



2016 / March

Kindergarten Information Development Society

東京都私立幼稚園連合会

編集発行人 友松浩志 〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館 TEL03(3262)3666・FAX03(3264)6195

## 特別寄稿

## 「これからの幼児教育に期待すること」

上智大学総合人間科学部教育学科教授 奈須 正裕



長年に渡り、学校教育は領域固有な知識・技能を基盤としてきました。これに対し近年、汎用性の高い「資質・能力」(コンピテンシー)を軸に教育を編み直す動きが世界的に活況を呈しています。今後、子供に求められる学力は、いっそう高度化していくでしょう。

「すると、幼児教育は小学校の教科内容の先取り、前倒しをするしかないんですか。」  
いえいえ、そんなことをしてはいけません。学力が高度化するからこそ、幼稚園はいよいよ本格的な「遊び込み」、幼児による主体的で協働的な「暮らしの創造」へと向かう必要があるのです。そのココロは、学力は高度化するのですが、その質が

違ってくる点にあります。そして、その鍵を握る概念がコンピテンシーなのです。

学校は熱心に知識を教えてきましたが、それは本当に社会・経済的な成功や円満な人格形成の基礎となるのでしょうか。ハーバード大学のマクレランドが検証したところ、知識の所有を問う伝統的なテストや学校の成績、資格証明書の類いが、およそ職務上の業績や人生における成功を予測し得ないという、驚くべき結果を繰り返し確認しました。

たとえば、国務省は外務情報職員(海外の任地で文化事業を企画する)の人事選考をペーパーテストの成績で行っていました。ところが、それらのスコアと任地での仕事ぶりや業績との間には相関がなかったのです。実際に業績を予測したのは、次の三つでした。

**① 異文化対応の対人関係感受性**  
異文化に属する人たちが語り、意味することの真意を聴き取る能力、彼らがどう対応するかを予測する能力。

**② 他の人たちに前向きな期待を抱く**  
敵対する人も含め、すべての他者の基本的な尊厳と価値を認める強い信念、さらにストレス下でもこの前向きの信念を保ち続ける能力。

**③ 政治的ネットワークをすばやく学ぶ**  
そのコミュニティにおいて誰が誰に影響を及ぼしており、各人の政治的、権力的立場がどのようなものかをすばやく察知する能力。

上の役割を果たしているのです。しかも、先の3要因からもうかがえるように、コンピテンシーの多くは感情や行動の自己調整能力、対人関係やコミュニケーションの能力など、いわゆる非認知的能力でした。従来、これらは学力とは見なされてきませんでしたが、コンピテンシーの名の下、その問い直しが世界的に進行しています。大学入学選抜のあり方等も含め、今や学力論はこれまでになくスケールでの拡大と刷新の時代を迎えているのです。

このような時代状況を踏まえる時、幼児教育が最も得意な、また従来から大切にしてきたこれらの能力の育成こそ引き続き堅持し、さらに拡充していくことが、小学校以降の学力の高度化に最もよく対応することに、結果的になっていくと思うのです。

第3回 経営研修会

平成28年2月4日 / 私学会館

「働きたい!」と思える園の仕組みと環境を考える

「講師」孫ちよんす先生 (先生力向上トレーナー)

冒頭、孫先生は、一般企業での研修経験から人材育成について、一般企業と教育界では10年の開きがあると実感を述べられた(教育界は遅いということ)。以下概要を示す。



従業員が働きたいという環境の創造は、幼稚園に限らずあらゆる組織にとって大変重要な課題である。幼稚園業界の現状は有資格者のうち、保育士・幼稚園教諭になる学生の割合は約5割であり、それ以外は一般



企業を選択する傾向にある。

さらに有効求人倍率も一般企業に比べ東京都の幼稚園教諭は非常に高く、ここ数年幼稚園は選ばれる側にある。昔と違い人材難の今、必要なことは今いる職員を辞めさせないこと、つまり職場環境を整えるということである。時代が変わってきた以上、考え方を変えていかなくては更新できない。受け継がれてきた伝統や習慣を変えることは大変だが、どこかで決断しなくてはならない。

職員の中には昇進・挑戦したい意欲ある先生もいれば、現状維持を望む先生もいる。必要なのは経験年数で括るのではなく、個々の状況を知り、個別対応していくことである。皆同じの時代は終わり、多様化の時代になった。働く理由や意義、モチベーションは様々であることを知ってほしい。

