

Title	大阪大学におけるTA制度の現状とあり方についての報告書 : TA・RAあり方検討ワーキング報告書
Author(s)	大阪大学 教育・情報室
Citation	
Version Type	VoR
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/13253">https://hdl.handle.net/11094/13253</a>
rights	
Note	

*Osaka University Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

# 大阪大学におけるTA制度の現状と あり方についての報告書

(TA・RAあり方検討ワーキング報告書)

2011年7月

大阪大学 教育・情報室

## 大阪大学における TA 制度の現状とあり方についての報告書

### 【要旨】

ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) は、導入から一定の期間を経て、深く大阪大学における教育研究に根ざすようになってきている。わが国における TA・RA 制度は、大学院学生に対する修学支援策として導入が進められ、最近になって、① 研究者・教育者へのキャリアのための教育の一環、② 大学での教育・研究、特に学部教育を充実させるための手段、③ 修学支援 (一種の奨学金) の 3 つの視点から認識されるようになってきている。一方、両制度の中でも、TA 制度については、米国では、研究型大学院大学が学部教育の充実と大学院教育の拡大を両立させるための方策として位置付けられており、我が国でもその種の見地から TA 制度改革に取り組む大学が出始めている。

教育・情報室では、それらの動向を受けて、制度の現状を把握しあるべき姿を問い直すことを目的として、平成 22 年 5 月に「TA・RA あり方検討ワーキング」を設置した。ワーキングでは、平成 22 年度の活動として、学内において各部局・授業担当者・TA 担当大学院生を対象とする包括的なアンケート調査を実施するとともに、先進的な取り組みを展開している国内大学から講師を招へいしてシンポジウムを開催した。一連の活動を通じて、現状での制度や課題について、以下の各事項が明らかになった。

- (1) TA は円滑な授業の実施や授業内容の改善に重要な役割を果たしており、特に理工系の実験・実習・演習科目では TA の活用が不可欠となっている。その背後では、業務内容や業務量が多様であり、一律の運用が種々の歪みを生じている場合がある。
- (2) TA 制度は必ずしも上述の 3 つの視点から認識されているわけではなく、運用をより適切なものとし教育効果を確実に引き出すためには、ファカルティー・ディベロップメントや講習などの事前教育を行うことが求められる。
- (3) TA として受け入れる大学院生を各担当教員が個別に確保している場合が多く、その意義をより明確にしたり、より広く募集を行ったりするなどの改善が求められる。
- (4) TA がより深く教育に関与することについては、多様な意見が存在していて、教育効果への期待と負担の増加や質の確保などの問題が交錯している。
- (5) 運営費交付金による予算が減少しつつある中で、TA 経費が不足している部局や独自の資金を充てている部局もあり、何らかの改善が求められる。

さらに、上記の事項を踏まえつつ、TA 制度をより充実したものにするための具体的な方策として、担当学生の経験や能力、担当させる業務内容などに応じた身分の区分化を行い、それぞれのレベルに応じた活動を行わせること、またその前提として事前教育を行うことの必要性を提言した。

## TA・RA あり方検討ワーキング構成員名簿

所 属	役 職	氏 名	備 考
教育・情報室	室 員	藤 田 喜久雄	工学研究科・教授、座長
言語文化研究科	教 授	岡 田 伸 夫	～平成 23 年 3 月
人間科学研究科	教 授	井 村 修	平成 23 年 4 月～
理学研究科	教 授	下 田 正	
薬学研究科	教 授	平 田 収 正	
大学教育実践センター	准教授	服 部 憲 児	
研究・産学連携室	室 員	池 道 彦	工学研究科・教授
研究推進部	研究推進部長	鈴 木 達 也	～平成 23 年 3 月
研究推進部	研究推進部長	笹 川 光	平成 23 年 4 月～
学生部	学務課長	田 上 馨	
学生部	学務課課長補佐	三 宅 信 久	
学生部	学生支援課課長補佐	巽 三 郎	～平成 23 年 3 月

# 目 次

1. はじめに	1
2. 学内アンケート調査	2
2.1. 学内アンケートの必要性と実施方針	2
2.2. 他大学の訪問調査による調査項目の洗い出し	2
2.3. 学内アンケートでの調査項目	3
2.4. アンケートの実施方法とスケジュール	4
3. 部局等対象アンケートの概要	5
4. 教員対象アンケートの概要	7
5. TA経験者対象アンケートの概要	9
6. シンポジウム「ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開」	12
6.1. シンポジウムの概要	12
6.2. 各報告の概要	12
6.3. 全体討議の概要	14
7. TA制度改革の方向性	15
8. まとめ	18
<b>【付録A～F】</b>	
<A>大阪大学におけるTA制度の現状とあり方に関するアンケート調査について（アンケート依頼文）	21
<B>部局を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約（集計結果）	23
<C>教員を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約（集計結果）	35
<D>TA経験者を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約（集計結果）	103
<E>シンポジウム「ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開」	155
<F>国立大学法人大阪大学ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程	195

## 1. はじめに

ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) は、導入から一定の期間を経て、深く大阪大学における教育研究に根ざすようになってきている。その背後では、質保証やキャリア教育への要請、大学院教育への問いかけなどを受けて、各方面で TA・RA 制度に期待するところについての様々な検討が進みつつある。TA・RA あり方検討ワーキングは、それらの動向を受けて、制度の実状を把握し、あるべき姿を問い直して、今後の制度に向けた提言を示すことを目的として、教育情報室において平成 22 年 5 月 24 日にその設置が決定された。ワーキングでは、平成 22 年 6 月 25 日に活動を開始し、その後、月 2 回の会議開催を基本として、種々の検討を進めてきた。

TA・RA 制度については、わが国では、大学院学生に対する修学支援のための方策として導入が進められてきたが、最近になって、① 研究者・教育者へのキャリアのための教育の一環、② 大学での教育・研究、特に学部教育を充実させるための手段、③ 修学支援 (一種の奨学金) の 3 つの視点から認識されるようになってきている。また、両制度の中でも、TA 制度については、米国では、研究型大学院大学が学部教育の充実と大学院教育の拡大を両立させるための方策として位置付けられており、我が国でも、その種の見地から TA 制度改革に取り組む大学が出始めている。ワーキングでは、それらの動向を踏まえつつ、教育との関連が比較的明確な TA 制度に的を絞って、この 1 年間の活動を進めてきた。

本報告書は、同ワーキングでの 1 年間の TA 制度についての調査と検討の結果を報告するものである。

なお、大学院教育における TA の位置付けについては、中央教育審議会におけるその改善方策についての議論の中でも取り上げられており、平成 23 年 1 月に出た答申「グローバル化社会の大学院教育」に具体的な記述が行われている (本報告書 17 ページ参照)。

## 2. 学内アンケート調査

### 2.1. 学内アンケートの必要性和実施方針

大阪大学における TA の活用についての全学的な運用方法は「国立大学法人大阪大学ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程」(付録 G として本報告書にも掲載)に定められている。規程の内容は、目的、業務内容、資格、選考の基準及び方法などの基本的な考え方から、報酬、業務に従事する時間、業務に専念する義務等などの実施上の細則にまで及んでいるが、TA 制度の具体的な運用や教育における位置付けは各部局の裁量に委ねられているところが大きく、また、活用における業務の内容や課題などは個々の授業に依存して様々である。それらの背後では、TA 制度への期待は、昨今の大学教育を取り巻く環境の変化のもと、様々な意味で高度化しつつあり、運用を担う体制や関連する支援機能が導入時のままであったり、TA を活用する教員や TA の役割を担う大学院生の認識が旧態依然のものであったりした場合には、新たな期待や要請に適合できないことも危惧されるようになってきている。さらに、今後想定される新たな制度の整備や導入に向けても、具体的な受入れを行っている各組織の現時点での意向および直接の関与者である教員や TA 経験者の認識を把握しておくことが重要かつ不可欠であると考えられる。

ワーキングでは、上記のような必要性を踏まえて、TA 制度のあり方を検討していく上での足掛かりとして、TA 受け入れ組織、全教員と TA 経験大学院生を対象として「TA 制度の現状とあり方に関するアンケート調査」を実施した。大阪大学では、TA 制度が導入されて以来、20 年近くが経過しているが、このような多角的で総合的なアンケート調査の実施は制度発足以来、初めてのものである。

### 2.2. 他大学の訪問調査による調査項目の洗い出し

ワーキングでは、まず、7月から9月にかけて、アンケート調査で取り上げるべき項目の抽出と整理を進めたが、項目の過不足や一貫性について確認するために、それらにあわせて、特徴的な取り組みを進めている大学への訪問調査を計画した。TA のあり方や制度については、ファカルティー・ディベロップメント(FD)関連の研究会や高等教育についての雑誌や報告書などでも種々に取り上げられており、ワーキングでの活動を開始するにあたり、それらの情報をもとに個々に先進的な取り組みを行っている大学を特定することができた。これを受けて、8月末から9月初めの段階で下記の4大学への訪問調査を実施した。

東北大学：

訪問日：8月27日(金)

面談者：高等教育開発推進センター 副センター長

教育・学生支援部 教務課長

教育・学生支援部 教務課 全学教育実施係長

関内 隆

浅沼 良庸

阿部 貴美子

愛媛大学：

訪問日：9月3日(金)

面談者：教育・学生支援機構副機構長

高瀬 恵次

教育・学生支援機構共通教育センター准教授	庭崎 隆
教育学生支援部教育企画室大学院チームチームリーダー	谷中 恭伸
教育・学生支援機構教育企画室特任助教	山内 一祥

北海道大学：

訪問日：9月10日(金)

面談者：総長室役員補佐（教育改革室）(理学研究科教授)	小野寺 彰
学務部総務課課長補佐	近藤 俊治
学務部総務課教務企画担当係長	的野 裕司

筑波大学：

訪問日：9月10日(金)

面談者：教育推進部教育企画課課長補佐	羽染 宗昌
教育推進部教育企画課専門職員	秋山 和浩

なお、大阪大学からは各大学にワーキングメンバーから教員1名と職員1名が出張した。

面談調査より浮かび上がった特徴的な取り組みや課題については、アンケート調査の中に盛り込むなどして、大阪大学での実態を把握する上での具体的な項目とした。なお、別途、2月に実施した学内シンポジウムに際して、各大学での先進的な制度を踏まえて、4大学のそれぞれから講師を招いて講演を行って頂いた。

### 2.3. 学内アンケートでの調査項目

TA制度は、基本的には、各部局が、大学院生をTAとして受け入れ、開講している授業の支援を行わせることによって、大学院生への教育・教育内容の充実・修学支援を複合的に達成しようとするものであることから、多様な側面を持っており、その実態の調査にあたっては、実施組織、授業担当者、TA経験者のそれぞれの視点からの実態を把握することが求められるとともに、調査すべき内容も、現状でのしくみに始まって、選考方法や担当内容、問題点の有無や対処方法、支援としての適切性などのみならず、新たな要請を受けた新制度のあり方などの多様な項目を取り上げることが求められた。このことから、アンケート調査で取り上げる内容は、前節に記した訪問調査の結果なども踏まえながら、教育の充実・大学院生への教育・修学支援という3つの視点を総合的にとらえて、大きく次の項目から構成した。

- (1) 回答者等基本情報
- (2) TA科目情報
- (3) 現状の枠組みについて
- (4) 受入者決定方法・応募と確保の状況
- (5) TA等への事前教育・TAへの事前教育
- (6) 受け入れに当たって
- (7) TA活動中の対応
- (8) 現状の検証・TA業務の検証
- (9) TAの教育効果の検証
- (10) 将来展望



(11) 経済的側面

(12) 総合評価・その他

その上で、部局等の組織を対象としたアンケートでは 38 件の設問を、教員を対象としたアンケートでは 41 件の設問を、TA 経験者を対象としたアンケートでは 36 件の設問を、それぞれに設けた。それぞれの形式については、部局等の組織に対するものは記述式とし、それ以外のもは、集計の都合も考えて、原則として選択方式となるように内容を準備した。なお、各アンケートの具体的な設問内容は付録 B、C、D に示す。

#### 2.4. アンケートの実施方法とスケジュール

アンケート調査では、各部局等に対するものでは、文書での依頼を行い、文書での回答を依頼した。TA を活用したことのある教員と TA になったことのある大学院生に対しては、学務情報システム (KOAN) のアンケート機能で、アンケート調査を実施した。KOAN は学務にかかわる作業をオンラインで行うためのシステムであり、全科目のシラバス参照、担当授業の受講者名簿参照、指導学生の履修登録状況・成績の参照、担当授業の成績入力、受講生への連絡、授業評価アンケートの参照、各種アンケート調査への回答などをウェブブラウザ上で行えるようになっている。

また、アンケート調査は以下の日程で実施した。

9 月 15 日 …… 部局長会議での協力依頼(アンケート実施の趣旨説明と予告)

10 月 13 日 …… 対象組織へのアンケート調査依頼・KOAN でのアンケート開始

11 月 5 日 …… 対象組織からの回答期限・KOAN への回答記入期限

なお、依頼に際しての文書は付録 A に示している。

### 3. 部局等対象アンケートの概要

大阪大学において TA を受け入れている部局などの組織を対象としたアンケートは以下のようにして実施した。

- ・ アンケートの対象組織は、授業を開講している部局・センターのほか、IT 活用や FD の支援などの目的で TA を活用している部局等とした。具体的には、各研究科、外国語学部、附属図書館、大学教育実践センター、コミュニケーションデザイン・センター、サイバーメディアセンター、国際交流委員会、教育実習等専門部会の 23 組織を対象とした。
- ・ 研究科によっては専攻(コース)等に依存して状況が異なることも想定されることから、それぞれの状況を反映した回答が行われるように、依頼文書と設問内容を構成した。
- ・ 回答のうち、ワーキングでの確認により明らかになった不明点については、事務的な照会を行ったり、聞き取り調査を行ったりして、適切な回答が取りまとめられるように留意した。

なお、回答はすべての対象組織から得ることができた。また、聞き取り調査に関しては、文学研究科、情報科学研究科、医学系研究科、教育実習等専門部会の 4 組織について、12 月に実施して、回答内容の詳細を確認した。

部局等からの回答における全体的な傾向と特徴的な事項は以下のように整理される。

- (1) TA 経費は、一部の部局で RA 経費からの振替が行われていたり、各種 GP 経費から支弁されていたりして、理工系の部局では演習、実験、実習科目を行う上で重要な役割を担っている。
- (2) TA に関連する業務は教務委員会もしくはそれに相当する組織で所管されており、募集や受入の業務は組織的に行われている。その一方で、TA の確保は、担当教員による推薦に依存していて、名前の挙がってきた大学院生のほとんどを受け入れている場合も多い。
- (3) 募集に際して、業務内容などについての説明が十分でない部局も一部に見受けられるが、受入れに際しては、制度の趣旨や業務などを文書などで周知している部局が多い。また、半数ほどの部局では、何らかのかたちで事前の講習が行われている。しかしながら、それらは形式的な内容に留まっていて、TA の活用方法や役割などについての本質的な内容に踏み込んでいる場合は見受けられない。
- (4) TA に関連した問題やトラブルの発生については、別途、担当教員や TA 経験学生を対象としたアンケートの結果と比較すると、組織レベルではあまり把握されておらず、オリエンテーションの充実やトラブル対応体制の整備などが求められる。また、TA との懇談会などを実施して、実態の把握や改善策の洗い出しに向けた取り組みが行われている部局もあるが、その数は限定的である。
- (5) TA により深く教育に関与させることの是非については、意見が分かれており、特に、講義を任せることについては、講義の内容や担当する大学院生の能力にも依存するが、否定的な意見も多い。その一方では、教育の一層の充実や少人数教育の促進、大学院

生の能力開発に期待する向きも多い。

- (6) また、TA に対するティーチングポートフォリオやオフィスアワーの導入については懐疑的な意見が多い。
- (7) TA 活動について単位を与えることについては慎重な意見が多い。
- (8) 今後に想定される TA 関連での FD、マニュアルの作成、トラブルへの対策などの実施体制については、TA 制度には全学的に共通な内容と専門分野に依存した内容が含まれていることなどを踏まえて、全学・部局・専攻などの各レベルでの対応が必要である一方で、FD 活動やマニュアルなどの共通性の高い事項については効率性の面で全学としての取り組みが望まれている。
- (9) 留学生を TA として受け入れるに際しては、日本語の運用能力の面で留意が必要であるとの意見が少なくない。
- (10) TA 経費の時間単価についてはおおむね妥当な水準であるとされている一方で、各部局等への配分については見直しが必要であるとの意見が多い。
- (11) TA 制度の役割についての概念的な認識は行き渡っているものの、細部においては、例えば、TA の活用方法や関連業務の内容や量などの面で、改善が求められている。博士後期課程の学生に対する経済的支援については、TA 制度に限定せず、様々な視点で改善を要するとの意見が多い。

なお、アンケートの設問項目、設問ごとの各組織からの回答の骨子は付録 B に掲載している。

#### 4. 教員対象アンケートの概要

教員を対象としたアンケートは、前述のように、KOAN のアンケート機能を利用して実施した。教員は、学期の始めと終わりの時期以外では KOAN にアクセスする機会がそう多くはない（あるいは、アクセスする余裕がない）ことや短期間での調査であることから、低い回答率が懸念されたが、専任教員から 321 件の回答が寄せられた。これは全専任教員数に比較すれば 10%あまりと少ないが、教員一人あたり回答できる科目を一つに制限したことと、必ずしも全教員が TA のついた授業を担当している訳ではないことを考えると、まずまずの数であり、大阪大学教員の TA 制度に対する関心の高さがうかがえる。

教員アンケートでの設問は 41 項目にわたる。最後の 3 項目は自由記述式である。多くの教員から貴重な意見が寄せられたが、アンケート結果に見られるいくつかの特徴は以下のようにまとめることができる。

- (1) まず、TA の業務内容が多岐にわたっていることが注目される。大きく分けて、実験室の準備、資料配付、出欠・提出確認、成績管理の補助といった事務的補助作業と、学生の個別指導、実験の説明、レポートの添削、グループディスカッションの促進といった教育的補助作業に分けられるが、共通教育、学部専門教育、大学院教育のいずれにおいても後者の割合が高く、前者の約 2 倍程度である。作業量や責任の軽重にかかわらず一律な報酬であることや、部局によって運用の仕方が異なることを疑問視する意見がある。
- (2) 「国立大学法人大阪大学ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程」の存在を知らなかったり、知っていても読んでいないと回答した教員が半数以上にのぼることは特筆される。TA 制度に関心の高い教員層でこの割合である。今後全学のコンセンサスのもとで TA 制度が確立される過程で、克服されるべき課題である。
- (3) TA を活用することによって授業が円滑に進むようになったり、授業内容が改善できたという回答が非常に多い。特に、演習・実験・実習などにおいて、きめ細かな指導ができるようになったことを評価する意見が多数である。TA が受講生に直接かかわらない事務的補助作業であっても、教員の業務が軽減されたことによって、指導の質が高まったことがうかがえる。部局や教員によって TA の活用の仕方は様々であるものの、TA が授業の改善に大きな役割を果たしていることがわかる。
- (4) TA 報酬の時間単価については妥当とする回答が多数であったが、安すぎるという意見もいくつか見られた。TA 予算が大幅に不足しているという意見とともに十分な TA 数が確保できているという対立する意見が目立っている。かかわっている授業の差であろうか。毎年運営費交付金に伴う TA 予算が減少しつつある中で、外部資金を活用して TA を確保している部局が少なくないことや、外部資金をもたない実践センターが最も多数の TA を必要としているという状況からは、TA 予算が不足して困っているところが少なくないと認識すべきであろう。
- (5) TA を担当する大学院生自身に対する教育効果については、現状ではあまり機能して

いないと指摘する意見が目立つ。責任ある業務を敬遠したり、進んでやろうとしない、アルバイト感覚の院生が多いとの指摘も少なくない。しかし、TA 経験者のアンケートでは、スキルアップにつながったという意見が少なからずある。TA は大学院生のキャリア形成という意義もあることが教員・院生の双方にあまり意識されておらず、TA を経験した院生はそのことに気づくという実情が上記の評価の差となっているのではなかろうか。

- (6) 授業担当教員の指導のもとで TA に講義を担当させることについては、「広く」あるいは「一定の条件のもと」に行わせて良いとする意見が「如何なる条件のもとでも行わせるべきでない」とする意見をかなり上回った。その理由として「大学院生の能力をさらに向上させるため」とする意見が多いことに注目したい。「現在の TA 業務では大学院生の能力を高めるのには適当でないが、自分の専門性を発揮できる業務を与えれば成長する」と期待しているようである。
- (7) 最後の 3 つの自由記述欄では、実に様々な視点からの問題点、意見が出された。ほとんどは TA の充実と TA 制度の発展を願うものである。

なお、アンケートの質問項目、回答結果とグラフ、分析コメント、全ての自由記述は付録 C に掲載している。

## 5. TA 経験者対象アンケートの概要

TA 経験者を対象としたアンケートでは、11 のアンケート項目、合計 36 問の項目を設定した。平成 21 年度 2 学期と平成 22 年度 1 学期において、TA を行ったことのある大学院生でアンケート時に在籍している大学院生に対して所属専攻等を通じて回答を依頼し、複数の科目で TA を行っている場合については、最近の 1 科目について回答することを求めた。回答者は 484 名であり、在籍学生数のおよそ 6 % にあたり、この種のアンケートとしては妥当な率の回答が得られたものと考えている。

アンケート項目ごとの回答の概要は以下のようにまとめることができる。

### (1) 回答者情報

まず、回答した大学院生については、7 割が前期課程で 3 割が後期課程、担当科目数は 4 分の 3 が 1 科目で、阪大の出身者が 3 分の 2 であった。アンケート結果から、就職希望先は分野によってかなり異なることが示された。TA をキャリアパスに活かすとすれば、業務内容において個人の進路希望を考慮することも有効と考えられる。また大学の教員・研究者を希望する者、特に割合が高い後期課程の学生については、プレ FD の実施やティーチング・フェローの設置などの支援体制を整えることも重要である。このあたりは、大学院生のニーズをさらに詳細に探る必要があるだろう。

### (2) TA 科目情報

担当科目の形態については、全体では講義 24%、演習 27%、実験 27%、実習 17%となった。広範な科目で TA が採用されているが、科目形態や対象学年などによって TA に求められる専門性や能力に大きな差があるように思われる。当然、資料配布や出欠確認など比較的簡単な作業は他の業務と平行して行なうものであろうが、業務内容による時給の段階的な設定や受入人数の調整により、より効果的な運用が可能ではなかろうか。

### (3) 応募と確保の状況

TA に応募した経緯は分野によってかなり異なるが、全体では「教員の紹介、奨励・勧誘」が 3 分の 2 を占め、「募集案内」によるものは 2 割に留まった。配属研究室などの教員との関係で TA になる場合が多く、これは専門性や能力を的確に活かす意味では効果的と言えよう。反面、専門科目では業務内容や必要な要件を明示した「募集案内」が十分に行なわれていない状況も見て取れ、優秀な人材に対して機会を提供し学生の教育能力の向上を図るという TA の目的からすると、全学的に統一的な募集方法を取るなどの工夫が必要ではなかろうか。また、後期課程では「教育職を意識」して TA になる者が多いことから、同様にプレ FD やティーチング・フェローなどの支援体制の整備が望まれる。一方、応募前のシラバス確認が不十分な点に関しては TA としての責任感の低さが懸念される。

### (4) TA への事前教育

TA への事前講習については部局による差はあるものの、行っていない場合が半数近くあった。具体的な業務内容の説明は科目毎に行うとして、これとは別に、TA としての意識を高め、「権利」や「安全・衛生」面に関する情報を適切に伝達するためには、少なく

とも部局単位の説明会を実施すべきであり、これは教員の意識統一にも有効である。どのような内容で事前講習を行うかについては、全学的に統一した指針が提示されることが望ましい。

(5) 受入にあたって

TA受入にあたって、募集時に業務内容や留意事項に関する説明を受けたTAが8割強、ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程について読んだり説明を受けたTAが7割強となったが、分野間の差はかなりあった。これらの結果は、募集時あるいは事前の業務内容の説明が十分に行き届いていない科目もあることを示すものである。また、自分が履修経験のない科目を担当するTAや応募前にシラバスを確認していないTAが相当数に上ることから、教育の質を担保するためには、こういった事前説明の実施を徹底する必要がある。

(6) TA活動中の対応

TA活動中の対応としては、当該科目での準備時間は、「30分未満」、「1時間未満」、「2時間未満」の順となり、なしも1割あり、業務に関連する準備時間にはかなりの差があることが示された。これは、先に示した業務内容の違いとともにTA間の不公平感の主たる理由になることから、同様に時給や受入人数の考慮などの工夫が必要となろう。トラブルをより少なくしてゼロに近づけるためには、ヒヤリハット集の作成・配布といったような事例を集約する仕組みも有効と考えられる。

(7) TA業務の検証

TA自身の業務に対する自己評価は概ね良好であった。しかし、授業形態や業務内容の違いによる差もかなりあるので、業務環境の改善や内容の充実を図るためには、より詳細な検証とその結果に基づいた改善が必要であろう。特にTA業務が学業の妨げになった場合や負担に感じられた場合も一定数あることから、これらを解消するためには、TAと教員の密な情報交換や教員のTA業務の意義に関する意識統一を図ることも必要となる。

(8) TAの教育効果の検証

TA自身による教育効果の検証については、業務を通じて学んだことは、全体では「教えることの難しさ」が最も多く、次いで「責任感」、「コミュニケーションの方法」、「授業の進め方」、「授業内容の復習」などがあげられた。これらの結果から、ほぼ期待された教育効果が得られていると考えられる。

(9) 将来展望

学生からの時間外の質問については、「教員よりもTAの方が気軽に質問できる」といった肯定的な意見が多かったが、「TAの負担になる」といった消極的あるいは否定的な意見も相当数あった。特徴的なのは後期課程の学生の方が前期課程よりも肯定的な意見が多いことで、TAの経験を積むことで教育能力が向上したことがうかがえる。

(10) 経済的事項

TAの報酬については、業務量に対しても時間単価についても全体では「妥当である」が6割前後となり、TAは報酬については概ね不満を感じていないと考えられる。また、教員についても報酬の設定はほぼ妥当と考えている結果が得られている。これは、反面、

TA も教員も個々の専門性や能力の違いや業務内容の違いと報酬の関係については重要視していないことを示す結果である。しかし、本来はこれらを十分考慮してそれに見合う報酬単価が設定されるべきであり、今後ティーチング・フェローのように高い専門性や教育技能を持つ学生を採用する場合は、業務内容と報酬単価の関係について精査し、的確な報酬基準を設定すべきであろう。

#### (11) 総合的評価

TA 業務については、「キャリア形成」や「教育能力の向上」のために役立ったなど有意義であったという回答が数多く寄せられたが、一方で役に立たなかったとの意見も相当数あった。また、業務に関する説明が不十分、業務時間を超えて作業をさせられた、資質に合わせた業務が割り当てられなかった等の指摘も相当数あった。一方、TA 制度の経済的支援としての意義については、有効とは言えない、十分ではないとの意見が多く、制度の拡大による経済的支援を求める意見もあった。TA 以外の経済的支援については、奨学金制度や授業料免除制度の対象者拡大を求める意見が部局を問わず数多く寄せられた。また、大学からの経済的支援制度の広報に不備がある、部局によって経済的支援を受ける機会に不公平があるとの指摘もあった。

今後はこれらの課題について十分に検討し、改善策を講じる必要があると考えられる。

なお、アンケートの質問項目、回答結果とグラフ、分析コメント、全ての自由記述は付録 D に掲載している。



## 6. シンポジウム「ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開」

### 6.1. シンポジウムの概要

ワーキングでは、大阪大学における TA 制度の改善・充実を図る具体的な検討作業の一環として、教育・情報室の主催により以下のシンポジウムを企画し、開催した。

シンポジウム「ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開」

日時：平成 23 年 2 月 18 日(金) 13:30～17:30

場所：大阪大学吹田キャンパス 银杏会館 3 階大会議室

このシンポジウムでは、平成 22 年秋に実施した学内アンケートの結果ならびに国内関係大学での先進的な取り組みの報告が行われた。報告者と報告テーマは以下の通りである。

「大阪大学における TA 制度の現状と課題について」

藤田喜久雄（大阪大学大学院工学研究科教授、教育・情報室員）

「学部学生の教育支援活動への参画について」

庭崎隆（愛媛大学教育・学生支援機構共通教育センター准教授）

「TA に対する研修制度について」

細川敏幸（北海道大学高等教育推進機構教授、高等教育開発研究部門長）

「筑波大学の Teaching Fellow 制度と TA・TF 研修会について」

小笠原正明（筑波大学特任教授）

「Preparing Future Faculty Program 制度について」

羽田貴史（東北大学高等教育開発推進センター教授、高等教育開発部長）

なお、それぞれの報告概要は次節以降に示すとおりである。また、シンポジウムへは 43 名の参加者があった。

### 6.2. 各報告の概要

**藤田報告**においては、大阪大学の TA をめぐる現状（規程、制度変遷、現行規模、改革動向など）が示された後に、現在進行している TA 改革のための基礎データ収集として平成 22 年 10 月に実施された学内アンケート調査の結果（TA の業務内容、採用・受入、効果、将来展望など）が報告された。詳細については本報告書に収録されているので省略するが、博士前期課程学生と博士後期課程学生とで TA についての意識の違いがある点は、今後 TA 制度を整備する上で、キーポイントの 1 つになると思われる。これらをふまえつつ、大阪大学における現行の改革方針案が提示され、TA の区分化を検討していること、直近の事柄としてシニア・ティーチング・アシスタント（STA）の試行を実施することなどが説明された。

**庭崎報告**においては、TA のための大学院生の確保が難しいという愛媛大学の事情のもと、学部学生をスチューデント・アシスタント（SA）として試行的に教育支援活動に参画させていることが報告された。SA は高度な専門性を要しない演習・実習の補助などで活用されてい

ること、SA 導入の際の方針、TA との契約上の違い、導入されている科目（「スポーツ科目」「情報科学」）での実施状況、効果などについて説明があった。TA が SA を指導する形式をとっているが、SA は TA と同程度の教育補助を提供していると紹介された。教育学部の学生を採用していることなどが功を奏していると見ることもできる。愛媛大学の SA は平成 23 年度から正式導入される。学部学生にとっても教えるという経験は貴重であるように思われる。

**細川報告**においては、北海道大学における組織的で大規模な TA 研修の紹介がなされた。北大では TA 研修だけでなく、FD が充実しており、一般教員向けのワークショップや新任教員研修会が開催されている。FD が組織的に展開されていることが TA の活用にも良い影響を与えている。TA に対しては、新任時にはほぼ義務的に研修会に参加させており、対象者は毎年 200～300 人である。研修会は一日がかりで、午前は講義中心（教育の基本、職業規範や倫理綱領など）、午後はグループ討論で構成されている。午後のグループセッションでは、系ごとにケーススタディを行っている。また、水産学部において教員・TA 合同で TA 業務に関するワークショップが行われた事例、カリフォルニア大学バークレー校と協力しての集中講義の実施、「アカデミック・サポートセンター」を設置して TA による学習相談を開始したことなども紹介された。北大の取り組みの基底には、教育能力はあらゆる仕事に必要という考え方がある。

**小笠原報告**においては、筑波大学における TA 制度の導入・改革を経てティーチング・フェロー（TF）制度が導入されるまでの経緯、アクティブラーニングの推進と TA・TF の活用との関係などが報告された。日本の TA 制度は研究室教育の一環として捉えられてきた経緯があるが、筑波大学では平成 19 年度に各研究科の代表者による「TA 制度改革専門チーム」を発足させ、制度改革に着手した。平成 20 年度から TF 制度を導入し、TA と TF の業務内容の違いを一覧表で明確化するとともに（ただし、具体的な制度や運用は研究科等によって異なっている）、教養教育を梃子にした TA・TF の標準化を推進している。「アクティブラーニング」が徐々に普及しており、その中で TA も活用されるようになってきている。TA 研修会においてもグループ討論などを実施している。教育モデルの転換（教え込み型から知識構築型へ、アクティブラーニング化など）には TA・TF の組織化が不可欠であるとの見解も示された。

**羽田報告**においては、東北大学における TA 制度の概略が示された後、大学教員養成プログラム（Preparing Future Faculty Program : PFFP）について報告がなされた。同氏によれば、TA 制度と PFF（Preparing Future Faculty）とは別物である。大学院生のうち大学教員になるのは 15%程度であり、この者たちのための特別な教育が必要となっている。近年では、国際的にも大学院での教育力養成が重点課題になってきており、米国では PFFP の導入・推進は政府・大学団体・財団・専門学会等によって支えられていることなど、外国の事例も紹介された。このような世界的動向の中、東北大学の PFFP は、海外の先端的プログラムへの派遣により大学教授職としての教育能力を育成すること、派遣プログラムを踏まえ日本型の教育力育成プログラムを開発すること、これまでの実績を活かして高等教育研究・教育実践・専門研究の三位一体によるプログラム開発することを骨子とし、「大学院で育てる世界水準の教育力」に向けたプログラム開発を目指していることが説明された。

### 6.3. 全体討議の概要

以上の報告に引き続いて行われた全体討議では、主として2つの論点、すなわち、①TA制度の必要性とキャリアパスとしての有効性、②研究志向の強い大学における実施体制を中心に質疑応答がなされた。以下に主な議論を要約する。

第1の論点であるTA制度の必要性とキャリアパスとしての有効性については、TA無くしては教育が成り立たないという意見が多く出された。TA制度そのものは、今日の大学教育においては、その位置付けや教育効果はともかくとして、大学院重点化などによる組織構造の変化のもとで無くてはならないものとなっている（特に、理工系の実験実習科目など）。その一方で、効果が明確でないなかで、いかにコンセンサスを得るかが問題になる。TA制度の定着には教育の組織化が必要である（ただし、分野による差異が大きい）という意見や、教育の質保証にTAは不可欠であり、そのためにも研修は必要であるという意見が出された。

また、第2の論点とも関わるが、キャリア教育の観点からPFFPとTA制度との関係も問題となった。キャリア教育の面からTA制度およびPFFPを考えていくべき時代になっている、その視点から積極的にTA業務を担わせるべきである（コミュニケーション能力の涵養など）、PFFPとTA制度は切り離せないのではないか、といった議論が展開された。

第2の論点である研究志向の強い大学における実施体制については、前提として、国際的には近年でも大学の役割は大きく変化してきていること、教育も研究も重要な使命と捉えられるようになっており、教育については従来の講義スタイルからアクティブラーニングへの転換が求められていることが提示された。アクティブラーニング化の進行にみられるように、学習目標やそれに向けた教育方法には変革が求められており、その具体化のためにもTAの活用は重要である。しかしながら、研修の実施者のリクルートや、関連する教員へのFDについては、いずれの大学も苦戦している状況が報告された。学生のトレーニングの場という面では、まずは学内で行い、学外との連携により他大学にも効果があるであろうことが指摘された。

TF制度に関しては、現行制度下ではその実現は予算や雇用の面から困難が伴うとの見解が示された。大学院生の教育トレーニング、若手大学教員の育成も決して容易ではない。これら一連の事項全般については、部局毎の取り組みとならざるを得ない面もあるが、大学全体としての組織的な取り組み方が重要となる。

今回のシンポジウムでは、TA制度等に関する先進的な大学の実践事例の紹介がなされた。それらが対象としているところは、学部学生から大学院生、さらには未来の大学教員と多様である。大阪大学で現在検討中のTA制度改革において、当面の課題であるSTAの導入や全学的なTA研修制度の充実に大いに参考になったことは言うまでもなく、中・長期的な改革という視点においても非常に有意義であったように思われる。

なお、プログラムの詳細、シンポジウムでの各講演の発表資料は付録Eに示す。

## 7. TA 制度改革の方向性

ワーキングでは、アンケート調査などの結果を踏まえて、TA 制度改革についての検討案を以下のように取りまとめた。

～．～

### TA 制度改革についての検討案

前提となる視点：

- ◆ 現状では、大学院生の身分に応じて1時間あたり一律の報酬としている中で、本人に対する教育者としての養成という観点から見た場合、業務内容にはかなりの幅がある状況となっている。
- ◆ 教育の質保証やグローバル人材の養成などから、よりきめ細かい教育の実施が求められる現況下において、大学院生の教育・指導能力の開発について、先進的な他大学での動向を比較すると、本学における現状の TA の活用方法には改善の可能性がある。
- ◆ 現行の制度では奨学的要素や教育的観点により教員の指導のもと業務にあたることから、TA を就業制度の適用を受けない者(非労働者)として受け入れており、労働者である教員との業務内容や責任の違いなどを明確にする必要がある。
- ◆ ティーチング・フェローという職種は、一般的には、教員に準じるポジションとして位置付けられており、現行 TA 制度での TA とは一線を画したもので認識する必要がある。

教育支援業務の区分化案(表1)：

- ◆ 現行の TA 業務のうち、教育を実施する上で必要な業務だが、必ずしもその者にとって、教育的側面が少ないと判断されるような単純作業の部分は、TA 予算からの支弁は可能とするものの、その位置付けは TA とは分離した上で、TA そのものを 2 つに分け、上級 TA の能力開発機能を強化する。
- ◆ 6 年制の課程の学部生のうち、5 年生以上の者のうち、大学院博士前期課程学生と同等の能力を有すると判断された優秀学生にあっては、新たに TA として位置付ける。
- ◆ ティーチング・フェローの必要性は認識するが、慎重な判断が求められることから、ワーキングでは必要性の答申に留めることを当面の方針とする。
- ◆ 具体化に向けて、平成 23 年度は、現行制度のもとで、シニア・ティーチング・アシスタントに限った試行に取り組む。その結果を受けて、平成 24 年度に学部 6 年制課程の上回生の TA 制度及びスチューデント・アシスタントとシニア・ティーチング・アシスタントを正式導入し、あわせて、従来のティーチング・アシスタントの呼称をジュニア・ティーチング・アシスタントに変更することを目指す。

表 1：教育支援業務の区分化案

区分 項目	スチューデント・アシスタント (SA, 新設)	ジュニア・ティーチング・アシスタント(JTA, 既存+名称変更)	シニア・ティーチング・アシスタント(STA, 新設)	ティーチング・フェロー(TF, 将来的に導入を検討)
育成する能力・目的	経済的支援			
	教育指導能力			
	教育企画能力			
	教育展開能力			
業務内容	教育に関連する単純作業を担当する(出欠、資料印刷など)	教員の指導のもと、教育補佐業務を行う	教員の指導のもと、補助的な教育業務の内容を自ら計画して支援することを、主たる内容とする	教員の指導のもと、教員に準じる教育業務を行う(ただし、最終結果についての責任は除外)
対象身分	学部学生・大学院生	学部学生のうち5年生以上の特に認めた者・大学院生	大学院生(博士後期課程(博士課程)のうち特に認めた者)	大学院生(博士相当)・ポスドクなど
時間管理方法	従事時間	授業時間+準備時間	授業時間+関連業務時間(準備時間を含む)	将来検討事項
評価など	特に行わない	特に行わない	報告書提出・証明書発行	
単価	950円	1200円~1400円で調整	1500円 OR 1600円程度	
備考	アルバイト謝金相当			

表 1 における育成する能力のイメージ例：

- ◆ 教育指導能力：定型化された方法による教育的活動における指導が行える能力
- ◆ 教育企画能力：〃 + 教育の断片的な(例えば、1 コマ毎)目標と評価方法を設定し、それらの内容を改善していくことができる能力
- ◆ 教育展開能力：〃 + 〃 + 教育の全体的な目標と評価方法を立案し、それらの内容を具体的に展開できる能力

～．．．．．

以上の内容は、教育・情報室において、平成 22 年 12 月 15 日に了承され、平成 23 年 1 月 31 日に部分的改正が行われたものである。

なお、平成 23 年 1 月に中央教育審議会が出した答申「グローバル化社会の大学院教育」の中では、「用語に関する参考資料」の箇所（50 ページ）に TA を以下のように定義しており、

**【 TA (Teaching Assistant : ティーチング・アシスタント) 】**

優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に、学部学生等に対するチュータリング（助言）や実験・実習・演習等の教育補助業務を行わせ、大学院学生への教育訓練の機会を提供するとともに、これに対する手当の支給により、大学院学生の処遇の改善の一助とする。

また、「大学院教育の改善方策」の項の中の「学生の質を保証する組織的な教育・研究指導体制の確立」の部分（8 ページ）で、TA の位置付けを以下のように展望している。

＜TA の組織的導入と学生の教育指導能力の向上＞

学生にとって、ティーチング・アシスタント（TA）は、単なる経済的支援としてのみならず、教育経験を積むことを通じてこれまで学修した知識を定着させる機能を果たし、また、高度な専門性に加え全体を俯瞰しながら知識・能力を教授することが求められる大学教員等の養成に重要な機能を果たす。優れた TA の存在は大学教育の質を高めることから、TA の取組を充実し修士課程・博士課程（前期）等の教育活動の中で組織的に推進することが求められる。

国は、大学教員の教育力の向上のため、共同利用拠点の形成や、大学院における優れた大学教員の養成のための取組（プレFD）等を促すことが必要である。

## 8. まとめ

本ワーキングの平成 22 年度の取り組みでは、他大学の訪問調査、学内での部局・授業担当者・TA 担当大学院学生のそれぞれを対象とするアンケート調査、シンポジウム開催を通じて、今後のティーチング・アシスタント制度のあり方についての検討を行った。

それらにより、現状での制度や課題について、以下の事項が明らかになった。

- (1) TA の受け入れによって授業が円滑に進むようになったり授業内容が改善されたりしているとの意見が多数であり、また、TA 担当学生も一定の達成感や充実感を得ており、TA による授業改善は基本的には有効に機能している。特に、理工系の実験・実習・演習科目では、TA の活用が不可欠となっている。
- (2) その背後にあって、TA の業務内容や業務量が授業の性質や受け入れ部局の方針などによって多岐に渡っており、一律の運用が種々の歪みを生じている場合がある。
- (3) 教員や担当学生の TA 制度のそのものについての認識は低く、その教育効果を確実に引き出すためには、ファカルティー・ディベロップメントや講習などの活動を通じて、然るべき事前教育を行うことが求められる。
- (4) 関連して、TA が大学院生の教育の場として機能しているかどうかについては、教員と学生の双方にその種の意識が低く、現状では懐疑的にならざるを得ない。
- (5) TA 活動中のトラブルの発生はほとんど見受けられないが、皆無ではなく、防止するための組織的な取り組みを行うことが求められる。
- (6) TA の確保については、各担当教員が個別に確保している場合が多く、その意義をより明確にしたり、より広く募集を行ったりするなどの改善が求められる。
- (7) TA に担当教員の指導のもとで講義を担当させるなど、より深く教育に関わらせることについては、多様な意見が存在していて、それによる教育効果への期待と負担の増加や質の確保などの問題が交錯しており、慎重な検討が求められる。
- (8) TA 経費の配分については、運営費交付金による予算が減少しつつある中で、不足している部局や独自の資金を充てている部局がある。この点については、特に、後期課程学生に対する支援の意味で、TA 制度を超えた総合的な検討が求められている。

さらに、上記の事項を踏まえつつ、TA 制度をより充実したものにするための具体的な方策として、担当学生の経験や能力、担当させる業務内容などに応じた身分の区分化を行い、それぞれのレベルに応じた活動を行わせること、また、その前提として事前教育を行うことの必要性を提言した。

なお、本ワーキングでは、一連の調査によって得られた知見や提言した方針のもと、平成 23 年度の活動の中で以下の取り組みを進めている。

- ◆ ティーチング・アシスタントに対する指導方法についての検討
- ◆ シニア・ティーチング・アシスタント (STA) の試行的受け入れの実施
- ◆ 区分化に向けた制度設計についての検討
- ◆ 経費配分についての検討

# 付 録 (A～F)

< A >大阪大学におけるTA制度の現状とあり方に関するアンケート調査について (アンケート依頼文) ..21	
< B >部局を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約 (集計結果) .....23	
< C >教員を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約 (集計結果) .....35	
< D >TA経験者を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約.....103 (集計結果)	
< E >シンポジウム「ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開」.....155	
< F >国立大学法人大阪大学ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程.....195	



平成22年10月13日

各研究科長  
外国語学部長  
附属図書館長  
大学教育実践センター長  
コミュニケーションデザイン・センター長 殿  
サイバーメディアセンター長  
国際交流委員会委員長  
教育実習等専門部会長

教育・情報室長  
小 泉 潤 二

大阪大学におけるTA制度の現状とあり方に関するアンケート  
調査について（依頼）

本学の第2期中期計画においては「キャリア形成教育の整備」として、「学部から大学院までを視野に入れたキャリア形成教育を実施するとともに、大学院学生に対して高度専門職業人としての資質の向上のための教育を行うこと」を明記しております。その具体的な方策の一つとして、教育・情報室ではTA制度等の改善・充実を図ることとし、平成22年6月に同室の下に「TA・RAあり方検討WG」を設置し、具体的な検討を進めているところです。この度、その検討の一環として、別添のとおり各研究科等組織・授業担当教員・TA経験者を対象に標記アンケート調査をお願いすることとしましたので、ご協力くださるようよろしくお願いいたします。

つきましては、別添アンケート調査の実施手順等にご留意のうえ、各研究科等組織分にあつては、別紙（様式1）を作成いただき、**平成22年11月 5日（金）**までに学生部学務課学務係あてご回答くださるようお願いいたします。なお、貴部局内の各専攻等からの回答収集については、適宜、依頼文案「別紙1」及び別紙（様式2）を活用して頂ければと存じます。

また、授業担当教員及びTA従事学生（経験者を含む）を対象としたKOANによるアンケート「(参考資料1) 及び (参考資料2) 参照」については、依頼文案「別紙2」及び「別紙3」を添付しておりますので、適宜修正のうえご利用いただき、貴部局内でのアンケート対象者へ依頼してくださるようお願いいたします。

なお、**KOANアンケートは、集計機能の関係から、1人につき1件の回答となります。**ある教員が複数科目でTAを活用している場合、全体として回答対象科目が授業の形態等の面で偏ったものにならない等、それぞれの教員に回答対象科目を指定して依頼を行っていただきたく、よろしくお願いいたします。

おって、アンケートの結果につきましては、報告書にまとめ、公表させていただく予定としております。

なお、本調査により得られたデータについては、個人が特定される形で公表・利用することはないことを申し添えます。

## 部局を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約(集計結果)

部局対象アンケートでの設問内容(全文)と、各調査対象からの設問毎の回答に係る要約は下記の通りである。

### 1. 回答者等基本情報

回答者は研究科長もしくは教務委員長によって行われた(一部の対象組織を除く)。また、対象組織を通じて実施した担当教員へのアンケートへの協力依頼については、おおむね、全部局において、TA を配置しているすべての科目について、担当教員に対してアンケート回答の要請が行われた。

### 2. 現状の枠組みについて

#### 2-1 (TA 経費の確保状況)

運営費交付金からの割当以外に TA 経費として、どのような経費を活用されていますか。

多くの授業で TA を受け入れている部局では、RA 経費を振り替えたり、各種 GP 経費からの支弁を行っている。理工系の工学研究科や基礎工学研究科では、TA 経費以外の運営費交付金の振り替えも行われている。その一方では、TA を活用している授業が少ない部局では、TA 経費以外の活用は行われていない。部局によって状況はかなり異なる。

#### 2-2 (当該部局内における予算配分)

貴部局における、TA 受入に関する経費の専攻(コース)等への予算配分の方法や基準について教えてください。

規模の大きな部局では、専攻や学科目・コース毎に経費配分を定めた上で、それぞれの範囲内で配分が行われている。その際、部局の考え方により、報酬を受ける大学院の学生数を基準とする場合、受け入れる科目数に関連する学部の学生数を基準とする場合に分かれている。また、大学教育実践センターでは、経費内での配分をスムーズに行うために、科目形態(講義、実験、実習・演習など)ごとに受入人数や時間数の上限を定めている。一方、ある独立研究科では、担当している各学部の学科目毎に TA 経費を配分の上、調整をしている。

#### 2-3 (開講科目数)

部局内での H21 年度 2 学期および H22 年度 1 学期の開講科目数と TA 配置状況を教えてください(1 科目で複数のクラスを開講している場合、クラスの数で計上してください)。

開講科目数に対する TA 受入科目数は、各部局の状況に依存して、大きく異なっている。受入比率は、理工系部局で高く、文系部局で低い傾向が見受けられる。これについては、理工系部局での演習、実験、実習科目のほぼすべての科目で受け入れが行われていること

が影響している。また、大学院科目については、学部科目と比較して、概して、受入比率は低い傾向がうかがえる。その他、医学系研究科(医)では、カリキュラムの編成上、授業科目による配分ではない方法で活用を行っていること、大学教育実践センターでの講義(共通教育)における受入比率が他部局(専門教育)でのそれよりも高いこと、教職科目を担当している教育実習等専門部会ではすべての講義でTAを受け入れていることが特徴的である。

#### 2-4 (部局等独自の授業以外の業務内容)

設問 2-3 で数えた科目以外に、TA として従事させる授業以外の業務内容として独自の内容を設けていますか。設けている場合にはそれらの内容を教えてください。

大方の部局では、授業以外での業務内容は設定されていないが、一部の部局では、卒業研究指導の補助、科目を特定しない勉学補助業務、学術雑誌編集補助に対して業務内容が設定されている。また、附属図書館、大学教育実践センター、サイバーメディアセンターでは、PC 活用などの IT 関連の支援、コンテンツの作成などについての内容が設定されている。

### 3. 受入者決定方法

#### 3-1 (委員会の所管事項・構成)

貴部局において、TA に関連した委員会等を設置していますか。TA に関連した委員会等を設置している場合、名称・構成・所管範囲について教えてください。

おおむね、教育実施部局では、教務委員会あるいはそれに相当する組織において、TA の選考や受け入れについての事項が所管されている。また、情報科学研究科では、TA 懇談会が設けられていて、教員と TA との意見交換が組織的に実施されている。一方、附属図書館、サイバーメディアセンター、国際交流委員会、教育実習等専門部会では、TA に所掌する特定の組織は設けられていない。

#### 3-2 (TA 決定に至るプロセス)

貴部局における TA の受け入れにいたるまでの一連のプロセスおよび個々の事項の時期について教えてください。

大方の部局では、学期当初から TA が受け入れられるよう、1 学期については、前年度の 12 月頃に教員への募集告知が行われ、1 月から 2 月にかけて大学院生への募集告知が行われ、2 月から 3 月の時点で所掌組織により受入決定が行われている。また、人間科学研究科や理学研究科では、年度(学期)途中の 4 月以降も、随時の受け入れを行っている。しかしながら、外国語学部では、一連のプロセスの実施時期が他と比較して遅く、受け入れは 6 月 1 日付けとなっている。また、医学系研究科(医)では、TA の業務内容の関係もあって、4 月に選考・受入決定の業務を行っている。

### 3-3 (TA の受入方針、選考方法、選考基準)

貴部局における、TA の受入方針、選考方法、選考基準について教えてください。

大方の部局では、担当教員が推薦をするなどして、名前が挙がってきた大学院生のすべてを受け入れている。経費を TA 経費だけに寄っている部局では、時間数の調整を行ったり、受入人数の制限を行ったりしている。選考に当たって、成績等についての基準を設けている場合、研究発表会等を実施している場合がある。また、業務内容によっては、前提となる知識や能力を有していることを応募・受け入れの明確な条件としている場合もある。

### 3-4 (事前説明の有無)

TA の募集に際して、事前に業務内容や留意事項などについての全般的な説明を行いましたか。

9 の部局等で行われており、5 の部局等で専攻やコースによって行っている場合と行っていない場合があり、9 の部局等で行われていないとなっており、全体としては、半数のところで行われており、半数のところで行われていないと推測される。

### 3-5 (TA の応募状況)

貴部局での教育に必要な TA の総数に対して、相応の数の TA の応募がありますか。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- 受入枠以上の応募があった → 4
- 受入枠に近い数の応募があった → 14
- 応募は受入枠に届かなかったが、最終的には、必要数を確保することができた → 3
- 応募は受入枠に届かず、必要数を確保することができなかった → 1

おおむね、必要数の TA を確保することができているが、「受入枠以上の応募があった」部局では、受入科目数が少ない傾向が見受けられる。一方では、必要数とは別に希望者は原則として受け入れることにしている部局もある。

### 3-6 (確保のための独自の取り組み実施)

貴部局での教育に必要な TA を確保するためにどのような取り組みを行っておられますか。何らかの方策を講じておられる場合、その内容について教示ください。

全般に、TA を受け入れている科目が少ない部局では、独自の取り組みを実施しなくても、必要な TA を確保できている。その一方では、理工系の部局を中心に、実験や実習などで TA の受入を前提として授業が行われている場合には、対象者に対して、各種の媒体や様々な機会(例えば、入学ガイダンス時)に積極的なアナウンスが行われている。アナウンスに際しては、指導している学生が対象となっている場合、授業を担当している教員が個々に行っている場合などがある。また、大学院生に対する教育の一環として、工学研究科では

博士後期課程学生のほぼ全員に TA を経験させることが、基礎工学研究科の一部学科では博士後期課程と博士前期課程 2 年次の学生に TA を経験させることが方針となっている。

#### 4. TA 等への事前教育

##### 4-1 (教員への周知方法・内容 (FD))

教員に対して TA の役割や活用方法をどのような方法、内容で周知されていますか。

多くの部局等で、枠組みとしての TA 制度の趣旨や可能な業務内容・受入期間などについての周知は行われており、部局独自にそれらの内容をまとめた文書を用意しているところも見受けられる(ごく一部の部局からは「特になし」との回答が提出されているが、募集・受入上の必要から、ある程度の周知は行われているものと推測される)。しかしながら、現状では、いずれの部局においても、TA を活用することによって授業をどのように変革すべきか、といった積極的な意味での FD 的な検討は行われていない。

##### 4-2 (マニュアル等の作成)

TA を担当する学生に対して、部局独自に業務の性質や内容等についてのマニュアルやガイドブックのようなものを作成していますか。

8 の部局等は作成しており、15 の部局等は作成していないとなっている。一方、作成されているものの内容は業務マニュアルとも言える内容に留まっているものがほとんどである。教育とは何か、教えるとはどういうことか、TA の責任とは、などの TA が汎用的な意味で持つべき知識、教育や教え方についての基本的な考え方などを取り上げているガイドブックやハンドブック的なものが作成されている場合はないに等しい。ただし、大学教育実践センターによる冊子体のもの(A5、総ページ数：40 ページ)は別格である。

##### 4-3 (事前講習の実施)

TA を担当する学生に対して、TA での業務内容についての部局等による事前の講習を実施している場合、その規模や内容はどのようなものですか。

12 の部局等で何らかの事前講習が行われている一方で、11 の部局等では行われていない。実施されている講習は、1 時間前後で、心構えや事務手続きなどを内容としている。大学教育実践センターの講習には、それらの内容に共通教育の位置付けについての内容や TA 経験者による体験談が加わっていて、参加者も 248 名と、大規模である。

#### 5. TA 活動中の対応

##### 5-1 (問題発生)

TA に起因して起こった問題として、どのようなものがあつたでしょうか。また、それに対する対応はどのように行いましたか。

問題発生は、多くの部局等で「なし」とされていて、「あつた」としている部局等でも、

実施内容や事務処理についての教員・部局と TA との相互理解の不足、遅刻や無断欠勤などの発生、軽微なケガの発生などの問題がほとんどであり、一部に、TA による教え方の差、科目による業務量の差(報酬時間数を超えた業務)などが挙げられている。しかしながら、個々の教員や TA を担当した大学院生を対象とした KOAN アンケートでは様々な問題発生が指摘されていることから、各部局等が実態を正確には把握していない可能性も危惧される。

#### 5-2 (トラブル防止策)

TA 業務のトラブル防止策としてどのような手段を講じていますか。また、今後どのような措置が必要と考えますか(専攻(コース)等での状況を含む)。

対策が講じられている各部局等では、それぞれに、実状を踏まえながら、オリエンテーションの際の説明やマニュアルへの留意事項の記載等の防止策が講じられている。また、教員と TA の意志疎通を密に行うことが重要であるとの視点から、メーリングリストの活用や懇談会の実施なども行われている。今後必要となる措置としては、TA のスキルアップのための FD の実施、TA 業務を時間内に抑える労務管理の徹底、オリエンテーションの充実やトラブル対応体制の整備などが挙げられている。

#### 5-3 (その他の TA への指導方法)

部局として、TA への指導(例えば、教育方法や学生への対応についてのコンサルテーションなど)や事後研修などを実施されている場合、どのような形で実施されていますか。

ほとんどの部局等で、特段のことは行われていないか、オリエンテーション(事前講習)の実施に留まっている。医学系研究科(保)、情報科学研究科では、担当教員と TA、研究科と TA との間で意見交換会や懇談会を実施して、問題の洗い出しに努めている。また、医学系研究科(保)では、TA に業務内容等についての報告書を書かせて事後指導を行っている。附属図書館では、業務内容の特徴もあって、業務中に職員と TA との連携が密に行われていて、折々の指導が行われている。

### 6. 現状の検証

#### 6-1 (TA での業務の効果を検証する取り組み)

TA での業務内容による効果を検証するための何らかの取り組みを行っている場合、その内容はどのようなものですか。

組織的な検証はどの部局等においても実施されていない。断片的に、意見交換会や懇談会を実施したり、アンケートをとったりしているに留まっている。

## 7. 将来展望

### 7-1 (TA に講義を行わせることの是非)

授業担当教員の指導の下、TA に講義を担当させることについて、どのようにお考えですか。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- |  |      |
|--|------|
| <input type="checkbox"/> 広く行わせるべきである           | → 2  |
| <input type="checkbox"/> 一定の条件のもとで行わせるべきである    | → 15 |
| <input type="checkbox"/> 如何なる条件のもとでも行わせるべきではない | → 4  |

設問の前提が明確ではないために、回答数分布の意味には様々な考え方が隠れていると推測されるが、講義は然るべき能力と資格を持ったものが実施すべきとの考え方を踏まえれば、「行わせるべきではない」ということになり、一方、TA への教育効果をさらに高いものに引き上げるために、教育業務のより踏み込んだ領域に関与させる必要があるとの考え方に立てば、「条件付きで行わせるべき」ということになっているものと推測される。

### 7-2 (TA に講義を行わせることの妥当性の回答理由)

設問 7-1 で何らかの形で TA に講義を行わせて良いと回答された方にお尋ねします。その理由は何ですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- |   |      |
|---|------|
| <input type="checkbox"/> 教育内容を充実させるため       | → 9  |
| <input type="checkbox"/> 少人数教育を促進するため       | → 8  |
| <input type="checkbox"/> 大学院生の能力をさらに向上させるため | → 15 |
| <input type="checkbox"/> その他                | → 0  |

講義を担当させることを是とするほぼすべての部局等が TA による大学院生への教育効果への期待を回答しており、設問 7-1 の解釈を裏付けるものである。また、「教育内容を充実させるため」と「少人数教育を促進するため」の両方を回答している部局等は 4 件であり、「TA の受入により少人数教育を促進しそれによって教育内容を充実させる」という考え方も垣間見られる。

### 7-3 (TA に講義を行わせる場合の講義の種別・内容)

設問 7-1 で何らかの形で TA に講義を行わせて良いと回答された方にお尋ねします。その講義の内容はどのようなものですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- |  |      |
|--|------|
| <input type="checkbox"/> 導入的科目などの内容が平易な科目でのすべての講義  | → 5  |
| <input type="checkbox"/> TA 担当学生の専門に近い内容の部分(特定のコマ) | → 8  |
| <input type="checkbox"/> 機器使用や実験方法などについて定型的な内容の部分  | → 12 |
| <input type="checkbox"/> ディスカッションや演習のセッション         | → 13 |

□ その他

→ 2

設問 7-1、7-2 での回答とも呼応して、教育の主要な部分をなす狭義の講義については、導入的なものあるいは専門の近いものにあっても、それらを担当させようとする意見は講義担当を是とする回答に比べると少数に留まっていて、「機器使用や実験方法などについて定型的な内容の部分」や「ディスカッションや演習のセッション」などの講義のある部分を担当させるとの回答が大半となっている。

7-4 (TA に講義を行わせる場合の TA の資格等)

設問 7-1 で何らかの形で TA に講義を行わせて良いと回答された方にお尋ねします。講義を担当する TA に求められる資質や資格について、どのようにお考えですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- |  |      |
|--|------|
| <input type="checkbox"/> TA の専門分野との関連で判断する       | → 15 |
| <input type="checkbox"/> TA の教育能力の有無で判断する        | → 10 |
| <input type="checkbox"/> 当該科目での TA の経験の有無で判断する   | → 3  |
| <input type="checkbox"/> 事前の指導(講習など)を受けることを義務付ける | → 5  |
| <input type="checkbox"/> 学年などで判断する               | → 5  |
| <input type="checkbox"/> 研究活動の進捗状況で判断する          | → 6  |
| <input type="checkbox"/> 特に条件を設ける必要はない           | → 0  |
| <input type="checkbox"/> その他<博士後期課程学生に限定する>      | → 1  |

講義内容と TA の専門分野が関連していることが大前提となる条件に挙げられており、ついで、TA の教育能力の有無が主要な条件として挙げられている。その他の付随的な条件については、それぞれ比較的少数の回答があった。

7-5 (ティーチングポートフォリオ作成の是非)

TA 自らが、関与が大きい授業内容について、ティーチングポートフォリオ(教育業績記録)を作成することについて、どのようにお考えですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- |  |     |
|--|-----|
| <input type="checkbox"/> TA の教育効果を向上させるので、作成させるべきである               | → 4 |
| <input type="checkbox"/> TA のキャリア形成に資するので、作成させるべきである               | → 3 |
| <input type="checkbox"/> TA 従事証明書があれば、TA のキャリア形成に十分であり、作成させるべきではない | → 4 |
| <input type="checkbox"/> 教員の負担になるので、作成させるべきではない                    | → 3 |
| <input type="checkbox"/> 担当学生の負担になるので、作成させるべきではない                  | → 3 |
| <input type="checkbox"/> そもそもティーチングポートフォリオの有効性が不明なので、作成させるべきではない   | → 6 |



□ その他

→ 9

ティーチングポートフォリオについては、教員自身が作成するものについて、一般には、その教育改善に向けた効果そのものは認識されているものの、作成や検証に係わる労力が大きく、費用対効果の意味からは、その有効性を疑問視する意見は少なくない。本設問への回答はそれに呼応したものとなっている。すなわち、有効性不明確により判断を避けているものが半数、教員・TAの双方にとって負担増になるため、作成すべきではないとの判断が1/3、教育効果向上やキャリア形成に資するので作成すべきとの判断が1/4となっている。一方、TA活動が潜在的にはキャリア形成教育に資することを受けて、その証を明確にすることへの期待には一定のものがああり、ポートフォリオそのものにその効果を期待するもの、負担大により従事証明書で代替できるとするもの、それらをあわせると、2/5程度になっている。

7-6 (オフィスアワーの是非)

TAが学生からの質問などを受けるTAのオフィスアワーを設けることについて、どのようにお考えですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- 履修学生にとって相談の機会が増えるので、設けるべきである → 4
- 履修学生にとって年齢の近いTAは相談しやすいので、設けるべきである → 3
- TA担当学生にとって勉強になるので、設けるべきである → 3
- TA担当学生の負担が増大するので、設けるべきでない → 8
- 履修学生への不適切な指導が危惧されるので、設けるべきではない → 3
- どちらとも言えない → 3
- その他 → 5

回答は一見するところ割れているように見受けられるが、オフィスアワーには正と負の両面があり、正の面(教育効果など)から考えた場合、TAのオフィスアワーを設けることを是と判断する一方で、負の面から考えた場合には、負担増等により、それを非と判断する傾向が読み取れる。それについては、教員レベルでもオフィスアワーが名ばかりのものに留まっていて十分には機能しておらず、その具体的な活かし方や効果などが認識されていないことも影響しているものと思われる。

7-7 (TA単位化)

TAの単位化の是非について、どのようにお考えになりますか。TAの単位化を行うべきでない理由や行うべきであるとお考えの場合、その条件・方法等について、自由なご意見をお願いします。

単位化については、明確に反対する意見、もしくは、議論を必要とするとの意見が大半を占めており、おおむね、それを積極的に進めるべきであるという意見は見受けられない。

7-8 (教員へのFDについての実施主体)

教員に対して TA の役割などを周知するための FD 活動は誰が行うべきとお考えですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- |                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> 全学          | → 10 |
| <input type="checkbox"/> 部局          | → 11 |
| <input type="checkbox"/> 専攻等         | → 2  |
| <input type="checkbox"/> そもそも行う必要はない | → 4  |

全学もしくは部局のいずれかで行うべきとするものが大多数であり、うち、4 部局等はその両方で実施すべきであるとしている。一方、必要性がないとする意見は4部局等に留まっていて、TA 受入に関連するFD活動の必要性は、曖昧であるものの、ある程度、広く認識されているものと推測される。

7-9 (マニュアル等の作成における実施主体)

TA マニュアル等の作成についての取り組みは誰が行うべきとお考えですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- |                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> 全学          | → 13 |
| <input type="checkbox"/> 部局          | → 7  |
| <input type="checkbox"/> 専攻等         | → 2  |
| <input type="checkbox"/> そもそも行う必要はない | → 5  |

全学で作成すべきとの回答がほぼ半数となっている。「そもそも行う必要がない」との回答が5部局あり、今後、全学的な作成に向けた検討を行う場合は、その理由について追跡調査を行う必要があると考えられる。

7-10 (事前講習の開催についての実施主体)

TA の事前講習についての取り組みは誰が行うべきとお考えですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりであり、何らかの形で実施すべきとの意見が大多数であり、また、全学もしくは部局で行うべきとする意見が多い。

- |                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> 全学          | → 10 |
| <input type="checkbox"/> 部局          | → 10 |
| <input type="checkbox"/> 専攻等         | → 3  |
| <input type="checkbox"/> そもそも行う必要はない | → 3  |

7-11 (トラブル等への対応についての実施主体)

トラブル等への対応は誰が行うべきとお考えですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりであり、部局で対応するべきとする意見が大多数である。

- |                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> 全学           | → 8  |
| <input type="checkbox"/> 部局           | → 19 |
| <input type="checkbox"/> 専攻等          | → 5  |
| <input type="checkbox"/> そもそも行う必要はない  | → 0  |
| <input type="checkbox"/> その他<内容に依存する> | → 1  |

専攻等による対応のみで良いとの意見は見受けられず、専攻等による対応を行う場合であっても、全学もしくは部局による対応により補完する必要性が読み取れる。

7-12 (各種支援活動の実施主体についての理由)

7-8 から 7-11 の 4 つの設問での回答についての理由はどのようなものですか。

TA 制度には、全学的な共通性と専門分野などに依存した独自性の両方がある。このことから、支援活動の実施主体は、内容に応じて、全学であったり、部局であったりして、判断が分かれてくる。また、FD 活動やマニュアルの作成などについては、共通性が高いことのみならず、効率的に実施する上で全学として取り組むことが良いとの意見が見受けられる。トラブル対応についても、大きな母体で行うことにはオープン性などのメリットがある一方で、小さい組織で個々に行うことには迅速な対応が可能になるメリットがあるとするなど、各レベルからの対応が必要であるとの意見も見受けられる。

7-13 (留学生への対応)

留学生に TA を担当させる場合に、何らかの条件を設けるべきですか(複数回答可)。

各選択肢に対する意見分布は下記のとおりである。

- |  |     |
|--|-----|
| <input type="checkbox"/> 日本語能力についての一般的な資格試験の成績等を元に一定以上の基準を設けるべきである | → 8 |
| <input type="checkbox"/> 日本の教育システムについての講習の受講を義務付けるべきである            | → 5 |
| <input type="checkbox"/> 日本での学生の特質などについての講習の受講を義務付けるべきである          | → 2 |
| <input type="checkbox"/> 指導教員の許可もしくは推薦を義務付けるべきである                  | → 9 |
| <input type="checkbox"/> 特に条件を設ける必要はない                             | → 7 |
| <input type="checkbox"/> その他                                       | → 4 |

「特に条件を設ける必要はない」との意見は、ほぼ、1/3 であり、2/3 は何らかの条件が必要であるとの意見である。後者の内訳は、日本語能力そのものについてのものが半数、また、指導教員の許可や推薦を義務づけるべきとの意見が半数となっている。講習などの必要性については、やや低い回答となっている。

## 8. 経済的側面

### 8-1 (運営費交付金の大学としての TA 経費の部局配分基準)

運営費交付金による TA 経費の各部局への配分は、現状では従来からの実績に基づいて行われています。各部局への TA 経費の配分は、総額の水準も含め、例えば、従来からの実績、学部学生数、大学院学生数、開講授業数などの基準のうち、どのようなものに基づくべきとお考えですか。

大きくは、従来からの実績による配分で良いとする意見と、学生数や科目数などの何らかの基準による配分とすべきとの意見に分かれており、前者は 1/4 程度に留まっている。つまり、配分方法については何らかの改革が求められていると考えられる。妥当な基準としては、学部学生数、開講授業数、TA を必要とする授業数、大学院学生数などが挙がっており、一部には、必要性の高い授業には厚く配分すべきとの意見も見受けられる。何を基準にすべきかについては、TA の目的を何とするか、に依存していると思われ、教育の充実に重きをおけば、授業を受ける学生数や開講科目数などが基準として想定され、経済的支援に重きをおけば、大学院学生数が基準として想定されるものと思われる。また、一部には、総額そのものの増額を求める意見もある。

### 8-2 (TA 業務への対価のあり方)

TA 業務への対価は、現状では時間あたりの報酬として支払っていますが、どのような私たちのものが適切であるとお考えですか。

細部においては種々の意見もあるが、総じてみれば、現状での時間あたりでの報酬の支払いおよびその時間単価を妥当であるとする意見が多数を占めている。一部には、時間単価の増額、授業あたりの定額制を要望する意見も見受けられる。

## 9. 総合評価・その他

### 9-1 (TA の理念や目的)

TA の理念や目的はどのようなものであるべきでしょうか。

この設問は、当初、以下の 3 つの理念の認知度を把握することを意図していたが、それぞれについての回答数は、おおむね、以下のように理解することができる。

- |                                 |      |
|---------------------------------|------|
| (1) 研究者・教育者へのキャリアのための教育の一環      | → 18 |
| (2) 大学での教育・研究、特に学部教育を充実させるための手段 | → 16 |
| (3) 学生の経済的支援                    | → 9  |

おおむね、3 つの理念はバランス良く認知されているものと思われ、また、現状でのそれが妥当なものであるとの意見が大半を占めているものと推測される。

### 9-2 (TA 制度)

お考えの TA の理念や目的等に照らし合わせたとき、現在の大阪大学の TA 制度には、どのような課題があるとお考えですか。ご意見等がございましたら記入願います。

各部局等からの意見として代表的なものは以下のように整理できる。

- ◆ 部局や教員によって TA の活用方法が異なっており、問題がある。
- ◆ 業務内容が担当教員に依存するあまり、TA の業務が過多になる危険性がある。
- ◆ 同じ学部の授業であっても、TA が所属する研究科によって、報酬のもとになる従事時間が異なっていて、アンバランスを生じている。
- ◆ 配分方法に問題がある。
- ◆ 運営費交付金での TA 経費を毎年削減するのは問題である。
- ◆ 時間給がもう少し高い方が良い。
- ◆ 教員側の TA 活用能力を向上させる方策(例えば、FD)が必要である。
- ◆ 6 年生学部の 5 年生・6 年生を TA として受け入れることができるようにしてほしい。
- ◆ 博士前期課程学生と博士後期課程学生の TA 制度を分離すべきである。
- ◆ 業務管理をより柔軟で簡略なものにしてほしい。
- ◆ 博士前期課程 1 年生を 1 学期の TA に受け入れたいが、現状では日程的に厳しい状況である。
- ◆ 全学的に TA の採用方法など周知することが不十分であるように思われる。
- ◆ TA の応募者確保が難しくなりつつある。

### 9-3 (その他の意見)

その他、上記の項目に含まれない教育や大学院学生に対する経済的支援(TA 以外)に関すること等について、自由な意見等をお願いします。

各部局等からの意見として代表的なものは以下のように整理できる。

- ◆ 独自の奨学金制度の充実
- ◆ 事業参画を通じた経済的支援の多様化
- ◆ 博士後期課程での授業料免除の拡充
- ◆ 競争的資金に依存しない安定した運営費交付金等での継続的な支援の確保
- ◆ 研究補助員制度
- ◆ 留学生に対する TA 以外の奨学制度などの支援策の確保
- ◆ 突発的な経済的状況の変化(親の失業など)に対応できる臨機応変な支援制度
- ◆ 奨学金返還免除申請における基準の見直し
- ◆ 大学院生の研究活動への給与の支払い
- ◆ 大学院生向けプレ FD のプロジェクト化
- ◆ 給付型支援の充実
- ◆ 博士後期課程学生の TA の義務付けと給与としての支払い

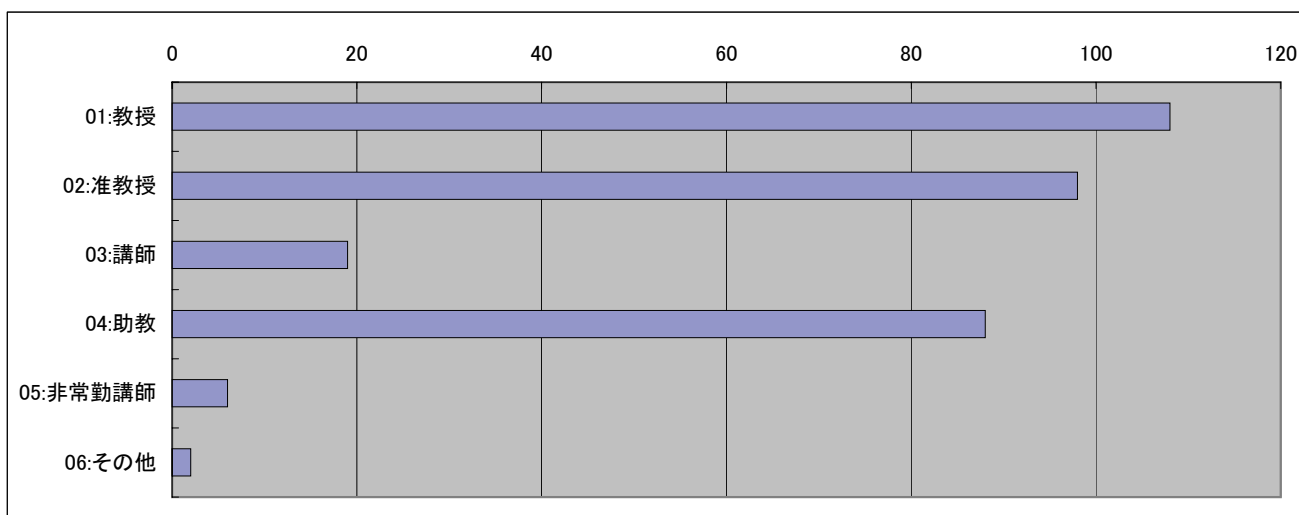
### 教員を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約(集計結果)

教員対象アンケートの設問内容(全文)と、各調査対象からの設問毎の回答に係る集計結果は以下のとおりである。  
 なお、集計表において、複数の選択肢を選ぶ設問形式の場合は、回答者数の合計(321名)を分母として集計結果の百分率を計算している。

また、ページ数の関係上、集計表とグラフは代表的なもののみを掲載しているが、ワーキングにおける本アンケートの分析に当たっては、複数の集計結果を組み合わせて行っており、コメント欄にはそれらの分析結果についても記載している。

設問 1: 現在の職名等をご回答ください【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:教授	108	33.6
02:准教授	98	30.5
03:講師	19	5.9
04:助教	88	27.4
05:非常勤講師	6	1.9
06:その他	2	0.6
総計	321	100.0

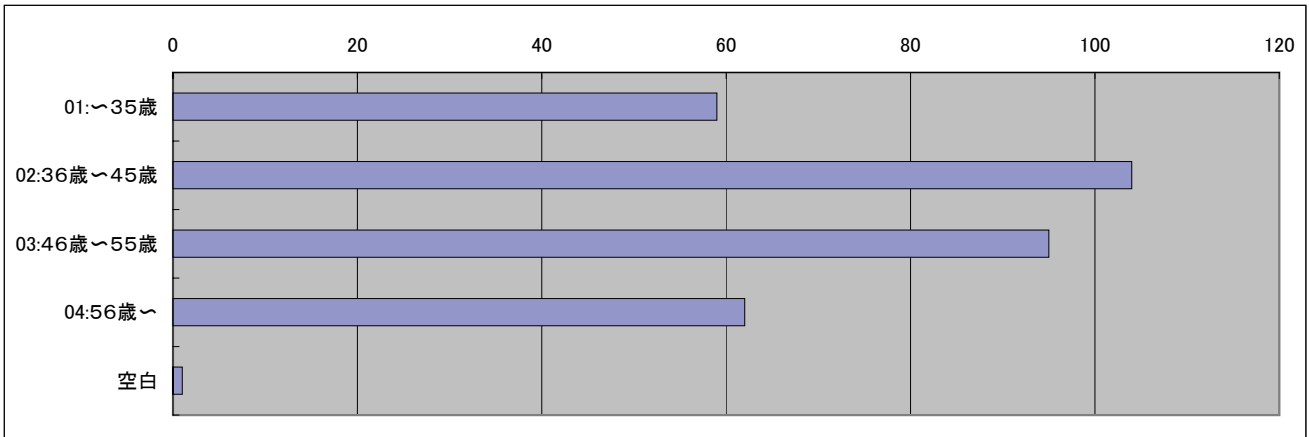


#### コメント

教授の回答が総計108件(33.6%)、准教授の回答が総計98件(30.5%)、助教の回答が総計88件(27.4%)であった。職名の違いが回答数の違いに影響を及ぼしていないことは、全学教員が本アンケートに対して関心を持っていることの表れかもしれない。

設問 2: 2010年4月1日時点のご年齢をご回答ください【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:～35歳	59	18.4
02:36歳～45歳	104	32.4
03:46歳～55歳	95	29.6
04:56歳～	62	19.3
空白	1	0.3
総計	321	100.0

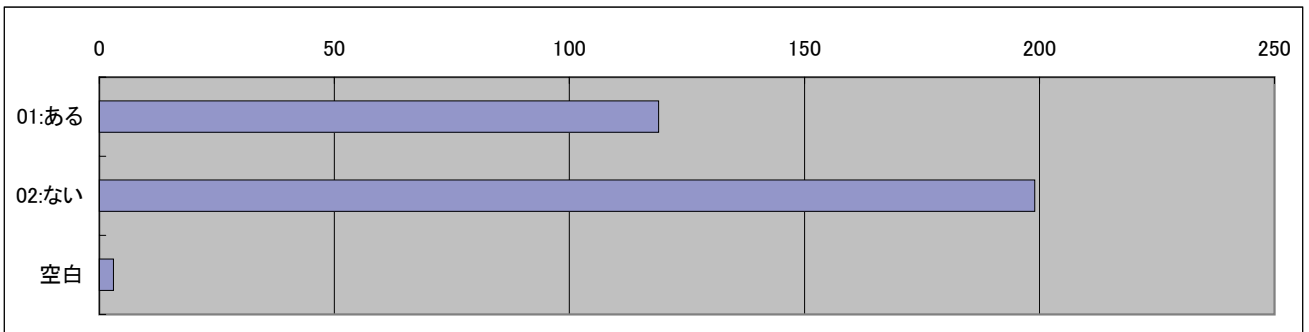


コメント

46歳以上の教員の中にはTA経験を持たない者が多いと思われるが、その年齢層の者も含めて、どの年齢層の教員からも回答が得られた。

設問 3: 大学院生の時代にTAの経験はありますか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:ある	119	37.1
02:ない	199	62.0
空白	3	0.9
総計	321	100.0

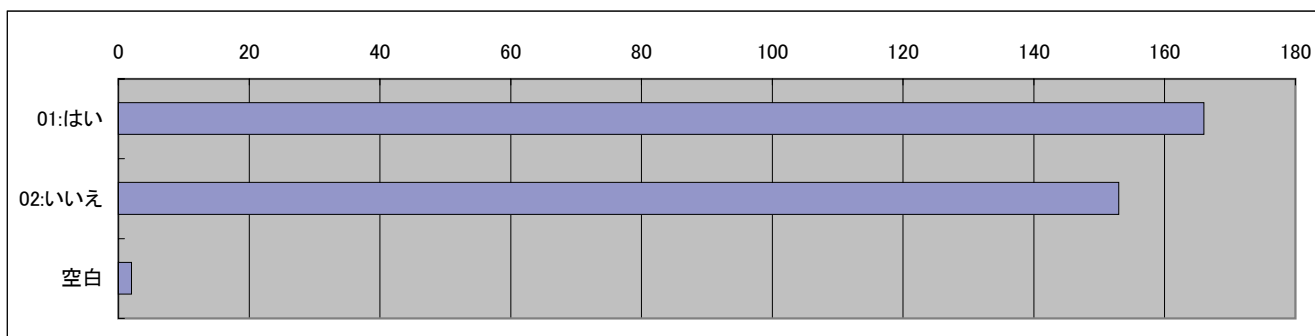


コメント

TA経験を持たない教員（総計199名）のほうがTA経験を有する教員（総計119名）よりも多いが、TA制度が1991年の大学設置基準の大綱化を受けて導入されたものであることの表れである。

設問 4: 他大学での教員経験はありますか？【1つ選択してください。】

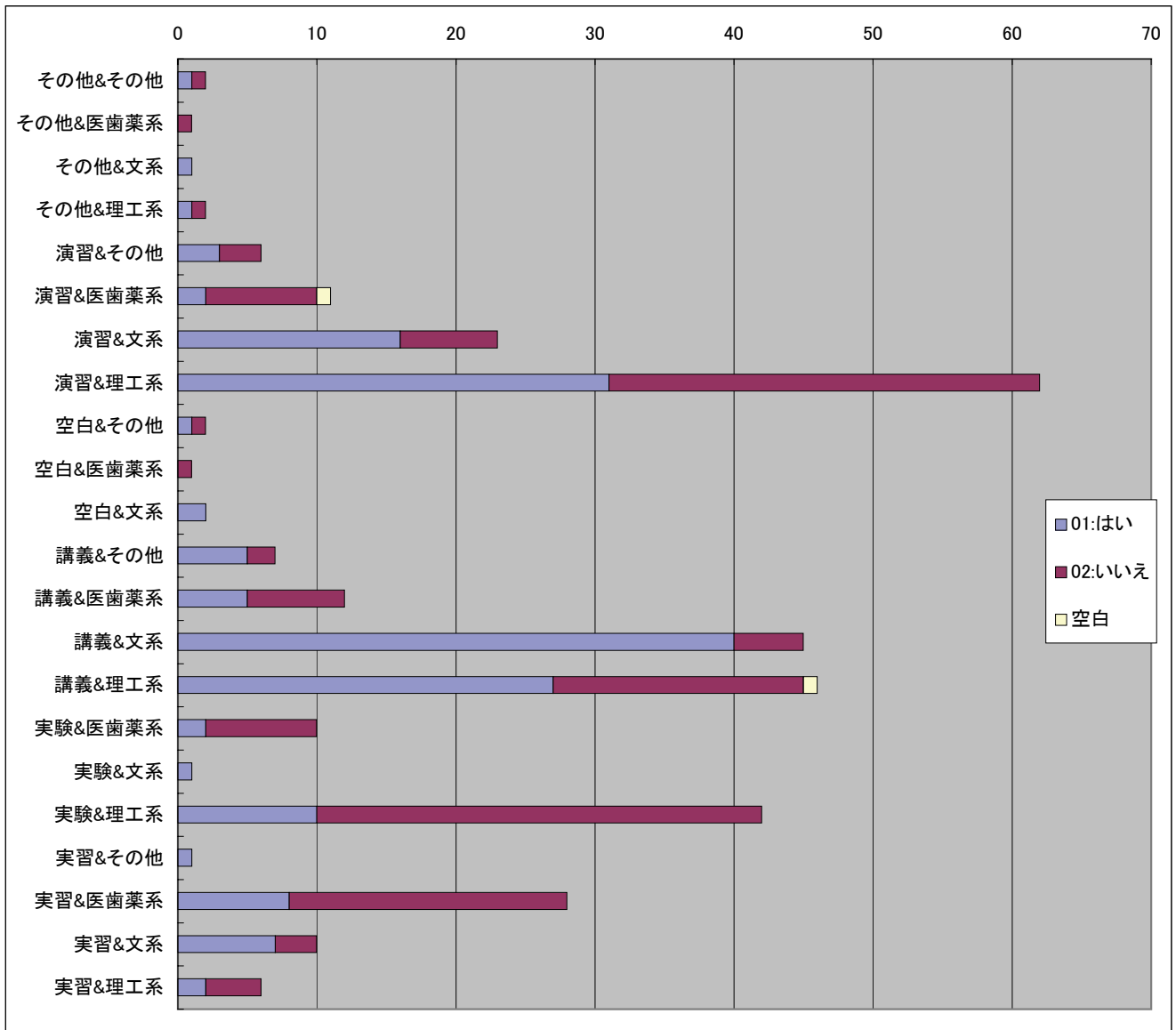
回答項目	回答数	%
01:はい	166	51.7
02:いいえ	153	47.7
空白	2	0.6
総計	321	100.0





