役割・期待
- エ) 学校関係者評価の進め方、年間の予定
- オ) 幼稚園教育の理解、学校評価の意義
- カ) 園の概要、教育目標、本年度の重点目標等
- キ) 質疑・応答
- ク) 意見交換
- ケ) 今後の予定
- コ) 園内見学

例：〔配付資料〕

- ・園のパンフレット、入園案内資料等
- ・園だより等
- ・幼稚園教育について
- 「一人一人のよさを未来へつなぐ」（文部科学省初等中等教育局幼児教育課）
- ・学校評価について
- ・昨年度の園の自己評価公表シート
- ・委員名簿
- ・年間行事予定表

【2回目以降】

- ・委員には、年間を通して園の行事に招待をし、それぞれの行事の意図や幼児の育ちに対する理解をしてもらい

ましょう。

- ・通常の保育を観たり、「園だより」を送ったりして園の活動を身近に感じてもらえるようにしましょう。
- ・他園の教員が参加する公開保育を実施するような機会に、公開保育後の研究会等も含めて参加してもらうことで、他園の教員の視点を通して園の現状や取り組み状況が委員の方にも伝わることが期待されます。

【年度の最終の会議（3学期が実施の目安です）】

- ・園でまとめた自己評価の結果とそれを踏まえた今後の改善方策について説明をします。
- ・この内容について、委員から、保護者や地域住民等にとって分かりやすいかどうか、また評価の内容について意見をもらいます。
- ・委員の率直な意見を大切にしましょう。
- ・園長、副園長以外の教職員も参加して、直接意見交換を行ってもらうことも考えられますが、参加しなかった教職員に対しても、この会議での意見は園内の教職員会議で伝えましょう。
- ・保護者や地域住民等から見える園の姿は、園長だけの情報にするのではなく、教職員とも共有することによって仕事への意識向上させる情報となります。そのときにポジティブな表現で伝えると教職員の改善への取り組み意欲が高まるでしょう。

- ・最終の委員会の意見を次年度の事業に反映させるには、3月中旬以降ではなく、2月頃までに委員会を開催できるような工夫を検討しましょう。

例：〔最終の委員会で話し合う内容・スケジュール〕

- ア) 園長挨拶
- イ) 自己評価の結果についての説明
 - ・保護者アンケートの結果と対応
 - ・自己評価の評価項目の取り組み状況
 - ・総合的な評価結果と今後の課題
- ウ) 質疑・応答
- エ) 意見交換と意見・要望の取りまとめ
- オ) 報告書の記載事項の決定

例：〔配付資料〕

- ・前回の会議の議事録
- ・保護者アンケートの結果とそれに基づいた園の対応
- ・自己評価公表シート
- ・前年度の学校関係者評価報告書」

（公財）全日本私立幼稚園幼児教育研究機構「私立幼稚園のための学校評価「ガイドブック」[令和2年3月]」より引用

⑤報告書作成と公表

委員から自己評価報告書に評価を記入してもらいます。完成した報告書は自園のホームページに掲載したり、園で配付したりするなど広く公表したいものです。

（2）キンダーカウンセラー導入の意味

兵庫県は、子どもの健やかな育ちを保障する独自の施策としてキンダーカウンセラーモードを設けて、全園に配置しています。年間12回、定期的に、心理臨床の専門家の視点で保育を観察し、子どもの育ちを教職員以外の視点から示唆されることで、教職員一人一人がより深い子ども理解につなげられており、「チーム学校」の機能としても欠くことができない貴重な機会になっています。学校関係者評価委員としてのキンダーカウンセラーの存在は、「保護者の代表と地域住民等」と違ったもうひとつの視点を与えてもらえ、教育・保育の質の向上に確かにつながっていくことだと確信しています。

(3) 私立幼稚園におけるキンダーカウンセラーの役割について

羽下大信（兵庫県臨床心理士会）

I) はじめに

本事業で使用されている名称は「キンダーカウンセラー」となっている。一方、幼稚園教育の現場で必要とされており、同時にわれわれ臨床心理士がそこに貢献できると考える役割に鑑み、われわれ臨床心理士会内部では、今回、各園に出向いて活動を展開する会員を「発達支援心理士」（以下、心理士）と呼ぶこととした（その理由については後述）。

この件は、兵庫県私立幼稚園協会にも、活動の際にはこの名称を使うこと、また、対外的ないし公式には「キンダーカウンセラー」とすることとして、了解を戴いている。この事業は県下の私立幼稚園への全園配置を目指している。また、各園への心理士の配置は、1園に年6回ないしは12回、1回4時間となっている。

II) 心理士が各園に提供できるメニューをリストアップすると、次のようになる。

1) 設定保育、遊び、食事場面への参加観察

その子のいる場への参加観察によって、その子自身の身辺自立、身体コントロール、道具の使い方、他児との関係の取り方、未知の大である心理士とのかかわりなどから見えてくる特徴を捉え、記録する。

この場合、心理士を受け入れる園の体制・環境に関しては

- a) 心理士が捉えた、その場で起きていることを、すぐにその場で担任や主任などに伝えられるような人の配置があるか、また、その子の現状・家庭の状況を直接に知る保育者に、心理士が質問しながらやり取りができる設定になっているか
- b) 保育する側にとって“気になる子”とは別に、心理士から見て観察し、かかわってみる必要を感じる子たちと、直接触れ合えるほどの時間・環境の自由や余裕があるか
- c) 上記の観察をもとに、事後、心理士とともに、i) 教員全員でカンファレンスを開き、意見交換をする設定にできるか、あるいはii) 担任・主任とでそれをするか、それともiii) 担任にのみ伝えることになるか。また、その場合、iv) そこで話された内容が記録に残されているか

以上の条件が整えられているとき、心理士による効果的な参加観察とその結果の当該園への有効な還元が期待できる。

2) 保護者への子育て、療育、就学に関するコンサルテーションや協議

3) 保護者のカウンセリング

4) 教員の側に「対応が難しい」とされている子（いわゆる“発達障害”では、と見られてしまう子も含む）と直接にかかわり、観察し、教員にとっての幼児理解や新たなかかわりのスタンスを得るための、具体的な個別メニューを検討する

5) 「心の発達」などをテーマにした研修やワークショップをする

6) その子に必要と思われる園外のメニュー（異年齢交流の場、競技ではないスポーツ

活動、野外活動、大学の心理臨床センターなどのプレイセラピー、発達支援などの療育事業)を、教員と検討して保護者に提案し、当事者として具体的に調べることを奨める

- 7) 幼稚園は女性教員がほとんどであるため、男児のケンカやもめごとへの対応のハウツーが必要なことが多い。そこへの対応としての『男の子のさばき方』などの研修とロールプレイ
- 8) 労働者として必然的にもたらされるストレスへの対処として、教職員へのメンタルヘルスのワークなどを聞く
- 9) 教職員の働き方に関するチェック作業にかかわる
- 10) 保護者との交渉の場面で目指す成果を上げ、乗り切るための、基本的な考え方、関係調整のスキル・アップ(ハード・ソフト面での設定にかかわるノウハウ、ロールプレイ)
- 11) 教職員の働き方に関する管理者・経営者との意見交換、コンサルテーション
- 12) 幼児の保育にかかわる件で、園の代表者と保護者との交渉・話し合いの場をセッティングしたり、立会人となる

*上記のメニューに関する説明

この活動を担う役割をわれわれの側で「発達支援心理士」としたのは、今回の事業で期待されているのは狭義の「カウンセラー役割」ではなく、a) ひとりの子どもが育っていく環境(保育者、他の子どもたち、保護者、その子にかかわる大人たちによって構成される)と、その子との相互影響過程の中にb) 参加観察をしつつ、子どもに直接かかわり、c) 関係者には必要な提案をしていくところにある、との理解による。

その意味で、今回の役割を概括的に言えば、広義のカウンセラー、ないしは、d) 「子どもの発達にかかわる」というテーマ限定で活動する「コミュニティ・ワーカー」、それもe) 発達臨床心理学的理解と対人援助職としての経験を持ち、f) 必要と判断したらそれらを發揮できる、というところにあると考える。

こうした活動を一つにまとめて言えば、子ども、園、保護者に関する事態の全体像を理解したうえで、「そのテーマ」に関して適切な人に紹介するという、より高次の役割、g) 「リスナーおよびアドミニスト레이ター」、ということになる。

これを具体的な流れで言うなら、発達支援をする心理士として当該の子どもと直接のかかわりを持ち、また、教員や保護者から聞き取って「問題」や「テーマ」を把握し、必要と判断したら単発でのカウンセリング対応、そののち、園外にある継続的な援助(例えば、療育相談機関、母親面接やプレイセラピーなど)を紹介したり、あるいはh) 教員や保護者と、「そのテーマ」に関してコンサルテーションを行う、つまり、「調整」や「つなぎ」の役割を取ること。これを活動の中心に置き、i) 自らは継続的な母親面接やカウンセリングは行わない、というスタンスに立つ。

心理士のこうした幅広い、オールラウンダーとしての活動を実効あるものにするために、われわれ心理士会は、上記のようなメニューを掲げつつ、実践的な研修、ロールプレイを、年3回、一日研修として行っており、そのうち1回は、各園での実情を報告し

て、アイデアを出し合うグループワークを実施し、われわれ心理士の活動が有効なものになっていくよう、それぞれの工夫を持ち寄り、援助能力のブラッシュ・アップを目指している。

さらには、自主的な勉強会も幾つか存在する。この活動への心理士の意欲の高まりの現われの一端である。

III) 心理士の側から見た活動の手ごたえ

今回のまとめに際して、年度当初にエントリーした心理士の中で、①園へのアクセスが車によるのみ、②園側からの指名による派遣希望がある、③全園の派遣要請を充当する、といった条件をクリアするために、コーディネイター（筆者）から複数園をお願いした、などの理由により、3園以上担当の心理士のうち11人をピック・アップし、筆者からメールによって、上記1)から12)までのメニューの実施状況と実効性、またその実施・不実施の背景などについて質問をし、回答を依頼した。

この作業の実施期間は、2020年12月20日から2021年1月9日で、回答のあった心理士は8人、担当園の総計は26（派遣園は161／231園）である。統計処理が施せるほどのサンプル数ではないので、心理士から見た有効感、問題点、園の側の反応に関して、新たに項目を設け、まとめた。

以下、項目別のまとめ、小括、総括である。

* [各園に依頼したアンケートから、全体を概括すると]

- A) 活動メニューとして列記した12のアイテムの内、実施されていない項目はなく、全てのメニューが使われていた。たとえば、項目の11, 12は教員としての働き方、園の経営理念と現実、保護者との交渉など、相当に高度なアクションと思われるが、それを、園の側からの要請によって3人が経験している。
- B) 子どもへの参加観察、教員とのカンファレンスや、子どもへの接し方のコンサルテーションは、どの回答者も毎回、その強弱はあるが必ず行っており、かつ、最優先のアクションとしていた。

カンファレンスやコンサルテーションを開く場合には、複数教員で行い、記録を取り、それを共有する。この条件が揃うと、話し合われた内容を次に生かしてもらえる。この実感は、回答者全員に共通していた。しかしその実施には各園の状況を反映してバラつきがあり、心理士の側の有効感にも幅が出た。

- C) 教員の側が、子どものとらえ方、かかわりについて、自分たちとは別の視点からの理解や観点、また、かかわりの実際に触れることで、自分にとっての新たな刺激となり、「教員が変わると子どもが変わる」、つまり、教員と子どもとの間に新たな関係が生まれ、そこに教育的、また、発達支援としての新たな展開の場が開けることを、教員当人も心理士も体験していた。この点を挙げたのは5人。

- D) 園の側が心理士の役割の有効性を実感し始めると、上記のメニューが園の主導で拡大して行き、やがて1日4時間・年6/12回の設定の限界、心理士自身の対応能力の限界点、さらには当該の園のソフト・ハード面での改善点までも明らかになってくる。

こうした中で、自弁で時間や回数を増やすという園も現れた。

[小括1] 今回の活動が辿り着くところは、園にとっても心理士にとっても、それぞれの限界突破というテーマになる、ということになる。対人援助者からすると、こうしてテーマの発見することは、それぞれに次なる展開を指し示すという意味で、「良きこと」と考える。

* [各心理士の個別の意見から拾うと]

1) 各園のハード面や保育の特徴と心理士アクションの組み合わせについて

i) 今回のキンダーカウンセラー事業と園とのミスマッチ

ミスマッチが起きる事情は、当然ながら幅広く、心理士に映った園の側の状況で言えば、例えば、イベント盛り沢山をこなすのに忙殺されている。広範囲から園児を集めていたため、バスでの送迎にトータル3時間、教員の1日がまるでツアコン状態、合間に保育。長期ワンマン運営で、ブラック企業状態に陥っている。「我が園には教員以外の大人は不要、教育がすべてを行う」、という古典的な理念を堅持している。少ない教員が長時間労働によって疲弊。まず、教育メニュー、人員配置や給与など、労働条件の整備が先では、などである。

