

オパーク

# OPARK 紹介冊子

園におけるリーダーシップとマネジメント  
に着目した保育の質改善の取り組み

2022年 3月 1日 発行

(一社) 大阪府私立幼稚園連盟

オパーク  
OPARK 実行委員会

# 目次

---

1 はじめに

---

2 オパーク  
OPARKの開発趣旨

---

4 オパーク  
OPARKの概要

---

10 オパーク  
「OPARKスケールと事例」の読み方

---

12 オパーク  
OPARKスケールと事例

【1. リーダーシップ】

---

12 1.1 方向付けのリーダーシップ

---

14 1.2 カリキュラム・マネジメントにおけるリーダーシップ

---

【2. 計画と運営】

---

16 2.1 短期的・長期的計画

---

18 2.2 園の年間計画と実施

---

【3. 保育者の育成と配置、評価、働きやすさ】

---

20 3.1 新任者と配置

---

22 3.2 専門性の向上と自己（個人内）評価

---

24 3.3 保育者の働きやすさ

---

【4. 家庭や地域との連携】

---

26 4.1 家庭との連携

---

28 4.2 小学校・地域との連携等

---

30 オパーク  
OPARKスケール「スコアシート」の使い方

---

32 オパーク  
OPARKスケール スコアシート

---

34 オパーク  
OPARKと関連した研修の実施や企画

---

36 オパーク  
OPARK実行委員会構成員一覧

---

37 オパーク  
OPARK現地調査協力園一覧

---

# はじめに

悪事千里を走るという故事成語は有名ですが、じつはそれに続く言葉として「好事門を出でず」というものがあります。近年、多くの幼稚園やこども園等の乳幼児教育・保育施設において、処遇改善と共にマネジメントという言葉が研修のテーマとして重要視されるようになってきました。質の高い保育実践を支える上でマネジメントやリーダーシップが重要であることは確かなことです。しかし、実際には各施設内において様々な良い取り組みがそれぞれの園の独自の文化あるいは仕組みとして存在したとしても、それらが門外に出ることはありませんでした。また、園内におけるマネジメントやリーダーシップを一般化した評価の指標で普及しているものはありません。

オパーク  
OPARKは、大私幼のシンガポール海外視察研修でSPARKを学んだことを契機に、当時の水谷豊三理事長の発案で「保育施設の質を向上させるための評価・支援システム」として生まれました。

ソサイエティ  
現在、Society 5.0 の時代を自分らしくまた人間らしく、試行錯誤をしながら課題を解決して生きていくことのできるこどもを育てるために、乳幼児期のこども達の個性や主体性を大切にする保育が求められています。こども達の個性や主体性を育むためには、こどもの身近に居る大人が自分らしくあること、主体的であることが大切です。そして、大人がそのようにあることが可能になるためには、当人のあり方だけではなくその大人が働く職場の環境や同僚性のあり方が問われてきます。

オパーク  
OPARKは、こどもと関わる保育者一人ひとりがその個性や主体性を發揮する働きやすい園をつくり、こども達一人ひとりがその個性や主体性を大切に育ってほしいという想いをお持ちの園のリーダーの助けとなるために開発しています。この冊子では、オパーク OPARKのリーダーシップやマネジメントに関する指標を紹介すると共に、質の向上を目指して様々な工夫や努力されている園のご協力を得て実践事例を掲載しております。オパーク OPARKの開発に着手してから6年がかりで今回の冊子ができあがりましたが、オパーク OPARKがこれで完成したという訳ではなく、新薬でいえばようやく臨床試験の段階に入ったところです。この冊子を手にとっていただいた園のリーダーの皆さんにご活用いただきながら、感想や質問など様々なフィードバックをいただき、オパーク OPARKをさらに良いものにする「仲間」となっていただければ幸いです。

**令和4年3月**

**一般社団法人 大阪府私立幼稚園連盟**

**理事長 安達 譲**

# OPARKの開発趣旨

OPARKの骨子は、設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせ、幼稚園等の質向上を目指すことです。右頁に、2016年に作成した企画書を転載いたします（右図2）。開発期間を通して具体的な内容にやや変更はあります、大きな方向性に変化はありません。OPARKの開発を通して、私たちは4つの取り組みを想定しています（下図1）。

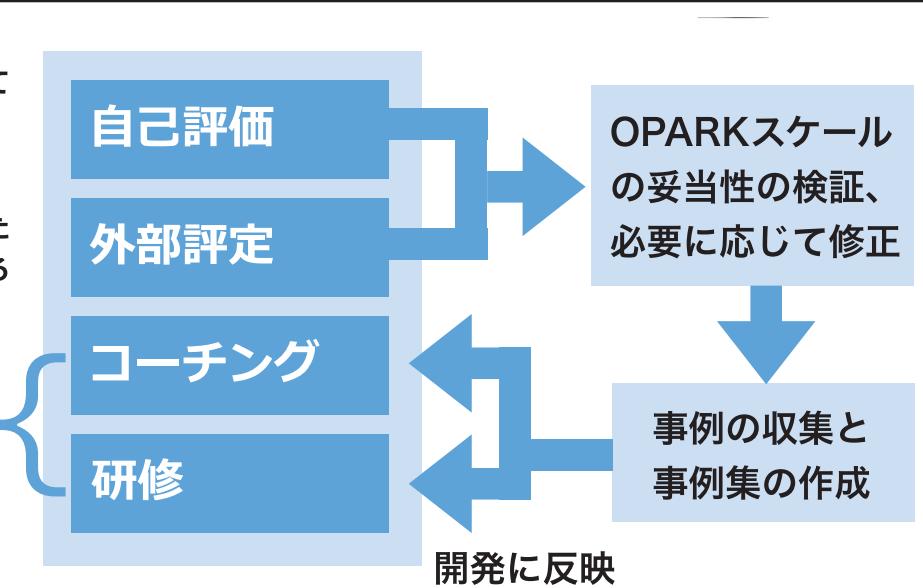


図1：OPARKの4つの取り組み

ECEQ®と同様に「評価すること自体」はOPARKの目指すところではありません。自ら、あるいは外部者による評価を通じた自園のリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みの振り返りと見直しを通して、園の質の維持・向上を図ることが主眼であります。振り返りや見直しの道具として、OPARK実行委員会ではまずOPARKスケールというものを作成し、それぞれの園のトップリーダー等が自園のリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みを振り返り、見直すための道具（ツール）を用意しました。このOPARKスケールは、本冊子に掲載しております。

ただ、図1で「『分かる』と『できる』を埋める」と書いたように、OPARKスケールを読んで「こういう取り組みは大事だよね」とご同意いただくだけでは、実際の質向上につながる支援システムとしては不十分であると私たちは考えております。そこで、OPARKスケールを用いた現地調査等を通して、さまざまな園のリーダーシップとマネジメントの具体的な事例の収集し、それをコーチング（改善のための指導や助言）や研修、事例集など、具体的に「できる」ことにつながる取り組みへとつなげたいと考えています。コーチングの方はまだ準備できていない段階ですが、研修の方は既存のもの、新たに企画したものなどが少しづつ整ってきております（p35 「OPARKと関連した研修の実施や企画」参照）。事例に関しては、一部を本冊子で紹介しており、将来的にはデジタルもしくは紙媒体での事例集として整理していくければと考えております。

# 大阪府幼児教育・保育質向上支援システム（案）

## —保育施設の質を向上させるための評価・支援システム—

### 【背景】

- ① 待機児童対策に伴う保育施設の量的拡充。施設の質は担保されていない。
- ② 質の高い幼児教育の重要性が、世界的に認識されてきている。
- ③ 現状では①、②への組織的な手立てではなく、各園の自助努力に委ねられている。

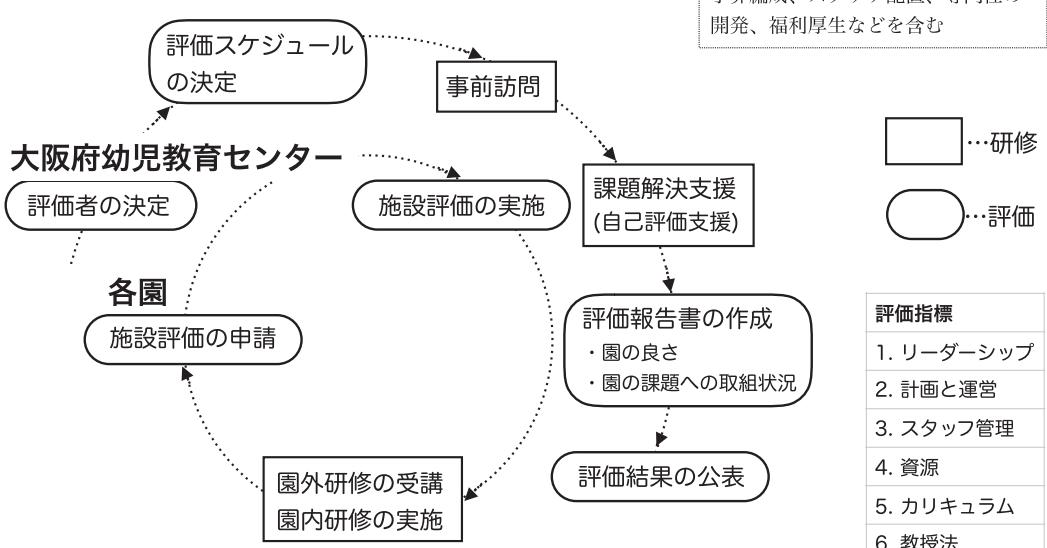
### 【目的】

- 大阪府内の幼児教育・保育の質を向上させる「システム」を作ること。
- そのシステムを、大阪府幼児教育センターが主となり運営すること。

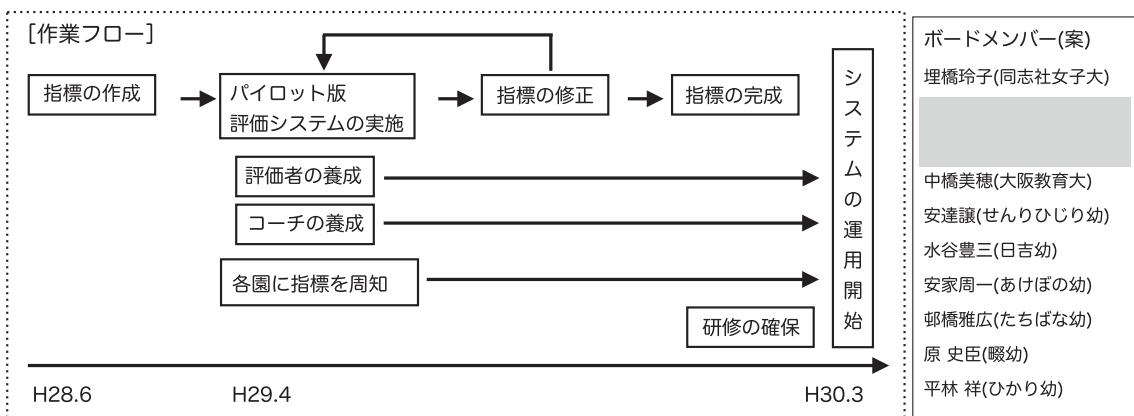
### 【特徴】

- ① 園評価と研修をセットにして、園の質向上を継続的に行う。
- ② マネジメント\*の質を向上に働きかける。

### 【大阪府幼児教育・保育質向上支援システムの仕組み】



### 【システムづくり概要】



OPARK 企画概要 1.3 2016/09/07 平林 祥

オパーク  
図2: OPARKの企画書 (2016年9月7日作成)

オパーク

# OPARKの概要

オパーク

## OPARKってなに？

オパーク

"OPARK" は Open! Preschool Accreditation framewoRK の文字をとった略称で、大私幼の理事長直轄事業として実施されています。

オパーク

OPARKの骨子は、設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせ、幼稚園等の質向上を目指すことです。

オパーク

## OPARKはなぜ開発されている？

高い質の保育が人の生涯にわたる発達に影響を及ぼすことが様々な研究や調査を通して少しづつ明らかになってきており、その結果として近年は保育の質の保障と向上が日本だけではなく世界で重視されてきています。賛否は分かれますが、日本における幼児教育・保育の無償化などもその流れに位置付きます。高い質の保育の鍵となる要因の一つは、保育の人的環境の質であると言われており、多様な人材が在籍する幼児教育施設において、教職員が目的を共有したチームとして働き、集団としてのコンピテンスを高めることの大切さが強調されてきたなかで、保育におけるリーダーシップが重要視されています。

セデップ

一方で、たとえば東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター(CEDEP)による「全国保育・幼児教育施設大規模調査」で明らかになった課題の一つは、「園長・主任の研修の在り方や組織としての改善」でした。

現在、私立幼稚園の園長に就くにあたっては免許状や教職経験等一定の資格要件はあるものの、「同等の資格を有する…」等の特例により実質的には問われていない状況です。現職研修は提供されているものの、受講の義務はありません。資格や研修受講の義務がなくとも、優れた設置者や園長は存在する訳ですが、個人の資質や努力に依存していたり、見本/手本となったり指導・助言したりしてくれる先達や同輩などの人脉に依存していました。また、現代の設置者・園長が扱う業務の内容は多様でその範囲は膨大です。これらを学び、実践することを、一人ひとりの自助努力に求めている現状では、設置者や園長などのトップリーダーが育つ道のりはあまりに過酷で運頼みな部分が大きいとは言えないでしょうか。

