

幼児教育志望者の性格タイプ傾向についての考察(Ⅰ)

——◎MBTI グループ体験を通して——

大野雄子・吉村真理子

Consideration (I) of a Character Type Tendency of a Preschool
Education Applicant : Through a MBTI Group Experience

Yuuko OHNO, Mariko YOSHIMURA

本研究では、幼稚園教諭、保育士を志す短期大学生を対象に C.G.Jung のタイプ論にもとづき作成された質問紙 MBTI を実施した。その結果、幼稚園教諭、保育士を志す集団には F (感情) 指向を示す者が多く、それに対する劣等機能が優勢な T (思考) 指向の者が少ないことが明らかになった。一般に、人は自分の性格傾向と対極の位置する性格傾向を有する者を理解することが容易ではない。従って、幼稚園教諭、保育士を志す集団には F (感情) 指向を示す者が多いとなると、職場において接する子どものうち T (思考) 指向を示す者の理解に困難があることが予想される。幼児教育、保育の現場ではこのような点を自覚することの重要性が指摘された。

1. MBTI について

MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)は K.C.Briggs (1875-1968) とその娘、I.B. Myers (1897-1980) により、1962 年に C.G.Jung 『タイプ論(Psychologische Typen)』の考えをもとに開発された質問紙である。

本検査は、通常の性格検査のような特性論的な立場をとらず、類型論的立場に立脚し個人の心の動きに目を向けようとするものである。対象者は検査結果によって明らかになったタイプ(報告されたタイプ)を手がかりにして、資格を有する検査者との対話を繰り返しながら、自分に最も近い類型(ベストフィットタイプ)を見つけていくことを目的としている。つまり健常者の性格(個性)の多様性を理解し、歪んだ自己もしくは他者認知を取り外し、「理解のプロセスの中で自分を客観視する「目」つまりクライアントの中のカウンセラー的視点を得る(園田2000)」臨床的要素の高い検査といえる。対象年齢は、高校生以上と定められており、カウンセリング、キャリア開発、人間関係における相互理解、チームビルディング、マネジメント、リーダーシップのトレーニング、教育者のトレーニングの場面で使われている。

2. MBTIとユングのタイプ論

前に述べたように、MBTIは、Jung (1987 林訳) の『タイプ論』をもとに開発された。Jungによれば、人間のごく普通の行動には規則性があり、個人によって知覚と判断の方法に典型的なパターンが生じるとされる。つまり、人間は、心が活動している時、2つの心の活動である「知覚」と「判断」を繰り返し行っているというのである。「知覚」とは、情報を取り入れるあらゆる活動をいい、「判断」とは、取り入れた情報を整理し、何らかの結論を導き出すという活動である。これら2つの心の活動にもそれぞれ2つの対極の機能がある。「知覚」の一方の機能が感覚機能 Sensing (以後S)、対極の機能が直観機能 iNtuition (以後N) であり、「判断」にも思考機能 Thinking (以後T) と、感情機能 Feeling (以後F) の2つの対極した機能がある。誰もが情報を収集するのに知覚機能 (感覚Sまたは、直観N) の一方を他方よりも好んで使い、それを判断するのに判断機能 (思考Tまたは、感情F) の一方を好んで使う自然な傾向、いわばMBTIのいう心の利き手 (指向) を持っているという (園田2000)。

また、これら4つの心的機能は、誰もが自分の外界と内界の両方で使っており、そのうち、自分の外の世界に興味・関心を向ける心的態度を外向 Extraversion (以後E)、思索や内省すること等の内の世界に興味・関心を向ける心的態度を内向 Introversion (以後I) と呼ぶ。そして、前述の4つの心的機能S・N・T・Fと、E・Iの心的態度との組み合わせによって、Jungは、8つの性格タイプを確立させた。

つまり、個人が外界と内界のうち、どちらか一方により関心を向けやすく指向する心の機能を繰り返し使っているうちに、その人固有の物の見方や考え方、人間関係の持ち方が発達して行き、それらが人それぞれの基本的な違いや多様性となってパターンを持ち現れたものが性格タイプといってよいだろう。

