

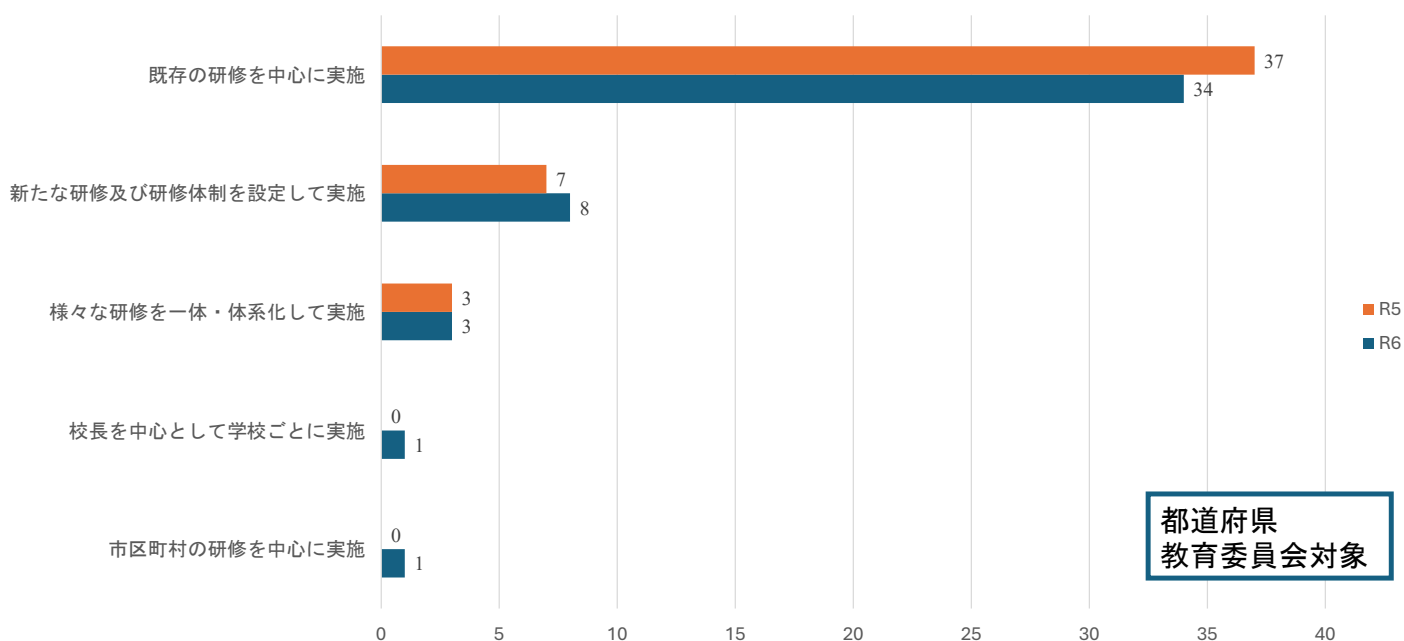
2025/6/27 第151回教員養成部会

教員研修の課題等について

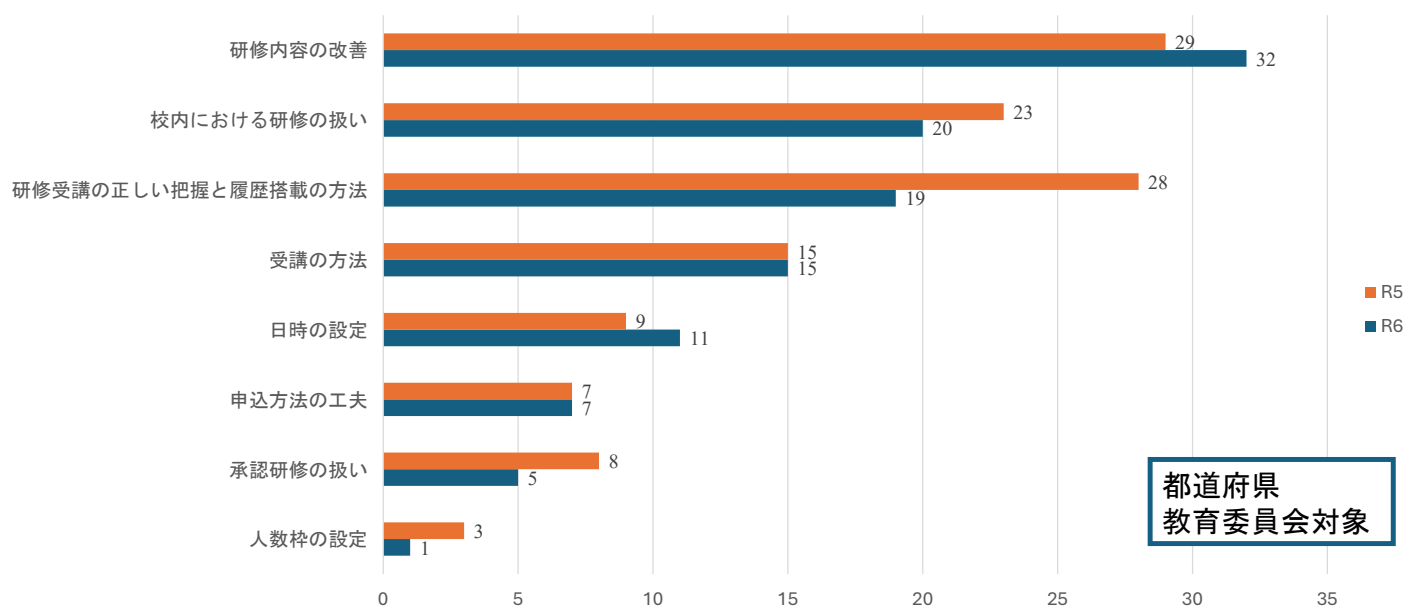
～令和6年度 全国連合小学校長会 研究紀要より～

全国連合小学校長会会長 松原 修

教員免許状更新講習に代わる研修の設定

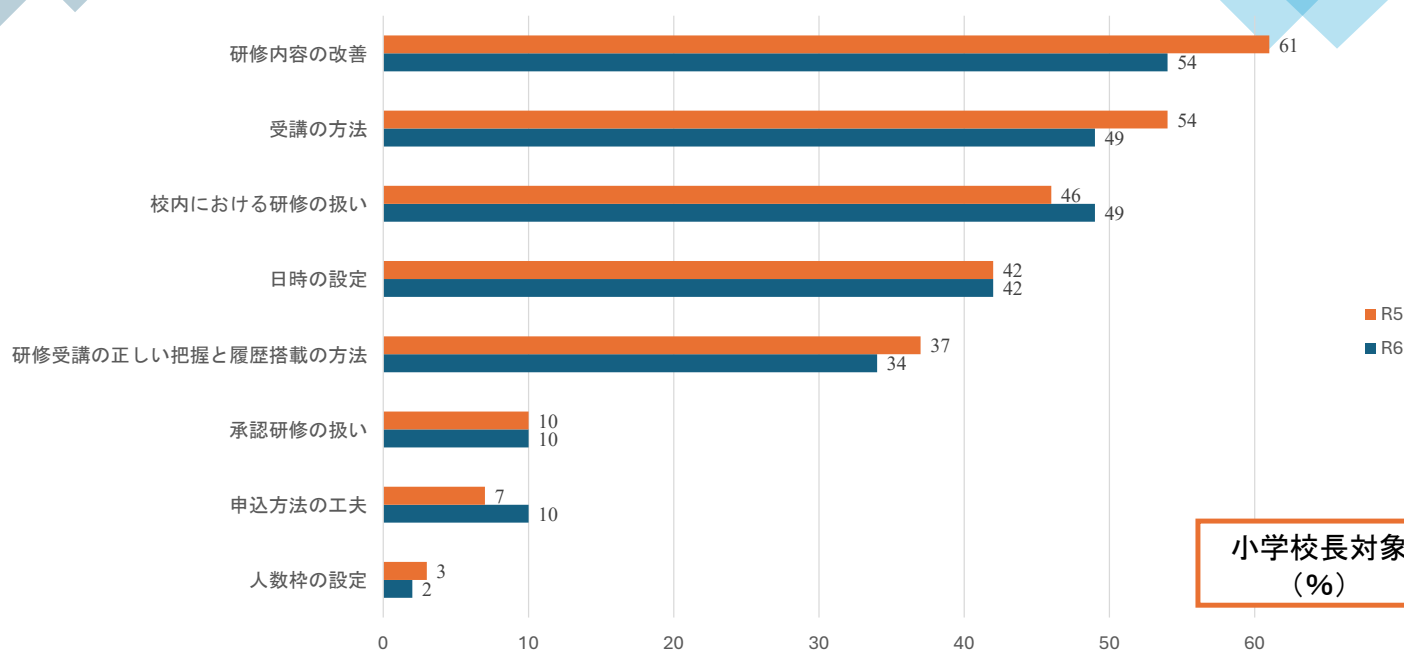


教員が受講する研修について、現段階で課題となると 思われること（3つ以内を選択）



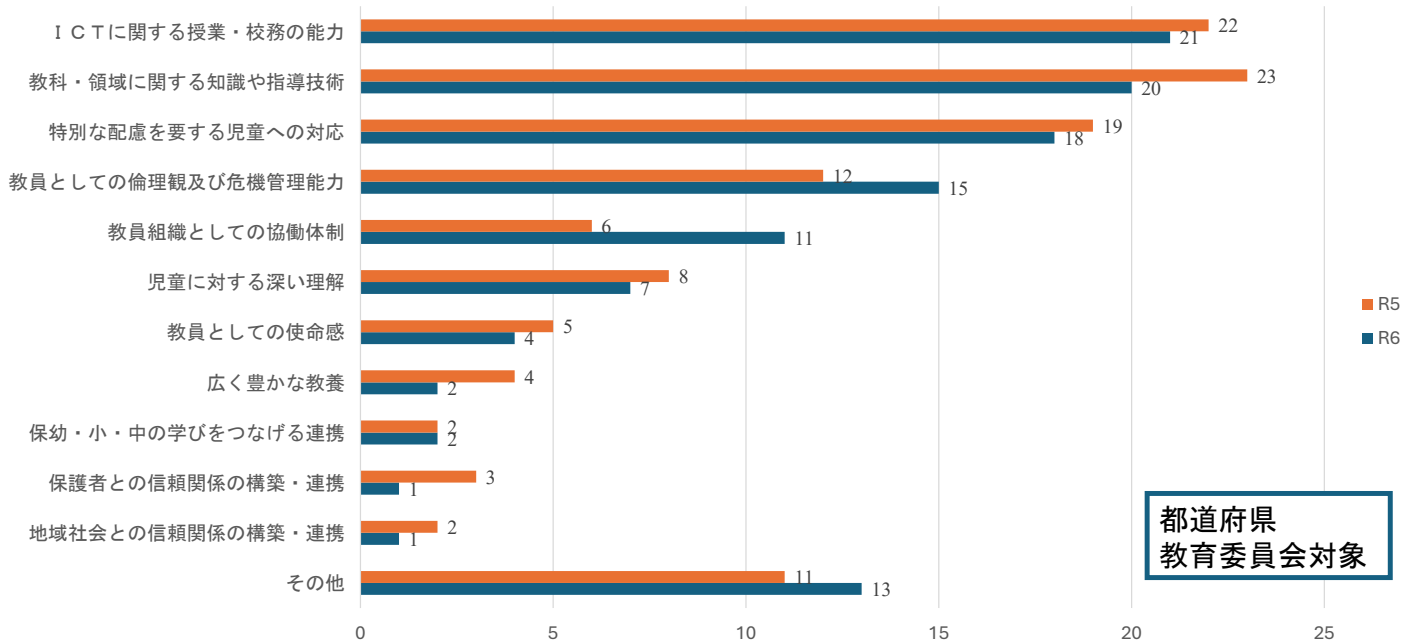
3