また、園の規模が小さく、心理士の活動が限定される。あるいは規模が大きく、園児全体にかかわり切れないという状況も挙げられていた。

これらの園では、心理士が活動する余地は極めて限られる。伝えようとしても空振りに終わる。逆に、十分な敷地や人の配置、すでにカウンセラーが毎週活動しているといった、子どもへの手厚い援助を行っている園では、心理士派遣は不要と考えられる。

また、一般的に言って、今回のように外からに人間が入ることになった時、教員と子どもだけの二者関係が持つリスクに敏感でなく、同時に他者の目に曝されたくないといった身内志向が強い面も現れがちだと推測する。これらの事情の中、一旦は配置した心理士を、次年度には撤収した園もある。

心理士の側の要因によるミスマッチは後述する。

ii) 教員とのカンファレンスやコンサルテーション

心理士の参加観察の時間がとりにくい、カンファレンスなどが教員複数でできない、その場での教員=心理士でのやり取りできない、記録を残さない（話された内容が共有出来ない）といった条件が重なると、心理士の活動の有効性が格段に低くなり、「届かない」という実感になる。この点は、心理士の側の実力不足でもあり、園の指導者や教員自身の、これらの作業の必要性へのモチベーションとも連動していると思われる。

「自分の園では無理」と返答してきた園もある。

iii) 保護者相談

子育て相談などは、親グループを作っての意見交換的なグループセッションを重ねるのが効果的、との意見があった。就学前の段階で、小学校との接続の際に、当該の市が

持つ「多様な学び」へのスタンス（統合教育はやらない、などの）や、私学ならそこの教育理念とのマッチングなどへの配慮が悩ましい、という点も挙げられていた。

iv) 心理士の側の限界

教職員の働く人としてのメンタルヘルスや、親グループ、教員の対人援助トレーニングの際に必要なグループセッションの展開については現在の臨床心理士養成では、メニューに挙げられておらず、グループワークができる心理士が少ない。それゆえ、上記のようなグループセッションの実施は、ごく少数にとどまっている。

また、心理士の中には、狭義のカウンセリングや心理テストの実施に拘泥し、そのためのスペースを園側に要求することがないとは言えない。あるいは自分に馴染んだ手順を変えない心理士も存在する。そこで起きるミスマッチは、心理士の交代によって対応することにしている。

[小括2] この点は、研修によって心理士がグループセッションを実施できるようになるよう、早急に解決したい。

[小括3] また、メニュー11、12のような高度なアクションは、園側の要望の高まりに追いつかない現状も一部あり、心理士の経験の積み上げが、これからの課題である。

【総括】

- 1) 心理士の活動は、概ね、心理士として当初に想定され、園側に期待されているところに沿っている。それゆえ、自分たちが身につけるべき能力・技量の課題が見えてきた。同時に、園側のソフト・ハードの課題も把握可能になってきた。この点は、すぐには表（おもて）のテーマに挙がりにくいと想定される。しかし、A) でも触れたように、両者のマッチングが出来上がれば、すぐさま浮上するテーマでもあり得る。われわれが準備しておく必要のある、メニュー11や12のテーマである。
- 2) 心理士の派遣によって、保育する側と子どもという2者の関係だけでなく、心理士という第3の位置取りを取り入れた、新たな保育の形が動き始めた、と見える園がある。
- 3) 園の活動に踏み込むほど、就学などのテーマのように、微妙なテーマに突き当たる。こうした場合、心理士は自らの技量や知識の限界に曝されつつも、持てるものをフルに使って、相手に貢献しようとする姿勢が必要である。このことに改めて気づかされた。
- 4) 園側のソフト・ハードの条件が整わず、心理士の活動の有効性が極めて限られたものになっている場合、一方、心理士の側の対人援助の能力の不足から、その活動が園とうまくかみ合わない場合もある。このテーマは、どちらか一方だけの要因というよりは、両者の組み合わせという面から考えるのがよいようだ。どちらも急には変えられないが、組み合わせが変われば事態の様相が変わる、という現実もある。今後に解決すべき課題としたい。
- 5) 私立幼稚園の独自性を尊重することが重要であり、心理士は園の理念や方針などを十分に理解するための機会を設けることが大切である。

5.KPT の手順～学期末ごとの振り返りの例

(1) 準備

○開催時間

やっている間は、子どもにも保護者にもノーコンタクトでいられる集中できる時間を設定しましょう。

○メンバー

人数が多い園は、学年ごとや部門ごとに分けます。風通しの良い関係性をもつ風土づくりのために、園長や理事長も一緒にあってすることが大切です。人数は10人くらいまでが最大です。

○場づくり

いつもの職員室でするのではなく、会議室やホール、保育室など場所を変えて集まります。お茶やお菓子を用意するのも話しやすい場づくりには有効です。発表した用紙を貼れる壁やホワイトボード等も必要です。

○ひとりずつ必要なもの

- ・A4コピー用紙3枚
- ・水性顔料マーカー（ピンク、黄色、黄緑、オレンジ以外）

○場に必要なもの

- ・用紙を壁に留めておくマスキングテープやマグネット

○ファシリテーター

進行役となるファシリテーターをあらかじめ決めておきます。ファシリテーターは、事前に24ページのコラム「ファシリテーターとは」を読んでおきます。ファシリテーターは園長のリーダーシップのもと選任しましょう。ファシリテーションのスキルを理解しているリーダーがいちばんふさわしくなります。

(2) 実施の流れ

卷末（付録6）のフリップを用いて、ファシリテーターは以下のように進行します。
各人の記入は（付録4）KPTシートか、白紙の紙を用います。

1) 導入（5分）

- ・フリップ [1] ~ [15] を順番に読んで、目的や手順を共有します。
- ・フリップ [16] ~ [19] はメンバーに見えるように壁に貼りだしておく。

2) KEEP個人記入（5分）

- ・フリップ [16] ~ [17] を読んで、KEEPを考えて記入してもらいます。
- ・KEEPのフリップ [17] は、貼り出します。

3) KEEP発表（1分@1人）

- ・ファシリテーターは時間を計ります。
- ・時間はメンバーを平等に扱うために、必ず守ってもらいます。
(特に園長・理事長は守る)
- ・発表を終えたら、用紙はそのつど壁に貼り出します。

4) PROBLEM個人記入（5分）

- ・フリップ [18] を読んで、PROBLEMを考えて記入してもらいます。
- ・PROBLEMのフリップ [18] は、貼り出します。

5) PROBLEM発表（1分@1人）

- ・手順は、KEEPと同様。

6) TRY個人記入（5分）

- ・フリップ [19] を読んで、TRYを考えて記入してもらいます。
- ・TRYのフリップ [19] は、貼り出します。

7) TRY発表（1分@1人）

- ・手順は、KEEPと同様。

8) わかちあい（適宜）

- ・貼り出されたKPT用紙を見て、「気づいたこと」「感じたこと」「わかったこと」を話し合う。
※KPTをやった感想ではなく、書かれた事柄について話し合うこと。
- ・話し合いが難しい場合は「気づいたこと」「感じたこと」「わかったこと」を一枚の紙に書いて、ひとりずつ発表してもらう。

