

校長だより2号

教職員評価システム・面談について

明日から6月に入りますが、6月の後半には教職員評価システムの面談を実施することをお知らせします。そこで、教職員評価システムについて、何点か確認したいと思います。

新たな教職員評価システムの目的について。次の3つです。

- ① 教職員の資質能力の向上
- ② 学校組織の活性化
- ③ 人事管理の基礎

◇◇自己申告と面談◇◇

被評価者は、評価期間中に2度の自己申告を行い、その申告内容をもとに評価者と面談を行います。今年度から中間申告・面談をなくします。

- ①当初申告：年度当初に学校経営目標等を踏まえて、主体的な職務（6月・面談）遂行上の自己目標を設定して申告する。
- ②最終申告：自己目標の進捗状況と能力の発揮状況、成果と課題等（2月・面談）を申告する。

教職員評価システムの育成・評価記録書、面談の確認

- ①教職員評価システムでは、「役割達成評価」と「資質能力評価」の2つの評価を実施。
- ②「育成・評価記録書」により、自己申告や面談、評価者による評価等、すべての手続き行う。
- ③評語は「ss・s・a(標準)・b・c」に変わります。ただし、評価はこれまでと同じ絶対評価で行う。
- ④被評価者に対し、最終面談時に評価結果を開示する。
- ⑤公正・公平な人事管理の徹底を図るため、評価結果を人材育成、任用、分限等の人事管理に活用する。

以上の内容を「育成・評価記録書」にまとめます。（経営方針・学級経営案・教科経営案を踏まえる。）その後、校長・教頭・本人での面談を行います。教頭は進行役。

面談で一緒に考えたいのは、育成・評価記録書の内容が校長の学校経営目標等に沿ったものになっているかということです。裏面に校長資料を載せておきます。上位目標は、校長資料と同一とします。

今一度、育成・評価記録書に目を通し、確認の程、よろしく申し上げます。