

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の効果的な在り方

企画調査課 主任指導主事兼課長 京極 潤
主任指導主事 田中 秀樹
主任指導主事 阿部 実
主任指導主事 前田 晃男

キーワード： 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励 教職員研修管理システム

はじめに

中央教育審議会は、「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会の『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの実現に向けて（審議まとめ）（令和3年11月15日）において、教師の資質能力の向上に向け、教員免許更新制を発展的に解消し、「新たな教師の学びの姿」を示すとともに、その実現のために研修受講履歴の記録管理や、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励（以下「受講奨励」という。）の仕組みを示した。

次いで、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（令和4年法律第40号）が成立し、教育委員会による教師の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みが、令和5年4月1日から施行されることとなった。

これを受けて、令和4年8月には、文部科学省が教育公務員特例法第22条の2第1項の指針に基づき、「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」（以下「ガイドライン」という。）を作成し、その具体的な内容や手続き等を示した。本県教育委員会においても、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励実施要項」及び「Q&A」を作成するとともに、令和5年度より教職員研修管理システムの運用を開始し、各校において「受講奨励」が行われることとなった。

そこで本論では、本県における「受講奨励」の現状や、教職員研修管理システムの活用状況を調査・分析し、教職員の資質向上に向けた「受講奨励」の効果的な在り方についてまとめた。そして、「受講奨励」で活用できるリーフレットを作成し、県下の学校へ配布した。

1 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

本章では「受講奨励」の基本的考え方、目的、方法・時期について「ガイドライン」に基づいてその要点をまとめておく。

(1) 基本的考え方

「ガイドライン」によれば、「受講奨励」に関する基本的考え方は、次の3点である。

- ① 教師は学びの成果の振り返りや自らの成長実感を一層得ることができ、伸ばしていきたい分野・領域等を見出し、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につなげることが期待される。
- ② 教師は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等を踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことが基本である。
- ③ 教師が今後どの分野の学びを深めるべきか、学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要かなどについて、学校管理職による効果的な指導助言等が可能となる。また、個々の教師の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど、効果的な学校運営を行うことが可能となる。

(2) 研修履歴の記録の目的

研修履歴の記録は、教職員が自らの学びを振り返ったり、学校管理職が研修の奨励を含む指導助言を行ったりする際の資料として活用することにより、主体的・効果的な資質向上に資することを目的としている。

(3) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

「ガイドライン」では、「受講奨励」は期首面談（年度当初における面談）や期末面談の機会を活用することが想定されている。ただし、「受講奨励」は「教師の意欲や主体性の尊重」「学校組織としての総合的な機能の発揮」「教師個人の人材育成」の観点等から、効果的な職能開発を行うためのプロセスであるため、期首面談や期末面談のほかにも、「様々な機会」をとらえて行うことが望ましいとされている（文部科学省, 2022）。

期首面談等及び期末面談等において、学校管理職等と教師が行うこととされているのは、次の通りである。

ア 期首面談等（年度当初における面談）

学校管理職等	①指標・教員研修計画や教師個人の職責・経験・適性に照らした人材育成を行う。 ②学校がめざす教育を進めるために必要な専門性・能力の確保等の観点から行う、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）を行う。
教師	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する。 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する。

（文部科学省, 2022）

イ 期末面談等

学校管理職等	教師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、今後の資質向上のための指導助言を行う。
教師	研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修等による学びの成果や自らの成長実感、今後の課題等を振り返る。
学校管理職等と 教師	成長段階に応じて、指標に定められた資質能力がどれくらい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。

（文部科学省, 2022）

教職員は、年度当初に主体的に「学びのマネジメント」や「目標設定」を行うとともに、管理職から「受講奨励」を受け、その後、研修を受講し、その研修の履歴を記録する。そして、再び管理職と対話しながら、「振り返り」を行う。

