

評価とフィードバックの準備研修

【目的】

評価、フィードバックを行う際の注意ポイントを知る
日常の確認、評価前の準備、フィードバック前の準備の重要性を理解する
起こりうるシーンを想定することで、準備のバリエーションを増やす

【内容】

- ・評価について考える（ワーク、グループディスカッション）
- ・評価における一つの適用問題
- ・評価時、フィードバック時の注意ポイント
- ・コミュニケーションにおけるポイント
 - ①モチベーションを下げるコミュニケーションに注意する
 - ②前向きになる伝え方を意識する（肯定表現）
 - ③伝えるべきことをしっかり伝える（DESC法）
- ・シミュレーショントレーニング（ロールプレイング）
 - 事例1：評価面談
 - 事例2：評価面談
 - 事例3：フィードバック面談

■ ワーク:評価について考える

1. 評価(目標設定、評価、フィードバック)の目的とは

2. 評価面談ではフィードバックにおいて「納得感」を、「パフォーマンスアップにつなげた」という上司の対応や言葉

3. 評価面談もしくはフィードバック面談において
上司の対応や言葉

SAMPLE

■ 評価における運用課題

<被評価者側>

①後付け

②

判断しづらい

<双方の運用問題>

③

④

<評価者側

⑤評価時に起こるエラー

<評価後の課題(評価者側、会社側)>

⑥

⑦目標設定が適当に



■ 評価における運用課題(被評価者側)

背景:目標設定が不十分

①後付け

被評価者(本人)



う～ん、正直あまり意識して
取り組めなかったな。まあ、今
の時点で逆算すると、こんな
感じだろう

理由:
何のためにやるのか、何を実際
に行うか、どこまで行うかが明
確でないため、日常の業務に
追われ、取り組みが疎かになる

SAMPLE

②

判断しづらい

理由:

■ 評価について考える

<評価とフィードバックにおいて大切なこと>

1. 納得感

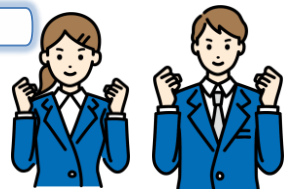
① に対する納得感

② う結果 得感

③ 対 する納得感

SAMPLE

2. 信頼関係



お勧め:

進捗状況や結果、変化確認

■ 納得感①目標設定に対する納得感

👉 Point1: 目標・ゴールそのものに対する納得感

の方向性一致

👉 Point2: 振り返り時の判断のしやすさ

<フレームワーク・SMART>

Specific (具体的な)	誰が見てもわかる明確・具体的 事や 業で
Measurable (測定可能)	第三者も含めて定量的に測定可能か？
Achievable (達成可能)	
Result-oriented (「成果」に基づく)	
Time-bound (期限)	期限がついているか？

■ 納得感③評価時の伝え方に対する納得感

👉 Point1: 事前準備

- 1. 設定された目標、結果に関して事実をベースとした評価
- 2. の準備
- 3. シミュレーション

👉 Point2: 評価面

- 1. 本人の自己評価を聞く: 傾聴と共感 ※
- 2. を伝える
- 3.
- 4. 合意

※NG: 「」という相対比較
議論から逃げること



■ DESC法:事例(離職防止のためのモチベーション向上研修相談)

お客様から営業職の離職防止のためのモチベーション向上研修の相談を受けた。実施にあたり、

、根本解決(採用支援や教育体制
の整備)を提案したい

1. 状況や事実を相手に伝える Describe ヒアリングを行ったところ、このように意見がもたらが、いし は感じています。
2. 自分の気持ちを説明する Explain 研修のご依頼は と考えています。
3. 提案する Suggest/Specify そこで、 いただけないでしょうか。
4. 相手の回答に対して結果や選択肢を述べる Choose(選択)/Consequences(結果を伝える) YES:ありがとうございます。では、次回、具体的な提案に伺います。 NO:承知しました。では、まずはモチベーション向上で最大限、効果を持続させるコンテンツをご提案します。

■ トレーニング:これまでの学びをふまえて、対応を考え、試す

- 目的: 1. 評価、フィードバック面談を体感し、イメージをつかむこと
2. 自身が注意すべきポイントを認識すること

内容: 事例1～3の中で一つ選択

<実施フロー>

1人が上(評価者)役、1人部下(評価者役)より実施

1. ペアでそれぞれが取り組みたい事例を1つ有

2. 事前準備(自身が評価者としてどう話を展開するか準備)

3. 一回目実践 & 振り返り

4. 二回目実践 & 振り返り

<振り返り>

1. 部下役 : どう感じたか、良かった点、改善点
2. 評価者役: 感想、うまくできたと思う点、
難しかった点

■ トレーニング: 振り返り用メモ

【上司(評価者)役】

<感想>

<うまくできた点>

<難しかった点>

【部下(被評価者)役】

<感想>

<良かった、かつすかーと感じた点>

<改善、こうすれば更に良かったと思う点>

SAMPLE

■ トレーニング:これまでの学びをふまえて、対応を考え、試す

【事例1:評価面談】

部下の自己評価が、自分が行った評価よりも高く上がってきた。目標に対する結果は97%達成であるが、

仕事に向き合う姿勢や考え方、行動にも悪影響が出そうだ。

SAMPLE