

すべての子どもが、成長できる「教室」

Teach For JAPAN

NPO法人と教育委員会・学校連携による、 代替教員免許状の活用事例について

2019年8月
認定NPO法人Teach For Japan
代表理事 松田 悠介



Confidential and Proprietary Material; Taking this material for any use without individual explicit authorization from Teach For Japan is strictly forbidden.

自治体のニーズ (1/2)

自治体が抱える課題・ニーズ

1. 教員の質の担保が困難になってきている(全国的現象)

- 教員採用倍率の中期的な下落。団塊の世代の退職に伴う採用数の増加の一方で、受験者数はおおよそ一定のため、競争倍率が中期的に低下している。
- 産業構造や社会情勢の変化(グローバル化、知識産業化、ICT高度化等)に応じて公教育の内容および、教育を支える教員も成長・変化し続ける必要がある。
- 特定地域・教科における教員不足。教科によって教員需給にばらつきが大きく、一部の地域では、理数系教科や英語等を中心に教員不足が発生している。
- 教員組織の年齢構成の変化。教員組織の高年齢化が進むとともに、学校運営や若手育成の根幹を担うミドル層の相対的な不足が顕著になっている。更に、今後10年間で教員の1/3が退職するとも指摘されている。
- 教員の多様性の不足。大学入学時までには教員への進路を決定する必要があり、多様な専門性や経験を有する人材が教員になりにくい。
- 免許状制度の形骸化。教員免許を取得する大学生のうち、実際に教員を志望する割合は非常に低く、養成課程運営コストに比して候補者が少ない。特に優秀な人材が民間企業に就職していく傾向がみられる。
- 教員の社会的地位の相対的の下落。高等教育進学率が増加した結果、保護者の大卒比率も高まっている一方で、教員の修士号保持率は国際的に見ても低く、社会的地位の相対的の下落の一因になっている。

自治体のニーズ (2/2)

自治体が抱える課題・ニーズ

2. 臨時的任用講師の質の担保

- 教員採用試験に通らなかった人材が臨時的任用講師として採用されるため、指導技術の足りていない人材が教壇に立つこととなる。
- 初任者研修などのサポートのない状態で、教員として初年度を過ごすこととなるため、指導技術の向上に限りがある。

3. 臨時的任用講師の量の担保

- 小学校講師の数が不足している。少人数学級化に伴い、さらなる不足が見込まれている。
- 中学校講師の数が教科によっては、不足しているため、毎年確保に苦労している。
- 教育困難校での勤務を希望する人材が限られており、調整に苦労している。

4. 特色ある教育を推進するための人材不足

- 学力向上政策の一環として少人数学級編制事業を推進していく中で教育委員会の政策意図を理解し、採用基準を満たす人材の確保に苦労している。
- 社会人採用枠などを増やすものの、ネガティブ転職が多く、社会人活用の評価は低い。
- ミドルマネジメントを担える人材が不足している。

現場からみる、教員養成、教員免許制度の課題

認定NPO法人Teach For Japan (以下TFJ)は、教育に対して情熱を持つ人材を独自に採用し、多様な視点・経験を持つためのコミュニティを活かして研修を行い、2年間のフェローシッププログラムとして学校現場にフェロー(教師)を配置する。このモデルが成立し得るのは、現行の教員養成の課題を鑑みた時、各ステークホルダーにとって、このモデルへのニーズが存在するためである。

前提として、現行の教員養成制度に対しては、従来より次のような課題が指摘されている。

- 養成: 教職課程では、教員採用試験に合格することが目的になりがちで、これからの時代を見据えた学校教育の担い手や、現在の学校現場の課題解決を備えた人材育成機関としての機能は不十分である。
 - 教育学部内でも教師を目指していない学生も出てきている。教職課程中にモチベーションが落ちる。
 - 学校現場に入職した後、3年以内に離職する率が高い。現場と教職課程のギャップ。
 - 21世紀型の教育の実践や課題解決能力を育む経験はほとんど為されていない。従来型の単位認定。
 - 医師免許のように、免許取得でクオリティコントロールが担保されているという実態がない。
 - ミドルリーダーや管理職を見据えた科目等は教職大学院に行かないと受講できない。
- 採用: 教員採用試験も、「新しい時代の教育」を担える人材を採用するプロセスになっていない。
 - 例) 教育法規理解等を重視する一方、学校現場で必要とされている課題解決能力や協働力、コミュニケーション能力を図る内容になっていない。
 - 現在のプロセスでは臨時採用の決定時期が遅く、採用すべき教員数が満たせないケースや、質をほぼ問わない採用が行われているケースが散見される。(ある都道府県では現役の大学生を非常勤で採用している事案も)
- 研修: 自治体が実施する研修でも、新たに教員に求められている能力の開発は不十分。
 - ある市町村の教員アンケートでは6割程度の教員が「研修に参加したくない・できない」と回答。
 - 学校現場の業務の関係で、継続的に職能開発へ参加する時間がないと90%の教員が回答。(TALIS 2018結果より)
- 免許: 学生時代に免許を取得していない中途人材が、後々教員を目指すことは困難
 - 通常の免許取得には、通信教育等で2-3年かけて単位取得する必要

Teach For Japanが提供したい価値

より具体的には、TFJは、多様な視点・経験を持ったフェロー(教員)を、
①新規かつ独自に採用し、②独自に研修を行い、③2年間のフェローシッププログラムとして困難校に配置する。

