

ティーチング・アシスタント(TA)の活用と 教育的効果に関する教員の意識 —山口大学教員調査(2005)より—

吉田 香奈・木下 真・沖 裕貴

要旨

本稿は、ティーチング・アシスタント(TA)の活用状況と教育的効果に関する山口大学教員の意識を質問紙調査から明らかにしたものである。教育的効果については6割以上の教員が肯定的な回答を寄せた。しかし、問題点として1)TA予算の不足、2)採用方法、3)適正配置および業務内容の明確化、4)教員による教育的配慮、5)TA代替制度の検討、が明らかとなった。

キーワード

ティーチング・アシスタント、TA、授業改善

1. はじめに

ティーチング・アシスタント(以下TA)とは、「優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、学部教育におけるきめ細かい指導の実現や大学院学生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会の提供を図るとともに、これに対する手当支給により、大学院学生の処遇の改善の一助とする」ことを目的として1992(平成4)年に開始された制度である(文部省, 1997)。山口大学においてTAに採用されている大学院生は年間約700名であり、学内予算は約6,400万円が計上されている(2005年度)。中期目標・計画(平成16-21年度)にはTAを学生相談の補助として活用することによって経済的に支援することが掲げられており、大学全体でTA制度の充実に取り組んでいる。

しかし、これまで、本学においてTAがどのような種別の授業に採用されており、いかなる教育補助業務を行っているのか、また、TAを採用している教員がどのような教育的配慮をTAに対して行っているのか、さらに

はTA制度が実際にどのような効果を生んでいるのかについて、全く検証されてこなかった。そこで、山口大学教育職員能力開発(FD)委員会と大学教育センターは、本学のTAの現状を把握し、TAの適切な任用・指導助言・研修体制を整備していくために、今回、初めて教員を対象とした全学的な調査を行った。本稿は、この調査結果から本学のTAの活用実態及びTA制度の効果に関する教員側の意識を明らかにすることを目的としている。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、先行研究から日本におけるTA制度の沿革と各大学の動向を整理する(第2章)。次に、アンケート調査結果から本学のTAの活用実態及びTAの教育的効果に関する教員側の意識を明らかにする。さらに、TA制度の問題点・改善点については調査の自由記述の分析により考察を行う(第3章)。最後に本学の今後の課題について検討を行う(第4章)。

2. TA 制度の沿革及び各大学における TA の活用状況

(1) 制度の沿革

わが国において TA が導入された時期は必ずしも明らかではないが、北野(2003)によれば、おそらく1968(昭和43)年に大学院博士課程の学生をパートタイムのティーチング・アシスタントに採用した国際基督教大学(ICU)のケースが初めてではないかという。しかし、その重要性が国レベルで指摘されはじめた時期はあまり古くなく、例えば臨時教育審議会(1984-1987)の第2次答申において大学院生に「研修の雇用場を与え、大学院生生活の活性化を図ることが重要である」と提言されている(北野, 2005)。また、1987(昭和62)年に発足した大学審議会では、大学院の整備拡充の検討のなかで大学院生の活用が目ざされ、1988(昭和63)年の「大学院制度の弾力化について」、1991(平成3)年の「大学院の整備充実について」、同年の「大学院の量的整備について」等の答申のなかで度々取り上げられている(文部省, 1997)。例えば1991年の答申では「大学院生をいわゆるティーチング・アシスタント等として大学の教育研究の補助業務に従事させることについては、学部教育におけるきめ細かい指導の実現等の効用が認められる」こと、及び「ティーチング・アシスタント等に対して大学が経済的措置を講ずることは、大学院学生の処遇の改善にも寄与する」ことが指摘され、学部教育への効果と TA への経済的支援の2つのメリットが指摘されている。

これらの提言を受けて、文部省(当時)は大学院の教育研究条件の重点的整備に努めるため、1992(平成4)年度から高度化推進特別経費(ティーチング・アシスタント経費を含む)を措置し、各大学への予算配分を開始した(文部省, 1997)。これがわが国における公的な TA 制度の始まりである。文部省はこれと

同時に「ティーチング・アシスタント実施要領」を作成し、その目的、身分、業務内容、処遇等について明示した。

制度の発足の後、1996(平成8)年の大学審議会報告「大学院の教育研究の質的向上に関する審議のまとめ」では「この制度を実効あるものにするため、その職務について担当教員は継続的かつ適切な指導助言を行うことが必要である」と指摘されている。

こうした TA の活用と充実に関する提言は、以降の大学審議会・中央教育審議会答申において繰り返し述べられており、例えば「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」(1998)、「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」(2000)、「新しい時代における教養教育の在り方について」(2002)、「わが国の高等教育の将来像」(2005)、「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて—」(2005)において取り上げられている。最後の答申では、大学院における大学教員の養成機能の充実の方途として TA 制度の活用を掲げており、また、大学院博士課程の学生を TA として雇用することができる競争的研究資金の拡充も同時に提言されている。

以上の指摘を整理すると、TA 制度は、① TA の教育補助による学部教育の改善充実、② TA 本人の教育トレーニング、③大学院修学中の経済的支援、の3点を目的として展開されており、TA を採用する教員側の指導助言体制も含めて、現在もなお一層の充実が望まれているといえる。

(2) 全国的な動向

文部科学省高等教育局が行っている調査「大学における教育内容等の改革状況について」によれば、2003(平成15)年度に TA を活用した大学は4年制大学699大学のうち445校(64%)にのぼる(文部科学省, 2005)。また、

