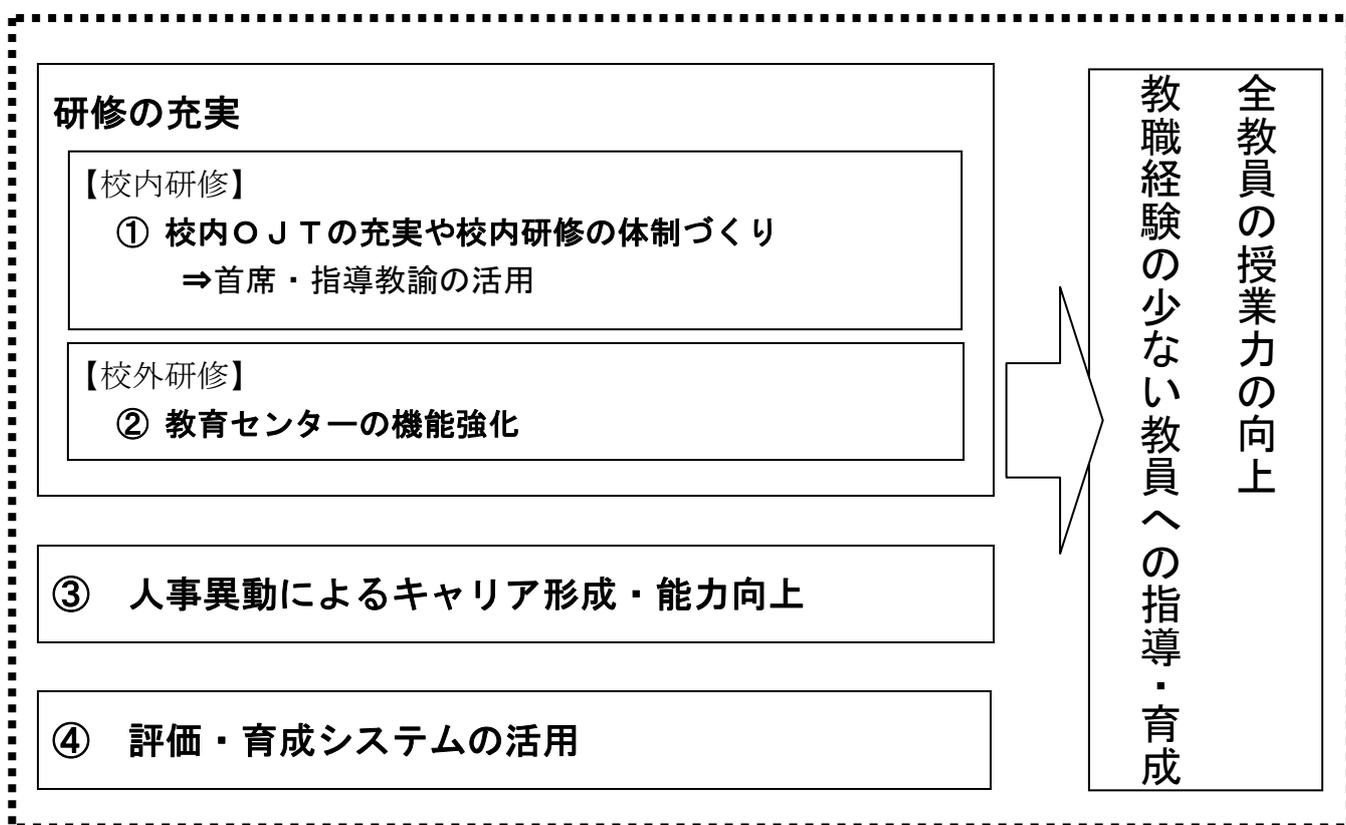


1－（5）教員の力を高めるとともに、指導が不適切な教員を現場からはずします

重点項目16 授業力の向上と教職経験の少ない教員への指導・育成

【目標】

- ・ 指導教諭等を活用した校内校外での研究授業や研修を一層拡大することにより、全教員の授業力の向上を図る。
- ・ 研修や人事異動を通じて計画的に人材育成を行うことにより、教職経験の少ない教員の育成を図る。



①校内OJT^{注1}の充実や校内研修の体制づくり

《事業概要》

首席^{注2}、指導教諭^{注3}(指導養護教諭、指導栄養教諭を含む)の全校配置に向け、これまでの配置効果を見極めながら、計画的に拡充する。

配置した首席や指導教諭を活用して授業研究を充実するなど校内研修やOJTを計画的に実施する。

なお、府立学校については、新たに設置する「育成支援チーム」(重点事項21③参照)の支援により、各学校のミドルリーダー(校長、准校長、教頭の下で、教職員集団をとりまとめる首席・指導教諭や中堅教員など)を育成し、OJTや校内研修の充実を図る。

