

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業報告書

プログラム名	中核教員養成：ミドルリーダー研修プログラムを対象とした教職大学院と教育センターとの能力評価システムの開発に関する実証的研究
プログラムの特徴	<p>本研究の目的は、教育センターで実施される中核教員養成講座（教職大学院の授業科目と単位認定）を対象として、両方の講座を受講する教職大学院の長期派遣研修員に対する「能力評価システム」の開発に基づき、教育センターで実施される各種中核教員向け研修との「クレジット（単位化）」を図り、教職大学院との単位認定の実証化の可能性を探求することにある。</p> <p>平成30年度より教職大学院と福岡県教育センターとの連携講座として中核教員向けの2講座「学校経営参画中核教員養成講座」・「生徒指導・教育相談中核教員養成講座」が実施される。同講座は教職大学院の共通科目・コース科目である「生徒指導の理論と実践」及び「学校運営基礎」が共同開講され、同講座は教職大学院科目として単位認定が可能である。今年度は両講座・科目を同時受講する教職大学院長期派遣研修を対象に、受講内容に対する能力獲得の形成的評価を行い「能力評価システム」を開発する。</p>

平成31年 3月

機関名 福岡教育大学

連携先 福岡県教育委員会・福岡市教育委員会・北九州市教育委員会

プログラムの全体概要

本研究の目的は、教育センターで実施される中核教員養成講座（教職大学院の授業科目と単位認定）を対象として、両方の講座を受講する教職大学院の長期派遣研修員に対する「能力評価システム」の開発に基づき、教育センターで実施される各種中核教員向け研修との「クレジット（単位化）」を図り、教職大学院との単位認定の実証化の可能性を探求することにある。

平成30年度より教職大学院と福岡県教育センターとの連携講座として中核教員向けの2講座「学校経営参画中核教員養成講座」・「生徒指導・教育相談中核教員養成講座」が実施される。同講座は教職大学院の共通科目・コース科目である「生徒指導の理論と実践」及び「学校運営基礎」が共同開講され、同講座は教職大学院科目として単位認定が可能である。今年度は両講座・科目を同時受講する教職大学院長期派遣研修を対象に、受講内容に対する能力獲得の形成的評価を行い「能力評価システム」を開発する

平成30年度に福岡教育大学教職大学院は、福岡県教育センターと連携し同センターの専門研修（中核教員養成講座「学校経営参画中核教員養成講座」・「生徒指導・教育相談中核教員養成講座」）と、教職大学院の共通科目である「生徒指導の理論と実践」「学校運営基礎」とを連携させ、共同開講する。研修修了時に、本学の教職大学院の単位（2単位）修得を可能とした成績証明書を発行する。この制度は、教職大学院の学びを体験することにより、将来の教職大学院への進学等の理解、意欲喚起等（入学前の既修得単位としての認定）につながることを期待して導入したものである。

しかし、このような経緯において、今後の教職大学院と教育センター等との単位認定に対する能力評価、単位認定の在り方が課題となっており、それらが中核教員・ミドルリーダーとしてどのような能力獲得につながっているのかを証明できていない段階にある。

このような課題認識のもとに、単位認定の検証システムの開発を通じて、教育センターの各種研修、実務経験と教職大学院の講義科目、実習科目の単位認定の在り方を検証したい。

上記の研究を進めていくために、①教育センター・教職大学院連携講座（演習）における教材開発を進め学校組織マネジメント領域の具体的な知識・技術体系を明示することとした。次に、②先進事例視察における他教職大学院の連携の実態を調査し、教職大学院と現職教育研修機関（NITS・教育センター等）との連携及び能力評価に関する実地調査を外部評価者を交えて行った。

