

教育目標とは

「教育目標は何ですか」とたずねると、「目標なんて適当だよ」という人もいます。しかし、こと教育に関しては「目標なくして教育なし」なのです。教育は目標を追求する活動ですから。目標に到達してはじめて教育が行われたとすることができます。

人工衛星を火星の周回軌道に乗せるというミッションがあったとします。このミッションの成否は、軌道に乗ったかどうかです。軌道に乗らなかった場合は失敗したのです。活動はしたけれども、結果は出なかったということです。教育も同じで、実施はしたが目標には到達していないという場合は、教育を行わなかったのと同じことになります。

「教育を実施したことに意味があるのでは?」という意見もありますが、それは見かけ上の納得にすぎません。「目標はそんなに大事なもののなか」という声が聞こえてきそうですね。

目標と評価の関係

さて、教育もPDCで回しています。教育にとって、[計画→実施→評価]は必須内容です。教育計画は、現場のニーズや企業の経営戦略に関係します。いま何が求められていて、どんな人材を養成したいのかが目標になるのです。

曖昧な、漠然とした教育目標による教育は、教育とは縁の遠いものです。教育の結果が企業活動に反映されるのはさらに先になり、その結果を見ることなしに教育期間を終えることとなります。だからこそ、周到的な計画と確実な指導が大事になるのです。

教育は目標を設定して実施し、目標に到達したかを評価します。目標には、包括目標(GIO)と行動目標(SBO)という分け方があります。包括目標は目標を概括的に書いたものです。これに対して行動目標は「何ができて、何を知っているか」のように具体的かつ実際に見ることができる目標です。この書き方は評価に直結します。

一方、期間目標という設定の仕方もあります。たとえば中間目標と最終目標です。また、段階別目標という設定もあります。STEP1の目標、STEP2の目標というように書きます。

これらは、教育内容や方法で使い分けます。目標設定で悩んだら、CUDBAS(クドバス)手法を使うといいですよ。研修生たちが「学習すべき能力は何か」をリストアップする教育です。「〇〇を知っている」、「〇〇ができる」、「〇〇の態度がとれる」と小さなカードに書いていきます。これを整理したら完了です。教育計画も、このカードをカレンダーに貼り付けるだけででき上がります。

評価で確認

次に、教育の実施結果を評価して、成果を検証します。「意味・意義のある教育であったろうか」、「わかりやすく楽しく、かつ進歩が確認できる教育だったか」、「当初予定した目標に到達できたか」と反省しつつ振り返ります。

最終評価は教育期間を終えるときに行いますが、これでは遅すぎることがあります。終わりの時点で目標に達していない内容があると、取り返すことができません。ですから評価は前倒しで、こまめに入れることです。残りの教育期間で挽回できるチャンスがありますから。

形成的評価と総括的评价という分け方はこれを意味しています。前者は、いま行っている教育に反映させるための評価を指し、どうすれば向上できるかの指標・指針を示します。これに対し後者は、教育を終えてどの水準まで到達したかを評価するものです。

このように、目標設定は教育の要となるばかりか、評価の尺度としても活用されます。限られた期間と資源で最大の成果・効果を得ようとすれば、これら目標と評価の効用を考えないわけにはいきません。適切な目標設定とたしかな評価が、優れた教育の土台になっているのです。

※CUDBAS(クドバス):
<http://ginouken.com/CUDBASStowa.html>