



HOKKAIDO
BOARD OF
EDUCATION

令和6年8月19日（月）

第1回北海道教員育成協議会

北海道教育庁学校教育局教職員育成課

北海道教員育成協議会

- 1 北海道教員育成協議会について
- 2 北海道における教員育成指標について
- 3 令和6年度の実施スケジュール

北海道教員育成協議会

- 1 北海道教員育成協議会について**
- 2 北海道における教員育成指標について
- 3 令和6年度の実施スケジュール

北海道教員育成協議会について

委員

- ・ 大学関係者
- ・ 市町村教育委員会関係者
- ・ 校長会関係者
- ・ P T A 関係者
- ・ 北海道教育庁学校教育局の担当局長

協議事項

- ・ 校長・教員の資質向上に関する指標の策定・変更
- ・ 指標に基づく校長・教員の資質向上

北海道教員育成協議会について

教育公務特例法（概要）

教員の資質向上に関する**指針**【第二十二條の二】

文科大臣は、教員の資質向上に関する指標を定めるための必要な指針を策定

教員の資質向上に関する**指標**【第二十二條の三】

教員等の**任命権者**（**教育委員会等**）は、地域の実情に応じ、指針を参酌し、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて資質向上を図るための必要な指標を定める

教員**研修計画**【第二十二條の四】

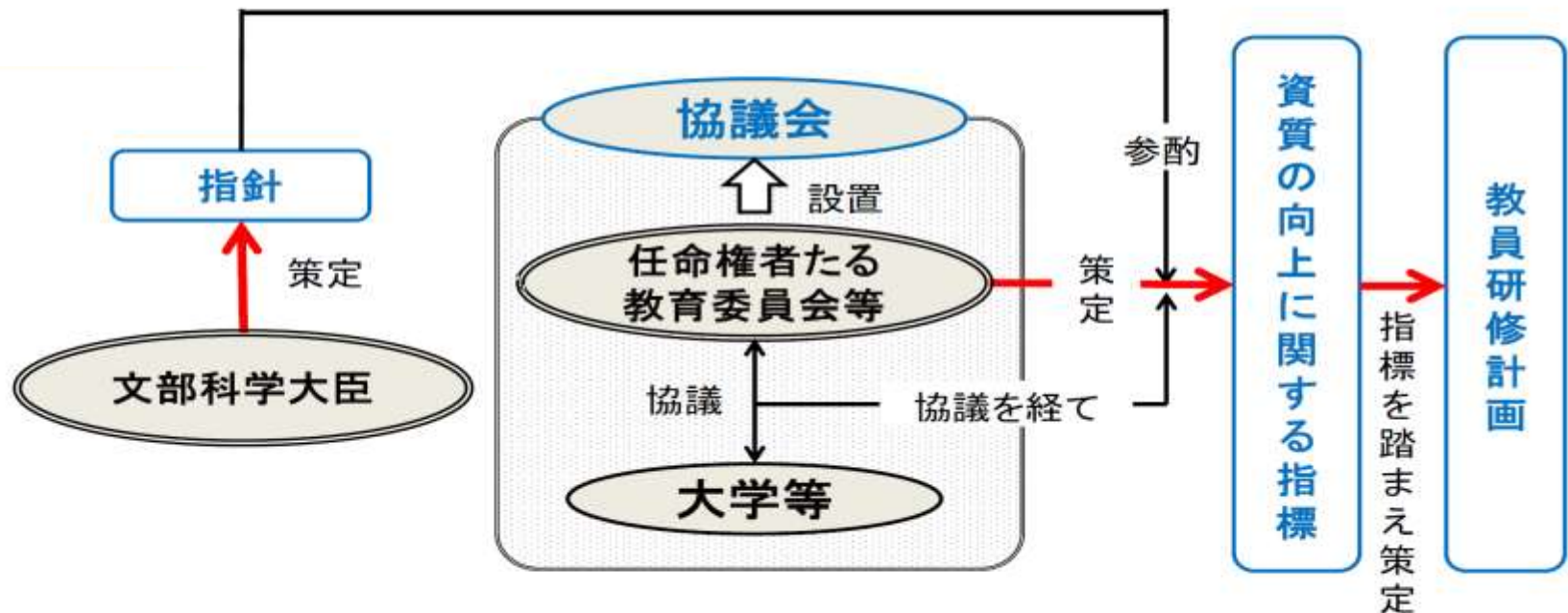
教員等の**任命権者**（**教育委員会等**）は、指標を踏まえ、校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（教員研修計画）を定める

