

ティーチング・アシスタント制度の導入

日本大学文理学部における授業改善の試み



北野 秋男

日本大学・文理学部

□ T A講習会の風景

桜の開花と新入生の初々しい姿は大学の新学期の定番である。私の所属する日本大学文理学部は世田谷区の桜上水という場所にあり、例年ならば、満開の桜の下で新入生が入学式を迎える。しかし、今年の桜は例年に比べ開花が早く、四月の声を聞くや否や桜はもう散り始めていた。文理学部FD委員会は、四月二日から実施された一週間の新学期ガイダンスの初日から慌ただしく活動を開始した。昨年

から実施されたティーチング・アシスタント(以下、T Aと略す)の講習会を開催するためである。

このT A講習会の目的は、学部の授業においてT Aとして採用される全ての大学院生を対象に、T A制度の目的や意義、T Aの業務内容、内規や指導・管理基準、T Aとしての心構えや諸注意などを伝えながら、T Aの資質向上を図ることを意図したものである。四月二日は大学院ガイダンスが実施された日でもあり、文理学部のT Aとして採用された約百二十名の大学院生が文理学部百周年記念館に集まった。当日のT A講習会のプログラムは、次の通りで

ある。今年も、T A講習会二年目という事もあり、昨年度にT Aを体験した文系と理系の大学院生からT Aの心構え

T A講習会

日時 四月二日(火)十五時—十七時

場所 百周年記念館国際会議場

講習会の内容

- ① 「T Aの内規と業務及び指導・管理基準について」
- ② 「T Aの心得と諸注意—アンケートの結果を中心に—」
- ③ 「現状報告—文系演習T Aの立場から—」

「T A体験談」

国文学科院生 中谷いずみ
物理学科院生 佐藤 了



きたの・あきお・一九五五年、富山
県生まれ ● 主な著書・論文に、松浦
良充編「いま教育を考えるための8
章」川島書店一九九一(共著)田中智
志編「ベタゴジの誕生」多賀出版
一九九九(共著)関川悦雄、北野秋男

「教育思想のルーツを求めて」啓明出版二〇〇一(共著)

も話してもらった。

F D委員会委員長である私にとって、このT A講習会は今年度の初仕事である。主として、研究者を目指して入学してくる文理学部の大学院生に対して、T A制度による文理学部の授業改善の意味や重要性を強調することは、F D委員会にとっても新学期早々の仕事とはいえ、気の抜けないものである。私は、大学院生に対して文理学部のT A制度の目的を三つの側面から強調した。

第一には、T A制度による授業改善の側面である。日本の大学教育が「研究重視」、「教育軽視」であると言われるように、しばしば大学は授業の質的な向上を怠ってきたという側面があった。しかし、最近では「教育軽視」ではなく、「教育重視」の時代となったことを力説した。第二には、T A制度による「大学教師としての訓練」としての側面である。日本の大学院教育には、研究者を養成する機能はあっても、大学教師として訓練する機能は皆無である。T A制度は、大学院生にとっても大学における授業のあり方を直に体験し、考える上での絶好の機会となる。第三には、T A制度は、大学院生に対する奨学金的な側面を担っているという点である。文理学部では、T Aに対する報酬は一科目に付き月額一万五千円を基本給とし、半期科目な

ら九万円、通年科目なら十八万円を支給している。金額の高低の問題は残るが、院生に対する大学の財政支援であることは間違いなく、学部全体でもT A制度には約二千六百万円の予算を計上している。

私がT A講習会で話した内容は、こうした文理学部部のT A制度の目的以外にも、T Aの「内規」、「業務及び指導・管理基準」などで禁止されているT Aの業務、そして昨年度においてT Aと教員・受講学生らとの間に発生したトラブルの実例などを紹介した。続いて、国文学科の院生には文系演習科目の立場から、物理学科の院生には理系の実験科目の立場から、自らの体験に基づくT Aの役割と注意などについて手短かに話をしてもらった。短い時間ながら、同じ立場に立つ院生の体験談は、これからT Aの業務に就く他の院生の興味や自覚を強く促すものであった。「T Aの体験談」という初めての企画は、一応成功であった。本学にとって二年目のT A講習会は、二時間を超えた所で終了した。

