資料5

現職教員研修における任意研修団体の有用性について

全国高等学校長協会会長　内田　隆志
（東京都立三田高等学校　校長）

東京都立高等学校における研修状況

・東京都教育委員会では、各学校が、意図的、計画的な人材育成に取り組めるよう、令和７年度の「東京都教員研修計画」を作成している。本研修計画では、人材育成に関する取組を「ＯＪＴ」、「Ｏｆｆ-ＪＴ」、「自己啓発」の三つの手段の目的や意義について、オンラインによる研修等も含めて整理し、教員研修を総括しています。

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/keikaku0515

・文部科学省は、令和４年8月、「改正教育公務員特例法に基づく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の改正等について（通知）」を各都道府県教育委員会に対して通知し、この中で、教師の資質向上のための取組の記録が「研修履歴」、資質の向上に関する指導・助言等が「対話に基づく受講奨励」と位置付けられました。東京都教育委員会では、校長の役割の明確化、校内研修の体制整備、研修履歴の活用などを、より一層推進していくため、令和５年２月、「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を改定しました。各学校において、自己申告書を活用した面接を通して教員の主体的な学びを促進するとともに、指導教諭による授業公開や指名制による授業研究、校内のOJTや校内研修等を充実するなど、人材育成を進めています。

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/indicator

・令和６年度までは東京都独自の「マイ・キャリア・ノート」の研修受講システムを活用していましたが、令和７年度からNITS 独立行政法人教職員支援機構のPlant全国教員研修プラットフォームの利活用に移行しています。

教員の人材育成では、「OJT」、「Off-JT」、「自己啓発」の三点の手段が相互に関連し、はじめて効果的な育成が可能となります。校長・副校長や主幹教諭等同じ学校に勤務する教員からの指導はもちろん、教員個人の自己啓発、教員同士の相互啓発が醸成され、互いに高め合う環境をつくることが大切です（図）。

校長は、職場における心理的安全性の確保と多様な教職員同士の関わり合いを軸に、学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるようリーダーシップを発揮し、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や教員等が学びに向き合うことができる研修環境を整えることが重要です。

（図）教員の人材育成イメージ

下の表は、教員について、前頁の指標にあげた「教育課題に関する対応」の主な項目について具体的な内容を示しました。これらは、様々な教育課題の中から、東京都教育施策大綱、東京都教育ビジョン等に基づき、これからの東京都の学校教育を推進していく教員に求められる内容を示しています。

教育課題	教員に求められる具体的な内容
人権教育の推進	・児童・生徒一人一人の人権に配慮した指導を通して、自他の人権を大切にしようとする児童　生徒を育成できる。 ・児童・生徒が人権課題についての正しい理解と認識を深め、偏見や差別意識を解消しようとする態度と実践力を育む指導ができる。
道徳教育の推進	・児童・生徒に、他者への思いやりや、かけがえのない生命を大切にする気持ちを育むことができる。 ・よりよく生きるための基盤となる道徳性を、児童・生徒自らが考え、議論し、行動しながら身に付けられる指導ができる。 ・保護者や地域等と連携し、児童・生徒の豊かな心の育成を図ることができる。
グローバル人材の育成	・児童・生徒に、異なる言語や文化、価値を乗り越えて、新しい価値を創造する力を身に付けさせることができる。 ・コミュニケーション力、異文化への理解、国際社会に生きるために必要なアイデンティティの育成を図る教育を行うことができる。
不登校対応の充実	・児童・生徒にとって魅力ある学校・学級をつくり、豊かな人間関係を育むことができる。 ・不登校の予兆への対応を含めた段階から組織的かつ計画的な支援ができ、個々の状況に応じた積極的な声掛けや関わりなど、早期支援に取り組むことができる。 ・児童・生徒本人と直接会って状況を把握し、デジタル技術の活用による学習支援等、その児童・生徒に応じた多様な学びの場を提供するなど、安心感を与えることができる。 ・保護者や関係機関と連携を図りながら必要な支援を行い、対応の改善を図ることができる。
いじめ防止、自殺予防等に係る取組の推進	・いじめの未然防止・早期発見・早期対応、自殺予防、虐待やヤングケアラー等の早期把握など、児童・生徒の小さな変化に気付き、適切に支援するための具体的な取組を、保護者や地域、関係機関等と連携しながら組織的に推進できる。 ・児童・生徒のＳＯＳを確実に受け止め、適切に支援できる。 ・児童・生徒のＳＯＳを出す力及び周りのＳＯＳに気付ける力を育成できる。
安全教育の推進	・安全教育の生活安全、交通安全、災害安全の３領域及び学校における安全教育の目標や内容を踏まえ、児童・生徒に危険を予測し回避する能力と他者や社会の安全に貢献できる資質や能力を身に付けられるよう指導できる。 ・学校における安全管理について、自校の危機管理マニュアル等を理解するとともに、事件・事故等が発生した際、管理職への報告や、教職員間の情報共有を図るなど、迅速かつ的確に判断し、対応できる。

