修士論文

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

2006年4月入学

社会文化科学研究科教授システム学専攻修士課程

066 - G8114

宮 原 俊 之

指導: 大森不二雄教授

2008年3月

目次

第0章	要旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	_
第1章	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
第2章	高等教育機関の構造問題と e ラーニング特有の問題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
第3章	日本型大学モデルの提案・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1 5
第4章	日本型大学モデルの評価 1 (国内事例研究)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3 2
第5章	日本型大学モデルの評価 2 (実証実験)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5 4
第6章	まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1 3 0
第7章	今後の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1 3 9

<u>学生番号 066G8114</u> <u>氏 名 宮原 俊之</u>

修士論文(又は特定課題研究)要旨 (日本語)

題 目

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

要旨

現在、高等教育には「教育(活動)の多様化」への対応が求められている。そのために は「教育改善(見直し)」が必要であり、教育活動を構造化し役割分担を確実に行う必要が ある。そして、これは「eラーニングを利用した教育活動を高等教育機関に浸透させるに は組織体制が重要である」という点と多くを共にしており、eラーニングの戦略的導入が 効果的であるということが予想できる。これらのことを踏まえ、本研究は、前半で「効果 的な教育活動を行うための支援組織のモデルを提案する」ことを、後半で「提案したモデ ルの評価」を実施した。前半においては、高等教育機関の構造問題と e ラーニング特有の 問題点からも教育活動を構造化し役割分担する必要があることを把握し、青山学院大学が 発表した「e ラーニング専門家 5 職種」をベースに支援組織のモデル(以下、「日本型大学 モデル」という。)を策定し提案した。そして、後半では、事例研究と実証実験という二つ の方法でこの日本型大学モデルを評価し、基本的には有効であることを実証した。事例研 究は、国内の4大学にインタビューを実施し分析した。実証実験は、実際に日本型大学モ デルを大学における e ラーニングを活用した授業に適用し運営した。各種アンケートと各 専門家間での情報流通量と方向を測定することで、実際の動きを把握し、機能しているか どうかで評価した。有効な結果は出たものの改良すべき部分も発見されたことから、改良 に取り掛かり、本論文の最後に改良版の日本型大学モデルを提案した。今後は、さらに実 証実験と事例研究を進めるとともに、組織運営のマネジメントについても研究を深めてい く必要がある。

学生番号 066G8114 氏 名 宮原 俊之

修士論文(又は特定課題研究)要旨 (英語)

題 目

The Effective Organizational System and Management of Instructional Activities in the Use of e-Learning at Higher Education Institutions

要旨

Today higher education is required to be responsive to "the diversification of education (activities)". Therefore "improvement or review of education" is needed, and it is necessary to structure instructional activities, and to ensure the appropriate allocations of roles. This has much in common with the point that "the issue of organizational system is important in making instructional activities in the use of e-learning permeate higher education institutions", and we can predict that the strategic introduction of e-learning will be effective. On the basis of these arguments, this research has carried out "the proposal of the model of the supporting group to perform effective instructional activities" in the first half part, and "the evaluation of the proposed model" in the latter half part.

In the first half, I grasped that it was necessary I structured an instructional activity from problems peculiar to e-learning, and to share a role with the issue of structure of the higher education system and I devised the model (as follows Japanese model University model) of the supporting group and suggested "five e-learning expert types of job" that Aoyama Gakuin University announced to a base. And, in the latter half, I evaluated this Japanese model university model by two methods called a case study and the proof experiment and demonstrated a thing effective basically. I carried out an interview and analyzed the case study into domestic 4 University. The proof experiment really applied Japanese model University

model to the class that utilized e-learning of the university and administered it. I grasped real movement by measuring various questionnaires and the information traffic at each expert interval and a direction and evaluated it whether I functioned. Because as a result of being effective, the only part which you should have improved which appeared was discovered, I started improvement and suggested a Japan type university model of the improved version in the last of this article. Furthermore, I push forward a proof experiment and a case study, and it will be necessary to push forward a study about the management of the organization administration in future.

1 はじめに

1-1. 研究の背景

文部科学省から平成十三年文部科学省告示第五十一号(大学設置基準第二十五条第二項 の規定に基づく大学が履修させることができる授業等)が出されて以来、高等教育におけ る e ラーニングの活用は「図 1.1.1」「1]の通り徐々にではあるが確実に普及してきている。 しかし、それを効果的に活用できているという事例はまだ日本ではほとんど報告されてい ない。文部科学省中央審議会が平成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」の中で、『21 世紀は、新しい知識・情報・技術が政治・経済・文化をはじめ社 会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性を増す、いわゆる「知識基盤社会」 (knowledge-based society)の時代である』と述べ、高等教育機関の役割として、『分野や 水準の面においても、誰もがいつでも自らの選択により学ぶことのできる高等教育の整備、 すなわち、学習機会に着目した「ユニバーサル・アクセス」の実現が重要な課題である。』 とした。この「教育活動の多様化」に対応するためには、教育活動を構造化し役割分担を 確実に行う必要があり、組織に複雑さを持ちこむ必要がでてきた。そのためこの実現方法 の一つとして、e ラーニングは大きな期待を背負い、そして戦略的導入に弾みがつくので はという期待を多くの高等教育関係者が抱いた。しかし、結果として、この答申の中でも 述べている『ユニバーサル段階の高等教育が真に内実を伴ったものとなるためには、単に 全体規模だけでなく分野や水準の面においても、社会人等を含めた多様な学習者個々人の 様々な需要に対して高等教育全体で適切に学習機会を提供するとともに、学生支援の充実 等により学習環境を整えていくことが不可欠』という「支援の充実により学習環境」の整 備が、高等教育機関の構造的な問題により進まず、現在の効果的な活用事例が報告されて いない状況が続いている。高等教育機関の構造的な問題にeラーニング特有の問題も加わ り、現時点では、危機感を感じている教員や興味のある教員の手探りでの実施では、効果 測定を評価することには限界があり、足踏み状態が続いている。この現状を打破するため に、高等教育機関の構造的な問題と e ラーニング特有の問題を明らかにした上で、支援組 織に着目し、どのような体制を整備することで解決の糸口につなげることができるのかを 明らかにする。

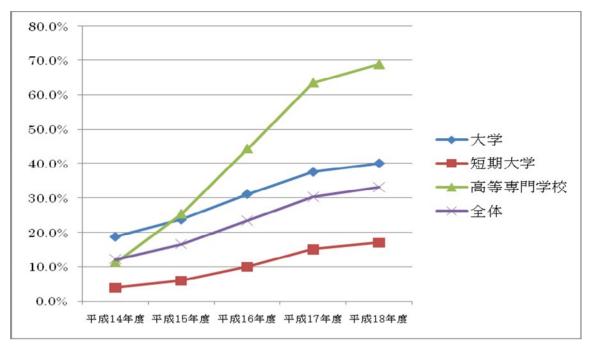


図1.1.1 高等教育機関におけるeラーニング実施機関数の全機関数に対する割合の推移[1]

1-2. 研究の目的

「研究の背景」でも述べたように、現在、高等教育に求められている「教育(活動)の多様化」に対応するためには「教育改善(見直し)」が必要であり、その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。そして、これは「e ラーニングを利用した教育活動を高等教育機関に浸透させるには組織体制が重要である」という点と多くを共にしており e ラーニングの戦略的導入が効果的であることが言えるのではないかと考えた。これらのことを踏まえ、本研究の目的は、「効果的な教育活動を行うための支援組織のモデルを提案する」ことに定める。そして、さらに組織体制が健全に機能することで目的の効果が得られることを示し、成果として「教育活動における e ラーニングの効果的な活用」の実現を目指すこととした。

1-3. 研究方法

下記の手順で研究を実施した。

i) 先行研究のレビュー

高等教育機関の構造問題とeラーニング特有の問題点について調査・整理することにより、高等教育機関における効果的なeラーニングの活用には組織体制が重要であることを示す。

ii) 組織体制の日本型大学モデルの提案と各専門家組織内での役割検討

先行事例の調査・整理結果から組織体制の日本型大学モデル(以下、単に「日本型 大学モデル」と呼ぶ)を提案し、各専門家の組織内での役割を明確にする。

iii) 日本型大学モデルのリッチピクチャー化

日本型大学モデルをリッチピクチャー化することで、各専門家のタスク・サービス を漏れなく明確化することができ、正確な評価につなげることができる。

- iv) 日本型大学モデルの評価
 - ・国内大学事例との比較

日本において e ラーニングを大規模に活用している高等教育機関の支援組織を事例 (収集方法はインタビュー)として取り上げ、日本型大学モデルと比較することで、 日本型大学モデルの問題点を把握するとともに修正ポイントを発見する。

・実証検討と評価

e ラーニングを活用した授業として実施している明治大学ユビキタスカレッジに 日本型大学モデルを適用し運用することを通して、日本型大学モデルを評価する。

v) モデル組織の問題点・改善点の把握

評価結果を受けて、日本型大学モデルの問題点・改善点を把握し、日本型大学モデルの見直しを検討する

1-4. 論文の構成

本論文の構成は次の通りである。

第0章 要旨

第1章 はじめに(本章)

第2章 高等教育機関の構造問題とe ラーニング特有の問題

第3章 日本型大学モデルの提案

第4章 日本型大学モデルの評価1 (国内事例研究)

第5章 日本型大学モデルの評価2 (実証実験)

第6章 まとめ

第7章 今後の課題

1-5. 用語の定義

本論文では、次の通り用語を定義する。

e ラーニング[2]:情報技術によるコミュニケーション・ネットワークなどを活用した 主体的な学習である。コンテンツは学習目的に従って編集され、学習者とコンテン ツ提供者との間に必要に応じてインタラクティブ性が確保されている。このインタ ラクティブ性とは、学習者が自らの意思で参加する機会が与えられ、人またはコン ピュータから学習を進めていくうえでの適切なインストラクションが適時与えられ ていることを指す。

2. 高等教育機関の構造問題と e ラーニング特有の問題

高等教育においてeラーニングを効果的に利用することを検討するとき、e ラーニング特有の問題ばかりに目が行きがちではあるが、実はこれが、高等教育機関にe ラーニングによる教育が定着しづらい原因の一つになっている。大森[1]は、「実践としてのe ラーニングが定着するためには、組織の人材構成、組織の意思決定過程などの再考が必要であり、大学の経営戦略の問題となる[2]」ことを正しいと評価し、「問われているのは、教育の『質保証』を可能にする『教育経営』『教育戦略』である」と述べている。これらは、「教育効果」のための「戦略」の不足を浮き彫りにするとともに、高等教育機関に「経営」が存在しないことを指しており、まさにこれが高等教育の構造的な問題であり、これらを無視してe ラーニングを効果的に利用することはできないのである。

そこで本章では、「高等教育機関の構造問題」と「e ラーニング特有の問題」について先行研究を基にまとめなおし、e ラーニング推進の支援体制を組織・確立化することによって改善が期待できることを明らかにする。

2-1. 高等教育機関の構造問題

日本の「高等教育機関における構造問題」そのものを研究しているものは、ほとんど存在しないが、先行研究のレビュー結果は興味深いものとなった。レビュー結果を「表 2.1.1」に示す。

表 2.1.1 高等教育機関の構造問題

文献	項目
吉田文・中原淳・田口真奈『大	・組織が設置されると環境も進む(pp. 18)

学eラーニングの経営戦略—成功の条件』東京電機大学出版局,2005.

- ・支援センターを設置するとともに、明確なポリシーをもち、
- e ラーニングに向けての環境整備することが必要 (pp. 19)
- ・教員の無理解や協力体制の欠如 (pp. 203)
- ・コンテンツ作成支援問題 (pp. 204)
- ・大学全体の IT 化やそのための学内体制の構築という観点が弱い (pp. 204)
- ・大学として IT をどう位置づけていくかポリシーが必要 (pp. 204)
- ・実践としてのeラーニングが定着するためには、組織の人材構成、組織の意思決定過程などの再考が必要であり、大学の経営戦略の問題となる (pp. 205)

大森不二雄「書評(吉田文, 田口真奈,中原淳[編著]『大 学 e ラーニングの経営戦略 一成功の条件ー』)」『教育社 会 学 研 究 』 第 78 集 , pp343-345, 2006.

- ・教育「効果」の前提として、教育「目標」がなければならず、 さらに、目標・プロセス(技術やコストを含む)・成果を統合す る「戦略」「ポリシー」こそもっとも重要である
- ・「実践としてのeラーニングが定着するためには、組織の人材構成、組織の意思決定過程などの再考が必要であり、大学の経営戦略の問題となる」との編者の指摘は正しい
- ・学内の既得権との衝突は避けられない。だから、経営戦略は なかなか進まない
- ・日本の高等教育の「質保証不在」ともいうべき状況は、目標・ プロセス・成果を連関させるシステム的アプローチの不在とい う点で、「経営不在」と相似形をなし、両者は密接に結びついて いる
- ・問われているのは、教育の「質保証」を可能にする「教育経営」「教育戦略」である

吉田文・中原淳・田口真奈『大学eラーニングの経営戦略―成功の条件』東京電機大学出版局, 2005.

【玉川大学の事例】

- ・IT 化が重要ではなく、大学としての教育の使命、目標を定めることが重要
- ・長期的な展望のもとに計画が立てられるべき

・変革に強制を伴わない

【青山学院大学の事例】

- ・学生の多くは受動的であり、「学ぶ」のではなく「教わる」伝 統的な学習者像をロールモデルとしている
- ・eラーニングに関する専門職の地位が確保されておらず、専 門職としてのeラーニング・プロフェッショナルがほとんど存 在しない
- ・教員が教授方法や教育成果を厳しく問われない
- ・高等教育における産官学連携が限定的である
- ・監督官庁である文部科学省の基準が存在する
- ・学期制など授業実施期間の制限がある
- ・成果保証の意識が希薄である

OECD 教育革新センター (編

著)、『高等教育におけるeラ

ーニング:国際事例の評価と

戦略』、東京電機大学出版局、

pp. 174-177、2005

<職員の課題>

- ・変化に対する教員/職員の抵抗
- 上級管理職の関与の欠如
- ・教育よりも研究の方が高い社会的評価と多額の報酬を得られるという認識、また不十分な教育を必ずしも深刻に受け止めない状態の持続
- ・教員/職員の時間の不足

<個々の教育機関に特有の課題>

- ・授業料の不在、そのため高等教育の成熟した市場の不在、そ して機関におけるマーケティング能力の欠如
- ・「キャンパス間の能力」の欠如
- ・独自に単位を認定する権限が親機関から与えられていないこ
- ・高等教育やより一般的な経済の及ぼす ICT の長期的影響に対する、利害関係者の懐疑的態度

吉田文『アメリカ高等教育に おけるeラーニング日本へ ・企業経営的な手法で運営されるこれらの組織形態は、教員の 共同統治によって運営されるという従来の姿とは異なってお の教訓』東京電機大学出版 局、pp227-236、2003. り、既存の価値に対して抵触している

教授システム学専攻設置科目「高等教育における e ラーニング」におけるディスカッションから、2007.

【大学の組織と役割】

大学はその起源を中世のギルドにまで遡る。ギルドは同一の プロフェッションに属する専門家の集まりであり、その流れを 汲む大学もまた教員の組織は職員組織と異なり専門家の集まり であって職員のような組織人の集まりではなかった。

時代は移り変わり、現在の高等教育の事例を分析する視点としての変数である領域を、組織形態、構成員、教育活動、および評価の5つに分けてとらえるならば、我が国の大学における組織形態もまた疎に結合した(Loosely coupled)と呼べるのかもしれない。そもそも「組織」には、社会的組織の場合、責任と権限が伴うと考えられるが大学の場合、構成員のうち、教員と職員とでは属する組織の構造がまったく異なっているのである。職員の組織には明確な階層構造があるのに対して、教員側には教授会があるだけであり、組織としての目標すら決めにくい実態がある。大学組織内でプロジェクトを立ち上げる場合、責任者がいないといえるような事態が起こる。それはなぜだろうか。教員組織には役割(Roles)を組織としては決めないで仕事をする慣習があるためである。熊本大学を例にとれば、成功している教材開発などは参画するメンバ個人の自律的目的意識により成功しているとのことである。

意思決定機関に目を向けてみると、大学としての意思決定機関があったとしても、実際の意思決定機関は学部の教授会となっている実態がある。しかも、教授会での採決に関する定量的基準、たとえば定員の3分の2以上の賛成といったルールが存在しても、長老教授による反対があると否決されるといった慣習が存在する例もある。このように教授会が事実上の意思決定機関となってしまっている現在の大学では、学部ごとの独立性

が強く、横の連携が取りづらい。これが、新しいことを始める ことの阻害要因となり、タイミングよい物事の実施を難しくし てしまっている。トップダウンによる実施も現状不可能なので ある。

【大学における IT ガバナンス】

IT が大学の教育活動に入ってきたことは大学組織へどのよ うな影響を与えたか。それは大きく次の2点だと考えられる。1 点目として、組織統治 (Governance) の側面から、IT を導入す ることで学部といった下部組織の壁を越えた技術面、財政面、 運営面の連係をせざるを得ない状況が生まれた結果、財政面の 問題や教授学習過程の問題がより明確になったこと、2 点目と して、IT の全学導入といったプロジェクトには巨額な投資が必 要である上に、技術の変化(例えば、システムの更改サイクル の短期化など) が発生するため、絶えず学外組織と接触するこ とが必要となったことである。また、ITによるサービスは複雑 化すればするほど統一性がとれなくなる。規模が大きくなれば、 その傾向は一層強くなるのである。ここまでくると、IT におけ る意識決定を誰がするかということつまり IT ガバナンスが重 要となることは容易に理解できるはずである。しかしながら、 日本の高等教育において、IT ガバナンスのリーダーシップをど うやって発揮するかは、大学組織のカルチャーと密接に関わっ ている現状がある。第2章でも述べたが、日本の大学の組織は 一般企業の組織構造とは違い、不自然な部分が多々ある。IT ガ バナンスを機能させ、大学教育を推進するためにも、現状を打 開する必要があり、「機能する」全学的な意思決定機関の構築を たとえ既得権を一部返上してでも実現するときが来ているので はないだろうか。

ここで示した高等教育機関における構造問題について共通している内容をまとめると 下記のポイントに絞ることができる。

- ・教育の「質保証」を可能にする「教育経営」「教育戦略」の不在
- ・「教育効果」のための「戦略」が不足している
- ・大学として IT をどう位置づけていくかポリシーがない
- IT ガバナンスの不在
- ・「集団的目的意識」が共有できていない
- ・大学としての教育の使命、目標が定められていない
- ・長期的な展望のもとに計画が立てられていない
- ・変革するためには強制を伴う必要が出てくるため、変革することができない
- ・変化を嫌う性質を持つ教員と職員の問題

そしてここから、「大組織における経営」と「小組織における協調性」という大きく2 つの課題がはっきりと浮かび上がってくる。よって、高等教育機関の構造的な問題は、

- ・「経営」が存在しない、もしくは、「経営が硬直的な官僚制」となっている
- ・「同僚制的」であるべき小組織が、個人主義的でバラバラになっている とまとめあげることができる。

2-2. e ラーニング特有の問題

次に、e ラーニング特有の問題について、先行研究の調査をまとめた(「表 2.2.1」)。日本においてe ラーニングは有効活用できていないというイメージがあるためか、その原因についての調査研究は数多く行われている。また、これらe ラーニングの特有の問題点の解決策として支援体制が不可欠であることを特徴的にまとめたものに阪井[5](「表 2.2.2」)のものがある。

表 2.2.1 e ラーニング特有の問題

文献	項目
OECD 教育革新センター(編	【eラーニング発展の障害】
著)、『高等教育における e ラ	<グッドプラクティスやプロトコルの欠如>
ーニング:国際事例の評価と	・オンライン教育に関するさまざな形式/選択における、広く認
戦略』、東京電機大学出版局、	められた「グットプラクティス」の欠如
pp. 174-177、2005	・広く認められた財務計画と e ラーニングの持続可能性に関す

る「グットプラクティス」の欠如

・広く認められ、国際的に採用される e ラーニングの技術的な プロトコルとインフラストラクチャの不在

<職員の課題>

・適切な技術を持った専門職員(例えば、ウェブデザイナやインストラクショナルデザイナ)を必要な人数だけ採用することに伴う困難

<教材/資源の不足>

- ・質の高い e ラーニング教材を開発する、適切で効果的な方法 の不在
- ・資金/資源の不足

<個々の教育機関に特有の課題>

- ・地域的なeラーニング開発の枠組みと、適切な地域的 ICT インフラストラクチャの欠如
- ・e ラーニングに (教育的な意味で)「大学で行われる伝統的な 学習の最良のもの」と同じ水準を保証したいという望み
- ・e ラーニングの発展における機関の実績をより明確化する必要性
- ・遠隔学習はいまだに社会から教育の有効な手段として幅広く 受け入れられていない

メディア教育開発センター、 「e ラーニング等の IT を活 用した教育に関する調査報 告書 (2006 年度)」、p42 図 2.4-21、2006 「IT 活用教育を導入しているが、e ラーニングを導入していない機関における e ラーニングを導入しない理由」の調査結果。 大学の回答を多い順に並べる。

- ・学内でeラーニングに対する関心が薄いから(26.7%)
- · e ラーニング導入のノウハウがないから (25.8%)
- ・導入にあたっての予算が不足しているから(24.4%)
- ・学内のインフラが整備されていないから(21.2%)
- ・実技科目等、e ラーニングになじまない授業が多いから(21.2%)

・コストに見合った効果が得られないから (13.4%) ・対面授業と比べて、eラーニングによる学習効果が低いから (11.1%)・一部の教員でシステムは構築したが、コンテンツ作成に時間 がかかっているため ・コンテンツ作成、システム運用に従事あるいは支援してくれ るスタッフがおらず全て担当教員の負担となる ・コンテンツ作成のサポートの不備 ・学生の意欲を持たせることと、学生がおこなったことをタイ ムリーに評価し、アドバイス、修正することが大切で、eラー ニングでは困難である ・国が補助した教材(例えば IPA 等が作成した教材) さえ、高 い導入費用が必要で使える教材が入手できない 吉田文・中原淳・田口真奈『大 ・秘訣を探る鍵:「技術・コスト・教育効果」(p196) 学eラーニングの経営戦略 ・教員の無理解や協力体制の欠如 (p203) 一成功の条件』東京電機大学 ・コンテンツ作成支援問題 (p204) 出版局 、2005. ・大学全体の IT 化やそのための学内体制の構築という観点が弱 い (p204) ・大学として IT をどう位置づけていくかポリシーが必要(p204) 吉田文・中原淳・田口真奈『大 【青山学院大学の事例】 学eラーニングの経営戦略 ・導入初期の物理的な問題 一成功の条件』東京電機大学 ・責任所在に関する問題 出版局 、pp69-73、2005. ・学習スタイルの問題 吉田文『アメリカ高等教育に ・学士課程学生に対するeラーニングに対しては、対面状況を おけるeラーニング日本へ 欠いた教育環境では人間形成に関わる社会化ができない ・スペシャリストとチームを組まなければ質の高い教材は作成 の教訓』東京電機大学出版 局、pp227-236、2003. できない ・eラーニングは、講義を教材という「物」にした。「物」に対 して発生する所有権や著作権は、講義をした教員にあるのか、

教員を雇用している大学にあるのか
・ e ラーニングの市場の大きさがいわれつつも、個々のコース
やプログラムについてみれば、コストに対するベネフィットは
あるというほどにはならないことが明らかになりつつある。そ
して、 e ラーニングのコースやプログラムは、対面教育のそれ
と比して決して廉価に販売されているわけではなく、その授業
料は、対面教育のプログラムよりも高い場合が多い。

・需要・供給構造がどうであれ、e ラーニングのコストとその 教育の質の問題は、日本にとってもアメリカにとっても大きな 課題になろう

表 2.2.2 e ラーニングのメリット・デメリット[3]

メリット	デメリット	改善策
インターネット利用で時	リアルなコミュニケーシ	対面授業も取り入れたブレンディッド
空間の制約を超える	ョンが希薄になる	ラーニングを採用する
		電子掲示板等を活用し、教育コーチと
		ともに指導する
		アドバイザーやメンタなどの学習支援
		体制を構築する
	パソコンやインターネッ	サポートデスクによるワンストップサ
	トに習熟していなくては	ービスを提供する
	ならない	
チームワークで教材準備	支援体制の確立に経費が	支援体制の設置を教育改革活動の一環
やコース構築ができる	かかる	として位置づける
(アートとしての教育か	コース構築に教員の負担	参画教員にインセンティブを与える
らシステマティックな教	が大きい	
育へ)	著作権処理が煩雑である	知財処理を担当する専門チームを設置
		する
	構築・支援業務が固定化	業務に将来的な研究取り組みも含める

	しやすい	
FD への契機を与える	創発型のゼミ式少人数授	講演型・訓練型の授業から適用する
	業の代替にはならない	創発型への適用は研究として取り組む
		枠組みを作る

ここで示したeラーニング特有の問題を共通している内容をなどでまとめると下記のポイントに絞ることができる。

- ・導入・運用・活用方法に対するノウハウ不足 技術(教材作成・コース設計構築など)、運営、支援(利用者支援、学習者支援など)
- 教員/職員の問題支援体制の不備、権利問題

・コスト

- ・学習効果への不安 コミュニケーション希薄化、質保証、学習者支援(ドロップアウト防止、モチベー ション維持)
- 新規投資への不安(システム、人件費など)、新たなスタッフの雇用問題(専門家の導入)

また鈴木[4]は、「『いつでも・どこでも・誰でも』学習できるというのがeラーニングのメリットであるが、それは同時に、『いつになっても・どこにいても・誰も』学習しない危険性を示唆している。」と指摘し、「学習者にすべてを任せるのではなく、学習者中心にしながらもさまざまな形での学習支援をデザインしていくことが可能であるし、それを実行していく必要がある。」としている。ここでいう「学習者中心」とは、近年 ID においても e ラーニングにおいても重要視されるようになってきた部分であり、米国学術研究推進会議が示している「学習環境のデザイン[4] (表 2.2.3)」の最初の原則としても明記されている。

これらから、「e ラーニングを利用した教育活動には組織体制が重要である」ということは明らかであり、さらに、この組織体制を多様化する教育に対して機能させるためには職能を分化し役割を分担することが求められる。

表 2.2.3 学習環境のデザイン[4]

原則	学翌	学習者が教室に持ち込んでくる既有知識・スキル・態度・興味関心などに
	学習者中心	最新の注意をはらう。個別学習と協同学習のどちらを好むかは個人差があ
	心	ること。自分の知能を固定的に捉えている学習者は学びよりも成績を気に
		すること。ある程度は挑戦的だがすぐに諦めてしまわないような「ほどよ
		い難易度」の課題を与えること。
原 則 2	知識	何を教えるのか(教育内容)だけでなく、「なぜそれを教えるのか」や「学
$\frac{2}{2}$	中心	力とはなにか」にも注意をはらう。体制化された知識を得るためには深い
		理解が必要で、薄っぺらい事実を幅広くカバーすることに終始しないこと。
		熱心に取り組んでいることと理解しながら取り組んでいることの違いに敏
		感であること。
原則	評価	教え手と学び手の両方が、学習過程の進歩を可視化してモニターする。評
3	中心	価をしないと気づかないような問題点を洗い出し、学習者相互が対外に良
		い影響を及ぼす効果をねらう。評価は点数をつけるためでなく、そのあと
		の探究と指導の方向性を探る道具として使う。
原則	共同	ともに学びあう仲間意識や規範の成立が必要。学校が地域に開かれている
4	体中	必要もある。「わからない場合は他人に知られないようにする」という社会
	心	規範ではなく、「難しい問題にも挑戦し、失敗したらやり直せばよい」とか
		「自分の考えや疑問を自由に表現しても構わない」という社会規範を共有
		する。

2-3. 高等教育機関の構造問題と e ラーニング特有の問題の整理

ここまでの第2章で述べてきたことを、高等教育機関における効果的なeラーニングの 活用という観点から整理する。

高等教育機関にeラーニングによる教育が定着しづらい原因の一つになっている理由として、高等教育機関の構造的な問題があげられることは間違いなく、実践としてのeラーニングが定着するためには、組織の人材構成、組織の意思決定過程などの再考が必要となる。まさにこれは大学の経営戦略と密接に関係するものである。そして、この高等教育機関で、効果的にeラーニングを活用した教育を進めていくためには、職能を分化し役割を分担するeラーニング推進のための支援組織体制を確立することが必要であり、このこと

によって現在求められている「教育の多様化」にも対応できると考える。しかしながら、 現状では、この支援組織体制の確立に対するノウハウが不足している。第3章以降で、日 本型大学モデルの提案とその評価を通して、支援組織体制のあり方について議論を進めて いく。

また、この整理では特に触れなかったeラーニングの大きな問題点の一つであるコストへの理解については、eラーニングを導入した教育効果が明らかになれば、必然的に経営層の意識改革が実現できると考えている。

3. 日本型大学モデルの提案

前章の先行研究(文献)レビューを受けて、日本型大学モデルを提案する。日本型大学モデルの提案にあたっては、「e ラーニング専門家 5 職種[1]」を基本とし、より高等教育機関においてe ラーニングを利用した教育活動を浸透させるための組織体制となるように発展させる。e ラーニング運営に必要な人材について述べている研究は複数存在するが、定義があまり違いすぎる。この「e ラーニング専門家 5 職種」は、Aoyama&Asia E-learning Network の研究成果を引き継ぎ、青山学院大学総合研究所に設置されたe ラーニング人材育成研究センター(eLPCO)が、「最低限、e ラーニングコースを開発、運営するうえで必要なe ラーニング専門家」としてまとめているものであり、基本とするにはふさわしいと考えた。

3-1. 基本となる「e ラーニング専門家 5 職種」

「eラーニング専門家 5 職種」は、表 3.1.1 に示す通り、eラーニングの分析・設計・評価段階のリーダであるインストラクショナルデザイナ、開発段階のリーダであるコンテンツスペシャリスト、実施段階のリーダであるラーニングシステムプロデューサ、対学習者の責任者となり学習評価を行うインストラクタ、e ラーニングにおける学習者に対して動機付けを中心に行う責任者であるメンタと定義し、持ち場を割り当てられた職責・タスクの責任者として遂行する担当者である「主担当」と主担当と協働して業務を行う者である「副担当」に分けて図 3.1.2 のように表現している。また、この「e ラーニング専門家 5 職種」は、高等教育機関だけでなく企業など e ラーニング運営を行っている機関すべてに共通するものとして定義されているため、日本型大学モデルの提案にあたっては、この点は考慮すべき点であると判断した。

表 3.1.1 e ラーニング専門家の職名と人材像[1]

インストラクショナルデザ	I Dを用いて、ニーズ調査などの分析に基づき、e ラーニング
イナ	コースを設計、評価する専門家
コンテンツスペシャリスト	インストラクショナルデザイナによる e ラーニングコース設計
	を反映し、適用すべきメディアの特徴を踏まえた教材を制作す
	る専門家
インストラクタ	授業を通じて教授活動を行ったり、学習評価を行う専門家
メンタ	学習者に対する質疑応答や情意面からの学習支援を行い、主体
	的な学習に対する動機付けを中心に行う専門家
ラーニングシステムプロデ	ラーニングシステム全般の運営や、e ラーニングコースの円滑
ューサ	な実施のためのインストラクタ・メンタの支援を行う専門家。
	さらに新たなeラーニングシステムの導入の際には、その設計
	などに積極的に関与する

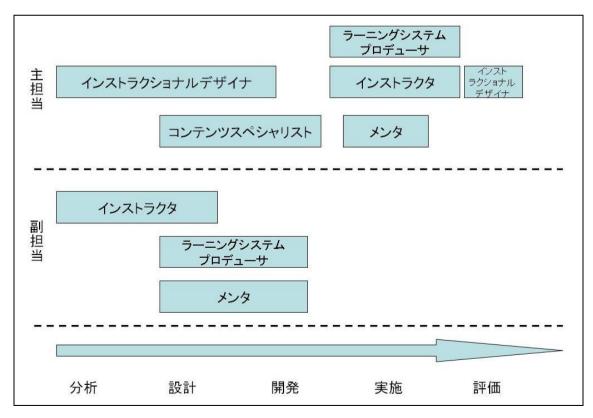


図 3.1.2 e ラーニング専門家の持ち場[1]

次に、ここまで説明してきた「eラーニング専門家5職種」を高等教育機関における組

織体制をイメージしつつ、情報流通の視覚化を意識した配置を行った(図 3.1.3)。この配置図と「e ラーニング 5 職種の人材像と持ち場」とにより、「e ラーニング専門家 5 職種」をどのように発展させることが必要であるかを捉えることが容易となる。

