

「健康教育」

-----没有健康的身心就没有健康的教育-----

这是 1911 年、河合集团创业者药学博士·河合龟太郎提倡的企业理念

本刊是为了提供提倡更多的有用的育儿情报，祝愿孩子们的健康成长，而发行的季期刊。
我们一直致力于传承创业者·河合龟太郎的「健康教育」的理念。希望您今后也爱读本刊。

目录

- 3. 某私立幼儿园的小小挑战
 ～团结力量，成就倍增～
- 13. 为更好的“健康教育”而努力
—河合公司开展的园舍专门保护与改善工程—
- 14. 2025 年日历刊登作品赛
- 15. 概況

某私立幼儿园的小小挑战 ～ 团结力量，成就倍增 ～

大和すみれ幼稚園 園長

持橋 亜紀

我目前担任埼玉县南部某私立幼儿园的园长。虽然我并不具备能够教给他人的知识或智慧，但我希望通过讲述自己在园内所走过的路，能够分享关于保育实践中的一些问题与挑战，因此拿起了笔。

领导力的存在方式

“你得更强烈地主张自己。”

这句话是十年前某次研讨会结束后的交流会上，一位经营多家企业型托儿所的女性对我说的。她的穿着和化妆都非常华丽，给人一种充满自信的印象，我感到她能够主张自己，是她能建立起那份地位的基础。

而我当时是并不擅长在人多的场合表达自己，而更喜欢一个人读书或奏乐，性格偏内向，显然不适合担任引领他人的领导角色。

从那位女性的角度来看，鼓励我这样一个与理想领导形象相去甚远的经营者，并希望能将我引向正确的道路，想必她有这样的好意。

从不同的行业进入保育领域，曾经迷茫的我，至今已经超过十年，仍在思考“对我自己，对我所在的幼儿园而言，理想的领导应该是怎样的？”这个课题。

作为领导者，通常被认为理想的是那种具有魅力，能够强有力地引领下属的领导者。我认为，顶层领导型的组织建设确实是一种方式，但也有多种其他形式的领导者，尤其在幼儿教育领域，这种形式的领导者实际上可能更多。声音大、强调自我主张的领导者往往更引人注目，且更容易获得评价，但另一方面，像是支持型领导者这样的领导方式，虽然默默地支持着员工，但可能并没有得到足够的公开评价。在幼儿园领域，关于“分散型领导”这种运营方式的重要性，逐渐被更多人认可。然而，由于私立幼儿园各自拥有独特的教育体系，并且组织的运作方式也由每个园所自行决定，因此我认为，如果有 10 个幼儿园，就会有 10 种不同的领导方式。

我一直想解答自己面临的这个课题，因此我大量阅读了关于领导力的书籍，但一直没有找到我认为真正适合的答案。

普通人也能谈论保育

“我没有资格谈论保育”

我长期以来一直有这样的感觉。

我进入幼儿园工作已经大约 20 年了。那时的我既不是教育者，也不是保育者，只是一个在不同领域做自己喜欢工作的普通人。在这个领域里，我完全是一个外行人。因此，我在入职的同时，决定为了获得幼儿园教师资格，报考了远程大学。

在边工作边学习的过程中，我每天都对与自己之前接触过的社会完全不同的世界感到惊讶。同时，我也对大学课程中所学的幼儿教育与实际保育之间的巨大差距感到震惊。

幼儿园教育大纲总则中写道：“幼儿园教育通过（中略）环境进行”，“促进幼儿的主动活动”，“作为幼儿自发活动的游戏，是培养身心协调发展的基础的关键学习”。然而，当时我所在幼儿园的日常生活，在我眼中与这些理念相去甚远。那样的保育方法不仅仅是我所在的幼儿园的问题，我逐渐了解到，当时的私立幼儿园

大多数也采用了类似的方式。

幼儿园教育大纲越是学习，我越为不将孩子视为“小大人”的思想方式所感动。我强烈希望能够在自己的幼儿园实现这一理念，并为孩子们提供一个能够像孩子一样生活的环境。

小儿科医生毛利子来在《幼小孩的生活》一书的“幼儿园”章节中提到：“如果只是按照老师设定的计划来行动，孩子永远无法体验到自己发现目标并挑战它的喜悦。”我深感认同，但对于只了解自己幼儿园保育的我来说，虽然知道这与现状不同，但却不知道该怎么去做。从那时起，我开始了不断探索的日子。

