

## 事業評価シート（令和4年度実施事業）

事業名	<b>長期派遣研修事業</b>
-----	-----------------

### 1. 事業の整理（「どのような成果を期待して何をどのように行っているのか」その事業の目的等）

目的・必要性	「福岡県教育公務員の長期にわたる研修に関する規則」（昭和25年・教育委員会規則第3号）に基づき、地域の中核となる教職員として備えるべき資質・能力を福岡県教職員育成指標に示すキャリアステージや資質・能力に応じて修得させ、学校教育に係る喫緊の課題に対応できる人材及び学校や地域における研修や教育活動を総合的にけん引する人材を育成する。
内容 （誰がどのように何をやるのか）	<p>ア 必修研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ セルフマネジメント研修                      長期派遣研修員自身のキャリアステージや資質・能力を基に、研修員が所属の指導主事と話し合ったり、所属校長のニーズを踏まえたりしながら、次年度につながる目標を設定し、自己の学びをマネジメントする。</li> <li>○ 主題研修                      国や県の教育動向に基づいた国や県の教育課題について、研修員自身のキャリアステージや目指す資質・能力を踏まえながら、実践的に解決を図ることを通して、専門的指導力及び実践的指導力の育成を図るとともに、県内の教育活動へ研究成果を還元することができるようにする。</li> <li>○ 自己課題研修                      研修員のこれまでの実績やキャリアステージに応じて、所属する学校の教育課題又は経営課題の解決のために必要と考えることを課題として設定し、解決の方途を追究する。</li> <li>○ 長研研修会                      各部班の専門性に基づく指導主事からの講義・演習、部班を横断した長期派遣研修員同士での協議等を通して、地域や学校の教育課題や経営課題の解決につながる幅広い教養を身につけるとともに、多面的・多角的な判断力を育成できるようにする。</li> <li>○ 所内研修会                      教育センター経営要綱に示された目指す職員像の実現のために、教育センター職員や研修員の力量向上を図る。</li> </ul> <p>イ 選択研修                      研修員個々の意欲を大切に、キャリアステージや資質・能力に応じた研修を受講することにより、実践的経営力、企画力、指導力を育成する。</p> <p>ウ 長期派遣研修に係る連絡協議会                      長期派遣研修の概要や研究発表会までのスケジュール等について理解を図り、各部班における研修の適切かつ円滑な実施に資する。</p>

2-1 評価指標 (総括的評価を行うに当たり運営基本方針に基づき立てた評価指標)

方針	具体的方策	達成指標	実績値
連携・協働の強化 1 事業の効果的・効率的な運営を実現する	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関、所属校との連携・協働を強化した研修を実施する。</li> <li>個別最適な研修を実現するためのチーム指導を強化する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年度当初の所属校長、市町村教育委員会との自己評価表に基づいたヒアリングの実施</li> <li>○チーム指導のための打合せ日の設定 (全研修員対象)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施</li> <li>・全班実施</li> </ul>

2-2 評価指標 (総括的評価を行うに当たり運営基本方針に基づき立てた評価指標)

方針	具体的方策	達成指標	実績値
運営システムの構築 2 事業の継続的な質的向上を実現する	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度までの成果を踏まえた研修の総括と令和5年度以降の研修計画を策定する。</li> <li>個別最適な研修を実現するための研修全体の枠組みを改善する。</li> <li>効果的に所属校、地域の教育課題の解決に資する調査・研究を実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○令和4年度までの研修の総括と令和5年度以降の長期派遣研修事業計画の策定 (2月までに)</li> <li>○選択研修の実施</li> <li>○主題研修及び自己課題研修を弾力的運用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度までの研修制度の見直しの実施</li> <li>・全ミドルリーダー養成講座とキャリアアップ講座の選択及び各研究発表会参加の募集を実施</li> <li>・調査・研究を実施した研修員2名</li> </ul>

2-3 評価指標 (総括的評価を行うに当たり運営基本方針に基づき立てた評価指標)

方針	具体的方策	達成指標	実績値
効果的・効率的な広報活動の充実 3 事業の成果を周知・普及する	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度までの研修成果発信についての総括を行う。</li> <li>令和5年度研究発表案を策定する。</li> <li>ホームページやインスタグラム等を活用した研修の成果や様子についての発信の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○令和4年度までの研究成果発信についての総括</li> <li>○令和5年度研究発表案 (長研部分) の策定 (2月まで)</li> <li>○ICTを活用した実践事例集作成 (全研修員)</li> <li>○インスタグラムでの研修の様子発信 (月1回以上)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施 2月28日 HP 公開</li> <li>・機構改革のため実施案の作成</li> <li>・実施</li> <li>・「長研通信」としてHPによる発信 (13回/年)</li> </ul>

