

「研修履歴を活用した対話に基づく 受講奨励」の進め方について②

～対話に基づく教員への受講奨励に関わる
指導助言の実際～

(校長対象 2/3)

東京学芸大学

特任教授 伊東 哲



Gakugei 東京学芸大学
Tokyo Gakugei University

1 本動画の作成目的と構成について

- ◆ 本研修動画は、令和5年4月から実施される「新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制」における「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」に向けて、直接の指導助言者となる校長の指導助言力を高めることを目的とする。
- ◆ 本研修動画は、以下に示す3部構成とする。
 - 第1作** 「教員研修の基本的な考え方とこれまでの教員研修の経緯」（校長対象 1/3）
 - 第2作** 「対話に基づく教員への受講奨励に関わる指導助言の実際」（校長対象 2/3）
 - 第3作** 「校内における研修推進体制の構築と学びの文化の醸成」（校長対象 3/3）

2 本動画作成の基本的な考え方

- ◆ 本動画は、令和5年1月末段階で作成されたものであり、その時点における国からの情報等を拠り所として、いち早く新年度の準備を模索するための情報提供である。
- ◆ そのため、各都道府県教育委員会及び政令指定都市教育委員会が作成する教員育成指標や教員研修計画は示されていない状況にある。
- ◆ こうした中で、今後の学校における「新たな教師の学びの姿」を実現するための研修推進体制の構築や、校長等の指導助言力を高めることをねらいとして、想定できる事前の準備や学校運営に関する事項についていち早く示したものである。
- ◆ 各学校におかれては、本研修動画を参考とされ、本年4月以降における「新たな教師の学びの姿の実現」を目指した教員研修が少しでも円滑に実施できるよう、ご準備いただければ幸いである。

3 新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制

- ◆ **趣旨** 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師像と教師に求められる資質・能力を育成するために、一人一人の教職員が確実に学びの契機と機会が提供されるよう、教育委員会における教職員の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した対話に基づく受講奨励等の仕組みが導入されたもの
- ◆ **開始時期** 令和5年4月1日より
- ◆ **具体的な改正内容**
 - ・ 教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化
 - ・ 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により、教師の「個別最適な学び」、「協働的な学び」を充実させ、「新たな教師の学びの姿」を実現
 - ・ 教師の資質向上に関する「大臣指針」を改正、「対話と奨励のガイドライン」を策定
- ◆ **実施する主な内容**
 - ① 任命権者は校長及び教員ごとに研修等に関する記録を作成しなければならない。
 - ② 指導助言者は校長及び教員に対し資質の向上に関する指導助言等を行うものとする。その場合に、校長及び教員の資質の向上に関する指標及び教員の研修計画を踏まえるとともに、①の記録に係る情報を活用する。
 - ③ 指導助言者は独立行政法人教職員支援機構（NITS）や大学等に情報の提供等の協力を求めることができることとする。
 - ④ 教員研修計画に資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項を加える。

新たな研修制度のイメージ

国 教師の資質の向上に関する指針

※ 研修実施者は中核市の県費負担教職員の場合は中核市教育委員会、その他の校長及び教員の場合は原則任命権者

任命権者

参酌

(1) 教員育成指標の策定

(2) 研修等に関する記録

研修実施者

(3) 教員研修計画の策定（毎年度）

※ 指導助言者は県費負担教職員の場合は市町村教育委員会、その他の校長及び教員の場合は任命権者

指導助言者は、(1)～(3)に基づき、

- ・ 校長及び教員からの**相談対応**
- ・ 資質の向上の機会に関する**情報提供**
- ・ 資質の向上に関する**指導助言**を行う

※ 教員への指導助言等は、教育委員会の指揮監督に服する校長等が実施することを想定

指導助言者の求めに応じ、資質の向上の機会に関する情報の提供等

教職員支援機構・大学等

「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の概要」（文部科学省）から作成

4 学校における受講奨励のプロセス

◆ 4月 校内研修の設定

- ・ 「新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制」に関する所属職員への周知
- ・ 各教員の自己の資質・能力に関する自己評価・自己点検
- ・ 各教員による研修計画案の作成

◆ 4月末～5月中旬 校長等による対話に基づく指導助言の開始

- ※ 年度当初の面談で伝えられなかった研修等に関する情報提供をその都度行っていく。
- ※ 校長等が、多様な機会を捉えた各教員との対話の場面を設定し、研修の受講状況やOJT、自己啓発に関する取組状況について確認する。

