

【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（H30.3月末時点）>																																					
<p>■ 優秀な教員の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受験説明会や大学訪問活動等の広報活動を推進します。 ・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。 <p>〔主な改善点〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「中学校・中学部」「高校・高等部」の一括募集を見直し、それぞれ校種別に募集するとともに、「中学校」と「中学部」、「高校」と「高等部」について併願出願を可能とします。 ・「小学校」志願者で中学校教諭の普通免許状を所有する者については、「小中いきいき連携」に併願出願を可能とします。 ・講師等経験者に対する加点要件である講師等の勤務経験の期間を3年から1年に短縮します。 <p>〔熱意ある受験者の確保〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員チャレンジテスト(*17)の実施 ・大阪教志セミナー(*18)の実施 	<p>◇成果指標（アウトカム）</p> <ul style="list-style-type: none"> *採用予定数（約1,510名）の教員を確保します。 	<p>○優秀な教員の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受験者説明会を大阪、東京、岡山で開催（参加者約1,910名）した。また、大学等 約30か所を個別訪問し、教員志望者にPRした。 ・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。 <table border="0"> <tr> <td>志願者数</td> <td>9,809名</td> <td>(H28 10,938名)</td> </tr> <tr> <td>受験者数</td> <td>8,533名</td> <td>(H28 9,326名)</td> </tr> <tr> <td>合格者数</td> <td>1,363名</td> <td>(H28 1,949名)</td> </tr> <tr> <td>倍率</td> <td>6.3倍</td> <td>(H28 4.8倍)</td> </tr> </table> <p>▶ 教員チャレンジテストの実施</p> <table border="0"> <tr> <td>申込者数</td> <td>5,652名</td> <td>、</td> <td>受験者数</td> <td>4,586名</td> </tr> <tr> <td>正答率</td> <td>75%以上</td> <td>の者の数</td> <td>106名</td> <td></td> </tr> </table> <p><参考></p> <p>平成30年度教員採用選考テスト</p> <table border="0"> <tr> <td>受験者数</td> <td>297名</td> <td>、</td> <td>合格者数</td> <td>74名</td> </tr> </table> <p>・大阪教志セミナー実施状況</p> <table border="0"> <tr> <td>受講者数</td> <td>139名</td> <td>、</td> <td>修了者数</td> <td>126名</td> </tr> </table> <p><参考></p> <p>平成30年度教員採用選考テスト</p> <table border="0"> <tr> <td>受験者数</td> <td>140名</td> <td>、</td> <td>合格者数</td> <td>73名</td> </tr> </table>	志願者数	9,809名	(H28 10,938名)	受験者数	8,533名	(H28 9,326名)	合格者数	1,363名	(H28 1,949名)	倍率	6.3倍	(H28 4.8倍)	申込者数	5,652名	、	受験者数	4,586名	正答率	75%以上	の者の数	106名		受験者数	297名	、	合格者数	74名	受講者数	139名	、	修了者数	126名	受験者数	140名	、	合格者数	73名
志願者数	9,809名	(H28 10,938名)																																					
受験者数	8,533名	(H28 9,326名)																																					
合格者数	1,363名	(H28 1,949名)																																					
倍率	6.3倍	(H28 4.8倍)																																					
申込者数	5,652名	、	受験者数	4,586名																																			
正答率	75%以上	の者の数	106名																																				
受験者数	297名	、	合格者数	74名																																			
受講者数	139名	、	修了者数	126名																																			
受験者数	140名	、	合格者数	73名																																			

■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）を実施し、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。
- ・教職員の資質向上を図るための指標及び教員研修計画を定めます。

■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。
- ・中堅教員を対象に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」を実施し、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。

◇成果指標（アウトカム）

* 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28年度 首席・指導主事選考受験者数（30歳台）

小中学校：首席	114名
指導主事	40名
府立学校：首席	37名
指導主事	16名

○研修体系の見直し

- ・小・中学校 5年次研修を実施した。
受講者数：小学校 466名、中学校 298名
- ・アドバンスセミナー（府立学校 5～9年目）を実施した。
受講者数：473名

