

令和5年度事業計画の重点

1. インクルーシブ保育、園環境・保育実践の見直しと保護者対応＜新規＞
2. 木の花版未満児保育を編み込んだ園生活の創造（←昨年度重点2）
3. コロナアフターの園生活、子育て支援（在園、未就園）の対応と発信の見直し（←昨年度重点3）
4. 協働的かつ業務分掌的なスタッフ体制の整備、再編成（←昨年度重点4）

1. インクルーシブ保育、園環境・保育実践の見直しと保護者対応

自由記述 （他によかったことや課題改善への アイディア等ありましたら……）	該当児の保護者への伝え方については、ピア・サポートスタイルのキラキラ会のいろいろな形式を試みているのは、生きています。保護者の「本音」がなかなか聞こえなくなっていることをどうゆさぶるか。（一つは園スタッフの想像力を高めることでしょうか……）
	木の花幼稚園らしいインクルーシブ保育を子どもたち、保護者の方々、先生方、園全体で工夫しながら進めていることに感動致しました。引き続き課題をみつけながら取り組んでまいりましょう。
	一人一人が、いろいろな空間を選んで遊ぶことを保障されていることは大切であるし、その記録をとるには工夫がいると感じます。
	もう実施されているかもしれませんが、共に育てる意識を大切にする為に、写真を添えた個々の育ちの記録に定期的に保護者の思いや願いを記入してもらい、子どもの育ちの物語が紡がれていくといいと思います。
	インクルーシブ保育を木の花幼稚園の保育の根幹としている事、そしてその事をスタッフと保護者が共有し様々な内容で学んで、保育に生かしている事が素晴らしいと思います。
	インクルーシブな保育もキラキラも今のままでいいと思います。
	能登半島地震の直後に避難訓練を行い、おんぶ紐が必要と判断し早急に対応して下さる姿勢に園に対しての信頼感、安心感が増しました。
	大井先生の相談室のおかげで子育てに対する考えをいい方向に切り替える事が出来た。
	朝、玄関にフリーの先生がいてくれると安心感があります。他の先生は慌ただしそうなのでゆっくり話が出来存在が癒しになりました。
	キラキラ会は一見さんは参加しにくく感じます。（おしゃべりトークではあるけれど）
	デリケートな内容も含まれるし、また最初はオープンな情報を出したくない人もいると思って入りづらい。
	キラキラ会対象じゃない人も含めたキラキラ会があればいいと思います。キラキラな子との対応の仕方が掴めるきっかけにもなるかも……。
	気になる子たちを職員間で明確にしていなかった事は意外でしたが、多忙な中で整理して下さった事に感謝しています。
	目立たない子対応があるのは知りませんでした。出来ればその内容を対象児の保護者にも教えて欲しい、と思います。

キラキラさん用のフリーを増やしてもらえたら、そうでない子にも担任の目が行き届くのではないのでしょうか。

危険な物から排除する事はして欲しくないけれど、本当に大丈夫なのかな、と思うことや、ヒヤッとした場面がいくつかあります。その場に先生方は居合わせていなかったりとするので、いつか大きな事件が起こるのでは？と心配しています。

特性のある子どもへの手厚いサポート、将来を見据えた育ちのノートの作成など、当該園児、保護者にとっては素晴らしい環境と言えます。キラキラ会の拡充による幅広い保護者への理解度の向上計画もうまくいっているように見受けられます。また多様性を自然なモノとして受け入れるように子どもたちへ教える（自然に身に着けさせている）ことも概ね成功している、と思います。この方向性を進めていくことでより素晴らしいインクルーシブ保育につながっていくことを期待しています。その半面、スタッフへの負担はますます大きくなると思われます。今後スタッフへの配慮も重要になってくると思われます。

