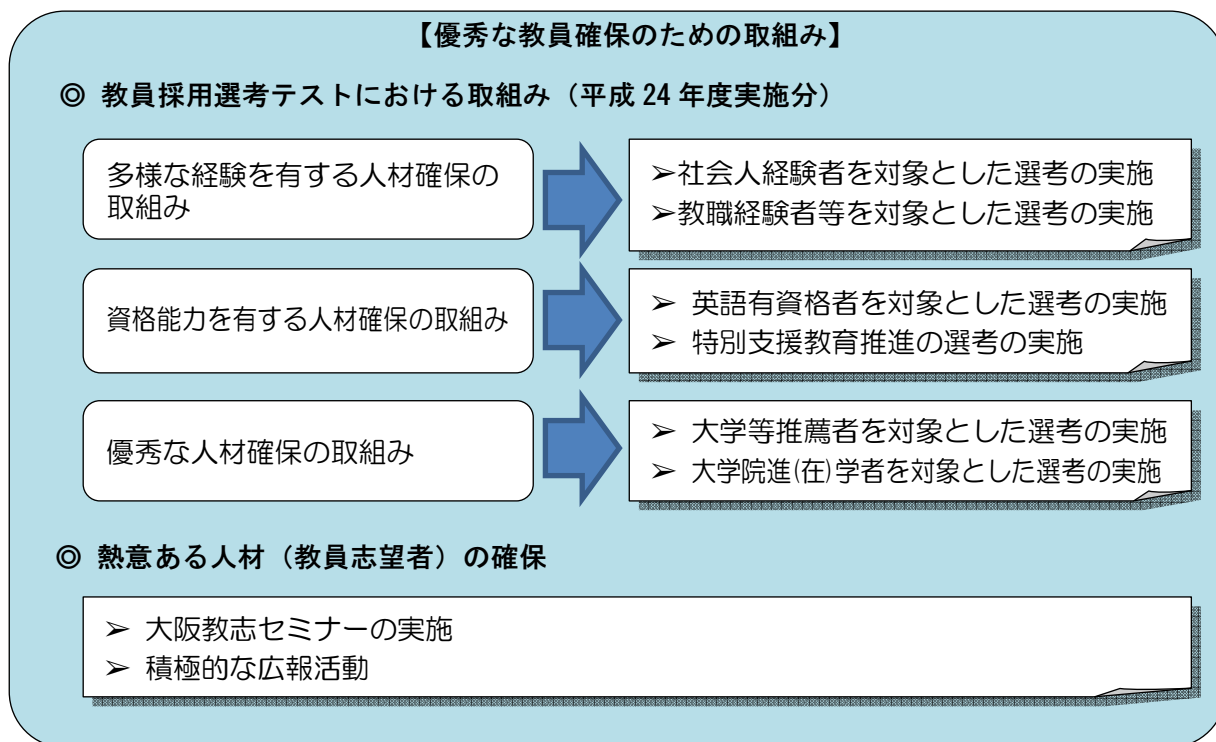


## 基本方針 6 教員の力とやる気を高めます

重点取組⑦

### 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上

#### ◇優秀な教員の確保



#### 【事業概要】

##### ☞ 教員選考の工夫・改善

教職経験対象や社会人経験対象等の多様な選考区分を設定するとともに、資質や適格性をよりの確に把握・評価できるように面接方法の充実を図るなど、人物重視の観点のもと、選考方法等の工夫・改善に努める。

##### ☞ 多様な経験と意欲的な受験者の確保

多様な経験と意欲的な受験者を確保するため、教職経験や社会人経験などを資格要件とした選考や府域外で試験を実施するとともに、受験説明会や広報媒体を活用した PR 活動を充実することにより、受験者確保に努める。

また、大学等推薦制度の拡充や大阪教志セミナーを活用することにより、大阪で教員になりたいという高い志と情熱のある受験者の一層の確保に努める。

#### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 25 年度以降）
優秀な教員を最大限確保 合格者数 2,286 名	優秀な教員を毎年度の必要数確保

