

【資料】

ミドルリーダーに求められる20の行動様式

| 機能 | 番号 | 行動様式 | 設問内容 |
|------------|---------|------|--|
| リーダー的な機能 | 方向付け | 01 | 重点目標や経営の重点を具体化する 校長が示した重点目標や経営の重点（以下、経営ビジョン）の内容を解釈して、具体的な数値や行動レベルで共有化している。 |
| | | 02 | シナリオを描く 自分の仕事に関して、経営ビジョンと教職員をつなぐために、「何を」「どんな方法で」「どの程度まで」するのかを具体化して示している。 |
| | 事例探究 | 03 | 現状を把握する 課題をよりよく解決するために、児童生徒と教職員の様子（経営ビジョンで目指す児童生徒の姿、教師像と現在の姿の差）を把握している。 |
| | | 04 | 必要な情報を集める 現状の把握に基づいて目標や重点を具体化したり、シナリオを描く際に必要な情報を入手したりするために、日常的にアンテナを張っている。 |
| | | 05 | 課題を整理する どの課題から取り組むことが効果的なのかを判断して、その課題の解決につながる具体的な方策（共通実践の内容）まで考えている。 |
| マネージャー的な機能 | 課題提示 | 06 | チーム化の状態を分析する 共通の目的を意識しているか、相互作用が働き、創造性のある協働的な取組ができているかという視点から集団の状態を捉えている。 |
| | | 07 | チーム内の役割を考える 個々の教職員の性格や能力等に着眼して必要な役目の割当てを考え、組織としての協働性や仕事の効率を高めている。 |
| | 役割遂行 | 08 | 評価指標の設定を促す 実践が目標に向かっているのかを適宜振り返ることができるように、どのように頑張り、どこまで高めるのかという指標を設定させている。 |
| | | 09 | 機会を捉えて指導・助言を行う 教職員の経営ビジョンの実現を目指した教育活動の進捗状況を把握し、適切なタイミングを逃さずに、前向きな示唆や必要な情報を提供している。 |
| | 改善要求 | 10 | 取組の見直しを図る 年度当初や学期の始めに確認した取組の状況を途中で評価して、必要に応じて取組の内容や方法に改善を加えている。 |
| | | 11 | 挑戦的な目標を設定する 「このままでよいのか」という危機感を刺激して、教職員の能力をフルに引き出せるような「より努力を要する難度の高い目標」を設定している。 |
| | 協働促進 | 12 | 連携を俯瞰する 各組織（ミドルリーダー）の仕事内容及び相互の関連を把握し、どんな連携ができるのかを考えて、組織の全体像を明らかにしている。 |
| | | 13 | 仕事を調整する 活動が停滞しないように、各組織（教職員）が担当している仕事の内容や量、進捗状況を確認し合い、具体的な連携の工夫を考えている。 |
| | メンターの機能 | 個別配慮 | 14 |
| 15 | | | 負担感に気付く 表に出る多忙感や疲労感だけでなく、内面に抱えている不安や心配、焦り等に気付く努力をするとともに、積極的に支援することを心がけている。 |
| 16 | | | 折り合いを付ける ミドルリーダーと教職員がもっている目標や内容のすりあわせを行い、全員のモチベーションが損なわれないような合意点の調整に努めている。 |
| 17 | | | 仕事ぶりを的確に評価する 教職員の仕事ぶりを、「共通の目的に向かう」「相互作用を活性化する」「新たな取組を創造する」という視点から価値付けている。 |
| 信頼蓄積 | | 18 | あえて巻き込まれる 教職員に仕事を任せたら、進捗状況を見守り、行き詰まっているときには、さりげなく関わって必要な支援をしている。 |
| | | 19 | 責任を共有する 担当者が責任をもって仕事を遂行、完了することができるように支援して、主体的、創造的な取組を促している。 |
| | | 20 | 指し手感覚を醸成する 「やらされ感」からではなく、自分の意志に基づいて仕事をしているという感覚をもたせるようなコミュニケーションの工夫を心掛けている。 |

