



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	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
Author(s)	宇田川, 拓雄; Utagawa, Takuo
Citation	高等教育ジャーナル, 14, 129-141
Issue Date	2006-07
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.14.129
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/28628
Type	departmental bulletin paper
File Information	14_P129-141.pdf



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

宇田川 拓雄 *

北海道教育大学函館校

Teaching Assistant System at University of California Berkeley

Takuo Utagawa **

Hokkaido University of Education, Hakodate

Abstract—This is a report of a study on the roles of the teaching assistant (TA) and the TA teaching system at University of California Berkeley (UCB). There is an introductory chemistry course called Chem1A at UCB. This is an experimental course that fully utilizes the latest IT and AV technologies. It is called one of the most advanced and innovative courses in UCB. We found that the TA training system of UCB is the core mechanism that supports this course. It contributes to improve the quality of undergraduate education of UCB.

(Revised on March 20, 2006)

1. はじめに

筆者は小笠原正明教授（北海道大学高等教育機能開発総合センター）を研究代表者とする科学研究費による研究プロジェクト（注1）の一環として、米国のカリフォルニア州立大学バークレー校（UCB）において先進的な初年次授業の調査を行っている。2004年に引き続き2005年にもUCBを訪問した。UCBにはTAに対するティーチング訓練システムが存在し、そ

れが学部教育の改善だけでなく大学院教育，さらに大学における人材養成にも大きな役割を果たしている（注2）。

2. UCBの先進授業

2.1 大学改革と教育方法の改善

本研究は北海道大学における初習理科教育改善プロジェクトとして実施されている。このプロジェク

*) 連絡先：040-8567 函館市八幡町1-2 北海道教育大学函館校

**) Correspondence: Hokkaido University of Education, Hakodate, Hachiman 1-2, 040-8567, JAPAN

トは近年の大学をとりまく環境の変化に、教育方法の改善によって対応しようとする北海道大学の意欲的な試みの一つである。

日本の大学は今、制度上の大変革を迫られている。その引き金を引いたのが1991年の大学設置基準の大綱化である。大学に対する社会の期待や大学入学をめざす若者の性格、人生目標、学力はすでに大きく変化している。しかし大学人は大学の伝統的な特徴を大学の根本的な特性と考え、それに固執する傾向が強い。そのため、社会変化への対応が遅れ、社会の信頼を失いかけている。日本の大学は設置基準に関して政府の強いコントロールを受けている。大綱化はその基準を大きく変え、大学の裁量の中を広げると同時に、社会変化への対応を今までにないほど強く大学に迫っている。

大学には「より良い教育」が期待されているが、同時に予算の削減と教育の重要な部分を支えている非常勤講師の削減も課せられた。教員には以前にも増して優れた研究業績を上げることが要請されている。より少ない予算でよりよい教育を行い、より優れた研究業績を上げるにはどうすればよいのだろうか。

大学教員の職務は研究と教育であるが、使える時間には限りがある。今までどおりの仕方では研究と教育を続けるのではなく、何か新しい工夫をしなければ研究と教育のどちらか一方にだけ力を入れ、他方がおろそかにならざるを得ない。教員の研究時間を減らすことなく、教育の質を上げることはできないだろうか^(注3)。本プロジェクトはIT (Information Technology, 情報技術) とTA (Teaching Assistant, 教育助手) を活用することによってそれを実現しようとする。

2.2 Chem1Aの3つの特徴

この目的を達成するために参考にしたのがカリフォルニア州立大学バークレー校 (University of California at Berkeley, 以下、UCB) のChem1A^(注4)である。Chem1Aは化学学部が1年生向けに開講している化学入門科目である。この授業はITやAV (視聴覚) 技術を活用し、1クラス400人を越える規模の講義形式の授業 (60分、週3回、10週間)、2クラス分を専任教員1名、任期制講師2名、TA約60名のチームでこなし、しかもその教育の質はかなり高い^(注5)。Chem1AにはTAが担当する学生数20~30人規模の週一回の演習クラスと実験クラスがセットに

なっており、学生はChem1Aを履修すれば必ず演習と実験も履修する。講師2名は授業は行わず、Chem1Aチームの全体のマネジメントとTAの指導を担当している。

北海道大学で同じ人数 (800人) の学生を対象に従来の教養化学の授業を行うとすると、60人のクラス編成で15名の教員が必要になるだろう。15名の教員の全てを専任の化学教員でまかなうことは人数が不足し、不可能なので、5名の非常勤講師を使用すると考える。その数を差し引くとUCBと北大の担当教員数の比率は1対10になる。UCBの教員効率は北大より高い。

2005年にUCBを訪問し、授業参観を行い、授業担当教授や講師、受講している学生に対するインタビューを実施した。Chem1Aは大教室での講義だが、講義に連動する少人数制の演習クラスと実験クラスを組み合わせてあるため、学生への個別対応も可能になっている。対応するのは教授ではなく大学院生のTAである。Chem1Aには3つの特徴がある。

Chem1Aではテクニカルな面が目立つ。受講生には全員に赤外線リモコン^(注6)を持たせてある。大講義室の天井に多数の受信機が設置してある。学生の発信する出欠と授業内クイズへの解答のデータ信号をリアルタイムで集計し、授業展開に利用する。また全ての講義内容をデジタル図表化し授業中に大型のマルチスクリーンにスライドで提示する、授業をライブでインターネットに流し希望学生に在宅受講させる。これらの試みは確かに先進的である。複数の新しいテクノロジーを有機的に組み合わせ、全体としてまとまりのとれた授業構成になっている。この点がChem1Aの第一の特徴であり「先進授業」と呼ばれる理由である。

しかし、よく見るとテクニカルな面は北大でも実施不可能なものではない。「予算とスタッフがあつて、やろうと思えばできる。やるかやらないかの問題だ」、これが同行した北大の理科系教員の感想であった。Chem1Aの第二の特徴は、「やるかやらないかの問題」を「やっている」ことである。この革新性が第二の特徴である。

