

北海道大学
全学教育 T A アンケート
調査報告書

2007年3月

北海道大学 高等教育機能開発総合センター
コアカリキュラム調査検討グループ

目 次

はじめに

北海道大学 全学教育T Aアンケート調査について

—分析と考察—	3
資料1 : T Aアンケートの概要	14
資料2 : T Aアンケート結果	15
資料3 : 教員アンケート結果	20

はじめに

本報告書は、2006年7月に行った北海道大学におけるTAの職務の実状についてのアンケート調査の報告です。

北大では、札幌農学校以来の伝統である「フロンティア精神」「国際性の涵養」「全人教育」「実学の重視」という教育・研究の4つの基本理念に基づき、さまざまな改革が進められ、着実に成果を上げています。教育面では、平成18年度から、①**学生の学力の多様化**に対応し、特に基礎教育・外国語教育と専門教育の連関の強化を図る新教育課程の導入と、②**厳格な成績評価**、GPA制度の本格利用及び履修登録の上限設定の総合的運用による**単位の実質化**の取組みを組み合わせ、大きな教育改革がはじまり、その成果の検証・評価の過程で、FD(教員研修)とTA研修が今後の大きな課題として浮かび上がってきました。

北大のFDとTA研修会には長い歴史があります。北大における最初の全学的なFDは、1995年11月に行われた「新任教官歓迎説明会」で、これが毎年1回の「新任教員研修会」の形で現在まで引き継がれています。1998年3月には第1回のTA研修会が開催され、現在まで毎年1回開催されています。同年10月には大学のFDとしては全国的にも先駆的な、合宿形式の第1回「教育ワークショップ」が開かれ、2006年度までに9回開催されました。

これらを踏まえて、本学の中期目標・中期計画には「教育ワークショップ、新任教員研修会等の研修機会を一層充実させるとともに、実施時期、業務分担など、参加し易い環境を整備する。また、ティーチング・アシスタントを担当する大学院学生には、これまでどおり事前に研修を受講させ、その資質の向上に努める」「学士課程の演習、実習等は、ティーチング・アシスタントを有効に活用し、きめ細やかに指導する」と記されています¹。

平成18年度教育改革の重要な課題は、授業の実質化、学生の自主的な学習の促進です。今年度の経験から、学生の自習時間は平日1日平均1時間程度ときわめて不十分ですが、担当教員が適切な指導を行えば、学生はそれに応じて学習し成果が上がることも分かってきました。学生の自主的な学習の促進には、担当教員の熱意と工夫、そしてよく訓練されたTAの補助が不可欠です。TAの有効活用、担当教員とTAの連携の強化は、授業改善のために大きな可能性をはらんでいると思われま。

また、TAの研修と業務は、それに携わる大学院学生にとっては、実践的な教育としても重要な意味があります。

¹ 大学評価・学位授与機構の認証評価における大学評価基準には、TAについて「教育の目的に照らして、講義、演習、実験、実習等の授業形態の組合せ・バランスが適切であり、それぞれの教育内容に応じた適切な学習指導法の工夫がなされているか。(例えば、少人数授業、対話・討論型授業、フィールド型授業※)、多様なメディアを高度に利用した授業、情報機器の活用、TAの活用等が考えられる。」(学士課程)、「研究指導に対する適切な取組(例えば、複数教員による指導体制、研究テーマ決定に対する適切な指導、TA・RA(リサーチ・アシスタント)※)としての活動を通じた能力の育成、教育的機能の訓練等が考えられる。」(大学院課程)と記されています。

昨年7月に高等教育機能開発総合センター運営委員会です承された「北海道大学における今後のFDの在り方について」の報告では、①全学共通で行う新任研修合宿(ワークショップ形式, 春秋2回), ②専門に係わる事柄を扱う各部局での研修, および③全学教育のTA研修, ④専門教育のTA研修の強化が提案されています。今後は特に各部局でのFDとTA研修の充実, 「TAの単位化」, 将来的にはTAとしての経験(研修と業務)を教育者・社会のリーダーに不可欠な一つの資格として確立し人事選考等にも役立つものにしてゆくことが重要と考えられます。

本調査は, 北大のこれまでの教育改革の試みの検証作業の一環として行なわれ, 北大におけるTA制度の改善に役立つものと期待されます。直接的には北大の全学教育の改善を視野にありますが, その内容は学部専門教育や大学院教育, さらに他大学における教育改善にもあてはまる知見を含んでいると確信しています。本報告がさまざまな方面で活用されることを期待します。

2007年3月

北海道大学 高等教育機能開発総合センター
コアカリキュラム調査検討グループ
代表 安藤 厚

○ 参考資料

- ・ 北海道大学の基本理念と長期目標(北海道大学評議会, 平成15年9月17日)
<http://www.hokudai.ac.jp/bureau/info-j/kihonrinen.html>
- ・ 北海道大学における今後のFDの在り方について(報告)(高等教育開発研究委員会, 平成18年7月28日)
<http://socyo.high.hokudai.ac.jp/FDWG.html>
- ・ 北海道大学ティーチング・アシスタントマニュアル(北海道大学高等教育機能開発総合センター, 2006)
<http://socyo.high.hokudai.ac.jp/TAm/TA.html>
- ・ 北海道大学FDマニュアル(北海道大学高等教育機能開発総合センター)
<http://socyo.high.hokudai.ac.jp/FD/toc.html>
- ・ 平成19年度以降のGPA・上限設定・成績評価制度, カリキュラム, FD等の改善策について(最終報告)(教育改革室, 平成19年3月6日)
<http://infomain.academic.hokudai.ac.jp/GPA/gpajyogen3.htm>
- ・ 非常勤講師及びティーチングアシスタントのあり方について(評議会承認, 平成7年9月27日)
<http://infomain.academic.hokudai.ac.jp/GPA/ta-arikata07.9.27.pdf>

北海道大学 全学教育TAアンケート調査について —分析と考察—²

宇田川 拓雄 (北海道教育大学函館校)

細川 敏幸・西森 敏之・安藤 厚 (北海道大学)

1. はじめに

北海道大学高等教育機能開発総合センター(以下、高等教育センター)は2006年の夏にティーチング・アシスタント(教育助手。以下、TA)とTAを使用している教員を対象に「TAの職務と生活の現状に関するアンケート調査」を実施した。本稿ではその集計結果を報告し考察を述べる。

TAは大学に昔からあった制度ではない。1991年に大学審議会の答申の中で提案され、翌年から国立大学に対して予算が配分されるようになった。それまで日本の大学ではTAはほとんど使用されておらず、大学教員にとっては望んでもいない制度が導入されることになった。以後、TAの雇用は毎年行われ、講義室や実験室には院生がTAとして配属されるようになり、すでに10年以上が経った¹。

高等教育センター高等教育開発研究部を中心とする研究者グループはTAが大学改革に大きく寄与する可能性を持つものと考えて研究を行ってきた。TA制度は文部科学省が全国一律に導入を決めたものであるが、法人化により各大学の裁量の幅が大きくなったため実際の運用は大学によって異なっている。この新しい職務が北大で実際にどのように機能しているか、TA自身とTAを使用している教員がTAの職務をどう評価しているかを調べた。本稿では調査結果を分析し考察を行い、TAの活用が大学の教育機能を活性化させるとともに高度な学識を持った人材育成に寄与する可能性があることを主張したい。

