

■分科会『現代G P (e-Learning 関連)』



○司会：ただいまから現代G P「e-Learning 関連分科会」を始めさせていただきます。本日はお忙しい中、「大学教育改革プログラム合同フォーラム」ならびに「e-Learning 関連分科会」に参加いただき、誠にありがとうございます。

私は本日の司会を務めます、文部科学省高等教育局専門教育課の福島と申します。どうぞよろしく願いいたします。まず最初にパンフレットの訂正をさせていただきます。お手元の「合同フォーラム〈1〉－基調講演・パネルディスカッション・分科会－」パンフレットの183ページの事例取組報告者について、成蹊大学の取組報告者は武田紀子先生となっておりますが、こちらは湯山トミ子先生が主たる報告者で武田先生は補助者という整理になっておりますので、湯山トミ子先生、武田紀子先生と訂正させていただきます。ぜひ皆さま方もご承知おきくださればと存じます。

本日の予定を若干申し上げます。本テーマに採択されました青山学院大学・成蹊大学におけるe-Learningの取組を活用した事例報告をまず行っていただきます。続きまして、今回ご審査をいただいた現代G P取組選定委員会の委員の先生方と、本日取組をご紹介いただく2大学の先生方の計4人の先生方によるグループ・ディスカッションを行っていただきます。そして最後に本分科会の総括も踏まえながら、選定委員会の先生方による総括ならびにこのたびの選定委員会の副部長でもございます小松委員による『e-Learning 活用の潮流と課題』と題したプレゼンテーションを行っていただく予定です。また本日のグループ・ディスカッションの際には、ご参加の皆さま

方からの質疑応答の時間を予定しております。全て合わせまして90分という短い時間ではありますが、ご参加いただいた皆さまと有益な時間を過ごしたいと思っておりますので、ぜひどうぞご協力方よろしく願いいたします。

それでは、本日プレゼンテーションをいただく先生方をご紹介させていただきます。平成17年度選定の青山学院大学の玉木欽也先生でございます。平成18年度選定の成蹊大学の湯山トミ子先生、武田紀子先生でございます。また現代G P選定委員会第6部会の副部長でございます日本イーラーニングコンソシアム会長の小松秀圀先生でございます。また、同選定委員会の委員であります早稲田大学常任理事の野嶋栄一郎先生でございます。野嶋先生は先頃まで早稲田大学人間科学学術院の院長をなさっておりました。どうぞよろしく願いいたします。

それでははじめに、本プログラムの審査にあたられました現代G P選定委員会第6部会副部長の小松秀圀先生から一言ご挨拶をいただきます。よろしく願いいたします。

○小松：皆さま、こんにちは。ご紹介いただきました、日本イーラーニングコンソシアム会長の小松でございます。第6部会「ニーズに基づく人材育成を目指したe-Learning Programの開発」の選定の副部長をさせていただきます。

最初に第6部会の概要をあらためて復習の意味で紹介したいと思います。現代的教育ニーズ取組支援プログラムというのは16年から実施されまして、社会的要請の強い政策課題に対応した取組というのを支援していくこと。さらにこの中のe-Learningを活用した教育の取組ということで、特に大学における先導的かつ効果的なe-Learning、それを選定していこうということでこのプログラムが実施されています。

その実績でございますが、これは公開されている情報でございますので多くの時間を取ってご説明はいたしません。ちょっとおさらいのために申し上げますと、16年度では「ITを活用した実践的遠隔教育」というテーマで108件の申請をいただきまして、この中から15件の選定をしました。17年度には「ニーズに基づく人材育成を目指したe-Learning Programの開発」というテーマで86件の申請、14件の選定。そして18年度、今年が同じテーマで71件の申請、13件を選定ということでございます。

全体として、申請件数に応じて1件ずつ少なくともなっていてありますが、この内容を分析してみますと以下のような感じがあります。私ども、e-Learningを活用していく上での一つの見方でございますけれども、授業を改革する使い方というようなことと、それからいわゆる学校の経営に寄与する e-Learning の使い方というのですね。それに対して取組が学科、教授単位で取り組んでいる事例、そして学校という機関が総力を挙げて取り組んでいる事例というのを、この3年間で合計42件選定したわけですが、明確な基準というのがあるわけではないのですが、それぞれの取組の様子というのを分類してみますと大体こんな感じになりました。1人の教授が自分たちの実践している授業を改革していこうということで、もちろんこのプログラムは学校全体または学部を挙げてやるということになっておりますが、主として学科、教授単位で行われている実践で、しかしそれが機関を挙げて同じ授業を改革するものでも学校を挙げて行われているなどということがうかがえるものが7件。そして学校の経営を変えていくような大きな取組をしているのですが、これは一つの学科単位で行われていると思うようなものが7件。そして学校を挙げて新しい大きな取組をしていると、経営に影響を与えるような大きな取組をしていると思われるようなものが4件。そしてそのちょうど中間、どこにもつかないなと思うような学校全体も挙げているし、学校全体に影響を与えていくようなもの、しかし学科単位ではないというようなものが8件というような形で大体分類できます。

同じようなもののテーマに取り組んでおりましたが、学校のサイズによってそれは大きな学校ですと1つの学科が中心となる単位になってしまいますし、同じようなテーマでも小型の学校になりますと機関を挙げてやっていくというようなことで明確な分類はありませんが、大体こんな感じになるというような取組の様子でございました。この話は最後のほうにつながってまいりますので、42件の取組がこんなように大体分類できているというようなことだけをちょっとご記憶にとどめておいていただければと思います。最後のほうにまとめてお話を申し上げたいと思います。

それでは最初のご挨拶はこんなところにいたしました、これからの実践例というのをお話し伺いたいと思います。

○司会：どうもありがとうございます。それでは、

事例取組の報告に入ります。最初に、平成17年度選定の青山学院大学から、同大学 e-Learning 人材育成研究センター副センター長、経営学部教授の玉木欽也先生に取組をご紹介していただきます。よろしくお願いたします。

青山学院大学『e-Learning 専門家の人材育成—世界に通用する専門家育成プログラムの開発と普及—』

○玉木：ご紹介いただきました青山学院大学の玉木と申します。まず文部科学省高等教育局の関係者の皆さま、またならびにご来場の皆さま、この機会を与えていただきましたことを誠に感謝します。

それでは私どもの e-Learning 専門家の人材育成としまして、『世界に通用する教育プログラムの開発と普及』について取組の間ではございますので、その経緯もご紹介したいと思います。

まず専門家育成プログラムの概要。特に私たちのプログラムで特徴としているものに「協働モデル」があります。e-Learning の専門家をどうやって一緒にコラボレーションしていくのかというお話をします。プログラムの概要と運営方針、そして体制についてご説明し、現在前期の授業が終わりましたので、その活動の取組の中間成果を報告します。今後の取組の課題についてご説明します。

まず、最初の私たちの専門家育成プログラムはどんな問題意識から生まれたかということがあります。まずここにありますように、高等教育が抱える問題というのは、もう皆さんご存じであります。特に教員の授業の設計や授業の方法がなかなかうまくいかない。あとは単位認定をしているんですけども、実際に教えている以上の2倍の自学自習をしてきたかということ。あとは主体的に学ぶ授業づくりが非常に難しく、特に e-Learning をする場合にどうやって動機づけた授業のシナリオをつくれるかと。これらの問題解決は、今後の高等教育にとっての挑戦であります。あともう一つは運営の組織体制です。教える体制が整わないというところが究極の課題であるということが、特にここに8年間ぐらいやってきたわけです。やはり最終的には e-Learning をする人材がいないと発展しないであろうということで、本取組に入りました。

そこで三つの目的を掲げました。第一の目的は、e-Learning 人材育成研究センターが、e-Learning 専門家の育成プログラムを26科目開発することにしまし