園としての回答

キラキラ会について	確かに「うちの子も気になっている」と思いつつも、ズバリ自分から言い出すことには抵抗感がある、かと思います。卒園後に小学校等で不登校になるケースもちらほら聞くようになり、前段階でもう少し幅広いご家庭にお誘いをするようになりました。園側から声掛けなどなくても、もしも参加してみたい、と思われれば、思い切って特別支援のコーディネーターであるはっしーまで気軽にお声がけください。
キラキラ会の別バージョンの会について	キラキラ会ほどではないけれども、様々な子育ての悩みをざっくばらんに語り合う、トコトコ会という母たちの有志で立ち上げた会がありました。（只今、休眠中かもしれませんが。）そういう会を求めたい、という思いがあれば、周りの母たちに呼びかけてみてはどうでしょう？園もその周知などサポートして参りますので。
気になる子の共有、目立たない子の対応	療育手帳や診断書がある、あるいは療育機関に通っている…という目に見える形で親御さん自身に認識があるケースを除くと、気になる子の範疇は職員間でも温度差があります。子どもの姿のどこに焦点を充てるか？スタッフにより感じ方、捉え方が異なるケースもあり（特に学年が下の場合）、…ということで、ファジーな状況でした。R5年度は担任からの申告を重視し、スタッフ全体で改めて整理し直しました。目立たない子も含まれていますが、親御さんがどの程度にお子さんを見ていらっしゃるか？という点を見極めつつ（行事などで見る姿、一日先生やサークル等で見る日常の様子なども見てどう感じられるか？）、面談等で柔らかく伝えているつもりです。

配慮が必要な子への加配	加配の先生を付ければ、目が行き届くしその子に手厚い支援ができ、担任の負担も減る・・・というのが一般的な考えかもしれませんが、加配を付けることでクラスの一人から特別な存在として、クラスの子どもたちから意識されやすく、担任においてもそういう感覚になりがちです。常時ついて回る、ということはず、必要に応じたフリーの入り方や他のスタッフの関りなどで、対応してきました。ここは木の花のインクルーシブの最も基本的なスタンスだと思っています。担任が手一杯かな？と思われたら園長や主任まで遠慮なく聞いてみてください。
ヒヤリとする場面	多様なお子さんたちと一緒に生活する中でヒヤリとする事象はこれまでもありました。その都度ヒヤリハットでスタッフ全体で共有して、次につなげるように努力しています。前段の回答とも絡むのですが、子ども自身への信頼感という点も木の花のインクルーシブの鍵になっています。加配を付けることへの安心感は大人側だけがもつ安心感で、彼らのほうで求めているわけではない、かと思います。そうした点で一人取り残されているかのように思われる場面に遭遇するケースがあるかもしれません。でも彼らは彼らなりに考えて行動している・・・と後から気づかされることもあるのです。もちろん危険と思われる場面にお家の方が遭遇すれば、声をかけてほしいし、そうした点は地域の方々もネットワークになってくれているのもこれまでの経験則です。安全の名のもとに、その子を囲い込むのではなく、彼らを信じて、周りで支える、それが木の花のインクルーシブの基本的な考えです。
スタッフの負担について	職員間でも気になる子の範疇を拡げることによるその点は議論になりました。配慮が必要な子どもたちを絞って(療育手帳、診断書がある子)掘り下げていく、という方向性と、浅くなくても拡げていたほうがいいのか？という点です。本来は対立する考えではなく、拡げてかつ子どもにより掘り下げる・・・という方向性がベストだと思います。しかし、職員負担は尋常ならざるものがありますので、特に配慮が必要な子の対応、育ちのノートの様式をスタッフ各自で使い勝手のいいように改めたり、学期ごとに提出を1年ごと(進級時)に緩めるなど負担を減らす一方、対象の範囲を「気になる子」として拡げているのが現状です。一人一人へのきめ細やかな視線、見守り(エピソード記録の収集)とその姿から見える方向目標までの共有までが今の時点では働き方の中で限界かと感じています。行政のほうに「統合保育事業」や「石川県私立幼稚園障害児就園対策費補助金」などの行政側の補助のスタイルが今の現状に見合っていない点ももっと各種団体から訴えていく必要性を痛感しています。(幼児教育・保育施設段階での「線引き」の柔軟な運用とサポートへの財政支援の拡充など。例えば、年長担任が小学校への引継ぎ資料を作成する際に、保育時間を抜けてその資料を作成する時間帯に代わりの非常勤の先生を代替に充てる費用負担などの補助など。現実には時間外で作業をせざるを得ないので。)