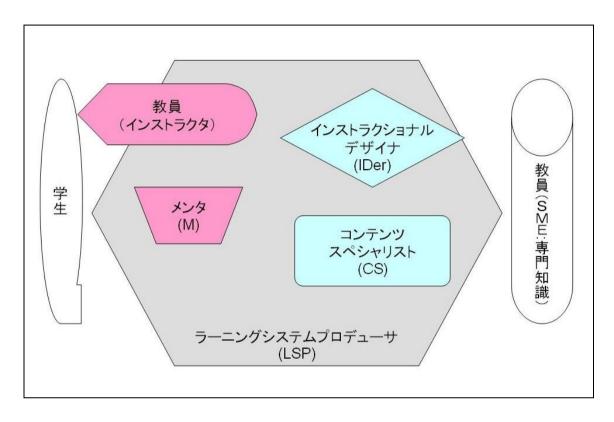


図 3.1.3 e ラーニング専門家 5 職種の展開

3-2. 基本となる「e ラーニング専門家 5 職種」の発展

第2章までで述べてきたように、高等教育におけるeラーニングの活用には十分な注意が必要である。eラーニングを単に新しい教育手段として捉えるだけでは、従来の通信教育(留年多発・卒業率低下)となんら変わりはなく、教員の個人芸であった教授法をチーム活動に再編し、教員から学生への一方向だったものを常に教員へフィードバックがかかるような教授活動に変化させ、教育効果を上げることが可能な体制を整える必要がある。その点において「eラーニング専門家5職種」は、それを意識していると考えられる。しかし、高等教育機関と考えた場合、あまりに多様な学生に対応する必要があり、規模の拡大とともに専門家が負担増になる恐れがある。

そこで、この「e ラーニング専門家 5 職種」を下記の観点について、次の3つの視点: (1) 学生側から、(2) 教員側から、(3) 専門家を下支えする側から――からチェックすることで発展の方向性を検討した。

- ・規模の拡大に対応するスケーラビリティの確保
- ・e ラーニング専門家に過重負荷をかけず、専門家が専門分野を確実に機能させることを可能とする仕組みを構築
- ・学生・教員へのワンストップサービスの実現
- コミュニケーションループの確保
- ・教員の権威的地位に負けない組織作り

(1) 学生側からの視点でチェックする

「e ラーニング専門家 5 職種」では、学習支援は「メンタ」が対応することになっている。しかしながら、規模の拡大とともに負担が増えることにより、本来メンタが専門家として確実に行うべき動機付けが不十分となる危険性が考えられる。そこで、メンタの機能を分化し、学習支援を行う専門家「チュータ」を導入することにより、スケーラビリティの確保を実現する。しかしながら、これは学生側からの視点から見た場合、なにか学生側からアクションを起こす際に、選択肢が一つ増えることになる。このことにより、学生側に細かい切り分けを求めることになり、学習者中心の設計からは逆に離れる結果になる(図 3. 2. 1)。そこで、スケーラビリティの確保しつつ、学生に対するワンストップサービスを実現するために、「ラーニングコンシェルジュ」なる専門家を配置する(図 3. 2. 2)。ラーニングコンシェルジュは、学生からの問合せを一手に引き受ける。これは、今まで潜在的に学習者へ与えていた「システムトラブル」と「学習支援を受けるべきこと」の切り分けに対するストレスの解消にも貢献できる。また、ラーニングコンシェルジュが入り常に情報の流通をチェックすることで、コミュニケーションループを確保することも可能となる。

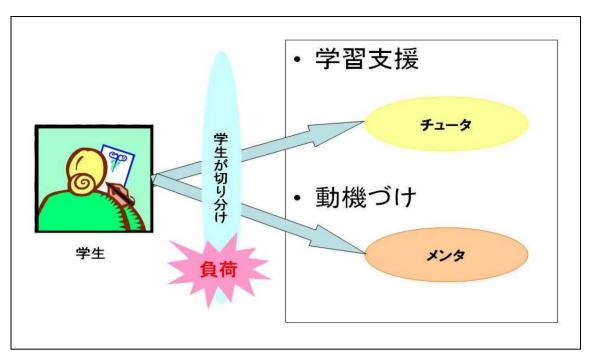


図3.2.1 学習支援と動機付けの関係

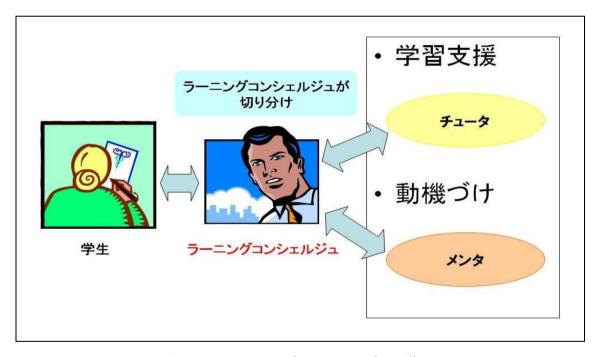


図3.2.2 ラーニングコンシェルジュの導入

(2) 教員側からの視点でチェックする

教員側からの視点で見たとき「e ラーニング専門家 5 職種」の「インストラクショ ナルデザイナ・コンテンツスペシャリスト」、(1)で導入した「チュータ」の3者に 対して、教員が切り分けをした上で、アクションを起こす必要がでてくる。これは、 すでに負荷の増大につながることであり、ここにさらに規模拡大を考慮したとき、機 能不全に陥る危険性が大きくなる(図 3.2.3)。そこで、スケーラビリティの確保しつ つ、教員に対するワンストップサービスを実現するために、「リエゾン」なる専門家を配置する(図 3. 2. 4)。リエゾンは、教員からの問合せを一手に引き受けることになり、今まで潜在的に与えていた「システムトラブル」との切り分けに対するストレスの解消にも貢献できる。また、リエゾンが入り常に情報の流通をチェックすることで、コミュニケーションループを確保することも可能となる。

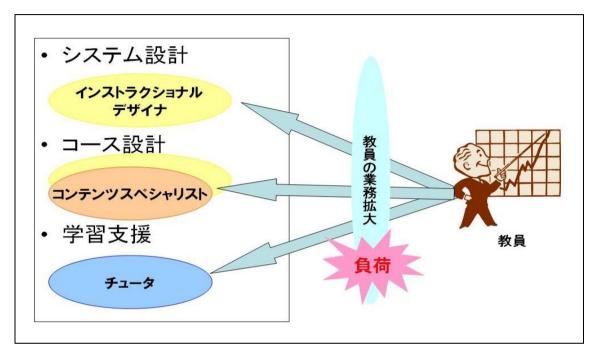


図 3.2.3 e ラーニング専門家 5 職種の課題 1

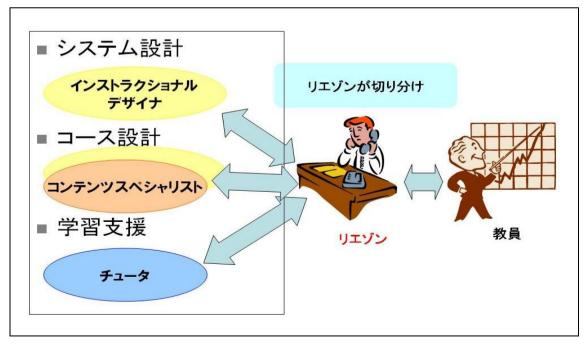


図 3.2.4 リエゾンの導入

(3) 専門家を下支えする側からの視点でチェックする

独立性の高い専門業務については、より専門性の高い特化した専門家を組み込むことでスケーラビリティを確保する。具体的には、メンタに「臨床心理士、精神科医、 弁護士等」、コンテンツスペシャリストに「知的処理担当」を配置することである。

上記3つの視点から見てきたが、その他に、観点の一つになっていた「教員の権威的地位に負けない組織作り」も意識する必要があり、インストラクショナルデザイナ側に「教務担当教員」を、メンタ側に「学生担当教員」を配置することで確保することを可能とする。

3-3. 日本型大学モデルの提案

ここまで述べてきたように、「e ラーニング専門家 5 職種」に加えて、学生とメンタ・チュータの間に入る「ラーニングコンシェルジュ」や、教員とインストラクショナルデザイナ・コンテンツスペシャリスト・チュータの間に入る「リエゾン」、専門家を下支えする「知財処理担当や弁護士、心理療養士等」を戦略的に配置することで、様々な状況に対しても、それぞれの専門家の機能を保証することを実現できる。そこでこの組織モデルを日本の高等教育機関においてe ラーニングを効果的に活用する際の理想的な組織体制「日本型大学モデル」と呼ぶこととする。これを、「e ラーニング専門家 5 職種」を高等教育機関における組織体制をイメージしつつ、情報流通の視覚化を意識した配置を行った図3.1.3に加えて描きなおすと図3.3.1の通り表すことができる。中央の6角形は、ラーニングシステムプロデューサの運営を統括する立場をイメージしている。

また、この日本型大学モデルは、表 3. 3. 2[2]に示すとおり、ID の観点[3]: (1) 対象者・目的・利用環境、(2)システム設計(構成要素とその妥当性など)、(3)コース設計(構造・系列化と学習制御についてなど)、(4)学習支援設計(学習課題の特徴と学習プロセスの支援状況についてなど)、(5)動機づけ設計(想定される学習者の特徴と動機づけの適切性についてなど)、(6)自己管理学習支援(学習観の変革をサポートしているかどうかについてなど)――においても、ID で求められる「それぞれの機能を保証すること」を網羅しており有効であることを確認できる。

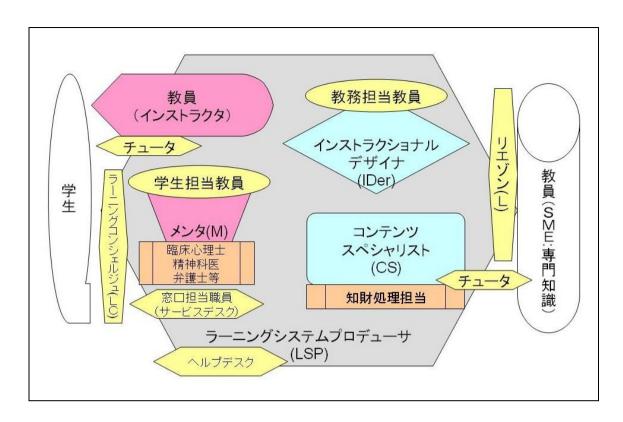


図 3.3.1 日本型大学モデル

表 3.3.2 ID の観点と視点の関係

ID評価 視点	1.対象者、 目的、利用 環境	2. システム 設計	3. コース 設計	4. 学習支 援設計	5. 動機づ け設計	6. 自己管 理学習支 援
学生側から				0	0	\bigcirc
教員側から		0	0	0		
専門家を下支え する側から	0	0	0	<u></u>	0	

3-4. 専門家の役割分析

図 3.3.1 で示した日本型大学モデルを有効的に機能させ定着させるためには、日本型大学モデルに現れる専門家とその役割を明確にする必要がある。それを表 3.4.1 ([4]を一部修正) に示す。

表 3.4.1 専門家の役割

専門家	役割
教科教員	・教授すべき科目のシラバスと科目情報を、リエゾン経由でユビ
	キタスカレッジ事務局に提出する。
	・eラーニングのための科目素材を、リエゾン経由でインストラ
	クショナルデザイナに提供する。
	・科目素材を科目コンテンツに生成する過程においての、内容確
	認と誤記修正を行う。
	・ e ラーニングもしくは対面学習での教授行為を行う。
	・チュータが対応不可能な、教授行為に対する質疑応答の対応を
	行う。
	・教授行為に対応した、学生の学習度評価を行う。
	・科目コンテンツの事後評価を行う。
ラーニングコンシェルジ	・相談対応として、以下の相談を学生から受付け、専門家に切り
ı (LC)	分け、回答を得る。ただし、問合せ対応情報に類似回答があれば、
	その適用を判断し返答に用いる場合もある。
	一学習内容の質問は、チュータに回答の依頼を行う。
	ーチュータが回答不可能な学習内容の質問は、教科教員に回
	答の依頼を行う。
	- 履修相談は、メンタに回答の依頼を行う。
	一進路相談は、メンタに回答の依頼を行う。
	一就職相談は、メンタに回答の依頼を行う。
	ー学習動機付けは、メンタに回答の依頼を行う。
	一その他、各種悩み事の受付は、メンタに回答の依頼を行う。
	-図書の確保は図書館を紹介し、学校施設や備品の利用につ
	いては学生部を紹介する。この2点についてはワンストップサー
	ビスではない。
	・専門家からの回答を学生に戻し、相談対応の結果を「問合せ対
	応情報」に記録する。ただし学生担当教員が関わった相談につい

Ī	
	ては、その限りではない。
	・学生支援チームの一員として、会議に参加し、問題意識の共有
	や問題解決を行う。
	・(将来的には)チーフラーニングコンシェルジュのみ、他作業
	チームの会議に出席することがある。
チュータ	・教科教員と調整の上、「科目素材」を作成し、リエゾン経由で
	IDer に提出する。
	・教科教員と調整の上、「他者著作物申請一覧」を作成し、リエ
	ゾン経由でユビキタスカレッジ事務局に提出する。
	・相談対応として、学習内容に関する学生からの質問をラーニン
	グコンシェルジュ経由で受付け、内容を検討し、ラーニングコン
	シェルジュへ回答する。ただし回答できない内容の場合は、その
	旨をラーニングコンシェルジュへ返答する。
	・(将来的には)チーフチュータのみ、他作業チームの会議に出
	席することがある。
メンタ	・以下の学生からの相談をラーニングコンシェルジュ(LC)経由
	で受付け、内容を検討し、ラーニングコンシェルジュへ回答する。
	ただし回答できない内容の場合は、当該相談を学生担当教員へ依
	頼した旨をラーニングコンシェルジュへ返答する。
	ー履修相談、進路相談、就職相談は、内容を検討し、LC へ回
	答する。
	ー学習動機付けは、内容を検討し、LC へ回答する。
	ーその他、各種悩み事についても、内容を検討し、LC へ回答
	する。
	ーメンタが回答できないものは、学生担当教員と相談の上、
	学生担当教員にその処理を依頼することがある。
	・回答作成の際には、「問合せ対応情報」を検索する。なお「問
	合せ対応情報」への内容の入力や修正は LC が行うため、「問合せ
	 対応情報」に誤記等が発見された場合は、その報告を LC に行う。
	Minitary (Circulation Control of

リエゾン

- ・相談対応として、以下の相談を教科教員から受付け、専門家に 切り分け、回答を得る。ただし、問合せ対応情報に類似回答があれば、その適用を判断し返答に用いる場合もある。
 - -科目素材作成に関する質問は、IDer に回答の依頼を行う。
- ー科目コンテンツ確認に関する質問は、IDer に回答の依頼を 行う。
- -他社著作物リストに関する相談は、ユビキタスカレッジ事 務局に回答の依頼を行う。
- -システム利用に関する質問は、ヘルプデスクに回答の依頼 を行う。
- ・専門家からの回答を教科教員に戻し、相談対応の結果を「問合 せ対応情報」に記録する。ただし教務担当教員が関わった相談に ついては、その限りではない。
- ・科目コンテンツ作成対応として、以下の情報および資料を教科 教員から受付け、専門家に橋渡しする。その際、教科教員からの 提出の進捗管理を行う。また教科教員に対して科目コンテンツ確 認の日時連絡を行うが、科目コンテンツの内容確認そのものは、 LMS のプレビュー機能にて行う。
- 教科教員が作成したシラバスを入手し、ユビキタスカレッジ事務局に提出する。
 - -教科教員が作成した科目素材を入手し、IDer に提出する。
- 教科教員が作成した他社著作物リストを入手し、ユビキタスカレッジ事務局に提出する。
- IDer から差し戻された科目素材を、教科教員に差し戻し理由と共に受け渡す。
- ーIDer および CS により作成された科目コンテンツの数講義 分の、内容確認開始日時を、教科教員に連絡し、確認終了までの 進捗管理を行う。なお、科目コンテンツ確認の際には、必要に応 じて会議を招集・開催し、直接打ち合わせを交えた確認を行う場

	合もある。
	ーその他、教科教員および IDer から発生した、科目コンテン
	ツ作成に関わる疑義事項の全体調整を行い、必要であれば議事録
	や、「問合せ対応情報」に記録する。
	・専門家支援チームの一員として、会議に参加し、問題意識の共
	有や問題解決を行う。
	・(将来的には)チーフリエゾンのみ、他作業チームの会議に出
	席することがある。
ヘルプデスク	・ユビキタスカレッジ運営に必要な「LMS の運用」を中心とした
	業務を行う。
	・LMS の運用のみならず、ユビキタスカレッジに関わる人員のコ
	ンピュータートラブル全般に関する質問先となる。各トラブルに
	対して技術的な解決を行う。
サポートデスク	・大学全般の運営に必要なサポート業務を行うが、「備品の貸与
	管理」を中心とした業務を行う。
	・「サポートデスク」は大学既存の組織であり、その調達行為は
	従来の組織が行う。
インストラクショナルデ	・科目コンテンツの設計および評価を中心とした業務を行う。
ザイナ (IDer)	・科目コンテンツの設計では、リエゾン経由で入手したシラバス
	や科目素材を基に、科目コンテンツの設計を行う。設計の際には
	インストラクショナルデザインに基づく情報分析を行い、あわせ
	てユーザインターフェース標準フォーマットの定義も行う。
	・設計された科目コンテンツは、IDerからCSへ作成依頼を行う。
	その際には科目素材および関連情報が CS に渡される。CS の作業
	進捗は IDer により管理される。
	・CS により作成された科目コンテンツは、IDer の許可の後、教科
	教員により、その内容を確認される。
	・実施の終了した科目コンテンツは、次半期にその内容を IDer
	および教科教員により評価される。

コンテンツスペシャリス ・科目コンテンツの作成および修正を中心とした業務を行う。 ・科目コンテンツの作成では、IDer 経由で入手したシラバスや科 ト (CS) 目素材、コンテンツ設計に関わる情報などを基に、科目コンテン ツの作成を行う。 ・作成された科目コンテンツは、CSによりLMSに登録され、IDer がその内容をはじめに確認する。 ・科目コンテンツの修正は、IDerからの依頼により行う。修正に は2つあり、科目コンテンツ作成時に発生する修正と、科目コン テンツの内容そのものに関わる修正がある。後者については科目 コンテンツの評価後、教科教員もしくは評価担当教員からの要求 により、IDer が再度設計を行った後に修正となる。 ラーニングシステムプロ ・ラーニングシステム全般の運営に対する一連の責務を担う。 デューサ ・運営を円滑に行うために、全専門家を対象とした情報の共有や 課題の収集を行う。 ・情報や課題から次期ラーニングシステムについての構想策定や 設計を行う。 ・全専門家に対する「相談相手」としての役割を担う。 ・実施される会議には、基本的にすべて出席する。 教務担当教員 ・教科教員が作成する「科目コンテンツ」作成時における各種問 題の「解決役」としての役割を担う。つまり教科教員やリエゾン から挙げられる、科目コンテンツ作成時の各種問題(納期の問題、 作成コストの問題など)の解決を行うといった一連の責務を担う。 ・リエゾンが解決できない、科目コンテンツ開発に関する調整や 問題解決(納期や品質に関する教科教員への指導)を行う。 ・教科教員の疑問で、リエゾン経由では扱えない内容(コストな どの調整)の判断と解決を行う。 ・対応記録については、教科教員の機微な情報を含むことが想定 されるため、教務担当教員単独で記録を残す。この記録は教務担

当教員、評価担当教員以外には外部公開しないことを原則とする。

学生担当教員	・学生の「相談相手」としての役割を担う。つまり学生の各種相
	談(履修・進路相談、学習同期付け等)を行うといった一連の責
	務を担う。
	・一次的には、学生の相談はラーニングコンシェルジュ(LC)に
	投げられ、LC からメンタに情報転送される。そのため学生担当教
	員が稼動する場合は、メンタにて学生からの相談に対応できない
	場合となる。この場合の対応記録は、個人の機微な情報を含むこ
	とが想定されるため、メンタと共に記録を残し、共有する。この
	記録は学生担当教員、メンタ、学生部以外には外部公開しないこ
	とを原則とする。
臨床心理士、精神科医、	・メンタが解決・対応できない学生からの精神的な悩みや法的な
弁護士	問題について、調整や解決を行う。
	・専門家が専門分野を確実に機能させることを可能とする仕組み
	の一つ。
知財処理担当	・教科教員からの申請(リエゾン、コンテンツスペシャリスト経
	由で入手した、他者著作物申請一覧)に従い、知財・他者著作物
	利用に関する申請、もしくは外部業者に申請代行を依頼し、実施
	する。
	・知財・他者著作物利用に関する申請の許可、不許可の情報入手
	と、リエゾン経由での教科教員へのフィードバックを行い、コン
	テンツスペシャリストに報告する。
	・専門家が専門分野を確実に機能させることを可能とする仕組み
	の一つ。

3-5. 日本型大学モデルのリッチピクチャー化

3 - 5 - 1. リッチピクチャー

妹尾ら[5]は、「リッチピクチャーとは、状況の構造・過程・関係・論点を絵や図表に表現したもので、SSMのテクニックのひとつである。特に形式はなく、思いついたままに図解することによって、状況についての理解が深まり、新しく気づいたり発見したりすることができる」とし、「これを繰り返していくプロセスの中で、深い洞察と豊富

な情報を得ることができ、何を問題意識として持っているかということを、より深く、 多面的に捉えることが可能になる」と述べている。

また、長岡[6]は、リッチピクチャーを描くねらいとしては、下記の3点をあげ、

- ・問題状況の知覚・認識を表現する。
- ・描くことを通じて、状況についての様々な発見を行い、それを通じて探索と学習 を進める。
- ・様々な「活動システム」の源(基本定義の源泉)

描く際のコツとして下記の3つの要素を折り込み、状況を描くべきだと述べている。

- · Structure 構造
- ・Process 過程(活動の手順など)
- ・Climate 風土・雰囲気

3-5-2. リッチピクチャーによる日本型大学モデルの明確化

リッチピクチャーで図 3.3.1 において示した日本型大学モデルを描きなおすことは、 リッチピクチャーの特性である「状況についての理解が深まり、新しく気づいたり発見 したりすることができ、これを繰り返していくプロセスの中で、深い洞察と豊富な情報 を得ることができ、何を問題意識として持っているかということを、より深く、多面的 に捉えることが可能になる」を有効活用することができ、組織評価の制度を向上させる ことを可能とする。そして、その結果、評価を通して日本型大学モデルをより実務的に 見直し・改良することができるようになるのである。

3-5-3. 日本型大学モデルをリッチピクチャーで描く

図3.3.1において日本型大学モデルを描きなおし、図3.5.1に示す。矢印は情報流通の流れを、噴出しは赤が情報流通先に願うこと、青が各専門家自身が考えていることである。このリッチピクチャーは、繰り返し描きなおすことにより変化していくべきものであり、固定化されるべきものではない。評価を通して、実際には想像できなかった専門家の考えや情報の流れ、新たな専門家を描き込んでいくことで、より理想的な日本型大学モデルに近づくけることができるのである。なお、日本型大学モデルの重要なポイントである「学生・教員へのワンストップサービスの実現」を図3.5.2に「コミュニケーションループの確保」を図3.5.3に、全体の日本型大学モデルリッチピクチャーに描

ききれなかった「学生担当教員と教務担当教員」を図 3.5.4 に「下支えする専門家」を図 3.5.5 に表した。

次の章以降、この日本型大学モデルを評価し、その結果をまとめることとする。

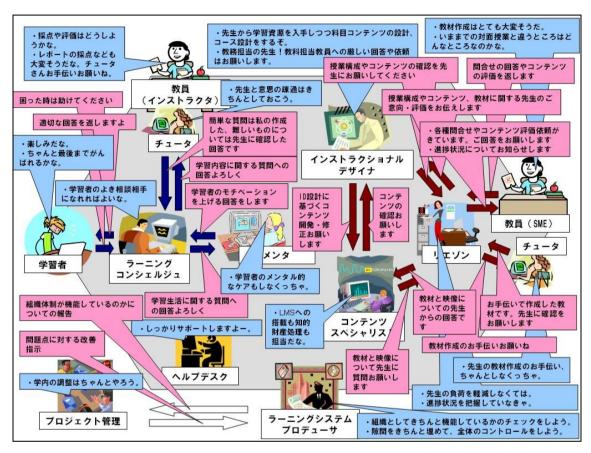


図 3.5.1 日本型大学モデルのリッチピクチャー



図3.5.2 ワンストップサービスの実現

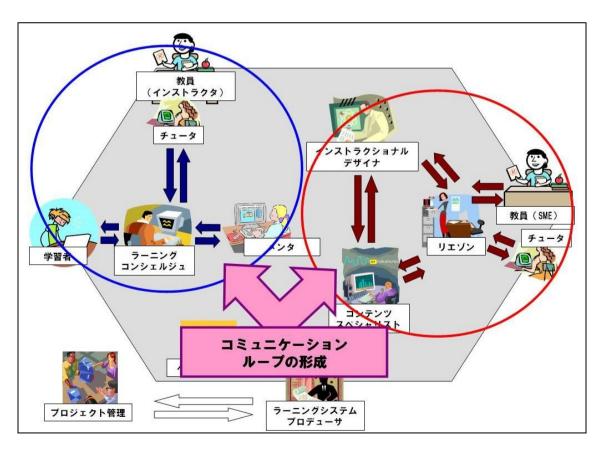


図3.5.3 コミュニケーションループの確保



図3.5.4 学生担当教員と教務担当教員

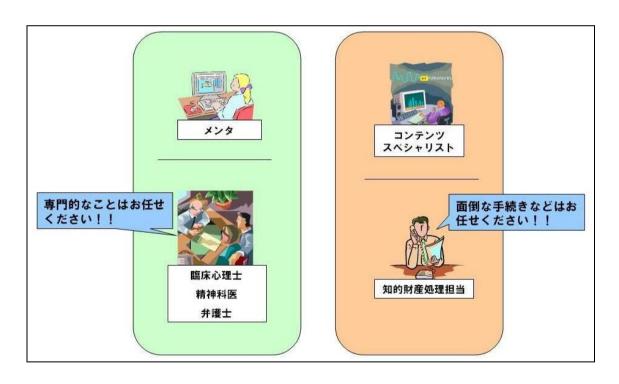


図 3.5.5 下支えする専門家

4. 日本型大学モデルの評価1「事例研究」

国内において大規模に e ラーニングを活用している大学の支援組織体制について調査し、 日本型大学モデルを評価する。その大学の文化やおかれている状況、 e ラーニングの活用方 法によって差はでることが予想されるが、それを踏まえた上で、 e ラーニングの運営に係わ る基本組織体制に必要な部分がどこであるかを明確にし、日本型大学モデルと比較することで、日本型大学モデルを見直し、再確認を図る。

4-1. 調査方法

調査は、インタビュー形式とし、概ね下記の手順で行った。インタビューで入手した情報からリッチピクチャー化し比較検討を実施する。

- 1. インタビューの趣旨を説明する。
- 2. 日本型大学モデルのリッチピクチャーを見せる。
- 3. 日本型大学モデルにでてくる役割を担う専門家が存在するかを聞く。
- 4. 存在する場合、何という名称で呼んでいるかを聞く。
- 5. 「3.」「4.」を考慮しつつ、実際の運営方法等インタビューしながらリッチピクチャー (ラフスケッチ) を作成する。
- 6. 作成したリッチピクチャー(ラフスケッチ)を一緒に確認する。
- 7. 日本型大学モデルのリッチピクチャーを比較する。
- ※「3.」「4.」については「5.」に含めてインタビューを実施する場合もある。

4-2. 調査対象

調査大学は、下記の大学である (調査順)。

- ・能本大学 (eラーニング推進機構)
- ・青山学院大学(eラーニング人材育成研究センター)
- ・早稲田大学(人間科学部 e スクール)
- ・関西大学(教育と学びの連関室)

なお、インタビュー調査のまとめにおいては、調査対象の大学が、「専門家」としての 名称を扱っていない可能性があるので、青山学院大学以外については「スタッフ」という 名称を使用する。

4-3. 事例1「熊本大学」

熊本大学はeラーニング推進機構を設立し、eラーニングを活用した教育に力を入れている大学のひとつである。今回は、そのeラーニング推進機構が掌握しているeラーニングを活用した授業についてインタビューを行った。表 4.3.1 から表 4.3.6 においてその調

査結果をまとめた。

熊本大学の1番の特徴としては、e ラーニング推進機構という全学的な機関が構築されていることである。このことによって、高等教育機関の構造問題は、ある程度解消される期待がある。また、インストラクショナルデザインチーム(e ラーニング授業設計支援室)や著作権処理チーム(著作権等検討ワーキンググループ)をe ラーニング推進機構内ではあるが、その中核をなすe ラーニング推進室の外に設置していることは、e ラーニングからの全学的な教育改革を展開するにはふさわしい環境だということができる。e ラーニングの運営に目を向けると特徴的なのが、制作の教員窓口を専任の教員が担当していること、運用の学生からの質問窓口が教科教員であることである。これも一つの高等教育が抱える問題ではあるが、通常の場合、どちらも専任の教員は負担が増えることを懸念して、このような体制を嫌うところである。しかしながら、逆に利用者としてみれば、同じ教員が窓口になっていれば、安心感とともに信頼性が生まれ、これが学内への理解・展開を促進するという可能性がある。また、学生にとっても教員が学生一人ひとりの質問に答えてくれることはとても動機付けになるものと考えられる。

ただし、やはりこの体制の最大の課題は、両方の教員への負荷であると思われる。インタビュー時に、熊本大学としても認識しているとのことではあった。今の担当教員は専門知識等が十分あり心配がないとしても、大学組織は人の動きも激しいため、「担当教員が替わったらどうなのか」、「誰でも同じようにできるのか」などを考慮する必要がある。特に、「制作側の窓口になる教員は、ここまでeラーニングに関する専門知識を持っていなければならない」など前提条件などを設ける必要があり、整備はとても大変であろうことが想像できる。ただ、eラーニング推進機構のような機構は設置するまでは相当な労力を必要とするが、設置されてしまえば、専任教員を配置することなど、柔軟な方策を考えることが可能となることも事実であり、今後の展開を注意深く見ていきたいと考える。そして、このような機構の設立は、日本型大学モデルを促進するためにも重要なキーポイントになると考えている。

表 4.3.1 基本的事項

科目数	大学院:28 科目
	情報基礎科目:約50科目

履修者数	大学院: 55 名
	情報基礎科目:1,800 名以上
担当教員数	大学院:38 名
	情報基礎科目:10名
単位取得率	大学院:60-90%(以上)
	情報基礎科目:95%以上(98%前後)
コンテンツ内容	基本的に資料のデジタル化
	一部、VODや小テストを組み込んでいる

※2007 年度前期終了時点での e ラーニング推進機構掌握範囲のデータに基づく

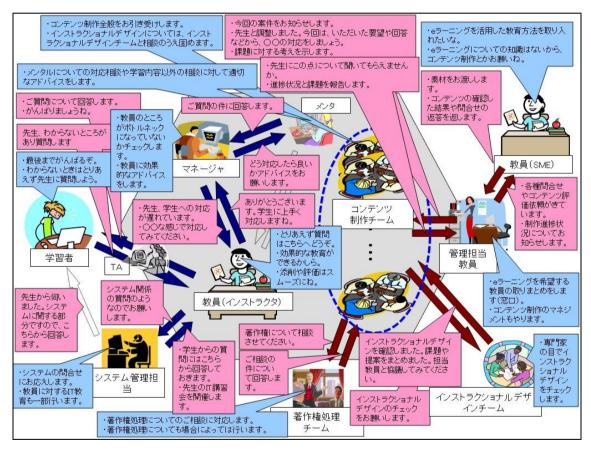


図 4.3.2 熊本大学運営体制リッチピクチャー

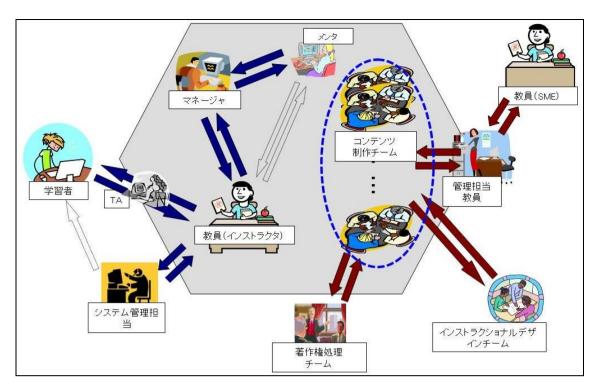


図 4.3.3 熊本大学運営体制リッチピクチャー (コメントなし版)

表 4.3.4 スタッフの役割

スタッフ	役割
教科教員	・e-Learning を実施したい希望を管理担当教員へ持っていく。
	・e-Learning のための科目素材を、管理担当教員を経由してコン
	テンツ制作チームへ提供する。ただし、管理担当教員との間で合
	意が取れた場合に限り、プロジェクト始動後は、直接担当コンテ
	ンツ制作チームへ提供する。
	・科目素材を科目コンテンツに生成する過程においての、内容確
	認と誤記修正を行う。
	・e-Learning もしくは対面学習での教授行為を行う。
	・学生からの質疑応答の窓口となり、システム関係のことはシス
	テム管理担当へ、動機付け等で対応に苦慮する場合は、マネージ
	ャやメンタに依頼する。
	・教授行為に対応した、学生の学習度評価を行う。
	・科目コンテンツの事後評価を行う。

