

- 1 講演会 「職員の育成と資質向上につながる園経営」
浜松市秋野不矩美術館長 鈴木 英司 氏

2 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) 小学校との連携について

- ・ 日ごろから良好な関係性を築いておくことが重要である。新たな取組を依頼する際は、目的や意義を理解してもらえようようにしたい。

(2) カリキュラムについて

- ・ 小学校のスタートカリキュラムを参考にさせようとい。年長の2・3月の指導計画から小学校のスタートカリキュラムが円滑に接続していくよう幼小合同でカリキュラムを作成することを通して架け橋期の幼児理解を深める必要がある。
- ・ 浜松市版「つながる」カリキュラムは、園長自身が活用の仕方を学ぶ必要がある。

(3) 中学校区の研修会について

- ・ 授業や保育の公開や地域を知る取組など、研修の方向性や形態も変わりつつある。

2 次回の研修について

- ・ 2学期の幼小連携についての実践やまとめを資料として持ち寄る。

②－1 つながりのある発達支援教育の推進

1 協議内容

(1) こどもを中心にした発達支援教育の推進について

- ・ 児童発達支援事業所が作成している「サポートかけはしシート」、園が作成している「個別の教育支援計画」「個別の指導計画」、浜松市就学支援委員会に提出する「専門調査票」、5歳児健康診査で使用する「5健アプリ」を統合することはできないか話し合った。
- ・ 作成する目的が同じである「専門調査票」と「5健アプリ」は統合できるのではないかと感じる。

(2) 支援が必要な子への対応について

- ・ 療育と併行通園をしているこどもが増加している。保護者に正しい情報を提供し、こどもの成長を保障するために、関係している機関同士が円滑に連携できる環境を整える必要がある。
- ・ 5歳児健康診査を契機として、こどもの関わる情報を児童発達支援事業所・園・学校・医療・行政で共有できる環境を整えることができれば、こどもを中心にした発達支援教育が実施できるのではないかと考える。

2 次回の研修について

- ・ 5歳児健診モデル園の経過報告をする。
- ・ 各園の現状について、課題を挙げて話し合う。

②－２ つながりのある発達支援教育の推進

1 協議内容

(1) 就学に向けて

- ・ 保護者が小学校側と直接話をしたり、発達支援学級を見学したりする機会を設けたことで、就学先の情報を得ることができたり、具体的な理解や安心感につながったりすることができた。
- ・ 夏季就学相談については、保護者に受ける利点を伝えたり、幼稚園での対応の参考にしたいとお願いしたりしたことで、前向きな申し込みにつながった。
- ・ 園、保護者、療育機関、教育支援課等が連携し、選択肢の中から保護者がよりよい進路を選択できるよう、意向に沿った支援を心掛けていきたい。

(2) 個別の教育支援・指導計画について

- ・ 担任の負担軽減や保護者との共通理解を図りやすくするために、計画書の在り方や様式の見直し等を、関係機関と共に検討していきたい。

2 次回の研修について

- ・ 夏季就学相談の結果を受けて、保護者にどうアプローチしたか伝え合う。
- ・ 2学期の実践を基に、課題を要するこどもの具体例を挙げて話し合う。

③－１ 安心・安全な園経営のための危機管理能力の向上

1 協議内容

- ・ 避難訓練を計画通りに進めることが目的となることが多く、有事の際に活かすことができる訓練内容となっているか取組を確認したり、職員の危機管理意識を高めたりする必要がある。今までと同様ではなく、最新の情報を収集したり、訓練の内容を見直したりする必要がある。
- ・ 災害を想定した訓練について、各園の取組を基に話し合いをした。(繰り返す揺れを想定、避難経路を塞ぐ環境設定、年長は年度当初から予告なしの訓練、職員が少ない日も実施、放送以外の伝達等)
- ・ 不審者対応の予告なしの訓練を行っている。園内に留めず園外に避難して助けを求める等、実情に応じた方法を探り、試行錯誤することも大切である。
- ・ こどもは教師の指示で動くことができるため、教師は臨機応変に対応する力が求められる。
- ・ 安全計画や保健計画は、他園の計画も参考にし、反省をもとに内容を修正・追記していく。

