「高等教育と生涯学習を横断する質保証」（第4回）

OSAKA KYOIKU UNIVERSITY

生涯学習に活かすデジタルバッジ
-初等中等教育教員研修の現場から

大阪教育大学

学長補佐・特任教授　堀真寿美

© 2023 Masumi Hori

あらまし

1. 大人の学びとマイクロクレデンシャル
2. オープンバッジのコンセプト
3. 大阪教育大学の事例
4. 生涯学習の展望

© 2023 Masumi Hori

大人の学びとマイクロクレデンシャル

© 2023 Osaka kyouiku university

大人の学び

マルカム･ノールズのペタゴジーとアンドラゴジーの概念モデル

体系性や系統性を欠きやすい

大人の学び（アンドラゴジー）		子どもの学び（ペダゴジー）
自己主導的	自己概念	依存的
経験を学習資源として活用	経験	経験はあまり重視されない
達成欲求・自覚	レディネス	年齢・社会的プレッシャー
直近の課題解決	志向性	将来，役にたつかもしれない
内因的動機	動機	外部からの賞罰

© 2023 Masumi Hori

Knowles, M. (1984). Andragogy in Action. San Francisco: Jossey-Bass.

大人の学びの欠点を補うマイクロクレデンシャル

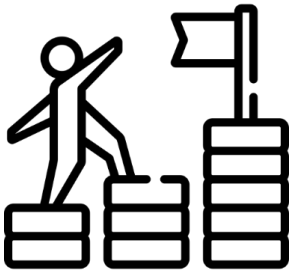
体系性や系統性を欠きやすい

大人の学び（アンドラゴジー）

- 自己主導的
- 経験を学習資源として活用
- 達成欲求・自覚
- 直近の課題解決
- 内因的動機

マイクロクレデンシャル

- 自分のペースで
- 少量ずつ学び
- 積上げて
- 学位・資格を取得



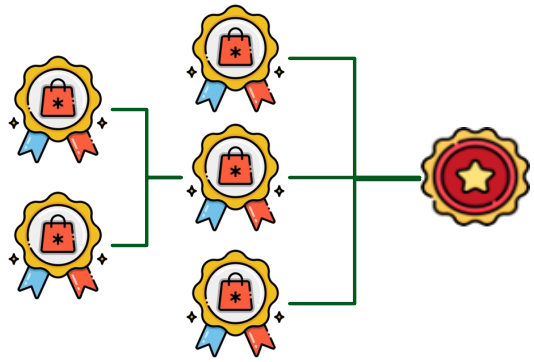
© 2023 Masumi Hori

大人の学びにおける
マイクロクレデンシャルの課題

課題

- 動　機：学位・資格取得が必ずしも動機とならない
- 時　間：大人は本当に忙しい
- 質保証：質保証が大変

オープンバッジで
クレデンシャルを発行



© 2023 Masumi Hori

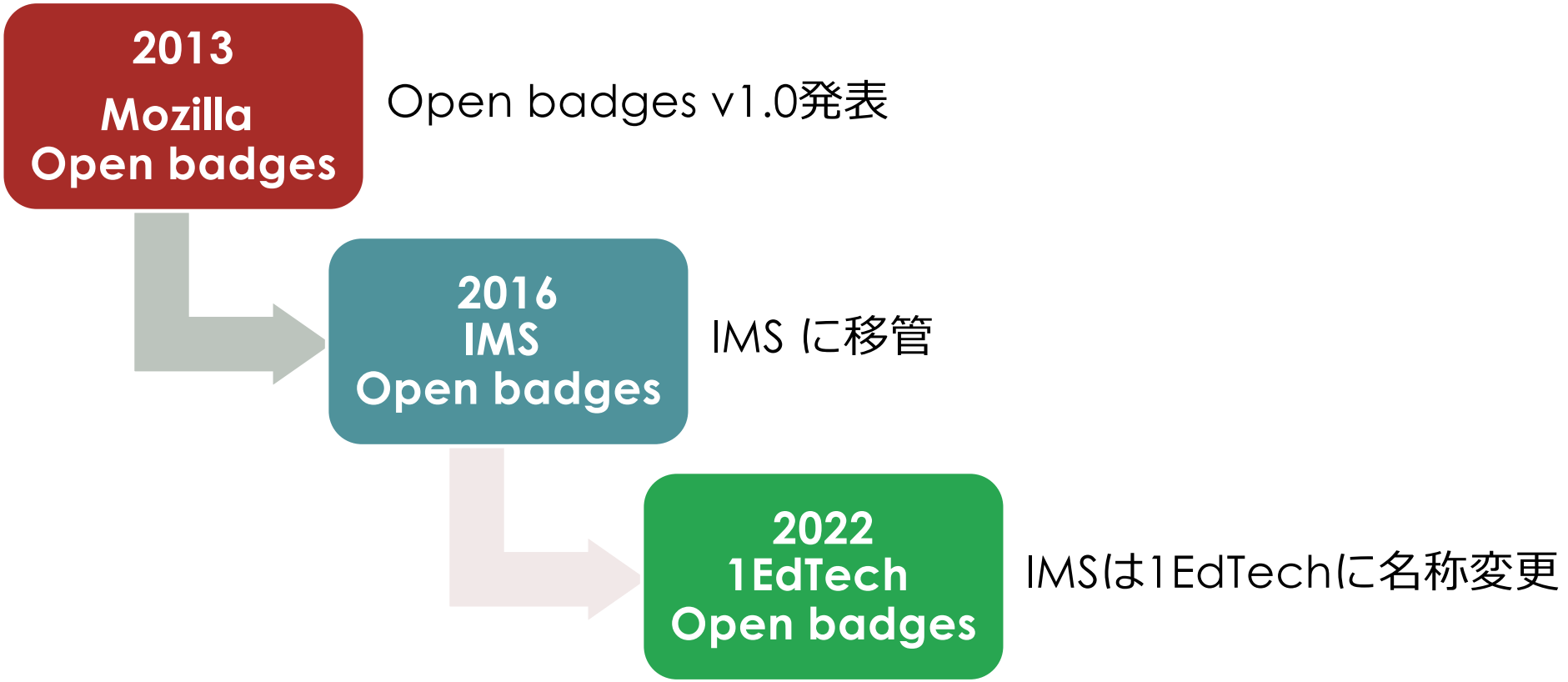
オープンバッジのコンセプト

画像にデジタル証明書を埋め込んだ理由

© 2023 Osaka kyouiku university

オープンバッジとは

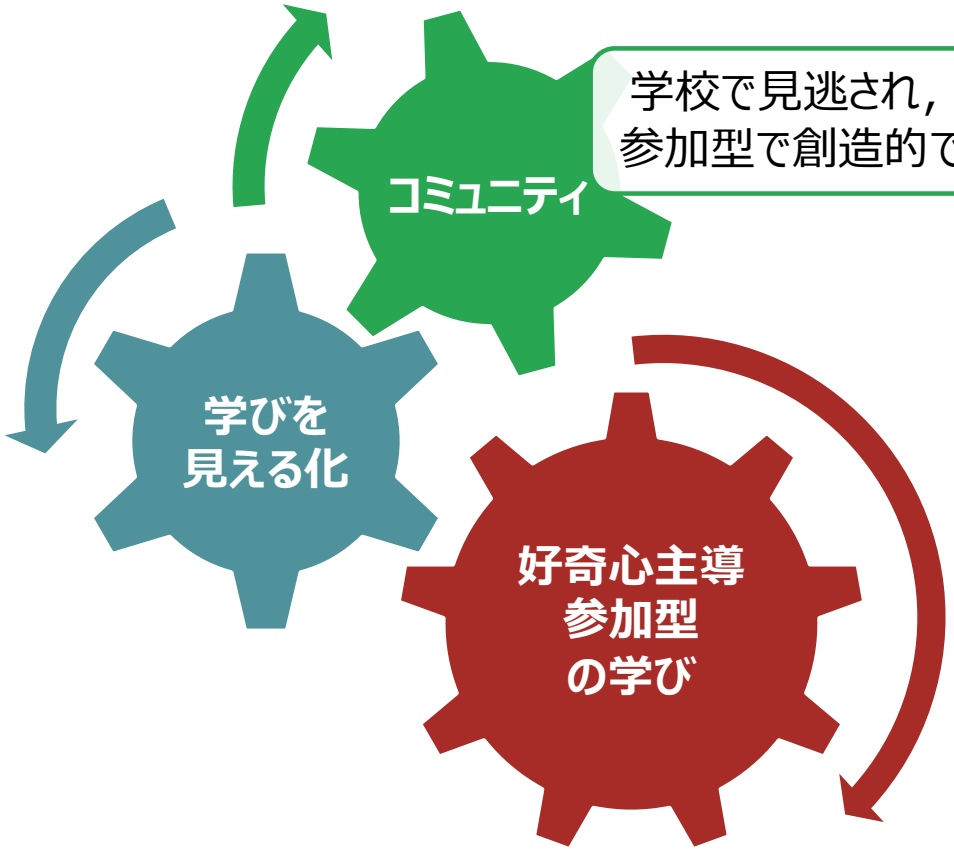
