

「多様な専門性や背景を有する社会人等が教職へ 参入しやすくなるような制度の在り方」に向けた話題提供

松田悠介 委員

2025年7月17日

「多様な専門性や背景を有する社会人等が教職へ参入しやすくなるような制度の在り方」に向けた話題提供

1. **Teach For Japanの社会人の教職への入職に関する取組について**
 - 赴任前研修の在り方、赴任中研修や支援など
2. **民間の教員養成プログラムと教員資格の在り方について**
 - 民間の教員養成プログラムが教員資格に繋がる制度事例
3. **現場、そして第3のプレイヤー視点からのご提案**
 - 認定資格試験のあり方の再設計(特に「実技評価」「プロセスログ」による評価)
 - 大学と並列する民間研修プロバイダーの認可と、採用ルートの多様化の必要性

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世界の実現



1990年アメリカで、教育格差の解消に情熱を持った人材を2年間学校現場へ教師として送り出すフェローシップ・プログラムがはじまりました。その活動はアメリカ国内だけでなく世界に広がり、Teach For Japanは2012年に23番目の加盟国として認可を受け、現在は世界63カ国がグローバルネットワークに参加しています。

Teach For All

A Global Network



Highlighted Impact Studies from Across the Teach For All Network

Global Board of Directors



Frances Lim
Managing Director and Head of Asia Macro, KKR

Laura Mather
Group Chief Operating Officer, Societe Generale

Mona Mourshed
President & CEO, Generation: You Employed

Dzingai Mutumbuka
Chairman, Zimbabwe National Commission of UNESCO

Thomas Ogilvie
Board of Management, Human Resources, DHL Group



Gbenga Oyeboode
(Chair of the Board)
Of Counsel, Aluko & Oyeboode



Jaime Saavedra
Human Development Director for Latin America and the Caribbean of the World Bank



Beth Schmidt
Founder & CEO, Uppercase



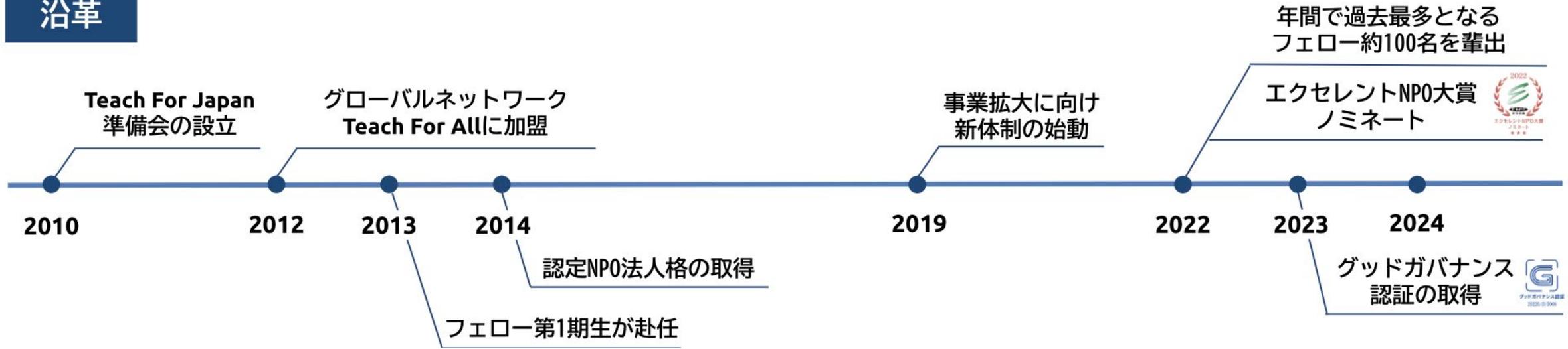
Kan Suzuki
Professor, Graduate School of Public Policy, The University of Tokyo; Ministerial Aide, Chief Policy Officer to the Minister of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Japan



Stanley Tan
Chairman of =DREAMS Singapore and Asia Community Foundation, Co-founder of Asia Philanthropy Circle and =DREAMS Asia

Teach For Japanのご紹介 - 団体概要

沿革



理事会

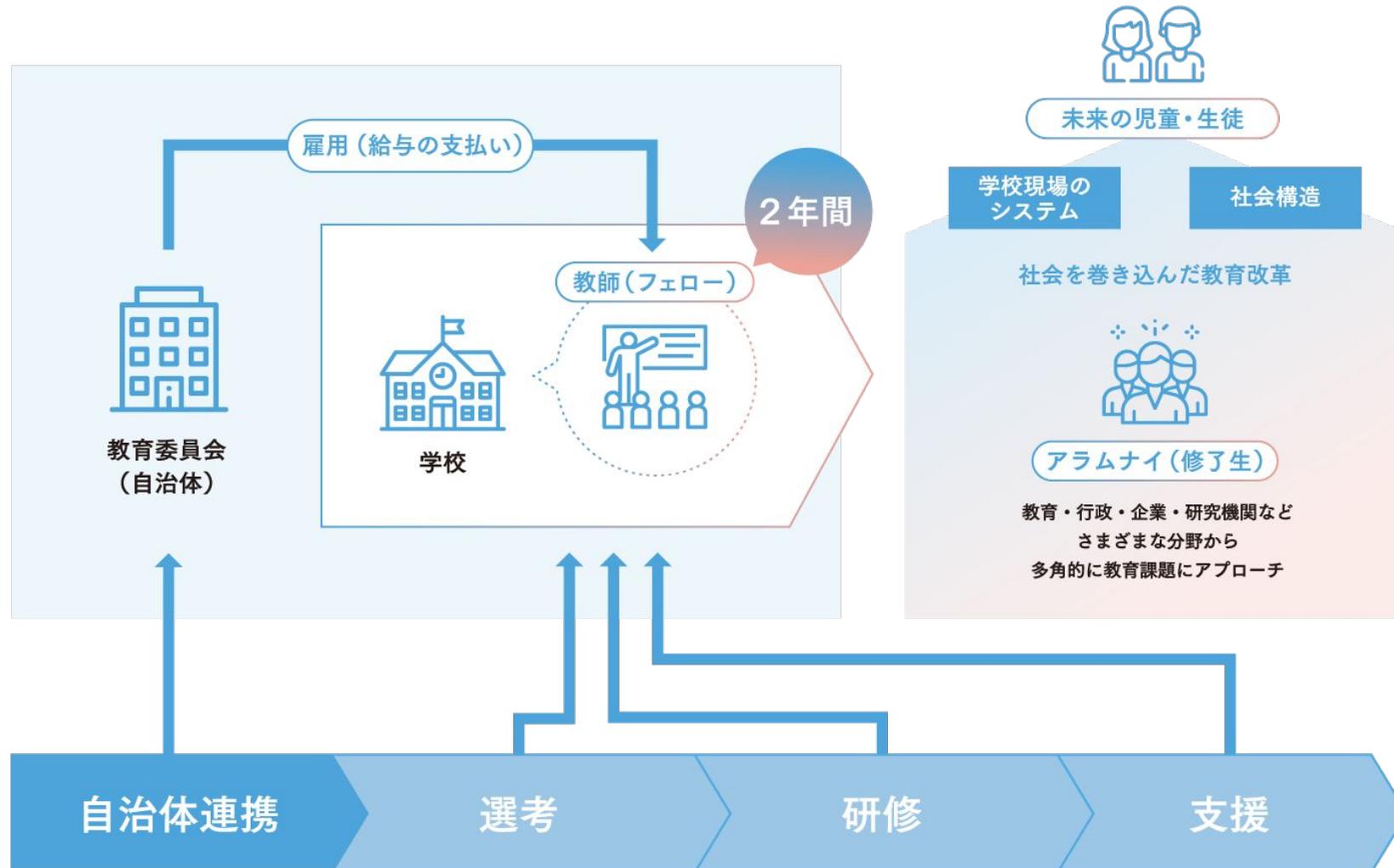
- 代表理事 中原健聡 (Teach For Japan CEO / フェロー第3期修了生)
- 理事 松田悠介 (Crimson Education Japan 代表取締役社長)
- 理事 桜井和正 (BCGマネージング・ディレクター&シニアパートナー)
- 理事 川島健資 (マネックスPB株式会社・会長)
- 理事 田中満公子 (元大阪教育大学連合教職実践研究科特任教授)
- 監事 齋藤宏一 (アンダーソン・毛利・友常法律事務所、弁護士)

受賞歴



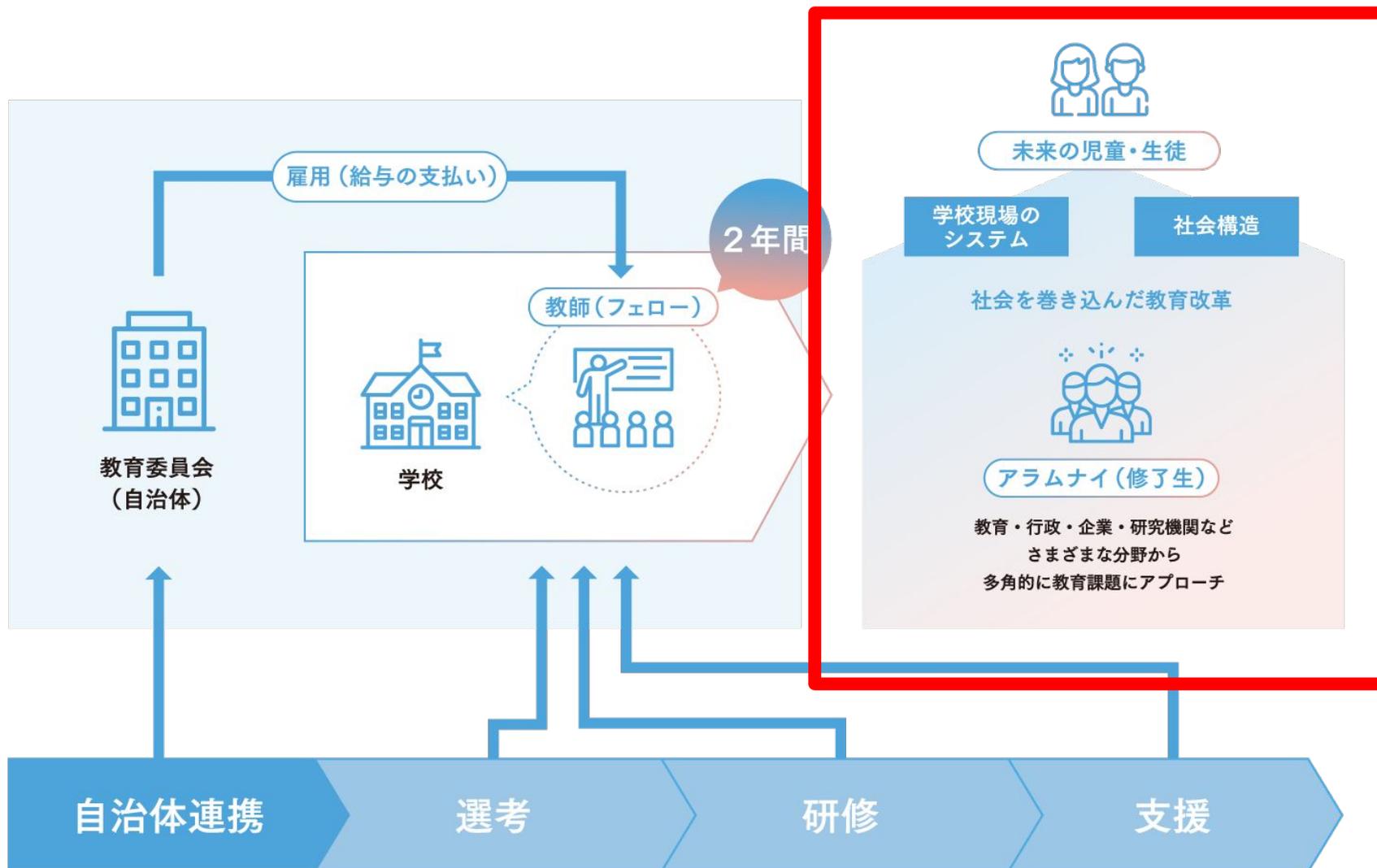
社会人の教職への入職に関する取組み:フェローシップ・プログラム

様々な教員免許状の利活用により、多様な人材が学校教育に参画し協働できる流動性の高い教員組織を構築し、教員不足等の解消と、学校教育の質と多様性、包摂性を高め、すべての子どもの学習権を保障する公教育を実現します



