

## 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案のポイント①

### <全体構成>

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

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

2. 教員研修計画への位置付け

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) 対象となる教師の範囲

(2) 研修履歴の記録の目的

(3) **研修履歴の記録の範囲** 後掲【1】参照

(4) **研修履歴の記録の内容** 後掲【2】参照

(5) **研修履歴の記録の方法** ※後掲【3】参照

(6) **研修履歴の記録の時期** ※後掲【4】参照

(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** ※後掲【5】参照

① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による受講奨励

第3章 研修受講に課題のある教師への対応

1. 基本的考え方

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** ※後掲【6】参照

3. **「指導に課題のある」教員に対する研修等** ※後掲【7】参照

### 【1】 研修履歴の記録の範囲

#### ① 必須記録研修等

- i) 研修実施者（都道府県・指定都市教育委員会等）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 その他任命権者が必要と認めるもの

（内容の適切性も含め、任命権者の責任において判断）

#### ②に含まれ得る研修等

- ・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
- ・教師が自主的に参加する研修等

## 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案のポイント②

### 【2】 研修履歴の記録の内容

- ・ 研修名、研修内容、主催者、受講年度、時期・期間・時間、場所、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）、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容などの中から、研修の態様や性質に応じて、必須記録事項と記録が望ましい事項などを定める。
- ・ 記録自体が目的化したり、過度な負担にならないよう、簡素化に留意することが必要。

### 【3】 研修履歴の記録の方法

- ・ 情報システムや電子ファイルなど。
- ※国が全国的な研修履歴記録システムを構築するため、調査研究を実施（令和5年度中のできるだけ早期に稼働）

### 【4】 研修履歴の記録の時期

研修の性質等に応じて、次のような時期・方法で記録。

- ・ 情報システムを通じて、受講終了の都度、自動的に記録
- ・ 期末面談前にまとめて教師個人が記録
- ・ 期末面談前に校内研修等の実績を校長等が記録 等

### 【5】 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ・ 校長等が、期首面談・期末面談等の場を活用して実施。
- ・ 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師や指導主事による指導助言を活用するなど、連携協力体制を整えることが有効。

### 【6】 研修受講に課題のある教師への対応（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）

- 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して、次のようなやむを得ない場合は、職務命令を通じて研修受講。（万が一、これに従わないような場合には、事案に応じて、人事上・指導上の措置を講ずることもあり得る）
- ・ 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
  - ・ 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
  - ・ I C T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、学校管理職等から教師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

### 【7】 「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師（「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・効果的な対処が可能。
  - ・ 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。
  - ・ 教育委員会も積極的に関与。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場合には、「指導が不適切である」教員の認定プロセスに入る可能性。
- \* 今般の研修充実等を踏まえ、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（H20.2）を改正