

フランスにおける大学教員職への準備教育制度

—高等教育教員入門教育センター (CIES) における教育と学生の反応—

夏 目 達 也

〈要 旨〉

本稿は、フランスで大学院学生を対象に行われている大学教員職への準備教育制度であるモニター制度について、その概要や運用実態、将来の高等教育教員の養成教育における役割、わが国のTA制度と比較した場合の特徴等を明らかにすることを目的としている。

モニター制度の特徴と問題点は以下のように指摘できる。①モニターの任期の3年間で、大学教授職の職務内容や課題等について体験を通じて理解できる。②モニターは研修を通じて他の専攻領域の博士課程学生と交流を通じて知見を広めることができる。③助教授職を保障しないとはいえ、採用審査の際に有利に扱われる可能性がある。④大学側にとってもモニターを採用するメリットが大きい。その一方、中退・留年者が多く学生の指導が困難な第1期課程の担当となるため、モニターの負担が大きいこと、CIESの研修内容が必ずしも適切なものになっていないこと、モニターを指導するチューターからの指導・援助が不十分であることなど、多くの問題を抱えている。とはいえ、我が国のTA制度の改善策を考える際に、以下の点は参考になる。TAが業務を的確に遂行するために、必要な研修の機会を保障したり、教員等による指導・援助を行うこと、TAの活動を評価する仕組みを設けること、TAが高等教育教員として就職する際にTA経験を考慮することなどである。

1. はじめに

本稿は、フランスで大学院レベルの学生を対象に行われている大学教員

職への準備教育制度であるモニター制度 (monitorat) について取り上げる。

フランスでは、高等教育進学率の上昇により、学生数が増加しており、それにともない学生の能力や資質が多様化している。その事態に対応するための施策が1990年代から進められてきた。施設・設備の充実といういわばハード面での改善のほか、教育内容、単位制度、学生指導等のソフト面での改善も同時に進められてきた。しかし、教員の増員については必ずしも十分に行われてきたとは言えない。さらに、多様化した学生を対象に教育を行うための教授能力の育成については、政策的な課題として取り上げられることは少なかった。ようやく近年になって各大学レベルで、教授能力向上のための取り組みが行われるようになってきているとはいえ、まだ全国的な普及という状況にはなっていない。

とはいえ、将来の高等教育機関の教員になろうとする学生のための研修制度は、教員向けの取組と比べれば早い段階から、政策的に取り組みられてきた。それが本稿で取り上げるモニター制度である。1989年に政府によって導入されたこの制度は、大学院レベルの学生の中から選抜された者を対象に、研修を受けさせたり、大学等で実際に授業を担当させることを内容としており、これを通じて将来高等教育教員になるために必要な知識・技能を習得させようとする制度である。

モニター制度に関する先行研究は、管見の限りではきわめて少ない。比較的まとまっている研究としてモゲルー (Moguérou, 2002)¹⁾ とクーロン (Coulon, 2004)²⁾ の研究をあげることができる。モゲルーは、モニター制度を、研究職志望者の選抜・管理の政策、大学教育の改善、モニター制度の将来的な可能性という観点から同制度を検討している。全国各地で多様な形態と内容で行われているモニターの養成教育の全体像を、大雑把にはあれ紹介していることとあわせて参考になる。しかし、比較的短い論文であることもあり、制度の概要やその実態について掘り下げた検討は行われていない。クーロンは全国のモニター経験者を対象に大規模なアンケートを実施し、その結果を分析している。このような大規模な調査はフランスでもおそらく初めてのものであり貴重である。しかし、主眼はモニターの経歴、モニターの研修機関における教育、モニターが大学で担当する授業等の実態の把握に置かれており、本稿が企図する諸外国の類似した制度の比較という視点はみられない。

本稿の目的は以下のとおりである。先行研究の成果をふまえつつ、モニ

ター制度の概要を把握すること、同制度の運用実態、たとえば将来の高等教育教員の養成教育においていかなる役割を担っているのかをいくつかの調査結果を引用しつつ明らかにすること、さらにわが国のTA制度と比較して、いかなる特徴を有しているのか等について検討すること。

