

基本方針6 教員の力とやる気を高めます

基本的方向

- 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。
- 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。

後期事業計画の視点

前期事業計画に基づき、教員採用について、受験説明会や大学への広報活動を行うとともに、志願者にとってわかりやすい選考方法の工夫などに取り組み、受験者の確保を図るとともに、研修や人事異動等を通じて、教職経験の少ない教員の資質・能力の向上に努めてきた。また、次世代の管理職養成もすすめており、評価・育成システムも定着してきている。

2016（平成28）年度の教育行政一元化に伴い、教員研修や相互授業見学など、公私の教員の資質向上に向けた取組みもより一層すすんでいる。

学習指導要領の改訂など国における教育改革や、支援を要する児童等の増加、生徒指導上の課題への対応など、教育ニーズや課題は多様化、複雑化している。今後は、これまで以上に、教員自身が常に学び続ける意識を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を生涯にわたって高めていくことができるよう、研修の充実など、教員の学びや成長を支えていくことが求められる。

実現をめざす主な指標

指 標	現 状 値	目 標 値
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	77.4% (2016(平成28)年度)	70%以上の維持をめざす (2018(平成30)年度から)
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	76.2% (2016(平成28)年度)	70%以上の維持をめざす (2018(平成30)年度から)
経験の少ない教員の学科間及 び課程間異動等の人数比率	2017(平成29)年度当初人事 ・新任 4～6 年目で実際に異動した者の うち、他の市町村等へ人事異動、人事 交流している人数の割合 小・中学校 16.5% ・新任 4～6 年目で実際に異動した者の うち、学科間及び課程間異動等をして いる人数の割合 府立学校 41.1%	2022 年度当初人事 ・小・中学校 向上させる ・府立学校 向上させる
教員評価支援チームの派遣回 数	80 回 (2016(平成28)年度)	指導に課題のある教員について、学校長 から教員評価支援チームの派遣要請があ れば、1 回以上派遣 (2018(平成30)年度から)

◇優秀な教員の確保

【事業概要】

☞教員選考の工夫・改善

経験・資格による加点制度や現職教諭を対象とした選考区分を設定するとともに、資質や適格性をよりの確に把握・評価できるように面接方法の充実を図るなど、人物重視の観点のもと、選考方法等の工夫・改善に努める。

☞多様な経験と意欲的な受験者の確保

多様な経験と意欲的な受験者を確保するため、現職教諭であることを要件とした選考や社会人経験等を要件とする加点制度、大学等推薦制度を実施するとともに、受験説明会や広報媒体を活用した PR 活動を充実する。

また、採用予定者数の減少が見込まれることから、教員採用選考テストの試験免除制度について見直しを検討する。

【事業目標】

現状	目標
<ul style="list-style-type: none"> 優秀な教員を最大限確保 合格者数 1,363 名 (2017 (平成 29) 年度) ※2018 (平成 30) 年度教員採用選考テスト 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な教員を毎年度の必要数確保 (2018 (平成 30) 年度から)

◇「学び続ける教員」の育成

【事業概要】

府教育委員会と関係大学等とで構成する「大阪府教員育成協議会」での協議を踏まえ作成した「校長及び教員の資質向上に関する指標」及び「研修計画」に基づき、初任者研修・10年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修）に加え、校種により教員がキャリアステージに応じて学び続けられるよう研修を実施する。

【事業目標】

現状	目標
<ul style="list-style-type: none"> キャリアステージに応じて、初任者研修、各年次研修、管理職研修や課題別研修、授業力向上研修等を実施 (2017 (平成 29) 年度) 	<ul style="list-style-type: none"> 各研修受講者の肯定的評価 90%以上 (2018 (平成 30) 年度から)

◇初任者研修の実施

【事業概要】

初任者を複数年で育成する「初任者等育成プログラム」に基づき、継続的・計画的な研修を校内外において実施することにより、教職経験の少ない教員の資質・能力の向上を図る。

【事業目標】

現状	目標
<ul style="list-style-type: none"> ・府立学校教員を対象に初任者研修（校外研修、校内研修）、インターミディエイトセミナー（2～4年目）を実施 （2017（平成29）年度） ・市町村立小・中学校、義務教育学校教員を対象に初任者研修（校外研修、校内研修）、2年目研修（社会体験研修を含む）を実施 （2017（平成29）年度） 	<ul style="list-style-type: none"> ・府立学校初任者研修及びインターミディエイトセミナー受講者の肯定的評価 90%以上 （2018（平成30）年度から） ・初任者研修及び2年目研修受講者の肯定的評価 90%以上 （2018（平成30）年度から）