観点	評価 A:自信をもって B:概ね良好 C:改善の余地有 D:課題である E:全然出来ていない	保護者会	A	B	C	D	E	無
インクルーシブ保育、園環境・保育実践の見直しと保護者支援・対応への努力	園は、一人一人の特性のある子どもの姿を受け止め、安心・安定できる環境の用意とその子らしい学びの場が得られるように配慮し、多様な子ども同士が響き合う園生活作りに努めると共に、子どもの育ち、学びの力を保護者と共有し、多様性のある園生活への理解と参画に努めている	B	5	4				1

2. 木の花版未満児保育を編み込んだ園生活の創造

自由記述 (他によかったことや課題改善へのアイデア等ありましたら……)	①未満児(特に2歳児)が本棟にいるのが当たり前になったこと。②行事における年上児の姿を「見る」ことのできる生活。の2点が生きていると思います。他園ではできにくい木の花のプラスポイント。
	異年齢の交流は互いに学ぶところが多い。引き続き、環境や子どもの動きを丁寧に確認して様々な機会を作してほしい。
	未満児の魅力的な育ちを見つめ、日々を過ごしている様子が伝わってきました。スタッフの方々が“子どもにとって”の生活を考え、試行錯誤している様子、そしてそこにやり甲斐を見出していらっしゃる事が自己評価の内容からも伺え、とても頼もしく、子どもたちの幸せな姿が目に見えます。
	色々な学年間での交流の機会を設け、幼少期の人間関係についての多様性を学ぶ機会にしていきたい、と思います。
	2歳ぐみ・ぷちちゃんと一緒にするのは良かったと思います。年少に入ってからどうしてもグミはぐみでの絆が出てくるから仲良くなりくい面があったので。
	ぐみにはおかえりの儀式がないので、いざ年少に上がった時になぜ帰らないのにおかえりをしなければいけないのか理解できずにいる子が多い印象を受けます。
	一日入園の準備がきっかけで、以上児は小さい子の為に！！という思いで小さい子研究の取り組みをしていて、普段は意識していない年齢の子たちをしるきっかけになった、と感じます。
	以上児に関しては、ぐみの子どもたちと遊ぶ以外に「お世話をする」という感覚が学べたと思います。
かつて兄弟姉妹が多い時代に育った世代と、現代の兄弟姉妹が少ない中で育った子供では、家庭を離れ園にいる時の周囲に対するふるまいが違うのだと感じました。私事ですが兄が居たことで兄は絶対的な存在である一方いつか超えようと思ったり、同級生に対しては他者よりも自分が物事をよく知っている様にふるまったり、得意になったりしたものでした。現状の園児の兄弟姉妹構成はわかりませんが、色々な矛盾する気持ちを汲んで引き続きよろしく願い申し上げます。	
ぐみとプチ、そして以上児の交流が相互によく影響を与え合っている様子が伺われます。1歳児が加わることで、安全面への配慮がより重要になっては来ると思われますが、子ども達の自主的な工夫をなるべく見守ってやらせてみることで得られる成長は極めて大きい。保育の最も重要なポイントだと思いますのでバランスを取りながら、木の花らしい保育を継続していただきたい。スタッフから様々なアイデアが出されていることも高く評価します。縦割りの良い面も大切ですが、同学年の協働もやはり重要(特に上の学年)です。年中・年長の個々の成長にも目を向けたい。	

