

## eラーニングを効果的に運営するための組織支援体制の必要性和その中の「職能」の重要性について

### About the Necessity of the Organization Support System to Administer e-Learning Effectively and the Importance of "the Professional Ability" of the Inside

宮原俊之<sup>\*1, \*2</sup> 鈴木克明<sup>\*2</sup> 阪井和男<sup>\*1</sup> 大森不二雄<sup>\*2</sup>  
 Toshiyuki MIYAHARA<sup>\*1, \*2</sup> Katsuaki SUZUKI<sup>\*2</sup> Kazuo SAKAI<sup>\*1</sup> Fujio OHMORI<sup>\*2</sup>  
<sup>\*1</sup> 明治大学 <sup>\*2</sup> 熊本大学大学院  
<sup>\*1</sup> Meiji University <sup>\*2</sup> Graduate School, Kumamoto University

あらまし：eラーニングは、授業教材の見直しや組織的な支援体制を設けるなど、活用方法によっては、対面授業以上の学習効果を得ることも可能である。そこで、本論文では、組織支援体制のモデルを策定し、そのモデルを活用して実証検証を行った結果を、アンケート結果の分析をとおして「職能」の重要性を中心に論じる。

キーワード：eラーニング、教育支援、組織設計、高等教育

#### 1. はじめに

文部科学省中央教育審議会が平成17年1月28日に発表した答申「我が国の高等教育の将来像」や、平成20年12月の総会で取りまとめられた答申「学士課程教育の構築に向けて」から、高等教育は「教育（活動）の多様化」に対応するために「教育改善（見直し）」を行うことが求められている。これらを実現するためには教育活動を構造化し役割分担を確実に行う必要がある。また、答申の中では「双方向型の学習の展開が重要」とも指摘されており、この両面を考慮したとき、eラーニングを活用した教育活動を効果的に実施することが一つの手段となることが期待されていることは明らかである。本論文では、eラーニング支援組織体制モデル「日本型大学モデル<sup>(1)</sup>（図1）」を利用した実証検証のアンケート結果分析（学生対象）をとおして「職能」の重要性を明らかにする。

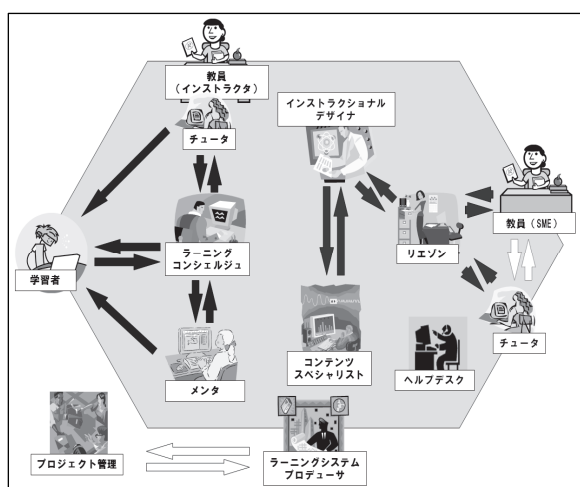


図1 日本型大学モデル

#### 3 実証実験による評価

##### 3.1 評価方法

評価は、インストラクショナルデザインを強く意識しつつも、教育におけるプロセスを評価する形で設定されている「教育システム評価<sup>(2)</sup>」を利用した。具体的な評価情報は、アンケートや成績、情報流通状況などであるが、今回は、アンケートの結果を中心に分析する。

##### 3.2 アンケート調査

明治大学で実施しているメディア授業<sup>(3)</sup>（eラーニング授業）を履修している学生を対象として実施した（表1）。質問項目としては、「顧客ロイヤリティ」を知るために活用され満足度を調査するために最適な究極の質問<sup>(4)</sup>（「この科目の受講を自分の信頼する人（友人等）に勧めますか？」を10点満点で問うもの）とその採点理由のみを必須とした。これは、必須項目を絞ることによる回答率アップを考慮し設定した。考察・評価については、上記質問項目のほかに、サポートの効果について尋ねた質問項目と、授業評価の3ポイント<sup>(5)</sup>：(1)授業方法（授業そのもの）、(2)学生が何を学んだか（学びたいことが学べたか）、(3)学生がその科目を好きになってくれたか（学問への興味）、を加え実施した。

表1 受講学生数

期間	科目数	受講学生数
2007年度後期	6	31
2008年度前期	6	110
2008年度後期	6	63

##### 3.3 アンケート結果と評価

図2に究極の質問の結果を示す。ここでその結果とし

て表している NPS 値とは「Net Promoter Score」といい、推奨値 (10, 9 点) の割合から批判者 (6 点以下) の割合を引いたものである。今回導入した日本型大学モデルは、先述した「教育活動を構造化し役割分担を確実に実行」ことを実現するために戦略的に職能を分化させているため、機能させるには、最低限すべての「職能」をそろえる必要がある。完璧な専門家が一人いればいつでも効果がでることはなく、「職能」を担うことができるスタッフを組み合わせることで、いつでも効果的な教育活動への支援を実現させることができるのである。そして、今回の実証実験結果から、たとえ、機能を分化した支援組織体制を構築したとしても、それだけでは効果はでないことがまさに確認できたのである。NPS 値や図3に示す支援スタッフが受講生に与える影響を尋ねた質問の結果が時間とともに改善していることからわかるように、支援スタッフが業務経験をとおり、機能し始めているのである。そして、これがまさに「職能」の必要さを示しているのである。ここでは割愛したが、授業評価の3ポイントの1つ「学びたいことが学べたか」についても、8割近くの学生が「学べた」と答えるに至っているほか、アンケートの自由記入欄には、支援スタッフのことを記述し