2. アンケート調査について(詳細は資料(14ページ~)を参照)

アンケートは2006年度第1学期の全学教育(旧教養教育、現在の教養科目及び基礎科目)においてTAとして働いた大学院生全員とTAを使用した教員全員に対し、1学期の終わりに実施した。別々の調査票を用意し、無記名、自記式で回答を求めた。各学部により、教員、及び教員を通じてTAに配布し、教務窓口で回収した。一人で複数の授業を担当しているTA(大学院生)及び教員には、それぞれ担当授業の数だけアンケートを依頼し、分析では必要に応じて授業科目ごとの分析と個人ごとの分析を行った。

この調査の目的はTAの実態を明らかにすることである。TAを大学教育の改善に役立てるには、まずTAの現状を正しく知る必要がある。多くの大学で学生生活アンケートや授業評価アンケートが頻繁に行われているが、TAに関するものは少ない¹。

TA制度は、多くの大学にとってはある日突然「上から」与えられたものである。大学に新しい(望まれてもいなかった)制度を持ち込もうとするのだから、TA制度と大学の従

² 本稿は、高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—第15号(北海道大学高等教育機能開発総合センター、2007)に掲載予定の宇田川の研究論文に基づいている。

来の仕組みとの適合性が問題になる。今までは大学はTA制度なしになんとかやってきた。どの大学も、従来の意味での成果を上げるためにはTAではなく研究予算の増額や教職員ポストの増加を恒常的に望んでいた。TA制度が大学に受け入れられるには、貴重な予算や教員・院生の時間の一部を公式にティーチングに使わねばならない理由が必要である。

北海道大学水産学部では学部レベルでのTA研修を積極的に実施しているが、水産学部の教育理念には「国際社会で先導的役割を担うリーダー的人材の育成」というTA制度を受け入れやすいコンセプトが含まれており、「リーダーシップを持った人材を育成するためには教育が重要で、TA制度はそのために役に立つ」と理解して、制度の積極的な導入を進めている(栗原他, 2004)ⁱⁱⁱ。

日本の大学は研究への専念とアカデミックな研究者の養成に力を集中させがちであり、大学の仕組みとしても研究に都合よくできている。そこに研究成果向上には直接的には寄与しそうなティーチングの新しい仕組みを導入するのは困難な仕事である。TA制度は研究と教育を相互浸透させ、今までなかったTAという職階を大学の中に作り出すことにより、大学の研究機能ではなく教育機能を強化する³。

大学のミッション(使命)に教育をかかげる大学は少なくない。しかし、ミッションを詳しく見て行くと教育と研究が分離しており、研究が第一の、かつ最大の目標として掲げられている大学が多い。そのような大学ではTA制度の導入には困難が伴うことが予測される。研究と教育は基本的には同じ資源を奪い合う関係にあるからだ。北海道大学のミッションはTA制度に親和性を持つ。しかしTA制度は北大にとっても新しいものであり、その実施要項もTAがどんなものであるべきかについて詳しくは定義していない。そこで、本アンケート調査ではTAの職務の実態を調査した。

3. TA制度と大学教育

制度は物事の外枠を作るだけである。個人の社会行動に影響を及ぼすような制度の新設や変更を行っても、制度の運用において実際に仕事をする際のルールや規範、その制度に従って活動する人々の日常の行動のあり方や倫理が社会通念として確立しなければ制度は有効に機能しない。

TA制度の新設は大学教育改革を目的としているが、本格的な大学教育改革にはティーチング・カルチャー^{iv}の確立が必要である。つまりティーチングが大学教員の重要な職務であり、それが有効に行われるようにさまざまな制度的な支援が大学によって行われるようになり、有効な教育の仕方、瀬名波(2003)の言葉を借りれば、教育に関する新しい「作法」^vが定着し、それらが大多数の大学人にとって「当たり前で普通の事柄」、つまりは文化にならなければならない。

³ TAおよびRAの強化は、大学の教育機能だけでなく研究機能の強化にも役立つ可能性を持つ。宇田川が2006年8月に参加したUCBのTA研修セミナーで、GSIセンター長は次のようなスピーチを行っていた。「UCBで以前働いていて今は他の大学に移った教員(そのほとんどは世界的な業績をもつ研究者だが)は『機会があればまたUCBに戻りたい、(その最大の理由は)UCBにはすばらしい(excellent)TAとRAがいるからだ』と言っている。」

例えば、北大では講義の一部を担当したり演習を指導したりするTAを、1年生は「先生」と呼んでいる(現在は他に呼び名がない)。「院生がTAをすると先生と呼ばれる」というルール(慣習)は新しくできた文化である。制度は学生がTAを何と呼ぶについて何も規定していない。TAが先生だという定義は実施要項の起草者も考えなかっただろう。

TAが先生と呼ばれるなら、その院生は先生として振る舞わねばならない。TAが本格的に学生を指導するようになり、優秀な院生がTAをするようになれば、やがてTAは学生の尊敬の対象となるだろう。米国では優秀なTAは「人柄の優れた成績の良い先輩である」というイメージが定着している。そうなればTAは単なる授業の手伝いや下働きではなくなり、大学社会の中で立派な地位となり履歴書にも経歴として記載できるようになる。

TAが先生と呼ばれるのを聞いた「本物の」先生は最初、戸惑いを覚えるかもしれない。TAは教員から見れば大学院生、つまり学生である。研究者としては未熟な学生なのに学生から見れば自分と同じ先生なのである。

日本の教育現場では伝統的には教師と生徒の距離は大きい。TA制度は教員と大学院生と学部学生の距離を縮める可能性を持つ。TA制度は、教員にとってはTAである院生は若い研究者、潜在的な同僚であり、学部学生にとっては見習うべき先輩で、かつ近い将来の自分であるというある種の連帯感を醸し出すきっかけとなる。

今回のアンケート調査は、2006年の時点でティーチングにかかわるカルチャーが具体的にどんな内容を持っているのかを明らかにするために実施した。TAやTAを使用している教員がTAやTAの仕事についてどう考えているか、実際にTAはどんな仕事をどの程度しているのか。我々は、このような調査を重ね、より効果的なティーチング制度と院生への支援制度を作ってゆく必要があると考えている。

TAは単に上から押し付けられたものではなく今後の大学の盛衰に大きく関わる可能性を持つ。北野ら(2003)は次のように言っている。

もともとはアメリカで開始されたと言われている「教育助手」(Teaching Assistant)制度は、我が国の大学教育を効果的に改善する極めて有効なシステムの一つと考えられるだけでなく、我が国の伝統的な教授スタイルを根底から変革する可能性も秘めている(p. 48)。

宇田川はここ数年、カリフォルニア大学バークレー校(以下、UCB)を中心にTAやFDについて研究を行ってきた。UCBのTA制度には優れた点はたくさんあるが、だからと言って米国のTA制度がそのまま日本の大学にうまくフィットするとは思えない。

瀬名波(2003)は「日本型TA制度」を提唱し、次のように述べている。

日本型TA制度は、「TA教育と学部教育」並びに「大学院教育の一環としての研究者養成と教育者養成」という二つの両輪教育を同時に実現するための車軸であり、単なる学内事情としてだけではなく大学の教育機関としての社会的責任を果たす意味でもその意義は大きい(p. 32)。

