

「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

©Teach For Japan 2025

「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



©Teach For Japan 2025

3

グローバルネットワーク – Teach For ALL

教室から世界を変える

Teach For JAPAN

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。

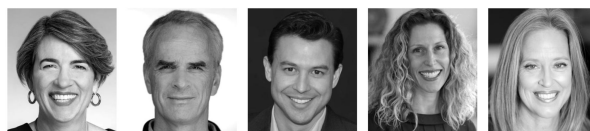
Teach For All

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



Cbenga Oyeboide
(Chair of the Board)
Of Counsel, Akiko & Oyeboide

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

Beth Schmidt
Founder & CEO, Uppercase

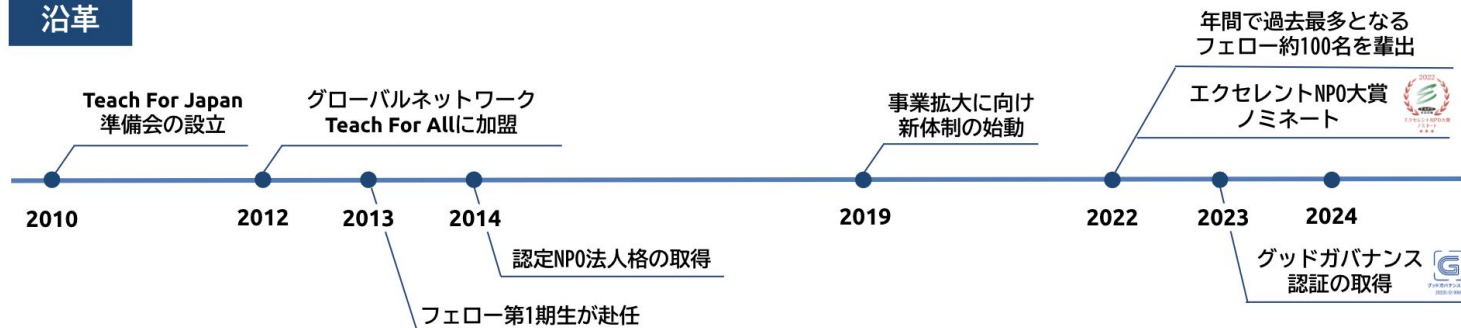
Kan Suzuki
Professor, Graduate School of Public Policy, The University of Tokyo; Ministerial Aide, Chief Policy Officer to the Minister of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Japan

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

©Teach For Japan 2025

4

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

GOOD DESIGN AWARD
2023年度受賞

KIDS DESIGN AWARD 2024

5

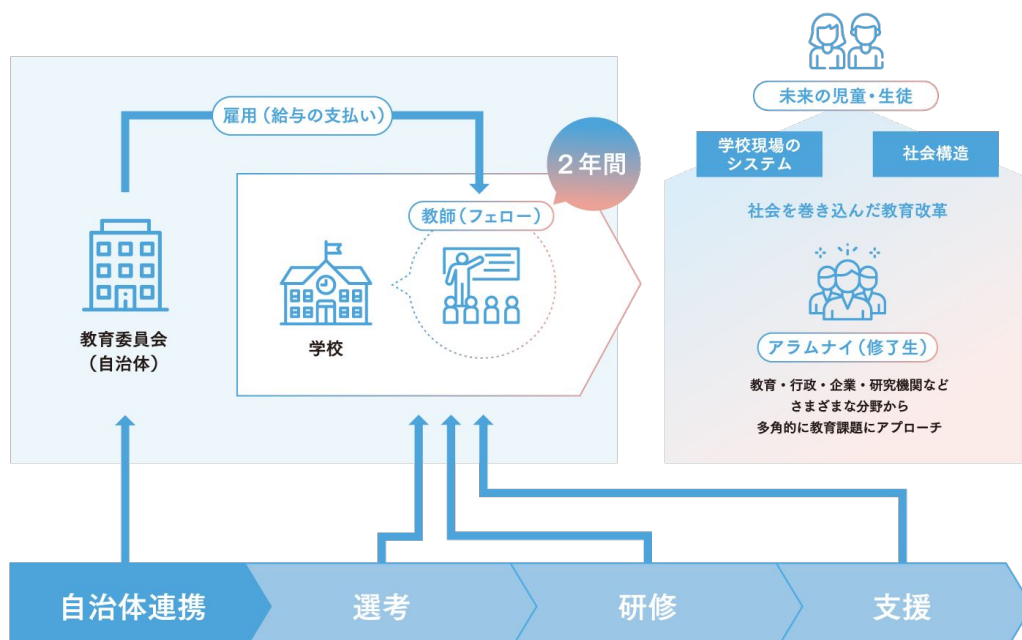
©Teach For Japan 2025

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

教室から世界を変える

Teach For JAPAN

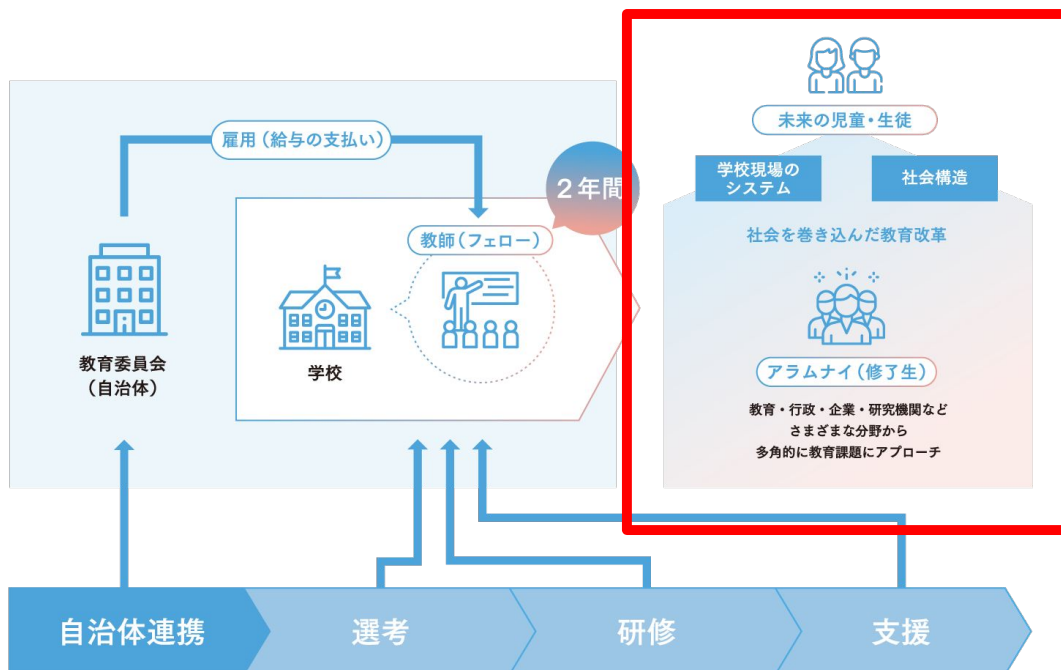
様々な教員免許状の利活用により、多様な人材が学校教育に参画し協働できる流動性の高い教員組織を構築し、教員不足等の解消と、学校教育の質と多様性、包摂性を高め、すべての子どもの学習権を保障する公教育を実現します



6

©Teach For Japan 2025

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証する公教育を実現します



7

©Teach For Japan 2025

修了生:教育行政官や学校管理職として取り組む

加賀市教育委員会 教育長補佐

「社会のWell-beingを実現する学校づくり」プロジェクトマネージャーに就任。

教育大綱、教育振興基本計画の骨子作成から、学校教育ビジョンの策定と各種施策の実行・評価を行う。



出典:加賀市教育委員会 HP

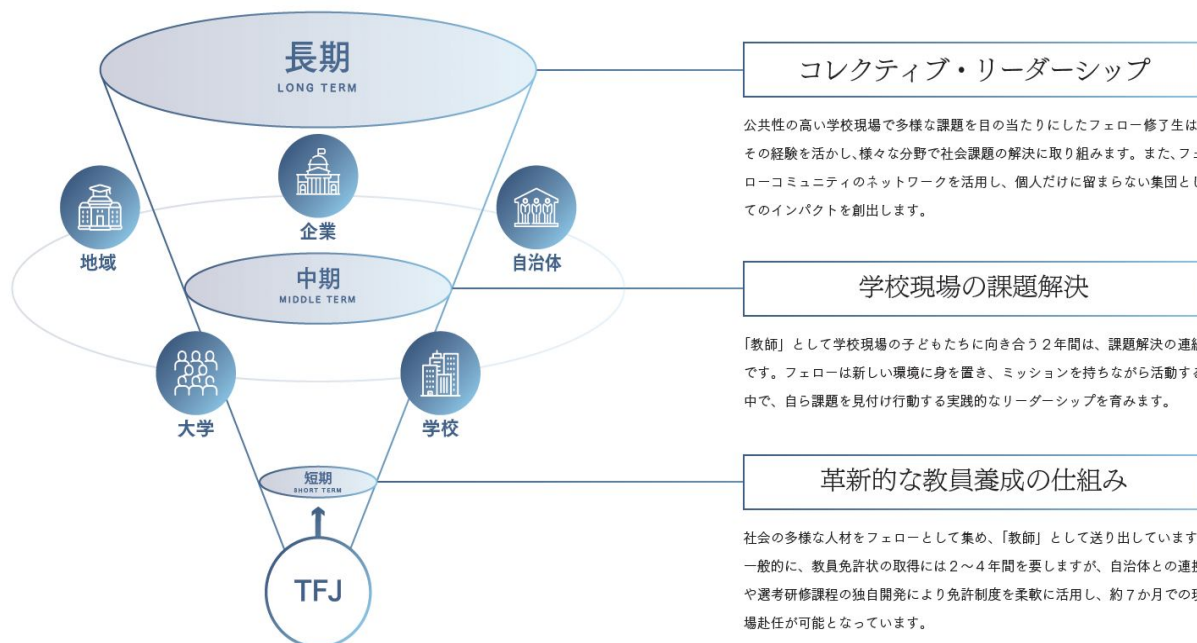
8

©Teach For Japan 2025

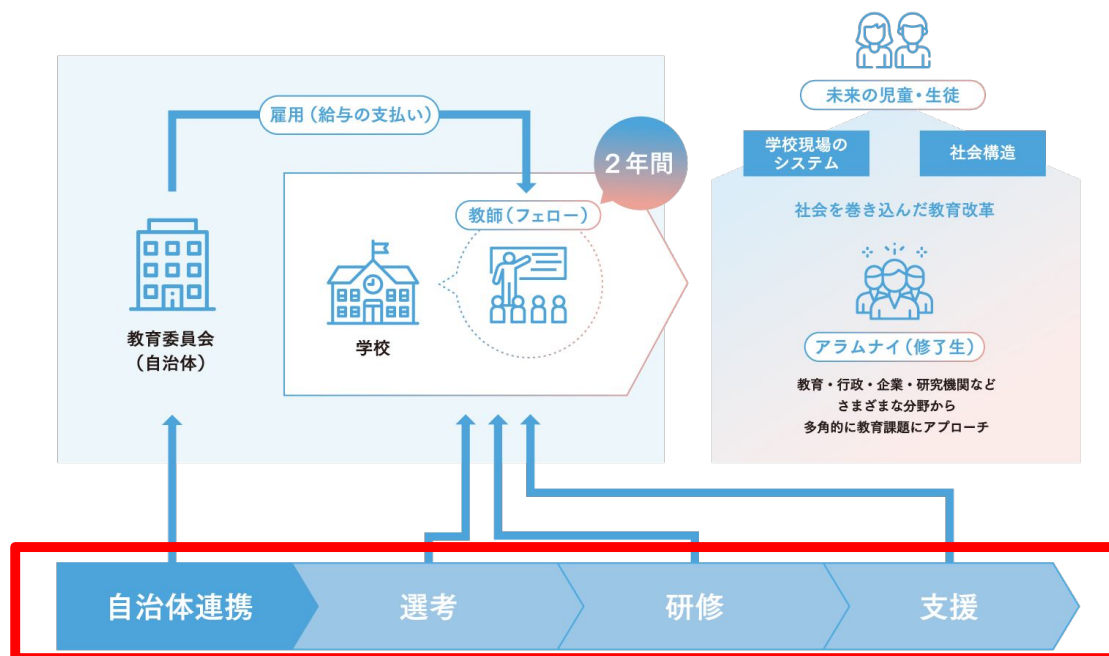


コレクティブ・インパクトによる社会変革

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。



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



11

©Teach For Japan 2025

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	- 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	- 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	○	○	○