設問 4-2:他大学での教員経験(設問4)と科目形態・系別の関係

回答項目	回答数	%	その他&その他	その他&医歯薬系	その他&文系	その他&理工系	演習&その他	演習&医歯薬系	演習&文系	演習&理工系	空白&その他	空白&医歯薬系	空白&文系	講義&その他	講義&医歯薬系	講義&文系	講義&理工系	実験&医歯薬系	実験&文系	実験&理工系	実習&その他	実習&医歯薬系	実習&文系	実習&理工系
01:はい	166	51.7	1		1	1	3	2	16	31	1		2	5	5	40	27	2	1	10	1	8	7	2
02:いいえ	153	47.7	1	1		1	3	8	7	31	1	1		2	7	5	18	8		32		20	3	4
空白	2	0.6						1									1							
総計	321	100.0	2	1	1	2	6	11	23	62	2	1	2	7	12	45	46	10	1	42	1	28	10	6

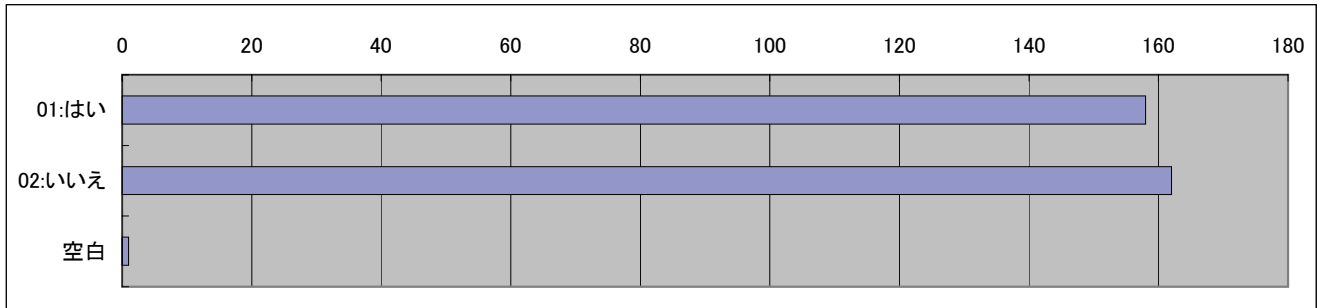


コメント

他大学での教員経験を持つ者(総計166名)と持たない者(総計153名)の回答数はほぼ同数である。TAを活用している授業を科目形態別・部局別に見ると、講義は103件(文系45件、理工系46件、医歯薬系12件)、演習は96件(文系23件、理工系62件、医歯薬系11件)、実験は53件(文系1件、理工系42件、医歯薬系10件)、実習は44件(文系10件、理工系6件、医歯薬系28件)である。文系は講義が演習の約2倍、理工系は、逆に、演習が講義の約1.3倍である。医歯薬系は、実習(28件)が他の形態の科目(講義12件、演習11件、実験10件)に比べると際立って多い。

設問 5:5か月以上の期間に渡る在外研究・留学経験(学生としてのものを含む)はありますか?【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:はい	158	49.2
02:いいえ	162	50.5
空白	1	0.3
総計	321	100.0



コメント

5か月以上の期間に渡る在外研究・留学経験を持つ者(総計158名)と持たない者(総計162名)の回答数はほぼ同数である。

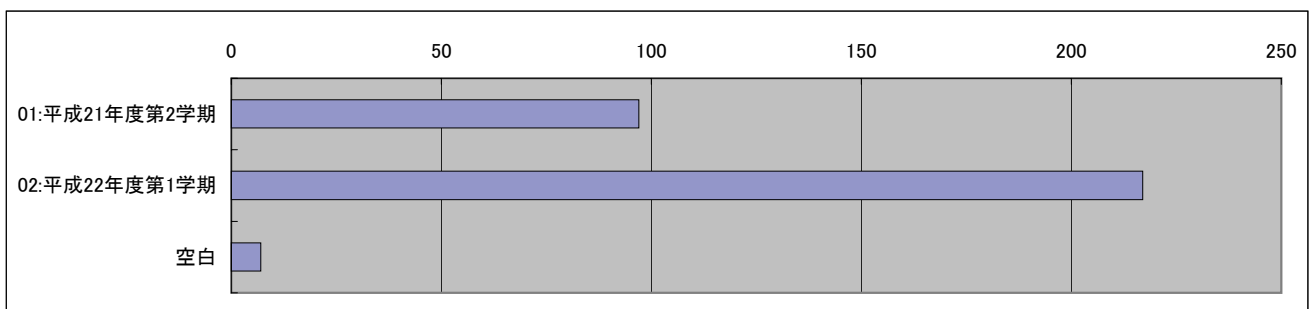
【設問1～5を通じて】

コメント

教員の職名(設問1)や年齢(設問2)や大学院生時代のTA経験の有無(設問3)、他大学での教員経験の有無(設問4)、5か月以上の期間に亘る在外研究・留学経験の有無(設問5)が、教員の回答数に影響することはなかった。

設問 6: 今回のアンケートで回答されるTAを活用した科目が開講されていた年度・学期をご回答ください  
【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:平成21年度第2学期	97	30.2
02:平成22年度第1学期	217	67.6
空白	7	2.2
総計	321	100.0

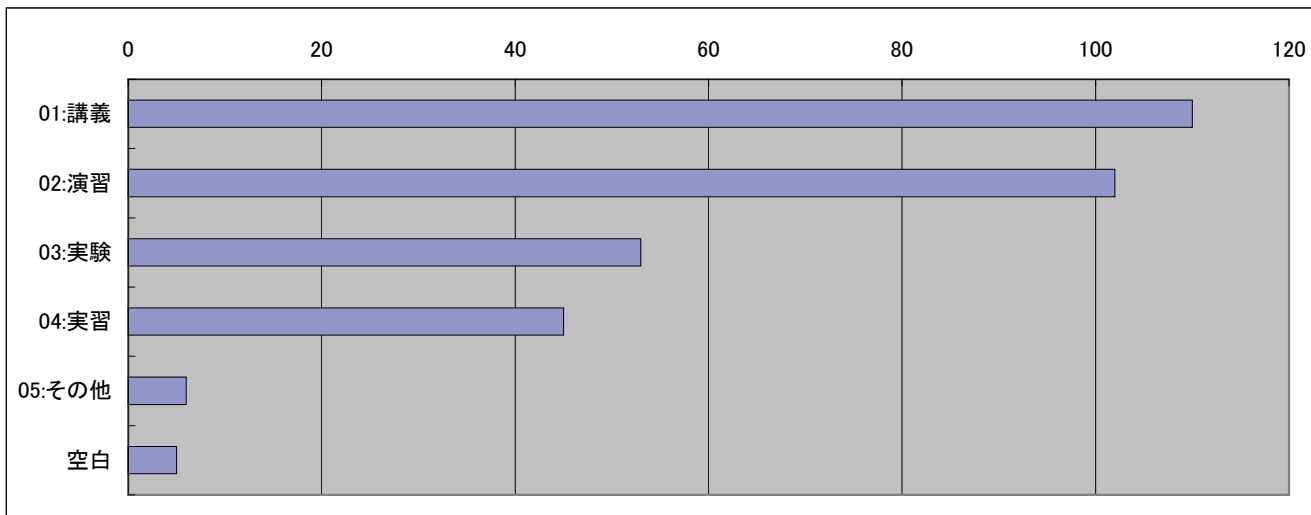


コメント

平成22年度第1学期の開講科目を挙げた者が総計217名、平成21年度第2学期の開講科目を挙げた者が総計97名で、前者が後者の2倍を超えたが、前者のほうが記憶に新しいということの表れであろう。

設問 7: 今回のアンケートで回答されるTAを活用した科目の形態をご回答ください【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:講義	110	34.3
02:演習	102	31.8
03:実験	53	16.5
04:実習	45	14.0
05:その他	6	1.9
空白	5	1.6
総計	321	100.0

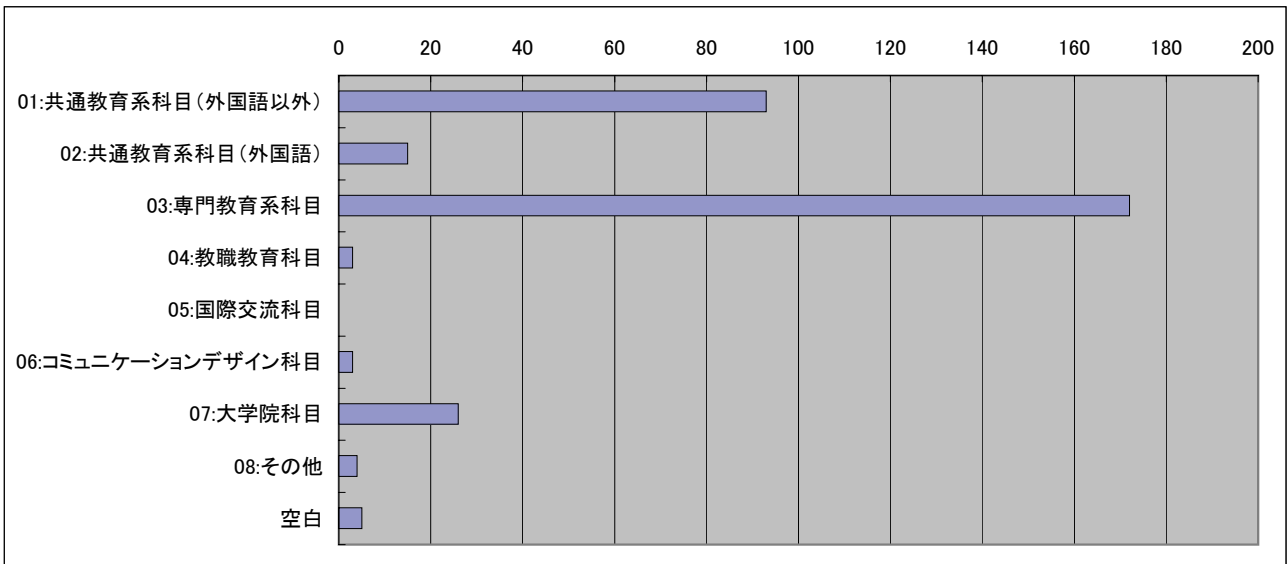


コメント

講義が総計110件(34.3%)、演習が総計102件(31.8%)、実験・実習が総計98件(30.5%)となったが、授業科目の形態がTAの活用度に影響を及ぼすことはなかった。

設問 8: 設問7でご回答いただいた当該科目の区分をご回答ください【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:共通教育系科目(外国語以外)	93	29.0
02:共通教育系科目(外国語)	15	4.7
03:専門教育系科目	172	53.6
04:教職教育科目	3	0.9
05:国際交流科目	0	0.0
06:コミュニケーションデザイン科目	3	0.9
07:大学院科目	26	8.1
08:その他	4	1.2
空白	5	1.6
総計	321	100.0

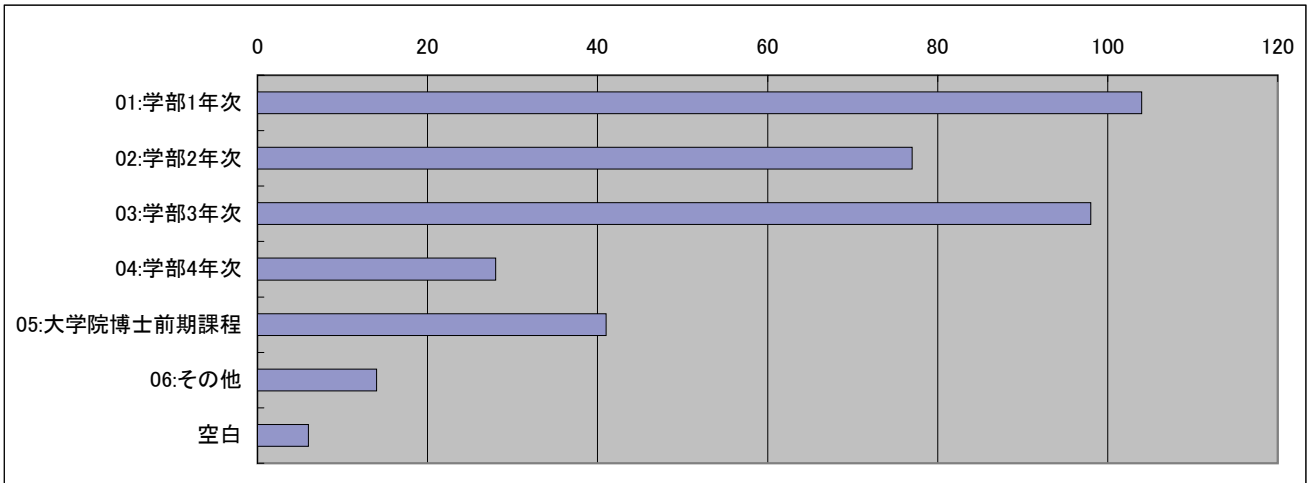


**コメント**

共通教育系科目が総計108件(33.7%)、専門教育系科目が総計172件(53.6%)、大学院科目が総計26件(8.1%)であった。専門教育系科目は共通教育系科目の1.6倍に上った。

設問 9: 設問7でご回答いただいた当該科目が配当されている学年(もしくは、主な対象としている学年)はどれですか？  
【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:学部1年次	104	32.4
02:学部2年次	77	24.0
03:学部3年次	98	30.5
04:学部4年次	28	8.7
05:大学院博士前期課程	41	12.8
06:その他	14	4.4
空白	6	1.9
回答者数	321	-

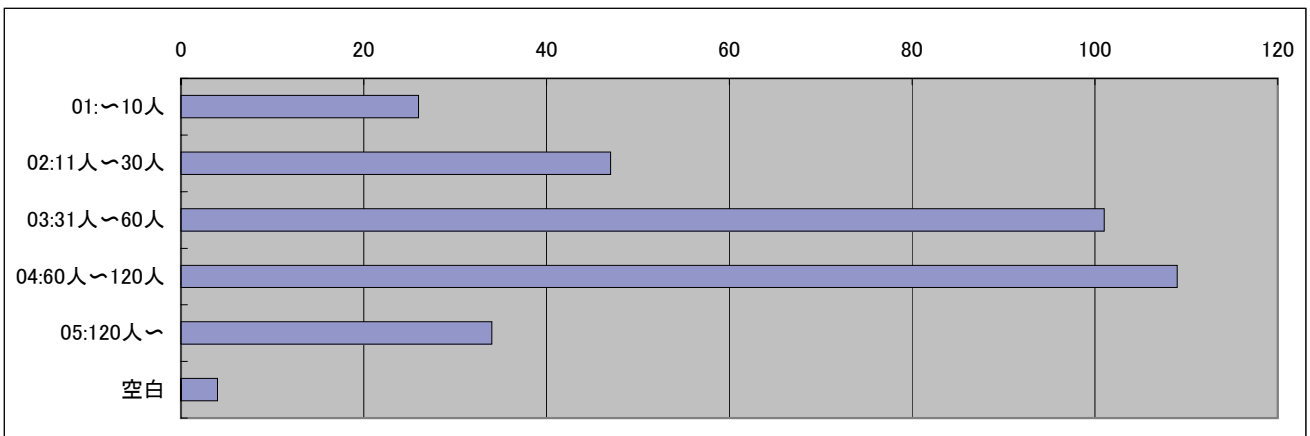


コメント

学部1年次が総計104件(32.4%)、学部3年次が総計98件(30.5%)、学部2年次が総計77件(24.0%)、大学院博士前期課程が総計41件(12.8%)、学部4年次が総計28件(8.7%)であった。学部4年次が他の学年に比べると少ないが、これは学部4年次の開講授業数が全体としてみれば少ないことによるのだろう。

設問 10: 設問7でご回答いただいた当該科目に参加していた学生数は何人くらいでしたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:～10人	26	8.1
02:11人～30人	47	14.6
03:31人～60人	101	31.5
04:60人～120人	109	34.0
05:120人～	34	10.6
空白	4	1.2
総計	321	100.0

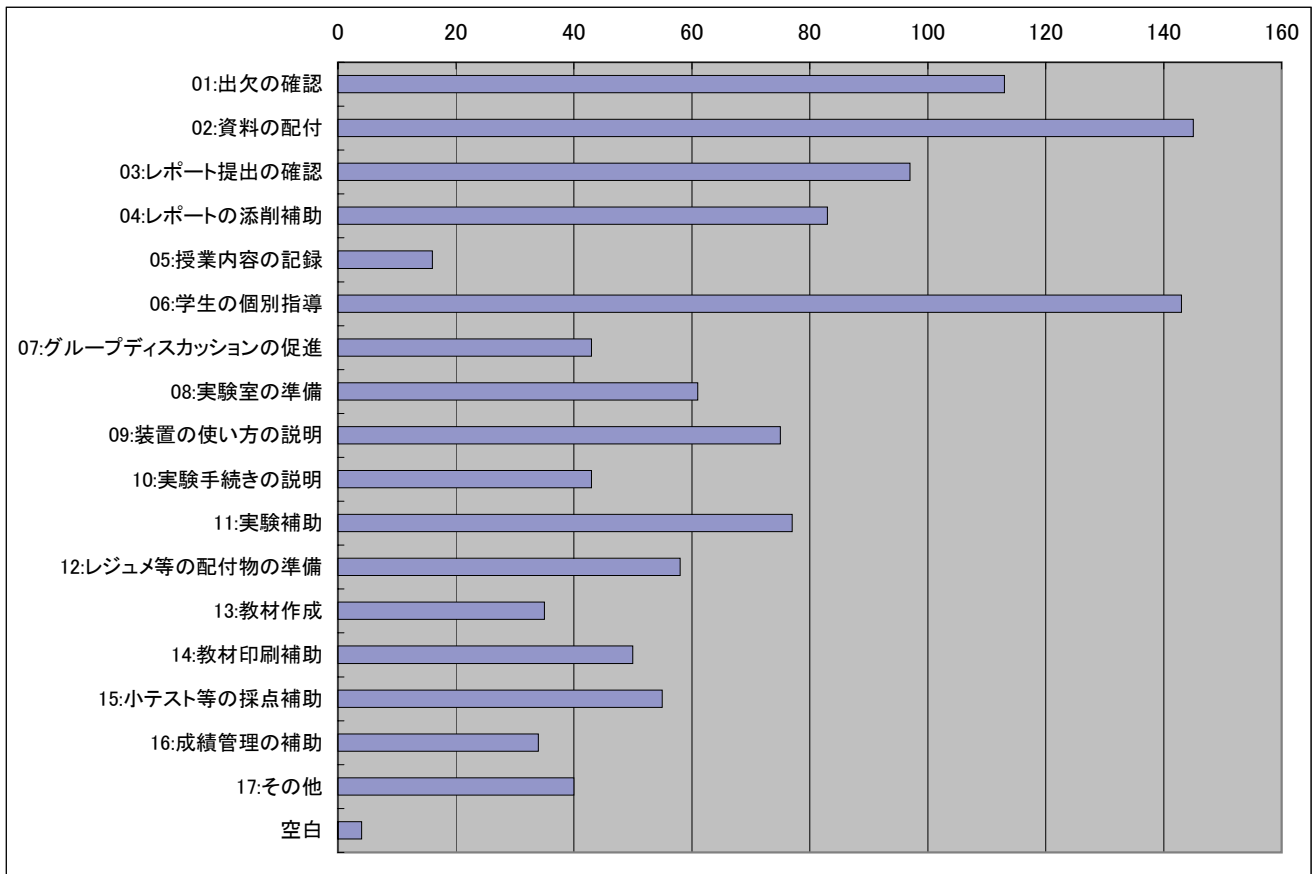


コメント

60人～120人が総計109件(34.0%)、31人～60人が総計101件(31.5%)であるのに対して、それより少ない学生数の0～10人が総計26件(8.1%)、11人～30人が総計47件(14.6%)、それより多い学生数の120人～が総計34件(10.6%)であった。学生数が多い科目にTAを配当するほうが学生数が少ない科目にTAを配当するより多い傾向が見て取れる。学生数が120人～が総計34件(10.6%)と少ないのは、学生数が120人を超える科目自体が少ないことによる表れであろう。

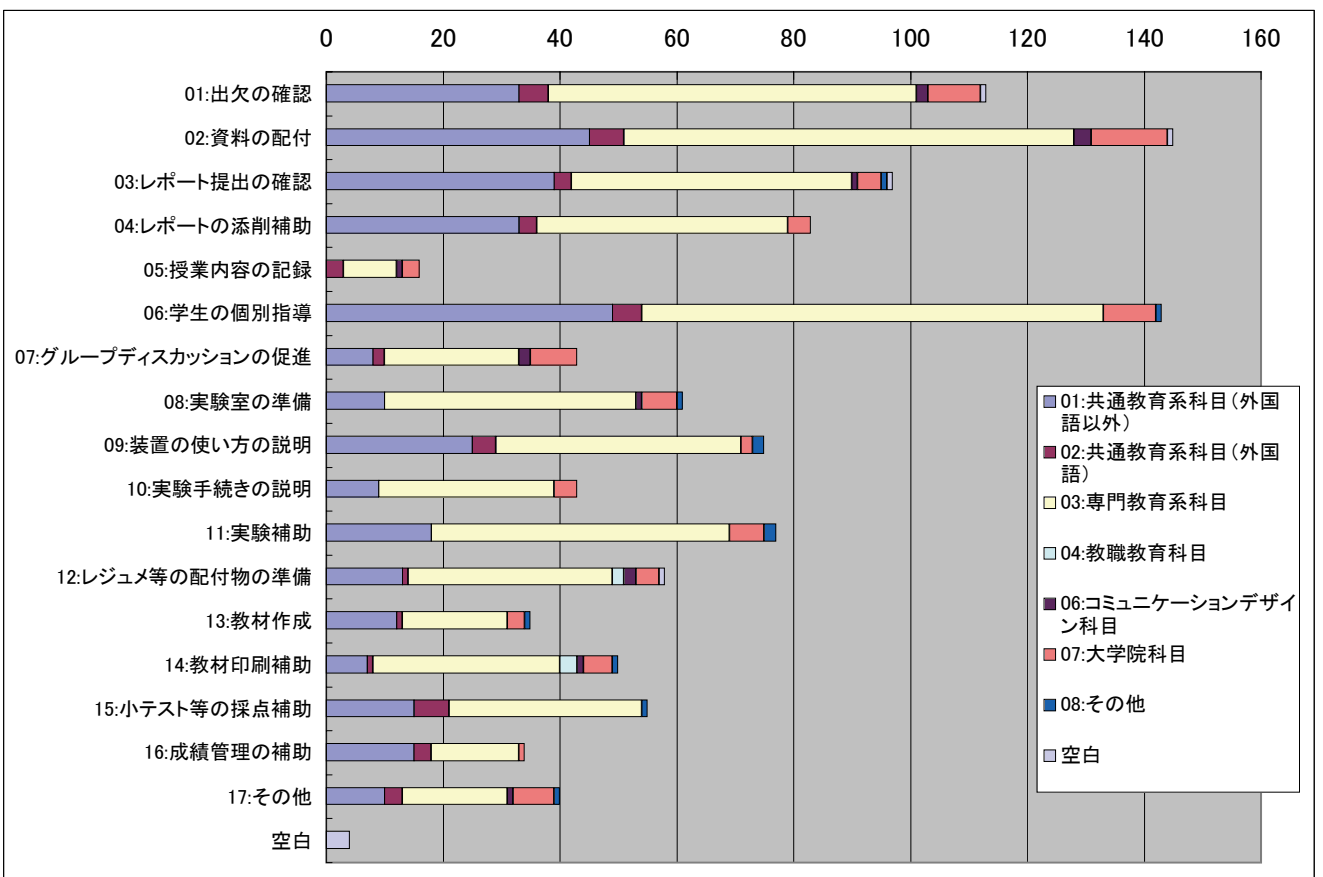
設問 11: 設問7でご回答いただいた当該科目において、TAIに行わせた業務内容を教えてください【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:出欠の確認	113	35.2
02:資料の配付	145	45.2
03:レポート提出の確認	97	30.2
04:レポートの添削補助	83	25.9
05:授業内容の記録	16	5.0
06:学生の個別指導	143	44.5
07:グループディスカッションの促進	43	13.4
08:実験室の準備	61	19.0
09:装置の使い方の説明	75	23.4
10:実験手続きの説明	43	13.4
11:実験補助	77	24.0
12:レジュメ等の配付物の準備	58	18.1
13:教材作成	35	10.9
14:教材印刷補助	50	15.6
15:小テスト等の採点補助	55	17.1
16:成績管理の補助	34	10.6
17:その他	40	12.5
空白	4	1.2
回答者数	321	-



設問 11-2: TAに行かせた業務内容(設問11)と科目区分の関係

回答項目	回答数	%	科目区分																	
			01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:共通教育系科目(外国語以外)	341	-	33	45	39	33		49	8	10	25	9	18	13	12	7	15	15	10	
02:共通教育系科目(外国語)	46	-	5	6	3	3	3	5	2		4		1	1	1	6	3	3		
03:専門教育系科目	659	-	63	77	48	43	9	79	23	43	42	30	51	35	18	32	33	15	18	
04:教職教育科目	5	-											2		3					
05:国際交流科目	0	-																		
06:コミュニケーションデザイン科目	14	-	2	3	1		1		2	1			2		1				1	
07:大学院科目	88	-	9	13	4	4	3	9	8	6	2	4	6	4	3	5		1	7	
08:その他	11	-			1			1		1	2		2		1	1	1		1	
空白	8	-	1	1	1								1							4
回答者数	321	-	113	145	97	83	16	143	43	61	75	43	77	58	35	50	55	34	40	4

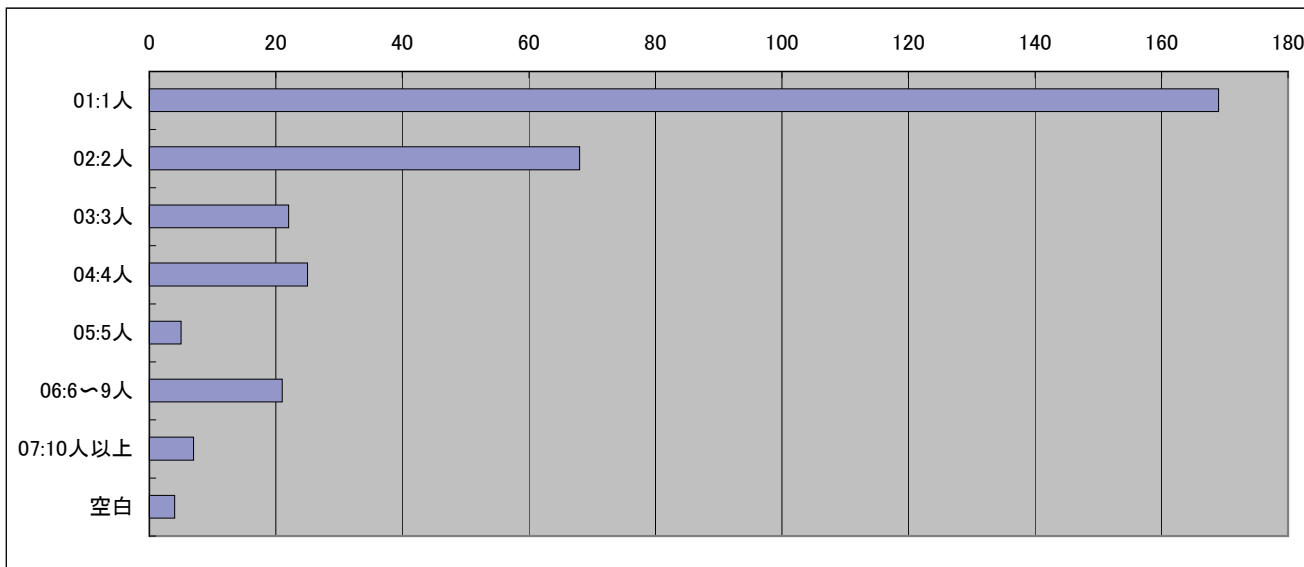


コメント

主たる業務内容は、資料の配布(総計145件、45.2%)、学生の個別指導(総計143件、44.5%)、出欠の確認(総計113件、35.2%)、レポート提出の確認(総計97件、30.2%)、レポートの添削補助(総計83件、25.9%)であった。このうち、資料の配布、出欠の確認、レポート提出の確認は事務作業であるが、学生の個別指導とレポートの添削補助は教育的な側面を持っている業務である。TA業務を科目区分別にしてみると、上記の事務作業は共通教育系科目で131件、専門教育系科目で188件、大学院科目で26件である。レポートの添削補助から成績管理の補助までの教育的作業は、共通教育系科目で243件、専門教育系で453件、大学院科目で55件である。共通教育系科目では事務作業が教育的作業の54%、専門教育系科目では42%である。

設問 12: 設問7でご回答いただいた当該科目で受け入れていたTA数は何人でしたか?【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:1人	169	52.6
02:2人	68	21.2
03:3人	22	6.9
04:4人	25	7.8
05:5人	5	1.6
06:6~9人	21	6.5
07:10人以上	7	2.2
空白	4	1.2
総計	321	100.0



コメント

1人が169科目(52.6%)、2人が68科目(21.2%)で、二つを合わせると73.8%に上る。6~9人も21科目、10人以上も7科目ある。一般的に言うと、学生を個別に指導する必要がある科目では、学生数が必ずしも多くなくてもTAの数が多くなるのだろう。

【設問6~12を通じて】

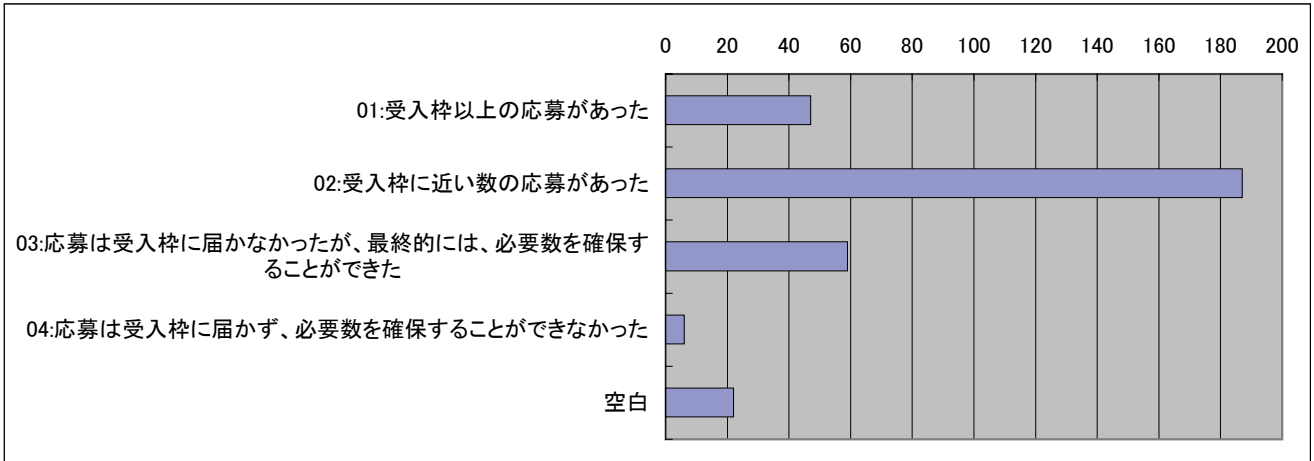
コメント

TAが行った業務は多岐に亘る(設問11)。単純事務である出欠の確認、資料の配布、レポート提出の確認、授業内容の記録、実験室の準備、教材印刷補助を合わせると41.2%となる。学生の個別指導、グループディスカッションの促進、装置の使い方の説明、実験手続きの説明、実験補助、レジュメ等の配布物の準備、教材作成、小テスト等の採点補助、成績管理の補助は、教授と評価にかかわってくるが、これらを合わせると55.2%となる。TAの半分以上が教員の業務を部分的に行っていると考えられる。共通教育科目の単純事務は総数152、専門科目の単純事務は総数272、共通教育科目の教員業務は総数222、専門科目の教員業務は総数369である。専門科目の単純事務は共通教育科目の単純事務の1.8倍、専門科目の教員業務は共通教育科目の教員業務の1.7倍である。専門教育系科目の総数が659、共通教育系科目の総数が387なので、専門教育系科目の総数は共通教育系科目の総数の1.7倍である。科目区分が、単純事務の多少や、教員業務をしているかいないかとかの違いの原因になることはない。



設問 13: 当該科目に必要なTAの総数に対して、相応の数のTAの応募がありましたか？【1つ選択してください。】

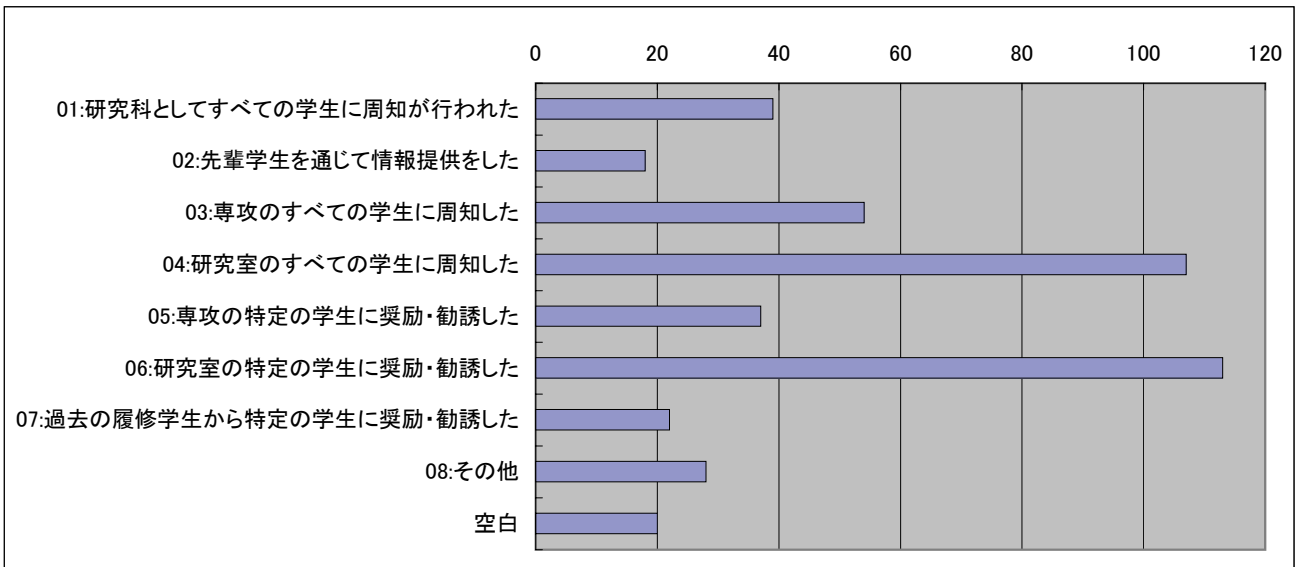
回答項目	回答数	%
01:受入枠以上の応募があった	47	14.6
02:受入枠に近い数の応募があった	187	58.3
03:応募は受入枠に届かなかったが、最終的には、必要数を確保することができた	59	18.4
04:応募は受入枠に届かず、必要数を確保することができなかった	6	1.9
空白	22	6.9
総計	321	100.0



コメント  
 「受入枠以上の応募があった」と「受入枠に近い数の応募があった」を合わせると72.9%に上る。しかし、「応募は受入枠に届かなかったが、最終的には、必要数を確保することができた」が18.4%あった。院生と教員の双方に負担とならない制度設計が望まれる。「応募は受入枠に届かず、必要数を確保することができなかった」も1.9%あったが、どのような授業でそのようなことが起こったのか調べ、対応策を講じておくことが望まれる。

設問 14: 必要なTAを確保するためにどのようなことを行っておられますか？【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:研究科としてすべての学生に周知が行われた	39	12.1
02:先輩学生を通じて情報提供をした	18	5.6
03:専攻のすべての学生に周知した	54	16.8
04:研究室のすべての学生に周知した	107	33.3
05:専攻の特定の学生に奨励・勧誘した	37	11.5
06:研究室の特定の学生に奨励・勧誘した	113	35.2
07:過去の履修学生から特定の学生に奨励・勧誘した	22	6.9
08:その他	28	8.7
空白	20	6.2
回答者数	321	-

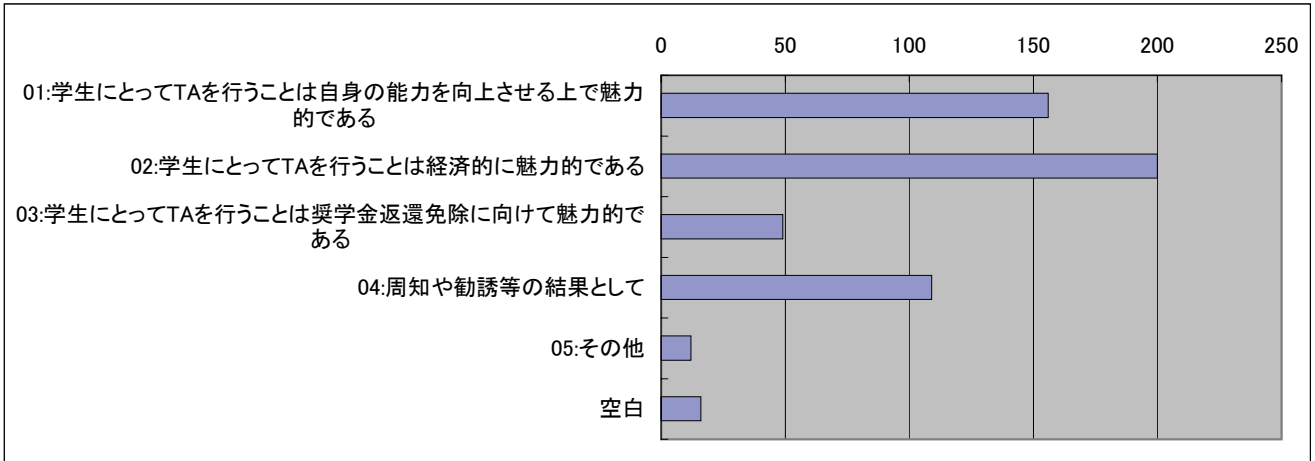


コメント

「研究室の特定の学生に奨励・勧誘した」と「研究室のすべての学生に周知した」を合わせると144件になる。研究室からリクルートするケースが最も多いが、教員が科目の特性と教える際のチームワークの側面を考慮してTAを選んでいるためであろう。「過去の履修学生から特定の学生に奨励・勧誘した」も22件あったが、これもこの延長線上にあるだろう。

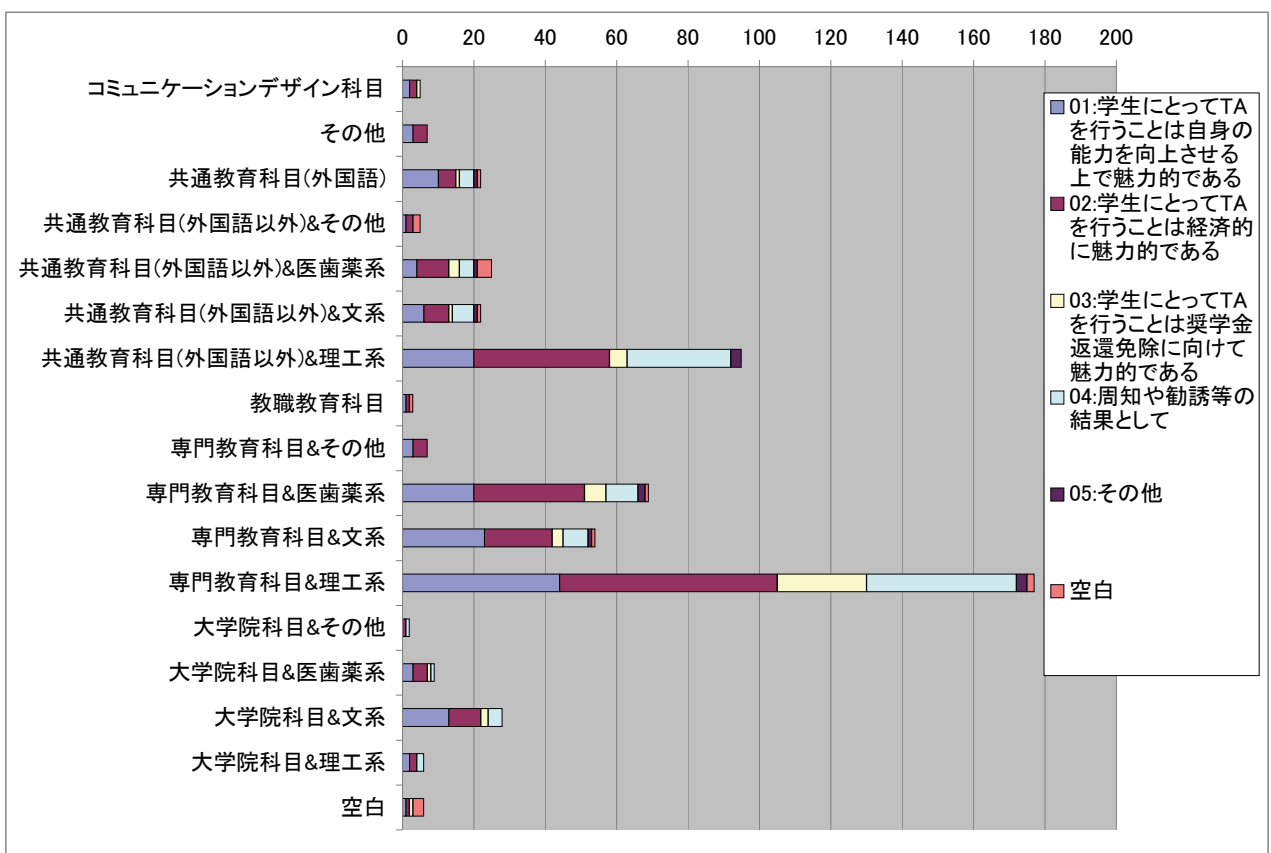
設問 15:TAを確保できている場合、その理由は何であると考えられますか？【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:学生にとってTAを行うことは自身の能力を向上させる上で魅力的である	156	48.6
02:学生にとってTAを行うことは経済的に魅力的である	200	62.3
03:学生にとってTAを行うことは奨学金返還免除に向けて魅力的である	49	15.3
04:周知や勧誘等の結果として	109	34.0
05:その他	12	3.7
空白	16	5.0
回答者数	321	-



設問15-2: TAを確保できていると考える場合の理由(設問15)と科目区分の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:学生にとってTAを行うことは自身の能力を向上させる上で魅力的である	156	-	2	3	10	1	4	6	20	1	3	20	23	44		3	13	2	1
02:学生にとってTAを行うことは経済的に魅力的である	200	-	2	4	5	2	9	7	38	1	4	31	19	61	1	4	9	2	1
03:学生にとってTAを行うことは奨学金返還免除に向けて魅力的である	49	-	1		1		3	1	5			6	3	25		1	2		1
04:周知や勧誘等の結果として	109	-			4		4	6	29			9	7	42	1	1	4	2	
05:その他	12	-			1		1	1	3			2	1	3					
空白	16	-			1	2	4	1		1		1	1	2					3
回答者数	321	-	5	7	22	5	25	22	95	3	7	69	54	177	2	9	28	6	6



コメント

学生自身の能力向上(156件)と学生の経済的理由(200件)を合わせると356件に上る。TA制度が導入されて以来、TAが持ち続けてきた二つの面が出ている。「周知や勧誘等の結果として」が109件に上ったが、学生に無理を強いることのないように留意する必要もあるだろう。理由を科目区分別、系別に見てみると、能力向上は、共通教育科目で41件、専門教育科目で90件、大学院教育科目で18件である。経済的理由は、共通教育科目で61件、専門教育科目で115件、大学院教育科目で16件である。全体では、能力向上より経済的理由が多いが、専門教育科目と大学院教育科目は共通教育科目より能力向上の割合が高い。

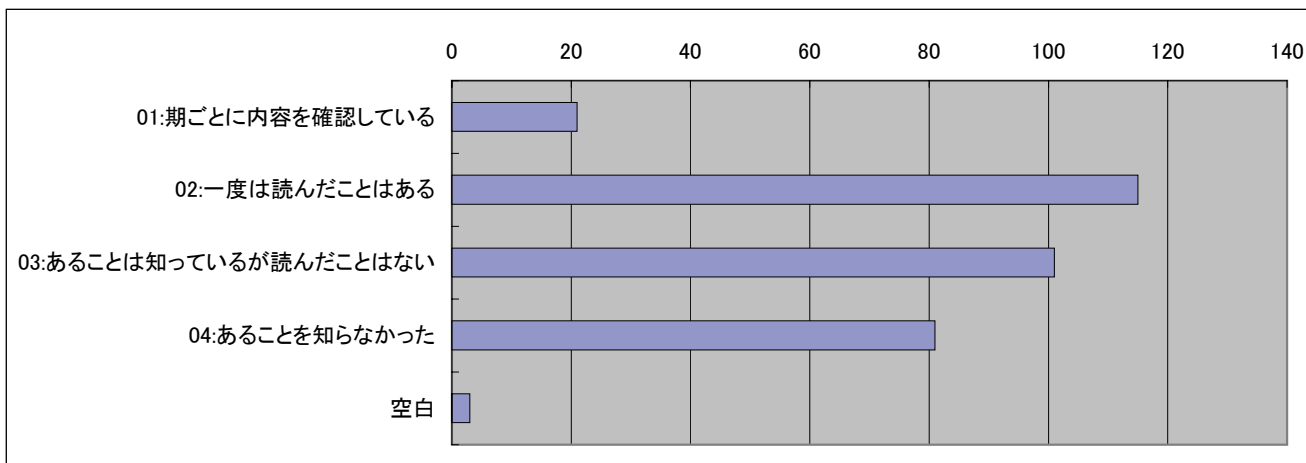
【設問13~15を通じて】

コメント

TAの必要数が確保できなかった授業はごく少数である(設問13の回答4)が、設問13の回答3の「応募は受入枠に届かなかったが、最終的には、必要数を確保することができた」が2割弱に上っている。院生と教員の双方に負担を強いることになっていないかどうかチェックする必要がある。また、TAの選考に当たっては研究室がベースになっていることがわかる(設問14)。授業の特性やteamteachingを考えると、研究室がベースになることはよいことであるが、設問13の回答3の「応募は受入枠に届かなかったが、最終的には、必要数を確保することができた」が2割弱に上っていることを考慮すると、今後は、TAが学生のキャリア形成につながることを院生に理解させると同時に、教員が実際に院生のキャリア形成につながる授業を心がけることが必要だろう。

設問 16:「国立大学法人大阪大学ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程」が制定されていることを知っておられますか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:期ごとに内容を確認している	21	6.5
02:一度は読んだことはある	115	35.8
03:あることは知っているが読んだことはない	101	31.5
04:あることを知らなかった	81	25.2
空白	3	0.9
総計	321	100.0

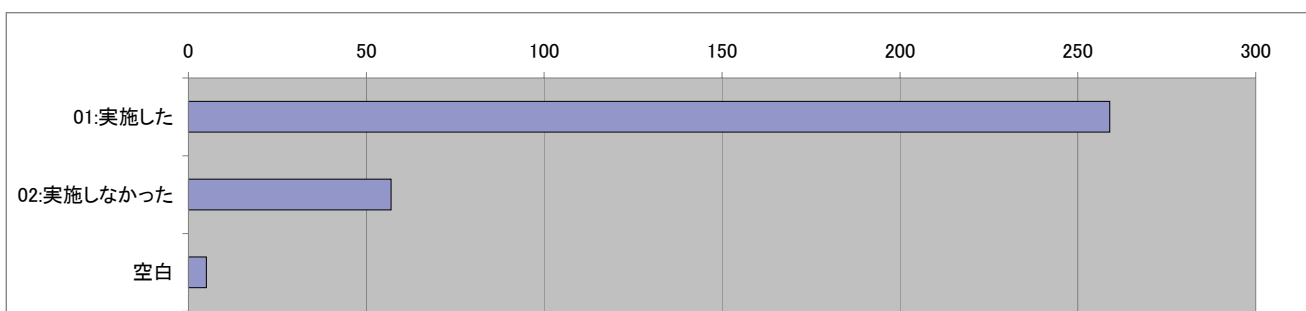


コメント

「あることは知っているが読んだことはない」という回答と、「あることを知らなかった」という回答を合わせると、56.7%に上る。教員の「ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程」に対する関心が低いことの背後には、TAの目的や意義づけに関して曖昧な部分が残っていることがあるのかもしれない。

設問 17:担当教員としてTAでの業務内容全般に対して事前の説明を行いましたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:実施した	259	80.7
02:実施しなかった	57	17.8
空白	5	1.6
総計	321	100.0

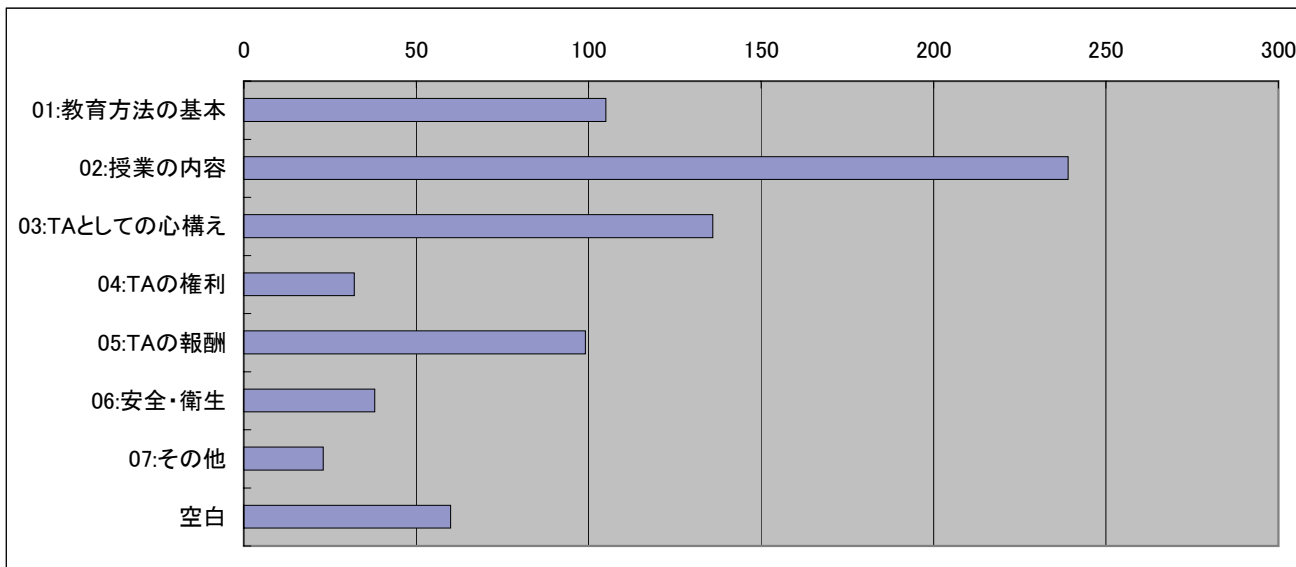


コメント

「実施した」という回答が80.7%に上ったが、「実施しなかった」という回答も17.8%あった。TAを有意義なものにするためにも実施すべきであろう。

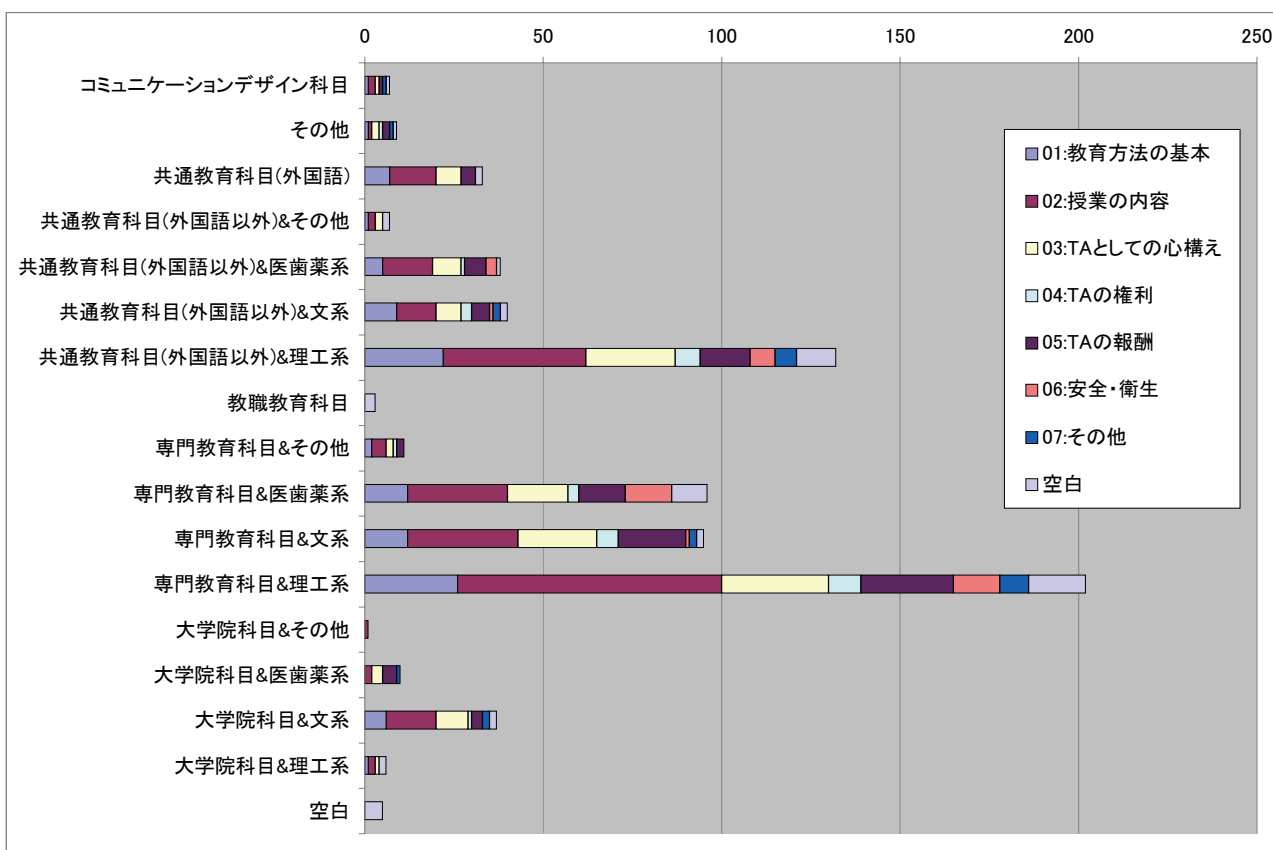
設問 18: 事前説明を行った場合、その内容はどのようなものでしたか？【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:教育方法の基本	105	32.7
02:授業の内容	239	74.5
03:TAとしての心構え	136	42.4
04:TAの権利	32	10.0
05:TAの報酬	99	30.8
06:安全・衛生	38	11.8
07:その他	23	7.2
空白	60	18.7
回答者数	321	-



設問 18-2: 事前説明の内容(設問18)と科目区分・部局系別の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:教育方法の基本	105	-	1	1	7	1	5	9	22		2	12	12	26			6	1	
02:授業の内容	239	-	2	1	13	2	14	11	40		4	28	31	74	1	2	14	2	
03:TAとしての心構え	136	-	1	2	7	2	8	7	25		2	17	22	30		3	9	1	
04:TAの権利	32	-	1	1			1	3	7		1	3	6	9			1		
05:TAの報酬	99	-	1	2	4		6	5	14		2	13	19	26		4	3		
06:安全・衛生	38	-					3	1	7			13	1	13					
07:その他	23	-	1	1				2	6				2	8		1	2		
空白	60	-	1	1	2	2	1	2	11	3		10	2	16			2	2	5
回答者数	321	-	7	9	33	7	38	40	132	3	11	96	95	202	1	10	37	6	5



コメント

「教育方法の基本」と「授業の内容」と「TAとしての心構え」を合わせると480件であるのに対して、「TAの権利」と「TAの報酬」を合わせると131件である。TAの業務面が重視されている。「教育方法の基本」と「授業の内容」と「TAとしての心構え」の合計は、共通教育科目で173件、専門教育科目で260件、大学院科目で39件であり、それぞれ、事前説明全体の69%、64%、72%である。大学院科目のTAの権利、TAの報酬の事前説明は事前説明全体の15%に過ぎない。安全衛生の事前説明は文系では2件しか行われていないが、理工系では20件、医歯薬系では16件行われている。

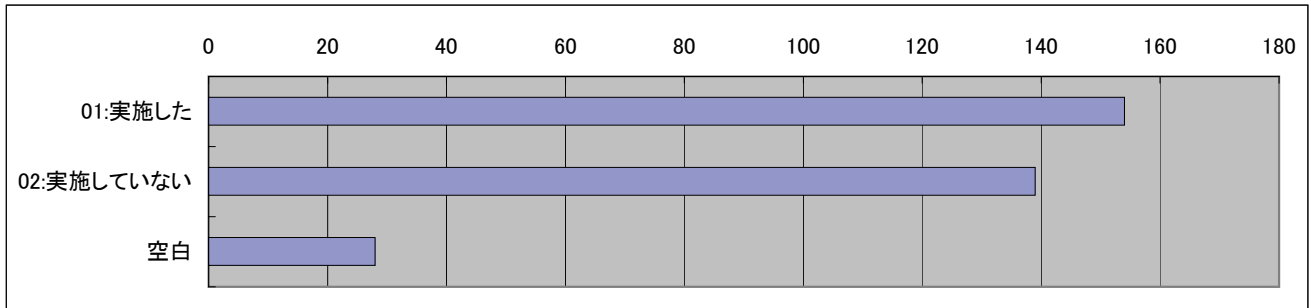
【設問16~18を通じて】

コメント

設問14の回答に見られるように、TAは研究室ベースで採用することが多い。授業の性格を考慮して、学生を人間関係に基づいて採用しているわけだから、改めて「ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程」のようなものに目を通すことの必要性はあまり感じないのかもしれない。多くの場合、それでうまく機能するのだろうが、院生によっては、経済的な面やキャリア形成の点でよりよい仕事をしないでTAをすることもあろう。教員や大学の側にそのような現実も見据えた心構えや対応が必要になるだろう。

設問 19:TAに対して、毎時間ごとの業務内容(授業内容や指導方法)について、その都度、機会を設けて説明しましたか？  
【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:実施した	154	48.0
02:実施していない	139	43.3
空白	28	8.7
総計	321	100.0

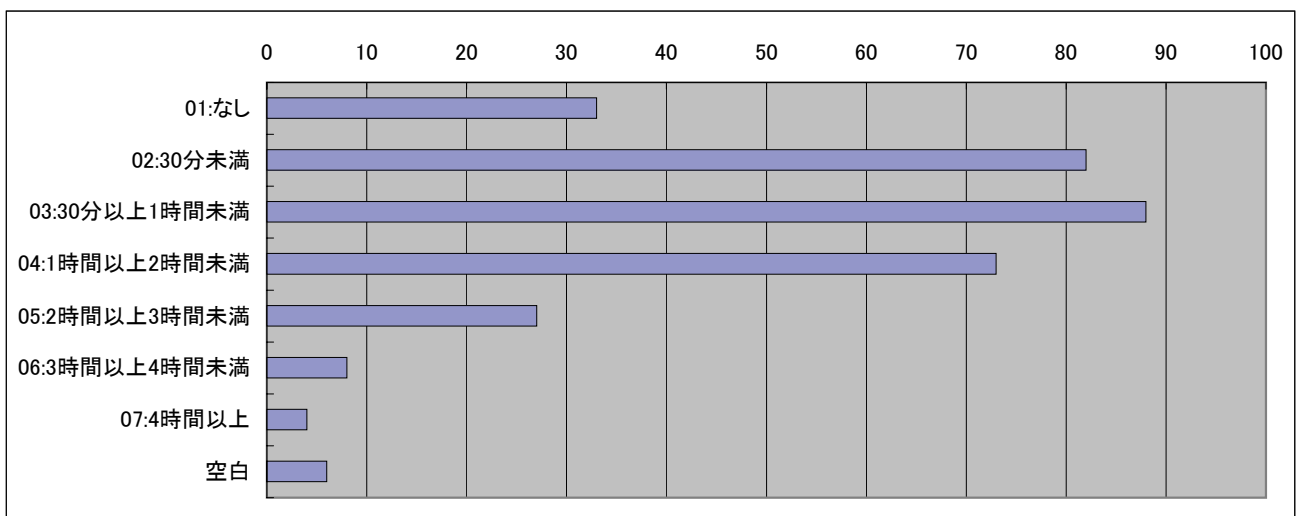


コメント

「実施した」という回答が総計154、「実施しなかった」という回答が総計139であった。科目の内容やTAに依頼している作業の性格によるものであろう。

設問 20:TAとして従事させるにあたり、当該科目での教育内容についての準備は、平均的に一週あたりどの程度の時間が必要であると考えていますか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:なし	33	10.3
02:30分未満	82	25.5
03:30分以上1時間未満	88	27.4
04:1時間以上2時間未満	73	22.7
05:2時間以上3時間未満	27	8.4
06:3時間以上4時間未満	8	2.5
07:4時間以上	4	1.2
空白	6	1.9
総計	321	100.0



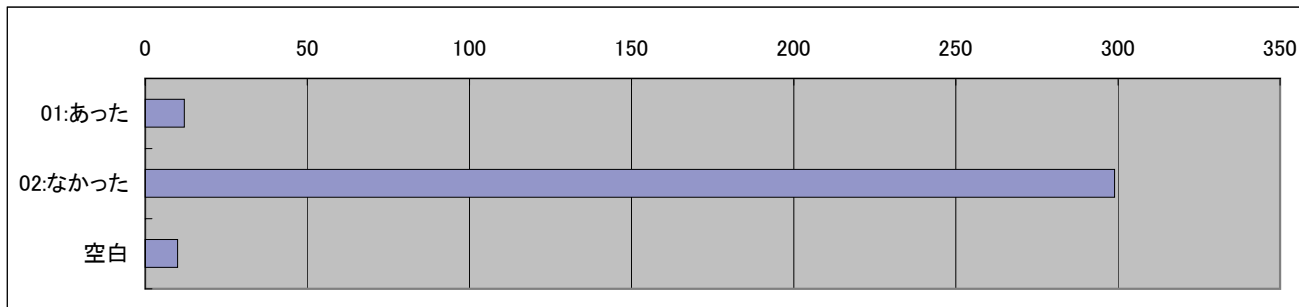
コメント

2時間未満が全体の86.0%を占めた。「なし」と「30分未満」を合わせると35.8%となった。TAが授業の準備に費やす時間は、科目の性格や教員のTA活用の目的(キャリア形成、経済的支援)によって異なるだろう。



設問 21:TAに業務させた中で学生とのトラブルやコミュニケーション上の問題等、何らかの問題や困難を感じた経験がありますか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:あった	12	3.7
02:なかった	299	93.1
空白	10	3.1
総計	321	100.0



コメント  
「なかった」が93.1%に上った。TAは研究室ベースで選ぶケースが多く、教員側から見る限り、教員とTAがいい人間関係を築いているように思われる。

設問 22: 問題発生や業務上の困ったことに関して、該当するものがあつた場合、その内容はどのようなものでしたか？  
また、担当教員としてどのように対応しましたか？【記述式 400文字以内】

回 答
留学生がTAに就いていたとき、学生との日本語によるコミュニケーションがうまくとれず、結局全て教員が対応することとなった。
実験の内容に対してのTAの知識、技術が不十分。TA用に説明、練習の時間を設けた。
TAが適切な指導を出来なかった。
TAも学生であるため、受講学生の受講態度等についてどこまで強く接すればよいのか。TAに教育をどの程度まで期待すればよいのか。
実験指導を行っていたTAのうち1名に対し、受講生から「不機嫌で質問をするたびに邪険に扱われ怒られ、最終的にはわからないところがあつても生徒が誰も質問できなかった」との苦情があつた。当該TAは指導に際し熱意もなく、授業時間中に自分の研究用参考文献を読んでいることも度々で、注意しても直らなかつた。定員枠を無理やり集めてうめるのではなく、自発的な応募者からの選出が望ましいといえる。
業務内容に対して、TAの人数が少ない。
中国人留学生TAの日本語のスキルが十分でなく、学生からの演習質問に対して十分に答えられていなかったようである。できるだけ教員が質問に対応するようにした。
TAを遊び感覚で実施し、遅刻や雑談をするものがいた。TAは教育の一端を担うことを理解させ、学生のためにもしっかりと指導してあげるように注意した。
TAが学生に答案の書き方が悪いと指摘したが、言い方が適切でなかつたので、学生にあやまらせた。
業務内容を十分に理解しておらず、学生の質問等に対応できない場合があつた。その場合は、代わりに対応するかTAに指導した。
TAは留学生であり、日本語での会話に問題がある。通訳を行った。
日本語の会話能力が十分でない留学生がTAになっている場合、学生からの質問に答えられない。結局、質問のある学生がいることを私に知らせるだけになってしまった。担当教員としては、学生の質問に丁寧に答えた。

コメント

12件のコメントがあつたが、TAが業務内容を十分に理解していない、授業の内容にかかわる知識やスキルが不十分であるなどが原因となり、学生の質問等に対して十分な対応ができず、結局は教員が対応をせざるをえなくなったケースが見られる。留学生のTAが学生との日本語によるコミュニケーションが十分にできなかったというケースが4件あつた。TAが教育という業務に不適切と判断されるケースもあつた。

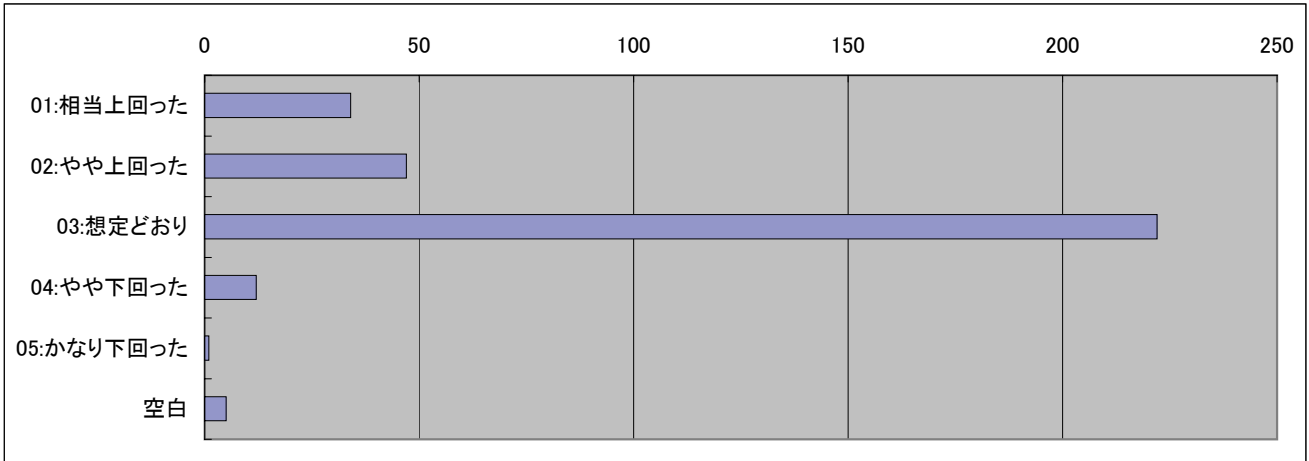
【設問19～22を通じて】

コメント

設問19で、TAに対する毎時間ごとの業務内容の説明を実施していないという回答が43.3%あつた。必要ないから実施しなかつたというだけのことだろうが、学生にTAをさせるのは学生のキャリア形成に資するためであるという考え方を重視すれば、毎回の授業で説明を実施するケースが増えるかもしれない。実験科目のような安全性に対する配慮が強く要求される科目では毎回の授業で説明を実施するケースが多いただろう。設問20で、TAは科目の教育内容に関して一週あたりどの程度の準備時間が必要かとの問いに対して、2時間以上という回答が全体の12.1%に上つたが、学生側にTAがキャリア形成の一環であるという理解がなければこれだけの作業量を引き受けることはないだろう。設問22で挙げられたいくつかの問題に対しては、TAに事前に業務内容に関する指導を行う、教員がTAの選考にかかわるなどの制度を取り入れる、などの対策を講じる必要があろう。

設問 23:TAの業務状況は、貴殿が求めていたものと比べて、平均的に見て、どのような結果でしたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:相当上回った	34	10.6
02:やや上回った	47	14.6
03:想定どおり	222	69.2
04:やや下回った	12	3.7
05:かなり下回った	1	0.3
空白	5	1.6
総計	321	100.0

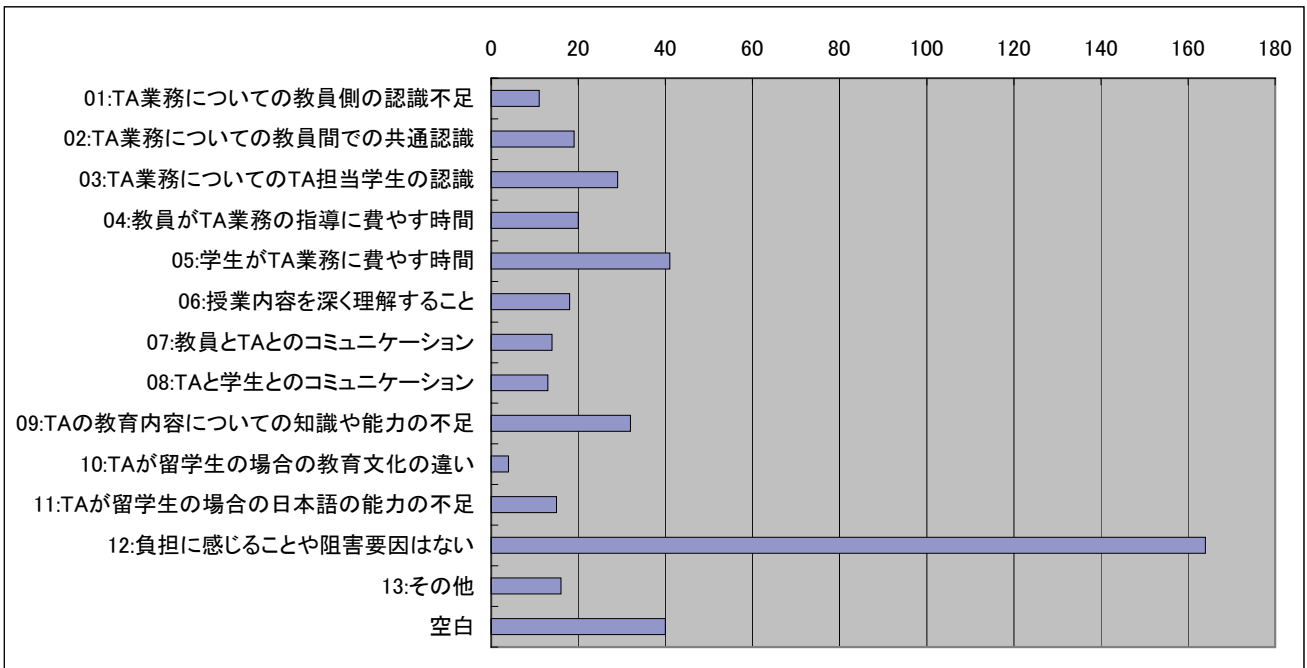


コメント

「想定どおり」という回答が全体の69.2%に上った。「相当上回った」と「やや上回った」を合わせると25.2%に上った。「やや下回った」と「かなり下回った」を合わせると、4.0%であった。TAにどのような業務を求めていたかがわからないままで、出てきた数字を見て単純に評価することはできないが、本学のTA制度が有効に機能していると考えられるだろう。

設問 24:TA業務を行わせるにあたって、何か負担または阻害要因となっていることはありますか？【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:TA業務についての教員側の認識不足	11	3.4
02:TA業務についての教員間での共通認識	19	5.9
03:TA業務についてのTA担当学生の認識	29	9.0
04:教員がTA業務の指導に費やす時間	20	6.2
05:学生がTA業務に費やす時間	41	12.8
06:授業内容を深く理解すること	18	5.6
07:教員とTAとのコミュニケーション	14	4.4
08:TAと学生とのコミュニケーション	13	4.0
09:TAの教育内容についての知識や能力の不足	32	10.0
10:TAが留学生の場合の教育文化の違い	4	1.2
11:TAが留学生の場合の日本語の能力の不足	15	4.7
12:負担に感じることや阻害要因はない	164	51.1
13:その他	16	5.0
空白	40	12.5
回答者数	321	-



コメント

「負担に感じることや阻害要因はない」という回答が一番多く、164件を占めた。次に多い回答は「学生がTA業務に費やす時間」で、41件に上った。この課題は、一つの授業にかかわるTAの数を増やすことである程度は解決できるかもしれない。次に多い回答は「TAの教育内容についての知識や能力の不足」で、32件に上った。この課題は、TAの選び方やTAに対するこまめな指導である程度は解決できるだろう。

設問 25: 何らかの負担もしくは阻害要因があり何らかの対策を講じた場合、その対策はどのようなものでしたか？  
【記述式 400文字以内】

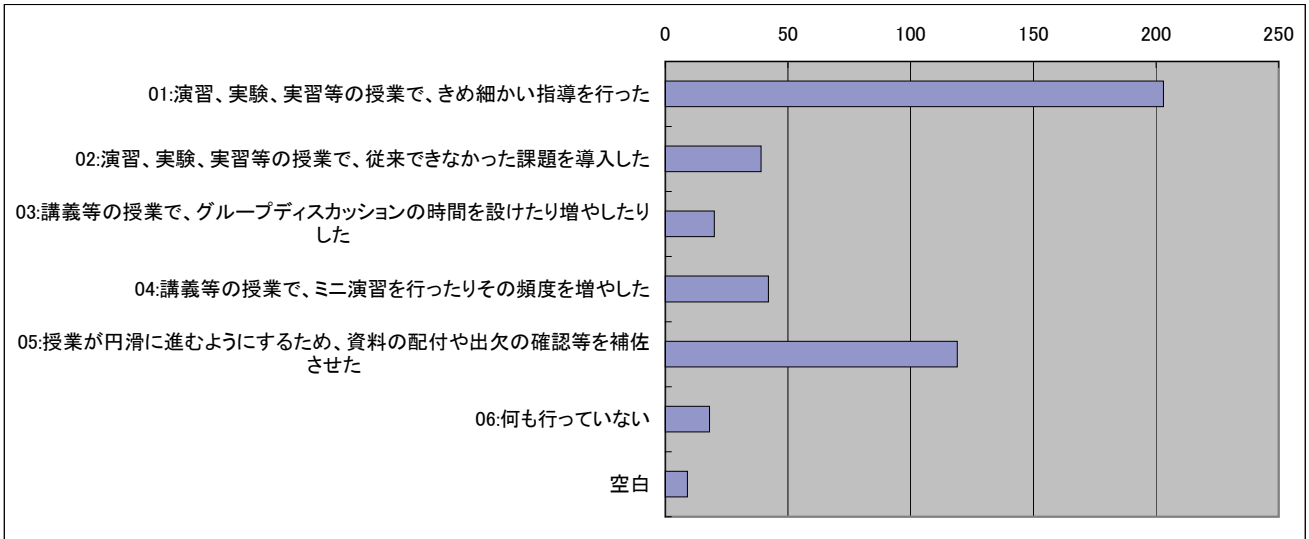
回	答
	TAにティーチングポートフォリオ(教育業績記録)の一部を作成させた。たまさか小職が、組織内で教務委員長を経験していたので、組織内でFDを実施して、学生やTAがもつ一般的な所感を教員に伝えた。
	TA用に講義等を行った。他の学生に臨時で補助を頼んだ。
	事前に、実験内容についてTAに説明し、実験内容を理解してもらえるようにするために、TA自身で、実験をしてもらい、疑問点を質問して理解してもらった。
	本科目ではないが、システム・カリキュラムに依存する科目(サイバーメディアセンターでのFORTRAN演習:FORTRANを学習している他大学・他学科は限られているため)では、留学生を含め、他学科等出身者は外してもらっている。
	TAの負担を考えて、作業・業務量を調整する。
	予算不足
	学生の指導に必要な知識等をTAへ教育する。
	学生の出勤管理が煩雑、手間がかかる。WEB上で実施できるようにできないか。
	徐々に解消されたので、特段の対策を講じたわけではない。教員にとって担当した講義が全くの初めてであったため、教員自身が手探りの状態で進めたり、既経験の教員に頼ることがあったため、TAへの十分な指導、活用という点で、十分に気配りできなかったように思われる。
	報酬を受ける「業務」であることを認識していない学生が見受けられたので、口頭による指導を行った。
	有効な対策はむずかしい。学期はじめに充分にコミュニケーションを取ることは有用であろう。
	レポートや小テストの採点補助を依頼するにあたり、どの程度までTAに依頼できるか、コンセンサスがないうちに思う。最終的な責任は当然教員が負うものであるが、採点を依頼できないようなケースもある。
	研究室の学生にTAをお願いしたが、研究室は吹田、授業は豊中のため、学生のキャンパス間移動の負担が大きい。そこで、豊中在住の学生を中心としてTAをお願いした。
	同日の午後TAの学生のゼミがあり、忙しそうなので黒板拭きを学生の当番制にした。
	不況の影響かゆとり世代が原因かはわからないが、自分の卒業、就職が最も重要であるとする学生が多く、TAをして多少のお金をもらいうらいなら、やらずに卒業のための研究成果や、よりよい就職活動に時間を費やしたいと思う学生が多い。対策として、研究室の学生にTAをすることを義務付けるなど人員の確保を行った。
	留学生の知識および日本語能力の不足が認められた場合、TAは辞退していただいている。
	TAの仕事量が規定時間では修了できない量であることが分かり、丁寧なレポート添削をもう少し簡単にして実働時間を減らしてもらったり、手当の時間数を増やしてもらって対応した。
	TAにあらかじめ割り当てられた勤務時間より 学生実験の指導のための実働時間が上回った。管理者にそのことを報告して 善処してくれるように要請をした。
	教員間での相談、TAへの指導
	今回は負担、阻害要因ははなかったが、最近の平均的な学生の(担当させる科目についての)理解度や能力を考えると、過度な期待はできないものとはじめから認識している。(修士1年生でも共通教育科目の1年次の内容が危ういことがある。)主に事務的な作業をさせるようにしている。(それもできない場合は困ったことになる。)
	宿題(演習)の採点にあまりにも時間がかかり、定められた時間内ではこなせないなので、個々のレポートにコメントを書くのを少し控えて貰い、授業時に口頭で注意を与えるようにした。
コメント	
21件のコメントがあった。教員がTAに指導を行う、TAの業務内容を軽減する、などの対策を講じている。「事前に、実験内容についてTAに説明し、実験内容を理解してもらえるようにするために、TA自身で、実験をしてもらい、疑問点を質問して理解してもらった。」というコメントもあったが、この対策は、TAのキャリア形成の上でも、また、授業の円滑な実施の上でも、大変望ましい対策と思われる。	

【設問23～25を通じて】

コメント
設問23で、TAの業務状況が教員の期待を「相当上回った」と「やや上回った」を合わせると25.2%に上った。逆に、「やや下回った」と「かなり下回った」を合わせると、4.0%であった。教員がどのような期待をしていたか、それに対するTAの業務状況がどうだったのかということに関して、教員同士で情報交換をする機会があると、本学のTA制度のあるべき姿がよりよく見えてくるのではないと思われる。設問25に対する回答の中には、「レポートや小テストの採点補助を依頼するにあたり、どの程度までTAに依頼できるか、コンセンサスがないうちに思う。」とのコメントもあった。TA業務にかかわる全学的な検討機関・組織が必要かどうか検討したほうがよいように思われる。

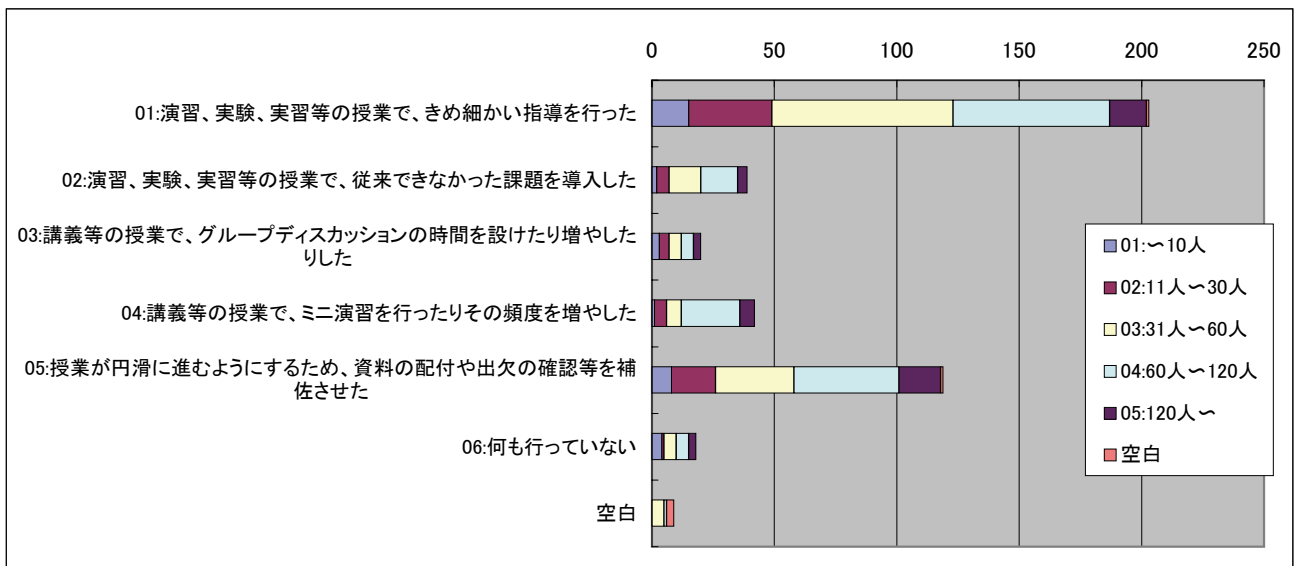
設問 26:TAを活用することで、どのような授業改善をしましたか？【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:演習、実験、実習等の授業で、きめ細かい指導を行った	203	63.2
02:演習、実験、実習等の授業で、従来できなかった課題を導入した	39	12.1
03:講義等の授業で、グループディスカッションの時間を設けたり増やしたりした	20	6.2
04:講義等の授業で、ミニ演習を行ったりその頻度を増やした	42	13.1
05:授業が円滑に進むようにするため、資料の配付や出欠の確認等を補佐させた	119	37.1
06:何も行っていない	18	5.6
空白	9	2.8
回答者数	321	-



設問 26-2: 授業改善(設問26)と学生数(設問10)との関係

回答項目	回答数	%	01:~10人	02:11人~30人	03:31人~60人	04:60人~120人	05:120人~	空白
01:演習、実験、実習等の授業で、きめ細かい指導を行った	203	-	15	34	74	64	15	1
02:演習、実験、実習等の授業で、従来できなかった課題を導入した	39	-	2	5	13	15	4	
03:講義等の授業で、グループディスカッションの時間を設けたり増やしたりした	20	-	3	4	5	5	3	
04:講義等の授業で、ミニ演習を行ったりその頻度を増やした	42	-	1	5	6	24	6	
05:授業が円滑に進むようにするため、資料の配付や出欠の確認等を補佐させた	119	-	8	18	32	43	17	1
06:何も行ってない	18	-	4	1	5	5	3	
空白	9	-			5	1		3
回答者数	321	-	33	67	140	157	48	5

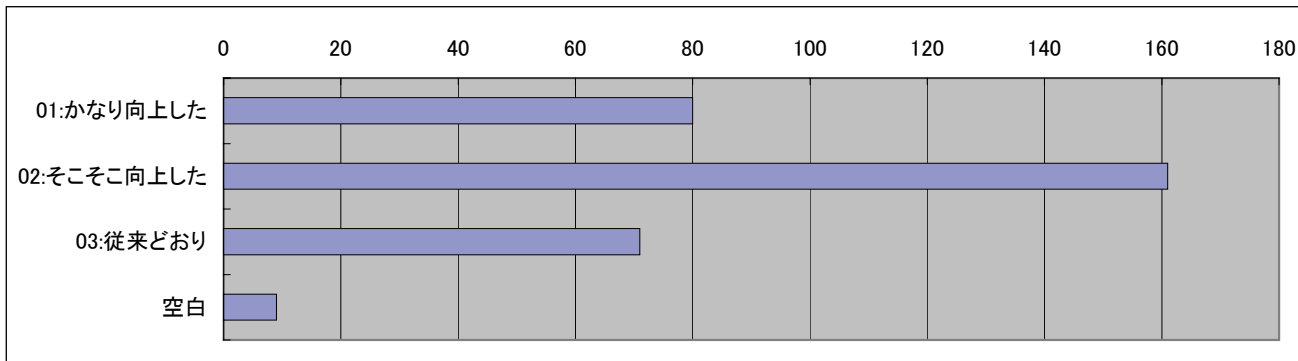


コメント

一番多い回答は、「演習、実験、実習等の授業で、きめ細かい指導を行った」で、総計203件であった。次に多い回答は、「授業が円滑に進むようにするため、資料の配付や出欠の確認等を補佐させた」で、総数119件であった。資料の配布や出欠確認等、事務的な作業をTAに任せることができたという回答もあった。クラスサイズとの関係で見ると、「演習、実験、実習等の授業で、きめ細かい指導を行った」のは31人~60人と60人~120人の層が一番多かった。「演習、実験、実習等の授業で、従来できなかった課題を導入した」のも上の二つのクラスサイズの層が一番多かった。「講義等の授業で、ミニ演習を行ったりその頻度を増やした」のは60人~120人の層が一番多かった。

