

## 【テーマ6】 教員のかとやる気を高めます

### めざす方向

- ◆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。
- ◆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。
- ◆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。
- ◆指導が不適切な教員に対し厳正な対応を行います。

### 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上

<今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール等）>	<何をどのような状態にするか（目標）>	<進捗状況（H29.3月末時点）>
<p><b>■ 優秀な教員の確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受験説明会や大学訪問活動等の広報活動を推進します。</li> <li>・選考方法等を改善し、選考テストを実施、更なる受験者確保を図ります。</li> </ul> <p>〔主な改善点〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複雑になった特別選考を一部に限定し、その他は一般選考とすることで教職志願者にわかりやすくするとともに、一般選考（第1次選考・第2次選考）において資格や経験に応じて加点对象を拡大</li> <li>・第1次選考筆答テストで、新たに思考力・判断力を問う問題を出題</li> <li>・第2次選考面接テストで、すべての受験者に個人面接を実施</li> </ul> <p>〔熱意ある受験者の確保〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員チャレンジテスト(*18)の実施</li> <li>・大阪教志セミナー(*19)の実施</li> </ul>	<p>◇成果指標（アウトカム） （数値目標）</p> <p>* 採用予定数（約2,080名）の教員を確保します。</p>	<p><b>■ 優秀な教員の確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4月に受験者説明会を大阪、東京等で開催（参加者約1,780名）した。また、合格実績の多い大学や確保困難な教科の教職課程の認定を受けている大学等を中心に個別訪問し、教職志願者にPRした。</li> <li>・教員の質の確保に向けた選考方法等の改善を行い、今年度の教員採用選考テストを実施した。</li> </ul> <p style="text-align: center;">志願者数 10,968名（H27 11,595名） 受験者数 9,352名（H27 9,349名） 合格者数 1,956名（H27 2,204名） 倍 率 4.8倍（H27 4.2倍）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員チャレンジテストの実施 申込者数 6,506名、受験者数 5,532名 正答率75%以上の者の数 61名</li> </ul> <p>&lt;参考&gt;</p> <p style="text-align: center;">平成 29 年度教員採用選考テスト 受験者数 762 名、合格者数 246 名</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪教志セミナー実施状況 応募者数378名、修了者数 155名</li> </ul> <p>&lt;参考&gt;</p> <p style="text-align: center;">平成 29 年度教員採用選考テスト 受験者数 180 名、合格者数 130 名</p> <p>〔*平成29年度当初 採用数 1,776名〕</p>

■ 研修体系の見直し

- ・「学び続ける教員の育成」を図るため、法定研修等の体系を見直します。  
5年次研修（小・中学校）やアドバンスセミナー（府立学校の5～9年目）を新設し、10年経験者研修の内容を一部前倒して受講できるようにします。
- ・キャリアステージに合わせた研修体系「OSAKA教職スタンダード」に基づいて、様々な研修を設定します。

■ ミドルリーダーの育成

- ・若手教員から首席や指導主事への積極的な任用に向け、府立学校長や市町村教育委員会に対して、学校でのミドルリーダーとなる人材の発掘を働きかけます。
- ・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と能力の向上を図るため、「小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修」及び「府立学校リーダー養成研修」において、学校の課題解決に向けたアクションプランを作成するなど実効性のある演習を多く取り入れ、研修内容を充実させます。

\* 研修参加者の満足度を向上させます。（5点満点）  
（参考）平成27年度 初任者研修 4.5  
10年経験者研修 4.3

\* 首席・指導主事の30歳台の受験志願者を増やします。  
（参考）平成27年度 首席・指導主事選考受験者数  
（30歳台）  
〔小中〕 首席84名 指導主事58名  
〔府立〕 首席28名 指導主事23名

■ 研修体系の見直し

- ・小・中学校5年次研修を実施。  
受講者 小学校360名、中学校274名
- ・アドバンスセミナー（府立学校の5～9年目）を実施。  
受講者 高等学校189名、支援学校205名
- ・「OSAKA教職スタンダード」に基づいて、次期学習指導要領がめざす授業づくり研修（小・中学校）、高等学校における通級指導研修、幼児教育アドバイザー育成研修等の研修を新たに設定した。

\* 研修参加者の満足度（5点満点）  
平成28年度 初任者研修 4.5  
10年経験者研修 4.1  
5年次研修 4.1  
アドバンスセミナー 4.1

■ ミドルリーダーの育成

- ・「小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修」を実施。  
受講者：市町村教育委員会より推薦された教諭等 44名
- ・「府立学校リーダー養成研修」を実施。  
・受講者：校長より推薦された教諭等 87名