◇人事異動等によるキャリア形成・能力の向上

【事業概要】

教職経験の少ない教員を対象に、府立学校の学科間及び課程間、他府県、他の市町村、大阪教育大学附属学校、私立学校などで、異なる教育課題や教育システムなどを学ぶ機会をつくる。

【事業目標】

現状	目標
<p>2017（平成29）年度当初人事</p> <p>【公立小・中学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任 4～6 年目で実際に異動した者のうち、他の市町村等へ人事異動、人事交流している人数の割合 16.5% <p>【府立学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任 4～6 年目で実際に異動した者のうち、学科間及び課程間異動等している人数の割合 41.1% 	<p>2022 年度当初人事</p> <p>【公立小・中学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任 4～6 年目で実際に異動した者のうち、他の市町村等へ人事異動、人事交流している人数の割合 向上させる <p>【府立学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任 4～6 年目で実際に異動した者のうち、学科間及び課程間異動等している人数の割合 向上させる

◇教員の人権感覚の育成

【事業概要】

教員の人権に関する理解を深めるため、男女平等、子ども理解、障がい者、同和問題、在日外国人、性的マイノリティ等に係る研修を実施する。

また、児童・生徒に対する重大な人権侵害である体罰やセクシュアル・ハラスメント等が起こることのないよう、「体罰防止マニュアル（改訂版）」「不祥事予防に向けて（改訂版）」等の活用の推進や、教員研修の充実を図るとともに、生徒・保護者の相談窓口を明確にするなど、安全で安心な学校体制の充実を図る。

【事業目標】

現状	目標
<ul style="list-style-type: none">・教職員人権研修ハンドブックの内容を毎年度更新し、研修に活用 2講座 (2017(平成29)年度)・人権教育に関する研修の実施 (2017(平成29)年度)	<ul style="list-style-type: none">・教職員人権研修ハンドブックを5講座以上で活用 (2018(平成30)年度から)・人権教育に関する研修受講者の肯定的評価 90%以上 (2018(平成30)年度から)

◇教員の危機管理能力の育成

【事業概要】

管理職及びミドルリーダー等を対象として、防災、事故対応、情報管理など学校安全全般におけるリスクマネジメントについての研修を実施し、教職員の危機管理能力を高める。

【事業目標】

現状	目標
<ul style="list-style-type: none">・危機管理に関する研修を実施 (2017(平成29)年度)	<ul style="list-style-type: none">・危機管理に関する研修受講者の肯定的評価 90%以上 (2018(平成30)年度から)

◇授業改善への支援【再掲】

【事業概要】

☞教員研修の充実

府教育センターにおいて、教員の経験年数等のキャリアに応じた授業づくり研修を実施する。これらの研修を通して、児童・生徒に知識や技能の伝達だけでなく、思考力・判断力・表現力等をはぐくむ授業への工夫・改善を促進し、「主体的・対話的で深い学び」の充実に図る。

また、研修を通じて、学びの成果として「何が身に付いたか」に関する学習評価のあり方やその評価方法等を改善・充実させる。

☞校内研究の推進

小・中学校については、市町村教育委員会と連携した校内研究の研修等を実施し、府立学校に対しては、学校が組織的な授業改善を図ることができるよう、パッケージ研修支援等を継続的に実施する。

また、市町村教育委員会や府立学校に対し、校内研修のための資料やその具体的活用方法を提供することで、各学校での授業研究や校内研究を推進する。

（「基本方針1：市町村とともに小・中学校の教育力を充実します」参照）

（「基本方針2（1）：公私が力を合わせて高校の教育力向上をすすめます」参照）

（「基本方針3：障がいのある子ども一人ひとりの自立を支援します」参照）

◇ミドルリーダー育成に向けた校内研修支援

【事業概要】

若手教員向けのミドルリーダー育成支援や学校経営改善のための校内研修を実施し、校内OJTを通じた人材育成を支援する。

【事業目標】

現状	目標
<ul style="list-style-type: none">・ミドルリーダーに対し、組織づくり研修を実施（2017（平成29）年度）・ミドルリーダー育成のための若手教員向け校内研修を府立学校で実施 5校（2017（平成29）年度）	<ul style="list-style-type: none">・組織づくり研修受講者の肯定的評価 90%以上（2018（平成30）年度から）・校長のニーズに合わせてミドルリーダーをはじめとしたあらゆる教員向けに校内研修支援を実施した府立学校 5校以上を維持（2018（平成30）年度から）