園としての回答

お帰りのお集まり	2号のお子さんが1号よりも多くなり、おのこりのほうが多い現状は確かに、午後のお帰りのお集まりの意義を再考すべき段階に来ているのもスタッフ間では認識されています。いわば教育時間から保育時間への切り替えのタイミングとしての儀式として年少さんから、再スタートになるわけです。教育活動を振り返り、明日はこうしよう・・・というのはクラス全員に共通する話題ですが、「さよならのうた」はそこで家に帰る子にはしっかりしますが、これから残る子にとっては今からの遊びを始めるスタートの儀式、これが年長・年中では「お別散歩」に該当しますが、年少には何もない、というのが一つ課題でもあり、ぐみから上がった子にとっては必然性が感じられないかもしれません。何か集まることで楽しい・・・というものを提示していきながら、切り替えの儀式なんだ・・・という想いになるように、何か取り組めれば、と思っています。
年長、年中への個々の成長への目線	未満児との関りによる以上児の育ちのプラス面と同時に長や中の子どもたちが遊び、活動に制約が生じないような気配り、必要性も感じています。協働する(協同する)取り組み(活動)での空間の切り分けや自由遊び中での未満児の子がいる午前のバージョンでの遊びの制約(プランコや大工遊び、遊具庫などの制限)と午後(昼寝中)の自由遊びの開放性などのメリハリなどにも時期にも応じて配慮しています。

観点	評価 A:自信をもって B:概ね良好 C:改善の余地有 D:課題である E:全然出来ていない	保護者会	A	B	C	D	E	無
木の花版3歳未満児保育の多様な展開、交流、発信への努力	園は、3歳未満児が安心・安定した園生活を過ごせるよう配慮しながら、一人一人の育ちの力が伸びゆく環境づくりを工夫し、多様な交流機会の場を設け、以上児にも響くような未満児保育の取り組みに努めている	B	6	3				1

3. コロナアフターの園生活、子育て支援(在園、未就園)の対応と発信の見直し

自由記述 (他によかったことや課題改善への アイデア等ありましたら……)	コロナあけと、こども園への移行の二つを契機とした、新たな保護者参画が様々に試みられている点が優れていると思います。親をめぐる状況が急激に変化しているので「新しい試み」(園の保護者の姿を根拠として)こそが重要だと思います。
	ランチの会の運営などいろいろチャレンジ頂きありがとうございます。
	感染対策、就労する保護者の増加など課題が多い中、前向きに行事のあり方を模索する姿勢に感銘を受けます。また、インスタのこまめな発信は、園の教育・保育方針の理解に繋がるとともに、強力な広報にもなっています。多忙な中、熱心な取り組みに感服します。
	今年度はSNSの発信が多くて園内の事を深く知れて良かった、と思います。
	SNSはいつも同じような子しか映っていない、と感じます。
	クラス便りの個人宛のコメントに写真が添付されている時は様子が分かるのもあって嬉しい。
	もう少し周知してくれたら様々な取り組みにもっと人が集まるかも。若い母はホームページよりインスタで情報を収集するのでインスタのハッシュタグをもう少し工夫して広めて欲しい、と思います。
	ホームページ見にくいので、インスタでサークル活動の様子を伝えてくれたら内部の様子が伝わるのではないのでしょうか。
	大人世代は他者との関わり方を希薄にすることをコロナ禍に経験し、何かその方が居心地が良いと感じてしまうこともありました。良い面、悪い面両方あると思いますが、直接関わることでしか生まれない感動を創出する機会を大切にしている様子が伺えることはありがたいと思いました。
	コロナ禍からアフターの」社会の変化にしっかりと向き合い子どもたちの事を考え柔軟に対応されてきていると思います。園と家庭、そして地域が響き合い子ども中心にわくわく出きる事を考え、発信(様々な形で)されていることに、スタッフの方々熱い思いと素晴らしい力量を感じます。
	with・afterコロナ時代での園生活支援は大変難しい課題です。感染症のシーズンのこれまでの概念が通用しない状況がもう少し続くと思いますので、状況をみながら柔軟な判断をお願いします。
	赤ちゃんサークルは良かった、と思います。園以外の人も参加できて好評でした。
	コロナの規制が解除されて発表会など異学年保護者も観覧可能になり、他の学年の成長も身近に感じる事ができて良かった、と思います。
	来年度は夕涼み会に卒園児も参加出来たら嬉しい。なお同窓会と同日にしてもらえると親子で木の花暮らしを再度味わえるので嬉しい。

