

実験教育に携わる TA のための OJT 開発に向けた課題調査

Investigation of tasks with the idea of on-the-job training for teaching assistants
involved with the laboratory classes

荻野 禎之^{1,2} 松葉 龍一¹ 平岡 齊士¹ 江川 良裕¹

Yoshiyuki OGINO Ryuichi MATSUBA Naoshi HIRAOKA Yoshihiro EKAWA

¹熊本大学大学院

²早稲田大学

¹Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University ²Waseda University

〈あらまし〉 早稲田大学で実験教育に携わるティーチングアシスタント (TA) は、担当教員や実験室を管理する技術職員と共にチームティーチングの体制を組み、学生の学びを支援している。TA の研修は制度説明の e ラーニングと各実験室で行うトレース実験から成るが、学生との関わり方は限られた時間の研修だけでは十分に学ぶことができず、実際の業務での経験学習を通じて継続的にスキルを習得する必要がある。そこで、実験教育に携わる TA を育成する OJT の開発を念頭に置き、研修や TA 業務の現状を分析し課題について 3 点を明確にした。

〈キーワード〉 実験教育, ティーチングアシスタント, チームティーチング, 経験学習, OJT

1. はじめに

早稲田大学ではティーチングアシスタント (TA) の種別として、ディスカッションのファシリテーションによる学習支援など、より高度な業務に従事する「高度授業 TA」が設置されている。実験教育に携わる高度授業 TA は、担当教員や実験室を管理する技術職員と共にチームティーチングの体制を組み、学生にさらに深い学びを喚起する上で重要な存在を担う。

高度授業 TA が遂行するべきタスクとして、「A. 授業中の学習支援」、「B. 授業準備における支援」、および「C. 授業後の支援」の 3 種類のカテゴリが設定されている。これらはさらに「A.1. ディスカッションセッションの支援」、「B.1. 実習課題・演習課題の提案」、「C.1. 実験機器・装置の清掃・整理整頓」などの 13 のサブカテゴリに分けることができる。

高度授業 TA 育成の場として、TA 制度や授業の展開方法を説明する e ラーニング (研修①) と、各授業の担当教員が授業内容や TA 業務の説明・練習の機会 (研修②) が設けられている。実験科目における研修②では、技術職員が指導者役、高度授業 TA が学生役となり実験内容をトレースしながら、実験装置の操作方法や準備・後片付けの方法を習得する。

その後、高度授業 TA は 15 週に渡って実験室においてチームティーチングの体制で学生の学

習を支援する。特に多くの学生が履修する実験科目では、個々の学生やグループの状況に応じて個別の対応が必要となる。

以上のような研修と業務の仕組みが存在する一方で、高度授業 TA が求められる役割・タスクを必ずしも十分に遂行できていない場面も見られる。限られた時間の中で学生との関わり方を学ぶことは難しく、実際の業務時間を活用して OJT の形式で継続的に習得していくことが必要と考えられる。そこで本発表では、OJT の開発に向けた前段階として、現在の高度授業 TA 向け研修と業務について分析し課題を抽出する。

2. 研究方法

13 種類のサブカテゴリに分けられる高度授業 TA のタスクをさらに細分化し、具体的な行動のレベルで 36 項目を記載した。研修①の映像コンテンツ・確認テストの内容、および研修②における高度授業 TA や技術職員の行動を精査し、36 項目の行動のそれぞれについて、現在の研修①と②を通じた達成度を分析した。

また、著者が勤務する実験室で実施されている実験授業での高度授業 TA の様子の観察を踏まえ、高度授業 TA に求められるタスクが遂行できているか、TA 業務を通じて高度授業 TA 自身が学習することができているかの観点から、現在の達成度を分析した。

3. 分析結果

研修①と②で特に十分なレベルに達していない行動について分析したところ、表1に示した8項目が抽出された。これらはいずれも「A. 授業中の学習支援」のカテゴリに分類される項目であり、授業を通じて実際に学生と接しながら習得していく必要のある行動・タスクであった。