Chem1Aの技術的先進性と革新性に並んで重要なのは、チーム方式の教授法である。その中心をなすのがTA (Teaching Assistant) である。UCBではTAはGSI (Graduate Student Instructor, 院生講師) と呼ばれている^(注7)。GSIを活用していることがChem1Aの第三の

特徴である (注8)。

3. GSI 教育カリキュラム

3.1 大学院 300 番台科目

Chem1Aの特徴のうち、一番目のテクニカルな面は日本の大学でも「まねる」ことは不可能ではない。二番目の革新的な実験授業を実施することについても、日本の大学では授業方法はほぼ 100 % 担当者の意向に任されているので、担当者がやろうとすれば誰も邪魔しないだろう。機材や教室などの環境の整備と予算の手当がつけばできる。

しかし、三番目の特徴は簡単にはまねできない。それは、日本の大学には、UCBとは異なり、演習や実験を任せられるGSI、ティーチングを教育する大学院のカリキュラム、ティーチングをサポートするGSIセンターが存在しないからである。UCBではGSIに授業を手伝わせているだけではなく、GSIを核にしたティーチングを支援する全学的な仕組みが存在する。本稿ではこれを「TAシステム」と呼び、その仕組みを詳しく見ていこう。

Chem1Aを担当しているGSIたちは全員Chem300(注9)という授業を受講中か、ないしは受講済みである(注10)。Chem300は化学学部大学院で開講されている「ティーチングを教える授業科目」である。化学学部が開講している学部授業担当のGSIになるにはChem300は必須である。UCBの科目番号は表1のようになっている。

院生がGSIとして採用されるには全学組織のGSIセンター(注11)のティーチングに関するオンライン授業

科目(注12)と所属する大学院の300番台のティーチング科目を履修しなければならない。UCBでは全ての大学院に300番台の授業科目の開設を義務づけ、その教育内容に厳密な基準を設けている。表2(次ページ)は2005年秋学期の300番台科目の一覧である。

表2にあるように、約60の部局(注13)がそれぞれティーチング科目を開設している。院生数が少ないなどの理由で自前の科目を開くのが困難な場合や他の部局により適切な科目があればそれを指定してもよいことになっている。たとえば、社会学部大学院開講のsoc301は地理学部大学院が指定している。cw300(college writing, カレッジ・ライティング)はDepartment of College Writing(カレッジ・ライティング専攻科)の開設科目であるが、African American Studies(アフリカ系アメリカ人研究専攻科)、East Asian Languages(東アジア言語専攻科)、Department of English(英語専攻科)が指定している。

3.2 GSI 雇用に関するUCBの規定(注14)

米国では一般的には「ティーチング・センター」が全学的な部局としてティーチングの支援を行っている。UCBではティーチング・センターはGSIセンターと呼ばれている。ティーチング支援に関するUCBの大きな特徴(注15)は、GSIセンターが大学院事務局直属の部局になっていることである。多くの大学ではティーチング・センターは大学の組織構造の中で、学部・大学院と同じレベルに位置づけられている。その場合、大学のティーチング制度の改変には学部や大学院との協議と同意が必要になる。300番台科目の新設のように、大学院の授業科目にティーチング科目を加えることについてはUCBでも反対意見をもつ教

表1 UCBのカリキュラムの授業番号(主なもののみ)

科目番号	説明
1-99	1, 2年生向けの授業科目。3, 4年生は受講不可
100-196	3, 4年生向けの授業科目。
200-299	大学院の授業科目
300-399	ティーチング専門職(志望者)のための授業科目

表2. UCB の大学院ティーチング科目

No	Course Number	No	Department	Course Number
1	African American Studies CW301	32	International Area Studies	IAS 301
2	Agricultural Resource Econ. ECON 301	33	Italian	IT 355
3	Anthropology ANTHRO 300	34	Landscape Arch & Envir Pl	LAEP 301
4	Architecture ARCH 300	35	Legal Studies	Law 300P
5	Art Practice ART 298	36	Linguistics	Linguistics 302
6	Astronomy ASTRON 300	37	Materials Science & Engineering	MSE 300
7	Business (Haas) MBA 300	38	Mathematics	Math 300
8	Chemical Engineering TBA	39	MCB	MCB 380
9	Chemistry Chem 300, Sec 1	40	Mechanical Engineering	ME 301
10	City & Regional Planning 13661	41	Near Eastern Studies	Arabic 301
11	Civil & Environmental Engineering CE 301	42	Nutritional Science	TBA
12	Classics Classics 300	43	Philosophy	Philos 301
13	College Writing CW 300	44	Philosophy	Philos 185
14	Comparative Literature CL 360S	45	Physics	Physics 300, SEC 1
15	Computer Science CS 301	46	Physics	Physics 300, SEC 2
16	Earth & Planetary Science EP300	47	Physics	Physics 300, SEC 3
17	East Asian Languages CW 300	48	Plant and Microbial Biology	ESPM 301
18	Economics ECON 301	49	Political Science	Political Science 301
19	Education EDUC 380	50	Psychology	Psych 300
20	Electrical Engineering EE C235	51	Public Health	PH 333
21	Energy and Resources Group ESPM 301	52	Public Policy	TBA
22	English CW 300	53	Rhetoric	Rhetor 300
23	ESPM ESPM 301	54	Scandinavian	CW 300
24	Ethnic Studies ES C301	55	Slavic	SL 301
25	French FRENCH 301/302	56	Social Welfare	SW 300
26	Geography SOC 301	57	Sociology	SOC 301
27	German German 351	58	Spanish	Spanish 301
28	History History 300	59	Statistics	TBA
29	History of Art HA 301	60	Theater, Dance, and Perf St	CW 300
30	IEOR TBA	61	Vision Science	VS 300
31	Integrative Biology IB 303			

員は少なからず存在する。全ての大学院の教授会やカリキュラム委員会が300番台科目の新設やその必修化に賛成するとは限らない。UCBでは組織上、GSIセンターは大学院全体を統括する大学院事務局に属するので、個々の大学院の意志とは関係なく、大学の運営上の判断として一方的に改変を決定することができる。他の多くの大学ではそうでないので学内の関係部局との交渉や説得に精力を使い果たし、ティーチング改革が挫折する大学は少なくない。

