

(令和3年3月5日(金) zoomにより実施)

## 【報告】

### ■園外研修

- (1) Zoomを活用した協議の実施について
- (2) 関係幼児教育団体及び幼児教育推進センターが実施する研修の一覧化について
- (3) 【新規研修】 幼小連携・接続担当者会議について
- (4) 【新規研修】 園内研修リーダー育成講座について

## 【論点】

### ■園外研修

- (1) 研修を通じて育てたい保育者像の方向性について
  - ・ すべての幼児教育施設を対象に研修等を実施しているセンターとしては、研修の内容等を検討する際の方向性を示すものとして、別添「仮）センターが目指す保育者像」を定めたい。
  - ・ 内容等について御意見をいただきたい。

### ■園内研修

- (1) 園内研修教材（あるある研修）について
  - ・ 幼児教育相談員の協力の下、12月に園内研修教材（あるある研修）を作成した。
  - ・ 園内研修の促進のため、今後も園内研修教材を拡充したいと考えるが、改善点があれば御意見いただきたい。
- (2) 幼児教育相談員派遣事業の促進について
  - ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止及び幼児教育相談員の移動負担の軽減の観点から、リモートによる幼児教育相談員派遣事業を開始した。
  - ・ 園内研修の充実のため、幼児教育相談員の活用を促進したいが、利用が少ない状況。
  - ・ どのような点が活用しにくいのか。また、どのような点を改善すると、現場としては本事業を活用しやすいか御意見をいただきたい。
- (3) 令和2年度オンデマンド配信講座一覧について
  - ・ 今年度オンデマンド配信した各研修の講座については、園内研修でも活用できるよう、当面の間HPに掲載する予定。
  - ・ 資料6に記載の他、センターとして取り組むべきテーマ等があれば御意見をいただきたい。

## 【報告】

(事務局)

・事務局より本日の報告事項と論点について説明いたしました。報告事項の資料1から3までの中でご質問等があればいただきたい。

(委員)

・Zoomによる意見交換会は、集合形式に比べて気軽に参加できるというメリットがあるので、これからも続けていただけたら良いと思います。資料3の「幼小連携・接続担当者研修」についてですが、私は現場の先生も対象とした方が良いのかなと思っていましたが、センターの意向も聞きまして、そういうことであればまずは行政担当を対象でも良いのかと思います。

(事務局)

・Zoomでの研修についてですが、来年は集合での研修ができれば一番良いと思うのですが、もしできない場合については、色々工夫してZoomなどを活用して実施できればと思っています。また、幼小連携・接続の研修については、主に行政担当者と説明しましたが、管内によってはもちろん状況は様々でございますので、保育者の方を呼んだり、小学校の教員等に説明してもらうことなどもできると思いますし、モデル事業というのは今年度末で終了しますが、その担当した小学校のリーダーにセンターの方でインタビューをしました。そのインタビューの様子をまとめて、2年間先行して幼小連携について試行錯誤したことについて、オンデマンド教材にしてまとめようと考えておりまして、それを見ていただくともた幼児教育施設の方々の参考になるかなと思いますので、完成しましたらご連絡させていただきます。

## 【論点】

### ■園外研修

(事務局)

・園外研修についてですが、センターが実施する研修を通じて育てたい保育者の方向性ということでございます。この方向性については、令和元年度の研修部会の時に将来的にこういったものを作っていきますという話をしていたのですが、なかなかその後検討が進んでおりませんでした。やはりセンターが研修を今後やっていくためには、公立幼稚園の教員をどう育成していくかだけではなく、認定こども園や私立幼稚園、保育所を含めて、こういった保育者像を目指すのだと言うものがないと、やはり良くないのではないかとすることでこのように提案させていただきました。

希望としては今回センターとしてこのように取り組んでいくのですが、将来は関係団体の方とも共有して、同じような方向性で研修を行って行けると良いなと思っています。ただ今回はあくまでもセンターが来年研修を行っていく上で、目指していく保育者の姿として捉えていただければと思います。

