

令和6年度 岩手県立総合教育センター運営協議会 会議の概要

1 日時

令和7年2月17日（月） 13:30～15:30

2 場所

総合教育センター 第1研修室

3 出席協議員

松本 祥子 協議員、千葉 龍太郎 協議員、小松 了 協議員、近藤 健一 協議員、
佐藤 勝 協議員、田代 高章 協議員、藤原 忠雄 協議員、鬼柳 一宏 協議員、
恒川 かおり 協議員 （以上9名）

4 出席者

佐々木 寛 所長、工藤 謙二 総務部長、坂本 大 研修部長、横田 昌之 支援指導部長、
岩井 昭 学校教育参与 ほか各担当総括等の職員

～ 以下、会議の概要 ～

5 協議事項

- (1) 令和6年度岩手県立総合教育センターの事業等について
- (2) 令和7年度事業について
- (3) 全教連公募研究について
- (4) 「ふれあいルーム」について
- (5) その他

6 会議の内容

別添「令和6年度岩手県立総合教育センター運営協議会議事録」のとおり

令和6年度 岩手県立総合教育センター運営協議会 議事録

開催日時 令和7年2月17日(月) 13:30~15:30
開催場所 岩手県立総合教育センター 第1研修室
出席協議員 松本祥子協議員、千葉龍太郎協議員、小松了協議員、近藤健一協議員、佐藤勝協議員、田代高章協議員、市川尚協議員、藤原忠雄協議員、鬼柳一宏協議員、恒川かおり協議員

議事の概要

- 1 令和6年度岩手県立総合教育センターの事業等について
協議資料1について事務局から説明し、質疑を行った。
- 2 令和7年度事業について
- 3 全教連公募研究について
- 4 「ふれあいルーム」について
協議資料2から4までについて事務局から説明し、各協議員から質疑及び意見をいただいた。
- 5 その他
恒川かおり協議員より事業に係る情報提供をいただいた。

1 開会

○工藤総務部長

ただいまから、令和6年度岩手県立総合教育センター運営協議会を開催いたします。
はじめに、当センター所長の佐々木 寛がご挨拶を申し上げます。

2 所長あいさつ

○佐々木所長

こんにちは。令和6年度岩手県立総合教育センター運営協議会の開催にあたり、ご挨拶申し上げます。

協議員の皆様方におかれましては、お忙しい中お集まりいただきまして本当にありがとうございます。また、日頃より当センターの運営につきましてご支援、ご協力を賜り、重ねて御礼申し上げます。

当センターは、「いわての復興教育」や「確かな学力の育成」など、本県の教育課題の解決を図るため、「いわて県民計画」、「岩手県教育振興計画」、「岩手県教育委員会経営計画」等を踏まえながら、研修・支援・研究の三つの事業を柱として、「現場に役立つセンター」としての役割を果たすべく、取り組みを進めているところです。

一つ目の柱であります「研修」につきましては、「初任者研修」や「中堅教諭等資質向上

研修]、「ステージアップ研修」など、教員の各キャリア・ライフステージで求められる資質向上を図るための研修を実施しており、そのうちの69の講座を児童生徒の情報活用能力の育成を目指す「ICT活用研修」に位置づけて実施しております。本年度から、「全国教員研修プラットフォーム」、通称「プラント」と申しますが、文部科学省が作った全国共通のシステムを導入し、研修の受講履歴がデータ化されることによって、管理職から研修の受講を勧めることや、教師自らが主体的な学びをマネジメントできること等が期待されており、それに対応しているところです。

二つ目の「支援」につきましては、電話相談、来所相談、土曜日相談とこれまで通り取り組んでいるところです。また、不登校の高校生に対しまして、学校復帰等を支援するという目的で、センター所内に設置している「ふれあいルーム」を、本年度からは、「ふれあいルーム盛岡」として県立図書館内に新しく開設し、二か所体制といたしました。不登校生徒の居場所の提供とともに、ここでの取り組みが在籍校での授業時間数として認定されることを想定した機能強化を図ったところでございます。

三つ目の「研究」につきましては、所員研究3項目と長期研修生の研究2項目の他、全国教育研究所連盟の課題研究の採択を受けた1項目の計6項目のテーマに取り組み、所員研究と長期研修生の研究成果につきましては、今月5日から3日間開催いたしました令和6年度岩手県教育研究発表会で発表させていただいたところです。

本日はセンター事業全般の実績のほか、三つの項目について協議題とさせていただいております。協議員の皆様からいただいたご意見等を踏まえ今後のセンター運営に反映して行きたいと考えておりますので、どうぞ忌憚のない意見の交換をよろしくお願いいたします。

3 協議員紹介

名簿をもとに協議員並びに教育センター出席者を紹介

4 協議事項等

○工藤総務部長

これから協議に入りますが、運営協議会は設置要綱第五条の三により会長が議長となることとされておりますので、協議事項等の進行につきましては藤原会長にお願いいたします。

なお、協議会の会議概要はセンターのWebで公開しております。とりまとめた概要につきましては、後日協議員の皆様からご確認いただいた上で公開させていただいておりますので、ご了承願います。

それでは藤原会長よろしくお願いいたします。

○藤原忠雄会長

ただいま紹介いただきました藤原忠雄と申します。現在富士大学に勤めているところでございますが、現在72歳になりまして、2回目の定年退職ということになりました。後任が見つからないので、もう一年同じ仕事を、ということになりましたけれども、今回一つの区切りかなと思ひまして、少しお話をさせていただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

私がセンター所員になりましたのは、花巻北高校から35歳で所員になりました。ちょうど盛岡の高松からこちらに新センターが移ってきて、その年になりました。(当時の所属が)花巻北高校でしたので、ここを通った時に、ずいぶん赤くてピカピカ光っている建物ができて、新しいホテルでもできたのかなと思って通って見てまいりましたならば教育センターだったということでもあります。

所員として5年務め、その後盛岡第一高校等に転勤などしまして、さらに県庁も務めましたが、その後50歳の時に指導部長としてセンターに着任しました。その後、免許更新ということが急遽起こりまして、当時の相沢教育長から「センターに行って、指揮を取れ」ということで、55歳で所長になりまして、震災対応もありまして、5年間、センター所長として指揮を取らせていただきました。そこで1回目の定年になったわけですが、支援指導部長時代に現在で言うところの指導力不足の先生の対応を、退職した校長先生にお願いしていただきましてですね、大変苦勞をかけました。そのこともあり、「私も退職したら同じ仕事をやりますから」という約束がありましたので、非常勤としてさらに3年間務めました。合計15年間センターに関わったということです。傑作だったのは、出勤簿欄が一番上の所長のところから、二枚目の一番下に変ったという、そんな思い出になります。

センター所長に着任したときに、今申しました相澤教育長から、「免許更新を大学に任せるとはなくて、教育センターと指導主事でなんとかやるのだ」「岩手らしい充実したものにしよう」との命を受けて着任したわけですが、もう一つ相澤教育長がおっしゃったのは、「私も教育長になって、土日に学校訪問をずっとしている。土曜日でも日曜日でも岩手の先生方がこんなに頑張っているのに、どうして学業の面だけは成果が上がらないのだろうか」とのことばを重く受けました。その言葉を受けて、新米の所長の時に調査研究を始めましたところ、大きく二つ行き当たりました。

一つ目は、一人勉強2ページノートという、小中学校の課題でした。自主的に学習するという美名のもとに、2ページやってくればいいと。何でもいいと。笑い話ですけれども、2ページに棒がずらっと並んでいるノートを出してきた生徒がいました。中学校一年生だったと思います。これは何かと聞いたら、「英語の一人称I。これをきっちり2ページに書きました。」と。笑いました。また、筆ペンを買ったので自分の名前を2ページ練習した生徒もいました。これでは学力が伸びないだろうなというのが率直に思いました。さらに県北の女性の先生に直接伺った話ですけれども、「私のところではさらに自主性を重んじて、学習係にその点検も生徒に預けている」と。そして検印を押して返していると。先生の目は通ら

ないのですか？と疑問でした。適切な課題を与えてバランスよく家庭学習させる。これが当然のことだなと思いました。

二つ目は、過度なスポーツ少年団活動です。以前、秋田県の東成瀬村の教育長さんに2月のセンター発表会で講演をしていただいたのですが、秋田県では午後6時半になると、子供たちは中学生も小学生も家に帰ってごはんを食べて、そして風呂に入って家庭学習をするそうです。一方で岩手県は一旦うちに帰ってごはんを食べて、それから体育館に集まってスポーツ少年団活動をして午後10時まで。そしてその後、迎えに来たお父さんお母さんがそこで世間話をして、延々と時間がかかって家へ帰ったら寝るだけ。そんな実態も出てまいりました。そのため、月曜日は部活動がない日にしようということで、方向性を県のスポーツ関係のところに報告して、設定してもらったところでもあります。

現在、少し心配していることがあります。先日行われました岩手県教育研究発表会2日目「特設分科会3 教育の情報化」に参加いたしました。その時に県の教育委員会からの報告で、児童生徒のタブレット活用頻度が本県は全国から比べてかなり低い、という報告がなされました。私も富士大学で教育方法論という授業を持っておりますが、文部科学省が進めるGIGAスクール構想のホームページを見ますと、全国でタブレットの活用頻度等さまざまな調査しています。もちろんGIGAスクール構想のホームページですから、自分の政策がうまくいっているように、バイアスがかかっているという部分もあるかと思うのですが、岩手県の場合、さらに持ち帰って家庭でも活用するというところが下がっています。県内の先生方に聞いてみると、破損などを考慮して持ち帰らせないという傾向があります。一方では、学校でも使っているし、家に持ち帰っても使っているという県もある。GIGAスクール構想のホームページにおいては、タブレットの活用度合いと学力とは、相関が非常に強いという報告もなされているが、これもバイアスがかかっているため、本当かどうかは割り引いて聞くとしても、やはりそういったことは気になる場所でもあります。第二波の岩手県の学力の低下が心配であります。調査研究も含めて、教育センターの出番ではないかなとちょっと考えている場所でもあります。事前に資料いただきましたので、その資料の中にも、ICT活用についての方向性が示されていましたので、期待申し上げたいと思う場所でもあります。