当然，为了不损害我们幼儿园职员的声誉，我要说明，我们幼儿园一直以来的保育并不是不好（其中一部分方法现在仍然延续着）。无论是过去还是现在，职员们都非常重视孩子，并在自己所处的环境中尽自己最大的努力去做最好的事。对于这一点，我衷心地尊敬他们。而我认为，这更像是系统的问题。我认为这正是领导力的课题。

“我不推荐急剧的变革，因为那对任何人来说都不会带来好结果。慢慢地，一步步地耐心地努力，最终会有所改变。”当时，我和大学担任环境课程的教授相谈托育的方向时，教授这样说的话一直支撑着我。

一边继续在大学学习，一边在自家保育园中参与托育工作，我一直在思考，究竟我能用什么样的保育理念是我的理想呢。当时，我还不能用自己的话语表达。

这时候，几年前在入职之前我曾看过的一场介绍意大利雷焦·艾米利亚（Reggio Emilia）的展览会，突然像闪电一样鲜明的在我脑海中出现。看展览时我只是欣赏艺术作品，突然间，我的记忆把它变成了我个人的事来重新构建。

现在回想起来，我逐渐能够理清雷焦·艾米利亚的托育实践中，究竟是哪些方面打动了。我。逐渐整理出来的想法是这样的：

通过托育，我希望能激发孩子们什么样的潜能，正是这个方向深深打动了。孩子们的感受力、观察力、听觉、嗅觉、味觉、触觉，孩子们的身体在心灵的驱使下舞蹈、跳跃、伸展、蜷缩——所有这些表达方式，都是通过孩子的全部感官和行动来呈现的。接纳这些表达方式，欣赏它们，发现其中的美，并以尊敬的眼光对待孩子们，作为文化的传承者——我理解到的就是这样的教育理念。

数年后，我有机会亲自去考察雷焦·艾米利亚的托育实践，并有机会访问了几所国外的托育机构。我看到了一些让我觉得很棒的实践，也有一些让我觉得不太合适的实践。我的想法依旧是，单纯模仿形式的实践，虽然看起来很美好，但本质上没有意义。无论采用什么样的理论，面对孩子时的眼神和成人的态度，始终是托育质量的核心。

保育改革的开始

我入职后大约担任了15年的副园长，在这段时间里，我把园长为中心的纵向管理强化与教职员工的工作改进作为自己的任务，以此为中心贯彻了“底层支撑者”角色。

那时，以支持园长的支撑型的领导方式的过程中，我感到自己仿佛遇到了瓶颈。我认为首先要进行教育课程的编制，并且曾与年级主任一起尝试为大和すみれ幼儿园制定新的教育课程。然而，我未能成功推动大方向的思考和实施，最终只完成了一个简单模仿现有保育的课程。当时与主任共同为此而苦思冥想，我们不断尝试各种方法，努力突破瓶颈。

那时，我有想要改变保育的想法，但能共鸣并付诸行动的人只有一部分。同时，在一些教师之间，开始实施

主动性保育的老师与继续延续传统保育方式的老师之间产生了裂痕。一方面，当时，部分人对幼儿园的变化存在不满和不安，甚至对未来的方向感到迷茫和不信任；而另一部分教师，在尝试了灵活融入孩子们的表达并与他们一起构建保育的方式后，确实感到孩子们发生了变化。对于那些先行尝试并获得成功的教师，如何共享这些经验呢？更根本的是，保育变得以孩子为主体的意义到底是什么？我逐渐感受到，必须全员共享这些前提的重要性。

此外，随着女性工作方式的变化，经历了结婚、分娩并开始育儿假的员工逐渐返回工作，职员的工作时间开始不统一，我认为这也是背后的一个因素。大家共享思路的难度，实际上也反映了这个变化。

我开始觉得，虽然这里可以是自上而下的方式，但必须先形成一个明确的方向。在此之前，我一直认为，如果想让孩子们体验主动性和合作性的学习，那么首先应该从职员的主动性开始，但后来我意识到，在此之前，需要先建立一个框架。