北海道教員育成協議会について

教育公務特例法（概要）

協議会【第二十二條の七】

教員等の任命権者（教育委員会等）は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会（以下「協議会」という。）を組織する



北海道教員育成協議会について


年度	国の動向	育成協議会の取組
H28	教特法一部改正（公布） 文科大臣指針（公示）	■文科省事業「北海道教員育成協議会」 ・北海道における教員育成指標（素案）
H29	教特法一部改正（施行）	■教特法に基づく「北海道教員育成協議会」 ・北海道における教員育成指標（策定） ・北海道教職員研修計画（策定）
H30		・学校管理職育成指標（策定）
R元～3		・教員養成や教員の学びの在り方に係る協議
R4	教特法一部改正（公布） 文科大臣指針（公示）	・国の指針改正を踏まえ、育成指標を改定
R5		・教員養成や教員の新たな学びの在り方に係る協議

北海道教員育成協議会

- 1 北海道教員育成協議会について
- 2 北海道における教員育成指標について**
- 3 令和5年度の取組スケジュール

北海道における教員育成指標について

- ・ 令和4年7月 教員免許更新制の発展的解消



教師の主体的かつ継続的な学びにより、
効果的・効率的に教師の専門職性を高度化

- 
- ・ 令和5年度から「**新たな教師の学びの姿**」
の実現に向けた「**新たな研修制度**」の実施

北海道における教員育成指標について

新たな教師の学びの姿

【主体的な姿勢】

変化を前向きに受け止め、探究心をもち自律的に学ぶ

【継続的な学び】

求められる知識技能が変わっていくことを意識して学ぶ

【個別最適な学び】

強みを伸ばすために、一人一人の個性に即して学ぶ

【協働的な学び】

他者との対話や振り返りの機会を通じて学ぶ

北海道における教員育成指標について

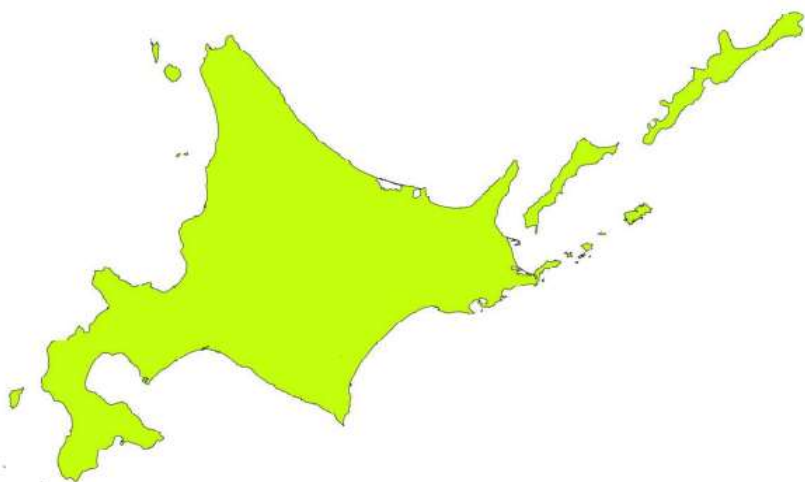
「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて

【道教委の取組】

- 「北海道における教員育成指標」の改訂
 - ・ 学校管理職・教員に求められる資質能力
 - ・ 教育育成の考え方
- 「北海道教職員研修計画」の策定
 - ・ 「新たな教師の学びの姿」に向けた基本方針
 - ・ 「研修履歴を活用した受講奨励」の仕組み

北海道における教員育成指標について

北海道における 教員育成指標



平成29年12月
(令和5年3月改訂)

北海道教育委員会

「北海道における教員育成指標」改訂の要点

1 前文等

「教員の学びの姿」「教員育成の考え方」の明確化

①教員の学びの姿（策定の背景及び趣旨 P1）

- ・環境の変化を前向きに受け止め、教員生涯を通じて探究心をもち、新しい知識技能を学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出し、子どもの主体的な学びを支援する伴走者となること
- ・専門性を高めていく営みを自覚しながら、誇りをもって、主体的に研修に打ち込むこと
- ・「個別最適な学び」と「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、教師の学びは子どもの学びのロールモデルとなること