た。しかしこの中には既存の10科目がもう既に開講されていたのを再構築したのもありますので、新規開講は16科目であります。第2の目的は、それらを全学部、全学生に対して研究、開講していきます。例えば経営学部、文学部、法学部のようにそれぞれの正規課程に各科目におきまして、一つ一つの科目は全学生が受講できるようにいたしました。ですから経営学部の専攻を持ちながら、本取組のプログラムを受けるという形になります。例えば、文学部の教育学科に在学して、教員免許を取りながらこの資格認定を目指すということになります。第3の目的は、これらの成果を他大学に公開するということです。特にコンテンツの公開の際には、本学の知的資産連携機構からサポートをもらいながら成果を公開していきます。

その前に、経済産業省のアジアのe-Learning人材プログラムということに参加したことがあります、それがベースになりました。

それでは、まず、協働モデルとは何かというお話を簡単にいたします。従来のIDプロセス、すなわち、分析・設計・開発・実施・評価というプロセスがありますけれども、これはe-LearningでなくてもこのIDプロセスは以前からありました。それに特にICT情報通信技術を活用するとこのIDプロセスが変わるはずだということは私たちも考えます。つまり、ICTを使うことによって授業スタイルですとか、教授方略もいろんな組み合わせができると。このように授業設計が変革すると、教え方が変わってきて、さらに学生一人一人の学び方が変わってくる可能性が広がります。そうすると、ここにe-Learningづくりをする専門家同士も皆で連携しないと、なかなか授業をつくり、授業を運営及び評価していくプロジェクトがうまくいかないんだという主張であります。

このようなプログラム開発の前提になったものとして、経済産業省のアジアe-Learningネットワーク事業に参加したことがあります、それがベースになりました。

そこで、ここの調査は何があったかと言いますと、2004年度からアジアの11カ国とアジアにどんなe-Learningの専門家がいるのかという調査をしまして、ここに日本の代表として参加しておりました。この調査研究がベースになりまして、アジアの中で例えば、シンガポール、韓国はダントツに進んでおりまして、日本はこれらの国々から見ると後進国であるとい

うことがはっきり分かったわけです。そうすると、シンガポールや韓国はもはや一つ一つの授業をつくるというよりは、何百コースをマネジメントする人材が必要になり、e-Learningプロジェクトのマネージャー養成が必要だということが分かってまいりました。後進国の日本としては、一つの授業をつくるという専門家をまず養成するべきだという結論に達しました。そのためには、例えばシステム運用系の人材、あとは授業設計とコンテンツをつくるという人材が必要だということがわかりました。特に企業内教育をやっている方々はコンテンツ制作はある程度できているんですが、一方のシステム運用の人材は非常に不足しているということが日本の特徴でした。

それで私たちはどうしたかといいますと、まず一つのコースをしっかりと作り、授業運営ができるということに最低限に絞った人材を養成しようということを考えました。そこで三つのタイプの人材をつくらうと。授業を設計してコンテンツをつくれる人。次に、実際に授業を動機づけして学習支援ができるような人。最後に、システム運用をしっかりと下支えをする人材と、この3タイプの人材を育てるべきだという結論に達しました。

考えてみると、大学でこんな新人材を多数雇えるわけがないということで、できれば今いる人たちを再教育して何とかできないかということを考えました。例えばインストラクションデザイナーというのは教員の再教育ですとか、コンテンツスペシャリストはどちらかという職員の再教育をするとか、あるいは学んだ学生たちが就職先としてコンテンツ業界に行ってもらような人たちということを想定しました。学習支援については、授業を教えるという人は教員のFDの再教育とかですね。特にメンタリングの場合は授業を分かっているなければいけませんので、特にもう既にTAを経験して、その授業をやっている大学院生などに再教育してメンタリングする技能を身に付けてもらおうということを考えました。システム運用については職員のSDですとか、システム系をやっている人たちということを考えました。前述した「協働モデル」とは、こういう人たち同士の協働ということを考えただけです。

そこで協働モデルなんですけれども、実際に授業づくりをしていく手続きを専門家同士の協働的な授業をつくっていく業務プロセスとして定義していきます。

そしてそれらの業務プロセスを遂行していくためには、この人たちにスキルが要るでしょうと考えたわけです。このことを「スキルセット」と呼んでいます。そのスキルセットを人材別に割り振り、それぞれの専門家の業務分担を考えました。例えば分析と設計をする主職責を担っているのは、先ほど言った授業設計家に相当する。それを今度受け継いで、分析・設計から一緒にやり取りをしながら、開発のフェイズではコンテンツスペシャリストが主職責を担っていくために、このスキルを持っている必要があります。

このように「主職責」というこの業務プロセスに対して、「副職責」が必要になります。実際には、インストラクショナルデザイナーに任せっぱなしじゃなくて、インストラクター、つまり先生たちや教える人と一緒に協働しながらその設計がいいかどうかを見ているでしょうということで、主たるスキルとコラボレーションする「副職責」をちゃんと授業づくりの中に取り込んでいくということを考えていくことが必要だと思います。こういう協働モデルのスキルセットに基づいた専門家の育成を目指していきたいということを考えました。

次の問題は、この割り振った人材のスキルを授業、一つ一つの科目の授業開発をして教えていくかという問題になります。従って、先ほど言ったスキルをどうやって各科目で教えていくかということになるのが、この次のテーマです。

まずこの取組の主対象は学部生ということなので、まず一番初級レベルの人材を教えるプログラムにしましょうということで、学部3・4年生を学習者として考えました。従って本学の場合には、約1万人在籍している3・4年生というイメージ感で、その中で希望者を募って全学的にやりたい人を募ることにしました。基本的には複数学部には散らばっている学生たちがこの全学部的なプログラムに参加してくれることになりました。

これをカリキュラムで見ますと、入門科目と基礎科目と専門科目に対して、前述したスキルセットに基づいた技能をそれぞれの科目に対してマッピングしてあります。例えば、インストラクショナルデザイナーは必修科目でまず入門科目を取って、あと専門科目ならびに専門演習ではこのスキルを取ってくださいというように、基本的に大体それぞれの専門家は9科目ぐらい取ればこの最終的なインストラクショナルデザイ

ナーとしてスキルを習得できることになります。このように先ほどのスキルセットをこれらの科目に全部割り当てています。入門科目でどういう知識が必要で、インストラクショナルデザイナーだったらこの技能が必要でということ科目に当てて、そこでこの科目の単位が取れるとその知識とスキルが取れたということにしています。専門家ごとに予め定めている科目群を1科目、1科目というように単位取得をし、最終的に1年半後に全部の9科目を取っているかを調べて、それで総合試験を受けてもらうということになります。

しかしながら、実際学生に募集を呼びかけていくと、なかなか正規課程の科目としては取れないということが現実に分かってきました。それは考えてみたら、当たり前だということで正規授業として、各学部のスケジュール表に授業履修していったんですけども、例えば文学部の教育学科の学生はもう既にフル・フルの履習スケジュールになっている状態で取れないと。学生たちに「46単位取っているんだからこれ以上に授業が取れるわけないでしょう」と言われて、それはそうですね、それは困りましたということで、それでは正規のカリキュラムに全然影響を与えないで自学自習ができるような科目を作ろうということになりました。単位認定はされませんが、合格するだけでいい科目を急遽つくろうということで、半年前からeLPCO科目というものを用意しました。例えば「eラーニング総論」という正規授業に出られないけれども、「eLPCO・eラーニング総論」科目をつくって、その科目に合格するというでいいことにしました。つまり、正規科目の担当教員に、eLPCO科目の受講者に対しても、合格かどうかを判定してもらうことにしました。ダブルの科目をつくるということにしましたことで、受講できる人が倍増になったわけですね。従ってこちらは正規履修で単位を自分の学部の単位にしなから、専門家としても合格できる一方、eLPCO科目では単位はもらえませんが、資格を取りたいからこの科目を取りたいという非常にインセンティブがある学生が集っていると思っています。

以上のようにプログラムの流れですけれども、まず合同ガイダンスを1万人の学生にしまして、10回ぐらいガイダンスを開いた時に500人ぐらいが合同説明会に来ました。1人ずつの学生に「こうやってカリキュラムを取るんですよ。9科目はこうやって取ってくだ

