

大学院学生のキャリア形成に資する TA 研修プログラムの構築

山菅 善樹 (教学部衣笠大学院課)
 本村 廣司 (大学行政研究・研修
センター専任研究員)
 山本 修司 (教学部次長)
 藤田 直孝 (教学部衣笠大学院
課長)

要 旨

立命館大学の TA 制度は、「教育の質向上と大学院学生の重要なキャリアと位置づける」ことを目的として運用されている。しかし、これまで TA 制度に関しては、「教育の質向上」の観点から議論されてきたことはあるが、「大学院学生の重要なキャリアとして位置づける」という観点から十分議論されて来なかった。昨今の大学院における人材育成に関する議論や本学でのキャリアパス形成の取り組みからも、大学院学生のキャリア形成の観点から TA 制度を見直す必要がある。本研究では、大学院学生のキャリア形成の観点から、他大学の TA 研修の調査、TA へのインタビュー調査およびアンケート調査を行い、それらの分析をもとに、コミュニケーション力やキャリアマネジメント力など、TA が教育の質向上のために必要な知識・能力を習得・向上し、それらの知識・能力を自らのキャリア形成につなぐことができる TA 研修プログラムを構築した。

キーワード

TA、大学院学生のキャリア、研修プログラム、コミュニケーション力、キャリアマネジメント

I. 研究の背景

1. 本学の TA 制度の現状と課題

(1) 現状

本学大学院は、2000年代に入り、新しい教育研究拠点の形成や、高度職業人養成に向けた独立研究科の新設が続き、2012年度には19研究科収容定員4,334名の大

学院となった。大学院学生数も3,503名(2011年5月1日現在)となり、これは、1999年度の学生数のほぼ2倍に増加している(図1)。また、学生数を所属研究科(分野)別に見ると、博士課程前期課程(修士課程および専門職学位課程を含む)(以下、「修士課程」という)の学生数のうち、ほぼ半数は理工系の学生である(図2)。

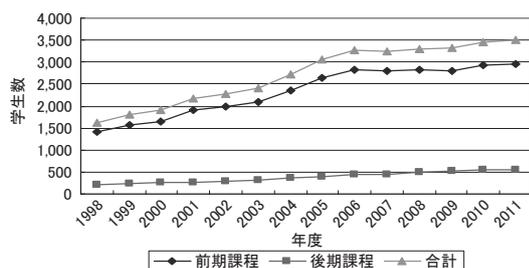


図1 本学大学院学生数の推移 (課程別)

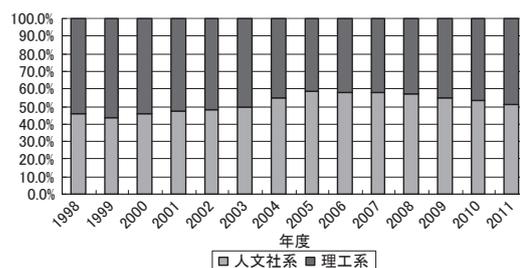


図2 本学大学院学生数の推移 (分野別)

本学のTA制度は、1992年にその目的を「TA制度は本学大学院学生をTAとして採用し、学部教育を補佐・援助することを通じて本学の学部教育の質向上に資することを目的とする。また、教員の教育・研究における条件を改善し、大学院生自身にとっても自らの研究に資するとともに、結果的には経済援助の役割を果たす制度」として創設された。その後、理工学部における大学院政策の展開、2000年代以降の独立研究科の設置等による大学院学生数の増加や、学部の各種教学改革への対応により、TAの雇用者数が増加してきた。

本学の大学院学生のうち、TAに雇用されている大学院学生は、2011年度で1,411名（修士課程1,280名、一貫制博士課程を含む博士課程後期課程（以下、「後期課程」という）131名）であった。これは、在籍学生数比（2011年5月1日時点）で修士課程50.6%、後期課程23.7%、全体で45.8%となる。1999年度では、修士課程725名（在籍学生比46.2%）、後期課程34名（在籍学生比1.5%）であったことから、この間にTAに雇用された大学院学生数は、1.85倍に増加している（表1）。

また、2011年度に雇用されたTAの所属研究科を分野別にみると、修士課程においては理工系の大学院学生が78.5%を占め、後期課程では逆転しているものの、全体では理工系の大学院生が73.4%を占めている（図3）。

表1 TA雇用者数と在籍学生比

	1999年度			2011年度		
	雇用者数	割合	在籍学生比	雇用者数	割合	在籍学生比
修士課程	725	95.5%	46.2%	1,280	90.7%	50.6%
後期課程	34	4.5%	1.5%	131	9.3%	23.7%
合計	759	100%	42.2%	1,411	100%	45.8%

（2011年度TA雇用リストを基に筆者が作成）

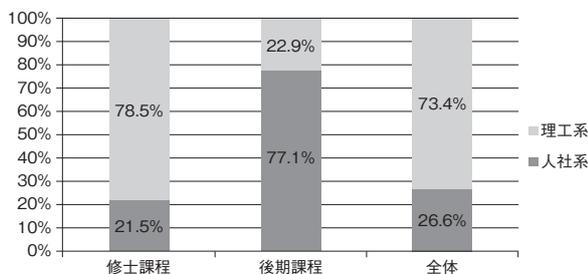


図3 TAの所属分野割合

（2）本学におけるTA制度をめぐる議論

TA制度発足以来、規模の拡大を続けてきたTA制度

であるが、これまで様々な場面でTA制度の位置づけやTAの業務範囲について議論が重ねられてきた。1994年4月11日の教学対策会議において、申し合わせが決められ、業務範囲を①自主的学習活動の援助、②授業運営の補助（導入期教育の授業運営補助、外国人教員担当科目の授業運営補助、留学生科目の授業運営補助、実習性格をもつ授業の運営補助、出席管理、小テストなどの授業運営補助、教材作成や授業アンケートなどの業務補助）と整理された。そして、2007年度に、TAおよびTAに関係する教員、事務局の役割、責任、権限などを定め、TA制度の円滑な運営を維持することで、本学の教育力を高めることを目的とする「ティーチング・アシスタントに関するガイドライン」（以下、「TAガイドライン」という）が制定された。

