

教室から世界を変える

Teach For JAPAN

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



入職の多軸化により、多様なバックグラウンドがある人材が、
様々な役割を担い、協働する学校教育環境を実現することで、
全ての子どもが適応しなければいけない公教育から
全ての子どもに適応できる令和の日本型学校教育のあり方を実現する。

自治体 連携

募集/選考

赴任前
研修

入職

連携

修了生の
キャリア

教室から世界を変える

Teach For JAPAN



(教育委員会)

- 臨時免許状や特別免許状の制度を活用し、教員免許の有無にかかわらず、TFJの選考・研修を経た人材を教師として受け入れ、課題解決に向けて協働できる自治体と連携しています。
- TFJが培ってきた外部連携ノウハウを活用し、テクノロジー支援、人的支援など外部人材の活用や社会に開かれた教育課程を実現する企業との連携をサポートします。
- 将来的には都道府県・市区町村教育委員会(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学校現場への入職の在り方を模索する形を目指します。

フェローシップ・プログラム

自治体
連携

募集/選考

赴任前
研修

入職

連携

修了生の
キャリア



・教員免許はないが教員として働きたいと思う人、教員免許を持っているが民間企業で勤めており、学校現場に転職する機会を模索している人、教員免許があっても多様なバックグラウンドを持った仲間と切磋琢磨することで次世代の教員の資質能力を高めたい人



- ・MBAなどの留学制度と同様に、フェローシップ・プログラムをキャリアアップの人事制度として導入
- ・省庁・関係会社・顧客企業への出向同様に学校現場へ教師として出向する人事制度を導入
- ・育休や産休のように、働く人のQOLの向上や、SDGs等の企業における社会的責任として人事制度を整備
- ・新卒採用者のフェローシップ・プログラム期間における内定留保



- ・連携している自治体で正規採用されている教員
- ・新たな初任研や10年研の位置づけ

- 選考は、エントリーシート/動画/課題の3点による1次選考と、選考会での面談/グループワーク/学力テストなどによる2次選考にておこないます。
- 選考時点では、その時点でのスキルや技術よりも赴任前研修での成長力(メタ認知力、自己調整学習力、フィードバックを受容し次に生かす力、柔軟性、他者との対話に従事する力など)を重要視しています。

フェローシップ・プログラム

自治体
連携

選考

赴任前 研修

入職

連携

修了生の
キャリア

研修の実施内容(7月~3月)

