

令和3年に中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会で取りまとめられた「『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、「主体的な教師の学び」、「個別最適な教師の学び」、「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示されました。この中では、国公立を問わず、学校の管理職等と教員との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた教師の資質向上のための環境づくりの重要性が指摘されました。

これを踏まえ、教育公務員特例法の改正により、令和5年4月1日から教育公務員である公立学校の教員については、教員の資質向上を目的として、教員の研修履歴の記録と当該履歴を活用した受講奨励等が行われることとなりました。

対象となる教員の範囲

大阪府教育委員会を任命権者とする府職員及び府費負担教職員

校種：小学校、中学校、義務教育学校、
高等学校、中等教育学校、
支援学校

職種：校長、准校長、副校長、教頭、首席、
指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、
教諭（指導専任）

研修履歴の記録の目的

研修履歴の記録は、教育公務員特例法第22条の6の規定に基づく対話に基づく受講奨励の際に当該記録を活用することにより、教師が自らの学びを振り返るとともに、管理職等が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的としています。

研修履歴の記録の範囲・内容

研修受講履歴の記録の範囲	内容
・大阪府教育委員会が実施する研修 ・大学院修学休業により履修した大学院の課程等 ・府教育委員会が開設する認定講習での単位修得 ・他任命権者が開設する認定講習での単位取得 ・市町村教育委員会が実施する研修 ・校内研修 ・教員が自主的に参加する研修	研修名 研修内容 主催者 時期・期間 関連する育成指標項目 等

研修履歴の活用

社会の急速な進展の中で、教員は知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、自らが探究力を持ち、学び続けることが求められています。教員の資質・能力の向上は、日々の授業実践、OJTや自己研鑽等、様々な手法や場面において行われるものですが、とりわけ研修は大きな役割を果たしています。研修履歴が可視化されることにより、教員が学びの成果や自らの強み・弱み等を確認することが可能となります。この研修履歴をツールのひとつとして活用し、管理職等と対話を行うこと等をとoshi、今後のキャリアや自ら必要とする学びについて考えてください。

受講奨励の実施スケジュールモデル

時期	校長・准校長 等	教員
4 月		◆ 「大阪府教員等研修計画」等を参考に、自身のキャリアステージから判断される強みや弱み、研修ニーズを把握する。
6 月	目標設定面談 ◆ 以下の観点などから、過去の研修履歴を活用した受講奨励（情報提供や指導助言等）を行う。 ➢ 「大阪府教員等研修計画」や教員個人の職責・経験・適正に照らした人材育成。 ➢ 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。 対話 ◆ 以下の観点などから目標設定を行う。 ➢ 自らの専門職性を高めるための主体的な学びのマネジメント。 ➢ 学校を支える力を獲得・強化する観点からの、自らの職能開発のニーズ。	
	◆ 以下の機会など、各校に応じた様々な機会でも、対話に基づく受講奨励を行うのが望ましい。 ➢ 研修に係る出張後の復命時。 ➢ メンターチームを活用した対話の機会や学年会。	
1 月	開示面談 ◆ 年間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、今後の資質向上のための指導助言を行う。 対話 ◆ 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。 ◆ 「大阪府教員等研修計画」を参考に、身に付いた資質・能力を確認・共有する。 ◆ 次年度以降の研修の受講奨励を含めた職能開発の目標を話し合う。 ※勤務成績の評価である人事評価との趣旨の違いに十分留意。 (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るものではない。)	
3 月		