

TAの立場からみたアメリカ合衆国における大学教育

——カリフォルニア大学アーバイン校の場合——

武田和恵

TA (Teaching Assistant) の制度は、「優秀な大学院生に対し、教育的配慮の下に、学部学生などに対するチュータリング (助言) や実験、実習、演習などの教育的実務を行わせ、大学教育の充実と大学院学生への教育トレーニングの機会提供を図るとともに、これに対する手当ての支給により、大学院学生の処遇の改善の一助とすることを目的とした制度」である (『大学の多様な発展を目指して—21世紀の大学像と今後の改革方策について—』(1999))。19世紀末アメリカ合衆国で生まれ発達・定着した制度であり、日本では、大学審議会による「大学教育の改善について (答申)」(1991) において「ティーチングアシスタントの活用」が提言に盛り込まれ、1992年度より導入のための必要経費も計上されている (『我が国の文教施策』(1995))。

私自身は教育学の専門家ではなく、また大学教育や大学制度のあるべき姿を専門に研究しているわけではないので、網羅的かつ理論的な意義付けを行うには程遠い(TA制度の発展の歴史を含む、包括的な議論に関しては、荻谷剛彦氏の『アメリカの大学・ニッポンの大学』および同著の中で言及されている文献を参照されたい)。また、徐々にTA制度が日本の大学教育において認知され浸透しつつある中、今更の感もある。事例報告が一つ増えるに過ぎないかとは思うが、以下では、カリフォルニア大学アーバイン校 (University of California, Irvine, 以下ではUCIと略す) の言語学科博士課程に在学中、1994年から1997年にかけて約3年間TAとして大学生の教育に関わった経験をもとに、TAが大学教育にお

いて果たす役割およびTA制度の利点について考察してみたいと思う。

第1節では、TAの役割の概略を説明し、第2節では、クォーター制を採用しているUCIの例をとり授業の構成とスケジュールをみていく。第3節ではTAの担当する仕事をより細かく検討し、第5節では成績のつけ方およびGPA (Grade Point Average) について取り上げる。第6節ではTAの支援体制を検討し、第7節では現在私が置かれている教育環境について簡単にふれる。

1

アメリカ合衆国の大学教育においては、3年次、4年次と上級生になれば、少人数のクラスや教員と一対一で決められた時間に会い、議論したり学問上のアドバイスを受けたりする形態の授業もあるが、1,2年次における専門分野の概論の授業や教養科目としてとることが義務付けられている科目などに関しては、一人の教員が大教室でマイクを用いて、50名から100名、分野によっては200名から400名の学生を相手に講義を行うことも珍しくない。しかし、そのような場合でもTVやラジオでの教育番組とは異なり、教員の側から知識や情報が学生に一方向的に伝達されっ放しというわけではなく、学生側からの質問を受けたり、学生からの反応を吸い上げたりする場や経路は常に設定されている。このような場で主に活躍するのがTAである。もちろん、教員もオフィスアワーなどを設けて個々の学生に対応するが、上記のような大人数の概論授業などにおいて細かく学生の面倒をみるのは、主に大学院生が務めるTAなのである。

分野によって、また、授業の種類や目的によってもTAの具体的な仕事は変化するが、学部生向けの100~400名単位で履習者のいる概論課題に配置されたTAは、以下のような仕事を担当することになっている。

- (1) 教員が行う講義に出席する

- (2) ディスカッションセクションを担当する
- (3) オフィスアワーを設け、学生の質問に答える
- (4) 宿題・小テスト・中間／期末テストの採点
- (5) 出席・宿題／テストなどの素点を学期末まで記録／管理する

(1)–(5)の仕事のほか、試験監督を行ったり、実験・実習が組み込まれている課目では、実験(実習)手順の解説、実験(実習)の準備・補助を行ったりする。より詳しい内容は後述するが、これらのTAの仕事量は時間の上限が定められており、私がTAを行った際には週に20時間であったと記憶している。担当教官がこの20時間の仕事時間を超えるような作業をTAに要求した場合、基本的にTAは断ることができる。1994年当時、税抜きで月額で約1,300ドル(約15万円)の給料が支払われており、またTAをすることで多少授業料が減額された。上記の額は大学院生にとって1ヶ月の生活費としては十分であるが、授業料をまかなうほど潤沢とはいえないかった(UCIは州立大学であるため、特に州の居住者と認められない学生にとっては授業料が高くつくという事情もある)。

