

# 第2回熊本県教員資質向上協議会

## 資 料

資 料 1	熊本県教員等の資質向上に関する指標（案）	... 1
資 料 2	指標及び研修計画策定スケジュール（予定）	... 7

熊本県教員等の資質向上に関する指標  
(案)

令和4年（2022年） 月  
熊本県教育委員会

## 1 はじめに

平成28年11月の教育公務員特例法の一部改正により、校長及び教員（以下「教員等」という。）が高度専門職としての職責、経験及び適正に応じて身に付けるべき資質を明確にするため、公立の小学校等\*1の任命権者には、教員等としての資質の向上に関する指標の策定が求められています。

この「熊本県教員等の資質向上に関する指標」は、「くまもとの教職員像\*2」を踏まえ、各教員等のキャリアアップや人材育成の道しるべとして、経験段階に応じて求められる資質能力を明確化したものです。

一人一人の教員等が、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学び及び協働的な学びにより、教職生涯を通じて学び続けるという新たな教師の学びの実現を目指すものです。

\*1 公立の小学校等の範囲は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型こども園。

「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」

\*2 保護者や教職員自身など、教育の内外から求められる教職員の目指すべき姿を示すものとして作成したもの。「くまもとの教職員像」（平成17年4月5日熊本県教育委員会）

## 2 経験段階について

採用段階後のキャリアステージについては、経験年数を目安として5つの期に設定しています。

なお、教員等の資質は必ずしも経験年数にはよらないことから、経験段階は、学校現場や個人の状況・役割等に応じて資質の向上を図る際の目安としてください。

経験段階 (経験年数)	概 要
採用段階	養成段階・採用前と基礎期をつなぐ段階
① 基礎期 (1～5年)	学校組織の一員として教育活動を展開し、学習指導・生徒指導、学級経営などの実践的指導力の基礎を身に付ける段階（将来にわたる教員としての基本的姿勢を固める時期）
② 向上期 (6～10年)	学校組織の一員として職務を遂行する中で学校教育全般についての視野を広げ、実践的指導力を高める段階
③ 充実期 (11～16年)	ミドルリーダー*3として、高度な知識や技能を習得・活用し、実践的指導力を発揮するなど、学校経営に資する専門性を身に付ける段階 *3 若手教員育成の要としてリーダーシップを発揮する中堅教員
④ 発展期 (17～25年)	学校の中核教員*4として全校的視野を持ち、連携・協働による指導力を発揮するとともに、より高度な知識や技能を習得・実践し、学校経営に資する専門性を高める段階 *4 学校組織の中核的役割を担い、学校内外で専門性やリーダーシップを発揮するベテラン教員
⑤ 円熟期 (26年～)	指導者として、これまでの豊富な経験を活かして他の教員へ指導・支援を行うなど、広い視野で学校経営に資する専門性を発揮する段階

### 3 対象職種について

本指標は、管理職を除く全ての教員等に対応するものとして策定しています。養護教諭等については、具体的な業務の内容に応じて、下表のとおり読みかえるものとなります。

職 種	読みかえの例	
養 護 教 諭	<ul style="list-style-type: none"> <li>•「学習指導」 → 「保健教育」「健康相談」</li> <li>•「学級経営」 → 「保健室経営」「保健管理」</li> </ul>	
栄 養 教 諭	<ul style="list-style-type: none"> <li>•「学習指導」 → 「食に関する指導」</li> <li>•「学級経営」 → 「学校給食管理」</li> </ul>	
幼 稚 園 教 諭	<ul style="list-style-type: none"> <li>•「学 校」 → 「園」</li> <li>•「児童生徒」 → 「幼児」</li> <li>•「学習指導・生徒指導」 → 「幼児教育」</li> </ul>	

### 4 活用例について

活用主体	活 用 例
管 理 職 (校長・副校長・教頭)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校経営ビジョンに基づく、組織的な人材育成のため</li> <li>○自己の現時点における資質を把握し、資質向上を図るため</li> <li>○教員の資質向上に関する指導助言（研修受講推奨を含む）等を行うため</li> </ul>
教 員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自己の現時点における資質能力を把握するため</li> <li>○自己のキャリアアップのための目標設定の参考とするため</li> </ul>
教 員 志 願 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○求められる教員像を把握するため</li> <li>○教員としてのキャリアを俯瞰し、自己の学修の目標や方向を設定する際の参考とするため</li> </ul>
教 育 委 員 会	<ul style="list-style-type: none"> <li>○長期的な視点に立った人材育成のため</li> <li>○研修体系の再構築及び体系化、研修プログラム等の開発のため</li> </ul>
教 員 養 成 機 関	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教職課程、教職大学院のカリキュラムの改善のため</li> <li>○教育委員会等と連携した研修プログラム等の開発・研究のため</li> </ul>

