

令和6年度 福岡県教員研修計画



福岡県教育委員会

目次

I 福岡県教員育成指標について	1
1 「育成指標」の目的	
2 「育成指標」の種類	
3 求められる資質・能力	
4 「育成指標」におけるキャリアステージ	
5 「育成指標」の活用の仕方	
6 「育成指標」の見直し	
II 教員研修計画の概要	9
1 教員研修の基本方針	
2 教員研修体系	
3 福岡県教員育成指標に対する経年研修の重点	
III 研修履歴の記録について	14
1 目的	
2 研修履歴の記録の範囲	
3 研修履歴の記録の内容	
4 研修履歴の記録の方法	
5 研修履歴の記録の時期	
6 対話に基づく受講奨励の方法・時期	
IV 令和6年度教員研修履歴の作成要領	15
V Q&A	16

※ 本研修計画において、「育成指標」という表記の対象範囲については、「教員育成指標」、「校長指標」双方を含むものとする。

I 福岡県教員育成指標について

福岡県教育委員会では、教育公務員特例法第22条の2に基づき、福岡県教職員研修協議会を設置して協議・検討を重ね、令和4年12月15日に「福岡県教員育成指標」（以下「育成指標」という。）を改訂しました。

◇「育成指標」改訂のポイント◇

【教員育成指標】

○ 変化の激しい時代において、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させ、教職生涯を通じて学び続けるといった、新たな教師の学びを実現する観点から改訂を行っています。具体的には、これまでの育成指標の資質・能力を「教職としての素養」「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」「ICTや情報・教育データの利活用」の柱から再整理しています。また、「教職としての素養」の中に、「保護者・地域との連携・協働」、「自他の人権を尊重する意識・意欲・態度」の観点を加え、より効果的な教師の資質向上を図る指標となるようにしています。

【校長指標】

○ 改正された教育公務員特例法には、研修履歴の活用による指導・助言等を通じた所属教師の資質向上など、所属教師の人材育成に大きな責任と役割を担う校長に求められる資質・能力を明確化するとともに、校長の指標を、教員とは別に策定することが明記されています。本県では、すでに策定している校長指標の資質・能力を「教職としての素養」「学校経営」「学校管理」「教職員の管理・指導」の柱から再整理し、「教職としての素養」の中に、「関係機関との連携」、「自他の人権を尊重する意識・意欲・態度」の観点を加える等の改訂を行っています。

参照：文部科学省HP 「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」
https://www.mext.go.jp/content/20220901-mxt_kyoikujinzai01-000023812_1.pdf

1 「育成指標」の目的

「育成指標」は、主体的に学び続ける教員の育成を目指し、県教育委員会が教員として求められる資質・能力をキャリアステージごとに整理して作成したものです。校長及び教員自身の目標設定や教育実践についての振り返りに活用したり、キャリアを見通す目安として役立てたりすることを目的として作成しています。

2 「育成指標」の種類

- ・市町村（学校組合）立学校及び県立学校教員育成指標
- ・市町村（学校組合）立学校及び県立学校校長指標
- ・市町村（学校組合）立学校及び県立学校養護教諭育成指標
- ・市町村（学校組合）立学校及び県立学校栄養教諭育成指標
- ・市町村（学校組合）立幼稚園教員育成指標（市町村等参考資料）

3 求められる資質・能力

○ 教員に求められる資質・能力について下の表のように整理しています。

教職としての素養	○学習指導 ★学校保健の推進 ◆学校における食育の推進	生徒指導	特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	ICT や情報・教育データの利活用
<ul style="list-style-type: none"> ・教育公務員に求められる基礎的な能力（法令遵守） ・教育公務員に求められる基礎的な能力（事務処理） ・教育公務員の使命と責任（使命感と熱意） ・学校組織の理解と参画 ・自己啓発・人材育成 ・保護者・地域との連携・協働 ・危機管理 ・自他の人権を尊重する意識・意欲・態度 	<ul style="list-style-type: none"> ○授業構想 ○授業展開 ○授業評価と改善 ★保健管理 ★保健教育 ★健康相談・保健指導 ★保健組織活動 ◆連携・協力 ◆教育指導 ◆個別的な相談指導 ◆栄養管理 ◆衛生管理 <p>※○：教員 ★：養護教諭 ◆：栄養教諭</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒理解 ・指導・支援 		

4 「育成指標」におけるキャリアステージ

○ キャリアステージは、採用時からの経験年数で一律に捉えるのではなく、採用前の経歴や個人の資質・能力を考慮した階層として捉えます。おおよその目安として経験年数を次表に示しています。

○ 各ステージに示す資質・能力は、そのステージまでに身に付けたい資質・能力です。

○ キャリア選択ができる「発展」期からは、学校運営をサポートしたり、校内〇J Tの推進教員として指導力を発揮したりする「発展①」と、学校運営を推進する「発展②」「発展③」を設定しています。

養成 採用時	基礎・向上 採用1～6年目	充実・深化 採用7～11年目	発展① 採用12年目以降	発展②	発展③
教員として、教育に対する志を高め、求められる資質・能力の基盤を形成する段階です。	若年教員として、教育に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する段階です。	中堅教員として、主体的に組織運営に関わるとともに、教育に関する専門性を高める段階です。	<p>「発展①前期」 採用12～21年目</p> ベテラン教員として、組織運営を活性化するとともに、教育に関する経験や学びを生かし、優れた実践を展開し、同僚性を発揮する段階です。 <p>「発展①後期」 採用22年目以降</p> エキスパート教員として、磨かれた経験知をもとに、専門的で高度な実践を教育活動全般で展開し、指導性を発揮する段階です。	<p>主幹教諭・指導教諭として、教育や組織運営に関する専門的な資質・能力を身に付け、学校経営に参画するとともに、教職員に指導・助言を行う段階です。</p>	<p>副校長・教頭として、校務運営に関する総合的な知見や資質・能力を発揮して、校長を補佐するとともに、教職員を適切に管理し、指導・助言を行う段階です。</p>

5 「育成指標」の活用の仕方

- 以下のような活用が考えられます。

<校長及び教員>

- 自身の現状の自己分析や、キャリアに応じた目標設定に活用
 - ・自身の目標設定や教育実践についての振り返りの際の参考資料として利用する。
 - ・キャリアに応じて必要な研修等を主体的に受講する。

<学校>

- 人材育成の際の目標として活用
 - ・個々の教員に、身に付けてほしい資質・能力に応じた研修等を奨励する。
 - ・それぞれのキャリアに応じた教員への指導・助言に活用する。

<福岡県教育委員会>

- 県の教員研修体系の枠組みの見直しに活用
 - ・県の研修計画の研修目標、内容及び方法等を計画するための基礎資料とする。
 - ・キャリアステージに応じて目指す教師像を明確にする。

