

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励ガイドライン 富山県版

富山県教育委員会

目次

はじめに.....	1
第1章 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現	
1. 背景及び趣旨.....	1
2. 新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制.....	1
(1) 任命権者による研修推進体制の整備.....	1
(2) 服務監督権者における研修推進体制の整備.....	2
(3) 学校における研修推進体制の整備.....	2
第2章 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.....	3
2. 教職員研修実施要項への位置付け.....	3
3. 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.....	4
(1) 対象となる範囲.....	4
(2) 研修履歴の記録の目的.....	4
(3) 研修履歴の記録の範囲.....	5
(4) 研修履歴の記録の内容.....	6
(5) 研修履歴の記録の方法.....	6
(6) 研修履歴の記録の時期.....	6
(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供.....	7
(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期.....	7
①校長以外の教員への対話に基づく受講奨励.....	7
②校長への対話に基づく受講奨励.....	8
第3章 研修受講に課題のある教員への対応	
1. 基本的考え方.....	8
2. 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.....	8
終わりに.....	9

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。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」）においては、新たな教師の学びが求められている。
- 本ガイドラインでは、教育委員会の所管に属する学校の教員を対象とした、研修履歴を活用して行う、教育公務員特例法第２２条の６第２項に規定する資質の向上に関する指導助言等（以下、「対話に基づく受講奨励」）の富山県における考え方を記載する。
 - ・幼稚園等については、「学校」「校」を「園」、「校長」を「園長」として読み替える。
 - ・幼保連携型認定こども園については、「教育委員会」を「地方公共団体の長」として読み替える。
 - ・広く資質向上のための取組を「研修等」とし、このような資質向上のための取組の記録を「研修履歴」と表記する。

第１章 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現

１. 背景及び趣旨

- 審議まとめにおいて、新たな教師の学びとして「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」が示され、国公私立を問わず、校長等の学校管理職と教員との積極的な対話に基づく、一人一人に応じた研修等の奨励を通じた資質向上のための環境づくりが重要であるとされた。

公立学校については、平成２８年の教育公務員特例法の改正による、同法第２２条の３の指標や、教職員研修実施要項に基づく体系的な研修の整備を進めてきたが、より確実に学びの契機と機会が提供されるよう、今般、教育委員会における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導入されたものである。

２. 新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制

- 新たな教師の学びの姿を実現していくに当たっては、県教育委員会、市町村教育委員会等が連携協力しつつ、それぞれの役割を果たしていくことが極めて重要である。

（１）任命権者による研修推進体制の整備

- 任命権者である県教育委員会においては、その任命に係る教員の包括的な人材育成の責任主体として、教職員研修実施要項に基づき、体系的・計画的で持続的な資質

向上の推進体制を整備する。その際、研修内容の重点化や精選等も含め、大学・教職大学院等とも連携しつつ、効果的・効率的な研修実施体制を整える。

(2) 服務監督権者における研修推進体制の整備

- 服務監督権者である教育委員会においては、所管する学校の教員に対し、県教育委員会をはじめ、大学・教職大学院等とも連携しつつ、地域の特色や実情を踏まえた研修を自ら企画・実施する。
- 服務監督権者である教育委員会は、各学校への研修内容についての情報提供、各学校の校内研修の取組状況の把握とその好事例の横展開を行うなど、学校横断的な支援に取り組む。

