

eラーニング研究

第8号

サイバー大学

目 次

国際カンファレンス受賞団体に見る e ラーニング技術標準の動向 ……田中 頼人 ……	1
e ラーニング環境を構築する際に必要な事前準備に関する考察 ……勝 眞一郎 ……	9
通信制大学のアセスメント・ポリシー ……遠藤 孝治 ……	17
オンライン大学での就職支援科目の設計と運営 ……米山 あかね、廣岡 マヒコ ……	27

国際カンファレンス受賞団体に見る eラーニング技術標準の動向

田中 頼人¹

1. はじめに

eラーニング国際標準化団体である IMS Global Learning Consortium¹⁾ (以下、IMS) は国際カンファレンスである Learning Impact Leadership Institute²⁾ (以下、LILI) を開催し、優秀なシステムやコンテンツ、教育実践などを表彰している。その表彰制度が Learning Impact Awards³⁾ (以下、LIA) である。

LIA の各賞は学習支援技術としてのインパクトを有し、かつ標準化団体である IMS の趣旨に適合する試みに対して与えられる。対象には学習管理システムや校務支援システムのようなソフトウェア、教育現場で使われる教材、それらを実際に活用した教育実践等があり、LILI の基本コンセプトである"Creating the Future EdTech Ecosystem Together" (EdTech によるエコシステムを共に創っていこう) に合うものであれば、幅広く受け入れられる。また、LIA の応募者も学校、ベンダ、出版社、任意団体、地域の教育省等と多岐に渡っている。

LIA は LILI のカンファレンスに先立ってオンラインによる応募が受け付けられ、カンファレンス最終日に各賞の発表・表彰が行われる。また LILI のカンファレンスと LIA の表彰は1年に1回の割合で開催されており、学習支援における標準化の意義や動向について、継続的に世界へ発信され続けている。本稿ではサイバー大学の LILI のカンファレンス参加経験と公開された受賞団体情報に基づき、LIA の構成と eラーニング技術標準の動向について述べる。



図1 LIA 会場の様子

¹ サイバー大学 IT 総合学部・准教授

2. LIA への応募

LIA への応募者は書類とビデオを用意し、IMS が用意した Web フォームを通じて申し込むようになっている。書類では応募団体名、連絡先等の基本情報に続き

- ・ 「国際規模」「全国規模」「学区規模」等の対象スケール情報
- ・ 「協調学習」「ゲームとシミュレーション」「アクセシビリティと個別化」等のカテゴリ情報（15 のカテゴリから最大 3 つを選択）
- ・ 「研究レベル」「新規製品レベル」「既に評価が確立しつつある製品のレベル」から 1 つ選ぶ成熟度情報

の 3 つのメタ情報を記入する。その後は LIA の事務局が定めた複数の評価基準について、それぞれの充足の程度を説明した文章を記述する。評価基準については後述する。

ビデオは応募内容の概要や利点を 4 分にまとめたものを作成し、LIA の事務局に提出する。システムを操作するデモや利用者の声、IMS 技術標準との関連、今後の展望等について説明されるものが多く、またビデオは公開されるため、LIA の応募者でない者が見ても資料として活用できる。これまでの応募ビデオは LIA の Web サイトから視聴可能である。

3. 評価基準と審査

LIA で受賞団体を選定するための評価基準は LIA の Web サイトで開示されている。基準は 8 つあり、それぞれの概要は以下の通りである。

1. アクセス…学習手段に到達しやすいか、学習者を増やすことができるか
2. 手ごろな価格…学習のコストを削減できるか、恵まれない学習者にも機会を提供できるか
3. 品質…学習の成果を測定できるか、改善ができるか
4. 現場での採用…機関・地域などのまとまったボリュームで実際に受け入れられたか
5. 説明可能性…従来手法との比較や組織間での比較・説明ができるか
6. 組織的学習…計画・管理・運用の方法を共有できるか
7. 相互運用性…オープンな技術標準を用いてデータ・コンテンツ・サービスの共有が可能か
8. 革新性…学習における新しいカテゴリを確立しうるか

審査は IMS 会員による Web 投票、LILI 会場でのプレゼンテーションに対する審査員投票の 2 点を中心となり、必要に応じて LILI 会場内に設置される出展者ブースを審査員が訪問して追加的な説明を求めることがある。審査員は IMS が選出したメンバーに限られるが、Web 投票は 400 を超える会員組織に開かれており、その構成員は応募書類やビデオ、その他の情報に基づいて 5 段階での評価を与えることができる。

4. 受賞団体と受賞内容

LIA では応募団体に対し、優秀なものに対してプラチナ・ゴールド・シルバー・ブロンズの各賞がそれぞれ、原則として 2 団体ずつに与えられる。2017 年から 2019 年の合計 25 団体について、その概要を紹介する。

【2019 年】

Boost at IU by UITS (2019 年プラチナ)

インディアナ大学による、学習者へのリマインドのためのプラットフォームである。オンライン学習の機会の増加に伴い学習者が管理すべき課題と期限が増え、学習者の「遅れる機会」まで増えてしまう。この問題を解決するための、積極的な通知のためのシステムとして設計された。

Using Real-Time Data to Impact Instruction at Lee County Schools, FL (2019 年プラチナ)

SAFARI Montage が開発し、フロリダ州のリー郡学区で実践に用いられたメンタリングのためのシステムである。IMS の規格として Caliper、Thin Common Cartridge が採用された。

My Learning Analytics (2019 年ゴールド)

ミシガン大学による、学習ログや達成度の可視化システムである。学習者による自己調整学習を促すために作られたもので、IMS Caliper のイベントストリームから履歴データを取り込み、3 種類の提示方法で可視化を行う。

Teach Every Child Connector (SII) at Broward (2019 年ゴールド)

フロリダ州のブロード郡で用いられた、指導計画を Canvas LMS に統合するためのシステムである。統合には LTI (Learning Tools Interoperability) が用いられ、教員の手作業による指導計画へのアクセスの手間を軽減してくれる。

Academic Competency Management Tool (ACMT): Powering & Connecting State Standards (2019 年シルバー)

教員が最新のカリキュラム標準にすばやくアクセスできるようにするシステムである。LearningMate Solutions が開発し南カロライナ教育省が採用した。コンピテンシ情報を管理するために CASE (Competencies & Academic Standards Exchange) が用いられている。

ComPAIR Peer Review at UBC (2019年シルバー)

学習者によるピア・レビューのためのツールである。ブリティッシュコロンビア大学の教育学習テクノロジーセンターが導入した。「学習者はピア・レビューに不慣れ」という問題意識の元に開発されたもので、このツールは一度に1つの作品を評価させるのではなく、2つのペアを提示して評価を行わせる。LTIによってLMSと連携できる。

Expert-Based Collective Advising Mechanism (ECAM) (2019年ブロンズ)

北京師範大学による、個別適応学習のためのプラットフォームである。人工知能(AI)技術を核とし、学習者の能力の追跡、学習者と教員のマッチング、個別指導セッションの支援を実現する。

ALEKS Assessment and Learning in Knowledge Spaces (2019年ブロンズ)

マグローヒルとアリゾナ州立大学による、STEM教育のためのツールである。学生がすでに知っていること、知らないこと、そして次に学ぶ準備ができていることを特定し、独自の動的なパスを作成する。次世代規格の一つであるLTI Advantageが用いられている。

【2018年】

Georgia Virtual Total Learning Architecture (2018年プラチナ)

ジョージア州教育省が採用した学習能力記述ツールとその実運用である。CASE規格が採用され、学習上の能力を機械処理可能な形式で記述・交換できるようにしたシステムの大規模な導入が特徴となっている。

Blackboard Ally (2018年プラチナ)

オンラインの教材が持つアクセシビリティ上の問題点を探し出すツールである。LTIとCaliperに対応し、教材の各部分から算出されたアクセシビリティのスコアを可視化してレポートを出力する。教員や管理者はレポートに基づいて教材を改善し、Allyを再度動かして改善結果を確認できる。

Supporting the Selection of Quality Digital Resources: HISD App Toolbox (2018年ゴールド)

ヒューストン独立学区で用いられた学習用アプリケーションのツールボックスである。「教員が適切なツールや素材にすぐにアクセス・選択したい」という課題を達成するために開発された。アプリケーションの履歴を分析することで、学区のリーダーはそれぞれのデジタルリソースの使用率と有効性を評価できる。

Developing Learners' Soft Skills With YouSeeU (2018年ゴールド)

3つのソフトスキル(コミュニケーション・コラボレーション・批判的思考)を育てる教

国際カンファレンス受賞団体に見る e ラーニング技術標準の動向

材群である。IMS の技術標準として LTI と Caliper が採用され、内容はビデオプレゼンテーション、体験実習、学習改善ポートフォリオ等を含んでいる。

TAO Assessment Platform in New York City DOE (2018 年シルバー)

ニューヨーク市教育省が採用した学習評価のプラットフォームである。技術標準として QTI が採用され、同プラットフォームは PISA の学力調査、教育機関や資格試験団体の試験、企業でのアンケートにも用いられている。