### 3. 総括的評価 (評価指標の実績を基に必要性や有効性を総括的に評価)

方針	方策内容	評価	判断理由
1	研修員の個別最適な研修を実現する連携・協働の強化	4	年度当初に、研修員は記入した自己評価表を持参した上で、主任指導主事と指導主事とともに所属校長及び市町村教育委員会を訪問し、研修内容についてのヒアリングを実施した。研修員に調書フォームへの研究実績、職務経験及び配慮事項等の記入を依頼し、各各班での情報共有を図った。その上で、研修員の実態に応じた目標について、指導主事チームで設定した。これらのことから、「妥当」と判断した。
2	効果的に所属校・地域の教育課題の解決に資する研修の改善	3	令和2年度修了者アンケートに加え、令和3年度修了者訪問及びアンケート集約を行い、令和4年度までの研修の総括を行った。ミドルリーダーとして必要な資質・能力を育成する必修研修と研修員のニーズに応じた選択研修を実施した。しかし、研修員や所属校の実態は異なるため、主体的な学びの実現とはいえない。これらのことから「ほぼ妥当」と判断した。
3	研修成果の普及・活用を促進する広報活動の改善	3	研究発表会を3年ぶりに集合型で開催することができた。報告書と同時に研究発表動画も公開することができたが、動画を開くにはパスワード入力を求めたため、アクセス数の増加にはつながらなかった。また、参加者アンケートによると、「地域や県への波及効果」「取組の成果が顕著である」「自分も実施したい」という評価項目が低く、活用の促進にはさらなる工夫が必要である。これらのことから「ほぼ妥当」と判断した。

※ [評価] 4：妥当 3：ほぼ妥当 2：要検討 1：不十分

### 4. 課題・問題点 (以上の自己点検・評価結果から見えてくる課題・問題点)

方針	方策内容	課題・問題点
1	研修員の個別最適な研修を実現する体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修員の実態やキャリアステージ、職務経験は異なっている。令和4年度は、研修員が事前に配慮してほしい点を事前にフォームに入力し、結果を部課長と長研部会員で共有した。指導主事チームで1人の研修員を担当する体制としていたものの、研修員の実態や希望を十分に把握することができなかった。そこで、複数の指導主事及び研修員をチームとし、研究テーマを協働的に追究する体制づくりが望まれる。</li> </ul>
2	効果的に所属校・地域の教育課題の解決に資する研修の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属校・地域の教育課題の解決に資するには、研修員が自身のキャリアステージや資質・能力に応じて教育活動をマネジメントし、主体的に学ぶ必要がある。そのためには、研修員が福岡県教員育成指標を基に、自身の強みと課題を理解し、自身が設定した目標に向けた研修計画を立てていく必要がある。そのため、自己診断による自身の強みと課題の把握、自身が課題と捉えている資質・能力の育成のために、各研修等を自己選択・自己決定していくようにする。</li> </ul>
3	研修成果の普及・活用を促進する発信の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修成果の発信については、研究発表会を例年2月に実施するとともに教育センターホームページにて報告書及び動画を発信している。また、令和4年度は研修員がICT活用事例集を作成し、ホームページにて公開した。しかし、研究発表会参加者アンケートによると、「地域や県への波及効果」「取組の成果が顕著で</li> </ul>

		ある」「自分も実施したい」が低い結果であった。そのため、県や地域の教育課題に関する根拠を明確にした上で、研究テーマを設定する必要がある。また、研究の「科学性」についても、研究データ（質的・量的）の分析方法について協議し、科学的な内容の充実に向けた改善が求められる。質の向上を図った上で、ホームページやInstagramにおける広報活動の充実を図る。
--	--	--

## 5. 令和5年度の改善及び進捗状況

（課題・問題点に対し、令和5年度の事業に反映させた改善点及びその進捗状況）

方針	方策内容	改善状況
1	指導主事や他機関との協働的な研修を実現する連携の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 複数の指導主事・研修員チームによる課題解決を図るプロジェクト型の研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修員が設定したテーマをもとに編成した指導主事と研修員のプロジェクトチームによる会議等の実施</li> </ul> </li> <li>② 「チームとしての学校」の理念実現に向けた他機関への視察研修への参画推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校外専門機関や学校運営に携わっている施設への視察や調査研修の実施</li> </ul> </li> <li>③ 多様な人材との対話を中心とした福岡教師塾の参加推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・福岡教師塾生として全てのプログラムへの参加</li> </ul> </li> </ul>
2	研修員の自律的な学びと強みを伸ばすための個別最適な研修の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 福岡県教員育成指標診断を基にした選択研修システムの改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>・福岡県教員育成指標の4段階自己診断の実施</li> <li>・研修員の課題意識によって選択する選択研修の情報提供</li> </ul> </li> <li>② 新たな領域の専門性を身に付けることができる研修員の企画による研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・各研修会及び研究発表会参加、選択研修における訪問や視察リフレクションの実施</li> </ul> </li> <li>③ 効果的に所属校、地域の教育課題の解決に資する各種研修会・研究発表会の参加機会提供 <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン研修やオンライン講座、研究発表会参加等、選択研修における訪問・視察リフレクションの実施</li> </ul> </li> </ul>
3	研修成果の普及・活用を促進する広報内容の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 令和5年度までの研究成果発信の総括と令和6年度研究発表案の策定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4・5年度に作成した研究成果物の総括</li> </ul> </li> <li>② ホームページを活用した長期派遣研修の広報内容の整理と充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導主事と研修員による成果物の分類と整理</li> <li>・指導主事と研修員による成果物掲載 HP のデザイン作成</li> </ul> </li> </ul>