2. モニター制度の発足の背景

フランスでは、1980年代半ばに、積極的な後期中等教育・高等教育の拡大政策が促進された。同一年齢層に占める後期中等教育最終学年到達者の比率を、2000年までに80%に高めるという目標を、1985年に当時の国民教育大臣が発表した。当時40%にも満たなかったその割合は、国民の強い教育要求とも合致して急増した（1993年に最高値71.2%を記録するまで毎年上昇を続けた。以後68～69%で推移している）。それに伴い高等教育在学者は1985年の137万人から2002年には221万人へと急増した³⁾。これらの学生を収容する各高等教育機関は施設・設備の不足に直面することになったが、とくにバカロレア取得者を無選抜で入学させることを原則とする大学では、その影響が深刻化した。不足は教員についても同様であった。教員の増員が緊急の課題とされたものの、若手教員の養成の一翼を担っていた助手制度が1982年に廃止されたことに加えて、1970年前後の大学拡張期に大量に採用された教員が定年退職の時期を迎えることから、事態はさらに深刻であった。

この事態に対処するため、中等学校の教員で高等教員資格（アグレジェ資格）をもつ者に、大学教育を担当させるなどの対策をとってきた。大学進学率は今後とも高い水準で推移することが予想されるため、一時的な施策ではなく中長期的な視点からの取組として、大学教員志願者＝大学院学生の確保とその養成が重要な政策課題として認識された。こうした状況の中で設けられたのが、研修を受けさせつつ大学の授業を担当させるモニター制度である⁴⁾。

3. モニター制度の概要

モニター制度とは、ひとくちでいえば、若手の高等教育教員養成の一翼を担う制度である。大学で授業を担当するための研修を受けさせること、それと平行して大学の授業の一部を分担させること、これらを通じて大学

教員としての必要な能力の一部を修得させることを目的としている。対象は、大学第3期課程（通算第5学年以上）に在籍している学生のうち、一定条件を満たした者の中から選抜された者である⁵⁾。彼らに研修を行う機関として、高等教育教員入門教育センター（Centre à l'initiation d'enseignement supérieur、以下、CIESと略）が設置されている。

3.1 モニター採用のための条件、殊遇

モニターとして採用されるための条件は、基本条件とその他の条件の2段階で設定されている⁶⁾。基本条件は2つで、一つは研究・技術行政を管轄する省庁（2005年現在は国民教育・研究・技術省、以下、国民教育省と略す）が支給する研究手当（allocation de recherche、月額1,220ユーロ（約16万円））かそれと同額程度の奨学金を得ていることである。研究手当の支給期間は3年間であり、モニターの約9割がその受給者といわれる。研究手当・奨学金の受給資格を失うと、自動的にモニターとしての地位を失う。いま一つの条件は、博士課程第1学年に在学していること（例外的に第2学年在学も認められる）である。

この2つの基本条件を満たした上で、以下の要件を満たすことが求められる。①第1期課程（最初の2年間の課程）の教育を担当することを承諾していること（CIESの長が認めた場合には例外的に第2期課程（通算第3・第4学年）の教育を担当することができる）、②チューター（後述）の指導を受けることを受諾していること、③モニター契約（後述）の内容を遵守すること、である。

モニターとして採用されると、研究手当に加えて手当が支給される。この金額は、モニターが担当する授業やそれに付随する業務、モニターに義務づけられている研修受講に対する対価となっている⁷⁾。

3.2 モニターの選抜、契約内容

モニターの選抜方法は、高等教育機関の長が、当該機関内あるいはCIES内に設置される委員会の意見に基づいて決定する。

モニターになろうとする者は、勤務を希望する教育機関に対して願書を提出する。採用が決定したモニターは、所属する教育機関と契約書を交わす⁸⁾。契約書にはモニターの権利と義務が規定されている。契約書に調印するのは、モニターを募集した教育機関の長、CIESの所長、モニター本人、モニターのチューター（後述）である。場合によってはモニターが配

属される学部の責任者がこれに加わることもある。

契約書の各項目のうち、研究に関する項目については大学区総長が、教育に関する項目については各教育機関がそれぞれ監督することになっており、CIESは直接関与することはない。モニターには、病気・労働災害休暇、出産・育児休暇も認められている⁹⁾。

3.3 授業の担当¹⁰⁾

モニターに対する教育は、実践を通じた教育、いわばOJTが原則とされており、モニターは演習64時間か実験96時間（週あたり2～3時間）を担当する。原則として、第1期課程の授業が対象であるが、例外的に第2期課程の授業を担当することを認められることもある。担当する科目や時間等は配属先機関の長が決定することになっているが、実際には各学部等が決定する。授業にあたって、モニターは通常の教員と同等の権利と義務を有する教員として処遇される。行った授業についてはモニター自身が学生の評価を行い、単位を出す。これらの職務を遂行できないモニターは、チューターや大学との交渉により担当する機関を変更したり、必要に応じてCIESによる指導が行われる。

