

研修履歴を活用した対話に基づく 受講奨励に関する運用の手引き

令和5年4月

島根県教育庁学校企画課

目次

はじめに	1
第1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
1 基本的考え方.....	1
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.....	1
(1) 対象となる教職員の範囲	1
(2) 研修履歴の記録の目的.....	2
(3) 研修履歴の記録の範囲.....	2
(4) 研修履歴の記録の内容.....	3
(5) 研修履歴の記録の方法.....	3
(6) 研修履歴の記録の時期.....	3
(7) 研修履歴の閲覧・提供.....	3
(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期.....	4
① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励.....	4
② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励.....	5
(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教職員による対話に基づく 受講奨励.....	5
第2章 研修受講に課題のある教員への対応.....	5
1 基本的考え方.....	5
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	5
3 「指導に課題のある」教員に対する研修等	6
終わりに	6
研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する運用の手引き Q&A.....	7

はじめに

本運用の手引きは、文部科学省が、「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」を示したことを受けて、島根県教育委員会が作成したものである。「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」により、教育委員会による教師の研修履歴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。

また、中央教育審議会「『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 審議のまとめ」（以下「審議のまとめ」という）において、「新たな教師の学びの姿」が求められた。これは、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、誇りをもって主体的に研修に打ち込むことを示したものである。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。

各学校においては、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作り、学校を越えた教職員同士の学び合い、教育委員会の指導主事や大学教員、民間企業の専門家などを含めた多様な他者との対話から得られる学び等を通して、一人一人の教職員が島根県教職員育成指標に示されたキャリアステージに応じた資質能力の向上に取り組んでいく必要がある。

第1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、教育公務員特例法の改正による、同法の指標（以下、「指標」という）や島根県教職員研修計画を踏まえて教育公務員特例法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を基本とする。
- 研修履歴の記録は、教職員が学びの成果を振り返ったり、自らの成長実感を得たりすることを可能とし、その可視化により、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を図ることができる。
- 対話に基づく受講奨励は、教職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を前提とし、教職員の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教職員の意向を十分にくみ取って行う。
- 研修履歴を活用して対話に基づく受講奨励を行うことで、学校管理職は、「教職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」等について効果的な指導助言ができる。また、個々の教職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ができる。

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

(1) 対象となる教職員の範囲

- 島根県内の公立小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校に勤務する以下のものとする。

- ・校長 ・副校長 ・教頭 ・主幹教諭 ・教諭 ・助教諭 ・養護教諭
- ・栄養教諭 ・市町村立学校事務職員 ・講師 ・養護助教諭
- ・実習主任 ・実習助手 ・主任寄宿舎指導員 ・寄宿舎指導員 ・学校栄養職員

(臨時的任用教員等の扱い)

臨時的任用教員等も、正規の教員と同様に研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象とする。ただし、必ずしも研修履歴を活用することを前提とせずに、学校管理職等又はそれ以外の教職員により、対話に基づく受講奨励を行ってもよい。

(2) 研修履歴の記録の目的

【基本的考え方】

- 教職員が自らの学びを振り返るとともに、学校管理職等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する。ただし、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。

(個人情報 の 適正 な 取扱い の 観点 から の 利用 目的 の 明確 化)

- 研修履歴の記録は、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必要がある。また、島根県教育委員会において当該記録の利用目的を特定するなど文書管理に関する必要な規定を整備した上で、人事管理その他の目的のために当該記録を活用することができる。
- 研修履歴を含む個人情報を本人から直接書面（電磁的記録を含む）によって取得する際には、原則として、本人に対する利用目的の明示が必要である。

(3) 研修履歴の記録の範囲

① 必須記録研修等

- i) 研修実施者（島根県教育委員会）が実施する研修（免許法認定講習等を含む）
 - ※校内研修や授業研究を含む「現場の経験」を重視した学びについては、単なる経験ではなく振り返りの要素を記録内容とする。その際、記録自体が目的化したり、過度な負担にならないよう、簡素化に留意する。
- ii) 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
 - ※一般的に職務研修に準ずる内容が求められる職専免研修についても記録を作成する。
- iii) 島根大学・島根県立大学が現職教職員向けに実施する研修
- iv) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等