4. TA制度と北大の対応

(1) TA制度の根拠

TA制度は大学審議会の答申が元になっている^{vi}。

高等教育機関が、本来期待されている教育機能を十分に発揮するためには、まず、一人一人の教員が教育指導能力の向上に努めることが基本であることはいままでもない。(中略)教員の教育活動を補助し、学生に対するきめ細かな指導を行うためには、ティーチング・アシスタントの積極的な活用も期待されることから、その導入のための具体的な支援措置を検討する必要がある。

この答申を受けて、次のような観点から、平成4年から「高度化推進特別経費」(ティーチング・アシスタント経費)により予算措置を行うという通達が出された。

「優秀な大学院生に対し、教育的配慮の基に教育補助業務を行なわせ、大学院生の処遇の改善に資するとともに大学教育の充実及び指導者としてのトレーニングの機会提供を図ることを目的」とし、「学部学生、修士課程学生に対する実験、実習、演習等の教育補助業務に当たる」

(2) ティーチング・アシスタントの職務とその実際

通達の内容には経年的な変化が見られ、単に「大学教育の充実」をめざしていたものが「学部教育におけるきめ細かい指導の実現」に、「指導者としてのトレーニングの機会」が「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」という明確なものに変更された(子安他, 1996 : pp. 77-78)。

大学で授業を担当している当事者である教員がこの答申や通達を見てすぐに感じるのは次のような心配と疑問だろう。

- 1) 誰が教育指導をするのか
- 2) どんな指導をするのか
- 3) 院生が教育に時間をとられ研究(特に理系では実験)の時間が減るのではないのか
- 4) TAを使うと授業の形態・内容の変更を強いられるのではないのか

以下、アンケートのデータ分析の結果を参照して答えを探してみよう。TAを使用している教員のうち、TAを使った授業を学生の立場で受けた経験のあるのは15%に過ぎない(教員, 問25)⁴。TA経験者は少ないが、43%が授業の仕方について研修を受けたことがあり、90%は学生を教えることが好きな人たちである(教員, 問27)。92%の教員が担当授業にやりがいを感じている(教員, 問20)。66%の教員が、授業内容や授業のスタイルを、TAを使用するために変更したり意識(配慮)したりしている(教員, 問18)。90%以上の教員がTAの能力に満足している(教員, 問16)。一人を除いて全教員が今後もTAを使い続けたいと思っている(教員, 問17)。TAを使った授業にかかる時間は、1科目あたり平均で教員の全職務時間の10.3%であった。一人週あたり3科目担当しても、70%ほど残るから、多忙が予想される重要な管理職につかない限り、研究時間が極度に削られるほどではない。

TAが出席カードを配布したり、実験の手伝いをしてくれるのはありがたいが、採点や学生の論文指導までまかすことができるのだろうか。実際には29%のTAが講義(の一部)を行い、44%は採点・評価に類することをしている(TA, 問16)。

⁴ (教員, 問25)は「教員に対するアンケート調査の問25」を示す。

「院生は、時には夜も寝ないで実験を行い、良い論文を書いて業績を上げねばよい就職口が得られないからTAの仕事などする暇はないのではないか」という心配を教員はするかも知れない。授業をするのは教員の義務であり、それを少ない給料で院生に手伝わせて良いのだろうか、という懸念もある。院生は指導教員の命令には逆らえない場合があるから、いやいややらされているのではないだろうか。実際には、「今後もTAの仕事をしたい」とかという間に70%のTAは「やりたい」と答えている(TA, 問15)。

TA制度導入期に多くの教員が抱いた懸念は、TA制度の中身がまだ決まっていなかったために生じたものである。最初は、TAやTAを使う教員が何をどこまで実施し、どれほどTAに任すべきか、合意が出来ていなかった。この合意内容が「作法」ないし「ティーチング・カルチャー」^{vii}である。今、我々は新しいカルチャー(文化)の形成に立ち会っている。アンケートデータからは、当初の心配の多くは解消されつつあるように見える。TAの仕事には適性が必要だし、また個々の院生の将来計画と無関係にTAの仕事を押し付けるのは好ましくないだろう。しかし、院生が将来、大学教員を含む教職や企業・研究所などで何らかの形のグループ作業(研究開発を含む)に従事する可能性があるならば、人付き合いが苦手な院生でも、必要最小限のティーチング経験をさせることは有意義であろう。

(3) 北大のTA制度の整備

文部科学省のTAに係る通達に対応する北海道大学の規程(国立大学法人北海道大学ティーチング・アシスタント実施要項, 平成4年10月14日総長裁定)は次のとおりである。

第1条 この要項は、国立大学法人北海道大学(以下「本学」という。)大学院に在籍する優秀な学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、これに対する手当支給により、学生の処遇改善に資するとともに、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提供を図り、学部教育におけるきめ細かい指導の実現を図るため、必要な事項を定める。

この規程は他大学のものと比べて特に変わったところはない。TAの仕事の中身つまり「作法」ないしカルチャーについては何も記されていない。

北海道大学では1995年に高等教育センターが新設され、全学教育(旧教養教育)の改善の試みと並行して、TA研修に取組み始めた。小笠原(2006)によれば、その取組みは大きく3つの時期にわけられる。第1期はTA研修が始まった1998年からの5年間ほどである。1995年に始まった新任教員研修会(FDの一つ)に続き、「正規の教員でも研修が必要なことから、[TAとして働く]教育経験のない大学院の学生にはもっと必要だろう」(p.3)という理由から、TA研修会を開き「FDの内容に準じたごく基礎的な教育の方法論について、講義やグループ討論を行なった」(p.3)。第2期は2002年頃から始まり、TAの採用条件が緩和されて、大規模クラスへのTAの投入が可能になった。第3期はその直後、2003年度から始まり、「大規模クラスを20人~30人程度のグループに分けて、TAの指導のもとディスカッションや演習を行なう形式の導入」に対応して「科目の種類に応じて実験系・情報系・語学系・講義系・演習系などのセッションを設けて、きめ細かな指導を行なうよう

になった」(p.5)。これに続く第4期の課題として小笠原は、TA研修を大学院の正規の教育課程に組み込むこと(p.5)を想定している。

ここ数年、北大ではTA研修の充実、TAを活用したティーチングの改善の試みを全国的にも例を見ないほど積極的かつ効果的に進めており^{viii}、2006年にはティーチング・アシスタントマニュアルを出版している(小笠原他編著、2006)。

(4) TAとRAと大学院生の自立

全ての院生にTAとして働けというのは酷であろう。研究者や一人前の社会人になるには優れたコミュニケーション能力は不可欠であるが、だからといって人と接することが苦手である、教えるのが好きではない、あるいは時期によってはティーチングから離れて研究に専念したいという院生もいるだろう。そういう院生は単にTAの仕事割り振らないという方法もあり得るが、院生の自立を助けるためにリサーチアシスタント(以下、RA)制度をTA制度と対のシステムとして整備するのが良いのではないだろうか。

日本では大学院生に対する経済的支援は学生支援機構による奨学金が中心であるが、これはローン(融資)であって厳密な意味では奨学金ではない。ローンは借金であって、たとえ無利子であっても学生の就職後の生活に苦痛をもたらす。世界的に見ても日本の大学院生に対する支援は質が悪い。