12

©Teach For Japan 2025

中途採用市場を捉えて募集を実施 – 年に3回の入職機会

教室から世界を変える

Teach For JAPAN

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に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
中間面接
新入社員フォローアップ面接
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

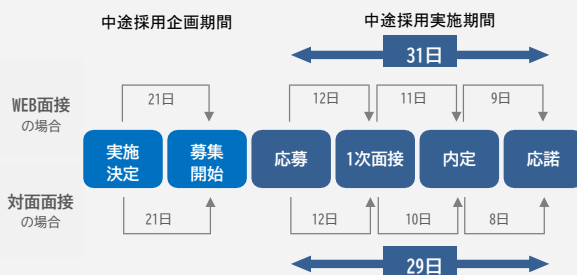
研修期間①
募集期間②
8月入職③

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。

13

©Teach For Japan 2025

フェローシップ・プログラム応募者の動機

教室から世界を変える

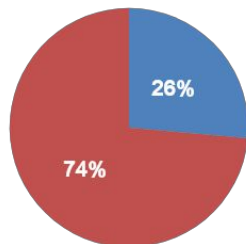
Teach For JAPAN

「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

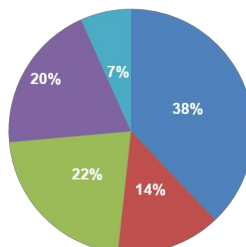
■有 ■無

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)	- 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)	- 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す。 - 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す。
C	社会人(普通教員免許有)	- 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)	- 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ことを選択できる。 - 社会人として勤める中で、社会課題を解決する事に興味が高くなり、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、タイムリミットに合わせて、普通教員免許を取得して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	- 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

14

©Teach For Japan 2025

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。

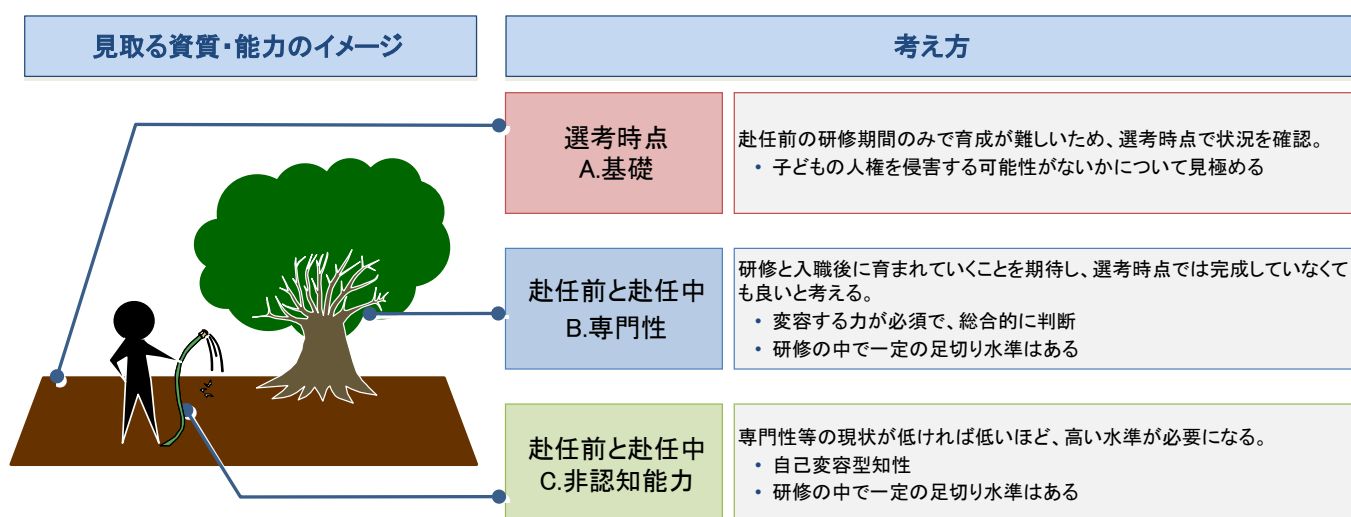
* 社会人の入職を促進するための俸給表を検討するにあたり、教育に関わる職歴に拘らないための参考情報

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・勤務年数は相関しなかったとある。

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



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

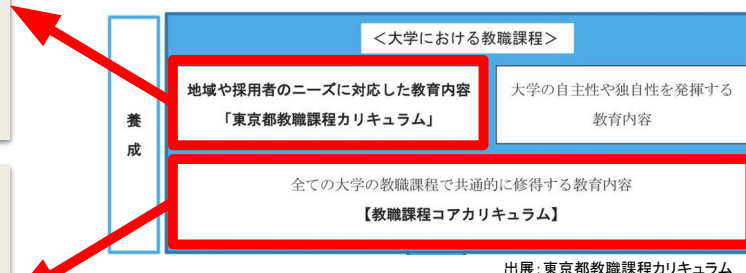
東京都の教育現場で即戦力として活躍できる教員を育成するため、コアカリを土台に、実践的・地域特化型の能力を明示した独自カリキュラム。

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)
	専任と育 意に 対 し な す る 関 係 性 命	教 育 者 と し て 必 要 な	カン コ の 法 学 校 等 教 育 と 学 に 関 連 す る	師 範 の 職 業 の 正 義	師 範 の 職 業 の 正 義	師 範 の 職 業 の 正 義
	① ② ③	① ② ③	① ② ③	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。



出展: 東京都教職課程カリキュラム

17

©Teach For Japan 2025

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

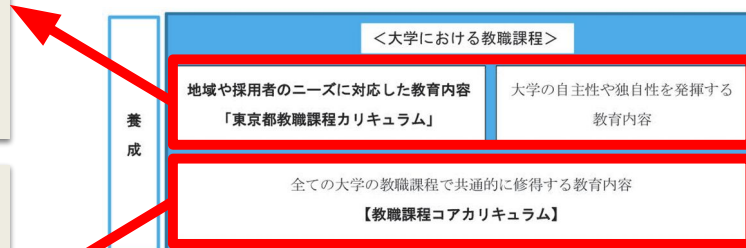
TFJ独自の赴任前研修

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/上手くない状態」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」「適応的熟達と省察の実践」「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」

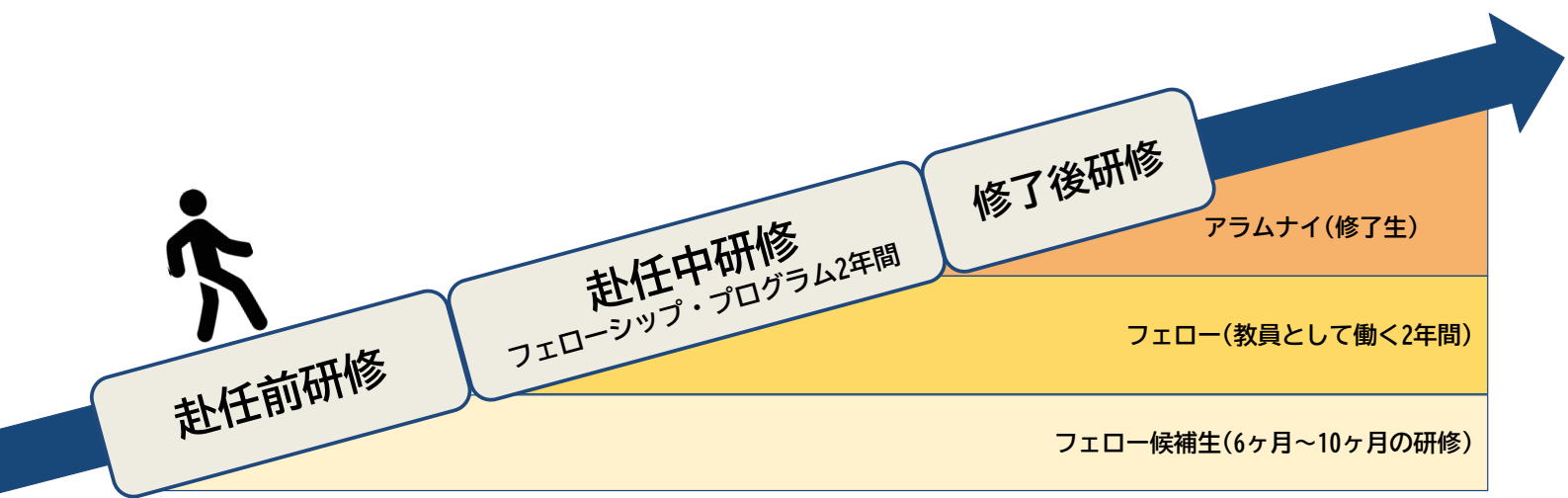
教職課程コアカリキュラムを基に設計



出展: 東京都教職課程カリキュラム

18

©Teach For Japan 2025



()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。)、氷山モデル	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。

項目	内容	備考
必須研修	- 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。	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	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。	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	- 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。	- 毎月20日にフォーラムを配信。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	- 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。	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	- 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。	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	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。	- 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。 - マイシエルバ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	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。	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今の働き方でのいいのかが分らない。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、立ち止まりにくくなったとき等に活用していただきます。
学校訪問	- 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態を把握し、各種研修の改善に繋げる。	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	- 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。	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。

21

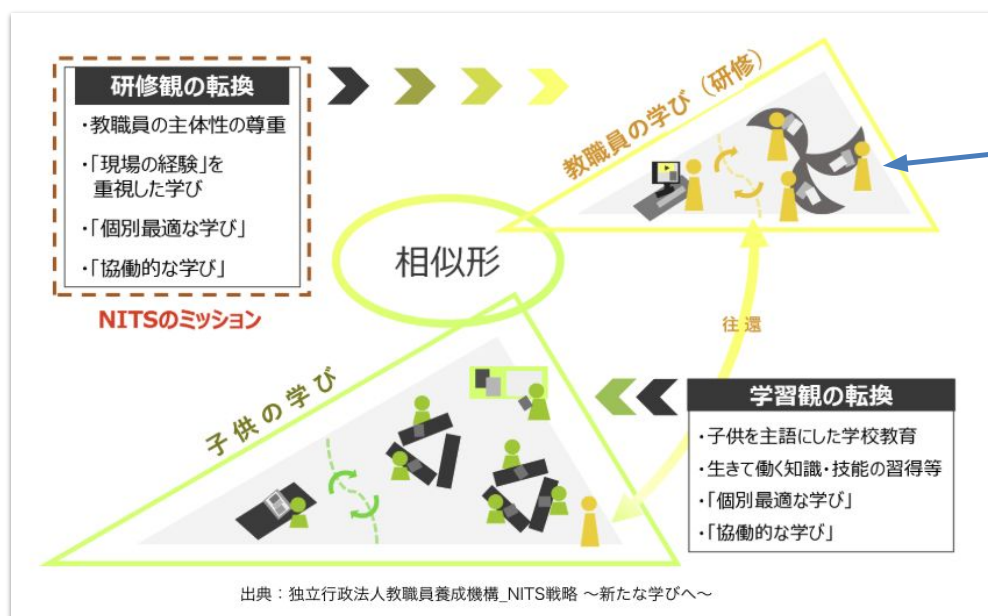
©Teach For Japan 2025

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

教室から世界を変える

Teach For JAPAN

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」の実践者を旨とし、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

