//REPORT//
令和 6(2024)年度　第 5 回ユネスコスクールオンライン意見交換会
2025 年 3 月 7 日(金)16:00-17:00 開催
「どうしたらユネスコスクールの教職員のやる気を引き出せるか？
－活気ある学校づくりに向けた ASPUnivNet 共同研究より」

ACCU 内ユネスコスクール事務局では、令和 2(2020)年度より、ユネスコスクールオンライン意見交換会を年に数回のペースで実施しています。今年度第 5 回は、「どうしたらユネスコスクールの教職員のやる気を引き出せるか？－活気ある学校づくりに向けた ASPUnivNet 共同研究より」と題し、15 名のご参加申込のもと開催しました。

■　プログラム

開催日時:令和 7(2025)年 3 月 7 日(金)　16:00～17:00

時間	内容
16:00	**オープニング** ACCU教育協力部 主任　藤本早恵子
16:05	**「ユネスコスクール教職員のやる気アップ！－活気ある学校づくりに向けたASPUnivNet共同研究より」** 玉川大学　教授　小林亮氏 福山市立大学　教授　上別府隆男氏 信州大学　准教授　水谷瑞希氏 内容 「ユネスコスクールの教職員の動機づけを高める要因に関する実証研究」の結果を分かりやすく説明します。
16:35	**ディスカッション** 発表を聞き感じたこと、各校の取組をお互いに共有します。
16:50	**振り返り** グループ毎に、ディスカッションで話したことを発表します(良かった点、学んだこと、今後活かしたいこと等)
17:00	**クロージング**

■　ご発表

以下、小林氏、上別府氏、水谷氏によるご発表の概要です。

小林氏

本日のテーマ「ユネスコスクール教職員のやる気アップ！」に沿って、活気のある学校づくりをどのように進めていったら良いかについて話します。福山市立大学の上別府先生、信州大学の水谷先生、そして玉川大学の小林の 3 人でこれまで 3 年間進めてきた共同研究の一端をご紹介させていただき、そこから何が読み取れるかについて本日ご参加いただいた先生方とぜひ協議させていただければ幸いです。

本日は、4 部構成で話題提供を行います。まず私から「研究の背景と趣旨」について説明させていただきます。次に信州大学の水谷先生から、今回聞き取り調査を行った 29 校の結果のいくつかをご紹介いただきます。さらに第 3 部として、福山市立大学の上別府先生から、特に学校と地域との連携の課題について見えてきた結果の一部をご紹介いただきます。それらを受け、最後に私の方から今回の共同研究で何が見えてきたのか、どういう課題が出てきたのか、今後どういう展望があるのかについて簡単にまとめさせていただき、先生方とのディスカッションにつなげていきたいと考えています。

第 1 部「研究の背景と趣旨」

ユネスコスクールにおいて、活動の質の保障が大きなテーマになっており、SDG4 でも「質の高い教育」、クオリティ・エデュケーションが謳われています。 この教育の質を保障する上で、もちろん様々な要因が大事ですが、先生方のやる気や意欲が非常に大事ではないか、そして特に、先生方の意欲が児童生徒の意欲にもつながってくるのではないか、という点に焦点を当て、私達共同研究チームで広島地区、信州地区、首都圏の 3 地域で学校の聞き取り調査を行いました。

なお、この研究は ASPUnivNet（ユネスコスクール支援大学間ネットワーク）の共同研究として行われたものです。ASPUnivNet は、ユネスコスクールを支援するための大学のネットワークで、現在 24 大学が加盟しています。本日の 3 大学も加盟しており、2021 年度から 2024 年度までの 3 年間の共同研究プロジェクトということで、文部科学省/ACCU から「ユネスコ未来共創プラットフォーム事業」の助成もいただきました。

本研究テーマは「ユネスコスクールの教職員の動機づけを高める要因に関する実証研究」です。最近、ESD もそうですし、GCED や異文化学習もそうですが、ユネスコの変容的教育において社会情動的スキルというものが非常に注目されています。その一つとしてやる気、つまり動機づけというものがあると思うのですが、この動機づけを向上させるにはどのような要因が必要なのかということを、実際にユネスコスクールの現場で頑張っておられる先生方、ユネスコスクール担当教員と管理職の両方に聞き取り調査をして明らかにすることが今回の研究の目的です。