TAガイドラインでは、本学におけるTA制度の目的を「TA制度は本学大学院学生をTAとして採用し、教員とともに教育を補佐・援助することを通じて、本学の教育の質向上に資することを目的とする。また、大学院生自身にとっても、自らの教育力を高め、研究者・教員等の進路への重要なキャリアとして位置付けられるものとする」と定め、教員の役割を「将来教育・研究者を目指すTAについては、TAの本来の目的及び業務執行を阻害しない範囲で、業務を通じて教育者としての経験を積むことができるよう、業務内容を配慮するように努める」と定められている。また、TAガイドラインでは、これまで申し合わせで確認されてきたTAの業務範囲を「実験・実習補助、学生への助言、グループワークなどの補助、授業アンケート・コミュニケーションペーパー等の実施、出席管理、資料配布、情報機材の操作補助、授業のVTR撮影、学外見学引率補助、授業環境の維持」と定めている。

TA制度は、大学院学生の経済支援と学部教育の質向上が主な目的であったが、学部の教学展開によって、その業務範囲が広がる可能性が出てきたことで、TAの業務範囲や教員の役割を明確にする方向で議論されてきた。

（3）本学のTAが担っている業務の現状

TAガイドラインを定めて以降、TAの業務実態はどのようなになっているのか。2007年度より、教学部ではTAおよびTAを活用する教員を対象に、①TAの業務内容および勤務状況の把握、②TA制度の規程およびガイド

ラインの遵守状況の調査、③ TA ガイダンスおよび研修の認知度および成果に関する調査、④ TA を活用した有効な授業創造のための事例収集を目的として TA 制度に関するアンケートを行っている。2010 年度に実施した TA アンケートの分析結果によると、大学院学生が TA になる目的・動機、実際に行っている業務の内容は以下のとおりであった。

1) TA になる目的・動機

本学の大学院学生が TA になる理由として、70% 近くが「経済的理由」をあげている。次いで「授業への興味」が 35% で、「アカデミック・キャリアを見据えた教育力量の形成」、「教育力量以外の能力の開発」と続いている (図 4)。その他の動機としては、「教員からの要請」という回答が複数件見られた。TA を担っている多くの大学院学生にとって、TA 制度は「経済支援」という意識が高いことがわかる。

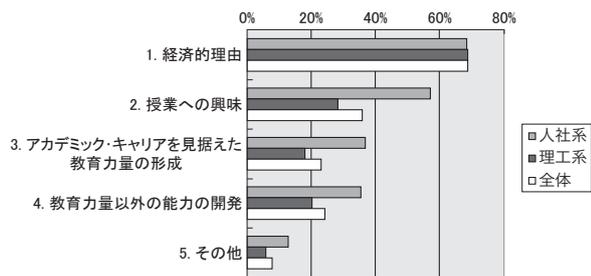


図 4 TA となった理由

2) TA の業務の内容および教員の期待

実際に TA が担っている業務内容では、「資料の配布・回収」が全体で 58.1% と最も高く、次いで「学生の個別指導」が 45.1% となっている。人社系については、「資料の配布・回収」が 81.5% と他の業務よりも非常に高くなっているが、理工系については、「資料の配布・回収」と「学生の個別指導」が同じぐらいの割合になっている (図 5)。この「学生の個別指導」の業務は、授業時間または授業時間外の学生指導のことであり、卒業論文の助言・指導などの業務が含まれる。

また、TA を活用する教員が TA に身につけてほしいと感じている知識・能力については、「学生とのコミュニケーションスキル」「学生への教育スキル」などの習得や、「授業運営の際の注意事項」「TA 制度の意義」などの TA をするにあたっての基礎知識や意識の向上に関することが挙げられている (図 6)。

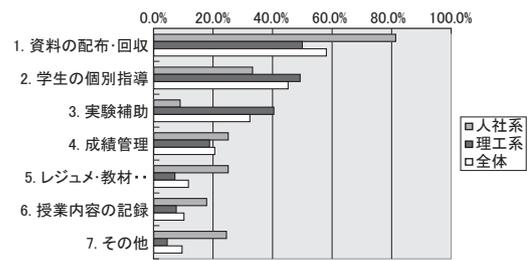


図 5 TA の業務内容

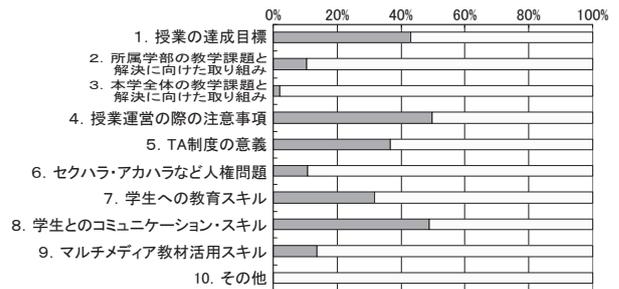


図 6 TA に身につけてほしい能力

(4) TA 研修の現状と課題

本学では 2008 年度より、① TA 制度を正しく理解する、② TA に期待される役割・責任を自覚し、職務への動機付けを得る、③ TA として勤務するにあたり役立つ実務の知識を得る、を目的として、教学部が TA 研修を実施している (表 3)。しかし、TA 研修の参加者数 (表 4) は TA に雇用されている人数に比べると非常に少ないのが現状である。TA アンケートによると、TA 研修に参加しない理由として、「TA 研修の存在を知らなかった」「興味がない」「必要と感ぜない」などの理由が挙げられている。これは、TA 研修で取り上げるテーマが、TA 業務を円滑に行うことに視点が置かれているため、例えば、「資料の配布・回収」といった単純な業務を担う TA にとって、これらの研修に参加する魅力や必要性を感じない研修になっていると考えられる。また、TA 研修の参加は自由であり、研修の対象が TA 全員なのか、初めて TA をする大学院学生なのか、どの層の TA を対象として実施しているのか、明確な打ち出しができていない。さらに、TA の担当業務に関する教育は、TA を活用する学部や教員任せとなっている。

これらのことから、現在の TA 研修の内容は、実際の TA のニーズ、教員の TA に対する期待に添えておらず、現在の研修が所期の目的に照らして十分に機能していないことが分かる。そもそも教育の質向上を目的に TA を活用しているにも関わらず、TA を育成し、活用すると

いうサイクルがなければ、TAの質が低下し、結果的に教育の質も低下してしまう危険性を含んでいると考えられる。

表3 TA研修の内容（2011年度）

研修テーマ	目的	研修時間数等
TA実務研修	教室の利用方法やコースツールの使い方、QRコードの扱い方など、TAとして勤務するにあたり必要となる知識や技術を習得する。	〈キャンパス〉 衣笠・BKC 〈研修時間数〉 90分 〈実施時期〉 4月下旬
TA実務ワークショップ研修	TA経験を振り返り、TAをする上で困ったことや悩み、その解決方法などを共有し、実例に応じた対処方法を学ぶ。また、担当する授業の形式ごとにグループワークを行うことで、より具体的な解決策を見出せるようにするとともに、TA間のネットワークを形成する	〈キャンパス〉 衣笠・BKC 〈研修時間数〉 100分 〈実施時期〉 6月中旬
TAハラスメント防止研修	ハラスメントの基礎的な知識から、それを防止するための方策を、ワークを通じて学ぶ。	〈キャンパス〉 衣笠・BKC 〈研修時間数〉 60分 〈実施時期〉 10月上旬