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/indicator

東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標　（令和５年２月改定版　東京都教育委員会）

誰一人取り残さず、すべての子供が将来への希望を持って、自ら伸び、育つ教育を目指して

教員の資質の向上に関する指標は、教育公務員特例法に基づき、公立の小学校等の教員の任命権者が、文部科学大臣が定めた指針を参酌し、その地域の実情に応じて策定するものです。

東京都教育委員会では、令和４年８月に改正された国の指針を踏まえ、指標を改定しました。

東京都公立学校の教員には、東京都の教育に求められる教師像が教員としての普遍的な資質の素地であることを踏まえ、成長段階に応じて求められる役割や身に付けるべき力等を自覚し、生涯にわたって資質の向上に努めることが求められます。

「未来の東京」に生きる子供の姿

- 自らの個性や能力を伸ばし、様々な困難を乗り越え、人生を切り拓いていくことができる
- 他者への共感や思いやりを持つとともに、自己を確立し、多様な人々が共に生きる社会の実現に寄与する

（東京都教育施策大綱　令和３年３月）

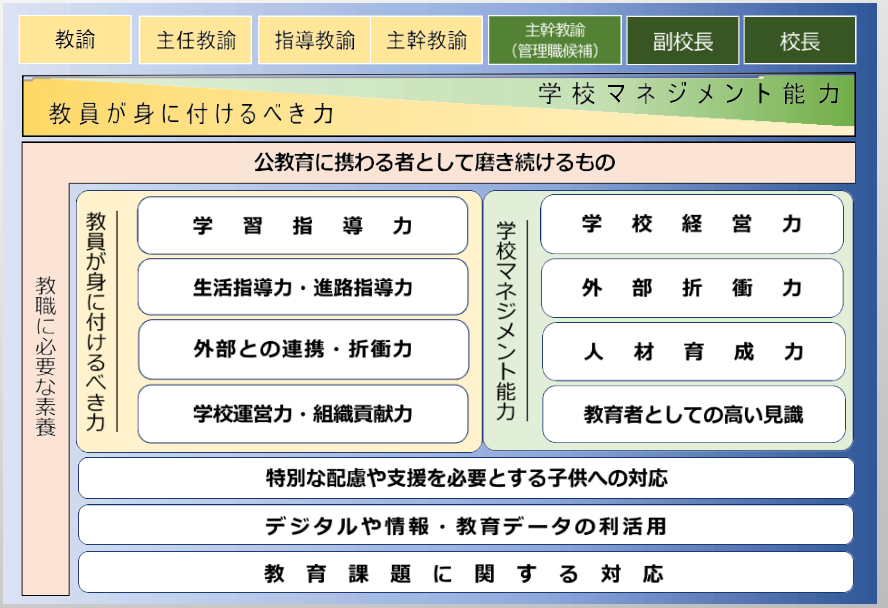
東京都の教育に求められる教師像

●教育に対する熱意と使命感を持つ教師
- 子供に対する深い愛情
- 教育者としての責任感と誇り
- 高い倫理観と多様性に配慮した人権意識

●豊かな人間性と思いやりのある教師
- 温かい心、柔軟な発想や思考、創造性
- 幅広いコミュニケーション能力

●子供のよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師
- 常に学び続ける意欲
- 一人一人のよさや可能性を見抜く力
- 教科等に関する高い指導力

●組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師
- 経営参画への意欲、協働性
- 高い志とチャレンジ精神
- 自他の安全を守る危機管理力



東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標
～教職生涯を通じて学び続ける、新たな教師の学びの実現～

本指標は、教員自らが資質の向上に努められるよう、職層や成長段階に応じて身に付けるべき力を示しています。なお、現在よりも下位の職層や成長段階で示されている力は、既に身に付いているものとして構成しています。