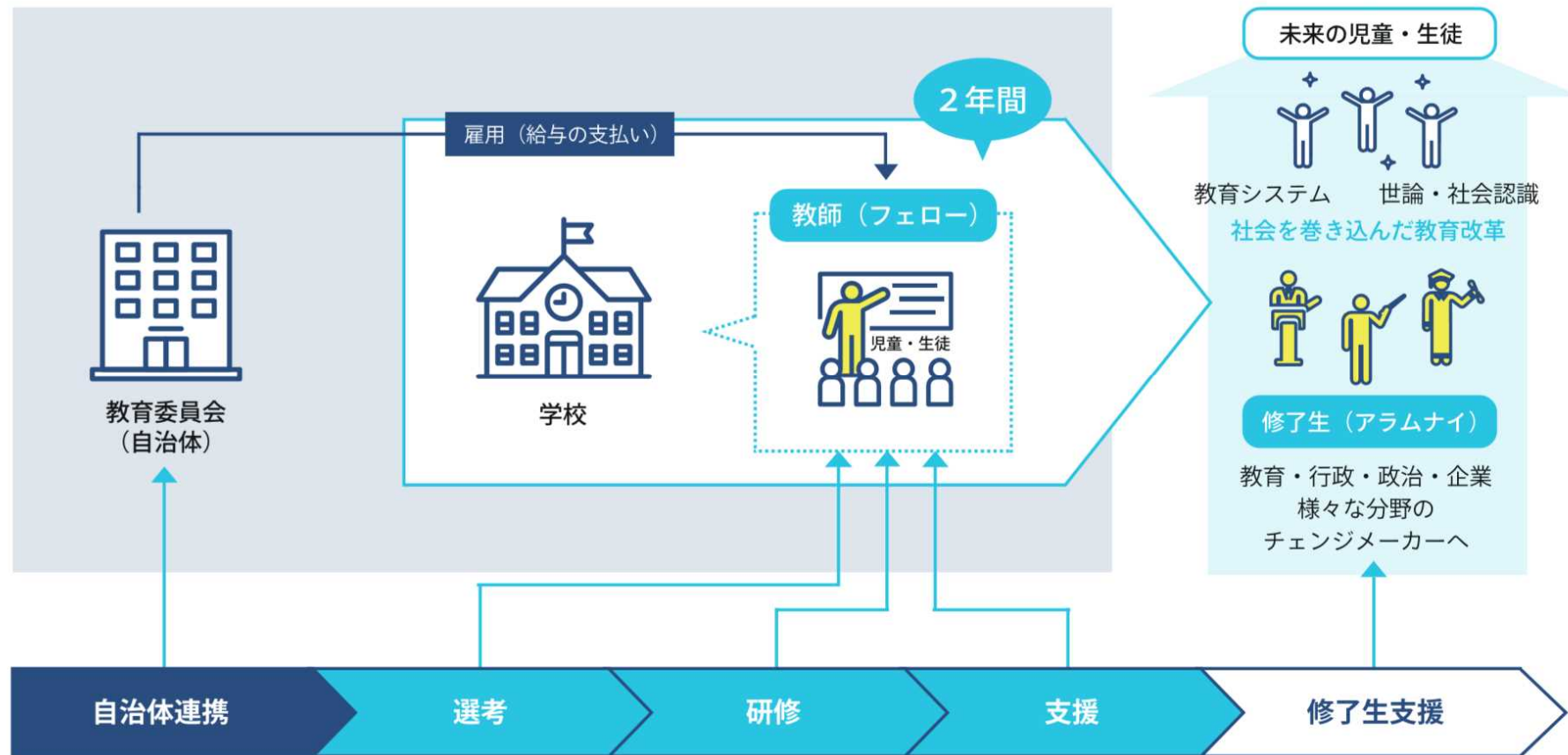
このモデルが成立し得るのは、現行の教員養成の課題を鑑みた時、各ステークホルダーにとって、このモデルへのニーズが存在するためである

以上の課題認識の元、TFJのモデルでは各ステークホルダーに対して次のような価値を提供したい

- 対教育委員会 ⇐ ①新規かつ独自の採用
 - 地方・困難地域等で発生している人不足への対応
 - 通常の教職課程からは採用できないタイプの人材の獲得
- 対学校 ⇐ ②独自の研修・サポート
 - 教育委員会実施の研修では身につかない知識・スキルを持った人材の参画
- 対フェロー ⇐ ③2年間のプログラム派遣
 - 免許を保有していなくても教員になれる機会
 - 教育に対する熱い想いを共有する仲間との出会い
 - 修羅場を経験することによる自己成長機会

教員の学校派遣モデルについて

Teach For Japanは教育委員会の要請に応じて、多様な経験をしてきている優秀な人財を、教員免許の有無にかかわらず採用し、独自の研修プログラムで育成し、学校現場に配置する活動を行っている



フェロー(派遣教師)の採用ペルソナ

Teach For Japanでは、現場で力を発揮する教師には、イメージとして、大きく3パターンのフェローイメージを設定

- 明確な目標をセットして走れる変革リーダー候補タイプ
- スキル還元志向・研究者肌タイプ
- 活動的(体が先に動く)・利他的なタイプ

上記のフェローイメージを念頭に置きつつ、それぞれのパターンに合致するポテンシャルのある候補者を、バランスよく採用していくことで、2年間の教室でのインパクトとアラムナイインパクトの双方を見据えた採用活動としたい

また、いずれのパターンの場合であっても共通して、採用時点で備えているべき力を、基礎力・指導力・成長力の3分類の元に、9つの要素に分解し言語化。この9要素をTeach For Japanの採用基準として定める

- 基礎力: 育成困難な力
- 指導力: 育成可能な力
- 成長力: 育成可能な指導力の伸び代を表す力

上記の採用基準について採用時点で最低限備えているべき水準を定義し、その評価視点を言語化

- 最低限の水準と、その評価視点は、採用⇒フェロー派遣のプロセスを繰り返しながら、「採用時想定以上に活躍したフェロー」「採用時想定ほど活躍しなかったフェロー」についての経験を蓄積し、継続的に見直す

具体的な採用施策の検討にあたっては、常にペルソナをイメージし、その所属・キャラクター等を踏まえてターゲティングを行う

- 例:「明確な目標をセットして走れる変革リーダー候補タイプ」にはリーダーシップ経験プログラムとして訴求



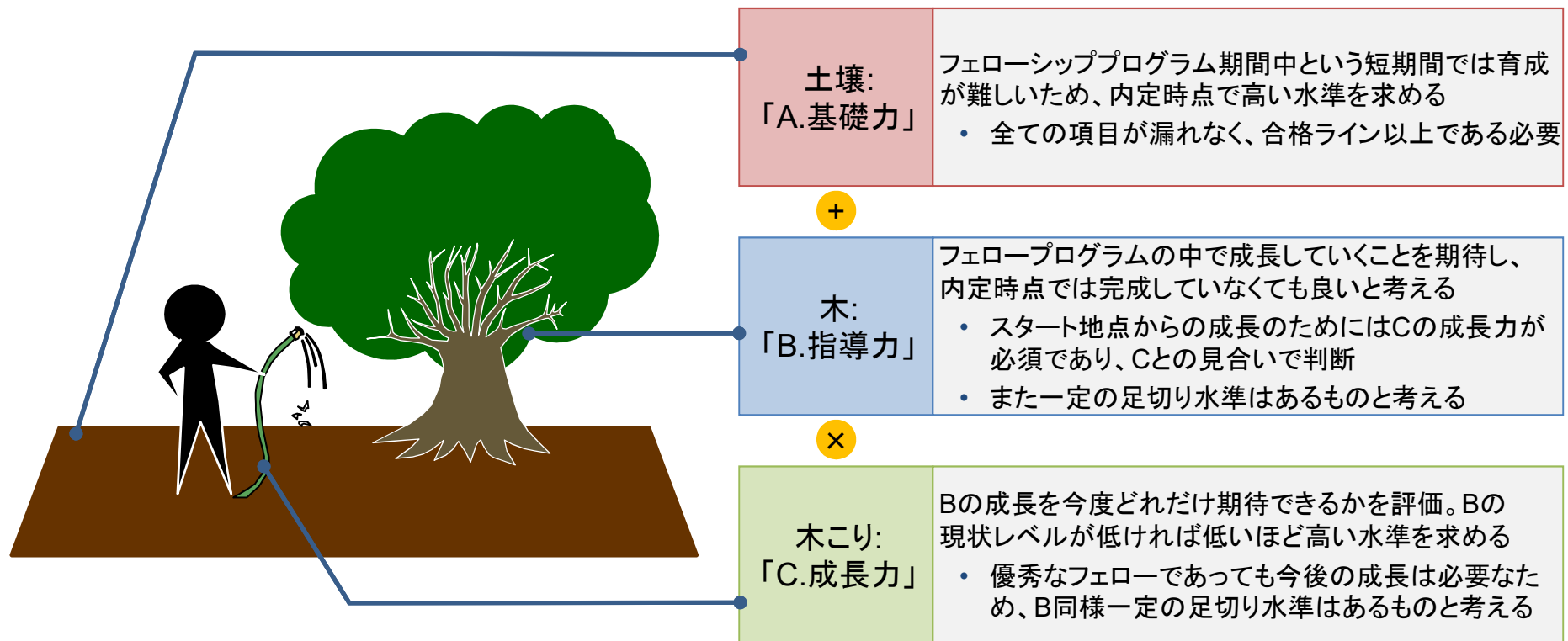
PDCAサイクルを回しながら、毎年内容を更新していき、時代に適応できる仕組みの構築を目指す