ところで、MBTIのタイプの分類は、その基本的な考え方はJungのそれを採用しているが、分類の方法については若干の変更が見られる。まず、心的エネルギーが内側に向くか、外側に向くかによって外向・内向に分ける点はJungのそれと変わらない。しかし、Jungはその後、4つの機能のうち何れが優位かで8つのタイプに分類したのに対し、MBTIの場合、知覚的機能の感覚、直観の何れが優位か、判断機能の感情、思考の何れが優位かを選び、その

Table 1 MBTIの4指標

指標	対極する態度・機能	
心的態度:(興味関心の方向)	E (Extraversion) 外向	/ I (Introversion) 内向
心的機能・知覚:(ものの見方)	S (Sensing) 感覚	/ N (iNtuition) 直観
心的機能・判断:(判断の仕方)	T (Thinking) 思考	/ F (Feeling) 感情
心的態度:(外界への接し方)	P (Perceiving) 知覚的態度	/ J (Judging) 判断的態度

組合せによって8つのタイプを作り、さらにBriggs & Myers (2000) が提起したもう一つの指標である外界に対する心的態度を加えることで、4つの指標 (Table 1, 2) から分類する。したがって (Table 3) に示されたように合計16タイプの性格に分けられる。この4つ目の指標は、外界に対し知覚的機能 Perceiving (以後P) である感覚Sや直観Nが使いやすいか、外界に対し判断機能 Judging (以後J) である思考Tや感情Fが使いやすいかを示すものである。この指標を加えることで各タイプにおける力動的な流れと主機能・補助機能・第

Table 2 MBTIの各指標

EI指標：どこに関心を向けることを好むか

(Myers.I.B 2000)

<p>E外向 (Extraversion) 外向を指向する人は、人、社会、色々な出来事等の外の世界 (外界) に、より関心をもちます。外の世界で起きていることにエネルギーや関心を向け、動機づけられることが多い。外の出来事、外での体験、人との関係からエネルギーを得ます。</p>	<p>I内向 (Introversion) 内向を指向する人は、内に生じる思索や内にある体験等の内の世界 (内界) に、より関心をもちます。内の世界で起きていることにエネルギーや関心を向け、内に生じる思いや考え、気持ち等、内省することからエネルギーを得、動機づけられます。</p>
---	---

SN指標：どのように情報を取り入れる／知覚することを好むか

<p>S感覚 (Sensing) 感覚機能を指向する人は、まず実際に起きていることを捉えるために、視覚、聴覚などの五感を通じて情報を取り入れます。今起きていることを、観察したり、とりまく状況における具体的事実に着目しようとします。</p>	<p>N直観 (iNtuition) 直観機能を指向する人は、まずものことの全体像から、関係性やつながりに着目して情報を取り入れます。物事におけるパターンを把握したり、新しい可能性や今までと違ったやり方やイメージに着目しようとします。</p>
--	--

TF指標：どのように結論を導くことを好むか

<p>T思考 (Thinking) 思考機能を指向する人は、まず自分の選択や行動の結果を論理的に考えて結論を導こうとします。対象から距離を置いて、客観的に物事を捉えたり、その因果関係を分析することで理解しようとしています。客観的な基準に基づく真実の追究や原理原則を大切にし、まず問題点をつきとめて、解決を図ろうとします。</p>	<p>F感情 (Feeling) 感情機能を指向する人は、まず自分や他者にとって大切なことを考慮に入れて結論を導こうとします。対象と同じところに立って、当事者としてものごとを捉えたり、相手の立場にたって理解しようとし、調和を大切に、物事や人を、まずは受けとめ、他者を理解したり、援助しようとしています。</p>
---	--

JP指標：どのように外の世界と接することを好むか (生活やライフスタイルのあり方)

