



研修履歴を活用した 指導助言等の手引

～研修の受講奨励と振り返りのための対話を通して～

令和6年1月31日版

愛知県教育委員会

1 はじめに

本手引は、文部科学省より令和4年8月に示された「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」に基づき、県内公立学校において、研修履歴を活用して、校長等が各校の教員に対して、対話による資質向上に関する指導助言等を行うための考え方や方法等についてのポイントを示したものである。(詳細は、文部科学省のガイドラインを参照)

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員の「研修履歴の記録の作成」と「研修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」を担う教師の在り方特別部会の審議のまとめでは、「新たな教員の学び」が求められている。これは、一人一人の教員が、自らの専門職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あり、その鍵である、各教員の「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ものであるといえる。

各学校においては、各教員のキャリアや経験に応じた学びを促すことで、資質向上を図り人材育成を行うとともに、学校組織の活性化を図ることが期待される。愛知県教員育成指標(以下「指標」)で示されている各ステージに応じた素養、指導力、マネジメント力を踏まえて、新たな教員の学びの充実に取り組んでいく必要がある。

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

- 研修履歴の記録は、指標や教員研修計画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、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、教員と学校管理職とが対話を繰り返す中で、各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基本である。「新たな教員の学びの姿」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、各教員の意欲・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、
 - ・各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るとともに、各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と考えられる。

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) 対象となる教員の範囲

(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。なお、再任用教員も含む。

(臨時的任用教員等の扱い)

○ 臨時的任用教員等は、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、学校長の判断により、例えば人事評価の期首・期末面談の場を活用して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ことが考えられる。その場合、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員により、対話に基づく受講奨励を行うことに努めるようにする。なお、非常勤講師は、特に記録を必要としない。

(2) 研修履歴の記録の目的

(基本的考え方)

○ 研修履歴の記録は、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、各教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している。

(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)

○ 校長等の学校管理職において、研修履歴の記録も踏まえつつ、校務運営に関する情報を総合的に考慮した上で、各教員の強みや適性等を生かした校務分掌の整備・決定などを行うことも考えられる。なお、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点にも留意する。

(3) 研修履歴の記録の範囲

- ① 国が示す必須記録研修等
 - i) 研修実施者が実施する研修
 - ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
 - 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

② その他任命権者（県）が必要と認める研修等

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 教員が自主的に参加する研修等

※ ①国が示す必須記録研修等 i) 研修実施者が実施する研修には、主に教育センター等が主催する研修のほか、県教育委員会、教育事務所、市町村教育委員会等が主催するものが入る。ただし、情報提供や説明会に留まる連絡会や会議に当たるものは記録の対象としない。

※ ②その他任命権者（県）が必要と認める研修等には、学校長が職務として認める教育関係諸団体の研修も含む。

※ 「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」については、その時期・頻度・方法等を含め、多様なスタイルで行われるため、記録が難しい面があるが、教職生涯を通じた資質向上を図る上で各教員の研修履歴を蓄積し、それを振り返るという趣旨に基づき、研究授業、研究実践、現職教育研修会等の主なものについては、記録を残すようにする。

※ 「教員が自主的に参加する研修等」については、職専免研修を含み、各教員の申告により、記録は任意とするが、特に、大学の主催する研修等については記録するとよい。また、教育研究及び教育論文の取組等や勤務時間外、休日、週休日に行う自主的な研修の記録についても、参考となるものは記載してもよい。

※ 研修形態については、集合研修の他、同時双方向オンライン型、オンデマンド型の研修の受講も含めて考える。

(4) 研修履歴の記録の内容

○ 「研修履歴の記録（ポートフォリオ）の記載事項について」（後掲）に示すように、教員サポートシステムに、毎年度、「研修名、主催者、受講年度、期日、場所（オンラインの場合はその旨）、指標との関係、振り返りや気付きの内容など」の記録を行い、累積する（臨時的任用教員等の記録は研修履歴記録用エクセルファイルを利用してもよい）。

