
令和6年度（2024年度）
北海道教職員研修計画

令和6年（2024年）3月
北海道教育委員会

目 次

1	教職員研修計画の策定・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	北海道における教員育成指標・・・・・・・・・・	2
3	北海道の教職員研修の現状と方向性・・・・	6
4	北海道が目指す教職員の学びの姿 教職員研修計画の基本方針・・・・・・・・・・	10
5	基本方針を実現するための推進方策 令和6年度（2024年度）の重点・・・・・・・・	11
6	研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励・・	19
7	研修内容等一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・	23
	(1) 基本研修の研修内容等・・・・・・・・・・	23
	(2) 教育課題研修の研修内容等・・・・・・・・	34
	(3) 専門研修の研修内容等・・・・・・・・・・	43
	(4) 各種事業に係る協議会等・・・・・・・・・・	50
	(5) 校（園）内研修・自主研修への支援等・・	52
	(6) 校（園）内研修・自主研修の参考となる Webページ等・・・・・・・・・・・・・・・・・・	54

1 教職員研修計画の策定

(1) 教師の資質向上の在り方

- 教師は、教育を受ける子どもたちの人格の完成を目指し、その成長を促すという重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教師の資質によるところが極めて大きいものです。
- 教育基本法において、教師は絶えず研究と修養に励むことが定められているとおり、いかに時代が変化しようとも、教師に求められるのは、時代の背景や要請を踏まえ、自らが子どもたちの道標となるべく、常に学び続け、資質向上を図り続けることです。

(2) 計画策定の背景・趣旨

【時代の背景】

- 今日、学校現場は教育課題が多様化している中で、教員採用選考の倍率低下や教員不足、学校組織の年齢構成等の不均衡による経験豊富な教員等から若手教員等への知識技能等の伝承が困難な状況が見られるなど、教員育成を巡る環境が大きく変化しています。
- 一方、グローバル化や情報化など、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、教員等には、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心をもちつつ、自律的かつ継続的に学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出しながら、主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことが求められています。

【「新たな教師の学びの姿」の実現】

- このような変化の激しい時代に、「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、教員等一人一人が、自らの専門性を高めていく営みを自覚しながら、誇りをもって主体的に学びに打ち込むことです。
- 「個別最適な学び」や「協働的な学び」の充実を通じて「主体的・対話的で深い学び」を実現するという観点において、教員等の学びと子どもの学びが相似形となり、教員等の学びは子どもの学びのロールモデルとなることが重要です。

【国や道の動向】

- このことを踏まえ、国が、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、令和4年（2022年）に、教員免許更新制を発展的に解消し、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針（以下「国の改正指針」という。）」及び「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン（以下「国のガイドライン」という。）」を公表したことにより、令和5年（2023年）4月から、教員等の主体的・個別最適・協働的な学びを促進する「新たな研修制度」が実施となりました。
- また、北海道教育委員会（以下「道教委」という。）においては、令和5年度（2023年度）から5年間の計画期間とする北海道教育推進計画（以下「教育推進計画」という。）による教育行政を執行しており、教員研修についても、教育推進計画に基づいて実施していくことが求められています。

【計画策定の趣旨】

- 道教委では、これまでも国の動向や本道の教育推進計画の基本理念に基づき、子どもたちに対する深い愛情と教員としての使命感をもち、豊かな人間性や社会性、高い指導力を身に付けた教員による学校教育の推進に努めてきたところですが、国や道の教育動向に的確に対応し、本道の教員一人一人が資質能力を着実に高めていくことができるよう、体系的かつ効果的・効率的な教員研修の実施に向けて、ここに「令和6年度（2024年度）北海道教職員研修計画」を策定します。

(3) 計画の期間・対象

- 本研修計画の期間は、令和6年度（2024年度）間とします。
- 本研修計画の対象は、道費負担の公立小学校等の校長、教員及び事務職員等とします。

2 北海道における教員育成指標

(1) 指標策定の目的

- 教員等の資質能力の向上を進めるためには、教員等一人一人が、教職としての目標をもって、日常の教育実践を行うとともに、教員同士が同じ方向に向かって学び合える環境を構築することが大切です。
- 道教委では、教員養成課程のある大学や各種校長会・PTAの代表者からなる「北海道教員育成協議会」において、「教員育成の考え方」や「教員等に求められる資質能力」について検討を重ね、本道の全ての教育関係者が、教員等の資質能力について目標を共有するため、資質向上の目安として、北海道における教員育成指標（以下「育成指標」という。）を策定しています。
- 策定の目的が達成できるよう、「求める教員像」「目指す学校管理職像」や「キーとなる資質能力」を大学関係者や市町村教育委員会、学校、保護者等と共有し、教員等の養成・採用・研修の一体的な充実に向けた取組を推進しています。

(2) 求める教員像

- 「求める教員像」は、大学での教員養成や現職教員の教育実践、研修などの基盤として、全ての教育関係者で共有したい姿です。
- 北海道の教員等を志す学生にとっては、学修を進める上での方向性を示すもの、北海道の教育公務員となった教員等にとっては、実践や研修を深める上での目標となるもの、保護者や地域にとっては、北海道の教員等としての姿を理解し、学校と連携・協働する関係を構築していくためのものです。
- この教員像は、北海道の教員等として画一的な姿を求めるのではなく、教員等が長所や個性を生かしながら生涯にわたり資質能力の向上を図っていくための目安として示したもので、一人一人の教員等が、「求める教員像」を基盤としながら、個性豊かで人間味にあふれる教員等として、子どもたちへの深い教育的愛情をもった教育の担い手となることが大切です。

北海道における「求める教員像」

【教職を担うに当たり必要となる素養に関連する観点】

- **教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員**

【教育又は保育の専門性に関連する観点】

- **教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員**

【連携及び協働に関連する観点】

- **学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員**

(3) 目指す学校管理職像

- 「目指す学校管理職像」は、学校・園の最高責任者として、子ども一人一人への深い教育的愛情や人権意識を有し、教員等一人一人の個性や長所等を生かしながら、保護者や地域等との連携・協働の下、学校の教育目標を組織的に達成するためのリーダーとして理想となる姿を示すものです。

北海道における「目指す学校管理職像」

- **深い教育的愛情や豊かな教育経験、確かな職業倫理を基にリーダーシップを発揮する管理職**
- **学校ビジョンを具現化し、教育活動の質の向上・教職員の資質能力の向上を図る体制整備を進める管理職**
- **家庭・地域と連携・協働し、人的・物的・財政的・情動的な資源を効果的に活用する管理職**

(4) キーとなる資質能力

- 育成指標では、「求める教員像」「目指す学校管理職像」の実現に向けて、本道の教育課題や学校現場の現状なども踏まえた身に付けるべき具体的な資質能力を「キーとなる資質能力」として設定し、キャリアステージや専門性等に応じた資質向上の目標や目安として、「教員育成指標（スタンダード）」及び「校種別教員育成指標」「職種別教員育成指標」「学校管理職育成指標」を示しています。
- ここでは、教員と学校管理職の「キーとなる資質能力」一覧を掲載します。
- 育成指標の詳細は、教職員育成課Webページから参照ください。

教員の「キーとなる資質能力」一覧表			
○ 教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員			
キーとなる資質能力	教育的愛情	・子ども一人一人の個性を尊重し、よさや可能性、成長の余地などに目を向け、それを伸ばす	
	使命感や責任感・倫理観	・子ども一人一人の学びに責任をもち、時代に応じた教育、学校の社会的役割及び教育公務員として遵守すべき法令等を理解し、職務上の義務を果たす	
	総合的人間力	・社会体験や保護者、地域との関わりの中で、人間性、社会性、協調性を高める	
	教職に対する強い情熱・人権意識	・教職への誇りをもち、人権意識に基づき、教育活動において全ての子どもを尊重する	
	主体的に学び続ける姿勢	・情報収集や各種研修等を通して、必要な資質能力を身に付けるために学び続けようとする	
○ 教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員			
キーとなる資質能力	教科等や教職に関する専門的な知識・技能	・教職の意義や教員の役割、教科等や職務内容に関する専門的な知識・技能を身に付け、職務に生かす	
	授業力	・学習指導要領等を踏まえ、子どもの心身の発達や学習過程について理解し、ねらいを明確にした学習者中心の授業を展開する ・子どもの興味・関心を引き出す教材研究や協働した授業研究を行う	
	今日的な教育課題への対応力	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善	・「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」について理解し、授業づくり・実践・評価・改善等を行う
		カリキュラム・マネジメント	・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教育活動の不断の検証・改善を行う
		道德教育の充実	・道德教育の目標を理解し、道德科をはじめ、学校の教育活動全体を通じて、道德教育を実践する
		外国語教育・国際理解教育の充実	・外国語教育や国際理解教育の重要性や課題を理解し、実践に生かす
	子ども理解力	・子どもに積極的に関わり、子ども一人一人の心身の発達の過程や特徴、背景や環境を含めて的確に子どもを捉える	
	生徒指導・進路指導力	・個や集団を指導するための手立てを理解し、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長を援助する ・子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、自己実現を図る指導を行う	
	学級経営力	・子ども同士のコミュニケーションを促進し、計画的に望ましい集団をつくり上げる ・子どもたちとの信頼関係を構築して、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す	
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力	・特別な配慮や支援を必要とする子どもの特性等を理解し、実践に生かす ・組織的な対応に必要な知識・支援方法を理解し、学習上、生活上の支援を工夫する	
I C Tや情報・教育データを利活用する力	・授業や校務等でI C Tを効果的に活用するとともに、子どもの学習の改善を図るため、教育データを適切に活用する ・子どもの情報活用能力を育成する授業実践を行う		
○ 学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員			
キーとなる資質能力	学校づくりを担う一員としての自覚と協調性	・職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を理解し、それに基づき行動する	
	コミュニケーション能力（対人関係能力を含む）	・考えや学校の方針等を分かりやすく伝えるときともに、相手の意図を理解し意思疎通を図り、良好な人間関係を構築する	
	組織的・協働的な課題対応・解決能力	・自らの学びと実践の省察を通して身に付けた課題対応・解決能力を生かし、他の教職員と積極的に関わり、学校運営の持続的な改善に求められる役割を果たす ・危機管理の知識や視点を身に付け、職務に生かす	
	地域等との連携・協働力	・子どもの家庭及び地域社会の状況や自身や学校の強み・弱みを理解し、保護者や関係機関等と連携・協働して取り組む	
	人材育成に貢献する力	・支え合える環境をつくるとともに、他の教職員を積極的に支援する	

学校管理職の「キーとなる資質能力」一覧表

- 深い教育的愛情や豊かな教育経験、確かな職業倫理を基にリーダーシップを発揮する管理職
- 学校ビジョンを具現化し、教育活動の質の向上・教職員の資質能力の向上を図る体制整備を進める管理職
- 家庭・地域と連携・協働し、人的・物的・財政的・情報的な資源を効果的に活用する管理職

学校・園経営力	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども一人一人への深い教育的愛情の下、国や道、市町村の教育改革の方向性や社会の変化、保護者・地域等の期待を踏まえ、学校・園及び子どもたちの実態を把握し課題を明確にした上で、目指す学校・園の姿を経営方針やグランドデザインとして示し、それを達成するための方策や評価・改善の仕組みを具体化して、教職員や地域等との協働による学校・園の経営を行っている。
使命感・責任感	<ul style="list-style-type: none"> ・所属長としての熱意や姿勢を一貫して保ち、子どもたちや教職員に対する関心と愛情・人権意識をもっている。 ・学校・園の最高責任者として、教育活動や教職員の服務等について説明責任や結果責任を担っている。
教育理念とリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・教育・保育に関する高い見識と崇高な教育理念をもつとともに、学校と社会が目指すべき目標を共有化し、なすべき仕事や役割を理解できるよう、校務分掌等の学校・園内体制を明確化している。 ・学校・園の最高責任者として、自らの職務の省察を通して、不断の資質向上に努めている。
課題等を把握する力	<ul style="list-style-type: none"> ・学校・園及び子どもたちの実態や課題、学校・園に寄せられる期待を的確かつ効果的に把握・整理し、根拠に基づいた分析結果を共有する体制や方策を整備するほか、その必要性や意義などを明確化している。
経営ビジョンを構想する力	<ul style="list-style-type: none"> ・学校・園及び子どもたちの実態や課題、学校・園に寄せられる期待を踏まえ、これからの時代を生きる子どもたちを育てる方向性や方策の概要等を中長期的に描き、学校・園内外に発信している。
学校・園内外の協働体制を構築する力	<ul style="list-style-type: none"> ・経営ビジョンを具現化できるよう、教職員や地域等と協働して、目標や計画等を策定し、役割と責任及び目標達成レベルや取組方法、期限等を明確にした組織づくりを行い、学校の教育力の最大化を図っている。 ・特に、副校長・副園長・教頭・ミドルリーダーの役割と責任を明確化している。
人材を育成する力	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員が心理的安全性の下、資質能力を向上するための機会や仕組みをつくり、教員育成指標を踏まえるなど、個々のキャリアステージに応じた配慮ある指導助言を日常的に行っている。 ・また、若手教員を育成する学校・園内外の環境・体制づくりをはじめ、職場で互いに高め合う雰囲気醸成、教職員の相談への対応等を計画的に行っている。 ・さらに、学校・園の現状を的確に捉えて時間外勤務縮減に向けた業務改善方針・計画を踏まえ働き方改革を推進するとともに、服務規律の遵守やメンタルヘルスにも留意する学校・園内の体制を整えている。
保護者・地域等と協働する力	<ul style="list-style-type: none"> ・地域とともにある学校・園を目指し、あらゆる機会を捉えて、経営方針を発信するとともに、保護者・地域等の声を積極的に把握・反映する体制をつくるなど、協働体制の基盤を整えている。
危機管理能力	<ul style="list-style-type: none"> ・日ごろから、想定されるあらゆる事故の未然防止、事故対応、事後の改善等に向けた一連の危機対応方針・計画を策定し、学校・園内外に周知するとともに、教職員が的確かつ迅速に対応できるよう、準備・確認を行っている。 ・また、危機発生時には、状況を的確に把握・分析し、最終責任者として、判断・調整・決定を的確かつ迅速に行っている。

(5) キーとなる資質能力について重点的に研修に努める時期

- 教職のキャリアステージ全体を俯瞰し、それぞれのキャリアステージに応じて重点的に身に付けることが期待される資質能力を次のとおり示します。

(◎…重点的に研修に努めたい時期 ○…力量に応じて研修に努めたい時期 空欄…継続して自己研鑽に努めたい時期)

キーとなる資質能力について重点的に研修に努める時期							
求める教員像	キーとなる資質能力		キャリアステージ				
			養成 段階	初任 段階	中堅 段階	ベテラン 段階	
教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員	教育的愛情		○	◎			
	使命感や責任感・倫理観			◎	○		
	総合的人間力			◎	○		
	教職に対する強い情熱・人権意識		○	◎			
	主体的に学び続ける姿勢		○	◎			
教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	教科等や教職に関する専門的な知識・技能		○	◎	○		
	授業力		○	◎	○		
	課題への対応力 今日の教育	主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善			◎	○	
		カリキュラム・マネジメント				◎	○
		道徳教育の充実			◎	○	
		外国語教育・国際理解教育の充実			◎	○	
	子ども理解力			◎	○		
	生徒指導・進路指導力			◎	○		
	学級経営力			◎	○		
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力			◎	○		
ICTや情報・教育データを利活用する力			◎	○			
学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員	学校づくりを担う一員としての自覚と協調性			○	◎		
	コミュニケーション能力（対人関係能力を含む）		○	◎			
	組織的・協働的な課題対応・解決能力				◎	○	
	地域等との連携・協働力				◎	○	
	人材育成に貢献する力				◎	○	

3 北海道の教職員研修の現状と方向性

(1) 教職員研修の実施状況

① 北海道教育委員会等が実施する教職員研修

- 道教委では、教員等の経験年数や職位等のキャリアステージに応じた研修をはじめ、ICT活用や危機管理等の今日的な教育課題に対応した研修を実施するなどの工夫改善を図るとともに、広域分散型で小規模校が多い本道において、教員一人一人のニーズに応じて効果的・効率的に学ぶことができるよう、悉皆研修に加え、希望する教員等が受講できる研修やオンライン研修の拡充を進めるなど、各学校のよりよい教育活動につながる学びを目指して、教職員研修を実施してきました。

【令和5年度（2023年度）北海道教職員研修計画における研修体系】

1 基本研修：新採用研修から管理職研修に至る教職経験や職能に応じた研修

対象者	研 修 名	
	初任段階、中堅段階教職員	学校管理職等
悉 皆	<ul style="list-style-type: none"> ・初任段階教員研修 ・中堅教諭等資質向上研修 ・学校運営研修会 ・新採用事務職員研修 ・現任事務職員研修 ・事務主任・主幹研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・新任主幹教諭研修 ・教頭昇任前研修 ・新任教頭研修 ・新任副校長研修 ・新任校長研修
希望する 教員等	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営研修 ・学校運営研修 ・特別な教育的支援を必要とする児童生徒を支えるための通常の学級コース

2 教育課題研修：本道の教育課題や教育課程、生徒指導、健康教育などの教育課題に対応する研修

- ・教育課程に関する研修
- ・今日的な教育課題に関する研修
- ・生徒指導に関する研修
- ・健康教育に関する研修
- ・学校運営や学校と地域の連携・協働に関する研修 など

3 専門研修：学校や地域の中核となる教員の育成等に向けた研修

- ・道立教育研究所が実施する研修講座
- ・道立特別支援教育センターが実施する研修講座
- ・独立行政法人教職員支援機構が実施する研修への派遣
- ・大学院及び教職大学院研修への派遣
- ・特別支援教育担当教員長期研修への派遣

4 自主研修：教員が自律的、主体的に行う研修

- ・道立特別支援教育センターが実施する「研修支援」
- ・管内または市町村の教育研究所・教育（研修）センターが実施する研修
- ・各教育研究団体等が主催する研修 など

② 各学校における校内研修

- 道内の各学校では、自校の教育目標の実現に向け、校長のリーダーシップの下、教育課程を編成・実施するとともに、学校課題に応じた研修テーマを設定し、組織的・計画的に校内研修に取り組んでいます。
- 特に、教育課程の改善や授業改善については、多くの学校で、教職員間での授業公開等、同僚同士の学び合いを基盤とした実践研究が活発に行われています。
- また、校外研修の受講者が研修成果を校内に還元し、教育活動に反映させる取組も積極的に行われています。

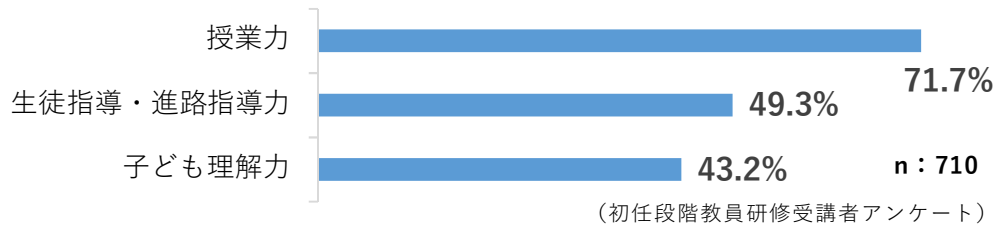
(2) アンケート調査の状況

○ 道教委では、令和5年度(2023年度)から実施となった「新たな研修制度」において、教員等の主体的・自律的な学びを促進するため、教員等の課題意識等を的確に把握し、体系的かつ効果的・効率的な教員研修の実施に向け、道教委が実施する基本研修等の受講者を対象としたアンケートや、包括連携協定を締結する北海道教育大学(以下「北教大」という。)と連携し、道内の教員及び学校管理職を対象としたアンケートを実施しました。

