



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	TAよ，大志を抱け：北大TAアンケート調査結果の分析と考察
Author(s)	宇田川，拓雄
Citation	高等教育ジャーナル：高等教育と生涯学習，15，113-131
Issue Date	2007-12
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.15.113
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/33024
Type	departmental bulletin paper
File Information	No1510.pdf



TA よ , 大志を抱け

—北大 TA アンケート調査結果の分析と考察—

宇田川 拓雄*

北海道教育大学函館校

TAs in Process of Formation

— Analysis of Questionnaire Survey on Teaching Assistants (TAs) at Hokkaido University —

Takuo Utagawa**

Hokkaido University of Education, Hakodate

Abstract — This is a report on the analysis of research that was done in July 2006. We sent questionnaires to all the TAs who were working in the lower division of undergraduate education of Hokkaido University and to all the instructors who have hired TAs. When the TA system was first introduced in 1992, we were worried about who would teach TAs and how. Some disliked this new system because it might deprive graduate students of their time to study. The analysis shows that many TAs like their jobs and more than 80% are willing to do the job again. More than 30% of TAs lectured and lead discussions. Instructors think that they are mostly satisfied with their TAs. Of the instructors, 66% tailored their way of teaching to accept TAs in their classes. TAs will become important members of universities. The new role of TAs is being institutionalized in Hokkaido University. It will elevate the character of the graduate students and enhance their ability to cope with problems. It will open a frontier in higher education teaching, and contribute to the advancement of research and training of experts with high intelligence.

(Revised on 23 April, 2007)

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。（注1）

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配分がなされるようになった。TAはほとんどの大学教員にとっては望んでもいない制度であった。彼らは研究費の増額、教職員ポストの増加、あるいは学部・学科・研究センターの強化と新設を歓迎したろう。しかし以後、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

*) 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, Hachiman1-2, Hakodate, Hokkaido, 040-8567, Japan

属されるようになり、すでに10年以上が経った^(注2)。

北海道大学高等教育機能開発総合センターの研究開発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、ここ数年にわたり研究を行ってきた。TA制度は文部科学省が全国一律に決めたものであるが、独立法人化により各大学の裁量の中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海道大学（以下、北大）で実際にどのように機能しているのか、TA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アンケート調査によって調べた。本稿では調査結果を分析し考察を行い、TAの存在は大学にとって重要な意味を持つことを主張したい。

2. アンケート調査について^(注3)

アンケートは2006年度前期の全学教育においてTAとして働いた院生全員とTAを使用した教員全員に対して行った。別々の調査票を用意し、無記名、自記式で回答を求めた。各学部事務に依頼し、教員、及び教員を通じてTA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。一人で複数の授業のTAをしている院生や、複数の授業を担当している教員もいるが、共に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。多くの大学で、学生に対する生活アンケートや授業評価は頻繁に行われているが、TAに関するものは数が少ない（子安 他, 1997）^(注4)（栗原 他, 2004）^(注5)。

この調査の狙いを述べる。「はじめに」で述べたように、TA制度は多くの大学にとって、ある日突然「上から」与えられたものである。大学に新しい（しかも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制度と大学の従来の制度との適合性が問題になる。少なくとも今までは大学はTA制度なしに何とかやってきた。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る。TA制度はティーチング強化を目的としている。なぜ貴重な予

算や教員・院生の時間をティーチングに使うのかについて理由が欲しい。

栗原（2004）の報告によれば北海道大学水産学部はその教育理念にTA制度を受け入れやすいコンセプトが含まれていた^(注6)。当学部では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解釈され、制度の積極的な導入が進んでいる。

日本の大学は研究志向、つまり研究推進と研究者養成、に努力を集中させる傾向がある。直接的には研究には役立ちそうには見えないTAを導入するには反対派を納得させる充分な理由が必要である。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仕組みで、直接的には大学の教育機能を強化する^(注7)。この意味でTA制度の導入は大学の使命に合致しているのだが、果たして理論どおりに行くかどうか、疑問を持つ人は少なくない。