もう一つ気づいたのは今の情報関係ですが、所長時代には全国的な流れで情報産業担当の所員の激減・整理がすごい勢いで進んでいました。情報関係はいらないと。なぜかというところ、本県もそうですけれども、コンピューターが非常に貴重で、どこの学校にもコンピューターがあるという時代ではありませんでした。ぜひとも必要な工業高校、商業高校にもパソコンがありませんでした。そんな中、教育センターにパソコン室を整備して、工業高校や商業高校の子供たちをバスで送迎し宿泊棟に泊めて研修をして、ということをやっていました。そのため、センターの所員は情報関係が非常に優秀な人が集まっていました。ところが、工業高校や商業高校でパソコンが普及して必要がなくなった。全国的にはもう人が必要なくなった。ほとんど保安要員しかいなくなるぐらい激減となりました。その時に私が言ったのは、「非採算部門で生き抜ける、生き残る方法を考えなさい。このままだと6～7人いる

スタッフがなくなる。」という内容でした。その発破を受けて、情報モラル教育を立ち上げました。全国で画期的でした。また、家庭学習用の問題集である G アップシート（学力向上シート）やデジタルコンテンツを開発しました。この三本柱が全国的に注目を集めたところで人材は必要だということで、県からお墨付きをいただきました。そのことが現在のプログラミング教育の対応にもつながってきているのかなと。あの時、減らなくてよかったと、今や中核的な部署になっていると思います。

ただひとつ残念なことがあります。少し苦言になりますが、かつて大変な苦勞をして所員が作ったデジタルコンテンツ。これはどんなものかというと、ジグソーパズルのピースがあって、盛岡市や普代村等市町村が書いてあり、それをはめ込んでいくと岩手県の地図になります。また、全国の都道府県をはめ込んで、日本地図を作る等遊びながら学習ができる。あとは偏と旁を組み合わせて漢字として成り立つ等、非常に面白いコンテンツがあるのですが、教育センターのホームページから消えてしまいました。私も授業でそれを活用していましたのでセンターの担当者をお願いして、なんとか1か月だけみられるようにしてもらいました。先人が苦勞して作って、今も十分に活用でき、デジタル教科書とか言われる時代みたいですので、いいものはしっかり残して大切に扱っていただきたいと思っています。一旦消えましたが、現在は旧ホームページで見ることができますので、皆さんも確認いただければ、あ、面白いなと思うかと思っています。

最後かと思ひまして、様々お話をさせていただきました。本日は総合教育センターがより良い運営ができるよう、皆様方から忌憚のない積極的な御発言をお願いしたいと思います。また、円滑な会の進行にご協力お願いします。ありがとうございました。

I 令和6年度岩手県立総合教育センターの事業等について

○藤原忠雄会長

それでは、進行してまいります。

協議に入ります。本日準備されているのは、協議事項は一つ目。令和6年度岩手県立総合教育センターの事業等について。二つ目は令和7年度事業について。三つ目は全教連公募研究について。四つ目は、ふれあいルームについて、とさせていただきます。

最初に一つ目、令和6年度岩手県立総合教育センターの事業等について事務局から説明いただき、その後、各協議委員から質問ご意見を伺いたいと思います。

それでは事務局説明をお願いいたします。

○坂本研修部長

研修部長、坂本でございます。改めまして、よろしく申し上げます。

当センターの事業ですが、大きく研修・支援・研究と三つの柱で構成されており、私の所掌業務が研修・研究ですので最初にそちらを説明させていただき、相談の方を支援指導部長

から説明させていただきます。

協議資料の1ページ目、令和6年度岩手県立総合教育センター事業等について(1)研修事業についてございます。

総合教育センターではさまざまな研修と各学校によるOJTとの相乗効果により各キャリアライフステージで求められている資質の向上を図っていけるよう、県教育委員会、市町村別委員会事務局等と連携し、研修講座の運営を行っております。ここでこの後の説明にも関わりますので、一旦その研修の種類について説明させていただきます。

まず初めに基本研修でございます。こちらは初任研や中堅教諭等資質向上研修のような法定研修の他、本県が定めた二年目、三年目、五年目、ステージアップ研修の教職員による経験の研修を本県の基本研修をしています。

次に特別研修です。新任の主任等職務に関わる専門性の習得や、喫緊の教育課題に対応して行われる悉皆研修でございます。

三つ目としまして、希望研修ということで、教職員等が自らの資質能力の向上を図るために受講する研修となっております。

この三つが基本的な柱になりますが、これ以外で(協議資料(1)の)三つ目の丸になります派遣研修です。当教育センターに一定期間在籍し行われる長期研修で、教育研究コース、養成研修コース、通級による指導担当教員養成研修という三つの研修があります。それ以外に要請研修、随時研修という所がございますけれども、こちらは後ほど支援指導部長から詳細を説明させていただきますので割愛いたします。

実施形態についてです。現在当センターで行われている研修は集合型の対面研修、オンラインライブ研修、また、これを並行して行う研修があります。さらに、実際に行った研修を動画として配信して、事後に受講するオンデマンド研修と三つの形態がございます。それぞれの実施形態の本数については資料をご覧ください。

2番の、研修講座の実施状況及び評価についてです。

先ほども説明申し上げました、初任研、教職経験者、中堅研が基本研です。このうち教職経験者等というのは、二年目、三年目、五年目を合わせたものの数になります。これが①基本研修の合計で昨年12月現在のところで延べ2,889名が受講しています。特別研修につきましては②のところになりますけれども、延べ1,119名が受講し、希望研修につきましては1,091名となりますので、合計数で5,099名の受講者となります。

ページを進めていただきまして2ページ目になります。

これらの研修についての過去5年間の評価についてです。

当センターの研修は、肯定的回答は99%を超える高い数値を示しております。中でも、A評価の満足度が高い部分については、昨年も90%を超えておりましたけれども、今年度は92.6%ということで、さらに高い数値が出されています。この99%を超えるのは5年連続です。

一方で、C評価のやや研修について十分満足ではないという回答が0.2%となっております。

す。この評価について感想等を見たときに、やはり研修のニーズと内容が若干乖離している部分があるということでした。この乖離については、実際にその研修者が申し込む時点で研修の中身を十分に把握していなかった場合や、研修者自身が十分なスキルを持っていなかった場合が一定数確認できます。一方、研修内容にまだまだ不足点があった場合もございしますので、その対応は都度考えております。やはり、高度専門家を目指して教員を育成するという使命があることから、ある一定のレベルまで引き上げるのが私の使命だと考えています。

次に4番の中堅教諭等資質向上研修及びステージアップ研修の状況についてご説明いたします。先ほど会長からもありました以前免許更新講習が廃止になったあと本県では中堅教諭等資質向上研修と、ステージアップ研修を行っております。受講者数と実施日については、(1)と(2)をご覧ください。中堅研「共通」は教育課題や県の方針について本庁中心に説明するもので対象者全員が受講します。研修者の移動負担軽減のためにアイーナをメイン会場といたしまして、大船渡東高等学校、宮古北高等学校、そして当センターをサテライト会場として設置し、受講者の負担軽減を図ることができました。一方で、法定研修の初任研、中堅教諭等資質向上研修は採用年度から数えた年次で実施しておりますが、ステージアップ研修は44歳、54歳という年齢で実施する研修となっております。このため、採用年度が遅い教員については、連続して受講するということが起こり得るので、これについては現在も協議しており、次年度も以降の対応を考えているところです。分かりやすく申し上げますと、例えば34歳で採用になった教員は、中堅研十年目で受講するのは44歳のステージアップ研修と重なることとなります。こうしたことになると、内容的にも同じようなものを連続して受けなければならないので、見直しをかけているところです。

それから、ICT活用研修についてですけれども、当センターでは約半数の研修において活用を図っています。

6番から8番につきましては、支援指導部長からご説明させていただきます。

続きまして、資料4ページの研究授業について説明させていただきます。

研究事業につきましては令和6年度所員による主題研究が3本、長期研修生による主題研究が2本の計5本です。所内での研究による流れにつきましては、表にある通りですのでご確認ください。研究のゴールといたしまして先日行われました2月5日から2月7日までのところで岩手県教育研究発表会におきまして研究の成果を発表しました。この研究発表会についても、対面、オンラインライブ、オンデマンドの3形態を取っており、オンデマンド形式は現在も視聴できることとなっておりますので、ぜひご覧ください。参考までに、対面で参加された方の延べ人数は1,028名でした。所員研究の研究主題や長期研修生の研究主題は2番と3番にある通りです。私からは、以上になります。

○横田支援指導部長

続きまして、支援事業についてご説明させていただきます。

資料3ページ6番をご覧ください。支援事業で計画いたします要請研修、随時研修、総合

教育センター移動センターについてご説明いたします。

6番の要請研修です。今年度の様子を表示したのですが、12月末時点で3,391名の受講者数になっております。昨年度の12月段階までと比較すると、昨年度は6,600人であり、令和4年度は3,850人でした。今年度は3,391名ですので、人数的には減少しています。その背景としまして、情報モラル研修がひと段落したことが大きいと考えられます。ただし、SNS等での新たな問題が生じていますので、情報モラル研修については、内容を充実した、新しい形で提供していかなければならないと、ただ今検討しながら進めているところです。また、学年を対象とした講演会的な研修が今年度は少なかったことで、人数が減ったかと思えます。ただ、この表にはありませんが、件数からすれば、令和4年度は143件、令和5年度が144件、今年度は149件ですので、件数自体は例年とほぼ変わらない状況です。今年度の特徴といたしましては、音楽、技術家庭などの教科に関わる公開授業や研究発表を控えた学校から指導を求めたいという要請がありまして、件数自体は微増したかなという印象を受けております。