9) 終了

参考資料

保育者としての資質向上研修俯瞰図

(公財)全日本私立幼稚園児教育研究機構

Hop			
A 愛されて育つ子ども	子どもの人権 (支援をする保育) ○インクルーシブ・特別支援教育の理解	A1-I 子どもの理解 (多様な子どもの受容) ○家庭環境、人種、職業等の違いの認識 ○差別的言葉、表現の理解 (人権を守る保育) ○子どもの人権と権利の理解 ○性別・個体差の認識と共有	A1-II 子どもの理解 (多様な子どもの受容) ○家庭環境、人種、職業等の違いの共有 (人権を守る保育) ○子どもの人権と権利の共有 ○子どもの権利条約 (生きる権利、育つ権利、守られる権利、参加する権利)の理解 ○ハラスメント・ジェンダーの認識
		(支援をする保育) ○インクルーシブ・特別支援教育の理解	A1-III 子どもの理解 (多様な子どもの受容) ○家庭環境、人種、職業等の違いの共有 (人権を守る保育) ○人権教育論の理解と共有 ○子どもの人権と権利の擁護 ○少年法/児童福祉法/発達障害者支援法/家族法/ 児童憲章等の理解と共有 ○子どもの権利条約(生きる権利、育つ権利、守られる権利、 参加する権利)の理解と共有 ○ハラスメント・ジェンダー・ダイバーシティ・共生社会・合理的配慮の共有 (支援をする保育) ○インクルーシブ・特別支援教育の体制構築
B 子どもと共に育つ保育者	子どもの健康と安全 (健康的な園生活) ○設備・触診 ○家庭との連絡(既往症と特病、アレルギーの把握、対応、配慮) ○心臓面のケア(アッターペンント) ○身体測定、健康記録 ○健康衛生指導 ○生活習慣指導 ○健康診断 ○与薬(薬機法) ○就寝管理/呼吸確認(定期点検、SIDS対応) ○救急法(カガの応応、心肺蘇生法、AED等) ○エビデンス等への対応	A2-I 健康的な園生活 ○食育(栄養管理) ○食品衛生 ○園医等との連携 ○保護者への健康(保健だよりも含む)・栄養指導と支援 ○家庭への生活習慣指導と支援 ○与薬(薬機法) ○エビデンス等への対応 ○園医・園芸科医・医療機関との連携 ○愛着(アッターペンント)理論	A2-II 健康的な園生活 ○食育(栄養管理) ○食品衛生 ○園医等との連携 ○保護者への健康(保健だよりも含む)・栄養指導と支援 ○家庭への生活習慣指導と支援 ○与薬(薬機法) ○エビデンス等への対応 ○園医・園芸科医・医療機関との連携 ○愛着(アッターペンント)理論
		A3-I 安全な園生活 ○救急法(カガ、心肺蘇生法、AED、誤飲、誤食等) ○安全指揮、安全管理 ○積極的ヒヤリットの活用 ○自園の安全管理マニュアルの理解と確認 ○灾害・危機管理マニュアル、危険予知、予防 (遊具・園庭環境・園外保健、有害動植物等) ○侵入者防御対応	A3-II 安全な園生活 ○小児保健(疾病含む)、医校との連携 ○災害管理、安全確認(遊具設置、園内環境) ○後輩への安全指導 ○リスクマネージメント ○危機管理マネージメント - 防災計画・訓練(マニュアル)の検証
C 教育・保育理論	愛されていると感じられる保育 ○心の教育・保育・心・情動に向き合った保育 ○人間観・子ども観 ○愛されていると感じられる保育 ○安心・安全を感じられる保育 ○自己肯定感・自尊感情の醸成 ○虐待・DV防止	A4-I 愛情深い保育 ○心の教育・保育・心・情動に向き合った保育 ○人間観・子ども観 ○愛されていると感じられる保育 ○安心・安全を感じられる保育 ○自己肯定感・自尊感情の醸成 ○虐待・DV防止	A4-II 愛情深い保育 ○心の教育・保育・心・情動に向き合った保育 ○人間観・子ども観 ○宗教保育(仏教保育、神社保育、キリスト教保育等) ○愛・感謝・希望を育む保育 ○愛着形成(家庭・地域社会と共存)
		B1-I 人間性を磨く (視野の拡大) ○感性を磨く(芸術や美術に触れる) ○社会的活動(地域活動への参加など) ○ボランティア活動 ○積極的にリフレッシュする	B1-II 人間性を磨く (視野の拡大) ○異業種体験 ○他園実習研修 ○リフレッシュの重要性を理解する
B 子どもと共に育つ保育者	子どもの心に寄り添い、共に生活し育ち合う ○評価方法を知る (公開保育) ○自園での他の保育者の保育を見る ○他園への公開保育に参加し自園との違いを感じる (エピソードの記述) ○語り合いながら、音楽や学びを共有することを知る	B2-I 子どもの理解 (育ちの理解) ○幼児期の発達理解 (子ども理解) ○多様な理解があることを知る (子どもを評価する多様な技能や客観化する手法(評価のスケール等)の研修) ○評価方法を知る (公開保育) ○自園での他の保育者の保育を見る ○他園への公開保育に参加し自園との違いを感じる (エピソードの記述) ○語り合いながら、音楽や学びを共有することを理解する	B2-II 子どもの理解 (育ちの理解) ○乳児期と児童期の理解 (子ども理解) ○多様な理解をする (子どもを評価する多様な技能や客観化する手法(評価のスケール等)の研修) ○評価を使いこなす (公開保育) ○自園で自分の保育を見てもらい意見をもらう ○他園の公開保育に参加し自園の良さと課題を理解する (エピソードの記述) ○語り合ったり、記録したりすることを理解する
		B3-I 番かな遊び (アクトア体験) ○自然に触れ合いで遊び方を知る (プレイパーク・遊び場研修) ○魅力的に遊び場を体験する (生き物と触れ合ひ命と触れ合う)体験、自給自足体験) ○生き物と触れ合ひ、育て方を知る (自分の得意分野を持ち、育て方を知る) ○絵本・道具・音楽・運動等の分野とそれ以外の分野 ○得意分野を知る	B3-II 番かな遊び (アクトア体験) ○遊びを工夫する (プレイパーク・遊び場研修) ○遊び場を創造する(園内) (生き物と触れ合ひ(命と触れ合う)体験、自給自足体験) ○生き物の特徴などを知りやう (自分の得意分野を持ち、保育に生かす) ○絵本・道具・音楽・運動等の分野とそれ以外の分野 ○得意分野を知る
B 子どもと共に育つ保育者	遊びの専門性 ○社会人としての役割 ○社会人としての自覚 ○社会人としての役割 ○自園の保育の理解と実践 ○日常の保育の点検 ○保育のねらいを理解し意識する ○園のルールを知り、理解する ○行事の意義を知る	B4-I 社会人としての自覚 (社会人としての役割) ○社会人としてのモラル、ルール、マナーを知る ○自分の仕事を理解し、慣れる ○組織の一員としての自覚を持つ ○クラス担任の仕事を理解する	B4-II 社会人としての自覚 (社会人としての役割) ○積極的にルール・モラル、ルール、マナーを理解する ○組織の一員として期待される役割を意識する ○自分の仕事の目的・役割を認識する ○学年としての見通しを持つ
		B5-I 自園の保育の理解と実践 (自園理解(遊学の精神・園としての持続性)) ○自園の教育・保育理念を理解する ○自園の教育課程を理解する	B5-II 自園の保育の理解と実践 (自園理解(遊学の精神・園としての持続性)) ○自園の教育・保育理念の特長を尊重し課題を改善する ○教育課程を編成する
C 教育・保育理論	職場における同僚性 ○現代社会における子どもの問題 ○現代の教育・保育施設の誕生と理念 ○ジョン・ロック、ルソー、ペストロッチ、フレーベル、デュイ、エレン・ケイ、モンテッソーリ、ニール、シェリーナー、マラグッティなど ○オーナーマンの幼児教育講師、オーエンの幼児学校、フレーベルのキンダーガルテン、モンテッソーリの子どもの家、マクミランの保育学校、ニールの自由学校、シェリーナー学校、レジヨンエミリヤ市の中幼園 ○ヘーダスタート計画	B6-I 同僚性を高める (人間関係力) ○尋ね、相談する ○積極的にコミュニケーションを図る ○メンター(助言者)等に協力を求める ○ワーキンググループに参加する	B6-II 同僚性を磨く (人間関係力) ○指導、助言が相手の立場に立てる ○リーダーの役割を学ぶ ○メンターを指名する ○メンターの役割を学ぶ
		C1-I 歴史と思想 ○現代社会における子どもの問題 ○現代の教育・保育施設の誕生と理念 ○ジョン・ロック、ルソー、ペストロッチ、フレーベル、デュイ、エレン・ケイ、モンテッソーリ、ニール、シェリーナー、マラグッティなど ○オーナーマンの幼児教育講師、オーエンの幼児学校、フレーベルのキンダーガルテン、モンテッソーリの子どもの家、マクミランの保育学校、ニールの自由学校、シェリーナー学校、レジヨンエミリヤ市の幼稚園 ○ヘーダスタート計画	C1-II 歴史と思想 ○社会変化と子どもの状況 - 保育思想の芽生え ○保育制度や乳幼児期養育施設の変遷 (歴史の基礎理論) ○幼児期の育ち ○身体の育ち、情動的育ち、言葉の育ち、知的育ち、友達関係の育ち ○ビゴン、ビゴンツィ、ワロン、エリクソン、ハーヴィガースト、ポールビイ、アイスラーなど ○差違のからえ方、差違段階説、差違の最近接領域、差違課題、内言語、愛着の形成(母性的養育の喪失)の問題
C 教育・保育理論	保育の歴史や思想を知る ○現代社会における子どもの問題 ○現代の教育・保育施設の誕生と理念 ○ジョン・ロック、ルソー、ペストロッチ、フレーベル、デュイ、エレン・ケイ、モンテッソーリ、ニール、シェリーナー、マラグッティなど ○オーナーマンの幼児教育講師、オーエンの幼児学校、フレーベルのキンダーガルテン、モンテッソーリの子どもの家、マクミランの保育学校、ニールの自由学校、シェリーナー学校、レジヨンエミリヤ市の幼稚園 ○ヘーダスタート計画	C2-I 発達理論 (発達に即した保育) ○保育から見る身体的・知的・情動的発達 ○保育を通して見る発達段階と保育課題 (発達の基礎理論) ○幼児期の育ち ○身体の育ち、情動的育ち、言葉の育ち、知的育ち、友達関係の育ち ○ビゴン、ビゴンツィ、ワロン、エリクソン、ハーヴィガースト、ポールビイ、アイスラーなど ○差違のからえ方、差違段階説、差違の最近接領域、差違課題、内言語、愛着の形成(母性的養育の喪失)の問題	C2-II 発達理論 (発達に即した保育) ○保育的な環境にかかわることの意味 ○自我の発達と家族関係の心理 - 愛着の形成とホスピタリズム ○子どもの成長と発達理論上の相違の理解 (発達の基礎理論) ○乳児期から児童期の育ち ○社会性の育ち、道徳的育ち、認知機能の育ち、自我・性格の育ち
		C3-I 制度の理解 (保育の歴史) ○我が国の保育施策と保育施設 - 社会の変容と保育施設 - 幼子育て、保育に関する報道から見える考え方 - ベビーホテル等の保育環境 (教育・保育制度) ○幼稚園、保育所、こども園、認可外保育施設の違い ○学校と児童福祉施設の違い - 家庭を補完し、差違を援助する - 家庭を保護し、家族を支援する	C3-II 制度の理解 (保育の歴史) ○保育制度の歴史と自園の設立の経緯 (教育・保育制度) ○自園を取り巻く環境と保育制度の関係 - 労働環境・家庭環境と開闢時間など ○少子化時代の乳幼児教育施設 - エンゼルプラン・第二次世代支援法、子ども・子育て支援法などの政策とその意味
C 教育・保育理論	日本の保育制度を知る ○東京女子師範学校附属幼稚園、新潟静修学校付属の幼稚園施設、二葉幼稚園、頌栄保育伝習所 ○倉敷櫻三、城戸舎太郎、A. L. ハウ女史など ○幼稚園、保育をめぐらす幼稚園教育要領、保育所保育指針、認定こども園教育・保育要領	C3-III 制度の理解 (保育の歴史) ○保育制度の多様化が生む教育・保育観の違い - 幼稚園・保育所の歴史的経緯 - 児童中心主義と教師(大人)を中心主義 - 経験主義的学力觀と系統主義的学力觀 ○平成元年の幼稚園教育要領改訂の意義 ○発達・保育履歴の継続など制度上の問題点 ○現代的課題と保育者・保育団体の役割	C4-III 制度の理解 (保育の歴史) ○創生期の幼稚園教育施設とその思想的リーダー ○社会情勢の変化に伴う教育施設の変遷と多様化 - 幼稚園・保育所の成立 (教育・保育制度) ○保育制度の多様化が生む教育・保育観の違い - 幼稚園・保育所の歴史的経緯 - 児童中心主義と教師(大人)を中心主義 - 経験主義的学力觀と系統主義的学力觀 ○平成元年の幼稚園教育要領改訂の意義 ○発達・保育履歴の継続など制度上の問題点 ○現代的課題と保育者・保育団体の役割