選考基準項目の大分類

選考時点で必要な力、研修で伸ばしていける力と、伸ばすための力に3分類している。

評価する力の全体像イメージ

考え方



Cの全項目が高水準にある必要はないが、全体のバランスとして高い成長力があることを求める

- 例:「素直さ・愚直な努力を武器に成長する人」と「教育課題に対する当事者意識と自尊心を武器に成長する人」は、どちらも高い成長力を有する

採用基準 (9項目の定義)

3分類の元に、9つの要素に分解し言語化。この9要素をTFJの採用基準として定める
定義

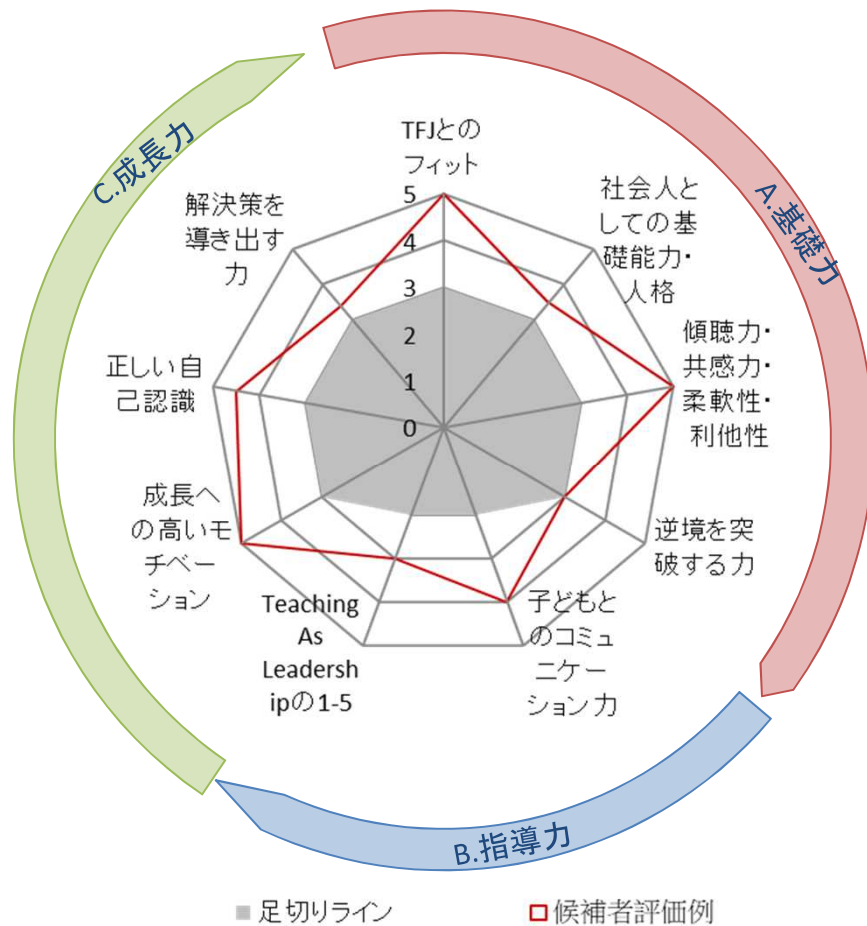
A.基礎力	1	TFJとのフィット	TFJのビジョン・ミッションを理解しており、「すべての子どもが素晴らしい教育を受けることができる社会の実現」を信じ、自分もその挑戦にコミットしたいと望んでいる。
	2	社会人としての基礎能力・人格	多様なバックグラウンドを持つ他者と円滑にコミュニケーションでき、時間内に、かつ効率的にタスクを処理できる。また、倫理観・人権意識・基礎学力に信頼を置ける。
	3	傾聴力・共感力・柔軟性・利他性	他者の意見に耳を傾け、共感を示すことができ、かつその状況に応じて柔軟に自分自身を変化させることができる。子ども・同僚・仲間のフェローの成長にコミットする利他の精神がある。
	4	逆境を突破する力	困難な状況においても、安定した感情で、前向きに課題解決に立ち向かうことができる。
B.指導力	5	子どもとのコミュニケーション力	子供の言葉に耳を傾けながら安心できる教室環境を醸成できる。さらに、事柄を細かいステップに分解しながら、わかりやすい言葉で子どもに説明することができる
	6	Teaching As Leadershipの1-5	すべての子どもたちに質の高い教育を提供するための、優れた教師となるための資質をTeaching As Leadershipの各原則のNovice以上のレベルで備えている
C.成長力	7	成長への高いモチベーション	目標達成に対する強い意欲と、その意欲を高く保ち続けるための原動力を有している(例:教育課題に対する強い問題意識・原体験、努力し続けることに対する自尊心)
	8	正しい自己認識	自らの課題を正しく認識することができる。またその課題を他者から指摘された場合にも、謙虚にそれを受け止め理解することができる。
	9	解決策を導き出す力	原因と結果のつながりを正しく把握し、認識した課題に対して有効な打ち手を考えることができる。

母集団形成について(採用ペルソナ)

