

校長による教員等との 対話に基づく受講奨励の手引

道教委では、各学校における「校長による教員等への『対話に基づく受講奨励』」を効果的に行うため、道内の学校における人材育成の取組の成果を基に、受講奨励のポイントを取りまとめ、本手引を作成しました。

対話に基づく受講奨励や校内研修等において、本手引を活用し、教員等の主体性を尊重した個別最適な学び・協働的な学びの充実に向けた取組を推進してください。

Point 1

学校全体で、「教員としての学びの姿」や「対話に基づく受講奨励」の目的について、共通理解を図りましょう。 P 1

Point 2

校長を責任者とし、学校の状況に応じて、役割を分担しながら組織的に行いましょう。 P 1

Point 3

実施時期や活用する資料を工夫して、効果的・効率的に行いましょう。 P 2

Point 4

校長と教員等が、対話におけるそれぞれの視点を理解し、対話の効果を高めましょう。 P 3

実践例

道教委のサポートツールを活用した「学びのサイクル」 P 4

Q & A

・新たな教師の学びの姿
・新たな研修制度
・対話に基づく受講奨励 等 P 5

Point 1

学校全体で、「教員としての学びの姿」や「対話に基づく受講奨励」の目的について、共通理解を図りましょう。

一人一人が、日常の実践と様々な学びの機会の組合せによる個別最適な学び・協働的な学びを通じて、資質能力を高めていくことが大切です。

- ・教員等にとって、子どもたちの可能性を引き出すために、自らの知識や技能を発揮する**教育活動そのものが大切な学び**の機会です。
- ・また、様々な**研修や研究会等**に参加したり、**オンライン教材や書籍等**を通じて**自己研鑽**を図ったりすることも貴重な学びの機会となります。
- ・教員等が資質能力を高める方法には、唯一の最適解はなく、一人一人が**自らにふさわしいと判断した個別最適な学び**や、**学び合う同僚性**の下での**協働的な学び**を通じて、資質能力を高めていくことが重要です。

対話に基づく受講奨励では、学びの足跡を可視化した研修履歴記録を活用し、一人一人の主体性を尊重した学びを促します。

- ・「対話に基づく受講奨励（以下、受講奨励）」は、校長と教員等が対話を繰り返す中で、教員等の強みや弱み、今後伸ばすべき力などを明らかにし、自ら必要な学びに取り組んでいくことができるよう、**教員等の主体性を尊重し、意向を十分にくみ取って**行います。
- ・受講奨励を行う対話の場では、学びの足跡を可視化した**研修履歴記録**を活用し、「学校で期待される役割」「学びを深めるべき分野」などについて、校長と教員等が**共に考える**ことが大切です。



- 子どもの学びと同様に、「教員自身が主体性を発揮し、個別最適な学びと協働的な学びを通じて資質能力を高める」という**研修観の転換**が図られていますか。
- 一人では至らなかった気づきを得たり、互いに学びが促されたりする対話を通じて、**多様な専門性をもつ教員同士が連携・協働する文化**が醸成されていますか。

Point 2

校長を責任者とし、学校の状況に応じて、役割を分担しながら組織的にいきましょう。

受講奨励は、校長が行うことを基本に、適切な権限委任の下、役割を分担して行うことができます。

- ・受講奨励の責任者は**校長**です。
- ・学校規模や組織体制、校務の繁閑等の状況に応じて、管理職である**副校長や教頭**、管理職以外では**主幹教諭**と役割を分担して行うことができます。
- ・校長以外の者が受講奨励を行う場合には、**適切な権限委任**の下、役割等を明確にするとともに、校長と**教員等が共通理解**を図ることが大切です。
- ・どの者が行う受講奨励においても、**指示や誘導、強制ではなく**、対話の中で、教員等に**傾聴**し、資質向上への**願いや考えを引き出す**ことが大切です。

受講奨励の役割分担の留意点

【校長以外の者への適切な権限委任】

- ・受講奨励の役割を担う者に対し、趣旨や対象教員、役割、実施方法などについて説明し、理解を得る。

【校長と所属教員との共通理解】

- ・受講奨励を受ける教員等に対し、校長が権限を委任し、校長以外の者と分担して行うことを説明し、理解を得る。

【研修履歴記録の取り扱い】

- ・管理職以外の者が行う受講奨励では、教員等の個人情報である研修履歴記録は活用しないこととする。



- 校長と受講奨励の役割を担う者、受講奨励を受ける教員等との間で、「**教員等自身が『〇〇の力を高めたい』という思いをもつことができるよう、本人の言葉に傾聴しながら、目指す教員像等を引き出し、必要な学びを共に考える**」という「対話に基づく受講奨励」のイメージが共有できていますか。

