

魅力的な教育実践とは?そのためのTA養成やPFFP は? : 平成30年度九州大学学生モニター会議活動報告

中世古, 貴彦
九州大学教育改革推進本部

李, 麗花
Student Affairs Planning Division, Kyushu University

丸野, 俊一
九州大学

<https://doi.org/10.15017/2228571>

出版情報 : 基幹教育紀要. 5, pp.87-98, 2019-03-05. 九州大学基幹教育院
バージョン :
権利関係 :

魅力的な教育実践とは？そのための TA 養成や PFFP とは？ 平成 30 年度九州大学学生モニター一会議活動報告

中世古 貴彦^{1*}, 李 麗花², 丸野 俊一³

¹九州大学教育改革推進本部, 〒819-0395 福岡市西区元岡 744

²九州大学学務企画課, 〒819-0395 福岡市西区元岡 744

³九州大学, 〒819-0395 福岡市西区元岡 744

Teaching assistant training and preparing future faculty program for inspiring education An activity report of Kyushu University student monitors in 2018

Takahiko NAKASEKO^{1*}, Lihua LI², Shunichi MARUNO³

¹ Education Innovation Initiative, Kyushu University, 744, Motooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

² Student Affairs Planning Division, Kyushu University, 744, Motooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

³ Kyushu University, 744, Motooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan

*E-mail: nakaseko.takahiko.434@m.kyushu-u.ac.jp

Received Oct. 22, 2018; Revised Nov. 27, 2018; Accepted Nov. 27, 2018

Kyushu University appoints “student monitors” in order to hear opinions and proposals from the students regarding the university’s policies for education, student support, and career support among other things. Convened for the first time in 2006, student monitors meetings have been held once or twice a year every year. In 2018, the agenda designated to the student monitors was “what are inspiring lectures?; what teaching assistant training and preparing future faculty program is needed for them?” Through a web-based questionnaires and discussions, the student monitors, informed by analyzed data, shaped their collective view on the agenda. The conclusion of the discussion of the student monitors was reported to the Executive Vice President and the Secretary General and finally to the President in August. The report was also disseminated to the whole university through the Education Planning Committee in September. This article describes how the student monitors discussed the topic and what opinions and proposals they reached.

1. 学生モニター会議について

九州大学学生モニター会議は、九州大学の「教育、学生生活支援及び就職支援等に関する取り組みを実施するに当たり、本学の学生から意見や提案等を聴取する」（九州大学 2016）ことを趣旨とする制度である。平成 18 年度の制度創設以降、毎年度 1~2 回程度開催されてきた。近年では、例えば「身体障がい学生に対する伊都キャンパスの環境について」（平成 26 年度第 1 回）、「留学生・日本人学生間の更なるコミュニケーション促進について～国際学生寮の事例から考える～」（平成 27 年度第 1 回）、「『e ポートフォリオ』の利活用について考える」（平成 27 年度第 2 回）、「九大生

が考える理想の大学教員像」(平成 28 年度)等がテーマとされてきた。また、「なぜ学生の学習時間は短いのか?」をテーマとした平成 29 年度(中世古・丸野 2018)には、学生モニター会議における議論を発展させる形で、全学の教員と学生を対象とした教育・学習実態に関する調査(丸野・木村・中世古 2018a, 2018b)と、第 5 回全学 FD(九州大学教育改革推進本部 2018a)が実施された。

さて、九州大学では TA(ティーチング・アシスタント)や PFFP(Preparing Future Faculty Program、大学教員養成講座)に関する制度改革が進行中である(九州大学教育改革推進本部 2018b)。本来、教育改善を目的の一つとしているはずの TA 制度や PFFP について、学生はどのように捉えているのか。そこで、平成 30 年度学生モニター会議は「学生の意欲を引き出す授業—魅力的な教育実践とは?そのための TA 養成や PFFP とは?—」をテーマに開催されることとなった。本稿は、このテーマについて学生モニターらがどのように議論を重ね、いかなる結論を導いたのかを報告する。

2. 平成 30 年度のスケジュール

平成 30 年度学生モニター会議は、表 1 のスケジュールにより実施された。学生の多様な意見を取り込むため、各学部・学府にも協力を依頼して追加の募集を行った結果、ほぼすべての学部・学府から総勢 43 人の学生モニターを任命することができた。

