

第1章 オレゴン大学のe-Learning

1.1 はじめに

(財)科学技術教育協会(<http://www.fest.or.jp/>)企画の「E-Learn2005(バンクーバー)参加と米国eラーニング活用現場視察」(団長: 岡本敏雄、電気通信大学大学院教授)の一環として、2005年10月24日、オレゴン大学(The University of Oregon; <http://www.uoregon.edu/>)を訪問し、オレゴン大スタッフから説明を受けた。

オレゴン大学は、ポートランドから車で2時間ほどのユージン(Eugene)にある州立の研究重視型総合大学である。(他に教育重視型大学として、Portland State Universityも置いている点は、カリフォルニア州と類似する。)

会議はキャンパス内のKnight LibraryのRowe Conference roomで、9:30から2時間程行われた。



図1 Knight Libraryに入る視察団

1.2 オレゴン大学スタッフ

最初に自己紹介された(日本側は省略)。

・Ms. Sandra Cladney (司会); Program Director, Distance & Community Education: 継続教育、オフキャンパス教育、遠隔教育を担当。



図2 会議メンバー

・Dr. Donald Harris; Vice Provost & Chief Information Officer: 情報教育と図書館関連を担当。

・Mr. JQ Johnson; Director, Center for Education Technology: コース、カリキュラムに関する教員サポートを担当。

・Dr. Linda Ettinger; Academic Director, Applied Information Management Master's Degree: 大学院の遠隔教育を担当。

・Mr. Andrew Bonamici; Associate University Librarian for Instructional Service: 教員サポート、資料提供を担当。

・Ms. Stephanie Pendergraft; Program Coordinator, Distance Education: プログラ

ムコーディネータ、遠隔教育、学生・教員のサポートを担当。

1.3 概要

次に、Donald Harris博士から概要について、以下の様な説明があった。

オレゴン大学では、図書館がブラックボード(授業支援システム)の利用法のサポートや、ストーリーミングサービス等を行っている。メインサーバーは図書館外にあるが、図書館は遠隔教育と密接に関係している。学生や教員が、どこからでもリサーチできるように整備している。

最近では授業支援システムとして、ブラックボードが主流になっている。e-Learningだけでなく、普通の講義でも、教材や課題の提示、シラバス等で使用している。提示だけでなくディスカッションやテストもでき、現在約半分の教員がこれを利用しており、年々増加している。学部でも大学院でも使われており、特に学部1、2年には重点的に用いている。学部1、2年には成績評価が重要なので、本人がそれを見られるようにしている。

コースマネージメントにテクニカルな部分は重要であるが、まだ使い方については普及しきっていないのでその普及活動を重視している。2時間のワークショップとオンライントレーニング、図書館のサービスセンターやテクニカルスタッフによるサポート等の活動がある。最初は得意な教員が教えるところから始めたが、今は学生がオンライン学習支援を要望するので、やらないわけにはいかない。ワシントン大学のアンケートでは約80%程度の学生がオンライン学習支援を要望している。ただし、必要とする教員の方は約20%程度であるようだが、使い方さえわかれば、教員側もより積極的に使用するようになるだろう。使っている教員もブラックボードの全部の機能を使っているわけではないが、使い方が分かれば分かるほど様々な機能を利用するのではないかと考えている。

1.4 ブラックボードの利用例

次に、JQ Johnson氏から、実際のフル遠隔教育での利用例を見せていただいた。内容は以下の通りである。

学生のアカウントごとに異なる画面になる。学生の方はスキルが高いことが多い



図3 会議中の様子



図4 ブラックボードの説明

ので、あまり教えなくとも使っている。ただし、遠隔教育での学生については、別にサポートを提供している。また、遠隔教育でも、ブラックボードを通して教員とのコミュニケーションは取れるようになっている。

教科書のあるなしに関わらず、多くの教員はオリジナルの教材を入れている。教材の著作権処理に関しては図書館を通して行ったりして、クリアーしている。

1.5 遠隔教育による修士課程

さらに、Linda Ettinger博士から、応用情報管理学修士課程(Applied Information Management Master's Degree)の説明があった。内容は以下の通りである。

20年前にポートランドで始めたコースで、ユージンでは5年前からフルオンラインで始めた。現在1科目あたり3単位で、20科目を置いており、2年半で修了する課程である。20~25名の完全履修生がおり、科目履修生が10~15名いる。ブラックボードでコースマネージメントしている。教員にはカナダ等オレゴン州以外に在住する者もいる。