<市町村（学校組合）教育委員会>

- 市町村等で実施する研修プログラムを開発する際の枠組みづくりに活用
 - ・職種に応じた研修、経験年数に応じた研修等の内容構成の参考にする。
 - ・市町村等で目指す教師像の目標設定の参考にする。

<教員志願者・教員養成機関>

- 福岡県が求める教師像を把握するために活用
- 教職課程、教職大学院のカリキュラムの改善や研修プログラムの開発のために活用

6 「育成指標」の見直し

- 「育成指標」に設定されている資質・能力は、普遍的なものが多いことから、1年ごとに変更するものではありません。しかし、社会や学校を取り巻く状況に応じて、適宜見直しを図る予定です。

ステージ		校長
資質・能力		学校を円滑に経営するため、様々なデータ等を収集・分析し、学校の教育活動を最大化して、自校の学校教育の充実と本県学校教育を支える人材育成に資する。
教職としての素養	教育公務員に求められる基礎的な能力(法令遵守)	不祥事防止に係る管理的意識を高め、自らも常に法令を遵守し、教職員の模範となるとともに、法令遵守の大切さを学校の実態に応じたデータを活用し、教職員全体に指導できる。
	教育公務員に求められる基礎的な能力(事務処理)	教職員の能力やキャリアに応じて事務等を分担し、円滑な学校事務体制を築くことができる。
	教育公務員の使命と責任(使命感と熱意)	教育公務員としての崇高な使命について、模範的な姿勢を示し、教職員を指導することができる。
	コミュニケーション	豊かな人間性をもち、教職員との十分なコミュニケーションを取り、適切な指導・助言を行い、教職員の勤務意欲を高めることができる。
	関係機関との連携	保護者、地域、接続校、関係機関との連携・協働体制を構築し、学校組織や教職員集団としての力を最大化することができる。
	危機管理	事件・事故、防災等に対する危機管理マニュアルを作成、周知し、様々な場面に対応できる危機管理体制を整えることができる。
	自他の人権を尊重する意識・意欲・態度	人権問題を自分自身の課題としてとらえ、人権や人権擁護に関する知識を主体的に学び、その内容と意義についての理解と認識を十分に深めるとともに、人権がもつ価値や重要性を共感的に受けとめるような感性や感覚に基づき、教職員全体を指導することができる。
学校経営	学校経営方針	学校の強みや弱みを分析し、具体的な学校経営の目標と方針を明示して教職員へ周知徹底するとともに、教職員の意欲を高め、カリキュラム・マネジメントを推進できる。
	リーダーシップ	副校長、教頭、主幹教諭等それぞれの役割を明確にし、良さや可能性を伸ばす姿勢で適切な指導・育成を行い、校長としてのリーダーシップを発揮できる。
	学校運営	職能に応じた職員配置を行い、学校の各種活動を効果的・効率的に進め、教育委員会、保護者、地域、関係機関等と連携して、重点目標の達成に努めることができる。
	運営環境の整備	特色ある学校づくりや開かれた学校づくりに向け、計画的・効果的な教育活動の推進やICTの活用による校務処理の効率化を通して、教育活動の質の向上を図ることができる。
学校管理	教育活動の展開と検証	限られた時間や資源を効率的に活用し、教育指導計画を整備し、全ての教職員が一体となって教育活動を展開し、その成果についてデータに基づいた検証ができる。
	教職員の資質・能力向上	年間指導計画の下、教職員が資質・能力の向上に向けた研鑽を積み、常に学び続けようとする姿勢を育むため、研修履歴記録を活用した対話による研修の受講奨励を適切に行うことができる。
	校務運営組織の整備	校務分掌、各種委員会等の校務運営組織を整備し、ミドルリーダー等の育成を通して、分掌間の協力体制を整えることができる。
	魅力ある学校づくり	子供、保護者、地域の願いを実現する学校づくりに努めるとともに、外部関係機関との連携を図って、人権が尊重された信頼される学校づくりを推進することができる。
	児童生徒の理解	いじめ等の事案や特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応に関して、常に正確な情報収集に努め、組織的に、迅速かつ適切に対応することができる。
	環境整備	施設・設備の管理を適切に行い、教育委員会等と連携して教育活動が効率的かつ円滑に推進されるための校務等の環境を整えることができる。
教職員の管理・指導	人事	教職員一人一人の個性・特徴やキャリアステージを的確に把握し、面談等に基づいた適切な人事評価及び校内人事を行うことができる。
	校内研修	学校の課題に即して、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善の推進を図ったり、教職員の危機管理と不祥事防止に向けた意識を高めたりする校内研修を実施することができる。
	服務管理	関係法令に基づき服務規律を確保するとともに、勤務時間、職場環境の管理・把握に努め、メンタル不調やハラスメント等の防止、多忙化解消に向けて、適切に対応することができる。

市町村(学校組合)立学校及び県立学校養護教諭育成指標(改訂版)

