

# 일본 티칭어시스턴트(TA)제도개혁의 실천적 과제

-일본 모 지방국립대학의 사례를 중심으로 -

鄭漢模(三重大学)

## 1. 서론

본 발표의 목적은 일본 고등교육분야에 있어서 티칭어시스턴트(이하, TA)제도의 도입과 정착 과정에 대해서 설명하고, 모 국립지방대학의 실제 사례를 통해서 성과와 실천적 과제를 제시하는 것이다.

각 대학이 TA제도를 도입함으로써 기대할 수 있는 이점은 매우 다양하다 (세谷, 2012). 하지만 다양한 이점에도 불구하고, TA제도의 개선과 개혁에 소극적인 대학은 존재한다. 대학에 따라 TA제도에 투입할 수 있는 자원의 양에 한계가 있기 때문이다. 특히 2019년 이후 정부에 의해 TA에 대한 연수(이하, TA연수)가 의무화되고 있는 가운데, 이러한 한계는 보다 뚜렷하게 나타나고 있다. 본 발표에서는 일본 중소규모의 지방국립대학이 한정된 자원을 활용하여 어떻게 TA연수를 실시하고 있으며, 가장 최근에 드러난 실천적 과제에는 어떠한 것이 있었는지에 대해 공유하고자 한다.

## 2. TA제도의 도입과 정착

### 2.1 도입시행기 (1968~1990)

본 발표에서는 일본에 있어 TA제도가 도입되어 정착되기 까지의 과정을, 교육현장에 TA가 활동하기 시작한 시기를 기준으로 도입시행기, 제도화정착기, 제도 강화기의 세 가지 시기로 나누어 설명하고자 한다. 먼저 도입시행기이다. 본 시기의 특징으로는 각 대학이 각 대학이 추구하는 교육적인 이념이나 필요에 따라 TA제도를 도입한 점을 들 수 있다. 각각 1968년 국제기독교대학에서 '비상근조수'제도, 1969년 도카이대학에서 '교육보조학생'제도를 운영한 기록이 남아 있다(北野, 2006).

### 2.2 제도화정착기 (1991~2018)

본 시기에는 대학교육의 질적인 향상을 위하여 정부가 직접 TA제도의 필요성에 대한 언급과 TA제도 도입에 대한 조사를 실시하였다. TA제도에 대한 정부의 관심은, 임시교육심의

회(1984~1987)의 제2차 답신에 있어 ‘연수적인 고용의 장’을 통한 대학원생에 대한 지원이 언급된 점에서 나타난다(北野, 2006). 또한, 1991년 ‘고등교육의 계획적인 정비에 대해서(답신)’에서는 대학교육에 있어서 TA제도를 적극적으로 활용해 주길 바라는 기대와, 도입과 활용을 위한 구체적인 지원장치를 검토할 필요성이 언급되었다(大学審議會, 1991). 이에 정부는 1년뒤인 1992년에는 TA경비를 포함하는 고도화추진특별비를 도입하고 예산배분을 시작하고, 1995년에는 TA제도의 목적, TA의 직무내용, 임용방법, 급여 등에 대한 구체적인 정보가 담긴 ‘티칭 어시스턴트 실시 요강’을 발표하였다(文部省, 1995). 2004년에는 정부에 의한 전국적인 조사가 실시되었다. 그 결과 TA제도를 도입한 대학의 수는 조사 대상 709교 중 424교에 이르는 것으로 나타났다. TA의 수도 73,943명에 이르는 것으로 나타났는데, 이는 1993년 조사 당시 16,063명이었던 것에 비해 약 4.6배 늘어난 결과였다.