大学院生にとって、GSIは重要な勉学資金源であるので希望者は多い。雇用には明確な規定がある。その一部を紹介する。

・採用は公募による。

教員とGSIの間の個人的な取り決めによるのではなく、明確で公平な手続きに従い、オープンでかつ全学的なものとして大学院事務局で一括して選抜される。ただし「公平」とは全ての院生を平等に雇用することではない。公募は、採用予定数、雇用にはいかなる差別も行わないという文言、職務の内容、大学が定める得最低限の必要条件などと一緒に学部の掲示板、Webページ、学部用のe-メールで広報される。欠員は補欠リストから採用し、院生が不足する場合は、少なくとも2日間の公募を行い補充する。

・採用基準を明確にする。

UCBのGSIには4段階のレベルがあり、レベルごとに基準が異なる。TAの経験がない場合は最下位(Type a)となる。応募者全員が採用基準を満たしていると学部が判断した場合は、経済的支援の必要のある院生を優先させる。より高度な授業や責任が大きな授業の場合は、経験と技能が重視される。

・雇用時間数

雇用時間はフルタイム労働時間の50%を越えてはならず、一学期(UCBは2学期制)あたり340時間を越えられない。週ごとに仕事の分量が異なることがあろうが、いかなる場合でも週当たり40時間を越えて仕事を負担させてはならない。週当たり20時間(50%の労働時間)を越える時間は、合計で一学期あたり77時間を越えてはならない。GSIが上記の限度を超えた要求が教員からされたと考えた場合はすぐに申し出ること。授業担当者はGSIがティーチングの仕事と大学院での勉学のバランスがとれるよう

配慮しなければならない。

日本の大学では筆者の知る限り、TA雇用時間数を大学院担当教員の間で公平に分配することは珍しいことではない。また、授業に熱心な教員が教材作成、学生評価、TAと授業分担の打ち合わせなどのために、規定時間数をはるかに越えてTAを拘束することもないわけではない。TAが自分は何時間働けば良いのか知らないこともある。TA雇用は、学生アルバイト扱いで希望者が応募することになっているが、大学院指導教員の依頼を断るのは事実上不可能であり強制的な労働になっている場合もある。他方、院生のアイデンティティは研究者であって、ティーチングなど自分の仕事だとは思っていないためにTA雇用は迷惑でしかない。

3.3 ティーチング教育科目の条件

UCBではGSIに関してファカルティ^(注16)に大きな責任が課せられている。ファカルティは必ず300番台の授業を開講しなければならない。講義だけの学部もあるし、化学学部のように演習、実習と組み合わせた質の高い授業を開講している学部もある(宇田川, 2005)。「GSIセンターとしては後者を好ましいと考えているが、授業内容に関する事なので、学部の自由にまかせている。現実にはTAの評判^(注17)が特に悪い学部や、TAティーチング・カリキュラムの質が良くない大学院もある」^(注18)。

300番台の授業科目には必ずテキストとシラバスを用意^(注19)すること、オフィスアワーとディスカッション・クラス(一定の課題に関してディスカッションを行う時間帯)を用意すること、GSIたちと担当ファカルティの定期的なミーティングを実施することが義務づけられている。

大学院の授業は専門性が高く、院生と教員が共に研究するという性格が強い。日本の大学では院生教育に関して授業の評価基準をあらかじめ明示することはあまりない。しかし、UCBの規定では評価基準を明確にすることが求められている^(注20)。

学部ごとにそれぞれの専門性にあった授業が行われるが、UCBのGSIとして共通に知っておくべきティーチングの倫理や基本的なルールに関しては、GSIセンターが提供するオンライン授業で教育が行われる。この科目は2005年度から全ての学部のGSIに必修化された。

3.4 ファカルティに教育の義務がある

ファカルティは300番台科目を担当する専任の教員^(注21)を指名しなければならない。この教員はファカルティのメンバーでなければならず、GSI教育を行う義務がある。ここで教育とは、担当の専門科目の教育に関するコツや教育技術を教えるだけではない。重要なのは「メンターリング」^(注22)を行うことである。先輩として知識を次の世代に伝えるだけでなく、GSIの人格的な発達の手助けをし、学部学生たちを相手にリーダーシップをとる訓練を行う。重視されるのは知識のコミュニケーション能力である。大学という「知識センター」で同輩、後輩、先輩との付き合い方、社会人、職業人、専門職従事者としての訓練を積むのが300番台の科目で、それを指導するのがメンターの役割である。

化学学部のChem1AはGSIセンターのディレクターが高い評価を与えている優れた300番台科目である。担当者は講義だけでなく、GSIに彼らが授業を受け持っている科目の中で実施する演習課題を与え、その報告を義務づけている。

筆者はChem1Aのあるディスカッション・クラスを参観する機会を得た。学期半ばだったので、Chem300のスケジュールは講義段階からティーチング実習の段階に入っていた。担当のGSIは修士1年であって、平行してChem300を履修中である。Chem300の課題の中にGSIが担当している授業クラス内で行う活動に関するレポートが含まれている。学部学生30人を1人のGSIが受け持っている。60分の授業で、内容は宿題の解答と解説、質問と回答である。このGSIは小柄な女子学生で、黒板の前に立ち、自分とあまり年齢の変わらない30人の男女学生を相手に質疑応答をする光景は、筆者には珍しいものであった。彼女は30名の顔と名前を完全に覚えており、難しい質問にもなんとか答えていた。講師の説明では彼女は最も優秀な修士1年生の1人である。時折、自分が完全にマスターしていると思っっている事柄を1年生が理解できるように教えられないことに困惑していた。

本稿の読者のほとんどは大学教員であろう。そうであれば、初めて教壇に立った時の緊張感は覚えておいてなのではないだろうか。それと同じ種類の緊張がGSIから伝わってきた。研究者の道を歩み出した若い学徒にとって、専門知識や勉学のノウハウを初学者に分かりやすく教えるということはエキサイティングで、かつ困難な仕事である。GSIは自分の知

