

事業評価シート（令和4年度実施事業）

事業名	専門研修事業 （キャリアアップ講座・ミドルリーダー養成講座）
-----	--

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	<p>教職員一人一人のキャリアステージや職務に応じた資質・能力を育成するために、福岡県教職員育成指標を踏まえた研修を体系的かつ効果的に企画及び実施する。</p> <p>【キャリアアップ講座の目的・必要性】 教職員一人一人のキャリアに応じた教育実践上の課題解決能力の向上のため、職務遂行に必要な専門的知識・技能の習得を図ることを目的とする。社会や学校を取り巻く状況の変化に的確に対応できる資質・能力を育成するためにも必要性が高い講座である。</p> <p>【ミドルリーダー養成講座の目的】 学校及び地域におけるミドルリーダーとして活躍する人材を育てるために、各分野に関する専門的な力量や指導力の向上を図ることを目的とする。若年層の教職員の割合が増加している現状を鑑みると、ミドルリーダーを意図的かつ計画的に育成することは本県の学校における課題の一つと言える。</p>
内容 <small>（誰がどのように何をやるのか）</small>	<p>重点1：連携・協働の強化</p> <p>① 教育センターと関係教育機関の役割を明確にした専門研修計画の策定と実施〔事務局〕</p> <p>② 外部講師選定基準規定の検証〔事務局〕</p> <p>③ 講座数、受講定員の調整〔事務局〕</p> <p>④ 外部機関連携研修の実施〔事務局〕</p> <p>重点2：育成指標に基づく講座運営の充実</p> <p>① 令和2・3・4年度中期的事業運営方針に基づいた総括〔事務局〕</p> <p>② 令和5・6・7・8年度中期の運営方針の検討〔事務局〕</p> <p>③ 次世代講座プロジェクトチームの運営〔事務局〕</p> <p>重点3：広報活動の推進</p> <p>① 講座等における研修やその成果物のPR〔講座担当〕〔事務局〕</p> <p>② 研修成果の還元や復習が可能な研修資料等の提供〔講座担当〕</p> <p>③ 専門研修の広報活動の充実〔事務局〕</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
働の強化 1 事業の効果的・効率的な運営を実現する連携・協	<p>① 教育センターと関係教育機関の役割を明確にした専門研修計画の策定と実施</p> <p>② 外部講師選定基準規定の検証</p> <p>③ 講座数、受講定員の調整</p> <p>④ 外部機関実施研修の検証</p>	<p>① 研修計画企画及び立案に係る連絡・調整</p> <p>② 受講者アンケート：満足度95%以上</p> <p>③ キャリアアップ講座の講座数についての検証</p> <p>④ 外部機関実施講座の検証</p> <p>受講者アンケート：満足度95%以上</p>	<p>◎</p> <p>① 教育事務所、県立学校と申込手続き、実践発表者等についての連絡調整の実施</p> <p>② 受講後のアンケート「外部講師の講義・演習は、自身のキャリアステージ向上に適していた。」に99%以上が「非常にあてはまる」または「あてはまる」と回答</p> <p>③ 講座数85（うちオンデマンドのみの講座8講座） 感染症拡大防止のため集合研修の定員は最大でも60であったが、オンライン講座の定員を積極的に増員（申込数対前年比110.69%）</p> <p>④ 受講後のアンケート「研修内容が自身のキャリアステージに有効なものであった」に99%以上が「非常にあてはまる」または「あてはまる」と回答</p>

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
2 の 事業の継続的な質的向上を実現する運営システム	① 令和2・3・4年度 中期的事業運営方針に基づいた総括 ② 令和5・6・7・8 年度中期的運営方針の検討 ③ 次世代講座プロジェクトチームの運営	① キャリア向上に対する達成度 96%以上 ② 編成方針検討会議の実施(1回) ③ 次世代講座プロジェクトチームによる ICT 機器使用の促進、動画視聴講座のアンケート月1回	◎ ① 受講後のアンケート「研修内容が自身のキャリアステージに有効なものであった」に 99%以上が「非常にあてはまる」または「あてはまる」と回答 ② センターの機構改革により開催時期は例年より遅れたが、所内各部班の協力により編成方針会議を1回、企画内容審議会議を2回実施 ③ ICT機器の効率的な使用方法について情報共有した。オンデマンド講座により県の重点課題研究の報告講座を部班横断講座として実施

