

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<参考資料 P207～P208>)	大阪、東京、愛知、岡山での受験説明会の開催（参加者約 2,100 名）や大学等（約 60 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、第1次選考筆答テストの出題分野の変更や特別支援学校志望者のうち、特別支援学校教諭免許状所有者に得点を加算するなど、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 (<参考資料 P209>)	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2～4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<参考資料 P210>)	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<参考資料 P211>) (いじめ防止・対応研修<参考資料 P211>)	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＜参考資料 P216＞）	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＜参考資料 P217＞） （小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修 ＜参考資料 P217＞）	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・首席99名に対し、「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・首席78名に対し、「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＜参考資料 P218＞）	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、平成25年度に導入した生徒・保護者による授業アンケートを踏まえた教員評価の検証を行い、客観性・適正性をより一層確保するためシステムの改定を行った。
④	指導が不適切な教員への対応（＜参考資料 P219＞）	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（＜参考資料 P220＞）	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 （＜参考資料 P220＞）	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及び早期対応のための合同説明会を開催した。

【指標の点検結果】

指標	目標値 (H29年度)	H24年度実績値 (計画策定時)	H26年度実績値	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	80%をめざす (注1)	73.4%	75.0% [H25年度実績 74.9%]	○	平成26年度実績は、計画策定時の 実績を1.6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	80%をめざす (注1)	73.0%	74.6% [H25年度実績 74.4%]	○	平成26年度実績は、計画策定時の 実績を1.6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・人事交流者数の 比率 (注2)	比率を5%向上させる ※H30年度当初人事 府立学校 24% 小・中学校 13%	H25年度当初人事 府立学校 18% 小・中学校 8%	H27年度当初人事 府立学校 26% 小・中学校 8% 〔H26年度当初人事 府立学校：26% 小・中学校：8%〕	△	平成26年度実績は、府立学校につ いては計画策定時の実績を大きく 上回り、目標に達したが、小・中 学校については横ばいとなってい る。
○指標 46 教員評価支援チームの派遣 回数	100回をめざす	77回	99回 [H25年度実績 84回]	○	平成26年度実績は、計画策定時の 実績を上回り、ほぼ目標に達して いる。

(注1) 平成25年度実績において目標(70%)を達成したため、目標を見直した。

(注2) 計画策定時は、「経験の浅い教員の校種間・課程間の異動者数の比率」と記載していたが、目標数値には人事交流者数も含まれていることから、「経験の浅い教員の校種間・課程間の異動・人事交流者数の比率」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、2,137名の合格者を決定した。しかしながら、近年の大量退職等を背景に一定の講師を配置せざるを得ない状況が続いていることから、引き続き、優秀な教員を計画的に確保できるよう努めていく。
 - ・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実績は伸びている。また、小・中学校では市町村間の異動及び人事交流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、「Challenge」人事交流のさらなる活用について市町村教育委員会への働きかけを強めるなど、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・中学校の教諭及び首席に対し、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（府立学校教員99名、小・中学校教員78名の参加）。今後も、研修受講修了者の所属校での実践につながる内容を研修に多く取り入れ、実効性を高め研修の充実を図っていく。
 - 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結果、新たに30歳代の首席・指導主事を全校種で139名任用した。
- 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。
 - ・平成26年度の評価結果の分布については、大きな制度改正もなかったことから、前年度とほとんど変化がない状況となったが、平成25年度に導入した生徒又は保護者による授業アンケートを踏まえた教員評価を検証し、その結果も踏まえたシステムの改定を行い、平成27年度から実施することとした。今後とも、実施状況調査やヒアリング等を通じてシステムの点検を常に行うとともに、システムの円滑な運用に努める。

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7名と市立学校教員2名に対する指導改善研修の結果、4名が学校現場へ復帰した。
- さらに、指導が不適切な教員の改善に向けた研修体制についての検討を行い、平成 27 年度より教員の資質向上審議会内に、新たに医師・臨床心理士・弁護士で構成する相談部会を立ち上げ、専門家に指導改善研修中の教員の状況を随時相談できる体制を整えた。

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。

- 府教育委員会の取組みについて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及び早期対応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】

- 大量退職・大量採用のなかであって、優秀な教員を一層確保していくためには、大阪で教員になることの魅力を明確化し、アピールしていくことが必要である。
- 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（具体的取組105）」では、「初任者等育成プログラム」に基づく研修の実施などの工夫がなされた点は評価するが、実際に教員に役立つ研修内容になっているかどうかの質の評価や内容の検証も必要である。
また、子どもの発達や学びの連続性の観点から、教育センターでの研修や校内研修だけではなく、異校種間での合同研修の実施や、共に授業を作り上げる取組みの推進など、異校種間の連携を推進していくべきである。
- 「経験の浅い教員の校種間・課程間の異動・人事交流者数の比率（指標45）」については、異動・人事交流の目的が教員のキャリア形成や能力の向上にあることから、数値だけで評価するのではなく、異動・人事交流の経験が成果としてどう生かされているのかという点も評価すべきである。
- 教員数の確保のために一定の講師を配置せざるを得ない状況が続いているなかで、講師に対する研修は非常に重要であり、実施内容等について調書に記載すべきである。

【基本的方向②について】

- 次世代の管理職養成について、「首席・指導主事への若手教員の任用（具体的取組113）」では首席・指導主事への若手教員の任用が増えているが、人数だけで評価するのではなく、首席・指導主事がどのように学校力の向上に寄与しているのかが分かるようにすべきである。

【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）」や「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、学校教育自己診断のなかで判明する様々な課題について、その原因分析と対応策を保護者や教職員等にフィードバックする必要がある。そのことを通じて、回答率がさらに向上し、それが現場をさらに変えていくきっかけになる。

○補足意見

【基本的方向①について】

- ・ 教員への研修については、教員が教育センターでの研修で学んだ知識等を定着させていく意味で、各学校におけるOJTは重要であることから、研修内容に応じて、各学校長が選任した教員にセンターで研修を受講させる体制を構築するとともに、研修を受講した教員がそこで学んだ内容を自校の他の教員に還元し、その知識や指導のノウハウ等を組織として共有し、教員個々人の能力とともに学校力を恒常的に高めていくことが必要である。
 - ・ 経験の浅い教員の校種間・課程間の異動・人事交流を推進していくためには、府として、教員のキャリア形成のなかで異動・人事交流の経験が有意義であることを積極的に教員に示すべきではないか。
- また、校種間の人事交流に当たっては、児童・生徒の心身の発達に応じて一貫性のある継続的な指導を行う必要があることから、小中学校における隣接校種免許状の取得促進のための制度の活用を教員に促していくことも検討すべきである。

【基本的方向⑤について】

- ・ 私立学校における教員の資質向上について、「公私間の教員の人事交流や合同研究会の実施（具体的取組118）」での人事交流の実績（0名）を上げるには、前例踏襲型の目標設定ではなく、公私間の人事交流を例えば100名とするなど、現場を動かすような大胆な目標値を設定することも必要である。

(参考)

◆教員評価結果の分布 ※府教育委員会調べ