①オンライン研修

毎週2回(日曜日、水曜日の夜)実施し、どちらか都合のいい時に参加することができる。計72時間。

②集合研修

毎月1回(土日祝の1日)実施する。会場は関東、関西、九州と地域ごとに開催され、最寄りの会場で参加する。計63時間

③現場実習/学習支援

連携自治体先の学校現場で支援ボランティアとして実習する。また、学習支援の機会を設け、模擬ではなく直接児童生徒に学習を教える経験を積む。5日以上

④合宿型研修

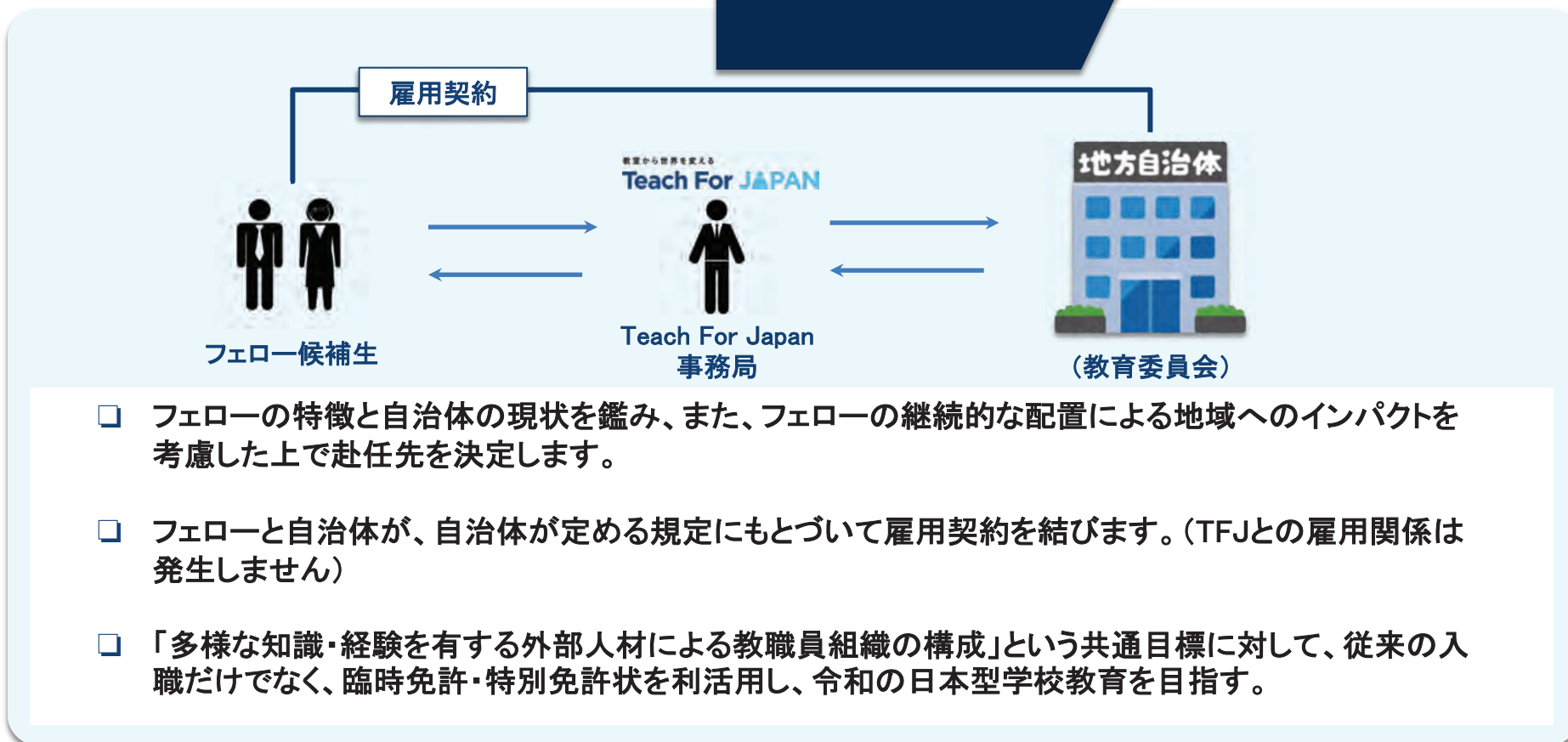
3泊4日の合宿型研修で、赴任前の仕上げを行う。



研修の
ポイント

学習科学と脳神経科学を土台に

教職に関する基礎知識に加え、学習がどのように構成されるのかを学習科学を土台に概念を学び、自身の研修による学びの素朴理論と概念を反芻することで学習者としての力と、学習を設計する力を育む。また、well-beingを科学的知見から取り入れ、その力を育み、また、児童生徒のwell-beingを支援する知見を養う。



フェローシップ・プログラム

自治体
連携

選考

赴任前
研修

入職

連携

修了生の
キャリア

研修への参加

研修機会の創出

学校訪問や
面談など

活用

アラムナイ(修了生)
コミュニティ

Teach For Allネッ
トワーク

連携企業・団体

- ❑ 教育効果の最大化に向けて、2年間継続的な研修の機会を提供します。
- ❑ 教員の資質能力を継続的に議論・発展するために学校現場の効果測定を行います。
- ❑ 赴任したフェローとTFJ事務局は社会に開かれた教育課程の実現に向けて連携します。