□ 我が国の大学教育におけるT A制度の普及

大学教育における授業改善を目的とした諸改革の方法と

しては、これまではカリキュラムの改革、教材・テキストなどによる授業内容の改善、教育機器による教授方法や技法の改善、少人数クラス、グループ討論、調査研究、校外授業などの授業過程・授業形態の改善、そしてシラバスの充実、さらには授業評価・授業アンケートなどによる授業評価システムの導入、公開授業などの導入による授業改善などもみられた。これらの試みは、大学教育における教育の内容、方法、評価、教室環境などの改善を目的としたものであった。

一方、授業のシステムそれ自体を「構造的」に改革する試みは余り見られない。たしかに、これまでは大学の授業改革として様々な手法が取り入れられてきたとはいえ、伝統的な教授スタイルである「一人の教員」が「多くの学生」の学習指導をするといった原則を根本的に変革するものはなかった。しかしながら、大学の授業のスタイルを「一人の教員」によるものではなく、複数の教員やアシスタントの協力下において重層的、多角的に構築するシステムもあり得る。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(以下、「T A」と呼ぶ)は、大学の授業改善を構造的に改革する一つの手段と考えられる。T Aとは、「学生からの質問への応答、成

績評価・実験・実習の指導、試験の実施・監督などの形で大学院生が学部レベルの教育を手助けするパートタイム・ジョブの総称、ないしはその担い手を示す」(荻谷剛彦『アメリカの大学・ニッポンの大学―T A・シラバス・授業評価―』玉川大学出版部、二〇〇〇年、九一―一〇頁)と言われるものである。

アメリカの大学においてT A制度が設立・普及した理由は、荻谷によれば、第一には大学教師の指導・管理の下、大学の授業改善に何らかの形で貢献することである。第二には、T A自身も大学の授業に参加し、教授能力を磨きながら、将来において大学教師になるための訓練や準備の機会を提供するということである。いわば大学教師の「教師」養成システムの一環である。第三には、大学院生に対する財政援助的な側面を担っていること(報酬は賃金ではなく、むしろ授業料の免除や奨学金として支給される)である。第四には、大学の財政面からすればT A制度はコスト削減に貢献している点である。このコスト削減の側面は、T A制度を基本的には大学院生をパートタイム・ジョブとして使うものであり、正規の教員よりも安価なコストで運用できるからである。

一方、最近になってようやく我が国の大学・大学院にお

ける制度改革、ないしは教育内容や方法の改革といった文脈からT A制度に言及する政府レベルの提言も見られる。

たとえば、臨時教育審議会答申の第二次答申や大学審議会答申においては、大学院生によるT A制度の導入が度々提言されている。こうした提言を受けて、平成四年度から文部省は国立大学の博士課程を置く大学院の「高度化推進特別経費」の予算措置を実施し、その一部としてT Aの経費を計上している。この制度は、やがて国立・私立を問わず拡大されることになる。また、平成十二年には大学審議会が文部科学省に提出した『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(答申)』における「教員の教育能力や実践的能力の重視」では、大学教員の資質向上のための制度として、FD活動の重要性が指摘され、大学の授業の内容や方法の改善に対する組織的な取り組みの必要性が強調された。とりわけ、T Aに関しては、「将来の大学教員としての指導力を育成する観点から、大学院生がティーチング・アシスタントとして授業の補助を行う機会などを活用する」(高等教育教育局「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(答申)」『文部科学時報』No.一四九六、二〇〇一年、四四頁)と述べられている。

□ 文理学部FD委員会の活動

我が国のT A制度は、上記のような背景から平成四年度に本格的に導入されたといえる。そこで、本稿は、大学の授業改善を目的としてT A制度を導入している日本大学文理学部の事例をもとに、①授業改善の一環として導入されたT A制度の内容と実態、②T Aが配備された授業科目に対する授業アンケートの内容と結果、③アンケート結果を分析した本学のT A制度の問題点などについて論及しながら、本学のT A制度の目的、T Aの採用方法、T Aの身分・待遇、運用方法、T A制度による授業改善の効果と問題点などに言及するものである。

