ティーチング・アシスタント制度の現状と問題点：教育学部教育心理学科のケース[1]

子安増生・藤田哲也（教育学部）

１．ティーチング・アシスタントの制度的沿革

ティーチング・アシスタント（teaching assistant: ＴＡ）とは、大学院学生が学部学生の教育の補佐の仕事にあたり、一定の報酬を受ける制度のことを一般にさす。アメリカの大学院学生にとっては、政府からのフェローシップ（奨学金）や研究助成金（research grant）によるリサーチ・アシスタント（研究補佐）の仕事とならんで、ティーチング・アシスタント（教育補佐）の仕事による収入が重要である。また、フェローシップと研究助成金が基本的に大学外の資金に基づくのに対して、ティーチング・アシスタントは大学の自己資金による場合が多いとされる（山本, 1995)。

潮田（1995）は、アメリカの大学のティーチング・アシスタント（ＴＡ）の現状を、リサーチ・アシスタント（ＲＡ）との比較から次のように述べている。

「予算的にはＴＡは大学の教育経費から支出され、ＲＡのサラリーは各教員の研究費から支給される。したがって研究費（リサーチグラント）をもっていない教員につくとＲＡはもらえず、いつまでもＴＡをやらざるを得ない場合もある。

ＲＡとして行う仕事の成果は自分の博士論文の内容にできることが多いから、ＴＡよりＲＡのほうが学生にとっては望ましい形態の奨学金である。だから研究費をもっていない教員にはあまり学生がつかない。…［中略］…

文科系の学科ではリサーチグラントをもっている教員は非常に限られているので、多くの学生はＴＡをもらう。例えば英文科の大学院生は学部学生の作文を添削したり、講義科目に付属している討論のセッションのリーダーをする。」(33－34ページ)

アメリカの大学では、大学院生にとってＴＡは奨学金に準ずるものとして、文科系－理科系の別を問わずに ―― 上記の引用が示すように、むしろ文科系でのウェイトが高いとさえ言えるかもしれない ―― 大きな意味をもっている。しかもＴＡは、単に大学院生の生活費の補助のためというだけでなく、その大学がきめ細かな教育を実施しているという評判を築くためにも必要であるとされる。そして、学生の「面倒見が良い」という評判が立った大学は、それだけ学生と資金が集めやすく、大学間の競争において有利な位置を占めることができるのである（潮田, 1995)。

さて、わが国のティーチング・アシスタント（ＴＡ）制度は、文部省高等教育局の策定した「高度化推進特別経費」の中の「ティーチング・アシスタント経費」として、平成４年（1992年）度から開始された。当初、このＴＡ制度は、「優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、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提供を図ることを目的」とし、「常勤職員の１週間当たりの勤務時間の４分の３を超えない範囲内で勤務する非常勤職員」という身分で、「学部学生、修士課程学生に対する実験、実習、演習等の教育補助業務に当たる」という業務内容に当たるものと規定された。

わが国のＴＡ制度は、もちろん大学院教育の拡充策の一環として開始されたわけであるが、以下に示すように、その目的は当初から明確なものであったとは必ずしも言えず、またその後の展開を見ると手さぐりで実施されてきた面がある。

ＴＡ制度の目的については、通達文書に毎年少しずつ修正が加えられ、平成７年度には「優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、学部教育におけるきめ細かい指導の実現や大学院学生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会提供を図るとともに、これに対する手当支給により、大学院学生の処遇の改善の一

---

1 本研究は、平成７年度京都大学学内研究特別経費のプロジェクト「ティーチング・アシスタント（ＴＡ）制度の現状と将来像に関する実証的研究」（研究代表者：子安増生）の一部である。

助とすることを目的とする」（傍点は平成４年度と異なる部分）に改められている。すなわち、単に「大学教育の充実」を目的としていたものが「学部教育におけるきめ細かい指導の実現」に改められ、「指導者としてのトレーニングの機会」という曖昧な表現が「大学院学生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会」というより明確なものに変更された。

また、ＴＡの任用対象を、当初は「原則として博士後期課程の優秀な学生であること」としていたのが、平成６年度からは「大学院に在籍する優秀な学生であること」に改正して修士課程の大学院生にもＴＡ任用への道を開いた。また、「日本学術振興会特別研究員（ＤＣ）である学生は、ティーチング・アシスタントとして雇用できないものとする」としていたのが、平成５年度からは学振特別研究員（ＤＣ）も任用できるように改めた。