<p>J判断的態度 (Judging) 判断的態度を指向する人は、自分の周囲にある物事をまず調整したり、統制しようとし、計画や秩序に基づいて行動することを好みます。何がしかの判断を下し、ひとつのことに決着をつけてから次のことに着手します。また、ものごとを体系立てて行い、周囲をきちんと整理された状態で生活する事が、楽と感ずります。計画やスケジュールに沿って行動することで、一旦決めたことをやり遂げることに喜びを感じます。</p>	<p>P：知覚的態度 (Perceiving) 知覚的態度を指向する人は、自分の周囲にある物事は、それはそれとして捉えたまま、できるだけ制約を受けずに柔軟に行動することを好みます。計画や決定をある種の束縛ととらえ、最終的な決断は最後の最後まで待つことで、周囲の変化や様子をみながら、臨機応変に生活する事が、楽と感ずります。その場その場の変化や状況の求めに応じて対処しながら進めていくことに喜びを感じます。</p>
---	---

三機能・劣等機能の指向の序列が明確となり、個人の心の状況やタイプの発達に向けての方向性が確認できるようになった。

Table 3 16タイプの組合わせ (園田 2000)

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

3. 本研究の問題と目的

一般に特定の職業を希望する人には、性格の共通性がある。このことは、特に子どもという限られた対象と関わることを仕事とする教師の場合、顕著なのではないかと推測できる、ところで、Fairhurst & Fairhurst (1995) は、MBTI の考え方から、大人だけでなく、子どもにも個々に考え方、学び方、発展の仕方があることを指摘している。しかし、もし前述のように教師という職業集団に、特定の性格傾向を持つ者が偏るとすると、教師自身と似た性格傾向を持つ子どもを理解しやすいのに対し、教師の性格と真逆の性格を持つ子どもを理解しにくいことが予想される。また、教師の性格傾向は無意識にティーチングスタイルに反映されることが考えられるため、真逆の性格を持つ子どもにとっては、教師のそれが理解しにくいなど、教師の性格と子どものそれとのマッチングに関わる影響は無視できない。そのためには、教師が子ども一人ひとりのラーニングスタイルを見極めなくてはならないことはいままでもないが、それ以前に教師自身が自分の個性を知ること、子どもの個性の発見や的確な援助にとって重要なことと思われる。

そこで、本研究では、幼児教育者を志望する学生に多く見られる性格タイプや集団の傾向を調査し、どのようなタイプの人か幼児教育という職業選択をしやすいか、また特定の性格タイプの人か求めやすい教師のあるべき姿や、そうした特定の性格の者が多く居ることによって作り出される職場環境について検討する。

4. 方法

(1) 対象者・調査時期

幼稚園教諭、保育士を志す短期大学の1年生161名(男子8名、女子153名)を約40名ずつ、4つのグループに分け、そのうち2つのグループは2004年7月に、他の2つは10月に調査した。

(2) 調査内容

本研究ではMBTI質問紙を実施した。MBTIは、先に紹介したように、Jungの『タイプ論』にもとづき、性格を16のタイプに分類する質問紙である。Part IからPart IIIに分かれ94項目から構成されており、普段の行動傾向を問う質問や形容詞対によって自己イメージを問う質問等を2件法で選択をする。特に職業や社会的身分にこだわらず自由に答えるよう教示した。

(3) 実施手続き

MBTIの実施マニュアルである『MBTI手引き』(園田2000)に従い、以下の手順でグループ・フィードバックを行った。その手順であるが、①まず、予め検査を実施し、筆者が採点、類型を算出しておく。②次に、MBTIの歴史的、理論的背景の説明を行う。③報告されたタイプとベストフィットタイプの説明を行う。④MBTIの基本的理論の説明を行う。⑤タイプ論と特性論の違いを明らかにする。⑥指向の概念を説明する。⑦検査結果(報告されたタイプ)を対象者に提示し、16タイプ別の特徴を説明する。⑧グループ内でいくつかのワークを実施し、自分の指向する心的機能や心的態度を明確にして、検査結果と合わせて検証しながら自分のベストフィットタイプを定める。