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
3 事業の成果を周知・普及する広報活動の充実	① 講座等における事業や成果物の PR ② 研修成果の還元や復習が可能な研修資料等の提供 ③ 専門研修の広報活動の充実	① 講座実施後の実施内容や成果物の紹介 ② 研修成果の活用に関する達成度 92%以上 ③ 管理職研修会、基本研修の機会を活用した広報活動	○ ① ホームページの「班からのお知らせ」において講座内容の紹介及び報告 29 回実施 ② 受講後のアンケート「研修内容は地域や学校において活用できる」に 99%以上が「非常にあてはまる」または「あてはまる」と回答 事業の改善・充実に関するアンケートの「講座内容を受講後に周知・活用した」「今後する予定」合わせて 92.8% ③ 事業の改善・充実に関するアンケートにおける「来年度のキャリアアップ講座の周知方法は今年度と同様(ホームページによる講座紹介)でよい」という回答 92.6%

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	連携・協働の強化	4	<p>前年度、関係教育機関と調整会議を行い、1人1台端末活用を推進するための講座を増設したため、キャリアアップ講座の数は、前年度（令和3年度）80講座に対して当年度（令和4年度）85講座となった。講座数は増加したが、オンデマンド講座を8講座（前年度は5講座）とすることで年間の運営に係る負担が増大しないように調整することができた。定員数に関しては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、集合研修は20～40名の講座が多かったが、オンライン研修の定員を可能な限り増員し、受講機会の確保に努めた。</p> <p>受講者アンケートによると、外部講師の講義・演習に関する受講者の評価は非常に高いことがわかる。</p> <p>外部機関と連携したキャリアアップ講座を9講座実施することによって、美術作品や文化財を活用した教育活動の普及、防災教育の推進等に資することができた。</p> <p>以上の理由から「妥当」と判断できる。</p>
2	育成指標に基づく講座運営の充実	4	<p>受講者アンケートの結果から、講座が自身のキャリア向上に有効であったとする受講者が非常に多く、効果的な研修が行われたといえる。</p> <p>国、県の方針、育成指標、学校の現状、教職員のニーズ及び前年度の申込状況、実施状況を踏まえた編成方針の下、各部班における企画案について多角的に検討した上で講座内容を決定した。講座案内、講座資料、講座のオリエンテーション等において育成指標の周知を推進した。「福岡県教育センター事業の改善・充実に関するアンケート」によると、「受講申込みにあたり、どの項目を基にしたか」という問いに対して「教職員育成指標」と回答した割合が令和3年度の25.2%（最多は「講座内容」）に対して、令和4年度は28.8%（最多）と増加した。育成指標に関する意識の高まりがうかがえる。</p> <p>以上の理由から「妥当」と判断する。</p>
3	広報活動の推進	3	<p>講座実施前は講座の内容や外部講師の紹介、講座実施後は研修報告をセンターのホームページ上で行った。</p> <p>受講者アンケート及び事業の改善・充実に関するアンケートの結果から、研修成果の活用についてほとんどの受講者が意欲的に考えていることがわかる。</p> <p>管理職研修会、基本研修において特にアピールしたい講座について紹介をした。前年度のキャリアアップ講座に関しては、申込数が定員の5割を下回る講座が複数出たが、今年度に関しては8割を下回る講座は出なかった。</p> <p>以上の理由から「ほぼ妥当」と判断する。</p>