Maplesoft Online Learning Courseware at University of Waterloo (2018 年シルバー)

数学教材に定評のある Maplesoft とウォータールー大学による教材群である。STEM 学習のニーズに応えるもので、実際に体験しながら学ぶ "Learning by Doing" を基本コンセプトとして開発された。

IM Road Safety Savvy (2018 年ブロンズ)

仮想現実 (VR) の技術を用いた交通安全教育の実践である。車の運転者から見た死角を体感させる内容で、シンガポール警察・シンガポール交通安全評議会によって実運用と評価が行われた。

Using LMS Interoperability to Power and Drive Student-Centered Learning (2018 年ブロンズ)

教材を個別適応させるパーソナライズド学習のための学習管理システムであり、Common Cartridge、LTI、QTI が採用されている。itslearning が開発し、インディアナ州ウェインタウンシップのメトロポリタン学区で用いられた。

【2017 年】

IBM's Open Badging Program – Pearson Acclaim and IBM (2017 年プラチナ)

労働市場において個人と機会を結びつけるために行われた、IBM によるプロジェクトである。IMS の Open Badges 規格が採用され、組織全体で 665 種類以上の多様なバッジが発行された。MOOC やハッカソン、認定トレーニングコース、内部トレーニング、専門家認定など、幅広い対象で学習成果の認定に用いられた。

Universal Design Online content Inspection Tool (UDOIT) (2017 年プラチナ)

中央フロリダ大学による教材アクセシビリティのためのツールである。障害のある学生がコースのすべてのコンテンツにアクセスできるようにすることを目標とする。LTI を介して起動されたツールは Canvas LMS のコースをスキャンして、アクセシビリティの問題を検出する。

Texas Gateway CMDS (2017年ゴールド)

Trinity Education Groupによる、コンテンツ作成と再利用のためのプラットフォームである。テキサス教育省に採用された。LTI、CASE、QTIが用いられ、COPE（一度だけ作成、どこにでも発行）の考え方に基づいて教材のライフサイクルが形成される。

HISD's Analytics for Education (A4E) Dashboards and PowerUser Reporting Environment (PWR) (2017年ゴールド)

ヒューストン独立学区によるラーニング・アナリティクスの実践である。学習者と教育機関のパフォーマンスの傾向をすばやく特定し、強みのある領域に焦点を当て、介入の機会を見つける。教員用だけでなく、学校長のためのダッシュボードも用意されている。

Connect2 Open Learning Platform for Higher Education (2017年シルバー)

マグロウヒルによる個別適応学習のためのプラットフォームである。Common Cartridge、LTI、QTI、OneRoster規格の認証を受けており、適応型の教材に対してプラグ&プレイのような相互運用性を与える。

InQuizitive use at State College of Florida (2017年シルバー)

ゲームのように学習者を引きつけるクイズ出題ツールである。W.W. Norton & CompanyがLTI規格に準拠させて開発し、フロリダ州立大学が実践に用いた。

The IMDA Singapore PlayMaker Programme: Unleashing Creative Confidence in Children through Play and Maker-Centred Learning (2017年ブロンズ)

シンガポールの情報通信メディア開発局が採用した若年層向けプログラムである。「就学前の子供に優しいテクノロジーを」をコンセプトとし、実世界で触れられる体験型の玩具を子どもたちに提供する。

Bluepulse 2 (2017年ブロンズ)

eXploranceによる学習フィードバックのプラットフォームである。LTI規格に対応し、インストラクタと学習者間のセキュアな双方向通信による対話的なフィードバックを実現する。

PowerUp: Taking Technology Integration to the Next Level in K-12 (2017年ブロンズ)

K-12の領域で個別適応学習のハブを構築し、地域間の教育格差解消を目指すプロジェクトである。itslearningがシステム開発を担当し、ヒューストン独立学区で実践に用いられた。LTI、Common Cartridge、OneRoster、QTIをサポートする。

国際カンファレンス受賞団体に見る eラーニング技術標準の動向

上記の受賞団体および受賞内容を見ると、学習の分野を問わず LTI が技術標準として定着していることがわかる。2017 年から 2019 年の受賞 25 団体の中で、その約半数にあたる 12 団体が LTI を採用している。これは eラーニングにおける教育・学習の拠点が LMS であり、その LMS の機能拡張を実現する規格が LTI である、という特徴によるものと思われる。その他、使われる数こそ多くないが、コンピテンシ情報を機械処理可能な形で記述する CASE 規格がここ 3 年の受賞の中で 1 つずつ採用されている点にも注目したい。

また、25 団体の受賞内容からは「ある技術標準に対応させました」という主旨で応募され受賞したものが皆無であることがわかる。2007 年に創設され数百の eラーニングシステムやその実践が評価されてきた LIA では、IMS の技術標準に対応させるだけでは十分とは見なされない。「対応させた上で何を行い、どのように実践し、どのような成果を生み出したか」が問われる場となっている。IMS の技術標準を使っていない団体も受賞しているが、それらは次の新しい標準に繋がる提案を含む内容となっている。

さらに LIA の特徴の一つとして、受賞団体が複数機関の共同で成り立つケースが多数見られる。これは IMS が技術標準化によって推進する「相互運用性の向上」が一社だけ、あるいは一教育機関だけで達成することが難しいことに起因するものと思われる。相互運用性の実現とその検証にはシステム開発や教材開発をベンダ企業が担当し、現場での教育実践を教育機関、あるいは地域の教育省が担当する。このような「開発と実践」の協調モデルを構築することで、机上論ではない、生きた教育実践の成果を世に示しやすくなる。この協調の関係が様々なベンダと教育機関・教育省等の中で成立を繰り返すことで、特定の機関だけに依存しない継続的なエコシステムの形成へと繋がる。このような受賞団体の傾向は LIA の理念である "Creating the Future EdTech Ecosystem Together" の意義が端的に表れたもの、と考えられる。

5. おわりに

LIA への応募、他の応募者への Web 投票、審査員による受審、という一連の流れを経て、本学の教職員は技術標準を普及させるための施策が組織的に成り立つ様子を熟視することができた。Awards（賞）の選定と授与は単に優れた内容を讃えるだけでなく、本稿第 4 章で示したような最新の技術動向や方向性を社会に向けて発信する役割を持っている。また応募者は自団体の成果を問うだけでなく、関連する様々な団体や技術標準の間における自団体の位置づけを認識し、今後の道筋を考える契機として Awards を活用できる。渡航の手間や費用は必要となるが、eLearning 標準化の進展に向けて今後も継続的に参加する意義は十分にあるものと考えられる。

注および参考文献

- 1) IMS Global Learning Consortium, <https://www.imsglobal.org/> (参照 2019-08-31)
- 2) Learning Impact Leadership Institute, <https://www.imsglobal.org/LILI2020> (参照 2019-08-31)
- 3) Learning Impact Awards, <https://www.imsglobal.org/lili/awards.html> (参照 2019-08-31)

本稿は 2018 年 12 月 8 日に情報処理学会第 26 回 CLE 研究発表会にて筆者が共同発表した「IMS Learning Impact Leadership Institute 2018 参加報告」に加筆したものである。

e ラーニング環境を構築する際に必要な 事前準備に関する考察

勝 眞 一 郎¹

株式会社サイバー大学は、2018年4月にeラーニング環境を構築するためのシステム Cloud Campus 2.0 をリリースした。サイバー大学だけでなく、他の大学や企業における教育にも適用できる汎用性の高い Learning Management System（以下 LMS）である。

Cloud Campus 2.0 が、ユーザーインターフェースに優れ、教育効果も高いことから今後も多くの組織で導入が進むと考えられる。しかしながら Cloud Campus 2.0 を含む eラーニング環境は、システムを導入しただけでは運営ができず、事前に運営に関して準備すべきことがある。

本論では、eラーニング環境を構築する際に必要な事前準備について考察し、円滑な授業運営による高い学習効果を実現する7つのポイントについて解説する。

1. eラーニング環境とは

1.1. eラーニング環境の系譜

学習のしかたを空間的な視点で分けると、集合型学習と分散型学習に分けることができる。集合型学習とは、小学校のように一つの決められた空間（教室）に集合し、授業を受けるタイプの学習である。他方、分散型学習は、共通の教材は使うものの受講者は空間的に離れたところから受講できるタイプの学習である。時間的に受講時間が同時の場合もあれば、オンデマンドと呼ばれる受講者の都合に合わせた受講が可能な場合もあるのも分散型学習の特徴である。

中山間地域や離島地域のような地理的不利性の克服や、受講生の都合に合わせた個別学習への対応が、近年のインターネット技術の普及により、急速に発展してきている。こうしたコンピュータを利用した学習方法をeラーニングと呼ぶ。

eラーニングは1950年代に登場し、当初はCD-ROMなどの電子媒体を配布しパソコンを使って学習を行ないCAI（Computer Assisted Instruction または Computer Aided Instruction）と呼ばれていた。主に資格試験の勉強や社内教育の分野で活用されていた。