令和4年12月

資質・能力	養成		基礎・向上		養護教諭		充実・深化		発展①		発展②		発展③			
	志・基盤		基礎・基本		若年養護教諭として、職務に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する。		中堅養護教諭として、主体的に組織運営に関わることに、職務に関する専門性を高める。		主体性・専門性		高度性・指導性		主幹教諭・指導教諭 経営参画、指導・助言		副校長・教頭 校務運営、補佐・管理	
	教育公務員に求められる基礎的な能力(法令遵守)	教育公務員に求められる基礎的な能力(事務処理)	教育公務員の使命感と責任(使命感と熱意)	学校組織の理解と参画	自己啓発・人材育成	保護者・地域との連携・協働	危機管理	自他の人権を尊重する意識・意欲・態度	保健管理	保健教育	健康相談・保健指導	保健組織活動	児童生徒理解指導・支援	特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	ICTや情報・教育データの利活用	
教職としての素養	教職の意義や法令遵守の重要性を理解できる。	教育公務員の崇高な使命を理解し、志を立てることができる。	学校組織や校務分掌とともに、養護教諭の役割と職務内容を理解できる。	研修や自己啓発により、養護教諭としての資質を高めることができる。	ボランティア活動等を通じて、保護者や地域等を含めた他者との協力や関わり的重要性を理解できる。	危機管理についての知識や重要性及び危機を察知した際の行動の大切さを理解できる。	人権問題を自分自身の課題としてとらえ、人権擁護に関する基本的な知識を学び、その内容と意義についての理解と認識を深めるとともに、人権がもつ価値性を共感的に受けとめようとする意識を身に付け、それに基づく教育活動を行うことができる。	健康観察、健康診断、救急処置及び疾病の予防・管理等を適切に実施できる。	学校保健安全法、学習指導要領の理念と内容を理解し、保健教育のイメージをもつことができる。	学校保健安全法による健康相談・保健指導の位置付け及び発達段階における健康課題とその対応について理解できる。	保健組織活動や学校保健の重要性を理解できる。	児童生徒理解指導の意義・重要性を理解できる。	特別な配慮を必要とする児童生徒の特性や支援の意義を理解できる。	保健管理や保健教育及び校務へのICT活用に必要な操作方法及び情報活用能力(情報モラルを含む)育成の意義や効果を理解できる。		
	教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務に係る理解を深め、法令を遵守し、責任をもって自らの職責を果たすことができる。	学校事務の正確・丁寧な処理ができる。	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員として円滑なコミュニケーションを図ることができる。	学校の教育目標・重点目標を理解し、その具現化に向け、保健室経営計画を作成し、実践することができる。	自己の役割を自覚し、校内研修等を計画・実施し、課題を共有しながら解決を図ることができる。	保護者や地域と積極的に関わり、連携・協働を通じて児童生徒の健康課題等の解決に向けて対応することができる。	事故や災害等に普段から備え、安全に配慮した環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な報告・連絡・相談ができる。	人権問題を自分自身の課題としてとらえ、人権擁護に関する知識を主体的に学び、その内容と意義についての理解と認識を深めるとともに、人権がもつ価値性を共感的に受けとめようとする意識を身に付け、それに基づく教育活動を積極的に行うことができる。	健康観察、健康診断、救急処置、疾病の予防・管理等について、学校全体で取り組むための組織体制を整えることができる。	保健教育における養護教諭の役割を理解するとともに、各教科等の特性を踏まえ、個に応じた指導や集団指導を実施することができる。	健康相談・保健指導の基本的なプロセスを理解し、児童生徒の心身の健康課題や現代的な健康課題との関連を踏まえ、健康相談・保健指導及び必要な支援を実施することができる。	保健組織活動の意義を理解し、関係者等と連携して、児童生徒の健康づくりに取り組むことができる。	児童生徒を取り巻く環境や発達状況の理解し、個々の悩みや思いを共感的に受け止めることから、信頼関係を構築し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	ICT活用や健康情報データの活用に関する基礎的・基本的な技術を身に付け、保健管理や保健教育及び校務に生かすとともに、児童生徒の情報活用能力を育成できる。		
	豊かな人間性をもち、教育公務員としての自覚を深め、自らの専門性を磨き、養護教諭の立場から組織の推進役として行動できる。	学校組織マネジメントの意義を理解し、学校教育目標の達成において考えをもち、養護教諭組織の立場から主体的に組織運営に参画することができる。	自己の役割を自覚し、校内研修等を計画・実施し、課題を共有しながら解決を図ることができる。	保護者や地域、接続校、関係機関と積極的に関わり、児童生徒の健康課題解決に向けて、連携・協働した対応を主体的に行うことができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見・早期対応を組織的に行うことができる。	人権問題を自分自身の課題としてとらえ、人権擁護に関する知識を主体的に学び、その内容と意義についての理解と認識を深めるとともに、人権がもつ価値性を共感的に受けとめようとする意識を身に付け、それに基づく教育活動を積極的に行うことができる。	健康観察、健康診断、救急処置、疾病の予防・管理等について、学校全体で取り組むための組織体制を整えることができる。	保健教育における養護教諭の役割を理解するとともに、各教科等の特性を踏まえ、個に応じた指導や集団指導を実施することができる。	健康相談・保健指導の基本的なプロセスを理解し、児童生徒の心身の健康課題や現代的な健康課題との関連を踏まえ、健康相談・保健指導及び必要な支援を実施することができる。	保健組織活動の意義を理解し、関係者等と連携して、児童生徒の健康づくりに取り組むことができる。	児童生徒を取り巻く環境や発達状況の理解し、個々の悩みや思いを共感的に受け止めることから、信頼関係を構築し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	ICT活用や健康情報データの活用に関する基礎的・基本的な技術を身に付け、保健管理や保健教育及び校務に生かすとともに、児童生徒の情報活用能力を育成できる。				
	学校事務の正確・丁寧な処理ができる。	教育公務員としての自覚を深め、自らの専門性を磨き、養護教諭の立場から組織の推進役として行動できる。	自己の役割を自覚し、校内研修等を計画・実施し、課題を共有しながら解決を図ることができる。	保護者や地域、接続校、関係機関と積極的に関わり、児童生徒の健康課題解決に向けて、連携・協働した対応を主体的に行うことができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見・早期対応を組織的に行うことができる。	人権問題を自分自身の課題としてとらえ、人権擁護に関する知識を主体的に学び、その内容と意義についての理解と認識を深めるとともに、人権がもつ価値性を共感的に受けとめようとする意識を身に付け、それに基づく教育活動を積極的に行うことができる。	健康観察、健康診断、救急処置、疾病の予防・管理等について、学校全体で取り組むための組織体制を整えることができる。	保健教育における養護教諭の役割を理解するとともに、各教科等の特性を踏まえ、個に応じた指導や集団指導を実施することができる。	健康相談・保健指導の基本的なプロセスを理解し、児童生徒の心身の健康課題や現代的な健康課題との関連を踏まえ、健康相談・保健指導及び必要な支援を実施することができる。	保健組織活動の意義を理解し、関係者等と連携して、児童生徒の健康づくりに取り組むことができる。	児童生徒を取り巻く環境や発達状況の理解し、個々の悩みや思いを共感的に受け止めることから、信頼関係を構築し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	ICT活用や健康情報データの活用に関する基礎的・基本的な技術を身に付け、保健管理や保健教育及び校務に生かすとともに、児童生徒の情報活用能力を育成できる。				
	学校事務の一般的な処理ができる。他の養護教諭への指導・助言ができる。	教育公務員のモデルとして、自覚を深め、経験豊富な養護教諭としての立場から、同僚への具体的な指導・助言ができる。	自己の役割を自覚し、校内研修等を計画・実施し、課題を共有しながら解決を図ることができる。	保護者や地域、接続校、関係機関と積極的に関わり、児童生徒の健康課題解決に向けて、連携・協働した対応を主体的に行うことができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見・早期対応を組織的に行うことができる。	人権問題を自分自身の課題としてとらえ、人権擁護に関する知識を主体的に学び、その内容と意義についての理解と認識を深めるとともに、人権がもつ価値性を共感的に受けとめようとする意識を身に付け、それに基づく教育活動を積極的に行うことができる。	健康観察、健康診断、救急処置、疾病の予防・管理等について、学校全体で取り組むための組織体制を整えることができる。	保健教育における養護教諭の役割を理解するとともに、各教科等の特性を踏まえ、個に応じた指導や集団指導を実施することができる。	健康相談・保健指導の基本的なプロセスを理解し、児童生徒の心身の健康課題や現代的な健康課題との関連を踏まえ、健康相談・保健指導及び必要な支援を実施することができる。	保健組織活動の意義を理解し、関係者等と連携して、児童生徒の健康づくりに取り組むことができる。	児童生徒を取り巻く環境や発達状況の理解し、個々の悩みや思いを共感的に受け止めることから、信頼関係を構築し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	ICT活用や健康情報データの活用に関する基礎的・基本的な技術を身に付け、保健管理や保健教育及び校務に生かすとともに、児童生徒の情報活用能力を育成できる。				
	学校運営の持続的な改善に向け、養護教諭の立場からビジョンの策定やプラン構築及びその具現化を主導することができる。	自己の役割を自覚し、学校全体の課題に応じた校内研修等を計画・実施し、指導性を発揮しながら組織的に解決を図ることができる。	保護者や地域、接続校、関係機関と積極的に関わり、児童生徒の健康課題解決に向けて、連携・協働した対応を主体的に行うことができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見・早期対応を組織的に行うことができる。	人権問題を自分自身の課題としてとらえ、人権擁護に関する知識を主体的に学び、その内容と意義についての理解と認識を深めるとともに、人権がもつ価値性を共感的に受けとめようとする意識を身に付け、それに基づく教育活動を積極的に行うことができる。	健康観察、健康診断、救急処置、疾病の予防・管理等について、学校全体で取り組むための組織体制を整えることができる。	保健教育における養護教諭の役割を理解するとともに、各教科等の特性を踏まえ、個に応じた指導や集団指導を実施することができる。	健康相談・保健指導の基本的なプロセスを理解し、児童生徒の心身の健康課題や現代的な健康課題との関連を踏まえ、健康相談・保健指導及び必要な支援を実施することができる。	保健組織活動の意義を理解し、関係者等と連携して、児童生徒の健康づくりに取り組むことができる。	児童生徒を取り巻く環境や発達状況の理解し、個々の悩みや思いを共感的に受け止めることから、信頼関係を構築し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	ICT活用や健康情報データの活用に関する基礎的・基本的な技術を身に付け、保健管理や保健教育及び校務に生かすとともに、児童生徒の情報活用能力を育成できる。					
	関係者者と連携した組織的な保健管理の充実を図るとともに、指導的役割を果たすことができる。	保健教育の全体計画の立案に積極的に参画し、実践、評価、改善を図るとともに、指導体制を整えて保健教育を推進することができる。	児童生徒の心身の健康課題の解決に向け、関係者等との連携・協働における指導的役割を果たすことができる。	保健組織活動の活性化を図り、児童生徒の健康づくりに効果的に推進することができる。	児童生徒一人一人を多面的に理解し、自分らしい生き方の指導を行うとともに、学校・家庭・地域での支援をコーディネートし、主導することができる。	主体的に関係機関等との連携や校内での連絡調整を図るなど、学校全体での指導及び支援を主導することができる。	これまでに身に付けたICT活用指導能力に基づき、保健管理・保健教育の実践や情報活用能力育成について指導・助言ができる。									
	養護教諭の発展②(主幹教諭・指導教諭)については、市町村(学校組合)立学校教員育成指標又は県立学校教員育成指標によることとする。	養護教諭の発展③(副校長・教頭)については、市町村(学校組合)立学校教員育成指標又は県立学校教員育成指標によることとする。														