また、市町村に対しても、市町村教育委員会が行う小・中学校への支援にあたり、府の取組みのノウハウを提供するなどにより支援する。

《事業目標》

【小・中学校】

	現 状	平成25年度
首 席	356名：354校／1,487校 [*]	全小・中学校に配置
指導教諭	259名：252校／1,487校 [*]	全小・中学校に配置

※休校(小学校1)除く、政令市含む。

【府立学校】

	現 状	平成25年度
首 席	351名：170校／174校	学校規模に応じて2～4名配置
指導教諭	41名：37校／174校	全府立学校に配置

《スケジュール》

【小・中学校】

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
首席、指導教諭を計画的に配置				
➡				

【府立学校】

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
首席を学校規模に応じて2～4名配置				
➡				
指導教諭を計画的に配置				
➡				

※注1【OJT】On-the-Job Trainingの略。職業指導手法の一つで、職場での具体的な仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを、意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって、全体的な業務処理能力や力量を育成する指導手法のこと。

※注2【首席】校長の学校運営を助け、その命を受け、一定の校務について教職員のリーダーとして組織を円滑に機能させるとともに、その校務を着実に遂行していく上で、他の教職員に対して、必要な指導・総括にあたる職。

※注3【指導教諭】学校に配置され、教育長及び校長の命を受け、専門的な知識や経験を活用し、教員の育成、研究・研修支援、地域連携の職責を担う。

②教育センターの機能強化

《事業概要》

経験の少ない教員をはじめとする教員全体の授業力アップや日常の教育活動におけるOJTの活性化及び校内研修体制の充実を図るため、教育センターにおけるカリキュラムセンター機能を強化する。

そのため、カリキュラムNAV i プラザ^{注1} やカリナビ・ブランチ(重点項目1⑥参照)をはじめとして、授業づくりに関する研究・相談・情報提供及び教職員の自主的・主体的な研修活動の奨励・支援の充実を図る。

あわせて、平成23年度に開設予定の教育センター附属研究学校(重点項目5②参照)を活用し、教員全体の指導力の向上をめざす。

《事業目標》(一部再掲)

現 状	平成21年度～
・カリキュラムNAV i プラザでの支援 ・カリナビ・ブランチの設置	・全小・中・高・支援学校への巡回指導を実施 ・教員の授業力向上

現 状	平成23年度～
—	教育センター附属研究学校の設置

《スケジュール》(一部再掲)

○教育センターの機能強化

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
全校への巡回指導				
→				

○教育センター附属研究学校の設置

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
教育内容・実施 対象校の公表	入学者選抜実施	附属研究学校設置	附属研究学校を活用した教員の指導力の向上	
→		→		

※注1【カリキュラムNAV i プラザ】教員の自主的・主体的研修の奨励・支援などを目的とし、授業力アップ等のための相談、授業実践等の教材化・普及などの支援体制を整備するとともに、教員をめざす学生に対する相談・支援等を行う。平成19年4月に教育センターに開設。

③人事異動によるキャリア形成・能力向上

《事業概要》

教員一人ひとりの資質向上や学校の活性化を図るため、人事異動や人事交流の充実を図る。

【小・中学校】

小・中学校間の兼務発令を促進し、小・中連携を進めるとともに、教職経験の少ない教員を対象に「他府県」「他の市町村」「異なる校種」「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。

また、学校の活性化を図り、教員の自己啓発の動機付けを促すため、市町村域を超える広域異動^{注1}において、府立学校で実施しているTRyシステム^{注1}を導入する。

《事業目標》

現 状	平成25年度
新任4～6年目の異動基準該当者(約2,000人)の人事異動、人事交流は、他の市町村、異なる校種、教育大学附属学校、私立学校との間で10人	約200人
他府県との交流 2県	交流府県の拡大
小・中学校間兼務発令 169中学校区/291中学校区	全中学校区

現 状	平成22年度～
—	TRyシステムの導入

《スケジュール》

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
新任4～6年目の異動基準該当者の他の市町村等への人事異動、人事交流の人数				
→ 約40名		→ 約80名		→ 約200名
交流府県の拡大				
→				
小・中間の兼務発令の拡大				
→				
TRyシステムの試行		TRyシステムの実施		
→		→		