これらの改正は、ティーチング・アシスタント制度を実施する側からすれば、望ましい方向への変化と受け止めることができる。しかし、大学院重点化の必要性が叫ばれ、その実質的内容としての大学院教育の充実が強く求められている現在、ＴＡ制度の内容を更に発展させていくことも重要な課題の１つとなっている。そのためには、さらにこの制度の内容を洗練していくことが望まれるのである。

２．ティーチング・アシスタント制度の現状と方向性

ティーチング・アシスタントは、平成８年度で導入以来ようやく５年目を迎える新しい制度である。そのために、ＴＡ制度が実際に全国の大学でどのように運用されているかについての調査は、まだ十分に行われているとは言いがたい。

ＴＡ制度は、京都大学でも平成４年度から実施されてきた。平成６年に刊行された『京都大学自己点検・評価報告書』では、ＴＡ制度について次のように述べられている。

「具体的業務内容は、実験・実習、演習等の教育補助、レポート作成指導、講義資料等の作成・整理、データ整理等であるが、実態は各研究科の実情によって異なる。スタートしたばかりの制度であり、ＴＡに従事する当事者及び指導される学生双方に対して、良い意味の教育的効果が期待出来るかどうかは今後の課題であるが、平成４年度の実施報告書によれば、担当教官の資料作成時間の減少、学生との年齢差のないことによる質問・議論の触発、ＴＡの最新知識の授業への反映など、幾多の利点があげられており、今後も更に有効な活躍が期待される。」（京都大学自己点検・評価委員会，1994，49ページ）

平成４年度のみの経験しかないことに加え、大学側に十分な準備のないままＴＡ制度が開始されたという事情もあって、この報告書の文言は、いささか奥歯にもののはさまったような言い方になっている。

ＴＡ制度に対するジャーナリズムからの評価もまだ明確に現れていないが、産経新聞社会部編（1995）の『理工教育を問う』には、次のような文章がある。

「それでも、大学院生の生活環境は最近、上向きつつある。

大学院生の生活支援（時給千二百円）と資質向上を狙った「ティーチング・アシスタント（ＴＡ）」制が平成四年度から導入され、博士課程の全学生（約二万人）の約一割に適用されたからだ。

東京工業大学では、平成五年度のＴＡ採用数が前後期合わせて述べ二百七十八人（博士課程学生の約二割）。「月額で二万四千円から四万八千円の収入増になり、教育効果もあがっている。大変ありがたい制度だ」と斎藤教授は評価する。」（105－106ページ）

この記述は、ＴＡ制度の生活支援的側面を強調したものとなっているが、ＴＡの報酬額は著者らの部局の現状（後述）とはかけはなれている。それはともかくとして、大学院生に対する生活支援や処遇の改善が第一の目的であるのならば、むしろ各種の奨学金制度の拡充によって実現するのが先決であろう。

ここでもう一度ＴＡ制度の本来の趣旨を考えてみると、大きく言って次の３点にまとめることができる。

ａ．将来大学の研究職に就こうとする大学院生が、教職課程における教育実習に対応する経験を得るため、大学教育の実地研修（on-the-job training）を行う。

ｂ．少人数の受講者できめ細かく実施しなければならない実験、実習、演習の授業に大学院生の協力を得ることによって、学部教育の内容を充実する。

ｃ．アルバイトで生活費を捻出しなければならない大学院生に対し、無駄な通勤時間を要せず、大学院生自身の研

究に直接にあるいは密接に関連する職務を提供する。

この制度が「ティーチング・アシスタント」という名称を用いる以上は、大学の教授システムの改善の中にそれを位置づけることが不可欠である。それ故、ＴＡ制度は大学の自己点検・評価の項目の１つにもなりうるのである。すなわち、ＴＡ制度がどのような教育効果をあげているかということが真先に問われねばならないのである。

文部省通達の「ティーチング・アシスタント実施要領」では、ＴＡ制度の実施細目について次のように規定している（平成７年度）。

「ティーチング・アシスタントに教育補助業務を行わせるに当たっては、本制度の運用についての大学全体としての明確な共通認識を形成しつつ、適宜、実施細目等を策定するとともに、①事前における当該業務に関する適切なオリエンテーションのほか、②担当教官による継続的かつ適切な指導助言、③ティーチング・アシスタント従事者等からの意見聴取の仕組の確保、④教育的効果を高めるための工夫等を行い、指導教官による恣意的な雇用や単なる雑務処理に終始することなく、本制度の目的に照らした円滑な運用がなされるよう、留意すること。」

