

3 自身の行動に生かせる自己申告書(目標管理)を作成したい

【人や組織に対する思い、願い】

人事評価制度の目標管理を活用し、管理職の指導助言の下、「目標」を達成していく過程において自己評価を生かし、自身の行動を改善しながら児童生徒の成長と組織の活性化、自身の職能伸長を図りたい。

【行動モデルを活用するメリット】

行動サイクルの4段階により、目標達成への見通しを立てやすい。  
 評価可能で実績につながる具体的な行動を含めた目標や手段を設定できる。  
 目標管理に実績を確認しやすいプロセス管理の考え方を導入できる。

ステップ1 行動モデルを人事評価に活用する際の留意点を確認してください

目標管理に行動モデルを活用する際の留意点として以下の2点を確認してください。

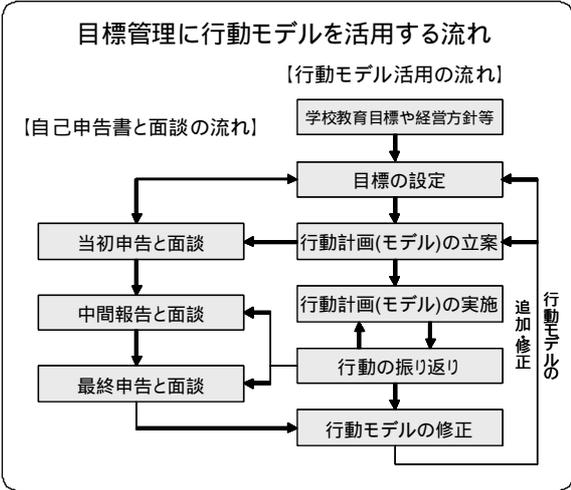
人事評価については、群馬県教育委員会が示している「教職員人事評価の手引き<市町村立小・中・養護学校用>」(平成18年3月)に基づき実施するものです。本資料は、人事評価における自己申告書の作成の一方法を示したものです。

本資料に掲載した180の具体的な行動モデルは、人を生かし組織を活性化することを願って作成したものですから、自己申告書の「職務内容」の「学校運営」の内容を考え、記述する際に活用できます。なお、行動モデルを活用する考え方は、「学習指導」「学習外の指導」に応用することも可能です。

ステップ2 行動モデルを活用する流れを理解しましょう

右図、右の列が行動モデルを実績につなげる流れで、左の列が目標管理における自己申告書と面談の流れです。右の列の「行動計画」とは、目標とする実績につなげるために自身で作成する活動計画です。この計画には、自身がどのような取組を行うべきかを明記します。その際、本資料の行動モデルを参考に自身の行動モデルを設定することにより、評価しやすい目標を段階的(行動サイクル)に設定することができます。

「新しい人事評価制度の在り方に関する提言 最終報告書」の13頁と比べながらご覧ください。



ステップ3 「目標」の設定に行動モデルを活用しましょう

自己申告書の内容は、人事評価における評価の対象であり、できるだけ客観的な事実として評価できる内容を記述したいものです。そこで、目に見て評価することが可能な行動や確認できる事柄を含めた目標を設定することを勧めます。行動は目に見えるため比較的、管理職等による評価がしやすく、