園としての回答

SNSの子どもの偏り	今現状を行っているFBやインスタは、園での遊びのリアルタイムなピックアップの提供で、満遍なく子どもの姿を記録して配信・・・という趣旨ではありません。また主に行っているのはホール、園庭の遊びの環境構成を担当しているフリーの2人のスタッフなので、クラス活動や預かり保育、ぐみの遊びや生活などまで手が回っていません。各クラス担任のスタッフもそれぞれ記録用に自由遊び、クラス活動で撮っていたりもするので、そうしたものを手軽に配信できれば、と思っはいますが、現状の職員負担を考えるとそこまでは難しいのが現実です。ご理解ください。
駐車場問題	駐車場に関しては平日は既存のスペースを、保護者会活動、サークル活動など皆さんで融通をつけて頂くしかなく、なるべく乗り合わせやご近所の方は徒歩や自転車等お願いしているところですが、特に預かり保育時間帯でのサークル活動の場合、送迎時間に重なるようなケースでは車で来園はご遠慮してもらおうサークルリーダーさんに促してもらってはいますが、必ずしも徹底されてはいないのかもしれませんが、駐車場にスタッフが立つような対応など取りようもないので、皆さんの良識に任せるしかないのが現状です。放課後のサークル活動に関しては、例えば、別の場所(例えば長土堀交流センター)などで活動をするサークルもあるので、必ず園でなければならぬものかどうか？駐車場問題に関しては園内でも議論しているところですが、保護者会活動としてどうしても必要な場合には一定の台数をキープできるように周知をしていければ、と思っています。
ほろ酔いディスカッションへの参加	ノンアルも案内等にうたうこともありますが、もっと周知も必要ですね。飲みにケーションよりも、より目的のある集まりを開催するのも今どきの若いお父さん世代にはいいのかもしれませんが。そのためほろ酔いディスカッションに庭の環境整備への依頼などを組み合わせる等のオプション(園庭ワクワクおやじ版など)も試みてはいますが・・・。何か妙案があればご教示ください。
行事の際の卒園生の入り方	行事等で卒園生にもそうした場の余地を持たせていますが、運動会の親子競技で在園児の出番を取ってしまうケースというのありましたか？(スタッフ間で確認しましたが、親子競技そのものに卒園生が出場することはなかった、というのが皆の一致した見解です。ただ、ひょっとしたら年少の親子競技の際、まつくりさんの応援の場面に小学生が混ざっていたことがありました。その点でしょうか？まつくりさんの役割として、誰かが必ず出る、というものではないか？目立っていたからそう思われたのかもかもしれませんね。ある程度、例えば保護者会役員席の場からの応援など、一定の線引きとしてはあってもいいかもしれませんね。)

母レクについて	親子遠足のレクレーションや年少の親子レクなどがいわば「母レク」に近いものとして提供しているつもりです。(写真販売もあるかと。)母同士の交流の中で親子での園生活の思い出の一コマになりませんか？ 年長にはない…と言われるとその通りです。ずっと以前には年長にも親子遠足がありましたが、親のほうから行かんでいいでしょ…となり子どもだけで行くようになりました。子どもたちにとっても親がいないほうが活動の幅が拡がり、園としても渡りに船だった経緯もあります。年長はそうした意味では自立の歳ですから。でも母たちにも父レクのようなことをしたい、という想いがあるなら、保護者会として提案してみてもいいかなと思います。土曜日など場所は園を提供しますので。
---------	--

観点	評価 A:自信をもって B:概ね良好 C:改善の余地有 D:課題である E:全然出来ていない	保護者会	A	B	C	D	E	無
日常生活と年間行事の在り方への見直しと分かりやすい発信、共有への努力	園は、コロナアフターを見据えた、これからの時代に対応できる新たな子ども園としての教育・保育を活かす園の日常生活、園行事、保護者参画への試行、改善に取り組みに努めている	A	5	3	1			1