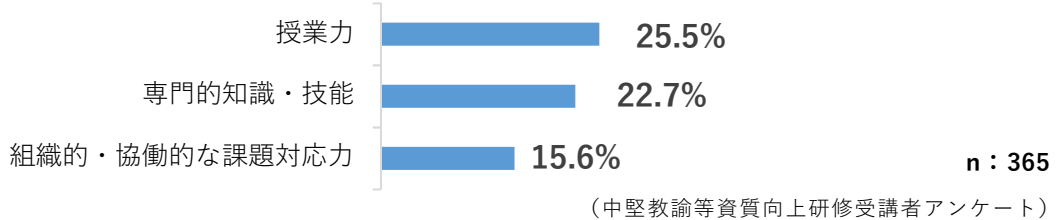
① 資質能力に関すること

〔今後、特に高めたい資質能力〕

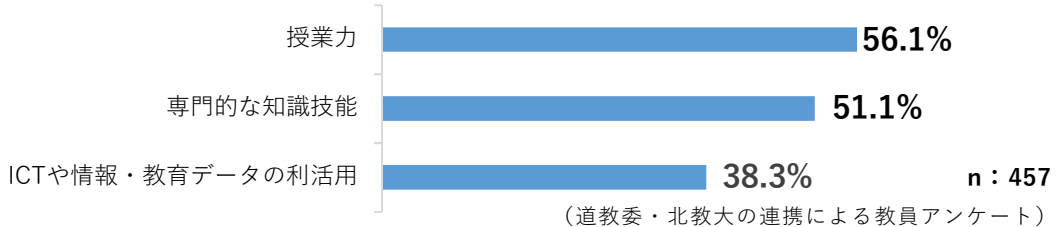
【初任段階教員】



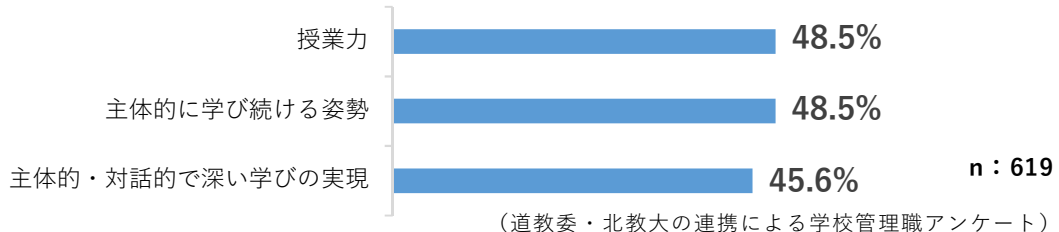
【中堅段階教員】



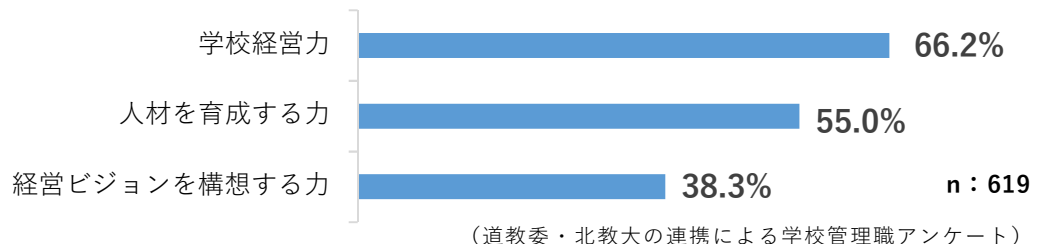
【教員全体】



〔学校管理職が自校の教員に、特に高めてほしい資質能力〕



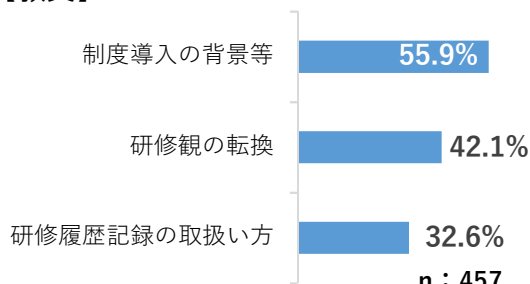
〔学校管理職として、今後、特に高めたい資質能力〕



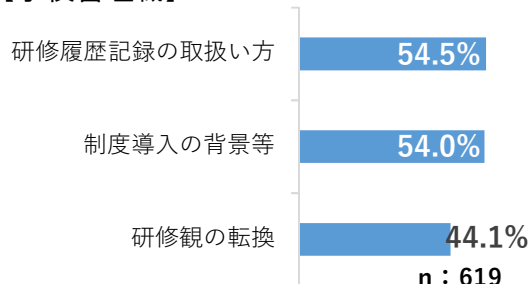
②新たな研修制度に関すること

〔「新たな研修制度」が実施され、学校全体で共通理解が進んでいること〕

【教員】



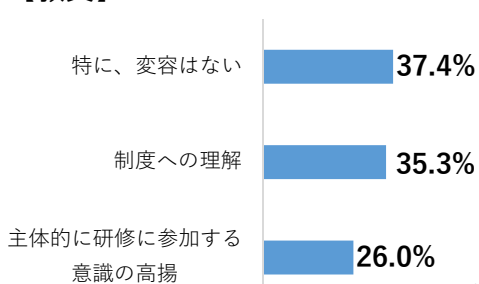
【学校管理職】



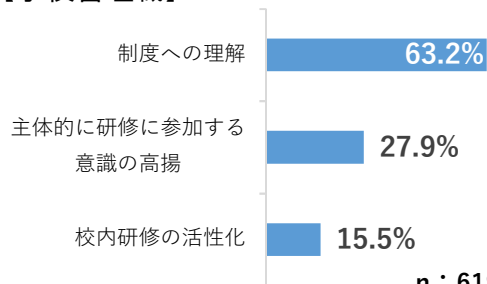
n : 457 (道教委・北教大の連携による教員・学校管理職アンケート)

〔「新たな研修制度」実施初年度の教員の変容〕

【教員】



【学校管理職】



n : 457 (道教委・北教大の連携による教員・学校管理職アンケート)

〔今後、特に学びたい管理職研修の内容〕



n : 619 (道教委・北教大の連携による学校管理職アンケート)

(3) 教職員研修の方向性

①「北海道における教員育成指標」に基づく研修体系の整備

- 道教委が策定する育成指標は、本道の全ての教育関係者が教員等の資質能力について目標を共有することができるよう、資質向上の目安として示しているものです。
- 本道の教員等が、育成指標に示される共通的に求められる資質能力を身に付けつつ、それぞれの個性や長所を伸ばしていくために、主体的・自律的に研修に取り組むことが求められます。

【教員育成指標に基づく令和5年度(2023年度)の研修実施状況や各種アンケート結果等から、令和6年度(2024年度)の研修計画において、重点的に取り扱う必要があると考えられる資質能力】

- 授業力
- 「主体的・対話的で深い学びの実現」に向けた授業改善
- 教科等や教職に関する専門的な知識・技能
- 子ども理解力
- 生徒指導・進路指導力
- 特別な支援を必要とする子どもへの対応力
- ICTや情報・教育データを利活用する力
- 地域等との連携・協働力
- 組織的・協働的な課題対応・解決能力

- 今後は、本道の教育課題等を踏まえ、教職員一人一人が育成指標に示された資質能力を着実に身に付けることができるよう、キャリアステージに応じた基本研修や教育課題研修等の内容の一層の充実を図るとともに、各学校の実情に応じた研修を推進するための研修資料等を提供するなど、校内研修を支援する取組を充実させる必要があります。

②教員等の主体的な学びを支える仕組みの構築

- 変化の激しい時代において、「新たな教師の学びの姿」として、教員等が探究心をもちつつ、自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが求められています。
- 教員等が自らの研修ニーズと強み・弱み、学校で期待される役割などを踏まえながら、主体的に学ぶ営みを促進するためには、学校管理職と教員等が対話の中で、「教員等が今後どの分野の学びを深めるべきか」「学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か」等について、共に考える取組が大切になります。
- こうしたことから、国のガイドラインを踏まえ、可視化された研修履歴を活用し学校管理職と教員等が対話を繰り返しながら、教員等が学びの成果を振り返り、自らの成長を実感したり、さらに伸ばしていきたい分野や新たに研鑽を積みたい分野を見出したりすることができるよう、道教委において、学校管理職による教員等との「対話に基づく受講奨励」の仕組みを効果的・効率的に支援していくことが求められています。

③多様で効果的・効率的な教職員研修

- 教員等にとって、子どもたちの可能性を引き出すために、自らの知識や技能を発揮する教育活動そのものが大切な学びであるとともに、研修講座に参加したり、オンライン教材や書籍等を通じて自己研鑽を図ったりすることも貴重な学びの機会となります。
- 教員等が資質能力を高める方法には、唯一の最適解はなく、一人一人が自らにふさわしいと判断した個別最適な学びや、学び合う同僚性の下での協働的な学びを通じて、資質能力を高めていくことが重要です。
- 道教委では、これまで研修の目的や内容等に応じて、オンラインを活用した実施方法の工夫改善を進めてきたところですが、今後は、引き続き、こうした取組の充実を進めることはもとより、日常の教育活動に直接生きる協議や演習の充実を図るなど、効果的・効率的な学びの提供に努める必要があります。

④教育関係機関と連携した戦略的な人材育成

- 本道の育成指標を踏まえた人材育成を進めるためには、大学関係者をはじめ、市町村教育委員会、学校、保護者等と育成指標を共有し、教員等の養成・採用・研修の一体的な充実に向けた取組を推進することが重要です。
- 特に、全道や各地域を牽引する学校管理職や指導主事等の中核人材を安定的・戦略的に育成するため、道教委と大学・教職大学院との連携・協働により育成体系を整備することが求められています。

4 北海道が目指す教職員の学びの姿・教職員研修計画の基本方針

【北海道が目指す教職員の学びの姿】

全ての子どもたちの可能性を引き出すために、教職員一人一人が教職としての知識技能を自ら求め、実践を積み重ねながら、互いに学び合う「生き生きとした学び」の実現

- グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、全ての子どもたちの可能性を引き出す学校教育を実現していくためには、教育の直接の担い手である教職員一人一人が、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心をもちつつ、自律的かつ継続的に学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出しながら、主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことが求められています。
- このような時代に「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、一人一人の教員等が、自らの専門性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りをもって主体的に研修に打ち込むことです。
- 「個別最適な学び」や「協働的な学び」の充実を通じて「主体的・対話的で深い学び」を実現するという観点において、教員等の学びと子どもの学びが相似形となり、教員等の学びは子どもの学びのロールモデルとなることが重要であることから、道教委では、研修計画の基本方針の策定に当たり、「北海道が目指す教職員の学びの姿」を明確にしました。
- 北海道教職員研修計画では、「北海道が目指す教職員の学びの姿」について、
 - ・「教職としての知識技能を自ら求め」「実践を積み重ねながら」として、研修等で得られる理論的な知識と教育活動を通じて高まる実践力を偏ることなく、バランスよく身に付けること
 - ・「教職員一人一人が」「自ら求め」として、変化を前向きに受け止め、教育の動向や時代の要請に応じて、探究心をもちつつ、一人一人の個性や長所等に即した「個別最適な学び」を通じて、主体的・継続的に学ぶこと
 - ・「互いに学び合う」として、他者との対話や振り返りの機会を活用した「協働的な学び」を通じて資質能力を高めることを教職員の「生き生きとした学び」とし、次の基本方針に基づく取組を通して、その実現を目指します。

基本方針 1

全ての教職員が経験年数や専門性等に応じた資質能力を高めることができる研修体系の整備

基本方針 2

研修履歴記録を活用した受講奨励の仕組みの構築による教職員の主体的な学びの促進

基本方針 3

教職員一人一人や学校のニーズに対応した講座・コンテンツの提供による個別最適な学びの充実

基本方針 4

日常の教育活動の充実につながる協議・演習、研修実施形態の工夫による協働的な学びの充実

基本方針 5

教職の高度化に対応する人材を着実に育成するための大学等との連携・協働

5 基本方針を実現するための推進方策・令和6年度（2024年度）の重点

基本方針 1

全ての教職員が経験年数や専門性等に応じた資質能力を高めることができる研修体系の整備

(1) 基本研修

- 初任・中堅・ベテラン・学校管理職などの教職段階や職位、専門性に応じた体系的な基本研修を実施します。

【推進方策】

①初任段階教員研修（悉皆）

- ・新採用1年次～5年次の教員（養護教諭、栄養教諭を含む。）を対象に、教職としての内面的素養や学習指導、生徒指導等の教職の基盤となる資質能力を高める研修を実施します。

【重点的に育成を目指す資質能力】

- ・教育的愛情 ・使命感や責任感・倫理観 ・総合的人間力
- ・教職に対する強い情熱・人権意識 ・主体的に学び続ける姿勢
- ・教科等や教職に関する専門的な知識・技能 ・授業力
- ・今日的な教育課題への対応力 ・子ども理解力 ・生徒指導・進路指導力
- ・学級経営力 ・特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力
- ・ICTや情報・教育データを利活用する力 ・コミュニケーション能力

②中堅教諭等資質向上研修（悉皆）

- ・教職経験10年に達した教員（養護教諭、栄養教諭を含む。）のほか、教職経験8年又は9年に達した教員のうち所属長が適当と認めた教員を対象に、学習指導、生徒指導のほか、今日的な教育課題への対応やカリキュラム・マネジメント等の学校運営の中核となるための資質能力を高める研修を実施します。

【重点的に育成を目指す資質能力】

- ・今日的な教育課題への対応力 ・学校づくりを担う一員としての自覚と協調性
- ・組織的・協働的な課題対応・解決能力 ・地域等との連携・協働力
- ・人材育成に貢献する力

③学校運営研修会（悉皆）

- ・新たに教務主任を担当することになった教員を対象に、カリキュラム・マネジメント、組織マネジメント等の教務主任として必要な資質能力を高める研修を実施します。

【重点的に育成を目指す資質能力】

- ・使命感や責任感、倫理観 ・教職に対する強い情熱・人権意識
- ・主体的に学び続ける姿勢 ・教科等や教職に関する専門的な知識・技能
- ・授業力 ・今日的な教育課題への対応力 ・学校づくりを担う一員としての自覚と協調性
- ・組織的・協働的な課題対応・解決能力 ・地域等との連携・協働力
- ・人材育成に貢献する力

④新任主幹教諭研修（悉皆）

- ・新たに主幹教諭となった教員を対象に、カリキュラム・マネジメント、組織マネジメント等の主幹教諭として学校運営を牽引するために必要な資質能力を高める研修を実施します。

【重点的に育成を目指す資質能力】

- ・使命感や責任感 ・教育理念とリーダーシップ ・経営ビジョンを構想する力
- ・人材を育成する力 ・課題等を把握する力 ・学校内外の協働体制を構築する力
- ・特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応力

⑤教頭昇任前研修（希望者）

- ・教頭昇任登録者を対象に、学校運営や教職員の服務・学校における働き方改革・健康安全管理等をはじめとしたマネジメント等の教頭として必要な資質能力を高める研修を実施します。

⑥新任教頭・副校長研修（悉皆）

- ・新任教頭・副校長に対し、学校教育目標を具現化するためのリーダーシップや教職員の資質能力の向上、教育資源の効果的な活用等に関わる研修を実施します。

⑦教頭・副校長経験者の学校運営力向上に関する研修（希望者）

- ・希望する教頭又は副校長を対象に、チームとしての学校の実現や様々な教育課題の解決に向けたマネジメント力等の教頭・副校長として必要な資質能力を高める研修を実施します。

【重点的に育成を目指す資質能力】

- ・使命感・責任感 ・課題等を把握する力 ・経営ビジョンを構想する力
- ・学校内外の協働体制を構築する力 ・人材を育成する力
- ・保護者・地域等と協働する力 ・危機管理能力

⑧新任校長研修（悉皆）

- ・新任校長に対し、学校教育目標を具現化するためのリーダーシップや教職員の資質能力の向上、教育資源の効果的な活用等に関わる研修を実施します。

⑨校長経験者の学校経営力向上に関する研修（希望者）

- ・希望する校長を対象に、チームとしての学校の実現や様々な教育課題の解決に向けたマネジメント力等の校長として必要な資質能力を高める研修を実施します。

【重点的に育成を目指す資質能力】

- ・使命感・責任感 ・教育理念とリーダーシップ ・課題等を把握する力
- ・経営ビジョンを構想する力 ・学校内外の協働体制を構築する力
- ・人材を育成する力 ・保護者・地域等と協働する力 ・危機管理能力

⑩幼稚園教諭等を対象とした基本研修（悉皆・希望者）

- ・市町村が設置する幼稚園、特別支援学校幼稚部及び幼保連携型認定こども園の教諭等を対象に、初任・中堅段階の保育者として必要な資質能力を高める研修を北海道と道教委が共催で実施します。

【重点的に育成を目指す資質能力】

〔初任保育者研修〕

- ・教育的愛情 ・使命感や責任感・倫理観 ・子ども理解力
- ・実践的指導力（保育を展開する、発達や学びの連続性を見通す力）
- ・コミュニケーション能力

〔中堅保育者資質向上研修〕

- ・教職に対する強い情熱・人権意識 ・子ども理解力 ・実践的指導力（授業力、学級経営力）
- ・園づくりを担う一員としての自覚と協調性 ・地域等との連携・協働力

⑪小・中学校の事務職員を対象とした研修（悉皆）

- ・新採用事務職員、経験2年目から事務任命課前の事務職員、事務主任、事務主幹を対象に、総務・財務等に関する事務や学校運営への参画等について、事務職員として経験年数等に応じて必要な資質能力を高める研修を実施します。

⑫臨時的任用教員等を対象とした研修（希望者）

- ・教職として共通的に求められる資質能力の向上を目指し、校務に支障がない限り、初任段階研修（1年次）への参加やオンデマンド研修教材等を活用した自主研修を奨励します。

【令和6年度（2024年度）の重点】

○ 「育成指標」に基づき、

- ・教員等対象の研修では、教員等に共通的に求められる資質能力（教職に必要な素養、学習指導、生徒指導、ICTや情報・教育データの利活用、特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応）
 - ・学校管理職対象の研修では、アセスメント（教育データや校内外の情報について整理・分析・共有）やファシリテーション（校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化）に係る資質能力
- を着実に育成する観点から、教育研究所との連携により、講義・演習・協議の充実を図ります。

- 学校事務職員が、学校における働き方改革「北海道アクション・プラン」を踏まえ、これまで以上に校務運営に自主的・主体的に参画できるよう研修の充実を図ります。

(2) 教育課題研修・専門研修

- 教育に関わる今日的な動向や本道の教育課題の解決に資する教育課題研修や本道・各地域の中核人材を育成するための専門研修を実施します。

【推進方策】

① 教育課題研修の充実（希望者）

- ・ 教員育成指標における「実践的指導力」「今日的な教育課題への対応力」等に係る資質能力を高めるため、主に次の項目について研修を実施します。

【教育課程等に関する研修】

- ・ 教育課程の編成・実施
- ・ 学力向上、体力・運動能力の向上
- ・ 各教科等における授業改善
- ・ 各教科等の指導に関わる実技 等

【今日的な教育課題に関する研修】

- ・ 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善
- ・ カリキュラム・マネジメント
- ・ ICTを活用した授業改善（遠隔授業を含む。）
- ・ 情報活用能力の育成（プログラミング教育を含む。）
- ・ 道徳教育
- ・ 外国語教育・国際理解教育
- ・ 特別支援教育
- ・ 部活動指導 等