管理担当教員	・教科教員の e-Learning に係る相談を受け、実現可能であると判
管理担当見習い	断した場合、実現に向けてコンテンツ制作チームを割り当てる。
	・インストラクショナルデザイナやスケジュール調整が終わり、
	プロジェクトとして立ち上がるまで、教員・コンテンツ制作チー
	ム・インストラクショナルデザインチームとの調整を行う。
	・プロジェクトが立ち上がった後は、進捗管理や課題対応など、
	マネジメントを行う。
コンテンツ制作チーム	・管理担当教員のもと、教科教員やインストラクショナルデザイ
	ンチームとコンテンツの実現性に向け調整を行い、コンテンツ制
	作を実施する。ただし、プロジェクトとして立ち上がった後、教
	科教員と管理担当教員との間で合意が取れた場合に限り、直接教
	科教員と調整をし、コンテンツ制作を実施する。
	・チームとしてコンテンツ制作を行い、スケジュール管理、撮影、
	加工、著作権処理などを行う機能を持っている。
	・管理担当教員に進捗や課題の報告を行い、プロジェクトをスケ
	ジュール通りに遂行する。
	・コンテンツ制作にあたっては、インストラクショナルデザイン
	チームや著作権処理チームとも連絡を密にし、専門家の目からの
	チェックも受ける。
	・教科教員には、コンテンツの内容確認を随時行ってもらう。
インストラクショナルデ	・実務実施グループの外から協力を行う。
ザインチーム	・管理担当教員やコンテンツ制作チームからのインストラクショ
	ナルデザインに関する相談に応じ、適切なアドバイスを行う。
著作権処理チーム	・実務実施グループの外から協力を行う。
	・コンテンツ制作チームからの著作権に関する相談に応じ、適切
	なアドバイスを行う。
	・著作権処理に関し、特別専門的な処理や知識が必要な場合は、
	コンテンツ制作チームに代わって著作権処理を行う。

マネージャ	・教科教員の動向に気を配り、科目教員から一時的な付加過多状
	態である等の連絡を受けた場合には、教科教員との適切な対応を
	協議し、スケジュール調整を含めた、各チームとの協議、調整を
	行う。
	・学生からの質問や添削、評価に遅れが発生している場合には、
	教科教員にお知らせする。
	・教科教員からの質問に対応し、適切なアドバイスを行う。
	・学生の動機づけなどメンタル面での質問について教員経由で来
	た場合は、メンタに対応を依頼するとともに、協同して対応する。
メンタ	・教員経由またはマネージャ経由でくる学生の動機づけなどメン
	タル面での質問について適切なアドバイスを行う。返答は、マネ
	ージャ経由であっても、教科教員へ直接であっても問題ないとす
	る。
ТА	・学習内容に関する学生からの質問を受付け、内容を検討し回答
	する。ただし回答できない内容の場合は、その旨を教科教員に伝
	え、回答の依頼を行う。
システム管理担当	・実務実施グループの外から協力を行う。
	・教科教員経由でくる学生からのシステム的な問合せに回答する。
	回答は、教科教員を通さず、直接学生に行う。
	・教科教員に対するIT利用的な教育を実施する。学生からの質
	間で教員も知っておくべき事項についてはフィードバックし、教
	育する。

表 4.3.5 運営組織体制

スタッフ	人数	担当者
教科教員	47 名	
管理担当教員	1名	専任教員
管理担当(見習い)	1名	専任技術職員
コンテンツ制作チーム	10名	非常勤職員・大学院生

インストラクショナルデザインチーム	4~6名	同一機構内別グループ
著作権処理チーム	4~6名	同一機構内別グループ
マネージャ	1名	管理担当教員兼務
メンタ	0名	設置予定
ТА	160 名以上	大学院生
システム管理担当	4~6名	同一機構内別グループ

表 4.3.6 運営組織体制の課題

	強み	課題
制作	・教科教員からのワンストップサービスの実現	・管理担当教員に負荷がかか
	・スタッフ側からの相談窓口も一つ	りすぎ、ボトルネックになる
	・動き出したら管理担当教員を外した見えない線	・タスクフォースになってし
	での教科教員と担当スタッフとのワンストップ	まうため、作業負荷にばらつ
	サービス(管理担当教員のボトルネックの防止)	きが生じることがある。
運用	・全般	・教科教員が質問の窓口にな
		るため、教科教員が多忙な場
		合には、質問の回答に時間が
		かかり、受講生を待たせる結
		果になることがある。

4-4. 事例2「青山学院大学」

青山学院大学は、e ラーニング人材育成研究センター (以下、eLPCO) の設立以前から e ラーニングの効果的な活用方法について研究を続けている大学であり、現在も、e ラーニングに関する専門家を養成する科目を設置するなど、積極的な活動を行っている。本論文の日本型大学モデルは、この eLPCO が発表した e ラーニング専門家 5 職種を「高等教育機関において大規模に効果的に動かすためにはどのような体制をとるべきか」というところがスタート地点となっている。今回は、その eLPCO にてインタビューを行った。表 4.4.1 から表 4.4.5 においてその調査結果をまとめた。

特徴としては、リッチピクチャー(図 4.4.2)を見るとわかる通り、インストラクショ ナルデザイナを中心に配置し、制作・運用のキースタッフとしているところである。確か にインストラクショナルデザイナは、科目の奥深い専門知識は別としても、教材の設計を担当することから、教科教材には詳しいことになり、運用のキースタッフとしても十分に対応できる余地はあると考えられる。組織の効率性からいっても取り入れたいところではあるが、取り入れるためには、内部に専任のインストラクショナルデザイナを持つことが必要であると考えられ、この点が問題となる可能性がある。専任のスタッフとして抱えることができなければ、途中でインストラクショナルデザイナが変更される可能性があり、この利点が生かされなくなってしまう。では、「教員や職員にインストラクショナルデザインの知識を修得してもらえばよいのでは」という案が出てくることは容易に想像できるところではあるが、この部分は現在の高等教育機関の構造上の問題から、非常に実現しづらいところなのである。教科教員にインストラクショナルデザイナの知識も学んでもらうことで上手く行く可能性はあるが、これも教員の負荷をいっそう高めるということにつながるため、なかなか理解を得られないのである。また、運用面においても、非教員のインストラクショナルデザイナが担う場合は、現状の高等教育機関では、議論を呼ぶことにつながる部分である。

否定的なところばかりをあげた形にはなってしまったが、逆に言えば、問題点は上記点ぐらいであり、はるかに良い点のほうが多い。そのために、日本型大学モデルのベースとさせていただいた。その部分は、日本型大学モデル(第3章)で再度確認をしていただけたらと思う。また、e ラーニングの専門家の育成も行っているということは、それ相応の専門家がすでに学内にいることと、教育する素材がそろっていることであり、とても効果的な展開が期待できるところでもある。

表 4.4.1 基本的事項

科目数	151 科目(LMS に配置されている科目数)
	(内 eLPC0:50 科目)
履修者数	約 750 名 (eLPCO 科目)
担当教員数	16 名 (eLPC0 科目担当)
単位取得率	eLCP 科目は基本的に単位外科目:修了率:約 20%
	通常科目と相互利用されており、その場合の単位取得率は 70~80%)
コンテンツ内容	科目に応じて柔軟に対応

※2007 年度前期データに基づく

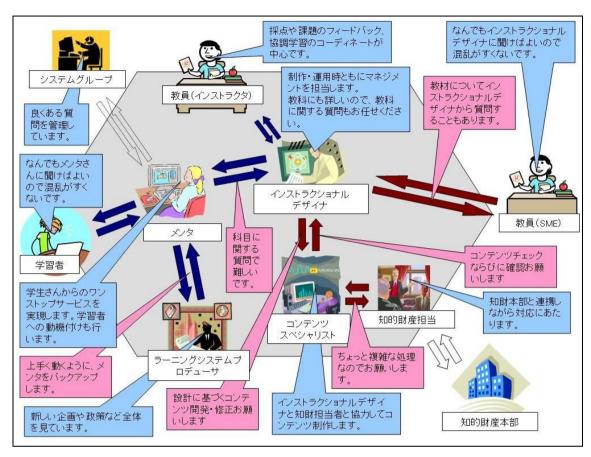


図 4.4.2 青山学院大学運営体制リッチピクチャー

表 4.5.3 専門家の役割

専門家	役割
教科教員 (SME)	・e ラーニングのための科目素材を、IDer に提供する。
	・科目素材を科目コンテンツに生成する過程においての、内容確
	認と誤記修正を行う。
教科教員	・eラーニングもしくは対面学習での教授行為を行う。主に行う
(インストラクタ)	教授行為は以下の通り。
	-課題、試験の採点及びフィードバック
	一協調学習のコーディネータ
	・IDer が対応不可能な、教授行為に対する質疑応答の対応を行う。
	回答は IDer に行う。
	・教授行為に対応した、学生の学習度評価を行う。

メンタ	・以下の学生からの相談を受付け、内容を検討し、学生へ回答す
	る。ただし回答できない内容の場合は、科目についての質問は
	IDer へ、その他のことについてはシステムラーニングプロデュー
	サへ回答の依頼を行う。また、IDer 及びシステムラーニングプロ
	デューサから回答があった場合は、学生へ返答する。
	一学習内容の質問は、内容を検討し、学生へ回答する。
	- 履修相談は、内容を検討し、学生へ回答する。
	- 学習動機付けは、内容を検討し、学生へ回答する。
	一その他、各種悩み事についても、内容を検討し、学生へ回
	答する。
システム管理グループ	・FAQ サービス「よくある質問」についての管理を行う。
	・「システム管理グループ」は大学既存の組織であり、そのサー
	ビスの内容や調達行為は従来の組織が行う。
インストラクショナルデ	・科目コンテンツの設計および評価を中心とした業務を行う。
ザイナ (IDer)	・科目コンテンツの設計では、教科教員経由で入手したシラバス
	や科目素材を基に、科目コンテンツの設計を行う。
	・設計された科目コンテンツは、IDer から CS へ作成依頼を行う。
	その際には科目素材および関連情報が CS に渡される。CS の作業
	進捗は IDer により管理される。
	・CS により作成された科目コンテンツは、IDer の許可の後、教科
	教員により、その内容を確認される。
	・実施の終了した科目コンテンツは、その内容を IDer および教科
	教員により評価される。
	・メンタが対応不可能な科目に対する質疑応答の対応を行う。た
	だし、IDer が対応不可能な場合は、教科教員に対応を依頼する。
	回答は、教科教員からの回答をメンタ経由で学生に返答する。

	-
コンテンツスペシャリス	・科目コンテンツの作成および修正を中心とした業務を行う。
F (CS)	・科目コンテンツの作成では、IDer 経由で入手したシラバスや科
	目素材、コンテンツ設計に関わる情報などを基に、IDer と協力し
	て科目コンテンツの作成を行う。
	・科目コンテンツ作成中、教科教員への質問は IDer 経由で行う。
	・著作権処理を必要とするものが出てきた場合は、知的財産担当
	に処理を依頼する。
	・科目コンテンツの確認は IDer に依頼し、修正の要請があった場
	合は、対応する。
ラーニングシステムプロ	・ラーニングシステム全般の運営に対する一連の責務を担う。
デューサ	・運営を円滑に行うために、全スタッフを対象とした情報の共有
	や課題の収集を行う。
	・情報や課題から次期ラーニングシステムについての企画・政策
	を行う。
	・運用が問題なく行われるように、メンタをバックアップする。
知的財産担当	・教科教員からの申請(IDer、CS 経由)に従い、知財・他者著作
	物利用に関する申請、もしくは外部業者に申請代行を依頼し、実
	施する。場合によっては、知的財産本部と連携し処理にあたる。
	・知財・他者著作物利用に関する申請の許可、不許可の情報入手
	と、CS、IDer 経由での教科教員へのフィードバックを行う。

表 4.4.4 運営組織体制

専門家	人数	担当者
教科教員	16 名 + α	eLPCO 科目担当教員、語学系教員
インストラクショナル	9名	研究員3名、助手1名、アルバイト1名、
デザイナ	9 名	大学院生 4 名
コンテンツスペシャリ	3名	アルバイト3名
スト	3 名	ノルハイド3名
知的財産担当	1名	研究員

ラーニングシステムプ	5名	研究員3名、大学院生2名
ロデューサ	9 /1	WINDS OF HIS TOTAL
メンタ	17 名	研究員4名、助手1名、
	11 名	育成プログラム修了者(学部・大学院生):12 名
システムグループ	_	既存組織利用

表 4.4.5 運営組織体制の課題

	強み	課題
制作	・全般	・素材管理、コンテンツ管理
		の体制が取れていない。
運用	・メンタでワンストップサービスを実現している	
	ために、コミュニケーションが上手くとれてい	
	る。	
	・メンタの質はガイドラインによって担保してい	
	る。	

4-5. 事例3「早稲田大学」

早稲田大学は、以前から e ラーニングを活用して大学連携などを推し進めてきた。その中でも現在注目されているのが通信制の人間科学部 e スクールである。通信制といっても従来のように「出願=入学」ではなく、授業料を通学制と同じにする代わりに定員を絞り、通学制と同じ教育を行うことを目玉としている。実際、教員は通学制で教えている専任教員はすべて e スクールの教員も兼務している。今回は、この e スクールにてインタビューを行った。表 4.5.1 から表 4.5.5 においてその調査結果をまとめた。

特徴としては、上記でみてきた熊本大学と青山学院大学とは違い通信制であることから、学生生活の細かいところまでサポートする必要があるところである。この部分は、後述するもう一つの評価対象である明治大学ユビキタスカレッジの今後の展開とも通じるところがある。リッチピクチャー(図 4.5.2)を見たとき何に気がつくであろうか。中央に、事務運営担当が配置されて、制作と運用の双方をコントロールしているのは、すぐにわかる。ただ、ここで注目すべきは、「矢印」である。中心的に配置されているスタッフは、すべてが複数に対してそして複数から矢印が伸びていることがわかる。場所や体系は違う

が、まさにコミュニケーションループを確保しているわけである。これによって、組織は 活性化し、単位取得率 80%という高い値を出しているのだと感じる。また、さらに先を行 っている印象を受けることが2つある。一つ目は、スタッフがすべて大学または大学の子 会社である株式会社となっていることである。これによって、大学ではできない業務を遂 行するだけでなく、大学に難しい雇用を迫る必要もなくなり、柔軟な体制を組むことが可 能となる。また、大学の文化が入った株式会社であるから、教員と業者によるトラブルも 発生しづらいと考えられる。二つ目は、 e スクール立ち上げ時は、インストラクショナル デザインを全く考慮していなかったが、先生たちのコンテンツを他の先生たちが見て意見 を出し合う、いわゆる「批評会」を定期的に開催することで、今では、実質インストラク ショナルデザインと同じようなことを自立的に行えるようになってきた点である。これに うよって、青山学院大学の事例の問題点を解決できるほか、通学制の担当教員が担当して いることは、eスクールの教材作成で学んだインストラクショナルデザインの知識を通学 制向けの教材に生かせることができ、ここでも大きく生きてくるのである。これこそが、 e ラーニングを効果的に戦略的に入れるべき理由でもあり、この方法は、良いお手本にな ると思う。ただし、インストラクショナルデザインの理論的な部分の知識は、体験型から は修得できないわけであるから、本当の意味での専門家にはならないこと書き添えておき たい。

また、課題としてもあがっているが、メールでの情報流通の限界は、第5章で示す実証 実験でも明らかになった。この点は、情報交換をしながら、解決策を見つけていきたいと 考える。

表 4.5.1 基本的事項

科目数	約 130 科目(半期)
履修者数	666 名(1 年~4 年)
担当教員数	約80名(全教員が人間科学部(通学)と兼務)
光生的祖录	約 80% (科目によって変わる)
単位取得率	(4年間での卒業率は約40%)
コンテンツ内容	動画のみのVOD

※2006 年度データに基づく

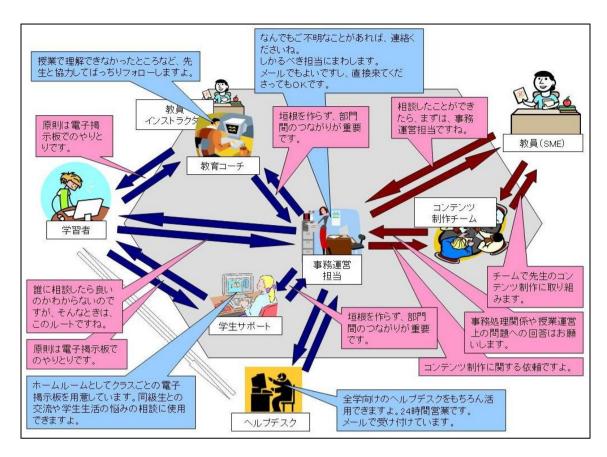


図 4.5.2 早稲田大学 e スクール運営体制リッチピクチャー

表 4.5.3 スタッフの役割

スタッフ	役割
教科教員	・教授すべき科目のシラバスと科目情報を作成、事務運営担当に
	提出する。
	・ e ラーニングのための科目素材をコンテンツ制作チームに提供
	する。
	・科目素材を科目コンテンツに生成する過程においての、内容確
	認と誤記修正を行う。
	・スタジオまたは教場で授業を収録する。
	・教育コーチと協同し、質疑応答を行う。
	・教授行為に対応した、学生の学習度評価を行う。
	・科目コンテンツの事後評価を行う。
事務運営	・相談対応として、以下の相談を教科教員および教育コーチから

受付け、当該スタッフに切り分ける。ただし、問合せ対応情報に 類似回答があれば、その適用を判断し返答に用いる場合もある。

- -科目コンテンツに関する質問は、コンテンツ制作チームに 回答の依頼を行う。
- -システムに関する質問は、ヘルプデスクに回答の依頼を行 う。
- ・科目教員またはコンテンツ制作チームから科目コンテンツ制作 に関する相談を受付け、内容を検討し、回答する。
- ・事務に関する以外の相談対応として、以下の相談や質問を学生 (または当該部門外スタッフ経由での学生)から受付け、当該部 門(スタッフ)を紹介する。ただし、問合せ対応情報に類似回答 があれば、その適用を判断し返答に用いる場合もある。
 - -学習内容の質問は、教育コーチまたは教科教員を紹介する。
 - -履修・進路・就職・学習動機付けは、当該部署を紹介する。
- -その他、各種悩み事の受付は、学生サポートに回答の依頼 を行う。

コンテンツ制作チーム

- ・チームとしてコンテンツ制作を行う。マネジメント、カメラマン、編集、コンテンツ化、エンコード、著作権処理、動作確認なる機能を持っている。
- ・教科教員及び事務運営担当から入手したシラバスや科目素材、 コンテンツ設計に関わる情報などを基に科目コンテンツの作成スケジュールを作成、そのスケジュール通りに作業を行う。
- ・進捗状況など問題や課題が発生した場合には、事務運営担当へ 相談する。
- ・著作権処理など、状況に応じて教科教員と調整し、コンテンツ 作成にあたる。
- ・作成された科目コンテンツは LMS に登録し、教科教員に内容の確認をしてもらう。
- ・科目コンテンツの修正は、科目教員または事務運営担当からの

	依頼により行う。
	・著作権処理等、別途費用がかかる作業については、事務運営担
	当へ相談し、許可を得た上で行う。
教育コーチ	・学習内容に関する学生からの相談を学生本人からまたは事務運
	営担当経由で受付け、教科教員と協同で内容を検討し、学生へ回
	答する。ただし、回答できない内容の場合(学習内容以外の相談
	も含む)は、その旨を事務運営担当へ返答する。
	・原則 BBS にて相談の受付け及び回答を行う。ただし、内容によ
	っては本人にのみ回答する。
学生サポート	・以下の学生からの相談を学生本人からまたは事務運営対応経由
	で受付け、学生サポート担当教員と協同して内容を検討し、学生
	へ回答する。ただし回答できない内容(範疇外の相談も含む)の
	場合は、その旨を事務運営担当へ返答する。
	- 履修相談、進路相談、就職相談は、内容を検討し、学生へ
	回答する。場合によっては、キャリアセンターを紹介する。
	- 学習動機付けは、内容を検討し、学生へ回答する。
	一その他、各種悩み事についても、内容を検討し、学生へ回
	答する。
	・原則、ホームルームの BBS にて相談の受付け及び回答を行う。
	ただし、内容によっては本人にのみ回答する。
ヘルプデスク	・eスクールに係わるシステムの運用のみならず、コンピュータ
	ートラブル全般に関する質問先となる。各トラブルに対して技術
	的な解決を行う。
	「ヘルプデスク」は全学の組織であり、そのサポート範囲は、
	通信教育課程だけではなく、全学にわたる。

表 4.5.4 運営組織体制

スタッフ	人数	担当者
教科教員	約 80 名	人間科学部(通学)と兼務

事	r &	大学職員(管理職)
事務運営	5名	業務委託(早稲田大学子会社)
コンテンツ制作チーム	6名	業務委託(早稲田大学子会社等)[1]
教育コーチ	110 名以上	修士号取得者(早稲田大学子会社が管理)[1]
学生サポート	約 20 名	学生担当教員と教育コーチ
ヘルプデスク	_	全学組織利用

表 4.5.5 運営組織体制の課題

	強み	課題
制作	・人間科学部の全教員が e スクールの科目を持っ	
	ているために、eラーニングの授業設計及びコン	
	テンツ作成を経験している。そのため、eラーニ	
	ングコンテンツ作成時の授業設計を通学生用の	
	授業設計に生かすことができている。	
運用	・業務委託会社が e スクールの運営を支援してい	・メールを活用しているが、
	るので、専門的な知識を必要とする部分も対応す	情報が不足がちになり、一つ
	ることができている。	の問題解決に多くのやり取り
	・部門間のつながりが太い。	が発生し、煩雑化している。
	・先生との協同作業が成り立っている。	・教育コーチの人数が増えた
		ため事務運営担当が、顔を覚
		えられなくなった。そのため、
		情報の伝達の工夫が必要にな
		ってきた。

4-6. 事例4「関西大学」

関西大学は、授業そのものを e ラーニングで行ってはいない。対面授業の補完として活用している大学である。そのため、今まで見てきた他の大学とはかなり組織体制が違う。ただ、取り組み事態はとても有意義であり、 e ラーニングを活用してめざす方向性が同じことから事例として取り上げた。 e ラーニングとして活用しているシステムを C E A S (Web-Based Coodinated Education Activation System) といい、他の LMS との違いを「学

習」中心のシステムではなく「学び」中心のシステムとしている。コンセプトが「学び」を中心としていることは、本論文で提案している日本型大学モデルのコンセプトの一つである。インタビューの内容は表 4.6.1 から表 46.5 においてまとめてあるが、見てわかる通り、対面授業の補完であるから、学生への対応はすべて教員(一部 TA の場合あり)が、行うことになるが、システムの構成が、教員が一人で活用できるところにポイントを置いているために、困ったときサポートがあれば十分であるという判断になったそうである。ただ、課題にもあがっている通り、このシステムを拡大させていくためには、支援体制が必要になることは理解されており、組織の再編を考えているということであった。研究部分の組織は存在するため、その部分との融合も含めて、日本型大学モデルが参考になることを願うところではある。

表 4.6.1 基本的事項

科目数	約 650 科目
履修者数	約 16,000 名
担当教員数	約 250 名(専任、兼任)
単位取得率	e ラーニングは授業補完として利用
コンテンツ内容	様々なものに対応
	いわゆるオンデマンド教材はない

※2006 年度データに基づく

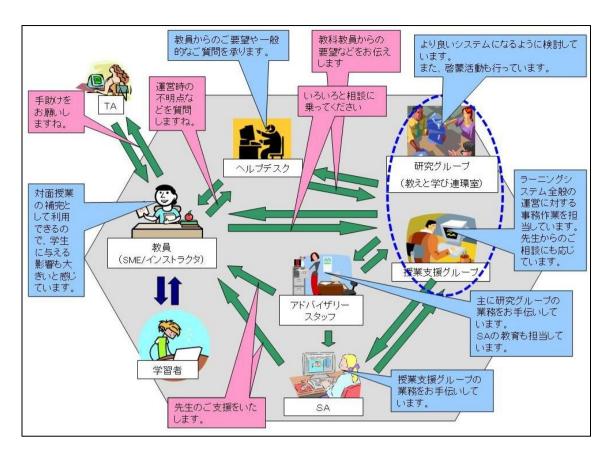


図 4.6.2 関西大学運営体制リッチピクチャー

表 4.6.3 スタッフの役割

スタッフ	役割	
教科教員	・授業補完用の教材を作成し、システムにアップする。ただし、	
	この作業を行うことができない場	易合は、TAまたは、研究グルー
	プ、授業支援グループの助言やサ	ポートを受けるながら実施する。
	・eラーニングもしくは対面学習	習での教授行為を行う。
	・教授行為に対する質疑応答の対	対応を行う。ただし、TAのサポ
	ートを受けている場合は、TAに依頼することもできる。	
	・教授行為に対応した、学生の質	学習度評価を行う。
	・科目コンテンツの事後評価を行	す う。
	・システムについての評価も行い	い、研究グループに報告する。
研究グループ	・運営を円滑に行うために、ま	・相談対応として、以下の相談
(教えと学び連環室)	た、システムの発展のために、	を教員から受付け、内容を検討
	教員からのシステム利用報告や	し回答する。場合よっては、作

利用状況、システム評価など情報の収集や研究を行い、それを 基に次期システムについての構想策定や設計を行う。

・交流や学習のアドバイス、各種システム(CASE など)の保守および開発と利用支援などを行う。

業のサポートも行う。ただし、 システムの詳細に踏み込んだこ とについては、ヘルプデスクに 回答を依頼する。この場合は、 回答は研究グループが受け、教 員に返答する。

- 教材の作成方法(設計、 評価も含む)

ーシステムの利用の仕方 なお、著作物についての相談も 受付けるが、処理までの対応は しない。

・システム利用の啓蒙活動を行う。

授業支援グループ

- ・システム全般の運営に対する 一連の責務を担う。
- ・アドバイザリースタッフの管理を行う。
- ・システムの評価を行う。
- ・ラーニングシステム全般の運営に対する事務作業を担当する。
- ・相談対応として、どこに相談 したらよいのかわからない内容 の相談を教員から受付け、検討 し回答する。ただし、回答がで きない内容の場合は、そのスタ ッフへ回答を依頼する。この場 合の回答は、依頼先から直接学 生にしてもらっても問題ない。
- ・相談対応として、学習内容以 外に関する学生からの相談を受 付け、内容を検討し、回答する。 ただし、回答ができない内容の 場合は、そのスタッフへ回答を

	依頼する。この場合の回答は、
	依頼先から直接学生にしてもら
	っても問題ない。
	・SAの管理を行う。
アドバイザリースタッフ	・研究グループの業務遂行に係わる支援を行う。
	・研究グループの依頼により、直接教員に対してサポートや啓蒙
	活動を行う。
	・SAの教育研修
	・SA制度の改善や見直し
S A	・授業支援グループの業務遂行に係わる支援を行う。
ТА	・教科教員の業務遂行に係わる支援を行う。
ヘルプデスク	・教科教員からのシステムに関する質問、要望を受付ける。内容
	を検討し回答を教科教員に返答する。

表 4.6.4 運営組織体制

スタッフ	人数	担当者
教科教員	約 250 名	専任、兼任
研究グループ	14 名	教員8名、職員5名、大学院生1名
授業支援グループ	18 名	職員
アドバイザリースタッフ	3名	大学院生
S A	約 140 名	学部生
ТА	約 50 名	既存組織(FD 委員会)利用
ヘルプデスク (履修環境管	2 8	— <i>1</i> 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
理者)	3名	大学院生

表 4.6.5 運営組織体制の課題

強み	課題
「学習」中心のシステムでなく、「授業」中心	・支援体制の整備と支援の人材育成
のシステムを導入することによって、教えと	組織の統合分散による再編成とSA, TA制

学びの連携の実現を目指している。まずは、 学生の理解の現状の把握するために役立てて いる。 度の拡充。学習支援センターの設置。

・他大学との連携推進

教えと学びの連環室が中心となる。

4-7. 事例研究を通して

今回、eラーニングを大規模に活用している大学4校にインタビューした。目的は、組 織体制の調査であったが、それ以上に、それぞれに大学の特色を出しつつ、学生に対する 高品位の授業を提供できるようにするために、いろいろと模索している姿が見受けられ、 高等教育機関の構造問題を回避できるような日本型大学モデルの確立の必要性を深く感 じる結果となった。今述べたように、大学には大学特有の文化があり、それを無視した組 織体制はそう簡単にはできない(これこそが高等教育機関の構造問題であるが・・・)。 そこで、インタビューを基にリッチピクチャーを描くことで、各大学がどのようなところ に力を入れるべきかを把握し、ベースとなるべき組織体制の可能性を探ってみた。事例1 の熊本大学からは、教員を窓口に配置する点、事例2の青山学院大学からは、インストラ クショナルデザイナを中心に配置し、教科教員に対する負荷を軽減し、スタッフだけで大 筋の運営を行う点、事例3の早稲田大学eスクールからは、どこかで情報の伝達が途切れ ないようにコミュニケーションループを維持しているしている点、事例4の関西大学から は、やはり支援体制が重要だということを認識した点である。また、熊本大学と早稲田大 学eスクールでは、コンテンツ制作において専門家を設けずに、チームとしてすべての作 業を行う方法を取っていた。この方法は見方によっては、効率がよさそうであるが、業務 委託を活用している場合は、品質の維持など難しい面が多くなり、注意が必要である。た だ、業務委託における影響を試してみたいところではある。実は、今回インタビューに行 った4大学は、スタッフを大学関係者として手配しており、日本における成功への鍵の一 つにスタッフのあり方が入るかもしれないとは感じながらも、裏を返せば、高等教育機関 の問題そのものであり、この問題を解消するためにも、業務委託で耐えうるモデルを構築 する必要があると感じた。これらを第3章で提案した日本型大学モデルに照らし合わせて 検討してみる必要がありそうである。

5. 日本型大学モデルの評価2「実証実験」

2007年度後期に運用をスタートしたeラーニングを活用した授業「明治大学ユビキタスカ

レッジ」において、日本型大学モデルに基づく組織体制にて運営を実施、実証実験を行った。 この実証実験を通して、理論的に策定した日本型大学モデルの実践を通した問題点・課題を 把握し、見直し・修正することで、実際に e ラーニングを活用した授業を運営する際に利用 できるモデルの提案を行う。

5-1. 明治大学ユビキタスカレッジ

明治大学では、「明治大学ユビキタスカレッジ」構想をもち、その実現に向けて取り組みを続けている。この取り組みの目標は、ユニバーサル・アクセスの飛躍的拡大と高度教養教育の実現、つまり、教育手段としてeラーニングを活用しつつ次世代の大学教育のモデルを目指し、次の3つのミッション:(1)多様な学習者に対して高等教育の機会を飛躍的に増大させるための「高品位の学習教育環境の創造」、(2)授業支援・学習支援・学生支援などの「教育支援活動の多層化」、(3)これら教育支援活動に従事する専門家チームを育成しつつ、高品位な学習教育活動として機能させる「各専門家チームの形成と統合」――の実現、そしてモデル支援組織の確立である。

5-2. 実証実験対象

明治大学ユビキタスカレッジは、3年間の検討を経て、2007年度後期授業からその運営を開始した。「立ち上がりは小さく」という方針もあり、最初の運営は文学部資格課程「司書・司書教諭」の数科目に対して、「現在、通学している学生に対して」実施することとなった。本評価についても、この実施した文学部資格課程「司書・司書教諭」の数科目の運営を通して実施した。図 5.2.1 に運営イメージを示す。

具体的な 2007 年度の運営については、表 5.2.2 に運用科目と授業タイプ、履修者数をまとめた。今回履修者数が少ないのは、「最初は小さく」の方針から、「現在、通学している学生」に対して、しかも地区・人数限定の上募集したためである。その点では、スケーラビリティの部分の評価は、小さく実施した場合の課題からある程度の予測を行うことになる。制作側の取り組み(予定を含む)については、科目、授業タイプを表 5.2.3 にまとめた。2008 年度は、2007 年度の運用及び制作科目について授業を実施する予定である。なお、表 5.2.2 と表 5.2.3 の担当教員のところで表示されている名称が同一のものは実際に同一人物である。今回、実証実験の中心になる組織体制については、日本型大学モデルを基に設定し配置した。その内容を表 5.2.4 にまとめた。専任教職員が担当していない専

門家の人数については、業務委託先に規模を考慮して設定してもらったが、規模と担当人数も考慮する必要がある点も、評価の一つに上げられる。また、業務委託した専門家については、公開できる範囲で、その担当者の職務経歴についても表 5.3.5 に明示した。これは日本では、まだインストラクショナルデザイナなど、専門家の確保が難しいという実情に配慮し、専門家の職務経歴を明らかにしつつ日本型大学モデルの実証実験を行うことによって、日本型大学モデルを基に組織体制を構築する際の参考となればという思いからである。

なお、今回、教科教員として担当する教員は、e ラーニングやインストラクショナルデザインについてはほぼ経験がなかったことから、インストラクショナルデザインによる授業設計を全面的に取り入れることはせずに、「入口・出口・授業内容・評価の明確化」と「現在対面授業で行っている授業内容の見直し(授業1回に対して)」について実施する、つまり鈴木[1]が示した「インストラクショナルデザイン(ID)の視点とその関係」(表5.2.5)の「①出口」と「②入口」そして「⑤環境」のサポート体制を中心に行った。日本の高等教育の問題の一つかもしれないが、最初の段階でインストラクショナルデザインを全面的に取り入れた授業設計を行うことによる弊害を考えると、今後も慎重に配慮しつつ、長く継続していける方法や体制を取り入れることが必要であり、これが結果として、教育改革につなげる最善の方法となるのではないかと感じるところでもある。