◆ 翌年1月 校内研修の設定

- ・ 今年度の各教員の研修計画に対する省察及び次年度以降における研修計画の立案に関する周知と方向性の確認

◆ 2月～3月 校長等による対話に基づく指導助言の開始

- ・ 研修を含め、今年度における自己の資質・能力を高める取組について、対話に基づく省察を行う。

5 年度当初の校内研修会の持ち方

- ◆ 年度当初のできるだけ早い段階で、本年4月1日より施行される改正教育公務員特例法に基づく「新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制」に関わる校内研修会を開催する。
 - ◆ 講師は教育委員会の指導主事を招聘できるとよいが、それができない場合には、研修主任（主事）あるいは主幹教諭等が行ってもよい。
 - ◆ 校内研修会で周知すべきことや、校内で共通認識を図る必要がある事項については、おおむね以下のことが考えられる。
 - ・ **教員免許更新制の発展的解消と「新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制」の概要**
 - ※ 教員に求められる資質・能力の再整理等に関わる中教審答申などについても概括的に説明する。
 - ・ **研修主事を中核とした校内における研修推進体制**
 - ※ 研修主事の役割 校内の研究・研修推進組織の確認
 - ・ **各教員の自己の資質・能力に関する自己評価・自己点検の進め方**
 - ※ 教科指導や学級経営、道徳教育、特別活動等の指導等、自己の強みや弱みを把握するための自己評価や自己点検を行い、自己の資質・能力を高めるために必要な研修、OJT、自己啓発の内容について検討する。
 - ※ 自己評価票や自己点検票については、各教育センター等のホームページなどからダウンロードするなど、各学校等で工夫する。
- ＜参考＞「『自己診断シート』平成17年度 東京都教職員研修センター学力向上を図るための指導に関する研究一」

- **各教員による研修計画案の作成**

- ※ 研修計画の作成に当たっては、各自の資質・能力における強みや弱みを踏まえ、長期・中期・短期的なキャリアプランとの関連による研修の受講計画を立案するとともに、校内におけるOJTや自己啓発を通じた資質・能力の向上についても検討する必要があることを指導する。

- **教員研修の受講に関する情報収集の方法**

- ※ 最も一般的な研修の受講奨励については、各都道府県教育委員会及び政令指定都市教育委員会が作成する「研修案内」の中から、教員が自由に応募できる研修があることを周知する。

- ※ 教員研修の情報については、独立行政法人教職員支援機構（NITS）の学び応援ページ（Web）や大学等の現職教員研修に関するウェブサイトなどを活用することが考えられる。