Mozillaが開発したデジタルバッジ



© 2023 Masumi Hori

Mozilla Open badgesのコンセプト

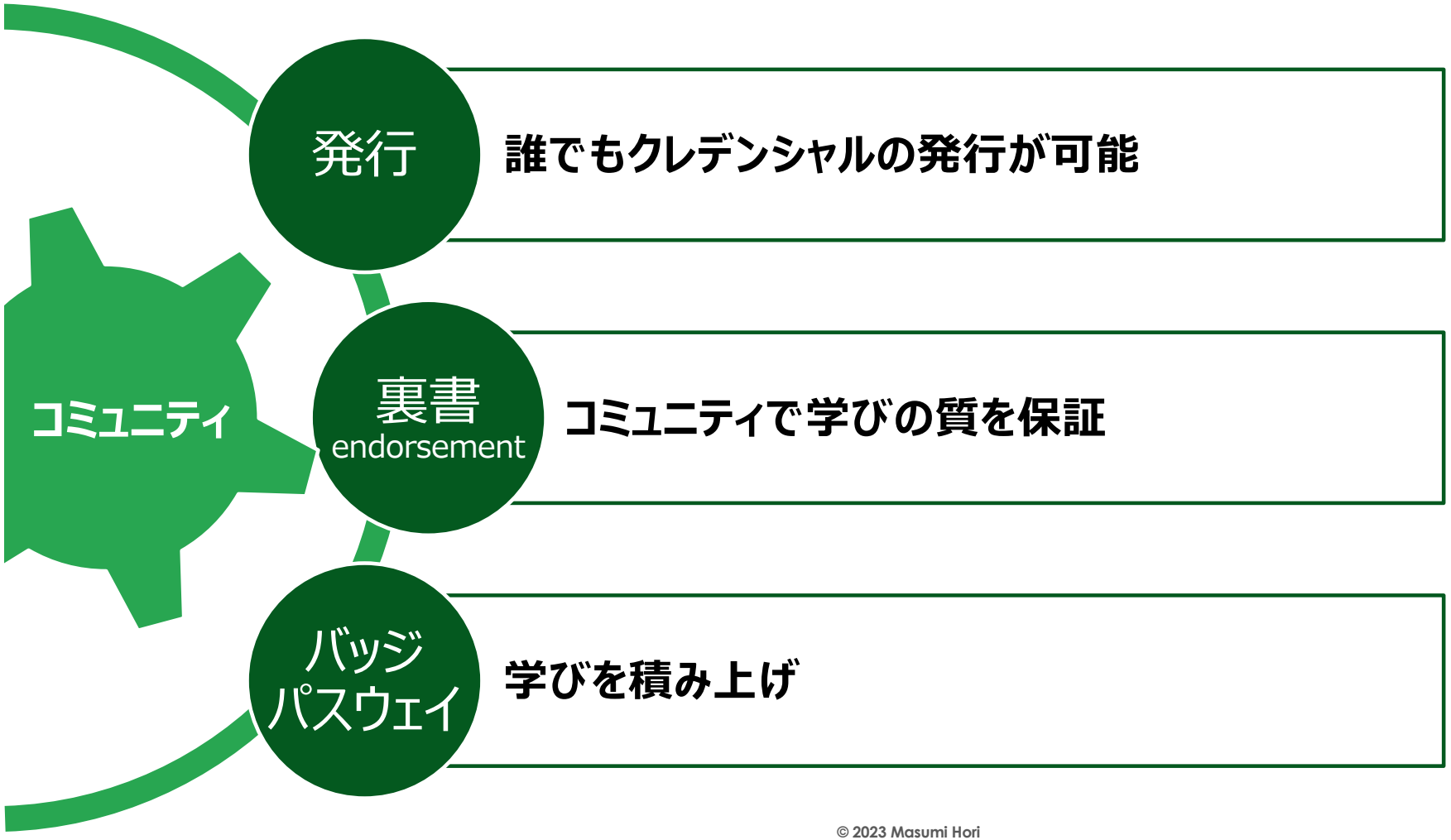
画像にデジタル証明書を埋め込んだ理由



学校で見逃され，無視されがちなスキルを証明
参加型で創造的で好奇心主導型の学びを証明

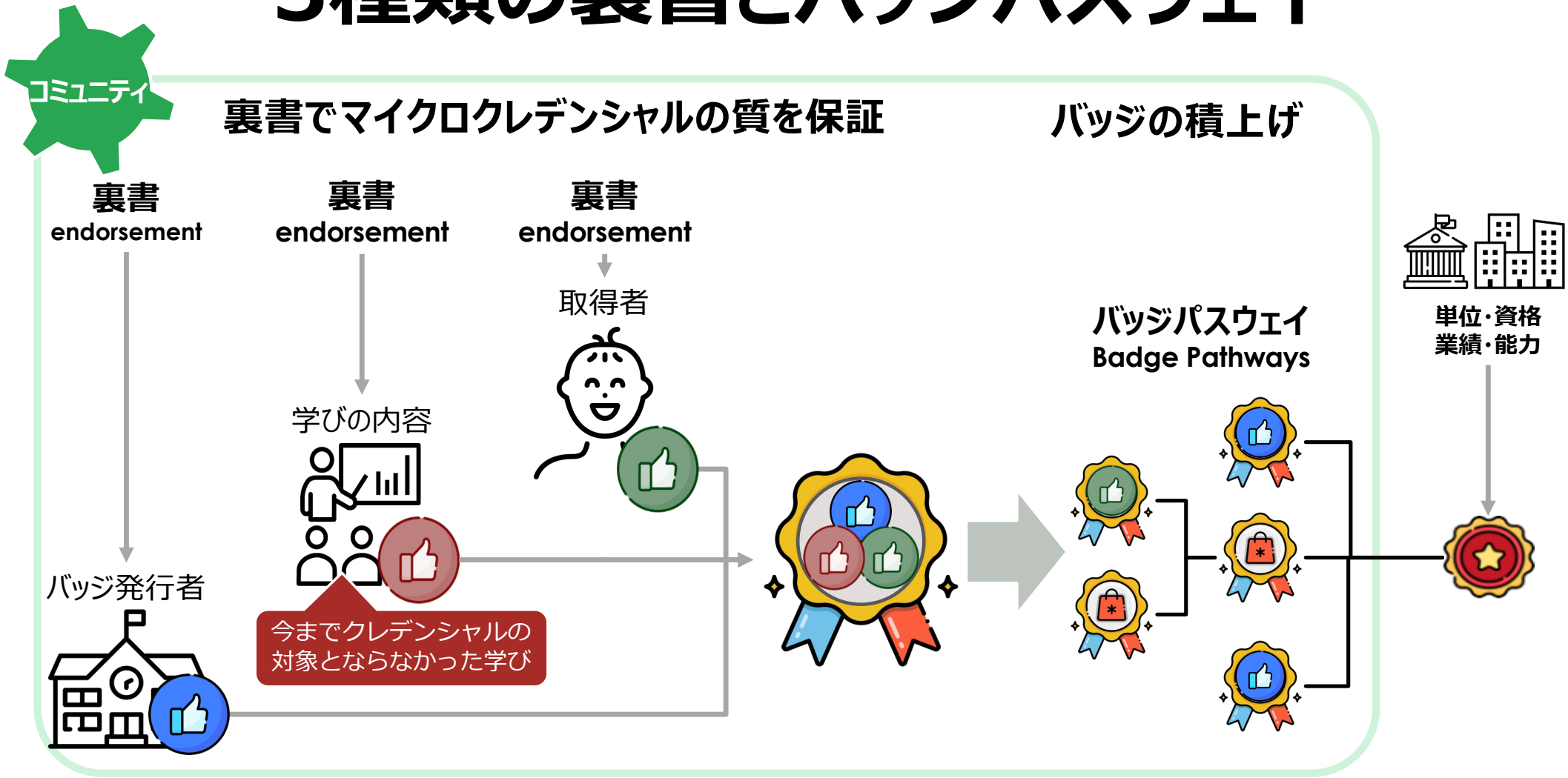
© 2023 Masumi Hori

オープンバッジの3つの特徴



© 2023 Masumi Hori

3種類の裏書とバッジパスウェイ



© 2023 Masumi Hori

教員研修での実証実験

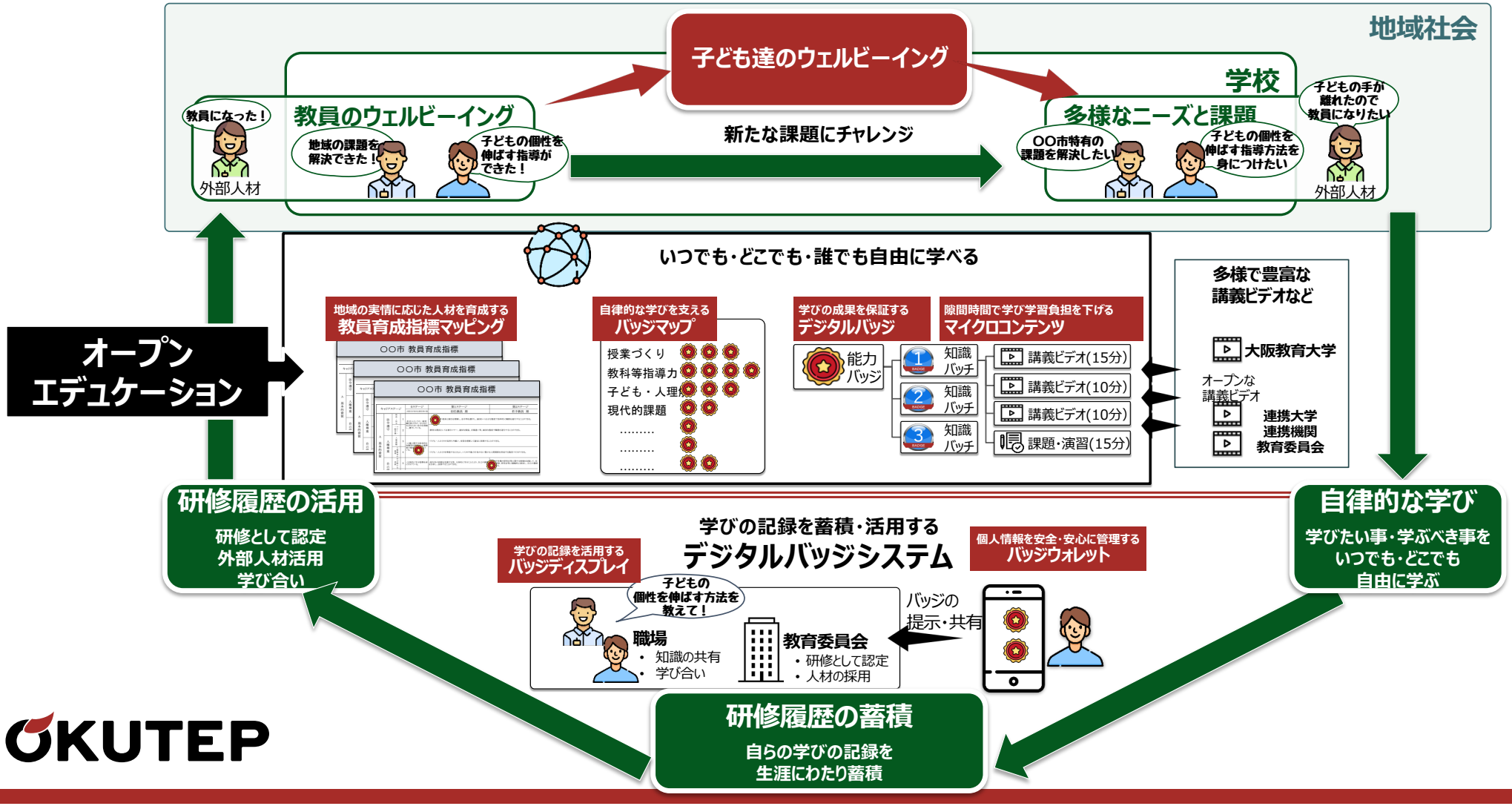
© 2023 Osaka kyouiku university

実証実験の目的

- **学校は教職という専門職業人のコミュニティ**
  - 大人の学びの特性を知る
  - 大人の学びのコミュニティでデジタルバッジは機能するか
- **ナノクレデンシャルの効果**
  - マクロコンテンツで構成される，より粒度の小さなマイクロクレデンシャル