続きまして、7番目の随時研修です。随時研修というのは、どちらかというと学校単位というよりは、個々の先生方がご自分でテーマを持って、センターに勉強しに出向くという趣旨の研修です。そうしますと、やはり人数はそれほど多くなく、今年度12月までに43名の先生方が来所して研修を受けていらっしゃいました。人数的には例年よりも少ない感じがします。令和4年度は48件、昨年度は44件、今年は22件ですので、件数自体半分に減っている状況にあります。この随時研修の内容の多くは、特別支援教育、教育相談関係なのですが、先ほど研修部長坂本からも説明がありましたように、基本研修とか特別研修の中に特別支援教育関連、それから教育相談関連の内容を盛り込む形で実施しておりますので、おそらくそちらの方で研修が進んで、個別にセンターにわざわざ足を運ぶまでもない状況になっているのかなと思っております。

続きまして、8番目の総合教育センター移動センターです。これは、被災地および遠隔地における研修機会の平等を保障するために、センターから所員が出向いて行う研修です。ですから、沿岸部の市町村教育委員会の要請の元に実施しているケースがほとんどで、その地域の小中学校が対象となりますから、多くの学校さんに集まっていただくためには、夏休みとか冬休みのような長期休業を活かして研修する、ということになるかと思えます。今年度の内容といたしましては、情報モラル、理科教育に関する要請が多かったです。情報モラルに関しては、講演会的な、多くの方々にお話を聞いていただくというような形式も多かったものですから、例年よりも参加人数が多くなったと考えているところです。

では、研修に関わっては以上にいたしまして、ページを飛びまして、5ページに参ります。

支援事業に関しましては、教育相談事業、それから教育情報資料提供について、この2本が、支援事業の大きなところと思います。

最初に教育相談事業につきまして、ご説明いたします。

相談内容の件数につきましては、表の通りになっております。複数の相談内容がある場合

は、主たる内容で計上しておりますが、実は一つに絞り込むという簡単なものがなかなかなく、だんだん内容が複雑化しているような状況にあります。特に、「その他」には、SNS や、なかなか学校の中、あるいは地域では解決できないような問題が多く含まれています。ですから、相談件数自体は数字的には減っていても、内容は複雑化しているという印象を受けております。

次に、教育相談は、電話を最初にいただいて、「もしよろしければ、センターにお越しませんか？」と勧める流れで、相談が進んでいくというのがほとんどです。

さらに、校種別に関しましては、表を見ていただければ分かるのですが、高校生が最も多く、次いで小学生、中学生となります。小学生、中学生に関しましては、スクールカウンセラーが充実しているということもありますので、市町村教育委員会のバックアップのもと、相談対応ができていのかという印象を受けているところです。逆に、長期化している傾向があり、かかってきた電話に返答して、その1回きりで終わるということが、なかなか小中学生には難しい状況にあるように思います。

続きましては6ページにまいります。教育支援相談業務の成果と課題ということで、センターとして行っております業務の中で主だったものをご説明いたします。

一つ目は高等学校の不登校生徒支援のための「ふれあいルーム」についてです。冒頭の所長挨拶にもございましたけれども、「ふれあいルーム」の実施ということがあります。これにつきましては、また後ほど触れたいと思います。

二つ目は沿岸地区相談室についてです。なかなか教育相談ができない地域、遠隔な地域ということもありまして、そちらに出向いて相談室を開設しているところです。

三つ目は長期研修についてです。先ほど派遣研修ということもありましたが、一年間、センターで教育相談に関わる業務を勉強していただきまして、できれば将来的に学校心理士の資格を獲得し、現場に戻った時に自分が勤めている学校のみならず、その地域に教育相談で貢献できるという形で、希望者によっては、学校教育相談エリア相談員として、地域でもその身につけたものを発揮していただくような、そういった長期研修というものも進めているところです。

それでは、支援事業の大きなところの二つ目ですが、研修講座の見直しについて今年度確認したことが二つございます。

一つ目、通常の学級で支援を要する児童生徒の増加への対応ということですが、小中高どの校種でも支援を要する児童生徒が増えております。そこで、令和元年度に、「通常の学級における特別支援教育の視点を生かした支援研修講座」と銘打って研修をスタートしましたが、特定の児童生徒さんへの手立てに限らず、学級、あるいは学校全体で共通理解しながら取り組んでいく支援の形の大切さに着目し、「授業のユニバーサルデザイン研修講座」という名のもと、子供の発達、そこに応じた支援研修講座という二本立てに分割し、誰にでも共通する支援の形、それからある特定の児童生徒への支援する形と目的をそれぞれ明確にして、二つの研修講座に分けたところです。高等学校につきましては、「高等学校における

特別支援教育実践力向上研修講座」と銘打って、年3回実施しております。

それからもう一つ、(2)について、いじめ問題、不登校に関する研修講座の見直しというところで、いじめ関連講座としましては、平成30年度から特別研修を実施して、今年度で県内全ての学校が受講した、という形をとっておりました。ただ、不登校につきましては、引き続き本県の重点的課題となっているため、令和7年度から新たにいじめ問題、不登校関連講座として、立ち上げるということにしております。具体的な予定に関しましては下の表にある通りです。

続きまして、情報教育情報の提供について、7ページ8ページに簡単にまとめてあります。ご覧いただければと思いますが、「教育研究岩手」という刊行物を発行し、研究資料等の公開をしております。その中に、Webによる情報発信はもちろん、Facebookや電子メール、それから先ほど藤原会長さんのお話にもありましたが、データベース、実はこのWebの中にも大変たくさん研究成果などがあります。やはり、時代が変わっており、求められているところも変わっておりますので、使いやすいように担当者が内容を精査しながら掲載したり、発信したりしているところです。情報モラル教育にかかる支援、ICT活用支援、プログラミング教育支援について、今年度特に力を入れました。

そして8ページ(3)です。センターでは、例年、岩手教育の日に合わせまして、センター一般公開をしております。一時コロナで中断される時期がありましたが、一昨年から復活しました。以前は誰でも自由に出入りできるという公開の形でしたが、復活後はテーマを決めまして、グループ化してじっくりと安全安心して見ていただくというような形で進めております。参加した皆さんからは、好評のお言葉を概ね頂戴しているところです。

支援事業につきまして、私から以上です。

○藤原忠雄会長

よろしいですか。ただいま詳しくご説明いただきました。ご質問、ご意見がございましたら、よろしく願いいたします。

○市川尚協議員

公開になる資料だと思われるので。1ページ目の「1 実施形態欄」の年は、令和5年じゃなくて6年じゃないかなと。なので、公開するときはそれを変えていただいた方がいいかなと思います。

○藤原忠雄会長

事前に資料いただいて予習してきましたところ、要請研修がぐんと今年減って、そして逆に移動センターが爆発的に増えているのはどうしてかと思いましたが、詳しい説明をいただきまして、時代の流れだなということで理解できました。

もう一つ、ご挨拶の中でも申しましたけれど、インターネットですね。(総合教育センタ

一ホームページ内の) 各部屋のところで「詳しくはこちら」と書いてあるのですが、訪問するたびに「準備中」ですね。毎回「準備中」です。何ヶ月も「準備中」です。だいたい嫌になりますよね。もう最初から「準備中」って書いてもらった方がまだいいかなと思ってですね。「詳しくはこちら」に入るたびに「準備中」で、そういう部屋がいくつかありますので、その辺はしっかりやっていただきたいと思います。

その他いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、次に協議事項の2番から4番までですね。限られた時間内でございますので、円滑な協議を行うという観点から、一括して事務局からご説明いただいた後に各委員から順次、質問ご意見を伺うという形で、お願いしたいと存じます。

それでは事務局の方からご説明お願いいたします。

○坂本研修部長

はい、それでは改めまして、よろしく願いいたします。

資料協議資料Ⅱの令和7年度事業です。こちらはセンターの研修を含め概要でございますので、ぜひ忌憚のないご意見を頂戴できればと思います。

まず(1)推進の方針についてです。①基本理念、現場に役立つセンター。これは今年度も掲げているものですが、基本理念である「現場に役立つセンター」は今後も継続してまいります。現場に役立つセンターの解釈ですが、私共の考えは、研修によって受講者が資質能力向上を図り、児童生徒の育成に寄与できる。また、受講者自身が研修で充実感達成を感じ、現場でのモチベーションに繋がる。さらに三つ目として、研究によって明らかにした内容の普及啓発により、教職員が新たな知見を獲得し資質向上を図る。この三つを考えています。

それから全体の運営に関わって、本年度から少しずつ変更をかけております。これまで各担当室体制で業務推進についてはそれぞれの専門性がありますので継続しますが、推進委員会体制強化することで、各担当室を跨いだ横断的な体制でのさまざまな業務に対応しています。

推進委員会業務は担当室に偏ることなく、ジョブローテーションで行い、継続的に機能する組織体制の構築することが一番大きい変更点です。簡単に申し上げますと、例えば学校現場において優秀な教員がいた場合、その教員がいなくなった時に、学校の体制を必ずしも同じように維持できないのであれば、組織自体が人に頼るのではなく、組織力の向上を図る必要があると思います。そこで、今年度からは様々な事業をプロジェクト体制で実施しており、各担当室横断の体制で研修指導主事が協議を進めて事業につなげていくようにしております。

(2)研修推進業務についてです。まず一つ目です。これも昨年度来の話をしてございますけれども、講義から実践への転換、特に希望研修についてですけれども、希望研修においては、国や県教育研究委員会の方針を説明するのではなく、これを具現化する内容の研修講

座を組み立てることです。令和6年度の研修の中で、この改修が不十分な講座については速やかに見直しを行います。イメージとしては、演習、協議を行って行く中で、最終的に研修者の発言から、国や県の方針に至るものが言葉の中から出てくるというものです。説明するのではなくて、研修を通してそれに気づかせていくのが大きなねらいだと捉えていただければと思います。