社会人の教職への入職に関する取組み:フェローシップ・プログラム

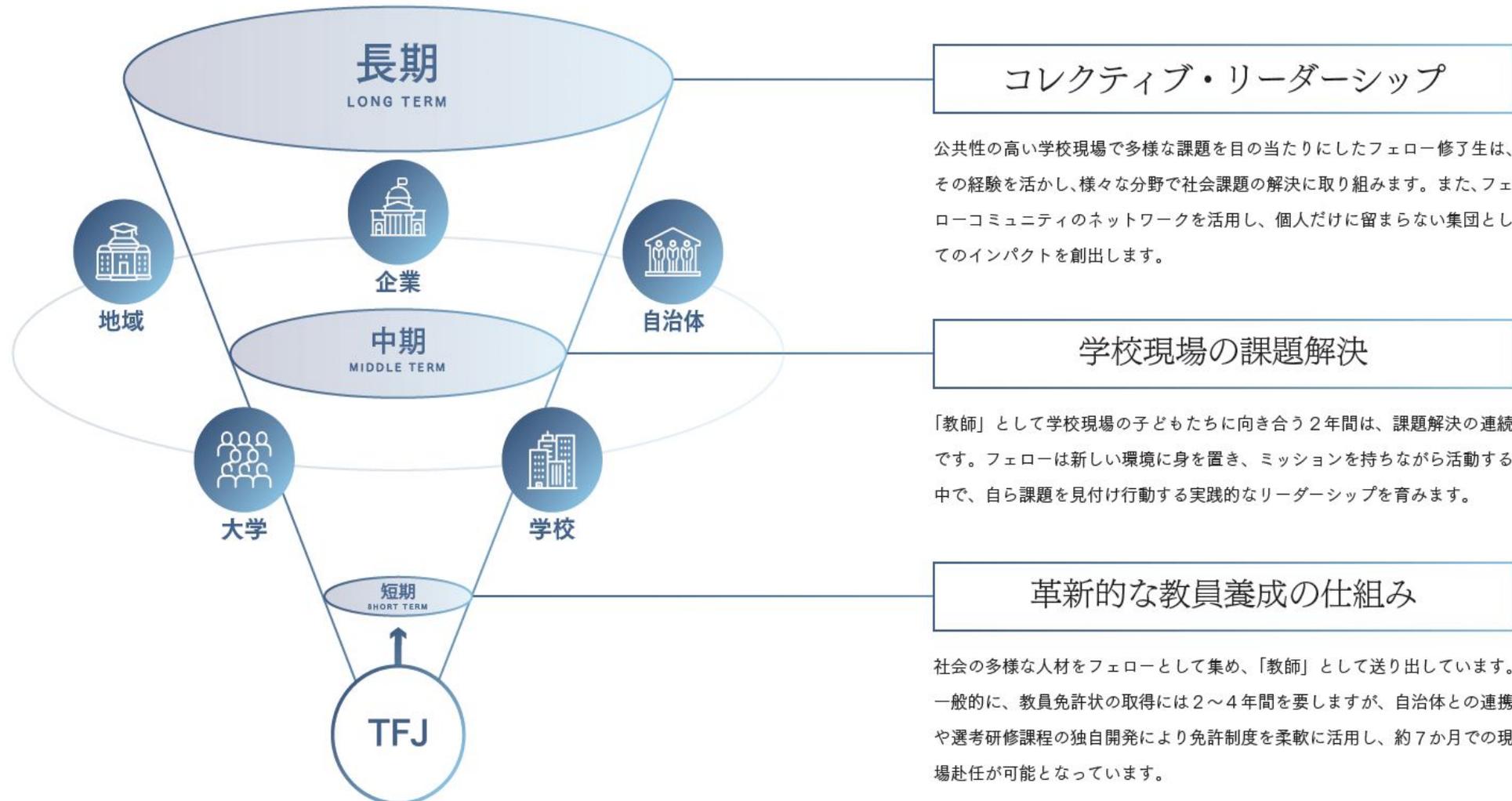
様々な教員免許状の利活用により、多様な人材が学校教育に参画し協働できる流動性の高い教員組織を構築し、教員不足等の解消と、学校教育の質と多様性、包摂性を高め、すべての子どもの学習権を保障する公教育を実現します





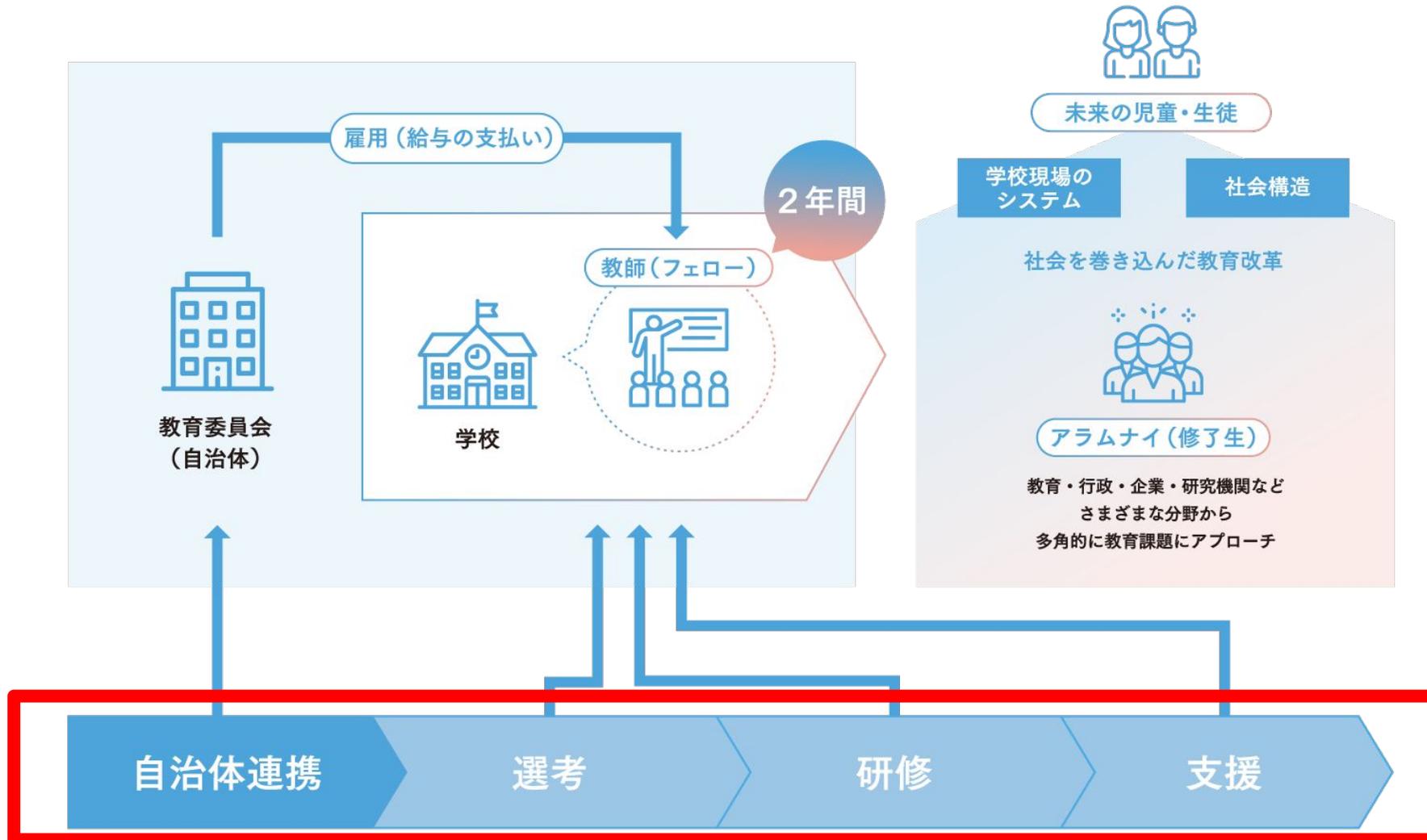
コレクティブ・インパクトによる社会変革

Teach For Japanは、現場での実践とリーダーシップ育成を組み合わせ、コレクティブ・インパクトに取り組む人材の輩出を図り、社会システム全体を変革して課題を解決します。



社会人の教職への入職に関する取り組み:フェローシップ・プログラム

様々な教員免許状の利活用により、多様な人材が学校教育に参画し協働できる流動性の高い教員組織を構築し、教員不足等の解消と、学校教育の質と多様性、包摂性を高め、すべての子どもの学習権を保障する公教育を実現します



様々な免許状の活用により多様な人材の参画を推進

	普通免許状	特別免許状	臨時免許状
目的	教諭、養護教諭、栄養教諭の資格を定め、資質能力を一定水準以上に確保する	教員免許状を持っていないが優れた知識経験等を有する社会人等を教員として迎え入れることにより、学校教育の多様化への対応や、その活性化を図る	普通免許状を有する者を採用することができない場合に限定し、助教諭、養護助教諭の資格を付与し、資質能力を一定水準に確保する
条件	教職課程の履修、学位・必要単位の取得	<ul style="list-style-type: none"> ● 任用/雇用を予定している者からの推薦 ● 教育職員検定への合格 ● 担当する教科の専門的な知識経験又は技能 ● 社会的信望・熱意と識見 	<ul style="list-style-type: none"> ● 任用/雇用を予定している者からの推薦 ● 教育職員検定への合格
授与者	都道府県教育委員会	都道府県教育委員会	都道府県教育委員会
有効期間	—	—	3年
有効範囲	全国の学校	授与を受けた都道府県内の学校	授与を受けた都道府県内の学校
学級担任	○	○	○

中途採用市場を捉えて募集を実施 - 年に3回の入職機会

4-6月

7-9月

10-12月

1-3月

年度初めの心機一転で求職者の活動が増加

夏の賞与支給後に求職者の活動増加

1月入社目標の活動が増加

4月入社目標の活動が増加

求職者

部署異動や転勤・昇給・昇格など環境や気持ちの変化する時期でもあり、転職を志す求職者が増える

4月入社の新入社員の早期退職組が転職活動を実施(新卒入社社員の希望と配属先・勤務地の相違)

下期のスタートにより、異動や転勤後に転職を意識する層が増える。年末にかけては人の動きも鈍くなるため、有効求職者数が落ち込む月

冬の賞与支給後の活動増加
 期末を迎える時期で切りがよい
 長期休暇を機に転職意欲が高まる
 (帰省や周囲からの影響を受けやすい)