基本的には先ほど説明したとおり公立幼稚園の育成指標と言うものをベースにしておりま

す。法律に基づいて作っているものですが、基本的な考え方、例えばキーとなる資質能力があります。使命感、責任感、倫理観、教育的愛情といったものについては、幼稚園だけではなく、小・中学校も含めてみんな共通しているものかと思います。ただ、一部幼児教育施設になじまないと言いますかそういった項目は削除し、国が最近出しております令和3年1月末の答申を踏まえて作成しております。もともと公立幼稚園の育成指標にある「ベテラン段階」という表現は、「リーダー期」と言い換えたりできるだけわかりやすいと言いますか、実態に合わせた形にできたらなと考えております。何かこれを見ていただいてわかりにくい部分ですとか、ご質問でも構いませんので何かございませんか。

(委員)

・教員育成指標と言うことですごく難しいことがコンパクトにまとまっていて、ここに至るまでどのくらいの時間を要したのかと思って見ておりました。私も公立幼稚園にいたことがあるので、このような指標があってという段階もわからないではないのですが、圧倒的に多いのが、公立幼稚園以外の幼児教育に関わる保育者が多いのではないかというのが、外にいるととてもそちらの方の教員養成が難しいのではないかと思います。おそらく外から見ると、幼稚園も保育園も公立も私立もそのところはそんなに違わなくて、認定こども園にどんどん移行している感じがあって、その中で働いている職員がどの人が教員と言う形ととか、そこは本当にその園その園の取り組み方で全然違うという実態を考えると、本当に初任段階でここと言うようなところがあるのですが、初任をいつからいつまでと見るかとか、それが公立とひょっとしたら民間とでは温度差があるのではないかと言う気がします。

ベテランと言う方たちがどのくらいなのかと言うのも、本当に実態で違うなと思うので、そこは本当に言葉で区切ってしまっているのですが、個人がどの段階までステップアップしてというのが使いやすい形になると良いなと思いますので、各園で参考とする時に、指標として見やすい形になっていると良いなと思います。

また、全体を通してですが、私が所属している団体の方に研修計画を出してもらえるように依頼していますが、まだ決まっていませんと言うことで、今のコロナ禍と言う状況でどのような形で実施できるかというのが本当に決まらないと言いますか、なかなかそのところで各団体が出している研修計画みたいなことを集合させるのもなかなか方向性が決まらないので難しいなと思います。資料がいただけたらすぐにお送りしたいなと思っています。

さらに、研修の時間帯とか Zoom でやるということ、私も今日初めて自分の職場で Zoom を使って参加していますが、ずっと子どもの声が向こう側から聞こえていて、なかなか落ち着いて話に集中するのが難しく、保育園とかの保育士が環境的に落ち着いて研修に参加できるような環境を整えるということをあまり考えていなかったと自分で思って、どのような時間帯でどのような時にそれが取り組めたらいいのかとか、ちょうど去年が、保育士にはキャリアアップ研修というのがありまして、そのキャリアアップ研修等を受ける際に、職場で受講が難しいので家に帰ってとかそういう形で参加する方が多かったので、本当に研修そのものにオンデマンドの形でも良いので参加していくと時間と場所と確保することを改めて考えていかななくてはならないなと思っいろいろご提案を聞いておりました。

(事務局)

・センターとしてもスタート期、ミドルリーダー期、リーダー期とその下に新規採用ですとか主任と記載していますが、非常に幅広く設定しております。実際にセンターが研修をやるのは大きな区分しかありません。新採用研修、中堅教諭研修それから園長研修で中堅研修は昨年色々のご意見をいただきまして、今年から概ね7年から10年程度経過した方というイメージで研修をやりましたが、20年以上経験した方の参加や、3年程度の方ですとか、センターとしても特に縛るつもりもないので、そこはある程度自由にしてもらったのですが、中堅と言った時にある程度目安はありますが、園の立場や状況は様々なのでそういったことを勉強させていただいたところです。一応このように3つに分かれているのですが、園の実情に応じて参加いただければ良いのかなと思っております。

書いてあることが難しくて幼児教育施設の方が見て何なのかって言うところもあるのですが、センターとしてはこういったことをイメージして研修をやっていければ良いなと思います。実際これが決まったところで何か今年と大きく変わるのかといいますと、あまり変わらないのかなと思いますが、ただ今までやってきたことをしっかりとこのスタート期、リーダー期などに位置づけて保育者像と言うものを整理したと考えていただければと思います。