つまり、「管理職による受講奨励・教職員による目標設定」→「研修の受講」→「研修履歴の記録」→「管理職による指導助言・教職員による振り返り」というサイクルを毎年繰り返しながら、教職員は自らの専門性を高めていくことが求められているのである。加えて、管理職との面談等における、「受講奨励・目標設定」と「指導助言・振り返り」に際しては、研修履歴を参照したり、教員資質向上指標や研修計画を活用することが必要となる。

このように、「受講奨励」の効果的な在り方とは、「受講奨励」そのものが単独で行われるのではなく、「受講奨励・目標設定」→「研修の受講」→「研修履歴の記録」→「指導助言・振り返り」それぞれが有機的につながり、サイクルとなって毎年繰り返されることで、教職員の資質向上が実現されていくことであるといえよう。

2 本県における「受講奨励」に関する諸課題とその考察

(1) アンケート調査について

兵庫県立総合教育センター（以下「当総合教育センター」という。）では、例年、管理職を対象とした「兵庫県管理職資質向上指標及び兵庫県教職員研修計画に関するアンケート」（以下「管理職アンケート」という。）及び、教職員を対象とした「兵庫県教員資質向上指標・教職員研修計画及びICT活用に関するアンケート」（以下「教職員アンケート」という。）を実施している。令和6年度と令和7年度については、当該アンケートにおいて、「受講奨励」と教職員研修管理システムに関する問いを追加し、調査を実施した。両アンケートの調査期間・調査対象・有効回答数については、表1の通りである。なお、調査方法は、Webアンケートである。以下、両アンケートの調査結果により、「受講奨励」に関する諸課題について考察する。

表1 「管理職アンケート」「教職員アンケート」の調査期間・調査対象・有効回答数

	管理職アンケート		教職員アンケート	
	R6	R7	R6	R7
調査期間	8月1日（木） ～8月30日（金）	7月14日（月） ～8月22日（金）	8月1日（木） ～9月30日（月）	7月14日（月） ～9月30日（火）
調査対象	県内公立学校 (神戸市立学校を除く)	県内公立学校 (神戸市立学校を除く)	当総合教育センター の研修講座受講者	当総合教育センター の研修講座受講者
有効回答数	997校（回答率99.8%）	989校（回答率100%）	1017名	1310名

(2) 「受講奨励」の現状

表2は、「管理職アンケート」における「受講奨励」実施状況に関する回答結果である。アンケート回答時点で、「ほとんど行っていない」を除いた95.5%（R6）、96.8%（R7）の学校において「受講奨励」が実施されている。また、表3は予定を含めたその頻度を表しており、両年とも「各学期1回」との回答が最も多く、それに「毎月」を含めると96.3%（R6）、97.5%（R7）となる。次に「受講奨励」の場面に関する回答が表4である。「定例の管理職面談」は年度当初等における面談のことであり、「任意での個別面談」は折に触れて、個別に実施された管理職面談のことである。ここから、「定例」や「任意」の場面において「受講奨励」が積極的に実施されていることが分かる。

そして、表5は「研修履歴の記録や『受講奨励』によって、教職員の学びに向かう意識は高まったか」という設問に対する管理職と教職員からの回答結果である。なお、教職員は自身の学びに向かう意識についての回答である。「とても高まった」と感じている管理職の割合が8.1%（R6）、5.9%（R7）であるのに対し、教職員は26.4%（R6）、21.9%（R7）となっており、管理職が感じ

表2 「受講奨励」実施状況

	R6	R7
ほぼすべての教職員に行った	48.9%	45.8%
半数以上の教職員に行った	23.9%	29.3%
半数未満の教職員に行った	22.7%	21.7%
ほとんど行っていない	4.5%	3.2%

表3 「受講奨励」の頻度

	R6	R7
年1回	3.7%	2.5%
各学期1回	64.6%	67.7%
毎月	31.7%	29.8%

表4 「受講奨励」の場面

	R6	R7
定例の管理職面談	59.8%	62.6%
任意での個別面談	37.6%	34.8%
その他	2.6%	2.6%

表5 教職員の学びに向かう意識

	管理職		教職員	
	R6	R7	R6	R7
とても高まった	8.1%	5.9%	26.4%	21.9%
少し高まった	79.4%	76.6%	62.3%	65.8%
変化なし	12.5%	17.5%	11.3%	12.3%