中間報告と面談でも行動した事実を基に自身を振り返り、面談を通して次の業務に伴う行動に生かすことができます。

研修主任の「目標」設定の例

本資料、研修主任の行動モデル(34頁)、「確かめ合う」の1【日常の授業に生きる研修内容の立案と確認】を参考に目標を作成しました。

<34頁を参考にした行動モデル>

職員同士で見合う参観授業を多く取り入れている。また、参観授業計画を年間行事計画の中に取り入れ、必ず実施できるようにしている。

年間を通して、一人一課題で、授業改善に取り組んでもらっている。参観授業等も実施し、報告書を作成してもらい、全職員に紹介している。



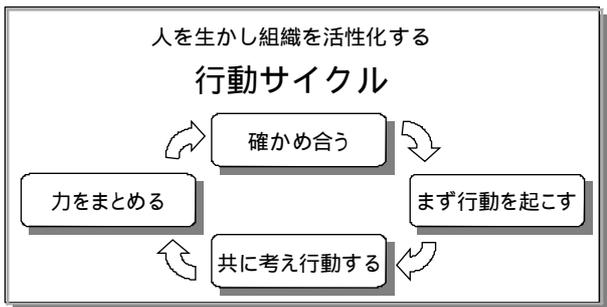
【作成した目標】

授業改善に向けて全教諭が研究授業を行い、成果や課題をまとめて全職員に紹介しながら、年間、一人一課題で授業改善に取り組む校内研修システムを作り、実施する。

ステップ4 「目標達成の具体的な手段等」の内容として活用しましょう

「目標」は、年間を通した中・長期的なものであるため、目標達成に向けた1年間の見通しとして段階を設定することが好ましいと考えます。

組織を活性化しながら活躍している教頭、主任には、共通する4段階の行動サイクル(右図)があります。この行動サイクルに沿って取り組むことにより、人を生かし組織を活性化することが可能となります。自身の目標達成の段階をこの行動サイクルで考えてみましょう。なお、この行動サイクルは、目標達成に向けてPDCAを考慮しつつ、行動を中心に表現した4段階です。



行動モデルは、活躍している方の代表的な行動です。一つ選択するだけでも十分に効果があります。



研修主任の「目標達成のための具体的な手段等」の例

自己申告書の「目標達成のための具体的な手段等」にも**可能であれば行動を含む方法や内容を記述**しましょう。前述のステップ3の「目標」に対応する「目標達成の具体的な手段等」を本資料に掲載した行動モデルを参考に作成しました。また、以下に示す内容は、自身で作成する行動計画内の目標と行動モデルです。

行動計画の例

【 目標 】

授業改善に向けて全教諭が研究授業を行い、成果や課題をまとめて全職員に紹介しながら、年間、一人一課題で授業改善に取り組む校内研修システムを作り、実施する。

---

【掲載した行動モデルを参考に自身で作成した行動モデル】

まず行動を起こす      27頁の2の行動モデルを参考にしました。  
 自ら研究授業を行い、教職員に指導方法や実践を紹介しながら研究授業の大切さについての共通理解を深める。      【4月下旬】

↓

共に考え行動する      30頁の2の行動モデルを参考にしました。

研究授業が計画的、組織的に実施できるよう、各自の授業への思いや願いを調べ、それを基に各自が一年間の授業改善課題を設定できるよう相談を行い、各自の思いが生かせるよう研究授業年間計画を作成する。【5月上旬】

力をまとめる 33頁の行動モデル3を参考にしました。  
教職員の授業づくりへの手法や思いを共有できるよう、意見交流が活発となる授業研究会の方法を調べ、導入する。【6月～12月】

確かめ合う 34頁の1の行動モデルを参考にしました。  
授業改善に向けた校内研修システムとして、研究授業や授業研究会後、1週間以内にまとめを作成し、授業づくりの知恵や学校としての課題、一人一人の伸長を全員で確かめ合いながら、日頃の授業づくりに生かす。【6月～2月】

上記の行動モデルを要約し、自己申告書の「目標達成のための具体的な手段等」に記入します。

「研修主任の自己申告書の記入例」

特性	職務分類	当初申告	
		今年度の目標	目標達成のための具体的な手段等
職務内容	学校運営	作成した行動モデルを要約して記述した例	
		<p>授業改善に向けて全教諭が研究授業を行い、成果や課題をまとめて全職員に紹介しながら、年間、一人一課題で授業改善に取り組む校内システムを作り、実施する。</p> <p>(追加・修正)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自ら研究授業を行い研究授業の大切さについての理解を深める。</li> <li>・研究授業が組織的に実施できるよう、年間計画を作成する。</li> <li>・意見交流が活発となる授業研究会の方法を調べ、導入する。</li> <li>・研究授業後、1週間以内にまとめを作成し、授業づくりの知恵や課題、一人一人の伸長を全員で確かめ合う。</li> </ul>

なお、行動サイクルの4段階にご自身が考えた組織を活性化させる流れを当てはめると、途中の段階からスタートすることや特定の段階を省略することもあります。

**ステップ5 行動モデルを日々の職務活動に位置付け、実行しましょう**

「目標」や「目標達成のための具体的な手段等」に書き込んだ内容や関連する行動モデルは、自身が目に付きやすい場所に掲示したり、教務日誌や週案簿のしおりに書き込んだりして、確実に実行できるように工夫しましょう。

**ステップ6 実績と行動との関係を振り返り、追加、修正を行いましょう**

行動を含む具体的な手段や関連する行動モデルは、期間を決めて取り組みます。自身の行動の状況やその結果について必ず振り返りましょう。思うように組織が活性化しない場合は、行動を含む具体的な手段や行動モデルの内容、実施期間等が考えられます。自身の行動を含む手段等を修正したり、新たに加えたりしながら、目標達成に向けた適切な手段等確立しましょう。この行動を含む具体的な手段や行動モデルが、中間申告や最終申告の面談や自己評価の案となり、行動の修正案となります。