約24万人の大学院生のうちTAとして採用された学生数は約7万人(29%)であり、大学

数・学生数ともに、近年増加している(図1)。

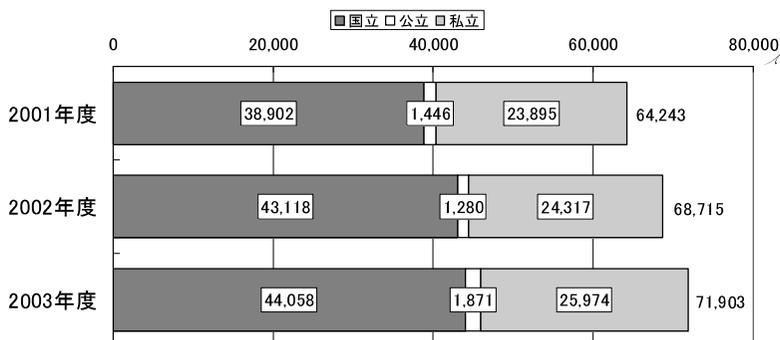


図1 TAの人数の推移

出所 文部科学省(2005)より作成

ではTAはどのような教育的補助業務を行っているのだろうか。同調査によれば「実験・実習・実技指導」(61%)にTAを活用している大学が最も高く、続いて「ゼミの指導」(32%)、「宿題・レポート・試験採点」(20%)、「試験監督」(14%)、「履修指導」(13%)となっている。ただし、文科省の調査は授業の種類(講義、演習、実験実習)や、専門教育・共通教育を分けて調査を行っておらず、どのような形態の授業でTAが採用され、活用されているのか明確ではない。

そこで、山口大学での調査を行うにあたっては、この点に留意して質問紙を設計することとした(詳しくは次章を参照)。

(3) TAの活用に関する具体的事例

次に先行研究で取り上げられた日本及びアメリカの大学におけるTAの活用状況を整理してみたい。

まず、個別大学のTAの活用状況を明らかにした研究としては京都大学の教員を対象とした調査があげられる(子安他1997, 前平他1997)。子安, 前平らは部局の教授・助手を対象として、TA制度に対する理解度、TA申請の有無及び具体的な手続き方法、手当支

給額、部局内でのTA予算配分手法、所属講座の大学院生のTA業務内容、TAの効果、TAの改善点等について調査を行っている。この結果から、TA制度への理解は助手よりも教授の方が高いこと、TAが採用されている授業は実習と演習が中心であること、TA業務は大学院生のトレーニングの場として役立っていると認識されていること等が明らかにされている。

また、全国の大学のインタビュー調査からTAの活用状況や問題点について整理した研究には北野(2003)があげられる。北野は全国22大学に対して調査を行い、各大学のTA規程(内規)の有無、発足年、設置理由、管理する委員会の有無、TAの資格、人数、任用手順・方法、勤務時間・給与システム、業務内容、教育的配慮の有無、TA講習会の有無、TAの効果を図るシステムの有無、問題点・改善点、について実態を明らかにしている。特に、TAの問題点・改善点としては次の7点が指摘されており非常に示唆に富んでいる。すなわち、1) TA予算の増額・採用枠の拡大、2) TA業務の明確化、3) 給与・処遇面の改善、4) TA研修会の実施、5) TA制度の評価システムの確立、6) 大学全体の

TA 制度を統括するシステムの構築, 7) 大学教員の任用における TA 経験の評価, であり, これらの指摘は TA 制度のあり方を考える上で非常に参考になる。

しかし, 上記の研究では TA 本人や受講生からの意見聴取を行っていない。この点について, 教員・TA・受講生の3者を対象に質問紙調査を行った研究として北野(2005)の日本大学文理学部の調査があげられる。TA 本人への調査からは TA と教員との協力体制がうまくいっていることが明らかにされており, 受講生への調査からは TA 制度が一定の効果をおいていることが明らかにされている。

なお, 日本大学文理学部では, 授業で使う教材・資料の作成と準備, 出欠の管理, 教室内の秩序維持, 授業の代講, 学生の成績管理, シラバスの作成等を TA が行うことを禁止している。この理由は, おそらく教員の代わりに単純作業をさせるのは教育的配慮に欠ける行為であること, また, 本来は教員が行うはずの授業を TA が代行することは教員の責任放棄と見なされるということが理由であると考えられる。

この点について, アメリカでは TA の職務内容はかなり異なっており, 単独で授業を担当することも多いという。吉良(2005)は, アメリカ北東部の州立・私立5大学へのインタビュー調査から, TA の職務内容, 処遇, 訓練・養成制度の実態を明らかにしている。例えば, ハーバード大学の教養学部の TA の場合, 専攻分野によって違いはあるが, 講義科目の討論, 復習, 実験等の指導, レポート・試験の採点等と多岐にわたっており, 標準的な雇用形態でみると週15時間のサービスに対して, 授業料の免除と年間 \$ 14,000 の給与が支給されるという。また, ニューヨーク州立大学では, 人文系の TA は討論授業の指導, 理工系の TA は実験授業の指導をし, 採点業務やオフィスアワーでの学生の対応にあたっているという。やはり学費が免除され, 平均

\$ 8,600 が支給されている。このように, 日本とは業務内容も処遇も随分異なっていることが分かるが, TA の研修制度については非常に充実した大学からそうではない大学まで幅があり, 制度の充実が求められているという。

TA の研修制度に関しては, 苅谷(1992, 1998)によるアメリカの TA 訓練プログラムの紹介がよく知られている。苅谷は訓練プログラムの提供は, 1) コース担当者, 2) 学科, 3) 教育学部, 4) 学部(研究科), 5) 大学全体, に区分され, それぞれがメリットとデメリットを持ちつつも, かなり組織化, 制度化されていることを指摘している。TA 制度は訓練プログラムとセットになったときにはじめて大学教員の養成期間としての意味を持つのであり, こうしたサポートがなければ, TA 制度は本来教員がやるべき仕事を大学院生に転化するだけのものに終わってしまう危険性があることを本書で警告している。また, 和賀(2003)はアメリカの研修プログラムの事例研究として, 大学教員準備プログラムの紹介を行っている。和賀は現在の日本の FD が現職の大学教員のみを対象にしていることを問題視し, 大学院生を対象としたプレファカルティ・ディベロップメントの重要性をアメリカの事例を参考にしながら説いている。

なお, TA の研修制度の充実という点では, 日本では北海道大学の事例が参考になる(北海道大学高等教育機能開発総合センター2004)。TA 研修を行っている大学はまだ数少ないが, 北大は1998(平成10)年より TA 研修会を開始し, 2004(平成16)年度には研修会への参加者が250名を超えている。研修では, 授業科目の種別に応じて実験系, 情報系, 語学系, 講義系, 演習系等のセッションを設けてきめ細かな指導が行われている。研修会で使用する TA マニュアルも充実しており, TA の性格, 授業・授業外での仕事, 問題防