Point 3

実施時期や活用する資料を工夫して、効果的・効率的に行いましょう。

受講奨励は、期首面談・期末面談の機会を活用することを基本とし、日常的な対話を含め、年間を通じて行います。

- 対話に基づく受講奨励は、教員自身の目標設定や振り返りによるキャリア形成を促すため、人事評価制度の**期首面談・期末面談の機会**を活用し、**年間・前・後期の節目の時期**に行うことを基本とします。
- 対話の実施日は、学校規模や組織体制、校務の繁忙、受講奨励の役割分担等の状況に応じて、**期首面談・期末面談とは別日に**設定することもできます。
- 「教員一人一人の主体性を尊重し、学びを促す」という受講奨励の目的について、**面談のみでの達成を目指すのではなく**、様々な場面の対話の中で、学びの進捗を確認したり、学びの成果を校内で共有したりする場を設定するなど、**日常的な受講奨励を進めていく**ことも大切です。

受講奨励は、全国教員研修プラットフォーム（以下、「Plant」）に記録・保存されている研修履歴記録に加え、校長の方針や学校の状況に応じた資料を活用し、対話の効果を高めます。

- 受講奨励は、Plant に記録・保存されている教員ごとの**研修履歴記録を活用することを基本**とします。
- 研修履歴記録の他に、校長の**学校経営の方針や校内研修の内容等に応じて、活用する資料を工夫**して受講奨励を行うことも効果的です。
- 個人情報である研修履歴記録は、受講奨励で活用することを目的としているため、その他の目的で使用することはできないことについて、学校全体で共通理解を図ります。

【Plant 活用に関する情報掲載ページ】



<https://www.dokyoj.pref.hokkaido.lg.jp/hk/kks/>



□対話の目的について、受講奨励を行う校長等と受講奨励を受ける教員が、

- ・教員個人を尊重して、資質能力の向上を図るために行う
- ・学校組織として教育力を最大限に発揮するために行う

という2つの側面があることを理解し、互いの立場を尊重して、**日常的に対話ができる風土**が醸成されていますか。

期首面談時期の対話の目的

【受講奨励を行う校長等】

- ・学校経営の重点等を達成するための人材を育成する観点から、受講奨励を行う。

【受講奨励を受ける教員】

- ・学校を支える力を高める観点から、自らの専門性を高めるための目標を設定する。

期末面談時期の対話の目的

【受講奨励を行う校長等】

- ・教員個人のOJTや校内研修等の実施状況、校外研修の参加状況を踏まえ、今後の資質向上のための指導助言等を行う。

【受講奨励を受ける教員】

- ・研修履歴を活用し、校外研修やOJT、校内研修などの学びの成果や自らの成長の実感、今後の課題などを振り返る。

【受講奨励で活用できる資料例（詳細は「実践例」参照）】

| | | |
|------------------------|--|--|
| Plant (文部科学省) | 大学等が提供する専門性を活かした多様な研修を受講できます | |
| 北海道における教員育成指標 (道教委) | 目指す教員像や身に付けるべき資質能力を確認することができます | |
| 北海道教職員研修計画 (道教委) | 道教委の研修体系や研修講座を確認することができます | |
| 自己診断シート (道教委) | 自身の強みや弱みを把握し、学びの見通しをもつことができます | |
| 学校経営のグランドデザイン (各学校) | 学校経営の重点等を達成する観点で、期待される役割や必要な学びを考えることができます。 | |
| 校内研修の計画 (各学校) | 質の高い教員集団を形成するために、教員個人の学びを共有する機会を検討することができます。 | |

Point 4

校長と教員等が、対話におけるそれぞれの視点を理解し、対話の効果を高めましょう。

【校長の視点】

校長は、学校経営の重点等の達成に向けて、教員等一人一人に求める資質能力を明確にする視点で、対話を行います。

- 期首面談の時期の対話では、校長自身が考える**学校経営の重点等を達成**するための教員等の資質能力の向上と、**教員等が考える自らの経験や個性、長所を伸長**するための資質能力の向上について、対話を通して、**教員等の考えを受けとめながら**、受講奨励を行います。
- また、期末面談の時期の対話では、教員の研修受講や自己研鑽の状況について、一人一人の振り返りを丁寧に聞き取り、教員等の**願いや考えを踏まえて**、校長が**期待する役割を示しながら**、主体的・自律的な**目標設定やキャリア形成**を促します。