今年度のテーマを検討する際に、TA や PFFP に関するものとする案が出された。ただし、そのようなテーマで議論を行うならば、今年集まった学生モニターたちの中に TA として教えた経験や TA から教わった経験があるものがどのくらいいるか確認する必要がある。そのため、6 月上旬から中旬にかけて TA 経験等に関するアンケートを Moodle 上に設けたコース「2018 年度学生モニター会議」の中で実施した。その結果、授業で TA を担当した経験があるものは回答者 38 人中 12 人(31.6%)、TA から教わった経験があるものは 26 人(68.4%)であった。その他にも、図書館 TA、基幹教育の学習サポーター、SALC の学習サポーターを担当した/利用した経験があるものが若干名いた。また、「TA になることに興味がない」と回答したものは 11 人(28.9%)、「大学教員になるつもりはない」と回答したものは 18 人(47.4%)にとどまった。これらのことから、TA 養成や PFFP をテーマの中に取り入れても十分な議論が可能であると判断し、上述のテーマを採用した。

授業やアルバイト等の各自の都合のため、全員が一堂に会することは事実上不可能であった。そのため、話し合いの場(学生モニター会議当日)に出席できない学生モニターからの意見も反映させるため、また事前に他の参加者がどのような意見を持っているのかを把握する手助けとするため、6 月下旬から 7 月上旬に Moodle 上でプレアンケートを実施した。またその際、学生モニターが最低限の前提情報を共有できるように、現在進行中の TA 制度・PFFP 改革が TA を訓練と対応した三段階(preTA、(新)TA、Teaching Fellow、いずれも当時の検討状況を踏まえて学生に示した仮称)に分けることを想定している等の状況を説明する資料を BookRoll にアップロードし、プレアンケートに回答する前に閲覧しておくように指示した。

このプレアンケートの分析結果を事前に Moodle を通してフィードバックしたうえで、実際の議論の場である学生モニター会議を 7 月 19 日に開催した。そこで議論された内容を踏まえつつ理事

表 1 平成 30 年度学生モニター会議のスケジュール

時期*	活動内容	備考
4～5 月	学生モニターの公募	計 43 人が応募
6 月上旬～中旬	TA 経験等のアンケート	n=38 (回答率 88.4%)
6 月下旬	テーマ決定	
6 月下旬～7 月上旬	プレアンケートの実施	n=22 (回答率 51.2%)
7 月 19 日	学生モニター会議	参加学生 16 人、会場は新中央図書館 (伊都)
7 月 25 日	作業部会 (第 1 回)	参加学生 5 人、会場は伊都図書館
7 月 31 日	作業部会 (第 2 回)	参加学生 7 人、その後は代表者 2 人が取りまとめ
8 月 6 日	理事報告会	参加学生 3 人
8 月 27 日	総長との懇談会	参加学生 3 人

*いずれも平成 30 (2018) 年。

報告会用資料を作成するための少人数での作業部会を、7 月下旬に 2 回開催した。その後は中心となる学生 2 人がこれまでの議論を発表用のスライドとして取りまとめ、8 月 6 日に学生モニターの任命権者である教育担当理事に報告した。なお、今回は特に、8 月 27 日に総長と学生モニターとの懇談会も開催された。以下では、これらの活動内容等について個別に説明していく。

3. プレアンケート

3.1. プレアンケートの概要

プレアンケートでは、表 2 に示した項目について尋ねた。回答者 22 人の内訳は、博士課程相当が 1 人、修士・専門職学位課程相当が 9 人、学士課程が 12 人だった。男女はそれぞれ 11 人で同数

表 2 プレアンケートの質問項目

設問	内容	設問	内容
Q1	性別	Q10	(新) TA になるなら受けたい訓練
Q2	学生としての身分	Q11	Q10 で「その他」を選択したなら具体的記述
Q3	九大の授業は学習意欲を引き出しているか	Q12	PFFP を知っていたか
Q4	意欲を引き出す授業の特徴 (自由記述)	Q13	全大学教員が教授法の訓練を受けるべきか
Q5	意欲を引き出さない授業の特徴 (自由記述)	Q14	TF になるなら受けたい訓練
Q6	1 週間当たりのアルバイト時間	Q15	Q14 で「その他」を選択したなら具体的記述
Q7	アルバイトへの片道通勤時間	Q16	preTA を辞める時給
Q8	アルバイトに求める最低時給	Q17	(新) TA を辞める時給
Q9	1 カ月にアルバイトで得たい金額	Q18	TF を辞める時給
		Q19	TA 制度や PFFP に関する意見 (自由記述)

だった。また、「九州大学の授業は、あなたの学習意欲を引き出していると思いますか」(Q3、4件法)という問いへの肯定的回答(「とてもそう思う」2人、「そう思う」9人)と否定的回答(「そう思わない」10人、「全くそう思わない」1人)は拮抗していた。博士課程の学生の回答が少ないものの、学部/大学院と男女の比率、九大の授業に対する評価についてバランスが取れていた。