- **対話に基づく受講奨励に関する面談日程等**

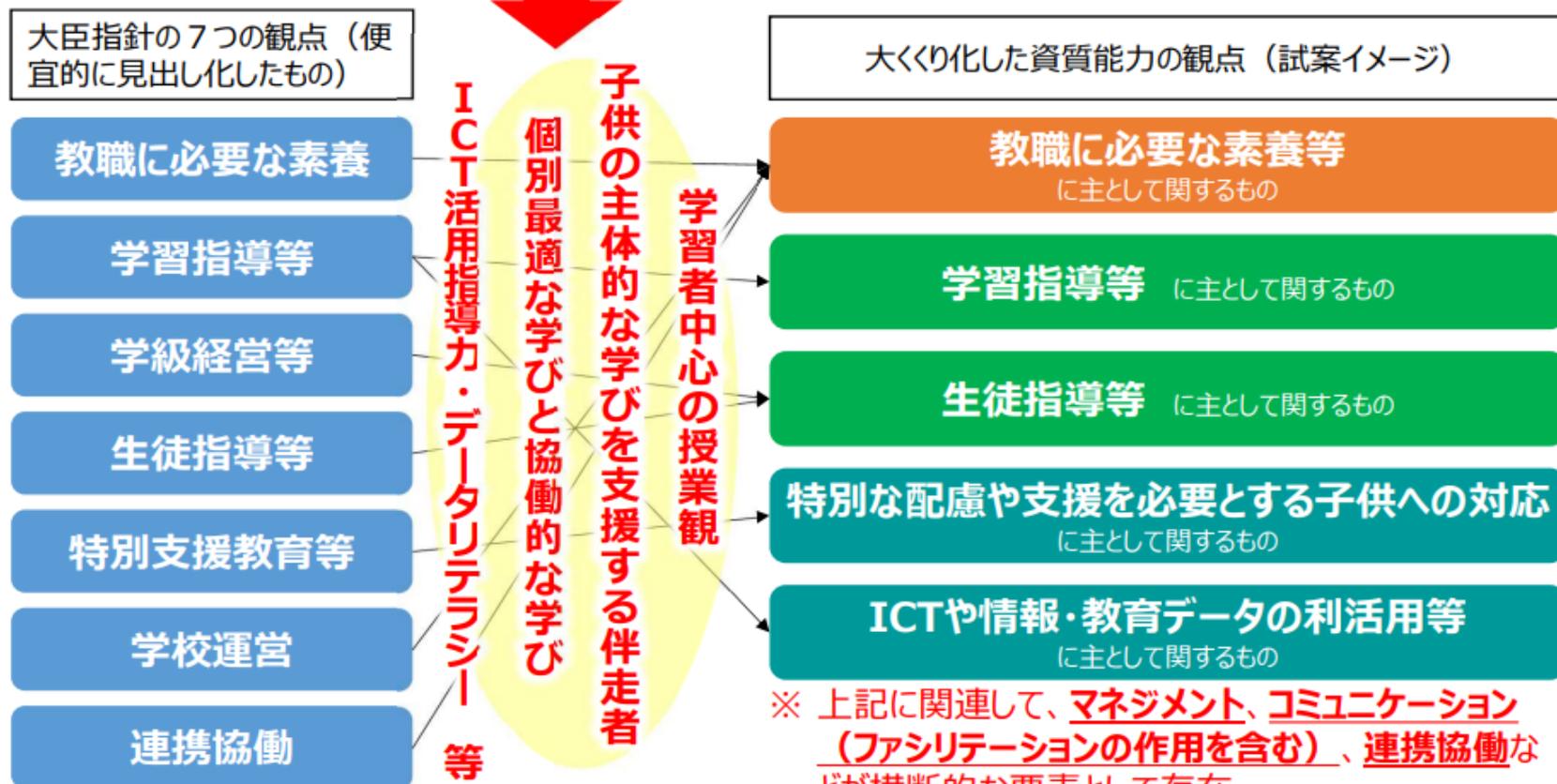
- ※ 面談については、これまでの自己申告等の個人面談に併せて実施することが現実的であると考えられるが、年度当初に実施する通常の面談よりは時間をかけて対話を行うことができるよう、ゆとりのある日程や時間設定が望まれる。

- ※ 高等学校や特別支援学校など、教職員数が多い校種については、校長が研修の受講奨励に関して全教職員と面談することが難しい場合も考えられる。その際は、副校長・教頭及び主幹教諭等が校長に代わり、対話を通じた受講奨励が実施できるよう、指導助言に当る者同士が綿密な事前の打ち合わせを行うことが重要である。