確かに研修を受ける環境と言うのは、園の方にとっては後ろにお子さんが走り回っている状況の中で研修を受けるのは難しいでしょうし、例えばズームであったら1人1台のパソコンで実施した場合、同じ部屋でやった場合はハウリングしてしまったりと、なかなか難しい問題があります。そのため、そういった工夫というのは、このようにやったら良いのではないとか、Zoomの使い方等はセンターの方のホームページで公表させていただいております。そういったことで研修を受けやすくなる工夫ですとか、そういったご提案をしていければ良いのかなと考えております。

また iPad など何台か買ってみたので、そういったことも環境のない施設には貸し出せるようなことも考えておりますのでよろしくお願いします。

(欠席委員から事前に伺った意見)

(事務局代読)

センターが目指す保育者像について、各幼児教育施設ですとか団体の考え方もあるので、こうすべきだと言うようなものにすべきではないという意見をいただいています。それからマネジメントと言う部分も含めて、離職防止の観点を含めることも良いのではないかなという意見をいただいております。

また、使い方として、センターが目指すべき保育者像については、例えばセンターが外部の方に講師を依頼する時に、今回はミドルリーダーのこの部分に重点を置いて実施したいなど、講師の方に示すバックボーン的な使い方もあるのではないかなという御意見をいただきました。

(欠席委員から事前に伺った意見)

(事務局代読)

今回、センターとして目指すべき保育者像として作っていますが、本来、私立でも公立でも施設種が違って目指す方向は道全体で同じはずです。そのため、時間はかかるかもしれませんが、将来的には北海道全体で目指す方向性を示していけると良いのではないかなという意見をいただいております。

また、保育者像とは別に、単年度、その年その年の例えばこういった有識者会議の中で来年の北海道全体としてこういったことをテーマとして頑張っていこうというような1年単位の目指すテーマがあっても良いのではないかなという意見をいただきました。そして1年1年の積み重ねで、例えば5年経てばパッケージでこういった姿を目指していけるよねと、そういったご意見をいただきました。

(事務局)

センターとしてもいただいたご意見を検討し、離職防止といっても具体的にどう入れるのかは悩むところがありますが、マネジメント的な要素もありありますのでそういったものを加えるなど検討していきたいと考えております。

また、外部の講師にお願いする時にこういった表を見ていただいて説明することによって、お互いブレがないような感じで研修がやれると言う効果もあるのかなと思いますので、非常に貴重なご意見ありがたいと思います。

(委員)

こういった育成指標みたいなものが1つあるととても参考になると思います。また中身の方を見せていただいて、他の委員からも意見があったように中堅といえますか、ミドルリーダーの認識がやはり公立と私立で違うのではないかなと思います。うちの園でもミドルリーダーの育成と言うのは特に力を入れていますが、割と年齢層は低いです。そこが公立とは違うのではないかなと思っています。具体的に言いますと20代後半くらいで主任と言うことになりますので、その辺の年齢についても対象を広く考えていただけるとありがたいと思います。

また、オンラインでの研修についてはうちの職員も受けていますが、やはり地方と言うことがありますので、こういった研修を多くやっていただけるととても助かります。ただ先生たちの交流も欲しいとも言っていましたので、Zoomで少人数、やはり人数が多いと交流が難しくなるので、最大でも5~6人で意見交換をするのがとても有効だと思います。その際にリーダー的な方、進行できる方がいると会をスムーズに進行していけると言うようなことを実際に受講した職員から聞いていますので検討していただければと思います。

(事務局)

やはりミドルリーダーの部分が特に公立と私立では状況が違うというのがとても参考になりました。センターとしてもあまり範囲を狭めることなく考えていきたいと思います。ただ、公立幼稚園については法定研修なのでそこはきっちりやらなくてはならないのですが、私立

保育園や認定こども園についてはできるだけ幅広く受けていただけるような形で考えていきたいと思っております。実際に集まる場合となると、会場のキャパシティの関係もあるので、そういった制限がかからない場合については幅広く受けていただければと思います。