	明確な目標をセットして走れる 変革リーダー候補タイプ	スキル還元志向・ 研究者肌タイプ	活動的・ 利他的タイプ	
フェローに 惹かれる理由	<ul style="list-style-type: none"> “学校を作りたい” “社会変革したい” “次世代のために” “地域をかえたい” 	<ul style="list-style-type: none"> “子どもたちの成長にやりがいを感じる” “教育者としての腕を磨きたい” 	<ul style="list-style-type: none"> “子供たちの笑顔が見たい” “ありのままの子どもたちを認めてあげたい” 	
キャリアビジョン	<ul style="list-style-type: none"> 政治家 教育系起業 学校管理職 	<ul style="list-style-type: none"> 大学教員 文科省 学校教員 	<ul style="list-style-type: none"> 学校教員 教育系就職・NPO/NGOスタッフ TFJ参画 	
基本属性	年齢・性別	<ul style="list-style-type: none"> 20代中～30代前半男 	<ul style="list-style-type: none"> 20代前半～30代男 	<ul style="list-style-type: none"> 20代前半～30代女性
	学歴・職歴	<ul style="list-style-type: none"> 大卒、海外留学or“放浪”経験 非教育学部卒、体育系あり 営業職 	<ul style="list-style-type: none"> 院卒可能性あり 教育系の組織で働いた経験(塾・財団)、コンサル 	<ul style="list-style-type: none"> 大卒、帰国子女あり 非教育学部卒 コンサル/大企業就職、現在通信制の教育大学の可能性あり
	免許有無	<ul style="list-style-type: none"> 未取得者多数 取得済の場合、体育や社会など 	<ul style="list-style-type: none"> 取得者多数(文系学部で英語免許、理系学部で理科免許等) 	<ul style="list-style-type: none"> 未取得者多数 取得中の可能性も大
ライフスタイル	チェックするメディア	<ul style="list-style-type: none"> SNSヘビーユース(発信系) 少し前のR25など“意識高い系”メディアもチェック 	<ul style="list-style-type: none"> SNSヘビーユース(情報取集中心、発信は少なめ) 有名ブログもチェック(内田良やtogetterの教育カテゴリまで) 	<ul style="list-style-type: none"> SNSはプライベート中心 教員採用セミナー・教員ステーションなどの教師メディアをチェック 大学図書館・近隣カフェ等も接点に
	興味を持つイベント	<ul style="list-style-type: none"> キャリア教育系イベント等(例)Dream Possibility 	<ul style="list-style-type: none"> ICT教育、21世紀型教育、新しい英語教育、アクティブラーニングなど(アカデミックな香りがすると良し) 	<ul style="list-style-type: none"> “学校教育動向・改革情報”などのイベントには興味あり。友達が参加するとベター
	動きやすい時間帯	<ul style="list-style-type: none"> 平日夜+土日の片方はアクティブ 	<ul style="list-style-type: none"> 平日夜に興味があれば動く 	<ul style="list-style-type: none"> 土日はアクティブ 平日夜は学校の可能性あり
訴求ポイント	<ul style="list-style-type: none"> 教育現場の経験 教室をまとめるリーダーシップ経験 	<ul style="list-style-type: none"> 21世紀型の教育 生きる力をはぐくむ教育 	<ul style="list-style-type: none"> 厳しい子供たちに教育で貢献 フェローの生の声(こんなに子どもと成長できた！) 	

選考時点で最低限備えているべき水準の考え方

「A.基礎力」「B.指導力」「C.成長力」のそれぞれの特性を踏まえると、
選考時に求める水準の考え方は3分類ごとに異なる



現時点の実力値	A.基礎力	4項目+⑤の一部(子供に向き合う意欲)すべてが、足切りライン以上である必要 ・ 例:5段階評価で3以上
	+	
ポテンシャル	B.指導力	各項目は育成可能と捉えらると、Aより足切りラインは低い ・ 例:初心者レベル(5段階評価で2)以上を求める
	×	
ポテンシャル	C.成長力	Teaching As Leadershipで唯一6の「Work Relentlessly」=モチベーションは初級者レベル(5段階評価で3)以上を求める ・ 他の項目もばらつきは許容するものの、5段階評価で3以上を求める

基礎力・指導力・成長力の見極め方

厳格な採用ルーブリックに基づき、基礎力・指導力・成長力を見極める

基礎力



- エントリーシートで教育に対する思いの確認
- 複数回にわたる面接で上記思いや困難を乗り越える力、コミュニケーション能力を見極め
- 学科試験や資格認定試験を活用し、教職に就くのに必要な知識を持ち合わせているのかを確認

指導力



- 指導案を提出し、指導案の精度を確認
- 模擬授業を実施し、基礎的な指導力を確認
- 学習支援事業にも参加して頂き、実際の生徒とのやりとりを確認
- 当団体では、指導力は「指導可能」ととらえており、突出した指導力は採用時点では必須としていない

成長力



- 当団体では、何よりもこの成長力が重要だと考える
- 模擬授業のフィードバック面談を行い、制限時間内に改善策を考えて頂き、同じ内容の模擬授業を実施
- ここでは一度目の模擬授業からの改善可否を確認する
- 二度目の模擬授業を実施後、再度面談を実施し、成長マインドセットを確認

赴任前研修について

TFJは現状の学校現場の課題解決やこれからの教育を見据えた研修内容を他団体や民間企業と連携し開発し、フェロー(教師)候補生へ提供している。

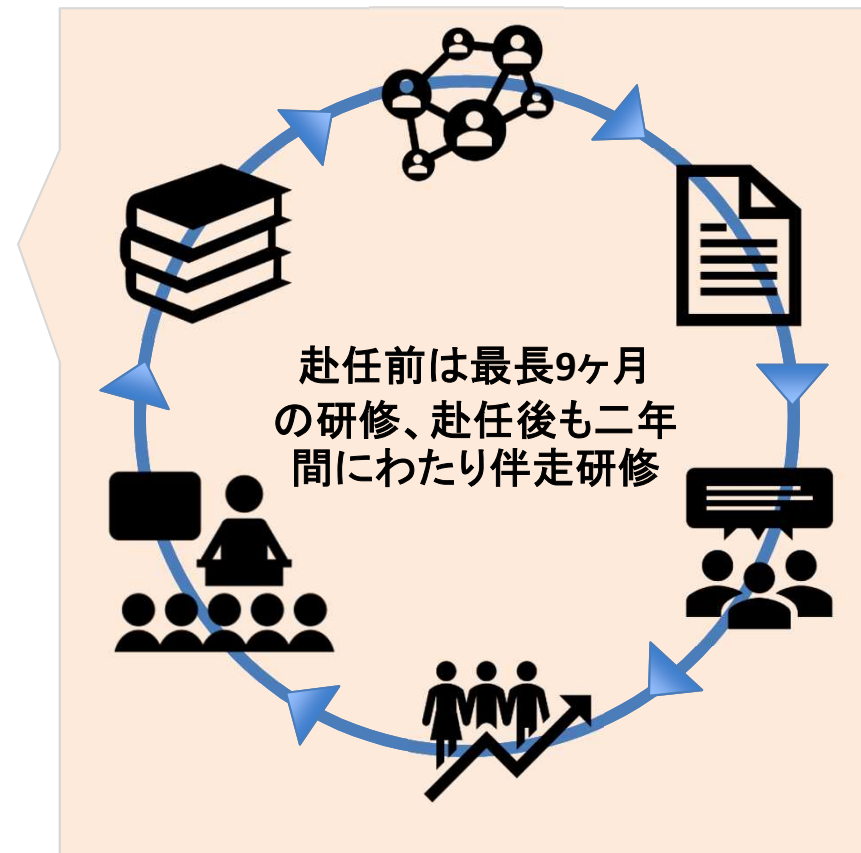
■赴任前研修

赴任までに行われる研修は大きくは3つ予定している。全ての研修は別添のルーブリックに基づいて、研修講師の配置や内容の策定をしている。

1. オンライン研修
定期的なオンラインによる研修とレポート提出
2. 実地研修
学習支援活動への参加や集合して行うワークショップ
3. 集中型研修(赴任前の3月に三週間程度実施)
複数日程の宿泊型研修

■赴任後研修

上記同様、オンライン・実地・集合研修を定期的に赴任後も提供している。こちらも別添の赴任後支援ルーブリックに基づき、研修が設計されている。



これまで現場に紹介したフェロー一覧(1/3)