(TA研修会の概要をもとに筆者が作成)

表4 2011年度TA研修参加者数

研修テーマ	修士課程	後期課程	計
TA実務研修	118	7	125
TA実務ワークショップ研修	26	2	28
TAハラスメント防止研修	31	6	37
計	175	15	190

(TA研修の参加名簿から筆者が作成)

2. 我が国における大学院の人材育成に関する議論

近年、大学院修了者に求められる能力について国内で議論が進んでいる。中央教育審議会答申『グローバル化社会の大学院教育』（2011年1月）では、「博士号取得者が大学教員等のみならず、高い研究能力を持って産官学の様々な分野で中核的な人材としてグローバルに活躍するためには、①自ら研究課題を発見し設定する能力、②自ら仮説を立て研究方法を構築する力、③他人を納得させることができるコミュニケーション能力や情報発信能力、④自らの研究分野以外の幅広い知識、⑤国際性、⑥倫理観などが求められる」としている。また、産業競争力懇談会（COCN）がまとめた、『産業基盤を支える人材の育成と技術者教育【グローバル大競争を勝ち抜く

ための高度技術系人材育成に向けて』（2010年3月）において、産業界が求める高度技術系人材の育成に向けて、大学院修了者を中心とする新入社員に求める能力として、専門分野に関連した基礎知識の確実な修得に加え、①習った知識を駆使して、問題を設定し、解決していく能力、②複雑な課題を整理する能力、③論理的にもの考える能力、④アイデアを創造していく能力、⑤文章で的確に情報を伝える能力、⑥社会に対する関心・リテラシー、⑦一般教養など、その後の実務体験を通じ、自らの力で高度技術者としての力量を高めていける基本的な能力を挙げている。これらのことから、大学院修了者には大学院での高い専門知識、研究能力に加え、汎用的なジェネリックスキルも求められていると言える。

3. 本学大学院におけるキャリアパス形成支援の取り組み

本学の大学院学生の支援は、TA制度をはじめ、後期課程学生の助手制度を中心とする経済援助を目的とするものがほとんどであった。しかし、2007年度より、後期課程学生の支援を単なる経済援助を目的とするのではなく、後期課程学生の研究業績の評価に基づく奨学金制度や、海外派遣などの研究活動を推進する研究助成制度を新たに実施する「後期課程キャリアパス形成支援制度」を創設した。特に、2010年度から博士キャリアパス推進室を設置し、単にキャリアパス形成に必要な研究業績の獲得を促進する奨学金・研究助成制度の充実だけでなく、大学院学生のキャリアパス形成に必要な知識・能力を育成するセミナー等を提供し、研究科の人材育成目的を達成し、キャリアパス形成を支援するための体制が整備されたことが特徴的である。

さらに、2012年度より、修士課程においても研究科の人材育成目的と大学院学生のキャリアパスに繋がる学びと成長の機会を広げる趣旨から、修士キャリアパス形成支援制度として育英型の奨学金と研究支援制度が整備された。しかし、現在の修士キャリアパス形成支援制度は、奨学金・研究助成制度による支援のみであり、修士課程で習得できる専門性以外の知識・能力の明確化やその意識・能力の習得に向けた具体的な取り組みが行われていないのである。修士キャリアパス形成支援制度において、研究科の人材育成目的を達成し、社会が大学院修了者に求める知識・能力の習得を支援する取り組みが必要である。

4. 研究の背景まとめ

本学の TA 制度は、これまでその制度の教学上の位置づけや業務範囲、教員の権限など、学部教学の質向上への貢献の視点から議論されることはあったが、TA 制度の目的のうち、「大学院生自身にとっても自らの教育力を高め、研究者・教員等への重要なキャリアとして位置づけられるものとする」という視点から、TA 業務のあり方や TA の能力育成に関して十分に議論されてきたとは言えない。そして、現在実施している TA 研修においてもその内容と TA 業務、教員が期待する TA の能力がマッチしておらず、研修が機能していない状況である。

本学の TA のうち、9 割は修士課程の学生であり、そのうち 7 割は理工学研究科の学生である。また、理工学研究科博士課程前期課程修了者のうち 90.9% は後期課程に進学せずに民間企業に就職している状況（図 7）をみると、TA 制度を「研究者・教員等への重要なキャリア」として位置づけることを中心にしつつも、「研究者・教員」のみならず、民間企業への就職を目指す大学院学生にとっても「重要なキャリア」となる制度とすることが必要である。そのためには、TA 業務を通じて習得できる知識・能力のなかで、社会から大学院修了者に求められる知識・能力はどのようなもので、その知識・能力が将来のキャリアとどのようにつながるのかを明らかにする必要がある。

修士課程の修了者は、その大部分が民間企業に就職するが、研究者を目指し後期課程に進学する者など、そのキャリアパスは多様であり（表 5）、支援の対象となる学生数の規模も後期課程に比べて大きい。この一定規模のある修士課程において、社会が求める人材を育成していくためには、修士課程の在籍学生数の約 5 割が経験している TA 制度を活用することが効果的であると考えられる。

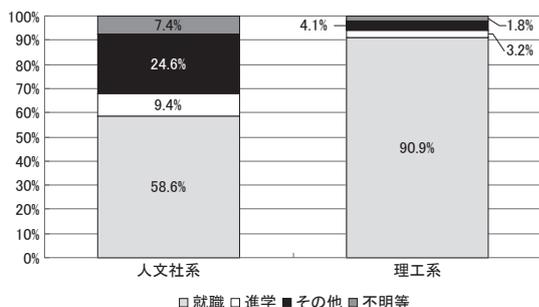


図 7 修士課程修了者の進路状況 (2010 年度)

表 5 2010 年度修士課程修了者進路決定状況 (業種別)

分野	製造	流通商事	金融	サービス	マスコミ	公務員	教員	その他
人社会系	10.6%	6.8%	2.5%	26.3%	2.5%	12.3%	8.9%	30.1%
理工系	56.0%	3.9%	0.9%	30.9%	1.1%	2.5%	1.4%	3.5%