さい」ということを個人的なカウンセリングを、30分ぐらいかけて300人ぐらいに行ったんですけれども、結局履修してくれたのは大体180名ぐらいでした。1万人の中で180名というのは非常に少ないものですが、初年度としてはまずまずかなと思えます。一つ一つの科目が開始されて期末テストがあって、合否判定をして一つずつの科目を履修完了していきます。これを1年半続けていただいて最終的に9科目単位認定または合格認定された時に、この学生は総合試験を受けていいですよと許可証を出して、そこで総合試験をしてもらって受かったら資格認定をすることになります。

以上述べてきた結果ですけれども、基本的には180名ぐらいがこのe-Learning・プログラムに参加しています。来年はおそらく400名ぐらいの学生が参加することになるんじゃないかなと勝手な予想をしています。私たちのスタッフとしては17人ぐらいで学生たちを教えているということになります。

そうするとこのe-Learning 専門家育成プログラムの評価をどうするかということで、三つのタイプの評価を考えました。第1に、学生の成績をどうやって評価するかという評価法です。次に、一つ一つの授業をどうやって評価するかということ、このようなデータによって評価しました。あと最後に1年半教え続けて2年間で資格認定試験までやった時に、本当にこの全体の取組が良かったかということ全体的に評価をすることです。予算を含めて評価をするという評価法を考えました。

時間がないので授業評価だけについて説明しますと、多面的評価をしようということを考えました。まず学習効果について考えます。次に私たちの支援体制が良かったかという評価をします。そして、学生の学習履歴を見て、学習活動をうまく目標どおりやったか。あとは私たちの学習目標の設定に対して、実際それぞれの学生が到達できたのかという多面的なことを入れた科目一つずつの診断カリキュラムを作って、次の年に改善フィードバックをして授業設計をし直すということをやっています。

実施状況ですけれども、172名が前期プログラムに参加しました。後期に9名が加わり、181名になりました。結果的には文学部の学生が非常に多く半分以上であったということです。実際に教員免許を取っている学生が、例えば教員免許以外にインストラクターに

なりたいと、メンターになりたいという希望が非常に多かったことになります。あとは経営学部ですね。コンテンツスペシャリストですとか、そこら辺の人たちも多かったということになります。人気が多かった専門家はどんな専門家かと言いますと、コンテンツスペシャリストが一番分かりやすかったのか、コンテンツスペシャリスト。次にインストラクショナルデザイナー。あとはシステム系のラーニングシステムプロデューサーというのが分かりやすかったのか、多かったということがあります。

実際に参加した理由を聞きました。将来の就職に役立つ、ITの勉強、e-Learningに興味があった、あとは先ほどのeLPCO科目も関係していますけれども、資格が取れる。自分のペースで勉強できる。

実際の合格率なんですけれども、正規科目の場合は、このカッコはプログラムに参加している学生です。どういう意味かという、「eラーニング総論」という正規科目は本プログラムに参加しない学生も取れますので、その中でプログラムに参加しかつ授業を取っているという方々です。合格率はこのように高い傾向になります。一方、eLPCOは単位認定はされませんので、ここから見ると試し受講は除いた数になりますけれども、大体50%から60%ぐらいの合格率になります。メンターはついて学習支援をやってきましたので、何とか50%ぐらいはいくということになります。ただし、試し受講まで入れますと30%ぐらい落ちます。最初1週間ぐらいしか来ないですね。全然LMSにさわらないで学生を入れていますけれども、参加した学生である程度支援してあげれば50%ぐらいは単位認定はなくても専門家になれるというインセンティブがあれば残ってくれるということが分かります。従いまして、後期授業は、のべ総受講者数が約625名に対してメンターが16名のサポートをしているということになります。

今後の課題と貢献に移ります。私たちは年度成果報告書をつくり、教職員向けの公開授業をしましたり、あとは市販図書を出版しています。特に次回のオープンフォーラムは2007年3月30日なのでぜひお出でください。特に現在募集しておりますけれども、e-Learningのコンテンツを公開するだけでなかなか教えられないということがありましたので、教職員向けに公開講座を企画しました。すなわち全体的なコースを入門科目群を教職員向けにこのコンテンツを

使って講習します。次に各コース別にこの授業ということをしますので、今募集中なのでぜひ、もしご興味がありましたら公開講座にご参加ください。

あとは特に、学生を教えるだけではなくて社会にどうやって成果を還元したり、学生が実際にインセンティブを持って勉強してもらうために、「産学連携コミュニティ」というのをつくりました。月1回ぐらいに、企業からスペシャリストを招いて、e-Learningに関連した専門家とはこういう仕事なんだということを語ってもらったり、一緒にコミュニケーションをします。実際自分が取った資格で社会でどうやって活躍するんだろうか、就職に活かせるのかということを学生たちは学びます。企業側としては参加している学生に対して業界のニーズを教えてください、望ましい人材像、あるいは一緒に教育プログラムをつくっていくということに参加してもらうということをやって、学生と産産を結びつけたいという願いが一つあります。

最後にまとめますと、学部教育をやりましても、今後この取組が終わった後、どうやって持続可能にするのかということが課題です。その一つは、もっと社会に向けたアドバンスな科目づくりです。あとは産学連携として資格認定制度を根づけるために、社会に向けた資格制度をしっかりと確立するというのが私たちの課題であります。

以上、ご報告を終わります。ありがとうございました。(拍手)



○司会: どうもありがとうございました。続きまして、平成18年度選定校の成蹊大学から、同大学法学部教授、湯山トミ子先生ならびに同理工学部助手、武田紀子先生に取組をご紹介します。

成蹊大学『進化する教養教育と国際化新人材の育成—基礎力活用による中国語コミュニケーション能力育成展開プラン“遊”—』

○湯山: ただいまご紹介に与りました、成蹊大学の湯山でございます。本学の取組は教養課程におけます中国語という1学科目に対するもので、先ほどご紹介されました学科全体で人材育成をするという取組に比べますと、大変マイクロなものでございます。このようなマイクロな取組にも光をあて、紹介の機会を得ましたことを深く感謝申し上げます。

それでは取組の紹介に移らせていただきたいと思います。グローバル化の進む国際社会において、中国語人材の需要は近年とみに増大しております。世界人口の5人に1人が話すと言われていたのが英語でございますが、中国語人口は4人に1人が話すと言われております。特に英語に次ぐ第二の公用語として、アジア、世界においてその重要な機能が日増しに増大している状況でございます。英・中両言語を話す人材は世界、特にアジアに多いのでございますが、残念ながら日本ではようやく中国語に対応できる人材育成が注目され、専門教育において成果が見え始めた段階でございます。しかし社会的なニーズを受けまして、教養課程において中国語を履修する学生は非常に増えております。

政治情勢の影響もとみに受けるのですが、教養課程、いわゆる第二外国語では、常時3割から4割、特に多い時には入学者の5割を超える学生たちが中国語を選択する状況でございます。その大半が望んでおりますのが、コミュニケーション言語としての中国語の習得でございます。しかし残念ながら、音声教育が重要な中国語の特徴と授業時間数の制約によって、達成感のないまま単位習得以上の学習意識、学習意義、目的意識を育成しにくい状況にあります。結果的に大量の学生が学びながら中国語を運用できる人材が育成されていないというのが現在の状況でございます。

大学教養課程におけるこのような課題は、同時に日本に求められる国際化人材の育成と深くかみ合う問題でございます。そこで私ども本学では、どのようにこれを解決するかということを考えました。基礎教育で短期間に、確実に質の高い音声教育を行い、単語力を増強し、平易な表現で対話できる基礎力活用型中国語人材を育成し、社会と学生のニーズに応えることがその道ではないかと考えた次第でございます。

具体的には自習支援型 e-Learning システムの開発

と、人と社会への関心を育む教育とを連携し、コミュニケーションに必要な技能の習得と人格の涵養を図ること、これが私どもの考えた施策であります。このような教育改善の施策は、成蹊大学の教育と深く関わっております。成蹊大学は教育界と実業界の共鳴によって建学された大学で、人と個性を重んじ、実践を重んじることを建学の精神にしております。創立100周年、2012年に向けて現在、学生の自主性、創造性、協調性を養い、たしかな基礎学力と幅広い判断力、専門知識を備えた人材の育成を図る教育活動を全学的な教育改革の柱としております。開講41年目を迎えます本学の中国語教育による取組も、この理念、改革と深く結びついております。基礎力の活用によって人と社会に語りかけ、人と社会の声に耳を傾ける人材育成を目指す、学ぶ主体としての学生を実現するエンドユーザー能動型学習機能の開発発想、学習者の個別的状況を尊重し、自主性、創造性を引き出す教育実践、このようなものは本学の教育理念の中から生まれ、また本学の教育理念をより大きく発展させるものと考えております。