文理学部のFD委員会は、主として若手教員を中心に平成十二年四月に発足した。主なる活動は、FD活動の啓蒙と普及、教員の研究活動への支援(科研費申請の促進)、大学の授業改善(T A制度の改善、遠隔授業の改善、シラバスの整備、教室環境の改善)などであった。文理学部のFD委員会の活動は、他大学や日本大学の他学部の先進的・先駆的な活動と比較すれば、とくに目新しいものもなく、独自の活動があったわけでもない。正直なところ、委員会

発足の一年目はFD活動が何なのか暗中模索の状態であった。

大学におけるFD活動と言えば、すぐに「授業評価」と誤解される側面がある。たしかに、本学のFD委員会でも何らかの授業評価を導入すべきであるという意見もあった。しかし、私自身は他大学の前例をまねただけの安易な授業評価には反対であった。文理学部の学生数は約二万四千人であり、未だに受講生百名以上の大規模授業も多い。ほとんどの教員が、「授業の質的な向上」などという崇高な理念の追求ではなく、いかに今日・明日の授業を無事にこなすか、という目前の事態に追われているように思えた。

つまりは、本学の場合には、授業評価によって授業の効果や結果を検討する以前の未解決の問題が山積している状況であった。そこで、FD委員会は当面は教員の意識改善を目的としたFD活動の啓蒙と普及、ないしは教室環境の改善や教員への支援体制の検討から始めることとした。

しかし、文理学部のFD委員会が「授業改善」の問題を回避できないという事情もあった。それは、文理学部のT A制度を正式に制度化し、T Aの身分、待遇、業務内容などを確定し、速やかにT Aに関する内規や基準を策定するという任務であった。文理学部では、T Aの人件費を学部

の経費で負担するだけでなく、T A制度を文系・社系各学科も含めた学部全体の制度とすること、コンピュータ・リテラシー（一年生必修科目）などのコンピュータ関連科目などにもT Aを導入することを決定していた。そして、その実施の際の具体的な手順の検討がF D委員会に委ねられたのである。もともと、文理学部のT A制度は平成八年度から理系七学科と心理学科の実験・実習関係の科目において導入されてきたが、それらの経費は当該学科の実験実習費から拠出されていた。今回は、そうした旧来のやり方を学部全体の授業改善のシステムとして大幅に見直そうというものであった。

以上のような学部決定の方針を受けて、F D委員会は、早速T A制度の改善に向けて、平成十二年五月に前年度においてT Aを採用していた担当教員、T A本人、全学科を対象としたアンケート調査を実施した。また、七月にもT Aの配置された前期終了科目に対して担当教員、T A本人、受講学生からアンケート調査を実施し、T A制度の問題点を明確化した。こうしたアンケート調査の結果をもとに、F D委員会では集中的にT Aの任用基準の作成に向けて、内規の改訂、運用上の申し合わせ事項の改訂などを議論した。文理学部のT A制度に関する「内規」と「業務及び指

導・管理基準」が教授会で決定されたのは、平成十三年一月のことであった。

□ 文理学部のT A制度の特色

上記のアンケート結果に基づいてF D委員会、学務委員会、教授会などで議論されたT A制度の主なる問題点は、①T Aを導入する授業科目の範囲、②T Aの指導・監督責任の明確化、③T Aの資格、身分、待遇など、④T Aの募集、採用方法、⑤T Aの業務内容の明確化、⑥T Aの過重労働やセクハラ防止策、⑦T A科目の授業改善の説明責任、⑧T Aの資質向上プログラムの策定などであった。とりわけ、F D委員会において最も議論した問題は、教員と比較して弱い立場にあるT Aの保護と万一何らかのトラブルが発生した場合の処理の仕方であった。