企業人事

新卒社員受け入れ/入社式実施
 新入社員研修
 学生向け会社説明会
 定期異動/組織改編
 当年度目標設定
 夏季賞与

インターンシップの実施
 階層別研修の実施
 中間面談
 新入社員フォローアップ面談
 中途採用本格稼働

内定式
 定期異動/定期組織改編
 面談・評価・目標設定
 年末調整、源泉徴収票作成還付
 冬季賞与

冬季インターンシップの実施
 次年度新卒採用本格スタート
 内定者入社前研修
 昇格試験
 春闘準備~交渉・妥結
 中途採用本格稼働

TFJ

募集期間①
 4月入職②
 研修期間③

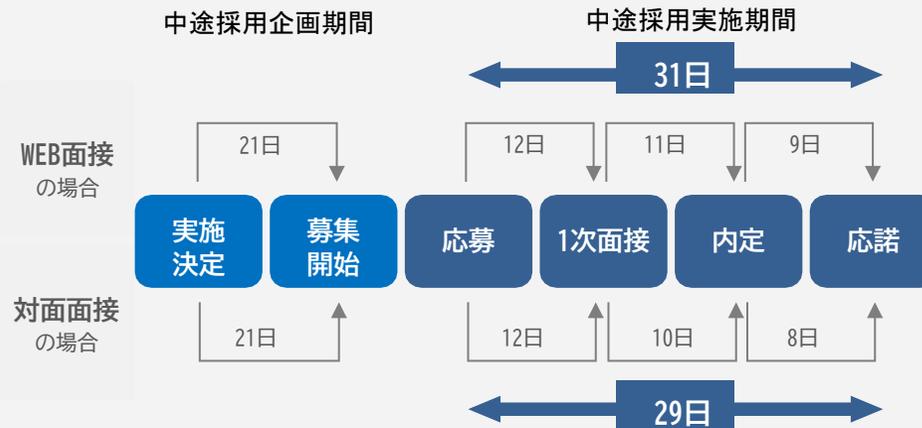
研修期間①
 募集期間②
 8月入職③

研修期間①
 研修期間②
 募集期間③

1月入職①
 研修期間②
 研修期間③

2025年中途採用市場の参考

中途採用の選考にかかる
 平均日数等



応募から内定を出すまでの合計日数はWEB面接の場合平均 31日間(前年比 9日間減)、対面面接の場合平均 29日間(前年比 7日間減)。

応募から内定までの期間が **1ヶ月程度と短期間** で実施されており、選考プロセス全体でスピード感が求められます。そのため、TFJも募集期間内に1ヶ月サイクルで選考を実施。

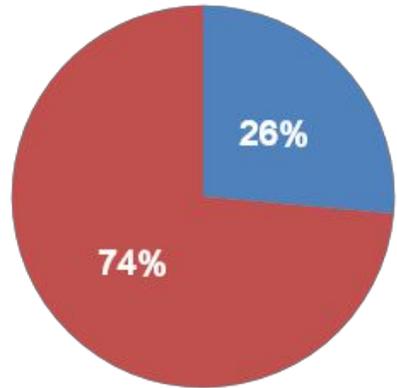
フェローシップ・プログラム応募者の動機

「切れ目のない」教職への転職経路 が確立されれば、多くの社会人の流入は見込める。

応募者の普通免許の有無

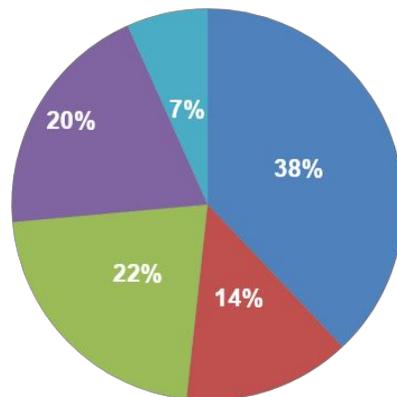
■有 ■無

n=2024年度プログラム応募者997名



フェローシップ・プログラム応募者の年代

■20代 ■30代 ■40代 ■50代 ■60代



属性		主な応募動機
A	新卒(普通教員免許有)	<ul style="list-style-type: none"> 教員になりたいと考えているが、生涯同じ仕事とは考えていないため、将来のキャリアの選択肢を広げるために参加した。 社会人経験者が多いコミュニティに所属することで、「教員には社会人経験が無い」という論調に対して対応できるようにしたい。 同世代以外の多世代との主体的で対話的で深い学びの経験を積む事ができる。 教職課程にはない学習デザインの視点を研修で得られる。
B	新卒(普通教員免許無)	<ul style="list-style-type: none"> 入学時に教職課程を選択しなかったが、今からでも教員を目指せる。 大学生活を送る中で教育に関心が高まり、今からでも教員を目指せる。
C	社会人(普通教員免許有)	<ul style="list-style-type: none"> いつか教員になろうと考えていたが、ともに教職を目指す仲間がいること。 教職を修了してから時間が経過しており、赴任前に研修が受けられること。 入職後も教育について語れる仲間・コミュニティがあること。 教員以外のキャリアにも繋がるコミュニティがあること。
D	社会人(普通教員免許無)	<ul style="list-style-type: none"> 社会人になる前から教育分野への興味はあった。教員免許を持っていなかったため、教員になるには失職期間を設け、教職単位を取得しなければいけないと考えていたが、フェローシップ・プログラムは失職せずに転職でき、教員をしながら免許を取得するを選択できる。 社会人として勤める中で、社会課題を解決する事に関心が高くなり、TFJの掲げるビジョンに共感した。 親になったことで教育に関心が高くなった。子育てがひと段落し、タイミングに合わせて、普通教員免許を取得していなくても教員になれる最短の選択肢だと思った。
E	現職教員	<ul style="list-style-type: none"> 学校現場以外にも繋がりを広げられる。 アンラーンの一環として、学習科学の知見に基づいた研修で学びを深めたい。 教育について熱く語れる仲間と継続的に研修で学ぶことができる。 科学的知見に基づいた研修で、理論と実践を反芻し自己研鑽できる。

* ADKプロボノチーム、SMBCプロボノチームによる応募者分析

臨時的任用講師や社会人採用の待遇と雇用形態について

多様な教職員集団の理念のもと、教育に関わらない職務経歴を評価した俸給表も作成する。
また、常勤の臨時的任用講師の雇用契約期間を、半年毎ではなく、最低でも年度毎で更新とする。

- ✓ 多くの自治体の俸給表は、“教育に関する職の経験年数”によって等級が計算される仕組みで、能力のある民間企業経験者を適切に評価できず、機会損出につながる。
- ✓ 入職後のパフォーマンスによって、教職を続けている方に劣らない待遇・条件になる評価制度・俸給表も作成する必要がある。
- ✓ 同一人物が、休眠状態の普通教員免許状を復活させて臨時免許状で入職するか、復活させずに臨時免許状で入職するかによって、月額の基本給に大幅な違いがあった。同一労働同一賃金の観点で疑義が生じる。
- ✓ 臨時的任用講師の雇用契約期間が、多くの自治体で半年更新となっている。フェローシップ・プログラム修了後も教員を続け、臨時的任用講師の契約が切れるタイミングの9月末をもって転職を検討した者の事例で、学校や教育委員会から年度途中で教科担任が変わるのは良くないと転職を止められた。学校や自治体の主張に筋を通す場合、雇用期間を半年ではなく、最低でも1年間にすべき。

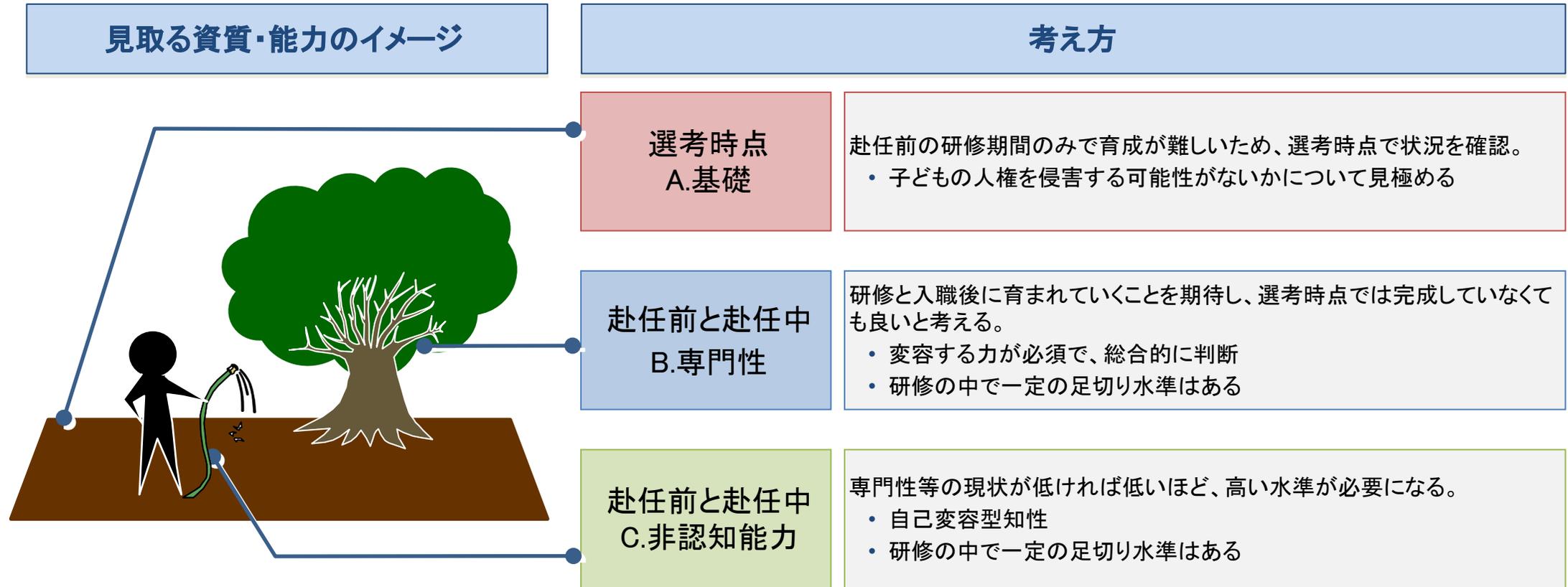
* 社会人の入職を促進するための俸給表を検討するにあたり、教育に関わる職歴に拘らないための参考情報

教育成果に対する教師の質の重要性は広く認識されているが、その「質」と資格や経験年数との関連性はあまり明らかではない。慶應義塾大学 SFC 研究所の伊藤氏、田端氏が行った「教員付加価値から見た教員の役割について—日本の小学生を例にして」では、児童生徒の認知・非認知能力の向上に、教員の性別・年齢・勤務年数は関連しなかったとある。

ノースカロライナ州の高校生の複数教科にわたる成績データを用い、教師の資格と生徒の学力との関係を分析した研究(Clotfelter, Ladd, and Vigdor, 2007)でも、経験年数1~2年目の教師は成績に有意な負の影響があるが、3年目以降の経験の追加効果は限定的で、27年以降になると負の影響を示したとある。