本学の中国語教育、特に音声教育を重視した取組は平成10年、8年ほど前に始めたもので、実は中国語を習得できなかった学生への補助対策として大学のほうから発音ビデオ制作費10万円ほどをいただきまして、それで制作を開始しました。その後、さらに日本学術振興会科学研究費補助金を受け、中国語音声教育データベースシステム、10万語の語彙データ、30万語の音声データを持つ大規模なものを開発いたしました。これはここに書かれておりますように、豊富な語彙と検索機能を持ってありますだけに専門家から学習者まで使えるのですが、初級者には使いづらい煩雑な面もございまして、平成16年に初級学習者向けの入門編を分岐制作し、ここで教えるためのツールから学ぶためのツールに展開することになりました。そして、コンテンツの制作と共に学ぶためのツールとしてさらなる開発を目指そうとしたのですが、やはり大きな支援が必要ということで今年度現代GPに申請し、選定していただく結果となりました。本学のデータベースシステムは成蹊大学のホームページで無料で公開しておりますので、どなたでも自由に使用することができます。

次に基礎力活用と音声教育についてご説明いたします。これはいわゆる中学英語でコミュニケーションができる、といった精神と相通ずるものがございます。中国語の基礎力を活用して人材を育成するためには何

が必要かと申しますと、大きな障害になるのは中国語独自の音声教育の難しさです。中国語は漢字を用いまいすが、漢字はアルファベットのような表音文字でないために、一つの単語、文字を学ぶにも文字、意味、音声、音声表示法の四つの情報を習得しなければなりません。それが基礎段階の学習者には非常に負担感を与え、中国語学習に頓挫する、あるいは語彙力強化の障害になる現状がございます。

また中国語は声調言語といわれ、文字を弁別するために独自の高低アクセントを持っております。日本語は平板で狭い音域、「雨」「飴」のような段階アクセントですが、中国語は一音節で曲線的に急激に変化します。そのため、日本人が中国語を習得するには音声教育が重要になります。しかし課題は同時に新しい展望への道でもございます。音声教育の重要性を認識し、これを学生が習得できると、基礎力の活用によるコミュニケーション力の獲得により学習者の達成感を充足し、学習モチベーションを強化し、学び手が自力で意欲的な学習者に変化しうる契機を創出することができると考えます。

私どもの取組は「遊」(ゆう)と名づけました。中国語では「ヨウ」と申します。この言葉は中国語のコミュニケーション世界で学習者が自由に遊び、学ぶ意味を持っております。また中国語読みのローマ字表記「y o u」は英語の「あなた」、学ぶ主体である学生を象徴します。「遊」は教育構想の名称であり、開発するシステムの統括的名称であります。そのため、これからこの二つの面からご紹介したいと思います。

まず教育構想、教育プランとしての「遊」は二つの内容を基本としております。コミュニケーションできる語学的技能の習得、運用する人間としての内的涵養、そしてそれは二つの構成要素によって実現されます。汎用性の高い、自習支援型e-Learningシステムの複合利用。オーラルインタビュー方式による独自の対面式正課授業でございます。オーラルインタビュー方式と申しますのは、反射神経と速度を養成する日常会話能力とは異なる口語教育の実践で、人に対してその方をインタビューする形で落ち着いて対話するということをモットーにしています。これによってコミュニケーションの技能と共に、人に対する関心・理解力、社会に対する関心・理解力といったものを育てていきたいというふうに考えている次第でございます。

そしてこのようなものを連携しまして、システムの

には学習者の個別状況への対応、意欲、関心レベル、学習者が自らの学習を創造できるエンドユーザー能動型学習機能、そしてさらに学習者が創造した学習情報を教え手に発信し、学び手と教え手が共に教育を創造できる、そういった教育を実現できるのではないかというふうに考え構想しております。この基本構想はこのように図示できます。ご覧いただければ幸いです。

先に進みたいと思います。システム「遊」の特徴ですが、システム「遊」の最大の特徴は「学ぶ主体のためのツール」ということでございます。自習支援システムはいつでもどこでも使えると申しますが、実際には必ずしも十分に使われていないという面がございます。また、補助学習の必要な学習者が活用するとも限りません。そこで必要となるのがエンドユーザー能動型システムで、いわゆる使える状態、使える状況を学生たちに提供するという試みでございます。システムの特徴は五つあります。これについてこれから説明いたします。

まずシステムの概要なのですが、素材来源として語彙データベース、音声データベース、二つを持っております。基礎から活用への二段階、コンテンツとしては授業用コンテンツ、授業準拠用コンテンツ、学校用コンテンツの3系統がございます。つまり二段階・3系統・2来源によって構成されます。第一の特徴は「声調波形」というもので、中国語に重要な高低を示せる機能です。英語を中心とする強弱アクセントの言語授業では、主に地震計のような振幅波形が使われておりますが、中国語には高低を表す波形システムが非常に有効です。これは一部NHKのテレビ講座でゲストが使うとか、あるいは最近ようやく商品の一部に盛り込まれるといった状況が出てきた段階です。本学のデータベースシステムは、これを盛り込んでおりますので、いつでも・どこでも・誰でも無料で使用することができます。なお従来あります声調波形システムは高低だけを表しますが、私どものは強弱、リズムを表すこともできます。これによって日本人の音声幅の狭い母国語の影響を脱する補助が得られ、高低差の激しい中国語の声調を理解する立体的な声調図を瞬時に獲得することができます。

次は、「家庭教師役“遊”が提示する指導と学習情報」ということです。家庭教師役の「遊」は演習問題を出し自動採点し、学習履歴によって各自の弱点を提示します。それによって学習者は自分の学習プログラムを

選択できます。ここには使役の用法に関する穴埋め問題を挙げております。多くの誤答率の中からより必要な問題、最適問題を提示するというシステムでございます。同じく、聞き取りにおいてもこのような効果が期待できます。レベル、音節数、語彙種類に合わせて学生が自分で問題を選ぶ、あるいは練習問題を提示するという形態でございます。

このような練習問題の最大の特徴は、学習者が自分でセレクトし指定できる、つまり、学習者が返答者、解答者、受け取り手であるだけでなく、自分自身が学習問題を創造できるというシステムでございます。それは構文規則、意味カテゴリー、動詞の分類等を語彙情報として登録し、自然言語処理技術を応用してユーザーの目的に合った問題を自動的に作成、提示する。そのような機能が導きだされます。ここにも2例あげておりますが、ご覧いただければと思います。

そのほかに、やはり文字学習だけでは学生たちは飽きてしまいます。どうやって持続学習に持ち込めるか、楽しんで勉強をさせられるかということで、私どもは動画や画像と共に語彙、会話を学ぶというのを考えました。これがマルチメディア・ピクチャー・ディクショナリーで、少ない語彙では既製品もあるのですが、本学で開発したものはかなり大規模なもので、おそらく中国語では世界でもはじめてであろうと思います。

続きまして、最後が、今まで申しあげました「創造的な学習創造」を統合した機能です。すなわち、学習者が創造した学習結果を教え手に通信することによって教え手が教育内容を進化、発展させ、それにより学ぶ側と教える側がともに創造主体となれる教育を実現するということでもあります。

ではこのような構想をどのような形で教育課程の中で実現していくか。これが「e-Learning コース」でございます。ただし、私どもは一般教養課程でございますので、卒業必修科目としてのコースは設定しません。あくまでたしかな基礎力を1年生で身に付けさせ、2年で活用する。そして3年、4年で希望する学生たちが、できるだけ多くの学生が希望するように望んでおりますが展開する、ということで基礎・活用・展開という三段階により実施いたします。利用法については義務と自主利用の2方法、ブレンド型で使用することになります。