識と勉学経験を総動員し、メインの授業である大教室でのChem1Aの教育内容を参照しつつ学生たちを導き課題を理解させねばならない。この意味でティーチングは優れた教育方法である。他人に上手に教えられないならばその知識を完全にマスターしたと言えないだろう。

4. UCBの学部授業の特徴

4.1 教育の質のコントロール

UCBに限らないが、アメリカの大学では大学が教育の質の維持向上に熱心である。熱心とは、大学が主体的かつ積極的に取り組んでいるという意味であって、学長や経営協議会が、教育の質の向上を大学の方針として「決定」し、その全責任を個々の教員に押し付けるということではない。教育の質のコントロールは大学が制度を通じて体系的に取り組んでいる。

学部教育改善に関しては、Chem1AのようなITの活用による改善は手段の一つである。大学がGSIセンターを通じて学部授業の改善を指揮し、ファカルティが計画を立て、カリキュラムを通じて授業の質的向上の努力を行っている。当然ながらChem1Aについてはファカルティのメンバー全員がその内容や方法について熟知している。

大学院にとっては大学院修了者の進路が重要である。修士号や博士号を獲得しても就職できない大学院に学生は来なくなる。大学院生の有力な就職先は教職だから、大学院が市場開拓のためにも院生のティーチング教育を強化することは理にかなった戦略である。

UCBでは日本と比べ、教育に関して「上から」のコントロールが強い。アカデミック・フリーダムとコントロールの関係を見てみよう。UCBでも日本の大学同様、研究テーマの選択や研究の実施、その成果の公表は研究者の自由にまかされている。大学は人物や研究テーマにかかわらず、提供可能な範囲で基礎的な研究環境を研究者に与える。外部の競争的資金の裏づけがある場合は、それに見合った環境(実験室、オフィス、RA^(注23)など)を提供したり、その整備に便宜を図る。

しかし、ティーチングに関して「教員が好きなことは何でも自由に教えることができる」という意味での「大学教員の自由」は存在しない。講義室はその中

では教員が自らの責任で他者の干渉を受けずに授業を行う権限と義務を持っているという意味では「聖域」であるが、そこで好き勝手に何でもして良いわけではない。

教育は教員が個人的に行うものではない。教育は学部^(注24)が決定し公表したカリキュラムに従って、学生との契約関係の中で行われる。学部は教えるべき内容を決めカリキュラムを作る。教員はそのカリキュラムの枠内で授業を分担する。教員には専門分野の常識的判断として妥当な内容と水準の授業を行う義務が課せられている。教員は研究者でもあるから学会に所属している。教員は学会を通じて専門分野のアカデミック・コミュニティにおける研究と教育の現状を知り、何が適切なカリキュラムなのかを判断することができる。

教員は学生の教育に責任があるが、それは単に専門的知識を学生に伝えれば良いだけではない。メンターとしてその学生をガイドしなければならない。この考え方によれば「勉強は自分でするものだ」と言って「学生の自主性に任せる」というやり方は単なる手抜きにしか見えない^(注25)。大学生が勉強を自分で計画的に行い、自主的に科目を選び方法を工夫して学習することは当たり前のことであって、そのことと教員がティーチングをすることは別のことである。

カリキュラムの編成と変更、すなわち授業科目の構成、履修順序、科目名、授業内容(シラバス)、必修科目の指定などは全てカリキュラム委員会およびファカルティ会議の承認を必要とする。大学教育の内容はカリキュラムによって決まるのであって、教員個人の判断にまかされるものではない。カリキュラムの具体的な内容はファカルティが決め、カリキュラムの基本的な性格や方向性は、大学が決めるという仕組みがアメリカの大学では一般的である。

4.2 GSIセンターの活動とGSIの処遇^(注26)

学部教育の質の向上と維持を行うのは各学部(直接的にはカリキュラム委員会と教育担当副学部長)だが、UCBではGSIセンターが重要な機能を果たしている。元来、TAはアメリカの研究大学^(注27)において院生に対して経済的サポートを行うと同時に学部教育を補強するために作られた仕組みである^(注28)。

UCBのGSIについて、その概略を見てみよう。UCBでは毎年約1,600人のGSIを雇用している。学部学生

総数が21,771人(2005-2006年)だから学生14人に1人のGSIがいることになる。GSIは多人数授業をサポートするのが普通なので、1年生、2年生は間違いなく何コマかはGSIの担当する授業を履修する。UCBでは、授業担当教員は受講学生が30人を超えるとGSIの使用を申請できる。大学院生の総数は2005年度で7,403人なので、院生の21.6%がGSIになっている。

GSIセンターには直接GSIを支援する予算がある。これはGSIが授業を充実させるための費用を負担するものである。例をあげると、「異文化研究コース」ではちょうどサンフランシスコの劇場に授業内容と関係のある芝居がかかっていたので、それをクラスとして見に行くための学生のチケット代を申請して認められた。「ジェンダー・コース」ではジェンダー専門家をゲスト・スピーカーとして招く謝金を獲得した。生物学ではフィールド・リサーチの交通費を支給してもらった。GSIは自分で研究計画を立て、授業との関係、期待される効果、安全性などについて明確に述べた申請書を作らねばならない。

新入生にとってGSIは優秀な先輩であり、あこがれの的あり、近い将来の目標でありモデルである。GSIは学部学生のメンター的な存在である。GSIにとっては受講している300番台の授業担当の教員が自分のメンターである^(注29)。

GSIセンターでは優秀なGSIを年度末に表彰する。立派な招待状を作り、パーティーに招待し、そこにはGSIセンターのスタッフの他、大学院事務局の学務担当副局長が出席する。2004-2005年度では「優秀GSI賞」(Outstanding Graduate Student Instructor Award)の受賞者は246人でGSI全体の約15%であった。優秀者の中から特に優秀なGSI(2004年度は4人)を選んで表彰する。同時にファカルティにも「GSIに対する優れたメンタリング賞」が与えられる。このような政策がGSIの価値を公的に認め、同時にティーチングの重要性を大学内外に認識させるのに役立っている。