また、今回オンデマンドで実施して良かったのは、小規模保育所ですとか病院内の保育者の方にも参加いただいております。普段だと集合での参加はできないような方たちについても色々意見もいただいてご本人も喜んでいただけたのではないかと考えています。Zoomでブレイクアウトセッションに移行した際に、今回は誰が司会とか決めずに行ったのですが、あらかじめコーディネーター役を決めておくともっと充実した交流になるのかなと思いますので参考にさせていただきます。

#### (委員)

函館の保育の支援の中でもこれまでの大人数での研修と言うのはできなくなったということで、どのように進めたらいいのか検討している状況です。オンデマンドの研修ももちろん有効だと思っているのですが、その研修の内容についても保育の現場で分かりやすくすぐに役に立ちそうな研修、勉強会と言うものがあればいいなと考えております。

先程他の委員からの話にもあったように、私の所属する団体でも、今年の研修計画と言うものははっきり決まっておられません。ただ決まってはいないのですが、例のキャリアアップ研修について9月くらいからDVDを作り直して新しい内容にしました。個人単位の研修も再開することになりましたので、来年の3月までに受講希望者について受講できるよう進めているところです。色々なことができない中でもキャリアアップ研修に関してだけは区切りをつけたいと考えております。何とか予定の人数を終了して参りたいと考えています。

#### (事務局)

やはりなかなか集合研修は感染症の状況もわからない状況の中で研修計画と言われても、やはり園には小さいお子さんもたくさんいるわけですし、簡単に外部研修と言う訳にも行きませんし、その辺については慎重に検討をする必要があると改めて認識しました。キャリアアップ研修については、新しい映像を取ると言うことですが、センターとしても本来短時間の時間数しかカバーできないのですが、センターの研修を受講していただいた場合についても受講証を発行するということにしまして、若干ながらそこも時間数に加えさせていただこうと考えております。色々協力させていただきたいと思っておりますので今後ともよろしく申し上げます。

### ■園内研修

#### 【園内研修教材（あるある研修）】

#### (事務局)

このような状況なので、本道は広域ですし、勤務時間もバラバラだったり、外に出られないこともあって、やはり園内研修の充実も必要だとセンターでは考えています。それで去年からテキスト教材を作ったり、春先には札幌の幼稚園を舞台にして保育の動画を作ってみた

りですとかそういったこともやったり、園内研修でこのようにやったらいいよと言うような実践例を記載させていただきました。

さらに今年は資料6のとおりたくさんオンデマンド教材を作りました。こういったものを1回使って終わりにするのではなく、園の課題に応じて好きな時に見ていただけるように整理できればと思っていますので、一覧の形で各施設に情報提供したいと考えております。

まず1つ目ですが、あるある研修とセンターでは言っているのですが、園でよくあるような場面や事例を出していただいて、それを園の方で園内研修の教材にさせていただきたいなと言うことで、幼児教育相談員の方にもお願いしまして何種類か作ったのですが、こういったものを作った方が良いですとか、こういった工夫があるのではないかなど、来年センターがどのようにやっていこうかなと考えた時に現場の方のご意見を伺えたらなと思います。センターとしても研修を実施してくださいと言うだけでなく、こういうものもある、ああいうものもあると言うような提案をして行けたらなと考えております。

(委員)

研修の教材の所だったのですが、非常に今回作っていただいた研修の素材は、若い先生とつか初任の先生とか2～3年目の先生が子どもをどう理解するかとか、どう捉えるかと言うあたりではとても取りかかりやすい場面だったり、テーマだったのではないかなと思って見えていました。そのため、本当に日常的な片付けの場面であったり、5歳児であれば友達と相談したり、遊びをどのように進めていっているのかと言うようなそんな場面から、今教育要領であるような10の姿に少しつながっていくような、そんな話し合いにつながる場面や素材があるとより良いのかなと思います。

さらに、幼児理解がとても大事だと言われているので、記録を取るにしても、どのように記録を取ると次の保育に生かされるのかとか、そのような研修素材もあっても良いのではないかなと思います。

(事務局)

センターが作った目的も、初任段階の若い先生を中心に研修をやっていただければと言う思いで作っております。最終的には要領や指針、10の姿に結びつけるような形でワークシートを作ることも大切だと思います。やはり根っこはそこにあると思いますので、そういったことを意識しながら作成していきたいと思います。