共同研究のスケジュールとしては、4 年間の研究プランを立てました。現在、データは全て取り終わったところで、論文の形にまとめている段階です。 上別府先生、水谷先生そして私の 3 人でそれぞれ地域ごとに担当し、計 29 校に聞き取り調査にご協力をいただきました。改めてこの 29 校にこの場を借りて感謝申し上げます。いずれもユネスコスクールとして非常に頑張っている学校です。

聞き取り調査では、以下の 6 項目の質問を使用しました。

質問1. 貴校がそもそもユネスコスクールに加盟しようと思われた最初の動機は何ですか？ユネスコスクールに加盟しようと考えたねらいを教えて下さい。

質問2. ユネスコスクールに加盟したことで貴校の教職員の活動意欲には何らかの変化が見られましたか？変化のきっかけとなった活動や取り組みがあれば教えて下さい。
質問3. 貴校で、教職員の活動意欲を高めるために何か工夫しておられることがあれば、教えて下さい。
質問4. 貴校の活動への教職員の取り組み姿勢や意欲について、何か課題はありますか？
質問5. 貴校の教職員の活動への意欲をさらに高めるために、どのような取り組みが有効だとお考えですか？
質問6. もし貴校のユネスコスクール担当教員が他校に異動になった時、貴校の活動の継続性を保つためにどのような対応を考えておられますか？

この聞き取り調査の結果、教職員の意欲（動機づけ）と児童生徒の意欲との関連性、校内体制の問題、教科間連携の課題、ホールスクール・アプローチとは、地域連携の可能性と課題、ユネスコスクール間交流（国内、海外）、教員の負担感への対応、教員の異動への対応など、色々な論点が出てきました。

次の第 2 部では、信州大学の水谷先生から今回の聞き取り調査で見えてきたもの、結果の一端を具体的にご紹介いただきます。

水谷氏

第 2 部「聞き取り調査の結果」

今回の聞き取り調査は、ユネスコスクールにおける教職員の動機づけや活動意欲の変化、そして持続可能性の確保、そのための課題などを明らかにすることを目的としています。対象は関東から九州まで 12 県の 29 校にわたります。 ヒアリング対象は校長先生や教頭先生といった管理職の他、教務主任や ESD の担当教員など、その学校で ESD の取り組みについて一番よく知っておられる先生です。調査は 2022 年の 3 月から翌 2023 年の 8 月までの間に行いました。 その結果について、質問項目ごとに簡単にご紹介をしていきたいと思います。

質問1. 貴校がそもそもユネスコスクールに加盟しようと思われた最初の動機は何ですか？ユネスコスクールに加盟しようと考えたねらいを教えて下さい。

本項目について調査した結果、加盟の動機は大きく内発的動機と外発的動機に分類できることがわかりました。内発的動機としては、まず学校の教育目標や理念とそもそも一致しているということ、例えば、学校で元々地球市民教育を実施しており、それがユネスコスクールの理念と一致していることから、ユネスコスクールを目指したというようなパターンです。あるいは昨今の SDGs などへの興味関心の向上に合わせて持続可能性や国際性を重視する、このような観点からユネスコスクールに興味を持ったというような事例もあります。また、ユネスコスクールに加盟し、質の高い教育を実施できることから、児童生徒に対する教育効果が期待できるというような意見もありました。

このように、内発的動機から説明されることが一般的ですが、一方で実際の背景を追ってみると外的動機、つまり学校からではなく、外部の状況や、外部の主体からの働きかけによってユネスコスク

ールを目指したという事例も少なくありません。例えば、行政や教育委員会の指導によってユネスコスクールに加盟するようになったというようなパターンです。市町村の全校がユネスコスクールに加盟した、というような事例です。また、ユネスコの他の取り組み、例えばエコパークやジオパーク、あるいは世界遺産への取り組みがきっかけとなって、あるいは、その登録タイミングに合わせてユネスコスクールへの加盟を打診されたというような事例もあります。他にも、学校からユネスコスクールの加盟を希望したが、教育的な効果を重視するよりも、学校の教育活動に特色を加える、あるいは差別化をして、「私達の学校はユネスコスクールにも加盟しているし高い教育を行っている学校ですよ」というラベリングを期待して、というような事例も見られました。これはある意味、内発的動機と外的動機のハイブリッドといえます。