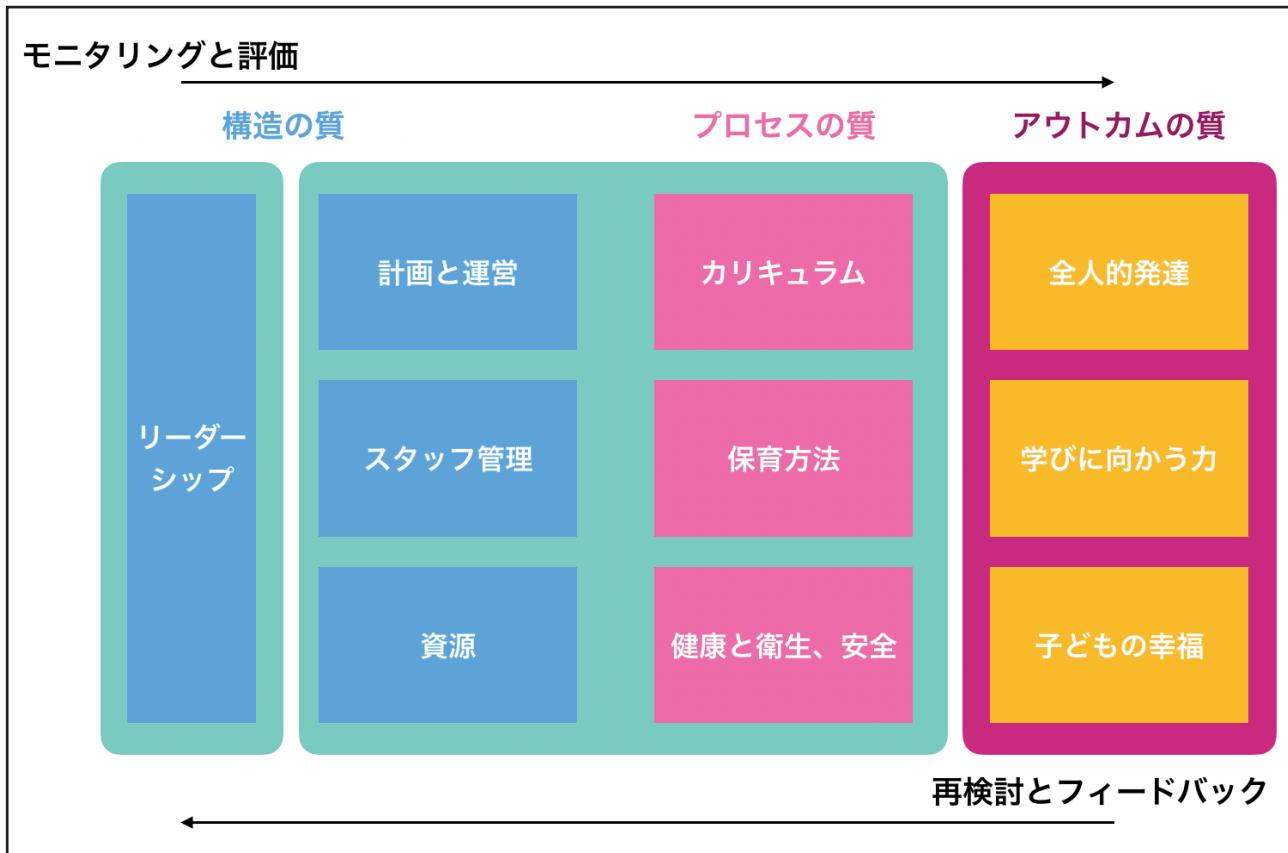
この課題を解決するための既存の取り組みがなかったため、大私幼では、設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせ、幼稚園等の質向上を目指す "OPARK" に取り組むことになりました。

オパーク

## OPARK開発の契機は？

"OPARK" の開発は、2016年に始まりました。

2015年11月に大私幼主催の海外視察研修でシンガポールを訪問し、現地の幼児教育・保育施設を見学するとともに、シンガポールの全ての幼児教育・保育施設の規制と評価、支援を担う行政機関 エ ク ダ  
ス パー ク ECDA (Early Childhood Development Agency) を訪問しました。そこで、政府の公的支援を受ける全ての幼児教育・保育施設および最低基準を満たす任意の幼児教育・保育施設が受審するSPARKという質認証制度について学びました。SPARKの質評価モデル（下図3）では、リーダーシップが【構造の質】の最上流に位置し、その下流に【構造の質】として「計画と運営」および「スタッフ管理」、「資源」があり、さらに下流に【プロセスの質】として「カリキュラム」および「保育方法」、「健康と衛生、安全」、最終的な【アウトカムの質】として「全人的発達」および「学びに向かう力」、「子どもの幸福」を位置づけています。



ス パー ク  
**図3：シンガポールSPARKの質評価モデル**

「構造の質」は、園庭や保育室の面積、保育者の学歴や資格や経験年数、保育者と子どもの人数比、一学年や一学級の定員/規模、教材費、研究研修費など、比較的数値化のしやすい要素をご想像ください。「プロセスの質」は、子ども同士の相互作用や保育者の援助、子どもとモノとの関わり、教材や環境の構成など、数値化することが難しい保育実践の質をご想像ください。「アウトカムの質」は、子どもの学力（言語、数量等）や社会情動（非認知）的能力、身体的な健康、精神的な健康、自己肯定感など、測定可能な子どもの発達や学び、ウェルビーイングなどをご想像ください。

図3の「計画と運営」以下の項目は、これまでに幼児教育・保育の世界で翻訳・紹介されてきた既存の評価尺度等（下図4）に対応するものなどがありますが、その最上流に「リーダーシップ」を置いている点がたいへん刺激的でした。実際に、SPARKの評定では幼児教育・保育施設のトップリーダーの取り組みが評価や指導、援助の対象となっており、SPARKの導入後に施設の保育の質の向上が保育現場からも外部者からも実感されている点で、その実効性も特筆に値します。



#### 図4：保育の質や評価の尺度やシステム等

例えば、一般財団法人全日本私立幼稚園幼児教育機構が開発し実施しているECEQ®（公開保育を活用した幼児教育の質向上システム）は、具体的な評価項目を内在していません。ECEQ®は、ECEQ®コーディネーターの支援を受けて、実施園のトップリーダーや教職員が自らの保育と運営の在り方を振り返り、見直し、課題を発見したり、その課題に課題に取り組んだり、改善の方策を見出していくものです。もう少し具体的に、何をどのように改善するかという方策を明示するものとして、たとえばECERS-3（邦訳「新・保育環境評価スケール①〈3歳以上〉」）などの評価尺度が開発され、そのいくつかが邦訳されています。既に開発され、邦訳のあるものを「車輪の再発明」する必要はありませんので、これまでに邦訳がなく十分に扱われていないものの、重要ではあるリーダーシップとマネジメントに焦点を合わせて、OPARKを開発しております。

オパーク

## OPARKに取り組んでいるのは誰？

"OPARK" は、大私幼の理事長直轄事業であり、OPARK実行委員会がその開発を担っています。OPARK実行委員会の構成員は、理事長と顧問の他、教育研究委員会の正副委員長や委員、経営研究委員会の正副委員長、大学教員などが含まれます。この構成は、OPARKの内容が幼児教育・保育の領域に留まらず、経営の領域も含んでいるためです。上記のメンバーが、以下の三つのチームに分かれて活動しています（p36「構成員一覧」参照）：

- ・**制度チーム**：OPARKが公的な取り組みに位置づけられるように政治や行政に働きかける部門
- ・**研究チーム**：OPARKの取り組みを学術的な観点から助言するほか、学術的な発信を行う部門
- ・**指標作成/現地調査チーム**：OPARKの尺度（スケール）を作成し、現地調査の実施を通してその評定可能性や妥当性の検証、および好事例の収集と整理などを行う部門

オパーク

## OPARKは誰を対象に想定した取り組み？

"OPARK" は、大私幼の加盟園の全ての設置者と園長、後継者等を対象として想定した取り組みですが、その事業の利用は任意で、強制ではありません。同じく大私幼加盟園の全園が実施申請可能であり、実施を希望する有志の園だけが対象となるECEQ®と似た構図です。各園の良し悪しを評定するのではなく、各園がそれぞれの良さや課題を振り返り、より良くなる取り組みを始める契機となることを目指す点でも、

OPARKはECEQ®と類似しています。

これまで、OPARK実行委員会の構成員の園、および大研大会（=大阪府私立幼稚園研究研修大会）や設置者園長研修会などで開いたOPARK関連の研修で調査協力に応じてくださった私立幼稚園等を対象に現地調査を行ってきました。現地調査を行うのは、OPARK実行委員会の構成員でした。

2022年度以降は、新たに加えた構成員を現地調査のメンバーに加えて活動する予定です。設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせるというOPARKの性質上、設置者や園長、副園長、教頭、後継者のような方の参加を想定しています。また、現地調査の対象に関しても声を掛けて応じてくださる園に少しづつ対象を広げていきたいと考えています。

OPARK実行委員会の取り組みは、現地調査やOPARKスケールを用いた自己評価、外部評定の他に、それらの成果に基づいた研修の企画と運営や指導・助言なども含まれます。これらの取り組みに関しては、大私幼の加盟園の教職員も対象に含まれます（p35「OPARKと関連した研修の実施や企画」参照）。たとえば、第64回大研大会に配信している「若手保育者〈育成者〉研修会」は、現地調査で学んだ2園の若手保育者育成の優れた事例を軸に企画された研修で、その受講対象は大私幼加盟園の全ての教職員となっています。

オパーク

## OPARKはどのように取り組まれている？

これまで、OPARK実行委員会が、OPARKスケール（現版）の作成や現地調査の実施、現地調査で収集した事例の整理、OPARKの開発に関する学会発表や勉強会の開催、OPARKをテーマにした研修会の実施など

を行ってきました。また、大私幼ニュースリリース（広報誌）や説明会、研修会等を通して、大私幼加盟園にOPARKの情報をお伝えする機会を設けてきました。

ただ、情報の伝達だけでは、そもそも目的である「設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせた幼稚園等の質向上」に取り組めているとはとても言えません。今回、この紹介冊子を作成し、OPARKがどのような取り組みで、どのような内容を扱っているのかという点をお伝えした上で、今後は新たなメンバを募り、その方々と一緒に現地調査を行ったり、個別の内容についての勉強を深めたり、研修会を企画して実施したり、といった活動を開いていければと願っております。

## オパーク OPARKの開発にあたっての考え方

シンガポールを視察した際に感じたのは、形式や体裁以上に、「園の質が高まり、その結果としてそこで働く保育者がよりよく働いて研鑽を積めるようになり、その結果としてそこで過ごす子どもがよりよく育っていくことが一番大事である」という実利的な志向性でした。そのため、単にカリキュラムやマニュアルを提供して終わるのではなく、ある程度の自由度や柔軟性を持たせつつ具体的なスケール（尺度）を作り、それに適合するかどうかを自己評価と外部評価で確認し、具体的な改善の手立てを指導したり助言したりするコーチングを提供し、評価の結果に応じて各園に必要な内容の研修を提供するという総合的な取り組みが構築され、一つひとつ園の質の向上が目指されていました。数百人の専属スタッフとそれに見合った規模の予算をもつECDAを真似することはできませんが、大私幼がOPARKを開発し、取り組んでいくなかで学び真似ることのできる点も多いかなと思います。

オパーク  
OPARKの開発にあたって大切にしていることの一つは、実利的な志向性です。単一の評価軸で「みんな、同じように、質を高めましょう」という考え方には、多種多様な歴史や文化、背景、事情をもつ私立幼稚園等には馴染みません。それぞれが大切にする良さのあり方をそれぞれが目指していくべきです。一方で、個別の軸（OPARKスケールでいうサブスケールや項目、指標など）について見ていくれば、各園それぞれに得手不得手はあるでしょう。既に良いものについては無理に扱う必要はないかもしれません。不得手なことについては、ものすごく基本的なところから取り組むことになるかもしれません。

オパーク  
OPARKスケールでは、各指標について2-4-6と3つの水準を設定しています。不得手な内容について、高度な6の水準だけを示しては、「そんなの無理だ。○○幼稚園だからできるんだろう」と諦めて、質を高めるという目的を達成できないかもしれません。ごく基礎的な、基本的な、簡単な、単純な2の水準から取り組むことができるようにして、そこからもう少し高度な4の水準を目指することで、現実的に具体的に質を高める取り組みに着手していただけるのではないか、と考えています。

オパーク  
現在のOPARKスケールは完成版というわけではなく、2の水準をもう少し下げるべきではないか、あるいはもう少し上げるべきではないか、といった修正の作業は、現地調査を通して園の実態の理解を深めるなかで、進めていく予定です。本冊子に掲載されたものが最終というわけではありません。