(委員)

すべての園に当てはまるわけではないですが、選べるのであれば「外国籍のお子さんの接し方」といいますか、そういったケースが1つあればと思います。うちの園では例年1人から2人は外国籍の方が入ってきます。毎回、参観日とは何か、運動会とは何かということから話をしないとわからないので、その国々の言葉もありますし、宗教的配慮も必要となります。給食のことであったりといったところの研修を受けた事はあまりないので、そういった

こともあると受けてみたいです。

(委員)

これから保育士になろうとする世代に圧倒的に少ない経験というのが、「自然に関わる経験」というのがよほど自分で好きな方は自分でやったことがあるようなのですが、家庭で庭があるとかそのような環境で育っていない方もたくさんいるので、土を耕して種を植えてどのくらい土をかければ良いのかとか、耕すってどんなこととか、水やりはどうしたら良いのかとか、トマトの苗を植えたらその後どのように育って、どのようなことが成長のポイントなのかとか、本当にそういったところの力はとても落ちていると思います。昔は自然に成長していくうちに家でやっていたことが、今は自分でそのような機会を探さないと、なかなかそういったことに触れないと言うことで、苗を買ってきて折れてしまった場合、そこにガムテープを巻いたとかですね、折れるとどうなるかも知らないと言うような経験の少なさがありますので、何か簡単なところで良いので自然に関わる研修、気軽にできる研修、先生ってこんなことも知っているのだと言うような知識をもらえるような研修があっても良いのではないかと、案外楽しいのではないかと思います。

(事務局)

外国人幼児のことについてですが、義務教育課の方で小・中学校ですとか公立幼稚園も対象としてそういった外国人幼児とか児童で困っているようなところに人を派遣したり、相談に乗ると言うような事業も行っておりますので、そのホームページに飛べるように幼児教育施設のホームページにリンクを貼っていきたいと思いますのでご意見ありがとうございました。

子どもは慣れるのかもしれませんが、保護者対応といったものもあるのかなと思います。研修と言う形でできるのか、事業を活用していただくのが良いのかということもありますけれども、何か少しでも皆さんが困らない形でできるようにしていきたいと思います。

委員からの自然に関わる研修と言うのは、やはり大切だと思います。新採用研修の宿泊研修ではこのような自然体験活動と言うコマがありまして、実際に大雪青少年交流の家の森の中に入って、枝や木、葉っぱなどを拾ったりしてものを作ってみるとか、そういった自然体験活動や遊びといったものをやっているのですが、そういったオンデマンド教材を作れるかどうか、その辺についてもちょっと検討させていただければと思います。

【幼児教育相談員の派遣促進】

(欠席委員から事前に伺った意見)

(事務局代読)

時間が取れないですとか呼べない理由は色々あると思いますが、外部講師を呼ぶこと自体に抵抗感があると言う実態があるのではないかとのお話でした。そうは言っても、相談員を呼ぶことでどのようなことができるのか、というのがよりわかるように具体的な相談の事



例だったり、具体的な相談案があったりすると、相談員を呼んでみようかなと言う気持ちになるのではないかと、というご意見をいただいております。

とても困っているとかではなくても、各施設でちょっと見てもらいたいなとか、ちょっと困っていることを聞いてもらいたい時に、相談しやすくすること、場合によってはより専門性の高い方に来ていただいて見てもらえることがわかれば、この事業が広まっていくので、周知の仕方であったり、専門性の部分の整理を工夫してはどうかという意見をいただきました。