# 熊本県教員等の資質向上に関する指標（案）

くまもとの教職員像		求められる資質能力					資質能力を構成する具体的要素の例	
		経験段階 <small>経験年数は およその目安</small>	採用段階	基礎期 (1～5年)	向上期 (6～10年)	充実期 (11～16年)		発展期 (17～25年)
教職員としての基本的資質	総合的人間力	人権尊重の精神を基盤に教育的愛情を持って行動し、コミュニケーション力や協調性を発揮する能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚と豊かな人権感覚を持ち、コミュニケーション力を発揮し信頼関係を構築する能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、良好な信頼関係を構築し、状況に応じて的確に発言・行動する能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、ミドルリーダーとしての的確な状況判断能力とその判断に基づく行動力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、中核教員としての全校的視野に立った <b>実践的指導力</b> ・各種調整能力。	深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、指導者として他の教職員へ助言・支援するなど、学校全体の指導的役割を果たすことのできる <b>実践的指導力</b> ・各種調整能力。	【教職としての素養】 豊かな人間性、人権意識、教育的愛情、教育的ニーズの把握、個に合わせて考える力、 <b>個性の伸長</b> 、気付き力、想像力、 <b>省察する力</b> 、情報モラル、SDGs 等  【社会性】 円滑なコミュニケーション、良好な人間関係、他者との協力や関わり、連携協働、論理的思考力、課題解決能力、状況判断能力、課題対応力、各種調整能力 等  【リーダーとしての素養】 人材育成力、判断力、決断力、行動力、リーダーシップ 等
	使命感・倫理観	教育公務員としての使命感や責任感を持って児童生徒に接する姿勢。	教育公務員としての使命感・倫理観を持ち、組織の一員として職責を遂行する謙虚な姿勢。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、若手職員に指導・助言を行うなど、学校運営の一翼を担おうとする意識。	教育公務員としての使命感・高い倫理観を持ち、ミドルリーダーとして後輩職員に適切な指導を行うなど、学校運営の一端を担おうとする意識。	教育公務員としての高い使命感と職責の重要性を踏まえた倫理観を持ち、中核教員としての全校的視野に立った指導力を発揮しようとする姿勢。	教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観を持ち、指導者として学校目標の達成のために常に新しい知識を求め、実践に生かそうとする姿勢。	【使命感・倫理観】 学校及び教職の意義理解、学び続ける姿勢、校務への積極的な参画、 <b>社会・環境や人に対する責任感</b> 、自己理解・自己管理能力、 <b>コンプライアンス意識</b> 等  【組織における連携・協働】 学校組織マネジメント、学校運営の持続的な改善、危機管理の知識や視点、謙虚な姿勢、他教員との連携及び協働、若手教員の育成に係る連携・協働 等
教職員としての専門性	実践的指導力等	養成段階で身に付けるべき教科の専門性を基盤にした学習指導・生徒指導等の基礎的な能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する実践的・専門的な知識、技能を習得し活用する能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関する高度な知識、技能を習得し、ミドルリーダーとして効果的に実践できる能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ職務に関するより高度な知識や技能を習得し、中核教員として全校的視野に立った実践的指導力を学校内外へ発揮する能力。	学習指導・生徒指導等をはじめ指導者としての豊かな経験と更に高度な知識、熟練した技能を活かした教職員の力量形成を支援・指導する能力。	【学習指導】 関係法令・学習指導要領の理解、カリキュラム・マネジメント、 <b>子供の興味・関心を引き出す教材研究</b> 、主体的・対話的で深い学びのための授業改善、 <b>「個別最適な学び」「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創造</b> 、協働した授業研究、 <b>授業設計・実践・評価・改善</b> 、各教科等の専門的知識、 <b>ファシリテーション</b> 等  【生徒指導・児童生徒支援】 児童生徒理解、生徒指導の意義・理論の理解、児童生徒との信頼関係構築、教職員・保護者・地域・関係機関等との連携、 <b>可能性や活躍の場を引き出す</b> 学級経営、個に応じた指導や集団指導、 <b>悩みや思いを共感的に受け止める</b> 教育相談、 <b>合理的配慮</b> 、キャリア教育、進路指導、自己実現能力の育成、いじめ等の問題行動への対応、不登校児童生徒への支援、学校生活への適応や人格の成長への援助、多様性（ダイバーシティ）の尊重 等  【特別支援教育】 幼児児童生徒理解、教育相談等による教育的ニーズの把握、合理的配慮、学習上又は生活上の困難に応じた指導・支援の工夫、特別支援教育コーディネーターとの連携等の組織的対応 等	
	マネジメント力	養成段階で身に付けるべき児童及び生徒理解や学級経営の基礎的な能力と、学校組織等や自己の役割を理解する能力。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の基礎的な知識や <b>集団的指導力</b> ・ <b>集団指導の能力</b> 。	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の高度な知識や技能の習得と、ミドルリーダーとして学年を運営するための経営力・企画力。 <b>人材育成の視点を持ち、校務を遂行する能力。</b>	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営及び学年経営等の高度な知識や技能の習得と、中核教員として全校的視野を持ち、学校外との連携・協働ができる広範な経営力・企画力。 <b>指導者として必要な基礎的知識や能力。</b> <b>学校運営及び人材育成の視点を持ち、校務を遂行する能力。</b>	安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学級経営等の参画者としてのリーダーシップを発揮し、指導者として学校内外の能力、資源を開発・活用できる広範な経営力・企画力。	【学級・学年経営】 児童生徒理解・よさや可能性の伸長に基づく学級・学年経営、 <b>集団的指導力</b> ・ <b>集団指導の能力</b> 、学校生活への適応や人格の成長への援助、キャリア教育、進路指導、ガイダンス及びカウンセリング 等  【学校経営】 学校組織マネジメント、学校運営の持続的な改善、校務への積極的な参画と役割の遂行、自身や学校の強み・弱みの理解、カリキュラム・マネジメント、組織的、計画的な教育課程の編成・実施及び改善、 <b>アセスメント</b> ・ <b>ファシリテーション</b> 等  【連携・協働】 教職員間、 <b>同僚性の構築</b> 、家庭、地域社会・関係機関との連携・協働、学校間の連携、 <b>ファシリテーション</b> ・防災、SDGs 等  【学校安全】 危機管理の知識や視点、 防災、安全・安心な教育環境の構築、学校安全への対応 等  【リーダーとしての専門性】 交渉力、リーダーシップ、経営力、企画力、ニーズに適応させる能力、ICTや情報・教育データの利活用、アセスメント、ファシリテーション 等	
<p>資質能力を構成する具体的要素の例の「生徒指導・児童生徒支援」及び「特別支援教育」には、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」を含みます。</p> <p>各経験段階における「求められる資質能力」と「資質能力を構成する具体的な要素の例」を組み合わせ活用してください。</p>								