大学のミッション（使命）には研究と教育がかかざらされているのが普通である。そのミッションを詳しく見ると、教育ミッションと研究ミッションが分離している大学や、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。教育と研究が独立しており両者の密接な関係が大学設立の理念のレベルでは何も言及されていない。実践的制度のレベルでも研究と教育を調和的に組み合わせる仕組みが第三者にも分かるように説明されている例はめったにない。そのような大学ではTA制度の導入には困難が伴う。なぜなら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。

本稿で後述した「5. TAの大志」における考察のように北大のミッションはTA制度に親和性を持つと考えられる。しかしTA制度は今までなかったものであり、大学もTAがどんなものであるべきかについては大枠しか規定していない。アンケート調査ではTA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。個人の行動に影響を及ぼすような制度を新設したり変更を加えたりしても、制度の実施における具体的なルールや

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が社会通念として確立しなければ制度は有効に機能することができない。

大学教育の改革には「ティーチング・カルチャー」(注8)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様々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、新しい「作法」(注9)が定着し、それらが多くの大学人にとって「当たり前で普通の事柄」として確立する必要がある。

例えば、北大では1年生に対して講義の一部を担当したり、演習を指導したりする役割を与えられているTAを、学生たちは「先生」と呼んでいる。現時点では他に適切な呼び名がない。「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TAを学生がなんと呼ぶべきかについて何も規定していない。TAが先生と呼ばれ得るということは北大のTA規定の起草者も恐らく考えていなかったろう。

院生がTAとして働き、先生と呼ばれるのなら、その院生は先生として振る舞わねばならなくなる。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をするようになると、やがてTAは学生の尊敬の対象となるだろう。米国の例ではTAは「人柄の優れた成績の良い先輩」というイメージが定着している。そうなればTAは単なる授業のお手伝いや下働きではなくなる。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」先生は戸惑いを覚えるかもしれない。教員から見ればそのTAは大学院生であって、研究者あるいは教師としては未熟であるからだ。

同じ教室に本物とTAという複数の先生が同居している状態は、教員と学生の間の距離を縮める。日本の教育現場では伝統的には教師と生徒の間は大きく離れていた。TA制度は教員と院生、院生と学部学生の距離を縮め、教員には院生は若い研究者であり、学部学生には見習うべき先輩であるという一種の仲間意識を導入するきっかけとなりうる。

今回のアンケート調査は2006年の時点で、TAによる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自身や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。このような実態を明らかにし、より効果的なティーチング制度、院生への支援制度を作ってゆく必要がある。

TAは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)

TA先進国である米国のTA制度がそのまま日本の大学にフィットするとは思われないが、この点について瀬名波(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いみでもその意義は大きい。(p.32)

4. TA制度と北大の対応

4.1 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(注10)。

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うまでもない。(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、1992 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)として

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。

という通達が出された。

4.2 ティーチング・アシスタントの職務とその実際

子安らの指摘(注 11)のとおり、通達による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」、「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(p. 77-78)。授業担当の当事者である大学教員がこの新しい制度を見てすぐに感じるのは次のような心配だろう。

- (1) 誰が教育指導をするのか
- (2) どんな指導をするのか
- (3) 指導に時間が取られて自分の研究時間が減るのではないか
- (4) 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か

以下、アンケートのデータ分析の結果を参照してこれらの心配の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(注 12)) 問 25 今まで TA 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

90% の教員は学生を教えることが好きな人たちである(大好きとやや好きの合計)。

(教員) 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	0.0

92% の教員が担当授業にやりがいを感じている(「おおいに感じている」と「やや感じている」の合計)。

(教員) 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. おおいに感じている	37	48.1
2. やや感じている	34	44.2
3. あまり感じていない	5	6.5
4. 全く感じていない	0	0.0