現在、少なからぬ数の学生が多かれ少なかれ親の援助を受けていると思われる。あるいはアルバイトで生活費を稼いでいる。結婚して子育てをしながら自力で大学院生を続けるのは至難の業である。日本では「大学院生は自立すべきだ」という社会通念は確立していない。我々の知る限り米国では国や大学や社会が行っている院生に対する経済的支援が、日本では院生の親の収入と院生の将来の収入の先食いによってまかなわれている。

米国の大学院生は、社会人として自立した存在と考えられている。特別な事情がない限り、大学院入学は精神的にも経済的にも親から完全に独立することを意味する。通常、大学院合格通知は経済的支援応募とセットになっている。例えば「化学工学大学院への入学を許可します。3年間TAとして働くことができます。希望があれば応募してください」という通知が来る。大学から何らかの支援を全く受けていない院生は少ない⁵。

表1：UCBの院生への経済的支援(%)

年度	フェローシップ	グラント	ローン	TA	RA	合計%
2001-2002	54.9	3.2	30.3	29.2	43.1	165.2
2002-2003	60.7	2.2	32.2	29.5	43.4	168.0
2003-2004	61.1	2.2	34.0	28.1	43.0	168.4

上の表は、UCBの大学院生のフェローシップ(特別研究員奨学金)、グラント(特定の研究実施のための補助金)、ローン(貸与)、TA、RAへの採択の割合のデータである。TAとRAの合計で約72%になる。フェローシップは働かなくていいので有利だが1年間のも

⁵ 同じ大学院レベルの学校でも医学校、法律学校、ビジネススクールなどの専門職大学院では事情はかなり異なる。

のが多く、在学中全てフェローシップで生き抜くことはまずない。合計が100%を超えていることから分かるように掛け持ちしている学生が多い。TAとRAは週当たりの労働時間制限(40時間の50%以下)があるので掛け持ちできないが、他の3つの経済的支援は同時に受けることが可能である。

博士課程の学生はほぼ100%、TAかRAとして働いているか働いた経験がある。働かずに短期間フェローになって生活することもある。グラントは研究費支援なのでそれで生活するのは難しい。TAないしRAの給与は、大学の公式データでは、学費と平均的な生活費をかりうじてカバーする程度である。学部によって支給条件や金額は異なる。院生は所属学部以外の科目のTAになることもある。例えば工学部の大学院学生が学部の数学や物理学を教えるケースもある。そのようなオファーも入学願書に含まれている。

米国では一般に大学院生になるということは専門職に従事する社会人として第一歩を踏み出したことを意味する。院生は大学院で働き、自活し、教え、勉強し、研究し、学位をとることを目指す。大学は大学院生からの学費で大学院を運営しようとは考えていないように見える。院生の学費分とその生活費相当分が経済的支援として院生にいわば払い戻されている。大学教員は一人では研究ができない場合(そういう場合がほとんどだが)は外部資金を獲得し、院生をRAとして雇って研究を行う。無償で院生を自分の研究に使用することは学則で禁止されている。紹介したデータはUCBのものである。米国の大学はきわめて多様であるから、他の大学の事情は異なる可能性があるが、我々は院生の自立に関する考え方は米国のどの大学でもあまり変わらないと認識している。

大学院のあり方はさまざまなタイプがあり得る。成人の大学院生が親からの経済的支援を受け続けることによって成り立つ大学院制度もあり得る。院生に教員の研究を分担してもらい、事実上の無償労働のなかで研究方法を学習させ、業績を出させて、研究室としての成果を上げるというシステムも、運用次第では効果的な仕組みであり得る。しかしこのようなタイプの大学院は、親が比較的豊かであるか、大学院の授業料が十分安くかつ優秀な学生への奨学金が潤沢で、それが貸与であっても院生が将来、研究者や教育者になる場合には返済が免除されるような仕組みである場合にのみ効果的である。また研究室に配属される院生の能力が十分高く、その院生が学問や研究に志向し、希望に合った進路が確保されていることも重要な条件である。今日の日本の大学では、これらの条件はあきらかに失われつつあり、我々はその対応策としてTA制度の整備が有効と考えている。

注意しなければならないのは、TAシステムが有効なのは多数の優秀な大学院生を抱える研究大学に限られるということである。米国にもTA制度を持たない大学は少なくない⁶。日本のTA制度は全国一律に導入されているが、果たしてそれが良い結果を生んでいるのかどうかは検討の余地がある。また、UCB型のTAシステムは院生の自立を前提としており、そのためにはTA制度以外の多様な支援制度の充実も必要である。

⁶ 宇田川が参加したUCBの新TA研修で、インストラクターがTAに教わった経験のある院生の挙手をもとめたところ、4割程度であった。残り6割はTAを使わない、あるいは使えない中小規模の大学の卒業生であった。

5. TAの大志

(1) 大学と学問への情熱

大学が単に知識や技術を学ぶだけの場所なら、教員は決まったことを教育し、学生は決められたとおりにそれを学習するだけで良い。教員は教育の対価を給料の形で受け取り、学生は授業料を支払って教育サービスを受ける。教員と大学院生という対極的な関係の中間にるのが大学院生であるが、これまでは教えてもらう学生か、あるいは研究指導の名のもとに教授や所属研究室の研究補佐の仕事が無償で行う存在であった。その特殊な性格は院生がTAとして働くようになると、にわかにも目立ってくる。

院生がTAとなり教育の一翼を担うようになり、さらに、米国の一部の大学のように、TAをGSI (Graduate Student Instructor, 院生講師)⁸⁾と呼び、その経歴と能力とオリエンテーションに応じて、単なる教育補佐の役割にとどまらず、独立してカリキュラムの作成までまかされる講師の役割まで引き受けるようになると、院生はもはや「学生」よりは大学教員の「同僚」に近い存在になる。

このコンセプトを膨らませ、大学や大学院で将来の同僚を育成しようという企てが米国で行われている。PFF (Preparing Future Faculty, 将来のファカルティ育成)プログラムである。PFFは大学の連合組織の名称でもあるが、個々の大学で大学への就職を希望する大学院生を対象に行われるプログラムの名称としても使われる⁹⁾。PFFは院生や若手教員を将来の一人前の大学教員として訓練する一連の研修や指導計画である。ここでは教員と学生は絶対的な関係ではなく、同じく学問に志す同僚的な関係として把握される。

PFFのコンセプトでは、教員は自分が教育している院生が、近い将来、自分の良き同僚となる可能性を念頭に院生と付き合う。その院生は将来、大学で、あるいは大学以外の職場で、大学院教育を受けた高い知性と教養を身に付けた立派な専門家として生きて行くだろう。PFFの前段とも言えるTA教育においては、TAは専門的な知識と技術の伝達だけでなく、高度な知識と高い倫理性とすぐれたコミュニケーション能力を身に付けた社会人として巣立つべく訓練されねばならないとされ、教員はメンターリング¹⁰⁾を行うことを義務づけられている。北大のTAのコミュニケーション能力については、アンケートデータを見ると、82%のTAは学生とうまく接することができたと答えている(TA, 問17)。これは好ましい傾向である。

我々は単に、授業改善のサポート要員としてのみTAや院生を見るべきではない。大学の重要な構成員として、また次世代の専門家の地位を担う一人前の社会人を育てるプログラムの一部としてTAを支援すべきであろう。