Ⅱ 教員研修計画の概要

1 教員研修の基本方針

- グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教師自身も高度な専門職として新たな知識・技能の習得に継続的に取り組んでいく必要が高まっています。また、オンライン研修の拡大や研修の体系化の進展等、教師の研修を取り巻く環境も大きく変化してきました。

このような社会的変化や学びの環境の変化を受け、教職生涯を通じて主体的に学び続けることを奨励し、一人一人の教師の個性に即した個別最適な学びの提供や校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会を確保することなど「令和の日本型学校教育」を実現する新たな教師の学びに対応する研修を実施します。

育成指標を踏まえて、研修の実施内容、実施方法（オンラインを含む。）等の改善を図り、より効果的・効率的に研修を行うとともに、県教育委員会が主催する研修においては、育成指標との関係を示し、具体的な目標の達成に向けて体系的・計画的に実施します。

2 教員研修体系

(1) 福岡県教育委員会が実施する研修には、以下 A1～A4 があります。

A1	基本研修	経験年数及び職務に応じて該当者が全員受講すべき必修の研修 ○若年教員研修（初任者研修、2年目、3年目） ○中堅教諭等資質向上研修 ○エキスパート教員研修 ○職務内容に応じた基本研修（新任校（園）長研修、新任教務主任研修 等）
A2	課題研修	その時々々の教育課題に基づいて実施し、指定された該当者が受講する研修 ○人権教育担当者研修会 ○県指定・委嘱研究発表会 ○不登校・いじめ対策実践研修会 ○特別支援学級等教育課程実践交流会 等
A3	特別研修	国内外の教育・民間施設へ長期にわたって派遣される研修 ○長期派遣研修（県教育センター、附属学校、県体育研究所、教職大学院、民間企業 等） ○福岡教師塾 ○ミドルリーダー養成講座 等
	国	独立行政法人教職員支援機構が実施する研修のうち、県教育委員会が指定するもの。 ○教職員等中央研修（校長、副校長・教頭、中堅教員研修 等） ○学校経営に関する基盤研修（学校組織マネジメント研修 等） ○教育課題に対応する指導者養成研修（学校安全指導者養成研修 等）
A4	専門研修	個人の希望や学校の課題に応じて校長から命じられた者が受講する県教育センター等の講座等の研修 ○県教育センターにおけるキャリアアップ講座 ○県体育研究所における専門研修講座 ※県教育委員会が開設した免許法認定講習による単位の修得を含む

(2) 福岡県教育委員会以外が実施する研修には、以下 B1～B3 があります。

B1	市町村(学校組合)が実施する研修	市町村（学校組合）が実施する職務に応じた研修 等 ○ICT 推進リーダー研修、特別支援学級担任研修 等
B2	学校が実施する研修	学校現場で日常的な学びとして行われる校内研修 ○主題研修、一般研修、テーマ別グループ研修 等 校長が出張を命じる教科等研究協議会・研修会
B3	その他の機関が実施する研修等	教師が自主的に参加する研修 等 ○大学における公開講座、各種研究サークル 等