②教員育成の考え方（P2）

- ・主体性が尊重された心理的安全性の下、教師同士の学び合いを通して資質能力向上や個性等の伸長を図る
- ・「現場での経験」と多様な研修の機会を効果的に組み合わせ、個別最適に学びを進める
- ・学校課題に対応した協働的な学びを組織全体で行い、学び合う同僚性の下で資質能力を高める

③指標策定の目的（P2）

- ・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
- ・指標は、資質能力の目安を示すものであり、人事評価制度の評価の規準や教職としての到達目標ではない

2 学校管理職の育成指標

「目指す学校管理職像」の明確化

「アセスメント・ファシリテーション」の観点で、現行指標の内容確認

①目指す学校管理職像（P4）

- ・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

②「アセスメント・ファシリテーション」に関わる資質能力（P22）

- ・主に「課題等を把握する力」「経営ビジョンを構想する力」「学校・園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」において、「アセスメント・ファシリテーション」に関わる具体的な資質能力が示されていることを確認

〔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
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〕

3 教員の育成指標

「教師に共通的に求められる資質能力」「本道の教員として特に重視する資質能力」の明確化

①教師に共通的に求められる資質能力（P7）

- ・国が示す「教師に共通的に求められる資質能力」の5つの柱（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）に基づき、再構成

②本道の教員として特に重視する資質能力（P7）

- ・北海道教員育成協議会での議論を踏まえ、本道の指標としての独自性を明確にするため、「教育的愛情」を最上位で示す
- ・「子ども理解力」について、「生徒指導」とは別に資質能力を設定するなど、子どもを主体とした学校教育を実現するために必要な資質能力を強調

北海道における教員育成指標について

【指標策定の目的】

- ・ 教員等が主体的に資質能力の向上を図る際の目標
- ・ 本道全ての教育関係者で教員育成の方向性を共有





- ・ 教員一人一人が、教職の目標をもち、日常の教育実践
- ・ 教員同士が同じ方向に向かって学び合える環境を構築

北海道における教員育成指標について

【教員育成の考え方】

- ・ 教員等一人一人の**主体性**を尊重、**心理的安全性**の確保
- ・ 教育的愛情に裏付けされた日常の教育実践や自己研鑽
- ・ 同僚性の下での学び合い

- 
- ・ 現場経験と多様な研修の組み合わせた**個別最適な学び**
 - ・ 現場経験を重視、学校課題に組織で対応する**協働的な学び**

- 
- ・ 共通的に求められる資質能力の向上と個性・長所の伸長
 - ・ 質の高い教職員集団の形成

北海道における教員育成指標について

【学校管理職の育成指標】

「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（**素養**）
- **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（**専門性**）
- 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（**連携・協働**）

管理職の資質能力として「**アセスメント**」「**ファシリテーション**」の重視

令和6年度 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】

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」

方針1

- ・全ての教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

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

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

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

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**

「令和の日本型学校教育」において 実現すべき教員の理想的な姿

- 子供の主体的な学びを支援する**伴走者**
- 児童生徒等の学びと教員等の学びは**相似形**
- 「主体的・対話的で深い学び」の実現は、**教員にも**
- 教員の学びは、児童生徒等の学びの**ロールモデル**



令和5年度 本協議会での議論（概要）

- 教員の**研修観の転換を図る**には、**研修内容の充実**、外部の研修に加えて校内研修を含めた**研修環境を整える**ことが重要。研修に向かう時間や機会の確保が必要。（全体）
- 教員の育成には、**管理職の資質向上**が重要。管理職のリーダーシップにより、教師の学びを支援することが必要。（大学・校長会）
- 教員養成には、**早い段階から学生に学校現場に触れる経験**を積ませることが重要。教育実習についても、その在り方を検討することが必要。（大学）
- 子どもとの時間を確保するために、**必要な研修の精選や、新たな研修制度が負担にならないこと**が大切。（PTA）