そして、このような外発的な動機づけがその後も続くかというと、ほとんどの学校はそうではないことがわかってきました。実践を行っていく中で、外発的な動機づけが内面化して持続可能な形に変化している、ということです。例えば、ユネスコエコパークの登録に関連してユネスコスクールへの加盟が決まった学校の事例です。当初は外的動機によるわけですが、実際に実践を行っていく中で教育の文脈に組み込んでいき、あるいは地域と関係していき、その中で子どもたちの変容に気づき教育的価値を実感して、動機づけが内面化されていったというような事例です。このように、外的動機が内部化されることで、活動が深化し、継続することが重要であるという傾向が見えてきました。

質問2. ユネスコスクールに加盟したことで貴校の教職員の活動意欲には何らかの変化が見られましたか？変化のきっかけとなった活動や取り組みがあれば教えて下さい。

主に、ESD や SDGs、そしてカリキュラムマネジメントに対する意識の変化が挙げられました。また、グローバル教育や地域連携の活性化についての意見もありました。この他に特徴的だったのは、先生方の意識やマインドセットの変化に関する意見です。先生方が教育や ESD の実践に対して「前向きになった」、「チャレンジ精神が生まれた」、そして「トップダウンで行うのではなくて自発的に行われるようになった」というような意見がありました。

質問3. 貴校で、教職員の活動意欲を高めるために何か工夫しておられることがあれば、教えて下さい。

本項目についてもいくつかの特徴的なポイントが見えてきました。まず組織体制の工夫について、担当者を固定せず、複数の教職員で分担し、チーム制を敷くという点です。 また、学校運営方針にユネスコスクール活動を明確に位置づけることも、本項目に含まれます。教育実践に関しては、活動機会の確保、カリキュラムマネジメントの強化、カリキュラム改革の促進といった意見がありました。 また、研修や情報共有を定期的に位置づけ、行うべきだという意見も多く挙がりました。このほか、地域連携を進めるべきとの意見もありました。

質問4. 貴校の活動への教職員の取り組み姿勢や意欲について、何か課題はありますか？

本項目についても共通の課題が見えてきました。多忙感や業務負担が増えること、また活動が特

定の担当者に依存しやすいということです。管理職であれ、一般の教職員であれ、中心的に進めていくリーダー的な立場の先生が存在するといった傾向が比較的多く見えました。そのため、そこからなかなか脱却できないというような学校もあります。その結果、今度は教職員の間で関心に温度差が生まれ、この温度差をそのままにしておくと、特定の担当者に業務が集中し、それがまた多忙感につながっていく、というような負のスパイラルに陥っていくパターンも見えてきました。

質問5. 貴校の教職員の活動への意欲をさらに高めるために、どのような取り組みが有効だとお考えですか？

質問 4 の裏返しとも言えますが、業務負担を軽減するため、既に実施している教育活動と連携していく、業務を分担し、チーム制をとり、外部リソースを活用していくというような意見がありました。

先ほどの外発的な動機づけをどのように内面化していくかという点に関しては、中心となっている教員だけでなく、学校全体で内面化を共有する必要があります。そのためには学習の成果を発表したり、発信する機会を設けること、地域と連携すること、地域に参画すること、また学校間交流を促進すること、などの意見が挙げられました。さらに、管理職のリーダーシップと支援が非常に重要であることも指摘されています。

具体的には、教職員や児童生徒が行っていることが外部から評価される機会を創出することを狙い、マスコミに積極的に発信し、プレスリリースを行うという意見もありました。また、様々な事業や補助金にエントリーして、活動資金を確保するという意見もありました。さらに重要だったのは、取り組みを評価するという点です。先生方が児童生徒の取り組みを評価するときに声掛けを行うこと。その中で称賛をしたり、価値づけをしたり、あるいはその活動が広がるような観点を付与することを先生方は非常に意識しています。これは、管理職が教職員を評価する際も同様です。このようなことを積極的に行っているという意見もありました。