設問 27:TAの活用により授業での教育効果の向上はどの程度ありましたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:かなり向上した	80	24.9
02:そこそこ向上した	161	50.2
03:従来どおり	71	22.1
空白	9	2.8
総計	321	100.0

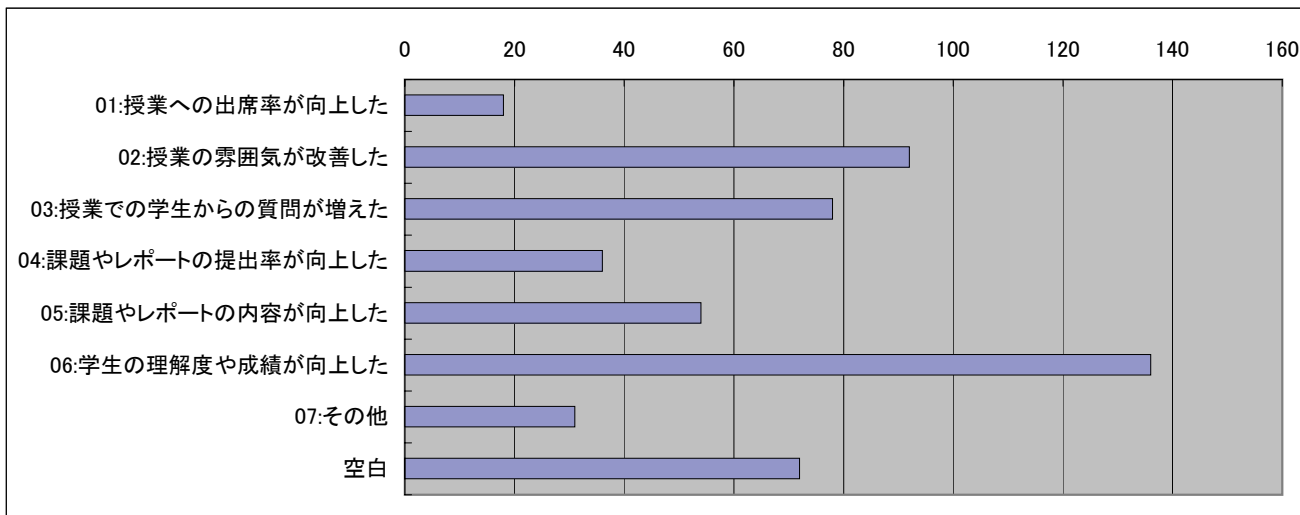


コメント  
「かなり向上した」と「そこそこ向上した」を合わせると75.1%に上った。教員がTA活用による教育効果を肯定的に捉えていることがわかる。



設問 28:TAを授業で活用することで、教育効果向上の内容として、どのようなものがありましたか？【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:授業への出席率が向上した	18	5.6
02:授業の雰囲気が改善した	92	28.7
03:授業での学生からの質問が増えた	78	24.3
04:課題やレポートの提出率が向上した	36	11.2
05:課題やレポートの内容が向上した	54	16.8
06:学生の理解度や成績が向上した	136	42.4
07:その他	31	9.7
空白	72	22.4
回答者数	321	-



コメント

50件以上の回答があった項目は、「学生の理解度や成績が向上した」(136件)、「授業の雰囲気が改善した」(92件)、「授業での学生からの質問が増えた」(78件)、「課題やレポートの内容が向上した」(54件)である。「授業の雰囲気が改善した」と、「授業での学生からの質問が増えた」ことが、「学生の理解度や成績が向上した」と、「課題やレポートの内容が向上した」とにつながったのではないと思われる。

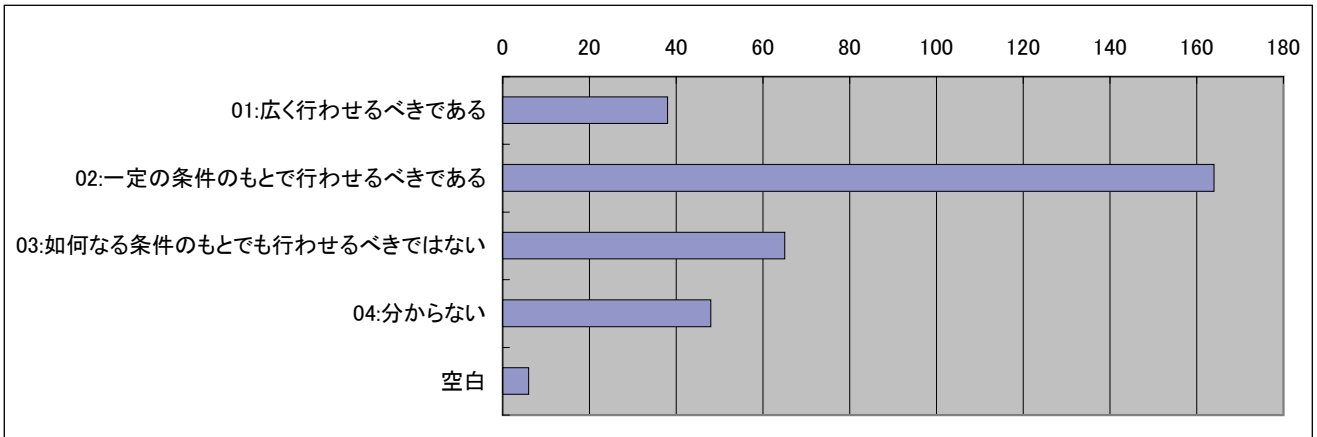
【設問26～28を通じて】

コメント

設問26で、「演習、実験、実習等の授業で、きめ細かい指導を行った」が203件、「講義等の授業で、ミニ演習を行ったりその頻度を増やした」が42件、「演習、実験、実習等の授業で、従来できなかった課題を導入した」が39件、「講義等の授業で、グループディスカッションの時間を設けたり増やしたりした」が20件であった。学生が30人以下の授業では、上の四つの中の「演習、実験、実習等の授業で、きめ細かい指導を行った」が、他の三つの回答を合わせたものの2.5倍だった。学生が31人以上の授業では、「演習、実験、実習等の授業できめ細かい指導を行った」という回答が、他の三つの回答を合わせたものの1.9倍だった。この差は、受講生が31人以上の授業では、「講義等の授業で、ミニ演習を行ったりその頻度を増やした」と「演習、実験、実習等の授業で、従来できなかった課題を導入した」の回答が増加したことによる。設問26で、「授業が円滑に進むようにするため、資料の配付や出欠の確認等を補佐させた」という回答が119件あった。事務的業務をTAに補助してもらうことによって、教員が授業できめ細かい指導を行うことができたのだろう。

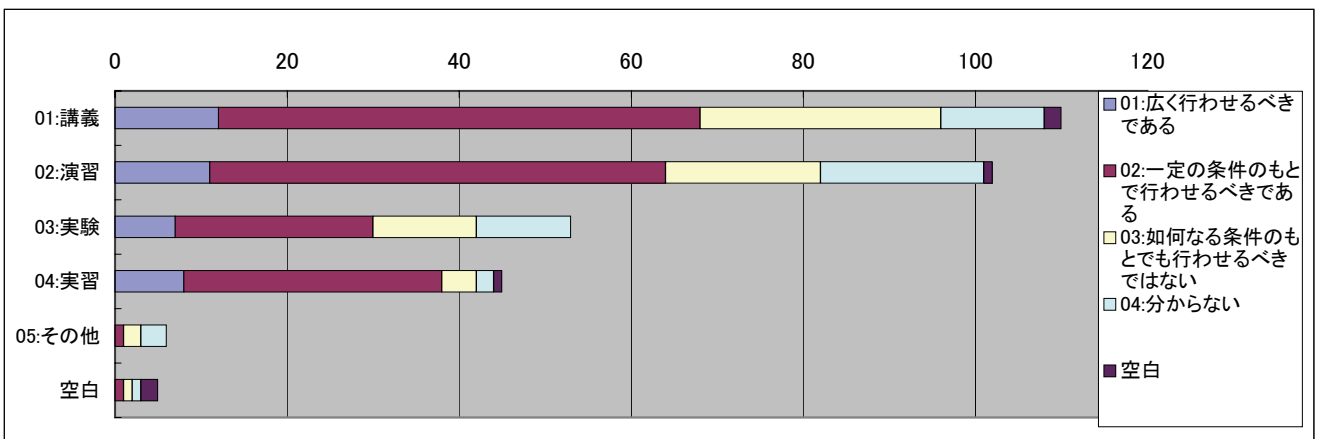
設問 29: 授業担当教員の指導の下、TAに講義を担当させることについて、どのようにお考えですか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:広く行わせるべきである	38	11.8
02:一定の条件のもとで行わせるべきである	164	51.1
03:如何なる条件のもとでも行わせるべきではない	65	20.2
04:分からない	48	15.0
空白	6	1.9
総計	321	100.0



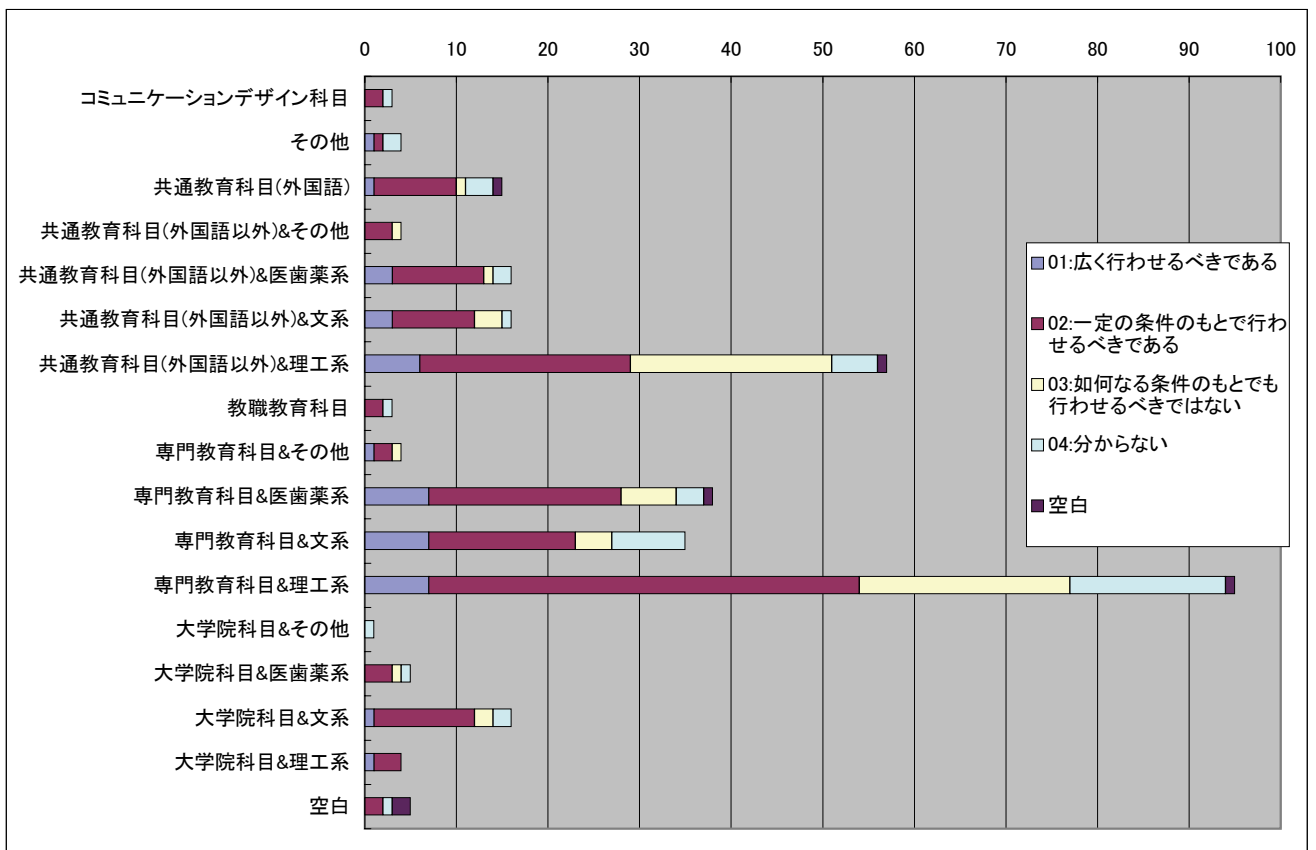
設問 29-2: TAに授業を担当させることについての考え(設問29)と科目形態(設問7)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:広く行わせるべきである	38	11.8	12	11	7	8		
02:一定の条件のもとで行わせるべきである	164	51.1	56	53	23	30	1	1
03:如何なる条件のもとでも行わせるべきではない	65	20.2	28	18	12	4	2	1
04:分からない	48	15.0	12	19	11	2	3	1
空白	6	1.9	2	1		1		2
総計	321	100.0	110	102	53	45	6	5



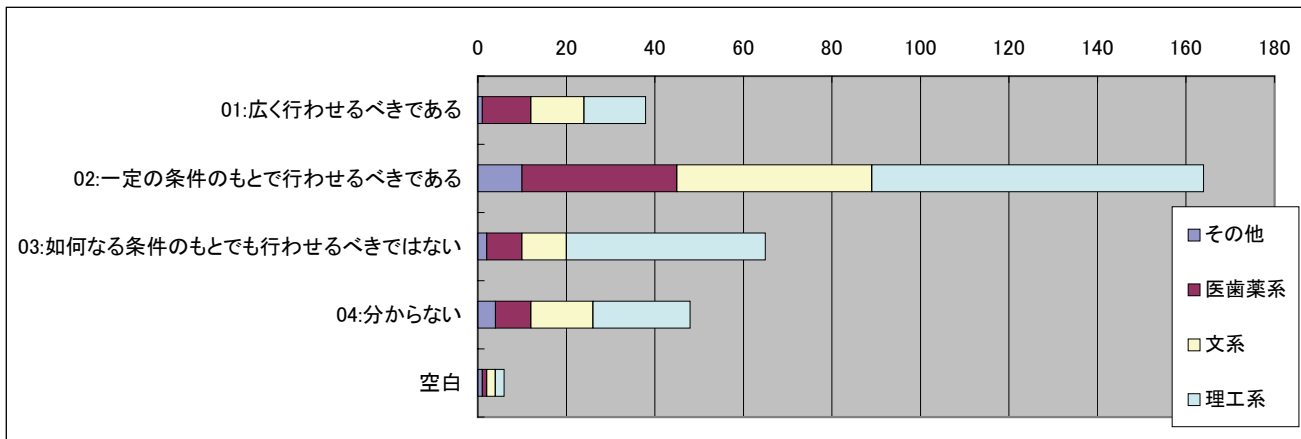
設問 29-3: TAに授業を担当させることについての考え(設問29)と科目区分・部局系の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白	
			科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目	科目
01:広く行わせるべきである	38	11.8		1	1		3	3	6		1	7	7	7				1	1	
02:一定の条件のもとで行わせるべきである	164	51.1	2	1	9	3	10	9	23	2	2	21	16	47		3	11	3	2	
03:如何なる条件のもとでも行わせるべきではない	65	20.2			1	1	1	3	22		1	6	4	23		1	2			
04:分からない	48	15.0	1	2	3		2	1	5	1		3	8	17	1	1	2			1
空白	6	1.9			1				1			1								2
総計	321	100.0	3	4	15	4	16	16	57	3	4	38	35	95	1	5	16	4	5	



設問 29-4: TAに授業を担当させることについての考え(設問29)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:広く行わせるべきである	38	11.8	1	11	12	14
02:一定の条件のもとで行わせるべきである	164	51.1	10	35	44	75
03:如何なる条件のもとでも行わせるべきではない	65	20.2	2	8	10	45
04:分からない	48	15.0	4	8	14	22
空白	6	1.9	1	1	2	2
総計	321	100.0	18	63	82	158

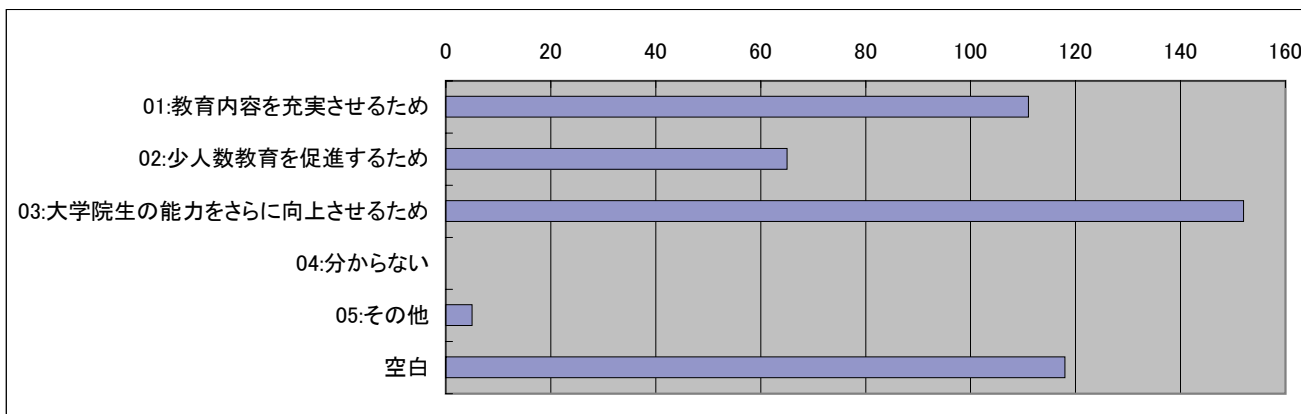


コメント

全体では、03:「如何なる条件のもとでも行わせるべきではない」(約20%)が、01:「広く行わせるべき」(約12%)を上回ったが、02:「一定の条件のもとで行わせるべきである」が50%を越えているので、条件付であればTAの講義担当を認める傾向にあることが伺えた。科目形態では、実習については講義、演習等に比べて01、02が多かった。理工系については、共通教育科目及び専門科目ともに、文系、医歯薬系に比べてTAの講義担当を認めないという意見が多かった。今後TAの講義担当を積極的に進めるためには、条件の明示が必要と考えられる。

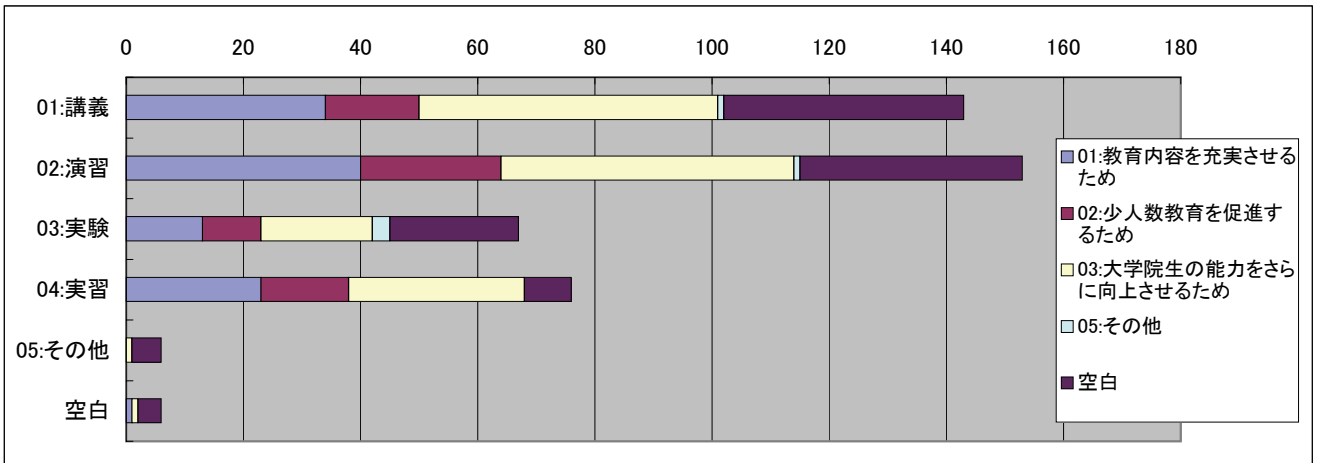
設問 30: 設問29で I. または II. と回答の方にお尋ねします。その理由は何ですか?【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:教育内容を充実させるため	111	34.6
02:少人数教育を促進するため	65	20.2
03:大学院生の能力をさらに向上させるため	152	47.4
04:分からない	0	0.0
05:その他	5	1.6
空白	118	36.8
回答者数	321	-



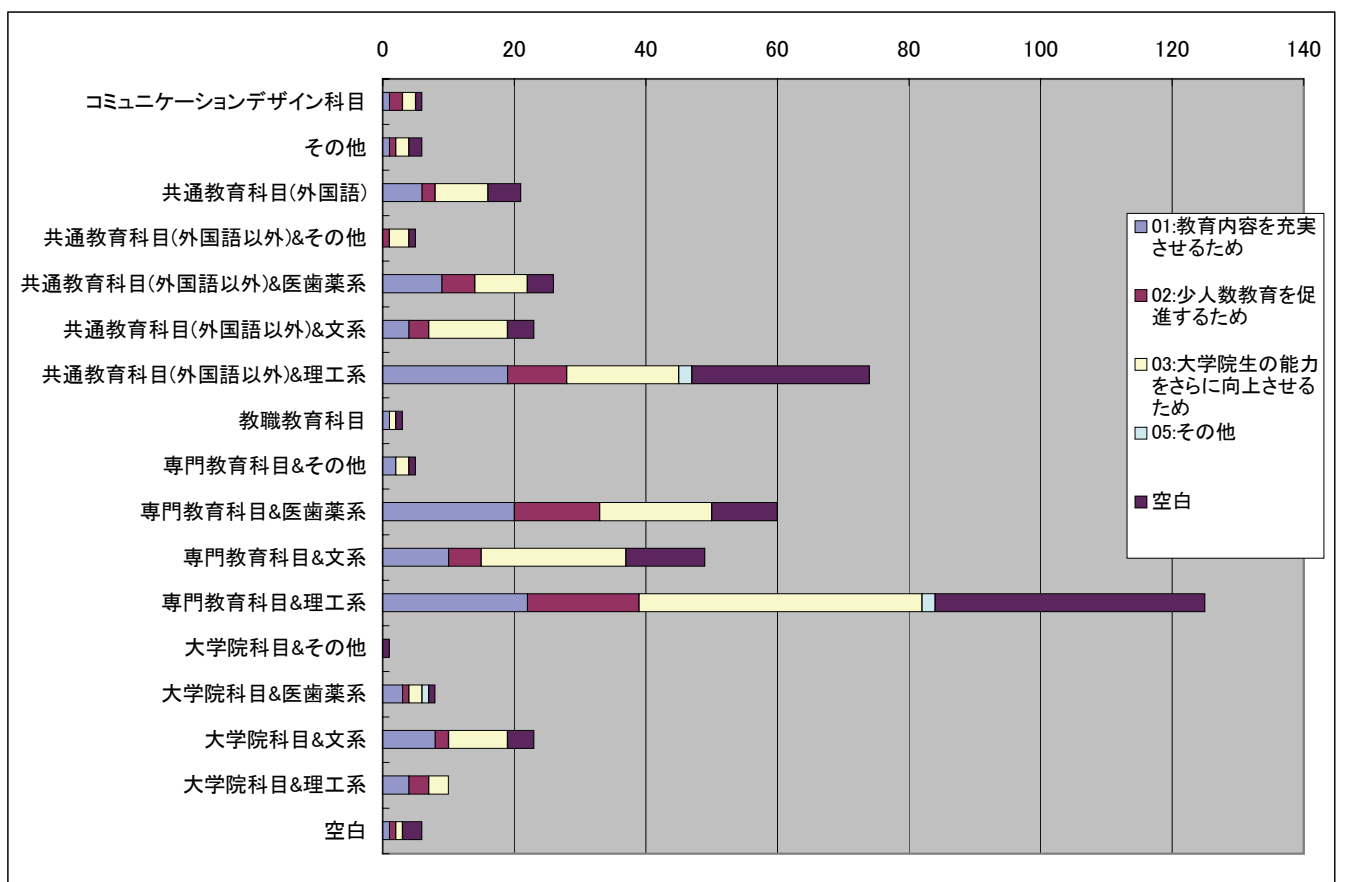
設問 30-2: TAに授業を担当させても良い理由(設問30)と科目形態(設問7)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:教育内容を充実させるため	111	-	34	40	13	23		1
02:少人数教育を促進するため	65	-	16	24	10	15		
03:大学院生の能力をさらに向上させるため	152	-	51	50	19	30	1	1
04:分からない	0	-						
05:その他	5	-	1	1	3			
空白	118	-	41	38	22	8	5	4
回答者数	321	-	143	153	67	76	6	6



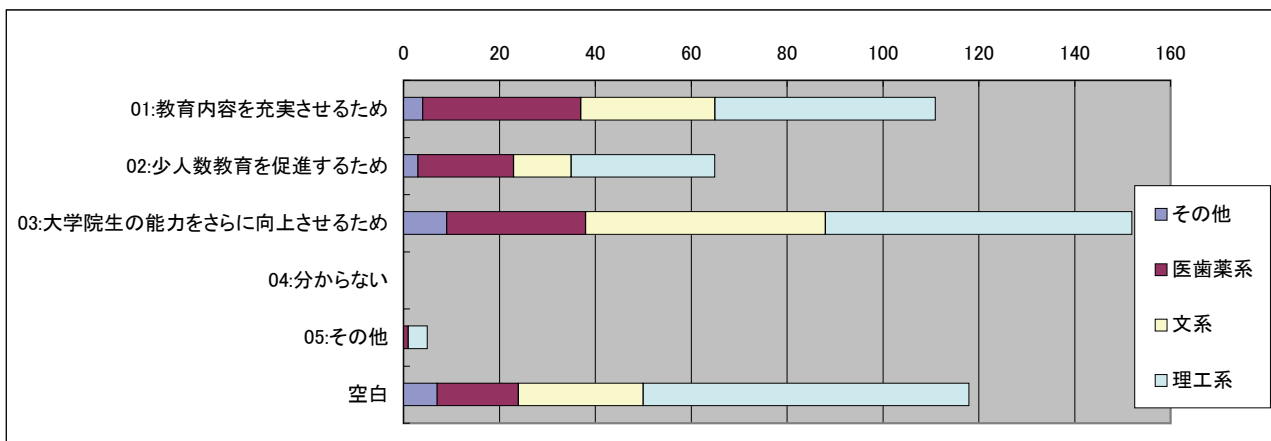
設問 30-3: TAに授業を担当させても良い理由(設問30)と科目区分・部局系の関係

回答項目	回答数	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:教育内容を充実させるため	111	-	1	6	9	4	19	1	2	20	10	22		3	8	4	1	
02:少人数教育を促進するため	65	-	2	1	2	1	5	3	9		13	5	17		1	2	3	1
03:大学院生の能力をさらに向上させるため	152	-	2	2	8	3	8	12	17	1	2	17	22	43	2	9	3	1
04:分からない	0	-																
05:その他	5	-						2					2		1			
空白	118	-	1	2	5	1	4	4	27	1	1	10	12	41	1	1	4	3
回答者数	321	-	6	6	21	5	26	23	74	3	5	60	49	125	1	8	23	10



設問 30-4: TAに授業を担当させても良い理由(設問30)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:教育内容を充実させるため	111	-	4	33	28	46
02:少人数教育を促進するため	65	-	3	20	12	30
03:大学院生の能力をさらに向上させるため	152	-	9	29	50	64
04:分からない	0	-	-	-	-	-
05:その他	5	-	-	1	-	4
空白	118	-	7	17	26	68
回答者数	321	-	23	100	116	212

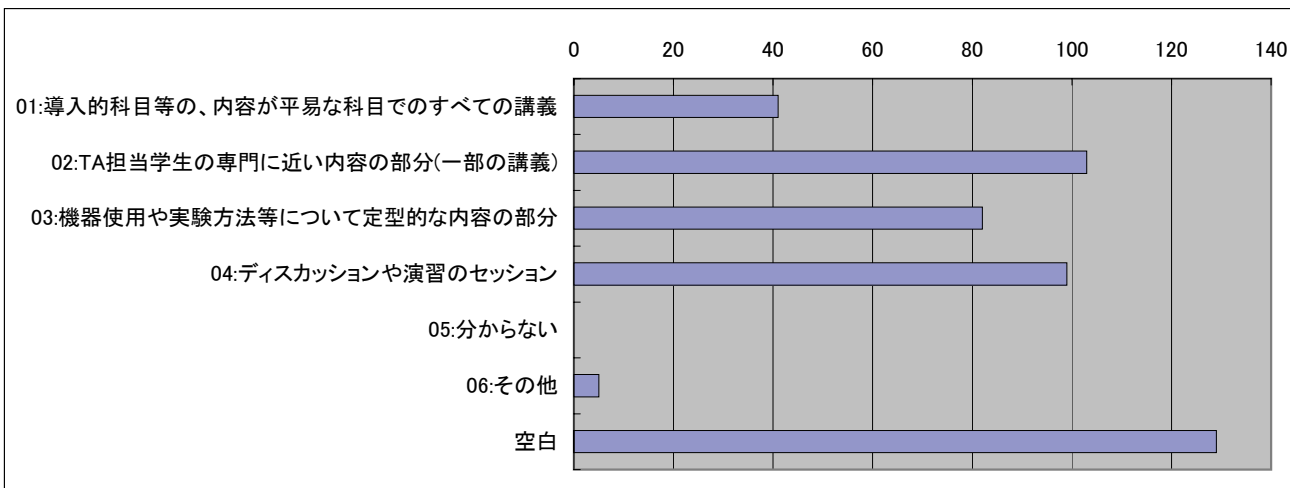


コメント

全体では、03:「大学院生の能力をさらに向上させるため」が最も多く152件に達し、次に01:「教育内容を充実させるため」が111件となった。これは、科目形態、科目区分、部局の違いによらずほぼ同じ傾向にあり、教員がTAに講義を担当させることが学生のキャリア形成に有効であると同時に、教育の充実にも効果があるとの認識を持っていることを示すものと言える。02:「少人数教育を促進するため」は全体的に少なく(65件)、03の半分以下となった。特に文系の科目において01あるいは03との差が大きかった。

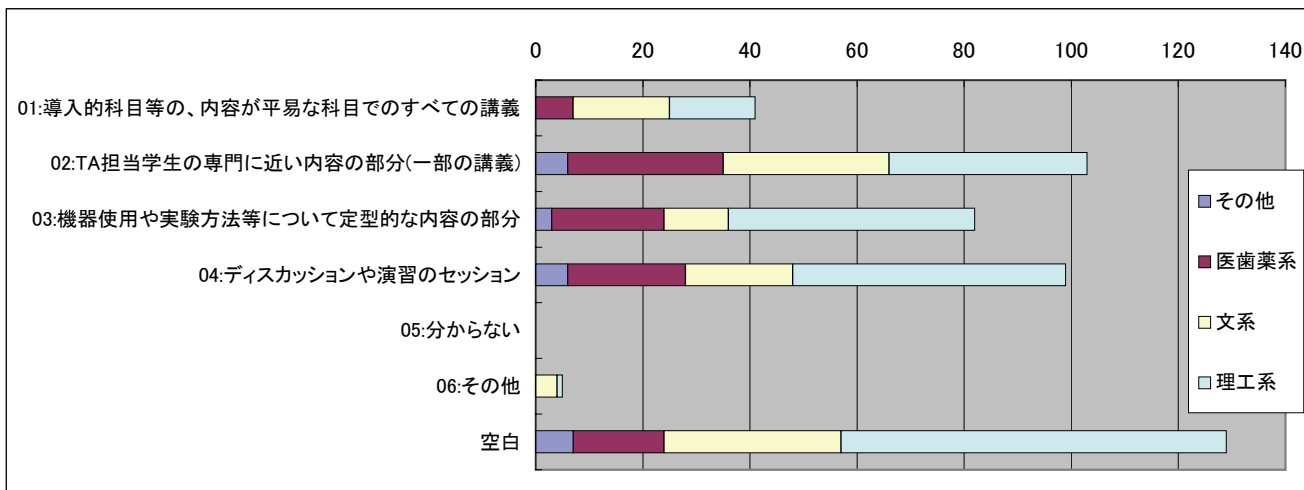
設問 31: 設問29で I . または II . と回答の方にお尋ねします。その講義の内容はどのようなものですか?【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:導入的科目等の、内容が平易な科目でのすべての講義	41	12.8
02:TA担当学生の専門に近い内容の部分(一部の講義)	103	32.1
03:機器使用や実験方法等について定型的な内容の部分	82	25.5
04:ディスカッションや演習のセッション	99	30.8
05:分からない	0	0.0
06:その他	5	1.6
空白	129	40.2
回答者数	321	-



設問 31-2: TAに授業を担当させても良い場合の講義内容(設問31)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:導入的科目等の、内容が平易な科目でのすべての講義	41	-		7	18	16
02:TA担当学生の専門に近い内容の部分(一部の講義)	103	-	6	29	31	37
03:機器使用や実験方法等について定型的な内容の部分	82	-	3	21	12	46
04:ディスカッションや演習のセッション	99	-	6	22	20	51
05:分からない	0	-				
06:その他	5	-			4	1
空白	129	-	7	17	33	72
回答者数	321	-	22	96	118	223



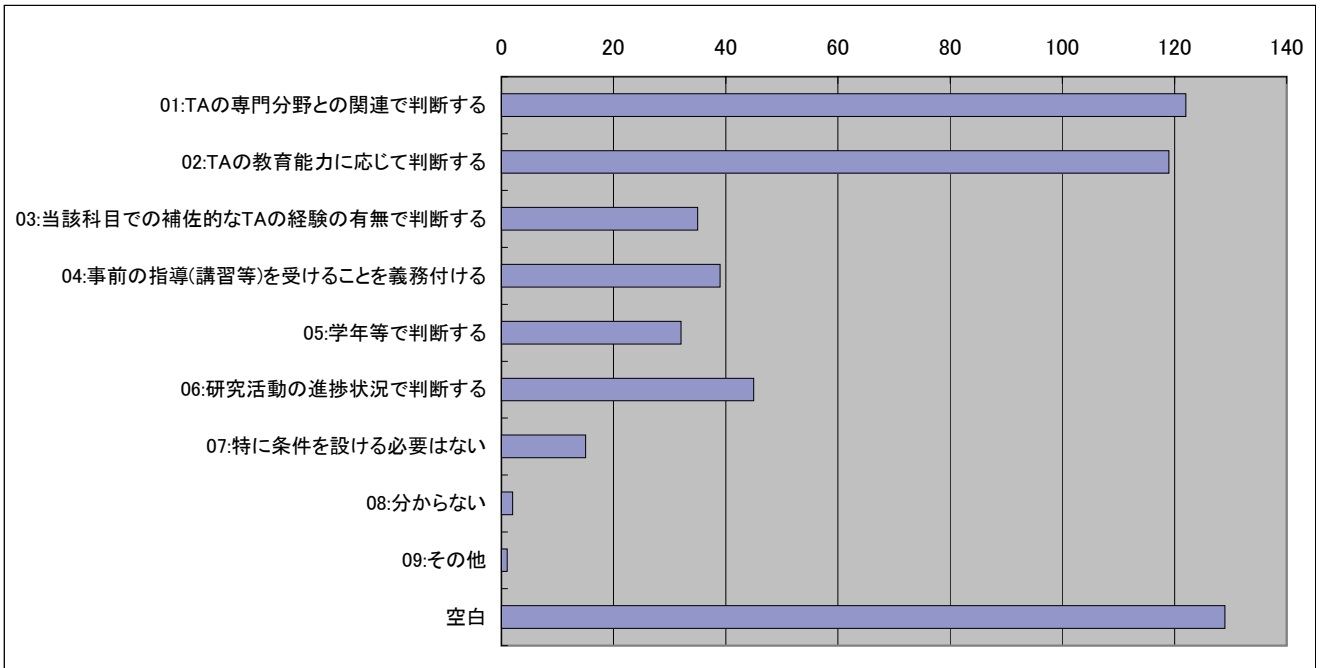
コメント

02:「TAの専門に近い内容の一部」、04:「ディスカッションや演習のセッション」、03:「機器使用や実験方法等の定型的な内容」の順に回答が多く、01:「内容が平易な科目でのすべての講義」は50件に満たなかったことから、あくまで教員指導下での補助的かつ部分的な担当にとどめるという認識が強いと言える。01の回答は文系科目で理系よりも割合が大きいようであるが、回答がない場合も多く、TAが講義を担当することの意義は認めつつも、どこまで分担させるかについてはあまり具体的に考えられていないようである。



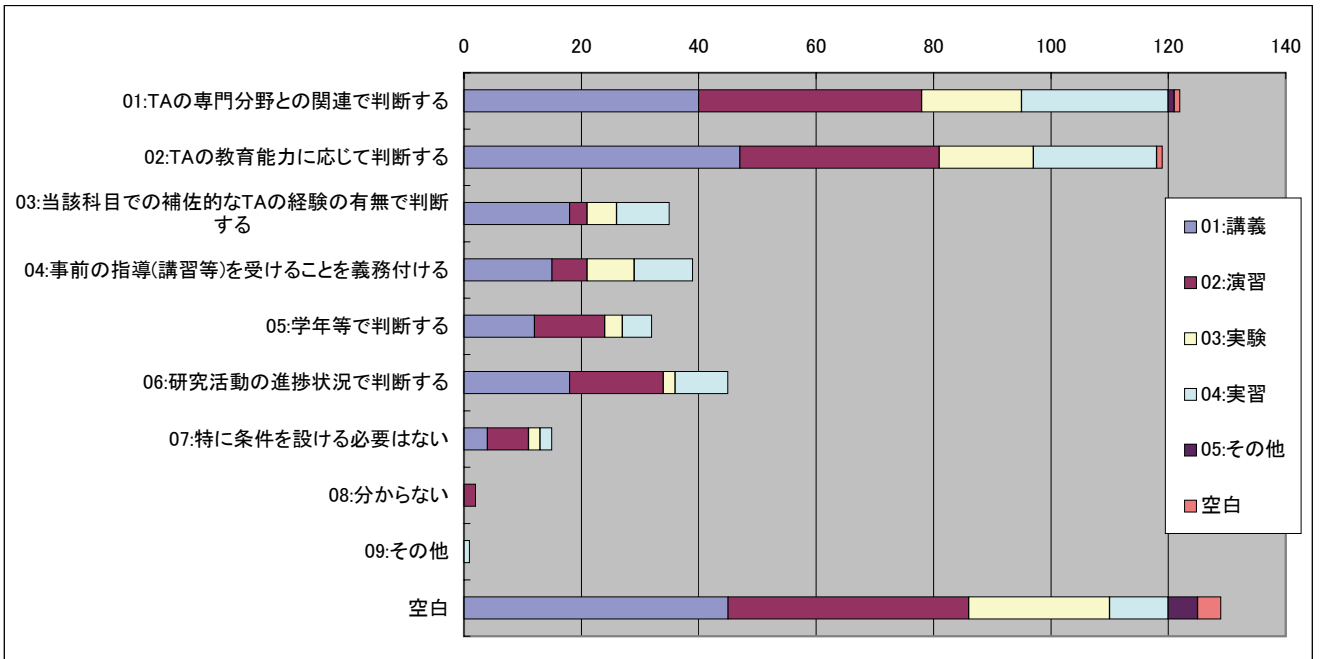
設問 32: 設問29でⅠ. またはⅡ. と回答の方にお尋ねします。講義を担当するTAに求められる資質や資格について、  
 どのようにお考えですか？【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:TAの専門分野との関連で判断する	122	38.0
02:TAの教育能力に応じて判断する	119	37.1
03:当該科目での補佐的なTAの経験の有無で判断する	35	10.9
04:事前の指導(講習等)を受けることを義務付ける	39	12.1
05:学年等で判断する	32	10.0
06:研究活動の進捗状況で判断する	45	14.0
07:特に条件を設ける必要はない	15	4.7
08:分からない	2	0.6
09:その他	1	0.3
空白	129	40.2
回答者数	321	-



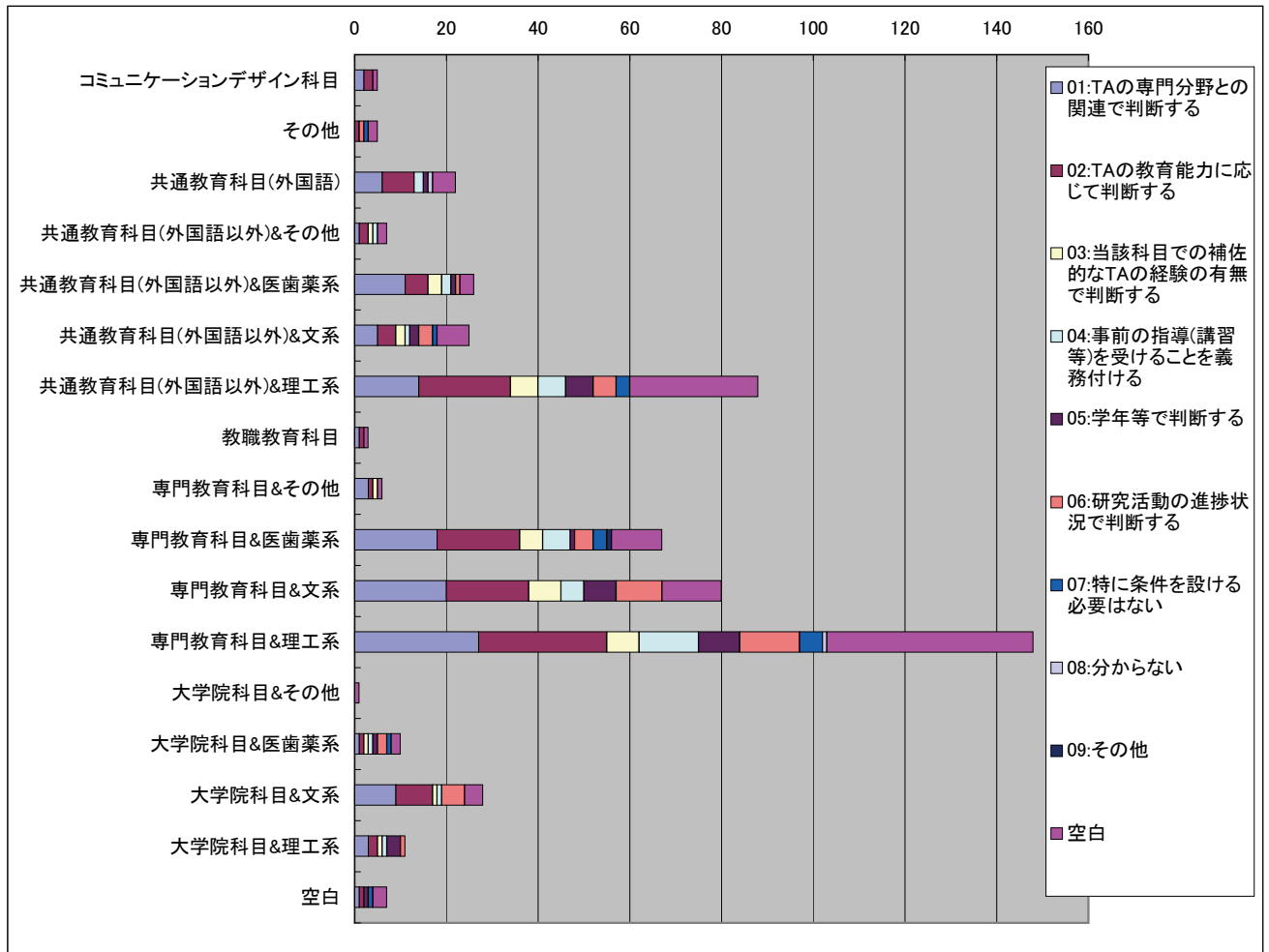
設問 32-2: 講義を担当するTAに求められると考える資質や資格(設問32)と科目形態(設問7)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:TAの専門分野との関連で判断する	122	-	40	38	17	25	1	1
02:TAの教育能力に応じて判断する	119	-	47	34	16	21		1
03:当該科目での補佐的なTAの経験の有無で判断する	35	-	18	3	5	9		
04:事前の指導(講習等)を受けることを義務付ける	39	-	15	6	8	10		
05:学年等で判断する	32	-	12	12	3	5		
06:研究活動の進捗状況で判断する	45	-	18	16	2	9		
07:特に条件を設ける必要はない	15	-	4	7	2	2		
08:分からない	2	-		2				
09:その他	1	-				1		
空白	129	-	45	41	24	10	5	4
回答者数	321	-	199	159	77	92	6	6



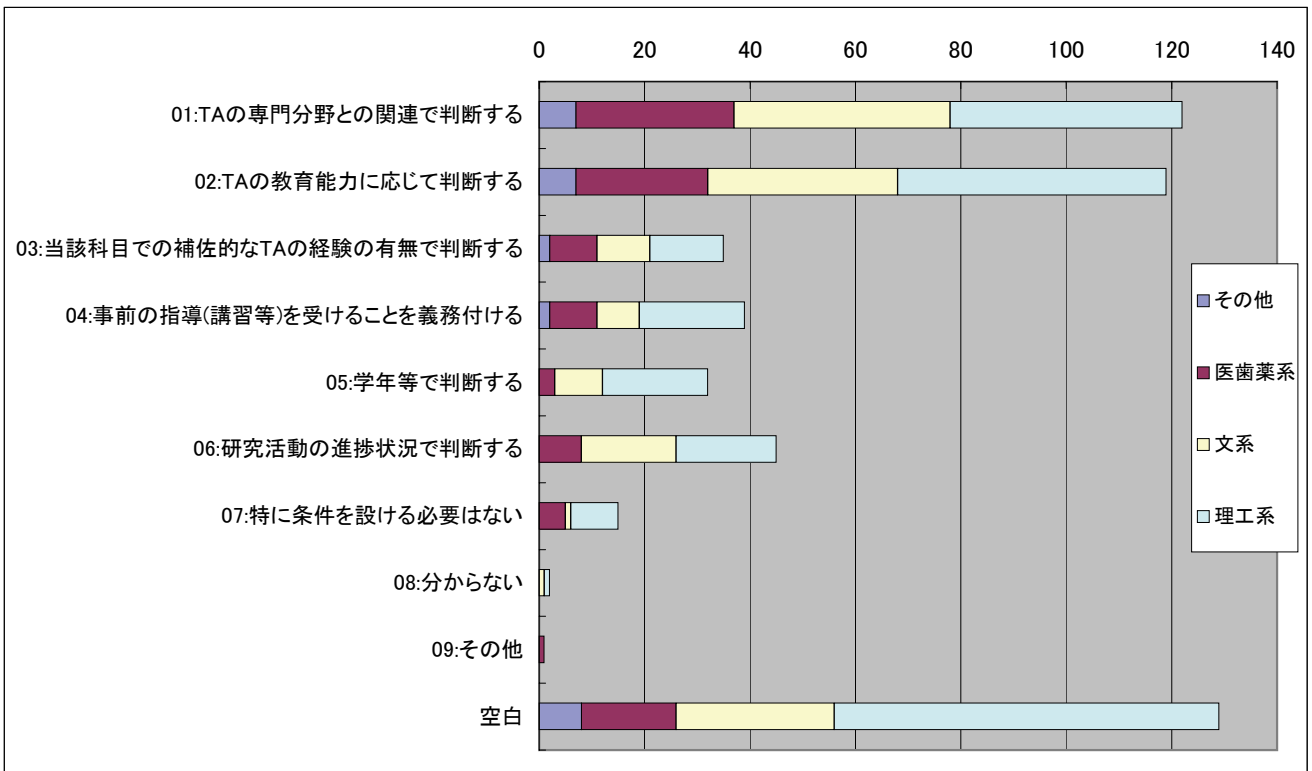
設問 32-3: 講義を担当するTAに求められると考える資質や資格(設問32)と科目区分・部局系の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:TAの専門分野との関連で判断する	122		-	2	6	11	5	14	1	3	18	20	27		1	9	3	1	
02:TAの教育能力に応じて判断する	119		-	2	7	2	5	4	20	1	1	18	18	28		1	8	2	1
03:当該科目での補佐的なTAの経験の有無で判断する	35		-			1	3	2	6		1	5	7	7		1	1	1	
04:事前の指導(講習等)を受けることを義務付ける	39		-		2	1	2	1	6			6	5	13		1	1	1	
05:学年等で判断する	32		-		1		1	2	6			1	7	9		1		3	1
06:研究活動の進捗状況で判断する	45		-	1			1	3	5			4	10	13		2	5	1	
07:特に条件を設ける必要はない	15		-	1				1	3			3		5		1			1
08:分からない	2		-		1									1					
09:その他	1		-										1						
空白	129		-	1	2	5	2	3	7	28	1	1	11	13	45	1	2	4	3
回答者数	321		-	5	5	22	7	26	25	88	3	6	67	80	148	1	10	28	11



設問 32-4: 講義を担当するTAに求められると考える資質や資格(設問32)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:TAの専門分野との関連で判断する	122	-	7	30	41	44
02:TAの教育能力に応じて判断する	119	-	7	25	36	51
03:当該科目での補佐的なTAの経験の有無で判断する	35	-	2	9	10	14
04:事前の指導(講習等)を受けることを義務付ける	39	-	2	9	8	20
05:学年等で判断する	32	-	-	3	9	20
06:研究活動の進捗状況で判断する	45	-	-	8	18	19
07:特に条件を設ける必要はない	15	-	-	5	1	9
08:分からない	2	-	-	-	1	1
09:その他	1	-	-	1	-	-
空白	129	-	8	18	30	73
回答者数	321	-	26	108	154	251

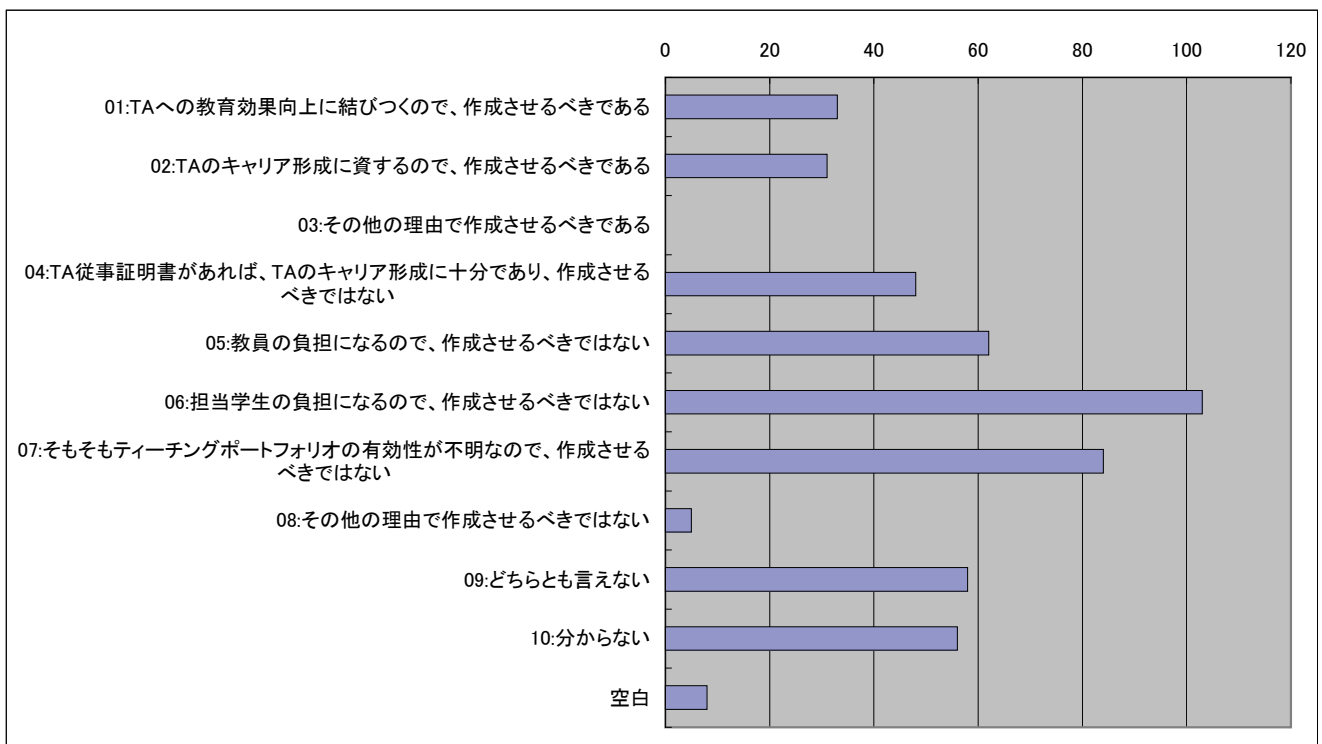


コメント

07:「条件を設ける必要はない」は15件にとどまり、やはり講義を担当するためには一定の資質・資格が必要であるとの認識が大半を占める。01:「専門分野との関連で判断する」、02:「教育能力に応じて判断する」がほぼ同数で約120件、一方、05:「学年」、03:「TA経験」、06:「研究の進捗状況」は50件未満であったことから、あくまで個々の学生の資質を重視すべきであるとの認識が強いと言える。科目区分、部局間での違いは大きくはなかったが、講義については01よりも02を重視する傾向が伺えた。

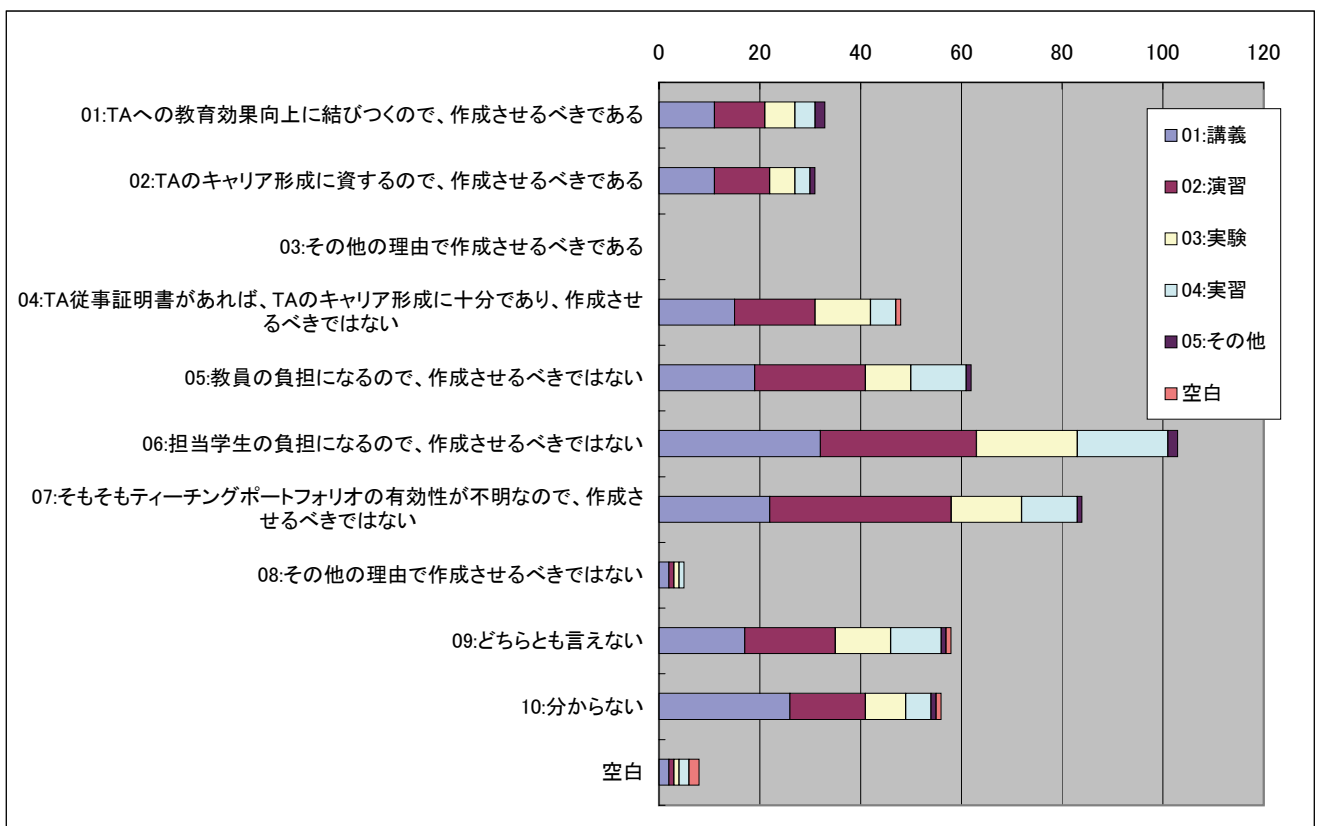
設問 33: TA自らが、関与が大きい授業内容について、ティーチングポートフォリオ(教育業績記録)を作成することについて、どのようにお考えですか?【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:TAへの教育効果向上に結びつくので、作成させるべきである	33	10.3
02:TAのキャリア形成に資するので、作成させるべきである	31	9.7
03:その他の理由で作成させるべきである	0	0.0
04:TA従事証明書があれば、TAのキャリア形成に十分であり、作成させるべきではない	48	15.0
05:教員の負担になるので、作成させるべきではない	62	19.3
06:担当学生の負担になるので、作成させるべきではない	103	32.1
07:そもそもティーチングポートフォリオの有効性が不明なので、作成させるべきではない	84	26.2
08:その他の理由で作成させるべきではない	5	1.6
09:どちらとも言えない	58	18.1
10:分からない	56	17.4
空白	8	2.5
回答者数	321	-



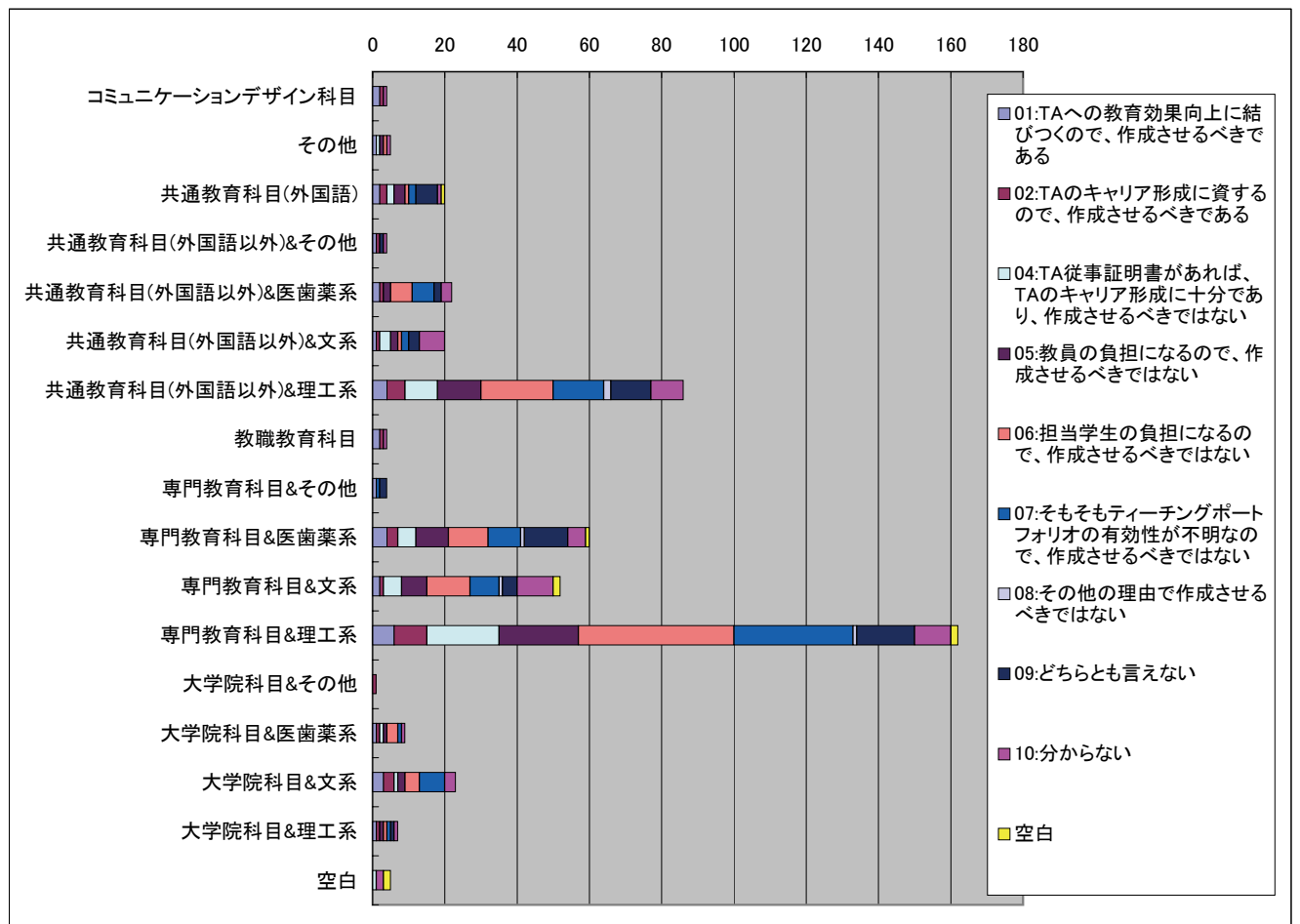
設問 33-2:ティーチングポートフォリオ(教育業績記録)を作成することについての考え(設問33)と科目形態(設問5)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:TAへの教育効果向上に結びつくので、作成させるべきである	33	-	11	10	6	4	2	
02:TAのキャリア形成に資するので、作成させるべきである	31	-	11	11	5	3	1	
03:その他の理由で作成させるべきである	0	-						
04:TA従事証明書があれば、TAのキャリア形成に十分であり、作成させるべきではない	48	-	15	16	11	5		1
05:教員の負担になるので、作成させるべきではない	62	-	19	22	9	11	1	
06:担当学生の負担になるので、作成させるべきではない	103	-	32	31	20	18	2	
07:そもそもティーチングポートフォリオの有効性が不明なので、作成させるべきではない	84	-	22	36	14	11	1	
08:その他の理由で作成させるべきではない	5	-	2	1	1	1		
09:どちらとも言えない	58	-	17	18	11	10	1	1
10:分からない	56	-	26	15	8	5	1	1
空白	8	-	2	1	1	2		2
回答者数	321	-	157	161	86	70	9	5



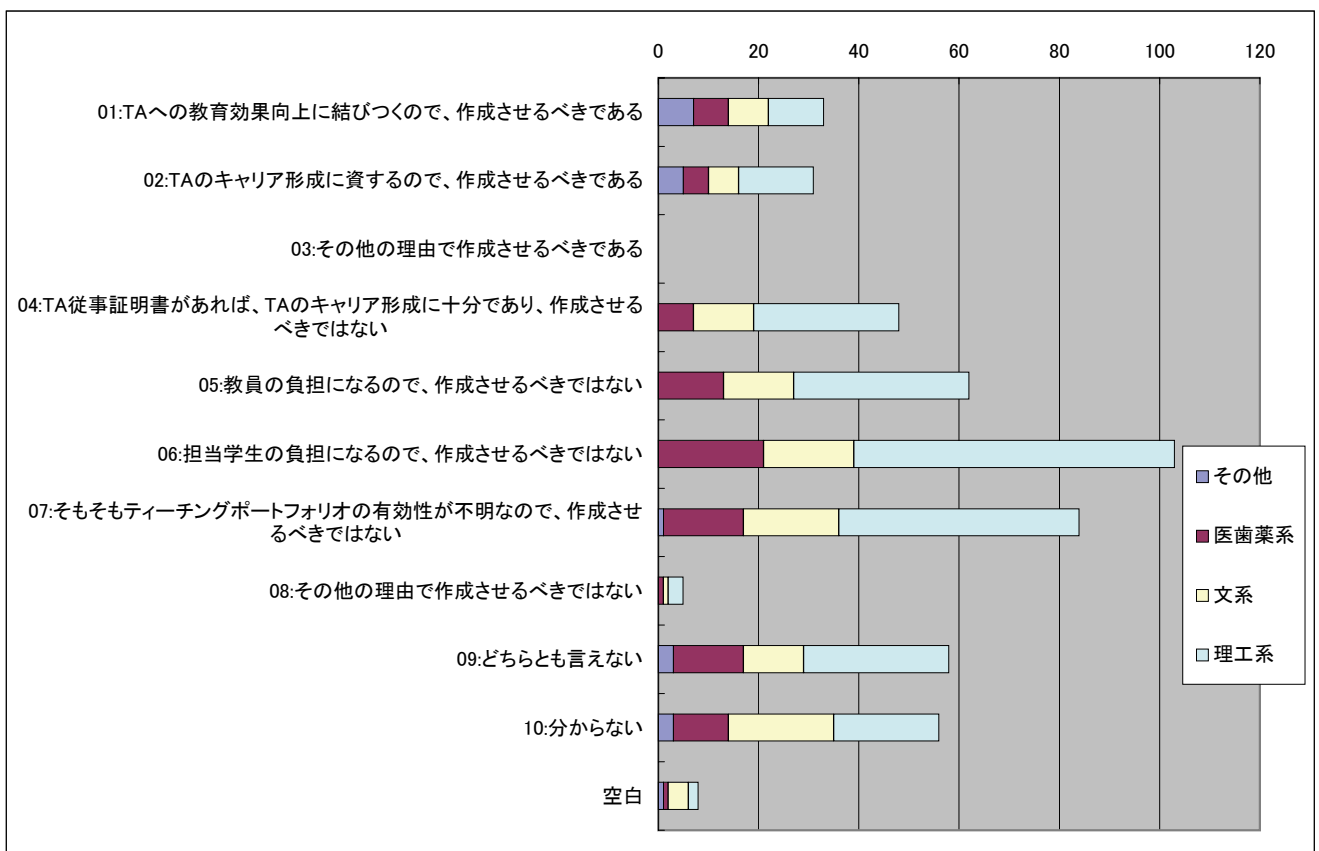
設問 33-3:ティーチングポートフォリオ(教育業績記録)を作成することについての考え(設問33)と科目区分・部局系の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白	
01:TAへの教育効果向上に結びついたので、作成させるべきである	33	-	2	1	2	1	2	1	4	2	1	4	2	6	1	3	1				
02:TAのキャリア形成に資するので、作成させるべきである	31	-	1		2	1	1	1	5	1		3	1	9	1	1	3	1			
03:その他の理由で作成させるべきである	0	-																			
04:TA従事証明書があれば、TAのキャリア形成に十分であり、作成させるべきではない	48	-		1	2		3	9				5	5	20		1	1			1	
05:教員の負担になるので、作成させるべきではない	62	-		1	3		2	2	12			9	7	22		1	2	1			
06:担当学生の負担になるので、作成させるべきではない	103	-		1	1		6	1	20			11	12	43		3	4	1			
07:そもそもティーチングポートフォリオの有効性が不明なので、作成させるべきではない	84	-			2		6	2	14		1	9	8	33		1	7	1			
08:その他の理由で作成させるべきではない	5	-							2				1	1	1						
09:どちらとも言えない	58	-			6	1	2	3	11		2	12	4	16						1	
10:分からない	56	-	1	1	1	1	3	7	9	1		5	10	10			1	3	1	2	
空白	8	-			1							1	2	2						2	
回答者数	321	-	4	5	20	4	22	20	86	4	4	60	52	162	1	9	23	7	5		



設問 33-4:ティーチングポートフォリオ(教育業績記録)を作成することについての考え(設問33)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:TAへの教育効果向上に結びつくので、作成させるべきである	33	-	7	7	8	11
02:TAのキャリア形成に資するので、作成させるべきである	31	-	5	5	6	15
03:その他の理由で作成させるべきである	0	-				
04:TA従事証明書があれば、TAのキャリア形成に十分であり、作成させるべきではない	48	-		7	12	29
05:教員の負担になるので、作成させるべきではない	62	-		13	14	35
06:担当学生の負担になるので、作成させるべきではない	103	-		21	18	64
07:そもそもティーチングポートフォリオの有効性が不明なので、作成させるべきではない	84	-	1	16	19	48
08:その他の理由で作成させるべきではない	5	-		1	1	3
09:どちらとも言えない	58	-	3	14	12	29
10:分からない	56	-	3	11	21	21
空白	8	-	1	1	4	2
回答者数	321	-	20	96	115	257



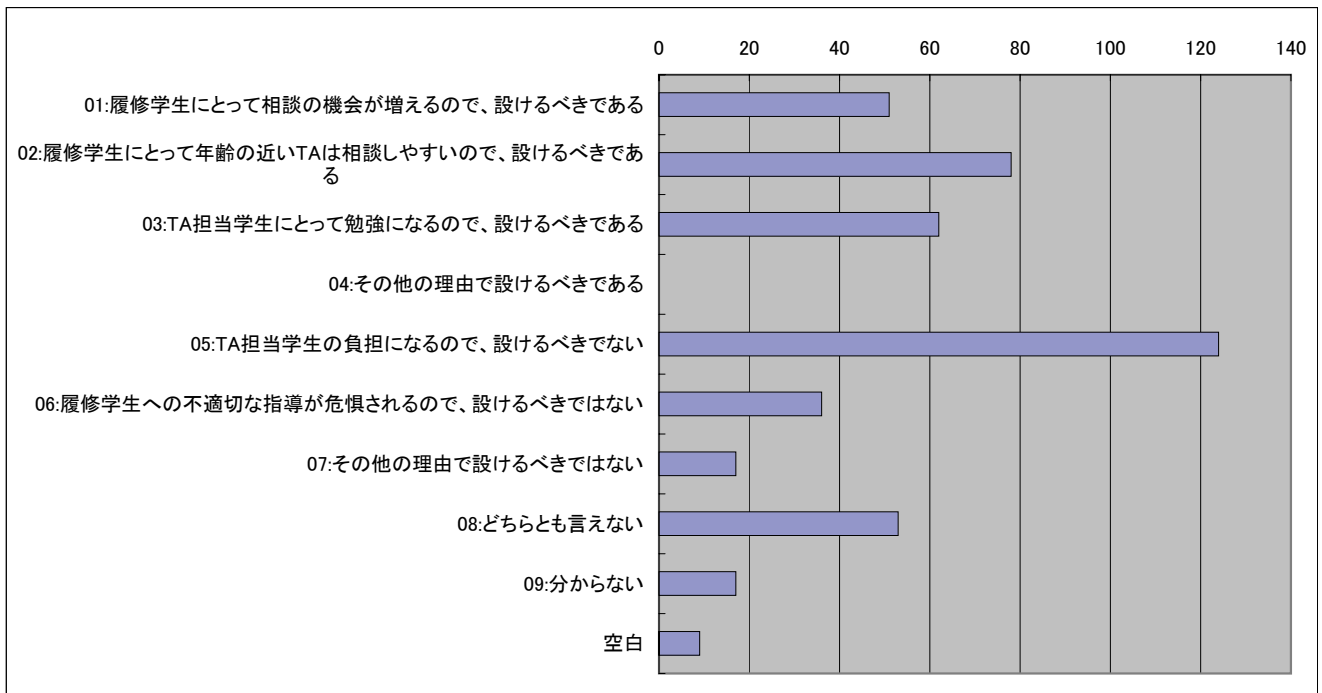
コメント

ティーチングポートフォリオについては、04～07の「作成させるべきではない」が上位を占め、01、02の「作成させるべきである」を大きく上回った。教員、学生の双方の負担になることと同時に、07:「有効性が不明」に、09:「どちらとも言えない」、10:「分からない」を加えた回答が198件あるように、教育効果やキャリア形成における意義が十分に理解されていないことも、否定的な意見が多かった大きな理由と言える。したがって、ティーチングポートフォリオを導入する場合は、その有用性に対する十分な説明が必要である。



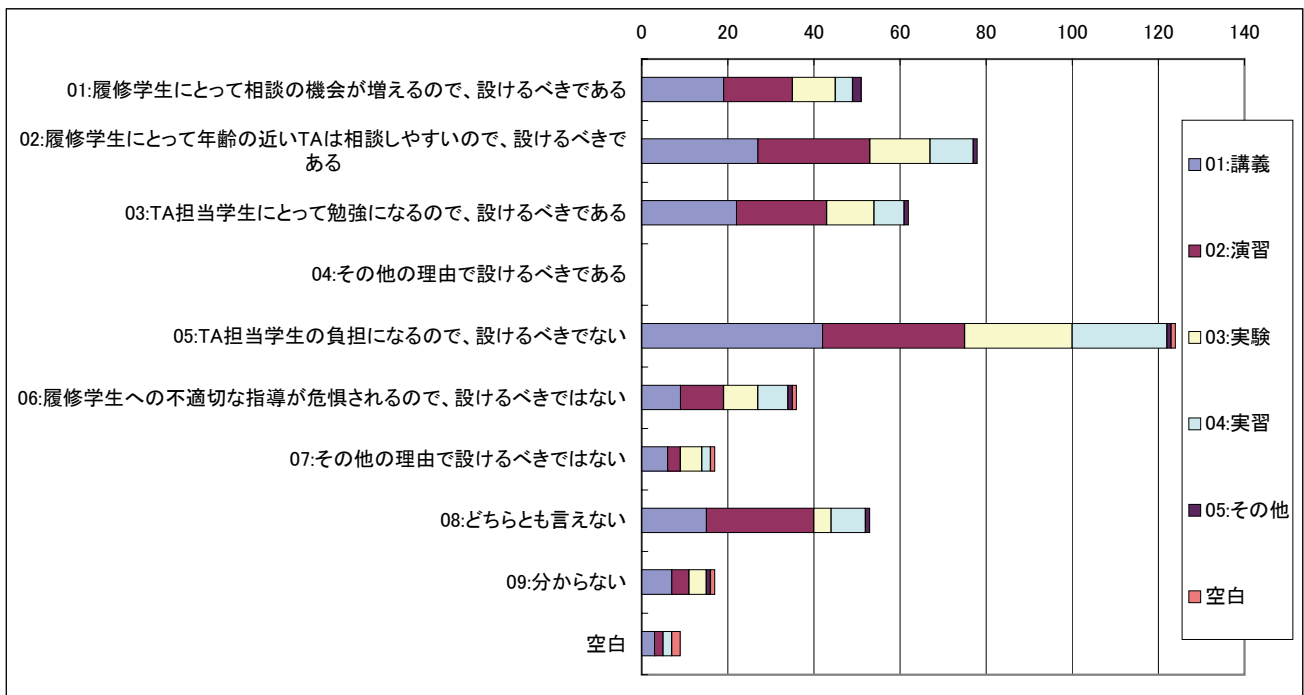
設問 34:TAが学生からの質問等を受けるTAのオフィスアワーを設けることについて、どのようにお考えですか？  
【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:履修学生にとって相談の機会が増えるので、設けるべきである	51	15.9
02:履修学生にとって年齢の近いTAは相談しやすいので、設けるべきである	78	24.3
03:TA担当学生にとって勉強になるので、設けるべきである	62	19.3
04:その他の理由で設けるべきである	0	0.0
05:TA担当学生の負担になるので、設けるべきでない	124	38.6
06:履修学生への不適切な指導が危惧されるので、設けるべきではない	36	11.2
07:その他の理由で設けるべきではない	17	5.3
08:どちらとも言えない	53	16.5
09:分からない	17	5.3
空白	9	2.8
回答者数	321	-



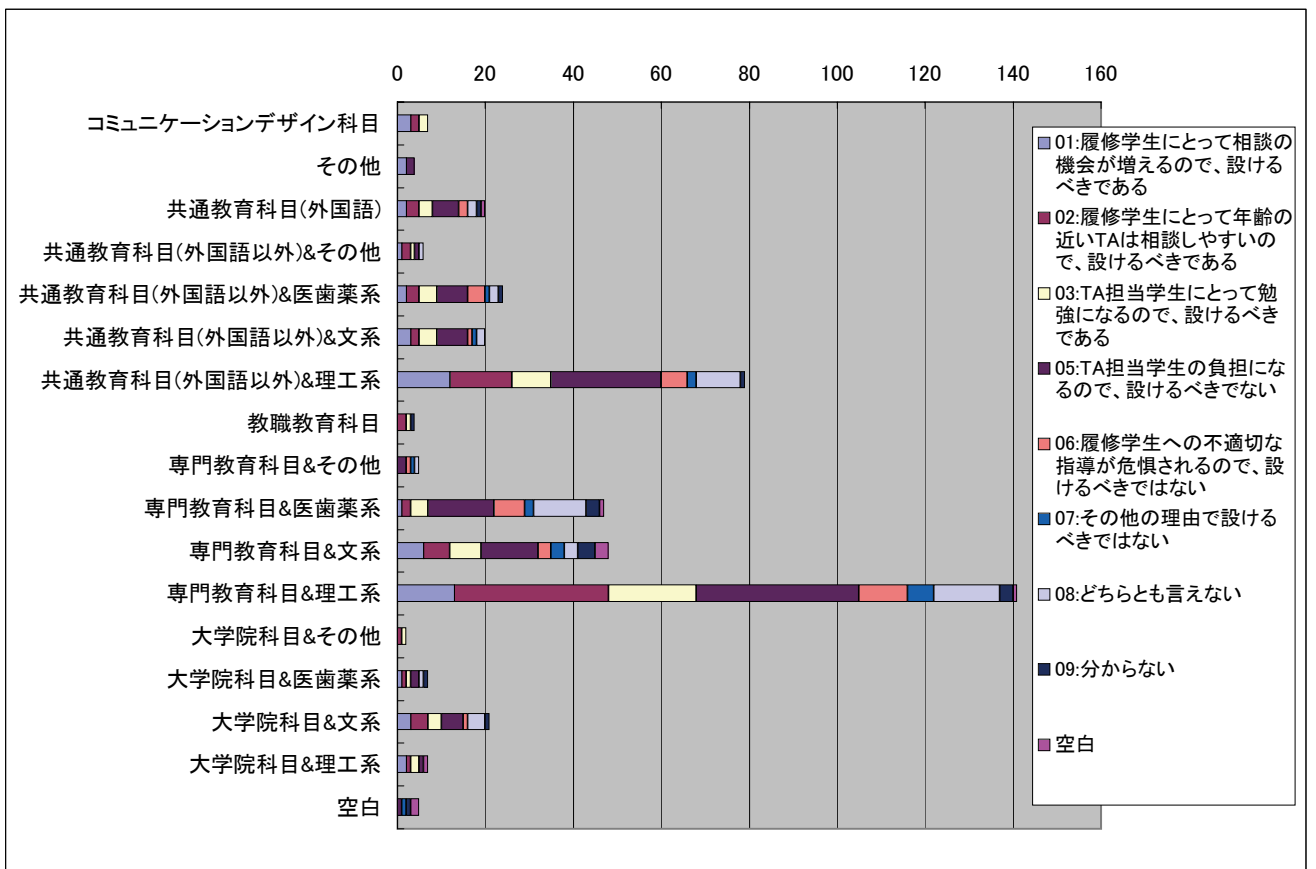
設問 34-2: TAのオフィスアワーを設けることについての考え(設問34)と科目形態(設問7)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:履修学生にとって相談の機会が増えるので、設けるべきである	51	-	19	16	10	4	2	
02:履修学生にとって年齢の近いTAは相談しやすいので、設けるべきである	78	-	27	26	14	10	1	
03:TA担当学生にとって勉強になるので、設けるべきである	62	-	22	21	11	7	1	
04:その他の理由で設けるべきである	0	-						
05:TA担当学生の負担になるので、設けるべきでない	124	-	42	33	25	22	1	1
06:履修学生への不適切な指導が危惧されるので、設けるべきではない	36	-	9	10	8	7	1	1
07:その他の理由で設けるべきではない	17	-	6	3	5	2		1
08:どちらとも言えない	53	-	15	25	4	8	1	
09:分からない	17	-	7	4	4		1	1
空白	9	-	3	2		2		2
回答者数	321	-	150	140	81	62	8	6



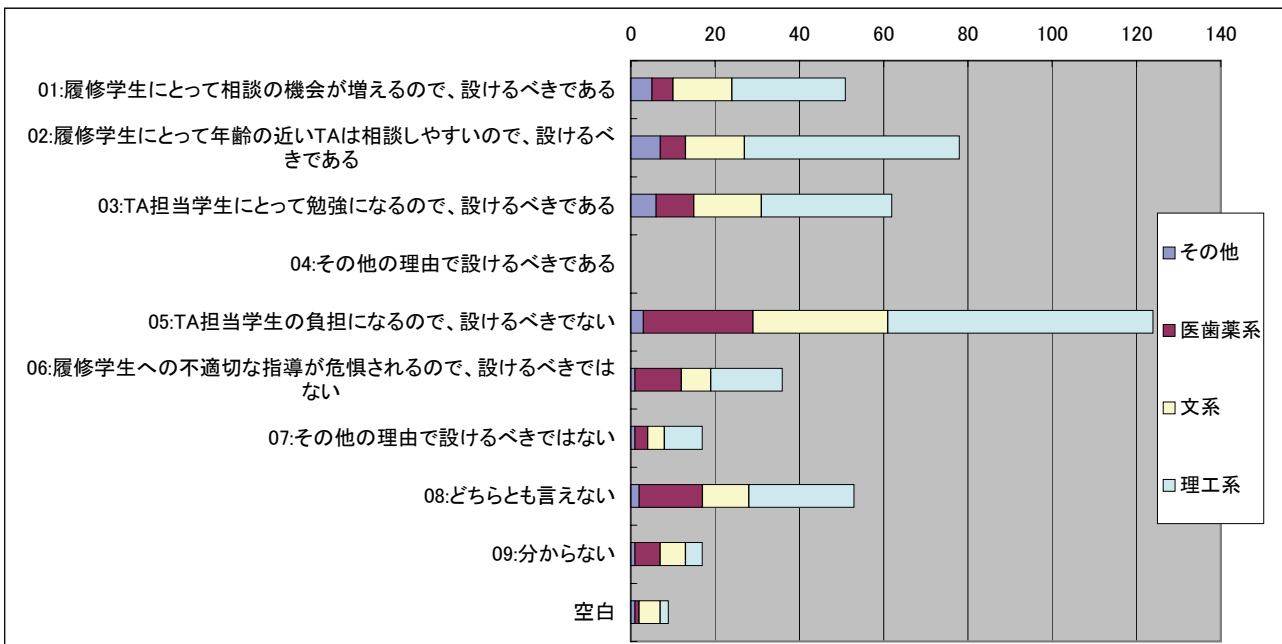
設問 34-3: TAのオフィスアワーを設けることについての考え(設問34)と科目区分・部局系の関係【複数選択可】

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:履修学生にとって相談の機会が増えるので、設けるべきである	51	-	3	2	2	1	2	3	12			1	6	13		1	3	2	
02:履修学生にとって年齢の近いTAは相談しやすいので、設けるべきである	78	-	2		3	2	3	2	14	2		2	6	35	1	1	4	1	
03:TA担当学生にとって勉強になるので、設けるべきである	62	-	2		3	1	4	4	9	1		4	7	20	1	1	3	2	
04:その他の理由で設けるべきである	0	-																	
05:TA担当学生の負担になるので、設けるべきでない	124	-		2	6	1	7	7	25		2	15	13	37		2	5	1	1
06:履修学生への不適切な指導が危惧されるので、設けるべきではない	36	-			2		4	1	6		1	7	3	11			1		
07:その他の理由で設けるべきではない	17	-					1	1	2		1	2	3	6					1
08:どちらとも言えない	53	-			2	1	2	2	10		1	12	3	15		1	4		
09:分からない	17	-			1		1		1	1		3	4	3		1	1		1
空白	9	-			1							1	3	1				1	2
回答者数	321	-	7	4	20	6	24	20	79	4	5	47	48	141	2	7	21	7	5



設問 34-4: TAのオフィスアワーを設けることについての考え(設問34)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:履修学生にとって相談の機会が増えるので、設けるべきである	51	-	5	5	14	27
02:履修学生にとって年齢の近いTAは相談しやすいので、設けるべきである	78	-	7	6	14	51
03:TA担当学生にとって勉強になるので、設けるべきである	62	-	6	9	16	31
04:その他の理由で設けるべきである	0	-				
05:TA担当学生の負担になるので、設けるべきでない	124	-	3	26	32	63
06:履修学生への不適切な指導が危惧されるので、設けるべきではない	36	-	1	11	7	17
07:その他の理由で設けるべきではない	17	-	1	3	4	9
08:どちらとも言えない	53	-	2	15	11	25
09:分からない	17	-	1	6	6	4
空白	9	-	1	1	5	2
回答者数	321	-	27	82	109	229