○ミドルリーダーの育成

- ・今年度における首席、指導主事の各選考を実施した。
平成29年度 首席・指導主事選考受験者数（30歳台）

小中学校：首席	118名
指導主事	47名
府立学校：首席	56名
指導主事	17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）>

■評価・育成システムの運用

- ・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。
- ・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。

<何をどのような状態にするか（目標）>

◇成果指標（アウトカム）

- ・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28年度 77.4%
〔平成29年度実績は6月末頃集約予定〕
- ・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28年度 76.2%
〔平成29年度実績は6月末頃集約予定〕

<進捗状況（H30.3月末時点）>

○評価・育成システムの運用

- ・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4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。
- ・「教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査結果」をとりまとめて公表した（2月）。今後、システムや面談に対する評価者と被評価者との認識の乖離への対応や「授業アンケート」等の運用方法など、段階的に改善を検討する。

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（H30.3月末時点）>
<p>■ 指導が不適切な教員への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校協議会(*19)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。 ・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>▷ ◇活動指標（アウトプット）</p> <ul style="list-style-type: none"> * 文書調査・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」の実態把握を正確に行い、校長等（市町村教委）からの依頼により、「教員評価支援チーム」を積極的に派遣します。 <p>（参考）平成28年度 80回</p>	<p>▶ ○指導が不適切な教員への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「教員評価支援チーム」を派遣し、校長・准校長、市町村教育委員会を支援した。 「教員評価支援チーム」派遣実績 平成29年度 51回 ・「指導が不適切である」と認定した教員2名に対して、指導改善研修を実施した。

【部局長コメント（テーマ6総評）】		自己評価
<p><取組状況の点検></p> <p>■ 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上</p> <p>当初の目標をほぼ達成することができました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、加点制度の一部見直しや「中学校・中学部」「高等学校・高等部」の一括募集の校種別募集への変更を行うなど選考方法の工夫改善を行いました。 <p>受験者数は前年度と比べ793名減の8,533名となりましたが、受験率については、85.3%から87.0%へと1.7ポイント上昇しました。合格者は、採用予定数約1,510名に対し、1,363名を決定しました。倍率は、4.8倍から6.3倍に上昇しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダーの育成については、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に取り組みの際、校長数名からの指導、助言の機会を取り入れるなど、学校運営に対して積極的な参画を促すための研修を行いました。受講者からの評価も高く、肯定的評価が90%以上となりました。 <p>■ がんばった教員がより報われる仕組みづくり</p> <p>当初の目標をほぼ達成することができました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p><今後の取組みの方向性></p> <p>■ 大量退職・大量採用を踏まえた教員の資質・能力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次年度教員採用選考に向け、卒業生である若手教員とともに大学を個別訪問し、教員のやりがいや教育活動の実情を伝えるなどにより、受験者の確保を図ります。 <ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダーの育成について、今後は、自校の学校経営計画や教育目標を踏まえ、研修で作成したアクションプランを基に各校での実践報告を行い、指導、助言を行うなど、実効性のある演習を多く取り入れ、研修内容を充実させるとともに、受講者の学校運営に対する積極的な参画を促します。 <p>■ がんばった教員がより報われる仕組みづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の評価・育成システムがその目的である「教職員の意欲・資質能力の一層の向上と学校の活性化」に資することができるよう、今後も必要に応じて改善に取り組みます。 	<p>ほぼ達成</p>

・「教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査」を実施し、とりまとめを公表しました。アンケート調査結果より、評価者・被評価者ともに全体としてシステムに対する肯定的な意見が前回調査よりも増加していることから、制度は適切に運営され、着実に定着してきたと捉えています。

■ 指導が不適切な教員への厳正な対応

・指導が不適切な教員への対応については、当初の目標を達成することができました。

■ 指導が不適切な教員への厳正な対応

・引き続き、校長等からの派遣要請に応じて「教員評価支援チーム」を派遣し、適切に対応します。