22

©Teach For Japan 2025

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。

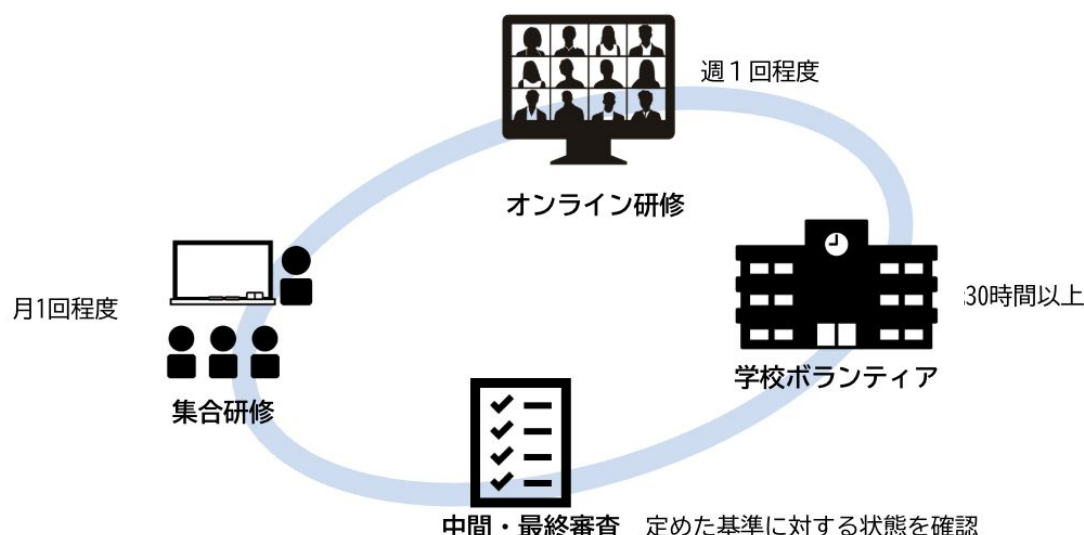
2 つ目:内省(リフレクション)と、より生成的な対話を促すことに関する能力。

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である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。



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

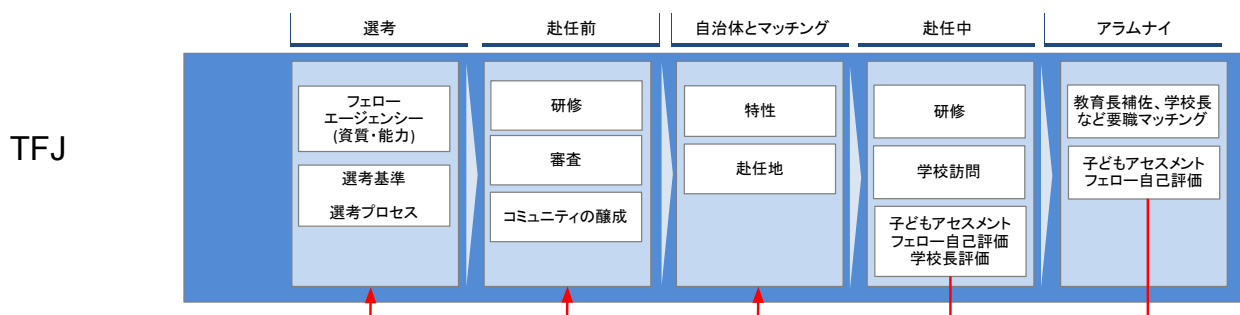
色々なことがご相談いただけます!

出典:マイシェルパご利用案内チラシ

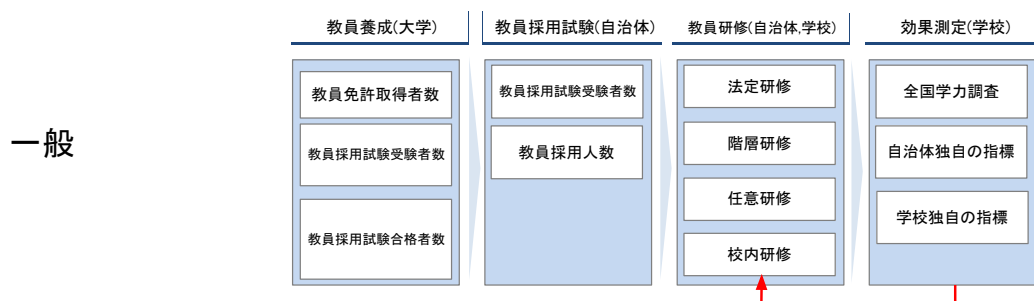
©Teach For Japan 2025

25

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。



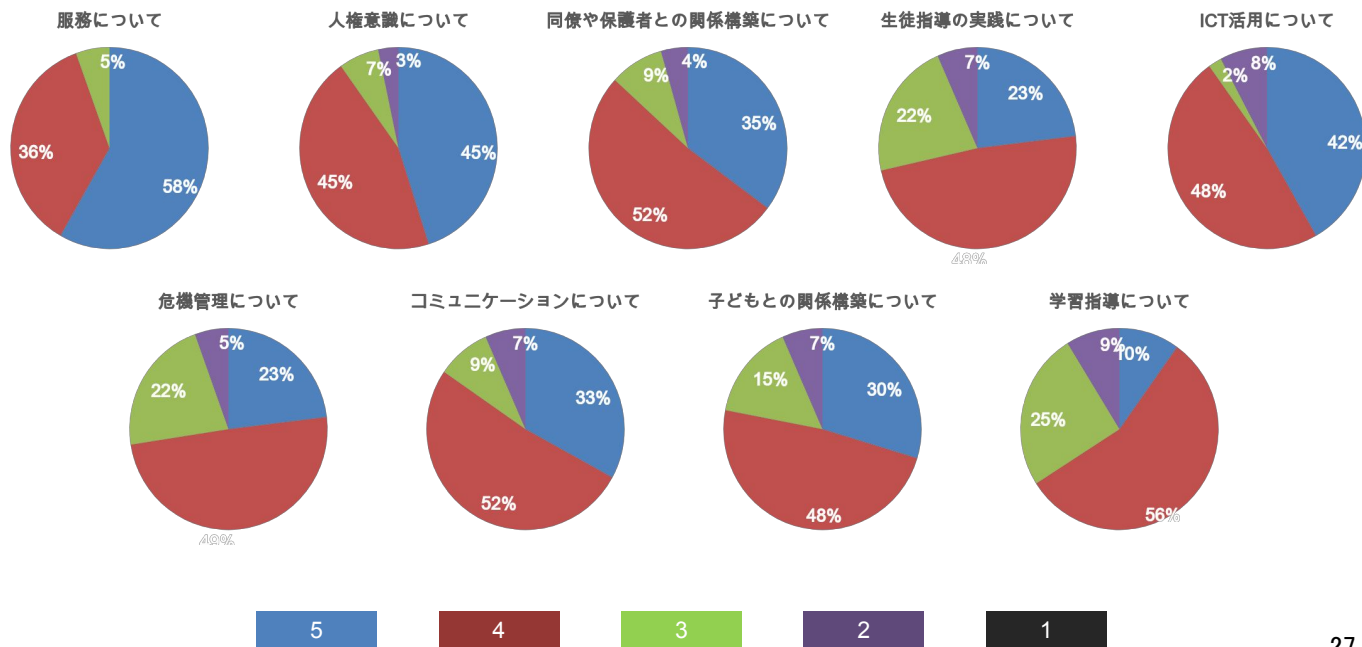
現状の教員養成・採用・研修は、学校現場の効果測定を養成や採用のプロセスの改善にフィードバックする仕組みが組めていない。



Copyright © Teach For Japan

26

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。



27

©Teach For Japan 2025

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

教室から世界を変える

Teach For JAPAN

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

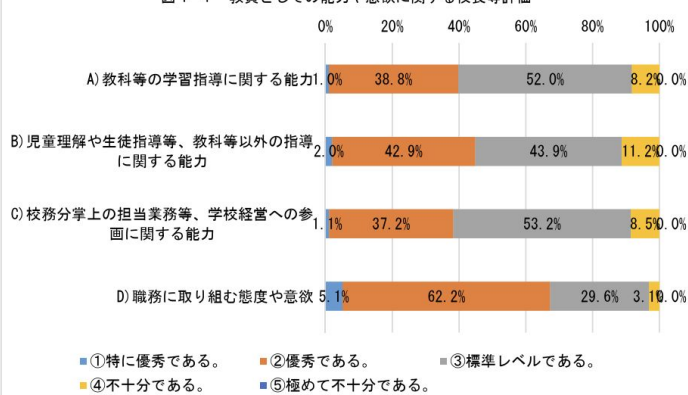
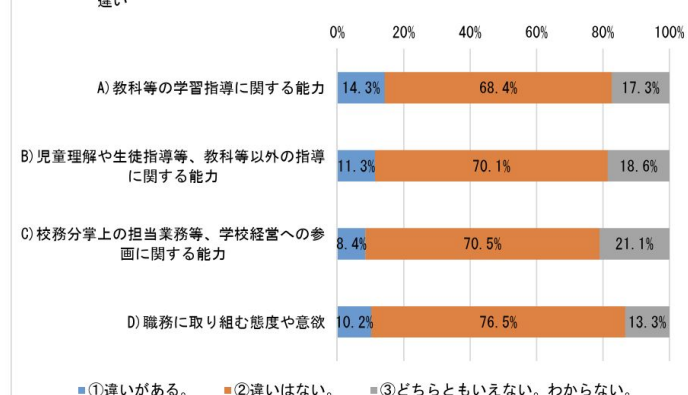


図 1-2 対象教員と「教職課程を履修して小学校教員免許を取得した者」との違い



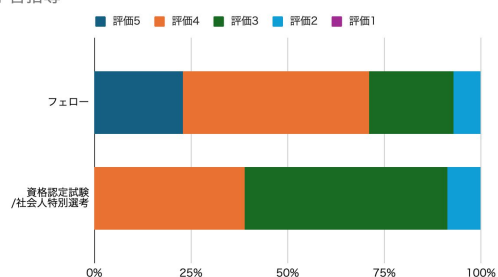
出典：NITS.教職への社会人招致をめぐる現状と課題 小学校教員資格認定試験と社会人特別選考を中心に令和元年度教員免許等の在り方に関する調査研究プロジェクト