3.2. 意欲を引き出す/引き出さない授業と TA 養成、PFFP に関する自由記述

紙幅の都合もありプレアンケートの全集計結果を示すことは難しいが、学生モニター各自が他の学生モニターと議論をする前に抱いていた考えを確認することは重要と考えられる。そのため、ここでは表 2 の 3 つ自由記述(Q4、Q5、Q19)の回答の概要を提示する。

まず、「学生の意欲を引き出す授業とは、どのような授業だと思いますか」(Q4)という設問への自由記述回答にある典型的な例を示す。なお、典型的と考えられる記述を抽出する際には、頻出語のリスト(表 3)と、紙幅の都合で割愛するが階層的クラスター分析の結果を参照した。これらの記述から読み取れるのは、「社会に出るうえで必要な知識や考え方を」「講義よりも実習や演習」を通して学びたい、「その場に出席しないと体験できないこと」を授業から得たい、教員と「積極的に交流」したいといった意識である。総じて、一方的に知識を与えられるだけではない、また自分一人で学習していても吸収できないような、指導者に導かれるからこそ得られるような学びが、学習意欲を引き出すと考えられている。以下は学生の記述の例である。

知識偏重型の教育ではなく、これから社会に出る上で必要な知識や考え方を実践的に学べる授業。また、講義よりも実習や演習の多い授業。(芸術工学部 1 年)

板書や教科書に書いてあること以外の部分が多い授業(実習、質問対応、教授自身の話など、その場に出席しないと体験できないことの多い授業。)、授業の後半もしくは課題で授

表 3 意欲を引き出す授業に関する自由記述の頻出 50 語*

抽出語	回数	抽出語	回数	抽出語	回数	抽出語	回数	抽出語	回数
授業	33	知識	5	興味	3	評価	3	考え	2
学生	12	内容	5	考える	3	補助	3	座	2
教員	10	部分	5	参考	3	スキル	2	事前	2
講義	9	理解	5	時間	3	フィードバック	2	自身	2
課題	8	ディスカッション	4	質問	3	引き出す	2	自分	2
思う	8	行う	4	実習	3	演習	2	出る	2
生徒	6	多い	4	社会	3	確認	2	出席	2
必要	6	コミュニケーション	3	設ける	3	期末	2	出題	2
意欲	5	レポート	3	先生	3	求める	2	深める	2
形式	5	学習	3	発表	3	教える	2	人	2

*分析には KH Coder ver. 2.00f を使用した。

業の復習が課される授業（学習の実感ができモチベーションが上がる。）（芸術工学府修士2年）

教員が生徒（原文ママ、以下同様：筆者注）とメーリスなどを用いて積極的に交流を行う。成績評価に関して、期末試験一発で決まるのではなく、日々の出席や発表などの授業態度を重点的に評価する。事前の課題をやってこなければ、当日の授業についていけないような、課題をやっている事を前提とする授業の進め方を行う。（法学部3年）

次に、「学生の意欲を引き出さない授業とは、どのような授業だと思いますか」（Q5）という設問に対する自由記述の中でも典型的な例を示す。紙幅の都合で割愛するが Q4 と同様に計量的な分析結果を踏まえて抽出した。配付資料やスライドに「書いてあることしか話さない」、課題を出しても「授業でフィードバックしない」などのことで意欲をそがれるという記述が散見された。また、「期末テストの配点が高い」、課題の内容や授業の難易度が適切でないことなども、学習意欲を低下させると感じられている。以下は学生の記述の例である。

授業はスライドで行い、期末テストの配点が高い科目であると思う。スライドだけを使用するとどうしても書いてあることしか話さないようになりがちで、学生の好奇心を刺激するような”良い脱線話”が無くなってしまおうと感じる。（農学部4年）

事後の課題を与えつつも、それを個人に任せて授業でフィードバックしない。試験一発で評価しようとし、スライドなどの授業資料もすべて Moodle 上で配布する（授業に来なくても活用できるので、来なくなる）（法学部3年）

教科書、配布資料、板書などを読み上げるだけの説明時間の長い授業（資料を読めばいい部分が多く出席の意味を感じられない。）、課される課題が授業で学んだこととかみ合っていない、もしくは著しく簡単か著しく難易度が高いなど授業のレベルとあっていない授業（芸術工学府修士2年）

TA 養成や PFFP についての意見を求めた設問(Q19)についても、同様に頻出語と階層的クラスタ分析の結果に基づき抽出した典型的な記述を以下に示す。将来 TA 等の活用が進むと「多くの仕事が発生し学業に支障をきたす」のではないかという不安や、「TA ごとに指導の熱意の差」がある、「明らかに時間外の労働時間が多く」給与も低いため TA の「やる気もそがれて」しまうといった不満が散見された。以下は学生の記述の例である。