因此，在2018年年底，我向全体教师做了关于“幼儿园未来——保育内容的检讨与工作方式改革”的演讲。

航海中的我们

在演讲中，我提到：“为了让我们作为一个团队团结一致，最需要做的是明确我们前进的方向。”我呼吁大家明确目标。

在演讲的核心部分，我强调了以下几点：

- 我们希望成为一个能够培养孩子和保育员“主体性”的园所。
- 孩子上幼儿园的理由是：“因为很有趣”、“因为明天还有想做的事情” = “兴奋持续不断！”
- 家长让孩子上幼儿园的理由是：“因为孩子的能力可以得到发展”、“因为可以体验家里无法体验的活动” = “感动持续不断！”
- 保育员选择在すみれ幼儿园工作的理由是：“因为这里有其他幼儿园没有的魅力” = “可以做自己想做的事情” = “兴奋和感动持续不断！”

以这样的思考为轴，我提议引入“项目型保育”，并且不再拘泥于传统的“一齐保育”和“自由保育”的框架，而是同时拥有大家共同活动的时间和可以专心玩自己喜欢的游戏的时间。[图2：すみれ保育]

此外，为了推动这样的保育改革，我提出了一个长期计划：• 第五年（2023年）…同上（确立すみれ风格）

- 第1年（2019年）……学习项目化保育（参观其他园所、园内培训等）
- 第2年（2020年）……从可以采纳的部分开始逐步实施
- 第3年（2021年）……在试行错误中进行修正（必要时重新审视活动）
- 第4年（2022年）……同上，观察孩子的变化
- 第5年（2023年）……同上（确立すみれ风格）

此外，为了支持这些计划，我提出了以下建议：

- 启动“すみれ团队”。“すみれ团队”是针对整个组织的，具体来说，我们将设立“すみれ团队”这一集会时间，让保育员、事务员、园巴士司机、讲师、清洁员等所有与幼儿园相关的职种人员能够互相交流，成为一个共享幼儿园问题和目标的场所。

【团队すみれの基本方針】

- 1.接受失败。欢迎挑战。履行责任。
- 2.不看作“问题”，而看作“课题”。
- 3.因为有各种各样的人，所以才有趣。团队的力量也因此变得更强大。

我把我们比作刚刚出航的船只来进行说明。目的地尚不可见，看起来似乎很模糊，但只要朝着相同的方向前进，我们就能够向前推进。航程中会有狂风巨浪，因此，保持一致的心态、避免迷失方向是非常重要的。最重要的是，大家要一起享受这段旅程……。

演讲结束后，我听到了许多职员们的积极反馈。大家分享了各自的不安情绪，并意识到这些问题是可以解决的，我也希望向大家传达每个人都有向前迈进的力量，虽然这是我第一次用语言明确表达了这一点。

我深刻感受到了共享的重要性。

在新冠疫情中所见的

“我应该如何站在大家面前呢…？”

这是我六年前担任园长职务时，摆在我面前的一个问题。

作为园长，我思考的事情是，像不像个园长任由他人评价，而让每一位职员都能主动参与到幼儿园的工作中，自己能做些什么来实现。

在五年计划开始不到一年，新冠病毒开始蔓延。作为第一年刚开始进行“项目化保育”的工作，我们还在进行园内学习工作坊的形式时，保育的方式不得不发生了巨大的改变。如能否举办一直以来理所当然的毕业典礼，是否可以让孩子们继续来幼儿园，这些日常的决策变得越来越迫切。我意识到，我需要与教职工和家长共享判断的依据和方向性。在这个看不见的威胁下充满不安的世界里，我希望在幼儿园里提供一种安定。也有决策的速度比较重要的局面，或许每一个判断都可能犯错。但我尽力在自己能做到的范围内，向所有相关人员公开信息。我衷心感谢那些信任我并全力支持我的每一位职员。

实际上，在这样的疫情中，我一直在思考的是这样一个问题：

“我应该如何站在人们面前呢…？”

这是我自己面临的一大课题。在有着巨大（全球性）威胁的背景下，我们身处一个无法避免的被卷入的情境，这种情况与战时状态是非常相似的。虽然我没有亲身经历过战争，但当面临这样的局面时，作为园长，我能做出“作为人类应有的正确”判断，并付诸实践吗？如果这意味着做出反政府、反体制的决策，我能够保护孩子们的权利吗？这是一个让我感到心头一紧的迫切问题。信息操控是如此可怕。在了解了这种可怕性后，当做出判断和决策时，我不能只顾自己保护自己，而应当将孩子们的权利放在第一位并承担引导的责任。我意识到，我必须为此做好准备。