止と解決方法といったガイドラインに加えて、授業の規模・種別や指導内容別にTA業務の方法・心得がまとめられている。具体的には、多人数授業、少人数授業、実験指導、情報処理演習、語学教育、論文指導の方法、論文・レポート評価の例があげられており、大学院生にとっては非常に役立つ内容となっている。TA研修を計画している大学にとっても、大変参考となる内容である。

3. 本学におけるTA調査

次に、山口大学におけるTAの活用と教員の意識について調査結果を見ていく。本調査は、山口大学におけるTAの現状の把握と改善の方向性を探ることを目的としており、山口大学教育職員能力開発(FD)委員会と大学教育センターが共同で実施した。具体的な実施方法・内容は以下のとおりである。

(1) 調査方法

1) 調査対象

平成17年度前期の授業にTAを採用した教員、及び後期に採用予定の全教員を対象とした。

2) 調査方法

調査は、Web上で回答する形式により実施した。質問内容は以下のとおりである(本稿末にアンケート用紙を掲載)。

<質問1> 回答者の所属・職階

<質問2> TAの職務内容(複数回答)

共通教育と専門教育に分けて、TAの職務内容を尋ねた。質問2.2及び質問2.4では、一人の教員が複数の種別の授業を担当していることを想定して、すべての該当欄をチェックしてもらう形式をとった。職務内容の質問項目は「授業の準備」「授業中の教育補助」「授業外の補助」の小項目に分類した。それぞれの小項目では、「その他」の項目を設けて、自由記述形式で書き

込めるようにした。

<質問3> TA業務の教育的効果を高めるための留意点(択一)

TA業務の教育的効果を高めるための留意点に関して尋ねた。回答は、「そう思わない」「あまりそう思わない」「どちらとも言えない」「ややそう思う」「そう思う」の5段階の選択肢から1つを選ぶ形式をとった。また、「その他」の項目を設けて、自由記述形式で書き込めるようにした。

<質問4> TAの効果(択一)

TAが教育補助業務を行うことで実際にどのような効果をあげているのかについて尋ねた。回答形式は質問3と同様である。

<質問5> TA制度の問題点・改善点(記述式)

TA制度の問題点・改善点について尋ねた。自由形式で書き込みを行ってもらう方法を用いた。

3) 調査期間

平成17年8月5日から平成17年10月14日を調査期間とした。

(2) 調査結果

1) 回答教員の構成

調査対象教員数は335名でありそのうち134名から回答を得た(回答率:40.0%)。表1は回答が得られた教員の所属学部での構成である。本調査に回答をした教員は工学部が最も多く、回答者全員の25.4%であった。次に多かったのは理学部の17.9%、農学部の12.7%、人文学部の11.9%であった。また、表2、3には共通教育と専門教育の授業種別ごとの回答数を示した。

表1 回答者の構成

	教育学部	人文学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	医学部 附属病 院	大学院 医学研 究科	総合化 学実験 センター	大学教 育機構	産学公 連携・創 業支 援機構	職階別 合計
教授	8	9	4	13	12	10	11	0	4	0	0	0	71
助教授	6	4	2	6	16	5	1	0	1	1	2	1	45
講師	2	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	6
助手	0	0	0	4	4	2	1	1	0	0	0	0	12
学部別合計	16	13	6	24	34	17	14	1	5	1	2	1	134
全回答に占める割合(%)	11.9	9.7	4.5	17.9	25.4	12.7	10.4	0.7	3.7	0.7	1.5	0.7	100.0

表2 授業区分と回答者の構成(共通教育)

	教育学部	人文学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	医学部 附属病 院	大学院 医学研 究科	総合化 学実験 センター	大学教 育機構	産学公 連携・創 業支 援機構	合計
講義	5	4	3	7	6	6	6	0	0	0	2	0	39
演習	4	1	1	1	5	1	1	0	0	0	0	0	14
実験実習	5	0	0	4	1	7	1	0	1	1	0	0	20

表3 授業区分と回答者の構成(専門教育)

	教育学部	人文学部	経済学部	理学部	工学部	農学部	医学部	医学部 附属病 院	大学院 医学研 究科	総合化 学実験 センター	大学教 育機構	産学公 連携・創 業支 援機構	合計
講義	3	6	4	5	23	2	11	1	2	0	0	0	57
演習	2	9	0	7	8	3	8	0	3	0	0	1	41
実験実習	1	3	0	12	12	16	9	1	4	1	0	1	60

2) 共通教育と専門教育の業務内容の違い

質問2では、まず、TAの採用の有無を問いい、TAを採用または採用予定である教員のみ、TAの業務内容について当てはまる項目を選択してもらった。表4～5、図2～4はその結果を示したものである。表4は共通教育におけるTAの業務内容、表5は専門教育におけるTAの業務内容を示している。授業の種別(講義、演習、実験・実習の3種)ごとに、各授業を担当している教員の数(授業数)及び項目に当てはまると回答した割合(%)を記載している。また、図2から図4は、表4、5をもとに、共通教育と専門教育のTA用途の違いを比較できるようにa)～1)の割合を重ねてレーダチャートで示している。

まず、TAを採用している授業の種別であるが、講義、演習、実験・実習のどの種別の授業にもTAが採用されていることがわかる。

山口大学では旧文部省通達に沿ってTA制度を実施しているが、TAを実験・実習や演習等の補助に限定せず、講義にも採用していることがこの表からわかる。事務局・各研究科担当者への照会では、講義系の授業に採用されているTAは共通教育では総合科目及び大規模授業に割り当てられることが多く、また、専門教育では一般的に講義担当者がTAを要求した場合に配置されていることが多いようである。

次に各項目の結果について個別に見ていく。まず、共通教育の結果を示したのが表4である。これを授業の種別(講義、演習、実験・実習)ごとに比較してみると、大きな差がみられるのは「c) 実験・実技及び演習の準備」と「f) 実験・実技及び演習の指導」である(それぞれ $\chi^2=9.826^{**}$ 、 $\chi^2=13.183^{**}$)。つまり、実験や実習の授業ではTAがその準