熊本県教員等の資質向上に関する指標【校長】（案）

くまもとの教職員像		求められる資質能力	資質能力を構成する要素の例	具体的行動例
教職員としての基本的資質	<p>教育的愛情と人権感覚 自らの言動が児童生徒の人格形成に大きな影響を与えることを自覚し、豊かな人権感覚を持って、一人一人に温かく、また公平に接する教職員</p> <p>使命感と向上心 教職員としての使命感と情熱を持ち続け、時代の変化から生じる新しい課題にも積極的に対応するため、常に新しい知識を求め、実践に生かす教職員</p> <p>組織の一員としての自覚 互いに情報を共有し、協力し合って組織的に課題に対応する教職員</p>	総合的人間力	【校長としての素養】 深い教育的愛情、豊かな人権感覚、人材育成力、判断力、決断力、行動力、コミュニケーション力、交渉力、受容力、リーダーシップ等	<p>児童生徒及び教職員に対する深い教育的愛情とともに育成に対する使命感や責任感をもち、校長としての高い見識と専門性に基づく教育理念を提示する。</p> <p>豊かな人間性で包容力があり、児童生徒、教職員、保護者及び地域の思いを受け止め、真摯に対応する。</p> <p>学校、児童生徒、家庭、地域及び行政での五者連携を常に意識し、地域と共にある学校を構築するためにコミュニケーションを図って信頼関係を築く。</p> <p>課題に対して動じず、落ち着いて状況を見極め、的確な判断を伝達して指導・助言を行い、組織で迅速に対応する。</p>
		使命感・倫理観	【使命感・倫理観】 崇高な使命感、深い倫理観、学校運営の持続的な改善、危機管理の知識や視点 等	<p>児童生徒及び教職員を育成し、地域の発展に寄与しようとする崇高な使命感と深い倫理観をもち、児童生徒、保護者、地域及び教職員から信頼を得る言動を常に行う。</p> <p>教育ビジョンを教職員、保護者、地域、行政及び児童生徒と共有し、学校教育目標の実現を目指して、五者連携ができる協働体制を整える。</p>
	実践的指導力等	<p><b>国や地方自治体等の動きを踏まえて、学校全体の課題や展望を整理した上で、</b>豊かな教職経験を踏まえた助言等、他の教職員の力量形成を支援・指導する能力。</p>	【教員の指導力育成】 関係法令・学習指導要領の理解、授業改善、学習指導、生徒指導、キャリア教育、問題行動への対応、特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等の理解・組織的対応、ICTの活用の意義理解と効果的な活用、教育データの適切な活用、カリキュラム・マネジメント等	<p>リーダーを中心とした組織を整え、「学びの主体となる子供たちを育てる」ことを意識した学習指導及び授業改善を学校総体として実現できるように指導・助言を行う。</p> <p>「安心と信頼にあふれ、高め合う学級・学年」の実現や教職員の学級経営力・学年経営力を高めるために指導・助言を行う。</p> <p><b>特別支援教育実施のリーダーシップを発揮しつつ体制の整備等を行うとともに、</b>リーダーを中心とした組織を整え、特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性等の理解とニーズに応じた支援及び組織的な対応が学校総体としてできるように指導・助言を行う。</p> <p>リーダーを中心とした組織を整え、ICTや情報・教育データの活用に対する意義理解と効果的な活用、教育データの適切な活用ができるように指導・助言を行う。</p>
		マネジメント力	<p><b>学校教育目標を確立し、安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の推進者としてのリーダーシップを発揮し、五者で共有、連携協働しながら、</b>学校内外の能力や資源を開発、活用できる広範な経営力・企画力及び求められるニーズに適應させる能力。</p>	<p>【学校経営】 カリキュラム・マネジメント、<del>(アセスメント、ファシリテーションを含む)</del>、学校経営方針の提示、ビジョンの共有、リーダーシップ、コミュニティスクール、地域学校協働活動、<b>アセスメント、ファシリテーション</b>等</p> <p>【管理運営】 学校組織の整備、危機管理、アセスメント、<b>サービス管理、労働安全管理(働き方改革を含む)</b> 等</p> <p>【人材育成】 評価・管理、教職員の育成、ファシリテーション 等</p> <p>【学校外との連携】 地域、関係機関、外部機関との連携、アセスメント、ファシリテーション 等</p>
教職員としての専門性	<p>児童生徒理解と豊かな心 児童生徒との信頼関係を培い、一人一人の個性やよさをしっかりと見つめ、自分に対する自信と他者に対する思いやりの心を育む教職員</p> <p>学習の実践的指導力 基礎・基本を習得させるための徹底した指導と児童生徒が自ら学び考える力を身に付ける学習を着実に展開し、確かな学力を育む教職員</p> <p>保護者・地域住民との連携 保護者・地域住民の大きな期待があることを自覚し、保護者や地域住民と情報を共有し、またそのニーズの把握に努め、互いの信頼関係の中で課題解決に当たる教職員</p>			