这种决心即使没有具备像过去那样的领袖魅力，作为一个站在人前的人，我也希望能够拥有这样的责任感。

在度过这场疫情期间，由于人际交往变得困难，我再次重新发现了那些本质的重要性。

核心是弱者

大和紫罗兰幼儿园秉承着“明亮、快乐、温暖”的理念，继承了创始人“幼儿园是孩子们的第二个家庭”这一愿景。自从创立以来，尤其是昭和 40 年代左右到如今已经接近 60 年，育儿的方式、幼儿园的需求、孩子和家庭的生活状态发生了巨大变化。在信息化和全球化迅速发展的今天，现在的关键词被认为是“多样性”和“不确定性”。此外，由于少子化的持续推进和女性劳动参与率上升所引发的托儿所需求的波动，私立幼儿园在这种冲击下经历了严峻的考验，越来越多的园所正面临生存危机。

从全球的角度来看，很多国家都在研究促进儿童成长的教育项目，并且国家层面进行广泛的实施。换句话说，公共资金已投入到幼儿教育中。然而，在日本，私立幼儿园则是在“私立学校的建学精神”之名下，各个园所都在进行试验和摸索，虽然托儿所的职员待遇和配置标准常常成为新闻热点，但对于幼儿园的讨论却少之又少。

幼儿园教育大纲的总则内容如前所述，十分优秀。然而，要真正实现这些内容，若一个班级有 35 个孩子，只有一名教师，这显然是不足够的。在现代，乳幼儿阶段的重要性被逐步揭示出来，然而我们在这方面远远滞后。我希望社会能够深入讨论这个问题。

[照片 1：园内培训深度学习]

至于“以什么为核心”这一问题，我的体会是，在课堂上，通常会偏向于“多数人中稍微能做得好的人”。我认为这是因为教师们通常希望“提升每个孩子”。在园内培训时，井上绫乃老师（Shine Kids 合同公司代表）曾提到：“当大家一起做某件事时，最好以稍微慢一点的孩子为标准，因为那些理解快的孩子能适应慢一点的孩子，但反过来则很难。”我意识到这是幼儿教育中必须具备的视角。不是提升，而是支撑，这样做可以使整体共同成长。每个孩子在不同的游戏中可以根据自己的节奏发展，而保育人员通过支持这一过程，最终可以支持到每个孩子的成长。

要进行这样的努力，重要的是“仅仅通过集体活动”并不能完成保育。只有当“每个孩子都有自己玩耍的时间”得到保障时，这样的保育内容才能发挥作用。

这正是大和紫罗兰幼儿园所追求的保育方式，这是一种能够支持多样化孩子成长的保育形式，我们对此深感自豪。在五年计划的最后一年，我终于感觉到这种形式逐渐显现出来。

另一方面，我认为本质的人类存在方式是不会改变的。在这种情况下，面对生活状态和孩子们所经历的事情发生变化时，如何把握保育的核心变得尤为重要。

体验自己故事的意义

我们讨论过变革的问题，但基本上，当人们被告知“可以自由地思考，做任何自己喜欢的事情”时，往往比起那些举手欢喜的人，更大部分人会感到困惑。在现代社会，生存不仅仅意味着满足生理需求，社会上还需要许多其他的行为，我们的大脑一直在忙碌地工作。如果还需要创造出自己应该做的事情，那么就需要投入大量的精力。因此，当行为的框架已经存在，并且应该采取的行动和思考方向已经决定时，人们通常会感到安心。我认为，这不仅是成年人，孩子们也常常会有这种感受。

然而，正因如此，我认为框架应该保持最低限度。若框架过于坚固，人们就不再思考。在不需要思考的情况下，大脑往往会选择更轻松的方式。在这个推崇手册的时代，似乎我在说反话，但我认为无论是成人还是孩子，都应该在日常生活中“自己思考”并“与他人分享思考”的过程中，找到平衡。

当然，前提是“自己思考并付诸实践”的尝试不会受到否定，并且必须确保有安全网来保障这一点。同时，如何判断“必要的最低限度的框架”也非常重要。

前不久，发生了一件事。在园区内的丛林攀爬架的骨架中，中心部分的脚有些浮起，必须埋起来（*注2）。孩子们围在这个游乐设施周围，拼命地收集沙子，小心翼翼地埋好脚，平整土壤。孩子们一边嘻嘻哈哈地修复，一边看起来像极了工匠。完成后，他们骄傲地跑来宣布：“我们是孩子们自己做的！”结果也非常出色。