		Hop	Step	Jump
D 子ども理解	子どもの育ちと記録のとり方(育ちの理解)	D1-I 育ちの理解(事例研究) ○駆け出し誕生までの育ち ○誕生から就学前までの育ち ○身近な大人との関係の中での育ち ○自己肯定感、愛着形成、自我の芽生え、自己主張 ○自己肯定感と自己有能感の獲得 ○子ども同士の関係の中で ○自己発揮、自己抑制、自律の獲得 一人遊び・集団遊び、こっこ遊び 母子分離、けんか、協同する経験	D1-II 育ちの理解(事例研究) ○認知の発達(育ちの節目の理解) ○協同的学びの展開 ○統制的保育、異年齢交流を実践する ○目に見えない内面や心情の理解(非認知的能力の育ち) ○同属性を基盤としたチームとしての学び合い	D1-III 育ちの理解(事例研究) ○園の教育・保育理論の確立(リーダーとして) ○子ども理解に始まる保育・教育 ○乳児期の保育と幼児期の教育の一体化(インテグレーション) ○学童期の発達の姿(スマートカリキュラムの理解) ○人生の基礎となる乳幼児期 ○コミュニケーション力・社会人基礎力・批判的思考力
	子どもの育ちと記録のとり方(育ちの記録)	D2-I 育ちの記録(取る) ○個人記録 ○便り記録 ○様々な記録(エビソード、環境図、写真、動画)	D2-II 育ちの記録(利用する) ○日記からエピソードへ ○保護者の育ちの共有 エピソード、ドキュメンテーション、ポートフォリオ、※写真等の活用 ○肯定的視点による記録 ○集団の記録 ○個別記録の引き継ぎ	D2-III 育ちの記録(生かす) ○エビデンスに基づく育ちの検証と記録ができる ○園内研修(ケース会議)を企画する ○子ども理解から始まる教育・保育実践 ○園内研修の実施(スマートアセ ssion) ○保育へのフィードバック ○研修の目的を達成する
	特別支援教育	D3-I 特別支援教育の理解 ○特別支援とインクルージョン教育 ○様々な障がいの基礎知識(自閉症スペクトラム、合理的配慮等) ○特別支援教育の実践基礎	D3-II 特別支援教育の保育実践 ○園内の連携、家庭との連携(家庭支援) ○個別の指導計画	D3-III 特別支援教育の環境整備 ○カーストアフレンス ○基礎的環境整備 ○個別の教育支援計画 ○小学校・保育機関との連携
E 保育実践	幼稚園教育要領、認定こども園教育・保育要領と各園の教育・保育課程	E1-I 自園の教育・保育課程 ○教育・保育課程が目指す理念の理解 ○教育・保育課程を生かした指導計画の作成	E1-II 自園の教育・保育課程 ○教育・保育課程が目指す理念の理解と共有 ○教育・保育課程を生かした指導計画の検証と、保育現場における課題の明確化 ○教育の要領、教育・保育要領などと自園の教育・保育課程との関連性の理解	E1-III 自園の教育・保育課程 ○自園の教育理念の明確化 ○教育要領、教育・保育課程などと自園の教育・保育課程との整合性の確認 ○誕生から小学校以降までの育ちを見通した教育・保育課程の編成、解説、共有、見直し ○幼稚園の社会的意義を社会に発信する方策とエビデンス
	実践の基礎となる知識など	E2-I 実践のための知識 (様々な保育形態) ○異年齢混合保育、チーム保育、預かり保育などの理解 (個と集団) ○個と集団の関係性の理解 (年齢に応じたかわいい) ○年齢や発達に応じた保育内容やかかわりを理解する (遊びの知識と理解) ○伝統遊び、自然とかわいい遊び、新しい遊び (教材の知識と理解、作成) ○各教材の使い方の理解 ○教材の選択、作成 (発達や学びの連続性の保証) (保護者所保育指針等や小学校学習指導要領の基本的理	E2-II 実践のための知識 (様々な保育形態) ○異年齢混合保育、チーム保育、預かり保育などへの柔軟な対応 (個と集団) ○個と集団の関係を生かした学級運営の実践 (年齢に応じたかわいい) ○年齢や発達に応じた保育内容やかかわりの検証 (遊びの知識と理解) ○遊びの意図と育ちへのつながり ○自然発生的遊びの重要性 (教材の知識と理解、作成) ○各教材と育ちへのつながりの理解 ○教材の選択、作成、改良 (発達や学びの連続性の保証) (保護者所保育指針等や小学校学習指導要領の基本的理	E2-III 実践のための知識 (様々な保育形態) ○自園の教育理念に基づく保育形態の選択 ○保育形態への理解を促す解説、価値観の共有 (個と集団) ○個と集団の関係を生かした園の体制づくり (年齢に応じたかわいい) ○年齢や発達に応じた保育内容やかかわりを、生涯の育ちといい観点から検証 (遊びの知識と理解) ○遊びの意味や育ちへのつながりの解説と共有 (教材の知識と理解、作成) ○各教材と育ちへのつながりの解説と共有 ○教材の開発 (発達や学びの連続性の保証) (乳児期の家庭支援や小学校以降の学習との連続性を意識した基礎的環境整備
	指導計画から保育の立案へ	E3-I 計画の立案 (保育の理解・計画) ○心情、意欲、態度の育ちの基本 ○環境を通しての保育の基本 ○遊びを通しての育ちと学びの基本 ○協同的な遊びと学びの基本 (保育案等の作成) ○主体性が生きる保育案の工夫 ○行動の意義の理解 ○特別支援教育における個別指導の理解、計画の作成 ○1,2歳児における個別指導の理解、計画の作成	E3-II 計画の立案 (保育の理解と計画) ○心情、意欲、態度の育ちを意識した実践 ○環境を通しての保育の実践 ○遊びを通しての育ちと学びの実践 ○協同的な遊びと学びの実践 ○遊びや活動を充実させる時間設定の工夫 (保育案等の作成) ○実践に生きた保育案のあり方と再構築の考察 ○行事の立案 ○特別支援教育を充実させる個別指導計画のあり方 ○0,1,2歳児保育を充実させる個別指導計画のあり方 (地盤資源(自然、文化、人材、伝承行事等)の発見と活用法の創出	E3-III 計画の立案 (保育の理解と計画) ○遊びや活動を充実させる時間的な環境づくり ○現場でできる指導計画や保育案のフォーマット作成 ○指導計画の存在と大きさを社会に発信する方策 (保育案等の作成) ○保育案等に基づく保育者の指導 ○行事の立案と再構築 ○特別支援教育を充実させる個別指導計画の作成指導 ○0,1,2歳児保育を充実させる個別指導計画の作成指導
F 子どもが育つ家庭や地域	環境の構成	E4-I 環境の構成 ○環境構成の重宝の理解 ○自然環境、飼育と接続、人工的な教材等の基本的な知識と理解 ○魅力的な環境づくりのための技術の習得 ○環境の要としての保育者の役割 ○子どもと共に環境をつくり出すことの意義 ○コーナー保育などの理解	E4-II 環境の構成 ○環境構成と再構成の重宝の理解 ○自然環境、飼育と接続、人工的な教材等の構成と応用 ○魅力的な環境づくりのための技術の応用 ○環境の要としての保育者の役割 ○子どもと共に環境をつくり出す方法 ○落ち着いた環境の理解と創出 (地盤資源(自然、文化、人材、伝承行事等)の発見と活用法の創出	E4-III 環境の構成 ○環境構成と再構成を進めやすい基盤づくり ○環境と保育者、子どもの関係の明確化 ○自然環境、飼育と接続、人工的な教材等の精査、導入 ○地盤資源(自然、文化、人材、伝承行事等)の活用につながる基盤づくり ○環境づくりの技術指導
	保育の実践	E5-I 指導、援助、見守り等の実践 ○子どもに寄り添う共感的な対応 ○子どもに対して使う言葉の精査と非言葉の表現 (表情、まなざし、身体表現等)の理解 ○具体的な保育技術、実践経験の習得 ○手段としての保育の理解 遊びの承認と次の実践 子どもの主体性の尊重 子ども一人一人の違いの理解 個と集団の間違を意識した実践	E5-II 指導、援助、見守り等の実践 ○指導、援助、見守り等の適切な使い分け ○子どもに対して使う言葉や非言葉の表現の適切な使い分け ○質の高い保育技術、実践内容の精査、継承 ○手段としての保育の継承 子どもの育ちに巻き込む遊びと伝承と創造 子どもの主体性を伸ばす実践 子どもの一人一人の適切な対応 一人一人を生かす集団保育のあり方 ○園独自の文化の理解と継承	E5-III 指導、援助、見守り等の実践 ○安心して実践を進められる基盤づくり ○保育技術や実践内容の取り入れと検証をする仕組みづくり ○保育技術や遊びが継承していく仕組みづくり ○園独自の文化の創造と精査、継承していくための方策と風土づくり
	観察と記録	E6-I 記録 (観察の視点) ○様々な観察の視点の理解と思考 (記録方法) ○様々な記録方法の理解 個人の記録と団体の記録 エビソード記録、記述など (記録の整理と活用) (記録の整理と思考)	E6-II 記録 (観察の視点) ○観察の視点の適切な使い分け (記録方法) ○よりよい記録方法の工夫 (記録の整理と活用) ○記録の整理による共有と活用	E6-III 記録 (観察の視点) ○観察の視点についての指導 (記録方法) ○よりよい記録方法の作成、見直し (記録の整理と活用) ○記録の共有と活用の仕組みづくり
G 社会資源	保育の振り返りと評価	E7-I 実践の評価 ○評価の意義の理解 ○自分の実践に観察的に振り返り、課題を見発する手段として ○保育者のカウンターフレームの意義 ○計画、実践への反応の理解と思考	E7-II 実践の評価 ○評価方法の精査と園内での評価結果の共有 ○保育者の間のカンファレンスのあり方 ○園の課題の発見と園内での共有 ○計画、実践への適切な反応	E7-III 実践の評価 ○評価結果に基づく社会への発信 ○情報発信ができる同じ傾向の豊かな保育者集団の醸成 ○社会との課題の発見と共有 ○計画、実践に反映させる仕組みづくり
	保護者・地域との連携	F1-I 連携の視点 (保・幼・小の連携の学ぶ) ○幼児と児童の交流を知る ○保・幼・小の教職員と園の連携を知る ○小学校のスマートカリキュラムを学ぶ (保護者との連携ができる) ○連絡帳の活用方法 ○コミュニケーションの方法を学ぶ ○保護者との懇談会等のあり方を学ぶ (教育相談の方法・実践を知る) ○教育相談の基本的な姿勢 ○個別面談の基本的技法 ○カウンセリングマインドを活用した教育相談の理解 (情報収集(ハイド)の活用方法を知る) ○便利さと危険性の理解	F1-II 連携の視点 (保・幼・小の連携の理解と実践) ○保育と児童との交流の企画・運営 ○保・幼・小の教職員と園の連携を企画 ○接続を見直し、カトリカルを理解する (保護者との連携に努める) ○保護者と学びの連絡網 ○コミュニケーション能力をもめる ○保護者との懇談会等の運営を学ぶ ○活動情報誌の作成と活用方法 (教育相談の方法と実践を学ぶ) ○教育相談、個別面談の実践 ○カウンセリングマインドを活用した教育相談の理解と実践 (メディアの活用方法を考える) ○Webを活用した情報の発信とは ○便利さと危険性の理解	F1-III 連携の視点 (保・幼・小の連携の理解と実践) ○接続を見直し、交流の企画・運営 ○保・幼・小の発達や学びの連続性を踏まえたカリキュラムの編成 (保護者との連携を深める) ○保護者との懇談会等の運営を企画する ○活動情報誌の作成と活用方法 ○保護者と園の連携の提供 ○教育相談、内容理解のための啓発手法 (教育相談の方法と実践を工夫する) ○教育相談の生かし方 ○個別面談の生かし方 ○カウンセリングマインドを活用した教育相談の理解と実践 (メディアの活用方法を発信する) ○Webを活用した情報の発信と活用 ○情報収集の周知
	子育ての支援	F2-I 子育て家庭の支援 (家庭が支援する主要性の理解) ○預かり保育の取り組み 一歩前進した後の預かり保育の理解 一歩前進の緊密な連携を図る 保護者の要請や地域の実態を知る ○子どもと家庭の変容 ○子どもの育ての変容を理解する 一子育ての変容を理解する 家庭/家族の変容を知る ○子どもの変容と家族の変容の関連を理解する ○子どもに寄り添う家庭と共有する ○子どもに寄り添う対応 (特別なニーズを持つ家庭を知る) ○療育環境の理解 ○不適切なかわいがり・虐待への理解と早期発見 ○DV(ドミネイティック・バイオレンス)の理解 ○ひとり親家庭への支援 ○ひどい親家庭への支援 ○子どもの貧困について学ぶ ○自分の育ち(被養育体験)を振り返る	F2-II 子育て家庭の支援 (支援がかかる家庭へのアシスト) ○預かり保育の取り組みについて 一歩前進した後の預かり保育の理解 一歩前進の緊密な連携を図る ○保護者の要請や地域の実態を知る ○子どもと家庭の変容 ○子どもの育ての変容を理解する 一子育ての変容を理解する 家庭/家族の変容を知る ○子どもの変容と家族の変容の関連を理解する ○子どもに寄り添う家庭と共有する ○子どもに寄り添う対応 (特別なニーズを持つ家庭を知る) ○療育環境の理解 ○不適切なかわいがり・虐待への理解と早期発見 ○DV(ドミネイティック・バイオレンス)の理解 ○ひとり親家庭への支援 ○ひどい親家庭への支援 ○子どもの貧困について学ぶ ○自分の育ち(被養育体験)を振り返る	F2-III 子育て家庭への支援 (アセスメントを用いた支援を検討) ○預かり保育の運営及び支援 一園内体制の整備 一園内機関との連携、協力 一地域の幼児期の教育のセンターとしての役割 ○子育てと親育ちへの支援 ○0~2歳児の家庭支援のあり方 ○未就園児の親子登園の運営 (特別なニーズを持つ家庭への支援) ○専門機関との連携 ○虐待への理解と対応 ○DVの理解と対応 ○ひとり親家庭への対応と支援 ○ひとり親家庭への対応と支援 ○子どもの貧困への支援
	社会資源	F3-I 社会資源の理解 (身近な社会資源を知る) ○病院、保健所、保健センター、福祉事務所、図書館、子ども館など (専門機関との連携の意義を知る) ○保健師との連携を学ぶ ○児童相談所、療育センター、保健センターの役割を知る (コミュニティ・スクールの取り組みを知る) ○PTA活動・保護者会を理解する ○地域住民の思いやニーズを知る ○運営にあたって様々な取り組みを知る	F3-II 社会資源を知る (専門機関との連携) ○児童相談所、療育センター、保健センターとの連携について ○特別支援教育コーディネーターとの役割と連携について ○民生・児童委員、主任児童委員の役割 ○臨床心理士(カウンセラー)との意見交換 ○ファシリテーター・センターとの役割と利用方法 (コミュニティ・スクールの実践を学ぶ) ○PTA活動・保護者会の取り組みを学ぶ ○地域住民の思いやニーズを共有する ○先進的な運営の実践を学ぶ ○園や支援組織・団体との連携調整を学ぶ	F3-III 社会資源を知る (専門機関との連携) ○児童相談所、療育センター、保健センターとの連携について ○特別支援教育コーディネーターとの役割と連携について ○民生・児童委員、主任児童委員との連携 ○子育てサークルの支援を行 (コミュニティ・スクールの運営) ○PTA活動・保護者会を運営する ○地域住民の思いやニーズを共有する ○支援者と園の課題や目標と児幼像の共有を図る ○活動計画を作成し実践に取り組む

【実践事例】令和2年度 学校評価取り組み事例

【令和2年度の重点課題の抽出】

令和元年度の学校評価を基に今年度の重点目標について話し合い、3つの課題をあげた。

令和2年度 事業企画書

作成日 令和2年6月16日

作成者 ●● ●●

基礎情報内容	実施園の情報
法人名	学校法人
理事長	
園名	認定こども園
園長	●● ●●
担当者	
住所	
電話番号	
FAX番号	
メールアドレス	
園児数	563名
教職員数	56名
本園の教育目標	よりよい社会と幸福な人生の創り手となるしなやかな子どもを育てる
本園の教育方針	<ul style="list-style-type: none">●遊びや生活の中で主体性を伸ばす。●園生活や活動に興味をもち、新たな価値に気付く。●様々なことに最後まで前向きに取り組み、困難に乗り越える自信から豊かな生活を切り開く。●友だちを価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働する。●一人ひとりの幼児が自分のよさや可能性を理解してもらい、自らも実感している。
今年度の重点目標	<ul style="list-style-type: none">① Withコロナの制限のなかで、育ちを保障する保育を構築する② ICTを活用した保育・仕事の効率化③ 創造的で挑戦的に保育に向かう職員・職員集団の育成

今年度の重点目標

- ① Withコロナの制限のなかで、育ちを保障する保育を構築する
- ② ICTを生かした保育・仕事の効率化
- ③ 創造的で挑戦的に保育に向かう職員・職員集団の育成

