

**「今日的な教育課題について」**  
**研修履歴を活用した指導助言等の手引き**  
**～研修の受講奨励と振り返りのための対話を通して～**

愛知県教育委員会義務教育課課長補佐

塩野谷文雄氏

**1 はじめに**

○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、児童生徒等に求める学びのロールモデルにもつながる。

**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な考え方**

- 自らの学びを客観視し、主体的・自律的な目標設定やキャリア形成につなげることが期待される。
- 対話に基づく受講奨励は、教員と管理職との対話を繰り返す中で、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、主体的に行っていくことが基本である。各教員の意欲・主体性と調和したものとなるようにする。
- 各教員がどの分野の学びを進めるべきか、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、効果的な指導助言と学校運営を行うことが可能になる。

**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

- ・校長、副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭等
- ※再任用教諭を含む。
- ※臨時的任用教員等は対象ではない。(校長判断で参加も可)
- ※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

- ・教員が自らの学びを振り返るとともに、管理職が適切な指導助言を行うことで、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資する。

(3) 研修履歴の記録の範囲

- ア 国が示す必須記録研修等  
(教育センター、県教委、教育事務所、市町教委が主催する研修等)
- イ 校内研修・研究等(研究授業、研究実践、現職教育研修会等)
- ウ 自主的に参加する研修等  
※大学の主催する研修会は残すとよい。

(4) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ア 学校管理職以外の教員への対話に基づく受講奨励
  - ・受講奨励は、指標や教員研修計画を踏まえつつ、所属職員の日常的の服務監督をする立場である校長が行う。
  - ・市町村立学校にあっては、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。

**【期首面談：6月～8月頃を目安に】**

- ・教職員評価に関する面談と同時期に実施する等の工夫をする。
- ・管理職は、(ア)(イ)の観点から研修受講の奨励を行う。
- (ア) 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
- (イ) 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
- ・教員は、(ウ)(エ)の観点を意識して、自らの学びを設定する。
- (ウ) 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
- (エ) 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
- ・面談においては、愛知県教員育成指標を踏まえながら、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。

**【期末面談：1月中旬～2月末頃を目安に】**

- ・当該年度の受講した研修の記録を基にして、資質・能力がどれくらい身に付いているかを話し合う。
- ・今後の課題や目標を確認し、今後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。

**【職の専門性に応じた受講奨励】**

- ・養護教諭や栄養教諭などについては、域内の複数校によるネットワークの構築や異職種の教員間での学び合い等も進める。
  - ・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、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。
- イ 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励
- ・副校長、教頭、部主事については、校長が受講奨励を行う。
  - ・校長に対しては、サービス監督権者の教育委員会が受講奨励の主体となる。
  - ・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。

**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
  - ・期待された水準に達していると認められない場合、職務命令を通じて研修を受講させる必要もある。
  - ・サービス監督権者（教育委員会）と情報共有・相談の上で取り組む。
- (2) 「指導に課題がある教員」に対する研修等
  - ・早期発見、早期対処、一人一人に応じた継続的な受講を通じて資質向上を図る。
- (3) 人事評価との違い
  - ・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。
  - ・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仕組みを、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。