備や指導を行っている割合が高いことを示している。また、表5の専門教育も同様に授業の種別ごとに比較してみると、やはり「c) 実験・実技及び演習の準備」と「f) 実験・実技及び演習の指導」(それぞれ $\chi^2=24.412^{**}$, $\chi^2=18.586^{**}$)で授業間に大きな差が見られる。共通教育と同様に実験や実習の授業でTAがその準備や指導を行っている割合が高いことを示している。この他に専門教育で授業種別間の差がみられたのは「g) 中間試験・定期試験等の試験監督補助」($\chi^2=14.988^{**}$)であった。これは、講義系の授業ほどTAが試験監督補助を行う割合が高いことを示している。おそらく、専門教育の演習や実験・実習では成績評価が試験ではなくレポートや課題の提出によって行われている場合が多いためではないかと思われる。

次に、共通教育と専門教育を比較したものが図2～4である。まず、図2の講義を見ると、「a) 資料の印刷および配布」、「b) AV機器の準備及び設営」は共通教育、専門教育の双方でTAの業務として取り入れる授業が50%を上回っている。一方、割合に違いがあるのは「e) 授業の出席確認」、「g) 中間試験・定期試験等の試験監督補助」であるが、これについては統計的に有意な差は見られなかった。

図3の演習をみると、「a) 資料の印刷および配布」、「f) 実験・実技及び演習の指導」は共通教育、専門教育の双方でTAの業務として取り入れる授業が50%を超えることがわかる。一方、割合に違いがあるのは「b) AV機器の準備及び設営」であった($\chi^2=4.559^*$)。これは、共通教育で行われる情報処理演習(必修科目)でのAV機器利用においてTAを利用する割合が高いからであると考えられる。なお、「j) 授業に関する相談・質問」では、専門教育が共通教育より25.3%高いが統計的に有意な差は見られなかった。

図4の実験及び実習をみると、「c) 実験・実技・演習の準備」、「f) 実験・実技及び演習の指導」は共通教育、専門教育の双方でTAの業務として取り入れる授業が80%以上と高かった。その他の質問項目については特に有意な差は認められなかった。

表4 共通教育のTA業務(単位:%)

	1 講義	2 演習	3 実験・実習
授業数	39	14	20
< 授業準備 >			
a) 資料の印刷および配布	79.5	57.1	55.0
b) AV機器の準備及び設営	53.8	85.7	20.0
c) 実験・実技及び演習の準備	15.4	50.0	80.0
d) その他	10.3	0.0	5.0
< 授業中の教育補助 >			
e) 授業の出席確認	61.5	35.7	25.0
f) 実験・実技及び演習の指導	12.8	71.4	85.0
g) 中間試験・定期試験等の試験監督補助	41.0	21.4	0.0
h) その他	41.0	28.6	25.0
< 授業外の補助 >			
i) 授業のレポート及び中間試験等の採点	43.6	14.3	10.0
j) 授業に関する相談・質問	30.8	35.7	30.0
k) 学部生の卒業論文作成等の指導	0.0	0.0	0.0
l) 大学院生の論文執筆・学会発表・修士論文作成等の指導	0.0	0.0	5.0

表5 専門教育のTA業務(単位:%)

	1 講義	2 演習	3 実験・実習
授業数	57	41	60
< 授業準備 >			
a) 資料の印刷および配布	70.2	61.0	71.7
b) AV機器の準備及び設営	50.9	29.3	40.0
c) 実験・実技及び演習の準備	15.8	56.1	91.7
d) その他	7.0	4.9	5.0
< 授業中の教育補助 >			
e) 授業の出席確認	38.6	14.6	33.3
f) 実験・実技及び演習の指導	17.5	75.6	83.3
g) 中間試験・定期試験等の試験監督補助	66.7	31.7	15.0
h) その他	24.6	24.4	13.3
< 授業外の補助 >			
i) 授業のレポート及び中間試験等の採点	40.4	29.3	21.7
j) 授業に関する相談・質問	35.1	61.0	43.3
k) 学部生の卒業論文作成等の指導	7.0	19.5	13.3
l) 大学院生の論文執筆・学会発表・修士論文作成等の指導	7.0	12.2	11.7

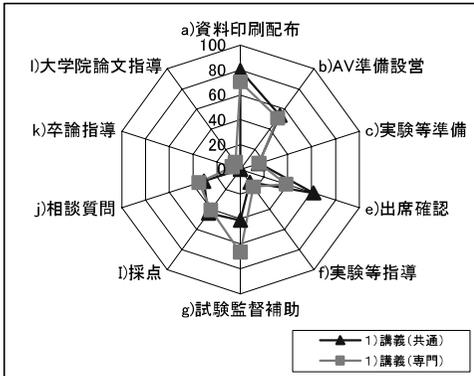


図2 共通教育と専門教育における TA 用途の違い (講義)

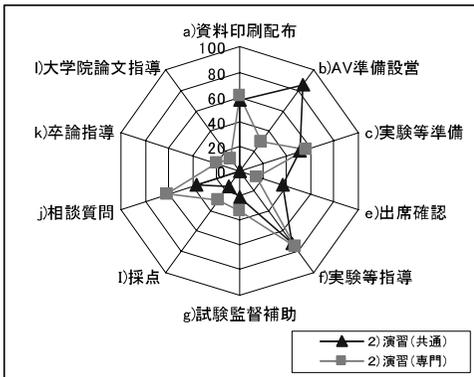


図3 共通教育と専門教育における TA 用途の違い (演習)

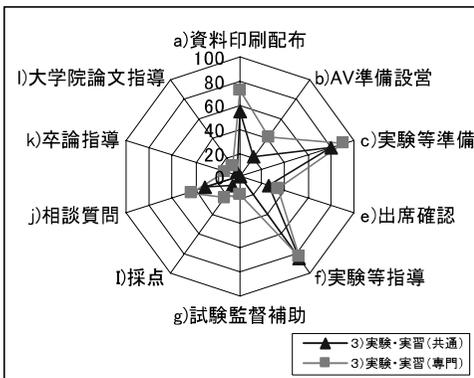


図4 共通教育と専門教育における TA 用途の違い (実験・演習)

3) TA 業務の教育的効果を高める留意点

図5は質問「3. あなたはTA業務の教育的効果を高めるためにどのような点に留意していますか」についての回答結果を示したものである。

1)~5)のいずれの質問項目においても、「そう思う」あるいは「ややそう思う」と肯定的な回答をした教員が6割を超えており、かなりの教員が教育的な配慮のもとにTAを雇用していることが分かる。