社会人の教職への入職に関する取組み:採用・研修のあり方

フェローの資質・能力の詳細は別紙1を参照



参考: 大学における教職課程の構成

大学の教職課程は「教職課程コアカリキュラム」「地域や採用者のニーズに対応した教育内容」「大学の自主性や独自性を発揮する教育内容」によって構成されている

東京都教職課程カリキュラム

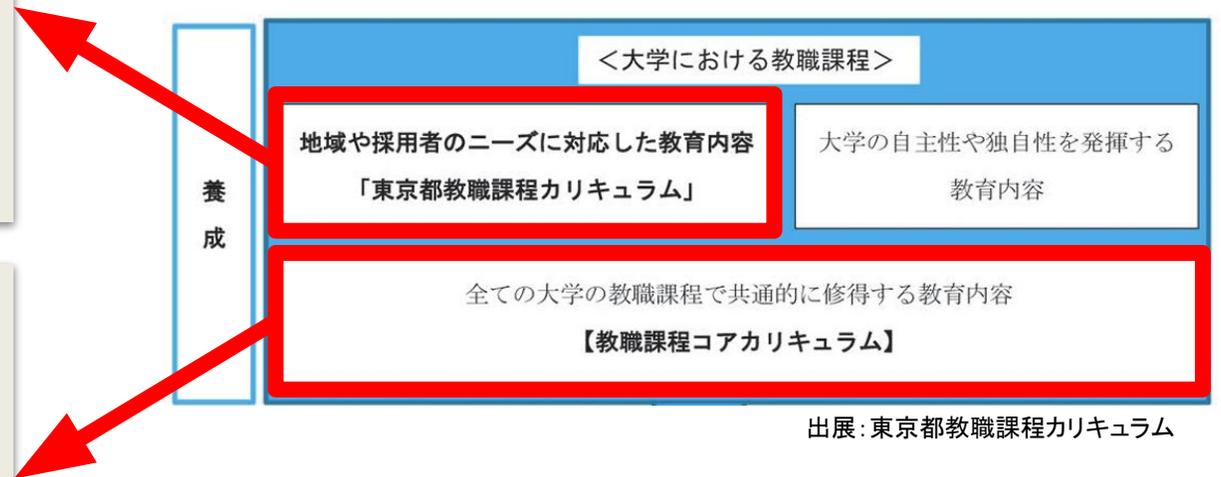
東京都の教育現場で即戦力として活躍できる教員を育成するため、コアカリを土台に、実践的・地域特化型の能力を明示した独自カリキュラム。

東京都教職課程カリキュラム 内容	領域1 教員の在り方に関する領域					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	感教育と豊か かなる人間 性使命	教養員 として必 要な	カン 能力と 対人関 係	の法 学校 割等 と学 校に 関す る	服 務の 厳 正	体 罰の 根 絶
	① ② ③	① ② ③	① ②	① ② ③	① ② ③	① ② ③ ④

教職課程コアカリキュラム

全国の教員養成課程に共通する基礎的な資質・能力の到達目標を体系的に示した、最低限の共通基準。

構成は第1章「教職の意義等に関する事項」、第2章「教育の理念と制度に関する事項」、第3章「学習指導及び生徒指導に関する事項」、第4章「教育実習に関する事項」の4章からなり、それぞれについて「全体目標→一般目標→到達目標」という三層構造で学習成果を明示。これにより、教師としての使命感や倫理観、教育制度への理解、授業力や生徒指導力、さらには教育現場での実践力までを段階的に養成することを目指している。



TFJ赴任前研修の構成と大学における教職課程の構成

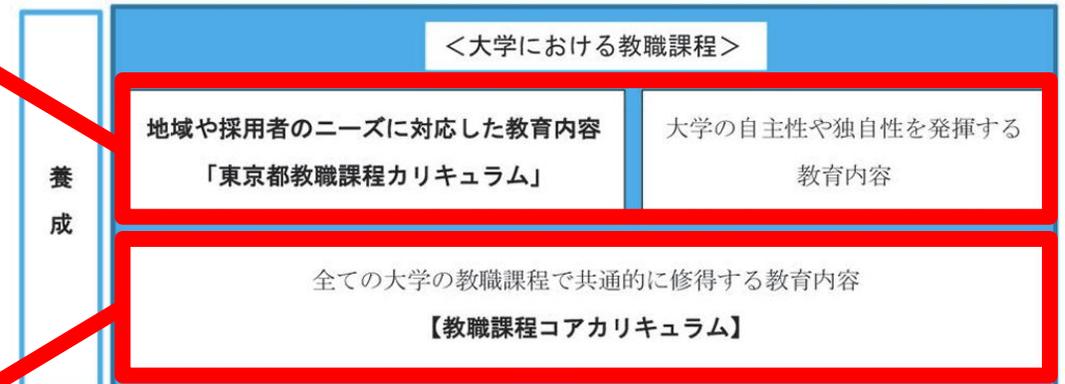
TFJの赴任前研修も大学の教職課程の設計と同様「教職課程コアカリキュラム」「採用者のニーズに対応した教育内容」「TFJの自主性や独自性を発揮する教育内容」によって構成されている

TFJ独自の赴任前研修

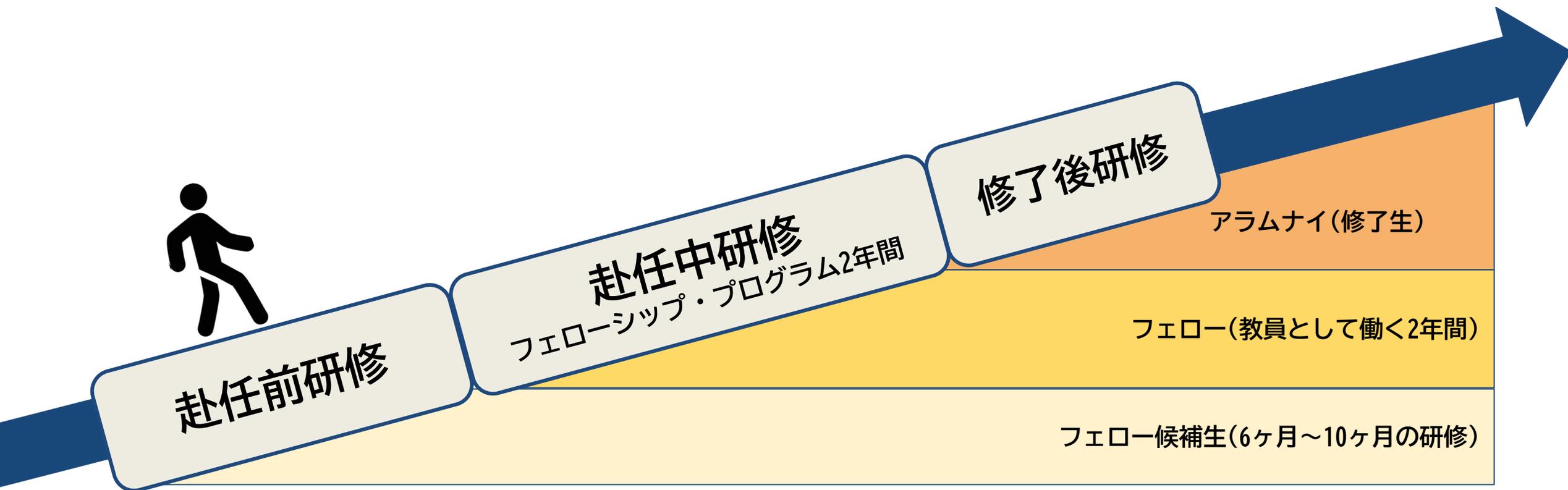
採用者のニーズに対応した教育内容: フェローの学校現場赴任後の評価をベースに、「上手いかない状態」に強く影響する要因を特定し、その要因を研修プロセスに組み込む。
例: 「マルチタスク能力」「対人関係能力」

TFJの独自性: 「学習科学」「適応的熟達と省察的実践」「ビジョン策定」「コレクティブ・リーダーシップ」「各自のキャリアの専門性を教職に転換」

教職課程コアカリキュラムを基に設計



出展: 東京都教職課程カリキュラム



社会人の教職への入職に関する取組み: 赴任前研修

()は事前・事後課題数

項目	内容	方法	セッション数
総合	オリエンテーション、ボランティアガイダンス	オンライン	2(4)
ビジョン(自己価値観・在り方)	自己価値観(自身が大事にしている価値観に気づき、それらを言語化する過程を通して自身の拠り所となるものを構築する。)、在り方(自身が大事にしている価値観に気づき、教師として自身の性質や特徴をどのように活かすことができるかを言語化する。)、冰山モデル	オンライン	6(12)
学習科学(教育心理学)	学習科学に関する基礎理解、行動主義から社会的知識構成主義までの学習観の理解、動機づけ、建設的相互作用と知識構成型ジグソー法、こどもたちの学びのプロセス、学習評価観、学習者中心の授業実践サイクル	オンライン	9(18)
授業デザイン	教育の目的と学習指導要領、ねらいと評価の一貫性と指導と評価の一体化(規準と規準、診断的・形成的・総括的、改善と記録)、協働的な授業改善のサイクルの実施、主体的・対話的で深い学び、こどもの具体的な姿と学習成果物	オンライン	12(24)
模擬授業	小学校であれば45分、中学校であれば50分の授業を実施。 3名から4名一組で、自分が実施する時以外は児童生徒役。児童生徒役には外部の方も参加する。 各模擬授業実施後のフィードバックに加え、授業デザイン検討会を実施。	実地	10(20)
教職教養	教育の目標と目的、人権・人権教育、教育相談、令和の日本型学校教育、生徒指導、特別支援、子どもの発達、キャリア教育、学校組織マネジメント、学級経営、ICT活用、教育の情報化、危機管理・服務規程	オンライン	10(20)
リフレクション・メタ認知	ダブル・ループ学習、学びを俯瞰的・横断的に捉えるメタ認知	オンライン	4(8)
コミュニティセッション	チームビルディング、プロジェクトアドベンチャー、心理的安全、学習する組織、実践共同体	オンライン+ 実地	5(10)
学校ボランティア	学校支援員等で30時間以上のボランティアを実施、ボランティア内容のレポート作成	実地	30時間以上

- 1セッションにつき、事前課題と事後課題がある。
- オンラインは【事前課題 1～2時間】+【1セッション1時間】+【事後課題 1～2時間】の合計3時間～5時間が1セッションにかかる時間の合計。
- 模擬授業は【事前課題 2～3時間】+【1セッション8時間】+【事後課題 2～3時間】の合計12時間～14時間が1セッションにかかる時間の合計。

社会人の教職への入職に関する取組み: 赴任中研修と支援の概要

項目	内容	備考
必須研修	<ul style="list-style-type: none"> 赴任前研修で育んだ「学び続ける教師」としての資質・能力をさらに発揮し、高め続けるための起点を創出する。 フェロー同士で学び合い・支え合う、持続可能なコミュニティを築いていくための起点を創出する。 	<ul style="list-style-type: none"> 年間7回のオンライン研修と、2回の集合研修を実施します。
分科会	<ul style="list-style-type: none"> 個別最適な学びの場を設計し、分科会を起点とした学びのサイクルの創出を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> アラムナイや外部講師をお迎えし、フェローそれぞれのニーズに合わせた研修を実施します。
月イチレポート	<ul style="list-style-type: none"> 団体として、フェローの状況を把握する。 フェローが自分自身の状況・状態を把握したり、自身のことや自身の活動についてメタ認知・省察する機会とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月20日にフォームを配信。締切は毎月月末。 メンタルチェックのセクション、自身のメタ認知・省察するセクションで構成。
赴任中レビュー	<ul style="list-style-type: none"> フェロー自身が自分自身の成長や学びをメタ認知する機会とする。 TFJが育みたい資質・能力についてのアセスメントの機会とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 夏休み期間、冬休み期間、春休み期間などに、課題や面談を通して、フェローの資質・能力を発揮する場として実施。
月イチお話し会	<ul style="list-style-type: none"> 対話の機会を持つことで、自身の成長や変容をメタ認知したり、学びのサイクルを回すための契機を創出したりする。 お互いの現状を聴き合い、認め合い、励まし合うことによって、明日への活力を養う場とする。 	<ul style="list-style-type: none"> それぞれの状況に応じて柔軟に対話を行います。例えば、①目標への振り返りと来月の目標を立てる場②授業デザインについて検討・相談する場③悩み事の相談やリラックス・プレストの場④ビジョンや在り方について対話する場などとしていただくことを想定しています。
メンタルヘルスサポート	<ul style="list-style-type: none"> フェローが健康的に現場でのプログラムを完遂するためのメンタルサポートの充実。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修、レポート、訪問等を通して獲得した情報をもとに、フェローの状態把握を行います。 マイセルパのサービスを活用し、ご自身の状態を第三者に話をして整理する機会を設定します。
CAMコーチング	<ul style="list-style-type: none"> コーチングの機会を活用し、フェロー自身が思考を整理する。 	<ul style="list-style-type: none"> コーチに、フェローの現場でのモヤモヤを整理しながら教員人生に伴走していただきます。①先生に向いているかわからない②今の働き方でいいのかが分からない。③子どもや保護者、同僚とのコミュニケーションが不安。④なんで先生になったんだっけ？⑤どんな先生になりたいんだろう…など、立ち止まりたくなったとき等に活用していただきます。
学校訪問	<ul style="list-style-type: none"> フェローが自身の資質・能力を発揮して生み出した場の中で、子どもたちがより良い学びを実現しているかどうか、授業者・観察者等多角的な視点での対話を通して深める。 フェローが実際に入っている学校現場の実際を把握し、各種研修の改善に繋げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 授業や学校での子どもたちへの関わりを直接見取ることで、より現実的な視点での振り返りを行います。
学校長ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> フェロー一人ひとりの状況に即した研修やサポートの充実。 校長先生・教育委員会・Teach For Japanの三者による連携強化。 現場の声を反映した教員養成・教員研修(支援)設計の改善。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的に校長先生からフェローの状況をヒアリングします。