(立命館大学情報公開データより抜粋)

II. 研究の目的

本研究の目的は、TA 業務を通じて習得できる知識・能力について調査・分析し、それらの知識・能力を形式知化することで、TA 業務を通じてそれらの知識・能力の習得・向上を可能とし、自らのキャリアに活かすことができる研修プログラムを構築することである。この TA 研修プログラムを構築することにより、これまで機能していなかった TA 研修の課題を解決し、修士キャリアパス形成支援制度における知識・能力の育成プログラムのひとつを担うことができる。そして、本学の TA 制度が、TA ガイドラインに定められている「TA 制度は本学大学院学生を TA として採用し、教員とともに教育を補佐・援助することを通じて、本学の教育の向上に資することを目的とする。また、大学院生自身にとっても、自らの教育力を高め、研究者・教員等の進路への重要なキャリアとして位置づけられるものとする」という目的の達成をめざす。

III. 研究の方法

1. 他大学の先行事例調査

国内の他大学で実施されている TA 研修プログラムの先行事例を調査し、その効果や課題を分析し、本学で TA 研修プログラムを構築する際の参考とする。

2. インタビュー調査

本学の学部教学において、効果的に TA を活用している取り組みや科目の TA および教員に対して、TA 業務を通じてどのような知識・能力が習得できるのか、TA 業務が将来のキャリアにどのように役立つと感じているのか等についてインタビュー調査を行う。

3. アンケート調査

TA が業務を通じて、どのような自己成長感を持っているのか、TA 業務を通じてどのような知識・能力を習

得できたのか、または習得したいと考えているのか、TA業務とキャリア形成に関する意識調査を行う。

IV. 調査・分析

1. 他大学の先行事例調査

TA研修を全学的に実施している北海道大学と筑波大学に調査を行った。この2大学は、全学の共通科目に配置しているTAに対して研修会を実施している。

(1) 調査対象

調査対象	調査日
筑波大学教育推進部教育推進課	2012年6月18日（月）
北海道大学高等教育推進機構 アカデミック・サポートセンター	2012年7月24日（火）

(2) TA研修会に関する調査内容

筑波大学のTA研修会は北海道大学をモデルにしたものであったため、両大学のTA研修会の目的やプログラムの構成はほぼ同じものであった。北海道大学は1998年度から、筑波大学は2010年度からTA研修会を実施している。

TA研修会の目的は、①大学教育の基礎を理解する、②TAの役割や基本的な心構えについて理解を深めること、③TA業務を遂行する上で必要な知識やスキルを理解する、④TA相互の交流を図る等、大学教育やTA制度全体の基礎知識の理解に置かれている。

具体的なプログラムについては、午前と午後の二部構成となっており、午前の部は大学教育や各大学の全学教育に関する講演、TA制度の意義や目的、心構えに関する講演や討論会で構成されている。また、午後の部は科目ごと、または業務内容ごとの分科会に分かれ、TA業務のケーススタディを行っている。北海道大学では、全学教育科目の科目分類ごとに一般教育演習、講義科目、英語科目、中国語、基礎科目など14の分科会を実施している。これらのTA研修会へのTAの参加状況は、2012年度の参加者数で北海道大学では173名（参加率40.7%）、筑波大学で97名であった。両大学とも研修会の参加者の満足度は非常に高く、TA研修会を始めてからTAの業務に取り組む意識が向上したと実感している。

また、両大学ともにTA研修会を実施するにあたり、TAマニュアル^{注1)}^{注2)}を作成し、TAや教員に配布して

いる。このマニュアルは、TAの心得、大学教育の基礎、タイプ別TAマニュアルの情報が掲載されており、TAがいかに学部教育の質向上および大学院生のキャリア形成に必要なものかということがメッセージとして発信されている。

これらのTA研修会の運営体制は、北海道大学では高等教育推進機構、筑波大学では教養教育機構が運営している。機構に関係する教員が研修会のコンテンツ作成から運営まで行っている。

(3) 他大学の先行事例調査まとめ

北海道大学と筑波大学のTA研修会は、TAの能力開発やキャリア形成というより、大学教育やTA制度の意義や目的、心構えについて理解し、その後のTA業務を通じた自主的な能力開発を促すことを目的として実施されている。また、両大学ともにTA業務を通じて育成される能力は科目や業務内容で異なるため、必要な能力育成は各自に任せている。本学では三つの研修を別々の日程で行ってきたが、これらを両大学のように1日にまとめ、体系的にTA制度の目的やTAの心得、TA業務について学べる方が効果的である。

2. 本学TAおよび教員へのインタビュー調査

理工系学部生向けの学習サポートの取り組みである「物理駆け込み寺」、文学部専門科目「キャリア発達論」のTAと教員、ならびに就職内定が決定しているTA経験者にインタビュー調査を行った。

(1) インタビューの対象者

- ・理工系「物理駆け込み寺」^{注3)}のTA（理工学研究科D1）および教員各1名
- ・文学部専門科目「キャリア開発論」のTA（応用人間科学研究科M2）および教員各1名
- ・就職内定が決定したTA2名（ともに理工学研究科M2。実習科目のTAを担当）

(2) 調査内容

TAが担当した業務内容は、「キャリア開発論」以外は、学生からの質問対応や実習補助、「キャリア開発論」はコミュニケーションペーパーの配布・回収、出席管理、授業教材の作成であった。これらの業務を通じて習得できる知識・能力に関して、「物理駆け込み寺」の教員は説明力、コミュニケーション力、問題解決力が、「キャ

リア開発論」の教員は文書作成力、作業を効率的に行う力が習得できると考えている。同様に TA は科目に限らずコミュニケーション力や自分自身の専門や幅広い知識が習得できると考えている。

TA 業務と将来のキャリアに関して、教員は TA の将来のキャリアを意識して授業での活用方法や知識・能力の育成を考えていることはなかった。また TA も、自らのキャリアや何らかの知識・能力の向上を意識して TA 業務に取り組んだということはなかった。しかし、TA 業務を通じて習得できたと考えているコミュニケーション力が将来役に立つかという点に関しては、全ての TA が役に立つと考えていた。特に就職内定が決定している 2 名の TA に関しては、採用面接の際に TA 業務で習得したコミュニケーション力が役に立ったと感じていた。

TA 研修について、教員は研修の必要性を感じていなかったが、「物理駆け込み寺」以外の TA は何らかの研修があった方がよいと考えていた。なお、「物理駆け込み寺」では各semester終了後に講師ミーティングが行われている。「物理駆け込み寺」の教員と TA は、TA の知識や能力は研修を通じて習得できるものではなく、業務を通じて習得するものであると考えていた。