28

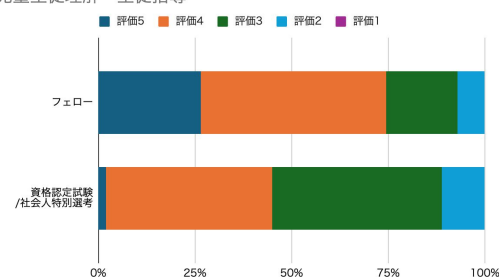
©Teach For Japan 2025

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

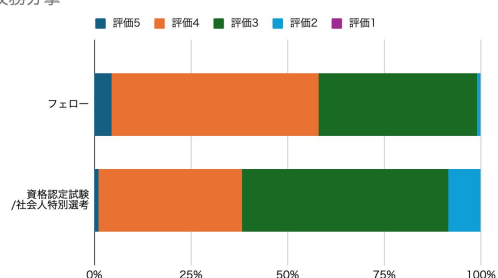
学習指導



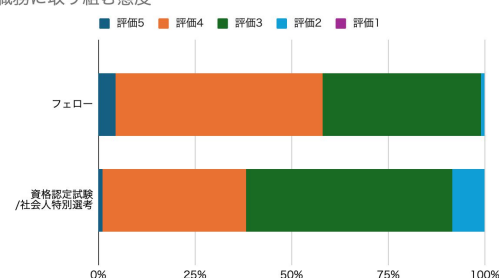
児童生徒理解・生徒指導



校務分掌

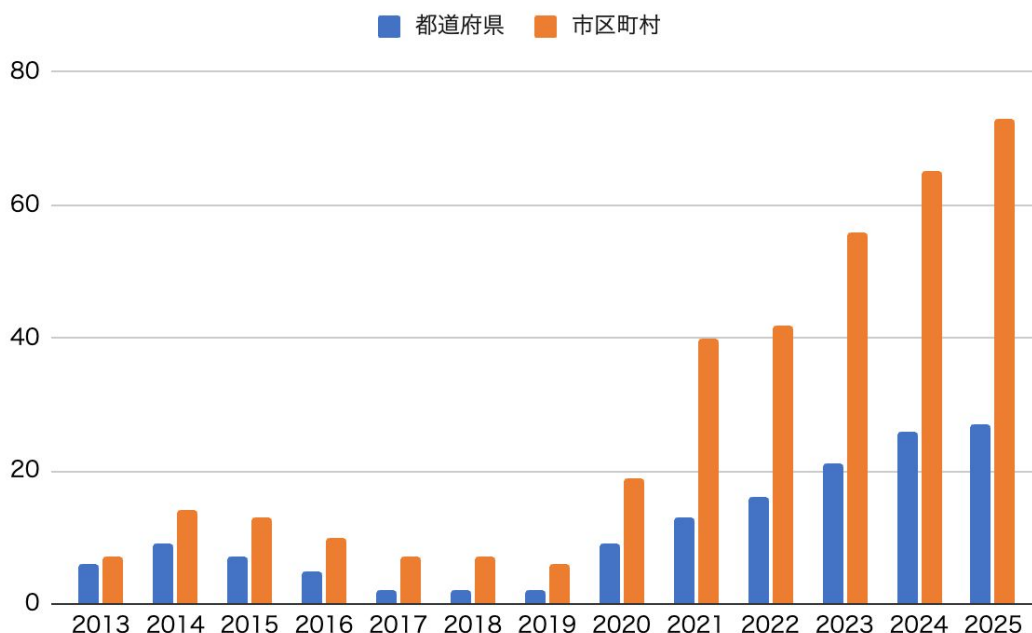


職務に取り組む態度



本プログラムに参加している教員(フェロー)が活動する地域数の推移

2025年のTFJフェローの活動地域は27都道府県、73市区町村



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。

31

Copyright ©2025 Teach For Japan

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

学校長



飯塚東小学校
校長
松尾 史朗さま

同僚



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んでいます。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。

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。

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。

32

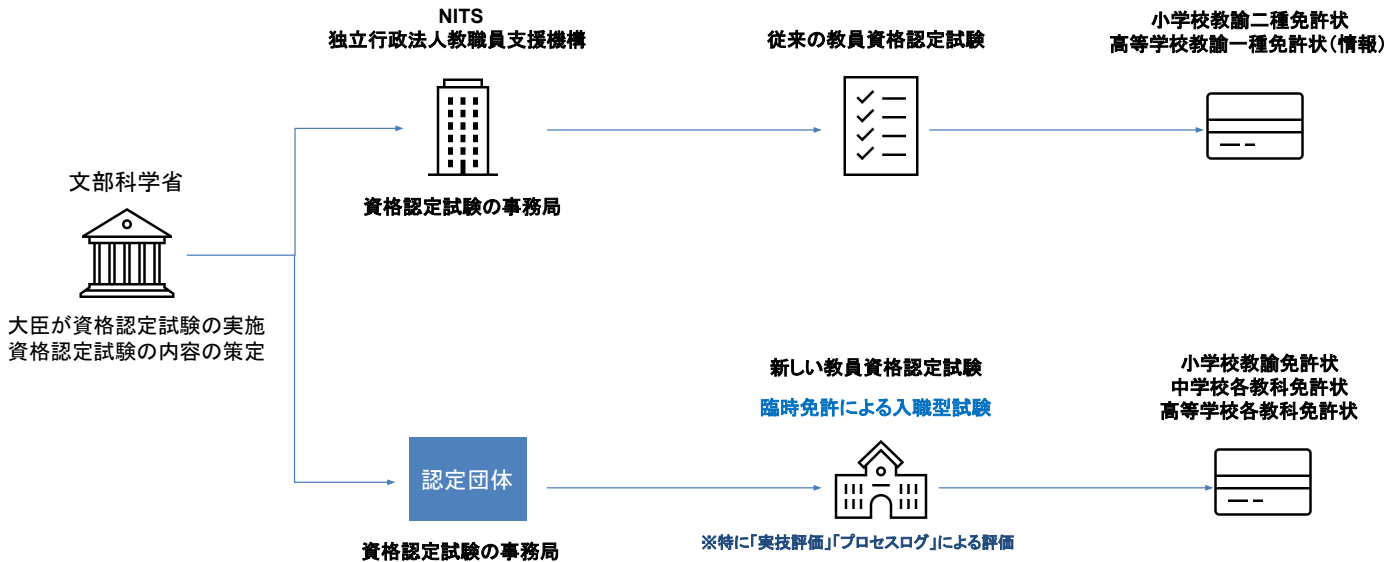
提案①: 認定資格試験のあり方の再設計

(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。



33

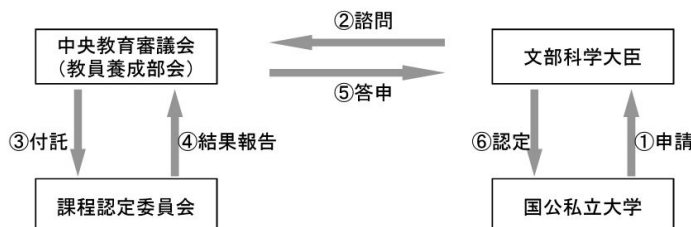
©Teach For Japan 2025

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)

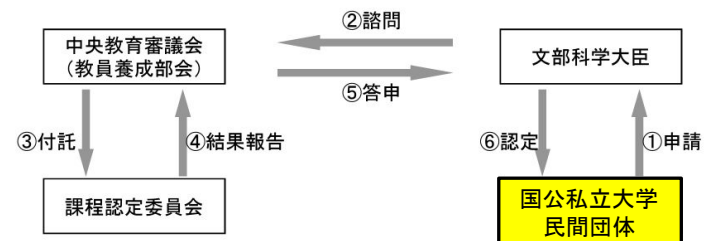
課程認定制度の改正(教育職員免許法施行規則 第二章 認定課程 第二十条)

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。

34

©Teach For Japan 2025

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)

35

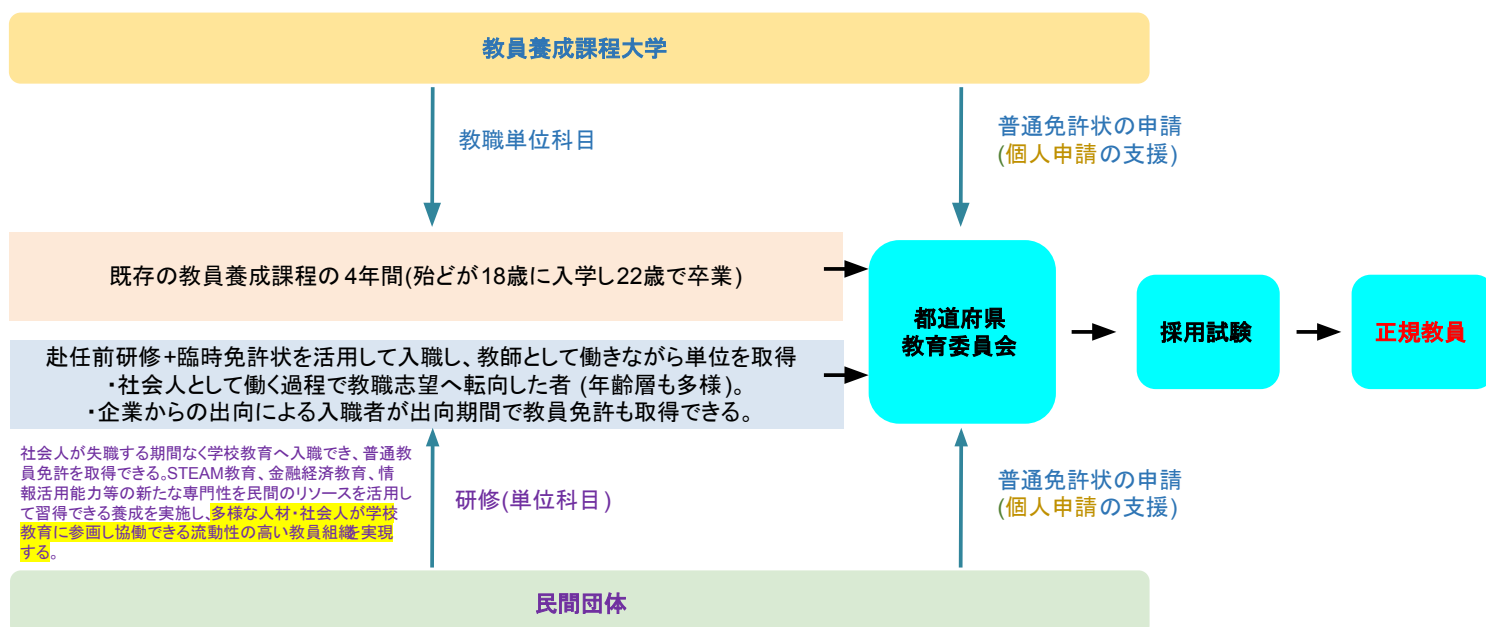
Copyright ©2025 Teach For Japan

長期のVision: 民間を巻き込んだALL JAPAN の教員養成の創出

教室から世界を変える

Teach For JAPAN

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



36

中央教育審議会初等中等教育分科会
 教員養成部会（第152回）
 日時：2025年7月17日（木）9:30～12:00
 場所：文部科学省（対面／Web）

イギリス（イングランド）における 大学院レベルの教員養成

－ 高等教育機関主導のPGCEを中心に －

植田みどり

（国立教育政策研究所）

0. イギリスの教職員の現状（2024年度）

○教員数：468,257.9人
 職員数：517,496.3人
 ＊FTE（Full Time Equivalent）で計算した数値。

○教員の年齢構成

25歳以下：4.2%	40～49歳：28.3%
25～29歳：13.4%	50～59歳：18.1%
30～39歳：33.0%	60歳以上：3.0%

○教員の新規入職者数：41,736人＊FTE

- ・新規資格取得者：16,999人（40.7%）
- ・復帰者：17,274人（41.4%）
- ・延期新規資格取得者：2,710人（6.5%）
- ・公立学校への新規参集者：4,753人（11.4%）

○教員の資格レベル（2023年度データ）

合計：511,950人＊Headcount

- ・学士以上：442,291人
- ・教育学士：41,159人
- ・PGCE：5,869人
- ・イギリス以外の教員資格：1,683人
- ・その他の資格：1,566人
- ・教育資格（certificate of education）：1,438人
- ・無資格：17,944人

（出典）

DfE (2025) School workforce in Education 2024

（<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england/2024#dataBlock-34fbc4c8-897b-4639-a140-1c1b2359bdbb-tables>、2025年7月9日最終確認）

DfE (2024) School workforce in Education 2023

（<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england/2023>、2025年7月9日最終確認）

