

# 【テーマ6】 教員のかとやる気を高めます

<b>めざす方向</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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。</li> <li>◆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。</li> <li>◆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。</li> <li>◆指導が不適切な教員に対し厳正な対応を行います。</li> </ul>
--------------	--

## 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（H31.3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。 〔主な改善点〕</li> <li>・「小学校等」の受験者を対象に、英語資格所有者の加点対象を拡大します。</li> <li>・「小学校等」の第3次選考筆答の専門テスト(択一式)に「英語」の問題を出題します。</li> <li>・「中学校、高等学校等」の「保健体育」の第3次選考実技テストについて、実技種目を3種目から5種目に拡大します。</li> </ul> <p><b>■ 「学び続ける教員」の育成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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して受講できるようにします。</li> <li>・キャリアステージに合わせた指標「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。</li> </ul>	<p>◇成果指標（アウトカム） （数値目標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用予定数（約1,415名）の教員を確保します。</li> </ul> <p>◇成果指標（アウトカム） （数値目標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修参加者の肯定的評価90%以上をめざします。</li> </ul> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">（参考）平成29年度 初任者研修</td> <td style="text-align: right;">93.5%</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">5年次研修</td> <td style="text-align: right;">84.7%</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">アドバンスセミナー</td> <td style="text-align: right;">84.3%</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">10年経験者研修</td> <td style="text-align: right;">89.4%</td> </tr> </table>	（参考）平成29年度 初任者研修	93.5%	5年次研修	84.7%	アドバンスセミナー	84.3%	10年経験者研修	89.4%	<p>○優秀な教員の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受験者説明会を大阪、東京、岡山で開催した。 参加者数：約1,600名</li> <li>・大学等57か所を個別訪問し、教員志望者に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> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">志願者数</td> <td style="text-align: right;">8,490名</td> <td style="padding-left: 20px;">(H29 9,809名)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">受験者数</td> <td style="text-align: right;">7,373名</td> <td style="padding-left: 20px;">(H29 8,533名)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">合格者数</td> <td style="text-align: right;">1,316名</td> <td style="padding-left: 20px;">(H29 1,363名)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">倍 率</td> <td style="text-align: right;">5.6倍</td> <td style="padding-left: 20px;">(H29 6.3倍)</td> </tr> </table> <p>○「学び続ける教員」の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・5年次研修（小・中学校）実施状況 受講者数：746名（小学校439名、中学校307名） 肯定的評価：87.4 %</li> <li>・アドバンスセミナー（府立学校）実施状況 受講者数：613名（高校237名、支援学校376名） 肯定的評価：86.7%</li> <li>・10年経験者研修（小・中・高等・支援学校）実施状況 受講者数：944名（小学校437名、中学校166名、 高校215名、支援学校126名） 肯定的評価：89.0%</li> </ul>	志願者数	8,490名	(H29 9,809名)	受験者数	7,373名	(H29 8,533名)	合格者数	1,316名	(H29 1,363名)	倍 率	5.6倍	(H29 6.3倍)
（参考）平成29年度 初任者研修	93.5%																					
5年次研修	84.7%																					
アドバンスセミナー	84.3%																					
10年経験者研修	89.4%																					
志願者数	8,490名	(H29 9,809名)																				
受験者数	7,373名	(H29 8,533名)																				
合格者数	1,316名	(H29 1,363名)																				
倍 率	5.6倍	(H29 6.3倍)																				

<p><b>■ミドルリーダー(*13)の育成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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(*13)となる人材の発掘を働きかけます。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>◇成果指標（アウトカム） （数値目標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ミドルリーダーの育成</li> <li>・今年度における首席、指導主事の各選考を実施した。 平成30年度 首席・指導主事選考受験者数（30歳台） 小中学校 首席135名 指導主事52名 府立学校 首席44名 指導主事19名</li> <li>・「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38名</li> <li>・「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74名</li> </ul>
---	---	--

**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（H31.3月末時点）>
<p><b>■評価・育成システムの運用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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、昨年度の教職員のアンケート調査結果等も踏まえ、必要に応じて改善に取り組みます。</li> </ul>	<p>◇成果指標（アウトカム） （数値目標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者向け学校教育自己診断(*14)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について、70%以上の維持をめざします。 （参考）平成29年度 77.4%</li> <li>・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について、70%以上の維持をめざします。 （参考）平成29年度 74.2% 〔平成30年度の実績は6月末頃集約予定〕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○評価・育成システムの運用</li> <li>・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に反映した。</li> <li>・昨年度のアンケート結果を踏まえ、手引きの整備など、教職員への情報提供の充実、学校運営に関するシートの提出方法の工夫等改善を図った。</li> </ul>

**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（H31.3月末時点）>
<p><b>■指導が不適切な教員への対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校運営協議会(*15)の意見を踏まえた情報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。</li> <li>・改善が見られない者については、校長等（市町村教育委員会）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。</li> </ul>	<p>◇活動指標（アウトプット）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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（市町村教育委員会）から「教員評価支援チーム」の派遣要請があれば、必ず1回以上派遣します。 （参考）平成29年度 派遣回数 51回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○指導が不適切な教員への対応</li> <li>・「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。 平成30年度 派遣回数 55回</li> <li>・「指導が不適切である」と認定した教員1名に対して、指導改善研修を実施した。</li> </ul>