熊本県教員等の資質向上に関する指標【副校長・教頭】（案）

くまもとの教職員像	求められる資質能力	資質能力を構成する要素の例	具体的行動例
<p><b>教職員としての基本的資質</b></p> <p>教育的愛情と人権感覚 自らの言動が児童生徒の人格形成に大きな影響を与えることを自覚し、豊かな人権感覚を持って、一人一人に温かく、また公平に接する教職員</p> <p>使命感と向上心 教職員としての使命感と情熱を持ち続け、時代の変化から生じる新しい課題にも積極的に対応するため、常に新しい知識を求め、実践に生かす教職員</p> <p>組織の一員としての自覚 互いに情報を共有し、協力し合って組織的に課題に対応する教職員</p>	<p><b>総合的人間力</b></p> <p>深い教育的愛情と豊かな人権感覚を持ち、他の教職員へ助言支援するなど、学校全体の指導的役割を果たすことのできる的確な判断力・決断力などの能力。</p>	<p>【副校長・教頭としての素養】 深い教育的愛情、豊かな人権感覚、人材育成力、判断力、決断力、行動力、コミュニケーション力、交渉力、受容力、リーダーシップ 等</p>	<p>児童生徒及び教職員に対する深い教育的愛情とともに育成に対する使命感や責任感を持ち、副校長（教頭）としての高い見識と専門性に基づく教育理念を提示する。</p> <p>豊かな人間性で包容力があり、児童生徒、教職員、保護者及び地域の思いを受け止め、真摯に対応する。</p> <p>学校、児童生徒、家庭、地域及び行政での五者連携を常に意識し、地域と共にある学校を構築するためにコミュニケーションを図って信頼関係を築く。</p> <p>課題に対して動じず、落ち着いて状況を見極め、校長に報告するとともに、的確な判断を教職員に伝達して指導・助言を行い、組織で迅速に対応する。</p>
	<p><b>使命感・倫理観</b></p> <p>教育公務員としての崇高な使命感と職責の重要性を踏まえた深い倫理観を持ち、“夢の実現を目指す熊本の人づくり”に向けた学校目標の達成に全力を傾けようとする姿勢。</p>	<p>【副校長・教頭としての使命感・倫理観】 崇高な使命感、深い倫理観、学校運営の持続的な改善、危機管理の知識や視点 等</p>	<p>児童生徒及び教職員を育成し、地域の発展に寄与しようとする崇高な使命感と深い倫理観を持ち、児童生徒、保護者、地域及び教職員から信頼を得る言動を常に行う。</p> <p>校長の示した教育ビジョンを教職員、保護者、地域、行政及び児童生徒と共有し、学校教育目標の実現を目指して、五者連携ができる協働体制を整える。</p>
<p><b>教職員としての専門性</b></p> <p>児童生徒理解と豊かな心 児童生徒との信頼関係を培い、一人一人の個性やよさをしっかりと見つめ、自分に対する自信と他者に対する思いやりの心を育む教職員</p> <p>学習の実践的指導力 基礎・基本を習得させるための徹底した指導と児童生徒が自ら学び考える力を身に付ける学習を着実に展開し、確かな学力を育む教職員</p> <p>保護者・地域住民との連携 保護者・地域住民の大きな期待があることを自覚し、保護者や地域住民と情報を共有し、またそのニーズの把握に努め、互いの信頼関係の中で課題解決に当たる教職員</p>	<p><b>実践的指導力等</b></p> <p>豊かな教職経験を踏まえた助言等、<b>校長の補佐役として</b>他の教職員の力量形成を支援・指導する能力。