今後の教員研修において、課題であると思うもの（3つ以内を選択）



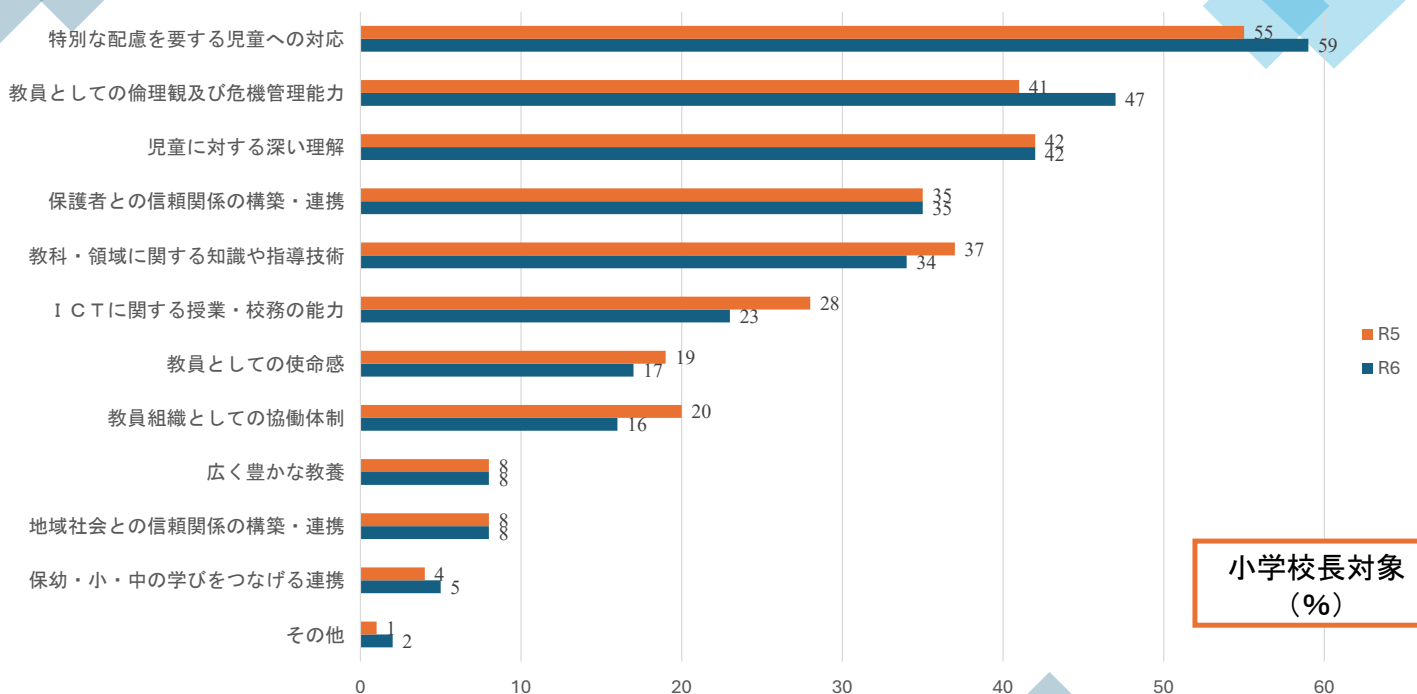
4

教員に特に受けさせたい研修内容（3つ以内を選択）



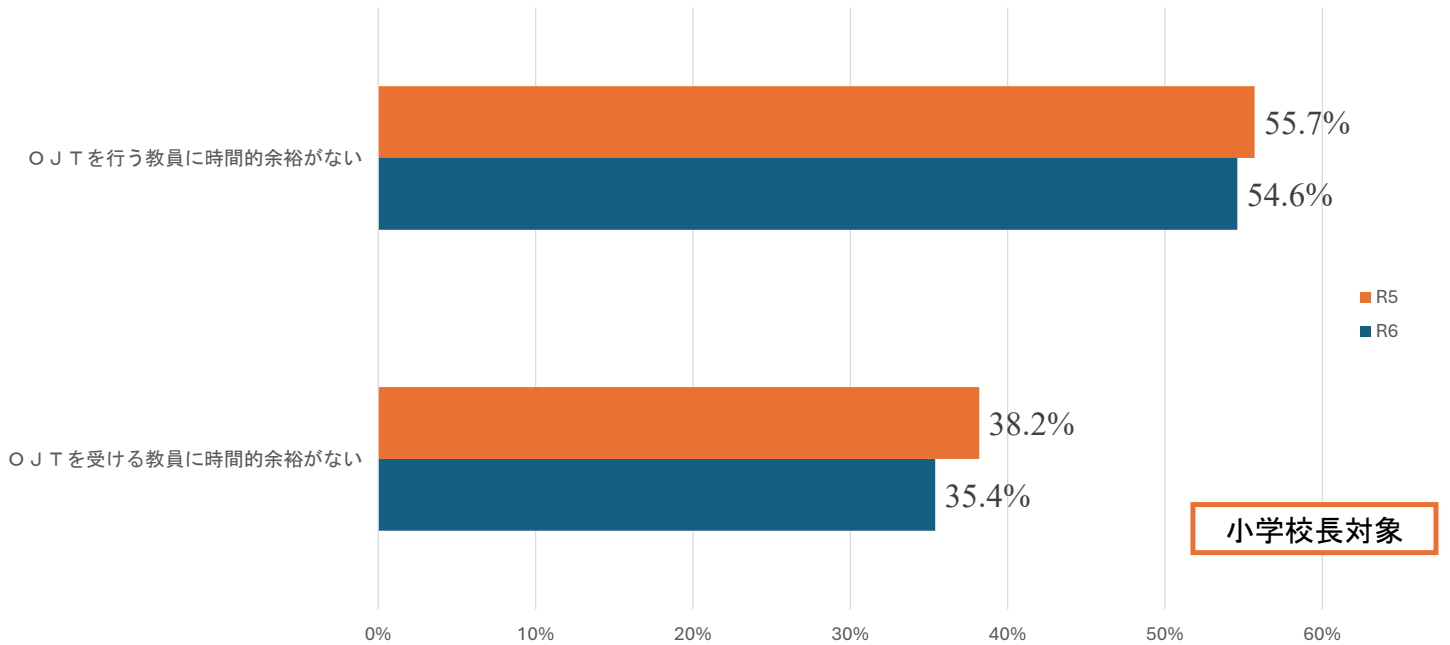
5

今後の教員研修において、取り上げてほしい研修内容（3つ以内を選択）



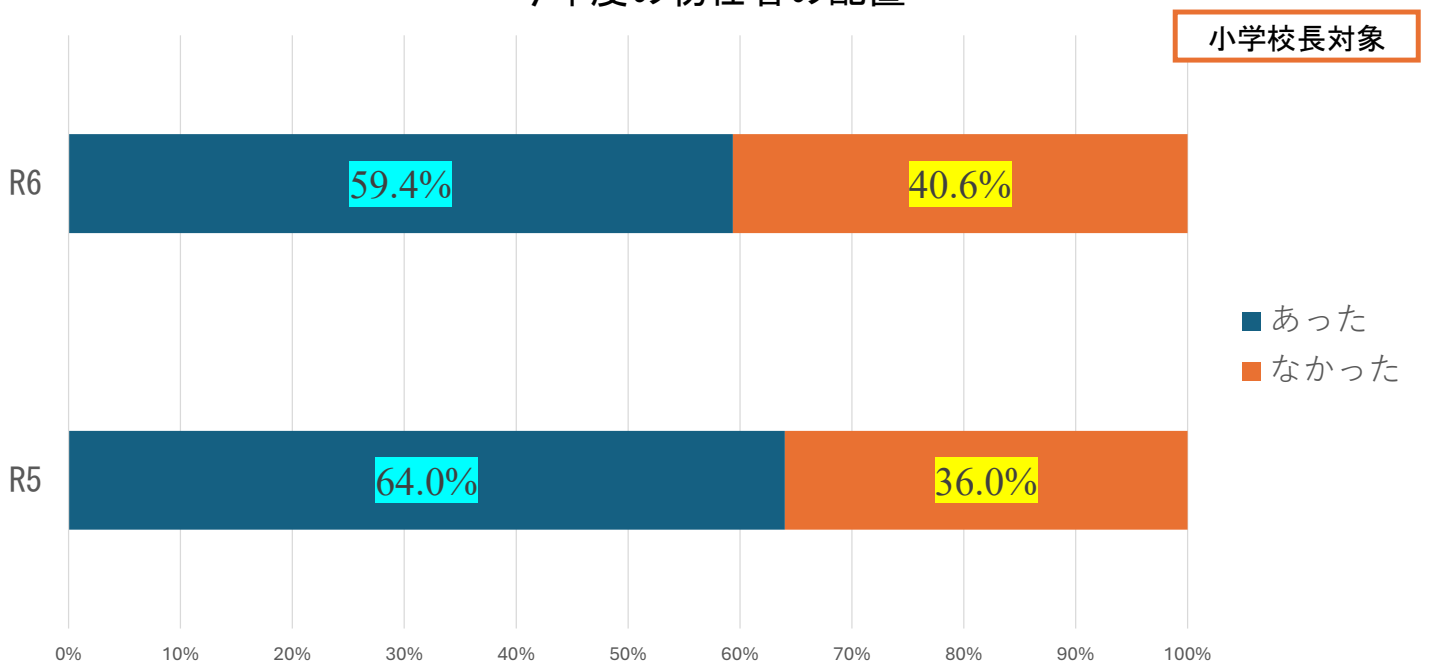
6

○ J T を効果的に実施する上での課題



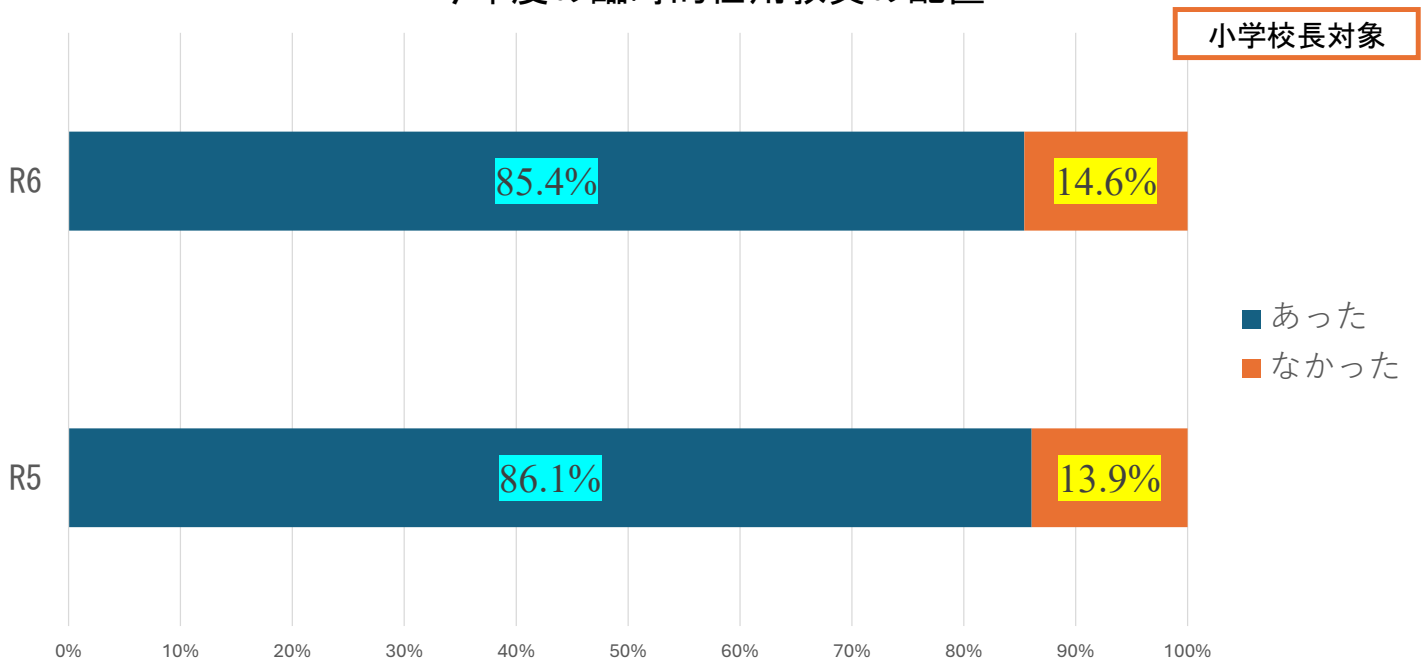
7

今年度の初任者の配置



8

今年度の臨時的任用教員の配置



9