¹ サイバー大学 IT 総合学部・教授

その後 1990 年代のインターネット技術の進展により、双方向型の学習システムの開発が進み、2000 年代に入ると、学習教材の配信だけでなく、受講管理や成績評価を含む統合された教育運営のシステム LMS が登場した¹⁾。代表的な LMS としては、moodle、Blackboard、Sakai などのオープンソース型 LMS がある。こうした LMS は、一般の教育機関にも近年導入が進んでいる (図 1)²⁾。

2008 年に入ると、インターネットを通じて世界各国の有名大学の授業を受けることができる MOOCs (Massive Open Online Courses) が急速に拡大した。

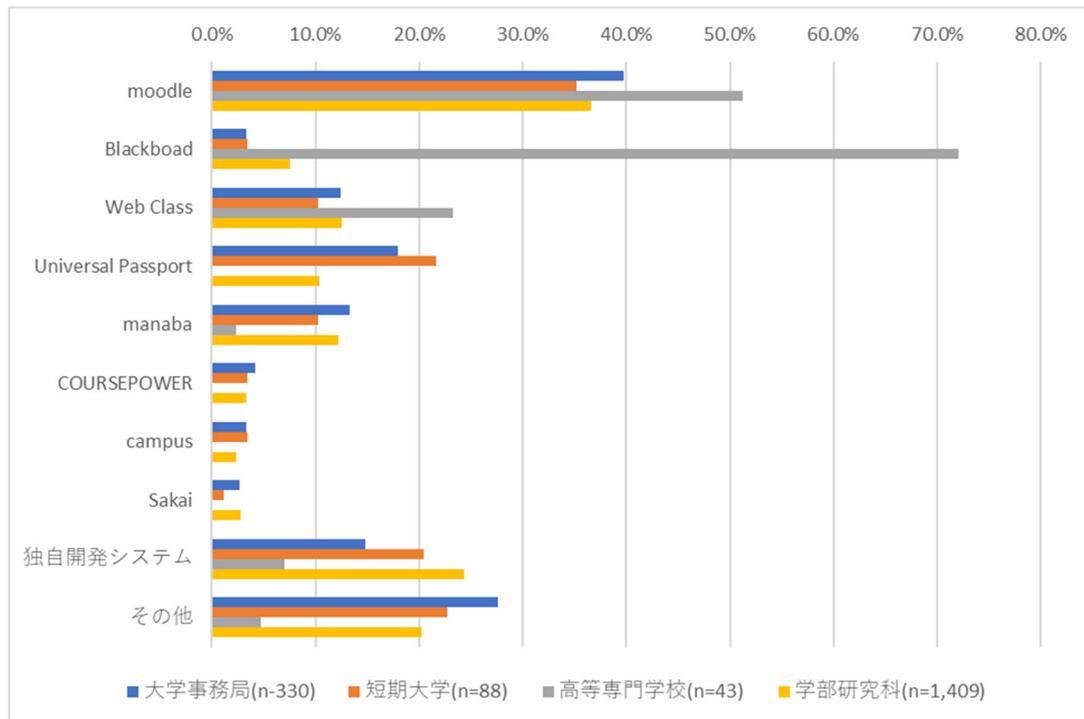


図 1. 利用している LMS の種類 (機関種別)

1.2. Cloud Campus とは

Cloud Campus は、株式会社サイバー大学が開発した LMS である。初版は、2012 年 4 月にリリースされた。受講者はデバイスを選ぶことなくインターネット環境があれば受講できるという意味で Cloud の名前が付けられた。受講生が遠隔地においてオンデマンドで学ぶことができるのはもちろん、教員側の運営も遠隔地で運営が可能である。

2018 年 4 月にユーザーインターフェースが大幅に改善した Cloud Campus 2.0 がリリースされた。2019 年 10 月時点で 90 社以上 30 万人以上のユーザーが利用している³⁾。他の LMS との連携機能や多くの既存教材の取り込みも可能であることから、普及が進むと考えられる eラーニング環境を構築するためのシステムの一つである (図 2)。

自社業務に直結したオリジナルの eラーニングコンテンツを社内で制作

特別な機材やスキルは一切不要です。

PC1台のみ、直感操作でeラーニングコンテンツを制作することができます。



図 2. Cloud Campus 2.0 の特徴

(出典：「Cloud Campus とは？」 <https://pro.cyber-u.ac.jp/service/cc2biz/about/>)

2. eラーニング環境構築に失敗する理由と解決策

「自社で独自の学習環境を構築したい」「学校の授業で反転学習を導入し、教育効果を高めたい」などの理由で、eラーニング環境の構築を目指す組織は多い。筆者が考える eラーニング環境の構築を目指す要因は大きく3つある。まずはインターネットの普及である。2つ目は YouTube などのような動画を制作することのハードルが下がったことである。最後の1つが、同じ時間に同じ場所に来て講義を受けることよりも、講義は見たい時間にオンデマンドで見てもらっておいて、講師との質疑応答に授業時間を割くという方向への変化である。

しかしながら、実際に eラーニング環境を構築して運営を始めようと取り組んでみると、運営が頓挫するケースがある。実際に大学でフル活用して授業運営をしている大学の教員として相談を受けることがある為、以下に典型的な eラーニング環境の運営に失敗する4つのケースと解決案をあげる。

2.1. 授業コンテンツが制作できないケース

eラーニングにおいて、授業コンテンツのベースはビデオである。教員がカメラに向かって講義を行ない、収録したものを資料と合わせて配信する。

授業時間を90分とすると、通学制の大学では教室に入り、時事問題に多少触れつつ、授業内容の導入を行ない、本論へと進む。講義の途中での学生とのインタラクションもある

ため、実際の授業の本論部分の時間は 90 分より少なくなる。

しかしながら、ビデオコンテンツとして 90 分間講義をする場合、スタートからエンドまで全て本論であり、相手方とのインタラクションはない (Q&A コーナー等でのインタラクションは講義時間とは別にある)。すなわち 1 回の授業で講義するボリュームが増える。

通学制で教え慣れてきた教員からすると、1.5 回分くらいのボリュームが 1 回で終わってしまうため、教材を追加して作り直すことがある。

サイバー大学では、受講生の集中力を考え、1 回を約 15 分に区切り、4 章構成で 1 回としている。効果的な受講を考えると、設計当初から全体の時間をコンパクトに設計し、標準的な時間配分をあらかじめ決めておくことが重要である。

また、科目の到達目標から最終試験を設計し、最終試験を合格するための各回の設計を行なうという演繹的な授業設計も、効果的な学習を実現するうえで必要な作業である。

2.2. 科目が増えて管理できないケース

社内教育や地域教育のキャンパスとして LMS を導入する際、何のために何を教えるかの議論がされておらず、できたものから随時授業をリリースしていく事例が多くある。著名な講師による最近話題のテーマを集め、コンテンツリストに次々と追加していく。開講当初は人が集まるが、次第に目玉コンテンツが減ってくると受講生が減少する。

さらに運営側もどのようなコンテンツを増やせば良いのかわからなくなり、コンテンツの追加や更新がおろそかになるという事態も多い。

e ラーニングの場を作る場合には、企業と同じく、まずミッションを立てることが肝要である。e ラーニングにおけるミッションとは、どのようなことが達成できるようにする場であるのかの定義である。

「職場における各人の技能修得による生産性向上で業績に貢献する」というミッションであれば、職場別の研修と階層別の研修の組み合わせによるカリキュラム体系が想定可能である。カリキュラム体系とは、トップにミッションを置き、それを達成するためにコース、さらに科目名 (科目概要付き) にブレイクダウンされたものである。

開講時にすべての科目を用意することは難しいので、コースごとに必要な基礎科目から順次整備する手順が良い。肝心なのは当初からカリキュラム体系が用意され、受講者側も運営者側もそれを認識していることである (図 3)。

e ラーニング環境を構築する際に必要な事前準備に関する考察

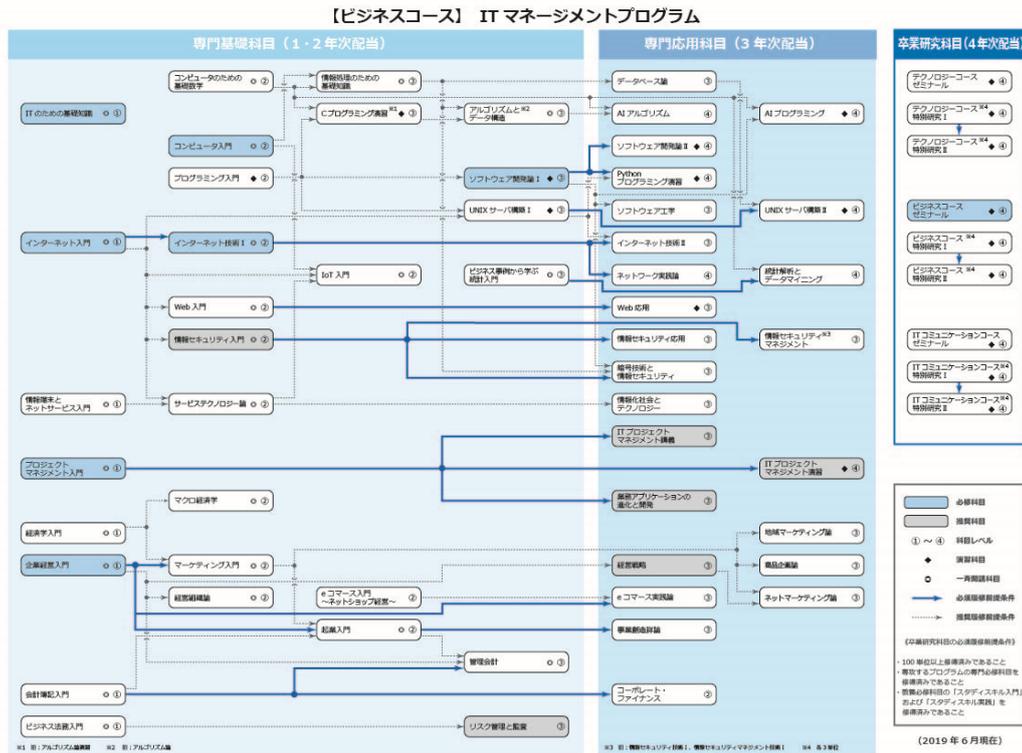


図3. サイバー大学 IT 総合学部ビジネスコース IT マネージメントプログラムのカリキュラム体系図
(出典:「学部紹介>ビジネスコース」 <https://www.cyber-u.ac.jp/faculty/business.html>)