職場環境を整える上で大事なことは、「働きやすい職場」

であり「成長を実感できる職場」であること。人のモチベーションは、外発的要因と内発的要因二つのバランスで上下するといわれる。外発的要因とは休日・給与・福利厚生・役職・評価基準など目に見えるもの、内発的要因は役割(自分が必要とされているか)・教育制度・承認(自分の居場所はあるか)・働く意義と意味・人間関係など、心に働きかけるものである。

これからの幼稚園には、外発的要因では、職員への評価と給与を連動させること、必要な場合に有給休暇を取れること、業務の見直し・効率化、年功序列より実力・実績を優先する等が必要になるのではないか。

内発的要因については、職員を評価する基準を持つことが重要であり、基準については、園長の勘や主観的判断ではなく、具体的に誰にでも開示され公平でなくてはならない。その評価が給与など外発的要因と連動すると、さらにモチベーションは上がっていく。一方で降格という厳しさもあつて然るべきである。

評価では、園の理念や教育目標、大事にしているもの等に基づいて言語化し、そこに根拠を

持たせること。そして、園長はその評価を職員と摺り合わせることで、自分と職員との考えのギャップを知り、埋めていくことにも繋がる。

また、やる気の3要素「自己決定感」「他者受容感」「有能感」を高めることで人は成長できる。職員自身が何を目指して仕事をしているのか目標を持つことも大切であり、目標とは「早く一人前になって」「頑張つて」等の抽象的なものではなく、「1年後には〇〇ができるようになってほしい」等、具体的に示すと良い。

目標とは、職員がモチベーション高く仕事に取り組むための仕組みであり、自分がそうなりたいと思えるものであることが大切である。目標設定には、職員個々と対話するしかない。その際も、互いに目標について摺り合わせ、調整することが必要である。

最後に孫先生は、職員の仕事に対する自己チェックリストの作成と実施、園の現状を知り、どこを目指しどうするのか整理すること、そして園長が柔軟性を持つことを強調された。

広報委員・山崎貴之  
(青鳩幼稚園・葛飾区)

# 第2回『養成校交流会』報告

平成28年2月8日 / 私学会館



今回は、養成校から大学32校47名、短大16校21名、専門学校13校18名、幼稚園83園87名の参加申込みがありました。会は次の通り2部構成で行われました。

## 第1部

座学設定の会場で「求人に関する現状と課題」と題し、友松会長の挨拶、小澤経営研究委員長の趣旨説明の後、毛塚経営研究委員より「私立幼稚園教諭の採用の現状・状況・平成26年度結果」「幼稚園フェアの実績」「採用までの流れと私立幼稚園の福利厚生」「都内幼稚園数・園児数」について資料に基づく説明がありました。その内容の一部を挙げてみますと、

- 余剰人員確保が難しい実情があり、新人採用計画は在職教諭の翌年度進退の把握後かつ園児募集状況確定後であること
- 都私幼連全体では近年600

園以上が1000人以上を採用していること

● 実習生の意欲と将来性を見て採用につなげているのに、実習生の受け入れ数と応募数の相関が低いこと

● 実習時期・期間の問題など、わかりやすい説明でした。

## 第2部

隣の会場に場所を移しての「意見交換・立食懇親会」。養成校側参加者が校名あいうえお順に17のテーブルに分かれてお立ちのところに、幼稚園側参加者が自由にまわっていった意見交換をする形式で行われました。

## 参加して

こういった養成校と幼稚園との交流会は、意識の持ち方によつては大変意義深いものがあると思います。意識の高い養成校では、入試やその前後のとても忙しい時期にも関わらず、学科長や就職部長の方が参加されたところがありました。大変ありがたく頭が下がる思いです。

一方、幼稚園側でも、特に初

参加と思しき園の方々が、積極的に養成校の方と交流を深めている姿がありました。

取材者は3回目の参加ですが、今回も実質90分程度の間15校の方とお話できました。それぞれの養成校の、学生の気質・実習時期や期間・就職活動時期・就職先幼保割合・求人の方程よいタイミング等について、情報を得られましたし、自分なりの意見を言ったりもしました。養成校の中には、取材者に実習受人可否、男子学生受人可否を尋ねてきたところがありました。