1. 教員養成（Initial Teacher Training, ITT）の制度概要

- 公営学校（State School）＊1は、教員資格（Qualified Teacher Status, QTS）を取得した教員を雇用することが義務づけられている。
- ＊1：アカデミー（Academy）及びフリースクール（Free School）は除く
- 教員資格を取得した者は教員として登録され教員番号（Teacher Number）が付与される。採用する学校はその番号に基づいて教員の教員資格及びその他の取得資格、倫理違反歴等を確認する。
- 合わせて、DBS（Disclosure and Barring Service）を利用して児童生徒への接近禁止リストを確認する。
- 教員資格を取得する教員養成プログラムを提供する主体は多様である。
- ・ 高等教育機関主導
 - 学部（undergraduate）3～4年（フルタイム）
 - ：Bachelor of Education (Bed)（初等学校中心）
 - ：Bachelor of Arts (BA)、Bachelor of Science (BSc)（中等学校中心）
 - 大学院レベル（postgraduate）1年（フルタイム）
 - ：Postgraduate Certificate in Education (PGCE)
 - （Postgraduate Diploma in Education, PGDEもある）
 - ・ 学校主導（大学院レベルのみ）
 - SCITT / School Direct
 - ・ その他
 - Assessment / Teacher Degree Apprenticeship など

3

イギリスの資格レベル概要

資格レベル					
8	Doctorate (PhD)				NVQ8
7	Masters degree (MA)				Degree apprenticeship/ NVQ5,6,7
6	Bachelors degree BA or BSc				
5	Foundation degree FdA or FdSc		Higher National Diploma (HND)		
4			Higher National Certificate (HNC)		Higher apprenticeship/ NVQ4
3	Aレベル (グレードA-E)	国際バカロレア	Tレベル	BECT diploma BECT certificate	Advanced apprenticeship/ NVQ3
2	GCSEグレード4-9 (C,B, A or A+)			BTEC first diploma	Intermediate apprenticeship/ NVQ2
1	GCSEグレード1-3 (D,E, F ore G)			Foundation diploma/ Entry level Qualification	Trainership/ NVQ1
	アカデミックルート			職業資格ルート	応募/就職ルート

(出典) JCB Academy訪問調査時（2025年7月9日）収集資料より 著者作成 4

イギリスの資格レベル概要

資格レベル					
8	Doctorate (PhD)				NVQ8
7	Masters degree (MA)				Degree apprenticeship/ NVQ5,6,7
6	Bachelors degree BA or BSc				
5	Foundation degree FdA or FdSc		Higher National Diploma (HND)		
4				Higher National Certificate (HNC)	Higher apprenticeship/ NVQ4
3	Aレベル (グレードA-E)	国際バカロレア	Tレベル	BECT diploma BECT certificate	Advanced apprenticeship/ NVQ3
2	GCSEグレード4-9 (C,B, A or A+)			BTEC first diploma	Intermediate apprenticeship/ NVQ2
1	GCSEグレード1-3 (D,E, F ore G)			Foundation diploma/ Entry level Qualification	Trainership/ NVQ1
	アカデミックルート			職業資格ルート	応募/就職ルート

(出典) JCB Academy訪問調査時 (2025年7月9日) 収集資料より著者作成 5

1. 教員養成 (Initial Teacher Training, ITT) の制度概要

- 公営学校 (State School) * 1 は、教員資格 (Qualified Teacher Status, QTS) を取得した教員を雇用することが義務づけられている。
* 1 : アカデミー (Academy) 及びフリースクール (Free School) は除く
- 教員資格を取得した者は教員として登録され教員番号 (Teacher Number) が付与される。採用する学校はその番号に基づいて教員の教員資格及びその他の取得資格、倫理違反歴等を確認する。
合わせて、DBS (Disclosure and Barring Service) を利用して児童生徒への接近禁止リストを確認する。
- 教員資格を取得する教員養成プログラムを提供する主体は多様である。
 - ・ **高等教育機関主導**
 - 学部 (undergraduate) 3~4年 (フルタイム)
 - : Bachelor of Education (Bed) (初等学校中心)
 - : Bachelor of Arts (BA) 、 Bachelor of Science (BSc) (中等学校中心)
 - 大学院レベル (postgraduate) 1年 (フルタイム)**
 - : **Postgraduate Certificate in Education (PGCE)**
(Postgraduate Diploma in Education, PGDEもある)
 - ・ 学校主導 (大学院レベルのみ)
 - SCITT / School Direct
 - ・ その他
 - Assessment / Teacher Degree Apprenticeship など

- 教員養成プログラムの提供者は教育省（Department for Education, DfE）が定める基準で認証される。
- ・ DfE (2025) Initial teacher training (ITT): criteria and supporting advice
 - ・ DfE (2024) Initial Teacher Training and Early Career Framework
- （表 1）ITTと就学前教育のフレームワーク

	項目	内容
1	高い期待	高い期待を設定する
2	児童生徒の学習	よい成果を上げる
3	教科と教育課程	よい教科とカリキュラムに関する知識を表明する
4	学級実践	よりよく系統立てられた授業を計画し実施する
5	適応性のある教授	適応性のある教授
6	評価	正しく効果的に効果を活用する
7	生徒指導	効果的に生徒指導を行う
8	専門職としての行動	より幅広い専門職としての責任を果たす

（出典）DfE (2024) Initial Teacher Training and Early Career Frameworkより作成

- 教員養成プログラムの提供者は、教育水準局（Ofsted)の監査を定期的（3年ごと）に、共通の枠組み（Initial teacher education (ITE) inspection framework and handbook）に基づいて受ける。
- ・ 全体的な効果（教育と訓練／リーダーシップとマネジメント）
 - ・ 4段階で評価（outstanding／good／requires improvement／inadequate）

7

2. 大学院レベルの教員養成の現状：入学者の現状（2024年度）

- 大学院レベル教員養成プログラムへの新規入学者数

 - ：23,107人（目標値33,355人の69%、前年比8%増）
 - 学部新入学者（2024年度）
 - ：4,729人（前年比5%減）
- 大学院レベル教員養成新規入学者の年齢構成

25歳以下：51%	40～44歳：5%
25～29歳：22%	45～49歳：4%
30～34歳：9%	50～54歳：2%
35～39歳：6%	55歳以上：1%

- 大学院レベル教員養成プログラムの新規入学者数の構成

		2023 年度	2024 年度
大学院レベル（学費）	学校主導（SCITT）	30%	34%
	高等教育機関	56%	50%
大学院レベル（有給） 大学院レベル教員見習い	学校主導（SCITT）	4%	6%
	高等教育機関	0%	1%
大学院レベルSchool Direct（有給）	学校主導（SCITT）	3%	3%
	高等教育機関	0%	0%
大学院レベル高度潜在能力教員養成	学校主導（SCITT）	6%	6%

- ・ 大学院レベル（学費）が全体の84%
 - ・ 高等教育機関主導が51%（前年比5%減）
 - ・ 学校主導が49%（6%増）
- * 大学院レベル教員見習い
Postgraduate Teaching Apprenticeship
- * 高度潜在能力教員養成
High Potential ITT

（出典）DfE (2024) Initial Teacher Training Census 2024/25
（<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/initial-teacher-training-census/2024-25#dataBlock-94d37ef9-f87d-4aa6-bcd2-5f37f477dbe6-tables>、2025年7月9日最終確認）

8

2. 大学院レベルの教員養成の現状：修了者の現状（2022年度）

○大学院レベル教員養成課程修了者数
：23,385人（前年度比：31,747人減）

○教員資格取得率
：92％（前年度比：1％減）

○教員資格取得者の内、年度末～16ヶ月以内に教職につく割合
：76％（前年比：2％増）
16,307人（前年比：21,830人減）

（出典）
DfE (2024) Initial teacher training performance profiles 2022/23
(<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/initial-teacher-training-performance-profiles/2022-23>、2025年7月9日最終確認)

○機関別教員資格取得率及び教職着任率

機関	人数（人）	教員資格取得率	教職着任率
高等教育機関	10,365	90%	68%
高度潜在能力教員養成	1,335	91%	88%
大学院レベル教員見習い	1,088	97%	85%
SCITT	4,124	94%	80%
School Direct（学費）	5,785	94%	80%
School Direct（有給）	688	97%	84%
学校主導全体	13,020	94%	81%
大学院レベル全体	23,385	92%	76%
学部全体	5,787	80%	62%
大学院レベルと学部全体	29,172	90%	73%

9

3. 大学院レベルの教員養成プログラムとしてのPGCE

○PGCEの受講要件

- ・ 学士（bachelor’s degree）あるいは同等の資格
- ・ GCSEの英語、数学、科学でグレード4（C）以上

○PGCEを受講することの意義

- ・ 教授学習の知識（teaching skills and knowledge）を取得することができる
 - * 教科に関する知識（subject knowledge）
 - * 教授技術（teaching methods and techniques）
 - * 対人スキル（people skills）
- ・ 適応性、コミュニケーション、創造性、共感、組織、辛抱、問題解決、反発力、自覚、チームワーク
- ・ 最大60単位を修士課程（master）に移行できる
 - * PGDE（Postgraduate diplomas in education）は120単位が修士課程に順当できる
- ・ 国際的な基準の資格である

○PGCEの特徴

- ・ 大学等での座学中心。24週間の学校（最低2校）での実習が実施される
- ・ 必要に応じて、SKE（subject knowledge enhancement）コースの受講を求められる
 - * 学部卒業後5年以上経過、学士号やAレベル科目等と異なる分野を希望するなどの理由がある場合
 - * 化学、コンピューティング、言語、数学、物理学が用意されている
- ・ 入学にあたり基礎学力（Baseline Assessment）が求められる

10

3. 大学院レベルの教員養成プログラムとしてのPGCE – UCL –

カテゴリー	プログラム名
教員学士見習い	Mathematics and Secondary Mathematics Education Teacher Degree Apprenticeship BSc (QTS)
就学前	Early Years Initial Teacher Training (EYITT) Mainstream Route PGCE
	Early Years Initial Teacher Training (EYITT) Employment Based Route PGCE
初等学校	Primary PGCE
	Primary (Specialist Mathematics full-time) PGCE
	Primary (EYFS/KS1 full-time) PGCE
中等学校	Art and Design PGCE
	Biology PGCE
	Business Education PGCE
	Chemistry PGCE
	Citizenship PGCE
	Computing with ICT PGCE
	English PGCE
	English with Drama PGCE
	Geography PGCE
	History PGCE
	Languages PGCE
	Mathematics PGCE
	Music PGCE
	Physics PGCE
	Physics with Mathematics PGCE
	Psychology PGCE
	Religious Education PGCE
	Social Science PGCE
継続教育	Further Education PGCE

○Primary PGCE

- ・フルタイム（1年間）：36週
大学：9時～16時30分
学校：学校の始業時間30分前～就業終了時間30分後
- ・学費：9,535ポンド（200円換算：190万7千円）
- ・第一学位は、最低でもLower second クラスの大学学位
- ・Aレベルは科目の特定なし。GCSEは英語言語、科学（複合科学、生物、化学または物理のいずれか）、数学でグレードC/4以上。
- ・受講時点でDBSの結果及び労働衛生上の要件（身体的及び精神的健康）を満たしていることを示すこと
- ・プログラムは、対面式のセッション（講義、プレゼンテーション、ディスカッション、グループワークなど）と、学校を拠点とする実践的な教育要素（実習、120日）から構成。
 - ①秋学期の学校体験
 - ②春学期の学校体験（対象的な環境1週間）
 - ③夏学期の学校体験
- ・修士レベル（レベル7）に2つ（60修士単位）、学部レベル（レベル6）に1つのコアモジュールが設定。
- ・評価は、教育観察、課題、主題の知識開発、専門的行動、自習への対応など総合的に判断される