（教職員は受講奨励を受けた者のみ）

ている以上に、教職員は自身の学びに向かう意識が「とても高まった」と感じている。また、「とても高まった」に「少し高まった」を加えれば、管理職は87.5% (R6)、82.5% (R7)、教職員は88.7% (R6)、87.7% (R7) となり、管理職・教職員ともにその多くが研修履歴の記録や「受講奨励」によって、教職員の学びに向かう意識が高まったと感じている。また、表6は研修履歴の記録や「受講奨励」によって、教職員が受講してみようと思った研修分野である（複数回答可）。「教科指導」の割合が最も高く、次いで「生徒指導・心の教育」「教育の情報化（ICT）」「特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」が両年とも高く、やはり教職員の日常的な課題に関する研修分野が相対的に高い結果となっている。

(3) 「受講奨励」をめぐる諸課題

ここまで説明してきたように、研修履歴の記録や「受講奨励」は、教職員の学びに向かう意識を高め、日々接する諸課題に関する研修の受講を教職員に促す効果があるといえる。ただし、このアンケート結果により、次のような課題も明らかとなった。まず表7は、「研修履歴の記録や『受講奨励』によって、受講してみようと思った分野の研修を実際に受講したことがあるか」という設問に対する教職員の回答結果である。「受講していない」が75.4%

(R6)、74.2% (R7) となっており、学びに向かう意識が高まり、受講したい研修があるにも関わらず、実際には約75%の教職員はその研修を受講できていないことが分かる。「管理職アンケート」の自由記入欄において、「受講奨励はするものの、授業を含めた日常の業務が多忙で、実際の受講はなかなか進まない」(R6小学校)、「忙しさのため日々の業務を優先し、自ら選択研修等を受講したいと申し出る教職員は少ない」(R7中学校)、「教職員は意欲があっても多忙であり、その解消が課題である」(R6高校)等とあるように、研修を受講できなかった要因として、教職員が日々多忙であることが挙げられ、校内・校外の両面から受講しやすい環境づくりが必要であることが分かる。

また、表8は「アンケート回答時まで、『受講奨励』を受けましたか」という設問に対する教職員の回答結果である。「まだ受講奨励を受けていない」の割合が、63.5% (R6)、57.4% (R7) であり、「受講奨励を受けた」の割合よりも高くなっている。この結果は、前掲表2「受講奨励実施状況」に示したように、アンケート回答時点（7月～8月）で「半数以上」、もしくは「半数未満の教職員」に対して「受講奨励」を行ったと回答した管理職が46.6% (R6)、51.0%

(R7) であることから考え合わせると、大半の管理職は「受講奨励」を実施したものの、校内すべての教職員に対して行い得ている訳ではないということが分かる。それは、「管理職アンケート」の自由記入欄において、「対話時間の確保に想定以上の日数を要している」(R7小学校)等とあるように、「受講奨励」のための時間確保の困難さがやはり大きな要因であると考えられる。個々の教職員の資質向上を目的とする「受講奨励」の性質上、「一人一人丁寧に指導助言ができる反面、管理職の業務量が多くなる」(R7小学校)とあるように、

表6 受講を希望する研修分野

	R6	R7
危機管理	20.3%	20.3%
学校組織マネジメント	20.6%	19.5%
教科指導	49.6%	49.5%
生徒指導・心の教育	36.3%	38.2%
キャリア教育	17.8%	17.6%
人権教育	13.0%	14.7%
防災教育	10.3%	11.6%
教育の情報化（ICT）	37.6%	33.7%
特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応	31.3%	41.1%