【6月16日】緊急事態宣言解除がされて、コロナ禍における今後の保育について考える

第一回 自己評価・関係者評価 報告書

今年度の重点目標	◎Withコロナの制限のなかで、育ちを保障する保育を構築する
企画の目的	Withコロナの理解の下、本来の教育・保育で育てていくべき育ちを保障できるように、保育内容・方法を創造する
今回のワークの目標	<ul style="list-style-type: none"> ① 先が見えない状況下でも愛の園幼稚園で大切にしたいことについて考える ② 今の子どもの姿やコロナ感染の制約から、教育目標・具体的な実現すべく保育内容やの在り方について考える ③ 今からの保育すべきこと、いつ、どのようにを園全体、学年、パートごとに見通し、具体的に計画する下地を作る

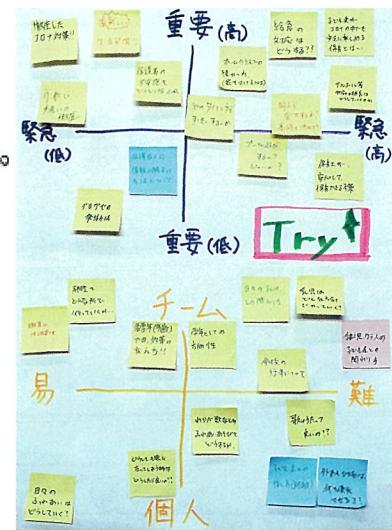
実施日	令和2年6月16日(火)
実施方法	KPT法を用いて各職員のwithコロナの保育について考える
参加者	理事長 1人 園長 1人 学院副本部長 1人 副園長 1人 園長補佐 1人 教頭 2人 学年主任 4人 学年副主任 3人 合計 14人
実施内容	<p>【KEEP】</p> <p>これからの保育で愛の園幼稚園で大切にしていきたいこと</p> <p>●各職員が自園の良いところ、これからの保育においても大切にしていきたいことを具体的にあげていった。</p> <p>例) やりとげる力・自然体験の中での学び 子ども同士の認め合い・育ち合い 幼児理解・一人ひとり伸び伸びと</p> <p>●それぞれをカテゴリーごとに分けて整理 他の職員との共通理解。</p> <p>【PROBLEM】</p> <p>3密を避ける保育って？不安やわからないこと</p> <p>●今まで取り組めていた行事や活動ができにくい状況にあるが具体的な要因は何かを書きだした。</p> <p>例) マスクはいつはずす？どこに置く？ 熱中症とマスクの兼ね合い… 水遊び・プール遊びをどのように実施？ お泊まり保育で泊まるのは良いの？ 運動会したい！組体操はどうなのか？</p>

【TRY】

PROBLEM で上げた問題点や新たにできる事やってみたいことを考える

- 今の状況下では出来ないでなく、これならできるというポジティブな具体的な案やこの状況を逆手にとる新たな試みを書きだす。
- 重要度や緊急度を区分して優先順位を決めて取り組み内容を整理していった。

例) ダイナミックな水遊びの展開
分散運動会・ディキャンプの実施
かき氷を食べちゃう・水遊びサーキット



考 察

- 新型コロナウイルスの影響で、3ヶ月間の休園後6月より分散登園を開始したものの、今年度の保育に見通しが持てず、先が見えない事に職員は不安を感じながら保育をしていたことがわかった。
- コロナの情報が日々変わる中、まずはエビデンスによる判断の下、コロナ対応方針を保育者のみならず保護者にも共有してきたが、1歳から年長児までの発達に応じた子ども達の育ちを再度確認した。
- これから保育についてどう展開するかの柱を考え、具体的なねらいとそれを実現する保育展開の大まかなイメージが共有できた。
- 各学年の1学期の具体的なねらいや育って欲しい子どもの姿・保育内容についても輪郭を、より具体的に実践していくため、実際のプレイヤーとなる各学年の職員も同様な内容で取り組みたい。
- コロナ渦のもと、今まで通り行事や活動は出来ない現実があるが、同様の教育的価値・効果が得られる保育を、密によるリスクについてのバランスを取りながら、取捨選択して取り組んでいくことを共有できた。

今後の課題

- キンダーカウンセラーの先生の具体的な参画について、具体的に考えていく

<考察>

まずは、1学期の保育についての具体的な内容を話し合い行っていた。
今後も、子どもの姿から保育について考えていきたい。

【7月】1学期の振り返り

1. 楽曲ごと指導ありがとうございました。2. 今後も宜しくお願い致します。

令和2年度 1学期 振り返りシート ひまわり木組 名前() ● ● ● ● ● ●

Keep <ul style="list-style-type: none"> 分散登園があることで初めて一人ひとりとゆっくり丁寧に関わることができ、泣きが少なくなったように感じる 年中といえども新入、進級があり中で身辺整理や着替え等の生活面やのり、はさみを1から丁寧に伝えること意識する姿が見られた 毎日、触り合い、わらべ、歌、絵本に続けることができたので2学期もお続けたい 糸巻を使って遊びを取り入れることで興味をもつ子が増加 自分のことを言語したり、言おうとする姿が沢山見られた 保育のことや運動遊び(縄跳び)について伝える際は自分でも言語したり学びにいることが沢山あった。 	Try <ul style="list-style-type: none"> 製作コーナーの充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ままごとの繋がりをもう少し工夫したり、素材を作て子ども自身が考えたり、工夫できるよう環境や準備をしていきたい ・縄遊びの余興充実 <ul style="list-style-type: none"> ・前回遊びに繋がるような遊びを余興充実したり、戸外遊びでも自由に手本ややさないようにしていったりと好きになつて欲しい ・2学期以降、行事もあるのでその中で自分の思いを伝えたり、友だちのことを気にかけていけるようにして下さい ・皆と一緒に1つのことをするのが難しい子がいるので、クラスの友だちと一緒にすることを感じていただけるように門開けていきたい ・学年ごと保育の振り返りや子どもの姿をもう少し言語し合う時間を設けたい 						
Problem <ul style="list-style-type: none"> 個人的なに対する門開わりが必要な子が数人いて、正直丁寧な門開わりができないことがあります。もっと便りを強く思つた。 1年程、発達がゆっくりな子に無理をさせてはいけない、皆と一緒にすることをさせるへの意味など、どうしていいか悩む 年少組の1年間の積み重ねや大切さを痛感したと共に、他クラスを見に行ったり、どうやらのクラスや後輩の先生をサポートするべきだったが昨年の反省 <ul style="list-style-type: none"> ・でもなかなか音楽屋を訪れるのも難しく、保育中ほとんど行けなかつた 言語を門開こうとするまでに時間がかかる 製作コーナーとままごとの繋がりが少なかったり、チャイルドツーリの発展に悩む 学年ごとにまとまる時門開が少なくており、保育の振り返りといふより、次の保育のことを伝えるの方がタタかずってしまった 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>学年としての K</th><th>学年としての P</th><th>学年としての T</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・わらべ、手遊びは共有しているどのクラスも熱心でいた ・はさみを自由遊びの中で沢山手をあさでいた ・縄遊びの見通しをもつたり、内容や意味のある取り組みができた ・気になる子もクラスのことをよく話す時間がよくあった ・クラスの子どもたちとじっくり門開かれた30日間。 </td><td> <ul style="list-style-type: none"> ・集まりにくい環境の中での年中同士、他学年との門開わりがもつてはかれた ・畑の野菜を実際に見に行くことが楽しく、見近い感じられた ・1番変化の成長の時に火田に行きることが大変だった </td><td> <ul style="list-style-type: none"> ・縄跳びの余興充実やサークルの内容の見直いや見通しをもって用意していきたい ・学年内や他学年との門開りをどうもつていかれていてほしい ・室内、戸外共に学年ご言語し合ってよりよい環境を考えたい </td></tr> </tbody> </table>	学年としての K	学年としての P	学年としての T	<ul style="list-style-type: none"> ・わらべ、手遊びは共有しているどのクラスも熱心でいた ・はさみを自由遊びの中で沢山手をあさでいた ・縄遊びの見通しをもつたり、内容や意味のある取り組みができた ・気になる子もクラスのことをよく話す時間がよくあった ・クラスの子どもたちとじっくり門開かれた30日間。 	<ul style="list-style-type: none"> ・集まりにくい環境の中での年中同士、他学年との門開わりがもつてはかれた ・畑の野菜を実際に見に行くことが楽しく、見近い感じられた ・1番変化の成長の時に火田に行きることが大変だった 	<ul style="list-style-type: none"> ・縄跳びの余興充実やサークルの内容の見直いや見通しをもって用意していきたい ・学年内や他学年との門開りをどうもつていかれていてほしい ・室内、戸外共に学年ご言語し合ってよりよい環境を考えたい
学年としての K	学年としての P	学年としての T					
<ul style="list-style-type: none"> ・わらべ、手遊びは共有しているどのクラスも熱心でいた ・はさみを自由遊びの中で沢山手をあさでいた ・縄遊びの見通しをもつたり、内容や意味のある取り組みができた ・気になる子もクラスのことをよく話す時間がよくあった ・クラスの子どもたちとじっくり門開かれた30日間。 	<ul style="list-style-type: none"> ・集まりにくい環境の中での年中同士、他学年との門開わりがもつてはかれた ・畑の野菜を実際に見に行くことが楽しく、見近い感じられた ・1番変化の成長の時に火田に行きることが大変だった 	<ul style="list-style-type: none"> ・縄跳びの余興充実やサークルの内容の見直いや見通しをもって用意していきたい ・学年内や他学年との門開りをどうもつていかれていてほしい ・室内、戸外共に学年ご言語し合ってよりよい環境を考えたい 					

令和2年度 1学期 振り返りシート

名前() ● ● ● ● ● ●

Keep <ul style="list-style-type: none"> 遊びが少しずつ変化していく。用意された物→自分で作る 朝の会、わらべ歌遊び、歌の取り組みが日課となつた。 わらべ歌遊び、歌の時間は20~25分を確保し実践出来た。 「きらうのえほん」の表示を作ったことで絵本を読む習慣が身に付いた。 休園中に保育環境(特に表示)を整えられたことで子どもにとってわかりやすく興味を持つきっかけが増えた。 (行事の表示、今日の活動、ひらがな・石版等) 保育が出来る有り難さをとても感じた。 短い一学期だったが保育が楽しく充実していた。 縄跳びカードの導入も機に挑戦する子どもが増えた。 	Try <ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりの気持ちに寄り添いつながら時間をかけて向き合っていきたい。 一人ひとりと門開きをしっかりと築いていくように視野を広げ良いやけを沢山積めていきたい 子どもも同僚も伝えることを大切にしていきたい。 自分自身の傾聴力を高めたい。 						
Problem <ul style="list-style-type: none"> Mちゃんへの門開りが本当にこれで良いのか心配なところ 遇びてきたが、手に追えず、一対一でしっかり門開かれていてよい事が多かった。絵本コーナーで放ったらかしになつていても多々ある。 年少の先生との連携が十分取れておらず、着替えの手伝いは一度しか出来なかつた。子ども達がやる気を持っていたら申し訳ない。 困ったことがあっても自分でどうにかしようと思い必死になる。 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>学年としての K</th><th>学年としての P</th><th>学年としての T</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・皆で意見を出し合い話し合いつながら保育を進めています。 ・話し合いで、出た意見を否定するのではなく、提案し合えた。意見を言いやすい関係が築けた。 ・雨日の体育館でのサークルのように子どものことを考えてすぐに準備ができた。 </td><td> <ul style="list-style-type: none"> ・各クラスの様子や小遣り、遊びについての情報交換があまり出来ていなかつた。 ・年長の子どもたちは考へていたが、他学年のことまで考へられていてよかつた。 </td><td> <ul style="list-style-type: none"> ・学年として子ども達に出来ることは何かを沢山話し合い工夫していきたい。 ・各クラスで子どもが夢中になつている遊びを伝えたい。 ・自分の学年だけではなく他学年とも連携が取れたらもっと良い。 </td></tr> </tbody> </table>	学年としての K	学年としての P	学年としての T	<ul style="list-style-type: none"> ・皆で意見を出し合い話し合いつながら保育を進めています。 ・話し合いで、出た意見を否定するのではなく、提案し合えた。意見を言いやすい関係が築けた。 ・雨日の体育館でのサークルのように子どものことを考えてすぐに準備ができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各クラスの様子や小遣り、遊びについての情報交換があまり出来ていなかつた。 ・年長の子どもたちは考へていたが、他学年のことまで考へられていてよかつた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学年として子ども達に出来ることは何かを沢山話し合い工夫していきたい。 ・各クラスで子どもが夢中になつている遊びを伝えたい。 ・自分の学年だけではなく他学年とも連携が取れたらもっと良い。
学年としての K	学年としての P	学年としての T					
<ul style="list-style-type: none"> ・皆で意見を出し合い話し合いつながら保育を進めています。 ・話し合いで、出た意見を否定するのではなく、提案し合えた。意見を言いやすい関係が築けた。 ・雨日の体育館でのサークルのように子どものことを考えてすぐに準備ができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各クラスの様子や小遣り、遊びについての情報交換があまり出来ていなかつた。 ・年長の子どもたちは考へていたが、他学年のことまで考へられていてよかつた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学年として子ども達に出来ることは何かを沢山話し合い工夫していきたい。 ・各クラスで子どもが夢中になつている遊びを伝えたい。 ・自分の学年だけではなく他学年とも連携が取れたらもっと良い。 					