京都大学全体としては、平成４年10月20日に、「京都大学ティーチング・アシスタント実施規定」を制定しているが、その条文の内容は文部省通達の「ティーチング・アシスタント実施要領」を超えるものとは言い難い。前述の『京都大学自己点検・評価報告書』では、ＴＡ制度の「実態は各研究科の実情によって異なる」と述べられ、「大学全体としての明確な共通認識」の形成とは程遠いどころか、同じ研究科の中でも研究分野によってＴＡ制度の実施内容が異なっているのが実情である。たとえば、本学教育学研究科の平成６年度のＴＡ制度に関する「実績報告書」の中の「業務内容」の部分を書き出すと次のようになる（なお、この実績報告書は一般に公表することを前提として書かれたものではないので、具体的な研究分野の名称を伏せて引用する）。

［研究分野１］
授業で使用するスライド、ＶＴＲ等視聴覚機器の設営、操作。
講義資料類の印刷、配付。
ＴＡを担当する院生自身の研究報告、資料紹介。
［研究分野２］
卒業論文のデータ収集や分析の指導・援助。
［研究分野３］
心理テストの実習に関する資料整理。
［研究分野４］
社会調査実習におけるコンピュータ等の電子機器の操作指導の補助および統計プログラム、表計算プログラムの使用法に関する指導の補助。
［研究分野５］
ゼミの受講生に対し、必要な基礎文献の紹介、ディスカッションの補助、論文の作成の基本の教授。

研究分野によって研究形態や授業形態が異なる以上、ＴＡ制度の運用実態に違いがあって当然であろう。むしろ、各研究分野ごとに設定された教育目標に照らして、ＴＡ制度の教育効果を検証していくことが重要なのである。そこで、次に筆者らが所属する京都大学教育学部教育心理学科および京都大学大学院教育学研究科教育方法学専攻・教育心理学講座（以下、これらすべてを含むものとして「本学教育心理学科」という略称を用いる）におけるＴＡ制度の現状について述べる。

３．本学教育心理学科のケース

京都大学教育学部は、平成５年５月に学部内組織として自己点検評価委員会を構成し、学部の自己点検・評価作業を行い、その結果を『平成６年度自己点検評価報告書 —— 現状と課題』として報告している（京都大学教育学部自己点検評価委員会,1994）。この報告書ではティーチング・アシスタント制度そのものについて直接には触れられていないが、教育心理学科（教育心理学講座、視聴覚教育講座）の「２．教育活動の特色」の中の大学院教育の項に「課

題演習を中心とした一貫教育を通しての研究能力の獲得と、初級実験・共同ゼミでのインストラクターを通しての教育経験の獲得を目指している」（11－12ページ、傍点筆者）という一文があり、傍点部がＴＡ制度に関わる記述となっている。

本学教育心理学科の授業体系は、京大の文科系諸学部・諸学科の中では実習と演習を重視する形式をとってきた。たとえば、本学教育心理学科の学部生が卒業するまでの年次毎の演習・実習および卒業論文に関する履修のモデル・ケース的なものをあげると次のようになる（講義科目は除く）。なお、学部生の学科分属は３年次からである。また開講曜日及び隔年開講の授業については、平成７年度の場合を示した。

［２年次］

(1) 心理学初級実験・テスト実習（実習、通年２単位、火曜３・４時限）

(2) 心理・社会統計実習（実習、通年２単位、金曜４・５時限）

［３年次］

(3) 学部コロキアムⅠ（演習、通年４単位、木曜２時限）

(4) 教育心理学の諸問題（演習、通年４単位、金曜３時限）

(5) 中級実験演習（演習、通年４単位、金曜４時限）

(6) 中級テスト演習（演習、通年４単位、月曜２時限）

(7) 発達心理学課題演習：発達診断（演習、後期２単位、水曜３時限、隔年開講）

(8) 認知心理学講読演習：英語文献（演習、通年４単位、水曜４時限）

(9) 発達心理学講読演習：仏語文献（演習、通年４単位、火曜４時限）

(10) 臨床心理学実習（実習、通年２単位、月曜３・４時限）

［４年次］

(11) 学部コロキアムⅡ（演習、前期２単位、木曜２時限）

(12) 卒業論文（平成４年度以前の入学者は20単位、平成５年度以降は16単位）

その他、(4)－(10)のうちから受講可。

教育心理学科の現有スタッフ（教授３、助教授３、助手２）だけでこのように多くの演習と実習をまかなうのは実際上不可能であり、当然非常勤講師も依頼し任用しているが、それでも十分ではない。ここにティーチング・アシスタントを必要とする事情が存在するのである。

