|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 令３　校長用評価シート | 所属 |  | 氏名  職員番号 |  | 在校  年数 |  | 在職  年数 |  | 年齢 |  | ＦＢ  確認 | 印 | 評価者 | 印 |

【役割達成度評価】 　　　　　　　　　 　 　　　 　　　　　　　　　　　　　【職務行動評価】

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 評価項目 | 評価の観点 | 自己評価 | １次  評価 | ２次評価 |
| マ　　ネ　　ジ　　メ　　ン　　ト | 創造的  企画力 | １　ビジョン構築力  学校の目標を明確化し、具体的行動計画を策定する  ２　先見性  　状況の変化を予測し、新たな価値創出にチャレンジする  ３　発想・判断の柔軟性  　前例や現状にとらわれず、状況　変化を的確・迅速に捉え、適切に判断を下す  ４　情報収集力  　教育情報はもとより、社会の幅広い情報を敏感に捉え、学校運営に活かす | ａ  ｂ  ｃ  ｄ |  |  |
| リーダーシップ | １　方向性の明示・浸透  経営ビジョンを分かりやすく説明し、職員に浸透させる  ２　組織構築力  経営ビジョンの具現化に向けて、職員の能力や適性が発揮できる組織を構築する | ａ  ｂ  ｃ  ｄ |  |  |
| 人材育成力 | １　指導育成力  個々の職員の状況を把握し、目標達成に向けて支援をタイミングよく行う  ２　評価とフィードバック  　職員を公平・公正に評価し、フィードバックを行うことにより、職務に取り組む意欲を高める | ａ  ｂ  ｃ  ｄ |  |  |
| 外部折衝力 | １　地域・保護者指向性  保護者や地域の思いや願いに応える教育活動を展開する  ２　説明責任（折衝力）  保護者や地域、職員間の調整や折衝を円滑に行い、説明責任を果たす | ａ  ｂ  ｃ  ｄ |  |  |
| 管理運営力 | １　危機管理力  職員の服務規律の遵守、防災体制、体罰、いじめ等に対し、その防止等適切な対応を行うほか、事件・事故に対する防止策を準備し、緊急課題に適切に対応する  ２　事務管理力  効率的な予算の執行や管理及び施設・設備を維持、管理する  ３　職場環境整備力  　職員の勤務状況、心身の状況などに配慮し、働きやすい職場環境を構築する | ａ  ｂ  ｃ  ｄ |  |  |
| セルフマネジ  メント | 教職員としての使命感・倫理観及び自己管理力 | １　使命感・倫理観  教職員としての社会的責任を自覚した行動をとる  ２　自己管理力  　常に前向きで、安定した行動をとる | ａ  ｂ  ｃ  ｄ |  |  |

|  |
| --- |
| ■ 学校経営ビジョン |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 番号 | ビジョン実現のための重点目標と  目標達成のための手段 | 困難度 | 具体的取組と達成状況（成果と課題） | 自己  評価 | 特記事項 | １次評価 | ２次評価 |
| ビジョン実現のための重点目標 |  | ■目標  ■手段・ゴールイメージ |  |  | ａ  ｂ  ｃ |  |  |  |
|  | ■目標  ■手段・ゴールイメージ |  |  | ａ  ｂ  ｃ |  |  |  |
|  | ■目標  ■手段・ゴールイメージ |  |  | ａ  ｂ  ｃ |  |  |  |
|  | ■目標  ■手段・ゴールイメージ |  |  | ａ  ｂ  ｃ |  |  |  |
| 人材育成に関する行動計画 | | ■手段・ゴールイメージ | |  | ａ  ｂ  ｃ |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 総合評価  （２次評価者） |  |

|  |
| --- |
| プラス１項目 |
|  |
|  |

|  |
| --- |
|  |