	性別	応募時年齢	出身大学	出身大学院	職歴	臨免発行	赴任地域	プログラム後進路
1	F	22	早稲田大学教育学部	-	・新卒	中(社会)	神奈川県	中学校教諭
2	F	23	京都教育大学教育学部	-	・新卒	中(英語)	京都府	高校教諭
3	F	24	大阪大学外国語学部	-	・新卒	小	兵庫県	高校教諭
4	M	23	白鷗大学教育学部	-	・青年海外協力隊	臨免(小)	奈良県	小学校教諭
5	F	23	九州大学文学部	-	・新卒	中(英語)	大阪府	中学校教諭
6	M	25	早稲田大学社会科学部	-	・楽天株式会社	臨免(小)	奈良県	個人事業主
7	M	29	筑波大学 理工学研究科	筑波大学大学院 理工学研究科	・株式会社東進英舎(塾) / 青年海外協力隊	中(英語)	茨城県	高校教諭
8	M	22	慶應義塾大学文学部	-	・新卒	小	奈良県	小学校教諭
9	F	22	法政大学現代福祉学部	-	・新卒	小	神奈川県	小学校教諭
10	M	25	順天堂大学 スポーツ健康科学部	-	・新卒	小	奈良県	小学校教諭
11	M	25	京都大学 教育学部	-	・新卒	小	大阪府	会社員(レゴ・ジャパン)
12	M	25	高知大学 人文学部人間文化学科	京都教育大学大学院 連合教職実践研究科	・新卒	中(社会)	三重県	中学校教諭
13	M	24	帝塚山大学 現代生活学部	-	・一般社団法人子どものエンパワメントいわて	小	奈良県	会社員(株式会社LITALICO・NPO法人Teach For Japan)
14	M	26	宮城教育大学 教育学部	宮城教育大学大学院	・新卒	小	宮城県	小学校教諭
15	M	28	Soka university of America	-	・堺市立神戸小学校(放課後児童対策事業所指導員) ・堺市浜寺石津小学校(学校教育活動支援スタッフ) ・大阪市立端光中学校府費 常勤講師 ・高石市立取石小学校・加茂小学校 市費英語教育支援教師	中(英語)	奈良県	中学校教諭
16	F	25	同志社大学	京都教育大学大学院 連合教職実践研究科	・新卒	中(英語)	神奈川県	会社員
17	M	24	創価大学 教育学部教育学科	-	・新卒	中(英語)	東京都	中学校教諭
18	F	27	-	神戸大学大学院 国際協力学科	・新卒	中(英語)	大阪府	大使館職員(在マレーシア大使館)
19	F	23	創価大学 教育学部児童教育学科	-	・新卒	小	奈良県	NPO法人職員(Learning For All)
20	M	25	佛教大学 教育学部教育学科	京都教育大学大学院 連合教職実践研究科	・京都市教育委員会 事務局青少年化学センター 主事	小	奈良県	小学校教諭
21	M	23	東京学芸大学 教育学部 初頭教育教員養成課程	-	・新卒	小	奈良県	小学校教諭
22	F	25	宇都宮大学 教育学部学校教育教員養成課程	-	・新卒	小	東京都	小学校教諭
23	F	28	慶応義塾大学 法学部政治学科	-	・株式会社リクルートキャリア ・横浜市にて教職員	中(英語)	神奈川県	小学校教諭(期限付:小中連携プロジェクト研究)
24	F	26	早稲田大学 教育学部数学科	-	・日本通運株式会社	臨免(小)	福岡県	中学校学習指導員
25	F	27	早稲田大学 教育学部	-	・伊藤忠商事株式会社 ・文部科学省 初等中等教育局(嘱託)	臨免(小)	奈良県	NPO法人職員(Teach For Japan)
26	F	21	国際基督教大学 教育学部アーツサイエンス学部	-	・新卒	中(英語)	大阪府	NPO法人職員(じぶん未来クラブ)
27	M	33	和歌山大学 教育学部国際文化課程	University of East Anglia MA Education and Development	・株式会社ウィザス・第一教育本部・第一ゼミナール和歌山支部 支部長 ・JICA・青年海外協力隊・青少年活動隊員(キルギス) ・特別非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン・南スーダンプロジェクト事業部・フィールドコーディネーター ・国境なき医師団(MSF)・バルセロナ事業部・アドミニストレーター	特免(中英)	福岡県	国際NGO職員(国境なき医師団)
28	M	28	専修大学 文学部人文学科史学専攻	-	・株式会社エイチ・アイ・エス(上海支店)	臨免(小)	福岡県	個人事業主
29	M	26	創価大学 教育学部児童教育学科	上智大学大学院 総合人間科学研究科教育学専攻	・青年海外協力隊・ベリーズ共和国・小学校教諭	小	神奈川県	会社員(株式会社教育と探求社)

これまで現場に紹介したフェロー一覧(2/3)