たとえば、教員が大学院生の意志を確認しないままに一方的にT Aの任用を命ずる場合、ある学科の教員が他学科の院生を採用する場合に起こると予想される学科間のトラブル、教員がT Aに授業を代講させる場合、T Aに対する過重労働やセクハラがあった場合、T Aの本来の業務とは関係ない仕事を教員が押しつけた場合など、困難な事態も

予想された。しかし、こうしたT A制度に関するトラブルは今のところ最小限に押さえられている。その理由は、文理学部独自のT A制度の運用の仕方にある。文理学部のT A制度の「内規」と「業務及び指導・管理基準」の適切な運用が、T Aに関するトラブルの発生を未然に防止するものとなっている。

文理学部のT A制度の特色を挙げるならば、①全学科の専門科目、コンピュータ関連科目にT A制度が導入されたこと、②T Aの導入による授業改善の結果を教員、T A、受講学生からアンケート調査を実施し、説明責任を求めたこと、③T Aの過重労働、セクハラなどを防止する措置を講じたこと(アンケートや相談窓口の開設)、④T A講習会を実施し、T Aの資質向上を図ったこと、⑤T Aの身分や待遇を改善したこと、などであった。すなわち、FD委員会が中心となってT A制度の運用上の個別の問題に対処するのではなく、最初から可能な限り、組織的にトラブルの発生を未然に防止する方策を実施したものになっている。

平成十三年度は、上記のようなT A制度の改善を受けて、二百二十七科目、百二十一名のT Aが採用された。これに要する経費は、総額約二千六百万円であり、そのうち文部科学省からの「経常費補助金特別補助」として約一千万円

が充当されている。

□ 「T Aアンケート」導入のねらい

やや複雑な文理学部のT A制度のシステムを時系列で説明すれば、本稿を読んで頂ける方々の理解も容易となろう。

第一段階は、前年度の十一月頃から三月にかけてT Aの募集、申請、採用が行われる。FD委員会は、次年度にT Aを希望する専任、非常勤の全教員に対してT Aの募集を行い、T Aの採用を希望する教員は、申請用紙にT Aの採用によって、「どのように授業改善を行うのか」、「どのような効果が期待されるのか」、「T Aの具体的な業務は何なのか」などを明記して申請しなければならない。もしも、授業の改善を期待できない内容であったり、T Aの業務内容に「指導・管理基準」違反などが見られた場合には、申請用紙の再提出か、ないしはT Aの採用自体が見送られることとなる。

第二段階は、冒頭で述べた四月のT A講習会の実施である。この講習会は、T Aとして採用された全ての大学院生を対象に、T A制度の目的と意味を理解してもらおうと同時に、T Aとしての資質向上をねらいとしたものである。

第三段階は、T Aの配置された全ての授業科目を対象としたアンケート調査の実施であり、教員、T A、受講学生を対象に自由記述とマークシート方式の併用で行われる。前期科目については七月の前期終了前に、後期、通年科目については後期終了前の一月に実施される。第四段階は、回収されたアンケート調査を基にF D委員会がアンケートの結果を分析する。その際に、アンケートを提出していない教員、T Aによる授業改善に見られない教員などの実名を内部公開するだけでなく、T A制度の運用上の問題点やトラブルの実例などの指摘も行う。こうした調査結果は、学務委員会に報告するだけでなく、全てのアンケート結果の報告を三月末発行の『F D委員会活動報告書(平成十三年度)』(日本大学文理学部F D委員会)に記載し、公開した。

T A制度の運用の最も難しい点は、T A制度が大学における授業改善にどのように貢献したのかを客観的に検証する指標を確立することである。現状では、日本の大学の中でT A制度による授業改善の意味や効果を公開している事例が存在しない以上、文理学部は、その先例となることを覚悟せざるをえない。しかしながら、文理学部のアンケート方式が科目担当教員、T A本人、受講学生という三者か

