

**SDGs をテーマとした教員・職員・学生による三者協働による
SD 研修プログラムの実施・実践報告**
**A Progress Report: KU's Professional Development Program involving Major
Stakeholders on Campus through an Entrepreneurship Approach to SDGs**

山本敏幸（関西大学教育推進部）

亀井直人（SDGs 推進ネットワーク in 九州）

田上正範（追手門学院大学基盤教育機構）

西脇菜穂子（関西大学学事局授業支援グループ）

キーワード SD, FD, 三者協働型研修プログラム、持続可能な開発目標、SDGs / Professional Development Program, On-Campus Stakeholders , Training Program, SDGs (Sustainable Development Goals)

1. はじめに

本報告は 2019 年度に行った本学内の教員・職員・学生を対象とした FD、SD 研修プログラムの報告である。企画から運営までの全行程を教員・職員・学生の三者協働で行い、研修参加者も三者協働で混合チームを構成し、SDGs の領域分野で、グローバル社会に対して高等教育機関としてユニークな社会貢献が出来ないかという課題にアントレプレナー的なアプローチで挑んだ。隔週で開催する集合研修も集合研修間の狭間の期間も「いつでも、どこでも」チームメンバー全員及び全参加者が「同じページで」プロジェクトに関わっているという意識が持て、超時空間的・俯瞰的視点でプロジェクト全体が見られるような工夫を行った。本文で詳細を報告する。

教育開発支援センターFD/SD 連携プロジェクトでは、事務職員、教育職員、そして学生が連携してこれから取り組むべき課題を発見し、社会の変革に対応し、時代に即した教育を展開できる能力を育成することを目的とする事務職員・教育職員・学生の三者を対象とした「SD 研修プログラム」を開催した。

この研修は SD の義務化に伴い、教育開発支援センターが 2017 度から実施している研修で、今回で 3 年目を迎える。昨年度までの研修テーマ(大学教育)を一新し、今年度は【教員】【職員】【学生】の三者によるより活発な議論を促すため、「持

続可能な開発目標 (SDGs)」をテーマとした。研修内容は教育推進部教員・教育開発支援センター研究員・教育開発支援室職員・LA が協働して企画・運営し、【教員】【職員】【学生】がそれぞれの立場から、持続可能な世界を実現するための大学の在り方について議論する PBL 型ワークショップ (3 回のワークショップと最終課題発表会) として実施した。研修の趣旨や内容等に鑑み、人材開発課及び関西大学 SDGs 推進プロジェクトとの共催によって実施されたため、学生・教員・事務職員が意識を持って参加をした。

2. SD 研修プログラムの設計・特色

今回の研修では、交渉学の考え方を取り入れた。交渉学とは、米国ハーバード大学の研究に基づく、長く良い信頼関係を構築するための方法論である。そこには、互いにとって長く良い関係として、win-win な関係がある。SDGs の持続可能性を追求する方法論として、交渉学のアプローチを活用した。具体的には、SDGs を自分ごとと捉えて生きる「今の自分」と SDGs の目標達成年である 2035 年を生きる「未来の自分」との win-win な関係を構築することとした。さらに、本学で独自に開発したスタディースキルゼミやプロジェクト型学習の授業等で培ってきたアクティブラーニングによる深い学びのノウハウを展開し、本学に適したプログラムを目論んだ。

これまでのSD研修では座学の割合が高く、個々の参加者が各々で学びを深める研修形式であった。しかし、今年度のSD研修では交渉学を身に着けるための根本的な考え方となるクリティカルシンキングを取り入れ、教員・職員・学生の三者にチーム・ベースで深い学びが担保できる方法を採用した。言い換えれば、本学が大切にしている「考動力」を具体的に体感する場面を導入した。クリティカルシンキングのためのシンキングツールを活用して、現状調査のための情報収集、ニーズ調査で収集した情報を分類整理、そして、ギャップ分析し、本学発信のユニーク且つ価値のあるSDGs企画のプランニングする創造へと展開した。

3. SD研修プログラムの実施

3.1. 前年度からの変更・改善

前年度からの改善点を以下に4つ述べる。

- ・CTL教員が各回をリレー講義形式で担当する研修から、1名の教員が全四回シリーズを担当する形式に変更したこと。
- ・SD研修の企画段階から三者協働で準備を進めたこと。
- ・SDGsを自分ごととして捉えるための仕掛けとして、感情移入を促すエンパシー・ビルディング演習を第1回目の研修に据えた。一般社団法人イマココラが認定「2030SDGs」ファシリテーターで、本学教育開発支援センター研究員である亀井直人を講師とし、ゲーミフィケーションによる臨場感ある研修により受講者のモチベーションが継続するように工夫した。
- ・研修は4回シリーズの隔週で集まり、チーム・ベースの演習形式で展開したが、参加者が研修と研修の間にいつでもどこでも同じページでチーム活動ができる研修環境をバーチャル空間に設定した。