近年の幼稚園教諭求人難はかなり多くの園が直面している問題だと思えます。養成校側も時流のせいばかりにせず、幼稚園側も嘆くばかりでなく、互いに相手の変化ばかりを頼みとせず、自らも改善し対応しなければならぬでしょう。その一つのきっかけとして、養成校交流会、幼稚園フェアなどを積極的に活用しては如何でしょうか。

広報委員・加藤壮大

(鶉ノ木幼稚園・大田区)



## 新規採用教員研修会

平成28年2月17日 / 私学会館

## 「一年を振り返って」 ～子どもの育ち、私の育ち～

「講師」青木久子先生（文京学院大学大学院客員教授）

## 参加記

今回の研修は、この1年間で子どもだけでなく、私たちもどのように成長したのかを振り返りましょう、ということに青木久子先生からお話をいただきました。

まず最初に『教育における自由とは何か』について、様々な思想家や教育者の例を引きながら五つの自由概念について話されました。続いて『世界の就学前教育の類型』や『就学前教育のイノベーション』など多岐にわたるお話があり、その端々に私たちが考えるべき課題が織り込まれていました。なかでも印象的だったのは、『自由概念について』と『就学前教育のイノベーション』についてでした。自ら開始することができる自由——それは、自分でこうしたいという意思や気付きがあつて初めて実行することができる。保育の中では、周りの状況や子どもたちの今の姿、そしてこれ

から子どもたちにどう成長して欲しいのか、それに向けて自分は何をしたらいいのか、何をしてみたいのかを常に考え、意識しておかなければならない、と感じました。

人に言われたからやる、周りの先生たちがやっているから同じようにやるだけでは自由とは言えないことを改めて感じました。今まで当たり前と思っていたことでも、当たり前だと思いう前にどうしてそれが必要なのか疑問を持って考える癖をつけ、自分の行動を自発的な、意図あるものにしていきたいと思えました。

もう一つ、「感性に対する支配」としての自由——感じたまを表現できる、ということ自分で自分の感性を律するということでした。

例えば、周りのみんなが太陽を赤く描いたとき、自分は本当は黄色く描きたいのに周りに合わせて赤くしてしまうなど（このような状況は園生活全般の中

でも往々にしてあり得ることですが）に対して、自分を表現する場では子どもたちの選択肢は無限にあつていいはずですし、そうした自由な選択が可能な環境をつくる必要が私たちにはあるということ。そのためにはどうしたらいいのか、子どもたちが安心して自己表現できるように信頼関係を深め、その子が本当は今何を思っているのかを引き出していけるように自分自身の感性にも磨きをかけなければいけないと感じました。

『就学前教育のイノベーション』については「明治から第二次大戦敗戦後、そしてグローバル社会が叫ばれるようになった80年代以降、なされてきた日本の教育のイノベーションを顧みると、その改革を担ってきたのはいつも若者たちであり、若者が活躍しない社会は衰退する」というお話に感銘を受けました。

まさしく、新人である私たちが問題意識を持つて、失敗を恐れることなくやってみる、ということや、世代を超えて多くの人々と積極的に会話したり、どんどん面白がつて色々なことに挑戦していくことが就学前教育界を元気にしていくことなの

だ、と思いました。自分から様々なことを考え発信していくことでイノベーションしなければならぬと感じました。

お話をいただいた後は、自身を振り返る時間が設けられました。あらかじめ用意された設問に沿って、今までの自分を振り返り、自園の教育理念が保育の中に反映されていたかなどを考えました。更に、隣席の他園の先生たち8人位が1グループとなつて互いに発表し合いました。共感する部分もあれば、園によって感じることや学べること悩みなども様々でしたが、保育をすることの楽しさ、難しさを共有することができて、とても有意義な時間を過ごすことができました。

今回の研修を通じて、子どもたちの1年間の育ちや自園について、また自分自身について振り返り、改めて感じたことが数多くありました。青木先生のお話を受けて、自ら考え行動していくことの大切さ、必要性も学びました。ここで行った振り返りをしっかり踏まえて、残りの3学期や来年度の園生活に活かしていこうと思いました。

伊原千晴・塩野佳菜

(笹塚幼稚園・渋谷区)