(3) インタビュー調査まとめ

インタビューを行った TA 全員が、TA 業務を通じて身についたと感じている知識・能力について「コミュニケーション力」を挙げている。TA を始めるにあたってそのような知識・能力が身につくと意識していなかったが、TA の経験を積むことで「コミュニケーション力」が身についたと自覚していた。就職内定が決定している 2 名の TA は、TA を経験することでどのような力がつき、将来にどう活かせるのかという理解を深められる研修があれば効果的であると感じていた。

3. アンケート調査

(1) 調査の概要

調査時期	2012 年 7 月 17 日 (火) ~ 7 月 31 日 (火)
調査対象	2011 年度の TA 経験者 (720 名)
調査方法	WEB によるアンケート
目的	TA が業務を通じて、どのような自己成長感を持っているのか、TA 業務を通じて、どのような知識・能力を習得したいと考えているのかについて意識調査を行った。アンケート結果を分析し、有効な TA 研修プログラムの構築を図る。なお、本アンケートの質問で使用した知識・能力については、英国リサーチカウンシルによる「ジョイント・スキル声明」(Research Councils, Arts and Humanities Research Board, Joint Skills Statement, 2001) ^{注4)} により定義された、博士課程を通じて修得すべき 7 区分 36 項目の能力を一部活用した。 ^{注5)}

(2) 調査結果

① アンケートの回収状況

■ 回収率

9.9% (71 名 (人文社系 27 名・理工系 44 名) / 720 名)

② TA のやりがいや TA を通じた成長感について

アンケートに回答した TA のうち、人社系、理工系に限らず約 8 割が TA 業務にやりがいを感じており(図 8)、TA の経験を通じて自己の成長を感じている(図 9)。また、TA の経験を通じて自己の成長を感じていると回答した TA が、自己の成長を感じた時は、「自分の知識・能力向上を意識できたとき」が人社系 52.6%、理工系が 80% と最も高かった。これらのアンケート結果から、TA の経験は、大学院学生の成長に何らかの影響を与えるものであり、TA が自己の成長を感じるの、何らかの知識・能力が身についたと感じるときであることが分かる(図 10)。

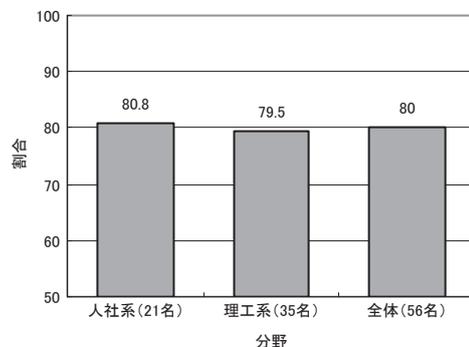


図 8 TA にやりがいを感じたことはあるか

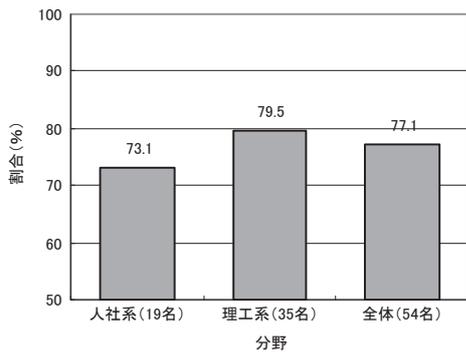


図9 TAの経験を通じて自己の成長を感じたことはあるか

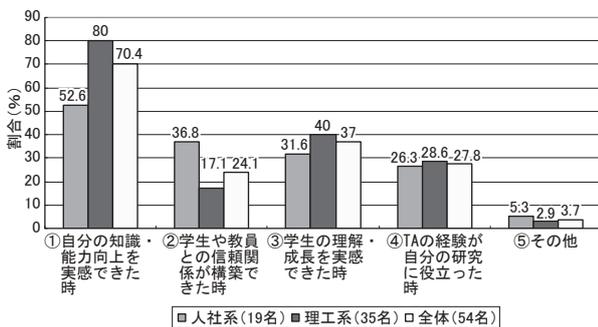


図10 自己の成長を感じたのはどのような時か

③ TAの経験を通じて身についたと思う知識・能力、身につけたいと思う知識・能力

アンケート調査を行った結果、TAの経験を通じて身についたと思う知識・能力では、「表現力・コミュニケーション力」と回答したTAの割合が71.8%と他の知識・能力のよりも高かった。しかし、所属研究科の分野別に見てみると、人社系と理工系ともに「表現力・コミュニケーション力」が最も高い割合を示したものの、人社系で57.4%、理工系で80.8%と23.4%の開きがあった(図11)。また、TAの経験を通じて身につけたいと思う知識・能力についても「表現力・コミュニケーション力」の割合が81.5%と最も高く、「TAの経験を通じて身についたと思う知識・能力」と同様の傾向が見られた(図12)

他の知識・能力に関しては、「キャリアマネジメント力」が、TAの経験を通じて身についたと思う、身につけたいと思う知識・能力ともに最も割合が低くなっている(図11および図12)。また、「TAの経験は希望の進路に進むうえで役に立っていると思うか」という問いに対して、「おおいにそう思う」「ある程度そう思う」と回答したTAは約5割であり、人社系、理工系で大きな差は見られなかった(図13)。これらのことから、大学院学生は、TAの経験と自身のキャリアは関連していないと考えてい

る、または意識していないと考えられる。一方、「キャリアマネジメント力」に関して図11と図12のグラフを比較すると、身につけたいと思っているTAの割合が全体で1.74倍、人社系で2倍増加していることから、「キャリアマネジメント力」が身につけていないと思っているTAでも、TAの経験を何らかの形でキャリアに活かせるような力を身につけたいと思っているTAが一定数存在することが分かる。