为了日常发生这样的事情（孩子们常常宣称“我们自己做到了”），我们必须时刻倾听孩子们的声音，保证他们有发言的机会，并不断积累这些经历。我认为，这正是孩子们体验民主的萌芽。在幼儿园集体生活中，通过体验民主，亲身感受它的弱点和优势，也许可以孕育出超越民主的思想动力。这个想法甚至让我有些宏大的想法。

在幼儿园的集体生活中，我们不能忘记，每一个幼儿都在生动地体验属于自己的故事。正如丘科夫斯基所说：“我相信，2岁到5岁的孩子的生活，是为喜悦和无尽的幸福而设计的，孩子们也如此相信。这种信念是孩子正常心理发展的一个重要条件”（*注3）。孩子们有属于他们自己的世界，每一个孩子都全身心地活在这个世界中。作为教育工作者，我们应该意识到，容易从成人的角度将孩子们视为“缺乏”的存在。

2024年，是经过五年后的重新起步之年。我将制定三年计划，踏上新的航程。在大和紫罗兰幼儿园这一故事中，孩子们和大人交织在一起，共同成为众多的主人公。当每个人的力量交汇时，将会展现出怎样强大的生命力呢？我期待着每个故事的编织，未来也将继续前行，永不止步。

*注1 毛利子来《幼儿的生活》1984年初版 p47

*注2 游具检查员已经确认了应对方法，并检查了四角的强度及摇晃情况，这是园方的成人负责的部分。

*注3 科尔内·丘科夫斯基《2岁到5岁》普及版 1996年初版

创造健康的保育环境

KAWAI 清洁 SAT (SATT) 是一项专注于园舍环境卫生的事业，旨在为未来的孩子们创造健康和舒适的保育环境。随着社会发展，家长对幼儿园和保育园的期望和要求不断多样化，尤其是在安全和卫生方面，需求更是各式各样。

目前，KAWAI 清洁 SAT 在东京周边地区与超过 600 所幼儿园建立了合作关系。我们深入了解每个园所的特色，积累了根据不同环境特点进行保养和改善的丰富经验。我们提供一系列卫生服务，从保持沙坑和厕所的卫生，到空调的维护、窗户的清洁等日常服务，我们的园舍专业人员始终努力为老师们提供安心的服务。我们通过不断加强员工的培训，确保每一项服务都符合高标准，以支持园所营造一个健康、舒适的环境。

KAWAI 清洁 SAT 秉承着为孩子们创造一个更安全、更卫生的成长环境的宗旨，不断提升保育环境的质量，助力孩子们在更好的环境中茁壮成长。

カワイクリーン SAT 阶段介绍

——来自官方网站——

此次在江户川区保育园进行的沙坑清洁

我们最近在江户川区的一所保育园进行了沙坑清洁工作。在清洁工作开始前，我们为孩子们准备了一本关于沙坑的小故事纸芝居，孩子们对此非常喜欢，反响热烈。通过这个活动，孩子们不仅了解了沙坑的重要性，还意识到保持环境卫生的必要性。

“KAWAI 清洁 SAT 是什么样的公司？”“公司在做什么？”针对这些疑问，我们将通过一个简洁的 2 分钟视频，清晰地总结并介绍 KAWAI 清洁 SAT 的服务内容。请务必观看。

■執筆者紹介

持桥 亜纪 (もちはし あき)

2003 年进入学校法人すみれ学園の大和すみれ幼儿园，担任副园长

2019 年升任园长

兼任学校法人成増すみれ学園 成増すみれ幼儿园副园长

■協助園

封面：学校法人すみれ学園 大和すみれ幼儿园 (埼玉県 和光市)

■「健康教育」概要

季刊「健康教育」是祈願孩子們的健康成長而創刊的。1956 年創刊以來壹直傳承創業者・河合龜太郎的信念。

讀者對象/日本全國中小學校・幼稚園・保育園的學校長，園長和老師，保健主事，醫務室老師，學校飲食相關人員等。

真誠感謝平日愛讀「健康教育」編輯部致力於做更好的期刊，如果能對大家的健康教育的實踐有所幫助。想看的內容和主題，以及各園各學校的介紹（比如我們園在健康教育上有這方面的實踐），以及其他的意見感想請壹定告知我們。諮詢請聯系下面地址

河合藥業株式會社「健康教育」編輯部

〒164 - 0001 東京都中野區中野 6 丁目 3 番 5 號

TEL：03 - 3365 - 1156 (代)

FAX：03 - 3365 - 1180

E - mail：genkikko@kawai-kanyu.co.jp

網址：http://www.kawai-kanyu.co.jp