2

TAの具体的な仕事内容を理解するためには、大学の授業がどのようなスケジュールで進行していくのか、学生に課せられている履修要件や卒業要件なども含めてみておく必要がある。大学の学業一般に関する事柄や、大学が提供しているプログラム・様々なサービスに関しては、大学便覧に詳細が明記されているので、ここではUCIの大学便覧 (General Catalogue) を参照して説明をしていきたい(この大学便覧はA4に近いレターサイズといわれる大きさのもので1ページ2段組65行でびっしり200ページ余り説明が詰まっている)。

よく知られているように、アメリカ合衆国の大学の学期制度は1学年

複合学期制をとっており、セメスター制とクォーター制のどちらかをとっている（細かな違いによりさらに区分されるようであるがここでは取り上げない）。どちらも秋に新学期が始まるが、セメスター制の場合、1学期は授業15週プラス期末試験週間からなり、秋・春の2学期制、クォーター制の場合、1学期は授業10週プラス期末試験週間からなり、秋・冬・春の3学期制となっている（ここではどちらも夏学期は除いて考えているが、クォーター制は文字通りには夏学期も入れ4学期制の意味である）。カリフォルニア大学はクォーター制をとっており、取得単位の算出はクォーターを基準になされる。

便覧に示してある標準的な授業履修速度・配分は、4年間で学士号取得に必要な単位を取ることを基準に算出されている。4年つまり12学期（クォーター）で180単位を取らねばならないので、1学期につき平均15単位ずつとっていくことになる。1つの課目は1学期ごとに独立しており、通常1つの課目をとると4単位取得できるので、1学期に4つの異なる課目を受ければ16単位を取得できる計算になる。

日本の大学の課目履修状況を考えて「週に4つの課目をとる」というのはずいぶん少ない、という印象を持つかもしれないが、1つの課目には週に複数回の授業があるのが常である。例えば、外国語の授業だと、初級・中級レベルでは1つのコースをとると1回50分の授業が週に5回ある。教養科目や概論など講義主体の授業では、ひとコマ50分の講義が週に3回（例えば月・水・金）と50分のディスカッションセッションが1回か、もしくはひとコマ80分の講義が週に2回（例えば火・木）と50分のディスカッションセッションが1回という具合である。ディスカッションセッションは課目によって出席を義務付けている場合もあるし、随意的な場合もある。が、よい成績をとろうと思っている学生はかなり真面目に参加してくる。

ここで仮に、ある学期に外国語の授業を1つ、教養科目と専門の概論

の授業を3つ履修したとすると、1週間のスケジュールは次のようになる。

	M	Tu	W	Th	F
9:00-	Chinese	Chinese	Chinese	Chinese	Chinese
10:00-					
11:00-	A	B	A	B	A
12:00-			C (D. S.)		A (D. S.)
13:00-	B (D. S.)	C		C	
14:00-					

(D. S.はDiscussion Sectionの意味)

この時間割をみても、まだスケジュールが詰まっているという印象はないかもしれないが、この時間割を実際にこなしてよい成績をおさめるにはかなりのエネルギーと努力が必要である。というのは、これもよく言われていることだが、どの課目も教科書のかなりの量を読む予習が必要とされるのに加え、ほとんど週に1回宿題の提出が課される（ちなみに語学の授業ではほぼ毎回のよう）。さらに学期中に中間試験が1, 2回と学期末の試験週間に期末試験がある。毎回毎回の授業と予習・復習に相当の集中とエネルギーの投入が要求されるのである。

一人の教員がひと学期に2~3の課目を担当するとすると、何十人、何百人という学生がいるような課目の場合、上記のような量の課題やテストを採点し、しかも一人一人の要望に応じていくことは時間的にもかなり難しい。そこで、これらの宿題やテストの採点をひきうけ、記録を管理し、学生一人一人の質問や要望に対応するべくTAが必要となるのである。学部によって基準が定められているようだが、私の所属していた学部では課目の性質にもよるが、学生約80人ほどに対し1人のTAが割り当てられていたと記憶している。人数が200人、300人を超すクラスでは複数のTAが分担して仕事にあたるのである。