以上を2回に分け、全体で3時間程度のグループ体験を行い、個々のベストフィットタイプを報告してもらった。

5. 結果

(1) 集計の方法

まず、①本研究対象者(n=161)の検査報告書をもとにフィードバックする中で得たベストフィットタイプから16タイプの出現率を調べ、集団内のタイプ傾向を捉えた。つぎに、②幼児教育者を選択しやすいタイプを明らかにするため、標準の出現率(タイプテーブル2)と比較し、各タイプ別、各指向別のSSR(Self Selection Ratio:自己選択比率)を求めた。③さらに、OCI(The Organizational Character Index)(William Bridges 2000)より組織分析の手法をもとに幼児教育の組織がどのようなことに価値を置くか客観的な視点で分析し、筆者間で評点化することにより、チームタイプの傾向を調べた。

(2) 本研究対象者におけるタイプ出現率とSSR

本研究対象者のタイプ出現率の特徴を見るために、SSRを算出した。SSRとは園田(2000)によれば特定のキャリアにおけるタイプの出現率と一般のタイプの出現率を比較するために使われる手法である。SSRの値が1の場合は、そのタイプの出現率が一般の出現率と同じであることを示し、SSRの値が2の場合は、通常出現する率より、2倍多いことがいえる。すなわちそのタイプがそのキャリアに向かいやすいということになる。なお、これは、心の動きとキャリア志向が結びついているということを表すもので、特定のタイプが特定のキャリ

アに能力的に優れているということを示すものではない。公式は以下の通りである。

$$\text{自己選択比率 (SSR)} = \frac{\text{そのキャリアのタイプの出現率}}{\text{一般のタイプの出現率}}$$

本研究対象者におけるタイプ出現率とSSRを比較しやすいよう示した(タイプテーブル1, Table 4)。E指向は、全体の62.11%(SSR=1.107)に対し、I指向は、37.89%(SSR=0.864)であった。また、S指向は67.08%(SSR=1.026)、N指向は32.92%(SSR=0.951)、T指向は3.11%(SSR=0.075)に対し、F指向は96.89%(SSR=1.654)を占めた。J指向は51.55%(SSR=1.087)、P指向は、48.45%(SSR=0.921)であった。T指向とF指向の表出には、特に顕著な違いが見られた。SSRを見ると、Fを指向する者が標準のタイプテーブル(タイプテーブル2)と比較して、通常の1.654倍で出現しているのに対し、Tを指向する者が通常の0.075倍と出現率が少ないことが分かった。

16タイプ別SSR(タイプテーブル1)を見た場合にTを指向する者は、ENTJ、INTJ、ISTJ、ISTP、ESTPの順に0、0、0.21、0.14、0とこの職業を選択しにくいのに対し、Fを指向するタイプは、例えば、ENFJのSSRは4.55と通常出現する率よりも4.55倍の率で出現した。すなわち、通常の集団でこのタイプ性格の人が幼児教育を志望することと比較し、4.55倍の頻度の高さを示した。また、Fを指向するタイプについて見れば、ESFJ、ISFJ、ENFP、INFJ、ISFP、ESFPの順で、1.74、1.73、1.56、1.52、1.31、1.31であり通常現れるタイプに比べ、幼児教育に興味を抱きやすい者にF指向を持つものが現れていた。

(3) 幼児教育組織のチームタイプと本研究対象者

OCIとは、組織を一人の人間の性格に見立て、その組織がどの点に価値を置くタイプ傾向があるかを分析し、その職業の典型的なチームタイプを求める手法である。幼児教育組織と本研究の結果が共通であるかを、第一著者の大野と、第二著者の吉村それぞれが保育者の仕事の内容を分析し結果を評点化した。(Table 5)

大野(本人のベストフィットタイプはENTP)は、チームタイプとしてENFJ(内向直観を伴う外向感情タイプ)を示し、吉村(本人のベストフィットタイプはESFJ)は、ESFJ(内向感覚を伴う外向感情タイプ)を示した。SN指標での両者の見立てに差異はあるが、大野が23ポイント、吉村が21ポイントと評点に特徴的な点差は見られなかった。これは、(タイプテーブル1, Table 4)からS指向とN指向はSSRこそ大きなポイントの差は見られないが、出現数がS=108名、N=53名という影響も考えられること、この場合差異の見られたSやNは補助機能であること、ESFJのSSRが1.74と多い値を示すことから予測のできる見立てである。また、EFJは共通していることから考えると、組織の主機能が外向感情タイプ(外F)であるということは2人とも一致していた。従って、SSRの裏づけとして、F偏重組織であることは