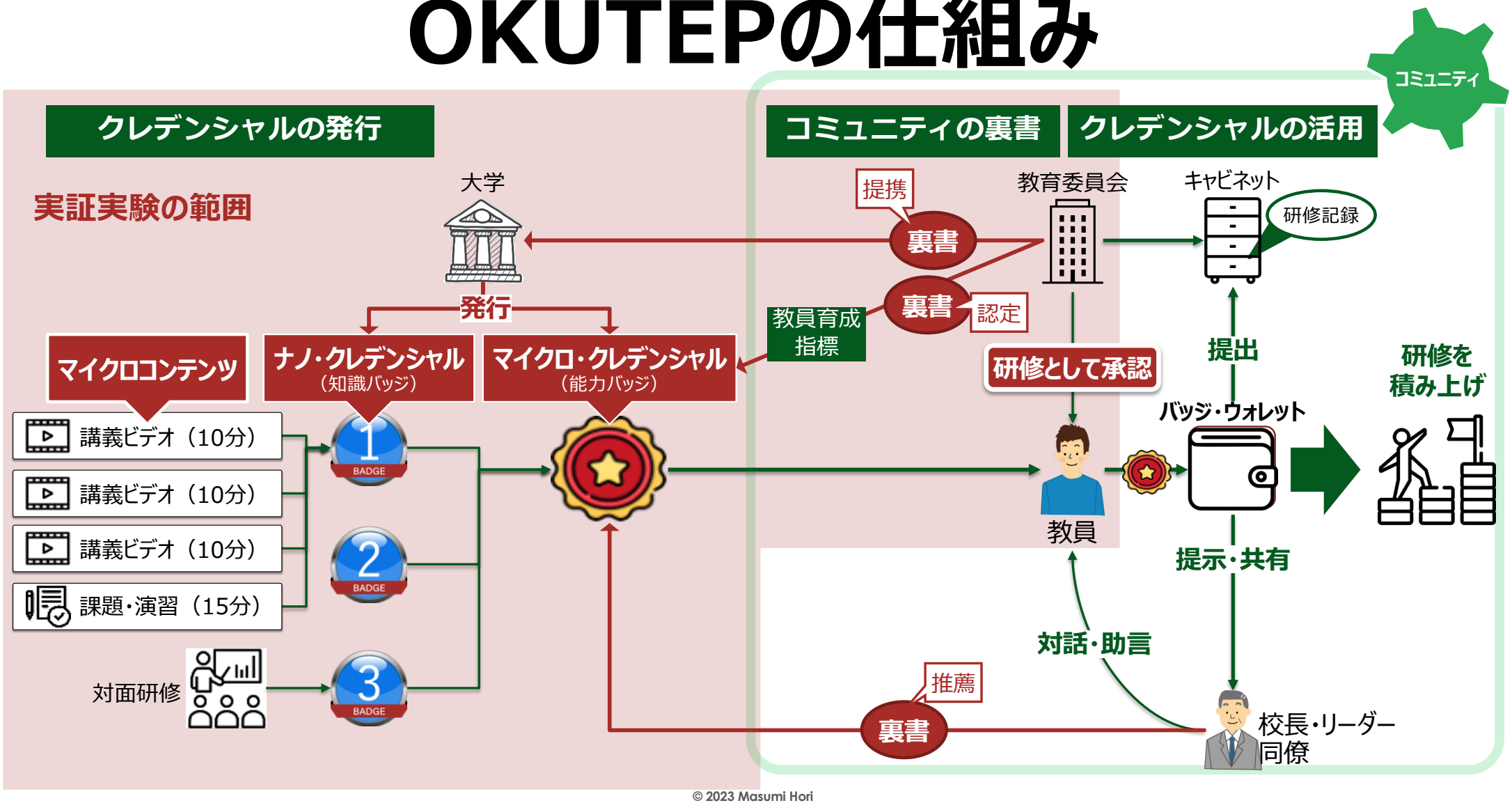
© 2023 Masumi Hori

OKUTEPオンライン研修プラットフォーム



OKUTEP

OKUTEPの仕組み



© 2023 Masumi Hori

大阪市教育委員会との実証実験

- **期間**
  - 令和4年8月1日～1月10日

- **実証の方法**
  - デジタルバッジの提出により中堅教員研修の一部を代替可能とする
  - 提供科目は全15科目，受講科目は自由
  - 知識バッジの数により代替できる研修数を決定