3

ここで第1節で述べたTAの基本的な仕事に立ち戻ることにする。まず(1)の教員が行う講義に出席する、であるが、講義の際の仕事としては、授業に必要なセッティングをしたり、学生に資料を配布したり、宿題を回収・返却したりする。また、授業の進捗を確認し、教員がどのような情報を学生に伝達しているか、どのような情報は伝達されていないのか、ということを理解しておく。なぜ、教員の説明を聞いておく必要があるのかと言えば、宿題の採点基準を定める際に必要になることがあることと、週に何度か設定されているディスカッションセクションを円滑に行うのに役立つからである。

ここまで、ディスカッションセクションがどのようなものを説明せずに名称を用いてきたが、ディスカッションセクションは、ある課題を履修している学生が講義とセットで登録するもので、履修申請時に各自のスケジュールによって幾つか準備されているコマの中から1つを選んで登録する。1つのセクションが30人前後の人数で行われる。学生の立場から見ると週に1回50分ということになるが、受講者数の多い課題は週に同じ内容のディスカッションセクションが複数回、多いときは7つも8つもある、という状況になる。このような場合は複数のTAが同じ科目に配置され、分担でディスカッションセクションを行う。肝心のディスカッションセクションの内容はどのようなものかといえば、TA主導で、教員が講義で扱いきれなかった事柄や関連事項の説明、宿題に取り組むのに理解しておくべきプロセスの復習、類似問題の演習を行ったりする。返却された宿題で誤答が多かった点に関して解説がなされたり、学生が納得いかない点を質問したりということも多い。また、講義の時にはなかなか行いづらい、学生同士の少人数での意見交換・議論を行い、講義でとりあげられた主題に関して多角的な視点を共有するとともに、理解の深化を図ることも行われる。以上が、TAの2つ目の大きな仕事、ディ

スカッションセッションを担当することの概略である。

人数が30人前後というのは、個々の学生の反応を細かく見られる人数である。実際、ディスカッションセッションに出てくる学生は意欲的な学生が多いため、質問も活発に出る。中には、非常に鋭い、ポイントをついた質問をしてくる学生もあり、周囲の学生にとってよい刺激となることも多い。TAと学生の間に双方向のコミュニケーションが成立しているだけでなく、豊かな学生間のコミュニケーションの場ともなっている。

次に(3)の「オフィスアワーを設け学生の質問や諸々の要望に応える」という仕事であるが、これは週に2回程度1時間ずつのオフィスアワーを固定して設定するのが普通である。学生の要望によって会う時間を設定するアポイントメントの形態をとることもある。授業を担当している教員もたいてい週に1,2回合計2時間程度のオフィスアワーを設けているから、学生にはこの時間帯に教員の元を訪れるという選択肢もある。しかし、学部生、とくに1,2年生にとっては敷居が高いらしく、こまごまとしたことを尋ねたり相談したりするのはTAのオフィスアワーのときに、ということが多いようである。

学生によるTAのオフィスアワーの利用は宿題の提出日前日や定期試験日の前の4~5日間にピークとなる。いわゆる土壇場の質問 (the last minute question) をするためである。試験前には、通常のディスカッションセッションに加え、試験のための復習 (review) の時間を設けて欲しいと言う声もよくあがる。ただし、このような要求をだすのは、日ごろ真面目に講義やディスカッションセッションに出てきているタイプの学生より、どちらかという出席状況が芳しくない学生であるという印象があるが。

分野によって、あるいは課題の性質によっては、TAの手助けが必要か、あるいは有効か、という点にも違いが出てくる。例えば、私が心理学入門 (Introduction to Psychology) のTAを担当したときには、オフィス

アワーは実に暇であったのに対して、言語学入門(Introduction to Linguistics)の担当のときには、千客万来であった。これは、言語学入門では、ほぼ毎週見慣れない言語データに基づいて自分で規則を導いたり、授業で導入された方法で文を分析したりする提出課題が出されていたのに対して、心理学入門で学生に課されていたのは、指定されが教科書の部分を読んで予習し、ディスカッションセクションで理解度を小テストによってチェックするということだったからである。小テストを受ける準備にはTAの手助けはならず、むしろ自分で教科書を読んで理解し頭に入れることのほうが重要だからである。