幼児教育志望者の性格タイプ傾向についての考察(I)

タイプテーブル1 幼児教育者を志望する集団のタイプテーブル (n=161)

<p>ISTJ n=3 %=1. 86 ■ SSR=0. 21</p>	<p>ISFJ n=25 %=15. 53 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■ SSR=1. 73</p>	<p>INFJ n=6 %=3. 73 ■■■■ SSR=1. 52</p>	<p>INTJ n=0</p>
<p>ISTP n=1 %=0. 62 SSR=0. 14</p>	<p>ISFP n=19 %=11. 80 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ ■■ SSR=1. 31</p>	<p>INFP n=7 %=4. 35 ■■■■■■ SSR=0. 73</p>	<p>INTP n=0</p>
<p>ESTP n=1 %=0. 62 SSR=0. 11</p>	<p>ESFP n=24 %=14. 91 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■ SSR=1. 31</p>	<p>ENFP n=26 %=16. 15 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ SSR=1. 56</p>	<p>ENTP n=0</p>
<p>ESTJ n=0</p>	<p>ESFJ n=35 %=21. 74 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ SSR=1. 74</p>	<p>ENFJ n=14 %=8. 70 ■■■■■■■■■■■■■■■■ SSR=4. 55</p>	<p>ENTJ n=0</p>

タイプテーブル2 標準タイプテーブル (園田 2000)

<p>ISTJ %=8. 72 ■■■■■■■■■■■■■■■■</p>	<p>ISFJ %=8. 99 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■</p>	<p>INFJ %=2. 45 ■■■■</p>	<p>INTJ %=1. 09 ■■■■</p>
<p>ISTP %=4. 36 ■■■■■■■■</p>	<p>ISFP %=8. 99 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■</p>	<p>INFP %=5. 99 ■■■■■■■■■■</p>	<p>INTP %=3. 27 ■■■■■■■■</p>
<p>ESTP %=5. 45 ■■■■■■■■■■</p>	<p>ESFP %=7. 36 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■</p>	<p>ENFP %=10. 35 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■</p>	<p>ENTP %=6. 81 ■■■■■■■■■■■■</p>
<p>ESTJ %=8. 99 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■</p>	<p>ESFJ %=12. 53 ■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■</p>	<p>ENFJ %=1. 91 ■■■■</p>	<p>ENTJ %=2. 72 ■■■■</p>

Table 4 幼児教育者を志望する集団の指向別の割合とSSR (n=161)

指向	数	%	SSR
E	100	62.11	1.107
I	61	37.89	0.864
S	108	67.08	1.026
N	53	32.92	0.951
T	5	3.11	0.075
F	156	96.89	1.654
J	83	51.55	1.087
P	78	48.45	0.921
IJ	34	21.12	0.994
IP	27	16.77	0.675
EP	51	31.68	1.057
EJ	49	30.43	1.059
ST	5	3.11	0.113
SF	103	63.98	1.689
NF	53	32.92	1.590
NT	0	0	0.000
SJ	63	39.13	0.997
SP	45	27.95	1.068
NP	33	20.50	0.776
NJ	20	12.42	1.520
TJ	3	1.86	0.086
TP	2	1.24	0.062
FP	76	47.20	1.443
FJ	80	49.69	1.919
IN	13	8.07	0.630
EN	40	24.84	1.139
IS	48	29.81	0.960
ES	60	37.27	1.086
Sdom	53	32.92	1.079
Ndom	32	19.88	0.960
Fdom	75	46.58	2.407
Tdom	1	0.62	0.021

Table 5 幼児教育組織のOCI結果

	大野	判定	吉村	判定
EI 指標	13 ポイント	E	21 ポイント	E
SN 指標	23 ポイント	N	21 ポイント	S
TF 指標	35 ポイント	F	26 ポイント	F
JP 指標	17 ポイント	J	22 ポイント	J

