

【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4】P1）	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 （【参考資料4】P2）	小・中・高等・支援学校教諭に対する初任者研修や、高等学校、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 【参考資料4】P3）	新任4～6年目の異動にあたり、小・中学校については他の市町村等への人事異動、人事交流について、市町村教育委員会との密接な連携のもと、計画的な人事異動を行った。 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4】P4） （いじめ防止・対応研修 【参考資料4】P4）	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」をすべ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 4】 P9）  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 4】 P10） （小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修 【参考資料 1】 P10）	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。  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 【参考資料 4】 P11）	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（【参考資料 4】 P12）	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。

**基本方針 10(第1回審議会審議議題)及び  
基本方針2(第2回審議会審議議題)の再掲**

【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20回、府立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についても、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し、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。

**基本方針10(第1回審議会審議議題)及び  
基本方針2(第2回審議会審議議題)の再掲**

**【評価審議会における審議結果】**

○

(参考) 委員の反対意見、補足意見

- 
- 
-

(参考)

◆25年度教員評価結果の分布