Ⅳ 協働的かつ業務分掌的なスタッフ体制の整備、再編成

自由記述 (他によかったことや課題改善へのアイデア等ありましたら……)	木の花モデルをつくっていくしかないの、そういう意味で評価は「余地」かと考えます。スタッフの子育てと仕事とのよいスパイラルを、今の時代らしく探る必要があるわけですから。
	園が職員を大切に保育に向かう環境を作ろうと奮闘していることが伝わってきます。それを踏まえて、職員が知恵を出し合い、子どもも保護者も安心して過ごせる環境づくりに取り組んでほしい。
	大変ですが、引き続きトライ＆エラーでお願い申し上げます。
	働き方改革を踏まえ、スタッフのニーズに対応できる柔軟な対応について今後も継続して取り組んでください。
	配膳サポート、給食費払います。
	夏休み期間、卒園児兄弟も預かってもらえたのは有難かった、と感じています。
	早めの降園依頼があると少し無理して迎えに行くので精神的に負担があります。
	先生方の負担になるならお残りは極力しない方がいいのかと考える事があります。
	研修旅行に行ってください。
	先生方の研修を少なくすべきではないでしょうか。
働きやすい職場にしよう意識し、改善に向けてのアイデアを出し合い取り組んでいる事が伝わってきました。スタッフ間の助け合いがないと、やりくり出来ないことが多く大変なことだと思います。そして、その助け合いが出来るのは、子どもを中心にいた、やりがいのある仕事であってこそだと思います。この仕事の魅力を様々な角度から見出していこうと取り組んでいることが、事業報告から伝わってきました。	
様々な職務を効率化することで、増えていく仕事を質を高めながら進めていく姿勢は、我々のような小さな会社を経営する身にもとても勉強になります。共有と連携は非常に重要なことだと思います。働き方改革を進めることも素晴らしいことですが、効率化が進まないと、一部の責任ある立場のスタッフに職務が偏らないかと少し気になりました。最優先されるべき子ども達の良好な保育環境をさらによいものにするというのを目指し、スタッフの環境もより良いものにしてゆけると素晴らしいですね。頑張ってください。	

園としての回答

早めの降園依頼、おのこりへのスタッフ負担	「先生の負担」も確かにありますが、スタッフ全体で共有する時間を確保したい、という想いが私たちにはあるので、学期末や新学期早々の会議や園内研修、行事の前日等で準備が必要な折にはなるべく協力できる方(育休中であったり、在宅ワーク、自営の方、祖父母と同居や近くに在住し頼める方など時間の融通が取れるケース)には協力依頼をお願いしています。しかし、転勤族であったり、様々な家庭の事情もありお仕事などでどうしても保育ニーズが必要な方の存在も充分理解していますので、無理せず、ご自身が「負担」に感じることなく、預かり保育を利用してもらえれば、と思っています。
研修負担	学び続ける職種である幼稚園教諭、保育教諭にとって、研修はある意味、生涯に渡っての自らのスキルアップの土台でもあり、園の保育の質を担保し、向上させていく生命線です。研修負担は確かにありますが、単純に減らす、ということで問題は解決しない、と考えます。研修の内容を精査して園内研修でも、全員で必ずしておきたいものと、どうしても必要なメンバーだけをセレクトして行っているケースと、時間の融通がついて余裕があればコアメンバー以外のスタッフも参加してもいい…というような類型を分けて実施しています。スタッフの中でその点は取捨選択できるように配慮しています。園外研修は職務分掌上どうしても役職として必要なケースでは出てはいますが、スタッフ事情を優先する場合(行事が近いなど)は欠席することもOKにしています。それ以外の園外研修はスタッフが自主的に手を挙げて参加していくケースですが、免許更新がなくなり研修履歴が義務化されたことで、行政や各種団体から園外研修が非常に多く提示されるような状況になっています。履歴と処遇改善(給与に反映)がセットになったことで研修の時間数を「稼ぐ」風潮が社会的に拡がっていることには懸念しています。本来の趣旨ではないだろう、と。多様な分野を自身の必要性と生涯にわたるスキルの形成と合わせて、スタッフ各自が自身の裁量で研修に主体的に参加できる、自分の時間を優先できるように、さらに促していきたい、と思います。
役職者への職務の偏り	現場スタッフの事務負担を教育・保育記録等に限定し、そうした事務時間を現場スタッフに確保できるように配慮する一方で、主任など役職者に負担が偏在しているのも現状の課題です。特に人が増え、勤務体系も常勤の中でも異なり、またローテーション勤務も複雑になり、人事的な側面での手配、運用は、これまでの比ではなく、事務の体制もR5年度より再整備されつつありますが、より強化していく必要性を痛感しています。事務部門(ICT含め)を補助のスタッフ、サポーターさん含めどう強化していくか？来年度、検討して参りたいと思います。