北海道教員育成協議会

- 1 北海道教員育成協議会について
- 2 令和5年度 教員育成指標の改訂
- 3 令和6年度 of 取組スケジュール**

令和6年度の取組スケジュール

	教員育成協議会	道教委の取組
8月	【第1回（遠隔・集合ハイブリッド）】 目的：「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた取組の方向性の明確化	
8月～12月	 【第2回（書面）】 目的：第1回協議会を踏まえた道教委の取組について協議	【養成】 <ul style="list-style-type: none"> ・教育実習の在り方の見直し ・育成指標を踏まえた教職課程 【研修】 <ul style="list-style-type: none"> ・教師を主語にした研修 ・校内研修の充実 【管理職】 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職研修の充実 ・特別支援教育
1月	最終回（遠隔・集合ハイブリッド）】 目的：R6の成果の共有 R7方向性の共通理解	

協 議

育成指標を踏まえた、教員一人一人の資質能力の向上を図るために、どのような取組が求められるか。

【協議の視点】

- ①養成段階において、大学生が、必要な資質能力を身に付けるためには、教職課程や教育実習はどうあるべきか。
- ②教師を主語にした研修や校内研修の充実を図るためには、どのような取組が必要か。
- ③管理職の資質向上を図るためには、管理職はどのような資質能力を身に付ける必要があるか。
- ④子どもたちや保護者にとって、教員にはどのような資質能力を身に付けてほしいか。

それぞれのお立場で、視点の中から、ご発言いただける内容について、御意見をお聞かせ願います。

道教委の教員育成の取組

【養成段階】

- 1 実習指導サポートガイドの活用促進
- 2 教員養成大学への出前講座

【研修の充実】

- 1 本庁関係各課による基本研修等の充実
- 2 教員育成指標活用ガイドの活用促進
- 3 教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組
- 4 校内研修支援

道教委の教員育成の取組

【養成段階】

- 1 実習指導サポートガイドの活用促進
- 2 教員養成大学への出前講座

【研修の充実】

- 1 本庁関係各課による基本研修等の充実
- 2 教員育成指標活用ガイドの活用促進
- 3 教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組
- 4 校内研修支援

実習指導サポートガイドの活用促進

【養成段階】

教育実習生を育てる先生方のための



実習指導 サポートガイド



実習生が、
教師という仕事の魅力を実感できる教育実習を実現するために

【目次】

- 1 学校全体で、これからの実習指導の在り方を考えてみましょう……………P 1
- 2 実習生が主体的で個別最適・協働的に学ぶ実習を目指しましょう……………P 3
- 3 「実践力の向上」と「教職志望の高まり」の両立を目指しましょう……………P 6

〔第2回協議会でのご意見〕

- 学校は、多忙な状況でも、学生を歓迎し、実習後に、教師になる気持ちが高まることを期待し、指導に当たっている。ガイドは、現場に寄り添った内容となっており、実習計画の策定にも参考となる内容。
- 事例や具体的なアイデア等が示されており、学校及び指導を担当する教員が活用しやすい。

- ・ 道内全ての小・中学校、義務教育学校へ冊子版を配付
- ・ 教育実習での活用を促進

道教委の教員育成の取組

【養成段階】

- 1 実習指導サポートガイドの活用促進
- 2 教員養成大学への出前講座**

【研修の充実】

- 1 本庁関係各課による基本研修等の充実
- 2 教員育成指標活用ガイドの活用促進
- 3 教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組
- 4 校内研修支援

教員養成大学への出前講座

【養成段階】



【札幌大学での出前講座】



【藤女子大学での出前講座】

R 5 実績 **17回**

〔本講座の活用場面〕

- ・ 教職実践演習など、教職課程の科目
- ・ 学内の教員採用選考検査説明会など、課外の実践
- ・ 教員のFD活動
- ・ オープンキャンパスなど、大学の魅力啓発の実践