福岡県教員研修体系

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	...
A1	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%; background-color: #90EE90; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">基本研修</p> <p style="text-align: center;">若年教員研修</p> <p><1年目> ○授業研修 ○研究授業 ○授業参観 ○講義・演習 教科等学習指導 人権教育 生徒指導 学級経営 特別支援教育 ストレスマネジメント 今日の課題 (道徳・情報教育等) 等</p> <p><2年目> ○授業研修 ○研究授業 ○授業参観 ○講義・演習 教科等学習指導 人権教育 生徒指導 学級経営 今日の課題 (道徳・情報教育等) 等</p> <p><3年目> ○授業研修 ○研究授業 ○授業参観 ○講義・演習 教科等学習指導 人権教育 生徒指導 組織参画 今日の課題 (道徳・情報教育等) 等</p> </div> <div style="width: 60%; background-color: #90EE90; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">中堅教諭等資質向上研修</p> <p>○授業研修 研究授業・授業参観 ○課題別選択研修 学習指導・校内研究推進 学年経営・学級経営 生徒指導・カウンセリング 道徳教育・特別活動 ○講義・演習 教科等学習指導 人権教育 生徒指導 ミドルリーダー論 学校運営参画 特別支援教育 ストレスマネジメント 今日の課題 (道徳・情報教育等)</p> </div> <div style="width: 15%; background-color: #FFDAB9; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">エキスパート研修</p> <p>○講義・演習 学校の危機管理 人材育成 チーム学校 カリキュラム・マネジメント</p> </div> </div>																							
A2	<p>○校長研修会 ○教頭研修会 ○教務主任研修 ○人権教育担当者研修会 ○不登校・いじめ対策実践研修会 ○特別支援学級等教育課程実践交流会 ○生徒指導担当者研修会 ○ICT活用指導力に応じた教員研修 ○県指定・委嘱研究発表会 等</p>																							
A3	<p>○長期派遣研修 (県教育センター、附属学校、県体育研究所、教職大学院、民間企業) ○福岡教師塾 ○ミドルリーダー養成講座</p> <p>独立行政法人教職員支援機構等が実施する研修のうち、県教育委員会が指定するもの ○教職員等中央研修 (校長、副校長、教頭、中堅教員、リーダー教員育成研修 等) ○学校経営に関する基盤研修 (学校組織マネジメント研修、カリキュラム・マネジメント研修、道徳教育推進研修 等) ○教育課題に対応する指導者養成研修 (学校安全指導者養成研修、学校教育の情報化指導者養成研修 等)</p>																							
A4	<p>○県教育センターにおけるキャリアアップ講座 ○県体育研究所における専門研修講座 ※県教育委員会が開設した免許法認定講習による単位の修得を含む</p>																							
B1	<p>職務に応じた研修 等</p>																							
B2	<p>○主題研修 ○一般研修 ○テーマ別グループ研修 等</p>																							
B3	<p>○大学における公開講座 ○各種研究サークル 等</p>																							
福岡県教育委員会が実施する研修																								
福岡県教育委員会以外が実施する研修																								

3 福岡県教員育成指標に対する経年研修の重点

【教員】

資質・能力	ステージ キーワード	基礎・向上 基礎・基本			充実・深化 主体性・専門性		発展① 高度性・指導性	
		若年教員研修 (受講年度:1年目、2年目、3年目)			中堅教諭等資質向上研修 (受講年度:7年目～11年目)		エキスパート教員研修 (受講年度:22年目～)	
		若年教員として、教育に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する。			中堅教員として、主体的に組織運営に関わるとともに、教育に関する専門性を高める。		(前期) ベテラン教員として、組織運営を活性化するとともに、教育に関する経験や学びを生かし、優れた実践を展開し、同僚性を発揮する。 (後期) エキスパート教員として、磨かれた経験知をもとに、専門的で高度な実践を教育活動全般で展開し、指導性を発揮する。	
		1年目 (初任者研修)	2年目	3年目	4年目～6年目	7年目～11年目	前期:12年目～21年目 後期:22年目～	
教職としての素養	法令遵守	○			OJT及びOFF-JT (自らのキャリアデザインに応じて県教育センター及び県体育研究所、大学機関等の講座を受講する。)で対応。		OFF-JT(自らのキャリアデザインに応じて県教育センター及び県体育研究所、大学機関等の講座を受講する。)を中心に自己研修を充実。	
	事務処理	○						
	使命感と熱意	○						
	学校組織の理解と参画		◎	○			○	◎
	自己啓発・人材育成	○	○	◎				◎
	保護者・地域との連携・協働	○					○	◎
	危機管理	○					○	◎
	自他の人権を尊重する意識・意欲・態度	◎	○	○			○	OFF-JT
学習指導	授業構想	○	◎	○			OFF-JT	
	授業展開	◎	○	○				
	授業評価と改善	○	◎	○		◎		
生徒指導	児童生徒理解	◎	○				OFF-JT	
	指導・支援	○	◎					
特別な配慮や支援を必要とする子供への対応		○	○	◎			OFF-JT	
ICTや情報・教育データの利活用		◎	○	○			◎	

【養護教諭】

ステージ キーワード		基礎・向上			充実・深化		発展①	
		基礎・基本			主体性・専門性		高度性・指導性	
想定する研修		若年教員研修			中堅教諭等資質向上研修		エキスパート教員研修	
		若年養護教諭として、職務に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する。			中堅養護教諭として、主体的に組織運営に関わるとともに、職務に関する専門性を高める。		エキスパート養護教諭として、組織運営を主導するとともに、職務に関する専門的で高度な実践を展開し、指導性を発揮する。	
資質・能力		1年目 <small>(初任者研修)</small>	2年目	3年目	4年目～6年目	7年目～11年目	12年目～	
		教職としての素養	法令遵守	○			OJT及びOFF-JT (自らのキャリアデザインに応じて県教育センター及び県体育研究所、大学機関等の講座を受講する。)に対応。	
事務処理	○							
使命感と熱意	○							
学校組織の理解と参画	◎		◎	○		○		◎
自己啓発・人材育成	○		○	◎		◎		◎
保護者・地域との連携・協働	○					○		◎
危機管理	○			◎		◎		◎
自他の人権を尊重する意識・意欲・態度	◎		○	○		○		OFF-JT
学校保健の推進	保健管理	◎		○		◎	OFF-JT	
	保健教育	○		◎		○		
	健康相談・保健指導	○		◎		○		
	保健組織活動	○		○		◎		
生徒指導	児童生徒理解指導・支援	◎	○	○		◎	OFF-JT	
特別な配慮や支援を必要とする子供への対応		○	○	◎		◎	OFF-JT	
ICTや情報・教育データの利活用		◎	○	○			◎	

【栄養教諭】

ステージ キーワード		基礎・向上 基礎・基本			充実・深化 主体性・専門性		発展① 高度性・指導性
		若年教員研修			中堅教諭等資質向上研修		エキスパート教員研修
資質・能力		若年栄養教諭として、職務に関する基礎的・基本的な資質・能力を形成する。			中堅栄養教諭として、主体的に組織運営に関わるとともに、職務に関する専門性を高める。		エキスパート栄養教諭として、組織運営を主導するとともに、職務に関する専門的で高度な実践を展開し、指導性を発揮する。
		1年目 (初任者研修)	2年目	3年目	4年目～6年目	7年目～11年目	12年目～
教職としての素養	法令遵守	○			OJT及びOFF-JT (自らのキャリアデザインに応じて県教育センター及び県体育研究所、大学機関等の講座を受講する。)に対応。		OFF-JT(自らのキャリアデザインに応じて県教育センター及び県体育研究所、大学機関等の講座を受講する。)を中心に自己研修を充実。
	事務処理	○					
	使命感と熱意	○					
	学校組織の理解と参画		◎	○		○	◎
	自己啓発・人材育成	○	○	◎			◎
	保護者・地域との連携・協働	○				○	◎
	危機管理	○				○	◎
	自他の人権を尊重する意識・意欲・態度	◎	○	○		○	OFF-JT
学校における食育の推進	連携・協力	○	◎			OFF-JT	
	教育指導	◎	○	○	◎		
	個別的な相談指導	◎					
	栄養管理	◎					
	衛生管理	◎			◎		
生徒指導	児童生徒理解指導・支援	○	◎			OFF-JT	
特別な配慮や支援を必要とする子供への対応		○	○	◎		OFF-JT	
ICTや情報・教育データの利活用		◎	○	○		◎	