配置があった初任者の人数

小学校長対象

	平均（人）		最大（人）	
	R6	R5	R6	R5
全 体	1.5	1.5	4	4
～19人	1.1	1.1	3	3
20～29人	1.4	1.4	4	3
30～39人	1.6	1.6	4	4
40人以上	2.0	2.0	4	4

10

配置があつた臨時的任用教員の人数

小学校長対象

	平均（人）		最大（人）	
	R6	R5	R6	R5
全 体	2.9	3.0	17	13
～19人	1.9	1.9	6	8
20～29人	2.6	2.9	10	8
30～39人	3.6	3.9	12	13
40人以上	5.4	4.8	17	13

11

ま と め

研修のための時間の確保

研修に出やすい人的配置

研 修 内 容 の 充 実

継 続 し た 学 び

12

「教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方」

令和 7 年 6 月 27 日

全日本中学校長会

委員 青海 正

アンケート「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」及び「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」に関するアンケート結果を踏まえた、今後の研修の在り方に関する現状の課題と提案について、全日中の副会長や部長からの意見をまとめました。

1 現状の主な課題

(1) 制度理解の不足と「対話と奨励」の形骸化の懸念

- ・ 校長・教員ともに「研修受講履歴記録をあまり活用しなかった、あるいは特段活用しなかった」という回答が一定数存在し、その理由として「研修履歴が見づらい」「活用方法が分からない」といった声が見られます。また、「制度の理解不足又は制度を意識していなかったため」という回答が校長・教員双方で最も多い理由として挙げられており、制度の理解不足や意識の低さが、研修受講履歴の活用不足や対話の質の低下につながっています。
- ・ 「対話と奨励」の目的や重要性が校長・教員双方に十分に浸透しておらず、実施の有無に差があり、「教員育成指標」や「個別の研修ニーズ」を十分に踏まえず形式的な実施に留まるケースが目立ち、形骸化の懸念があります。
