

# 組織が見えたら教頭、教務主任として

## 1 組織としての成熟度を高めたい

**【人や組織に対する思い、願い】**  
 組織がどのような状況であり、どのような成熟度を指すのかをはっきりさせたい。  
**【行動モデルを活用するメリット】**  
 組織の現状値と目標値を明らかにし、目標値に近づく行動を明確にできます。  
 見づらい組織の成熟状況を構成員の行動として見取ることができます。

### ステップ1 組織の成熟度の現状を確認します

成熟状況の例を参考に、  
 現在、自身が担当している組織の現状値について観察を通して明らかにしましょう。

現状値：

成熟状況の例は「教科と総合に活かすポートフォリオ評価法」（図書文化）を参考にしました。

組織の目標達成に向けた成熟状況ルーブリック「主任から見た組織の成熟度」

組織の成熟状況の例	私の組織の成熟状況	私の行動モデル
10 主任は、目標の設定と調整、確認、	10	行動モデル1
9 教員同士に任せず、相談や報告を受ける	9	行動モデル2
8 教員同士で目標をつくり、提案と相談しながら取り組む	8	行動モデル3
7 教員同士から取り組み、教員同士で目標をつくり、	7	
6 主任の働きかけにより教員が判断し、行動できる	6	
5 仕事を与えられ、その理由を理解している	5	
4 仕事を与えられるが、理解していない	4	
3 仕事を与えられる	3	
2 仕事を与えられる	2	
1 教員自身が組織員であることを忘れていない	1	

自己モニター

### ステップ2 目指す組織をイメージしましょう

現状値を基に、主任として目指す目標値を定めましょう。目標値とそこに至る各段階で、組織がどのような状況になるかをまとめましょう。

ここでは、とりあえず例の値を参考にしましょう。



目標値：

例：7の段階として、研修主任である私が研修部員に目標や全体構想を示し、役割分担を行うことにより、部員の方々がそれぞれ自身の具体的な役割を考え、互いに指示や調整をしながら仕事を進めている。

### ステップ3 イメージした組織を目指した行動モデルを作成しましょう

目標値を達成するために行動モデルから適切なモデルを選定、修正し、「私の行動モデル」に記入しましょう。  
 本資料29頁の「5」を参考に例を考えました。

例：行動モデル1：校長先生や教頭先生と研修について相談し、経営ビジョンを踏まえた今年度の研修目標や研修内容、研修計画を調整しながら作成する。  
 行動モデル2： .....

### ステップ4 自己モニターを工夫しましょう

作成した行動モデルに沿った、自身の行動状況を自身で確認できるような「自己モニター」を考え、記入しましょう。

例：行動モデルのカードをつくり、毎朝、始業前に行動モデルを確認する。