

「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③

～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)

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。

4 校内における研修推進体制の構築

- ◆ 校内における研修推進体制は、校長の指導の下に、副校長・研修主事などを中核として、組織的・計画的に構築していく必要がある。
- ◆ 今後、校内における研修推進体制の構築が学校運営における重要なマネジメントになることが予想され、キーパーソンである研修主事とともに、分掌組織としての研修部あるいは研修推進委員会といった体制の整備も考えられる。
- ◆ 研修主事及び研修部（研修推進委員会）の役割
 - ① 校内研修及び校内研究計画の立案
 - ※ 期首面談や期末面談を有効なものとするための事前の校内研修を行い、教員の意識等を啓発する。
 - ② 期首及び期末面談の日程調整
 - ※ 校長・副校長・教頭との連携を図り、円滑な面談・対話を実現していく。
 - ③ 各種書類の書式等の作成
 - ※ 自己評価・自己点検シート、教員研修計画票、研修受講記録票等
 - ④ 該当地区教育委員会事務局との連絡調整
 - ⑤ 他校における研修情報等の収集
 - ⑥ 独立行政法人教職員支援機構や関係大学からの研修情報等の収集

5 研修主事について（補足）

- ◆ 令和4年8月31日に文部科学省から発出された「改正教育公務員特例法に基づく公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等について（通知）」では、学校教育法施行規則の一部を改正する省令（令和4年文部科学省令第29号）について、以下のとおり示されている。
 - 1 小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校に、研修主事を置くことができることとすること。（第45条の2第1項等関係）
 - 2 研修主事は、指導教諭又は教諭をもってこれに充て、その職務として、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たることとすること。（第45条の2第2項及び第3項等関係）

- ◆ 同通知では、留意事項として、研修主事に関し以下のように規定している。
 - 1 研修主事の職務規定における「研修」は、そもそも「研究と修養」を意味する用語で、授業研究などの研究活動も含む概念であり、研修主事が担う業務の例としては、以下のような事項が考えられること。
 - ・ 校内研修・校内研究に関する計画の企画・立案
 - ・ 校内研修・校内研究のための講師派遣依頼や資料提供依頼等の渉外業務
 - ・ 校内研修・校内研究に関する校内における他の分掌との調整や運営・取りまとめ
 - ・ 初任者研修・中堅教諭等資質向上研修等の受講者の受講日程・内容等の計画作成・調整

- 2 今回規定を整備した研修主事は必置のものではないが、校内研修の重要性やその充実が求められていることに鑑み、研修に関する校務分掌を明確化するなど校内研修の活性化に向けた必要な体制を整備すること。
その際、一部の教員に業務が偏ることのないよう、校内の分担の見直しや従来から実施している業務の精選等を検討すること。
- 3 今回の改正は、研修主事の標準的な名称・職務規定を定めるものであり、各教育委員会において既に学校管理規則等で「研修主任」などの同趣旨の校務分掌を整備している場合に、必ずしも当該規則等を改正する必要はないこと。
- ◆ こうした留意事項に基づき、研修主事の職務等について整理すれば、各学校にすでに配置されている研究主任（主事）が存在するのであれば、その業務と異なることはなく、今般の研修推進体制の構築に関わる業務の中核的な存在として機能することが期待される教員ということになる。
 - ◆ このような同通知の趣旨を踏まえ、各学校においては、研修推進体制の構築や学校における学びの文化の醸成に向けて取り組むことが期待される。

6 今後、学校として用意すべき書類等

- ◆ 自己評価・自己点検シート
各教員が、教員として求められる資質・能力や任命権者が定める教員育成指標等と照らし合わせ、自己の強みや弱みを可視化するための一覧表を作成し、研修計画を作成するための基礎資料とする。
- ◆ 教員研修計画票
各教員が、これまで受講した研修名や受講時期を記入するとともに、今年度、受講したい研修名や受講時期、研修の実施主体などを記入する。
なお、受講を希望する研修については、通所等により対面で受講するものとオンラインによるもの（ライブ配信型・オンデマンド型）が明記できるようにする。
また、研修（Off-JT）だけでなく、OJTや自己啓発（SD）により、資質・能力の向上を図る予定についても記入できるようにする。
- ◆ 研修受講記録表
各自が受講したすべての研修やOJT、SDを記録する用紙を作成し、自己の研修履歴を保存しておくとともに、管理職が教育委員会に報告する際に活用できるようにする。
- ◆ 校長が対話を通じた面談に必要な書類
校長が期首及び期末の面談を行う上で必要となる書類であり、校長の指示により研修主事が作成する。

7 校内における学びの文化の醸成

- ◆ 今般の「新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進委体制」を構築していくためには、教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな学びの姿」（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」）を実現していくことが重要である。
- ◆ また、養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「理論と実践の往還」の実現（理論値（学問知）と実践知などの「二項対立」の陥穽に陥らない）を図ることが重要である。
- ◆ こうした新たな教師の学びの姿の実現を図るために、学校における取組として、以下のようなことが考えられる。
 - ① 学校評価等から明らかとなった学校の課題の解決を図るために、校内研究に取り組む。つまり、学校の課題の解決と校内における学びを合体していく取組である。
 - ② それぞれの教員が受講した研修について、定期的な校内研修会を通して伝達講習を行い、校内全体に研修内容を伝えていく。
 - ③ 学校においては、それぞれの教員がどのような研修を受講しているかが見えにくい状況があることから、学年会などの単位の中で、各教員の研修受講状況や、研修の受講に当たり、どのような姿勢で取り組んでいるか、また研修受講後のレポートをどのように作成しているかなどといった情報交換を行っていく。

8 校内の学びの文化を醸成するための組織づくり

- ◆ 多忙を極める学校において、校内研修を充実していくためには、所属職員の学びに対する意識を変革していくことが重要である。
- ◆ 教員の意識改革を図るためには、一人一人の教員が、教職に対する専門性の重要性を自覚するとともに、教職生活全体を通して常に学び、自らの専門職性を高めていくことが教員の使命であることを認識することが重要である。
- ◆ こうした学校組織を構築するために、校長や研修主事には以下のような取組を期待する。
 - ① 校長や研修主事から、定期的に国や任命権者からの教育情報や研修情報を校内に周知していく。文部科学省からの情報を得るには、以下のURLからメールマガジンの登録を行う。
<https://www.mext.go.jp/magazine/index.htm>
また、独立行政法人教職員支援機構（NITS）のホームページからも研修情報等を収集することができる。
<https://www.nits.go.jp/>
 - ② 校長は、期首や期末の面談だけでなく、日常から機会を見つけて教員と面談し、学びの状況等について注目している姿勢を示していく。また、研修主事は定期的な部会（委員会）を開催するなどして、校内における学びの灯を消さないように努めていく。

引用・参考文献

- 改正教育公務員特例法に基づく公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等について（通知）令和4年8月31日文部科学省総合教育政策局長・文部科学省初等中等教育局長
- 「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）