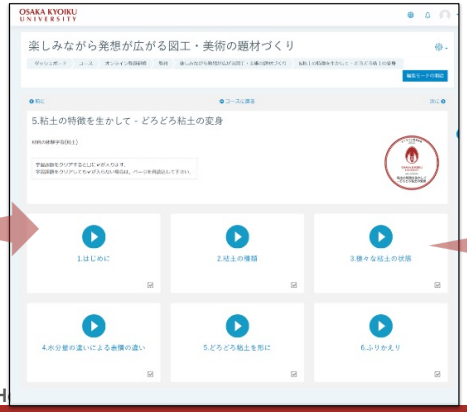
通常の対面研修
or
オンライン研修
を自由に選択

OKUTEP

【実証実験サイト】

【能力バッジと知識バッジ】

【マイクロコンテンツ】



【講義ビデオ】

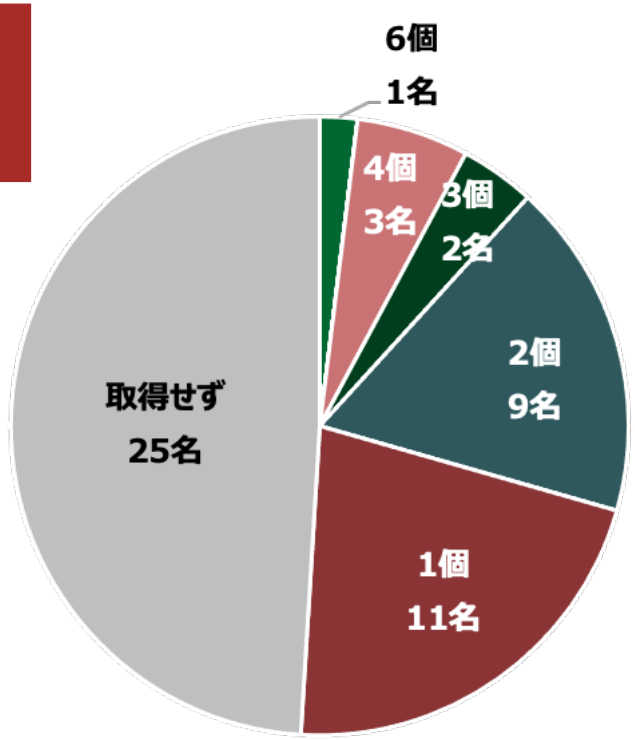
実証実験結果

残りの人は
通常の対面研修
を選択

受講状況

受講対象者数	約360名	
受講者数	52名	受講対象者の14.2%
バッジ取得数	26名	受講者数の51.0%

バッジ取得状況

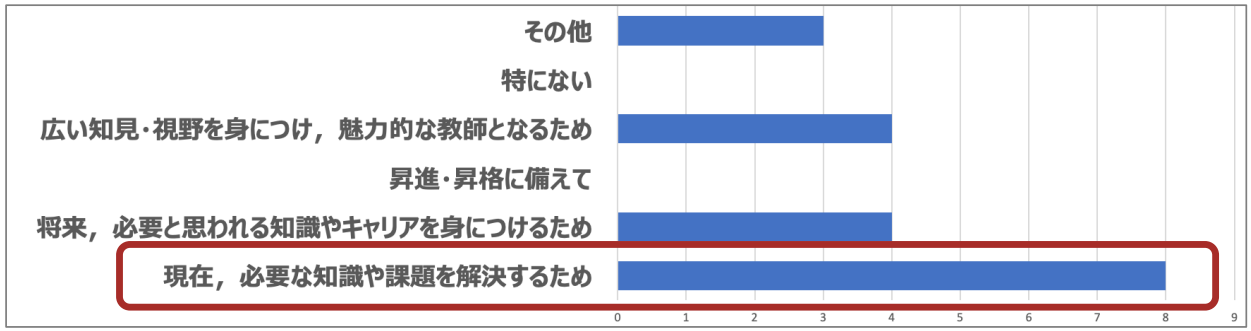


© 2023 Masumi Hori

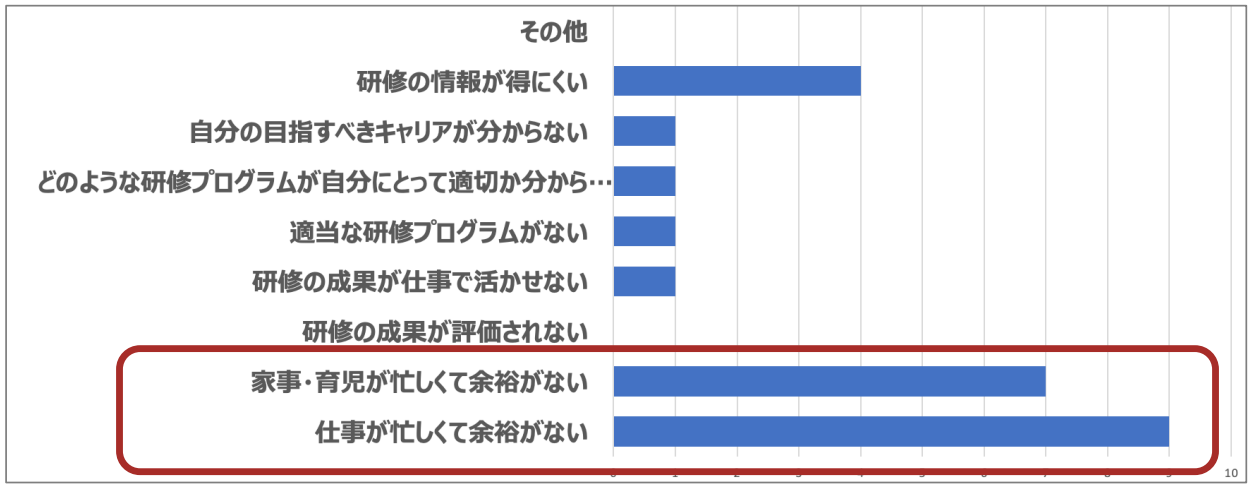
