

各部署によって評価制度がバラバラで統一されていない、手法が確立されていないといった状況を改善することを目的とします。人事評価の本来的な目的・効果を理解し、目指すべき方向を明確にすることで、全学的に正しい評価、育成のステップを構築することを企図します。

所要時間

半日～一日

概要

目的

意義ある評価制度を構築し、被評価者の意識レベルを高めることで、組織・個々の能力・モチベーションの向上を図る。

研修の構成（例）

1 組織の機能 | 「組織」を知る

- ・ 学校経営ガバナンスとは
- ・ 学校経営・運営マネジメントとは
- ・ アクションプランと実践

2 ミッションツリーマネジメント | 役割の明確化

- ・ ミッションツリーとは
- ・ それぞれの役割のwhat/why
- ・ 成功事例

3 自学のミッション | 何のために働くか

- ・ 建学の精神
- ・ 教育の理念

4 評価制度 | なぜ評価が必要か

- ・ 対経営視点/対職員視点
- ・ 評価の本来的意義
- ・ 育成サイクル
 - PDCAサイクル
- ・ 評価軸の種類

5 目標設定 | 具体的かつ実現可能な目標を

- ・ 目標設定のタイプ
 - 微分型/積分型/混合型
- ・ 目標設定の基本
 - SMART

6 コミュニケーション | 良い関係は自分から

- ・ 良好な組織への変革モデル
- ・ 上長の視界と接点作り
- ・ メラビアン（メラビン）の法則からの示唆
- ・ コミュニケーションの実践