## 令和6年度以降に向けた事業改善一覧表【長期派遣研修部会】

事業評価委員会委員の意見(課題・問題点等)要旨	左の意見に対する対応方針 (該当項目に■印) (□R6年度に改善する □中期的(2~5年)に改善する □(5年以内の)対応は困難)
「チームとしての学校」の理念実現に向けた他機関への視察研修を積極的に推進すべきである。	■R6年度改善 □中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 長期派遣研修では、学校における中核となる人材の育成を目的としており、こうした人材育成の一環として、他機関への視察等を取り入れることとしている。
教育センターホームページに掲載している研修員の報告書については、キーワードで関連する報告内容が検索できるよう改善を望む。	■R6年度改善 □中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 報告書の内容により分類した一覧を作成し、キーワード検索が可能となるようホームページの改善を図っていくこととしている。
義務制の長期派遣研修募集要項に、福岡県の教育施策を踏まえたテーマを複数提示することで、早期のテーマ選択・決定を可能にするべき。	■R6年度改善 □中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 義務制の長期派遣研修については、R5年度の長期派遣研修員の状況を参考に、福岡県の教育施策等を踏まえた具体的なテーマを検討し、募集要項に明記することで、指導主事と長期派遣研修員との協働研究の充実を図っていくこととしている。
教育センターにおける長期派遣研修の内容が他の機関での研究・研修内容と重なる面が見られ、研修が不十分になることが懸念される。研修内容をカリキュラム・マネジメントと学校組織マネジメントとした経緯を明確にした上で、教育センターの強みを明確にした長期派遣研修制度について関係機関及び学校に説明すべき。	■R6年度改善 □中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 教育センターが実施する長期派遣研修の特色や受講の意義については、その趣旨等が明確になるよう、募集要項への記載を工夫するとともに、主幹会等の場で説明を行うなど、教育センターにおける長期派遣研修に対する理解が深まるよう努めていくこととしている。
各学校の中核を担う教員の養成は、学校現場においては必要不可欠であり、今後のさらなる充実をお願いしたい。	□R6年度改善 ■中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 中核教員としての人材育成は福岡県の喫緊の課題であり、長期派遣研修員と指導主事による協働的な調査・研究は、双方の力量向上を目指した意義のある取組と考えている。このシステムにより、学校や教育界が抱える課題解決策を考案し、具現化することができる人材育成を図っていくこととしている。
長期派遣研修における研修内容に関して、学校のリーダーとして、「人の心を動かす」力の育成が必要ではないか。	■R6年度改善 □中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 学校において組織をマネジメントするためには、学校のリーダーとして「人の心を動かす」力はとても重要な技量であると考えており、今後とも、こうした技量を育成するため、研修の充実に取り組んでいくこととしている。

事業評価委員会委員の意見(課題・問題点等)要旨	左の意見に対する対応方針 (該当項目に■印) (□R6年度に改善する □中期的(2~5年)に改善する □(5年以内の)対応は困難)
<p>機構改革に伴い指導主事の負担が大きくなっていることから、そのことが他の研修に影響を与えないよう、教育センターにおける長期派遣研修員と指導主事の協働研究の在り方の見直しが必要だと考える。</p>	<p>□R6年度改善 ■中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 指導主事の負担軽減は、極めて重要であり、教育センターとしても、長期派遣研修員と指導主事が協働で研究を進めることによって、長期派遣研修員のみならず、指導主事の資質・能力の向上につながるよう、研修内容の工夫・改善に努めていくこととしている。</p>
<p>機構改革に合わせて研修内容を大きく変更したことは評価できるが、期待する部分が大きくなり、内容が多岐にわたりすぎているか検討が必要。</p>	<p>□R6年度改善 ■中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 長期派遣研修では、学校現場や教育界の問題解決に向けた中核的な人材を育成するため、組織をマネジメントする技量を向上させるための効果的で効率的な研修の実施を目指していくこととしている。</p>
<p>現在実施している、組織をマネジメントする力を身に付けることを目的とした研修については、方向性を維持しつつ、学校経営における具体的な場面を想定した研修内容の設定をお願いしたい。</p>	<p>■R6年度改善 □中期的改善 □対応困難 □HP掲載は不要 長期派遣研修では、研修で習得した知識を確固たるものとするため、具体的な事例の検討や危機管理のシミュレーション等企画型の研修を取り入れていくこととしている。</p>