質問6. もし貴校のユネスコスクール担当教員が他校に異動になった時、貴校の活動の継続性を保つためにどのような対応を考えておられますか？

特定の先生が中心になっていると、その先生が異動したときに活動が停滞してしまう事例があります。そして残念ながらユネスコスクールを脱退してしまう学校もありますが、そのような学校では持続可能な活動が十分に行われていなかったのではないかと予想しています。

活動の継続性を保つための取り組みとして、まず、活動を学校方針やカリキュラムにきちんと落とし込んで定着させていくことが挙げられました。ユネスコスクールの定期レビューでも確認されている内容ですが、これは重要なポイントです。先ほどから何度も話題に上がっているように、特定の先生ではなく学校全体で取り組むためにチーム体制を敷くこと、さらに、中心となる先生についても次世代をきちんと育成することが重要です。加えて、様々な活動の記録や成果を学校内で蓄積し共有すること、また外部リソースを活用することも挙げられました。

簡単にまとめると、まず、外発的な動機づけが内面化することでユネスコスクールの活動が持続可

能になり、児童生徒の成長や地域社会との連携による「変容」が、教職員の意欲向上につながります。この過程において、管理職のリーダーシップや組織的な支援、体制づくりが重要です。

上別府氏

第 3 部「ユネスコスクールと地域連携」

　まず、地域連携という言葉はユネスコスクールでどのように使われているかについて、加盟申請時の審査資料に「学校コミュニティ全体としての活動：地域の多様なステークホルダーとの連携」と記載があり、非常に重要視されています。地域連携の目的は「持続可能な社会の構築のための開かれたネットワークを築くこと」であり、ステークホルダーの例として、自治体、大学、社会教育施設、NPO、企業が挙げられています。

　続いて、先ほどの 6 項目の質問から浮かび上がってくる地域連携についての可能性や課題についてお話します。

質問1. 貴校がそもそもユネスコスクールに加盟しようと思われた最初の動機は何ですか？ユネスコスクールに加盟しようと考えたねらいを教えて下さい。

　本項目については、色々な特徴のある回答をいただきました。ある学校では、地域の過疎化や少子化が進んでいるということで、地域活性化の起爆剤としてユネスコスクールの理念を活用したいという回答がありました。一方、地域の連携が非常に強いためそれを生かすために加盟申請した、という回答や、地域の教材発掘に弾みをつけ地域連携を強化するために加盟申請した、という回答も目立ちました。

質問2. ユネスコスクールに加盟したことで貴校の教職員の活動意欲には何らかの変化が見られましたか？変化のきっかけとなった活動や取り組みがあれば教えて下さい。

　プレスリリースをして活動の結果を社会へ発信することで、先生や子どもたちの意欲が非常に高まったという学校や、他には、SDGs の活用を教員間で共有したことで共通意識が生まれ、それをベースに地域教材の発掘が進展し、地域との対話が広がって地域連携が促進され、児童にも良い影響があったという学校もあります。また、国内外の加盟校の実践を知る中で、教員自身が自校に取り入れられる実践を行おうとするチャレンジ精神が出てきたなど、他校からの学びとそれに伴う変化もありました。

質問3. 貴校で、教職員の活動意欲を高めるために何か工夫しておられることがあれば、教えて下さい。

　地域の人を講師に招いたり地域に出ていったりすることで、地域のリソースをうまく活用しながら先生方の負担を減らし、良い循環を作ることで、先生方の意欲が高まったという回答がありました。また、異なる学年の担任の間で活動やリソースを共有する場を作ることにより、教員が相互に地域と連携した活動を実施しやすくなり、地域連携の「効率化」が進んだ、という事例もありました。