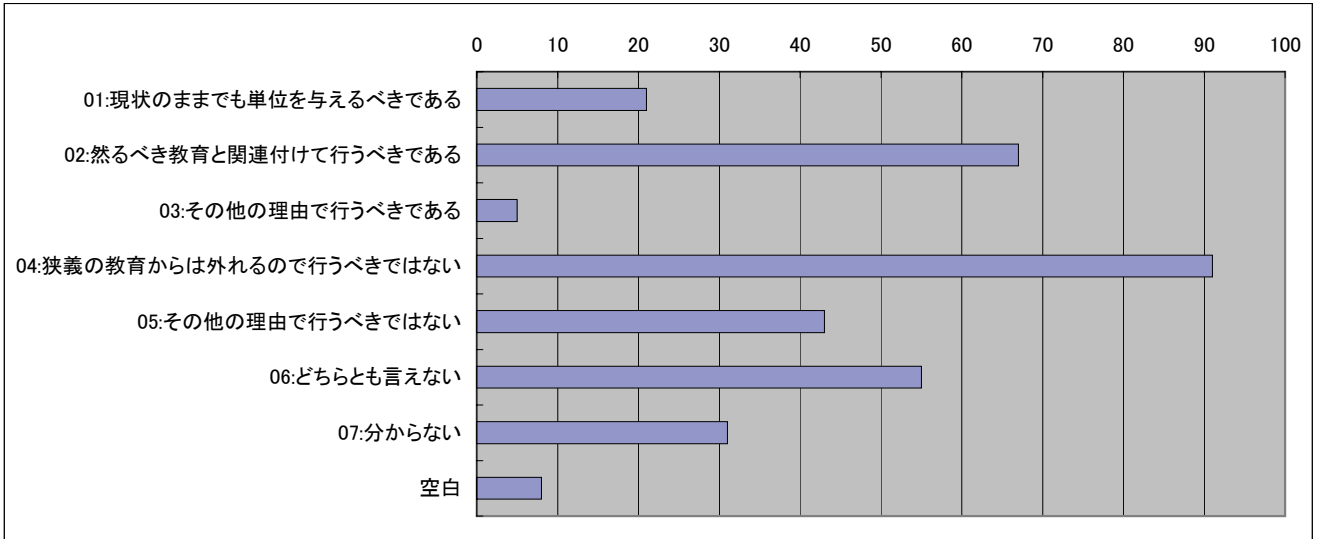


コメント

オフィスアワーについては、05～06の「設けるべきではない」の合計が160件に達したが、最も多かった回答は、05:「学生の負担になるので設けるべきでない」124件であった。特に、実習では他の科目形態よりもオフィスアワーに否定的な意見が多かった。教員は、TA業務以外の時間はできるだけ学生に負担をかけず研究を行う時間の確保が必要という認識が強いと考えられる。オフィスアワーについても、導入する場合は、その有用性に対する十分な説明が必要である。

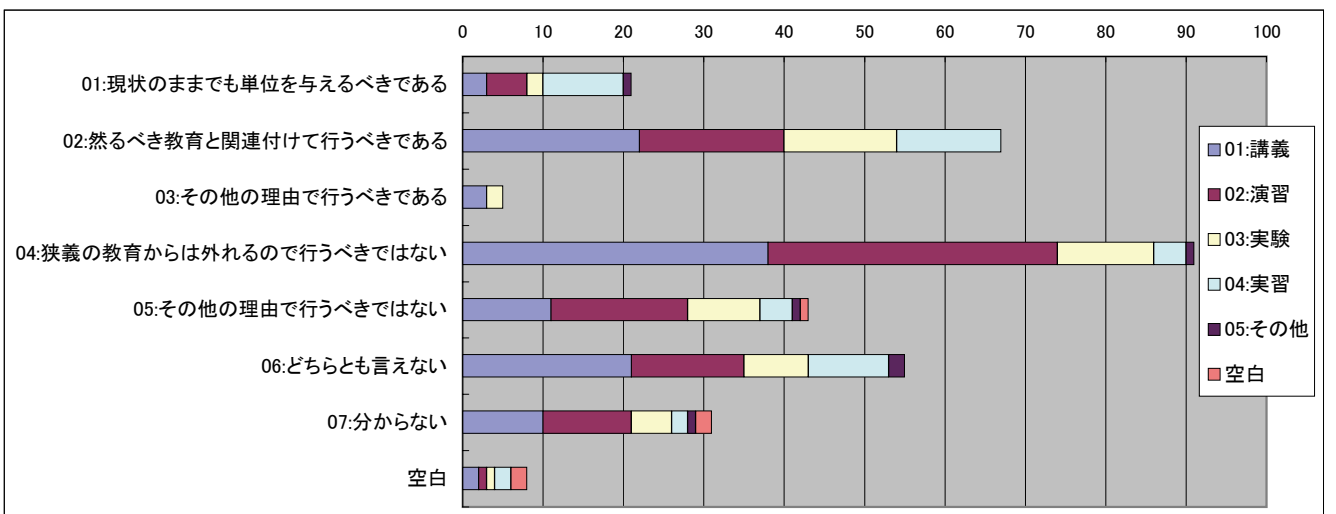
設問 35:TAの単位化の是非について、どのようにお考えになりますか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:現状のままでも単位を与えるべきである	21	6.5
02:然るべき教育と関連付けて行うべきである	67	20.9
03:その他の理由で行うべきである	5	1.6
04:狭義の教育からは外れるので行うべきではない	91	28.3
05:その他の理由で行うべきではない	43	13.4
06:どちらとも言えない	55	17.1
07:分からない	31	9.7
空白	8	2.5
総計	321	100.0



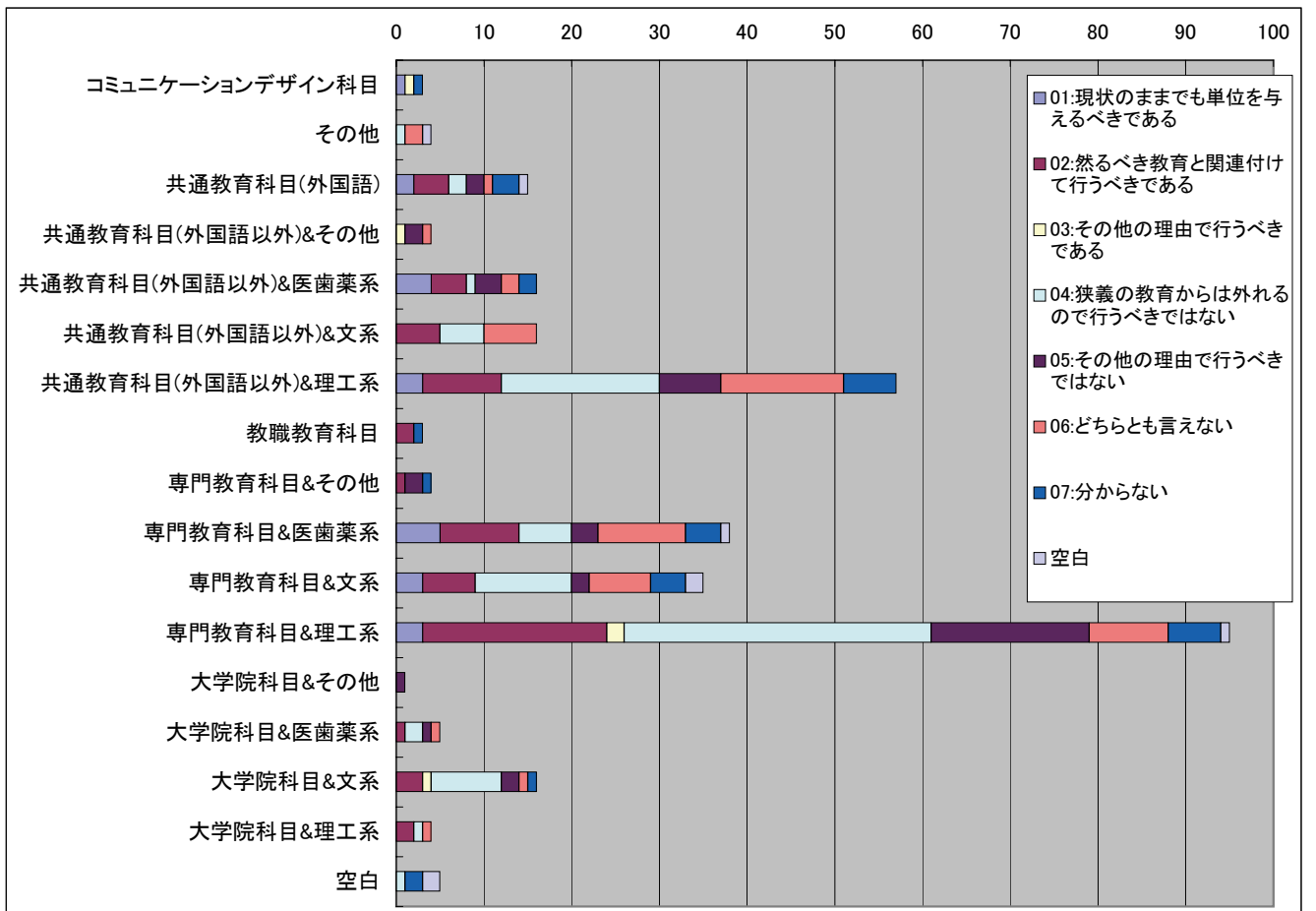
設問 35-2: TAの単位化の是非についての考え(設問35)と科目形態(設問7)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:現状のままでも単位を与えるべきである	21	6.5	3	5	2	10	1	
02:然るべき教育と関連付けて行うべきである	67	20.9	22	18	14	13		
03:その他の理由で行うべきである	5	1.6	3		2			
04:狭義の教育からは外れるので行うべきではない	91	28.3	38	36	12	4	1	
05:その他の理由で行うべきではない	43	13.4	11	17	9	4	1	1
06:どちらとも言えない	55	17.1	21	14	8	10	2	
07:分からない	31	9.7	10	11	5	2	1	2
空白	8	2.5	2	1	1	2		2
総計	321	100.0	110	102	53	45	6	5



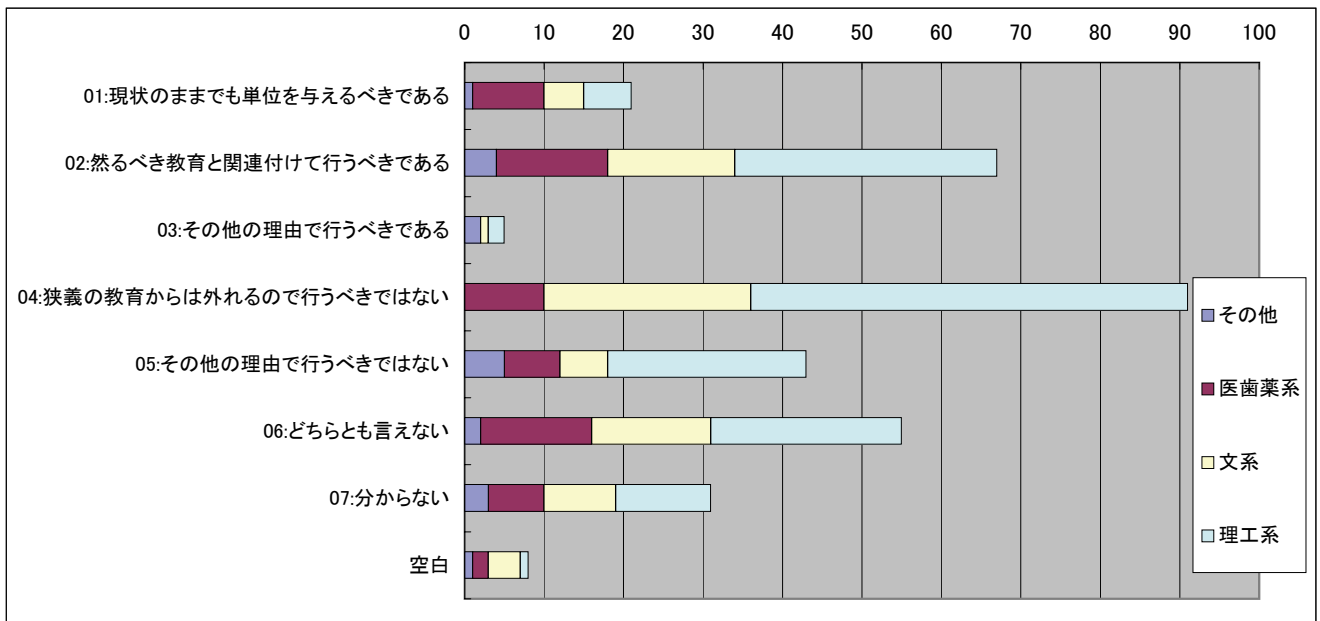
設問 35-3: TAの単位化の是非についての考え(設問35)と科目区分・部局系の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白	
01:現状のままでも単位を与えるべきである	21	6.5	1		2		4		3			5	3	3						
02:然るべき教育と関連付けて行うべきである	67	20.9			4		4	5	9	2	1	9	6	21		1	3	2		
03:その他の理由で行うべきである	5	1.6	1			1								2			1			
04:狭義の教育からは外れるので行うべきではない	91	28.3		1	2		1	5	18			6	11	35		2	8	1	1	
05:その他の理由で行うべきではない	43	13.4			2	2	3		7		2	3	2	18		1	1	2		
06:どちらとも言えない	55	17.1		2	1	1	2	6	14			10	7	9		1	1	1	1	
07:分からない	31	9.7	1		3		2		6	1	1	4	4	6			1		2	
空白	8	2.5		1	1							1	2	1					2	
総計	321	100.0	3	4	15	4	16	16	57	3	4	38	35	95	1	5	16	4	5	



設問 35-4: TAの単位化の是非についての考え(設問35)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:現状のままでも単位を与えるべきである	21	6.5	1	9	5	6
02:然るべき教育と関連付けて行うべきである	67	20.9	4	14	16	33
03:その他の理由で行うべきである	5	1.6	2		1	2
04:狭義の教育からは外れるので行うべきではない	91	28.3		10	26	55
05:その他の理由で行うべきではない	43	13.4	5	7	6	25
06:どちらとも言えない	55	17.1	2	14	15	24
07:分からない	31	9.7	3	7	9	12
空白	8	2.5	1	2	4	1
総計	321	100.0	18	63	82	158

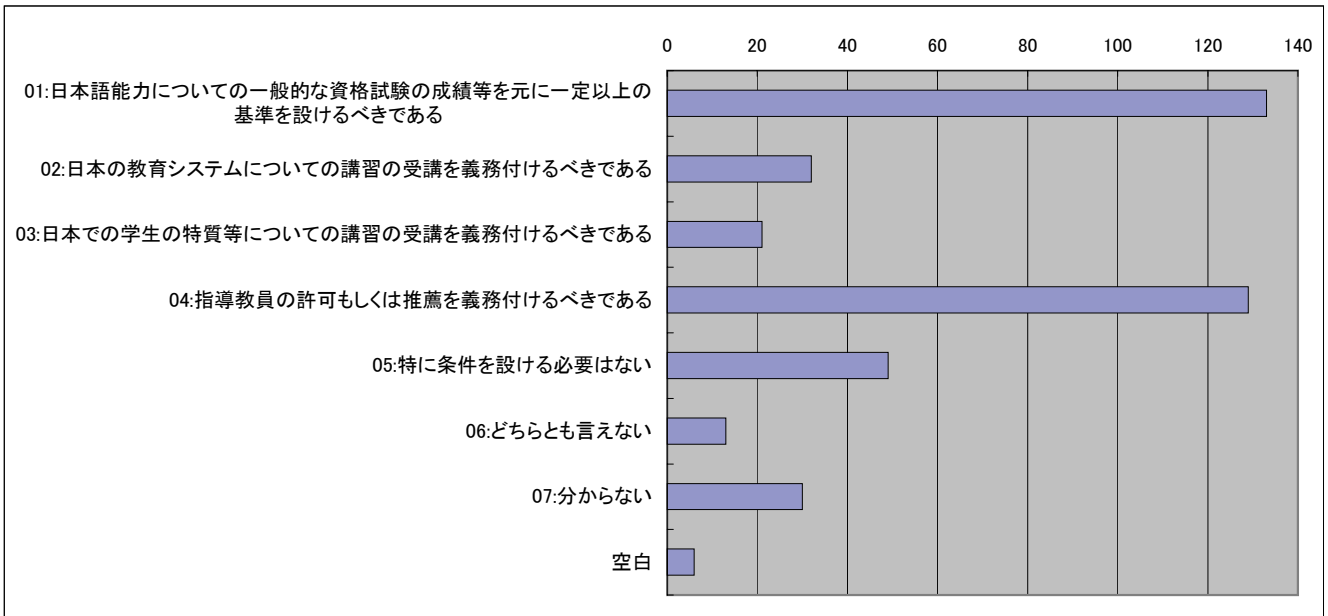


コメント

TAの単位化については、04、05の「行うべきではない」が、01～03の「行うべきである」を40件以上上回り、最も多かった回答は、04:「狭義の教育からは外れるので行うべきではない」であった。ただし、06:「どちらとも言えない」、07:「分からない」の合計も04とほぼ同等の全回答の1/4に達しており、教員のTAの単位化に関する認識が薄いことを表している。ただし、科目形態による意見分布の違いも見受けられ、TAに専門的な技能を求める実習や実験では、講義や演習に比べて、明らかに単位化に肯定的な意見が多い。

設問 36: 留学生にTAを担当させる場合に、何らかの条件を設けるべきですか？【複数選択可】

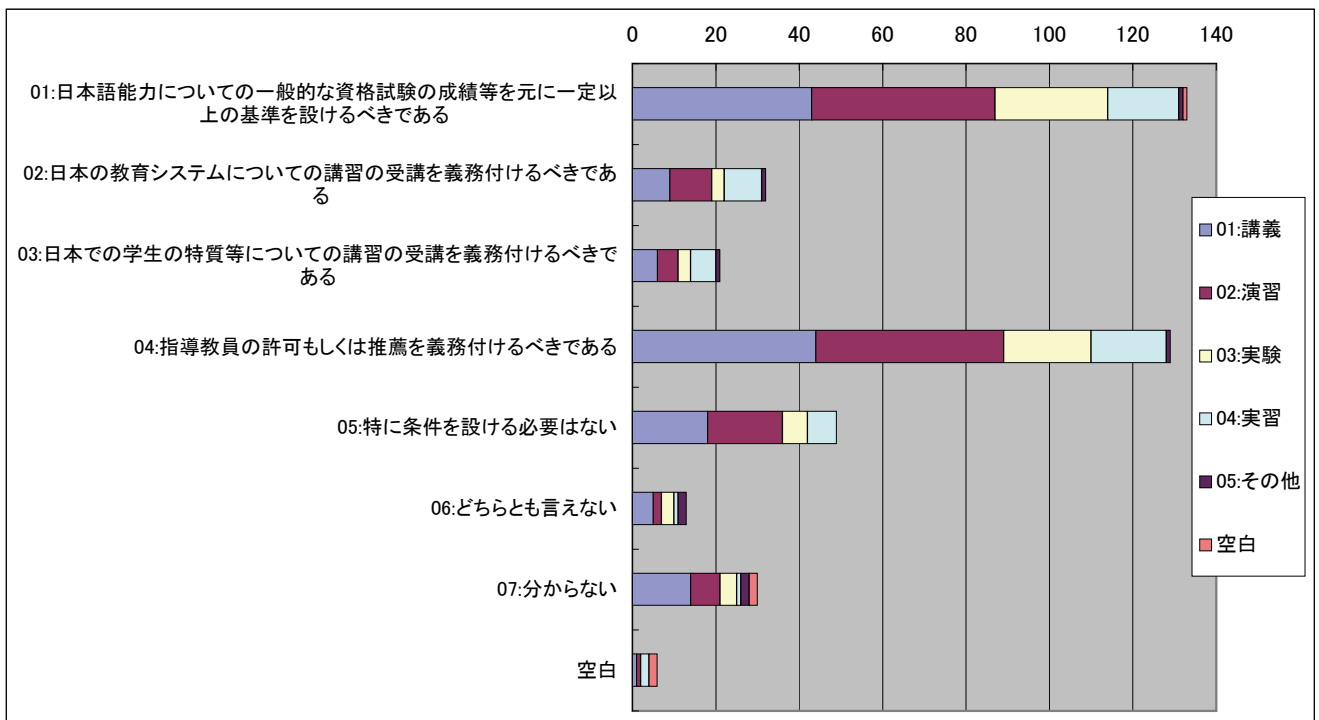
回答項目	回答数	%
01:日本語能力についての一般的な資格試験の成績等を元に一定以上の基準を設けるべきである	133	41.4
02:日本の教育システムについての講習の受講を義務付けるべきである	32	10.0
03:日本での学生の特質等についての講習の受講を義務付けるべきである	21	6.5
04:指導教員の許可もしくは推薦を義務付けるべきである	129	40.2
05:特に条件を設ける必要はない	49	15.3
06:どちらとも言えない	13	4.0
07:分からない	30	9.3
空白	6	1.9
回答者数	321	-





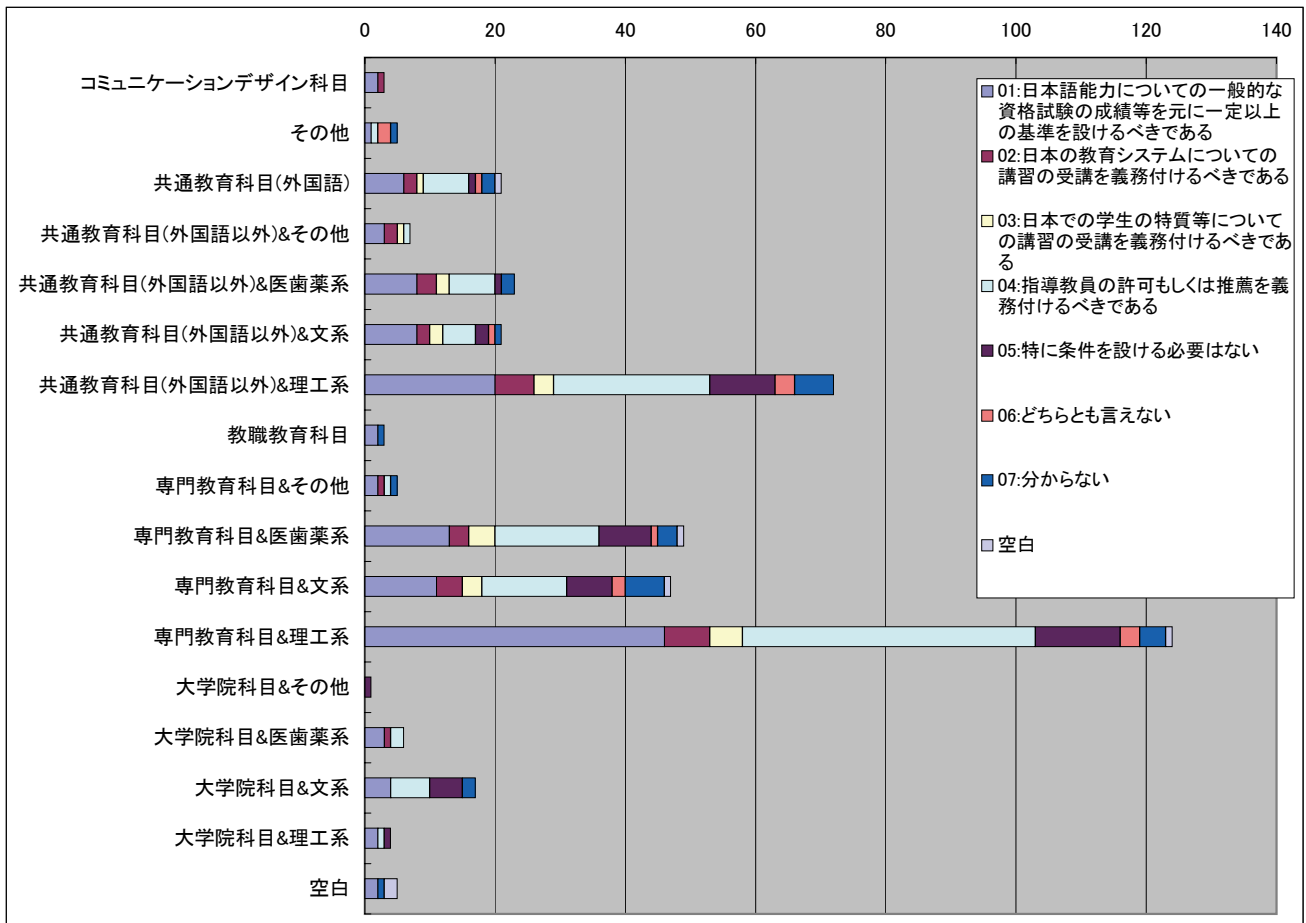
設問 36-2: 留学生にTAを担当させる場合、設けるべき条件についての考え(設問36)と科目形態(設問7)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:日本語能力についての一般的な資格試験の成績等を元に一定以上の基準を設けるべきである	133	41.4	43	44	27	17	1	1
02:日本の教育システムについての講習の受講を義務付けるべきである	32	10.0	9	10	3	9	1	
03:日本での学生の特質等についての講習の受講を義務付けるべきである	21	6.5	6	5	3	6	1	
04:指導教員の許可もしくは推薦を義務付けるべきである	129	40.2	44	45	21	18	1	
05:特に条件を設ける必要はない	49	15.3	18	18	6	7		
06:どちらとも言えない	13	4.0	5	2	3	1	2	
07:分からない	30	9.3	14	7	4	1	2	2
空白	6	1.9	1	1		2		2
回答者数	321	-	140	132	67	61	8	5



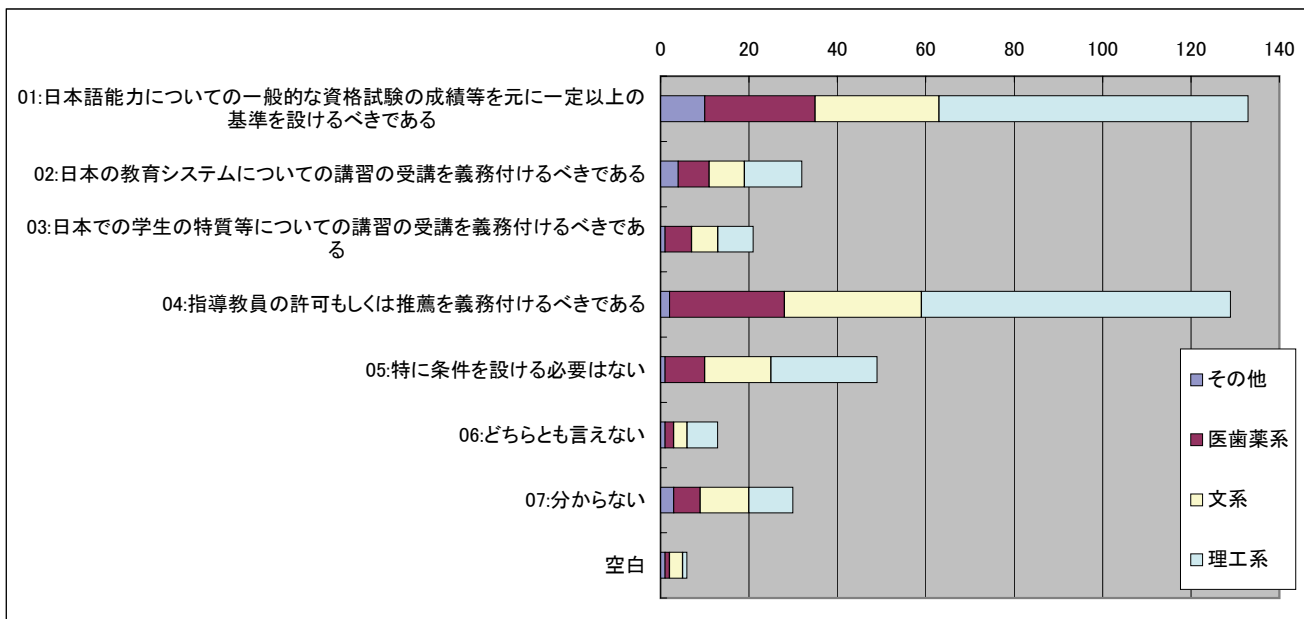
設問 36-3: 留学生にTAを担当させる場合、設けるべき条件についての考え(設問36)と科目区分・部局系の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:日本語能力についての一般的な資格試験の成績等を元に一定以上の基準を設けるべきである	133	-	2	1	6	3	8	8	20	2	2	13	11	46		3	4	2	2
02:日本の教育システムについての講習の受講を義務付けるべきである	32	-	1		2	2	3	2	6		1	3	4	7		1			
03:日本での学生の特質等についての講習の受講を義務付けるべきである	21	-			1	1	2	2	3			4	3	5					
04:指導教員の許可もしくは推薦を義務付けるべきである	129	-		1	7	1	7	5	24		1	16	13	45		2	6	1	
05:特に条件を設ける必要はない	49	-			1		1	2	10			8	7	13	1		5	1	
06:どちらとも言えない	13	-		2	1			1	3			1	2	3					
07:分からない	30	-		1	2		2	1	6	1	1	3	6	4			2		1
空白	6	-			1							1	1	1					2
回答者数	321	-	3	5	21	7	23	21	72	3	5	49	47	124	1	6	17	4	5



設問 36-4: 留学生にTAを担当させる場合、設けるべき条件についての考え(設問36)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:日本語能力についての一般的な資格試験の成績等を元に一定以上の基準を設けるべきである	133	41.4	10	25	28	70
02:日本の教育システムについての講習の受講を義務付けるべきである	32	10.0	4	7	8	13
03:日本での学生の特質等についての講習の受講を義務付けるべきである	21	6.5	1	6	6	8
04:指導教員の許可もしくは推薦を義務付けるべきである	129	40.2	2	26	31	70
05:特に条件を設ける必要はない	49	15.3	1	9	15	24
06:どちらとも言えない	13	4.0	1	2	3	7
07:分からない	30	9.3	3	6	11	10
空白	6	1.9	1	1	3	1
回答者数	321	-	23	82	105	203



コメント

01:「日本語能力の一定以上の基準」(133件)と04:「指導教員の許可・推薦を義務付ける」(129件)が、05:「特に条件を設ける必要はない」(49件)を大きく上回り、やはり留学生のTA採用には何らかの条件を設けるべきであるとの意見が大半を占めた。ただし、02や03のように日本の教育システムや学生の特性等について「講習の受講を義務付けるべきである」という意見は少なく、あくまで教員レベルでの判断が重要視されていることが伺える。科目形態、科目区分、部局による意見の違いはほとんど認められなかった。

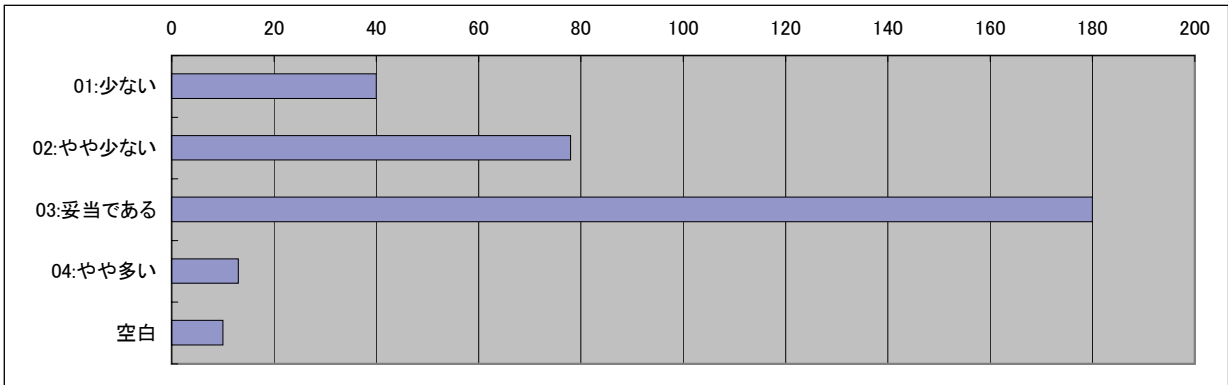
【設問29～36を通じて】

コメント

“将来展望”の項目では、本学の現在のTA制度では実施していない、TAによる講義担当、ティーチングポートフォリオの作成、オフィスアワーの設定、及びTAの単位化の是非に関する問と、現段階では明確な条件設定がされていない留学生のTA担当に関する問が設定された。TAによる講義担当については、理工系部局でやや低いものの、条件付で認めるとの回答が半数を越え、その教育的意義は理解されていることが示された。一方、ティーチングポートフォリオ及びオフィスアワーについては、教員あるいは学生の負担増に対する懸念から敬遠される傾向にあり、また単位化についても反対意見の方が多かった。こういった制度については、教員としてはいずれもなじみが薄いようで、どちらとも言えない、分からないの回答が相対的に多かった。したがって、これらを導入する場合には、その教育的意義に関する十分な説明が必要と考えられる。留学生のTA担当については、やはり一定の条件を設けるべきとの意見が多かったが、事前の講義を義務付けるのではなく、業務に応じたコミュニケーション能力や指導能力を担当教員レベルで判断すべき、という意見が多かった。

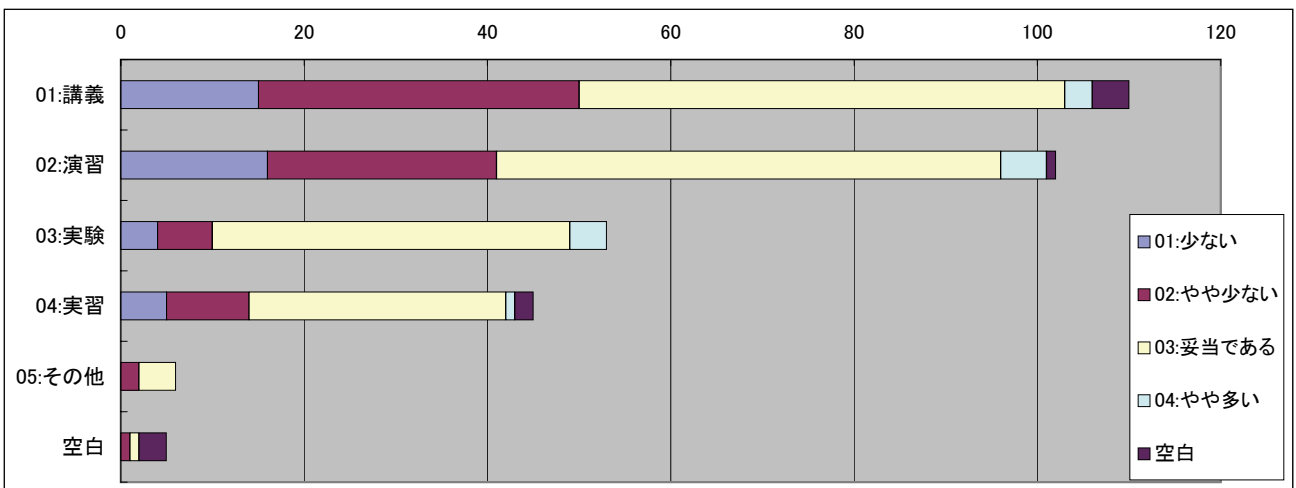
設問 37: 業務量に鑑みてTA業務に従事したときに得られる報酬について、どのような意見をお持ちですか？  
【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:少ない	40	12.5
02:やや少ない	78	24.3
03:妥当である	180	56.1
04:やや多い	13	4.0
空白	10	3.1
総計	321	100.0



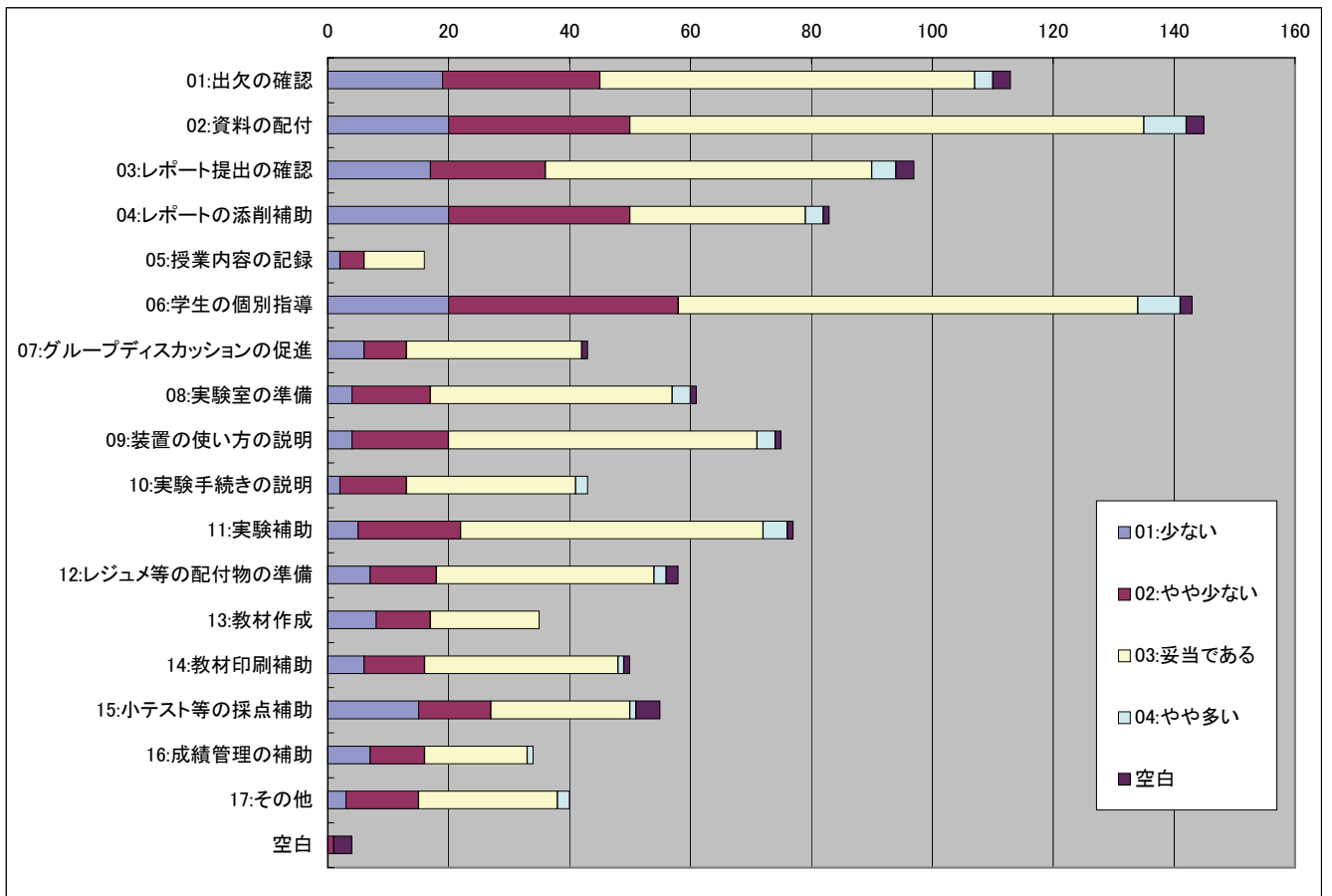
設問 37-2: TA業務に従事したときに得られる報酬についての意見(設問37)と科目形態(設問7)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:少ない	40	12.5	15	16	4	5		
02:やや少ない	78	24.3	35	25	6	9	2	1
03:妥当である	180	56.1	53	55	39	28	4	1
04:やや多い	13	4.0	3	5	4	1		
空白	10	3.1	4	1		2		3
総計	321	100.0	110	102	53	45	6	5



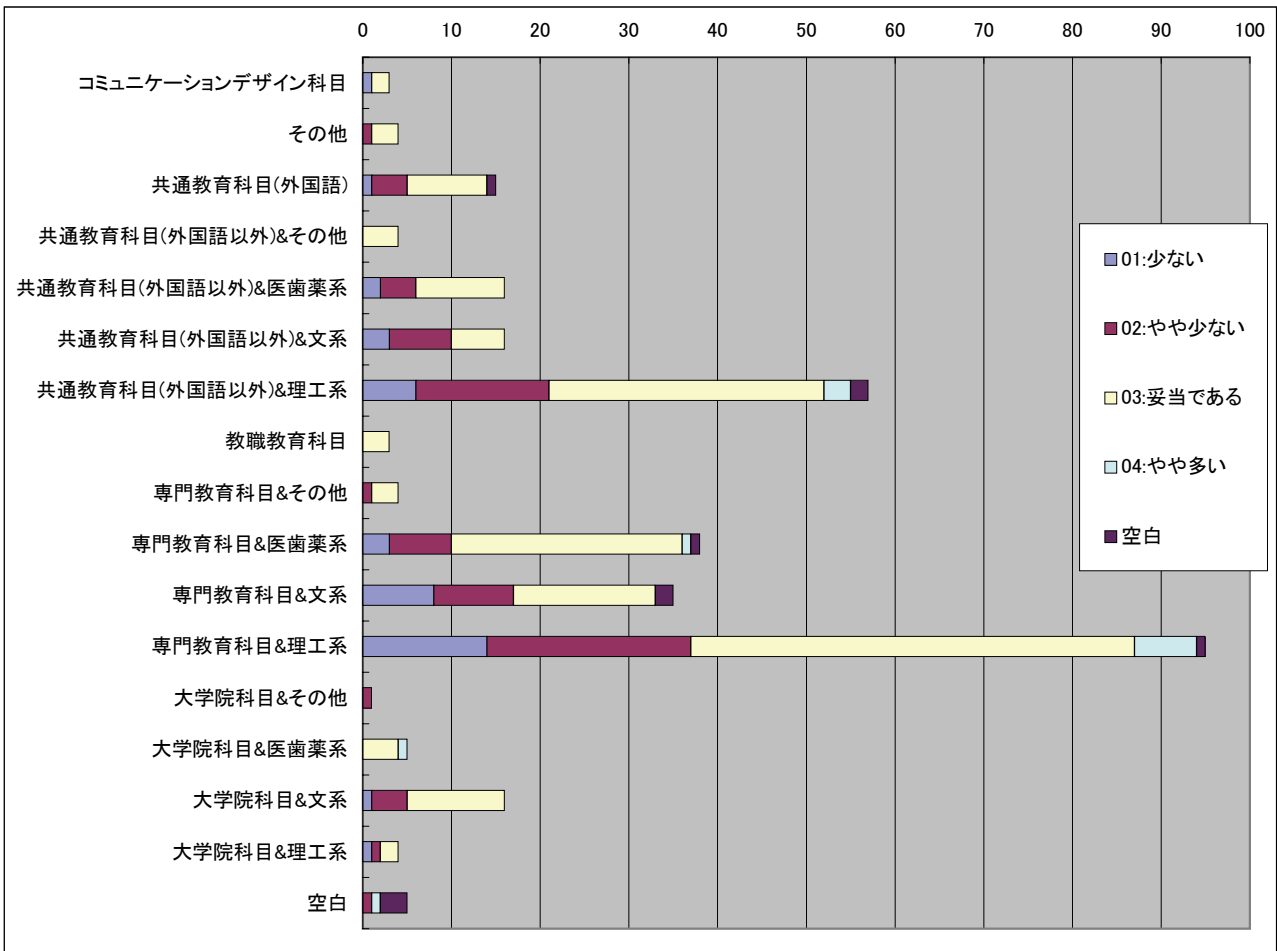
設問 37-3: TA業務に従事したときに得られる報酬についての意見(設問37)と業務内容(設問11)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:少ない	165	-	19	20	17	20	2	20	6	4	4	2	5	7	8	6	15	7	3	
02:やや少ない	275	-	26	30	19	30	4	38	7	13	16	11	17	11	9	10	12	9	12	1
03:妥当である	663	-	62	85	54	29	10	76	29	40	51	28	50	36	18	32	23	17	23	
04:やや多い	43	-	3	7	4	3		7		3	3	2	4	2		1	1	1	2	
空白	26	-	3	3	3	1		2	1	1	1		1	2		1	4			3
回答者数	321	-	113	145	97	83	16	143	43	61	75	43	77	58	35	50	55	34	40	4



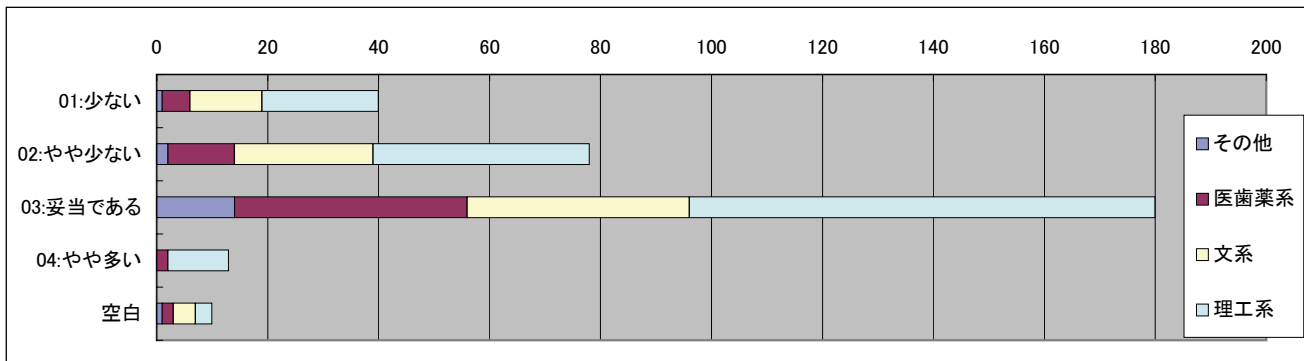
設問 37-4: TA業務に従事したときに得られる報酬についての意見(設問37)と科目区分・部局系の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白	
01:少ない	40	12.5	1		1		2	3	6				3	8	14			1	1	
02:やや少ない	78	24.3		1	4		4	7	15		1	7	9	23	1		4	1	1	
03:妥当である	180	56.1	2	3	9	4	10	6	31	3	3	26	16	50		4	11	2		
04:やや多い	13	4.0							3			1		7		1				1
空白	10	3.1			1				2			1	2	1						3
総計	321	100.0	3	4	15	4	16	16	57	3	4	38	35	95	1	5	16	4	5	



設問 37-5: TA業務に従事したときに得られる報酬についての意見(設問37)と部局系の関係

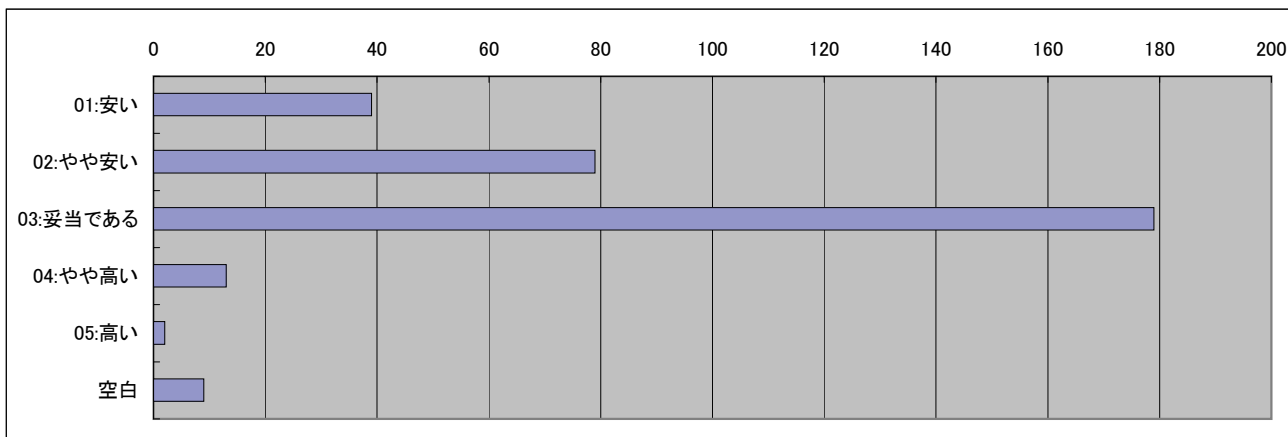
回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:少ない	40	12.5	1	5	13	21
02:やや少ない	78	24.3	2	12	25	39
03:妥当である	180	56.1	14	42	40	84
04:やや多い	13	4.0		2		11
空白	10	3.1	1	2	4	3
総計	321	100.0	18	63	82	158



**コメント**  
 全体では、03:「妥当である」が半数を越え、01:「少ない」と02:「やや少ない」の合計を62件上回り、一方04:「やや多い」との回答は非常に少なかった。一方、業務内容による差はほとんどなかった。科目形態では、拘束時間の差によるものか、講義では実験や実習に比べて、01と02がやや多かったが、部局による傾向の違い、学部科目と大学院科目での傾向の違いはほとんど認められなかった。これらの結果は、教員側が報酬に見合うように業務量を設定するように配慮していることが伺える。

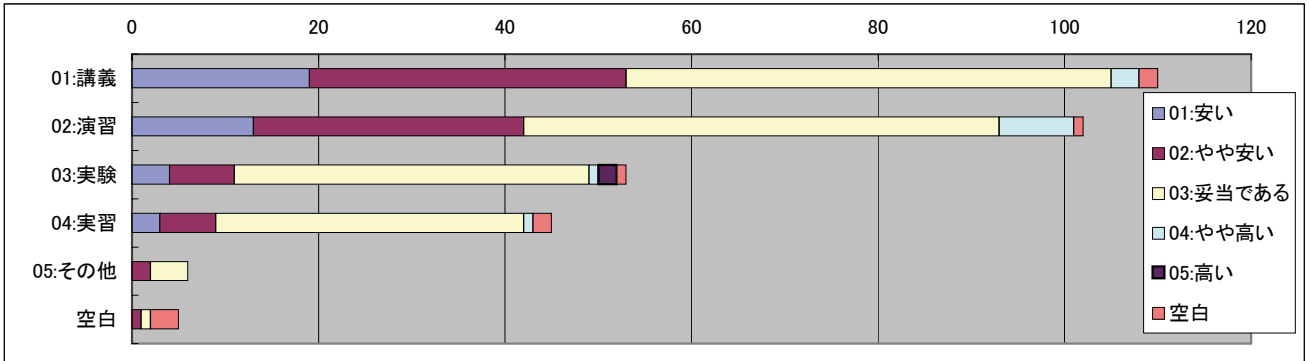
設問 38: 業務内容に鑑みてTA業務に従事したときに得られる報酬の時間単価について、どのような意見をお持ちですか？  
 【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:安い	39	12.1
02:やや安い	79	24.6
03:妥当である	179	55.8
04:やや高い	13	4.0
05:高い	2	0.6
空白	9	2.8
総計	321	100.0



設問 38-2: TA業務に従事したときに得られる報酬の時間単価についての意見(設問38)と科目形態(設問7)の関係

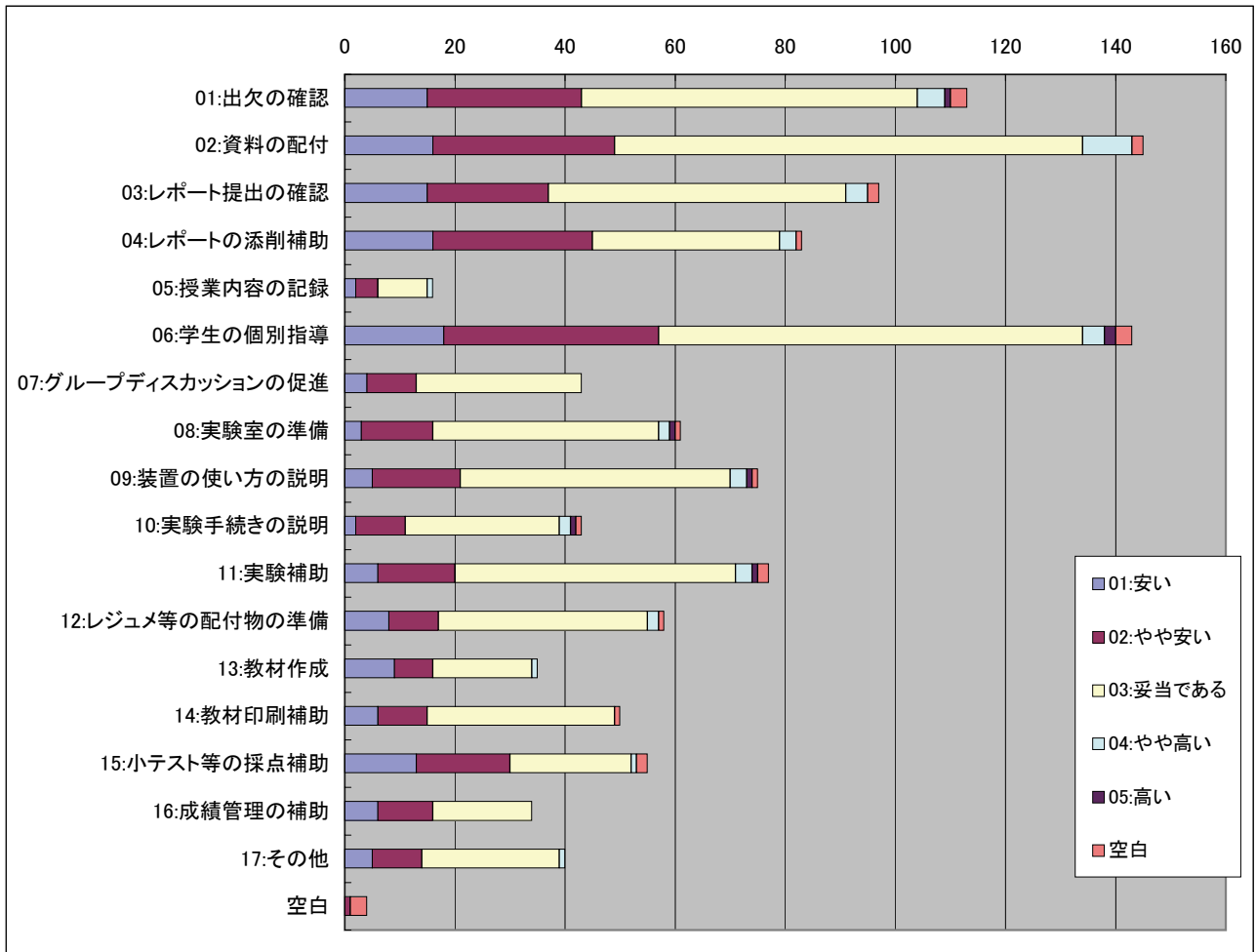
回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:安い	39	12.1	19	13	4	3		
02:やや安い	79	24.6	34	29	7	6	2	1
03:妥当である	179	55.8	52	51	38	33	4	1
04:やや高い	13	4.0	3	8	1	1		
05:高い	2	0.6			2			
空白	9	2.8	2	1	1	2		3
総計	321	100.0	110	102	53	45	6	5





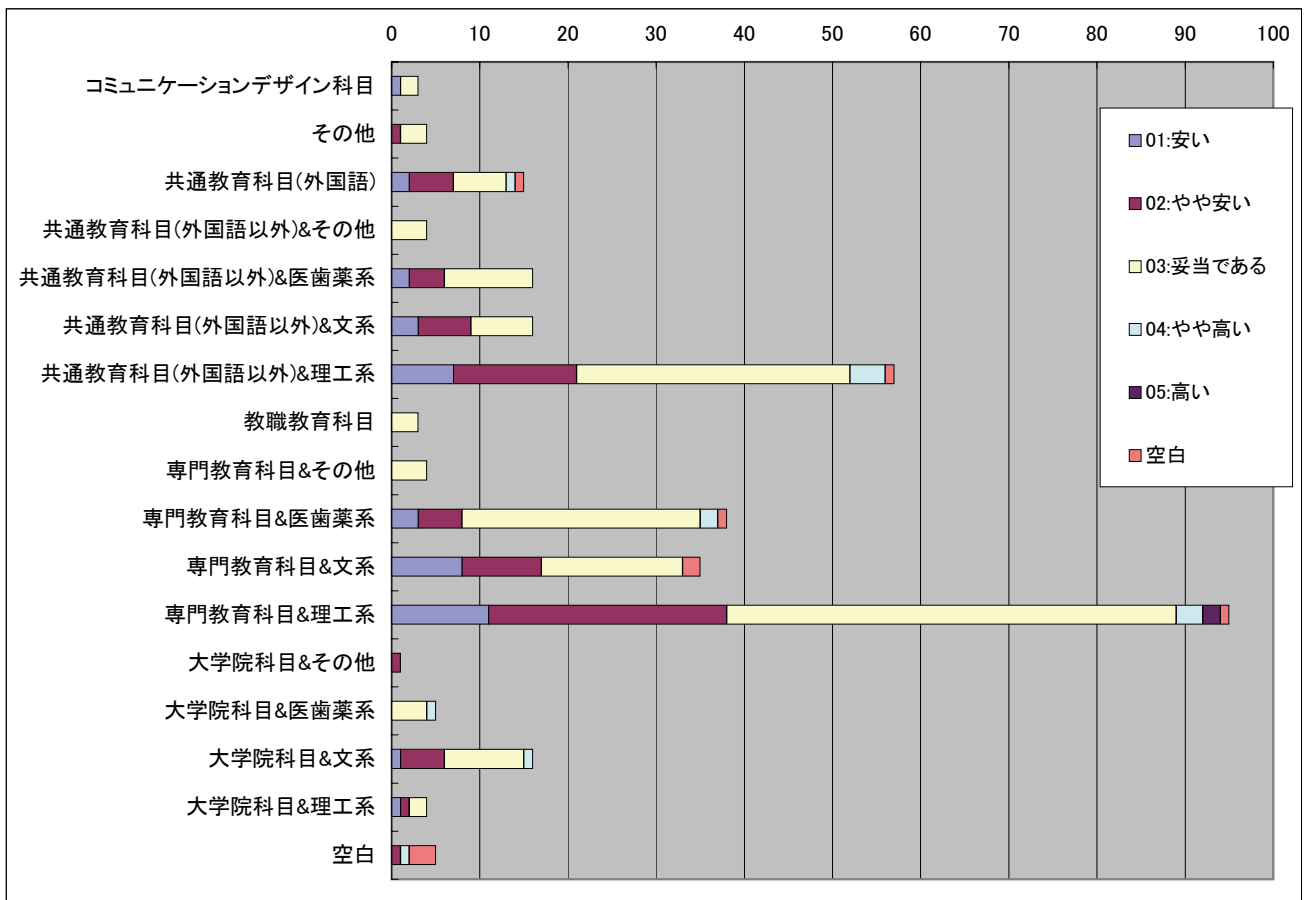
設問 38-3: TA業務に従事したときに得られる報酬の時間単価についての意見(設問38)と業務内容(設問11)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:安い	149	-	15	16	15	16	2	18	4	3	5	2	6	8	9	6	13	6	5	
02:やや安い	278	-	28	33	22	29	4	39	9	13	16	9	14	9	7	9	17	10	9	1
03:妥当である	674	-	61	85	54	34	9	77	30	41	49	28	51	38	18	34	22	18	25	
04:やや高い	41	-	5	9	4	3	1	4		2	3	2	3	2	1		1		1	
05:高い	7	-	1					2		1	1	1	1							
空白	23	-	3	2	2	1		3		1	1	1	2	1		1	2			3
回答者数	321	-	113	145	97	83	16	143	43	61	75	43	77	58	35	50	55	34	40	4



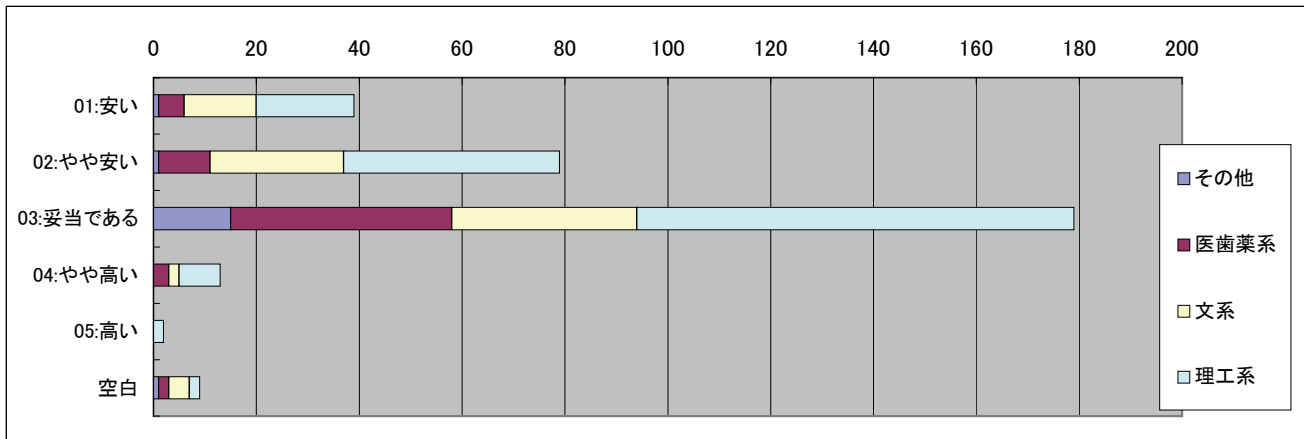
設問 38-4: TA業務に従事したときに得られる報酬の時間単価についての意見(設問38)と科目区分・部局系の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&その他	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	専門教育科目&その他	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&その他	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白	
01:安い	39	12.1	1		2		2	3	7			3	8	11				1	1	
02:やや安い	79	24.6		1	5		4	6	14			5	9	27	1		5	1	1	
03:妥当である	179	55.8	2	3	6	4	10	7	31	3	4	27	16	51		4	9	2		
04:やや高い	13	4.0			1				4			2		3		1	1			1
05:高い	2	0.6												2						
空白	9	2.8			1				1			1	2	1						3
総計	321	100.0	3	4	15	4	16	16	57	3	4	38	35	95	1	5	16	4	5	



設問 38-5: TA業務に従事したときに得られる報酬の時間単価についての意見(設問38)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	その他	医歯薬系	文系	理工系
01:安い	39	12.1	1	5	14	19
02:やや安い	79	24.6	1	10	26	42
03:妥当である	179	55.8	15	43	36	85
04:やや高い	13	4.0		3	2	8
05:高い	2	0.6				2
空白	9	2.8	1	2	4	2
総計	321	100.0	18	63	82	158



コメント

全体では、03:「妥当である」が半数を越え、01:「安い」と02:「やや安い」の合計を61件上回り、一方04:「やや高い」と05:「高い」の回答は非常に少なかった。一方、業務内容による差はほとんどなかった。科目形態では、講義ではその他の科目に比べて、01と02がやや多かったが、部局による傾向の違い、学部科目と大学院科目での傾向の違いはほとんど認められなかったことから、これらの結果は、教員側が業務内容に関係なく、報酬に見合うような業務量を設定していることによるものと考えられる。

【設問37、38を通じて】

コメント

TAの業務量と報酬、業務内容と報酬の時間単価については、教員側は現在の制度においてはほぼ妥当と考えていることが伺える。しかし、上記2問の回答から、個々のTAの資質の違いや科目形態による業務内容の違いと報酬の関係についてはあまり配慮せず、報酬単価に見合う業務量、業務時間を設定する傾向にあると考えられる。これらの間については、TAも教員とほぼ同じ回答を行っており、学生も教員と同様に業務内容と報酬単価の関係について重要視していないことが伺える。しかし、本来は、業務内容の難易度や従事するTAに求める専門的な知識や技能のレベルに応じて報酬単価が設定されるべきであり、将来的にティーチングフェロー(TF)のように高い専門性や教育技能を持つ博士後期課程の学生を採用するといった制度の導入を考える場合は、業務内容と報酬単価の関係について精査し、一般のTAとの差別化を図る上で、報酬設定基準を明示する必要があると考えられる。

設問 39: 現在の大阪大学TA制度について、どのような課題があると考えておられますか？【記述式400文字以内】

回 答
TAの質の管理をTAが属する研究科では実施していないこと。TAの業務や単価等が十分に評価されていないので、TA候補者が進んで業務に従事しようとするインセンティブが少ないことです。
課題が把握できるほど、自分自身が教員の仕事に慣れていない。
情報科学研究科における問題ですが、TA予算が基礎工学部から来ているので、工学部の研究室の学生にTAをさせられない、という問題がある点。
TA個人個人で能力の差が大きい。必然的に仕事量に差ができ、アンケート37,38のような設問には回答はできかねます。教員の負担を減らすためのTAと伺っていましたが、場合によっては負担が増えていると思います。
現状のままで良い。
大学院の講義の補助としても積極的に参加させるべきである。
TAにもう少し主導権があってもいいかなと感じました。
TAの報酬を、他の例えば塾講師などと比較した場合あまりにも低いので、まともな業務を頼むことができません。
演習・実験等については規定時間に終わらないため書類上の授業時間と実質的な負担に乖離が見られる。書類上の授業時間に囚われず正 当な報酬を支払うべきである。
業務の難易度(講義科目・演習科目・実験科目)に対して、時給が固定されている。
若干の専門知識が必要なため、もう少しアルバイト料が高くてよいように思う。あまりTAをやりたいがらない生徒も多いようなので、何かしらのインセンティブを与えることは望ましい。逆に負担を増やすことは望ましいとは思わない。
報酬単価が安い。
TAを用いることにより得られる授業・講義上のメリット・成果を、自身が十分考慮しておらず、それをよく考慮すべき。
これまで、私の研究室の大学院生にお願いしており、不満も問題点も意識したことはない。現状で満足している。
TAの役割に関する大学、授業担当教員、学生の共通理解が必ずしも十分ではない。
TAを利用する教員としては、現在の制度に満足している。
何をどのように担当させるのかについてのコンセンサスができていない。また、科目や科目の対象学年によってTAの業務内容や業務の意味が大きく変わることなどが制度的に考慮されていない。このアンケート自体がそのようなことを考慮していないので、回答しにくいものがある。(ちなみに、に日本語として理解しづらい質問もある。たとえば質問20は意味が曖昧で主語が誰なのかも曖昧。) 採用後、TAとして不適切であることがわかった学生の取り扱い方についての規定が必要である。
授業時間内しか報酬が支払われないため、小テストやレポートの採点を依頼しづらい。
報酬が安すぎる。アメリカの制度を見習い、TAを一種の奨学金と考え、少なくとも授業料免除など、TAになるためのインセンティブを高め、競争的に獲得するものと位置づけるべきです。また、博士課程の学生さんには、教員の助言と承認の下、授業を担当させることで、他大学への就職や非常勤講師応募時に有利になる。
「人に教えることによって自ら学ぶ」こともあるので、多くの学生がTAに従事するようにすべき。ただし、単なる作業的なアルバイトと従事者の教育を兼ねたTAの区別を明確にし、TAに熱心に取り組んだ学生が他の勉強・研究等で不利になることのないよう、ある程度の質を前提として学生に単位を与えるべき。
TAが必要と感じた先生が採用されて、ご自身の講義で活用されればよいと思う。大上段に構えて「TA制度」などとするから、中途半端な採用人数、採用時間、報酬、となっているように見え、あまり魅力的でない。講義内容、講義規模、ご担当の先生ご負担状況に応じて、自然と採用申請が挙がってくるようなシステムで十分かと存じます。
TAの業務内容の実質が科目間でまちまちであり、TA間に不公平感があつたり、担当科目を選択させる場合に希望の偏りを生む要因になっているように思われる。
TAの担当科目によって、時間外労働の多い物や少ない物があり、実質の時間単価としてばらつきがあり、不公平感を感じかねないのではないかと思います。
TAをうまく活用する形の講義はまだ多くない。
TA制度をより充実させ、基礎的な講義には、優秀なTAに講義を担当させてもよい。米国の大学では、(いろいろな問題も指摘されているが)比較的広く行われていて、少人数教育の推進に貢献している。また、第人数の講義では、TAがいないと、宿題の小テストも事実できないし、やるインセンティブが働かない。米国の大学では、宿題が、毎回大量に出されるが、これによって得られる教育効果は絶大である。私の講義でも、TAがきてから、宿題の数をふやしたが、その結果、中間テスト、期末テストの結果が、見違えるほどよくなった。
学生の出勤管理が煩雑、手間がかかる。WEB上で実施できるようにできないか。
学生実験など、以前にも増して講義時間内に課題をこなせなくなっており、シラバス通りにしか勤務できないTAの勤務体制では、カバーできなくなっている。また、専攻によって勤務形態が大きく異なる場合も多い。一律の出勤簿で管理するのではなく、例えば、シラバスより延長した場合も勤務が可能な勤務管理や、講義期間以外の準備等のための勤務、専攻の講義の運営にあった勤務体制をとれるように、など広く対応できるようにして欲しい。
根本的な予算不足
阪大ではTAに成績評定に関与させることは禁止されているが、TAの意義として指導経験を積むことを挙げるのであれば、この規定をゆるめる方向を検討すべきと考える。
私が担当している演習については、特に課題はない。
事務手続きが実情に合っていない。特に、実験科目のTA等は、予め予定した時間通りに業務に従事することは考えにくいので、実務に応じた報酬が、簡単な手続きによって支給されるべきである。

実際にTAを講義日に使おうとすると、大学院生自身の研究業務(研究室のミーティングや学外発表)が優先され、他の業務に当てざるを得ない場合がある。優先順位をはっきりさせて周知しておいて欲しい。
受講人数でTAの人数を決めて頂きたい。私の講義の都合、毎回複数の課題を出している。約100人の受講生の提出課題を整理、返却業務(課題のチェックは教員)は一人のTAでは時間内に出来ない。遅れが生じている。TAの人数配分を再考願いたい。
専攻によっては演習系科目が多いところと、少ないところがあり、それによって専攻ごとのTAに対する認識や実績が異なるように思われる。一般に演習系科目ではTA制度が、TA自身の教育的効果が大きく、有効であると思われるが、それが以外の科目では円滑な授業進行のためのサポートに限られ、科目の種類・内容によってその有効性が大きく異なると思われる。
募集期間、採用基準等が不明である。
報酬が安いこと。授業時間外の業務ができないこと。TAへの教育が不十分なこと(その前に教員への教育が必要かも)。
TAの業務内容は、授業科目や担当教員によって様々なのに、その多様な実態が必ずしも十分に制度に反映されていないという問題がある。TA制度が実際どのように活用されているかに関する調査を行い、その結果に基づいて、TA制度の再構築を図るべきだと思う。
法科大学院では、同学年でもTAが勤まるのに、全学的な制約のため利用できない。また、修士生などもTAとして雇い入れることができればTA自身の勉強にもなるが、そのようなことができない。
部局・専攻・教員によってTAに求めるものは違うので、共通の細かいルールを作るのは非現実的。学内の大きなルールと部局・専攻の細かいルールをうまくかみ合わせるのがベスト。ただし、現場のニーズに合った細かいルール作りは、実際には難しい。外国の大学院でも同様。
TA業務を経験することが、報酬面以外でももう少し評価されるべきである。
絶対数が少ない。
TA学生の公募方法について、より広範囲の関係学生に公募状況を周知するような手段を検討されてはどうでしょうか。
TA採用手続きの効率化
どうしてもTAの指導教員との人間関係が思い浮かんでTAを授業補助として使いこなせない。
現在の制度でうまくTAを活用出来ていますので、特に課題点はありません。
現状、教育的スキルを磨こうと思って応募する学生はいない。演習・実験等、業務が大変なものにはTAが応募で集まらず、担当教員が研究室の学生を動員している。最初の動機付けはあくまでも給与であり、TAシステムはそれをきちんとふまえて、業務内容に応じた給与の設定をまず行うべき。単位化も応募の動機付けとして良いと思う。TAは実際に質問対応などを行い、コミュニケーション・説明能力の向上などの教育的効果はみられるため、条件付で単位を出すこともよいと感じる。
薄く広くという考えなので、本当にTAが必要な、演習実験等に、深く関与するTAが雇用できない。
必要に応じて採用すべきであるし、勤務実績に応じて報酬を支払うべきであるが、予算上の制約があり、硬直している印象が強い。採用の手続きが煩雑であり、必要となる理由は理解できるが、それでも、在籍中の学生の履歴書まで提出させるのは、無駄と思われる。前期のTA採用の手続きの時期が、前年度末であり、入学前の学生が採用できない。前期は大学院生の就職活動等もあり、必要数のTAを採用することが困難になることが多い。
部局によって制度に違いがある(共通教育と学部)。今は解消されているかもしれないですが。
現状に特に不満はない。
必要ときに、適切な学生をTAにあてることができない場合がある。制度を柔軟に運用できるとよい。
報酬額が低く、TAを担う学生にとっての誘因が低すぎる。相応に遇するべきである。
TAの割り当て枠に制限があり、十分な数を確保できていないと思われる。
実習に関していえば、TAぬきでは成り立たない。100人に及ぶ受講生が午後いっぱい行う作業を、教員1名で対応することは不可能である。ただ、TAによっては単なるアルバイトの一つと見なして、受講生から質問を受けてもただ教員に取り次ぐだけ、など受講生と積極的に関わろうとしない者もいる。
補助的な業務が大部分なので、十分教育能力を伸ばすことにつながらない。事前の研修を十分積んだ上で、責任を持たせる業務をさせることが能力向上につながると思う。
TAとして何をすべきか、わかっていない学生が多い。制度として機能するように、きちんと大学側が周知徹底すべき。
数と予算の確保でしょうか。
学生がTAをしたからといって、将来にプラスになるシステムでない。TA経験が、就職活動等にも有利になるようなシステムとするべき。
通常の講義(専門教育)などで、部分的に少人数教育(PBL)を導入したい場合、TAに対する教育に必要な時間と、実際のTA従事時間との釣り合いがとれないため、現在のところTAを利用していない。しかし、実際のところは、全研究科から詳しい人を募っても、TAが存在するしないでは、大きく教育効果が異なるが、現実問題として、行いがたい。
理学部物理学科における、講義や実験へのTAの関わり方については、全く問題なく、大変良好に機能している。
36に関連して、留学生の場合に限らないが、TAの教育能力が著しく劣っていて使用法を工夫しても役に立たない場合には学期の途中でも解約できるようにすべきだ。仕事ができないのだから報酬を与えてはならないのは当然のことです。
TAとはどのような制度であるのかの理解が教員あるいは部局によって大きく異なるのは好ましくない。TAは従事学生への教育的側面が大きいことやTAを使う教員の責任が大きいことを双方が自覚して、共同で教育にあれば、大きな効果が期待できる。単なる労働として使うのであればアルバイトとすべきことを大阪大学として明確にしていきたい。
TAの報酬が安すぎるため、従事者の経済状況の改善にはほとんど役に立っていない。
TAを担当する学生がもっと積極的にTAを行うようになれば良いのですが、現状は積極的な学生は少ないと感じています。
TA制度がこのように普及し、定着するとは思わなかった。現状に特に問題があるとは思わない。比較的良く機能しているので、継続して欲しい。
学生実験でのTAは必要不可欠である。TAへの応募者が不足気味であるので特に学生実験のTAの待遇をもっと引き上げるべきである。

基礎教育における TA 業務の重要性を考慮すると、予算を削減すべきではない。
教員、学生とも、キャリアの一環として位置づけていない場合が多いため、単なるアルバイトのような扱いになりがちである。
教員不在のときにはTA活動が認められないのは不自由
業務の内容によって差がでるのは仕方がないが、労働の管理が形式的で不公平感がある。自腹でTAをやとうなら、もっと真剣に使われるはずだ。労働条件の問題で過多の負担をTAに強いることはほぼなくなったと思う。逆に就労時間を実際の行った時間よりも多く(2倍程度)書き込むように一律指導されている例がある。確かにTA業務のために個人的に勉強する時間も必要であろうが、それは担当教員が把握している労働時間ではない。またそれほど準備が必要でない業務だってあるはずだ。ルール作りが必要。
現在時間給与1200-1400円程度であるが、TAへ要求されるスキルが今後高くなることが予想されるならば、実質2000円程度まで引き上げてよいように思われる。昨今の家庭教師でも時給2000円前後であること考えると、自分の研究時間を削って従事してくれるTAについては、再考があってもよいと思われる。
出欠やレポート提出状況を確認させるくらいのことだけでよいなら、近くにいる(研究室)の学生に依頼するだけで事足ります。しかし、それ以上のこと(レポート添削やオリジナル授業資料作成など)をさせる場合には、能力の高い学生が必要であり、研究科、もしくは大学として公募すればよいと思う。しかし、時間給は2倍以上、アップさせる必要もあるでしょう。予算がないなら、能力のないTAでも、それなりに使い方もあり、我慢します。
他大学とくらべても、報酬がかなり少ない。経済的な足しにはなっていない。
大学本部が用意するTAの予算は、講義の実態と必要性を考慮に入れることなく予め決められた額の枠内でしか用意されない。予算の決定機関が実際に講義を行っている部局と乖離しているのが問題である。予算を決定する大学中枢部は講義を行っていない人々から構成されていることが多く、実態を把握しているとは思えない。(例えば、共通教育の講義を15週プラス試験の16週行う決定をしながら、TA予算をそれだけ用意しないというような矛盾は講義を実施している主体と予算を決定する主体が分離していることから生じたのではないか?)
大阪大学に限った問題ではないが、業務内容に対して、報酬が少なすぎる。そもそもTA制度はアメリカでの名称、業務内容に参考に導入されたものと思われるが、アメリカでのTAの立場、経済的意味、教育的意味と大きく異なっており、同じTAと称するのは不適切なくらいである。
予算が不足しているため、15週を確保できない。
理系の場合、TAをやりたいがっている学生数に対して、TAの需要が多すぎて、TAを充当できない場合がある。さらに、TAを導入する事による教育効果はTAに対しても、学生に対しても大きいものがあるが、予算が少なすぎるために、TAを十分に活用できない面もある。
実験できめ細かな教育指導を行うにはもっと大勢のTAが必要です。
前期は修士1年生は授業、2年生は就活二時間を取られることがあり、博士課程の学生でしかTAを確保することが困難である。

コメント
まず予算については、大幅に不足しているとの意見が多かった一方で、十分な数が確保できているとの意見も相当数あった。また、需要に対する応募者不足を指摘する意見もあった。制度上の問題については、採用手続き・業務管理の煩雑さ、部局を超えた採用が困難、部局配当予算の決定方法が不明瞭、ニーズに応じた柔軟な採用が困難といった指摘があった。TAの業務内容が科目間で大きく違い不公平感があること、部局間、教員間で制度に対する理解・コンセンサスに大きな差があるとの意見も複数あった。

設問 40: その他、TAに関してご意見等がありましたら記入願います【記述式400文字以内】

回 答
修士課程や学部生でも、積極的に活用したら良いと思う。
TAといっても業務内容に差があり、それを一律にアンケートすることはどうかと思います。アンケートに時間がかかるのにタイムアウトの説明がアンケート冒頭にないのはどうかと思います。また一時保存を押すと「送信しました」と表示されるのは困ります。
できるだけ多くの学生がその恩恵に浴せるよう、枠の拡大を望む。
大学院生も前期課程の学生は授業があるので、TAを活用したくてもできないことがしばしばある。
私にとって初めての経験でしたが、TAは院生にはいい経験になるように感じました。自分の実験から離れて、学生の勉強の手助けをするのは専門以外に視野を広げたり理解を深めるのにいい機会になると思います。
受講者数が大きい授業ではTAが利用できることが授業を行う上で大きなサポートとなっており、制度継続が望まれる。
大学院の授業と学部生でも共通教育の授業とでは、TAに任せられる内容が変わってくる。大学院の授業については、むしろ授業時間外に履修生が気楽に質問できるオフィスパワーを設けて指導に当たらせるなどすることが有用な活用法であろう。対象授業のレベルによって運用の仕方や条件は変えるべきであろう。
報酬が安すぎるために、現在は、指導教員に言われていやいやボランティア感覚で行っているように思えます。アメリカのように、TA=奨学金と位置づけ、就学年数や成績によって順位をつけ、上から順番にTAを付与する、というようにしてはどうでしょうか。
「実践センターのTAに関して」TAの採用を授業の形態で上限を決めずに実際の形態や受講者数に合わせて増員できるようにすべきである。講義科目の中で演習も行っているが、受講者数が多いため、TAは提出物の確認だけでも講義中に出来ないことが多く、学生に教育する機会が取れないことが多い。なお、工学部でも同様の授業を行っているが、人数は十分である。
TAを採用することは授業を円滑に進めることができるだけでなく、TA本人への教育効果が一番大きい。TA本人の学業の妨げにならない範囲内で、積極的に取り組んでほしい。(お金の問題ではなく。)
TAを利用する教員の意識。TAを利用するのは、受講学生のためか、TA学生のためか、教員自身のためか?

