

平成17年度第3回全学FD - 教育効果の向上を目指したTAの在り方 - の報告

TAの仕事の実態把握によって見出された問題の解決策を要約し、今後のTA制度にかかわる長期的検討課題を述べる。

1. TAの仕事内容について

TAの仕事内容は、教育科目間だけでなく同一教育科目においても異なっている。これは、授業担当者によってTAの位置づけ(役割)が異なっていることの現われである。この背景には、TA個々の認識や力量のばらつき、そして、TA採用の経緯の違いがあり、同一教育科目内であっても、TAの仕事内容について統一的理解を見出すことは、実情に即しておらず、困難であると考えられる。

教育(授業)支援者としてTAを位置づけるには、TAの仕事内容を、授業にまつわる業務的補助から授業の成否に直接的に影響を及ぼす仕事まで、階層的に整理する必要がある。そのうえで、授業担当者が個々にTAを採用するのでなく(実情は依頼となっている)、大学ないしは教育科目の責任組織が、TAとしてどの仕事を引き受けるかについて契約を結ぶかたちで、TAを採用する仕組みが機能的であろう。この仕組みは、修士課程1年次から博士課程まで、ステップ・アップするかたちでTA経験を踏むことができる。ステップ・アップするTA経験の基礎として(いわば、TAの必修として)、また、TA経験を実績として評価する前提として、授業のモニター役をTAの仕事内容に加えることが考えられる。授業のモニターの役割は、授業担当者と履修学生との橋渡しとしてのみならず、授業改善の指針ともなるにちがいない。

2. TAの仕事時間について

TAが仕事時間は、授業前、授業中、授業後に分かれる。毎回の授業において、配布資料の印刷やプレゼンテーション(教材)作成など授業前、そして授業中、さらに授業後にレポートの整理や質問の入力作業をするというように、授業前から授業後まで仕事をしているTAもいれば、小テストやレポートの採点のように仕事が生じたときにのみ授業時間と関係なく仕事をしているTAもある。一律に授業時間を単価として謝金が支払われている現在、実際に費やされた時間がキャンパス間の移動時間も含めて勘案されていない点が、TA調査で問題として指摘された。しかし、FDにおいて(教員から)解決案は提起されなかった。アルバイトの一つとしてTAに従事している大学院生と、事前準備や事後整理も含めて各授業を担当している教員との間に意識の違いがあった。なお、TA調査からは、授業中の仕事が物足りない、時間を割いているのに充実していないと感じているTAが多数いることがわかった。TAの仕事が教育(授業)にかかわるだけに、それを拘束時間(ノルマ)とみなすなら、早晚、弊害が生じるにちがいない。

3. TAの謝金について

交通費がTA負担となっている問題は、実情にそった支給を実現しなければならない。

TA調査から、従事するのが専攻領域に関連した授業に限られているので、月々の謝金が少なく、多くの(日本人)大学院生は謝金を当てにしておらず、学期ごとにまとめて支払ってほしいという要望があった。TAとして何に責任をもつのかを明確にするという意味で契約を交わすうえでも、一括支払いについての検討が望まれる。そして、謝金の額よりも、teaching assistantとして引き受けた仕事に、あらかじめ抱いていた意義を見出せない(充実感がない)という大学院生の意見は斟酌に値すると考える。

4. TA制度の今後について

今回のFDの分科会においては、提示された4つの課題のうち、「1)TAの業務の実態」についての情報交換と、「3)TAを雇用するにあたっての問題点・改善点に関して」のとりまとめに、大半の時間が費やされ、前述のような解決案の要約になった。残りの2つの課題、「2)教育効果を向上させるためのTAの在り方」と「4)TA研修を行うにあたって必要と思われる事項」は、議論するにあたり抽象的な課題であった。しかし、2)と4)は、「教育効果」について、また、授業にまつわる業務の分担者としてのTAでなく、教育(授業)支援者としてのTAについて、参加者が考察や視点を新たに作る契機となった。TA制度の今後を中・長期的に検討するにあたり、「教育効果」の「教育」には、学士課程の学生に対する「教育」のみならず、TA経験を通じた大学院の学生に対する「教育」も含まれていること、同時に、TAを業務分担者でなく授業を介した教育支援者として位置づけることについて議論を展開し、九州大学ならではのTA制度を構築することには、今日的な意味があると考えられる。

FDの全体討論において出された、「大学院入学手続きの際にTA採用の案内してほしい」と「TAの仕事に従事したことを実績として捉えてほしい」という要望は、アメリカで1980年代に確立した大学院生支援制度(Graduate Assistantship)を参照したものであると思える。大学院生を対象にした採用面接の区分の1つとしてTAがある。大学によって異なるが、おおむね、TA(Teaching Assistant)、RA(Research Assistant)、その他(試験の採点をするAssistant、論文添削指導のTutor、書類作成のAssistant、情報処理室の学生指導Assistantなど)の採用区分がある。大学院生の選択肢の1つであるTAは、さらに、a)学部学生が雇われる場合もある)授業に参加しない教育環境補助TA、b)演習形式の授業に参加して手伝う演習補助TA、そして、c)同一科目名で複数開講されている授業の1つを(授業を準備する段階から)チームの一員として連携して担当するTA、さらには、d)単一に開講されている授業を担当するTAといった区分になっている。このうち、c)とd)のTA経験が、大学教員採用の際に不可欠な職歴(実績)と見なされる。

こうしたTA制度が実施されるには、教育(授業)が授業担当者それぞれの教育熱意や経験や工夫に委ねられているだけでなく、全学の合意を得たそれ相応の教育システムが整っていることが前提となる。こうした教育システムは、九州大学の現状とは隔たっているが、学部と大学院の両方の教育成果をあげるために、まずは、TA経験を将来のよき教育者ないしはインストラクターとして育つ基盤にするうえで、独自に構築を図る意義は大きいと思える。TA制度は、大学院教育の共通基盤の構築と密接にかかわるが、九州大学の教育についての共通認識とそれに基づく教育活動について教員と学生が相互理解を形成するうえで、大きな可能性をもつ制度であるとも考えられる。

付. 以下に、UCSDのTAハンドブックの内容を項目として紹介する。

1)TAのトレーニング、指導、評価についての方針 2)授業担当の手続きについて(特に、シラバスの準備) 3)授業の準備について(テーマの設定、授業計画の立て方) 4)討論の促進者としての留意事項やスキル(学生の参加を促すために) 5)認知領域の主要テーマについて(知識、理解、問題解決、分析、統合、評価・判断など) 6)学生の勉学過程に見出される発達的变化について 7)実験室での授業のあり方について 8)効果的な講義について 9)技術を活用したインストラクション(特に、コンピュータの活用) 10)(障害、倫理、文化、認知スタイルなど)学生の多様性に応じた授業理解について 11)授業クラスのマネジメントについて(教員と学生の契約関係、トラブルへの対処法) 12)文章作成の指導について 13)成績評価について 14)教育活動にかかわる諸課題について(学生の精神的問題の支援、学業における不正行為への対処、学生のプライバシーを守る方法と態度、セクシャル・ハラスメントなど)