GSIセンターはGSIによるティーチングの支援を目的としているが、それを促進するための院生向けに就職書類の書き方のセミナーの開催、ティーチング・ポートフォリオ(教育職への応募書類の一種で教育経験を記載する)の書き方の指導、ファカルティ・メンバーに対するティーチングのセミナーの開催、ファカルティーが計画したティーチング改善プロジェクトに対する経費支給などの活動も行っている。

5. 考察

5.1 日本型 TA モデル

日本の大学における TA 制度は 1991 年の大学設置基準の大綱化を契機に導入されたものである。それまでは日本に TA 制度は存在しなかった^(注 30)。

TA は米国では 18 世紀半ばからすでに存在していた。これを第一期の TA 制度としよう。人数は少なく仕事の内容も「先生の手伝い」の範囲を出ていなかった。それが質的にも量的にも大きく変わるのが 1980 年代である。これを第二期の TA 制度と呼ぼう。

アメリカの大学入学者数は戦後から 1970 年代までで 2 倍半以上に増加していた。大学や学部の新設、増設、定員拡大がなされ、大学教員の需要が高まった。大学教員を養成するため大学院が増え、大学院生の数も増加した。その大学院生が TA として働き、人数が増大した学部授業の補佐をするという仕組みができ上がった。

喜多村和之^(注 31)によれば、アメリカでは 1970 年代までの大学入学者の急増ののち、1970 年代末から 80 年代にかけて大学入学者の大きな減少が予想された。この「大学の冬の時代」への危機感から各大学において高等教育の改善の努力が進んだ。教育改善の手段として TA 制度が整備された。日本に導入されたのはこの第二期の TA 制度であると考えられる^(注 32)。

1970 年代から 90 年代にかけて米国留学を経験した日本人研究者にとっては TA はなじみのあるものであったが、体験談を除き、大綱化以前には TA 制度の研究はほとんど行われていなかったと思われる。制度の導入から 10 年ほど経過した 2000 年ごろから、大きくわけて二種類の TA 研究論文が発表されるようになった。一つは高等教育研究の視点によるものである。北野らは大学の授業改善における TA の重要性に着目し、日米の TA 制度の比較研究を実施(北野, 2003)し、また日本の大学における TA 制度の実態に関する調査(北野, 2004)の研究報告を行っている。我が国における TA 制度の先駆的研究であり、TA 制度の特徴や問題点、日米の制度上の違いなどはほぼカバーされている。TA 制度を理解するには必読の研究であろう。

二番目の種類の研究は、実際に TA を使用する中で

た TA 研究である。TA 制度は、一般の大学教員にとっては研究の対象というより、大学という組織の中で、日常的に運用する教育業務の枠組みである。それは個々の大学の歴史や学部構成、学部学生や大学院生の学力、資質、進路、各教員の研究・教育能力、といった具体的な条件の中で組み立てられるものである。瀬名波(瀬名波, 2003)の論文は、自らの教育経験、TA 使用経験、北海道大学における学部教育の現状を踏まえた上で議論を展開している。四ツ谷(四ツ谷, 2000)は勤務校(竜谷大学)の実施例を踏まえた報告を行っている。このタイプの研究は実際に TA 制度を整備改善する際に大いに役に立つであろう。

北野らの研究は日米の TA 制度の実態を示してくれるが、その研究成果から直ちに個々の大学に共通する効果的な日本型 TA 制度を導き出すことはできない。各大学が、個別的な条件に合わせた地道な改革を行う必要がある。今後は後者のタイプの研究から効果的な日本型 TA 制度の提案がなされる可能性が大きい。筆者は瀬名波(2003)の次の主張に賛同する。

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、単なる学内事情への対策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.12)

5.2 学生顧客モデル

第二期の TA 制度は大学入学者の急増に対応して作られたものである。教員と学生の関係や TA の仕事や権利・義務・教育に対して教員や大学がどのように対応すべきかに関して十分に検討され制度的に整備された仕組みであるとは言い難い。大衆化時代を迎えた大学において学生をどんな存在と考えるかによって TA の職務内容が変わってくる。

大学と学生をサービス提供者とサービスを購入する顧客になぞらえる「学生顧客モデル」(Customer Model)がある。学生顧客モデルによれば、大学は学生という消費者を獲得するために他の大学との競争にさらされる。

学生顧客モデルでは競争が強調され、教育という「商品」の質の向上が推奨される。大学同士、教員同士が競争をあおられ、外部の認証機関による質の評

価値の重要性が強調されるようになる。顧客モデルは大学と学生との関係をビジネス取引モデルに当てはめて理解しようとする。しかし学生は商品購買者ではないし、大学は教育サービスという商品を生産し、それを学生に売りつける企業でもない。顧客モデルを適用すればそのように見えるが、本質的に研究・教育は、生産・販売とは種類の異なる行為である。大学教員・研究者は僧侶、医師、法律家などと同じ種類の専門職(profession)である。利益の最大化を目的とするビジネスと、職業倫理に従いつつ特定の任務遂行を使命とする専門職を同一視するのは誤りである。顧客モデルでは大学院生やTAの位置づけが難しい。

5.3 大学院生の講師としての雇用

TAの雇用に関して、TAの仕事は労働であるからTAは大学と労使関係交渉を行う権利があるとする考え方と、教育であるから労使交渉権はないとする考え方がある。前者の立場ではTAを労働者にとらえ雇用関係の中でそれを扱おうとする。これを「労働者モデル」と呼ぼう。大学では学生をアルバイトとして謝金を払い、教員の研究の補佐をさせることがあるので、TAにも「労働者モデル」が適用できるようにも思われる。Chem1AのGSIは大学院の授業料を支払っているが、Chem1Aの授業の一部を指導を受けつつ担当し、労働の対価を給料として受け取っている。

「労働者モデル」には問題がある。学部教育といえども大学教育は大学教員であるから担当可能なはずである。それを大学院生にやらせて良いのか。院生は未熟であるからうまく教えられるのではないのか。学部学生が質の低い教育を受けることになりはしないか。院生に質の高い教育ができるなら高い給料を払って教員を雇っておく必要があるのか。これらの問題は米国でも長らく論議的になっていた。TAが賃金を受け取って「労働」をしていることは否定できず、今日では彼らが被雇用者(employee)であることは広く認められている^(注33)。