PTA連合会 第3回 教養講座

平成28年2月9日 私立会館

# チャレンジすることの大切さ

「講師」西村雄一氏（FIFAワールドカップレフリー）



会場入り口のテーブルには鮮やかな黄色のユニホームが目に入り、南米ブラジルチームのものだと気付く。そのほかにも審判員の笛、靴などが並べられていた。オリンピックより多くの国が参加し（208ヶ国）行われた競技、サッカーの魅力とは何か、そこに携わる審判員はどのような心持ちになるのか。サッカー競技は英国に生まれ紳士のスポーツとして行われた。「紳士の競技」として、当初審判員はいないで行われ、それぞれ選手の主体性により競技として行われていた。最低限

のルールの中に、相手を尊重して、自らルールを守るところに紳士の所以がありました。では審判員は何のためにいるのでしょうか。時代とともに勝つためのズルや反則行為を客観的にとらえ、選手の安全を守り、ゲームの進行をスムーズに進め、観客に楽しんでもらえるために審判員は努力しているとのことだ。

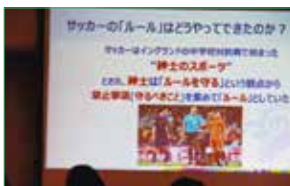
審判員にとって必要なことは集中力ということだ。見て、予測、行動に移す（SEE・LOOK・WATCH・観察して気付く、判断してみる）。会場で映像が映し出され、参加者がその映像からいくつの変化を見、観察できるかを試してみました。一つの行動事には集中できますが複合的な行動の中でどれだけの事が見えているかは多くの参加者に難しかったようです。

サッカー競技の中では瞬時に多くの情報を見て判断しなければ

なりません。そのためには審判員としてのトレーニングもFIFAでは行われています。審判員は世界で20万人いますが、1級は200人、ワールドカップ審判員は20人程度になります。一つのゲームに審判員は4人いて協力体制を組みます。それでも試合の中ではいろいろなことが起こります。死角になり見えないこと、それを防ぐためにできる限りのことをしていくことが日頃の準備を怠らないことが大切で、不安は準備不足が作り出しているということですね。注意しておかなければならないことは見たつもり、見えて

見えなかったことにする、何もできなかった。ことにならないように後悔するケースを作らないことが大切です。試合の始まりと終わりには選手、審判員は握手を交わす。これから勝利するため、自分の持っている力を最大限に発揮することを誓い、お互いを尊重し、誠意ある行動をとり（ルールを守るのは自分自身）、選手が活躍できるように、周りの人々が結びつく世界を作っていくことが役割ではないかと思うのです。

広報委員・鈴木嘉一  
（宝陽幼稚園・杉並区）




御一報次第カタログ進呈

ピーポッポ印 園服・園帽・トレーニングウェア・カバン製造元  
株式会社 **成増園服研究所**  
東京都板橋区大山金井町 43-1 TEL (03) 3957-2176 (代)

# 提言

## Proposition



教育ジャーナリスト・編集者

### 品川 裕香 (しながわ ゆか) さん

兵庫県生まれ。早稲田大学法学部卒業。出版社で雑誌・書籍の編集に12年携わった後、2000年に独立。教育・医療・社会問題を異文化理解、予防的観点から取材執筆。国内外の教育現場(いじめ・不登校・虐待からLD・ADHD・アスペルガー症候群など特別支援教育、非行などの矯正教育まで)、子ども・保護者・教師・支援者たちの思いを教育ジャーナリストとしての目で多角的に取材執筆。講演等も多忙。第1次安倍内閣教育再生会議委員、文科省中央教育審議会教育課程特別教育支援部会委員、発達性ディスレクシア研究会(IDA日本支部)理事、日本子どもの虐待防止研究会会員他多くの役職に就き活動。主な著書は、読み書き障害を紹介した『怠けてなんかいい!』シリーズ(岩崎書店)、世界的にも最先端の教育を実践していた宇治少年院ルポ『心からのごめんさないへ』(中央法規出版)、最新刊は『いじめない力・いじめられない力』(岩崎書店)など他多数。

## 「学んだ知識をどう活かすか それがこれからのポイント」

達成感の積み重ねが  
自己効力感を高める

先日、牛込筆筒ホールで開かれた品川さんの「社会不適應にならないために」の公開講座に参加いたしました。さまざまな視点から解説していただき、興味深く拝聴しました。なかでも小学校低学年(1・2年生)あたりから自己肯定感が急激に低下するとの指摘には、幼稚園教育に携わる者として、その辺りのことも考えていかなければ……と、思いを新たにしたいところです。それを打破するには、『少しずつハードルを上げて自信をつけさせる』と説いてお

