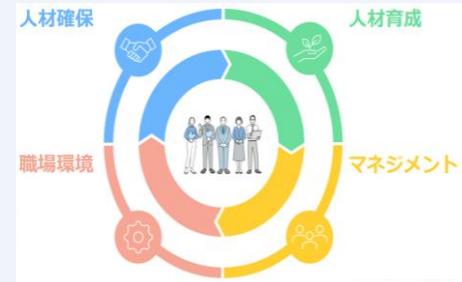


■ 国の動向・方針

- ▶ 心理的安全性を確保し、教職員の多様性を配慮したマネジメントの実現
- ▶ 多様な専門性を有する人材を取り込み、教職員集団の多様性を確保
- ▶ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励(R5. 4月より)
- ▶ 働き方改革の推進
- ▶ 管理職に求められる資質能力の明確化(アセスメント、ファシリテーション)
 - ▶ 041218答申「『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」等より抜粋

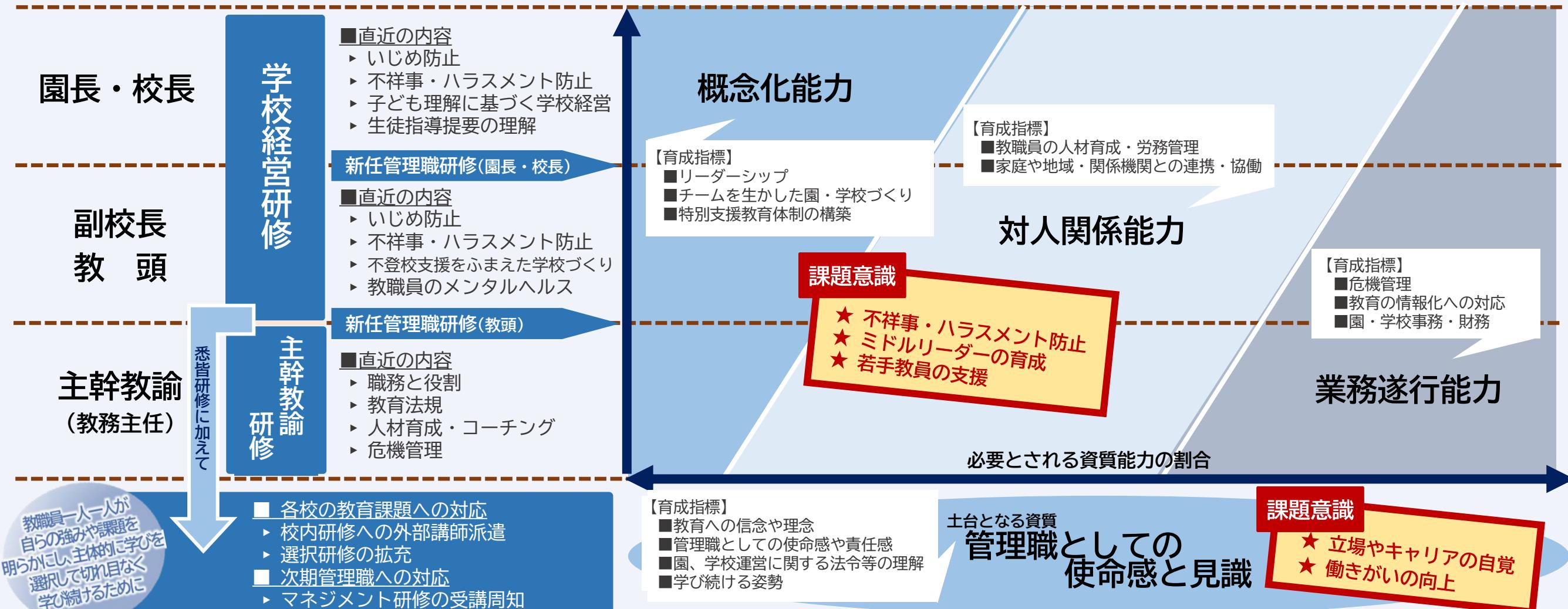
■ 札幌市の方針【職員部参考】

- ▶ エンゲージメントの向上
- ▶ 健康管理・メンタルヘルス
- ▶ 不祥事・ハラスメント対策
- ▶ マネジメント能力の向上
- ▶ 人事評価結果の積極的活用
 - ▶ R6.3月「札幌市人材マネジメント方針」より



▶ 参考：「カツツモデル」1995 Robert L Katz

■ 研修の体系と資質能力【イメージ】



次年度の方針

- ★ 【 不祥事・ハラスメント防止 】
- ★ 【 教員同士で成長を支えたり学び合えたりする組織風土づくり 】
- ★ 【 働きがいや成長を実感できる組織づくり 】 に関する意識の醸成

これらをふまえ各校で

- ★ 得た知見を活かした更なる実践
- ★ 教育課題に応じた校内研修
- ★ 自身の資質向上のための研修受講