次に、研修に基づく教育実践家としての講義についてです。「学び続けるセンター所員」これは令和の日本型教育のキーワードでもあります「学び続ける教員」と同様に、私どもセンター所員も学び続けていかなければならないということです。研修講座における外部講師の講義、論文を新たな知見として獲得し、既存の知識や自らの実践を合わせて再構築し、研修者にとってイメージしやすいよう講義を提供すべきと考えております。どうしても学校現場の中から教育行政職機関に異動すると、国、県の方針を伝えることが使命だというふうになりがちです。しかし、それが必ずしも学校現場に伝わるわけではありません。なので、それを咀嚼してどのように伝えるかが私達の使命というふうに考えています。

三つ目、研修者に依存した協議からの脱却です。少し分かりにくいと思いますが、研修講座の組み立ての中でよくあるのが、研修者のさまざまな発表に対し、協議を行い研修指導主事が助言することが多いのですけれども、それぞれの教員の資質能力や経験から発表することが違ってきます。それに対する指導助言を全体での共有することはあまりに効果がないと思っています。研修指導主事がどのような協議が必要かを考え、研修講座を組み立てる必要があると思います。

四つ目、リフレクションに関わる講座担当者のゴール像の明確化です。今年度より、これまで行っていた研修講座の感想の記述を、リフレクション形式に変えました。ただ、中途の段階でこの内容を確認したところ、研修者の書きぶりはこれまでの感想となんら変わっておりませんでした。これは所員がリフレクションというものの意味をしっかりと捉えて、それを伝えていなかったところが反省されるところです。具体的に申し上げますと、例えば、リフレクションシートの記述の中で、「今日の研修の中で〇〇がわかった。これからの指導に活かしていきたい。」のように、一見筋は通っているようではありますが、やはり中身が見えてこないというか、その人にとって何が足りなくて、どういうところがその人にとって大きかったのか、またその後の実践にどのようにつながるといった、そういった書きぶりになっていません。そこをまず研修講座の組み立ての中で、リフレクションの内容を想定し、その上で中身をどうするかを考えて行く必要があると思います。

五つ目、ICT 機器活用研修についてです。昨年度まではどちらかというと、教材の紹介に終わっている部分や、使いかたの説明で終わっている部分が散見されました。今年度からは授業の中での活用場面を具体化し、それを受講者が組み立てられるような、内容に変えています。

六つ目、教師の主体的な学びの支援です。これについてもこの後のローマ数字Ⅲのところでも改めて説明させていただきます。

(3) 研究推進業務についてです。

令和5年度から若干研究についての方針が変わっておりますので、ご説明いたします。これまでセンターの各担当室で研究内容を検討して進めてまいりましたが、昨年度から教育長協議の上、トータル5本程度で推進すると本庁より連絡がありました。センターの研究はこれまで本庁からの依頼で一部の研究を行っていましたが、この方針に合わせ、センターが研究の依頼を受けるのではなく、共同研究として考えましようということで今年度提案させていただきました。要は全くの請負ではなく、研究テーマについて、本庁の施策や方針と、私どもの知見を合わせて、どういう研究にするのか方針を決めてから進めていく予定です。実際に研究の中身については、これまで通りセンターが主体となって進めていくところは変わりませんが、一方的に本庁の考えを受け入れるのではなく、そこに対してどうすればいいかというのをお互いに協働しながら進めていくというふうに考えております。

②ということで、令和7年度の研究について、所員研究及び長期研修生研究は、ここに書いてある通りです。これと別にウにあります、全教連公募研究、全国教育研究所連盟の研究にセンターは採択され、これも本年、来年で進めていきます。これも先ほど申し上げましたローマ数字の3番で詳しく説明させていただきます。

③岩手県教育研究発表会についてです。これは今年度と同様の方針で、令和8年2月4日から3日間行います。

④その連携の方法につきまして、簡単に示したものと、スケジュール感についてお示ししておりますのでご覧ください。それから参考資料ですが、令和7年度岩手県教職員研修カレンダーです。現時点で確定している研修及び全体日程がこのとおりとなります。

それでは、協議資料3をご覧ください。

これまでの流れですが、令和6年度7年度全国教育研究所連盟（略して全教連）の公募研究に応募し採択となりました。この推進に向けてプロジェクトを発足し、研究内容にかかる協議、検討を行って、現在取り組んでいるところでございます。この研究は公募テーマ、これは全教連側が設定したものですけれども、「研修観の転換を通じた新たな教師の学びの実現に向けた教育センターのあり方」ということで、センター自体がどうあればいいか、そして研修が今後どうあるべきかがテーマとなっております。私どもがこれに応募した課題ですが「新たな教師の学びの実現に向けた教育センター」としており、副題に、これまでの研修システムの総括と新たな研修モデルの構築を掲げております。実は藤原会長がいらっしゃる前後の辺りから当センターの中では「自己研修」というと、教員自らが学んで自分をスキルアップしていく研修があります。当時のメンバーが研修を土台としていて、今から十数年前から初任者研修を盛り込んであります。自身の課題が何かを俯瞰して、その課題解決において自ら研修を進めていく。まさに令和の日本型教育のねらいが、当時から当センターで行われておりました。十年前ということは、これを初めて受講した教員は今およそ十年目です。いわゆる中堅研の時期ということになります。ところが、それより上の世代の教員というのは、その経験が無いので、多分本日、理事としていらっしゃる校長先生方もこれを研修

として受講したことはないかと思います。この研修の自己課題を解決するという流れが、初任者研修だけではなくて、本県の教育研修の体制の中に、経年で位置づいていけば、自ら学ぶ教員像が根付いていくだろうということが大きなねらいでございます。研究の目標と目的は書いてあるとおりです。十年前に実はちょうど私、このプロジェクトに関わっておりまして、研修を進めてまいりました。十年経って戻ってきましたが、この研修が続いていたのは非常に意味のあるものだったと感じております。一方で、この自己研修は自ら学ぶという中に、自分の課題を俯瞰したり、メタ認知したりするという過程があるのですが、これが抜け落ちてしまっていて、研修自体を自分で進めましよう、進め方の部分にどちらかという重きを置いている様子がかがえましましたので、所員全体で今年1年かけて幾度となく勉強会を開き理解を深めて進めているところです。

最終的には来年の研究の成果を全教連という場で発表することと、この研究を基に県内の教職員の皆さんが自分で学ぶことによって、資質能力を上げていけるようになればと思います。なお、参考資料としまして、「自己研修の進め方」の現行のテキストになります。どうしてもこれを研修講座でお示ししても全体的に薄いものになってしまうため、ねらいをしっかりと絞り込んで、まず自らの課題、まず何をできるようにすればいいか、ということをも自分自身が俯瞰した上でそれを課題解決に向けて進めていく、というふうな自己研修を進めてもらうためにお示ししています。

はい。私の方からは以上です。

○横田支援指導部長

続きまして、「ふれあいルーム」について簡単にご報告したいと思います。協議資料4をご覧ください。

今年度の概要についてご説明する前に1ページめくっていただきまして、「ふれあいルーム」の実施要領をご覧ください。昨年度、簡単にご説明したところではありますが、今年度も簡単に確認したいと思います。目的は、不登校生徒の教育機会の確保の一環として岩手県教育支援センター「ふれあいルーム」を設置し、生徒一人一人の実情やニーズに応じた学びの場及び居場所の提供を通じて、不登校生徒及びその保護者ならびに在籍校の支援に資する、というものです。対象は県内の高等学校に在籍し、登校の意思があるにも関わらず登校できない、また教室に入れない状態にある生徒及び教育センター所長が特に必要と認める児童生徒、ということになっております。普段は5番の解説時間にも書いてありますが、大体9時から4時の間で、午前中のみ利用する、午後だけ利用する、あるいは頑張っって一日取り組む等、様々あります。通うに決定するまでの手続きで、保護者の申請内容、それから学校での状況、本人の意志等、確認することが必要ですので、実際通所するまで時間を要するかなと思います。その子にとって適切な支援をどのようにするかということを検討しますので、少々時間をいただいているところです。4ページ5ページには、表裏印刷のパンフレットを掲載しています。「ふれあいルーム」では、こんなことをしていますという内容を簡単にま

とめて配布させていただいております。

それでは今年度の状況につきまして、簡単に振り返ってみたいと思います。1ページに戻ります。「ふれあいルーム」について利用状況の概要についてです。

「ふれあいルーム花巻」につきましては、1名、試行的な利用はありましたが、継続するには至りませんでした。やはり教育センターの立地状況に厳しいものがありまして、ここまですることがなかなか難しいという現実があります。ただ、利用についての相談、見学等の相談は4件ありました。

次に、「ふれあいルーム盛岡」です。1月末までに高校一年生3名、二年生および三年生各1名の計5名が通所しました。ただし、この中でお一人、体調不良がありまして12月途中で退所し、現在は、一年生が2名、二年生が1名で計3名が利用しています。取り組んでいる状況を見ますと、皆、基本的に所属校から提供された課題を中心に時間割に従って自学自習を行っています。それぞれ通っている学校、それから進路目標も個々に違いますが、それぞれの目標に合わせて自発的に学習しようとする姿勢が見られました。「ふれあいルーム盛岡」では事前相談と見学等の相談は16件ありました。そういった点でもよく活用されたかなという印象を受けています。

県立図書館で「ふれあいルーム」を開設するにあたりまして、実際運営してみると課題がいくつか見られ、まだ1名、2名の少人数でありますと、与えられているスペース（Iルーム）や、閲覧室などで自学自習は可能なのですが、やはりほかの利用者もいらっしやいますし、今後さらに利用者が増えるとなると、学習場所の確保が必要かなと思います。また、利用していただくにあたって、先に面談しなければなりませんので、そうするとご本人、保護者、あるいは学校の先生というふうに、三者にわたって対応しなければなりません。そういった相談する場所、相談室の確保ということが課題かなと思われまます。

では、「今後に向けて」というところですが、実際、令和6年度に入ってから県立高校からの問い合わせが増加しています。将来的に利用したいという生徒が出てくるのかなと感じています。相談の多くは、単位取得の部分ですが、学校の方針、保護者の希望、それから本人が通えるかどうか等々、いろんな条件、要素が重なりますので、そういったところを慎重に協議して、連携を取りながら進めていく必要があると思っております。