観点	評価 A:自信をもって B:概ね良好 C:改善の余地有 D:課題である E:全然出来ていない	保護者会	A	B	C	D	E	無
新時代に対応できる多様な協働的スタッフ体制の構築への努力	園は、子ども園としてのスタッフ同士の連携、協力がしやすい、働きやすい職場環境作りに努めると共に、これからの時代の多様で協働的なスタッフ体制の整備に努めている	B	6	1	2			1

全体を通観しての自由記述による園評価

こども園への移行に関わる分、園長先生をはじめ、ベテラン陣が日々の保育をていねいに、継続して見るのが難しい日々が続いていました。それはマイナスだけでなく、若手たちが自分たちでやってみる機会にもなってはいると思うのですが、木の花の保育の「形」をひき継ぐのではなく、その「形」が出来た意味を次に伝えることが大事だと思います。(その上で、次の判断が生まれる)ことが課題で、何がその方法になるのか…。)

多様化する教育制度への対応、本当にご苦勞様です。園長先生、80才までがんばってください！

子どもたち、保護者の方々への双方向の繋がりの充実は、先生方同志の良質な情報共有やコミュニケーションが大変重要かと思います。幼保連携認定こども園への移行でご苦勞も多いかと存じます。先生方の多様な保育勤務形態をフォローできるようにまたご相談させて下さい。能登半島地震での安否確認はITを駆使して速やかに対応頂き有難うございました。一日も早い復旧復興を願って止みません。微力ですが、また何でもおっしゃってください。

園に行った時に見る、ホールや園庭の豊かな遊び場に、子ども達の幸せを感じます。子ども達の遊びを信頼し用意設定されていると感じます。その場に以上児、未満児が思い思いに遊び空間を共有できている事が素敵です。未満児の好奇心を刺激し、行動を促し、以上児には気配りや視野の拡がりにも繋がり、豊かな学びがあると感じます。

多種多様な取り組みを用意して、多種多様な個人(子どももおとなも)が思いを表現し自己肯定できる場にしよう日々努力している木の花の保育は素晴らしいと思います。その日々の取り組みを発表する場があったり、発表のために取り組みをしていくといった行事の設定があることで、日常に刺激を与えられたり、やり甲斐を感じられることにも繋がっているのだと思います。が、そこに至るまでの努力は大変なものだと思います。行事がやり甲斐以上に負担になり過ぎない形となりますように。子ども達のこれからの新しい時代に向けて、地に足をつけて生活を丸ごと楽しんでいる木の花が、大切にしている”くらし”の中で得る子どもを見る目を試行錯誤しながらどんどん発信してってください。

インクルーシブ保育・教育という言葉が必要ないくらい、みんなが当たり前に尊重され、助け合い、自分を大事にできる社会になると良いですね。心のバリアフリーの為に、全園児ひとりひとりの毎日のちょっとしたエピソードを集めるのも良いかもしれません。それが日誌になったり、ひと口おたよりになったり…と、自分が出来なかった理想を書いてみました。

インクルーシブ保育報告の中に「”不適切教育”という誤解も受けやすい木の花」という文言が気になりました。何でもいちゃもんをつけたもの勝ちという社会の風潮に妥協することなく、木の花スタッフとして正しいと思う道を真直ぐに迷わず進まれることを期待します。木の花の2世3世の子ども達がいることが何よりの証拠です。変化すべき所は変化させ、本質的なところを見失うことなく歩んでいって下さい。

