

ば、名は職員会でも実際は承るだけの会合に終ってしまう。少人数の会議が失敗するのは、気軽に発言のできない場合、管理者の権威が必要以上に支配する場合だと考えてよいだろう。

殊に幼稚園の場合には、先生方はほとんど女性であって、その上園長との間に相当の年令的開きがある場合が多い。それとともに中間の年令層が比較的少ないということも、幼稚園の職員組織が不安定であるとされているところである。職員会が上からの伝達会に終ってしまわないような対策が講ぜられねばならない。

対策は会議の形式や、その席上からはうまれないだろう。園長と職員との間の、あるいは職員同志の人間関係が、民主的であることが先決であって、自由な雰囲気から平素から養われていなくてはならない。

職員会に入る一人ひとりの問題意識が、子どもたちへの合理的な保育という一点に帰一するとき、会議は教育的格調の高いものとなるであろう。

職員会でのことばづかいはなごやかでも、その話し合いされている内容は、子どもたちの伴せに通ずる保育の合理化への問題となるであろう。

もちろん園長は、先生方を指導すべき立場にある。しかし指導意識を出し過ぎると会議でなくて指導会になってしまうだろう。また先生方は保育についての抱負と問

職員会というもの

菊田要

題をもっているし、合理的な保育の実践が促進されるような研究と課題とを持っているから、一人ひとりが人間的信頼感をもってその考えを気軽に発言したい、考え合ひ、実り豊かな結果が得られるような職員会であるように力めているわけである。

(愛知学芸大学付属幼稚園長)

職員会と漠然とよんでいるが、日により時によっていろいろなスタイルで運営される。

一つは伝達の機会であることで、教育委員会、文部省等々からの通達を伝えることをする。日教組との斗争期などによくおこ

なわれる。これは大体校長・園長から一方的にされる訓辞めいたものだから、受ける方はひどくつまらぬものらしい。

もう一つは学校運営上の諸問題について話しあうもので、これは直接的で具体的だから活潑な形になる。行事計画、PTAのこと、生活指導についてなどの話しあいがある。これにあたる。いちばん多いものであろう。

さらに研究のための会がある。これには教師自身の勉強になるものと、教育的方法的な研究会の会とがある。これが最も大切なものだが、この形の会はわりあい少ないような気がする。

もともと教育という仕事は、対象とする子どもも、子どもをとりまく社会環境も日に変転していくものであるから、いつでも研究して適応するように努めていくのがあたりまえである。昨年の一年保育のこともと、今年のそれとは大きくちがっている。ことに人工衛星がうちあげられた今日、その以前と以後では考え方の尺度を

かえていかねばなるまい。

だから、研究の仕事は、淡々として日常茶飯事として続けていくべきであろう。研究というとなにか研究発表会だけをめあてにして、緊張しきったギリギリの態度で夜おそくまでプリントし、職員は健康をそこね、子どもは過重な負担に興味を失つてむしろいや気がさしてしまうようなやり方を思い浮かべる。これは日本人の悪い一面である悲壯感を求めたやや自虐的症狀のように思われる。そして結果として残るのは、その後省みられなくなった部厚いプリントであり、疲労から来る空しい虚脱感であるというようなことになってしまう。これではまことに困るし、一体誰のための研究かと尋ねたくなる。研究されたものがムダなく役にたつてその後の教育にいきいきと生かされなくてはまったく意味がないと思ふ。

研究は楽しく進めたいものである。教師としての自覚に立って生きがいを感じながら、重圧にならず、痩せませず、研究の内

容に深い興味をもって進めていきたい。毎日のことなのだから、負担になりすぎてノイローゼに陥ることなく、正常な形でありたいと思う。わたしの幼稚園でいま「劇あそび」を中心に研究しているが、そのいき方でやっている。なにかこれまで保育についてのハッキリした目標をつかめなかったのが、からだで明確にうけとめたような気がして、はりあいを感じている。さいわい健康の方も上々でむしろふとって来たことを嘆いている人さえある。これは精神的に安定して来たせいと思われる。

そんなことから、最近職員室で子どもの具体的な事例についての話しあいがよくきかれるようになった。これもたいへん大切なことで、本を読むことより効果が直接的である。それには子どものなまな生活をみつめなければ出てこないもので、子どもの現実の姿を正しくつかまえようとする姿勢が確立される。これこそ教育の出発であり、第一の条件であると思ふ。