2.3. 管理工数が増大し、スタッフが足りないケース

企業においても大学内の研究グループにおいても、企画書を書き、LMS 導入の予算を確保し、カリキュラム体系もでき、科目の講師陣も決まったというところで、意外な運営の盲点は運営スタッフの確保である。

LMS は授業コンテンツを格納し配信するシステムであるが、授業運営を行なうシステムでもある。年度ごとの受講生の募集、登録、管理、全体へのお知らせ、メンテナンス対応、科目コンテンツの更新、問い合わせ対応など受講周りに付随する多くの作業があり、それが無いと受講はできない。

また、LMS も周辺技術の進展により随時バージョンアップが行われるので、常に最新バージョンに保ち、快適で安全な受講環境を保つのも運営側の役目である。

このようなことから、専任、兼任含めた運営スタッフの体制が必要であり、スタート当初から人員とコストを計画しておかなければならない。

2.4. 良いコンテンツはあるのに受講生が集まらないケース

ミッションに沿ったカリキュラム体系はでき、科目も一通り準備ができた。しかし受講生が集まらない、あるいは受講登録しても受講してくれないというケースもある。

企業においては、日々の仕事が忙しく、なかなか学習に時間を割く時間がないため、今の売上に直結しない学習は後回しにされがちである。集合型学習のように職場を離れて受講する場合には参加しやすいが、主に自宅で行う通信型学習では継続が難しい。

受講を希望すること、受講を継続すること、この双方ともに他の行動との比較した際の優先順位が問題となってくる。他に優先すべきことがあり、受講の優先順位が低い場合、受講率は伸びない。解決策としては、優先順位を上げることなので、遠い未来ではなく近い未来の自分に貢献する内容であること、達成感の味をえるしかけをつくること、すなわち表彰、昇格、昇給などが考えられる。

そうした施策を考えたいうえで、潜在的な受講者層への十分な告知も重要である。

3. eラーニング環境構築のための7つのポイント

これまで見て来たような事例を含め、eラーニング環境を築く際の7つの基本ポイントについて述べる。

ポイント1. ミッションを決める

導入するeラーニング環境が達成したいミッションを決め、明示することが最も重要なポイントである。

ポイント2. 予算を決める

初期導入費用に加え、運営に必要な工数を算定し、年単位のシステムメンテナンス等の運営費用に関する予算を決める。特に、2.3項で述べたように運営の工数に関わる予算確保が重要である。

ステップ3. 授業の標準形を決める

授業の時間、章の数、資料配布のしかた、著作権管理、採点方式、評価方法などの授業の標準形を決める。

ポイント4. カリキュラムを決める

ミッションから展開し、コースと科目から構成されるカリキュラム体系を決める。各科目には、科目概要と到達目標を決める。

ポイント 5. 受講生を決める

ミッションから展開し、受講生を決める。運営側の想定に加え、事前の説明会を開き、受講者の反応を探る。先行してモニター受講生を募り、LMS内の受講生マスターに登録し、モニター期間にテストに協力してもらうのも効果的である。

ポイント 6. LMSの特徴を知る

導入する LMS の機能について試用を行ない、サンプルデータを作って投入し、実際の運営に関して不具合がないか、使える追加機能はないかなど確認する。開発側の考える運営と使用する側の考える運営が異なることも現場では散見される。

本番運営が始まってからの機能停止は受講者に不安を与え、受講継続のモチベーション・ダウンの要因にもなるので、事前の確認は重要である。

ポイント 7. 各科目の科目設計

7つ目のポイントは科目設計である。各科目の科目目標、回数、試験内容、試験方式、採点方式といった科目設計は、LMSの骨組みとなるので重要である。授業のコンテンツに取り組む前に、しっかりとした科目設計を行なうことが重要である。

4. eラーニング環境導入の評価

eラーニングの導入は一つのプロジェクトであり、その成否の評価も重要である。評価にあたっては先のミッションが重要な役割を占める。当初に決めたミッションが達成できているのかどうかを数値で KPI (Key Performance Indicator : 重要業績指標) として計測し、投資対効果の評価を行なう。

毎期ごとに評価を行ない、ミッション達成に向けて改善を行なう。eラーニングはツールであって目的ではないので、導入自体ではなく、目的の達成に貢献しているかが評価指標となる。

受講により誰の何がどう変化するか KPI 選定が重要であり、受講前と受講後に変化がない学習には投資をする価値がない。以上のように、eラーニング環境の運営にはシステム構築以外にも多くの準備が必要であり、こうした準備を行なうことを導入の計画に加えておく必要がある。

5. まとめ

eラーニング環境を構築するにあたって、システムを導入する前に多くのことを決め、組織と人員と予算を準備することが重要であることがわかった。日本の労働生産性を向上

させるためにも社会人の学びなおしはリカレント教育として重要視されており⁴⁾、eラーニングがその解決手段となるためにも、導入と運営の成功が注目されている。

注および参考文献

- 1) 吉田 文「e-Learning の最前線：3.高等教育における e-Learning-バーチャル・ユニバーシティの登場-」, 『情報処理』Vol.43 No.4, pp.2-8, 2002年4月
- 2) 稲葉利江子「高等教育機関等における ICT 利活用の実態- 2017 年度 AXIES 調査を基に」, 『情報処理』Vol.60 No.5, pp.428-431, 2019年5月
- 3) Cloud Campus の利用実績 <https://pro.cyber-u.ac.jp/service/cc2biz/> (2019/10/10 確認)
- 4) 文部科学省「令和2年度概算要求のポイント」, 2019年8月
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2019/08/29/1420671_01-1.pdf (2019/10/10 確認)

通信制大学のアセスメント・ポリシー

遠藤 孝治¹

1. はじめに

1.1. 教育質保証に関する近年の動向

「学校教育法施行規則の一部を改正する省令」（平成 28 年文部科学省令第 16 号）が平成 28 年 3 月 31 日に公布され、平成 29 年 4 月 1 日から施行されたことにより、全ての大学等は、その教育上の目的を踏まえて、「卒業の認定に関する方針」、「教育課程の編成及び実施に関する方針」及び「入学者の受入れに関する方針」（以下、「三つのポリシー」という。）を策定し、公表することが法令上の義務として位置付けられることになった¹⁾。併せて、「学校教育法第百十条第二項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令の一部を改正する省令」（以下、「改正細目省令」という。）が平成 30 年 4 月 1 日に施行され、認証評価機関が定める大学評価基準に共通して定めなければならない内容等として、「大学における教育研究活動等の見直しを継続的に行う仕組み（以下、「内部質保証」という。）に関すること」及び「卒業の認定に関する方針、教育課程の編成及び実施に関する方針並びに入学者の受入れに関する方針に関すること」が新たに規定されている²⁾。三つのポリシーを策定することの重要性については、中央教育審議会における答申において、古くは平成 20 年 12 月 24 日「学士課程教育の構築に向けて」³⁾で指摘されてきたことであるが、近年は国公立大学全体に確実に浸透しており、文部科学省が行う「平成 28 年度の大学における教育内容等の改革状況」の調査結果⁴⁾において、学部段階での三つのポリシーを策定していると回答した大学は 99.7%に及んでいる。

しかしながら、実態としてはまだ課題が残された状況である。学校教育法施行規則改正と併せて公開された中央教育審議会大学分科会大学教育部会による「「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)、「教育課程編成・実施の方針」(カリキュラム・ポリシー)及び「入学者受入れの方針」(アドミッション・ポリシー)の策定及び運用に関するガイドライン」(平成 28 年 3 月 31 日。以下、「ガイドライン」という。)では、各大学が策定するポリシーの内容について、「抽象的で形式的な記述にとどまるもの、相互の関連性が意識されていないものも多い」ことなどが指摘されている⁵⁾。また、同ガイドラインにおいて、三つのポリシーの運用に際し留意すべき事項として、「大学教育を充実させるためには、三つのポリシーを起点とする PDCA サイクルをポリシーの策定単位ごとに確立し、教育に関