社会人の教職への入職に関する取組み: 赴任前研修のあり方

TFJの研修は「主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善」の実践者を目指し、オンデマンド型はなく対話型で実施。研修観や学習観の転換にとどまらず、コレクティブリーダーシップを育む。



TFJの研修の流れ

- ・事前課題
- ・全体への問い
- ・グループ対話
- ・全体クロストーク
- ・クロストークから生まれる問い
- ・個人ワーク
- ・グループ対話
- ・事後課題

参考:TFJがプログラムを通して育むコレクティブ・リーダーシップ

1 つ目:より大きなシステムを見る能力。

複雑な状況では、人は自分に都合のよい視点からシステムの中でもいちばんよく見える部分に注目しがちになる。この傾向は、懸案の問題について「誰の視点が正しいか」という議論を引き起こす。複雑な問題についての共通理解を構築するためには、人々がより大きなシステムに目を向けられるように支援することが欠かせない。この共通理解に基づいて、協力する各個人や組織が、それぞれの立場だけからでははっきりと見えない解決策を共に生み出したり、局所的な対症療法をただ追求するのではなく、システム全体の健全性のために協力したりすることが可能になる。

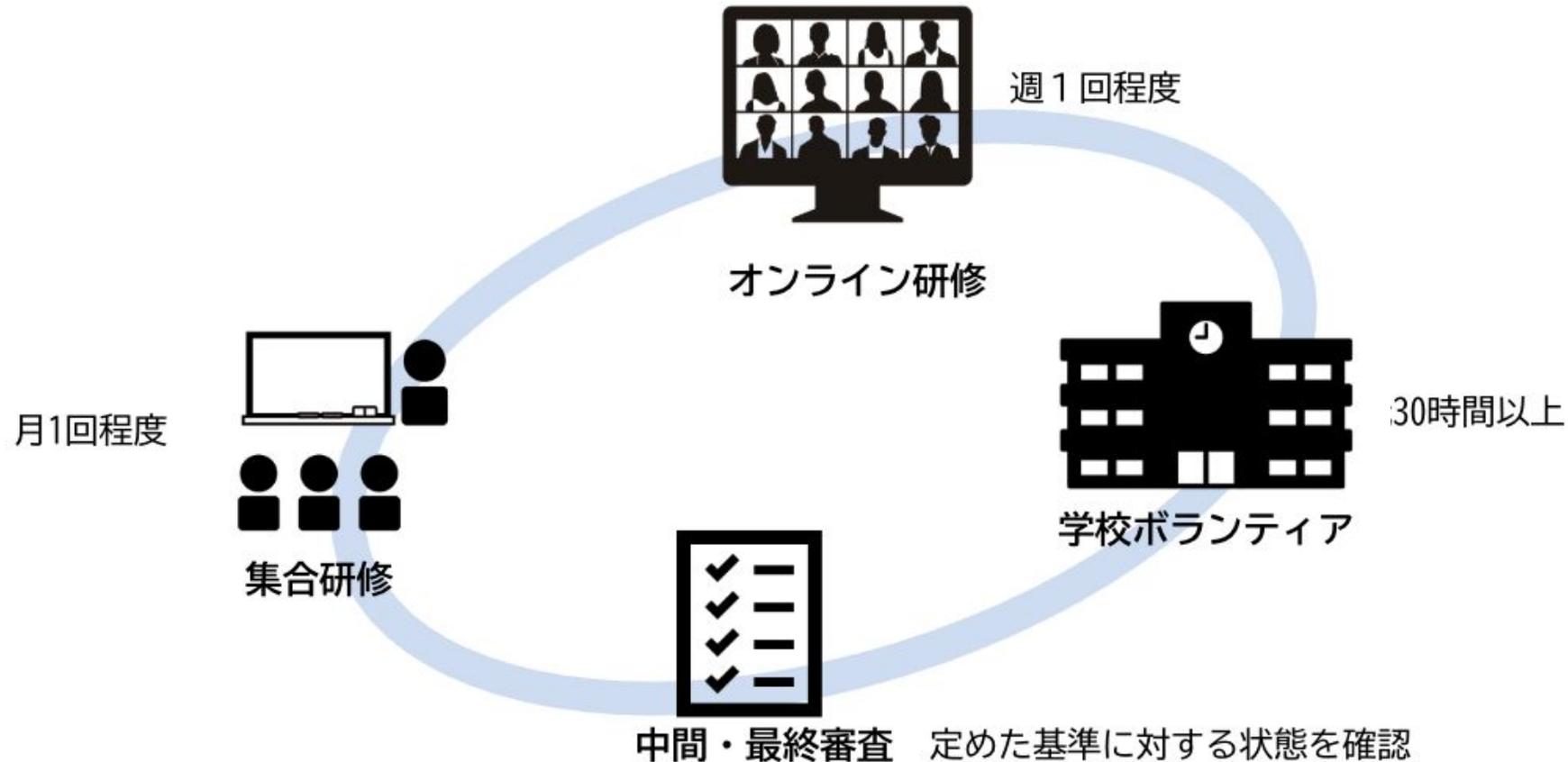
2 つ目:内省(リフレクション)と、より生成的な対話を促すことに関する能力。

内省が意味するのは、自分の思考について考察すること。自分が当たり前のものとして対話に持ち込んでいる先入観がないかを確認すること。そして、メンタルモデルがいかに自分を制約し得るかを理解することである。深く内省してそれを共有することは、組織や個人から成る集団が、それぞれの異なる意見を本当の意味で「聞き」、互いが見ている各々の現実を、頭だけでなく感情としても理解し合うために欠かせないプロセス。これにより、不信から信頼を築き、集合的な創造性を育むための重要な出発点になる。

3 つ目:反応的な問題解決ではなく、未来の共創へ移行する能力。

多くの場合、望ましくない現状が変化の出発点になるが、コレクティブ・インパクトには、人々が単に問題に反応するのではなく、前向きな未来のビジョンをつくり出せるように支援する必要がある。人々が心の奥底にある願いを表現し、共に達成した目に見える成果から自信を得ながら、ゆるやかに進んでいくことに注力する。この移行を実現するためには、人々を勇気づけるビジョンを見せるだけでなく、目の前の厳しい現実に向き合うことや、ビジョンと現実の緊張を利用し、まったく新しいアプローチを生み出す方法を学ぶことも必要である。

社会人の教職への入職に関する取組み: 赴任前研修のあり方



- 教員同士が互いに協力し、知識や経験を共有し、共に問題を解決する協働学習は、教師の専門的な成長と生徒の学業成績に良い影響を与える研究 (Frontiers in 2019)があり、赴任前は専門的学習共同体 (Professional Learning Communities) の土壌を育みながら研修を実施します。
- 赴任前研修では二度の審査を実施し、基準をクリアした場合に自治体とのマッチングに進みます。

社会人の教職への入職に関する取組み: 赴任中の支援例



マイシェルパとは?

「マイシェルパ」は、仕事・プライベート問わず日々の悩みを、臨床心理士や公認心理師といった専門家にオンラインで相談ができるサービスです。

こちらの画面から
会員登録のうえ、ご利用ください!



オンラインで カウンセリングを提供

1回50分(途中の退出もok)
9~22時、土日祝も対応しています。



臨床心理士・公認心理師による 高品質なカウンセリング

日常生活のちょっとした悩みから本格的な悩みまでご相談できます。周りの人のことも相談できるので、周囲のサポートにもお使いください。



無料で何度でも ご利用可能

費用は一切かかりませんし、回数の制限もありません。



プライバシー遵守

利用した人の氏名や相談内容が、本人の許可なく会社や上司・同僚に知られることはありません。一方で、会社に直接伝えづらいことをカウンセラーから皆さんの代わりに会社に伝えることもできます。

こんなことはありませんか? /

気持ち良く起きられない 食欲が無い 食べ過ぎてしまう ストレスを感じる



やる気が出ない

イライラしやすい

自分さえ我慢すればいい

少し疲れてる



こうした状況では、普段よりも仕事に時間を取られたり、人との関係がうまくいかなかったりしてしまいがちになります。

大切なのは、そうした状況でも普段通りの落ち着いた気持ちで生活を送れるようにすることです。マイシェルパでは、専門家がそのお手伝いをさせていただきますので、お気軽にご利用ください。

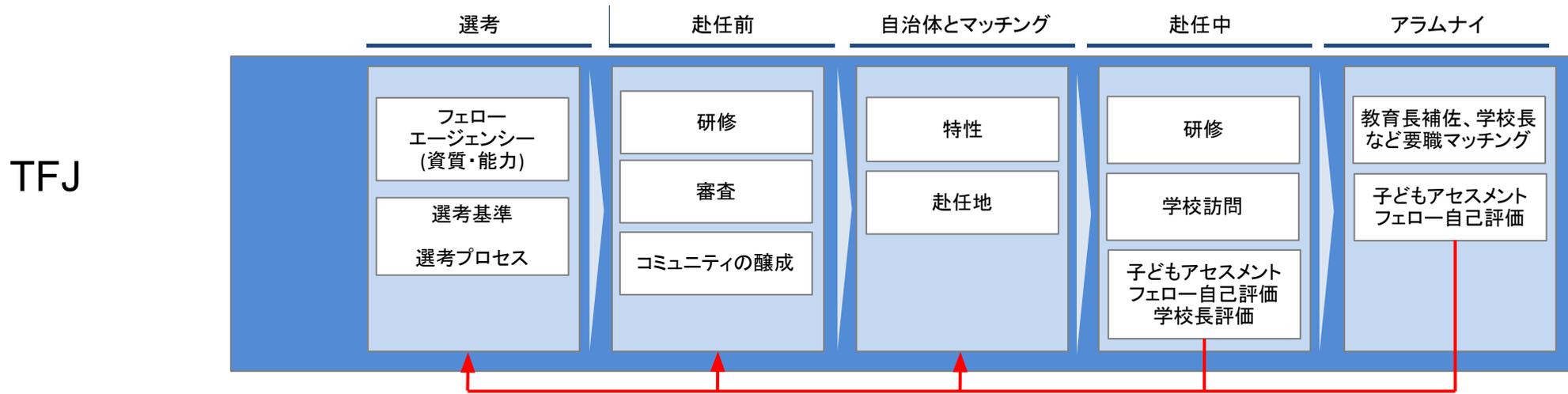


様々なお悩みに
マイシェルパをご利用いただけます!