られましたか、その辺りについて、お聞かせいただけますか。

**品川** あの講座でお話したデータは2008年に東京都が実施した自尊感情の調査です。その折りにも話しましたが、日本の教育界はここ数年「自己肯定感」が低いことを問題視してきました。しかし、自己肯定感を上げれば子どもたちが将来、不適應を起こさず自立したり社会参加できるようになるかというところ、そういうわけでもありません。逸脱行動を取る人たちのなかには、自己肯定感が高い人も少なくないことが分かっているからです。逸脱を考える学問

は、自尊感情や自己肯定感も大事ですが自己効力感を涵養することがもっと大事だと証明しています。自己効力感とは「努力すれば成果は変えられる」と自分を信じる力のこと。これは達成感を積み重ねていくことで育

てることができず。自己効力が上がれば自然と自己肯定感が高まっていきます。自己肯定感の向上だけをターゲットに指導をするとかえって悪化するというエビデンスがあります。前述の東京都の調査では、小学校1年生の段階で16%がすでに自分のことを好きではないと答えています。この16%という

数字の背景を私は吟味分析し、指導につなげる必要があると思っています。

例えば、みんなが読める字が読めない書けない、としたら? そういう子どもたちに「やれば、いつかできるよになる」「一生懸命にやってみようよ」「一生懸命にやってみようよ」というのが従来の教育でした。それでは不十分ではないか、と私は考えています。「きちんと発達を促す」とが大切。幼稚園での指導の難しさは園によって方針が違うこと。指導要領を踏まえて、その辺りをどう進めていくかが問われると思っています。

私自身は、社会が急激に変容してきますから発達を促して、苦手なところはある程度のトレーニングしながら就学に向けた準備を進めていくことが大事な就学前教育ではないか、と考えます。

今は幼稚園も保育園も子育て支援施設といった形でひと括りにされています。幼保との違いはあるように感じています。が、「幼児教育とは何か」を考えたとき、大局的に見れば子育て支援施設というものは教育機関として悪くはないと思っています。子育て支援という、母親の就労支援の側面が大きい気はしますが幼稚園としてのより特化を考えた場合、「幼

稚園教諭としての知識を活かして子どもの発達を見据える経験を得ることは大事だし、素晴らしいことだ」という品川さんのお話に共感しております。一定期間預かっていけばよいというのではなく、教育機関としての使命の自覚は持ち続けることの大切さを再認識させられた思いでした。

**品川** 確かに認定こども園をはじめ、幼保の垣根は同じ高さになりつつあります。しかし、保育士と幼稚園教諭では免許も異なります。そこをどう調整するのか等、課題はまだあります。

私は幼稚園や保育所でも講演をするのですが、終了後、先生方に驚かれたり共感されたりすることがとても多いんですね。例えば、折り紙を折ることは情緒を豊かにするとか日本の伝統だから折るといのがこれまでの見方だったかもしれないですね。それが、目と手の協応動作のトレーニングや、注意集中の訓練など発達を支える土台を作ることもつながるといことを知らない先生が本当に多いですね。つまり、我が国が伝統的に持っている遊びを通じた指導が、実は発達を踏まえたトレーニングになるんです。そういったエビデンスベースの知識が幼

稚園教諭や保育士の間にもっと広まり浸透してほしいと考えています。

絵本の読み聞かせは 読書率を高める

——ところで、今度の教育要領の改訂なども気になるところですが。

**品川** 細かいところは幼稚園部会で進めておられますが、企画特別部会では社会が急激に変容していくことや18歳で選挙権を持つ年齢になることなどから、幼稚園段階でも発達を踏まえてこういうことを指導してほしいということを報告のなかで明記しました。知識を持っていくことはとても大事ですが、さらに大切なのは学んだ知識を使つてどう問題を発見し主体的協働的に解決していくか、どのような形で社会参加をしていくかです。就学前からこれらを見通していくことが大事だと、企画特別部会では強調しています。この報告は文科省のホームページで読めますので参照ください。