3.4 チューターによる指導¹¹⁾

各モニターに対しては、チューターと呼ばれる指導教員が指導を行う。チューターはモニターが配置される教育機関によって任命され、多くの場合助教授が務めている。チューターはモニターが大学・学部になじんだり、担当する授業の準備をしたり評価を行う際に必要な指導・助言を行う。また教育活動が研究活動を大幅に妨げることのないように、モニターの業務遂行を監督する。チューターの選任にあたっては、CIESの教育委員会が諮問を受ける。大学区視学官が特別に認める場合を除き、研究指導を担当する教員をチューターに選任することはできない。

3.5 補足的な業務¹²⁾

学部の一員として、授業以外にも多様な業務を分担することを求められる。たとえば、①試験監督、答案の採点、試験問題の作成、②学部の会合や審査委員会への参加、③学生の進路指導・個別指導の参加、④オープンキャンパス、実験室見学、学生フォーラムの準備等である。ただし、これらの業務の遂行により、教育活動や研究活動に支障のないように配慮する

ことが大学側には求められる。

4. 高等教育教員入門教育センター

4.1 CIESの組織¹³⁾

モニターの研修を担当するCIESは国民教育省の管轄下にあるが、運営は大学関係者に委ねられている。センター長には運営に関して大きな権限が付与されている。センター長はCIESが設置されている大学区の総長（大学区は数県で構成される教育行政の地方単位であり、その最高責任者が総長）の提案に基づき、国民教育省が任命する。高等教育教員であることが必要であり、通常は教授が任命される（ごくまれに助教授が任命されることもある）。専任ポストではなく、教授としての通常の職務との兼任である。任期は2年（一度だけ更新可能）である。

CIESは、2004年現在全国に14か所設置されている。担当する地域内の高等教育機関と協定を結ぶ。この高等教育機関とは、多くの場合大学であるが、グランゼコールも対象となる。CIESには評議会と教育委員会が設置されている。前者はCIESの協定校の学長により構成され、大学区総長も陪席する。年1回以上開催され、CIESの運営方針全般に関して提案を行うが、CIESの協定締結校間でのモニターの人数配分に関して提案を行う。一方、教育委員会は、大学区内の多様な機関から任命された委員、チューターの代表、モニターの代表で構成される。CIESの研修内容の決定に関して所長を補佐する。とくにモニターを対象とする研修の組織、内容、評価のほか、チューターの任命等に関して所長の諮問を受ける。

4.2 CIESにおける教育プログラム¹⁴⁾

CIESは年間10日以上研修を行う。所長が正当な理由と認めた場合を除き、研修を受けることはモニターの義務とされる。

研修プログラムは、各CIESが編成するが、その際に全国共通のテーマと各CIESごとのテーマの2種類のテーマに基づくことが求められる。全国共通のテーマは以下の5種類である。①高等教育の世界に関する理解、②教員職に関する理解、③教授入門教育、④人格形成に関わる教育、⑤モニター終了後の就職。各CIESごとのテーマについては、各CIESの教育委員会が高等教育教員として能力・資質の形成に必要と判断したものや、モニターの希望などを考慮して決定する。

研修の形態はCIESによって異なる。講演、討論会、ワークショップ（個人、少人数）などが一般的であるが、合宿形式で行われることもある。これらを通じて、多様な専攻間でモニター同士の連帯感の涵養を図ることも企図されている。

モゲルー（2004）¹⁵⁾ は、全国のCIESによる研修の名称や内容に関するデータベースは整備されていないとして、全国のCIESで一般的に実施されている研修のリストを作成した。これによると、各地の研修は以下の3種類に分類できるという。(1)一般的な研修、(2)選択制の研修、(3)教授学に関する研修。(1)は入門的な内容であり、全員のモニターを対象に行われる。多くの場合年間1日～2日で行われる。内容は表1のとおりである。

(2)は選択制の研修である。CIESによりその内容は多様であるが、大きく5種類（教育、就職、コミュニケーションの技術、企業の世界、その他）に分類できるという。研修期間は一般に年間3日～4日である。内容は表2のとおりである。

(3)は教授法に関する一般的な内容である。主なテーマは表3のとおりである。

表1：一般研修のテーマ

・ フランスの大学制度	・ 大学とミッション
・ 大学組織に関する社会学的な検討	・ 大学の発展
・ モニター制度に関する考察	・ 高等教育の教職員のキャリア
・ 大学第1期課程とその課題	・ 教職員の募集手続き
・ コミュニティの財政	・ 大学における新たな様式の学習

(出典) P. Moguérou, Vers la génération progressive d'un monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur révisé et élargi: une réponse aux enjeux et transitions actuels de la formation des enseignants du supérieur ?, 2002. p.7.