【生徒指導等に関する研修】

- ・ いじめ等問題行動への対応
- ・ 不登校への対応
- ・ 自殺予防教育
- ・ 教育相談
- ・ ネットトラブル未然防止
- ・ 学校安全（防犯、防災、交通安全を含む。） 等

【健康教育等に関する研修】

- ・ 健康教育、学校保健活動
- ・ 性教育
- ・ 薬物乱用防止教育
- ・ 食育、アレルギーへの対応、アナフィラキシーへの対応
- ・ がんに関する教育、献血に関する教育、熱中症対策 等

【学校運営や学校と地域の連携・協働に関する研修】

- ・ 組織マネジメント
- ・ コミュニティ・スクールの推進
- ・ 事務職員の学校運営への参画による組織力の向上 等

② 専門研修の充実（希望者）

- ・ 学校管理職やミドルリーダー、指導主事等の本道や各地域の中核人材に必要な資質能力を高めるため、主に次の項目について研修を実施します。

【道立教育研究所が実施する研修】

- ・ 教科等指導
- ・ 生徒指導
- ・ 各教科等横断的な学習の推進 等

【道立特別支援教育センターが実施する研修】

- ・ 多様な研修ニーズに応え、受講者の資質能力を高めるための集合研修、ハイフレックス研修、遠隔研修の実施

【教職員支援機構が実施する研修への派遣】

- ・ 派遣教員が、学校経営及び新たな教育課題への解決等の分野の指導的役割を担うために必要な資質能力を高め、派遣後に、学校や地域において研修成果を還元

【特別支援教育担当教員長期研修への派遣】

- ・ 派遣教員が、特別支援教育の分野の指導的役割を担うために必要な資質能力を高め、派遣後に、学校や地域において研修成果を還元

【令和6年度（2024年度）の重点】

- 教育課題研修では、次の研修内容の充実を図ります。
 - 〔**幼児教育**〕
 - ・ 幼児教育と小学校教育との連携・接続の推進
 - ・ 特別な配慮を要する子どもへの指導と保護者への対応
 - 〔**小・中学校教育課程**〕
 - ・ 教育課程の改善・充実
 - ・ 学習指導要領の趣旨の実現に向けた学習指導及び学習評価の工夫・改善
 - ・ 1人1台端末の効果的な利活用
 - 〔**高等学校教育課程**〕
 - ・ 学習指導要領の趣旨の実現に向けた学習指導及び学習評価の工夫・改善
 - ・ 1人1台端末の効果的な利活用
 - 〔**特別支援学校教育課程**〕
 - ・ カリキュラム・マネジメント及び主体的・対話的で深い学びの実現
 - 〔**遠隔授業**〕
 - ・ 臨時休業及びやむを得ず登校できない児童生徒に対するオンライン学習による学びの保障
 - 〔**外国語教育**〕
 - ・ 「CAN-DOリスト」の活用による学習指導と学習評価の工夫・改善
 - ・ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けた1人1台端末の効果的な活用
 - 〔**ICT活用**〕
 - ・ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けた1人1台端末の効果的な活用
 - ・ 教科の学びを深め、教科の学びの本質に迫るためのICT活用
 - ・ 児童生徒の情報活用能力の育成
 - ・ ICT活用指導力の育成
 - ・ 組織的なICT活用に向けた体制整備
 - 〔**特別支援教育**〕
 - ・ 通常学級における特別な教育的支援を必要とする児童生徒の理解及び指導
 - ・ 切れ目のない一貫した指導や支援に向けた体制整備
 - 〔**生徒指導・学校安全**〕
 - ・ いじめ、不登校への対応、自殺予防教育の充実、防災教育の充実
 - ・ 今日的な課題への対応（生命（いのち）の安全教育、性的マイノリティ、児童虐待、ヤングケアラーなど）
 - 〔**健康・体育**〕
 - ・ 熱中症対策の徹底
 - ・ 食育の推進
 - ・ アレルギー対応の充実
 - 〔**学校図書館**〕
 - ・ 教育課程の展開に寄与する学校図書館を担当する職員の資質向上
- 専門研修について、次の研修内容の充実を図ります。
 - 〔**教育研究所が実施する研修**〕
 - ・ 小・中・高等学校における教科等の指導力の向上
 - ・ いじめ・不登校や自殺予防教育に組織的に対応する資質能力の向上
 - ・ 各教科等の学習を実社会での問題発見・解決に生かしていくための教科等横断的な学習の推進
 - 〔**特別支援教育センターが実施する研修**〕
 - ・ 特別支援教育に関する基礎的又は専門的な研修の実施により、学校力及び教職員等のキャリアステージに応じた資質能力の向上につなげ、特別支援教育における課題や学校現場の喫緊の課題の解決を図る。

基本方針 2

研修履歴記録を活用した受講奨励の仕組みの構築による教職員の主体的な学びの促進

- 教員等が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱みなどを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことができるよう、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」に係る仕組みを効果的・効率的に運用します。

【推進方策】

- 北海道教職員研修計画（本計画）の6において、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の考え方や受講奨励の進め方等について明文化します。
- 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」が、学校管理職と教員等の共通理解の下、円滑に実施され、教員等一人一人の主体的な学びの促進につながるよう、手引やQ & A等の啓発資料や自己診断シート等の受講奨励で活用できるサポートツールを提供します。
- 各キャリアステージの研修等において、「北海道が目指す教職員の学びの姿」や育成指標、「対話に基づく受講奨励」に係る内容を取り扱い、教員等の主体的な学びや受講奨励の効果的な実施を促進します。

【令和6年度（2024年度）の重点】

- 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」が円滑に実施されるよう、年度当初の各種会議や研修を中心に、年間を通じた様々な機会において、受講奨励の考え方や進め方について継続的に周知・啓発します。
- 国の共通システムを新たに導入し、各市町村教育委員会や各学校における「対話に基づく受講奨励」を支援します。
- 各キャリアステージの研修のうち、学校管理職を対象とした研修においては、特に、「北海道が目指す教職員の学びの姿」や育成指標、「対話に基づく受講奨励」に係る内容を重点的に取り扱い、管理職の人材育成力の向上を図ります。

基本方針 3

教職員一人一人や学校のニーズに対応した講座・コンテンツの提供による個別最適な学びの充実

- 教職員一人一人や各学校の研修ニーズに的確に対応するため、多様で質の高い研修講座や研修教材の提供・オンラインを活用した効果的・効率的な研修方法の工夫、研修講座や研修教材に係る情報提供の充実を図ります。

【推進方策】

- 教育に関わる今日的な動向や本道の教育課題を的確に捉えた研修講座や研修教材を提供します。
- 広域な本道の全ての教職員が、子どもと向き合う時間や校務の時間を確保しながら、効果的・効率的に学ぶことができるよう、オンラインを活用した遠隔同時双方向型・オンデマンド型の研修形態を積極的に導入します。
- 多様な研修テーマや研修講座、研修教材の情報を可視化する「研修 Link ナビ」の内容充実や活用促進を図り、各教員等の主体的な学びを支援します。

【令和6年度（2024年度）の重点】

- 道教委内の各研修担当部署間において、研修の目的や対象、内容等において、相互に補完し合う連携を強化し、教職段階や職位、専門性に応じた多様な研修ニーズに応える研修講座・研修教材を提供します。
- 国の共通システムを活用することにより、大学や他自治体の研修動画など、多様な研修コンテンツを提供し、教員等の個別最適な学びを支援します。
- 広域な本道における教員等の学びの機会の確保や先進的な優良実践の普及啓発の観点から、オンラインによる遠隔型・オンデマンド型による研修形態を基本とし、講座の構成や運営の質的向上を図ります。
- 国や大学等が提供する研修教材や道教委研修を動画化した教材などを校種・職種別の「研修 Link ナビ」で情報提供し、教員等ごとの学びや組織的な校内研修を支援します。

基本方針 4

日常の教育活動の充実につながる協議・演習、研修実施形態の工夫による協働的な学びの充実

- 道教委が提供する研修講座等で学ぶ教員等が、学校における日常の教育活動に直接生きる資質能力を高めることができるよう、研修講座・研修教材における協議・演習、研修実施形態を工夫し、効果的な学校教育活動に資する課題解決の方向性を様々な立場や分野等の考え方から学ぶことができるようにします。

【推進方策】

- 各種研修講座においては、「日常の教育実践の振り返り」「研修課題の明確化」「研修課題の解決」「研修の振り返り」「日常の教育実践の目標設定」等の過程を位置付け、各過程で、教員等が対話しながら、共に学び合う協議や演習を実施します。
- オンデマンド型の研修教材においては、知識技能の伝達を中心とする講話や講義等に加えて、校内研修等において、各学校の教育課題を共有・解決するための協議・演習等を行うことができるよう、教材の構成を工夫します。

【令和 6 年度（2024 年度）の重点】

- 道教委内の各研修担当部署間において、児童生徒の学習観と同様の「『主体的・対話的で深い学び』を通じた資質能力の向上」という教員等の研修観の転換について共通理解を図り、各研修講座・研修教材において、実践的な演習や参加者同士の協議等、日常の教育活動に生きる協働的な学びの充実を図ります。
- オンデマンド型の研修教材については、校内研修等における協働的な学びを促進するため、知識技能の伝達が中心の従前型を見直し、「課題設定」「課題解決」「取組の検討」等の複数のコンテンツを組み合わせたパッケージ化や各コンテンツのコンパクト化（20・30分×○コマ）を進めます。

基本方針 5

教職の高度化に対応する人材を着実に育成するための大学等との連携・協働

- 教員養成課程のある大学や教職大学院等との連携・協働を推進し、教職の高度化に対応する資質能力を育成するための研修講座の開設や研修教材の開発、学校管理職や指導主事等の戦略的な育成に取り組みます。

【推進方策】

- 研修講座・研修教材において、大学教員や専門機関職員等を講師や実践発表者として積極的に活用し、各分野の専門的な知見による優れた実践から学ぶ機会を提供します。
- 大学院や教職大学院の履修を通じた学校管理職や指導主事等の養成過程を体系化、周知・啓発し、各地域や各学校を牽引する人材の戦略的な育成を促進します。

【令和 6 年度（2024 年度）の重点】

- 包括連携協定を締結する北教大と連携して開発した学校管理職向け C B T を活用した研修プログラムの充実に取り組みます。
- 北教大教職大学院との連携により、現行の通学履修に加えて、制度化したオンラインによる遠隔履修について、各市町村教育委員会や各学校に周知・啓発し、広域な本道の教員等が自身の勤務地に依らず、確かな学術的な理論を学び、実践力を高めることができる研修環境を整備します。（P 18 参照）

【北海道における教員育成指標】

北海道の教員育成の考え方：一人一人が、主体性が尊重された心理的安全性の下、教育的愛情に裏付けされた教育実践や自己研鑽、教員同士の学び合いを通して資質能力を高める

〔求める教員像〕

- ◆教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける
- ◆教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む
- ◆学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら課題解決に取り組む

〔目指す学校管理職像〕

- ◆深い教育的愛情や豊かな教育経験、確かな職業倫理を基にリーダーシップを発揮する
- ◆学校ビジョンを具現化し、教育活動の質の向上・教職員の資質能力の向上を図る体制整備を進める
- ◆家庭・地域と連携・協働し、人的・物的・財政的・情動的な資源を効果的に活用する

指標に基づく人材育成の体系化

【北海道教職員研修計画】「北海道が目指す教職員の学びの姿」を実現するための5つの方針

北海道が目指す
教職員の学びの姿

全ての子どもたちの可能性を引き出すために、教職員一人一人が教職としての知識技能を自ら求め、実践を積み重ねながら、互いに学び合う「生き生きとした学び」の実現

方針1

全ての教職員が経験年数や専門性等に応じた資質能力を高めることができる**研修体系**の整備

基本
研修

に
キャリア
ア
ス
テ
ー
ジ
に
応
じ
た
研
修

初任段階	中堅段階	ベテラン段階
幼児教育初任保育者研修	幼児教育中堅保育者資質向上研修	幼児教育施設長研修
初任段階教員研修	中堅教諭等資質向上研修	学校運営研修会 新任主幹教諭研修 新任副校長・ 教頭研修 経験者研修 副校長・教頭 新任校長研修 校長経験者研修
初任段階養護教諭等研修	中堅養護教諭等資質向上研修	
初任段階栄養教諭等研修	中堅栄養教諭等資質向上研修	
新採用事務職員研修	現回事務職員研修、事務主任・主幹研修	

教育課題研修 国の教育動向や本道の教育課題に対応する研修 教育DX、STEAM教育、特別支援教育 等

専門研修 本道や地域の中核人材を育成する研修

教育研究所・特別支援教育センター・NITS実施研修、教職大学院派遣 等

研修支援 教員の自己研鑽や校内研修に活用できるオンデマンド研究教材の配信

方針2

研修履歴記録を活用した受講奨励の仕組みの構築による教職員の**主体的な学び**の促進

- ・仕組みの周知啓発：研修計画・手引・Q&A等
- ・校長等との対話による受講奨励：教員等の意欲・主体性を尊重

方針3

教職員一人一人や学校のニーズに対応した講座・コンテンツの提供による**個別最適な学び**の充実

- ・教育の動向や受講者の研修ニーズを捉えた質の高い講座・教材の提供
- ・オンラインによる効果的・効率的な研修の実施

方針4

日常の教育活動の充実につながる協議・演習、研修実施形態の工夫による**協働的な学び**の充実

- ・多様な研修実施形態による教員等の「主体的・対話的で深い学び」の実現
- ・校内研修や教員等同士の学び合いを促進する協働的な学びを取り入れたオンデマンド型研修教材の開発・提供

方針5

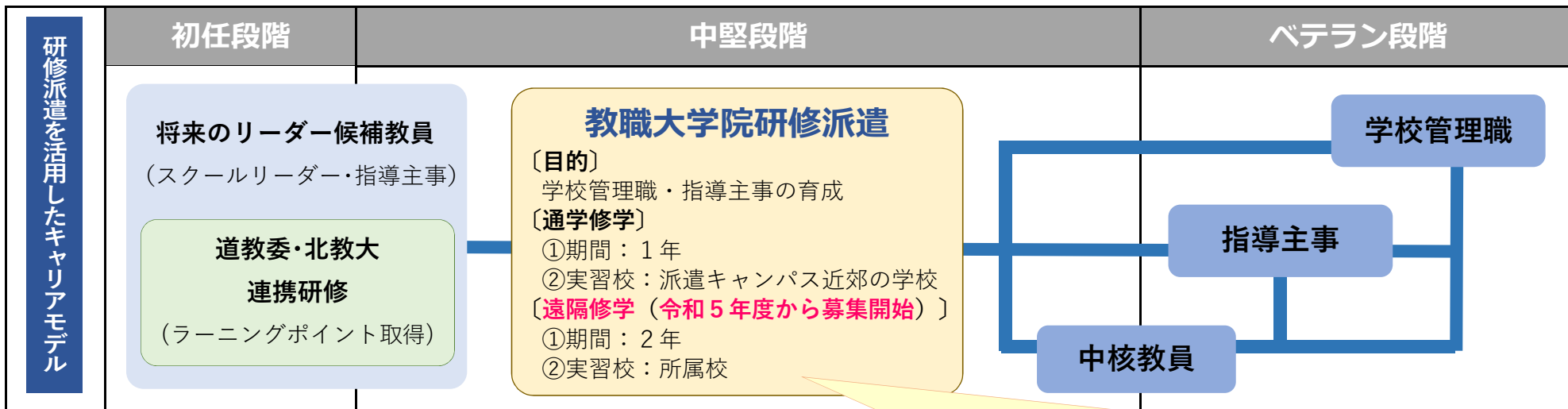
教職の高度化に対応する人材を**着実に育成**するための**大学等との連携・協働**

- ・北教大との連携による校内研修プログラムの開発・提供
- ・教職大学院派遣を活用した学校管理職等の戦略的な育成

北教大教職大学院への研修派遣を活用した人材育成の体系化

目的

学校管理職による修学奨励時から研修派遣修了後まで、研修派遣を活用したキャリアモデルを教員・学校管理職・教育行政で共有し、目的を明確にした中核人材の派遣を促進することにより、派遣教員が教職大学院での修学を通じて、学校管理職や指導主事等、指導的役割を担うために必要な高い専門性を身に付ける。



通学修学

- **メリット**：短期1年間の通学修学による教職修士の学位の取得、早期のキャリアアップを促進
 - 修学期間：1年間
 - 修学コース：教職大学院の全コース
 - 所属校加配：あり
 - 募集人員：12名程度
 - 修学料：入学料…282,000円 (R5) 授業料…535,800円 (R5)

遠隔修学

- **メリット**：キャンパス近郊に異動せず、現在の生活を維持しながら、所属校で実践的な研究を実施
 - 修学期間：2年間
 - 修学コース：学校組織マネジメント、教職キャリア・研修デザイン
 - 修学料：入学料…282,000円 授業料…2年分
 - 所属校加配：1年次のみあり
 - その他：入学前の事前フォロー・教職大学教員の訪問支援・オンラインセミナーを実施予定 スクーリング…年間5回程度 (旅費は道費)
 - 募集人員：4名程度

連携講座

- 講座を受講し、所定のレポート等を提出して受講修了と認定された場合、**ラーニングポイント**を付与
- 教職大学院に進学した際、当該講座は**単位取得済みと認定され、履修期間の短縮が可能**
 - 開講講座：7講座 (集中講座含む)
 - 実施形態：対面又は遠隔形式
 - 募集人員：各10名程度

6 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

(1) 基本的な考え方

- ・対話に基づく受講奨励は、教員等と指導助言者が対話を繰り返す中で、教員等が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくために行うものです。
- ・変化の激しい時代における「新たな教師の学びの姿」として、教員等が探究心を持ちつつ、自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが求められていることを踏まえ、対話に基づく受講奨励は、教員等の意欲・主体性が尊重されたものとなるよう、当該教員等の意向を十分にくみ取って行う必要があります。
- ・研修履歴記録を対話に基づく受講奨励で活用することにより、教員等が学びの成果を振り返り、自らの成長を実感したり、可視化された研修履歴を基に、更に伸ばしていきたい分野・領域や新たに研鑽を積みたい分野・領域を見出したりすることができ、主体的・自律的な目標設定やキャリア形成につながることを期待できます。
- ・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励においては、「教員等が今後どの分野の学びを深めるべきか」「学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か」等について、指導助言者による効果的な指導助言等を行います。

(2) 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

教育公務員特例法（以下「教特法」という。）に基づく、新たな研修制度における「研修履歴の記録」及び当該記録を活用して行う「対話に基づく受講奨励」の基本的な考え方については、次のとおりとします。

① 研修履歴の記録の目的

- ・研修履歴の記録は、教員等との対話に基づく受講奨励の際に活用することで、教員等が自らの学びを振り返るとともに、指導助言者が研修の奨励を含む適切な指導助言を行い、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的とします。
- ・研修履歴の記録は、対話に基づく受講奨励のために活用することとし、人事管理等その他の目的のための活用は行いません。