※ 記載年度の当初異動から実施とする。

※注1【TRyシステム】校長が自校の課題に応じて求人情報を公開し、それに応募した教員の中から校長が構想する学校運営を担い得る人材を確保するためのもの。これによって、学校の活性化を図るとともに、教員の自己啓発の動機付けを促し、その意欲の向上を図る。府立学校において平成15年度から実施。

【府立学校】

新たな人事異動システムを構築するとともに、教職経験の少ない教員を対象に、校種間異動や課程間異動を進めるとともに、府立学校と私立学校間の交流など人事交流を進める。

校種間異動	「府立支援学校」	⇔	「府立高校」
課程間異動	「全日制の課程」	⇔	「定時制・通信制の課程」
人事交流	「府立高校」	⇔	「私立高校」 「府内市立高校」 「府内公立中学校」 「府立工業高等専門学校」
	「府立支援学校」	⇔	「府内公立小・中学校」
	「府立学校」	⇔	「大阪教育大附属学校」 「他の都道府県立学校」

《事業目標》

現 状	平成23年度～
—	新たな異動システムの導入

現 状	平成25年度
校種間・課程間異動、人事交流は新任4年～6年目の異動者のうち約14%（30人／異動者約210人）	約20%

《スケジュール》

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
新たな異動システムの検討・構築		新たな異動システムの導入		
-----▶		————▶		
校種間・課程間異動、人事交流の割合を計画的に拡充				
————▶				

④評価・育成システムの活用

《事業概要》

評価・育成システムを活用して、授業などの職務遂行状況を的確に把握し、指導助言や面談を充実させ、教員一人ひとりの意欲や資質能力を高める。

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。

【評価・育成システムの概要（平成20年度）】

平成16年度より府内の全ての公立学校教職員を対象に「評価・育成システム」を実施。評価は、業績評価と能力評価、及びその結果に基づく総合評価とし、各評価とも5段階の絶対評価としている。

※ 評価の結果

- ・教職員の意欲・資質能力の向上と学校の活性化を図るため、日々の指導・育成に活用する。
- ・各段階における任用等人事の参考資料とする。
- ・翌年度の給与上の措置において、昇給及び勤勉手当の勤務成績の判定に活用する。

《事業目標》

現 状	平成21年度～
<ul style="list-style-type: none"> ・育成（評価）者が、システムの目標設定面談等において指導育成を実施 ・評価結果の給与や人事への適切な反映 	<ul style="list-style-type: none"> ・全教員の授業観察を行うなど職務遂行状況を的確に把握 ・評価・育成システムの適切な運用