院生雇用に通常の労使関係をそっくり当てはめるのが妥当かどうかは今も論争的になっている。院生の雇用形態には一般的に、TA, RA, Reader, Tutorの4つがある。1984年にUCBで院生被雇用者組合^(注34)が発足し、大学当局に労働交渉権を要求した。これに対し大学は、ReadersとTutorsには交渉権を認めしたが、TAをGraduate Student Instructor (GSI, 院生講師)、RAをGraduate Student Researcher (GSR, 院生研

究者)と呼び方を変え、この二者は労働者ではなく、その仕事は教育の一部であるとして交渉権を認めなかった。これはTAの役割が労働者モデルではとらえ切れない部分を含んでいることを表している。現在、UCBは個々のGSI, GSRと標準的な労使契約^(注35)を結んでいるが、労働交渉権は認めていない。

5.4 新しいTA制度

1990年代以降、日米ともに大学を取り巻く環境が激変した。特にグローバル化とIT化は、大学教育にきわめて大きな影響を及ぼしつつある。

TAのグローバル化が進んでいる。TAのグローバル化とは、外国からの留学生を優れたTAにするための訓練や、彼らに対して様々な文化的背景を持った学生を理解できるようなティーチング訓練を行うことを意味する。特に留学生、移民学生、移民の子供(二世)であるTAへの、語学訓練、アメリカ文化を基盤とした大学文化への誘導、アメリカ流の礼儀作法とエチケットの教育、大学における教師-学生間の正しい態度のあり方の訓練が重要である。

IT化とはインターネットを利用した遠隔授業、Webページを使った採点機能付きの「電子宿題システム」、Chem1Aに見るような最新のAV機器とITの活用などの技術面でのティーチングの改善である。古いTA制度は大学のグローバル化とIT化への対応が不十分である。

UCBにおけるGSIの処遇を見てゆくと、顧客モデルや労働者モデルとは異なったコンセプトが浮かび上がってくる。UCBに見るような新しいTA制度は、大学を知識を扱う共同体的^(注36)にとらえ、そのメンバーである学生、院生、教員を、知識の取得、伝達、利用に関わる仲間と見ている。これを「メンター・モデル」^(注37)と呼ぼう。このモデルは1990年代の終わりから2000年にかけて出現してきたものである^(注38)。UCBのGSIセンターの資料に記載されているGSIの役割についての細かな規定や授業実施上のヒント、アドバイス、倫理規定などを分析すると、GSIが労働者や消費者として扱われているのではないことが分かる。メンター・モデルは新しいTA制度の基盤となっており、新しいTA制度は院生へのティーチングと学部教育の強化を連携させ、教育訓練の中にグローバル化とIT化を取り込んでいる。

大学院教育は高度な知識と技術を持った専門的職業人の養成を目的としているが、現実には学問研究

の後継者の養成が行われている。これを「研究者モデル」と呼ぼう。研究者モデルは教授、助教授、助手、大学院生、学部学生からなる研究室が一体となって研究を推進する仕組みである。研究室を中心に緊密な人間関係が形成される。配属された学部学生は卒業研究を通じて密度の高い教育を受け、高度な専門的知識と技術を身に付けることができる。この仕組みが日本の大学教育を支えてきた。研究者モデルは研究を最重要の職務と考える研究者に最適の環境である。

研究者モデルは次のような前提の上に成り立っている。

- ・学生が高度な専門教育に堪えることができる。
- ・研究者、専門的技術者、あるいは管理的職務に就くことが想定されており、それを保証するキャリア・パス^(注39)が存在する。
- ・教員が研究(真理の探究、発明、発見、新しい技術的改良)に専念することが許されており、それを可能にする環境が与えられている。

大学進学率が50%を越え、学術研究に直結する勉強に関心を持たない大量の学生が入学してくるようになり、研究志向の教育を受けた大学卒業生や大学院修了者が望むような職業の求人数が相対的に不足するようになった。大綱化の結果、多くの教員に基礎教育、教養教育の義務が課せられるようになり、研究の面でも投入される費用に見合った成果が問われるようになった。大学教員が研究者として、学生、大学院生とともに研究に専念できた幸せな時代は終わつつあるのではないだろうか。

大学を本格的な高等教育を行う場であると考えたとメンター・モデルをあてはめることができる。メンター・モデルは知識獲得と知識伝達の方法としてのティーチングを重視する。このモデルは単に未来の大学教員や研究者を育成することを目的としているだけでなく、心身ともにバランスのとれた優秀な人材、指導者、信頼できる同僚、立派な社会人、自律的な市民、専門的職業人を養成することを目指している。そのような人材はメンターによる指導によってのみ効果的に育成できる。人材養成が個々の教員の個人的な努力に任されているのではなく、ティーチングに関する制度的および予算による金銭的な支援体制と、さらに受賞やGSIになることは名誉なこと

であるという学生自身の内面的なインセンティブによっても支えられている。研究は引き続き、大学の果たすべき重要な機能で在り続けるであろうが、大学や大学教員が研究のみに専念することは大学の価値を低めることになりかねない。

TA制度は、日本の大学にとって重要な役割を果たすことになるだろう。そのためにはTAシステム^(注40)を日本の大学の特性にあったシステムに作り替えることと、IT化とグローバル化という新しい変化に対応したシステムにする必要がある^(注41)。

