

サイバー大学における教職協働と内部質保証

サイバー大学 事業統制企画室 担当部長 遠藤 孝治

サイバー大学の概要と 特例措置の適用条件

サイバー大学（以下、「本学」）は、遡ること約一七年前の二〇〇七年四月に、福岡県福岡市の構造改革特別区域計画による「特例措置」を受けて開学した株式会社立の大学である。スクーリングを伴う面接授業を一切課すことなく、卒業要件単位のすべてをインターネット経由のメディア授業のみで履修させ、学士の学位（IT総合学）を授与している。そして、IT総合学部の教育目的に掲げる「高度IT人材」の育成を基軸に、予測困難な社会への適応を見据えて、「IT活用力」、「ビジネス応用力」、「コミュニケーション力」の三つを掛け合わせた能力の修得を目標とした教育を実践している。

特に注力する分野として、「数理・データサイエンス・AI教育プログラム」に該当する科目群を以前から開講してきた。一年次の基礎科目から四年次の卒業研究科目までの構成

により、リテラシーレベル（二〇二一年六月認定）と応用基礎レベル（二〇二二年八月認定）の双方で、通信制大学として最初に文部科学大臣から認定を受けている。

本学の「建学の理念」において、「場所や時間など個人の環境や条件を問わず、勉学に意欲のある多くの人に幅広く質の高い学修の機会を提供し、社会の形成者として有能な人材を育成することを理念とする」と定めているとおり、いわゆるオープンアドミッションで学生を広く受け入れていることは、多くの通信制大学と同様である。学生は、日本の全都道府県だけでなく、海外まで広範に在住し、高校新卒の十代から、二十〜五十代の主に就業者層、六十代以上のシニア層等まで非常に多様であり、二〇二三年五月一日時点で四四二九人（収容定員四〇〇〇人の一・一一倍）が在籍する。同時点の専任教員は四六人、客員教員は五六人、事務職員は一七人という体制を確保している。

大学設置経緯における特例措置のうち、「イ

に対応し、「通学不要（スクーリング一切なし）」「タイムフリー（時間を選ばず学べる）」「ロケーションフリー（場所を選ばず学べる）」が上位の割合を占めており、いつでもどこでも学び易い完全インターネット制の大学であることが魅力に感じられているとわかる。更に、近年では本学における「学べる内容」についても重視される傾向があり、入学動機に関する設問（複数回答）では、新入生の八〇%以上が「IT系の専門知識・スキルの修得」を選択し、最も高い割合である。

完全オンライン教育を 実現する「デジタル大学」

(1) 真のオンライン教育の実現に向けて

株式会社立というだけでも極めて特殊事例であるが、前節で説明したような教育実施環境に関する法的規制を受けていることも含めて、国内における他の伝統的な通信制大学とは状況が異なる点は、むしろ本学ならではの特色と捉えている。すなわち、本学は開学当初からコロナ禍で緊急事態宣言が発せられたときに各大学が体験したような行動制限のなかにあり、その制約から脱却するための自助努力によってインターネットのみの環境下でなければできない真の完全オンライン教育の実現に向けて、テクノロジーの進化と伴走しながら、教職員が協働で絶えず創意工夫を行ってきたと言っても過言ではない。バーチャル・キャンパスとしてのeラーニングシステム「Cloud Campus」の開発も学内で独自

に行っており、学生や教職員の要望を適宜採用しつつ学修環境の進化を続けている。また、近年では教職員のリモートワークも全学的に推進し、オンライン上の各種コミュニケーションツールやシステム開発のタスク管理ツール、学生データ分析のためのBI (Business Intelligence) ツール、学生支援のチャットボットなども導入して、大学運営業務の最適化を図っている。

(2) マイクロレデンシャルなど新たな取組も

更に、二〇二四年四月から開始する新しいカリキュラムでは、学生が卒業までの過程で段階的に身に付けていく学修成果を「マイクロレデンシャル」としてデジタル証明するオープンバッジも発行する。学生には、AIや経営など主にITとビジネスに関わる専門分野の知識やスキルの修得状況をバッジに記述したメタデータと併せて可視化することで、学上号という最終ゴールだけでなく、個々の将来目標に応じたラーニングパスの提示や、キャリア形成の支援となることを期待している。入学から卒業までをオンラインですべて実現できることはもちろん、加えて卒業後も生涯学習の場として「Cloud Campus」や大学公式SNSを卒業生に無償で開放して、学習コミュニティの継続を促すとともに、社会で活躍し続けるための知識・スキルアップデートに役立ててもらっている。

