

## 第26回学校教育審議会での委員からの意見

## (資料) 教員の年齢構成 (課題) 教員の年齢構成の不均衡

- ・他府県に比べ大阪府の教員の年齢不均衡は著しい、是正していくべき
- ・年齢不均衡の繰り返しをどうしたら止められるか考える時期にきている
- ・教員数については定数法の制限があるが、将来を展望したプラス $\alpha$ の採用を
- ・60歳代の教員の活用も図るべき
- ・定年制度も含めフレキシブルな人事管理をすべき
- ・管理職に若い年齢層から思い切った登用を図るため、人を育成するシステムを
- ・上の人が多いと下の人が育たない、今後は30歳でも管理職にすればいい
- ・年齢構成を逆手にとって若い人に権限を付与することも必要

## (資料) 教員の採用状況 (課題) 教員の大量退職大量採用

- ・企業が行なっている中途採用も考えるべき
- ・社会人、現職教員、常勤講師の採用枠を40歳代にしぼるとか枠の拡大を
- ・教師をやめたがまた戻りたいと思っている人にも教志セミナーの門戸開放を
- ・教志セミナーは大学教育を破壊する可能性もある、大学との連携が必要
- ・教志セミナーは長期的に週1回にするなど柔軟な仕組みにするべき
- ・教員を志す者が色々な学校現場を経験できるような仕組みはできないか
- ・やる気のある人に来てもらうにはもっと大阪の教育をPRすべき
- ・学生は教志セミナーにいったないと採用に不利になると考えるのでは
- ・採用、年齢構成について今できることはある程度されている

## (資料) 教員の人事 (課題) 教員の資質向上

- ・「異動は最大の研修」という理念はどういうことか
- ・ゼネラリストとスペシャリストの両方の道があっている
- ・進学校向きの人を非進学校に異動させることに意味があるのか、逆もしかり
- ・いい学校をつくるには校長が長くおり、教員が望めば長くおれることが大切
- ・異動にはメリット、デメリットの両面がある
- ・4年や7年で異動するなら海外へ行く方が効果的、自分を問い直せる
- ・教員にとって最初の赴任校の影響は大きい、よくない場合は早く異動すべき
- ・国立大学の事務系の異動はキャリアアップをきちんと関連づけている

(資料) 研修の状況 (課題) 教員の資質向上

- ・お仕着せの研修でなく民間では7割の給料で自主的な研修に出る制度がある
- ・教員は管理職が少ないが、管理職でない教員にはどんな研修をしているのか
- ・教員の連帯感を育むには宿泊して研修を行うのがいいのではないか
- ・海外での研修によって新しい風を吹き込むことも必要
- ・センターの研修だけでなく現場での日々の研修が必要
- ・学校しか知らない教員もいるので社会人経験をするシステムも必要では
- ・校内での自主研修と教育Cなど校外での研修のバランスについてポリシーづくりを
- ・教員の養成と採用、研修の連続性も一度考え直すべき
- ・教師力の向上にはOJTが大切、そのためには校長のリーダーシップの発揮が必要
- ・大阪では校内研修の実績が少ない、問題は校内研修の体制作りである
- ・OJTは大切であり、政策的な異動により全体のレベルアップを図るべき
- ・研修は頭を柔軟にして枠にとらわれず大胆に発想して企画することが大切
- ・中学校では教科単位の研修が多いが、今後教科の枠を外した校内研修が必要

(資料) 授業力向上に向けた支援 (課題) 教員の資質向上

- ・全国学力テストで大阪が他県より低かったのは教師力と関係があるのか
- ・研究授業の実績が少ないのは役に立たないからか、サボっているのか

(資料) 指導が不適切な教員への対応 (課題) 教員の資質向上

- ・特に意見なし

(資料) がんばっている教員の応援 (課題) 教員の資質向上

- ・指導が不適切な教員対策は必要だが、がんばっている教員への対応は不要
- ・評価・育成システムをうまく活用すれば教員の資質向上等に効果が大きい

その他

- ・教員をやめられた方の復帰の道も検討いただきたい
- ・教育委員会事務局に勤務経験のある行政職を校長や教頭に登用すべき
- ・教員への社会的評価は高くない、なりたい職業が教職になるような施策を
- ・教員が60歳まで志を高く持ち続けるには人事管理システムが必要
- ・日本でも教員がやりがいをもって取り組めるような施策が必要
- ・教員は何らかのインセンティブではなく使命感ややりがいで頑張っている