(3) 学校における研修推進体制の整備

- 校内における教員同士の学び合いやチームとしての研修の推進は、教員の「主体的・対話的で深い学び」にもつながることから、校長のリーダーシップの下での、全校的な学び合い文化の醸成や、そのための協働的な職場環境づくりが期待される。また、校内全ての教員の専門性を生かして、真に全校的な学び合い文化を醸成するためには、教諭等とは異なる専門性を有する養護教諭や栄養教諭等も含め、一丸となってこのような校内文化を作っていく必要がある。その際、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励そのものではないが、日常的に指導助言や支援を行う立場にあるミドルリーダーや研修に関して中核的な役割を担う教員、メンター等の協力を得つつ、校内の研修推進体制を整えることが、対話に基づく受講奨励の実効性を高めることにも寄与すると考えられる。
- 教員同士の学び合いは、校内だけでなく、学校を越えて行うことも考えられる。校内の同僚だけでなく、同一校種の他の学校の教員、別の学校種の教員等、日常的に接する機会が少ない教員との協働的な学びは、対話を通じて、他の教員の教育実践を傾聴したり、自らの教育実践を振り返ったりすることで、自らの経験を再構成することにつながり、専門職としての教員の成長がより深化していく。さらに、教育委員会の指導主事、大学教員、民間企業等の専門家等の同じ職種ではない別の立場の者からの指導助言や意見等を含む対話も、多様な他者との対話から得られる学びとして、教員の職能成長の促進に寄与することから、校長等の学校管理職や研修に関して中核的な役割を担う教員は、校内研修と関連させながら、このような学校外部の者を交えた学びの機会を調整していくことが期待される。

第2章 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、指標や教職員研修実施要項を踏まえて行う教育公務員特例法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励において活用されることが基本である。その中で各教員が学びの成果を振り返ったり、自らの成長の実感を得たりすることが一層可能になると考えられる。また、これまで受けてきた研修履歴が可視化されることにより、無意識のうちに蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や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、教員と校長等の学校管理職とが対話を繰り返す中で、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ことが基本である。「新たな教師の学びの姿」が、変化の激しい時代にあって、教員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前提であることを踏まえ、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ことが望まれる。
- 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
 - ・教員が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
 - ・教員が抱える課題に対して、どのような学びによって改善を図っていくかについて、校長等の学校管理職による効果的な指導助言等が可能となるとともに、個々の教員の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど効果的な学校運営を行うことも可能になる。

2. 教職員研修実施要項への位置付け

- 教育公務員特例法第22条の4第2項により、「(教育公務員特例法)第22条の6第2項に規定する資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項」として、以下について定める。
 - (1) 対象となる範囲
 - (2) 研修履歴の記録の目的
 - (3) 研修履歴の記録の範囲
 - (4) 研修履歴の記録の内容
 - (5) 研修履歴の記録の方法
 - (6) 研修履歴の記録の時期
 - (7) 研修履歴の記録の閲覧・提供
 - (8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- なお、県費負担教職員については、市町村教育委員会が、県教育委員会が定める指標や教職員研修実施要項を踏まえつつ、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なる。このため、県教育委員会は、県立学校の教員の場合における対話に基づく受講奨励の例を踏まえつつ、市町村教育委員会が行う県費負担教職員に係る対話に基づく受講奨励の内容・方法等に関する基本的な事項についても定める。

3. 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

(1) 対象となる範囲

(法律上の対象範囲)

- 教育公務員特例法第22条の5の規定による研修履歴の記録及び同法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励の対象となる「公立の小学校等の校長及び教員」の範囲は以下のとおりである。
 - ① 「公立の小学校等」とは、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園である。
 - ② 「校長及び教員」とは、校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）である。

(実習助手、寄宿舎指導員、臨時的任用教員の扱い)

- 実習助手（実習教諭）、寄宿舎指導員、臨時的任用教員は、法律に基づく研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の対象ではないが、教育公務員特例法第21条第2項の規定により、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならないことに変わりないことから、任用期間等の実態に応じ、期首・期末面談等の場を活用して、対話に基づく受講奨励の対象とする。

(2) 研修履歴の記録の目的

(基本的考え方)

- 教育公務員特例法第22条の5の規定に基づく研修履歴の記録は、同法第22条の6の規定に基づく対話に基づく受講奨励の際に当該記録を活用することにより、教員が自らの学びを振り返るとともに、校長等の学校管理職（校長に対しては教育委員会）が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、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ている。
- このため、研修の効果的・効率的な実施から離れて、記録すること自体が目的化することがあってはならない。
- 研修履歴の記録は、その対象となる教員に係る個人情報に該当するものであり、個人情報の保護に関する法令や条例・規則等に基づき適正に取り扱う。また、同法第

22条の5第3項の規定に基づき、任命権者から指導助言者である市町村教育委員会に提供される。

- 教職生涯を通じた学びを振り返ることができるようにする観点から、教員が任命権者を越えて所属校が変わった場合にも、個人情報の保護に関する法律等を遵守することを前提に、前の任命権者や教員本人から情報提供を受けるなどして、円滑に研修履歴に係る情報を引き継ぐこととする。