実は、本学教育心理学科では、文部省によりＴＡ制度が導入される遙か以前から、大学院生が既にティーチング・アシスタント的業務を行ってきた。

たとえば、本稿の第１著者は、本学教育心理学科の卒業生であるが、20年ほど前の大学院生の頃に「心理学初級実験・テスト実習」と後輩の学部生の卒論指導の一部の分担を行った。当時は、ティーチング・アシスタントという概念はなく、これらの学部生に対する指導はすべて無償のサーヴィスであり、またそのことが当然であると認識されていた。

また、第２著者も同じく本学教育心理学科の卒業生であり、大学院生だったとき（1990年４月から1995年３月まで）には、心理学初級実験・テスト実習のインストラクターを務めた（第１著者とは異なり、第２著者の時代にはアルバイト扱いになっており、１回２コマ担当して3,000円だった）ほか、演習授業や卒論などを通じて学部生の指導に当たった。第２著者の場合、ちょうどＴＡ導入の初期に大学院生であり、ＴＡ元年の平成４年度には博士後期課程１回生であったため、採用されることとなった。平成５年度には学年的には採用されるはずであったが、その年から日本学術振興会の特別研究員（ＤＣ２）に採用され、また、年度始めの時点では日本学術振興会の特別研究員の者はＴＡに任用できないという規定があったためＴＡに申請することはできなかった。平成５年度の半ばでその規定が改正され、日本学術振興会特別研究員でも任用可能な者として認められるようになったため、平成６年度の博士後期課程３回生のときには再び採用されることとなった。

要は、第２著者の場合、年によってＴＡとして採用されたりされなかったりしたわけであるが、採用されるか否か

が、授業の補助や学部生に対する教育などの諸活動に影響を及ぼすことはなかったと言える。さらに、ＴＡは通年で任用されるのではなく、ある特定の時期だけを対象として辞令が下り、むしろ「棚からぼた餅」的に享受していたという感覚の方が強く、任用されている時期だけＴＡの仕事をする、というわけではなかった。

次に平成７年度において、本学教育心理学科の大学院生がＴＡに任用されるまでの経緯の概要を以下に示す。まず、年度始めに、教育学部事務部からの要請を受けて、「ティーチング・アシスタント経費計画調書」を助手が作成し、事務部に提出した。この調書は申請の第一段階のもので、基本的には任用したい大学院生の一覧表である。この調書に含まれている情報は、それぞれの院生の学年、採用予定期間（ちなみに平成７年度の「申請」時には平成７年５月から８年１月までとした）、担当予定の授業科目名（「心理学初級実験・テスト実習」を挙げた）、週当たりの担当予定時間数、業務担当予定期間（実務の期間を週単位で申請、15時間とした）、時給の予定額（この時点では修士・博士とも1,300円とした）と年所要額（78,000円と計算した）、及び業務内容（実験補助とした）などであり、本学教育心理学科では15名（うち修士が９名、博士が６名）の任用を要求し、その15名の中での要求順位も記した。しかしながら、各院生の個人名を記す必要はなく、先述の要求順位も、学年が上のものから割り振っていったにすぎない。

この時点で問題となる可能性がある事項としては、(1)まだ授業も始まっていない時期に書類を作成しなくてはならないため、大学院生本人の意向を確認すること無しに、申請を行うことがあること（ただし、後述するが、実際の雇用の際には履歴書などの書類の作成が必要になるので、その時点で辞退することも可能である）、(2)従ってＴＡ制度について十分な情報を大学院生に伝えようという動機が教官側に無い限り、ＴＡ制度の存在を知らないままにＴＡと同等の業務に携わることがあること、(3)逆に言うと、申請に限って言えば助手の負担が増えること、また、(4)要求順位は学年に準じており、ＴＡ経費計画調書には個人名も挙げていないので、この調書のみでは実際にどの大学院生が優秀なのかを判断できるはずもなく、ＴＡの規定にある「優秀な大学院学生に対し…」という記述が形骸化している点が挙げられる。