② その他島根県教育委員会が必要と認める研修等

- i) 学校現場で日常的な学びで行われる一定の校内研修・研究等
 - ※国・県・市町村による研究委託（指定）や学校ごとに主題を設定した上で組織的に行う研究活動等の記録を作成する。

- ii) 教職員が自主的に参加する研修等
 - ・ 任命権者以外の市町村が行う研修等
 - ・ 教職員支援機構、大学・教職大学院が行う研修等
 - ・ 教科研究会が行う研修等
 - ・ 民間企業等の様々な主体が主催する研修・講習
- ※教職員の申告により選択的に記録することを原則とする。

(4) 研修履歴の記録の内容

<記録の内容>

研修名、研修内容、主催者、受講年度、時期・期間・時間・場所（オンラインの場合はその旨）、研修属性（悉皆／希望など）、研修形態（対面集合型／オンデマンド型／同時双方向オンライン型／通信教育型など）

※校内研修や授業研究を含む「現場の経験」を重視した学びについては、単なる経験ではなく振り返りの要素を記録内容とする。

(5) 研修履歴の記録の方法

- 研修履歴を記録する媒体は、情報システムや電子ファイルを基本とし、場合によっては紙媒体など島根県教育委員会が適切と判断する様々な媒体も可とする。
- 研修履歴の記録の保存に関しては、可能な限り、現職教職員の入職から現在までの研修履歴の記録を保存しておくことが望ましい。また、過去に別の任命権者の下で採用されていた者に関しては、可能な限り、前の任命権者や教職員本人から情報提供を受けるなどして、記録を作成することが望ましい。

(6) 研修履歴の記録の時期

- ・ 情報システムを通じて、受講終了の都度、自動的に記録する。
- ・ 対話に基づく受講奨励が行われる年度末面接等の前にまとめて教職員個人が記録する。
- ・ 校内研修や授業研究実績を校長等が年度末面接前に記録する。
- ・ 情報システムを通じて、教職員自らが学びや対話の中で得られた気づきや振り返りを記録する。
- ・ 職務研修や職専免研修以外の研修も含めた自己研鑽などの多様な学びを教職員の判断で記録する。 など

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

- 島根県教育委員会は、教職員と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、当該教師及び学校管理職に提供する。
- ・ 島根県教育委員会、市町村教育委員会、学校管理職、教職員が研修履歴の記録を共有する。
- ・ 教職員個人による日常的な振り返りや学校管理職、服務監督権者による校務分掌の整備・決定などに活用されることも想定されるから、面接等の教職員と学校管理職との対話の場面だけ

ではなく、日常的又は定期的に、これらの者に対し提供されたり、閲覧できる環境を整えたりする。

(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

①学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

- ・受講奨励は、直接の指揮監督に服し、所属職員の日常の監督を行う校長がこれを行う。その際に、適切な権限の委任の下で、副校長・教頭などの他の学校管理職とも役割分担しつつ、指導助言を行ったり、主幹教諭、事務リーダーなど学校管理職以外の者に対して受講奨励の一部を担わせたりすることも可とする。
- ・学校管理職に対しては、校長自らが指導助言等を行う。
- ・人事評価制度との趣旨の違いに留意しつつ、人事評価に関わる当初面接や年度末面接に行うことも可とする。その際、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師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。

○当初面接においては、以下のことを行うこととする。

- ・学校管理職等は、①指標、教職員研修計画等や教職員個人の職責・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行う、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。
- ・教職員は、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・強化する観点から自らの職能開発のニーズも踏まえた目標を設定したりする。

○年度末面接においては、以下のことを踏まえて行うこととする。

- ・教職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。
- ・教職員は、自身のOJT や校内研修、校外研修などによる学びの成果や成長実感、今後の課題などを振り返る。面接を通じて成長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ようにする。

(職や教科の専門性に応じた受講奨励)