</p>	<p>【教員の指導力育成】 関係法令・学習指導要領の理解、授業改善、学習指導、生徒指導、キャリア教育、問題行動への対応、特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等の理解・組織的対応、ICTの活用の意義理解と効果的な活用、教育データの適切な活用、カリキュラム・マネジメント 等</p>	<p>リーダーを中心とした組織を整え、「学びの主体となる子供たちを育てる」ことを意識した学習指導及び授業改善を学校総体として実現できるように指導・助言を行う。</p> <p>「安心と信頼にあふれ、高め合う学級・学年」の実現のために、教職員の学級経営力・学年経営力を高めるために指導・助言を行う。</p> <p>リーダーを中心とした組織を整え、特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性等の理解とニーズに応じた支援及び組織的な対応が学校総体としてできるように指導・助言を行う。</p> <p>リーダーを中心とした組織を整え、ICTや情報・教育データの活用に対する意義理解と効果的な活用、教育データの適切な活用ができるように指導・助言を行う。</p>
	<p><b>マネジメント力</b></p> <p><b>校長が掲げる経営方針や方向性に沿って</b>、安全・安心な教育環境の構築をはじめとする学校経営等の推進者としてのリーダーシップを発揮し、学校内外の能力や資源を開発、活用できる広範な経営力・企画力及び求められるニーズに適応させる能力。</p>	<p>【学校経営】 カリキュラム・マネジメント（<del>アセスメント、ファシリテーションを含む</del>）、学校経営方針の提示、ビジョンの共有、リーダーシップ、コミュニティスクール、地域学校協働活動 等</p>	<p>教育目標の設定に参画し、校長の示したビジョンを具現化するため、教頭や主幹教諭、主任主事等とともに（特別支援学校においては、各学部主事や主任主事等とともに）、学校の実情に応じた取組みを行う。</p> <p>校長の補佐役として教職員全体から高い信頼感を得ながら組織をまとめ動かすとともに、学校運営協議会等を活用し、地域と連携・協働しながら地域社会からも高い信頼を得る。</p>
	<p>【管理運営】 学校組織の整備、安全管理、危機管理、アセスメント、サービス管理、労働安全管理（<b>働き方改革を含む</b>）等</p>	<p>【管理運営】 学校組織の整備、安全管理、危機管理、アセスメント、サービス管理、労働安全管理（<b>働き方改革を含む</b>）等</p>	<p>既存の校務分掌組織を学校の教育ビジョンや課題に応じて再編制できるよう校長を補佐し、各校務分掌の主任や学年主任等に適切な指示を出し組織を活性化させる。</p> <p>防災やリスクマネジメント・クライシスマネジメントの視点から、学校を取り巻く状況等から、近い将来起こりうる問題を予想するとともに、対処の在り方を適切に決定する。</p> <p>教職員の安全と健康について情報収集と分析を行い、具体的な活動等の必要な措置を積極的に提案する。</p>
	<p>【人材育成】 評価・管理、教職員の育成、ファシリテーション 等</p>	<p>【人材育成】 評価・管理、教職員の育成、ファシリテーション 等</p>	<p>被評価者が自らの目標の達成状況や課題について相談しやすい雰囲気をつくるとともに、教職員が設定した目標の達成状況を見ながら可能な限り定期的に本人にフィードバックし、適切な指導を行う。</p> <p>校長と連携して教職員が能力を伸ばすために経験しなければならない場面や機会を意図的に設定し経験させることで、教職員の資質向上を図る。</p> <p>【学校外との連携】 地域、関係機関、外部機関との連携、アセスメント、ファシリテーション 等</p> <p>地域や保護者と常に双方向の情報交換を行うとともに、必要に応じて学校の教育目標や教育課程等に反映させる。</p>

