

# 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励実施要項

令和5年3月  
徳島県教育委員会

## 1 はじめに

「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」（令和4年法律第40号）により、教育委員会による教師の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みが、令和5年4月1日から施行されることとなった。他方、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会に取りまとめられた『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの実現に向けて「審議まとめ」（令和3年11月15日）（以下「審議まとめ」という。）において、「主体的な教師の学び」、「個別最適な教師の学び」、「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示された。この中では、国公立を問わず、学校管理職等と教師との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた教師の資質向上のための環境づくりの重要性が指摘されている。

## 2 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方

### (1) 基本的考え方

- **研修履歴の記録**は、とくしま教員育成指標や「とくしま教職員研修」（研修講座一覧）を踏まえて行う対話に基づく受講奨励における活用を基本としつつ、教員が学びの成果を振り返るとともに、自らの成長実感を得ること等に活用する。また、校長等の学校管理職は、校務運営に関する情報を総合的に考慮したうえで、各教員の強みや適性等を生かした校務分掌の整備・決定などに活用することもできる。
- **研修履歴の可視化**により、蓄積されてきた自らの学びを客観視できるとともに、さらに伸ばしていきたい、または新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につながることを期待される。
- **対話に基づく受講奨励**は、教員と学校管理職とが対話を重ねていく中で、教員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等を踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくために欠かせない過程である。
- 変化の激しい時代にあって、「新たな教師の学びの姿」は、教員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前提である。そのため、**対話に基づく受講奨励**は、教員の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教員の意向を十分にくみ取って行う必要がある。
- **研修履歴を活用して対話に基づく受講奨励**を行うことにより、
  - ・教員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、学校管理職による効果的な指導助言等が可能となり、個々の教員の資質をさらに高めていくことが期待される。

### (2) 役割

徳島県教育委員会	県立学校長への受講奨励
市町村教育委員会	市町村立学校長への受講奨励、所管の各学校に対する情報提供
校長	対象となる教員への受講奨励及び研修履歴の記録の確認

※ 所属教員の任命権者が県教育委員会以外の学校等（公立の幼稚園・幼保連携型認定こども園を含む。）に関しては、当該任命権者の定めによる。

※ 受講履歴の記録に関しては**3 (3)**参照。

### 3 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容と方法等

#### (1) 対象教員の範囲

校種	公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校
対象者	校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭

※ 所属教員の任命権者が県教育委員会以外の学校等（公立の幼稚園・幼保連携型認定こども園を含む。）の対象者は、当該任命権者の定めによる。（関連Q&A 6 参照）

#### (2) 研修履歴の記録の範囲と方法

研修履歴の記録の範囲については、大きく2つに分類される。

A 必須記録研修等【徳島県教育委員会主催の研修・徳島県教育委員会を通じて申し込む研修等】

B 校長が認める研修等【A以外の研修】

また、研修履歴の記録の方法について、令和5年度は、次の2つの方法で行うものとする。システム整備の都合上、令和6年度以降は未定であり、決定次第通知する。

○ 県が管理する研修履歴システム（記録は、県教育委員会が行う。）

○ 「受講履歴一覧シート」に記録・蓄積（教員が各自記録し、管理職が確認する。）

区分	研修履歴に記録する研修	記録方法
A 必須記録研修等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 県教育委員会主催の研修</li> <li>○ 県教育委員会を通じて申し込む研修（中央研修等）</li> <li>○ 大学院修学休業により履修した大学院の課程等</li> <li>○ 県教育委員会が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得</li> </ul>	<p>県が管理する研修履歴システム （県教育委員会 が記録）</p>
B 校長が認める研修等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職務として受講する市町村教育委員会等が実施する研修等</li> <li>○ 学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等</li> <li>○ 教員が自主的に参加する研修等及び職専免研修</li> </ul>	<p>「受講履歴一覧シート」に記録・蓄積 （各教員が記録）</p>

※ Bについては、研修主催者（校内研修・研究、職専免研修の場合は校長、自主的に参加する研修の場合は教員自身）が、研修履歴に記録するのにふさわしいと判断するものとする。なお、判断にあたっては、教職生涯を通じた資質向上を図るうえで教員個人の研修履歴を蓄積し、それを振り返るといふ趣旨に適うかどうかを考慮すること。（校内研修・研究等の例としては、国・都道府県・市町村による研究委託（指定）や、年間を通じて、学校ごとに主題を設定したうえで組織的に行う研究活動など、各地域・学校の教育課題に即して学校全体で体系的・計画的に学び合い、振り返りながら資質向上を図るもの。）