### 2.3 제도 강화기 (2019~현재)

본 시기의 특징으로는, 정부가 단순히 TA제도의 도입과 TA를 활용한 대학교육의 질적인 향상을 권장하는 데 그치지 않고 직업준비교육을 위해 TA연수에 대한 의무적인 도입을 추진하였다는 점을 들 수 있다. 정부는 2019년 8월에 대학원설치기준을 개정하여 박사과정 학생을 대상으로 한 ‘학식을 교수하기 위해 필요한 능력을 함양하기 위한 기회’를 제공할 것을 각대학의 노력의무로 삼았다. 이러한 개정내용이 이른바 ‘Pre FD’의 제공을 의미함을 명기하였는데, ‘Pre FD’(「プレFD」)란 ‘전(前)의’, ‘미리’를 의미하는 접두사 ‘Pre’에 ‘교원 연수’를 의미하는 FD(Faculty Development)를 접목시킨 일본식 조어이다. 대학원생을 대상으로 이루어지는 교수학습법에 대한 연수로서, 대상은 다르나 내용은 우리나라의 ‘신임교원 연수’의 그것과 유사하다. 2019년 이후 인적, 물적 자원이 풍부한 대학을 중심으로, 이러한 Pre FD를 개설하기 시작하였으며 이를 수강한 대학원생은 기존 TA보다 더 높은 차원의 TA로서 고용되어, 단독 수업과 같은 대학교육에 대한 직접적인 참가를 허용하고, 보다 높은 급여를 보장하였다. 이후, 정부는 2022년 10월부터 대학설치기준을 개정하여 TA에 대한 연수를 모든 대학에 의무화하였고, 현재에 이르고 있다.

## 3. 실제사례 및 실천적 과제

### 3.1 일본 모 지방국립대학의 사례

본 발표에서 다루는 모 대학은 일본 중부지방과 킨키지방의 사이에 위치한 전형적인 중소 규모의 지방국립대학이다. 5개 학부, 6개 대학원 연구과로 구성되어 있으며, 2023년 5월 현재 학생 수는 7,101명으로 이 중 대학원생 수는 1,217명이다.

TA연수는 2007년 1월에 처음으로 실시되었다. 본래 대면으로 실시되었으나 COVID-19로 인하여 2020년 11월 이후 처음 온라인으로 실시된 이후, 2023년 7월 현재까지 온라인 실시 체제가 유지되고 있다. 온라인 체제를 유지하고 있는 데에는 다음과 같은 이유가 존재한다. 먼저, **수강자 수의 증가**이다. 과거에 연수를 희망하는 대학원생들에 의한 선택적인 수강이었던 것에 비해, 2022년 10월 대학설치기준 개정 이후, TA로 고용 예정인 모든 대학원생들이 수강하게 됨으로써 수강대상자가 수십 명 단위에서 수백 명 단위로 대폭 증가하였다. 또 한 가지의 이유는, 이렇듯 수강대상자가 증가하였음에도 불구하고, 과거에 비해 TA연수를 담당할 수 있는 교원의 수가 줄었다는 점을 들 수 있다. 과거에는 교원 2~3명이 담당하였던 것에 반해, 현재 단 한 명의 교원이 모든 수강대상자에 대한 연수를 책임져야 하는 열악한 상황에 있다.

2020년 이후 온라인 체제에도 제1기와 제2기가 존재한다. 제1기(2020~2022)에는 학습관리시스템을 활용한 텍스트 방식의 연수가 온디맨드 형태로 제공되었다. 게이미피케이션 요소를 도입하여, 수강자가 주제문과 지시문으로 이루어진 각 임무를 수행한 뒤, 다음 임무로 넘어가는 형태로 진행되었다. 각각의 임무는 다음과 같았다. 퀘스트1: 베테랑 TA로서 신입TA에게 조언하기, 퀘스트2: 퀘스트1에서 적절한 조언이 가능하였는지 자기성찰 및 자기평가하기, 퀘스트3: 자주 발생하는 사례를 읽고 코멘트를 남기기, 퀘스트4: TA업무에 대한 이해도 확인 테스트 (10문). 2020년 1학기 수강자 179명을 대상으로, 각각의 퀘스트에 대해 만족도를 조사한 결과, 퀘스트1: 63.13%, 퀘스트2: 87.71%, 퀘스트3: 82.12%, 퀘스트4: 93.30%가 '매우 만족' 또는 '만족'을 선택한 것으로 나타났다 (宮下, 和氣, 2021)