優秀であればあるほど多くの仕事が発生し学業に支障をきたすようでは志願者が少なくなり、重大な人手不足も引き起こしうると感じた。（芸術工学府修士2年）

TA の質向上のための三つのランク分けはとてもいいことだと思う。実際現行制度では、学習指導を受けに行っても TA ごとに指導の熱意の差を感じる人が多い。(歯学部 1 年)

時間外の労働に対する補助を行った方がいいと思います。TA の経験がありますが、明らかに時間外の労働時間が多く時間外の給与はないため、実際の時給は最低賃金をはるかに下回るものとなっていました。このような状況では学生のやる気もそがれていき、TA 制度の存在意義が問われるのではないかと思います。(医学系学府修士 2 年)

4. 学生モニターの議論の軌跡

4.1. 学生モニター会議当日の議論

学生モニター会議 (7 月 19 日) 開催の数日前には、上記の典型的な記述を含めたプレアンケートの集計結果や、自由記述回答の一覧を Moodle 上にアップロードし、「余裕がある方は資料に軽く目を通し、他の学生モニターがどう考えているのかをある程度把握したうえで議論に望んでください」と呼びかけた。ただし、試験期間も近づいており、強くは求めなかった。

会議当日は、冒頭でプレアンケートの結果の紹介や会議の進め方等について説明を行った後、グループワーク (約 30 分) と全体共有 (約 25 分) を 2 セット行った。1 回目のグループワークでは、所属部局や学年がなるべく多様になるように事務局側で予め指定した 3 つのチームに分かれて話し合った。まずは専門分野や経験が異なるもの同士で話し合うことで、各自の視点を相対化させることを意図していた。実際に話し合うと学生たちからは、状況が異なる分野別に分かれて議論を深めたいという意見と、あえて様々な人がいる中で議論を深めたいという意見の両方が寄せられた。そこで、1 回目の全体共有を行った後の 2 回目のグループワークでは、文系チーム、理系チーム、その他任意のテーマで話し合う 2 チーム (計 4 チーム) に分かれて議論を進めた。最後に 2 回目の全体共有を行い、約 2 時間 30 分の会議を終了した。

4.2. 報告会用資料の準備

7 月 25 日及び 7 月 31 日に、理事報告会当日に参加可能なメンバーを中心に 19 日の会議当日の主な議論を整理しながら、まだ取り扱われていない論点や十分深められていない論点がないかにも留意しつつ、理事報告会に向けた資料を作成する作業を行った。会議当日の議論で出された様々な意見を踏まえ、観点別に「意欲を引き出す」または「意欲がわからない」授業の特徴と、「とるべき方策」について整理したものが、表 4 から表 6 である。

表 4 は、まずは TA や PFFP が直接関係しない観点について、授業についての学生の声を整理したものである。「興味関心 (に応じて: 筆者注)、将来性を見据えて」授業を受けたい、成績評価の甘さ/辛さが著しく異なると良い成績を取りやすそうな授業を選びたいという「授業間の共通性」に配慮してほしい、授業に出席するからこそ得られる学びを提供するという「教員の姿勢」が感じられると学ぶ側も鼓舞される、専門家ならではの興味深い「脱線話」を適宜挟んでほしい、といった意見が集約された。

表 4 授業についての学生の声*

観点	意欲を引き出す	意欲がわからない	取るべき方策
興味関心、将来性を見据えて	<ul style="list-style-type: none"> 主体的に興味ある授業を選択可能 実践的で、将来何に役立つかわかる 	<ul style="list-style-type: none"> 目的や意義が曖昧 必修や時間割等のため、選択の余地がない 教科書や大学の中に閉じている 	<ul style="list-style-type: none"> 授業の初回はガイダンスをしっかりと行う 学んだ知識が社会にどのように生かされるか示す
授業間の共通性	<ul style="list-style-type: none"> 評価基準が明確 授業内容と学生に与える課題レベルが適切 	<ul style="list-style-type: none"> 教員ごとに評価基準がバラバラ 与える課題が教える内容と対応していない 評価が甘い先生を選びたくなる 	<ul style="list-style-type: none"> 教員間での評価基準の極端な違いを減らす 授業内容に応じた適切な課題 同一授業科目でも教員間で異なるアプローチ
教員の姿勢	<ul style="list-style-type: none"> 高度な専門性の教授 配布資料を超えた情報提供・説明 	<ul style="list-style-type: none"> 教えたいという意欲が伝わってこない 配布資料はすべて Moodle、成績は期末試験一発勝負で、授業に出席する必要がない 	<ul style="list-style-type: none"> 学生の知的探求を引き出す工夫 学生の学びの進捗状況に応じた資料提供と評価方法
脱線話	<ul style="list-style-type: none"> 授業内容が豊かに広がるような脱線話がある 専門家ならでは知見が含まれる脱線話がある 	<ul style="list-style-type: none"> 自己中心的な研究成果発表(自慢話) 興味関心を引き出すような情報がない 	<ul style="list-style-type: none"> 必要な時期と内容に応じた適切な脱線

