

教員研修プログラムのあり方に関する 調査研究 報告書

平成28年3月
国立大学法人 奈良教育大学

目 次

1. 調査研究の目的	・・・	3
2. 調査研究の方法	・・・	3
(1) リソースパーソン		
(2) ESD実践者の参加		
(3) 学内プロジェクトチームの結成		
(4) アンケート調査の実施		
(5) 教育委員会へのヒアリング調査の実施		
(6) 学校・教員へのヒアリング調査の実施		
3. ESDを実践する教員に求められる資質・能力について	・・・	6
4. 教育委員会へのアンケート調査の結果と考察	・・・	12
(1) アンケート内容について		
(2) 回答結果の整理		
(3) 結果を踏まえた考察		
5. 教育委員会へのヒアリングの整理と考察	・・・	16
(1) ヒアリング内容について		
(2) ヒアリング調査結果の整理		
(3) 教育委員会を対象としたヒアリング調査の考察		
(4) ESDを推進するための教育委員会による研修や研修制度		
6. 学校・教員へのヒアリング結果の整理と考察	・・・	24
(1) ヒアリング内容について		
(2) ヒアリング調査結果の整理		
(3) 学校・教員へのヒアリング調査結果の考察		
(4) 学校・教員へのヒアリング調査結果から求められるESDに関する研修		
7. 第2回検討委員会	・・・	38
8. ESDの教育実践力を育成する教員研修プログラムのあり方	・・・	39
(1) 校長等の管理職を対象とした研修		
(2) 各校のESD担当者を対象とした研修		
(3) 研究員制度による研修		
9. まとめ	・・・	54

1. 調査研究の目的

本事業の目的は、学校教育におけるE S Dの取り組みを適切に行う能力、指導計画を作成できる能力、教材を開発する能力など、E S Dのさらなる推進のための教育実践力を育成するための教員研修プログラムのあり方に関する調査研究である。その際、E S Dに取り組む教員に求められる資質能力が何であるかを明確にしつつ、その資質能力を育成するための研修内容と効果的な研修方法を明らかにするとともに、それに基づいて教員研修プログラムを開発することを目指すものである。

2. 調査研究の方法

(1) リソースパーソン

全国のE S D研究者にリソースパーソンを依頼し、調査研究への協力を求めた。

氏名	所属・役職	役割
石澤 公明	宮城教育大学 副学長	資質・能力調査
市瀬 智紀	宮城教育大学 教授	資質・能力調査、ヒアリング調査
及川 幸彦	宮城教育大学 協力研究員	資質・能力調査、ヒアリング調査
鈴木 克徳	金沢大学 教授	資質・能力調査、ヒアリング調査
安田 昌則	大牟田市教育委員会 教育長	資質・能力調査、ヒアリング調査
石丸 哲史	福岡教育大学 教授	資質・能力調査、ヒアリング調査
近森 憲助	鳴門教育大学 副学長	資質・能力調査、ヒアリング調査
上田 喜彦	天理大学 教授	資質・能力調査
小林 亮	玉川大学 教授	資質・能力調査、ヒアリング調査
垣見 弘明	奈良市教育員会 学校教育課係長	資質・能力調査

(2) E S D実践者の参加

本調査研究は、E S Dの実践者を育成することを目的としていることから、学校現場でE S Dを実践している現職教員への調査研究への参加を依頼した。

氏名	所属・役職	役割
石原 勉	奈良市立三笠中学校 校長	資質・能力意見聴取、研修事例紹介
松原 成和	奈良市立椿井小学校 校長	資質・能力意見聴取、研修事例紹介
西口 美佐子	奈良市立平城西小学校 教頭	資質・能力意見聴取、研修事例紹介
大西 弘明	奈良市立飛鳥小学校 教務主任	資質・能力意見聴取、研修事例紹介
石田 通大	奈良市立済美小学校	資質・能力意見聴取、研修事例紹介
池見 繁	奈良市立大宮小学校	資質・能力意見聴取、研修事例紹介
三木 恵介	奈良市立都跡小学校	資質・能力意見聴取、研修事例紹介
山方 貴順	奈良市立都跡小学校	資質・能力意見聴取、研修事例紹介
中村 友弥	奈良市立済美南小学校	資質・能力意見聴取、研修事例紹介

(3) 学内プロジェクトチームの結成

本調査研究が、今後のE S Dの推進に重要な意味があることと、調査研究の規模が広範囲で、長期間の研究であり、多方面からの意見交流が求められることから、奈良教育大学においては、プロジェクトチームを組織し、調査研究を推進した。

氏名	所属・役職	役割
加藤 久雄	奈良教育大学 学長	総括
高橋 豪仁	奈良教育大学 副学長	事業実施責任者
伊藤 剛和	奈良教育大学 教授	資質・能力調査
花木 良	奈良教育大学 准教授	評価担当者、資質・能力調査
河本 大地	奈良教育大学 准教授	資質・能力調査、ヒアリング調査
古田 壮宏	奈良教育大学 准教授	資質・能力調査
望月 紫帆	奈良教育大学 特任准教授	資質・能力調査
青木 智史	奈良教育大学 特任准教授	資質・能力調査、ヒアリング調査
北村 恭康	奈良教育大学 研究員	資質・能力調査、ヒアリング調査
吉川 俊美	奈良教育大学 研究員	資質・能力調査、ヒアリング調査
後藤田 洋介	奈良教育大学 大学院生	資料作成補助
中澤 静男	奈良教育大学 准教授	事務局長、資質・能力調査、ヒアリング調査

以上のリソースパーソン、E S D実践者、学内E S Dプロジェクトチームのメンバーが、2回の検討会議の他、メールでの意見交換、研修会場での意見交換を行い、E S Dを実践する教員に求められる資質・能力を明らかにすることに努めた。

(4) アンケート調査の実施

全国の教育委員会で、E S Dの研修が実施されない理由を明らかにするためにアンケート調査を行った。

アンケート調査にご協力いただいた教育委員会（25教育委員会）

北海道	釧路市教育委員会、千歳市教育委員会、室蘭市教育委員会
宮城県	白石市教育委員会、大崎市教育委員会、仙台市教育委員会
東京都	町田市教育委員会
神奈川県	相模原市教育委員会
石川県	内灘町教育委員会
福井県	福井市教育委員会、敦賀市教育委員会
奈良県	香芝市教育委員会、桜井市教育委員会、天理市教育委員会、大和郡山市教育委員会
広島県	北広島町教育委員会
香川県	高松市教育委員会
徳島県	徳島市教育委員会
愛媛県	松山市教育委員会
高知県	高知市教育委員会

福岡県	田川市教育委員会
鹿児島県	鹿児島市教育委員会
佐賀県	佐賀市教育委員会
長崎県	長崎市教育委員会
宮崎県	宮崎市教育委員会

(5) 教育委員会へのヒアリング調査の実施

E S Dに先進的に取り組んでいる教育委員会で、現在実施されているE S Dに関する教員研修や研修制度などの現状を把握するために、ヒアリング調査を行った。

ヒアリング調査にご協力いただいた教育委員会（10教育委員会）

北海道	羅臼町教育委員会
宮城県	気仙沼市教育委員会
東京都	多摩市教育委員会
石川県	金沢市教育委員会
滋賀県	彦根市教育委員会
岡山県	岡山市教育委員会
島根県	大田市教育委員会
愛媛県	新居浜市教育委員会
福岡県	北九州市教育委員会、大牟田市教育委員会

(6) 学校・教員へのヒアリング調査の実施

全国のE S D実践者の一部を対象に、E S Dを実践するための資質・能力や教員としての基盤的力量を身に着けた経緯について、ヒアリング調査を行った。

ヒアリング調査にご協力いただいた学校（21校）

北海道	羅臼町立羅臼小学校、羅臼町立羅臼中学校
宮城県	気仙沼市立階上小学校、気仙沼市立階上中学校
神奈川県	横浜市立永田台小学校
石川県	金沢市立三馬小学校
和歌山県	橋本市立紀見小学校、橋本市立あやの台小学校
奈良県	奈良市立飛鳥小学校、奈良市立都跡小学校、奈良市立平城西小学校
岡山県	岡山市立岡山後楽館高等学校、岡山市立京山中学校 岡山市立建部小学校、岡山市立竹枝小学校
島根県	大田市立大森小学校、大田市立仁摩小学校
愛媛県	新居浜市立惣開小学校
福岡県	北九州市立早鞆中学校、大牟田市立吉野小学校
長崎県	長崎県立対馬高等学校

3. ESDを実践する教員に求められる資質・能力について

奈良教育大学では、平成24年度から、地域のユネスコスクールなどの教員と本学学生による自主的研修として、ESD連続セミナーを実施している。ESD連続セミナーは、月1回のペースで本学を会場に夜の7時から10時まで開催し、毎回、15名程度の参加者がある。年間スケジュールとしては、4月から6月はESDの理論についての研修、7月と8月は優良実践事例の分析と教材開発、9月～12月にかけては、開発した教材をもとにした指導案の作成と授業実践、1月から3月に授業の振り返りと実践事例集の作成が基本的な流れとなっている。



本学の望月特任准教授の指導のもと、これまでに奈良ESDセミナーで開発された実践事例集において、ESDの教材開発、単元展開のデザイン化、授業実践、考察等に使用されている言語を手がかりに、ESDプロジェクトチームにおいて、ESDを指導する上で必要なスキルの抽出を行った。

- ①変化に気づくための資料の提示ができる
- ②ゆさぶりをかける発問ができる
- ③根拠を示すことができる（身近な事実やグラフ・表などを準備して）
- ④様々な発想法を知っており、適切に使用できる
- ⑤因果関係に気づくことができるデータを提示できる
- ⑥発想力を掻き立てる事例を提示できる
- ⑦他教科・単元との関係を把握しており、提示できる（適切に融合できる）

この抽出されたスキルをもとに、7月4日に第1回の検討会議を開催した。現職教員とリソースパートナー、ESDプロジェクトのメンバーで、まずブレインストーミング形式で、思いついたことをキーワード形式で出し合い、それを「能力」「見方」「考え方」「その他」に分類する過程で深め、最終的にESDを実践する教員に求められる資質・能力を5つ程度にしぼって発表するというループワークを行った。

◇ 各グループから出されたESDを実践する教員に重要な資質・能力

- ・教材開発をする力
- ・つながり連携グローバル（他の教科とのつながり、教員との連携、国際的な視野）
- ・子どものコミュニケーション能力を高める学級経営
- ・異質なものを大事にする態度
- ・地域を見る力
- ・つなげる力（人と人、教材と教材、子どもの考え）
- ・多面的なもの見方
- ・ESDを楽しんで進めていくことができる
- ・子どもの意見を聴く力

- ・地域を立脚点とする
- ・考えていくプロセスを重視する
- ・クリティカルシンキング
- ・社会が持続するために必要なもの考える力
- ・教師としての基盤的力量 (カリキュラムデザイン力、ファシリテート力、管理職のガバナンス力)
- ・地域との連携 (翻訳力)
- ・他者の違いを認められる優しさ
- ・アリの目 (注視 ミクロ)・鳥の目 (俯瞰 マクロ)
- ・フットワークの軽さ
- ・周囲を巻き込んでいく力・コーディネート力
- ・多様性を肯定的にとらえる力
- ・今やっている活動を捉え直して、そこに新しい価値観を見出していく力



第1回検討会 (奈良教育大学 7月4日)



グループワーク
(校長・教諭・研究者・大学院生)



ブレインストーミングからキーワードの分類へ



各グループからの5つのキーワードの発表



また、グループワークで出されたキーワードは次の通りである。

この「ネタ」は、どの教科領域でどの単元で使えるのかを考えられる、身近な素材を教材にする力、学習材をこの教科・領域で教材化できるか判断できる力、教科の内容との関係つげる見方、他の教員と連携しようとする力、異文化の視点に立てるかどうか？（北朝鮮の子どもにも人権と正義がある。ISの子どもにも人権と正義がある）、他教科とも関わるか、1つから多へつなぐ考え方テーマをつなぐ、話し合いが成立する学級経営、学級経営ができる、知的なことを好む学級経営ができる、このままでは持続不可能かもしれないという考え方、多様な可能性の認識、子どもが言いたいことをきちんと聴ける能力、批判的思考力、地域を立脚点とする見方、結果よりもプロセスを重視する見方、やりながら考える姿勢、柔軟な姿勢、体も・心もネットワークの軽さ、やってみる姿勢、多様性を肯定的にとらえる力、先を見通す力、想像力、具体的に何をするのか、とらえなおす力、つなげて整理する力、教科の構成力、コーディネート（周囲を巻き込む力）、コミュニケーション力、受容的な見方、何事もオープンに開かれている、問題意識、多様性、未来を見通す力、他教科とのつながり、まちづくりとして教育を捉える、違いを豊かさに捉える、今までの取組に価値を見つける、人と地域つながり、ESDをコーディネート、よい先輩、図解する能力、地図力、文化の多様性への気づきを促せる力、この世には「答えが一つでない問」や「答えのない問」があることを子どもに気づかせる力、矛盾したこと複雑なことにすぐに正解を求めない、決められない方がうれしい、宙ぶらりんにあたえる、子どもと地域をつなぐ、子どもといっしょに学ぼう、自分が楽しめる、地域の人と進んでかかわ

る、二項対立にせず第三のものを見つける、子どもにどんな能力をつけられるのか考えることができる、子どもの好みがわかる、子どもが何を考えているのかわかる、自国の負の部分に目を向けさせることで「国を愛する心」を深められる力、人間（と人生）の有限性（死など）への気づきを促す、不公正（UNFAIR）に気づく力、地域（校区）教材開発力、教育の内容を把握、環境は大事だ、地域の社会・文化・経済を読む力、地域の生態系を読む力、地域のジオを読む力（地質・地形・水文・気候・・・）、「よさ」を見つけようとしてできる、子どもの力をつける（教師のためではなく）、プロセスのほうを大切に、人と人をつなぐ力、柔軟な思考力、様々なものをつなげる、折り合い力、ある種のカリスマ性、ガバナンス力、予算獲得力、経験にうらうちされた人間力、人間的魅力、カリキュラム開発能力、子どもをほめる力、ファシリテーション能力、子どもの発言を受け止める力、追究しつづける力、子どもの探究心を見まもることができる、異なる立場・分野の人と関わる、地域のひと・こと・ものを理解する力、児童生徒の「対話する力」（弁証法）をどう育てるか？コミュニケーションを信じる力、オープンに物事を捉える、子どもを多面的に見る力、他人の考えや見方をとり入れる力、自分と違う考えをとり入れる力、対立（国・民族・宗教・文化・社会的立場 ETC）を大事にする態度、国際的視野、カリキュラムデザイン力、発問力、知識ベースの提案力、探求（点）的予習（授業）のコーディネート力、単元構成能力、発表力、総合力（歴史・人種・環境・経済・etc.）、子どもの言葉をちゃんと聞ける、図で表す（図解）、学級経営、子どもの力を引き出せる、元気な子を育てる、コミュニケーション力、地域へのアクセス力、Translation（通訳）力（地域の人・専門家の言葉を子どもに）、他教員・子ども・地域と積極的につながる（遊びも含めて！）、ガバナンス力、参画力、小1～中3までの系統性、Critical Thinking、Positive Thinking（Motivation）、Holistic Thinking、時間軸を意識した考え方、シンクグローバル・アクトローカル、自治の能力を育てる、社会を見通す、手段と目的、国際的視野（Global Perspective）、持続可能性を見通す力（見抜く力）、将来社会を見通して単元デザインできる、何のためにしているのかをわかっている、アリの目（注視 ミクロ）・鳥の目（俯瞰 マクロ）、経済－文化－自然のつながり、過去・現在・未来、批判的、かかわり、地域づくりの視点、地域にかかわる力、フットワークの軽さ、チャレンジ、人間関係づくりの力、好奇心、研修力、地域を利用できる、他者に頼れる、気をかけ・目をかけ・心かけ、子どもが「ESD」とは何かを理解させることができる力（あなたの学校の子ども「ESD」って何と聞いて答えられますか？）、地域の重層構造で相互補完、情報を見極める能力、情報分析できる力、実物を見に行く行動力、学力をつけさせることのできる力、どんな子も学校で「居場所」が持てるような学校文化を創る力（「能力の低い子」変わった子 etc.）、地域や子どもにあった教材を作る力、教材開発をする力、地域のを教材化できる力、一斉指導が全てではないという考え方（多様な学習形態を考えられる）、常にアンテナをはっていることができる、外に出てうろうろすれば何か発見、研究熱心！児童生徒に社会の持続可能性を信じさせる能力（希望への説得力）、年間の学習の見通しをもてる、時間・空間つながりをもった考え、意見の中からほしいものを見つける、鳥の目・虫の目、宇宙から人類を見たら？（人間存在を相対化できる力）、子どもの声をきく力、子どもをほめることができる、教科・領域の本質がわかる、見える化、多角的・批判的に、問題があるのか、生命（この世で最も不可解な現象）への眼差しがあるか？目的をもって歩けば見えなかったものに気づ