オパーク

OPARKの開発にあたって大切にしているもう一つのことは、無理強いをしないということです。たとえば  
シンガポールでは、公的な支援（日本でいう私学助成や施設型給付など）を受ける園は、必ずSPARKを受審しなければならない、という強制性を持たせていました。日本では、教員免許状更新講習が似たような強制性を持っていましたが、こと私立幼稚園等に関しては、評価や質改善の取り組みを強制するということは馴染みません。ただ、世界中のたくさんの保育実践者や研究者の知見を集積した結果「こういうことが大事そうだ」と多くの専門家に合意されている内容はありますので、大私幼ではそういった内容を推奨してはいます。自己評価に基づいた質の向上は、重要であると認識されている内容の一つで、大私幼ではECEQ®や  
OPARKといった形で取り組んでいます。

ただ、「評価」という言葉は、多くの人に不安や恐怖を喚起します。私は大私幼の教育研究委員会の評価チームのリーダーとして、ECEQ®の実施と運営についても関わっていて、いくつもの園のECEQ®に対する不安や恐怖、そしてその解消と向き合ってきました。急いで不安を解決することは不可能です。とはいえ、放置しておいてはよいわけではないので、ECEQ®やOPARKのような取り組みをしています。

話が少し逸れますが、2022年2月現在、日本では新型コロナウイルスのオミクロン株の感染が流行しています。WHO（世界保健機関）は「ワクチンをためらうことは世界の健康への脅威」と発信していますが、それでもワクチンの接種を躊躇する方は大勢います。ワクチンをためらう大きな要因として、3つのC (complacency (無頓着), confidence ((不)信), convenience ((不)便)) があるそうです。無頓着と不信には正しい情報提供、不便には予防接種の無償化や予防接種の予約システムの整備などが対策となります。

また、ワクチンへのためらい (=躊躇) に関しては、躊躇とは、ただぐずぐずしているだけで「No」という意味は含まない。英語のHesitancyも「心配だからすぐにはしない」と非積極的ではあるものの、十分に吟味してから判断しようとする落ち着いた態度と言えなくもない。という議論があります。

躊躇「そうすることに気おくれがしたり、決心がつかなかつたりして、ぐずぐずすること」（新明解国語辞典・第8版）

Hesitancy「心配だったり確かに納得していなかつたりして、すぐに/速やかに何かをできないこと」

（Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus）

イーセック

ECEQ®の実施は無理強いせずに、申請のあった一つひとつを丁寧にできるようにECEQ®コーディネータの学びや支援の体制を調べ、ECEQ®の実施に関する情報提供を積極的・継続的にしてきた上で、実施の申請手続きや実施費用の公平性や透明性を高めてきました。その結果、大阪府でのECEQ®の実施申請数は確実に増えており、47都道府県で最高水準に達しています。

大私幼では、加盟園と向かい合う（正面での対峙姿勢）のではなく、加盟園と並んで同じ方向を向く（横並びの姿勢）という考え方でOPARKに取り組んでいます。やってみてもいいかな、という園と一緒に取り組み、躊躇している園に無理はさせず、でも情報提供は継続し、参加しやすくもする。そういう形で今後も取り組んでいく所存です。どうぞよろしくおねがいいたします。

一般社団法人 大阪府私立幼稚園連盟

教育研究委員会 副委員長、評価チーム リーダー

OPARK実行委員会 座長

平林 祥

# オパーク 「OPARKスケールと事例」の読み方

オパーク  
OPARKスケールの内容について、簡単にお知らせします。また、記述内容を具体的にイメージしていただけるように、協力園で収集した対応する事例をあわせて掲載いたします。

オパーク  
**OPARKスケールの文言が書かれています。OPARKスケールは、以下の階層で構成されています：**

サブスケール	1.	OPARKスケールの下位尺度です。全体で4つのサブスケールがあります。
項目	1.1	下位尺度ごとに2-3の項目があります。全体で9つの項目があります。
指標	1.1.A	項目ごとに2-4の指標があります。全体で27の指標があります。
水準	1.1.A2	指標ごとに2-4-6と3つの水準があり、数字が大きいほど高度な内容となります。

オパーク  
OPARKスケールを使った自己評定などの際に、項目毎に1-6の得点をつけることができます。詳しくは「スコアシート」の使い方で説明します。

## 【1. リーダーシップ】

### 1.1 方向づけのリーダーシップ

1 2 3 4 5 6

#### 1.1.A 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの明示

1.1.A2 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていること<sup>\*1</sup>が明文化されており、園長はそれをはっきりと語ることができる。

1.1.A4 園長は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることが保育者にしっかりと伝わるような取り組みをしている<sup>\*2</sup>。

1.1.A6 園長等は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを、定期的に再確認している<sup>\*3</sup>。

#### 1.1.B 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの伝達

1.1.B2 園長等は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを教職員や保護者に伝えている<sup>\*4</sup>。

1.1.B4 保育者は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを語ることができる。

1.1.B6 保育者と子どもが、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを理解して、実践している<sup>\*5</sup>。

#### 1.1.C 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの実行

1.1.C2 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることは、子どもの生涯にわたる人格形成の基礎を培うことに焦点を合わせている。

1.1.C4 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることは、教育及び保育の目標へと置き換えられ、全体的な計画、教育課程、指導計画に反映されている。

1.1.C6 全体的な計画や教育課程は、少なくとも1年に一度は見直されている<sup>\*6</sup>。

\*1 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることが明文化されており、共有空間（例：廊下、保育室）の目立つ場所に展示されている。園長はそれについてはっきりと語ることができる。

\*2 園長は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを保育者に説明し、明確にしている。

\*3 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを変更しなければならないわけではない。それを実現するための方法を、保育者や保護者からの意見も踏まえて見直し、それが園と地域の実情に合っていることを確認することが求められる。

\*4 講演会などのほか、ホームページや通信、冊子、ニュースレターへの記載等などの方法がある。

\*5 園で大切にしていること等が、保育者や子どもの姿に現れている。

\*6 園長と保育者は、見直しのプロセス全体を共有している。

オパーク  
OPARKスケールの文言への注意書きや補足が書かれています。

## オパーク

OPARKスケールの水準で目指している内容の要点が書かれています。

水準	要点
1.1.A2	園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることなどを明文化している + 園長がそれを語ることができる
1.1.A4	明文化された内容が伝わるような取り組みを園長がしている（対象は保育者、保護者など不問）
1.1.B2	明文化された内容を教職員や保護者に伝わるような取り組みをしている（1.1.A4と重複。こちらは対象を問う）
1.1.B6	明文化された内容を、保育者や子どもが理解し、実践している（具現化している（判定が難しい）
1.1.C2	明文化された内容が、幼稚園教育要領や認定こども園教育・保育要領などの内容と結びついている

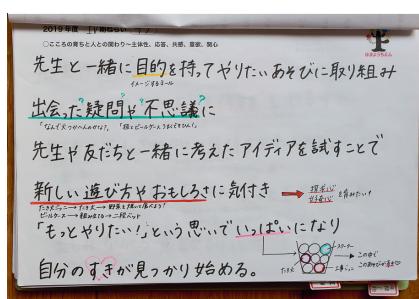
事例【日吉幼稚園・コンセプトブック】→ 1.1.A2, A4, A6, B2, B6, C2



園としての子どもも観と保育観を言語化し、保護者に大人としての心得を示す内容(1.1.A2, 4.1.A2)。日本のナショナルカリキュラムである幼稚園教育要領等を基盤とし、その内容をより具体的な言葉で挙げている(1.1.C2)。具体的に育てほしい子どものイメージや姿も事例として記載している(1.1.B6)。教職員が子どもの姿や経験を五つの領域の視点で捉えるためのツールとして利用されるとともに、保護者に幼児教育を通して目指す育ちを説明するツールとして利用される(1.1.A4, 1.1.B2)。幼保連携認定こども園になり、要領・指針の改訂/定もあったため、改訂作業を行った(1.1.A6)。



事例【はまようちえん・クラス懇談会資料【期のねらい等】】→ 1.1.B2, B4



クラス懇談会では、保育者が保護者と保育のねらいや内容を共有し、それらを踏まえた対話をおこなう機会を設けている(1.1.B2, 1.1.B4)。

## 現地調査で収集された事

例のうち、該当ページの  
オパーク  
OPARKスケールの水準に

対応する事例を掲載して  
います。資料や取り組み  
の写真等がある場合は、  
合わせて記載しています。

説明文では、その事例の  
どのような部分が、  
オパーク  
OPARKスケールの水準に

対応しているかをカッコ  
で記しています。

一つの事例が複数のサ  
ブスケールや項目に該当  
する場合、混乱を避ける  
ために掲載ページのもの  
の記載に留めています。

## オパーク

図5. OPARKスケールと事例（見本）

# 【1. リーダーシップ】

## 1.1 方向づけのリーダーシップ

1 2 3 4 5 6

### 1.1.A 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの明示

- 1.1.A2 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていること<sup>\*1</sup>が明文化されており、園長はそれをはっきりと語ることができる。
- 1.1.A4 園長は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることが保育者にしっかりと伝わるような取り組みをしている<sup>\*2</sup>。
- 1.1.A6 園長等は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを、定期的に再確認している<sup>\*3</sup>。

### 1.1.B 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの伝達

- 1.1.B2 園長等は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを教職員や保護者に伝えている<sup>\*4</sup>。
- 1.1.B4 保育者は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを語ることができる。
- 1.1.B6 保育者と子どもが、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを理解して、実践している<sup>\*5</sup>。

### 1.1.C 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの実行

- 1.1.C2 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることは、子どもの生涯にわたる人格形成の基礎を培うことに焦点を合わせている。
- 1.1.C4 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることは、教育及び保育の目標へと置き換えられ、全体的な計画、教育課程、指導計画に反映されている。
- 1.1.C6 全体的な計画や教育課程は、少なくとも1年に一度は見直されている<sup>\*6</sup>。

\*1 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることが明文化されており、共有空間（例：廊下、保育室）の目立つ場所に展示されている。園長はそれについてはっきりと語ることができる。

\*2 園長は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを保育者に説明し、明確にしている。

\*3 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを変更しなければならないわけではない。それを実現するための方法を、保育者や保護者からの意見も踏まえて見直し、それが園と地域の実情に合っていることを確認することが求められる。

\*4 講演会などのほか、ホームページや通信、冊子、ニュースレターへの記載等などの方法がある。

\*5 園で大切にしていること等が、保育者や子どもの姿に現れている。

\*6 園長と保育者は、見直しのプロセス全体を共有している。

水準	要点
1.1.A2	園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることなどを明文化している + 園長がそれを語ることができる
1.1.A4	明文化された内容が伝わるような取り組みを園長がしている（対象は保育者、保護者など不問）
1.1.B2	明文化された内容を教職員や保護者に伝わるような取り組みをしている（1.1.A4と重複。こちらは対象を問う）
1.1.B6	明文化された内容を、保育者や子どもが理解し、実践している/具現化している（判定が難しい）
1.1.C2	明文化された内容が、幼稚園教育要領や認定こども園教育・保育要領などの内容と結びついている

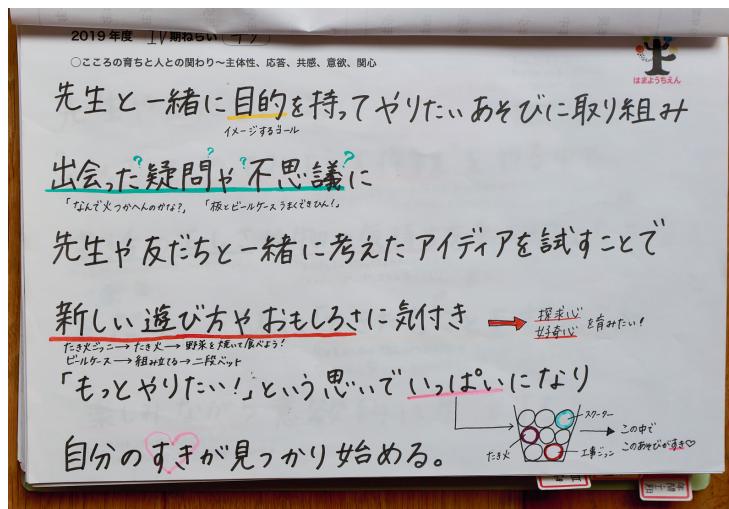
### 事例01【日吉幼稚園・コンセプトブック】→ 1.1.A2, A4, A6, B2, B6, C2



園としての子ども観と保育観を言語化し、保護者に大人としての心得を示す内容(1.1.A2, 4.1.A2)。日本のナショナルカリキュラムである幼稚園教育要領等を基盤とし、その内容をより具体的な言葉で挙げている(1.1.C2)。具体的に育ってほしい子どものイメージや姿も事例として記載している(1.1.B6)。教職員が子どもの姿や経験を五つの領域の視点で捉えるためのツールとして利用されるとともに、保護者に幼児教育を通して目指す育ちを説明するツールとして利用される(1.1.A4, 1.1.B2)。幼保連携型認定こども園になり、要領・指針の改訂/定もあったため、改訂作業を行った(1.1.A6)。