副校長については、経験年数や各校の実情に合わせて校長指標を参考にしながら活用してください。



指標及び研修計画 策定スケジュール(案)

期日		資質向上協議会 (大学関係者、代表校長等出席)	企画調整委員会 (各課長出席)	企画調整専門部会 (関係課班長出席)
8月	指標(案)作成協議		<p><u>第1回委員会</u>(8/29)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法改正内容・指針の説明</li> <li>県の指標について</li> <li>策定までのスケジュール</li> <li><u>指標改訂に係る協議事項</u></li> <li><u>指標(案)の協議</u></li> </ul>	<p><u>第1回専門部会</u>(8/9)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法改正内容・指針の説明</li> <li>県の指標について</li> <li>策定までのスケジュール</li> <li><u>指標改訂に係る協議事項</u></li> <li><u>指標(案)の協議</u></li> </ul> <p>[意見照会]関係各課</p>
9月		<p><u>第1回協議会</u>(9/15)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教特法改正</li> <li>国の指針等</li> <li>協議会の設置</li> <li>本県の指標</li> <li>策定までのスケジュール</li> <li><u>指標(案)について協議</u></li> </ul> <p>協議会后、指標(案)について委員へ意見照会</p> <p>の説明</p>		
10月		<p><u>第2回協議会</u>(10/20)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>指標(案)について協議</u></li> <li>完成形の指標を提示</li> <li>協議会としての意見取りまとめ</li> </ul>	<p><u>第2回委員会</u>(書面)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>指標(案)の協議</u></li> </ul>	<p><u>第2回専門部会</u>(書面)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>指標(案)の協議</u></li> </ul>
11月	指標策定、研修計画協議	<p>(定例教育委員会へ状況報告)</p>		<p><u>第3回専門部会</u>(中旬)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>研修計画の方向性協議</u></li> <li><u>研修履歴記録の協議</u></li> </ul>
12月		<ul style="list-style-type: none"> <li>指標策定</li> </ul>	<p><u>第3回委員会</u>(上旬)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>研修計画の方向性協議</u></li> <li><u>研修履歴記録の協議</u></li> </ul>	
R5.1月	研修計画策定	<p>(定例教育委員会へ策定報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>協議会委員へ指標策定報告</li> <li>関係機関へ指標策定通知</li> </ul>		<p><u>第4回専門部会</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>研修計画の修正</u></li> </ul>
2月			<p><u>第4回委員会</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>研修計画策定</u></li> </ul>	
3月				<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関へ研修計画の周知(3月上旬)</li> </ul>