3.2. テーマ設定

第1回(2017年度)・第2回(2018年度)SD研修は、高等教育をテーマとし「内部質保証システムの構築」や「教育評価と大学教育」、「ICTと

大学教育」などのトピックを扱ってきた。過去2回のSD研修受講者アンケートやヒアリングを踏まえ、三者協働によるディスカッション(主に学生と)の機会をさらに望む声や、教員と学生の参加者数が思わしくない点等を改善すべく、プログラムの内容変更や実施の基本構成についても検討した。その結果、2019年度SD研修では、大学運営や高等教育の知識や専門性に依存せず、教員・職員・学生がより対等な立場で議論できるよう、さらに、受講者それぞれが社会の構成員となって発言できるよう、新規性のあるテーマ設定に拘った。そのテーマは、本学がプロジェクトチームを立ち上げて達成への貢献に取り組むSDGsとして、「関西大学×SDGs～持続可能な開発目標のために関大としてできること～」と題し、研修プログラムの実施要件として「教員・職員・学生がそれぞれの立場から、持続可能な世界を実現するための大学の在り方について議論するPBL型ワークショップ」とした。

3.3. 受講者の募集

本研修の広報・周知は、教員・職員・学生に対して3つのルートで実施した。教員への周知は、例年通り各学部の教員が委員を務める教育推進委員会での開催を報告するとともに、各教員へは個別案内チラシを配布した。その上で「SDGs」というワードをシラバスに含む科目を担当している教員に向けてメールでの個別案内を行った。

職員への周知は人材開発課が学内インフォメーションシステムを利用して実施した。本研修は、人材開発課が実施する職員研修の一環として位置づけられているためである。

例年学生に対する周知は、授業支援グループから、授業運営のサポートを行う授業支援スチューデントアシスタント(SA)に対して学内インフォメーションシステムを利用して伝言機能で送付していたが、今年度は授業支援SAに加え、学長課から関西大学SDGs推進プロジェクトに所属する学生サポーターにも個別にEmailでも案内した。

3.4. 到達目標

本SD研修では、教員・職員・学生を大学の重要なステークホルダーと位置づけ、三者それぞれにとっての研修参加のメリット及び到達目標を定義した。教員の到達目標を「SDGsを取り入れた授業設計の導入方法、及びPBLなどのアクティブラーニングの手法を学ぶことができる」、職員の到達目標を「SDGsに取り入れた大学運営について検討（現在の業務の見直し）できる。」、学生の到達目標を「SDGsについて知り、SDGsのために自身がどう貢献できるかを考えることができる」とした。また、研修の全体到達目標としては、三者が協働し、混合のプロジェクトチームを構成して、グローバル社会を対象に本学としてのユニークなSDGsの運営企画を創造することとした。

3.5. プログラム内容と各回の到達目標

受講者間のSDGsに関する事前知識差に鑑み、Padlet®キャンパスを通して、資料購読と動画視聴を研修の事前学習として課した。

第1回目は「SDGs～他人事からジブンゴトへマインドセットを転換！～」をテーマに受講者がSDGsの概要を理解するとともに、SDGsを主体的に（ジブンゴト）ととらえられるようマインドセットを転換することを目標とした。教育推進部 山本敏幸、教育開発支援センター研究員 亀井直人のファシリテーションのもとカードゲーム「2030SDGs」を通して、受講生が持続可能な開発目標達成までの道のりを体験しながら、SDGsの本質について理解を深められるようにした。このカードゲームはSDGsの取り組みの要となる3要素：

「経済」・「環境」・「社会」の視点からSDGsについて自分の周りの社会現象を捉え、これからの社会が安心、安全でグローバルレベルで住みやすい社会になるように工夫するという未来に向けての意識付けを目指している。臨場感がある自分ごととしてSDGsを捉え、シミュレーションで実際に考え判断したことを行動に移して実践し、その結果を確認できることは通常の座学セミナーでは叶わないものである。第1回目で三者協働型の受講

者対象にこういった意識付けをすることは、SDGsについての体験を通した深い理解と取り組みについてのモチベーション、やる気を促すことに繋がった。



図1 SDGs ゲーム中の様子

第2回目のワークショップでは、受講者が社会の構成員としてSDGsをジブンゴトととらえながら、持続可能な開発目標達成のために大学が果たす役割について議論を展開できるように、事前課題として日本の大学におけるSDGsに関する取り組み事例調査を課した。（図2参照）