66% の人が、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 あなたはこの授業で TA 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. おおいに変更、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

そして 90% 以上の教員が TA の能力に満足している。

(教員) 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 TA の授業補佐能力に満足ですか、不満ですか。

項目	数値	%
1. おおいに満足だ	48	62.3
2. やや満足だ	26	33.8
3. やや不満だ	2	2.6
4. おおいに不満だ	0	0.0

一人を除いて今後も TA を使い続けたいと思っている。

(教員) 問 17 今後もこの授業で TA 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

TA が出席カードを配り、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

項目	数値	%
(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、小テスト、クイズ、 レポート、論文など）	76	44.2
(6) 出席の記録	86	50.0
(7) 学生の質問への回答	130	75.6

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のではないか、という心配を教員はしがちである。また、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という心配もある。

今後も TA の仕事をしたいかどうかという間に TA は次のように答えている。

(TA) 問 15

項目	数値	%
1. ぜひやりたい	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

約 12% の TA は今後 TA の仕事はやりたくないと思っているが、80% はまたやりたいと思っている。

前述の懸念は、「TA 制度の枠組みはできたが、中身がまだ決まっていない状態」で感じたものである。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 に任すべきかについて合意が出来ていない。この合意内容が「作法」ないし「ティーチング・カルチャー」^(注 13) 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。具体的なアンケートデータを見る限り、当初の懸念の多くは解消されつつあるように思われる。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かもしれない。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あっても、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。

2.3 北大の TA 制度の整備

文部科学省の通達に対応する北大の規定^(注 14)は

次のとおりである。

第1条 この要項は、北海道大学大学院に在学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、これに対する報酬を支払うことにより、処遇の改善に資するとともに、教員・研究者としてのトレーニングの機会提供及び学部教育の充実を図るため、必要な事項を定める。

この規定は他大学のものとそれほど大きく異なっていない。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、ほとんど何も記されていない。

北大のTA訓練の経緯を見てみよう。1995年に高等教育センターが新設され全学教育（以前の教養教育）の改善の取り組みが始まった。小笠原（2006）によれば、この改善は第1期は1989年からはじまった。その流れの中で、1995年から始まった新任教員研修会（FD（ファカルティ・ディベロップメント）に相当する）に続き、TA研修が開始された。「正規の教員でも研修が必要なことから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）、という考えから、「FDの内容に準じた語句基礎的な教育の方法論について、講義やグループ討論」が開始された（p. 3）。第2期は2002年ごろからはじまり、TA採用条件の緩和、大規模クラスへのTAの投入が可能になった。第3期はその後すぐ、2003年度からはじまり「大規模クラスを20～30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」に応じて「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）（注15）。

ここ数年、北大はTAを活用したティーチングの改善の試みを積極的に行っている（注16）。北大では全国的にも例を見ないほど積極的に大学院生に対するTA研修を積極的かつ効果的に実施しており、2006年にはマニュアルを出版している（小笠原 他編著、2006）。

4.4 TA と RA

全ての院生にTAとして働けというのはある意味、酷であろう。研究者として、あるいは一人前の社会人として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、あるいはある時期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。そういう院生のためにリサーチアシスタント制度をTA制度と「対のシステム」として整備する必要があるだろう。

日本の大学院は、時には徒弟制度であると批判されることがあるが、現在多くの大学で、院生はRAに近い役割を担っている。これを制度化して給与を支払って教員の手助けをする仕組みが必要なのではないだろうか。

5. TA の大志

5.1 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サービスを受けとる。教員と学部学生という対極的な関係の中間にいるのが大学院生であるが、これまではあくまで教えてもらうだけの学生であるか、あるいは教育指導の名の元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目立ってくる。

