

Growth Goals が提案する 評価者研修のご案内

支援と応援を両立し、人と組織が成長する評価へ。



※AIによるイメージ画像

支援

成果を生み出せる 環境と仕組みをつくる

- ◎ **目標を明確にする**
やるべきことを
具体的ににする
- **行動を見える化する**
行動を整理し、
事実として捉える
- 人 **必要な環境を整える**
スキルや情報、時間など
必要なサポートを行う
- 握 **成長をサポートする**
課題解決を支援し、
成長を後押しする

支援と応援を支えるツール

SMART 目標を明確にし、ブレなく進む
STAR 行動を客観的に捉え、事実で語る
評価の3原則 公平・公正・納得性を高める

会社の理念・ビジョン

私たちは何を大切にし、
どこへ向かうのか

会社の目標（組織）

組織として実現したい
目標を明確にする

個人の目標（SMART）

会社の目標とつながる
個人の目標を設定する

日々の行動（STAR）

目標に向けた行動を
観察し、事実を捉える

評価・フィードバック

行動と成果をもとに、
対話を通じて振り返る

期待を伝える対話

可能性を信じ、期待を伝え、
未来の行動を引き出す

主体的な行動・成長

自ら考え、行動することで
能力が高まり、成長する

組織の成果・企業価値向上

一人ひとりの成長が、組織の成果と
企業の持続的な成長につながる

応援

可能性を信じ、 挑戦したくなる関わりをつくる

- 人 **可能性を信じる**
過去の結果ではなく、
未来の可能性を見る
- 声 **期待を伝える**
「できる」と信じて、
期待を言葉にする
- 👍 **挑戦を認める**
挑戦そのものを評価し、
安心して挑戦できる場をつくる
- 芽 **自ら動きたくなる関わり**
背中を押すのではなく、
自分から動きたくなる対話をする

応援を高めるツール・関わり方

期待フィードバック
未来に向けた期待を具体的に伝える
Iメッセージ・対話

評価を支える基本ツール

SMART（目標設定のフレームワーク）

目標を明確にし、行動につなげるための5つの視点

- | | | | |
|---------------------|---------|---------------------|----------|
| S Specific | 具体的である | R Relevant | 関連性がある |
| M Measurable | 測定可能である | T Time-bound | 期限が明確である |
| A Achievable | 達成可能である | | |

STAR（行動事実のフレームワーク）

行動を客観的に整理し、事実に基づいて評価・対話するための4つの要素

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| S Situation | 状況：いつ、どこで、どのような状況だったか |
| T Task | 課題・目標：どのような課題や目標があったか |
| A Action | 行動：あなたは具体的にどのような行動をとったか |
| R Result | 結果：その行動によってどのような結果が生まれたか |

評価の3原則 事実・範囲・期間

事実 実際に何があったか

範囲 対象の役割・基準で

期間 対象の期間で

評価とは、結果を知らせることではなく、可能性を育てること。

期待を伝える評価が、社員の主体性を引き出し、組織の未来をつくれます。



Growth Goals

理念と育成の仕組みづくり

Growth Goals では、企業文化や働く人の想いを大切にしながら、その会社らしい評価のあり方を一緒に考え、実践できる仕組みづくりをご支援します。お気軽にご相談ください。

お問い合わせ

✉ info@growthgoals.co.jp

🌐 https://growthgoals.co.jp

お問い合わせ・ご相談は
こちらから