ただし、先ほど申しあげました通り、その生徒さんに対して適切な支援を講じようとして、色々と情報交換する時間が長すぎてしまうところもあり、できるだけ短縮を計ってみたいと考えているところです。

「ふれあいルーム」については以上でございます。

○藤原忠雄会長

ありがとうございました。よろしいですか？それではご説明いただきました。

これから各協議委員の皆様から順次、質問ご意見をいただきたいと思っております。この会議の終了予定が15時30分となっております、現在は14時50分です。ちょうど10名ですの

で、質問とご回答をいただく時間も合わせて、だいたい5分で進めていただければありがたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、松本協議員からお願いいたします。

○松本祥子協議員

令和7年度事業についての(2)研修推進業務②学び続けるセンター所員というところで、研修の質の向上という意味が学校の研究という意味でも重なる部分があって、とても参考になりましたし、成果というか、リフレクションのイメージを具体的にするとか、参加して協議をするけれども、その中身のところの相乗という意味で、少し手を入れたいということはありません。すごくそこは学校現場にとっても、ここでまたセンターで学んだ人が学校現場に帰ってきた時に、研究のところで質を高めることが重要だと思うので、そういう意味ではすごく(センター所員に)期待をしていますし、具体的なものを私たち現場の教職員に伝えていただければ、現場の方の研究も進んでいくのではないかなと思いました。ありがとうございました。

○藤原忠雄会長

ご意見でよろしいですか?はい、それでは千葉協議員、お願いします。

○千葉龍太郎協議員

本当に感想になってしまいますけれども。

やはり基本理念の「現場に役立つセンター」として、いかに現場に役立たせるかってことで、年々いろんな工夫があると思うのですが、今日印象に残ったのが、講義から実践への転換というところで、咀嚼して分かりやすく伝えるというあたりがいいなと思っておりました。ただ反面、私自身も例えばICTの部分につきまして、管理職としてどうやろうか悩んでいる時に、坂本研修部長の研究発表を校長会で聞く機会がございまして、非常にその謎が具体化というか、ずっと霧が晴れた覚えがあります。それがやはり具体というよりも要するに国の理念とか方針の部分について、非常に分かりやすく説明していただいたからかと思います。ですので、具体の実践の実践部分だけ、実際の交流だけだとやはり現場の部分でいくと結構軽くなってしまう傾向があるのではないかなと思います。すぐ使えるものだけを研修者が現場に持って帰ってきてという部分もあるので、私はやはりその理念的な、もちろんそれは講座の中や講義の中で最初の部分であるところだと思うのですが、やはり自分の経験から言っても、センターの研修講座で学べる部分っていうのは、その本質的な理念とか本質的な部分っていうのを、じっくりと説明していただくというあたりが、すごく自分のためにはなっておりましたので、そういう部分も大切にしていいただければいいなと思いました。よろしくお願いいたします。

○藤原忠雄会長

ということでした。それでは小松協議員、お願いします。

○小松了協議員

聞き漏らしたかもしれませんので、少し質問をさせていただきたいのですが、令和7年度事業（2）研修推進業務④リフレクションに関わる講座担当者のゴール像というところで、令和6年度の講座アンケートを今度からリフレクションに変更したということでしたが、機能について記述が充分ではないと言うことでしたけども、これからこう変更した理由と伺いますか、その目的があって変更したのかっていう（ことについて）、また聞きますかもしれませんが、教えていただければと思います。

○坂本研修部長

ご指摘のところですが、全体的な教育業界の流れとしても、やはりリフレクションの効果について様々なところで検証されており、国の各種資料でも当然出てきます。今までの教育センターで行っていた評価は、あくまでも研修が良かったかどうかというセンター自身のためのアンケートでした。そうではなくて、研修した研修者自身がそこで学んだことを活用して次に生かしていくことを見取っていく方が、センターにとっても研修者自身にとっても大きいのだろうということで検討しました。ただ、実際のところ、なんとなく所員もみんなリフレクションは大切だと理解しているのですが、その中身はどうあるべきなのかというところまで議論したことはなかったので、実際に上がってきたのは、最初のうちはやはり昨年度までの感想レベルで変わらなかったのもうちょっと深いところを目指しましょうという流れでした。

○小松了協議員

ありがとうございます。

一番大事なのは、研修したことがやっぱり現場で役に立てるということだと思いますので、ぜひ令和7年度はしっかりと考えていただいて、実施していただければと思います。

ありがとうございます。以上でございました。

○藤原忠雄会長

続きまして近藤協議員お願いします。

○近藤健一協議員

ありがとうございます。

私から二つあるのですが、一つは質問というよりも、特別支援の講座で、高校の実践力向上研修講座（についてです）。ちょうど私が勤務していたときに、こういう講座があれば

いいなと思って立ち上げた講座でした。

それまで特別支援の講座は、例えば発達障害の子たちというのはこういうものですよというような実態を掴むための研修講座は結構ありましたが、実際に持ってみて、それを相談できるような研修講座があればいいなということで、要は研修と相談が一緒にできるような研修講座があればいいなということで、しかも連続3回シリーズでやれば、最初に目的、研究、見立てをして、こういう目標でやろうね、で、中間どうだっただろう、で、最後、今年のまとめと来年の方向性が決まればいいね、みたいな、いわゆる単発で終わる研修講座ではなくて、通してその子に寄り添えるような研修講座があればいいなということで、今期から実践の転換ですとか、そのあたりのことを言われていたので、今後の研修講座のあり方として、少しそのあたりも考えて、一本そういう講座がありますけれども、そういうところもぜひ考えてほしいなということです。

それから、「ふれあいルーム」のところも。私がいた時も、花巻で細々とやっていましたけれども、盛岡ということで、部屋を利用するニーズってというのは、ここよりもきつとあるのだろうなということで、今始めたばかりですけれども、成果と課題を明らかにしつつ、より良い方向に持って行ってほしいなあというのが一つですが、沿岸相談室というふうに広がっていく中で、広い県の中で例えば県北ですとか、そういうところにも相談のニーズ、あるいは「ふれあいルーム」のようなニーズがあるのかなと思ったときに、どこまで広げられるのかということもありますけれども、例えば長期研修講座を終わったような方をそういうあたりに、相談の業務の方にもセンターとして活用していくというのも手としてあるのではないかな（と思います）。いわゆる本庁主体で、エリア相談員という形で指名をしていますけれども、どれだけ活用されているのかっていうのは、ちょっと私の中では見えてこないところがありますので、センターの業務の中に、OB といつか、研修 OB を活用して行くという手もあるのかなと思ったところです。以上です。

○藤原忠雄会長

よろしいですか？はい。それでは佐藤協議員、お願いいたします。

○佐藤勝協議員

意見としていくつかお話ししたいのですが、私個人の実感かも知れませんが、指導要領について、やはりコロナもあってかなりの制約があり、やろうとしたことがなかなかできない時期がありました。それに対して子供たちも以前の子供たちと違って学習に対する意欲とか関心とかいわゆる学び方とか、だいぶ変わったように思います。そういった中で現場の先生方が大変努力されて、本当に今になってきていわゆる個別主体的な学びとか、いわゆる対話的な協働的な学びとか、そういったものについてはだいぶ現場に浸透してきて、かなりポイントがおさえられてきたような気がします。ただ、そういった中で、いわゆる深い学びということについては、もっともっと勉強する必要があるなっていうのが、多分現場の実

感だと思います。そういった中で、例えばこの前の、県の教育委員会での令和7年度の方針とすると確かな学力、これはもちろん岩手県の学力向上の大きな課題でありますし、もう一方では、誰ひとり残さないという生徒指導面。そうですね、大きい命題を出して取り組むということで全県上げてやろうということになったわけですが、そういったところと、センターとして必ずしも現場に役に立つのはセンターの使命ではないと思うのですけれども、そういったところとの繋がり、構造化というのを学校の先生方に示していただければ非常にセンター利用についても、若い先生方の興味関心がだいぶ違うのではないのかな（と思います）。あるいは学校経営を悩んでおられる校長先生方も非常にそういった意味ではヒントを得られやすいのではないのかなというような気がします。そういった意味では、例えば一つは実際校内の研究、校内研究というもの、一体どうしたらいいのかっていうことについて研究主任、特に若い方々はとても悩んでおられる部分があるかと思います。そういったところもバックアップと言うのでしょうか。その辺をぜひ様々講座もありますけれども、何とか強化していただければ、力強く感じて、みんな意欲的になっていくのではないのかという気がしますので、その辺をもう少し視野の中に入れていただければありがたいなというふうに思います。

それから、今の学校の現場の課題とすると、特に小学校が落ち着かないという現状があります。理由がたくさんあるかと思いますが、おそらくそういった中で、若い先生方、それから経験は深いけれども、今の子供たちの成長や理解がなかなかできない先生方もいらっしゃると思います。学級経営ということについて言葉では出しますが、非常に細かいエレメントがたくさんあると思います。そういったことについても、講座の中で具体的な手法であるとか、あるいは配慮の仕方とか、チームとしてこうするとか、そういったことについても、ご支援いただける機会があればいいと思います。

それからもう一つは、県内のどこもいわゆる多忙化解消というようなことで躍起になってやっていますし、国の方でももっともっとこれを進めるのだということで、基本的なツールとすると、やっぱり ICT であるとかいうことですが、そういった折にいわゆる校務の効率化を図る生成 AI の活用、これは必ず効果があると思います。全県的に校務支援ソフトに移行し、みんな正直ひいひい言いながらやっていますが、やっているところは必ず効果が出てきています。これに加えてさらに生成 AI をどう活用しているか、そういった講座、あるいは展望がとおりでしょうけれども、ここにはぜひご期待申し上げたいということになります。よろしく願いいたします。

○藤原忠雄会長

はい、ご要望、色々いただきましたけど、よろしく願いします。宜しいですか。

○坂本研修部長

次年度の研究に関わるところが非常に多かったのですけれども、ご指摘の通り実は学力

向上に関して次年度の研究で、授業研究会のあり方に関する研究するというを私から提案して、中身を検討しているところです。これは当然研究ですので、これである方向性が見つかったり、具体的な手立てが整理されたりした後に普及啓発を進めて示す予定です。