【教員等の視点】

教員等は、受講奨励を待つような受け身の立場ではなく、個性や長所、学校を支える力を高めるために、自ら学ぶ視点で、対話を行います。

- 期首面談の時期の対話では、**自身の個性、長所、期待される役割**を踏まえ、「北海道における教員育成指標」と照らして**高めたい資質能力**を明らかにするとともに、どのように学ぶのか、学びの成果をどのように学校に還元するのかなど、**具体的な方策**を考えながら、対話を行います。
- また、期末面談の時期の対話では、研修受講や自己研鑽について、自身で**振り返り**を行い、**成果や課題**などを明らかにするとともに、今後、どのような資質能力を高めたいのか、どのように資質能力の向上を図るのかについて、**具体的な方策**を考えながら、対話を行います。



- 教員等一人一人に、OJT や校内研修、校外研修などの**多様な学びの機会が保障**されていますか。
- 定期的な面談の場に限らず、**日常の対話等を通じて、教員が学びの成果や成長を実感**したり、**校長が教員に学びを働きかけたりする機会を適宜設けることができる風土が醸成**されていますか。

校長と教員等の効果的な対話のイメージ

【年度当初】人材育成の構想



校長

「タブレット端末を活用した授業改善」を推進する人材の育成が喫緊の課題です（**学校経営の視点**）。中堅のA先生は、自ら積極的に子どもたちがクラウド上で学習を進める授業に取り組んでいます（**教員等が考える資質能力の視点**）。



【期首面談の時期】人材育成の構想を踏まえた受講奨励

A先生のタブレットを活用した授業は、一人一人の学びが大切にされていて、素晴らしいですね。今後は、どのようなことに心がけて、授業づくりに取り組みたいですか。



これからは、子どもたちがタブレットを持ち帰り、授業と家庭学習の連続性のある学びを進めたいです。



A教諭

A先生の授業づくりに学校全体で取り組みたいと考えています。〇〇の研修に参加して、成果を先生方と共有してみませんか。同じ課題をもっているB先生と授業を見合う機会をつくると、お互いに参考になりそうですね。

【年間を通じ】実践と多様な学びを組み合わせる

研修で学んだタブレットの活用方法について、子どもたちからも授業評価をしてもらい、意見を活かしてみよう。研修担当のC先生に相談して、実践と研修の成果を校内の先生方に発信する機会を設定してもらい、意見を聞いてみよう。



【期末面談の時期】振り返りと今後の学びの共有

A先生からの情報発信や学校全体の取組への提案のおかげで、どの学級でも、クラウドを活用した学習活動に工夫が見られるようになりました。



研修の成果を活かした具体的な取組を先生方と話し合うことができ、とても勉強になりました。これからは、タブレット学習の評価方法について、学んでいきたいです。

受講奨励として、ふさわしくない校長の言葉かけ例

- 〇〇の力が足りないのではないですか。（**自尊心の侵害**）
- の研修を受けるべきではないですか。（**指示・誘導**）
- △△担当なのだから、△△研修に行きなさい。（**強制**）
- 評価や人事に影響がでますよ。（**不適切な評価**）



実践例

道教委のサポートツールを活用した「学びのサイクル」

～教員育成指標活用ガイドをベースに～

北海道における
教員育成指標 活用ガイド
自分を とらえ 高める

教員育成指標を知る (年度当初、前後期の節目、年度末)

育成指標を参考に、自分の長所や個性を活かした目標をもち、日常の実践や多様な研修の機会を活用して、自らの資質能力を高めていきます。

C 自己診断シートで自分自身をとらえる① (年度当初、前後期の節目、年度末)

自身の資質能力への受けとめを可視化する自己診断シートを活用して、自身の強みや弱み、課題意識を捉えます。

- 自己診断シートは、教員等が育成指標を基に自身の資質能力を点検し、学びをマネジメントするためのサポートツールで、資質能力を4段階で自己評価しレーダーチャートで可視化することができます。
- シートを活用するで、教員等が資質能力の向上に向けて、必要な学びの見通しをもつことができ、主体的な自己研鑽を促進することが期待できます。

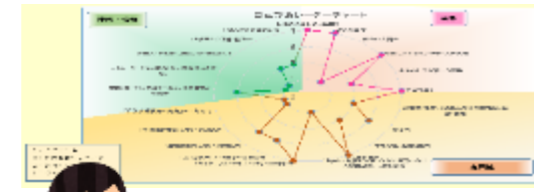
Point
□自己診断シートは、教員等の資質能力そのものを表すものではありません。
□シートは、教員等が自らの強みや課題意識などを自覚し、学びの見通しをもつための支援ツールであることを、学校全体で共通理解を図ることが大切です。