*平成 30 年度九州大学学生モニター (2018: 7, 別添) に基づき作成。一部そのままではわかりにくい表現があったため、学生モニターの議論の趣旨を踏まえて微修正した。

学生から見た TA の役割に関しては、表 5 のように整理された。「TA がいる授業」が学習意欲を引き出すか否かを考えると、折角 TA が配置されていても授業が終始一方向的で、TA にも質問しづらいというような「コミュニケーションがない」状況では意欲が引き出されないの、教員より学生に近い存在である TA が知的交流を促せるように、教員だけで対応しなくとも TA が「適時適切なフィードバック」を行うように養成する必要があるとされた。ただ、学生に丁寧に対応しようとするほど業務負担が重くなり、それもあって担当授業時間外の「割に合わない負担」が生じやすく、TA として勤務する意欲が削がれているとされた (平成 30 年度九州大学学生モニター 2018: 21)。

表 5 学生から見た TA の役割*

観点	意欲を引き出す	意欲がわからない
TA がいる授業	<ul style="list-style-type: none"> TA が知的交流を促す (教員と学生間、学生と学生間) 教員からフィードバックがなくても TA が教えてくれる (例: プログラミング演習) 学部生に近い存在であり相談しやすい [適時適切なフィードバック] 	<ul style="list-style-type: none"> TA が配置されていても一方向的でフィードバックがない授業運営 誰が TA で何をしてくれるのか説明がなく、授業中も TA が内職していて質問しづらい [コミュニケーションがない]

*平成 30 年度九州大学学生モニター (2018: 21) に基づき作成。一部そのままではわかりにくい表現があったため、学生モニターの議論の趣旨を踏まえて微修正した。

表 6 TA から見た TA 育成プログラムや PFFP*

観点	意欲がわく	意欲がわからない
TA の仕事内容や運用	<ul style="list-style-type: none"> ・TA の専門性が生かされる仕事（責任をもって実験や演習を任される） ・教員と一緒に授業設計ができる [専門性が求められる仕事]	<ul style="list-style-type: none"> ・出席管理や、プリント配布が多い ・教員と TA の緻密な連携がない [誰でもできる作業]
TA の訓練の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・TA の有効活用で教員の研究時間が確保できるのではない ・自分の知識獲得だけではなく、教授方法の訓練を受けたい ・レベルに応じた訓練プログラム [知識・教授法の体得]	<ul style="list-style-type: none"> ・恒常的な訓練機会が少ない ・教員側も TA を有効活用してほしい [訓練機会の不足]

*平成 30 年度九州大学学生モニター（2018: 25-6）に基づき作成。一部そのままではわかりにくい表現があったため、学生モニターの議論の趣旨を踏まえて微修正した。

TA から見た TA 育成プログラムや PFFP に関しては、表 6 のように整理された。「TA の仕事内容や運用」という観点からは、「専門性が求められる仕事」に対しては TA 自身も意欲がわくが、実際には出席管理やプリント配布のような「誰でもできる作業」が多いとされた。また「TA の訓練の必要性」という観点からは、教員の研究時間捻出のためにも優秀な TA の養成は有効と考えられ、TA に求められる「知識・教授法の体得」は重要だと思一方で、恒常的な訓練機会は少なく、そのためか教員側も訓練を受けた TA を活用しようという意識が希薄なようであるという「訓練機会の不足」という問題があるとされた。加えて、「身近な大学教員が多忙すぎて十分に研究できない姿を目の当たりにしており、研究者を目指すことをためらってしまう」、あるいは「大学教員になるためには、TA や PFFP を経験するより研究に専念するほうが有利なのは」といった、「訓練だけでは教員になれない」という不安があるとされた(平成30年度九州大学学生モニター 2018: 26)。

5. 理事報告会

5.1. 学生モニターからの報告

8月6日、教育担当理事・副学長に対する報告会が開催された。昨年に引き続き、理事・事務局長も臨席した。参加した学生モニター3人はいずれも日本人の学部生で、男子：女子=2：1、文系：理系=2：1、4年生1人、3年生2人だった。なお、当初は大学院生を含む他2名も参加予定であったが、研究等の都合により急遽欠席となった。最終的に資料の取りまとめを行った2人の学生モニターから、先述のプレアンケートの分析結果や表4から表6などにまとめられた論点も踏まえつつ報告が行われた。