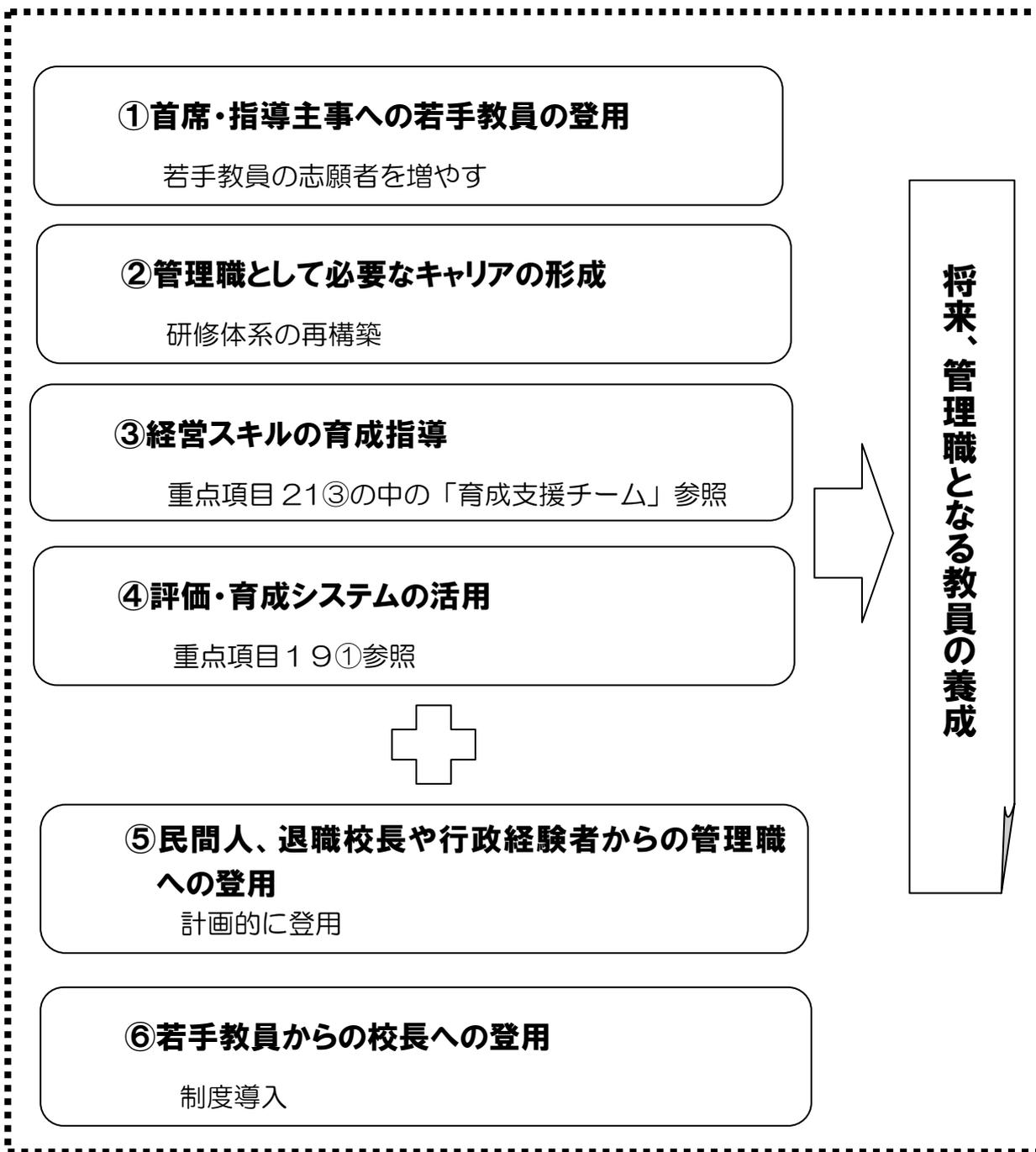
《スケジュール》

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
評価・育成システムの適切な運用				
➔				

重点項目17 将来、管理職となる教員の養成

【目標】

- ・若い年齢層の教員に対して早い時期から管理職候補者として、管理職に必要な資質とスキルを身に付けさせる。
- ・任期付任用制度など新たな校長任用システムを構築し、管理職への登用を図るとともに、教員のがんばりをもっと引き出す。



①首席・指導主事^{注1}への若手教員の登用

《事業概要》

キャリア形成や能力向上が計画的に行われるよう、首席や指導主事への若手教員からの積極的な登用を図る。

【首席、指導主事への選考基準（選考要領）】

《小・中学校》

- ・首席の年齢等の要件は、原則として、30歳以上57歳以下の者
- ・指導主事の経験等の要件は、教職経験5年以上の者

《府立学校》

- ・首席の年齢等の要件は、原則として、33歳以上で57歳以下の者
- ・指導主事の経験等の要件は、原則として、教職経験6年以上で満28歳以上の者

《事業目標》

		現 状	平成25年度
小・中学校	・首席選考試験への志願者のうち、30歳代の志願者	約5% (6人/123人中)	20%
	・指導主事選考試験への志願者のうち、教職経験10年以内の志願者	約14% (9人/67人中)	20%
府立学校	・首席選考試験への志願者のうち、30歳代の志願者	約3% (3人/108人中)	20%
	・指導主事選考試験への志願者のうち、教職経験10年以内の志願者	約15% (4人/26人中)	20%

※ 現状はH19年度に実施した選考試験の状況

《スケジュール》

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
計画的な志願者の増員				
→				

※注1【指導主事】都道府県や市町村に置かれる教育委員会の事務局の職員で、教育課程、学習指導、その他学校教育に関する専門的事項の指導に関する事務に従事する者

②管理職として必要なキャリアの形成

《事業概要》

管理職に必要な資質とスキルの向上及び若い世代からの管理職登用の促進を図るため、研修体系を再構築する。

【研修体系の再構築】

- ・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リーダーとして必要な資質能力の向上を図るため、「リーディング・ティーチャー養成研修事業(仮称)^{注1}」を立ち上げ、それを含めて、管理職の育成のためのキャリアステージに応じた研修体系の再構築を行う。
- ・管理職任用後の研修の充実を図るため、既存の管理職研修も含めて、研修効果を高めるための研修手法と教材について、更なる研究開発と導入を進める。

《事業目標》

現 状	平成21年度～
—	毎年120人(※)を養成

※重点項目19②とあわせた人数。

《スケジュール》

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
リーディング・ティーチャー養成研修事業(仮称)の実施				
➔				

③経営スキルの育成指導(重点項目21③の中の「育成支援チーム」参照)

④評価・育成システムの活用(重点項目16④、19①参照)