表7 受講してみようと思った分野の研修を実際に受講したことがあるか

	R6	R7
受講した	24.6%	25.8%
受講していない	75.4%	74.2%

表8 「受講奨励」を受けたか

	R6	R7
受講奨励を受けた	36.5%	42.6%
まだ受講奨励を受けていない	63.5%	57.4%

教職員数の多い学校や一人一人の教職員に時間をかけて実施している管理職の抱く多忙感
は、特に大きくなる。教職員のみならず、「受講奨励」をめぐる管理職の多忙感の解消も、
大きな課題である。

次に「新たな教師の学びの姿」や、研修履歴作成の目的・意義に関する教職員の理解に
ついて、触れておきたい。表9は

表9 「新たな教師の学びの姿」についての理解

	管理職		教員	
	R6	R7	R6	R7
よく理解している	15.3%	17.1%	10.1%	10.8%
少し理解している	70.7%	69.7%	47.1%	46.8%
言葉は聞いたことがあるが理解していない	13.4%	12.6%	30.6%	29.5%
言葉を聞いたことがない	0.6%	0.6%	12.2%	12.9%

「新たな教師の学びの姿」につい
て、教職員がどの程度理解している
かという設問に対する管理職と教
職員からの回答結果である。「新た
な教師の学びの姿」について、教職
員が「よく理解している」、もしくは
「少し理解している」と感じている
管理職の割合が、合わせて86.0%
(R6)、86.8% (R7) であるのに対
し、教職員自身は57.2% (R6)、
57.6% (R7) であった。また、表10

表10 研修履歴作成の目的・意義の理解

	管理職		教員	
	R6	R7	R6	R7
よく理解している	23.1%	24.4%	13.1%	15.0%
少し理解している	64.6%	63.9%	49.7%	47.3%
あまり理解していない	12.3%	11.6%	30.4%	31.9%
まったく理解していない	0.0%	0.1%	6.8%	5.8%

は研修履歴作成の目的や意義の理
解に関する管理職と教職員からの回答結果である。これについても同様に、教職員は「よ
く理解している」、もしくは「少し理解している」と感じている管理職の割合が、合わせて
87.7% (R6)、88.3% (R7) であるのに対し、教職員自身は62.8% (R6)、62.3% (R7) と、
管理職の回答と教職員の回答との間に数値の開きが見られる。特に「あまり理解してい
ない」、もしくは「まったく理解していない」と回答した教職員の割合は、合わせて37.2% (R6)、
37.7% (R7) となっており、この結果を見る限り、現状では研修履歴作成の目的や意義が
広く教職員に認知されているとはいえないであろう。このように、「新たな教師の学びの姿」
や研修履歴作成の目的・意義は、管理職が考えているほどには教職員に理解されていない。
これは、次に示す教職員の受講後履歴申請の活用状況とも関連しているであろう。

表11は、「令和7年度内に限らず、これまで教職員研
修管理システムの受講後履歴申請の機能を活用したこ
とがありますか」という設問に対する教職員からの回
答結果である（この設問は令和7年度のみ）。受講後履
歴申請は、記録すべき研修履歴のうち、教職員研修管理システムでの受講申込対象外の研
修について、研修受講後に受講者自身が教職員研修管理システムを使って、研修履歴を記
録する機能である。教職員研修管理システムの運用が開始された令和5年度から今年度の
アンケート回答時点まで、67.3%の教職員がまだ「使用していない」ということが分かる。
確かに教職員研修管理システムで申込み受講した研修については、受講後履歴申請が必要
でないため、「使用していない」と回答した教職員の幾人かは、これまで当総合教育センタ
ーの研修等、受講後履歴申請の必要のない研修のみを受講してきたのかもしれない。しか
し、表10で示したように、研修履歴作成の目的・意義を「あまり理解していない」「ま
ったく理解していない」と回答した教職員が、約37%であることから、研修履歴作成の目的・
意義を理解していなかったり、そもそも受講後履歴申請の機能そのものを知らなかったり
したために、これまで当該機能を使用しなかった教職員も一定数いると考えられる。