また、小中高を跨いでの生成 AI の研究を来年やるのですが、こちらのほうは、入り口は実はこの校務支援効率化ということですが、各校種ごとにやるのは校種ごとに校務が若干違いますので、それぞれで進めます。一方でそこでの活用で効果を実感していただければ、その次には単純な校務ではなく校内の指導等に派生していけるだろうというねらいがあります。

そこで、まずは校務ということで一つ一つ積み重ね、次の段階として学習指導等に進めていくことを検討していきます。ちなみに実は実践で言うと、もうある程度、今年の研究の中でも動いているものがございまして、生成 AI を活用した本年度の中学校技術の研究はまさにこれで、まだ良し悪しを検証していないのですが、つい先日に行った学校で、生徒が実習をやっている時に教師は全部の子供たちに目が届かないという状況があり、子供たちは先生質問したくてもそれに対応しきれないので、生成 AI を自分の分身として活用できないかという実践を試行していました。これは研究の本丸ではなく、お試しでちょっとやっていたのです。子供たちが自分の質問を先生にしたい質問を打ち込むと、その回答を生成 AI が返してくれるというシステムです。生徒は先生との対話の中で進めたいのですが、子供たちの中には先生に聞くのが恥ずかしいという子や、質問することで先生を独占すると他の人に申し訳ないという話をしていました。だから、その回答が絶対ではないというのを理解していれば、AI 活用の方法の一つかなと思いました。まだ公に出来ないのは、これ自体が果たしていいことか、悪いことか。悪いとは言いませんけれども、学校教育として必ずしも正解ではないとも思っています。では、どういうふうに活用すればいいのかっていうあたりを今検証して、来年度の校務支援からこれの幅を広げて、ご指摘があった通り、とにかく子供たちと対峙していろんなことをやるための効率化として生成 AI の活用を考えていければと思っています。

○藤原忠雄会長

ありがとうございました。それはでは田代協議員お願いします。

○田代高章協議員

いくつかあるのですけれども、まず全体的な視点っていうのを研修の中でぜひ先生方に意識させていただきたいなと思います。もちろん、これまでの法律的な細かい部分が校種ごと、あるいはテーマごとに検証されているのですが、場合によっては、そういう全体的なっていうのは、例えば学習指導要領ということの一つ取り上げてみてもキーワードをどこまで深く知っているのか。例えば、学力の三要素、あるいは資質能力の三つの柱、生きる力の三つの要素。それからキーコンピテンシーで OECD ランニングコンパス。いろいろ出てく

るわけですね。個別最適な学び、社会に開かれた教育課程、これを充分理解してない先生方が結構いるということ。これは私が教職大学院で最初にやってきた一年生に全部聞くのです。特に現職院生は県教育委員会からの派遣ですから、それなりの知見を持っているはず。にもかかわらず、答えられない方がいっぱい出てくる。カリキュラムと教育課程の違いを説明してくれ、(と聞いても)「わかりません」。あれ、それで大丈夫かと子供に指導できるのですか?と。で、高校探究と探求を求めるという漢字が出てくる先生がいたりする。「極めると求める、の違いを説明してください」と問う。これが説明できない。大丈夫ですか?で、そういうケースがたくさんあります。となると、研修をして、子供に正に対する以前に、自分自身の研究と修養、その部分の基本として、先生方自身がそういう基本概念をマスターしているのかと。つまり指導要領をよく読まないはあるかもしれませんが、その通りにするしない。本当はそれを遵守義務があるわけですが、言葉とか用語とか概念というものに、もう少しこう厳密になっていただきたいですし、そういうのは我々学部教育行政教育でも意識しています。そして大学院教育に意識します。だけれども、合わせて言えば、そこに関わってくるというのは数に限りがあるので、こういう形の2月の研究発表会もありますし、義務的な研修もあります。基本研修もそうなりますから、そういう所も合わせてですね、しっかりと理解できるような場を設けていかないと、ちょっとこれからの先生方、大丈夫かと。

この流れの中には、一つは学校内部で、教えることもたくさん教員はやっていきますけれども、聞けば管理職の先生方のバイアスがあると同時に、ギャップの話が出てくるわけです。つまり、自分が若い頃に受けてきた教育のやり方、学習指導のあり方と今時求められる学習指導のあり方や子供理解、子供感が相当違ってきますので、それを管理職としてしっかりマスターして、管理職研修でおさえてきている先生もいれば、それが弱い先生もいます。そうすると恐らく校内研修のレベルが変わってきます。若い先生方は、むしろ自分たちは最新のものを学んできているのに、それが活かされない。こういうことがあると悲劇になりますから、そこをセンター研修の中でしっかりと一般化していく、普遍化していく、そういうところをもう少し意識していただければいいかなと思っています。

これは感想めいたことになりましたけれども、その中でも特に、目標、内容、方法を違いとして、しっかり意識しておいてほしいです。目標の部分については目的が言えるか、学校教育の目的がしっかり言えるか、その次に目的と違う目標が言えるか、学校教育目標が言えるか、これ全部基本学校教育法です。法令でも規定されていることの違いが言えるのか。普通は言えて教員採用試験に合格してきているだろうよとこちらは思っているわけですよ。ですが言えない先生方もおられます。そうなってくると、だんだん校種ごとの目的、目標も言えなくなってきました。では「教科の目的目標は何?」という指導要領に書いてあるので、目標がありますよね。じゃあ目的と目標の関係も言えるよな。そうならわからない。人格の完成ってどういう意味を持つのかとか、あるいは個人レベルを社会レベルで考えるということはどうなのかとか。ウェルビーイングと言われるのを、インディビジュアルとソサエティの二重性できているわけで、個人レベルと社会レベルの違いを意識して、ウェルビー

イングを自覚できているか、一体どんな子供を育てるのかっていうことのビジョンが共有できていない中で、子供たちを本当に教育できるのですか？保護者に説明できますか？これが今一番課題なのです。その時に内容方法意識が強すぎるのです。学習指導要領の内容が中心の教科書教材で、教材手段で、方法は学習指導方法で。個別最適とか共同、じゃあなぜ個別最適な学びをいうのか？なぜそれは単体ではなくてセットで協同的な学びと一体化しないとダメだということか。なぜ教師がそういうことを書くのか、これを説明できないといけないのですね。ところが説明できない先生方が多い。となると、そういうのは研究と主要な部分で、方法技術の収容だけではなくて、研究部分として目的目標という一番大上段の部分。これを抑えるのが資質能力ベースの今回の改訂学習指導。そこが意識できていない。では、何のためになんですか？これがないとリフレクションが機能しません。先生方にリフレクションゴールで、私はこんな力をイメージしていて、それに比較したら、今の自分の現状どうでこれを自覚することで、足りている部分、足りていないものを自覚し、足りていないものをどう改善して行くか。これがないと自学自習、自己計画を立てられないのです。そのため、メタ認知的な部分で言えば、メタ認知的なモニタリングとコントロールが機能してない。こういう状況があったらだめだよ、だからこういう形で自己検証の進め方を作られているだろうと思います。と同時に、リフレクション中心すごくよくわかります。子供たちに振り返りをさせる時に、内容方法を振りかえさせてもしょうがないことですよ。「何を学びましたか？」じゃないです。学んだことを通して、「あなたはどのような力がついていますか？」ここまで子供に自覚させないと。教科書教材を学んでいるわけじゃないのですよ。教科書という教材を通して、こういう力がついたらいいよね、僕は読解力が付いたらいいよね、論理的思考力が付いたらいいよね、批判的思考力がつければいいよね、あるいはさまざまところでの創造的思考も必要かもしれないですねとか、学習力が内発的動機付けとしての学習力が必要かもしれないよね。突っ込んだところの細かいこう自分なりのゴール設定がなかなかできにくいです。恐らくいろんな学校を見ても振り返りもバラエティなので、でも研究論の方法は周知の義務教育で教育指導指針の振り返り充実は相当意識されているはず。だけどそれが広まっていない。なぜか。根本的理解が弱すぎる。となると、先生方も研修の中でリフレクションだよ。子供のリフレクションを求めているのに、その先生方がリフレクションできていなければ当然無理だろう。こうなので先生方には目的目標意識して授業あるいは校種ごとそして教育そのもの全体のビジョンで考えてほしい。その中で今個別具体的なマクロとミクロの中でどういう力を求めているのだろう、のレベルの違いを認識して欲しい。それを踏まえて授業作りもしてほしい。あるいは生活指導もしてほしい。生徒指導もしてほしい。学校教育全体のカリキュラムを構成してほしい。カリキュラムマネジメント、そういう発想で考えていただきたい。管理職の皆様方にも、その部分の全体の見通しっていうのが弱すぎているので。個別なところは岩手県だけではなく、例えば青森県とか、秋田県とか研修を頼まれて行くときも、そこが弱い。秋田県の方がまだましかなと思うところもありますけれども、でも岩手県も含めて言うならば、その全体のマクロな部分をどう

おさえる、いわゆるシステム思考って言い方をされたりします。民間の企業的発想もあります。当然です。ピーターセンが使われたりしますから。しかも企業間連携も今強いので、企業だって CSR でどんどん入ってきますから。それを反映して DI と言っているわけです。第四期の教育振興基本計画、ダイバーシティインクルージョンエクイティなどが学校教育に求めてきているわけです。そういう事を理解しながら教育が根組めているのかな、といったときに、そこをまず、岩手県の研修機能を充実させるセンターとしては押さえておいていただきたいです。

全体像の中で先生方がどういう力をつけるかとなると、私は疑問であり、それは答えなくていいです、感想なので。教員育成指標とセンターで育てたい先生方の資質能力と研修それぞれの機能が全部一覧表で、総合的なマトリックスで描かれているという構造があるのかどうか。一瞥して先生方が自分で見て、自分のキャリア形成の中でこういう力をつけるためにこの研修が必要だと自己研修で選択するときに、この研修講座を取得すれば、この力がついたろうというようなイメージが持てるような体系表があるのかな。あるはずですよ。いや、なければ困る。そういうものが今日も出てくると、ああ、なるほど、これだけの研修全体の下で先生方に研修を行うのだなあっていうのが見えると、我々もものもいいやすくなるので、そういうところも是非考慮いただければと思います。