フェローシップ・プログラム

自治体
連携

選考

赴任前
研修

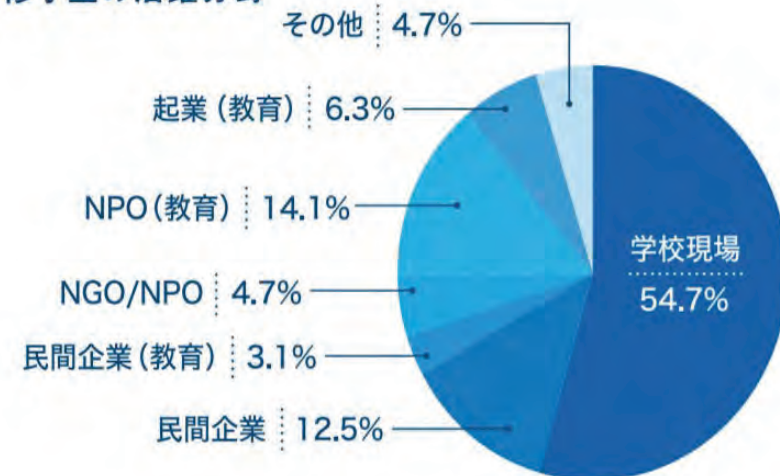
赴任先の
調整

赴任・連携

修了生の
キャリア

- 特別免許状への切り替え、資格認定試験、科目等履修による免許取得で教師継続
- 民間企業への転職
- 行政職員への転職

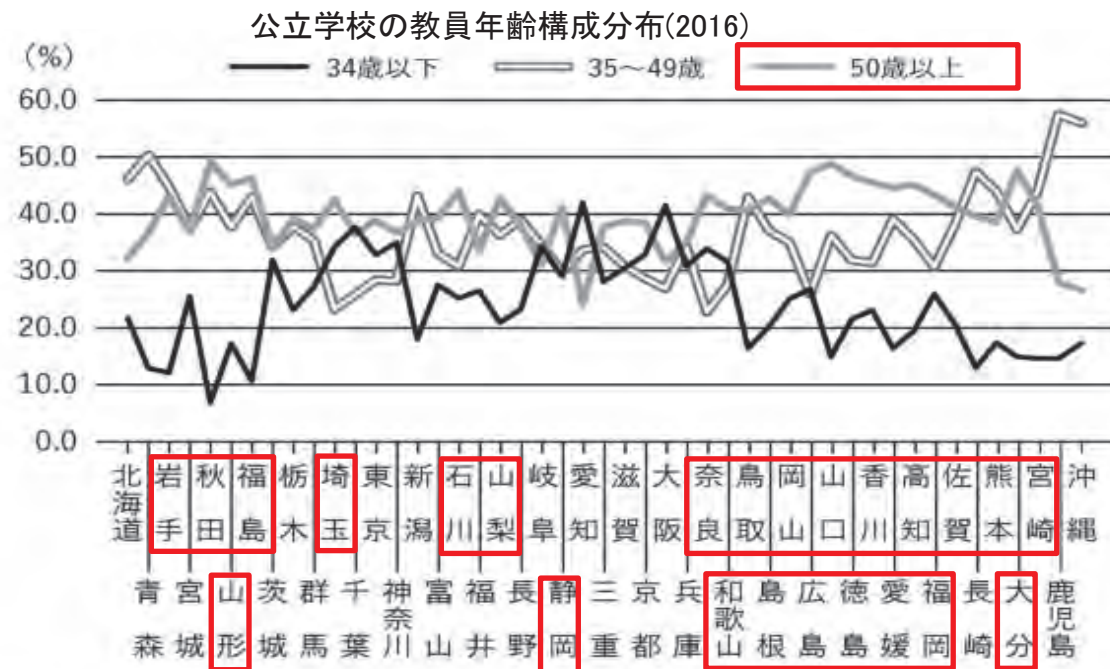
修了生の活躍分野



現状の養成採用のあり方で課題を解決することは不可能

人材不足の慢性化

- ・24以上の県で、この10年に定年退職を迎える教師は全体の5割近くになるが、それを補う採用計画はない。大量退職に伴う間口の拡大により募集人数は増加しているが、応募人数は横這いで、倍率が3倍未満の自治体は44自治体(2020)にのぼるのが実態である。
- ・教員免許を取得しても、小学校で4割、中学校で6割、高校で8割の免許取得者が採用試験を受けない。