※ [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	連携・協働の強化	<p>令和5年度教員研修計画で示された対話に基づく受講奨励を踏まえて、受講者の資質・能力を効果的・効率的に高めるために、本庁、教育事務所、市町村教育委員会などの関係教育機関との連携強化を行う必要がある。</p> <p>センターの新体制での研修運営に際して、研修形態や講座数、定員数の検討が必要である。講座を効果的・効率的に行うためには、班内だけではなく、部内での連携・協働体制の強化が一層求められる。</p>
2	育成指標に基づく講座運営の充実	<p>研修内容の質的向上を継続的・発展的に図ることができる運営システムの構築が必要である。</p> <p>育成指標に基づいた研修の内容や方法を検討し、見直しを図るとともに、対話に基づく受講奨励を踏まえたキャリアアップ講座の受講システムを構築する必要がある。</p> <p>「令和の日本型学校教育」の実現に向けて、ミドルリーダー養成講座の一層の充実を図る必要がある。</p> <p>指導主事が企画調整力や指導力、ICT活用スキルについてさらなる向上を図り、研修の質的向上を目指す必要がある。</p>
3	広報活動の推進	<p>研修成果の活用について意欲的な受講者が多いが、活用する予定がないと回答した受講者が挙げた理由として最も多かったのが、「時間や場所がない」であった。さらに活用・還元が容易にできる方法・資料を提案・提供することが求められている。</p> <p>「令和5年度福岡県教員研修計画」を踏まえた広報のありかたを検討する必要がある。</p>

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	効果的・効率的な研修運営を実現するための連携・協働の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ講座については、期首面談における受講奨励を踏まえ、通常の開講講座に加え、オンデマンド講座を視聴できるようにする。さらに、令和6年度の研修プログラム構築に向け、本庁と協議を進める。 ・ミドルリーダー養成講座については、学校や地域の現状やニーズに合わせ、適正な定員数を設定する。 ・研修の質的担保を図り、かつ講座を円滑に実施するため、講座担当班だけではなく、班が所属する部全体で連携・協働を図り講座運営を行う。 ・講座数、受講定員及び研修形態については、指導主事の人員体制に応じた適正なものとなるよう、検討するとともに、効果的な研修となるよう調整を行う。 ・資料共有や意見集約等にICTを活用し、会議回数の削減と情報共有に係る時間の短縮化を図る。

2	<p>研修の質的向上を図り、効果的に資質・能力を育成することができる運営システムの構築</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「令和の日本型学校教育」を目指した新たな教師の学びの姿を実現するため、より効果的に資質・能力を育成することができるよう、PDCA サイクルを位置付けた事業年間計画を作成し、講座内容の質的向上を継続的・発展的に図る。 ・改正教育公務員特例法を踏まえて改訂された「福岡県教員育成指標」に基づき、育成を目指す資質・能力を焦点化した講座を企画・運営する。 ・キャリアアップ講座については、期首面談における受講奨励を踏まえた受講申込方法等の仕組みを確立するとともに研修履歴システムの構築を図ることで、受講者が主体性を発揮して継続的に学ぶことができる研修を展開する。 ・ミドルリーダー養成講座については、学校において求められる立場、役割、資質、能力に応じた研修を実施し、教員の指導力の向上を図る。 ・研修内容に応じて集合型、ライブ配信型、オンデマンド型研修を適切に組み合わせることで受講者のニーズに応え、且つ効率的に研修成果を上げる。 ・ICT を活用した効果的・効率的な研修運営を行い、研修の確実な実施と業務負担の軽減を図る。
3	<p>研修成果を周知・普及する効果的・効率的な広報活動の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・他の事業部会と連携し、研修内容及び成果に関する情報発信を推進する。 ・本庁、教育事務所、校長会等と連携し、研修内容及び研修成果が明確に伝わるよう、各研修会等での直接的な広報に加え、ホームページや SNS を活用した間接的な広報活動を推進する等、効果的・計画的に広報活動を行う。 ・追加によるオンデマンド講座の募集に関して、研修会等における直接的な広報活動を積極的に行い、教職員の研修機会の確保を推進する。 ・受講者が所属校において研修内容を周知・活用しやすい資料を積極的に提供し、研修内容の普及を推進する。