¹ サイバー大学 副学長 兼 事業統制企画室長

する内部質保証を確立することが必要である」という提言もある⁵⁾。すわなち、各大学は三つのポリシーを策定・公開するといった法令上の基本要件を満たすところまでは現在対応できているが、今後は三つのポリシーに基づく実質的な運用として、教育の改善・向上のサイクルを稼働させることが必須要件として求められていくと考えられる。

1.2. 教学マネジメント確立のためのアセスメント・ポリシー

平成30年3月26日開催の「中央教育審議会 大学分科会 将来構想部会制度・教育改革ワーキンググループ」では、学修の質保証の向上に関する取組について議論が行われ、「各大学が、学長のリーダーシップの下で、「三つの方針」に基づく体系的で組織的な大学教育を、学位を与える課程（プログラム）共通の考え方や尺度（アセスメント・ポリシー）を踏まえた適切なPDCAなど点検・評価を通じた不断の改善に取り組みつつ実施すること（「教学マネジメント」の確立）が必要である。」と指摘されている⁶⁾。

アセスメント・ポリシーとは、文部科学省の用語集では「学生の学修成果の評価（アセスメント）について、その目的、達成すべき質的水準及び具体的実施方法などについて定めた学内の方針」と定義されており⁷⁾、最近では「学修成果の可視化」を推進するための方策として、同ポリシーの策定を主体的に取り組んでいる大学も徐々に現れてきている。

以上で述べたような背景の下、筆者が所属するサイバー大学（以下、「本学」という。）では、中央教育審議会のガイドラインを参考にして、平成30年8月度教授会で、「建学の理念」、「使命・目的」、「教育目的」、「三つのポリシー」を一貫性のある内容に見直しを行った。また、令和元年5月度教授会で、三つのポリシーを起点とした学修成果の検証方針として、アセスメント・ポリシーを策定し、大学ホームページに公開した⁸⁾。以下では、各大学におけるアセスメント・ポリシーの整備状況を概観した上で、全ての授業をeラーニングで行う本学を事例に、同ポリシーに基づく教育質保証サイクルの取組み状況について解説する。そして最後に、通信制大学での今後の課題と展望を述べることにする。

2. アセスメント・ポリシーの整備状況

2.1. 私立大学におけるアセスメント・ポリシーの整備状況

株式会社立大学である本学には無関係であるが、私立大学においては、平成30年度から経常費補助金の配分方法に変更があり、新たに「教育の質」に係る客観的指標が導入されている⁹⁾。全14項目の指標では、「三つのポリシーを踏まえた取組の点検・評価」、「IR機能の整備」、「履修系統図またはナンバリングの実施」、「学生の学修成果の把握」などの項目があげられているほか、「アセスメント・ポリシーの整備」が新規項目に加えられており、同ポリシーが今後の大学改革のための標準的な要件として位置付けられたことになると見なせる。

通信制大学のアセスメント・ポリシー

では、アセスメント・ポリシーの整備状況について確認すると、日本私立学校振興・共済事業団が公開する「私立大学・短期大学教育の現状」（教育情報集計報告・平成30年度）の調査では、集計対象560大学のうち、わずか84校（15.0%）しか整備が進んでいないという結果であった¹⁰⁾。各大学で三つのポリシーの整備はすでに完了している状況にあるが、今後はそれらを起点としたPDCAサイクルの運用に力点が置かれていくことになるはずである。その過程において、各大学が認証評価等の対応を通じ、教学マネジメント確立のための第四のポリシーとして、アセスメント・ポリシーを整備していくことになるのではないと思われる。

2.2. 通信制大学におけるアセスメント・ポリシーの整備状況

次に、通信制大学に限定した場合のアセスメント・ポリシーの整備状況について、各大学のホームページ及び大学ポータルサイトの公開情報を筆者が確認したところ、令和元年8月時点で本学を除く42大学（学生募集停止の通信教育課程を除く）のうち、10校（23.8%）が整備済みという状況であった。すべての通信制大学で、三つのポリシーは現在公開されているものの、アセスメント・ポリシーの整備は、やはり遅れていることがわかる。全国私立大学の整備状況と比べて、通信制大学の方が数値的に若干進展しているようにも見えるが、整備済みの10大学については、いずれも通学課程を有しており、あくまで通学制を前提とした全学的なポリシーとして策定・公開されたものとなっている。通信課程に特化し、通学課程と切り分けてポリシーを策定している事例は、わずか1校のみであった。

そもそも通学制と通信制とでは、後者の方が社会人にとって学びやすい学修形態であることから、同一大学であっても必然的に入学者の属性が大きく異なるものである。入学時における学力試験の有無や、在学中の学生生活の実態、卒業後の進路等も、高校新卒の入学者が主体の通学課程と、社会人主体の通信課程で状況が異なるため、学修成果の把握に関しては必ずしも同一の指標が相応しいとは思われない。すなわち、通信制大学のために特化されたアセスメント・ポリシーの整備は、令和元年8月時点では全国の大学で実質的にほとんど進展していない状況といっても良いであろう。

3. アセスメント・ポリシーの構成内容

3.1. アセスメント・ポリシーの構成例

前項で述べたように、アセスメント・ポリシーの策定校はまだ少ないものの、通学制の大学も含めて整備済みの事例の多くでは、縦軸に「①機関（大学全体）レベル」、「②教育課程（学部・学科）レベル」、「③科目レベル」といった3段階のレベルを設定するとともに、横軸に三つのポリシーと対応させて、「①入学時（入学前・直後）」、「②在学時」、「③卒業時・卒業後」といった時系列の3段階に区分したマトリクス表が作られている。

各段階での具体的な評価指標も定められており、「①入学時（入学前・直後）」では、機関レベル・教育課程レベルともに、主に入学試験の成績や調査書等の記載内容、入学時アンケート調査結果などが設定されることが多い。「②在学时」では、機関レベル・教育課程レベルにおいて、学生の退学率・休学率、GPA 分布、学修活動アンケート調査結果などが設定され、科目レベルにおいて、成績評価分布、単位修得率、授業評価アンケート調査結果が評価指標とされている。「③卒業時・卒業後」の指標は、機関レベル・教育課程レベルにおいて、学生の卒業率、就職率、進学率、資格取得状況、卒業生アンケート調査結果など、科目レベルにおいて、卒業研究の成績評価などが設定されている（表1）。

先進的な大学では、学修成果を把握するため、ルーブリックや学修ポートフォリオの活用事例もあり¹¹⁾、評価の実施方法だけでなく、達成すべき質的水準まで数値的に明確に公表しているものもあった。アセスメント・ポリシーの策定は、各大学で取り組みが始められたばかりであり、自らの教育理念及び使命・目的を達成するために、何をもって学修成果の指標と考えるのか、現在は試行錯誤の段階にあるといえる。

表1 一般的なアセスメント・ポリシーに基づく評価の実施方法

	①入学時（入学前・直後）	②在学时	③卒業時・卒業後
①機関（大学全体）レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・入学試験の成績 ・調査書等の記載内容 ・入学時アンケート調査など 	<ul style="list-style-type: none"> ・退学率・休学率 ・GPA 分布 ・学修活動アンケート調査など 	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業率 ・就職率・進学率 ・資格取得状況 ・卒業生アンケート調査など
②教育課程（学部・学科）レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・入学試験の成績 ・調査書等の記載内容 ・入学時アンケート調査など 	<ul style="list-style-type: none"> ・退学率・休学率 ・GPA 分布 ・学修活動アンケート調査など 	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業率 ・就職率・進学率 ・資格取得状況 ・卒業生アンケート調査など
③科目レベル		<ul style="list-style-type: none"> ・成績評価分布 ・単位修得率 ・授業評価アンケート調査など 	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業研究の成績評価など

3.2. サイバー大学のアセスメント・ポリシー

本学のアセスメント・ポリシーについても令和元年5月の教授会審議を経て決定されたばかりである。IT 総合学部のみ1学部構成であるため、学部のポリシー＝大学全体のポ

通信制大学のアセスメント・ポリシー

リシーとしているが、三つのポリシーを起点として、「①入学時（入学前・直後）」、「②在学時」、「③卒業時・卒業後」の3段階に分けて、以下のとおり「アセスメント・ポリシー（学修成果の検証に関する方針）」を設定した（表2・3）。

なお、本学 IT 総合学部における学修成果とは、大学の使命・目的及び教育目的を踏まえ、「高度 IT 人材」の育成に資する成果のこと、すなわち、「IT 知識」、「ビジネス応用力」、「コミュニケーション力」という三つの力に関わる成果と見なしている。この考え方は、経済産業省が提示した「次世代高度 IT 人材に求められる能力と知識」の定義¹²⁾とも矛盾するものではなく、本学の教育課程編成の基本方針に通じている。学修成果の実態把握のため、全科目で毎学期実施している授業評価アンケートの中では、「受講を通して、新たな知識や技能が身についたと思いますか。」という質問項目を設けているが、アンケート回答者のうち 85%以上の者が「新たな知識や技能が身についた」と評価されており、本学に多数在籍する社会人学生にとって有益な教育内容を提供できているといえる。