〈50歳以上が多い都道府県〉

- ①秋田(49.2%)②山口(48.9%)③大分(47.7%)④広島(47.3%)⑤徳島(46.6%)

〈34歳以下が多い都道府県〉

- ①愛知(42.0%)②大阪(41.5%)③千葉(37.7%)④神奈川(35.0%)⑤岐阜(34.4%)

出所)文部科学省「学校教員統計調査」をもとに作成(本務教員のみのため、非常勤は含まない。)

子どもが公教育に適応しなければいけない現状から、
全ての子どもに適応できる公教育を目指して

一般的な学校現場への入職例

教職課程



フェロークシツ・プログラムによる入職の多軸化

教育に情熱を持ったすべての人

教職課程



多様な人材が入職する上での困難について

	国	都道府県	市区町村	課題
特別免許状	令和の日本型学校教育を実現するため、多様な人材が入職するために活用を推進したい。	教員免許に代わるクオリティコントロールが無く、自分たちでそのクオリティをコントロールする自信が無い。リスクマネジメントを理由に活用しない。また、10年の雇用をする前提で発行するものと考えている都道府県もある。	自分達の管轄学校で活用したくても、発行が都道府県教育委員会で、例にある推薦書などを添付しても、前述の通り発行されない。小学校においては、特別免許状は特定の教科のみなので活用しづらい。小学校は学級担任ができる人材が欲しい。	小中学校は市区町村の教育委員会だが、免許を発行できるのが都道府県教育委員会と、活用したい校種を管轄する教育委員会に免許を発行する権限がない。発行した都道府県でしか活用できず、働ける場所に限りがある。
臨時免許状	臨免は普通免許状を有する者を採用できない場合に限り授与する免許状。	国が示している通りに、普通免許状を有する者を採用できない場合に限り授与する。外部人材の活用のためのものではないと認識。	人材不足の解消に藁にでもすがりたいのだが、都道府県からは免許を持った人材を探すように言われており、産休代替を含む欠員への対応に管理職や主任は追われる。	過去、教員採用試験の倍率が高く、講師プールも潤沢だったときに「臨免は普通免許状を有する者を採用できない場合に限り授与する」としたものが、現状が変わったのにも関わらず運用のあり方に変化が無い。
特別非常勤講師	学校教育の多様化への対応やその活性化を図ることを目的として、教員免許状を有しない地域の人材や多様な専門分野の社会人を教科の領域の一部を担当する非常勤講師として学校に迎え入れるための制度。	各学校が求めて来れば活用はできるが、学校から求められることがほとんどない。	活用の議論をしたこともない。テーブルにすら乗らない。わざわざ活用するぐらいなら、ゲストティーチャーで事足りる。ゲストティーチャーならこの制度を運用するに伴う事務手続などの負担もない。	現場のニーズには全く沿わない施策。

Teacher credentials		
Years of experience (base =0)		
1-2 years	0.0503** (0.004)	0.0535** (0.005)
3-5 years	0.0611** (0.004)	0.0682** (0.005)
6-12 years	0.0611** (0.004)	0.0662** (0.005)
13-20 years	0.0594** (0.004)	0.0674** (0.005)
21-27 years	0.0617** (0.004)	0.0673** (0.005)
more than 27 years	0.0429** (0.005)	0.0566** (0.006)
Teacher test score (normalized)		
	0.0105** (0.001)	0.0125** (0.002)
Type of license (base = regular)		
lateral entry	-0.0609** (0.005)	-0.0554** (0.006)
lateral entry- prior	0.0171 (0.033)	0.0488 (0.040)
other license	-0.0466** (0.004)	-0.0429** (0.004)
Certification (base= no cert.)		
certified in subject	0.0808** (0.012)	0.0537** (0.014)
certified in related subject	0.0744** (0.012)	0.0545** (0.014)
certified to teach	0.0116 (0.014)	0.0407* (0.016)
National Board Certification status (base = never certified)		
pre-certification	0.0215** (0.005)	0.0233** (0.006)
certification app. year	0.0483** (0.007)	0.0509** (0.008)
has certification	0.0509** (0.004)	0.0528** (0.005)