令和6年度以降に向けた事業改善一覧表【専門研修(キャリアアップ)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) (<input type="checkbox"/> R6年度に改善する <input type="checkbox"/> 中期的(2~5年)に改善する <input 223="" 278"="" 428="" 61="" type="checkbox/>(5年以内の)対応は困難</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="/> キャリアアップ講座については、外部講師に教育関係者以外の民間人を招聘し、ダイバーシティへの適応力を養う必要がある。 <td data-bbox="958 355 2083 614" rowspan="2"> <input type="checkbox"/>R6年度改善 <input checked="" type="checkbox"/>中期的改善 <input type="checkbox"/>対応困難 外部講師の選定に当たっては、これまでの講座実施状況や受講者アンケートを踏まえるとともに、キャリアステージや講座の趣旨に応じて、教育関係者に限らず、多様な職種等から最適な人選を行っていくこととしている。 </td>	<input type="checkbox"/> R6年度改善 <input checked="" type="checkbox"/> 中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 外部講師の選定に当たっては、これまでの講座実施状況や受講者アンケートを踏まえるとともに、キャリアステージや講座の趣旨に応じて、教育関係者に限らず、多様な職種等から最適な人選を行っていくこととしている。
キャリアアップ講座については、人間力、社会人力といった、人としての魅力を向上させるため、他の職種(企業等)の講師を招聘した講座を、キャリアステージの早い段階から受講できるような研修を企画して欲しい。		
キャリアアップ講座については、オンライン講座・オンデマンド講座をより多く活用することにより、受講者ニーズに応え、効果的かつ効率的な講座を実施する必要がある。	<input checked="" type="checkbox"/> R6年度改善 <input type="checkbox"/> 中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 R6年度は、集合研修とオンライン研修を並行して行うハイブリットによる講座を増やすなど、受講者ニーズに対応した研修となるよう申込時期の見直しや実施形態の充実を図っていくこととしている。	
キャリアアップ講座については、集合研修とオンライン研修を並行して行うハイブリットによる研修も視野に入れ、特色ある講座の可能性を探る必要がある。		
キャリアアップ講座については、働き方改革や新たな研修体系を考慮し、より多くの教員が受講できるよう、受講者が、集合研修、オンデマンド研修、オンライン研修の、どの研修形態で受講するかを選択できるような仕組みを考える必要がある。		
キャリアアップ講座については、受講者が学んだ理論を所属校で実践した取組について、数か月後に再度協議するインターバル研修などの新たな仕組みを盛り込んではどうか。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 <input checked="" type="checkbox"/> 中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 キャリアアップ講座については、受講者が研修成果を所属校で還元できるよう、研修修了の翌年度に実践発表者として招聘するなど、研修の一定期間後に成果の振り返りができる場の設定等を今後検討することとしている。	
キャリアアップ講座については、管理職を対象としたマネジメント力の向上を図る新たな研修機会の拡充が望まれる。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 <input checked="" type="checkbox"/> 中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 管理職におけるマネジメント力向上のための講座については、新しい福岡県教員育成指標を踏まえた講座を企画した上で、キャリアに応じて受講する講座を選択できるようにしているが、今後も現在実施している講座を必要に応じて見直すなど、受講者にとってより効果的な内容となるよう改善を進めることとしている。	