*22 ポイント以下が E・S・T・J、／ 23 ポイント以上が I・N・F・P

明確であるとともに、本研究の組織が一般的に見たチームタイプと一致していることが推察できた。

6. 考察

(1) F(感情機能)偏重組織での予想される職場環境

どのような業界、組織にも、その仕事に興味を持つという意味で特定の指向が偏重することはある。本研究ではMBTIのSSR指標を用い幼児教育に携わる者の性格傾向を検討したが、その結果、幼児教育の現場はF偏重の組織であるということが明らかになった。また、その結果はMBTIのOCIによる分析とも一致していた。

F偏重組織では、職場環境でマジョリティーとなるF指向こそ「普通」として扱われ、マイノリティーとなったT指向を軽視するという状況が生ずることが容易に考えられるが、そこに問題点が存在することが危惧される。

まずは、双方の立場が単独で逆の指向集団に身を置いた際に感じるストレスについて考えてみよう。まず、Sandra& Jean(2003)によるF指向の者・T指向の者が好む職場環境をTable 6に示した。ここからわかるように、F指向の者は、人間関係の気持ちの繋がりを重視し、他者の気持ちを考慮しながら調和を図っていくことにまず価値を置く。一方、T指向の者は、実際のデータ収集を重視したり、それらを原理原則に基づいて価値観や気持ちから切り離し、客観的に分析することにまず価値を置いている。例えば、T指向の者がF偏重の職場で働く場合、人や気持ちが繋がるということで自由を奪われると感じてしまう可能性が高いといえる。ところが、F指向集団は、T指向の者にとって違和感のない客観的な指摘に自分が否定されたように感じたり、対人関係の葛藤場面では、F指向が緊張を強いられるために、人と繋がってみたい、調和をとりたいという意識が過度に生じると考えられる。

また、F偏重組織であることはF指向の心の動きこそ「普通」なのだと思えられやすく、T指向がまず価値を置くであろう物事の原理原則、客観的視点、分析的視点を軽視または排除する可能性が高いことも予想できる。人間は、そもそも主観の枠組みを超えて物事を捉える

Table 6 F指向/T指向が好む職場環境

(Sandra&Jean2003)

【T指向】	【F指向】
・論理的な分析に基づいて結論を導き出す	・気持ちや価値観に基づいて結論を導き出す
・各自が仕事に集中できることを職場に求める	・調和と援助関係を職場に求める
・知らないうちに、人の気持ちを軽視した言動を取ることがある	・小さなことでも、人が喜んでくれることに喜びを見出す
・理性的に判断することが多く、時には人の求めにあまり注意を払わないこともある	・自分や他者が好むことを考慮に入れて、判断を下すことが多い
・毅然とした態度をとることが多く、必要に応じて批評することもできる	・肯定的な態度をとることが多く、対立しそうなことを話すのを嫌い、避けようとする
・ものごとの原理原則を重視する	・ものごとの価値を重視する
・「すべきこと」を重視する	・自分の「したいこと」を重視する
・仕事がうまく行き、それが認められることに満足を感じる。	・仕事をする過程で人から感謝されたり、人の要望が満たされることに満足を感じる

ことは難しく、それを超えるには他者の心性を知るための多くの経験や訓練が必要なのである。

(2) 教師が自分の指向を意識化することの重要性

本来F指向の者は、人に興味があり、あたかも自分のことのように相手の気持ちを考慮するために、子どもがそのような教師から得られる利点は大きい。しかし、Fを主機能とする者が多い組織は、組織内の和や関係性を重視するが故に個人が出しにくくなったり、1人だけの単独の行動を許さないことが多い。T指向の者にとっては、それは居心地の良いことではなく、利き手でない心的機能を強いられたり、持ち味を活かすことが出来ない可能性も否めない。T指向の子どもにとっては、F指向の教師が多い幼児教育の現場の中で、使い慣れないF機能を過度に使わなくてはならず、緊張や無理をしやすい。重要なのは、F指向の者の求める人との調和や繋がりのみが「優しさ」や「善」ではないということである。