## ◇中期的展望を見据えた初任者研修の実施

### 【事業概要】

初任者を複数年で育成する「初任者等育成プログラム」を作成し、継続的・計画的な研修を校内外において実施することにより、教職経験の少ない教員の資質・能力の向上を図る。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 26 年度以降）
<ul style="list-style-type: none"> <li>府立高校、府立支援学校 初任者研修（校外研修・校内研修） 2年目教員研修…フォローアップ研修</li> <li>市町村立小・中学校 初任者研修（校外研修・校内研修） 2年目実施（社会体験研修）…4回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成 26 年度 「初任者等育成プログラム」の実施</li> </ul>

### 【工程】

平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
<ul style="list-style-type: none"> <li>検討委員会設置</li> <li>「初任者育成プログラム」の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「初任者育成プログラム」の実施・検証</li> </ul>			→

## ◇人事異動、校内研修によるキャリア形成・能力の向上

### 【事業概要】

#### ☞人事異動によるキャリア形成・能力の向上

教職経験の少ない教員を対象に「他府県」「他の市町村」「異なる校種」「大教大附属学校」「私立学校」などで、異なる教育課題や教育システムなどを学ぶ機会をつくる。

#### ☞校内研修の充実

首席や指導教諭を活用して授業研究を充実するとともに、校内 OJT や校内研修を計画的に実施する。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 29 年度）
<p>〈平成 23 年度実績〉</p> <p>（小・中学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新任 4～6 年目の異動者のうち、他の市町村等への人事異動、人事交流している人数の割合 約 8%</li> </ul> <p>（府立学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新任 4～6 年目の異動者のうち、校種間・課程間異動、人事交流している人数の割合 約 19%</li> </ul>	<p>（小・中学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>比率を 5%向上</li> </ul> <p>（府立学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>比率を 5%向上</li> </ul>

## ◇教員の人権感覚の育成

### 【事業概要】

教員の人権に関する理解を深めるため、子ども理解、同和問題、男女平等、障がい者、在日外国人等に係る研修を実施する。

また、児童・生徒に対する重大な人権侵害である体罰やセクシュアル・ハラスメント等が起こることのないよう、「体罰防止マニュアル（改訂版）」「不祥事予防に向けて（改訂版）」等の活用推進や、教員研修の充実を図るとともに、生徒・保護者の相談窓口を明確にするなど、安全で安心な学校体制の充実を図る。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 25 年度以降）
<ul style="list-style-type: none"><li>・教職員人権研修ハンドブックの内容を毎年度更新</li><li>・教職員研修等における人権教育に関する研修の実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・教職員人権研修ハンドブックの内容について、引き続き毎年度更新し研修実施</li><li>・左記研修に加え、「いじめ対応・防止研修」をすべての学校を対象に実施</li></ul>

## ◇府立高校体育科教員に対する支援【再掲】

### 【事業概要】

体育科（大塚・摂津）の教員に対し、選手実績・指導実績のあるスポーツ分野の外部人材から専門的・先進的な視点での指導助言や評価等を得ることにより、指導内容・指導方法の充実を図る。

（「基本方針 4：子どもたちの豊かでたくましい人間性をはぐくみます」参照）

## ◇教員の国際的視野の育成

### 【事業概要】

児童・生徒をこれからの国際社会で通用するグローバル人材に育てるためには、国際的視野を持つ教員を育成する必要があることから、教育先進事例研究海外派遣研修事業等の成果を踏まえ、新たな講座・研修等を実施する。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 25 年度以降）
<ul style="list-style-type: none"><li>・教育先進事例研究海外派遣事業（平成 23・24 年度） 派遣人数 500 名 派遣国・地域 韓国、中国、台湾、シンガポール、マレーシア</li><li>・国際教育研修の実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・教育先進事例研究海外派遣事業（平成 23・24 年度）の成果を共有・普及</li><li>・国際的視野に立った講座・研修を新たに実施</li><li>・国際教育研修の充実</li></ul>

## ◇教員の危機管理能力の育成

### 【事業概要】

管理職及びミドルリーダー等を対象として、防災、事故対応、情報管理など学校安全全般におけるリスクマネジメントについての研修を実施し、教職員の危機管理能力を高める。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 25 年度以降）
<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職研修等における危機管理に関する研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左記研修に加え、府立学校新リーダー養成研修において、危機管理に関する研修の実施 修了者数 150 人/年</li> </ul>