(その他の利用)

- 研修履歴の記録は、教員の資質向上、能力開発に資する観点から、以下に利用できるものとする。
 - ・任命権者による人事異動や長期研修の派遣等の人事管理全般
 - ・当該教育委員会やその服務監督下にある校長等の学校管理職による、校務運営に関する情報を総合的に考慮した上での、各教員の強みや適性等を生かした校務分掌の整備・決定

(3) 研修履歴の記録の範囲

- 任命権者は、教育公務員特例法第22条の5の規定に基づき、校長及び教員ごとに研修履歴の記録を作成する。

<研修履歴の記録の範囲一覧>

① 必須記録研修等（教育公務員特例法第22条の5第2項第1号～第3号）

i) 研修実施者（※）が実施する研修（第1号）

※ 「研修実施者」とは、教育公務員特例法第20条第1項に規定する研修実施者をいい、中核市の県費負担教職員の場合は当該中核市教育委員会、それ以外の場合は任命権者のことを指す。

- ・中核市教育委員会は、自らが教員研修計画等に基づき実施する研修について、任命権者である県教育委員会と共有するため、定期的に、県教育委員会に研修履歴に係る情報を提供する。

ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等（第2号）

iii) 任命権者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（第3号）

② その他任命権者が必要と認める研修等

iv) 資質の向上のための取組のうち任命権者が必要と認めるもの（第4号）

□ 県教育委員会、市町村教育委員会の推薦により受講する研修等

- ・教職員支援機構（NITS）、国立特別支援教育総合研究所（NISE）主催の研修
- ・内地留学（大学派遣研修、県総合教育センター研修等）

□ 職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等

- ・市町村教育委員会は定期的に県教育委員会に研修履歴掲載情報を提出する。
- ・市町村教育委員会が実施する研修等であっても、市町村立幼稚園の教員につ

いては、任命権者が市町村教育委員会であることから、市町村立幼稚園の教員の場合、当該研修等は必須記録研修等と整理されることに留意する。同様に、市町村立幼保連携型認定こども園の保育教諭についても、任命権者が市町村の長であることに留意する。

□ 学校現場で日常的な学びとして行われる校内研修・研究等及び教員が自主的に参加する研修等

・校内研修・研究等としては、国・県・市町村による研究委託・研究指定を受け年間を通じて学校ごとに主題を設定し組織的に行う研究活動や学校の教育目標や課題に応じた学び等が考えられる。また、教員が自主的に参加する研修等には、小学校教育研究会、中学校教育研究会、高等学校教育研究会、特別支援教育研究会をはじめとした研究会、任命権者以外の市町村、大学・大学院等の様々な主体が主催する研修やオンライン講習等が考えられる。これらについて、教員個人が自らの資質向上に資すると判断するものがあれば、年間2つ程度まで記録する。

- 法律に基づく研修履歴の記録は、改正教育公務員特例法の施行日（令和5年4月1日）以後に行われた研修が対象となるが、教員個人の教職生涯を通じた資質向上を図る観点から、入職から現在までの研修履歴を蓄積し、それを振り返ることができるようにすることは有効であることから、当該施行日以前に行われた研修について、簡易な記録を作成することとする。
- 過去に別の任命権者の下で採用されていた者など、現在の任用関係に入る前の研修履歴については、可能な限り、前の任命権者や教員本人から情報提供を受けるなどして、令和5年4月1日以後の記録を作成する。

（４）研修履歴の記録の内容

- 修了年度、研修名、分類、主催者を必須記録事項とする。

（５）研修履歴の記録の方法

- 研修履歴を記録する媒体は、県総合教育センターの研修受講システムとする。
- 研修履歴の記録の作成主体は一義的には任命権者であり、任命権者が行う研修（教職員研修実施要項に掲載している研修）については、修了時に自動的に記録される。市町村教育委員会等が実施する研修等については、市町村教育委員会が県教育委員会に研修履歴掲載情報を提出することにより、研修受講システム上に記録される。校内研修・研究等及び教員が自主的に参加する研修等については、別途記録する。
- 記録は、研修受講システム上で個々の教員の「マイページ」に整理される。
- 研修履歴の記録の保存期間は、現職教員の入職から退職までとする。