表2 サイバー大学のアセスメント・ポリシー（令和元年5月時点）

アドミッション・ポリシーに関する検証

- ・入学時における志望動機等の集計分析および「基礎力診断」の受験結果分析により、本学での学修に適応可能な能力・意欲を有した者が入学しているか検証を行う。
- ・新入生の年齢・職業・希望するコース・プログラム等に関して経年的な傾向を把握し、それらの属性別に、本学での学修を継続する力が身に付いているか検証を行う。

カリキュラム・ポリシーに関する検証

- ・全学生・全科目の受講継続率や単位修得率等のデータを活用し、シラバスに定める成績評価基準に基づき、科目の到達目標として定義された「スキルセット」や科目目標の知識・技能が身に付いているか検証を行う。
- ・「授業評価アンケート」における知識・技能の修得度、「学生生活全般に関する満足度アンケート」での学修成果に関わる意識調査を基に、本学が求める専門知識・能力が身に付いているか検証を行う。

ディプロマ・ポリシーに関する検証

- ・卒業後1年未満の者に行う「卒業生ディプロマ・ポリシー達成度アンケート」により、卒業時に求める専門的能力と教養的能力が身に付いているか検証を行う。
- ・卒業後1年以上経過した者に行う「卒業生フォローアップアンケート」により、卒業後のキャリア等への影響が本学の人材育成目標に資するものとなっているか検証を行う。

表3 サイバー大学のアセスメント・ポリシーに基づく評価の実施方法

	①入学時 (入学前・直後)	②在学時	③卒業時・卒業後
①②機関 (大学全体) レベル・教育課程 (学部・学科) レベル (共通)	<ul style="list-style-type: none"> ・志望動機分析 ・入学時アンケート調査 ・入学者属性分析 (年齢・職業・希望プログラム等) ・基礎力診断テスト ・新入生の受講継続率 (学修データ分析) 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生生活全般に関する満足度アンケート (全学生アンケート) ・在学生の受講継続率 (学修データ分析) ・在籍年数に応じた単位修得状況確認 ・GPAの確認 ・退学及び除籍理由分析 	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業生ディプロマ・ポリシー達成度アンケート ・卒業生フォローアップアンケート ・卒業率分析 ・就職率 (若年層未就業学生) ・有職社会人学生のキャリアへの影響度調査 ・資格取得状況
③科目レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・初年次必修科目「スタディスキル入門」の受講継続率・成績評価・単位修得率 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業評価アンケート ・全科目の成績評価・単位修得率 ・全科目の受講継続率 (学修データ分析) 	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業研究ゼミナールの成績評価

4. サイバー大学における教育質保証サイクルの取組み状況

4.1. 各種データを活用した数値目標の設定

表3に提示した「アセスメント・ポリシーに基づく評価の実施方法」に関しては、いずれも本学において同ポリシーを策定する以前から実践してきた教育質保証のための取組みであるが、「1. はじめに」で述べたような昨今の法改正等の動向や、平成30年度における中央教育審議会の答申等を踏まえ、改めて教学マネジメントの柱として明文化し、全学的な基本方針に位置付けて学内外に周知している。

学生に対するアンケート調査の実施や、eラーニングシステムから取得される学修データの集計・分析等は、それぞれの担当部署や専門部会が主体で行っている。また、大学事業全体に関する内部質保証を行う要として、学長直轄の「事業統制企画室」という部署を設置しており、同部署が各種データを体系的・経年的に収集・管理した上で、大学事業の各種数値目標 (志願者数、入学者数、在籍学生数、学生の受講継続率、科目の単位修得率、授業満足度、履修登録単位数など) を設定している。

こうした数値目標を達成するための対策に関しては、三つのポリシーを起点として、次

のとおり PDCA サイクルを稼働させている。

4.2. アドミッション・ポリシーの検証に基づく PDCA サイクル

本学は、IT とビジネスに関わる実践的知識や技能を身に付けたいと希望する者に広く門戸を開いており、入学に際しては、志望動機から学習意欲を確認するとともに、大学での学びに必要な思考力・判断力・表現力等を有しているか判定している。よって、アドミッション・ポリシーに関わる検証では、志望動機の実態分析・集計や「基礎力診断テスト」(国語・数学・英語・情報)の受験結果分析のほか、毎年の新入生を対象に、年齢・職業・希望するプログラム等の経年的な傾向を把握し、それらの属性別に入学後の単位修得状況や2学期目の継続状況等を分析している。また、インターネット学修のスキル修得を目的とした初年次必修科目の受講継続状況については特に注意深く検証し、数値指標に基づく課題分析を毎期繰り返し行いながら、入学時における学修習慣定着のための指導方法の改善などを検討している。

4.3. カリキュラム・ポリシーの検証に基づく PDCA サイクル

本学の教育課程は、学部の教育研究上の目的に沿った履修区分としてコース・プログラムを設置し、カリキュラム・ポリシーに示した編成方針により、専門・外国語・教養科目を開講している。授業の設計・開発には、インストラクショナルデザイナーが関与し、学生が各科目の学習内容から身に付けるべき能力等を「～することができる」の項目で定義した「スキルセット」を作成する。専門科目では、スキルセットによる基本的到達目標を基軸として、「科目履修体系図」に沿って、コース・プログラム別に順次的かつ体系的に学修できるようになっている。

在学生の学修実態の把握として、すべての授業を eラーニングシステムで行う本学では、全学生・全科目の学修データを一元的に管理しており、受講継続率を過去学期の数値と比較しながら詳しく分析可能である。取得された学修データは、教職員幹部が集まる「全学運営委員会」という会議体で毎週共有され、ドロップアウト防止策を組織的に講じている。通信制大学の場合、多様な学生が在籍することから、年齢・職業等の属性で区別してデータ集計する方が適切であり、受講継続率や退学・除籍理由の傾向分析はそのように処理している。

科目レベルでは、単位修得率や授業評価アンケート等のデータを活用し、各科目で定義した「スキルセット」の知識・技能について、学生が受講後に期待どおり修得できているかどうかを分析している。そして、各プログラムのスキル修得のために不足する学習内容の把握や、「科目履修体系図」に示した学習順序の適切性を検証し、授業の改善及び新規科目の開発に活かしている。

4.4. ディプロマ・ポリシーの検証に基づく PDCA サイクル

卒業時・卒業後の学修成果の検証は、全学生に必修としている卒業研究ゼミナールの成績評価状況を直接的な指標とするだけでなく、「卒業生ディプロマ・ポリシー達成度アンケート（対象：卒業後1年未満の者）」や「卒業生フォローアップアンケート（対象：卒業後1年以上経過した者）」を毎年1回実施している。前者のディプロマ・ポリシー達成度アンケートは、プログラム別に定義された専門的能力と、全学共通の教養的能力を卒業生が5段階で評価するもので、経年的な傾向を見ながら達成度が低い項目の洗い出しを行っている。本アンケートの検証結果は教授会等の会議体で共有し、入学から卒業までの学位プログラム全体について必要な改善・改革を促す PDCA サイクルの起点に位置付けている。

次に、フォローアップアンケートの方は、本学では現職の社会人学生が大多数を占めるため、職業的地位や所得水準の向上に関する設問や、本学での学修を活かした職務を担当できているかどうかの設問など、卒業後のキャリア等への影響を検証している。また、未就業の若年層学生に関しては、全学生に対する割合としては相対的に少ないものの、全体と区別して就職率を集計しており。現状の課題に対する取組みとして教育課程内外での就職支援強化にも努めている。

5. まとめ：今後の課題と展望

中央教育審議会が策定した「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成30年11月26日）では、学修者の視点から「保証すべき高等教育の質とは何か、ということ問い直す必要がある」という提言が下され、「学生の学修成果に関する情報や大学全体の教育成果に関する情報を的確に把握・測定し、教育活動の見直し等に適切に活用する必要がある」と指摘されている¹³⁾。このような要請の下、本稿の主題に取り上げたアセスメント・ポリシーは、三つのポリシーを起点とした教学マネジメント確立のための方針を示した第四のポリシーとして、今後重要な位置付けとなることが予測される。

一方、本稿においてアセスメント・ポリシーの整備状況を調査した結果、各大学の対応はまだ2割程度であり、中でも通信制大学に特化した検討はまだこれからといった状況といえる。ただし、この状況を極めて悲観的に捉える必要はないであろう。近年の動向として、改正細目省令により三つのポリシーを基軸とした「内部質保証」が認証評価の重点評価項目に設定されたことや、私立大学の経常費補助金の配分基準に「アセスメント・ポリシーの整備」が加えられたことも考慮するならば、各大学が日頃から取り組んでいる学修成果の可視化に関する活動を体系的に整理していく中で、徐々に整備が進んでいくものと期待される。