（出典）<https://www.ucl.ac.uk/ioe/courses/teacher-training-pgce-courses> 11

3. 大学院レベルの教員養成プログラムとしてのPGCE – UCL –

○モジュール（フルタイム）

①教授学習モジュール（Teaching & Learning through the core subjects）

- ・子供たちが言語の自信を育むのをどのようにサポートできるか、子供たちが学校でグループ化される方法と理由、反人種差別的な教育法をどのように開発できるか、効果的な教育法と機械論的な教育法と評価実践の違いの詳細な分析を検討するなど、現代の学習と教育の重要な側面を探究する機会を提供
- ・評価は注釈付き参考文献目録（2000語）の作成と、批判的なエッセイ（2000語）

②専門的実践（Professional Practices）

- ・提携校での学校体験（学校のメンターや大学のチューターがサポートし、教育スキルを開発および洗練）
- ・大学での科目別の教育セッションは、科目の知識を開発し、初等カリキュラムのすべての科目を自信を持って教えることができるように設計
- ・専門研究のセッションを教え、内省的な実践者になり、効果的な教室での教員になるために必要な専門知識、理解、スキルを開発することを支援

③主要科目の専門性（Subject Specialism）

- ・選択した専門分野と、幼児教育におけるその役割についての理解を深める
- ・教員/実務家の研究プロジェクトを通じて、専門分野の知識を学校での実践的な仕事に結び付け、教員としてのキャリアの後半で“サブジェクトリード”になるための準備をサポートすることが目的
- ・専門分野（11分野）から3分野を優先科目として設定。年度を通じて、初等教育のカリキュラムの性質を批判的に検討し、その起源に影響を与えた要因を探り、将来の変化の方向性を検討すること、専門分野の主題に関連する現在の研究、政策イニシアチブ、および実践の発展についての認識を高めること、研究と評価の手法と、これらを使用して学校での継続的な専門能力開発をサポートする方法についての理解を深めること、クラス全体およびグループ活動、および場合によっては学校、ギャラリー、博物館などへのオフ 12

サイト訪問など、理論と実践の連続体を支援。（出典）<https://www.ucl.ac.uk/ioe/courses/teacher-training-pgce-courses>

3. 大学院レベルの教員養成プログラムとしてのPGCE – Nottingham大学 –

○提供コース

- ・ 初等学校
- ・ 中等学校（英語、地理、歴史、現代外国語、音楽、科学（生物、化学、物理）

○中等学校コースの特徴

- ・ PGCE資格(60修士レベル単位)と教員資格を取得
- ・ 大学での学習（教授活動と学校と社会について学習）と学校での学習があることにより、アカデミックチューターや学校を拠点とするメンター、そしてより広い大学からの優れたサポートを得た学習が可能
- ・ 大規模で協力の学校パートナーシップ（150校の学校）
- ・ 60単位を修士課程に移行可能。30単位は他の修士課程にも使用可能
- ・ 受講資格
 - ： 英国の学部 of 学位/同等の学位
 - ： GCSE/同等 – 英語(言語または文学)および数学、4(C)以上
 - ： 医療報告書
 - ： 開示・禁止サービスによる開示の強化
- ・ 1年間のプログラム
- ・ 教員としての実践的な能力と、この実践に関する理論的理解を実証する必要がある、コース終了までに教員専門職基準（teacher standards）の要件を満たすことが求められる。合わせて数学と英語の試験が課される

（出典） <https://www.nottingham.ac.uk/education/study/teacher-training/secondary-pgce.aspx>

13

3. 大学院レベルの教員養成プログラムとしてのPGCE – Nottingham大学 –

○2つのプログラムで構成

①学校ベースの学習

- ・ 各学期の進歩をサポートするための慎重に構成されたプログラム教育の段階的な蓄積、専門の教員によるすべての主要なステージでの観察、毎週のメンターミーティングで進捗状況について話し合い、開発目標を合意
- ・ 学校生活のあらゆる側面への関与、たとえば、クラブの手伝い、修学旅行、スタッフ会議への参加、休憩時間勤務などを経験豊富な教員の支援を受けながら活動

②大学ベースの学習

- ・ 教育と学習を探究。より良い教員にするための理論と研究に従事

○モジュールには、「学校での学習と教育」と「学校と社会」

①学校での学習と教育（30単位）

- ・ 教科分野およびより一般的な教育と学習を探究。講義とセミナーの広範なプログラムにより、教育と学習の理論の批判的理解に基づく教育の実践的な知識を開発することを目指す。
このモジュールは、筆記課題、プレゼンテーション、および関連する教室ベースの作業を通じて評価

②学校と社会（30単位）

- ・ 教員の幅広い専門的役割の様々な側面と、学校教育の社会的、文化的、法的側面を扱う。教科横断的なセミナーグループで実施。学校や社会、及び各自の専門分野にある調査プロジェクトを完了させ、2つの課題に対する文書を作成し提出

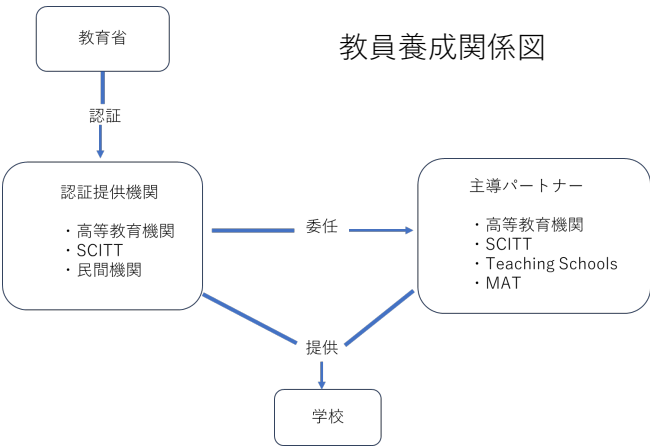
○教員としての実践能力とその実践に関する理論的理解について評価する。教員専門職基準に基づいて評価

（出典） <https://www.nottingham.ac.uk/education/study/teacher-training/secondary-pgce.aspx>

14

4. まとめ：高等教育機関における教員養成の特徴

- 多様な年齢及び学士を持つ人材がPGCEを通して教員資格を取得していること
- 教員養成プログラムを提供する主体が多様であること。学費か給付型か、学校主導か高等教育機関主導かによって区分される
- 教員養成プログラム提供者としての認証を受けていること。認証された機関と主導パートナーのパートナーシップにより提供



- 高等教育機関における大学院レベルの教員養成では、大学と学校現場の双方での学習経験を通して教員としての実践力と、その実践の基盤としての理論を学習する。理論と実践の往還が重視されていること
- 高等教育機関におけるPGCEでは、修士課程の適用できる単位が取得できること
- 質保証の仕組みとして、組織の質保証としての認証と監査。教員資格取得者の質管理として教員専門職基準による評価

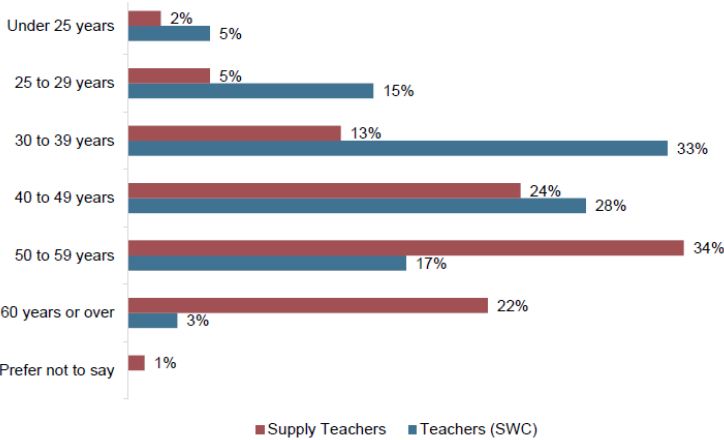
(出典) <https://becoming-a-teacher.design-history.education.gov.uk/becoming-a-teacher/understanding-the-relationships-between-organisations-delivering-initial-teacher-training/>
(2025年7月9日最終確認) より作成

5. Supply Teacherについて

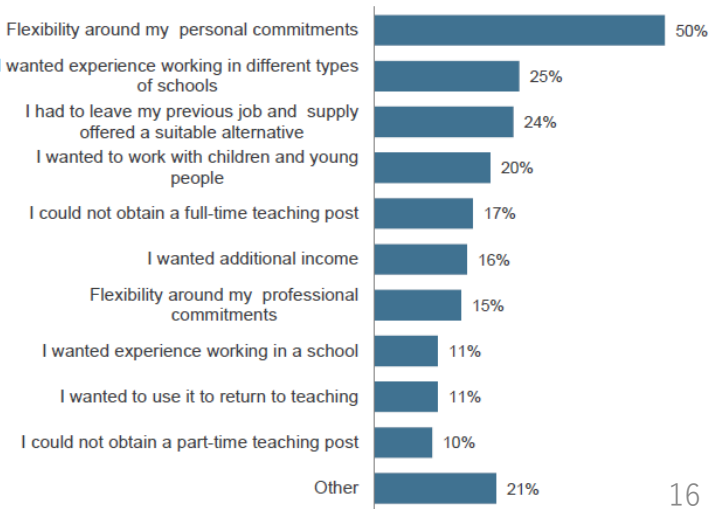
- 学校、地方当局（Local Authority, LA）にSupply Teacherとして直接雇用される、あるいは民間企業（エージェント）に雇用され、学校に臨時的に派遣される教員
- 雇用形態及び雇用条件等は、直接学校、地方当局に雇用されている場合と、民間企業に雇用されている場合により異なる。民間企業の方が公的基準（給与基準、雇用条件等）が適応されない。