最後に「取組に期待される効果と意義」ですが、まず他のアジア諸国との協力が求められる日本の国際化

に有益かつ重要な中国語運用人材の普及ということが期待できると考えております。それにより、国際社会における人的交流の進化、発展に大きな効果をもたらすであろうと期待しております。次に21世紀の国際社会に有用な国際化新人材を育成する。特に基礎力活用型の人材育成をすることは、教養語学教育の新たな可能性を切りひらく新時代の中国語教育の実践であると考えます。次に汎用性の高い能動型 e-Learning 自習支援システムの可能性ということで、教師、学生ともに気づかなかつた双方の潜在的な要求、発想などを発見し、それを教える側、学ぶ側がともに教育創造の主体として実現していく事例となります。さらに声調波形表示機能はタイ語やビルマ語など、他の声調言語にも転用可能であると考えます。

以上の取組を平成18年度、19年度は主にコンテンツ作成、学習用プログラムのための枠組みの検討、決定といったことを行いまして、20年度に学習用コンテンツを統合したシステム「遊」をつくり、本格的な導入に向けての準備に入りたいと思っております。

最後に組織図ですが、本学は中国語教師であります私と、プログラムの開発者である専任教員とで取組実施本部をつくり、これに教育課程の主要母体となります法学部長を加えて運営委員会を組織し、その上で学長による推進統括委員会によって全体を統括し、さらに学内、学外のサポートを受けるという形で実施する体制をつくっております。

以上、やや駆け足になりましたが、ご清聴ありがとうございました。皆さまのご意見をいただき、さらによりよく展開できることを祈って報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

○司会：どうもありがとうございました。続きまして、4名の先生方によるグループ・ディスカッションを行っていただきます。今回のこのディスカッションの進行役といたしまして、野嶋栄一郎・早稲田大学教授にお願いしたいと存じます。また、先生の属しておられます早稲田大学に関しましては、平成18年度の現代GPに取組が選定されておりますので、そういったお話も若干踏まえつつ、また総合的なご議論をいただければと存じております。それではよろしくお願いたします。

○野嶋：ただいまご紹介に与りました、早稲田大学の野嶋です。最初に10分ほどお時間をいただきまして、私どものところも成蹊大学と同じように平成18年度

の現代GPに選定されまして、しばらく頑張ることになりました。どうもありがとうございます。最初の10分は実はそれにつながる我々の前の研究がずいぶんありますので、なおかつ e-Learning のことについてはいくぶん我々、経験がございますので、それをディスカッションの対象になればと思ってお話をさせていただきます。

まず、私どもの大学では「eラーニング」と言わないで「eスクール」という言葉を用いております。なぜかと言いますと、実は「通信教育課程」という言葉が従来法規上は使われているんだと思うのですが、今から3年前に文部科学省の大学設置・学校法人審議会を通過して、通信教育課程というのを設置しました。それはそのまま紙ベースではなくてまさにインターネットを利用した通信教育課程なんですけれども、e-Learning というような意味ではなくて、むしろ定員が大体300人ぐらいです。実際に来る学生は150人ぐらいですが、1学年150人。今年完成年度を迎えますので、現在600人の学生を抱えております。そういう e-Learning としては経営的にも十分成り立っております。大体年間授業料は7億円現在の段階であります。そういう研究途上というよりも、むしろ私は発展形を考えておりますので、その辺につなげていきたいと思っております。

まず、これは早稲田大学がもともと大学の設立当時から講義録を日本中に配布しておりました。昭和30年代までそういう実績を持っていたのですけれども、さまざまな理由があつて中断しており、それをインターネットを使うことによって復活するという、そういう試みがあるというかプッシュが総長のほうからありまして、我々の人間科学部という学部は教育工学の研究者が7~8人おります。日本でもかなり多いほうなんですけれども、そのグループが中核となりまして eスクールという学校の経営をはじめました。

冒頭からなんですけれども、大学は当然教える組織なんですけれども、教えるということをやっただけではなくて、当然のことながらアドミニストレーションやさまざまな管理業務がございます。それは全て、実は授業料を学生から取ることを前提として、大学との合弁会社をつくりまして、それがWRS、早稲田ラーニングスクエアというんですが、その会社がその業務を全部まかしております。私ども教員は全部教える、評価する、指導するというところに全力を投球しております。

す。これは文部科学省の指導で、私ども最初は18歳の高校生も念頭においていたのですけれども、それはまかりならないと。むしろ社会人を対象とする課程であるべきだという意見がありまして、まさに忠実にこれを守っております。そしてホームルームはこれは実は運用上気がついて用意しました。バーチャルなホームルームですが、30人1クラスぐらいのホームルームを用意しました。

教育コーチによる学習支援として、実はコンテンツだけの教育というのはなかなか困難なところがありまして、博士課程以上の学生を支援に回しまして、どの教科においても30人1組の1クラスに対し、教育コーチが1人チューターとして存在するというかなりぜいたくな教育システムです。カリキュラムは通学制とまったく同等のものを用意し、全ての教員がeスクールの経営にはあたっております。先ほどの青山学院の発表はコンテンツをつくる専門家を育成するというのが主眼でしたが、私どもは2月に大学設置・学校法人審議会を通過して4月からスタートというこういうスケジュールに大体なっておりますので、そんな暇はございませんので、全てライブでございます。授業のライブを利用しながら、そしてそれを編集し、繰り返し使うことによって実は授業自身の質を上げていくというFDの効果が絶大なものがあるんですね。従って通学制と通信制はパラレルに動いております。

実際にこれまで運用してきまして一番評価できる点は、実は学生たちの評価が高いんです、自分で言うのもおかしいのですけれども。非常に実践することによって「この大学がなかったら勉強するチャンスはなかった」と言ってくれたり、学習モチベーションの高い、言っただけですけれども、通学制の学生よりもずっと優秀な学生が通信教育課程にきております。ですから学習空間を、しかも世界中今のブロードバンド対応の環境ですので、非常に鮮明な画像が世界中を回りますので、世界中どこであっても学習ができます。ですから学習空間の地球規模ベースへの拡大というのは絵に描いた餅ではなくて、早稲田大学においては現実に行われております。

それから教育コーチ支援による学習の個別化の実現と。やっぱり学習といいましょうか、半分セミプロでありますドクターの学生たちの学習の支援というものの効果は絶大なものがあります。それから生活保障にもなります。支援することによって一定のペイが出さ

れるからですけれども。先ほども申し上げましたが、授業を公開するという事は、何にもましてコンテンツのレベルアップにつながります。

問題点はさまざまあります。実験、調査、演習等の多様な授業形態を使うためにはそのためのどうしても新しいLMSみたいな形のものに対する負担もそうですが、さまざまな意味でまだまだたくさんのソフトウェアを開発しなければなりません。それから通学制とeスクールを兼任する教員の負担が大きい。これは最近では殆んどそういう意見は聞かれなくなりましたが、当初の頃は正直言って対応に大変でした。それからやはり何もやる以前から、e-Learningというような技術革新を教育の場に持ち込むことに対する教員側の偏見というのは、これはなかなか消えるものではありません。ずいぶん軟化してきたとはいえ、今でも昔ながらの、つまり人間でなければだめなんだというような意見を抗弁する教員は何人かはおります。教育コーチの育成も大事なことで、これは先ほど青山学院のほうからメンターとかインストラクターの育成のプログラムが出ておりましたが、これは我々も痛切に感じております。

学習者の学習マナー、これも大事なものです。こういうバーチャルな空間における学習マナーというのは非常に致命的なものがありますので、これにかなり力を入れなければいけないと。それからどうしてもeスクールをやるために意外に指摘されないんですけれども、デジタルな図書館がどうしても充実する必要があるまして、これに対する対応策は日本は相当遅れているのではないかと思います。聞くところによるとハーバード辺りは年間何十億というお金をそのライブラリーのデジタル化に投じているという話です。