### 事例02【はまようちえん・クラス懇談会資料【期のねらい等】】→ 1.1.B2, B4



クラス懇談会では、保育者が保護者と保育のねらいや内容を共有し、それらを踏まえた対話をおこなう機会を設けている(1.1.B2, 1.1.B4)。

## 【1. リーダーシップ】

### 1.2 カリキュラム・マネジメントにおけるリーダーシップ<sup>¶</sup>

1 2 3 4 5 6

#### 1.2.A カリキュラム・マネジメントにおける園長・主任等の役割

1.2.A2 園長・主任等は、園のカリキュラム・マネジメント<sup>\*1</sup>の機会（時間と場）を作っている。

1.2.A4 園長・主任等は、保育者がカリキュラム・マネジメントを実行できるように、支援している。

1.2.A6 園長・主任等は、子どものアクティブラーニングが可能な保育環境

となるよう、子どもや地域の実態を踏まえて、施設全体でのカリキュラム・マネジメント<sup>\*2</sup>を行っている。

#### 1.2.B 保育室の観察

1.2.B2 園長・主任等は、年に一度は保育の観察<sup>\*3</sup>を行う。

1.2.B4 園長・主任等は、保育の観察を実施した上で気づきを書面で知らせ、改善のための方法<sup>\*4</sup>について話し合う。

1.2.B6 園長・主任等は、保育の観察記録を保育実践の質の向上に活用している<sup>\*5</sup>。

#### 1.2.C 保育者の主体性を育てる

1.2.C2 園長・主任等は、少なくとも月に一度は保育者と一緒に日々の実践をふりかえっている。

1.2.C4 園長・主任等は、保育に関わる全ての保育者がカリキュラム・マネジメントに取り組めるようにしている<sup>\*6</sup>。

1.2.C6 園長・主任等は、保育者集団のなかに、専門性の向上を促す学び合い、支え合う文化を醸成するための取り組みを行っている<sup>\*7</sup>。

\*1 ここでカリキュラムとは計画と子どもの実態を考え合わせたものである。

\*2 全体の環境（時間、人手、資源）の整備を行うことや、保育の悩みについて相談にのることなども含まれる。

\*3 保育室の観察は、全ての保育者について少なくとも1年に一度は実施されるべきである。観察は、学級運営と保育内容の向上を目的として計画される。少なくとも30分ほど時間をとって観察し、観察後にその内容について話し合う。

\*4 観察は、保育内容と保育者の子ども理解、援助・支援に関する知識を向上させる目的をもつ。観察者は、書面と口頭の両方から意見を伝え、保育者の資質向上のために取り組む課題・分野について相談する（資質には、言葉掛け・関わり・教材研究などがある）。

\*5 たとえば、観察の書面と研修俯瞰図<sup>\*</sup>等を用いて、今後園内研修等で取り組む課題・分野を決めていく。

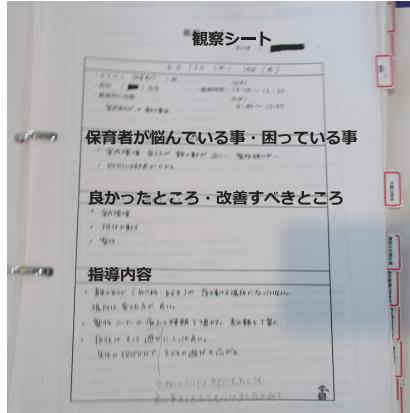
(\*全日本私立幼稚園児童教育研究機構が作成 [https://youchien.com/research/training/tfpkv100000017rp-att/training\\_02.pdf](https://youchien.com/research/training/tfpkv100000017rp-att/training_02.pdf))

\*6 園長・主任等は、保育実践の見直しと計画作成に、保育に関わる全ての教職員が参加できるように体制を整える。

\*7 たとえば、同僚との学び合い（ピアラーニング）や同僚間でのふりかえりの実践などが含まれる。

水準	要点
1.2.A2	保育の振り返りおよび計画を行う時間と場を用意している
1.2.A4	上記の振り返りおよび計画が、子どもの育ちに応じたものとなるように支援している
1.2.A6	上記の振り返りおよび計画を子どもの育ちに応じて行うための環境を整備している
1.2.B2	園長・主任等のリーダーが、保育を観察してフィードバックをしている
1.2.B4	上記の保育の観察とフィードバックを、保育者の専門性向上に役立てている
1.2.B6	上記の保育の観察とフィードバックを、園全体の保育者の専門性向上に役立てている
1.2.C2	保育の振り返りおよび計画に、園長・主任等のリーダーが参加している
1.2.C4	(一部ではなく)全ての保育者が、振り返りおよび計画に関わることができている
1.2.C6	日々の保育の振り返りおよび計画をこえて、保育者集団での学びや支え合いの取り組みがある

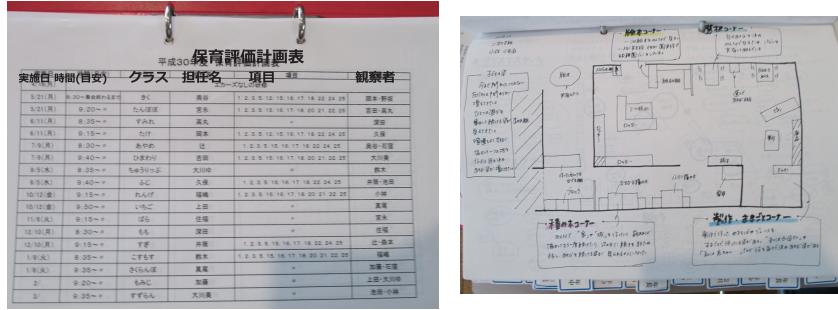
### 事例03【日吉幼稚園・若手保育者の保育室の観察とフィードバック】→ 1.2.B2, B4, C2, C6



育成担当の役職者が、主に初めて担任する人や2-3年目の若手までは、毎日部屋を見に行くという事例(1.2.B2)。観察シートに記録をし、被観察者にフィードバックをする(1.2.B4, 1.2.C2, 1.2.C6)。

相談があればキャリアのある人の部屋にも観察をしに行くが、4年目以上の保育者からの相談はあまりない。4年目以上の保育者は、下の事例の観察とフィードバックを受けている。

### 事例04【日吉幼稚園・保育室の観察とフィードバック】→ 1.2.A2, A4, A6, B2, B4, B6, C2, C4, C6



月2回、1回1クラスを対象に、ECERSスケールを使った評価とふりかえりの会を行う。観察者は、園長および教頭、外部学識者。対象は全17クラスで、年間に計24回実施される(1.2.A2, 1.2.A4, 1.2.B2)。

キャリアのある保育者の部屋は、主にこちらで観察をされる。若手のクラスも観察の対象に含まれる。

評価者がフィードバックをし、被評価者とふりかえりをして、保育環境の改善につなげる(1.2.A6, 1.2.B4, 1.2.B6, 1.2.C2, 1.2.C4, 1.2.C6)。

## 【2. 計画と運営】

### 2.1 短期的・長期的計画

1 2 3 4 5 6

#### 2.1.A 園の自己評価\*

2.1.A2 園の自己評価を年に一度は実施している<sup>\*1</sup>。

2.1.A4 園の自己評価は、保育者が関わり、評価の項目や基準、結果について共有されている。

2.1.A6 園の自己評価の結果が、翌年の重点目標と行動計画<sup>\*2</sup>に反映されている。

#### 2.1.B 目標設定

2.1.B2 園には、理念や使命、ビジョン、大切にしていることに基づいて短期的や長期的な目標<sup>\*3</sup>が設定されている。

2.1.B4 短期的目標について、保育者は定期的に振り返りと見直しを行っている<sup>\*4</sup>。

2.1.B6 園長・主任等は、年に一度、長期的な目標について、保育者や保護者とともに振り返りと見直しを行っている。

#### 2.1.C 行動計画の作成

2.1.C2 園長・主任等は、毎年行動計画を作成している。

2.1.C4 行動計画の作成に、保育者が関わっている。

2.1.C6 園長・主任等は、行動計画を保育者や保護者と見直している。

\* 学校評価を実施する方法は、以下の3つに整理できる：

【自己評価】園長等のリーダーシップの下で、当該学校の全教職員が参加し、園の教育活動その他の学校運営の状況について、設定した目標や具体的な計画等に照らして、その達成状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価を行うもの。個々の教職員について行う教職員の自己評価ではなく、組織的活動としての学校運営の改善を目的として行う。

【学校関係者評価】保護者、学校評議員、地域住民、青少年健全育成関係団体の関係者、接続する学校（幼稚園/こども園に接続する小学校など）の教職員その他の学校関係者などにより構成された学校関係者評価委員会等が、その学校の教育活動の観察や意見交換等を通じて、自己評価の結果について評価することを基本として行うもの。保護者や地域住民を対象とするアンケートによる評価や保護者等との懇談会を通じて、保護者・園児がどのような意見や要望を持っているかを把握することは

【自己評価】を行う上で重要であるが、【学校関係者評価】とは異なる。

【第三者評価】園とその設置者が実施者、園運営に関する外部専門家等が評価者となり、自己評価や学校関係者評価の実施状況を踏まえつつ、教育活動その他の園運営の状況について専門的視点から行う評価。

\*1 自己評価の結果の公表は、私立幼稚園等では義務である。

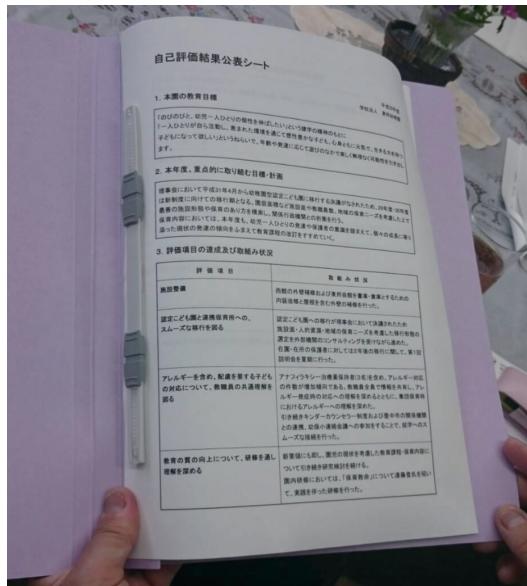
\*2 行動計画とは、重点目標にどのように対応するかという計画であり、達成の基準やスケジュールを含む。

\*3 短期目標は一般的に1-2年の間に達成されるもの。長期目標は一般的に3-5年の間に達成されるもの。

\*4 園長・主任等と保育者は、少なくとも1年に一度、短期目標を見直す。見直した上で必要があれば、変更や改善を行う。

水準	要点
2.1.A2	学校評価における自己評価を実施している。公表の有無はここでは問わない。
2.1.A6	自己評価の結果と、重点目標および行動計画が結びついている
2.1.B2	明文化された内容に基づいた短期および長期の目標がある
2.1.C2	自己評価に基づいた行動計画が作成されている

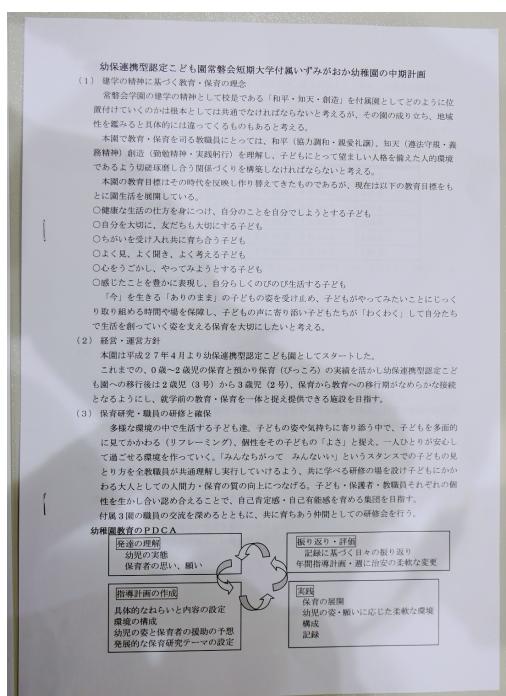
### 事例05【東邦幼稚園・園の自己評価シート】→ 2.1.A2



毎年、園の自己評価を行い、ホームページにて公開をしている。

重点目標は運営面を中心になっており、保育面の検討を急ぎたい。重点目標を、クラス運営の目標に繋げるようになっているが、まだ保育者全員で話し合うまでの段階ではない。スタッフみんなで共有していきたいと考えている(2.1.A2)。

### 事例06【いずみがおか幼稚園・園の中期計画】→ 2.1.B2



短大と大学、付属3園が、それぞれに中長期計画と事業計画、事業実績、年間計画を立て、学園の理事会で共有している(2.1.B2)。中期計画には、建学の精神に基づく教育・保育の理念が明記され、それに基づいた保育目標と経営・運営の方針、保育研究・職員の研修と確保の目標が記されている。

### 事例07【せんりひじり幼稚園・主任会議】→ 2.1.C2, C4, C6

保育の観察とフィードバックや週日案・月案のカリキュラムマネジメントに大きな役割を果たす主任級(教務主任+保育主任+各学年の主任と副主任たち)が集まって行う会議。月1回開催。決定事項が網羅された主任会議録が作成され、保管される。

学校評価(自己評価)は、主任会議で検討されたものが園長・副園長にあがる。

課題が検討され、決定を下したり、どこでだれが検討したり、取り組んだり、解決したりするかを決める。年度末のチームに分かれてのプロジェクト(自己チェックリスト作成、屋外危険管理、ミドルリーダーなど)を決めたりもする。長期的な目標、重点目標、アクションプランを立てるなどもここで行われる(2.1.C2, 2.1.C4, 2.1.C6)。