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) (<input type="checkbox"/> R6年度に改善する <input type="checkbox"/> 中期的(2~5年)に改善する <input 154="" 288"="" 428="" 61="" type="checkbox/>(5年以内の)対応は困難</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="/> 若い教員が増加するとともに、採用試験の志願倍率が低下する現状にあっては、人材育成のために、より多くの講座を効果的に企画することが望まれる。 <td data-bbox="958 245 2092 459"><input type="checkbox"/>R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/>対応困難 講座数は、キャリアステージに応じて、基本研修の内容を踏まえた上で、必要数を企画しているところである。R6年度も本年度と同程度の講座数を予定しているが、オンデマンドによる研修や外部機関のコンテンツの活用などを行うことで、キャリアステージに応じた受講機会の増加等を検討することとしている。</td>	<input type="checkbox"/> R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 講座数は、キャリアステージに応じて、基本研修の内容を踏まえた上で、必要数を企画しているところである。R6年度も本年度と同程度の講座数を予定しているが、オンデマンドによる研修や外部機関のコンテンツの活用などを行うことで、キャリアステージに応じた受講機会の増加等を検討することとしている。
キャリアアップ講座の案内に、主要講師陣を掲載することで、申込者数の増加が期待できると考える。	■R6年度改善 <input type="checkbox"/> 中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 キャリアアップ講座に関わる講座紹介については、主要講師陣を掲載するなど、申込者にとって講座内容が理解しやすくなるよう工夫・改善を進めることとしている。	
キャリアアップ講座については、教職員が学びたいと思うような魅力ある講座の開催をお願いしたい。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 今後も学校現場における課題を踏まえた、受講者ニーズに即した講座が開設できるよう、取組の充実を図っていく。	
キャリアアップ講座については、現場の教員不足や働き方改革に対応するため、2時間程度の配信によるコンパクトな研修を多く企画して欲しい。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 キャリアアップ講座については、研修内容に応じて、オンデマンド講座8講座を開講するとともに、半日開催のオンライン研修を多く設定するよう企画・運営しており、今後も、研修内容に応じて、効果的・効率的な研修形態を検討し、充実を図っていくこととしている。	
キャリアアップ講座については、若年教員に対するより具体的な指導技術に関する内容や、日常の授業改善への「気付き」を促す研修を推進して欲しい。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 若年教員に対しては、基本研修とキャリアアップ講座のすみ分けを明確にするとともに、新しい福岡県教員育成指標を踏まえ、キャリアステージに応じた資質・能力を焦点化した上で講座を企画・運営するなどして、研修の充実を図っていくこととしている。	
キャリアアップ講座については、ICT教育や特別支援教育、組織マネジメントに関する講座の充実が望まれている。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 特別支援教育及び組織マネジメントに関する研修については、オンデマンドやオンラインにより研修機会の拡充を図っているところであり、ICT活用に関する研修についても、各教科の講座で取り扱うなど、受講者ニーズへの対応に努めている。引き続き、各講座内容の充実を図っていくこととしている。	