応用的な利用を考えます。例えばどんなことを我々考えているかと言いますと、通学制の授業とeスクールの学生たちをブレンドすることを考えると。実際これ、私の授業で実践したんですけど、非常にいい効果をあげました。それは何かというと、私は心理学が専門でして、対等測定法という授業を1年生及び2年生に実験調査研究法という形で方法論を教えているんですね。それには質問集をつくるというような部分があるわけですけれども、もう段違いで比べる必要もないぐらいに通信制の学生は優秀です。つまり、言葉に対する敏感な感覚と社会的常識というものがありますから、質問項目をつくるというような作業においては18

歳、19歳の大学生とは全然くらべものになりません。詳細は省きますがこのような図式で見られるような形で、通学制と通信制の授業をうまく相互にブレンドして相互に刺激しながら、またデータを集めるようなことは通信制は苦手なものですから、通学制からデータを提供してもらおうという形でこういうミックスした授業が可能であるということです。

さらにこれはどういうことかという、実はeスクールをやっていますので、全ての授業がウェブ上に搭載されておりまして利用可能です。従って、今度は逆輸入なんですけれども、通学制の授業に通信制の授業をバックアップで当てるということです。すなわち通学制の授業をやりながら、彼らが予習や復習をした時、あるいはレポートを書きたい時にその通信制の学生に用意したものを通学制の学生も参照することができます。ごく単純な利用なんですけれども、今これは実験データを取っておりますが、意外に思わぬ効果を生みます。非常に授業の密度が高くなる感じがいたします。単純な利用なんですけれども、併せ利用というのは意外に重要です。

実は最後に、今回私たちがGPを手を挙げさせていただいたのは、学部教育の教育システムの改善です。eスクールのインフラを基盤に置きます。学部というのは大学院の進学を目的とした学生と就職を目的とした学生に二分されます。この真ん中に「学内講師」とありますのは、これは通信制のシステムのいわゆる教育コーチというものです。マスターですが、大学院の授業と学部の授業を体系化しまして、その延長上に大学院の授業も受けられるようにすると、124単位というこれは全部共通で手をつけませんが、プラスアルファの授業を例えば大学院の授業を受けることも可能とすると。これは全部eスクールのe-Learningでやります。大学院に進学した後にそれは単位化されます。ですからこのために必要な条件というのは、カリキュラムの体系化なんです、大学院と学部の。それを前提として研究者としての成長をスピードアップさせようと思います。

もう一方は、就職を目的とした学生の勉強を、大学のカリキュラムはとかく就職に関してはトンチンカンですので、これを私たちが選りすぐった企業の方たちとのタイアップできる環境にアクパという組織がございます。そういう大学のe-Learning的な環境に対して理解をしていただける企業群の企業内カリキュラムを

お借りするといいたまいますか、もちろん有料であればお金を出すし、そういうものを用意しまして、就職を目的とした学生がこれもeスクールの基盤をベースにして、学部学生でありながら自分たちの学びたい企業内教育の一部を学ぶことができると。あるいは3年生で卒業が決まってしまうような学生も今いるわけですが、ターゲットとして明確になったそういう企業体に近いカリキュラムを勉強すると。そういう空いている時間をむだにしないという意味も含めまして、このような考え方をしております。

実際はさまざまな交渉ごとがあって大変なんですけれども、eスクールの環境のもとで学部教育のカリキュラムを、このように研究能力志向、実務能力志向の学生たちの両方の要望を満たすシステムを考えております。以上でございます。

まず私の、自分の手前味噌な話ばかりして申し訳ございません。次に討論に入りたいと思いますが、まず最初に青山学院の玉木先生からお話がありました。それから成蹊大学の湯山先生からもお話がありました。お話はちょっと違うんですね。違うんですけれども、いずれにしろ私の話がつながりになるかどうかは別にしまして、私のお話も含めてくださって、最終的にはフロアの方からのご意見もお聞きしたいと思うのですけれども。まずこの部会の副部会長を務めていらっしゃる小松先生から、モデルとなるようなご質問をお願いいたします。

○小松：ありがとうございました。非常にインプレッシブな、インパクトのある発表をいただいたと思います。それで非常におもしろいというか、大きなインパクトがあったのは湯山先生のお話の中で、中国語の教育ですね。これは本当に日本にとって重要な教育だと思うのですが、この基本的な中国語の教育をやった後、いち早くきわめて短時間的に実務に役立てるということになる、よく基本を学んだ後すぐ分野別の専門的な学習にうまく飛び込めると、学習時間が短くてすぐ実務に使えるというような話がありますね。例えば中国語の本当の基本を学んだらすぐ商業ですとか、製造業だとか、衣料だとか機械だとか、そういういわゆるジャンル別のデータベースでこのような勉強ができるものすごく実務に対して効率のいい学習ができるのかなと思うのですが、そのような専門辞書的なデータベースということの開発の可能性というのは、先生の目からご覧になられていかがでございますでしょうか。

○湯山：二点お答えする要点があるというふうに思いました。まず一点は語学的な問題で、基礎力を使ってすぐその後に、商業ベースの実践戦力になり得るかということだと思うのですが、私どものは教養課程であることが前提となります。初習外国語と言われますように、基本的には大学に入ってから初めて中国語を学ぶ学生ですので、まず1年で確実な基礎力をつけ、それを使いこなすというのが2年目、その中から中国語に興味を持つ学生が出て展開、応用の3年生、4年生の段階に進みます。その段階でどのような形で自分と結びつけていくのか。例えば、企業への短期留学とか、キャリア取得というような形がありますが、それぞれどのような形でサポートしていくのかという点が問題となります。ダブルスクールに行く学生も出ると思います。そこまでサポートできればいいんですが、実は成蹊大学は、専任の中国語が私1人という状況でございますので、データベース制作の時もそうだったんですが、教育課程に手厚い保護を出すことを望みながら、すぐに実現できない。それをどう、うちでできる形で実現していくのかということが、問われている課題だというふうに思っております。そこで第一の要件として、まずは実践形で学生が展開できるようなデータ基盤を与えたい、と思えます。

それから第二点といたしまして、学部との教育の連携という点に、教養教育がリンクしていかなければならないと思えます。例えば法学部の場合、いわゆる司法を目指しながら司法界で中国語も理解できる人間になりたいというような希望を申す学生がおります。また文学部などを出た学生にも、せっかく学んだ中国語を活かしたいとの要望がありますが、残念ながら現段階ではプロフェッショナルな専門教育を受けた学生たちの学科とか学部、うちにはないんですが、中国語学科とか、現代中国学科といったところにニーズがいきまして、必ずしも学んだ力を活かせてない。そこでどのように基礎教育の展開を活かしていただけるか、今後は支援サポート組織である卒業生の実業界ともしっかりコミュニケーションを深めていきたいというふうに考えております。

お答えになっているかどうか、分かりませんが。

○小松：ありがとうございました。新たな輪のつくりが必要だということですね。

○湯山：はい。

○野嶋：私も思うんですけど、たったお1人なんです

か？お1人の中国語の先生？

○湯山：はい。

○野嶋：この完成度の高さというか、そのお1人の中国語の先生が、特にコミュニケーション能力が必要なわけだから、音声による教育の重要性を考えて、しかもそのシステムを多分協力者がいたとは思うんですけども、このように完成させられるというところが、これが e-Learning というか ICT の非常な特徴だと思うんです。大体が私のところの大学を見ても分かるんですけど、英語の先生ですら1、2年生の教育、いやがるんですね。専門家でも。それはなぜかというところ、地味なリピーティングやシャドーイングがあったりするからなんでしょうけれども、そこを見事に ICT の力を借りてしかも克服するというものを実現されているところが、私はその完成度の高さにおいて非常に賞賛に値するというふうに思います。

○湯山：ありがとうございます。多分、他大学にも参考にしていただけるのではないかと思いますことは、中国語は現在どこの大学でも専任教員が少ないというのが現実です。多くが非常勤の先生に頼っております、私どもも18人の非常勤の先生とコラボレーションを組みましてつくって来ました。

○野嶋：学生、多いですからね。

○湯山：はい。ということで、ないものからどうやってプラスに転化していくか。中国と同じ発想なんですけど、そういう意味で何かお役に立つのではないかとというふうに考えております。

