



<理念と目標>

我々は主体性と社会性のバランスの基、自分で考え決断し、行動を起こして社会に貢献出来る、生きる力を持った次世代を育成します。

<方針>

私たちは日々下記の方針を掲げ、子ども・ご家庭に接して行きます。

・子ども一人ひとりの力と存在を尊重し、専門的に判断し、行動し、関わります。

・年齢・発達に応じた、さまざまな経験が出来る条件を整え、子どもの「身体機能」「情緒」「知性」とこれらの「総合バランス」を加味し、育みます。

・家庭、地域との立ち位置やバランスを念頭に置いた関係の基、連携(共同作業)して次世代の育成環境をサポートします。

・専門職として個々の質を向上させ、日々新しい技術や知識を獲得し、現場にフィードバックすることで自分を含めた職場環境や、地域社会に貢献します。

9) <タイムラインを意識します。>

目標は組織の目的、目標に沿ったものを、常に自分で設定し続けます。時間は未来から過去に流れる為、目標は未来のタイムラインに設定、設置し、逆算し、行動計画を立て、実行に移します。また目標達成の為に、関わる人の為に、目標期限、時間の厳守に努めます。

10) <新しい知識と技術の獲得を行います。>

すべての職員が知識、技術の獲得を行います。これは資質の向上の為です。新しい知識や技術を獲得するのは組織全体の可能性を広げるからです。

11) <自分の役割を自分で設定し担います。>

組織の為に『今』自分が何の役割を担い、何を必要があるかを考え、行動し続けます。時間を無駄にせず法人にとって活きた時間にする努力をします。それこそ、自分がその瞬間、職場に居る理由であるからです。

12) <否定ではなく、提案をし、行動する姿勢を大切にします。>

現場での問題を共有します。問題は常に適切な目標を連れてきます。その目標、目的を達成するため具体的に方法を自分が思案し、提案し、共有し、役割を果たし、目標達成に向け協力します。

否定的に感じる事案が出てきたときには提案を考え提案を行います。それが組織においての自分の役割であることを認識しているからです。

13) <安心安全の確保に努めます。>

施設の安心安全(5S・3定)を重視します。施設内は清潔に保ち、整理整頓を心がけます。

14) <専門性を磨きます。>

すべての職種に専門性があることを理解し、すべての職員が、自分の役割に関して専門性を磨くにはどうすればよいかを常に考え言葉と行動を選択します。また改善を試みます。

15) <さわやかな、返事とあいさつをします。>

返事とあいさつは、相手が心地良くなる様に行います。「わかりました。」「はい。」「了解しました。」「よろしくお願ひします。」

16) <敬語で話をします。>

職場文化として敬語で話をします。保護者に対しても、職場のクルーに対しても馴れ合いの話し方を使わず、相手と関係なく「です。」「ます。」「はい。」「すみません。」等を徹底します。

1)クレドは新堀こども園の信念であり、職員全員が自分のものとして、この内容を理解し、常に応用します。

2) <職員間のコミュニケーションを大切にします。>

職員の連携、コミュニケーションのレベルは保育・教育の質そのものであり、これに細心の注意を払って言動をします。組織の原動力となるコンセンサスの為、情報共有を適切に行います。

3) <目的と目標を常に設定し、認識し、意識して行動します。>

目的と目標が不明瞭になると行動がコントロールを失います。信念にそった目的を達成するために戦略を組み、自分から実行に移します。また、「集中すること」は「目的以外のものを捨てる事」であり、仕事の内容に関すること以外の、頭の中でイメージしていることや、会話や思考を排除し、リソース(時間・エネルギー)を無駄にせず、目的の為に最大限の活用を心がけ、自分から仕事を創り、計画的に実行します。

4) <自分以外の人をサポートすることで、自分をサポートします。>

自分の為にするのは仕事ではなく、他の人の為にするのが仕事だからです。また「自分だけが。」という考えは組織の足を引っ張ります。前向きに周りのサポートを行います。そうすることが、自分が周りから自然と援助を受ける事と同じだと知っているからです。

17) <専門職者としての言動を心がけます。>

我々は専門的な知識に則って、判断し、行動します。常に全職員が自分の役割を専門職として認識し、言動に移します。

18) <能動的に行動します。>

事業目標を達成するため、主体性と社会性のバランスの基、自分で考え、決断し、行動を起こし組織に貢献します。

19) <職場での自分のメンタルコントロールを心がけます。>

職場でのコミュニケーションに関しては気配りを行います。「自分と自分の本音の距離は、相手と自分の距離である。」ことをよく理解し、対策を考え、必要であれば相談を行い、問題解決に向け前向きに行動します。

20) <ソフトウェアとハードウェア>

自分の行動と施設(環境)をソフトウェアの世界とハードウェアの世界に分けて認識します。ハードウェアとは手で持てるもので、ソフトウェアとは手で持てないものです。

5) <職場の文化と風紀を尊重します。>

職場の職場風紀、職場文化を目的達成の為、尊重し育むことに協力し、進んで実行します。自分勝手な言動はしません。

6) <自分の行動と行動計画は自分で管理します。>

自分の行動は自らフィードバックをディソシエイトして行います。

7) <前向きな発言を心がけます。>

否定的な言動は職場の士気を下げるからです。それはこれから発生し、前にあるのは未来であり、変更ができるのは未来であることを知っているからです。そのために過去に起こったことを分析し、未来に役立てます。これからどうするかを考え実行に移します。

8) <目標の設定はS.M.A.R.T.の法則に則って決め、設定します。>

S(Specific) 単純明快かどうか、わかりやすいか?

M(Measurable) 計測可能かどうか? 数字になっているか?

A(Agreed upon) 自分自身の本音と一致しているかどうか?

R(Realistic) 現実的で結果志向かどうか?

T(Timed) 目標に時間軸があるか、期限が設定されているか?

21) <我々の売り物は目で見えないものです。>

『ステークホルダーに提供しているものはソフトウェアである。』ことを我々は理解しています。それは保育・教育の質そのものであり、人との関わり方であり(言葉の選び方、行動の選び方)、価値観であり、行動管理でありソーシャルスキルであることを意味します。

22) <自分の言動に責任を持ちます。>

自由と責任はワンセットでどちらも状況に対する行動を意味します。自由とは可能性のことであり、責任とは対応能力(response ability)のことを言います。片方だけでは適切な結果が得られません。自由度を上げる場合は、その責任を、自由度を上げた人が負わなければいけません。これはその言動を一緒に行う人一人一人についても同様です。

23) <自分の管理者は自分であることを、行動で表現します。>

感情から行動をコントロールするのではなく、行動をコントロールすることで、感情をコントロールします。それが管理であることを知っているからです。