教　員

職層・成長段階	教諭 基礎形成期 1～3年目	教諭 伸長期 4年目～	主任教諭 充実期 9年目～	指導教諭 11年目～	主幹教諭 11年目～
求められる役割や能力	○ 学習指導、生活指導や学級経営において直面する課題に対して、適切に対応する。	○ 主任教諭を補佐しながら、分掌組織の一員として職務を遂行する。	○ 主幹教諭を補佐しながら、校務分掌などにおける学校運営上の重要な職務を遂行する。	○ 都公立学校教員全体の授業力の向上を図る。	○ 管理職を補佐しながら、教員を指導・育成するとともに、積極的に学校経営に関与する。
	○ 学習指導、生活指導や学級経営における教員としての基礎的な力を身に付けるとともに実践に生かすことができる。	○ 自分の能力開発について謙虚に自己研さんに励み、知識や経験に基づく実践力を高めることができる。	○ 教育指導の専門性を活用し、校務を処理するとともに同僚や教諭等に対して助言や支援を行うことができる。	○ 高い専門性と優れた指導力を活用し、自校や他校の教員の人材育成を推進することができる。	○ 教員に対して指導・助言し、保護者・地域・関係機関等と連携して担当する校務を処理することができる。

職層	教育管理職候補 主幹教諭	教育管理職 副校長	教育管理職 校長
求められる役割	○ 学校経営方針を受けて、他の教員に対してリーダーシップを発揮することで副校長を支え、管理職として必要な学校経営ができる力を身に付ける。	○ 学校経営方針の具現化に向けた方策を作成・提示し、リーダーシップを発揮して教育活動の改善の中心となり、校長と共に学校を経営する。	○ 学校内外の実態把握に基づいた学校経営方針を作成・提示し、広い視野でリーダーシップを発揮して学校改革を推進する。
	○ 教職員とのコミュニケーションにより自校の課題を捉えて解決策を立案し、課題解決に向けて参画する。	○ 教職員の状況変化を敏感に捉え、組織的な課題解決に向けて、校長と共に働きやすい職場環境を推進する。	○ 教職員の状況等を的確に把握し、個々の能力が最大限に発揮できる人材配置と働きやすい職場環境を構築し、推進する。
	○ 学校内外との良好なコミュニケーションを実践し、学校の教育力を高める方策を提案する。	○ 学校内外とのコミュニケーションの中心的役割を担い、学校の教育力を高める。	○ 学校内外との良好なコミュニケーションを推進して、学校をとりまく関係者の相互作用により、学校の教育力を最大化する。