※注1【リーディング・ティーチャー養成研修事業(仮称)】教職経験5～15年の教員を対象に、教育センターにおいてミドルリーダー養成のための研修を行い、授業力や学校組織マネジメント力など、管理職・指導主事・首席・指導教諭に求められる資質・指導力の向上をめざす。

⑤民間人、退職校長や行政経験者からの管理職への登用

《事業概要》

民間や行政などで培った柔軟な発想や企画力、組織経営の手腕を活かした、機動的・機能的な学校運営を進めるため、特別選考により民間人や地域人材、退職校長、行政経験者からの管理職を登用する。

《事業目標》

現 状	平成 21 年度～
・小・中学校 12名 ・府立学校 4名	計画的な登用

《スケジュール》

H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度
計画的な登用				
→				

⑥若手教員からの校長への登用

《事業概要》

若手教員で、一定の条件を満たす者を公募のうえ、市町村教育委員会または府立学校長が推薦し、校長に抜擢する道を開く。

《事業目標》

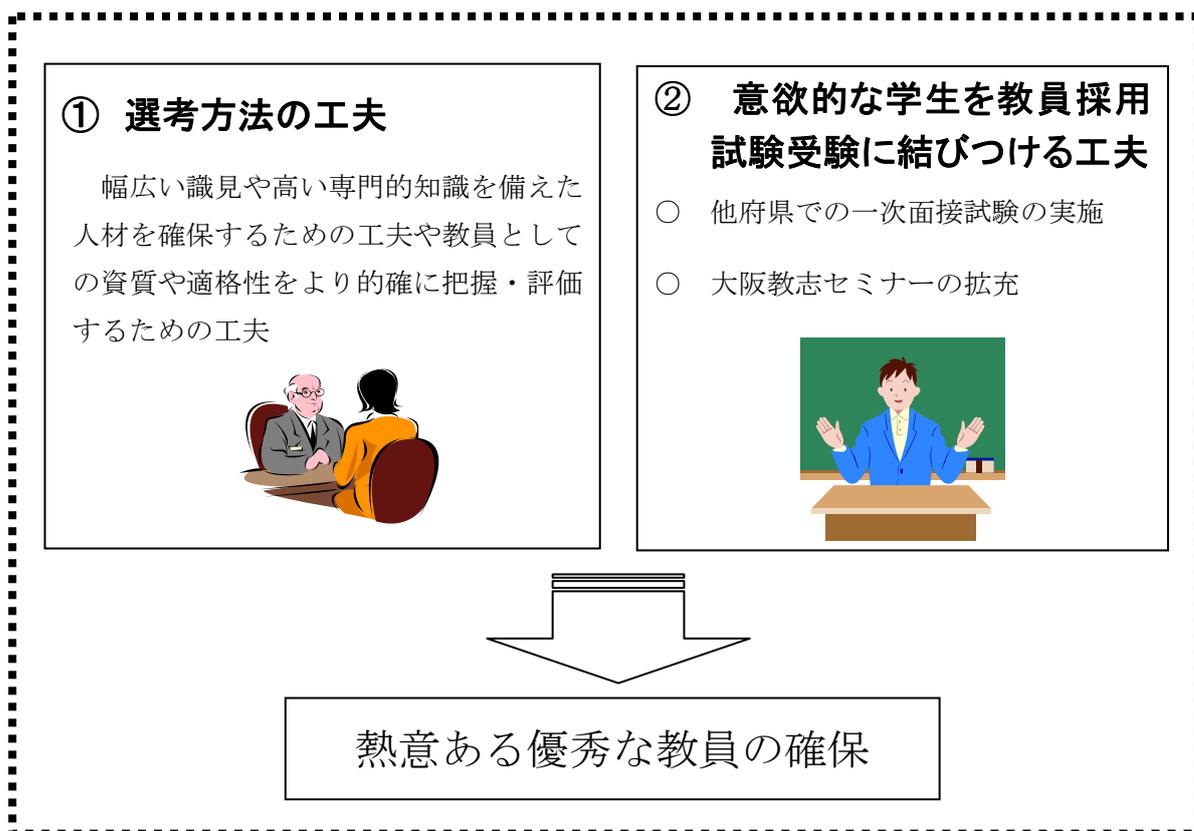
現 状	平成 22 年度～
—	制度導入

《スケジュール》

H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度
制度設計・選考	制度導入			
→	→			

重点項目18 熱意ある優秀な教員の確保**【目標】**

- ・教員採用における選考方法等の工夫を行うことで、大量採用時代において、優秀な教員を最大限確保する。



①選考方法の工夫

《事業概要》

幅広い識見や高い専門的知識を備えた人材を確保するとともに、教員としての資質や適格性をよりの確に把握・評価できるよう模擬授業の実施など、選考方法を工夫し、熱意ある優秀な教員を確保する。