表11 受講後履歴申請の活用

	R7
使用している	32.7%
使用していない	67.3%

「ガイドライン」にあるように、研修履歴の記録自体を目的化してはならないが、「受講奨
励」をめぐり、管理職の抱く多忙感の解消も、大きな課題である。

励」の意義は、教職員が「必要な学びを主体的に行っていくこと」にあるため、各教職員には研修履歴作成の目的や意義を理解し、必要に応じて、受講後履歴申請を行っていくことが求められる。今後、より多くの教職員が「新たな教師の学びの姿」や研修履歴作成の目的・意義を理解することで、受講後履歴申請を活用する割合もより高まってくると考えられる。

おわりに

以上の諸課題の解決に資すべく作成したのが、次頁以降に掲げたリーフレットである。当該リーフレットでは、「管理職による受講奨励・教職員による目標設定」→「研修の受講」→「研修履歴の記録」→「管理職による指導助言・教職員による振り返り」の流れを簡略化し、研修履歴の記録と「受講奨励」の仕組みを年度を越えて続く教職員の主体的な学びのサイクルとして認識できるように図示している。表12は、「新たな教師の学びの姿」や「受講奨励」の説明場面について、また表13は、受講後履歴申請の活用を促した場面に関する設問の管理職からの回答結果である。これらによれば、「管理職面談等で個別に説明」されることはあまりなかったようである。そこで当該リーフレットは、「受講奨励」の場面において、管理職が教職員に対し、「受講奨励」の仕組み等を端的に説明できるように作成したものである。

「受講奨励」の意義は、「教師と学校管理職とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、教師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」にある。「受講奨励」の仕組みそのものが、「学び続け、成長する教師の『次なる学びのエンジン』」（ガイドライン、2022）となるよう、このリーフレットを作成した。

最後に、今回の調査に際してアンケートに御協力いただいた管理職及び教職員の皆様にご心より感謝申し上げます。加えて、お忙しい中、インタビュー調査に御協力いただき、各校の状況について懇切丁寧にお話しいただいた管理職及び教職員の皆様には、重ねて厚く御礼申し上げます。

文献

中央教育審議会（2021）「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に向けて（審議まとめ）

（令和3年11月15日）「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会。

兵庫県教育委員会（2023）研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励実施要項（令和5年4月）。

兵庫県教育委員会（2023）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（令和5年4月、令和7年4月改定）。

文部科学省（2022）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、令和5年3月一部修正）。

表12 「新たな教師の学びの姿」や「受講奨励」の説明場面

	R6	R7
職員会議等で口頭により内容を説明	60.5%	54.4%
グループウェア等で説明資料を共有	15.5%	18.5%
管理職面談等で個別に説明	21.0%	23.5%
特に説明はしていない	3.0%	3.6%

表13 受講後履歴申請の説明場面

	R7
職員会議等で口頭により内容を説明	52.9%
グループウェア等で説明資料を共有	18.3%
管理職面談等で個別に説明	9.6%
活用方法等に関する校内研修を実施	0.6%
特に活用は促していない	18.6%

研修履歴を活用した 対話に基づく受講奨励

受講奨励のポイントは？

受講奨励っていつするの？

どんな声掛けをする？

何のために研修履歴を残す？

中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの実現に向けて」
(審議まとめ) (令和3年11月)



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、令和5年3月一部修正)