〔説明内容〕

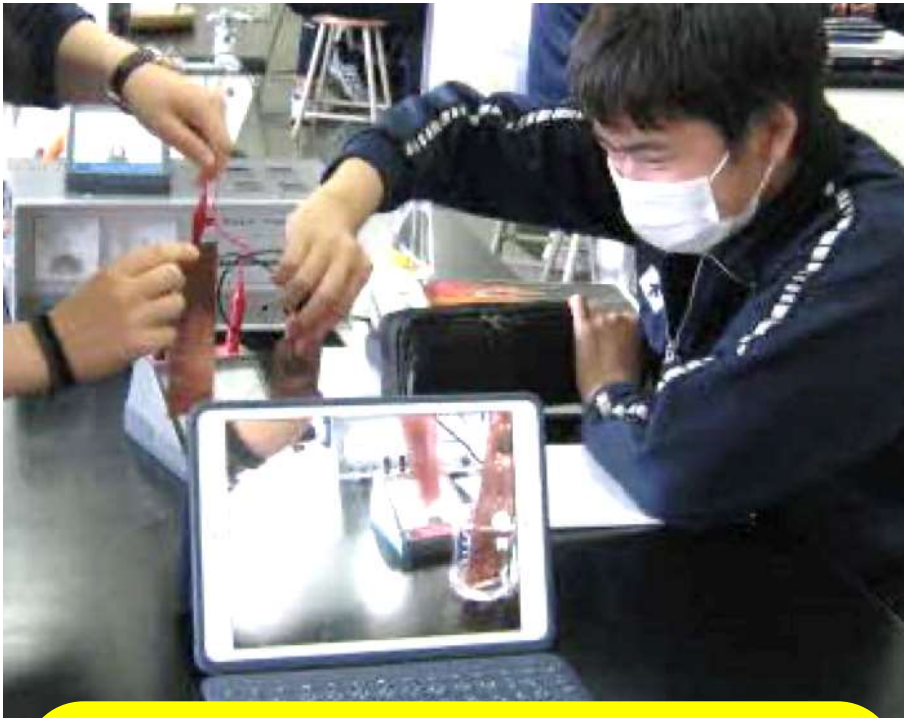
- ① 求める教員像 等
- ② 教職の魅力
- ③ 教員業務の実際
- ④ 選考検査の概要
- ⑤ 大学生を対象とした道教委の実践（草の根教育実習、教志ゼミ 等）
- ⑥ 教員の給与、福利厚生、勤務時間・休暇 等
- ⑦ その他（御要望のあった内容）

教員養成大学への出前講座

【養成段階】

事例紹介 ICTを活用した学び

伊達市立小学校



理科の実験の様子を撮影して、繰り返し確認できる



デジタル教科書を活用して、面積の求め方を考える

教員養成大学への出前講座

【養成段階】

事例紹介 校務でのICTの活用

- 出欠連絡をアンケートフォームで集約することができる
- 行事予定や出欠状況などが全てデータ上で確認できる
- 全教職員が日報を編集できるようにして、ペーパーレス化を図っている
- スクールカレンダーに同時に入力することができる

学校における働き方改革の推進



職員会議の資料
を事前に見てお
こう。



学校便りが
届いたよ。

道教委の教員育成の取組

【養成段階】

- 1 実習指導サポートガイドの活用促進
- 2 教員養成大学への出前講座

【研修の充実】

- 1 **本庁関係各課による基本研修等の充実**
- 2 教員育成指標活用ガイドの活用促進
- 3 教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組
- 4 校内研修支援

本庁関係各課連携による基本研修等の充実

【研修の充実】

令和6年度（2024年度）北海道教職員研修計画の重点

1 「新たな教師の学びの姿」を実現するための基本方針（継続）

北海道が目指す 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
教職員の学びの姿 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

国の
指針

【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

【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

【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

【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

【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**

新教育計画との整合

研修計画の策定に向けた庁内連携の推進

R 6 主体的・個別最適・協働的な学びの充実に向けた**準則・要項・コンテンツの改善・充実**

- ・「新たな教師の学びの姿」を実現するための基本方針を共有
- ・教員育成指標と各種基本研修で育成する資質能力のつながりを明確化
- ・各課における重点施策や先進事例をコンテンツ化

本庁関係各課連携による基本研修等の充実

【研修の充実】

令和6年（2024年）3月22日付け 教特第1544号

全ての教員の特別支援教育に関わる専門性の向上について（通知）

- ・全ての教員が障害のある児童生徒の指導や支援の様子を見たり、指導したりするなど様々な形で特別支援教育に関わる機会を設定する。
- ・どの学級にも特別な教育的支援を必要としている児童生徒がいることを前提に学校全体で支援を必要とする児童生徒の状況の共有を図る。
（通知から一部抜粋）