次に、平成７年度の書類上のＴＡの採用期間は平成７年12月と平成８年１月の、２か月のみとなった。というのは、各部局（この場合は教育学部）への配分額が決定し、各学科に知らされたのが11月に入ってからであり、それから必要書類を作成しなければならず、さらに授業期間だけの採用という制約があったからである。しかし、採用が２か月のみであったことは、実は直接的な問題ではない。なぜならば、書類上の採用期間が２か月であろうと１か月であろうと、大学院生が受け取ることのできた報酬には何も違いが生じないからである。

この時期に行った手続きを、以下に示そう。まず、京都大学全体に割り当てられるＴＡ経費が決定すると、教育学部への配分額が決まる。今年度の教育学部への配分額は600,000円であった。４月に調書により申請を行った大学院生は教育学部全体で38名（うち修士が17名、博士が21名）であった。ちなみに、在籍する大学院生は、修士が58名、博士が57名であり、採用率はそれぞれ、修士が約29％、博士が約37％ということになる。話を戻すと、教育学部への配分額の600,000円を採用の38名で単純に割り、それをもとに各学科毎に申請人数分を配分額として通達するのである。教育心理学科への配分額は281,250円であった。後は、各学科の裁量で各大学院生への配分額が決められるわけである。この時点で時給も正式に決定しており、修士課程の大学院生は1,200円、博士課程の大学院生は1,400円であった。教育心理学科の場合、年度始めには15人の任用要求を出したのだが、うち修士課程の院生１人が健康診断を受けていなかったために採用の資格を失ったため、残りの14人でなるべく「公平に」配分することとなった。その結果、書類上は、修士の８人はそれぞれ18時間の業務を担当したことにし19,200円を、博士の６人は15時間の勤務で21,000円を受け取ることとなった。従って、書類上の採用期間が１か月でも２か月でも、実際に受け取ることのできる金額には違いがないのである。

さて、ここで問題となることは、各大学院生への配分額が、教官（実質的には事務に携わる助手）の手によって操作することが可能であることである。極論すれば、学科への配分額の281,250円を１人の院生に渡すこともできなくはない。本学科の場合はそうならないよう、なるべく「公平に」配分を行った。ここでいう「公平に」とは、単に「額面上の格差が最小になるように」という意味であり、実際に従事した業務の多寡を反映しているわけではない。ただ、実質的には修士の院生も博士の院生も同条件で学部生の指導を行っているのが現状であり、学年による格差を設けるのは妥当ではないと判断したこと、及び、実際の業務内容・従事時間を反映させるとなると、個人差が大きいため、全員が納得するような「公平な」配分が不可能であることに鑑み、額面上での均一性をもって公平に配分せざ

るをえなかったのである。

変な話ではあるが、支給される金額が決まった上で、書類上、業務に当たっていたとする時間数を決め、（12月、1月分の）勤務予定表を作成し、大学院生に略歴書（履歴書を簡略化したもの。平成６年度までは完全な形での履歴書が必要であった）に記入してもらうことで、初めて辞令が降りるのである。ただ、これらのことについて注意すべきなのは、実際には各大学院生はＴＡの仕事とみなせる業務に４月当初から携わっているのであり、「仕事をしていないのに報酬を受け取った」というわけではなく、逆に労働に見合っただけの報酬が与えられていないという点である。

より本質的な問題点を敢えて挙げるならば、採用期間が１－２か月と短いという点よりも、１人当たりの年間支給額が20,000円前後にしかならないという点である。仮に月額20,000円としても、その労働に見合っただけの金額とはいえない場合が多いのではないだろうか。ＴＡ制度の目的の１つである「大学院学生の処遇の改善」にはほど遠い現状がここにある。

また、通年での採用でないがために、大学院生自身に、自分がＴＡであるという自覚が芽生えないという傾向も窺える。年度内の授業も終盤にさしかかった12月－１月のみの採用では無理からぬことではある。ただし、幸いなことに本学教育心理学科では、前述の通り、伝統的に後輩の院生・学部生の指導を行うという「文化」があり、ＴＡに採用されていない時期に、ＴＡの仕事に対応する学部生などの教育を怠っているわけではない。

ここまでの経緯を踏まえ、実際に申請事務に携わるものとして、改めてＴＡ制度に関していくつかの問題点を以下に指摘したい。

ａ．一人当たりの年間支給額を上げるとともに、採用期間をせめて授業期間全体にまで拡大すべきである。そうすることで、初めて自覚を持って、ＴＡ業務に当たることができるのではないか。