資質能力の構造化の試案（イメージ） —資質能力の大枠—

資質能力の大枠の構造化イメージ

教師の理想的な姿について、令和答申において新たに明示された要素等を踏まえつつ、資質能力の大枠を再構成



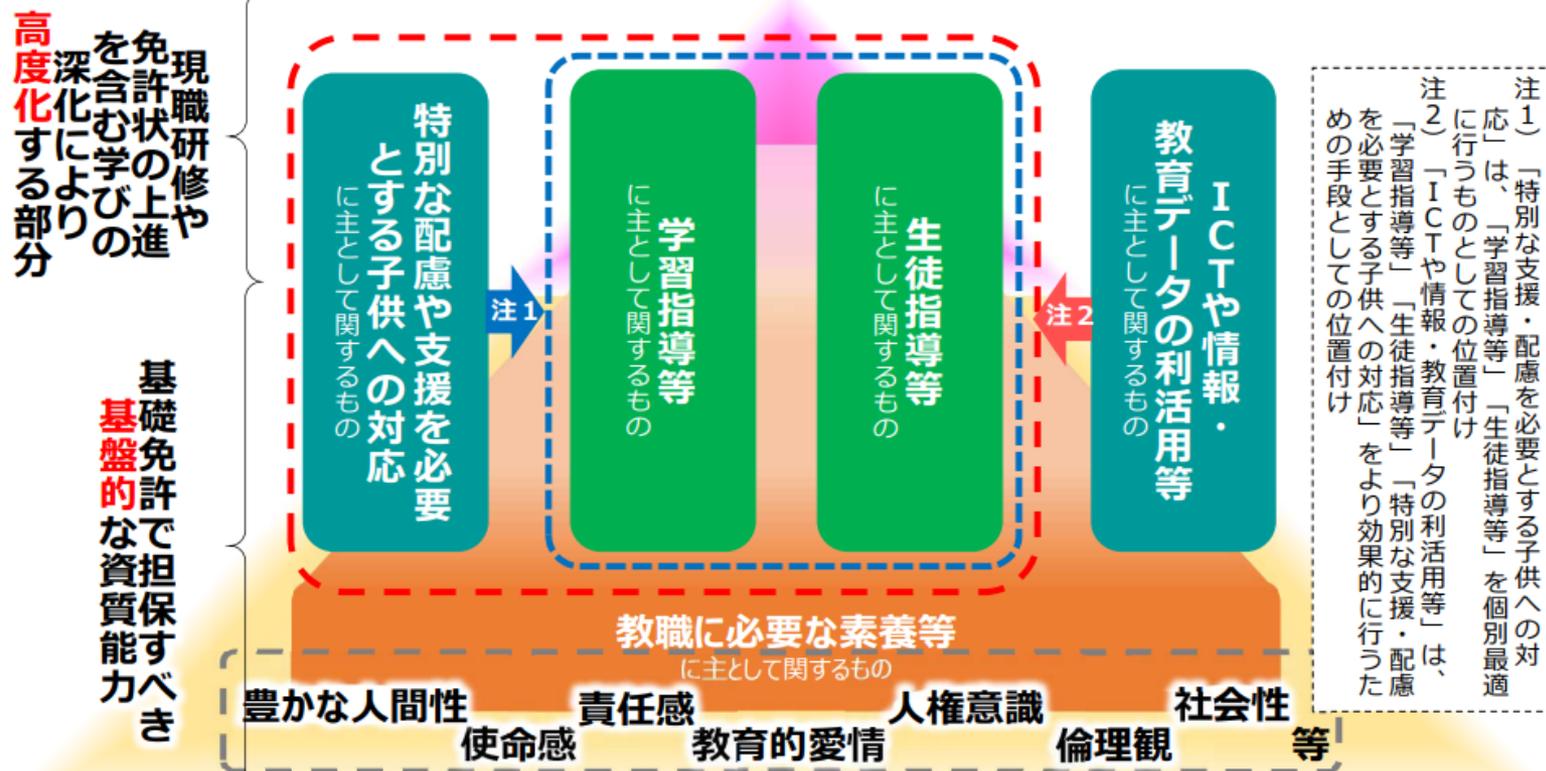
※ 5つの大きくりの資質能力の観点は、相互に関連し合っている

注）左方と右方の対応関係は主なものをイメージとして記載したものであり、左右両事項が完全に対応しているわけではない。

資質能力の構造化の試案（イメージ）—資質能力の大枠—

資質能力の大枠の構造化イメージ

教職に必要な**基盤的な部分**と基盤的な資質能力を基にさらに**高度化していく部分**の2層構造で整理できるのではないか。



注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導等」「生徒指導等」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの活用等」は、「学習指導等」「生徒指導等」「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

教職員の学び応援ページ

新たな教師の学びのための検索システム

本システムは、教師がその資質向上のために広く学ぶことのできる機会を提供することを目的とした情報データベースです。各機関が提供している研修、学習コンテンツ等の情報を検索できます。

キーワード(講習名等)

例: 生徒指導、マネジメント、等

受講料

円 ~ 円

講習期間

日 ~ 日

受講者募集期間

日 ~ 日

現在募集している講習のみ表示

講習形態

- インターネット(同時双方向)
- インターネット(オンデマンド)
- インターネット(同時双方向+オンデマンド)
- 放送
- 遠信教育
- 対面式

学校種

- 全学校種
- 幼稚園
- 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
- 幼保連携型認定こども園

[詳細な項目を指定する](#)

検索する

クリア

<https://kensaku.nits.go.jp/>



6 年度当初（期首）における面談での指導助言の在り方

- ◆ 年度当初の面談については、自己申告等の面談に併せて実施することが現実的である。そのため、これまでの自己申告等による面談よりは、一教員当たりの面談時間は長くなることが予想されることから、早めに日程を調整するなどの準備が必要となる。
- ◆ 面談については、各校長の考え方が反映されるが、おおむね以下のような流れが考えられる。
 - ① **事前の校内研修会で周知した自己の資質・能力に関する自己評価・自己点検がきちんとできているかを確認する。**
 - ※ 自己評価及び自己点検については、学校として一定の書式を作成する必要があるが、できるだけ簡素化したシートなどを作成する。シートの書式については、校長・副校長・教頭・研修主事・教務主任などが中心となり、学校や子どもの実態等を踏まえた、創意工夫のあるものを作成する。
 - ② **教員が研修計画を作成するに当たり、教員が困っていたり、迷っていたりすることについて、相談を受ける。**
 - ※ 年間に受講する研修の回数をどれくらいにしたらよいか、悉皆研修として受講すべき研修は何か、自分で応募できる研修はどれかなど、校長でなくても指導助言ができる事項については、面談前までに対応できるようにしておくことが効率的な面談を行う秘訣にもなる。