○特徴

・教員より50～60歳代の人が多い

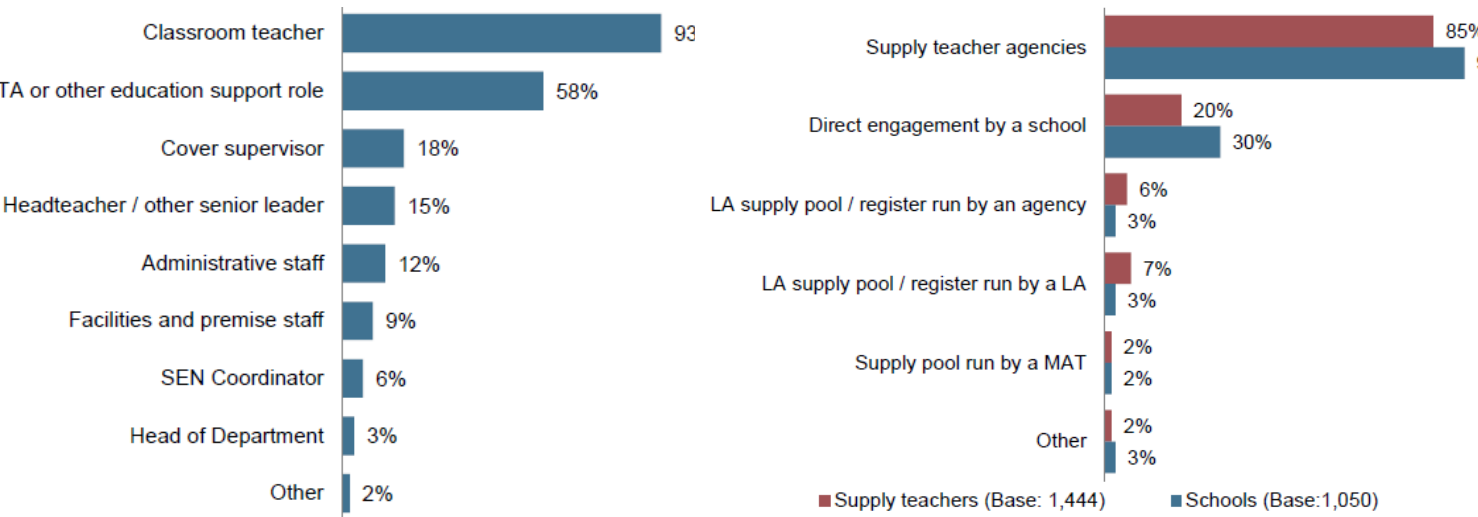


・選ぶ理由は柔軟な働き方が多い



(出典) CEF Research (2024) Use of supply teachers in schools, DfE

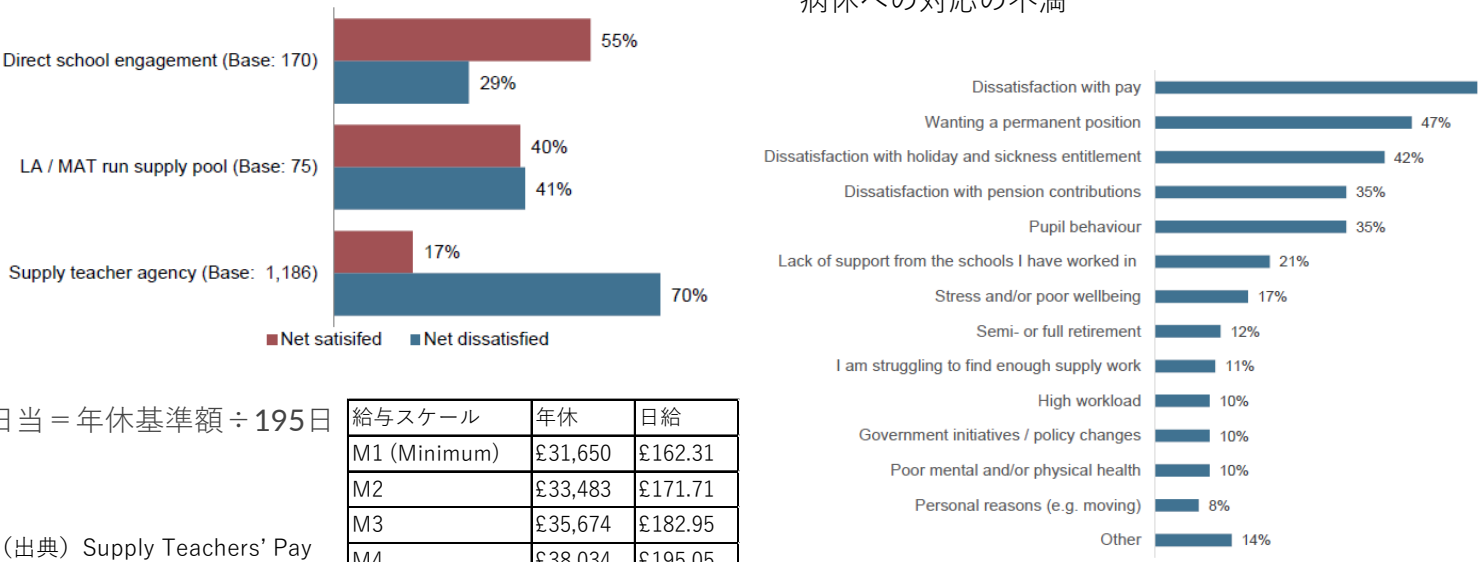
- ・学級担任、TAやその他のサポートスタッフとして活動が多い
- ・民間企業（エージェンシー）に雇用されている割合が高い



(出典) CEF Research (2024) Use of supply teachers in schools, DfE

17

- ・給与の満足度は学校雇用が高く、民間企業（エージェンシー）は低い
- ・Supply teacherをやめる理由は給与への不満が最も多い。その次がフルタイムの職に着くため、休暇や病休への対応の不満



日当 = 年休基準額 ÷ 195日

(出典) Supply Teachers' Pay (England)
(<https://www.nasuwat.org.uk/advice/supply-teacher/supply-teachers-pay/supply-teachers-pay-england.html>、2025年7月9日最終確認)

給与スケール	年休	日給
M1 (Minimum)	£31,650	£162.31
M2	£33,483	£171.71
M3	£35,674	£182.95
M4	£38,034	£195.05
M5	£40,439	£207.38
M6 (Maximum)	£43,607	£223.63
U1 (Minimum)	£45,646	£234.09
U2	£47,338	£242.76
U3 (Maximum)	£49,084	£251.72

(出典) CEF Research (2024) Use of supply teachers in schools, DfE

18

【参考・引用文献資料】

- ・ CEF Research (2024) Use of supply teachers in schools, DfE
- ・ DfE (2024) Initial Teacher Training and Early Career Framework
- ・ DfE (2025) Initial teacher training (ITT): criteria and supporting advice
- ・ Ofsted (2024) Initial teacher education (ITE) inspection framework and handbook
(<https://www.gov.uk/government/publications/initial-teacher-education-ite-inspection-framework-and-handbook/initial-teacher-education-ite-inspection-framework-and-handbook-for-september-2023>、2025年7月9日最終確認)
- ・ Robert Long, Shafi Danechi (2023), Initial teacher training in England, House of Commons Library
- ・ DfE (2021) Initial teacher training (ITT) market review report
- ・ 佐藤仁編著 (2023) 『多様な教職ルートの国際比較―教員不足問題を交えて―』 学術研究出版
- ・ 国立教育政策研究所 (2025) 『教育分野の公務労働に関する調査研究 3 諸外国における教員の働き方』

【主要参考サイト】

- ・ Get into Teach
<https://getintoteaching.education.gov.uk/>
- ・ DfE Initial teacher training (ITT)
<https://www.gov.uk/government/collections/initial-teacher-training>
- ・ DfE Statistics: initial teacher training
<https://www.gov.uk/government/collections/statistics-teacher-training>

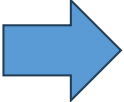
中央教育審議会初等中等教育分科会 教員養成部会 【経団連提出資料】

2025年8月7日

一般社団法人 日本経済団体連合会

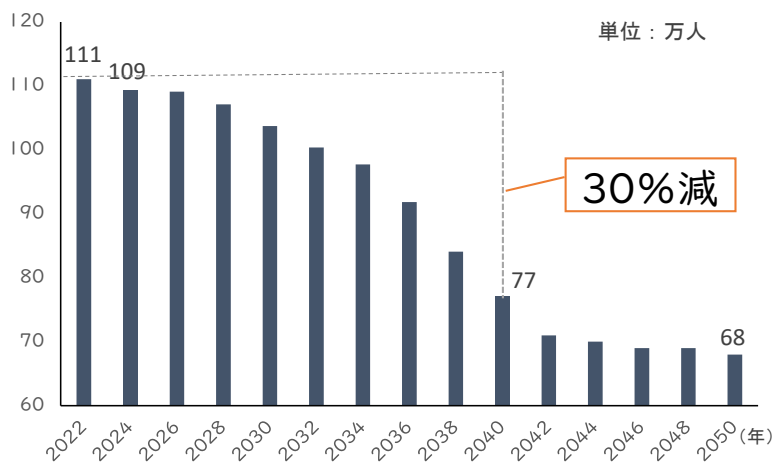
はじめに

提言「2040年を見据えた教育改革」の背景

- 人口減少・少子高齢化
 - 地方経済の衰退
 - デジタル技術の進歩
 - グローバル競争力の低下
 - 教育格差の拡大
- 
- 環境変化に対応した教育
 - 求める能力の変化
(知識＋課題発見・解決能力等)
 - 自らのキャリアを主体的に磨く環境
 - グローバル人材の育成
 - 高等教育機関の改革
 - 教育への投資

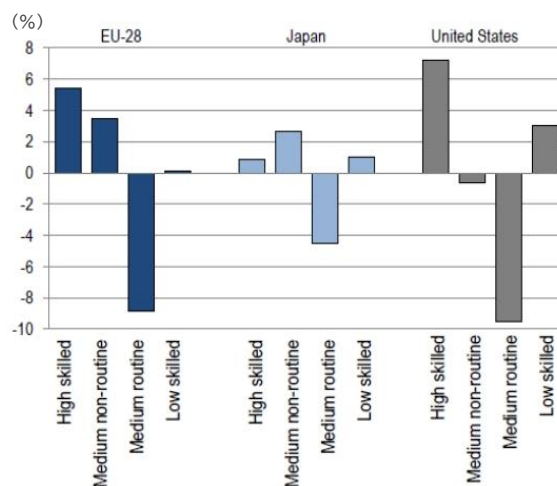
- 2035年以降18歳人口が急減、労働力人口は減少
- AI技術等の発展に伴い社会が必要とする職種・能力は変化するも、日本は高スキルを担う雇用者の増加率で欧米に劣る
- 人口構成の変化や社会のニーズの変化を踏まえ、**全体の能力強化**（価値創造力の強化、汎用的能力と専門分野の能力向上等）が急がれる

18歳人口の推移



出所：2040年までは厚生労働省人口動態統計を基に作成。2042年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」を基に作成。

EU、日本、米における雇用の二極化、雇用カテゴリーの変化率（2002-2014）



出所：経済産業研究所 岩本晃一「AIが日本の雇用に与える影響の将来予測と政策提言」（2020年3月）

目指す姿

全体の能力強化に向けて

- **一人ひとりの個を磨く、多様な個性と好奇心、探究心を伸ばす教育**
- AI・デジタルを駆使する人材の育成（モノづくり×デジタル等）
- 新たな労働需要に対応した不断の能力開発・スキルアップ
- 多様な人々と協働しながらイノベーションを通じた新たな価値創造に取り組み、国際連携をリードするグローバル人材の育成



「最先端技術立国」「無形資産立国」「貿易・投資立国」へ

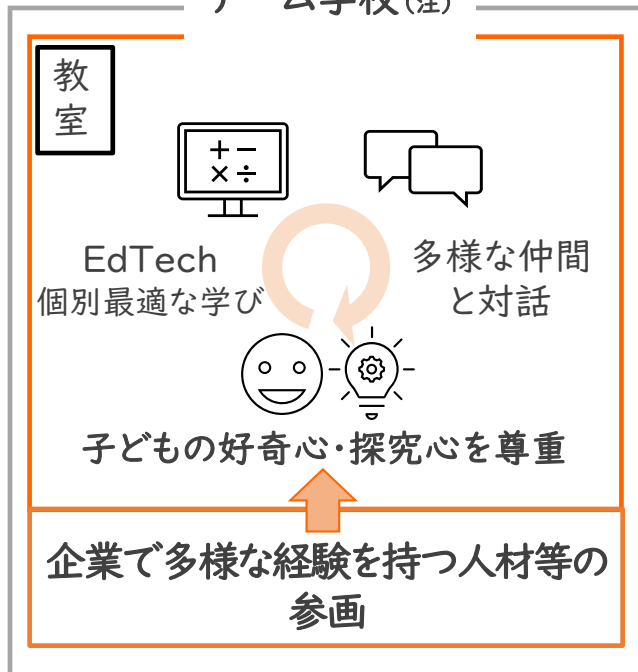
社会変革に向けて一貫通貫で教育を改革する

改革の方向性

- (1) **多様性・好奇心・探究力を中心に個を磨き育む初等中等教育への転換**
- (2) 高等教育機関の競争力強化、規模の適正化と基盤の強化
- (3) あらゆる世代が学び続ける「全世代型教育システム」の構築
- (4) グローバル人材の育成

➤ 教員が教育指導に集中できる環境を整備、学校現場の人材の多様化

チーム学校(注)