② 対象となる教員等の範囲

- ・道内の市町村立学校及び道立学校の校長及び副校長、教頭、主幹教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師とします。
- ・対象となる学校については、中核市立学校を含み、札幌市立学校を除きます。
- ・記録の対象となる教員等は、県費負担教職員を指すものとします。なお、臨時的任用教員等は除きます。
- ・ただし、臨時的任用教員等であっても、研修履歴を活用することを前提としない対話に基づく受講奨励を行うとともに、オンライン研修への参加等、業務に支障のない範囲での研修機会の充実に努める必要があります。

③研修履歴の記録の範囲等

	研修の範囲	記録者	記録内容
1	道教委が実施する研修	道教委	<ul style="list-style-type: none"> ・研修名 ・主催者名 ・受講年度 ・受講年月日(受講期間) ・研修実施方法
2	国等が実施する研修のうち、道教委が受講者を集約して推薦等を行うもの		
3	大学院修学休業により履修した大学院の課程等		<ul style="list-style-type: none"> ・大学院・専攻コース名 ・休業許可期間・年度
4	道教委が開設した免許法認定講習又は認定通信教育による単位の修得		<ul style="list-style-type: none"> ・講習名・科目名 ・免許状の種類 ・単位修得年度 ・修得単位数
5	市町村教育委員会(以下「市町村教委」という。)が実施する研修	市町村教委 (※1、2)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修名 ・主催者名 ・受講年度 ・研修年月日(受講期間) ・研修実施方法
6	1～5以外で、記録が必要と受講者本人が認めるもの(※3)	受講者本人 (※1)	

※1 記録の作成は、法令上、任命権者である道教委が行うものであるが、記録補助として行います。

※2 市町村教委は、所管の教員等のみの記録とし、道立学校教員等の受講者分は、6の受講者本人が必要に応じ記録するものとします。

※3 校内研修や各地域の教育研修センター等主催の研修、教育研究団体主催の研究大会・研修会、教員等が自主的に受講する国や大学等の研修とします(記録対象とする研修は、資質能力の向上を目的に実施されるものとし、事実上の情報提供や説明会にとどまるものは対象としません。)

④研修履歴の記録の方法、時期、閲覧及び提供

- ・「全国教員研修プラットフォーム」により記録等を行いますが、令和6年3月現在、文部科学省において、学校向けマニュアルが整備中であり、マニュアル整備・送付後に十分な習熟期間を確保する必要があること等から、4月当初からの全面利用ではなく、利用者ごとに機能や範囲を限定した利用とすることについての説明会を実施後、段階的に運用していきます。
- ・なお、詳細な取扱いについては、別途定めます。

⑤研修履歴記録の個人情報の取扱い

- ・研修履歴の記録は、その対象となる教員等に係る個人情報に該当することから、個人情報の保護に関する法律等のほか、道立学校にあっては、個人情報の保護に関する法律施行条例や関係規則等に基づき、市町村立学校にあっては、当該市町村において定める関係規定等に基づき適正に取り扱うこととします。
- ・研修履歴記録の作成は、教特法第22条の5第1項に基づくものであり、記録する研修の範囲は同条第2項各号によるものとします。
- ・なお、③研修履歴の記録の範囲等の表に掲げる研修の範囲のうち、「2 国等が実施する研修のうち、道教委が受講者を集約して推薦等を行うもの」、「5 市町村教育委員会が実施する研修」及び「6 1～5以外で、記録が必要と受講者本人が認めるもの」は、同条同項第4号によるものです。

⑥対話に基づく受講奨励の進め方

【校長以外の教員等への対話に基づく受講奨励】

ア 受講奨励を行う指導助言者

- ・受講奨励を行う指導助言者は、法令上、教育委員会ですが、その直接の指揮監督に服し、所属教員等の日常の服務監督を行う校長が取り扱うこととします。

- ・校長は、研修履歴等を活用した対話により、教員等の資質向上に関する指導助言等を行います。
- ・学校の状況等に応じ、適切な権限委任の下、役割分担・対象教員の範囲などについて、教員等との共通認識・共通理解を図った上で、副校長・教頭又は主幹教諭に受講奨励の一部を担わせることができます。
- ・ただし、学校管理職以外の者に対話による受講奨励の一部を担わせる場合は、個人情報が含まれる研修履歴記録を活用しないこととします。

イ 受講奨励の進め方

《指導助言者の役割》

- ・「北海道における教員育成指標」や「北海道教職員研修計画」を踏まえ、学校の教育目標や学校経営の重点等を達成するために必要な専門性・能力を確保する観点から、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行います。
- ・当該年度の繁忙状況等を考慮し、教員個人の校外研修の参加状況、OJTや校内研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のための指導助言等を行います。

《教員の役割》

- ・学校を支える力を習得・強化する観点から、自らの専門性を高めるための目標を設定するなど、主体的な学びのマネジメントに努めます。
- ・研修履歴を活用し、校外研修やOJT、校内研修などの学びの成果や自らの成長の実感、今後の課題などを振り返ります。

ウ 受講奨励に当たっての留意点

- ・受講奨励は、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会などを活用して行うことを基本とします。
- ・受講奨励は、定型的な面談のほか、様々な機会をとらえて効果的・効率的に行うようにしてください。
- ・養護教諭や栄養教諭などの少数配置の教員等や校長の専門外の教科担当教員等の受講奨励に当たっては、近隣校や市町村教委、道教委、教育関係団体との連携協力体制の構築により、指導助言等の充実に努めるようにしてください。
- ・受講奨励に当たっては、教員等の意欲や主体性を尊重するとともに、学校組織として総合的に機能を発揮する観点と教員等個人の人材育成を図る観点の調和のとれた資質能力の向上に努めるようにしてください。
- ・受講奨励は、人事評価制度との趣旨の違いに留意して行うようにしてください。
- ・地方公務員法の規定による人事評価は、「校長等の管理職が、日常の職務行動の観察で得られた情報などを総合的に踏まえ、期末面談等の機会に各教員等が発揮した能力や挙げた業績を確認した上で、評価が実施されるものであること」を踏まえ、研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されるものではないことに留意してください。
- ・研修を行った結果として各教員等が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象として評価することができます。

【校長への対話に基づく受講奨励】

ア 受講奨励を行う指導助言者

《道立学校長の場合》

- ・道立学校の校長については、任命権者・服務監督権者である道教委が受講奨励を行います。

《市町村立学校長の場合》

- ・市町村立学校の校長については、服務監督権者である市町村教委が受講奨励を行うものとし、指導助言者は、市町村教育委員会教育長又は事務局職員の中から当該市町村教委が定めます。

イ 受講奨励の進め方

《指導助言者の役割》

- ・「北海道における教員育成指標」や「北海道教職員研修計画」を踏まえ、校務をつかさどり、所属職員を監督する校長に必要な「学校経営方針の提示」「組織づくり」「学校外とのコミュニケーション」の観点から、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行います。
- ・特に、今後、校長に求められる資質能力として人材育成が大きな柱となることから、所属職員への対話に基づく受講奨励の主体としての役割や具体的な人材育成手法について、個々の校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援を行います。
- ・校長職に採用される前の研修履歴なども考慮した上で、受講奨励を行います。

《校長の役割》

- ・学校経営の最高責任者としての資質能力を習得・強化する観点から、自らの学校経営力を高めるための目標を設定するなど、主体的な学びのマネジメントに努めます。
- ・研修履歴を活用し、域内のネットワークを活用した校長同士の学び合いや外部の有識者からの学びの成果や自らの成長の実感、今後の課題などを振り返ります。

ウ 受講奨励に当たっての留意点

- ・対話の場等は、地域や学校の実情等に応じ、設定します。

【市町村教委の留意事項】

- ・市町村教委は、道教委が北海道教職員研修計画等で示す受講奨励の基本的な考え方や進め方を参考に、必要に応じて、市町村立学校の教員等に対する受講奨励について、市町村教委と所管する学校の管理職等の具体的な役割分担について、要項等で定めることができます。
- ・市町村教委は、市町村立学校の校長の受講奨励に当たり、指導助言の充実のため、道教委に対し連携協力体制を求めることができます。

⑦学校の組織的・日常的な学びの記録と教員同士の対話に基づく受講奨励

ア 学校の組織的・日常的な学びの記録

- ・③の研修履歴の記録の範囲等に係る研修の記録とは別に、校内研修等の学校の組織的・日常的な学びを積極的に記録し、蓄積された記録を振り返ることにより、学校の組織的な研修の方針・内容等を明確にしていくことも大切です。
- ・記録の蓄積に当たっては、記録が過度な負担になったり、記録自体が目的化したりしないよう留意する必要があります。

イ 教員同士の対話に基づく受講奨励

- ・教員同士の学び合い文化を醸成する観点から、学校管理職のほか、ベテラン教員やミドルリーダー、初任段階教員など様々な立場の教員等が連携・協働し、互いに受講奨励を行うことも大切です。
- ・教員同士の受講奨励に当たっては、日常的な短い対話の機会や学年・校務分掌の打合せなど、各学校の実情等に応じた様々な機会を活用することが効果的です。

7 研修内容等一覧

(1) 基本研修の研修内容等

※「日数」の()は動画視聴に要する日数

① 幼稚園教諭等

※「道研」：教育研究所、「特セン」：特別支援教育センター

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
幼児教育初任保育者研修				
一般研修（Ⅰ期）	(2)	<p>【採用1年目の者のほか、一旦離職し、復職・再就職した者で、設置者等が対象として認めた者】</p> <p>採用1年目の保育者に対し、幼児教育に関する基礎的、基本的な内容について研修を行い、初任保育者として必要な資質能力の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育における今日的な課題 ・幼児教育施設における働き方改革 ・幼児教育の基本と保育者の役割 ・教育課程・全体的な計画、指導計画の作成 ・環境の構成と保育者の援助の基本 ・保育の実際 ・多様な表現活動の工夫 ・幼児教育施設における虐待の未然防止・早期発見・早期対応 ・特別支援教育 	オンデマンド形式 (5月～7月)
宿泊研修	(1) 2	<p>【採用1年目の者のほか、一旦離職し、復職・再就職した者で、設置者等が対象として認めた者】</p> <p>採用1年目の保育者に対し、環境を構成する視点を習得するなどの研修を行い、初任保育者として必要な資質能力の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自然物を使った創作活動 ・幼児の安全確保、事故等の未然防止 ・幼児教育施設におけるアレルギー対応 ・表現活動の実際 ・保護者との関わり方の基本 ・体を動かす遊びの指導 ・絵本に親しむ指導の工夫 ・今後の保育・教育に向けて 	(場所未定) 集合形式 (未定) オンデマンド形式 (未定)
一般研修（Ⅱ期）	(1) 0.5	<p>【採用1年目の者のほか、一旦離職し、復職・再就職した者で、設置者等が対象として認めた者】</p> <p>採用1年目の保育者に対し、幼児教育に関する基礎的、基本的な内容について研修を行い、初任保育者として必要な資質能力の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児の発達の理解と評価 ・幼児教育施設と小学校等との連携・接続の推進 ・学級経営の基本 ・多様な表現活動の工夫 ・園交流、保育上の諸課題 	オンデマンド形式 (未定) 遠隔形式 (1月)
幼児教育中堅保育者資質向上研修				
(Ⅰ期)	(1) 0.5	<p>【在職期間が10年に達した者のほか、在職期間が概ね7年を経過した者で、設置者等が対象として認めた者】</p> <p>在職期間が対象年数に達した保育者に対し、幼児教育に関する様々な教育課題等について、個々の能力、適性等に応じた研修を行い、中堅保育者として必要な資質能力の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育への期待 ・幼児教育の現状と課題 ・幼児教育の実際 ・幼児教育施設におけるアレルギー対応 ・幼児の安全確保、事故等の未然防止 ・幼児教育施設と小学校等との連携・接続の推進と園経営への参画 ・幼児教育施設における虐待の未然防止・早期発見・早期対応 ・特別支援教育 ・幼児教育が目指しているもの 	オンデマンド形式 (未定) 遠隔形式 (8月)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
(Ⅱ期)	(1) 0.5	<p>【在職期間が10年に達した者のほか、在職期間が概ね7年を経過した者で、設置者等が対象として認めた者】</p> <p>在職期間が対象年数に達した保育者に対し、幼児教育に関する様々な教育課題等について、個々の能力、適性等に応じた研修を行い、中堅保育者として必要な資質能力の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダーとしての資質向上と園内研修の推進 ・教育課程の編成・実施と学校評価 ・指導計画の作成・展開と保育の反省・評価 ・子育て相談や教育相談の進め方 ・幼児教育施設における働き方改革 	<p>オンデマンド形式 (未定)</p> <p>遠隔形式 (1月)</p>

②幼稚園園長等

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
幼児教育施設長研修				
(Ⅰ期)	(1.5)	<p>【国公立・私立幼稚園長、認定こども園長及び保育所長等】</p> <p>園長等に対し、園経営、教育指導上の諸問題について講義や協議等を行い、教育の充実を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園長としての心構え ・幼児教育施設の機能と園長の役割 ・幼児教育施設経営の実際 ・人材育成について ・幼児教育の質の向上の重要性 ・幼児教育施設と小学校等との連携・接続の推進 ・特別支援教育 ・性的違和の理解 	<p>オンデマンド形式 (未定)</p>
(Ⅱ期)	(0.5) 0.5	<p>【国公立・私立幼稚園長、認定こども園長及び保育所長等】</p> <p>園長等に対し、園経営、教育指導上の諸問題について講義や協議等を行い、教育の充実を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育施設における学校評価 ・適切な教育課程の編成・実施と園内研修の充実 ・園交流、保育上の諸課題 ・安全管理マニュアルの適切な運用 ・不適切な保育の未然防止 	<p>オンデマンド形式 (未定)</p> <p>遠隔形式 (未定)</p>

③小・中学校、義務教育学校、中等教育学校、高等学校、特別支援学校教諭

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期	
初任段階教員研修					
(1年次・初任者)	第Ⅰ期	(0.5) 1.5	【採用1年目の教諭等】 採用1年目の教諭等に対し、学習指導や生徒指導の基本的な事項に関する研修を行い、初任段階教員として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の服務 ・教職員のメンタルヘルス ・教育の動向・北海道教育の現状等 ・接遇やマナー ・学年・学級・HR経営等 ・特別支援教育 ・生徒指導 ・学習指導 	オンデマンド形式 (夏季休業終了まで) 遠隔形式 (各教育局) (5月～6月) 集合形式 (各教育局) (6月～7月)
	第Ⅱ期	(0.5) 1.0		<ul style="list-style-type: none"> ・今日的な教育課題への対応 ・家庭や地域・関係機関との連携 ・教科等指導 ・授業改善 ・生徒指導 	オンデマンド形式 (遠隔形式まで) 遠隔形式 (各教育局) (9月～11月) ※高校の教科等指導の遠隔は道研 集合研修 (各教育局) (10月～12月)
(2年次)		0.5	【採用2年目の教諭等】 採用2年目の教諭等に対し、学習指導や学級経営等に関する研修を行い、初任段階教員として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・学校視察 ・指導主事等のシャドーイング 	集合形式 (各教育局) (5月～12月)
(3年次)		(0.5) 0.5	【採用3年目の教諭等】 採用3年目の教諭等に対し、地域との連携等に関する研修を行い、初任段階教員として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・北海道教育の現状等 ・キャリア教育の推進 ・地域との連携を図った教育活動の充実 	オンデマンド形式 (遠隔形式まで) 遠隔形式 (各教育局) (10月～12月)
(4年次)		(0.5) 1.0	【採用4年目の教諭等】 採用4年目の教諭等に対し、学習指導や生徒指導等に関する研修を行い、初任段階教員として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の服務 ・教職員のメンタルヘルス ・生徒指導 ・特別支援教育 ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善 	オンデマンド形式 (遠隔形式まで) 遠隔形式 (各教育局) (8月～12月)
(5年次)		(1.0) 0.5	【採用5年目の教諭等】 採用5年目の教諭等に対し、学習指導や生徒指導等に関する研修を行い、初任段階教員として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向・北海道教育の現状等 ・危機管理 ・キャリアデザイン ・特別支援教育 ・組織的な体制づくりに向けた学校組織マネジメントの理解 ・授業改善 	オンデマンド形式 (遠隔形式まで) 教職大学院公開講座 (遠隔形式まで) 遠隔形式 (各教育局) (11月～12月)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
中堅教諭等資質向上研修				
第Ⅰ期	(1)	【在職期間が10年に達した教諭等のほか、在職期間が8年又は9年に達した教諭等】 在職期間が原則10年に達した当該教諭等に対し、カリキュラム・マネジメント等に関する研修を行い、中堅教諭として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 教育の動向・北海道教育の現状等 今日的な教育課題への対応 学校における働き方改革 教職員の服務 教職員のメンタルヘルス ミドルリーダーの役割 組織的な生徒指導の在り方 メンター方式の研修 部活動指導 特別支援教育 	オンデマンド形式 (夏季休業まで) 遠隔形式 (夏季休業まで)
第Ⅱ期	(1) 1.5		<ul style="list-style-type: none"> 学校力向上に向けた取組 カリキュラム・マネジメント 教科指導の工夫改善 組織的な生徒指導の在り方 教員としてのキャリアデザイン 	オンデマンド形式 (8月～9月) 遠隔形式 (各教育局) (10月～2月) ※高・特の教科指導の遠隔は特ゼン、道研
北教天公開講座	(0.5)		<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム・マネジメント ICTを活用した授業改善 	オンデマンド形式 (8月～12月)
学校運営研修会	(0.5) 1	【新任教務主任・研修担当】 新任教務主任のほか、教務・研修を推進する教諭に対し、カリキュラム・マネジメントや授業改善に関する研修を行い、学校運営の中核となる教員として必要な資質能力の育成・向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 教育の動向・北海道教育の現状等 今日的な教育課題への対応 教職員のメンタルヘルス 学校の組織力向上のための方策 学校運営の実際 カリキュラム・マネジメント ICTを活用した授業改善 メンター方式の研修 特別支援教育 	オンデマンド形式 (遠隔形式まで) 小・中・高:4ブロック 遠隔形式 (6月～7月) 特:特支課 遠隔形式 (6月)
新任主幹教諭研修	1～2 0.5 ※日数は選択研修により異なる	【新任主幹教諭】 新任の主幹教諭に対し、組織マネジメント等に関する研修を行い、主幹教諭として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 教育の動向・北海道教育の現状等 学校における働き方改革 学校の組織のマネジメント 学校運営の基本的な考え方 教職員の服務 教職員のメンタルヘルス 学校の危機管理 特別支援教育 	選択形式 (道研) (5月～12月) オンデマンド形式 (夏季休業期間終了まで)
教頭昇任前研修	(0.5) 0.5	【教頭昇任登録者】 次年度の教頭昇任登録者に対し、学校の活性化に必要な管理運営や財務管理に関する基本的な事項等に関する研修を行い、教頭としての資質や指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 現役教頭の声 学校ビジョンの理解と共有 学校における労働安全衛生管理 教職員の服務 学校の危機管理 特別支援教育 	オンデマンド形式 (2月～3月) 遠隔形式 (3月)
中学校技術・家庭(技術分野)教育充実研修	0.5 0.5	【中学校技術・家庭(技術分野)を担当している教諭】 職場実践を挟んだ遠隔型研修による協議・演習などを通して、生活や社会に対して技術の見方・考え方を働かせ、技術の在り方を考える学習活動を振り返り、今後の授業改善のための方策を得る。	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導要領における技術分野の指導のポイント 学習指導要領における「社会の発展と技術」の位置付け 「社会の発展と技術」の題材計画作成のポイント・題材計画例の紹介 自校の指導計画の見直しと「社会の発展と技術」の授業実践 	遠隔形式Ⅰ (6月中旬) 遠隔形式Ⅱ (10月下旬)
学校管理職研修8～「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた校内研修の在り方～	(0.5) 0.5	【管理職、ベテラン及び中堅段階の教諭】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、校内研修等の充実・活性化による学び合い高め合う教職員集団づくりについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 研修の企画・運営・評価 「新たな教師の学びの姿」を実現する校内研修 校内研修の充実・活性化の実際 学び合い高め合う教職員集団づくりに向けた自校の方策 	オンデマンド形式 (5月下旬) 遠隔形式 (6月下旬)

