

幼稚園管理と教師の創造性

教師の創造性を伸ばす幼稚園経営の実践

高橋 系 吾



幼稚園の管理は園の教育目的を効果的に実現させるための運営

であって、「幼稚園の目的達成に必要な諸条件を整備し、施設を維持運用する機能」であるといえることができる。

現在の幼稚園管理に欠けているものは教師の創造性である。

幼稚園管理の内容を考えると次の分野になる。

- 人事管理……協力、適材、適所
- 事務管理……単純、能率、責任
- 施設管理……創意工夫、細心
- 経営管理……合理化

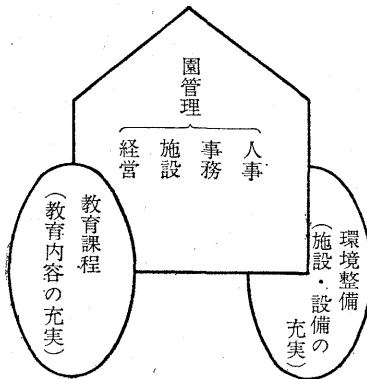
幼稚園の運営を車にたとえると、その両輪の一つは環境整備（施設、設備の充実）であり、他の一つは教育課程の研究（教育内容の充実）である。

この運営に当たり特に必要なガソリンにも相当するものは教師

の愛情と創造性である。

管理の問題を現実にと求める姿が見られる。

(1) 園長の教育方針が明確で整然としているが園全体を見ると



生氣に欠けている。園長が独走している感がある。

(2) 教職員は積極的であるが、環境整備が伴わないで子どもが楽しんでいない。

(3) 施設、設備は充実しているが、教師が使いこなすことができ

なく利用されていない。

(4) 教職員の経験が乏しく保育がまともにならないように見えるが、子どもが元氣一杯に活動して楽しんでいる。

(5) 園長が積極的な意見を持っているが、自園の経営内容と一致しない。

(6) 一切教師任せで各自ばらばらの教育をしている。そのため教師が安住していない。

(7) 園長と教職員との融和が欠けていて一体にならない。

ここで考えねばならないことは、園管理における園長を含めた教師の創造性をいかに伸ばし働かせるかということである。

創造性の生かされる所には意気と希望が生まれてくる。

「独創性の開発」の中でオズボーンは、

1、他に使いみちはないか。

2、ほかのアイデアの借用はできないか。

3、形、色、運動などを変えたらどうか。

4、拡大したらどうか。

5、縮小したらどうか。

6、他用したらどうか。

7、いれかえたらどうか。(成分、場所、人、順序)

8、逆にしたらどうか。

9、組み合わせたらどうか。

の九項目について創意を求めている。創造するポイントを与えて反省の資料と今後の方法の開発をねらっている。

本田技研ではこのことを企業に利用して提案制度をとり、新用途、転用、変化、拡大、縮小、代置、転機、逆、組み合わせによって各職場毎にアイデアを求めその良い案を登用している。

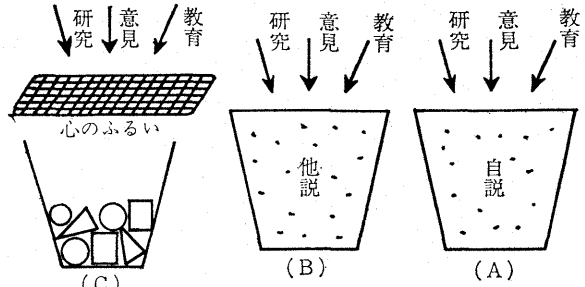
これはややもすれば単純な労働、機械的になりやすい日常の業務に何時もその改善の道を考えることに意味もあり、希望を持つものである。「考える園長、考える教師」を園経営に求めるのここに意味がある。園を管理する園長も馴れると積極性を失い、慣例によってことを処理しようとする。園長のその態度が教師に影響して教育の姿も消極的になってくる。

園長に創造性があり、絶えず創意工夫が働いていると研究も積極的になり、自園の行き方を反省し、他園の長所を学び、教師も毎日の保育に積極的になり、したがって教育の効果もあがるものである。

物の考え方に次の三つの型が考えられる。

(1) 自我が強く心の中は自説で占め、たとえばコップの中は自我で一杯になっている。そのため教育も意見も研究も入らないし受けつけない。

このような人を唯我独尊型、自己満足型、自信過剰型ともいえる。この人は他の長所を学ぼうとせず、がんこ一徹、名人気質で



進歩がなく保守的で内向性で消極的になりやすい。

(2) 次は他の意見に支配されて自我が見出せない傾向にある。

このためにAと同様に教育も意見も研究も、他の意見で一杯になっているコップの中に入らない。

このような人を自己忘却型、他説追従型ともいえる。主体性がなく主義主張のない不勉強、外向的で積極性を持つかのように見える

が風のままに信念がない。

(3) 次にこの人は広く意見を聞いても心のふるいにかけて選別し、簡単に鵜のみにしない。

自分が納得して初めてその意見を入れるのである。

この傾向の人を研究実践型、信念充実型、知行一致型ともいふべきで正しい批判、冷静な判断を行ない、信念を持ち自信のある行動をとり、じっくり物を考え良いと思えば実行する人である。

