

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励【Q&A】

(令和5年4月 作成)

(令和6年4月 一部更新)

目次

① 趣旨や目的に関するもの	1
② 面談に向けて	3
③ 面談の内容について（当初面談の場合）	4
④ 面談の内容について（最終面談の場合）	5
⑤ その他	6

① 趣旨や目的に関するもの

Q1-1 なぜ、受講奨励を行う必要があるのですか。

A この度の法改正は、社会的変化、教師等の学びの環境の変化を受け、校長及び教師自身も高度な専門職として新たな知識・技能の習得に継続的に取り組んでいくなどの「新たな教師の学びの姿」を実現するために、普通免許状及び特別免許状の更新制を発展的に解消する等の措置が講じられたものです。

これらのことを踏まえ、校長及び教師がその職責、経験及び適性に応じた資質の向上のための取組を行うことを促進する場として、研修の履歴や資質の向上のための機会に関する情報を提供し、又は資質の向上に関する指導助言等を行う受講奨励を実施します。

Q1-2 受講奨励の目的は何ですか。

A 受講奨励は、その職責、経験及び適性に応じた資質の向上に必要な取組を、校長等と教師が、「対話」の中で考えていくことにより、今まで以上に自らの学びを振り返ったり、意欲を向上させたりすることができる場として、各教師等の主体的・自律的な目標設定やキャリア形成につなげることを目的としています。

Q1-3 法的な根拠はありますか。

A 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励については、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条の五及び六に規定されています。

Q1-4 今までの取組と変わらない気がするのですが、今までと異なる点は何ですか。

A 本市では、育成指標に基づき体系的な「教員研修計画」を策定し実施してきました。その中で、教師等がキャリア段階や職務に応じた研修を受講したり、主体的に研修を受講したりするなど、自らの資質の向上に取り組む姿も見られました。

この度の法改正による受講奨励を、これまでの取組をさらに充実させる場として捉え、対話を通じて、各教師等の目標設定やキャリア形成をさらに明確にしたり、振り返ったりすることにより、教師等の資質の向上をこれまで以上に進めることができます。

これらのことから、受講奨励を、これまでの教師等の資質の向上の取組を計画的、継続的に取り組む場として活用してください。

Q 1-5 毎年何かの研修を受けなくてはならないのですか。

A 受講奨励の目的は、受ける回数を定めるものではなく、今まで以上に自らの学びを振り返ったり、自ら意欲を向上させたりすることができる場として活用し、教師一人一人の主体的・自律的な目標設定やキャリア設定に基づき受講奨励を行い、各自の資質の向上を図ることにあります。

したがって、研修を何回受けるといった研修受講そのものが目的ではないことを踏まえた上で、受講奨励を進めてください。その際、教師一人一人の職責、経験及び適性に応じた資質の向上に取り組むよう留意してください。

Q 1-6 研修履歴に残る研修には、何が含まれますか。(令和6年4月更新)

A 以下に示す①～⑥の研修について記録する。なお、⑤及び⑥の研修については、記録を任意とします。

- ① 広島市教育委員会が実施する研修
- ② 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- ③ 広島市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
- ④ 広島市教育委員会以外が実施する研修の内、広島市教育委員会が参加者を取りまとめる研修
- ⑤ 所属園・校の園・校内研修（所属園・校の研修計画に位置付く研修）
- ⑥ 自主的に参加する研修等

Q 1-7 「⑤ 所属園・校の園・校内研修（所属園・校の研修計画に位置付く研修）」には、どのような研修が含まれますか。(令和6年4月追加)

A 各園・校の研修計画に位置付く研修が記録の対象となります。例えば、授業研究に関するもの、ICTに関するもの、生徒指導に関するもの、特別支援教育に関するもの、安全・健康教育に関するもの、服務に関するもの、メンタルヘルスに関するものなどが考えられます。

Q 1-8 「⑥ 自主的に参加する研修等」には、どのような研修が含まれますか。(令和6年4月追加)

A 各教師が自主的に参加する研修等であり、その記録に制限はありません。

Q 1-9 研修記録は、誰がどのように残していくのですか。(令和6年4月更新)

A 「全国教員研修プラットフォーム (Plant: プラント)」を用いて、「Q1-6」の①～④については随時、教育委員会が記録します。また、「Q1-6」の⑤及び⑥については随時、園・学校または教師個人が記録します。

② 面談に向けて

Q 2-1 受講奨励の当初面談を行うために準備をしておくことはありますか。

A 校長等においては、教育センター研修（教員研修計画）等、具体的に研修内容等が分かるものを準備する必要があります。その上で、教師一人一人の職責、経験及び適性に応じた研修の受講を含めた資質の向上について、これまでの研修履歴等から検討しておくことが求められます。

また、教師においては、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なのか、そのためにはどういった研修を受講していくのかなどについて、教育センター研修（教員研修計画）等、具体的に研修が分かるものをあらかじめ見ておき、面談の際に、校長等と対話できるよう準備しておくことが必要となります。

Q 2-2 自己の資質の向上のための研修は、どのように探せばよいのですか。（令和6年4月更新）

A 例えば、年度初めに各校へ送付予定の教育センター「研修案内」には、教員研修計画の一覧を掲載します。また、その他の詳細は「全国教員研修プラットフォーム（Plant：プラント）」または、教育センターホームページに掲載します。さらに、教育委員会が実施するその他の研修等についても、教育センターホームページに掲載します。それぞれの研修について、関連する「指標」を表記しますので、指標に照らし自身の資質の向上に資する研修を探す際の参考にしてください。

また、「全国教員研修プラットフォーム（Plant：プラント）」、教職員支援機構（Nits）や大学のホームページ等も活用しながら、自らの職責、経験及び適性に応じた資質の向上に資する研修等を検討することも考えられます。