- ・ 特に教員側で「制度の理解不足または制度を意識していなかったため」という回答が突出して多く、これが研修への意欲減退にもつながるという懸念があります。

(2) 時間確保の困難さ

- ・ 校長・教員ともに多忙であり、「対話と奨励」を行うための十分な時間が確保できていないという意見が多数あります。
- ・ 年度当初の面談時期の過密さや、研修に参加することで学校を空けることへの負担感があります。

(3) 教職大学院の在り方

- ・ 子供主体の新たな学びの実現や、多様化・複雑化する教育課題への対応等を踏まえ、教師一人一人の指導力の高度化が重要となる中で、教師の学び直しの中心的な場となる教職大学院等が戦略的に位置づけられたり、活用されたりしていません。

(4) Plant の使いやすさと機能の課題

- ・ 研修履歴の確認や管理職による承認プロセスが煩雑である点も課題です。研修申込システムとしてはよいが、受講奨励のために活用しやすいシステムになっているとはいえません。研修履歴の確認や管理職による承認プロセスが煩雑である点が課

題で、面談のたびに全員の受講履歴を年度ごとにダウンロードしなければなりません。また、一括して一覧表で表示できません。

- ・ 「一般研修」の利用率の低さや、任意団体主催の研修の履歴登録の手間なども挙げられています。任意団体が主催する研修会が事前に登録されていないため、それらへの参加実績については手入力する手間があります。

