

イ) 通常業務の中で継続して取り組める、簡易な自己評価項目の精査

多岐にわたる業務内容を確認しようとする、膨大な項目数になってしまいます。自己評価は継続してこそ意味があるものなので、保育の現場に合わせて無理のない内容でまとめることを心掛けました。一つひとつの項目の文言について話し合う中で、自園の保育において大切にしたい点について、研究担当者（幼稚園長・保育園長・姉妹園（三才未満児専用保育園）園長・主任・担当者）間で共通理解を深めることができました。自己評価の結果を分析することは、研究担当者が、各教職員の思いを把握することになり、指導の糸口ともなりました。

ウ) 教職員の意識の共有化

全教職員が互いに高めあって協力し合い、よりよい保育をするための手立てとして自己評価を位置づけました。保育者以外の職種（栄養士・事務等）には記入できない項目もありましたが一通り目を通してもらい、自己評価実施を、全教職員が園の全体を知る機会としました。

さらに各自の理解を深めるために、中間報告及びグループディスカッション等を行いました。評価項目が指標となり、共通の項目(指標)で全職員によるグループディスカッションを行うことができ、各職員目指すべきものが見え、それに向かってどうすべきかが明確になりました。自園の保育の長所に気付き、お互いに行っていることの意味や位置付けを共有できたのは大きな収穫です。