バッジ取得者に対するアンケート（サンプル数26）

大人の学習の特徴を示す

研修の目的



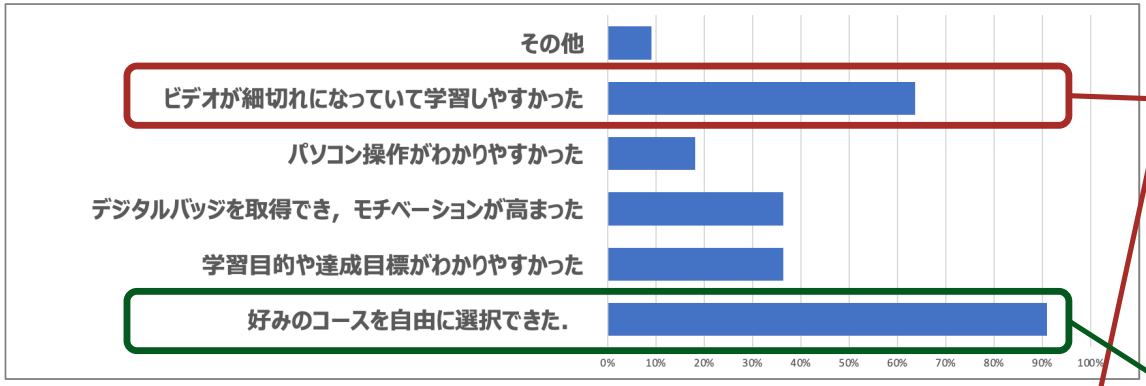
研修を疎外する要因



© 2023 Masumi Hori

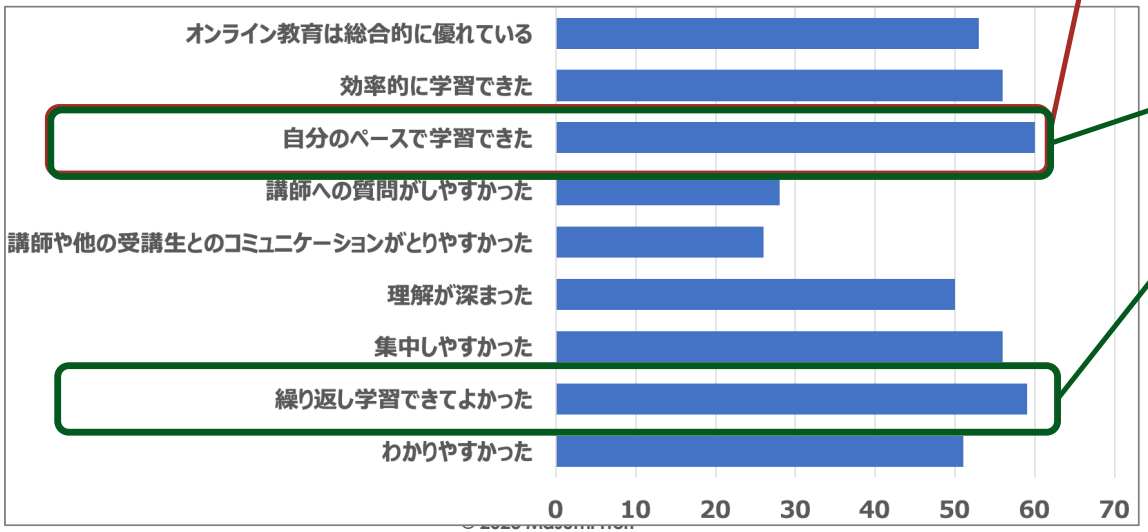
ナノ・クレデンシャルの効果

満足した点



時間・労力の負担を軽減

対面研修より優れている点

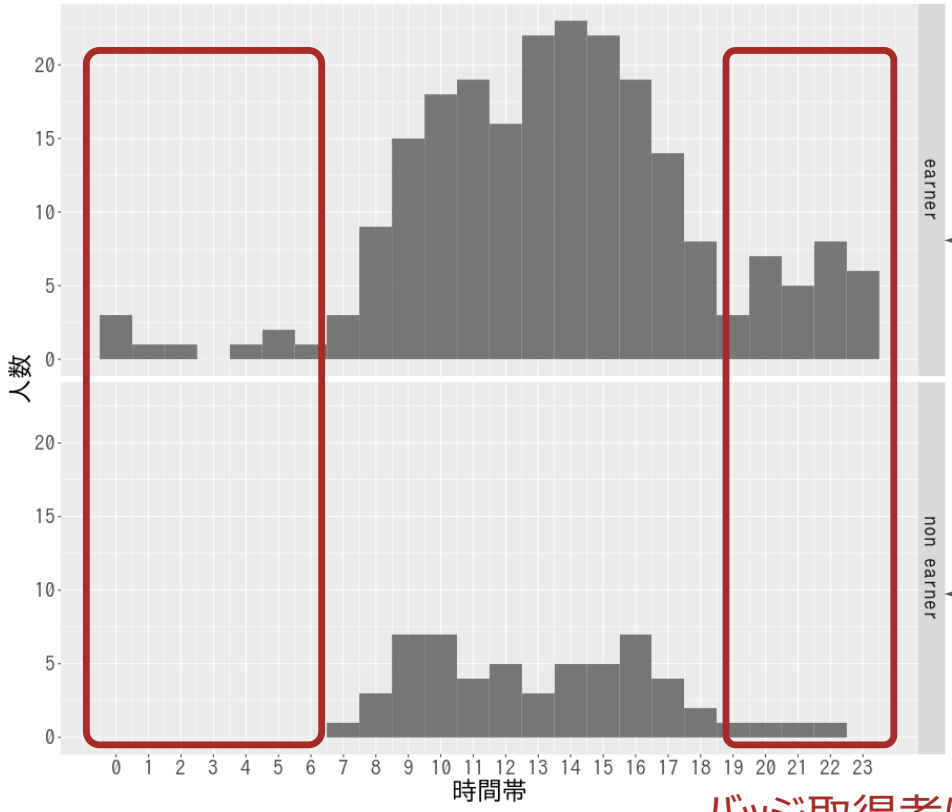


主導的な学び

学習時間

義務ではない内因的動機が学びを支えている

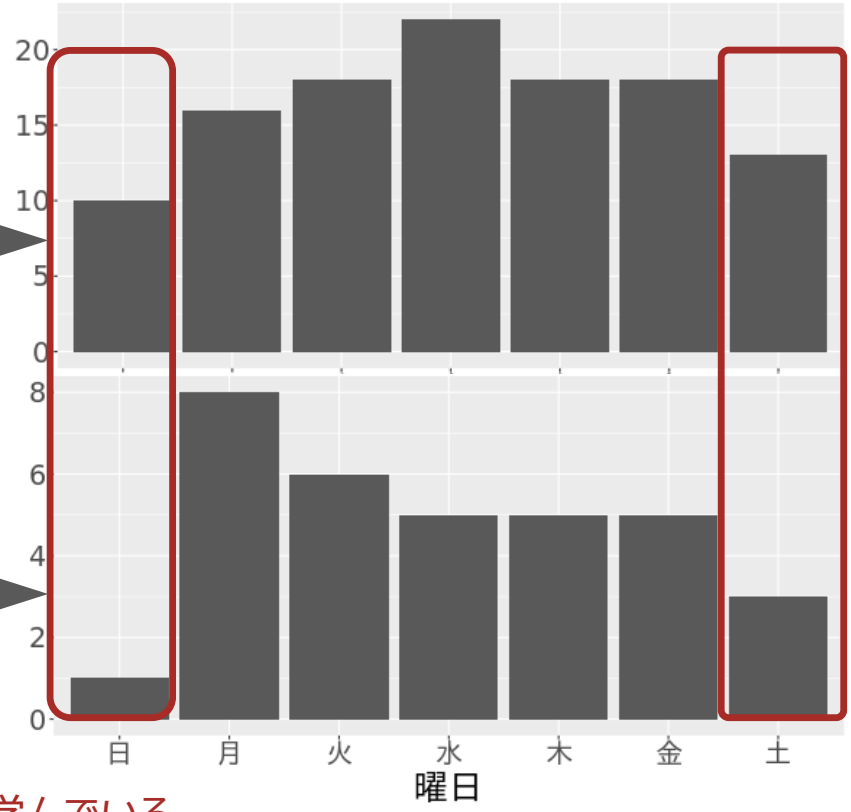
時間帯毎のアクセス数



バッジ
取得者

バッジ
未取得者