《事業目標》

現 状	平成 21 年度～
社会人経験者や教職経験者等を対象とした特別選考の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 模擬授業の実施や面接員への多様な人材の起用 ・ 特別免許^{注1}の交付を前提とした選考の実施（平成 22 年度～）

《スケジュール》

○ 模擬授業の実施等

H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度
模擬授業の実施や面接員への多様な人材の起用				
—————▶				

○ 特別免許の交付を前提とした選考の実施

H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度
特別免許の交付を前提とした選考の実施を検討	検討を踏まえた選考の実施			
- - - -▶	—————▶			

※記載年度の翌年度当初の採用から実施とする

※注1【特別免許】社会的信望、教員としての熱意と見識を持ち、担当する教科に関する専門的な知識経験又は技能を有するものを学校現場に教諭として招致するため、検定の上授与する教員免許状

②意欲的な学生を教員採用試験受験に結びつける工夫

《事業概要》

近畿圏以外の地域の学生を大阪府の受験につなげることで、受験者の拡大を行い、質の高い教員を確保するため、新たな府県で面接試験を実施するとともに、PR活動を充実し、受験者の確保につなげる。

また、大阪で教員になりたいという高い志と情熱を持った優秀な人材に、早い段階で学校現場での教育活動に参加してもらうことで、実践力と教員としてのやりがいを感じてもらうとともに、意欲的な学生を大阪府の教員採用選考テスト受験につなげるため、「大阪教志セミナー^{注1}」を拡充し、継続的に実施する。

