

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する運用の手引き Q&A

Q1 受講奨励を行う目的は何ですか。

A1 教職員が今後どの分野を学び深めるべきか、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、学校管理職が効果的に指導助言を行うことができるとともに、個々の教職員の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定することができるなど効果的な学校運営を行うことができます。

Q2 受講奨励の際に、どうして研修履歴を活用するのですか。

A2 研修履歴を活用することで、教職員はこれまでの自身の学びの成果を振り返ったり、自らの成長を実感することができます。また、これまで受けてきた研修履歴が可視化されることで、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、さらに伸ばして生きたい分野・領域や新たに能力開発したい分野・領域を見出すことができ、教職員自身が主体的・自律的な目標設定を行ったり、これに基づくキャリア形成を図ることができます。

Q3 対話に基づいて受講奨励を行う必要があるのはどうしてですか。

A3 教職員と学校管理職とが対話を繰り返すことで、教職員が自らの研修ニーズと、自分の強み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割を踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことができます。したがって、教職員の意欲・主体性と調和した受講奨励になることが望まれます。

Q4 今までの取組とほとんど変わらないようですが、今までと異なる点はこういったことですか。

A4 島根県教育委員会では、これまでも島根県公立学校教育職員人材育成基本方針、島根県公立小・中・義務教育学校事務職員人材育成基本方針、島根県教職員研修計画に基づいて、体系的・計画的に持続可能な資質向上を推進してきました。この度の教育公務員特例法の改正により受講奨励が行われることで、教職員が主体的・自律的に目標を設定し、キャリア形成を明確にしながらこれまで以上にその資質の向上を図ることができます。

Q5 受講奨励は、いつ、どのように実施するとよいですか。

A5 従来から行っている人事評価に伴う当初・中途・年度末面接に合わせて実施することを推奨します。その際には、人事評価制度との趣旨の違いに留意し、研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されないことが大切です。ただし、研

修を行った結果として教職員が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象となります。

Q6 受講奨励は、毎年、必ず実施しなければなりませんか。

A6 教職員が毎年、自らの研修履歴を踏まえ、現在の自らの能力を振り返るとともに、今後伸ばしたい能力、身に付けたいスキル等に向けた目標を設定し、研修計画を策定することから、それに対して学校管理職は、受講奨励（指導助言）を行う必要があります。

Q7 教職員は、毎年必ず何らかの研修を受けなければなりませんか。

A7 受講奨励の目的は、研修の受講回数や研修量を定めるために行われるものではありません。研修受講そのものが目的になることがないように、教職員一人一人の職責、経験及び適性に応じた資質の向上に取り組むように留意して指導助言をすることが大事です。

Q8 受講奨励は、必ず校長が行うのですか。

A8 基本的には、校長が行うことが望ましいと考えます。ただし、各学校の規模や状況に応じて、校長の判断により、校長の適切な権限の委任の下で、副校長・教頭が行ったり、主幹教諭、事務リーダー等に受講奨励の一部を担わたりすることも可能です。これらの場合は、あらかじめ、その役割分担や対象とする教職員の範囲などの共通理解を図っておく必要があります。

Q9 当初面接での対話はどのように行うとよいですか。

<誰が実施するのですか。>

A9-1 県立学校の場合、校長への当初面接は島根県教育委員会が行います。また、教職員については、校長が行います。なお、市町村立学校の場合は、校長への当初面接は市町村教育委員会が行い、教職員については校長が行います。また、校長の適切な権限委任の下で、副校長・教頭と役割を分担しつつ、面接を行ったり、主幹教諭や事務リーダー等に一部を担わせたりして行うこともできます。

<どのように設定し、実施するのですか。>

A9-2 当初面接は、業績評価に係る面接に続けて実施したり、改めて別日に実施したりします。業績評価に係る面接に続けて実施する場合は、業績評価に係る面接の趣旨と研修受講奨励の面接の趣旨が異なることに留意して実施する必要があります。なお、業績評価に係る面接においては、研修履歴や研修量の多寡そのものが直接に反映されるものではありません。

<どのように対話を進めるとよいですか。>

A9-3 対話の内容としては、次の2つの観点から面接を行う必要があります。

- ① 島根県公立学校教育職員人材育成基本方針、島根県公立小・中・義務教育学校事務職員人材育成基本方針、島根県教職員研修計画に照らして、教職員がさらに力を付けたいと思っている点やさらに伸ばしたいと思っている個人の側面から行う。
- ② 学校教育目標を達成するために、教職員がどのように力を発揮すればよいかといった組織の一員としての側面から行う。