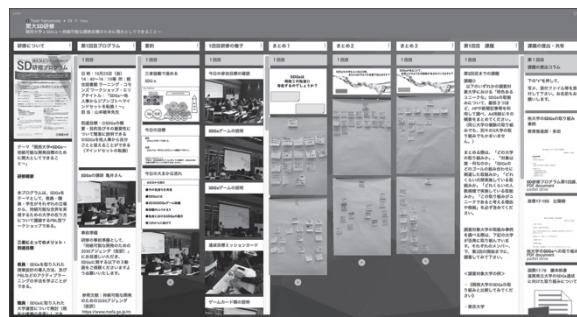


図2 Padlet 上の第1回目の共有キャンパス（活動内容）

第2回目は「SDGsに向けて関西大学としてできること」をテーマとし、教育推進部 山本敏幸のファシリテーションのもと、受講生は事前学習として課された日本の大学におけるSDGsの取り組みについての調査結果を共有し、調査内容・関心が類似している受講生を2～5名のチームに編成した。その後、チーム毎に事前調査で収集した日本の大学におけるユニークなSDGsへの取り組みについてSWOT(Strengths, Weaknesses,

Opportunities, Threats) 分析を行った。(図2参照)



図3 Padlet 上の第2回目の共有キャンパス(活動内容)

第3回目では、「SDGs アクションプラン」(発表準備)をテーマとし、最終課題発表に向けてチームごとに準備を行った。教育推進部 山本敏幸のファシリテーションのもと、受講者は前回の研修で実施した日本の大学におけるユニークなSDGsへの取組みについてのSWOT(Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)分析結果を共有した上で、関西大学が取り組むべきユニークなSDGsへの取組みについて議論を展開した。本学が取り組むべきユニークなSDGsへの取組みとは何なのか、グループでブレインストーミングを行い、マンドラートというシンキングツールや、nu-board(ジャバラタイプの携帯性に優れたホワイトボード)使ってアイデアを可視化していくことで、短時間で効率的かつ生産的なディスカッションを行った。(図4参照)。



図4 Padlet 上の第3回目の共有キャンパス(活動内容)

最終課題発表会では、教員・学生で編成された8チームからのポスター共有があった。(図4参照)。内7チームが、「持続可能な開発目標のため

に関大としてできること」をテーマに、短時間での口頭発表(ピッチ)及びポスター発表形式でそれぞれのアクションプランを発表した(表2)。小学生にSDGsを広めるプラン「SDGs祭」や関大前の飲食店での食品ロスを削減するプラン「減らせ! 食べ残し@関大前」など、ユニークなプランが発表された。なかでも、本学でのブルーシーフードの商品化を掲げるプラン「ブルーシーフードを知らう!」と、キャンパス内のマイストロー利用率増加を目標とするプラン「関大xマイストロー」には、その独自性と具体性を評し、奥和義副学長(政策創造学部教授)からBest SDGs企画賞として表彰した。研修の全行程を全うした参加者には参加のサーティフィケートを渡した。



(次ページに続く)

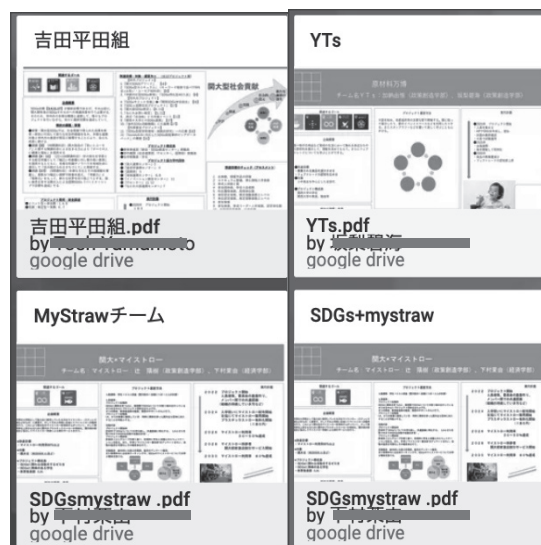


図5 チームポスター



図6 Padlet 上の第4回目の共有キャンバス
(活動内容)

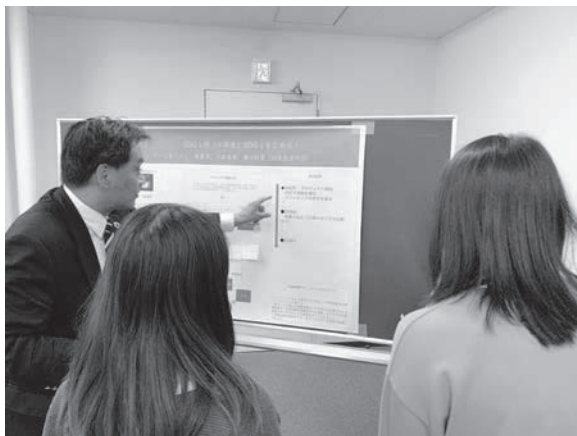


図7 ポスターセッションの様子

3.6. シンキングツール・ICTの活用

本研修は、受講者間の活発な議論・主体的な学びを促進するために、様々なアクティブラーニングの手法・教育支援ツールを取り入れることを念頭においた。これは、受講した教員がアクティブラーニングの手法を学生の立場から体験することで、今後アクティブラーニングを取り入れた授業の展開につなげるという効果を期待するものでもあった。講師の一方的なレクチャーによる研修ではなく、学習者中心かつインタラクティブな研修となるよう、研修全体を通して、受講者間のディスカッションを多く取り入れた。また活発な議論を促進するため、付箋紙や nu-board、マンダラート、SWOT 分析など、アイデアを可視化し体系

