

「教員の評価に関する調査研究会議」調査研究報告 新旧対象表

頁 等	第 1 次調査研究報告（修正版）（平成17年 2月）	第 2 次調査研究報告（平成17年 8月）
<p>11頁 教職員の資質能力の向上に向けて 4 評価システムの具体的な内容 (6) 評価者評価 ア 客観性・公正性の確保 (ア)「第一次評価者」</p> <p>(イ)「第二次評価者」</p>	<p>「第一次評価者」は、教職員の状況の把握に努め、自己目標設定時や日常の職務遂行の中で、面談等を通じて教職員に指導助言を行う必要がある。把握した教職員の状況に基づき、「評価表（付表）」に第一次評価者から見た自己目標の達成状況及び評価、指導助言の記録を記入し、「自己申告書」及び「評価表（付表）」を観点として「評価表」により評価を行うべきである。</p> <p>また、「第二次評価者」に対して、自ら把握した教職員の状況や指導助言の内容を正確に伝えることも必要である。</p> <p>「第二次評価者」は、「第一次評価者」の意見を聞きながら、教職員の状況の把握に努め、自己目標設定時や日常の職務遂行の中で、面談等を通じて教職員に指導助言を行う必要がある。把握した教職員の状況に基づき、必要に応じて「評価表（付表）」を作成し、「自己申告書」及び第一次評価者が作成した「評価表（付表）」等を観点として「評価表」により最終的な評価を行うべきである。</p>	<p>「第一次評価者」は、教職員の状況の把握に努め、自己目標設定時や日常の職務遂行の中で、面談等を通じて教職員に指導助言を行う必要がある。把握した教職員の状況に基づき、「評価表」に第一次評価者から見た自己目標の達成状況及び指導助言の記録の一部を記入し、「自己申告書」を観点として評価を行うべきである。</p> <p>また、「第二次評価者」に対して、自ら把握した教職員の状況や指導助言の内容を正確に伝えることも必要である。</p> <p>「第二次評価者」は、「第一次評価者」の意見を聞きながら、教職員の状況の把握に努め、自己目標設定時や日常の職務遂行の中で、面談等を通じて教職員に指導助言を行う必要がある。把握した教職員の状況に基づき、「自己申告書」を観点として「評価表」により最終的な評価を行うべきである。</p>
<p>12頁 (エ) 教職員以外からの意見</p> <p>意見の例（タイトル）</p>	<p>評価者は、児童生徒、保護者、地域住民、学校評議員等からの意見を真摯に受け止め、その意見の事実把握を行うとともに教職員の育成の観点から、日常の指導に生かすようにすべきである。また、その教職員が今後育成すべき資質能力を含め、評価の参考とした意見については、具体的に付記すべきである。</p> <p>付記する意見の例（「 」内）</p>	<p>評価者は、児童生徒、保護者、地域住民、学校評議員等からの意見を真摯に受け止め、その意見の事実把握を行うとともに教職員の育成の観点から、日常の指導に生かすようにすべきである。また、その教職員が今後育成すべき資質能力を含め、評価の参考とした意見については、把握した職務遂行状況と併せて記録すべきである。</p> <p>職務遂行状況の記録と参考とした意見の例（「 」内）</p>
<p>13頁 ウ 評価項目 (イ)「実績」 ・本文 1 行目</p>	<p>目標の達成状況や達成結果の内容を評価する。</p>	<p>目標の達成状況を評価する。</p>

「教員の評価に関する調査研究会議」調査研究報告 新旧対象表

頁 等	第 1 次調査研究報告（修正版）（平成17年 2月）	第 2 次調査研究報告（平成17年 8月）
<p>14頁 工 評価方法・段階評価 （イ）段階評価</p> <p>オ 最終面談 15頁に移動</p>	<p>「A」「B」「C」の加点方式による3段階評価を基本とし、「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、組織としてその教職員を支援する必要がある場合には、その状況を「評価表」の「特記事項」欄に記入することが望ましい。なお、評価には、伸長度合いも加味すべきである。</p>	<p>「A」「B」「C」の加点方式による3段階評価を基本とし、「C」を一般的な評価の段階とし、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、組織としてその教職員を支援する必要がある場合には、その状況を「評価表」の「特記事項」欄に記入することが望ましい。</p> <p>a 「能力」 「能力」の評価項目においては、「C」を一般的な発揮能力とし、一般よりも高い場合を「B」、極めて高い場合を「A」とする。 また、伸長度合いについても加味すべきである。</p> <div data-bbox="1070 624 2063 1034" style="border: 1px dashed black; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;">伸長度合いを加味する例</p> <p>The diagram shows two vertical bars representing evaluation points. The first bar is labeled '年度当初' (start of year) and the second is '年度末' (end of year). The '年度末' bar is taller than the '年度当初' bar. A dashed line indicates the '発揮された力 = 発揮能力' (exhibited ability) at the end of the year. The additional height of the '年度末' bar is labeled '伸長度合い・伸長部分' (stretching part). This stretching part is linked to a box labeled '「所見」欄に記入' (record in 'Remarks' column). The base height of the '年度末' bar is linked to a box labeled '「A」「B」「C」3段階の絶対評価「評価」欄に記入' (record in 'Evaluation' column with absolute evaluation A, B, or C).</p> </div> <p>b 「実績」 「実績」の評価項目においては、「C」を一般的な目標の達成状況とし、一般よりも高い場合を「B」、極めて高い場合を「A」とする。</p> <p>c 「意欲」 「意欲」の評価項目においては、「C」を一般的な取組姿勢とし、一般よりも高い場合を「B」、極めて高い場合を「A」とする。</p>
<p>18頁以降 様式のイメージの追加、様式等省略</p>		