<考察>

1学期をKPTで振り返ったが、学期に一度では振り返る内容が多すぎて、困ったとのこと。

2学期はミーティングの頻度増やし、定期的に短期目標の設定を行う。

【9月】運動会について

【年長組の運動会 11/11 後までの計画】

テーマ：コロナ禍の運動会

K E E P : 2 学期が始まりこれまでの肯定的な事柄

<A.子ども理解 保護者理解>

- ・夏のデイキャンプ・ナイトキャンプを通じて、家庭での生活から幼稚園での自然体験から、充実した活動で好奇心や活動欲求が満たされ、またクラス集団での取り組みが友達関係を深め安定した日々を過ごすことができた。

- ・10月の縁日屋台プロジェクトでは、年少組・年中組さんをお客として楽しんでもらう事をねらって様々な意見を出し合い、その話し合いから工夫や試行錯誤を繰り返した。その課程を保育参観で保護者の方々にも分散保育参観で見てもらい、賞賛やアドバイスをもらい、自分たちが主人公で生活を創る喜びと充実感を得ることができた。

- ・保護者は少人数で身近で子どもたちを参加し、取り組みの意図や成長を感じていただいた。

- ・他の学年を受け入れ縁日遊びを展開することで、親切に相手の立場で対応する難しさと触れ合いの喜びを感じることができた。

<B.チーム・メンバー>

- ・コロナ禍のキャンプということで全員参加、全員が役割を担って結束した結果、チームワークの改善を感じられた。

- ・フリー職員が各クラスを回り、子ども達へ声援を送る、年少組の補助にあたる等の役割を担いスムーズにプロジェクトが展開できた。

<C.カリキュラム>

- ・保育と運動会をつなげる保育を考え、実践することができた。

- ・全体で集まったり、密にならなかつたりする練習計画やグループ作りができていた。

<D.運営全体>

- ・新しいことを成功させるために、職員間の共通理解の重要性を感じ、深めることができた。

- ・学年ごとの3部制にすることで、小学校よりも狭い敷地でも実施することができた。

PROBLEM : 2 学期が始まり現時点での課題

<A.子ども理解 保護者理解>

- ・コロナ禍で2か月休園があつての夏休み中は、家に閉じこもることが多かつたようでストレスが溜まっているよう、例年よりケンカが多い。

- ・個人の認知能力や言葉の発言力は例年通り発達しているが、仲間や集団づくりについては、経験不足もあり2か月程遅れている。

- ・一つひとつの活動や経験を踏む中で、自分の意見を言うばかりでなく、友達の意見を聞き認め合う事が大切であることに価値を置け働きかける必要がある。

- ・話し合いながら、問題が生じた時の対応を仲間も含めて考えられるよう機会とモデルが必要である。

- ・保護者には、子どもの達の考えを理解してもらい参加型の運動会での対応を持てるようにできるか。

<B.チーム・メンバー>

- ・学年間での情報共有の時間が無く、一体感が感じられない。

- ・学年での課題や園の他の学年やパートとの共通理解できていない。

<C.カリキュラム>

- ・例年と違った子どもたちの経験と育ちの中、11月にまた例年とは違った会場での運動会に意識し計画を立てることに困難を感じる。

- ・3学年が別々に運動会を行うので、お互いを見て意識することが難しい。園児の一体感も持ちにくい。

<D.運営全体>

- ・新たな運動会あり方について新たな計画を立てる必要があり負担感がある。

- ・どうしても残業が生じてしまい、職員全体の余裕の無さにつながっている。

- ・それぞれの学年の運動会に全体がどう参画するか当事者意識をもつ必要がある。

TRY : 上の二つから、やってみたい、こうしたら、挑戦したことなど → 理想や提案やアイディア

<子どもたちの姿・保護者の様子>

- ・基本的に会場は今回のような形でよい。
- ・親子競技はルールの簡素化などを図り、わかりやすいものにしていき、今後も実施していく。

<係など組織としての動き>

- ・全体での情報共有を徹底し、個別での対応は避ける。
- ・全体の動きが分かるようにタイムスケジュール表を活用する。

<保育内容>

- ・運動会を保育とつなげていく大きな保育計画を作る。
- ・練習を短時間で行い、回数を積むことで、子どもの成長を見取ってほめ、自信をもって臨めるようにする。
- ・運動面での個人差が大きいので、個への支援は欠かせない。人的確保を工夫する。

<運営全体>

- ・コロナ禍では学年ごとの実施がよい。
- ・他学年を見る時間を設定する。

【10月】室内遊び・わらべ歌遊びについて

自己評価・関係者評価報告書

作成日：2020年10月22日

作成者：● ● ●

今年度の重点目標	① With コロナの制限のなかで、育ちを保障する保育の構築する
テーマ	室内遊び・わらべ歌遊びの保育の充実

PLAN どのように？	【目的】	豊かな遊びについて学び 自分の保育を見直す
	【目標】	一人ひとりの職員が明日の保育にワクワクする
	【いつ】	10月6日
	【誰が】	先生
	【どのように】	室内遊び・わらべ歌遊びの様子を撮影し全職員で共有する
DO 具体的には？	各学年の職員3名ずつの保育の様子を撮影し指導を受けながら本園における保育・子どもの姿のイメージを共通理解していく。 『室内遊びにおけるコーナー作りについて』や 『わらべ歌遊びの組み立てについて』をご指導頂く。	
CHECK 振り返って…	室内遊び・わらべ歌に関する研修は、5年～6年(年2回に)して頂き、どの職員にも浸透してきている。預かり保育においても、取り入れている。 経験職員がモデルとなって行っているが、ここ数年同じ職員ばかりに フューチャーされているので世代交代も視野に入れてていきたい。	
ACTION 今後どうする？	今回の学びを実践していき、子どもの反応や姿について職員間での話し合いの場を多くもち、遊びの質の向上を目指していきたい。 年齢別における『わらべ歌遊び』について整理をしていきたい。	

自己評価・関係者評価報告書

作成日：2020年12月1日

作成者：●● ●●

今年度の重点目標	③創造的で挑戦的に保育に向かう職員・職員集団の育成
テーマ	職員の同僚性を高め、学びあえる職員風土作り

<u>P L A N</u> どのように？	【目的】	支えあえる職員間の関係性の構築
	【目標】	職員ひとり一人が大事にされている実感もち、様々な仕事に対して意欲的・協働的に臨む。
	【いつ】	11月28日(土) 13:00~16:00
	【誰が】	理事長 副園長
	【どのように】	全職員参加の園内研修・ワークショップ
<u>D O</u> 具体的には？	『日々の保育から「保育集団」の在り方を考える』をテーマに研修する。 課題①役職による役割って何？ みんなで考えよう 課題②中堅＆若手のモチベーション up 自分の仕事を誇りに思う 保育=子どもに対する関り=職員に対する関りの視点をもつ。 自分も同僚も大切できる職場の人間関係の構築	
<u>C H E C K</u> 振り返って…	ワークショップでは、グループを編成し一人ひとりの職員に対して具体的な認めの言葉や日頃の仕事に対して感謝の言葉を伝えあった。そのことが、喜びに感じ自分が取り組んでいる仕事に自信を感じる職員も多くいた。今年度はコロナ禍で職員研修旅行や飲み会などの場がなかったので、普段かかわりの少ない職員との関りがもてたことが効果的であった。	
<u>A C T I O N</u> 今後どうする？	今回のワークショップでは、少人数グループでの保育の話やその他の仕事についての話を出来てゆっくりと語り合うことが出来良かった。今後はチューター制度を取り入れていき職員間でのコミュニケーションが図れる場面や仕事やプライベートについて話し伝いあえる場面を多く作っていきたい。	

KPTの書き方について見直した。

- ① 1学期のTRYは、どうなった？
- ② TRYは、5W1Hを意識して！
- ③ 実現可能なTRYになっている？

2学期のKPTを取り組むにあたって…



【始める前に】

まずは、1学期のKPT振り返りシートを見直してみよう！
本当にTryは達成できた？ Problemは解決に向かったかな？

今回Tryを考えるときに…

何故そのTryが必要なのか？ なぜtryしようと考えたのか？を立ち止まって考えてみよう！

【Tryの考え方について】

① Tryは思いつきで考える事柄でなく、keepやproblemをベースに考える！

●Keep ⇒ 2学期に良かった事を次学期には、もっとこうしてみたい

Keep(キープ) + challenge(チャレンジ) = Try

●Problem ⇒ 2学期に難しかった事や分からなかった事を改善したい

New approach(アプローチ) + change(チェンジ) = Try

KeepやProblemがベースにある Tryだから 実践しようとする！

② 新たなTryを考えるのも、もちろんオッケー！

でも……なぜそのTryが必要かは しっかりと考えてみようね！

【3学期の中で…】

●考えたTryの進行状況(いつして・どうだったか・進行状況は?)の評価者が必要に感じている ⇒ 学年内・チーム内での評価をしあってください。

●学期の振り返りの頻度では、継続しにくいので自分が設定した時期から確認してみてね！また学年・チーム内で評価する時間も作ってみてね(月1～2回程度?)

令和2年度 2学期 振り返りシート クラス等 【 もも 】
氏名【 ●● ●● 】

Keep

- ・参観日、運動会、発表会と子ども達が誰かに自分達の姿を認めてもらつ場で大きな自信になった
- ・子ども達がイメージや貪欲を持てるような導入として、リアルな玩具や実体験をすること。
(運動会では、園内動物探検、ロボ製作ではロボを作て焼く過程まで、まととの配置を一度見直したこと、劇では、風船で遊んだり、せんべうきうちわを使ってとぼいてけたりしたこと)
- ・子ども達が自分の思いや体験をみんなの前で発言する機会を日常に取り入れる(認めてもらう自信→発表会へ)
- ・一人の問題をひとりだけの問題扱いするのではなく、クラス全体に問い合わせて、みんなで考えることで、同じことが起きたときに、みんなでどうにかしようとする力にならなかった子どもの見てるものを見ることで新鮮な発見があ
- ・運動会や発表会等、行事が単発的なものになるのではなくて、シャングルがイメージできるような製作や保育室作り、劇の中の登場人物の指人形や手持ちの小道具のミニチュアや構成遊びに取り入れることで、ずっとその世界観の中で楽しむ子どもたちの姿が見られた。

Problem

- ・運動会、発表会の時期に学年やホールの時間に合わせた保育が続くと、わらべうたや室内遊びの時間を充分にとれなかった。
- ・子どもの主張が強くなり、自分を出せるようになった反面で、子ども同士のトラブルが増えた。同じ子が同じようなことで何度ももめる。
- ・出来ることが沢山増えた中で、個人差がどんどん大きくなってきた。子どもの待ちの時間が増え、どう全体を進めながら個人的な関わりをしていくのか。できず、ふつう
→一人担任の動き方を改めて見直す必要がある。
- ・行事があり、体操服登園や簡単着替え等で身辺整理が流れ作業になってしまっている。

Try

- ・出来る限りの実体験・リアルに近い遊びができる環境を作り出す
- ・出来る限り朝の会やわらべうた等取り入れていきたいが、無理がある場合は、户外であったり、何かの待ち時間でどんどん取り入れていきたい。同調的ならべうたも引き続き、取り組んでいくながら、子どもの様子に合わせて新しいものも取り入れて、学年でどんどん共有していくたい。
- ・ちびっこ先生等、いつも担任が前に立つのではなく、子ども達で考えて過ごせるような時間を大切にしたい。
→T.Tの在り方
- ・関わりが難しい子に対してのステップの作り方。みんなと同じでなくとも、少しずつでも毎日が同じでなく、何か遊びでやるようにしたい。
- ・年中組に向けて、にこなわれずに、一人ひとりの一年の姿を見直しながら、必要な関わりを考えたい。
- ・進級に大きな期待が持てるよう、他学年との交流を深めていきたい。

Try の具体的な計画

。なってほしい姿
・子どものなりたい姿

時期	テーマ	どのように
冬休み中～1月	子ども達、一人ひとりの目標、見通し	休みの間～新学期が始まった頃に、子ども達一人ひとりの姿を見直し、それとの具体的な育てほしの姿、目標を考える。その為にどんな関わりが必要かを考えて、関わっていく。→日々振り返る。
1・2・3月	身辺整理や当たり前の見直し	新学期・月・週等子ども達とその都度目標を立てる。立てるだけではなくて、その目標(Try)を達成するにはどうすれば、達成できたかを末に振り返り、当たり前へと繋げて、全員で意識できるようにする。
2月 発表会	《他クラス 他学年との交流 進級への期待》	ホールの場だけではなく、一緒に歌を歌ったりすることで、互いに乗り激となるような経験や、戸外での時間を合わせて集団遊びしたり、年中組の教材や玩具で遊びことで進級への期待へ繋げる。