《事業目標》

現 状	平成21年度～
福岡県で一次面接試験を実施	他府県での一次面接試験を拡大

現 状	平成23年度～
大阪教志セミナーの実施（募集人員は100人）	募集人数を200人に拡充

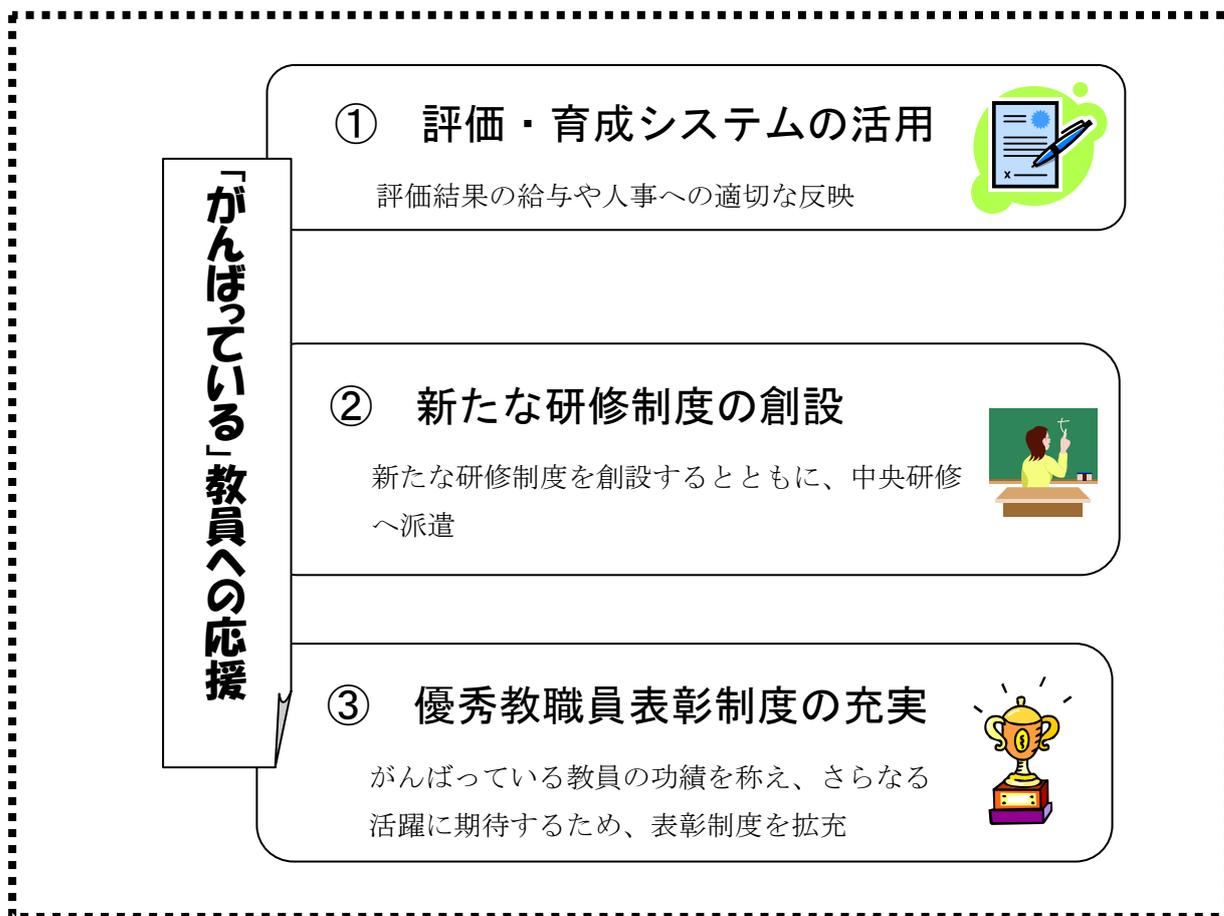
《スケジュール》

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
他府県での一次面接試験の拡大の検討・実施				
大阪教志セミナーの実施				
平成20年度の大阪教志セミナーの検証及び拡充方策の検討	募集人数の拡充 100人⇒150人	募集人数の拡充 150人⇒200人		

※注1【大阪教志セミナー】大阪で教師になりたいという高い志と情熱をもつ学生を対象に、教師として求められる資質や基礎的な指導力をはぐくむために開催するセミナー。

重点項目19 「がんばっている」教員への応援**【目標】**

- ・教育活動に意欲的に取組み、他の教員の模範となるような「がんばっている」教員に対し、より意欲的な取組みが進むような応援方策を充実する。



①評価・育成システムの活用

《事業概要》

評価・育成システムを日々の指導・育成に活用し、教職員の意欲・資質能力を高める。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とともに、人事における各段階の任用の要件とすることで、「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。

※評価・育成システムの概要については、重点項目16④参照。

《事業目標》

現 状	平成21年度～
<ul style="list-style-type: none"> ・育成（評価）者が、システムの目標設定 面談等において指導育成を実施 ・評価結果の給与や人事への適切な反映 	評価・育成システムの適切な運用

《スケジュール》

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
評価・育成システムの適切な運用				
→				

②新たな研修制度の創設

《事業概要》

教育への使命感の高揚とがんばったことへの達成感の醸成を図るため、がんばっている教員に対し、新たな研修制度（リーディング・ティーチャー養成研修事業：重点項目17②）を創設するとともに、国が主催する研修等への派遣を行う。

《事業目標》

現 状	平成21年度～
—	毎年120人（※）を養成、派遣

※重点項目17②とあわせた人数。

《スケジュール》（再掲）

H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
リーディング・ティーチャー養成研修事業（仮称）の実施				
→				