職員室をつつむふん囲気が、すなわち教

室をつつむふん囲気となつてあらわれる。

職員室が民主的で、おたがいの理解と信頼の上になり立つていて、誰もが気がねなしに安心してデスカッションしたり話しあつたりできるようでありたい。そうすれば単なる事務を片づける場所でなくなり、人生を深めていく真理を探究する場にもなる。ほとんどわれわれの大半の生活を過す学校が、明かるく楽しくなかつたら大きな不幸である。教育という仕事人間対人間の仕事であるだけに、職場のみんなが有機的に給びつけられ、安定した心構えて当らなければ効果のあがるはずがない。まず職員室が民主的自主的なふん囲気を持ち、それを教室にまで生かしていくようにしたいものである。

近ごろはそんなことないが、以前にはよくこれに対する学校側の意見はどうなのであるかときかれたものだ。わたしは学校側の意見というものはいまここで諸君と話しあつてきめることを指すのではないか、みんなが自分の学校のことだという見覚をも

つて、責任を感じてもらわないと本当の仕事ができないと思う。われわれには何かといえは上司に伺いを立て、自分のことを他人に判断してもらうようなわるいくせがある。長上の指示を仰ぐといえは体裁がいいが、案外裏がえすとエゴに基づく場合がある。つまり自分の責任をできるだけ少なくし、いざというときには逃げる口実を作ろうということもないとはいえない。書類にハンコをいくつもおすことなどもその一例かもしれない。責任は反比例して軽くなつていくとも考えられるから。しかしこの考え方が自主性をおしつぶしていることはたしかである。学校の問題をひとりひとりの教師が、自分のことにうけとめて、じゅうぶんに責任を感じ、方法も考えていくような職員会運営が大切なことだと思ふ。

それには——話が逆戻りするが、職員室のふん囲気の問題にかかると、人心の交流がスムーズにおこなわれていなければどうにもならない。

わたしのところではふたつのユニークな

方法をもっている。ひとつは職員のお誕生会で、ひとつは職員会の始めと終りにする合唱である。

お誕生会は始めてから約二年になる。毎月それぞれの当番学年が独創的な案を立ててプログラムを組む。もともと月一回ぐらいいはしちめんどうくさいものをぶつとばしてゲラゲラと大笑いしようという目的だからなかなかおもしろいことになる。六年のほかに専科グループと幼稚園とが加わるから、八組で交代に運営していく。その月の誕生者は正面に大きな花飾をつけて着席するのが定石だ。そして幼きころの思い出の一節を話してもらふ。これが案外心にしむ話になって、その人柄が現われ、人間としての親近感がわいてくる。それが済んでからはその時によってちがう。クイズあり、室内ゲームあり、フォークダンスあり、合唱あり、いやどうもすさまじいものである。わずか五十円位の会費で、グラス半分葡萄酒のみせんべいをかじるだけでも、好ましい愉しいふん囲気が出て、おなかを

抱えて笑い通しである。ひげをはやした大の男が、まことにつまらぬゲームを真剣に競い、チームの得点にハラハラする姿も実にほほえましい。これはその場に列席しふん困気にひたらないと、どうも筆舌に現わし難いというところである。

職員会始めと終りのうたごえ運動もいいものである。それぞれの教室でめいめいの仕事をしてきた教師が、気持を整えて話し合いに入っていく。また烈しくデスカッションしたり、意見を主張しあったあと、一しよに声を揃えてうたうのはまことによいものである。感情的なこだわりをサラリと流し、しりりをもみほぐすことにもなる。うたい終って相手にドリオドをうつ職員会は近代的な感じがする。意見の対立は、協議すること、がらについてであって、決して個人的なものでなくしていくためにも役立っていると思う。またそういう状態であってこそ、思い切って自分の案を主張できるし、真剣に学校の問題を考えていくような心構えになっていく。

要は、平凡のようだがみんながたがいに信じあって、こどもの伴せのため一しよう果命に協力しあっていこうとする私の精神を第一にすることにほかならない。そのことがPTAとの連絡を密にし、理解ある支

持を受けることにもなる。しかしいずれにしる、このことについて校長・園長の果たす役割は、たいへん重要なものであることを知らねばならない。

(台東区立富士幼稚園長)

職員会をどのようにもっているか

沼 館 正 尾

私の幼稚園では、毎月、月初めに、各組ともその月の保育案を持ちよって、年度計画と照し合せ種々の問題を討議しております。

年長組は年長組で連絡をとり、年少組は年少組として連絡して各々の案をきめてい

きます。

このような職員会は、どこの幼稚園でも大体同じことと存じますが、私のところは、ちょっと変りまして、「一息職員会」ともいふべき話し合いの会を毎日開いております。