参考文献

- Hoene, Linda von and Mintz, Jacqueline, ³Research on faculty as Teaching Mentors: Lessons Learned from a Study of Participants in UC Berkeley's Seminar for Faculty Who teach with Graduate Student Instructors, ⁴To Improve the Academy, vol.20, 2002, pp.77-93.
- 細川敏幸,「カリフォルニア大学バークレー校の先進的授業」,『北海道大学高等教育機能開発総合センター Newsletter』, No.56, p.11-12, 2004/10
- 北野秋男,「ティーチング・アシスタント(TA)制度の総合的研究」,『大学教育学会誌』, 25巻2号, 2003 / 11, 75-82ページ
- 北野秋男・関口なお子・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」, ラウンドテーブル,『大学教育学会誌』, 25巻2号, 2003 / 11, 48-50ページ
- 北野秋男, 吉良直, 和賀崇,「日米のTA制度の実体に関する比較研究」,『大学教育学会誌』, 26巻2号, 2001 / 11, 67-68ページ
- 笹尾敏明,「大学教員としての充足感—FDのもう一つの課題」『大学時報』(日本私立大学連盟), 302号, 2005年5月20日
- 佐藤春吉,『大学評価と大学創造—大学自治論の再構築に向けて』, 細井克彦・林昭・千賀康利・佐藤春吉 編, 東信堂, 1999, p.86
- 瀬名波栄潤,「車軸としての日本型TA制度—TA養成に観る将来の大学像—」,『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』(北海道大学高等教育機能開発総合センター紀要), 北海道大学, No. 11, pp.1-13, 2003/3

- UCB, Policy on Appointments and Mentoring of Graduate Student Instructors (Revised March 7, 2005)
- UCB, 2005-2006 Teaching Guide, UCB GSI Teaching and Resources Center, 2005
- 宇田川拓雄, 「職業訓練としての TA 教育の制度化」, 大学教育学会北海道支部 2004 年度研究会報告, 2004/12/25, 北海道大学
- 宇田川拓雄, 「パークレーの『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.5-7, 2004/12
- 宇田川拓雄, 「カリフォルニア大学パークリー校の先進授業と TA 教育の制度化」, 『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』(北海道大学高等教育機能開発総合センター紀要), 北海道大学, No. 15, pp.1-13, 2005/9
- 宇田川拓雄, 「大学教授と TA 教育 — 院生はなぜ教えなければならないのか —」, 『TA 教育テキスト』, (印刷中)
- 宇田川拓雄, 「カリフォルニア大学パークリー校の先進授業と TA 教育の制度化」, 『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』(北海道大学高等教育機能開発総合センター紀要), No.13, pp.1-13, 2005

注

1. 科学研究費補助金「大学における初習理科の授業モデルと評価モデルの開発」(2004～2006)
2. 本稿は 2005 年 12 月 27 日に北海道大学高等教育機能開発総合センターで実施された平成 17 年度高等教育フォーラム初習理科の授業開発と科学コミュニケーションで行った研究発表, 「UCパークレーにおける TA システム」を発展させたものである。
3. 「教員の研究時間を減ずることなく, 教育の質を上げる」と書いたが, 本稿では教員個人による教育の質の向上について論じているのではないことに注意して欲しい。教育イノベーションは教員が構成員である大学という教育システムによってもたらされるものである。個々の教員について見れば, 時期, 職階, 各種委員や役員としての職務, あるいはライフサイクルなどにより研究面でも教育面でも成果のアウトプットや努力のインプットに濃淡があるのは当然

である。多様な研究者の集団が教育システムの中でそれぞれの役割を担い, そのシステムがどれほど質の良い教育を提供できるかに我々の関心がある。

4. 1 年生対応の科学の入門レベルの科目。ケム・ワン・エーと読む。
5. Chem1A の紹介は, 細川俊之(2004/10), 宇田川拓雄(2004/12)を参照。
6. 形状は日本で普通に使われているテレビリモコンそっくりである。固有番号が割り振ってあり, クイズの回答番号と一緒に発信され, 個人を特定できる。
7. TA を GSI と呼ぶのは UCB だけではないが一般的には TA と呼ぶ大学の方が多い。
8. GSI の使用は UCB でも珍しいことではない。しかし, Chem1A とセットになった GSI 教育のための大学院科目, Chem300 は UCB の中でも最も進んだ内容を持っている。
9. Chem300 の紹介は宇田川拓雄(2005/9)を参照。
10. Chem300 のカリキュラムでは院生が GSI として担当している授業クラス内で実施すべき課題が出されている。そのクラスが Chem1A である必要はないが, Chem300 の受講と平行していずれかのクラスで GSI として働いていなければ課題をこなすことができない。
11. Graduate Student Instructor and Teaching Resources Center, 以下 GSI センターと表記する。従来大学には存在しなかった機能の遂行を目的とするセンターなので, 名称が長くなっている。この事情は北大の高等教育機能開発総合センターと似ている。UCB には高等教育研究センターもあるが, それは研究を行うセンターで, 事務職員の他は研究者が勤務しており, 院生, 学生, 教員へのサービス提供は行わない。GSI センターは施設としては小振りであって, 本部大学院事務局の一角にある。日本の小学校の標準的な教室 2 つ分程度の広さで, 学部ないし学科の小図書室に似た雰囲気であった。スタッフは臨時職員を含めて, 9～10 人で, 学部・大学院で研究・教育に携わっている教員の兼任はない。
12. 2004 年に完成したもので, 作成した GSI センターのスタッフは学長優秀賞を受賞した (The Graduate, Fall 2005)。
13. 学科 ; department, 大学院 ; graduate school, カレッジ ; college, 専攻 ; studies など学生を受け入れ, 独自のカリキュラムをもつ組織。ここではその中で学部卒資格者に対する教育を行うものを指す。

14. UCB, Policy on Appointments and Mentoring of Graduate Student Instructors (Revised March 7, 2005), 「院生講師の雇用と教育指導に関する方針」による。

15. この項はLinda von Hoene氏(Ph.D., Director, GSI Teaching and Resource Center, University of California, Berkeley)へのインタビューによる。

16. 教授団と訳される。日本の大学にはアメリカの大学のファカルティと同等の権限と義務をもった組織はないと思われる。専任教員をメンバーとする教授会が一番近い。

17. 大学が一律に義務づけている授業評価の一部としてTA評価も行われる。なお、TA評価の結果は次の学期のTA採用の判断材料となるし、また優秀TA賞決定の根拠ともなる。