公教育に携わる者として磨き続けるもの **「使命感」「教育的愛情」「人権意識」「倫理観」** など

教員が身に付けるべき力	職層・成長段階	教諭 基礎形成期 1～3年目	教諭 伸長期 4年目～	主任教諭 充実期 9年目～	指導教諭 11年目～	主幹教諭 11年目～
教職に必要な素養	学習指導力	・学習指導要領の趣旨を踏まえるとともに、教育課程に基づき教育活動の質の向上を図ることの意義を理解し、ねらいに迫るための指導計画と評価計画の作成及び学習指導をすることができる。		・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けた、学習者中心の授業をすることができる。	・模範となる自らの授業を積極的に公開するとともに、自校や他校の求めに応じて授業を観察し、指導・助言をすることができる。	・年間授業計画の実施状況を把握し、学年主任や教科主任に指導・助言をすることができる。
		・児童・生徒の学習の状況や指導計画・評価計画を振り返り、授業改善を図ることができる。		・同僚や教諭等と協働した授業研究や、指導上の課題を捉えた指導・助言をすることができる。	・教科指導資料等の開発、模範となる教科指導のための教材開発を行うことができる。	・教育課程に基づき組織的かつ計画的に教育活動の質の向上を図るとともに、学校全体の年間授業計画や授業改善推進プラン、評価計画等を作成することができる。
		・児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導を行うことができる。				
		・教材の研究及び実践に努め、各教科等の専門的知識を身に付けるとともに、授業に生かすことができる。	・教材の研究及び開発に努め実践に生かし、各教科等の専門的知識を深めることができる。	・授業改善や授業評価について、実態や課題を捉え、解決策を提案することができる。		
	生活指導力・進路指導力	・児童・生徒の良さや可能性を伸ばしながら、キャリア教育の計画を立てることができる。	・児童・生徒の個性や能力の伸長及び社会性の育成を通した自己実現を図る指導を行うことができる。	・自校の多様な課題について、解決策を提案することができる。	・児童・生徒の個性や能力を把握し、地域・社会と連携しながら、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画を立て、推進することができる。	
		・生活指導上の課題に直面した際、他の教員に相談しながら解決することができる。	・他学級等の生活指導上の課題について共に対応したり、効果的な指導方法について助言したりすることができる。	・児童・生徒がもつ個々の思いや悩み等を受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。	・児童・生徒の観察や、他の教員や関係機関等との連携による情報収集に基づき、自校の多様な課題を捉え、管理職と連携して、個に応じた指導や集団指導の改善策を提案し、実行することができる。	
		・心身の発達の過程や特徴を理解し、児童・生徒と信頼関係を構築して、授業や学級での規律を確立することができる。		・児童・生徒一人一人の可能性や活躍の場を引き出す集団づくりを行い、児童・生徒に自己有用感をもたせることができる。		
	外部との連携・折衝力	・保護者会等の進め方を理解し、保護者と良好な人間関係を構築することができる。	・学校からの情報発信や広報、関係機関からの情報収集を適切に行うことができる。	・関係機関に対し学校の考えを明確に示すとともに、情報収集を適切に行うなどして、円滑な関係を築くことができる。	・他の教員と協力するとともに意思の疎通を図り、職務遂行上の課題や能力開発について相談に応じたり助言したりすることができる。	
		・課題に応じて、他の教員・保護者・地域・関係機関と円滑なコミュニケーションを図り、連携協働を通して解決に向けて取り組むことができる。	・他の教員・保護者・地域・関係機関と連携協働し、課題を解決することができる。	・自身や学校の強み・弱みを理解し、他の教員・保護者・地域・関係機関との連携協働を通して、教育活動をより充実させることができる。	・保護者・地域・関係機関からの要望等に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。	
	学校運営力・組織貢献力	・学校及び教職の意義、社会的役割・服務の服正に努め、組織の一員として校務に積極的に参画することができる。	・担当する分掌についての企画・立案や改善策を提案するなど、校務へ積極的に参画し、組織内で自らの役割を果たすことができる。	・主幹教諭を補佐し、職務を遂行するとともに、担当する校務分掌の職務について、同僚や教諭等に指導・助言することができる。	・学校教育を取り巻く環境の変化に合わせて常に学び続けるとともに、指導力の向上に関する教員の人材育成を推進することができる。	・学校教育を取り巻く環境の変化に合わせて常に学び続けるとともに、中・長期的な視点での教員の人材育成を推進することができる。
		・担当する分掌の職務及び役割を理解し、適切に対応して校務を処理することができる。		・学校の課題を捉え、対応策等について管理職や主幹教諭に提案することができる。	・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整をするとともに、管理職と十分協議して、校長の指示の下、学校運営することができる。	
		・児童・生徒の安全に関する知識、思考力、判断力や行動力、危険を予測し回避する能力、他者や社会の安全への貢献力の向上のための指導をすることができる。				
	特別な配慮や支援を必要とする子供への対応	・特別支援教育等に関して身に付けた知識に基づき、児童・生徒の実態を把握するとともに、他の教員・保護者と連携して個別指導計画等を作成し支援することができる。		・多様な児童・生徒のニーズに対応するために必要となる知識や方法を身に付け、学習上・生活上の配慮や支援を工夫することができる。	・主任教諭等への指導・助言や発信を通して、校内の特別な配慮等が必要な児童・生徒への支援・教育を組織的に推進することができる。 ・特別支援教育コーディネーターやSC、SSW、保護者や外部の関係機関等と協働し、組織的対応を行うことができる。	
	デジタルや情報・教育データの利活用	・デジタル技術の活用や、情報活用能力の育成に向けた授業を実施することができる。	・デジタル技術の効果的な活用や、情報活用能力の育成に向けた授業を実施することができる。	・デジタル技術の活用や情報活用能力の育成に関する、適切な指導計画を作成し授業実践等を行うとともに、同僚や教諭等の指導の状況を把握し、指導・助言することができる。	・デジタル技術の活用や情報活用能力の育成に向けた模範となる授業を実施することができる。	・デジタル技術の効果的な活用等に向けた研修計画の策定や、情報活用能力の育成に向けた学校全体での体系的な指導を推進することができる。
		・教育データを活用し、児童・生徒の学習改善を図ったり、生活指導に生かしたりすることができる。	・教育データを活用し、児童・生徒の学習改善や生活指導に生かすことについて、初任者等に指導・助言することができる。	・児童・生徒の学習改善を図ったり、生活指導に生かしたりするための教育データの活用方法を提案することができる。	・児童・生徒の学習改善を図るために、教育データを活用した授業を提案することができる。	・教育データを活用した業務の効率化を推進することができる。
	教育課題に関する対応	・教育課題に関わる法的な位置付けや学習指導要領の記述を確認するなどして課題に対する知見をもち、主体的に対応することができる。	・教育課題についての理解を深め、主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として、課題解決のために貢献することができる。	・教育課題に関する校務分掌での重要な役割を担い、主幹教諭を補佐するとともに、同僚や教諭等に対して指導・助言することができる。	・教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して指導・助言することができる。	