Ⅲ 研修履歴の記録について

1 目的

教育公務員特例法第22条の5の規定に基づく研修履歴の記録は、同法第22条の6の規定に基づき、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、学校管理職が研修の奨励を含む適切な指導・助言を行うことで、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。

※V Q&A Q8を参照

2 研修履歴の記録の範囲

- ① A1～A4、B1 の研修
- ② B2 のうち、校長が記録を必要と認める研修
- ③ B3 のうち、大学院修学休業により履修した大学院の課程等

※V Q&A Q4～7、13、14を参照

3 研修履歴の記録の内容

- ・研修名、研修種別、研修主催・主管、研修方法、研修実施日 等
- ・関連する育成指標項目
- ・気付きや所感（任意入力）

4 研修履歴の記録の方法

令和6年度から、研修履歴の記録については、新研修システムによる記録となります。研修履歴の記録に係る具体的な運用方法については、別冊のマニュアルを参照してください。

※令和4年度までの教員研修履歴カードの取扱い及び令和5年度に実施した表計算ソフトへの入力については、令和6年度中に周知予定です。

※V Q&A Q15を参照

5 研修履歴の記録の時期

新研修システムに登録されている研修については、受講修了後、研修履歴が自動で記録される。記録を手動で行う場合には、各学校において新研修システムに記録すること。

- (例) ・研修等受講終了の都度
- ・期末面談前にまとめて教師個人が記録
 - ・期末面談前に校内研修等の実績を校長等が記録 等

※V Q&A Q16を参照

6 対話に基づく受講奨励の方法・時期

受講奨励に係る対話については、少なくとも年間2回（目標設定及び受講奨励の時期、教育実践についての振り返りの時期）は実施すること。

（例）・校長等が、人事評価制度における期首（当初）面談・期末面談（最終）等の場を活用して実施

※V Q&A Q8～12を参照

IV 令和6年度教員研修履歴の作成要領

（1）対象教員

市町村(学校組合を含み、指定都市を除く。)立及び県立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師（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。）のうち、県費負担教職員である者。

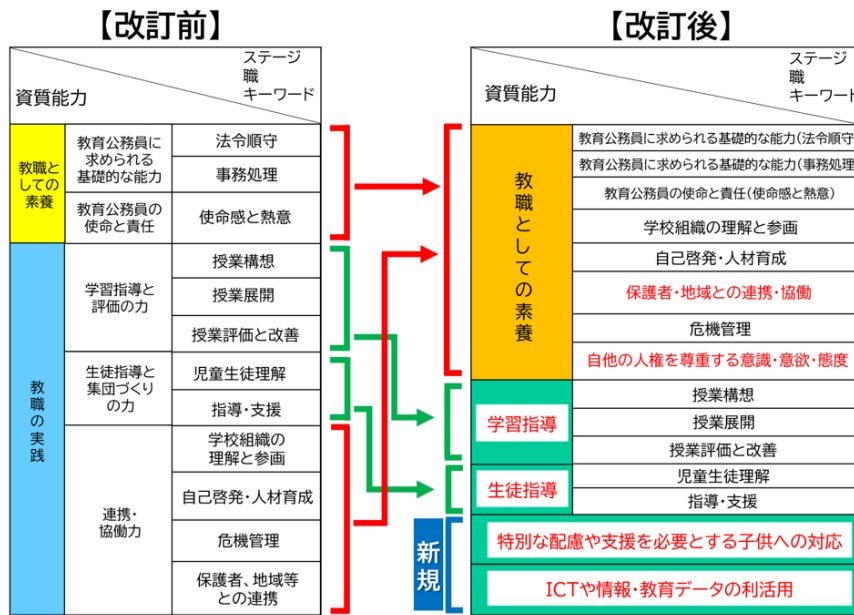
（2）作成・運用・管理

対象教員が在籍する学校の校長は、教員育成指標に基づく研修体系の概要や内容及び新研修システムの運用について、対象教員に周知・説明する。

Q1 これまでの教員育成指標からの、大きな変更点は何ですか？

A1 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づき、教師に共通的に求められる資質能力を下の5つの柱から整理しました。

- ①教職としての素養 ②学習指導 ③生徒指導
 ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応(新規)
 ⑤ICTや情報・教育データの利活用(新規)

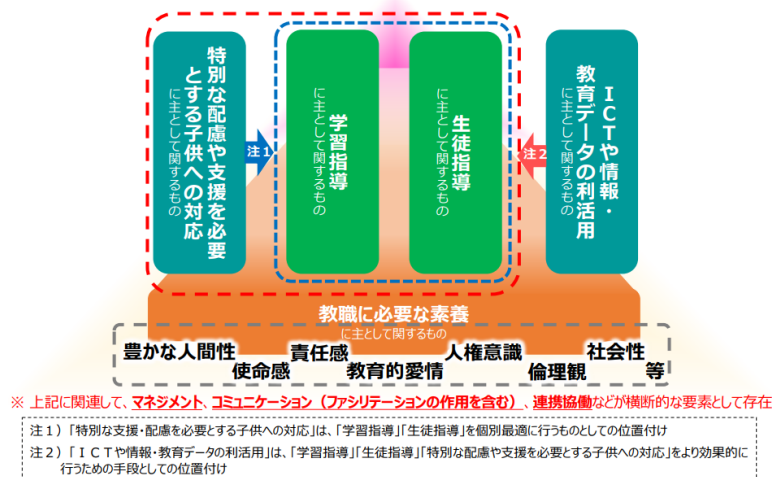


教職としての素養に「自他の人権を尊重する意識・意欲・態度」が加わりました。

Q2 資質能力の5つの柱は、どのような考え方で設定されていますか？

A2 5つの資質能力は以下のような位置付けにより整理されています。

公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標に関する指針（令和4年8月31日改正）」文部科学省より

Q3 今回の校長指標で、特に変更になったところはどんなところですか？

A3 文部科学省が「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標に関する指針」（令和4年8月31日改正）の中で、今後特に校長に求められる資質・能力として示している、次の2つの資質能力を加味して再構成しました。今回の校長指標で、特に変更になったところはどんなところですか？