兵庫県立総合教育センター
発行／令和8年4月

研修履歴を活用した文 — 学び続け、成長する教職員

年度当初

教職員

目標設定
を行う

学校での役割等、
職能開発の視点
を踏まえた
目標設定

対

- ・教職員研修管理システム
- ・兵庫県教員資質向上指標

面談

教職員

振り返り
を行う

学びの成果や成
長実感、今後の
課題の確認

管理職

指導助言
を行う

今後の資質向上に
向けた指導助言

対話

- ・教職員研修管理システムの研修履歴を確認
- ・兵庫県教員資質向上指標や教職員研修計画の活用

研修履歴

教職員研修管理システム
での申込以外の研修

受講者本人による
「受講後履歴申請」

管理職による「承認」

対話に基づく受講奨励 の「次なる学びのエンジン」

対話の面談

対話

管理職

受講奨励
を行う

教職員個人の
職責、経験、適性
を踏まえた
人材育成

研修履歴を確認
し、研修計画の活用

研修履歴の記録

教職員研修管理システム
で申し込んだ研修

主催者が一括で記録

研修履歴の作成や管理職からの対話に基づく受講奨励によって、自身の学びに向かう意識は高まりましたか。

	令和7年度	
とても高まった	21.9%	高まった 87.7%
少し高まった	65.8%	
変化なし	12.3%	

* 令和7年度兵庫県教員資質向上指標・教職員研修計画及びICT活用に関する教職員アンケート回答結果より

研修の受講

県立総合教育センターが実施する研修

市町組合教育委員会が実施する研修、
研究発表会、教科等部会研究会

県教育委員会事務局本庁関係課
及び地方機関が実施する研修

など

【参考】

「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励実施要項」(兵庫県教育委員会)



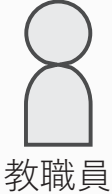
受講奨励の事例

事例 1

年度当初 面談にて

先生は、今年どんなことに取り組みたいと思っていますか？

私の今年度の目標は、授業改善に取り組み、兵庫県教員資質向上指標の資質にある「授業実践力・授業改善力」を向上させることです。



それなら教育研究会など、教科に関する研修会に参加したらどうでしょう。教職員研修管理システムで受講申込をしない研修は、受講後に「受講後履歴申請」をしたら、研修履歴を残すことができますよ。



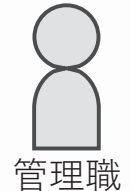
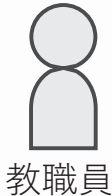
教育研究会への参加

受講後履歴申請

ある日の 面談にて

授業改善に向けて、どんなことを学んできましたか？

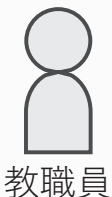
先進的な授業実践について学ぶことができました。次は、教員資質向上指標の19番にあるように、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくりについて、さらに学びたいと思います。



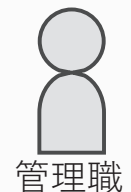
事例 2

年度当初 面談にて

私の目標は、子どもたちが主体的に学ぶ授業ができるようになることです。今年は授業にICTを取り入れたいのですが、何から始めればいいのか……。



ICTを活用した授業づくりなら、例えばリーディングDXスクールの授業指導案や動画をインターネットで観ることができるよ。他にも、県立総合教育センターのICT活用に関する講座を受講したらいいよ。

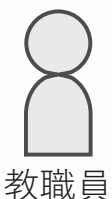


研修の受講

研修履歴の記録

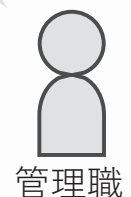
ある日の 面談にて

教職員研修管理システムで先生の研修履歴を見たよ。様々な研修を受講してきましたね。今年は授業でのICT活用を課題にしていましたが、どのような学びがありましたか？



面談で勧めていただいた、リーディングDXスクールの動画や県立総合教育センターでの研修から、非常に多くの刺激を受けました。研修後、講義や他校の実践例を参考に、思い切って授業でICTを活用してみました！

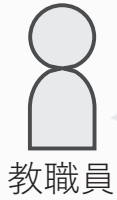
次は、共同編集機能を使って意見を共有するなど、より効果的な活用法を学び、授業に取り入れてみたいです！



受講奨励の事例

事例 3

研究授業 の後



研究授業、お疲れ様でした。とてもいい授業でしたね。児童（生徒）への声掛けなど、先生の成長を垣間見ることのできる授業でした。先生のこれからの課題は？

兵庫県教員資質向上指標の資質にあるように、「特別な配慮や支援を必要とする児童（生徒）への対応」について勉強したいと思っています。

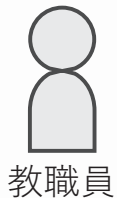
それなら県立総合教育センターの選択研修を受講してみるといいよ。合理的配慮の提供やユニバーサルな授業づくりについて勉強できると思うよ。