また、更なる問題としては、F偏重の組織全体がT機能を扱えず、打開策のないまま、無意識のうちにT指向の子どもの本来の心性を軽視してしまう可能性が否定できないということである。

子どもと教師のマッチングの視点から言えば、Myers & McCaulley(1992)はMBTIデータバンク就学レベル別タイプ分布をもとに、T指向の教師は、就学レベルが上がるほど増えているため、T指向の生徒は就学レベルが低いほどF指向の教師に出会い、自分の性格に近いタイプの教師に出会うことが少ない。しかし、大学等就学レベルが上がるにつれ、似たような考え方をする教師にめぐり会えて行くという見解を述べている。環境としての教師像を捉えた場合、T指向の子どもが幼児教育の場で出会う人的環境とF指向の子どもが大学等で学び始

めた際に感じ取る人的環境のその子の内面に生じるズレやギャップを念頭に置くことの必要性を感じる。

(3) 幼児教育者に必要とされるバランス感覚

F指向の者は、人間に興味があり、物事を当事者のように捉え、集団内の調和を図っていくことから、教師という職業には、興味を抱きやすい心性であることは、先にも述べた。誤解のないように付言しておくが、ここでは類型論的な視点から心の動き方を述べたのであり、この心の動き自体と能力は無関係である。決してT指向が教育者に向いていないとか、F指向が教育者としての能力に優れているという訳ではない。F偏重組織であればこそ、T指向の人から補われること、例えば、原因と結果の分析や、事前に問題点を見つけること、必要に応じた批評的フィードバック、論理的且つ客観的にものごとを体系立てる等という視点などもあるのである。このような点を自覚することで、相補的な関わりを持つことが出来、そうすることで、F指向にとって劣等機能となっているT機能を明確化することも可能になる。そして、それは結果として自己のタイプの成長に繋がるのである。

フィードバックの中で本研究対象者が自己分析の視点を得たように、教師が自己を認知することは、人に関わるうえで欠くことの出来ない作業である。自分の個性を知る喜びを知ってこそ、子どもの個性を発見し、育てることに喜びを見出せるのである。また、教師が性格の多様性を知り、自分の中の心的機能や心的態度をいかに意識し、自分のそれとは異なるものを持つ子ども達に対して、いかに深い理解を示すかということが、「教える」という役割を担う教師の真摯な姿勢であると考えている。

7. 引用文献

- Bridges.W 2000 *The Character of organizations ~Using Personality Type in Organization Development* CPP,Inc
- Fairhurst.A.M. & Fairhurst.L.L. 1995 *Effective Teaching Effective Learning*. Davies Black Publishing
- Jung. C.G. 1921 *Psychoishe Typen*. (林道義訳 1987『タイプ論』 みすず書房)
- Myers.I.B. (園田由紀訳) 2000 *MBTIタイプ入門受験結果理解のためのガイド* 金子書房
- Myers.I.B. & McCaulley.M.H. 1992 *Manual: A Guide to The Development and Use of MBTI Chapter8*, Consulting psychologists Press,Inc. 園田由紀試訳 2000「教育に於けるタイプの利用」(未公刊)
- Sandra. K.H & Jean. M.K (園田由紀訳) 2003 *MBTIタイプ入門・職場編* 金子書房
- 園田由紀 2000 *MBTI手引き* 金子書房
- 園田由紀 2004 *MBTIによるカウンセリングのプロセス* 福島脩美・田上不二夫・沢崎達夫・諸富祥彦編 *カウンセリングプロセスハンドブック* 金子書房 P.219-225

* 本研究は、平成16年度千葉敬愛学園研究プロジェクト補助金の助成を受けている。

(脚注)

- * 1 MBTIは米国では、APA (American Psychological Association) の倫理規定に則しレベルBに位置づけられており、購入や利用方法に限定がある。日本に於いては、国際規格のもとMBTIの学会APT (Association for Psychological Type) より認可を得たJ-APT (Japan Association for Psychological Type) でのユーザートレーニングを受け、資格認定を受けた者のみに利用が限られている。