(4) 都道府県の人事評価システムとの連携不足

- ・ 現状では、各自治体で実施されている教員の人事評価や人材育成のための様式と Plant が連動しておらず、自己申告書等で研修受講予定を記載する欄と Plant で確認できる研修履歴がリンクしていません。

2 提案

(1) 制度理解の促進と「対話と奨励」の質の向上

- ・ 丁寧な制度周知と研修
管理職、教員双方に対して、制度の目的や重要性の理解を深めるための研修や説明会を増やすことが求められています。オンデマンド形式の活用も有効です。
- ・ ガイドライン・支援ツールの提供
校長が効果的に「対話と奨励」を実施できるよう、具体的なガイドラインや支援ツール（教員育成指標と研修履歴を接続できるフォーマットなど）の提供が必要です。面談の成功事例を共有する動画コンテンツなども有効であると考えます。
- ・ 人事評価との連携強化
自己申告書やキャリア面談の様式と研修履歴を連動させる仕組みがあるとよいです（例：記録欄追加・指導例の提供など）。人事評価における面談の機会を活用し、研修履歴と連携させることで、教員のキャリアビジョン・教員の業績評価や処遇と研修受講を結びつけ、記録の統合的活用のできる仕組みが構築されるとよいです。

(2) 時間確保と業務効率化

- ・ 校務のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するなどして業務効率化を図ることで、対話や研修に充てる時間を確保する必要があります。
- ・ 「対話と奨励」の柔軟な運用
対面だけでなく、Plant システム内に「対話」や「受講奨励」機能を実装することや、AI を活用した情報提供（教員個々の状況に応じた研修に関する情報を日常的に使用するツールで伝えるなど）により、校長の負担が軽減されるとよいです。
- ・ 研修申込期間・開始時期の見直し
「研修受講履歴を活用した対話に基づく受講奨励」を確実に実施するため、受講申込期限を 5 月中旬、研修開始を 6 月初旬とするなど、スケジュールを学校の実態に合わせられると良いです。
- ・ 研修報告の簡素化

研修報告などをできるだけ簡素化し、教員の負担を軽減する工夫が求められます。

(3) 学び続ける教師を支える環境整備

- ・ 意欲ある現職教師が、日々の業務の中でも自己の資質能力を高められる機会を得られるよう学校の働き方改革を加速化させるとともに、教師の学び直しの中心的な場となる教職大学院が身近な選択肢となるよう、現職教員の就学支援策を講ずるなどして戦略的に位置づけ活用することで、教職大学院がより魅力的になります。

(4) Plant システムの改善と活用促進

- ・ 「見える化」と「意味づけ」の強化
教員・管理職が研修履歴を簡単に確認できる仕組みを整備するとともに、研修履歴を対話やキャリア形成に結びつける指導資料や好事例を提供することで、履歴の活用が促進されます。
- ・ 研修情報の充実と個別最適化
 - 教育委員会が認定する任意団体の研修も含め、幅広い研修が年度当初に Plant に登録されるようにし、教員が自身に必要な研修を幅広く選択できるようにすべきです。
 - 経験年数や職層、過去の研修履歴等から受講者の実態に応じた研修を表示する、AI によるレコメンド機能の実装など、教員ごとの研修ニーズに合わせた個別最適化を進めるべきです。
 - 教育委員会による研修計画の PDCA サイクルに履歴情報を活用することも重要です。
- ・ 情報提供の強化
Plant の「お知らせ機能」や、校務パソコンへの「受講コマーシャル」表示など、教員が研修情報に触れる機会を増やす工夫があるとよいです。
- ・ 参加意欲向上施策
研修レビュー機能や「おすすめ研修」の提示機能など、参加意欲を高める仕掛けの導入が望まれます。

文部科学省研修プラットフォーム「Plant」が「研修記録システム」から、「キャリア支援システム」「対話支援ツール」へと進化し、教師の資質能力向上に資する、より効果的なツールとなることを期待します。