時間や場所を超えたつながりは、本学の学生だけに留まらず、国内外の複数大学と協定

ンターネット等のみを用いて授業を行う大学における校舎等施設に係る要件の弾力化による大学設置事業（特例番号八三二）については二〇一四年四月より全国展開されており、現行法令では「大学通信教育設置基準」第九条第二項に組み込まれている。本特例の適用条件について、詳しくは内閣府の「構造改革特別区域計画認定申請マニュアル」で明示されているが、改正後の法令文にも記述されたとおり、本学は「インターネット等を利用して行う授業の特性を踏まえた授業の設計その他の措置を当該大学が講じており、かつ、教育研究に支障がない」ことに従い、オンライン教育の質を保証する責務があり、その代わりに校舎等は必置施設の整備を除いて面積要件を満たさなくてもよいと見なされている。ただし、卒業要件単位に含められる正規授業を対面で一切実施することができないという制約も課されている。

学内の新入生アンケートで確認できる「入学の決め手」もまた、このような本学の特性を締結することで対象を拡張し、「Cloud Campus」を通じたオンライン教育同士の単位互換や授業提供も次第に実現しつつある。二〇二三年十月からは、本学も参画する福岡未来創造プラットフォームの加盟大学に対し、単位認定可能な完全オンラインの教育プログラムとして「データサイエンス入門」の提供を開始した。相互の特徴を活かした大学間の架け橋となることも、本学の重要なミッションの一つである。

(3) 教職協働を実現する基盤

こうした運用が全学的に実現できる基盤には、教職員全体でのデジタルリテラシーが不可欠であり、株式会社立だからこそできる産業界との連携によって、適性のある実務経験が豊富な人材を教職ともに積極的に採用している。また、企業内研修の活用および自大学で実践してきた教育ノウハウをベースにしたFDまたはSDの取組によって人材育成も推進している。

本学での教職協働の一例をあげると、事務組織内の教務部では、ラーニングシステムの運用や新機能の要件定義を担当する教学システム課や、土日祝日を除き原則二四時間以内の質問回答によって手厚い学修支援を行う授業サポートセンターで、課長およびセンター長を含めて専任教員を複数任用しており、改正後の「大学設置基準」第七条に掲げられた教員および事務職員から成る「教育研究実施組織」を従前より編制できている。これに伴

い、人事評価における業績管理システムのフレームも教職共通であることが当然として機能していることも本学の特色である。

(4)教職共通の人事評価制度

人事評価制度に関して具体的に説明すると、本学の教職員は、大学全体の組織目標および所属部署が掲げる部門目標に沿って、学校設置会社の業績管理システムを用いて半年度ごとに個人目標を立てており、所属部署の上長との対一の面談を経た上で目標を確定する。そして、期間中の業務実績をもつて目標に対する達成度を自己評価し、半年間の終了後に上長と再度面談して自身の成果を説明する。説明を受けた上長は、目標項目ごとにウエイト（パーセンテージ）と難易度のレベル（L、M、H）、達成度の数値評価を入力し、それらを掛け合わせた合計ポイントで最高Sから最低Dまでのランク付けを行う。最後に、学内の教職混成の全部署長が集まる評価者会議を実施して、全学的な評価の公平性を担保している。

評価結果は、面談の場で一人ひとりに対し丁寧な、上長から判定根拠を添えた説明と助言が行われ、次の期間における行動目標の設定につながるスパイラルアップのサイクルを繰り返すことになる。賞与査定や昇級にも直接的に反映される仕組みであり、業務に対するモチベーションに寄与するものである。

教員には一般的な大学と同様に、職位が付与されているが、人事評価においては、これ

とは明らかである。本学では、主たる事業である大学教育の質保証に努めることが経営上の重要課題と認識しており、学長のリーダーシップの下、恒久的に大学全体の改善・向上を推進することを目的に、二〇二二年度内に「サイバー大学における内部質保証の基本方針」を策定・公表している。同方針では、教職代表の構成員による内部質保証委員会の設置、エビデンスに基づく自己点検・評価とその結果を反映した改善・向上のためのPDC Aサイクルの稼働、組織内での啓発活動、積極的な情報公表、学外有識者による外部評価体制について、本学がこれまで実践してきたことを改めて明文化した。

とりわけ、入学時・在学時・卒業時の各フェーズにおける課題を把握・検証するための「アクセスメントプラン」を策定し、全学生アンケートによる満足度および成長度の調査やディプロマ・ポリシーの達成度調査、卒業後のキャリア変化調査、民間企業の外部アクセスメントテストの活用による他大学生との比

えんどう・たかはる 二〇〇七年四月よりサイバー大学に着任。同大学の世界遺産学部助教から事務職員に転身し、学務部の部長として大学事務局の運営全般に従事。現在は、学長直轄の機関である事業統制企画室の担当部長として、内閣府および文部科学省への申請業務や自己点検評価対応などを中心に、全学的な教育改革事業を管理する役割を務めている。

とは別に教職共通で六段階のグレードに分割した階級制度を採用している。業績管理システムには過去に蓄積したすべての記録がデジタル情報として一元的に管理され、自身の職務ポートフォリオを形成する。

(5)総合的な「デジタル大学」へ

以上を要するに、これからの通信制大学が目指すべき教職協働とは、様々なテクノロジの活用と適切な人材配置の両面をもつて、総合的な「デジタル大学」への変革が鍵を握っていると考ええる。

