

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

- ・ 子供たちの発想を生かしたごっこ遊びから、教師の適切な支援を受けて遊び込みを経験することができ、それが発表会へとつながった。これが、学校教育で目指す学びに向かう力になると考えている。
- ・ 学びの連続性を担保するために、「主体的な学び」「対話的な学び」「深い学び」の3つの視点で教師が意識して保育ができるよう年少からの3年間を目指す姿で表す指導計画を作成した。
- ・ 学校教育の体育科で必修となっている表現活動(ダンス)の領域へアプローチするため、専門の講師を複数園で招聘し、年間スケジュールに組み込んだ活動をしている。
- ・ 学びに向かう力を付けるために、幼稚園では子供理解の力を付けた教師の適切な援助により遊び込みの経験を積み重ねていけるよう取り組んでいる。
- ・ 鉄棒や絵画等は、小・中学校の専科教員の指導力を上手に活用できれば、できた喜び(成就感)を短時間で享受させることができる。幼小の接続を考えた場合、教育課程だけでなく人的環境の交流も有効である。
- ・ 文科省では、「幼小接続を円滑に行うためには、小・中学校の校長先生が幼児教育の理解を深めることが必要である。」と説明されている。そのための場を校区で設けることと、理解を促す資料を園側から提供することが、円滑な幼小接続では重要となる。

②-1 つながりのある発達支援教育の推進

1 協議内容

(1) 保護者との信頼関係や連携について

- ・ 望ましい支援につなげるために療育機関などに働きかけている。また、支援の成果と子供の成長を知らせ、継続した支援の必要性が伝わるようにしている。
- ・ 日々の様子を写真やブログで知らせたり、声を掛けたりするなど、丁寧な関わりを大切にしている。

(2) 就学支援について

- ・ 保護者に対し、子供にとって一番よい就学先を一緒に考えていけるように話をしている。また保護者が、先の見通しをもつことができるように伝えている。
- ・ 就学先は専門家の意見を参考にしながらも、最終決定は保護者が納得して決定できるよう、寄り添いながら関わっていく。

2 研修を振り返って

- ・ 様々な支援や園長としての判断の仕方などを情報交換することができ、新しい学びがあった。
- ・ 今後も特別支援学校や発達支援学級での具体的な教育内容や、その後の進路について知識を深め、就学支援に努めていきたい。

②－2 つながりのある発達支援教育の推進

1 協議内容

(1) アンケート結果より

- ・ 各園の実態より、支援計画・指導計画作成に対する負担感が浮かび上がった。
- ・ その子の成育歴やよさ、苦手な面を小学校への引継ぎで活用している園が多い。

(2) 職員の負担軽減のための各園への提案について

- ・ 計画作成の課題…①項目の記入の仕方 ②作成する回数 ③完成までの過程
 - ① 全項目記入する必要はなくポイントを絞って作成する。
 - ② 年度末の子供の成長を見据えて作成することで回数を減らし、実態に合わせて加筆・修正する。
 - ③ 完成までに要する主任・園長の確認や書き直しによる負担を軽減するために、発達支援コーディネーターが主になりチェックできる体制を整えることで、完成までの過程を少なくする。
- ・ 保護者理解の課題…①書き表し方 ②署名
 - ① 分かりやすい言葉で記入し、それを示しながら具体的なことは口頭で説明する。
 - ② 園長が作成の目的について保護者に話し、署名への理解を得る。

③－1 安心・安全な園経営のための危機管理能力の向上

1 協議内容

(1) 避難訓練や引き渡し訓練について

- ・ マニュアルに沿って訓練を行うだけではなく、全職員で検討し合い、その都度見直して様々な想定のもとで取り組むことが必要である。
- ・ 職員が家庭訪問（確認）で地域を知り、危機管理意識の向上を図っていききたい。
- ・ 地域や近隣の小中学校と危機管理に関する交流や連携を密に行い、園児の安全確保に努める。
- ・ 災害時の引き渡しにおいて連絡がつかない保護者もいる。特に外国人の保護者に対しては翻訳機の活用や通訳のできる方を介して、丁寧な説明に心掛けたい。さくら連絡網に翻訳機能がつくとよい。

(2) 登降園時の安全確保について

- ・ 園家連携の中で子供の安全確保に努めたい。
- ・ 危機管理マニュアルに沿って動くことが基本だが、園周辺や通園路の実情に合わせて対応していくことが必要である。

③ - 2 安心・安全な園経営のための危機管理能力の向上

1 協議内容

(1) 各園の安全計画、保健計画について

- ・ 実態と計画にずれがあり、見直しが必要だと感じている園が少なくなかった。
- ・ 計画を作成するにあたり、どこまで細かく記載するのが難しい。地域や園ごとの特色もあるため、必要性がある内容を記載したい。また、安全計画・保健計画は、法令や条例で定められている内容になっているか、確認していきたい。

(2) 研修を振り返って

- ・ 安全計画、保健計画を持ち寄ったことで見直すきっかけとなったり、手直しの必要性について学んだりすることができた。
- ・ 今後、大雨や突発的な事案の対応、プール指導、熱中症などの対策に取り組む上で、各園の実践事例を参考にしていきたい。

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 協議内容

(1) 若手職員の育成について

- ・ 声掛けや指導方法、打ち合わせのもち方について、職員の個性、園の状況等を鑑みながら、園運営の一環として工夫する必要がある。具体的には、「打ち合わせを充実させるか、短時間の打ち合わせにするかの検討」「十分に見守ってからの指導にするか、OJTを意識しての指導にするかの検討」「職員個々が自己管理をすることができるようにする」「突発的な仕事をいれず計画的に仕事を進める」「行政、他の職員、ボランティアスタッフ等の協力を仰ぐ」などが考えられる。

(2) 主任の育成について

- ・ 複数の主任が在籍する場合は、業務分担を適切に行ったり、業務内容を明確にしたりして、一人の主任に負担が行き過ぎないように配慮する。
- ・ 職員同士が声を掛け合い、保育者として手応えや喜びを共有し合う職員集団の要となる主任を育成するために、園経営マネジメントを工夫する。
- ・ 極少園児数の園に所属した時の、モチベーションの維持について工夫する。

2 本年度の研修を振り返って

- ・ テーマに沿った話し合いを深めることができ、園経営の奥深さを知ることができた。

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 協議内容

(1) 職員の力量を高める手立てについて

- ・ 園長が職員と共に指導要録を作成することを通して、子供を見取る力を育成している事例が報告された。
- ・ 降園後に、職員同士が気軽に情報交換できる場を作ることを通して、コミュニケーション力を高める事例も報告された。
- ・ 医療的ケア児を受け入れることを通して、職員の気付く力や工夫する力が伸びた事例も報告された。園長には、日々の教育活動を通した職員育成の視点が肝要だと感じる。

(2) 園経営を担える人材の育成について

- ・ 幼児教育は、職員が子供と共に生活する中で行われるため、職員を司る園長には、生活全般にわたる幅広い知識や技能が求められる。さらに、子供が安全に遊ぶ環境を整えるためには、臨機応変な対応が常に求められている。次代を担う人材を育成するには、園ごとに行うのではなく、本市が意図的に育成の場を設定していくとよいと感じる。