○野嶋：次に青山学院の玉木先生に私のほうから質問をさせていただきたいんですけど。もう申すまでもなく、実は私の大学は玉木先生のトレーニングされた人材育成というのとは真反対の方向をとってしまっていて、教材を作るのは教員の授業をライブでやって見方によってはごまかしているかもしれません。そして実は教材を必要とする組織を先につくっているんですね。ある意味ではオーソドックスなんですけれども、先生のところはそうではなくて、そういう組織がある場合を前提としてそのそういう場で役立つ専門家を育成するというほうを先にやられていると。こういうふうに理解してもよろしいですか？これは違うんでしょうか。もう既にそういう場はあったんだという。

○玉木：特に総合研究所という機関は全学部の機関だったので、全学部をサポートするというのが最初にあったんですね。スタッフ自身は専門家だったん

です。しかしそれだけでは全学部レベルでは動かないということになって、やっぱり大量に質のいい人材を育成しなければいけないねという、そこに至りました。いつまでたっても 17 人ぐらいのスタッフでは全然動かないということ、そこに気づいたんです。

○野嶋：おもしろいですね。全然反対の方向で全然逆の発想をしながら、別々の歩みをしているわけなんですけれども。先生、そこで私の質問なんですけれども、今の人材を養成してこの人たちが活躍する場というのを、今の日本の中でどのように考えていらっしゃいますか？

○玉木：今、学部学生が主だったんですけども、例えば文学部を考えていただきたいんですけども。あそこの大半は教職課程を取っている学生たちなんです。そうすると教育学科の学生が自分の教職の免状を取りながら専門家の ICT 教育のこともをやるとになります。英文科の学生は英語の先生になるためや、コミュニケーション教育に役立たせるためにメンタリングをすとか。このように私たちのプログラムの特徴は、それぞれの学部にも所属する学生たちが自分の専門を持っているんです。経営学部なら経営学部という専攻を取っておいて、コンテンツスペシャリストの IT 系にいききたいとか、そういうところがキーなので、e-Learning だけではなくて自分の専門にプラス ICT のスペシャリストになりたいというところが特徴です。

○野嶋：ありがとうございます。

ここで5分ほどフロアの方からのご質問を受け付けたいと思うのですが、どなたかございますか。どうぞ、ご遠慮なさらずに。こういう面々は今日1回限りでございます。

はい、どうぞ。ご質問ありがとうございます。

○市村：サレジオ高専の市村と申します。野嶋先生にご質問があるのですが。早稲田大学の e スクールの対象学生は、国際的に世界的に分散している学生なのか、日本の早稲田大学に、都内に通えない学生なのか、また通っても e スクールで学ぶのか、そこら辺のところがちよっと不明確だったので教えていただければと思います。

○野嶋：この前大阪で e スクールの学生たちが、私たちまた大阪で学会があったものですから、会合を開いてくれました。40 名から 50 名の学生が集まってくれましたが、大阪でやるのに東京、北海道、それか

ら九州、日本中から集まっていたね。それから学生は私の記憶している限りでは、まだ在籍していればですけども、非常に印象深いのはモロッコの学生がおります。中国もいますし、アメリカもイギリスも。ただ、その学生たちが生き残っているかどうかは分かりません。ただし生き残り率は非常に高く、90% ぐらいは生き残っているんじゃないでしょうかね。これが紙ベースの通信教育課程と大きく違うところです。来年の3月に卒業する学生は、150 人のうちの40 何名。50 名近かったと思います。4年で卒業する学生はそのぐらいいます。私たちは実は授業料を計算するのに、6年で卒業というふうに考えていました。6年入れますと殆んど卒業しちゃうんじゃないかと思うんです。とにかく勉強熱心なものですから。あまり言いたくないんですけど、アダルトラーナーの特徴だと思いますが、目的がはっきりしていて勉強に対するニーズが苛烈で、ちょっと手をぬいていると容赦ないですね。質問にしても。そういうような状況です。ですから明確にお答えできなくて申し訳ありませんが、世界中にすることが前提でございます。

○市村：そうすると講義の時は英語が主体になって？

○野嶋：いえいえ、全部日本語ですから。今の段階は、私どもは日本人の学生が世界に散らばっていて、そこで学習をします。

○市村：日本人が世界的に分散しているという意味ですね。

○野嶋：そういうことです。申し訳ございません。教員が全部英語を喋れるわけではございませんので。

○市村：ということは、今学ぶ意欲がやはりすごく高いから、何としても学びたい時に e スクールの手段でやっているというのが実態と。

○野嶋：そうですね。といいますか、はっきりしたのは、他の機会だったら学べないんですけど e スクールがあるから学べるという人たちが相当潜在的にいるんじゃないかというふうに思います。

○市村：ありがとうございます。

○野嶋：それでは、もうひとかたで質問は終わらせていただきます。

○黒田：香川大学の黒田と申しますけれども、青山学院大学の玉木先生に質問ということで。学生がそのコースを履修した後、資格を取得するという事になってはいますが、この資格の効力といいますか、対外的なそれこそ水戸黄門の印籠みたいなものになる

のかどうかということをお伺いしたいのですけれども、
どうなのでしょう。

○玉木：あまり社会全体で評価してもらえない効力はないですね。ただし、プログラム参加者のモチベーションを維持するための工夫として、9科目取るまでに、まず1科目ごとに単位認定または合格認定ができたなら科目完了証というのを学長名で出してもらって表彰状をちゃんとあげることにしました。そして9科目取った時に初めて総合試験を受験でき、専門家としての認定書を学長名でお渡しをしてもらうような形をします。しかしこれはあくまでも青山学院大学のものなのです。そこで前述しましたように、青山学院大学だけではなくて産学連携でもっと意味あるICT教育のスペシャリストの社会認知されるような資格認定に育てあげるということはこれからの課題であります。ですから一応取っている学生に対してはインセンティブを与えて、やがてできた時にその資格認定につながるようなことを今考えております。

○野嶋：ありがとうございます。それでは時間も迫っていますので、小松先生、講演とクロージングをお願いいたします。

○小松：どうも野嶋先生、ありがとうございます。それでは、講演なんていうものではなくて、最後に簡単にまとめをさせていただきたいと思いますが。

今日のお話の中で共通しているテーマというか特徴は、私の目から見るとラーナーセントリックということなのですね。私は企業人のところに軸足を置いていますので、e-Learningというのは企業人の教育の中では大きな変化を遂げようとしています。それは、教育というのは企業の場合には仕事ができるように教育をするというはっきりした目標があるのです。この影響というのは必ず高等教育に大きな影響を与えるというふうに私どもは言っておりますし、アメリカの中でもそういう議論をしているのですが、その中で起きている学び方の変化でございますね。今はどちらかというと、いわゆるクラスルーム・トレーニングで古いパラダイム、いわゆるインストラクターによって知識を教えていくということですから、ラーナーはクラスルームを選んで学んでいくというスタイルなわけですね。これははっきり言えば、あまりおもしろくない。自分が相手に合わせるわけですからおもしろくないわけで、それに対して新しいパラダイムというのはラーナーセントリックという形で、学習者を中心にして学

ぶスタイルを構築していこうと。これは分かりやすく言えばだんだん固まった知識——私ども、「コンテンツ」などと言っていますが、動きの少ない知識を覚えるというのは実はこれ、苦しいんですね。それがラーナーセントリックという形になると、必要な情報を必要な時に手に入れて学んでいけばいい。そうすると必然的に手に入れる情報というのはどんどんどんどん小さくなる。小さい情報というのはおもしろいんですね。従って学びのスタイルが固まった知識を覚えるというところから、あらゆる手段でその小さな役に立つ情報というのを手に入れていくスタイルに変わっていきだろろうというふうに言われています。すなわちこのようなことを特にICTを使うことによって、情報化社会では知識の取得から実践力のある力の習得というものに変化していきだろろうというふうに言っています。