研修の受講

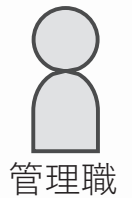
研修履歴の記録

ある日の 面談



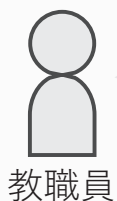
研修を受講して、ユニバーサルな授業づくりについてよく理解することができました。また学級づくりについても、具体的にどうすればいいか、多くのヒントを得ることができたので、研修後、実際に取り組んでいます。

それはとてもよかったですね！よければ、次の校内研修で県立総合教育センターで学んできたことを他の先生方にも紹介してくれないかな？



事例 4

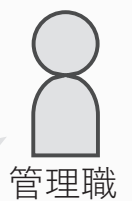
ある日の 面談



先生の研修履歴によれば、前任校でも「総合的な学習（探究）の時間」に関する研修を受講するなど、探究的な学びについて勉強されてきたんですね。

はい、もともと探究的な学びに興味があり、いくつか研修にも行かせていただき、前任校でも「総合的な学習（探究）の時間」の担当をしていました。

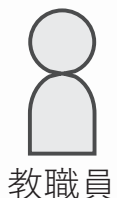
その経験をいかし、探究的な学びを取り入れた授業を実践してください。意欲的に学ぼうとする姿勢、素晴らしいですね。これからもぜひ他校の探究発表会や様々な研修にも参加してみてください。



研修の受講

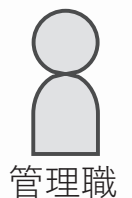
受講後履歴申請

ある日の 面談



「総合的な学習（探究）の時間」の授業を見せてもらったけど、研修での学びが児童（生徒）の探究活動にもいかされたようですね。

研修で学んだことを踏まえ、発表会の方法を工夫してみました。校内の先生方にもより多く探究的な学びを授業に取り入れてもらえるよう、校内研修を実施してはどうでしょうか？



経緯

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、令和3年11月に中央教育審議会がまとめた「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの実現に向けて（審議まとめ）」において示され、令和4年に成立した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によって、義務付けられました。令和5年4月、受講奨励の実施に併せて教職員研修管理システムの運用も開始されました。

Q & A

Q 1 どのようにして研修履歴を記録するのか？

A 1 県立総合教育センターの教職員研修管理システムに記録する。

Q 2 管理職として教職員にどのような研修を推奨すればよいか？

A 2 教職員の研修ニーズに加え、学校で果たすべき役割等を考慮し、兵庫県教員資質向上指標、兵庫県教職員研修計画や教職員研修のしおり（県立総合教育センター発行）等を参照しながら、教職員の資質向上につながる受講奨励を行う。その際、教職員の意欲や主体性と調和したものとなるよう、当該教職員の意向を十分にくみ取って行うことが望まれる。

Q 3 どのような校内研修が記録の対象となるのか？

A 3 校内研修は時期・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、一律にその研修履歴の記録を作成することになじまない側面があることから、研修履歴の記録の範囲を「国・県・市町組合による研究委託（指定）に関わる校内研修」としている。事務連絡、情報提供や説明会に留まる校内研修は記録の対象とはしていない。

Q 4 毎年何かの研修を受けなくてはいけないのか？

A 4 研修履歴の記録の目的は、教職員が自らの学びを振り返ったり、学校管理職が研修の奨励を含む指導助言を行ったりすることで、教職員が主体的・効果的に資質向上を図ることであるため、ノルマ等は設定していない。学校行事や校務分掌等の都合により、希望する研修を受講できない場合も想定されるため、次年度の受講優先度を高める等の対応も考えられる。

【参考】

「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」（兵庫県教育委員会）