質問4. 貴校の活動への教職員の取り組み姿勢や意欲について、何か課題はありますか？

例えばある学校では、全国的組織の農業クラブの加盟校として「食」をユネスコスクールの活動の中心に据えていくにあたり、生徒、保護者、地域社会、全国のユネスコスクールに対してどのように共有していき、そしてどのように地域連携を強化していくかということが課題として挙がりました。他には、担任になると他の学年になかなか目がいかないが、特に新しく先生が赴任した時に、どのように地域につないでいき、地域との関係を作っていくかという点が課題として挙げられました。また、若手の先生が急増したことで ICT が得意な先生が増え、学校の ICT 対応に貢献する一方で、ICT に依存しすぎるきらいがあり、もっと地域や外に出て直接関係者とコミュニケーションをとるべきではないか、という課題もありました。

質問5. 貴校の教職員の活動への意欲をさらに高めるために、どのような取り組みが有効だとお考えですか？

事例として、卒業生の母親たちが作った「チーム ESD」が地域と一体になって ESD 学習を促進し、学校知を地域知にする仕組み作りをした、というものがありました。保護者が地域をうまく巻き込んでいくということが大事なようです。他には、「他のユネスコスクール加盟校から学ぶためのメカニズムを構築あるいは可視化・周知し、外部講師を多く呼び、新たな風を入れて学校が閉じた世界にならないような工夫をする」、「生徒に校外への発表の場を提供し、地域の人々に聞いてもらい、地域からのフィードバックや地域活動への生徒の参加によって新たな視点を取り入れ、教員の教育の補完をする」という工夫もありました。

質問6. もし貴校のユネスコスクール担当教員が他校に異動になった時、貴校の活動の継続性を保つためにどのような対応を考えておられますか？

子どもと大人、家庭と学校、地域と学校などの間で関係を強化すること、連携の記録、リソースやノウハウの蓄積と共有、データの効率的運用、異動先の学校で前任校の経験を活用できるようにファイル化して学校間連携を図る、というように、色々なステークホルダーが孤立せずにつながり続け、絶えず会話を続けて記録と記憶を共有するという回答がありました。

最後に簡単なまとめですが、事例を通し、以下の傾向と可能性が見出されました。

- ■ 元々地域のつながりが強い所は地域連携も容易である。
- ■ ユネスコスクールになって地域連携を行うというより、強い地域のつながりを生かして加盟に進むという例がある。ユネスコスクール加盟は地域連携の補強という側面もある。
- ■ ユネスコスクール加盟の効果としては、加盟前に行われてきた地域連携を ESD や SDGs などの概念を導入することにより、新たな視点で、より広く、より深く、横断的に、持続可能な地域や社会を目指すことを促す。
- ■ 地域連携は教職員に負担も発生するが、一方では、地域人材の活用など地域を巻き込むこと

が教育の補完につながり、教員の負担の軽減にもつながる。地域連携の活発化につながるという好循環が生まれる。

- ■ 教員の世代の二極化により生じているギャップの克服にもユネスコスクールのパートナーシップが組み込まれた性格は効果的である。
- ■ ユネスコスクール自体の持続性には教職員の活動の持続性が欠かせない。
- ■ 学校教育が社会や地域に開かれた状態を維持することが教育の向上、教育効果の最大化につながり、その有機的なサイクルを教職員が認識し内在化することが意欲の向上の大きな要因になる。

小林氏

第 4 部「新たな課題と今後のユネスコスクールのあり方」

動機づけというのが今回の聞き取り調査のキーワードとなり、内発的動機づけと外発的動機づけに大きく分けることができました。

内発的動機づけというのは、そのこと自体に意欲を感じるということで、学校の教育目標とユネスコの理念との一致や、ESD や SDGs を通じた教育効果自体に対しての期待、そして非常に重要な点として、児童生徒の成長や変容の実感、これらに意義を感じる、生きがいを感じるという部分です。

これに対し外発的動機づけとして、行政や教育委員会の指導があったとか、地域政策との関係で加盟を促されたとか、学校の特徴づけあるいは他校との差別化・ラベリングが挙げられました。

ただ、この内発的動機づけと外発的動機づけが並立しているというのでなく、この間に変容が起きるというところが非常に大事なポイントだったかと思います。持続可能なユネスコスクールをどのように作っていくかというのが大きなテーマの文脈としてあると思いますが、外発的動機づけがきっかけであったとしても、それを内面化していくプロセスをどのように促していくのか、これがやはりユネスコスクールの持続可能性を考える上で非常に大事なのではないでしょうか。外発的動機づけが先生方の教育実践を通じ、学校組織や個人の価値観にうまく統合されていくことで、より他人事ではなく自分自身の行動という形に先生方の意識が変容していくことが非常に重要であるということが今回の聞き取り調査から見えてきました。