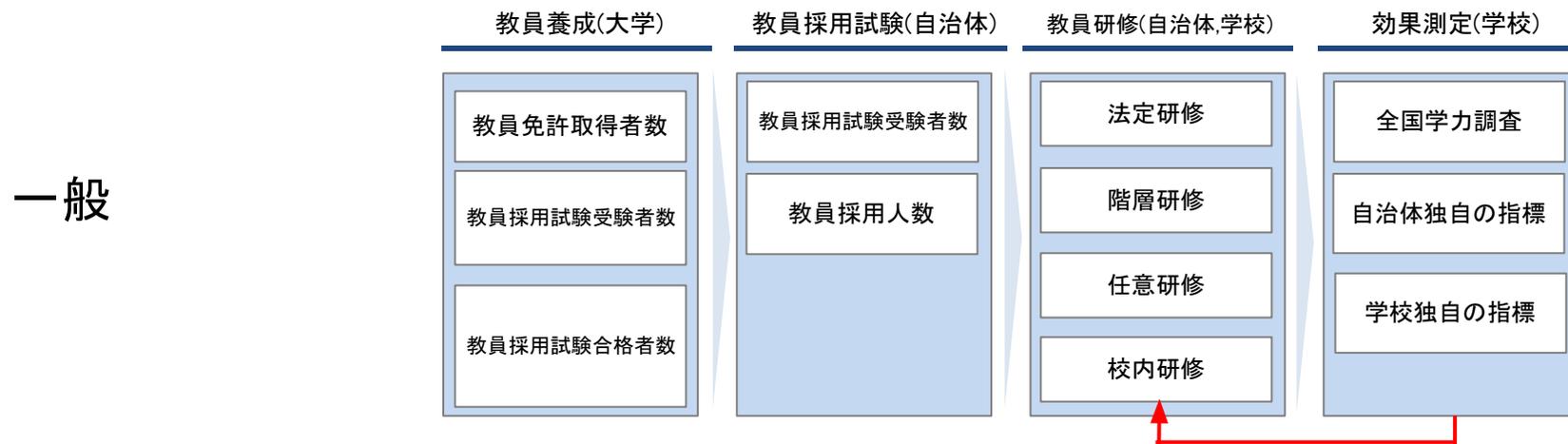
- ① 仕事のこと
 - ② プライベートのこと
 - ③ 自身の健康や性格のこと等
- 色々なことがご相談いただけます!

社会人の教職への入職に関する取組み: 研修のあり方

子どものアセスメントデータ、学校長評価をフェローエージェンシーの策定、選考基準、研修内容に毎年フィードバックして改善し、最新の学校現場に則したフェローの選考・赴任前研修・赴任中研修を企画・実施している。

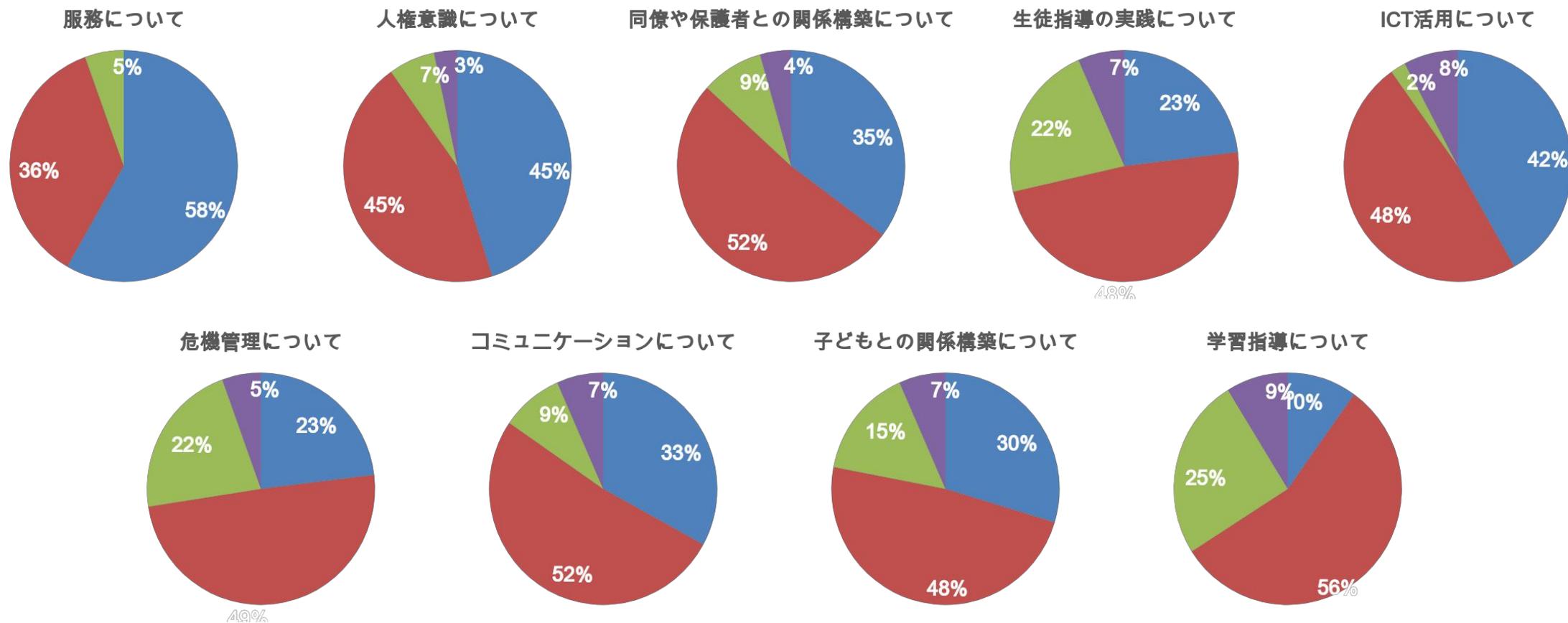


現状の教員養成・採用・研修は、学校現場の効果測定を養成や採用のプロセスの改善にフィードバックする仕組みが組めていない。



フェローに対する学校長の評価

フェローが赴任している学校長に下記の9項目についてフェローの評価を確認。
5 (十分できている) から1 (全くできていない) の5段階評価。



参考:教職課程修了者と教員資格認定試験や社会人特別選考を通して教員になった者の比較調査

表 1-1 教員としての能力や意欲に関する校長等評価 単位:人

項目	A) 教科等の学習指導に関する能力	B) 児童理解や生徒指導等, 教科等以外の指導に関する能力	C) 校務分掌上の担当業務等, 学校経営への参画に関する能力	D) 職務に取り組む態度や意欲
①特に優秀である	1	2	1	5
②優秀である	38	42	35	61
③標準レベルである	51	43	50	29
④不十分である	8	11	8	3
⑤極めて不十分である	0	0	0	0

表 1-2 対象教員と「教職課程を履修して小学校教員免許を取得した者」との違い 単位:人

項目	A) 教科等の学習指導に関する能力	B) 児童理解や生徒指導等, 教科等以外の指導に関する能力	C) 校務分掌上の担当業務等, 学校経営への参画に関する能力	D) 職務に取り組む態度や意欲
①違いがある	14	11	8	10
②違いはない	67	68	67	75
③どちらともいえない。わからない	17	18	20	13

図 1-1 教員としての能力や意欲に関する校長等評価

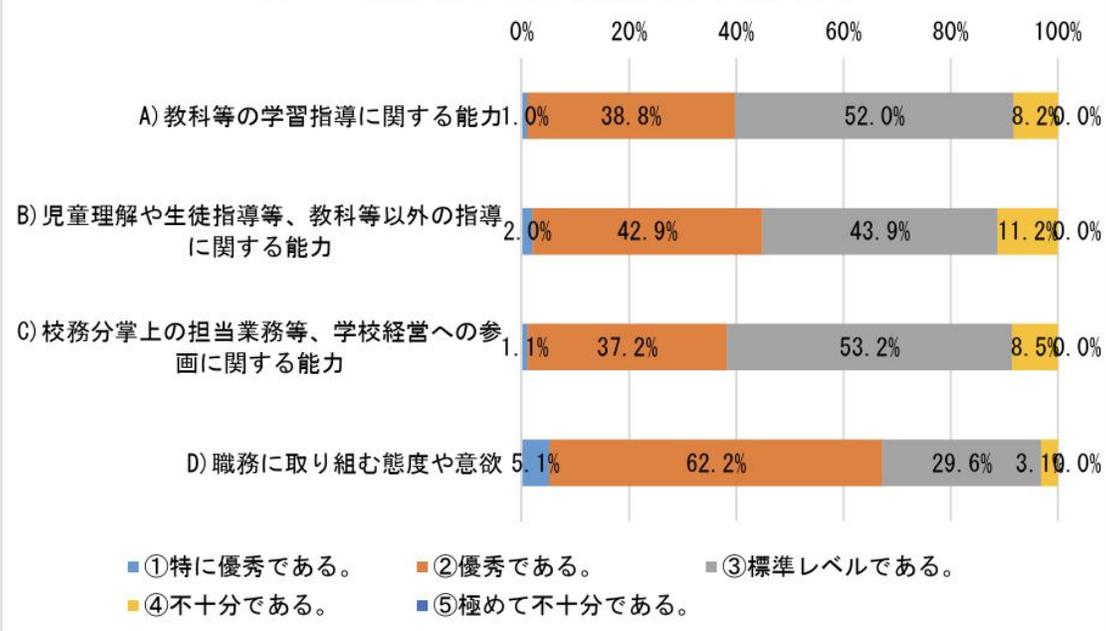
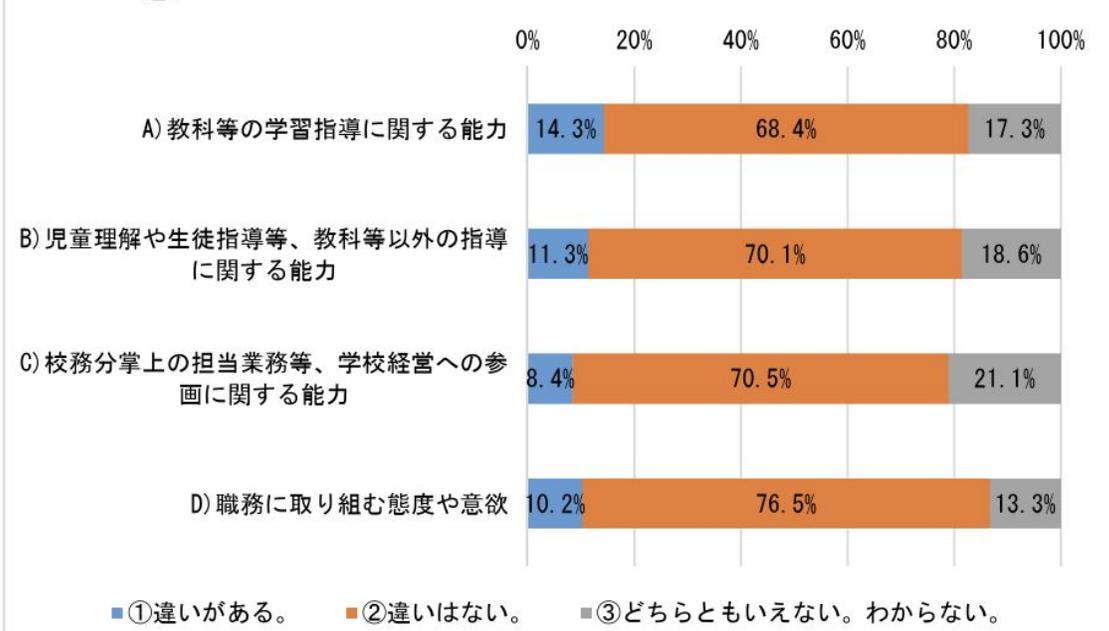