- 養護教諭や栄養教諭、事務職員など、校内において一人又は少数しか配置されない教職員の場合、域内の複数校によるネットワークの構築などにより、同職種の教職員間でのノウハウの伝承や学び合いを積極的に取り入れる。また、職特有の専門性のみならず過度に偏重しないで、異職種間の教職員間での学び合い等も積極的に行う。
- 教科の専門性等に係る資質向上については、学校内外の同じ教科の教員や島根県教育センターや教育事務所、市町村教育委員会の指導主事による指導助言を活用し、その連携協力体制を整える。

②校長等の学校管理職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の教育長や事務局職員等がこれを行う。

- ・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
- ・島根県教育委員会、市町村教育委員会による個々の校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援について

※校長への対話に基づく受講奨励に当たっては、指標や教職員研修計画等、副校長・教頭職にあったときの研修履歴等を考慮した上で行う。

○副校長や教頭については、校長がこれを行う。

(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教職員による対話に基づく受講奨励

(学校内で行う研修履歴の記録)

○年間を通じた校内研修の総括の場や教職員面接等の場において、学校現場における組織的かつ日常的な学びの記録として蓄積された記録を基に振り返り、今後の学校全体としての組織的な学びの方針・内容等に反映させる。その際、記録することが過度な負担になったり、そのこと自体が目的化しないように留意する。

(様々な主体・機会による対話に基づく受講奨励)

○必ずしも研修履歴を活用することを前提としないが、ミドルリーダーや事務リーダーなど学校管理職以外の教職員の協力を得て、当該教職員を通じて、対話に基づく受講奨励を行う。

第2章 研修受講に課題のある教員への対応

1 基本的考え方

○教員と学校管理職等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。その際に、教員の意欲と主体性を尊重する。

○期待された水準の研修を受けているとは到底認められない場合など、やむを得ない場合には職務命令を通じて研修を受講させる必要がある。

※「職務命令」…この場合、学校管理職等と教員の対話の中で十分な相互理解が図られない結果、学校管理職等から出す研修命令を想定している。

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、島根県教職員研修計画等に定められた対象者悉皆の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、合理的な理由なく必要な校内研修に参加しない場合

○ICT や特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など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、特定の研修受講等を再三促しても当該特定分野に係る研修に参加しない場合 など

3 「指導に課題のある」教員に対する研修等

- 研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、指導に課題のある教員（「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に一定の課題がみられる教員）に対し、早期に、かつ、効果的に対処することが望ましい。その場合、日常の服務監督の一環として行ったり、人事評価面談などを通じて行ったりすることが考えられる。
- 指標を踏まえて、更に伸ばすべき分野・領域や、改善すべき分野・領域について、自己評価及び学校管理職等による評価を行い、これを踏まえた研修計画書を作成し、研修受講を促す。服務監督権者である教育委員会は、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。
- 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、島根県教育委員会による「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ることができる。

終わりに

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、教職員と学校管理職とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、教職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にある。そのために、適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴を活用することが重要である。

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た、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は、自らの強みや得意分野を再認識して自信につなげることを促し、学び続け、成長する教職員の「次なる学びのエンジン」としていくことが期待される。

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する運用の手引き Q&A

Q1 受講奨励を行う目的は何ですか。

A1 教職員が今後どの分野を学び深めるべきか、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などについて、学校管理職が効果的に指導助言を行うことができるとともに、個々の教職員の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定することができるなど効果的な学校運営を行うことができます。

Q2 受講奨励の際に、どうして研修履歴を活用するのですか。

A2 研修履歴を活用することで、教職員はこれまでの自身の学びの成果を振り返ったり、自らの成長を実感することができます。また、これまで受けてきた研修履歴が可視化されることで、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、さらに伸ばして生きたい分野・領域や新たに能力開発したい分野・領域を見出すことができ、教職員自身が主体的・自律的な目標設定を行ったり、これに基づくキャリア形成を図ることができます。

Q3 対話に基づいて受講奨励を行う必要があるのはどうしてですか。

A3 教職員と学校管理職とが対話を繰り返すことで、教職員が自らの研修ニーズと、自分の強み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割を踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことができます。したがって、教職員の意欲・主体性と調和した受講奨励になることが望まれます。