※ 「受講履歴一覧シート」は県教育委員会より配付するが、学校ごとに必要な記録項目を加えることもできる。

※ 同じ主催者が同じ研修名で複数回実施するものは、一つにまとめて記録してもよい。

※ 市町村教育委員会は、各学校等において、対話に基づく受講奨励が円滑に行われるように、必要な情報提供等をする。（関連Q&A 5 参照）

### (3) 研修履歴の記録の内容

区分	記録方法	研修履歴の記録の内容
A 必須記録研修等	県が管理する研修履歴システム (県教育委員会が記録)	所属、氏名、研修種別（基本研修／職務研修など）、研修名、受講年度、受講日数
B 校長が認める研修等	「受講履歴一覧シート」に記録・蓄積（各教員が記録）	所属、氏名、研修種別、関連する育成指標項目、キャリアステージ、研修テーマ、研修名、研修主催者、研修実施方法、研修実施日・期間、受講した気付き・所感 ※ その他学校独自の項目

※ 「受講履歴一覧シート」以外に、校長等が、各教員の受講を確認するために、提出物を求めてもよい。（関連Q&A 13 参照）

### (4) 研修履歴の記録の時期

- 県が管理する研修履歴システムには、受講修了・認定後、県教育委員会が記録する。
- 「受講履歴一覧シート」については、各教員が研修修了ごとに記録する。各教員は、期末面談等の前に、修了した研修の記録を完了しておく。また、期末面談等の後に修了した研修についても、年度末までに記録を完了しておく。

### (5) 研修履歴の記録の閲覧・提供

研修履歴の記録は、その他の記録媒体も含めて、個人情報管理に留意しつつ、任命権者、服務監督権者、学校管理職、教員が研修履歴の記録を共有することができる。

#### 4 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

##### (1) 学校管理職以外の教員への対話に基づく受講奨励

###### ① 指導助言者

校長は、所属職員の日常のサービスを監督し、人材育成を含む校務全般をつかさどる立場にあることから、学校組織を構成する個々の教員の資質向上を促す第一義的な責任主体と言える。

校長は、適切な権限の委任のもとで、副校長・教頭などの他の学校管理職とも役割分担しつつ、研修履歴を活用して、対話に基づき教員の資質向上に関する指導助言等を行う。また、当該学校の規模や状況に応じて、適切な権限の委任のもとで、主幹教諭など学校管理職以外の者に対して、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の一部を担わせることも可能である。

なお、副校長・教頭などの他の学校管理職に対しては、校長自ら指導助言等を行う。

###### ② 面談の時期・方法

人事評価制度との趣旨の違いには留意しつつ、例えば、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用する等工夫する。

時期	校長等	教員
期首面談	<b>【準備物】</b> 面談者の研修履歴、「とくしま教職員研修」(研修講座一覧)、校務分掌 等	<b>【準備物】</b> 自身の研修履歴、「とくしま教職員研修」(研修講座一覧)、受講を希望する研修の情報等
	①指標・教員研修計画や教員個人の職責・経験・適性に照らした人材育成、②学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保、などの観点から、研修履歴を活用した研修の受講奨励(情報提供や指導助言)を行うこと。	①自らの専門職性を高めるために主体的に学びをマネジメントしたり、②学校を支える力を獲得・強化する観点から自らの職能開発のニーズも踏まえた目標設定をしたりすること。
期末面談	<b>【準備物】</b> 面談者の研修履歴、「とくしま教職員研修」(研修講座一覧) 等	<b>【準備物】</b> 自身の研修履歴、「とくしま教職員研修」(研修講座一覧)、研修成果の考察
	当該年度の繁忙状況等を考慮したうえで教員個人の職能開発の参加状況、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を行うこと。 各教員と、成長段階に応じて指標に定められた資質能力がどのくらい身につけられているかを確認・共有するほか、次年度以降の職能開発の目標を話し合うこと。	研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修などによる学びの成果や自らの成長実感、今後の課題などを振り返ること。 学校管理職等と、成長段階に応じて指標に定められた資質能力がどのくらい身につけられているかを確認・共有するほか、次年度以降の職能開発の目標を話し合うこと。