すみません、ありがとうございました。感想になります。よろしく申し上げます。

○坂本研修部長

教員等の育成指標に基づいて、研修体系表自体はそこで各研修期間の協議の中で精査しているものがあります。ご指摘ありましたが、その中身がその先生のキャリア形成のためには当然育成指標があるのでそれに合わせた研修を組んでいます。実は何年か前の時点であまりにも重複が多く、それぞれの行政機関がやっていたので、これらを全て精査しました。ただ、その時のメンバーは、様々な想いがあって、こういうことだよねと健闘したのですが、やはり形が残っているけれども果たしてその繋がりとか、お言葉を借りると、自分たちが研修をするときはもうミクロの世界で、そのマクロの部分で全体を見通しているかっていうと、それも私もちょっと甚だ疑問というよりも、申し訳ありませんっていう答えしか出てきません。まずご指摘の通り、そこをみんなで理解するところは当然であり、しないといけないうふうには認識しているところです。

○藤原忠雄会長

よろしく申し上げます。それでは市川協議員お願いします。

○市川尚協議員

重要なことは全て言っていたいただいたような気がして。この場になると何を言うかみたいな話になるのですけど。

協議資料2の(1)、これは単なる私の疑問ですが、「現場に役立つセンター」という基本理念欄に3点あり、これらを基本とすると書いているのですが、お話を聞いていて教育相談系の話という、いわゆる支援事業という話が、結構このセンターでも重視されているのかなと思うのですが、ここに入っていないかな、っていう印象を持つのですが、この辺りはどうでしょうか？というのが1点。要は一応こういう理念とか、こういうのっていうのは、結構大切なものかなと思っていて。センターさんが支援事業を重視されているので、私になぜこの話をするかという、「現場に役立つ」というところにおいて、研修だけではできないことは山ほどあるだろうと思っています。そのような意味において支援事業の話が、三つ柱があって、研修事業、支援事業、研究事業でその三つがここに入ればいいと思うのですが、研修二つの研究一つになっているので、整合性が悪いなと思って聞いていました。非常に細かい話で恐縮ですけど、こういうあたりを少し見直されてもいいのかなと少し思いました。

次の話は、お話を聞いて、研修の改善に手が入っているというのはすごくいいなと思って聞いていました。協議資料2(2)研修推進業務のところ、いろいろ今後研修を変えていきますという話であるとか、協議資料3 全国教育研究所連盟公募研究等、こういうところで研修の改善をされていくというのは、非常に方向性としてはいいのかなと思っています。先ほどのお話の中で出ていたので大丈夫なような気もするのですが、研修の内容の重複みたいなものは結構精査しているという話があるのですが、いろいろやろうとすると増えてきますよね。教育系の人というところはあるのかと思いますが、追加するのは得意ですけど、削除するのが苦手だったりするかなというふうに私は常々思っています。うちの大学のカリキュラムとかそうですよ。減らせよと思うのですが、です。ので、いろいろ大きな方針がある中で、いろんなことをやろうとする。そういう時にぜひ減らすということ。つまり、研修をどれだけ増やしてどれだけ減らしたかを質問したかったのですが、要らないものはどんどん削除したらいいかなと。受講者のニーズに合っていないとか、今合っていないものでその削除するって時に、例えばですけど、今オンデマンドとかあるわけですから、研修をある程度録画しているのなら、後からはもし必要ならこっちを見てくださいと。もうどうせ受講者が少ないし、みたいな話とかですね。そういうふうにどんどん必要なものを研修して、そうじゃないものはどんどんコンテンツ化していく、あるいはもう無くしていく。今はネット上とか、文科省とか Nits でも動画をたくさん出していますよね。あれで済むじゃないかという話とかもあるわけですから、そういうものがいっぱいある中で今、何をしっかり研修しようかと濃淡をつけて、もう少しドラスティックにどんとやられてもいいかなっていう印象を持ちました。

そういう中で先ほどの最初に出ていた「現場に役立つ」という話があったときに、じゃあ現場に役立つ研修とは？となります。現場に役立った、というのをどう考えるかという話があって、それが要は研修直後のアンケートで、当然のことながらリフレクションというお話があって非常に重要なことですが、例えばリフレクションの中で、アクションプランの解説をして、実際に現場でこういうふうに使います、じゃあそれが実際にできましたか？

みたいとか。例えばフォローアップして評価してもいいわけですね。要はどこまでやるか、それは手間がかかるのでやらないという選択はもちろんあります。ただ、「現場に役立つ」というのを考えたときに、ではそれをどういうふうに評価していくかという、そういう視点ももう少しあってもいいのかな（と思います）。つまり今回の話は、件数とかが結構多かったので件数の問題というよりは、もう少しかに役立ったかっていう。もしそういう方針を掲げられるならば、そういう視点の評価とかも少しあるとなお良いのかなと思っていました。評価の理論とかっていうわけでもないのですが、先週直後の評価もあれば、その後、いわゆるその研修の内容が実際の現場にどう役立ったか行動変容に役立ったか。そういう話とかっていうのが、評価という段階であったりするので、どこまでやるのかというのを考えてもいいのかなと思います。

あと自己研修ですね、少し言葉を選ばなくて恐縮ですけど、先生方が自己研修というのをしっかりできるかどうか、というあたりは結構どうでしょうねという話があって。先生方自身も、この自己研修というものが自分の学び方みたいところに、そこに目を向けるような、そういうものになってもいいのかなと。なぜこういう話をするかという、子供たちの学び方というのに、すごく目を向けてほしいなあと考えていて、情報活用能力だけではなくて、子供たちの学び方というのを主体的対話的で深い学びと考えたときに、資質能力のうちの、その学びに向かう力というか、そういうところが非常に重要だと思います。はたしてそういうのをきちんと先生方が育成できるのかというところというのが少し疑問に思うところがありまして。でもそれって先生方もどこまでしっかりやってきたのか、いわゆる学んできたのかどうかという、なかなかそこで実は学んできていない部分も結構あるかもしれないので、そういう部分も含めて見つめる機会になるといいかなと（思います）。

情報活用能力の体系表の話ですが、情報活動能力の体系表というのを今回公開いただいているいろいろな研修で紹介したという話がありましたが、その公開をして、一応センターの目玉の一つとしてある情報活用能力の体系表をブラッシュアップするみたいな話っていうのは、お考えになられているかどうかというところが気になりました。考えていけばいいですけど、そのあたりの視点があるかどうかというものが少し気になりました。つまり、公開するとか、それを作って終わりではなくて、現場の人たちに使っていただいて、さらによりよくして、本当に日本にもこう、誇れるようなツールにしていくとかですね。そういう方向もあるのではないかと。体系表って作って終わっちゃうみたいな話とかがありますがそうではなくて、いかに改善していくとか、より良いものにしていくかっていう、例えばそういうのを研究テーマにさせていただいてもいいのかもしれないですね、少しそういう辺り、つまり今のもので果たして現場にきちんと使ってもらえるものになっているのか。それをもっと使ってもらうために何か必要なのか。例えばこのツールを使って何々の学校の方々はこういうふうな体系表にしましたとかっていう何かがあるとかですね、それを参考にしたりとかできると思うのですが、より現場に役立つためにそのツールというのをうまくブラッシュアップしていくような、そんなものがあると嬉しいと思いましたし、そういう体系表と

合わせて、さっき言ったこの学び方みたいな話っていうのは、現場に紹介できると嬉しいかなとも思います。

長々と失礼いたしました。以上になります。

○坂本研修部長

最後のお話ですけれども、多分、センターの中で今のような視点で、体系表例のブラッシュアップは今のところありませんでした。理由として、あの体系表は「例」として例示したのです。要はこういう感じではどうですかという提案で、これを元にして各事務所や市町村が考えてください、というものだったと思います。実際には例えばそれ以前に体系表をつくっていた市町村もあります。あの体系表と微妙に違い、子供の実態に応じて作成され、その体系表に基づいてカリキュラムを形成したりしています。たまたま講演に行かせていただいた時に、ある市町村はあの体系表例をもとに全市内であのカリキュラムを作成していたので、一定の効果は認められたのだなと思いました。ただ、一方で怖いのは、あれ自体があくまでも体系表例です。例えばその市町村では、この体系表を根拠として発表しているのですけれども、根拠としてのエビデンスがあるかということ、少しくエスチョンがついたので、例えば、もし大々的という話であれば、根拠になるぐらいのレベルアップやブラッシュアップが必要なかなと思いました。

○藤原忠雄会長

ありがとうございました。それでは鬼柳協議員お願いします。

○鬼柳一宏協議員

私は民間企業なので皆さんと気になる点が違うのかも知れません。県のいろいろな集まりとかに参加させてもらうたびにテーマとして常に上がるのが人口減少です。人口減少や人口流出に対してどう対応していったらいいか、この岩手のものづくり産業そのものをどう持続可能なものにしていくのかっていうところが、どうしても行きついてしまうわけです。例えば、半導体関係の取引拡大を図るための部会に出ても、結局取引拡大しようにも人が集まらないので仕事を取ってきても仕事をやれないがないじゃないか、みたいな話に行きついてしまうというのが、ここ数年の流れになってきていると感じています。それと県や経営者団体の中においても、学校教育機関との連携を深めていかなきゃいけないよねというのは常に話も出ます。最近例えば「工業高校さんとかに要望事項をまとめていろいろご意見ください」みたいなことを県から言われることも結構増えてきています。そういった中で、実際に企業や経営者団体あるいは県から、センターの中でやられるような研修の中身に反映させていく、みたいなことというのは、結構やってらっしゃるとい認識でよろしいですか？

