４　研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励について

１　　目　的

研修履歴の記録は、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（以下「教員等育成指標」という。）や「教員研修計画」を踏まえて行う対話に基づく受講奨励の際に活用し、教員が自ら学びを振り返るとともに、学校管理職等が研修の受講奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、主体的かつ効果的な資質向上・能力開発に資することを目的としています。

その中で教員が学びの成果を振り返ったり、自らの成長に対し実感を得たりすることが一層可能になると考えられます。また、これまで受講してきた研修が履歴として可視化されることにより、無意識のうちに蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、自律的・主体的な目標設定や研修履歴に基づくキャリア形成につながることが期待されます。

対話に基づく受講奨励は、教員と学校管理職とが対話を繰り返す中で、教員が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことが基本です。「新たな教師の学びの姿」が、変化の激しい時代にあって、教員が探究心を持ちつつ、自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが前提であることを踏まえ、対話に基づく受講奨励において、学校管理職は、教員の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教員の意向を十分にくみ取って行うことが望まれます。

２　　対象となる教員の範囲

校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師（教育公務員特例法施行令（昭和 24 年政令第６号）第２条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）が対象です。ただし、臨時的任用教員等であっても、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならないことに変わりはないことから、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象とすることを妨げるものではありません。

３　　研修履歴の記録の範囲

記録する研修は、以下の**《必須記録研修等》**と**《任意記録研修等》**の範囲です。

《必須記録研修等》

○岩手県教育委員会、総合教育センター、各教育事務所が実施する研修（※１）

・具体として、「教職員研修の手引（Ｐ４～）」に掲載の、

１　基本研修　　２　特別研修　　３　希望研修　　４　公開講演

５　移動センター研修　　６　要請研修　　７　随時研修　　８　派遣研修

９　県教育委員会の各室課が実施する研修

10　教育事務所・市町村教育委員会が実施する研修（※２）

※１　訪問事業や会議等を除く。

※２　市町村教育委員会が実施する研修のうち基本研修を必須記録研修とする。

○大学院修学休業により履修した大学院の課程等

○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

《任意記録研修等》

○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（基本研修を除く。）

※ 高い必要性に鑑みて受講するものであることから、記録が望ましい。

○職専免研修

○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

（資質向上を図る上で教員個人の研修履歴を蓄積しそれを振り返るという趣旨に適う研修等）

○職務研修以外に教員が自主的に参加する研修等（職専免研修を除く）

※ 記録作成の負担のために研修受講をためらうことに繋がらないよう、教員の申告により選択的に記録することとする。

《必須記録研修等》については、必ず研修履歴を記録する必要があります。ただし、県教育委員会各室課や総合教育センター、各教育事務所が実施する研修の中には、資質の向上を目的に行われるものと、事実上の情報提供や説明会に留まるものの双方が想定されることがありますが、後者と判断されるものは記録の対象としないことも考えられます。

《任意記録研修等》のうち、職務研修として行われる市町村教育委員会が実施する研修については、服務監督権者である教育委員会や校長等の判断の下、高い必要性に鑑みて職務として受けるものであることから、研修履歴の記録を作成することが望ましいです。

校内研修・研究等の学校現場における日常的な学びについては、その時期・頻度・方法等を含め、多様なスタイルで行われることが想定され、一律に研修履歴の記録を作成することになじまない側面がありますが、教職生涯を通じた資質向上を図る上で教員個人の研修履歴を蓄積して振り返るという趣旨に適う一定の校内研修・研究等は、研修履歴の記録を作成することが適当と考えられます。

教員が自主的に参加する研修等には、例えば、教職員支援機構、大学・教職大学院、教科研究会等の様々な主体が主催する研修・講習が考えられますが、記録すること自体が目的とならないように、自らの学びを振り返ったり、校長等と対話を行ったりする上で有益な研修を選択して研修履歴に記録しましょう。

4 「Plant（全国教員研修プラットフォーム）」の活用について

教職員支援機構が構築・運用する「Plant（全国教員研修プラットフォーム）」（以下 Plant）には、以下のような特長があります。

◇教員一人ひとりに**教職生涯を通じて使用可能な Plant 用アカウント ID が付与**される。

◇Plant に登録された多様な研修コンテンツの中から、**教員のニーズに合わせて検索が可能。**

◇教員自ら **Plant を通じて研修の申込が可能であり、受講した当該研修については、自動的に履歴として記録。**

◇**Plant 外で申し込んだ研修についても記録が可能。**

◇**蓄積された研修履歴の記録は、随時閲覧したり帳票として出力**したりすることが可能。

◇県教育委員会や総合教育センター等が実施する指標研修（研修主催者があらかじめ教員等育成指標と関連付けて登録した研修）を受講すると、教員等育成指標との関連がチャート等で可視化される。（各教員による「重点目標」の登録が必要。）

Plant から出力される帳票等を活用し、より効果的に学びの振り返りや対話に基づく受講奨励を行うことが可能となります。

5 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の方法・時期等

○ 教員等育成指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して実施する対話に基づく受講奨励については、直接の指揮監督に服し、所属職員の日常の服務監督を担う校長が実施することとなります。その上で、校長は、適切な権限の委任の下で、副校長・教頭などの他の学校管理職とも役割分担し、研修履歴を活用して、対話に基づき教員の資質向上に関する指導助言等を実施するとと