次に(4)のTAの仕事「宿題、小テスト、中間・期末試験の採点(Grading)」だが、これは、かなり時間をくう作業である。学生の数が多くTAが複数いる場合は、採点基準をあらかじめ定め、公正を期す。宿題や小テスト、中間テストも提出されたらすぐに採点し、次の授業かディスカッションセクションにおいて返却する。誤答が多い箇所に関しては解説を行う。つまり、学生の理解度・習熟度に関して、かなり細かなフィードバックが素早くそして学期中何度も行われるわけである。

今述べたのはTAから学生へのフィードバックであったが、TAから教員へのフィードバックもある。これは、ディスカッションセクション、オフィスアワー、宿題の提出状況などを総体的に観察することから、学生が授業の進行について知っているか、解説の仕方に満足しているか、問題をかかえている学生はいないか、などについて教員に情報を提供するものである。また、宿題を指定したりテスト問題を作成するのは主として教員であるが、TAは学生の理解度や反応から、宿題の分量やテスト問題の難易に関して予め教員に参考意見を提供することもある。もちろん、学期末には受講生による授業全体・教員・TAの評価が行われるのであるから、これらの情報は最終的にTAがいなくとも教員の手に入るといえば、その通りなのだが、TAからの情報によって、教員は学期の途中で

授業方針や授業の進め方に関して軌道修正を細かく行うことが可能になってくる。

最後に「出席・宿題・テストの素点の記録と管理を行う」仕事も、TAの重要な仕事の一つである。米国の大学生は、日本の一般的な大学生からは想像できないほど、成績に関して敏感であり、宿題や小テストの点数1点、2点の違いに関して、時に大袈裟と映るほど問題にする。採点ミスや友人の答案の採点基準と自分のものとの間に違いがあろうものなら、激しく抗議してくることも珍しくない（この理由については次節で取り上げる）。TAが学生側の抗議に納得せず受け入れられないような場合、学生はさらに教員のところまで出向き、「あのTAのやり方は理に合わない、公正ではない」と抗議することさえある。

各学生に与えられる最終的な成績に関する責任を負うのは教員であるが、実際に素点を管理し成績をつけるための元になるデータを作成するのはTAである。学生から「どうして自分の成績がこうなのか」と説明を求められた際に、解答の内容に関する解説はもちろんのこと、学生に「あなたは宿題のこれとこれが未提出である。宿題と中間テストの成績と期末テストの成績が最終的な成績に占める割合はそれぞれ、X%、Y%、Z%である。そして、合計点x点からy点までは成績はこれこれとなる。」という具合に、説明できる状態にデータを保存し管理しておかなければならない。ときに、あの宿題は期日までに提出したはずだ、いや受け取っていない、というやりとりや、提出した宿題が帰ってこない、いや返却した、というやりとりが学生とTAの間で展開されることもある。このような事態をできるだけ避けるべく、TAは宿題および個人の成績の管理に神経をつかう。また、中間テストが終了した時点でよく聞かれる「このままだと自分の成績はどうなるだろうか」という学生からの質問に答え、アドバイスするのもTAである。

以上、授業の形態とTAの仕事を概観してきて言えることは、TAが存在することで個々の学生にたいする相当きめ細かいフィードバックが可能になっている、ということである。まず、週に2回（ないし3回）の授業にでるだけでも同じ授業が週に1回しかないような授業に比べ、情報の伝達効率は格段に上がると思われる。忘却の彼方に忘れ去られてしまう前に学習したことが強化され、新たな情報が連続して積み上げられていくのであるから。さらに、学生がディスカッションセクションに参加すればより少人数のクラスで、具体的な事例や問題点を質問を交えながら考え、意見交換することができる。学期中どの程度授業の内容を理解できているかはほぼ毎週の宿題もしくは小テストや中間テストで確認できる。自分の学習過程や学習環境に問題があったり、特別な配慮をして欲しいような場合はTAか教員のところにオフィスアワーに相談に行く。最近ではEメールでの質問もかなり頻繁に舞い込むようになってきている。