#### （事務局）

幼児教育相談員の方々が全体で45名ほど委嘱させていただいております。今年はコロナのこともありまして、リモートによる助言と言うものも始めましたが、なかなか進んでいない状況もあります。最近の研修ですと、コロナの関係の研修、リモート研修を何度か実施していますが、実際に園内研修でうまく活用されたかというとなかなかうまくいってない現状もございます。外部の方を園に呼ぶと言うハードルの高さもあるのかもしれませんが、大学の教授もいますし、私立の幼稚園の園長先生もいますし、公立の保育所の方もいますと言うように、管内に多様な方を揃えられると良いのかなと思っています。ただなかなかそういったところも皆さん忙しいということもありまして、進んでいないという現状もあります。管内も広いので、移動を含めると1日仕事になってしまう部分もあるので、講師の方としてもやりづらい部分もあるのかと思います。何とかそういった相談員の方に園内研修に入っただいて、研修を活性化していきたいなと思っていますけれども、何かこういった人に頼んでみたら良いのではないかと、かご意見いただければと思います。今は保育をだいたい1時間位見ていただいて、その後園の方に集まっていたいただいて振り返りをしながらざっくばらんな話をしているような形が多いです。

#### （委員）

実は私も日高管内の幼児教育相談員を務めさせていただいていますが、これまで1度も依頼がなくて何をどうしているのか正直わかっていない状況でして、やはり日高管内と言うのは園がそもそも少ないということが影響していると思いますが、先ほど他の委員がおっしゃったように、外部の見ず知らずの人を入れるということに抵抗があると言う園も多いと思います。

また、やはりまず困ったことがあったら他の知り合いの園に聞くというのがこの業界だと多いと思います。制度のことや、先生のところは どうして いますかとか、電話で聞くことが多いと思いますので、やはり相談員とか外部の方を入れるからにはそれとは差別化、電話では解決できないような相談員のかたを選ばれると良いかと思っています。

もっと気軽な感じで研修といいますか見てもらって、相談員の意見を押し付けるのではなくて、簡単な感想に留めてもらって、指導ではなく、このようにしては良いのではないかと、言うような感じで進めてもらえると受け入れる園もやり易くて、少しずつ増えるのではないかと、思います。

(委員)

幼児教育相談員の先生は何人が存じ上げていまして、すごく良い先生になっていただいていると思います。そのような人となり存じ上げていたりすると、きっと頼みやすかったりすると思うのですが、この方たちが相談員ですと言うように一覧でいただいている、その時にどこかでこの方の研修を伺ったことがあるとか、そのような頼みやすさと言いますか、こういうことに関してはこの先生詳しいのだと言うことに関しての、相談員だけこのような得意分野がありますよと言うところまでわかるとお願いしやすいと思います。園内の職員環境ですとか、働き方ですとか、教育内容の方ですとか、何かそのところのポイントみたいなものを選びやすくなっていると良いと思います。

また、関係ないかもしれませんが、教員育成指標についてですが、私の目から見ると実践指導力と言うところの科目がなかなか幼児には向かないような内容になっています。授業力ですとか、生徒指導についてですが、このようなところを幼児の指導に向けたものにしてどこかで相談員の方に講師になっていただくとか、つながりがあると良いかなと思います。

(事務局)

1つ目の相談員について、人となりと言うところですが、どこの誰かわからないとなかなか頼みづらいと言う部分もあると思います。センターとしてもそういった意見が去年もあったので、チラシの中に少しですがPRと言いますが、プロフィールみたいなものを入れました。そういったものをもう少し親しみやすい文章にするとか、得意分野を明確にするとか、スクールソーシャルワーカーの方もいますし、こういったところは相談できますよといったところをPRしていけば活用していただけるのかなと思いました。

2つ目の指標についてですが、おっしゃっていただいた資料4-3についてはもともと公立幼稚園、小・中学校、高校等を対象にしていますので、今回資料4-1の方に幼児教育施設向けに作ったつもりではいるのですが、まだ固い部分もあると思いますが、必要な部分もありますので、園内研修に取り入れていただく部分もありますので、もしかしたら相談員が行くのか、もしかしたらセンターの職員が行っても良い場合もあるのかもしよせんので、参考にさせていただきたいと思います。

(委員)

私の園や身近な園についても活用していることを聞いたことがないので、やはり初めはハードルが高いです。園の方に来てものすごくダメ出しをされるのではないかと、ということも思いますので、できたら園の方に来た体験について、来てもらって良かった、園側の方の実体験と言いますか、こういうところが良かったみたいなことを聞けるともう少し頼みやすいかなと思います。

(事務局)

実際に園から感想をいただいております、言うことを聞いてどうでしたかと言うような感想いただいております。そういった意見についても紹介して、活用方法ですとかいろいろな