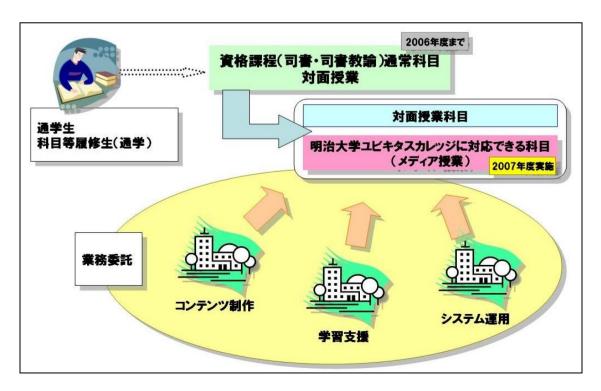


図 5.2.1 運営イメージ

表 5.2.2 2007 年度運用科目

科目		授業タイプ	担当教員	履修人数(※)
司書	図書館学総論A	e ラーニング	教員A	4名
(4 科目)	図書館学総論B	e ラーニング	教員B	4名
	図書館サービス論	eラーニング	教員A	5名
	情報サービス論	eラーニング	教員B	9名
司書教諭	学校経営と学校図書館	ブレンディッド	教員A	5名
(2 科目)	学校図書館メディアの構	eラーニング	教員B	4名
	成			
図書館紹介教	多文化サービス	ドキュメンタリー	監修:教員A	_
材(4種類)	地域情報サービス	映像		
	障害者・高齢者 医療情報	(図書館サービス		
	サービス	論教材として利		
	ビジネス支援サービス	用)		
リバティアカ	文部科学省委託事業「社会	TV会議システム	推進専門部会	約 50 名
デミー	人の学び直しニーズ対応	e ラーニング	参画	(2 プ ロジ
	教育推進プログラム」支援			ェクト)

(※) 司書・司書教諭科目については、2007年度は地区・人数限定の上、履修募集した。 2008年度は地区・人数枠を撤廃し、履修募集予定。

表 5.2.3 2007 年度制作科目

科目		授業タイプ	担当教員
司書	図書館学総論A	eラーニング	教員A
(10~11	図書館経営論	eラーニング	教員B
科目)	図書館資料論	eラーニング	教員C
	専門資料論	eラーニング	教員C
	資料組織論	eラーニング	教員C

	児童サービス論	ブレンディッド	教員A
	情報機器論	eラーニング	見送り予定
	図書館特論(障害者サービス)	e ラーニング	外部講師 (対応前)
	図書館特論(専門図書館論)	e ラーニング	外部講師(対応前)
	図書館特論 (図書館建築と施設)	ブレンディッド	外部講師(対応前)
	図書館特論 (大学図書館論)	eラーニング	外部講師 (対応前)
司書教諭	学習指導と学校図書館	e ラーニング	教員C
(1 科目)			
司書・司	図書及び図書館史	資料映像・ドキュ	監修:教員A
書教諭関	児童サービス	メンタリー映像	
連教材	専門図書館論		
(6 種類)	学校図書館		
	施設設備		
	障害者サービス		
リバティ	文部科学省委託事業「社会人の学	TV 会議システム	推進専門部会参画
アカデミ	び直しニーズ対応教育推進プログ	eラーニング	(2プロジェクト)
-	ラム」支援		
その他	キッズプログラム	TV会議システム	教員Dほか
	社会連携協定の結び方	eラーニング	

表 5.2.4 2007 年度運営組織体制

専門家	人数	担当者	備考
教科教員	3名	専任教員	教員ABC
ラーニングコンシェルジュ	4名	業務委託	
メンタ (兼務)	14	未幼女癿	
チュータ	3名	採用は業務委託	
リエゾン	1名	業務委託	
9472	(2 名追加)	未伤安託	

ヘルプデスク	2名	業務委託	
サポートデスク	複数名	全学組織利用	
インストラクショナルデザイナ	3名	業務委託	
コンテンツスペシャリスト	4名	業務委託	
心理療養士、精神科医、弁護士	_	全学組織利用	
知財処理担当	_	全学組織利用	
ラーニングシステムプロデューサ	1名	専任職員	
運営管理			
(ユビキタス運営委員会所管	数名	専任教職員	
/教務担当・学生担当)			

表 5.2.5 専門家の職歴

専門家	職歴
	メールコミュニケーター経験あり:3名
	メールマガジンライティング経験あり:3 名
ラーニングコンシェルジュ	教員免許あり:1名
メンタ(兼務):4名	文書処理能力検定1種1級:1名
グンク (米務) . 4名	Adobe 系アプリケーション操作、Web デザイナー
	:1名
	秘書検定あり:1名
	チュータA:司書資格保持、職歴なし、大学院生
	チュータB:教員サポート業務経験あり、職歴なし、
チュータ:3名	大学院生
	チュータ C: 司書資格保持、大学図書館、大学院図
	書室勤務経験あり
	リエゾンA:民放の教育番組の制作、教材コンテン
リエゾン:1名(2名追加)	ツの制作、IDer として、大学官庁向けの e-Learning
	教材の設計
	リエゾンB:幼児教育番組制作・演出、デジタル教

	材の制作・演出
ノンフトニカン ニナルゴボノナ・9 タ	デジタル教材制作10年以上(内、2名は5年以上)
インストラクショナルデザイナ:3名	全社員が入社以降随時、紙物の編集を経験している
-1/-1/W7 °2/1 1 7 1 . 4 A	デジタル教材制作5年以上(内、1名は経験2年生)
コンテンツスペシャリスト:4名	全社員が入社以降随時、紙物の編集を経験している

表 5.2.6 インストラクショナルデザイン (ID) の視点とその関係[1]

視点	内容
①出口	学習目標の設定と評価方法の妥当性
②入口	成人学習理論とターゲット層
③構造	コース要素からの項目立て
④方略	学習目標の達成を支援するコンテンツの工夫
⑤環境	適切なメディアの選択とサポート体制の確立

5-3. 分析のポイントと方法

実証実験の評価を実施するにあたっては、教育システム評価[2] (表 5.3.1) の5つタイプを基とし、「日本型大学モデルの有効性、高等教育機関の構造問題、e ラーニング特有の問題」等を視点として評価できるよう、分析のポイントと評価方法について検討した。教育システム評価の一点目「教材の評価」については、「5-2.」で述べたように、インストラクショナルデザインによる授業設計を全面的に取り入れることはせずに、「入口・出口・授業内容・評価の明確化」と「現在対面授業で行っている授業内容の見直し(授業1回に対して)」について実施することとしたことを踏まえた評価とする、二点目の「ISDプロセスの品質の審査」については専門家スタッフによるアンケートと情報流通状況のチェックによる評価に、三点目の「インストラクショナルデザインに対する学習者反応の評価」については、カークパトリックモデル[3] (表 5.3.2) によるレベル1評価を学生アンケートで、四点目の「学習者の学習目標に対する成績の測定」については、カークパトリックモデルによるレベル2の評価を学生アンケートで、五点目の「インストラクションがもたらす結末の予測」については、カークパトリックモデルによるレベル3と4の評価になるが、調査することが事実上不可能であるので除外する、という内容とした。以上を表5.3.3 にまとめた。アンケートについては、回答者の負担を軽減しつつも効果的な測定を

実施することを考え、「究極の質問[4]」を採用し、その理由に関連する項目には可能な限り回答を促す形で実施した。アンケートの後半は、フロリダ州立大学のリーサー教授が評価の3つ観点[5]としてあげた下記の点

- ・授業方法 (授業そのもの)
- ・学生が何を学んだか
- ・学生がその科目を好きになってくれたか気になってくれたか

を意識し設定した。実際のアンケート項目については、学生向けを図 5.3.4、教科教員向けを図 5.3.5、専門家向け(教科教員を除く)を図 5.3.6に示す。

表 5.3.1 教育システム評価[2]

評価項目	内容
教材の評価	新たに開発された教材によって、学習者が効
	果的かつ効率的に学習目標を達成できたか?
ISD プロセスの品質の審査	ISD プロセスは十分な方法で遂行されたか?
	また、プロセスを改善する方法はあるか?
インストラクショナルデザインに対する学習	学習者は、インストラクションおよびその実
者反応の評価	施環境が魅力的かつ効果的であると感じてい
	るか?
学習者の学習目標に対する成績の測定	設置したコースの学習者は、学習も目標を十
	分に達成しているか?
インストラクションがもたらす結末の予測	学習者は、知識とスキルを適切な環境に適用
	し、その組織における目標の達成に貢献する
	カュ?

表 5.3.2 カークパトリックモデル:4 段階評価法[3]

レベル	評価項目	データ収集ツール
1. 反応	参加者は教育に対してどのような反応を示	・受講者アンケート
	したか?	
2. 学習	どのような知識とスキルが身についたか?	・事後テスト

		・パフォーマンステスト
3. 行動	参加者はどのように知識とスキルを仕事に	フォローアップ調査
	生かしたか?	・上長アンケート
4. 結果	教育は組織と組織の目標にどのような効果	・効果測定チェックリスト
	をもたらしたか?	・ROI 指標

表 5.3.3 分析のポイントと方法

対象	分析のポイント	方法	教育システム評価
学生	理解度、教材、支援、学習の	アンケート	・インストラクショナル
	しやすさ、モチベーションな		デザインに対する学習者
	ど		反応の評価
			・学習者の学習目標に対
			する成績の測定
教科教員	負荷、支援、教材など	アンケート	・教材の評価
専門家	負荷、連携など	アンケート	・ISD プロセスの品質の審
(教科教員	活性度、連携・支援状況など	情報流通状況(方向、	查
を除く)		量) のチェック	
その他	学習進捗状況、アクセス状況	進捗状況ログ、アク	・インストラクショナル
	など	セスログのチェック	デザインに対する学習者
			反応の評価
			・学習者の学習目標に対
			する成績の測定

今後のメディア授業をよりよいものとするために、多くの方のご協力を心よりお待ちしております。 情切:2007年12月25日 複数科目を履修されている方も各科目ごとにご回答ください。				
2011-201-201-201-201-201-201-201-201-201	○ 1: 勧めない			
(全体を通して) 1 - 1 - 二の科目(メディア授業)の受講を自分の信頼する人	02 03 04			
(友人等)に勧めますか? 10fg階評任価	○ 5○ 6: 勧める			
(1(鉛)めない、)⇔6(勧)める)⇔10(と(I=勧)める)) ※6以上が勧)める (必)負)	07 08			
	○9 ○10:とくに勧める			
1 - 2 : 二の評価をした理由のうち、もっとも重要なものを挙げ てください。				
(必須)				
以下のご質問は任意回答項目です。 上記く1 - 2)で書かれた理由に関する質問には、お答。 いただけると幸いです。	○ 1: 戸慈いがあった			
	O2 O3			
2-1。 授業の受け方について戸惑いはありませんでしたか?	○ 4 ○ 5: 戸惑いは無かった			
5段階評価 (1く戸惑いがあった)⇔5く戸惑いは無かった))				
2−2. モれはなぜですか?				
2-3.	O 1. Whiteholds to			
 	○ 1: 役立たなかった ○ 2 ○ 3			
5段階評(面 <1<役立たなかった>⇔5<役立った>>	○4 ○5:役立った			
3 – 1. 受講前に想像していた授業と実際受けてみての印象で 違いはありましたか?	1: 期待より低い違い			
5.4.9.6.15年11年11日	○3:違いはない			
(1(期待より低い違い)⇔3〈違いはない)⇔5〈期待より 高い違い)〉	O 3. W143 DIE10 (190)			
3-2. それはなぜですか?				
3-3.	○ 1: 関係条しない			
二の印象の評価にサポートスタッフの存在は関係しま すか?	02			
5#発階部平価 (1 (見 (系しない)⇔5(周 (系する))	○ 4 ○ 5: 関係する			
4-1. 授業の理解という点では、対面授業と比べて、理解は 歴	○ 1:深まらない○ 2			
深まりましたか ? 5 f g β g a r (00			
(1 ()深まらない) ⇔5 ()深まった))	○ 5: ?深まった 			
4-2. どうしてそのように感じましたか?				
4-3。 二の理解度の変化に、サポートスタッフの存在は関係に	0 1 · 88(%) . tr()			
ますか? 54段階記平価	03			
(1〈関係しない〉⇔5〈関係する〉〉	○5: 関係する			
4-4. それは、どうしてですか?				
5-1. 学習に幅む態度という点では、対面授業と比べて、違い	○ 1: 意欲が低下した			
はありましたか?	02 03 04			
5段階評価 (1〈意欲が低下した〉⇔5〈意欲が高まった〉〉	○5: 意欲が高まった			
5-2. どうしてそのように感じましたか?				
5-3.	○ 1:間係しない			
二の学習に臨む態度に、サポートスタッフの存在は関 係しますか?	O2 O3			
5#3階評任価 (1(間保しない)⇔5(間保する))	○ 4 ○ 5: 関係する			
5-4. それは、どうしてですか?				
5-1. 学習時間は、対面授業と比べて増えましたか?	〇1:滅った 〇2 〇3			
5#\$P階語中(面 (1ぐ)成ったン⇔与(は管えた)>	○ 4 ○ 5: 増えた			
5-2.				
それは、どうしてですか?	7			
7。 あなたは、この科目に期待していたこと学びたかったこ とを学ぶことはできましか?	02			
5.4受险。平行西	03			
(1(できなかった)⇔5(できた)) 3	○ 5: できた ○ 1: 嫌いになった			
二の科目を好きになりましたか? 5fg階評任画	02 03 04			
(1(嫌いになった)⇔5(好きになった)	○ 5: 好きになった			

図 5.3.4 学生向けアンケート (巻末添付)

必須/任意	質問番号 質問項目 (全体を通して)		回答欄
	1-1	メディア授業の科目担当講師を自分の信頼する人(同僚等)に勧めますか?	※6以上が勧める
	(必須)		10段階評価(1(勧めない)⇔6(勧める)⇔10(とても勧める))
	1-2(必須)	この評価をした理由のうち、もっとも重要なものを挙げてください。	
任意	L 82/4	2)で書かれた理由に関する質問には、お答いただけると幸いです。	
		2)できかれた地田に関する美国には、の音いただけると争いです。 2制作について)	
	2-1.	コンテンツ制作にかかる負担は、最初想像していたものと違いがありましたか?	CONTROL OF THE CONTRO
		7 LAURAWA CERTALIA LA	5段階評価(1(想像より大変だった)⇔3(想像通り)⇔5(想像より楽だった))
	2-2	それはどの部分で感じましたか? (教材作成/収録/編集確認/その他(自由にお書きください))	
	2-3.	サポートスタッフの存在による影響はありましたか?	
	2-3;	ソハードスプップの存在による影響はあっましたがで	5段階評価(1(悪い影響があった)⇔3(特に影響はない)⇔5(良い影響があった))
	2-4.	それはどのような点ですか?	
	3-1.	サポートスタッフの役割は分かりやすいものでしたか?	5段階評価(1(分かりにくい)⇔5(分かりやすい))
	3-2.	それはどのような点ですか?	
	4-1.	コンテンツ制作に関わる現在の体制について、必要性を感じましたか?	5段階評価(1 (感じない) ⇔3 (判断できない) ⇔5 (とても感じる))
	4-2.	そう感じるのはどのようなところですか?	5段階計画(「(数しない) 3 (利) 断できない 3 (とても感じる)/
		The second secon	
	5.	サポートスタッフの存在について感じたところをお書きください。	
	6	コンテンツ制作全般に関してご自由にお書きください。	
	10000	and the same of th	
	(授業運営	(について)	
	7-1.	授業の理解という点では、対面授業と比べて、学生の理解は深まったと感じます	5段階評価(1(深まらない)⇔5(深まった))
	7-2.	なぜ、そのように感じましたか?	Oralda Linux Livix & Sav / - Orax Star/
	7-3.	この理解度の変化に、サポートスタッフの存在は関係しますか?	
	7-4.	なぜ、そのように感じましたか?	5段階評価(1(開係しない)⇔5(開係する))
	2000		
	8-1.	学習に臨む態度という点では、対面授業と比べて、学生の違いを感じましたか?	
	8-2.	なぜ、そのように感じましたか?	5段階評価(1(意欲が低下した)⇔5(意欲が高まった))
	8-2.	など、そのように感じましたか?	
	8-3.	この学習に臨む態度に、サポートスタッフの存在は関係しますか?	
			5段階評価(1(関係しない)⇔5(関係する))
	8-4.	なぜ、そのように感じましたか?	
	9-1.	授業運営にかかる負担は、最初想像していたものと違いがありましたか?	
			5段階評価(1(想像より大変だった)⇔3(想像通り)⇔5(想像より楽だった))
	9-2	それはどの部分で感じましたか? (レポート探点/テスト探点/その他(自由にお書きください))	
	9-3.	サポートスタッフの存在による影響はありましたか?	5段階評価(1(悪い影響があった)⇔3(特に影響はない)⇔5(良い影響があった))
	9-4.	それはどのような点ですか?	
	1		
	10-1.	サポートスタッフの役割は分かりやすいものでしたか?	5段階評価(1(分かりにくい)⇔5(分かりやすい))
	10-2	それはどのような点ですか?	
	11-1.	授業運営に関わる現在の体制について、必要性を感じましたか?	5段階評価(1 (感じない)⇔3 (判断できない)⇔5 (とても感じる))
	11-2.	そう感じるのはどのようなところですか?	
	12.	サポートスタッフの存在について感じたところをお書きください。	
	13.	授業運営全般に関してご自由にお書きください。	
	(その他)		
	14.	その他、何でも感じたことをお書きください。	
	1		
1	l		

図 5.3.5 教科教員向けアンケート (巻末添付)

	質問番号 質問項目		回答欄	
必須	(担当)			
	O. (必須)	あなたの担当役務を教えてください。 (ラーニングコンシェルジュ/メンタ、チュータ、リエゾン、インストラクショナルデザイナ、コンテンツスペシャリスト、その他(具体的にお書きください))		
	(全体を通		Want Lifetin 7	
	1-1.	この仕事(サポートスタッフ)を自分の信頼する人(同僚・友人等)に勧めますか?	※6以上が勧める 10段階評価(1(勧めない)⇔6(勧める)⇔10(とても勧める))	
	1-2.	この評価をした理由のうち、もっとも重要なものを挙げてください。		
	2-1. (必須)	このメディア授業を学生に勧めますか?	※6以上が勧める 10段階評価(1(勧めない)⇔ 6(勧める) ⇔10(とても勧める))	
	2-2. (必須)	この評価をした理由のうち、もっとも重要なものを挙げてください。		
任意		2、2-2)で書かれた理由に関する質問には、お答いただけると幸いです。		
	(役割につ)3-1.	ハて) 自分の担当業務の内容は、最初想像していたものと違いがありましたか?		
	Decree Charles		5段階評価(1(想像より低い違い)⇔5(想像より高い違い))	
	3-2.	それはなぜですか?		
	3-3.	この印象の評価に他のサポートスタッフの存在は関係しますか?	5段階評価(1(関係しない)⇔5(関係する))	
	4-1.	自分の存在は、メディア授業に影響を与えたと思いますか?	5段階評価(1(悪い影響を与えた) ⇔3(特に与えていない) ⇔5(良い影響を与えた))	
	4-2.	それはどのようなところですか?	OKABII IMATAWA WEE JALAY OKINI WEE JALAY WORK WEE JALAY	
	5-1.	仕事の量は、最初想像していたものと違いがありましたか?	5段階評価(1(想像より大変だった)⇔5(想像より楽だった))	
	5-2.	どうしてそのように感じましたか?		
	6-1.	業務を行うにあたって、どのようなことを心がけましたか?		
	6-2.	それは実施できたと思いますか?	5段階評価(1 (実現できなかった)⇔5(実現できた))	
	7-1.	業務を実施する上で困ることはありましたか?	5段階評価(1(たくさんあった)⇔5(あまりなかった))	
	7-2.	それはどのようなことですか?		
	(他の怨霊	 のスタッフとの関係について)		
		ルハノンといるで、ニューマーア 他のサポートスタッフとの関係(コミュニケーションを含む)で困ることはありましたか? それはどのようなことですか?	5段階評価(1(たくさんあった)⇔5(あまりなかった))	
	9-1.	他のサポートスタッフとの間でやりとりされた情報量は最初の想像と比べてどうですか?	5段階評価(1(想像より少なかった)⇔5(想像より多かった))	
	9-2.	このことは、学生または教員または他のサポートスタッフに対して好影響を与えたと思いますか?	5段階評価(1(思わない)⇔5(思う))	
	9-3.	具体的な情報量を教えてください。 一日平均、メール() 通、電話() 件、打ちあわせ()回		
	10-1.	今回の体制はメディア授業の運営に対してどう思いますか?	「所願する屋で(唯一、影響をたってハス)ムロ(中へ)を燃ぐたってハスハ	
	10-2.	それはどのような部分ですか?	「5段階評価(1(悪い影響を与えている)⇔5(良い影響を与えている))	
	(仕事につ)	いて) この仕事(サポートスタッフ)が好きになりましたか?		
	12.	あなたは、この仕事(サポートスタッフ)に期待していたこと学びたかったことを得ることはできましか?	5段階評価(1(嫌いになった)⇔5(好きになった))	
	(その他)		5段階評価(1(できなかった)⇔5(できた))	
	13	その他、何でも感じたことをお書きください。		

図 5.3.6 専門家 (教科教員を除く) 向けアンケート (巻末添付)

5-4. アンケート調査の分析と評価

「5-3.」で示したアンケートを、明治大学ユビキタスカレッジにおける開講科目の履修学生、教科担当教員、各専門家に対して、アンケート調査を実施した。その結果を下記にまとめ、分析と評価、考察を行う。なお、繰り返しになるが、評価の視点としては、「日本型大学モデルの有効性、高等教育機関の構造問題、eラーニング特有の問題」を中心とする。

5-4-1. 究極の質問

今回、アンケートに採用した究極の質問[4]とは、顧客リレーションシップに対するロイヤリティを測り、良き利益と悪しき利益を明確に識別できる実用的な指標であり、また、顧客行動こそが根幹をなす要素だと結論づけ、実際に顧客がとるであろう行動に基づく指標のことである。質問は「この会社を友人や同僚に薦める可能性はどのぐらいありますか」という単純なものであり、この質問をもとに得られる指標が「推奨者の賞味比率(NPS)」である。NPSは、どんな企業の顧客も三つのカテゴリー「推奨者・中立者・批判者」に分類できるという基本認識に立脚している。「推奨者」は、ロイヤリティの高い熱心な顧客で、みずからが継続購入客であるのと同時に、友人に対しても顧客になるように薦める。「中立者」は、満足はしているが熱狂的でない顧客で、競合他社からの働きになびきやすい。「批判者」は、劣悪な関係を強いられた不満客である。完璧な効率で稼動している「成長エンジン」ならば、顧客全員を推奨に変えてしまう。この成長エンジンの効率を測定する最善の方法がNPSであり、

推奨者(P)-批判者(D)=NPS

という数式で算出する。なお、 $0\sim1$ 0 点評価法の場合は、推奨者「1 0 、9 点」、中立者「8 、7 点」、批判者「6 点以下」となる。

これを高等教育にあてはめて考えることは容易である上、学生のアンケートの分析を 行う際に、顧客と置き換えられる「履修学生」が、どのように学ぶことができる(でき た)のかが、現在の高等教育の重要な点でもあることから、この究極の質問は、高等教 育の授業アンケートに大いに活用できると考えられる。また、質問を単純かすることで 回答率のアップも期待した。

なお、今回は、明治大学ユビキタスカレッジの立ち上げ時点ということを考慮し、究

極の質問の良く使われる評価法を少しアレンジして、1から10点法、推奨者「10、 9点」、中立者「8、7、6点」、批判者「5点以下」とし、評価を行った。

5-4-2. 学生に対するアンケート結果からの考察

アンケートに対する学生からの回答を集計し、分析・考察を行った。学生に対する究極の質問は、質問「1-1:この科目(メディア授業)の受講を自分の信頼する人(友人等)に勧めますか?」と「1-2:この評価をした理由のうち、もっとも重要なものを挙げてください。」である。また、学生の回答のまとめは複数の表と図を使って明示しているが、内容については下記の通りである。

表 5.4.1: 履修学生全体について「究極の質問」回答状況をまとめたもの表 5.4.2-表 5.4.4: 授業タイプ別に「究極の質問」回答状況をまとめたもの

授業タイプ1:ブレンディッド・小テスト&課題・教材PPT専門家作成

授業タイプ2:eラーニング・小テスト&課題・教材PPT専門家作成

授業タイプ3: e ラーニング・小課題&試験・教材 P P T 教員作成

表 5.4.5-表 5.4.9: 学年別に「究極の質問」回答状況をまとめたもの

図 5.4.10: 究極の質問のまとめとして、表 5.4.1 から表 5.4.9 をグラフ化したもの

図 5. 4. 11: 究極の質問のまとめとして、表 5. 4. 1 から表 5. 4. 9 のN P S をグラフ化 したもの

表 5. 4. 12、図 5. 4. 13:「学習時間について」回答状況をまとめたものとそのグラフ表 5. 4. 14、図 5. 4. 15:「学生が何を学んだか」回答状況をまとめたものとそのグラ

表 5. 4. 16、図 5. 4. 17:「学生がその科目を好きになってくれたか」回答状況をまと めたものとそのグラフ

表 5.4.18、図 5.4.19:専門家に関する質問と回答

学生に対して実施したアンケートの回答分析は、日本型大学モデルや専門家に関係する部分に着目する一方で、高等教育機関の構造問題、eラーニング特有の問題も捉えやすいように、「究極の質問」については、授業タイプ別や学年別にも行うこととした。 図 5.4.10 と図 5.4.11 に明示したグラフからこの関係が読み取れる。回答数が少ないため、はっきりと断言はできないものの、学年があがるほど評価かが上がり、フルeラー

ニングの授業よりも、スクーリングを活用している授業の方が評価は高いことを読み取ることもできる。今回の授業は、通学生が対象であったためにeラーニングという教育に慣れていないということも想定できるが、司書関連科目という特殊な科目ということも関係し、下学年はまだ授業に望むモチベーションが低いことも要因と考えることができる。これは、1年生で「PCトラブル関係の意見があったが、問合せは来ていない」ことや、2年生で「対面授業よりも大変」という意見が多かったことからも想像できるところである。また、利点としては、ほぼ一致して時間や場所に制限されない点が上がっているのが特徴的であった。なお、NPSの値が、ほぼ全面的にマイナスではあるが、その理由に、専門家(サポートスタッフ)のことはあがっていないことから、この時点まででも日本型大学モデルが、学生に「マイナス」の影響を与えてはいないと考えることもできる。

一方で、「学習時間について(図 5. 4. 13)」や「学生が何を学んだか(図 5. 4. 15)」について考察してみると、いずれも好評価であり、「究極の質問」で「批判者」となっている学生に限ってみた方が、それが顕著であることもわかった。つまり、「毎回の授業は大変だが、学習時間は増え、しっかり学べた」と本人も自覚していることになる。これが、「科目を好きになること」、そして、「究極の質問」への回答に影響を及ぼしていないことが今後の課題となるが、一定の学習効果があったことがうかがえる結果である。

次に、「日本型大学モデルの有効性」に絞ってもう少し細かく見ていく(表 5.4.18、図 5.4.19)。全般的に、「究極の質問」の「批判者」となっている学生の評価は、全体に比べて低くはなっているものの、大きな違いは出てこなかった。そこで、学生各人のコメントを分析する必要がある。その際、「究極の質問」の「推奨者・中立者」のコメントは基本的に好意的であるため、「批判者」のコメントに着目して分析した。「批判者」のコメントは、直接的に評価に結びつくものはほとんど無かったが、「提出が遅れると催促とかもきて、がんばろうと思えた。」や「サポートスタッフ(専門家)の人のメールが無ければ何度落としていたか分からない。感謝している。」、「進んでいなかったりすると連絡が来るので、いい意味でプレッシャーになった。」と、「批判者」からも「学習の継続性」については、この日本型大学モデルが有効であることを明確に示されたと考えることができる。ただし、ここでとても気になったのは、「その他の興味深いコメント」で取り上げた

・映像を全て見なくても課題をこなすことができる回があったのにもかかわらず、

映像を全て見ていないという理由で課題を受け付けてもらえないことがあった。 それならそうと事前に知らせてもらいたかった。

・普通に授業を受けている人との違いがありすぎて、不公平だと感じてしまった。の2点であった。一つ目のコメントについては、事前に知らせる必要があるかは別としても(実は、きちんとオリエンテーションの回を学習していれば示されていた)、私見としてインストラクショナルデザイン的に「映像を見なくても課題ができるならば、それでのK」と考えられるので、この部分については、高等教育機関の構造問題やeラーニング特有の問題の課題として捉えることができる。また、二つ目のコメントについては、「大変=不公平」という判断をする学生に驚きを感じるとともに、現在の高等教育の大きな問題であると考え、これが「究極の質問」の評価にも係わってきていたとすると、教育システムそのものの改革についても憂慮する問題であることは間違いない。

学生アンケートの回答を分析した結果としては、日本型大学モデルの有効性について、維持していくべきモデルという判断はできたものの、高等教育機関の構造問題やeラーニング特有の問題が随所に垣間見れ、組織体制に工夫することでフォローできるかについては、ほかの結果とあわせて今後の課題として検討すべき部分であると考えている。

表 5.4.1 究極の質問回答状況 (履修学生全体)

回答率:24/31(述べ履修学生数)=77.4%

16/19(重複排除後の履修学生数:一回でも回答した人数) = 84.2%

ポイント	回答数	回答率	比率	区分
1-2 点	4	16. 7%	54. 2%	批判者
3-5 点	9	37. 5%		
6-8 点	11	45. 8%	45. 8%	中立者
9-10 点	0	0%	0%	推奨者

NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-54.2=-54.2

- ・毎回の課題が大変。
- ・対面授業よりも大変。

批判者

- パソコン上でのトラブルがあった。
- ・毎回の課題は在宅で行うのはモチベーションが低下しやすい。

	・自分の時間に合わせて授業が受けられることはメリットだが、パソコン上での
	トラブルや、ほぼ毎回絶対にある課題の大変さを考えると、普通の授業を受けて
	いたほうが楽でいいと感じる。
	・毎週のモチベーション維持が大変ではあるが、簡単な小テストであるため、と
	っつきやすい。
	・学科の授業と重なってしまった場合、また、授業を休まなければならない場合
	でも、メディア授業なら都合に合わせてみることができ、自分のペースで進めら
	れる。
	・自分の好きな時間に受講できる。
	・パソコンで授業が受けられるので、必修授業とかぶっていても受講できる。
	・自分のペースに合わせて勉強できる。
中立者	・主に生田校舎に通っている学生には、駿河台までの通学が困難な場合が多いと
	思うので勧める。ただ、毎週出される課題はなかなか大変なので、主に駿河台校
	舎に通っている学生には、メディアよりも通常の授業を進める。
	・どうしても、必修と被ってしまった場合に便利。
	・駿河台に行かなくて良いというのが大きい。生田から行くと、交通費がバカに
	ならない。体力も使う、教職取っていると、本当にいっぱいいっぱいだった。本
	当に恨めしく思った。
	・時間・空間的制限がない。
推奨者	

表 5.4.2 究極の質問回答状況 (授業タイプ1)

授業タイプ:ブレンディッド・小テスト&課題・教材 P P T 専門家作成						
回答率: 4/5=	回答率: 4/5=80.0%					
ポイント	回答数	回答率	比率	区分		
1-2 点	1	25. 0%	25. 0%	批判者		
3-5 点	3-5 点 0 0%					
6-8 点	3	75. 0%	75. 0%	中立者		
9-10 点	0	0%	0%	推奨者		

NPS=推	
	・自分の時間に合わせて授業が受けられることはメリットだが、パソコン上での
批判者	トラブルや、ほぼ毎回絶対にある課題の大変さを考えると、普通の授業を受けて
	いたほうが楽でいいと感じる。
	・主に生田校舎に通っている学生には、駿河台までの通学が困難な場合が多いと
	思うので勧める。ただ、毎週出される課題はなかなか大変なので、主に駿河台校
	舎に通っている学生には、メディアよりも通常の授業を進める。
中立者	・時間・空間的制限を受けない。
	・やはり、駿河台に行かなくて良いというのが大きい。生田から行くと、交通費
	がバカにならない。体力も使う、教職取っていると、本当にいっぱいいっぱいだ
	った。本当に恨めしく思った。
推奨者	

表 5.4.3 究極の質問回答状況 (授業タイプ 2)