らアンケートをとり、その結果と問題点を分析し、かつ、そうした結果を可能な限り公開している方式は、単に前例がないというだけでなく、T A制度による授業改善の実態を知る上でも画期的な試みと言えよう。やや自画自賛であろうか。しかし、こうしたアンケート方式にも問題は残る。とりわけ、アンケート用紙を準備し、各教員に配布し、その結果を分析するF D委員会メンバーの多大な労力である。この点は、アンケート処理の外部委託などによって早急に解決すべき問題である。

平成十三年度に実施された文理学部における「T Aアンケート」の回収率も述べておこう。前期終了科目は、七十科目、八十二名の教員、五十七名のT A、約三千四百名の受講学生のアンケート調査を行った。回収率は、それぞれ教員が九七・五%、T Aが一〇〇%、受講学生が七八%であった。後期終了科目は、七十七科目、五十名の教員、五十四名のT A、約三千七百名の受講学生のアンケート調査を行った。回収率は、それぞれ教員が九八%、T Aが一〇〇%、学生が六一%であった。通年科目は、七十二科目、七十六名の教員、六十七名のT A、約千二百名の受講学生のアンケート調査を行った。回収率は、それぞれ教員が九九%、T Aが一〇〇%、学生が六一%であった。

□ T Aアンケートの結果の分析

回収されたT Aアンケートの結果は、「教員アンケート」の場合には、全て自由記述によって行われ、各教員の項目別の意見を記述した。大学院生の「T Aアンケート」と受講学生の「授業アンケート」の場合は、マークシート方式と自由記述を併存し、氏名は未記入とした。これらのアンケート結果は、教員、T A、受講学生ごとに、前期、後期、通年科目に区分して結果の集計を行った。また、受講学生のアンケート調査は、各質問項目の関連性から受講学生の意識や問題点などを探った。以上のようなアンケートの分析結果を基に、文理学部のT A制度に関する主なる改善点や問題点の指摘が各委員からなされ、それらの意見も『FD委員会活動報告書(平成十三年度)』に記載した。

文理学部のT Aアンケートの結果から見られる主なる問題点は、以下のような内容が報告されている。

(1) 受講者が二十名以下の科目は、次年度のT A申請の際に申請用紙とともに、二十名以下でもT Aを必要とする理由書を添付して、申請する。

(2) アンケートが未提出の場合には、担当教員に改善を申し

入れ、次年度も未提出であれば、翌年のT Aの申請が来ない。

(3) 受講学生のアンケートの回収率が五〇%以下の教員も多い。各教員に対して、教授会で決定されたアンケート調査への協力を依頼した。

(4) 現状では、T Aを野外実習に参加させることは禁じられている。しかし、野外実習にT Aを任用することを希望する学科も多い。野外実習においてT Aを任用する場合に発生する保険、交通費、勤務時間、責任体制などの問題を当該学科からアンケート調査し、次年度の採用に向けて前向きに検討する。

(5) 平成十四年度からは、大規模授業(受講学生百〜二百四十名)におけるT A配置を試験的に実施することが決定された。ただし、大規模授業であること、専任教員であること、必修科目ではないことなどを条件として、文理学部の現状を鑑み、十コマ程度を目安に実験的にT Aを導入することとなった。また、文理学部における大規模授業の改善を目的として、T Aが配置された大規模授業に限って、FD委員会による「授業評価」を次年度から導入することも決定された。

(6) 「業務及び指導・管理基準」で禁じられている業務をT

Aに課しているケースが見られた。過重労働に対する指摘もあった。特に大きな問題は無いが、各教員はT Aの業務内容を授業改善に役立つものに限定すべきであると同時に、特別の場合を除き、T Aの勤務時間は一週間に一科目二時間程度の時間を守ることが求められた。

(7) T Aの任用は、院生本人の希望を尊重すること、T A業務と大学院の授業が重複する場合なども、T A本人の意思を尊重することなどが確認された。

(8) コンピューター・リテラシー関係の科目における「ステューデント・アシスタント」(S A)を制度化し、S Aの任用基準を定めた。平成十四年度からS A制度を実施することとなった。