TAたちが実際に充実した大学院生生活をしているかどうかは大変気になる事柄である。82%のTAが「現在、充実した大学院生の生活をしている」と答えている(TA, 問24)。16%は充実していないと答えているが、そのTAにはどんな問題があり、それは大学側の支援で解決可能なものなのかどうか、は今後検討を要する課題である。無論、個人の悩みは個人のものであり、それを無理に探り出して、本人が望みもしないのに何かしてやろうとするのは正しい対処法ではない。TAが何か問題を抱えているときそれに対して何らかの支援ができる仕組みを大学が持っていることが重要である。

学問に志した者は恐らく皆、その学問に対する敬意の念や愛着心、忠誠心を持っているだろう。実際に学問をする場所、研究をする場所、仕事をする場所はその中身と切っても切れない重要な関係を持っている。居心地の良い職場や好ましい人間関係なしには優れた業績をあげることは難しい。自分の仕事を理解し支えてくれる同僚や友人はどんな職場でも不可欠である。教員と院生はともに同じ研究者である。彼らが大学や授業や学生たちに対して金銭的な教育サービスの契約関係を越えた信頼の気持ちや、同僚としての仲間意識を持つことなしにそれぞれの職務を成功裏に遂行することは困難である。

宇田川は2006年の秋に、UCBを訪問し、新学期の始めの3つのオリエンテーション集會に参加した。1つは新大学院生、2つ目は新採用TA、3つ目は新しい外国人TAを対象としたものであった。そこで印象的だったのは、どの会合でも学長や、大学院担当副学長、あるいは留学生担当副学長たちが、一様にバークレーで学ぶことの意義とバークレーの魅力を力説していたことである。特に大学創立の目的が社会貢献であることと、高い研究教育水準を維持してしかも経費の安い公立学校としてのプライドが強調され、それらのミッションを実践する仲間として、新生を心から歓迎していた。

日本とアメリカでは大学の仕組みや社会環境が大きく異なるから、我々はUCBの仕組みをそのまま日本に導入すべきだとは思わないし、導入してもうまくいかないだろう。しかし、学問は普遍的なものであり、大学でそれを教育・研究していることも、日本とアメリカで違いはない。さらに研究の世界でもビジネスの世界でも、日本の大学の卒業生はアメリカの大学卒業生と同じ土俵で戦わねばならない。公平に見て、現状では日本の大学の研究教育の仕組みがアメリカのそれに比べて格段に優れているとは言い難い。世俗的な意味での成果を比べると日本が優位である分野は数が少ない。

我々の研究は、そもそも現在の日本の大学の教育の仕組みに問題がある、それを改善したい、という意図から始まった。アンケート調査では院生の80%以上は充実した生活を送っていると感じている。だが、このことは大学の教育システムに何も問題がないことを意味しない。院生たちは既存の制度の中で精いっぱい生きているのであり、さまざまな疑問や不都合を感じながらも、その制度の許す範囲の中で活躍し充実感を得ているのである。人は充実感なしに生きて行くのは難しいからだ。

北大では(おそらく日本の総合研究大学一般にもあてはまると思われるが)、現状では業績の成果と構成員の満足はある程度は維持できているが、対外的な競争には劣勢に立たされており、少子化や学生の学力低下や学生の人生計画や資質や将来展望が大きく変質してきている現実を考えると、構成員の満足ややりがい、将来的には業績の成果を現在の水準で維持できる見通しは暗い。この問題は大学院生や大学教員の個人の力で対処できる範囲を超えている。現在の大学制度は、この先、あとしばらくは個人的努力やインフォーマルな組織的な努力によってある程度は社会変化に耐えられるだろう。その先は、制度や実務規定、慣例、作法を変えなければ破綻し、大学の存在理由が疑われる事態を招きかねない。大学教員は制度の変革を行うことが可能な立場にいる。日本の特殊事情を理由に日本の大学特有の伝統や慣例を墨守し、社会変化への対応を怠るのは得策ではない。

(2) 連帯感とTAの大志

強い個性と明確な目的を持った大学で学ぶ者同士の連帯感とそこから生まれる愛校心や忠誠心が、一見それらとは無関係に見える学問教育に重要な役割を果たしていると考えられる。特に人生の中でもっとも輝かしい20歳前後の時期を過ごし、その時間のほとんど全てを、勉学と独り立ち準備に費やす大学生と大学院生の時代は、自分の選んだ大学、そこで巡り合った地域社会、教師、同級生への愛着の気持ちなしには実り多いものにはなりえない。TAは教員と学生の間間的な立場にいて、同じ大学のメンバーとして指導し指導される立場にいる。TAも教員も、金で雇われて誰にでもできる仕事をこなすだけの存在ではない。教員にとってTAは将来の同僚になりうる存在であり、TAにとって教員はよき指導者である。学部学生にとってTAは将来の自分になれるかも知れない優秀な先輩であり、熱心に自分の言葉に耳を傾ける学部学生は、TAにとっては昨日の自分の姿である。

北海道大学の「青年よ、大志を抱け」というミッションは、学生、院生、教員に愛着心と忠誠心を抱かせるに十分な個性を持っている^{xii}。上意下達型、護送船団型の横並びの大学制度が変わろうとしている今、TA制度の整備・活用が北海道大学の将来の発展に結びつく可能性は小さくない。この意味でTAには「大いなる志」を抱いて欲しい。北大には、それが可能な環境が整いつつあるように思われる。

参考文献

- ・宇田川拓雄, 教材とティーチング・カルチャー—社会調査教育の例—, 高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—, No. 2, 北海道大学高等教育機能開発総合センター, pp. 219-227, 1997. 3
- ・宇田川拓雄, アメリカ社会学会におけるティーチングの制度化, 平成12~14年度文部省科学研究費補助金研究成果報告書, 北海道教育大学, 62pp., 2003. 6
- ・宇田川拓雄, バークレーの「先進授業」においつけるか?, 北海道大学高等教育機能開発総合センターNewsletter, No. 57, p. 5, 2004. 12
- ・宇田川拓雄, カリフォルニア大学バークレー校の先進授業とTA教育の制度化, 高等教育ジャーナル, No. 13, pp. 1-13, 2005. 9
- ・宇田川拓雄, カリフォルニア州立大学バークレー校におけるTAシステム, 高等教育ジャーナル, No. 14, pp. 129-141, 2006. 7
- ・小笠原正明・西森敏之・瀬名波栄潤編, TA実践ガイドブック, 玉川大学出版会, 154pp., 2006
- ・北野秋男・関口なほ子・森真・中里勝芳, 大学教育におけるTA制度の実態に関する総合的研究, 大学教育学会誌, 第5巻第2号, pp. 48-50, 2003
- ・栗原秀幸・猪上徳雄, 北海道大学水産学部専門科目実験・実習におけるTAの権限—TAと教官の合同ワークショップから—, 高等教育ジャーナル, No. 12, pp. 11-30, 2004
- ・子安増生・藤田哲也, ティーチング・アシスタント制度の現状と問題点—教育学部教育心理学科のケース, 京都大学高等教育研究, 第2号, 京都大学高等教育教授システム開発センター, pp. 77-83, 1996
- ・子安増生・藤田哲也・前平泰志・山口健二, 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, 京都大学高等教育研究, 第3号, pp. 64-85, 1997