本学のアセスメント・ポリシーについても令和元年5月に策定・公表したばかりであり、整備して終わりではなく、実際に同ポリシーを活用しながら試行錯誤を繰り返す必要があ

通信制大学のアセスメント・ポリシー

るものと認識している。なお、大学教育の質に関する情報を整理・公開するための初の大規模な試みとして、令和元年 11～12 月に「全国学生調査（試行実施）」が行われるという通達が文部科学省高等教育局から発せられているが¹⁴⁾、その設問内容が本学のように多様な学生が在籍する通信制大学の実態に必ずしも即していないと判断し、試行実施の協力を見送っている。学修成果の検証方法に関しては、高等教育の在り方として、ある程度は画一化できる要素があるものの、本来は各大学が自らの教育理念の下、その個性・特色を踏まえた評価指標を定め、自主的に取組むべきものである。大学教育の多様性という観点においては、各大学が独自のアセスメント・ポリシーを策定しつつ、それを基に大学運営の改善・向上に取組み、検証結果を積極的に情報公開していくことが望ましい運用といえよう。

注および参考文献

- 1) 文部科学省高等教育局長「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の公布について（通知）」（27 文科高第 1187 号・平成 28 年 3 月 31 日）
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1369884.htm（2019 年 8 月 15 日確認）
- 2) 中央教育審議会「学校教育法第百十条第二項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令の改正について（諮問）」（27 文科高第 1129 号・平成 28 年 3 月 18 日）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1368843.htm（2019 年 8 月 15 日確認）
- 3) 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（平成 20 年 12 月 24 日）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm（2019 年 8 月 15 日確認）
- 4) 文部科学省高等教育局「大学における教育内容等の改革状況について（平成 28 年度）」（令和元年 5 月 28 日）
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336.htm（2019 年 8 月 15 日確認）
- 5) 中央教育審議会大学分科会大学教育部会「「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン」（平成 28 年 3 月 31 日）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1369248.htm（2019 年 8 月 15 日確認）
- 6) 中央教育審議会「資料 1 学修の質保証の向上に関する取組について」 大学分科会 将来構想部会制度・教育改革ワーキンググループ（第 12 回）配布資料（平成 30 年 3 月 26 日）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/siryo/1403144.htm（2019 年 8 月 15 日確認）
- 7) 中央教育審議会「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主

体的に考える力を育成する大学へ～ (答申)」(平成 24 年 8 月 28 日)

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm (2019 年 8 月 15 日確認) 英国では、高等教育質保証機構 (QAA: Quality Assurance Agency for Higher Education) が中心となって質保証に関する規範を策定し、各大学が満たすべきアセスメントの質的水準や手法などについて規定している。

8) サイバー大学「教育情報の公表」

<https://www.cyber-u.ac.jp/about/publication.html> (2019 年 8 月 15 日確認)

9) 日本私立学校振興・共済事業団「私立大学等経常費補助金の概要及び最近の動向について」(平成 30 年 11 月 8 日) p. 28

<http://www.tandai.or.jp/kyokai/14/kouen2.pdf> (2019 年 8 月 15 日確認)

10) 日本私立学校振興・共済事業団「私立大学・短期大学教育の現状」(教育情報集計報告・平成 30 年度) p. 9

<https://www.shigaku.go.jp/files/h30kyouikunogeniyou.pdf> (2019 年 8 月 15 日確認)

11) 一般社団法人日本私立大学連盟教育研究委員会「私立大学における教育の質向上に関する取り組み ～学習成果の可視化による大学教育の質保証～」(平成 31 年 3 月)

https://www.shidaiaren.or.jp/files/topics/2453_ext_03_0.pdf (2019 年 8 月 15 日確認)

12) 経済産業省 産業構造審議会情報経済分科会人材育成WG 報告書「一次世代高度 I T 人材像、情報セキュリティ人材、今後の階層別の人材育成」(平成 24 年 9 月 14 日) pp. 14-20

https://www.meti.go.jp/committee/sankoushin/jouhoukeizai/jinzai/pdf/report_001_00.pdf (2019 年 7 月 12 日確認)

13) 中央教育審議会「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン (答申)」(平成 30 年 11 月 26 日) pp. 27-33

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360.htm (2019 年 8 月 15 日確認)

14) 中央教育審議会「資料 5 学生調査について」大学分科会 (第 148 回) 配布資料 (令和元年 6 月 13 日)

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/siryo/1418071.htm (2019 年 8 月 15 日確認) 令和元年 6 月に文部科学省から最初の意向確認通知があった後、同年 7 月の変更通知において、通信教育課程は試行実施の対象から外されている。

本稿は、2019 年 9 月 20 日に教育システム情報学会 (JSiSE) 2019 年度第 3 回研究会「高等教育機関における eラーニング実践／一般」にて筆者が発表を行った「アセスメント・ポリシーに基づく教育質保証サイクルの実践」の内容に一部加筆を行い、公表するものである。

オンライン大学での就職支援科目の設計と運営

米山 あかね¹、廣岡 マヒコ²

1. はじめに

少子高齢化が進む中、令和元年度の大学学部の入学者数は 63 万人を超え、増加傾向が継続している¹⁾。また、令和元年度通信制大学の入学者数も、平成 30 年度に引き続き、増加している²⁾。

2011 年 1 月の中央教育審議会の答申で、各大学において教育課程内外でのキャリア教育が行われることが求められ、同年 4 月の大学設置基準改正に至っており³⁾、フルオンライン大学を含め、通信制大学においても、キャリア教育の充実が求められていると言える。

キャリア教育科目の e ラーニング実践としては、対面授業の補助として、e ポートフォリオ活用によるキャリア支援の実践例が報告されている⁴⁾。また、大学コンソーシアム京都において、大学間連携システム上の単位互換科目として、非同期遠隔型の e ラーニングによるキャリア教育科目の実践が報告されているが⁵⁾、そのほか正課内での e ラーニングによるキャリア教育科目に関する報告は、国内ではほとんど見当たらない。

サイバー大学は 2007 年 4 月に開学した、通学不要で学士号を取得できるオンライン大学である。オープンアドミッションを採用しており、入学時に志望動機から学習意欲を確認し、大学での学びに必要な思考力・判断力・表現力を有しているかを判定している。学生の年齢層は幅広く、2019 年 5 月時点で、10 代が 13.3%、20 代が 35.7%、30 代が 20.7%、40 代が 18.2%、50 代以上が 12.0%となっている。職業別では社会人が 61.3%、学生（専業学生）は 30.5%を占める⁶⁾。本稿では、サイバー大学に在籍する 24 歳以下の専業学生（以降、未就業若年層と呼ぶ）を対象に、キャリア形成能力を高めることを目的とした e ラーニング授業の設計と実践について報告を行う。

2. サイバー大学での未就業若年層の就職支援の課題

サイバー大学では、教育課程内外で、未就業若年層を含めた学生の就職支援の取り組みを行ってきた。教養科目では 2012 年度から、4 つの学問分野「人文科学」「社会科学」「自

¹ サイバー大学 IT 総合学部・講師、インストラクショナルデザイナー

² 株式会社アイ・ファクトリー、サイバー大学客員講師

然科学」「キャリアデザイン」に各科目を分割し、特に「キャリアデザイン」分野の科目の拡充に努めてきた。「キャリアデザイン」分野に該当する科目としては、例えば「キャリア入門」「キャリアデザイン」「コミュニケーション論」「ロジカルシンキング」「ロジカルライティング」「プレゼンテーション入門」などが挙げられる。また、未就業若年層には、「キャリアデザイン」分野に属する科目を中心とした「就職活動を意識した教養科目履修プラン」を提供し、就職後を見据えて各自がエンプロイアビリティを向上できるよう、周知を行っている。

教育課程外としては、就職相談窓口を設置し、就職活動関連のセミナーの開催、ソフトバンクグループ企業へのインターンシップ受付や、そのほかインターンシップ情報の提供、エントリーシートの添削や面接練習、電話・メールでの就職相談などを受け付けている⁷⁾。

就職相談窓口の未就業若年層を対象とした就職活動支援を強化していく中、自主的に就職活動を進められる学生とそうではない学生に二極化している状況が判明した。特に、成績は良好であるにもかかわらず、周囲の状況を把握できず就職活動の開始が遅れてしまい、就職活動をうまく進められない学生が一定数いることが確認された。

就職相談窓口が2018年時点の課題として把握した点として、下記が挙げられる。

<就職活動をうまく進められない学生の抱える課題>

- ・ 就職活動のスケジュールや4年間で何をすべきかが分かっていない
- ・ 就職活動に向けて、自分で計画を立てられず軌道修正ができない
- ・ 学びと仕事を結び付けられず、本学で学ぶ強みが自己PRに反映できない
- ・ 自主的に動けず、同世代での切磋琢磨などの社会的経験が不足している

<提供している就職支援に関する課題>

- ・ 未就業若年層に特化した実践的な科目や講座がない
- ・ 社会人学生向けの中途採用も視野に入れたキャリアデザイン科目や講座はあるが、未就業若年層に向けた実践的な内容としては不足している
- ・ 単発の講座はあるが、継続的・長期的な支援とはならない
- ・ 単発の講座では、未就業若年層の参加率が低い