幼稚園管理の根本は、以上のような園長の教育観なり人生観から出発しているので、簡単にその態度を改めるということになら

ない。園長だけでなく、教師にも大なり小なりこのような三つの傾向がある。この根本となる態度を改めないと、その実を上げることができない。特に女教師は保守的な傾向が強く、新しい経験に対しては取り入れず一応反対する傾向がある。ややもすると進歩的な前進的な態度が少ないことを考えねばならない。

園管理の障害になるこの傾向を先ず改めるべきである。

ただ例外もあり積極的に物事を処理しじっくり考えながら行動する人もないとはいえないのである。

なお物の考え方の基礎にも二通りある。

(1) 東洋的の考え方で直覚的思考を働かせ、総合的、具体的、全面的で働を働かせる。

(2) 西洋的の考え方で論理的思考を働かせ、分析的、抽象的、片面的である。

現在は分析的抽象的思考がよいように考えられるが、対人関係の場合、総合的に考え、時によると働によって人を判断することが正しくその人の全体をとらえることもある。

たとえば経験ある人が、第一印象でその性格を正しく促えるようなものである。

教師と創造性

幼児の教育で大切なことは、一人一人の幼児をみつめ、その幼

児に適した方法を選ぶことである。園の管理もいろいろの部面があるが、その中心は人事管理である。

園長と教師が触れ合う量が多ければ多いだけ心が通じ、教育の効果があがるもので、幼児と教師の場合も同様である。

幼児の場合は、

- (イ) 声をかける。
 - (ロ) 握手をする。
 - (ハ) 挨拶をかわす。
 - (ニ) 名前を覚える。
 - (ホ) 話し合いをする。
 - (ヘ) 食事を共にする。
 - (ト) 世話をする。などによることが多い。
- 教師の創造性を伸ばし幼稚園教育の原動力とする方法として、
- (1) 教師の創意工夫したことは取り上げて実行してみる。
- 保育の方法、教材の研究、施設、設備などきさやかな意見でもよいことは実行してみる。

知ることは行なうことよってわかるようになるもので意見だけでは効果がない。

多言不行より、不言実行を尊ぶようにする。一度意見を取り上げるのと一層積極的になって、次から次へ創意を生み出すものと異なる。

(2) 画一的の考え方をきけて物に即し、その場に即し、その人に即した方法を考えさせる。

豪華であっても客車になるよりは、古くとも粗末でも機関車になって自動したいものである。園のエンジンになることを使命と考えたい。

(3) 研究を奨励し、他の研究会に極力出席できるように配慮し、その結果は全職員に報告する。報告することによってその会の成果が伝わり、また出席者も報告する資料をとるために真剣に話を聞き物を見て来るものである。

(4) 研究会の依頼などは引き受けることもよい。その機会を利用して全園活動とする。

研究会などはややもすると対外活動のように考えるが、対内活動の意味を多分に持ち内部の研究意欲を高めるように利用して行き、全体の研究意欲を高めることに努力する。

(5) 園長を含めて教師一人一人自分を反省評価して長所短所を知る必要がある。

独尊型 研究型

従順型 理論型

反発型 実践型などいろいろ考えられる。

毎朝の三十分間を職員集会として互いに話し合い園長も一日の長として体験を語ることにしている。

その際は特に自分の失敗などを卒直に話すことにし、身近の所に研究問題を見出すことなど話し合うことにしている。

(6) 園長の反省として、次の十項をあげてみる。

- 一、人の和を得ているか（人事管理）。
- 二、事務が簡素、敏速に行なわれるか（事務管理）。
- 三、施設、設備に創意が働き、手入れが行なわれているか（環境整備）。
- 四、教育方針が一定しているか。
- 五、教育課程が編成されているか（指導計画）。
- 六、会計事務が整備されているか（経営管理）。
- 七、必要帳簿が整っているか。
- 八、園日誌、出勤簿、履歴書綴、健康診断書、指導要録、出席簿、経理帳簿、備品台帳など
- 九、総ての運営が合理化されているか。
- 十、家庭との連絡がよくとれ、理解し合っぴて一体となっているか。

教師の創造性を伸ばし、意欲的な教育を行なうもとは園の管理者としての園長の物の考え方や教育観によるものと考えている。

(道灌山幼稚園)

— 第一七回 —

幼稚園教育実際指導研究会予告

主催

お茶の水女子大学教育学部
附属幼稚園幼児教育研究会

本昭和四十三年は、例年とは全く異なる様式で本研究会をおこないます。次のような日程で、本園の開園より帰宅までの教育の実際を公開します。

会場 お茶の水女子大学附属幼稚園

期日 第一日 六月三日（月）

第二日 六月四日（火）

第三日 六月五日（水）

第四日 六月六日（木）

第五日 六月七日（金）

第六日 六月八日（土）

会員 会員は、いずれか一日のみに参加する

ものとし、参加人員を申込順により、

一日二〇〇名に制限します。