

## 基本方針6 教員の力とやる気を高めます

## 【基本的方向】

- ① 採用選考方法等を工夫・改善し、熱意ある優秀な教員を最大限確保します。また、教職経験の少ない教員について研修や人事異動等を通じて資質・能力の向上を図るとともに、教員等の人権感覚の育成に努めます。
- ② ミドルリーダー育成の取組みにより、次世代の管理職養成をすすめます。
- ③ がんばった教員の実績や発揮された能力が適正に評価される評価・育成システムの実施等により、教員のやる気と能力の向上を図ります。
- ④ 指導が不適切な教員に対し厳正な対応を行います。
- ⑤ 私立学校における教員の資質向上に向けた取組みを支援します。

## 【主な取組み】

基本的方向	具体的取組（事業名）	実施内容
①	優秀な教員の確保 （教職員採用選考費）	大阪、東京、福岡、愛知での受験説明会の開催や大学等（約70か所）の個別訪問により、教員志望者への広報活動を実施した。 採用選考テストについて、「大阪教志セミナー修了者対象」の選考区分の新設や「社会人経験者対象」の選考区分の出願要件緩和など、選考方法の工夫・改善を行った。
	中期的展望を見据えた初任者研修の実施	小学校、中学校、高等学校及び支援学校教諭に対する初任者研修や、高等学校及び支援学校の2年目教諭に対するフォローアップ研修を実施した。
	人事異動、校内研修によるキャリア形成・能力の向上 （教職員人事異動・交流）	新任4～6年目の異動にあたり、小・中学校については、市町村教育委員会との密接な連携のもと、他の市町村等への人事異動、人事交流を計画的に行った。 府立学校については、校種間・課程間等の異動及び人事交流を促進した。
	教員の人権感覚の育成 （人権教育研修） （いじめ防止・対応研修）	人権教育担当教職員を対象とした人権教育研修や「いじめ防止・対応研修」を全ての学校を対象に実施した。

基本的方向	具体的取組（事業名）	実施内容
②	首席・指導主事への若手教員の任用 （首席選考及び指導主事等選考）	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、30歳代の若手教員を首席や指導主事に積極的に登用した。
	首席・指導主事への若手教員の任用 （府立学校リーダー養成研修） （小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修）	学校経営に必要な知識や能力を育成するため、校長より推薦された府立学校の教諭に対し、「府立学校リーダー養成研修」を実施した。 また、市町村教育委員会より推薦された小・中学校の教諭に対し、「小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修」を実施した。
③	評価・育成システムの実施 （教職員の資質向上方策推進事業）	4～11月にかけて評価・育成者研修を実施するとともに、市町村教育委員会からの個別の問い合わせに対応するなど円滑なシステム運用を図った。 また、より客観性を確保するため、生徒・保護者による授業アンケートを踏まえた教員評価を実施した。
④	指導が不適切な教員への対応	府教育委員会及び市町村教育委員会の指導主事で構成する「教員評価支援チーム」を学校に派遣し、指導が不適切な教員の授業観察を行い、指導力の改善に向けた取組みの支援を行った。 また、改善が見られない者については、大阪府教員の資質向上審議会に諮り、「指導が不適切である」と認定し、指導改善研修を実施した。
⑤	私学団体における研修事業の支援	府教育委員会の取組みについて私立学校への情報提供を行うとともに、講師として私学団体における研修会に参加した。
	公私間の教員の人事交流や合同研究会の実施	公私間の人事交流の継続実施に向けて公私で協議を行った。また、府内公私立高等学校及び支援学校高等部の進路指導担当者を対象とした、就職差別の未然防止のための合同説明会を開催した。

## 【指標の点検結果】

指標	計画策定時の現状値 (24年度)	目標値 (29年度)	実績値 (25年度)	点検結果
○指標 43 保護者向け学校教育自己診断における府立学校教員の指導等に関する項目における肯定的な意見の比率	73.4% (24年度から調査開始)	70%をめざす ※今後、目標値の上方修正を検討	74.9%	○ 25年度実績は前年度を1.5ポイント上回った。
○指標 44 教職員向け学校教育自己診断における府立高校の教育活動の改善に関する項目における肯定的な意見の比率	73.0% (24年度から調査開始)	70%をめざす ※今後、目標値の上方修正を検討	74.4%	○ 25年度実績は前年度を1.4ポイント上回った。
○指標 45 経験の浅い教員の校種間・課程間の異動者数の比率	府立学校 : 18% 小・中学校 : 8% (注1)	比率を5%向上させる	府立学校 : 19% 小・中学校 : 7%	△ 25年度実績は、府立学校は前年度を1ポイント上回ったが、小・中学校は前年度を1ポイント下回った。
○指標 46 教員評価支援チームの派遣回数	77回 (注2)	100回をめざす	84回 (小・中学校 20回、府立学校 64回)	○ 25年度実績は前年度を7回上回った。