話を発達に戻しますが、なぜ就学前に発達を踏まえてやっていかなければならないのか。それは子どもたちの苦しさには理由があることが多いからです。

例えば、しりとりが苦手な子とか、興味を示さない子どもが

いたとき、「○○ちゃん、しりとりは好きじゃないのかなあ。それじゃあ、他のゲームにしようか」ではなくて、なぜ、その子が『しりとり』に興味を示さないのかを考えてほしいのです。まず考えられるとしたら、例えば、言葉などに興味がないのか？ でも確か、絵本を読み聞かせた時には一生懸命聞いていた。なぜ「しりとり」をやりたいがらないのだろう、といった視点が必要だということです。

ここで「しりとり」を厭う背景に対して視機能の問題なのか注意集中の問題かなどというような発達の仮説を立て、日々の関わりを検討する。それでもうまくいかなければ環境はどうかなどというような別の視点で考える。

幼稚園で「しりとり」が苦手だと、小学校へ上がったから読みが苦手になる可能性は高くありません。発達の課題がなくとも、テレビゲームばかりしていると、ビデオばかり見ていてインタラクティブに言葉を浴びていないと音韻意識が育たず、しりとりが苦手になるケースもあります。情緒的に観るだけでなく、発達の的に観れば指導の解決は見えてくると思います。

絵本などの読み聞かせも発達の視点に立つととても意味があるんですよ。先生の話を聞くときには聴覚を使う。注意集中力も使う。聞いたことを覚えるため聴覚的なワーキングメモリーも使う。読み終えて先生が質問などすれば語彙力もアップするでしょう。また、民話とか絵本の読み聞かせをされた子どもは小学校に入ってから読書率が高いこと、さらに読書率が高い子は規範意識も高く、先ほどの自己肯定感も高いことが分かっています。

何をどう教えるかが 大切なポイント

——話は変わりますが、小学校に上がれば座る時間もあるようです。幼稚園でも3学期に入る頃から座る練習や、きちんと返事ができるよう練習などさせるのです。小学校へ入っても段々にそれが崩れてきていくと聞きます。

**品川** それは発達を踏まえた指導をしているかどうかのポイントになります。ちゃんと座りなさいと言っても座れる子もいるけれど座れない子もいる。その座れない背景に、筋肉がバランスよくついているのか、注意集中力がついているのか、指示の意味が分かっているのかなど多様な理由が考えられ、そこからトレーニングしなければ「1時

間じつと座り続ける」ことは難しいと言えます。

私が言いたいことは、2歳だから3歳だからでできなくても仕方ない、というのではなく、個々の発達を踏まえながらどのようなに教えるのかということなんです。そしてそれは確実に定着しているのか。これも大事です。それらができていることが学習レディネス、つまり小学校以降の学習の土台を作ります。そのことをぜひ幼稚園の先生方は知っておいていただきたいと強く思っています。

指導要領の 三つの柱

——何を、教えるかではなく、どのように指導するか、が大切だということですね。その辺りのことも指導要領に謳われるのでしようか。

**品川** はい。次の指導要領が目指すところは三つです。まずは従来のように各教科が本来的に持っている学ぶべき知識です。

二つ目は先ほどもお話ししましたが、「知り得た知識を踏まえて何ができるか」といった思考判断表現等に関わるもの。今回の学習指導要領には「アクティブラーニング」という言葉が入っていますが、このアクティ

ブラーニングとは教師が一方的にしゃべり続け、子どもたちはただ板書を写すだけの授業ではなく、子どもたちが積極的に課題を発見し、主体的協働的に解決していくような授業のことを言います。小・中学校では既に実施しているところもありますよね。

例えば、このポットを売るために何ができるか、グループで議論し考えよう、というような指導のあり方です。これはあくまでも「知り得た知識を踏まえて何ができるか」を指導していく際の一つのやり方です。

三つ目は「人格」という柱です。これから生きていくには、知識だけでは駄目ですし、その知識を使えても、それだけでは足りない。リーダーシップや優しさ、思いやり、規範意識等がこれに当たります。

5歳児なら5歳児、6歳児には6歳児なりの発達がありメタ認知があり、自立するために身に付けておかなければならぬ力がある。子どもたちがどういう将来を歩んでいくか、その土台を担う幼稚園の先生方にはとても期待しています。

——ありがとうございます。  
★インタビュアー 広報委員・藤原容子(けやき幼稚園、武蔵野市)