これらの講義内容、能力評価システムの先進事例視察を通じて、③学校マネジメント系実習科目における現職教員の能力獲得プロセスに関するアンケート調査、インタビュー調査を行った。そこから得られた知見として、学校マネジメント系実習においては、講義・演習内容に関して、学習内容が実習場面において、特定の知識・技術内容として表出することが難しく、同時並行的に能力獲得の機会が実習に存在することが困難な状態があることがわかってきた。そのような実態に対応して、知識・技術に関する学習機会を多面的に提供する必要性が生じたため、④映像教材の作成に基づく「知識・技術性のネットワーク構築」を図り、「講義内容」を集約した映像教材、「講義内容」を実務内容に関連付けるストーリー型映像教材を作成した。

これらの研究成果を踏まえて、プログラム全体に関する研究の総括と今後の展望について述べている。

1 開発の目的・方法・組織

① 開発の目的

福岡県教育センターにおける学校組織マネジメントの中核を担うミドルリーダー人材育成と、福岡教育大学教職大学院の長期派遣現職院生の連携講座を実施し、義務教育段階のミドル人材育成の成果を深める。

② 開発の方法

教職大学院科目「学校運営基礎」が既に作成されているため、ミドル層の能力獲得プロセス・能力評価の実態を明らかにするために、①テキスト教材化、②先進事例校の視察、③能力評価プロセスの解明、④多様な学習機会の提供（映像教材の作成）の4つの観点からプログラム開発を進めていく。

③ 開発組織

No	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	福岡教育大学 ・副学長	相部 保美	研究代表	
2	福岡教育大学 ・副学長	清水 紀宏	研究総括	
3	福岡県教育センター ・経営部長	金子 尚文	福岡県教育センター連携	
4	福岡市教育センター ・課長	檜尾 好民	福岡市教育センター連携	
5	北九州市立教育センター ・指導主事	小倉 大二	北九州市立教育センター連携	
6	福岡教育大学 ・教授	森 保之	研究総括・プログラム開発・能力評価システム開発	
7	福岡教育大学 ・教授	大竹 晋吾	研究総括・プログラム開発・能力評価システム開発	
8	福岡教育大学 ・教授	小泉 令三	プログラム開発・能力評価システム開発	
9	福岡教育大学 ・教授	納富 恵子	プログラム開発・能力評価システム開発	
10	福岡教育大学 ・教授	西山 久子	プログラム開発・能力評価システム開発	
11	福岡教育大学 ・教授	岡井 正義	プログラム開発・能力評価担当者	
12	福岡教育大学 ・教授	脇田 哲郎	プログラム開発・能力評価担当者	
13	福岡教育大学 ・特任教授	主税 保徳	能力評価システム開発（学校組織マネジメント）	
14	九州大学・教授	元兼 正浩	能力評価システム開発（外部評価委員総括）	
15	大分大学・准教授	雪丸 武彦	能力評価システム開発（外部評価委員・学校組織）	

16	鹿児島大学 ・准教授	高谷 哲也	能力評価システム開発（外部評価 委員・人材育成）	
17	宮崎大学・准教授	湯田 拓史	能力評価システム開発（外部評価 委員・地域連携）	
18	長崎大学・准教授	畑中 大路	能力評価システム開発（外部評価 委員・ミドルマネジメント）	
19	九州共立大学 ・講師	日高 和美	能力評価システム開発（外部評価 委員・カリキュラム開発）	
20	九州共立大学 ・講師	金子 研太	能力評価システム開発（外部評価 委員・人材育成）	
21	福岡教育大学 ・主査	久保 憲史	事務局運営・連絡調整	

2 開発の実際とその成果

①学校経営中核教員養成講座（福岡県教育センター・中核教員研修）

学校運営基礎（福岡教育大学教職大学院）

*生徒指導・教育相談リーダーコース・学校運営リーダーコース

○研修の背景やねらい

平成30年度に福岡教育大学教職大学院は、福岡県教育センターと連携し同センターの専門研修（中核教員養成講座「学校経営参画中核教員養成講座」・「生徒指導・教育相談中核教員養成講座」）と、教職大学院の共通科目である「生徒指導の理論と実践」「学校運営基礎」とを連携させ、共同開講する。研修修了時に、本学の教職大学院の単位（2単位）修得を可能とした成績証明書を発行する。この制度は、教職大学院の学びを体験することにより、将来の教職大学院への進学等の理解、意欲喚起等（入学前の既修得単位としての認定）につながることを期待して導入したものである。