2 次回の研修について

- ・ 風水害や土砂災害への対策について話し合う。
- ・ 9月に防災ダッグを実施予定の園があるため、その指導事項から情報を共有する。

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) 不審者対策について

- ・ 訓練は役割分担を再確認しながら行っている。実践することで具体的な課題が見えるため、疑問に思ったことは再検討し、共通理解を図っていく必要がある。
- ・ 不審者への対応を複数で行うため、日頃から職員間で声を掛け合い、臨機応変に対応する力や主体的に行動できる力を育てていきたい。
- ・ 園舎の立地状況や保育室の配置等によっては、園内の緊急時の連絡手段として、携帯
電話の活用が有効であると感じている。

(2) 熱中症への対応について

- ・ プール活動においては、暑さ指数、水温、気温を確認し、活動時間を早めたり、日よけとなる遮光ネットを取り付けたりするなど、十分留意しながら行った。
- ・ エアコンや扇風機などを適切に使用し、室内の温度にも配慮した。

2 次回の研修について

- ・ 各園の取組から情報交換し、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 協議内容に対する各園の実践状況と課題

(1) 主任の育成、職員の育成について

- ・ 主任が複数おり、資質・能力、フリー主任経験、分掌経験等で差が大きい。小規模園では、担任を兼務する多忙な中、分掌や園長の指導機会等に工夫が必要である。
- ・ 園運営への参画として、会計処理等の事務分掌は経験させておきたい。
- ・ 学級経営案、週日案等の書式を変更し、主任・教諭が保育への思いやこどもの育ちを実感できるように工夫した。30代の主任の保育や考え方の変化が見られた。

(2) 初任者の育成について

- ・ 初任者育成教諭の立ち位置が難しく、保育や保護者対応を悩みながら進めている現状である。園長、主任、育成教諭が、情報を共有しそれぞれの立場で育成や支援に当たっている。

2 協議内容

- ・ 極少職員で複数の主任など、園によって環境の違いが大きい。主任や教諭の情報を把握し、その職員を育てる場（分掌等）を与えることが大切であると感じる。
- ・ 部会や地域の園長会の場に育てたい主任を同席させて、園長の立場や思い、危機管理の意識等を学ばせている地域もある。

3 次回の研修について

- ・ 協議のテーマに向けてさらに実践を深めていく。

⑤ — 1 満3歳児保育の在り方

1 協議内容

(1) 共通理解事項について

- ・ 健康診断票の様式、出席簿の記入の仕方について確認した。
- ・ 今年度共通理解したことを、指導面、施設面において引継ぎができるように手引きとなるものが必要である。

(2) 「子育て環境の向上」を踏まえ、試行園の役割について

- ・ 満3歳児が入園したことで、幼稚園が活気付いたり、年下の子に対して優しく接したりするなど、関わり方が変わってきた。また、職員の学ぶ機会となり、資質向上にもつながっている。
- ・ 保育形態や週日案のおさえ等をどのようにしていくのか、共有できるとよい。
- ・ 次年度、小規模園では、5歳児と満3歳児の編成となる園も予想される。そのような場合、状況に応じた職員配置が課題となる。
- ・ 異年齢児との関わりが多くなるため、より職員同士の関係性が大切になってくる。

2 次回の研修について

- ・ 各園の満3歳児の様子やそれに伴う課題について協議していく。
- ・ 次年度以降に円滑な引継ぎができるように、手引き書となる資料について検討する。

⑥— 1 主体的・対話的で深い学びの実現

1 協議内容

(1) 1学期における各園の実践と今後の取組

- ・ 園内での実践を共有化した。環境を考え、園児の思考を深い学びへつなげていく。
- ・ 「主体的」を改めて考え、こどもの小さな動きやつぶやきから深い学びを見取った。
- ・ 園内研修を行い、資料を用いながら職員の理解を深めた。グランドデザインを基盤として、自園のこどもの姿での主体的・対話的で深い学びの研究を進めている。
- ・ 保護者や一般にも伝わるよう、園だよりやブログで周知を行っている。
- ・ 教育要領と照らし合わせながら、主任や研修主任と協力して進めている。分からないことを出し合い、職員が同じ方向性になるように考えていく。

(2) アンケート集計結果における考察と内容の周知の方法について

多くの園が実践を行っているが、同時にこどもの深い学びまでの深化の難しさや、職員の知識・理解を促す方法に悩む様子が伺える。集約結果・班内の考察を全園送付する。

2 次回の研修について

第2回研修会以降に行った主体的・対話的で深い学びの提案や取組状況等について、情報を交換する。