く、何をしたら何が身につくかを整理できる力、自分とは異なる考え方を理解しようとする力、好きになること興味をもつことが原動力、子どもが興味をもっているかをみることができる、発想源をあつめる力、子どもへの見とり方、教師の能力として人のものを加工して自分が使う力（ドロボー力）、児童生徒の適応問題に対する心の支援、おもしろがれる、「対立」から眼を外さず正面からテーマ化課題化できる力、E S Dとユネスコの提唱する価値教育との関連性がきちんと把握されている、ZERO SUM→PLUS SUM、異文化理解→多文化理解、点と点をつなぐ、5W1H、過去を現在の考え方のみで理解しない、他者の考えを受け取る思考法、他者の考えの背景を想像する、文化的背景、子どもたちや世間の流行の把握、情報収集・整理・分析力、学際的、自然と接する方法についての理解する能力、地域の持続可能性について理解できる能力、人やものをつながる力、地域の人たちと協力できる能力、子どもたちのためにコミュニケーション機会を創れる能力、子どもたちの良さを褒められる能力、事柄の関連をとらえる能力、現状を固定化しない力、自発的な行動、例示、喩え（こどもたちに身近なものに）、多様性を受容する見方、時空間を越える見方、総合的（多面的）、Glocal、学際的・総合的（多面的）、持続可能性という見解、アクティブ・ラーニング、問題発見できる子を育てる視点、統一解のない問題における解を求める手法を見につけさせる見方

以上をもとに、学内のE S Dプロジェクトチームで協議を重ね、E S Dに取り組む教員に求められる資質・能力について作成したものが、下図である。まず、E S Dを実践する上で、適切な学級経営を行う力、生徒指導力や授業力、教科教育力や子どもを理解する力といった、教師としての基盤的力量が十分に備わっていることが必要である。その上で、次の6つの資質・能力が求められることを明らかにすることができた。

- ①E S Dの切り口となる防災・減災教育や環境教育、世界 遺産・地域遺産教育、国際理解教育や人権教育・福祉教育といった豊かな教養が求められる。
- ②子どもの小さな気づきを大切に育てるとともに、教科教育や様々な教育の枠を超え、教科横断的な発想で、教材を開発し、総合的に学習を展開するために求められる「つながり」や、結果よりも学習過程における個々の児童生徒の変容に焦点を当てる「プロセス」を大切にする態度
- ③地域に立脚して学習を構築する能力
- ④子ども・地域人材・専門家・教員の中にコミュニケーションを創出する能力
- ⑤生き物や文化の多様性を尊重する態度
- ⑥教材開発や教材研究の楽しさを知り、探求的に学び続けようとする態度

ESDを適切に計画し指導できる教員に求められる能力・態度

学ぶ喜びを知り、自ら学び続ける教員



ESDに取り組む教員に求められる資質・能力

4. 教育委員会へのアンケート調査の結果と考察

教育委員会で、E S Dの研修が実施されない理由を明らかにするために、全国38教育委員会にアンケート用紙を送付し、25の教育委員会より回答を得ることができた（回収率65.8%）。

(1) アンケート内容について

アンケート内容は次のとおりである。

1. 貴教育委員会では、E S Dと銘打った研修を実施されていますか？
2. 貴教育委員会がE S Dと銘打った研修を実施されていない理由を選んでください。
 - ①E S Dの必要性を感じていない（その理由を具体的に記載ください）
 - ②環境教育や国際理解教育、防災教育に関する研修をしているので、E S Dと銘打った研修を実施する必要性を感じていない。（環境教育、国際理解教育、防災教育の研修について、行っている研修の内容を具体的にご教示ください）
 - ③アクティブ・ラーニング研修、授業力向上研修を実施しているため、E S Dと銘打った研修を実施する必要性を感じていない。（アクティブ・ラーニング、授業力向上に関する研修について、行っている研修の内容を具体的にご教示ください）
 - ④校長会や教頭会、大学等、他の機関がE S Dの研修を実施しており、あえて教育委員会が実施する必要がない。（他の機関が行っている研修について、研修内容を具体的にご教示ください）
 - ⑤その他

(2) 回答結果の整理

また、得た回答を整理したものが次の表である。

教育委員会	E S Dと銘打った研修の実施の有無	E S Dと銘打った研修を実施されていない理由
		①E S Dの必要性を感じていない ②環境教育や国際理解教育、防災教育に関する研修をしているので ③アクティブ・ラーニング研修、授業力向上研修を実施しているため ④校長会や教頭会、大学等、他の機関がE S Dの研修を実施しているため
香芝市	無	・本市における道徳教育の研修（校長・道徳教育推進教員・他教職員）の中で、プレゼンの画面に下記のような画面を立ち上げ、E S Dについても話をさせていただいています。後は、②や③などの研修の中でも同内容のことも出てくるということで、E S Dと銘打った研修を実施する予定は今のところありません。しかし、グローバル化が益々進む中で、もっと前面に出して研修をして行く必要があると思っております。
高松市	無	・本年度はまだ実施していないが、平成28年度より、環境教育研修を香川県環境森林部環境政策課が作成した香川県独自の環境学習教材「さぬきっ子環境スタディ」を活用した小中学校教員の希望者研修及び10年経験者研修の選択研修として実施予定である。 ・本年度はまだ実施していないが、平成28年度より、「活用する力を伸ばすための授業方法の改善」や「高松スタイルの授業方法の確立」に関する

		指導力向上研修を小中学校の教員を対象に実施する予定である。
敦賀市	無	・ユネスコスクールについて担当者が研修会に参加している段階です。
町田市	無	・授業力・教育課題に関する35講座の夏季研修会 ・次期学習指導要領に向けた校長研修会
仙台市	無	・環境教育研修…自然環境の保全と科学技術の利用について科学的に考察し持続可能な社会の構築のために、環境教育の充実を図る授業づくりについて学ぶ。 ・国際理解研修…教科・領域横断的な国際理解の在り方について、教諭及びALT、留学生の実践発表を通して学ぶ。 ・人権教育研修…いじめの問題等を通して子供の人権について考え、現状や対策について学ぶ。 ※これらの研修を通して、教職員がESDについて理解を深める取組を行っている。
田川市	無	・地域の河川事務所と連携して、河川に係る教材についての研修を実施している。 ・本市では、「田川市学力向上プロジェクト事業」や文部科学省指定の「人権教育総合推進地域事業」に取り組んでおり、授業改善を中心とした研修を実施している。
天理市	無	・必要は感じているが、市の研修ではそこまで実施できていない。ESDと銘打ってはいないが、同様の研修は他の部署を含め行っている。
大和郡山市	無	・「ESD」という名称について周知が十分でない。(内容の必要性はあると認識している)
鹿児島市	無	・「加配を活用したアクティブ・ラーニング実施に係る研究指定校」を指定し、市及び県、大学等によるプロジェクトを通じ、文部科学省次世代型教育推進センターで検討されている指導方法等についての情報提供や指導助言を受け、教育実践に生かしている。 また、この成果を域内の学校にも広げていく予定である。
徳島市	無	・必要性を感じていないのではなく、上記表外にも研修会があり、新規の研修の追加が、日程的に厳しい。ただし、本市の小学校でH29年度文科人権の指定を受けている小学校が「ESDの観点を取り入れた人権教育」ということで、校長が中心となって、今までの人権教育にないアプローチをすすめている。
内灘町	無	・アクティブ・ラーニングを道徳教育に活用するための研修 ・町学力向上委員会による学校の組織力向上に向けた研修
相模原市	無	・授業力向上を柱にして、1、2、3、5年次、10年経験者研修を行っている。1、2、3年次は研修者個人で授業力向上を図り、5年次は同僚との関わりを意識して10年経験者は後輩の人材育成を意識し、グループで授業づくりを行い、公開授業をしている。

白石市	無	<ul style="list-style-type: none"> ・市内全校（小中学校）がユネスコスクールに加盟し、活動している。 ・宮城教育大学の協力もと、「グローバル人材育成に向けたE S Dの推進事業」を行う。
大崎市	無	<ul style="list-style-type: none"> ・本市では東日本大震災の経験から防災教育に重きを置いた研修を行っている。 ・学力向上は、本市にとって喫緊の課題であり、指導力向上のための研修会を実施している。本年度は宮城教育大学より、アクティブ・ラーニングを含めた授業の改善について平真木夫教授より御講話をいただいた。 ・本市では、ユネスコスクールに加盟している小・中学校を中心に取り組んでいる。地域や各種N P O、市関係機関とのコーディネート教育委員会が行い支援している。その成果については、各学校で紹介している。
佐賀市	無	市教委としては様々な研修会を行っているが、E S D研修については必要性を含め今後検討したい。
松山市	無	<ul style="list-style-type: none"> ・環境教育、国際理解教育は、経験研修等で取り扱っている他、それぞれテーマとした学校訪問を毎年実施し、その中で指導・助言を行っている。 ・防災教育は、ミドルリーダーや管理職を対象とした研修で主に取り扱う他、消防局と連携して防災士養成講習も行っている。
桜井市	無	・昨年度、記紀万葉についての研修会を実施した。学校からも多くの参加者があり、学校では地域学習の中で市内の歴史・文化遺産について学習を行いその重要性については十分に認識されていると考えている。
福井市	有	
室蘭市	無	<p>学習指導要領の改訂、いじめ問題等喫緊の課題に対応させた研修を優先させているため、時間が確保できないので、他の機関（北海道立教育研究所）が実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○これからの持続可能な社会の在り方と学校教育 ○学校におけるE S Dの充実 ○E S Dの視点に立った環境教育・体験活動
長崎市	無	<ul style="list-style-type: none"> ・国際理解教育に関する研修を実施し、外国人講師の招聘しての講義や小中学校教員合同による国際理解教育推進についての協議を行った。 ・防災教育に関する研修を実施し、A E D活用の講習会や防災カリキュラムと学校安全についての講義・班別研修を行った。 ・学力向上に関する研修会を実施し、アクティブ・ラーニングについての講演や教科別における授業改善研修を行った。
千歳市	無	<p>北海道立教育研究所がE S Dの研修を実施しており、当市の教職員も参加が可能であるため。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○環境や国際理解・防災等を総合的につなげる教育研修講座
宮崎市	無	・防災教育研修—各学校の防災教育主任の悉皆研修。防災教育の概要、計画を中心に毎年1回行っている。

		・各教科等の研修を授業力向上の視点から毎年実施している。
高知市	無	必要性を感じていないということではない。若年教員研修では世代交代が加速する中、人材育成の視点をふまえつつ、子どもたちに21世紀型能力を育成できる教員の実践的指導力の向上をめざし、「居場所のある学級づくり」と「分かる楽しい授業づくり」を柱とする体系化、系統化した研修を実施している。
北広島町	無	未来の社会人を育てるキャリア教育の推進を行っており、自分の夢や目標に向かって実践する「きたひろ夢ノート」を実践している。教育内容としては「環境・福祉・人権・平和教育」の実践、地域と動く社会体験等を実施している。
釧路市	無	必要性を感じていないわけではないが、環境教育等、他の研修講座でE S Dの視点を取り入れた講座を行っている。

(3) 結果を踏まえた考察

- ・回答のあった25教育委員会で、E S Dと銘打った研修を実施していたのは、福井市だけであった。
- ・E S Dと銘打った研修を実施しない理由としては、次の通りであった。(複数回答可)

① E S Dの必要性を感じていない	なし
② 環境教育や国際理解教育、防災教育に関する研修をしているので	高松市、仙台市、田川市、大和郡山市、大崎市、松山市、長崎市、宮崎市、北広島町、釧路市
③ アクティブ・ラーニング研修、授業力向上研修を実施している	高松市、町田市、田川市、鹿児島市、徳島市、内灘町、相模原市、大崎市、長崎市、宮崎市、高知市、
④ 校長会や教頭会、大学等、他の機関がE S Dの研修を実施している	白石市、大崎市、桜井市、室蘭市、
⑤ その他	香芝市、敦賀市、天理市、佐賀市、千歳市、

- ・E S Dと銘打った研修を実施しない理由で最も多かったのが、③アクティブ・ラーニング研修、授業力向上研修を実施しているためE S Dと銘打った研修を実施する必要性を感じていないというもの(11教育委員会)であるが、ここで注意しなければならないことが2つある。ひとつは、8月下旬の文部科学省より示された論点整理において、アクティブ・ラーニングの必要性の指摘を受け、それへの対応に苦慮していることも考えられるが、アクティブ・ラーニングの必要性を指摘されたのは講義型の授業に終始している高等教育機関であり、小中学校ではない。全国の小学校においては、すでにアクティブ・ラーニングが行われていると言っても過言ではないだろう。また、アクティブ・ラーニングは指導方法の一つであり、学習内容ではないことも留意すべきである。ふたつに、大崎市の回答「学力向上は、本市にとって喫緊の課題であり、指導力向上のための研修会を実施している。」に見られるように子どもの学力向上を意識した授業力向上の研修の優先性を挙げている教育委員会も多いが、そこで意識している学力は、毎年実施される全国学力学習状況調査のペーパーテストに的確に応える力であろう。21世紀を生きる子どもたちにとって、本当に必要な学力とは何か、再考する必要があると思われる。

・E S Dと銘打った研修を実施しない理由で、2番目に多かったのが、②環境教育や国際理解教育、防災教育に関する研修をしているのでE S Dと銘打った研修を行う必要性を感じていないというもの（10教育委員会）であるが、例えばE S Dに先進的に取り組んでいる羅臼町教育委員会の「E S Dは学びの土台として重要なのであって、「キャリア教育」とか「人権教育」「環境教育」などの課題教育の中の一つではないのである。」という意見と大きく異なっている。この原因は、E S Dに関する理解の浅さからくるものであると考えられる。E S Dの考え方が現行の学習指導要領に反映されており、様々な教科の中で持続可能な社会づくりの担い手の育成に関わる記述があり、文部科学省のホームページにもE S Dと教科学習の関連が明示されている。教育委員会のE S Dに関する理解不足は、教育委員会自身に問題があるのはもちろんであるが、2014年までの「我が国のE S D実施計画」の中に、都道府県教育委員会指導主事を対象としたE S Dに関する研修を行うと記載されているにもかかわらず、未だに実施されていないことも原因の一つであると思われる。早急に伝達講習を実施していただきたいものである。

5. 教育委員会ヒアリングの整理と考察

今回の調査研究で明らかにできたE S Dに取り組む教員に求められる資質・能力をもとに、それを先進的にE S Dに取り組む教育委員会では、どのような研修を通じて養っていこうとしているのかについて、ヒアリング調査を行った。ヒアリングの内容は次のとおりである。

(1) ヒアリング内容について

・上述した①～⑥の中で、特に重要と考え実施されている研修を2つ挙げてもらい、その研修内容について、具体的に尋ねる。

※ここでの質問の意図は、2つに絞り、多数の教育委員会を比較することで、6つ中で特に重視されている資質・能力と研修プログラム、また6つの中であまり研修を実施されていないものを把握する。

※特に重複している資質能力・プログラムについては、複数の研修プログラムから効果的な研修方法を抽出し、改善策の提案を行う。特に、学校でのインタビュー結果と比較し、教員が必要性を感じている研修となっているか、また、研修スタイルとなっているかを考察し、改善策を提案します。

※あまり実施されていない資質・能力に関する研修については、その資質能力の向上を目的とした研修プログラムを開発し、提案する。

・その他、特色のある教員研修について説明を求める。

(2) ヒアリング調査結果の整理

以下に、ヒアリング調査の結果を示す。

教育委員会	重視する資質・能力	E S Dに関する研修	特色ある研修
気仙沼市	②・④	ユネスコスクール研修会2回/年 ・各学校園の実践計画の発表・協議・指導講評（情報の共有） 各校のテーマは各校に任せている	気仙沼E S D/RCE円卓会議 ・研修スタイルはE S Dの授業研究と事後の検討会、講演会、実践事例の発表 教員だけでなく企業も参加し、市民に学