④小・中学校、義務教育学校、中等教育学校、高等学校、特別支援学校教頭・副校長・校長

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
新任教頭研修				
小・中	0.5 1～2 (1)	【公立小・中学校の新任教頭】 公立小・中学校の新任の教頭に対し、学校教育目標を具現化するためのリーダーシップや教職員の資質能力の向上、教育資源の効果的な活用等に関わる研修を実施することにより、教頭としての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 円滑な学校運営 学校職員人事評価制度 学校における働き方改革 教員の指導力向上に向けたマネジメント 教職員の服務 教職員のメンタルヘルス カリキュラム・マネジメント 学校の危機管理 特別支援教育 地学協働の推進 学校図書館の活用 	集合形式 (各教育局) (5月～6月) 選択形式 (道研) (5月～12月) オンデマンド形式 (夏季休業期間終了まで)
※日数は選択研修により異なる				
高・特	0.5 1～2 (1)	【公立高等学校及び特別支援学校の新任教頭】 高等学校及び特別支援学校の新任の教頭に対し、学校教育目標を具現化するためのリーダーシップや教職員の資質能力の向上、教育資源の効果的な活用等に関わる研修を実施することにより、教頭としての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 円滑な学校運営 学校職員人事評価制度 学校における働き方改革 教員の指導力向上に向けたマネジメント 教職員の服務 教職員のメンタルヘルス カリキュラム・マネジメント 学校の危機管理 特別支援教育 地学協働の推進 学校図書館の活用 	集合形式 (5月～6月) 選択形式 (道研) (5月～12月) オンデマンド形式 (夏季休業期間終了まで)
※日数は選択研修により異なる				
新任副校長研修	1～2 (0.5)	【公立学校の新任副校長】 新任の副校長に対し、学校教育目標を具現化するためのリーダーシップや教職員の資質能力の向上、教育資源の効果的な活用等に関わる研修を実施することにより、副校長としての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 学校における組織運営体制や指導体制の充実 学校における働き方改革 学校の組織マネジメント 教職員の服務 教職員のメンタルヘルス 学校の危機管理 特別支援教育 	選択形式 (道研) (5月～12月) オンデマンド形式 (夏季休業期間終了まで)
※日数は選択研修により異なる				
学校管理職研修1 ～学校経営におけるアセスメントとファシリテーション～	0.5 1 0.5	【管理職】 遠隔型研修や集合型研修における受講者同士の協議等と職場実践を重ねることを通して、学校内外の関係者と学校経営目標を共有し、学校の教育力を最大化する学校経営の在り方について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営におけるアセスメントとファシリテーション 事例検討 学校経営の省察の基本 学校経営の省察 自校におけるファシリテーションの実践構想 研修成果の確認と行動目標の設定 	遠隔形式Ⅰ (6月上旬) 集合形式 (9月下旬) 遠隔形式Ⅱ (12月上旬)
学校管理職研修2 ～これからの時代に求められる管理職の資質能力～	0.5 4 0.5	【管理職】 遠隔型研修や職場実践を踏まえた集合型研修を通して、これからの時代に求められる管理職の資質能力や学校組織マネジメントについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 自らのものの見方・考え方の省察 省察(リフレクション)を踏まえた学校組織マネジメントの検証 	遠隔形式Ⅰ (7月上旬) 集合形式 (8月下旬) 遠隔形式Ⅱ (12月上旬)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
学校管理職研修 3 ～学校教育の質を高める働き方改革～	1 0.5	【管理職】 職場実践を挟んだ遠隔型研修による協議を通して、「働き方改革」を推進するためのアプローチや、学校教育の質を高めることができる組織づくりについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム学校としての働き方改革推進に向けて ・マネジメントの質の向上 ・地域・関係機関等と連携した働き方改革 ・リーダーシップ発揮の実際 	遠隔形式Ⅰ (6月中旬) 遠隔形式Ⅱ (9月中旬)
学校管理職研修 4 ～多様な児童生徒への支援を充実させる学校体制の構築に向けて～	(0.5) 0.5 0.5	【管理職】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、特別な教育的支援を必要とする児童生徒などの多様な児童生徒への支援を充実させる学校体制の構築について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・今求められる特別支援教育の在り方 ・特別支援教育を充実させる学校体制の構築に関する自校の課題の明確化 ・特別支援教育を充実させる学校体制の実際 ・特別支援教育を充実させる学校体制の構築に向けた自校の方策 	オンデマンド形式 (6月中旬) 遠隔形式Ⅰ (6月～7月) 遠隔形式Ⅱ (12月中旬)
学校管理職研修 5 ～組織的に取り組むICT活用～	(0.5) 0.5	【管理職】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、ICT活用に校内で組織的に取り組むための管理職のマネジメントについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT活用による情報活用能力の育成 ・授業や校務等でのICT活用 ・ICT活用に校内で組織的に取り組むための管理職のマネジメント 	オンデマンド形式 (8月下旬～9月上旬) 遠隔形式 (10月中旬)
学校管理職研修 6 ～学校危機における管理職のマネジメント～	1	【管理職】 自校の危機管理体制確認の下にスクールロイヤー等による講義や演習を通して、学校危機の早期解決、早期収束を図る管理職の対応の在り方について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・道内における相談事例からみた危機管理の在り方 ・学校危機に係る事例の検討 ・学校危機におけるマネジメントの改善・充実 	遠隔形式 (10月上旬)
学校管理職研修 7 ～多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成に向けた人材育成～	(0.5) 0.5	【管理職】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、多様な専門性を有する教職員のやる気を引き出す具体策等について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・教員一人一人の強みや特性を生かした組織づくり ・自主性・向上性と同僚性・協働性を高める組織づくりの具体 	オンデマンド形式 (6月上旬～中旬) 遠隔形式 (7月中旬)
学校管理職研修 8 ～「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた校内研修の在り方～ (再掲)	(0.5) 0.5	【管理職、ベテラン及び中堅段階の教諭】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、校内研修等の充実・活性化による学び合い高め合う教職員集団づくりについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の企画・運営・評価 ・「新たな教師の学びの姿」を実現する校内研修 ・校内研修の充実・活性化の実際 ・学び合い高め合う教職員集団づくりに向けた自校の方策 	オンデマンド形式 (5月下旬) 遠隔形式 (6月下旬)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
新任校長研修				
小・中 ※日数は選択研修により異なる	0.5 1～2 (1)	【公立小・中学校の新任校長】 小・中学校等の新任の校長に対し、学校教育目標を具現化するためのリーダーシップや教職員の資質能力の向上、教育資源の効果的な活用等に関わる研修を実施することにより、校長としての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 円滑な学校経営 学校ビジョンとランドデザイン 学校職員人事評価制度 学校における働き方改革 教員の指導力向上に向けたマネジメント 教職員の服務 教職員のメンタルヘルス カリキュラム・マネジメントを生かした学校改善 学校の危機管理 特別支援教育 地学協働の推進 学校図書館の活用 	遠隔形式 (5月～6月) 選択形式 (道研) (5月～12月) オンデマンド形式 (夏季休業期間終了まで)
高・特 ※日数は選択研修により異なる	0.5 1～2 (1)	【公立高等学校及び特別支援学校の新任校長】 高等学校及び特別支援学校の新任の校長に対し、学校教育目標を具現化するためのリーダーシップや教職員の資質能力の向上、教育資源の効果的な活用等に関わる研修を実施することにより、校長としての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 円滑な学校経営 学校ビジョンとランドデザイン 学校職員人事評価制度 学校における働き方改革 教員の指導力向上に向けたマネジメント 教職員の服務 教職員のメンタルヘルス カリキュラム・マネジメントを生かした学校改善 学校の危機管理 特別支援教育 地学協働の推進 学校図書館の活用 	遠隔形式 (5月～6月) 選択形式 (道研) (5月～12月) オンデマンド形式 (夏季休業期間終了まで)
学校管理職研修1 ～学校経営におけるアセスメントとファシリテーション～ (再掲)	0.5 1 0.5	【管理職】 遠隔型研修や集合型研修における受講者同士の協議等と職場実践を重ねることを通して、学校内外の関係者と学校経営目標を共有し、学校の教育力を最大化する学校経営の在り方について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 学校経営におけるアセスメントとファシリテーション 事例検討 学校経営の省察の基本 学校経営の省察 自校におけるファシリテーションの実践構想 研修成果の確認と行動目標の設定 	遠隔形式Ⅰ (6月上旬) 集合形式 (9月下旬) 遠隔形式Ⅱ (12月上旬)
学校管理職研修2 ～これからの時代に求められる管理職の資質能力～ (再掲)	0.5 4 0.5	【管理職】 遠隔型研修や職場実践を踏まえた集合型研修を通して、これからの時代に求められる管理職の資質能力や学校組織マネジメントについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 自らのものの見方・考え方の省察 省察(リフレクション)を踏まえた学校組織マネジメントの検証 	遠隔形式Ⅰ (7月上旬) 集合形式 (8月下旬) 遠隔形式Ⅱ (12月上旬)
学校管理職研修3 ～学校教育の質を高める働き方改革～ (再掲)	1 0.5	【管理職】 職場実践を挟んだ遠隔型研修による協議を通して、「働き方改革」を推進するためのアプローチや、学校教育の質を高めることができる組織づくりについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> チーム学校としての働き方改革推進に向けて マネジメントの質の向上 地域・関係機関等と連携した働き方改革 リーダーシップ発揮の実際 	遠隔形式Ⅰ (6月中旬) 遠隔形式Ⅱ (9月中旬)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
学校管理職研修4 ～多様な児童生徒への支援を充実させる学校体制の構築に向けて～ (再掲)	0.5 0.5 0.5	【管理職】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、特別な教育的支援を必要とする児童生徒などの多様な児童生徒への支援を充実させる学校体制の構築について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・今求められる特別支援教育の在り方 ・特別支援教育を充実させる学校体制の構築に関する自校の課題の明確化 ・特別支援教育を充実させる学校体制の実際 ・特別支援教育を充実させる学校体制の構築に向けた自校の方策 	オンデマンド形式 (6月中旬) 遠隔形式Ⅰ (6月～7月) 遠隔形式Ⅱ (12月中旬)
学校管理職研修5 ～組織的に取り組むICT活用～ (再掲)	0.5 0.5	【管理職】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、ICT活用に校内で組織的に取り組むための管理職のマネジメントについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT活用による情報活用能力の育成 ・授業や校務等でのICT活用 ・ICT活用に校内で組織的に取り組むための管理職のマネジメント 	オンデマンド形式 (8月下旬～9月上旬) 遠隔形式 (10月中旬)
学校管理職研修6 ～学校危機における管理職のマネジメント～ (再掲)	1	【管理職】 自校の危機管理体制確認のもとにスクールロイヤー等による講義や演習を通して、学校危機の早期解決、早期収束を図る管理職の対応の在り方について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・道内における相談事例からみた危機管理の在り方 ・学校危機に係る事例の検討 ・学校危機におけるマネジメントの改善・充実 	遠隔形式 (10月上旬)
学校管理職研修7 ～多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成に向けた人材育成～ (再掲)	0.5 0.5	【管理職】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、多様な専門性を有する教職員のやる気を引き出す具体策等について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・教員一人一人の強みや特性を生かした組織づくり ・自主性・向上性と同僚性・協働性を高める組織づくりの具体 	オンデマンド形式 (6月上旬～中旬) 遠隔形式 (7月中旬)
学校管理職研修8 ～「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた校内研修の在り方～ (再掲)	0.5 0.5	【管理職、ベテラン及び中堅段階の教諭】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や受講者同士の交流・協議を通して、校内研修等の充実・活性化による学び合い高め合う教職員集団づくりについて理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の企画・運営・評価 ・「新たな教師の学びの姿」を実現する校内研修 ・校内研修の充実・活性化の実際 ・学び合い高め合う教職員集団づくりに向けた自校の方策 	オンデマンド形式 (5月下旬) 遠隔形式 (6月下旬)

⑤ 養護教諭

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
初任段階養護教諭等研修				
(1年次)	第Ⅰ期	2 (1)	【採用1年目の養護教諭等】 採用1年目の養護教諭等に対し、学校保健活動や生徒指導の基本的な事項に関する研修を行い、初任段階養護教諭として必要な資質能力の向上を図る。	オンデマンド形式 (5月～9月) 集合形式 (本庁) (5月)
	第Ⅱ期	2 (1)		オンデマンド形式 (9月～12月) 集合形式 (本庁) (11月)
(2年次)		2 (1)	【採用2年目の養護教諭等】 採用2年目の養護教諭等に対し、保健室経営等に関する研修を行い、初任段階養護教諭として必要な資質能力の向上を図る。	遠隔形式 (本庁、所属学校等) (9月)
(3年次)		2 (1)	【採用3年目の養護教諭等】 採用3年目の養護教諭等に対し、健康課題の解決に向けた取組等に関する研修を行い、初任段階養護教諭として必要な資質能力の向上を図る。	オンデマンド形式 (7月～9月) 集合形式 (本庁) (10月)
(4年次)		2 (1)	【採用4年目の養護教諭等】 採用4年目の養護教諭等に対し、これまでの振り返りと取組の改善等に関する研修を行い、初任段階養護教諭として必要な資質能力の向上を図る。	遠隔形式 (本庁、所属学校等) (9月)
(5年次)		2 (1)	【採用5年目の養護教諭等】 採用5年目の養護教諭等に対し、保健管理、保健教育及び保健組織活動等の改善に関する研修を行い、初任段階養護教諭として必要な資質能力の向上を図る。	オンデマンド形式 (7月～12月) 集合形式 (本庁) (11月)

⑥栄養教諭

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
初任段階栄養教諭等研修				
(1年次)	第Ⅰ期	(1) 2	【採用1年目の栄養教諭等】 採用1年目の栄養教諭等に対し、講義や協議、演習等を通じて、食に関する指導及び給食管理の基本的な事項に関する実践的な研修を行い、初任段階栄養教諭として必要な資質能力の向上を図る。	オンデマンド形式 (4月～5月) 集合形式 (本庁) (5月)
	第Ⅱ期	(1) 2	【採用1年目の栄養教諭等】 採用1年目の栄養教諭等に対し、講義や協議、演習等を通じて、食に関する指導及び給食管理の基本的な事項に関する実践的な研修を行い、初任段階栄養教諭として必要な資質能力の向上を図る。	オンデマンド形式 (8月～10月) 集合形式 (本庁) (11月)
(2年次)		1	【採用2年目の栄養教諭等】 採用2年目の栄養教諭等に対し、調理場の視察等を通じて給食管理に関する実践的な研修を行い、初任段階栄養教諭として必要な資質能力の向上を図る。	集合形式 (各教育局) (8月～12月)
(3年次)		(1) 2	【採用3年目の栄養教諭等】 採用3年目の栄養教諭等に対し、講義や協議、演習等を通じて、食に関する指導及び給食管理に関する実践的な研修を行い、初任段階栄養教諭として必要な資質能力の向上を図る。	オンデマンド形式 (7月～8月) 集合形式 (本庁、所属学校等) (10月)
(4年次)		1	【採用4年目の栄養教諭等】 採用4年目の栄養教諭等に対し、学校視察等を通じて、地域や学校の実態に応じた取組等に関する実践的な研修を行い、初任段階栄養教諭として必要な資質能力の向上を図る。	集合形式 (各教育局) (8月～12月)
(5年次)		(1) 2	【採用5年目の栄養教諭等】 採用5年目の栄養教諭等に対し、講義や協議、演習等を通じて、食に関する指導及び給食管理に関する実践的な研修を行い、初任段階栄養教諭として必要な資質能力の向上を図る。	オンデマンド形式 (10月～11月) 遠隔形式 (本庁、所属学校等) (12月)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
中堅栄養教諭等資質向上研修				
第Ⅰ期	(1) 2	【在職期間が10年に達した栄養教諭等のほか、在職期間が8年又は9年に達した栄養教諭等で所属長が対象として適当であると認めた者】 在職期間が原則10年に達した当該栄養教諭等に対し、講義や協議、演習等を通じて、個々の能力、適性等に応じて食に関する指導及び給食管理に関する研修を行い、中堅栄養教諭として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・北海道の教育 ・10年目の教諭等に求められる役割 ・教科における食に関する指導 ・学習指導要領に対応した授業改善 ・生徒指導の意義と課題 ・効果的な授業の実践（ICTの活用） 	オンデマンド形式 （5月～6月） 集合形式 （本庁） （7月） ※隔年実施
第Ⅱ期	2		<ul style="list-style-type: none"> ・教科における食に関する指導と研究協議 ・学校給食衛生管理基準に基づいた評価と改善 ・PDCAサイクルに基づいた食育推進 ・栄養管理の評価と改善 ・食物アレルギー対応 ・特別支援教育と栄養教諭の役割 	集合形式 （本庁） （1月） ※隔年実施

⑦事務職員

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
新採用事務職員研修	(1) 1	【採用1年目の事務職員】 採用1年目の小・中学校の事務職員に対し、学校事務の基本的な事項に関する研修を行い、新採用事務職員として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営における事務職員の役割 ・学校における働き方改革 ・教職員の服務 ・教職員のメンタルヘルス ・学校財政の仕組み ・給与、旅費、服務、公務災害 ・学校における私費会計 ・学校における教育活動 ・コミュニケーション 	オンデマンド形式 （夏季休業まで） 遠隔又は集合形式 （9月）
現任事務職員研修	1	【採用2年目から事務主任に命課される前の事務職員】 採用2年目から事務主任に命課される前の小・中学校の事務職員に対して、総務・財務や学校運営における事務職員の役割等に関する研修を行い、事務職員としての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営における事務職員の役割 ・北海道の教育の現状 ・学校における働き方改革 ・学校組織マネジメント ・給与、旅費、服務 ・学校財務 ・「チーム学校」「働き方改革」と学校マネジメントの見直し ・先進事例の発表 ・自校の現状・課題及び改善方策 	遠隔形式 （各ブロック） （9月～12月） ※隔年実施
事務主任・主幹研修	1	【事務主任、事務主幹等】 小・中学校の事務主任、事務主幹等に対し総務・財務や学校運営における事務主任・事務主幹の役割等に関する研修を行い、事務主任・事務主幹としての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営における事務主任等の役割 ・北海道の教育の現状 ・学校における働き方改革 ・学校組織マネジメント ・人材育成 ・給与、旅費、服務 ・学校財務 ・「チーム学校」「働き方改革」と学校マネジメントの見直し ・先進事例の発表 ・自校の現状・課題及び改善方策 	遠隔形式 （各ブロック） （9月～12月） ※隔年実施