○ 記録の保存期間は、任命権者が定める行政文書の管理に関する規定に従い、5年間とする。ただし、システム管理で可能な場合は、現職教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。

○ 記録すること自体が目的化したり過度な負担となったりしないよう、記録の簡素化に留意する。

※ 中核市においては、任命権者に確認の上、必要事項を記入できるようにして市教育委員会独自のシステムによることも可とする。

(5) 研修履歴の記録の時期

○ 研修実施後随時また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各教員が記録する。

○ 総合教育センターの研修・講座については、教員サポートシステムにより、受講修了の都度、自動的に記録される。

- 期末面談までに、それ以前に修了している研修と振り返り（「研修を通じて得た気付きや学び、成長等」「自分を高めるための今後の課題、研修受講希望等」）の部分を入力しておく。ただし、システムが利用可能になってからも、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修などは、受講履歴の反映が年度末になるため、「研修の記録」は年度末までに完成すればよい。

(6) 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員への対話に基づく受講奨励

（教育公務員特例法第 22 条の 5 及び第 22 条の 6 の規定による研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励）

- 指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して行う対話に基づく受講奨励については、所属職員の日常の服務監督をする立場である校長が行う。校長は、所属職員を監督し、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各教員の資質向上を促す第一義的な責任主体と言える。

ただし、校長の指示のもと、県立学校にあつては、副校長や教頭、部主事が面談を行ったり、市町村立小・中・義務教育学校にあつては、副校長や教頭が面談を行ったりして、校長に報告することも可能とする。

◇面談の時期・方法

【期首面談】時期（6月～8月頃を目安に）

※教職員評価に関する面談と同時に実施する等工夫する。

学校管理職は、①②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。

- ① 指標・教員研修計画や各教員の職責・経験・適性に照らした人材育成の観点
- 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

各教員は、③④の観点を意識して、自らの学びを設定する。

- ③ 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する観点
- ④ 学校を支える力を獲得・強化することを目標にした、自らの職能開発のニーズの観点

面談において、具体的には、前年度の「研修履歴の記録」を基に、愛知県教員育成指標も踏まえながら、今年度受講する予定の研修や得意な分野や苦手な分野も踏まえて本人が今後伸ばしたいと考えている資質・能力等について話し合う。

面談者は、受講できる研修や校内研修について確認したり、奨励したりする。研修については、法定研修、悉皆研修以外にも自主的に受講できる研修を話題にできるとよい。研修受講については、授業日だけでなく長期休業を有効活用し、機会の確保に努めるようにする。研修形態も、集合研修にかかわらず、同時双方向オンライン型研修、オンデマンド型研修など多様なものを考慮し、校内外の研修について幅広く、本人が資質向上を図るための機会について確認できるとよい。

研修にかかわる情報については、総合教育センターや県教育委員会、教育事務所、市町村教育委員会をはじめ、教職員支援機構（NITS）、各種大学、研究会などを参考にできるとよい。総合教育センター研究発表会などの機会を有効に活用する方法も考えられる。

【期末面談】時期（1月中旬～2月末頃を目安に）

※教職員評価に関する面談と同時に実施する等工夫する。

当該年度の繁忙状況等を考慮した上で各教員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。

各教員は、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。

当該年度に受講した研修の記録を基に面談を行い、

- ① 一年間の研修の成果や学び、経験段階に応じて指標に示された資質・能力がどれくらい身に付いているかを話し合う。
- ② 今後の課題や職能開発の目標を確認し、次年度以降に本人が受講を希望する研修や指導助言者が受講を奨励する研修について話題にする。

ただし、面談の時期が3月末でないことも考えられるため、研修履歴の記録が完了していない場合は、期末面談までに修了している研修と所感（振り返り）を記入した上で面談を実施し、「研修履歴の記録」は年度末までに入力完了させておく。ただし、年度末までに受講予定の研修があれば記入してもよい。また、各教員は、面談で指導助言を受けたことを、面談後に追記してもよい。