まず、意欲を引き出す／引き出さない授業の特徴等をキーワード的にまとめた表7が示され、とりわけ「方法」が「読み上げ・言い聞かせ」であることと、「コミュニケーション」が「一方的」であることは、学習意欲を引き出さない大きな要素と考えられることが強調された。さらに、学生にとっては、配布資料等を超えた情報や説明が全くない等の意味で「①講義に参加する意義が感じられない」、学生の理解度や参加が考慮されていない等の意味で「②学生自身が尊重されていない」

という、「2つの『おもしろくない／つまらない』」が存在するとされた（平成30年度九州大学学生モニター 2018: 9）。その背景として、必修科目や初回から内容をどんどん進める授業では「学生に講義を選ぶ自由が保障されていない」、一定の匙加減で教科書を逸脱した授業が期待されていることについて、学生と教員の認識が必ずしも噛み合っていないという問題、また、「質問をすると授業を止めてしまう」ことが「怖いと、生徒は感じている」（報告会での学生モニターの発言ママ）ために「授業への『参加』が難しい」とされた（平成30年度九州大学学生モニター 2018: 11）。そうした「すれ違い」を乗り越えるためには、入試で選抜しているので「学生は、科目によっては、一夜漬けで及第点が取れる」こと、知的好奇心を喚起するなど「講義には、単位以上のものが求められている」ことに改めて留意することが重要であるとされた（平成30年度九州大学学生モニター 2018: 14-5）。

続いて、TA養成、PFFPに関しては、「TA制度の三本柱」として、教育の質を向上させる「①授業支援」、トレーニングの機会としての「②PFFP」、「③経済的支援」が想定されるとされた（平成30年度九州大学学生モニター 2018: 18）。しかし、担当授業中に個人的な作業を行っているような「やる気のない、質問しにくいTA」がいる、実際のTA業務は「補助的な役割のみで教員になるためのトレーニングではない」、「TAの報酬のみで生活していくことは難しい」という現実がある（平成30年度九州大学学生モニター 2018: 19）。特に最後の点については、現在の時給ではTAを1コマ（ひと月に6～7.5時間）担当しても月に6000円から8000円程度にしかならないが、学生モニターへのプレアンケートによると、実際に学生が1カ月あたりにアルバイトで稼ぎたい金額の中央値は40000円であった。また、同じくプレアンケートによると、仮に所定の訓練を受けたうえで各ランクのTAとして現在働いているとして「他に時給何円くらいのアルバイトが見つかったら、TA等を辞めてそのアルバイトをしたいと思いますか」と尋ねたところ、いくらもらえても「辞めない」と回答したものは1～2割程度に過ぎなかった。多くの学生は、補助的な業務だけを行うpreTAなら1000円台前半、やや高度な業務を通じ授業を支援する（新）TAなら1000円台後半、より責任の重いTFなら2000円台前半の時給を得られないと、他に割のいいアルバイト（家庭教師など）が見つかった場合にTA等を辞めてしまうと回答した（図1）。このように、経済支援としては心許ない現

表7 学生が挙げた授業に関するキーワード*

観点	意欲を引き出す	意欲を引き出さない
方向性	知識と実践（社会）との繋がり	知識偏重
方法	実習・演習・ディスカッション	読み上げ・言い聞かせ
コミュニケーション	フィードバック	一方向
内容	原理／教科書にない情報	教科書通り
テーマ	ポイントが明確	論点が分からない
進め方	ステップアップ方式	学生の理解度を無視
フォローアップ	あり	なし
課題	理解度が確認できる程度	難しすぎ／多すぎ

*平成30年度九州大学学生モニター（2018: 5）に基づき作成。一部そのままではわかりにくい表現があったため、学生モニターの議論の趣旨を踏まえて微修正した。

状の TA 制度であるが、「指導教員が忙しいと、結局自分にも不利益が」生じてしまうため「断るのは困難」で、「業務外なのに、担当教員からの要求にこたえてしまう」という現実もあり、現行の労務管理では「大学側が意図せず加害者になってしまう可能性もある」ため、TA の「保護・効率化の観点から、TA 管理組織が必要」であることが指摘された（平成 30 年度九州大学学生モニター 2018: 24）。他方で、研究者を目指すことを躊躇してしまうほど「教員の負担は、TA となるような学生から見ても重い」と感じられており、「まず教員の仕事を効率化することが、ひいては TA 制度の充実化に繋がる」（教材の組織的な管理や授業間の内容の調整などを行うと、TA も授業の支援がしやすい）といった提案もなされた（平成 30 年度九州大学学生モニター 2018: 26）。