次に、各質問項目間の回答に差があるかどうかを調べるため、一元配置分散分析並びに多重比較 (Tukey) による差の検定を行った。その結果、「3) TAからの意見聴取」及び「5) 受講生へのTAの役割の認識」は5項目中やや肯定的回答が低くなっており、他の3項目と比較して有意な差が認められた(「3) TAからの意見聴取」と「1) オリエンテーション」($t=6.0289^{**}$), 「3) TAからの意見聴取」と「2) 助言指導」($t=4.4786^{**}$), 「3) TAからの意見聴取」と「4) 雑務への配慮」($t=4.1341^{**}$), 「5) 受講生へのTAの役割の認識」と「1) オリエンテーション」($t=6.115^{**}$), 「5) 受講生へのTAの役割の認識」と「2) 助言指導」($t=4.5647^{**}$), 「5) 受講生へのTAの役割の認識」と「4) 雑務への配慮」($t=4.2202^{**}$)。つまり、TAの教育的効果を高めるためには、TAから意見を聞いたり、受講生にTAの役割を正しく認識してもらったりすることがより一層必要であるといえる。

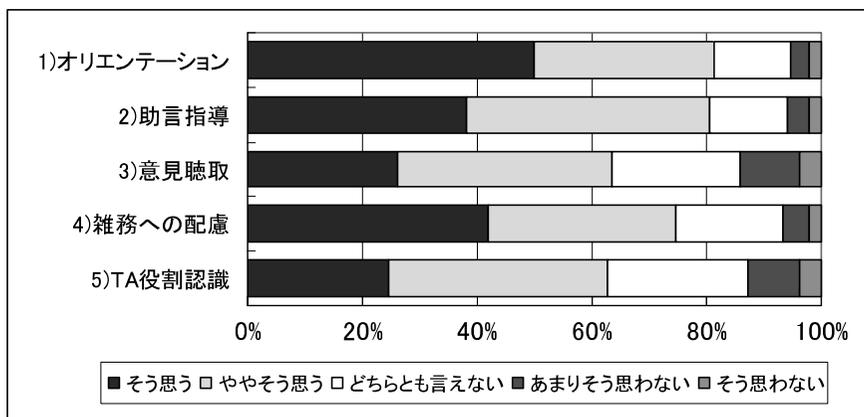


図5 TA業務の教育的効果を高める留意点(全体)

4) TA業務の教育的効果

図6は、質問「4. あなたは、TAが教育補助業務を行うことでどのような効果をあげていると思いますか」についての回答結果を示したものである。「1)学部教育・共通教育の授業におけるきめ細かい指導を実現できている」、に対しては肯定的回答が9割以上の授業から得られている。また、「3)大学院生に経済的支援ができています」、に肯定的回答をした教員の割合も8割を超えており、効果があがっていると認識されていることが

分かる。

次に3)と同様に各項目間の差を調べた。その結果、「1)学部教育・共通教育の授業におけるきめ細かい指導を実現できている」と比較して「2)大学院生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会を提供できる」は効果が不明または否定的な回答が多いことがわかった($t = 5.814^{**}$)。一方、「3)大学院生に経済的支援ができています」とその他2つの項目間には有意な差は認められなかった。

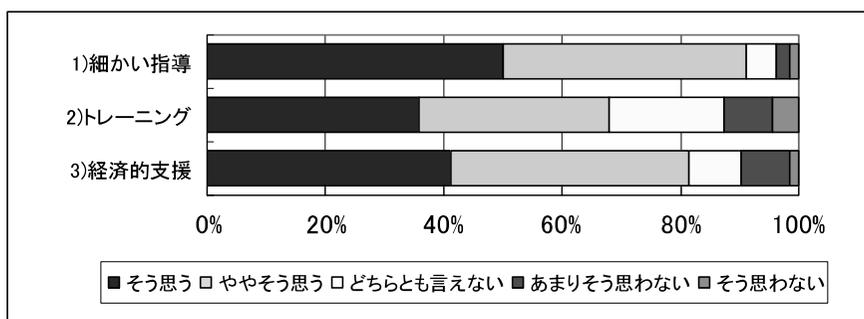


図6 TA業務の教育的効果(全体)

5) TA制度の問題点

最後に、TA制度の問題点・改善点について自由記述で回答を求めた。得られたデータ

は、内容ごとに分解してまず小グループを作成し、それぞれに小グループ名をつけた。その後、小グループをもとに大グループを作成

し、それぞれに大グループ名をつけた。表6
にその集計結果を示した。

表6 TA制度の問題点

大分類	小分類	該当数(人)
① TAの予算	TA予算の決定時期が遅い	8
	TA予算が少ない	8
	予算と実質配分が異なる	1
	予算の執行方法	1
	TAの給与	3
② TAの採用	TAの採用条件が不適切	1
	TAの申請期間	2
	キャンパスの場所とTA採用	2
③ TAの配置と業務内容	TAが不足	16
	TAの業務内容	4
④ TAに対する教員の姿勢	教育の一環としての自覚が不足	7
⑤ TA代替制度の検討	ポストク、教務補佐員の利用検討	2

大分類の①～⑤について、それぞれ自由記述の回答を引用しながら具体的な問題点について見ていく(なお引用箇所は原文をそのまま掲載しており、筆者による編集は行っていない)。

①「TAの予算」

「予算の決定時期が遅い」「予算が少ない」という意見が多く見られた。しかし、「TAの給与」では、労働に対する対価が見合っていないという意見も一部にみられた。

『TAの職務量は一般のアルバイトなどに比べると少なく、単価はかなりよい。労働に対する対価という点では必ずしもバランスがとれているとは言い難い。研究活動に支障が無い程度にもっと働かせてもよい。労働というものに対する認識が甘くなる。(教員所属：農学部)』

②「TAの採用」

「TAの採用」では、「採用条件」「申請期間」「キャンパスの場所とTA採用」に関しての意見があった。「採用条件」では、大学院生に対して一律にTAを割り振るなど採用する学生のTAに対する資質を十分に考慮に

入れて選考していないことが指摘されている。以下は得られた回答である。

『TAを全ての大学院生にまんべんなく割り振るのではなく、例えば将来教員になりたいと希望しているような学生にのみ、集中して割り振るようにし、予算のパラマキ状態になるのを防ぐべき。(教員所属：工学部)』