## ◇教育センターの機能充実

### 【事業概要】

経験の少ない教員をはじめとする教員全体の授業力アップや生徒指導力の向上、日常の教育活動における OJT の活性化及び校内研修体制の充実を図るため、教育センターにおけるカリキュラムセンター機能を充実する。

そのため、カリキュラム NAVi プラザ等において、授業づくりに関する研究・相談・情報提供及び教職員のニーズに対応した研修活動及び教職員の自主的・主体的な研究活動の奨励・支援の充実を図る。

あわせて、教育センター附属高等学校を活用した授業研究の実施等により、教員の授業力の向上をめざす。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 29 年度）
<ul style="list-style-type: none"> <li>カリキュラム NAVi プラザでの支援 カリナビ・オープン講座 51 講座 カリナビ・サポート講座 23 回</li> <li>教育センター附属高等学校を活用した授業研究の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>カリキュラム NAVi プラザでの支援 カリナビ・セミナー 60 講座 自主研究支援事業 30 回</li> <li>教育センター附属高等学校を活用した授業研究の充実</li> </ul>

## ◇ミドルリーダー育成に向けた校内研修支援

### 【事業概要】

若手教員向けのミドルリーダー育成支援や学校経営改善のための校内研修を実施し、校内OJTを通じた人材育成を支援する。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 29 年度）
<ul style="list-style-type: none"> <li>平成 21 年度以降、ミドルリーダー育成のための若手教員向け校内研修支援を実施した府立学校 39 校</li> <li>平成 23 年度以降、校内 OJT を通じた学校経営改善のための校内研修支援を実施した府立高校 10 校</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミドルリーダー育成のための若手教員向け校内研修支援を、全府立学校のうち 50%の学校で実施</li> <li>校内 OJT を通じた学校経営改善のための校内研修支援を、全府立学校のうち 25%の高校で実施</li> </ul>

## ◇首席・指導主事への若手教員の任用

### 【事業概要】

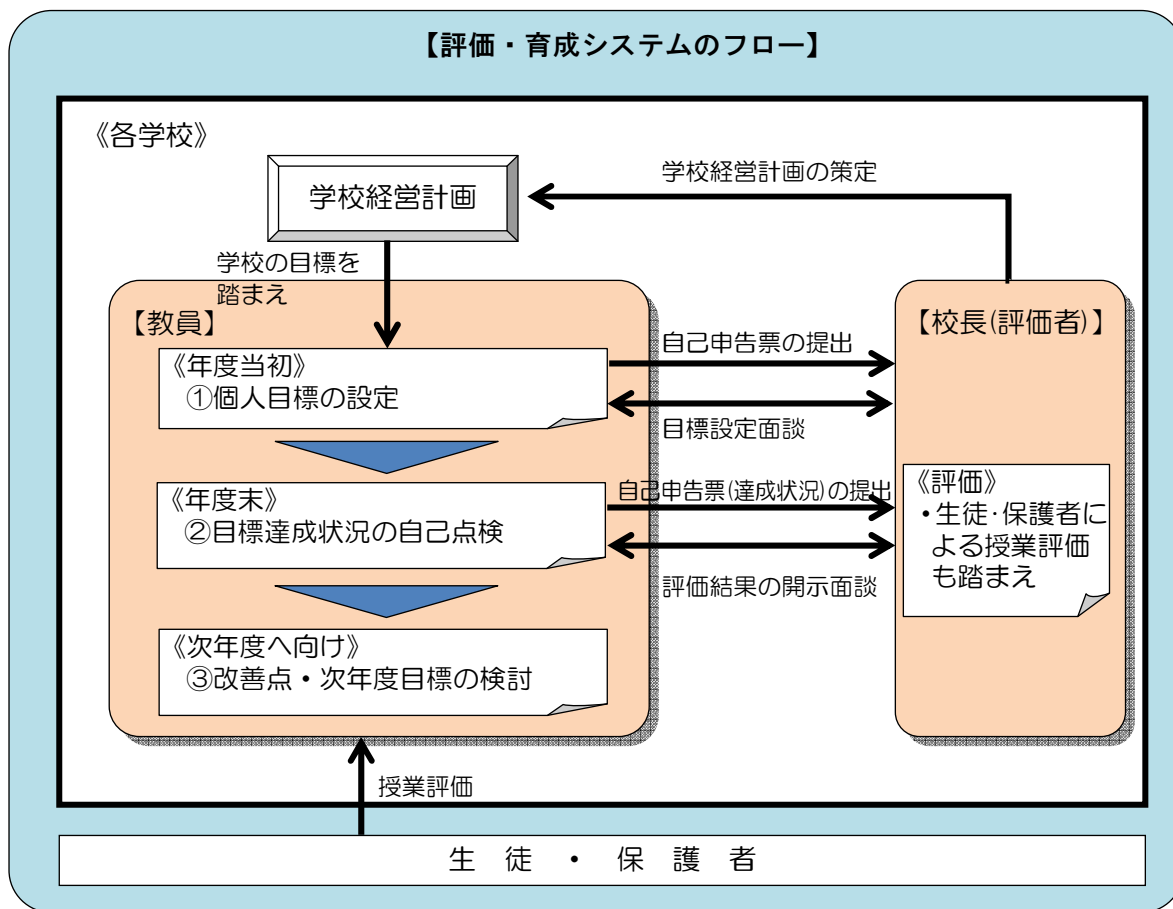
学校でのミドルリーダーとなる人材を発掘し、これからの府の教育を支える人材を養成するため、首席や指導主事への若手教員からの積極的な任用を図る。