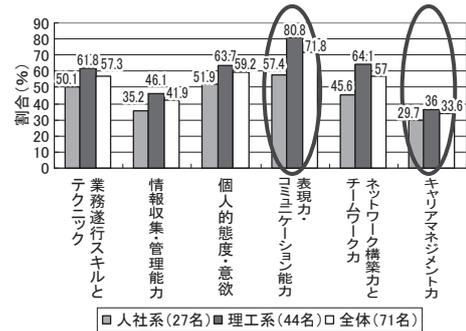


図11 TAの経験を通じて身についた知識・能力

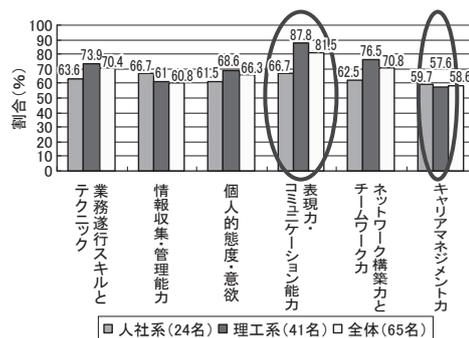


図12 TAの経験を通じて身につけたい知識・能力

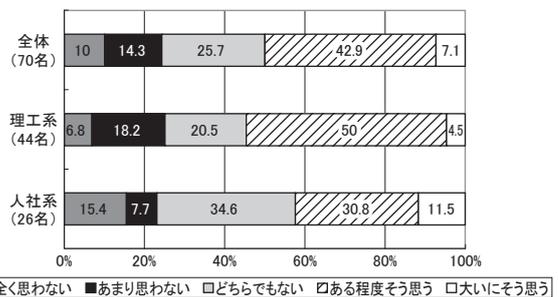


図13 TAの経験は希望の進路に進むうえで役に立っていると思うか

④ 表現力・コミュニケーション力について

比較的多くのTAが身についたと感じている「表現力・コミュニケーション力」とは、本アンケートでは「幅広い対象を相手に、一貫した議論を構築し、さまざまな考

えを分かりやすく示すことができる」「教育、指導、実演などを通じて、学生が学習することを効果的に支援できる」と定義している^{注5)}。これらの「表現力・コミュニケーション力」が身についたと思っている TA の担当業務を分析したところ、人社系では「資料配布」、「レジュメ・教材作成」の割合が高くなっている。一方、理工系では人社系と比べて「学生の個別指導」、「実験補助」の割合が高くなっている。(図 14)

これらのことから、理工系の TA の方が人社系の TA よりも「表現力・コミュニケーション力」が身についたと思っている TA が多いのは、「学生の個別指導」や「実験補助」など学部学生の教育に直接関わる業務を担当できる機会が比較的多いことが要因と考えられる。つまり、学部学生の教育に直接関わる業務を担当することで習得できる「表現力・コミュニケーション力」とは、いわゆる TA の「教育力」のことであり、この知識・能力が TA を経験することで習得できる特有の知識・能力と言える。

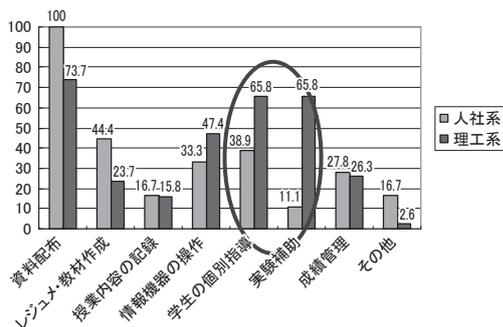


図 14 表現力・コミュニケーション力が身についた TA の担当業務

4. 調査・分析のまとめ

以上の調査・分析により、TA 業務を通じて習得できる知識・能力は「表現力・コミュニケーション力」であることが分かった。この知識・能力の習得を実感している TA は「学生の個別指導」や「実験補助」などの学部学生の教育に直接関わる業務を担当している者が多いことから、このような TA 業務は TA の教育力の習得につながると言える。一方、TA の経験を通じて自分の知識・能力向上を実感し、身につけたいと思っているが、それらを将来のキャリアと関連させ、継続的に能力向上に取り組もうとする意識が弱いことも分かった。これらのことから、TA の教育力の習得・向上と将来のキャリアを結びつけられる TA 研修プログラムを構築することが必

要である。

また、他大学の先行事例の調査から、TA 業務を通じた知識・能力の習得・向上には、TA がどのような姿勢で TA 業務に関わるのかという視点が重要であり、TA 業務を始めるにあたっての事前研修が必要であることも分かった。

さらに、本項でまとめた点については、「I. 研究の背景」で述べた TA を活用する教員が期待する TA の知識・能力である「学生とのコミュニケーションスキル」「学生への教育スキル」「TA 制度の意義」などに一致するものである。つまり、TA 業務を通じて TA の教育力を習得・向上させるための研修プログラムは、単に TA を経験した大学院学生のキャリア形成につながるという視点ではなく、学部教育の質向上の視点から TA の能力開発は必要であり、その結果、大学院学生のキャリア形成につながるという視点で研修プログラムを構築する必要がある。

V. 政策提起

「IV. 調査・分析」を踏まえ、学部教学の質向上のために求められる TA の「表現力・コミュニケーション力」いわゆる TA の「教育力」の習得・向上が、自らのキャリア形成にも必要であると理解し、その知識・能力の習得・向上につながる TA 研修プログラムを構築する。

1. TA 研修プログラムの構成

提案する TA 研修プログラムは、主に修士課程 1 回生の大学院学生を対象に、TA 制度の目的である「大学院学生が TA 業務を通じて自らの教育力を高め、研究者・教員等の進路への重要なキャリアとして位置づけられるようになる」ことを目的として、既存の TA 研修のコンテンツを活用しつつ、図 15 のようにプログラムを構築する。単なる TA のスキルアップ研修とするのではなく、大学院学生が本学の教育制度における TA 制度の意義や目的、業務内容、業務に必要な知識・能力について理解を深めた上で、コミュニケーション力のスキルアップやキャリアマネジメント力の習得に取り組むことができるように、大学教育や TA 制度等について理解する STEP1 「導入」、課題の共有と気づきの STEP2 「基本」、スキルアップの STEP3 「研鑽」、TA の経験とキャリアをつなぐ STEP4 「展開」、そして STEP5 「検証」と段階的に研

修を体系づける。STEP5ではTAを活用した授業やTA研修の効果を検証し、TAを活用した優れた授業実践例を全学で共有するとともに、その授業担当教員とTAを表彰する。そして、その後のTAの新たな活用方法の開拓や授業改善、教育の質向上、TA研修の改善・高度化、TA自身のさらなる知識・能力の向上、キャリア形成につながるサイクルを構築する。さらに、「STEP1」から「STEP5」までの研修を受講したTAには修了証を交付し、次semester以降のTAの採用に関わって、優先的に採用される権利を付与する。

2. 各研修会の目的と概要

(1) [STEP1 導入] 新任 TA 集合研修

「STEP1 導入」では、①大学教育への理解、②TA制度の意義・目的の理解、③TAの役割・心構えの理解、④TA業務の基本知識の習得を目的とした研修会を実施する。この研修会は、目的に掲げた①、②および③に関する講義やパネルディスカッション、④に関する実務的な研修（ハラスメント防止・QRコードの使い方・TA研修プログラム参加への理解等）や業務内容別のミニワークショップで構成する。なお、④に関する実務的な研修については、既存の「TA実務研修」のコンテンツを活用する。