## 都私幼連の動き

### 【2月】

- 2 / 1 教育研究委員会
- 2 / 3 「たのしいなつ」編集会議
- 2 / 4 ③経営研修会
- 2 / 5 (新)正副会長候補者会
- 2 / 8 ②養成校交流会
- 2 / 9 総務委員会  
P連教養講座
- 2 / 10 常任理事会  
理事会  
(公社)理事会
- 2 / 17 新規採用教員研修会
- 2 / 22 (新)常置委員会委員候補者選出会議  
宗法協議会研修会・全体会
- 2 / 25 広報委員会
- 2 / 26 ~ 27 ③後継者交流会(宿泊)

### 【今月】

- 3 / 1 園長・主幹研修会
- 3 / 2 幼稚園教育研究会
- 3 / 8 「たのしいなつ」編集会議
- 3 / 9 常任理事会  
理事会  
連合会総会  
(公社)総会  
施設型給付園特別委員会
- 3 / 23 新規採用教員研修会
- 3 / 24 広報委員会
- 3 / 28 経営研究委員会

#### 【お詫びと訂正】

本紙2月号(No.297)の3ページ個人立研修会「青色申告と相続税非課税制度」の最終行に「この金額は一時所得になり…」とあるのは「退職所得となり…」でした。謹んでお詫びし、訂正いたします。

## 大切な役割、それは『伝えること』

寿福寺第一・第二幼稚園(練馬区)  
園長 高山 潤照

自分にはどんな役割があるのだろうか？

園長、主任、クラス担任、事務、バスの運転手 etc…役職と役割は似ているが意味合いが違う。情熱を持って仕事にあたるべきとは思いますが、情熱だけで責任ある仕事は務まらない。かといって逆に仕事に喜びを感じず、気持ちが入らないのでは続かない。理事長や園長をはじめとして、幼稚園業務に従事する者の役割は、伝える事であると考えている。

話は少し飛ぶが、学生というのはまだまだ素材の段階である。教育者を夢見て、晴れて先生になった新人に、幼稚園教育の大切さ、重要さを伝えきれているだろうか。社会にとってこれほど大事な、尊い仕事を選んでくれてありがとう、それだけで素晴らしい事だと思う。子どもにとって先生は輝かしい存在であり、今時の表現をすれば「神」扱い。自分に存在意義を見出して初めて、自信を持って教育が出来るのだと思う。

社会における役割、幼稚園というコミュニティの中の役割、そして保育室での役割。それがはっきりと分かれば、多少の失敗にもめげない強さが身に付くのではないか。せっかく就職したにも関わらず、立ち位置を確立できないまま辞めてしまう先生が一人でも減るように、周りの人間は考えていかななくては行けないのだろう。

幼児教育はチームプレーが欠かせない。園がしっかりとしたビジョンを持って、それを共有できていれば、自ずと皆それぞれの役割を見つけてやりがいを感じる事ができる。人は宝である。その事を忘れずに、子どものために精進していきたい。



▼地球温暖化を防ぐため、2020年以降の新しい国際枠組みを作ろうと、国連気候変動会議【COP21】がパリで行われパリ合意に至りました。合意されたパリ協定の内容は、全体目標として掲げられている「世界の平均気温上昇を2度未満に抑える」に向けて、世界全体で今世紀後半には人間活動による温室効果ガス排出量を実質的にゼロにしていく方向を打ち出しました。再生エネルギーが安くなり普及、省エネがより進むことを望む。高浜原発3号機を再稼働した。川内原発を含め3基の稼働、東日本大震災以降、新基準下、不安な気持ちは今も脳裏から離れない。経済飛躍の掛け声のもと進められる▼マイナンバーカード手続きはお済みですか。幼稚園職員にも番号を聞かなければならなくなります。個人の情報を職場で預かるのは気が重いです。もしも将来、子どもを預かる施設において保護者とのやり取りで扱う事がないことを望みたい▼幼稚園教諭の採用はいかがでしたか。4月から次年度に向けての求人が始まる人材紹介業者、学校就職課それぞれ一長一短、幼稚園の教育(保育、クラス運営)を理解するまでの時間は今まで以上に必要で適任な人材を得るには工夫が求められる。将来的にはパートタイマーの活用、寿退職者の再就労、それらを一括した登録システムが地域連合会にあればいいだろう。

(鈴木)

環境未来