『個人の意欲や他の活動などにもよりますが、2名とも意欲がなく、補助としては不十分でした。また、知識も専門ではなく、コピー作業が主であり、また、就職活動が忙しいなどの実態があり、不必要でした。人物を見て、面談後にしてはと思います。(教員所属：医学部)』

「申請期間」では、学生がTAを申請するための期間が短いという意見があった。「キャンパスの場所とTA採用」では、工学部キャンパス所属の教員が吉田地区キャンパスで授業を行う場合に、工学部で採用したTAを毎回の授業のために吉田地区まで通わせるのはTAにとっても負担が多い一方で、吉田地区キャンパスでTAを採用するのが難しいという問題があるとの回答もあった。

③「TAの配置と業務内容」

「TAの配置と業務内容」では、「TA不足」「TA配置が不適切」「TAの業務内容」に関しての意見があった。これらの意見の多くは「TAの予算」に関する問題によって生じているように見える。

「TAの不足」では、予算不足、予算決定時期が遅いこと、TAに適する人材不足から必要なTAを確保できないとの回答があった。また「TAの不足」の結果、TAを引き受ける学生に過大な負担を強いる結果となり、研究遂行の妨げになることを危惧する回答も見られた。

『大学院生の人数に対してTA配分数が多いため、一人が複数のTAを受けもたざるを得ない状況にある。教育効果は大きく認められる一方で、その他の修士論文、博士論文執筆のための研究遂行を圧迫しかねない状況にあるのも事実である。このため、TA配分数は必要最小限にすべきと思う。(教員所属：工学部)』

「TA配置が不適切」では、予算不足の現状では、TAを配置する授業を限定して重点的に運用すべき等の回答があった。また、TAを複数の教員で共有したいという意見もあった。

『受講生の多い科目などでは、出席管理のみにTAを使いたい、という人も多いはず。350人の受講生の毎回の出席管理だけで、どれだけの手間になるでしょう。その手間を授業準備に使いたいです。したがって教員や科目にTAを貼り付けるのではなく、もっと使い勝手のいいように、数人の教員でTAを共有できるようにしてほしい。それによって、TAの無駄も軽減されるはずです。(教員所属：経済学部)』

「TAの業務内容」では、前述の「TAの配置」と絡んでTAに割り当てる業務についてガイドラインを作成する必要があるとの回答があった。

④「TAに対する教員の姿勢」

「TAに対する教員の姿勢」では、TAの使い方が事務的な業務内容に偏りがちで「教育の一環としての意識」が欠如しているのではないかという回答を得た。TAの目的には、授業の補助だけではなく将来教員になるためのトレーニングも含まれている。以下は得られた回答である。

『共通教育などで、大人数である・あるいは宇部地区からの出張である、などの理由だけで安易にTAをつけている例を多く見られる。100人規模の講義を担当した経験から、TAが本当に必要なのは、中間テストを含む試験監督だけである、と言える。実際には教官がやるべき事をしないで安易にTAにたより、いいかげんな学生指導になっている実験などもあるようである。教員の自覚を促すと共に、TA採用にもっと厳しい条件をつけるべきである。採用される学生の側にも、然りである。(教員所属：農学部)』

『(1)TAは、教員の補助を行うのであるが、教員によってはTAに業務を丸投げしているように思われる場合もある。一人一人の教員がTAの役割を認識する必要がある。』

(2)大学院生が将来教員・研究者になるためのトレーニングとしてTAを位置づけるのであれば、TAの役割を認識した教員が指導、助言する必要がある。(所属教員：工学部)』

⑤「TA代替制度の検討」

「TA代替制度の検討」では、毎年TAとして学生を使う教員側の負担が大きいという意見があった。

『TAの対象となる学生が流動的なので、毎年、TAに対する業務内容の指導に労力と時間を割かれる。あるいは、専門能力が低く、教育内容に支障がある。個人的な意見としては、TAよりも、私立大学で設定されているような卒業生(ポスドクなど)を教務補助(員)として採用し、数年間の安定した期間で授業の補助員をさせながら教育指導をして』

いくことを切に希望する。(所属：工学部)』

また、以下の回答のように、事務的な単純作業であれば、TAではなく学部所属の学生を事務補助員として雇用する意見もあった。

『出席管理や資料作成はTAの仕事としては単純すぎる、というのなら、TAとは別枠で、TAの予算を移行して、作業の手伝いをしてもらえるような制度を作るべきだと思います。(教員所属：経済学部)』

4. まとめ

以上、今回の調査は山口大学のTAの活用状況及び教育的効果に関する教員の意識についての初めての調査であった。しかし、回答率が40%であったことや、各学部や職階によって回答者数に差が見られたことから、学部別や職階別による比較は行わずに、全体的な傾向をつかむことにとどめた。以下に、得られた知見及び問題点を再度整理してみたい。

まず、山口大学では授業の種類(講義、演習、実験・実習)に関わらずTAが採用されていることが明らかになった。旧文部省の規程では演習や実験・実習に主に採用することになっていたが、山口大学では講義にも採用されていることが確認された。

次に、TAの業務内容については共通教育、専門教育を分けて、それぞれ授業種別(講義、演習、実験・実習)ごとに尋ねたが、このうち統計的に有意な差が見られたのは共通教育、専門教育の双方とも「c) 実験・実技・演習の準備」と「f) 実験・実技・演習の指導」であった(表4, 5)。つまり、講義や演習の授業に比べて実験・実習の授業ではTAが実験準備や指導を行っている割合が高くなっているといえる。この他に授業種別の差がみられたのは専門教育の「g) 試験監督補助」($\chi^2=14.988^{***}$)であった。これは、講義系の授業ほどTAが試験監督補助を行う割合が高いことを示している。おそらく、専門教育の

演習や実験・実習では成績評価が試験ではなくレポートや課題の提出によって行われている場合が多いからであろう。

また、共通教育と専門教育を比較してみると、TA業務にあまり明確な差は認められなかった(図2~4)。業務内容に大きな差が見られたのは演習のうち「b) AV機器の準備・設営」($\chi^2=4.559^*$)のみであった。これは、共通教育の方が専門教育よりも演習の授業でAV機器を準備・設営する割合が高いことを示しているのだが、この理由は、共通教育の情報処理演習(必修科目)でTAの採用割合が高いからであると考えられる。