しかし、このような経緯において、今後の教職大学院と教育センター等との単位認定に対する能力評価、単位認定の在り方が課題となっており、それらが中核教員・ミドルリーダーとしてどのような能力獲得につながっているのかを証明できていない段階にある。

このような課題認識のもとに、単位認定の検証システムの開発を通じて、教育センターの各種研修、実務経験と教職大学院の講義科目、実習科目の単位認定の在り方を検証したい。

○対象、人数、期間、会場、日程講師

○対象者（平成30年度）：合計 75名

福岡県教育センター中核教員養成講座

学校経営参画中核教員養成講座 32名（全6日）

生徒指導・教育相談中核教員養成講座 32名（全6日）

福岡教育大学教職大学院長期派遣研修員 11名

○研修期日（計6日） 5月21日(月)、6月27日(水)、8月7日(火)、9月19日(水)、
10月24日(水)、11月21日(水)

○ 研修内容等

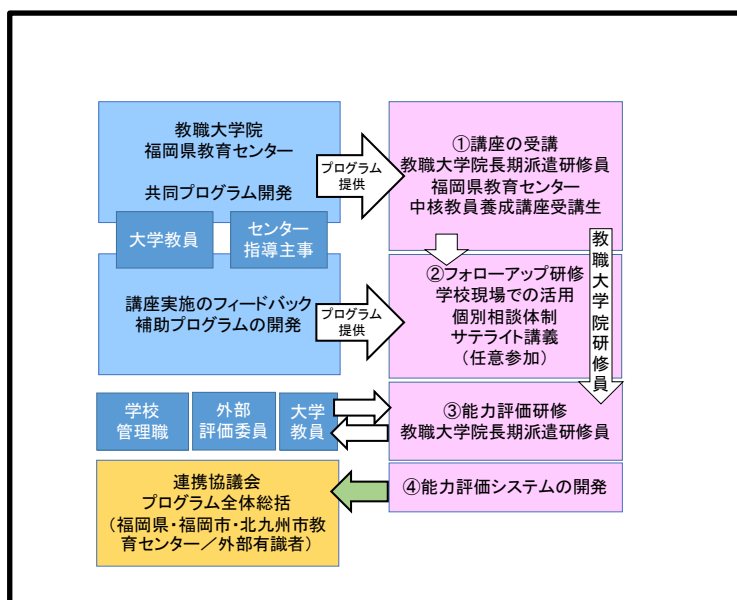
研修項目	研修内容		講師等(予定)
学校経営参画	講義 講義 講義・演習 講義・演習	教育界の動向とミドルリーダーへの期待 チーム学校と学校組織マネジメント チーム学校におけるミドルリーダーの機能と役割 自校の課題分析	県教育センター指導主事 福岡教育大学教職大学院 教授 森 保之 福岡教育大学教職大学院 教授 森 保之 福岡教育大学教職大学院 教授 森 保之
学校組織運営	講義 実践発表 協議・演習	ミドル人材のマネジメント 主幹教諭のマネジメント 若年層人材育成チーム ミドル人材の人材育成	福岡教育大学 教授 大竹 晋吾
学校組織運営	講義・演習 講義・演習	カリキュラムマネジメント 特別活動の中核とした教育課程の編成	岐阜大学 准教授 田村 知子 福岡教育大学教職大学院 教授 脇田 哲郎
学校経営参画	講義・演習 講義・演習	学校業務改善の方策と研修体制 生徒指導の見直しと関係専門職～スクールカウンセラー&ソーシャルワーカーとの連携～	福岡教育大学 教授 大竹 晋吾 福岡教育大学教職大学院 教授 西山 久子
学校経営参画	講義・演習 講義・実践発表	社会に開かれた教育課程の編成と地域資源校種間連携・地域連携	福岡教育大学大学院 特任教授 入江 誠剛
学校経営参画	講義・演習 講義・発表	特色ある学校経営の実 際研修のまとめ	福岡教育大学教職大学院 教授 岡井 正義