(2) [STEP2 基本] TA 実務ワークショップ研修

「STEP2 基本」では、既存の「TA実務ワークショップ研修」を新しいTA研修プログラムの一つとして位置づけなおし、①TA業務における様々な事例を共有し、解決方法をTA同士で探る、②TA業務に役立つ知識や能力に関する理解を深めることを目的とした研修会を実施する。この研修会は、TAが直面する課題に関する講義、課題解決方法を探るグループワーク、③教育方法・コミュニケーション方法に関する講義で構成する。TAがこの研修会に参加することで、TA業務を行うなかで抱えている課題や悩みを解決し、研修会以降の業務をより積極的に行えるようになる。また、課題の解決方法を探るなかで、教育方法やコミュニケーション力の必要性を理解することで、[STEP3]の研修へつなぐことができる。

(3) [STEP3 研鑽] TA スキルアップ研修

「STEP3 研鑽」では、担当する業務内容または授業内容ごとに求められる学習を効果的に支援するために必要なコミュニケーション力の習得・向上させることを目的とした研修会を実施する。この研修会は、演習科目をはじめ、ディスカッションや学習指導等、学生と接する機会の多いTAを対象とする①「コミュニケーションスキル研修」、実験・実習科目等、学生に説明する機会の多いTAを対象とする②「プレゼンスキル研修」、資料の

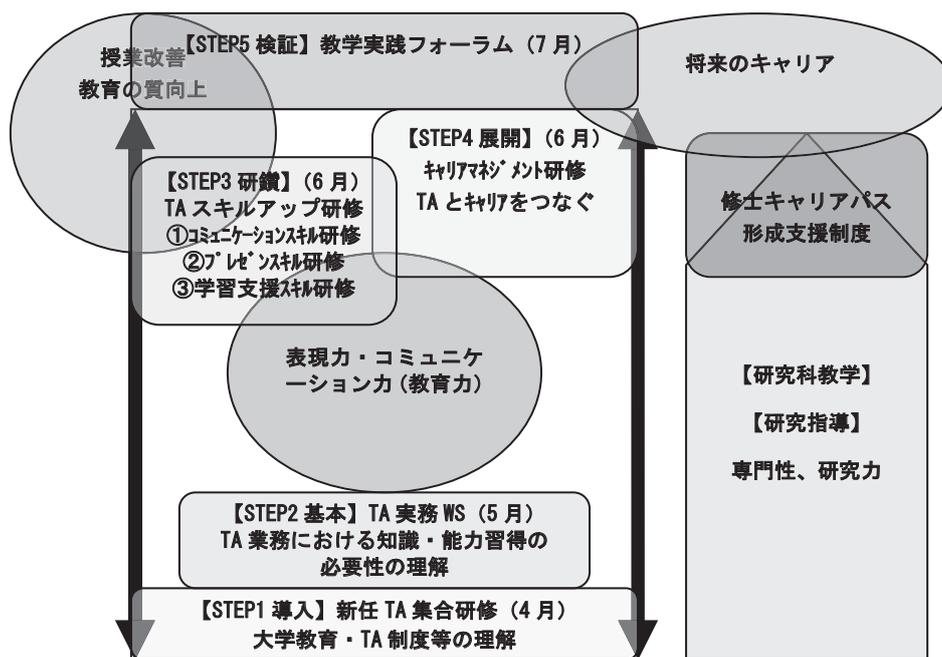


図15 TA研修プログラムの構成図

配布・回収や教室の学習環境の維持等の業務を担当する TA を対象とする③「学習支援スキル研修」を3回に分けて実施する。TA は自身の担当する業務内容や興味・関心に応じて各研修会を自由に選択することができる。TA がこれらの研修会に参加し、コミュニケーション力を習得・向上させることで、学生の学習を効果的に支援することができ、授業の質向上に貢献することができる。

(4) [STEP4 展開] TA キャリアマネジメント研修

「STEP4 展開」では、① TA 業務を通じて、自身の成長や習得した知識・能力について振り返る、② TA 業務を通じて習得できた知識・能力が、様々な仕事にも移転可能であることを理解する、③将来のキャリアのために、継続的に知識・能力の向上に取り組む必要性を理解することを目的とした研修会を実施する。この研修会では、調査・分析で明らかになった TA 業務を通じて習得できる「表現力・コミュニケーション力」に関して、自らの TA の経験を振り返ることによって確認し、社会が大学院修了者に求める能力や人材像の観点、自らの将来のキャリアからの観点から、TA 業務を通じて習得した能力をどのように活かせるのかを考える。なお、この研修会はアウトソーシングすることも検討する。

(5) [STEP5 検証] 教学実践フォーラム

「STEP5 検証」では、全ての TA および教員を対象に、①全学に TA 研修の取り組みや TA を活用した授業改善の取り組み事例を共有し、蓄積する、②形式知化された TA 業務を通じて習得できる知識・能力を全学で共有し、今後の TA のより効果的な活用方法や TA を通じた人材育成の可能性を考えること目的とした研修会を実施する。この研修会は、本学の教育開発推進機構が実施している教学実践フォーラムとコラボレーションして各 Semester 終了時期に実施する。TA を活用して授業改善に成功した事例や TA の能力開発に成功した事例をもとに、教員と TA が自らの授業や TA 業務に引き付けて考え、意見交換し、教員と TA 相互の理解を深めることで、各授業における TA の活用方法の見直しや TA 研修プログラムの改善に向けたきっかけとする。さらに、人社系学部の授業においても、TA が積極的に学生の教育や学習支援に関わるような機会を増やしていくための取り組みとする。

VI. 研究のまとめ

TA 業務を通じて習得できる知識・能力に関しては、担当する業務内容によって習得できたという自覚に差が生じ、特に実験・実習科目を通じて学生の教育指導や支援に関われる機会の多い理工系の TA が人社系の TA より「表現力・コミュニケーション力」が習得できたと自覚する傾向が強いのは当然の結果と言える。そのことから、政策提起した TA 研修プログラムは理工系の TA の実態とニーズに合致したものであるが、人社系の TA に関してはニーズには対応しているものの、業務実態との乖離が生じていると考えられる。しかし、これまでの TA 制度のなかで暗黙知となっていた、TA 業務を通じて「表現力・コミュニケーション力」、いわゆる TA の教育力が育成されるということを形式知化し、それを共有し、改善する場を作ることが、その乖離を埋め、本学の TA 研修プログラムが効果的に機能することにつながると考えられる。さらに、これらの取り組みを踏まえ、後期課程の TA を対象とする本格的な教員養成の研修の実施や、学部授業を一部担当するなどの業務範囲の拡大を含めた TA ガイドラインの見直しを、本学の TA 制度の充実化、高度化につながると考えられる。