表2 成績分布

期間	成績	対面授業	メディア授業
2007 年度後期	S	14.3%	19.4%
	A	27.3%	29.0%
2008 年度前期	S	9.5%	26.4%
	A	22.9%	32.7%
2008 年度後期	S	19.7%	36.5%
	A	31.2%	19.0%

※同一科目, 同一科目数による

ている件数も増えており、支援スタッフの効果が浸透し始めていると考えられる。また、単位取得率も対面授業とほぼ同じであり、成績については表2とおおりメディア授業受講者の方が上位を占めている結果となった。

#### 4 まとめと今後の課題

今回の実証検証から e ラーニングを効果的に活用するためには、組織支援体制が必要であることに加えて、そこで効果的に機能する「職能」が重要であることが明確となった。職能を意識せず単に人を配置するだけでは、効果がでない。その組織支援体制でどのように、職能が機能できるかがわかれ道となる。今後は、一層、この職能を担える人材育成が、e ラーニングが効果的な教育方法として浸透できるかのカギになると考えられる。

一方で、教育改革は、今まで以上に早いサイクルで行われることが予想されているため、職能を分化することは重要となり、その分、1つ1つの職能は高いレベルを必要とせず、効果的に組み合わせることにより、力を発揮する仕組みとなる可能性もある。いずれにしても、改革の動きに合わせて、組織支援体制を変化対応させていく柔軟性が求められる。このことより、e ラーニングのさらなる質保証のためには、組織を統括するマネジメントも重要になるほか、常に側面からチェックするための方法や組織体制を確立していくことも重要な課題となる。

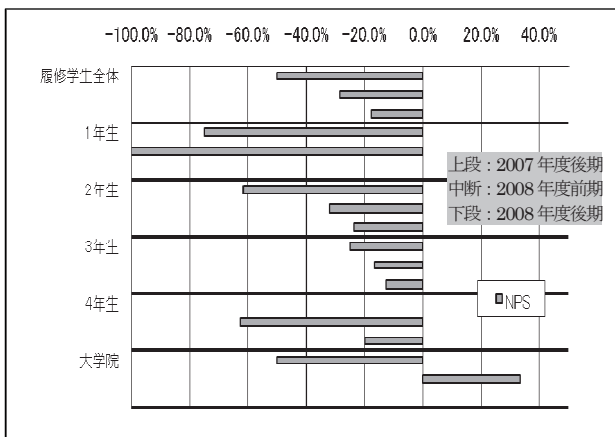


図2 究極の質問 NPS 値

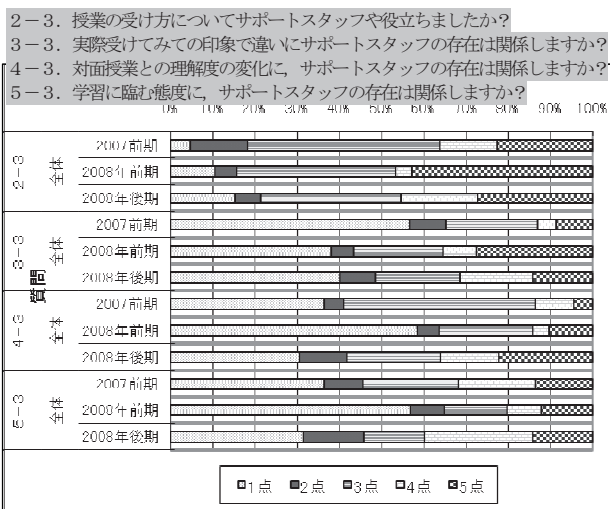


図3 サポートスタッフに係るアンケート回答

#### 参考文献

- (1) 宮原俊之, 「高等教育機関における e ラーニングを活用した教育活動の効果的な組織体制とマネジメントに関する研究」, 熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム専攻修士論文, 2008
- (2) R. M ガニエ・W. W ウェイジャー・K. C. グラス・J. M. ケラー, 『インストラクショナルデザインの原理』, 鈴木克明・岩崎信監訳, 北大路書房, pp42-45, pp. 397-398, 2007
- (3) 明治大学ユビキタスカレッジホームページ, <http://www.meiji.ac.jp/ubiq/>, 2008
- (4) フレッド・ライクヘルド, 『顧客ロイヤリティを知る「究極の質問」』, 堀新太郎監訳, ランダムハウス講談社, 2006. 9. 27
- (5) Robert Reiser, 「Effective Teaching: How to Plan and Present It: One Professor's Opinions」, リーサー教授大阪講演, 2007