① アセスメント能力

様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有する。

② ファシリテーション能力

学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化する。

なお、校長指標（改訂版）には、上記①、②を、それぞれの項目を独立して起こすのではなく、以下の例の朱書きの部分のように、各項目の中にその要素を盛り込んでいます。

資質・能力		ステージ	校長
		校長	校長
教職としての素養	教育公務員に求められる基礎的な能力(法令遵守)		学校を円滑に経営するため、様々なデータを収集・分析し、学校の教育活動を最大化して、自校の学校教育の充実と本県学校教育を支える人材育成に資する。
	教育公務員に求められる基礎的な能力(事務処理)		不祥事防止に係る管理的意識を高め、自らも常に法令を遵守し、教職員の模範となるとともに、法令遵守の大切さを学校の実態に応じたデータを活用し、教職員全体に指導できる。
	教育公務員の使命と責任(使命感と熱意)		教職員の能力やキャリアに応じて事務等を分担し、円滑な学校事務体制を築くことができる。
	コミュニケーション		教育公務員としての崇高な使命について、模範的な姿勢を示し、教職員を指導することができる。
	関係機関との連携		豊かな人間性をもち、教職員との十分なコミュニケーションを取り、適切な指導・助言を行い、教職員の勤務意欲を高めることができる。
			保護者、地域、接続校、関係機関との連携・協働体制を構築し、学校組織や教職員集団としての力を最大化することができる。

Q4 研修には、どのような種類がありますか？

A4 研修計画の9、10ページに示しています。「福岡県教育委員会が実施する研修」と、「福岡県教育委員会以外が実施する研修」に分け、整理しています。

Q5 II 2 B2「学校現場で日常的な学びとして行われる校内研修」とはどのようなものですか？

A5 以下のようなものが想定されます。

国・県・市町村による研究委託（指定）や、年間を通じて、学校ごとに主題を設定した上で組織的に行う研究活動や、個に応じた研究課題を設定し行う研究活動など、各地域・学校の教育課題に即して学校全体で体系的・計画的に学び合い、振り返りながら資質向上を図るもの。

- 例) ・地域及び学校の教育課題の解決に向けて行う「**主題研修、テーマ別グループ研修**」
- ・社会のニーズや地域及び学校の教育的諸課題に応じて行う「**一般研修**」

Q6 II 2 B3「教師が自主的に参加する研修」とは具体的にどのようなものですか？

A6 以下のようなものが想定されます。

任命権者以外の市町村、教職員支援機構、大学・教職大学院、教科研究会、民間企業等の様々な主体が主催する研修・講習。

- 例) ・〇〇大学・・・中学校教員を対象としたキャリア教育研修講座
- ・株式会社◆◆・・・小・中学校教員を対象としたICT推進リーダー研修

Q7 Ⅱ 2 B3「教師が自主的に参加する研修」の中に、勤務時間外に行われるものは含まれますか？

A7 含まれます。具体的には、週休日などを使って大学や民間企業が主催する講座等が想定されます。

Q8 Ⅲ 1 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の目的は何ですか。

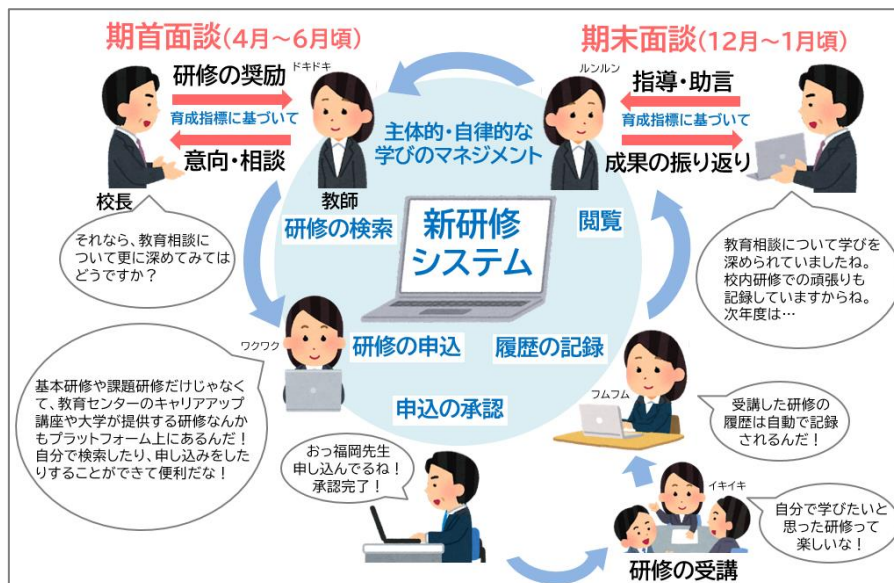
A8 次のことを目的としています。

- ① 各教師が自身の学びを振り返ることができるようにする。
- ② 各教師が自らの成長を実感し、今後、地域や学校で果たすべき役割を自覚することができるようにする。
- ③ 各教師が今後、さらに伸ばしていきたい分野・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るようにする。
- ④ 管理職が個々の教員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できるようにする。

Q9 Ⅲ 1 「対話に基づく受講奨励の方法・時期」については、どのように実施したらよいですか？

A9 既に行っている面談等を活用して、受講奨励を行う方法が考えられます。

教師自身が自らの職能開発のニーズと目標設定を行うことができるよう、校長等が指標及び教員研修計画を踏まえ、個々の教員の研修履歴を参考にしながら、期首（当初）面談を行い、研修の受講奨励を図ります。研修受講後は、自動的に履歴が記録されます。その後、校長等が、教員が一年間の自らの学びの成果を振り返り、次年度に向けて更に伸ばしていきたい資質・能力について自覚することができるように、期末面談において指導助言を行います。



Q10 Ⅲ 1 「対話に基づく受講奨励」は管理職以外の教員が行うこともありますか？

A10 管理職が依頼して行うことがあります。

「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」は、学校管理職が行うことが基本ですが、場合によっては、当該学校の規模や状況に応じて、主幹教諭など学校管理職以外の教員が担当することがあります。また、養護教諭や栄養教諭など、校内において一人又は少数しか配置されない教師については、その職特有の専門性に通じた学校管理職が当該学校内にいない場合が想定されるため、学校管理職が、指導主事や他校に在籍する同職種の教師の協力を得て、その職特有の専門的な指導助言などを依頼する場合があります。（教科の専門性に係る資質向上についても同様）

Q11 Ⅲ1「対話に基づく受講奨励」と人事評価制度は、関わりがありますか？

A11 趣旨の違いについて留意する必要があります。

研修履歴や研修量そのものが人事評価に直接反映されるものではないことに留意する必要があります。一方、研修を行った結果として各教師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。よって、研修を受講したという事績と業績については、趣旨の違いについて留意する必要があります。