- ・瀬名波栄潤，車軸としての日本型T A制度—T A養成に観る将来の大学像—，高等教育ジャーナル，No. 11，pp. 15-32，2003
- ・西森敏之・小笠原正明・細川敏幸，北大の全学教育はどのように行なわれているか？—平成12年度後期のアンケート調査—，高等教育ジャーナル，No. 11，pp. 1-13，2003(細かなデータの分析が行なわれている)
- ・和賀崇，アメリカの大学院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，pp. 83-89，2003

- ⁱ 量的に見てもT Aの勢力は無視できない。北大では全学教育だけでのべ600人を超える多数のT Aが雇用されている。この人数は大学に何らかの変化をもたらすには十分な数である。
- ⁱⁱ 子安らは1997年という比較的早い時期に京都大学で教授と助手を対象としたアンケート調査を実施している。これはT Aに関する教員の意識を探るのが主目的であった(子安他，1997)。
- ⁱⁱⁱ 北海道大学の札幌キャンパスでは，高等教育センターが1998年から全学教育担当のT Aを中心とする研修を行っており，医学部，歯学部等の専門教育担当のT Aもこれに参加していたが，2006年度からは全学教育担当のT Aの人数が増えたため，専門教育担当のT Aの研修は各学部で別に行うことになった。水産学部(函館キャンパス)では，遠隔地にあるため，以前から，高等教育センターの協力を得て，独自にT A研修を実施し，アンケート調査も行い，T Aと担当教員がともに参加する合同研修会を開催するなどT A研修の改善を試みている(栗原他，2004)。
- ^{iv} 「ティーチング・カルチャー」とは，ティーチングに関する文化，つまり信念，行動，感情，制度，役割などを指す。「若者文化」と同じように社会全体の文化に対する一種のサブカテゴリーである。大学でティーチングが重要な仕事であるという信念を中心とする文化をいう。
- ^v 瀬名波(2003)では，北大におけるT A制度およびT A研修についての詳しい説明のほか，「作法」についても述べられている。
- ^{vi} 平成5年度以降の高等教育の計画的整備について(答申)(平成3年5月17日，大学審議会)
- ^{vii} 高等教育機関において教育を重要なものと考えその価値を実践しようとする信念，慣例，行動，感情，行動パターンなどからなる文化。この文化ではT Aもティーチングと研究の両方を行うという意味で大学の重要なメンバーである。
- ^{viii} その一つの試みが，小笠原をリーダーとする科学研究費による研究プロジェクトである。
- ^{ix} G S Iについては宇田川(2005)を参照されたい。
- ^x 和賀崇(2003)は，「大学教員準備プログラム」としてF Dとの関係でP F Fを紹介している。宇田川(2005)はU C Bの先進授業の例をとりあげ，T A制度とP F Fの関係を紹介した。
- ^{xi} メンターリングについては宇田川(2006)を参照されたい。
- ^{xii} 創立逸話のメッセージ性という観点からみれば，北大に匹敵する大学としては福沢諭吉の慶應義塾大学，大隈重信の早稲田大学，津田梅子の津田塾大学，新島襄の同志社大学などがある。

資料 1 : T A アンケートの概要

アンケートは2006年度前期の全学教育においてT Aとして働いた院生全員とT Aを使用した教員全員に対して別々の調査票を用意し，無記名，自記式で行った。

各学部に依頼し，教員，及び教員を通じてT Aに配布し，教務窓口で回収した。1学期の終わりに実施した。

一人で複数の授業を担当しているT A(大学院生)や教員には，それぞれ担当授業の数だけアンケートを依頼した。アンケートの回答人数及び件数は次のとおりである。なかには3クラスのT Aをしている院生もいた。

	①アンケート依頼数	②回答人数	③回答件数	④% (③÷①)
T A	430	144	172	40.0%
教員	152	73	77	50.7%
計	582	217	249	42.8%

資料 2 : T A アンケート結果

1. 担当科目の種類

一般教育科目	76
外国語	37
専門基礎	50

2. 所属学年

学年	M1	M2	D1	D2	D3	D4	不明	計
人数	18	58	25	20	21	1	1	144

修士が76名で53%，半数強が修士である。

3. 所属部局；研究科別の人数(計=144)

医学	教育	経済	公共	国際 広報	工学	歯学	獣医	情報	地球 環境	農学	文学	法学	生命	理学
3	13	3	1	6	14	1	5	33	17	4	15	3	1	25

4. T Aの平均的なプロフィール

平均年齢26.4歳，最高43歳，最低22歳，性別は145名中，男子が105名，女子が38名(27%)。既婚者が16名(11%)，平均月収は9万1千円である。

5. T Aの仕事についての回答

問7 担当授業科目の受講学生人数は何人ですか。

最大560人，最小3人，平均47人。75%は40人以下，86%が60人以下である。

問8 今までT Aとして働いたことがありますか。

1 はい 72(50%) 2 いいえ 72(50%)

問9 あなたはT A担当授業科目のシラバスを読んだことがありますか。(n=144)

項目	数値	%
1 詳しく読んだ	31	21.5
2 ざっと読んだ	81	56.3
3 読んでいない	32	22.2
4 その他	0	0

問10 担当科目のT Aの仕事(授業補佐，準備作業，採点など)について，担当教員から指導を受けましたか。

項目	数値	%
1 詳しい指導を受けた	52	36.1
2 簡単な指導を受けた	83	57.6
3 何も受けなかった	8	5.6
4 その他	1	0.7

問11 学生への接し方やT Aとしてとるべき態度，言葉遣いなどについて担当教員から指導を受けましたか。(n=144)

項目	数値	%
1 詳しい指導を受けた	26	18.1
2 簡単な指導を受けた	75	52.1
3 何も受けなかった	42	29.2
4 その他	1	0.7

問12 あなたは授業時間以外、担当科目のT Aの仕事(実験の準備, 打ち合わせ, 採点, 質問への対応など)を週あたり平均何時間ぐらい行っていましたか。

最大8時間, 最小0時間, 平均で1時間23分(N=170, 未回答2)。

問13 担当科目のT Aをやって自分のメリットになったと思いますか。

項目	数値	%
1 大いに思う	56	38.9
2 ある程度思う	69	47.9
3 あまり思わない	16	11.1
4 全く思わない	3	2.1

問14 担当科目のT Aは自分が希望して引き受けましたか。(n=142)

項目	数値	%
1 はい	71	49.3
2 授業担当教員に依頼された	37	25.7
3 指導教員に依頼された	28	19.4
4 その他	6	4.2

問15 今後も担当科目(と同等)のT Aの仕事をしたいですか。(n=144)

項目	数値	%
1 是非やりたい	45	31.3
2 できればやりたい	71	49.3
3 あまりやりたくない	11	7.6
4 やりたくない	5	3.5
5 わからない・その他	12	8.3

問16 あなたのT Aの仕事に次のような内容が含まれていましたか(義務ではなかったが実際に行った仕事を含みます)。(数値は「はい」の回答。n=172)

項目	「はい」	%
(1)実験・実習の準備	117	68.0
(2)実験・実習の際に学生の指導・助力	113	65.7
(3)学生に講義する	50	29.1
(4)セミナーや演習などのコメント・指導	55	32.0
(5)採点・評価(試験, 課題, 検証テスト, クイズ, レポート, 論文など)	76	44.2
(6)出席の記録をとる	86	50.0
(7)学生の質問に答える	130	75.6

問17 あなたは担当科目のT Aとして学生とうまく接することができたと思いますか。(n=172)