		<ul style="list-style-type: none"> ・計画についての実践報告（分科会別）・助言 ・研修スタイルはテーマ別分科会での座学 ・講師は宮城教育大学の教員 	<p>校でのE S Dの取り組みを理解してもらう目的もある。</p> <p>教育研究員制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の資質能力の向上、気仙沼市全体の教育の向上（研究成果の発表を通して）、次世代のリーダー作り目的に、2年間にわたって実施している。
金沢市	①・⑥	<p>①に関して スタートファイブ研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5年目までの教員には集中的に研修を行う。 ・①学習指導の関する研修、②生徒指導・子ども理解に関する研修、③人権に関する研修を中核的コンセプトとして研修体制を組織している。 ・1コマ3時間の研修を年間7講座程度土曜日研修：巧塾（午前中2.5時間） ・10数回／年、参加は希望制：自主的参加 ・基本教科のみで総合はない ・ベテラン教員の実践に学ぶ ・毎回同じメンバーが集まって研修することで、同僚性が育まれ、刺激にもなっている。 <p>⑥に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「学び続ける教員」をテーマに各教科の研修（選択）を実施している ・座学だけではいけない。演習形式や実践発表などの実体験を大切にする研修を行う。 	<p>総合訪問（中学校：1回／2年、小学校1回／3年）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スタートファイブの対象者の様子をチェックしている。現状を把握しポートフォリオを作成。把握したことは学校長と連携し、その後の指導に生かしてもらう。 ・総合訪問時には、校内の研究体制もチェックしている。 ・すべての学校が2年間の研究テーマを選択する：一般指定校か重点指定校になる。 ・重点指定校では、2年次に公開授業を行う（全学級公開が原則） ・全市一斉学校公開日が年に3回あり、授業公開をしている。 ・教員ほぼ全員が年に1回は研究授業をしており、年に2～3回も当たり前の状況
大田市	①・③	<p>銀山学習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・銀山についての研修(夏休み1日)を行うことで銀山学習の意識付けを行う。 ・研修スタイルは、講義形式・現地研修(体験) ・単なる遠足であれば困るので、事前学習（グループごとにテーマを決める）・現地学習（テーマごとに見学（ガイドの会の人講師））・事後学習（まとめ・発表）の形式で展開してもらう。 	

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 銀山学習は原則として小学校で1回、中学校で1回であり実施学年は学校に任せてある。 ・ ふるさと学習では地域の良いところを教えているが、素材を生かしつつ地域の課題をつかみ解決を考えていく学習をしていかなければ、持続発展的な取り組みにならないのではないか。 	
多摩市	②・③	<p>各校のESD担当教員を対象に5回/年実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ テーマは各校の取り組み情報の共有と交流、市の進めるESDについての共通理解 ・ 研修スタイルは、講義・研究授業・情報交換 ・ 研修成果は、いろんな学校の実践を学べる。また、若手教員はESDがどんなものか知らないので充実した形を探るきっかけになっている。 	<p>ESD実践研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 問題解決型学習、教員のファシリテーターとしての学び、ワールドカフェ方式の議論などを実施。 ・ 中心になる教員が学校にいたことが大事（ESD担当教員） ・ 新任の先生も校内研修で学ぶ。 ・ 各校でESDカレンダーづくりと総合学習見直しをおこなう。 ・ 「子ども未来会議」日頃各校でやっていることを発表し議論
岡山市	③・④	<ul style="list-style-type: none"> ・ ESD研修会 教頭・教務主任参加・学校間ネットワークの成果と課題を発表 ・ 校内研修への講師派遣 年間指導計画やESDカレンダーの見直しをワークショップ形式で ・ コーディネーターによる実践冊子の作成 ・ 学校間ネットワークの実施 	<p>岡山ESDプロジェクト</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 岡山市が事務局として中学校区ごとにESDコーディネーターを配置 ・ 「岡山モデル」：公民館を推進拠点として各中学校区でのESD活動 ・ 多種多様な団体や人がESDに関わる『場』が提供されている。 ・ 行政により主体的かつ継続的なESDの推進が行われている。 ・ 専従コーディネーター（事務局配置）によるサポートが行われている。 ・ 公民館を拠点としたESDを推進している。 ・ 地域が主役、大学はサポーターとなって支援している。 ・ 発表することで、自分たちのESDに関わる実践をあらためて振り返ったり、新たな考え方を取り入れたりすることができた。成果として、①大人も世界も同じよ

			<p>うに活動していることに気づき、活動に対する意欲が高まった、②地域・海外の人々と交流しつながりができた、③社会を良くする思いを世界の人々に聞いてもらえた喜びによりE S Dの学びに変化が生まれた。</p> <p>E S Dアワードの顕彰制度</p>
北九州市	③・②	<p>北九州市ユネスコスクール推進指定校連絡会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職を対象とした年3回の研修会 ・研修の目的は、自校の取り組みの紹介、成果と課題の共有 ・研修スタイルは、グループワーク・座学 ・講師は指導主事や大学教員等 ・成果として、教育委員会としての方向性の伝達 	<p>「拠点開発方式」的に、各区に小・中学校1校ずつユネスコスクールにしてE S Dを推進</p> <p>「北九州子どもの未来をひらく教育セミナー」(発表会)</p> <p>全校および保護者にE S Dを周知が目的。</p>
新居浜市	②	<p>E S D主任対象の研修会 1回/月</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各校の校務分掌にE S D主任を位置付けている ・自校でのE S D研修生かすことが目的 ・研修スタイルは座学 (E S D理論と先進校の実践事例の紹介)、 <p>ワークショップ (E S Dカレンダーなど)</p> <p>E S D先進地視察</p> <p>大牟田市ユネスコスクール研修会・ユネスコスクール全国大会</p> <p>全教員を対象としたE S D研修</p>	<p>○夢広がる推進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度から、校長と生徒が話し合っ てやりたいことをやるように、1校あたり50万円まで支給している。①の「豊かな教養」に関する下地になっている。 <p>○ふるさと学習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小中学校の9年間の間に新居浜について学ぶ機会を設ける。これがE S Dのベースになっている <p>○小中学校図書館の整備・活用事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校図書館を活用した授業 ・各学校図書館にE S Dコーナーを設置 <p>○防災教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成16年の台風被害が契機 ・各校に防災主任を置き、防災主任を中心に全教職員に年間10時間以上の研修 ・教職員が地域と学校が一体化する必要性を理解。これがその後のE S Dの下地になり、地域と学校の間がE S Dに集約されていった。 ・E S Dパスポート (日本ユネスコ協会

			<p>連盟)を導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域活動に参加参画する子どもが増加
大牟田市	⑥・②	<p>⑥に関して 昔に勉強したことをずっと使っているようではだめだ。教育は日々進んでいる。進行形だ。</p> <p>②に関して ②の中には①も包括しているし、②を育てることで、③・④・⑤も育っていくと思う。</p> <p>各校にE S Dの推進役として、ユネスコスクール担当者をおく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・E S D担当者研修 (4回/年) ・1、2年目の教員対象のE S D研修入門編 ・ユネスコスクール研修会 (実践事例の発表) ・指定校研究大会 (全教職員参加 公開授業) ・研究所研究員の研究報告会 ・指定校による拡大校内研修会 (授業研究) 	<p>○研究員制度 研究員制度：小中学校から1名ずつ 任期は2年間。毎週木曜日の午後に研究所に出勤し、E S Dの研究を行う。中核メンバーとして市のE S Dの牽引役になることを期待する</p> <p>○小学校英語 (平成13年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業研修と理論研修の他に、7回の連続講座もつくっていた。 ・連続講座を受講した教員には授業研究や講座担当など、発表する場を設けることで、意欲化を図った。 ・少しの負荷がある方が、頑張ることができる。さらにそれを担当した教員をECT (English Conversation Teacher) に任命し、他校の研修で実践紹介などをしていただいた。 ・ECTを中心に市内の学校で使える教材作成や年間計画を作成した。
羅臼町	③・⑤	<p>『知床学』を羅臼町のあらゆる学びの核としている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用教員、新規赴任者および任意参加者を対象としての研修会を、9月に開催 (地域の歴史、風土、産業、自然環境) ・研修スタイルは、羅臼ビジターセンターの見学、羅臼湖へのトレッキング、郷土資料館見学等。 ・講師は自然環境教育主幹が担当する。 <p>E S Dは学びの土台として重要なのであって、「キャリア教育」とか「人権教育」「環境教育」などの課題教育の一つではないのである。豊かな知識と深い洞察力、批判的な思考が不可欠であり、論理的な思考力が必要である。自分</p>	<p>○クマ学習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちを野外で活動させる際の安全管理のため、新任・新規赴任教員にも同学習に参加することを勧めている。該当者の大部分は研修に参加している。

		の考えを述べるプレゼンテーション能力やコミュニケーション力も必要とされる。	
彦根市	①・⑥	<p>①に関して 毎月1回の校長会、教頭会、教務主任会の後にテーマを設定した研修、指導主事研修においても、学力向上や生徒指導、取組の共有などを行う。</p> <p>⑥に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教科主任会 教科別に研修グループをつくっており、毎年1人は公開授業研究会を開催している。指導計画作成や授業後の振り返り等で研修を進めている。 ・若手教員研修 テーマを設けての授業研究を行い、授業力の向上を目指す。 年3回と提案授業、4～5名の21グループを編成し、4月当初に研究授業の授業者を確定する。授業者の所属する学校のベテラン教員を校内指導教員に指定する。 指導教員が提案授業だけでなく日常的に指導する。 	<p>授業研究を大切にしており、青年教員研修に重点的に取り組んでいる。</p> <p>○彦根スタイル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員自らがテーマを選択して取り組む自主研修を大切にしている。 ・若手教員研修では、研究論文か実践レポートの作成を義務付けている。表彰制度もある。 ・集会スタイルの研修会は、多忙感ややらされ感があるため、学校現場での研修スタイルを重視している。 ・調査・研究委員会 4分野（外国語、科学教育、体力向上、人権教育）各校1名程度が参加し、10回／年の研修を行い、成果を冊子にし、研究発表会を開催している（300～400名の参加） ・その他に各学校において、一人年1回の校内研究授業を行って、授業力の向上を図っている。

(3) 教育委員会を対象としたヒアリング調査の考察

- ・重要視する資質・能力について

①E S Dの切り口となる豊かな教養	金沢市、大田市、彦根市
②気づき・つながり・プロセスへの配慮	気仙沼市、多摩市、北九州市、新居浜市、大牟田市
③地域に立脚して学習を構築する能力	大田市、多摩市、北九州市、羅臼町、岡山市
④コミュニケーションを創出する能力	気仙沼市、岡山市
⑤生き物や文化の多様性を尊重する態度	羅臼町
⑥教材開発や教材研究の楽しさを知り、探求的に学び続けようとする態度	金沢市、大牟田市、彦根市

- ・「②子どもの小さな気づきを大切に育てるとともに、教科教育や様々な教育の枠を超え、教科横断的な発想で、教材を開発し、総合的に学習を展開するために求められる「つながり」や、結果よりも学習過程における個々の児童生徒の変容に焦点を当てる「プロセス」を大切にする態度」と「③地域に

立脚して学習を構築する能力」を挙げた教育委員会がそれぞれ5教育委員会あった。E S Dの特徴が、「気づき（クリティカルシンキングによる課題発見）」「つながり（人と人、教科と教科をつなげ、総合的に考える力）」「プロセス（S DではなくE）」であるとの判断であると考えられる。また、E S Dが他の教科教育とは異なり、地域の教材開発が必須であることも認識されているためであると考えられる。また「⑤生き物や文化の多様性を尊重する態度」を挙げたのは羅臼町だけであったが、羅臼町では、世界自然遺産への登録がE S Dへのきっかけとなっており、「クマ学習」を推進しているように、自然環境への焦点化が影響しているものと考察できる。

- ・気仙沼市のユネスコスクール研修会は、学校でのE S Dの計画の管理と指導が目的であろう。「永く続くことは教員も意味あるものと捉えているが、何のために行っているのか認識し、その価値を踏まえて取り組みを行ってほしい。」「毎年同じレベルではなく少しずつ発展があり、変化させながら継続させていく大切さに気付くのもユネスコ研修である。」との言葉から読み取れるように、継続することによる形骸化を防ぐために、研修を重視している。
- ・気仙沼市の円卓会議は、学校教育だけでなく多様なステークホルダーの参加により、新しい取り組みが生まれる可能性をもっている。また、実践事例を発表することで、教員にE S Dの授業イメージを持たせることにも役立っている。
- ・金沢市のスタートファイブは、教員の基盤的力量形成を目的としている。土曜日研修：巧塾が自主的参加の形態をとっているが、「選択研修もいいが、経年・必修研修が効果的だ。」という担当者の考えもあり、また「研修が多すぎ、校内研修に差し支えるという声もある。学力学習状況調査の結果を受けての研修や、学校での指定校に関する研修など、学校独自の研修時間を確保できるよう配慮し、来年度は夏休みの研修日数を減らすようにしている。」といったように、市全体の教育力向上という教育委員会の目的とそれを担う教員の意欲の面で揺れ動いていると思われる。
- ・金沢市教委では、教員の資質・能力向上の方策として「授業研究」「実践交流会」の力点が置かれている。講演会などへの言及はなかった。
- ・大田市教委では、銀山学習を教員にも子どもにも展開しているが、銀山学習とE S Dをつなぐ研修は実施されていない。
- ・多摩市教委では、各校に設置したE S D担当教員の資質・能力の向上を行い、各校での授業研究、E S Dカレンダーづくりと総合学習見直し、さらに「子ども未来会議」という発表の場を設定することで、各校の教育力の向上を図っている。
- ・岡山市教委の取り組みの特徴は、学校間交流や地域との交流といった、実践交流・情報共有に力点があることである。
- ・岡山モデルは中学校区ごとに、公民館を活動拠点として、地域の多様なステークホルダーの参加による、学校・地域のE S Dの推進である。地域活動が強いイメージであるが、「学校教育基本計画への「E S Dの充実」の位置づけを、教育課程説明会（教頭・教務主任対象）だけでなく、校長会にて趣旨説明を行い徹底に努めることが肝要である。」と述べているように、学校の教育課程にE S Dを明確に位置付けることで必ず取り組むものとした上で、内容については、地域と一緒に作り、改善していくものにとらえているように思われる。
- ・岡山市では小中一貫教育の推進も目指しており、小中の教員、特に教科の異なる中学校の教員も含めて、地域社会の担い手・世界中の人と共に生きる「自立する子ども」の育成のため、「授業のめあて、ふりかえりとまとめ」の充実と徹底を図ることを全校共通の決まりとしている。

- ・北九州市教委では、まず管理職からE S Dの理解を進めようとしている。また「北九州子どもの未来をひらく教育セミナー」の発表会の目的を周知活動以外に見出すことで、効果が大きくなると考えられる。
- ・新居浜市では、E S D主任を各校に置き、E S D主任を対象とした研修会に重点的に取り組んでいる。これまでに実施していた事業を、地域と学校を結ぶ視点で、E S Dに融合させていると考える。
- ・大牟田市教委では、E S Dに関わる教員の資質能力育成の前提として、基本的な入門講座を設置している。E S Dをきちんと理解させることと、教育課程の中にE S Dを位置付けていけるように進めている。
- ・大牟田市教委では、11月の指定校の研究大会への参加以外は、悉皆研修ではない。悉皆研修にしまうと、「やらされ感」「多忙感」が前面に出て、意欲向上につながらない。「ねばならない」ものは最低限にし、自主的・意欲的にE S Dを推進していくことを考え、様々な研修メニューを提案し、参加しやすい研修のあり方を考えるようにしている。
- ・大牟田市教委の基本的考え方
 - ① 全教員は授業研を通してE S Dの資質能力を身につける
 - ② ユネスコ担当教員は、E S Dの理論研究と授業研を通してE S Dの資質能力を身につける。
 - ③ 研究所研究員は、理論研究と検証事業でE S Dの資質能力を身につける。
- ・羅臼町教委の9月E S Dに関する研修会は参加者が少なかったが、クマ学習では該当者の大部分が研修に参加したという。必要性・切実感の差が影響しているのではないか。
- ・彦根市教委でも、悉皆研修にすることによって「やらされ感」が出ることを警戒して、学校現場での研修スタイルを重視している。
- ・彦根市教委では、一人年1回の校内研究授業を行って、授業力の向上を図っている。
- ・研究論文・表彰制度をもうけ、その指導は学校の管理職にゆだねている。
- ・ベテラン教員を指導教員とし、授業だけでなく日常的に指導するスタイルをとっている。

(4) E S Dを推進するための教育委員会による研修や研修制度

以上のヒアリング結果及び考察から、E S Dを推進する上で次のような研修・研修制度が求められることが明らかにできた。

- ・校長・教頭・教務主任等に対するE S Dの研修（E S Dの理解者を広げる研修）
- ・学校の教育課程の中にE S Dを位置付けさせる。
- ・各学校の校務分掌にE S Dの担当者を位置付けさせる。
- ・E S D担当者を対象とした研修
 - 各学校でのE S Dに関する校内研修を行うマネジメント研修
 - E S Dの授業研究の進め方に関する研修
 - 中学校区でのE S Dの研修を実施する上で、授業後の子どもの学び方に焦点を当てた授業研究
 - E S Dへの理解を深める研修
 - E S Dカレンダーの作成・改善に関する研修
- ・地域と学校をつなぐしくみの整備
- ・研修成果を発信できる発表会を行う
- ・地域のE S Dの推進役を育成することを目標とした研究員制度の設置