18. センター長 Linda von Hoene 氏の話。

19. テキストは市販の書物である必要はない。DTPによる冊子でも構わない。GSIが担当する科目の多くは入門レベルの基礎科目なので、多くの場合、その科目を教えるためのティーチング・テキストが存在する。たとえば、Teaching Introductory Chemistryのような市販の書物がある。

20. Chem300はpass/non-passで評価される科目である。つまりGPA(Grade Point Average, 成績平均点)には反映されない。

21. 非常勤教員ではない、テニユアや学部にも所属する任期制教員など。

22. 高等教育におけるメンターの役割の説明は宇田川拓雄(大学教授とTA教育 一院生はなぜ教えなければならないのか、『TA教育テキスト』,印刷中)を参照されたい。

23. RA=Research Assistant, 研究助手。大学院生を教員の研究助手として雇用する仕組み。

24. UCBに限らずアメリカの大学で、独自のカリキュラムを持っているのは学部だけではない。学部、大学院、カレッジ、専攻、プログラムなど多種多様なものがある。ここでは簡単のために学部と記述している。

25. この手抜き教育でも通用した時代があった。そのような伝統は大学進学者が世代人口の数パーセントのころにできたのであって、それが大学進学率50%を越えた今の時代でも通用するとは考えがたい。

26. 2005-2006 Teaching Guide, UCB GSI Teaching and Resources Center, 2005 による

27. 研究大学, research univiesity. 教員の評価が教

育ではなく研究業績が重視される大学を指す。世界的、全米的な研究業績の生産が多い。これに対して研究業績が少なく教員の時間や大学予算が主として学生教育に使用されている大学を「教育大学」teaching univesityという。教育大学といっても日本のそれとは全く異なる。アメリカでは教員免許は大学卒業者がさらに1~2年間程の資格科目コースを受講して獲得するので、日本の教員養成大学にあたるものは存在しない。学部レベルの教育学部は教育学を教育する学部である。

28. 一般的には、「教育大学」(教育を主たる目的とする大学)では優秀な大学院生がいなく人数が少ないので十分な数のTAの確保が難しい。さらに、教員には第一線の研究成果を上げられるだけの十分な資源(時間、資金、施設など)が与えられていない。彼らの学生を教育する義務(teaching duties, 教育に使わねばならない週当たり時間数)は研究大学の教員のそれよりはるかに多い。

29. Linda von Hoene and Jacqueline Mintz (2002)によれば、ファカルティもメンターになることでティーチング能力が向上する。

30. 苅谷剛彦の『アメリカの大学・日本の大学』1992年(玉川大学出版会)はアメリカのTA制度を経験的に詳細に紹介した、TAに関する数少ない先駆的な業績である。

31. 『大学淘汰の時代—消費社会の高等教育』中公新書, 1990年

32. 1991年の文部科学省の資料によれば、TA経費新設の趣旨は次のとおりである。「優秀な大学院生に対し、教育的配慮の下に教育補助的業務を行わせ、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、大学院生の処遇の改善の一助とする」(文部科学省平成12年度概算要求主要施策の説明報道資料)。各項目は1980年代~90年代のアメリカのTA制度、そのものである。院生に対するティーチング指導を誰がどのようにどんな内容で行うのか、労使関係の解釈、教員にも研究者にならない院生への対応、院生が能力的及び時間的に学部教育におけるきめ細かな指導ができるのかどうか、など、米国の大学で1990年代後半から顕在化し初めていた問題については何も考慮されていないように見える。実施の細部は各大学にまかされたと解釈することもできるが、TA制度

の導入は大学にとっても予期せぬものであったから、準備のできていた大学や数年内に十分な対応ができた大学は一つもなかったのではないだろうか。

33. ただし、全ての大学でTAが被雇用者と認められているかどうかについて筆者は確かなデータを持っていない。この問題は米国の研究者の間でも長い間議論されていた。一例を挙げると、アメリカ社会学会では2004年の8月の執行部委員会で「TAを被雇用者として認める」という決議案を採択した。それ以前は、個々の研究者の判断が異なっていたのである。TAをどういう存在と考えるかは定義の問題である。この決議が成立したことは関係者間で合意がまとまり、新しい事態に対応する新しい定義が成立したことを意味する。同様に「大学とは何か」、「大学の教員とはどんな存在か」という定義も、時代に合致しているかどうか、常に検討しなければならない。伝統的な大学の姿を大学の本質的な姿と考え、それを維持し続けられれば、大学の伝統的なアイデンティティは維持できるだろうが、社会の変化に対応できなくなる恐れがある。

34. AGSE=Association of Graduate Student Employees

35. UC-UAW 契約。全米自動車労働者組合の労働協約にならったカリフォルニア州立大学の労働協約。米国ではUAWの労働協約が他の企業の基準になっている。

36. 大学時報 (日本私立大学連盟), 302号, 2005年5月20日, 『特集 FDの実践と課題』, 笹尾敏明, 「大

学教員としての充足感—FDのもう一つの課題」の中で、「・・・これまでのFDプログラムは、学生と教員という二者の関係にのみ注目しており、それぞれが所属している大学という「コミュニティ」の持つ意味が考慮されているとはいいがたい」と述べている。ここでは「コミュニティ」は学生と教員からなる共同社会という意味であろう。コミュニティでは教員と学生が「教える者—教えられる者」という単純な関係にはならず、したがって知識が一方向的に伝授されるのとは異なる関係が成立すると思われるが、詳しい説明がない。

37. mentor= 賢明で信頼のおける指導者。

38. 日本でもこのタイプのTAシステムの提案がなされている。佐藤(1999)は次のように提案する。「大学院生や学部上級生などの学びの経験を学生や下級生の導入教育にも生かして相互に教え合い学び合うようなTA (ティーチング・アシスタント) やSA (スチューデント・アシスタント) 制度なども開発応用して、教員の指導とともに自ら相互に学び合うキャンパスを築くことが求められているのではないだろうか (p.86)。

39. career path, 仕事のキャリアを積みながら、次第に高度な職務に至る経路。

40. TA システムとは、ここでは TA 制度とそれを取りまく大学の仕組みの全体を指す。

41. 瀬名波栄潤 (2003) は日本型 TA 制度を提案している。