(2) 教育課題研修の研修内容等

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
幼児教育の質向上に関する研究協議会	0.5	【幼・行政】 保育者等に対し、幼稚園等における教育課程の編成等に関する研修を行い、実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育の現状と課題 ・幼児教育と小学校教育との連携 ・接続の推進 	遠隔形式 (9月予定)
幼児教育課題研修	(0.5) 0.5	【幼・行政】 保育者等に対し、幼児教育の諸課題や求められる幼児教育の在り方等に関する研修を行い、幼児教育の質の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な配慮を要する子どもへの指導と保護者への対応 ・不適切な保育の未然防止 	オンデマンド形式 (未定) 遠隔形式 (未定)
園内研修リーダー育成講座	(0.5) 0.5	【幼】 保育者等に対し、研修の意義や目的をはじめ、研修の手法や進め方などについての知識・理解を深める研修を行い、園内研修の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・園内研修リーダーの役割 ・園内研修の充実に向けた取組 ・園内研修を企画・実施するためのポイント ・研修実施方法の工夫 	オンデマンド形式 (未定) 遠隔形式 (未定)
小学校教育課程改善協議会	1	【小・特】 学習指導要領の趣旨等を踏まえ、小学校における教育課程の編成・実施及び教科等の指導上の課題などに関する研修を通して、具体的な課題解決の方策を明らかにすることにより、「社会に開かれた教育課程」の実現に向けた教育課程の改善を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・育成を目指す資質・能力の育成に向けた教育課程の改善及び授業改善 	遠隔形式 (9月～10月)
中学校教育課程改善協議会	1	【中・特】 学習指導要領の趣旨等を踏まえ、中学校における教育課程の編成・実施及び教科等の指導上の課題などに関する研修を通して、具体的な課題解決の方策を明らかにすることにより、「社会に開かれた教育課程」の実現に向けた教育課程の改善を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・育成を目指す資質・能力の育成に向けた教育課程の改善及び授業改善 	遠隔形式 (9月～10月)
高等学校各教科等教育課程研究協議会	1	【高】 各学校における教育課程の編成に伴う各教科等の諸課題について研究協議を行い、高等学校教育の改善・充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領を踏まえた教科・科目に関する説明、協議等 ・学習指導要領の趣旨の実現に向けた学習指導及び学習評価の工夫・改善や1人1台端末の効果的な利活用等 	遠隔形式 (10月～11月)
高等学校教育課程研究協議会	1	【高・特】 高等学校及び特別支援学校の教諭等に対し、各学校における教育課程の編成に伴う諸課題について研究協議を行い、高等学校教育の改善・充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・学校で育成を目指す資質・能力と教科等の指導の関連を踏まえた指導計画の在り方に係る協議 ・教科等間のつながりの見える化に係る協議 ・教育課程等の工夫・改善に係る講演 	遠隔形式 (12月)
特別支援教育教育課程研究協議会	2	【特】 特別支援学校や特別支援学級等の教諭に対し、特別支援学校における教育課程の編成等に関する研修を行い、実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・教育の動向 ・求められる各教科等の指導の在り方 ・カリキュラム・マネジメント ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善 	遠隔形式 (11月)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
武道実技講習会	1	【中・高・特】 武道を担当する教諭に対し、武道における授業改善等に関する講習を行い、実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 道内の保健体育の課題 実技研修 	集合形式 (武道2箇所) (7月～9月)
高等学校産業教育実技講座	4	【高】 産業教育を担当する教諭・実習助手に対し、教科実習等の指導方法等に関する研修を行い、実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 専門教科の現状と課題 教科実習等の指導方法 指導と評価の一体化を図る指導の在り方 実技演習及び実習指導見学 	集合形式 (高校、大学他) (7月～12月)
遠隔授業指導力向上研修会	1	【高】 高等学校の教諭等に対し、遠隔授業の進め方等に関する研修を行い、実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 遠隔システムを活用した授業の在り方 遠隔授業の実技研修 教科等の特性を踏まえた遠隔授業の工夫 クラウドサービスの活用研修 	札幌市 (年2回予定) (実施月未定)
小学校外国語教育充実研修 ～外国語でコミュニケーションを図る基礎となる資質・能力を育成する指導の在り方～	(0.5) 1 0.5	【小】 外国語でコミュニケーションを図る基礎となる資質・能力を育成する外国語教育の授業づくりのねらいや進め方について理解を深め、授業の改善・充実に向けて実践的な指導力を高める。	<ul style="list-style-type: none"> これからの小学校外国語教育 自校における実践 授業参観と協議 	オンデマンド形式 (6月) 遠隔形式Ⅰ (7月) 遠隔形式Ⅱ (10月)
英語力ブラッシュアップ研修(小学校)	0.5	【小】 外国語でコミュニケーションを図る基礎となる資質・能力を育成するための授業づくりに向けて、コミュニケーションの目的や場面、状況等を明確にした言語活動のデザインや、児童と英語で意味のあるやり取りができる英語力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 外部講師によるワークショップ ※異なるトピックによる独立した内容のワークショップを3回実施し、受講者が自身のニーズに合ったものを選んで受講する。	遠隔形式 (8月、9月)
中学校外国語教育充実研修 ～外国語でコミュニケーションを図る資質・能力を育成する指導の在り方～	(0.5) 1 0.5	【中】 外国語でコミュニケーションを図る資質・能力を育成する外国語教育の授業づくりのねらいや進め方について理解を深め、授業の改善・充実に向けて実践的な指導力を高める。	<ul style="list-style-type: none"> これからの中学校外国語教育 自校における実践 授業参観と協議 	オンデマンド形式 (6月) 遠隔形式Ⅰ (7月) 遠隔形式Ⅱ (10月)

研修名		日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
I C T活用指導者 養成研修	義務 教育	0.5	<p>【小・中】</p> <p>各地域においてI C T活用を推進する役割の公立小・中学校の教諭等に対し、I C Tを活用した授業改善等に関する研修を行い、各地域におけるI C T活用の充実を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・北海道学校教育情報化推進計画の周知 ・I C T活用授業指針の周知 ・教科の学びと深め、教科の学びの本質に迫るI C T活用の充実 ・児童生徒の情報活用能力を高める義務教育における実践的な取組の推進 ・組織的なI C T活用に向けた体制の整備 	遠隔形式 (5月)
	高等 学校	0.5	<p>【高】</p> <p>各地域においてI C T活用を推進する役割の公立高等学校の教諭等に対し、I C Tを活用した授業改善等に関する研修を行い、各地域におけるI C T活用の充実を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・北海道学校教育情報化推進計画の周知 ・I C T活用授業指針の周知 ・教科の学びと深め、教科の学びの本質に迫るI C T活用の充実 ・生徒の情報活用能力を高める高等学校における実践的な取組の推進 ・組織的なI C T活用に向けた体制の整備 	
	特別 支援 学校	0.5	<p>【特】</p> <p>各地域においてI C T活用を推進する役割の公立特別支援学校の教諭等に対し、I C Tを活用した授業改善等に関する研修を行い、各地域におけるI C T活用の充実を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・北海道学校教育情報化推進計画の周知 ・I C T活用授業指針の周知 ・教科の学びと深め、教科の学びの本質に迫るI C T活用の充実 ・児童生徒の情報活用能力を高める特別支援学校における実践的な取組の推進 ・組織的なI C T活用に向けた体制の整備 	

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
特別支援教育基本セミナー	(0.5) 1	【幼・小・中・高・特・市町村教委・保育士等】 主に特別支援教育担当経験年数3年未満の教諭等に対し、特別な教育的支援を必要とする幼児児童生徒一人一人に応じた指導や支援に関する知識・技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 特別支援教育の現状と課題 特別の教育課程 特別な教育的支援を必要とする児童生徒の理解及び支援 授業づくりの実際 個別の指導計画を活用した指導や支援の充実に向けて 	オンデマンド形式 (4月) ハイフレックス形式 (4月)
特別支援教育充実セミナー	1	【小・中・高・特の特別支援教育コーディネーター等】 特別支援教育コーディネーター等に対し、発達障がいのある幼児児童生徒への切れ目のない一貫した指導や支援の在り方に関する研修を行い、実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 発達障がい支援成果普及事業に係る実践発表 市町村における教育相談・支援体制の充実 切れ目のない一貫した指導や支援に向けた市町村におけるネットワークの充実 校内支援体制の充実 	遠隔形式 (8月～11月)
特別支援教育進路指導協議会	1	【小・中・特・保護者】 小・中学校の教諭等に対し、知的障がい特別支援学校高等部の入学者選考に関する研修を行い、小・中学校等における特別な教育的支援を必要とする児童生徒の進路指導の充実に図る。	<ul style="list-style-type: none"> 知的障がい特別支援学校高等部の特色ある教育内容 高等学校における特別支援教育 知的障がい特別支援学校高等部の入学者選考の概要 	遠隔形式 (7月、8月)
管内市町村教育委員会就学事務担当者等研修会	1	【小・中・高・特・教委・保護者】 各市町村教育委員会の就学事務担当者等に対し、早期からの教育相談や就学先決定の進め方、就学後の支援などについて理解を深める研修を行い、各市町村の支援体制の構築を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 本道の特別支援教育の現状と課題 就学事務担当者の役割 早期からの教育相談・支援体制の構築 就学の流れ、仕組み 学びの場の特徴 	遠隔形式 (7月、8月)
知的障がい特別支援学校教育相談担当者等研修会	1	【特】 特別支援学校の教育相談を担当する教諭に対し、知的障がい特別支援学校高等部の入学者選考に係る教育相談の在り方等に関する研修を行い、教育相談担当者の資質・向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 知的障がい特別支援学校高等部の入学者選考の概要 教育相談の実施上の留意点 教育相談の実施と相談者からの質問等への対応 	遠隔形式 (6月)
聴覚障がい特別支援学校における授業実践研究協議会	1	【特】 特別支援学校の教諭に対し、日本手話を効果的に活用した授業の在り方に関する研修を行い、日本手話を活用した授業を行うことができる専門的な知識・技能の習得を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 本道の聴覚障がい教育の現状と課題等 手話を活用した指導の実際 	未定 (未定)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
学校における医療的ケアに関する研修会	1	【小・中・高・特】 医療的ケアに関する専門的な知識・技能の向上を図り、学校における医療的ケアの安全かつ適切な実施を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 高度な医療的ケアに関する知識 看護師と教員等の連携の充実 	遠隔形式 (8月、1月)
特別支援学校における医療的ケアに関する研修会	2	【特】 特別支援学校の教諭に対し、社会福祉士及び介護福祉士法施行規則附則第4条に定める「喀痰（かくたん）吸引等研修」を行い、喀痰（かくたん）吸引等を適切に実施することができる専門的な知識・技能の習得を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 重度障がい児・者等の地域生活 喀痰（かくたん）吸引や経管栄養 シミュレーターによる演習 	遠隔形式 (5月、1月)
オンライン授業改善セミナー	1	【小・中・高・特・教委】 授業参観や大学教員及び参加者との協議を通じて、特別な教育的支援を必要とする児童生徒への授業づくりの具体を身に付けるなど、専門性向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 授業参観 研究協議 大学教員からの助言 	遠隔形式 (9月～12月)
部活動指導力等向上研修	(0.5) 0.5	【部活動指導に関わる教員（管理職を含む）、部活動指導員】 部活動指導に関わる教員等に対し、部活動の運営や指導等に関する研修を行い、指導者としての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 「北海道の部活動の在り方に関する方針」の趣旨、内容等 事故等の未然防止 効果的なトレーニング理論 生徒の主体性を育む活動の在り方 生徒の発達段階に応じた指導の在り方等 部活動指導に係る情報交換 	遠隔形式 オンデマンド形式 (未定)
生徒指導研究協議会	2	【小・中・高・特】 教諭等に対し、生徒指導上の諸課題に関する研究協議を行い、学校、家庭及び地域社会が連携協力した取組の充実を図るとともに、教員の実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒理解の在り方 いじめ、不登校への対応 自殺予防教育 発達障がいのある児童生徒への対応 今日的な課題（性犯罪・性暴力、性的マイノリティ、児童虐待、ヤングケアラーなど） 	集合形式 (各教育局) (6月～7月)
学校安全推進会議	1	【幼・小・中・高・特】 教職員等に対し、安全教育・安全管理に関する取組について協議等を行い、安全教育等の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 安全教育、安全管理の現状と課題 実践的、効果的な安全教育の進め方 	遠隔形式 (関係教育局（11管内）) (7月～1月)
学校安全教室	1	【幼・小・中・高・特】 教職員等に対し、交通安全教育や防犯教育、防災教育に関する講義や協議、実技等を行い、安全教育等の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 不審者から子どもを守る防犯教室の充実 子どもの危険予測・危険回避能力を高める交通安全教育 災害と防災教育 負傷の特徴と心肺蘇生法 	集合形式 (関係教育局（3管内）) (10月～11月)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
ネットパトロール講習会等指導者養成研修	1	【小・中・高・特】 教諭等に対し、学校等におけるネットパトロールに関する研修を行い、各地域の講習会や保護者向け学習会の講師を養成する。	<ul style="list-style-type: none"> ネットパトロールの現状と課題 ネットトラブルの未然防止とネットパトロールの方法 	遠隔形式 (6月)
被災地域に対する学校支援に係る研修会				
基礎研修	2	【小・中・高・特・行政】 大規模災害が発生した場合に備え、学校の早期再開に向けた対応、災害時の体制づくり、防災教育及び災害発生後の心のケアなど、児童生徒の指導方法について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 地域と連携した避難所運営 冬期大規模災害の対応 学校再開までのロードマップ作成 児童生徒の心のケア 地域と連携した防災教育、防災訓練 	【1回目】 遠隔形式 (未定) 【2回目】 遠隔形式 (未定)
スキルアップ研修	1	【小・中・高・特・行政】 大規模災害が発生した場合、学校の早期再開に向けた支援を行うために必要な知識、技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 避難所運営支援、学習支援、児童生徒の心のケア 派遣時のシミュレーション 	実施形式未定 3管内を予定
健康教育推進研究協議会	3	【教職員、学校三師、行政職員、学校保健関係者、学校給食関係者】 講義・演習・協議などを通して、各学校や地域の実態等に即した健康教育推進のための方策を学び、学校における健康教育・食育の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 現代的な健康課題の解決に向けた取組の充実 望ましい生活習慣の確立 食に関する指導の推進 	集合・遠隔形式 石狩(後志) 渡島(檜山) 釧路(根室) (10月～11月)
女性教職員を対象としたミドルリーダー養成研修	1	【小・中・高・特】 女性教職員に対し、組織マネジメント等に関する研修を行い、ミドルリーダーとしての資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ミドルリーダーの役割 組織マネジメントの在り方 学校運営への主体的な関わり方 女性管理職によるキャリアトークと意見交換 	実施形式は各教育局で決定 (未定)
高等学校進路指導対策会議	1	【高・特の進路指導担当教諭】 高等学校、特別支援学校等の進路指導担当教諭に対し、進路指導上の諸問題に関する研究協議を行い、地域、学校の実態に応じた進路指導の充実及び就職支援の円滑な推進を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 進路指導上の諸課題 外部講師による講演 事例発表、研究協議 	遠隔形式(4月)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
地域と学校の連携推進協議会	1	<p>【教育委員会職員、教職員、保護者、地域住民、学校運営協議会委員等】</p> <p>講義や協議を通して、子どもたちのよりよい成長を支える「コミュニティ・スクール」と「地域学校協働活動」の効果的な在り方を理解するとともに、地域と学校とが相互に連携・協働する方法等について今後の方策を検討するなどして、各地域の実態に応じた地学協働体制の推進を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進について ・実践発表 ・協議等 ・まとめ 	<p>遠隔形式 (本庁) (6月)</p> <p>遠隔・集合・ハイブリッド形式 (4ブロック) (7月～11月)</p>
人権教育指導者研修会	2	<p>【教育委員会職員、教職員、保護者、地域住民、学校運営協議会委員、人権擁護委員等】</p> <p>人々が互いの個性を尊重し、誰もが安心して暮らすことができる地域社会を創造するために、対話や参加型を含めた学習手法により人権教育指導者の人権に関する理解を深めるとともに、参加者がそれぞれの立場で人権教育に対する意欲を高め、指導技術の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人々が互いの個性を尊重し、誰もが安心して暮らすことができる地域社会の創造及び人権に関する理解について ・パネルディスカッション ・意見交流 ・全体交流 	<p>集合・遠隔形式 (札幌会場) (渡島会場) (11月～12月)</p>
道立青少年教育施設等における長期休業期間中の教員研修	1 ～ 3	<p>【小・中・高・特】</p> <p>本道の教員が、教員研修の場として道立青少年教育施設や道立図書館を積極的に活用し、本道の教育課題や児童生徒の実態に応じた多様な教育活動から主体的に学び、資質能力の向上を図る機会を提供し、「新たな教師の学びの姿」の実現に資する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・青少年教育施設の事業等から、体験学習法や野外活動における安全管理の理論と実際を学ぶ ・道立図書館の事業等から、学習支援における図書館活動の理論と実際を学ぶ ・校外学習プログラムにおける企画の理論と実際を学ぶ ・その他社会教育との連携に関する理論と実際を学ぶ 	<p>集合形式 (各道立青少年体験活動支援施設ネイバル、道立図書館) (夏季・冬季休業中)</p>