TA業務の教育的効果を高めるための留意点では、いずれの項目も肯定的な回答が60%を超えた(図5)。多くの教員が様々な教育的配慮の下にTAを使用していることが明らかになったが、これらの項目のうちTAからの意見聴取と受講生のTA役割認識については他の項目よりも低かった。これらの項目に関しては、さらなる改善が必要であろう。

TA業務の実際の教育的効果については、いずれの項目も肯定的な回答が60%を超えた(図6)。しかし、TAを経験することが、将来教員や研究者になる大学院生のためのトレーニングの場になっているかという質問は、授業におけるきめ細かな指導を実現できているかという質問と比較して肯定的な回答が低かった($t=5.814^{**}$)。自由記述欄の回答にもあったようにTAに安易に頼っている教員も見受けられ、TAを研究者や大学教員の養成の場と位置づけずに(または本来の趣旨を知らずに)に用いている場合が多いのではないかと推測される。従って、今後はトレーニングの場としての機能を高めていく活動が必要であると思われる。

TA制度の問題点としては、第一に、多くの教員が述べているように、予算不足が原因でTAを十分に投入できていないことがあげられる(表6)。また、TAの決定時期が遅い

といった問題も指摘されており、制度の効果的な実施のために一層の工夫が望まれる。

第二に、TAの採用方法の問題が指摘できる。現在、TAの採用は基本的に教員からの要望に基づいて学部内で決定されているが、任用の際にTA本人の面接や業務計画の提出が求められることはほとんどなく、事務的に決定されている状況にある。より一層の適正配置や効果を高めるために、採用にあたって何らかの工夫が必要であると思われる。

第三に、採用されたTAがどのような業務を行うのかをあらかじめ明確化しておく必要がある。一口にTAといってもその業務内容の負荷は大きく違っており、例えば、単にプリントの配布やAV機器の準備だけを任されているTAから、専門性の高い実験に用いる実験材料や機材等を準備するTAまで様々である。理系学部では一人の大学院生がいくつもの授業のTAを任されて本務が圧迫されるという事態も報告されており、あらかじめ業務内容を特定化し、過重労働を防ぐことも大切である。

これと関連して、第四にTAの適正配置の問題が指摘できる。自由回答からは、過重負担を強いられているTAがいる一方で、仕事の内容の割に給与が高いTAがいるとの指摘も見られた。また、講義系の授業では必ずしも毎回の授業にTAが必要ではないという意見も一部に見られた。これらの解決策としては、例えば、講義系の授業のTAの人数を削り、演習や実験系の授業に重点配置することも一つの案であろうし、また、講義系の授業でTAを複数の教員で共有できるような仕組みを作ることも一案であろう。

第五は、TAに対する教員の姿勢の問題である。本来教員が行う業務をTAにただ転化しただけでは授業の責任放棄となる。TAに対して教育的配慮の下に適切な指導助言を行い、資質向上につなげていかなければならない。また、先行研究でも指摘されているよう

にTA制度は訓練プログラムとの組合せで効果を発揮するものであり、その開発を全学・各学部が行っていく必要がある。

第六に、TA本人が、TA業務の評価を受けて教育改善を行っていく仕組みをつくる必要がある。授業担当教員から形成的評価を通じて指導助言を受けるとともに、授業の最後では学生からの授業評価を受け、これに本人の自己評価と授業担当教員からの評価を加えて総合的に検討を行い、自己改善を図っていくことも大切であろう。

最後に、山口大学には、TA業務の内容や方法についてまとめたマニュアルが存在しない。TAの質の向上を図るためにはマニュアルの作成及びTA向けオリエンテーション・研修会の開催が必要とされる場所である。これはFD委員会及び大学教育センターが協力して取り組まなければならない事柄であろう。

なお、今回の調査ではTAを採用している教員のみを対象とした。今後は、TA本人及び受講生への意見聴取を行い、総合的に制度を検証していくことが課題である。

(大学教育センター講師)

(大学教育センター講師)

(大学教育センター教授)

【参考文献】

- 苅谷剛彦, 1992 『アメリカの大学・ニッポンの大学－TA・シラバス・授業評価』玉川大学出版部。
- 苅谷剛彦, 1998 『変わるニッポンの大学－改革か迷走か』玉川大学出版部。
- 北野秋男, 2002 「ティーチング・アシスタント(TA)制度と大学の授業改善－日本大学文理学部の事例を中心に－」『大学教育学会誌』第24巻第2号, 91-97頁。
- 北野秋男, 2003 「ティーチング・アシスタント(TA)制度の総合的研究－全国の22大学に対するインタビュー調査の結果を中心に－」『大学教育学会誌』第25巻第2号,

- 2003年, 75-82頁。
- 吉良直, 2005「アメリカのティーチング・アシスタント制度と訓練・養成の研究—北東部5大学でのインタビュー調査結果の比較考察」『大学教育学会誌』第27号第2号, 88-96頁。
- 子安増生, 藤田哲也, 前平泰志, 山口健二, 1997「京都大学教官を対象とするティーチングアシスタントに関する調査(1): 質問紙調査のデータ分析」京都大学高等教育教授システム開発センター編『京都大学高等教育研究』第3号, 64-76頁。
- 前平泰志, 山口健二, 子安増生, 藤田哲也, 1997「京都大学教官を対象とするティーチングアシスタントに関する調査(2): 自由記述内容の分析」京都大学高等教育教授システム開発センター編『京都大学高等教育研究』第3号, 77-85頁。
- 文部省高等教育局大学課, 1997「解説「ティーチング・アシスタント(TA)」」『大学と学生』381号, 48-49頁。
- 文部科学省, 2005『大学資料』No.167, 文教協会。
- 北海道大学高等教育機能開発総合センター, 2004『ティーチング・アシスタント—その役割と研修の手引き—』2004年・2005年用, 北海道大学平成15年度プロジェクト「TA研修のあり方に関する研究会」報告書。
- 和賀崇, 2003「アメリカの大学における大学教員準備プログラム—ファカルティ・ディベロップメントとの関連に注目して」『大学教育学会誌』第25巻第2号, 83-89頁。

付録 調査票

ティーチング・アシスタント(TA)に関する実態調査のお願い

山口大学教育職員能力開発(FD)委員会
山口大学大学教育センター

この度、山口大学教育職員能力開発(FD)委員会では、山口大学におけるティーチング・アシスタント(TA)の現状を把握し、その改善の方向性を探るために実態調査を行うことになりました。