概念図の「①連携講座」及び「②フォローアップ研修（7～8月：任意参加）」を行う。

教職大学院の長期派遣研修員は、今回申請しているプログラム全ての研修機会を受講する。そのため、今年度の事業においては、教職大学院の長期派遣研修員を対象に「③能力評価研修」をモデル事業として開発する。

能力評価研修では教職大学院の長期派遣研修員の能力獲得について、実際の勤務状況、技能の活用状況等の観点から、対象校の学校管理職、外部評価委員（学識経験者）、教職大学院教員の三者が能力評価をモデル事業として実施する。

教育センターでの研修受講後、学校現場での実務経験を教職大学院教員、外部有識者や学校管理職と共に能力評価することにより、能力形成プロセスの共有化を図り、研修の成果を実証的に分析する。福岡県・福岡市・北九州市教育センターの指導主事等は、これらの能力評価システムの開発に対して、プログラム全体を通じて総括的評価をする立場として参加してもらう。



これらは各種研修機会における短期研修・長期研修が、どのような能力獲得に結びついているかを明らかにし、「能力評価システム」の確立につながるものと考えている。教育センターや教職大学院での研修機会を現職教員にとって明確な能力獲得へとつなげ、教職員のキャリア形成に必要とされる能力を「総単位化」して明示することにもつながると考えた。

○各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

講義内容については、教職大学委員の生徒指導・教育相談リーダーコース及び学校運営リーダーコース科目「学校運営基礎」の内容を、福岡県教育センターの「学校経営中核教員養成講座」として実施する。

○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、使用教材、進め方

※実施方法については、具体的に記述すること

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
○学校経営中核教員養成講座			
教育界動向・ミドルリーダー・チーム学校等	6時間	学校経営、学校組織マネジメント等の講義・演習	・実施形態：講義・演習形式 ・使用教材：プレゼンテーション・ ・進め方の留意事項：学校種別のグループ編成 ・教職大学院との遠隔授業
ミドル人材・主幹教諭・ミドル/若年人材育成	6時間	学校経営、学校組織マネジメント等の講義・演習	・実施形態：講義・演習形式・ワークショップ ・使用教材：テキスト（資料参照） ・進め方の留意事項：学校種別のグループ編成 ・教職大学院との遠隔授業
カリキュラムマネジメント・教育課程編成	6時間	学校経営、学校組織マネジメント等の講義・演習	・実施形態：講義・演習形式 ・使用教材：プレゼンテーション・テキスト（資料参照）・映像教材 ・進め方の留意事項：学校種別のグループ編成 ・教職大学院との遠隔授業
学校業務改善と研修体制・関係専門職	6時間	学校経営、学校組織マネジメント等の講義・演習	・実施形態：講義・演習形式・ワークショップ ・使用教材：テキスト（資料参照） ・進め方の留意事項：学校種別のグループ編成 ・教職大学院との遠隔授業
社会に開かれた教育課程・地域資源・地域連携	6時間	学校経営、学校組織マネジメント等の講義・演習	・実施形態：講義・演習形式 ・使用教材：プレゼンテーション・ ・進め方の留意事項：学校種別のグループ編成 ・教職大学院との遠隔授業
特色ある学校経営の実践	6時間	学校経営、学校組織マネジメント等の講義・演習	・実施形態：講義・演習形式 ・使用教材：プレゼンテーション・ ・進め方の留意事項：学校種別のグループ編成 ・教職大学院との遠隔授業

○実施上の留意事項：実習の成果と課題：実務能力の獲得のプロセス

講義修了後、教職大学院の長期派遣研修員（学校運営リーダーコース院生）に対して、講義・演習の内容に対応した能力獲得機会である実習に関する調査分析を行った。それらをアンケート調査、インタビュー調査の結果を集約して下記の論点として示す。