授業タイプ: e ラーニング・小テスト&課題・教材 P P T 専門家作成						
回答率:7/9=77.8%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点		1	14. 3%	57. 2%	批判者	
3-5 点		3	42. 9%			
6-8 点		3	42. 8%	42. 8%	中立者	
9-10 点		0	0%	0%	推奨者	
NPS=推	奨者(%	%)一批判者(%)	= 0 - 57. 2 =	-57.2		
	・毎回	回課題があって面倒	くさい。			
	・対面	近接業で使っている	資料が欲しかった。			
	・生田	で授業が開講され	ておらず、時間も合	わないため、メデ	ィアでの受講にし	
批判者	たが、直接授業が聴ける環境であるならば、断然そちらに行く事を勧める。我が					
	家のパソコンの状態もあるのかもしれませんが、度々止まる事や板書のデータが					
出ないことが度々あって、どちらでもいい、という人には勧められない					られない。	
	・毎回レポートやテストがあるし、締め切りもあるので厳しかった。					

	・自分の好きな時間に受講できる。
	・毎週のモチベーション維持が大変ではあるが、簡単な小テストであるため、と
+ + *	っつきやすい。
中立者	・学科の授業と重なってしまった場合、また、授業を休まなければならない場合
	でも、メディア授業なら都合に合わせてみることができ、自分のペースで進めら
	れる。
推奨者	

表 5.4.4 究極の質問回答状況 (授業タイプ3)

授業タイプ: e ラーニング・小課題&試験・教材 P P T 教員作成							
回答率:13/	回答率:13/17=77.8%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分		
1-2 点		2	15. 4%	61.5%	批判者		
3-5 点		6	46. 1%				
6-8 点		5	38. 5%	38. 5%	中立者		
9-10 点 0 0% 0%		0%	推奨者				
NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-61.5=-61.5							
・レポートを毎回提出しなければならないので大変だった。							

- **サウベ中際に至けて極楽の土むとよ。 た。 用にのサウがきはわか。**
- ・教室で実際に受ける授業の方がよかった。黒板の文字が読めなかったり、画像 が遷移しないことがあった。

批判者

- ・対面授業よりも大変。
- ・自分の都合に合わせて勉強できると言う点ではよいが、自分の所属する学科の 課題やレポートも多く、メディア授業の公開期間を考えると、毎回精神的余裕が なくなる。
- ・毎回の課題は在宅で行うのはモチベーションが低下しやすい。

中立者

- ・主に生田校舎に通っている学生には、駿河台までの通学が困難な場合が多いと 思うので勧める。ただ、毎週出される課題はなかなか大変なので、主に駿河台校 舎に通っている学生には、メディアよりも通常の授業を進める。
- ・パソコンで授業が受けられるので、必修授業とかぶっていても受講できること。

	・自分のペースに合わせて勉強できる。
	・時間・空間的制限がない。
	・どうしても、必修と被ってしまった場合に便利。
推奨者	

表 5.4.5 究極の質問回答状況 (学年別:1年生)

回答率: 4/4=100%							
ポイント		回答数	回答率	比率	区分		
1-2 点		0	0%	75. 0%	批判者		
3-5 点		3	75. 0%				
6-8 点		1	25. 0%	25. 0%	中立者		
9-10 点		0	0%	0%	推奨者		
NPS=推	奨者(?	%)一批判者(%)	= 0 - 75.0 =	-75.0			
	• PC	の状態によるものだ	いもしれないが、板	書資料が出たり出	なかったりと不安		
	定であ	定であったり、途中で止まる、一本の動画内での時間の移動が自由に出来るとき					
	と出来ないときがある、あるいは動画が出ない、止まるなど、欠点が多い。一方、						
	繰り返し視聴できるという点は勧める際にアピールできる点だと思う。しかし、						
	生田校	交舎で授業がないか	らメディアを選んだわけで、対面が受けられる環境の人				
批判者	には額	かめない。					
	•生田	1で授業が開講され	ておらず、時間も合	わないため、メデ	ィアでの受講にし		
	た。直	[接授業が聴ける環	境であるならば、圏	 が然そちらに行く事	を勧める。我が家		
	のパソコンの状態もあるのかもしれないが、度々止まる事や板書のデータが出な						
	いこと	いことが度々あって、どちらでもいい、という人には勧めない。					
	・毎回の課題は在宅で行うのはモチベーションが低下しやすい。						
中立者	・毎週	・毎週のモチベーション維持が大変ではあるが、簡単な小テストであるため、と					
工工相	っつき	やすい。					
推奨者							

表 5.4.6 究極の質問回答状況(学年別:2年生)

回答率:11/13=87.5%							
ポイント		回答数	回答率	比率	区分		
1-2 点		2	18. 2%	72. 7%	批判者		
3-5 点		6	54. 5%				
6-8 点		3	27. 3%	27. 3%	中立者		
9-10 点		0	0%	0%	推奨者		
NPS=推))	%)一批判者(%)	= 0 - 72. 7 = 0	-72. 7			
	・レオ	ペートを毎回提出し	なければならないの	ので大変だった。			
	・対面	・対面授業で使っている資料が欲しかった。					
	・教室	教室で実際に受ける授業の方がよかった。黒板の文字が読めなかったり、画像					
	が遷移	で選移しないことがあった。					
批判者	・対面	対面授業よりも大変。					
	・自分	の都合に合わせてタ	て勉強できると言う点ではよいが、自分の所属する学科の				
	課題や	アレポートも多く、	メディア授業の公開期間を考えると、毎回精神的余裕が				
	なくな	こ る。					
	・毎回	回レポートやテスト	があるし、締め切り	りもあるので厳しか	った。		
	・パン	ノコンで授業が受け	られるので、必修技	受業とかぶっていて	も受講できる。		
	・学科の授業と重なってしまった場合、また、授業を休まなければなら						
中立者	でも、	でも、メディア授業なら都合に合わせてみることができ、自分のペースで進めら					
	れる。						
	٠ ٢٠	うしても、必修と被	ってしまった場合に	こ便利。			
推奨者							

表 5.4.7 究極の質問回答状況 (学年別:3年生)

回答率: 3/6=50.0%					
ポイント	回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点	1	33. 3%	33. 3%	批判者	
3-5 点	0	0%			
6-8 点	2	66. 7%	66. 7%	中立者	

9-10 点	0 0% 推奨者				
NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-33.3=-33.3					
批判者	・毎回課題があって面倒くさい				
中子老	・自分の好きな時間に受講できる。				
中立者	・自分のペースに合わせて勉強できるから。				
推奨者					

表 5.4.8 究極の質問回答状況(学年別:4年生)

回答率:3,	答率: 3/4=75.0%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分		
1-2 点		0	0%	0%	批判者		
3-5 点		0	0%				
6-8 点	6-8 点 3 100% 100% 中立者		中立者				
9-10 点	0 0% 14 25 16 17 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18						
NPS=推	IPS=推奨者(%)─批判者(%)=0-0=0						
批判者							
	• 時間	・時間・空間的制限がない。					
中立者	・駿河台に行かなくて良いというのが大きい。生田から行くと、交通費がバカに						
十五年	ならない。体力も使う、教職取っていると、本当にいっぱいいっぱいだった。本						
	当に恨めしく思った。						
推奨者							

表 5.4.9 究極の質問回答状況(学年別:大学院)

回答率:3/4=	87.5%			
ポイント	回答数	回答率	比率	区分
1-2 点	1	33. 3%	33. 3%	批判者
3-5 点	0	0%		
6-8 点	2	66. 7%	66. 7%	中立者
9-10 点	0	0%	0%	推奨者

NPS=推	奨者 (%) ─批判者 (%) = 0 - 3 3. 3 = - 3 3. 3
	・自分の時間に合わせて授業が受けられることはメリットだと思うが、普通の授
批判者	業のほうがパソコン上でのトラブルや、ほぼ毎回絶対にある課題の大変さを考え
	ると、普通の授業を受けていたほうが楽でいいと感じる。
	・主に生田校舎に通っている学生には、駿河台までの通学が困難な場合が多いと
中立者	思うので勧める。ただ、毎週出される課題はなかなか大変なので、主に駿河台校
	舎に通っている学生には、メディアよりも通常の授業を進める。
推奨者	

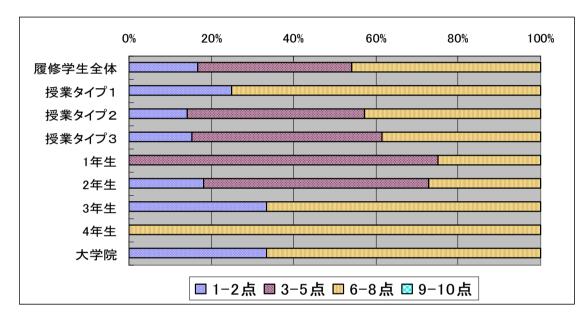


図 5.4.10 究極の質問まとめ (学生)

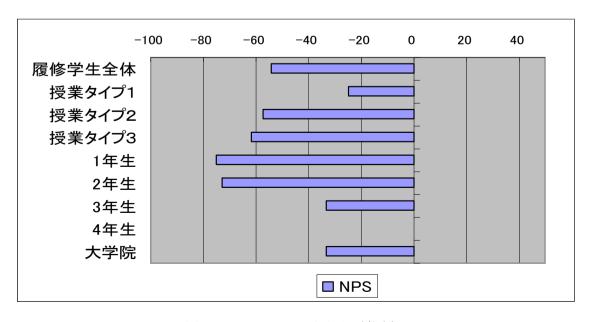


図 5.4.11 NPSのまとめ (学生)

表 5.4.12 学習時間について:5段階法

回答率:23/31 (述べ履修学生数) =74.2%					
「学習時間は、対面授業と比べて増えましたか?」					
ポイント	全体		批判者		
	回答数 回答率		回答数	回答率	
1点(いいえ)	0	0%	0	0%	
2 点	1	4. 4%	1	8. 3%	
3 点	4	17. 4%	1	8. 3%	
4 点	7	30. 4%	1	8. 3%	
5点(はい)	11	47.8%	9	75. 0%	

※「推奨者・中立者・批判者」は、「究極の質問」での「推奨者・中立者・批判者」を指す。

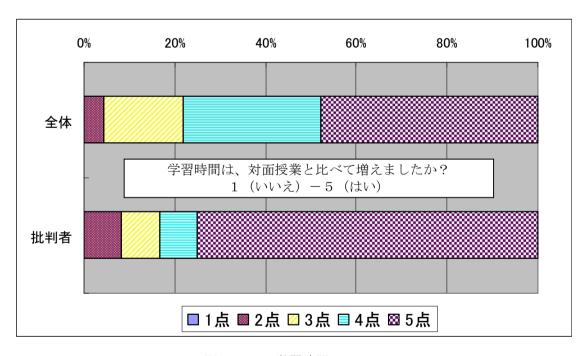


図 5.4.13 学習時間について

表 5.4.14 「学生が何を学んだか」質問回答状況:5段階法

回答率:22/31 (述べ履修学生数) = 71.0%					
「あなたは、この科目に期待していたこと学びたかったことを学ぶことはできましか?」					
ポイント 全体 批判者					

	回答数	回答率	回答数	回答率
1点(いいえ)	0	0%	0	0%
2 点	0	0%	0	0%
3 点	10	45. 4%	4	36. 35%
4 点	8	36. 4%	4	36. 35%
5点(はい)	4	18. 2%	3	27. 3%

※「推奨者・中立者・批判者」は、「究極の質問」での「推奨者・中立者・批判者」を指す。

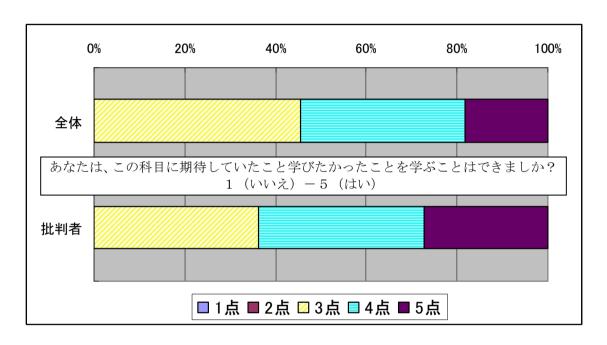


図 5.4.15 「学生が何を学んだか」質問回答状況

表 5.4.16 「学生がその科目を好きになってくれたか」質問回答状況:5段階法

回答率:22/31 (述べ履修学生数) = 71.0%					
「この科目を好きになりましたか?」					
ポイント	全体		批判者		
	回答数 回答率		回答数	回答率	
1点 (いいえ)	0	0%	0	0%	
2 点	2	9. 1%	2	18. 2%	
3 点	15	68. 2%	6	54. 5%	
4 点	5	22. 7%	3	27. 3%	

5点(はい) 0 0% 0 0%

※「推奨者・中立者・批判者」は、「究極の質問」での「推奨者・中立者・批判者」を指す。

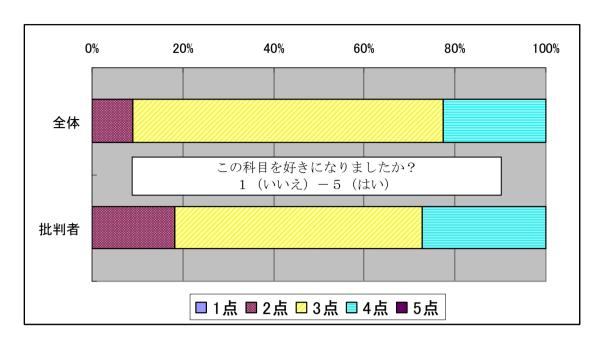


図 5.4.17 「学生がその科目を好きになってくれたか」質問回答状況

表 5.4.18 専門家に関する質問と回答

質問	[2-3]	【2-3】授業の受け方についての戸惑いの解決に専門家は役立ちましたか?						
	[3-3]	▮想像してい	いた授業印	象との比較		門家の存在	Eは関係し	ますか?
	(4-3)	対面授業の	との理解度	の変化に、	専門家の	存在は関係	系しますか	?
	(5-3)	対面授業と	の学習に関	臨む態度の	変化に、専	門家の存在	生は関係し	ますか?
ポイント	2 - 3		3 - 3		4 - 3		5 - 3	
	全体	批判者	全体	批判者	全体	批判者	全体	批判者
1 点	1	0	13	9	8	5	8	4
(いいえ)	(4.6%)	(0%)	(56. 5%)	(69. 2%)	(36. 4%)	(45. 5%)	(36. 4%)	(36. 3%)
2 点	3	3	2	1	1	1	2	1
2 从	(13.6%)	(25.0%)	(8.7%)	(7.7%)	(4.5%)	(9. 1%)	(9. 1%)	(9.1%)
3 点	10	4	5	3	10	4	5	3
2 /4	(45.5%)	(33. 3%)	(21.7%)	(23. 1%)	(45.5%)	(36. 3%)	(22. 7%)	(27. 3%)
4 点	3	2	1	0	2	1	4	3
せ が	(13.6%)	(16. 7%)	(4.4%)	(0%)	(9.1%)	(9. 1%)	(18. 2%)	(27. 3%)

5 点	5	3	2	0	1	0	3	0
(はい)	(22.7%)	(25.0%)	(8.7%)	(0%)	(4.5%)	(0%)	(13.6%)	(0%)
2-3	【批判者】							
	・随時送られてくるラーニングコンシェルジュさんのメッセージに、「わからない							
	ことがあっ	ったら気軽に	こ質問して	ください」	とあったり)、実際最初	刃の方はわ	からない
	ことばかり	りで、何度な	か質問に答	えていたた	ごいたりし	た。		
	【その他の	の興味深いる	コメント】					
	映像を全	全て見なくて	も課題を	こなすこと	ができる[回があった	のにもかた	いわらず、
	映像を全つ	て見ていない	ハという理	由で課題を	を受け付け	てもらえた	ないことが	あった。
	それなら	そうと事前に	こ知らせて	もらいたた	いった。			
3 - 3	【中立者】							
	・スタップ	フからのメー	ールがあっ	た。				
	・スタッフがサポートしてくれた。							
	【その他の	の興味深い	コメント】					
	普通に持	受業を受けて	ている人と	の違いがあ	りすぎて、	、不公平だ	と感じてし	しまった。
	・ここま~	で大変な授業	業だとは想	像していた	よかった。			
	・やはり、毎回の課題というのは大変。しかも、図書館に何度も行かなくてはい						くてはい	
	けなかった	E.						
	・対面式の授業と違いが大きいと感じた。							
4 - 3	【批判者】							
	関係ない	,) o						
	・励みに	なった。						
	・どちらっ	でもない。						
	・授業の理解度とはあんまり関係ない。進めていく上での支えにはなった。							
	・授業内容について特に質問はしなかった。							
	【中立者】							
	・対面授美	業との違いる	をあまり感	じなかった	-0			
	・自分で	やること。						
	・毎回メー	ールを送って	て下さり、	その中で角	虫れられて	いる。		

- ・試験の結果で復習したほうがよい点などを示してくれていた。それが理解を深めたとも言える。
- ・試験の結果で間違えたところを指摘してくれた。

5-3 【批判者】

- 関係ない。
- ・提出が遅れると催促とかもきて、がんばろうと思えた。
- ・サポートスタッフ (専門家) の人のメールが無ければ何度落としていたか分からない。感謝している。
- ・進んでいなかったりすると連絡が来るので、いい意味でプレッシャーになった。

【中立者】

- ・定期的にメッセージをいただいていた。
- 自分のこと。
- ・勇気付けたり、アドバイスを送るなどしていただいた。
- ・意欲が低下したときに、メールを送って下さったので、「頑張らねばなぁ」なん て思えた。終了一日前に毎度メールを送って下さるのも、間に合わなくても、そ ろそろ終わらせねば…と焦るので良かった。

その他 【中立者】

- ・当初は最後までできるのか自信がなかったが、サポートスタッフ(専門家)の 皆様のおかげで、うまく授業のリズムを掴めたと思う。
- ・課題を出し忘れているときなど、スタッフの方のフォローに助けられた。休日 にメールを送ることもあり、大変だと思いますが学生にとっては良いシステムだ と思う。

【その他の興味深いコメント】

- ・大変だったけどよく勉強できたのでよかった。
- ・メディア授業は、好きな時間に受講でき、聞き逃したりわからなかったところを繰り返し確認できる点が良い。
- ・毎週期限までに課題を提出しなければいけないので、毎週課題があることが少ない対面授業に比べて大変だった。特に、図書館で調査をしなければならないものは、パソコンの講義を確認したり、図書館に行ったりと、課題を行うのに思っ

ていた以上に労力がかかった。

- ・内容を深く理解することが可能で、勉強にはなるが、大変である、と感じた。
- ・ワードを使って板書をとったので、とてもタイピングの腕が上がったのがうれしかった。
- ※実際のアンケートの項目としては、学生にイメージしてもらいやすいように、「専門家」を 「サポートスタッフ」と置き換えている。
- ※「推奨者・中立者・批判者」は、「究極の質問」での「推奨者・中立者・批判者」を指す。

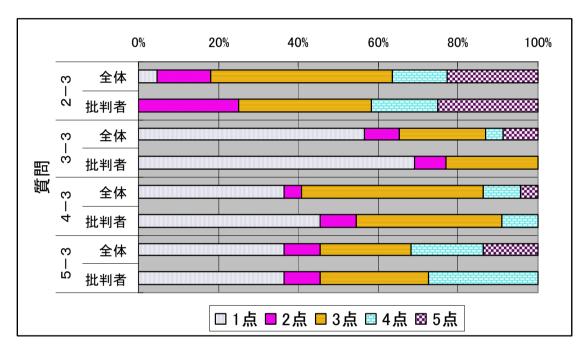


図 5.4.19 専門家に関する質問と回答

5-4-3. 教科教員に対するアンケート結果からの考察

アンケートに対する教科教員からの回答を集計し、分析・考察を行った。教科教員に対する究極の質問は、質問「1-1:メディア授業の科目担当講師を自分の信頼する人 (同僚等) に勧めますか?」と「1-2:この評価をした理由のうち、もっとも重要なものを挙げてください。」である。また、教科教員の回答のまとめは複数の表と図を使って明示しているが、内容については下記の通りである。

表 5.4.20: 教科教員全体について「究極の質問」回答状況をまとめたもの

表 5.4.21: 専門家に関する質問と回答

教科教員に対するアンケートの回答分析は、教科教員3名(うち1名は、制作のみ)

が対象であるが、「究極の質問」について「批判者」は存在しなかった。このことから、 日本型大学モデルについては、概ね受け入れられたと判断することができる。一方で、 コメントからは、学内の諸手当や現行事務・教学の協力体制の不備を指摘するものが多 くあげられ、日本型大学モデルを適用する以前の前提条件における高等教育機関の構造 問題と捉えることができることから、日本型大学モデルを適用するにあたっての前提条 件を整備する必要性を感じた。日本型大学モデルの検討を行う際、この部分は除外して もしっかりした運営体制が取れていれば、理解を得られると考えていただけに、根の深 い問題だと改めて感じた。また、当初からの着目点であった教科教員への負担増につい てであるが、やはりそれなりの負担増を感じている部分は見受けられたが、コメントの 中に「対面授業の準備に際しても、構成等を考える面で、参考になり、有用ではある」、 「準備(制作)段階において、対面授業に比べ教材作成に時間はかかる印象だが、授業 で話すべき事柄の論点整理に役立った」など、初めて明治大学においてインストラクシ ョナルデザインの考え方を取り入れた授業設計を一部実施した効果は、対面授業への教 材への展開にもつながっている。

次に、「日本型大学モデルの有効性」に絞ってもう少し細かく見ていく(表 5.4.21)。 回答数は、最大3という少数のため、コメントを中心に分析した。 すべての教員が現在 の専門家による運営体制の必要性は感じつつも、「それぞれの役割がもうひとつ、よく 分からなかった。」というコメントに代表されるように、専門家のそれぞれの役割や全 工程について詳細に把握できないまま教材作成や運用にあたっていた。そしてこのため に、専門家に対する不信感が生まれてしまったことが強く感じられた。「教材作成は教 員のみが行い、スタッフは語句の修正、レイアウトの変更などの作業に限定されている。 この程度の関与であれば、外部スタッフに高額な予算をあてるだけのメリットは少ない と思われる。」というようなコメントは、教材は教員が作成するのは普通のことであり、 その側面を専門家が行うことも普通であることを考えると、まさにこの不信感から生ま れたことでしかないと考える。機会を見て、教科教員に対する説明会などを行ってきて はいたが、初年度という時間的な問題や教員の都合により、十分な時間をかけて説明す ることができなかった部分はあり、この部分は今後の改善点となる。また、この部分に ついては、後述する専門家によるアンケートからも同じようなまた反転させたような結 果が明確に表れている。この部分は、教員でない専門家による教員支援の限界を感じさ せる部分でもあり、教務担当教員の役割の重要性を感じたところである。今回は、ユビ

キタスカレッジ運営委員会で教務担当教員の役割を担ったために、想定していた動きを とってもらうことはできなかったが、専門家と同等の専門知識を持たない教員が教務担 当教員になった場合に、「教員でない専門家による教員支援の限界」を超えることがで きるのか、慎重に判断していきたい。

教科教員アンケートの回答を分析した結果としては、日本型大学モデルの必要性につ いては判断できたが、有効に運営するためには、事前説明が極めて重要であるというこ とを得ることになった。また、大きな課題として、教務担当教員に期待すべき範囲と専 門知識についても再検討する必要性を感じることとなった。

表 5.4.20 究極の質問回答状況 (教科教員全体)

回答率: 3/3=100%

授業タイプ1:ブレンディッド・小テスト&課題・教材PPT専門家作成

授業タイプ2: e ラーニング・小テスト&課題・教材 P P T 専門家作成

授業タイプ3: e ラーニング・小課題&試験・教材 P P T 教員作成

ポイント	回答数	回答率	比率	区分
1-2 点	0	0%	0%	批判者
3-5 点	0	0%		
6-8 点	3	100%	100%	中立者
9-10 点	0	0%	0%	推奨者

NPS=推奨者 (%) —批判者 (%) = 0 - 0 = 0 批判者 ・対面授業の準備に際しても、構成等を考える面で、参考になり、有用ではある が、やはり、準備にかなり時間を要するので、勧めがたい面もある。 ・現状の教育研究体制のもとで、メディア授業に関する労力(教材作成、編集・ 確認、学生のレポート評価等)を考えると、全面的に推奨はできない。 中立者 ・本格的に実施する場合、専門学部など、メディア授業を中心とした教育研究体 制の整備が不可欠と思われる。 ・対面授業と併行して、メディア授業を担当することは大きな負担になると感じ る。

	・準備 (制作) 段階において、対面授業に比べ教材作成に時間はかかる印象だが、
	授業で話すべき事柄の論点整理に役立ったと感じる。
	・まだ配信を行っていないので聴講・評価の際の問題点については分からないも
	のの、時間枠にとらわれない受講形態は学生の単位取得に有利と考える。
推奨者	

表 5.4.21 専門家に関する質問と回答

質問	【2-3】コンテンツ制作に係わる負担について専門家の存在による影響はあり
	ましたか?
	【3-1】コンテンツ制作時において専門家の役割はわかりやすいものでした
	カゝ?
	【4-1】コンテンツ制作に関わる現在の体制について、必要性を感じましたか?
	【7-3】対面授業との理解度の変化に、専門家の存在は関係しますか?
	【8-3】対面授業との学習に臨む態度の変化に、専門家の存在は関係しますか?
	【9-3】授業運営に係わる負担について専門家の存在による影響はありました
	カュ?
	【10-1】授業運営時において専門家の役割はわかりやすいものでしたか?
	【11−1】授業運営に関わる現在の体制について、必要性を感じましたか?

授業タイプ1 (タイプ1): ブレンディッド・小テスト&課題・教材 P P T 専門家作成

授業タイプ 2 (タイプ 2): e ラーニング・小テスト&課題・教材 P P T 専門家作成

授業タイプ3 (タイプ3): e ラーニング・小課題&試験・教材 P P T 教員作成

ポイント	2 - 3	3 - 1	4 - 1	7 - 3	8 – 3	9 - 3	10-1	11-1
1 년	0	1	0	1	0	0	0	0
1点 (いいえ)	(0%)	(33. 3%)	(0%)	(50.0%)	(0%)	(0%)	(0%)	(0%)
((''','_)		タイプ゜3		タイプ゜3				
2 点	0	0	0	0	0	0	0	0
	(0%)	(0%)	(0%)	(0%)	(0%)	(0%)	(0%)	(0%)
0 =	1	1	0	0	0	1	1	1
3 点	(33. 3%)	(33.3%)	(0%)	(0%)	(0%)	(100%)	(100%)	(50.0%)

(144.)	タイプ゜3		タイプ゜3					タイプ゜3
(はい)	(33. 3%)	(0%)	(66. 4%)	(0%)	(0%)	(0%)	(0%)	(50.0%)
5点	1	0	2	0	0	0	0	1
					タイプ゜3			
m r	タイプ゜1, 2	タイプ゜3	タイプ゜1, 2	タイプ [°] 1, 2	タイプ゜1, 2			
4 点	(33. 3%)	(33. 3%)	(33.3%)	(50.0%)	(100%)	(0%)	(0%)	(0%)
	1	1	1	1	2	0	0	0
	タイプ゜3	タイプ゜1, 2				タイプ゜1, 2	タイプ [°] 1, 2	タイプ゜1, 2

2-3 【中立者】

- ・著作権処理を御願いできた。
- 年号事実の誤りや言い間違いに関する指摘。

3-1 【中立者】

- ・次第に分かってきました。
- ・サポートスタッフ(専門家)の業務分掌が明確でないと思われる。現在は、小規模で運用していますが、これが 40 名~100 名規模の受講生が参加するとなると懸念される。
- ・やや分からなかったのは「リエゾン」の方の位置づけで、PPTスライドの作成・送信や、チェック済み原稿の受信はリエゾンを介して行っていたが、原稿のチェックなどは(CC の同報先にもなっている)チュータの方がされており、リエゾンの仲介なしでも事足りるように感じた。

4-1 【中立者】

- ・不正確な表現などの指摘や未確認情報を確認していただいたり、大変助かった。
- ・教材作成は教員のみが行い、スタッフは語句の修正、レイアウトの変更などの作業に限定されている。この程度の関与であれば、外部スタッフに高額な予算をあてるだけのメリットは少ないと思われる。

7-3 【中立者】

- ・学生の質問に常に応じてくれる体制は、重要だと思う。
- ・現在のスタッフ (チュータ) の役割の範囲では、とくに理解度を促進するような 効果は認められないと思われる。

8 – 3	【中立者】
	・真剣に取り組む学生にとっては、サポートスタッフ(専門家)の存在価値は大き
	いと思う。常に対応してくれますから、学生にとって、頼りになる存在だと思う。
	・サポートスタッフ(専門家)による受講生へのきめの細かな学習支援は重要と思
	う。レポートの督促、課題・授業内容への質問など、受講生から示されるのを待つ
	のではなく、スタッフ(専門家)から呼びかけるような対応も必要だと思う。
9 - 3	
10-1	【中立者】
	・それぞれの役割がもうひとつ、よく分からなかった。
11-1	【中立者】
	・質問等への応答、告知、評価(手動採点の際)、小テストの課題や内容の確認等、
	第三者の目でみてくれたので、当方で見過ごしていた点などを指摘してもらってよ
	かった。
	・メディア授業における資格課程グループの業務分掌を明確にする必要があると思
	われる。
その他	【中立者】
	・メディア授業にはまだまだ課題はあるが、ユビキタスカレッジのシステムは大変
	よくできており、学生の学習進捗状況の把握、授業スケジュール管理など、極めて
	有効だと思う。スタッフ(専門家)の方の協力のおかげで、なんとかメディア授業
	を開始し、実施・展開できたことを、この場を借りて感謝する。今後、より良い教
	育システムとして改善されることを期待する。

※実際のアンケートの項目としては、教員にイメージしてもらいやすいように、「専門家」を「サポートスタッフ」と置き換えている。

※「推奨者・中立者・批判者」は、「究極の質問」での「推奨者・中立者・批判者」を指す。

5-4-4. 専門家(教科教員を除く)に対するアンケート結果からの考察

アンケートに対する教科教員を除く専門家 (以下、単に専門家) からの回答を集計し、 分析・考察を行った。専門家に対する究極の質問は、質問「1-1: この仕事 (サポートスタッフ (専門家)) を自分の信頼する人 (同僚・友人等) に勧めますか?」と「1-2: この評価をした理由のうち、もっとも重要なものを挙げてください。」、「2-1: このメディア授業を学生に勧めますか?」と「2-2:この評価をした理由のうち、もっとも重要なものを挙げてください。」の 2 種類である。また、専門家の回答のまとめは複数の表と図を使って明示しているが、内容については下記の通りである。

表 5. 4. 22: 専門家全体について「究極の質問 (1-1)」回答状況をまとめたもの表 5. 4. 23、表 5. 4. 24: 授業タイプ別に「究極の質問 (1-1)」回答状況をまとめたものたもの

授業タイプ1:ブレンディッド・小テスト&課題・教材PPT専門家作成

授業タイプ2: e ラーニング・小テスト&課題・教材 P P T 専門家作成

授業タイプ3:eラーニング・小課題&試験・教材PPT教員作成

表 5. 4. 25 - 表 5. 4. 31: 専門家別に「究極の質問(1-1)」回答状況をまとめたもの

- 図 5. 4. 32: 究極の質問 (1-1) のまとめとして、表 5. 4. 22 から表 5. 4. 31 をグラフ化したもの
- 図 5. 4. 33: 究極の質問 (1-1) のまとめとして、表 5. 4. 22 から表 5. 4. 31 のNP Sをグラフ化したもの
- 表 5. 4. 34: 専門家全体について「究極の質問 (2-1)」回答状況をまとめたもの表 5. 4. 35、表 5. 4. 36: 授業タイプ別に「究極の質問 (2-1)」回答状況をまとめたもの
- 表 5.4.37-表 5.4.43:専門家別に「究極の質問(2-1)」回答状況をまとめたもの
- 図 5. 4. 44: 究極の質問 (2-1) のまとめとして、表 5. 4. 34 から表 5. 4. 43 をグラ フ化したもの
- 図 5. 4. 45: 究極の質問 (2-1) のまとめとして、表 5. 4. 34 から表 5. 4. 43 のNP Sをグラフ化したもの

表 5.4.46、図 5.4.47:「専門家は学んだか」回答状況をまとめたものとそのグラフ

表 5.4.48、図 5.4.49:「専門家が担当業務を好きになったか」回答状況をまとめた ものとそのグラフ

表 5.4.50、図 5.4.51:専門家に関する質問と回答

専門家へのアンケートの分析は、日本型大学モデルや専門家に関係する部分に着目す

る一方で、高等教育機関の構造問題、e ラーニング特有の問題も捉えやすいように、「究 極の質問」については、授業タイプ別や専門家の種類別にも行うこととした。また、立 場的なものから「学生にこれらの授業を薦めるか?」についても専門家として回答を求 めた。図 5.4.32 と図 5.4.33 及び図 5.4.44 と図 5.4.45 に明示したグラフからこの関係 が読み取れる。回答数が少ないため、はっきりと断言はできないものの、専門家の業務 についての究極の質問(1-1)の結果としては、専門家の中でわりと一般的にその職 務内容が明確になっている「インストラクショナルデザイナ」や「コンテンツスペシャ リスト」が、他の専門家に比べて評価は高いことが読み取れる。また、NPSの図から 見てもわかるように、今回の日本型大学モデルで新たに設置した専門家「リエゾン」と 「ラーニングコンシェルジュ」からの評価が低いことがうかがえる。この原因としては、 「職務内容の不明確さ」や「他の専門家との関係の不明確さ」であることは、コメント からも明らかであるが、各種専門家から学生への呼びかけや質問に対する回答に対して、 学生がどのような反応を示していたのかをシステム的に得ることができなかったこと からのストレスも感じ取れる。教科教員向けのアンケート結果にもあったように、職務 内容の不明確さを専門家自身も感じていたことになるが、教科教員とは違い、専門家に ついては、職務内容について記載した文書化した資料も存在したほか、何度となく各種 専門家が出席した会議も実施していた。しかしながら、「業務委託」という大きな壁も あり、本当の意味で最後の一人の専門家までその内容を浸透させることができていなか った。組織体制というよりは、この「契約形態」についてのハードルをどう超えて全員 の専門家にその職務内容と他の専門家との関係について理解させる必要があるのかに ついても今後の課題とする必要がある。契約時に必ず全員が出席すべき会議への参加を 盛り込むことも解決方法の一つとなるかもしれない。専門家から学生へのフォローアッ プ対する学生の反応をシステム的に得ることができなかった点については、Web の質問 フォームに限っている学生からの窓口を改良することを念頭にシステムの改修を含め て検討していく必要があるという認識でいる。