もちろん、こうした問題以外にもアンケート調査の効果も疑問視する意見、T Aの絶対数の不足を指摘する意見、T Aの技能や意欲を高める講習会の充実を指摘する意見、T Aの過重労働を指摘する意見などが散見されたが、紙幅の関係上、ここでは割愛する。

□ T A制度の問題点

さて、上記で述べたT Aアンケートの調査結果から判断

される本学のT A制度の問題点は、単に私立大学の一事例にとどめることなく、我が国の大学教育の在り方といった視点とも関連づけながら考察しておきたい。

第一には、文理学部 of T A制度による授業改善はおおむねその目的を達し、受講学生のアンケートの回答結果なども参考にする限りでは、文理学部の授業改善は確実に進歩している。たとえば、科目担当の教師は確かにT A制度の導入により、一定程度の授業指導をT Aに任せることが可能となり、より充実した多角的な授業を展開できることが可能となった。特に、P CやO H Pなどの機器に不慣れなベテラン教員でも、T Aが補助者として存在していれば、こうした機器を使った授業改善も可能となる。また、学生の側も講義一辺倒の授業から解放され、授業に主体的に参加する機会が増えることになる。さらには、授業で理解できない内容に関しても授業終了後にT Aに質問し、指導を受けることが可能となる。こうした授業以外の時間に学生の相談を受けることを「オフィス・アワー」というが、こうしたきめ細かい学生指導を行う教員やT Aが存在することも事実である。

ただし、T Aとしての業務が大学院生にどの程度負担となっているか、というT Aの側に立った問題点の把握もす

べきである。T Aの過重労働の問題は、T A本人のアンケートの回答結果からは指摘する意見は数少ない。しかしながら、週三科目のT Aを担当する院生は、やはり時間的な側面を考えると相当な負担となっていることが予想される。教員と比較して、立場的に弱いT Aは、過重労働やセクハラ問題が起きてても、教員との人間関係上、なかなか問題点を指摘できないことも予想される。この問題に関しては、さらなる慎重な対応が必要であろう。

第二には、T Aの経験が大学における実践的な教育経験の場になったか、否かという問題である。学部学生の指導に当たるT Aが、将来の大学教員としての職業訓練や準備としてT Aの仕事を理解するか否かは、ひとえに大学側からの動機づけの問題である。つまり、我が国の大学が依然として「研究重視」の姿勢を崩さなければ、大学院生もT Aとしての経験を積極的に評価しなくなる。この点の意識改善は、ひとえに大学や大学教師の意識のあり方に左右されると言わざるをえない。大学の「教育」に無関心が消極的なT Aは、T Aとしての経験も自らの研究の進展にとつて、邪魔なもの、無駄なものとして映る。そうした否定的な意識の改善こそ大学側に課せられた責務と言える。今日、確かに大学教員の教育経歴にT Aの経験を加えるケースもみ

られ、次第に大学の教師としての「教育業績」が問われつつある現状を重視したいと考える。

こうした問題の改善は、大学側がT Aの専門的な能力開発を責任を持って行うことである程度は改善されよう。教員や受講学生のアンケート結果から、T Aは人柄も良く、専門的な知識をもった院生が望まれていることは明確である。しかし、大学院に入学したばかりの院生がT Aとなることが可能な本学のシステムは、学部生をどの程度まで指導可能か、という問題が残る。言い換えれば、学部生と年齢も近いT Aが、教員の指導下にあるとはいえ、授業内の討論指導、レポート採点、学生指導などを行うことが可能か否かという問題である。安易なT Aの選出は学部教育の質を下げることにのみならずかねないが、このことはT A本人の問題であるとは言いがたい。この問題の根源は、T Aを選ぶ科目担当教員、ならびにT Aの専門的な養成を怠っている大学側の責任と考えた方がよい。T Aに対する訓練プログラムの内容や方法の適切性に関しては、今後とも手探りの状態が続くことになろう。

第三には、T A制度に対する財政的な援助の問題である。T Aに対する報酬は、奨学金という意味合いもあり、週一回九十分の授業に対する手当(月額一万五千元)が支払われ