外発的な動機づけから内発的な動機づけへの変容のきっかけはいくつもありますが、まず非常に大事なのが、教育者として児童生徒の変容を実感する成功体験です。また、地域とのつながりについて新たな視点を得るという点も重要です。地域社会には保護者も当然入るわけで、地域をうまく巻き込んでいくことでより励まされる、自分たちのやっていることの意義が実感できる、つまり自己効力感が高められるのです。ユネスコスクールで教えておられる先生方の自己効力感、セルフエフィカシーというのは、自尊感情とは微妙に違います。自己効力感とは、自分が努力して取り組んだことで現実が変わった、という実感です。これがやはり先生方の動機づけを内面化させていく上で非常に重要なきっかけになるのではないでしょうか。

また、一つお勧めしたいのが「チーム学校」としてのアイデンティティ形成です。特に担当の先生が異動されたときの対応にもつながってくると思いますが、一部の先生がやるのではなく、全職員に校内

の様々なプロジェクトに入ってもらい、教員間での共同作業と役割分担を行うことで「チーム学校」としての体制が確立されることは非常に大事で、これがまさにホールスクール・アプローチです。教科間連携だけではなく、先生方の働き方に関してもやはりホールスクールで取り組むことが大事だというのが今回の聞き取り調査から浮き彫りになりました。他人事ではなく、自分の仕事なのだという意識が持てるかどうかです。

それともう一つ、やはり非常に大事になってくるのが評価システムの構築です。マズローの欲求階層説にも示されていますが、動機づけというのは社会的承認欲求と密接に連動しています。当事者や当該組織の評価、これには校内評価もありますし社会的評価もありますが、このシステムの構築がより内発的に動機づけられた教職員を育てていくために不可欠な検討課題ではないかと思います。この評価システムをどう構築していくかというあたりも、やはり考えていかないといけないと思います。

いずれにしろユネスコスクールというのは持続可能な未来に向けて、教育のなし得る貢献の可能性を実験的に試している場でもあり、先生方が生き生きとしているときは児童生徒もやはり生き生きとしている、という連動性もあるわけですので、どうしたらユネスコスクールはもっと生き生きとできるのか、そのあり方を今回参加されている先生方と一緒に検討させていただければと思います。

■ **振り返り**

ディスカッションを振り返り、ご発言のあった主な内容です。

- 今後どのような工夫をしたら良いか等、自校の課題について、ユネスコ協会の出前授業で得たアンケートの結果から見えてきたことを共有していただいた。
- コロナ禍で活動ができず、新しい先生ばかりでなかなか連携が取れない中、どのように分掌を始めたらよいかが課題。
- それぞれの学校の課題を共有した。先生からアドバイスをいただき、自校の取り組みをユネスコスクールにつなげながら持続させようと元気をいただいた。
- 生徒が委員会としてユネスコスクールの活動に取り組んでいるため、意欲が低い部分がある。教員側が頑張っても、生徒側は付き合わされている感があるため、この点について相談に乗っていただいた。一番大事なことは、いかに生徒が主体的に課題意識を内面化し、取り組んでいけるか、ということで、具体的にとても参考になる以下の 2 つの意見をいただいた。
  ① ユニクロの「服のチカラプロジェクト」のような既存のものに参加し、事前学習でしっかり学び回収するだけではなく、例えば近隣の小学校に生徒が講義をしに行くなどプラスアルファの活動をする。
  ② 「服のチカラプロジェクト」は毎年やることが決まっており、そこに無理やり持っていってしまっているきらいがあるため、コンテンツに合わせるのではなく、そもそも今年はやる、やらないというところも踏まえて、丁寧に議論をしていく。

［オンライン意見交換会の様子］

※オンライン意見交換会に関し、お申込み方法などの詳細は、ユネスコスクール公式ウェブサイト内「最新情報」、ユネスコスクール公式 Facebook に掲載中です。ぜひご参加ください！