一方で、学生に明治大学ユビキタスカレッジが開講する授業の受講を薦めるかどうかを聞いた究極の質問(2-1)の結果は、ほぼ全面的に「薦める」という結果であった。 理由としては、「いつでもどこでも、繰り返し受講できる」など e ラーニングそのもののメリットをあげているものも多かったが、「しっかりと学習するという面では、お勧めだと思う。」、「あれだけいろいろとサポートしてもらえるのはいいなと思う」など、今回導 入した日本型大学モデルの有効性自身をあげたものや、「自己管理ができる人でないと、少し難しいように思う。」と必ずしもe ラーニング特有の問題が解決されたわけではないことを指摘するものなど、重要な意見が集まった。肌で感じている専門家からの意見であるため、とても重みにある回答であると考えている。

「専門家は学んだか(図 5. 4. 47)」と「専門家が担当業務を好きになったか(図 5. 4. 49)」について考察してみると、専門家が業務を通して学びたかったことについては、想像以上に厳しい結果となった。これは、上記でみてきたように、専門家が業務を行う上で、ストレスを感じていたことに起因するものであると感じる。それに比べば、担当業務への好感度については、成果が上がっていることはうかがえる。今回の日本型大学モデルでは、専門家が専門分野を忠実に行えることが求められるため、業務への好感度については、積極的な取り組みは行わなかった。しかしながら、立ち上げで混乱があった割には、それなりの評価を得ていると考えている。効果をより一層あげるためにも重要な部分となることから、この点についても取り組みを強化していきたい。

次に、「日本型大学モデルの有効性」に絞ってもう少し細かく見ていく(表 5.4.50、 図 5.4.51)。全般的に、「究極の質問」の「批判者」である専門家のコメントほど評価に 影響はでていないと感じるが、「批判者」であるほど、他の専門家との関係に影響をう けていることを読み取ることができた。そこで、専門家各人のコメントを「批判者」を 中心に分析した。実際には、職務内容を記載した文書があるにも係わらず「作業内容や ルールが暗黙知として了解されているため、把握するのに時間がかかってしまった。」 というコメントが複数あったことや、「シフト中の拘束時間が、思ったより負担に感じ た。」という内容のコメントは、専門家を複数社へ分けて業務委託している部分の弊害 であるとも考えられる(大学では、専門家の拘束時間は指定していない)。この部分に ついては、可能である限り、高等教育機関の問題ではある「大学の文化」を感じ得ても らうために長期的な展開を一緒に行うべきであるが、現在の業務委託の流れではそれは 難しい場合が多い。そのため、大学の文化を取り入れやすい大学と企業との共同出資会 社を設立することや、大学内に共に業務を行うスペースの確保が必要であると考えてい る。また、詳細は後述の「情報流通の方向と量による分析と考察」で述べるが、「メー ルでのやりとりでは、意思の疎通がしにくい部分があった。」と、専門家間での情報流 通の量が一定レベルを超えると、メールでの情報流通の限界が表れた。この点について は、事例研究においても話題に上ったところでもあり、今後の課題となるのは間違いな

い。

他に、特徴的なコメントとして、「先生によって進め方が大きく異なっており、応用が 利かない。」なども見受けられたが、これは教科教員側に一連の工程を理解していただ くことによって解決できると考えられる一方で、専門家としての未成熟度を表している 部分でもあり、今後規模の拡大を行うにあたって、専門家の専門性のレベルの維持(品 質)について、日本イーラーニングコンソシアムの認証制度[6]の活用など、基準とな る何らかの指針を整備する必要があると考えている。

表 5.4.22 究極の質問 (1-1) 回答状況 (専門家全体)

回答率:20/20=100%					
ポイント	回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点	0	0%	30.0%	批判者	
3-5 点	6	30.0%			
6-8 点	14	70.0%	70.0%	中立者	
9-10 点	0	0%	0%	推奨者	
NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-30.0=-30.0					

- ・職務の範囲(業務内容)が他職種と明確に区分されていない。
- ・信頼する人の中でも、メールでのサポートの得手、不得手があると感じるため。
- ・こちらからの連絡、声がけに対して学生さんからの反応が得られない状態で声 がけを続けなければならない。

批判者

- ・内容的には実際の学校(授業)運営に生で携わる事ができ e ラーニングを活用 していく上では、非常に貴重で且つ内容の濃いものになるので勧めたいと思う。
- ・同僚、友人は図書館員や大学事務職員かその方面を目指している人が多く、チ ュータの業務内容が異質のため仕事に大きく有利になるとは思わなかったから。 しかし、教員を目指している人がいれば評価6とする。
- ・立ち上がりという事もあり、業務の切り分け・内容などで混乱する事もあるの で、現段階の仕事としては不明点が多く評価が難しいと思う。1 年運用して来年 度は自信を持って勧める事ができると思っている。

中立者

・教育に関しての情熱があれば、方法等を考え出して、実現できる可能性がある。

自宅でできる。

- ・ e ラーニングの制作から運用まで全てを見渡せるのでやりがいはあると思う。
- ・この仕事をメイン業務として従事できるのであれば、やりがいのある仕事だと 思う。
- ・初めての経験だったため、面白かった。担当がコンテンツ制作のため、機会が あれば司書学以外の授業も作ってみたい。
- ・沢山の方々に利用されるシステムを開発する行為は非常に有意義である。
- ・コンテンツの制作から運用に至るまで、いろいろな立場の方々と関わることが できる。
- ・eラーニングは、今後更に飛躍する可能性をもった分野と考える。
- ・相手の教材に対する向き・不向き。
- ・様々な人とかかわりあいながら仕事ができる。
- ・新しいこれからの高等教育の教育方法について考える・肌で感じるよい機会を 得ることができると感じる。
- ・比較的、相手と深く関わって共にモノを作り上げていく仕事であると思うので、 そういうことを望んでいる人には勧めたいと思う。
- ・本来のID以外の業務が入っている。具体的には「著作権処理」。

推奨者

表 5.4.23 究極の質問 (1-1) 回答状況 (授業タイプ1、2)

授業タイプ1:ブレンディッド・小テスト&課題・教材PPT専門家作成

授業タイプ2: e ラーニング・小テスト&課題・教材 P P T 専門家作成

回答率: 13/13=100%

ポイント	回答数	回答率	比率	区分
1-2 点	0	0%	38. 5%	批判者
3-5 点	5	38. 5%		
6-8 点	8	61.5%	61.5%	中立者
9-10 点	0	0%	0%	推奨者

NPS=推奨者(%)-批判者(%)=0-38.5=-38.5

	・職務の範囲(業務内容)が他職種と明確に区分されていない。
	・信頼する人の中でも、メールでのサポートの得手、不得手があると感じるため。
	・こちらからの連絡、声がけに対して学生さんからの反応が得られない状態で声
	がけを続けなければならない。
批判者	・内容的には実際の学校(授業) 運営に生で携わる事ができ e ラーニングを活用
	していく上では、非常に貴重で且つ内容の濃いものになるので勧めたいと思う。
	・立ち上がりという事もあり、業務の切り分け・内容などで混乱する事もあるの
	で、現段階の仕事としては不明点が多く評価が難しいと思う。1年運用して来年
	度は自信を持って勧める事ができると思っている。
	・自宅でできる。
	・eラーニングの制作から運用まで全てを見渡せるのでやりがいはあると思う。
	・沢山の方々に利用されるシステムを開発する行為は非常に有意義である。
	・コンテンツの制作から運用に至るまで、いろいろな立場の方々と関わることが
	できる。
中立者	・相手の教材に対する向き・不向き。
	・様々な人とかかわりあいながら仕事ができる。
	・新しいこれからの高等教育の教育方法について考える・肌で感じるよい機会を
	得ることができると感じる。
	・比較的、相手と深く関わって共にモノを作り上げていく仕事であると思うので、
	そういうことを望んでいる人には勧めたいと思う。
推奨者	

※すべてに共通している専門家についてはすべての授業タイプにも組み入れている。

表 5.4.24 究極の質問 (1-1) 回答状況 (授業タイプ3)

授業タイプ3:eラーニング・小課題&試験・教材PPT教員作成
回答率:17/17=100%
ポイント 回答数 回答率 比率 区分
1-2点 0 0% 35.3% 批判者
3-5点 6 35.3%

6-8 点		11	64. 7%	64. 7%	中立者			
9-10 点		0	0%	0%	推奨者			
NPS=推	奨者(⁹		= 0 - 35. 3 =	-35.3	l			
	• 職務	め)が他職種と明確に	こ区分されていない	\ ₀			
	•信頼	する人の中でも、メ	パールでのサポート	の得手、不得手があ	っると感じるため。			
	・こち	らからの連絡、声な	がけに対して学生さ	んからの反応が得	られない状態で声			
	がける	と続けなければなら	ない。					
	内容	ぶめには実際の学校	(授業) 運営に生で	携わる事ができ e	ラーニングを活用			
III vioi –w	してい	いく上では、非常に	貴重で且つ内容の液	農いものになるので	で勧めたいと思う。			
批判者	・同僚	で、友人は図書館員 ²	や大学事務職員かる	の方面を目指して	いる人が多く、チ			
	ュータ	ュータの業務内容が異質のため仕事に大きく有利になるとは思わなかったから。						
	しかし、教員を目指している人がいれば評価6とする。							
	・立ち上がりという事もあり、業務の切り分け・内容などで混乱する事もあるの							
	で、現段階の仕事としては不明点が多く評価が難しいと思う。1年運用して来年							
	度は自信を持って勧める事ができると思っている。							
	•教育	に関しての情熱がる	あれば、方法等を考	え出して、実現でき	る可能性がある。			
	・自宅	三でできる。						
	・eラーニングの制作から運用まで全てを見渡せるのでやりがいはあると思う。							
	・この仕事をメイン業務として従事できるのであれば、やりがいのある仕事だと							
	思う。							
	·初め	・初めての経験だったため、面白かった。担当がコンテンツ制作のため、機会が						
中立者	あれば司書学以外の授業も作ってみたい。							
	・沢山	・沢山の方々に利用されるシステムを開発する行為は非常に有意義である。						
	• e =	• e ラーニングは、今後更に飛躍する可能性をもった分野と考える。						
	•様々	な人とかかわりあ	いながら仕事ができ	きる。				
	新し	いこれからの高等	教育の教育方法につ	oいて考える・肌で!	感じるよい機会を			
	得るこ	ことができると感じ	る。					
	・本茅	天の I D以外の業務	が入っている。具体	本的には「著作権処	<u>L</u> 理」。			
推奨者								

※すべてに共通している専門家についてはすべての授業タイプにも組み入れている。

表 5.4.25 究極の質問 (1-1) 回答状況 (リエゾン)

回答率: 2/2=100%					
ポイント		回答数	回答率	比率	区分
1-2 点		0	0%	50.0%	批判者
3-5 点		1	50.0%		
6-8 点		1	50.0%	50.0%	中立者
9-10 点		0	0%	0%	推奨者
NPS=推))	%)一批判者(%)	= 0 - 5 0. 0 =	-50.0	
批判者	・職務の範囲(業務内容)が他職種と明確に区分されていない。				
中立者	・教育に関しての情熱があれば、方法等を考え出して、実現できる可能性がある。				
推奨者					

表 5.4.26 究極の質問 (1-1) 回答状況 (チュータ)

回答率: 3/3=100%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点		0	0%	33. 3%	批判者	
3-5 点		1	33. 3%			
6-8 点		2	66. 7%	66. 7%	中立者	
9-10 点		0	0%	0%	推奨者	
NPS=推	NPS=推奨者 (%) 一批判者 (%) = 0-33.3=-33.3					
	• 同僚	で、友人は図書館員	や大学事務職員かそ	この方面を目指して	いる人が多く、チ	
批判者	ュータ	の業務内容が異質	のため仕事に大きく	く有利になるとは思	わなかったから。	
	しかし	ノ、教員を目指して	いる人がいれば評価	西6とする。		
中立者						
	・コン	テンツの制作から	運用に至るまで、レ゙	ろいろな立場の方	々と関わることが	
推奨者	できる。					
	• e =	ラーニングは、今後	更に飛躍する可能性	生をもった分野と考	える。	

表 5.4.27 究極の質問 (1-1) 回答状況 (インストラクショナルデザイナ)

回答率: 3/3=33.3%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点		0	0%	0%	批判者	
3-5 点		0	0%			
6-8 点		3	100%	100%	中立者	
9-10 点		0	0%	0%	推奨者	
NPS=推	吳者(⁹	%) —批判者(%)	=0-0=0			
批判者						
	. 41)がいがある。				
H - 1- 17.	・比較	的、相手と深く関わ	って共にモノを作	り上げていく仕事で	であると思うので、	
中立者 そうい		ういうことを望んでいる人には勧めたいと思う。				
・本来のID以外の業務が			が入っている。具体	本的には「著作権処	埋理」。	
推奨者						

表 5.4.28 究極の質問 (1-1) 回答状況 (コンテンツスペシャリスト)

回答率: 3/3=100%					
ポイント		回答数	回答率	比率	区分
1-2 点		0	0%	0%	批判者
3-5 点		0	0%		
6-8 点		3	100%	100%	中立者
9-10点 0		0	0%	0%	推奨者
NPS=推	愛者(?	%)一批判者(%)	=0-0=0		
批判者					
	·この	仕事をメイン業務。	として従事できるσ	つであれば、やりがい	ハのある仕事だと
	思う。				
中立者	初め	ての経験だったた	め,面白かった。担	!当がコンテンツ制作	作のため、機会が
あれば司書学以外の授業も作ってみたい。					
	• 相手	三の教材に対する向	き・不向き。		

推奨者

表 5.4.29 究極の質問 (1-1) 回答状況 (ラーニングコンシェルジュ・メンタ兼務)

回答率: 4/4=100%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点		0	0%	75. 0%	批判者	
3-5 点		3	75. 0%			
6-8 点		1	25. 0%	25. 0%	中立者	
9-10 点		0	0%	0%	推奨者	
NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-75.0=-75.0						
	・信頼する人の中でも、メールでのサポートの得手、不得手があると感じるため。					
批判者	・こちらからの連絡、声がけに対して学生さんからの反応が得られない状態で声					
がける		がけを続けなければならない。				
中立者	・自宅でできる。					
推奨者						

表 5.4.30 究極の質問 (1-1) 回答状況 (ヘルプデスク)

回答率: 3/3=100%						
	回答数	回答率	比率	区分		
	0	0%	33. 3%	批判者		
	1	33. 3%				
	2	66. 7%	66. 7%	中立者		
	0	0%	0%	推奨者		
NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-33.3=-33.3						
・内容的には実際の学校(授業)運営に生で携わる事ができ e ラーニングを活				ラーニングを活用		
していく上では、非常に貴重で且つ内容の濃いものになるので勧めたい				勧めたいと思う。		
・立ち上がりという事もあり、業務の切り分け・内容などで混乱する事もある				乱する事もあるの		
で、現段階の仕事としては不明点が多く評価が難しいと思う。1年運用して来年						
度は自信を持って勧める事ができると思っている。						
	選者 (?) ・ 内 て い 立 、	回答数 0 1 2 0 発者(%)一批判者(%) ・内容的には実際の学校していく上では、非常に ・立ち上がりという事もで、現段階の仕事として	回答数 回答率 0 0% 1 33.3% 2 66.7% 0 0% 愛者(%)一批判者(%)=0-33.3= ・内容的には実際の学校(授業)運営に生でしていく上では、非常に貴重で且つ内容の流ったいく上では、非常に貴重で且つ内容の流った。 していく上では、非常に貴重で且つ内容の流った。 ・立ち上がりという事もあり、業務の切り分で、現段階の仕事としては不明点が多く評価	回答数 回答率 比率 0 0% 33.3% 1 33.3% 66.7% 2 66.7% 66.7% 0 0% 0% 愛者(%)一批判者(%)=0-33.3=-33.3 0% ・内容的には実際の学校(授業)運営に生で携わる事ができをしていく上では、非常に貴重で且つ内容の濃いものになるのできたがりという事もあり、業務の切り分け・内容などで混っているという事もあり、業務の切り分け・内容などで混って、現段階の仕事としては不明点が多く評価が難しいと思う。		

中立者	・沢山の方々に利用されるシステムを開発する行為は非常に有意義である。・様々な人とかかわりあいながら仕事ができる。		
推奨者			

表 5.4.31 究極の質問 (1-1) 回答状況 (ラーニングシステムプロデューサ・プロジェクト管理兼務)

回答率: 1/1=100%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点		0	0%	0%	批判者	
3-5 点		0	0%			
6-8 点		1	100%	100%	中立者	
9-10 点		0	0%	0%	推奨者	
NPS=推	NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-0=0					
批判者						
中立者	・新しいこれからの高等教育の教育方法について考える・肌で感じるよい機会を					
十五日	得ることができると感じる。					
推奨者						

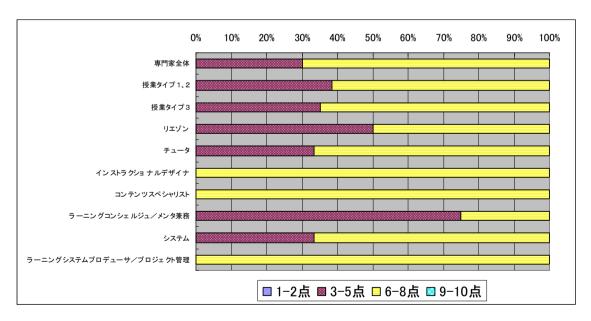


図 5.4.32 究極の質問 (1-1) まとめ (専門家)

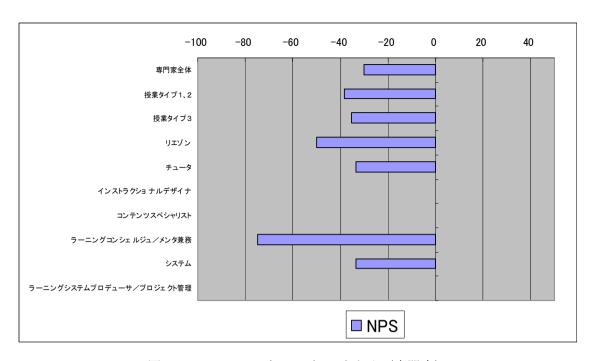


図5.4.33 NPS (1-1) のまとめ (専門家)

表 5.4.34 究極の質問 (2-1) 回答状況 (専門家全体)

回答率:20/20=100%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点		0	0%	10.0%	批判者	
3-5 点		2	10. 0%			
6-8 点		15	75. 0%	75. 0%	中立者	
9-10 点		3	15. 0%	15. 0%	推奨者	
NPS=推))	%) 一批判者(%)	= 15. 0 - 10	. 0 = 5. 0		
	・運用初年度ということもあり、ポータル上で学生が継続的・効果的に進めるた					
批判者	めには、まだシステムやサービス面などで更なる改善が必要であるように感じ					
批刊 有	た。					
	・自己管理ができる人でないと、少し難しいように思う。					
	・基礎的な知識の習得に役立つ。					
	・しっかりと学習するという面では、お勧めだと思う。					
中立者	・対面授業に比べて、評価等が厳しい印象を受ける。					
	・公開期間中にという制限はあるが、自由な時間に授業を受けることができる。					
	・自分のペースで進めることができる。					

- 対応が早い。
- ・自分の都合に合わせて視聴時間を決めたり、わかるまで何回も見直すことがで きる。
- あれだけいろいろとサポートしてもらえるのはいいなと思う。
- ・ラーニングコンシェルジュ、チュータ、他の学習者と交流できる場がもっとあれば、もっと頑張る気になると思う。
- ・理解度にあわせた学習が可能で、授業内容を何度もリピートして閲覧できると ころにメリットを感じる。
- ・一度、体験していただき、感想をきいてみたい。
- ・学習意欲のある生徒にとっては、個人のペースで丁寧に学ぶことが可能なため。
- ・ともすると、だらだらしがちな e ラーニングだが、ラーニングコンシェルジュがいることで奮起の材料にはなっていそうである。
- ・方式としては十分評価できると思う。
- ・今後は可能性(ディスカッションなどの更なる活用)に対して期待する。
- 計画だてて学習できる。
- ・何度でも繰り返し学習できる。
- ・自分の時間を自分で設計して有効に学習できる。
- ・予め設計された(つまり完成した)授業を受講できる。
- ・現実には本当に完成した授業であるとは言いがたい部分もある。
- ・学習者間、また学習者と教員間が実際に顔を合わせる機会が少ないことをどの 程度フォローされているのか(学生がどの程度満足しているのか)が分からない ため、その点で、評価を一部保留とする。
- ・図書館司書に関する資格が、効率よく取得できる。

・完成されたものという訳にはいかないが、先生の授業がまとまっており、かつ、 資料映像なども充実している。

推奨者

- ・休講がない、自宅でできるなどなど利便性が高い。
- ・すべての部分に改善の余地はあるが (特に授業設計)、対面授業と同じ学習効果を挙げることは可能だと感じる。

授業タイプ1:ブレンディッド・小テスト&課題・教材PPT専門家作成

授業タイプ2:eラーニング・小テスト&課題・教材PPT専門家作成

回答率:13/13=100%

ポイント	回答数	回答率	比率	区分
1-2 点	0	0%	15. 4%	批判者
3-5 点	2	15. 4%		
6-8 点	8	61. 5%	61. 5%	中立者
9-10 点	3	23. 1%	23. 1%	推奨者

NPS=推奨者(%)—批判者(%)=23.1-15.4=7.7

批判者

- ・運用初年度ということもあり、ポータル上で学生が継続的・効果的に進めるためには、まだシステムやサービス面などで更なる改善が必要であるように感じた。
- ・自己管理ができる人でないと、少し難しいように思う。
- ・基礎的な知識の習得に役立つ。
- ・自分のペースで進めることができる。
- 対応が早い。
- ・自分の都合に合わせて視聴時間を決めたり、わかるまで何回も見直すことがで きる。
- あれだけいろいろとサポートしてもらえるのはいいなと思う。
- ・ラーニングコンシェルジュ、チュータ、他の学習者と交流できる場がもっとあれば、もっと頑張る気になると思う。

中立者

- ・方式としては十分評価できると思う。
- ・今後は可能性(ディスカッションなどの更なる活用)に対して期待する。
- 計画だてて学習できる。
- 何度でも繰り返し学習できる。
- ・ともすると、だらだらしがちな e ラーニングだが、ラーニングコンシェルジュがいることで奮起の材料にはなっていそうである。
- ・自分の時間を自分で設計して有効に学習できる。

	・予め設計された(つまり完成した)授業を受講できる。			
	・現実には本当に完成した授業であるとは言いがたい部分もある。			
	・学習者間、また学習者と教員間が実際に顔を合わせる機会が少ないことをどの			
	程度フォローされているのか (学生がどの程度満足しているのか) が分からない			
	ため、その点で、評価を一部保留とする。			
	・完成されたものという訳にはいかないが、先生の授業がまとまっており、かつ、			
	資料映像なども充実している。			
推奨者	・休講がない、自宅でできるなどなど利便性が高い。			
	・すべての部分に改善の余地はあるが(特に授業設計)、対面授業と同じ学習効			
	果を挙げることは可能だと感じる。			

※すべてに共通している専門家についてはすべての授業タイプにも組み入れている。

表 5.4.36 究極の質問 (2-1) 回答状況 (授業タイプ3)

授業タイプ3: e ラーニング・小課題&試験・教材 P P T 教員作成							
回答率:1	回答率:17/17=100%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分		
1-2 点		0	0%	5.9%	批判者		
3-5 点		1	5. 9%				
6-8 点 14 82			82. 4%	82. 4%	中立者		
9-10点 2 11.7% 11.7% 推奨者				推奨者			
NPS=推奨者 (%) 一批判者 (%) = 11.7-5.9=5.8							
批判者	・自己管理ができる人でないと、少し難しいように思う。						
	・基礎的な知識の習得に役立つ。						
	・しっかりと学習するという面では、お勧めだと思う。						
	・対面授業に比べて、評価等が厳しい印象を受ける。						
中立者	・公開期間中にという制限はあるが、自由な時間に授業を受けることができる。						
	・自分のペースで進めることができ						
・対応が早い。							
	・自分の都合に合わせて視聴時間を決めたり、わかるまで何回も見直す						

きる。 あれだけいろいろとサポートしてもらえるのはいいなと思う。 ・ラーニングコンシェルジュ、チュータ、他の学習者と交流できる場がもっとあ れば、もっと頑張る気になると思う。 ・理解度にあわせた学習が可能で、授業内容を何度もリピートして閲覧できると ころにメリットを感じる。 ・一度、体験していただき、感想をきいてみたい。 ・学習意欲のある生徒にとっては、個人のペースで丁寧に学ぶことが可能なため。 ・ともすると、だらだらしがちな e ラーニングだが、ラーニングコンシェルジュ がいることで奮起の材料にはなっていそうである。 ・方式としては十分評価できると思う。 ・今後は可能性(ディスカッションなどの更なる活用)に対して期待する。 計画だてて学習できる。 ・何度でも繰り返し学習できる。 ・図書館司書に関する資格が、効率よく取得できる。 ・休講がない、自宅でできるなどなど利便性が高い。 推奨者 ・すべての部分に改善の余地はあるが(特に授業設計)、対面授業と同じ学習効

※すべてに共通している専門家についてはすべての授業タイプにも組み入れている。

果を挙げることは可能だと感じる。

表 5.4.37 究極の質問 (2-1) 回答状況 (リエゾン)

回答率: 2/2=100%					
ポイント	回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点	0	0%	0%	批判者	
3-5 点	0	0%			
6-8 点	2	100%	100%	中立者	
9-10 点	0	0%	0%	推奨者	
NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-0=0					
批判者					

	・基礎的な知識の習得に役立つ。
中立者	・しっかりと学習するという面では、お勧めだと思う。
	・対面授業に比べて、評価等が厳しい印象を受ける。
推奨者	

表 5.4.38 究極の質問 (2-1) 回答状況 (チュータ)

回答率: 3/3=100%					
ポイント		回答数	回答率	比率	区分
1-2 点		0	0%	33. 3%	批判者
3-5 点		1	33. 3%		
6-8 点		2	66. 7%	66. 7%	中立者
9-10 点	0 (0%	0%	推奨者
NPS=推	奨者(?	%) —批判者(%)	= 0 - 33.3 =	-33.3	
	• 運用	初年度ということ	もあり、ポータル」	こで学生が継続的・	効果的に進めるた
批判者	めには、まだシステムやサービス面などで更なる改善が必要であるように感じ				
	た。				
・公開期間中にという制限はあるが、自由な時間に授業を受けることが 中立者		ることができる。			
十五年	・学習意欲のある生徒にとっては、個人のペースで丁寧に学ぶことが可能なため。				とが可能なため。
推奨者					

表 5.4.39 究極の質問 (2-1) 回答状況 (インストラクショナルデザイナ)

回答率: 3/3=100%					
ポイント	回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点	0	0%	0%	批判者	
3-5 点	0	0%			
6-8 点	3	100%	100%	中立者	
9-10 点	0	0%	0%	推奨者	
NPS=推奨者(%)—批判者(%)=0-0=0					
批判者					

	・反復学習できる。
	・自分の時間を自分で設計して有効に学習できる。
	・予め設計された(つまり完成した)授業を受講できる。
山子孝	・現実には本当に完成した授業であるとは言いがたい部分もある。
中立者 	・学習者間、また学習者と教員間が実際に顔を合わせる機会が少ないことをどの
	程度フォローされているのか (学生がどの程度満足しているのか) が分からない
	ため、その点で、評価を一部保留とする。
	・図書館司書に関する資格が、効率よく取得できる。
推奨者	

表 5.4.40 究極の質問 (2-1) 回答状況 (コンテンツスペシャリスト)

回答率: 3/3=100%							
ポイント		回答数	回答率	比率	区分		
1-2 点		0	0%	0%	批判者		
3-5 点		0	0%				
6-8 点		2	66. 7%	66. 7%	中立者		
9-10 点	1 33		33. 3%	33. 3%	推奨者		
NPS=推	受者(9	%)一批判者(%)	= 3 3. 3-0=	33.3			
批判者							
	・理解度にあわせた学習が可能で、授業内容を何度もリピートして閲覧できると						
中立者	ころに	ニメリットを感じる	0				
	一度,体験していただき,感想をきいてみたい。						
・完成を		・完成されたものという訳にはいかないが、先生の授業がまとまっており、かつ、					
7世天石	資料時	資料映像なども充実している。					

表 5.4.41 究極の質問 (2-1) 回答状況 (ラーニングコンシェルジュ・メンタ兼務)

回答率: 4/4=100%				
ポイント	回答数	回答率	比率	区分
1-2 点	0	0%	25. 0%	批判者

3-5 点	1 25.0%				
6-8 点		3	75. 0%	75. 0%	中立者
9-10 点		0	0%	0%	推奨者
NPS=推	:奨者 (%) —批判者 (%) = 0 - 2 5. 0 = - 2 5. 0				
批判者	・自己管理ができる人でないと、少し難しいように思う。				
	自分のペースで進めることができる。				
	・対応が早い。				
中立者	・自分の都合に合わせて視聴時間を決めたり、わかるまで何回も見直すことがで				
中 五 有	きる。				
	・ともすると、だらだらしがちな e ラーニングだが、ラーニングコンシェルジュ				
	がいることで奮起の材料にはなっていそうである。				
推奨者					

表 5.4.42 究極の質問 (2-1) 回答状況 (ヘルプデスク)

回答率: 3/3=100%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点		0	0%	0%	批判者	
3-5 点		0	0%			
6-8 点		2	66. 7%	66. 7%	中立者	
9-10 点	1 33.3% 33.3% 推奨者				推奨者	
NPS=推	奨者(?	%)一批判者(%)	= 3 3. 3-0=	33.3		
批判者						
	・方式	・方式としては十分評価できると思う。				
中立者	今後	後は可能性(ディス	カッションなどのタ	更なる活用)に対し	て期待する。	
1 77.1	・計画だてて学習できる。					
	・何度でも繰り返し学習できる。					
推奨者	休請	帯がない、自宅でで	きるなどなど利便性	生が高い。		

表 5.4.43 究極の質問 (2-1) 回答状況 (ラーニングシステムプロデューサ・プロジェクト管理兼務)

回答率: 1/1=100%						
ポイント		回答数	回答率	比率	区分	
1-2 点		0	0%	0%	批判者	
3-5 点		0	0%			
6-8 点		0	0%	0%	中立者	
9-10 点		1	100%	100%	推奨者	
NPS=推))	%) —批判者(%)	$= 1 \ 0 \ 0 - 0 = 1$	0 0		
批判者						
中立者						
推奨者	すっ	・すべての部分に改善の余地はあるが(特に授業設計)、対面授業と同じ学習効				
1世天日	果を当	果を挙げることは可能だと感じる。				

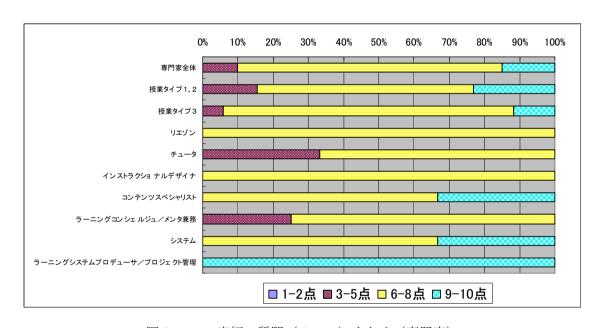


図 5.4.44 究極の質問 (2-1) まとめ (専門家)

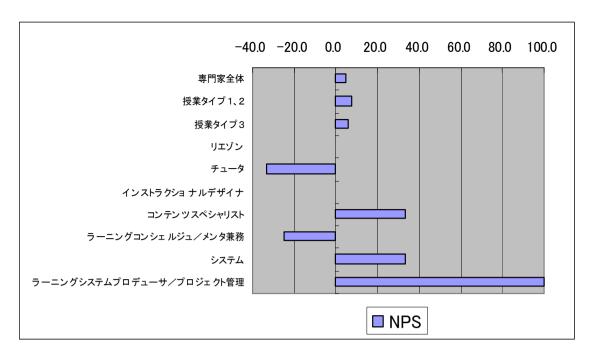


図 5.4.45 NPS (2-1) まとめ (専門家)