項目	数値	%
1 大変うまくできた	25	14.5
2 ややうまくできた	116	67.4
3 あまりうまくできなかった	10	5.8
4 うまくできなかった	2	1.2
5 学生と接する仕事ではなかった	19	11.0
6 その他	0	0

問18 あなたはT Aとしての仕事はうまくできましたと思いますか。(n=172)

項目	数値	%
1 大変うまくできた	31	18.0
2 ややうまくできた	126	78.3
3 あまりうまくできなかった	11	6.4
4 うまくできなかった	2	1.2
5 その他	2	1.2

問19 T Aの仕事に関して授業担当の教員との相談時間は設定されていましたか。(n=171, 未回答1)

項目	数値	%	問18の平均点
1 はい	33	19.3	1.7
2 いいえ	25	14.6	2.0
3 設定はされていなかったがいつでも相談が可能だった	113	66.1	1.9

問18との関係を見るため、問18の1～4を得点とみなし、問1～3のグループごとの平均をとった。教員との相談時間が設定されている方がT Aとしての仕事はうまくできたという評価が多い。

問20 担当科目のT Aをして楽しかったですか。(n=172)

項目	数値	%
1 大変楽しかった	68	39.5
2 やや楽しかった	79	45.9
3 あまり楽しくなかった	22	12.8
4 全く楽しくなかった	3	1.7

問21 担当科目のT Aとして仕事を行うのは難しかったですか。(n=171)

項目	数値	%
1 大変難しかった	10	5.8
2 やや難しかった	38	22.1
3 あまり難しくなかった	88	51.2
4 全く難しくなかった	35	20.3

問22 担当科目のT Aの仕事にやりがいを感じましたか。(n=172)

項目	数値	%
1 大いに感じた	53	30.8
2 やや感じた	73	42.4
3 あまり感じなかった	42	24.4
4 全く感じなかった	4	2.3

問23 あなたは学生を教える仕事に自分が向いていると思いますか。(n=170)

項目	数値	%
1 大いに向いていると思う	37	21.5
2 やや向いていると思う	89	51.7
3 あまり向いていないと思う	39	22.7
4 全く向いていないと思う	5	2.9

6. 大学生生活項目

問24 現在、充実した大学院生の生活をしていますか。(n=140)

項目	数値	%
1 非常に充実している	49	35.0
2 やや充実している	66	47.1
3 あまり充実していない	21	15.9
4 全く充実していない	1	0.7
5 分からない	3	2.1

TAとなる院生のうち80%以上は充実した院生生活を送っている。16%余りが充実していないと答えている。どんな理由なのかは分からないが、充実した生活を送っていないのは好ましくない。

金銭的なものが関係しているかもしれない。全体の月収は9万1千円だが、「1 非常に充実している」グループの平均は10万1千円を超えており、他方、「3 あまり充実していない」「全く充実していない」グループは8万6千円ほどで約1万5千円の差がある。収入が少ないことが院生生活を充実したものにするのを妨げているとは言い切れないが何か関係があるのかも知れない。経済状況は本人の生活スタイル、住居形態などによって大きく変わるので今後詳しい調査が必要であろう。大学としては全ての院生が充実した生活を送れるように大学が可能な範囲で支援する仕組みを整えるべきである。

問25 大学院終了後の進路の希望を教えてください(修士の人は修士課程終了後)。(n=137)

項目	修士	%	博士	%
1 進学・留学	17	23.0	1	1.6
2 大学院・研究所	14	18.9	39	61.9
3 企業・官公庁行政法人(職員・技術者)	33	44.6	19	30.2
4 小中高校の教員	1	1.4	1	1.6
5 その他	9	12.2	3	4.8
計	74		63	

問26 あなたは人と接するのが好きですか。(n=140)

項目	数値	%
1 大好きだ	52	37.1
2 やや好きだ	71	50.7
3 あまり好きではない	14	10.0
4 好きではない	3	2.1

これを社会性についての傾向をあらわすと考えてみよう。一般的には社会性は高い方が好ましい。研究それ自体は個人的行為であるように見えるが、研究成果を他者とコミュニケーションできる能力、研究グループを作ったりそれを運営する能力は大切である。そのことと人と接することが好きかどうかとは直接的な関係はないかもしれない。狭い意味のつきあい、つまり他の人といっしょに行動し、自分の意志よりも集団のそれを優先させるような傾向は独創的な研究活動には害になる。しかしTAとして、あるいは有意義な学生生活を過ごすには親密な人間関係は必須であろう。

問24の選択肢の1, 2, 3, 4を等間隔尺度とみなして問26と組み合わせ、平均点を計算した。得点は低い方が充実していることを表す。社会性の傾向と生活の充実度はある程度関係があるようだ。

生活が充実しているか	人と接するのが好き
1 非常に充実している	1.52
2 やや充実している	1.83
3, 4 余り充実していない, 全く充実していない	2.09

また、問24と問26を組み合わせるとクロス表分析をおこなった。カイ二乗検定を行うため、「1人

と接するのが大好きだ」を社会性1, 「やや好き, あまり好きではない, 好きではない」を社会性2とし, 充実に関しては「1 非常に充実している」を(A), 「2 やや充実している」, 「3 余り充実していない」, 「4 全く充実していない」をまとめて(B)という2つのグループにわけた。

	社会性1	社会性2	計
充実A	27	22	49
充実B	24	64	88
計	51	86	137

検定を行うと1%の危険率で有意であった。つまり生活の充実度と人と接するのが好きかどうかとは無関係とは言えないだろう。

問27 忙し過ぎると感じることはありますか。(n=140)

項目	数値	%
いつも感じている	19	13.6
ときどき感じる	91	65.0
あまり感じない	22	15.7
全く感じない	8	5.7

問28 「北海道大学ティーチング・アシスタントマニュアル」(赤表紙の冊子)を読みましたか。(n=136)

項目	数値	%
1 タイプ別の該当部分以外も読んだ	32	23.5
2 該当部分だけ読んだ	91	66.9
3 読まなかった	13	9.6
回答なし	8	

資料3：教員アンケート結果(回収73名)

1. プロフィール

73名中、女性は6名、未回答が1名。職階では教授が41名、助教授29名、不明その他が3名。教育歴16年、平均年齢50歳。今回初めてT Aを使用したのは17名。11名がT Aを使った授業を受けたことがあり、43%の人が授業の仕方について研修を受けた経験がある。日本で学部教育にT A制度が本格的に導入され始めたのは約10年前であり、一番若い31歳での方以外は導入時には学部を卒業していたはずなので、ほとんどが外国の大学で経験したのであろう。

教育歴は最長35年、最短2年、平均15年である。

2. 担当科目

一般教育科目	37
外国語	12
専門基礎	13

3. 担当科目について

問5 この授業の受講学生数を教えてください。複数の教員で学生を分割して担当している場合は、実際に担当する学生数を教えてください。複数の教員がローテーションで担当する場合は、全体の登録学生数を教えてください。

最大2600人(英語のオンライン授業であろう)、最小1人。この2600人の授業を除外した平均は64人である。約80%が100名以下の授業である。

問8 授業内容の指導

項目	数値	%
1 十分な指導を行っている	12	15.8
2 簡単な指導を行っている	49	64.5
3 あまり指導は行っていない	10	13.2
4 指導は全く行っていない	5	6.6