令和2年度 2学期 振り返りシート クラス等 【ひまわり組】

2学期ありがとうございました。3学期も宜しくお願い致します。 氏名【 ●● ●● 】

Keep

- ・困ったことや嬉しいこと、友だちのこと等、自分の思いを話してくれるようになつたこと
- ・自分達で手遊びをしたり、朝の会をしたりと少しづつ生活を進めようとする姿があつたこと
- ・運動会での忍者や発表会での劇とその子なりになりきることを楽しんだり、見てもらうことに自信をもつ姿があつた
- ・子ども達同士で掛け合ったり、困っている子に声を掛けられるようになつてきていた
- ・学年の中で、子どもの姿について話し合ったり、学年内で子どもに声を掛け合えられた
- ・研究保育や発表会のリハの振り返りで色々な先生の話を聞いて、勉強になつたこと

Problem

- ・話を聞くといふことに集中できない子が多かった
- ・王まじとコーナーの難しさを感じた。岩田先生の研修を活かしたり、本も見つけたがなかなか発展が難しかった
- ・個人的な関わりが必要な子への関わり方とどういふことをどこまで求めるか等、凄く悩んだ
- ・行事の取り組みが多くなってきた時期は、室内遊びの環境が疎かになってしまった
- ・3学年の中では、間に狭まれ、"幼かなすぎ"、"やりすぎ"というふうに困われ、"年中組"の難しさを感じた（又、例えば、サーキット1つにしても他学年の先生と共有したり…ができたなら良いなと思う）

Try

- ・"ままごと"にこだわらず、じぶん遊びのコーナーの1つとして考え、子ども達がもつと考えたり、工夫できるようにしたい
- ・子どもの姿だけではなく、話し方や話す時間を見直し、まず自分自身を変えてみる
- ・自分の話をしてくれることが増えたので、リモリの会で保育者の話だけではなく、子ども達が楽しめたことや嬉しいことなどを話せる時間を設け、友だちのことにより関心をもてるようにしたい
- ・一人ひとりが"これだけは!"という自信をもって、年長組に期待をもって進級できるよう、その子らしさを大切にし、伝えていきたい
- ・同じ学年以外の後輩の先生にも自分からもつとコミュニケーションを取っていきたい

Try の具体的な計画

時期	テーマ	どのように
1月～	"ままごと"の外に困られずじぶん遊びを展開してみよう	・2学期にミニチュアハウス作りが深まったので、ままごとコーナーにダンボールや素材を用意し、キッチンだけでなくお風呂やベッド等家作りを楽しんだり、そこからじぶん遊びを深めていきたい
1月中旬	リモリの会のやり方を見直してみよう	・絵本や明日のことだけでなく、"今日"のことについてゆっくりと振り返る時間の確保 ・保育者の方的な話だけではなく、友だちの話にもっと興味がもてるようになる
1月～	その子らしさを大切に	・気による所に目が行きがちだったので、その子の良さをしっかりと本人に伝えていき、自信に繋げたい。クラスでも意識的に伝え、元気張っている所に目を向けられるクラスにしたい。

自己評価・関係者評価報告書

作成日：2020年12月28日

作成者：

今年度の重点目標	① With コロナの制限のなかで、育ちを保障する保育の構築する
テーマ	2学期の振り返り

<u>PLAN</u> どのように？	【目的】	2学期を振り返り、3学期に何をtryするか！
	【目標】	2学期 tryしたことへの充実感・満足感 3学期のtryを達成可能な目標に！
	【いつ】	12月24日
	【誰が】	理事長 園長補佐 副園長 教頭
	【どのように】	KPT法を用いて 2学期を振り返り 3学期に向けて のカンファレンス
<u>DO</u> 具体的には？	一人一人がKPTを用いて2学期を振り返る	
	それを学年集団(部門ごとに)話し合い、加筆・訂正・見直しを行う。	
	その後、理事長はじめとする管理職職員とのカンファレンスを行う。	
	一人一人の2学期の K(頑張り)を評価し P(未解決な問題)の部分について一緒に考え T(より効果・意味のある)について助言する。	
<u>CHECK</u> 振り返って…	2学期の保育についての振り返りは、どの部門も具体的なビジョンが持 てているように感じる(就学に向けて・進級に向けて等)	
	しかし、保育内容のみの視点…『組織の中での自分の役割』の欠落	
	またKPTだけでは自分のアンテナに引っかかる内容しか向上・改善しにくくい。	
<u>ACTION</u> 今後どうす る？	ステップ2の学年集団やステップ3の管理職とのカンファレンスで 他の視点を注入することを意識する。	
	KPT法の良いところを、活かしつつ 別の指標・観点が持てる『チェックシート』の作成	

付 錄

(付録1) 自己評価・学校関係者評価報告書表紙

学校法人

令和元年度 自己評価・学校関係者評価報告書

報告書作成日 年 月 日

基礎情報内容	実施園情報	
法人名		
理事長名		
園名		
園長名		
担当者名	役職名：	氏名：
住所		
電話番号		
FAX 番号		
メールアドレス		
園児数		
学級数と人数		
教職員数		

本園の教育目標	
今年度の重点目標 (ねらい)	

学校関係者評価委員	
学校関係者評価委員会	開催日： 年 月 日 開催場所：

(付録2) 自己評価・学校関係者評価報告書 重点課題用の評価報告書

自己評価・関係者評価報告書 年度

作成日 年 月 日
作成者

今年度の重点目標		評価グレード	
		自己評価	関係者評価
テーマ		/5	

計画 PLAN どんな目的・目標を持って、いつ、どこで、誰が、何をしようとしたか

実施内容 DO どのように実施したか

ふりかえり CHECK できしたこと・できなかったこと

対策 ACTION 今後の取り組み

(付録3) 自己評価・学校関係者評価報告書 総合的な全体評価報告書

評価 ASSESSMENT 本年度の総合的な自己評価結果

課題 ISSUE 自己評価を受けて浮かび上がってきた課題

関係者評価 Review 学校関係者による講評

年度	学期	学年	クラス	氏名

KEEP

(できたこと、これからも続けたいこと)

私の今のKEEPを端的に言うと・・・

その理由は・・・

記入日： 年 月 日

年度 学期 学年 クラス 氏名

PROBLEM

(取り組みたい課題、解決したい問題)

私の今のPROBLEMを端的に言うと・・・

その理由は・・・

記入日：
年 月 日

年度	学期	学年	クラス	氏名

TRY

(KEEPやPROBLEMに対して、これからやってみたい、挑戦したい、こうなりたい)

私がこれから取り組むTRYを端的に言うと・・・

TRYをどのように実行するかと言えば（5W1Hなど）・・・

記入日： 年 月 日

	年度	学期	学年	クラス	氏名
--	----	----	----	-----	----

CHECK

(年間テーマ、前学期TRYに対して、どのように取り組み、達成度はどのくらいか)

年間テーマ、前学期TRYは・・・

記入日： 年 月 日

それに応じての自己評価は・・・

★評価
□

★(0～29%ほどできなかつた) / ★★(30～59%少ししかできなかつた) /
★★★(60～89%予測に足りなかつたができた) / ★★★★(90～100%予測並にできた) /
★★★★★(100%～予測以上にできた) 「☆」は、2分の1

Planning Sketch

Date: _____

Team: _____

Name: _____

課題（テーマ）：

目的（なんのために）：

目標（達成したいこと）：

コンセプト（大事にしたい心持ち）：

誰が誰に（実施者と対象者）：

いつからいつまで（期間）：

学期の振り返りKPT

まず進行役（ファシリテーター）を一人決めて、このフリップを読みながら進めましょう。

おこないます。

KPTという手法で

振り返り自己評価を

1学期の一人一人の

これから、

Q:なぜ KPTという手法で おこなうのか?

A:現場の教職員チームにとって「誰もが簡単に実施でき、園の質向上につながる評価（方法）として実績がある。

振り返り自己評価兵私幼モデル

KPT とば、
KEEP
PROBLEM
TRY
の略です。

KEEPは、
よかつたこと、うれしい
かつたこと、できただこと
と、うまくいったこと
など、これがから続けた
い（KEEPしたい）ことです。

[5]

PROBLEMは、
難じかかったこと、困つ
ていること、迷つてい
ること、悩んでい
ることなど、現時点の課題
や問題点
(PROBLEM) です。

TRY（は、こうで
やつてみたい、挑戦し
きたらいいな、これから試
たいなど、こじてみたい、試せたら
いいな（TRY）です。

[7]

この「K」「P」「T」
のわたしたしの答え（感じ
たこと、思つたこと）
を、それぞれA4一枚
を横使いにして書いて
発表します。

始める前に、以下のグラウンドルールを参加者で確認しましょう。



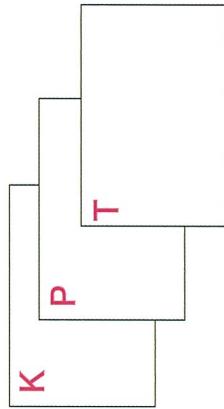
振り返りKPTのグラウンドルール

- ・人の話をよく聞く。自分事になつて聞く。
- ・思つたことを素直に出して、ホンネで書いて話す。
- ・話す長さ（時間）を決めて平等に話す。
- ・書いた用紙を見せながら話す。
- ・KPTの話す順番を固定しない。
- ・書き方は自由。絵を添えてもよい。
- ・人の話を遮らない、腰を折らない、揶揄しない。
- ・人のKPTを批評したり批判したり優劣をつけたりしない。
- ・質問するとときは「質問していいですか」と相手に尋ねる。
- ・質問に答えられないのはOK。→答えられないことを非難しない。
- ・楽しんでする。笑顔をたいせつに。

このシートは参加者に見えるように部屋に貼っておきます。

用意するもの

(付録4) KPTシート、または、
A4コピー用紙 一人3枚



水性顔料マーカー

✖ ピンク、黄色、黄緑、オレンジは見えにくいで使いません。

(記入例)

Keep

自分探しも/他人探し
あげがてきて

2017.7.24 タム

Problem

見直しがつまらない
いつもギリギリ

2017.7.24 タム

Try

- 余裕をもって実験
- 予定にとことん大がかりを考える

2017.7.24 タム

日付と名前も入れましょう

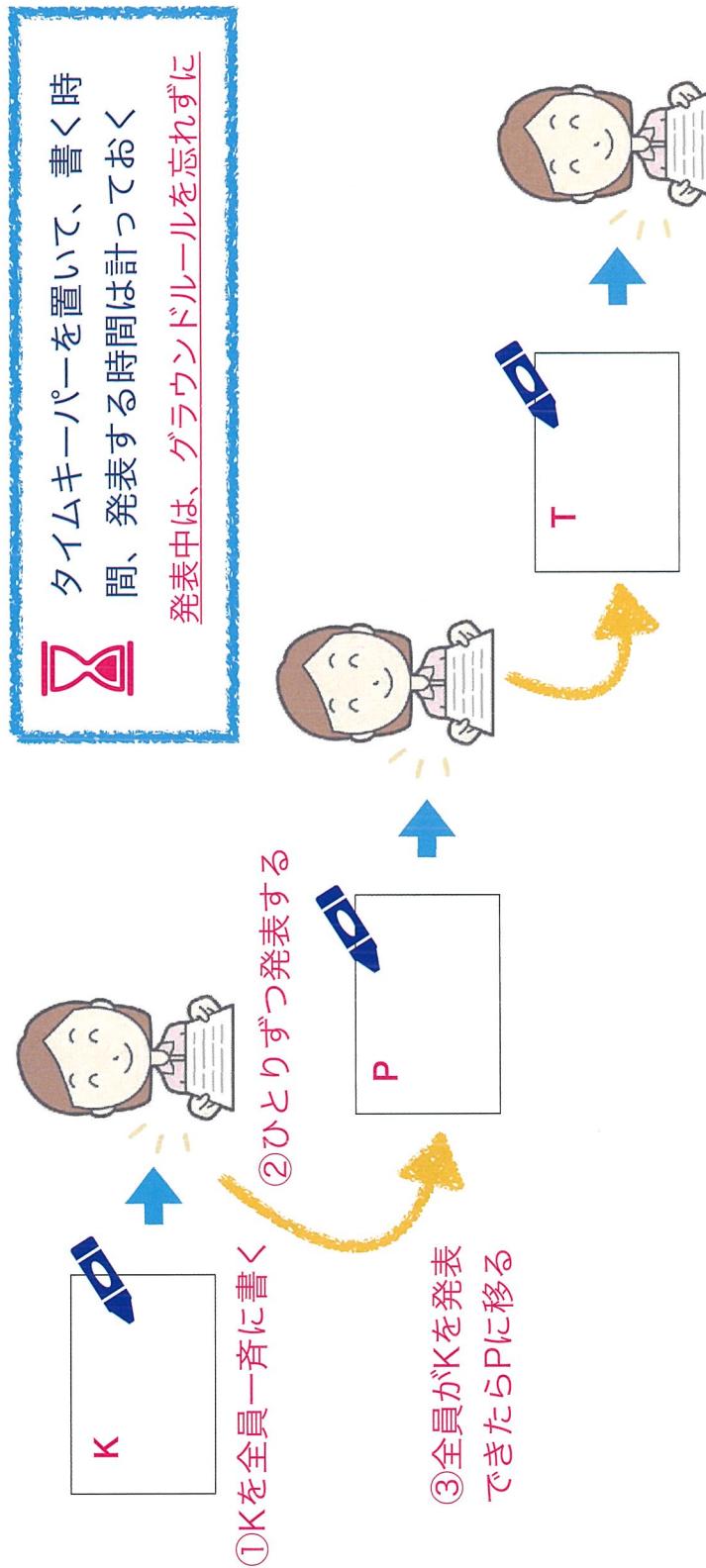
「あなたが考えたことは、メンバーはどうにわかるのだろう？」
などと尋ねられたらGood。一般論を自分事に変換することがたいせつです。