また、中堅教員に対して将来の管理職として学校経営に必要な資質や能力の向上を図るため、「リーディング・ティーチャー養成研修」をより充実させるとともに、特に、府立学校の中堅職員を対象に、より管理職養成に焦点を当てた研修へと内容の改編を行う。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 29 年度）
<b>【首席・指導主事への若手任用】</b> (小・中学校) ・首席・指導主事の 30 歳代の新規任用数 (首席 54 人、指導主事 31 人) ※政令市及び豊能地区を除く (府立学校) ・首席・指導主事の 30 歳代の新規任用数 (首席 9 人、指導主事 8 人)	(小・中学校) ・首席・指導主事の 30 歳代の新規任用の拡充 (府立学校) ・首席・指導主事の 30 歳代の新規任用の拡充
<b>【リーディング・ティーチャー研修】</b> (小・中学校、府立学校) ・リーディング・ティーチャー養成研修 (9 回) 小・中学校受講者数 63 人 府立学校受講者数 52 人	(小・中学校) ・小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修受講者数 60 人 (府立学校) ・府立学校リーダー養成研修受講者数 190 人

◇評価・育成システムの実施



【事業概要】

すべての教職員が学校の目標を共有し、その達成に向けた個人目標を設定し、意欲的に取り組みを進めるため、評価・育成システムを実施する。システムの実施に当たっては、校長等は、生徒・保護者による授業に関する評価も踏まえ、教員の職務遂行状況を的確に把握し、指導助言や面談の充実により教員一人ひとりの意欲や資質能力を高めていく。

また、評価結果を昇給及び勤勉手当の勤務成績の判定に活用することで、「がんばっている」教職員がさらに意欲的に取り組むことができるよう支援する。

【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 25 年度～）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育成（評価）者がシステムの目標設定面談等において指導育成を実施</li> <li>・評価結果を勤勉手当の成績率の判定等に活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価・育成システムの適切な運用</li> <li>・生徒又は保護者の授業に関する評価を踏まえた、より客観性を確保した教員評価の実施</li> </ul>

