

2025年度 放送大学教育振興会助成事業成果概要

1. 事業の課題名

大学等における放送、インターネット等を利用した教育を担う人材育成を活性化するデジタルクレデンシャルレジストリの構築事業

2. 研究者情報

所属機関名	放送大学
職 名	教授
研究者・研究 代表者氏名	青木 久美子

3. 事業の目的等

デジタルクレデンシャルは、欧米やアジアで広く普及し、学位に限らず公式・非公式・不公式な学びや習得スキルを可視化する手段として活用されている。日本でもオープンバッジを中心に普及が進み、学習者には自己の能力を効果的に示す機会を、雇用者には人材の力を直感的に把握する利点をもたらす。本事業では、クレデンシャルの透明性向上のため米国 **Credential Engine** が開発した **CTDL** を日本語化・段階的にローカライズし、放送・インターネット等を活用した教育人材育成に関するクレデンシャルの整備を通じて、新たな教育プログラム開発につなげる。

4. 事業の成果の概要

本事業において、米国 **Credential Engine** が開発した **CTDL** を日本の文脈にローカライズするにあたって、複雑で詳細にわたった **CTDL** の分類クラスの中から、まずは日本の高等教育に関連するものを抽出し、それを適切な日本の用語にマッピングすることから始めた。マッピングするにあたって、単なる英語と日本語の翻訳では済まず、制度・慣行・概念の違いをどう調整するかということが課題であることが判明した。第一に、米国を前提に設計された用語には、日本の教育制度に直接対応する概念が存在しない場合がある。たとえば、**credential**、**certificate**、**certification**、**license** などは、それぞれ意味領域が異なるが、日本語では「資格」「修了証」「認証」などが重なって使われやすく、厳密な区別が難しい。第二に、日本では学位、履修証明、検定、研修修了、オープンバッジなどが制度上も運用上も異なる枠組みに置かれており、**CTDL** 上のクラスやプロパティとの対応関係を慎重に整理する必要があることがわかった。第三に、同じ日本語訳語でも、大学、職業教育、民間研修、業界資格の間で解釈が異なるため、関係者間で共通理解を形成しなければ検索性や相互運用性が損なわれるため、一研究者が独断で決めるのではなく、まずはコミュニティを形成して、合意形成をしながら対応関係を整理していく必要がある。さらに、直訳すると日本語として不自然でも、意識しすぎると元の概念範囲が変質するという問題もある。したがって、**CTDL** のローカライズでは、語の表面的な翻訳ではなく、元の定義・利用文脈・制度的対応関係を踏まえた概念マッピングを行い、必要に応じて注記や対訳表、運用ガイドラインを整備することが重要であることがわかった。

次に、米国でデジタルクレデンシャルを提供している大学のオンライン教育人材育成プログラムについて調査したところ、主として「大学教員・大学院生・教育専門職」を対象に、オンライン授業設計、学習者エンゲージメント、評価、コミュニケーション、コース運営といった実践的能力を、短期・モジュール型で育成する形が多いことがわかった。修了時にはデジタルバッジやマイクロクレデンシャルが付与され、履歴書や **LinkedIn** 等で共有できるようになっている。たとえばデンバー大学の **Teaching and Learning Online Badge Program** は、オンライン教育に関する専門性を段階的に高める三層構造のプログラムで、参加者は研究知見や教材を参照しつつ、自身の授業に応用できる活動や成果物を作成するように設計されている。基礎レベルではオンライン教育の基盤的理解を扱い、学びの成果を実践用のアーティファクトとして示す点が特徴である。単なる受講証明ではなく、「授業改善にどう活かすか」を示す設計にな

っている。アラバマ大学の **Excellence in Online Teaching** は、12 週間程度で履修できる教職員向けプログラムで、修了者には総合バッジが与えられるほか、希望者は「オンライン授業の基礎」「関係構築」「学習者の関与」「目的に沿った評価」という 4 領域の追加バッジも取得できる。学習目標も、整理された授業設計、教員と学生・学生同士のつながり、参加促進、実行可能な評価設計という、オンライン授業運営の中核能力に明確に対応している。SUNY の **Online Teaching Certificate Program** は、2 科目構成で、各科目ごとのデジタルバッジに加えて、全体修了バッジも付与する。第 1 科目ではオンライン学習の概念、授業形態、コース設計の基礎、質保証の仕組みを学び、実際に新しい教材を設計したり既存教材を改善したりする。つまり、理論理解とハンズオン設計を組み合わせた、比較的体系的な教員研修型プログラムなのである。ミネソタ大学の **Online Distance Learning Professional Development Badge** は、7 週間のオンライン・ブートキャンプとして提供され、遠隔教育のベストプラクティスに基づいて、学習者参加やコミュニティ形成を伴うオンライン学習体験の設計・ファシリテーションを扱う。非単位の専門職教育であるが、修了者にはデジタルゴールドバッジと継続教育時間が与えられ、大学院学位とは別の、職能開発型クレデンシャルとして位置づけられている。

これらを総合すると、米国大学のオンライン教育人材育成プログラムには、いくつかの共通点があることがわかった。第一に、内容はオンライン授業設計、学習者との関係構築、評価、LMS や教育技術活用といった実践能力に集中している。第二に、短期・柔軟・自己ペースまたはモジュール型で提供され、現職教員が参加しやすいようにできている。第三に、修了の証明としてデジタルバッジを付与し、能力の可視化と対外提示を可能にしている。第四に、一部ではポートフォリオ作成や学位課程への接続を通じて、より大きな資格体系へ積み上げられるようにしている。つまり、米国の大学では、デジタルクレデンシャルが単なる受講証明ではなく、オンライン教育の実践能力を細分化して可視化し、継続的専門職能力開発につなぐ仕組みとして機能しているのである。