【その他の面談の機会の活用】

①各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各教員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、各学校の工夫により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も考えられる。

【職の専門性に応じた受講奨励】

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ついては、その職特有の専門性に通じた学校管理職が当該学校内にいない場合があるため、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ことにより、当該専門性に係る資質の向上を図ることが有効である。また、これらの職種の教員が校内で果たす役割に鑑みれば、その職特有の専門性のみに過度に偏重することなく、異職種の教員間での学び合い等も積極的に進める必要がある。

また、学校管理職は、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。

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

- 法律に基づく研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象には、校長等の学校管理職も含まれる。校長以外の副校長や教頭、部主事については、基本的に校長が研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行う。
- 校長については、サービス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る。市町村教育委員会や県教委事務局が受講奨励の主体となり、人事評価における期首・期末面談の場や教職員課の学校訪問の機会を活用した受

講奨励が考えられる。

- 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、指標や教員研修計画を踏まえつつ、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。その際、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は言うまでもなく、特に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、服務監督権者である教育委員会等や任命権者による個々の校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援が行われることが期待される。

4 その他研修に関して指導助言等をする上で配慮すべきこと

(1) 研修受講に課題のある教員への対応

- 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、各教員の意欲と主体性を尊重することが重要である。研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みにおいても、この考え方は同様であり、各教員と学校管理職等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。

- 受講の奨励をした上で、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には、職務命令を通じて研修を受講させる必要もある。

※ 「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」とは、合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画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などは、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。このような場合は、通常、学校管理職等による服務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、常態化したりしている場合には、行為態様の状況を総合的に勘案した上で、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。

- 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・相談の上、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、各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

- 「指導に課題のある教員」に対する研修等については、これまでも、任命権者、服務監督権者、学校管理職等において、その取組が進められてきたが、今般の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、そのような教員に対する対処を更に早期に、かつ、効果的に行うことが可能になると期待される。
- 「指導に課題のある教員」の早期発見・早期対処については、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。その対処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。

(3) 人事評価との違い

- 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ことが想定される。ただし、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、校長等の管理職が、日常の職務行動の観察を通じて得られた情報など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。

5 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、各教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、各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。このため、指標や教員研修計画とも相俟って、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」として研修履歴が活用されることが重要である。

そして、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、各教員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」に関する教育委員会の役割分担

<p>①任命権者【研修履歴の作成・提供等】</p> <p>【主幹課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員課 ○ 総合教育センター（教員サポートシステム） <p>【所管課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 高等学校・・・高等学校教育課 ○ 特別支援学校・・・特別支援教育課 ○ 小・中・義務教育学校・・・義務教育課 ○ 養護教諭・栄養教諭・・・保健体育課 ○ 幼稚園等教諭・・・市町村教育委員会もしくは市町村関係部局
<p>②指導助言者である教育委員会【相談・情報提供・指導助言】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 高等学校・・・高等学校教育課 ○ 特別支援学校・・・特別支援教育課 ○ 小・中・義務教育学校・・・市町村教育委員会 ○ 養護教諭・栄養教諭・・・高等学校、特別支援学校は保健体育課 小・中・義務教育学校は市町村教育委員会 ○ 幼稚園等教諭・・・市町村教育委員会もしくは市町村関係部局

【参考となる資料等】

- 「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」（令和4年8月文部科学省公示）
- 「愛知の教員育成」
- 「愛知県教員研修計画」
- 「(別表) 愛知県教員研修計画一覧」
- 「愛知県教員育成指標」（【教諭】【養護教諭】【栄養教諭】【校長】）
- 「愛知県総合教育センター研修事業案内」
- 「愛知県総合教育センター自由応募・eラーニング講座一覧」
- 「独立行政法人教職員支援機構（NITS）のオンライン講座」