30	F	42	上智大学 文学部教育学科	-	・びあ株式会社 ・コーチ(個人事業主)	小・二種	神奈川県	小学校講師・個人事業主
31	F	26	立命館大学 文学部人文科学教育人間学専攻	-	・株式会社ネクステート	臨免(小)	福岡県	小学校教諭
32	M	27	大阪体育大学 体育学部スポーツ教育学科	-	・CF portal del Caroig(スペイン4部) ・Catarroja CF(スペイン3部) ・Albacete Ba lompie SAD(スペイン2部 B) ・大阪体育大学 教育補佐	臨免(小)	奈良県	NPO法人職員(Teach For Japan)
33	F	28	名桜大学 人間健康学部スポーツ学科	-	・名護市通応指導教室(不登校支援)指導員 ・金武町立金武小学校 特別支援員 ・青年海外協力隊・ザンビア共和国・小学校教諭	小・二種	福岡県	小学校教諭
34	F	21	九州大学 教育学部	-	・新卒	臨免(小)	福岡県	NPO法人職員(Teach For Japan)
35	M	26	中央大学 文学部人文社会学科英語文学文化専攻	University of Sussex, MA International Education and Development	・一般財団法人教育支援グローバル基金 業務委託契約 ・独立行政法人国際交流基金 入社 ・一般財団法人教育支援グローバル基金 契約職員	中(英語)	神奈川県	私立中学校教諭
36	M	30	早稲田大学 法学部	-	・株式会社コアネット コアネット教育総合研究所	小・二種	奈良県	小学校教諭
37	男	37	早稲田大学 第一文学部哲学科 玉川大学 教育学部教育学科	-	・(株)NTTデータ 公共システム事業本部入社 ・(株)NTTデータユニリーバへ出向 ・(株)NTTデータ ビジネスソリューション事業本部に復帰	小	埼玉県	会社員(株式会社パーソル総合研究所)
38	女	27	The university of vermont 星槎大学共生科学部生物学科	-	・(一財)日本スタディ・アブロード・ファンデーション	小	福岡県	小学校教諭
39	女	24	東京女子大学 現代教養学部 国際社会学科 国際関係先攻	-	・(株)そらまめキッズツアー	臨免(小)	福岡県	NPO法人職員(放課後アフタースクール)
40	女	22	慶應義塾大学 法学部政治学科 Copenhagen Business School international Program Harvard Business School Non-Profit Program For international Affairs Stanford Design-thinking School D-program International Baccalaureat Diploma	-	・(株)三菱東京UFJモルガンスタンレー証券 投資銀行部門	臨免(中)	福岡県	会社員(株式会社ビーブルフォーカス・コンサルティング)
41	女	27	国際基督教大学 教育学部・語学科 日本語学	-	・広島エフエム放送株式会社制作事業広報部 事業広報グループ	中(英語)	埼玉県	地域おこし協力隊(一般社団法人 手間山の里)
42	男	24	慶應義塾大学 理工学部・管理学科 統計 解析を用いたマーケティング	-	・NTTコミュニケーションズ・クラウドサービス部	臨免(中)	福岡県	起業(学習塾c.school)・NPO法人職員(Teach For Japan)
43	男	36	神奈川大学 法学部法律学科 国際法	-	・KCコンサルティング株式会社OPU事業部 ・アビームコンサルティングP&T事業部SCM配属	臨免(小)	福岡県	小学校講師
44	男	45	慶應義塾大学 理工学部数理学科 統計学 慶應義塾大学 理工学研究科 計算機科学 BBT大学大学院	-	・日本オラル製品開発本部 ・米国Oracle Corporation, Product Development	臨免(小)	福岡県	個人事業主
45	男	31	近畿大学 文芸学部 文化学科 比較文化 コース	-	・株式会社リクルートライフスタイル営業総括部	臨免(小)	福岡県	小学校講師
46	男	25	同志社大学 法学部 政治学科	-	・株式会社政策金融公庫 中小企業事業 ・株式会社adoo取締役	臨免(小)	福岡県	会社員(株式会社グロービス)・NPO法人職員(Teach For Japan)
47	男	27	福岡教育大学 教育学部 中等教育教員養成課程 技術専攻	福岡教育大学大学院 教育学研究科 教育学専攻 技術教育コース(生物育成領域)	・NPO法人アジア太平洋子ども会議・イン福岡 プログラムコーディネーター	臨免(小)	福岡県	私立学校 管理職補佐
48	女	26	慶應義塾大学 総合政策学部総合政策学科	-	・リクルート住まいカンパニー 営業統括本部 埼玉グループ チーフ	臨免(小)	福岡県	会社員(エッグフォワード株式会社)
49	男	22	横浜国立大 教育人間科学部 教育人間科学部	-	・新卒	小	福岡県	小学校講師
50	女	25	広島市立大学 国際学部・国際学科	-	・在フィジー日本国大使館・官房班・派遣員	中(英語)	福岡県	中学校講師
51	男	23	琉球大学 教育学部 生涯教育課程	-	・	小	福岡県	会社員

これまで現場に紹介したフェロー一覧(3/3)

52	男	23	関西学院大学 教育学部・幼児初等教育学科	-	・(株)ベネッセコーポレーション・初等中等事業部	小	埼玉県	小学校教諭
53	男	23	大阪教育大学 教員養成課程 数学専攻	-	・日々輝学園高等学校 神奈川校	臨免(小)	福岡県	高校教諭
54	男	30	北海道大学 法学部 法学科	イギリス エセックス大学大学院 人種理論実践学修士課程	・特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパン	臨免(中)	福岡県	国際NGO職員(ワールドビジョンジャパン)
55	女	27	大阪府立大学 経済学部 経済学科	-	・株式会社三幸学園	臨免(中)	福岡県	会社員(株式会社教育と探求社)
56	女	23	茨城大学 教育学部 学校教育養成課程 家庭選修	-	・ムソー株式会社 直販事業部	小	福岡県	(出産・育児休暇中)
57	男	22	早稲田大学 スポーツ科学部 スポーツ教育学	-	・新卒	臨免(小)	福岡県	小学校教諭
58	女	21	東京学芸大学 教育学部 初等教育教員養成課程	-	・新卒	中(数学)	埼玉県	中学校教諭
59	男	23	鹿児島大学 教育学部 理科専修	-	・新卒	中(理科)	福岡県	中学校教諭
60	女	21	関西学院大学 教育学部 教育科学	-	・新卒	臨免(小)	福岡県	小学校教諭
61	男	22	愛媛大学 教育学部 学校教育教員養成課程 国語教育	-	・新卒	小	福岡県	小学校教諭
62	男	22	北九州市立大学 地域創生学群・地域創生学類 アクティブラーニング	-	・新卒	臨免(小)	福岡県	小学校教諭
63	女	24	国際基督教大学 教養学部 アーツ・サイエンス学科 哲学・宗教学専攻	-	・株式会社クリーク・アンド・リバー社 ブロードキャスティンググループ	臨免(小)	福岡県	小学校教諭
64	男	28	横浜国立大学 教育人間科学部 国際共生社会課程	-	・三井不動産投資顧問株式会社(出向先)・ストラクチャードファイナンス部 ・株式会社インテリジェンス	臨免(小)	福岡県	小学校教諭
65	男	30	慶應義塾大学 総合政策学部	慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科	・株式会社マクロミル	中(社会)	福岡県	中学校教諭
66	女	26	筑波大学 社会・国際学群 国際総合学類 国際政治・国際法専攻	-	・特定非営利活動法人ほっとプラス ・社会福祉法人新栄会 三鷹市自立	臨免(中)	福岡県	中学校教諭

団体発足初期は教員免許の有無を必須要件とされていたが、当団体の採用要件と研修の実効性をご理解頂き、近年では教員免許を保有していないものに対して臨時免許状を付与して頂けるように。

ただし、特別免許状の付与についてはこれまで一件の付与にとどまっており、依然ハードルが高い状況が続いている。

2020年4月配置フェローの状況について

2020年4月配置のフェロー(教員)から
教員採用から教員養成・支援にシフトする試みを

	性別	応募時 年齢	最終学歴	職歴	免許種別
1	男	26	日本大学東京未来大学	・(株)ベネッセ・スタイルケア	小学校
2	男	27	東京工業大学	・(株)東レ 複合材料研究所	免許なし
3	男	25	豊橋技術科学大学	・CAST JAPAN企画営業部	免許なし
4	男	26	武蔵野大学	・ウエルシア薬局	免許なし
5	男	23	九州大学	・ギャップイヤー	免許なし
6	男	23	獨協大学	・サクラインターナショナル株式会社	免許なし
7	男	54	福岡大学	・小学校教員	免許なし
8	男	25	日本大学	・ディップ株式会社	中高
9	男	30	玉川大学	・テクノブレイブ株式会社	小学校
10	男	29	東京外国語大学	・パレットグループ株式会社	免許なし
11	男	27	東邦大学	・マブチモーター株式会社	免許なし
12	男	27	創価大学	・リコージャパン株式会社	中高
13	男	24	慶応義塾大学	・株式会社Cluex	免許なし
14	男	29	国際基督教大学	・株式会社ワールドリゾート・オペレーション	小学校
15	男	30	京都大学	・在ナイジェリア日本国大使館	免許なし
16	女	49	大阪外国語大学	・商社	中高
17	女	25	創価大学	・日本アイ・ピー・エム株式会社	免許なし
18	男	27	慶応義塾大学	・富士通株式会社	小学校
19	女	25	創価大学	・法科大学院修了	免許なし
20	女	29	奈良女子大学	・旅館「いなとり荘」	中高
21	男	21	昭和女子大学	・新卒	中高
22	女	22	国際基督教大学	・新卒	中高
23	男	21	帝京科学大学	・新卒	中高
24	男	21	立命館大学	・新卒	中高
25	男	21	北九州市立大学	・新卒	免許なし
26	女	22	日本大学東京未来大学	・新卒	中高
27	男	21	千葉商科大学	・新卒	免許なし
28	女	23	宮崎公立大学	・新卒	中高
29	男	21	桜美林大学	・新卒	中高
30	男	22	北九州市立大学	・新卒	中高
31	男	25	神戸学院大学、兵庫教育大学	・新卒	小学校
32	女	22	東京大学	・新卒	免許なし
33	男	21	帝京科学大学	・新卒	中高
34	女	21	神戸海星女子学院大学	・新卒	小学校