院生がTAとなって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)（注17）と呼んで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から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、院生はもはや教員の「学生」よりは「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（将来のファカルティー育成）プログラムである。PFFは大学の連合組織の名称であるが、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（注18）。PFFはTA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 のコンセプトに従えば、教員は、今、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対応する。その院生は将来、他の大学でも、あるは大学以外の職場でも、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。TA 教育は、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、その指導者たる教員はメンターリング (注 19) を行うことが義務づけられる。アンケート調査のデータで TA と学生の関係を見てみよう。

(TA) 問 17 あなたは担当科目の TA 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	0.0

1, 2 を合わせて 80% 以上の TA が学生とうまく接することができたと答えており、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 を見ているのではない。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 支援をしようとしている。TA たちが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。

(TA) 問 24 現在、充実した大学院生の生活をしていきますか。(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

1, 2 を合わせて 82% が充実していると答えている。16% の、充実していないと答えた 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し出して何かしよ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、学問への忠誠心を持っているだろう。しかし実際に学問をする場所、研究をする場所、仕事をする場所は中身と切ってもきれない重要な関係を持っている。居心地の良い仕事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できない。自分の仕事を支える同僚、友人はどんな職場でも不可欠である。

筆者は 2006 年の秋に、UC バークレーを訪問し、新学期の 3 つの集会に参加した。1 つは新大学院生向け、2 つ目は新任 TA 向け、3 つ目は新任外国人 TA 向けのものであった。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味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いかも経費の安い公立学校としてのプライドが強調されていた。

5.2 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、そこから生まれる愛校心、忠誠心が学問教育に重要な役割を果たすのではないだろうか。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のために費やす大学生と大学院生時代は、自分の選んだ大学、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のではないだろうか。TA は教員と学生の間取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ことになる。単に時給で雇われて誰でもで

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ると同じ意味で、TA にとっては担当の学部学生は将来の TA である。

その意味で「青年よ、大志を抱け」という明確なメッセージ性を持った北大は、日本で数少ない優れた人材育成機関になりうる^(注 20)。上意下達型、護送船団型の横並び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大に将来の発展を約束するのではないだろうか。この意味で TA には大いなる志をいただいて欲しいし、またそれが不可能ではない環境が整いつつあるように思われる。

参考文献

- 北野秋男・関口なほ子、森真、中里勝芳 (2003), 「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』, 5 (2), 48-50
- 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」, 『京都大学高等教育研究』 (京都大学高等教育教授システム開発センター), 3, 64-85
- 栗原秀幸、猪上徳雄 (2004), 「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—高等教育と生涯学習—』, 12, 11-30
- 西森敏之、小笠原正明、細川敏幸 (2003), 「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—高等教育と生涯学習—』, 11, 1-13
- 小笠原正明・西森敏之・瀬名波栄潤 (編) (2006), TA 実践ガイドブック, 玉川大学出版会, 154
- 瀬名波栄潤 (2003), 「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—』, 11, 15-32, 2003
- 宇田川拓雄 (1997), 「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—』, 2, 219-227

- 宇田川拓雄 (2003), 「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 年度～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, 62
- 宇田川拓雄 (2004), 「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』, 57, 5
- 宇田川拓雄 (2005), 「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—高等教育と生涯学習—』, 13, 1-13
- 宇田川拓雄 (2006), 「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—高等教育と生涯学習—』, 14, 129-141
- 和賀崇 (2003), 「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』, 25 (2), 83-89

注

1. 本稿は、高等教育センターを中心とする教育改善研究グループのメンバーである筆者がセンターの開発研究部で行った 2 つのアンケート調査のデータを分析、考察したものである。結果の解釈と考察はセンターや他のメンバーとは異なる可能性がある。なお、調査に協力していただいた TA と TA を使用している先生方、調査票の作成と印刷、配布、及びデータ入力に尽力して下さったセンターの細川敏之教授と秘書の佐藤美奈子氏、アンケート実施を許可して下さった安藤厚開発研究部長に心から感謝したい。