上記の課題を解消するために、2019年度春学期より未就業若年層を対象としたキャリア形成能力を強化するための実践的な科目「就職活動実践演習」を新設することとした。

3. 「就職活動実践演習」の設計

教養科目インストラクショナルデザイナーを務める米山が授業の構成案を立案し、就職支援サービス提供企業に勤める科目担当教員の廣岡、および就職相談窓口担当と連携しつ

オンライン大学での就職支援科目の設計と運営

つ授業の設計を行った。

まず、科目の対象者の設定を行った。本学在学中の2年次生を中心とし、就業経験の無い若年層であり、就職活動に向けて課題を感じている学生を対象とした。

次に、科目の目標について、以下の3点を設定した。①就職活動のスケジュールを理解し、4年間で何をすべきか計画を立てられるようになること、②自己分析を行い、本学学生であることを強みとした自己PRを行えるようになること、③模擬面接を体験し、その体験を振り返る機会を得ること、とした。

これらの目標を達成するために、実践的な課題を多数盛り込み、かつ模擬面接を行うため、授業は非同期形式（VoDコンテンツ+小テスト、レポート、ディスカッション）だけではなく同期形式（VoDコンテンツ+Skype）も取り入れることとした。各回の構成および課題を表1、VoDコンテンツの面接の事例動画を図1に示す。

表1 「就職活動実践演習」の構成と課題

回	タイトル	課題	
		種類	テーマ・詳細情報
1	なんのために働くのか	ディスカッション	仕事の意義について
2	就職活動とは	小テスト	就職活動の概要とスケジュール
3	自分を知る	レポート	自己分析
4	業界・企業を知る	小テスト	業界研究・企業研究
5	書類作成のポイント	レポート	自己PR文
6	面接とは	レポート	Skypeでの模擬面接+報告書
7	模擬面接ディスカッション	グループディスカッション	良い会社の条件
8	今後に向けて	小テスト	科目の総括
-	期末試験	レポート	自分の就職活動スケジュールの作成



図1 VoDコンテンツ（面接の事例動画）

科目の運営方法に関しては、手厚い指導体制を確保するため、20名までの定員制を敷くこととした。そのために、履修登録前に事前エントリーを必須とし、エントリー内容およびそれまでの受講態度・成績に基づき選考を実施すること、また科目を履修するための前提条件を設定し、事前に周知を図ることとした。そして、科目内での学生の受講進度を一定にするために、受講期間を限定的に設定するとともに（図2）、上述の通り、指定の日時に Skype にて模擬面接を行うこととした。なお、選考にもれた場合は、就職相談窓口で通常通り個別に就職活動支援を行うことを周知した。

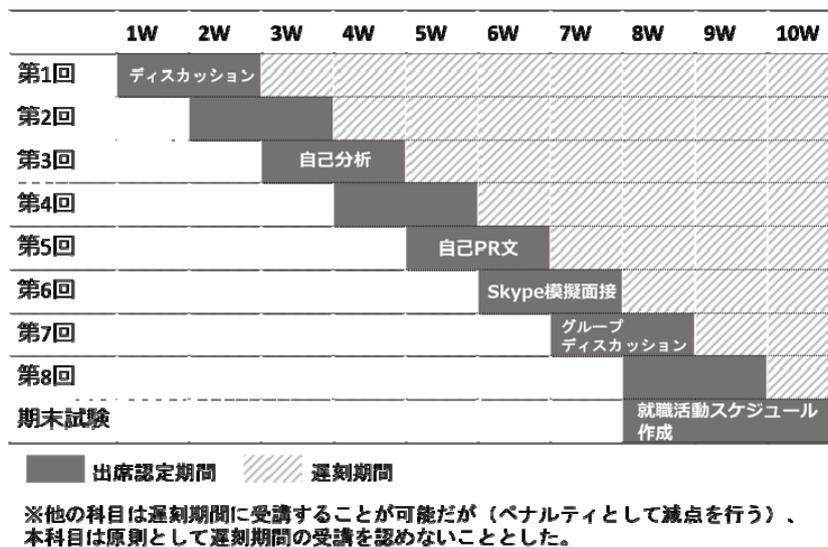


図2 就職活動実践演習 受講スケジュール

4. 「就職活動実践演習」の実施

2019年度春学期に実施し、受講者は2～3年次の計9名となった。担当教員とTA（Teaching Assistant）が連携しつつ授業の運営を行い、各課題の採点・フィードバックは提出期限後1週間を目安にタイムリーに行われた。課題のフィードバックに関しては、実際の就職活動を視野に入れた、具体的な改善アドバイスが各学生個別に行われた。

5. 結果

全9名の受講状況は良好で、ほとんどの学生が遅滞なく受講を終えることができた。各課題での学生の取得点数も良好で、単位修得率は100%となった。

全科目統一で設置している授業評価アンケートは全履修者9名から回答を得ることがで

き(回答率 100%)、結果は良好であり、特に説明のわかりやすさや課題の難易度の適切さ、発言や質問への対応の適切さなどが高く評価されている。

科目独自に設置した任意の科目内アンケートは履修者 9 名のうち 6 名から回答が得られた(回答率 66.6%)。「今後、就職活動を自律的に進めることができそうですか」という設問には、6 名全員が「できると思う」を回答した。また、「就職活動における各種イベント、フロー、ツールを理解し、具体的な計画を立てられましたか」という設問には、「できた」と回答した学生が 3 名、「まあまあできた」が 3 名、「社会や企業が求める人物像を把握した上で、自己 PR 文を作成し、インターネットを介した模擬面接の場で自己アピールすることができましたか」という設問には、「まあまあできた」が 5 名、「あまりできなかった」が 1 名、「インターネットを介した模擬面接での自身の体験について、他の学生との意見交換を経て、多角的視点から振り返ることができましたか」という設問には、「まあまあできた」が 5 名、「あまりできなかった」が 1 名という結果になった。これらの、科目目標に対して自己評価を問う設問に関しては概ね良好な結果と言えるが、一部自己評価の低い学生も見られた。「本科目の受講を通して身につけることができたこと・活かしていきたいこと」については、「就職活動全体の流れと、詳細な知識と技能、大変さ、準備の必要性」「受講によって就職活動の方法が分かるようになったので、これからは自分でできるように生かしていきたい」などの回答があった。その他、課題としては、自身の社会経験の少なさ、レポートや面接を繰り返し練習することの大切さ、ほかの学生との交流をもっとすべきだった、等の意見が見られた。

科目担当教員と TA、インストラクショナルデザイナーの 3 名が授業運営期間後に行った「授業運営振り返りミーティング」では、模擬面接においてコミュニケーションに課題のある学生がいること、模擬面接の結果を踏まえ、非同期の掲示板上で「良い会社の条件」というテーマでのグループディスカッションを行ったが、学生同士の議論が活性化せず、各学生が自分の意見と他者への感想を述べた程度に留まったことについて、課題が共有された。

6. まとめ

各学生の受講状況および成績は良好で、授業評価アンケートや科目内アンケートでも概ね高い評価を得ることができた。一方、一部自己評価の低い学生も見られた。また、コミュニケーションに課題を抱えている学生がいること、グループディスカッションを掲示板上で実施するためには実施方法を変更する必要性が確認された。

この結果を受け、グループディスカッションを掲示板上で行う代わりに、Skype による 1 対 1 の模擬面接に加え、2019 年度秋学期からはさらに Skype でのグループ面接を追加することで、学生同士がリアルタイムに対話を行える環境を用意するとともに、学生の即時でのコミュニケーションを強化することを目指す。

一方で、一般的な企業への入社を希望しない未就業若年層も確認されている。多様な背景をもつ学生がいるため、多様な受け皿の用意や情報提供が必要であると考えられる。

注および参考文献

- 1) 文部科学省「令和元年度（速報）Ⅱ 調査結果の概要（高等教育機関）」『学校基本調査』
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2019/08/08/1419592_3.pdf（2019年8月20日確認）.
- 2) 同上
- 3) 文部科学省中央教育審議会『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）』
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf（2019年12月28日確認）.
- 4) 小川賀代「eポートフォリオとキャリア支援」『教育工学選書Ⅱ 第2巻 教育分野におけるeポートフォリオ』、2017、pp.80-103.
- 5) 桑原千幸、喜多敏博、合田美子、鈴木克明「非同期eラーニングキャリア教育科目における相互評価学習の実践と進路選択自己効力の変化」『教育システム情報学会誌』Vol. 34、No. 3、2017、pp. 238-250.
- 6) サイバー大学『学生データ』
https://www.cyber-u.ac.jp/about/aspect_curriculum.html（2019年8月20日確認）.
- 7) サイバー大学『就職・転職相談について』
https://www.cyber-u.ac.jp/feature/career_conference.html（2019年8月20日確認）.

本稿は、2019年9月20日に教育システム情報学会2019年度第3回研究会にて著者が発表を行った「オンライン大学での就職支援科目の取り組み」の内容をまとめたものである。

eラーニング研究 第8号

2019年（令和元年）12月31日 発行

発行者 サイバー大学

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉 3-2-1

[URL https://www.cyber-u.ac.jp/](https://www.cyber-u.ac.jp/)

編集 サイバー大学

CV