

1 グループ研修

①-1 「保幼小の架け橋プログラム」の理解推進と幼小接続の工夫

1 協議内容

(1) 架け橋プログラムの重要性とは

- ・ 文科省の参考資料を読み解きながら、幼保小架け橋プログラムの重要性や幼児教育と小学校教育のそれぞれの特徴、幼保小連携における実践事例について確認した。

(2) ワークショップ型研修 (2 グループに分かれて)

- ・ 幼小接続に関して、自園での現状と円滑な接続のために今後実施が可能な取組について、KJ 法を用いて理解を深めることができた。
- ・ 幼小交流が連携活動だけで終始しているため、幼小の教職員は、資質・能力の育成についての理解を深めていく必要があると感じた。

2 次回の研修について

- ・ 3つの資質・能力の芽生えを培う保育実践を紹介する。

②-1 つながりのある発達支援教育の推進

1 各園の現状と課題

- ・ 併行通園をしている園児が、互いの施設で円滑に過ごすための対応の難しさを感じている。
- ・ 特別な支援を必要とする園児が増え、集団でのクラス運営に課題が生じている。
- ・ 保護者へ療育機関や就学相談を勧めるための、働き掛けが難しい。

2 協議内容

(1) 保護者対応について

- ・ 保護者が困った時には園に相談できるよう、気持ちに寄り添い信頼関係を築くことが大切である。
- ・ 保健師と連携したり、巡回相談を活用したりして、適切な支援方法を探りたい。

(2) その他の意見について

- ・ 支援が必要な園児について、小学校への情報提供が大切である。
- ・ 支援の難しさを感じている職員には気持ちに寄り添いながらサポートしていく。

3 次回の研修について

- ・ 各園の課題に基づいて、意見交換と協議を重ねる。

②－２ つながりのある発達支援教育の推進

1 各園の現状と課題

- ・ 発達支援の部屋設置園では、支援学校や支援級相当の子供が多くなり、円滑な支援につなげる部屋の機能の変容しつつある。
- ・ 外国籍の子供については、日本語が分からないことによる様々な困難か、発達に課題があるかの判断が難しい状況がある。
- ・ 個別の支援計画や指導計画の完備（保護者の同意）は、園によりばらつきがあり、効果的な支援につなげていく難しさがある。

2 協議内容

- ・ 個別の支援計画の策定と保護者の同意は、園長研究部の研究の視点「発達支援教育の推進」では大変重要な内容である。
- ・ 各園が支援計画・指導計画を保護者と共有し、具体的な支援や小学校への引継ぎを円滑に進めることが望ましい。

3 次回の研修について

- ・ 全園の完備状況や保護者の同意(押印)等の調査や発信の実施方法を検討する。
- ・ 担任の負担軽減、保護者の信頼を得る運用方法等についての検討を行う。

③－１ 安心・安全な園経営のための危機管理能力の向上

1 各園の現状と課題

- ・ 自然災害に対する危機感がある。大雨、河川の氾濫などから子供たちを守るための対応策について様々な方面から学びたい。
- ・ 熱中症対策、水遊びの注意事項など、職員の危機管理能力を高めていきたい。

2 協議内容

(1) ヒヤリハットについて

- ・ ヒヤリハット報告書をその都度記入し、職員で共通理解をして意識改善を図っていくことが大切である。
- ・ ヒヤリハット事案については、事故につながるかもしれないという思いをもち、即対応していくことが求められる。

(2) 職員の危機管理意識について

- ・ リスクについての意識が職員によって違うため、その差をなくしていくことが一人一人の資質向上や安心・安全な園経営につながっていくと考える。

3 次回の研修について

- ・ 自然災害に対する危機管理について、問題点や課題、疑問に思っていること、改善したいことについて話し合う。

③ - 2 安心・安全な園経営のための危機管理能力の向上

1 各園の現状と課題

- ・ 様々な職種や勤務体制のため、限られた職員で安全な対応ができるか不安である。災害時の対応を見直したり、避難訓練を工夫したりしていく必要がある。
- ・ ヒヤリハット案件やニュースの話題を職員間で共有し、職員一人一人の意識を高めていくことが大切である。

2 協議内容

(1) 災害時の対応について

- ・ 地域防災会議へ参加し、地域や行政、近隣の小学校との連携を図り、有意義な情報を得られるようにしていく。
- ・ 園の立地条件を把握しておき、有事の際に的確な判断ができるようにする。

(2) 栽培物への対応について

- ・ 園で調理する場合は、園児の参加方法や調理を行う人数など安全面や衛生面を考慮し、リスクを減らす工夫が必要である。
- ・ 安全面への意識は職員によって違うため、意見を出し合い共通にしていきたい。

3 次回の研修について

- ・ 各園の安全計画を持ち寄り、話し合いを深めていく。

④ - 1 職員の育成と資質向上につながる園経営の在り方

1 各園の現状と課題

- ・ 職員理解に努め、ワークライフバランスを踏まえた安心して働ける職場作りが重要となる。
- ・ キャリアステージや園で求められる役割から、各自が目標を見出せるように対話を通して導いていく必要がある。

2 協議内容

(1) 一人一人のよさを活かしコーディネートしていくための具体策について

- ・ 得意なことやよさを発揮できる機会を作っていく。互いを受け入れ合えるよう、それぞれの頑張りを認める配慮をしていく。
- ・ 職員の心身の健康と質の高い保育の保障には、タイムマネジメントとタスクマネジメントが欠かせない。職員育成には時間を要し、効率化が有効でない側面もある。

(2) 「発達支援の部屋」の職員育成について

- ・ 配属されてから学ぶことになるため、戸惑うことが多い。発達支援教育に関心のある職員がその職に就き、経験を広めていけるとよい。
- ・ 外部研修だけで育成することは難しく、園内での学び合いが必要不可欠と言える。時間の捻出と育成方法には工夫が必要である。

3 次回の研修について

- ・ 各園の実践から情報交換をし、成果と課題を協議する。

④ - 2 職員の育成と資質向上につながる園経営の在り方

1 各園の現状と課題

- ・ 幼稚園の規模や職員配置によって、園外の研修に参加しにくい状況や、園内においても職員同士で研鑽する機会や教材研究などの時間が確保しにくい状況もある。

2 協議内容

(1) 「当たり前」を打破する園経営を考える

- ・ 職員が意欲的に参画できるよう、職場内の風通しのよさに努め、自らの経験や職責に応じた「保育を楽しめる」、「面白く思う」園の風土を築いていきたい。

(2) 職員の個性に応じた育成方法について

- ・ 各園の勤務形態や個人の状況に応じて、主体的に学び続ける力や良好な人間関係を築き他者と協働する力が身に付く取組を心掛けたい。

3 次回の研修について

- ・ 園長として心掛けたことや職員の変化等、具体的な情報交換をして自園を振り返る。