ているが、この金額が適性か否かは他大学との比較をしなければならぬ。しかし、半期科目で九万円、通年科目で十八万円のT A報酬は奨学金としての側面も十分に果たしている。さらに、文学部では平成十四年度以降には、別途T Aに対する奨学金制度も実施されることが教授会決定されている。アメリカの場合には、授業料免除、奨学金の支給という形でT Aの報酬が支払われてきたが、本学も、その形態に近づきつつあるということである。

□ T A制度の将来的な問題点

これまでは、おおむね現状のT A制度のメリットや問題点などを指摘してきた。しかし、文学部のT A科目が全体のコマ数の約一割程度にしか過ぎない現状を考えると、T A制度の拡充によるさらなる授業改善か、あるいは学部全体の授業に影響を及ぼすもつとドラステックな改革を行う必要性もある。他大学の事例なども参考としながら、いづれ学部全体で検討すべき課題となることは間違いない。最後に、T A制度の拡充に伴う将来的な問題点も指摘しておきたい。

第一には、T Aが大学の財政面からすればコスト削減に

貢献しているというメリットが、じつは、大学における授業の環境改善のデメリットにもなりうる要因を内包していることも忘れるべきではない。たとえば、受講学生が百名以上を超える授業は私立大学の場合には一般的であることが予想されるが、本来は、こうした授業の改善は複数科目の開講によってクラスの小規模化を図る必要がある。また、実験・実習、演習、語学科目などにおいても小規模授業が必要と考えられるが、それを安価なT Aの導入によって改善を図ろうとする安易な方法は取るべきではない。また、文学部の場合には各研究室に助手や副手を採用しているが、大学の経営が圧迫された場合に、専任の教職員である助手や副手に代わって、パートタイムのT Aが採用される事態も将来的には予想される。T Aは、あくまでも教室内の授業改善に役立つ人材であるという視点が確立されていれば、こうした事態は避けられるとはいえ、研究室の事務補助というT Aの安易な拡大は避けるべきである。

第二には、T Aと科目担当教員との関係性の問題である。大学院生であるT Aは、学部学生に年齢も近く、教員よりも学生にとって近づきやすい存在である。教員に質問するよりも、気軽にT Aに質問できる点はメリットである。しかし、T Aと学生の関係が近くなればなるだけ、教員と学

生の関係が疎遠になるという事態も予想される。また、科目担当教員とT Aの間で学生に対する評価や指導方法が異なり、学生が混乱する事態も予想される。もちろん、学生指導の最終責任は科目の担当教員にあり、T Aは教員の指導の下で教育的な補助業務を遂行するが、両者の協力関係を正しく構築しないと、それはT Aのみならず、受講学生にもマイナス要因となって作用しかねないことになる。

以上、本学のT A制度の現状と問題を中心に報告してきたが、T A制度は大学における授業の質的な向上を目的としたものであることは間違いない。T A制度は、大学授業のあり方を教員個人の努力によって改善するものではなく、大学全体で組織的・制度的に改善しようとする試みである。また、我が国の大学における授業改善が、おおむね「授業評価」・「授業アンケート」という形態によって進展している状況の中で、T A制度という具体的な教員支援の形をとりながら、大学授業の内容や方法を改善する試みであるともいえる。

確かに日本大学文理学部の事例を見てもわかるように、T A制度には大学の授業改善に貢献する一定の役割は認められる。しかし、同時に現行のT A制度にも改善されるべき課題、ないしは将来的な課題の解決も残っている。T A

制度は大学の授業改善を目指す制度ではあるが、その役割があくまでも補完的なものに過ぎないことを肝に銘ずるべきである。



文理学部ティーチング・アシスタント制度に関する内規

(趣 旨)

第1条 この内規は、文理学部(以下学部という)におけるティーチング・アシスタント(以下TAという)の任用等について必要な事項を定める。

(業務及び指導・管理)

