

# 評価可能な自己目標を

具体性、数値化、期限設定などによる

2018.05.18

No.12

校長 渡邊 幸二

## 期首面談、よろしくお願いたします

さて、先日の校長室だよりでお願いしましたとおり、「今年度の学校教育目標具現に向けて、今年どんなことをがんばろうと考えているか」をお考えのことと思います。お願いの際、口頭でもお伝えしましたが、何となく立てた、願いのような自己目標だと、おそらく自己評価する際も、われわれが評価させていただく場合も非常に難しい評価となるでしょう。おそらく「何となくc」という評価です。



多忙であるからという理由で、行き当たりばったりの実践になってしまえば、せっかく立てた「初心」も絵に描いた餅になってしまうことでしょう。

### 自己目標は学校教育目標に収束する

自己目標は、自分の職務に関することであれば何でもいいわけではありません。あくまでも学校教育目標具現のための目標であってほしいと思います。

たとえば……

#### あなたが学校教育目標達成のために貢献できることは、校務分掌上では何でしょう？

もし、「自分は児童会担当なので“児童会を活発にし、自治的能力を高めること”が自己目標になりそうだ。子どもたちが主体的に動く委員会活動にして『自ら』というところに貢献したい。」と考えたら、そういう目標設定にしてください。これは「学校運営」のところの目標にもなりますし、学校運営のところに他の目標が入るようだったら「特別活動・その他」でもいいわけです。

他にも「どんな学習指導をすることで、めざす子ども像に近づけるか？」を考えれば「学習指導」の目標になるでしょう。

### 具体性、数値化、期限設定など

だからといって自己目標を

#### 児童会を活発にし、自治的能力を高める

とだけで終わってしまえば、何をどう評価していいかわかりません。また、どういう状態が「活発」で、どうなったら「自治的能力が高まった」とみなせるかは、個人で評価が割れるでしょう。

ですから、先生がどんな取り組みをしようとしているのか、具体的にどういう姿を求めているのか、いつごろまで、おおよそ何%くらいの子どもが達成できそうなかがわかれば、かなり評価可能な目標となるでしょう。



たとえば「学習指導」の目標として

### きちんと話を聞いて学習する子ども

としたいなあと思ったとします。このままでは学校経営方針と変わらないくらい大雑把過ぎます。おそらく評価不能です。もうちょっと下位の目標を付け足す必要がありそうです。上の目標を達成するための、評価規準のような目標です。

たとえば

- ① 1学期末まで、話す人の方を見て座って話が聞ける子どもにする（80%＝c）
- ② 隣同士、小グループ内で、友だちの話を最後まで聞きながら話し合いができる子どもにする（70%＝c）

というような具合に、具体的な子どもの姿や先生の実践事項、あるいは数値化すること、期限を設定することなどをしながら、より評価しやすい、ある意味取り組むことが明確な自己目標にしていけばいいのではないかと思います。

期首面談の際は、シートが完成している必要はありません。具体的な目標まで無くてかまいません。校長室だよりNo.11のメモがあればうれしいですが、何も無くてもかまいません。ただし、“学校教育目標具現に向けて、今年どんなことをがんばろうか”という強い思いだけは持ってきてください。