6. 学校・教員へのヒアリング結果の整理と考察

全国の23校にご協力いただき、E S Dを実践されている方々を対象に、E S Dを実践するための資質・能力や教員としての基盤的力量を身に着けた経緯について、ヒアリング調査を行った。ヒアリング対象者の多くはベテラン教員であるため、E S Dに関する研修は受けた経験はない。ただし、教師としての基盤的力量形成についてヒアリングすることで、教師の力量形成に効果的な研修方法を見出すことができると考えた。さらに、E S Dに取り組む教員に求められる資質・能力を身に付けるための研修を聞くことで、実践者側から必要感のある研修について明らかにすることを目的として行った。

(1) ヒアリング内容について

ヒアリングの内容は次の通りである。

1. あなたは、教員になって何年目あたりで、①～⑥のような資質能力を身につけられましたか？また、何がきっかけで身についたと思われますか？（複数選択可・具体的に）
○年目頃 きっかけは？

(選択肢)

- ・教育委員会の研修
- ・校内の授業研究などの研修
- ・自分の学校がE S Dの研究大会を開催したことから
- ・先輩教員に日常的に教わって
- ・同じ年齢の教員との教えあいから
- ・校外で行われた研究大会に参加して（具体的に）
- ・校外の自主研究サークル等に所属しての自主的研修
- ・書籍等で自分で研修して
- ・その他具体的に

2. 特にE S Dの特徴である「つながり」や「プロセス」を大切にする態度は、どのようにして身についたと思われますか（複数回答可・具体的に）

（選択肢は上と同じ）

3. ①～⑥の資質能力の中で、E S Dを指導するにあたって、あなたが一番大切だと思うものを一つ選んでください。そして、その資質能力がどのようにして身についたかを教えてください。（複数回答可・具体的に）

①・②・③・④・⑤・⑥の中から選択

（理由の選択肢は上と同じ）

4. 今後、E S Dの実践力を高めるために、どのような研修を希望されますか？下から選んでください。（複数可・具体的に）

(選択肢)

- ① 防災・減災教育、環境教育、世界遺産・地域遺産教育、国際理解教育、人権教育、福祉教育等に関する教養を豊かにするための研修（特に何に興味があるか、その理由は）
- ② 教科教育や様々な教育の枠を超え、教科横断的な発想で、教材を開発し、総合的に学習を展開するために求められる「つながり」や、結果よりも学習過程における個々の児童生徒の変容に焦点を当てる「プロセス」を大切にする態度を身につけるための研修（例えばどのような方法・内容）
- ③ 地域に立脚して学習を構築する能力を養う研修（例えばどのような方法・内容）
- ④ 子ども・地域人材・専門家・教員の中にコミュニケーションを創出する能力を養う研修（例えばどのような方法・内容）
- ⑤ 生き物や文化の多様性を尊重する態度を養う研修（例えばどのような方法・内容）
- ⑥ 教材開発や教材研究の楽しさを知り、学び続ける態度を養う研修（例えばどのような方法・内容）
- ⑦ その他（具体的に）

また、どこでの研修を希望されますか？（教育委員会・学校・大学等・自主研修）

5. その他、あなたがこれまでに参加した研修で、指導力向上に役に立ったという研修がございましたら、教えてください。

(2) ヒアリング調査結果の整理

きっかけ	資質・能力を高める方策	大切だと思う資質・能力とそれを養う研修	希望する研修	役に立った研修
羅臼町立羅臼小学校 水口拓真				
大学・大学院時代の指導者からすすめられて	E S Dに関わる活動をライフワークにすることで	⑥「～したい」という意欲をもって取り組むこと ④地域人材とのコミュニケーション ③地域の自然・産業・課題に気づく力	ワークショップ形式の模擬授業	研究大会への参加
羅臼町立羅臼中学校 鈴木愛				
羅臼中学校で伝統的に行われているパンフレットづくりに携わって	学校の活動に根付いているので自然に。	③地域の自然・産業・課題に気づく力	E S Dに関する基本的な研修	ユネスコスクール研究発表会などの研修会
長崎県立対馬高等学校 浦谷哲治・田中健司				
校務分掌・対馬固有の動植物への関心、韓国の学校との交流がきっかけに	E S D活動の場づくりを組織的に進めていくことが必要となり、「つながり」「プロセス」を大切にする態度が身についてきた	③と⑤を大切にしている。また、E S D活動推進に携わる関係者および団体との連携を図ることの大切さから、④を身につけることに努めている。	大学等の専門家による講演・研修等により全校一致体制の強化を図りたい。実践事例を学びあう機会を得たい。	
岡山市立竹枝小学校 竹井誠校長				
赴任した学校（主に農山村）に鍛えられた。	地域の農家の方々から教わるには、地域とのつながりを自分で創っていくこと。	② その学校独自の教育活動から学ぶ。	⑦ E S Dの概念と、自分たちの活動のどの部分がそれなのかを位置づける研修。	研修の場よりは、体験で学ぶことが多い。

大田市立大森小学校 石川恵・竹下幸恵				
社会教育施設の研修プログラムへ参加したのが銀山学習のきっかけに	教員間での情報で。また 世界遺産学習のリーフレットを活用しながらの授業づくりを通して	石川先生 ①人権教育は力を入れており、市教委の研修で学ぶことが多い。 竹下先生 ②E S Dの考え方を勉強したい。	⑥すぐ授業に使える、生かせる研修を希望	・人権学習・複式学級に関する講座（複式の良さを知る）・教材作り（教材の提示） ・座学よりも実学的な要素を含む研修がよい。
北九州市立早鞆中学校 工藤元樹				
5年目ごろ ・先輩教員に日常的に教わって ・書籍等で自分で研修して ・本校に着任して資質・能力を身に付けた。	・校内の授業研究などの研修 ・自分の学校がE S Dの研究大会を開催し、国研から講師を招聘し、情報や知見を得たことから	②・同じ年齢の教員との教えあいから（同僚から） ・書籍等で自分で研修して	①本校の課題と整合しているから。 ②これまでの成果を検証するための好機であるので。 ③保護者や地域住民との関係構築の必要性があるから。	E S Dの導入に際しては、本質的なことにかかわることをまず理解したので、大学等研究者（専門家）にお願いしたい。
奈良市立飛鳥小学校 大西浩明				
3年目 県の社会科県部会に所属して （市の指導主事に勧められて） 研究する雰囲気のある学校で授業研究を繰り返して	地域とつながることの大切さを先輩教員からの日常的なアドバイスで教わった また、地域を教材化した授業研究を重ねた	⑥教員が楽しいと思えないと楽しい授業はつukれない。授業をして子どもが変容することを実感することがやりがいにつながっている。身近にいい授業ができる先輩教員の存在は大きい。	若い先生方には⑥ 教師にとってはこれがベースだから 自分にとっては② 他教科の実践を見たりすることで、気づきがあり、自分にとって勉強になる	奈良県教科等研究会社会科部会 休みの日でも先輩教員や同年代の研究仲間と一緒に教材開発をしてもらったり、単元の展開の仕方など教えてもらったりした。

奈良市立都跡小学校 山方貴順				
2年目に市教委で実施されていたイブニング研修で中澤指導主事から勉強することの楽しさを教わった。また、県社研に入って、指導案について指導してもらったり、他の先生方の指導案の検討会に参加させてもらって力が付いたと思う。	奈良教育大学で行われているESD連続セミナーで初めて教わった。特に教科間のつながりや学年間のつながりを意識することで、授業改善ができ、自分の中で納得できた。	②ESDの授業実践は、学校の教育課程の中に位置づいていることが大切。	②と⑥ ②において、理論的なことを学んだうえで、自分で指導案を作成し、それを大学のセミナーでみんなで検討してもらうことで、資質・能力が向上する。、グループディスカッションなど、能動的な研修がいい。	市教委のやっていたイブニング研修は、実践交流の機会であり、指導主事から直接教えてもらったので理解が深まった。
大牟田市立吉野小学校 橋本校長・教頭・広松教諭				
長期研修として、福岡教育大学附属小・中学校への人事異動で。一般的な力量については、校内研修が力量形成の場になっている。	ESDについて校内研修を繰り返した。多様な教科で応用できる汎用性のある指導力については、先輩教員から日常的に指導を受けたり、先輩教員を模倣したりして身につけていった。	(校長)②・⑥子どもの小さな変容を認めることが、楽しさややりがいにもつながっている。 (教頭)⑤多様性を認め、試してみることが教員の学ぶ喜びにつながる (広松)①・⑥知見がいる先生自身が楽しくないと、子どもも楽しくない。	(校長)⑥座談会形式で、サークルのような研修。 (教頭)海外研修 (広松)②実践事例の紹介と話し合える座談会風の研修。	(校長・教頭)宿泊研修(広松)大牟田市の研究所で研修員として2年間取り組んだこと。継続的に取り組んだことが力になった。
大田市立仁摩小学校 武田 裕子校長				
いろいろな職種の人たちと意見交換、議論を通じて自分にはない価値観・考え方を学んだ。	中央研修で他府県の取り組みを知ることができ、今までの教育実践の先入観から違った視点で考えられるようになった。	③ 郊外で行われた研究大会に参加して。今は、地域の人々の願いは何か、地域には何があるのかを大事にしつつカリキュラム作りをしている。	教員は、新しいものが入ってくると、忙しいというように短絡的に考えてしまう。日ごろから取り組んでいる実践がESDの考えと同じで、仕事は増えないことを伝える。	

新居浜市立惣開小学校 日野校長・教頭				
(日野校長) ・6年目に指導に困難のある学校で、日常的に先輩に指導してもらったり、同僚と学び合ったりして力を付けることができた。 ・毎年研究授業をすることが一番力が付く。	先輩教員からのアドバイスや同僚教員からの刺激を受けて、日常の取組の中で身についていくものだと思う。	(日野校長) ④学校だけではできないことも、地域や専門家とつながることで可能になる。チャレンジ精神のあるポジティブな教員を育てることが大事だ。E S Dで子どもが変わった。それが意欲化に結び付いている。 (教頭) ②子どもは変わる。それがやりがいになっている。子どもが変わると先生も地域も変わる。	・プロセスを頭に描くことができる先生を育てることが大切 ・校内の研修会でその学校に即した研修が効果的 ・E S D無関心層を関心層に変えるには、同僚性を生かすこと。「チーム学校」がキーワード	(日野校長) 自主的に国語同好会に入り、仲間と切磋琢磨し、発表もすることで力が付いた。 (教頭) 自主的に小学校体育の研究グループに入り、勉強した。
横浜市立永田台小学校 住田昌治校長				
今は、「校長の変容」が最も大事だと思っている。	「つながり」や「持続可能性」は、E S Dで初めて意識した新しいキーワード。	② 「教師としての人間性」が大事。	⑦ 「ホールスクールアプローチ」の本質、エッセンスを学べる研修。	学校経営として、伊那食品工業の塚越さん(中小企業の優秀な指導者)のお話。
気仙沼市立階上中学校 扉羽康幸・千葉孝				
(扉羽先生) 階上中の4年目頃から。7年目に教育研究員になり理論的に、体系的に明確に分かるようになった。 (千葉先生) 防災教育担当になってから地域とのつながりが見えてきた。	(扉羽先生) 先輩教員に教わった。また震災で地域とのつながり、内容のつながりを学んだ。 (千葉先生) 先輩教員に教わった。また校内の活動を通じて理解した。	(扉羽先生) ②校外研修会などで他地域を見て、自分の指導を振り返る。 (千葉先生) ①と④ いろいろなアイデアを出せるようになった。コーディネートする力があれば教育活動できるのではないかと。	(扉羽先生) E S Dとはなんだろうを抑えられるとすっきりする。切口が多数あっても納得できる。及川先生の存在が大きい。 (千葉先生) ①いろいろなことを知りたい。実践につながっていく。	(扉羽先生) 教育研究員制度。校内においても研究員の中で培ってきたものを、子どもの為に有効活用しようとする意識につながっていく。 (千葉先生) 県大会の時の館内の先生方との勉強会

気仙沼市立階上小学校 遠藤宏紀				
教育委員会研修や校外の研究大会に参加して	地域との協働を通して。今は、スローフードと防災教育に力を入れている。	④教育委員会の研修や先輩教員・校外の実践例を通して身につけて	各校のE S Dの取り組みをもっと多く発信できる機会があればよい。地域を超えた発表の場がない。 研修場所：教育委員会	東北ユネスコ大会
岡山市立京山中学校 廣畑先生				
33年目、この学校に来てから。	ここでの教科横断的な授業を知ってから。	該当なし。 自分の意見を持つ、批判的能力。これをE S Dの中で最も大切にしたい。	⑥異なる教科の先生と話す時、「どういう力をつけるか」という共通の土俵で話すことができるのが、E S Dの大きな意義。	大阪市立大のE S D研修 教育委員会で受けた「対話鑑賞」の研修 ミュージカル劇団「風」による演劇のワークショップ。
金沢市立三馬小学校 橋本校長・山岸主幹教諭				
(橋本校長) 校内研修で、授業研究を通して身につけた。 (山岸先生) 先輩教員の指導を受けながら5年間連続で「全体研究授業(全校の教員が参観する)」を希望して実施した。	(橋本校長) 先輩教員に教えられて、地域とつながるものだと思っていた。 (山岸先生) 先輩教員に日常的に教わってきた。	(橋本校長) ⑥ ベースとなるもの。その他④。地域の文化や歴史のことなどを地域の人に教えてもらった。 (山岸先生) ⑥が根底にあるものとして、③ E S Dは最終的に、地域のことを自分のこととして捉えることができる子どもを育てることが大切なので。	⑥が大切。E S Dの授業研究をいっぱいすることで力がついていく。金沢市の学校には、授業研究を常にするという文化がある。公開してみようという文化がある。公開してみようという研究授業より日々の授業研究を重視する傾向がある。だから、主たる研修場所は学校だ。	(橋本校長) 理科の自主的サークルに入って勉強するよう勧められ、理科・環境教育・生活科・総合的な学習の実践研究を続けてきた。 (山岸先生) 金沢市小学校教育研究会で、社会科、その後生活科の研究を先輩教員の指導のもとに継続した。

橋本市立紀見小学校 森本敏夫校長・益田由美・中谷栄作・丸山修				
<p>(丸山先生) 環境省によるリーダー研修等に参加して</p> <p>(中谷先生) 2014年の岡山世界大会に参加して</p> <p>(益田先生) 奈良教育大学によるコンソーシアム事業に参加して</p>	<p>(丸山先生) ESDの書籍で研鑽を積んだ。</p> <p>(中谷先生) 校内の授業研究などの研修、先輩教員に日常的に教わって。</p> <p>(益田先生) 各種研修会にできるだけ参加して</p>	<p>(丸山先生) 書籍等で自己研修することで、学ぶ喜びと興味を持ち続ける。</p> <p>(中谷先生) 先輩及び同僚教員と学びあいながら実践力を身に付けている。</p> <p>(益田先生) 先輩から学び、後輩とともに実践に努める。</p>	<p>防災教育、環境教育、福祉教育に関して知識・教養を豊かにするための研修。</p> <p>実践事例を自分の教材づくりに活用できるような実践的な研修。</p> <p>地域とのつながりにより自ら学び続ける意義を感じることもできる研修。</p>	E S D連続講座およびコンソーシアム事業
橋本市立あやの台小学校 榊洋史				
<p>教員生活20年目頃、コミュニティスクール研修で岡山市の京山公民館視察に行ったときにESDと出会う。</p> <p>教育委員会研修で行われたESDセミナー</p> <p>ESD世界大会参加して、他校の発表を聞かせてもらって</p>	<p>校長より、地域とのつながり方、声のかけ方を学ぶ</p>	<p>⑥意欲、態度、行動力が大切。教師がやらされている感があれば広がっていかない。自分が楽しくなければならぬ。</p>	<p>①と⑥</p> <p>県研修センターでの講座が身近にあればと思う。防災、環境、福祉、世界遺産</p> <p>中澤先生の研修が模範である。みんなでやっつけようとする意識ができる。</p>	E S Dセミナー(中澤先生の研修会) 韓国招聘プログラム
岡山市立岡山後楽館高等学校 室貴由輝				
<p>生徒指導上の問題が既存の学習内容でカバーできない。ボランティアや地域貢</p>	<p>給食に関する研究指定を受けた際に、学校外の各種団体・組織からの協力と支援を受けることの必要性を</p>	<p>「プロセス」を大切にすること</p> <p>生徒の自主性を尊重し、できる限り実践体験をさせ、達成感および成功体験を豊かに</p>	<p>各学校が抱える個々の課題を解決していく校内研修が、長い目で見て有効であると</p>	