ｂ．申請は、大学院生自身が行う方がよいかもしれない。例えば、授業料の免除や日本育英会をはじめとする各種奨学金の申請は、基本的に大学院生自身の意志による。その方が、ＴＡという身分に対し、より積極的に責任感と自負心を持って業務に当たれるのではないか。

ただし、申請事務手続きを簡略化しないと、事務部での対応が煩雑になるおそれもある。現状では各学科単位で書類を取りまとめて手続きを行っているが、それでもある一定の期間に手続き業務が集中するため、大変である。

ｃ．上記のｂ．に関わるが、採用要求があった院生に対し、実際に採用するか否かを決定する基準を明確にすることが必要であろう。現状では、まだ制度がはじまって間もないこともあり、年度によって採用される学年・条件・人数などに一貫性がない。平成７年度は申請したもの全員が採用されたが、平成８年度も同じように全員採用されるかどうかは今のところ不明である。昨年度採用された院生が、今年度も採用されるものと思い、４月から種々の活動を行ったとしてもその見込みが裏切られ、採用されないことも起こりうる。その場合、ＴＡ制度による、院生に対する教育効果がマイナスのものとなる可能性も否めないであろう。つまり、「採用されないのだったら（報酬がもらえないのだったら）学部生に指導をして損をした」と考える院生がでないとも限らない。

ｄ．どのような仕事がＴＡの対象となるのか、各研究室単位で合意を得ておく必要がある。先述の通り、ＴＡの業務の実体は、教育学部内でも学科によってかなり異なり、また、むしろそれが当然のことである。だからといって、何もガイドラインがないのでは、実際に大学院生にＴＡ制度について説明する際に、具体性を欠く説明しか行えないとともに、やはり院生自身の自覚が芽生えないことの一因ともなるであろう。例えば、普段自分の行っている学部生への指導が、純粋に善意や自分の教育のためという動機から来るのか、制度として認められた正式な（報酬付きの）活動なのか、という認識の違いが、活動自体の質・量に影響を及ぼすことも考えられる。この点に関しては、教官側の意識改革も必要であろう。すなわち、大学院生を古くからの徒弟制度の中に押し込めて、便利な労働力として扱うことのないように、また院生はいろんな意味で「教育」を必要としている存在でもあるという点について、今一度認識を新たにする必要があるだろう。

４．おわりに

以上、いくつかの問題点を列挙したが、これはあくまでも本学教育心理学科での事例に基づくものであり、他の部

局での実体の把握はまだこれからである。従って、大学及び学部が異なればかなり事情が異なることも考えられるので、ここに挙げた事柄が、ＴＡ制度を導入しているすべての大学・部局にあてはまるとは限らない。しかしながら、見方を変えれば、本学教育心理学科に限定しただけでもこれだけの問題点を挙げることができるのだから、他の部局等の現状まで含めると、もっと多様な問題がＴＡ制度には内在している可能性もある。現在、この点について、京都大学において学部教育を行っている部局の教授及び助手と大学院生とを対象に、ＴＡの現状と改革方向に関する意見調査を行っているところである。

わが国ではＴＡ制度は確かに導入されてまだ日が浅い。それがためにまだ未成熟な制度であり、問題点が多いのもやむなしとみなすこともできるかもしれない。しかし、よりよい方向を探る姿勢を失っては、制度の成熟も改善もあり得ない。そしてＴＡ制度が院生に対する「教育」ないし「トレーニング」という側面を持つ以上、常に成果の（有無の）吟味と、現場での柔軟な対応が不可欠である。教育とは、受ける側だけの問題ではなく、教える側との相互作用の中で初めて成立するものであることは、改めていうまでもないだろう。

【文　献】

京都大学教育学部自己点検評価委員会　1994　平成６年度自己点検評価報告書 —— 現状と課題.
京都大学自己点検・評価委員会　1994　京都大学自己点検・評価報告書 —— 自由の学風を検証する．京都大学発行.
産経新聞社会部編　1995　理工教育を問う —— テクノ立国が危ない．新潮社.
潮田資勝　1995　アメリカの大学におけるティーチング・アシスタントの機能.『ＩＤＥ・現代の高等教育』，4月号，30－36.
山本眞一　1995　アメリカの大学教員養成システム.『ＩＤＥ・現代の高等教育』，２月号，19－25.