現職教育における多様な研修機会において、学校マネジメント系の実務能力の獲得については、明らかに他と異なる特性が存在するのではないだろうか。

その一つは、学校マネジメント系の実習科目では、事前の講義・演習科目において獲得したと考えられる知識・技術性が、必ずしも実習場面で表出していないという特性である。

若年層を対象とした授業研究や研修機会では、例えば研修で受講した内容は、それらを活用する実践場面が「授業」として設定されるため、講義・演習科目等で獲得した知識・技術性を使用・活用しやすい状況が前提として存在する。

一方の学校マネジメント系の実習においては、特定の職位（例：教頭・教務主任）が明確に定められている場合、当該職位の業務内容として明確化されやすい業務であれば、実習の中で一定程度活動できていると考えられる（例：教務主任ならば「教育課程編成」や「時数管理」の業務）。このことは、アンケート結果からも、主幹教諭・教務主任の活動が中心になっていることから理解できる。

関連するが、学校組織マネジメント実習においては、特定の会議体・組織体への関与が重要なポイントとなっている。例えば「学校運営協議会」や「人事評価」の機会といった、管理職が担いやすく、また一教諭としては経験しにくい会議体でのマネジメント活動・経験である。このような活動については、実習生からの認知も高く、実習の事前説明の際に、活動に取り入れてもらうように提案する必要がある。

しかし、特定の職位に偏らない活動領域については、総体的に認知が低いものとなっている。例えば、「チーム・マネジメント」については、そもそも示す範囲や領域が広いいため、明確な業務として捉えることの困難さが想定される。また、週1回の実習日にしか来ない実習生にはどうしても任せることのできない意思決定に関する業務、ミドル候補者・人材育成等の非常に組織として限定されやすい活動については、なかなか実習として展開できない状況が存在する。これらをどのように克服していくのかは、検討していかなければならない。

講義・演習等との実習科目との関連についても述べたい。特に、実習中においては、講義・演習等で活用したテキスト教材等を見直す院生は居なかった。一方で、講義で学習した内容について、特に実地視察や具体的な体験活動を通じて学習した内容については、関連付けてとらえる認知がインタビューの中ではみられている。それらの多くは、コース科目（全15回）において講義・演習・実地視察等を踏まえて学習した内容が関連づいているのみで、学校運営基礎の講義内容において学習した内容を関連付けてとらえている院生が少ないことも特徴である。このことについては、日常的に実習活動を振り返りながら、一方で他のコース科目や講義内容で、院生の実習活動を取り上げ、事前・事後で振り返るための教材を作成し、認知の教科に努める必要があることがわかった。

必然的に、教職大学院の各コース科目において、実習活動との連携がより精緻に図られるように、知識・技術性を細微に意識させる指導が、教職大学院の学校マネジメント系コースに求められているのではないだろうか。

○研修の評価方法、評価結果：「知識・技術性のネットワーク構築」

（1）知識・技術に対する認知の常態化の重要性

記述の通り、学校マネジメント系の実習においては、多様な観点から実習活動を意義づける重要性が指摘されている。

例えば、講義・演習で学習した内容を、実習（体験活動）において常態的に意識付けを行い、常

にフィードバックする機会を対象者（実習生）に与える必要性がある。この点、講義・演習といった限定された学習機会のみでは、それらを常態的に意識付けさせることが難しいため、それらを映像教材として作成して活用することを実験的に取り組んだ。

（２）体験活動及び活動後に対応した教材開発

そこで、段階的に講義・演習前後、実習（体験活動）前後に活用できる教材開発を目指して、下記のような視点で教材開発を検討した。

① テキスト教材の映像化（簡易版）

講義や演習において学習した内容は、それだけで知識定着を促すことは難しい。何度となく繰り返し受講した内容を振り返ることができる教材が必要だと考えた。

特に振り返り学習においては、簡易に要点を理解し講義演習の内容を総体的に理解することを心掛けて教材を開発した。この教材は、講義前にも視聴することで、講義内容の要点を理解することに役立つものと考えている。