Q4 今までの取組とほとんど変わらないようですが、今までと異なる点はこういったことですか。

A4 島根県教育委員会では、これまでも島根県公立学校教育職員人材育成基本方針、島根県公立小・中・義務教育学校事務職員人材育成基本方針、島根県教職員研修計画に基づいて、体系的・計画的に持続可能な資質向上を推進してきました。この度の教育公務員特例法の改正により受講奨励が行われることで、教職員が主体的・自律的に目標を設定し、キャリア形成を明確にしながらこれまで以上にその資質の向上を図ることができます。

Q5 受講奨励は、いつ、どのように実施するとよいですか。

A5 従来から行っている人事評価に伴う当初・中途・年度末面接に合わせて実施することを推奨します。その際には、人事評価制度との趣旨の違いに留意し、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ないことが大切です。ただし、研

修を行った結果として教職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ります。

Q6 受講奨励は、毎年、必ず実施しなければなりませんか。

A6 教職員が毎年、自らの研修履歴を踏まえ、現在の自らの能力を振り返るとともに、今後伸ばしたい能力、身に付けたいスキル等に向けた目標を設定し、研修計画を策定することから、それに対して学校管理職は、受講奨励（指導助言）を行う必要があります。

Q7 教職員は、毎年必ず何らかの研修を受けなければなりませんか。

A7 受講奨励の目的は、研修の受講回数や研修量を定めるために行われるものではありません。研修受講そのものが目的になることがないように、教職員一人一人の職責、経験及び適性に応じた資質の向上に取り組むように留意して指導助言をすることが大事です。

Q8 受講奨励は、必ず校長が行うのですか。

A8 基本的には、校長が行うことが望ましいと考えます。ただし、各学校の規模や状況に応じて、校長の判断により、校長の適切な権限の委任の下で、副校長・教頭が行ったり、主幹教諭、事務リーダー等に受講奨励の一部を担わたりすることも可能です。これらの場合は、あらかじめ、その役割分担や対象とする教職員の範囲などの共通理解を図っておく必要があります。

Q9 当初面接での対話はどのように行うとよいですか。

<誰が実施するのですか。>

A9-1 県立学校の場合、校長への当初面接は島根県教育委員会が行います。また、教職員については、校長が行います。なお、市町村立学校の場合は、校長への当初面接は市町村教育委員会が行い、教職員については校長が行います。また、校長の適切な権限委任の下で、副校長・教頭と役割を分担しつつ、面接を行ったり、主幹教諭や事務リーダー等に一部を担わせたりして行うこともできます。

<どのように設定し、実施するのですか。>

A9-2 当初面接は、業績評価に係る面接に続けて実施したり、改めて別日に実施したりします。業績評価に係る面接に続けて実施する場合は、業績評価に係る面接の趣旨と研修受講奨励の面接の趣旨が異なることに留意して実施する必要があります。なお、業績評価に係る面接においては、研修履歴や研修量の多寡そのものが直接に反映されるものではありません。

<どのように対話を進めるとよいですか。>

A9-3 対話の内容としては、次の2つの観点から面接を行う必要があります。

- ① 島根県公立学校教育職員人材育成基本方針、島根県公立小・中・義務教育学校事務職員人材育成基本方針、島根県教職員研修計画に照らして、教職員がさらに力を付けたいと思っている点やさらに伸ばしたいと思っている個人の側面から行う。
- ② 学校教育目標を達成するために、教職員がどのように力を発揮すればよいかといった組織の一員としての側面から行う。

校長は、上記の①、②の内容について、教職員の自主的・自律的な目標の設定やキャリア形成につなげることができるように、対話を通じて受講奨励を行い、教職員の思いや願いを踏まえながら、研修受講及び資質の向上に資する適切な指導助言を行うことが大事です。なお、教職員においては、自らの職責、経験及び適性に応じた資質の向上に向け、さらに高めたい資質は何か、そのためにはどういった研修を受講していくかなどについて、対話により深めていくことが大事です。

