

「行動モデル」誕生物語

24名の先生方の816の組織に働き掛ける言動や思い・願いを基にしています。

学校において目標の実現や人を生かしながら組織の活性化の面で実績を上げている教頭、教務主任・学年主任・研修主任の計24名の先生方は、学校内の様々な組織に対してどのような働き掛けをすることで成果を上げているかを把握することに努めました。24名の先生方がどのような考え方や行動をしているのかわかるため本人へのインタビューや行動観察、当該校職員への質問紙調査や校長先生へのインタビュー調査を行いました。その結果、合計816の組織に働き掛ける言動や思い・願いを収集することができました。

組織を生かす力を高めていくために「行動モデル」を作成しました。

24名の教頭、教務主任・学年主任・研修主任の先生方から得た816の言動や思い・願いを内容ごとに分類し、最終的に行動を4分類、思い・願いを8分類としました。この行動の4分類には組織に働き掛ける順序性があります。この4分類の行動を「教頭や主任の行動サイクル」に示す段階順に行うことにより、組織は少しずつ活性化すると考えました。

また、教員が実践を通して組織を生かす力を高めていくための手本となるように、行動の4分類内で教頭や主任ごと、場面や内容ごとの行動の指標として「行動モデル」を作成しました。

教頭や主任の行動モデルを行動サイクルとして整理したことで、「組織に働き掛ける自分の行動の現状と今後を段階として理解する」ことができるようになりました。次頁の表では、そのことを踏まえて、教頭や主任がどのような場面や内容で組織を活性化させる行動をとることができるかを行動の4分類（4段階）ごと、教頭や主任ごとに表として表したものです。

人を生かし組織を活性化するために

「行動モデル」と「行動サイクル」は次のように活用できます。

行動モデルを職務の遂行と組織の活性化を目指した目標に設定することができます。

行動サイクルの各段階に行動モデルを入れ、各段階の行動の目標や指標として活用することができます。

目標を達成するのは、一人一人の強い思いや願いです。

私たち教員は、「子どもをより良く成長させたい」、「学校自体を生き生きさせたい」というような思いや願いが行動の原動力となります。私たちの思いや願いが、思いや願いで終わることなく、実際の行動までつながるようにと願いながら作成しました。