参考)「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案に対する附帯決議」より
政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。
六 地方公務員法の規定により、現在行われている人事評価は、職務を遂行することに当たり発揮した能力及び挙げた業績を基に実施されており、本法による研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等は、この人事評価制度と趣旨・目的が異なることを周知すること。(衆議院文部科学委員会/参議院文教科学委員会)

Q12 Ⅲ1「対話に基づく受講奨励」と人事評価制度における面談と、両方を実施しなければならないのですか？

A12 人事評価制度における面談の機会を活用することが可能です。

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、人事評価制度と趣旨が異なりますが、同じような流れを汲んでいることから、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用して対話に基づく受講奨励を行うことが可能です。

Q13 Ⅲ2②「B2のうち、校長が記録を必要と認める研修」とありますが、どのように判断をしたらよいですか？

A13 学校の主題研究等に関わる主なものについて記録してください。

校内研修・研究等は、学校の教育課題や経営課題の解決に資すると同時に、教職員一人一人の資質・能力の向上に寄与するものです。一方で、時期・頻度・方法等を含め、多様なスタイルで実施されている現状があり、その全て(例：Q6参照)を記録することは、記録者である管理職等、又は教師個人の負担感の増加につながりかねません。これらのことを踏まえ、校長の判断により、学校の主題研究等に関わる主なものについて記録することとしています。なお、県や各地区の教科等研究協議会については、校長が出張として命じる場合には記録することとします。

また、高校教育課及び特別支援教育課が所管する学校では、B2に該当する研修について、原則記録に残す必要はありません。ただし、自らの振り返り等のために記録することを妨げるものではありません。

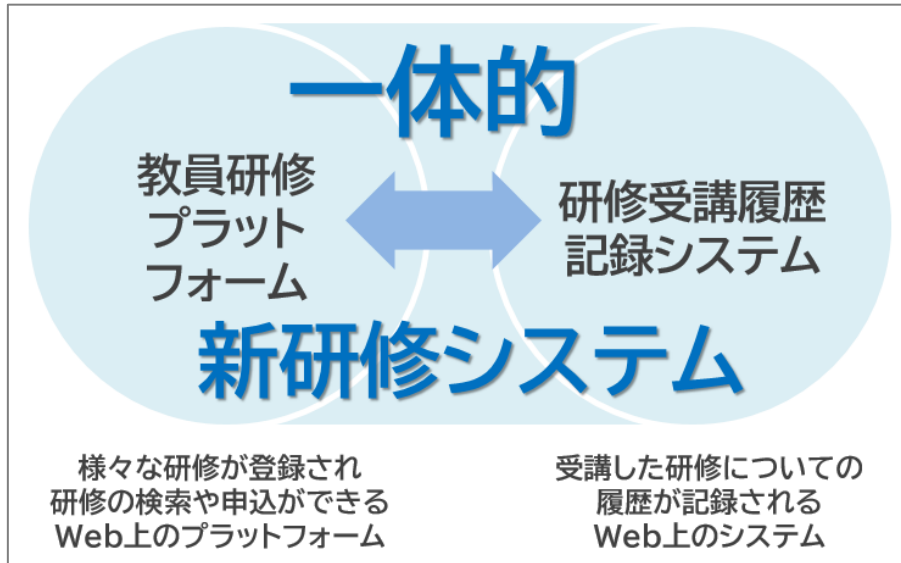
Q14 Ⅲ2 B3「その他の機関が実施する研修」については、記録しなくてよいのですか？

A14 大学院修学休業により履修した大学院の課程等を除き、記録については任意です。(Q16を参照)

学校長が職務上、教員の資質能力向上に係る研修等であると認めるもので、教員の申告により、校長が選択的に記録することを原則とすることが適当であると考えていますが、記録については任意です。

Q15 令和6年度から運用する「新研修システム」とはどのようなシステムですか？

A15 「教員研修プラットフォーム」と「研修受講履歴記録システム」とが一体となったシステムのことです。令和6年度からは、このシステムを用いて、研修の申込みや研修受講履歴の管理を行います。詳細については、別冊マニュアルを参照してください。



Q16 新研修システムへ研修登録を行うもの、また、研修受講履歴の記録を行うものはどれですか？

A16 以下のとおりです。

研修種別	研修の例	システムへの研修登録	研修履歴への記録
A1 基本研修	経験年数及び職務に応じて該当者が全員受講すべき必修の研修 ○若年教員研修（初任者研修、2年目、3年目） ○中堅教諭等資質向上研修 ○エキスパート教員研修 ○職務内容に応じた基本研修（新任校（園）長研修、新任教務主任研修 等）	登録する 各研修主管機関及び主管課が登録	全て受講終了により自動記録
A2 課題研修	その時々々の教育課題に基づいて実施し、指定された該当者が受講する研修 ○人権教育担当者研修会 ○県指定・委嘱研究発表会 ○不登校・いじめ対策実践研修会 ○特別支援学級等教育課程実践交流会 等		
A3 特別研修	国内外の教育・民間施設へ長期にわたって派遣される研修 ○長期派遣研修（県教育センター、附属学校、県体育研究所、教職大学院、民間企業） ○福岡教師塾 ○ミドルリーダー養成講座 国 独立行政法人教職員支援機構が実施する研修のうち、県教育委員会が指定するもの ○教職員等中央研修（校長、副校長・教頭、中堅教員研修 等） ○学校経営に関する基盤研修（学校組織マネジメント研修 等） ○教育課題に対応する指導者養成研修（学校安全指導者養成研修 等）	登録しない 令和6年度当初については、登録しない ※諸事務について整理次第、登録を行う	義務教育課等が記録
A4 専門研修	個人の希望や学校の課題に応じて校長から命じられた者が受講する研修 ○県教育センターにおけるキャリアアップ講座 ○県体育研究所における専門研修講座 ※県教育委員会が開設した免許法認定講習による単位の修得を含む	登録する 県教育センター及び県体育研究所が登録	受講終了により自動記録
B1 市町村（学校組合）が実施する研修	市町村（学校組合）が実施する職務に応じた研修 等 市教育センターが実施する職務に応じた研修 等 ○ICT推進リーダー研修、特別支援学級担任研修 等	登録する 市町村（学校組合）教育委員会が登録	○システムへの登録があるものは受講終了により自動記録 ○システムへの登録がないもの →記録する場合、教員個人による記録、又は管理職等による一括記録
B2 学校が実施する研修	学校現場で日常的な学びとして行われる校内研修 ○主題研修、一般研修、テーマ別グループ研修 等 校長が出張を命じる教科等研究協議会・研修会	登録しない	記録する場合、教師個人による記録、又は管理職等による一括記録（Q13を参照）
B3 その他の機関が実施する研修	教師が自主的に参加する研修 ○大学における公開講座、各種研究サークル 等	登録しない ※外部機関のものは登録される	任意 ※記録の義務は無し（Q14を参照）