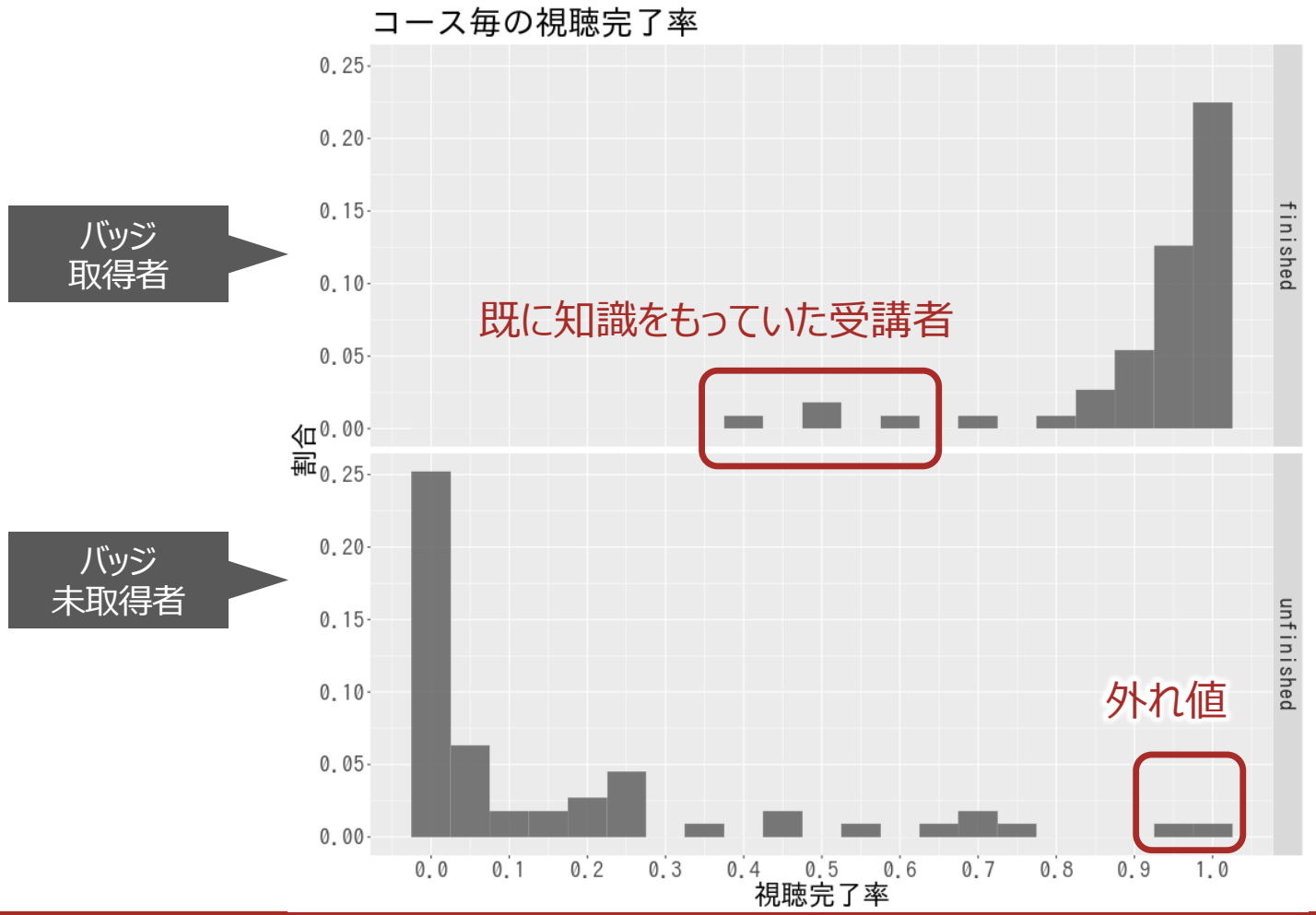
曜日毎のアクセス数



バッジ取得者は就業時間外に学んでいる

© 2023 Masumi Hori

コース毎の視聴完了率


バッジ
取得者
バッジ
未取得者
コース毎の視聴完了率
既に知識をもっていた受講者
外れ値
割合
視聴完了率
finished
unfinished
0.25
0.20
0.15
0.10
0.05
0.00
0.0
0.1
0.2
0.3
0.4
0.5
0.6
0.7
0.8
0.9
1.0

デジタルバッジの効果

■ 学習者のメリット

- 研修成果の見える化
  - 学習修了確認の問合せはゼロ
- 細切れの学習を積上げ体系的な知識を習得できる
- 本人の判断で，デジタルバッジを提出するかしないか決められる