職層	教育管理職候補 主幹教諭	教育管理職 副校長	教育管理職 校長
学校マネジメント能力 学校経営力	・学校経営方針に基づき、担当した分掌における課題について解決策を提案し、教職員を支援・指導して課題を解決することができる。	・学校経営方針を踏まえ、全教職員を適材適所に配置して、組織的に学校の課題を解決することができる。	・学校経営目標達成のため、学校経営上の課題を早期に把握し、課題解決のため、組織的に学校改革を推進することができる。
	・校務分掌を越えて学校経営に関わる様々なデータや内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、管理職に提示することができる。	・学校経営に関わる様々なデータや内外環境に関する情報を収集・整理・分析し、校長と共に教職員に課題等を提示し、解決することができる。	・学校経営に関わる様々なデータや内外環境に関する情報を多面的な視点で収集・整理・分析し、教職員に課題等を明確に提示し、解決することができる。
	・コンプライアンスを徹底して、事故等の未然防止のための具体的方策を提案し、緊急時には適切に判断し対応することができる。	・様々な場合を想定した事故等の未然防止策を具体的に策定し、コンプライアンスの徹底した職場環境を構築することができる。	・様々な危機に対する未然防止策を策定し、コンプライアンスの徹底した職場環境を構築することができる。
		・緊急時には適切に判断し、課題解決のための中心的役割を担うことができる。	・緊急時には適切に判断し、迅速な対応を行うことにより状況を打開することができる。
外部折衝力	・保護者等から寄せられる意見や要望を副校長と共に的確に把握し、学校内外の関係者との連携を活性化するための方策を管理職に提案することができる。	・保護者や地域、関係機関等の意見や要望を的確に把握し、地域・社会の教育資源の活用や関係諸機関との連携を積極的に進めて、校長の助言を受け、適切に対応することができる。	・保護者や地域、関係機関等との信頼関係を築き、連携・協働しつつ、適切に地域・社会の教育資源を活用した学校経営を行うことができる。
人材育成力	・授業や学級経営等について他の教職員に指導・助言するとともに、人材育成上の情報を管理職に適切に提示することができる。	・校長と共に授業観察等を積極的に行い、全教職員の適性や能力を把握し、個々の教職員に合った能力開発と人材育成を行うことができる。	・多様な情報による人事考課制度を有効に活用し、教職員の能力開発を行うとともに、副校長や管理職候補者等の人材発掘と人材育成を行うことができる。
	・学校の課題解決に向けて、教職員のニーズを踏まえた校内研修等について管理職に提案し、教職員を指導・育成することができる。	・教育課題や教職員のニーズに対応した協働的な校内研修やOJT等を組織的に推進し、教職員が学びに向き合う研修環境を整えることができる。	・教育課題や教職員のニーズに対応した協働的な校内研修やOJT等を推進して教職員の自律的な成長を促し、人材育成を活性化することができる。
教育者としての高い見識	・東京都教育委員会及び所属する区市町村教育委員会の教育目標や教育施策を理解し、実践することができる。	・地域・保護者等のニーズを把握し、教育課題や教育施策に関する見識を生かし、校長の学校経営方針を具現化することができる。	・社会の変化を的確に捉え、教育に対する地域、保護者等都民の期待やニーズを把握し、中長期的視点と教育理念に基づいた学校経営を行い、期待に応えることができる。
特別な配慮や支援への対応	・特別な配慮や支援への対応に関する校内の体制整備等を推進し、関係機関と連携して充実を図ることができる。	・特別な配慮や支援への対応に関する体制整備等を推進し、関係機関と連携して充実を図ることができる。	・特別な配慮や支援への対応について、学校全体で取り組むための組織編制を行い、組織全体で推進することができる。
デジタルや教育データの利活用	・副校長と共に、授業におけるデジタルの利活用や校務のデジタル化を推進するための具体的方策を提案することができる。	・授業におけるデジタルの利活用や校務のデジタル化を推進するための具体的方策を策定し、教職員に示すことができる。	・学校における教育のデジタル化に向けたロードマップを策定し、実現を図ることができる。
	・校内のデジタル等の活用の推進を進行管理し、改善に向け、指導・助言を行うことができる。	・デジタル等を活用した校務の効率化の推進について進行管理し、評価及び改善案を提案することができる。	・デジタル等を効果的に活用した学校運営の組織編制を行い、点検・評価し、改善することができる。
教育課題に関する対応	・教育課題についての高い専門性と優れた指導力を用いて、管理職に具体的かつ実現性の高い解決策を提案し、組織的な解決の中心的役割を果たすことができる。	・学校が直面する教育課題を的確に把握して、校長を補佐して具体的かつ実現性の高い解決策を企画し、適切な進行管理の下で、組織的に解決することができる。	・学校教育を取り巻く課題を敏感かつ的確に把握して、取り組むべき課題や優先順位、役割分担を指示し、適切な進行管理の下で、組織的に解決することができる。