2. 量的に見ても TA の勢力は無視できない。北大では全学教育だけで 400 人を超える多数の TA 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。

3. 詳細は文末の資料を参照されたい。本稿ではアンケート調査のデータに含まれる情報の一部分について詳しく分析し、考察を行った。本稿において

直接考察しなかった項目についての分析と解説は資料の中に含めた。

4. 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。TAに関する教員の意識を探るのが主目的であった。

5. 北海道大学の本体（札幌キャンパス）ではTA研修などを積極的に行っているのは高等教育センターであり、その受け持ち範囲は一般教育（旧教養課程）に相当する部分である。学部（2年後期、あるいは3年次以降）と大学院にもTAは配属されているが彼らへの対応は高等教育センターは行っていない。これに対し、栗原らは水産学部（函館キャンパス）で独自のTA研修を実施してアンケート調査も行い、学部レベルでTA制度の改善を試みている。

6. 「国際社会での先導的役割を担う」リーダー的人材の育成を行うと理解されている。

7. TAおよびRA（リサーチアシスタント、実験助手）の強化は大学の研究機能の強化にも役立つ。筆者が2006年8月に参加したカリフォルニア大学バークレー校のTA研修セミナーでGSI（院生講師）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持つ研究者だが）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TAとRAがいるからだ』と言っている」。

8. 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の中の一部、サブ（下位）文化である。大学でティーチングが重要な仕事であるという信念が核にある。「作法」と言ってもよい。

9. 北大のTA制度およびTA研修に関する詳しい説明と「作法」について述べられている。

10. 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）

11. 「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」子安増生・藤田哲也, pp. 77-83, 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, 1996年

12. 「(教員) 問25」とは「教員向けアンケートの問25」を表わす。

13. 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TA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。

14. 北海道教育大学ティーチング・アシスタント取扱要項, 制定平成16年5月31日

15. 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）を予想している

16. 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。

17. GSIについては宇田川（2005）を参照されたい。

18. 和賀崇（2003）は、「大学教員準備プログラム」としてFDとの関係でPFFを紹介している。宇田川拓雄（2005）はUCBの先進授業の例をとりあげ、TA制度とPFFの関係を紹介した。

19. メンターリングについては（宇田川, 2006）を参照されたい。

20. 学生がその大学を強い意志を持ち、将来の自分の母校として選ぶことが重要である。大学の個性の大きな部分を規定する創立逸話のメッセージ性から見れば、北大に匹敵するのは福沢諭吉の慶応義塾大学、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であろう。

資 料

第 1 部 TA 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 TA として働いた院生全員と TA 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。各学部により依頼し、教員、及び教員を通じて TA 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。一人で複数の授業の TA をしている院生や、複数の授業を担当している教員もいる。担当授業の数だけアンケートを依頼した。

	担当授業数	回収数	%
TA	430	172	36
教員	152	77	53
計	582	233	40

教員の中には一人で複数の異なる授業の TA を使用している者もいる。院生も一人で複数の授業を担当している場合がある。個人単位のアンケートの回収数は次のとおりである。3 クラスの TA をしている院生もいた。

回収人数	
TA	144
教員	73

第2部 TAへのアンケート

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

研究科別の人数は次のとおりである (計=144)。

医学 (3), 教育 (13), 経済 (3), 公共 (1), 国際広報 (9), 工学 (14), 歯学 (1), 獣医 (5), 情報 (33), 地球環境 (17), 農学 (4), 文学 (15), 法学 (3), 生命 (1), 理学 (25), 不明 (1)。

4. TA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144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. TA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TA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TA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	人数	%
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TA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。(n=144)

項目	人数	%
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TA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	人数	%
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TAの仕事 (実験の準備, 打ち合わせ, 採点, 質問への対応など) を週当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 TA をやって自分のメリットになったと思いますか

項目	人数	%
1. 大いにそう思う	56	47.9
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 TA は自分が希望して引き受けましたか。(n=142)