## 【2. 計画と運営】

### 2.2 園の年間計画と実施

1

2

3

4

5

6

#### 2.2.A 年間計画の作成

2.2.A2 園のどの年齢についても、年間計画<sup>\*1</sup>がある。

2.2.A4 年間計画は、子どもの生活や発達を見通し、活動がそれぞれの時期にふさわしく展開されるようにねらいと内容が組織されている。

2.2.A6 園は、積極的に保育者や保護者の意見や感想を求める<sup>\*2</sup>、年間計画を作成する際に参考している。

#### 2.2.B 年間計画に基づく活動

2.2.B2 年間計画と関連を保ちながら、期や学期、月、週、日等の具体的な指導計画が作成され、幼児の生活に即して活動が行われている。

2.2.B4 身近に起こったことから<sup>\*3</sup>に関連する活動がとりいれられるように、物的・空間的な環境がととのっている。

2.2.B6 子どもの主体的・対話的で深い学びを実現するために、子どもの興味や関心を起点とした活動<sup>\*4</sup>が保障されている。

#### 2.2.C 一人ひとりの学びを大切にする

2.2.C2 年間計画には、保育室内に留まらない多様な活動<sup>\*5</sup>が含まれている。

2.2.C4 一人ひとりの学び方やペースに応じた<sup>\*6</sup>活動が行われている。

2.2.C6 特定のニーズをもつ<sup>\*7</sup>子どもの実態に応じ、指導内容や指導方法の工夫を組織的かつ計画的に行っている。

\*1 年間計画とは、活動のスケジュールや段取りなど、辿られるべきものを含む一連の書類のことである。以下のものが含まれている：行事計画、一日の生活の流れ、カリキュラム案（学年、学期、テーマ別など）

\*2 繼続的な改善のために年間計画を見直す際、保育者と保護者から定期的に集めたフィードバックは考慮される。

\*3 保育者や子どもが、時事や社会の重大関心事を探求できるように、年間計画には柔軟性を持たせる。

\*4 子どもの興味・関心を拾い上げてその価値を認め、子どもの学びにつなげていくような活動。

\*5 活動には、散歩や遠足、コンサートやスポーツイベント、地域の行事への参加、近隣の施設（消防署、郵便局等）の見学、などがある。

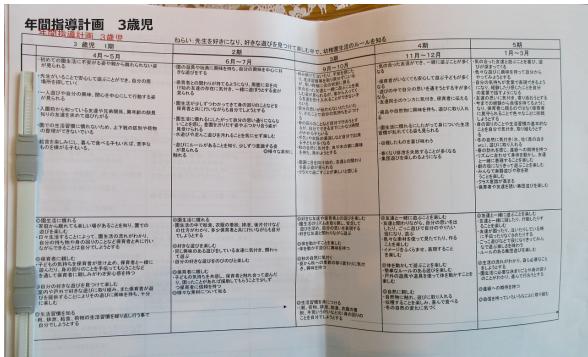
\*6 多様なニーズを持つ子どもに応じている。たとえば、保育者は異なるペースで学ぶ子どもや異なる学習スタイル（例：運動感覚、視覚、聴覚）を持つ子どもに応じている。

\*7 「特定のニーズ」とは、特別な配慮を必要とするニーズのほか、秀でた才能や身体的障がいに伴うニーズ、情緒的なニーズなどを含む。

水準	要点
2.2.A6	年間計画の作成の際に、保育者や保護者の意見や感想を求めて参考としている（すべて聞き入れる必要はない）
2.2.B2	年間計画とつながる期/月案や週/日案が作成され、実践されている
2.2.B4	時事や社会の重大関心事（五輪や自然災害など）を保育に取り入れられる余地がある
2.2.B6	子どもの興味や関心を起点とする活動が行われている（保育者の足場づくりや援助があつてもよい）
2.2.C2	年間計画に保育施設外での活動が含まれている
2.2.C4	複数のニーズや学習スタイルに応じた保育が実践されている
2.2.C6	必要に応じて、子ども一人ひとりにふさわしい工夫を複数人が関わり計画的に行っている

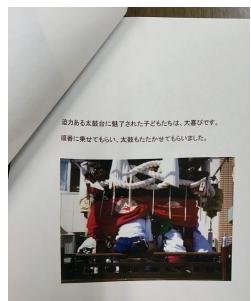
### 事例08【せんりひじり幼稚園・年間指導計画】

→ 2.2.A2, A4



全ての学年について年間指導計画があり、それぞれの期ごとの子どもの生活や発達を見通して、適切なねらいや活動が編成されている(2.2.A2, 2.2.A4)。

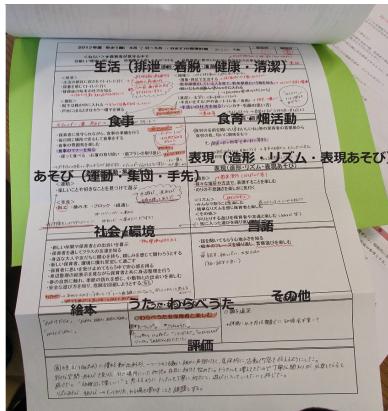
### 事例10【枚岡カトリック幼稚園・消防署への訪問】→ 2.2.C2



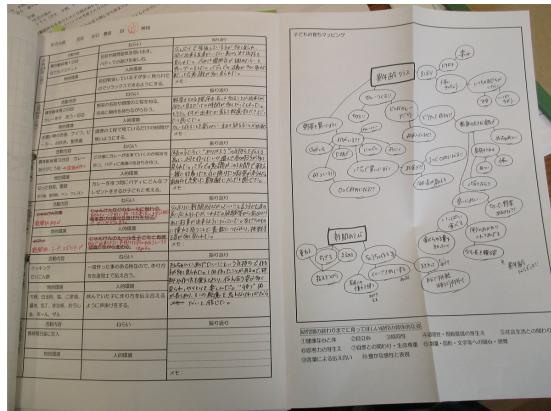
[左] 合同の消防訓練を実施後に、日を改めて幼児が地域の消防署に出向き、感謝の意を込めた花束を贈呈する、という活動を複数年に亘り継続的に実施している(2.2.C2)。

[右] 地域のお祭りに参加し、地域の方と交流を持ちながら、神輿や太鼓という日本の伝統的な文化に触れている(2.2.C2)。

### 事例09【あけぼの幼稚園・期案、週日案】→ 2.2.B2



[左] 園の理念に基づいた年間指導計画と関連する期案が作成され、期が終わった後には振り返りが行われている(2.2.B2)。



[右] 週日案は、活動内容とねらい、物的環境、人的環境の4項目について記載され、後にふりかえりが記載される(2.2.B2)。活動と育ちを右欄にマッピングして視覚的に表現できるように工夫されている。

### 【3. 保育者の育成と配置、評価、働きやすさ】

#### 3.1 新任者と配置

1            2            3            4            5            6

##### 3.1.A 新任保育者研修

3.1.A2 新任保育者に対して基本的なオリエンテーション<sup>\*1</sup>がある。

3.1.A4 園には体系的な新任研修プログラム<sup>\*2</sup>がある。

3.1.A6 新任研修プログラムは、毎年見直されている。

##### 3.1.B メンターシップ

3.1.B2 新任保育者<sup>\*3</sup>は、より経験のある保育者の指導を受けている<sup>\*4</sup>。

3.1.B4 園には、新任保育者の専門性の向上のためのメンタリング<sup>\*5</sup>・プログラム<sup>\*6</sup>がある。

3.1.B6 メンタリング・プログラムは、毎年見直されている。

##### 3.1.C 保育者の配置

3.1.C2 保育者には、それぞれの職務内容と責任が伝えられ<sup>\*7</sup>、理解されている。

3.1.C4 園は、子どもの実態等に応じ、保育者の長所・技能・経験を考慮して配置<sup>\*8</sup>している。

3.1.C6 保育者の研修や休暇、予期しない欠勤のための取り決め<sup>\*9</sup>がある。

\*1 オリエンテーションでは、以下のような内容を示す：

- ・園の理念や使命、ビジョン、大切にしていること
- ・保育の流れ、業務内容
- ・教職員等の紹介（役割、名前）
- ・園内の施設・備品についての説明
- ・その他初任者に伝えておきたい基本的事項

\*2 「体系的」というのは、「いつ・どこで・誰が・どのように」実施するかを書面で示したものである。新任研修プログラムには、\*1に加え、以下のような内容が含まれるべきである：

- ・園のカリキュラム
- ・日々の活動やルーティン
- ・職務範囲と責任
- ・健康、衛生、安全にまつわる問題

\*3 新任保育者とは、園内で新しい役割に就いた保育者も含まれる。

\*4 指導は、導入のあとも継続するべきである。

\*5 メンタリングとは人材育成の手法の一つでメンターと呼ばれる経験豊かな年長者が、組織内の若年者や未熟練者と定期的に継続的に交流し、対話や助言によって本人の自発的な成長を支援することを言う。

\*6 メンタリング・プログラムは、目標やねらいの設定と見直し、ニーズ分析、予定表などを含む。

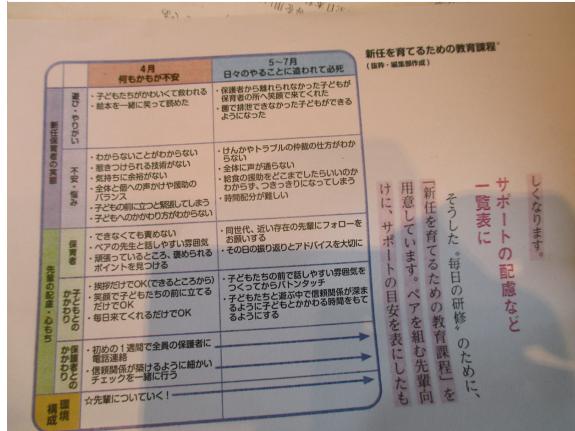
\*7 これには、就業規則、スタッフ用手引き（心得や各種マニュアル）がある。

\*8 これには、指導業務と非指導業務の両方が含まれる。

\*9 計画的な欠勤（例：専門性開発のための休職、産休・育休）と予期しない欠勤（例：傷病休暇、緊急休暇）のどちらの場合でも、保育が滞りなく継続することができるようとするべきである。

水準	要点
3.1.C2	保育者一人ひとりの職務内容と責任が明示され、伝えられる、共通理解を得ている
3.1.C4	子どもおよび保育者の実態等に応じたスタッフ配置が行われている
3.1.C6	保育者の休暇や欠勤に応じて保育を滞りなく継続するための仕組みがある

### 事例11【せんりひじり幼稚園・新任保育者の教育課程】→ 3.1.A2, A4



新任保育者を育てる育成者が使う「新任を育てるための教育課程」。新任保育者を含む若手保育者のふりかえりを通して、1年目のいろいろな時期に、それぞれどのようなことに悩んでいたり困ったりしていたのかを整理したほか、若手保育者とペアを組んで支援/援助した経験が豊富なベテラン保育者が、それぞれの時期や悩み、困りごとについて、先輩保育者としてどのように関わり、援助するかを整理して、1年間の育成の見通しを立てられている(3.1.A2, 3.1.A4)。

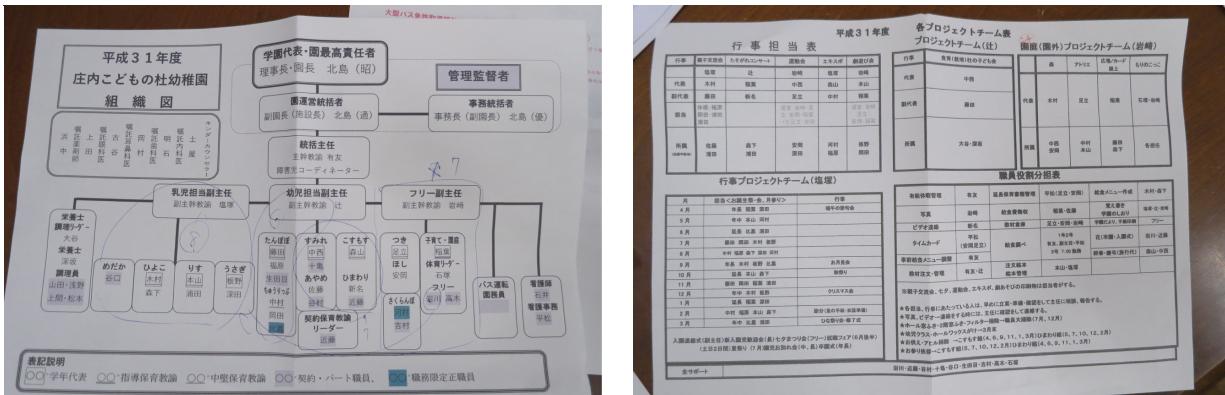
### 事例12【日吉幼稚園・新任保育者研修計画】→ 3.1.A2, A4, A6, B2, B4, B6, C2



新任研修では、「園を知る・保育内容」「心得」「事務処理」「役割」「フリーの仕事内容」「書類」「その他」の7項目63事項について数回に分けて伝えている(3.1.A2, 3.1.A4, 3.1.C2)。

そのうち、保育内容については園長が担当し、コンセプトブックを使って研修を行っている。その他の項目については、教頭や新任指導教諭が分担して担当している(3.1.B2, 3.1.B4)。その内容と実施時期、担当者などは毎年見直されている(3.1.A6, 3.1.B6)。

### 事例13【庄内こどもの杜幼稚園・組織図/勤務形態/プロジェクトチーム表】→ 3.1.C2



組織図と合わせて園内のすべての職務内容を詳細に記載することで、各職務の関連やつながりが明確になり、報告や連絡ミスの防止につながる(3.1.C2)。また、正職/非常勤を問わず、様々な勤務形態を理解することで、勤務表を組みやすくなるだけでなく、お互いの立場を理解し合うことで誤解による教職員間のストレスが減る。

### 【3. 保育者の育成と配置、評価、働きやすさ】

#### 3.2 専門性の向上と自己（個人内）評価\*

1 2 3 4 5 6

##### 3.2.A 専門性の向上

3.2.A2 園は、園長・主任・保育者等の個別研修の年間計画表<sup>\*1</sup>を作成している。

3.2.A4 園長・主任・保育者等は、それぞれの年間計画表に沿って、研修<sup>\*2</sup>に参加する。  
(水準を参加→計画にする?)