教諭

令和７年度　教育職員自己申告書（職務及び能力開発等について）

表面

所属		氏名		職員番号		性別		年齢	年 月 （年度末現在）	学校番号		現所属異動日	年　月　日

１　学校経営方針に対する取組目標	２　昨年度の成果と課題

３担当職務の目標と成果		当初申告日		中間申告日	最終申告日	
		今年度の目標	目標達成のための具体的手立て 「いつまでに」「どのように」「どの程度」	進ちょく状況及び追加／変更	成果と課題	自己採点
	学習指導					
	生活指導・進路指導					
	学校運営					

裏面

3 担任職務の目標と成果	特別活動・その他	当初申告日		中間申告日	最終申告日	
		今年度の目標	目標達成のための具体的手立て 「いつまでに」「どのように」「どの程度」	進ちょく状況及び追加／変更	成果と課題	自己採点
	4 能力開発（OJT、研究・研修、自己啓発）					

5 キャリアプラン	将来果たすべき自己の役割	左記の役割を果たせるようにするための中・長期的な展望 「どのような学校を経験したいか」「どのような分掌を経験したいか」「昇任選考についてどう考えるか」「必要な研究や研修についてどう考えるか」
	□ 学校経営 □ 教育行政 □ 学校運営のリーダー □ 教育指導のリーダー （　　）	

6 自由意見	当初申告日	中間申告日	最終申告日

○令和7年度東京都教育委員会研究推進団体一覧（高等学校）

https://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.lg.jp/08ojt/fukyu/index.html

・東京都高等学校国語教育研究会　・東京都地理教育研究会　・東京都歴史教育研究会
・東京都公民科・社会科教育研究会　・東京都高等学校「倫理」「公共」研究会
・東京都高等学校数学教育研究会　・東京都高等学校科学教育研究会　・東京都理化教育研究会
・東京都化学工業教育研究会　・東京都生物教育研究会　・東京都高等学校保健体育研究会
・東京都高等学校音楽教育研究会　・東京都高等学校美術、工芸教育研究会
・東京都高等学校書道教育研究会　・東京都高等学校英語教育研究会
・東京都高等学校家庭科教育研究会　・東京都高等学校家庭学科研究会
・東京都高等学校情報教育研究会　・東京都情報技術教育研究会　・東京都農業高等学校教育研究会
・東京都高等学校土木教育研究会　・東京都工業教育研究会　・東京都工業高等学校建築教育研究会
・東京都機械工業教育研究会　・東京都自動車教育研究会　・東京都商業教育研究会
・東京都高等学校特別活動研究会　・東京都高等学校図書館研究会
・東京都高等学校新聞教材開発研究会　・東京都高等学校進路指導協議会
・東京都立高等学校学校保健研究会　・東京都高等学校給食研究協議会
・東京都高等学校教育相談研究会　・東京都高等学校視聴覚放送教育研究会
・東京都国際教育研究協議会　・国際バカロレア（ディプロマ・プログラム）教育研究会
・東京都ボランティア教育研究会　・東京都高等学校性教育研究会
・東京都公立高等学校定時制通信制教育研究会
・東京都高等学校総合学科教育研究会　・東京都高等学校電気教育研究会
・東京都高等学校アクティブ・ラーニング型授業研究会

