

区 分	意 見 等 （ 論 点 ）	摘要
1 評価	<p>(1) 評価項目</p> <p>&lt; 評価項目数・職務区分数 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が自己の特性を把握するためには、項目数・職務区分数を絞り過ぎるとわかりにくくなる。現行の項目数・区分数で十分である。</li> <li>・対象職員数にもよるが、項目数・区分数が多いと評価者に過度の負担がかかる。</li> </ul> <p>&lt; 評価対象 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校目標の達成に向けた組織的、計画的な教育実践が重要であり、学校目標と連動した自己目標の達成状況や過程に評価対象を特化すべき。</li> <li>・自己目標以外の職務内容でも良いところを評価できるよう、評価対象は職務全般とすべき。</li> </ul> <p>&lt; 着眼点・観点 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・能力、意欲の評価基準を更に明確にし、簡素に評価できるようにならないか。</li> </ul> <p>(2) 段階評価</p> <p>&lt; A B C 段階 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「一般的な資質能力」と「Cのイメージ」が不一致。</li> <li>・3段階評価の名称を工夫すべき。</li> </ul> <p>(3) 加点方式</p> <p>&lt; 加点方式の手法 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・加点方式についての理解に相違。</li> </ul> <p>例... 指導助言により改善された内容は、改善後のみを評価。 成果が目に見えて現れなくても、成果を上げようとして行う努力(目に見える行動)を評価。</p> <p>(加点方式の意味と具体的な手法の確立が必要。)</p>	
2 最終面談	<p>&lt; 最終面談の意義 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自覚の場、激励の場、次年度の意欲につなげる場とすべき。</li> </ul> <p>&lt; 評価表(付表) &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・きめ細かな評価を実施するためには、付表に職務遂行内容の観察記録をきちんと記入することが必要。</li> <li>・職務遂行の観察記録から職員を育成する観点で付表に記入すべき項目を選択し、最終面談前に整理する必要があったため記入者に負担。</li> </ul> <p>&lt; 評価表 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・評価表の特記事項欄を活用し、それぞれの評価者の所見欄として利用すべき。</li> </ul> <p>(付表に替えて2、3の行動記録を評価表に記入。)</p>	
3 評価結果の相違等	<p>&lt; 評価者間における評価結果の相違 &gt;</p> <p>&lt; 苦情処理の仕組み &gt;</p>	

区 分	第 一 次 調 査 研 究 報 告 記 載 内 容	摘 要
1 評価	<p>(1) 評価項目</p> <p>「能力」</p> <p>目的を達成するために活用した知識やその知識に裏付けられた判断力、達成手法等、達成にいたるまでの過程(プロセス)で発揮された力を主要な観点として評価する。また、目標以外の職務を遂行する過程で発揮された力についても評価する。</p> <p>着眼点...知識・技術、情報収集・活用力、企画・計画力、判断力、説明・調整力、交渉・折衝力、管理・運営能力</p> <p>「実績」</p> <p>目標の達成状況や達成結果の内容を評価する。</p> <p>着眼点...業務実績、正確性・迅速性、効率性、指導助言・育成実績(管理職のみ)</p> <p>「意欲」</p> <p>目標達成に対する取組姿勢を重要な観点として職務遂行の過程における取組姿勢を評価する。</p> <p>着眼点...責任感、規律性、協調性、積極性、リーダーシップ、自己啓発(研究・研修)</p> <p>(2) 段階評価</p> <p>「C」を一般的な資質能力とし、一般よりも高い場合を「B」、極めて高い場合を「A」とするが、「A」よりもさらに高い場合や、「C」よりもさらに低く、組織としてその教員を支援する必要がある場合は「特記事項」欄にその状況を記入。伸長度合いも加味すべき。</p> <p>(3) 加点方式</p> <p>「A」「B」「C」の加点方式による3段階評価を基本とし、...</p>	
2 最終面談	<p>評価結果を本人に開示し、面談を行うべきである。</p>	
3 評価結果の相違等	<p>&lt; 評価者間における評価結果の相違 &gt;</p> <p>評価者には、「第一次評価者」と「第二次評価者」を設け、評価の偏りを避け、客観性、公正性を確保するため複数の者による評価を行うべきである。</p> <p>&lt; 苦情処理の仕組み &gt;</p> <p>評価者と教職員のコミュニケーションが重要ではあるが、評価結果の相違が埋められないことを想定した苦情処理の仕組みは必要である。</p>	