表 5.4.46 「専門家は学んだか」質問回答状況:5段階法

回答率:17/20=85.0%

「あなたは、この仕事(専門家)に期待していたこと学びたかったことを得ることはできましか」

ポイント	全体		批判者	
	回答数	回答率	回答数	回答率
1点 (いいえ)	0	0%	0	0%
2 点	2	11.8%	2	33. 3%
3 点	6	35. 3%	1	16. 7%
4 点	6	35. 3%	3	50.0%
5点(はい)	3	17.6%	0	0%

※「推奨者・中立者・批判者」は、「究極の質問(1-1)」での「推奨者・中立者・批判者」 を指す。

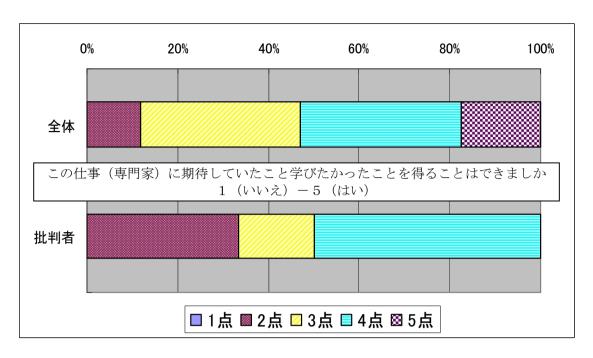


図 5.4.47 「専門家は学んだか」質問回答状況

表 5.4.48 「専門家が担当業務を好きになったか」質問回答状況:5段階法

回答率:17/20=85.0%						
「この仕事(専門家)だ	が好きになりまし	たか?」				
ポイント	全体	全体 批判者				
	回答数	回答率	回答数	回答率		
1点(いいえ)	0	0%	0	0%		
2 点	1	5.9%	1	16. 7%		
3 点	7	41.2%	3	50.0%		
4 点	8	47.0%	2	33. 3%		
5点(はい)	1	5. 9%	0	0%		

※「推奨者・中立者・批判者」は、「究極の質問(1-1)」での「推奨者・中立者・批判者」 を指す。

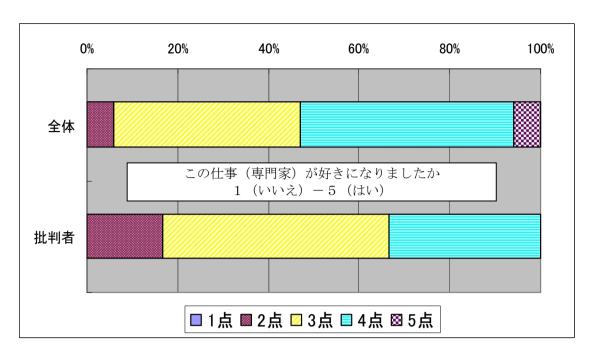


図 5.4.49 「専門家が担当業務を好きになったか」質問回答状況

表 5.4.50 専門家に関する質問と回答

質問	[3-3]	業務内容に	対する印	象の変化に	他の専門	家の存在は	関係しまっ	ナか?			
	[4-1]	自分の存在	Eは、メデ	ィア授業に	影響を与え	えたと思い	ますか?				
	[5-1]	仕事の量に	は、最初想	像していた	ものと違い	いがありま	したか?				
	【7-1】業務を実施する上で困ることはありましたか?<回答反転>										
	[8-1]	【8-1】他の専門家との関係(コミュニケーションを含む)で困ることはあり									
	ましたか?	・<回答反転	-								
	[9-1]	【9-1】他の専門家との間でやりとりされた情報量は最初の想像と比べてどう									
	ですか?										
	[9-2]	他の専門家	家との間で	やりとりさ	された情報	量の想像と	との差異は	、学生ま			
	たは教員ま	こたは他の専	厚門家に対	して好影響	『を与えた』	と思います	つか?				
	[10-1]	】今回の個	*制はメデ	イア授業の	運営に対	してどう思	!いますか'	?			
ポイント	3 - 3		4-1		5 - 1		7-1 (7-1(回答反転)			
	全体	批判者	全体	批判者	全体	批判者	全体	批判者			
1点	8	2	0	0	6	2	0	0			
(いいえ)	(53. 3%)	(33.3%)	(0%)	(0%)	(33. 3%)	(33. 3%)	(0%)	(0%)			
2 点	2	1	1	1	7	2	7	1			

	(13. 35%)	(16. 7%)	(6. 25%)	(16. 7%)	(38.9%)	(33. 3%)	(38. 9%)	(16. 7%)
o F	0	0	8	3	3	1	5	3
3 点	(0%)	(0%)	(50.0%)	(50.0%)	(16. 7%)	(16. 7%)	(27.8%)	(50.0%)
, F	3	2	6	2	1	0	4	2
4 点	(20.0%)	(33. 3%)	(37. 5%)	(33. 3%)	(5. 55%)	(0%)	(22. 2%)	(33. 3%)
5 点	2	1	1	0	1	1	2	0
(はい)	(13. 35%)	(16. 7%)	(6. 25%)	(0%)	(5. 55%)	(16. 7%)	(11. 1%)	(0%)
ポイント	8-1 (回答反転)	9 - 1		9 - 2		10-1	
	全体	批判者	全体	批判者	全体	批判者	全体	批判者
1 点	1	0	2	0	2	0	0	0
(いいえ)	(6. 7%)	(0%)	(14. 3%)	(0%)	(15. 4%)	(0%)	(0%)	(0%)
2 点	4	2	0	0	1	1	4	1
乙点	(26. 65%)	(33. 3%)	(0%)	(0%)	(7.7%)	(20.0%)	(28.6%)	(20.0%)
3 点	2	1	6	3	8	3	4	2
3 点	(13. 35%)	(16. 7%)	(42.8%)	(60.0%)	(61.5%)	(60.0%)	(28.6%)	(40.0%)
4 点	4	1	2	1	2	1	3	1
4 点	(26. 65%)	(16. 7%)	(14. 3%)	(20.0%)	(15. 4%)	(20.0%)	(21.4%)	(20.0%)
5 点	4	2	4	1	0	0	3	1
(はい)	(26. 65%)	(33. 3%)	(28.6%)	(20.0%)	(0%)	(0%)	(21.4%)	(20.0%)

3-3 【批判者】

・科目によって担当業務の範囲が大きく異なっていた。

【中立者】

- ・運用と並行して小テストの制作の管理をする予定はなかった。
- ・他職種のみなさんとの役割分担が不明確だった。
- ・メールのやり取りに対して、全て他のスタッフを介さなければならない。

【その他の興味深いコメント】

- ・今でもメール1通にかける時間の長さや言葉使いには気を使っている。
- 質問がもっとあるかと思っていた。
- ・声掛けの回数がもっと少ないかと思っていた。

4-1 【批判者】

- ・履修状況をチェックしながら声がけしてきたが、学生さんからの反応がまった くない状況だったので的確に声をかけてあげられているのかわからなかった。
- ・声がけ後、履修状況に変化が見られるケースが多かったように思う。
- ・直前の学校様のオーダーに関して業務を実施することで混乱は最小限に済ませる事ができたかと思う。

【中立者】

- ・声掛けをすることで、学習の進捗に変化がみられた。
- ・より利用しやすいシステムとしての提案ができたと思っている。
- ・チュータとして小テストの採点における 24 時間対応や、問題添削などいくつか 貢献できたと思う。
- まとめ役としての誇り。
- ・プロジェクトの円滑な進行を支援。

5-1 【批判者】

- ・先生によって進め方が大きく異なっており、応用が利かない。
- ・質問数は思っていたより少なかったが、決まった時間に送られてくるわけでは ないので、休日も一日一度はポータルを確認するということで、気持ちのうえで の拘束時間が長い。
- ・仕事の量だけでなくスケジュールの関係で想像より大変だった。
- ・シフト中の拘束時間が、思ったより負担に感じた。
- ・メールの内容も、とても気を使った。
- ・「履修状況を確認しながら授業が遅れてる方に声がけする」作業が煩雑で大変だった。

【中立者】

- ・想像していたよりも、状況の把握、他のスタッフとのやりとりに時間がかかっ た。
- ・運用に関して、事前に想定していたシステム仕様と大きく違っており、そのシステム仕様に沿った運用未設計での運用開始でしたので、サポートスタッフ(専門家)への指示、フォロー等が想像以上に大変だった。

- ・システムにはすぐに慣れたが、個人の進捗を確認する際に、科目にわたって見ていくなど、操作性に煩雑な面があったため。
- ・授業はプレストで作成しているが、撮影した映像と PPT を合わせたときに初めて気がつく違和感・誤りなどがあった。
- ・制作に使用するソフトの不具合など予期せぬトラブルが発生した。
- ・全般の調整も必要であるほか、スタッフ同士やスタッフ教員間でのスムーズな コミュニケーションを維持する必要があった。
- ・e ラーニングという性質上 24 時間対応となり、仕事が大変なときと楽なときの 差が大きい。

【その他の興味深いコメント】

- ・仕事の量というよりも、履修が進まない原因がわからない際の声がけに苦慮した。
- ・複数科目にわたっての受講の場合でも、個別に確認できるとよかった。

7-1 【批判者】

- ・職務内容に関する説明資料がない。
- ・作業内容やルールが暗黙知として了解されているため、把握するのに時間がか かってしまった。
- ・PPT 資料の修正作業で修正箇所のメール連絡に思っていたより時間がかかることがあった。
- ・出先など使用できない環境で質問を受けたときに直ぐに対応ができないこと。 (メールは携帯に転送しているので LC からの連絡で質問内容は把握できるが、回答がポータルからのため)
- ・履修が進まない方の状況が見えず、声がけに苦慮した。

【中立者】

- ・運用に関してはシステム仕様という、運用に大きく関わることに関して、不明 な点がとても多かったことが業務を実施する上でかなり困った。
- ・制作に関しては、小テストの確定が授業公開直前となり、毎週はらはらしてい た。
- ・可能であれば、授業の構成案がすべて固まった上で撮影にのぞみたかった。

- ・複数科目を担当する場合、科目によっては他のスタッフが違う場合があるので、 やり方の違いがある場合がある。
- ・(各種)登録作業は、サポートスタッフ (専門家) としての最終手続きである部 分も多く、登録内容がいつどの段階で発生するか事前にわからないことがあった。
- ・登録作業が明確でも登録リミットが短く、情報自体がいろいろなスタッフ間で やりとりされてるため、伝達タイミングが不明確に思えることもあった。
- ・体制図がわからなかったころは、誰に何をきいていいのかがわからなかった。
- ・公開前日(前回の公開終了前日)に担当業務が集中することが多かった。
- ・まとめ側(大学側)の体制不足(人数不足)で、すべてに手が回らなかった。
- ・校正する際の資料が手元に乏しい。

【その他の興味深いコメント】

・撮影回の授業内容資料は、撮影当日ではなく、事前にいただければ、著作権含め、表現のチェックなど、準備を整えられ、スムーズに進行できると思う。ただ現実的に、それができないことは理解している。

8-1 【批判者】

- ・メールサーバのトラブルによる、情報伝達の遅れ
- ・PPT 資料の修正箇所の連絡などは、職場が同じであれば資料の一見で終わるようなことを文章にしなければならない煩わしさがあった。
- ・ラーニングコンシェルジュ以外のスタッフの業務がよくわかっていなかった。
- ・当初、役割が明確になっていない部分もあり誰が何の役割をもっているのかが 把握しづらかった。
- ・コミュニケーションという部分では立ち上がりまで色々とお話をさせていただいていたので問題なかった。
- ・みなさん迅速に対応してくださったので、困ることはなかった。

【中立者】

- ・メールでのやりとりでは、意思の疎通がしにくい部分があった。スタジオ撮影の際にお互い面と向かうとコミュニケーションはスムーズに行えると思う。
- ・ML があったので特に困ることはなかったが、担当学生の情報共有についても、 メールを通じてしか行えなかったので、たとえば個人カルテのようなものがシス

テム上にあり、そこに登録していけるとよかった。 ・メールでのやり取りに時間を要する。 ・当初は各スタッフの担当業務の範囲やつながりが把握しきれず、連絡や作業を 行う上で判断に困ったことがあった。 ・リエゾンとのコミュニケーションがうまくいってなかった。 9 - 1情報流通のところで 9 - 2情報流通のところで 【批判者】 10 - 1・メールによるコミュニケーションのルールが明確でないため、とりあえず全員 に CC するという処理になりがちで、結果として重要な情報が埋没しがち ・ラーニングコンシェルジュに関しては、コミュニケーションもとりやすく、学 生さんの数に見合った人数かと思う。 ・立ち上がりという事もあり、良い事も悪いこともいろいろと経験することで今 後に生かされる。 【中立者】 ・チュータの能力が高く、スケジュール管理等が行える場合、リエゾン業務とだ ぶってくるように思われる。 ・学習者、教員とものサポートができていると思う。 ・評価はしにくいが、今の体制だと、学生が増えればスタッフの増員も必要。そ うなる前に業務をコンパクトにできる手だてがあるかもしれない。 ・それぞれのサポートスタッフが最善を尽くしていたと思う。 教員がシステムを利用するシーンが少なすぎると思う。 ・12 月に行われたユビキタス業務関係者のミーティング(キックオフ・ミーティ ング)のような顔合わせを、最初の時期にやっておくとお互いの業務が把握でき て良かったと思う。 ・会社内での連携は取れていると思われるが、初期のころは、会社対会社の連携 がスムーズでなかった。 ・全体の体制は良いと感じるが、大学側の体制があまりに不整備すぎる。 その他 【批判者】

- ・それぞれの役職に対する職務記述書を作成したほうが良い。
- ・昨年度のノウハウをまとめた資料 (FAQ でも良いが)を作成したほうが良い。
- ・チュータという役割は明治大学に所属している院生が担当するのが適任かと思う。担当の先生とも連絡が取りやすいでしょうし、学習内容のほかに大学内の施設や規則、諸手続きについても理解しているため科目内容以外の質問も迅速な対応ができると思う。
- ・限られた情報の中から、学生さんをサポートしていく難しさを感じた。
- ・学生さんの反応がわからないことや、様子が見えないことがやりにくかった。
- ・ラーニングコンシェルジュの立場は、学生さんにとって、どんな存在なのでしょう?丁寧な敬語を使ってのメールに、かえって違和感や距離感があったのではないかと思った。
- ・学校様を通じて複数の企業様と一緒に仕事をさせていただく中でそれぞれのや り方などを勉強できたと思う。
- ・生で学生や先生方、学校様・その他企業様に使っていただく事でシステム面で の良い面と悪い面が浮き彫りになってよかった。

【中立者】

- ・リエゾンと教員、インストラクショナルデザイナ、チュータと情報を共有しようするとメールでは十分意思の疎通が行えない。
- ・同じ事務所で共同作業を行う必要性を感じた。
- ・教員からの PPT 資料がぎりぎりになることがよくある。
- ・質問、進捗、メール・メッセージの履歴が、すべて別画面にあるため、個人ご とに見ていきたい場合はかなり業務が煩雑になった。いまの人数ならなんとか記 憶の中にとどめることができる情報でも、人数が増えると自信がない。
- ・制作に関しては、教員の方にも制作過程、スタッフの動きを知っていただく必要があると思う。スタッフの作業内容、量、現在の負荷を知り、コンテンツ制作への意識を高めていただく必要があると感じている。
- ・運用に関しては、教員の方の登場シーンを作りたい。チュータが登場するのも よいですが、教員の方が登場すると学習の意欲が高まるのではないかと思う。

【推奨者】

- ・ネットワーク上で学生とのやりとりを行うことは便利な反面、相手が見えにくく難しい側面もあった。それゆえ、チュータには専門知識だけでなく、コミュニケーションや表現能力も求められることを実感した。
- ・孤独な学習になりやすい e ラーニングでは、教員と学生の橋渡しとして、チュータの存在は不可欠であり、やりがいのある業務だと思う。
- ・教材の制作に携わることで、新たな知識を身につけることもでき、知的好奇心 を満たしてくれるお仕事だと感じている。
- ・目標の共有が足りないと感じている。履修学生数、学生の満足度、教員の満足 度など共有できる数値目標に向かっている印象が少なかったと思う。
- ・ラーニングシステムプロデューサやプロジェクト管理は、中枢を担う役割のため、やりがいはあった。が、あまりに大学側の体制が整わず、私一人では、カバーできる範囲に限界があり、その点では、他のサポートスタッフおよび教員に無理難題をいつも言っていたような気がする。

※「推奨者・中立者・批判者」は、「究極の質問(1-1)」での、「推奨者・中立者・批判者」 を指す。

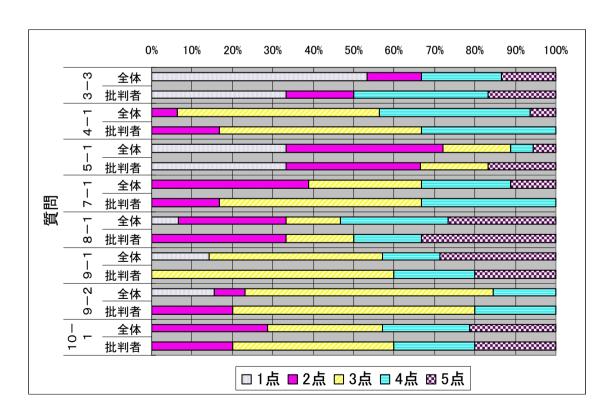


図 5.4.51 専門家に関する質問と回答

5-4-5. アンケート結果分析のまとめ

ここまで、学生・教科教員・専門家(教科教員を除く)別にアンケートを実施し、その回答をもとに「日本型大学モデルの有効性、高等教育機関の構造問題、e ラーニング特有の問題」を視点として、分析を行ってきた(表 5.4.52)。批判的な内容には、「職務内容が明確になっていない」や「作業内容やルールが暗黙知として了解されている」など事実誤認の部分も多々あったが、批判は批判として受け止め改善をしていく必要がある。なお、各専門家の職務内容やその関係が全専門家スタッフに周知徹底されていなかったことは事実であり、業務委託業者とこの部分は再確認をする必要性がある。アンケートの分析を進める中で、新たに考慮しなければならない高等教育の問題点やe ラーニング特有の問題が明らかになるなど、それぞれにまだ多くの課題を抱えてはいるものの、アンケートの回答からは、日本型大学モデルは好意的に受け止められ、「学習の継続性」や「このような体制の必要性の再確認」へ対しての有効性は確認できたと考えている。

表 5.4.52 アンケート結果分析のまとめ

		日本型大学モデルの有効性	課題
高等教育(機	学生	・学習に対する姿勢と理解	・学習に対する姿勢
関の構造) 問		「毎回の授業は大変だが、学	「普通に授業を受けている人
題		習時間は増え、しっかり学べ	との違いがありすぎて、不公
		た。」	平だと感じてしまった。」
		・インストラクショナルデザ	
		インを取り入れた教材	
	教科教員	・チームにおける組織体制の	・インストラクショナルデザ
		必要性理解	インへの更なる理解
		・インストラクショナルデザ	・学内の諸手当や現行事務、
		インへの第一歩の理解	教学の協力体制の不備
		「対面授業の準備に際して	
		も、構成等を考える面で、参	
		考になり、有用ではある。」	

	専門家	チームにおける組織体制の	・教員でない専門家による教
	(教科教員を	構築	員支援の限界
	除く)		
e ラーニング	学生	・学習の継続性	・PC トラブル
特有の問題	教科教員	・教材作成、運用に係わる負	・インストラクショナルデザ
		荷の軽減	インへの更なる理解
		「不正確な表現などの指摘や	・教材作成に係る負荷
		未確認情報を確認していただ	「教材作成は教員のみが行
		いたり、大変助かった。」	い、スタッフは語句の修正、
		「質問等への応答、告知、評	レイアウトの変更などの作業
		価 (手動採点の際)、小テスト	に限定されている。」(←実際
		の課題や内容の確認等、第三	は、このような限定はしてい
		者の目でみてくれたので、当	ない)
		方で見過ごしていた点などを	
		指摘してもらってよかった。」	
		・学習の継続性の促進	
	専門家	・学習の継続性の促進	・学生からのフィードバック
	(教科教員を	・コミュニケーション能力の	「各種専門家から学生への回
	除く)	向上	答に対する学生の反応をシス
		・新しい知識の修得	テム的に得ることができな
			\\ \\ \]
			・教材作成に係る負荷
			「教員の技量によって左右さ
			せられる」
			「全工程が決まらない中での
			制作のため手戻りが多い」
その他	教科教員		・職務内容、他の専門家との
			関連性、全工程の内容に関す
			る周知徹底

専門家	・職務内容、他の専門家との
(教科教員を	関連性、全工程の内容に関す
除く)	る周知徹底
	・メールでの情報流通の限界
	・兼務できる専門家

5-5. 情報流通の方向と量による分析と考察

アンケートによる考察のほかに、各専門家間の情報流通状況の分析から日本型大学モデルを評価した。このことにより、その情報流通量と方向から、効果的に日本型大学モデルの組織体制が機能しているかを把握することができる。さらに、日本型大学モデル以外の登場人物が出現していることがわかったり、情報流通量に比べると人員の配置が不足しているなどを明らかにすることもでき、効率的に日本型大学モデルのチェックを行うことができる。

情報流通状況は、現在、専門家間の情報流通の手段がメールを基本として、ほかに電話と対面による打ち合わせとなっているため、その3種類について、情報流通量を測定、表5.5.1 にまとめた。この表をもとに、今回実証実験を行った明治大学ユビキタスカレッジ運営組織体制の実際についてリッチピクチャー化(図5.5.2)し、日本型大学モデルと対比することで、評価し考察する。なお、情報流通に係わる測定データは、2007年4月から2007年12月中旬までのものとなっているが、4月から9月までに制作した1科目に関するデータは、業務委託先の変更などの理由からデータとして盛り込んでいない。ただし、大枠での影響はでない見込みである。また、対面における情報流通量は、メール・電話に比べて多いことから一律3倍に計算し合計値を算出した。

合計値からわかるように、制作に関することでは、インストラクショナルデザイナとコンテンツスペシャリストの情報流通量が飛び抜けている。これは、コンテンツを制作するには、2 つの専門家が協力しなければ成り立たないことを意図している。さらに、特徴的なところでは、リエゾンが上位 10 位までに 6 つも入っており、制作面でのキーを握っていることがわかる。リエゾンとコンテンツスペシャリストの間ではほとんど情報の流通がなく、コンテンツ制作に関してはインストラクショナルデザイナ経由でリエゾンに情報流通が行われていることが明確になった。このことは制作面において、リエゾンとインストラクショナルデザイナの協調性が重要であることを意味しているが、どちらが制作におけ

るリーダシップを取るべきかで調整を要したところでもある。そのため、日本型大学モデ ルとしては、役割として、はっきりと明示する必要性を感じている。運用に関することで は、ラーニングコンシェルジュから学生に対する情報流通量が飛び抜けている。2位は、 日本型大学モデルでは想定していない情報流通経路のチュータから学生へという経路と なった。これは、小テストのフォローアップやディスカッションのコントロールなど科目 の知識を保持しているチュータが、直接学生に返答することによって効果があがることか ら、このような経路が生まれたのである。この結果は、明治大学ユビキタスカレッジの運 営が目指しているチームによる学習支援が手厚いサポートとともに実施されていること が確認できる。この成果として、後述する学習進捗状況(図 5.6.3)からも明らかのよう に、ほぼ全員の履修学生が単位を取得する形で授業を終了することができる状態にある。 また、学生からの情報流通量は想像以上に少なかったが、その理由として、学生からの情 報流通手段が Web ページの質問フォームしかなかったことが考えられるが、アンケートの 分析結果からは、科目の内容によって上下する可能性が高いと判断できそうである。しか しながら、ラーニングコンシェルジュからの回答に学生の反応が見えないという意見が多 数あったことから、「学生は Web フォームのみ」という現状を改善する予定である。また、 ラーニングシステムプロデューサとプロジェクト管理担当を本論文筆者は兼務していた が、運用面では、ヘルプデスクの運用支援チームとの情報のやり取りが、制作・運用を通 しては教員との情報のやり取りが膨大となり、限界を感じるところではあった。その一方 で、ある程度簡易な動機付けであれば、ラーニングコンシェルジュでも十分にカバーでき ることが、今回、ラーニングコンシェルジュとメンタの兼務を行った結果として明確にな った。新たな業務として追加する場合は、スケーラビリティを考えたときに問題となるが、 通常のラーニングコンシェルジュの業務として学生に呼びかける時に、簡単な動機付けを 入れ込むことであれば、問題なさそうであった。この場合、メンタは非常勤による対応で もカバーできる公算となり、組織的にはスリム化が図れる可能性がある。スケーラビリテ ィを考慮した日本型大学モデルの検討のため、今回の成果としては判断しないが、小規模 の場合、リエゾンとチュータ(制作側)を別々に立てることで、逆に情報の流れに栓がで きる格好となることがわかった。この部分はチュータに兼務させることが、良い対策とな りそうである。

上記でみてきたように、日本型大学モデルを想定して実証実験した明治大学ユビキタスカレッジであるが、実際の運営によって変更した部分があった。そのことや表 5.5.1 で視

覚化した情報流通状況などを取り込みながら、明治大学ユビキタスカレッジにおける運営 組織体制をリッチピクチャー化し、図 5.5.2 に示す。なお、噴出しに記載する各専門家の 「考え」については、リッチピクチャーを見やすいようにするために、日本型大学モデル との差分を明記することにとどめる。

表 5.5.1 情報流通の視覚化

流通経路	 通経路				対面	合計	備考
			(通)	(件)	(回)		
【制作に関する	こと]					
教科教員	\Rightarrow	リエゾン	110	0	26	188	
リエゾン	\Rightarrow	教科教員	195	0	26	273	
リエゾン	\Rightarrow	チュータ	185	0	45	320	
チュータ	\Rightarrow	リエゾン	260	0	45	395	
リエゾン	\Rightarrow	インストラクシ	236	10	0	246	
		ョナルデザイナ					
インストラク	\Rightarrow	リエゾン	242	10	0	252	
ショナルデザ							
イナ							
リエゾン	\Rightarrow	コンテンツスペ	0	0	0	0	
		シャリスト					
コンテンツス	\Rightarrow	リエゾン	20	0	0	20	
ペシャリスト							
インストラク	\Rightarrow	コンテンツスペ	476	0	60	656	
ショナルデザ		シャリスト					
イナ							
コンテンツス	\Rightarrow	インストラクシ	541	0	40	661	
ペシャリスト		ョナルデザイナ					
インストラク	\Rightarrow	ラーニングシス	184	15	17	250	
ショナルデザ		テムプロデュー					

イナ		サ/プロジェク					
		卜管理					
ラーニングシ	\Rightarrow	インストラクシ	121	15	17	187	
ステムプロデ		ョナルデザイナ					
ューサ/プロジ							
ェクト管理							
リエゾン	\Rightarrow	ラーニングシス	15	0	0	15	
		テムプロデュー					
		サ/プロジェク					
		ト管理					
ラーニングシ	\Rightarrow	リエゾン	20	0	0	20	
ステムプロデ							
ューサ/プロジ							
ェクト管理							
インストラク	\Rightarrow	ヘルプデスク	65	10	2	81	
ショナルデザ		(運用支援)					
イナ (CS)							
ヘルプデスク	\Rightarrow	インストラクシ	50	2	2	58	
(運用支援)		ョナルデザイナ					
		(CS)					
チュータ	\Rightarrow	ヘルプデスク	25	0	0	25	
		(運用支援)					
ヘルプデスク	\Rightarrow	チュータ	20	2	0	22	
(運用支援)							
教科教員	\Rightarrow	チュータ	30	0	35	135	
チュータ	\Rightarrow	教科教員	40	0	35	145	
チュータ	\Rightarrow	ラーニングシス	35	0	0	35	
		テムプロデュー					
		サ/プロジェク					

		ト管理					
ラーニングシ	\Rightarrow	チュータ	30	0	0	30	
ステムプロデ							
ューサ/プロジ							
ェクト管理							
ラーニングシ	\Rightarrow	教科教員	124	0	20	184	
ステムプロデ							
ューサ/プロジ							
ェクト管理							
教科教員	\Rightarrow	ラーニングシス	141	2	20	203	
		テムプロデュー					
		サ/プロジェク					
		卜管理					
【運用に関するご	<u>-</u> と]					
学習者	\Rightarrow	ラーニングコン	39	0	0	39	
		シェルジュ					
ラーニングコ	\Rightarrow	学習者	440	0	0	440	
ンシェルジュ							
ラーニングコ	\Rightarrow	メンタ	0	0	0	0	メンタはラーニ
ンシェルジュ							ングコンシェル
							ジュが兼務
メンタ	\Rightarrow	ラーニングコン	0	0	0	0	メンタはラーニ
		シェルジュ					ングコンシェル
							ジュが兼務
ラーニングコ	\Rightarrow	チュータ	60	0	5	75	
ンシェルジュ							
チュータ	\Rightarrow	ラーニングコン	55	0	5	70	
		シェルジュ					
学習者	\Rightarrow	チュータ	0	0	0	0	

チュータ	\Rightarrow	学習者	265	0	0	265	
教科教員	\Rightarrow	チュータ	20	0	0	20	
チュータ	\Rightarrow	教科教員	25	0	0	25	
ラーニングシ	\Rightarrow	ヘルプデスク	220	5	5	240	
ステムプロデ		(運用支援)					
ューサ/プロジ							
ェクト管理							
ヘルプデスク	\Rightarrow	ラーニングシス	185	20	5	220	
(運用支援)		テムプロデュー					
		サ/プロジェク					
		卜管理					
ラーニングコ	\Rightarrow	ラーニングシス	15	0	0	15	
ンシェルジュ		テムプロデュー					
		サ/プロジェク					
		ト管理					
ラーニングシ	\Rightarrow	ラーニングコン	35	0	0	35	
ステムプロデ		シェルジュ					
ューサ/プロジ							
ェクト管理							
チュータ	\Rightarrow	ラーニングシス	15	0	0	15	
		テムプロデュー					
		サ/プロジェク					
		ト管理					
ラーニングシ	\Rightarrow	チュータ	20	0	0	20	
ステムプロデ							
ューサ/プロジ							
ェクト管理							
ラーニングシ	\Rightarrow	教科教員	127	0	14	169	
ステムプロデ							

ューサ/プロジ							
ェクト管理							
教科教員	\Rightarrow	ラーニングシス	134	2	14	178	
		テムプロデュー					
		サ/プロジェク					
		ト管理					
インストラク	\Rightarrow	ラーニングシス	19	0	0	19	
ショナルデザ		テムプロデュー					
イナ		サ/プロジェク					
		ト管理					
ラーニングシ	\Rightarrow	インストラクシ	1	0	0	1	
ステムプロデ		ョナルデザイナ					
ューサ/プロジ							
ェクト管理							

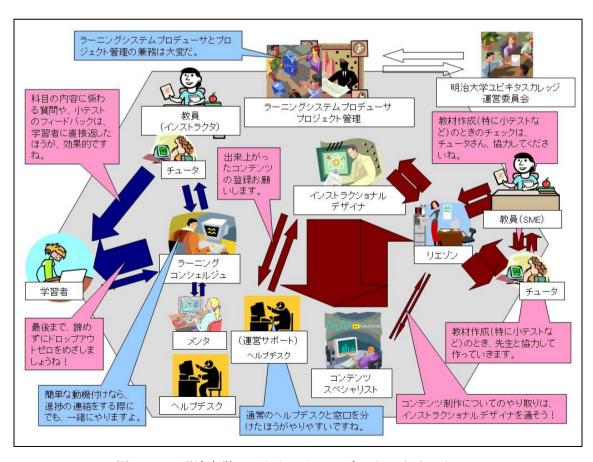


図 5.5.2 明治大学ユビキタスカレッジのリッチピクチャー

5-6. その他の情報による分析と考察

ここまで、日本型大学モデルの評価として、アンケートの回答そして情報流通に着目し、 分析・考察を行い、日本型大学モデルの有効性とともに今後の課題や更なる検証の問題点 を明らかにしてきた。ここでは少し視点を変えて、最終目標である教育改革につなげるべ く、学生の学習状況(達成)に対する影響について、アクセスログと学習進捗状況のデー タを基に日本型大学モデルの与える影響を分析する。

5-6-1. PD

e ラーニングを活用した授業では、24 時間休平日関係なくアクセスできることから、運用を担当するラーニングコンシェルジュやチュータ、メンタなどの専門家の配置には頭を悩ます部分である。今回の実証実験では、学生からの問合せがあった場合は、最初の回答は8時間以内に行うように契約で定めている。そのため、平日については、配置にさほど気を使わないですむような仕組みにしているが、今後拡大する中では、最初の回答に書ける時間も短縮していく必要があると考える。そこで、アクセスログのデータなどを基に分析・解析を行い、専門家の配置を検討していくことが重要となる。今回の実証検証におけるアクセスログの状況を時間別学習進捗状況(図 5.6.1)と曜日別学習進捗状況(図 5.6.2)として分析してみた。時間別では、午後12時から18時台までと20時から23時台までがアクセスのピークであり、曜日別では、水曜日を山として前後に傾斜していることがうかがえる。新しい授業は毎週木曜日に公開されるため水曜日にアクセスが集中することは容易に想像がつき、この部分への重点配置は必要となる。また、時間帯については、今回は通学生が対象であったために、ばらつきが見えるが、社会人学生や通信生にした場合は、夜間にアクセスが増えることは想定しておくべき事項である。