テーマで相談員がみんな研修の講師をやっていますので、そういった例を紹介するとか、親しみやすいような形で検討していきたいと思います。

#### 【オンデマンド配信講座一覧】

(事務局)

来年これまで録りためてきた研修の動画などをライブラリー化して、自由に活用してもらいたいと考えております。どうしてもこれまでの初任者研修ですとか、中堅研修ですとか、そういったもののために取った教材ですので、ちょっと偏りはあるのかもしれませんが、当然重なってしまっているテーマもあります。幼小連携・接続や特別支援についてですとか、ただ一応初任者向け、ミドルリーダー向け、園長向けと言うようなことでレベルや内容も違いますので活用していただければと考えております。

ライブラリー化した場合に、今後こういった研修内容も追加したら良いのではないかとすとか、そういった意見があればセンターとしてもできるだけ追加していきたいと思っていますので、先ほど委員からも自然遊びがあったら良いのではないかとご意見をいただきましたが、他に何かご意見ないでしょうか。

(委員)

たまに園長4～5人のグループで、地元で会議をしたりするのですが、やはり定期的に何か勉強したいと言う研修はあります。例えば体に関わるようなこと、特に小さい子どもの喉を詰まらせた時ですとか、急に呼吸をしていない時ですとか、その時に我々ができる第一的な事ですとか、消防関係の方からの勉強会ですとか、例えばそういうことはオンデマンドで見ても勉強になるかと思います。何年かに1回やっていかないと、知っている職員がいなくなるというようなことがありますので、そういった中身もやっていただくと助かります。それから不審者対応もそうですね。何回もやる必要は無いですが、必要かと思います。オンデマンドでやっていただくと助かります。難しいのですがお願いします。

(委員)

オンデマンドの教材はだいたい教育課題としてニーズがあるポイントは抑えられているのかなと思います。管理職である園長であれば、他の委員がおっしゃったように、危機管理に関する項目がもう少し充実するとありがたいなと思いますし、特別支援の方は本当に経験年数に合わせて、指導の実際だったり、基本的な理解だったりと言うところできちんと入っていますし、もしかしたらうちの先生たちもいろいろな経験の先生たちがいるので、特別支援に関してはすぐに使える教材集だったり、個別の指導計画を実際にどのように考えて捉えて変えていったらいいのかな、といったより明日すぐ使えるみたいな中身だとありがたいなと思って見ていました。でもだいたい項目が網羅されているのかなとも思っています。

全体としては先程の育成指標は、これからもっともっと整理されより良いものになっていくのかなと思いますが、個人的にはこういったものがあることで先生たちにとっては、自分が今どこのところにおいて、次に自分の足りないところは何なのかと言う自己の課題を見つけ

る1つの目安にもなりますし、管理職としては、人材育成を考えた時に、この先生にはもっとこういう力をつけて欲しいなと言う時の、ある意味1つの目安にもなっていくので、こういうものを園経営の中でうまく使えるとすごく良いものになるのではないかなと思っています。

(事務局)

オンデマンド教材としても園長研修であれば危機管理の関係ですとか、特別支援でもやはりいろいろな視点がありますので、個別の指導計画ですとかそういったものにポイントを置いて作ってみるとか、そういったことについて参考にさせていただきたいと思います。

また、センターが目指す保育者像と言うのは、あくまでもセンターがこういった形で来年度研修をやっていくと言う1つの目安になればいいなと思っているのですけれども、このあたりについても将来的には各幼児教育関係団体の方と一緒に1つのオール北海道として、こういった保育者像といったものを作っていただけるとセンターとしては思っているのですが、また引き続きこういった面についてもご協力いただければと思います。

本日はズームと言う慣れないやり方ではあったのですがご協力いただきありがとうございました。センターとしても今後につながるたくさんのご意見をいただいたところでありまして、今後、今日いただいたご意見を参考にしながら、月曜日には幼少連携の部会がございまして、25日には推進協議会親会がございまして、そちらのご意見も伺いながらセンター事業を進めていきたいと思っています。センターが目指す保育者像の話ですとか園外研修・園内研修について、たくさんのご意見いただきありがとうございました。