化・分析するツールとして取り入れた。また、受講者間のインタラクションをさらに高める工夫として、Padlet®キャンバスを活用し、ワークショップ内外で受講者同士が成果物（日本の大学における SDGs に関する取り組み事例調査、SWOT 分析結果、発表ポスター等）を共有できる仕組みを取り入れた（図6、図7参照）。

4. 最終課題の評価ポイント

4.1. ユニークさ

国内の大学では様々なSDGsの取り組みがなされているが、各チームで自分達が興味を持つSDGsの領域内でのギャップ分析の成果、それに基づいた新規プロジェクトの創造が、ユニークな取り組みのポイントとなった。ギャップ分析を適切に行わず、他の大学のプロジェクト組み合わせを行ったり、発展させたり、模倣したものは評価を低くした。

4.2. SDGsの視点から

SDGsは17項目の達成目標からなるが、おおまかに経済的な考慮、環境に及ぼす影響、社会に及ぼす影響の3点が基本となっている。（下図参照）これらの3点への考慮が適切になされているかが、良い企画であるかの評価ポイントとなる。どちらか一方に偏った設計のプロジェクトになっていると、たとえユニークな企画であっても、評価を低くした。

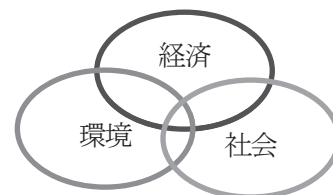


図8 SDGsの3つのポイント

4.3 三者協働型研修のふりかえり

各チームの最終成果物の共有は、SD研修期間にチームで行った学びの活動とディスカッションによる合意形成と創造のすべてが凝縮されたポスターによる発表とピッチによる口頭発表、及び、

ポスター前でのフリーディスカッションセッションで構成した。これにより、SD 研修に参加したすべてのステークホルダーが全チームのSDGsプロジェクトの内容について共有することができた。

チームの発表に参加して感じたことは、研修参加者がSDGsについて正確に理解し、自分達のチームのプロジェクトについて、SDGsの取り組み全体の中での立ち位置を明確に把握していたことである。本学としてのユニークな取り組みの提案は第2回目の研修で行ったギャップ分析の成果が最終的にチームの成果に影響したようである。

発表のあった8点のポスターでは、SDGsについて「経済」「環境」「社会」の全領域を包含し、且つ、グローバルな視点も視野に入れたチーム、「ブルーシーフード」と「My Straw」のプロジェクト提案を高く評価した。三者協働によるプロジェクトチームがうまく運営できたことに起因すると思われる。

5. 今後の課題

本学では2010年来三者協働型の取り組みとして、アクティブラーニングで展開する三者協働の学びの文化を構築してきている。今回のSD研修はその一環で行ったものである。今後も様々な分野で引き続き三者協働でキャンパス内のメインのステークホルダーである、未来社会に貢献する学生たちの成長を育む研修を継続していきたい。

三者協働で研修を行う意義は、学生にとって、人生の先を行く社会人としての職員、教員を未来の自分と見立てて、「今の自分」と「未来の自分」で対話をしてもらうことである。つまり、職員、教員を人生のロールモデルとして、学生自身のフューチャーデザイン、人生設計の機会を持つことにある。こういった研修を充実させることが、大学の4年間を通して社会人として成長していく未来世代へのアカデミックな教育的な貢献ではないだろうか。

参考文献

三浦真琴（編著）. (2019) アクティブラーニング読本「未来を切り拓く交渉学—関大・交渉学 教科書&ワークブック、これから「交渉学の授業デザイン・カリキュラム・デザイン」をめざす方に送る書—」. 関西大学教育推進部.

謝辞

本学内の教員・職員・学生を対象とした三者協働型のFD、SD研修プログラムというイノベティブな研修形態の容認と実施に推進・支援して下さった**法人部・学長室・人事開発課、教育推進部**の皆様、また、最終課題発表会でBest SDGs企画賞の選定し、表彰いただいた奥義和副学長（政策創造学部教授、関西大学SDGs推進プロジェクトリーダー）に感謝の意を表する。