3.2.A6 園は、園長・主任・保育者等の資質・能力を向上させるために、園全体としての専門性向上計画表<sup>\*3</sup>を用いる。

##### 3.2.B 自己（個人内）評価

3.2.B2 園長・主任・保育者等は、年に一度、自己（個人内）評価をしている。

3.2.B4 園長・主任・保育者等の自己（個人内）評価の仕組みがあり、それが全員に共有されている。

3.2.B6 園長・主任・保育者等は、自己（個人内）評価によって得られた自らの長所と今後の課題を理解している。

##### 3.2.C 正当な評価

3.2.C2 園は組織として、保育者等の園への貢献を認めている。

3.2.C4 園には、保育者等のキャリアパスの仕組みがあり、全員によって共通理解されている<sup>\*4</sup>。

3.2.C6 キャリアパスの仕組みに沿って功績を重ねることを奨励している<sup>\*5</sup>。

\* ここで「自己（個人内）評価」とは保育者個人について実施するものを指しており、「園の自己評価（＝学校評価）」とは異なる。

\*1 個別研修の年間計画表は、それぞれの実情に応じている。

\*2 園長・主任・保育者は年間計画表に沿って外部研修/学会/ワークショップ等に、少なくとも一度は参加すべきである。これは、新しい知識をじかに得ることを保証し、園内での研修報告だけに依存することを避けるためである。

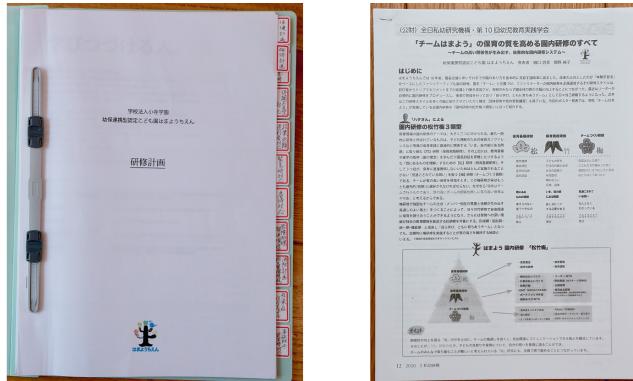
\*3 園全体としての専門性向上研修計画は、組織としてのニーズと各人のニーズとの間に、整合性をもたせるべきである。

\*4 キャリアパスについてはその経路が明示されているべきである（研修、研究等）。

\*5 キャリアパスは、園全体としての専門性向上研修計画と連動しており、キャリア進展の経路、前進のために達成されるべき節目の研修、要求される時間や単位数、褒賞や表彰が明らかになっている。

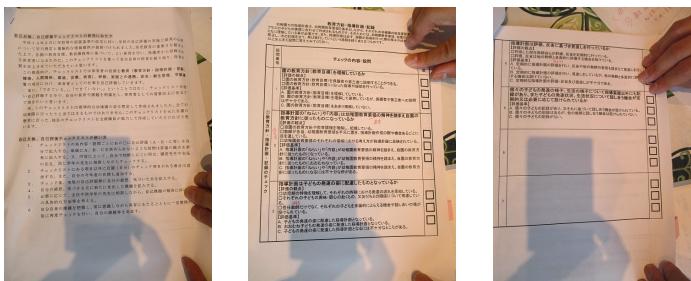
水準	要点
3.2.A2	保育者一人ひとりに、研修の年間計画表がある
3.2.A6	園のスタッフ全員の専門性向上のための計画表がある
3.2.B6	自己（個人内）評価の結果を理解し、活用している
3.2.C2	保育者一人ひとりの貢献が、組織として評価（appreciate）されている
3.2.C4	保育者のキャリアパスが整備されており、スタッフ全員がそれを知っている

#### 事例14【はまようちえん・研修計画】→ 3.2.A6



園全体の研修計画は綿密に立てられている。園内研修は「チームづくり研修（梅）[新年度キックオフ合宿、新人研修、2・3年目フォローアップ研修、Motto(行動指針)など]」と「保育実践研修（竹）[期のねらいづくり、行事のねらいづくり、指導計画、ポートフォリオ作成、研究発表、公開保育など]」、「保育基礎研修（松）[教育の理念、教育要領、建学の精神、教育課程]」の3種類に分類され、それぞれの内容は多岐にわたる(3.2.A6)。

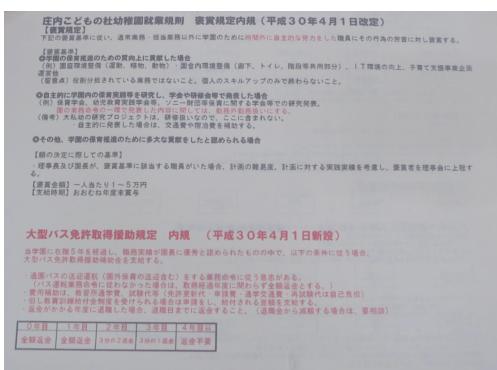
#### 事例15【せんりひじり幼稚園・自己点検、自己評価チェックリスト】→ 3.2.B2, B4



保育者の役割を「教育(教育方針・指導計画・記録、健康、人間関係、環境、言葉、表現)」「研修」「家庭との連携」「安全・衛生管理」「学級運営」の項目に分けて、保育者としての仕事を自己評価していく(3.2.B2, 3.2.B4)。

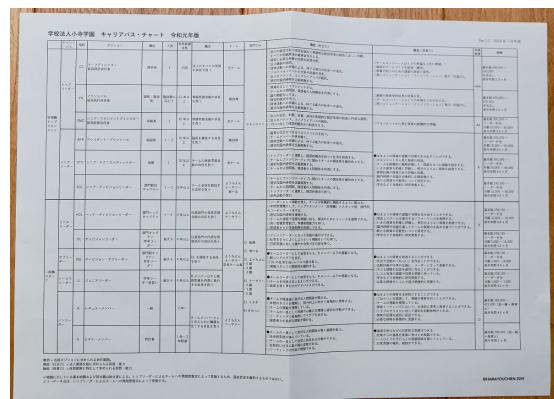
「安全・衛生管理」「学級運営」の項目に分けて、保育者としての仕事を自己評価していく(3.2.B2, 3.2.B4)。

#### 事例16【庄内こどもの杜幼稚園・褒賞規定】→ 3.2.C2



通常業務、担当業務以外に、学園のために時間外の自主的な努力をした職員に、その行為の労苦に対して褒賞する(3.2.C2)。褒賞基準として「学園の保育推進のための質向上に貢献した場合」（例：園庭環境「運動、植物、動物」の整備、園舎内環境「廊下、トイレ、階段等共用部分」の整備）、「自主的に学園内の保育実践等を研究し、学会や研修会等で発表した場合」、「その他の、学園の保育推進のために多大な貢献をしたと認められる場合」が示されている。

#### 事例17【はまようちえん・キャリアパスチャート】→ 3.2.C4



一般職/スタッフ>ノンリーダー>ビギナーメンバーから、管理職/トップマネジメント>トップリーダー>チーフディレクターまで、12のポジションを網羅したキャリアパス・チャートがあり、それぞれのポジションにおける職責〔当該ポジションに求められる責任範囲〕と職能（社会力）〔法人業務全般に求められる資質・能力〕、職能（保育力）〔保育業務に特化して求められる資質・能力〕、報酬等を明示している(3.2.C4)。

### 【3. 保育者の育成と配置、評価、働きやすさ】

#### 3.3 保育者の働きやすさ

1            2            3            4            5            6

##### 3.3.A 勤務環境

3.3.A2 園には保育者の働きやすさを高めるための計画と取り組みがある<sup>\*1</sup>。

3.3.A4 園は、保育者の働きやすさを高めるために、自園の取り組みに対して保育者の意見を求めている<sup>\*2</sup>。

3.3.A6 園は、保育者の働きやすさを高めるために、総合的な労働条件や労働環境を向上<sup>\*3</sup>させている。

##### 3.3.B 雰囲気づくり

3.3.B2 保育者の個人的なニーズに沿った時間と空間<sup>\*4</sup>がある。

3.3.B4 園は、保育者の居心地の良さを高めたり、保育者間の相互交流を促したりするためにさまざまな工夫を行っている<sup>\*5</sup>。

3.3.B6 園は、保育者の協同性を促進し、保育の質の向上に繋がるように、さまざまな工夫を行っている。

\*1 具体的には、業務等の省力化の取り組み、定刻の出退勤の奨励、休憩時間の確保、有給休暇の消化などがある。

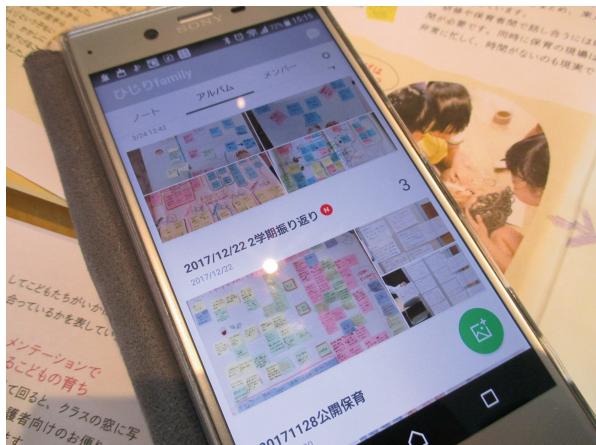
\*2 意見は、口頭や書面、アンケート、意見箱などにより収集される。収集されるだけではなく、収集された後に対処されたことの記録がある。

\*3 向上には、具体的なもの（例：大人用の家具の提供、スタッフ用の休憩・食事空間の確保）と無形のもの（例：働きやすい労働時間やスケジュール、スタッフへの便益）とがある。労働条件と労働環境を向上させた記録がある。

\*4 スタッフが休憩し、個人所有物を保管する空間が提供されている。

\*5 話しやすい雰囲気や場所がある。保育者相互が交流できたり、親睦を深めたりするような活動（ティータイム、スポーツ大会、観劇、カラオケ等）がある等。

##### 事例18 【せんりひじり幼稚園・学期末のふりかえり会議】→ 3.3.A2, A4, A6, B4



2学期末の振り返りの会議で、仕事の配分を考えたり、早く帰るための仕事の効率化について話し合ったりするチームで、有給をとることの奨励、トイレ掃除はシルバー人材に外注、床のワックス掛けは業者に外注、ティータイム（休憩時間）の設定、19:00以降の残業は園長に報告、などの取り組みが提案されて実現された(3.3.A2, 3.3.A4, 3.3.A6, 3.3.B4)。

水準	要点
3.3.A6	3.3.A2よりも具体的かつ構造的な取り組み
3.3.B2	保育者が、休息や食事をとる時間および空間が確保されている
3.3.B4	保育者が交流したり、親睦を深めたりする取り組みを行っている
3.3.B6	日常的な場面や会議などの場で、保育の質の向上に向けた話しあいや協同的な問題解決につながる工夫がある

#### 事例19【はまようちえん・きまぐれ市】→ 3.3. B4



園に併設しているカフェ兼繪本室や園庭、園舎などを利用して、年一回、日曜日に保護者と地域に向けた「きまぐれ市」を開催する。教職員が自分の得意なことを活かして、自作のモロッコ編みのコースターや飼育・繁殖させているカブトムシ、カレー、コーヒー、プリンなど、様々なモノを売る市がたち、スタッフの自己実現の場となっている(3.3.B4)。

#### 事例20【はまようちえん・はまフレンドシップダイニング】→ 3.3.B4

園として教職員同士の雑談を大事にしていることもあり、部門〔乳児、幼児、フリー、総務〕を超えて話す場を地域の飲食店で持つ場合に、園がその飲食代を補助している（3.3.B4）。教職員は全員利用していて、全体で月10回程度。1回行く人もいれば、5回の人もいる。リーダーが後輩の育成や自分の在り方や悩んだときに他リーダーを誘ったり、若手が悩んでいるときに先輩が誘ったり、同期同士で出かけたり、用途はさまざま。