◇首席・指導主事への若手教員の任用

【事業概要】

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、首席や指導主事への若手教員からの積極的な任用を図る。

また、将来の管理職・首席・指導主事等の育成のため、若手教員を対象に府立学校リーダー養成研修、小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修を引き続き実施する。

【事業目標】

現状	目標
<p>【首席・指導主事への若手任用】</p> <p>2017（平成 29）年度当初人事 （公立小・中学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・首席・指導主事の 30 歳代の新規任用数 （首席 73 人、指導主事 46 人） ※政令市及び豊能地区を除く <p>（府立学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・首席・指導主事の 30 歳代の新規任用数 （首席 22 人、指導主事 16 人） 	<p>2022 年度当初人事 （公立小・中学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・首席・指導主事の 30 歳代の新規任用の拡充 <p>（府立学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・首席・指導主事の 30 歳代の新規任用の拡充
<p>【リーダー養成研修（府立） リーディング・ティーチャー養成研修（小中）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職経験 5 年程度の教員で校長・准校長から推薦を受けた者を対象に、府立学校リーダー養成研修、小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修を実施 （2017（平成 29）年度） 	<ul style="list-style-type: none"> ・府立学校リーダー養成研修、小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修受講者の肯定的評価 90%以上 （2018（平成 30）年度から）

◇管理職の育成に向けた支援

【事業概要】

府立学校校長・准校長、教頭が共通して選択できる研修を設定し、人材育成や組織マネジメント等について、管理職がニーズに応じて選択できる仕組みを整え、研修を実施する。

【事業目標】

現状	目標
<ul style="list-style-type: none"> ・府立学校の校長・准校長と教頭が共通して選択できる研修を構築し、人材育成や組織マネジメントなど喫緊の課題に即した内容で研修を実施 （2017（平成 29）年度） 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成や組織マネジメント等研修受講者の肯定的評価 90%以上 （2018（平成 30）年度から）

◇評価・育成システムの実施

【事業概要】

すべての教職員が学校の目標を共有し、その達成に向けた個人目標を設定し、意欲的に取り組みをすすめるため、評価・育成システムを実施する。システムの実施に当たっては、校長等は、生徒・保護者による授業に関する評価も踏まえ、教員の職務遂行状況を的確に把握し、指導助言や面談の充実により教員一人ひとりの意欲や資質能力を高めていく。

また、評価結果を昇給及び勤勉手当の勤務成績の判定に活用することで、「がんばっている」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する。

◇優秀な教職員の表彰

【事業概要】

教職員の優れた実践を顕彰することを通じて教職員の活躍を広く周知し、教職員の意欲、資質能力の向上に資するとともに、さらなる活躍に期待し、学校の活性化を図る。

重点取組⑳

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

【事業概要】

指導が不適切な教員に対し、早期に適切な対応を行うため、学校運営協議会等を通じた保護者からの意見を調査審議した結果などを踏まえ、課題を的確に把握するとともに個々の課題に応じた対応方策の明確化を図る。

「教員評価支援チーム」による学校訪問・授業観察をさらに充実させることにより、校長を支援し、「指導が不適切である教員」の認定を行う。認定に当たっては、「大阪府教員の資質向上審議会」において、具体的な対応方策について専門的・多角的見地から検討を行い、指導改善研修の内容に反映させる。

指導改善研修を実施してもなお、改善が見られない場合は、府教育委員会が免職その他の厳正な対応を行う。

重点取組㉑

私立学校における教員の資質向上に向けた取組みの支援

◇私学団体における研修事業の支援

【事業概要】

人権感覚の育成に向けた府教育委員会の取組みを情報提供するなど、私立学校教職員の人権感覚の育成に向けた取組みを支援する。

◇教員研修や学校現場での教員交流の実施【再掲】

【事業概要】

公私双方の教員が参加できる研修や、府立高校・私立高校の相互授業見学会の開催など公私間の学校現場での交流を通じ、公私双方の教員の資質向上を図るとともに、各学校間で優れた取組みや成果を共有する。

（「基本方針2（1）：公私が力を合わせて高校の教育力向上をすすめます」参照）