TA制度とは、1992(平成4)年より開始された文部省(当時)の制度の一つであり、「優秀な大学院生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、学部教育におけるきめ細かい指導の実現や大学院生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会を図ると共に、これに対する手当支給により、大学院生の処遇の改善の一助とすること」を目的としています。法人化以降も運営費交付金制度の積算にTA経費が計上され、学内予算配分では約6400万円の予算が組まれています(H17)。TAは大学院生のトレーニングを行う場として、また、経済的支援の方法として非常に注目されており、山口大学の中長期目標・計画では「Ⅱ.1.(4)学生への支援に関する目標」の「経済的支援に関する具体的方策」において「学生をティーチング・アシスタント、チューデント・アシスタント等、学生相談の補助として活用することで、経済的に支援する」と掲げられています。

本学ではTAとして採用されている大学院生は年間数百名いますが、その採用は学部・学科・講座等に任されています。その業務の実態については今回が初めての全学的な調査となります。

なお、本調査は平成17年度前期の授業にTAを採用している教員の方々に対して実施するものです。本調査の結果は、TAの適切な任用・指導助言・研修体制を整備していくための基礎資料となる予定です。

つきましては、ご多忙中とは思いますが、是非とも調査にご協力をお願いいたします。なお、回答は統計的な処理を行いますので、回答者が特定されることはありません。

なお、回答は平成17年10月14日までに大学教育センターホームページ
(<http://www.epc.yamaguchi-u.ac.jp>)にアクセスし、Web上で入力してください。

入力方法

大学教育センターホームページにアクセスしてください。

「山口大学トップページ」→「附属施設・センターのページ」→「大学教育センター」を選択。

入力の手順はアクセス先のページで見ることができます。なお、入力できない場合はwordファイルをダウンロード・印刷し、回答を記入の上、学務部学務課まで学内便でご返送ください。

所属学部・センター	
学科・課程等	
講座等	
職階	
氏名	

1. あなたの所属とお名前をご入力ください
2. あなたの授業において TA はどのような仕事をしていますか。「共通教育」と「専門教育」の授業についてそれぞれご回答ください。

< 共通教育 >

2. 1 あなたは平成17年度の共通教育の授業に TA を採用していますか？
 - 1) 採用している, または採用する予定である
 - 2) 共通教育の授業は担当しているが TA は採用していない
 - 3) 共通教育の授業を担当していない
2. 2 上記で 1) と回答された方にお伺いします。TA を採用している授業の種類をすべて選択し, さらに TA の業務内容のうち当てはまるものをそれぞれ選んでください。(採用予定の

TA を採用している授業の種類 (共通教育)	1) 講義	2) 演習	3) 実験 実習
業務の内容			
< 授業準備 >			
a) 資料の印刷及び配布			
b) AV 機器の準備及び設営			
c) 実験・実技及び演習の準備			
d) その他 (内容:)			
< 授業中の教育補助 >			
e) 授業の出席確認			
f) 実験・実技及び演習の指導			
g) 中間試験・定期試験等の試験監督補助			
h) その他授業の補助業務 (内容:)			
< 授業外の補助 >			
i) 授業のレポート及び中間試験等の採点			
j) 授業に関する相談・質問			
k) 学部生の卒業論文作成等の指導			
l) 大学院生の論文執筆・学会発表・修士論文作成等の指導			
m) その他 (内容:)			

方は予定している業務内容をご回答ください)

< 専門教育 >

2. 3 あなたは平成17年度の専門教育の授業に TA を採用していますか？
 - 1) 採用している, または採用する予定である
 - 2) 専門教育の授業は担当しているが TA は採用していない
 - 3) 専門教育の授業を担当していない
2. 4 上記で 1) と回答された方にお伺いします。TA を採用している授業の種類をすべて選択し, さらに TA の業務内容のうち当てはまるものをそれぞれ選んでください。(採用予定の

業務の内容	TAを採用している授業の種類 (共通教育)		
	1) 講義	2) 演習	3) 実験 実習
< 授業準備 >			
a) 資料の印刷及び配布			
b) AV 機器の準備及び設営			
c) 実験・実技及び演習の準備			
d) その他 (内容:)			
< 授業中の教育補助 >			
e) 授業の出席確認			
f) 実験・実技及び演習の指導			
g) 中間試験・定期試験等の試験監督補助			
h) その他授業の補助業務 (内容:)			
< 授業外の補助 >			
i) 授業のレポート及び中間試験等の採点			
j) 授業に関する相談・質問			
k) 学部生の卒業論文作成等の指導			
l) 大学院生の論文執筆・学会発表・修士論文作成等の指導			
m) その他 (内容:)			

方は予定している業務内容をご回答ください)

3. あなたは, TA 業務の教育的効果を高めるためにどのような点に留意していますか。当ては

	そう 思わない	あまり そう 思わない	どちら とも言 えない	やや そう 思う	そう 思う
1) 当該業務に関する事前のオリエンテーションを行っている	1	2	3	4	5
2) 授業担当教員による継続的かつ適切な指導助言を行っている	1	2	3	4	5
3) TA 従事者から業務の改善点等について意見聴取を行っている	1	2	3	4	5
4) 業務内容を単なる雑務処理にならないよう配慮している	1	2	3	4	5
5) 授業を受ける側の学生に TA の役割を正しく認識してもらう	1	2	3	4	5
6) その他 (具体的に:)	1	2	3	4	5

まるものをそれぞれ一つ選んでください。

4. あなたは、TAが教育補助業務を行うことでどのような効果をあげていると思いますか。次

	そう 思わない	あまり そう 思わない	どちら とも言 えない	やや そう 思う	そう 思う
1) 学部教育・共通教育の授業においてきめ細かい指導を実現できている	1	2	3	4	5
2) 大学院生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会を提供できている	1	2	3	4	5
3) 大学院生に経済的な支援ができている	1	2	3	4	5
4) その他 (具体的に: _____)	1	2	3	4	5

の中から当てはまるものをそれぞれ一つ選んでください。

5. TA制度の問題点・改善点について自由に記述してください

以上で質問は終わりです。ご協力をありがとうございました。