제2기(2023년 현재)에는 연수 영상을 온디맨드 형태로 제공되고 있다. 텍스트방식에서 영상으로, 임무 수행에서 단순 영상 시청으로 변화가 이루어진 가장 큰 이유는, 폭넓은 수강대상자에게 보편적인 지식을 전달을 주 목적으로 삼게 되었기 때문이다. 즉, 제1기에서 자원하여 수강을 희망하는 수강자들에게 폭넓은 생각의 기회를 제공하는 데에 중점을 두었다면, 제2기에는 동기 예측이 어려운 모든 TA 고용 예정자들에게 본 대학에서 TA 활동에 임하기 위한 보편적인 지식을 전달하는 데에 중점을 두었다. 가능한 많은 수강자들에게 거부감을 느끼게 하지 않기 위해 전문 성우와 유사한 AI 음성을 채용하였으며, 교원은 연수 내용의 선별과 AI 음성에게 읽히기 위한 스크립트를 제작하였다. 2023년 최초 시행 결과, 595명이 수강한 것으로 나타났다. 앙케이트 조사 결과(응답률 88.2%), 연수내용에 대해서는 95.8%, 수강방법에 대해서는 94.5%, TA연수가 실제 TA활동에 도움이 될 것이라고 생각하는지에 대해 묻는 질문에 대해서는 96.2%의 응답자가 각각 긍정적으로 평가하였다.

### 3.2 실천적 과제

상술한 앙케이트 조사 결과, 제2기 온라인 체제에 있어서 제시된 과제는 다음과 같다. 먼저, 기술적인 문제이다. AI를 통해 음성을 나타내는 것은 가능하나, 이를 연수 영상과 합치는 과정은 교원이 직접 수행하여야 하는데, 이 과정에서 음성과 영상의 불일치가 나타났다. 또, 다언어(영어) 대응에 대한 요구가 있었다. 본 대학에 재학 중인 대학원생 1,217명 중, 유학생 수는 약 11%에 해당하는 116명이다. 유학생 중 대부분은 이공계 연구과에 재학 중으로, 일본어가 유창하지 않은 경우가 일반적이다. 과거 TA연수는 의무적으로 수강하지 않아도 되었기에 유학생들의 수강이 적었고, 다언어에 대한 문제 제기가 발생하지 않았다. 하지만 TA연수가 의무화됨에 따라 자연스럽게 다언어에 대한 요구가 나타난 것이라고 볼 수 있다. 그 밖에도, 구체적인 TA업무에 대해 다루어 주기를 원한다는 요구가 있었다. 현재 제공중인 연수에는 ‘기본과정’이라는 부제가 달려 있는데, 이는 모든 수강생이 보편적으로 수강할 수 있는 내용만을 담기 위함이며, 구체적인 TA업무에 대한 언급은 의도적으로 배제되었다. 향후 ‘심화과정’을 개발하여 구체적인 TA업무에 대해서도 다루어 나갈 예정이다.

## 4. 결론

일본에 있어서 TA제도의 도입은 대학교육의 질적인 향상과 맥락을 같이 한다. 하지만 연수 제공에 대한 노력의무화 혹은 의무화에 있어서만큼은, 대학의 규모나 자원에 따라서 대응 체제를 달리 하여 왔다. 본 발표에서 제시한 모 지방국립대학의 사례는, 정부의 요구에 맞추어 한정된 자원으로 최대한의 대응을 시도한 대표적인 사례라고 볼 수 있다. 2023년도부터 도입된 제2기 온라인 연수는, 여러 한계가 지적되고 있으나, 내용 측면, 방법 측면, 실용성 측면에 있어서 높은 만족도를 나타내었다. 이 점은 모 지방국립대학의 사례가 하나의 모델로서, 자원이 충분치 않은 다른 중소규모 대학에 있어서도 도입될 수 있다는 점을 방증하고 있다고 볼 수 있다.

## 참고문헌

- 荻谷剛彦. (2012). *アメリカの大学・ニッポンの大学: TA、シラバス、授業評価*. 中央公論新社.
- 北野秋男. (2006). *日本のティーチング・アシスタント制度: 大学教育の改善と人的資源の活用*. 東信堂.
- 大学審議会. (1991). *大学院の整備充実について (答申)*.
- 宮下伊吉, & 和氣尚美. (2021). *ゲーミフィケーションによるオンデマンドTA研修の試行*. 教育システム情報学会研究会報告, 35(5), 13-18.
- 文部省. (1995). *ティーチング・アシスタント実施要領*.