出典：TEACHER CREDENTIALS AND STUDENT ACHIEVEMENT IN HIGH SCHOOL: A CROSS-SUBJECT ANALYSIS WITH STUDENT FIXED EFFECTS(2007)Charles T. Clotfelter Helen F. Ladd Jacob L. Vigdor

これまでの研究におけるSCTの知見

- FCTとSCTとは、SCTの方が**教えることへの信条をより語る**(Chambers, 2002; Greenwood, 2003; Powell, 1992) と言われている。
- 「**学習中心・学生中心**」の概念をもつ**SCTが離職する傾向にある**。強い動機付けと過去の職務上の成功が教職の移行の指標を示す(Dickar, 2005)。不本意な結果とならないよう、こうした傾向と教職への移行の失敗との関係を今後明らかにする必要がある。(Tigchelaar, A., Vermunt, J. D., & Brouwer, N. (2014). Patterns of development in second-career teachers' conceptions of teaching and learning. Teaching and teacher education, 41, 111-120.)
- SCT肯定: **仕事に対する視点が革新的**です。何かを始める時企業では徹底的に分析をしますが、学校ではそうした視点が弱いところを指摘します。
- SCT否定: 最初の数年間は**とてつもなく多くのエネルギーを消費**します。
- SCT否定: 教員としての**初心者が、経験者であることは難しい**。
- Elizabeth Mulvahill, E. (2019) Should I Consider Teaching as a Second Career? We take a look at the pros and cons of entering teaching later in life. (Retrieved from <https://www.weareteachers.com/teaching-as-a-second-career/>)

規制改革要望について

①臨時免許や特別免許の発行権限を市区町村の教育委員会にも与える。

TFJは小中学校へフェロー赴任をメインに実施している。市区町村教育委員会は、外部人材の活用に前向きになっても、臨時免許や特別免許を発行できるのは都道府県教育委員会であり、ほとんどの都道府県教育委員会は免許のない人材に臨時免許や特別免許を発行する姿勢はない。2021年度にTFJが電話で実施した、外部人材の活用、新たな入職に特別免許や臨時免許を活用することに前向きな県は4県のみであった。

②小学校における特別免許の内容を全教科対象にする。また、適応都道府県の制限撤廃。

現行の特別免許は特定の教科にしか発行されず、学級担任制の小学校では運用しにくい。小学校において、特別免許の適応範囲は全教科にして学級担任もできる仕組みにしないと活用は進まない。また、特別免許は発行した都道府県でしか活用できず、働ける場所に限りがあり、働き方改革等と連動した制度にはなっていない。

③従来の特別免許状とは別に、柔軟に活用できる免許状の授与等ができる機関の認定。

資格認定試験のように、普通免許相当の免許を、認定を受けている民間からも発行できるようにすることで、養成、採用、研修の新たなルートができ、学校現場の質と量の課題解決を目指す。

④地方公務員の副業兼業開放

現在は企業からフェローシッププログラムに参加する人材は一度退職する必要がある。全ての企業で省庁への出向時のように、地方公務員、公務員として出向する人事制度を持ち合わせているわけではないため、企業が人事制度を整える必要なく学校現場に人を出向できるように、期限付き講師(常勤講師)などは企業に籍があるままで勤められるようにする。

外部人材の活用、新たな入職は目的ではなく手段

地域、企業、行政が学校を共有し、多様でオープンな教育が行われる。