このように教える側と学ぶ側の交流はかなりの高い頻度で行われ相互啓発的である。そして何よりも学期の途中で軌道修正を行う機会や材料が教員側にも学生側にも豊富に与えられているのは大きな利点であると思われる。

4

つぎに第3節で述べた大学生が小テストの点1, 2点の違いに一喜一憂し、宿題の採点基準の細かい点について抗議する傾向があることについて考えてみる。なぜ、米国の大学生は成績に非常に敏感に反応するのだろうか。大学での成績が奨学金の獲得や大学院進学の際に大きく影響することはよく知られている。実際、メディカルスクールに進学を考えている生物学専攻の学生などはAを揃えてGPA (Grade Point Average; 1単位あたりの評点平均)を4.0に近い数値に保つのに全力を尽くす。しかし、いわゆる一般の学生の間でも成績に敏感である傾向は顕著にみられ

る。これは、成績があまりに悪いと、つまりGPAがあまりに低いと、卒業できない、そして学年の途中でも退学しなければならないことがある、という規定に関係しているのではないと思われる。

ここで再びUCI(カリフォルニア大学アーバイン校)の大学便覧を参照してみると、前述した卒業要件として180単位以上を取得することのほか、GPAが2.0以上であることという条件を満たすこともあげられている。中途退学については、ある学期に履修登録した課目にたいするGPAが2.0未満になったり、もしくはある学期末の累積的なGPAが2.0未満になった場合、その学生は退学執行猶予期間に入る。成績の向上の兆しが全く見られないまま、この状態が3学期間続くと、学生は退学となる。ある学期末にその学期のGPAが1.5未満になるとやはり、学生としての資格を失う。

GPAが2.0以上というとはどの程度の成績なのかを理解するため、まずGPAの算出方法を含めた成績のつけ方に関して考えてみたい。ここでもまたUCIの大学便覧の記述を参考にすると、成績の区分は以下のようになっている。

A (excellent)	S (satisfactory)
B (good)	U (unsatisfactory)
C (average)	IP (in progress)
D (lowest passing)	NR (no report)
F (not passing)	UR (unauthorized repeat)
I (incomplete)	W (Withdrawal)
P (pass)	
NP (not pass)	

まず、学生は履修申請をする際にA-Dの4段階評価 (letter grade) を受けるか、P/NPの2段階評価を受けるかを選ぶ。S/Uは大学側が大学院生のために指定されたある特定のコースにのみ設定されている評価で

ある。4段階評価のAからCまでがPに対応し、C未満がNPに対応する。P/NPの選択肢はおもに自分の専攻分野以外の分野を幅広く取ることを奨励するために設けられており、GPAの算出の際にはこの基準によって評価された課目は計算に含まれない。Iは、成績は合格点に達しているが学生本人の意思ではどうにもならない事情（事故／病気など）のため課せられた課題がやり遂げられない状況においてつけられるマークである。このIのマークは休学期間を除く3学期以内に教員によって設定された課題をやり遂げることによって最終的な成績に書き換えられなければならない。その期間を過ぎると書き換えは許されずIのまま記録に残り卒業要件のGPA算出の際にはFとして扱われる。IPは課目が複数学期にわたり継続しており、その最終評価が出るまで一時的につけられるマークである。NRは履修登録はしてあるのに教員側から成績の報告がない場合、URは既にC以上の合格の成績が出ている課目を繰り返して登録している場合（繰り返し履修した課目の扱いについては細かい規定が別にある）、Wは一定期間をこえてから履修取り消しをした場合、それぞれつけられるマークである。

AからDそしてFは一単位あたり次のような評点に対応する。

A……4.0	B……3.0	C……2.0	D……1.0	F……0.0
--------	--------	--------	--------	--------

4段階評価はさらに右肩に+/-をつけることでより細かく区分されることもある。その場合、1単位につき評点は+/-0.3を加算して計算される。以上のような値の割り振りのもとにGPAは次の計算式によって算出される。