第2条 TAは、当該科目等担当教員の指示により、定められた時間において、学部学生の実験・実習等TAが必要と認められた科目の教育補助業務を行う。

2 TAの教育補助業務に関する指導及び管理者は、当該科目担当教員とする。ただし、総括責任者は、学科専門科目については当該学科主任、その他の科目は学務委員長とする。

(資 格)

第3条 TAは、日本大学大学院文学研究科、総合基礎科学研究科又は理工学研究科(地理学専攻)に在学中の学生で、次の条件を備えている者とする。

①学業成績及び人物が優れていること、②担当科目に対する専門的な知識を有し、学生の教育指導に熱心であること、③事前講習等でTA業務に関する指導を受けていること。

(任 用)

第4条 TAの任用は、学科又は学務委員会が認めた委員会の申請に基づき、学務委員会で審議の上、教授会の議を経て、学部長が決定する。

(任用人数)

第5条 TAの任用人数は、授業科目の性格及び受講学生数等を勘案して、学部長が決定する。

(任用期間)

第6条 TAの任用期間は、半期又は通年の開講期間とする。ただし、定められた標準修業年限の範囲内において再任を妨げない。

(雇用契約)

第7条 TAの任用に当たっては、雇用契約書を取り交わすものとする。

(手 当)

第8条 TAに、手当を支給する。

2 TAの手当は、月額10,000円を基本手当とし、週1講座当たり5,000円を加算して、毎月支給するものとする。

(担当講座数)

第9条 TAが担当できる講座数は、週3講座を限度とする。

(解 除)

第10条 TAが、次の各号の一に該当するときは、任用を解除する。

①第2条に規定する業務を遂行しなかったとき、②学則に違反する行為のあったとき、③休学又は退学したとき、④その他本人から申請があったとき。

(所 管)

第11条 TA制度に関する事務は、教務課が行う。

附 則

この内規は、平成13年1月11日から施行する。

ティーチング・アシスタントの業務及び指導・管理基準

- 1 この基準は、「文理学部ティーチング・アシスタント制度に関する内規」第2条に定めるTAの業務及び指導・管理等についての必要事項を定める。
- 2 実験・実習以外のその他の授業科目については、対象科目として学務委員会の承認を得なければならない。
- 3 TAの教育補助業務とは、授業の実施にかかわり、その効果を高める業務をいい、授業時間外の業務については、定められた時間及び業務内容の範囲内で必要に応じて行ってよい。
- 4 TAの教育補助業務に次の業務は含まれない。
 - ①講義要目(授業計画)の作成、②教室内の規律・秩序維持、③定期試験の監督と採点、④成績判定、⑤授業の代講及び補講、⑥その他授業にかかわらない業務。
- 5 TA任用の申請に当たっては、あらかじめ当該大学院生の指導教員の了解を得るものとする。
- 6 TA任用を希望する担当教員は、期待される授業の改善点及び効果等を記入し、学務委員会に申請書を提出するものとする。
- 7 TAに任用された者は、業務開始前に学務委員会とFD委員会が共同で行うTA制度の目的、待遇、問題点等に関する事前講習等の指導を受けるものとする。
- 8 TAの業務時間は、原則として補助業務を行う授業の時間帯内及び第3項の教育補助業務に限ることとし、当該科目担当教員は学業、学会(研究会)参加、就職活動等に支障がないように配慮するものとする。
- 9 TAの業務時間は、TA業務の過重労働を避けるため、1講座につき週2時間、月10時間以内を標準的な業務時間とする。
- 10 TA及び当該科目担当教員は、TAの任用期間の期限内にTAの業務内容並びに授業内容の改善・効果に対する報告書をFD委員会に提出するものとする。
- 11 FD委員会はTAを用いた授業の出席学生に対しても、授業内容の改善・効果に対するアンケート調査を実施し、学務委員会に対して、その結果を報告しなければならない。
- 12 TAの指導・監督上に問題が発生した場合には、FD委員会がその問題に対処し、その経過と結果を学務委員会に報告する。
- 13 この基準は、平成13年1月11日から施行する。