(注1) 計画策定時は23年度実績(府立学校18%(ただし策定時19%と記載)、小・中学校8%)を記載していたが、24年度実績に修正した。

(注2) 計画策定時は23年度実績(47回)と記載していたが、24年度実績に修正した。

## 【自己評価】

- ① 採用選考方法等を工夫・改善し、熱意ある優秀な教員を最大限確保します。また、教職経験の少ない教員について研修や人事異動等を通じて資質・能力の向上を図るとともに、教員等の人権感覚の育成に努めます。
  - ・熱意ある優秀な教員の確保に向け、採用選考方法の工夫・改善に取り組み、2,291名の合格者を決定した。しかし、依然として必要な教諭・講師を現場に配置できないケースが残っている。
  - ・教職経験の少ない教員については、府立学校では校種間・課程間の異動及び人事交流の促進を図り、小・中学校では市町村教育委員会との密接な連携のもと計画的な人事異動に取り組んだが、実績は伸び悩んでおり、より一層の取り組みが必要である。
  
- ② ミドルリーダー育成の取り組みにより、次世代の管理職養成をすすめます。
  - ・府立学校及び小・中学校の教諭に対し、将来の管理職として必要な資質や能力の向上を図るための研修を実施し、管理職を養成した。また、首席・指導主事への若手教員の任用についても拡充を図った。
  
- ③ がんばった教員の実績や発揮された能力が適正に評価される評価・育成システムの実施等により、教員のやる気と能力の向上を図ります。
  - ・府立学校において生徒指導や学習指導の充実を図った結果、保護者による学校教育自己診断における府立学校教員の指導等に関する肯定的意見の比率は上昇している。
  - さらに、教職員向け同診断における教育活動の改善に関する肯定的意見の比率も、校長との学校経営計画策定面談を通して、学校の課題やミッションを明確にしながら教職員に指導・助言した結果、上昇している。
  - ・25年度から生徒又は保護者の授業アンケートを踏まえた教員評価を新たに実施し、評価結果の分布については、上位評価者の割合は減少、下位評価者の割合は増加した。
  
- ④ 指導が不適切な教員に対し厳正な対応を行います。
  - ・授業アンケートの結果等を活用し、課題の的確な把握に努めるとともに、教員評価支援チームの派遣回数を前年度より増やし、チームが授業観察を通して教員の課題を明らかにするとともに、その改善に向けた指導・助言を行った。指導が不適切な教員については、府立学校教員6名と市立学校教員1名に対する指導改善研修の結果、改善が見込まれなかった府立学校教員1名が自主退職、4名が学校現場へ復帰した。
  - ・ただ、指導が不適切な教員の改善に向けた研修体制については、多様な分野の専門家で構成するチームを編成し、より実効性のある指導・改善研修ができるよう検討をすすめる必要がある。

⑤ 私立学校における教員の資質向上に向けた取組みを支援します。

- 府教育委員会の研修の取組みについての情報提供を行うとともに、講師として私学団体における研修会に参加するなど、私学団体における研修事業を支援した。また、公私間の人事交流の継続実施に向けて公私で協議を行うとともに、進路指導の担当者を対象とした、就職差別の未然防止のための説明会を開催した。

## 【評価審議会における審議結果】

○府の点検及び評価結果は、概ね妥当である。

## 【基本的方向①について】

- ・優秀な教員の確保については、近隣府県と比較して志願倍率が低いことを考えると、給与水準をはじめ、大阪で教員をやりたいという人が一人でも多く集まるような環境整備を進める必要がある。
- ・教職経験の少ない教員への研修について、「中期的展望を見据えた初任者研修の実施」では、研修の回数や種類が用意されており、事業は確実に進捗している。しかし、研修内容が時代の変化による学校へのニーズに十分に対応したものとなっているとは言い切れない。
- ・初任者への研修については、教育センターが実施する集合研修が今の研修内容や回数のままであるならば、各学校におけるOJTが必要である。教員に求められる資質や能力が非常に多岐にわたるなかで、教職経験の少ない教員にとって、先輩教員の体験を聞くなど、自校での校内研修が重要である。各学校で研修が十分に実施されるよう支援すべきである。
- ・「経験の浅い教員の校種間・課程間の異動者数の比率（指標45）」については、定量的な目標値の達成とともに、異動により、教員がいかにかこれまでの校種とは違う新たな視点を持ち、その効果を子どもに還元していくことができるかという観点で効果測定をする必要がある。

## 【基本的方向③について】

- ・「保護者向け学校教育自己診断における府立学校教員の指導等に関する項目における肯定的な意見の比率（指標43）」及び「教職員向け学校教育自己診断における府立高校の教育活動の改善に関する項目における肯定的な意見の比率（指標44）」については、目標値が24年度実績値を下回っており、上方修正を図る必要がある。

○補足意見

## 【基本的方向①について】

- ・正規教員だけでなく、非正規教員の資質向上を図るための取組みも必要である。

## 【基本的方向③について】

- ・教員自身が、生徒・保護者の授業アンケート結果を授業改善に生かしていくためには、授業アンケートの回収率を高めることと、オープンスクール（授業参観）等の機会を増やしていくことが望ましい。
- ・授業アンケートを実施することによって、教員の授業力の向上につながり、それが子どもの学力向上につながるということが主たる目的である点を見失わずに、評価・育成システムを運用していくことが大事である。

(参考)

◆教員評価結果の分布