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
学校図書館担当職員講習（Ⅰ～Ⅴ全受講で修了認定） 【対象者：学校司書、図書担当事務職員等のほか、図書館ボランティアなど、学校司書となる人材も含む】				
Ⅰ 学校図書館基礎講習	(2)	学校図書館の教育的意義や学校司書の職務などの基本的事項について研修を行い、理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 学校図書館の理念と教育的意義 教育行政と学校図書館 学校図書館の経営 学校図書館の施設・設備 学校図書館メディアの種類と管理、提供 学校図書館活動 	遠隔形式 (7月) (オンデマンド形式可 ～1月)
Ⅱ 図書館資料・情報の管理と活用講習	(2)	図書館業務に必要な情報技術の知識や資料の組織化に関する技術を修得するための研修を行い、学校図書館担当職員として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> コレクション形成の理論と方法 情報技術と現代社会 情報資源の発達と図書館サービス 	遠隔形式 (8月) (オンデマンド形式可 ～1月)
Ⅲ 学校図書館担当職員が知っておきたい学校教育	(2)	学校教育や児童生徒の心身の発達などの基本的事項についての研修を行い、理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育の意義と目標 教育課程の意義と学習指導要領、教科書 教育方法・学習形態の諸類型 児童生徒の心身の発達と学習過程 特別支援教育の現状と課題 現代の学校と地域課題 	遠隔形式 (8月) (オンデマンド形式可 ～1月)
Ⅳ 学校図書館サービス力向上講習	(3)	学校図書館における児童生徒及び教職員への各種サービスの特性を理解し、適切に資料・情報を提供できる能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 学校図書館サービスの考え方と構造、運営 学校図書館の環境整備 利用ガイダンス、レファレンス 児童生徒への読書支援・学習支援 教職員への支援、広報・渉外活動 	遠隔形式 (9月) (オンデマンド形式可 ～1月)
Ⅴ 学習指導と読書指導力向上講習	(4)	児童生徒の発達段階に応じた読書指導の技能及び学習指導における学校図書館の活用方法について研修を行い、教育課程の展開に寄与する学校図書館の担当職員として必要な資質能力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 読書の意義と目的 「子どもの読書活動」の推進 発達段階や個に応じた図書館メディアの選択 学校図書館メディア活用能力の育成 子どもの本の理解、評価 児童生徒と本をつなぐ方法 授業の実践事例と学校司書の役割 	遠隔形式 (10月) (オンデマンド形式可 ～1月)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
社会教育主事講習（Ⅰ～Ⅳ全受講で修了認定、社会教育士の称号付与）※分割受講可 【対象者：教職員、教育委員会職員等、社会教育主事講習規程第2条の各号のいずれかに該当する者】				
Ⅰ 生涯学習概論	5	生涯学習及び社会教育の本質に関する、生涯学習の理念と施策、社会教育の意義と展開、生涯学習社会と学校・家庭・地域等の事項について講義等を通して理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習振興施策の動向 ・生涯学習の現代的意義 ・生涯学習論の系譜 ・国際的な生涯学習振興施策の動向 ・社会教育行政の組織と役割 等 	遠隔形式 A日程 （7月～9月） B日程 （10月～1月）
Ⅱ 社会教育経営論	5	社会教育行政の戦略的経営に関する、社会教育行政と地域活性化、社会教育行政の経営戦略、学習課題の把握と広報戦略、社会教育における地域人材の育成、社会教育を推進する地域ネットワークの形成、社会教育施設の経営戦略、学習成果の評価と活用の実際等の事項について、講義等を通して理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・社会教育行政と地域づくりマネジメント ・社会教育施設の経営 ・社会教育計画の策定と評価 ・学習成果の評価と活用の実際 ・社会教育行政と市民協働・住民自治 ・社会教育施設のネットワーク ・社会教育行政等における地域広報戦略 ・地域課題の分析と把握 等 	遠隔形式 A日程 （7月～9月） B日程 （10月～1月）
Ⅲ 生涯学習支援論	5	住民の自立と地域社会への参画意欲を喚起するため、学習支援に関する教育理論、効果的な学習支援方法の理解、学習プログラムの設計、プレゼンテーションの基礎、参加型学習の実際とファシリテーション技法等の事項について、講義や演習を通して学びを深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯発達から見た学習者の特性 ・成人期・高齢期の教育理論 ・学習者理解とカウンセリングマインド ・学習プログラムの設計・運営 ・ICTを活用した学習支援 ・プログラム編成の視点 ・プレゼンテーションの基礎 ・参加型学習の実際とファシリテーション技法 等 	遠隔形式 A日程 （7月～9月） B日程 （10月～1月）
Ⅳ 社会教育演習	5	生涯学習概論、社会教育経営論、生涯学習支援論で身に付けた知識・技術を活用しながら、社会教育主事・社会教育士の役割を果たすために必要な資質及び能力の総合的かつ実践的な定着を図るため、社会教育の課題である①地方創生、②防災教育(災害対応)、③放課後活動、④高齢者教育の4つのテーマから、1つのテーマを選択し、テーマについての事業を企画する体験を通して、地域に学びを提供する社会教育主事・社会教育士としての実践力を身につける基盤づくりを目指す。	<ul style="list-style-type: none"> ・社会教育主事・社会教育士としての考え方と演習の視点 ・学習課題の把握及び社会教育計画の策定の実際 ・社会教育行政の実際 ・学習プログラムの作成 ・事業企画・学習プログラム案の説明 等 	遠隔形式 A日程 （7月～9月） B日程 （10月～1月）

(3) 専門研修の研修内容等

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
工業科教員の実践的指導力向上研修【工業】 ～工業科目の授業づくりの進め方～	(0.5) 2	【高】 高等学校の工業科担当教諭に対し、工業科の目標を踏まえた情報活用能力育成の観点から、工業科目の授業づくりの進め方に関する研修を行い、実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ブレッドボードによる回路製作 制御プログラム 生徒実習システムを活用した授業づくり 学習指導案作成の実際 	オンデマンド形式 (9月) 集合形式 (10月)
キャリア教育における実践的指導力向上研修 ～生徒実習システムを活用した職業教育の推進～	(0.5) (1) 0.5	【高】 商業科目を設置している学校をはじめ、戦略マネジメントゲームを授業に取り入れ職業教育を推進したいと考えている道立高校の教員に対し、探究的・体験的な学習活動を取り入れた職業教育における、実践的指導力等の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 起業家精神の重要性とビジネスゲーム 生徒実習システムを活用した授業づくり 会計情報の分析 	オンデマンド形式 (5月) 遠隔形式 (8月) 同内容で2回実施
教科研修～探究的な学習における指導と評価の充実～【国語】【数学】【英語】【地理歴史・公民】	(0.5) 0.5 0.5	【高】 探究的な学習に関する講義・演習等を通して、探究的な学習における学習指導及び学習評価について理解を深めるとともに、「指導と評価の一体化」の充実に向けた授業改善のための実践的指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 探究的な学習における「指導と評価の一体化」の充実 単元の指導と評価の計画の工夫改善 実践成果発表と交流 	オンデマンド形式 (6月) 遠隔形式Ⅰ (7月) 遠隔形式Ⅱ (11月)
「総合的な探究の時間」実践研修	0.5 0.5 0.5	【高「総合的な探究の時間」担当者及び企画担当グループ等】 講義及び実践発表、各地域における受講者同士の協議等を通して、「総合的な探究の時間」において教科等横断的に資質・能力を育成する学校体制の構築の道筋をつける。	<ul style="list-style-type: none"> 探究のプロセスを踏まえた学習活動の充実 北海道の高校における探究活動の課題と実践例 	空知、石狩、渡島、檜山 遠隔形式Ⅰ (6月上旬) 遠隔形式Ⅱ (6月中旬) 分散形式 (7月下旬～8月上旬)
保護者との連携の在り方～保護者対応に係るロールプレイ演習～	0.5 0.5	【小・中・高・特】 事前課題、集合型研修における保護者対応に係るロールプレイ演習等を通して、保護者理解に基づく良好な関係づくりに向けた関わり方について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 保護者を知る、日常的に良好な関係を築く ロールプレイ演習「コミュニケーションの基本」「保護者との関わり」 	集合形式 (6月下旬) 遠隔形式 (11月下旬)
へき地・小規模校教育充実研修	(0.5) 0.5 0.5	【へき地・小規模校に勤務している、または関心のある管理職及び教諭】 へき地・小規模校における個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実に向けた、1人1台端末等を活用した学習指導の在り方について理解を深め、実践的指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> へき地・小規模校における現状と今後の授業の在り方 へき地・小規模校における1人1台端末等の活用 遠隔合同授業など多様な学習形態の活用 自己研修 道へき地・複式教育研究大会への参加等、関係機関と連携した取組 実践交流 	オンデマンド形式 (6月～7月) 遠隔形式Ⅰ (7月中旬) 遠隔形式Ⅱ (12月中旬)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
教科指導力向上研修～高校入試問題等を教材とした授業改善の推進～（中学校 国語、社会、数学、理科、英語）	0.5 0.5	【中】 公立高等学校入学者選抜学力検査の結果や学力に関する各種調査結果から本道の子どもたちの課題を見だし、課題の解決に向け創意工夫した授業を構築できる実践的指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 各種調査の結果報告等 育成を目指す資質・能力との関係性 問題の解答プロセスの再現 中高の円滑な接続 協議を踏まえた授業の構想 	オンデマンド形式（9月） 遠隔形式（9月）
中学校国語教育充実研修～国語で正確に理解し適切に表現する資質・能力を育成する指導の在り方～	0.5 1 0.5	【中】 国語で正確に理解し適切に表現する資質・能力を育成する国語教育の授業づくりのねらいや進め方について理解を深め、授業の改善・充実に向けて実践的な指導力を高める。	<ul style="list-style-type: none"> これからの中学校国語教育 自校における実践 授業参観と協議 	オンデマンド形式（7月～8月） 遠隔形式Ⅰ（8月） 遠隔形式Ⅱ（11月）
中学校数学教育充実研修～数学的に考える資質・能力を育成する指導の在り方～	0.5 1 0.5	【中】 数学的に考える資質・能力を育成する数学教育の授業づくりのねらいや進め方について理解を深め、授業の改善・充実に向けて実践的な指導力を高める。	<ul style="list-style-type: none"> これからの中学校数学教育 自校における実践 授業参観と協議 	オンデマンド形式（7月～8月） 遠隔形式Ⅰ（9月） 遠隔形式Ⅱ（11月）
中学校技術・家庭科（技術分野）基礎研修	未定	【中】 ※免許教科外教科担任含む 技術分野で育成を目指す資質・能力や授業づくりについて理解を深め、授業の改善・充実に向けて実践的な指導力を高める。	<ul style="list-style-type: none"> 技術分野の授業の現状等 資質・能力の育成を目指す授業づくり 実践交流と協議 	遠隔形式（未定）
授業力ブラッシュアップ研修（小学校国語）	0.5	【小】 言葉による見方・考え方を働かせ、国語で正確に理解し、適切に表現する資質・能力を育成するための授業づくりに向けて、伝え合う力を高め、思考力や想像力を養う言語活動を学習過程に適切に位置付け、実践する力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> これからの小学校国語教育 	遠隔形式（8月）
授業力ブラッシュアップ研修（小学校算数）	0.5	【小】 数学的に考える資質・能力を育成する算数科の授業づくりのねらいや進め方について理解を深め、授業の改善・充実に向けて実践的な指導力を高める。	<ul style="list-style-type: none"> これからの小学校算数教育 	遠隔形式（8月）

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
観察・実験を通した問題解決の力を育む理科教育充実研修（小学校）	0.5 (0.5) 2 0.5	【小】 「観察、実験を伴う実習による実体験」や講義等を通して、自然の事物・現象についての問題を科学的に解決するために必要な資質・能力を育成する授業の在り方について、実感を伴った理解を深め、実践的指導力を高めることで、「問題解決の過程」を踏まえた授業改善を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・課題の明確化 ・STEAM教育との関連性 ・理科教育の現状と課題 ・授業改善と評価の充実 ・実習のポイント ・「エネルギー」「粒子」「生命」「地球」領域の観察、実験 ・実社会での問題発見・解決 ・実践成果発表及び交流 	遠隔形式Ⅰ （9月） オンデマンド形式 （9月） 集合形式 （酪農学園大学） （10月） 遠隔形式Ⅱ （12月）
薬品取扱い研修（小・中・高等学校）	1	【小・中・高】 「薬品を用いた観察、実験を行う実習」や、「薬品管理に係る法令」等の講義を通して、学校で取り扱う薬品の安全で適切な管理について実感を伴った理解を深め、観察・実験などで適切に取り扱うための知識・技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> ・薬品管理、薬品の調製、廃棄方法 ・校種別の薬品取扱い、器具の取扱い、実験の留意事項等 	集合形式 （道研） （7月）
薬品取扱い基礎研修（小・中学校）	0.5	【小・中】 「薬品を用いた観察、実験を行う実習」や、「薬品管理に係る法令」等の講義を通して、学校で取り扱う薬品の安全で適切な管理について実感を伴った理解を深め、観察・実験などで適切に取り扱うための基本的な知識・技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> ・薬品管理、薬品の調製、廃棄方法 ・校種別の薬品取扱い、器具の取扱い、実験の留意事項等 	集合形式 （渡島会場） （6月）
教科研修（高校理科）～探究的な学習における指導と評価の充実～	0.5 (0.5) 2 0.5	【高】 観察、実験を伴う実習による実体験や実社会での問題発見・解決につながる教科等横断的な学びを意識した講義・演習等を通して、自然の事物・現象を科学的に探究するために必要な資質・能力を育成する授業の在り方や評価について理解を深め、実践的指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・課題の明確化 ・STEAM教育との関連性 ・理科教育の現状と課題 ・授業改善と評価の充実 ・実習のポイント ・「物理」「化学」「生物」「地学」の観察、実験 ・実社会での問題発見・解決 ・実践成果発表及び交流 	遠隔形式Ⅰ （7月） オンデマンド形式 （7月） 集合形式 （酪農学園大学） （8月） 遠隔形式Ⅱ （1月）

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
S-TEAM教育推進事業「STEAM」推進プロジェクト「理数探究セミナー」(高等学校)	1 0.5 0.5	【高】 探究的な学習について、理科・数学における課題研究や新科目「理数探究基礎」及び「理数探究」を通じた指導方法の理解を深め、実践的指導力の向上を図るとともに、授業の改善・充実に向けた方策を考える。	<ul style="list-style-type: none"> 探究的な学習を深めるための学習指導の在り方 探究の流れと探究の進め方 探究的な学習に向けた指導方法 	遠隔・集合選択形式 (釧路湖陵高校) (11月) 遠隔形式Ⅰ (12月) 遠隔形式Ⅱ (1月)
観察・実験を通じた科学的に探究する力を育む理科教育充実研修(中学校)	0.5 (0.5) 2 0.5	【中】 「観察、実験を伴う実習による実体験」や講義等を通して、自然の事物・現象を科学的に探究するために必要な資質・能力を育成する授業の在り方について理解を深め、実践的指導力を高めることで、「探究の過程」を踏まえた授業改善を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> 課題の明確化 STEAM教育との関連性 理科教育の現状と課題 授業改善と評価の充実 実習のポイント 「エネルギー」「粒子」「生命」「地球」領域の観察、実験 実社会での問題発見・解決 実践成果発表及び交流 	遠隔形式Ⅰ (10月) オンデマンド形式 (10月) 集合形式 (札幌啓成高校) (11月) 遠隔形式Ⅱ (2月)
生徒指導研修1～いじめ問題への組織的な対応～	(0.5) 1 0.5	【管理職、教諭及び養護教諭】 職場実践を挟んだ遠隔型研修による講義・演習・協議などを通して、学校いじめ防止基本方針に基づく早期発見・早期対応に向けた組織的な対応について自校の体制や取組を振り返り、改善のための方策を得る。	<ul style="list-style-type: none"> いじめ問題への組織的な対応 自校の「学校いじめ防止基本方針」を用いた事例検討 早期発見・早期対応のための具体的な方策について協議 	オンデマンド形式 (6月中～下旬) 遠隔形式Ⅰ (7月上旬) 遠隔形式Ⅱ (11月中旬)
生徒指導研修2～不登校児童生徒への組織的な支援の在り方～	(0.5) 1 0.5	【管理職、教諭及び養護教諭】 職場実践を挟んだ遠隔型研修による講義・演習・協議などを通して、不登校への理解を深め、学校全体でチームとして指導・援助を行う体制の充実を図り、関係機関とも連携した不登校児童生徒への組織的・継続的な支援をするための方策について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 実践発表 関係機関等と連携した組織的な取組 事例検討 	オンデマンド形式 (7月上～下旬) 遠隔形式Ⅰ (8月上旬) 遠隔形式Ⅱ (11月下旬)
生徒指導研修3～自殺予防に向けた心の危機に気付く力と相談する力の育成～	(0.5) 0.5	【管理職、教諭及び養護教諭】 オンデマンド型研修及び遠隔型研修における講義や演習、受講者同士の協議を通して、既に実施している自殺予防教育につながる教育活動を整理し、心の危機に気付く力と相談する力の育成を目指した学校が組織的に取り組む自殺予防教育や教育相談の在り方について理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> 今求められる自殺予防教育 早期発見・早期対応に係る教育相談の充実(TALKの原則) 	オンデマンド形式 (5月下旬～6月上旬) 遠隔形式 (7月上旬)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
自立活動研修講座	(0.5) 3	【特・小・中・高（特別支援学級、通級指導教室担当）】 自立活動の意義や指導内容の設定について理解を深めるとともに、障がい種に応じた効果的な指導を行うための知識・技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 自立活動の指導の基本 自立活動の個別の指導計画 各障がいにおける自立活動の指導 自立活動の指導の基本と実態把握に基づく個に応じた指導の実際 自立活動の個別の指導計画の作成のポイント 持参した個別の指導計画の検討 自立活動の指導の実際 障がい種に応じた自立活動の指導 	オンデマンド形式 (9～10月) 集合形式 (特セン) (10月) 遠隔形式 (1月)
支援体制づくり研修講座	3	【特、小・中・高（各市町村の教育支援委員会に携わる特別支援教育コーディネーター、今後、校内や地域で支援体制づくりの中核となることを期待される特別支援教育コーディネーター）】 上記に該当する教員が多様な学びの場についての理解を深め、地域及び各学校の支援体制の充実に向けて必要となる知識・技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 特別支援教育コーディネーターに求められるファシリテーションの力 教育支援委員会の役割と就学先決定に向けた総合的な判断 教育的ニーズを踏まえた適切な学びの場の検討 教育支援会議における助言の在り方 校内支援の充実に向けた方策の検討 取組の改善・充実に向けた方策の振り返りと修正 	集合形式 (特セン) (9月) 遠隔形式 (12月)
授業づくりレベルアップ研修講座	3	【特（教職経験が5年から15年程度の授業力を高めたい教諭）】 障がいのある児童生徒に資質・能力を育む上で必要となる授業改善や教材の作成、学習評価に関する知識を身に付け、授業力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 資質・能力の育成を目指した授業づくり 障がいのある児童生徒の資質・能力の育成 授業の交流と課題の整理・授業づくりの実際 確かな学びにつながる授業づくりに向けて 本研修後に実施する授業の計画や教材の作成 計画の交流と実践に向けたシミュレーション 本研修後の授業実践の共有と更なる授業改善に向けて 	集合形式 (特セン) (9月) 遠隔形式 (2月)
寄宿舎指導員コース	(0.5) 1	【特】 寄宿舎指導員に対し、幼児児童生徒の理解や自立と社会参加に向けた生活指導の実践的な指導力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 各障がいの理解と関わり方 寄宿舎における学校や保護者との連携について 寄宿舎における障がいのある児童生徒への性の指導について 生活指導の充実に向けた指導実践 生活指導の充実に向けて 	オンデマンド形式 (11月～12月) ハイフレックス形式 (特セン) (12月)
幼稚園等コース	(0.5) 1	【幼・保・発達支援センター】 幼稚園等の教諭等に対し、特別な教育的支援を必要とする幼児の理解を深めるための基礎・基本や、早期からの切れ目のない一貫した支援に関する知識・技能等を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 幼児の発達と障がいの特性の理解 多様な学びの場の理解と適切な就学先決定に向けた保護者支援 特別な教育的支援を必要とする幼児への指導や支援の実際 幼児教育と小学校教育の円滑な接続に向けて 幼児の立場に立った指導や支援の充実に向けて 	オンデマンド形式 (9月～10月) 遠隔形式 (10月)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
実習助手コース	(0.5) 1	【特（特別支援学校の実習助手、今年度の新規採用又は採用から5年程度の方）】 実習助手が実習担当の教諭と連携し、作業学習及び実習方法等の工夫・改善に努めながら、実習助手として資質能力の向上を図るための知識・技能等を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 各障がいの理解と関わり方 実習助手の業務の実際 専門性の向上に向けた実践の交流 	オンデマンド形式 (12月～1月) ハイフレックス形式 (特セン) (1月)
高等学校コース	(0.1) 1	【高・中】 高等学校等の教職員が、特別な教育的支援が必要な生徒一人一人の障がいの特性に応じた指導や支援の充実に向け、基礎的な知識・技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 高等学校段階における障がいの特性の理解 高等学校における特別な教育的支援が必要な生徒のニーズに応じた指導や支援 高等学校における特別支援教育の充実 高等学校における社会参加を見据えた適切な指導と必要な支援 学習及び対人関係に支援が必要な生徒の指導や支援の実際 	オンデマンド形式 (7月～8月) 遠隔形式 (8月)
特別支援教育コーディネーター基本コース	(0.1) 1	【小・中・高・特（経験年数が概ね1～3年程度の特別支援教育コーディネーター）】 初めて特別支援教育コーディネーターを担当する教員が、教育相談等で必要となる基本的な知識・技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 特別支援教育コーディネーターの役割 教育相談の在り方 特別支援教育コーディネーター業務の実際 教育相談の実践に向けて 	オンデマンド形式 (4月～5月) ハイフレックス形式 (特セン) (5月)
障がい別エントリーコース	(0.1) 1	【小・中・高・特（初めて障がいのある幼児児童生徒を担当する教員、他障がい種別からの転任者等）】 上記に該当する受講者が各障がいにおける障がいの状態に応じた指導や支援に関する基本的な知識・技能等を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 各障がいの理解と関わり方 各障がいの状態に応じた教育的対応の基本 各障がいにおける指導の実際 各障がいにおける指導の改善・充実に向けて 	オンデマンド形式 (4月) ハイフレックス形式 (特セン) (4月)
通常の学級コース	(0.1) 1	【小・中】 小・中学校等の教職員が、通常の学級における特別な教育的支援が必要な児童生徒の指導や支援に必要な知識・技能を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> 通常の学級における特別支援教育 通常の学級に在籍する特別な教育的支援が必要な児童生徒 切れ目のない一貫した指導や支援に向けた個別の教育支援計画等の活用 特別な教育的支援が必要な児童生徒の理解と対応 特別な教育的支援が必要な児童生徒の指導の実際 学級全体に分かりやすい指導の工夫や個別の配慮 	オンデマンド形式 (12月～1月) 遠隔形式 (1月)
特別支援学校POWER UPセミナー	5	【特（道立特別支援学校教職員、学校の中核として活躍が期待される教諭・養護教諭・栄養教諭・寄宿舎指導員・実習助手 他）】 専門性の向上に主体的に取り組む教職員が、全道的な視点で特別支援学校の今日的な課題を共有し、特別支援教育の推進・充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 「社会に開かれた教育課程」の実現に向けた学校と地域の連携 学習者主体の教育活動の実現に向けた取組の実際 同僚性を高め、協働的な組織運営の在り方について 課題解決のためのDialogue 特別支援学校の現状と今後の課題 特別支援学校における教育活動の充実に向けて、ミドルリーダーに期待すること 	遠隔形式 (5月～2月) ハイフレックス形式 (特セン) (8月)