東京都生物教育研究会について①

現職教員研修における任意研修団体の有用性について

・東京都生物教育研究会とは

「東京都生物教育研究会」（都生研）は、昭和39年に設立され、東京都の国公私立高等学校の教員を中心に、850名以上の会員からなり、生物教育の充実を図るとともに、教員相互の情報交換を活性化するため、支部・総務部・編集部・研究部・委員会に組織を分担し、活動しています。総会と東京都教職員研修センターとの連携研修を年に1回、研究部の研修会を毎月1回、各支部の研修会を年に2回、教材開発委員会・生態学教育委員会・海洋生物研究委員会・教育課程委員会・社会連携委員会の各委員会主催の研修会を年に2回程実施しており、活動記録は都生研会誌として発行しています。また、毎年、日本生物教育会や日本生物教育学会等における全国大会での発表を行うとともに、全国の生物教育研究会との連携も定期的に行い、日本の生物教育の向上を目指して活動しています。また、東京都教育委員会より研究推進団体として指定されています。

・東京都生物教育研究会のホームページ

https://toseiken.jimdofree.com/

・多彩なメニューと充実した研修

各支部や研修部を中心に企画される充実した研修や実験講習、大学等の研究機関等と連携した講演、教材や教育課程に係る協議、フィールドワーク、など

・教科指導力と人材育成

教科専門性を高め、お互いに授業実践の成果や課題を共有することにより、多くの指導主事や教科調査官、教科書執筆者、各種試験の作問担当者、NHK高校講座講師等の有意な人材を輩出してきた。

・課題

校務の多忙感多忙感や公的支援の減少等により時間的にまた予算的に研究会運営への困難な状況が増大している。

東京都生物教育研究会について②

現職教員研修における任意研修団体の有用性について

・東京都生物教育研究会の令和6年度における取り組み

＜総会＞7月 13 日(土) 総会・記念講演 講師 真鍋 真 先生(国立科学博物館 標本資料センター)演題「時空を旅させてくれる恐竜」**＜1・2支部＞** 12 月7日(土)「珪藻の観察方法と顕微鏡のメンテナンス」についての研究協議会、2月９日(日)「生物部交流会」および研究協議会 など他 **＜3・4支部＞** 6月 15 日(土)支部総会および「日本生物教育学会第 108 回全国大会」都生研会員によるアンコール発表会」の研究協議、2月 16 日(日)葛西臨海公園野鳥観察および研究協議会、**＜5・6支部＞** 10 月5日(土)「自分のほおの細胞からDNAを取り出す実験法」に関する授業公開・研究協議会
2025 年1月 11 日(土)「アルギン酸ナトリウムを使ったアルコール発酵実験」に関する授業公開・研究協議会 など他
＜多摩南北支部＞ 11 月 24 日(日)「都心でも観察できる野鳥・野鳥観察のコツ」、1月 11 日(土)「ブタの内臓(舌～肛門)の観察に関する実演、研究協議」、1月 19 日(日)「冬の多摩川中流域の野鳥観察と研究協議会」など他**＜研究部＞** 4月6日(土)「高尾山での春の野花観察」についての研究協議会、6月 16 日(土)、9月 28 日(土)、10 月 19 日(土)「教材生物の活用方法、及び維持方法」研究協議会・教材配布会、9月 21、22 日(土、日)「キシャヤスデの観察宿泊研修会」、12 月９日(月)「生物の動画や写真を授業に活用する」研究協議会、12 月 21 日(土)高尾山でのシダ・ムササビ観察および研究協議会(多摩南北支部と共同開催)、2月 15 日(土)日本生物教育会「共通テスト分析会」、3月 28 日(金)29 日(土)「西表島宿泊研修」**＜教材開発委員会＞** カイコ配布事業(春、秋配布)、**＜生態学教育研究委員会 ＞**4月2日(火)「身近な竹林の活用についての研究協議会・教材配布会」、＜海洋生物研究委員会＞ 4月 28 日(日)「生物多様性について学ぶ、磯の生物観察会」、6月９日(日)「生態系サービスについて学ぶ、干潟の生物観察会」**＜社会連携委員会＞** 10 月 27 日(日)「イタリア発「控えめな創造力」に学ぶ未来の探究教育と生物教育～Education を問い直そう～」
＜日本生物教育会全国大会東京大会実行員会＞4月 21 日(日)、5月 12 日(日)、7月 15 日(月)、7月 26 日(金)、11 月 30 日(土)日本生物教育会全国大会東京大会実行委員会、8月5日(月)―8月９日(金)日本生物教育会全国大会東京大会
＜研究発表会＞ 12 月 14 日(土)東京都生物教育研究会・東京都理化学教育研究会 合同研究発表会
＜東京都教職員研修センター連携研修＞ 8月 23 日(金)令和6年度専門性向上研修 理科【Ⅱ・Ⅲ】(新科目対応)生物(4371)連携研修第2回、10 月 23 日(水)令和6年度専門性向上研修 理科【Ⅱ・Ⅲ】(新科目対応)生物(4371)連携研修第2回