履修登録した課目の(課目×につけられた成績の評点××の単位数)の総和

履修登録単位数

上でGPAを計算する際にはP/NPの評価基準で成績をつけられた課目

は計算に加えられない（つまり履修登録単位数の中にも入らない）と述べたが、同様にS, U, IP, NR, Wをつけられた課目も計算の対象から外れる。つまり、4段階評価を評価基準として履修登録して、学期末の段階でその結果がA-DもしくはFのいずれかででている課目だけがGPAの算出の対象になるのである。P/NPを評価基準として選択した課目をGPAの計算の際に外して計算するというのは、よく配慮されたやり方であると思う。P/NPという成績評価の基準を設けることで、自分の専門分野以外で興味を引く課目をGPAを心配せずに履修することを可能にするからである。GPAが足枷となって学生の知識欲を抑制してしまうような事態は避けられる。

多くの場合、成績をつける基準は「何点から何点までがA、何点から何点までがB」という具合に学生に明示される。学生は、ときに小テスト1, 2点の違いが最終的な4段階評価のA-（1単位につき3.7の評点）とB+（1単位につき3.3の評点）の分かれ目になったりすることを経験的に知っている。その課目が4単位分の科目であるとする、GPAを計算する過程の評点の総和で $0.4 \times 4 = 1.6$ ポイントの差を生む。上記の学生としての身分を維持する要件であるGPA2.0以上を満たすためには、大まかに言ってどの課目もC以上をとっておく必要がある。学生はいつもこのことを意識せざるを得ないわけで、小テストや宿題の点がGPAの値に直接影響してくるとなれば、学生が1, 2点の差や採点基準に敏感に反応するのも納得できるというものである。

5

つぎに履修登録と学期のスケジュールを簡単に見てみよう。カリフォルニア大学アーバイン校の授業スケジュール冊子を見てみると、授業の登録申請は学期ごとに授業が始まる一ヶ月半ほど前から一週間前まで各自が電話を用いて決められた番号に電話をかけ、録音された指示に従っ

て行う。自分がどのような課目に登録したかは電話もしくはインターネットのサイトで確認できる。授業が始まってから2週間までは、登録の追加・取り消し・変更に対して手続き料は必要ないが、担当教官による所定の書類への署名が必要である。取り消した課目に関しては記録には残らないし、ゆえにGPAの算出にも影響しない。

さて、学期が進むにつれ、シラバスに従って学生は宿題を何回か提出し小テストをうけ、第5週目の終わりまでにはたいてい(1回は)中間テストも終わる。というのも、第6週目の終わりが通常履修登録の取り消し手続きの最終日となっているからである。学生は、中間テストの結果とこれまでの宿題の出来具合などからその課目の最終的な成績を予測し、C未満の成績になりそうな場合にはその課目を放棄し、取り消しの手続きをとることが多い。GPAを下げないためである。第6週目の終わりまでに手続きする場合はやはり担当教員に所定の書類へ署名してもらい、手続き料(\$3.00)を支払った後、事務局に提出する。この場合も記録には全く残らずGPAの算出にも影響しない。第6週目以降の履修の取り消しは基本的に許されておらず、特別な事情によりやむをえない場合は、所定の書類に担当教員および学部長の署名が必要となる。やはり手続き料を支払う。この場合は記録に課目名とWのマークが記載されるがGPAの算出には含まれない。

第10週目で授業が終わり、第11週目が試験週間となるが、何らかの事情で期末試験が受けられないような場合、予め教員に申し出て追試(make-up exam)を設定してもらう。このような場合、試験監督はTAが務めることが多い。また、突然の事故や病気で追試も受けられない状況の場合、その学期のその課目の成績としてI (incomplete) がつけられることもある。前述したように、Iがついた場合、教員の指定する課題をある期間内に完了させることで、最終成績によって書き換えが可能である。期末試験だけを受け損なったというような場合は、次の学期の学期末に

同様の期末試験を受けさせ、その結果を加えて成績を出す、という措置がとられることもある。

GPAの算出方法を含めた成績のだし方と履修登録の取り消しのし方を見比べてみると、GPAに関して厳しい基準を設定している分、学期の途中で授業をとり続けるかどうかについて判断する材料と登録を取り消すチャンスが学生に与えられているのがみてとれる。登録を取り消した課目に関してはGPAの算出の対象とはならないのであるから、学生が高いGPAを維持するために履修登録を取り消すという方法が選択肢の一つとして提供されているのがわかる。