問9 礼儀などの指導は

項目	数値	%
1 十分な指導を行なっている	7	9.2
2 簡単な指導を行なっている	37	48.7
3 あまり指導は行なっていない	21	27.6
4 指導は全く行なっていない	12	15.8

これは「学生に対する態度、礼儀、言葉遣いなどの指導を行っていますか」という質問への回答である。院生は大人なので分かっているはずだが、できれば確認の意味で繰り返し指導することが好ましい。

問10 担当している授業でT Aには次のどの仕事をさせていますか。複数のT Aを使用し、異なる仕事をさせている場合は、一番重要な仕事についてお応えください。

項目	「はい」	%
(1) 授業の準備(実験、実習、演習など)	65	87.8
(2) 出欠の確認・記録	47	64.4
(3) レポート、宿題、課題などの評価・採点	29	42.6
(4) 学生指導・質問への対応	47	66.0
(5) 討論の司会	2	3.2
(6) 講義(の一部)を担当	10	16.4

問11 あなたは担当科目のT Aがその職務を上手に遂行できるように教育・指導することに関してどのくらい自信がありますか。

項目	数値	%
1 大いに自信がある	18	24.0
2 やや自信がある	41	54.7
3 あまり自信がない	7	9.3
4 全く自信がない	0	0
5 特に教育指導の必要がない	5	12.0

問12 T A使用の感想

項目	数値	%
1 大変役に立った	54	70.1
2 やや役に立った	20	26.0
3 あまり役に立たなかった	1	1.3
4 全く役に立たなかった	0	0
5 特に感想はない	2	2.6

役に立ったという感想がほとんどである。

問13 T Aとの打ち合せ時間

平均で週当たり1時間22分かけている。0時間から30時間まで様々である。

問14 拘束時間を越えないように意識していましたか。

項目	数値	%
1 はっきり意識していた	39	50.6
2 やや意識していた	22	28.6
3 あまり意識していなかった	12	15.6
4 全く意識していなかった	4	5.2

8割近くの教員が時間に留意していた。

問15 この授業で、T Aは必要ですか。

項目	数値	%
1 是非必要	61	79.2
2 やや必要	12	15.6
3 あまり必要ではない	3	3.9
4 全く必要ではない	1	1.3

必要と考える教員は73名で9割以上が必要と答えている。ある授業でT Aが必要がなければその分を必要な授業に配置替えすればより効果的であろう。

問16 あなたはこの授業を実施するにあたって、使用しているT Aの授業補佐能力に満足ですか、不満ですか。

項目	数値	%
1 大いに満足だ	48	62.3
2 やや満足だ	26	33.8
3 やや不満だ	2	2.6
4 大いに不満だ	0	0

T Aの能力に不満があると答えた教員は2名だけだが、問15のデータで見ると、2名ともT Aは是非必要だと考えている。

問17 今後もこの授業でT Aを使い続けたいですか。

項目	数値	%
1 はい	76	98.7
2 いいえ	1	1.3

1名以外は全員、今後もT Aを使うことを希望している。つまり、現在T Aを使用している教員のほぼ全員がT Aの使用の継続を望んでいる。残りの1名は、現在のT Aの能力には大いに満足しているが、その授業にT Aはあまり必要ではないと考えている。

問18 あなたはこの授業でT Aを使用するのに都合が良いように授業の内容や授業の仕方を、使用前と比べて意識していますか。

項目	数値	%
1 大いに変更, 意識している	25	32.5
2 やや変更, 意識している	26	33.8
3 あまり変更, 意識していない	19	24.7
4 全く変更, 意識していない	3	3.9

60%以上の教員が授業の内容ややり方を変えている。

問19 この授業を担当している理由は次のどれですか。

項目	数値	%
1 もともと自分の担当科目である	27	35.1
2 学科(学部)の持ちまわりで担当している	35	45.5
3 責任はないが自分が進んで望んだ	15	19.5

問20 あなたはこの授業を担当してどのくらい「やりがい」を感じていますか。

項目	数値	%
1 大いに感じている	37	48.1
2 やや感じている	34	44.2
3 あまり感じている	5	6.5
4 全く感じている	0	0

問21 この授業を行うために使っている時間(準備, 予習, 評価などを含む)の, 全職務時間に対する比率を教えてください。

最大が70%, 最小が1%, 平均が10.3%であった。

これは教員の職務時間における仕事の比率(エフォート)を調べるものである。仮に1科目10%必要だとして、週3科目授業を受け持つと約30%が教育にとられる。残りの70%で研究と管理運営を行わねばならない。70%の時間を一つの科目に使っているということは、他の授業, 研究, 管理運営にはかなり少ない時間しかかけていないことになる。逆に1%しかかけていないというと、週当たり労働時間を40時間とすると0.4時間、つまり24分になる。週当たり、授業一つに24分しかかけないということはグループで分担している授業であろう。そうでない場合、この数値は回答者の勘違いの可能性もある。単に一コマ90分の授業を実施するだけで3.75%のエフォートになる。

問22 あなたは今までT Aとして働いた経験がありますか。(n=66)

項目	数値	%
1 ある	9	13.6
2 ない	57	86.4

問23 院生がT Aを経験することは院生にとって有用であると思いますか。(n=67)

項目	数値	%
1 はい	60	89.6
2 いいえ	1	1.5
3 どちらとも言えない	6	9.0

T Aは院生にとって有用だという意見が多い。教員は全体としてT Aの使用を歓迎し、また院生にとっても有用と判断しているが、T Aの雇用には予算がかかり、また院生の勉学の時間の一部を割くことにあるから、どのような意味で有用なのかは今後の研究の課題であろう。

問24 あなたのT Aの使用経験の回数を教えてください。(n=62)

平均で5.5回である。

問25 今までT Aを使った授業を学生の立場で受けた経験はありますか。

項目	数値	%
1 ある	10	15.4
2 ない	55	84.6

問26 授業の仕方や教育方法の研修を受けたことがありますか。(n=67)

項目	数値	%
1 ある	29	43.3
2 ない	38	56.7

問27 あなたは一般に、学生を教えること(教育すること)がどのくらい好きですか。(n=67)

項目	数値	%
1 大変好き	24	35.8
2 やや好き	37	55.2
3 あまり好きではない	6	9.0
4 全く好きではない	0	0

問28 「北海道大学ティーチング・アシスタントマニュアル」(赤表紙の冊子)を読みましたか。(n=65)

項目	数値	%
1 タイプ別の該当部分以外も読んだ	9	13.8
2 該当部分だけ読んだ	38	58.5
3 読まなかった	18	27.7

北海道大学 高等教育機能開発総合センター
コアカリキュラム調査検討グループ

安藤 厚 (代表, 高等教育開発研究部長, 文学研究科, 教授)
細川 敏幸 (高等教育開発研究部, 教授)
西森 敏之 (高等教育開発研究部, 教授)
小野寺 彰 (全学教育委員会小委員会委員長, 理学研究院, 教授)

北海道大学 全学教育 T A アンケート調査報告書

発行 : 2007年3月
編集 : 北海道大学 高等教育機能開発総合センター
コアカリキュラム調査検討グループ
代表 安藤 厚
連絡先 : 〒060-0817 札幌市北区北17条西8丁目
北海道大学 高等教育機能開発総合センター
高等教育開発研究部

E-mail : thoso@high.hokudai.ac.jp