研修②では授業で扱う内容そのものに関する知識（言語情報・知的技能）やスキル（運動技能）の習得に重きが置かれているが、表1で挙げられている行動を業務の中で実際に選択して実行するための態度形成は不十分であった。この態度形成について、課題として「学生と1対1で対応するだけでなく、複数の学生に対応したり、実際の授業の流れの中で学習支援を遂行するスキルを身に付けることができていない」という点が明らかになった。

またチームティーチングを進める上での価値体系の獲得という観点では、「他のTA・技術職員との関わりが少なく、業務を分担して効果的に教育を進めることができるという意識付けが十分でない」という課題が明らかになった。これは研修②の中で高度授業TA個人のスキルにのみ着目しており、学生・高度授業TA・教職員との相互作用による教育効果を意識した研修の仕組みとなっていないことが要因と考えられる。

実際の授業では、授業後に業務の振り返りを行う機会が少なく、TA業務を実践した経験から高度授業TAの中で新たな学習が生じにくい状況であった。授業中あるいは授業後における技術職員による高度授業TAへのアドバイスは、具体

表1. 十分に習得できていない項目

具体的な行動・タスク	研修①	研修②
A. 1. 1 学生のディスカッション内容を把握できる	×	△
A. 1. 2 ディスカッションを活性化するよう質問できる	△	△
A. 1. 3 テーマに沿って結論を出すためのヒントを与えることができる	×	△
A. 2. 1 個別の学生の進度に合わせて活動をフォローすることができる	△	△
A. 2. 2 学生のグループごとに説明や時間調整を主導することができる	×	△
A. 2. 4 学生のプレゼンテーションに対して助言できる	×	△
A. 3. 1 学生からの質問を適切に把握できる	△	△
A. 3. 2 学生からの質問に回答できる	×	△

△：あまりできていない，×：ほぼできていない

的な業務指示のみであることが多く、「技術職員による振り返りを促す問いかけや複数の高度授業TAを巻き込んだコミュニケーションが行われていない」ことが課題として明らかになった。

4. 考察・結論

本研究では、高度授業TAに求められるタスク遂行とその学習のために、態度形成とチームティーチングの価値体系の獲得、技術職員による学習支援の観点から課題を3点抽出した。

この結果をもとに、実際の授業をOJTの場と捉えて、経験学習（松尾 2006）への導入となる事例学習やリフレクション用チェックリスト、技術職員による学習支援マニュアルを整備し、高度授業TAが経験学習を進めるための学習環境を開発する（図1）。経験学習の「抽象的概念化」では、高度授業TAの経験を整理して、教職員らとのチームの中でスキーマを形成することが必要である（Korthagen 2010）。技術職員がスキーマ形成を支援する役割を担うことで、高度授業TA自身の学習を促進することが期待できる。

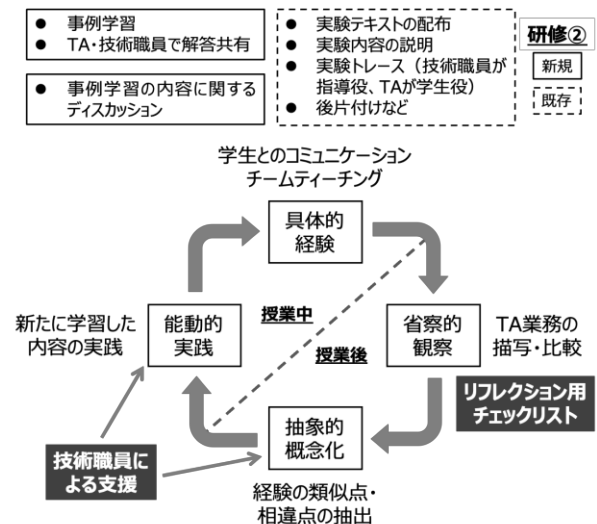


図1. 開発する高度授業TAの学習環境

参考文献

Korthagen, F. (ed.) 武田信子監訳 (2010) 教師教育学:理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ. 学文社, 東京
 松尾睦 (2006) 経験からの学習 プロフェッショナルへの成長プロセス. 同文館出版, 東京