

2 教職員に行動指標(目標)をもってもらいたい

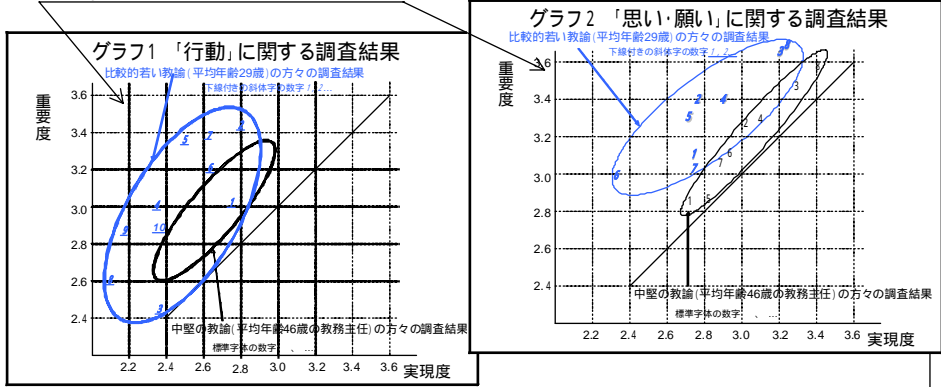
【人や組織に対する思い、願い】
 組織構成員の組織にかかわる「行動」や「思い・願い」の現状や補強すべき点を明らかにして組織を活性化できるよう、職員に行動指標をもってもらいたい。
【行動モデルを活用するメリット】
 現在の組織の比較的強い点、弱い点が明らかになります。
 組織の弱い点を強化するための行動指標を設定することができます。

ステップ1 組織にかかわる「行動」と「思い・願い」について調査を行います

資料の調査用紙を活用して職員の方々に組織にかかわる「行動」と「思い・願い」の調査を行いましょう。
 「10の取組」は、行動モデルを基に作成したものですので、全て行動モデルと考えることもできます。

ステップ2 調査結果をプロットしながら自校の傾向を把握します

調査結果の傾向を把握するために、二つのグラフ1、2に自校の平均値を記入します。



調査にご協力いただきました皆様、誠にありがとうございました。

ステップ3 心掛けてほしいモデルを選び、紹介しながら広めます

各自が行動モデルを修正できるとよいですね



不足を感じる調査項目を補強できそうな「行動モデル」を選択したり、修正を加えたり、新たに作成したりしながら教職員に意図的に示し、心掛けて取り組むように助言しましょう。



助言の方法としては、以下のような方法が考えられます。

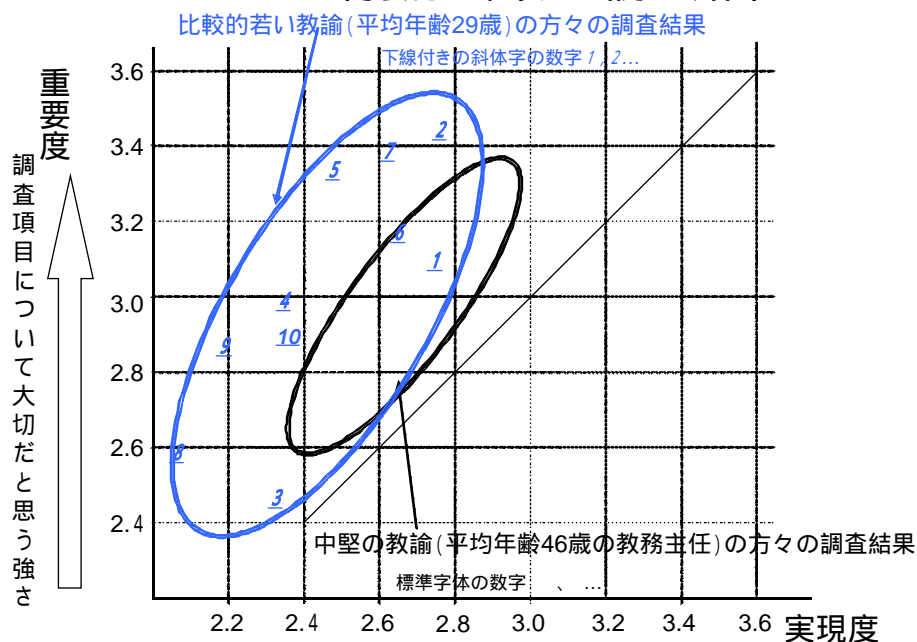
- 管理職から助言する例
 主任さん方、ぜひ“効率的に動けるよう教務主任さんと時間や計画の調整を密にしてください。”(資料の7頁、3の行動モデル)
- 主任自身が自分に活用する例
 「私は、主任として部員の方々には、“組織的に動くことの大切さを理解してもらい、言いづらいことがあっても立場として言うべき時は、はっきりと言う”」

平均値記入用紙

自校の平均値をグラフ1、2にプロットしてみましょう。
調査にご協力いただいた方々

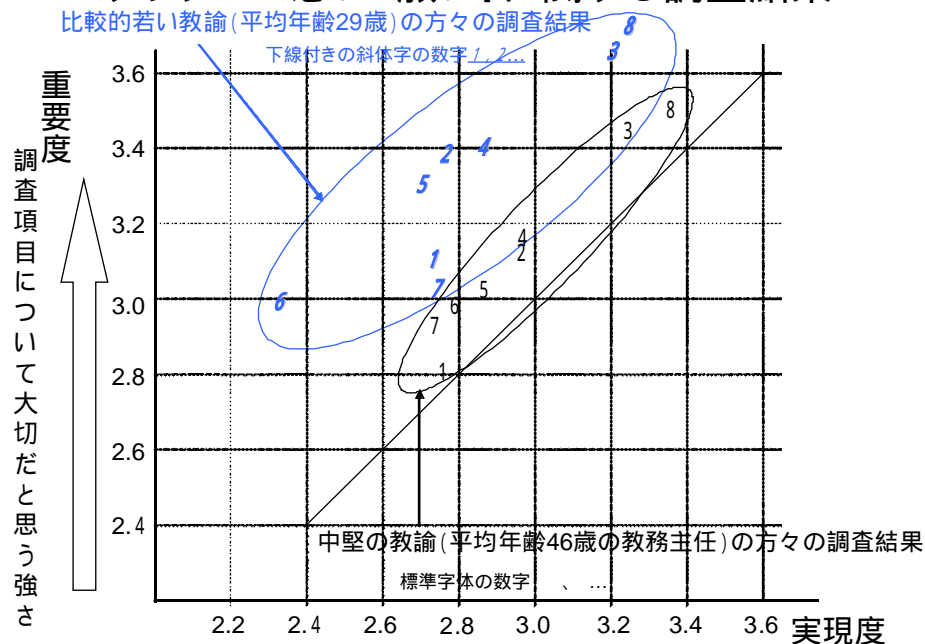
比較的若い教諭の方々：143名の平均年齢29歳の教諭の方々
中堅の教諭の方々：91名の平均年齢46歳の教務主任の方々

グラフ1 「行動」に関する調査結果



調査項目についての実現の程度

グラフ2 「思い・願い」に関する調査結果



調査項目についての実現の程度