6

次にTAとしての教育技術向上のためにどのような支援体制が整えられているかを見てみる。まず、大学院生がTAとして大学生の前に立つ前にどのようなガイダンスを受けるかであるが、秋に新学期が始まる際に様々なオリエンテーションが行われる週がある。通常その週の中の2、3日間をつかって、経験をつんだTAと大学側（UCIではIDS (Instructional Development Service) という事務局）が主催して、新米TAのためのセミナーが開かれる（ちなみに海外から留学してきた学生にはその前に1、2日、アメリカ文化や大学生とのコミュニケーションについての諸注意を含むオリエンテーションが行われる）。事前にIDSが中心となって作成した200ページ余りあるガイドブックを渡され、セミナー当日までに、ディスカッションセッションで自分の専門分野の一部を大学生に説明するという想定のもとにプレゼンテーションの準備をしてくるように言い渡される。

セミナーでは、セクシュアルハラスメントや人種差別、プライバシー、学生に対する公正な態度、TAと受講学生との間で特別なやり取りを避ける、などTAが気をつけなければならないこと、常に意識する必要がある

ことが一通り説明された後、経験豊かなTAによるモデルプレゼンテーションが行われ、その後、新米TA一人一人によるプレゼンテーションが行われる。一人一人終わるたびに、全員がその人に対してコメントを書くかあるいは口頭でフィードバックを行う。そのほかにも、望ましいTAのあり方について、小グループでブレインストーミングを行ったり、オフィスアワーに訪れる問題をかかえる学生とどのように向き合い、その問題を解消していくか、ロールプレイを通して擬似体験をしたりする。

このようにセミナーを一通り受けた新米TAはTAとしてどのような役割が期待されているか、どのような意識をもつべきか、に関して、おぼろげながらイメージをつかむことになる(もちろん大学時代にTA制度の恩恵に浴しているならば、セミナーを受けずともある程度のTA像は頭の中にできあがっているであろう)。そして、学期が始まる前に担当教員と一緒に同じ課目に配置されたTA(多くの場合、既にTA経験のある大学院上級生)と顔合わせ・打ち合わせを行い、そこで具体的な注意点をさらに頭に入れ実際の授業やディスカッションセッションに臨むわけである。学期の途中でTAと学生の間には何らかのトラブルが生ずるような場合はTAは担当教員に相談をし、問題の解決を図っていく。教員とTAは一つのチームとして機能していくのである。

年間を通してIDSはTAを対象にした教育技術向上のためのセミナーを1学期に1, 2回主催しており、自由に参加できる。そのようなセミナーを主導していくのはたいていTAアドバイザーと呼ばれる、かなり経験をつんだTAである。教育学専攻や政治学専攻であったり、コミュニケーション論を専門にしたりしている大学院生がリーダーシップを実践するという目的で進んでTAアドバイザーを引き受けているようである。セミナーのほかにも、個々のTAに対して、希望があればディスカッションセッションで教えている場面をビデオに収めて、後ほど教え方について検討・助言を行うなどのサービスが提供されるなど、TAの教育技術向上のため

の配慮がなされている。

このようにTAとして大学生の教育にかかわる大学院生は大学生の学習の身近な補助者・助言者としての役割を果たすだけでなく、自らの教育技術をTAとしての活動を通じて実践的に向上させていくことができる。TAとしてどの程度学生側からの要請に応えられたかは、学期末ごとに事務局が行う学生によるTAの評価の集計結果を見ることである程度わかる。学生による評価にどの程度の妥当性があるかは議論の余地のあるところであるが、説明の明晰さ、熱意、学生にとっての質問のしやすさや連絡のとりやすさなどの項目に関して、学生側からのTAへの数値で示された評価や、具体的なコメントをうけとることで、TAは自らの教育方法の改善点に思いを廻らすことになる。