※ 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、①教員の意欲や主体性の尊重、②学校組織としての総合的な機能の発揮、③教員個人の人材育成の観点、などから、これらが調和した効果的な職能開発を行うためのプロセスであることから、定型的な面談のほか、様々な機会をとらえて、対話に基づく受講奨励を行うことが望ましい。

※ 養護教諭や栄養教諭など、校内において一人又は少数しか配置されない教員に対する指導助言等については、指導主事や他校に在籍する同職種の教員の協力を得て、その職特有の専門的な指導助言等を依頼するなど、学校内外を通じた継続的な資質向上の推進体制を整えることが望ましい。

※ 学校管理職の専門外の教科指導等に関する指導助言等については、校内の同じ教科の教員を通じて所属教員の指導状況の把握や指導助言をしたり、あるいは域内の同じ教科の教員の協力を得て、所属教員に対する指導助言等を依頼するなど、学校内外を通じた継続的な連携協力体制を整えることが有効である。

## (2) 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

### ① 指導助言者

校長については、一義的には服務監督権者である教育委員会等が、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の主体となる。

### ② 面談の時期・方法

- 人事評価における期首・期末面談の場を活用した教育長等による受講奨励が想定される。
- 校長への対話に基づく受講奨励に当たっては、一般の教員と同じく、とくしま教員育成指標や「とくしま教職員研修」（研修講座一覧）を踏まえつつ、研修履歴を活用することとなるが、校長職に採用される前の副校長・教頭職にあったときの研修履歴なども考慮した上で、校長としての資質向上を図ることが望ましい。
- サービス監督権者である教育委員会等や任命権者には、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・計画的な支援が行われることが期待される。

## 5 その他研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励をするうえで配慮すべきこと

### (1) 研修受講に課題のある教員への対応

#### ① 期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合

- 合理的な理由なく法定研修や、「とくしま教職員研修」（研修講座一覧）に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合
- 勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合
- 合理的な理由なく研究授業や授業公開における授業者としての参加を拒絶する場合
- 校内研修に形式的に参加するものの実際には他の業務を行うといった実質的に研修に参加していない場合等

このような場合は、通常、学校管理職等によるサービス指導によって対処されるべき問題であるが、このような行為が繰り返されたり、常態化している場合には、行為態様の状況を総合的に勘案したうえで、職務命令を通じて適切な研修受講を命じることが考えられる。

## ② 資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合の対応

- 強い必要性が認められるにもかかわらず、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励のプロセス等を通じて学校管理職等から教員に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合など、やむを得ない場合には、職務命令を通じて特定の研修受講を命じることもあり得る。その際、万が一、これに従わないような事例が生じた場合は、事案に応じて、人事上又は指導上の措置を講じることもあり得る。
- なお、このような教員に対して職務命令を通じて研修受講を命じる場合には、できる限り、研修権者・服務監督権者である教育委員会とも情報共有・相談のうえ、研修受講を命じることが望ましい。また、服務監督権者である教育委員会は、教員の効果的な資質向上の観点から、必要に応じて、資質向上を含めた人事管理全般を担う任命権者とも情報共有のうえ、学校管理職等に対して必要な指導助言等を行うことが望ましい。

## (2) 「指導に課題のある」教員に対する研修等

### ① 「指導に課題のある」教員と「指導が不適切である」教員

- 「指導に課題のある」教員とは、「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に当たって一定の課題がみられる教員をいう。
- 「指導が不適切である」教員とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であって、直ちに分限処分等の対象とはならない者をいう。

### ② 「指導に課題のある」教員への対応

- 「指導に課題のある」教員の早期発見・早期対応については、一般的に、日常の服務監督の一環として行われる場合のほか、人事評価における面談などを通じて行われることが考えられる。その対応を効果的なものとするためには、今般の研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みとも関連させながら、教員一人一人に応じた継続的な研修の受講を通じてその資質向上を図っていくことが望ましい。
- このような教員の抱える課題の程度に応じて、研修権者・服務監督権者である教育委員会、任命権者である教育委員会とも情報共有・相談のうえ、対応することが望ましく、これらの教育委員会は、積極的に学校管理職等に対して必要な指導助言等を行うことが望ましい。
- 「指導に課題のある」教員のうち、情報提供や指導助言を行って実施された研修によってもなお指導の改善が見られず、より集中的な研修を必要とするものには、教育公務員特例法第 25 条に基づき、任命権者である教育委員会による「指導が不適切である」教員の認定やそれに引き続く指導改善研修に至るプロセスに入る可能性も考えられる。