## 【4. 家庭や地域との連携\*】

### 4.1 家庭との連携

1 2 3 4 5 6

#### 4.1.A 在園児の保護者との連携

- 4.1.A2 園は、在園児の保護者に対して、保育内容の意義や目的について、機会のあるごとに伝え、理解と協力を求めている<sup>\*1</sup>。
- 4.1.A4 園は、子育てに関する情報交換や親子での活動の機会を設け、在園児の保護者の参加を促している<sup>\*2</sup>。
- 4.1.A6 園は、在園児の保護者の自発的な活動<sup>\*3</sup>を支援している。

#### 4.1.B 家庭と園の連続性の促進

- 4.1.B2 園は、保育で使っているものについて情報や資料等<sup>\*4</sup>を定期的に提供している。
- 4.1.B4 園は、家庭でのより良い子育てにつながるような過ごし方や遊び方がわかるような、多様な活動<sup>\*5</sup>を企画・実施している。
- 4.1.B6 園は、保育内容の振り返りや改善に向けて、在園児の保護者の意見や協力を求めている<sup>\*6</sup>。

#### 4.1.C 相談の受け入れ

- 4.1.C2 園は、園の運営等に関する在園児の保護者の意見・希望などを聞き入れる態度を表明している。
- 4.1.C4 園は、在園児の保護者の意見・希望の受付窓口を設置し、設置の旨を周知している。
- 4.1.C6 園は、意見・希望の受付窓口において対応した内容を適切な形で記録し、業務改善に活かしている。

#### 4.1.D 子育ての支援

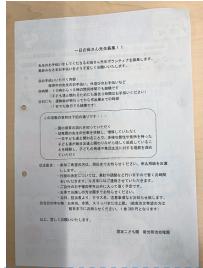
- 4.1.D2 園は、地域の子育て家庭に対して、子育てについての情報を発信したり、親子の活動の場を提供したりしている<sup>\*7</sup>。
- 4.1.D4 園は、地域の子育て家庭から子育てについての相談を受けている<sup>\*8</sup>。
- 4.1.D6 園は、地域の子育て家庭の人たちが集まれるような機会を設け、開かれた園づくりや、子育て家庭間の交流の促進に努めている<sup>\*9</sup>。

水準	要点
4.1.A6	保護者が、園の内外でプログラムや活動を企画し実行している
4.1.B4	家庭での子どもとの過ごし方や遊び方を伝える活動を企画し実施している
4.1.B6	園の保育の維持・向上のために、在園児保護者の意見や協力を求めている
4.1.D6	地域の子育て家庭が集まる機会を設けている

\* この項目は、在園児や地域の子育て家庭の両親や保護者に適用される。

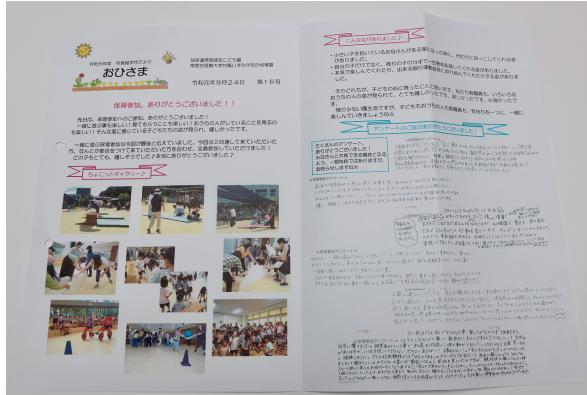
- \*1 園だより、通信などを通して、その学期のプログラムや活動のねらい、内容、意味などについて知らせている。
- \*2 園は、多様な活動やプログラム（例：参観、保育参加、遠足、親睦会、セミナー、ワークショップ、保護者向け教育講演会等）を企画し、積極的に保護者との関係を構築している。
- \*3 保護者が、園で企画・実行するプログラムや活動できる環境がある。このプログラムや活動は、園の目標に則したものである。
- \*4 資料には、絵本、歌の歌詞、CD、給食のレシピ、おもちゃ、ゲーム（ボードゲームやカードゲーム等）などである。子どもの学びにつながるアイデアや提案を含むお便りも該当する。
- \*5 活動には、保護者向け教育講演会やワークショップ、セミナー、保護者向け図書の貸し出しなどがある。
- \*6 園と家庭が連続性を保ち、子どもの生活全体が豊かになることを目的とする。
- \*7 たとえば、ホームページへの掲載、園庭開放、未就園児教室や親子教室の開催などがある。
- \*8 保育者や外部の専門家による個別相談などを行っている。
- \*9 園が場や活動を提供するにとどまらず、参加者同士の繋がりが生まれることを意図している。

### 事例22【新光明池幼稚園・一日お母さん先生】→ 4.1.B4



「一日お母さん先生」という形で保護者がクラスの保育補助をするなかで、幼児の活動に触れて保育を体験する機会を設定し、家庭での子育てのヒントをつかむことのできる取り組みとして実施している(4.1.B4)。

### 事例21【いずみがおか幼稚園・園だより】→ 4.1.A2



保護者に定期的に配付する園だよりを通して、園での出来事だけではなく、今の子どもの姿、保育を行うねらいや願いなどを踏まえた保育内容を保護者と共有している。(4.1.A2)。

### 事例23【枚岡カトリック幼稚園・子育てサロンの日程、子育て支援メニューの内容説明】→ 4.1.D2, D4, D6



子育て相談の年間実施予定表を、年度初めに掲示し、保護者に伝えている(4.1.D4)。また、園で行っている子育て支援の取り組みを一覧にして、活動名と内容、講師がいる場合はどのような講師が担当するのかという情報を分かりやすく伝えている(4.1.D2, 4.1.D6)。

## 【4. 家庭や地域との連携\*】

### 4.2 小学校・地域との連携等

1            2            3            4            5            6

#### 4.2.A 小学校との接続

4.2.A2 園は、園児と小学校児童との交流の機会<sup>\*1</sup>を積極的に設けている。

4.2.A4 園は、在園児の就学にあたり、近隣の小学校と協力し、保護者と保育者の小学校教育に対する理解が深まる取り組み<sup>\*2</sup>をしている。

4.2.A6 園は、在園児の小学校への移行が円滑に進むよう、小学校と継続的な関係を確立して取り組んでいる。

#### 4.2.B 地域の資源の活用

4.2.B2 園は、地域の施設や団体<sup>\*3</sup>と協力した活動をしている。

4.2.B4 園は、地域とのパートナーシップ<sup>\*4</sup>を確立し、維持している。

4.2.B6 園は、地域との協力のあり方を、毎年見直している。

#### 4.2.C 学生の実習とインターンシップ

4.2.C2 園は、学生の実習やインターンシップを受け入れている。

4.2.C4 園は、学生の実習やインターンシップの担当者を決めたり、園としての対応マニュアルを備えたりしている。

4.2.C6 園は、実習やインターンシップ以外に幅広く学生が現場で学ぶ仕組み<sup>\*5</sup>を構築し、実施している。

\*1 たとえば、小学校の訪問、小学校の教師を招待して話してもらう機会を作る、など。

\*2 たとえば、小学校教師の話を聞く機会を設ける、保護者や保育者の小学校訪問を企画する、小学校教育の一般的な情報を提供する、など。

\*3 地域のパートナー（例：図書館、交番、小学校、中学校、高等学校、動物園、植物園、高齢者施設など）と積極的に関わり、より意図性のある学びを促進している。

\*4 同じ地域のパートナーとの継続的な関係がある。

\*5 ボランティア・園見学・保育体験等の機会、卒業研究への協力が挙げられる。また、学生受け入れのマニュアルだけではなく、幼児教育の素晴らしさや大切さ、やりがいを伝える仕組み（パンフレット・コンセプトブック等）を保有していることが望まれる。

## 水準 要点

4.2.A6 近隣の小学校と継続的に移行や接続、連携のための取り組みをしている

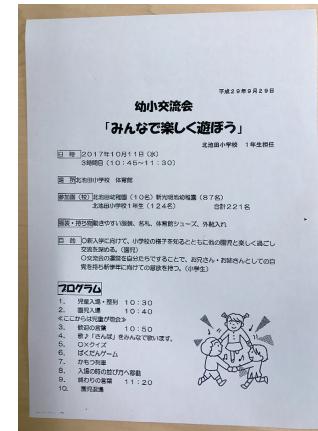
4.2.B4 地域の資源と継続的に関わり、意図性のある学びを促進している

### 事例24【東邦幼稚園・幼児と小学生との交流】→ 4.2.A2



園児が小学校に出向き、小学生の授業時間に交流をしている(4.2.A2)。

### 事例25【新光明池幼稚園・幼小交流会】→ 4.2.A4



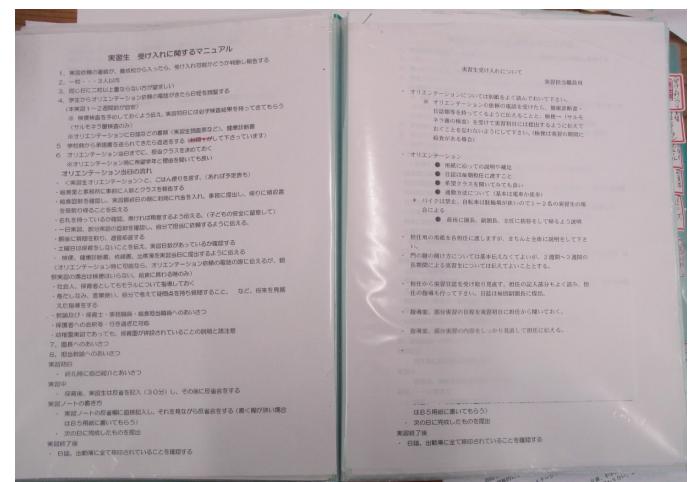
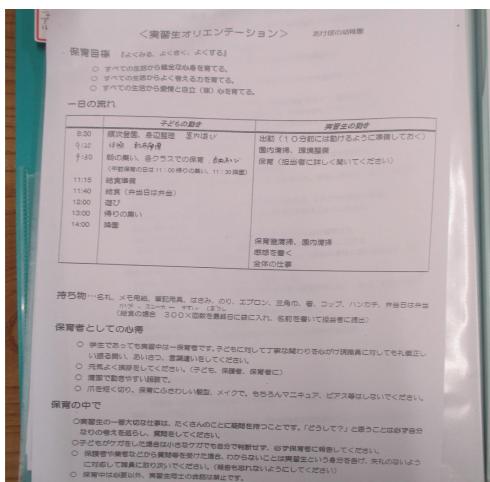
園児と児童の交流に加えて、園の保育者が小学校の授業や学校行事等に参加するなど、小学校教育に対する理解を深めている(4.2.A4)。また、保護者にその様子をお便りで伝えている。

### 事例26【はまようちえん・コミュニティカフェ「つながりのき」】→ 4.2.B2, B4



幼稚園内に保護者と地域住民が利用できるカフェを併設している(4.2.B2)。開催目的と内容に趣向を凝らしたイベントを開催しているほか、地域の町内会の開催会場として継続的に利用されている(4.1.B4)。

### 事例27【あけぼの幼稚園・実習生受け入れマニュアル】→ 4.2.C2, C4



一年間で30人近い実習生を受け入れている。実習担当リーダーが主となり、オリエンテーションなどを進めている。実習生の受け入れマニュアルなどが整備されている(4.1.C2, 4.1.C4)。

# OPARKスケール「スコアシート」の使い方

オパーク

「OPARKの開発趣旨」で書いたように、「評価すること自体」はOPARKの目指すところではありません。

自ら、あるいは外部者による評価を通じた自園のリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みの振り返りと見直しを通して、園の質の維持・向上を図ることが主眼であります。ただ、何も道具や基準がないなかで振り返りや見直しを行うのは困難なことがありますので、それぞれの園のトップリーダ等が自園のリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みを振り返り、見直すための道具（ツール）として、OPARK実行委員会ではOPARKスケールというものを作成しました。

オパーク

ここでは、OPARKスケールを使った評定の際のスコアシートの使い方について説明いたします。

## 1. 自己評定をする

まずは、園のトップリーダー等がOPARKスケールを読んで、各水準を達成できている（yes）か達成できていないか（no）を判定してください。なんとなく判定していただくだけではなく、各水準に該当する具体的な取り組みや資料などが思い浮かぶか否かなどを基準に判定を行ってよいかもしれません。

繰り返し書いているように「評価すること自体」はOPARKの目指すところではありません。ただ、適切に自園を評価すること（＝現状を認識すること）が改善の第一歩であったりしますので、物足りなさを感じるときは、知り合いの他園のトップリーダー等や学識者、OPARK実行委員会のメンバを園に招いて外部者に評定してもらうのも手かもしれません。

### 【1. リーダーシップ】

#### 1.1 方向づけのリーダーシップ

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

##### 1.1.A 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの明示

- yes 1.1.A2** 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていること<sup>\*1</sup>が明文化されており、園長はそれをはっきりと語ることができる。
- no 1.1.A4** 園長は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることが保育者にしっかりと伝わるような取り組みをしている<sup>\*2</sup>。
- no 1.1.A6** 園長等は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを、定期的に再確認している<sup>\*3</sup>。

##### 1.1.B 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの伝達

- yes 1.1.B2** 園長等は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを教職員や保護者に伝えている<sup>\*4</sup>。
- yes 1.1.B4** 保育者は、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを語ることができた。
- yes 1.1.B6** 保育者と子どもが、園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることを理解して、実践している<sup>\*5</sup>。

