

人事評価シミュレーション



【学校のみが評価する場合】

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・目標設定の際、評価者から指導・助言を受けることで、当該学校の教育目標や経営ビジョンについてより理解を深めることが可能。 ・日頃の業務に対する取組状況を踏まえた評価が可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校長は、心理又は福祉に関する専門家ではないため、被評価者の専門的立場における能力や適性についての評価が困難。 ・職務遂行に直接関係のない事柄等により評価される可能性がある。



【教育委員会のみが評価する場合】

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・被評価者の専門的立場における能力や適性についての評価が可能。(教育委員会のSC・SSWスーパーバイザーが1次的な評価者となり評価に加わることが前提) ・一元的に域内のSC・SSWの能力や適性について把握が可能。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体ではなく、学校の教育目標や経営ビジョンに基づき作成した目標に対して、適切か否か、目標達成に向けた手立て等適切な指導・助言が困難。 ・勤務地が別であるため、日頃の業務に対する取組状況を把握しづらく、本人の目標に対する達成状況による評価に重点が置かれる可能性有。



【学校長を1次評価者、教育委員会を2次評価者とする場合】

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・目標設定の際、1次評価者から指導・助言を受けることで、当該学校の教育目標や経営ビジョンについてより理解を深めることが可能。 ・1次評価者は、日頃の業務に対する取組状況を踏まえた評価が可能。 ・被評価者の専門的立場における能力や適性についての評価が可能。(教育委員会に所属している心理又は福祉の専門職員が1次的な評価者となり評価に加わることが前提) 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の教職員(管理職は除く)の評価者は学校内の管理職が行うのが一般的であるのに対し、SC・SSWの評価者は、学校内のみならず教育委員会でもあるため、面談もそれぞれ実施されることから、SC・SSWの負担が大きい。また、1次、2次評価者の評価の観点が異なるなど、他の教職員と比べ評価の方法が煩雑になる。

※目標設定時、評価結果の開示時には評価者との面談を行う。