- 左記は春募集の採用結果をとりまとめている
- 2020年4月は100名のフェローの配置を目標に採用活動を展開している
- 新卒の比重を増やし、これまでの採用偏重型の配置から、採用・育成・サポートの一貫したサポートを展開することにより、配置規模を拡大できる体制の構築
- 社会人経験人財には「免許なし」の人財が比較的多い傾向に

特別免許状取得者の活動事例

海外NGOでの勤務を経て、福岡県から特別免許状が付与され、
飯塚市へ英語科の教員として勤務された方についてご紹介



私は海外での活動経験を持っており、これらの経験を通して日本の教育現場に貢献したいという思いを強くしていきました。ただ、学部の中に教員免許を取得しておらず、私のように一度社会に出ている人が働きながら教員免許を取得するためには通信課程もしくは科目等履修生などという形でしか免許状を取得することができません。時間もかかるため、忙しく働いていた自分にとっては非常に困難でした。

そんな中、Teach For Japan の活動を知り、福岡県にも特別免許状を授与して頂くことができ、学校現場で立てるようになったことを感謝しております。最初は不安もありましたが、TFJ や現場の先生方のサポートもあり、今では自分の経験を生かして様々な取り組みを実践することができています。

長村 裕(和歌山大学卒業 / University of East Anglia 教育大学院修士課程修了)

- 株式会社ウィザス・第一教育本部・第一ゼミナール和歌山支部校長
- JICA・青年海外協力隊・青少年活動隊員(キルギス)
- 特別非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン・南スーダンプロジェクト事業部・ワールドコーディネーター
- 国境なき医師団(MSF)・バルセロナ事業部・アドミニストレーター

赴任した教員の業務内容

特別免許状が付与されて現場に配置され、これまでの専門性や培ってきた経験やスキルを活かすことにとどまらず、同僚教員と同様の校内分掌なども担当し、信頼関係を構築

■業務内容

- ①英語T1指導 ②副担任 ③研究推進部(国際教育・ICT) ④教科研修会(英語・アクティブラーニング)
- ⑤校内分掌(道徳担当・生徒会担当・野球部副顧問・飯塚市 中学生海外研修事業サニーバール市からの受け入れ担当)など



ICTを積極的に活用することにより、子どもたちの学習意欲を引き上げることに成功。



これまで培った国際NGOでの豊富な経験を活かし、積極的に九州工業大学に通っている留学生やJICAの交流人財を巻き込み、国際理解教育を推進。



研究授業で積極的に現場の実践を共有。現場で培ったノウハウや学びを積極的に共有していくことで、同僚教員と切磋琢磨しながら学びあえる関係性を構築。

インパクト(現場の声)

初年度は受け入れて頂くのが大変だったが、少しずつ良い事例を教育委員会や学校現場と一緒に創っていくことで理解が広がっている。まだ、課題はあるが、協働して、長い目でプログラムを改善していく姿勢が大切。

2年間受け持って頂いた学年の「英語」の成績は、民間が実施している学力テストにおいて、県内の受験者の平均を大幅に(20ポイント以上)上回り、大変助かりました。また、授業以外でも、部活動をはじめ、土曜日の上に大いに貢献していただきました。今後のTFJの活躍に期待します。



勤務校 校長の声



福岡県教育委員会 城戸教育長

福岡県教育委員会では、学校教育において重点的に取り組む施策を示す“福岡県学校教育振興プラン”を策定し、様々な教育施策を展開しています。学校において、子どもの健やかな成長に大きな影響を与える良き教職員の存在は必要不可欠であり、教育現場へ派遣する教員の育成・支援を行っているTeach For Japanの活動に期待しているところです。

インパクト(定量的)

長村先生が指導していた英語の福岡県の学力テストにおいて、
わずか半年で成果がみられるようになった。

1年生

	国語	数学	英語	社会	理科	総合
フェロー配置先中学校	69.1	62	77.6	54	57.5	320.1
福岡県	60.4	57.4	59.8	45	51.7	274.3
県比	8.7	4.6	17.8	9	5.8	45.8
前回テスト(4月)県比	5.7	6.5		9.8	9.1	31
前回からの伸び	3	-1.9	17.8	-0.8	-3.3	14.8

2年生

	国語	数学	英語	社会	理科	総合
フェロー配置先中学校	52.2	61.4	54.8	55.3	61.8	285.6
福岡県	47.1	53.8	55.4	48.2	53.7	258.2
県比	5.1	7.6	-0.6	7.1	8.1	27.4
前回テスト(4月)県比	2.2	4.9	2.9	5.1	2.3	17.4
前回からの伸び	2.9	2.7	-3.5	2	5.8	10

3年生

	国語	数学	英語	社会	理科	総合
フェロー配置先中学校	58.6	60.8	47.7	54.6	54.1	275.9
福岡県	55.1	56.5	51	51.7	48.9	263.2
県比	3.5	4.3	-3.3	2.9	5.2	12.7
素点×0.6	35.2	36.5	28.6	32.8	32.5	165.5
前回テスト(6月)県比	-0.2	1.1	-3.1	2.9	2.2	3.1
4月テストからの伸び	-0.8	1	-0.5	-6.1	-1.1	-7.4
6月からの伸び	3.7	3.2	-0.2	0	3	9.6

自治体の課題・認識

TFJモデルが提供する価値

臨時免許や特別免許について
採用
母集団形成

質の担保が不明瞭。社会人採用枠を増やすものの、ネガティブ転職が多く、社会人活用の評価は低い。特別免許の活用事例が少なく、活用に向けての心理的ハードルが高い。

選考

既存の教員採用試験ではなく、臨時免許や特別免許活用のための新たな機軸の選考プロセスを開発する部署はなく、それに当てられるだけの人もいない。

研修

初任者研修など既存の現場の先生向けのプログラム企画・運営があり、臨時免許や特別免許を活用するための研修プログラムはなく、整備するには手一杯である。

免許

学生時代に免許を取得していない中途人材が、後々教員を目指すことは困難であり、免許を持った人が社会人経験から学校現場に転職する人は稀である。

- 通常の免許取得には、通信教育等で2-3年かけて単位取得する必要

新規かつ独自の採用

- 地方・困難地域等で発生している人不足への対応
- 通常の教職課程からは採用できないタイプの人材の獲得
- これからの時代を見据えた選考/養成プロセスの開発に、今までのノウハウを共有
- 生徒や保護者は社会的孤立状況が高い日本において、多様なバックグラウンドや教育に対する熱い思いを持ったフェローとの出会いや原体験から生まれた地域や環境に左右されないマインドセットを獲得