##### 1.1.C 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの実行

- yes 1.1.C2** 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることは、子どもの生涯にわたる人格形成の基礎を培うことに焦点を合わせている。
- no 1.1.C4** 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることは、教育及び保育の目標へと置き換えられ、全体的な計画、教育課程、指導計画に反映されている。
- yes 1.1.C6** 全般的な計画や教育課程は、少なくとも1年に一度見直されている<sup>\*6</sup>。

図6. 自己評定の結果の例

## 2. スコアシートに自己評定した"yes"あるいは"no"を記入する

スコアシートの該当する水準に、それぞれ自己評定した "yes" あるいは "no" を記入してください。

下左図では、仮の結果を "✓" の記号で記載しています。

【1】リーダーシップ			1 2 3 4 5 6					
1.1 方向づけのリーダーシップ						1 (2) 3 4 5 6		
	yes	no	yes	no	yes	no	yes	no
A2	✓	□	A4	□	✓	□	✓	□
B2	✓	□	B4	✓	□	✓	✓	□
C2	✓	□	C4	□	✓	✓	✓	□

図7. スコアシートの記載例 その1

## 3. 評点を計算する

評点の計算は、以下の手順で行います：

- ・評点を計算する際には、常に "2" の水準から読み始め、より高い評価の方に進行してください。
- ・"2" の水準が一つでも "no" と評定されれば、評点1となります。
- ・"2" の水準のすべてが "yes" と評定されたとき、評点2となります。
- ・"2" の水準が全て満たされ、"4" の水準の過半数が "yes" と評定されたとき、評点3となります。
- ・"2" の水準が全て満たされ、"4" の水準のすべてが "yes" と評定されたとき、評点4となります。
- ・"4" 以下の水準が全て満たされ、"6" の水準の過半数が "yes" と評定されたとき、評点5となります。
- ・"4" の水準が全て満たされ、"6" の水準のすべてが "yes" と評定されたとき、評点6となります。

→上左図では "2" の水準 (A2/B2/C2) のいずれも "yes" と評定され、"4" の水準 (A4/B4/C4) の過半数は "no" と評定されていますので、評点は 2 となります。

【1】リーダーシップ			1 2 3 4 5 6					
1.1 方向づけのリーダーシップ						1 2 (3) 4 5 6		
	yes	no	yes	no	yes	no	yes	no
A2	✓	□	A4	✓	□	A6	□	✓
B2	✓	□	B4	✓	□	B6	✓	□
C2	✓	□	C4	□	✓	C6	✓	□

図8. スコアシートの記載例 その2

【1】リーダーシップ			1 2 3 4 5 6					
1.1 方向づけのリーダーシップ						1 2 3 4 (5) 6		
	yes	no	yes	no	yes	no	yes	no
A2	✓	□	A4	✓	□	A6	□	✓
B2	✓	□	B4	✓	□	B6	✓	□
C2	✓	□	C4	✓	□	C6	✓	□

図9. スコアシートの記載例 その3

## 4. 各項目の評点を書き出す

それぞれの項目の評点を、一覧表に書き出します。自園のリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みの強みや弱みが浮き上がりれば、どの部分から改善に取り組むかを考えやすくなるかもしれません。

サブスケール	項目	評点
【1】リーダーシップ	1.1 方向づけのリーダーシップ	1 (2) 3 4 5 6
	1.2 カリキュラム・マネジメントにおけるリーダーシップ	1 2 (3) 4 5 6
【2】計画と運営	2.1 短期的・長期的計画	1 (2) 3 4 5 6
	2.2 園の年間計画と実施	1 (2) 3 4 5 6
	3.1 新任保育者と配置	1 (2) 3 4 5 6
【3】保育者の育成と配置、評価、働きやすさ	3.2 専門性の向上と自己（個人内）評価	(1) 2 3 4 5 6
	3.3 保育者の働きやすさ	1 2 (3) 4 5 6
【4】家庭や地域との連携	4.1 家庭や地域との連携	1 2 3 4 (5) 6
	4.2 小学校・地域との連携等	1 2 3 (4) 5 6

図10. 評点一覧表の記載例

## 【1】リーダーシップ

1 2 3 4 5 6

### 1.1 方向づけのリーダーシップ

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>

### 1.2 カリキュラム・マネジメントにおけるリーダーシップ

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>

## 【2】計画と運営

1 2 3 4 5 6

### 2.1 短期的・長期的計画

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>

### 2.2 園の年間計画と実施

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>

### サブスケール

### 項目

### 評点

【1】リーダーシップ	1.1 方向づけのリーダーシップ	1	2	3	4	5	6
	1.2 カリキュラム・マネジメントにおけるリーダーシップ	1	2	3	4	5	6
【2】計画と運営	2.1 短期的・長期的計画	1	2	3	4	5	6
	2.2 園の年間計画と実施	1	2	3	4	5	6
【3】保育者の育成と配置、評価、働きやすさ	3.1 新任保育者と配置	1	2	3	4	5	6
	3.2 専門性の向上と自己（個人内）評価	1	2	3	4	5	6
【4】家庭や地域との連携	3.3 保育者の働きやすさ	1	2	3	4	5	6
	4.1 家庭や地域との連携	1	2	3	4	5	6
	4.2 小学校・地域との連携等	1	2	3	4	5	6

**【3】保育者の育成と配置、評価、働きやすさ**

1 2 3 4 5 6

**3.1 新任保育者と配置**

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>

**3.2 専門性の向上と自己（個人内）評価**

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>

**3.3 保育者の働きやすさ**

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>

**【4】家庭や地域との連携**

1 2 3 4 5 6

**4.1 家庭との連携**

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>
D2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D6	<input type="checkbox"/>

**4.2 小学校・地域との連携等**

1 2 3 4 5 6

	yes	no	yes	no		yes	no
A2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6	<input type="checkbox"/>
B2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B6	<input type="checkbox"/>
C2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C6	<input type="checkbox"/>

# OPARKと関連した研修の実施や企画

オパーク

OPARKの開発趣旨でも書きましたが、OPARKの骨子は、設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせ、幼稚園等の質向上を目指すことです。OPARKの開発を通して、私たちは4つの取り組みを想定しています（下図1再）。

リーダーシップと  
マネジメントについて  
評価とコーチング、  
研修までを一体的に  
実施することを通じた  
質の維持・向上を図る

「分かる」と  
「できる」を  
埋めるため  
の取り組み

自己評価

外部評定

コーチング

研修

OPARKスケール  
の妥当性の検証、  
必要に応じて修正

事例の収集と  
事例集の作成

開発に反映

図1再： OPARKの4つの取り組み

これまでにしてきたこと、現在取り組んでいること、将来の実施を構想していることを下表1にまとめました。

表1： OPARKの取り組み 過去-現在-未来

これまでにてきたこと	現在取り組んでいること	将来の実施を構想していること
・OPARKスケールの作成	・好事例の収集（継続）	・各園での自己評価
・好事例の収集	・収集した事例の整理	・外部評定者の育成
・OPARK紹介冊子の作成	・事例集の作成	・外部評定の実施
・研修の企画	・研修の企画（継続）	・コーチの育成
・OPARKの周知	・既存研修との接続	・コーチングの実施
	・OPARKの周知（継続）	・園長就任時の研修内容の整備
	・OPARKの開発に取り組む メンバを増やす	・公的な評価や質改善の仕組み として位置づけられる

研修は既存のもの、新たに企画したものなどが少しずつ整ってきております。いくつか紹介いたします。

## 保育ファシリテーター養成講座

2012-2018年度に阪私幼（一般社団法人大阪市私立幼稚園連合会）で開催してきた講座は、2019年から主催を大私幼に変えて継続して開催されています。主に人間関係トレーニングと言われる内容を、参加者50人を固定して4時間×5回とたっぷり時間をかけて行います。

フィードバックと自己開示、グループプロセスを観る視点、合意形成や課題解決の手法と考え方、それらを参加者が自園で行うリーダーシップのあり方など内容は多岐にわたります。この研修では、指標【1.1.A】や【1.2.A】、【1.2.C】、【3.3.B】などの内容が取り扱われています。

## イーセック ECEQ®

研修とは少し違いますが、一般財団法人全日本私立幼稚園児教育研究機構が開発し運営するECEQ®は、外部から援助者としてECEQ®はコーディネーターが加わり、園の自己評価（良さや課題の整理や共有、改善への手立てを見出すなど）の実施を支援します。その過程では、STEP4（公開保育）での外部者との対話に先立ち、STEP2（事前研修）やSTEP3（問い合わせ）で実施園内の教職員が自園の現在地や目的について対話することになりますので、保育者の集団づくりや同僚性の醸成といった方向にも働きます。ECEQ®では指標【1.1.A】や【2.1.A】、【2.1.B】、【2.1.C】、【3.3.B】などの内容が取り扱われます。

## 若手保育者〈育成者〉研修会

大私幼では、これまで「新規採用者研修」と銘打って、1年目等の若手保育者を対象とした研修を毎年実施してきました。2022年からは、オパークOPARK実行委員会の現地調査で好事例を提供してくださった2園の若手保育者の育成の取り組み事例を中心に、はじめて「若手保育者〈育成者〉研修会」を実施しました。この研修では、指標【3.1.A 新任保育者研修】や【3.1.B メンターシップ】などの内容が取り扱われています。

表2. 保育ファシリテーター養成講座に対応する項目と指標

1.1 方向付けのリーダーシップ
1.1.A 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの明示
1.2 カリキュラム・マネジメントにおけるリーダーシップ
1.2.A カリキュラム・マネジメントにおける園長・主任等の役割
1.2.C 保育者の主体性を育てる
3.3 保育者の働きやすさ
3.3.B 雰囲気づくり

表3. ECEQ®に対応する項目と指標

1.1 方向付けのリーダーシップ
1.1.A 園の理念や使命、ビジョン、大切にしていることの明示
2.1 カリキュラム・マネジメントにおけるリーダーシップ
2.1.A 園の自己評価
2.1.B 目標設定
2.1.C 行動計画の作成
3.3 保育者の働きやすさ
3.3.B 雰囲気づくり

表4. 若手保育者〈育成者〉研修会に対応する項目と指標

3.1 新任保育者と配置
3.1.A 新任保育者研修
3.1.B メンターシップ

# OPARK実行委員会 構成員一覧（2021年12月現在）

座長	平林 祥	ひかり幼稚園
制度チーム	安家 周一 安達 譲 友國 富夫 邨橋 雅広 原 史臣 水谷 豊三	あけぼの幼稚園 せんりひじり幼稚園 熊野田幼稚園 たちばな幼稚園 瞬幼稚園 日吉幼稚園
指標作成/現地調査チーム	岡部 祐輝 北島 孝通 杉本 圭隆 中村 妙子 西岡 真希 山田 悟史 山田 千枝子 背尾 康裕	高槻双葉幼稚園 庄内こどもの杜幼稚園 むつみこども園 常磐会短期大学 新光明池幼稚園 金田幼稚園 御幸幼稚園 念法幼稚園
研究チーム	埋橋 玲子 廣瀬 聰弥 岩渕 善美 中橋 美穂	大阪総合保育大学 奈良教育大学 平安女学院大学 大阪教育大学

オ パ ー ク

## OPARK現地調査協力園一覧（2021年12月現在）

オ パ ー ク

OPARK現地調査の実施にあたり、以下の14園に現地調査への協力をいただきました。

どうもありがとうございます。また、本冊子に掲載した事例のほかにも各園での取り組み事例に関する貴重や資料や情報をご提供ください、どうもありがとうございます。ご提供いただいた事例の分析や整理をさらに進め、事例集の作成や研修の開発に活かしていくければと考えております。

園名	調査年月日
1 新光明池幼稚園	2018年 6月 15日
2 せんりひじり幼稚園	2018年 6月 29日
3 御幸幼稚園	2018年 7月 11日
4 日吉幼稚園	2018年 8月 10日
5 たちばな幼稚園	2018年 10月 5日
6 高槻双葉幼稚園	2018年 10月 18日
7 あけぼの幼稚園	2019年 3月 25日
8 庄内こどもの杜幼稚園	2019年 3月 29日
9 木の実幼稚園	2019年 6月 24日
10 和泉チャイルド幼稚園	2019年 6月 27日
11 枚岡カトリック幼稚園	2019年 7月 1日
12 東邦幼稚園	2019年 7月 5日
13 はまようちえん	2020年 3月 23日
14 常磐会短期大学附属いづみがおか幼稚園	2020年 3月 27日

※本冊子に掲載した事例は現地調査時のものであり、本冊子の発行時点では形を変えていたり、なくなっていたりする可能性があります。

---

オパーク  
**OPARK紹介冊子**

---

**2022年3月1日発行**

---

編集・発行

一般社団法人 大阪府私立幼稚園連盟 (理事長 安達 譲)  
オパーク  
OPARK実行委員会 (座長 平林 祥)

---

この冊子の内容を許可なく転載・流用することはお断りいたします。

---

一般社団法人 大阪府私立幼稚園連盟事務局  
〒534-0026 大阪府大阪市都島区網島町6-20 私学会館1階  
TEL: 06-6351-5574 FAX: 06-6351-5587 E-MAIL: [renmei80@wind.ocn.ne.jp](mailto:renmei80@wind.ocn.ne.jp)