○坂本研修部長

例えば、私どもが研修を組み立てる時に、まず地域について学習しようとする場合、先ほど田代先生が指摘していただいたような教員の資質能力の向上というよりも、一定線まで引き上げて、その上には何を追加するかという考え方をするとします。それと別に希望研修ということで、教員が自ら学びたいといテーマで研修を受け入れるような体系を組んでいます。例えばですね、そのキャリア教育の分野で行っている研修だと、民間企業と連携しながら外部講師として研修に入っただいて、それが地元の将来に活かすっていう組み立てのものもあります。すべてがすべて入っているわけではないのですが、教育っていうくくりでいえば一緒です。ただし、所員の中でも課題意識はその担当によって違います。商業・工業系のもは、去年と今年と実際に企業にお邪魔したりもしています。それから、要請があればということについては私どもの立場で言えば、それが教員にとってどう役立つかというのを総合的に判断した上でいろいろ変えていっているとは思いますが、どの程度、今おっしゃられた想いに応えられるかは、明確にお答え出来かねます。

○鬼柳一宏協議員

ありがとうございます。

私も結構、学校さんで講義をさせていただく機会を作らせていただいているので、そういう機会もしっかりとうまく活用していかなきゃいけないなというふうに思っています。

それと今の子供たちを育てていくという視点でいろいろ皆さん考えてやってらっしゃると思うのですが、十年後、二十年後も育てるべき子供がこの地域にいらっしゃるというのが先生方にとっても大事だと思います。地場で産業に関わっている者としても、地場にちゃんと人がいてくれて、ここで一緒に働いてくれる仲間がこの先もいるというのはすごく大事なことです。問題意識は共有されていると思うのですが、もっと連携が取ればとか、もっと小中学校の段階で民間企業側と学校との連携とか今までやってきたでしょうけれども、先生方の意識というところも含めた中で、もう一段二段高いところで連携が取れると、今、県で最大の課題となっている人口減少に学校側と企業側で強い活動ができるのかなと感じるところがございます。ここだけで解決するものではないのですが、私も方々でそんな話をしているので、まずやれるところ、連携できるところはしっかりやっていければと思いますので、よろしくお願いします。

○藤原忠雄会長

はい、ありがとうございます。それでは恒川協議員お願いします。

○恒川かおり協議員

先生方がこれまでお話をくださったのですが、協議資料2（2）研究推進業務の方で「学び続けるセンター所員」ということで、研修内容の方とかの、さまざまなブラッシュアップと

かもなさるような。すごくいいなと思いました。実際に研修を受けられた方の研修生の効果ってというのは、いろいろ統計とかアンケートとか取られているようですが、研修そのものを適正評価というか、研修自体がどうだったのかなっていうことを、その都度都度見直して、その研修自体が汎用性のあるような研修内容であれば、受講者が校内に持ち帰って校内でその研修内容を受けた人が発信していくとか、展開することができるかなと、もっともっと広くできるかなと感じました。そういう意味で、推進業務はすごくいいなと思いました。外部の研修というのは所員の方々はもちろん機会があると思いますので、一層そういう外部の知見とか、論文とかだけではなくて、実際に外部の研修にも参加をして活用していただきたいと感じました。

もう一つは、私ども市民団体は 21 年目になる団体です。花巻では石鳥谷中学校さん、それから花巻青雲高校さん、花巻中学校さんや矢沢小学校さん、花巻北中学校さん等のたくさんの方に、アイオー精密さんをはじめとしていろいろな企業の方をお連れして大人と子供が学び合う、という活動が 21 年目になりました。そういう中で、すごく感じることがあります。

一つはやはり学校によってすごく雰囲気が違ってきます。空間が温かくて、先生方の人間性の高さとか先生方の魅力をすごく感じる。もう本当に空間が温かいです。中には少し言葉が、語弊があると困るのですが、プログラム中に座ってられない子供たちがいて。いろいろな理由があると思いますし、先生からは、コロナ以降、休むことがもう当たり前になっていたり、水を飲むからといって先生に断らないで立って歩いたりということがすごく増えてしまって、先生方もいろいろ忍耐力とかはじめとか教えたいなと思っているけれども、コロナがあったことでいろいろすごく困っているという話を伺いました。それがすごく大変だろうなというのを感じるのですが、先生方同士が仲良くないとか、そういう時でも協力しあっていないのかなと感じられるような学校もあつたりしてすごく大変だなと、外部として感じることがあります。そういう時に先生方のメンタルケアもすごく大事にしなければならぬだろうなとも思うのですが、一つは、やはり今、教員不足も叫ばれている中で、先生自体が魅力的とか、人間的にすごく人間力が高いといえますか。例えば、外部のいろいろな人と交流しているのですが、そこで本当に校長先生自らご挨拶をしてくださるような学校もあれば、もう全然（無関心で）、あっ、やってください、みたいな学校もあつたりすると、本当に人間にとって大事なことで何なのかなとすごく感じます。

文科省の学力調査の結果をみて、ある研究者の方の論文を読んだときに、学力と自己肯定感というのはすごく相関があると書いてあって、この学校はなんとなく殺伐としているなあというふうな学校に行ったときに、子供たちの感想が、ちょっと自分の事あんまり好きじゃないとか、あるいは大人になって働くって何の意味があるのかなとか、親や先生等大人をみても全然大人になりたいと思わない等。すごく否定的なマイナスのお話、感想を書いてくれる子供たちがいます。一方で、すごく学校自体が温かいなあという風に感じられる学校に関しては前向きな感想の割合がすごく、パーセントで言うと非常に高い。その違いって

というのは、やっぱり学びの要の先生、保護者の方とか地域とか色々あるのですけれども。と思いますので、先生方のあり方ということに対して、非常に重要だろうと思っています。

ですので、私たちは主に企業の皆様とかを、学校にお連れするような取り組みですけれども、ふと思ったのは、教育センターの職員の皆さまにも、ぜひ私たちのプログラムに研修としてご参加いただいて、そうするとですね、1回、規模に応じるのですが、最大で16名ぐらいの、16業種ぐらいの、あるいは業種、業界、いろいろな方々、いろいろな価値観の方がいらっしゃいますので、そこで様々な生き方をしている方々と触れ合っただけとか、学校の種類によっても子供たちの様子、地域によって全然違いますので、ぜひ外部研修としても、入れていただいたら嬉しいなあと感じました。以上です。

○藤原忠雄会長

ありがとうございました。時間となっていますので、短く私から一言申します。

協議資料2(2)研修推進業務の中にある、経験に基づく教育の実践家として、という言葉がいい言葉だなと思って読んでいました。で、「学び続けるセンター所員」ということは、これもいい言葉だなと思っていました。私は所員から入りましたが、その前に長期研修生という制度がありますので、学校現場で何年か務めた先生を長期研修生として受け入れ、そしてまたその成果をもとに現場で活躍してもらい、またセンター所員として迎えている。そういった現場とセンターを行き来するという、そういうシステムが必要かなと。と言いますのは2月の初めでしたけれども、和賀地区のセンターOB会というのが、ローカルのやつがあります。そこは所員のみではなく、長期研修生も入っているのです。非常にユニークです。盛岡でやる会はセンターの所員のOB会ですけれども、長期研修生がそこに入っているのですね。そしてもう長い間時間が経ちますので、校長先生だったり、校長先生のOBだったり、その人たちが長期研修生のときはどうだったって話もしてくれたりしています。中には所員になってという人もおりました。ですから、長期研修生を非常に大事に育てていただきたいなということですね。(長期研修生として)行って、なんかこう、嫌な思いして帰ってきたと言うと、センターの評判が落ちますしね。それを大事に育てて、あ、もう1回センターに行ってみたいなと、所員になってみたいなという、そんな思いがあればいいかなと。

あと、11月の公開がありました。大雨でしたが、どんどんと子供さんと父母の方が車で止められて、傘をさして入ってくるのですね。で、そんなに多くありませんが、きちんとその予約制だったというのは非常にいいかなという取り組みですよ。事前に何時から何時までに来てくださいって言うのです。その中にはプログラムでこう、玉が転がってですね、速さと時間で距離を出してジグザグ走らせる。プログラミングですよ。これはたいしたものだなと思って見ていました。それから体育館ではですね、電気自動車。これをバラしたり、組み立てたりして、小学生が運転してぐるぐる走るのです。ああいった思いつくはすぐ後々まで印象に残ると思いますし、父親がものすごく盛り上がっていました。子供以上か

など思うぐらい親が盛り上がってしまして。花巻にあるこういった施設が、どういうところなのかなってというのが地元の人たちにも知らしめるいい機会だなと思っておりました。どんどん発展していますので、これからも期待したいと思います。

それではですね、忌憚のない活発なご意見、ありがとうございました。

それでは協議事項IVです。その他について協議員の皆様から何かございましたらご意見いただきたいと思いますが、いかがでしょうか？よろしいですか？

はい。それでは特にご意見等無いようですので、これで協議事項を終了し、進行を事務局にお渡しいたします。ありがとうございました。

○工藤総務部長

藤原会長大変ありがとうございました。協議員の皆様の熱心な協議に感謝申し上げます。次第の「5 その他」ですが、皆様から何かありますでしょうか？

○恒川かおり協議員

先ほど机の上に、昨年度の私たちの活動の報告書とリーフレットを置かせていただきました。ぜひお目通しいただけたら嬉しいです。

○工藤総務部長

その他ありますでしょうか。所長から、お願いいたします。

○佐々木所長

限られた時間の中ではありましたが、本当に大変さまざまな意見、提言をいただきまして、ありがとうございました。センターの実際の業務でやれる範囲がもちろんあるのですけれども、大きく必要なことをしっかりと見定めて、その上で、県の方針や教育とは何なのかを踏まえて今後業務をやっていくということが大切だと思いました。改めて、このセンターの業務が、岩手県の教育における重要な役割をもつということを、本当に改めて感じさせていただく会となりました。いただいたご意見を今後のセンター業務やあり方等の改善に役立たいと思います。ありがとうございました。

○工藤総務部長

以上をもちまして令和6年度岩手県立総合教育センター運営協議会を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。