6年前に連邦政府の補助金を受け、立ち上げはこうしたオンラインのプロジェクトに関心のある者で行った。現在は18名の教員が関わっている。教員集団は小さいとはいえ、高度なチームワークが求められている。教員は、科目設計、学生に見せるべきビデオ、読ませるべき教材、書籍、学術雑誌等を相談して決定している。そして、それらを音声解説付きでパワーポイントにまとめたものを用意している。並行して教科書を用いる場合もある。

また、学生たちが議論すべきテーマも教員が相談して決定している。ブラックボードを用いて学生間に議論させることでアクティビティを高めている。成績評価にもブラックボードを用いている。

私の仕事は、質の維持、教育内容の開発、コースが終了した後の自己評価、学生アンケートによる科目評価等である。また、ポートランドに別にプログラムコーディネータがいて、コースのスケジュール管理をしてくれている。1科目あたり大体3~6ヶ月かけて設計しているが、担当教員はほとんどが他に仕事を持っているので、教員からの情報をプログラムコーディネータがオンラインで学生にフィードバックする仕事もしている。

オレゴン大学は研究重視型大学なので、コース開発とか教育方法の改善について、教員のモチベーションは高いといえない。しかし、最初に連邦の補助金が得られたことが立ち上げの際有用だったし、一度カリキュラムを立ち上げれば、後は年々の修正でやっていけるという面がある。もちろん、教育に労力を割かれることが研究を圧迫するとする教員もいるが、教育開発が研究の一環だとする教員もいるし、テクニカルスタッフの支援もある。

私の一つの役割として、緊急授業支援がある。一例として、あるマーケティングの専任教員がオンラインコースに興味をもって参加してくれているが、オーストラリアにいるときも授業は続けられたし、親の死去に際しても授業は続けられた。これらは通常の教室授業では不可能であるが、オンラインコースでは私達授業支援者のおかげで休講しないで済む。

このコースが好評なのは、一つにはもちろん内容が充実しているという点がある。関連業務に携わる職業人にとって役に立つ内容であることが、まず重要な点である。また、大学でサーティフィケートされるということが、企業内の勤務評定や昇進につながるという点もそれを支えている。

1.6 考察

米国においては大学で取得した資格がすぐさま社会で評価されるという、資格社会という前提がある。巷間、米国は実力社会だといわれるが、それはわが国と同様、アントレプレナーについてそうなのであり、組織の一員として雇用される際には、資格が実力のインデックスとされている面が強い。

たとえば、同じ企業に就職する場合でもMBA(経営学専門職修士)を取得した方が、同じ大学の学部卒の3倍ほどの年収を得る場合があるというし、犯罪学の修士を取得するのが警官の一つの昇進手段であり、教員も校長になるにはD.Ed(教職専門職博士)を持っていることが一つの要素となり、実際に多くの初等中等教育学校の校長がD.Edを取得している。

確かに米国においても、IBM等の大企業においては一定程度企業内教育が重視されているが、企業内教育にリソースを投入するより、当該企業のコアコンピタンスに資金、時間、人材を投入することが一般的には優先されており、社員教育は大学にいわばアウトソーシングされている部分がある。オレゴン大学のこの応用情報管理学修士課程や、スタンフォード大学の情報工学修士課程は、そのような社会的前提でこそ始めてフルオンライン教育が成立しているものと思われる。

わが国においても法科大学院を始めとして、情報系や、公共政策、会計、経営学系に専門職大学院が生まれ、教職専門職大学院構想も論じられているが、わが国の伝統的な組織風土は未だに、社員は自社が企業内教育、公務員研修で育てるとというのが主流であり、社員を大学での継続教育に派遣する事が当たり前とはなっていない。その結果、社内教育部門というリダundantな部門を置くだけの余裕のある企業はやれるにしても、その余裕のない企業は、OJT(On Job Training)と称してはいるが、内実は昔ながらの先輩からの仕事の伝承というレベルにとどまっているように思われる。

個人的には伝統的日本型企业文化は暗黙知の伝達効率等を始めとして、様々な点でわが国の国土資源に適合した能率的なものだったと評価しているが、グローバルスタンダードのスローガンの下、米国型社会を目指す現政策にのっとりならば、教育セクションだけをアメリカ型にしたところで、受け皿である企業、公務員社会が、いつまでも人材の自社生産にこだわって先行きしないであろう。しかし、企業、公務員組織が教育部門を縮小し、コアコンピタンスにリソースを集中し、教育、人材育成は可能な限り教育機関にアウトソーシングするという方向に社会が進むならば、通学生に対する講義の学習支援を行う補助的手段としてのe-Learningだけではなく、通学時間等無駄な時間を省き、勤務時間の減少を防げるフルオンラインの継続教育には大きな可能性があるものと思われる。