

eラーニングによる eラーニング人材育成法

Method of promoting specialist of e-learning by e-learning

七田麻美子[†] 斉藤裕[†] 石川浩一郎^{††} 長島万里子[†]
Mamiko Shichida[†] Yutaka Saitou[†] Koichiro Ishikawa^{††} Mariko Ngashima[†]

[†] 青山学院大学 ヒューマン・イノベーション研究センター
^{††} 慶應義塾大学 理工学部

[†] Human Innovation Research Center, Aoyama Gakuin Univ.

^{††} Faculty of Science and Technology, Keio Univ.

要旨

本論文では、今後予想される大規模な eメンタ人材需要に対応可能な、育成プログラムを提案する。eラーニングが普及急速に拡大している反面、受講生のドロップアウト等の問題が報告されている。対策の1つとして、メンタ配置の有効性が指摘されており、近い将来、eメンタ人材に対する需要が社会的に増えると予想される。提案手法は、eラーニングコース運営のための人材を育成するため、eラーニングコンテンツ中心のコースを提供し、メンタの支援によりメンタを育成するという拡大再生産的なサイクルに特長がある。

1. 緒論

インターネット及びパーソナルコンピュータの普及に伴い、これらを用いた教育、eラーニングが急速に拡大している。awareness [1] が受講生・教師共に不足しがちな eラーニングコースでは、受講生のドロップアウト他の問題が、対面形式の授業と比較して増えると指摘されている [2]。対策の1つとして、学習支援専門スタッフ（本論文では、オンライン環境における学習支援者を対象とすることから、以下 eメンタ と呼ぶ）の配置の有効性が報告されている [3]。

eメンタを育成する試みはあるが、現状では、eラーニングコースの各提供機関が、自らの必要に応じて実施しているという段階に過ぎない。このため、今後予想される、eメンタ人材に対する大量な社会的ニーズに対応できる体制は、未だ整っていないと思われる。

本論文では、こうした大規模な eメンタ人材需要に対応可能な、育成プログラムを提案する。本プログラムでは、大規模な教室運営が可能という eラーニングの利点を活かし、eラーニング中心のコースを提供し、eメンタ人材の大量育成を図る。さらに、eラーニングコースにおける、eメンタの教育的効果を鑑み、本プログラム内で、実際に先輩メンタを配置し、受講者の学習を支援させる。(1) eラーニングコース運営のための人材を eラーニングコンテンツで教育する、(2) eメンタの支援により eメンタを育成する、という点において、本プログラムは再帰的ないし拡大再生産的な性格をもつ。

2. 提案育成プログラムの概要

2.1. 背景

日本では、(1) インフラストラクチャ（ネットワーク・システム等）・学習プラットフォーム（学習管理システム等）の導入、(2) 高品質な学習コンテンツの開発、という段階を経て、eラーニング教育・研修が定着した現在、(3) システムやインフラ、コンテンツ整備だけでは解決が難しい、修了率や満足度の向上等の問題が浮き彫りになっている [4]。こうした問題の解決策の1つとして、本論文で育成対象とする eメンタ、すなわち eラーニングコースにおいて、学習者に激励・助言を行い、修了率や満足度などを高める専門家の必要性も認められるようになった [3]。例えば、日本の eラーニング関連企業の業界団体 eラーニングコンソシアムは「eラーニングプロフェッショナル資格制度」を整備し、学習支援者を含む資格認定を 2007 年度より開始した [5]。日本商工会議所の IT 指導者資格「日商マスター」でも、2006 年度より eラーニング指導法研修の受講が必須となっている [6]。このように、eラーニングを含む、オンラインによる学習の支援を行う人材の組織的育成の動きが、徐々に進んでいる。

2.2. 提案プログラム内容

メンタの社会的ニーズを踏まえ、実践的かつ即戦力としての人材育成を目指し、業務で必要とされる実践的スキルを習得させる。修了者は、ガイドライン及びアクションプランに従って基本的なメンタリング活動ができることを目標とする。習得すべき具体的なスキルは、1)学習支援の基礎知識 2)受動的学習支援スキル 3)能動的学習支援スキル 4)組織メンバとしてのスキルの4つを設定した(詳細 [8])。