② ストーリー型教材の開発 講義内容の具体化・イメージ化

講義内容や演習だけでは、どうしても実習等の体験活動において、より具体的な業務活動へと展開させることが難しいと考えた。その理由は、講義や演習で扱う内容は、学校種や学校規模、特定の職種や業務といった部分に限定がかかりやすく、そのためミドルリーダー研修といっても、受講生が多様な校種から来ている場合には、どうしても講義内容を身近に感じにくくなる。

そのため、講義内容を実践に近づけて、自らの業務内容に近づけて捉えてもらう目的として、ストーリー型の映像教材を開発している。

（３）Web 上での公開（現在は限定公開）

2019年3月以降、下記のアドレスにて映像教材の一部内容を公開している。

- ①ミドル人材の育成1 <https://youtu.be/H8K55L4Wvtc>
- ②ミドル人材の育成2 <https://youtu.be/3yWK-UjV6L4>
- ③業務改善1 <https://youtu.be/HNQG6g0kvLM>
- ④業務改善2 <https://youtu.be/09me-1A4baM>

○研修実施上の課題

学校マネジメント系の人材育成については、特に知識獲得のプロセスについても、有益な示唆を得たものと考えている。OJT や Off-JT と称されるように、勤務校外での講義・演習の受講（Off-JT）の効果を検証することの重要性とともに、勤務校での業務が体験活動として展開されているのかという疑問点が指摘された。

それは教職大学院の学校マネジメント系の実習科目（体験活動）の結果としても表出している。学校マネジメント系の実習科目において、院生の全てが「実習中に講義内容や講義科目を振り返ることが難しい」ことを指摘している。「実習後」において講義内容との関連付けが行われていることは、院生のインタビューからも指摘されているが、「実習活動中」にそれらを想定して活動しにくいことが考えられる。

教職大学院の学校マネジメント系実習は、必ずしも勤務校のミドル層・管理職層の補助業務に従事していると言えるため、実際の教頭や教務主任というわけではない（それほどの责任制や業務量というわけではない）。しかし、そのような状態であったとしても「講義内容」で学習した知識・技術性を関連付けてとらえることの難しさが指摘されている。それは換言すれば、学校現場における管理職層やミドル層の研修機会（Off-JT）を受講したとはいえ、それらが学校現場の業務において研修機会（OJT）として確立されているかどうかは、慎重に検討しなければならないであろう。

OJT と Off-JT が本当に効果性を高めるために連携するといった場合、どの程度の研修時間が必要とされるのか、学校マネジメント系の OJT を進めていくためのポイントはどこにあるのか、新たな課題を見つけることができた。

これらの課題について、今後とも教職大学院だけでなく教育センターとの共同事業において、本事業の研究成果を活用して、学校マネジメント系の管理職・ミドルリーダー層の人材育成に貢献していきたい。

3 連携による研修についての考察

(連携を推進・維持するための要点、連携により得られる利点、今後の課題等)

教職大学院における「理論と実践の往還」と呼ばれる人材育成プロセスは、教職大学院の設置時期から議論が始まり今日に至っている。この人材育成プロセスは、必ずしもこれまでの現職教育で一般化された議論ではない。

今回の本研究プロジェクトを通じて理解できたのは、教職大学院の「理論と実践の往還」と呼ばれる人材育成プロセスは、必ずしも学校現場の実態に即して形成されているものではないという事実である。学校の業務多忙化が議論されている中で、全ての教員がプレイヤー（業務従事者）として活動しなければならず、一方で自らの能力を高めるための研修時間の時間的な確保は限界がある。このような勤務実態において、「理論と実践の往還」と呼ばれる教職大学院プログラムを現職教育に適用することについては、人的にも財政的にも対応できる組織は無いものと思える。初任者研修を例にとれば、確かに初任者研修を高度化させるために、時間と手間をかけて、教職大学院型の人材育成プロセスを導入することは、議論の対象とすることはできるかもしれないが、それらを指導する組織体制や指導員の確保という側面から考えると、かなり現実的ではない事がわかる。教職大学院のみで、これらを受容することは不可能である。