学生側から見てTAの公募情報が入手しにくい。または、募集の範囲が一部に限られている。
現状では、「そこに居て出席を取れば良い」などといった、負担の小さい科目にTAが集まる傾向にあり、採点補助などを要する科目ではTA数の確保に苦労する。また教員側でもTAに要求する内容のレベルに差がある。単位化を検討しているのであれば、TAの従事内容について一定の指針を設けるべきである。
最近では業務が楽な科目(例えば演習)にTAの応募が集中し、学生実験など労力のかかる科目はTA不足になっている。また、受講生へ教える前にTAに教育しなければならぬケースも増えており、講義運営の効率等向上は一部のTAのみに依存している。受講生への教育効果も必要であるが、むしろ、TAを単位化するなど、大学院生への教育効果を向上させる必要が高いと思う。
報酬が安すぎる。学生に「おいしい」と思わせなければ、学外のアルバイトに精を出すに決まっているし、学生の自発的な応募などが多く出てくるはずがない。教育効果とか学生育成とか「理想」を言う前に、もっと「現実」を直視した合理的な制度設計を望みます。
私はTAに自分の授業内容を学生目線でチェックしてもらっている。授業前に検討会を行ってTAからあらかじめ意見を聞き、授業に出席してもらって、気が付いたところを記録してもらい、授業後に反省会を行って改善点を指摘してもらっている。このようなTAの活用の仕方がよいのかどうかはともかく、上記のアンケートは、こうした活用の仕方を想定していないように感じた。誤解であればご容赦いただきたい。
TAを単位化するのであれば、教育の一環とみなされるので賃金は不要。
私が授業担当であった教科のTAは、非常に細やかな配慮でよく頑張ってくれました。
TAに対する時間的拘束を、できるだけ本務の教育・研究に差し支えない程度に抑えるべきと思う。そうでなければ、希望する学生も少ないと思います。
吹田の学生が豊中の授業のTAをすることは、往復時間(1時間)を要すること等を鑑みると、もう少し給料を上げてほしい気がする。
今回は実習のTAについて回答したが、講義にもTAを使っている(試験監督・用紙の配布回収などの補助)。しかし、仕事の内容・ハードさが、実習と講義とは全然違うので、単なる拘束時間だけで同額の報酬を支払うのはいかかかと思う。
学外での演習(近畿一円美術館・博物館、寺社に見学に行く授業)についてTA任用させていただいています。展覧会や文化財公開の情報収集、日程案の作成、参加学生への周知(交通手段や折々の注意喚起)、見学先への依頼、必要なカタログの購入、当日の出欠、先導など、さまざまな業務を助けてもらっています。しかし、こうした業務はこのアンケートではうまくお伝えすることができません。しかし、どうしても必要です。
専門教育におけるTAは、履修学生の先輩として一種のロールモデルの役割を果たしており、研究上の経験談や授業内容に応じた見解などを時々披露してもらうようにしています。特に新入学生にとって、研究を始めるにあたってよい影響を与えている点もTAの効果として大きいと考えます。
私は授業の教材(レジュメ)をWebCTに掲載して受講学生が見られるようにしているが、これをTAは見ることができないらしい。したがって、TAには、授業のたびに、別にわざわざレジュメを送らなければならない。面倒である。TAにも、WebCT上で、その担当する授業の受講学生と同様の画面を見ることができるようしてほしい。
TAが学会等で代役を立てたい時に簡単に立てられないことが多い。TA登録の簡略化を行うべき。
薬学部において6年制が導入され、大学院の一学年あたりの学生数が少なくなった。そのため、TAの人数確保が難しくなりつつあるように思う。6年制の5回生や6回生もTAを行う資格を有するものとして認めて欲しい。
TAが単なる雑務処理にならないよう、TA自身の教育経験になるようにとは思いつつ、実際には雑務処理的なことを依頼することになってしまった。TAに関する意見ではないが、教員としての反省点としてここに記入した。
TAの仕事に対して報いるため、もっと評価、報酬の増加を希望する。
TAの報酬を増やすという前提なら、TAに個別指導の役割を担当させたい。
TA業務が単に労働であると捉える学生は少なくない。責任を伴うのであればもっと気楽なアルバイトの方が良いと言ってTAを断る学生もいる。TAとはキャリアパスの一環として重要であることを様々な機会を通じてわからせるべき。
TA制度は、教員がうまく活用し、TAの業務説明などの教育をある程度行えば、非常にうまく共通教育がすすめられると思います。今後も希望すれば、利用できる状態が続くように十分な予算の確保をお願いしたい。一方で、アメリカとは大学のあらゆる事情が違うので、アメリカ型のTAを目指すことはするべきではないと思う。日本の大学にあるべき形でTA制度を充実させていくべきであると思う。
TA予算削減をやめるべきである。
現在はTAをバイトとして捉えている学生が多いと思います。TAを教育の一部として考え、単位等を与える場合は教員・学生ともに大きな意識改革が必要だと考えます。
35番の補足です。単位を与えることにすると希望者が増えることが予想されますが、その一部しか受け入れることは出来ません。希望者の一部しか単位を取得できる可能性がないものに、単位を与えるのは反対です。

コメント
教員については、指導力不足や制度に対する認識不足について複数の指摘があり、またTAの教育効果に十分に配慮した業務を設定すべきとの意見があった。一方、学生については、積極性のなさ、能力不足が指摘され、またアルバイトとしての意識が低く、加えて責任が重い業務を敬遠する傾向にあり、これらの理由により学生自身の教育効果が期待できないという意見が多かった。一方で、優秀な学生に対して採用面、報酬面での優遇措置を求める意見もあった。また、研究との両立に十分配慮すべきとの指摘もあった。

設問 41: その他、上記の項目に含まれない教育や大学院学生に対する経済的支援(TA以外)に関すること等について、自由な意見等をお願いします【記述式400文字以内】

回 答
学内での懸賞論文とか、実施しているのでしょうか。
どの授業についてアンケートに答えるべきなのでしょう。
私費留学生が増えつつあり、これからもっと増えることが予想される。経済的には困窮している場合が多く、彼らに対して一律の基本的な支援ができる体制を敷いていただきたい。それをもとにそれぞれの能力に応じて、外部の奨学金を獲得させればよい。
勤務時間管理ではなく、半期あたりの固定価格制(もちろん業務の内容・量に応じて単価は変える)が望ましい。

院生は一般に経済的には難しい状況にあり、かつ勉学については高い・大きいものを求められるので、同学生に経済的支援を行うことは一般的に望ましいと考えられる。
TAについては、経済的支援というより教育的効果の方に重点があると考えている。留学生からは、授業料免除という制度が経済的には非常にありがたいという声を耳にする。きめ細かな授業料免除制度を拡充していくという考え方も重要であろう。共通教育担当のTAについて、教員に共通教育賞というのがあるように、共通教育TA賞というものがあるのもよいのではないかと思う。その結果が、授業料免除や奨学金の候補者選考に反映されるとよい。
TAを学内非常勤として、指導教員の助言と承認の下、授業を担当させてはどうか。
多くの私費留学生はかなり厳しい経済的状況下にある。それに対して何らかの救いの手をさしのべる制度を大学として構想すべきではないかと考える。
TAに従事した学生は、大学生に指導した訳であり、そのような経験を持っている事を就職活動時に生かせるのと良いと考えているが、証明書や教育業務記録を作成してまで証明する事でもないように思います。
TAの権限をもう少し高めて(現状は補助業務のみ)、特に博士後期課程の学生は直接教育に携われてもよいのではないかと思う。
経済的支援は良いことと思うが、対価に見合う仕事、教育をきちんとできなければ、昨今の学生には、「割のいいバイト」「息抜きになる時間」程度にしか認識されていないようで、意味がない。実際、「後輩への指導」を一種の名誉と受け取っている学生がいるのかどうか？怪しいモノである。
講義のTAというよりは、実効的なチューター制度を充実させる方が効果的だと思います。
専門に近い分野(製造業や研究開発など)に関連するアルバイトの斡旋などが可能であれば、企業側も一般人より意識の高い労働力が手に入り、学生としても興味を深められて勉強になり、互いにメリットがあるのではないかと思います。
大学院での学修では、研究活動等による部分が大きく、単位として管理されている部分の比率が低い(特に、後期課程)。学修の成果を明確にする意味、研究室の外に出ていると学ぶ機会を増やす意味などにおいて、どの程度の単位が適切かは考え直しても良いように思う。
大学院の奨学金免除の制度は、少数の学生のみを優遇するものであり、実際の業績が僅差でも、選ばれる学生と選ばれない学生の免除金額の差異が大きすぎるので、非常に不公平で問題である。
大学院生は経済的に苦しいことが多い(研究等でバイトの時間が取れない等)ので、もっと大学院生を支援すべきである。
博士前期課程の学生では本格的に意味のあるTA業務を任せるには若干力不足であるし、授業・就職活動・研究など、やるが多すぎて学生の負担はかなり大きいように見える。博士後期課程の学生ならばかなり本格的なことができるが、一方で後期課程学生だけではTAの数が足りない。結果として、かなり中途半端な運用にならざるを得ず、TA学生・履修学生それぞれに対する教育効果の間に生じるトレードオフの中で、どこに妥協点を定めればよいか悩ましい。
成績評価を客観化することを前提に、経済的支援と学問的成果を連動させることが必要。ただし、成果に体験やボランティアを含めるべきでない。
必要以上に競争的なものにすべきではない。
優秀な学生に対する授業料免除など、研究科ごとに独自の判断で報償可能な制度にすること。
経済的な面から博士後期課程の進学を諦める学生がいます。そのような学生を支援する枠組みが大学として必要ではないでしょうか。研究室の資金でRAとして雇うという手もありますが、研究室の資金が足りない場合は支援することができません。
設問29以下は答えるのが難しいというか、設問が適切ではない。たとえば29について、私の解答は「一定の条件のもとで行わせてもかまわない」であり、「べきもの」ではない。35についても「一定の条件のもとで単位化を行ってもかまわない」が解答であるが、適切なものがなかったため、「どちらとも言えない」とした。このようなアンケートにおいて「べきである」「べきでない」の二者択一のような選択肢しか用意しないのは不適切と考える。
多感な年齢でもあるので経済的支援よりも倫理的支援が必要だと思います。
大学だけでなく、国の機関も含めて、大学院生に対して、経済的な支援は必要である。また、大学院を修了したPDの支援は、さらに必要である。
我が国の基礎研究を支えている主体が大学院生であることを考えると、博士課程の大学院生に対する経済的支援をもっと充実させるべきであろう。給付型の経済的支援は必須である。修士課程の学生に対しても、将来研究職に就いた場合に返還免除を受けられる制度を復活させるべきである。欧米の大学院生が生計を立てるのに十分な経済支援を受けているのに比べると、日本の大学院生はひどく冷遇されている。
家庭の経済的事情で修学が困難な学生への返還免除または無利子の奨学金を充実させることが必要。
現在の補佐的なTAの経験の上に、教員の監督のもとに、教材等がしっかり準備されたセッションとしての授業を担当できる新たな身分の創設を期待しています。その際の報酬単価を現在のTAの2倍程度に設定できれば、特に高学年の院生にとってキャリア形成と経済的支援の両面でよいと思います。
医歯薬系の学部では、5年生、6年生は、大学院修士相当と考えられるが、現実にはTAに従事できない。構わないのではないだろうか。
日本育英会の奨学金免除項目から、筆頭著者論文を持つという項目を削除する申し入れを是非してほしい。つまらないテーマでよいから、筆頭著者の論文が出せるテーマにしてほしいなど、研究に夢をもてない学生を生み出す原因になっている。大阪大学の問題ではないが、大阪大学の力で是非改善をお願いしたい。
TAは補助的なもので、本格的な教育につながるような運用は避けるべきである。現状で十分である。
ローンではない奨学金の充実。
学生がアルバイトをしなくても、生活していける、TA制度や奨学金制度を希望します。
教員削減や、技官削減など、予算削減によって大学の教育、研究環境はかなり劣化している。一方、院生は20代の中盤をしめ、経済的な自立が必要な時期である。これらの状況を考え、TA意外にもRAや記述的なサポートを行う業務などを積極的に学生を活用できるようにすることが大事になってくる。これらの業務は、視点を変えれば、院生にとってのキャリア育成にもなるので、TA業務以外にも、大学の多くの業務に学生を参加させて、それに対する報酬を払うシステムを構築することが大切だと思う。
親などの経済支援者が定年を迎えたり仕事が減ったりといった理由で、経済的に困難に遭遇している学生の割合が増えてきていると思う。学部生に対して、Junior TAあるいは Student Assistant とでも言うべき制度を作って、優秀な学生の能力を活用したい。



<p>大学院生への経済的援助は是非必要で、今後本学が研究者を養成することを続ける意志があるなら必須のことと思う。一方でその予算の獲得が各種の競争的資金およびその間接経費をあてにしている現在の方法はとても不安定であると思う。運営費交付金のような継続的な経費を確保するのが筋であると思う。大学中枢の果たすべき役割はこちらにあるのではない。</p>
<p>博士後期課程の大学院生の経済的支援はある程度実施することは大学として必要である。グローバルCOEの下の大学院生とそうでない大学院生で、差があってはならないと思う。研究科間、専攻間の差をうめることを考えて欲しい。</p>
<p>やはり院生となるとアルバイトなども時間的に困難になってくるでしょうから、奨学金などが拡充されることが望まれます。</p>
<p>大学院生の経済的支援は今後の国際化につれて重要である。経済的に親から自立する意識をもってもらうことも大事と思う。</p>
<p>博士課程の3年間授業料無料化</p>

<p>コメント 授業料免除制度、給費も含めた奨学金制度の充実についての希望が多く、さらに、博士後期課程学生に対する授業料無償化等の優先的な支援、オーバードクターや私費留学生に対する支援充実、優秀な学生の学内非常勤等としての雇用による優遇、チューター制度の充実、奨学金返還免除制度の見直し等による経済的支援が提案された。一方で、安易な経済支援策を講じるのではなく、学生の能力・資質の適正な評価とそれに見合う優遇措置・報酬管理が必要であるとの指摘もあった。</p>
--

【設問39～41を通じて】

<p>コメント TA制度の課題については、まず予算面での不足と同時に、部局間での運用条件が統一されていないことについての指摘があった。これは予算の有効な活用を妨げると同時に、TA間に不公平感を生むものであり、今後の改善が求められる。また、事務手続きの効率化・簡略化や柔軟な採用条件を求める意見も多く、これも見直すべき課題と言える。部局あるいは科目によっては、円滑かつ効果的な運営が行われているところもあり、今後こういった事例について情報の共有化を図ることも運用の改善に資すると考えられる。教員、学生についてもTA制度に関する理解を深める必要があり、全学的な説明会の実施やパンフレット・ハンドブックの作成・配布等の啓発活動が有効と考えられる。TA制度を大学院生の経済的支援やキャリア形成に役立てるためには、優秀な博士後期課程の学生を対象とするティーチングフェロー(TF)の設立等の検討も必要かと考えられる。なお、上記設問では業務量に対する報酬が安いとの指摘が相当数あったが、設問37、38ではこれを妥当とする意見が多く、TAに雇用された学生も同様の回答を寄せていることから、ここでは特に取り上げなかった。</p>
---

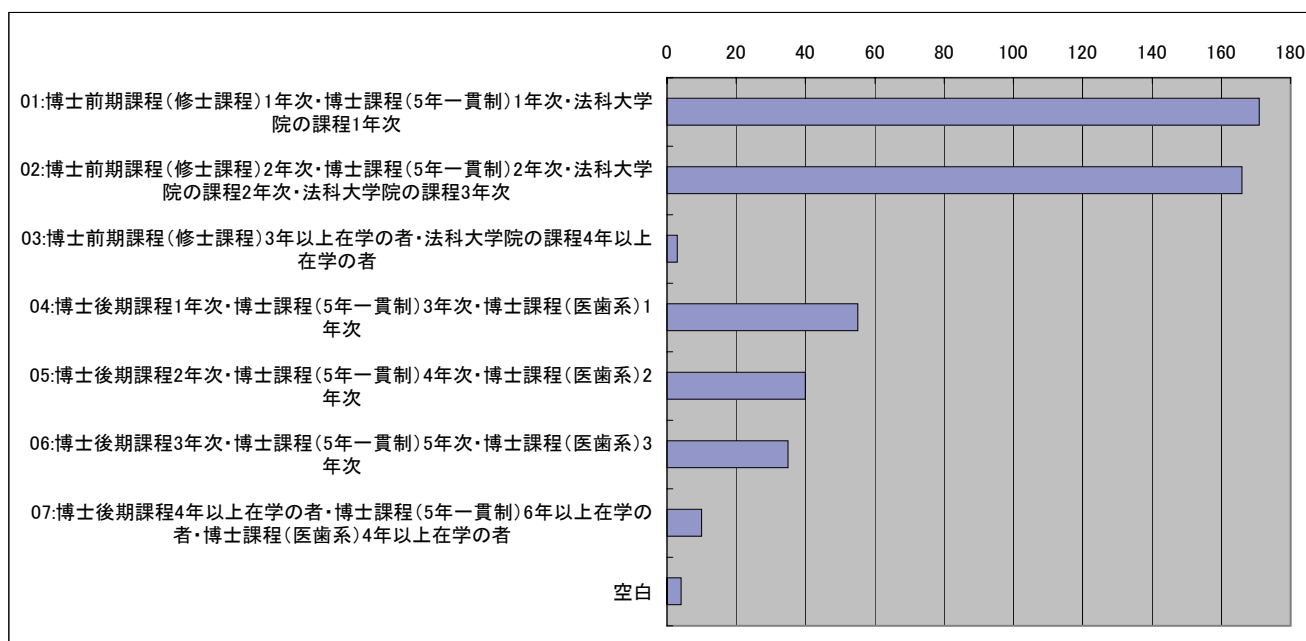
## TA経験者を対象としたアンケートにおけるアンケート項目と各項目への回答の要約(集計結果)

TA経験者対象アンケートの設問内容(全文)と、各調査対象からの設問毎の回答に係る集計結果は以下のとおりである。  
 なお、集計表において、複数の選択肢を選ぶ設問形式の場合は、回答者数の合計(484名)を分母として集計結果の百分率を計算している。

また、ページ数の関係上、集計表とグラフは代表的なもののみを掲載しているが、ワーキングにおける本アンケートの分析に当たっては、複数の集計結果を組み合わせて行っており、コメント欄にはそれらの分析結果についても記載している。

設問1: アンケートの回答対象である科目でTAを担当した当時の課程の別(博士前期・後期)・年次をご回答ください  
 【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:博士前期課程(修士課程)1年次・博士課程(5年一貫制)1年次・法科大学院の課程1年次	171	35.3
02:博士前期課程(修士課程)2年次・博士課程(5年一貫制)2年次・法科大学院の課程2年次・法科大学院の課程3年次	166	34.3
03:博士前期課程(修士課程)3年以上在学の者・法科大学院の課程4年以上在学の者	3	0.6
04:博士後期課程1年次・博士課程(5年一貫制)3年次・博士課程(医歯系)1年次	55	11.4
05:博士後期課程2年次・博士課程(5年一貫制)4年次・博士課程(医歯系)2年次	40	8.3
06:博士後期課程3年次・博士課程(5年一貫制)5年次・博士課程(医歯系)3年次	35	7.2
07:博士後期課程4年以上在学の者・博士課程(5年一貫制)6年以上在学の者・博士課程(医歯系)4年以上在学の者	10	2.1
空白	4	0.8
総計	484	100.0

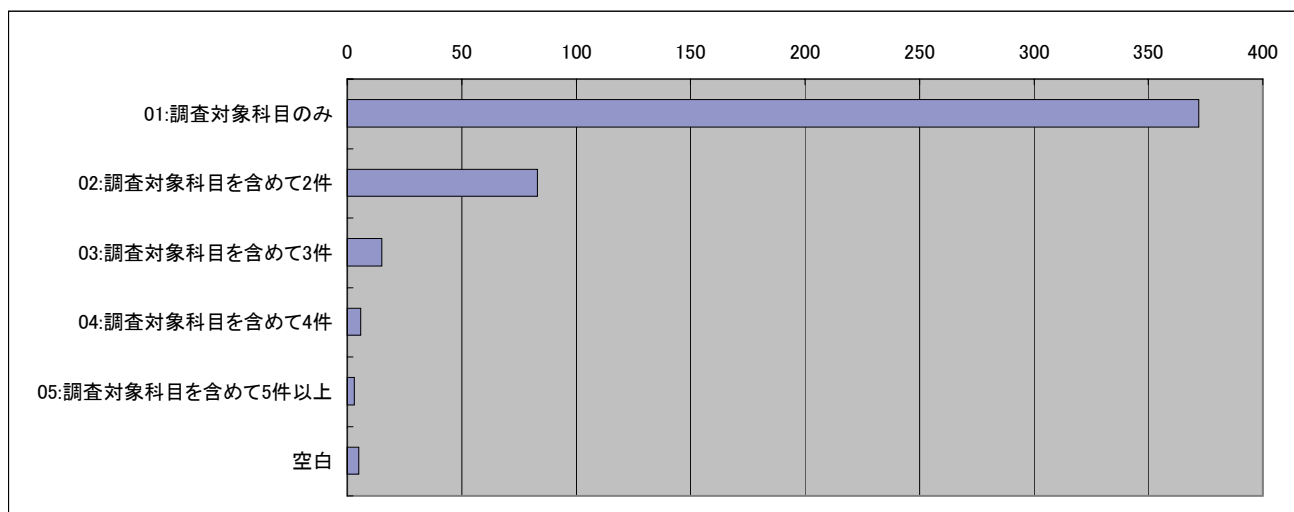


## コメント

博士前期課程が多く、約7割を占める。前期課程の割合が比較的高いのは、理工系の講義・演習・実験・実習、医歯薬系の実験である。逆に後期課程の割合が高めなのは、文系の講義・演習である。

設問 2: アンケートの回答対象である科目が開講されていたセメスターにおいては、いくつの科目でTAを担当していましたか?【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:調査対象科目のみ	372	76.9
02:調査対象科目を含めて2件	83	17.1
03:調査対象科目を含めて3件	15	3.1
04:調査対象科目を含めて4件	6	1.2
05:調査対象科目を含めて5件以上	3	0.6
空白	5	1.0
総計	484	100.0

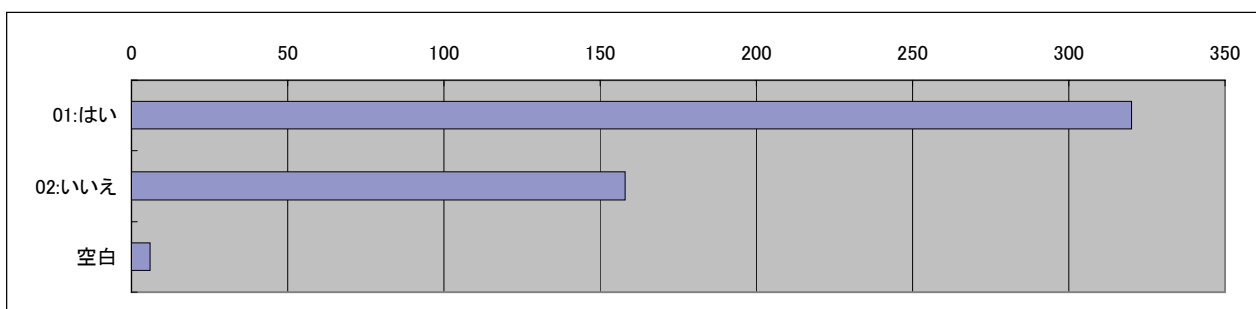


コメント

4分の3以上のTAは1科目のみである。また、2科目以下が9割以上である。  
複数科目担当しているTAは、理工系実験、文系講義、理工系の演習と講義でやや多い。

設問 3: 出身大学(最終学部)は大阪大学ですか?【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:はい	320	66.1
02:いいえ	158	32.6
空白	6	1.2
総計	484	100.0

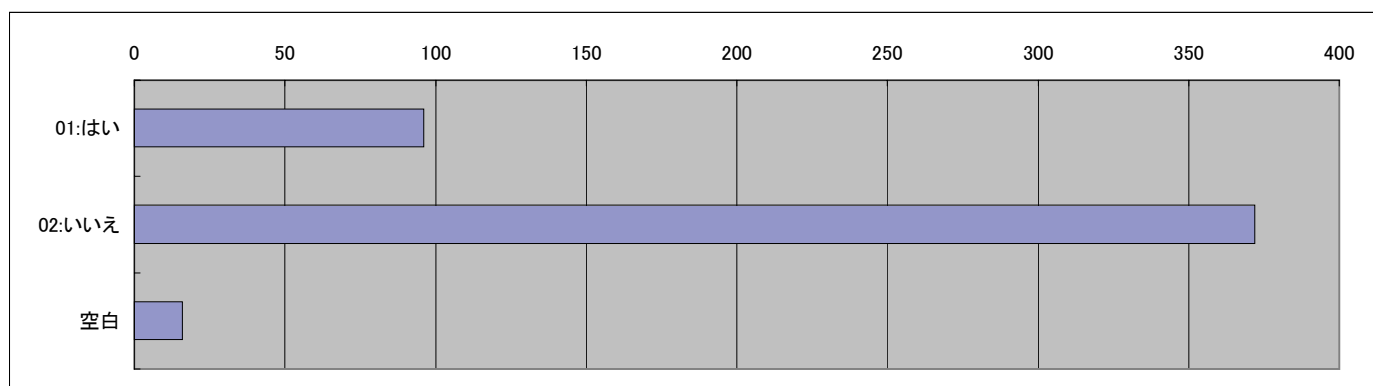


コメント

回答者の3分の2が阪大出身、3分の1が他大学出身である。  
理工系は阪大出身のTA、文系は他大学出身のTAの比率がやや高い傾向にある。

設問 4: 日本語を母国語とするか日本で中等教育を受けた場合、3ヵ月以上の期間の留学経験はありますか？  
【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:はい	96	19.8
02:いいえ	372	76.9
空白	16	3.3
総計	484	100.0

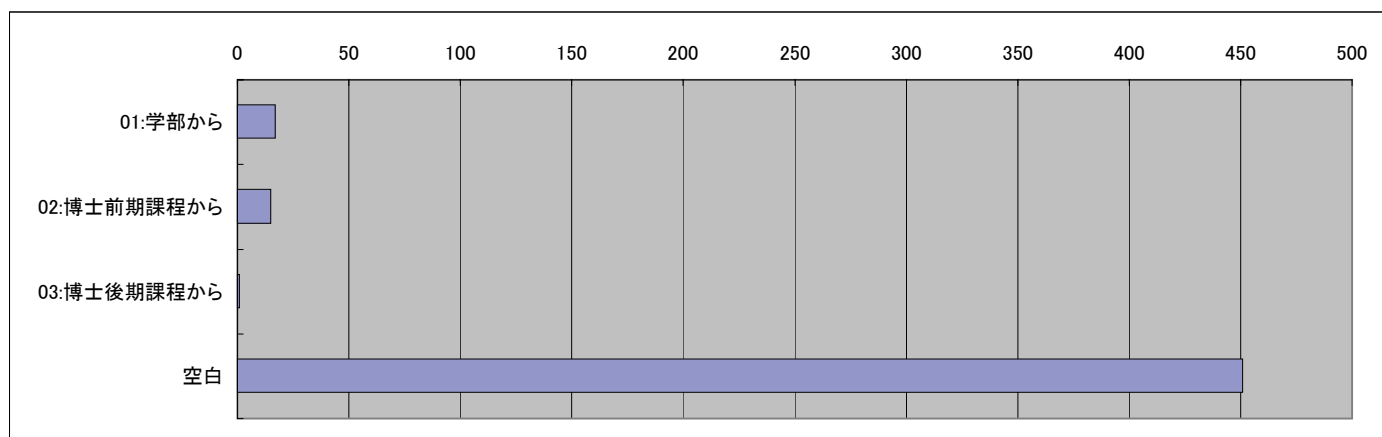


コメント

該当者は約2割である。  
該当者の割合は文系で相対的に高く、理工系・医歯薬系で相対的に低い傾向にある。

設問 5: 日本語を母国語とせず日本以外で中等教育を受けた場合、日本に来たのはいつからですか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:学部から	17	3.5
02:博士前期課程から	15	3.1
03:博士後期課程から	1	0.2
空白	451	93.2
総計	484	100.0

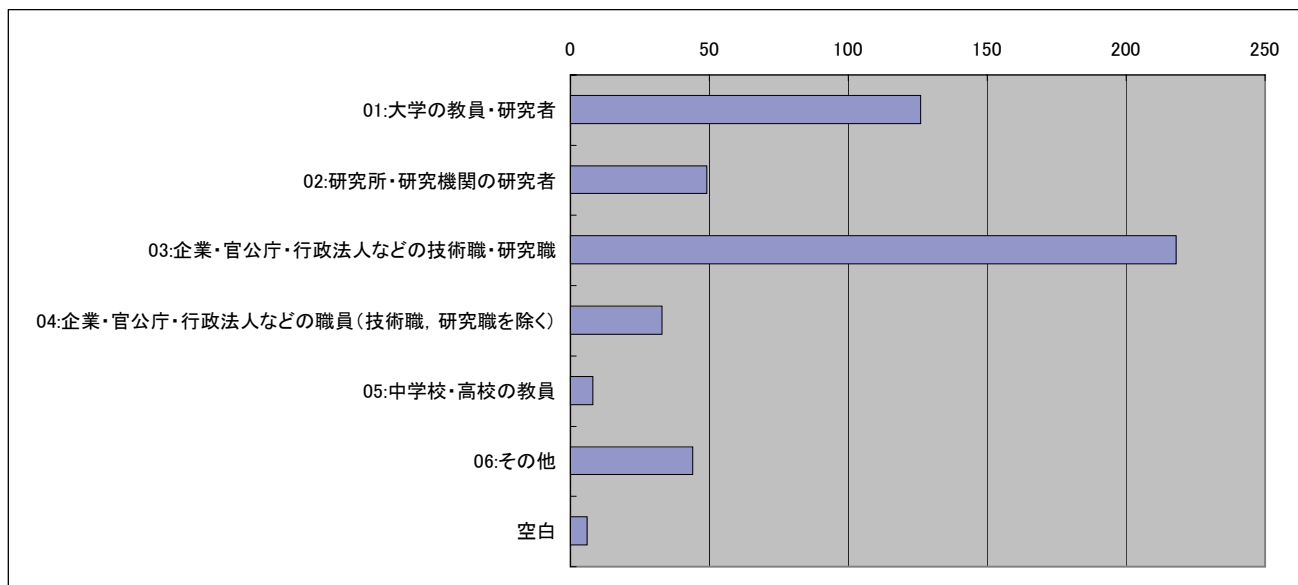


コメント

該当者(33名)は約半数(17名)が学部から、約半数(15名)が博士前期課程からである。博士後期課程からは1名のみである。

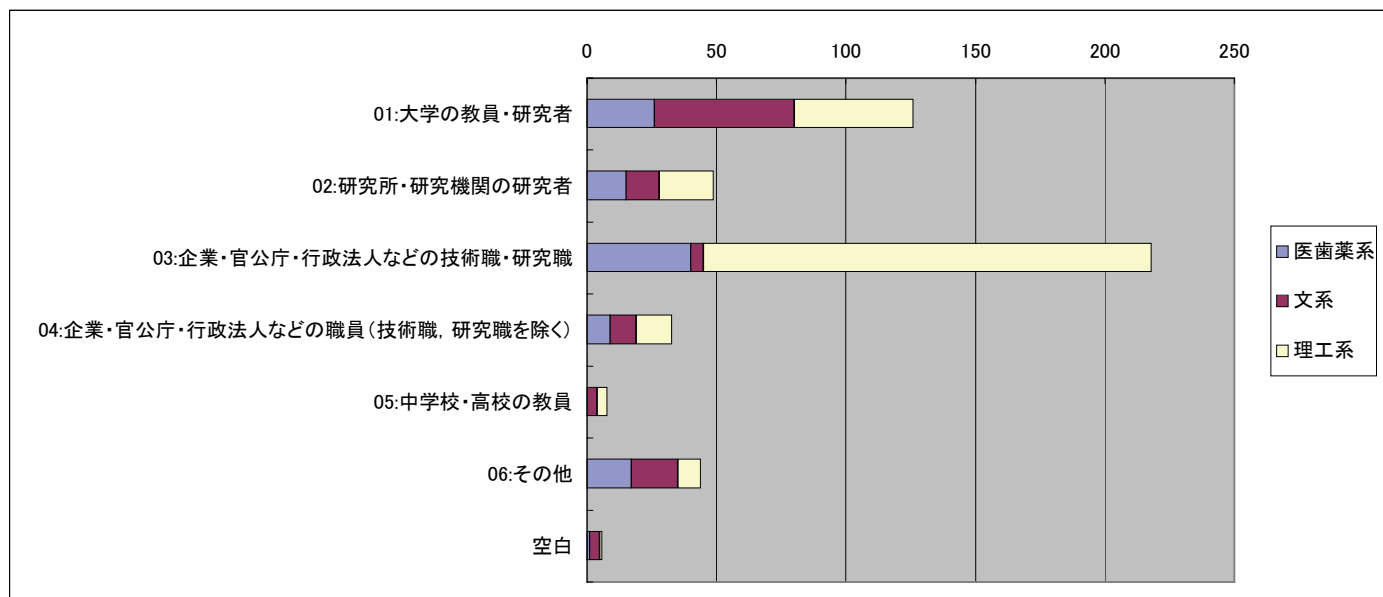
設問 6: 現時点での第一希望の進路(内定している場合はその進路)をご回答ください【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:大学の教員・研究者	126	26.0
02:研究所・研究機関の研究者	49	10.1
03:企業・官公庁・行政法人などの技術職・研究職	218	45.0
04:企業・官公庁・行政法人などの職員(技術職, 研究職を除く)	33	6.8
05:中学校・高校の教員	8	1.7
06:その他	44	9.1
空白	6	1.2
総計	484	100.0



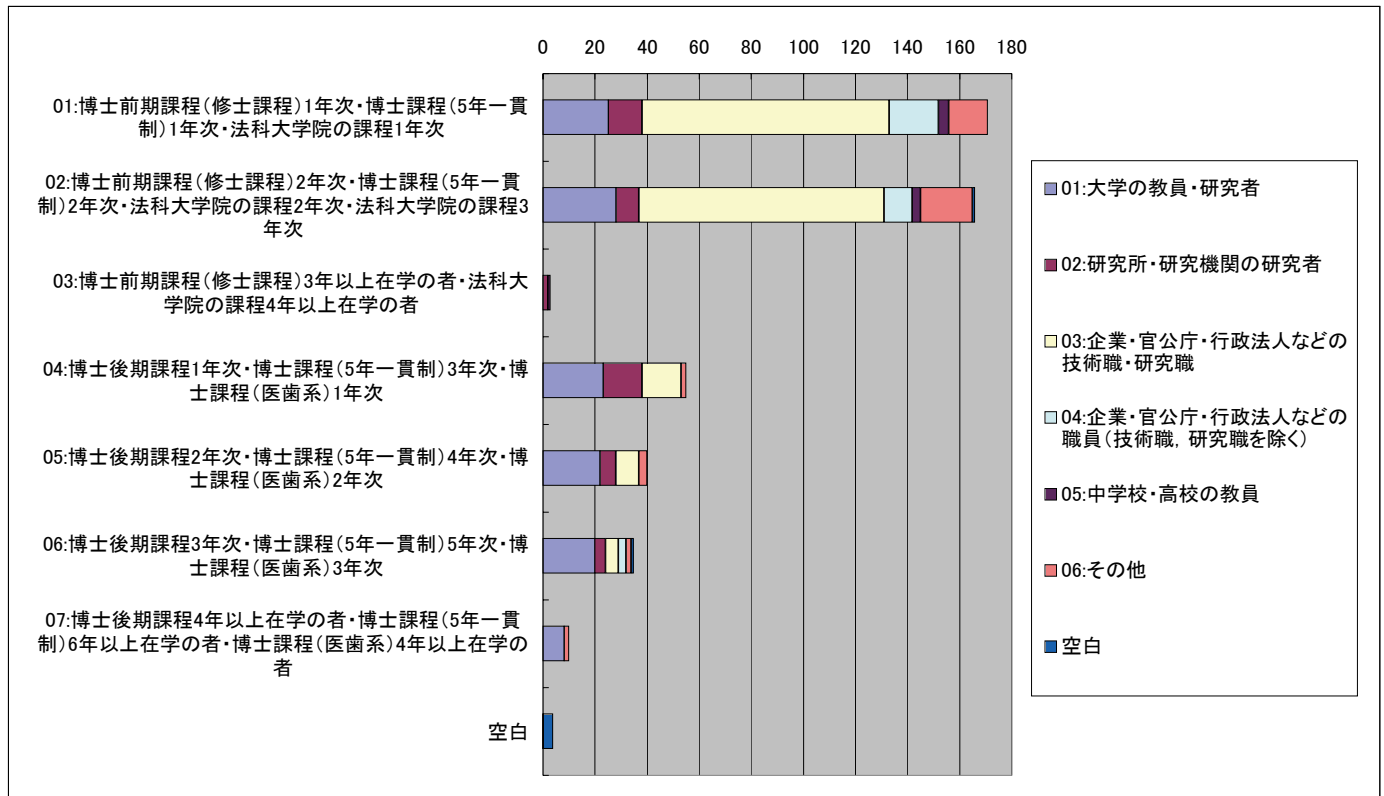
設問6-2: 第一希望の進路(設問 6)と部局系の関係

回答項目	回答数	%	医歯薬系	文系	理工系
01:大学の教員・研究者	126	26.0	26	54	46
02:研究所・研究機関の研究者	49	10.1	15	13	21
03:企業・官公庁・行政法人などの技術職・研究職	218	45.0	40	5	173
04:企業・官公庁・行政法人などの職員(技術職, 研究職を除く)	33	6.8	9	10	14
05:中学校・高校の教員	8	1.7		4	4
06:その他	44	9.1	17	18	9
空白	6	1.2	1	4	1
総計	484	100.0	108	108	268



設問6-3: 第一希望の進路(設問 6)と課程・学年(設問1)の関係

回答項目	回答数	%	01:博士前期課程(修士課程)1年次・博士課程(5年一貫制)1年次・法科大学院の課程1年次	02:博士前期課程(修士課程)2年次・博士課程(5年一貫制)2年次・法科大学院の課程2年次・法科大学院の課程3年次	03:博士前期課程(修士課程)3年以上在学の者・法科大学院の課程4年以上在学の者	04:博士後期課程1年次・博士課程(5年一貫制)3年次・博士課程(医歯系)1年次	05:博士後期課程2年次・博士課程(5年一貫制)4年次・博士課程(医歯系)2年次	06:博士後期課程3年次・博士課程(5年一貫制)5年次・博士課程(医歯系)3年次	07:博士後期課程4年以上在学の者・博士課程(5年一貫制)6年以上在学の者・博士課程(医歯系)4年以上在学の者	空白
01:大学の教員・研究者	126	26.0	25	28		23	22	20	8	
02:研究所・研究機関の研究者	49	10.1	13	9	2	15	6	4		
03:企業・官公庁・行政法人などの技術職・研究職	218	45.0	95	94		15	9	5		
04:企業・官公庁・行政法人などの職員(技術職, 研究職を除く)	33	6.8	19	11				3		
05:中学校・高校の教員	8	1.7	4	3	1					
06:その他	44	9.1	15	20		2	3	2	2	
空白	6	1.2		1				1		4
総計	484	100.0	171	166	3	55	40	35	10	4



コメント

最も多いのは企業等の「技術職・研究職」(45.0%)、次いで「大学」の教員・研究者(26.0%)である。分野別では、文系は「大学」が最も多く(50.0%)、理工系では「技術職・研究職」が64.6%、医歯薬系は「技術職・研究職」(37.0%)と「大学」(24.1%)で半数を超える。学年別では前期課程は「技術職・研究職」が最も多く(55.6%)、後期課程になると「大学」が最も多くなる(52.1%)。

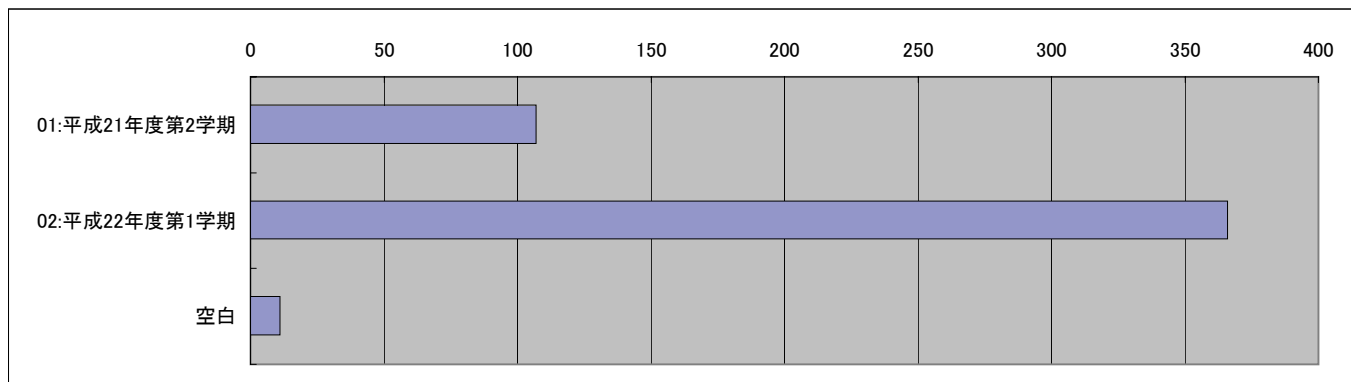
【設問1～6を通じて】

コメント

典型的なパターンは、阪大出身の博士前期課程(M)であり、技術職・研究職をめざし、1科目を担当しているTAである。とりわけ博士後期課程(D)のTAは、就職先として「大学」を考えているものも多く、プレFDやSTAIによる教育経験・トレーニングに対する需要はあるのではないかと推察される。

設問 7: アンケートの回答対象である科目が開講されていた年度・学期をご回答ください【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:平成21年度第2学期	107	22.1
02:平成22年度第1学期	366	75.6
空白	11	2.3
総計	484	100.0

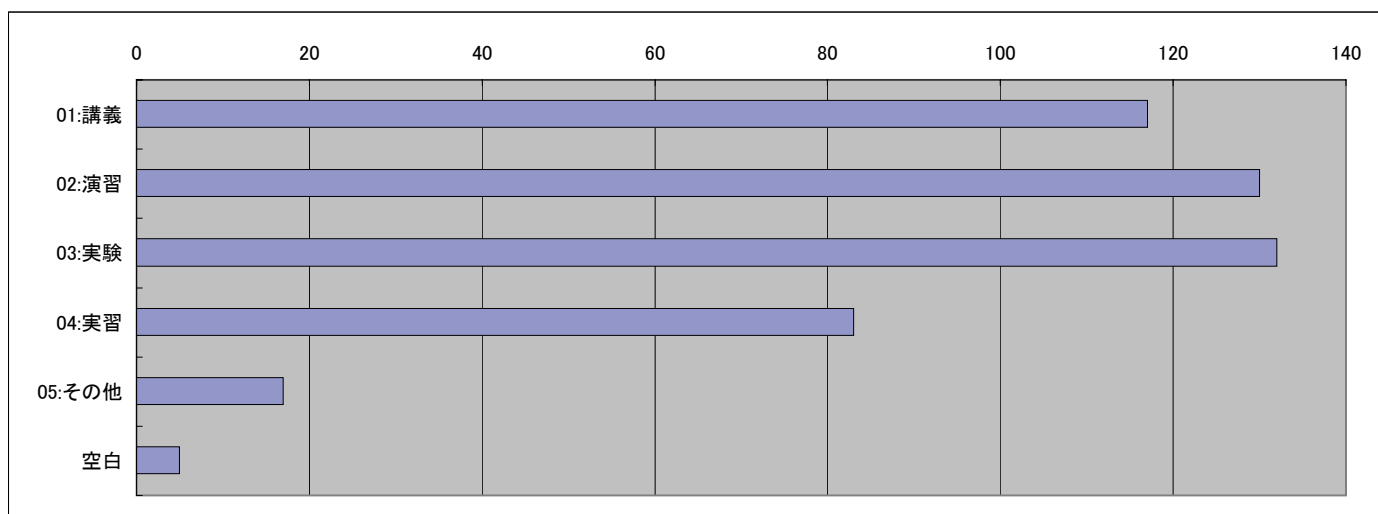


コメント

回答対象の科目は22年度1学期が4分の3を占める。

設問 8: アンケートの回答対象である科目の形態をご回答ください【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:講義	117	24.2
02:演習	130	26.9
03:実験	132	27.3
04:実習	83	17.1
05:その他	17	3.5
空白	5	1.0
総計	484	100.0



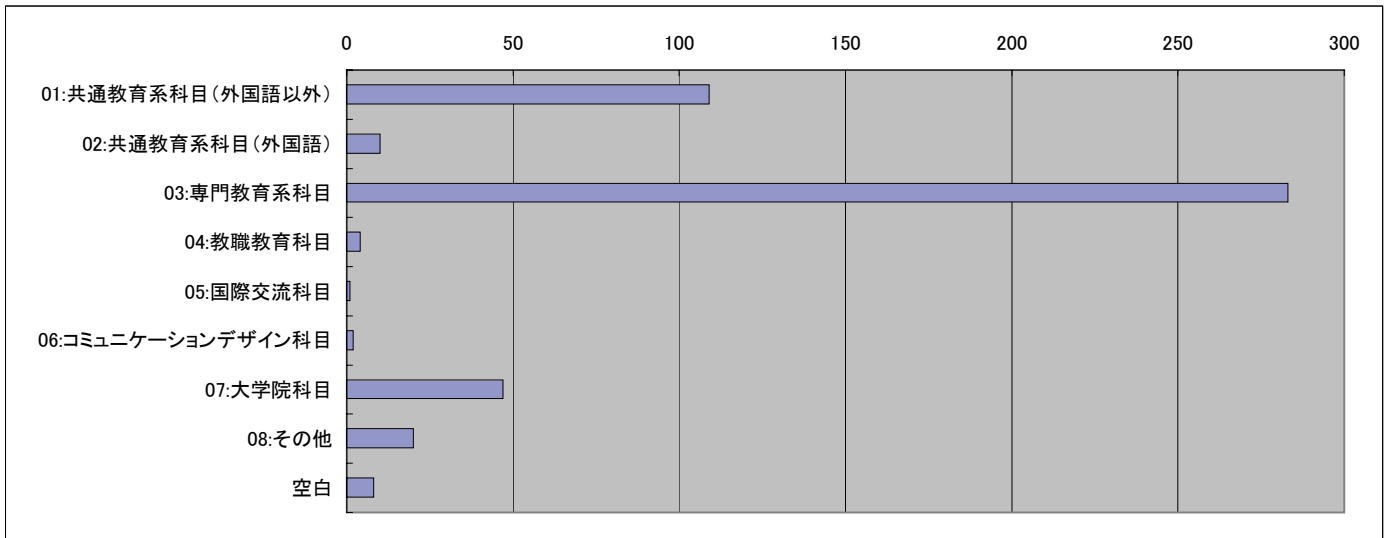
コメント

回答対象の科目は、「実習」がやや少ないが、それ以外は概ね均等に分布している。

「講義」の割合が多いのは文系、「演習」の割合が多いのは理系の大学院科目、「実験」が多いのは理系の共通教育と専門教育、実習が多いのは医歯薬系の専門科目である。

設問 9: 設問8でご回答いただいた当該科目の区分をご回答ください【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:共通教育系科目(外国語以外)	109	22.5
02:共通教育系科目(外国語)	10	2.1
03:専門教育系科目	283	58.5
04:教職教育科目	4	0.8
05:国際交流科目	1	0.2
06:コミュニケーションデザイン科目	2	0.4
07:大学院科目	47	9.7
08:その他	20	4.1
空白	8	1.7
総計	484	100.0

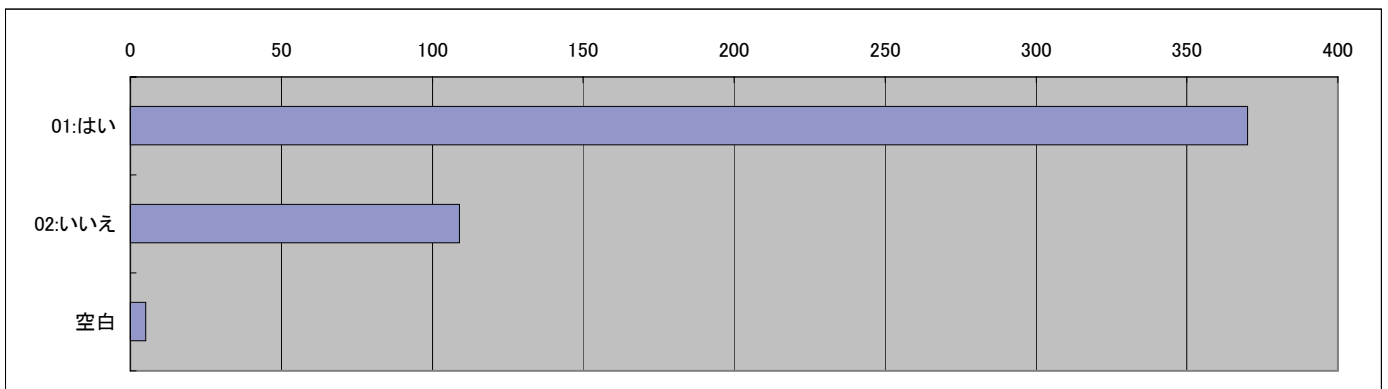


コメント

回答対象の科目は「専門教育系科目」(58.5%)と「共通教育科目(外国語以外)」(22.5%)で約8割を占めている。「専門」では「理工系・実験」「理工系・演習」「医歯薬系・実習」の順に、「共通(外国語以外)」は「理工系・実験」「理工系・講義」「理工系・演習」「文系・講義」の順に多い。

設問 10: 設問8でご回答いただいた当該科目は自身の所属する部局(研究科・学部等)によって実施されている科目でしたか？  
【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:はい	370	76.4
02:いいえ	109	22.5
空白	5	1.0
総計	484	100.0



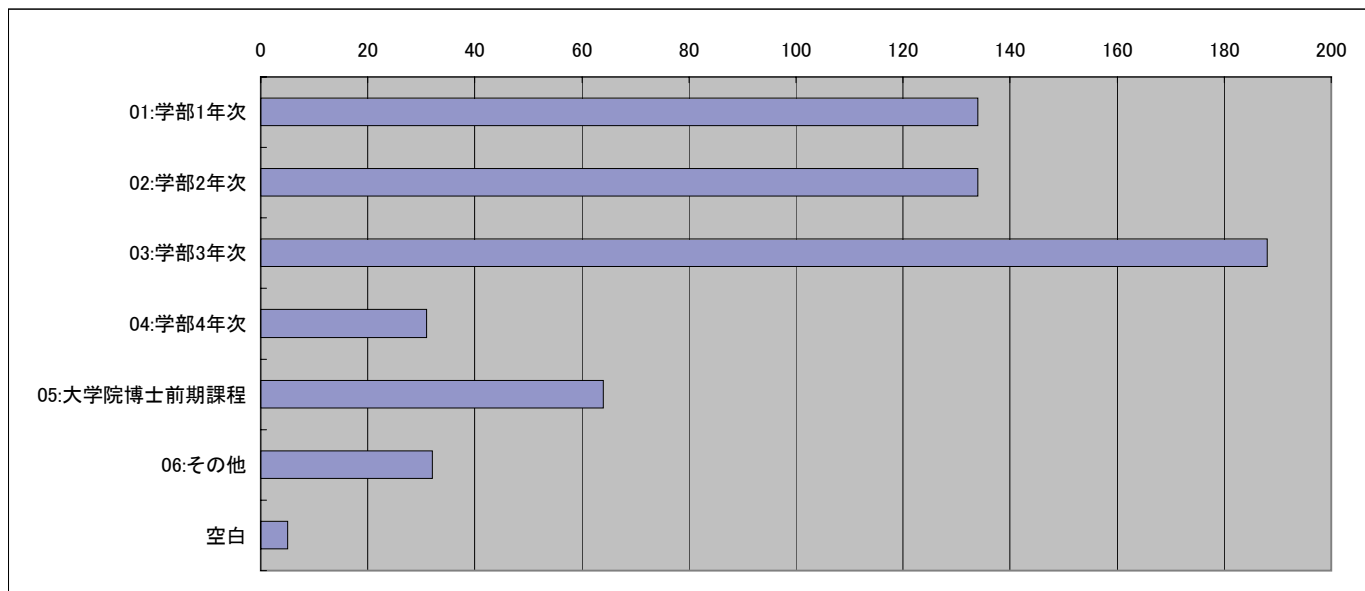
コメント

所属部局の科目が4分の3を占めている。「理工系・その他」で数値が逆転している他は、文系の講義と演習で他部局科目の割合がやや高い。共通教育科目は数値が逆転している。部局別では、他部局のTAを行っている割合が比較的高いのは「理学」「文学」「情報科学」で、いずれも40%台である。



設問 11: 設問8でご回答いただいた当該科目が配当されている学年、もしくは、主な対象としている学年はどれですか？  
【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:学部1年次	134	27.7
02:学部2年次	134	27.7
03:学部3年次	188	38.8
04:学部4年次	31	6.4
05:大学院博士前期課程	64	13.2
06:その他	32	6.6
空白	5	1.0
回答者数	484	-



コメント

最も多いのは3年生(3割強)、次いで1年生・2年生(2割強)となっている。

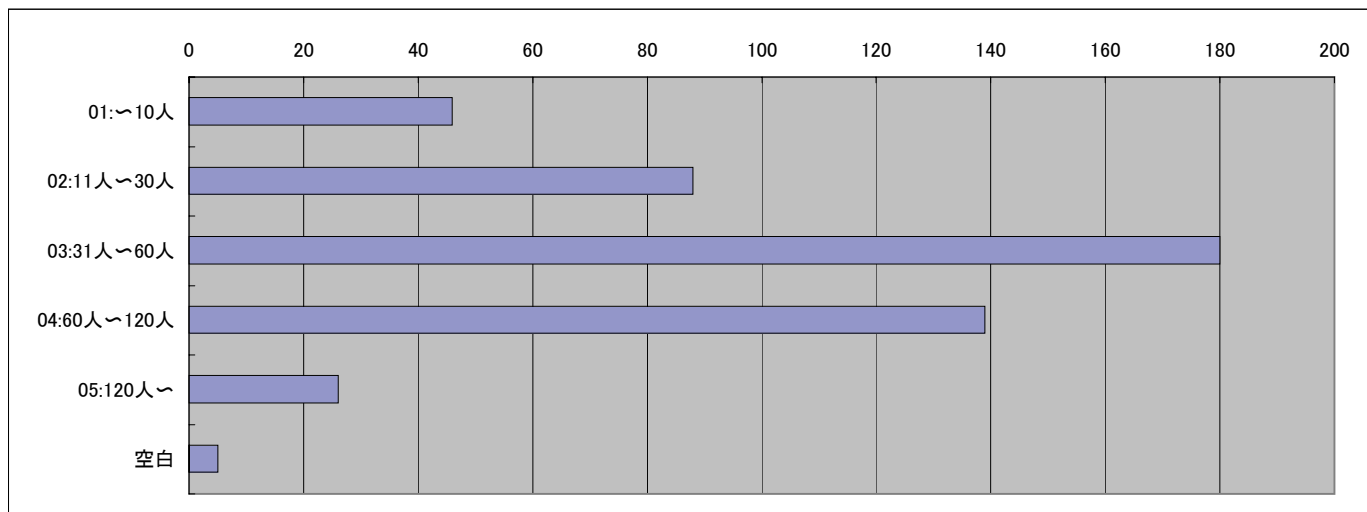
文系の講義と演習で「大学院」の割合が比較的高い。

理系は講義で1年生、演習と実習で2年生、実験で3年生の割合が比較的高い。

医歯薬系では演習で2年生、実験と実習で3年生に集中する。

設問 12: 設問8でご回答いただいた当該科目に参加していた学生数は何人くらいでしたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:～10人	46	9.5
02:11人～30人	88	18.2
03:31人～60人	180	37.2
04:60人～120人	139	28.7
05:120人～	26	5.4
空白	5	1.0
総計	484	100.0



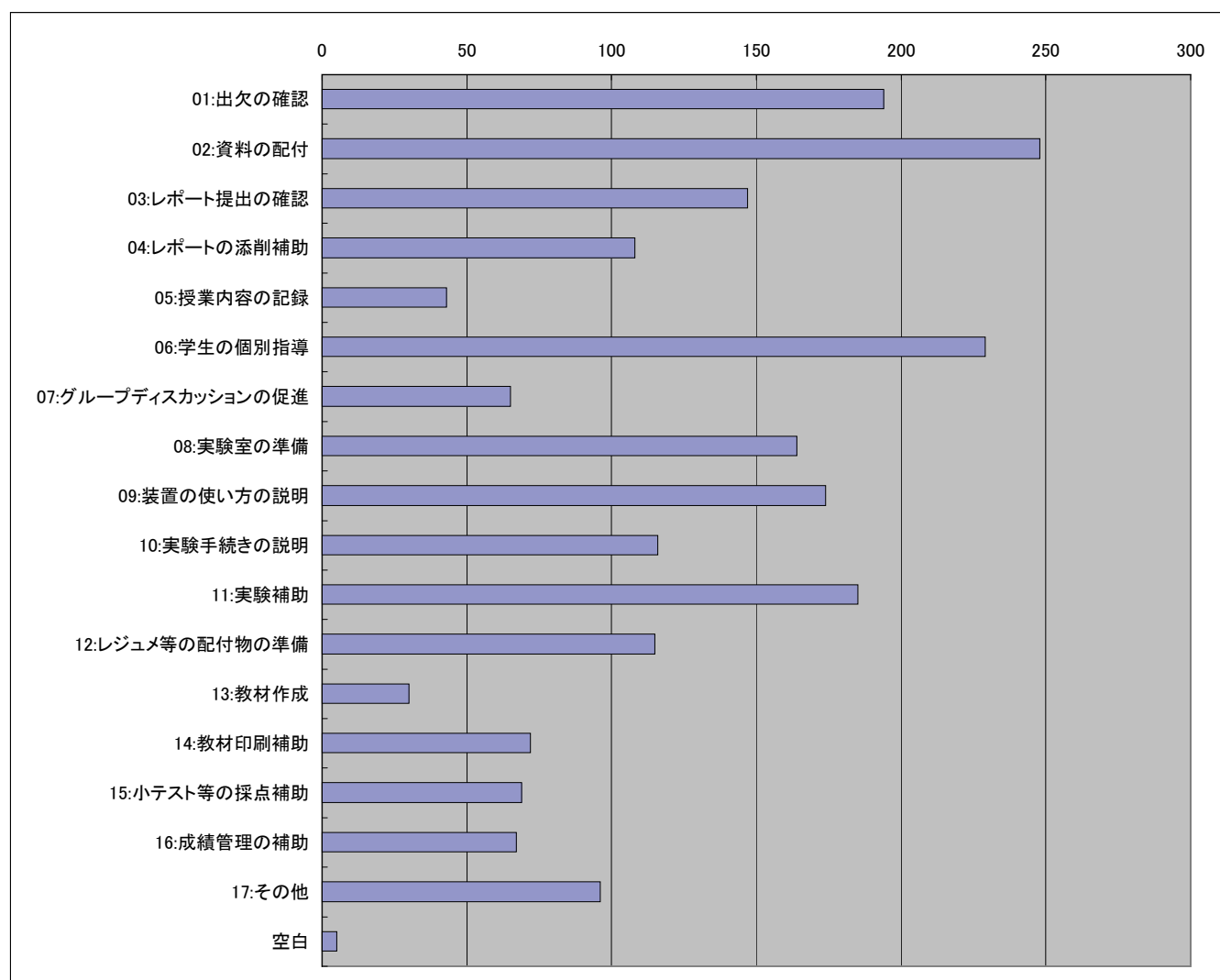
コメント

最も多いのは「31～60人」、次いで「60～120人」、「11～30人」であり、これらで全体の8割を超える。

共通教育(外国語以外)の講義で大人数クラスの割合が高まる。逆に大学院は少人数クラスの割合が比較的高い。

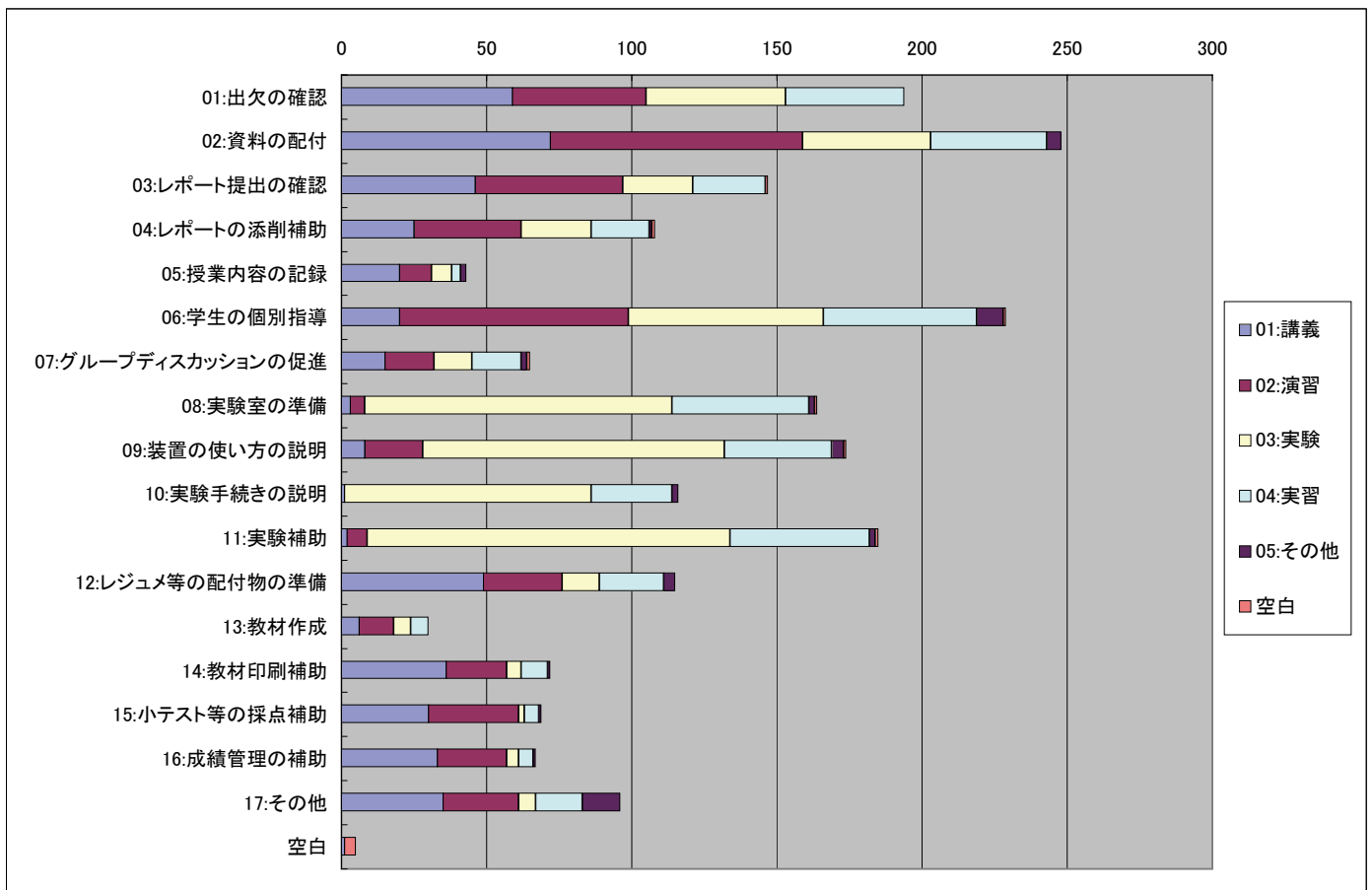
設問 13: 設問8でご回答いただいた当該科目におけるTAとして行った業務内容について教えてください【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:出欠の確認	194	40.1
02:資料の配付	248	51.2
03:レポート提出の確認	147	30.4
04:レポートの添削補助	108	22.3
05:授業内容の記録	43	8.9
06:学生の個別指導	229	47.3
07:グループディスカッションの促進	65	13.4
08:実験室の準備	164	33.9
09:装置の使い方の説明	174	36.0
10:実験手続きの説明	116	24.0
11:実験補助	185	38.2
12:レジュメ等の配付物の準備	115	23.8
13:教材作成	30	6.2
14:教材印刷補助	72	14.9
15:小テスト等の採点補助	69	14.3
16:成績管理の補助	67	13.8
17:その他	96	19.8
空白	5	1.0
回答者数	484	-



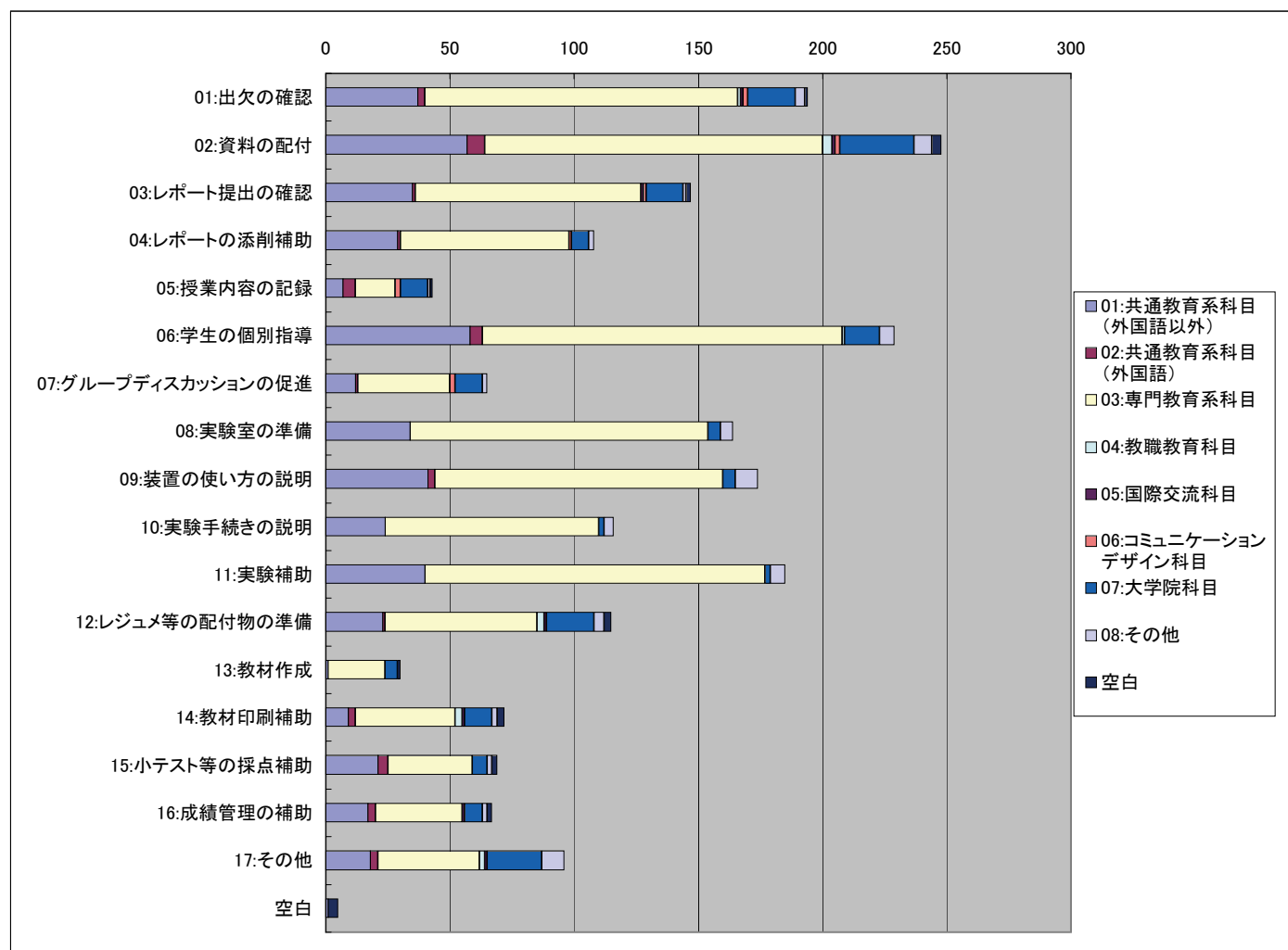
設問13-2:業務内容(設問 13)と科目形態(設問8)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:講義	461	-	59	72	46	25	20	20	15	3	8	1	2	49	6	36	30	33	35	1
02:演習	501	-	46	87	51	37	11	79	17	5	20		7	27	12	21	31	24	26	
03:実験	683	-	48	44	24	24	7	67	13	106	104	85	125	13	6	5	2	4	6	
04:実習	422	-	41	40	25	20	3	53	17	47	37	28	48	22	6	9	5	5	16	
05:その他	49	-		5		1	2	9	2	2	4	2	2	4		1	1	1	13	
空白	11	-			1	1		1	1	1	1		1							4
回答者数	484	-	194	248	147	108	43	229	65	164	174	116	185	115	30	72	69	67	96	5



設問13-3:業務内容(設問 13)と科目区分(設問9)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:共通教育系科目(外国語以外)	464	-	37	57	35	29	7	58	12	34	41	24	40	23	1	9	21	17	18	1
02:共通教育系科目(外国語)	40	-	3	7	1	1	5	5	1		3			1		3	4	3	3	
03:専門教育系科目	1312	-	126	136	91	68	16	145	37	120	116	86	137	61	23	40	34	35	41	
04:教職教育科目	14	-	1	4				1						3		3			2	
05:国際交流科目	7	-	1	1	1									1		1		1	1	
06:コミュニケーションデザイン科目	10	-	2	2	1	1	2		2											
07:大学院科目	191	-	19	30	15	7	11	14	11	5	5	2	2	19	5	11	6	7	22	
08:その他	66	-	4	7	1	2	1	6	2	5	9	4	6	4		2	2	2	9	
空白	23	-	1	4	2		1							3	1	3	2	2	4	
回答者数	484	-	194	248	147	108	43	229	65	164	174	116	185	115	30	72	69	67	96	5



コメント

多いのは「資料の配付」「学生の個別指導」「出欠の確認」である。いずれも5割程度である。

文系は「配付物の準備」が相対的に高い。

理系・医歯薬系の実験では「実験室の準備」「装置の使い方の説明」「実験手続きの説明」「実験補助」が相対的に高い。

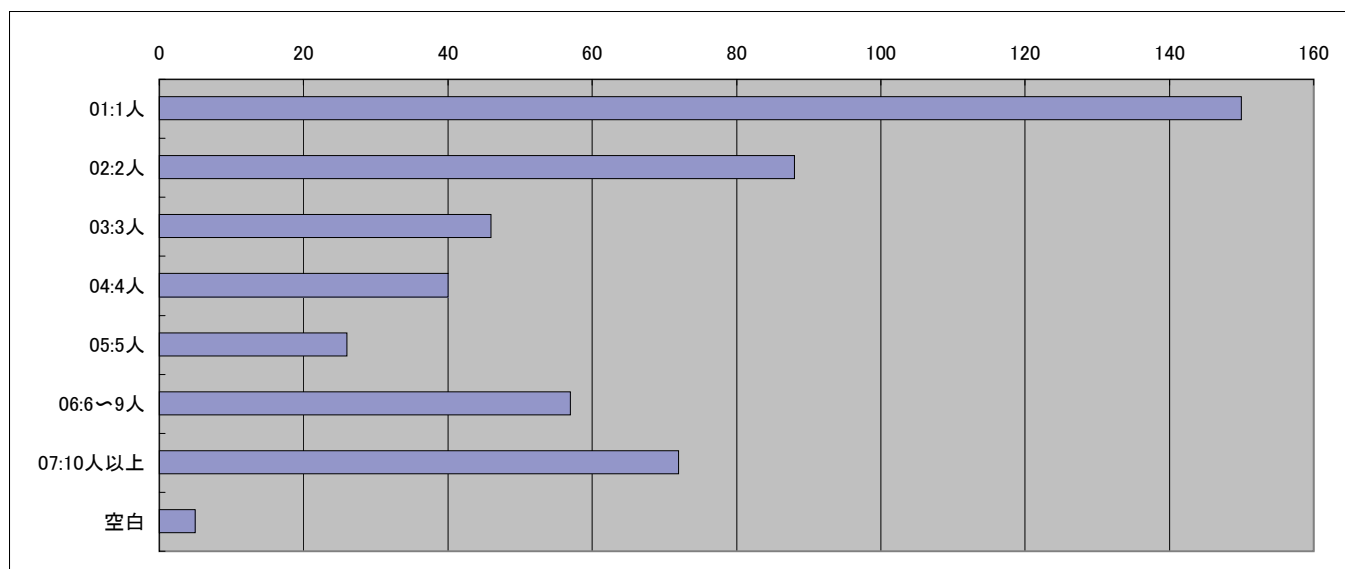
「資料の配付」は文理医を問わず多い。理系は個別指導の割合が比較的高いが、文系はそうでもない。

「講義」に多い業務は「資料の配付」「出欠の確認」「配布物の準備」「レポート提出の確認」の順、「演習」は「資料の配付」「学生の個別指導」「レポート提出の確認」の順、「実験」は「実験補助」「実験室の準備」「装置の使い方の説明」「実験手続きの説明」の順、「実習」は「学生の個別指導」「実験補助」「実験室の準備」の順である。

「専門」「共通(外国語以外)」とも「学生の個別指導」「資料の配付」が相対的に多い。前者は「実験補助」も多い。

設問 14: 設問8でご回答いただいた当該科目のTA数は、あなたを含めて何人でしたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:1人	150	31.0
02:2人	88	18.2
03:3人	46	9.5
04:4人	40	8.3
05:5人	26	5.4
06:6～9人	57	11.8
07:10人以上	72	14.9
空白	5	1.0
総計	484	100.0



コメント

「1人」が最も多く、次いで「2人」「10人以上」「6～9人」の順である。

「1人」は文系科目、講義科目(理工系・院も)に多い。特に文系・講義(80.6%)、共通教育(外国語以外)講義(76.9%)、文系演習(67.7%)で高い。

「10人以上」は専門の演習と実験が多い。医歯薬系の演習と実験で特に高く、理工系の実験でもやや高い。

【設問7～14を通じて】

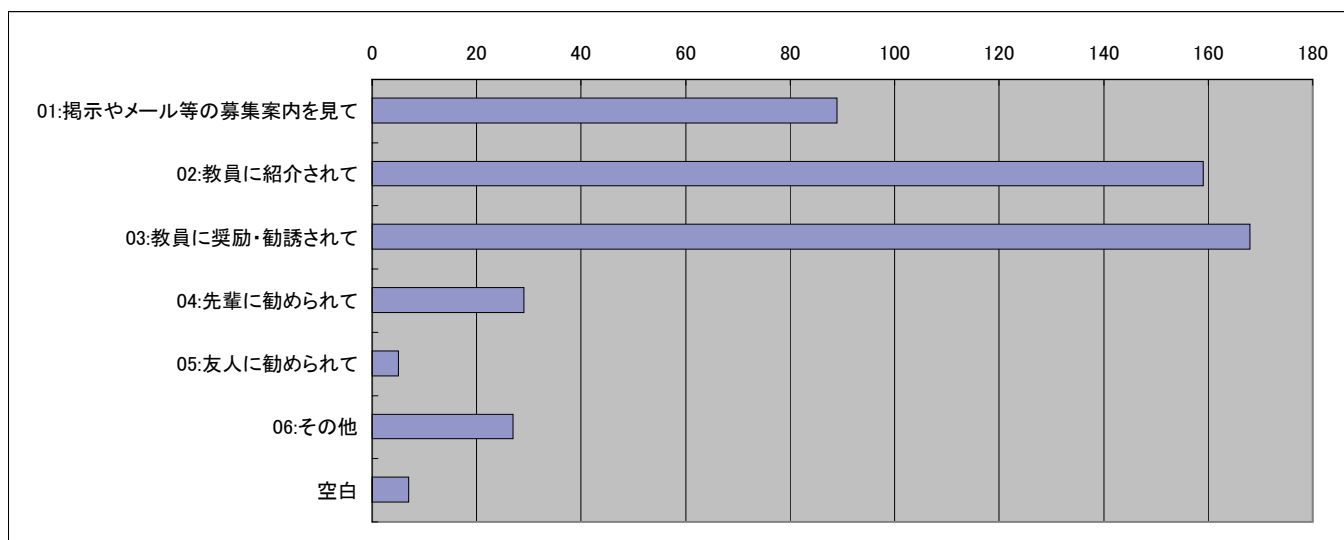
コメント

多くのTAは専門教育・共通教育を担当しており、所属部局の科目を担当している。1人で担当することが多く、授業規模は10数人から120人までである場合が多いが、多様である。行う用務としては、「資料の配付」「学生の個別指導」「出欠の確認」が多いが、実験などではそれに関連する業務が多い。

\* 設問15、16は、コメント等の関係から、設問21の後に掲載した。

設問 17: TAに応募した経緯のうち、もっとも当てはまるものは、次のうちどれですか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:掲示やメール等の募集案内を見て	89	18.4
02:教員に紹介されて	159	32.9
03:教員に奨励・勧誘されて	168	34.7
04:先輩に勧められて	29	6.0
05:友人に勧められて	5	1.0
06:その他	27	5.6
空白	7	1.4
総計	484	100.0

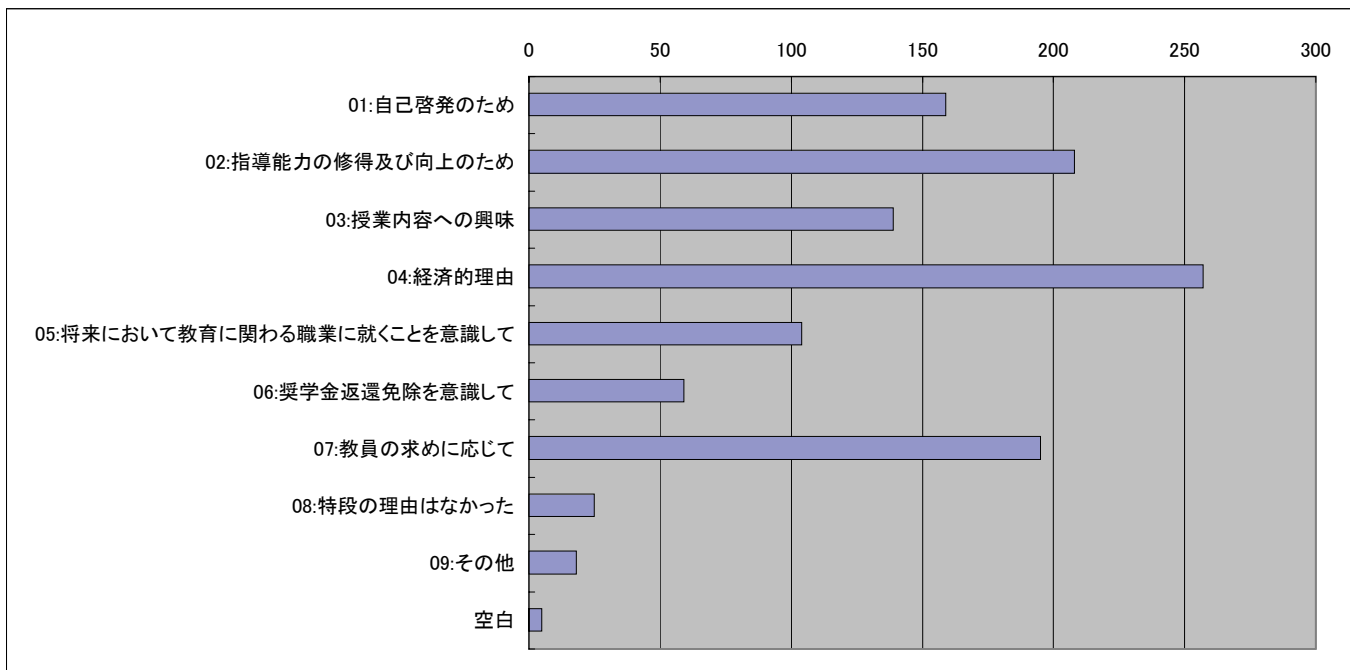


コメント

教員によるもの(紹介、奨励・勧誘)が3分の2を占める。次いで「募集案内」が多い。  
 共通教育では「募集案内」が2番目になる。  
 理工系の講義と実習で「募集案内」が上位に来る(2位と1位)。  
 文系の専門と院で「募集案内」が少ない。  
 大学院の学年別では極端な差はない。

設問 18: TAIになった理由を教えてください【複数選択可】

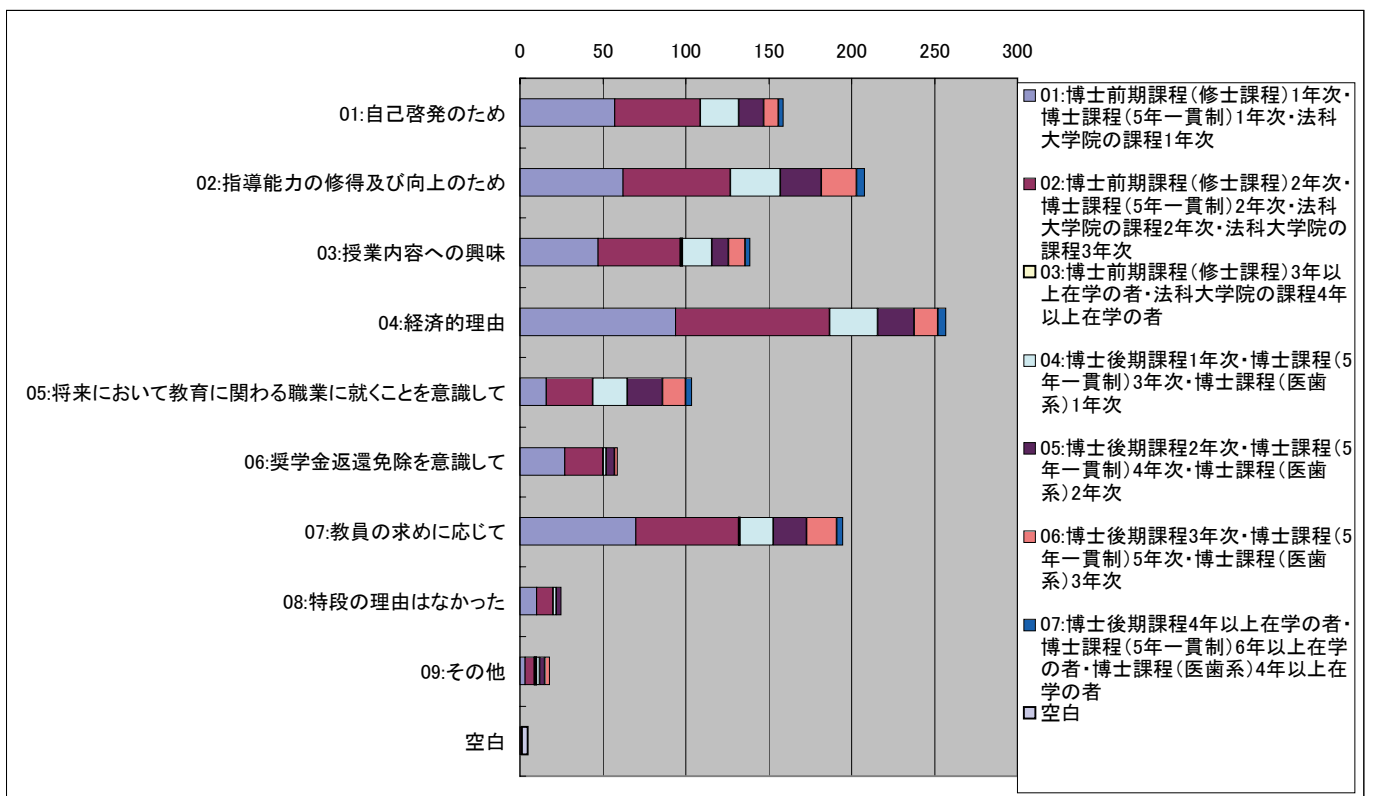
回答項目	回答数	%
01:自己啓発のため	159	32.9
02:指導能力の修得及び向上のため	208	43.0
03:授業内容への興味	139	28.7
04:経済的理由	257	53.1
05:将来において教育に関わる職業に就くことを意識して	104	21.5
06:奨学金返還免除を意識して	59	12.2
07:教員の求めに応じて	195	40.3
08:特段の理由はなかった	25	5.2
09:その他	18	3.7
空白	5	1.0
回答者数	484	-





設問18-2:TAになった理由(設問18)と課程・学年(設問1)の関係

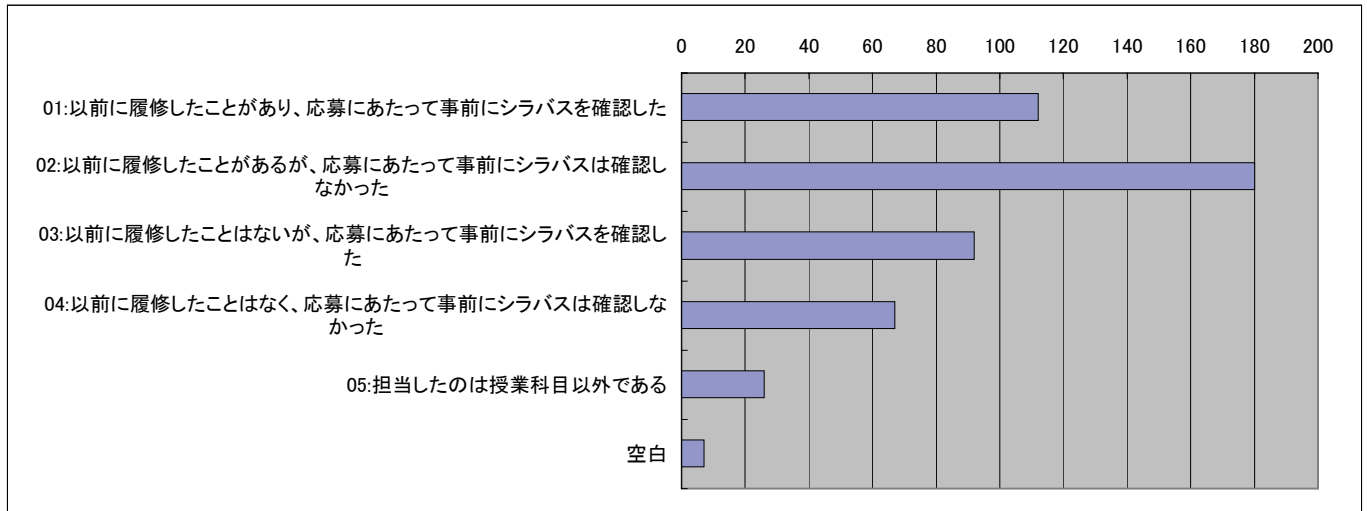
回答項目	回答数	%	01:博士前期課程(修士課程)1年次・博士課程(5年一貫制)1年次・法科大学院の課程1年次	02:博士前期課程(修士課程)2年次・博士課程(5年一貫制)2年次・法科大学院の課程2年次・法科大学院の課程3年次	03:博士前期課程(修士課程)3年以上在学の者・法科大学院の課程4年以上在学の者	04:博士後期課程1年次・博士課程(5年一貫制)3年次・博士課程(医歯系)1年次	05:博士後期課程2年次・博士課程(医歯系)2年次	06:博士後期課程3年次・博士課程(5年一貫制)5年次・博士課程(医歯系)3年次	07:博士後期課程4年以上在学の者・博士課程(5年一貫制)6年以上在学の者・博士課程(医歯系)4年以上在学の者	空白
01:自己啓発のため	159	-	57	52		23	15	9	3	
02:指導能力の修得及び向上のため	208	-	62	65		30	25	21	5	
03:授業内容への興味	139	-	47	50	1	18	10	10	3	
04:経済的理由	257	-	94	93		29	22	14	5	
05:将来において教育に関わる職業に就くことを意識して	104	-	16	28		21	21	14	4	
06:奨学金返還免除を意識して	59	-	27	23		2	5	2		
07:教員の求めに応じて	195	-	70	62	1	20	20	18	4	
08:特段の理由はなかった	25	-	10	10		2	3			
09:その他	18	-	3	6	1	2	3	3		
空白	5	-		1						4
回答者数	484	-	386	390	3	147	124	91	24	4



コメント  
 最も多いのは「経済的理由」、次いで「指導能力の習得・向上」「教員の求め」が続く。  
 大学院と共通教育の講義・演習で「教育職を意識」の割合が高まる。  
 文系では「教育職を意識」が高いが、理系・医歯薬系ではむしろ低い。  
 「教育職を意識」は前期課程よりも後期課程で高い。

設問 19: あなたはTA業務を担当した回答対象科目について、以前に履修したことがありますか？また、TAに応募するにあたり、事前に当該科目のシラバスを確認しましたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:以前に履修したことがあり、応募にあたって事前にシラバスを確認した	112	23.1
02:以前に履修したことがあるが、応募にあたって事前にシラバスは確認しなかった	180	37.2
03:以前に履修したことはないが、応募にあたって事前にシラバスを確認した	92	19.0
04:以前に履修したことはなく、応募にあたって事前にシラバスは確認しなかった	67	13.8
05:担当したのは授業科目以外である	26	5.4
空白	7	1.4
総計	484	100.0



コメント

最も多いのは「履修有・未確認」で、「履修無・未確認」が少ない。確認した者(42.1%)よりも未確認者(51%)の方が多い。「未履修・未確認」は共通教育のTAに多い。また、前期課程よりも後期課程(D3を除く)に多い傾向にある。