また、上述の通り、eラーニング学習期間中、先輩メンタに受講生を実際に支援させる。この結果、(1)受講生の学習それ自体が促進する、(2)受講生自身が促進効果を実感し、メンタの存在意義を再認識できる、(3)受講後の職務においてどう行動すべきか、受講生がモデル的経験を得られる、(4)経験の少ないメンタにOJTの場を与え、スキルの補完と拡充が図られる、といったメリットが得られる。

eラーニングを利用したeメンタ育成プログラムは、確認できた範囲で実施されていない。また、社会に対して開かれたeメンタ育成プログラムも存在しない。さらに、eメンタを用いて、eメンタを育成するという拡大再生産的な試みもない。メンタの活動を、受講者として体験しながら学習できるオンラインプログラムの提供は、実践的育成という意味で意義が大きく、かつ新規性を有する。

2.3. 育成対象層

提案した拡大再生産的なeメンタ育成プログラム(詳細 2.2 参照)を、団塊世代及び離職した主婦を対象に提供する [7]。この理由は、第1に、メンタ勤務の特性及び対象の潜在的な層の厚さにある。メンタは、勤務時間や場所という制約を受け難く、自宅から、多忙でない時間帯を使つての活動が可能であり、対象層の再就職を希望する人々のニーズに合致し、大規模な人材の提供という面で社会的ニーズに応え得る。第2には、メンタの業務では、オンライン環境を利用してコミュニケーションを図る能力が重視されることによる。非対面状況で、メンタリング成果をあげるためには、一定の社会的能力が要求されるため、対象層の豊富な社会人経験を活用できる。

3. 提案プログラムの実施結果

本プログラムは、文部科学省「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム」の1つ「主婦・団塊世代等社会人経験を有する人材に対するオンライン学習支援者育成プログラム」として申請・採択された。2008年度より、青山学院大学ヒューマン・イノベーション研究センターを実施機関として、開講中である [7]。以下、2009年2月から10月に5回実施した内容を報告する。尚、2009年2月実施内容は、上記採択事業の報告書 [7] として、詳細が公開されている。

2009年度の講座各回の受講状況を表1に示す。現在までに、受講者計66名中56名がコースを修了した。コース完了者と修了者の差に関しては、学習活動(コンテンツ視聴・ユニット末テスト受験・全対面研修出席及び修了テスト受験)は満たしたものの、修了テストの記述式問題で得点が足りなかったことが原因である。

表1 2009年度受講状況(10月まで)

回次	申込者数	受講者数	コース完了者数	コース修了者数
1	18	12	12	10
2	8	5	3	3
3	32	29	25	24
4	20	20	20	19

また、実際にメンタとして就業した実績を表2に示す。ここで、当プログラム欄が、修了生のeメンタとしての採用、すなわち本提案における再生産部分に相当する。

表2 修了者就業状況(2009年10月まで)

受入先等		人数
青山学院大学	当プログラム	7名
	eラーニング人材育成研究センター	2名
公的団体等		2名
企業等		5名
合計		16名

全プログラム修了後、ポストアンケートを実施し、表3のような結果が得られた。なお、各数値は、5段階で評価を求めた平均値である。

表3 満足度と自己効力感(N=45)

指標	質問項目	平均値(5段階)
満足度	この講座を受講してよかった	4.77
	講座全体には満足している	4.28
	将来の仕事に役立つ内容であった	4.30
	eラーニングコンテンツの画面は見やすい	4.44
	対面研修の講師には満足している	4.54
自己効力感	eメンタとして自己紹介メッセージを作成する	3.76
	個人情報収集の際の注意点を述べる	4.01
	成績が悪い学習者に対してeメンタとしてフィードバックする	3.48
	人間関係に関する質問に答える	3.35

さらに、eラーニング期間中の学習支援活動に対する評価は、表4の通りである。

表4 メンタに対する評価

質問項目	平均値(5段階評価)
支援を担当したメンタには全体的に満足している	4.28
メンタからの反応が遅いと感じることがあった*	1.89
メンタからのメッセージは分かりやすかった	4.45
メンタがいたので最後まで続けることができた	3.75

4. 考察

本研究では、将来予想される、大規模なeメンタ人材需要という社会的ニーズに対応可能な、拡大再生産的なサイクルをもつコースを提案した。前節の通り、こうしたコースを実際に構築・運営した結果、本提案の実現可能性が確認された。以下、得られた結果の詳細を分析する。

eラーニング教材は2008年度中にほぼ完成 [7] しており、以降のコース運営においては、一部の技術的トラブルを除いて、インストラクタ・スタッフが直接対応するケースは稀であり、概ねeメンタの対応によりカリキュラムが進められた。この点は、大規模教室運営を可能とするeラーニングの特長が活かされたと考えられる。