研修名	派遣期間	派遣先	目的	対象者
大学院研修派遣	1年間 ～ 2年間	筑波大学大学院 東京学芸大学教職大学院 兵庫教育大学教職大学院 宮城教育大学教職大学院 北海道教育大学教職大学院 ※派遣先は毎年別途決定	教員を大学院及び教職大学院に派遣し、各地域や学校における指導的役割を果たすことのできる確かな指導理論と優れた実践力や応用力を身に付けた教員を育成することを通して、北海道の教育の充実を図る。	公立小・中・高等学校、特別支援学校の教諭
公立学校教員長期研修制度	1年間	道立特別支援教育センター等	道内の研修機関等において研究員等として長期間集中して研修する機会を設け、地域や学校における指導的役割を果たしうる教員の育成を図る。	公立小・中・高等学校、特別支援学校の教諭
特別支援教育担当教員長期研修派遣	1年間	筑波大学特別支援教育連携推進グループ	教員を特別支援教育研究機関等に派遣し、政策的な課題や教育現場の喫緊の課題についての研究等に参画することにより、専門知識及び技術を習得させ、特別支援教育に係る資質や専門性の向上を図る。	公立特別支援学校の教諭
高等学校産業教育長期実技研修	20日間	大学及び産業に関する研究機関等	産業教育を担当する教諭を大学及び産業に関する研究機関等に派遣し、各機関の指導のもとに研修を行い、実践的指導力等の向上を図る。	公立高等学校の産業教育を担当する教諭
教員長期社会体験研修	1か月間 ～ 1年間	道内の企業等 ※令和5年度から休止中	教員を民間企業、社会福祉施設、社会教育施設等の学校以外の施設に長期間派遣し、社会の構成員としての視野を広げることを通じて、教員の育成を図る。	公立小・中・高等学校、特別支援学校の副校長、教頭、主幹教諭及び教諭
教職員等中央研修	2週間 ～ 4週間	独立行政法人教職員支援機構 【令和6年度開講講座(予定)】 ※一部抜粋 ○ 探究型中央研修 ・ 探究的な学び ・ 働き方改革探究研修 ・ 生徒支援探究研修 ○ 階層別中央研修 ・ 校長研修 ・ 副校長・教頭研修 ・ 中堅教員・次世代リーダー教員研修 ・ 事務職員研修 ○ 指導者養成研修 ・ 学校組織マネジメント研修 ・ 幼児教育専門研修 ・ 道徳教育推進研修 ・ 学校安全指導者養成研修 ○ その他 ・ 単元内自由進度学習セミナー等	教育改革の最新動向や適切な学校運営、学校組織マネジメント等の重要課題に関する高度な知識等を習得し、各地域において中心的な役割を担う校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭及び事務職員の育成を図る。	公立小・中・高等学校、特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭及び事務職員で各地域の中核として活躍が期待される者

(4) 各種事業に係る協議会等

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
幼小連携・接続担当者研修	0.5	【幼・行政】 市町村、市町村教育委員会の行政担当者及び保育者等に対し、幼小連携・接続に関する研修を行い、連携・接続を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> 幼児教育施設と小学校等の連携・接続の現状と課題 行政として取り組むべき連携・接続の支援方策 	遠隔形式 (未定)
「学校種間連携サポート事業」全道研修会 兼「学園ネットワークコミュニティ研究実践事業」情報共有会（がくえんねっとプラスセミナー）	0.5	【小・中・市町村教委】 指定校等の管理職、教諭等に対し、小中一貫教育の推進に関する研修を行い、取組の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 先進地域の講話 小中一貫したカリキュラムの編成・実施等に係る演習 小中一貫教育の導入・実施に係る協議 	遠隔形式 (9月)
「新しいかたちの学びの授業力向上推進事業」全道研修会	1	【小・中・市町村教委】 小・中学校の推進教員等に対し、授業力向上の推進に関する研修を行い、推進教員等の指導力向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 本事業を推進するための説明・協議 授業改善等についての講話 	遠隔形式 ・第1回（6月） ・第2回（12月）
「自主・自律的な学習習慣・生活習慣確立モデル事業」全道セミナー	0.5	【小・中・高・特・市町村教委】 モデル校等の管理職、教諭等に対し、ICTを活用した学習・生活習慣の確立に関する研修を行い、取組の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> モデル校等の事例発表 取組事例に基づく学習・生活習慣の確立に係る協議 	遠隔形式 (1月)
エビデンスに基づく資質・能力育成事業「EBE協議会」	1	【小・中・高】 小・中・高等学校の管理職、主任等において、組織的な授業改善や学力向上に向けた体制整備、具体的な授業改善方法などの協議を行い、子どもたちの資質・能力の育成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 学力向上等に係る組織体制や検証改善サイクルの確立等に係る説明・協議 各種調査結果を活用した授業改善等の取組に係る実践発表 	遠隔形式 第1回 (5月～7月) 第2回 (9月～12月)
よりよい生き方を実践する力を育む道徳教育の推進事業「道徳授業づくり推進会議」「道徳教育パワーアップ研究協議会」	未定	【小・中】 学校の教育活動全体を通じた道徳教育の改善充実に向けた協議・演習を行い、学習指導要領の趣旨等について理解を深めるとともに、本道の道徳教育の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 教育活動全体を通じた道徳教育の充実 道徳科の特質を踏まえた指導方法・評価方法の工夫・改善 家庭・地域との連携による道徳教育の充実 	遠隔形式 (9月) (12～1月)
生徒の英語力向上推進事業「E-Lineセミナー」兼小学校外国語専科教員研修会	未定	【小・中・高】 英語で表現したり伝え合ったりするなど、外国語活動・外国語科で育成を目指す資質・能力や授業づくり等について理解を深め、指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 本道における英語教育の現状等 資質・能力の育成に向けた授業づくり 英語教育の充実に向けた実践発表・協議 	遠隔形式 (未定)

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
北海道ふるさと教育・観光教育等推進事業「北海道ふるさと教育・観光教育等実践事例交流会」	未定	【小・中】 ふるさと教育・観光教育等推の推進に向けた講演や協議等を行い、北海道に対する愛着や誇りを育む教育活動の在り方について理解を深め、指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ふるさと教育・観光教育の現状等 ふるさと教育・観光教育に係る実践発表・協議 ふるさと教育・観光教育の充実に向けた講義・講評 	遠隔形式 第1回 (6月) 第2回 (12月)
帰国・外国人児童生徒等教育の推進支援事業「連絡協議会」	未定	【幼・小・中・高・特、市町村教委】 外国人児童生徒等の支援に係る校内体制の整備や発達の段階等に応じた日本語指導の在り方などについて理解を深め、学校における支援の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 帰国・外国人児童生徒等の支援に係る校内体制の整備 適切な日本語能力の把握 日本語指導の理論と方法 指導計画の作成 外国人児童生徒等への進学・キャリア支援 	遠隔形式 (未定)
小・中学校学習指導要領の着実な実施に向けた地方協議会	未定	【小・中・市町村教委】 本道における教育課程の編成・実施上の課題や学習指導要領が目指す理念の実施方策を明らかにし、着実な実施に向けた教育課程編成の具体について理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導要領の着実な実施に向けた教育課程の編成 カリキュラム・マネジメント 	遠隔形式 (未定)
小学校専科指導加配教員研修 【対象者：小学校専科指導加配教員、道教委指定事業専科指導加配教員など】				
授業力ブラッシュアップ研修（小学校国語） (再掲)	0.5	【小】 言葉による見方・考え方を働かせ、国語で正確に理解し、適切に表現する資質・能力を育成するための授業づくりに向けて、伝え合う力を高め、思考力や想像力を養う言語活動を学習過程に適切に位置付け、実践する力を身に付ける。	<ul style="list-style-type: none"> これからの小学校国語教育 	遠隔形式 (8月)
授業力ブラッシュアップ研修（小学校算数） (再掲)	0.5	【小】 数学的に考える資質・能力を育成する算数科の授業づくりのねらいや進め方について理解を深め、授業の改善・充実に向けて実践的な指導力を高める。	<ul style="list-style-type: none"> これからの小学校算数教育 	遠隔形式 (8月)
学校力向上に関する総合実践事業専科教員情報交流会兼専科教員（理科）指導力向上研修会	未定	【小】 小学校理科で育成を目指す資質・能力や授業づくり、小学校高学年における教科担任制による指導の充実について理解を深め、専科教員の指導力向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 資質・能力の育成に向けた授業づくり 1人1台端末を活用した個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実 理科の授業改善に向けた実践発表・協議 	遠隔形式 (未定)
生徒の英語力向上英語教育改善推進事業「E-Lineセミナー」兼小学校外国語専科教員研修会 (再掲)	未定	【小】 英語で表現したり伝え合ったりするなど、外国語活動・外国語科で育成を目指す資質・能力や授業づくり等について理解を深め、指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 本道における英語教育の現状等 資質・能力の育成に向けた授業づくり 英語教育の充実に向けた実践発表・協議 	遠隔形式 (未定)
北海道体力向上推進会議兼ほっかいどう専科教員（体育）指導力向上セミナー	未定	【小・中】 各学校及び管内における体力向上に向けた効果的・組織的な取組の充実に向け、実践的な指導力の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> 本道における体力・運動能力等の現状及び課題 児童生徒一人ひとりの「できた」「わかった」を実現する授業づくり 体育・保健体育授業以外における体力向上の取組 	参集及び遠隔形式 (本庁等) (未定)

(5) 校(園)内研修・自主研修への支援等

研修名	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
地域研修サポート事業	<p>【全校種】</p> <p>北海道立教育研究所が、研修を実施する各管内の教育研究所・教育(研修)センター及び教育関係機関・団体等をサポートすることにより、各地域の教育課題等の解決や教職員の資質能力の向上に資することを目的として実施する。</p>	<p>主として次の研修講座において、所員が講義、協議、演習、助言等のサポートを行い、必要がある場合は主催者からの事前事後の相談に応じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に関すること。 ・学級経営に関すること。 ・学習指導に関すること。 ・生徒指導に関すること。 ・教科等専門教育に関すること。 ・その他、各学校等の抱える課題に関すること。 	6月から2月までの任意の期日
研修支援	<p>【全校種】</p> <p>特別支援教育に関わる教職員が、教育実践上の課題を自主的に解決するため、特セン所員の派遣やWeb会議サービスを活用した遠隔講義、特センへの来所による研修等を実施することにより、学校力や教職員の指導力の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援教育に関わる教職員が、個人やグループ、団体等の特定のテーマに基づき、特センに来所し、課題解決に向けて行う研修について所員が支援する。 ・学校や教育委員会、特別支援教育関係団体の研究会及び研修会の要請に応じ、所員を研修会などの講師等として派遣したり、Web会議サービス等を利用して支援する。 ・特別支援教育の基礎的・基本的事項に関する研修用動画の配信を行う。 	特センほか(通年)
幼児教育相談員派遣事業	<p>【幼・小・特・市町村教委等】</p> <p>幼児教育施設等が実施する幼児教育をテーマとした研修等に、幼児教育に関する知識・経験を有する者(幼児教育相談員)を派遣し、幼児教育の質向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育施設等の要請に基づき、相談員を派遣し、園内研修の講師を務めたり、課題解決に向けた協議等を行う。 	各幼児教育施設ほか(通年)
北海道教育大学教職大学院連携講座(予定)	<p>【小・中・高・特の教諭】</p> <p>各地域や学校における指導的役割を果たすことのできる確かな指導理論と優れた実践力や応用力を身に付けた教員を育成することを通して、北海道の教育の充実を図る。 ※自主研修であり勤務の割り振り等はなし ※オンラインで受講した場合、希望者に対しラーニングポイントが付与される ※オンデマンド受講も可能、ラーニングポイントの対象とはならない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・北海道教育大学教職大学院が開講するオンライン講座 	第1～第4クォーター(各2か月間土曜日8回)
北海道教育大学「教員研修用教育実践力向上CBT」	<p>【小・中・特の教諭(臨時的任用教員を含む)】</p> <p>※採用1～3年程度の教員向けの自己研修システムであり、全3回の研修を受講すると大学から修了証が授与される ※北海道教育委員会の「求める教員像」、「教員育成指標」と関連したCBTトレーニングや課題設定に取り組む ※北海道教育大学が開発したCBTの活用や省察(リフレクション)による学びによって、日常実践に生きる課題解決力、普遍的な実践方法・指導理念、省察力・教職に必要な素養等の向上を目指している ※校内研修等での活用により、協働的な学びの場面を設定し、研修内容のより一層の深化・拡大を期待できる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンドによる講義動画の視聴、CBTトレーニング、演習シート作成 	<p>受講会場：勤務校や自宅等</p> <p>[第1期] 7月1日～8月31日</p> <p>[第2期] 12月1日～1月31日の任意の期日</p> <p>※第1期・第2期は同一内容</p>

研修名	日数	対象者・目的	研修内容等	実施形式及び時期
北海道教育大学未来の学び協創研究センター主催セミナー				
G I G Aスクール構想を実現する学校づくりを考える	1	【ベテラン・管理職】 G I G Aスクール構想推進校の学校運営に焦点を当て、教員組織のあり方や校内研究や研修のノウハウを共有し、ネクストG I G Aへの道筋を展望する。	・G I G Aスクール構想の成果の共有 ・推進校の学校づくりの共有 ・ネクストG I G Aへ向けた課題と対応の検討	ハイブリッド形式 (5月～6月)
UDLで個別最適で協働的な学びを教室で実現する	1	【全教員】 学びのユニバーサルデザイン(UDL)の枠組みから、個別最適な学びと協働的な学びを全ての児童生徒に提供できるようになる。	・UDLの概念理解 ・UDLのための発想の転換 ・UDLによる授業デザイン ・UDLの実践例	ハイブリッド形式 (7月～8月)
STEAM教育の未来～産学官連携によるSTEAM教育～ 学びのサードプレイス 教育大Steamer'sラボの実践を通して(仮)	2	【全教員・STEAM教育関係者・図書館司書教諭】 STEAM教育と図書館の活用について検討する。	・日本におけるSTEAM教育の在り方 ・学校外でのSTEAM教育としての図書館の活用	対面形式を基本とし、一部ハイブリッド形式 (7月～8月)
体育・保健体育における「これからの教師の学び」	2	【初任・中堅・ベテラン・管理職・研究者】 体育・保健体育の新しい研究・研修の在り方を検討することを目的とする。	・これまでの教師の学び方の振り返り ・新しい授業研究・教員研修 ・これからの教師の学び	対面形式 (10月中旬)
教育AIの活用が つくる未来の学び 教育AIラボ設立 シンポジウム	1	【全教員】 学校教育に利用される生成AI等の活用事例と研究について検討をする。	・生成AIを活用した授業実践の共有 ・教育におけるAI活用の研究の共有 ・これからの教育における生成AIとの関係	ハイブリッド形式 (12月下旬)
1人1台端末時代の 授業研究を考える	1	【初任・中堅・ベテラン・管理職・研究者】 これまでの授業研究の成果と課題をふまえ、各々の授業の見方や見え方に着目した授業研究について検討する	・校内研修の課題 ・学びの可視化 ・教師の「みえ」 ・「みえ」の共有	ハイブリッド形式 (2月～3月)

北海道教育大学未来の学び協創研究センター主催セミナーに参加を希望される場合は、下記のURLからお申込みください。

※セミナーの詳細や申込フォームについては随時更新いたします。

URL <https://www.hokkyodai.ac.jp/mirai/>

ご不明点等ございましたら、下記窓口までお問い合わせください。

【お問合せ窓口】

北海道教育大学教育研究支援部連携推進課

電話：011-778-0943

Emailアドレス：crc@j.hokkyodai.ac.jp

(6) 校(園)内研修・自主研修の参考となるWebページ等

機関名	Webページアドレス及び掲載内容
文部科学省	https://www.mext.go.jp/
	最新の教育動向に関する資料（中教審、学習指導要領、学習指導要領解説等）
国立教育政策研究所	https://www.nier.go.jp/
	生徒指導に関する資料、全国学力・学習状況調査に関する資料 等
独立行政法人教職員支援機構	https://www.nits.go.jp/
	校内研修に関する資料（短時間で視聴可能な講義動画等）
独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所	https://www.nise.go.jp/nc/training_seminar/online
	インターネットによる講義「N I S E学びラボ」を配信
北海道教育庁教職員育成課	https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/kks/kenssyu/page.html
	教職員研修に関する資料、情報
北海道教育庁義務教育課 幼児教育推進センター	https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/yks/a0002/
	園外研修に関する情報、園内研修に関する資料
北海道教育庁ICT教育推進課	https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ict/ict-portalsite.html
	ICT活用ポータルサイト
北海道教育庁教職員課	https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ksi/fukumu-kensyu.html
	教職員向けの服務研修に関する資料（視聴方法は令和4年（2022年）3月28日付け教職第6313号通知参照）
北海道立教育研究所	http://www.doken.hokkaido-c.ed.jp/
	研修事業に関する情報、校内研修、学習指導案、教材・教具に関する資料
北海道立特別支援教育センター	http://www.tokucen.hokkaido-c.ed.jp/
	特別支援教育に関する参考資料、特別支援教育の基礎的・基本的事項に関する研修用動画
北海道教育庁生徒指導・学校安全課	https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ssa/seitoshidou_teiyou.html
	生徒指導研修資料「生徒指導の一層の充実に向けて〔生徒指導提要概要〕」
北海道教育庁生徒指導・学校安全課	https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ssa/hutoukouportal.html
	不登校支援ポータルサイト
北海道教育庁生徒指導・学校安全課	https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/ssa/jisatuyobou-portal.html
	自殺予防教育ポータルサイト