<p>献活動等を通して人とのつながり・実践活動により生徒が自己変容することの大切さに気づいてきた。</p>	<p>感じた。</p>	<p>して自信と自己有用感を育むことが大切である。</p>	<p>考える。E S Dの視点で課題克服の策を話し合うことを目的としたワークショップが望ましい。本物、現場の力を生かし、当事者意識を生み出すような研修。</p>	
<p>岡山市立建部小学校 山崎教諭</p>				
<p>15年目頃 「子ども中心の学習のプロセスをどうやって組み立てるか」を企業の方が講演されたのを覚えている。校内か教委主催かは覚えてない。</p>	<p>ESDは建部に来て初めて（2年目）だが、実際にやっているのは「総合」の組み立て。</p>	<p>③学校と地域での実践あるのみ。自分で組み立ててみないと身につかない。地域のことがわかって初めて組み立てられる。</p>	<p>①中学校区くらいのスケールで、地域遺産、環境、福祉などに関する研修を。岡山市に集められて研修しても、地域差がありすぎる。 ③フィールドワーク。 基本的には地域の学校単位での研修と自主研修の組み合わせ。</p>	<p>学習の流れを授業・単元ごとにどう組むかを付箋を貼りながら議論し合った研修。赤坂町教育委員会主催だったか？</p>
<p>奈良市立平城西小学校 西口美佐子教頭</p>				
<p>8年目頃 先輩教員から単元の組み方、教材研究の方法などを教わった。県内外の研修会に参加した。 県社研で実践発表して資質・能力を高めた。</p>	<p>それまでの社会科の実践研究に加えて、奈良教育大学のE S Dセミナーに参加して、先生方との磨き合いで身につけていった。</p>	<p>②持っている教養（知識）を実践にどう生かしていくかが大切である。</p>	<p>教養、態度、能力は総合的に養われるものだと思うので、勤務している学校での実践を元に、E S Dの理論研修を行うことが大切だと思う。</p>	<p>県社研での活動は、よい指導者に恵まれてよかった。 研修形態はグループ討議がよいと思う。</p>

(3) 学校・教員へのヒアリング調査結果の考察

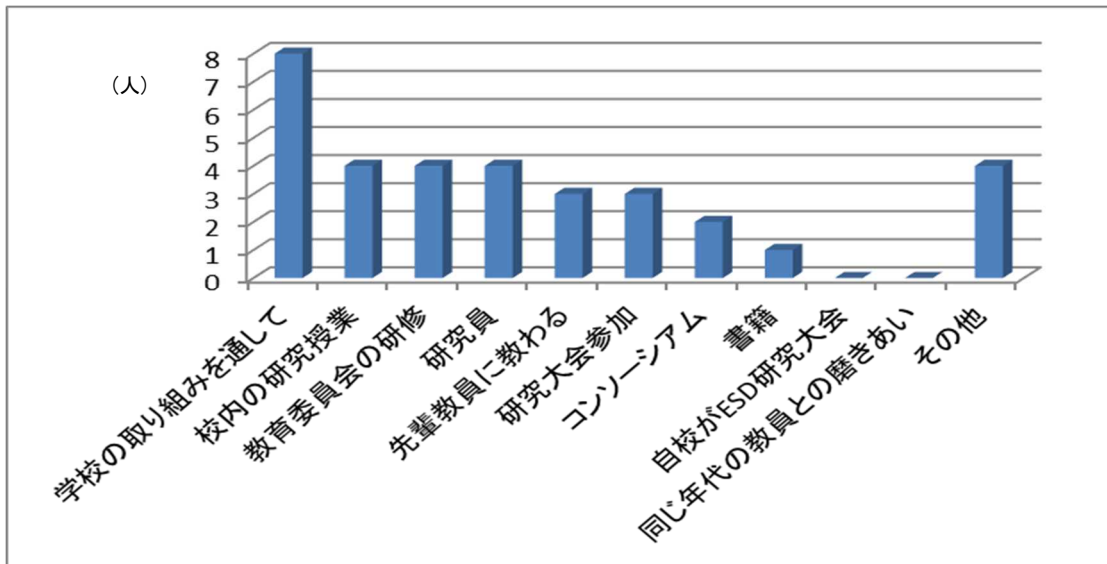
それぞれのヒアリングから得られた内容について整理する。

① 何年目あたりで資質・能力を身に付けたか

初年～6年 6名
20年目 2名
33年目 1名

- ・明確な回答を得ることができなかった。このような資質・能力が十分に身についていると思えないといった謙遜もしばしば見受けられた。「きっかけ」に対する問いが続くので、何年目頃から資質・能力の必要性を感じて、研修するようになったのか、という問いがよかったのかかもしれない。

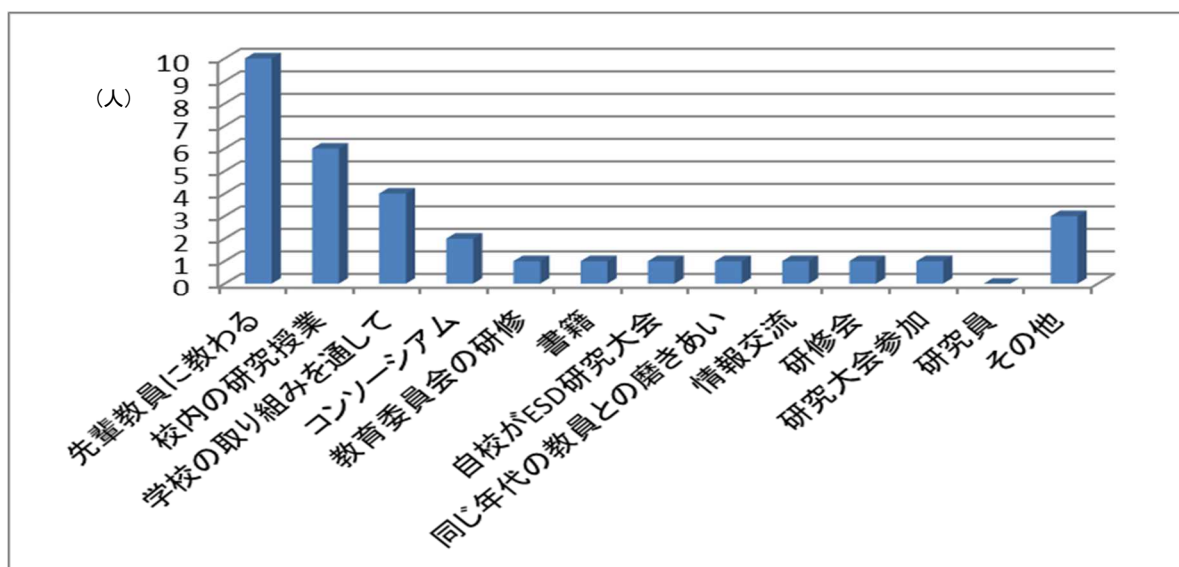
② 資質・能力のきっかけ（複数回答可）



何がきっかけで資質・能力が身についたと思われますか？（複数回答可）

- ・ここで注目すべきは、多くの教員が資質・能力の成長の場が、学校現場にあると感じていることである。赴任した学校での校務分掌や特色ある教育活動、校内の研究授業、それらを契機とした先輩教員からのアドバイスに重きが置かれている。
- ・教育委員会の研修が4名から選択されているが、そのうちの3名は、単発的な研修ではなく、ある程度まとまった連続的な研修である。また県市町村教育委員会の研究員制度への参加である研究員を選択した4名のうち、1名が2年間、1名が8年間、1名は20年、1名は30年間という長期の研究員を経験している。

③ 「つながり」や「プロセス」を大切にする態度は、どのようにして身についたか。(複数回答可)

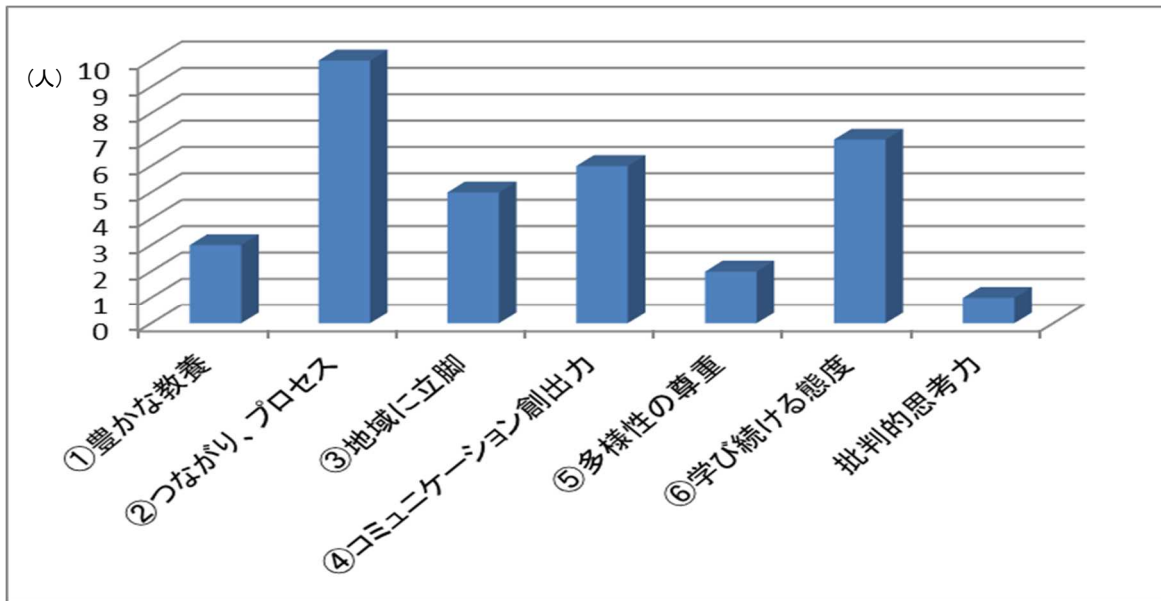


「つながり」「プロセス」を大切にする態度は、どのようにして身についたと思われますか？

(複数回答可)

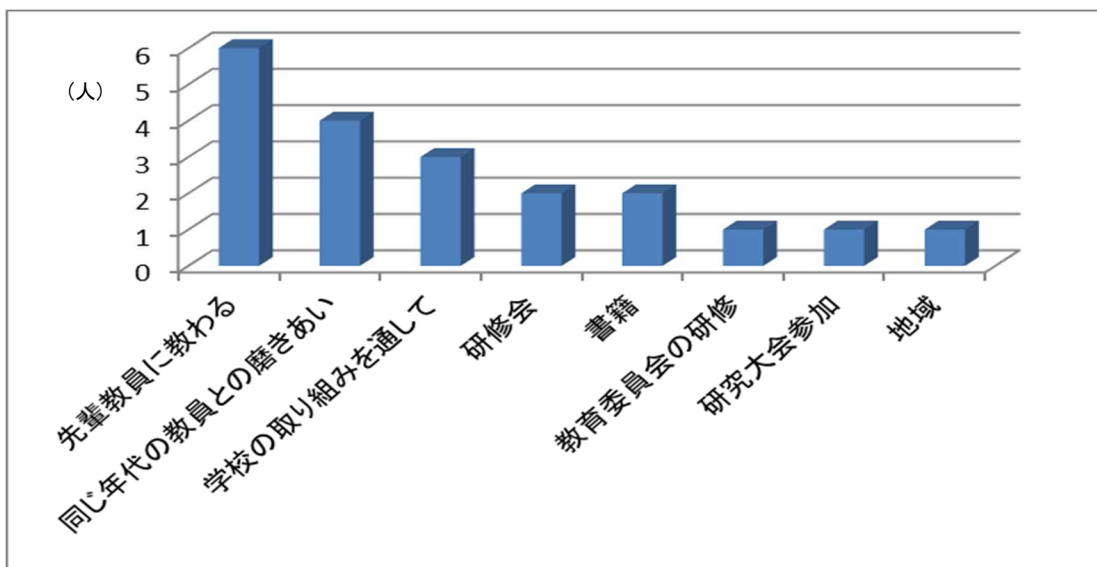
- ・グラフから、「つながり」や「プロセス」を大切にする態度が日々の学校教育実践において、先輩教員のアドバイスや模倣することによって身につけていったことがわかる。態度の形成は、座学の研修よりも、日々の実践という体験を通して身につくものであるということであろう。
- ・「学校における持続可能な発展のための教育（ESD）に関する研究 最終報告書」（国立教育政策研究所、平成24年5月）では、ESDの視点に立った学習指導を進める上での留意事項として、「つながり」として、「教材のつながり」、「人のつながり」、「態度・能力のつながり」を挙げているが、学校での実践者では、「地域とのつながり」を挙げた方が7名、「教材・教科のつながり」を挙げた方が3名だった。実践者は「つながり」といったときに、「地域とのつながり」の重要性を意識しているが、「身に付けた能力や態度を行動に移していくことや、実生活・実社会における実践につなげていくこと」（同書、11頁）は、あまり意識されていない。ESDは価値観と行動の変革を目標にしているのだが、現在の実践では行動の変革までを意識した実践が少ないことを反映しているのかもしれない。

④ ESDを指導するにあたって、一番大切な資質・能力とそれを身に付けた場面。(複数回答可)



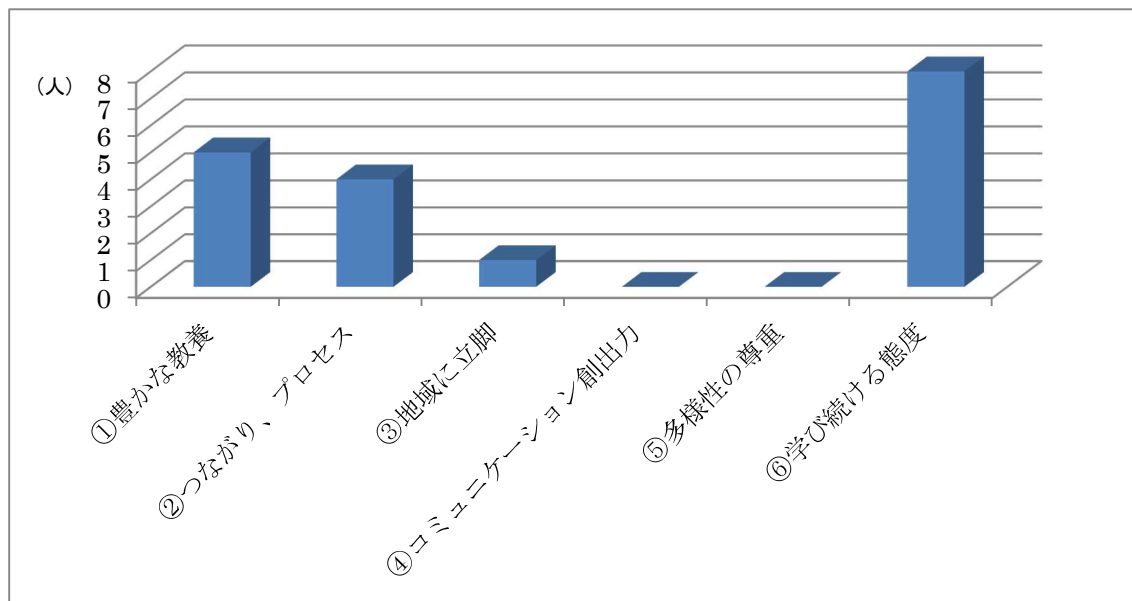
ESDを指導する上で一番大切な資質・能力は？(複数回答可)

・ESDを指導する上で最も大切だと思う資質・能力として、②つながり、プロセスを大切にする態度と⑥学び続ける態度を選択した実践者が多かった。そしてそれらが身につく場面として選ばれたのは、やはり学校現場であった。学校現場こそが、教員の様々な資質・能力を育てる場であり、周囲の先輩教員からのアドバイスや、同僚との磨きあいが重要であることが分かる。



一番大切な資質・能力を身に付けたのは？(複数回答可)

⑤ ESDの実践力を高めるために希望する研修。(複数回答可)



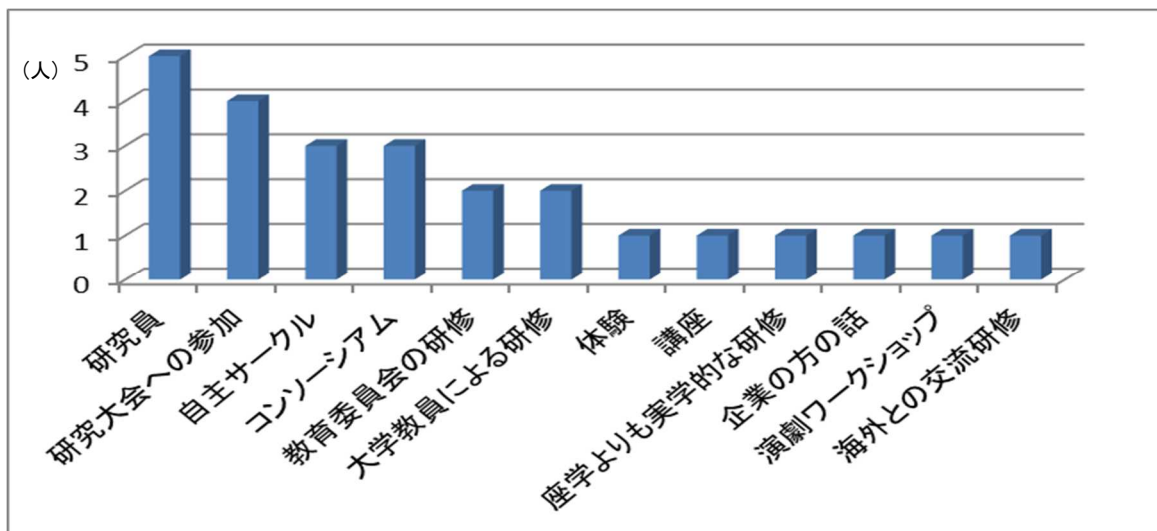
・ここでもやはり⑥学び続ける態度を養う研修と②つながり、プロセスを大切にする研修が求められているが、豊かな教養を養う研修も求められていることが分かる。また、その研修の具体的な方法・内容については、次のような意見があった。