【設問17～19を通じて】

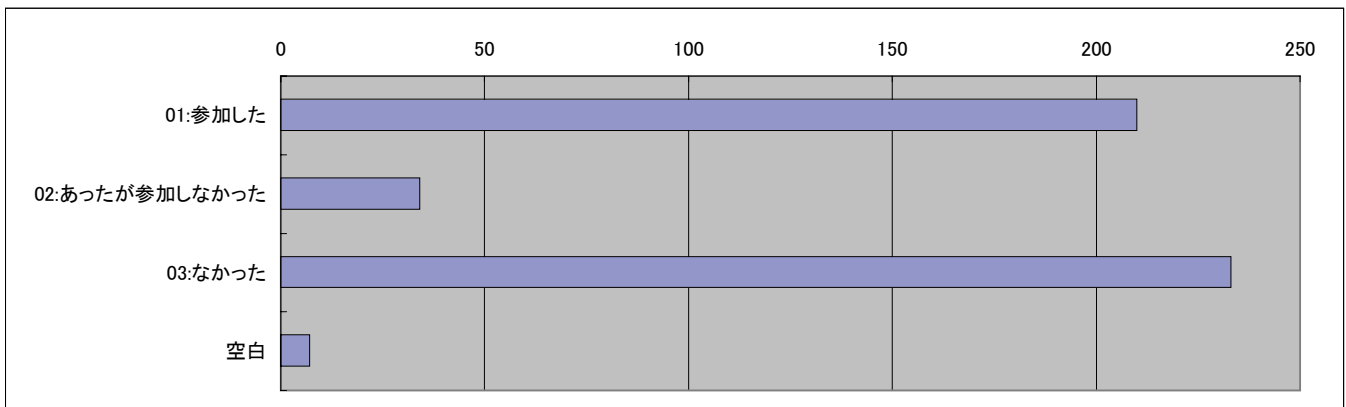
コメント

教員との関係でTAになった者が多い。専門知識や人柄など、教員が把握できているという面で、安心感は確保できると思われる。その一方で、「募集案内」によりTAになる者も少なからずおり、工夫・整備により、TAの安定的確保と優秀な人材への機会提供を図ることができるのではないかと。

博士後期課程で「教育職を意識」してTAになっている者が増えることから、プレFDやSTAIによる教育トレーニングの需要はあると考える。未履修かつシラバス未確認のTAは少なかったが、教育の質およびTAの資質の面からも、この点に関する指導の徹底が必要ではないかと。

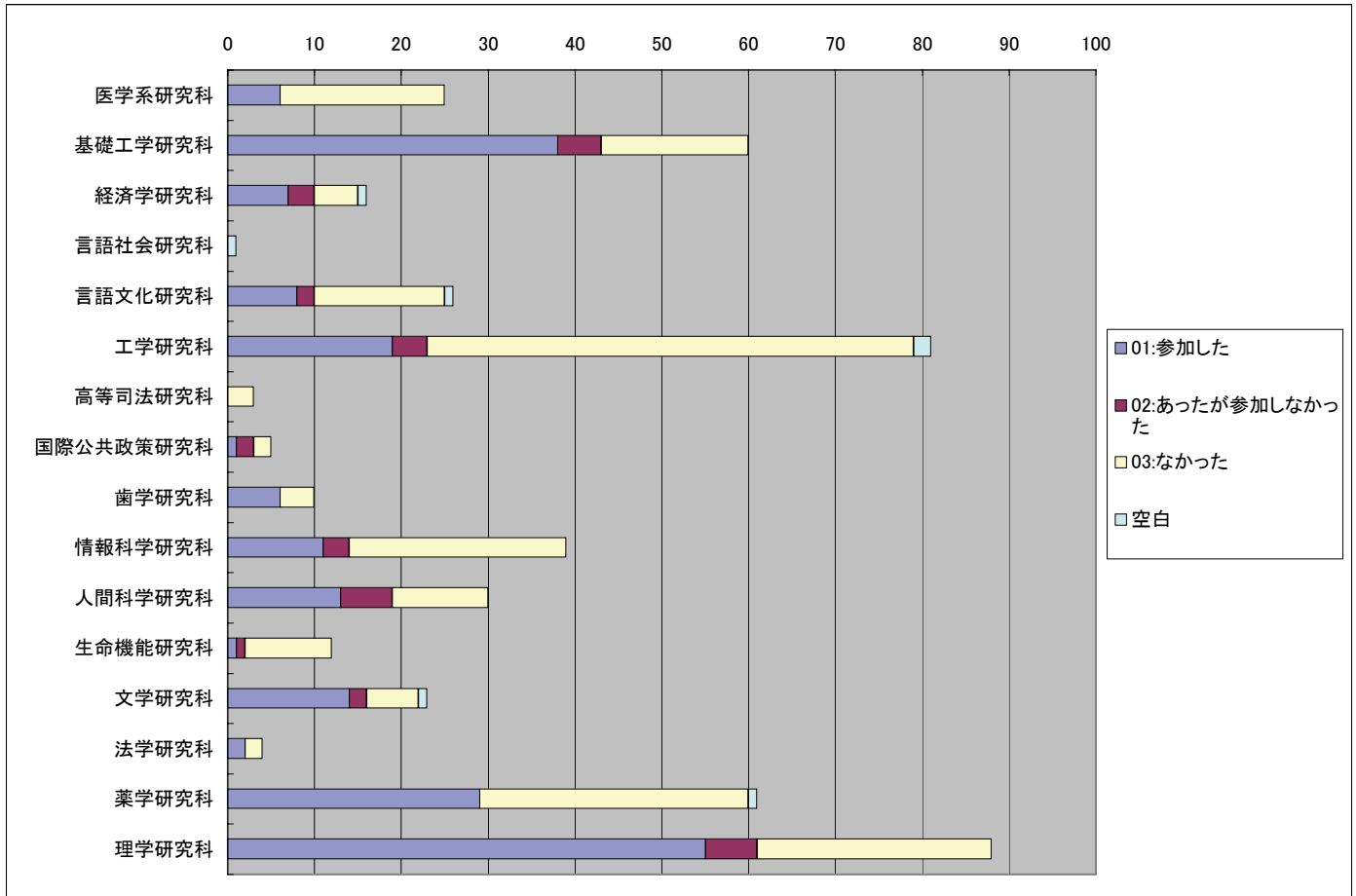
設問 20: TAでの業務内容に対して部局・専攻(コース)等による事前講習はありましたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:参加した	210	43.4
02:あったが参加しなかった	34	7.0
03:なかった	233	48.1
空白	7	1.4
総計	484	100.0



設問20-2: 部局別の事前講習参加状況(設問20)

回答項目	回答数	%	医学系研究科	基礎工学研究科	経済学研究科	言語社会研究科	言語文化研究科	工学研究科	高等司法研究科	国際公共政策研究科	歯学研究科	情報科学研究科	人間科学研究科	生命機能研究科	文学研究科	法学研究科	薬学研究科	理学研究科
01:参加した	210	43.4	6	38	7		8	19		1	6	11	13	1	14	2	29	55
02:あったが参加しなかった	34	7.0		5	3		2	4		2		3	6	1	2			6
03:なかった	233	48.1	19	17	5		15	56	3	2	4	25	11	10	6	2	31	27
空白	7	1.4			1	1	1	2							1		1	
総計	484	100.0	25	60	16	1	26	81	3	5	10	39	30	12	23	4	61	88

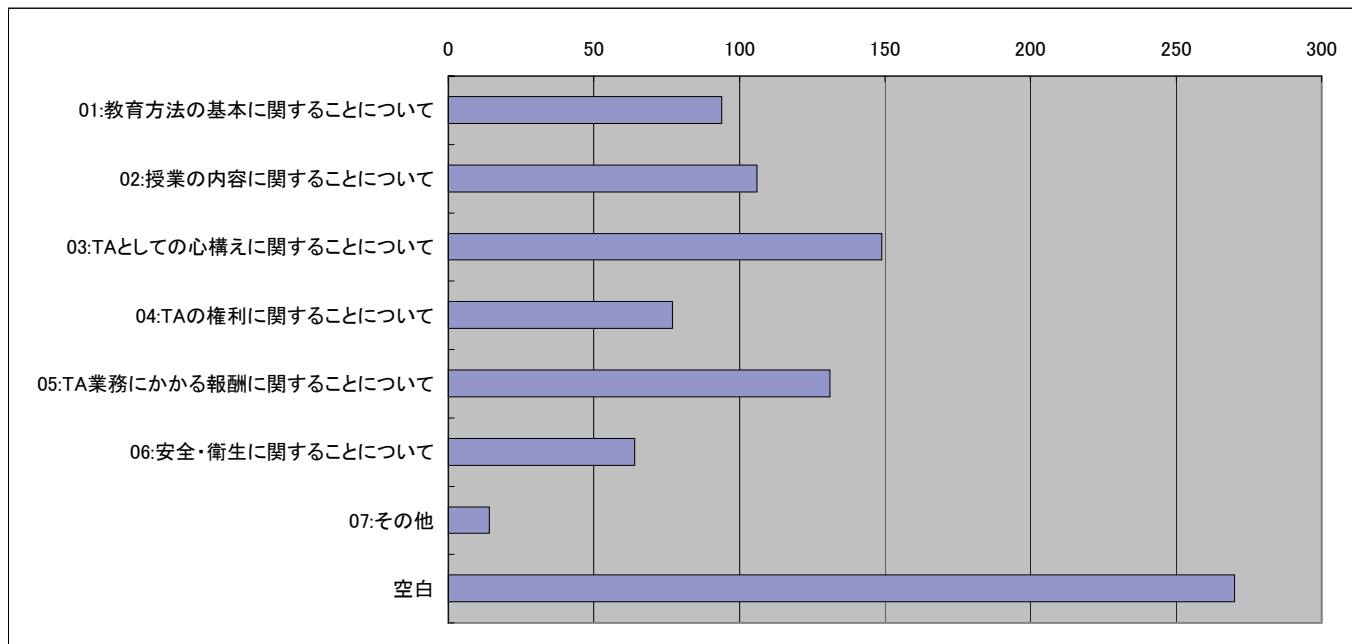


コメント

「参加」が43.4%、「不参加」が7.0%であり、実施すれば参加率は高いことがわかる。  
 専門教育で「なかった」が多い。  
 理工系の実験で「参加」が多く「なかった」が少ないが、実習では逆になっている。  
 部局別でいくらかの差が見られる。

設問 21: 部局・専攻(コース)等から受けた事前講習の内容はどのようなものでしたか?【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:教育方法の基本に関することについて	94	19.4
02:授業の内容に関することについて	106	21.9
03:TAとしての心構えに関することについて	149	30.8
04:TAの権利に関することについて	77	15.9
05:TA業務にかかる報酬に関することについて	131	27.1
06:安全・衛生に関することについて	64	13.2
07:その他	14	2.9
空白	270	55.8
回答者数	484	-



コメント

全体では「心構え」と「報酬」がやや多い。

共通・演習、文系・演習、理系の講義と演習、情報科学では「授業内容」が少なく、専門・実習、医歯薬系では「権利」が少なく、専門の講義と演習、共通の講義と演習、文系・演習、理系の講義と演習、文系の研究科では「安全・衛生」が少ない。

【設問20、21を通じて】

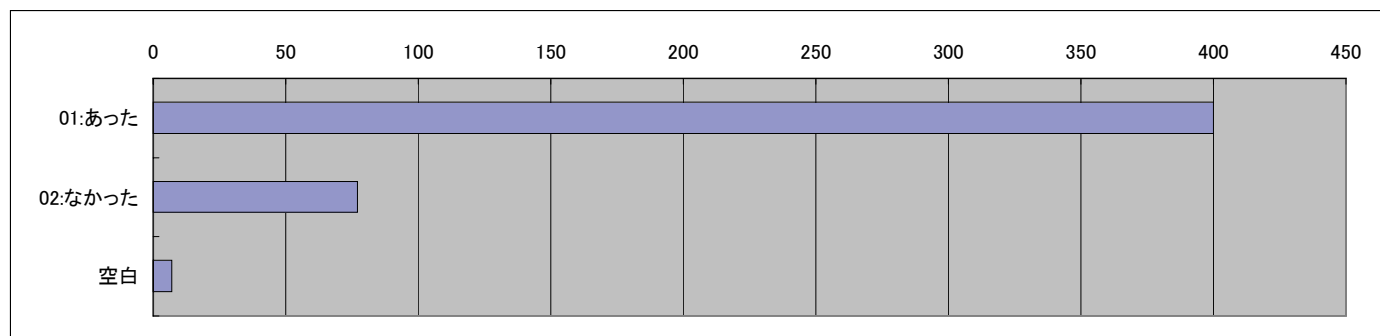
コメント

部局・専攻等による事前講習は、実施されれば参加率は高い。専門教育では部局により実施に差があるので、整備の方針を検討する必要があるかもしれない。

部局・専攻等による事前講習に馴染む内容と馴染まない内容があり、それが設問21の回答に現れている。各授業の担当教員による説明と全体的講習の役割分担も合わせて検討しておく必要があろう。

設問 15:TAの募集に際して、事前に業務内容や留意事項などについての説明がありましたか？【1つ選択してください。】

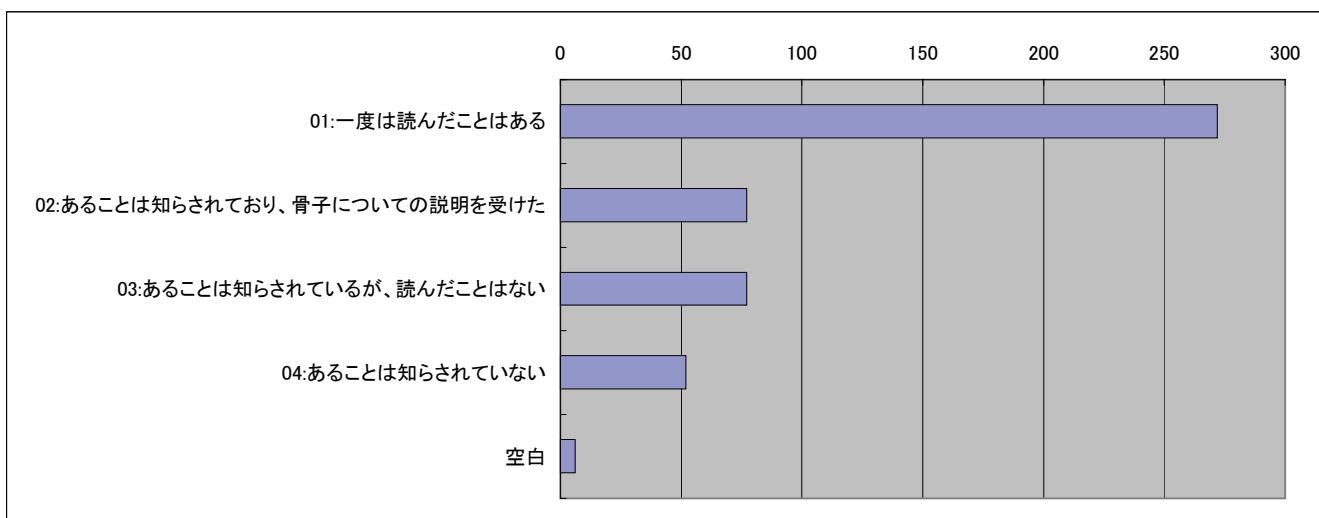
回答項目	回答数	%
01:あった	400	82.6
02:なかった	77	15.9
空白	7	1.4
総計	484	100.0



コメント  
8割以上が「あった」と回答している。  
共通・実験は「あった」が97%超である。

設問 16:「国立大学法人大阪大学ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程」は読んだことがありますか？  
【1つ選択してください。】

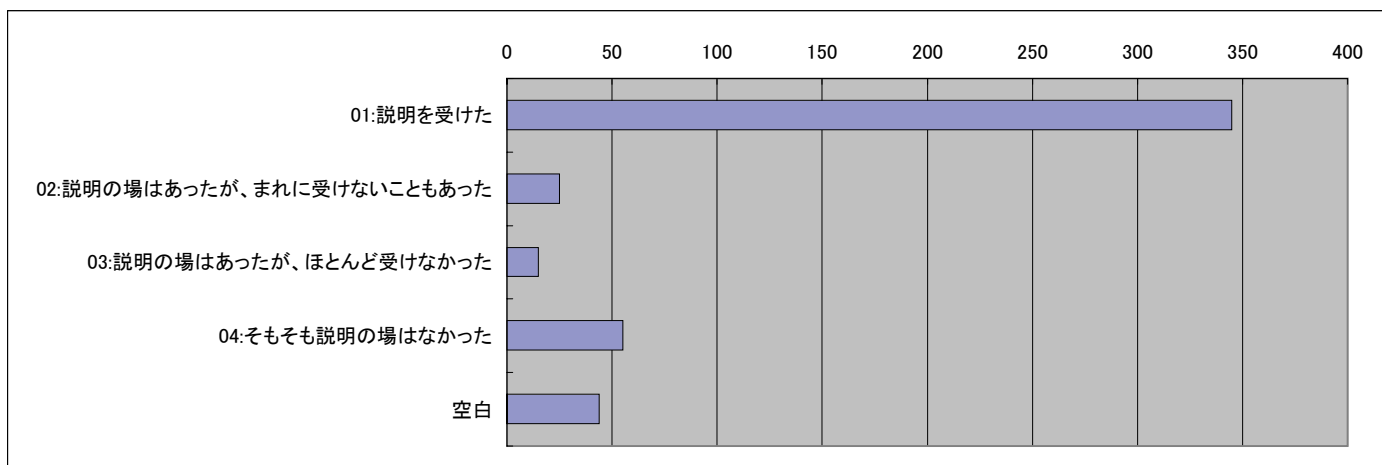
回答項目	回答数	%
01:一度は読んだことはある	272	56.2
02:あることは知らされており、骨子についての説明を受けた	77	15.9
03:あることは知らされているが、読んだことはない	77	15.9
04:あることは知らされていない	52	10.7
空白	6	1.2
総計	484	100.0



コメント  
7割以上が「読んだ」か「説明を受けた」かである。  
「読んだ」+「説明を受けた」が相対的に高いのは、共通の講義と実験、文系・演習、院・文系、言文、人科、理学、博士後期であり、逆に相対的に低いのは、専門、共通の演習、医歯薬系・実験、工学、薬学、M1である。

設問 22: 担当教員から業務内容全般について、事前または毎時間ごとに説明はありましたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:説明を受けた	345	71.3
02:説明の場はあったが、まれに受けないこともあった	25	5.2
03:説明の場はあったが、ほとんど受けなかった	15	3.1
04:そもそも説明の場はなかった	55	11.4
空白	44	9.1
総計	484	100.0



コメント

「説明を受けた」が7割強で最も多い。「場がなかった」は1割強である。  
 「説明を受けた」のは、共通・演習(外国語以外)では90%、文系・講義では約8割に達する。  
 受講生120人以上では8割であるが、逆に10人以下は58.7%と少ない。  
 TA人数では「1人」が最多(81.3%)、「5人」が最低(57.7%)である。  
 「小テスト」「成績管理」回答者は8割超であるが、「教材作成」は60.0%である。  
 研究科別でいくらかの差がある。

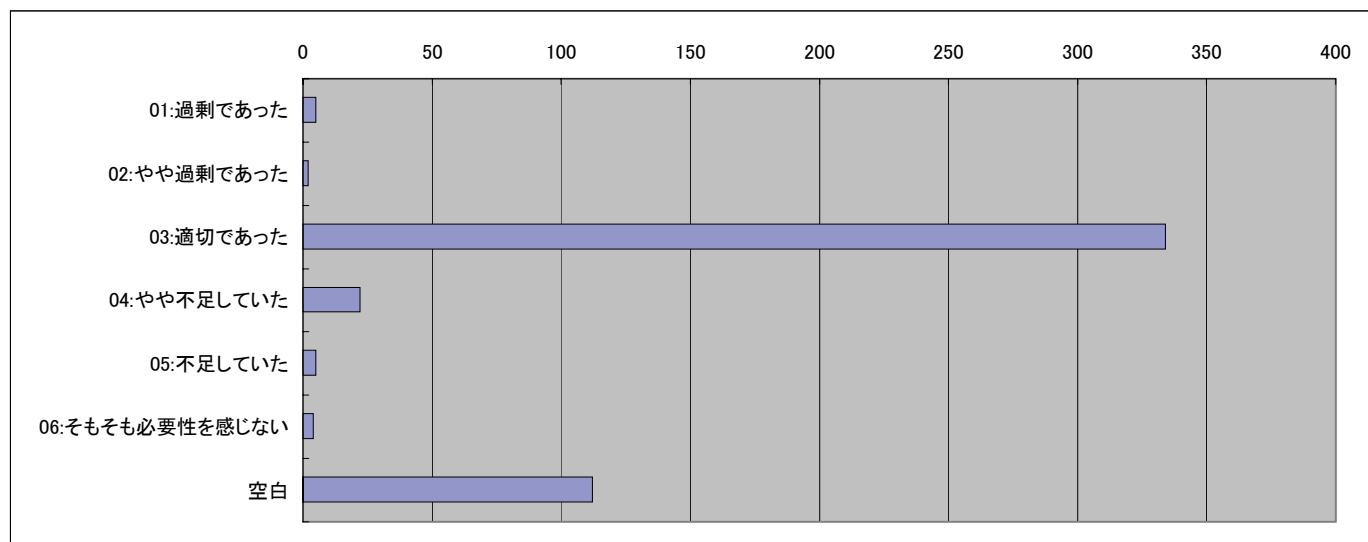
【設問15、16、22を通じて】

コメント

募集に際しての事前説明、担当教員による事前説明、「規程」の理解(読むまたは説明を受ける)については、設問23も含めて、概ね良好な状態にあると言える。しかしながら、より良い教育提供・TA業務の実施の観点からは、さらに高いレベルを目指すことが望ましいと考える。

設問 23: 設問22で01または02と回答した方にお尋ねします。その内容は適切でしたか?【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:過剰であった	5	1.0
02:やや過剰であった	2	0.4
03:適切であった	334	69.0
04:やや不足していた	22	4.5
05:不足していた	5	1.0
06:そもそも必要性を感じない	4	0.8
空白	112	23.1
総計	484	100.0

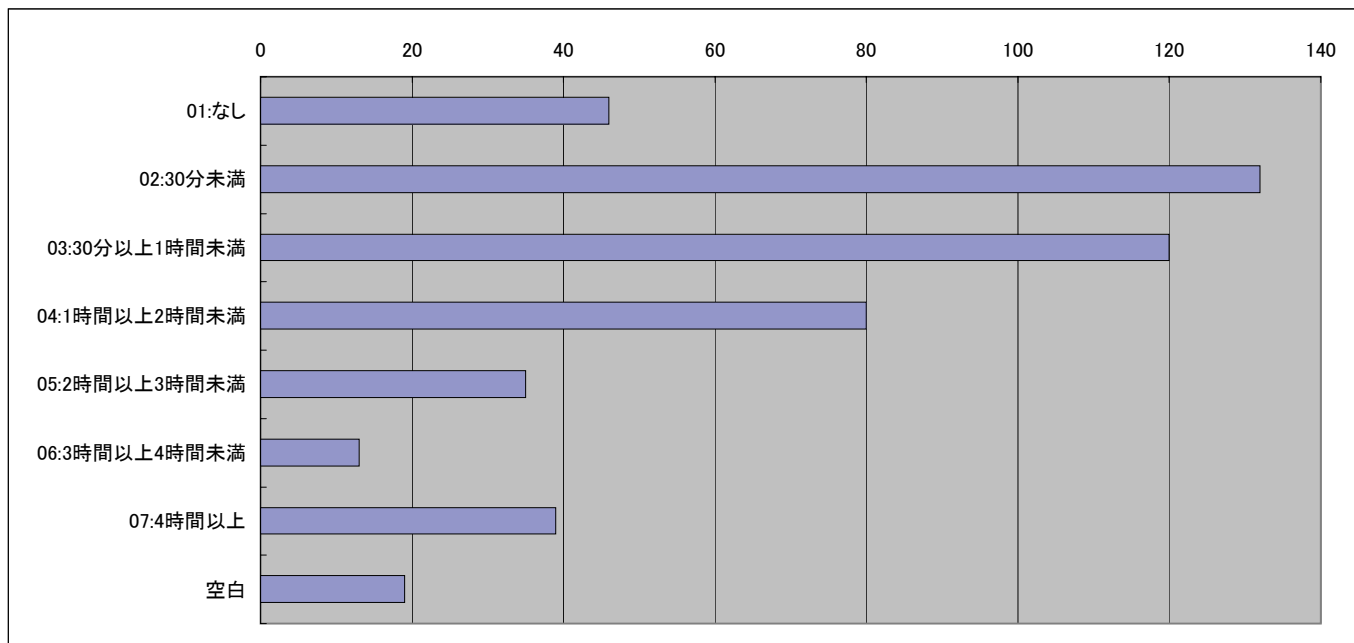


コメント

7割近くが「適切」と回答している。  
共通・実験で「適切」がやや少なく(55.9%)、「やや不足」がやや多い(11.8%)。

設問 24:TAに従事するにあたり、当該科目での教育内容についての準備に平均的に一週あたりどの程度の時間を要しましたか？【1つ選択してください。】

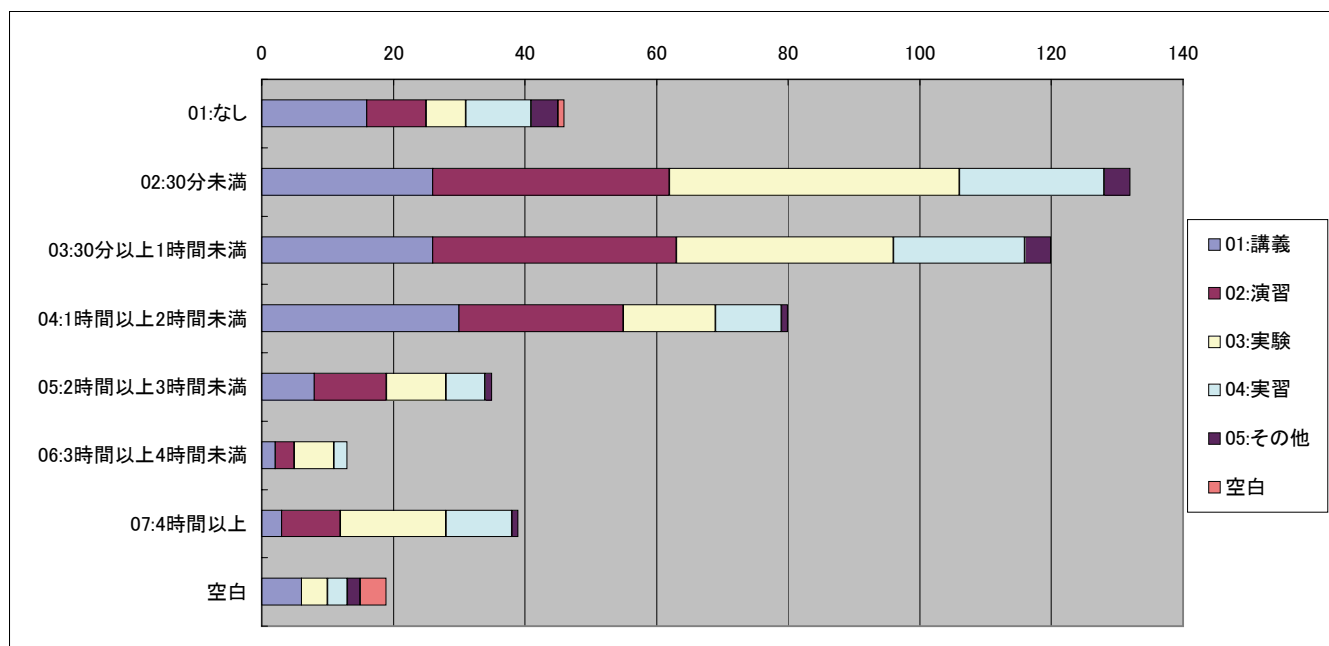
回答項目	回答数	%
01:なし	46	9.5
02:30分未満	132	27.3
03:30分以上1時間未満	120	24.8
04:1時間以上2時間未満	80	16.5
05:2時間以上3時間未満	35	7.2
06:3時間以上4時間未満	13	2.7
07:4時間以上	39	8.1
空白	19	3.9
総計	484	100.0





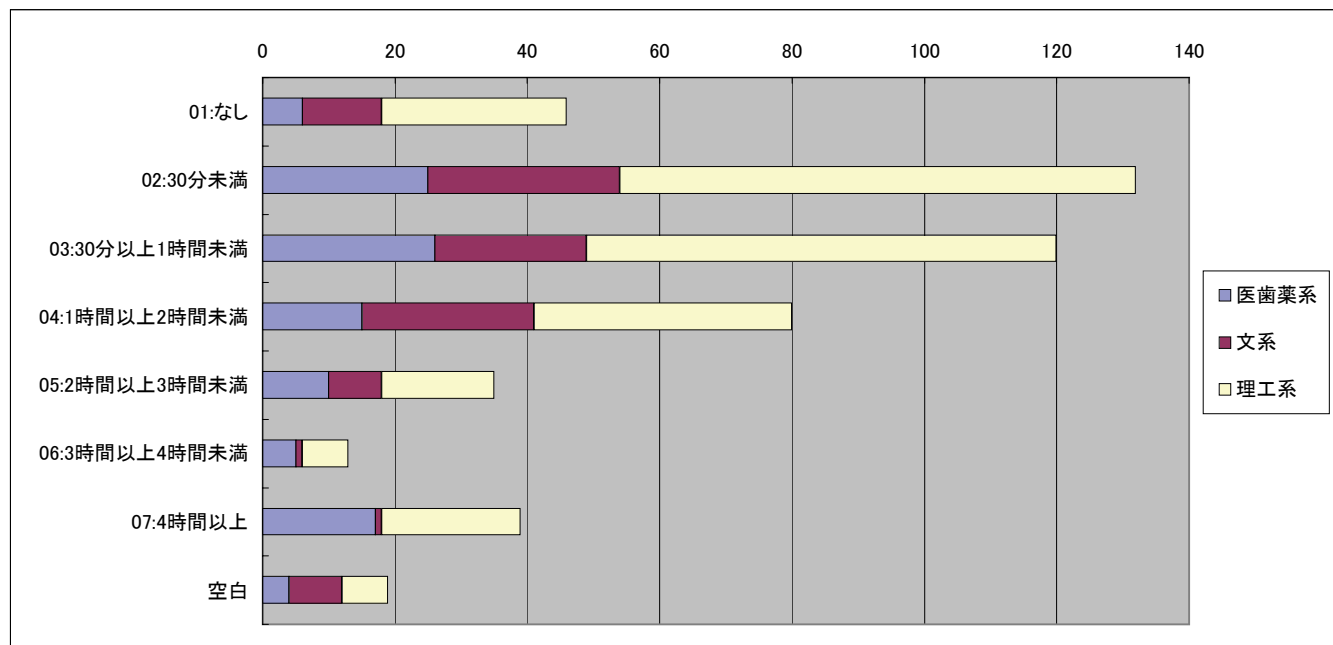
設問24-2: 準備に要した時間(設問 24)と科目形態(設問8)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:なし	46	9.5	16	9	6	10	4	1
02:30分未満	132	27.3	26	36	44	22	4	
03:30分以上1時間未満	120	24.8	26	37	33	20	4	
04:1時間以上2時間未満	80	16.5	30	25	14	10	1	
05:2時間以上3時間未満	35	7.2	8	11	9	6	1	
06:3時間以上4時間未満	13	2.7	2	3	6	2		
07:4時間以上	39	8.1	3	9	16	10	1	
空白	19	3.9	6		4	3	2	4
総計	484	100.0	117	130	132	83	17	5



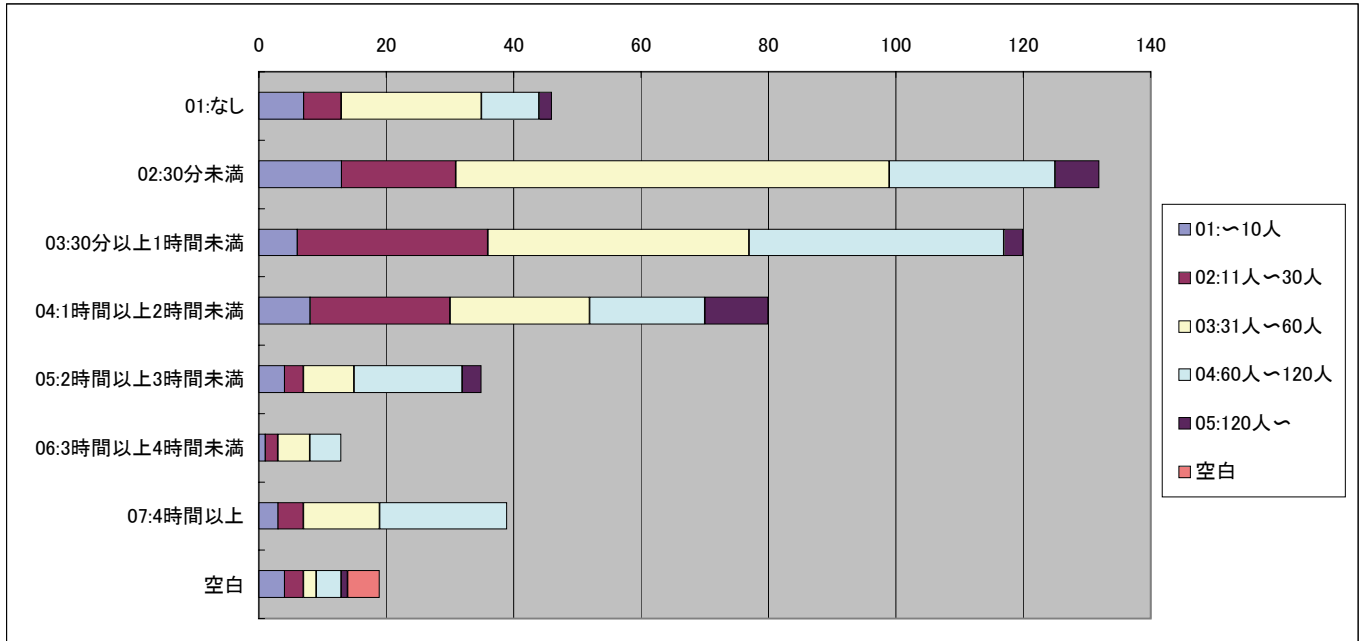
設問24-3:準備に要した時間(設問 24)と部局系の関係

回答項目	総計	%	医歯薬系	文系	理工系
01:なし	46	9.5	6	12	28
02:30分未満	132	27.3	25	29	78
03:30分以上1時間未満	120	24.8	26	23	71
04:1時間以上2時間未満	80	16.5	15	26	39
05:2時間以上3時間未満	35	7.2	10	8	17
06:3時間以上4時間未満	13	2.7	5	1	7
07:4時間以上	39	8.1	17	1	21
空白	19	3.9	4	8	7
総計	484	100.0	108	108	268



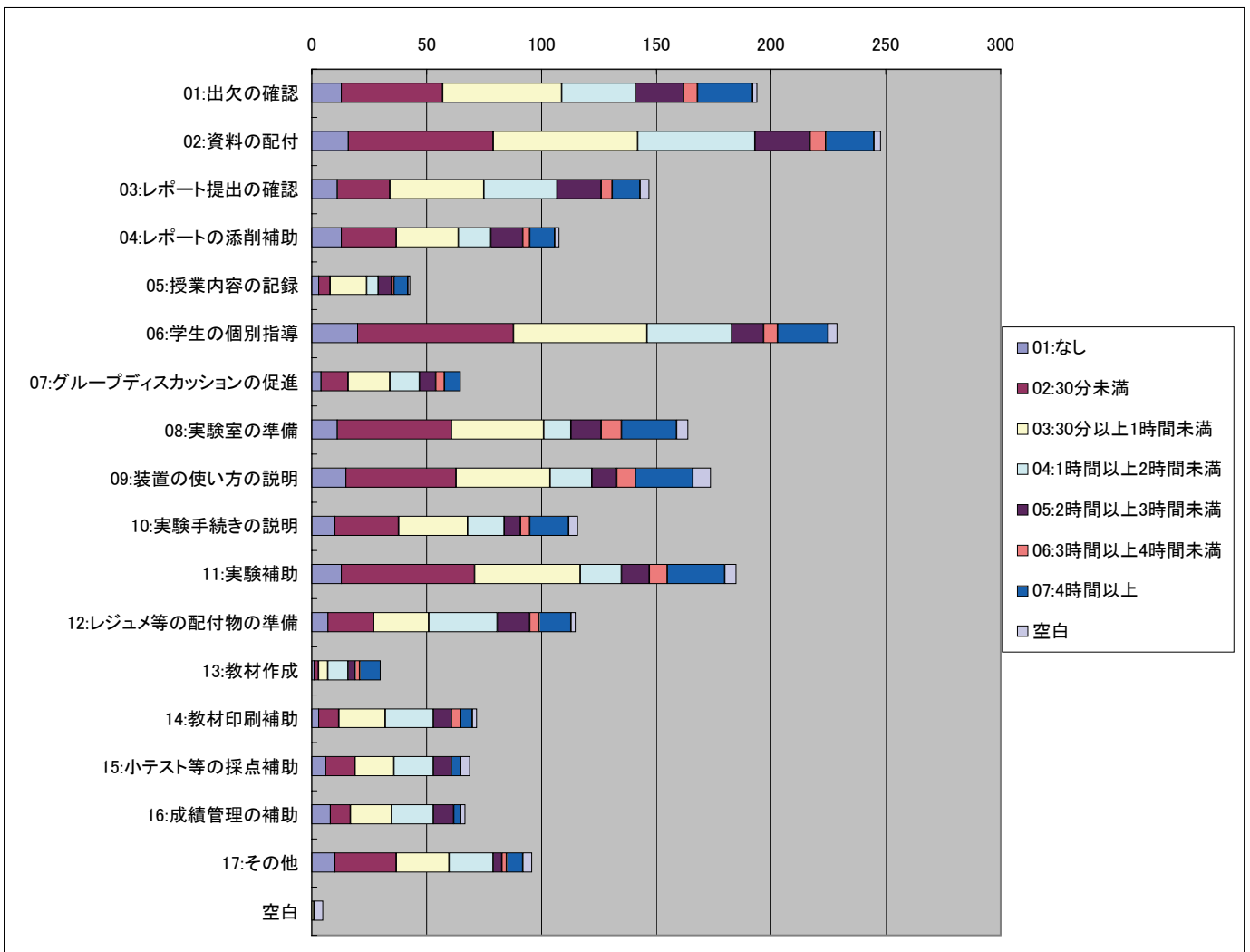
設問24-4:準備に要した時間(設問 24)と当該科目に参加していた学生数(設問12)の関係

回答項目	回答数	%	01:~10人	02:11人~30人	03:31人~60人	04:60人~120人	05:120人~	空白
01:なし	46	9.5	7	6	22	9	2	
02:30分未満	132	27.3	13	18	68	26	7	
03:30分以上1時間未満	120	24.8	6	30	41	40	3	
04:1時間以上2時間未満	80	16.5	8	22	22	18	10	
05:2時間以上3時間未満	35	7.2	4	3	8	17	3	
06:3時間以上4時間未満	13	2.7	1	2	5	5		
07:4時間以上	39	8.1	3	4	12	20		
空白	19	3.9	4	3	2	4	1	5
総計	484	100.0	46	88	180	139	26	5



設問24-5:準備に要した時間(設問24)と業務内容(設問13)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:なし	164	-	13	16	11	13	3	20	4	11	15	10	13	7	1	3	6	8	10	
02:30分未満	503	-	44	63	23	24	5	68	12	50	48	28	58	20	2	9	13	9	27	
03:30分以上1時間未満	539	-	52	63	41	27	16	58	18	40	41	30	46	24	4	20	17	18	23	1
04:1時間以上2時間未満	362	-	32	51	32	14	5	37	13	12	18	16	18	30	9	21	17	18	19	
05:2時間以上3時間未満	194	-	21	24	19	14	6	14	7	13	11	7	12	14	3	8	8	9	4	
06:3時間以上4時間未満	73	-	6	7	5	3	1	6	4	9	8	4	8	4	2	4			2	
07:4時間以上	236	-	24	21	12	11	6	22	7	24	25	17	25	14	9	5	4	3	7	
空白	56	-	2	3	4	2	1	4		5	8	4	5	2		2	4	2	4	4
総計	484	-	194	248	147	108	43	229	65	164	174	116	185	115	30	72	69	67	96	5

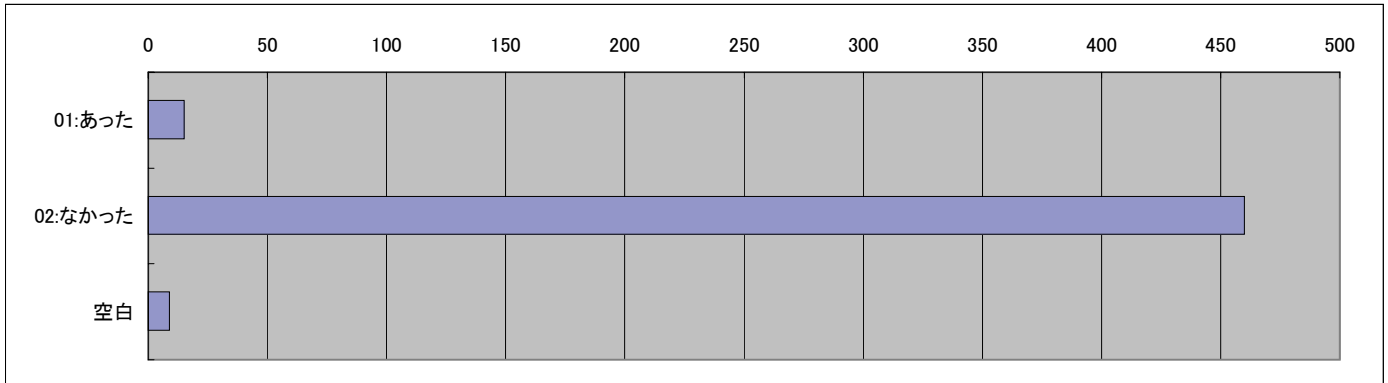


コメント

「30分未満」「1時間未満」「2時間未満」の順に多く、これらで7割近くに達する。一方で2時間以上を要している割合は18%にも上る。実験・実習で長時間準備を要している。講義は相対的に短い。共通教育は2時間未満の割合がやや高く、2時間以上がやや少ない傾向にある。理工系・実習で「なし」が4分の1もいる。専門・医歯薬系は長時間準備が多い。特に実験では57.1%になる。受講生別では10人未満で「なし」が15.2%の一方で、120人以下の長時間準備は30.2%である(120人以上はそうでもない)。TA人数では、多い方が長時間準備が若干多い傾向にある(「5人」の「なし」は20%近い)。「教材の作成」(46.7%)、「授業内容の記録」(30.2%)、「実験室の準備」(28.0%)の順で長時間準備の割合が多い。

設問 25: TAの業務を遂行するにあたり、学生とのトラブルやコミュニケーション上の問題等困ったことはありましたか？  
【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:あった	15	3.1
02:なかった	460	95.0
空白	9	1.9
総計	484	100.0



コメント

95%がトラブル無しと回答。有りは15件。  
講義の6件中4件が文系、実習5件はすべて専門である。  
受講生数では「～60人」に6件、「～120人」に5件。  
TA人数では「1人」で8件、「2人」で4件。

設問 26: 学生とのトラブルやコミュニケーション上の問題等があった場合、その内容はどのようなものでしたか？  
どのように対応しましたか？また、担当教員の関与はどのようなものでしたか？

回 答
ひととおり演習が終わって遊んでいる学生にさらに練習するように促したところ、うっとおしがられた。促す形をとり、無理には勧めなかった。担当教員へは実習の後に報告したため、特に教員は関与していない。
演習が円滑に進むようにするには、私が与えられたことを確実にこなした方がよかったが、どうしてもうまくいかず、原因も分からなかった(できるだけことはしたが)。そのことで学生が私に対して不満を持ち、トラブルという程ではないが私も学生もいい気はしなかった。
学生が黙って実習室からいなくなる。実習中に雑誌を読む。発覚すると指導教員が実習中の態度のあり方について指導した。
特にありませんでした。わからない事は担当教官が適切に応えてくれました。
出席カードを多めに取られ、時に同じ名前前の学生はまったく違う授業感想の出席カードを提出したとの記憶が残っています。
大幅に遅刻して(授業終了間際に)授業に参加した学生が出席確認票を取りに来た時は、担当教員に直接遅刻内容を告げさせ、判断を仰いだ。
実験は一学期を三つの期間に分けて、別々のグループの学生が来ていました。担当の教員の方からは一度目の時に学生と一緒に器具の使い方などを教えていただき、二度目からはTAが学生に教えたりしました。
TAの中に、実験内容を正しく理解していない者がおり、学生に間違った指導をしていたため、学生の間で混乱が生じていた。
実験内容を事前に知らされていない時は、学生からの質問の対応に少し困った。わからない所はごまかさずに、すぐに先輩や担当教員に質問へ行ったが、効率を上げるためにも、事前説明をもうけてもらえればとても助かる。その授業を受講した事がない院生も少なくないという事を意識してもらいたかった。
授業に関する感想に、象形文字のような絵を書き、他の学生の授業参加者を明らかに非難中傷する内容を記入して提出する聴講者がいたが、前もって「少し変わった意見を書く人がいるが気にしなくて良いから」と知らせて下さったので、学生と教員の板挟みにならずに済んだし、精神的な負担も負わずに済んだ。あの配慮はありがたかった。

コメント

学生の受講態度に問題があると思われる記述が4件、学生とTAの意思疎通に関するものが2件、教員とTAの意思疎通に関するものが1件、TAの力量に問題があると考えられるものが1件報告されている。

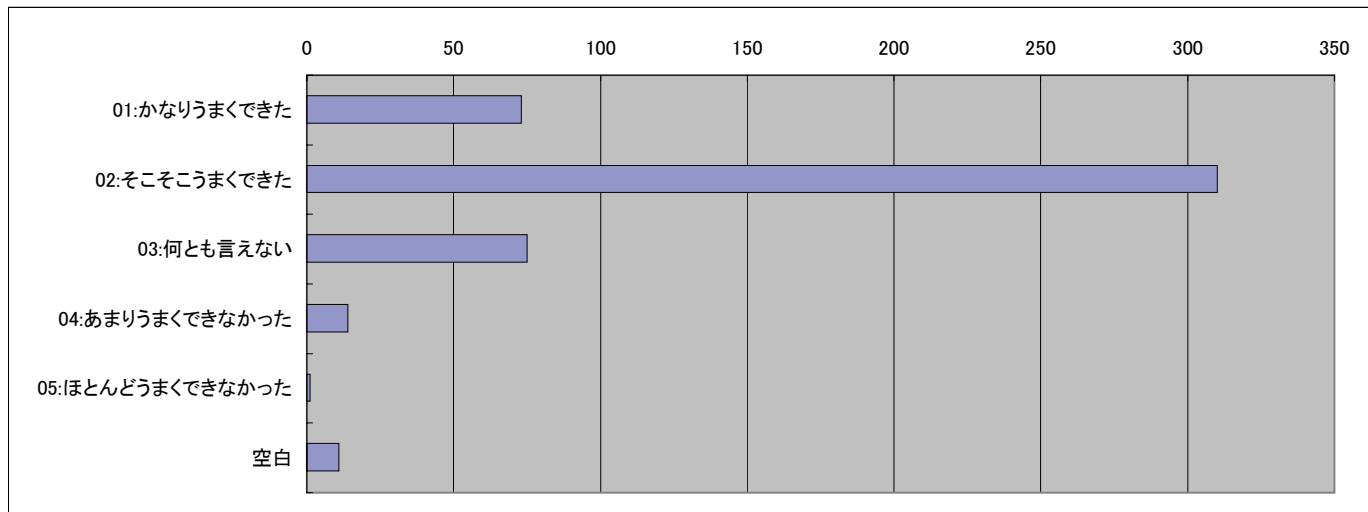
【設問22～26を通じて】

コメント

TAが要する準備時間については、科目、分野、内容によって大きな差がある。不公平感を無くし、予算を有効に活用するためにも、何らかの工夫が必要になる。  
トラブルは多くはないが、ゼロにしたいところである。事例を集約する仕組み(ヒヤリハットのようなもの)があると良いと思われる。

設問 27: TAとしての仕事はうまくできましたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:かなりうまくできた	73	15.1
02:そこそこうまくできた	310	64.0
03:何とも言えない	75	15.5
04:あまりうまくできなかった	14	2.9
05:ほとんどうまくできなかった	1	0.2
空白	11	2.3
総計	484	100.0

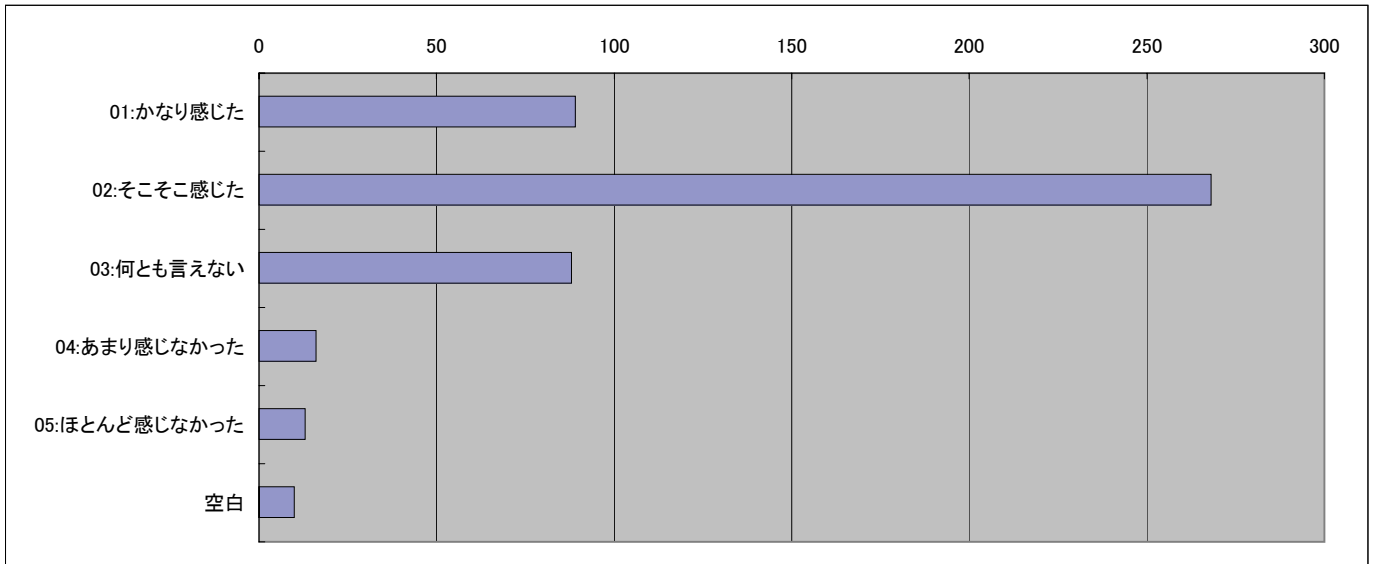


コメント

「うまくできた」(「かなり」+「そこそこ」)が約8割で、肯定的な自己評価が圧倒的に多い。  
 医歯薬系・演習で肯定がやや低く(65.2%)、その分「何とも言えない」が増える。  
 「教材作成」を行ったTAに肯定評価がやや低く(70.0%)、その分否定評価が増える。

設問 28: TAとしての仕事にやりがいを感じましたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:かなり感じた	89	18.4
02:そこそこ感じた	268	55.4
03:何とも言えない	88	18.2
04:あまり感じなかった	16	3.3
05:ほとんど感じなかった	13	2.7
空白	10	2.1
総計	484	100.0

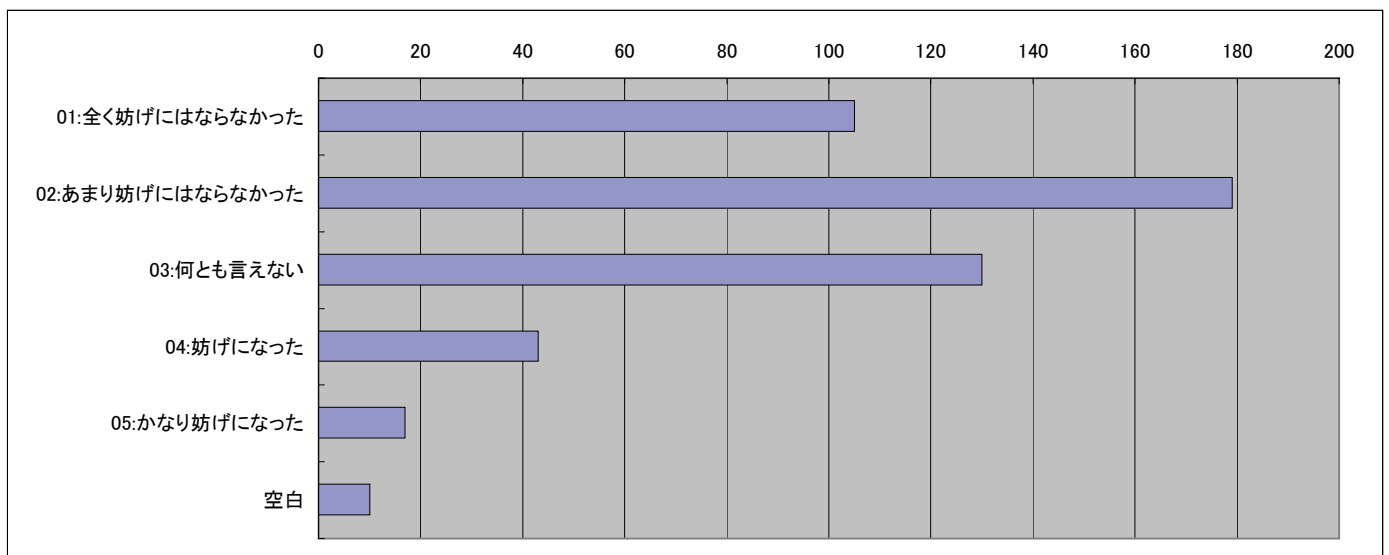


コメント

やりがいを「感じた」(「かなり」+「そこそこ」)者が7割を超えている。  
 共通・実験では「感じた」が9割を超える。  
 理工系・講義と医歯薬系・演習では6割程度とやや少ない。  
 業務別では特別な傾向はなく、TA学年別ではD1でやや低くD2でやや高い程度である。

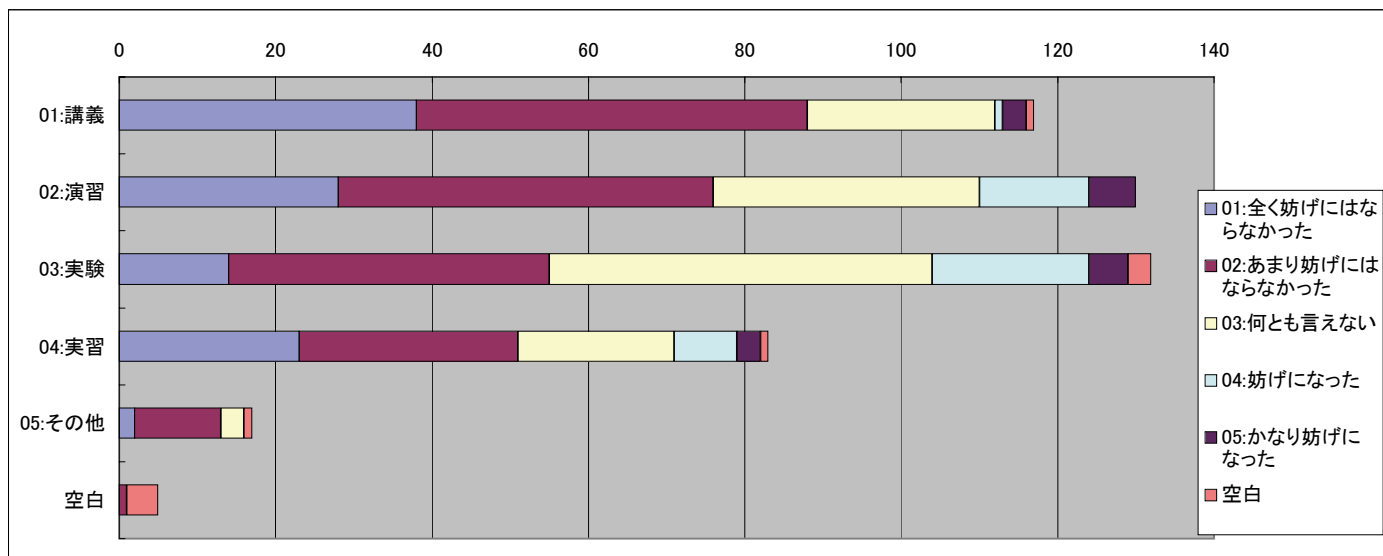
設問 29: TA業務が学修・研究の妨げになりましたか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:全く妨げにはならなかった	105	21.7
02:あまり妨げにはならなかった	179	37.0
03:何とも言えない	130	26.9
04:妨げになった	43	8.9
05:かなり妨げになった	17	3.5
空白	10	2.1
総計	484	100.0



設問29-2:TA業務の学修・研究への影響(設問29)と科目形態(設問8)の関係

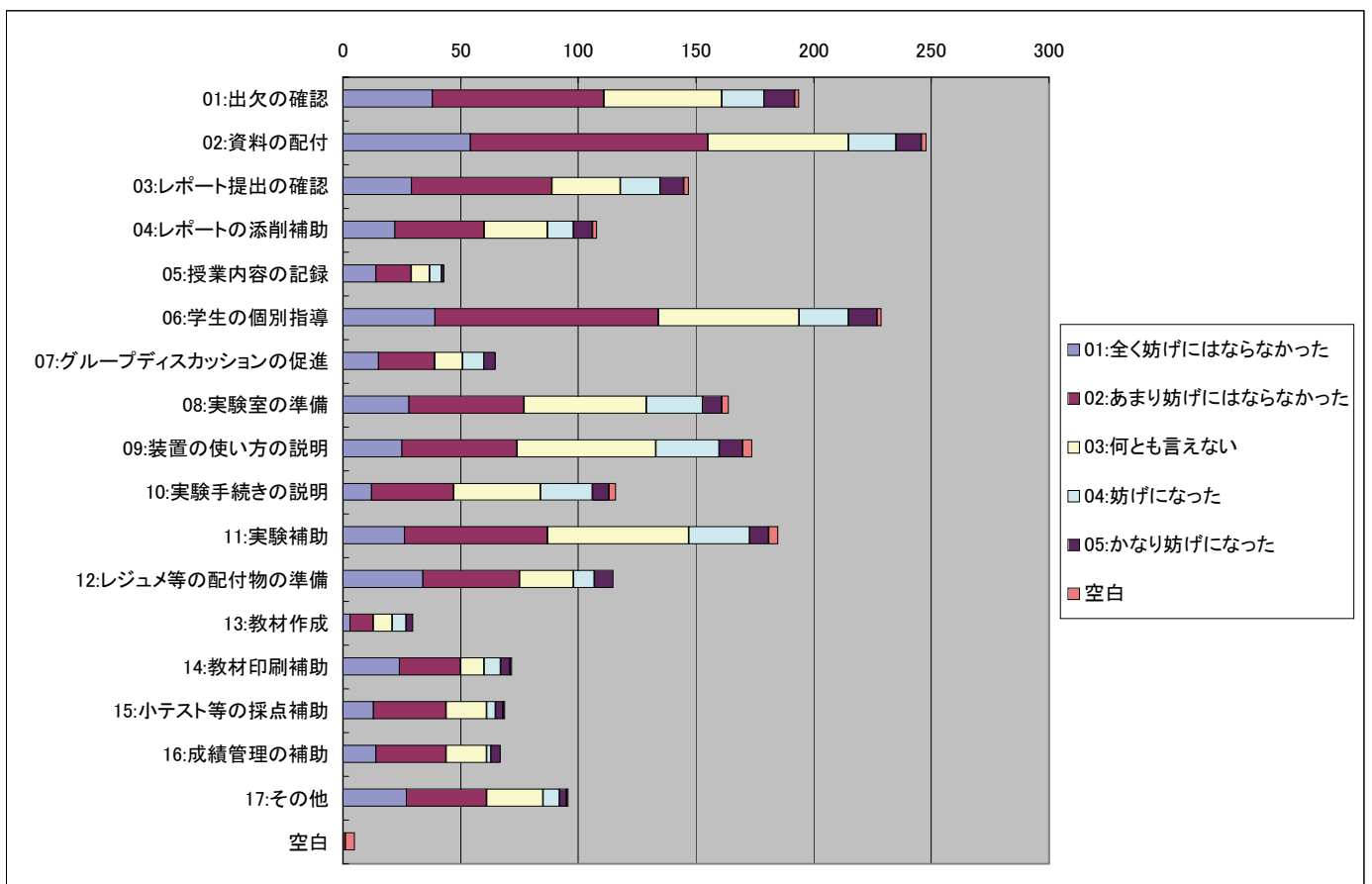
回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:全く妨げにはならなかった	105	21.7	38	28	14	23	2	
02:あまり妨げにはならなかった	179	37.0	50	48	41	28	11	1
03:何とも言えない	130	26.9	24	34	49	20	3	
04:妨げになった	43	8.9	1	14	20	8		
05:かなり妨げになった	17	3.5	3	6	5	3		
空白	10	2.1	1		3	1	1	4
総計	484	100.0	117	130	132	83	17	5





設問29-3:TA業務の学修・研究への影響(設問 29)と業務内容(設問13)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:全く妨げにはならなかった	417	-	38	54	29	22	14	39	15	28	25	12	26	34	3	24	13	14	27	
02:あまり妨げにはならなかった	773	-	73	101	60	38	15	95	24	49	49	35	61	41	10	26	31	30	34	1
03:何とも言えない	553	-	50	60	29	27	8	60	12	52	59	37	60	23	8	10	17	17	24	
04:妨げになった	235	-	18	20	17	11	5	21	9	24	27	22	26	9	6	7	4	2	7	
05:かなり妨げになった	118	-	13	11	10	8	1	12	5	8	10	7	8	3	4	3	4	3		
空白	31	-	2	2	2	2		2		3	4	3	4			1	1		1	4
総計	484	-	194	248	147	108	43	229	65	164	174	116	185	115	30	72	69	67	96	5

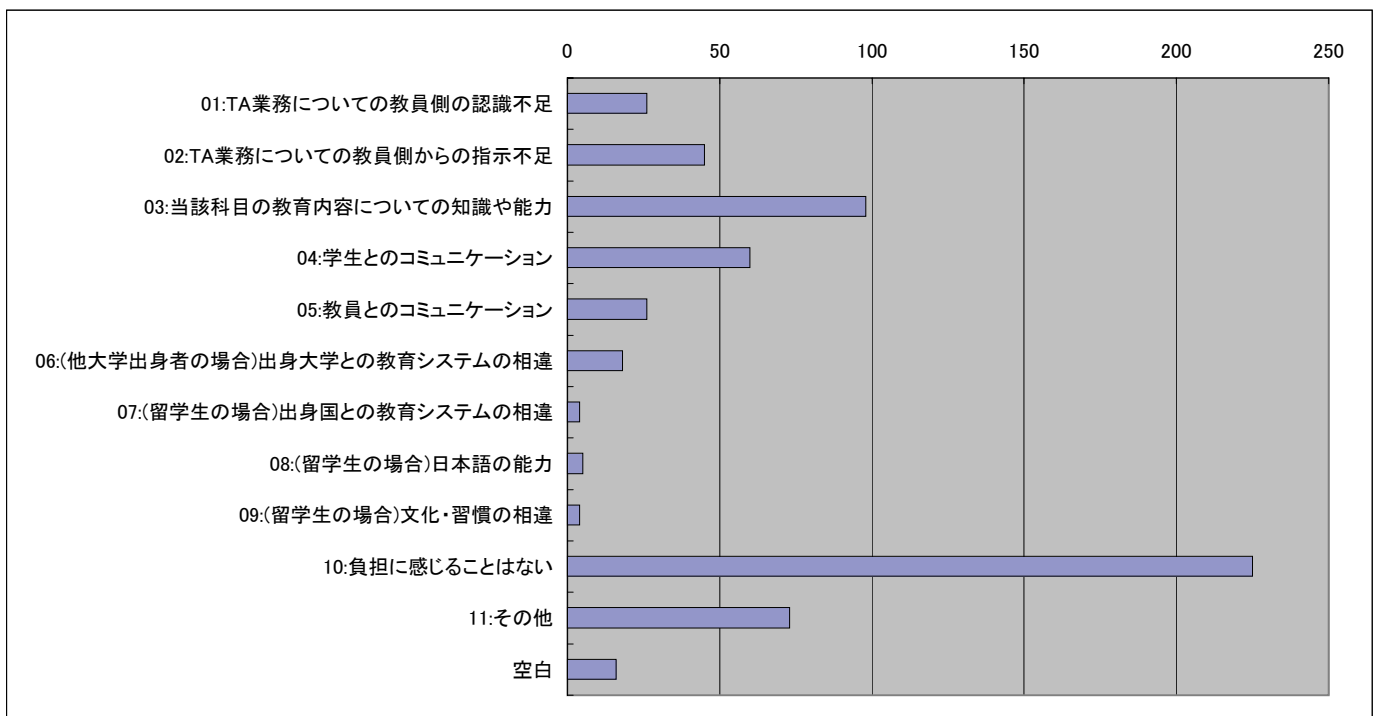


コメント

「妨げにならなかった」(「全く」+「あまり」)の方が多(6割弱)が、「妨げになった」者も1割以上いる。以下、主に「妨げになった」者の割合に注目すると、実験で多く、講義では少ない。専門・実験と共通・演習で「妨げになった」(と「何とも言えない」)の割合が高い。また、共通・実験で「何とも言えない」が高い(40%)。医歯薬系で高い(特に実験は5割近い)。業務別では、「教材の作成」(30.0%)、「実験手続きの説明」(25.0%)など実験関係が高かった。

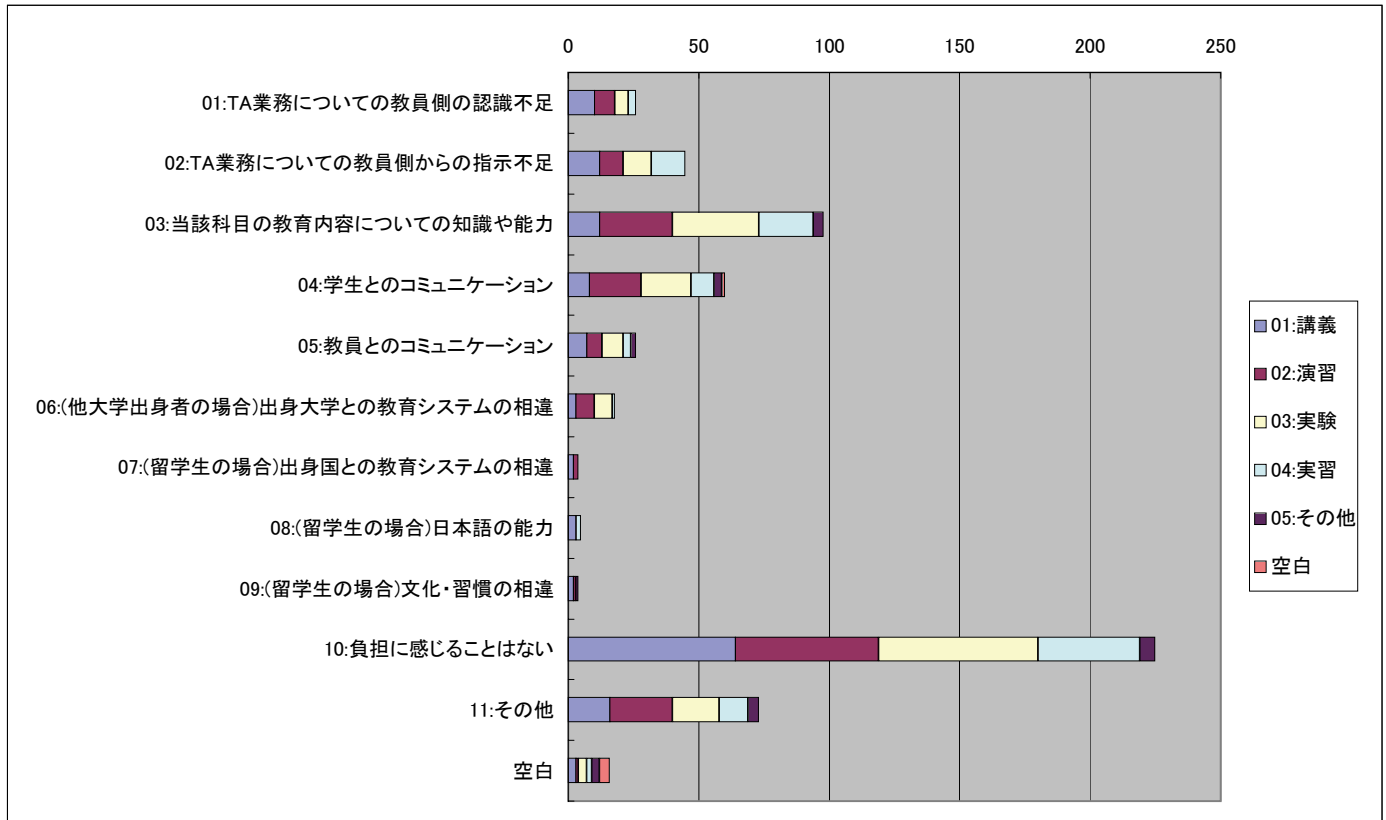
設問 30: TA業務を行うにあたって何を負担に感じましたか。【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:TA業務についての教員側の認識不足	26	5.4
02:TA業務についての教員側からの指示不足	45	9.3
03:当該科目の教育内容についての知識や能力	98	20.2
04:学生とのコミュニケーション	60	12.4
05:教員とのコミュニケーション	26	5.4
06:(他大学出身者の場合)出身大学との教育システムの相違	18	3.7
07:(留学生の場合)出身国との教育システムの相違	4	0.8
08:(留学生の場合)日本語の能力	5	1.0
09:(留学生の場合)文化・習慣の相違	4	0.8
10:負担に感じることはない	225	46.5
11:その他	73	15.1
空白	16	3.3
回答者数	484	-



設問30-2:TA業務を行うにあたって感じた負担(設問 30)と科目形態(設問8)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:TA業務についての教員側の認識不足	26	-	10	8	5	3		
02:TA業務についての教員側からの指示不足	45	-	12	9	11	13		
03:当該科目の教育内容についての知識や能力	98	-	12	28	33	21	4	
04:学生とのコミュニケーション	60	-	8	20	19	9	3	1
05:教員とのコミュニケーション	26	-	7	6	8	3	2	
06:(他大学出身者の場合)出身大学との教育システムの相違	18	-	3	7	7	1		
07:(留学生の場合)出身国との教育システムの相違	4	-	2	2				
08:(留学生の場合)日本語の能力	5	-	3			2		
09:(留学生の場合)文化・習慣の相違	4	-	2	1			1	
10:負担に感じることはない	225	-	64	55	61	39	6	
11:その他	73	-	16	24	18	11	4	
空白	16	-	3	1	3	2	3	4
回答者数	484	-	142	161	165	104	23	5



コメント

「感じることはない」が最も多い(46.5%)。次いで「教育内容の知識や能力」(20.2%)「学生とのコミュニケーション」(12.4%)となる。講義ではどの選択肢も1割に達しない。実習で「教員からの指示不足」がやや多い(12.5%)。共通・文系で教員の「認識不足」「指示不足」がやや高い。「授業内容の記録」「教材作成」を選んだ者の中で「教員とのコミュニケーション」を挙げた者の割合がやや高い。

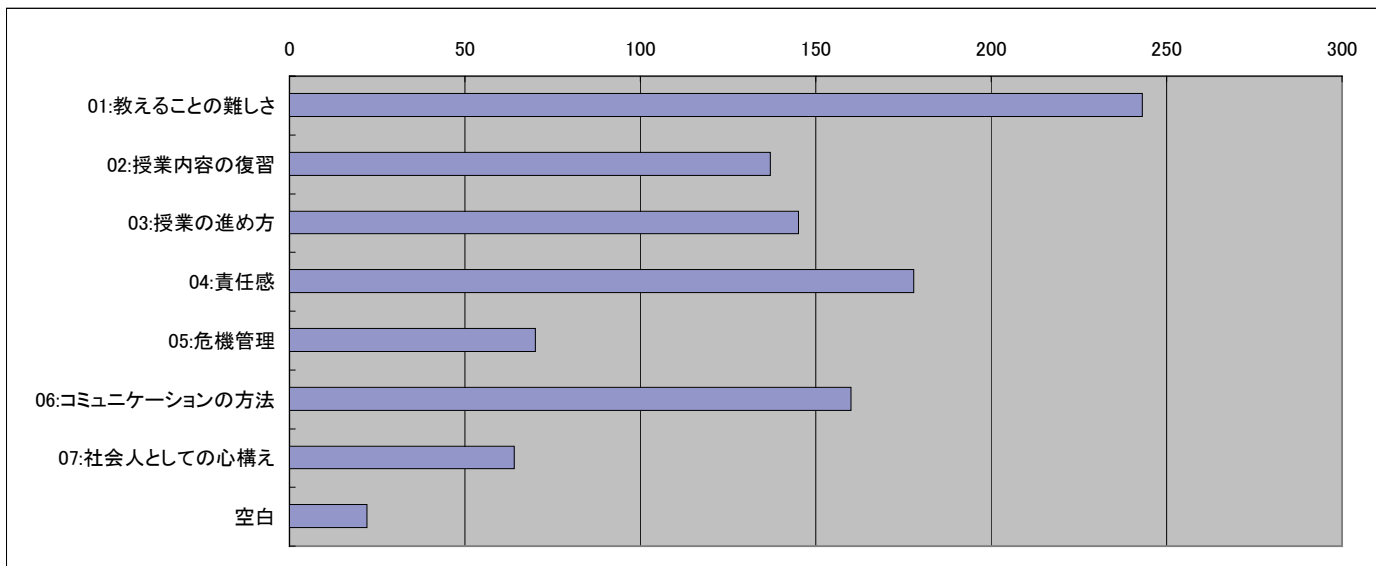
【設問27～30を通じて】

コメント

概ね肯定的に捉えられている。ただし、分野によって若干の差があるので、詳細な分析が必要である。TAが学業の妨げになったとする者も1割以上いる。講義はそれほどでもないが、実験等では何らかの配慮が必要である。負担感のうち「教育内容の知識や能力」「学生とのコミュニケーション」については、設問31と合わせて考えると、これらを身につける機会としても解釈できるのではないかとTAにそのような意識付けをする工夫が必要である。教員の指示不足や認識不足をあげた者もいるので、この点に関する教員のFDも必要になるかもしれない。

設問 31: TA経験を通じて何を学びましたか？【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:教えることの難しさ	243	50.2
02:授業内容の復習	137	28.3
03:授業の進め方	145	30.0
04:責任感	178	36.8
05:危機管理	70	14.5
06:コミュニケーションの方法	160	33.1
07:社会人としての心構え	64	13.2
空白	22	4.5
回答者数	484	-



コメント

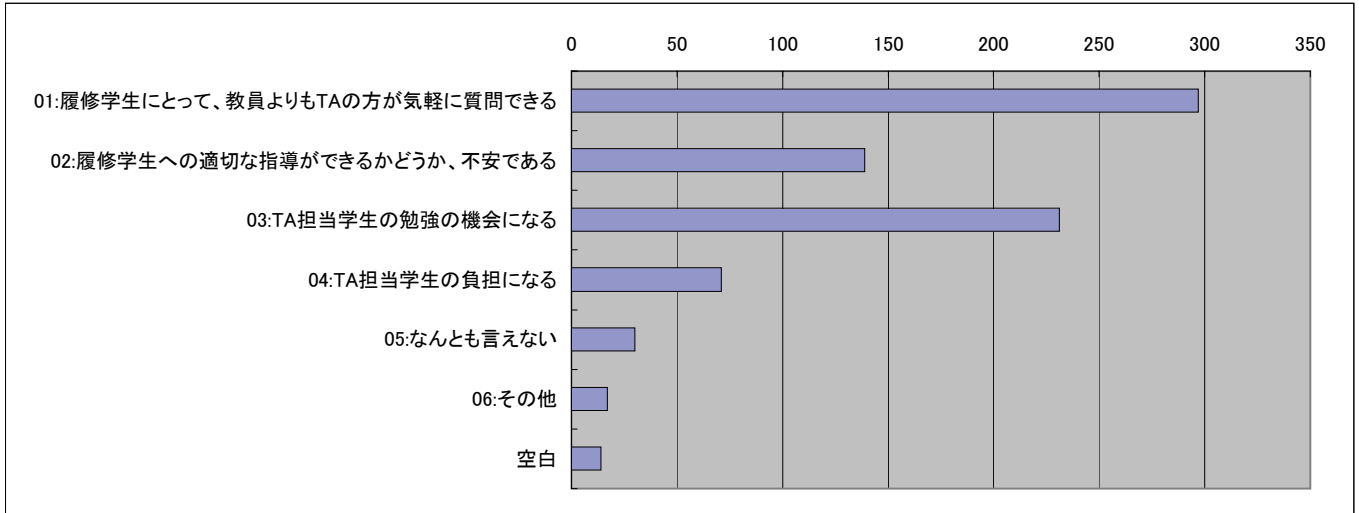
「教えることの難しさ」が最も多い(50.2%)。次いで「責任感」「コミュニケーションの方法」「授業の進め方」「授業内容の復習」であるが、これら(2位グループ)の間に大きな差はない。

「責任感」は「講義」「共通・講義」「理工系・講義」「専門・文系」「院・文系」「採点補助」「成績管理」で1位、「コミュニケーションの方法」は留学生で1位、「授業の進め方」は「文系・共通」「共通・外」「授業内容の記録」「配布物準備」「教材作成」「印刷補助」で1位、「授業内容の復習」は「専門・演習」「理工系・演習」で1位となっている。

実験関係で「危機管理」を挙げる者の割合が少し高まる。

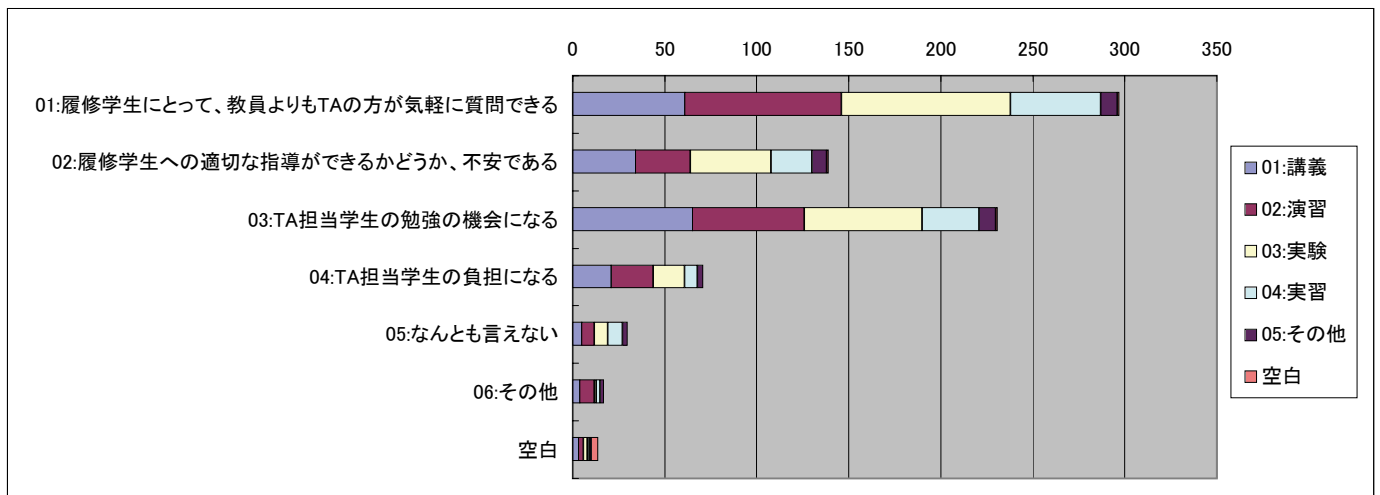
設問 32: TAが担当科目を履修している学生から時間外に質問などを受けることがあるとした場合、どのようにお考えですか？  
【複数選択可】

回答項目	回答数	%
01:履修学生にとって、教員よりもTAの方が気軽に質問できる	297	61.4
02:履修学生への適切な指導ができるかどうか、不安である	139	28.7
03:TA担当学生の勉強の機会になる	231	47.7
04:TA担当学生の負担になる	71	14.7
05:なんとも言えない	30	6.2
06:その他	17	3.5
空白	14	2.9
回答者数	484	-



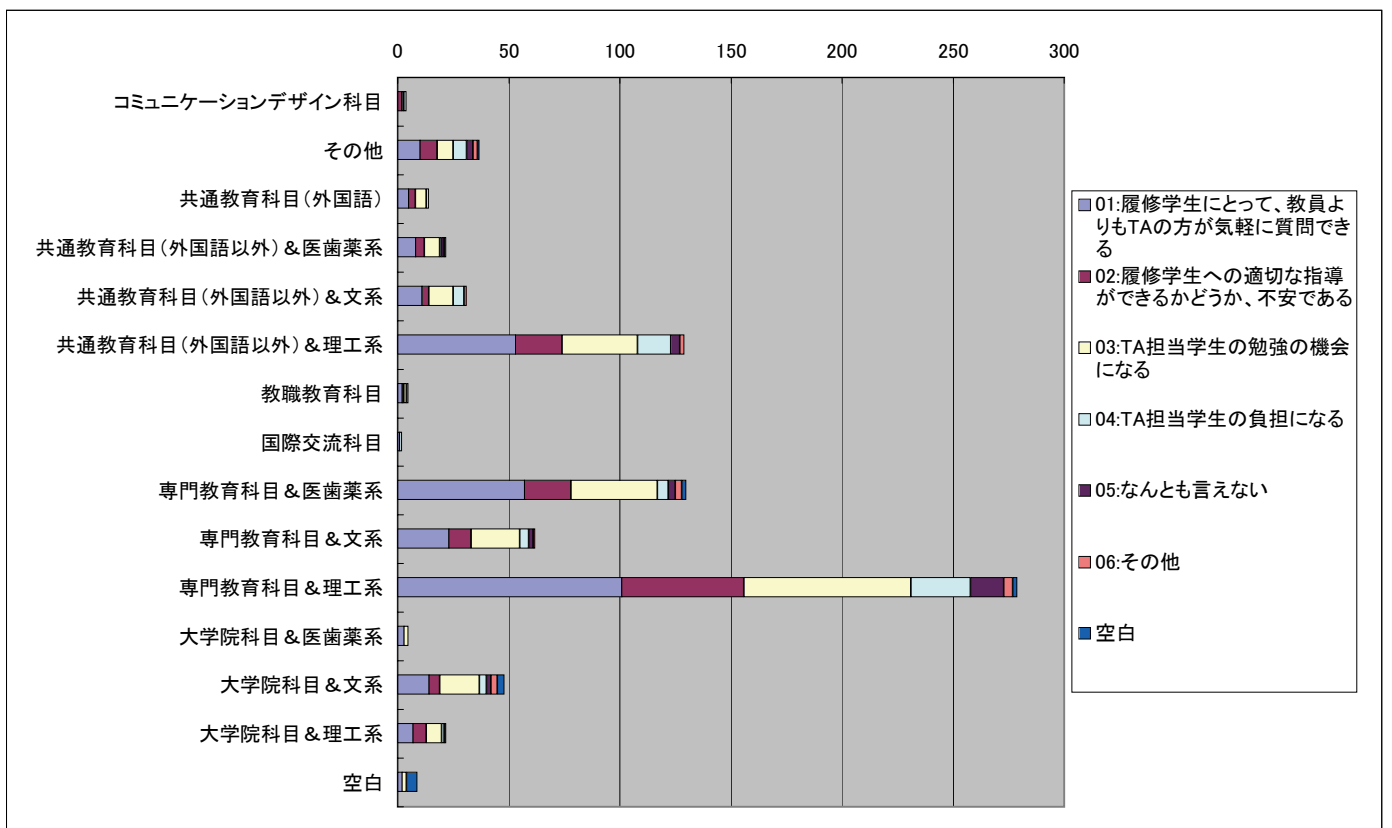
設問32-2: 学生から時間外に質問を受けることに対する考え(設問32)と科目形態(設問8)の関係

回答項目	総計	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:履修学生にとって、教員よりもTAの方が気軽に質問できる	297	-	61	85	92	49	9	1
02:履修学生への適切な指導ができるかどうか、不安である	139	-	34	30	44	22	8	1
03:TA担当学生の勉強の機会になる	231	-	65	61	64	31	9	1
04:TA担当学生の負担になる	71	-	21	23	17	7	3	
05:なんとも言えない	30	-	5	7	7	8	3	
06:その他	17	-	4	8	1	2	2	
空白	14	-	3	3	2	1	1	4
回答者数	484	-	193	217	227	120	35	7