③ 各教員のニーズに合った情報を提供する。

- ※ 校長は、教員との面談を開始する前に、各教員の研修履歴や今年度受講する法定研修・職務研修などの悉皆研修の有無について確認することが必要である。
- ※ 教員の研修履歴については、今後、任命権者である都道府県及び政令指定都市教育委員会が管理することになるが、各教員のすべての研修履歴を管理するわけではないため、各教員が個別に自己の研修履歴等を管理させるなどの指導も考えられる。
- ※ また、各教員が保有する教員免許状の種類や他校種の免許状や特別支援学校教諭普通免許状及び幼稚園教諭普通免許状等の有無などについても調べておくとうい。
- ※ こうしたことから、各教員の研修履歴や資質・能力に関するポートフォリオ的な資料を作成し、指導助言等の際に活用できるようすることも校長の指導助言力を高めることにつながるものと考えられる。

④ 教員が作成した研修計画に対する全般的な意見と改善すべき内容について指導助言を行う。

- ※ 自己の資質・能力を高める取組については、任命権者が策定した教員育成指標・教員研修計画や、それぞれの教員個人の職責・経験・適性に照らし、人材育成を図る立場から指導する。
- ※ 学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保の観点から、過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励を行う。

7 年度末における校内研修会の持ち方

- ◆ 年度末に実施する校長との面談を円滑かつ効果的に実施するために、校内研修会を開催する。
- ◆ 校内研修の時期については、教員数との関係により、大規模校などにおいては1月末から実施するなどゆとりのある計画を立てることが重要である。ただし、入学選抜などの業務等がある高等学校においては、さらに工夫・検討する必要がある。
 - ※ 多忙な中で、時間がとれない場合には、校長がオンデマンドで周知できるような研修会を企画することも視野に入れる。
- ◆ 校内研修では、各教員が年度末の校長との面談に臨む前に、今年度の研修等の受講状況や研修レポートの提出状況、次年度の研修計画などについて整理しておくことを周知する。
- ◆ 年度末の校長との面談については、校長との対話を通して、自己の資質・能力がどのように向上したか、また、不十分だった点はどのようなことか、自己の資質・能力に関する課題は何かなどの視点から振り返り（省察・リフレクション）を行うことが目的であることを確認する。
 - ※ 年度当初に使用した研修計画立案のためのシートの中に、年度末における振り返りが記入できるスペースを設けておくことも必要である。

8 年度末における面談での指導助言

- ◆ 年度末の面談についても、自己申告等の面談に併せて実施することが現実的である。そのため、これまでの自己申告等による面談よりは、一教員当たりの面談時間は長くなることが予想されることから、早めに日程を調整するなどの準備が必要となる。
- ◆ 面談については、各校長の考え方が反映されるが、おおむね以下のような流れが考えられる。
 - ① 今年度受講した研修について、研修レポートが適切に作成・提出できているかを確認する。
 - ※ 研修レポートについては、各研修の実施者による指示に従って作成する。
 - ② 今年度受講した各研修を通して、自己の資質・能力がどのように向上したかを振り返らせる。
 - ③ 校長との対話を通じた振り返りを行う中で、次年度における教科指導や学級経営等に関わる意欲や、学校経営に主体的に参画しようとする態度等について確認していく。
- ◆ すべての教員との対話を通して、校長自らの指導助言に関わる取組について振り返る。
 - ※ 振り返りの視点としては、学校全体における学びの文化の醸成がされたか、校長としての指導助言は適切かつ有益なものとなっていたか、今後、さらに工夫・改善していく部分はどこかなどが考えられる。

引用・参考文献

- 「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の概要」
(文部科学省)
- 「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)
- 「教師に求められる資質能力の再整理」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 (第3回) ・教員免許更新制小委
員会 (第4回) 合同会議」資料
- 「教職員の学び応援ページ」独立行政法人教職員支援機構
<https://kensaku.nits.go.jp/>
- 「自己診断シート」東京都教職員研修センター
https://www.kyoikukensyu.metro.tokyo.lg.jp/09seika/reports/files/bulletin/h17/h17_04_02.pdf