【具体的な方法】		【具体的な内容】	
校内の授業研究などの研修	5名	ESDに関する基本的な研修	3名
ワークショップ形式の研修	4名	自己の活動を位置付ける研修	
座談会形式の研修	2名	すぐに授業に生かせる研修	
講演会・研修会	2名	指導案の作成とその検討	
実践事例の学びあい		ホールスクールアプローチに関する研修	
海外研修			
発表・発信の場			

・研修方法としては、講演会といった座学よりも、授業研究やワークショップ形式の研修、また講師に気軽に質問したり、自分の意見を発表したりできる少人数での座談会形式の研修が求められていることが分かる。

・研修内容としては、ESDに関する基本的な研修やホールスクールアプローチに関する研修といった大きなテーマの研修だけでなく、個別な課題に対応した研修が求められていると言えるだろう。

⑥ これまでに指導力向上に役立った研修



これまでに指導力向上に役立った研修は？（複数回答可）

- ・「研究大会への参加」は、「外を知る」ことで、「意欲の向上につながったり、自らの実践を客観的に振り返ることで、授業改善につながったりする」という意味であると考えられる。「研究員」というのは、県市町村教育委員会が設置している研究員制度への参加のことである。「研究員」「自主サークル」「コンソーシアム」の3つには共通点が2つある。一つは、継続的な研修であるということであり、もう一つは、希望して参加する研修であることである。これまでに役立った研修として校内研修や授業研究が挙げられていないのは、それが教員にとって当たり前の研修であることから、教員としての基盤的力量をつけるための研修は授業研究であり、新しく目を開いたり、新しく指導力を身に付けたりするには、研究大会などの外を知る研修や、テーマに基づいて継続的な指導を受けることができる研究員等の研修は、特別な研修という位置付けであると考えられる。

(4) 学校・教員へのヒアリング調査結果から求められるE S Dに関する研修

学校・教員へのヒアリングから明らかになった求められるE S Dに関する研修は次の通りである。

- ・資質・能力の育成の場は、学校現場である。
- ・学校現場において、先輩教員からの日々のアドバイスや同僚教員との磨きあいが資質・能力を高める。
- ・E S Dを指導するにあたって大切な資質・能力は「つながり」「プロセス」を大切にする態度と「学び続ける」態度であり、それらはいずれも、学校現場で養われることが多いものである。
- ・学校外の研修としては、研究員になって継続的に指導を受けることが資質・能力の成長に効果的である。研究員としての研修と学校現場での研修の共通点は、指導主事や先輩教員からの継続的なアドバイスを得ることができることである。そのとき（タイミング・場面）とその内容（具体性）に即した指導が効果的であり、継続的な指導が効果的であるのは、子どもへの指導の効果と同じである。
- ・また、自主的に研究員になったり、自主サークルに入ったりといった、主体的な研修ほど効果も大きい。
- ・研修方法としては、座学よりもワークショップや座談会形式などの、参加型の研修が求められている。
- ・自らの実践を客観的に振り返ったり、新たな実践アイデアを得たりするために、研修会などへ参加したりして、外を知ることも重要である。

7. 第2回検討委員会

以上の教育委員会へのヒアリング結果と学校・教員へのヒアリング結果をもとに、12月12日（土）に第2回検討会議を開催し、全国のリソースパーソン、奈良の現職教員、本学のE S Dプロジェクト教員、教員志望の大学生・大学院生が、グループワークでE S Dを指導できる教員を育成するための教員研修のあり方について意見交流を行った。



結果とこれまでの経験を元にした活発な話し合い

今回のヒアリングで印象的であったのが、ほとんどのE S Dを実践している教員が、自らの教員としての基盤的力量を形成した場として、学校現場を挙げていることである。だからといって、教育委員会が行う研修やその研修システムは無意味であるというわけではない。E S Dが指導できる教員を養成したり、教員が研修で培った資質・能力を発揮したりする場を設定する上で、教育委員会の役割も大きなものが3つある。ひとつは、学校長などの管理職を対象としたE S Dの研修会である。永田台小学校の住田校長が、今一番必要なのは「校長の意識改革だ。」と述べているが、E S Dに先進的に取り組んでいる教育委員会では、校長等の管理職に対するE S Dの研修を行っているところが多い。学校長がE S Dの重要性を理解し、E S Dに取り組もうとする教員を支援したり、校内研修を実施したりすることで、学校でのE S Dは大きく普及する。二つは、E S D担当者の配置である。E S Dに先進的に

取り組んでいる教育委員会では、各学校の校務分掌にE S D担当者を位置付けている。新居浜市教育委員会では、学校のことや地域のことがよくわかっている教頭やベテラン教員をE S D担当者にしていく。このE S D担当者が、各校におけるE S Dに関する授業研究やE S Dの理論などの校内研修を企画運営する。三つは、研究員制度である。学校現場が教員の資質・能力の全体的な向上を図る場であるが、市としてのE S Dの牽引役を育てることを目的に、研究員制度を設置している教育委員会もある。

このような教育委員会の研修支援態勢の下、学校における研修が一人ひとりの教員の資質・能力の向上に寄与するのである。多くの教員は、研究授業、校務分掌、学校行事などの、自分にとっての「負荷」を乗り越える途上で、先輩教員からの日常的なアドバイスによって、基盤的力量が形成されていったと答えている。教員の資質・能力向上の主たる研修の場は学校であり、研究する雰囲気のある学校において、先輩教員などの同僚との関わりの中で資質・能力が向上すると言ってよいだろう。

以上の見地から、まず教育委員会による研修とそれを生かした学校での授業研究を通じた研修、最後に研究員制度について提案したい。

8. E S Dの教育実践力を育成する教員研修プログラムのあり方

E S Dを指導できる教員の研修プログラムで、教育委員会が実施すべきものは3つある。第一に校長等管理職を対象とした研修、第二に各校のE S D担当者を対象とした研修、第三が研究員制度による研修である。

(1) 校長等の管理職を対象とした研修

永田台小学校の住田校長は、ホールスクールアプローチに関する研修の必要性を述べておられたが、GAPの趣旨からも、学校長に対するホールスクールアプローチに関する研修は必要になってくる。しかし、それはある程度E S Dに関する認知度が高まってからであろう。現在のように、学校教員の間でさえE S Dの認知度が低い状況で、学校長に対していきなりホールスクールアプローチについて研修を行うと、拒否反応を招くおそれがある。

ここでは、現状での学校長を対象とした研修について提案する。E S Dはボトムアップ型と言われてきたが、2014年10月に「国連持続可能な開発のための教育の10年」関係省庁連絡会議が発行した『ジャパンレポート』には「政府による目標・計画の策定や現場での取組支援というトップダウンの取組と、教員やNGO等による場での実践というボトムアップの取組が、有機的に結合しながら、日本のE S Dはすすめられてきました。」と記載されているようにトップダウンとボトムアップの取組の有機的結合がE S Dの推進には有効であり、学校現場に当てはめるならば、学校長のトップダウンと教諭からのボトムアップの取組の有機的結合となろう。

学校長がE S Dへの理解を深め、その必要性を認識することを目的とした研修の内容は3つある。一つは地球の持続不可能性に関する研修、つまり地球的諸課題に関する研修であり、二つはE S Dの歴史や広がり、E S Dの考え方に関する研修である。

① 地球的諸課題に関する研修

環境課題は3つに大別される。一つ目が気候変動で、低炭素社会の実現が求められる。二つ目が資源の枯渇で、循環型社会の実現が求められる。三つ目が生物多様性の劣化であり、自然共生社会の実現が求められている。

また環境が改善されても、平和でなければ人類は生き残ることはできない。現在、人種や宗教の違い、領土問題、水や資源の争奪などが原因で、テロや紛争のニュースが流れない日はない。このような危機的な状況の中で、第二次世界大戦後、海外で武力を行使しなかったという日本の実績は高く評価されるべきであろう。70年以上に渡り、平和を維持してきた日本から、世界へ発信できるメッセージがあるはずである。

さらに人口問題や貧困の問題がある。これらの課題は一国の努力だけでは解決できないグローバルな課題であり、世界の国や地域と連携し、対応することが求められている。

昨今、21世紀型の学力ということをよく聞くが、検討会でも、学力向上に関連して、21世紀を生きる子どもたちにとって、必要とされる学力についての意見交換を行った。21世紀を生きる子どもたちには、世界の人たちと協働的に問題解決する能力が求められる。これまでの記憶力中心の学習、正確な再現性やスピードを重視する学習ではなく、答えがわからないものを協働的・問題解決的に追究し続ける学力であり、学びに対する主体性である。その意味からも、E S Dは21世紀型の学力を育てるものであるといえる。

② E S Dの歴史や広がり、考え方に関する研修

ベトナム戦争でアメリカ軍が使用した枯葉剤（ダイオキシン）や公害等、先進国が環境問題に苦しんだことから、1972年に国連環境人間会議が開催される。1987年のブルントラント委員会では、持続可能な開発とは、将来世代のニーズを満たす能力を損なうことなく、現代世代のニーズも満足させるような開発であると定義づけられた。また1992年のリオデジャネイロサミットにおいて策定された「アジェンダ21」において、持続可能な社会の実現には、教育の果たす役割が大きいことが明示され、E S Dの必要性が認められた。2002年のヨハネスブルクサミットにおいて、日本政府がE S Dを世界中で推進するために「E S Dの10年」を実施することを提唱し、全会一致で認められたことから、2005年～2014年「E S Dの10年」と決められ、世界中での推進が図られた。

日本においては、当時20数校しかなかったユネスコ協同学校（今のユネスコスクール）を学校現場でのE S Dの推進役とし、その拡大が図られた。また、2008年に改訂された学習指導要領には、E S Dの理念が反映され、日本中の幼稚園・小学校・中学校・高等学校において、E S Dが実施されるよう決められた。しかし現実には、E S Dに理解のある教員が実践をしているが、その教員が異動するとその学校のE S Dがいつのまにか消えてしまっているという状況である。教員が異動しても、E S Dを継続するためには、学校の教育目標や教育課程にE S Dを位置付けることが重要であり、多くのユネスコスクールでは、E S Dカレンダーなどを作成することで、それに対応している。

E S Dは持続可能な社会づくりに担い手を育てるための教育であり、学び手の価値観と行動の変革によって、持続可能な社会が実現されることを目指している。E S Dでの育成を求められている価値観については、様々あるが、次のものが参考になる。

i) ユネスコ国際実施計画案（2005. 1）

E S Dで求めなくてはならない価値観の基礎として4つがあげられている。

- ・世界中のすべての人々の尊厳と人としての権利を尊重し、すべての人々のための社会的・経済的な公平さにコミットすること。（世代内の公正）
- ・将来の世代の人々の権利を尊重し、世代間の責任にコミットすること。（世代間の公正）
- ・地球のエコシステムの保護と回復を含む多様性に富んだより大きな生命の共同体に対する尊重と思いやり。（環境への配慮）

- ・文化的な多様性を尊重し、寛大で非暴力、平和な文化を地方においても地球レベルにおいても作ることにコミットすること。(人権・文化の尊重)

ii) 文部科学省のホームページ

持続可能な開発に関する価値観

人間の尊重、多様性の尊重、非排他性、機会均等、環境の尊重等

iii) 『学校における持続可能な発展のための教育（E S D）に関する研究 最終報告書』（国立教育政策研究所、平成24年5月）

○持続可能な社会づくりの構成概念

- ・人間を取り巻く環境に関する概念（実体的概念）：多様性、相互性、有限性
- ・人の意思・行動に関する概念（規範的概念）：公平性、連携性、責任性

以上の多様な価値観を国立教育政策研究所の持続可能な社会づくりの構成概念で整理したい。持続可能な社会づくりの構成概念は、実体的概念と規範的概念に整理されている。実体的概念とは、持続的な自然環境や社会環境に見られる性質である。バランスに内包されているものとも言える。一方、規範的概念とは、持続可能な社会づくりを行う上での倫理観であり、行動や判断の規準となりうるものである。この実体的概念と規範的概念の枠組みで整理したものが次の表である。

E S Dで育てたい価値観の整理

	ユネスコ国際実施計画	文部科学省ホームページ	持続可能な社会づくりの構成概念
実体的概念			多様性・相互性・有限性
規範的概念	世代内の公正、世代間の公正、環境への配慮、人権・文化の尊重	人間の尊重、多様性の尊重、非排他性、機会均等、環境の尊重等	公平性・連携性・責任性

実体的概念は、自然環境や社会環境をクリティカルに問い直し、課題を発見する際の概念的枠組みとして機能するであろうし、規範的概念は、人や集団の意思や行動をクリティカルに問い直す規準となる。

次にE S Dで育てたい能力・態度に関してである。能力・態度については、前掲の最終報告書（国立教育政策研究所、平成24年）及び文部科学省のホームページに掲載された5つのポイントから考察する。

国立教育政策研究所のE S Dの視点に立った学習指導で重視する能力・態度（例）

- ①批判的に考える力
- ②未来像を予測して計画を立てる力
- ③多面的、総合的に考える力
- ④コミュニケーションを行う力
- ⑤他者と協力する態度
- ⑥つながりを尊重する態度
- ⑦進んで参加する態度

文部科学省の「E S Dで育みたい力」

- 持続可能な開発に関する価値観（人間の尊重、多様性の尊重、非排他性、機会均等、環境の尊重等）
- 体系的な思考力（問題や現象の背景の理解、多面的かつ総合的なものの見方）
- 代替案の思考力（批判力）
- データや情報の分析能力
- コミュニケーション能力
- リーダーシップの向上

この2つの機関が提示するE S Dで育てたい能力・態度を教科教育の目標・評価の4観点で整理したものが次の表である。

E S Dで育てたい能力・態度の目標・評価の4観点による整理 I

観点	国立教育政策研究所	文部科学省
関心 意欲 態度	他者と協力する態度 つながりを尊重する態度 進んで参加する態度	持続可能な開発に関する価値観（人間の尊重、多様性の尊重、非排他性、機会均等、環境の尊重等）、リーダーシップの向上
思考 判断 表現	批判的に考える力 未来像を予測して計画を立てる力 多面的、総合的に考える力 コミュニケーションを行う力	体系的な思考力（問題や現象の背景の理解、多面的かつ総合的なものの見方） 代替案の思考力（批判力） コミュニケーション能力
技能		データや情報の分析能力
知識 理解		

さらに、E S Dで育てたい価値観のところ、持続可能な社会づくりの構成概念を自然や社会の有り様から見いだせたり、有り様を評価したりする際の規準となる実体的概念と、人や社会の意思や行動から見いだせたり、その持続可能性を評価したりする際の規準としての規範的概念に区分したが、この規範的概念は、人の態度を方向付ける概念的枠組みであることから、次のように整理することができる。

E S Dで育てたい能力・態度の目標・評価の4観点による整理Ⅱ

観点	国立教育政策研究所	文部科学省	ユネスコ国際実施計画
関心 意欲 態度	他者と協力する態度 つながりを尊重する態度 進んで参加する態度	持続可能な開発に関する 価値観（人間の尊重、多様 性の尊重、非排他性、機会 均等、環境の尊重等）、リー ダーシップの向上	世代内の公正、世代間の公 正、環境への配慮、人権・ 文化の尊重
思考 判断 表現	批判的に考える力 未来像を予測して計画を 立てる力 多面的、総合的に考える力 コミュニケーションを行 う力	体系的な思考力（問題や現 象の背景の理解、多面的か つ総合的なものの見方） 代替案の思考力（批判力） コミュニケーション能力	
技能		データや情報の分析能力	
知識 理解			

これらの内容には重複するものがあるので、それを整理したものが次の表である。また、知識・理解の欄が空白なのは、E S Dで取り扱う教材によって必要とされる知識が異なるため、あえて空白のままにしている。

E S Dで育てたい能力・態度の目標・評価の4観点による整理Ⅲ

観点	
関心・意欲・態度	世代内・世代間の公正 環境への配慮（多様性の尊重） 人権・文化の尊重（多様性の尊重） つながりを尊重する態度 進んで参加し協力する態度・リーダーシップの向上
思考・判断・表現	批判的に考える力 未来像を予測して計画を立てる力 多面的、総合的に考える力 コミュニケーションを行う力
技能	データや情報の分析能力
知識・理解	