[10]

手順1（スタンダード版）※KPTが慣れていないチームにお勧め

ファシリテーターは、「貼り出し用KPTフリップ」を示して記入をスタートしてもらう。

1. A4コピー用紙に横位置にKを書く。（3～5分）
2. 書いたものを見せながらひとりずつ発表する。（1～2分）
3. 人が発表を終えるごとに用紙を壁に貼り出す。
4. 全員がKを発表できたらP、Tと繰り返す。



実際のKPTの実施風景

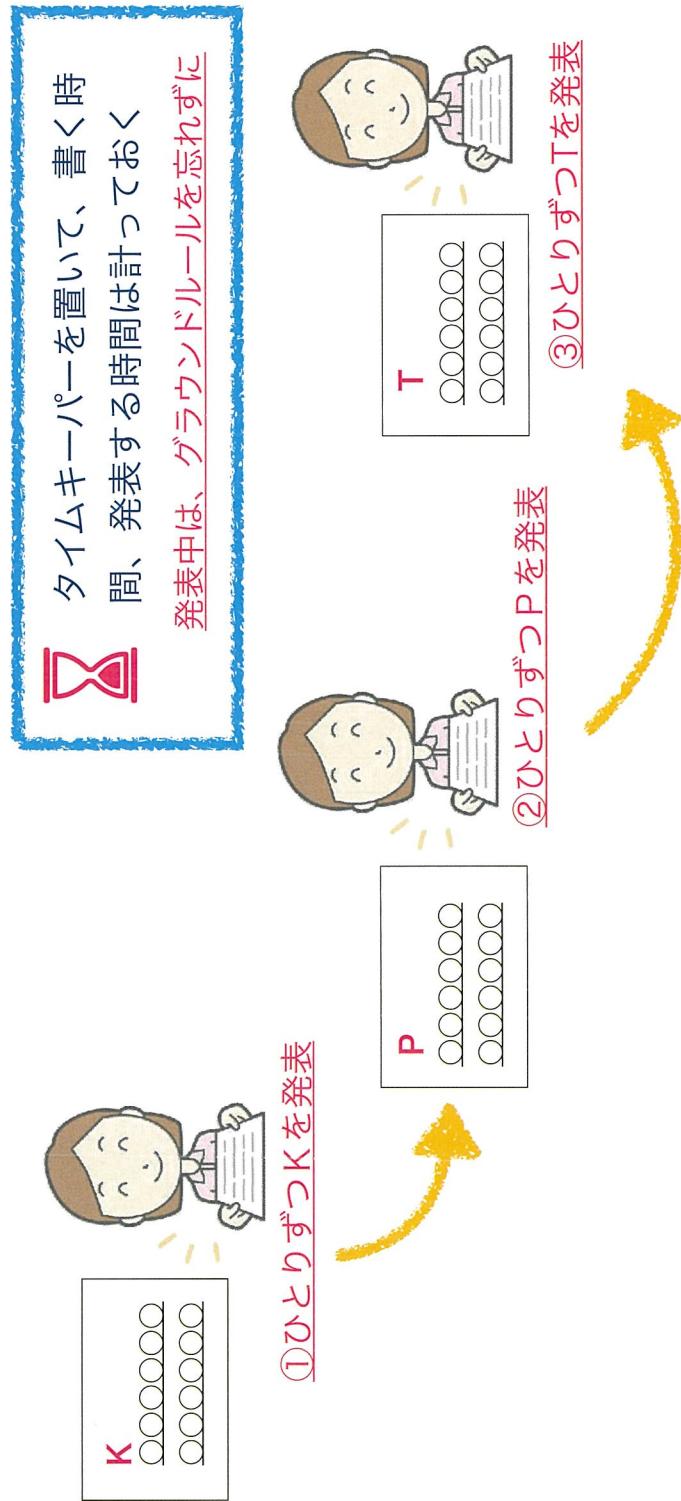
壁に貼り出す

タテに一人分のKPT



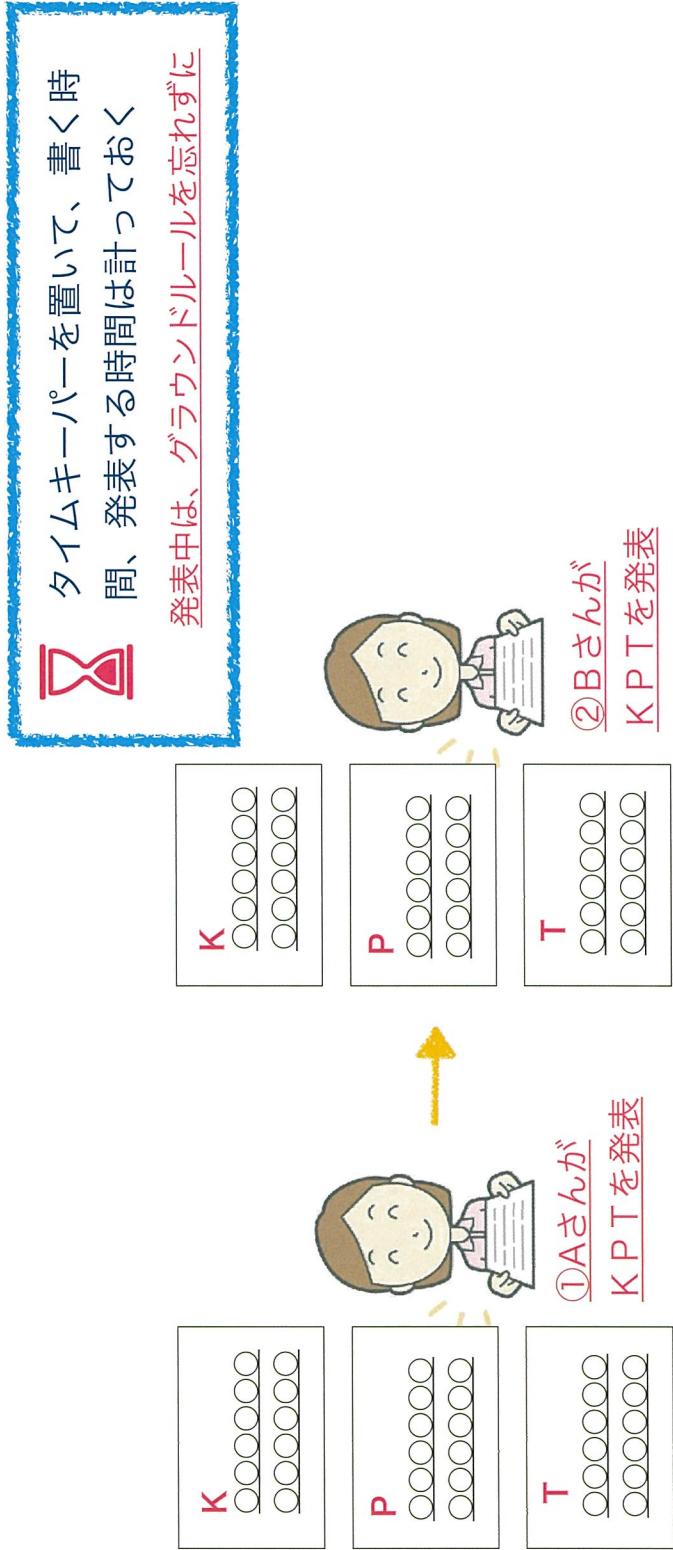
手順2（時間短縮版）※KPTが慣れているチームにお勧め）

1. A4コピー用紙に事前にKPTを書いておく。
- 2.書いたものを見せながらKをひとりずつ発表する。（1～2分）
- 3.一人が発表を終えるごとに用紙を壁に貼り出す。
- 4.全員がKを発表できたらP、Tと繰り返す。



手順3（簡易版）※お勧めしませんが、しないよりまし）

1. A4コピー用紙に事前にKPTを書いておく。
2. 書いたものを見せながらKPTを一挙にひとりずつ発表する。（4～5分）
3. 人が発表を終えるごとに用紙を壁に貼り出す。



とにかくやってみよう！

- ・書く文章（言葉）は上手い下手はありません。ワントレーズでもOK。
- ・発表は、書いていることを補足しながら話す。書いていないことは話さない。
- ・じぶんの思いや考えをチームのみんなと共有することが大事。
- ・じぶんやメンバーの強みや弱みを共通認識しよう。
- ・一人一人の強みを生かし、弱みを補えるチームになる。
- ・KPTを通しておたがいをわかりあおう。
- ・自ら学び、ともに育ち合うチームになる。
- ・そんなチームは、必ず保育の質は向上していく。

ここを意識するとさらにはGood！

- ・TRYを書くときに、達成可能・客観的評価が可能な具体的な内容になつていいか検討しよう。今学期のTRYは、来学期にCHECKして達成度を検証します。

貼り出し用

「学期を振り返って、あなたが…」

KEEP

よかつたごと、
うれしかつたごと、
できたごと、
うまくいったごと、
うれしから続けたい
ごと、
(KEEPしたい)

PROBLEM

難しきかつたこと、
困つていゐること、
迷つていゐることなど、
惱んでいふことなど、
現時点の課題や問題点。

貼り出し用

貼り出し用

TRY

やつてみたい、
きたいななど、
してみたい、
いい(TRY)と思う
うで
挑戦し
からう試
たら
試せたら
う。

参考文献

- 津村俊充・星野欣夫 (1998) Creative Human Relations, プレスタイル
ドナルド＝ショーン 佐藤学・秋田喜代美（訳） (2001) 専門家の知恵, ゆるみ出版
堀公俊・加藤彰 (2009) ロジカル・ディスカッション, 日本経済新聞出版社
堀公俊 (2015) 問題解決フレームワーク大全, 日本経済新聞出版社
津村俊充 (2019) 改訂新版プロセス・エデュケーション, 金子書房
堀公俊 (2019) ファシリテーション入門Lectureノート, 日経ビジネススクールオンライン講座
(公財) 全日本私立幼稚園児教育研究機構 (2020) 私立幼稚園のための学校評価
ガイドブック「令和元年度文部科学省委託「幼児教育の教育課題に対応した
指導方法等充実調査研究」

幼稚園・認定こども園のための学校評価マニュアル・兵庫県私立幼稚園協会モデル
～振り返りから始める自己評価・学校関係者評価～
作成者一覧

濱名 浩 立花愛の園幼稚園
三木治郎 愛垂幼稚園
石川雄巨 いずみ幼稚園
阿部能光 いぶき幼稚園
山中真介 真愛幼稚園
牛尾祥子 神港みどり幼稚園
山田茂之 有瀬幼稚園
秦 賢志 はまようちえん
田中孝尚 神戸大学附属幼稚園
瀧川光治 大阪総合保育大学
椋田善之 関西国際大学
羽下大信 兵庫県臨床心理士会

本報告書は、文部科学省の「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」の委託費による委託業務として、一般社団法人兵庫県私立幼稚園協会が実施した、令和2年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究（幼稚園における学校評価に関する調査研究）の成果を取りまとめたものです。

本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承諾が必要です。

令和 2 年度 文部科学省委託
「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究
(幼稚園における学校評価に関する調査研究)」



令和 3 年 3 月
一般社団法人 兵庫県私立幼稚園協会