（６）研修履歴の記録の時期

- 任命権者が行う研修は、受講修了の都度、自動的に記録される。市町村教育委員会等が実施する研修等については、年間2回、定めた期日までに研修履歴掲載情報

を提出する。校内研修・研究等及び教員が自主的に参加する研修等については、対話に基づく受講奨励が行われる期末面談等の前にまとめて記録する。

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

- 任命権者は、教員と校長等の学校管理職が行う対話に基づく受講奨励において活用するために、研修履歴の記録を、当該教員及び学校管理職に提供する。
- このほか、研修履歴の記録は、教員個人による日常的な振り返り、学校管理職・服務監督権者による校務分掌の整備・決定等に活用されることから、個々の教員、任命権者、服務監督権者、学校管理職で共有し、常時閲覧できるものとする。

(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

①校長以外の教員への対話に基づく受講奨励

- 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に当たっては、人事評価制度との趣旨の違いに留意しつつ、期首面談や期末面談等の機会を活用し、校長等の学校管理職が行う。校長以外の学校管理職については校長が行う。
なお、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定により行われる人事評価に関しては、校長等の学校管理職が、日常の職務行動の観察を通じて得られた情報等を総合的に踏まえつつ、期末面談等の機会に各教員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り、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。一方、研修を行った結果として各教員が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象となる。
- 期首面談の場においては、
 - ・校長等の学校管理職は、①指標・教職員研修実施要項や教員個人の職責・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・能力の確保等の観点から、過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行う。
 - ・教員は、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・強化したりする観点から、自らの職能開発のニーズも踏まえた目標設定をする。
- 期末面談等の場においては、
 - ・校長等の学校管理職は、当該年度の繁忙状況等を考慮した上での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。
 - ・教員は、研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修等による学びの成果や自らの成長を振り返り、今後の課題や展望をもつ。
 - ・校長等の学校管理職と教員が、これらを通じて、成長の段階に応じて指標に定められた資質能力がどれくらい身に付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。

- このほか、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等を踏まえ、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、様々な機会を捉えて、対話に基づく受講奨励を行うことが望ましい。

②校長への対話に基づく受講奨励

- 校長については、服務監督権者である教育委員会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り、期首・期末面談の場を活用して、教育長や教育委員会事務局職員が行う。

第3章 研修受講に課題のある教員への対応

1. 基本的考え方

- 一人一人の教員が、自らの専門職性を高め、誇りをもって主体的に研修を行うためには、教員の意欲と主体性を尊重することが重要である。教員と校長等の学校管理職とがこれまでの研修履歴を活用しながら対話を行い、それを踏まえた研修の実施や受講の奨励を行うことが基本である。
- その上で、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等、やむを得ない場合には、服務監督権者である教育委員会とも情報共有・相談の上、状況に応じて対応する。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上、学校管理職等に対して必要な指導助言等を行う。

2. 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、教職員研修実施要項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のほか、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や、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るとは言えない場合等は、当然、期待される水準の研修を受けているとは認められない。
- 加えて、児童生徒等や学校を巡る状況の変化に速やかに対応する観点、地域・学校ごとの教育目標の達成や教育課題の解決に向けて必要な対応力を確保するといった観点から、ICTや特別な配慮・支援を必要とする子供への対応等、特定分野の資質の向上を図る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校長等の学校管理職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も、期待される水準の研修を受けているとは認められない。

- このような場合には、まず、学校管理職等による服務指導によって対処するが、やむを得ない場合には、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上、学校管理職等に対して必要な指導助言等を行う。

終わりに

- 「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、一人一人の教師が、自らの専門性を高めていく営みであると自覚しながら、主体的に研修に打ち込むことである。その鍵である、教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現は、児童生徒等の学びのロールモデルとなることにもつながる。
- 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、多様な内容・スタイルの学びが重要視されていく中で、この研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを、教師が自らの強みや得意分野の再認識と自信につなげ、学び続け、成長する教師の「次なる学びの原動力」としていくことが期待される。