そこで、今までクラスルーム・トレーニングだったものに対してオンライン・トレーニングを合わせる。これを「ブレンデッドラーニング」なんていうふうに私どもは言っていますが、このオンライン教育の時に使う情報ですね。これは企業ですと企業の中にあるあらゆる電子情報ですね。それからコミュニティを通じて得られる友達の知恵だとか、それからエキスパートに簡単に聞くことのできるシステムだとか、このようないわゆる先ほどちょっと野嶋先生がおっしゃられたような電子化された情報とエキスパートだとか仲間と、いわゆるピアツーピアですね、学べるようなコミュニケーション・ツール、こういうものをそのオンライン・トレーニングに合わせることによって新しい学びのスタイルを行っていこうと。特にこのオンライン・トレーニングに対して大きな効果を出すのがこのメンタリングコーチングというような機能を持たせることによって、企業ではラーニングとパフォーマンスをあげる一つの仕組みができるというふうに言われています。これは特に企業内教育は今後こういうふうに変化していきだろろうというふうに言われているのですが、高等教育といえ、やがて社会に出て比較的早く役立つ人材を育てていこうというにはこのような考え方というのは適用できるだろろうということですね。すぐこうなるというわけではありませんが。

あとこの「ブレンデッドラーニング」というのは、いわゆる集合教育とe-Learningをうまく組み合わせたいこうというやり方ですが、この知識重視型というので、どちらかというと人間が動機づけして

e-Learning で学んだ後で評価、指導していけばいいのではないかということに対して、今いわゆる新しいスタイルとして注目されているのがスキル重視型というので、逆に e-Learning で学んでしまってそして人が実践演習だとか議論というのをやって、またオンラインで理論整理だとかレポート提出をしてそして単位を取っていくという、このような学び方があるじゃないかと。これが結構役立つというふうにも実業界のほうでは認識されています。

こんなところから、従来指導者がまとまった情報を提供する行動主義的な教育から、多くのリソースや情報から学ぶ社会的構成主義的な学びへだんだん変化していくのだろうと。それがためにはネットワークの環境の中で Faculty を教えていくのはもちろんのこと、学習仲間ですとかエレクトリック・ライブラリーですとか、それから電子化されたマニュアルだとかこういうことから学びながら、そしてさらに OCW のようなソーシャルインフォメーションと呼ばれる社会にある情報ですね。ミクシィだとかいろいろありますけれども、そういうようなものをさらに手に入れて、そして情報を手に入れるにはモバイル、特に i-Tune なんていうのは非常に注目されています。これはまじめに注目されています。単におもしろいということではなくて、ある企業などはもう「i-Tune だけで十分だ」なんて言うところがあるぐらいに言っていますが、このようないわゆる ICT を通じて学ぶスタイルというのが定着していくだろうと。

このようなものを利用して、いわゆる学校高等教育の中での e-Learning のスタイルというのはいろいろあるわけですが、欠席者に対応するような使い方とかリメディアル教育に使っていかうとか、シラバスをこれで強化していかうとか、経営の効率化にしていかうとか、社会人の市場を開拓していかうとか、それから全く新しい市場を開拓していかうとか。このようなものがいろいろありますけれども、こういう従来のものはどちらかというとな戦術的なアプローチ、比較的少ない人数で導入できるものから、だんだんだんだん学校にとって社会にとって大きなインパクトを与えていくようなもの、いわゆる戦略的なアプローチによる e-Learning という活用が学校のためにもなり生徒のためにもなり、やがて日本のためにもなるというようなものであるというふうなことです。ぜひ、こういう形でどんどん進化していけばいいなというふう

に思っているところですが。

あとはいわゆるいくつかの事例を用意したのですが、時間ですので簡単に飛ばさせていただきますが。これはサンフランシスコにある芸術系の学校ですが、e-Learning であらゆる教科を教育してしまおうということで、インストラクショナルデザイナーとコンテンツデザイナー、80 人そろえて 400 コース、全部 e-Learning でできるようにしてしまおうというふうなもの。それからこれはカリフォルニアにある専門学校が 13 校、手を携えましてコンソシアムをつくって、世の中の変化に対応する新しいカリキュラムを e-Learning でつくって、それを各学校で教育して学校別に単位を出していかうというふうな、いわゆる構造改革をやっていくような事例ですね。あと、これは「University of Phoenix」というオンラインラーニングでは有名なところですが、現在 20 万人の生徒を抱えています。そしてなおかつ年率 25% で成長するというふうなことで、アメリカで最大の成功をしているのですが、実は成功している最大の理由というのが学習者中心、まさにラーナーセントリックの教育スタイルを確立して、なおかつ学生の立場に立った学習スタイルというのを踏襲しているということで社会から支持されて、本当に信じられないようなたくさんの生徒を集めてなおかつ成長しているというふうな事例があります。

そのような事例を見て、日本の最大のこれからの課題というものを挙げてみますと、今日のお話にもありましたように、日本では e-Learning のプロフェッショナルな人材が不足しています。従ってまだまだ知恵というのが足りないなという感じです。それからアメリカなんかをベンチマーキングしていきますとやはり ICT の強い影響を活かすという感覚、これがまだ弱いなという感覚がいたします。彼らはもう本当に ICT をどうやってうまく使っていくかということが学生のためにも、それから学校の生き残りのためにもきわめて重要なテーマだという強い認識を持っています。それといろいろ話を伺って感じるのは、学校の中で PDCA を回していくということですね。プラン・ドゥ・チェック・アクションというサイクルを回してそしてきちっと評価して、それをシステム化していくというノウハウ、これが偏在している。分かりやすく言えばそういうことがきちっとできるような学校もあるし、そういうことについてはあまりなじんでいないなというところもあるということで、これは今後大きな問題

だろうという形であります。すなわちどんどん変化して、どんどんやって、どんどん利口になっていくという、このサイクルを回していかないと必ず成長していかないというところが企業の中には常識としてあるのですが、どうもこれについては偏在しているという感じがします。

そんなところで今後いわゆる努力すべき視点というのは、e-Learning の戦術的な活用から戦略的な活用にどんどん成長していくようなプロジェクトに育っていくと、日本のためになっていくのかなという、こんなような感じが私はしております。

最後に、今日の総括について野嶋先生のほうからお願いいたします。

○野嶋：総括というほどではないのですが、基本的に教育の改革に技術革新を利用するという、これはなかなか抵抗する感覚も多いようなのですが、私は今これを乗り越えなければ日本の教育はある意味では危ないんだと思っております。教育の質を良くするために技術革新を取り込んでいくという、真正面からそれを克服していく姿勢が必要であると。ただし、例えばインターネットと人間の間には、それをそのまま人間の学習の改革につなげるということは難しい。例えば玉木先生がおっしゃっていたようなああいいう人材の育成のところもそうですし、その人材育成以前にどうその教材をデザインするかということにも実はそれを克服しなければいけない補助的な理論があるんですね。そういう人間の部分と技術革新をつなぐ補助的な理論が、例えばインストラクションデザインであるというふうに思います。これがもっともっと発展する必要があります。人間と技術革新をつなぐこの補助的な理論を何と呼ぶのか分かりませんが、私どもの学科では「人間情報科学」という名前を使っていますが、この人間情報科学が言いたかったことは実はその部分なんです。技術革新と人間をつなぐ補助的な理論を開発していくというところにポイントがございます。

それぞれの、例えば湯山先生はそれを中国語の学習という中で克服されたオリジナリティでもってやられているし、玉木先生はそれを人材育成という形でやられているし、私たちは何をやっているのか(笑)。とにかく組織をつくる。私の考え方は実はこうなんです。インストラクションデザインも e-Learning もそうなんですけど、日本でなかなか場の目を見ないのは、実

は私が存在し得ないシステムを提案しても存在しない。私どもの学部では最初から授業料を取ることのできるシステムをまず文部科学省に申請してつくりまして、そこでやっているような状態なんですね。それはやっぱり経済的に成り立たないシステムは存在しません。私は経済的な裏づけのある e-Learning のシステムがこれからどんどん出てくることを強く願って止みません。

今日は非常にユニークな発表でしたし、それからフロアの方からも建設的なご質問がありました。どうもありがとうございました。(拍手)

○司会：本日のパネリストの皆さま、ありがとうございました。また本日ご参加いただいた皆さま、ありがとうございました。以上でこの「現代G P (e-Learning 関連) 分科会」を終わりにいたします。

(了)