【道教委主催研修】

管理職のための特別支援教育に関する研修会

○第1回 令和6年（2024年）6月12日（水）

「校内支援体制の整備・充実に向けた校長の役割」

○第2回 令和6年（2024年）7月12日（金）

「UDL（学びのユニバーサルデザイン）の理論と実践」

○第3回 令和6年（2024年）7月26日（金）

「インクルーシブ教育システムの構築」

道教委の教員育成の取組

【養成段階】

- 1 実習指導サポートガイドの活用促進
- 2 教員養成大学への出前講座

【研修の充実】

- 1 本庁関係各課による基本研修等の充実
- 2 **教員育成指標活用ガイドの活用促進**
- 3 教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組
- 4 校内研修支援

教員育成指標活用ガイドの活用促進

【研修の充実】

北海道における
教員育成指標 活用ガイド

自分を とらえ 高める

教員が育つために大切なことは、目標をもって学び続けること

教員としての
基礎を身につけたい
初任段階の先生



授業力や指導業務の
遂行力を高めたい
中間の先生



学校の中核として
学年や分掌を
引っ張りたい
ミドルリーダー



自分の専門性や
長所を活かして
学校を支えたい
ベテランの先生



それぞれのキャリア・ステージに応じた学びを広げ、深めるために

Guide1 教員育成指標を「知る」

Guide2 教員育成指標を基に、自分自身を「とらえる」

Guide3 教員育成指標を拠り所に、自分自身を「高める」

「教職としての資質能力向上に向けて」 (初任段階教員研修コンテンツ)

育成指標活用ガイド～育成指標の活用方法を知る



自分に**必要な資質能力を
明確にする**にはどうしたら
いいですか？

教員育成指標活用ガイドは、
Guide1 教員育成指標を「知る」
Guide2 自分自身を「とらえる」
Guide3 自分自身を「高める」
ためのサポートツールです。

自己診断シート～自分を振り返り、強みや弱みを知る



自分の**資質能力の状況を
可視化する**にはどうしたら
いいですか？

自己診断シートは、教員育成指標の資
質能力について、自己評価できるシート
で、**現在の自身の状況をレーダーチャー
トで確認**することができます。

研修Linkナビ～研修会、研修動画等を見つける



自分に**必要な学びの機会
を見つける**にはどうしたら
いいですか？

「研修Linkナビ」は、道教委主催の研修
に加えて、教職員支援機構いわゆる
NITSの校内研修シリーズなど**多様な研
修の機会を紹介**しています。

道教委の教員育成の取組

【養成段階】

- 1 実習指導サポートガイドの活用促進
- 2 教員養成大学への出前講座

【研修の充実】

- 1 本庁関係各課による基本研修等の充実
- 2 教員育成指標活用ガイドの活用促進
- 3 **教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組**
- 4 校内研修支援

教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組

【研修の充実】

「管理職用ファシリテーションCBT」

テーマ：「対話に基づく受講奨励」に困難を来す事例

【中心人物の紹介】

校長Sは57歳であり、校長歴3年目となる。（略）

【第1パート】

（略）校長Sは、教諭Aに対し、今後、生徒指導に偏ることなく、広い視野をもって研究部や教務部で多くを経験し、近い将来、主幹教諭や管理職を目指してほしいと考えていることを伝えた。しかし、教諭Aは、自分は研究を担当するタイプの教員ではないこと、教務部を担当すると学校規模によっては担任ができず、教科指導の時数も少なくなってしまうことなど、否定的な内容の発言があり、教諭Aの思いや願いと校長の提案は平行線のままとなってしまった。（略）

B	C	G	H	I	J
参加形態	班	【第1パート】 視点① ここまでの過程において、校長としてできたであろう教諭Aとの関わりは何でしょうか。	【第1パート】 視点② 第1パートの状況から、今後の教諭Aに対し、これからできることは何でしょうか。	【第2パート】 ＜問い1＞校長Sの葛藤に共感する部分を挙げ、その理由を説明してください。	【第2パート】 ＜問い2＞校長と教諭A、教諭Cが理解し合えなかった関わり合いは、どのような点にあると思いますか。
集合	A	・教諭Aに関わらず、「生徒指導の機能を生かした学習指導」を大切にしたい校内研修について、全体への発信はあったのだろうか。 ・来年度の校内人事ではなく、今現在について、教諭Aと日々どんな対話をしてこれていたのだろうか。	・教諭Aに関わらず、「生徒指導の機能を生かした学習指導」を大切にしたい校内研修について、全体への発信。 ・来年度の校内人事に偏らず、今の教諭Aの頑張りや今後の力点について対話をし、関係づくりをしていく。	・教諭Cの「理解を示してくれない一部の先生方・・・。」や教諭Aの「私には、そうは聞かえませんでした・・・。」と言うような返答が返ってきた時の困り感に共感する。学校全体を考える校長と「自分の信じた研修」や「生徒指導分野で」と言った、偏りがある考えを持った教諭との距離を感じる。	・来年度の校内人事に偏らず、今の教諭Aの頑張りや今後の力点について対話をし、関係づくりをしていく。 ・現在の研修内容にメスを入れたいのであれば、違和感を覚えているだけではなく、やはり校長として、話す内容や場を考えて、アプローチをしていく必要があったのでは。