今後において検討しなければならないのは、教職大学院と教育センターのプログラム開発といった共同事業においては、①教職大学院プログラムとして活用、②教育センタープログラムとして活用、③教職大学院・教育センター双方のプログラムとして活用（履修・単位の認定・互換）、いくつかの類型が考えられ、それぞれにおいて、双方の利益性を踏まえて、共同でプログラムを開発していくべきである。

今回、他の国立大学・私立大学・教職大学院の外部評価院の先生方から、教育センター指導主事の先生方からも、双方の研修機関のプログラムに関する質的差異を前提に、共同事業を進めていくことの重要性を指摘された。今後のプロジェクトを展開していく際に、これらのことを要点として捉え、事業に取り組みたい。

[キーワード] ミドル・リーダー研修 ミドル・マネジメント 学校運営
 人材育成 業務改善 カリキュラム・マネジメント
 学校マネジメント系実習 能力評価

[人数規模]

※「本事業の研修対象者として1日でも参加した人数の総数を次の記号の中から選ぶこと。補足事項があれば、() 内にご記入すること。

A. 10名未満 B. 11～20名 **C. 21～50名** D. 51名以上

補足事項 ()

[研修日数(回数)]

※「受講者が何日間(又は何回)の研修を受講したかを次の記号の中から選ぶこと。補足事項があれば、() 内に記入すること。

A. 1日以内 B. 2～3日 **C. 4～10日** D. 11日以上
 (1回) (2～3回) (4～10回) (11回以上)

補足事項 ()

【担当者連絡先】

●申請者 ※申請する教職大学院等の大学院について記入

申請者名	福岡教育大学教職大学院
所在地	〒811-4192 宗像市赤間文教町1-1 福岡教育大学
教職員支援機構との連携協定の有無	<input checked="" type="radio"/> 有・無 ※いずれかを○で囲むこと
事務担当者	所属・職名 福岡教育大学事務局次長兼教育支援課長
	氏名(ふりがな) 岡崎 政典(おかざき まさのり)
	事務連絡等送付先 〒811-4192 宗像市赤間文教町1-1 教職大学院事務室
	TEL/FAX TEL:0940-35-1411・0940-72-6013 FAX:0940-35-1746
	E-mail grdsptch@fukuoka-edu.ac.jp

●連携教育委員会 ※連携先の教育委員会について記入

連携機関名	福岡県教育センター	
所在地	〒811-2401 福岡県粕屋郡篠栗町高田 268	
事務担当者	所属・職名	福岡県教育センター所長
	氏名（ふりがな）	原田 靖（はらだ やすし）
	事務連絡等送付先	福岡県教育センター教育経営部
	TEL/FAX	TEL : 092-947-0079 FAX : 092-947-8082
	E-mail	

●連携教育委員会 ※連携先の教育委員会について記入

連携機関名	福岡市教育センター	
所在地	〒 814-0006 福岡市早良区百道3丁目10番1号	
事務担当者	所属・職名	福岡市教育センター・所長
	氏名（ふりがな）	中村 加代子（なかむら かよこ）
	事務連絡等送付先	福岡市教育センター研修・研究課
	TEL/FAX	TEL : 092-822-2875 FAX : 092-822-2825
	E-mail	

●連携教育委員会 ※連携先の教育委員会について記入

連携機関名	北九州市立教育センター	
所在地	〒 806-0044 北九州市八幡西区相生町20番1号	
事務担当者	所属・職名	北九州市立教育センター・所長
	氏名（ふりがな）	福嶋 一也（ふくしま かずや）
	事務連絡等送付先	北九州市立教育センター
	TEL/FAX	TEL : 093-641-1775 FAX : 093-641-1833
	E-mail	