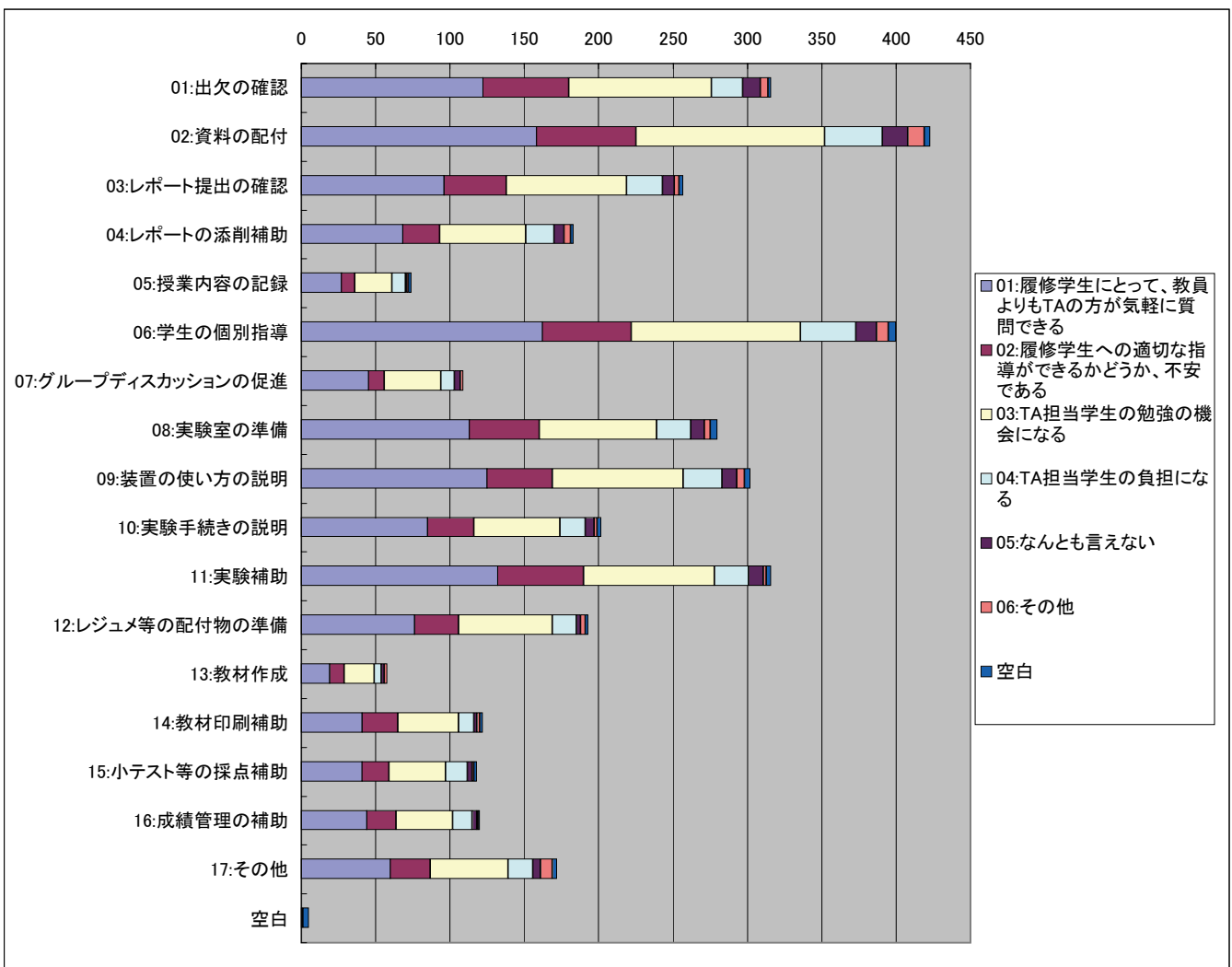
設問32-3: 学生から時間外に質問を受けることに対する考え(設問 32)と科目区分(設問9)及び部局系の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	国際交流科目	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:履修学生にとって、教員よりもTAの方が気軽に質問できる	297	-		10	5	8	11	53	2	1	57	23	101	3	14	7	2
02:履修学生への適切な指導ができるかどうか、不安である	139	-	2	8	3	4	3	21	1		21	10	55		5	6	
03:TA担当学生の勉強の機会になる	231	-	1	7	5	7	11	34	1		39	22	75	2	18	7	2
04:TA担当学生の負担になる	71	-	1	6	1	1	5	15	1	1	5	4	27		3	1	
05:なんとも言えない	30	-		3		1		4			3	2	15		2		
06:その他	17	-		2		1	1	2			3	1	4		3		
空白	14	-		1							2		2		3	1	5
回答者数	484	-	4	37	14	22	31	129	5	2	130	62	279	5	48	22	9



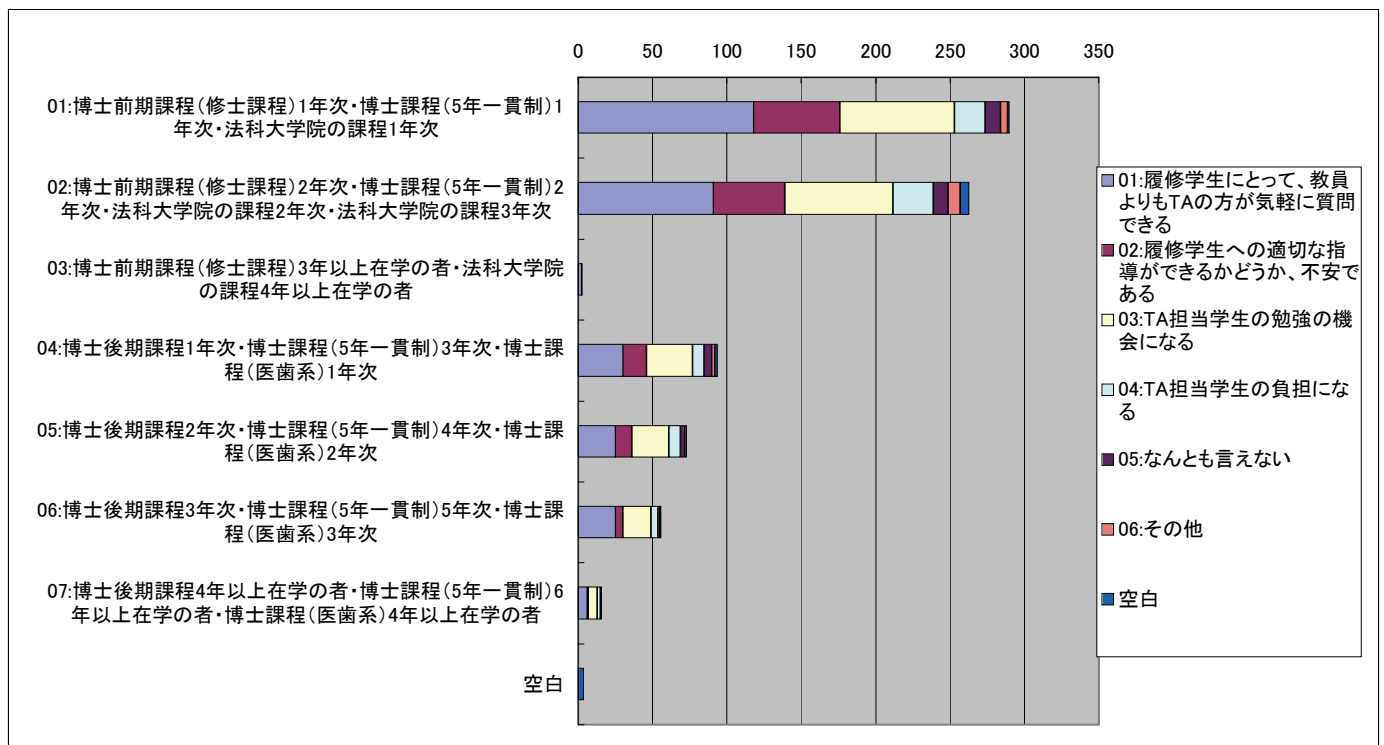
設問32-4: 学生から時間外に質問を受けることに対する考え(設問 32)と業務内容(設問13)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:履修学生にとって、教員よりもTAの方が気軽に質問できる	1414	-	122	158	96	68	27	162	45	113	125	85	132	76	19	41	41	44	60	
02:履修学生への適切な指導ができるかどうか、不安である	581	-	58	67	42	25	9	60	11	47	44	31	58	30	10	24	18	20	27	
03:TA担当学生の勉強の機会になる	1104	-	96	127	81	58	25	114	38	79	88	58	88	63	20	41	38	38	52	
04:TA担当学生の負担になる	323	-	21	39	24	19	9	37	9	23	26	17	23	16	5	10	15	13	17	
05:なんとも言えない	117	-	12	17	8	7	1	14	4	9	10	6	10	3	2	2	3	3	5	1
06:その他	64	-	5	11	3	4	1	8	2	4	5	2	2	3	2	2	1	1	8	
空白	47	-	2	4	3	2	2	5		5	4	3	3	2		2	2	1	3	4
回答者数	484	-	316	423	257	183	74	400	109	280	302	202	316	193	58	122	118	120	172	5



設問32-5: 学生から時間外に質問を受けることに対する考え(設問 32)と課程・学年(設問1)の関係

回答項目	回答数	%	01:博士前期課程(修士課程)1年次・博士課程(5年一貫制)1年次・法科大学院の課程1年次	02:博士前期課程(修士課程)2年次・博士課程(5年一貫制)2年次・法科大学院の課程2年次・法科大学院の課程3年次	03:博士前期課程(修士課程)3年以上在学の者・法科大学院の課程4年以上在学の者	04:博士後期課程1年次・博士課程(5年一貫制)3年次・博士課程(医歯系)1年次	05:博士後期課程2年次・博士課程(5年一貫制)4年次・博士課程(医歯系)2年次	06:博士後期課程3年次・博士課程(5年一貫制)5年次・博士課程(医歯系)3年次	07:博士後期課程4年以上在学の者・博士課程(5年一貫制)6年以上在学の者・博士課程(医歯系)4年以上在学の者	空白
01:履修学生にとって、教員よりもTAの方が気軽に質問できる	297	-	118	91	2	30	25	25	6	
02:履修学生への適切な指導ができるかどうか、不安である	139	-	58	48		16	11	5	1	
03:TA担当学生の勉強の機会になる	231	-	77	73		31	25	19	6	
04:TA担当学生の負担になる	71	-	21	27		8	8	5	2	
05:なんとも言えない	30	-	10	10	1	5	3	1		
06:その他	17	-	5	8		2		1	1	
空白	14	-	1	6		2	1			4
回答者数	484	-	290	263	3	94	73	56	16	4



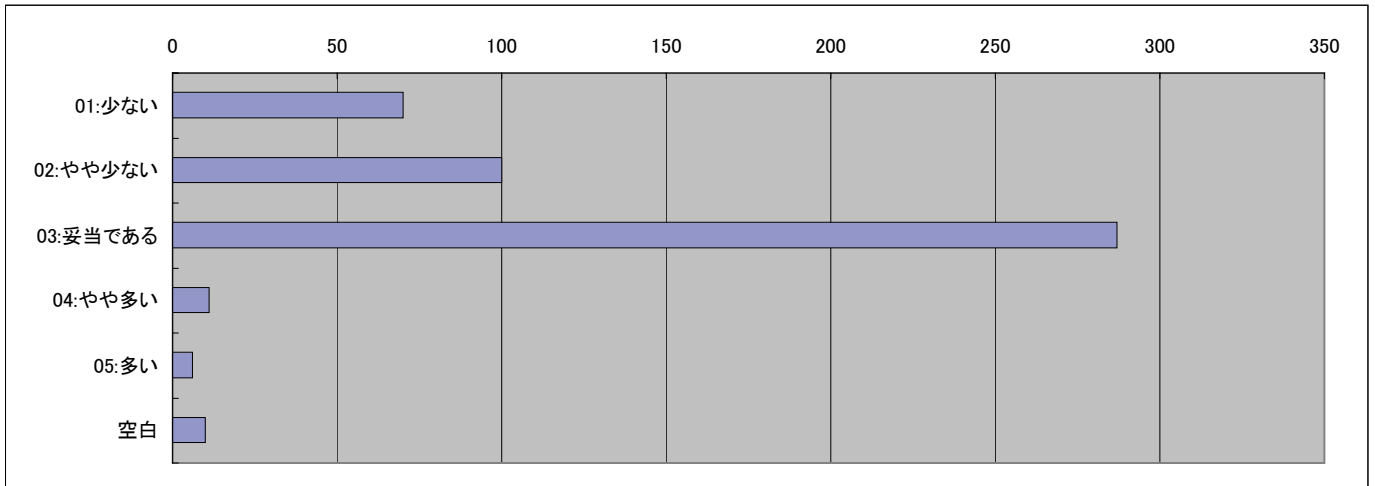
コメント

01:「学生が教員よりもTAの方が気軽に質問できる」(約62%)、03:「TA担当学生の勉強の機会になる」(約48%)といった業務時間以外のTAの効果に肯定的な意見が上位を占めた。一方で、02:「適切な指導ができるかどうか不安である」(約29%)といった対応を不安視する意見や、04:「TA担当学生の負担になる」(約15%)との否定的な意見も相当数あった。こういった意見分布については、科目形態、科目区分、部局の違いによる大きな変化はなかったが、博士後期課程になり学年が進むにしたがって、02や04の意見が少なくなる傾向が認められた。



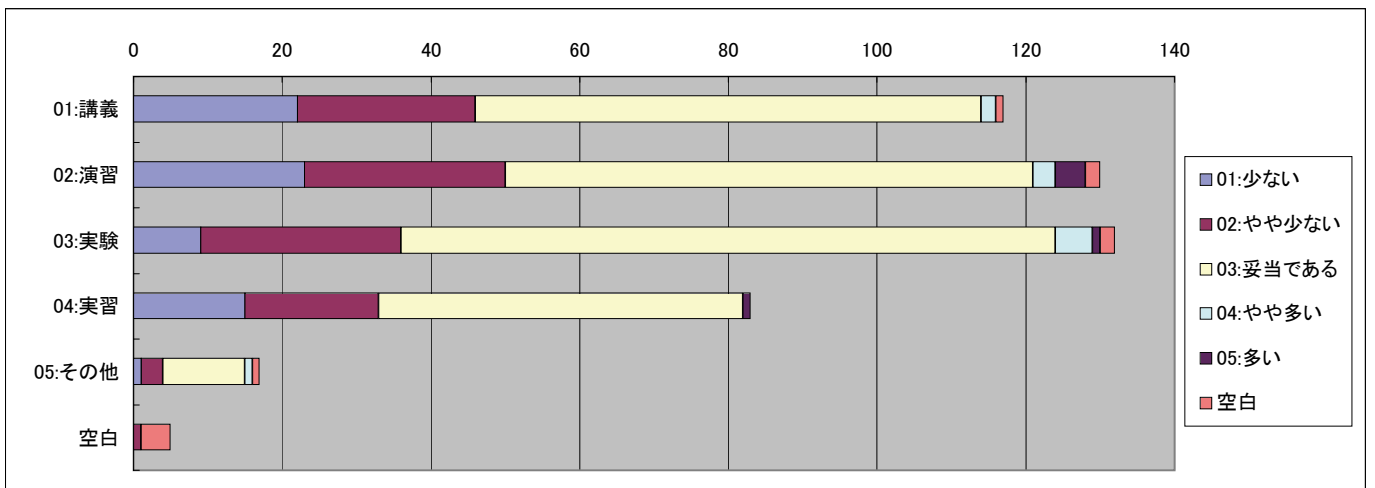
設問 33: TA業務に従事したときに業務量に対して得られる報酬について、どのように思われますか？【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:少ない	70	14.5
02:やや少ない	100	20.7
03:妥当である	287	59.3
04:やや多い	11	2.3
05:多い	6	1.2
空白	10	2.1
総計	484	100.0



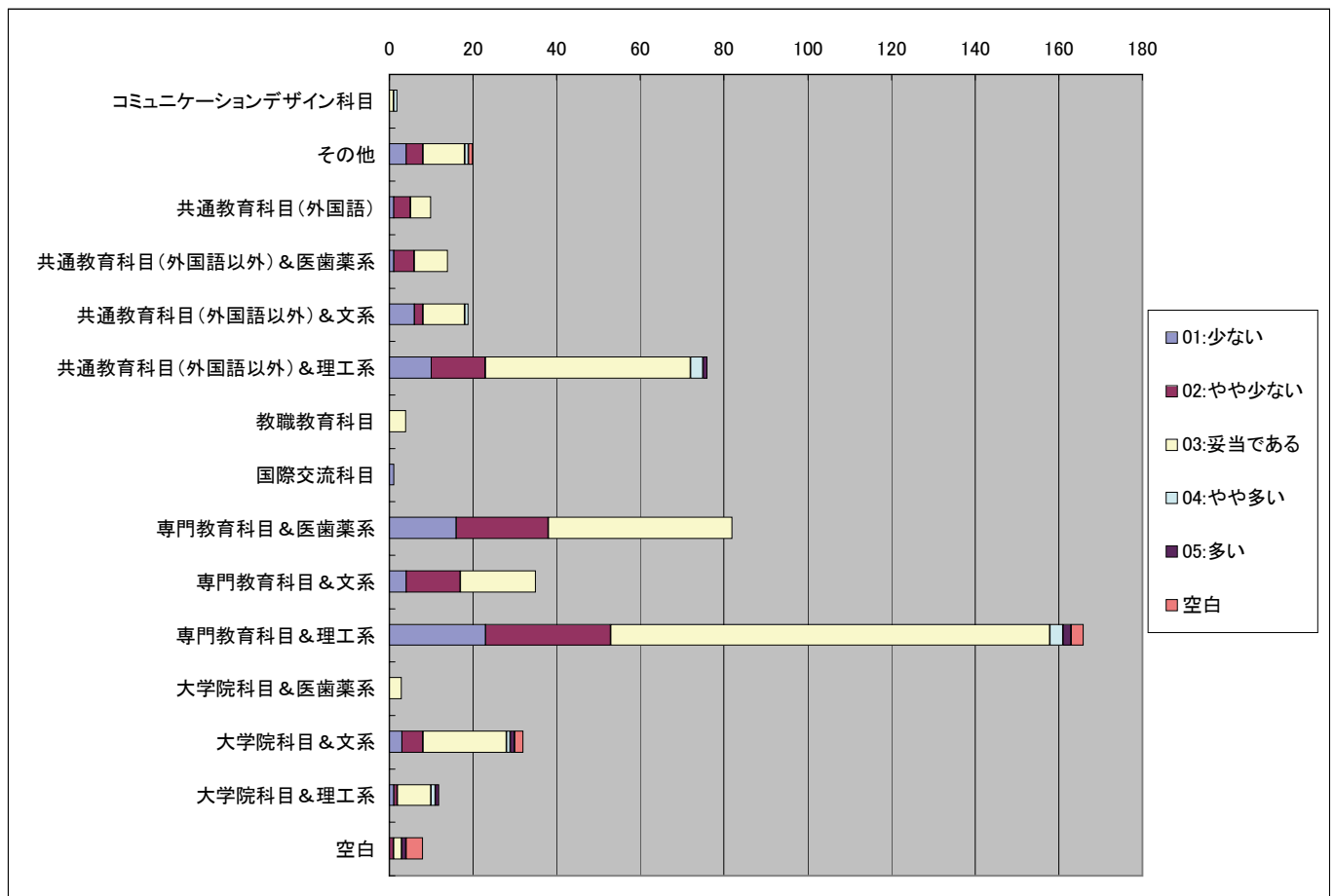
設問33-2: 業務量に対して得られる報酬についての意見(設問 33)と科目形態(設問8)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:少ない	70	14.5	22	23	9	15	1	
02:やや少ない	100	20.7	24	27	27	18	3	1
03:妥当である	287	59.3	68	71	88	49	11	
04:やや多い	11	2.3	2	3	5		1	
05:多い	6	1.2		4	1	1		
空白	10	2.1	1	2	2		1	4
総計	484	100.0	117	130	132	83	17	5



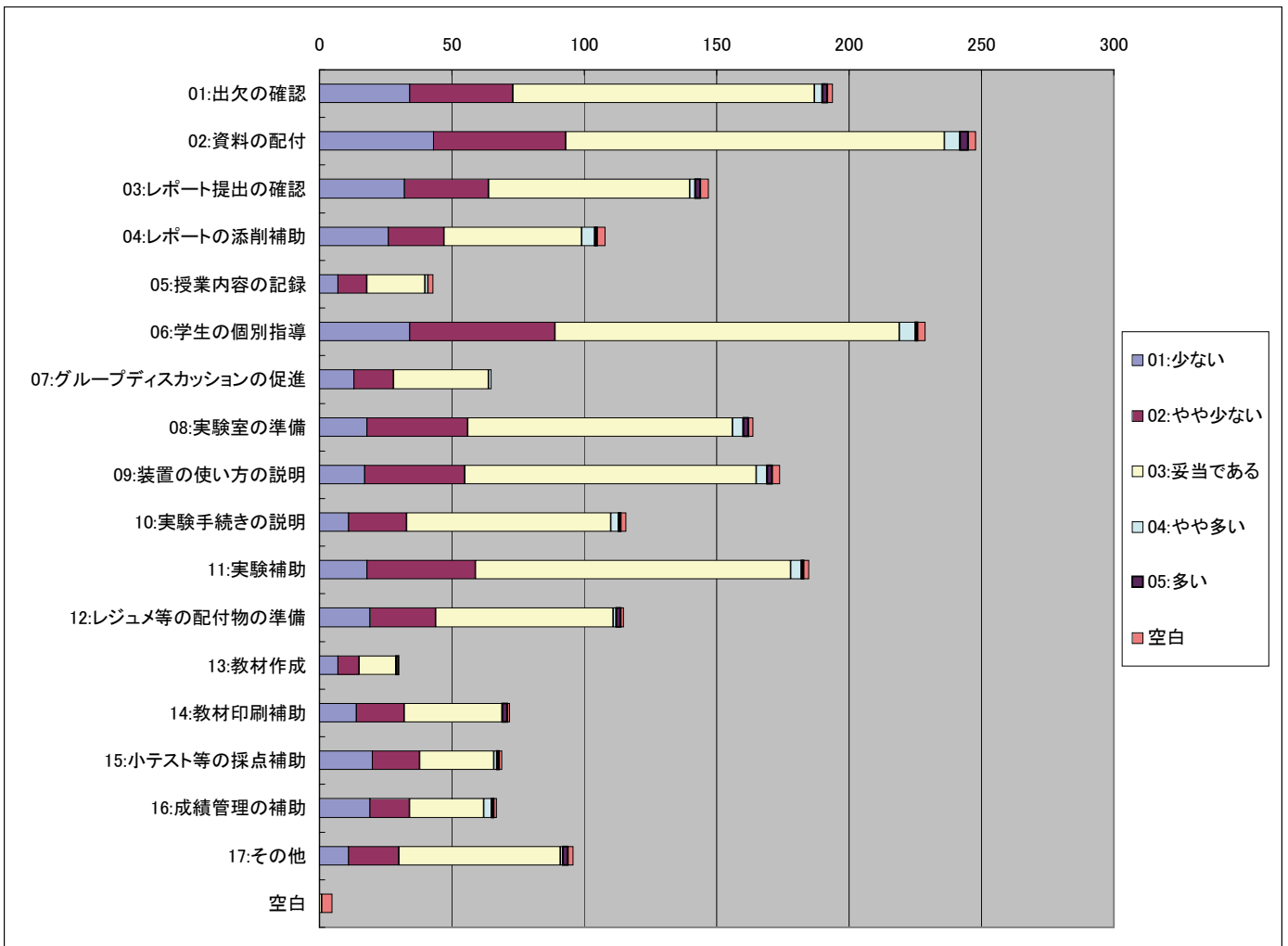
設問33-3:業務量に対して得られる報酬についての意見(設問 33)と科目区分(設問9)の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	国際交流科目	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:少ない	70	14.5		4	1	1	6	10		1	16	4	23		3	1	
02:やや少ない	100	20.7		4	4	5	2	13			22	13	30		5	1	1
03:妥当である	287	59.3	1	10	5	8	10	49	4		44	18	105	3	20	8	2
04:やや多い	11	2.3	1	1			1	3					3		1	1	
05:多い	6	1.2						1					2		1	1	1
空白	10	2.1		1									3		2		4
総計	484	100.0	2	20	10	14	19	76	4	1	82	35	166	3	32	12	8



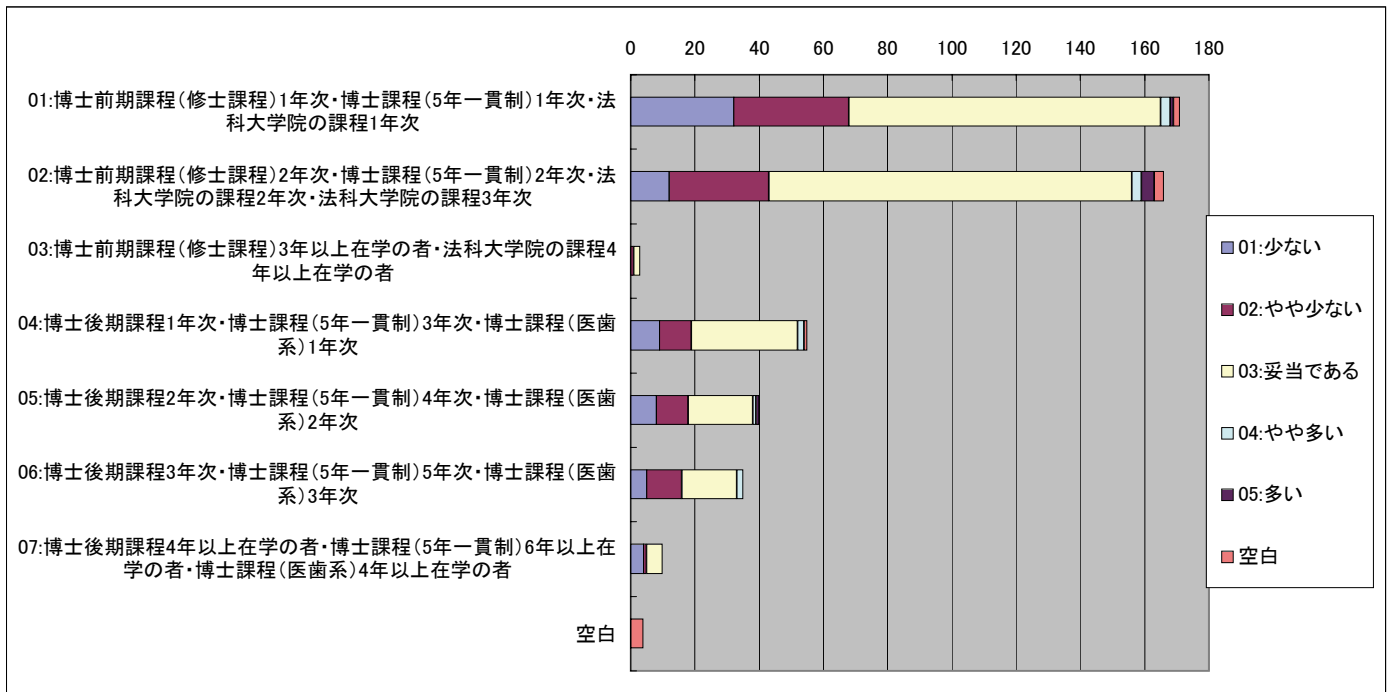
設問33-4:業務量に対して得られる報酬についての意見(設問 33)と業務内容(設問13)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:少ない	343	-	34	43	32	26	7	34	13	18	17	11	18	19	7	14	20	19	11	
02:やや少ない	465	-	39	50	32	21	11	55	15	38	38	22	41	25	8	18	18	15	19	
03:妥当である	1215	-	114	143	76	52	22	130	36	100	110	77	119	67	14	37	28	28	61	1
04:やや多い	45	-	3	6	2	5	1	6	1	4	4	3	4	1			1	3	1	
05:多い	24	-	2	3	2	1		1		2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	
空白	35	-	2	3	3	3	2	3		2	3	2	2	1		1	1	1	2	4
総計	484	-	194	248	147	108	43	229	65	164	174	116	185	115	30	72	69	67	96	5



設問33-5:業務量に対して得られる報酬についての意見(設問 33)と課程・学年(設問1)の関係

回答項目	回答数	%	01:博士前期課程(修士課程)1年次・博士課程(5年一貫制)1年次・法科大学院の課程1年次の課程	02:博士前期課程(修士課程)2年次・博士課程(5年一貫制)2年次・法科大学院の課程2年次・法科大学院の課程3年次の課程	03:博士前期課程(修士課程)3年以上在学の者・法科大学院の課程4年以上在学の者	04:博士後期課程1年次・博士課程(5年一貫制)3年次・博士課程(医歯系)1年次	05:博士後期課程2年次・博士課程(5年一貫制)4年次・博士課程(医歯系)2年次	06:博士後期課程3年次・博士課程(5年一貫制)5年次・博士課程(医歯系)3年次	07:博士後期課程4年以上在学の者・博士課程(5年一貫制)6年以上在学の者・博士課程(医歯系)4年以上在学の者	空白
01:少ない	70	14.5	32	12		9	8	5	4	
02:やや少ない	100	20.7	36	31	1	10	10	11	1	
03:妥当である	287	59.3	97	113	2	33	20	17	5	
04:やや多い	11	2.3	3	3		2	1	2		
05:多い	6	1.2	1	4			1			
空白	10	2.1	2	3		1				4
総計	484	100.0	171	166	3	55	40	35	10	4

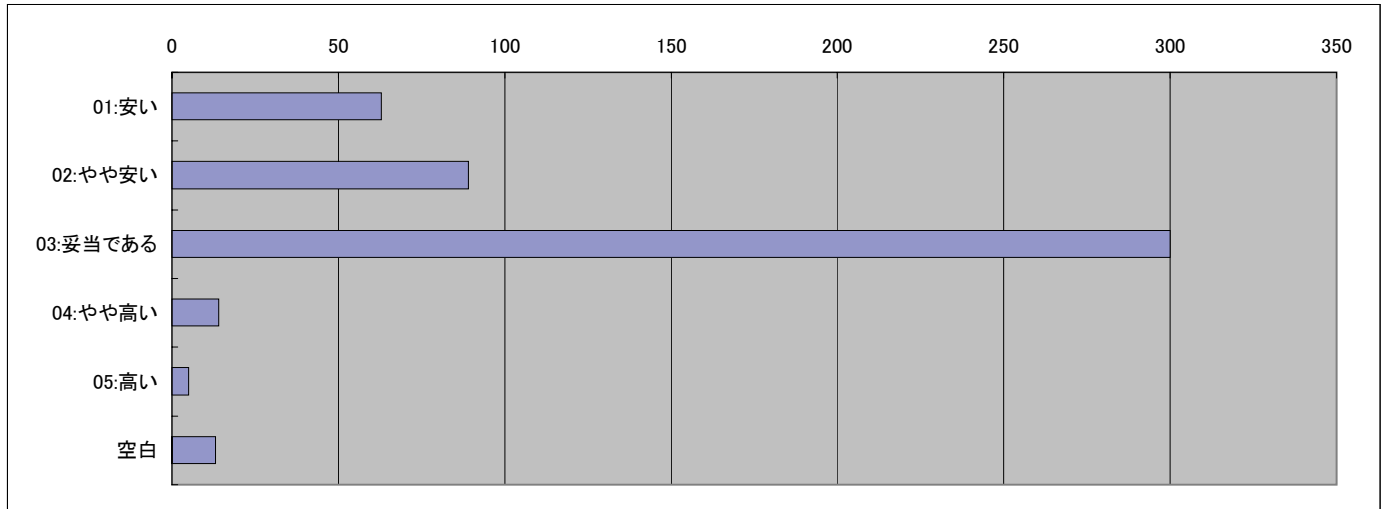


コメント

全体では、03:「妥当である」が60%近くを占め、01:「少ない」と02:「やや少ない」の合計(約35%)を大きく上回り、一方04:「やや多い」、05:「多い」との回答は非常に少なかった。TAは業務量に対して得られる報酬には概ね不満はないと考えられる。科目形態、科目区分、部局及び業務内容の違いによる差はほとんどなかった。これらの結果から、学生は、業務内容ではなく業務量、業務時間に見合う報酬を得ているとの認識が強いことが伺える。しかし、博士後期課程2、3年になると01及び02の意見が増える傾向が認められた。

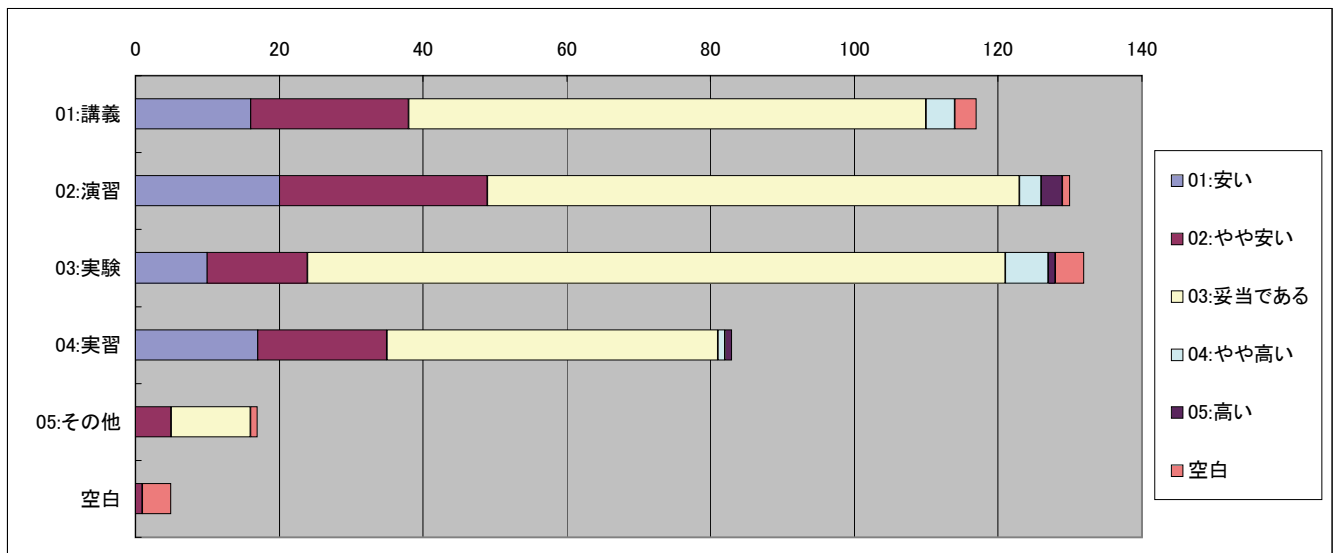
設問 34: TA業務に従事したときに業務内容に対して得られる報酬の時間単価について、どのように思われますか？  
【1つ選択してください。】

回答項目	回答数	%
01:安い	63	13.0
02:やや安い	89	18.4
03:妥当である	300	62.0
04:やや高い	14	2.9
05:高い	5	1.0
空白	13	2.7
総計	484	100.0



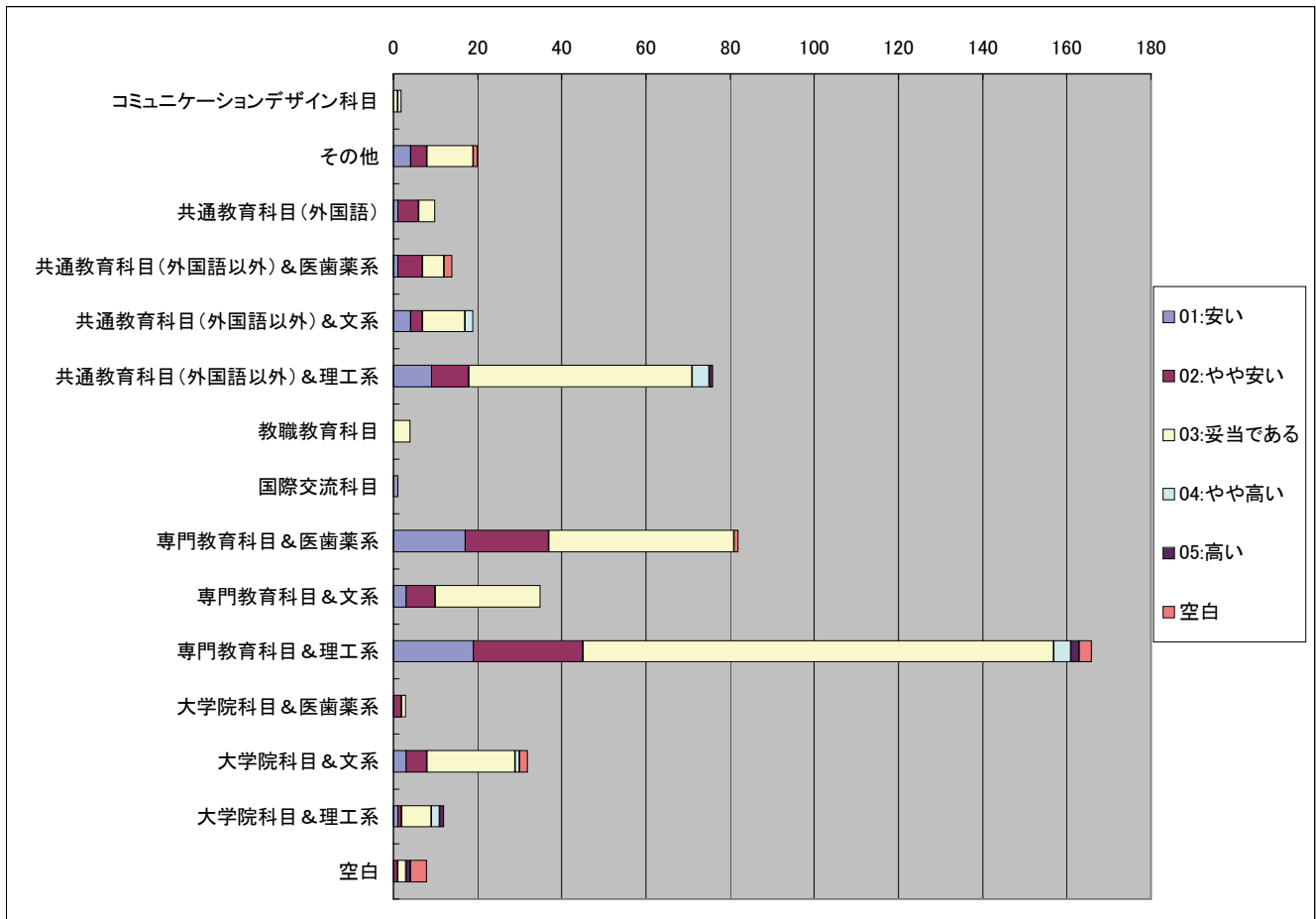
設問34-2: 業務内容に対して得られる報酬の時間単価についての意見(設問 34)と科目形態(設問8)の関係

回答項目	回答数	%	01:講義	02:演習	03:実験	04:実習	05:その他	空白
01:安い	63	13.0	16	20	10	17		
02:やや安い	89	18.4	22	29	14	18	5	1
03:妥当である	300	62.0	72	74	97	46	11	
04:やや高い	14	2.9	4	3	6	1		
05:高い	5	1.0		3	1	1		
空白	13	2.7	3	1	4		1	4
総計	484	100.0	117	130	132	83	17	5



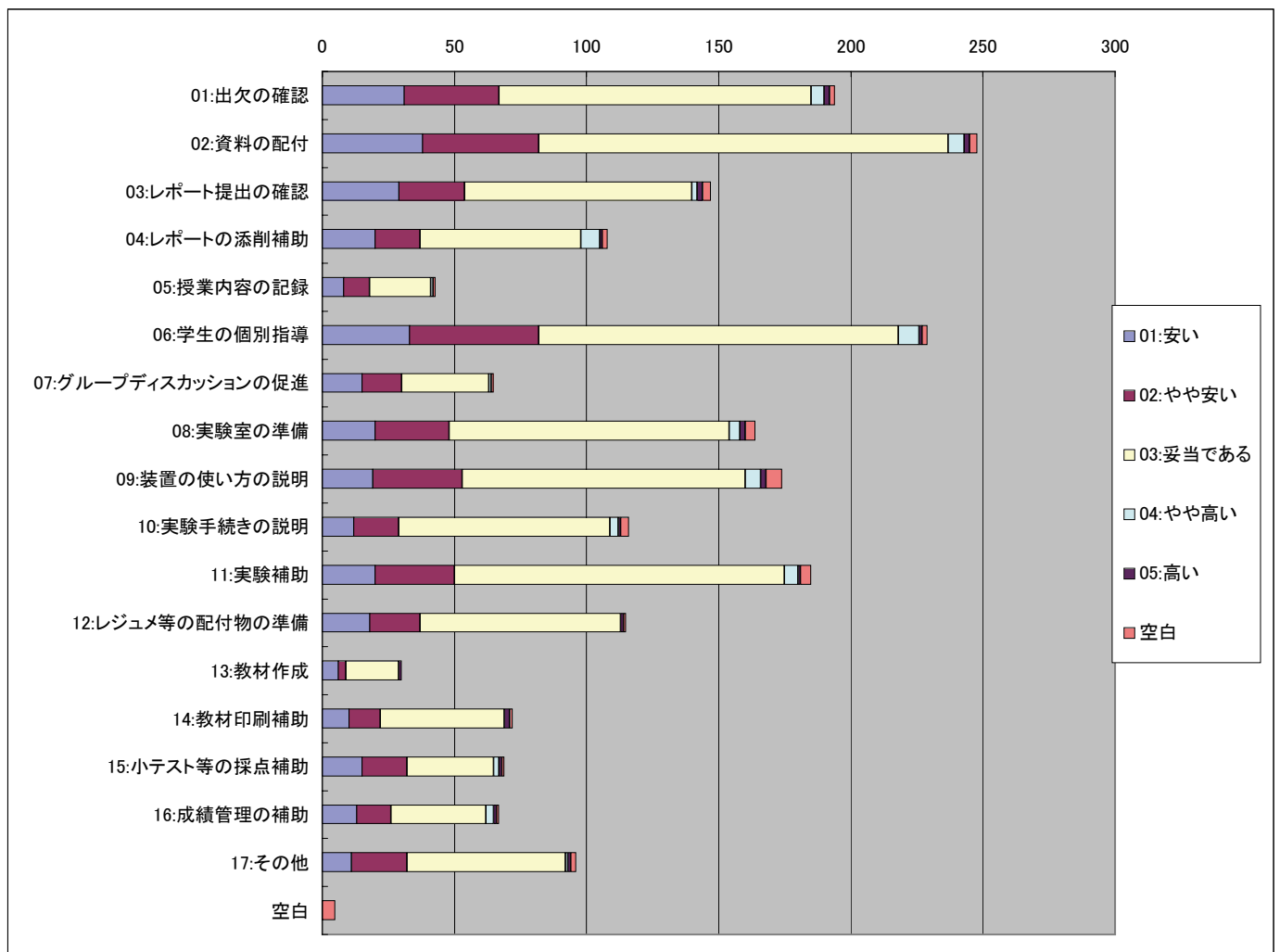
設問34-3:業務内容に対して得られる報酬の時間単価についての意見(設問 34)と科目区分(設問9)の関係

回答項目	回答数	%	コミュニケーションデザイン科目	その他	共通教育科目(外国語)	共通教育科目(外国語以外)&医歯薬系	共通教育科目(外国語以外)&文系	共通教育科目(外国語以外)&理工系	教職教育科目	国際交流科目	専門教育科目&医歯薬系	専門教育科目&文系	専門教育科目&理工系	大学院科目&医歯薬系	大学院科目&文系	大学院科目&理工系	空白
01:安い	63	13.0		4	1	1	4	9		1	17	3	19		3	1	
02:やや安い	89	18.4		4	5	6	3	9			20	7	26	2	5	1	1
03:妥当である	300	62.0	1	11	4	5	10	53	4		44	25	112	1	21	7	2
04:やや高い	14	2.9	1				2	4					4		1	2	
05:高い	5	1.0						1					2			1	1
空白	13	2.7		1		2					1		3		2		4
総計	484	100.0	2	20	10	14	19	76	4	1	82	35	166	3	32	12	8



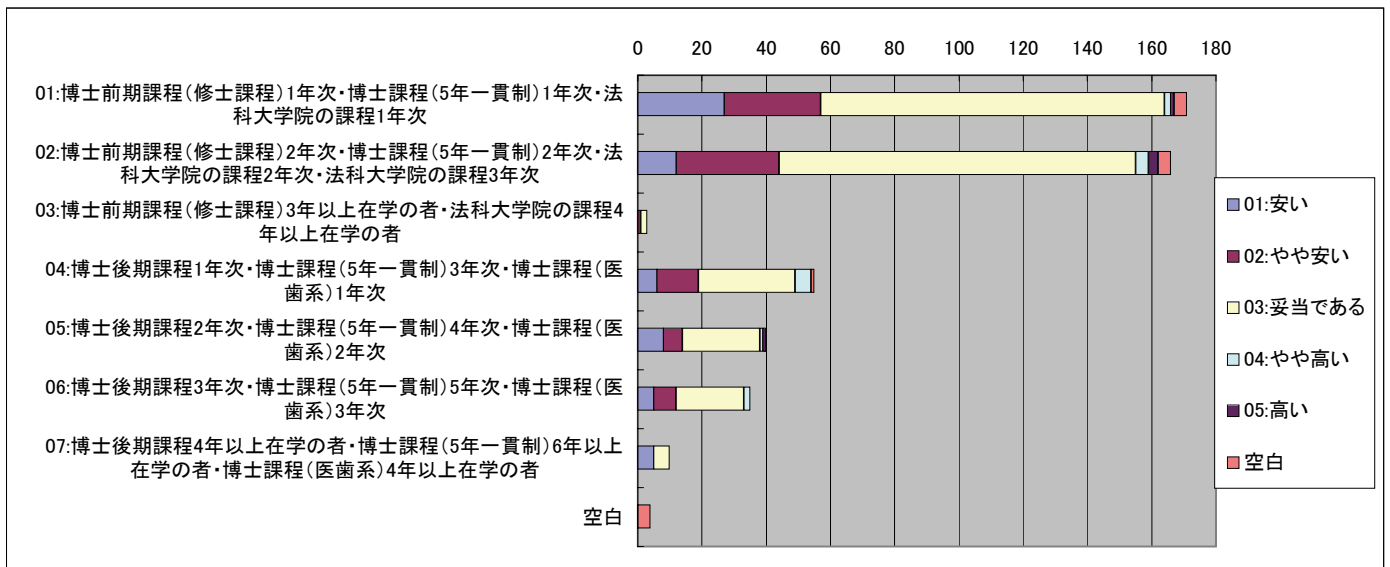
設問34-4:業務内容に対して得られる報酬の時間単価についての意見(設問 34)と業務内容(設問13)の関係

回答項目	回答数	%	01:出欠の確認	02:資料の配付	03:レポート提出の確認	04:レポートの添削補助	05:授業内容の記録	06:学生の個別指導	07:グループディスカッションの促進	08:実験室の準備	09:装置の使い方の説明	10:実験手続きの説明	11:実験補助	12:レジュメ等の配付物の準備	13:教材作成	14:教材印刷補助	15:小テスト等の採点補助	16:成績管理の補助	17:その他	空白
01:安い	318	-	31	38	29	20	8	33	15	20	19	12	20	18	6	10	15	13	11	
02:やや安い	390	-	36	44	25	17	10	49	15	28	34	17	30	19	3	12	17	13	21	
03:妥当である	1302	-	118	155	86	61	23	136	33	106	107	80	125	76	20	47	33	36	60	
04:やや高い	54	-	5	6	2	7	1	8	1	4	6	3	5				2	3	1	
05:高い	21	-	2	2	2	1		1		2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
空白	42	-	2	3	3	2	1	2	1	4	6	3	4	1		1	1	1	2	5
回答者数	484	-	194	248	147	108	43	229	65	164	174	116	185	115	30	72	69	67	96	5



設問34-5:業務内容に対して得られる報酬の時間単価についての意見(設問34)と課程・学年(設問1)の関係

回答項目	回答数	%	01:博士前期課程(修士課程)1年次・博士課程(5年一貫制)1年次・法科大学院の課程1年次	02:博士前期課程(修士課程)2年次・博士課程(5年一貫制)2年次・法科大学院の課程2年次・法科大学院の課程3年次	03:博士前期課程(修士課程)3年以上在学の者・法科大学院の課程4年以上在学の者	04:博士後期課程1年次・博士課程(5年一貫制)3年次・博士課程(医歯系)1年次	05:博士後期課程2年次・博士課程(5年一貫制)4年次・博士課程(医歯系)2年次	06:博士後期課程3年次・博士課程(5年一貫制)5年次・博士課程(医歯系)3年次	07:博士後期課程4年以上在学の者・博士課程(5年一貫制)6年以上在学の者・博士課程(医歯系)4年以上在学の者	空白
01:安い	63	13.0	27	12		6	8	5	5	
02:やや安い	89	18.4	30	32	1	13	6	7		
03:妥当である	300	62.0	107	111	2	30	24	21	5	
04:やや高い	14	2.9	2	4		5	1	2		
05:高い	5	1.0	1	3			1			
空白	13	2.7	4	4		1				4
総計	484	100.0	171	166	3	55	40	35	10	4



コメント

全体では、03:「妥当である」が60%を越え、01:「安い」と02:「やや安い」の合計の2倍となった。一方04:「やや高い」と05:「高い」の回答は非常に少なかった。設問37の回答と同様な傾向であり、報酬に対する不満は概ねないと言える。また、科目形態、科目区分、部局及び業務内容の違いによる差もほとんどなかった。これらの結果は、やはり学生は、業務内容ではなく業務量、業務時間に見合う報酬を得ているとの認識が強いことを示すものと考えられる。この設問では、博士後期課程2、3年の学生とその他の学生の間で意見分布の差はほとんど認められなかった。

【設問33、34を通じて】

コメント

TAを担当する学生は、業務量及び業務内容に対する報酬には不満はないようである。教員に対する同様のアンケートから、教員側も現在の制度においてはこういった報酬の設定はほぼ妥当と考えていることが伺える。これらは、TAも教員も個々のTAの資質の違いや科目形態による業務内容の違いと報酬の関係については重要視していないことを示す結果であり、教員側はこれにあまり配慮せず、実際には報酬単価に見合う業務量、業務時間を設定する傾向にあると考えられる。しかし、本来は、業務内容の難易度や従事するTAに求める専門的な知識や技能のレベルに応じて報酬単価が設定されるべきであり、将来的にティーチングフェロー(TF)のように高い専門性や教育技能を持つ博士後期課程の学生を採用するといった制度の導入を考える場合は、業務内容と報酬単価の関係について精査し、一般のTAとの差別化を図る上で、報酬設定基準を明示する必要があると考えられる。



設問 35: その他、TAに関してご意見等がありましたら記入願います

回	答
	定期的にTAがあれば、一定の収入になり、TA従事者自身の学習にもなるためいいかと思います。しかしながら、他のアルバイトの方が単価が高いこともあり、経済的なことを考えるとしんどいかもしれません。
	TAの従事報告書に関して、保健学科はとくに手書きでなければならないなど、手続きが非常に複雑で、なんども紙ごと書き直しを求められる事が多い。特に昼休みをまたいだ場合の書き方や、記入忘れがあった場合に日付が入れ替わっていると書き直させられる。タイムカード制にするなどし、もう少し透明化・簡略化してほしい。紙も無駄だし、何度も何度も直す時間が無駄。また、学生は学費を払って勉強している立場でもあるので、これ以上TAが増やされるのは嬉しくない。
	時間外業務をせざるを得ず、大阪の最低賃金を実質下回っている。教える訓練は塾講師等のバイトでも十分に力をつけることができ、賃金もそちらのほうがよいため、授業内容の知識がつくというメリットも専門と深く関係ない場合はTAをやる大きな魅力となりにくい。個人的には楽しんで業務を行っているが、経済的理由から他とあわせて週4日バイトの生活となり研究する時間を確保しにくいので、もう少し賃金が高いことが望ましい。
	実験に対する報酬が、他の講義等の報酬に対して、低すぎる。時間当たりの対価を検討し直すべきである。
	大学側からTAの担当を割り振られる場合、学生の専門性と授業の内容の適正を考慮すべきだと思います。専門性の高い科目に専門外の学生が従事すると、TA担当学生に対する負担が大きだけでなく、学生本人もTAとして責任を果たせるか不安に感じるケースが見られます。まず公募等でTAを募集し、人手が足りない授業に対しては別途大学側から割り振るよう柔軟に対応した方がミスマッチが起こりにくいのではないのでしょうか？
	授業時間に応じて報酬が決定しているのか疑問である。
	履修学生が授業終了時間を超えて作業をしていたため、教員・TAともに従業時間が予定より長くなってしまった。これを踏まえ、履修学生に終了時刻の遵守を徹底させるべきである。
	大変やりがいのある仕事でしたので、今後も継続・拡充していただけたらと思います。
	大学教員にとって教育は大事な仕事の1つであるため、大学教員を目指そうとする大学院生にTAに従事する機会を出来る限り増やして欲しい。そして、大学院生の経済的状況の改善に繋げて欲しい。
	もっとTAとして従事する機会があればいいと思います。勉学に負担になることもありますが、自分の勉強にもかなり役に立ちますし、特に研究者希望の院生にとっては、必ずTAという経験が必要かと思います。
	他の授業では、数人で1つの授業を見ていたが、TA間の品質の差が大きすぎるように思えた。担当教員がTAの業務態度についても指導するような体制や、TA間での教え方のフィードバックができる体制が必要に感じた。個人的にはTAとしての経験が非常に有益であったし、学生にとっても要求以上の価値は提供できたと思っているので、大阪大学では今後もこのような大学院生の活用・教育手法の改善を進めていってほしい。
	今回受け持った授業では授業時間に応じた報酬しか得られなかった。準備の時間なども考慮した報酬が欲しい。
	授業時間分は報酬をもらっていますが、授業時間外で(例えば必要資料を探したり、教材作成をしったりした時)TA関連業務に従事した分の報酬は請求できないのでしょうか？
	回答者(私)は、すでに公立学校の教員を終え、大学院生となりました。在職中にTAと一緒に授業をした経験もありました。かなり他の院生方とは事情が違うと思います。就職の心配もありません。しかし、この制度をもっと生かせば院生の将来のためになると思います。それには、院生本人より、担当される先生方の負担のほうが多くなると思われます(高校と大学の違いがありますが、自分の経験から)。
	私は実習の教科のTAを担当させていただいたのですが、講義のTAをしている学生とTA業務に明らかに差があるにもかかわらず、報酬の時間単価が等しくなっていることには、少し疑問を感じた。実験や実習と講義では報酬の時間単価を変化させることは出来ないのでしょうか？
	授業科目によってTAの負担がかなり違うので、難しいとは思いますが科目ごとに時給を変えたほうが良いのではないかと思います。
	学生実験は、それぞれの実験において担当時間が大きく異なるのにもかかわらず、全員一定額なのはあまり納得できません。担当教官から何時間働いたという証明をもらって、その時間分の給与が与えられるべきであると思います。
	短期のTAなどがあれば時間を気にせずできるのでありがたい。
	別のキャンパスへ移動してTA業務をしていたため、その分大幅に時間を割かれていました。また、準備物が非常に多い場合などにも時間外労働が多かったように感じます。報酬の時給は妥当だと思いますが、別キャンパスへ移動する場合にその分の報酬を頂けていなかったことはとても苦しく感じるので、今後は配慮していただきたいと感じます。
	回答32にも挙げましたが、TAの存在は、受講する学生にとって授業の理解の助けになっていると思います。TA制度がなくなることはないと思いますが、これからも続けて頂きたいです。
	私の場合はPCの初歩的な扱いには慣れているため、作業や指導に対して負担に感じる事は無かった。一方で、PCに不慣れな学生もTAとして参加していた。彼らと自分ではおそらく、意見の相違が大きいと思う。
	授業内容によってはTAを必要でないと思う講義もあった。
	(1)交通費の支給必要⇒時給で1,400円頂いても、往復の交通費で1,000円以上自己負担しますので、経済的な支援にはまずなりません。(2)仕事内容のマニュアル⇒ある程度基準を定めねば、常識を逸脱しての業務を課す教授が現れてくる。(3)トラブルの相談窓口必要⇒アカハラで苦しんでも、それをアカハラだと認識せずに自分を責め続ける学生が多すぎる。TA業務に関する第三者の目と支援が絶対必要。
	このアンケートが、理系と文系のTAの質的な違いを踏まえていないようで、所々回答しにくい質問があった。
	今後とも後輩の育成、教育のため、TA制度の継続を望みます。
	TAの経験は、学生の教育に対して興味を持つよい機会となることが期待される。今後TA制度の維持、拡充が望まれる。
	授業内容自体が適切でないと感じた。学生が暇を持て余すような質・量だったように思う。ただ参加の確認システムなどは、よくできているなど思った。
	専攻が主催するTAとの懇談会に参加し情報収集をして気づいたことであるが 授業科目などによってTAの負担(授業中の負担や準備に要する時間など)が大きく異なる場合があるようであり、是正することが望ましいと感じた。
	他大学と比べると報酬は低いのかと感じました。あと、情報活用基礎の授業において、文学部のTAの数が教室あたり3人だったのに対し、外国語学部のTAの数が1人であったので、その部分は揃える方がよかったかと思います。

とても良い経験になりました。
いい制度だと思います。
本当にTAが必要かを事前に先生方に聞いてほしい。少なくとも私が担当している先生にはTAは必要ないと思う。
設問33・34については、測りにくく難しい部分であると感じます。従事した時の時給が極めて安いわけではないのですが、移動時間(授業の実施場所に行くだけでなく、3キャンパスを移動する必要がある場合も多いため)や教員とのやりとりなどを含めると金額に対する業務量は多いのではないかと感じました。
TAの最大業務時間と報酬についての説明を、教員側にしっかりとしてほしいと思います。
初めてTAをし、「きく」力と、分かりやすく説明する力を身につけることができ、社会的で人と接することが好きな私にとってとても有意義な時間だった。また、先生は授業の予習・復習を込めて、授業内容、または進め方に関する私の意見を聞き、そしてそれに対して行動して下さったことがなにより嬉しかった。
複数人のTAがいる授業の場合、TA同士の交流ができた。大学院生になると他講座(他研究室)との接点がなくなるので、TA同士で交流できたこと(論文投稿や、研究進捗について話せた等)は良かった。
共通教育の事前講習が、心構えや倫理的な内容ばかりで、実践に役に立つことをあまり含んでいなかった。配布資料の準備の仕方など、実際的で細かい部分を教えてほしかった。また、教員が授業・TA業務について把握していないことがあり、教員にむけた講習をしてほしいと思った。
年間の時間数に制限は無い方が良い。また、もっと幅広い科目についてTAを募集すべき。
TAの指導範囲に少し悩むときがあります。例えば寝ている生徒にたいして、教官も見逃しているものを、TAが起こすべきかどうかについても悩みます。
1学期当たり授業数が15コマであるのに対し、TA従事割り当て時間数が32という数字になっている根拠がわからない。とある先生などは、「初めから休講を見込んでいたのか」と不満を漏らしていた。できれば45時間、少なくとも36時間は割り当てて欲しい。
MIの時期からTAに従事しており、担当の学生との交流の中で、就職先として学校現場を意識するようになりました。また、TA活動の中で経験したことが、教員採用試験の面接や小論文の際に非常に糧になりました。
TA業務を初めて経験させて頂き、とても有意義な経験となりました。TA業務を通して、担当の先生がどのように授業を進められているのかを学ぶことができ、とても勉強になりました。とても満足しております。ありがとうございました。今後ともよろしく願いいたします。
私の所属コースでは、TAの公募が新入生に対して行われず、ほぼ全てのTAが教員による個人的な依頼か立候補によって決まっていた。これでは他大学からの生徒にチャンスがないと思う。
すぐにTAとわかるように腕章などをしてはいかがでしょうか。
問33、34と関連して、「担当教員が非常勤である場合に、当該TAの報酬が半額に減らされる」のは非常に理不尽だと思う(担当教員が常勤の場合、報酬は36時間相当、非常勤の場合、18時間相当)。なぜならば、担当教員が常勤であれ、非常勤であれ、TAとしての業務内容、業務時間等には全く差はない。仮に、TAとしての能力、あるいは、業務内容に応じて報酬が減じられることは納得せざるを得ないかもしれないが、担当教員の所属の如何という、TA本人の力の及ばない事態を理由として報酬が減らされることには不公平を感じる。
薬学部では、基礎実習のTAは、どんな内容であっても、5時間分の給料しかもらえない。多くの人は、3時間程度の業務であるが、実験内容によっては、生徒のサンプルを、実習終了後に、TAが分析・データ処理するなど、朝から晩まで1日中拘束され、実際には、10時間程度拘束されるものもある。業務内容が全く異なり、仕事量も異なるのに、一律の給料では、とても不公平に感じる。
社会人の学生を安い時給で使うのはやめてほしい。時間ももったいない。
実験を担当する場合、事前に予備実験をさせて欲しいと思う。教科書や教員の説明だけでは実験全体の流れがわからないため、特に初回の実験では、効率的な指示・説明などができず、結果的に学生にも迷惑をかけてしまった。
専門TAと共通教養TAの違いなどの説明が4月入学の時点でもう少し欲しかったです。外部進学者への説明等の配慮がもう少しあればな、と思います。
TAを経済的支援策としてとらえるなら、報酬額は少ない。経済的に不足がある人は、TAなどよりも他のアルバイトをするはず。TA制度そのものは教員の負担を減らすうえで必要だが、それを経済的支援と言わずに、ただのアルバイトと位置付けるべきだと思う。
TAの時間単価に関して、担当する授業に関する知識の有無、経験の有無に関わらず、修士課程者は、1200円、博士課程者は1400円になっているが、業務内容が同じであるなら、一律にしてもいいのではないかと感じる。
TAの許容時間を長くしてほしい。
学生が気軽にTAや教員に質問ができる環境づくりが、まだまだ甘いと思う。
毎回のレポートの添削が大変で、TAは自分の学業・研究を妨げられてしまう。TAにレポートの添削を任せる教員は無責任だと思う。

コメント  
TA業務については、キャリア形成や教育能力の向上のために役立った、教員・学生との交流ができた等、有意義であったという回答が数多く寄せられたが、一方で、役に立たなかったとの意見も相当数あった。また、業務に関する説明が不十分、業務時間を超えて作業をさせられた、業務内容が報酬の単価に反映されないのは不公平、資質に合わせた業務が割り当てられなかった等の指摘も多かった。一方、TA制度の経済的支援としての意義については、有効とは言えない、十分ではないとの意見が多く、さらにTA制度の拡大による経済支援を求める意見もあった。

設問 36: その他、大阪大学での教育や大学院学生に対する経済的支援(TA以外)に関すること等について、ご意見があれば自由に記入してください

回 答
我々の研究室で引き受けている他の授業のTAであれば通年で20万円の給与が得られるが、今回のTA(5万円)を引き受けてしまったために収入が減ってしまい、別のアルバイトも探さなければならず、自分の研究の時間がほとんどなくなりました。今回に関して言えば、TA制度に経済的な負担を強いられ、教育の機会も妨げられる結果になったと思います。もっと研究に打ち込めるための、経済的な負担の削減があれば、多くの悩みが解決されると思います。
研究室によって差があるが、本を購入するための資金援助があればうれしい。
授業料免除の対象から外れた学生に対して、年間の授業料相当の支援をして頂けると助かる。
全体的に経済的支援という割りにはあまり足しにはならない程度の給料しかないと思うし、源泉徴収で差し引かれるので尚更、支援からは離れていると思われる。もしかしたら、他にも経済的支援制度があるのかもしれないが、あまり学生には情報が入ってこないように思う。学部の掲示板ではなく、KOANなどで自動的に、かつ一律に情報が提供されるようにして欲しい。
授業料が高額である。そのわりには、教育すべきことを十分に教育せず、必要のないことを教育していたりする。また、研究に取り組み始める期間が遅すぎる。もっと前倒しするべきである。研究者の育成の重要性をどこまで認識しているのか疑問が残る。
少なくとも博士課程後期学生については学費の免除等経済的な援助がより必要であると考えている。博士課程に進学する割合としても所属学科においては少なくとも似た分野の他学部比べて少なく、優遇されるべきであると思う。
給付型の奨学金を増やして欲しい。OJTの機会を増やして欲しい(特に文系)。
無駄なキャンパス整備予算を学生に振り分けてほしいです。
個人的には、学校内の支援(TA、RA等)は充実していると思いますし、自分の勉学にも役に立つ活動なので、金銭的な部分が無くても参加したいと思います。しかし、奨学金等、実際の生活がかかっている支援が年々減り続けているし、学費免除等の申請も難しくなりつつある感じがします。もうちょっと、勉学だけに集中できるような環境を整えていただけるとありがたいです。
TA制度の見直しや、大阪大学の対応だけでどうにかできることは思わないが、博士課程の学生に対する経済的状況は非常に厳しい。少しでも改善してもらえると、これから博士課程を目指すものにとってもいいのではないかと。
博士後期学生に対する、授業料免除のシステムについて改善していただきたい点があります。博士後期の学生が免除申請できる条件のうち、最初に収入の上限額が挙げられますが、それをもっと引き上げてください。特に奨学金をもらっている学生でも多くの学生が申請できるようにしていただきたいです。確か現在の限度額は13万円ほどであると思いますが、扶養家族に入っていて奨学金を月々8万円頂いて、申請することができません。授業料を一年間で50万以上支払うのは非常に難しいことです。もっと引き上げてください。
担当教員の出張により代講を任せられたときは、普段よりも業務内容が多いので、報酬が多ければいいなと考えたことがあります。阪大の先生方は、国内に限らず海外の学会へ参加される方も多いと思うので、先生方が出張申請をしたら臨時のTAを雇えるシステムを作ってはいかがでしょうか？私は普段からTAとして指名されている分お手伝いするべきかと思いますが、普段TAをしていない学生は臨時で頼まれても特にその報酬がないと聞いたことがあります。ご検討いただければと思います。
博士後期課程へ経済的支援の充実を切に願います。
博士後期課程の学生への授業料免除枠を増加させるべき。
大学広報の改善を求めたい。
博士課程の学生が学部学生に授業など教育に携わる機会と制度が必要。研究だけやらせていても、よい教員として育っていかない。給与が支払われれば仕事に対して緊張感が出るし、もちろん経済的な支援は学業を継続していく上での経済的かつ精神的な支えとなる。こうした活動を教員のみならず、事務局等複数の目でチェックし、お互いの意見を言い合う場があれば、特定の教授によるアカハラに脅えることなく学生が健全に教育に関する技能を高めていくことができる。
特になし。というか、年々、文科省から予算を削られている現状において、これ以上に何かを望んでも、現実的にはその希望はむなしく裏切られるであろうと思われるので、前向きに考える気力すら湧かない。
同世代の者より、経済的に厳しい状況下での大学院生への経済的支援を強く望みます。
大学院生の中でも博士課程の学生は、親も高齢になり、学費を奨学金やアルバイトなどにより自身で負担しているということが多いと思われる。学業、研究活動に専念し、今後の日本を支える人材となる人物の育成のためにも、大学院生に対する経済的支援(特に将来の負担とならない給付型のもの)は今後さらに必要になっていくことが重要と考える。
TAに割り当てられている1人あたりの時間が少ないので、もう少し増やして欲しいと思います。
TA以外のアルバイトの紹介などもしていただけるとありがたいです。
大学内でTAや研究員の仕事を掛け持ちしている場合、日・週当たりの時間制限や勤務時間が重ならないよう気を使う必要があるなど、勤務以外の事務的な気配りが必要になり、それが負担になっていた。
もう少し給料を多くしてほしい。
大学院生は学部生のように定期的にアルバイトをすることが難しいため、学内でできるアルバイトの機会が増えると助かります。特に、社会人をやめて学生になった社会人院生の場合、独立生計者がほとんどだと推測されますが、税金などの負担も大きいので、できるだけ学業に掛かる経費への支援をしてもらいたいと感じます。
TAやRAをすることにより、こちらも勉強になるとともに、大学の教育活動の大きな助けとなっているかと思います。もっとこのような業務があれば助かります。
できるだけ大学で経済活動ができるよう、積極的に雇用を広げてほしい。他大学や専門学校での講師などがあった場合の幹旋もしてほしい。
もっと個々の授業においても、生徒と一緒にディスカッションを促進するTAを増やし、積極的に「考える力」を育む授業内容にすることが必要だと考える。それによって、新しいものの考え方、学科・研究科を超えた客観的な視点でものごとを把握できるようになる。
実際の業務がないのに雇われているRAがいる反面、無償で教員の手伝いをする学生もいる、という光景が常態化していると感じる。もう少し教員側の意識を何とかしていくべきではないだろうか。

<p>大学院教育は研究科や研究室ごとに多様性があり、一般的に通用する要望はありません。贅沢を言うならば、研究科や研究室ごとに多様であるがゆえに、縦割りの教育一辺倒であることが残念です。大学院生の専門性は確立途中ですので、学際性を強調してもいいことではないと思いますが、せめて短期集中型の研究科や研究室間の教育プログラムがあればいいかもしれません。例えば、博士後期課程に対象者を限定して、夏期か冬期の休み中に3日間ほど集中講義で、問題解決型の研究課題立案ワークショップが企画できるのではないかと思います。</p>
<p>大学院生、特に修士課程の学生に対する支援が貧弱すぎる。修士号取得後に就職する学生に比べて、博士課程に進学する学生は将来の経済的不安が大きい。よって、博士過程に進学すれば修士課程の授業料が半額免除になるとか、一時奨学金が得られるようなシステムを作って、博士過程進学を「現実的に」支援すべきである。志や理想だけでは飯は食えない。</p>
<p>授業料についての支援が不足している気がします。授業料は非常に高いので、成果に応じた免除の仕組みを作ってほしいです。</p>
<p>大学院生に対する給与形式での経済的支援が余りにも少ないと感じています。いずれ返還する貸与奨学金の書類を作成することに長い時間を費やしたり、生活費を稼ぐために研究時間を削ってアルバイトに励むことに矛盾を感じます。ただし、これは私が大学教員を志望しているためかも知れません。</p>
<p>授業料免除の審査がやや厳しいようにも思うのですが、いかがでしょうか。院生の場合、将来の経済状況も考慮して(卒業しても職が無く、奨学金の返済・年金の支払いに追われる人もいます)、もう少し、免除枠を増やしていただけると有難く思います。</p>
<p>TA制度以外にも、学内で報酬を得ることのできる職(業務)があればありがたい。</p>
<p>英語に関して、読み書きはある程度できるが、会話が苦手な人が多いので、会話の授業をもう少し重視してもよいのかも知れません。</p>
<p>もう少し、TAの報酬を上げてほしい。</p>
<p>予算で決まっているからと言って、実際に労働していない者に給与を与えたり、逆にサービス労働をさせたり、めちゃくちゃだと思ふ。</p>
<p>大学院生の授業料の免除枠を拡大して欲しい。</p>
<p>人数が極端に多い場合、添削時間及び労力が半端ないので、その分の給料がほしい。</p>
<p>TAの報酬をもっと上げるべきである。</p>
<p>大学院生はアルバイトをする時間も無く、経済的にはかなり大変だと思う。授業料も支払う必要があり、生活費の負担もかかってくる。親からの支援がある学生はどうか分かりませんが、支援のない学生はとて大変です。苦学生というのは昔も今もさほど変わっていないのかもしれませんが、厳正な審査ありでもかまわないので、もっと学生の経済的支援を考えてほしい。あるのであればもっと情報公開をお願いします。奨学金88,000円のみで家賃、生活費、食費、学費・・・すべてをまかなうのは大変です。</p>
<p>授業料免除の申請時は、TAの給料は皆勤として扱われて計算されるのですが、実際はセミナーがない時は給料が支払われないので、それで計算されることが遺憾に思う(授業料免除の申請制度に対するコメントですが・・・)。</p>
<p>経済的支援に関しては、大学院生に対する授業料の減免制度をもっと充実させていただきたく思います(成績優秀者等々)。</p>
<p>効果のないプロジェクトやシステム、無駄な設備に資金を費やさず、奨学金・授業料免除などに充ててほしい。また、学生の学会参加などの経費を負担してほしい。総合図書館や食堂のTVモニターは無駄なので撤去すべき。</p>

<p>コメント 給費を含めた奨学金制度の対象者の拡大、博士後期課程の無償化を含めた授業料免除制度の対象者拡大による経済的支援の充実を求める意見が、部局を問わず数多く寄せられ、大半を占めた。また、大学からの経済的支援制度の広報に不備がある、RAや他の受給制度によって経済的支援を受ける機会に不公平があるとの指摘もあった。さらに、報酬が得られる学外教育活動の斡旋を希望する意見、博士前期課程に対する支援が不十分との意見もあった。</p>
--

【設問35、36を通じて】

<p>コメント TA業務については、学生のキャリア形成、教育能力の向上のために有意義であったとの意見が多数寄せられたことから、本制度の意義は相応に達成されていると考えられる。しかし、部局による予算の偏り、業務内容と報酬の関係が規則化されていないこと等により学生間で不公平感が生じていることも明らかであり、また事前説明の不足、部局間で運用規則が統一されていないなどの不備も指摘された。今後は、運用規則の一元化や、教員、学生のTA制度の理解を深めるための全学的な説明会の実施やパンフレット・ハンドブックの作成・配布等の啓発活動が有効と考えられる。大学院生に対する経済的支援は、速やかに取り組まなければならない課題である。TA制度による支援については、優秀な博士後期課程の学生を対象とするティーチングフェロー(TF)の設立等の検討にも着手する必要があるが、学生からの指摘どおり現状の予算では十分とは言えず、奨学金制度や授業料免除制度と合わせた総合的な支援体制の充実が必要になると考えられる。設問35では、TAの業務量に対する報酬が安いとの指摘が相当数あったが、設問33、34ではこれを妥当とする意見が多く、TAに雇用された学生からも同様の回答を寄せていることから、ここでは特に取り上げなかった。</p>
--

## シンポジウム 「ティーチング・アシスタント制度と キャリア教育への展開」

- ・シンポジウムチラシ
- ・各報告者のプレゼンテーション資料

# ティーチング・アシスタント制度と キャリア教育への展開

日時：平成23年2月18日（金）13:30～17:30（開場 13:00）  
場所：大阪大学吹田キャンパス 銀杏会館3階大会議室

大阪大学では、平成4年度以降、優秀な大学院学生を共通教育・学部教育等での教育支援業務に従事させることによって、教育者としてのトレーニングの機会を提供するとともに、これに対する経済的援助を通じて大学院生の処遇改善の一助とするために、ティーチング・アシスタント（以下、TA）が制度化されています。教育・情報室ではTA制度等の改善・充実を図るため、平成22年6月に同室の下に「TA・RAのあり方検討WG」を設置し具体的な検討を進めているところです。TA制度を典型とする学生による教育支援活動は、キャリア形成教育の一環としても重要な位置づけにありますが、今回のシンポジウムでは、先に実施した学内アンケートの結果を報告するとともに、国内関係大学での先進的な取り組みをご報告いただき、今後の在り方について検討します。

このようなテーマでのシンポジウムは、またとない機会ですので、多数の方の参加をお待ちしています。

## プログラム

■開会の挨拶 総合司会：服部 憲児（大阪大学大学教育実践センター准教授、TA・RAのあり方検討WG）

13:30 ～ 小泉 潤二（大阪大学理事・副学長）

## ■各大学報告

13:40 ～ 14:10 「大阪大学におけるTA制度の現状と課題について」

藤田 喜久雄（大阪大学大学院工学研究科教授、教育・情報室員）

14:10 ～ 14:40 「学部学生の教育支援活動への参画について」

庭崎 隆（愛媛大学教育・学生支援機構共通教育センター准教授）

14:40 ～ 15:10 「TAに対する研修制度について」

細川 敏幸（北海道大学高等教育推進機構教授、高等教育開発研究部門長）

15:10 ～ 15:20 < 休憩 >

15:20 ～ 15:50 「筑波大学のTeaching Fellow制度とTA/TF研修会について」

小笠原 正明（筑波大学特任教授）

15:50 ～ 16:20 「Preparing Future Faculty Program制度について」

羽田 貴史（東北大学高等教育開発推進センター教授、高等教育開発部長）

※各大学の報告は、現況報告20分、質疑応答10分を予定

## ■全体討議

16:20 ～ 17:10 司会：小林 傳司（大阪大学コミュニケーションデザイン・センター教授、教育・情報室員）

## ■閉会の挨拶

17:10 ～ 小泉 潤二（大阪大学理事・副学長）

## 意見交換会

17:30～19:00 銀杏会館2階レストラン「ミネルバ」（会費¥5,000円は当日受付で申し受けます。）

■要事前申し込み 参加ご希望の方は、平成23年2月8日（火）までに、所属部局を通じて事前に申し込み願います。なお、会場スペースの関係上、申込者数が定員（60名）を超える場合は調整させていただくことがあります。

主 権：大阪大学教育・情報室

問い合わせ先：大阪大学学生部学務課学務係 内線4826 E-mail : gakusei-gakumu-gakumu@office.osaka-u.ac.jp

# 大阪大学におけるTA制度の 現状と課題について

シンポジウム：  
ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開

平成23年2月18日(金)  
大阪大学銀杏会館

大阪大学 教育・情報室 室員 / 大学院工学研究科機械工学専攻  
藤田喜久雄

## 国立大学法人大阪大学ティーチング・アシスタントの受入れに関する規程(抜粋)

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)が教育的配慮の下に、大阪大学大学院に在籍する優秀な学生をティーチング・アシスタント(以下「TA」という。)として教育支援業務に従事させ、共通教育・学部教育等におけるきめ細かい指導を実現し、教育者としてのトレーニングの機会を学生に提供するとともに、これに対する経済的援助を行うことにより、学生の処遇改善の一助とするため、その受入れに関する事項について定めることを目的とする。

(業務内容)

第2条 TAは、学部のほか、博士前期課程(修士課程)において、当該部局等の必要と認める教育活動(事務的・管理的業務を除く)を支援することとし、その業務内容とする。

(資格)

第3条 TAとなることができる者は、博士後期課程(博士課程)、博士前期課程(修士課程)に在籍する優秀な学生とする。

(報酬)

第9条

TAの報酬は、次のとおりとする。  
(1) 博士後期課程(博士課程)の学生 1時間あたり1,400円  
(2) 博士前期課程(修士課程)の学生 1時間あたり1,200円

(オリエnteーション)

第2条 受入れ部局等の長は、TAに教育支援業務を行わせるに当たって、事前に当該業務に関する適切なオリエnteーションを行い、円滑な業務の遂行と事故の防止に努めるものとする。

## TA (Teaching Assistant) とは？

- 平成4年度:高度化推進経費もとの制度導入時の位置付け(目的):
  - 博士課程研究科の優秀な大学院博士後期課程学生に対し、教育的配慮の下に当該大学の学部学生や修士課程の学生に対する実験・実習・演習等の教育補助業務を行わせ、これに対する手当支給により、**大学院学生の処遇の改善**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**を提供する。  
文部省高等教育局、高度化推進経費について(通知)、平成4年
- 平成23年:中央教育審議会答申「グローバル化社会の大学院教育」にみる目的等:
  - 優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に、学部学生等に対する**チュータリング(助産)**や**実験・実習・演習等の教育補助業務**を行わせ、**大学院学生への教育訓練の機会**を提供するとともに、これに対する手当の支給により、**大学院学生の処遇の改善の一助**とする。
- TAの3つの要素:
  - 大学での教育・研究、特に学部教育を充実させるための手段
  - 研究者・教育者へのキャリアのための教育の一環教育の充実
  - 学生支援(一種の奨学金?)
- 米国における最近の位置付け:
  - 研究型大学院大学が学部教育の充実と大学院教育の拡大を両立させるための方策
  - フレドへの接軌

## 大阪大学における制度などの変遷

- 平成4年度:
  - 文部省が高度化推進特別経費(ティーチング・アシスタント(TA)経費を含む)を措置。
- 平成15年度まで:
  - 部局の要求に基づき、文部科学省に予算要求し、各部局に配分。
  - ほぼ要望額が認められていた。
- 平成16年度以降:
  - 国立大学法人化に伴い、TA・RA経費は運営費交付金に含まれる(効率化係数1%減の対象)ことになった。
  - これを受けて、以後は、教育・情報室で配分方法を決定する。前年度比を踏襲して各部局に配分、各年度の減額率は、新設部局への配分・業務範囲拡大のため、-1~-5%で変動。
- 平成19年度:
  - TA経費の配分範囲をIT、FD支援にも拡大した(これらの配分額は、以後、減額の対象外)。
  - それを受けて、各部局がTA経費の不足分はRA経費から流用できるようにした。
- 外部資金によるTAの受け入れ:
  - 平成14年度~:21世紀COEプログラム→グローバルCOEプログラム
  - 平成17年度~:「魅力ある大学院教育」イニシアティブ→大学院教育改革支援プログラム→細粒的な大学院教育改革推進プログラム

### 平成21年度の実施規模など

研究科名	TA採用数	全学交付金 配分額(千円)	業務報告額 (千円)	配分額と業務報告額との差(千円)	採用費一人当たりの 業務額(千円)
文学研究科	63	2,957	2,957	0	47
人間科学部	48	5,194	4,276	918	89
外国語学部	39	1,834	1,683	151	43
法学研究科	21	865	811	54	39
経済学研究科	13	1,509.4	736	773	57
理学研究科	288	18,607	18,456	151	64
医学系研究科(医)	49	9,672	9,380	292	191
医学系研究科(歯)	91	5,961	5,455	506	60
歯学部研究科	44	10,282	9,992	290	227
薬学部研究科	179	16,355	16,267	88	91
生命科学部	595	29,801	34,765	-4,964	38
薬学工学研究科	267	20,939	19,829	1,110	74
言語文化研究科(国文学)	23	1,088	1,088	0	47
言語文化研究科(国文学)	35	1,537	1,535	2	46
情報科学研究科	112	6,365	5,891	474	53
芸術工学研究科	58	3,499	3,489	10	70
芸術工学研究科	20	1,797	1,732	65	67
芸術工学研究科	20	42,538	40,466	2,172	69
芸術工学研究科	8	1,238	1,238	0	15
芸術工学研究科	16	1,182	1,068	114	73
芸術工学研究科	5	1,882	2,653	-1,111	245
芸術工学研究科	1	174	316	-142	111
芸術工学研究科	10	478	48	430	42
芸術工学研究科	7	314	60	254	86
芸術工学研究科	0	600	600	0	86
芸術工学研究科	0	570	570	0	105
芸術工学研究科	14	1,939	1,473	466	105
芸術工学研究科	0	250	0	250	0
合計	2,691	189,991	187,247	2,744	70

大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

### 「TA・RAあり方検討WG」の設置と活動

- 平成22年6月、教育・情報室の下に設置：
  - 教員6名(教育・情報室(座長)、文系、理工系、医歯薬系、大学教育実践センター、研究・産学連携室)、職員4名(本部事務機構学生部、研究推進部)から構成。
  - 以後、月2回の会議。
- 平成22年8月・9月・4大学への訪問調査：
  - 東北大学(8月24日)、愛媛大学(9月3日)、北海道大学(9月10日)、筑波大学(9月10日)
- 平成22年10月：学内アンケート調査：
  - 各部署(文書で)、TAを活用した教員(学務情報システム(KOAN)のアンケート機能で、回答件数：321名)、TAになった大学院生(〃、回収件数：480名)のそれぞれに対して実施。
- 平成22年12月：学内特定部署への聞き取り調査：
  - 文学研究科、情報科学研究科、医学系研究科、教育実習等専門部会
- 平成23年2月18日：
  - シンポジウム「ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開」
- 平成23年4月～：
  - シニアTAの試行的実施
  - そのほか

大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

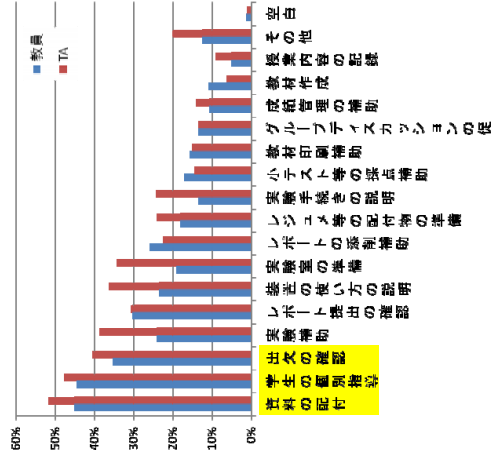
### アンケート調査での調査項目の概要

部局アンケート	教員アンケート(KOAN)	TAアンケート(KOAN)
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
1	1, 2, 3, 4, 5	1, 2, 3, 4, 5, 6
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
2	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
3	13, 14, 15	17, 18, 19
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
4	16, 17, 18	20, 21
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
5	19, 20, 21, 22	22, 23, 24, 25
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
6	23, 24, 25	27, 28, 29, 30
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
7	26, 27, 28	31
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
8	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	32
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
9	37, 38	33, 34
設問区分	設問区分	設問区分
回答者情報	回答者情報	回答者情報
合計	39, 40, 41	35, 36