最後に「まとめ」として、「学生側と教授側で理想とする授業像が異なる」という「認識のずれを理解」すること、また「大学教員職の魅力を上げることが、PFFP の魅力につながる」ので、教員の負担を軽減して研究時間を捻出できるように、加えて「TA の運用もしやすくなる」ように授業方法の改善を進めることなどが提案された（平成 30 年度九州大学学生モニター 2018: 28）。

5.2. 質疑応答の概要

学生モニターからの報告に続いて、両理事と学生モニターの意見交換が行われた。シラバスやルーブリックは教員と学生との間の契約書に相当するということを学生が必ずしも理解していないこと、文系では就職に対する不安のために皮肉にも研究者になりたい人ほど保険としての就職対策（教職科目の履修など）に注力する場合があること、講義内容はハイレベルにして試験は平易にすると学習意欲を維持しやすいと考えられること（教える内容と試験のレベルが同じだと授業科目全体が優しすぎるか難しすぎるかのどちらかになる恐れがあるため）、分野によっては郊外へのキャンパス移転による文化レベルの低下（品揃えの良い書店、古本屋や文化施設などの不足）が学業に

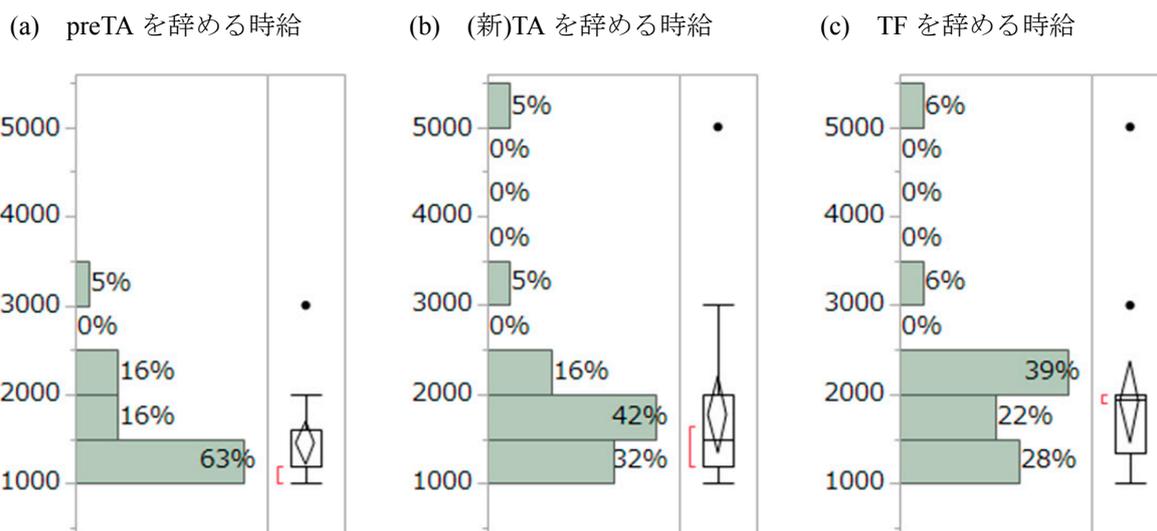


図 1 ほかに時給何円くらいのアパートがあれば各ランクの TA を辞めるか*

*いずれも単位は円（時給）、n=21。

悪影響を与えていることなどについて意見が交わされた。また、両理事からは、大学教員は情熱的に真理探究に取り組む「学徒」であり、学生も「学徒」の一員としての意識を持ち、高校までのように教えてもらう「生徒」という感覚で教員との関係を捉えることから脱却してほしいという指摘も行われた。最後に、両理事から総長と学生モニターが懇談する機会を設けることが提案され、報告会は終了した。

6. おわりに

総長との懇談会は8月27日に開催され、学生モニター3人が参加した。理事報告会と同様の報告の後に活発な意見交換が行われた。また、学生モニターからの報告資料は、9月11日に開催された平成30年度第4回教育企画委員会の報告事項として全学に周知された。さらに、9月21日に開催された部局長懇談会においても、学生モニターの議論の要約が報告された。

昨年に引き続き今年度もMoodle等のLMSの活用や様々なデータの分析結果のフィードバックといった工夫を行ったこともあり、学生モニターの間で活発な議論が行われた。もちろん、本報告は本学の学生全体からすればごく一部の意見を集約したものに過ぎない。また、学生モニターの提案等の中には、別の問題を惹起させるのではないかと思われるものや、学生側の積極性こそが期待されているような課題も見受けられる。個々の提案の妥当性や実現可能性などについて評価・検討することは本報告の課題ではないので差し控えるが、現在進行中の改革について学生の意見を集約して学内で共有できたこと自体には、一定の意義があったと考えられる。