Q 2-3 なかなか研修を受ける時間がないのですが、どうすればよいですか。

A 例えば、教育センターの研修の中には、オンラインでの実施や、動画配信（配付資料）による実施、学校の夏季休業中の実施など、様々な研修を用意していますので、各自の状況に応じて受講を検討してください。

なお、校長においては、研修受講者を校内で周知したり、オンラインでの研修を受講する場を確保したりするなどして、研修を受講しやすい環境を整えるようにしてください。

③ 面談の内容について（当初面談の場合）

Q 3-1 受講奨励の当初面談は、誰が実施するのですか。

- A 校長への当初面談は教育長が指名する職員が行います。
また、教頭に対しては校長が行います。
さらに、教師に対しては校長（または教頭）が行います。

Q 3-2 受講奨励の当初面談は、どのように設定し、実施するのですか。

- A 当初面談は、業績評価に係る面談に続けて実施したり、改めて別日に実施したりします。
業績評価に係る面談に続けて実施する場合においては、業績評価に係る面談の趣旨と受講奨励の面談の趣旨が異なることに留意し実施してください。
なお、業績評価に係る面談においては、研修履歴や研修量の多寡そのものが直接反映されるものではないことに留意してください。

Q 3-3 受講奨励の当初面談は、どのような対話になるのですか。

- A 対話の内容としては、次の2点を踏まえて行います。
1点目は、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といった個人の側面から、2点目は、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するといった組織の一員としての側面からです。その際、「指標」に照らし具体的な力を想定した上で、対話を行ってください。
校長等においては、これらの内容について、教師の主体的・自律的な目標設定やキャリア形成につなげられるよう、対話を通じて教師の思いや願いを踏まえながら、資質の向上に資する適切な指導助言をしてください。

Q 3-4 研修受講は、校長から指示してもらえるのですか。

- A 受講奨励は、その職責、経験及び適性に応じた資質の向上に必要な取組を、校長及び教師が、「対話」の中で考えていくことにより、今まで以上に自らの学びを振り返ったり、意欲を向上させたりすることができる場として、各教師の主体的・自律的な目標設定やキャリア形成につなげていくものです。
このことを踏まえれば、校長等からの指示ではなく、教師自身が「〇〇を受けてみたい」「〇〇を学んでみたい」「〇〇の力を付けたい」という思いをもち、校長等においては、対話の中で、教師がどのような目指す姿を描いているのか、どのような資質を高めたいと考えているのか等を引き出しながら、教師の思いや願いを傾聴し、指導助言などの受講奨励が行われることが求められます。

④ 面談の内容について（最終面談の場合）

Q 4 - 1 受講奨励の最終面談は、誰が実施するのですか。

A 当初面談と同様です。（Q 3 - 1 を参照）

Q 4 - 2 受講奨励の最終面談は、どのように設定し、実施するのですか。

A 当初面談と同様です。（Q 3 - 2 を参照）

Q 4 - 3 受講奨励の最終面談は、どのような対話になるのですか。

A 対話の内容としては、年度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なものになります。また、当初面談と同様に振り返りの視点は、次の2点となります。

1 点目は、育成指標に照らして、教師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点等、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といった個人の側面から、2 点目は、学校教育目標を達成するために、教師がどのように力を発揮すればよいか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するといった組織の一員としての側面からです。

これらの側面において、1 年間の振り返り、教師の力量の成長や伸び、課題等を振り返り、今後の目標などについて校長等と教師が対話をすることで、教師の資質の向上を図ります。

この対話においても、校長等においては、対話の中で、教師がどのような目指す姿を描いているのか、どのような資質を高めたいと考えているのか等を引き出しながら、教師の思いや願いを傾聴し、指導助言などの受講奨励が行われることが求められます。

また、教師においては、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なのか、そのためにはどういった研修を今後受講していくのかなどについて、対話により深めていってください。

⑤ その他

Q 5-1 最終面談までの間に留意することはありますか。

A 受講奨励は、当初面談と最終面談において、対話を通して行われます。しかしながら、教師の資質の向上という目的に立ち返れば、面談のみで目的を達成しようとするのではなく、年度途中で研修受講の進捗を確認したり、その成果を校内に広めたりする場を設定したりする中で、日常的に対話に基づく受講奨励を進めていくことが求められます。

Q 5-2 研修を受講した場合、何か報告することはあるのですか。(令和6年4月更新)

A 校長等や教師が何かを報告する必要はありません。なお、令和6年度からは「全国教員研修プラットフォーム(Plant:プラント)」を用いて、研修履歴の記録の範囲の内、必須記録である①～④は教育委員会が、任意記録である⑤及び⑥は園・学校または教師個人が記録することとなります。

Q 5-3 臨時的任用教諭は受講奨励の対象ですか。

A 臨時的任用教諭は受講奨励の対象としています。

Q 5-4 会計年度任用職員(非常勤講師等)は受講奨励の対象ですか。

A 会計年度任用職員(非常勤講師等)は受講奨励の対象ではありません。しかしながら、これまでと同様に、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等について、校長等からの指導助言等が重要となります。

Q 5-5 学校栄養職員及び事務職員は受講奨励の対象ですか。

A 学校栄養職員及び事務職員の職にある者は、受講奨励の対象ではありません。しかしながら、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等について、校長等からの指導助言等が重要となります。

Q 5-6 受講奨励に係る面談は、業績評価の面談で実施してもよいのですか。

A それぞれの面談は趣旨が異なります。校長等においては、研修の受講奨励に係る面談を業績評価の面談に続けて実施する際には、趣旨が異なることを踏まえた上で、それぞれ実施してください。なお、業績評価に係る面談においても、研修履歴や研修量の多寡そのものが直接反映されるものではないことに留意してください。