園の方針に絶対的な信頼を寄せて入園していない場合、保護者の評価は、他園との比較になってしまいがちになるのだと感じます。園に対する意見はもちろんあってしかるべきですが、園の方針の発信や入園時の理解が今まで以上に必要なのではと感じました。色々な考え方がある中で大変ですが引き続きよろしく願い申し上げます。

この調査票をデータで提出できるととても有難いです。2～3月は超多忙で、新幹線車内等の移動中に記入できるととても有難いです。ぜひご検討下さい。(タイプするスタッフの手間も省けますし…。悪筆で申し訳ないです。

ICTの活用は、初めはかえて時間がかかったり、負担感があつたりしますが、時代についていきたい。子どもたちに豊かな経験をという願いがありますが、やりたい子だけ、雰囲気を楽しむだけで満足するものもあると思います。何を削るか悩ましいが、簡単にしたり無くしたりすると、意外に良かったと感じるもの、別の良さが感じられるものもあります。

いつも子どもを真ん中に考えて下さり有難い。勉強不足やお便りからの読み取り不足かもしれませんが、行事に取り組む・やり遂げる事で得られる体験や成長もあると思いますが、行事に追われる緊張感ではなく木の花での何気ない日常生活(まったり・その子らしく)を味わえるのも醍醐味だと思います。評価の自由欄に書かれていた先生もおられました。が、製作物などでもし削れる部分(例えば家族の日、クリスマス、地域の絵画出展等)があればその分、先生方のゆとり(時間も精神的にも)が確保でき、子ども達は幼稚園時代でしか味わえない時間の使い方ができるのではと思いました。(学校ではきちぎちに時間管理されいつも何か(ルールや勉強・宿題etc)に追われていますから

園としての回答

若い世代への継承	「形」そのものではなく、「形」ができる意味、背景をどう若手に伝えていくか？　これが本質的なポイントですね。その肝の部分を掴んでもえると、「木の花らしさ」という「縛り」からその人なりの地に足が付いた保育がより自由に展開できるかと想います。副担任会議(会議とは名ばかりの茶話会)などの若手の集まりの場やリフレッシュタイム時間の捻出など、ざっくばらんな雑談などの場が必要かと考えています。
インクルーシブ保育の誤解	木の花の保育の考え方の大事な柱が詰まっている、とも思えるのがインクルーシブです。今日的な子どもを巡る様々な諸問題から社会の風潮となりつつある「圧力」から如何にスタッフが「正しい」と思える保育を実践し、自らの言葉でその意義を語れるか？が問われる時代になっています。まずは身近な関係者の皆様へのご理解、ご協力が得られますように、今後も努力して参りたいと思っております。
パソコンでの記入	次回から検討したい、と思います。私たちにとっても負担が軽減されますので。役員会にてご希望を伺い、必要な方にはデータをメールにて送信させていただきます。
行事のやり甲斐と負担とのバランス	行事へのやり甲斐、達成感などは担任として感じているところが多い反面、一方でベテランはその経験からより盛り込みすぎる面も否めません。本人が好きで行う分にはいいのですが、若手がそうしないとならない……とも思いがちになりやすいので。「形」ではなく、なぜそれをしたいのか？その意味をベテランがしっかり伝えていくこと、その中で今の子どもたちの姿から本当にそれが必要か？もっとこうしたほうがいいのでは？と若手が率直に語れること、そういう対話的なチーム保育をこれまで以上に進めていければ、と思っています。
削れるもの	コロナ禍を一つのきっかけに行事の整理を進めてきましたが、同じように製作物なども必要なものは何か？端午の節句の家庭への持ち帰りも無くしたり(その代わりに協同制作のものであったり)、徐々に絞ってきています。子どもにとって何が大事になるのか？なくすのは簡単ですが、「意外によかった」というものも確かに存在します。保育の中での必要性(質の担保、向上)と働き方改革との方程式をどう解いていくのか？今後もスタッフ間で一つ一つ、削れるものは何か？残していくべきものは何か？(なぜそれを削るのか？残すのか？等々)　地道な議論を重ね、実践に繋げていくよう努めて参ります。