大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

### 業務内容

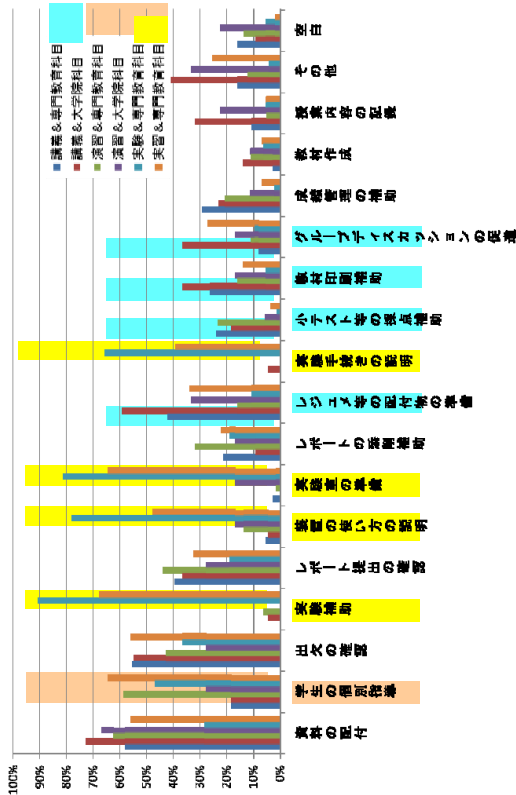
- 開講科目に対するTAの受入比率：
  - 理工系部局では受入比率が高く、演習・実験・実習のほほとすべての科目で受け入れている。
  - 文系部局では受入比率が低い。
- 業務内容(詳細は次ページ)
  - 文系・理工系・医歯薬系等による相違：
    - 文系は「配付物の準備」が相対的に高い。
    - 理工系・医歯薬系の実験では「実験室の準備」「装置の使い方の説明」「実験手続きの説明」「実験補助」が相対的に高い。
    - 理系は個別指導の割合が比較的高い。
    - 「資料の配付」「文書医を問わず多い」。
    - 「理系は個別指導の割合が比較的高い」が、文系はそうでもない。
    - 「専門」「共通(外国語以外)」とも「学生の個別指導」「資料の配付」が相対的に多い。前者は「実験補助」も多い。



大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

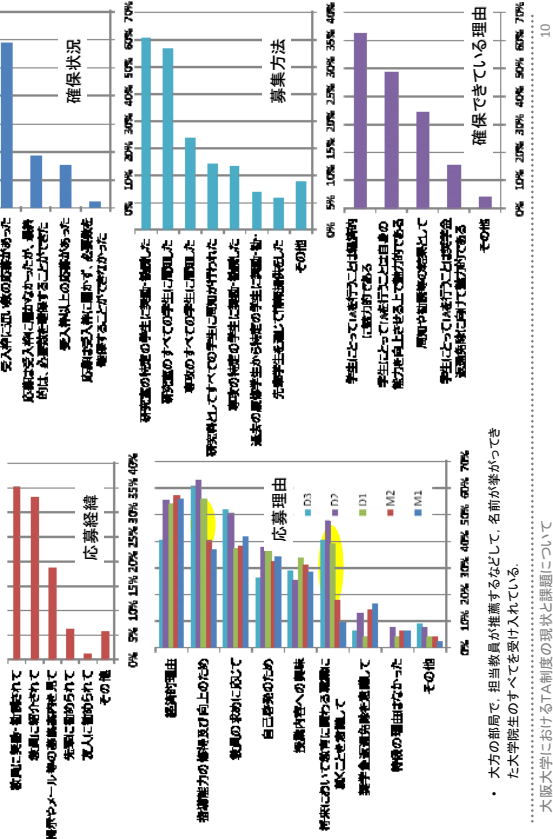


## 授業形態毎の業務内容 (TAから見た場合)



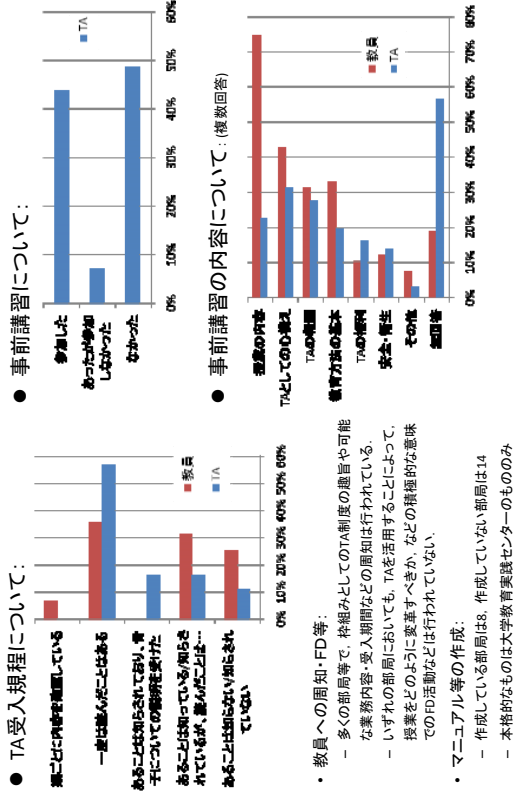
大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

## 応募と確保の状況



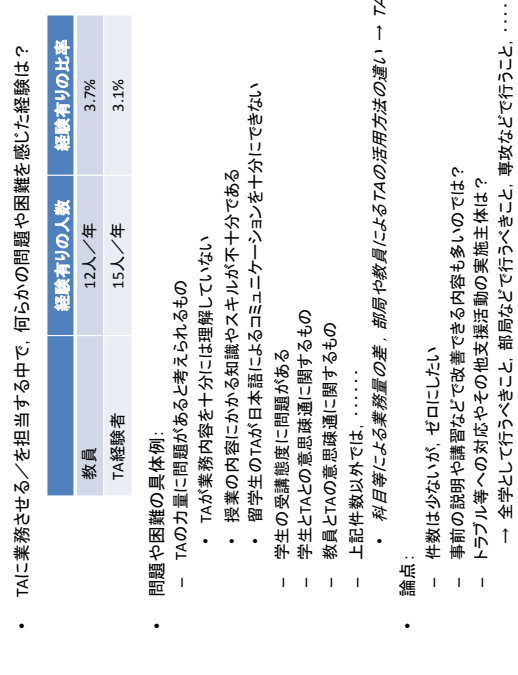
大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

## 受入に当たって



大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

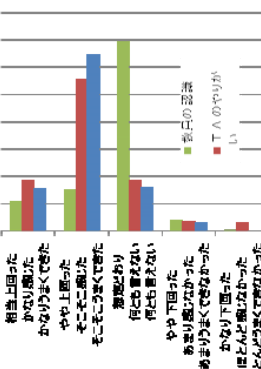
## TA活動中の対応



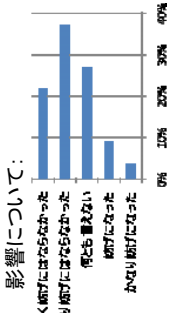
大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

## TA業務の検証

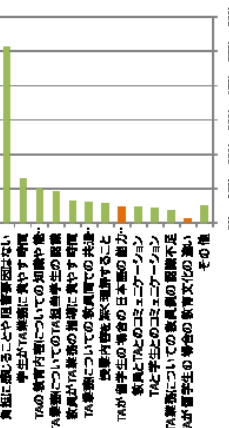
### ● TAの業務について:



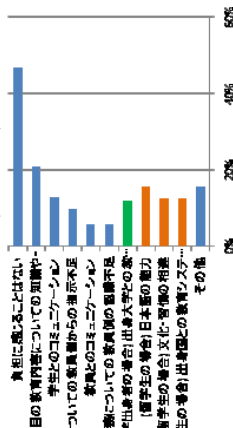
### ● TA業務の学修・研究への影響について:



### ● TAの業務について (教員、複数回答):



### ● TAの業務について (TA、複数回答):

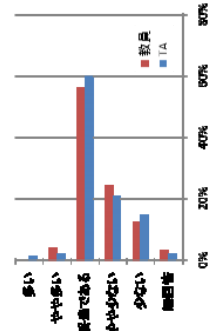


13

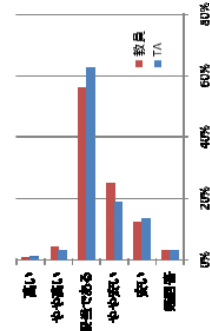
大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

## 経済的支援としての妥当性

### ● 業務量に鑑みて報酬は?



### ● 業務内容に鑑みて報酬の時間単価は?

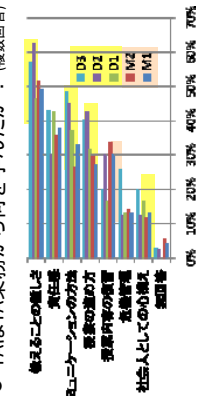


15

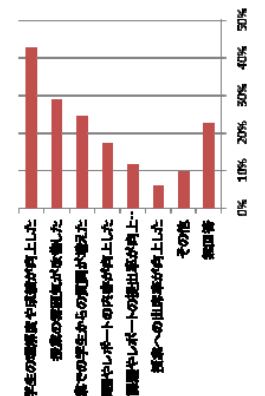
大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

## TAの教育効果

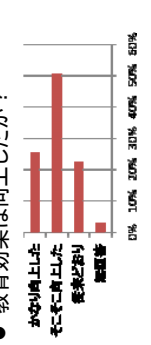
### ● TAはTA業務から何を学んだか? (複数回答)



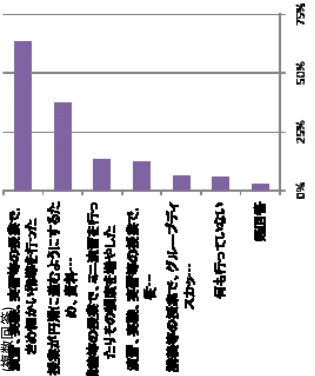
### ● 教育効果向上の内容: (複数回答)



### ● 教育効果は向上したか?



### ● TAの活用による教育改善の内容:

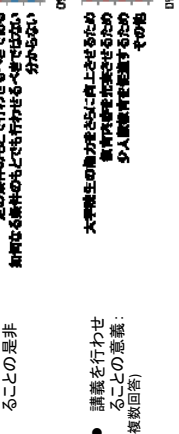


14

大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

## 将来展望 (講義の担当)

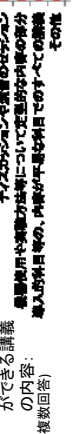
### ● 講義を行わせることの是非



### ● 講義を行わせること



### ● 行わせること



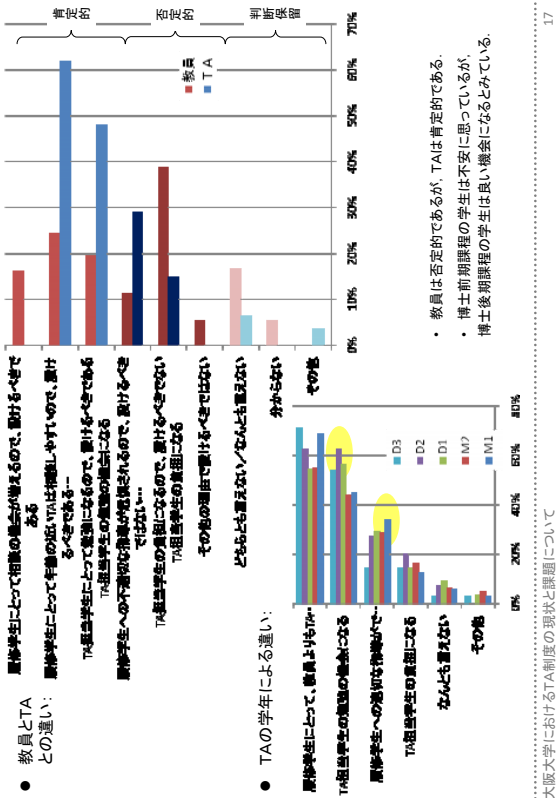
### ● 講義を担当させるTAに求めるべき資質や資格:



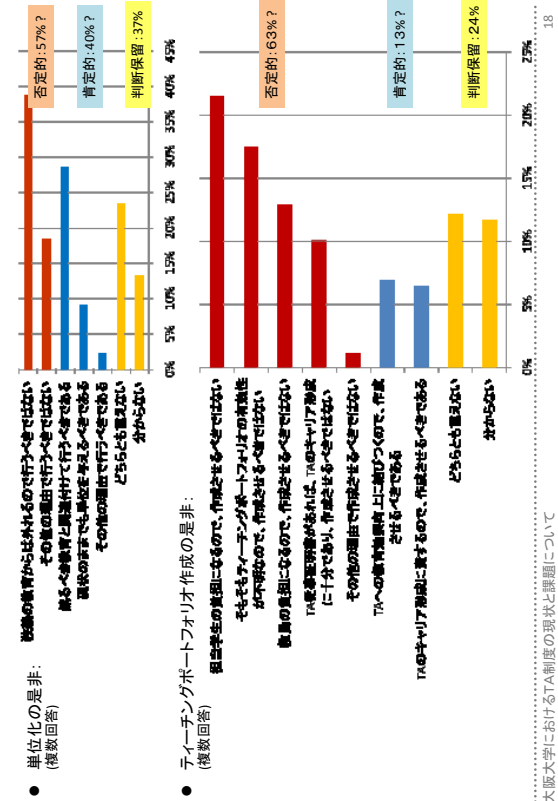
16

大阪大学におけるTA制度の現状と課題について

## 将来展望(オフィスアワー)



## 将来展望(単位化、ティーチングポートフォリオ)



## 改めて、TA (Teaching Assistant) とは？

- 平成23年中央教育審議会答申「グローバル化社会の大学院教育」8ページ
- 学生の質を保証する組織的な教育・研究指導体制の確立
  - ＜TAの組織的導入と学生の教育指導能力の向上＞
    - 学生にとって、ティーチング・アシスタント(TA)は、
      - 単なる経済的支援としてのみならず、
      - 教育経験を積むことを通じてこれまで学修した知識を定着させる機能を果たし、
      - また、高度な専門性に加え全体を俯瞰しながら知識・能力を教授することに重要な機能を果たす。
    - 優れたTAの存在は大学教育の質を高めることから、TAの取組を充実し修士課程(前期)等の教育活動の中で組織的に推進することが求められる。
- 国は、大学教員の教育力の向上のため、共同利用拠点の形成や、大学院における優れた大学教員の養成のための取組(ブレFD)等を促すことが必要である。

## 大阪大学における改革の方針案についての視点

- 教育支援業務の区分化提案:

育成する能力・目的	業務内容	対象身分
教育に関する単独作業を担当する(出欠、資料印刷など)	教育に関する単独作業を担当する(出欠、資料印刷など)	学部学生・大学院生
教員の指導のもと、補助的な教育業務を行う	教員の指導のもと、教育補佐業務を行う	大学院生・学部学生のうち5年以上の特に認められた者
教員の指導を自ら計画して支援する(講義の内容を自ら計画して支援する(博士後期課程(修士課程)のうち特に認められた者)	教員の指導のもと、補助的な教育業務の内容を自ら計画して支援することを、主たる業務内容とする	大学院生(博士後期課程(修士課程)のうち特に認められた者)
教員の指導のもと、教員に準じる教育業務を行う(ただし、最終結果についての責任は除外)	教員の指導のもと、教員に準じる教育業務を行う(ただし、最終結果についての責任は除外)	ポスドク・大学院生(博士相当)など
教育企画能力	教育企画能力	
教育指導能力	教育指導能力	
経理的支援	経理的支援	

- 教育指導能力・定型化された方法による教育的活動における指導が行える能力。
- 教育企画能力: “ ” + 教育の断片的な(例えば、1コマ毎)目標と評価方法を設定し、それらの内容を改善していくことができる能力。
- 教育展開能力: “ ” + “ ” + 教育の全体的な目標と評価方法を立案し、それらの内容を具体的に展開できる能力。
- 全学的支援体制の充実:
  - TAガイドブック、TA講習、ブレFD、教員へのTA関連でのFDなど
- 経費配分の見直し:
  - 3つの目的を踏まえた適切な配分と活用

ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開  
(平成23年2月18日 大阪大学)

## 学部学生の教育支援活動への 参画について

(SAの試行的導入)

愛媛大学 教育・学生支援機構 共通教育センター  
庭崎 隆

### <TAとSA>

Teaching Assistant (TA) :

教育補助業務を担当する大学院生

Student Assistant (SA) :

教育補助業務を担当する学士課程学生

平成20年12月中央教育審議会答申  
「学士課程教育の構築に向けて」

### <SAを導入する動機>

□TAを担当する大学院生の確保が困難なケース

「授業分野⇄教員⇄大学院生」の構図

□高い専門性のいらない演習・実習補助等のニーズ

### <SAを試行的に導入する際の方針>

■TAの確保が容易でなく、SAによる教育補助効果が  
見込まれる科目

■学部横断的な科目(先行的な取組として)

■成績評価に直接関与しない教育補助業務に限定

■TAの安易な代替えではなく、「SA研修会の実施」や

「導入効果の検証」に協力を期待できる授業担当陣

## ＜TAと試行的SAの雇用契約上の違い＞

TA

大学院生が担当  
有期契約職員(学期を通して雇用できる)  
時間給(1,100～1,300円/時)

SA

学士課程学生が担当  
短期契約職員(最長**2か月**の雇用期間)(試行時)  
時間給(900円/時)

## ＜SAを試行的に導入した科目＞

以下の共通教育科目においてSAを試行的に導入

- ◆スポーツ科目  
平成21年度後学期  
「**スポーツ**」:初年次科目(1回生必修)  
「**スポーツと教育**」:教養科目(教職科目)  
平成22年度  
「**スポーツ**」(予算の都合上、前半2か月のみ)
- ◆「**情報科学**」:基礎科目(1回生必修)  
平成22年度前学期

## ＜スポーツ科目においてSAが導入された背景＞

- 「**スポーツ**」:初年次科目(1回生必修)
- 「**スポーツと教育**」:教養科目(教職科目)
- 全学向け必修科目/教職科目
- これまでTAを活用できなかった(院生数が不足)
- 高い専門性がいらない実習補助業務が主体
  - －模範演技やスポーツが苦手な学生の指導補助
  - －ゲーム等の人数調整要員
  - －授業開始時・終了時の用具の準備・片づけ
  - －突発的なできごと(ケガなど)への対応補助
- 授業改善へ向けて活発な取り組みを行う授業担当陣

## ＜愛媛大学GPI「E-fitによる授業モデル開発」＞

第1週	第2週	第3～6週	第7～14週	第15週
ガイダンス	体力測定	基礎的 体づくり 期間	発展的 動きづくり 期間	まとめと 評価
・講義について ・コース分け ・授業の進め方	☆体力測定 ○上体起こし ○原簿帳簿 ○息吹	<b>E-fit</b> ・各クラスで共通指導要領を策定 ・ライフスキルの向上を目指した共通指導要領プログラムの開発 A. ウォーミングアップ B. 体づくり・筋トレ・体力向上運動 C. 心づくり・レクリエーション運動 D. 感覚づくり・コーディネーション	○各スポーツに必要なされる基礎技の練習 ・個人練習、グループ練習 ○各スポーツに応じたゲーム形式の活動 ・グループ活動(練習、ゲーム)	・体力測定、自己評価 ・生涯スポーツにつながる指導
(共通内容)	(共通・授業別内容)	(共通・授業別内容)	(授業別内容)	(共通内容)

## ▶ E-fit カード

## <平成21年度スポーツ科目におけるSAの内訳>

SAを活用したクラス

採用期間	スポーツ	スポーツと教育
10～11月	17	10
12～1月	8	7

SAの採用内訳(すべて教育学部生)

採用期間	2回生	3回生	4回生
10～11月	1	4	13
12～1月	1	4	3

★これらのSAを対象として、9月末にスポーツSA研修会を実施

## 授業の様子(SAの活用)



## 授業の様子(SAの活用)



## 授業の様子(SAの活用)



### <SA導入の効果の検証方法>

- 全担当教員対象のアンケートを実施
- SA業務報告書の集計・分析
- 受講生ヒアリングの実施  
(10クラス×2名=20名を対象とした)
- 受講生アンケート
- 授業コンサルテーション

## 授業の様子(SAの活用)



### <スポーツ科目におけるSA導入の効果>

教員、SA、受講生の3者ともに、以下のことを指摘：

#### OSAIによる教育補助を高く評価

- 授業運営の効率化、教育の質や安全性が向上
  - SA自身の成長(教育スタッフとしての自覚など)
  - 受講生はSAに親近感を抱いている
  - 🍋 学期当初のSA研修会の効果があったもよう
  - 🍋 SAは教育学部生、かつ担当教員が顧問の運動系部員が多い
- 2か月雇用のデメリット(教育面、運営面)  
学期途中でSAを交代することは、3者ともに不利益が多い  
(信頼関係や業務引継ぎの難しさ、SA人数・事務処理が倍増...)

## ＜「情報科学」においてSAが導入された背景＞

### 「情報科学」：基礎科目（1回生必修）

- 新入生1,900名を対象とする必修科目
- TAを53名確保するのに、毎年苦勞していた
- 1人の教員が複数の演習室を担当する「連結講義システム」を採用し、独自開発のテキストとeラーニングを駆使
- 高い専門性がいらない実習補助業務が主体
  - － 不慣れな学生への指導補助
  - － 機器の準備と操作補助
  - － 教員不在の演習室にはTAとSAをペアで配置し、授業状況の把握と教員への伝達を行う
- 共通教育センター「情報科学部会」を中心とする授業運営陣

## ＜平成22年度「情報科学」におけるSAの内訳＞

SAの内訳

学部	教育学部			理学部			工学部			合計
	2	3	4	2	3	4	2	3	4	
学年	2	3	4	2	3	4	2	3	4	6
採用人数 4～5月	6			2			7			16
担当クラス	7			3			9			20
採用人数 6～7月				7			1			4
担当クラス				12			2			6
										20

★ TA: 33クラス、SA: 20クラス (TAとSAのペアは11クラス)  
TA・SAを対象として、4月初旬にSA研修会を実施した。

## ＜「情報科学」におけるSA導入の効果＞

教員、SA、受講生の3者ともに、以下のことを指摘：

### ○SAはTAと同程度の教育補助を提供している

- TAとSAを区別できなくても、受講生は困っていない
- SA自身の成長の側面あり
- 大人数教室や遠隔教室もあるため、受講生のTA・SAに対する依存度は非常に高い。受講生はTA・SAに親近感を抱いている。

### ●2か月雇用のデメリット(教育面、運営面)

- － 学期途中でSAを交代することは、3者ともに不利益が多い

• その他、TA・SAの教室内巡回の方法等について、改善すべき課題が認識された。(SAに限った内容ではない)

## ＜SA制度の本格的導入＞

愛媛大学では、平成23年度から正式にSA制度を導入する。

### 【基本方針】

- TAの確保が難しく、SAによる教育補助効果が見込まれる科目
- 成績評価に直接関与しない教育補助業務に限定
- SA採用に当たっては、採用予定学生の学業状況も考慮

これに伴い、有期契約職員就業規則の見直しを行い、TA、RAのみならず、SAや修学支援員、学生補助員なども有期契約職員となった

➡ 2か月雇用の制限から解放された



ご静聴 ありがとうございます。

シンポジウム「ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開」  
(2011年2月18日)

## TAに対する研修制度について

北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部  
細川 敏幸



## TA研修会

## 北大のFD

- ワークショップ(一泊二日)  
各学部からの希望者, 教員(最大40名)
- 新任教員研修会(1日)  
新任教員(対象約100名)
- TA研修会(1日)  
修士・博士課程の学生(対象約1000名)

次の話は...

- ▶ TAの歴史とその意義
- ▶ TA研修の目標
- ▶ 大学教育の基礎



ダルフハウジー大学(カナダ)

## TAの歴史とその意義

- ▶ 米国で第2次世界大戦前に、発足。
- ▶ 米国のTA制度の目的
  - ・教員の負担軽減(完全に委託。講義から評価まで)
  - ・学生への経済的援助(1~2万ドル/年)
  - ・教育経験を付与
- ▶ 1980年代から変化が
  - ・父兄がTAに不安を抱き始める
  - ・UCバークレーで学生がTAMニユアルを作成
  - ・ダルハウジー大学(カナダ)などでTA研修開始

5

## TAの歴史とその意義

- ▶ 過去10年で大きな変化
- ▶ TA制度の目的を教育へ
  - ・教育の基礎を大学院生に教育する最初の機会
  - ・1週間程度の研修の義務化
  - ・教員として就職するための基礎知識と経験
- ▶ PFF(preparing future faculty)コース
  - ・2単位科目として、本格的な教育
  - ・大学教員になるための必須の単位へ
  - ・北大理学院でも昨年度から開始

6

## TA研修会

- 9:30 挨拶 中村陸男 総長  
9:35 講演 「北海道大学の全学教育」  
佐伯浩 高等教育センター長, 安藤厚 (30分)  
10:05 講演「Teaching Assistant」瀨名波栄潤 (30分)  
10:35 休憩 (10分)  
10:45 ミニ講義 「大学教育の基礎について」  
西森敏之 (15分)  
11:00 パネル討論  
「TAの可能性〜現状と理想」(40分)  
司会: 瀨名波栄潤 パネラー: 猪上 徳雄, 奥 聡, 原 奈々絵(学生), 吉野潤(学生)  
13:00~13:30 コーヒーブレイク(自由参加)【N245】TA経験者の談話 原 奈々絵(学生), 吉野潤(学生)

## TA研修会

- 13:30 系ごとのグループセッション(150分)  
A. 一般教育演習 グループ学習の実際(15分)グループ討論 (ケーススタディ)  
B. 講義 AV機器の使い方, 論文指導の実際:グループ討論  
C. 論文指導 論文指導の実際, グループ討論  
D. 情報 情報処理教育について(10分)情報処理TAの実際(20分)グループ討論(120分)  
E. 実験 実験指導とTAの役割 グループ討論(120分)  
F. 語学【N270】語学教育のポイント  
G. 医学・歯学 実験指導とTAの役割(20分)グループ

## 北海道大学の全学TA研修会の様子

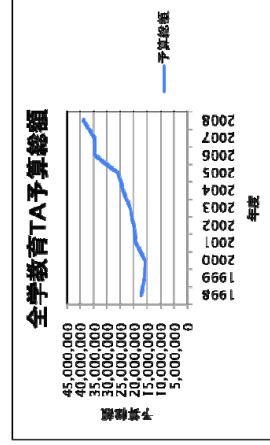
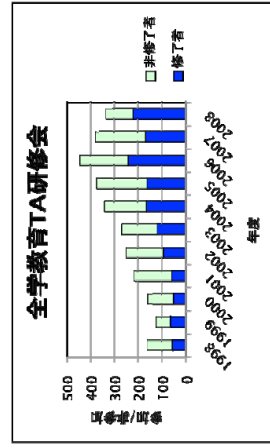


## 全学教育TA研修の目標

TAの仕事を一種の教育インターンシップ、あるいは将来の教員の養成（PFF: Preparing for Future Faculty）のためのFDととらえ、

- (1) 大学教育の基礎、
- (2) 全学教育の趣旨、
- (3) 専門教育に還元できない基礎的な教育技術、心構え、教育理論、
- (4) 担当する科目の教授法の理解とともに、
- (5) TA相互の交流を目指している。

## 全学教育TA研修の歴史



## 全学教育TA研修会の様子

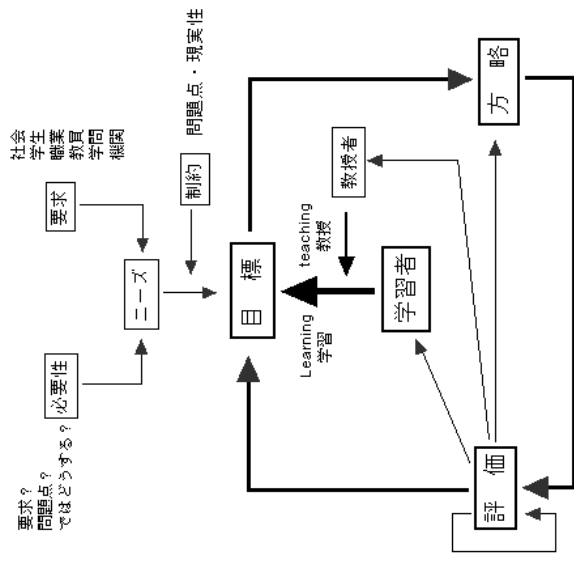


## 何を学ぶのか



13

## 教育の基本



## 目標とは別に 「職業規範」が必要

- 学生への「敬意」
- 丁寧な態度と言葉づかい
- 職業で知り得たことの守秘義務
- セクハラ、アカハラの禁止
- 教育する義務と努力

## 北海道大学教育倫理綱領 (2009.6.23制定)

1. 教員は、すべての学生が「高邁なる大志」を育み、新しい道を切り拓くことができるよう、模範と指針を示し、自由な学風の醸成に努める。
2. 教員は、すべての学生に自律的個の確立を促し、その人格を尊重し、敬意をもって接する。
3. 教員は、学習目標を明確に示し、つねに授業改善に努め、学生の自主的な学習を支援する。
4. 教員は、学生に明確な成績基準を示し、学習目標に即した公正な評価を行う。
5. 教員は、きめ細かな学生指導に努め、個人情報保護に最大の注意を払う。

## 単位の実質化

単位とは何か？

単位制では学生の学習時間45時間をもって1単位(90時間で2単位)としている。

(内訳)15時間の予習+15時間の授業+15時間の復習

北大では90分の授業を1週に1回いい15週繰り返して2

単位(実験・実習、体育、外国語では1単位)としている

。この場合でも、計30時間の予習、復習について指導を

行わなければならない。

04/13/10

## 単位の実質化

- 履修上限の設定
- GPA制度
- 成績評価基準の標準化
- カリキュラム改訂
- TAの活用

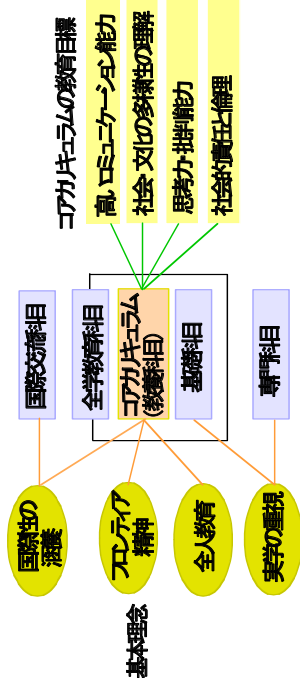
04/13/10

## 教育の目標

1. 大学の目的(大学基準協会の大学評価基準) 明確で学校教育法に適合し、大学の構成員に知らされ社会に公表されているか？
2. 学校教育法:第五章 大学 第五十二条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。
3. 北大:フロンティア精神、国際性の涵養、全人教育、実学の重視
4. 各研究科の目的

## 目標の例

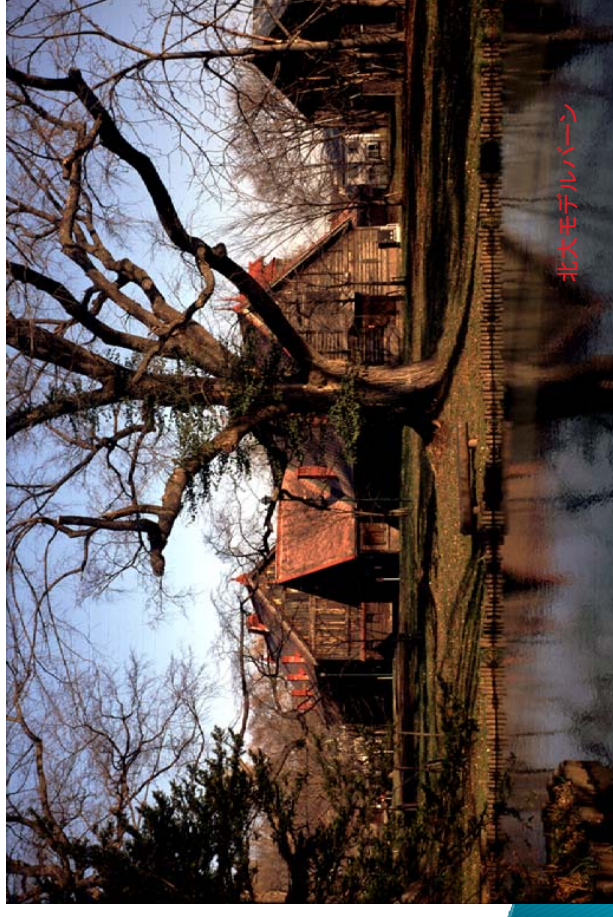
### 北海道大学の基本理念と教養教育の目標



## シラバスの基本

- 一般目標 (科目の目標・理想)
  - 行動目標 (評価できる目標)
  - 方略 (授業内容, 方法, 各回の内容)
  - 評価 (客観的で妥当な基準)
- シラバスは学生と教員との契約書  
(無いと, 守らないと, 契約違反)

## TAの役割



## TAの役割

### TAはTeとAshi, 教員と学生のパイプ役

#### a. 授業前

科目担当教員との打合せ  
教材等の作成・リハーサル  
環境整備

#### b. 授業中

出欠点検  
講義・演習への参加  
科目担当教員との「あ・うん」の連携

#### c. 授業後

採点・評価  
オフィスアワー  
科目担当教員とのレビュー

## TAのDos & Don'ts

### Dos

役割確認  
学生への対応・態度  
教育環境の保守管理  
守秘義務  
平等と公正

⇒ ホウレンソウ: 報告・連絡・相談

### Don'ts

役割確認  
学生への対応・態度  
教育環境の不徹底  
スタンドブレイ  
ひいきと批判

⇒ パワー・ハラシメント:  
アカデミック・セクシュアル



## TAの課題

### 水産学部教員とTAの合同Work Shop(03.9)

#### 「学生実験・実習を構成する各要素に対するTAの役割」

学科ごとの教員とTAにわかれて、それぞれTAの権限をグループで話し合い、意見をまとめる→学科毎に教員とTAで意見の分かれたところを話し合い、印を統一する

- : TA単独でも役割を担い、責任を持って果たす
- △: 教員とともに行動して補助するが、責任は教員にある
- ×: 教員の仕事であり、補助もしない

栗原 秀幸(水産)

## 現在のTA制度で、何が問題か？

- ▶ 勤務時間と給与
- ▶ 業務内容

26

### 実験・実習を構成する要素

- A. 課題作製、実験作製
- B. 実験実習の準備・片付け(テキスト・資料、試薬器具等)
- C. 出欠確認
- D. 実験実習の一部説明(講義)
- E. デモンストレーション
- F. 実験実習中の各学生への説明・注意
- G. 学生への私語や出入りの注意
- H. 事故(ケガ、火災への対応)
- I. 課題・レポートの点数つけ・コメント
- J. 最終的な科目の評価(優～不可)

栗原 秀幸(水産)



## 1 TAの補助なしに教員が責任を持つ

- A. 課題作製、実験作製
- J. 最終的な科目の評価（優～不可）

## 2 教員の責任の下でTAは教員の作業を補助する

- B. 実験実習の準備・片付け  
(テキスト・資料、試薬器具等)
- C. 出欠確認
- D. 実験実習の一部説明（講義）
- E. デモンストレーション
- H. 事故（ケガ、火災への対応）
- I. 課題・レポートの点数つけ・コメント

栗原 秀幸(水産)

## 3 TAが自分の判断で責任を持って実施する

- F. 実験実習中の各学生への説明・注意
- G. 学生への私語や出入りの注意

- 教員TA・分野に関係なく、イメージする「TAの仕事」は共通する。  
→ **TAは教員である**
- お互いによくコミュニケーションをとり、「教員チーム」としてふるまう。  
→ **教育はチームプレイである**

栗原 秀幸(水産)

## 大学院生対象のPFF (Preparing for Future Faculty)

1. 研究部門の教員による講義
2. バークレーの教員による集中講義
3. GSI (Graduate Student Instructor) の研修

## 研究部門の教員による講義

大学院共通講義(2学期)  
「高等理学教授法 -大学教員をめざす人へ-」

- e-ラーニング入門, moodleの使い方
- シラバスの書き方
- クリッカー入門, クリッカーを使った授業の発表
- 参加型授業入門
- 実験・モデルの導入
- 板書の方法, パワーポイントの使い方, 話し方
- 申請書の書き方, ポートフォリオ入門
- 模擬授業の発表
- 講義に関わるケーススタディー

## バークレーの教員による集中講義

H22年3月7月：1週間、高等教育推進機構

講師：カリフォルニア大学バークレー校大学院生講師  
(GSI) 教育支援センター長リンダ・フォンヘーネ博士

と大学院生研究支援部長サブリナ・ソラッコ氏

大学院生30人、テューター6人、見学者17人

受講生にはTOEFL500点以上を推奨

テキストはおおよそ300ページの英文

## フォンヘーネさん：ティーチング

2. ティーチングの基礎
4. 授業のシラバスと学習目標の設計
7. 評価基準の作成と活用
8. 大人数授業の運営方法
10. 職務規定と教育倫理



## ソラッコさん：ライティング

3. アカデミック・ライティングの基礎
5. 学会発表申し込み
6. 国際学会誌への論文投稿
9. 論文要旨執筆方法
11. 論文の推敲・校閲



## その他のプログラム

シンポジウム「国際的キャリア養成の道すじ(ロードマップ)」  
人材育成本部の出村誠教授,

工学系外国人留学生教育相談室のウィラワン講師

特別講演「学びにおけるユニバーサルデザインの高等教育への適用」

カリフォルニア州・ソノマ州立大学アヤラ准教授

## おわりに

- ▶ 世界の大学の教育制度は大きく変わった。
- ▶ 研究者にも要求される教育能力。大学院生に教育ができる能力を要求するのは必然。
- ▶ 教育倫理とシラバスを前提とした教育。
- ▶ 教育能力は、教員だけでなく、あらゆる職種に必要。
- ▶ TAは教育力・コミュニケーション力を向上させるチャンス。

37

ご静聴

ありがとうございました

Halifax

## 筑波大学のTeaching Fellow制度と TA/TF研修会について

筑波大学特任教授  
北海道大学名誉教授

小笠原 正明

### TA制度の背景—日本の場合

- 1 研究室教育の伝統
  - 研究と教育の一体化
  - 社会的慣習に馴染んだ自己教育システム：教え、教えられ、関係
  - 無償行為としての後輩指導
- 2 実験補助者としてのTA
  - 教授による指導 → 助手 → 非常勤講師 → TA
  - 研究室教育の延長
  - 教授の“教育特権”との区別
- 3 大学院重点化の“補償政策”（…と理解）
  - 大学院学生の経済支援
  - 平等主義

制度設計に影響

3

### 講演内容

1. TA制度の背景—日本の場合
2. 筑波大学のTA制度の推移
3. TA雇用の実態
4. TF制度の導入
5. 明らかになった問題点
6. TA/TF制度の新しい展開
7. 教育モデルの転換
8. アクティブ・ラーニングが実現する条件
9. 実践例：筑波大学の「現代人のための科学」
10. 授業におけるTAの役割
11. まとめて代えて—教育支援の主役TA/TF

2

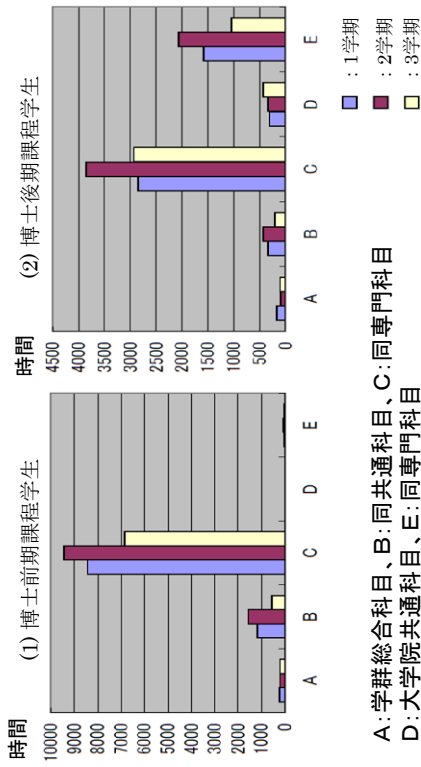
### 筑波大学におけるTA制度の推移

- 1987年（昭62）：英語教育の“教育補助者”の採用（国立大学で初のTA）
- 1992年（平4）：国立学校特別会計等におけるTA経費の予算化（総額58億円）→ 各大学へ分配
- 2006年（平18）：TAの取り扱いに関する学長裁定TAの職務を“実験、実習、演習等の教育補助”に限定（宿題、レポート、試験等の採点等についてはTAの職務としない）

予算化から学長裁定までの空白期間  
”失われた10年“

4

## TA雇用の実態(1)

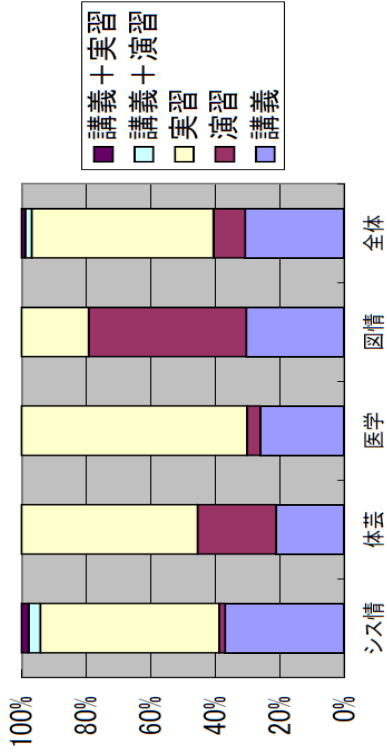


### 2007年度(平19)の講義種類別のTA雇用時間

### 専門科目中心、研究室教育の報酬?

5

## TA雇用の実態(2)



### 授業種別のTA従事時間の比率

### 分野による違いが大きい

6

## ティーチャング・フェロー(TF)制度の導入

2008年(平20)3月:運営会議決定

- 「基本的な考え方」(一部)
  - (1) 大学全体としてTAの在り方について共通認識を形成しつつ、適宜、実施細目等を策定すること
  - (2) 学生がTAとして業務を始める前に、適切なオリエンテーションを実施すること
  - (3) TAに対して担当教員による継続的かつ適切な指導助言を行うこと
  - (4) TA従事者からの意見聴取の仕組みの確保
  - (5) 教育的効果を高めるための工夫

2008年(平20)4月:人間総合科学研究科「TFを呼称する制度」の運用を開始

7

## 人間総合科学研究科のTF制度

### 〈内容〉

- (1) (趣旨・目的) 大学院教育の質化の一環。教育や授業の改善に結びつく「教育力」を身につけさせる
- (2) (育成する能力) 具体的な教育(授業)目標を設定する能力。目標を達成するために行動する能力。評価指標を決定する能力。評価基準を設定する能力
- (3) (資格条件) 本学のTA経験者。TFにかかわるFDおよび事前・事後研修会への参加の義務づけ
- (4) (選考方法) FD推進委員会が総合的に評価、選考

### 〈医学専攻の実施例〉

TFは前期課程および学群の講義を少なくとも1コマ以上、指導教員の立会いのもとに講義を実施するとともに、前期課程や卒業研究生の研究指導補助を行うように指導している。年度末に報告書の提出を義務づけている。(アンケートの回答より)

8

TAおよびTFの業務内容(2008年大学院院教育会議で承認)

業務内容	職種	TA	TF	教員の最終的業務
実験・実習・演習などの実施		△	△	有
講義の実施		×	△	有
実験・実習・演習・講義のフェュータリング		○	○	有
シラバスの作成		×	△	有
学生の出席状況確認		○	○	有
レポート回収		○	○	有
レポート内容点検		○	○	有
レポート採点		×	△	有
試験監督		×	△	有
試験採点		×	△	有
成績評価		×	△	有
レポートの作成指導		○	○	有
卒業研究の指導		×	▲	有
卒業研究に係る実験・野外調査等の指導		△	△	有
修士論文の指導		×	▲	有
修士論文に係る実験・野外調査等の指導		△	△	有
ディスカッションリーダー		○	○	有
授業のための資料作成・教材の開発等		△	○	有
教育機器の操作		○	○	有
教育機器・実験等の準備・片付け		○	○	有

○：実施できる業務  
 △：補助として実施できる業務  
 ▲：授業担当教員の指導の下で講義補助業務に従事した学生のみが実施可能  
 ×：実施不可

## 明らかになった問題点

- (1) 大学院学生への経済的支援が前面に出すぎている
- (2) TAの選考基準、選考方法、業務内容、TAに対する指導法等が明確ではない
- (3) 実施計画を作成するための基本方針が明確ではない
- (4) 出欠票のとりにまよめや教育機器の準備等の業務が多く、TAの業務内容にばらつきがある
- (5) TA経費の配分が研究科まかせ

## TA制度改革専門チームの発足(2007)

## 各研究科の反応は？

### 制度設計について

- 研究科や学問領域によって基本理念が異なるので、TFの導入も含めて研究科に委ねるのが妥当
- それぞれの研究科の特性に適合していることが重要で、それ無しには机上の空論
- 全学的な「TF養成にかかわる教員の協力体制」は無理提案に対して

- TF経験に対する教育業績評価：本学で評価しても意味が無い
- 授業料減免を伴う報酬保証制度：有益だが財源が必要であり、導入できるかどうかは研究科に依存
- TAセンターの設立：状況が研究科により異なるため、統一なセンターは無用

(『大学院教育の実質化に向けた76の提言』筑波大学、2009)

分野ごとに自己完結的で、独立性が高い<sup>11)</sup>

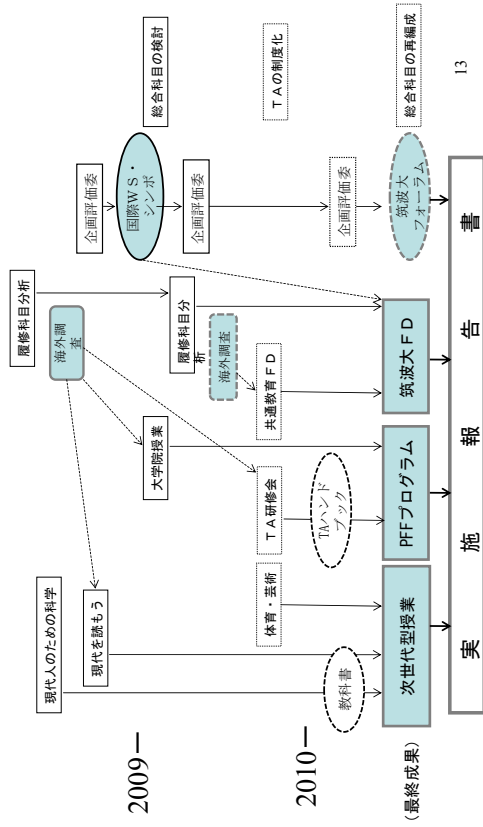
## TA/TF制度の新しい展開

- 1) 人文社会科学研究科で「職業としての大学教育」を大学院共通科目の「教育・研究指導Ⅲ」として開講(2008年より)
- ✓ 2) 「質の高い大学教育推進プログラム」として2008年に採択された『筑波スタンダードに基づく教養教育の再構築』において、TFの訓練プログラム構築やTF認定の仕組みづくりが始まる
- 3) 教育企画室にIA / TF研修WGを設置(2010年)

## 教養教育を根子にしたIA/TF研修の標準化

# GPプロジェクトの工程表

2008—〈先導的授業の開発〉〈インフラ整備〉〈調査・研究〉〈発信・評価〉〈関連する事項〉



# 筑波大学のTA研修会

## 全学レベル

2009年 GPプロジェクトによる予備的研修会  
全4回 (クリッカ一研修、討論法、コミュニケーションスキル等)  
2010年 春の秋の研修 (1日コース)  
TAの心得、職務倫理、コースマネジメントシステム演習、マイクロティーチング、レポート評価演習

## 研究科レベル

2008年～ 人間総合科学研究科のTF (FD) 研修  
毎年4回  
TA/TF制度、シラバス、Moodle、メンタルヘルスにつ  
いての講演、教員・TFによるモデル授業

# 教育モデルの転換

〈教え込み型〉から〈知識構築型〉へ

日本の大学における意味

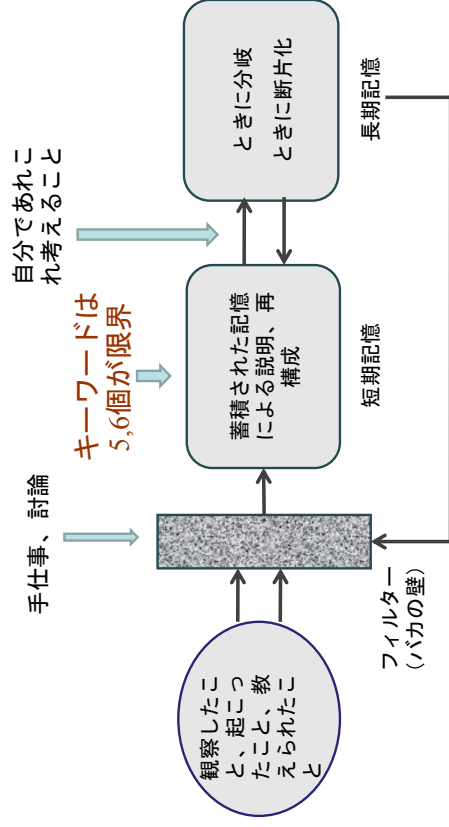
## 1) 研究室教育のコースワーク化

- ・ 論文を読む力、レポートを書く力
- ・ プレゼンテーションの力
- ・ 討論の能力
- ・ 個性を主張する力

## 2) 主体的学習の習慣

戦略的な学習習慣の転換ができないか?

# 知識構築モデルとは何か?



受け入れのためのフィードバックループ

## 教養教育のアクティブラーニング化

1980年代から始まった高等教育の流れ

→ 初等、中等教育にも普及

- ・ 講義など一方的な授業と一線を画する教育法一般
- ・ 「学生が学習環境に入り込み、自分自身で学習の責任を負う」形の学習形態

典型的には：

コンパクトな講義 → 情報の収集

→ グループ討論

→ プレゼンテーションとフロア討論

→ レポート作成

17

具体例：スイスの「ダボス会議」

## アクティブラーニングが実現する条件

### 1) 認知的側面

- ・ 授業コンテンツのレベルは適切か？
- ・ 知識構築のレベルは適切か？
- ・ 図書検索などの資料マネジメントができるか？

### 2) 情意的側面

- ・ 快適で、安心で、面白いか？
- ・ 自由に、多様に、はつきりと発言できるか？
- ・ グループが活発に柔軟に機能しているか？

### 3) 社会的側面

- ・ 孤立していないか、互いに認識し、尊重しているか？
- ・ 互いに理解できるか、独立しているか、助け合えるか？
- ・ 互いに良い影響を与え、貢献し、グループ意識を持ち得るか？

18

## 必要な要素

### 1) コンテンツと学習戦略

- ・ “教育特権” からリーダーシップによるコンテンツ構築へ
- ・ 授業の組織化、役割分担

### 2) 学習環境

- ・ クリッカーおよびMoodleなどの学習マネジメントシステム
- ・ 図書館およびグループ討論ができる空間

### 3) 相互作用 (双方向性)

### 4) 参加

- ・ 討論の組織化

### 5) 評価

- ・ レポート評価の基礎データ

} ← T A の組織化

教育の組織化 = 教育支援

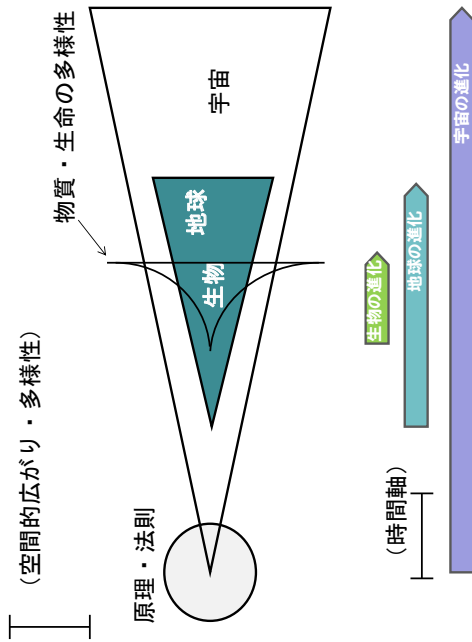
19

## 実践例：筑波大学の「現代人のための科学」

- 1) 環境、エネルギー等の社会的な問題について自分自身で判断できる素養を身につける
  - 2) 事実の寄せ集めではなく、科学的手続きに力点
  - 3) 定量的に探ろうとするときの実験と数学の有効性
  - 4) 物理学、化学、地学、生物分野における主な発見の歴史と最近の進歩
  - 5) 普遍的な法則が物質世界や日常生活にいかに関わっているか？
  - 6) 現実世界の問題は、科学的な原理のみならずエネルギー需要、危機認識、人口問題など他の要素で決まる
- 授業の組織化 → 20人の教員、4人の職員が参加



## 「現代人のための科学」のコンテンツの構造



## 履修歴を問わない”Science for All”の授業<sup>21</sup>

### グループ討論の指導

#### 討論に持ち込むためには手順がある

- 1) テーマを適切に設定する
- 2) 討論できる雰囲気を作る
  - ・何を言っても安全だと思おう雰囲気 (否定的表現の抑制)
  - ・議論にはメリットがあると感じる
  - ・議論は面白いと感じる
  - ・議論によってコミュニティー意識を持てる
- 3) 一応まとめさせる
- 4) まとめを報告させる、あるいは書かせる
- 5) やがて本格的な討論が始まる

#### 到達目標は〈フロアでの議論〉

23

## TA研修会の様子 (2009年度から)



## 授業におけるTAの役割

### 授業支援

- 1) 教室の環境 (照明、音響、室温、誘導等)
- 2) クリッカー・パワーポイントの準備、実施、後始末
- 3) 資料の準備、配布
- 4) 討論の補助 (毎回20分、一回はフルに)
- 5) レポートの整理・評価の下調べ

### 授業のモニター

- 6) 授業の難易、学生の反応、わかりやすい構成
- 7) 音声、授業の速さ、演示の効果

### プラニングへの参加

- 8) 改良点の指摘
- 9) 次年度へ向けての提案
- 10) TA研修プログラムの評価・改良

## アクティブラーニングの主要なプレーヤー<sup>24</sup>

## 良い討論のために

- 1) 事前準備：学生が事前に収集する資料の内容を把握しておくこと
- 2) 討論のゴールを明確にしておくこと  
学生に考えさせたい事柄は何か？  
答えさせたい質問は何か？  
向き合わせたい問題は何か？
- 3) 途中で否定的な言動をとらないこと
- 4) 締めくくりに明快に

**学生中心の授業：「学生への丸投げ」ではない！  
教員のリーダーシップと、学習へのより深い関与**

## まとめに代えて

**教育支援の主役：TA/TF**

- 学習戦略の世界的な転換期
- ゴールを明確にしてそれに到達する筋道を学生と教員とTA/TFがともに考える
- アクティブラーニング化とは教育の組織化
- 〈研究室神話〉からの脱却  
→ コースワークの実質化（研究室教育化）
- 国際的レベルの大学教育へ

**転換の鍵はTA/TFの組織化**

27

## アクティブラーニングが目指すもの

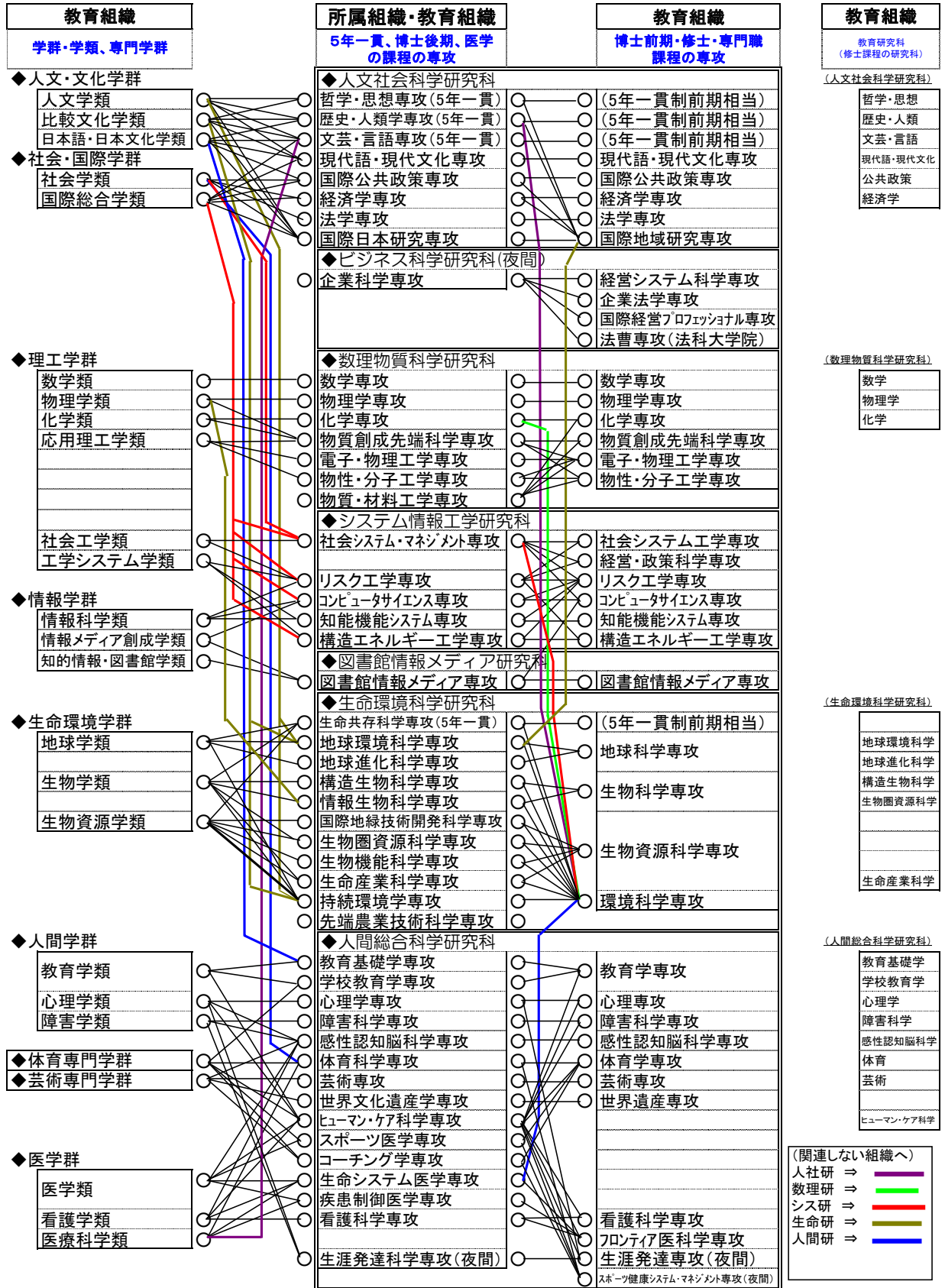
### 共通の理念

- 反対の立場の意見にも耳を傾け、質問をして、根拠について議論することにより、自分とは違うものの方も尊重できるようにする
- 大学はさまざまな問題に通じた知的市民を創出するための施設
- 教育は「民主主義を支える基盤となる力に活力を与えるもの」←“一般教育運動”以来の伝統

**「いかに教えるか」ではなく「なぜ教えるか」？**

26

教員が所属する研究科・専攻(博士後期課程の専攻)と  
 教員会議構成員となっている学群・学類および博士前期課程(平成20年度)



大阪大学シンポジウム

ティーチング・アシスタント制度とキャリア教育への展開

## Preparing Future Faculty Program

: 東北大学高等教育開発推進センターのチャレンジ

東北大学高等教育開発推進センター  
高等教育開発部長・大学教育支援センター長  
羽田貴史

2011/2/18

1

2011/2/18

2

## 日本のTA制度の位置づけ

- 教育補助業務（助言，実験，演習等）
- 学部教育の向上
- 大学院生に教育者・研究者のトレーニング
- 手当て支給による院生の処遇改善

（文部省「ティーチング・アシスタント実施要領」平成7年）

- この4つの機能は併存可能？

## 東北大学のTA制度(1)

- 資格
  - ・ 大学院生
  - ・ JSPSの特別研究員
- COEフェロー
- 職務
  - ・ 学部生，MC学生への教育補助業務
- 身分
  - ・ 時間雇用職員（院生週30時間以内，JSPS特別研究員月20時間以内，COEフェローはその他業務と合わせ週40時間以内）
- 処遇
  - ・ MC1,200/H DC/1,400/H  
(RA1,400~2,800/H)

2011/2/18

3

## 東北大学のTA制度(2)

- 全学教育科目のTA（H21）
  - ・ 優先配置（実験科目等51科目に27,256H）
  - ・ 申請配置（203科目に13,364H）計40,620H
- 研修
  - ・ 教員個人の責任（理科実験のみ組織的）
  - ・ 実施率は科目群で40%~100%，平均76%
  - ・ 出席率は93%（内容適切99%）
- 職務
  - ・ 授業時間内：教員補助など延べ204
  - ・ 授業時間外：教材作成，レポート点検，試験採点集計など延べ139

2011/2/18

4

## 東北大学のTA制度(3)

- 本来の修学への影響
  - ・なし (88%)
  - ・影響のあった科目 (28%) は最も授業として充実し研修も充実
- TAと教育経験
  - ・とても有益 (63%) ますます (29%) 有益でない (8%)
  - ・負担の大きい科目への不満
- 有益さの内容
  - ・人前で話すことの難しさ
  - ・分かりやすい説明の重要性
  - ・研究テーマと関係がないことを学ぶ重要性

2011/2/18

5

## TA制度はPFFFに発展するか(1)

- 経済的支援としての弱さ
- 北米のTAは安上がりの教師 (Graduate Student Instructor, Graduate Teaching Assistant)
- 2009年, Laurentian UniversityでGTAの給与11.5%カット案, 233人のGTAはCUPEに加入し抵抗, 宿題の採点, テストと採点, 実験の監督, チュートリアルなど業務過重で週10時間以上勤務。MC年6,950ドル, DC年11,950ドル。GTAがないと夏学期に2,000ドルの奨学金で授業料は払え, 研究業績をあげられる (Adams Blaisの投書)
- GCOE, 各種GPで院生への経済的支援拡大

→優秀な院生をTAとして確保できない

2011/2/18

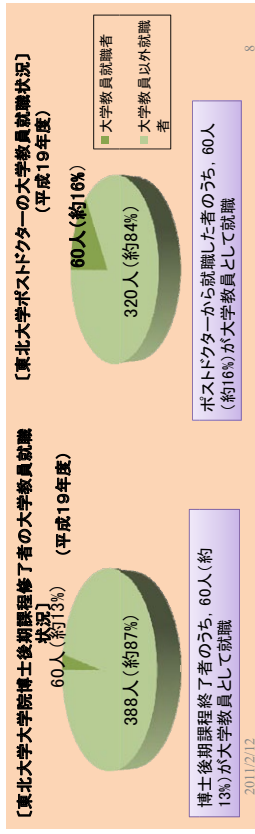
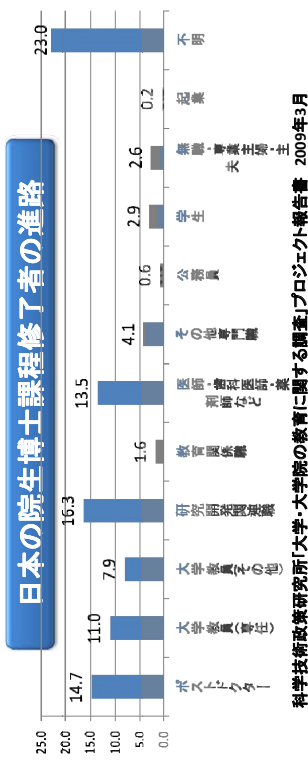
6

## TA制度はPFFFに発展するか(2)

- TA&研修の問題
  - ・体験はしているが訓練はされていない
  - ・個々の科目に適した方法と普遍的な方法
  - ・研究大学でのTAという限界
- 大学教員への道の狭さ
  - ・院生から大学教員へは15%弱
  - ・大学教員に必要な知識・技能は全院生に必要なか？

2011/2/18

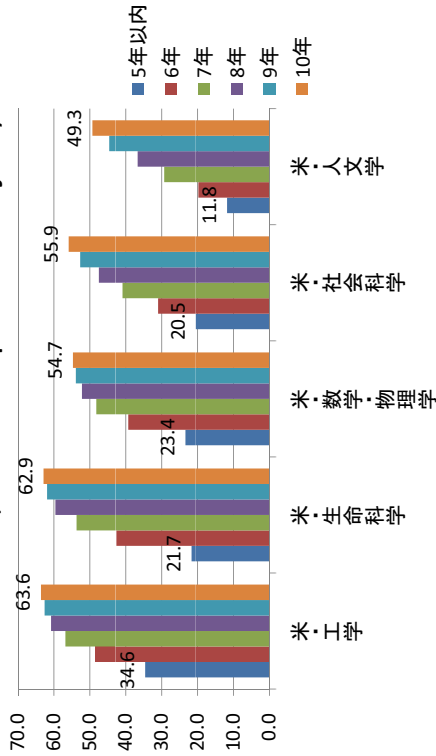
7



2011/2/12

8

## アメリカの博士学位取得率 (Council of Graduate Schools, PhD.Completion Project)



2011/2/18

9

## 国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム (PFFP) 開発



### 〔 海外の先行事例 〕

#### 国際的に、大学院での教育力養成が重点に

・**アメリカ**  
1993年から全米大学協会 (AACU) と大学院協会 (CGS) が、将来の大学教員養成プログラム (Preparing Future Faculty Program, PFFP) をスタート、学会も協力し、11分野44大学で認定プログラム提供、300以上の大学が連携

・**イギリス**  
2006年以降、仮採用の新任教員に、高等教育資格課程 (Postgraduate Certificate in Higher Education, PGCHE) の取得を正規採用条件、SEDAが認定した院生向けプログラムを17大学で実施

・**カナダ**  
大学院で大学教育に必要な知識・技能修得のコースを設け、資格付与、採用時には受講者を優先

#### 〔 本学が推進するプログラム開発 〕

#### 大学院で育てる世界水準の教育力

・専門分野で先端的な研究能力を備えて教育活動を遂行できる能力  
・学生の多様性 (国籍・性別・民族・文化など) の理解をふまえて教育活動を遂行できる能力  
・教育活動を反省的に進めて向上・改善する能力 (SOLT; Scholarship of Learning and Teaching)<sup>11)</sup>

### アメリカのPFFPの成立要因

#### 1. 大学教育の機能・役割の多様化に対応し、大学教員の育成は研究能力だけでは不十分になったという認識

・かつてはそうだったとしても、研究中心のプログラムでは、もはや十分に大学教員のキャリアにふさわしい準備はできない。教育、研究、サービスの期待が高まり、キャリア・ステージと大学によってバランスは多様であり、教員の専門的責任は複雑で、統合が求められるようになった。(AAC&U)

#### 2. 政府、大学団体、財団などによる長期的かつ継続的な取り組み

・ AAC&Uによる1989-92の試行事業、Fund for the Improvement Postsecondary Education, 2002からNational Science Foundationの資金援助

2011/2/12

12

### 3. 個人、大学、専門学会の連携によるコンテンツ開発とプログラム

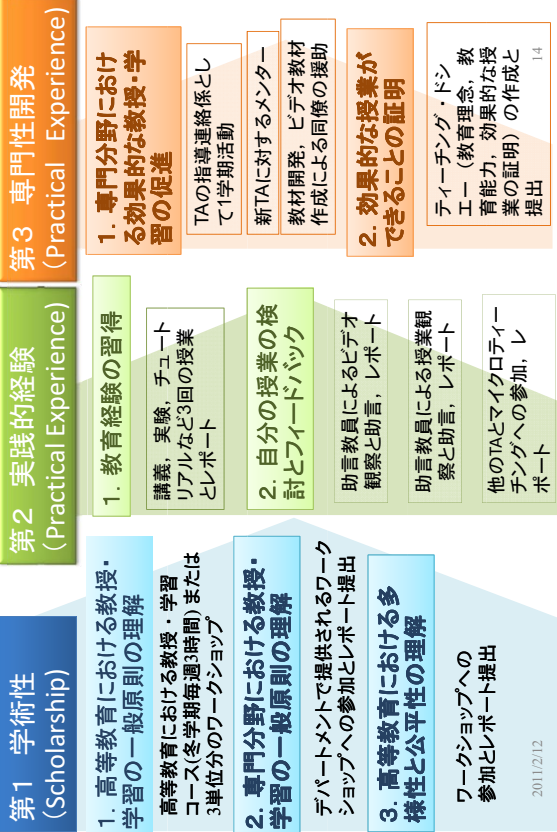
- 2001から全米化学学会、全米物理教師協会、全米数学会などが共同開発に参加し、その後人文社会科学にも対象を広げ、全米歴史学会、全米政治科学学会、全米心理学会、全米社会学会、全米英語教師協議会なども参加
- 学生の学習成果の促進、学士課程教育の強化、研究倫理の確立のためにPFFの強化 (Council of Graduate Schools, *The Path Forward: The Future of Graduate Education in the United States*, Apr.29, 2010)

- 学士課程教育は持続的な経済成長にとって重要であり、基礎知識と労働のスキルを身につけた学生を育てるが、大学院教育は高度な知識と技能を身につけ、批判的思考力を育て革新の担い手となる学生を育て、我が国が世界経済において指導力を維持することを助ける。
- 博士大学院は多くの弱点があり、社会需要に対応していない。
- 財政危機にあつてすべての大学は、長期の経済成長のカギであることを認識すべき。
- そのために、①学位取得率の向上、②社会と大学院生をつなぐキャリア・パス、③PFFを継続・発展すべき

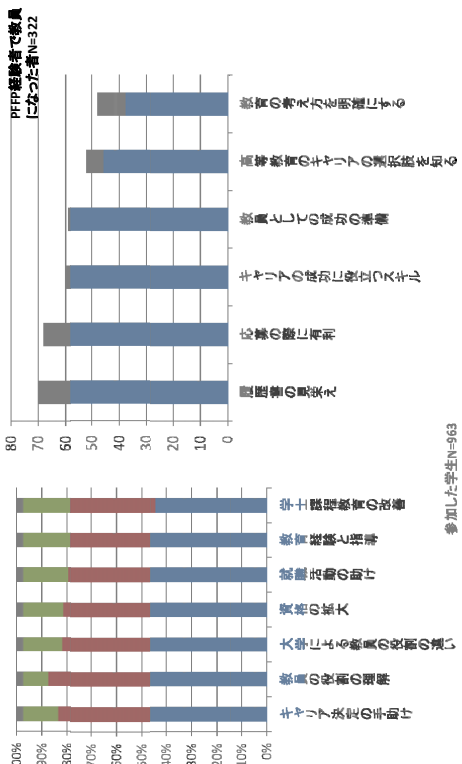
2011/2/12

13

### 海外大学の例:クイーンズ大学;TAのための資格証明プログラム



### PFFPの期待と効果



NSF & The Atlantic Philanthropies, *Preparing Future Faculty Initiative Final Evaluation Report*, July/2004

2011/2/12

15

### 日本でのPFFの試み

名称	年度	形式	内容	受講者数
広島大学 (RIHE)	1999-2002	社会科学部で開講 (半年2単位)	大学教員層などの履修、授業参観、グループ討議	延べ約50人
京都大学 (CPLHE)	2005-1	1日集中セミナー、正課外	大学の授業、授業の進め方	19人 (2006)
名古屋大学 (CHSE)	2005-1	2時間 x 2日間、正課外	教授法入門、学生の学習状況、シラバスの書き方	延べ39人
筑波大学				
一橋大学 社会科学部 大学院	2006-2007	大学院「社会科学の先端的研究者養成プログラム」の一部	セミナー、模擬授業	
広島大学 教育学部	2007-	高度職業人養成科目の1つ、正課	二つの講習会、授業観察、授業実習	
東北大学 (CAHE)	2010-	特別経費による開講研究を含めたプログラム	海外大学への派遣、国内でのセミナー、ワークショップ	13人 (2010)

2011/2/18

16





**Part 1. 大学院生編**

2011年 2月 19日 9:30-12:00

場所：川内北キャンパス、講義棟 A棟 301

対象：大学院生

定員：20名

費用：無料

内容：自己紹介、講義（基礎的英語と必要英フレーズ）、質疑応答、グループワーク（アクティブラーニング）、質疑応答、ビデオ発表の振り返り、フィードバック（コメント）

申し込み締切日：2011年2月10日（水）

---

**Part 2. 教員編**

2011年 3月 9日 9:30-12:00

場所：川内北キャンパス、講義棟 A棟 301

対象：東北大学の教員

定員：20名

費用：無料

内容：Part1に同じ。加えて、英語で授業することへのノウハウについての問題、ディスカッション

申し込み締切日：2011年2月2日（水）

■参加申し込み方法：Web から申し込みいただけます  
URL: <http://www.net.tohoku.ac.jp/>  
※行事カレンダーから申し込み下さい

■お問い合わせ：東北大学国際教育推進センター事務局 福田  
Tel: 022-795-4471  
Email: [opd\\_office@tohoku.ac.jp](mailto:opd_office@tohoku.ac.jp)

英語で授業を  
**Classroom Teaching in English**

教育関係共同利用拠点プログラム L-04: 教授技術論

英語教師の国際化が進む中で、授業で英語を使う機会が増えてきました。外国人留学生への英語力だけでなく、教員自身の英語力も求められるようになってきています。学外授業を通じて、90分以内の授業で授業をこなすことも必要です。ノウハウも共有して、東北大学はGO（国際化推進）の認定をとり、大学と学生双方で、英語による授業を推進してあり、英語で授業をするスキルを身につけることが期待されています。

東北大学国際教育推進センター・大学教育支援センターでは、英語で授業をするノウハウを育てるために、教員・大学院生の両方に向けて実施することになりました。現在、英語で授業を担当し、スキルアップを目指している方、これから担当する準備をしている教員の方、大学院生の方、大学教員の方、ぜひご参加ください。

講師紹介：.....

**SHEARON Ben**  
（講師）東北大学国際教育推進センター  
国際教育推進 講師  
（現職）BA - Oriental Studies, Cambridge University  
（専攻）BA - Oriental Studies, Cambridge University

**SCURA Vincent**  
（講師）東北大学国際教育推進センター  
国際教育推進 講師  
（現職）BA - California State University, Monterey Park  
（専攻）BA - California State University, Monterey Park

**ENSLIEN Todd**  
（講師）東北大学国際教育推進センター  
国際教育推進 講師  
（現職）BA - Eastern Illinois University, USA  
（専攻）BA - Eastern Illinois University, USA

主催：東北大学国際教育推進センター・大学教育支援センター  
このイベントは、教員が英語で授業を行うための実践的プログラムとして開催されています。

日頃、教育の現場で悩んでいることありませんか？

2days  
**「院生・新任教員向けセミナー」**

高等教育開発推進センターは平成23年度から5年間、「国際連携を活用した世界水準の大学教員養成（PFPF）の発展」プロジェクトを実施しました。このプロジェクトの一環として、赴任1〜3年の新任教員を対象として、大学教育支援センターが教育力の向上を目指す2日間の研修を下記の通り実施いたします。ぜひご参加ください。また、集ったご感想も報告してまいります。

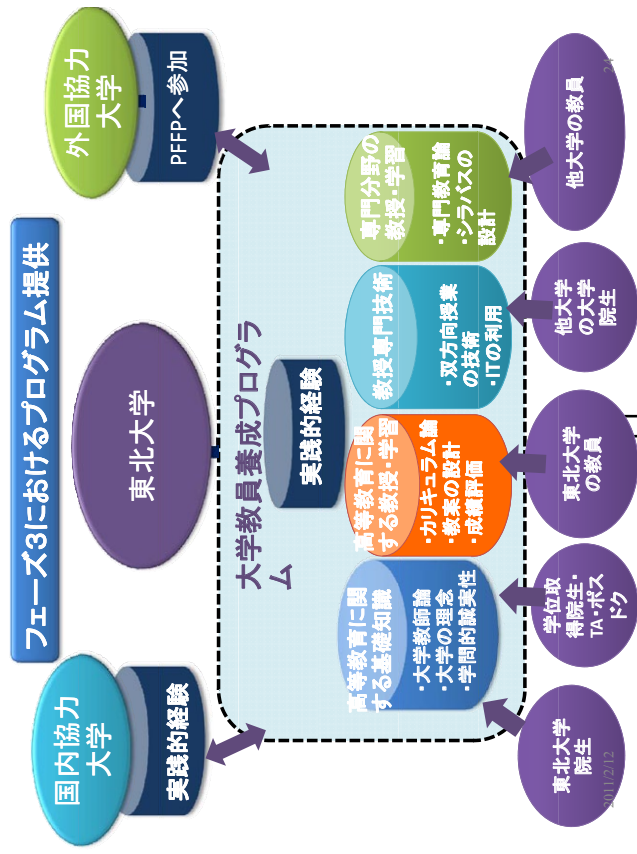
海外インターンシップ（メソッド）参加予定者の研修を新任教員の活躍にも活用する予定です。

日程：平成23年1月29日（木）〜30日（金）  
■申し込み締切：平成23年1月21日（金）  
場所：東北大学川内北キャンパス、教育・学生支援センター3階 大会室  
対象者：東北大学新任教員（赴任1〜3年）（定員：10名）

研修スケジュール  
13:00 研修挨拶  
13:10 ●講演「高等教育開発としての大学役割」◎羽田 貴史（高等教育開発推進センター 副センター長）  
14:00 ●ワークショップ「授業設計と教材作成：学習目標・授業内容・評価設計」◎高江 誠（情報科学センター 学務部長）  
14:30 ●質疑応答（質疑応答の時間）  
15:00 ●講演「留学と教員の仕事」◎西本 昭広（国際教育推進センター 副センター長）  
15:00 研修挨拶  
16:00 研修終了

申し込み方法は：  
●Web申し込み：<http://www.net.tohoku.ac.jp/>  
●Web申込み不可の場合：電話にて申し込みください。  
●Web申込み不可の場合：電話にて申し込みください。  
●お問い合わせ先：  
東北大学国際教育推進センター  
大学教育支援センター事務局 福田  
E-mail: [opd\\_office@tohoku.ac.jp](mailto:opd_office@tohoku.ac.jp)  
TEL: 022-795-4471

主催：国際教育推進センター



## 日本でPFFを位置付けるために必要なこと

### 1. 大学教員の専門性の再定義

・大学教員の専門性を、「専門分野の研究能力」だけでなく、「専門分野の知識構造を次世代に伝達する能力(教科教育及び教授能力)」、「学生を指導して教養ある市民・専門人を育成する能力(学生指導能力)」の3重構造で捉えること

### 2. 専門職と対応した大学院教育の在り方の追求

・博士課程修了者が自己の専門を活かして社会の各分野で活躍できるように、それぞれの職種に対応した準備教育が必要であり、PFFもその一つとして位置付けること

### 3. センター、研究科、大学、学会の連携による大学教員養成プログラムの開発・実施

・ 大学教員の3重の専門性を育成するために大学教育の関係者の連携が必要

### 4. 政府、審議会、大学団体の協力と財政支援

・アメリカでも制度化には10年間以上、長期的な取り組みが必要

2011/2/12

25

ご清聴を感謝します  
ご協力を期待します

2011/2/18

26

## 国立大学法人大阪大学ティーチング・アシスタントの 受入れに関する規程

### (目的)

**第1条** この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）が教育的配慮の下に、大阪大学大学院に在籍する優秀な学生をティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）として教育支援業務に従事させ、共通教育・学部教育等におけるきめ細かい指導を実現し、教育者としてのトレーニングの機会を学生に提供するとともに、これに対する経済的援助を行うことにより、学生の処遇改善の一助とするため、その受入れに関する事項について定めることを目的とする。

### (業務内容)

**第2条** TAは、学部のほか、博士前期課程（修士課程）、生命機能研究科の博士課程（修士課程の修了に相当する要件を満たしている者と認められない者を対象とするものに限る。）又は高等司法研究科の専門職学位課程において、当該部局等の必要と認める教育活動（事務的・管理的業務を除く）を支援することを、その業務内容とする。

### (資格)

**第3条** TAとなることができる者は、博士後期課程（博士課程）、博士前期課程（修士課程）又は高等司法研究科の専門職学位課程に在籍する優秀な学生とする。

### (選考の基準及び方法)

**第4条** TAの選考は、当該学生が所属する研究科と十分連携した上で、教育支援活動の実施母体となる部局等の定める基準と方法に従って、これを行う。

### (受入れの期間)

**第5条** TAの受入れ期間は、1年以内の期間で、個々のTAごとに、これを定める。

### (受入れ決定通知書の交付)

**第6条** 大学が学生をTAとして受入れることを決定した場合には、次の条件に係る事項を記載した受入れ決定通知書を、当該学生に交付する。

- (1) 報酬に関する事項
- (2) 業務に従事すべき場所、時間その他業務の実施に関する事項
- (3) 受入れの期間に関する事項
- (4) 受入れの終了に関する事項

### (提出書類)

**第7条** TAとなる者は、大学が必要と認める書類を大学に提出しなければならない。

- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、TAとしての受入れを行わないことがある。
- 3 第1項の書類の記載事項に変更があったときは、その都度、速やかにこれを大学に

届け出なければならない。

**(受入れの終了)**

第8条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日をもって、T Aとしての受入れは終了したものとする。

- |  |             |
|--|-------------|
| (1) 受入れの期間が満了したとき                              | 満了日         |
| (2) T Aが死亡したとき                                 | 死亡日         |
| (3) T Aが大阪大学大学院に在籍しなくなったとき                     | 学籍喪失日       |
| (4) T Aが大阪大学大学院に休学を申し出たとき                      | 休学開始日の前日    |
| (5) 外国人であるT Aの出入国管理及び難民認定法に基づく資格外活動許可期間が満了したとき | 資格外活動許可満了日  |
| (6) やむを得ない事由により大学又はT Aが受入れの中断を申し出たとき           | 大学が終了日と認めた日 |

**(報酬)**

第9条 T Aの報酬は、次のとおりとする。

- |  |              |
|--|--------------|
| (1) 博士後期課程（博士課程（生命機能研究科博士課程においては、修士課程の修了に相当する要件を満たしている）と認められた者に限る。）の学生                   | 1時間あたり1,400円 |
| (2) 博士前期課程（修士課程（生命機能研究科博士課程においては、修士課程の修了に相当する要件を満たしている）と認められない者に限る。）又は高等司法研究科の専門職学位課程の学生 | 1時間あたり1,200円 |

2 前項の報酬は、大学の財務状況等を勘案し、これを改定することがある。

**(業務に従事する時間)**

第10条 T Aの業務に従事する時間は、学生としての研究活動等（研究指導や授業を受ける時間を含む。）に支障を生じない範囲で、個々のT Aごとに、これを定める。

**(業務に専念する義務等)**

第11条 T Aは、国立大学法人法（平成15年法律第112号）に定める国立大学の使命及び業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に業務を遂行するとともに、その業務に従事すべき時間においては、これに専念しなければならない。

2 T Aは、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

**(信用失墜行為等の禁止)**

第12条 T Aは、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
- (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

**(守秘義務)**

第13条 T Aは、業務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

2 前項の規定は、T Aとしての受入れが終了した後にも、これを適用する。

**(文書の配布・掲示、集会等)**

**第14条** TAが大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

2 前項の文書又は図画が次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。

- (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
- (2) 第12条各号に掲げる行為に該当するとき。
- (3) 公序良俗に反するとき。
- (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。

3 TAが学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。

4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。

5 TAは、大学の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

**(セクシュアル・ハラスメントの防止等)**

**第15条** TAは、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 大学は、TAの良好な受入れ環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。

**(損害賠償)**

**第16条** 大学は、TAが故意又は過失により大学に損害を与えた場合には、その損害の全部又は一部について、賠償を求めることができる。

2 前項の損害賠償は、第8条第6号の規定により大学がTAの受入れを中断することを妨げるものではない。

**(安全衛生の確保に関する措置)**

**第17条** 大学は、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところにより、TAの安全衛生及び健康の確保に努めなければならない。

**(安全衛生に関する遵守事項)**

**第18条** TAは、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 安全衛生の確保に当たっては、受入れ部局等の長の指示・命令等に従うこと。
- (2) 災害の防止及び衛生の向上に努めること。
- (3) 大学の許可なく、安全衛生装置、消火設備その他危険防止のための機器等を移動させ、又は当該地域に立ち入るような行為をしないこと。
- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

**(非常災害時の措置)**

**第19条** TAは、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置を講じるとともに、直ちに関係部署の職員に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にとどめるように努めなければならない。

**(業務の禁止)**

**第20条** TAが次の各号のいずれかに該当する場合には、その業務を禁止することがある。

- (1) 本人、同居人又は近隣の者が感染症（結核を含む。）にかかるか、その疑いのあるとき。
  - (2) 業務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。
  - (3) 前2号に準ずる事情が存するとき。
- 2 前項第1号及び第2号に該当する場合には、直ちに受入れ部局等の長に届け出て、その指示に従わなければならない。
- 3 前2項に規定するほか、業務の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

**(出張)**

**第21条** 業務上必要がある場合には、大学はTAに対して出張を命じることがある。

- 2 前項の出張に要する旅費については、別に定める。

**(オリエンテーション)**

**第22条** 受入れ部局等の長は、TAに教育支援業務を行わせるに当たって、事前に当該業務に関する適切なオリエンテーションを行い、円滑な業務の遂行と事故の防止に努めるものとする。

**(実績報告)**

**第23条** 受入れ部局等の長は、毎年度の終わりに当該年度のTA実績報告書を作成し、総長に報告しなければならない。

**(受入れ細目)**

**第24条** この規程に定めるもののほか、TAの受入れに関し必要な事項は、受入れ部局等の長が定める。

**附 則**

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

**附 則**

この規程は、平成19年4月1日から適用する。

---

大阪大学におけるT A制度の現状とあり方についての報告書  
(T A・R Aあり方検討ワーキング報告書)

2011年7月発行

発行：大阪大学 教育・情報室  
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘 1-1

---