校長等の管理職を対象とした研修については、大牟田市教育委員会様の事例を参考にさせていただいた。大牟田市では管理職研修として、夏休みに2日間の研修を実施されている。定例校長会でもE S Dに関する新しい情報を提供することで、教育研究所の教育講座を校長が担当するまでになっている。

管理職等を対象とした研修はもちろん重要だが、教育長と校長会・教頭会の関係性が大切であると述べられている。システムも重要だが、それを運用する人と人の関係性の大切さを指摘されたものと思う。

(2) 各校のE S D担当者を対象とした研修

教育委員会による研修の二つ目の前提として、各校にE S D担当者の配置がある。まず各校におけるE S Dの推進役として、E S D担当者を校務分掌に位置づけていただきたいものである。

学校・教師へのヒアリングから教師としての基盤的力量を始め、E S Dを指導するために必要な資質・能力の主な研修場所が学校現場であることが明らかになったことから、各学校での研修を企画・運営するE S D担当者の役割は、重要である。

E S D担当者を対象とした研修としては、校長等の管理職を対象とした研修として提案した、①地球的諸課題に関する研修と②E S Dの歴史や広がり、考え方に関する研修に加えて、③校内授業研究の改善を目的とした研修、④E S Dの授業力向上を目的とした研修を提案する。

③校内授業研究の改善を目的とした研修

これまでの授業研究は、学年や教科部会による事前の指導案検討、他の学級での事前の検証授業と指導案の再検討、本時の研究授業、事後の研究協議、という流れが一般的であった。ここには、どのように指導するのがよいのか、という教師の指導のあり方に重点を置いた研究が中心となっており、基本的に授業を提案した教師だけが、苦労も大きい成長できるという形であった。

この教師の指導力や指導方法に焦点を当てた研修には2つの問題がある。一つは、中学校や高等学校等の教科担任制の学校では、指導方法は教科ごとに異なっているため、研究授業と異なる教科の教師は、主体的に参加することが難しい。また昨今、小中一貫教育や中高一貫教育が盛んになってきている。またE S D先進地域である岡山市ではすでに「岡山モデル」として、中学校区にある公民館を拠点として、小学校・中学校・幼稚園・地域人材・教育機関が連携してE S Dに取り組んでいる。異なる校種の学び合いが、子どもたちの自己肯定感を育て、学習意欲の向上に寄与しているのだが、研究授業をもとにした研修で、教師の指導力に焦点化している限り、異なる校種の教師は主体的に研修に参加することができないだろう。

もう一つは、授業後の他者からの評価による授業改善が、次に生かされにくいという点である。中学校では、校内人事は学年ごとの教員集団を原則として変わっていく傾向が強いため、次に同じ学年を担当できるのは2年後となる。さらに小学校では、学校の研究主題に即した研究授業をすることが多いため、同じ単元で研究授業を行うためには、およそ3年単位で変更される学校の研究主題、特に教科が同じで、担当する学年も同じという、非常に低い確率の巡り合わせでない限り、同じ単元で研究授業を行うことは難しい。

以上の二つの理由からE S Dに限らず授業研究そのものを変えていく必要があるだろう。特にE S Dにおいては、学び手の価値観と行動の変革が目標である。教師の授業展開が優れたものであっても、それが子どもの変容を促さないのであれば、優良授業実践にはならない。特にE S Dにおいては、子どもがどのように変容したのか、そしてその変容をもたらしたものは何であるのかという、子どもの学び方に焦点を当てた授業研究が求められるのであり、学習院大学の佐藤学氏（『専門家としての教師を

育てる』佐藤学、2015年、岩波書店)が提唱する「教える専門家」から「学びの専門家」へのシフトは示唆に富むものである。

佐藤は「校内研修の内容を「教師の教え方」の研修から「学びデザインとリフレクション」の研修へと転換すること」を提案し、具体的には「教室で生じた一人ひとりの学びの事実の省察(リフレクション)を中心に協議すべきである。どこで学びが成立し、どこで学びがつまづいたのか、そしてどこに学びの可能性が潜在していたのか、それはなぜなのかを教室の事実在即して、子細に研究する必要がある。」と述べている。つまり、これまでの授業研究でよく目にしたような、教師の発問を一言漏らさず記録するような参観の仕方ではなく、「子どもの近くに行って、子どものつぶやきを聞き、それがもたらされた要因を考える」、「周りの子どもとのやり取りに注目する」「子どもの表情や作業から、内面を読み取る」といった参観の仕方へとシフトするのである。子どもがどのような要因で学んだり、学ばなかったり、意欲が向上したり、しなかったりという子どもの学び方の研究は、教科の壁を越え、校種の壁を越える。また、そこでの学びは、翌日の授業から試すことができる。さらに、子どもを学習の主体にする要因を探求する研修は、同僚性による教師の資質・能力の向上を促すものと考えられる。具体的には次のような参観・研修方法をマスターする必要があるだろう。

- ・参観時には、2～3人の子どもに注目する
- ・どこで、何が原因で学び方を変えたのかを把握するように努める(意欲的に・無気力に)
- ・授業後の研修会では、グループディスカッションで子どもの学び方について気づいたことを出し合う
- ・ワールドカフェスタイル等を用いて、いつもと違う人と意見の交流を促す
- ・グループで出た意見を全体場で出し合い、共有する
- ・自己の指導方法を振り返り、明日の指導に生かすポイントを明記する。

以上のような参観・研修パターンを原則とし、各学校の事情(研修時間、年間の研修機会等)に即して、柔軟に変更を加え、校内のすべての教師が主体的に授業研究に参加し、そこでの成果を翌日から自己の授業実践に生かすことができるような、校内研修を構築していただきたい。

④ ESDの授業力向上を目的とした研修

以上は、ESDに限らず、校内での研究授業をもとにした研修方法の改善に関する提案であったが、持続可能な社会づくりの担い手を育成するというESDの目標、内容、方法に関する理解を深めることを目的とした研修が必要である。それにはまず、すでに開発された優良授業実践を分析する研修を行い、持続可能な社会づくりの構成概念やESDで育てたい価値観、重視する能力・態度などの理解を深めることが有効である。その上で、各学校で実践された授業を分析し、大切に受け継ぎたい良さや改善すべきポイントを明らかにすることで、学校としてのESDの質的向上を図ることができるものとする。ここでは、ESDの授業力向上を目的とした研修として、次の3つを提案したい。

◆優良授業実践の分析

i) 地域素材の選択に関する研修

ESDの場合は教科書がなく、地域を教材化する必要がある。地域には、自然環境や伝統行事など、様々な素材があり、それをESDの教材として適切に選択する目を養う必要がある。地域素材を教材

として選択する段階では2つのことを考慮すべきであろう。一つは、教師自身が感動したり、驚いたりして、子どもに伝えたいと強く思える素材を選ぶとすることである。このことは、ヒアリングにも表れている。奈良市立飛鳥小学校の大西教諭は「教員が楽しいと思えないと楽しい授業はつくりえない。」と述べ、大牟田市立吉野小学校の広松教諭も、「先生自身が楽しくないと、子どもも楽しくない。」と述べているし、橋本市立あやの台小学校の榊教諭も「自分が楽しくなければならぬ。」と述べている。ここでの「楽しさ」は、おもしろおかしいという楽しさではなく、「探求する楽しさ」に他ならない。教師自身が子どもにこれは伝えたいと思える素材が、E S D教材としてふさわしい。もう一つは、その素材を通して、持続可能な社会づくりの構成概念など、E S Dで育てたい価値観を学ぶことができるということである。

優良授業実践で教材化されている地域素材について、「授業者が感動したポイント」と「地域素材のE S D教材としてのポテンシャル」について検討することで、E S D教材として価値ある地域素材を見抜く眼力や開発しようとする意欲を高める研修が必要である。

ii) アクティブ・ラーニングに関する研修

E S Dの学習は、「見つめる（課題発見）」→「調べる」→「話し合う」→「行動する・発信する」という、課題探求型の学習過程である。特に最終段階の「行動する・発信する」段階は、E S Dが価値観と行動の変革を目標とする学習であることから重要視される。つまり、学習者が行動したり、発信したりしたくなるような、単元デザインをする必要がある。その際のキーワードの一つがアクティブ・ラーニングである。優良実践事例には、様々なパターンのアクティブ・ラーニングが展開されている。子どもが主体的に課題に関わっていく導入部分の工夫、課題探求型の学習を展開する上での工夫、行動化への意欲を向上させていく工夫などを、実践事例から見いだすことで、自らの授業実践の改善を促す研修が求められる。

iii) 単元展開時の振り返りに注目した研修

E S Dの授業では、座学ではなく、体験・体感を重視する授業が展開されているが、「体験しっぱなし」という例もよく見る。大切なのは、体験や体感を通して、何を学ぶことができたのかということであろう。優良実践事例の学習目標をE S Dで育てたい能力・態度、価値観の観点から検討し、展開における体験や体感が学習目標に、どのように影響を与えているのか、また子どもにどのように振り返りをさせているのかを検討することで、自己のE S Dの授業実践における目標と体験の関連や子どもの振り返りを促す指導方法について研修することが効果的であろう。

◆優良実践事例の分析の実際

すでに発表されているE S Dの優良実践事例を用いたグループワークを紹介する。まず、上の3つの観点から、各自がその実践の良いポイントを3つと改善ポイントを1つメモし、グループワークで共有する（良いポイントはi）・ii）・iii)の各観点から1つずつが望ましい)。グループで協議し、ベスト3と改善ポイント1つにしぼって発表する。それを全体で共有することで、様々な授業分析のポイントや改善方法が見えてくるだろう。最後に、事例分析を通して気づいたE S Dの学びをメモし、明日からの自己の指導に反映させる。このような研修を繰り返すことで、すべての教師がE S Dの視点や学習過程を獲得することができるだろう。

もちろん、このグループワークは、研究授業後の協議においても活用できるものであることは言うまでもない。

以上のE S D担当者を対象とした研修は、新居浜市教育委員会様のご協力の下、2月17日にE S D担当者を対象として実施させていただき、参加者からいただいた感想を元に、再構築したものである。

以下に参加者の感想を掲載することで、謝意を表したい。

新居浜市立若宮小学校

E S Dを校内で推進していく立場であるので、今回の研修プログラムは大変分かりやすく、勉強になりました。特にE S Dで育てたい能力・態度をE S Dメガネというものでわかりやすく分類、整理していただき、またそれを目標・評価の4観点に整理していただいた事でもやもやしていたものがすっきりといたしました。E S Dが広すぎてわかりにくいと現場ではよく耳にするので、このリーフレットの内容は必ず研修したいと思います。できれば文科省とそろっていたらもっと分かりやすいですが。

新居浜市立泉川小学校

今年度、本校でE S Dを実践するに当たって子どもたちの学びの場である図書館に、「E S Dとは泉川小の子どもたちはもちろん、世界中のみんなが未来までずっと幸せに暮らせる社会をつくるための学習だよ！」と掲げました。そして各学年、体験学習を取り入れながらすすめてきました。そして今日の中澤先生からそのプログラムを創るに当たってのポイント、特にE S Dメガネの大切さを教えていただきました。ありがとうございました。

新居浜市立川東中学校

実際に子どもたちと直接関わる教員に対し、自校ではどのようにE S Dの研修を進めるのか、各主任とこれまで相談してきた。どうしても座学のみとなってきたが、今回のように実践事例を用いてワークショップで研修できることを教わった。E S Dの概念が自然と浮き彫りになり、各教員の取組を振り返る手立てにもなっていきそうだ。

新居浜市高津小学校

「E S Dめがね」というものさしで見ると分かりやすいと思った。(未来像の予測…つながり…他社を…) 鹿の共生を通した4年生の学習という事でかなり高度な内容に導いた。計画の10、11、12時間目を是非見てみたいと感じさせられた。子どもが自分の問題をどれだけ感じとっているのか見てみたい…。発展として地球全体を考える子に是非なってほしいと願う。(常にゴールは、地球全体のこと)

新居浜市立金子小学校

今日の講義(演習)を受けて、自分にはE S Dメガネが十分でない事が分かったし、これから授業研究等ではこのE S Dメガネが他の教員に養えるように助言していかなければならない事がよく分かった。そのためにも自己研修を積んでいかなければならない事を痛感した。今日はよい機会を与えて下さりありがとうございました。

新居浜市立舟木小学校

E S Dの授業の見方、分析の仕方について様々な事が分かりました。環境省や文科省、国研などの観点を明確にして、そして自分なりに観点をまとめて提示していく事が今後必要だと思いました。もう少しお話を聞ければ良かったなと思いました。ありがとうございました。

新居浜市立東中学校

本日は貴重なご講演ありがとうございました。「これからの授業研修のあり方」、「子どもの学び方の研究」について具体的に方向性を示していただき、今後の実践に役立てていきたいと思いをします。

新居浜市立新居浜小学校

E S D 教員研修プログラム「E S D における校内研修について」奈良教育大学の中澤静男先生の講義をお受けしました。E S D を適切に計画し、指導できる教員に求められる能力・態度、E S D が指導できる教員を育てる研修システム（広げる、深める）授業研修のあり方（これまでの授業研究、これからの授業研究一どのように指導するのかから子どもはどのように学ぶのかへの転換）子どもの学び方の研究（全ての教師の力量が高まる点）E S D で育てたい能力・態度、事例分析の体験（良いと思うポイントと改善ポイント研修プログラム）等が大変参考になりました。自校での実践に生かしていきたいと思いをします。

新居浜市立北中

E S D に取り組んでいるものの、その評価については主観的なものに陥りがちである。本日の「事例分析」や環境省のパンフレットを通して、具体的な視点や研修のあり方を考えるヒントを得た。ありがとうございました。

新居浜市立西中学校

E S D で育てたい能力・態度を目標・評価の4観点で整理し、実践事例をみると、どういった能力が身についているか、不足しているかといった評価につながっていくのでとても参考になった。一つの話で深く進めていくと専門的な話になり、中学生の学習レベルでは難しくなることを経験したが、どういったところでの学習で求めるかといったところを指導者で理解しておくことで目標を果たすことができると思う。ご指導ありがとうございました。

新居浜市立舟木中学校

E S D は理解しているつもりであっても、はっきりしない部分が常にあったが、本日の研修資料を通して自分の中で整理が進んだように思います。（特に環境省資料）今回の研修を校内研修に活用する事で学校内でのE S D の取組も前進するものと思います。本日は誠にありがとうございました。

新居浜市立惣開小学校

我々教員の役目は、子どもたちの活動意欲に火をつける事である。そのためには教員自らがE S D について研修を深め実践していかなければならない。自分自身、E S D の評価について不安な所が多々あったが、今回教えていただいた4観点到整理して今後に生かしていきたいと思う。本日はありがとうございました。

新居浜市立大生院小学校

E S D の視点から授業を構築し、実際のプログラムを基に参加型の研修ができ、大変参考になり、また勉強になった。初めて目にするプログラムは新鮮であり、なるほどと思った。単元となるべきものが存在（身近に）するかどうかで違ってくるが、やはり子どもたちが関心を示し、調べてみようと思う題材選びが一番最初の作業だと思う。さしずめ、新居浜であれば太鼓祭りであろうか？

新居浜市立垣生小学校

取組に対するE S D の視点（6つ）工夫（7つ）が明示されている事で実践内容を話し合う際、大変参考になると思われる。E S D について、まだ自分自身十分に理解する事が出来ていないが、様々な立場の方からの話を聞く事で少しずつ方向性が見えてきたように思う。あまり難しく考えず、ど

んどん意識していく必要性を感じている。

新居浜市立神郷小学校

E S Dの評価とこれまでの4観点とのつながりがよく理解できた。E S Dのみならず、授業研究のあり方を変えるという事がこれからの教育には大変重要であることが分かった。この研修を生かし、これからの授業のあり方と授業研修のあり方を変えることで新しい時代にあったものに変えていきたい。また今度行われているであろうE S Dの研究授業等指導観作成にも今回の研修を生かしたい。

新居浜市立浮島小学校

E S Dの視点で実践を見て、研修するのはこういうことなのか、と体験する事ができた。E S Dの実践、E S Dの授業そのものについて研究協議をする機会はまだほとんどないが、E S Dの実践内容の質を高めるために、今後は必要となってくるだろう。今回学んだ視点をぜひ取り入れていきたい。

新居浜市立金栄小学校

今後授業研修をする時は、E S D視点に立った切込みが必要なんだということが分かった。そうする事で本当のE S Dの能力が評価できるのだろう。そういう見極めをしてこそ、成長は測れるのだろう。あの授業の課題は一連の学びが終わった後の自分の気づき、自分の周囲の集団の成長の気づき、学び方の気づきへの振り返りがなかったことだ。

新居浜市立角野小学校

E S Dで育てたい能力・態度を整理し、そこから実践（各校）のプログラム（題材）に照らして、目標・評価を4観点で整理し、評価を組み立てていく（計画していく）ことが大切だと分かった。最後の事例研修もう少し時間があると多様な考え方に触れることができ、さらに有意義な研修になったと思う。環境省のパンフがとても参考になった。ありがとうございました。