【自己診断シート (診断欄・レーダーチャート)】

① 素養・実践的指導力・連携協働の各項目を自己点検

| | | |
|---|---|---|
| ① 子ども一人一人のよさや可能性、家庭環境などの理解を記録化するなど、計画的に行っている。 | A | 4 |
| ② 常に子どもの発言や行動を注視し、誠実に対応している。 | A | |

② レーダーチャートを基に、自分の強みや弱み等を把握



レーダーチャートで自分の課題意識がよく分かりました。今年は、「子ども理解力」を高めたいな。

A 自己診断シートで資質能力をとらえる② (年度当初、前後期の節目、年度末)

自己診断シートの分析結果を基に、校長等との対話を通して、これまでの自実践や学びに振り返り、今後の成長に向けた取組を明らかにします。

- 自己診断シートは、レーダーチャートによる自己診断結果を基にした自身の強みや課題意識、校長等との対話の内容を記録し、蓄積することができます。
- シートの分析結果を校長と教員等の対話で活用することで、学校で期待される役割や学びを深めるべき分野などを共に考え、今後の学びの方向性を共有することが期待できます。

Point
□自身の成長や変容を明確にするために、自己診断シートを年間、複数回活用することが効果的です。
□対話の中で、教員等と管理職の認識や考えに差異があった場合においても、互いを否定的に捉えることなく、互いに背景や理由を伝え合い、受容的な対話を心がけることが大切です。

【自己診断シート (分析欄・面談記録欄)】

【自己診断結果の分析】 自身の強みや弱みを記入
【校長との対話記録】 校長との対話において交した発言等を記録

① レーダーチャートを基に、自身の強みや弱みを検討
② 教員等と校長等が、今後の学びの方向性を共有

自分で考えた学びの方向性について、校長先生から背中を押してもらい、自信がもてました。

受 講 奨 励

D 主体的・自律的に学び、研修履歴記録で学びの足跡を整理する (年間を通じて)

Plant に記録されている道教委等が実施する研修記録に加え、主体的に取り組んだ自己研鑽の足跡も積極的に記録・蓄積し、その後の学びに活かします。

- 研修履歴記録は、教員等の学びの足跡を蓄積するサポートツールで、教員等が学びを振り返り、成長を実感したり、さらに伸ばしたい分野や新たに研鑽を積みたい分野を見出したりすることができます。
- 道教委等の記録者による Plant を用いた記録(自動記録含む)の他、教員等本人が、Plant に自己研鑽の内容を記録して、蓄積します。

Point
□教員等は、個人が考える資質能力に加え、学校を支える力を高める観点で、自己研鑽を含めて、積極的に学びの履歴を蓄積することが大切です。
□管理職は、多様な専門性を有する質の高い教員集団を形成する観点から、教員等の経験や専門性等に応じた学びの機会を保障していくことが大切です。

【Plant に記録された研修履歴記録】

| 研修名 | 研修主催者 | 研修実施方法 |
|-------------------------------|-------|--------|
| 02 学校経営研修2～組織力を高めよう校長のマネジメント～ | 道教委 | オンデマンド |



〔研修履歴の記録者 (自動記録含む)〕
道教委：道教委研修、文科省・NITs 研修 等
市町村教委：市町村実施研修
教員本人：自己研鑽の記録として本人が必要とする学び

P Plant を活用して、自分自身を高める (年間を通じて)

国、教育委員会、大学等の多様な研修が一元化され、いつでもどこからでも学べる Plant を活用して、自身の目標や課題に応じた学びと成長を見通します。

- Plant のプラットフォーム機能は、教員等の個別最適な学び・協働的な学びを進めるためのサポートツールで、ニーズに応じて、研修を検索することができます。
- Plant を活用することで、教員等が必要な学びを選択したり、管理職が受講奨励の参考にしたりするなど、教員等の主体的な学びを促進することが期待できます。

Point
□研修検索は、研修名だけではなく、学びたい内容のキーワードや実施機関、研修形態など様々な要件で検索可能です。
□検索画面では、研修を受講したい時期で抽出することができます。

【Plant 研修検索画面】

| 研修コード | 研修名称 | 研修形態 | 研修期間 | 研修開始日 | 受講申込人数 |
|----------|------------------------------|------|------------|-------|--------|
| (12-2)01 | 道教委主催 特別支援教育コーディネーターの力量アップ講座 | 一斉 | 2025/03/31 | 132 | |
| (12-2)02 | 道教委主催 特別支援教育コーディネーターの力量アップ講座 | 一斉 | 2025/03/31 | 158 | |
| (2024A5) | 道教委主催 特別支援教育コーディネーターの力量アップ講座 | 一斉 | 2025/03/31 | 172 | |

私の目標である「子ども理解力」を高めるために、どんな学びの機会があるか、探してみよう。