注:教員は教育指導に集中し、教育指導以外の業務は他のスタッフ等と連携・分担する体制

【提言「2040年を見据えた教育改革」(抜粋)】

- 様々な外部人材を通じた情報教育や語学・多文化理解教育、金融経済教育等は、児童生徒の学びの充実や地元の産業・企業への理解を含む社会とのつながりの理解に大いに役に立つ。
- 外部人材の参画は、特に自らのキャリアを検討・選択する中学・高等学校段階において、職業観の醸成やキャリア形成支援の観点から意義がある。
- 各教育委員会は、「教育人材総合支援ポータルサイト」を通じて社会に広く募集するとともに、特別免許状の授与や特別非常勤講師制度の活用を促進することで、民間企業等外部人材受け入れの充実を図るべき。
- 民間企業で経験を積んだ人材等を教員や特別非常勤講師として派遣するほか、企業が出前授業等を実施するなど、様々な形で学校教育に協力することが期待される。
- 民間人が学校現場で力を発揮するためには、教育委員会が組織的に民間人校長等をサポートすることが欠かせない。

4

(参考) 経団連会員企業の取組事例

【アサヒグループホールディングス】

- 社員が学校を訪問し、カルピスを題材とした理科実験や五感を使った体験を通じて「食」や「未来の夢」に関心を高める**食育プログラム「カルピスこども乳酸菌研究所」**を2013年から実施。
- 乳酸菌と酵母など微生物のチカラやSDGsについて、身近なカルピスを事例に分かりやすく学べるのが特長。学校からは、少人数制で各班に一人ずつ社員の方がついて説明する点や総合学習の要素も含んだキャリア教育につながる内容などを評価いただいている。これまでに16,000人以上の児童が受講している。

【住友商事】

- 世界中のグループ役職員が社会課題解決の基盤となる「教育」の普及に取り組む**社会貢献活動プログラム「100SEED」**(ワンハンドレッドシード)を2019年から始動している。
- 日本国内では、グループ役職員が日本全国の高校・中学校を訪問し、人生・仕事上の様々な経験を伝え、生徒たちと語り合う**「キャリア教育支援『Mirai School』」等の活動を実施**している。2020~2024年度末の5年間を通じてMirai Schoolに参加したグループ役職員数は延べ425名、生徒数は延べ26,000名超となる見通しである。

【DeNA】

- 小学校低学年から利用できる**プログラミング学習アプリ「プログラミングゼミ」**を開発・無料リリースし、学校で活用できる環境を提供している。「プログラミングゼミ」を活用した**授業支援も積極的に**行っており、地方公共団体への講師派遣や、カリキュラム案の無料公開、**教員向け研修等を実施**するなど、これまでに19,000人以上に体験機会を提供している。

【第一生命保険】

- グループ外企業や地方公共団体に社員を一定期間派遣するキャリアローテーション**（出向、企業版ふるさと納税(人材派遣型)）の仕組みを活用**し、社会課題の解決、そして多様な経験を持つ人材の育成を推進している。地域・社員・当社との「つながり・絆」による協働を更に深化させ、地域課題の解決に貢献していくため、新たに認定NPO法人**Teach For Japan**と協働し、**2025年度より学校現場への派遣にかかる社内公募を実施する予定**。また、第一生命保険の多くの支社(営業拠点)では、地方公共団体と協定を締結し、地域社会と連携した多様な取り組みを行っている。その一環として、例えば、学校現場で生命保険等をテーマに授業等を実施した事例もある。

【東京海上日動火災保険】

- 小学生、特別支援学校(高校生)向けの**環境啓発授業**を2005年から実施している。
- 小学校、特別支援学校(高校生)の児童・生徒に対して、地震・津波や水害・土砂災害に関する**防災啓発授業**を実施している。
- 児童・生徒が、カードゲーム、グループワークを通して、**経営を疑似体験し「リスクと未来を考える授業」**を実施している。

【東京ガス】

- 子どもたちに**エネルギーと環境の大切さを伝えることを目的に、出前授業などの学校教育支援活動を実施中**。2002年~2023年3月末までの実績は120万人。
- 授業のプログラムの例としては、エネルギーを学ぶ(燃料電池、都市ガスが届くまで)、ガス会社の仕事を学ぶ(職業講話)、環境プログラム(行動変容を促すプログラム)などがある。他にも**教材提供や教員研修**なども行っている。

【野村ホールディングス】

- 日本の金融リテラシー向上のため、1990年代より**金融経済教育**の普及に取り組んでおり、学校や公民館などで金融に関する体験型プログラム(講師:野村グループ社員)を無償実施している。
- 2023年度は全国の小学校、中学校、高校延べ約500校、累計約4万人の学生にを行った。また学校や公立図書館、あるいは教育関係者に対し、**当社オリジナル学習教材の寄贈、無償提供も**継続している。特に、高校家庭科や探究学習における金融経済教育の実施にあたっては、2022年の学習指導要領改訂に対応した当社プログラムの活用を促している。

【(一財)経済広報センター】

- 企業・経済界と教育界との対話促進事業の一環として、学校の夏休み期間中に**「教員の民間企業研修」を実施**している。
- 同研修は、小・中・高等学校等の教員を対象に、企業・業界の状況や展望、事業内容、人材育成・人事評価制度、危機管理への対応、品質管理・環境への取り組み、社会貢献活動などの講義のほか、工場や事業現場での体験学習(スーパーでの売場実習、企業の役員や担当者との懇談、お客様サービス部門見学など)等を実施している。

- 学校の要望を踏まえたテーマで出前授業を実施
- 地元の企業に呼びかけ、地域の複数企業と共に地域に密着したキャリア教育を実施

取組	実施内容
将来世代への教育支援（出前授業）	金融経済教育を中心に、キャリア教育、コミュニケーション、SDGs、性教育、課題解決型授業（PBL）といった<u>学校から要望の多いテーマの「出前授業」</u>を全国の中学校・高校にて実施している（2021～2024 年度で累計 200回以上実施。一部パートナー企業の専門家による実施を含む）。
地元企業との協業によるキャリア教育	<u>地域の企業数社とともに数か月間（20 コマ）、地域に密着したキャリア教育を中学校において行っている。</u> - 生徒が各企業に仮想入社し、グループワークや企業訪問を通して各企業の課題の解決策を考え、プレゼンテーションを行うまでの課題解決型授業のプログラムを伴走支援している。

出典「2040年を見据えた教育改革」

6

経団連の取組：企業の教育支援プログラムポータルサイト

- 経団連は「**企業の教育支援プログラムポータルサイト**」を運営してきた
 - 様々な業種の企業が、小・中・高・大学を対象に、出前授業を実施している
 - 環境・エネルギー教育、キャリア教育、理科教育、食育、金融・保健・経済教育、英語教育、運動・スポーツ、地域理解、国際理解、礼儀・道徳、福祉・医療・介護、生活指導・家庭など多岐にわたる
- （※当該サイトは今年度中に（独法）国立青少年教育振興機構の「体験活動情報サイト」に一元化する）

【経団連：企業等の教育支援プログラムポータルサイト】

経団連・企業等の教育支援プログラム

企業等の教育支援プログラム ポータルサイト

※掲載プログラムにて関心がある場合は、最速に、最上・関係企業様よりお問い合わせ頂きます。

※2025年度は、事業により新規プログラムの掲載は行わないこととなりました。

経団連 教育・自然保護本部

社名順 Index

[あ][か][き][け][こ][さ][し][た][な][に][ほ][ま][や][ゆ][ら][わ][国体]

ジャンル	対象
[関] 環境・エネルギー教育 [関] 食育 [関] 金融・保健・経済教育 [関] キャリア・職業教育 [関] 英語教育 [関] 運動・スポーツ [関] 理科教育（理科実験・科学技術体験）	[関] 国際理解 [関] 礼儀・道徳 [関] 福祉・医療・介護 [関] 地域理解 [関] その他 [小] 小学校 [中] 中学校 [高] 高等学校 [大] 大学・大学院 [関] その他

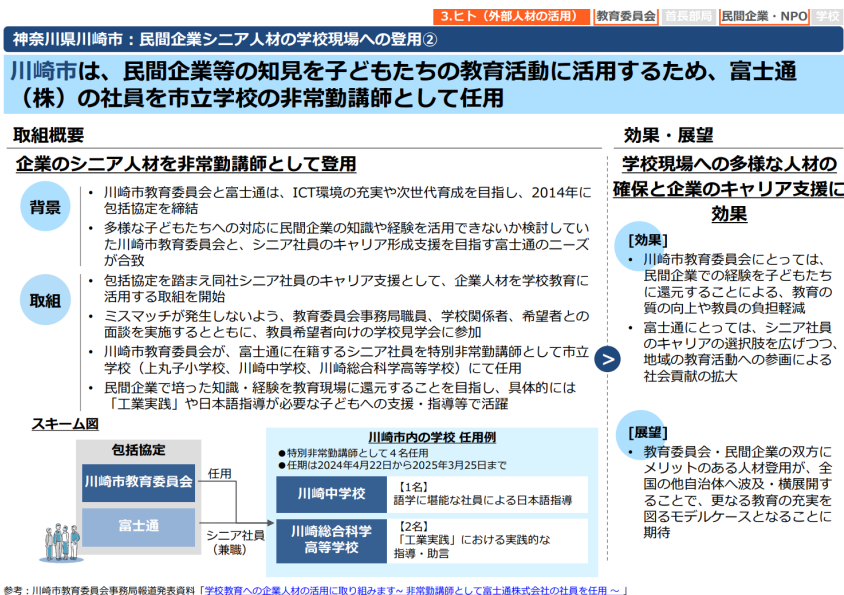
社名	プログラム名	ジャンル	対象
あ行			
アクセンチュア	わたしたちのまち出張授業 ※	[キ][金][地][関]	[小]
アクセンチュア	Traveland Tourism Business Program (TTP) ※	[キ][金][英][地][関]	[高]
旭化成グループ	出前授業、職場訪問学習の受け入れ ※	[関][キ]	[小][中][高]
旭硝子	化学のまほう屋敷！ ～千歳から生まれたふしぎな液体を覚えてみよう～ ※	[関]	[小]
旭硝子	集まっているようで知らない ガラスの国 ～地球温暖化問題にも、地震の解にも、ガラスが大活躍！～ ※	[関][キ]	[高]
味の素	出前授業「だし・うま味の味覚教室」 ※	[食][生]	[小]
エコスタイル	「環境教育・キャリア教育」出張授業 ※	[関][キ]	[中]
MS&ADインシュアランスグループホールディング	宇保ろ！ラムサルガポーターズ ※	[関]	[小][中]

196

87件掲載中
ぜひご活用ください



- 2014年に川崎市と富士通で締結した包括協定に基づき、2024年度から市立の小・中・高等学校へシニア社員4名を特別非常勤講師として派遣
- 4名は、富士通に籍を置いたままエンジニアや海外居住経験を生かした指導を実施
- 子どもの多様化するニーズに民間企業での知識・経験を活用することや、学校現場の教員不足の負担軽減、シニア社員のキャリアの選択肢を広げることを目指す



出典：経済産業省「イノベーション創出のための 学びと社会連携推進に関する事例集」（2025年1月）

8

多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成に向けて Keidanren Policy & Action

- 学校・教育委員会において、民間企業で勤務する者が教員として参画することについての具体的なニーズを示していただくことが前提。
- ※ 具体的なニーズが存在するところに教員を派遣することがミスマッチを防ぎ、民間企業の人材が学校で真に活躍し、教育の質の向上につながるポイント。
- ※ 企業のシニア人材のキャリア選択肢を増やすことにも繋がるので、学校・教育委員会には、特にシニア人材を対象とした具体的なニーズをお示しいただくをお願いしたい。
- ※ また、民間企業の出向者が教員として働く際には、サポーターズに伴走していただくようお願いしたい。

- 当該自治体が企業版ふるさと納税の「人材派遣型」スキームを活用している場合は、企業は学校現場に派遣しやすくなると考えられる。
- 「教師不足」という背景の下、企業による地域の学校の教育活動への貢献を促進するため、地元企業の地域学校協働活動への参画推進に向けた税制優遇措置の創設を期待。

Keidanren

Policy & Action