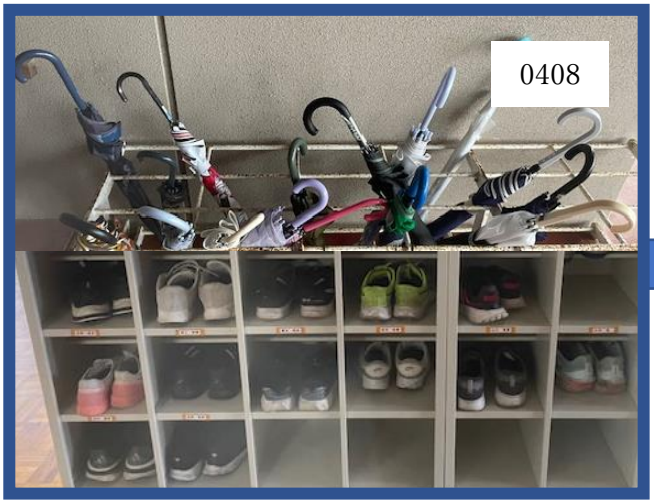
新学期が始まって２週目になりました。職員朝会で生徒指導担当から**靴や傘の並べ方について確認**がありました。以下の写真は、初日（就任式・始業式）と今朝の昇降口の様子です。きっと学級開きの際に、具体的な指導があったからでしょう。



「評価」は発見と学習の場　コツコツ、確実

評価すること自体が目的なのではなく、評価を通じていかに情報を集め、改善に向けた行動を起こし、次のＰからＤへと結びつけることができるかどうかがポイントです。

つまり、評価は、直接改善につながる情報を抽出するとともに、先生方が生徒指導に役立つ知識と経験を身に付ける「学習」の場も担っているといえるでしょう。

しかし、担任の見届けが弱くなると、指導前の無意識状態に戻ってしまいます。
では、なぜできなくなってしまうのでしょう。

靴のかかとがそろっていなかったり傘をしっかりたたんで並べなかったりしなくても注意されなかった時があったから？
できているかできていないか自分では気付かないから？
どのレベルが「できた」というのがわからないから？

教職員としての具体的取組のポイント

やってほしいことを　できているか・できていないか　できばえを伝える

知らせる → **観察する** → **評価する**

ポイント①:「あれもこれも」ではなく、付けたい力を絞り込みます。
ポイント②:タイムリーな声かけをします。（後から「あの時は・・・やった」とは言わない）
ポイント③:知らせたことだけを評価します。（ぶれない評価）
ポイント④:継続的なもの重点的なもの、個人的なもの全体的なものを区別します。

基本スタイル：ほめ・認め・はげまし・伸ばす

大きな力を付けるために・・・本校のキーワードは・・・
【凡事徹底】　小さな事がいつもできる木上っ子を目指します。
【メリハリ】　「やるときはやる」くらいの心の余裕をもちます。
【意識化】　意識させる手立てを仕組みます。（見える化・自立化）
【継続化】　継続することで質が高まります。（がまん比べ）