## ◇優秀な教職員の表彰

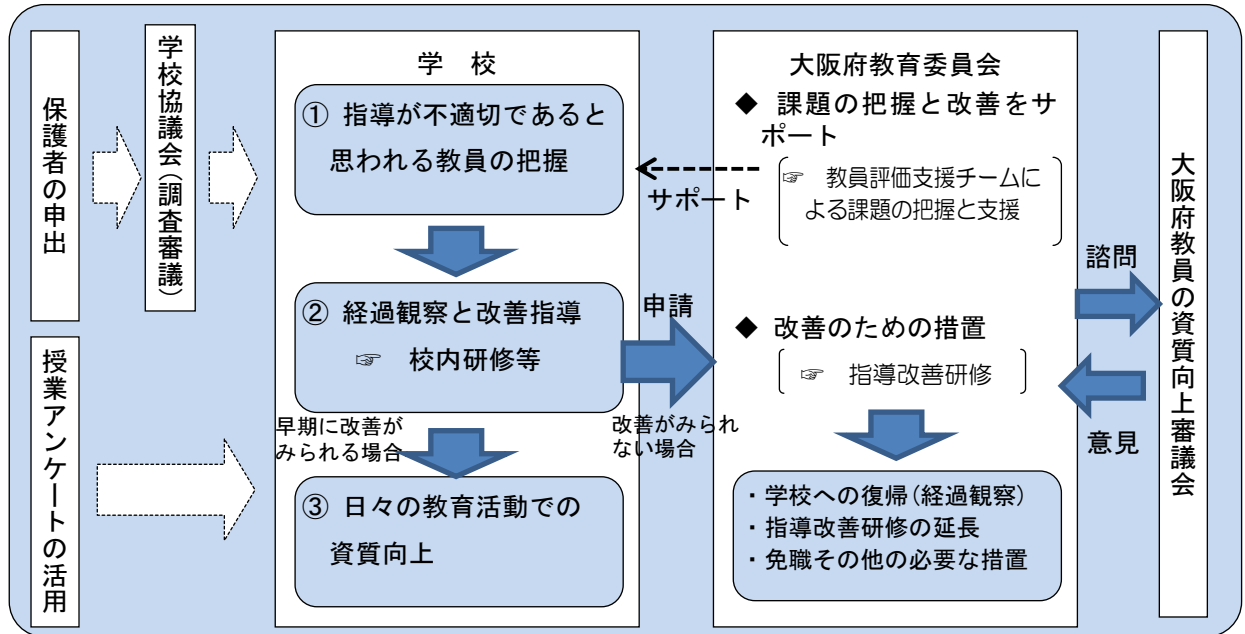
### 【事業概要】

教職員の優れた実践を顕彰することを通じて教職員の活躍を広く周知し、教職員の意欲、資質能力の向上に資するとともに、さらなる活躍に期待し、学校の活性化を図る。

### 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 25 年度～）
・表彰件数 : 毎年 160 件程度	表彰予定件数：毎年度 100～200 件程度

## ◇指導が不適切な教員への対応



## 【事業概要】

指導が不適切な教員に対し、早期に適切な対応を行うため、学校協議会を通じた保護者からの意見を調査審議した結果や新たに示した観点項目を活用し、課題を的確に把握するとともに個々の課題に応じた対応方策の明確化を図る。

「教員評価支援チーム」による学校訪問・授業観察をさらに充実することにより校長を支援し「指導が不適切である教員」の認定を行う。認定にあたっては、「大阪府教員の資質向上審議会」において、具体的な対応方策について専門的・多角的見地から検討を行い、指導改善研修の内容に反映させる。

指導改善研修を実施してもなお、改善が見られない場合は、府教育委員会が免職その他の厳正な対応を行う。

## 【事業目標】

現状（平成 24 年度）	目標（平成 25 年度～）
・教員評価支援チームを積極的に派遣し、指導に課題のある教員の把握と指導力の改善を図る	・さらに、学校協議会を通じた保護者申出や授業アンケートの結果等を、指導に課題のある教員の把握に活用する



◇私学団体における研修事業の支援【再掲】

【事業概要】

人権感覚の育成に向けた府教育委員会の取組みを情報提供するなど、私立学校教職員の人権感覚の育成に向けた取組みを支援する。

(「基本方針 10：私立学校の振興を図ります」参照)

◇公私間の教員の人事交流や合同研究会の実施【再掲】

【事業概要】

府教育委員会と学校法人・私学団体の連携により、公私間の人事交流や研修機会を提供する。

また、教育研究会の開催等を通じ、公私双方の教員の資質向上を図るとともに、優れた取組みや成果を共有する。

(「基本方針 2(1)：公私が力を合わせて高校の教育力向上をすすめます」参照)