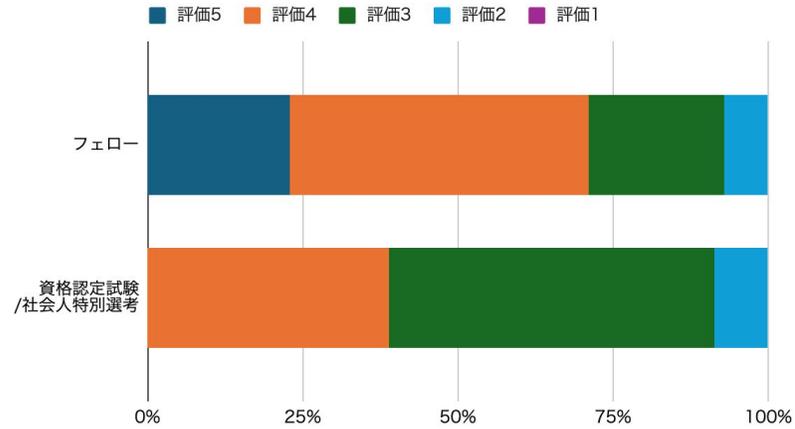
図 1-2 対象教員と「教職課程を履修して小学校教員免許を取得した者」との違い



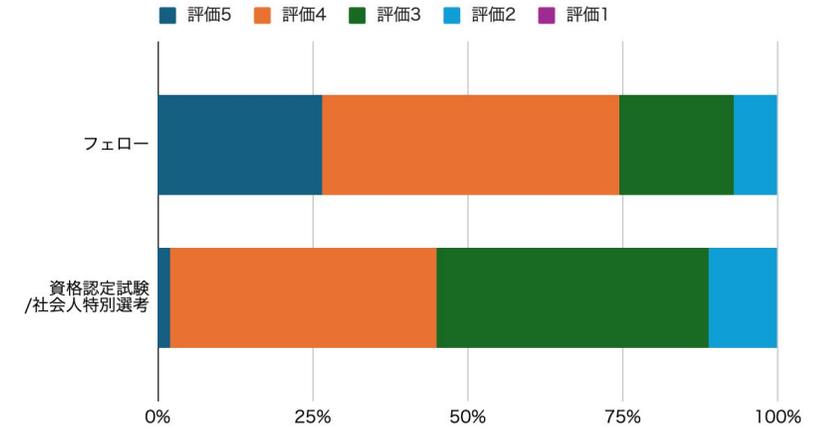
フェローとNITS調査の比較

NITSの「小学校資格認定試験と社会人特別選考を中心に令和元年度教員免許等の在り方に関する調査研究プロジェクト」の調査と、フェローシップ・プログラムの学校長評価の中で、NITSの調査研究の質問項目に重なる内容のみを抽出して作成

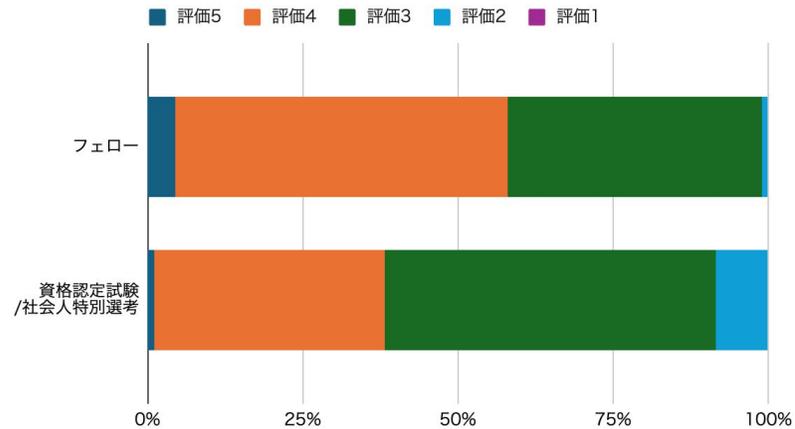
学習指導



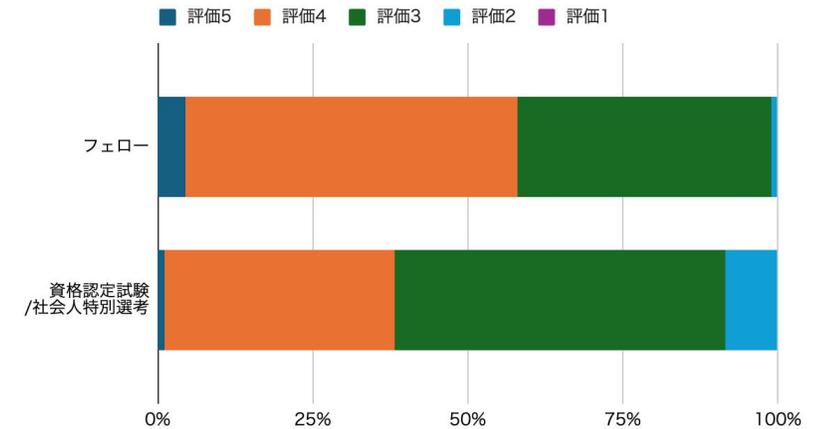
児童生徒理解・生徒指導



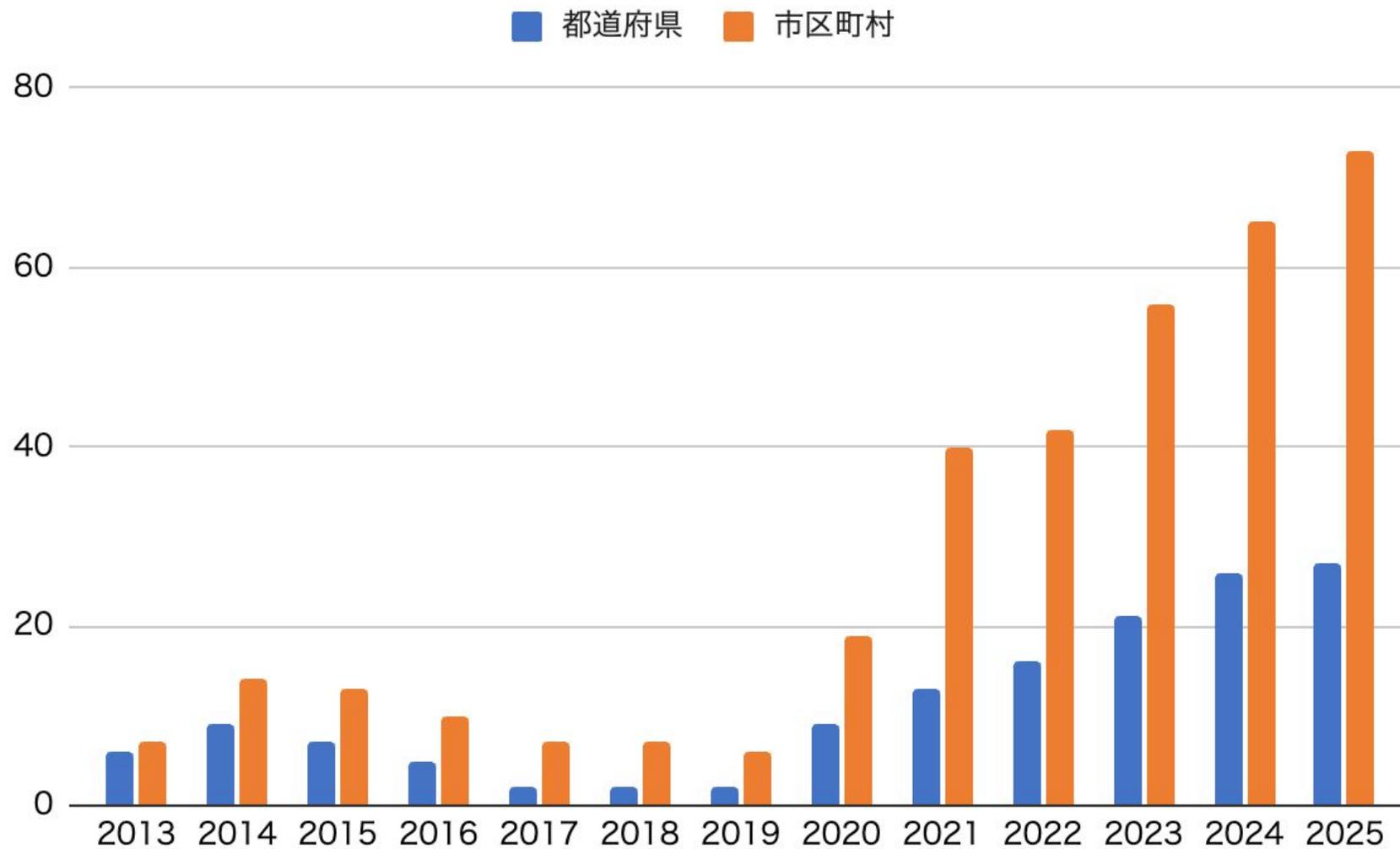
校務分掌



職務に取り組む態度



2025年のTFJフェローの活動地域は27都道府県、73市区町村



2025年時点：自治体との関係実績

都道府県	入職の条件	備考
北海道	△	
青森	—	
岩手	—	
宮城	—	
秋田	△	
山形	—	
福島	—	
茨城	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
栃木	—	
群馬	△	
埼玉	☆	市区町村教育委員会から県教育委員会にフェローの赴任を依頼
千葉	△	
東京	☆	市区町村教育委員会から都教育委員会にフェローの赴任を依頼
神奈川	●	市区町村教育委員会から教育事務所と県教育委員会にフェローの赴任を依頼
新潟	—	
富山	—	
石川	●	市区町村教育委員会から教育事務所と県教育委員会にフェローの赴任を依頼
福井	—	
山梨	—	

都道府県	入職の条件	備考
長野	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
岐阜	—	
静岡	△	
愛知	—	
三重	△	
滋賀	—	
京都	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
大阪	●	市区町村教育委員会から府教育委員会にフェローの赴任を依頼
兵庫	☆	市区町村教育委員会から県教育委員会にフェローの赴任を依頼
奈良	—	
和歌山	△	
鳥取	—	
島根	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
岡山	—	
広島	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
山口	●	市区町村教育委員会から県教育委員会にフェローの赴任を依頼
徳島	▲	
香川	—	
愛媛	—	

都道府県	入職の条件	備考
高知	—	
福岡	☆	市区町村教育委員会から教育事務所と県教育委員会にフェローの赴任を依頼
佐賀	☆	市区町村教育委員会から教育事務所と県教育委員会にフェローの赴任を依頼
長崎	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
熊本	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
大分	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
宮崎	●	市区町村教育委員会から教育事務所と県教育委員会にフェローの赴任を依頼
鹿児島	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介
沖縄	☆	県教育委員会が市区町村教育委員会のニーズに合わせてフェローを市区町村へ紹介

- ☆：臨時免許状を活用して入職の検討が可能。
- ：基礎免許状がある方が、臨時免許状を活用して、保有免許状以外で入職の検討が可能。
- ：基礎免許状がある方が、保有免許状で入職の検討が可能。
- △：フェロー個人が、保有免許状を活用して講師登録し、TFJの介入なしに入職。または、現職教諭などすでに現場にいる方がプログラムに参加。
- ▲：フェロー個人が、TFJの介入なしに、臨時免許状を活用して入職。
- ：フェローの活動無し。

自治体や学校現場からの声

教育長

加賀市教育委員会
教育長

島谷 千春さま

加賀市では、Teach For Japan と連携協定を結び、様々なコラボレーションを展開しています。加賀市では、Be the Player をスローガンに掲げた「学校教育ビジョン」の実現に向けて、全小中学校で学びの改革を展開していますが、Teach For Japan から派遣された先生方は誰よりも先頭を切って新しいチャレンジに挑戦していただいています。様々なご経験のある方だからこそ、新たな風を吹かせる原動力としてご活躍いただけることを期待しています。さらに、文科省委託事業「教員研修の高度化事業」も連携パートナーとして教員研修の指標開発や子どもの資質能力測定にもチャレンジしています。教育委員会でやりきれないことを Teach For Japan と連携することで次々と実現しており、とても心強い存在です。