■ 教育提供者

- 個人情報の取り扱いに関するコストを軽減
  - 大阪市との受講者一覧のやりとりなし
  - 受講登録作業なし
- 低コストで大規模な学習者への提供可能

© 2023 Masumi Hori

生涯学習の展望

© 2023 Osaka kyouiku university

教員研修の変遷

教員研修は義務

1989年：初任者研修（教特法23条）

2003年：10年目研修（教特法24条）
現在の中堅教諭等資質向上研修

2008年：指導研修（教特法25条）

教員免許更新制

2009年：教員免許更新制開始

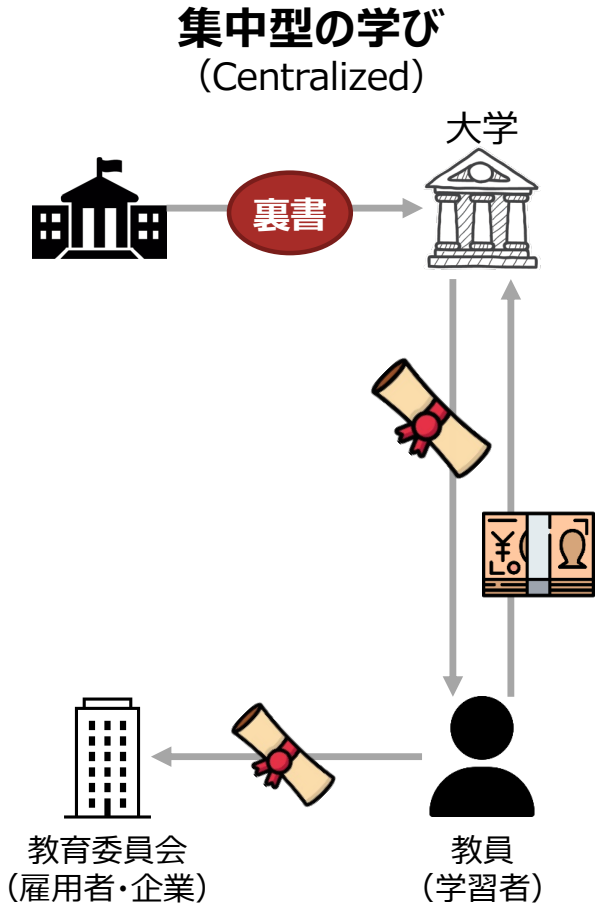
2022年7月：発展的解消

新たな研修の仕組み

2023年：研修記録の義務化

© 2023 Masumi Hori

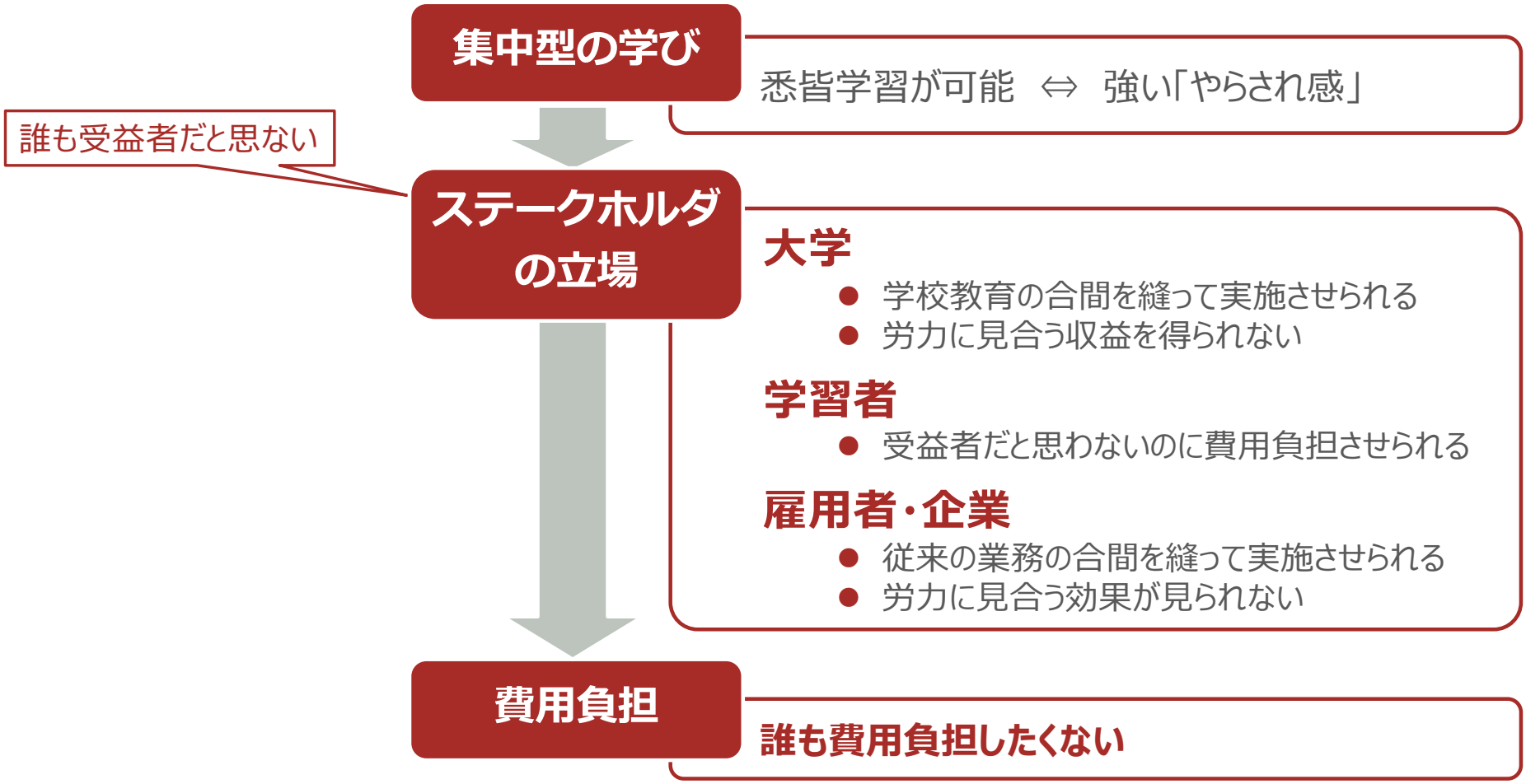
教員免許更新制



大学が教員の生涯学習に参入する
きっかけにはなった

© 2023 Masumi Hori

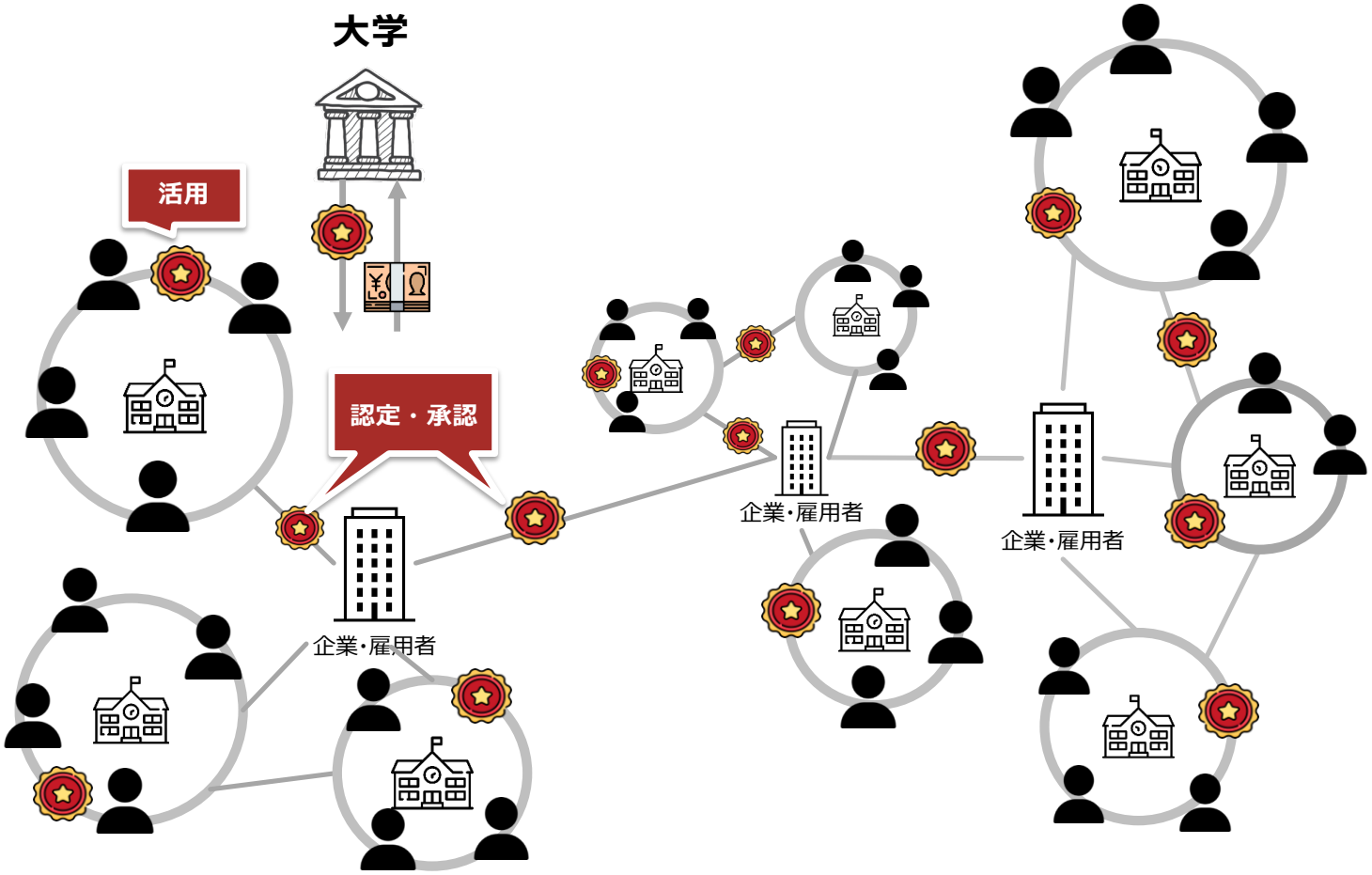
教員免許更新制が示唆すること



© 2023 Masumi Hori

デジタルバッジが示唆すること

学習成果のトークンがコミュニティをつなぐ非集中型（Decentralized）の学び



学習成果のトークン
（学習成果の価値）

トークンを得るものが
受益者

受益者が見える化

© 2023 Masumi Hori

生涯学習の展望

非集中型の学び

- 何を学ぶかは自分達で決定
- コミュニティが学びの質を保証（裏書）
- コミュニティが学びの価値を高める（バッジパスウェイ）

学習成果のトークンがコミュニティを流通する

それぞれの”益”が
明確になる

ステークホルダの立場

大学

- 学びのトークンを発行して利益を得る

学習者

- 自らにとって有益なトークンを取得する

雇用者・企業

- 企業にとって有益なトークンを収集する

社会

- 社会にとって有益なトークンに投資する

費用負担

学びのトークンを得るものが価値の対価を支払う

© 2023 Masumi Hori

色々な方法で能力バッジを獲得できます

試しに受講してみる