

■学位論文内容要旨

園長のリーダーシップの研究 ——「校長の専門職基準」との比較を試みて——

吉田 房枝 (2022年度修了)

1. 研究の背景と目的

今日、保育を取り巻く課題として保育者不足がある。そのひとつとして、保育者の早期離職である。離職理由は「職場の人間関係」の問題や処遇の悪さである。本来は保育者が働きたいと思える幼児教育・保育活動の組織が必要である。

しかし、組織を作るための園長がどのように力を発揮したらいいか内容を示すものはない。よって、管理者と職員との間に認識の差があり、組織づくりが難しい。

一方で、日本教育経営学会は「校長の専門職基準2009（一部修正版）—求められる校長像とその力量—」を発表した。校長は教育活動の組織化のリーダーとして位置付けられ、校長の専門性をあらわし、解説書も発表した。

幼児教育・保育の施設の園長も同様、幼稚園教育要領等に組織作りをリードすることが求められている。「校長の専門職基準」は組織づくりをする園長のリードの参考になると考え「校長の専門職基準」と園長のリーダーシップの違いについて考察し、園長リーダーシップの固有性を明らかにし、「校長の専門職基準」は園長の組織作りに利用可能かどうかを探る。

2. 研究の方法

学校と幼稚園、認定こども園、保育所との相違点を明らかにし、校長の専門職基準と園長の役割に関する先行研究とシラージら (2017) の「保育リーダーシップ」の内容と園長の実践とを比較し共通項と違いを分析する。

その結果から園長のリーダーシップの固有性を明らかにする。

3. 研究の概要と結果

3-1 学校と幼稚園、認定こども園、保育所との類似点と相違点

保育領域は学校と類似する点も多く、園長は、保育の質の向上に向け保育活動の組織化をめざしていることも明らかとなり、教育活動の組織化をめざす「校長の専門職基準」との比較は妥当である。

3-2 先行研究からみる園長の役割—「校長の専門職基準」と比較して—

「校長の専門職基準」と重なる役割は①保育方針を明確にし、職員と共有すること②職場のコミュニケーションを活発にし、協働的な職場を作ること③は保育者の力量向上のために支援すること④保護者や地域との協働・連携の4点だった。

一方で「校長の専門職基準」に基準の枠組みの土台である基準Ⅳ「諸資源の効果的な活用と危機管理」、基準Ⅵ「倫理規範とリーダーシップ」、基準Ⅶ「学校をとりまく社会的・文化的要因の理解」に関する内容は先行研究と「校長の専門職基準」との比較では見いだせなかった。この点を考察することは、園長のリーダーシップの固有性を明らかにしていく手がかりになると考える。

3-3 「校長の専門職基準」Ⅳ, Ⅵ, Ⅶと「保育リーダーシップ」との比較検討

前節で見いだせなかった「校長の専門職基準」の中の3つの基準とシラージら(2017)の「保育リーダーシップ」のとの比較し、園長のリーダーシップとの差異を考察する。

「保育リーダーシップ」は「方向付けのリーダーシップ」「エンパワメントするリーダーシップ」「協働的なリーダーシップ」「教育のリーダーシップ」で構成される。

基準Ⅳはマネジメントの内容で、ここで描かれる内容は園長だけが担う内容ではなく主任とで担っていることが明らかになった。

基準Ⅵでは校長は教職員が良いパフォーマンスができるような「エンパワメントするリーダーシップ」「協働的なリーダーシップ」を発揮させ、校長の深い教育への造詣は大きな影響力で「教育のリーダーシップ」に相当する。

一方、基準Ⅶは園長にも校長と同様に「エンパワメントするリーダーシップ」と「教育のリーダーシップ」は必要であるが、経営破綻しないように「方向付けのリーダーシップ」も必要であり、校長との違いが浮び上がった。

3-4 園長の実践から捉えるリーダーシップ—「校長の専門職基準」Ⅵにおいて—

基準Ⅵ「倫理規範とリーダーシップ」では校長は学校の最高責任者として位置づけ、職業倫理の模範を示すとともに教育者としての豊かな経験を土台としたリーダーシップを求めるが、上田ら(2021)が指摘するように私立経営の園長の多くは保育者としての豊かな経験はない。

「校長の専門職基準」と実践との比較分析を行うと以下のような差異が見られた。小項目2はパートナーシップに繋がる「協働的なリーダーシップ」ではなく、組織の中心に学びを位置付ける「教育のリーダーシップ」であった。さらに、小項目5では「エンパワメントするリーダーシップ」だけでなく、「教育のリーダーシップ」も関わることが明らかになった。小項目1, 3, 4に差異はなかった。分析の結果、園長の保育者経験の有無というより、経営主体、保育制度との違いで生じる差異である。

3-3, 3-4で明らかになった差異が園長のリーダーシッ

プの固有性に繋がるのではないかと考える。

3-5 園長のリーダーシップの固有性

前章までの分析で「校長の専門職基準」と園長のリーダーシップとの比較検討で明らかになった差異は3点で、その差異から考察した。①マネジメントは主任と園長で担当②設置主体の違いによる経済的な経営③学校と幼児教育・保育の制度の違いである。そこから、見いだした園長のリーダーシップの固有性は4点ある。①園長と主任の職務を見直し協働的な職場をすること。「子どもの権利」を守り発展させるために、②経営を安定させ、③近隣の同様の施設との競争の関係を乗り越え、④保育制度の改善に向けて行動していくことである。

4. まとめ

「校長の専門職基準」は園長の幼児教育・保育活動の組織化をしていくための示唆として、園長のリーダーシップの固有性を考慮することで、利用可能なものになる。

5. 本研究の限界

公立の就学前の施設を検討することができていないため、公立の園長のリーダーシップにこの固有性があるのかわからないのは検討が必要である。さらに本研究は実際の校長、教頭の職務には触れていないため、実際の内容と齟齬が生じている可能性もある。

引用文献

- 秋田喜代美ら(2016)「保育におけるリーダーシップ研究の展望」
東京大学大学院教育学研究科紀要56,
日本教育経営学会(2012)「校長の専門職基準2009(一部修正版)
—求められる校長像とその力量—」
イラム・シラージ,ら秋田喜代美監訳(2017)「育み支え合う保育リーダーシップ—協働的な学びを生み出すために」明石書店
上田ら(2021)「私立幼稚園園長のキャリアと職務内容に関する研究」国際幼児教育研究Vol. 28