最後に、今回の学生モニター会議に関与した中で特に印象に残った点について記したい。確かに、TA経験やPFFPの受講には、有能な授業補助者・実施者を養成する機能が期待されている。ただし、日本の大学のPFFP等は教育訓練に傾倒しており、「授業設計や運営などの教育に関する能力形成活動だけでなく大学教員の能力の全体構造を視野に入れて設計されるべきである」（東北大学高度教養教育・学生支援機構大学教育支援センター 2015: 2）、「教育だけではない、大学教員としての全人的なプログラム、つまり研究や管理運営などを含めたすべての職務について取り上げるべき」（栗田 2015: 78）であるという課題が以前から指摘されてきた。先述の、身近な教員が研究に打ち込めないほど忙殺されている姿を目の当たりにして研究者を目指したいと思えない（主に理系の学生モニターたちより行われた議論）、将来への不安から研究者を目指して大学院進学したいからこそ就職対策に出精する（理事報告会での文系の学生モニターによる発言）といった学生モニターの語り、大学教員を目指すことへのネガティブなイメージが本学学生の中に定着していることを示しているのかもしれない。ただし、学生たちが大学教授職の全体像を理解した上でそう感じているとは限らない。今回の学生モニター会議では「学生との合意形成」（平成30年度九州大学学生モニター 2018: 11, 16, 28）というキーワードが繰り返されたが、様々な理由で大学教員を目指すことを躊躇してしまう学生と、大学（教員）との間には、どのような「合意形成」が必要とされているのだろうか。TAやPFFPは大学教員になるために不可欠な様々な準備の一部であり、本質的には意欲・能力のある学生が安心して博士課程に進学できるように支援するための制度であるという「合意形成」は、大学教員を目指す「学生の意欲を引き出す」ために重要な要素となるのかもしれない。

謝辞

延べ数時間に及ぶ会議、報告会への参加やプレアンケートへの回答等にご協力いただいた学生モニター各位と、事務的にサポートしていただいた学務企画課の皆様に、この場をお借りし改めて感謝申し上げます。また、今年度の活動に対してご理解・ご協力を賜りました教育改革推進本部の戦略プロジェクト「全学的 TA 教育プログラムの開発及び実施と大学教員養成プログラム(PFFP)の推進」にご関係の先生方、特にプレアンケートの内容についてアドバイスを頂戴した原田恒司教授と、同プロジェクトの代表者であり学生モニター会議当日と理事報告会にご同席いただいた野瀬健教授に、厚く御礼申し上げます。

参考文献

- 九州大学, 2016, 「九州大学学生モニター制度要項」.
- 九州大学教育改革推進本部, 2018a, 「平成 29 年度 第 5 回全学 FD『大学生の学習時間はなぜ短いのか』」. (<http://ueii.kyushu-u.ac.jp/pages/topics.php>, 2018.8.7.)
- 九州大学教育改革推進本部, 2018b, 「教育改革推進プロジェクト」. (<http://ueii.kyushu-u.ac.jp/pages/activity2.php>, 2018.8.7.)
- 栗田佳代子, 2015, 「プレ FD の現状から見える課題と目指すべき方向性」『大学教育学会誌』 37: 75-78.
- 東北大学高度教養教育・学生支援機構大学教育支援センター, 2015, 「日本の大学における大学教員準備プログラムについて (提言)」. (<http://www.he.tohoku.ac.jp/CPD/files/20150428060501.pdf>, 2018.8.9.)
- 中世古貴彦, 丸野俊一, 2018, 「学生が考える学習時間が短い理由とその対策」『基幹教育紀要』 4: 43-55.
- 平成 30 年度九州大学学生モニター, 2018, 「学生の意欲を引き出す授業—魅力的な教育実践とは? そのための TA 養成や PFFP とは?—」(理事報告会資料).
- 丸野俊一, 木村拓也, 中世古貴彦, 2018a, 『九州大学の学生を対象とした「学習実態に関する緊急調査」報告書』九州大学教育改革推進本部. (<https://moodle.s.kyushu-u.ac.jp/mod/resource/view.php?id=96863>, 2018.8.7.)
- 丸野俊一, 木村拓也, 中世古貴彦, 2018b, 『九州大学の教員を対象とした「教育実態に関する緊急調査」報告書』九州大学教育改革推進本部. (<https://moodle.s.kyushu-u.ac.jp/mod/resource/view.php?id=96862>, 2018.8.7.)