<校長が研修受講を指示するのですか。>

A9-4 研修受講の際には、校長から指示されて受講するというのではなく、あくまでも教職員自身が「こんな研修を受けてみたい」、「こんなことを学んでみたい」、「こんな力を付けたい」といった思いを持って受講させることが大切です。校長は、教職員がどのような目指す姿を思い描いているのか、どういった資質やスキルを高めたいと考えているのか等を対話の中で引き出しながら、一人一人の教職員の思いや願いに耳を傾け、研修受講について受講奨励を行うことが大事です。

Q10 年度末面接での対話はどのように行うとよいですか。

<誰が実施するのですか。>

A10-1 当初面接と同じです。

<どのように設定し、実施するのですか。>

A10-2 当初面接と同じです。

<どのように対話を進めるよいですか。>

A10-3 対話の内容は、年度末の振り返りと来年度に向けてどのように取り組みたいかという内容が主となります。対話の内容としては、次の2つの観点から面接を行う必要があります。

- ① 島根県公立学校教育職員人材育成基本方針、島根県公立小・中・義務教育学校事務職員人材育成基本方針、島根県教職員研修計画に照らして、教職員がさらに力を付けたいと思っている点やさらに伸ばしたいと思っている個人の側面から行う。
- ② 学校教育目標を達成するために、教職員がどのように力を発揮すればよいかといった組織の一員としての側面から行う。

校長は、上記の①、②について、1年間を振り返り、教職員の力量の成長や伸び、課題等に係る振り返りを踏まえた今後の研修受講などについて校長と教職員が対話をする中で、教員の資質の向上を図ります。

当初面接と同様、この対話の中で、校長は教職員がどのような目指す姿を思い描いているのか、どういった資質やスキルを高めたいと考えているのか等を引き出しながら、教職員の思いや願いに耳を傾け、研修受講について受講奨励を行うことが大事です。教職員においては、自らの職責、経験及び適性に応じた資質の向上に向け、さらに高めたい資質は何か、そのためにはどういった研修を受講していくかなどについて、対話により深めていくことが大事です。

Q11 年度末面接までの間に留意することはありますか。

A11 受講奨励は、当初面接と年度末面接において行われることを基本としていますが、教職員の資質の向上という目的からすれば、この2回の面接のみで目的を達成しようとするのではなく、中途面接の際に行うなど、年度途中に研修受講の進捗状況を確認したり、適宜その成果を校内等に広めたりする機会や場を設定するなど、日常的に受講奨励を進めていくことも大事です。

Q12 研修記録は、誰がどのようにして履歴として残していくのですか。

A12 島根県教育委員会（島根県教育センターや島根県教育庁各課）が実施する研修については、その都度島根県教育センターが、それ以外の研修については、その都度教職員各自が島根県教育センターの研修情報システム（マイページ）に記録することになります。

Q13 研修履歴について、島根県教育委員会への報告の有無はありますか。

A13 島根県教育委員会や服務監督権者である市町村教育委員会からの照会がない限り、報告する必要はありません。

Q14 受講を奨励しても受講しない教職員への対応はどうすればよいですか。

A14 期待された水準の研修を受けているとは到底認められない場合として、次のような場合は、職務命令を通じて研修を受講させる必要があります。この場合の「職務命令」

とは、学校管理職等と教員の対話の中で十分な相互理解が図られない結果、学校管理職等から出す研修命令を想定しています。

- ① 合理的な理由なく法定研修や、島根県教職員研修計画等に定められた対象者悉皆の研修等に参加しない場合
- ② 勤務上の支障がないにもかかわらず、合理的な理由なく必要な校内研修に参加しない場合
- ③ ICT や特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など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、特定の研修受講等を再三促しても当該特定分野に係る研修に参加しない場合 など

万が一、これにも従わない場合は、島根県教育員会又は市町村教育委員会等へ相談してください。なお、上記の「再三」については、当年度での状況だけで上記に該当するものとは想定しておらず、ある程度の期間を見込んでいます。