令和6年度以降に向けた事業改善一覧表【専門研修(ミドルリーダー養成)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) (<input type="checkbox"/> R6年度に改善する <input type="checkbox"/> 中期的(2~5年)に改善する <input 223="" 376"="" 428="" 61="" type="checkbox/>(5年以内の)対応は困難</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="/> <p>ミドルリーダー養成講座については、外部講師に教育関係者以外の民間人を招聘し、ダイバーシティへの適応力を養う必要がある。</p> <p>ミドルリーダー養成講座については、教育の方法論を学ぶことはもとより、民間人材などを活用した研修のさらなる充実が必要である。</p> <td data-bbox="958 355 2083 600"> <p><input type="checkbox"/>R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/>対応困難 <input type="checkbox"/>HP掲載は不要</p> <p>外部講師の選定に当たっては、これまでの講座実施状況や所属長・受講者アンケートを踏まえるとともに、講座の趣旨に応じて、教育界だけでなく、民間企業等の外部講師をバランスよく招聘することとしている。</p> </td>	<p><input type="checkbox"/>R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/>対応困難 <input type="checkbox"/>HP掲載は不要</p> <p>外部講師の選定に当たっては、これまでの講座実施状況や所属長・受講者アンケートを踏まえるとともに、講座の趣旨に応じて、教育界だけでなく、民間企業等の外部講師をバランスよく招聘することとしている。</p>
<p>ミドルリーダー養成講座については、オンライン講座・オンデマンド講座をより多く活用することにより、受講者ニーズに応え、効果的かつ効率的な講座を実施する必要がある。</p>	<p><input type="checkbox"/>R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/>対応困難 <input type="checkbox"/>HP掲載は不要</p> <p>研修内容に応じて、対面による講座に併せてオンライン講座やオンデマンド講座の効果的な活用を促進することとしている。</p>	
<p>ミドルリーダー養成講座については、受講者のマネジメント能力、アセスメント能力等の向上を視野に入れ、所属校の教育課題や経営課題を持ち寄り、経営戦略を継続的に協議する集合型の研修を望む。</p>	<p><input type="checkbox"/>R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/>対応困難 <input type="checkbox"/>HP掲載は不要</p> <p>ミドルリーダー養成講座については、リーダーとしての視点を明確にしたマネジメント能力等の向上を目指し、研修成果を所属校や地域、福岡県内に還元できるように講座を実施することとしており、特に学校現場における課題に対応した講座となるよう、引き続き改善を図っていくこととしている。</p>	
<p>ミドルリーダー養成講座では、専門性を高めるため、特別支援教育やICT教育に関する内容に重点を置いて研修内容を構成するとともに、受講後の活躍に資するよう講座内容の充実を努めて欲しい。</p>	<p><input type="checkbox"/>R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/>対応困難 <input type="checkbox"/>HP掲載は不要</p> <p>ミドルリーダー養成講座については、教科、経営、特別支援に関する専門性を焦点化した講座を企画・運営しているところであり、今後も、教育センターや関係機関のコンテンツ等を活用して、リーダーとして必要な資質・能力を幅広く向上できるよう、研修内容の工夫・改善を図っていくこととしている。</p>	
<p>ミドルリーダー養成講座は、主幹教諭や教頭として必須の「スキル」と「意識する視点」を獲得するのに適した研修であるため、主幹教諭や教頭任用試験受験者の必修研修に位置づけてはどうか。</p>	<p><input type="checkbox"/>R6年度改善 ■中期的改善 <input type="checkbox"/>対応困難 <input type="checkbox"/>HP掲載は不要</p> <p>ミドルリーダー養成講座については、主幹教諭や教頭を目指す者にとって、有意な研修となるよう、今後とも、講座内容の充実を図っていくこととしている。</p>	

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) (<input type="checkbox"/> R6年度に改善する <input type="checkbox"/> 中期的(2~5年)に改善する <input type="checkbox"/> (5年以内の)対応は困難
ミドルリーダー養成講座については、働き方改革や新たな研修体系を考慮し、より多くの教員が受講できるよう、受講者が、集合研修、オンデマンド研修、オンライン研修の、どの研修形態で受講するかを選択できるような仕組みを考える必要がある。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 <input checked="" type="checkbox"/> 中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 <input type="checkbox"/> HP掲載は不要 ミドルリーダー養成講座については、対象となる受講者が焦点化されていることから、計画的に受講者の募集を行っているところであるが、今後、ミドル層の教員不足により、若年層のリーダー育成が必須となるため、講座内容に応じて、オンデマンド研修やオンライン研修等による受講機会の拡充を検討することとしている。
ミドルリーダー養成講座については、組織マネジメント等の手法を学ぶ研修とともに、受講者同士の業務実態を相対化することで効果的な「気付き」をもたらす研修を更に推進してほしい。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 <input checked="" type="checkbox"/> 中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 <input type="checkbox"/> HP掲載は不要 ミドルリーダー養成講座については、外部講師による研修を中心に企画しているため、外部講師との協議を重ね、受講者が主体的に学ぶための研修内容の工夫と改善を図っていくこととしている。
ミドルリーダー養成講座については、ICT教育や特別支援教育、組織マネジメントに関する講座の充実が望まれている。	<input type="checkbox"/> R6年度改善 <input checked="" type="checkbox"/> 中期的改善 <input type="checkbox"/> 対応困難 <input type="checkbox"/> HP掲載は不要 特別支援教育に関する講座については、R5年度からミドルリーダー養成講座の講座数を増やすなど、計画的な人材の育成を図っている。また、ICT活用に関する講座については、各教科の講座で取り扱うことで、組織マネジメントに関する講座については、福岡教育大学との連携講座を開講することで、受講者のニーズや学校現場における課題への対応に努めているところであり、引き続き講座内容の充実を図っていくこととしている。