

来年度、アクションプランの実効性をさらに高めていくために!

PDCAサイクルにおけるミドル・アップダウン・マネジメント!

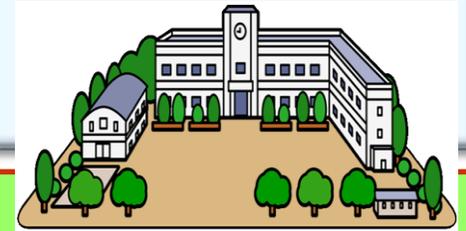
前号で「ミドル・アップダウン・マネジメント」についてご紹介し、「そんな役割を果たせるミドルリーダーを育てていきましょう。」とお願いをしました。

第2回学校訪問を通して、この「ミドル・アップダウン・マネジメント」がしっかり機能している学校が増えてきていることを実感しています。勿論、そのような学校は、学校力が向上していることも確かです。

「小規模校だから管理職が動かざるを得ない。」とか「ミドルリーダーとして役割を果たせる人材がない。」というようなご意見も聞こえてきそうですが、だからと言って「トップダウンしかできない。」「ボトムアップは無理。」となってしまうのはいかがなものでしょうか。

前号で、この「ミドル・アップダウン・マネジメント」は、「トップダウン型マネジメント」と「ボトムアップ型マネジメント」の2つの型の「いいとこ取り」だとお伝えしています。

もし、ミドルリーダーが「いない」・「育たない」としても、2つの型のいいところを生かしていこうとされることが大切です。



アクションプランの目的（ねらい）とすることの中に、年度内に検証改善サイクルを複数回回すことにより、重点的に取り組むことの実効性や有効性を高めていくことがあげられます。

ミドル・アップダウン・マネジメントは、PDCAサイクルの各段階における課題の解決に、ミドルリーダーが役割を果たしていくことにより、教職員の主体性や自律性を引き出し、学校のチーム化が進むことで学校力の向上につながっていくのです。その際の留意点として、次の2点があげられます。

【ミドルが連携すること】

各分掌の取組を学校の経営ビジョンが具現化されたものにするために、学校にいる複数のミドルリーダーがもっている知恵を出し合い、必要に応じて仕事を調整し合う。

【進んでかわること】

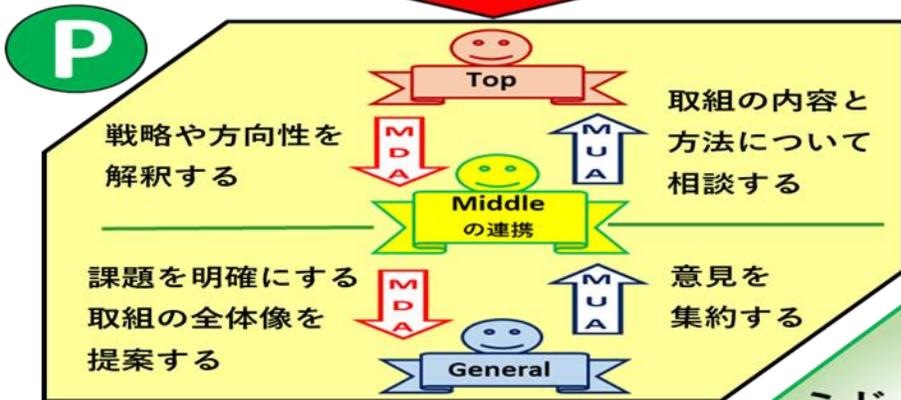
個々の教職員がもつ自律性のよさを認めたり、実践に協力したりする親和的な関係を日頃から築く。



PDCAサイクルにおけるミドル・アップダウン・マネジメントの展開

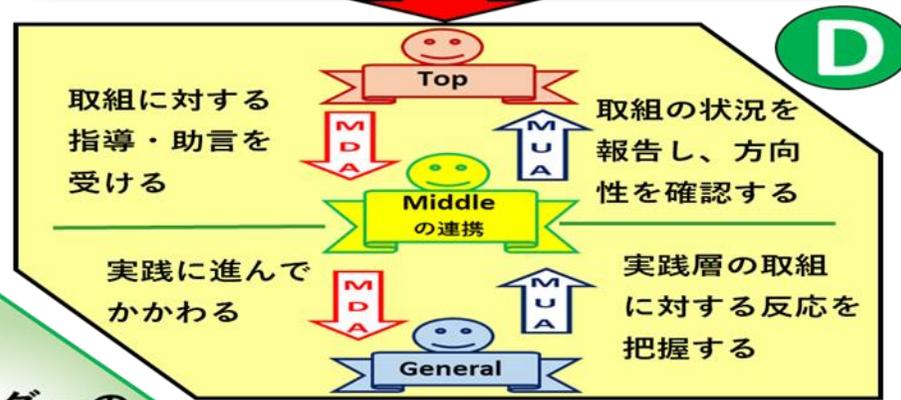
【P・・・計画段階における課題】

戦略や方向性を納得して理解しているか



【D・・・実践段階における課題】

計画に基づいて実践が進められているか



ミドルリーダーの
経験と実践に基づく
コミュニケーション
(かかわり)

改善に向けた
新たな戦略を
解釈する



【A・・・改善段階における課題】

具体的な改善の方向性が見えているか

評価計画に
関する見通し
を示される



【C・・・評価段階における課題】

評価が実践の改善につながっているか

↓ MDA ミドルダウンアプローチ ↑ UMA ミドルアップアプローチ