VII. 残された課題

本研究で残された課題は、以下の点が挙げられる。

- ① TA 研修プログラムの運営体制、コンテンツの開発方法
今後、TA 研修プログラムを実施していくあたり、効果的な運営体制やコンテンツの開発方法についての研究が必要である。TA 研修プログラムのスタート時期においては、教員および教育学部を中心に運営やコンテンツの開発を行わなければならないが、この TA 研修プログラムを継続的に実施しつつ、高度化を進めるためには、TA 研修プログラムを修了した TA を研修スタッフとして組み込み、研修をコーディネートしていく仕組みが必要である。
- ② TA の位置づけ・業務範囲の見直し、TA ガイドラインの見直し

「VI. 研究のまとめ」で述べたように今後の TA ガイドラインの見直しに向けて、学部教育の質向上と大学院学生のキャリアの視点から、日本の大学制度や本学の教育制度を踏まえて、どの範囲まで業務を拡大させることが

望ましいのかについてさらなる研究が必要である。

③修士キャリアパス形成支援制度の他のプログラムとの
関連性、体系性の整理

現在の修士キャリアパス形成支援制度は、奨学金・研究支援制度の経済援助のみの支援であり、具体的にキャリアパス形成を支援する他のプログラムが存在していない。今後、様々なプログラムが展開されることが考えられるなかで、このTA研修プログラムと今後展開されるプログラム、さらにはキャリアセンターが実施しているキャリア支援企画が、修士キャリアパス形成支援制度においてお互いにどの部分を担い、包括的にどのように修士のキャリアパス形成を支援していくのか整理が必要である。

【注】

- 1) 北海道大学高等教育推進機構『北海道大学・全学教育ティーチング・アシスタントマニュアル（2011年改訂版）』（2011年3月）
- 2) 筑波大学教養教育機構『筑波大学TAハンドブック—教育GPの成果報告—』（2011年3月）
- 3) 「物理駆け込み寺」は、理工系の学生を対象に、学部生からの物理や理工系科目に関する質問や相談にTAを中心とする学生講師が対応する「よろず相談所」である。2011年度は延べ約1600名の学生が利用した。
- 4) 2001年にリサーチカウンシルによる「ジョイント・スキル声明」(Research Councils, Arts and Humanities Research Board, Joint Skills Statement, 2001)が、博士課程のあいだに身に付けるべき一連の能力を定義した。そこでは、リサーチ・スキルとテクニック、研究環境、研究管理、個人的態度、コミュニケーション能力、ネットワーキングとチームワーク、キャリア・マネジメントについて全36項目の能力水準を定義した。当初は、リサーチカウンシルから奨学金を受給される大学院学生を対象として、このような能力を獲得させるよう各大学に要請したが、2004年にQAAが大学院レベルの評価において参照される基準（Code of Practice）を改訂する際に、「ジョイント・スキル声明」を参照したことから、すべての大学院生を対象として、各種の能力開発が展開されるようになった。（小林、2010）

5) アンケート調査で使用した知識・能力とその詳細

知識・能力	詳細
①業務遂行スキルとテクニック	「問題を理解し確認できる」、「自分の分野や関連分野の進歩についての知識」、「自分や他人の発見・成果を批判的に分析できる」、「自分の考えを要約し、文書化し、報告できる」
②情報収集・管理能力	「必要な情報に関する文献資料などの情報源を知っており、実際にアクセスできる」、「データベース管理、情報の記録、プレゼンテーションのための情報技術を使いこなすことができる」
③個人的態度・意欲	「知識を学び修得しようとすることができる」、「自分自身を理解し、自分に必要な訓練を知ることができる」、「自己抑制ができ、高い意欲を持って完遂することができる」、「率先して実行し、他人に頼らず独立して活動することができる」
④表現力・コミュニケーション能力	「幅広い対象を相手に、一貫した議論を構築し、さまざまな考えを分りやすく示すことができる」、「教育、指導、実演などを通じて、学生が学習することを効果的に支援できる」
⑤ネットワーク構築力とチームワーク力	「研究科や研究室だけでなく、もっと広範な集団の中で、協力し合えるネットワークや、教員や他の院生との協力関係を開拓することができる」、「自分の行動や他者への影響がグループの活動やその成功を左右することを理解することができる」、「意見を聞き、受け入れ、他人に対して答えることができる」
⑥キャリアマネジメント力	「継続的に能力を向上する必要性を認識し、実際に取組むことができる」、「自分のキャリアの将来に自覚を持ち、達成可能な目標を設定し、就職に必要な能力向上のための方法を開拓することができる」、「大学院で習得したスキルが様々な仕事にも移転可能であることを理解し、行動に移すことができる」、「履歴書、応募書類、面接などで自分の能力や特徴を効果的に示すことができる」

（「ジョイント・スキル声明」もとに筆者が一部改変して作成）

Creating a TA training program that contributes to graduate student career development

YAMASUGE, Yoshiki (Assistant Administrative, Office of Graduate Studies)

MOTOMURA, Hiroshi (Senior Researcher, Research center for Higher Education Administration)

YAMAMOTO, Shuji (Deputy Managing Director, Division of Academic Affairs)

FUJITA, Naotaka (Administrator Manager, Office of Graduate Studies)

Keywords

TA, graduate student careers, training program, communication skills, career management

Summary

The Teaching Assistant (TA) system at Ritsumeikan University operates with the purpose of Improving the Quality of Education and Developing a Significant Career for Graduate Students. However, there has been a lot of discussion regarding the Quality of Education Improvement component of the TA system but there has been insufficient discussion on the Graduate School Student Career Development component. There is a need to review the TA system with the object of developing a career for graduate students in the light of the recent debate on personnel training in the graduate school and the efforts to form career paths for graduate students. This study examined TA training in terms of career formation of graduate students by investigating TA training at other universities, interviewing TA students and carrying out a questionnaire. On the basis of analyzing the results, a TA training program has been created which supports the acquisition and improvement of the knowledge and abilities required of a TA to improve the quality of education such as communication skills and career management skills with those abilities contributing to career development.