もに、これら他の学校管理職に対しては、校長自ら指導助言等を実施することが想定されます。また、校長に対する指導助言等については、教育委員会事務局職員等が実施します。

○　研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の実施に当たっては、新たにこのためだけに面談を実施するのではなく、人事評価制度との趣旨の違いに留意した上で、例えば、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用することが想定されます。

○　期首面談の場で実施する場合、次のことに留意してください。

・学校管理職等は、①教員等育成指標・教員研修計画や教員個人の職責・経験・適性に照らした人材育成、②学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保などの観点から行う、過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行います。Plant から出力される帳票や、「資質向上のためのセルフチェックシート」等を有効に活用してください。

・教員は、①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したり、②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行ったりすることなどが考えられます。

○　期末面談の場で実施する場合、次のことに留意してください。

・学校管理職等は、当該年度の繁忙状況等を考慮した上での教員個人の職能開発の参加状況、OJT や校内研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、対象教員の今後の資質向上のための指導助言を行うことが求められます。

・教員は、研修履歴を活用しつつ、OJT や校内研修、校外研修などによる学びの成果や自らの成長実感、今後の課題などを振り返ることが求められます。

・学校管理職等と教員が、対話に基づく受講奨励を通じて、成長段階に応じて教員等育成指標に定められた資質能力がどの程度身につけられているかを確認・共有するほか、次年度以降の職能開発の目標を話し合うことなどが考えられます。

●「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」ログイン画面
https://plant.nits.go.jp

●「教師の資質向上に関する指針・ガイドライン」
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_01933.html

●「資質向上のためのセルフチェックシート等」
（岩手県立総合教育センター＞研修）
https://www1.iwate-ed.jp/03kenshu/index.html

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するＱ＆Ａ

Ｑ１　研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、毎年必ず実施しなければいけませんか？

Ａ　毎年行います。

教員が毎年、自らの研修履歴を踏まえ、自らの学びを振り返るとともに、学校管理職等との対話を通して、今後さらに伸ばしたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出したりすることができる研修の受講につなげることを目的としているためです。

Ｑ２　研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、必ず管理職が行わなければなりませんか？

Ａ　学校管理職が行うことが基本ですが、場合によっては、学校の規模や状況に応じて、適切な権限の委任の下で、主幹教諭など学校管理職以外の者に対して、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の一部を担わせることも可能です。その際は、あらかじめ、その役割分担や対象とする教員の範囲などの共通認識を図るようにしてください。

Ｑ３　毎年、何らかの研修を受けなければいけませんか？

Ａ　対話に基づく受講奨励は、教員と学校管理職等とが対話を繰り返す中で、教員が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことを基本としています。

　したがって、研修を何回受けるといった研修の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。

Ｑ４　どのような研修を推奨すべきですか。教員の自主的な研修はどう扱えばよいのですか？

Ａ　「岩手県立総合教育センター」＞「研修」（https://www1.iwate-ed.jp/03kenshu/index.html）に掲載している「令和８年度教職員研修の手引」内の「研修講座一覧」から選択することを推奨します。なお、希望研修の概要については、同 Web ページ内にある「希望研修講座概要」を参照してください。

　また、教員が自主的に参加する研修に関しては、校長が研修内容を把握した上で対話を行い、本人の意思を尊重しながら有益な研修を選択できるようにします。その際、研修の受講が教員等の過度な負担とならないようにしてください。

Ｑ５　どういった校内研修が記録の対象となるのですか？

Ａ　校内研修・研究すべてを一律に記録することを求めるものではありませんが、教職生涯を通じた資質向上を図る上で教員個人の研修履歴を蓄積して振り返るという趣旨に適う一定の校内研修・研究等については、研修履歴の記録を作成します。

Ｑ６　面談に向けて準備することがありますか？

Ａ　校長等学校管理職においては、研修履歴とあわせて、教員等育成指標や教員研修計画、総合教育センターの研修講座一覧等を準備し、具体的な研修について受講奨励する準備をしておきます。

　また、教員においては、自らの職責、経験及び適性に応じた資質向上に向け、さらに高めたい資質や受講したい研修について、教員等育成指標や研修講座一覧等を見ておき、面談の際に、校長等管理職と対話できるように準備しておきます。

Ｑ７　期首面談時に研修履歴の記録が済んでいない場合はどのように受講奨励を進めればよいですか？

Ａ　教員が必要な学びを主体的に行っていくという受講奨励の趣旨から、研修履歴以外にも、教員等育成指標や教員研修計画等を踏まえ、例えば教員が事前に記入した「資質向上のためのセルフチェックシート」を参考にするなど、当該教員の意向をくみ取りながら行うことが効果的であると考えています。

　また、事前に教員個々に付与されるアカウントで Plant にログインし、これまでの研修履歴を入力することで研修履歴を活用することもできます。

Ｑ８　研修履歴は教育委員会に提出しなければいけませんか。

Ａ　Plant により、研修を受講すると自動的にクラウドに履歴が保存されるため、教育委員会へ提出する必要はありません。各学校及び個人で研修履歴を活用して資質向上に活用してください。