独自の研修・サポート

- 民間教育企業やNPOなどと連携し、「新しい時代の教育」に対応した研修の機会をフェローがいる学校や自治体の先生方にも共有
- 自治体ごとの政策立案を協働する

2年間のプログラム派遣

- 免許を保有していなくても教員になれる機会
- 教育に対する熱い思いを共有する仲間との出会い
- 学校、自治体、企業など多くのステークホルダーと連携するTFJで得られるコミュニティの幅が、その後のキャリアの幅に繋がる

特別免許状活用促進の提案

ご提案①: 資格認定試験の継続かつ柔軟的活用

各都道府県教育委員会の責任の下、特別免許状が付与される仕組みでは、なかなか活用の推進に足踏みしている現状がある。現行の教員資格認定試験の柔軟的な運用をすることにより、多様な人財を学校現場に巻き込む代替案を提案する。

資格認定試験の課題

- ✓ 教員資格認定試験で付与される教員免許種別が限られており、現行の制度だと中学校の教員免許を持っている人財に対する小学校教員免許の付与の役割は担っているものの、門戸が広い状況とは言えず、教育業界以外の業界経験者を巻き込みにくい制度になっている
- ✓ 他業界で就労した多様な経験を持っている人財は、小学校での勤務を求めるといよりは中高での勤務を希望されるケースが多い。これまで培った専門性や経験は中学校・高校校種で活かされると考えることができる
- ✓ 教員資格認定試験の試験内容そのものが時代に適応した内容にアップデートする必要がある。また、採用したい対象の属性と認定方法にずれがある可能性がある
- ✓ 常に継続が危ぶまれている制度となっており、中長期的な運用を見据えた改革が難しくなっている

ご提案

- ✓ 教員資格認定試験の免許付与の範囲を中学校・高校の特定科目(英語・理科・社会・数学・情報等)にも付与できる制度にして、柔軟的な活用を可能とする
- ✓ 付与される免許を二種免許として限定し、勤務しながら一種教員免許の取得を目指すこともできるようにする(ただし、この場合は二種免許所が候補者から魅力的にうつらず、優秀な人財を取りこぼす可能性がある懸念もある)
- ✓ 免許種別は採用したい対象に合わせて認定試験の内容や認定基準を再構築する
- ✓ 中長期的な運用計画を策定し、予算も確保する
- ✓ 教育関係者や他業界の有識者が認定試験の内容が適しているのかを常にチェックし、アップデートする委員会を設置

ご提案②：官民連携教員養成プロジェクト

時代の流れがさらに加速し、時代を先読みした教員養成や支援の在り方が極めて難しくなっている現実に対応するために、「トビタテ！留学JAPAN」のように強いリーダーシップの下、官民連携でこれからの時代に合った教員養成・支援の在り方を模索する



概要

- ✓ すでに各社企業が各々教員向けの研修やプログラム開発を行っているが、ビジョンから紐づいた戦略が一貫しているわけではなく、インパクトが限られている現状が続いている。そこで、特別免許状の付与対象になるような免許種別の採用基準・養成・支援の在り方を官民連携で考えていくプロジェクト
- ✓ 既存の教員養成大学や教育機関と領域が重ならないよう、特別免許状の付与に特化したプロジェクトから始める
- ✓ 留学支援を展開している「トビタテ！留学JAPAN」をモデルに、協賛企業を募り、運営していく。企業によっては金銭的な支援もあれば、テクノロジー支援、人的支援を行う。また教員養成系の大学との連携も強化する
- ✓ そこから生まれる情報やノウハウは常に公開され、ノウハウが波及するように心がける
- ✓ 将来的には都道府県教育委員会（教育センター）と地元企業が連携し、地域の特性を生かした教員養成・支援の在り方を模索する形に発展させていく



(補足情報) 米国の代替教員免許制度の概要

アメリカでは特定地域/科目による教員不足問題に対して代替教員免許制度を実施しており、①多様なバックグラウンドを持った人材が②現場に即した研修・育成を受けるということで評価されている。

導入の背景

- 特定科目(理数系・ESL(English as a Second Language・特別支援教育)の教職員不足問題
- 特定地域の教職員不足問題
- 教職員取得者の教員就職者数の少なさ(40%しか志望せず)
- 児童生徒数の増加
- 既存の育成システムから、多様性に富んだ教員の採用が困難

メリット

1. 教員になることを強く希望している既卒者は資格を取得しやすくなる
2. 教員の年齢が高く、人生経験も豊富で子どもたちの学習に貢献したいという強い使命感を持っている
3. 転職者など、人生の分岐点で教員になることを決意したため、教職を続ける意思が強い
4. 養成プログラムが学校現場での実地研修によって組み立てられているため、想像している世界と現実のギャップが少ない
5. 現場に就きながら、メンターが付くので、離職率が下がる
6. 従来の育成プロセスと比較すると生産性が高い
7. コミュニケーション能力やマネジメントに長けた人材のみならず、より多様な人材を教職に巻き込むことに成功している

制度概要

- 学士号取得者を対象に、インターンとして実際に教職に就きながら、継続的に研修を行い、その評価をもって正規の免許資格要件を充足
- 正規に免許資格の取得に向けていることが条件(三年に限り有効)
- 既存の教員養成機関とも連携を強め、充実した育成プログラムを設計
例: 夜間には大学院の授業を受講し、教員免許とともに修士を取得するプログラム

デメリット

1. 既存の教員養成課程と比較し、研修の量は劣る
2. 入口の質保障
- 3.

海外の代替教員免許制度の事例ご紹介

5つの国や地域(ニュージャージー、マサチューセッツ、香港、チリ、英国)における代替教員免許制度を検証したレポートから、以下のような効果が見受けられている(※詳細は別添の「要約レポート」をご参照下さい)。

1. 優秀な人材を幅広く教職へひきつける方策

教員の資質を向上させる一つの方策として、ビジネスや法律、研究、医学等をはじめとした様々なセクターで活躍してきた経験を持つような社会人人材や、大学入学時には教職を考えていなかったものの大学時代の幅広い学業・研究・経験を通じて教育への志を強くしたような人材を、教員という職業に惹きつけるという方法がありえる。しかし、こうした人材は大学教育の中で教員免許を取得していないことが多いため、このような人材を採用するためには、効果的な代替教員免許制度が存在している必要があると考えられる。

2. 既存制度と同等かそれ以上の成果を挙げる教員を輩出

これまでの調査によれば、代替教員免許制度を経由して教職に就いた教員たちは、既存の教員免許を取得した教員と、ほぼ同等に教員としての役割を果たしている。また、既存の制度よりも高い成果を挙げる教員も多く存在している。

3. 既存制度よりも、早期退職率の低い人材を輩出

更に、いくつかの調査によれば、代替教員免許制度を通して教職に就いた教員たちの方が、既存の教員免許を取得した教員よりも、新任教員の退職率が低いということが分かっている。