日本生物教育会について

・日本生物教育会は、昭和の初め、嘉納治五郎（当時東京高等師範学校長）、福井玉夫、稲葉彦六、吉田貞雄、阿部餘四男、小清水卓二の諸先生によって創立された全国中学校博物教育会を、戦後の昭和21年に継承したもので、各都道府県の国公私立高等学校による教育研究会（生物）で構成されています。

・昭和34年7月、琉球政府、内地各省のご尽力により、本会沖縄大会を那覇首里高校で開催しました。内地より214名が参加し、出席者一同は拠金して、健児の塔、ひめゆりの塔わきに記念碑を建て、記念樹を植えて大会の記念といたしました。

・昭和38年4月1日、昭和天皇陛下より、生物教育振興の思召をもって御下賜金を拝受しました。これを基金として、日本生物教育会賞を設けることを全国理事会で決め、昭和40年8月、第20回東京大会より現在に至るまで、日本生物教育会賞を毎年選定された会員にお渡ししています。

・毎年、各地で全国大会を開催し、学習指導要領や教育課程に関する研究や研修、実施都道府県の自然を活かした現地研修、実験講習会や授業研究会、専門分野の講演会、大学入試共通テストの分析や講評等に取り組み、会誌『生物研究』を発行しています。https://sites.google.com/view/jabehonbu

・68回大会以降の全国大会実施都道府県
H25・68東京、H26・69福岡、H27・70福島、H28・71熊本、H29・72栃木、H30・73山口、R1・74岡山R2・中止、R3・75長野、R4・76北海道、R5・77大阪、R6・78東京、R7・79新潟、R8・80石川、R9・81愛知

全国放送教育研究会連盟について

・全国放送教育研究会連盟とは
「全国放送教育研究会連盟」（全放連）は、1950年（昭和25年）に設立された研究団体です。
各地の放送教育研究会、視聴覚教育研究会などが加盟し、幼稚園・保育所・認定こども園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の教員を中心に、放送教育の実践研究に取り組んでいます。

・放送教育研究会全国大会・地方大会等
研究授業、実践発表、ワークショップ等を行う全国大会を、オンラインまたは対面で毎年開催しています。
また、全放連に加盟する各地の研究団体が、地域の大会や研修会を開催しています。

・放送教育実践事例集
放送番組を活用した授業や保育の実践報告を毎年収集し、「放送教育実践事例集」としてまとめています。

・NHK杯全国中学校・高校放送コンテスト
放送部、放送委員会等の活動に携わる中学生や高校生が日頃の活動の成果を競い合うコンテストを毎年開催しています。アナウンス、朗読、番組制作等の部門が設けられています。

（参考）全放連公式ウェブサイト「放送教育ネットワーク」
https://hosokyoiku.jp/

現職教師の能力向上のために必要なこと

・意欲ある現職教師が、「学び続ける教師」であるために、勤務に「余白」を生み出す必要がある。
「学校・教師が担う業務に係る3分類」等による業務の見なおしや縮減だけでは限界があり、財政的な支援や教員定数等の改善が必要である。

・現職教師の研修は、基本的には各教育委員会の権限と責任に基づいて実施されており、近年ICTを活用したオンライン研修も実施されているが、対面で情報交換や共感が必要な研修も多く存在する。
それぞれの研修目的を考え効果的に実施することが必要である。

・教育委員会、大学、教職員支援機構による研修は目的が明確であり、成果も期待できる一方、激しく変化する教育を取り巻く環境や社会的な要請に対して必ずしも柔軟に対応できているとは言えない状況がある。また、受講人数や機会が限られており、ニーズに必ずしも応えられていない現状がある。今まで様々な形で教育活動の専門性を支えてきた任意研修団体も研修組織として位置づけ、財政的な支援や研修出張としての認定など積極的な活用を図ることが必要である。

・研修履歴を活用した「対話に基づく受講奨励」について、教育現場の状況を踏まえ、さらに実効的な仕組みとしていくために、従来のOJT、Off-JTだけでなく、自己研鑽としての任意研修団体の研修力を記録として組み入れ、人材育成を図り、校長等の学校管理職や指導主事等の専門性を高める努力が必要である。

・研修団体の研修の質や機会を担保するために、認証制度や登録制度、Plant等の活用も考えられる。