校長は、上記の①、②の内容について、教職員の自主的・自律的な目標の設定やキャリア形成につなげることができるように、対話を通じて受講奨励を行い、教職員の思いや願いを踏まえながら、研修受講及び資質の向上に資する適切な指導助言を行うことが大事です。なお、教職員においては、自らの職責、経験及び適性に応じた資質の向上に向け、さらに高めたい資質は何か、そのためにはどういった研修を受講していくかなどについて、対話により深めていくことが大事です。

<校長が研修受講を指示するのですか。>

A9-4 研修受講の際には、校長から指示されて受講するというのではなく、あくまでも教職員自身が「こんな研修を受けてみたい」、「こんなことを学んでみたい」、「こんな力を付けたい」といった思いを持って受講させることが大切です。校長は、教職員がどのような目指す姿を思い描いているのか、どういった資質やスキルを高めたいと考えているのか等を対話の中で引き出しながら、一人一人の教職員の思いや願いに耳を傾け、研修受講について受講奨励を行うことが大事です。

Q10 年度末面接での対話はどのように行うとよいですか。

<誰が実施するのですか。>

A10-1 当初面接と同じです。

<どのように設定し、実施するのですか。>

A10-2 当初面接と同じです。

<どのように対話を進めるよいですか。>

A10-3 対話の内容は、年度末の振り返りと来年度に向けてどのように取り組みたいかという内容が主となります。対話の内容としては、次の2つの観点から面接を行う必要があります。

- ① 島根県公立学校教育職員人材育成基本方針、島根県公立小・中・義務教育学校事務職員人材育成基本方針、島根県教職員研修計画に照らして、教職員がさらに力を付けたいと思っている点やさらに伸ばしたいと思っている個人の側面から行う。
- ② 学校教育目標を達成するために、教職員がどのように力を発揮すればよいかといった組織の一員としての側面から行う。

校長は、上記の①、②について、1年間を振り返り、教職員の力量の成長や伸び、課題等に係る振り返りを踏まえた今後の研修受講などについて校長と教職員が対話をする中で、教員の資質の向上を図ります。

当初面接と同様、この対話の中で、校長は教職員がどのような目指す姿を思い描いているのか、どういった資質やスキルを高めたいと考えているのか等を引き出しながら、教職員の思いや願いに耳を傾け、研修受講について受講奨励を行うことが大事です。教職員においては、自らの職責、経験及び適性に応じた資質の向上に向け、さらに高めたい資質は何か、そのためにはどういった研修を受講していくかなどについて、対話により深めていくことが大事です。

Q11 年度末面接までの間に留意することはありますか。

A11 受講奨励は、当初面接と年度末面接において行われることを基本としていますが、教職員の資質の向上という目的からすれば、この2回の面接のみで目的を達成しようとするのではなく、中途面接の際に行うなど、年度途中に研修受講の進捗状況を確認したり、適宜その成果を校内等に広めたりする機会や場を設定するなど、日常的に受講奨励を進めていくことも大事です。

Q12 研修記録は、誰がどのようにして履歴として残していくのですか。

A12 島根県教育委員会（島根県教育センターや島根県教育庁各課）が実施する研修については、その都度島根県教育センターが、それ以外の研修については、その都度教職員各自が島根県教育センターの研修情報システム（マイページ）に記録することになります。

Q13 研修履歴について、島根県教育委員会への報告の有無はありますか。

A13 島根県教育委員会や服務監督権者である市町村教育委員会からの照会がない限り、報告する必要はありません。

Q14 受講を奨励しても受講しない教職員への対応はどのようにすればよいですか。

A14 期待された水準の研修を受けているとは到底認められない場合として、次のような場合は、職務命令を通じて研修を受講させる必要があります。この場合の「職務命令」

とは、学校管理職等と教員の対話の中で十分な相互理解が図られない結果、学校管理職等から出す研修命令を想定しています。

- ① 合理的な理由なく法定研修や、島根県教職員研修計画等に定められた対象者悉皆の研修等に参加しない場合
- ② 勤務上の支障がないにもかかわらず、合理的な理由なく必要な校内研修に参加しない場合
- ③ ICT や特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など特定分野の資質の向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、特定の研修受講等を再三促しても当該特定分野に係る研修に参加しない場合 など

万が一、これにも従わない場合は、島根県教育員会又は市町村教育委員会等へ相談してください。なお、上記の「再三」については、当年度での状況だけで上記に該当するものとは想定しておらず、ある程度の期間を見込んでいます。