学校長

飯塚東小学校
校長

松尾 史朗さま

TFJ様より「プライド」をもって九州にお見えになった江崎和彦先生は、ご家族のご理解と応援に支えられ、子ども達の未来のため、学力や体力を伸ばしてくださいました。本当にありがとうございます。また、難関の福岡県教員採用試験にチャレンジし、合格され、日々勉強されていると聞き、リスペクトして止みません。人には「見栄や意地」で生きている方が多い中、和彦先生は「プライド」をもって教育に情熱と愛を注がれ生きていらっしゃる。見栄は、他人の視点からくる、自分を守るための自己愛。意地は、自分の視点からくる、自分を守るための自己愛。プライドは、自分に向けられた、他人の愛を守り貫くための他己愛…。これが彼の生き方です。

同僚



初任者の私にとって、「憧れの先生」といえる存在が岩崎先生です。目標とする先輩教師として、頼れる教務主任として、困った時の相談相手として…。岩崎先生と話をする度に、「教師の”守破離”とは何か？」を考えさせられます。昨年の4月、右も左もわからない私の目の前で、岩崎先生は、学級開きでする所信表明の仕方を、実際に実践して見せてくれました。それは、私にとって、師の教えを守ることや、基本を習得することの大切さを身をもって学べた瞬間でした。「Well-being」、「エラーレスラーニング」、「シームレス」…岩崎先生のつぶやきは、常に学びがいっぱいです。これからも、多くのことを学ばせていただきたいです。

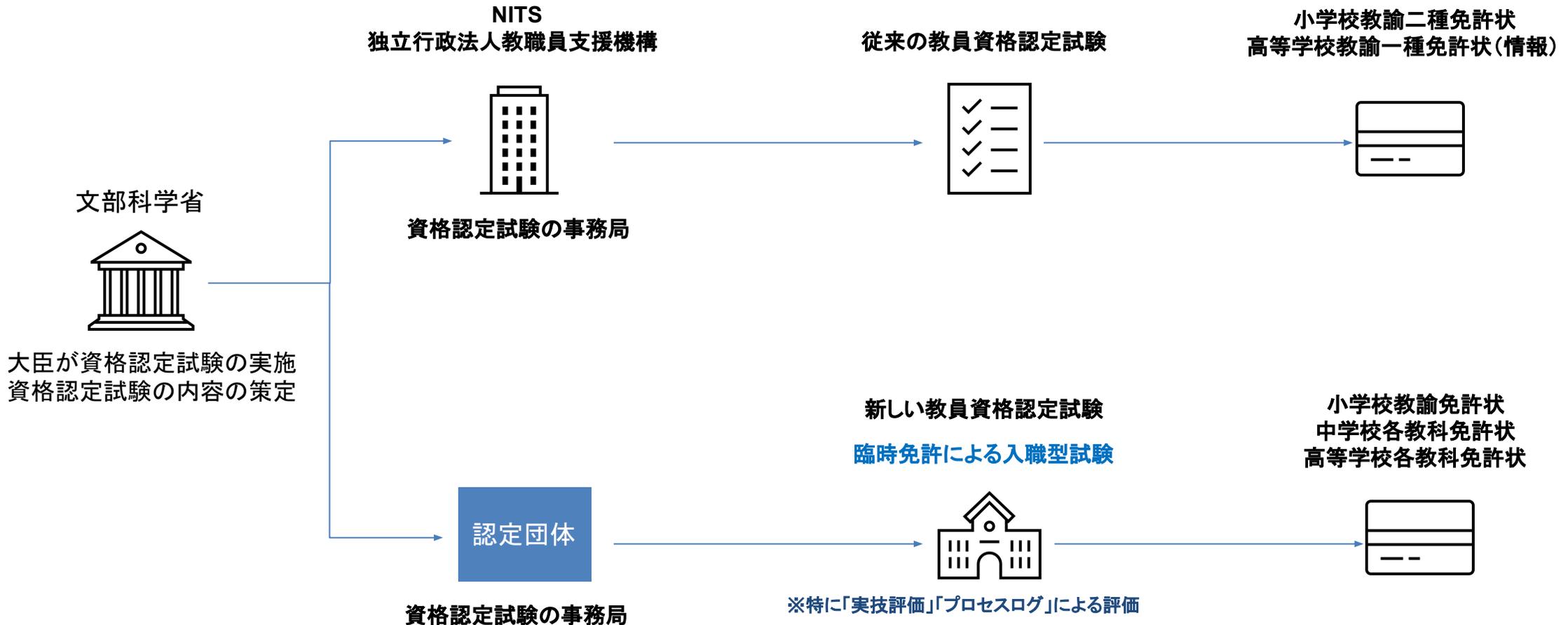
提案①: 認定資格試験のあり方の再設計

(免許状授与の特例) 第十六条

普通免許状は、第五条第一項の規定によるほか、普通免許状の種類に応じて文部科学大臣又は文部科学大臣が委嘱する大学の行う試験(以下「教員資格認定試験」という。)に合格した者で同項各号に該当しないものに授与する。

2文部科学大臣は、教員資格認定試験(文部科学大臣が行うものに限る。)の実施に関する事務を独立行政法人教職員支援機構(別表第三備考第十一号において「機構」という。)に行わせるものとする。

3教員資格認定試験の受験資格、実施の方法その他試験に関し必要な事項は、文部科学省令で定める。

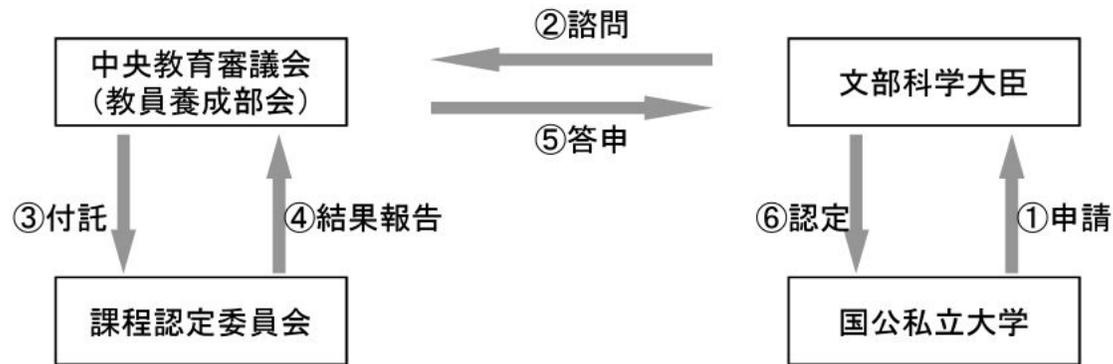


提案②: 大学と並列する民間研修プロバイダーの認可(多様化)

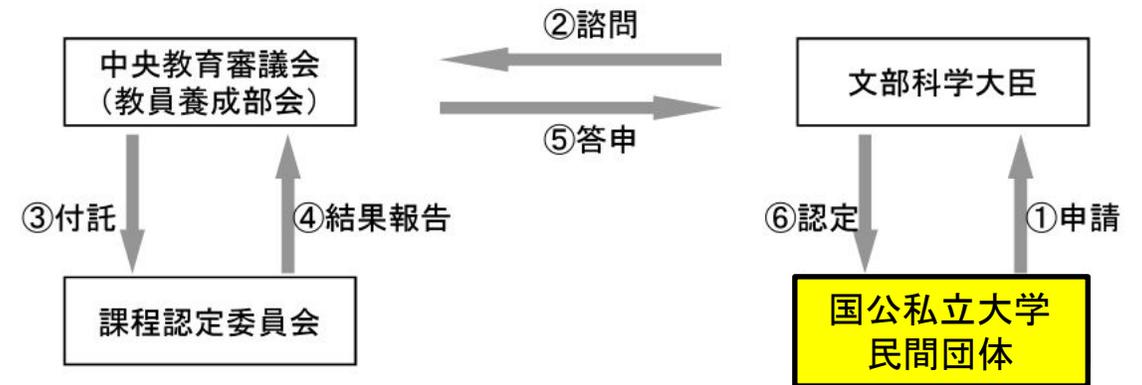
課程認定制度の改正(教育職員免許法施行規則 第二章 認定課程 第二十条)

現在の大学において教職課程を履修しなければならないという大学における養成の原則(教員養成は大学において行うことを基本とする)の枠組みを、開放制の原則(教員養成を目的とする学位課程に限らず、あらゆる学位課程において教職課程を設置し、教員養成を行うことができる)の拡大により、**認可を受けた民間団体も課程認定を受けられる制度**に改正する。

課程認定制度の現行



課程認定制度の改正案



日本の教育現場では、**教員不足や教員の多様化ニーズ**が拡大している。地域によっては教員確保が困難であり、また特別支援教育や外国語指導、IT教育など新たな専門性が求められる場面が増えている。こうした現状に対応するために、企業での勤務経験を持つ社会人、他分野の専門的知見を有する人物、また大学卒業後に教職志望へ転向した者などに特化した教員養成を、大学だけが担うのではなく、社会の変化を捉え先駆的な養成過程を比較的柔軟に開発できる民間団体も担うことで、これからの時代の教職員組織を実現する。

参考事例: イギリスの教員養成制度(教員資格取得ルートが多様化)

英国では、過去20年ほどで教員資格Qualified Teacher Status (QTS)の取得ルートが多様化され、学部で取得できる教員資格(BA/BEd with QTS)以外に、現在では5つのルートがある。

養成課程	概要
PGCE	1年間のフルタイムの養成課程。プログラム期間の36週間のうち24週間は学校で、12週間は大学で学ぶ。
PGDE	PGCEに類似した養成課程。大学での講義と学校での実習から成る。PGCEよりコース期間が長く、取得できる単位は最大120単位。(日本の大学における養成の原則と類似するルート)
School Centred Initial Teacher Training (SCITT)	政府が許可を出した機関による、学校ベースの教員養成課程。政府に承認されているプロバイダーは、教育省(Department for Education)と助成金交付協定を結び、認定機関として学校と連携して教員養成を実施する。
School Direct	学校ベースの養成制度。このプログラムの候補者は学士号が必要条件。School Direct課程を実施する学校は、教員養成団体と連携して養成課程を運営しなければいけないため、単独で教員養成団体としての機能があるわけではない。
Teach First	SCITTのモデルとなったプログラム。政府にプロバイダーとして承認され、学校と連携して教員養成を実施。リーダーシップ研修などの特徴があり、現場の実態から教員の選考や研修を確立し、監査局(Ofsted)から最高評価を受けた。赴任前には6週間のsummer institute で講義や模擬授業等の研修が行われ、1年目は無資格の教員(unqualified teacher)として赴任し、給与は政府から支払われ、一年目の終わりに教員資格(QTS)を取得する。2年目を終了した(Teach Firstのフェローシップ・プログラムを修了)時点で、PGCE (leadership) が取得できる。

- 2024年の時点で、英国政府が大学の他に教員養成課程のプロバイダーとして認可している団体は111団体。(参照: List of providers accredited to deliver ITT)
- 全ての教員養成団体は、教育省が定めたガイドラインに従った養成課程を設計することが求められている。(参照: Initial teacher training (ITT): provider guidance on stage 2)
- 2023/2024年度において、56%の学生が学校ベースの養成課程に進学し、44%が大学ベースの養成課程を選んだ。(参照: Academic year 2023/24 Initial Teacher Training Census)

長期のVision: 民間を巻き込んだALL JAPAN の教員養成の創出

教員養成大学との二項対立ではなく、
「多様な教職員集団」を構築するために、「教職課程の多様化」を実現