表1から、本プログラムの特徴の1つとして、高い修了率が挙げられるが、これはeメンタによる学習支援の効果が推測される。表4の結果に見られるように、受講者はメンタリングに高い満足を示しており、メンタの存在がドロップアウトを予防し、修了率向上に寄与していると予想される。

さらに、表3の結果は、満足度・自己効力感ともに高い数値を示しており、本プログラムでの学習の定着度の高さを認めることができる。既に、のべ16名が実際にeメンタとして活躍している(表2)こ

とも、この点を裏付けている。したがって、本プログラムは、即戦力となる人材の育成や社会人学び直し・再就職支援という観点からも有効であったと考える。

ここで、2.2の通り、メンタリングは講座の修了者が担当している。以上の結果は、講座の修了者によって、新たなメンタ人材が効果的に育成されたことを示唆している。したがって、本論文で提案した拡大再生産的なeメンタ育成に関して、その有効性が確認されたと考える。

なお、成人学習者へのメンタリングの結果、1) 受講者からの質問の多さ、2) 受講者が学習支援ツールであるSNSを積極的に活用しコミュニケーションを図ることが特徴として認められた。これは受講者が、(1) そもそもeメンタを目指して学習していることから、メンタリングを積極的に活用しようとしていたこと、(2) 成人学習者においては、その高い社会性により、多彩なコミュニケーション活動が行われたことによると考えられる。後者に関しては、本プログラムの育成対象を団塊世代・離職主婦層に絞った(2.3参照)妥当性を示唆している。この点に関して、今後のプログラム運営を通して、実証を進めたい。

5. 結論

本論文では、今後予想される、大規模なeメンタ人材需要に対応可能な、育成プログラムを提案した。eラーニングが急速に拡大している反面、受講生のドロップアウト等、学習効果や効率上の問題が報告されている。対策の1つとして、メンタ配置の有効性が指摘されており、近い将来、eメンタ人材に対する需要が社会的に増えるものと考えられる。本研究では、eラーニングコース運営のための人材を育成するため、eラーニングコンテンツ中心のコースを提供し、メンタの支援によりメンタを育成するという拡大再生産的なサイクルの実現可能性と有効性を検証した。

謝辞

本論文のコース準備に当たって、青山学院大学社会情報科学科 松田岳土客員准教授のご尽力をいただいた。この場を借りて御礼申し上げます。本論文のコースは、文部科学省「社会人学びなおしニーズ対応プログラム」の1つとして、費用補助の下、実施されている。第3著者の研究活動の一部は、科学研究費補助金 基盤研究C(課題番号 20500842)の支援を受けた。

参考文献

- [1] 國藤進, GWにおけるアウェアネス研究の動向と課題, *情報処理学会研究報告*, グループウェア, Vol. 2000, No. 26, pp.19-24, 2000.
- [2] 松田岳土, 原田満里子, eラーニングのためのメンタリング — 学習者支援の実践, *東京電機大学出版局*, 2007.
- [3] 松田岳土, 本名信行, 加藤浩, eメンタリングガイドラインの形成とその評価, *日本教育工学会論文誌*, Vol. 29, No. 3, pp.239-250, 2006.
- [4] アジアeラーニングネットワーク, 年度別成果物 2004年度eラーニングシステム等の運用に係わる専門家庭教育に必要なスキルセットの策定等に係わる調査 (AEN-WG3), 2005.
http://www.elc.or.jp/aen/content/japan/sort_by_year/2004_jp_01.html
- [5] 特定非営利活動法人日本eラーニングコンソシアム, ICT時代の人材教育に貢献するeラーニングプロフェッショナル(eLP)資格制度, 2007. http://www.elc.or.jp/eLP/elp_sikaku.html
- [6] 日本商工会議所, 日商マスターとは, 2008. <http://www.kentei.ne.jp/master/>
- [7] 青山学院大学ヒューマン・イノベーション研究センター, 平成20年度社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム委託業務成果報告書 整理番号1001 主婦・団塊世代等社会人経験を有する人材に対するオンライン学習支援者育成プログラム, 2009.
- [8] Ishikawa, K., Shichida, M., Yuyama, M., Saitou Y., Tamaki, K., E-mentor Development Course, *Proc. of Int'l Conf. for Media in Education*, pp. 87-92, 2009.
- [9] Yuyama, M., Saitou, Y., Matsuda, T., Self-Regulation of Adult Learners: Planning as a Variable That Influences e-Learning, *Proc. of Int'l Conf. for Media in Education*, pp. 43-46, 2009.