\*平成28年度首席・指導主事選考  
（30歳台の受験者数）  
〔小中〕 首席114名 指導主事 40名  
〔府立〕 首席 37名 指導主事 16名

**がんばった教員がより報われる仕組みづくり**

<今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール）>	<何をどのような状態にするか（目標）>	<進捗状況（H29.3月末時点）>
<p><b>■ 評価・育成システムの運用</b></p> <p>・教員の授業力向上を図るとともに、より客観的で適正な評価を行うため、生徒・保護者による授業アンケートを踏まえた評価の仕組みを運用し、その評価結果を給与に反映するなど、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します。</p>	<p>◇成果指標（アウトカム） （数値目標）</p> <p>*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を向上させます。 （参考）平成27年度 75.9%</p> <p>▷ *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を向上させます。 （参考）平成27年度 77.3%</p>	<p><b>■ 評価・育成システムの運用</b></p> <p>・授業アンケートを実施するとともに、その結果を踏まえて指導助言を行うことで教員の授業力向上を図った。 また、より客観的で適正な評価を行うため、育成（評価）者を対象に評価・育成者研修（府立学校：校長5回、教頭3回、事務(部)長2回、市町村立学校：校長4回、教頭3回）を行うとともに、前年度の評価結果を勤勉手当等に反映した。</p> <p>（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を向上させます。 平成28年度 77%</p> <p>・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を向上させます。 平成28年度 74%</p>

**指導が不適切な教員への厳正な対応**

<今年度何をするか（取組の内容、手法・スケジュール）>	<何をどのような状態にするか（目標）>	<進捗状況（H29.3月末時点）>
<p><b>■ 指導が不適切な教員への対応</b></p> <p>・学校協議会(*20)を通じた保護者からの意見を調査審議した結果や授業アンケートの結果等を活用し、指導が不適切であると思われる教員に「教員評価支援チーム」を積極的に派遣し、適切な対応を行います。</p> <p>・改善が見られない者については、校長等（市町村教委）からの申請に基づき、「大阪府教員の資質向上審議会」に諮ったうえで、「指導が不適切である」と認定し、指導改善研修を実施します。</p>	<p>▷</p>	<p><b>■ 指導が不適切な教員への対応</b></p> <p>・「教員評価支援チーム」を80件派遣し、校長・准校長、市町村教育委員会を支援した。</p> <p>・「指導が不適切である」と認定した教員4名に対して、指導改善研修を実施。3名が研修中、1名は研修実施以前の事案により懲戒免職処分を行った。なお、研修中の3名の内2名はH29.4.1より現場復帰する予定である。</p>

【部局長コメント（テーマ6総評）】

自己評価

ほぼ達成

<取組状況の点検>

■ 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上

- 当初の目標をほぼ達成することができました。
- 優秀な教員確保については、受験説明会や大学訪問等の広報活動を行うとともに、志願者にとって、よりわかりやすい選考方法となるよう工夫改善を行いました。受験者数は前年度とほぼ同数の9,352名となり、倍率は、4.2倍から4.8倍になりました。合格者数は、1,956名、採用者数1,776名となり、当初の採用予定数を下回ったものの、優秀な教員の採用に努めました。
- 研修体系の見直しとして、小・中学校5年次研修、アドバンスセミナー(府立学校の5～9年目)を新たに実施し、これらを含む研修全体の参加者満足度としては、概ね横ばいとなりました。
- ミドルリーダーの育成について、首席・指導主事の30歳台の受験志望者は、昨年度に比べ、小中142名から154名、府立51名から53名に、それぞれ増加しました。校長から推薦を受けた教員を対象に、自校の取組み推進に向けたアクションプランづくりなど、学校運営に対する積極的な参画を促すため研修を行い、小・中学校リーディングティーチャー養成研修においては、「期待やニーズにこたえている」「今後の職務に生かすことができる」等の肯定的な評価が96.4%、府立学校リーダー養成研修では83.8%となりました。

■ 頑張った教員がより報われる仕組みづくり

- 目標をほぼ達成することができました。
- 授業アンケート結果を踏まえた指導助言を行うことで教員の授業力の向上を図るとともに評価・育成者研修を通じて評価・育成システムのより適正な運用に努めました。

■ 指導が不適切な教員への厳正な対応

- 授業アンケートの結果等を活用し指導が不適切であると思われる教員等に「教員評価支援チーム」を80件（平成27年度：74件）派遣し、市町村教委、校長、准校長を支援しました。

<今後の取組みの方向性>

■ 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上

- 教員採用選考の実施に向け、受験者説明会を複数回開催し、そのうち大阪会場においては、現職教諭等によるパネルディスカッションを行います。また、同説明会の様子の一部を撮影した動画をHP上で公開します。これらを通じて、教員のやりがいや教育活動の実状を受験者に広報することなどにより、受験者の確保を図ります。
- 引き続き、「OSAKA教職スタンダード」に基づいて、キャリアステージに応じた様々な研修を設定します。
- 今後は、受講者の学校運営に対する積極的な参画をより促すために、アクションプランの作成及び考察、各校における実践報告を充実させてまいります。

■ 頑張った教員がより報われる仕組みづくり

- 引き続き、授業アンケートを踏まえた評価の仕組みの定着と評価・育成システムの適正な運用に努めます。
- また、平成29年度においては、教職員の意欲・資質能力の一層の向上と学校の活性化をめざして、システムの更なる充実・改善の参考とするため、教職員に対し、アンケート調査を行います。

■ 指導が不適切な教員への厳正な対応

- 引き続き、授業アンケートの結果や市町村教委や校長・准校長ヒアリング等を通して、指導が不適切であると思われる教員の把握に努め、必要に応じて「教員評価支援チーム」を派遣し、市町村教委、校長、准校長を支援してまいります。
- 改善が見られない教員については、校長等（市町村教委）からの申請に基づき「大阪府教員の資質向上審議会」に諮問した上で、指導が不適切と認定し、指導改善研修を実施してまいります。