③優秀教職員表彰制度の充実

《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。

また、優秀教職員等表彰を受賞した者については、受賞後の活躍の状況等を踏まえつつ、文部科学大臣「優秀教員表彰」にも推薦する。

《事業目標》

現 状	平成 21 年度～
表彰件数は毎年度 10 件程度 (ただし、平成 19 年度は 39 件)	表彰予定件数：毎年度 100～200 件程度

※ 平成 20 年度中に現行の制度運用を見直し、表彰枠を大幅に拡大

《スケジュール》

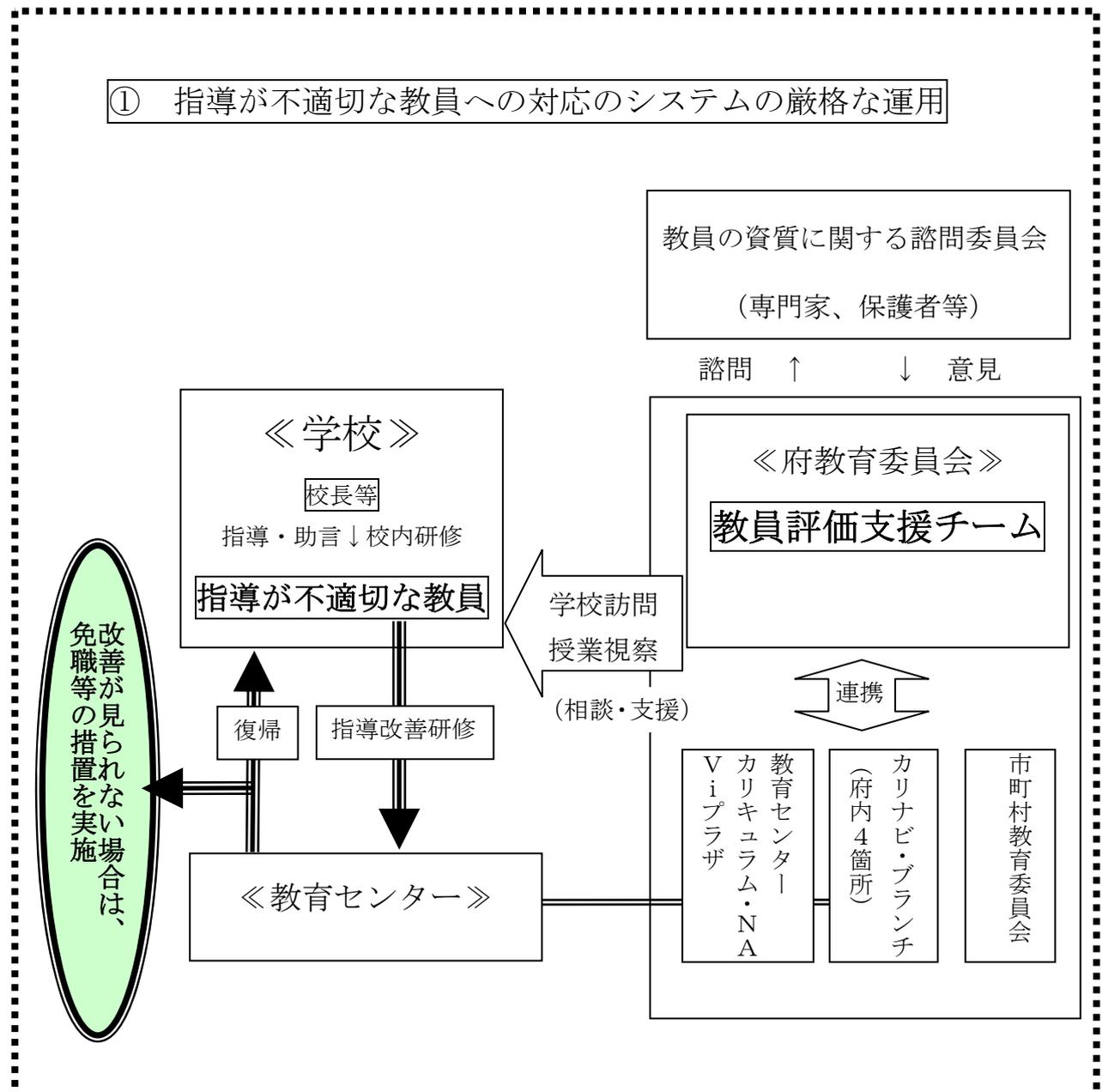
H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度
適切に運用				
→				

重点事項 20 指導が不適切な教員への対応

【目標】

- ・教育センターや市町村教育委員会とも連携しながら、学校訪問・授業視察を行い、指導が不適切な教員に対し、免職等の必要な措置を厳格に行う。

① 指導が不適切な教員への対応のシステムの厳格な運用



①指導が不適切な教員への対応のシステムの厳格な運用

《事業概要》

指導が不適切な教員に早期に適切な対応を行うため、府教育委員会に設置した「教員評価支援チーム」と教育センター・市町村教育委員会等が連携して学校訪問・授業視察を行う。

改善が見られない場合は、府教育委員会が「指導が不適切である」教員と認定し、指導改善研修を実施する。1年後、改善が見られない場合は、府教育委員会が免職その他の措置を実施する。

なお、新規採用教員については、指導・育成を図るとともに、条件付採用期間制度の趣旨を踏まえ厳格に対応する。

【「教員評価支援チーム」の支援内容】

1. 校長（学校）及び市町村教委と協力し、学校訪問等を行うことにより、校長や市町村教育委員会が当該教員の指導における課題を明確にし、校内における研修など当該教員の指導改善に向けた取り組みへの支援を行う。
 2. 「指導が不適切である」教員の認定の前提となる指導力の評価を行うにあたっての支援を行う。
- ※ 専門家や保護者等からなる「教員の資質に関する諮問委員会」の意見を踏まえて、府教育委員会が「指導が不適切である」教員と認定し、校長が指導改善研修の研修命令を発令する。

《事業目標》

現 状	平成 21 年度～
<ul style="list-style-type: none"> ・小・中学校 30 校を訪問・視察 ・府立学校 60 校を訪問・視察 	全小・中・高・支援学校を訪問・視察

《スケジュール》

H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度
全小・中・高・支援学校を訪問・視察				
➔				