※1アクセスは、1セッション内でトップページを初回確認したタイミングとする。

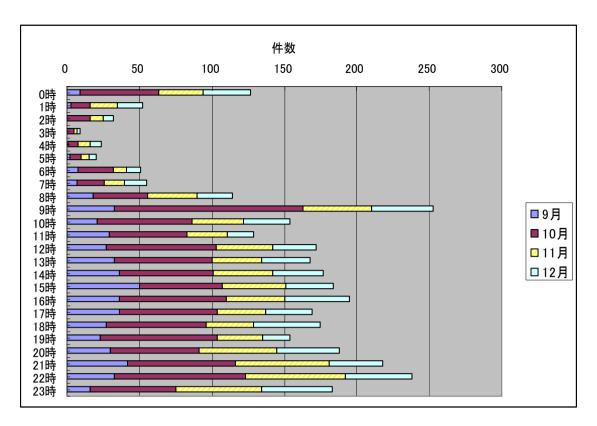


図 5.6.1 学習進捗状況 (時間別)

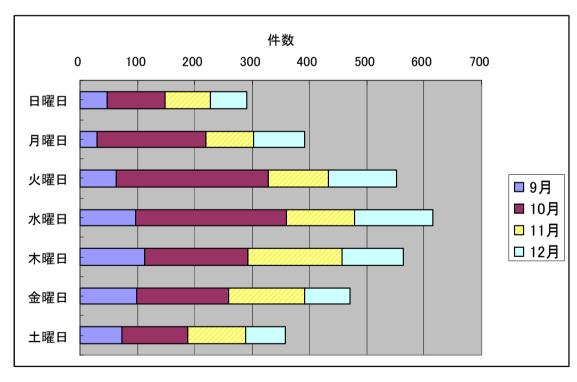


図 5.6.2 学習進捗状況 (曜日別)

5-6-2. 学習進捗状況

今回の実証実験の対象となった 6 科目について現在の学習進捗状況を確認する(図 5.6.3)。この進捗状況から、日本型大学モデルによる学習支援の成果は判断できる。ま

だ授業開講中であるため単位取得および成績内容の統計情報から評価は行えないが、履修学生のべ31名中30名について現状のままであれば単位取得見込みであることがうかがえる。残りの1名は、誤って履修登録した学生であり規定により履修登録を解除することができなかったために履修学生としてカウントされた状態になっている。ゆえに実質は、100%の単位取得見込みである。アンケートでは、「大変すぎて不公平」などという声も聞こえたが、実際は、粘り強く学習を続けていることがわかる。すべてが日本型大学モデルの組織体制の好影響ということではないとは思うが、成果として実質100%の単位取得が達成できれば、高等教育におけるeラーニング活用に対して「日本型大学モデルによる効果はある」と判断することはできるのではないかと考えている。

司書詞	果程															
1. 図書	宇館与	学総論A														
学部	年	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	笙10回	第11回	第12回	第13回	第14回	第15回
文	1	0	C	0	0	C	0	0	0	0	0	0	C	0	212	0
農	1	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	Δ		
農	2	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	Ö		
農	3	ŏ	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×			
13.7000		上 学総論B	_ ^	^	^	^	^	^	^	^		^				
学部	年	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	笙11回	第12回	第13回	第14回	第155
																第10世
文農	1	Ŏ	Ŏ	Ŏ	Ŏ	Ŏ	Ŏ	Ŏ	ŏ	Ŏ	Ŏ	Ŏ	Ŏ	Δ	Δ	
	1	O	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
農	3	0	Δ	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×			
理工	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
3. 図書	宇館士	ナービス	論													
学部	年	第1回		第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回	第15[
文	3	O	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
文	3	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ		
釬	2	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	Δ	0
農	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Δ	0
農	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Δ		
. 情報	0サ-	-ビス論														
学部	年	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回	第15[
文	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
文	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Δ	Δ	
文	3	Ö	Ö	Ö	Ö	Ö	Ŏ	Ö	Ö	Ö	Ö	Ö	Ö	0		
Ê	2	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	Δ	
農		ŏ	ŏ	ŏ	ŏ		ŏ	ŏ	ŏ		ŏ	ŏ	ŏ		0	
	2					0				Ö				Ö		
農	2	O	Q	0	Q	Q	0	0	0	O	O	0	Q	0		
文	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
文	2	0	0	0	0	0	0	0	0	Δ	0	0	Δ	Δ		
里工	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		果程 営と学校	図書館													
学部	年	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回	第15[
围	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		Δ			
11	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
農	4	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Õ	Ŏ	ŏ	Õ	Õ	Õ		
工研	1	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ		
工研	_		ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ	ŏ				$\overline{}$			
工 切	1	0	U		U				U	0	0	0		0		
			ィアの構					**								
学部	年	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回				第13回		第15
	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Δ	
		$\overline{}$	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
里工農	4	0														
里工 農	4				C	0	0	0	0	0	Ω	0	0	Ω	0	
工	_	000	00	ŏ	00	00	00	00	00	00	00	00	0	0	00	

図 5.6.3 学習進捗状況

5-7. 明治大学ユビキタスカレッジにおける組織体制の実際と発展

本章では、日本型大学モデルの実証実験として明治大学ユビキタスカレッジにて実施した授業を通しての評価を行った。通学生に対して小規模という特異な状況ではあったものの、兼務はできるだけ避け、日本型大学モデルの組織体制を取れるように専門家を配置した。アンケートの回答に色濃く現れていたように、日本型大学モデルにおける専門家の業務内容及び他の専門家との関係について、業務委託先の担当者まで周知徹底ができなかったことや、大学内の事務体制が皆無である事情から、すべての専門家を業務委託に頼らなければならず、そのために発生したトラブルが起こったなど、日本型大学モデルを運営する以前の段階で注意する事項が多々あることも理解することができ、この点においても実証実験の産物であるといえる。とはいえ、初めてeラーニング活用した授業の試みとしては、多少混乱があったものの順調に進んだとも考えている。成績が出てからでなければ、判断はできないが、現状の学習進捗状況を見る限りでは、日本型大学モデルの存在が、各種の問題を解決するための方策の一つとして活用することができ、さらに学生に対する学びの改革はもとより教育改革への第一歩になると言っても過言ではないと感じている。

実証実験では、日本型大学モデルの体制で開始したにも係わらず、時が経つにつれて違う部分が存在したり、兼務の仕方によっては特定の専門家に負荷がかかる可能性があったことがわかったり、様々な課題の情報も得ることができた(詳しくは、「5-5.」を参照のこと)。4章での事例研究から得られた情報と共に、一歩先へ行った日本型大学モデルの構築をしていく必要がある。

6. まとめ

本研究では、高等教育に求められている「教育(活動)の多様化」に対応するためには「教育改善(見直し)」が必要であり、その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というところが出発点であった。そして、これが「eラーニングを利用した教育活動を高等教育機関に浸透させるには組織体制が重要である」という点と多くを共にしているところに着目し、目的を「効果的な教育活動を行うための支援組織のモデルを提案する」ことに定めた。第2章で「高等教育機関の構造問題とeラーニング特有の問題の整理」し、効果的な教育活動を行うための支援組織として第3章において「日本型大学モデル」を提案した。第4章、第5章において、事例研究と実証実験を通して、この日本型大学モデルを評価し、課題となる部分を明確化した。

ここでは、まとめとして、その課題となる部分を取り込んだ「改良型 日本型大学モデル」を図 6.1 と表 6.2 に示す。取り込む方法としては、実証実験で明らかになったルートをモデルに取り込むだけの理由があるかどうかという点をまず検討する。そこに、実証実験で課題としてあがったこと、事例研究を通して重要だと思ったことを照らし合わせて検討し、有効という判断ができたところを改良することとする。

実証検証であきらかになったルートとしては、

- チュータ→学生
- チュータ←→教員

であり、逆にほとんど利用されなかったルートは、

リエゾン←→コンテンツスペシャリスト

であった。チュータから学生へのルートは、運用の効率化を考えても認めるべきルートで あると判断するほか、事例研究でも重要性が明確になったコミュニケーションループは維持 されることから、改良の対象とする。同様にメンタに対しても改良する。ただし、学生から チュータ及びメンタに対しては、やはり事例研究からも重要性が明確になったワンストップ サービスを維持することの方が効果的と判断し、現状と同じく認めない。また、リエゾンと コンテンツスペシャリストのルートについては、コンテンツ制作をコントロールするのがイ ンストラクショナルデザイナであるという観点から、不要と考え改良する。チュータと教員 の直接のやり取りが制作面でも多く発生したことに対しては、やはりワンストップ制の観点 からモデル改良の対象とはしないが、補足として役割に明記することとする。なお、実証検 証の課題としてあがった制作側のチュータとリエゾンの兼務の件と、ラーニングコンシェル ジュとメンタの兼務の件については、役割としては独立し、スケーラビリティのことや専門 性の高いメンタリングのことを考慮して、モデルには表さすに役割に補足として明記するこ ととする。また、制作全般を通してのリエゾンとインストラクショナルデザイナの位置づけ については、コンテンツ制作の実務作業の責任者をインストラクショナルデザイナとし、リ エゾンは教科教員のマネジメントを行うこととする。制作全般についてのマネジメントは、 コンテンツ制作の実務作業が基準となるため、インストラクショナルデザイナの作成する工 程表をベースとはするが、リエゾンがその中心を担い、インストラクショナルデザイナと協 同して行うこととする。

今回の実証実験は、専門家を業務委託で実施し、事例研究の対象となった大学は、すべて 大学関係が雇用し実施していた。この点からの双方の場合に対応する改良ができたと考えて いる。なお、改良はこれが最後ではなく、規模を拡大しつつ、今回最後に改良したバージョン2をもって継続的に評価していくと共に、他の高等教育機関の事例も外国を含めて調査し、 大学モデルの確立に努めたい。

なお、改良版日本型大学モデルのリッチピクチャー (図 6.1) には、変更があった部分の みコメントを追加する。改良版日本型大学モデルの役割ついてまとめた表 (表 6.2) につい ては、追加は文字囲いで、削除は削除線で明示する。

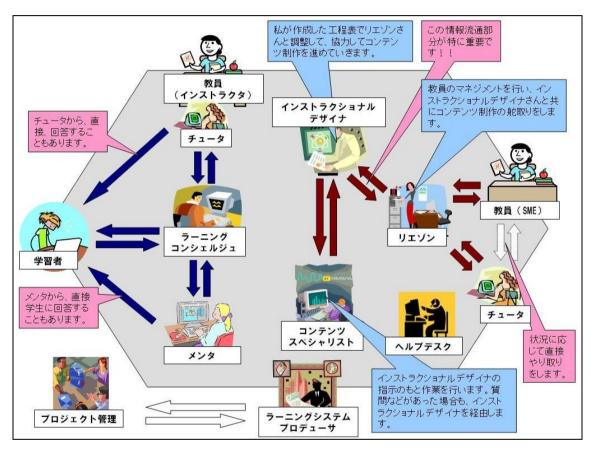


図 6.1 改良版 日本型大学モデルのリッチピクチャー

表 6.2 改良版 日本型大学モデルにおける専門家の役割

専門家	役割
教科教員	・教授すべき科目のシラバスと科目情報を、リエゾン経由でユビ
	キタスカレッジ事務局に提出する。
	・eラーニングのための科目素材を、リエゾン経由でインストラ
	クショナルデザイナに提供する。
	・科目素材を科目コンテンツに生成する過程においての、内容確

認と誤記修正を行う。

- ・eラーニングもしくは対面学習での教授行為を行う。
- ・チュータが対応不可能な、教授行為に対する質疑応答の対応を 行う。
- ・教授行為に対応した、学生の学習度評価を行う。
- ・科目コンテンツの事後評価を行う。

ラーニングコンシェルジュ (LC)

・相談対応として、以下の相談を学生から受付け、専門家に切り 分け、回答を得る。ただし、問合せ対応情報に類似回答があれば、 その適用を判断し返答に用いる場合もある。 また、小規模運営の 場合は、メンタは非常勤対応とし、基本的な学習動機付けはラー

ニングコンシェルジュが行う。

- -学習内容の質問は、チュータに回答の依頼を行う。
- -チュータが回答不可能な学習内容の質問は、教科教員に回答の依頼を行う。
 - 履修相談は、メンタに回答の依頼を行う。
 - 進路相談は、メンタに回答の依頼を行う。
 - 就職相談は、メンタに回答の依頼を行う。
 - -学習動機付けは、メンタに回答の依頼を行う。
 - その他、各種悩み事の受付は、メンタに回答の依頼を行う。
- -図書の確保は図書館を紹介し、学校施設や備品の利用については学生部を紹介する。この2点についてはワンストップサービスではない。
- ・専門家からの回答を学生に戻し、相談対応の結果を「問合せ対応情報」に記録する。ただし、学生担当教員が関わった相談については、その限りではない。また、チュータならびにメンタが直接学生に回答した場合は、チュータまたはメンタが「問合せ対応

情報」に記録する。

・学生支援チームの一員として、会議に参加し、問題意識の共有

	や問題解決を行う。
	・ (将来的には) チーフラーニングコンシェルジュのみ、他作業
	チームの会議に出席することがある。
チュータ	・教科教員と調整の上、「科目素材」を作成し、リエゾン経由で
	IDer に提出する。この調整にはデータのやり取りが発生すること
	もある。
	・教科教員と調整の上、「他者著作物申請一覧」を作成し、リエ
	ゾン経由でユビキタスカレッジ事務局に提出する。
	・相談対応として、学習内容に関する質問の学生からの相談をラ
	ーニングコンシェルジュ経由で受付け、内容を検討し、ラーニン
	グコンシェルジュまたは直接学生へ回答する。直接学生へ回答し
	た場合は、相談対応の結果を「問合せ対応情報」に記録する。た
	だし回答できない内容の場合は、その旨をラーニングコンシェル
	ジュへ返答する。また、状況におじて、直接学生に回答する
	・小規模運営の場合は、リエゾン業務を兼務する場合もある。
	・(将来的には)チーフチュータのみ、他作業チームの会議に出
	席することがある。
メンタ	・以下の学生からの相談をラーニングコンシェルジュ(LC)経由
	で受付け、内容を検討し、ラーニングコンシェルジュまたは直接
	学生へ回答する。直接学生へ回答した場合は、相談対応の結果を
	「問合せ対応情報」に記録する。ただし回答できない内容の場合
	は、当該相談を学生担当教員へ依頼した旨をラーニングコンシェ
	ルジュへ返答する。
	-履修相談、進路相談、就職相談は、内容を検討し、LC へ回
	答する。
	ー学習動機付けは、内容を検討し、LC へ回答する。
	-その他、各種悩み事についても、内容を検討し、LC へ回答
	する。
	ーメンタが回答できないものは、学生担当教員と相談の上、

学生担当教員にその処理を依頼することがある。

・回答作成の際には、「問合せ対応情報」を検索する。なお「問合せ対応情報」への内容の入力や修正はLCが行うため、「問合せ対応情報」に誤記等が発見された場合は、その報告をLCに行う。

リエゾン

- ・相談対応として、以下の相談を教科教員から受付け、専門家に 切り分け、回答を得る。ただし、問合せ対応情報に類似回答があ れば、その適用を判断し返答に用いる場合もある。
 - -科目素材作成に関する質問は、IDer に回答の依頼を行う。
- ー科目コンテンツ確認に関する質問は、IDer に回答の依頼を 行う。
- -他社著作物リストに関する相談は、ユビキタスカレッジ事 務局に回答の依頼を行う。
- -システム利用に関する質問は、ヘルプデスクに回答の依頼 を行う。
- ・専門家からの回答を教科教員に戻し、相談対応の結果を「問合 せ対応情報」に記録する。ただし教務担当教員が関わった相談に ついては、その限りではない。
- ・科目コンテンツ作成対応として、以下の情報および資料を教科 教員から受付け、専門家に橋渡しする。その際、教科教員からの 提出の進捗管理を行う。また教科教員に対して科目コンテンツ確 認の日時連絡を行うが、科目コンテンツの内容確認そのものは、 LMS のプレビュー機能にて行う。
- 教科教員が作成したシラバスを入手し、ユビキタスカレッジ事務局に提出する。
 - -教科教員が作成した科目素材を入手し、IDer に提出する。
- 教科教員が作成した他社著作物リストを入手し、ユビキタ スカレッジ事務局に提出する。
- IDer から差し戻された科目素材を、教科教員に差し戻し理由と共に受け渡す。

Í	
	-IDer および CS により作成された科目コンテンツの数講義
	分の、内容確認開始日時を、教科教員に連絡し、確認終了までの
	進捗管理を行う。なお、科目コンテンツ確認の際には、必要に応
	じて会議を招集・開催し、直接打ち合わせを交えた確認を行う場
	合もある。
	ーその他、教科教員および IDer から発生した、科目コンテン
	ツ作成に関わる疑義事項の全体調整を行い、必要であれば議事録
	や、「問合せ対応情報」に記録する。
	・科目コンテンツの作成にあたっての全体のマネジメントを行
	う。インストラクショナルデザイナと調整し、協調して作業にあ
	たる。
	・専門家支援チームの一員として、会議に参加し、問題意識の共
	有や問題解決を行う。
	・(将来的には)チーフリエゾンのみ、他作業チームの会議に出
	席することがある。
ヘルプデスク	・ユビキタスカレッジ運営に必要な「LMS の運用」を中心とした
	業務を行う。
	・LMS の運用のみならず、ユビキタスカレッジに関わる人員のコ
	ンピュータートラブル全般に関する質問先となる。各トラブルに
	対して技術的な解決を行う。
サポートデスク	・大学全般の運営に必要なサポート業務を行うが、「備品の貸与
	管理」を中心とした業務を行う。
	・「サポートデスク」は大学既存の組織であり、その調達行為は
	従来の組織が行う。
インストラクショナルデ	・科目コンテンツの設計および評価を中心とした業務を行う。
ザイナ (IDer)	・科目コンテンツの設計では、リエゾン経由で入手したシラバス
	や科目素材を基に、科目コンテンツの設計を行う。設計の際には
	インストラクショナルデザインに基づく情報分析を行い、あわせ
	てユーザインターフェース標準フォーマットの定義も行う。
1	1

・設計された科目コンテンツは、IDerからCSへ作成依頼を行う。 その際には科目素材および関連情報がCSに渡される。CSの作業 進捗はIDerにより管理される。

・科目コンテンツの作成にあたってはリエゾンと調整し、協調し

て作業にあたる。

- ・CS により作成された科目コンテンツは、IDer の許可の後、教科 教員により、その内容を確認される。
- ・実施の終了した科目コンテンツは、次半期にその内容を IDer および教科教員により評価される。

コンテンツスペシャリス ト (CS)

- ・科目コンテンツの作成および修正を中心とした業務を行う。
- ・科目コンテンツの作成では、IDer 経由で入手したシラバスや科目素材、コンテンツ設計に関わる情報などを基に、科目コンテンツの作成を行う。
- ・作成された科目コンテンツは、CS により LMS に登録され、IDer がその内容をはじめに確認する。
- ・科目コンテンツの修正は、IDerからの依頼により行う。修正には2つあり、科目コンテンツ作成時に発生する修正と、科目コンテンツの内容そのものに関わる修正がある。後者については科目コンテンツの評価後、教科教員もしくは評価担当教員からの要求により、IDerが再度設計を行った後に修正となる。

ラーニングシステムプロ デューサ

- ・ラーニングシステム全般の運営に対する一連の責務を担う。
- ・運営を円滑に行うために、全専門家を対象とした情報の共有や 課題の収集を行う。
- ・情報や課題から次期ラーニングシステムについての構想策定や 設計を行う。
- ・全専門家に対する「相談相手」としての役割を担う。
- ・実施される会議には、基本的にすべて出席する。

教務担当教員 ・教科教員が作成する「科目コンテンツ」作成時における各種問 題の「解決役」としての役割を担う。つまり教科教員やリエゾン から挙げられる、科目コンテンツ作成時の各種問題(納期の問題、 作成コストの問題など)の解決を行うといった一連の責務を担う。 ・リエゾンが解決できない、科目コンテンツ開発に関する調整や 問題解決(納期や品質に関する教科教員への指導)を行う。 ・教科教員の疑問で、リエゾン経由では扱えない内容(コストな どの調整)の判断と解決を行う。 ・対応記録については、教科教員の機微な情報を含むことが想定 されるため、教務担当教員単独で記録を残す。この記録は教務担 当教員、評価担当教員以外には外部公開しないことを原則とする。 学生担当教員 ・学生の「相談相手」としての役割を担う。つまり学生の各種相 談(履修・進路相談、学習同期付け等)を行うといった一連の責 務を担う。 ・一次的には、学生の相談はラーニングコンシェルジュ (LC) に 投げられ、LCからメンタに情報転送される。そのため学生担当教 員が稼動する場合は、メンタにて学生からの相談に対応できない 場合となる。この場合の対応記録は、個人の機微な情報を含むこ とが想定されるため、メンタと共に記録を残し、共有する。この 記録は学生担当教員、メンタ、学生部以外には外部公開しないこ とを原則とする。 臨床心理士、精神科医、 ・メンタが解決・対応できない学生からの精神的な悩みや法的な 弁護士 問題について、調整や解決を行う。 ・専門家が専門分野を確実に機能させることを可能とする仕組み の一つ。 知財処理担当 教科教員からの申請(リエゾン、コンテンツスペシャリスト経 由で入手した、他者著作物申請一覧)に従い、知財・他者著作物 利用に関する申請、もしくは外部業者に申請代行を依頼し、実施 する。

- ・知財・他者著作物利用に関する申請の許可、不許可の情報入手 と、リエゾン経由での教科教員へのフィードバックを行い、コン テンツスペシャリストに報告する。
- ・専門家が専門分野を確実に機能させることを可能とする仕組みの一つ。

7. 今後の課題

第6章にて、ここまでの研究を踏まえた上での「効果的な教育活動を行うための支援組織」 として「改良版日本型大学モデル」を提案した。ここでは、今後の課題として、本研究をと しての課題を明確に、今後の評価や研究につなげていく。

まずは、実証実験であがった大きな課題として、日本型大学モデルの内容を各専門家に周 知徹底できなかったことである。専門家のすべてを複数社に分けて業務委託契約を結んでい るために、なかなか周知徹底は難しいが、全員参加の会議に必ず参加することを契約に盛り 込むなど、日本型大学モデルのマネジメントについて今後の研究課題にあがるのではないか と考えている。2 点目として、同じ実証実験からの課題であるが、各専門家間での情報流通 のツールがメール主体となっていることについて、多くの専門家が限界を感じている点であ る。事例研究でも同様の課題を抱えているところがあったが、一つの問題にやり取りが複数 発生するため、履歴管理の面から見ても対策を考える必要がある。学生からのアクションも メールを禁止しているために、専門家からの回答や呼びかけに対する学生の反応が見えない という状態となっており、この部分も改良する必要があると考えている。そして、この改良 を通して、学生とのコミュニケーションを図ることで、「毎回の授業は大変だが、学習時間 は増え、しっかり学べた」という、「究極の質問」の評価は低いが学習効果は高いという科 目に対して、学生を振り向かせるきっかけにすることができるのではないかと考える。いず れにしても、情報流通手段の確保は重要なポイントである。3点目として、各専門家の教員、 非教員の違いによる影響の調査が必要という点である。インストラクショナルデザインの知 識を持たない教科教員に非教員がインストラクショナルデザインの観点から意見すること によるトラブルが実証実験でも発生した。確かにこれが教員であれば、トラブル自体が起こ らない可能性は高いが、現実的にそれが可能かということと、教員を今回のようなモデルの 1 専門家として恒久的に配置することが、高等教育界にとって正しいことなのかを十分検討 する必要があると感じている。私の個人的な見解としては、非教員の専門家でよいと感じて いる。なぜかというと、そもそもこのモデルは、「教員一人での教授活動の限界」も踏まえ て検討していたことから考えても、非教員の専門家で行くべきだと思う。最初は、抵抗も強 いかもしれないが(やはり、これこそが高等教育機関における問題であるが)、ここを超え ないと新しい教育活動にはつながらないと考えるからである。ただ、非教員、まして業務委 託先の人が簡単には太刀打ちできる相手ではないことから、プロジェクトを管理する人のマ ネジメントで回避することや、このような問題にきちんと対応する教員(インストラクショ ナルデザイン等の知識は持ち合わせていなくてもよい)を配置し、「動いてもらう」ことが 重要となる。このあたりは今後の大きな研究課題になるのではないかと考える。4 点目にコ ストについてである。日本型大学モデルは、スケーラビリティを考慮したモデルではあるが、 どのような規模でもそのまま取り入れることで教育効果を挙げることへの期待は高い。ただ し、小規模のところへそのまま導入した場合、コストに対する負荷が相当かかることが予想 され、それを考慮した指針等を整備する必要もあると考えている。いずれにしても、目標は 教育改革であり、そのためには支援を充実させる必要があるため、ある程度の投資は必要で あることを、日本型大学モデルの継続的な効果の確保から行えればと考える。そして、5点 目として、今回構築した日本型大学モデルを通学制科目に対しても導入を進める必要がある 点である。導入のきっかけとして「eラーニングに対する支援組織のモデル」という形で提 案はしているものの、第1章で述べたように、高等教育機関に求められていることを実現す るためには、通学制に対しても同様の支援体制が必要となるはずである。どのように適用し ていくべきか、まずは、eラーニングに対して日本型大学モデルの適用前提条件の整備を通 して考えていきたい。そして、そのためにも専門家の質の保証は必要であり、何らかの方法 で基準を設けることも検討していく必要がある。

このように見てくると、この日本型大学モデルが機能するか否かは、組織全体のマネジメントが生命線となることがわかる。今後は、上記課題を念頭に置きながら組織の健全性をチェックする方法を確立し、継続的に効果的な教育改革を実現できるチェック体制を含めた組織体制を作り上げていく必要があると考える。そしてこれがeラーニングの大きな問題である「質の保証」に対する解決の一端を担えることも実証していきたい。また、これがeラーニングだけにとどまらず、高等教育機関における教育活動の効果的な組織体制の確立につながるはずである。そのためにも大規模な実証実験と外国を含めた高等教育機関への調査は、随時行っていく必要がある。

8. 謝辞

本研究を進めるにあたり、お忙しい中、ご助言ご指導をいただき、かつ長い目で見守っていただきましたました大森不二雄教授、鈴木克明教授、中野裕司教授に感謝いたします。また、事例調査のためにインタビューに応じていただいた青山学院大学、関西大学、熊本大学、早稲田大学の方々、実証実験で運営にご協力いただいた明治大学関係者、株式会社内田洋行、株式会社学習研究社、株式会社デジタル・ナレッジの方々にも心より感謝申し上げます。多くの方々のご協力の上に完成した研究成果となりました。最後に、温かく見守ってくれた家族に感謝します。

参考文献

【第1章】

© References

- [1] 独立行政法人メディア教育開発センター、『e ラーニング等の IT を活用した教育に関する調査報告書 (2006 年度)』、独立行政法人メディア教育開発センター、pp30 図 2.4-3、2006 [2]経済産業省商務情報政策局情報処理振興課、『e ラーニング白書 2006/2007 年版』、東京電機大学出版局、pp9、2007
- @Bibliography
- [1] 平成十三年文部科学省告示第五十一号(大学設置基準第二十五条第二項の規定に基づく大学が履修させることができる授業等)、文部科学省、2001
- [2]中央審議会、「新時代における高等教育の全体像」、『我が国の高等教育の将来像』、文部科学省、第2章、2005

【第2章】

© References

- [1]大森不二雄「書評(吉田文,田口真奈,中原淳[編著]『大学eラーニングの経営戦略-成功の条件-』)」、『教育社会学研究』第78集、pp. 343-345、2006
- [2]吉田文・中原淳・田口真奈、『大学 e ラーニングの経営戦略―成功の条件』、東京電機大学出版局、pp. 205、2005
- [3]阪井和男、「大学教育におけるブルーオーシャン戦略」、New Education Expo 2006、pp. 96、2006
- [4] 野嶋栄一郎・鈴木克明・吉田文、『人間情報科学と e ラーニング』、放送大学教育振興会、pp. 118-119、2006

©Bibliography

- [1] 宮原俊之・阪井和男・栗山健・大森不二雄、「e ラーニング運営のための情報流通視覚化手法の提案:明治大学ユビキタスカレッジ構想の事例から」、『日本教育工学会第 23 回全国大会講演論文集』、日本教育工学会、pp. 349-350、2007
- [2]大森不二雄「書評(吉田文,田口真奈,中原淳[編著]『大学eラーニングの経営戦略-成功の条件-』)」、『教育社会学研究』第78集、pp. 343-345、2006
- [3]吉田文・中原淳・田口真奈、『大学 e ラーニングの経営戦略―成功の条件』、東京電機大学出版局、2005

- [4] 教授システム学専攻設置科目「高等教育における e ラーニング」におけるディスカッションから、2007
- [5] OECD 教育革新センター (編著)、『高等教育における e ラーニング: 国際事例の評価と戦略』、 東京電機大学出版局、2005
- [6]吉田文、『アメリカ高等教育における e ラーニング日本への教訓』東京電機大学出版局、2003.
- [7]玉木欽也監、『e ラーニング専門家のためのインストラクショナルデザイン』、東京電機大学 出版局、2006
- [8] 宮原俊之・阪井和男・栗山健、「e ラーニング導入・推進のための戦略構想とその分析:明治 大学ユビキタスカレッジ構想の事例から」、『日本教育工学会第22回全国大会講演論文集』、日 本教育工学会、pp. 923-924、2006
- [9]Katrina A. Meyer, [Cost-Efficiencies in Online Learning:Number 1], JOSSEY BASS, pp. 51-64, 2006

【第3章】

- © References
- [1]玉木欽也監、『e ラーニング専門家のためのインストラクショナルデザイン』、東京電機大学 出版局、pp. 94-101、2006
- [2] 宮原俊之・阪井和男・栗山健、「e ラーニング導入・推進のための戦略構想とその分析:明治 大学ユビキタスカレッジ構想の事例から」、『日本教育工学会第22回全国大会講演論文集』、日 本教育工学会、pp. 923-924、2006
- [3] 鈴木克明、『詳説インストラクショナルデザイン: e ラーニングファンダメンタル』、NPO 法人日本イーラーニングコンソーシアム (パッケージ版テキスト)、2004
- [4]明治大学ユビキタスカレッジ 役割定義書 Ver1.00
- [5] 妹尾堅一郎・佐川健太郎・長岡健・斎藤敬一、第 2 回プロジェクトプランニングコース「ソフトシステムズ方法論(SSM)(1) リッチピクチャー」、2000、

http://www.academyhills.com/school/toshijuku/onepoint/bn/25/contents/1110pp.html

- [6]長岡健、「知識創造スキルとしてのシステム思考①:システム思考の意味と意義」、2005 年度・知的生産性向上スキルトレーニング【第2回授業】、2005
- @Bibliography
- [1] 宮原俊之·阪井和男·栗山健、「e ラーニング導入·推進のための戦略構想とその分析:明治

大学ユビキタスカレッジ構想の事例から」、『日本教育工学会第 22 回全国大会講演論文集』、日本教育工学会、pp. 923-924、2006

[2] 宮原俊之・阪井和男・栗山健・大森不二雄、「e ラーニング運営のための情報流通視覚化手法の提案:明治大学ユビキタスカレッジ構想の事例から」、『日本教育工学会第 23 回全国大会講演論文集』、日本教育工学会、pp. 349-350、2007

[3]玉木欽也監、『e ラーニング専門家のためのインストラクショナルデザイン』、東京電機大学 出版局、2006

【第4章】

- @Bibliography
- [1] 西村昭治、「e-Learning における質保証―早稲田大学人間科学部 e スクールの取組―」、『Journal of Multimedia Aided Education Research 2007』、Vol. 3、No. 2、pp37-43、2007【第5章】

©References

[1] 鈴木克明・根本淳子、講演「セッション 2: コースコンテンツの指導方略」、e ラーニングフォーラム 2005WINTER (トラック C: はじめてのコンテンツ開発技法)、e-

LearningConference2005 Winter、青山学院大学、2005.12.1

- [2] R. Mガニエ・W. Wウェイジャー・K. C. ゴラス・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] 野嶋栄一郎・鈴木克明・吉田文、『人間情報科学と e ラーニング』、放送大学教育振興会、pp. 96、2006
- [4]フレッド・ライクヘルド、『顧客ロイヤルティを知る「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
- [6]日本イーラーニングコンソシアム、e ラーニングプロフェッショナル (eLP) 研修コース、http://www.elc.or.jp/kyoutsu/elp_cource.html

@Bibliography

[1] 宮原俊之・阪井和男・栗山健・大森不二雄、「e ラーニング運営のための情報流通視覚化手法の提案:明治大学ユビキタスカレッジ構想の事例から」、『日本教育工学会第 23 回全国大会講演論文集』、日本教育工学会、pp. 349-350、2007