コロナ禍を経て、産業界でリモートワークが当たり前に行われるようになった今日においては、デジタル技術を駆使して業務を推進していくことが最善の策である。本学では、拠点の福岡校舎と東京オフィスで勤務する者のほか、東北から東海、関西、中国地域、離島などに居住する教職員も在籍し、その他学外の委託業者ともすべてオンライン上でコミュニケーションを取り合いながら大学運営を行える体制を整備している。もちろん必要に応じて、対面で密度の高い集合会議を行うことは今もあるが、極めて限定的である。十八歳人口の減少は高校新卒の学生数だけの課題に限らず、労働者人口にも将来影響を及ぼしてくる課題であり、特定地域に限定せずに才能のある人材が流動的に働ける環境の構築も大切と考えている。

人材不足の観点で予測するならば、今後は通学制の大学でもデジタル技術の活用による

較調査、大学全体の週単位の受講継続率、各科目の単位修得率、学期間の履修継続率、休退学率、卒業率および未就業若年学生の就職率等の分析など、関係各部署が多面的な尺度で点検・評価し、各種の数値指標に基づいた質向上に努めていることが特徴である。

これらのうち、二〇二二年四月から導入した外部アクセスメントテスト（GPS-Academic）は、年に二回、全学年に対して定期的に継続実施しており、オンライン環境で自律的に学ぶ本学学生の特徴について興味深い考察結果が得られている。テスト結果を活用して年齢層別・職業別のスコア比較や、学内の成績データ等との掛け合わせ分析を行い、前年に受検した学生の経年変化を検証したところ、思考力総合、レジリエンス、リーダーシップ、コラボレーション、経験総合の五つの能力で、すべての数値が向上していた。在学生は、学年が上がるごとに各スコアが全般的に高まっており、受講を継続できている人ほど、これらのジェネリックスキルを伸ばしていることも確認できた。テスト受検後のインタビューも実施し、授業内外の活動による成長理由について詳しくヒアリングしている。筆者は、全国の他大学生の受検結果とも比較分析した資料を作成し、学内の内部質保証委員会やBIツールのダッシュボード等で教職員にデータ共有するとともに、学生にも全体結果を総括した「サイバー大学生の成長記録」のレポートを提供している。

その他の調査・分析結果についても、使命・

業務の効率化や最適化が不可避であるため、通信制大学は尚更と言ってもよい。このような情勢のなかで、教職員の一人ひとりが備えるべき知識やスキルは、今まさに大きな変貌を遂げつつあるのではなからうか。筆者自身が変化の激しい時代に追い付いていけるように、リスキリングまたはアップスキリングに努めていきたい。

教学マネジメントのための内部質保証

最後に、本学の教学マネジメントに関して概要のみを紹介する。株式会社立の大学だからといって、特例措置を受けて自由度の高い教育を実践できるかというと、必ずしもそのような制度ではない。大学設置や定員変更申請においては、内閣府による構造改革特別区域計画の審査で許可を経た上で、他の大学と同様に、文部科学省の大学設置・学校法人審議会で共通様式に従って認可が行われる。また、大学機関別認証評価についても、文部科学大臣が認証した評価機関による評価を七年以内に一度受審して、共通の基準で適合判定を受けなければならぬ点で同じである。会社法に即したコーポレート・ガバナンスを行い、年度の事業報告書および財務諸表を作成するとともに、監査法人による会計監査、監査役による監査も毎年受けているが、教学の運営に関しては、すべからず学校関連法規が適用される。

これらの状況から言えば、大学に求められる「質」とは、設置形態とは無関係であること。目的の実現に向けた教学マネジメントを推進するための基本情報として、重要な会議体等で教職員全体に随時共有しており、そこから得られた新たな課題に対して教職が組織横断的に立ち向かう学内の文化あるいは信念のようなものが存在する。振り返れば筆者自身、本学の開学当時から在籍して教員職から事務職員の役割まで双方を経験しながら、度重なる困難を教職協働で乗り越えてきたからこそ、このように感じているところがある。

冒頭でも述べたとおり、本学は株式会社を大学を設置し、インターネットのみを用いて授業を行うという特例措置の規制のなかにあり、今もなお大学業界において特異な存在であるかもしれない。しかし、それは本学にとって最大の特色でもあって、課された制約事項を成長のための糧にすべきであろうとポジティブに考える。多様なバックグラウンドを有する学生を幅広く受け入れる開かれた大学の使命として、一部の学生のみが満足できる支援やサービスに傾注するのではなく、全国にいる学生にとって可能な限り平等な環境を提供して包摂性を確保するためにどうあるべきか、オンライン上でどこまでできるか、法令遵守を前提にした上で既成概念や固定観念に縛られず、可能性を十分に追求していききたいというマインドである。

様々な取組に関する各論は、本学ホームページにおいて自己点検評価書や中期目標の進捗状況報告書を公表しているので、そちらをご参照いただきたい。