7

現在短期大学で授業を行っていて実感するのは、週1回80分の講義を半期で12~14回行うような課目を行うような場合、受講生が30~40人であったとしても、週2回計2時間のオフィスアワーを設けていても、どうしても一方的に知識を発するのにとどまってしまう、学生側の反応や理解度を見ながら個々の学生に必要な補足を行っていくことがかなり難しいということである。これと対照的に、週に2回各80分の授業を行う演習の授業、つまり半期で24~26回ほどの演習授業をほぼ同じ学生を対象として担当したところ、週に1度のペースで課題の提出を学生に課すことができ、提出された課題に対してコメントを与える形でかなり細かく個々の学生への指導を行う機会を持てた。しかし、もし1つの学期に担当する課目が5つ6つともなれば、どの授業でも同程度のきめ細かい指導を行うことは無理である。TA（あるいは採点補助者（grader））が一人でも各課目に配置されていれば、この状況はかなり改善されるだろうと切実に思う。

確かに、荻谷剛彦氏が指摘しているようにTA制度にも問題がないわけではない。安易に教育技術の未熟な大学院生を大学生の教育に当たらせることで大学教育の質の低下を招く恐れはあろうし、煩雑な仕事が全て大学院生の肩に降りかかってしまい、大学院生の本分である研究にとって障害となるということもあるであろうし、TA-担当教員間のトラブルやTA-大学生間トラブルが生ずる可能性もある。私自身TAをやることで研究のためにさく時間が減り、修了が遅れた感は否めないし、そのような一般的傾向も指摘されている。また、TAの労働条件や雇用条件が大学院生という立場上、なかなか改善されにくい、という問題もある。

このような問題が生じてくる可能性が予見されるにせよ、TA制度の活用は日本の大学で試みる価値があるというのが私の見解である。TA制度を導入し活用していくことは 昨今報告されている日本の大学生の学力低下や大学の授業が授業として成立しないという状況に大きな風穴をあける可能性を孕んでいると思う。習熟度の異なる個々の学生からの要望を吸い上げ、きめ細かに対応していくことをTA制度は可能にするからである。

現在TA制度がどの程度日本の大学に浸透し活用されているか、と言え、1996年度には、280の国公立・私立大学が総計31,636人のTAを、ゼミ指導、実験/実習/実技指導、宿題/レポート/試験採点、などに活用したとの報告がなされている(『大学の多様な発展を目指して』)。また、1994年度から1995年度そして1996年度とTA制度を活用する大学数とTAの総数がともに増加していることも示されている。この傾向は歓迎すべきものであるが、実際、TAとなった大学院生がどれほどのガイダンスを事前に提供されたのか、大学生や担当教員とのコミュニケーションは円滑なのか、TAの負担はどの程度なのか、教育効果はいかほどのものなのか、実情に関してはは具体的かつ詳細な報告を待たねばならない。

確実にいえることは、もし、単に大学院生にTAの肩書きを与え大学生

の教育補助にあたらせる外枠だけをつくり、TAの支援体制やTAの教育技術を高める場を設定しないようであれば、TA制度を導入する意義や効果は半減するであろう、ということである。アメリカで誕生してから約100年という月日の中で発展してきたTA制度を、日本の大学という全く異なる土壌に定着させ、効果をあげていくためには長期的かつ包括的な視点がどうしても必要である。固定的に制度を設定するのではなく、各大学の実情に応じて、大学生・TAとなる大学院生・教員相互の情報のやり取りをより活性化させるために必要な、またTAを育て支援するために必要な、組織やサービスを、長期的視野にたって試行錯誤しながら創り出していくような弾力的な取り組みが必要とされると思われる。

*本稿を執筆するにあたり小熊伸一氏に貴重な助言をいただいた。ここに記して感謝の意を表したい。

参考文献

アメリカの大学・ニッポンの大学—TA・シラバス・授業評価 1992. 荻谷剛彦 玉川大学出版部

大学の多様な発展を目指してVII—21世紀の大学像と今後の改革方策について 1999. 高等教育研究会編 ぎょうせい

わが国の文教施策 1995. 文部省編 大蔵省印刷局

General Catalogue 1998-1999. 1998. University of California Irvine.
Schedule of Classes Spring Quarter, 1999. University of California, Irvine.

Teaching Guide for New & Experienced TAs 1994-1995. 1994. Instructional Development Services, Regents of the University of California.