項目	人数	%
1. はい	71	4.3
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 TA の仕事をしたいですか。(n=144)

項目	人数	%
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 TA 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	人数	%
(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) 学生への講義	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， 小テスト，クイズ， レポート，論文など）	76	44.2
(6) 出席の記録	86	50.0
(7) 学生の質問への回答	130	75.6

問 17. あなたは担当科目の TA 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	人数	%
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 TA としての仕事はうまくできたと思いますか。(n=172)

項目	人数	%
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. TA 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	人数	%	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 いつでも相談できた	113	66.1	1.9

問 20 と問 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 TA 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 TA をして楽しかったですか。
(n=172)

項目	人数	%
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 TA として仕事を行うのは難しかったですか。(n=171)

項目	人数	%
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 TA の仕事にやりがいを感じましたか (n=172)

項目	人数	%
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	人数	%
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	人数	%
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 千円と、約 1 万 5 千円の差がある。収入の少なさが院生生活の充実化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. 小中高の教員	1	1.4	1	1.6
5. その他	9	12.2	3	4.8
計	74	100	63	100

問 26. あなたは人と接するのが好きですか。
(n=140)

項目	人数	%
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。過度の集団主義的傾向、つまり常に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 の業務を上手にこなすにも有意義な学生生活を過ごすにも、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. あまり充実していない、全く充実していない	2.09

また、問 24 と問 26 を組み合わせてクロス表分析をおこなった。カイ二乗検定を行うため、「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	人数	%
1. いつも感じている	19	13.6
2. ときどき感じる	91	65.0
3. あまり感じない	22	15.7
4. 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	人数	%
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	

第3部 教員に対するアンケート結果 (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、除去中 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 TA を使用したのは 17 名。11 名が TA を使った授業を受けたことがある。日本に学部教育に TA 制度が本格的に導入され始めたのが約 10 年前であり、一番若い 31 歳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)、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	人数	%
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. 指導はまったく行っていない	5	6.6

問 9. 礼儀などの指導

項目	人数	%
1. 十分な指導を行っている	7	9.2
2. 簡単な指導を行っている	37	48.7
3. あまり指導は行っていない	21	27.6
4. 指導は全く行っていない	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 TA には次のどの仕事をさせていますか。複数の TA 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答えください。

項目	「はい」の数	%
(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 TA 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	人数	%
1. 大に自信がある	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	0.0
5. 特に教育指導の必要ない	5	12.0

問 12. TA 使用の感想

項目	人数	%
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	0.0
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. TA 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たか

項目	人数	%
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、TA は必要ですか

項目	人数	%
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 割以上である。ある授業で TA 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 TA の授業補佐能力に満足ですか、不満ですか。

項目	人数	%
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	0.0

TA 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 TA は是非必要だと考えている。

問 17. 今後もこの授業で TA を使い続けたいですか。

項目	人数	%
1. はい	76	98.7
2. いいえ	1	1.3

1 名以外は全員今後も TA を使うことを希望している。つまり、現在 TA を使用している教員のほぼ全員が TA 使用の継続を望んでいる。残り 1 名は、現在の TA の能力に大いに満足しているが、その授業に TA が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 TA 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	人数	%
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	人数	%
1. もともと自分の担当科目である	27	35.1
2. 学科 (学部) の持ち回りで担当している	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	人数	%
1. 大いに感じている	37	48.1
2. やや感じている	34	44.2
3. あまり感じていない	5	6.5
4. 全く感じていない	0	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教員は, 他の授業, 研究, 管理運営にかかる時間はかなり少ない。逆に 1% しかかけていない教員は, 労働時間を 40 時間 / 週とすると 0.4 時間, つまり 24 分しか使っていない。週当たり一授業に 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がある。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 TA 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 TA 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

TA 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 TA 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, TA 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裂くことにあなるから, 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 TA 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 TA 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	0.0

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