教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組

【研修の充実】

研修講座
I

学校管理職研修 I ～学校経営におけるアセスメントとファシリテーション～

【講座のねらい】 ※探究省察型研修

遠隔型研修や集合型研修における演習、協議と職場実践を通して省察を重ね、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探究する。



- ・ 北海道立教育研究所管理職研修講座「学校経営におけるアセスメントとファシリテーション」において、「管理職用ファシリテーション CBT」を活用
- ・ 各管内の義務教育指導監が、受講者の「職場実践 I、II」をサポート

道教委の教員育成の取組

【養成段階】

- 1 実習指導サポートガイドの活用促進
- 2 教員養成大学への出前講座

【研修の充実】

- 1 本庁関係各課による基本研修等の充実
- 2 教員育成指標活用ガイドの活用促進
- 3 教育大学と連携した管理職の資質能力の向上への取組
- 4 校内研修支援

校内研修支援

【研修の充実】

各種支援ツールによる校内研修支援

○ 全国教員研修プラットフォーム（Plant）



○ 研修Linkナビ



ICTを活用した指導

キーワード

- ・ ICTの効果的な活用
- ・ 情報活用能力の育成
- ・ 個別最適な学びと協働的な学び

【道教委の研修講座】

ICT活用指導者養成研修

【NITs等の研修動画】

授業におけるICTの活用

1人1台端末の活用による情報活用能力の育成

1人1台端末の活用場面

情報社会に主体的に参画する態度を育む指導 他

【研修の充実】



◆ Plantの主な機能

- ① 職務研修を申込、受講
- ② 自主研修用に研修動画等を検索、申込、受講
- ③ システムを通じて受講した①②の研修の受講履歴を自動作成
- ④ システム外で受講した自主研修の受講履歴を手動で作成
- ⑤ 自身の受講履歴の閲覧が可能





校内研修支援

【研修の充実】

各種支援ツールによる校内研修支援

○ 研修Linkナビ

- ・ 道教委主催研修
- ・ 独立行政法人教職員支援機構（Nits）の校内研修シリーズなど、校内研修ですぐに仕える優良コンテンツを紹介

NITs等の研修動画で【実践的指導力】を高める						
	キーとなる 資質能力	コンテンツ名	キーワード	主な対象	講師等 ※講師の所属・職名は撮影当時のものです。	Go to 動画！
		『主体的・対話的で深い学び』の実現に向けて	主体的・対話的で深い学び	共通	國學院大學教授 田村 学	
		『主体的・対話的で深い学び』を見取り、実現する校内研修	主体的・対話的で深い学び	共通	國學院大學教授 田村 学 独立行政法人教職員支援機構 研修協力員	
		学校におけるICTを活用した学習場面	情報化（ICT）教育	共通	放送大学教授 中川 一史	
		学校教育の情報化	情報化（ICT）教育	共通	東京学芸大学准教授 高橋 純	

育成指標を踏まえた、教員一人一人の資質能力の向上を図るために、どのような取組が求められるか。

【協議の視点】

- ①養成段階において、大学生が、必要な資質能力を身に付けるためには、教職課程や教育実習はどうあるべきか。
- ②教師を主語にした研修や校内研修の充実を図るためには、どのような取組が必要か。
- ③管理職の資質向上を図るためには、管理職はどのような資質能力を身に付ける必要があるか。
- ④子どもたちや保護者にとって、教員にはどのような資質能力を身に付けてほしいか。

それぞれのお立場で、視点の中から、ご発言いただける内容について、御意見をお聞かせ願います。