新居浜市立泉川中学校

E S Dの視点をもって授業研究を行うと、授業者自身だけでなく参加者自身も主体的に「良さ」や「改善点」を考えていく事ができ、実際に指導を行わずとも、力量UPにつながるのではないかと感じた。研修や研究は主体的に行ってこそ効果があがるものであり、なおかつE S Dの視点が明確になっている事で焦点をあてた研究ができると思われる。ともすれば子どもたちに与える教育（支援・指導・助けなど）とその効果（変容）に目が行きがちだが、教師自身がE S Dの視点をもつことの大切さがよく分かった。

新居浜市立多喜浜小学校

「奈良の人とシカの共生を考える。（小学4年生）」の実践事例を実際にE S Dの目標・評価の観点に照らし合わせてみることによって、E S Dの評価が分かってきた。学校現場における活動実践も同様に照らし合わせる事ができると思う。良い勉強になりました。ありがとうございました。

新居浜市立角野中学校

中澤静男先生におかれましては、わざわざ新居浜市まで来ていただき、E S Dにおける校内研修についてお話しいただきありがとうございました。E S Dについて各学校での授業研究（深める）と各学校でのテーマ研修（広げる）や国立教育政策研究所と文科省の能力態度のちがいを勉強になりました。

新居浜市立大生院中学校

短い時間ではありましたがとても参考になりました。特に「E S Dで育てたい能力・態度」から「目標・評価の4観点」についてはこれからの活動に大いに役立てる事ができると思えました。ありがとうございました。

新居浜市立中萩小学校

E S Dを実践するにあたって、校区にある課題、地域住民の願い、調査可能な場所・資料など単元を開発するもの（教材）を見つけだすことが大変難しいと感じた。また、教員だけでなく外部の専門家やボランティアの人たちが児童の発達段階や児童の学び（追求の過程）を意識して指導してもらえるが課題となると思う。

新居浜市立南中学校

E S Dにおける校内研修、授業のあり方についてとても新しい発見がありました。我々教員が積極的に学ぶ事がまず必要であり、その思いが生徒の心を動かし、生徒自らが「いいことを進んで次の世代につなげていこう」とする気持ちや実践力を育むことにつながると思います。本当にありがとうございました。

新居浜市立別子小中学校

E S Dの指導力がある先生方は従来から言われる力量をもっている方であるというヒアリング結果に全て同感であった。つまり管理職の役割はそうでない先生方を余剰人員とするのではなく、潜在的戦力ととらえ、第一線に浮上させることであると認識した。授業研究のあり方一つでそういった先生方のやる気を育てまた自ら率先してE S Dに取り組む姿を見せ、楽しい活動ぶりを感じてもらうことを実行しようと思った。

新居浜市舟木中学校 ひびき分校

- ・テーマの設定が大切であり、様々な角度から子ども達が切り込んでいける題材を取り上げたい。
- ・また、身近な物から自分の未来のためにどうすればいいのか、人事にならず自分自身の問題として取り組ましていきたいと思えました。
- ・地域の人材を生かし、様々な立場の方に協力してもらって、学習をすすめていきたい。

新居浜市立宮西小学校

小グループによる、実践事例をもとにした話し合いでも、E S Dの視点（育てたい能力・態度等）を養う一歩となり全国のたくさんのいろいろな事例を提案、題材にすることで、校内の教員のE S Dに取り組む姿勢、資質、能力を高める一助とすることができそうである。

新居浜市立中萩中学校

E S Dの取り組みにより、教師の研修内容が変化したり、指導力を身につけたりすることができると感じた。またE S Dの視点で色々な観点で見ることが、教師の工夫や生徒に対する細やかな配慮につながる、そしてそのことが授業改善や今後の指導について今後の指導について考えることができるもとなる。



(3) 研究員制度による研修

最後に市町村のE S Dの牽引役を育成するためのE S D研究員制度について述べたい。まだ、研究員制度を実施している教育委員会は少ないが、確実に指導力を育成するシステムである。ここでは、先進的に取り組まれている気仙沼市教育委員会様と大牟田市教育委員会様でのヒアリングを元に、研究員制度について言及したい。

① 気仙沼市教育委員会の研究員制度

i) 研究員制度の歴史

1971年 指導主事や気仙沼市の教育を牽引するリーダーシップのある教員を育成することを目的に始められた。気仙沼市は東京や仙台などの都市とは距離があり、研修に行く労力は大変だった。そこで、地元の教員を地元で育てることを目的としていた。当時はE S Dの研究を目的としていたのではなく、教材開発力、授業力、指導力等のスキルアップを主たる目的としていた。また、その研究成果をひろく市内の学校に還元することで、研究した先生だけでなく、市の教育のレベルアップが目的の一つだった。その時代その時代に最も必要とされる教育ニーズに対応する形で、研究テーマも変遷してきた

2002年 各校でE S Dが取り組まれるようになった

2005年 環境教育やE S Dに取り組む学校が増えていき、環境教育を研究員制度のテーマの一つにして取り組むようになった。

2006年 E S Dも研究員制度のテーマとして取り組むようになった教科と教科横断型学習の2つの研究コースを設定し、それぞれカリキュラム作りとそれを研修する授業実践の開発に取り組んでいる。

ii) 研究員制度のシステム

- ・校長推薦によって各学校から若手教員で意欲の高い者が応募している。20代から30代前半の教員、10名前後で組織され、将来、各学校の研究主任等、研究の中核を担う教員としての育成を行っている。
- ・通常の勤務の後に3時半から教育委員会の会議室を用いて研究員会議を行う。だいたい年間30~40回程度集まり、エンドレスになることもある。
- ・最初は若手教員の登竜门的な意味合いもあったが、若手教員の減少にともない、ベテランも対象にするようになってきている。研究員の中で、ベテラン教員が若手教員を指導することもよくある。
- ・指導主事が主に次のような指導を行っている。

E S Dの考え方、教材開発、指導案作成、授業実践、振り返り、発表、事例集作成、研究発表、共同研究による提案 ための実証研究 研究としての提案性、モデルカリキュラムの作成

- ・震災後はE S D防災教育をテーマに取り組んでいたが、現在は海洋教育と防災教育が中心だ。
- ・教科教育の研究コースはどちらかといえば、個人の研究がベースとなっているのに対して、E S Dの場合は、共同研究を特色としている。
- ・研究員の任期を1年間とすると、毎年0からのスタートになってしまう、1年間で課題が見つかる場合もあり、深まっていく。そのため2年間を研究期間とする。毎年、半数ずつ交代する。2年次の研究員が1年次の研究員にモデルを見せる形をとっている。研究員OBにも加わってもらって、同僚性を生かす。
- ・1年目はまだ主体的に慣れていない。次のものが入ってきて、主体性が出てくる。1年目は何をどう進めていくかわからない。2年目は自分手値に取り組んでいる研究の価値を自覚する。なんのために、どこにつながっていくのかわかる。

iii) 研究員制度の成果と課題

成果

- ・教員の課題を見る目、E S Dの理解が進む。なぜ、教育をしなければならないかを考えるようになり、資質能力が向上する。日々の教育実践の意味も見えてくる。単なるハウツーやスキルアップに焦点を当てるのではなく教育活動の意義を教師自身が見つめるきっかけになっている。気仙沼の現状に目を向けて、教育で何ができるかを考えるようになっている。
- ・E S Dの話をするようになって、E S Dを議論するときにはノウハウだけでは済まないと感じている。E S Dそのものに教育を深く考え、先を見据えて教育を考えるものが含まれている。
- ・研究員になった人は、多くのところから光を与えられる。本当に輝く人は輝く。将来のリーダーになり得る人が生まれている。教員自身の自己肯定感・達成感の向上につながっている。現場に対して貢献度の高いシステムになっている。
- ・研究にはセンスもいる。そういう人を発掘するためにもよい。
- ・教員のキャパシティビルディング、能力開発につながっている。
- ・他地域の方々のネットワークにも入ることができる。つながることができる。将来的に二次的なものが生まれてくる可能性もある。大学が開催するシンポなどに自主的に参加するなどの動きがある。
- ・地域に根ざすという部分で、地域課題を踏まえた研修、最新の教育課題・情報に関連したり、他地域に広がったりという側面がある。閉じた体制ではない。外の研究に積極的に学ばせる。
- ・時代が作ってくれたチャンス（ACCU海外研修など）を生かす。
- ・各校に（230人ほどのOB）に複数いる。各学校の授業研究の質も高くなる。
- ・教員としてのやりがいを感じていると答えている教員が宮城県でトップ。
- ・先生方が主体的に教員に取り組まれている。アクティブ・ラーニングにも対応している。
- ・この制度は広がりつつあると感じる。

課題

- ・新たな研究員の獲得に課題がある。自分から進んで研究員に応募する教員が増えてほしい。
- ・研究員ではなく、研究成果を受ける教員の側に課題があると感じている。自ら学ぼうという力が弱くなってきている教員が増えつつあるのではないか。研究員の発表会を初任研の悉皆研修に充てることで、次の研究員の発掘を行っている。時代の要請に応じた研究、新しい分野に、ぜひ参加しても

らい、新しいものを見つけて欲しい。そこでの学び合いを期待する。

- ・研究している人は熱心になっている。それをどう普及・浸透させるかが工夫するところ。研究格差といったものが広がりつつある。学校として、委員会としてのサポートが問題になる。発表会だけでなく、もっと発信する機会があればいい。
- ・教員の意欲向上がポイント、管内の他の組織の研修との統合によって、教員の多忙化に対応する必要を感じている。

② 大牟田市教育委員会

i) 元になる考え方

- ・全教員は授業研を通してE S Dの資質能力を身につける
- ・ユネスコ担当教員は、E S Dの理論研究と授業研を通してE S Dの資質能力を身につける。
- ・研究所研究員は、理論研究と検証授業でE S Dの資質能力を身につける。

ii) 研究員制度のシステム

- ・研究員制度は研究の仕方を学ばせるのが大きな目的となっている。ここで研究して終わりではなく、ここで身につけた研究方法を用いて、学び続ける教員を育成したい。
- ・研究員は自分だけが研究すればいいのではない。ここでの学びをまず自分の学校に持ち帰り、他の教員に刺激を与えることを期待している。
- ・E S Dの研究員は2人である。小学校から1名、中学校から1名が研究員になっている。任期は2年間なので、2年目は次の1年目の研究員と一緒に研究する。このシステムによって、1年目の研究員が2年目の研究員のアドバイスを受け、早く研究方法を身につけることができている。
- ・研究する内容は、研究員の希望で決めており、E S Dの他には教科教育で8人の研究員がいる。
- ・毎週木曜日の3時から、教育研究所に集まって研究している。退職校長が研究主事を担っており、情報交換や進捗状況の相談などに当たっている。
- ・E S Dの研究員は、国立教育政策研究所の資料をもとに研究している。
- ・1学期には研究構想の立案と、E S Dに関する理論研究と教材開発を中心に行う。
- ・2学期に授業実践を行う。その際、元研究員であった教員が研究に協力し、検証授業を行っている。
- ・1人の研究員に対して2人の協力員がおり、研究に対するアドバイスやサポートを行っている。
- ・秋に中間報告会を開催し、授業実践を公開している。
- ・2月に最終報告会を開催した。今年度のE S Dの研究員による発表は、小学校は福祉学習を中心とした高齢者福祉、安心して暮らせる町づくりなど、持続可能で暮らしやすい町を考え、提案する学習だった。中学校は世界遺産学習全国サミットを大牟田市で開催したこともあり、世界遺産学習を中心とした発表だった。
- ・最終報告会で多くの教員に参加してもらい、研究の成果を学校に持ち帰ってほしいが、悉皆研修にはしていない。悉皆研修にしてしまうと、「やらされ感」「多忙感」が前面に出て、意欲向上につながらない。「ねばならない」ものは最低限にし、自主的・意欲的にE S Dを推進していくことを考えている。

iii) 成果と課題

- ・研究員は、E S Dの考え方が身につけており、熱心に取り組んでいる。また検証授業で子どもの変容から手応えを感じている。

- ・指導主事が付きっきりで指導できないので研究が進まないこともある。

③ 研究員制度に関する考察

2つの先進的な教育委員会が設置している研究員制度の共通点を見いだすことで、今後の方向性を示したいと思う。

- ・研究員は学校長の推薦等による希望制である。研究員と言っても、普段と同じように学校で授業を行いながらであるため、大牟田市の安田教育長が指摘されるように「やらされ感」で意欲の向上につながらない。
- ・研究員の任期は2年とし、毎年半数ずつが入れ替わることで、研究を一からスタートするのではなく、先輩研究員をモデルとして研究を進めることができる。
- ・研究は必ず授業実践をもとにする。授業をすることで実践力が高まるとともに、授業を見せることで、周囲の教員への刺激になる。
- ・研究成果を発信する機会を設ける。成果報告会を設定することで、それを目標に取り組むことができる。また発表することで自信もつき、次の研究に向かうことができる。

9. まとめ

今回、平成27年度日本／ユネスコパートナーシップ事業（5）教員研修プログラムのあり方に関する調査研究を受託し、全国のリソースパーソンや奈良の現職教員、またヒアリングにご協力いただいた全国の教育委員会、学校、実践者の方々とつながりながら、一年間にわたって調査研究を行った成果を一言で表すなら、これまで誰もが感覚的に思っていたことを事実として確かめることができたということであろう。本調査研究には、「ESDに取り組む教員に求められる資質能力が何であるか明確にした上で行うこと。」という留意点が示されている。奈良教育大学では、4年間にわたり現職教員が毎月1回、夜の7時から22時までESDについて研修を行うESD連続セミナーを開催してきているが、セミナーに参加されている先生方が実力者ぞろいなので、「ESDに取り組むと教師としての実力が向上するのか、それとも、もともと実力のある先生方がESDをやっているだけなのか」が、大きな疑問であった。

しかし、リソースパーソンや奈良の現職教員とのグループワーク、その後の学内のESDプロジェクトチームの度重なる協議を経て作成できたのが、右図である。教師としての基盤的力量をある程度身につけた教師が、ESDに取り組むことで、ESDに取り組む教員に求められる資質・能力だけでなく、教師としての基盤的力量もさらに充実するのである。

この力量形成に関わる教員研修プログラムのあり方として、3つを提案することができた。一つは校長等の管理職に対する研修の重要性とその内容、二つは各校に配置されるESD担当者を対象とした研修の内容、三つは市町村のESDの牽引役を育てるための研究委員制度である。

校長等の管理職を対象とした研修は、地球的諸課題に関する研修とESDの歴史や広がりに関する研修の2つのプログラムから構成されており、年1回の実施を想定している。ESDの必要性や考え方



を広げることが目的とした研修と言えるだろう。

E S D 担当者を対象とした研修は、さらに授業研究の運営に関する研修と授業分析に関する研修を加えた4つのプログラムから構成されている。理解するだけでなく、各学校で校内研修を運営し、教員の資質・能力の向上を担うことから、非常に重要な役割を担っていると言える。ここでの研修は、担当者が運営方法や分析方法を理解し、自信がつくまで行う必要がある。

研究員制度については、必要性は十分理解できたものの、サンプルが少ないため、システムや内容について提案できるところまでは至らなかった。それぞれの教育委員会での試行錯誤により、よりよいシステムの構築をお願いしたい。

今回実施した学校・教員に対するヒアリングで明らかにできたことは、学校現場が教員にとっての資質・能力を高める研修の場であるということである。多くの方々が、先輩教員の日常的なアドバイスや、同僚との磨き合いの大切さを述べられていた。たとえば、子どもが学校で一人で学んでいるのではなく、先生や友達の影響を受けて学んでいることは、すべての教員が知っている。教員の研修プログラムも同じである。教員も一人で研修しているのではなく、先輩教員や同僚、後輩教員と一緒に、チーム学校として研修しているのであり、研究する雰囲気を学校の中に作り出していく必要があるだろう。

日本の学校教師は世界で一番多忙である。仁摩小学校の武田校長が、「教員は新しいものが入ってくると、忙しいというように短絡的に考えてしまう。」と述べている。しかしまた「教員へは日ごろから取り組んでいる実践がE S Dの考えと同じなので、仕事は増えないことを伝え」とも述べられている。日本の学校教育はすべてE S Dである。教育とはそもそも文化の継承による豊かな社会の継承を目的としたものであり、E S Dはそれを世界の人たちとやっぺいこうという人材を育成している。E S Dは多忙な学校に新しいものを持ち込むのではなく、個々ばらばらに、あちらこちらに向いて頑張っているものを、「持続可能な社会を実現するため」という目標に束ねるものである。それによって無駄を省き、重要なところは繰り返すという余裕が生まれるだろう。さらに教師にとっては、学年や教科の壁を越えて、学び合う機会を提供するものである。

今回の調査研究が、日本中の学校の研修プログラムに寄与できるものであると信じている。