表2：選択の研修のテーマ

教 育	
・ 教育の質に関する概念	・ 教員と教育活動に関する評価
・ 教員の生活に関する感情的な側面	・ 応答教育で学び教える
・ 教員への不満	

就 職

-
- | | |
|--------------|--------------|
| ・履歴書：留意事項と面接 | ・模擬オーディション |
| ・求職活動の方法 | ・募集とキャリア |
| ・面接に臨む | ・職業の計画と募集の面接 |
| ・自己能力の評価・査定 | |
-

コミュニケーションの技術

-
- | | |
|----------------------|------------------|
| ・コミュニケーションの難しさと戦略 | ・速読 |
| ・ノートの取り方 | ・前で発表する恐怖から楽しさへ |
| ・コロキウムでの発表の実際のトレーニング | ・演劇を取り入れて教える |
| ・「発声と身振り」のアトリエ | ・ストレスを管理する |
| ・職業活動における自己理解・計画の考察 | ・コミュニケーションと表現の技術 |
| ・創造性を高める | ・速読入門 |
| ・発声、意識、自信 | ・口頭表現の訓練 |
| ・インターネットを通じた広報 | ・HTMLページの作成 |
| ・ウェブページ作成入門 | ・パワーポイントの学習と活用 |
| ・適切に働くために | ・声の活用のための実際の技術 |
| ・コミュニケーションの基礎 | ・集会を活性化する |
-

企業の世界

-
- | | |
|------------------|--------|
| ・知的財産に関する経済的法的側面 | ・企業訪問 |
| ・交渉 | ・企業の世界 |
| | ・産学連携 |
-

その他

-
- | | |
|-------------------|-------------------|
| ・地理と社会：地理学、都市、カフェ | ・大学における労働医学 |
| ・ボーイスカウト・ガールスカウト | ・幾何学から多様な計算へ |
| ・博物館見学 | ・航空機、いかに飛ぶか |
| ・生物・天文学 | ・嗅覚文化の入門 |
| ・生物倫理学 | ・西暦3000年へのエネルギーとは |
| ・教育のMaple入門 | ・科学の言語としての数字 |
-

(出典) Moguerou, *op.cit.*, p.7.

表3：教育・教授学に関する研修のテーマ

-
- | | |
|--------------|-------------------|
| ・教育活動の分析 | ・ゼミでの論文の活用 |
| ・新しいバカロレア取得者 | ・評価 |
| ・教育訓練担当者の養成 | ・新しい教育技術 |
| ・フレネ教育 | ・学生と知識との関係 |
| ・模擬授業・教育的助言 | ・知識の伝達 |
| ・マルティメディアの入門 | ・教育的環境でのコミュニケーション |
-

(出典) Moguerou, *op.cit.*, p.8.

5. モニターの反応：モニター経験者に対するアンケートの結果

以下ではクーロンらの行った調査結果等を参考に、モニター制度やその運用に関するモニターたちの反応をみている。クーロンらの調査は、2001年6月から9月にかけて実施された。その時点で全国14カ所のCIESに登録していた1998年、1999年、2000年に募集されたモニターの全員5,193人を対象としている。回答者は3,327人（回収率64%）であった¹⁶⁾。

5.1 モニターに応募した動機¹⁷⁾

モニターに応募した理由に対する回答は表4のとおりである。「教育に関心があった」（91%）、「研究手当を補うため」（79%）、「将来高等教育教員になるのに有利だから」（69%）の3つが多く、それ以外はいずれも30%未満と少ない。

表4：モニターに応募した動機

・教育に関心があった	91	%
・研究手当を補うため	79	
・将来高等教育教員になるのに有利だから	69	
・職務との関係で有利だから	29	
・CIESの研修に関心があった	14	
・知的なコミュニティに参加できる	8	
・その他	5	

（出典）Alain Coulon, et al, *Devenir enseignant du supérieur*, L'Harmattan, 2004, p.119.

5.2 モニターに対する指導¹⁸⁾

配属先の学科（departement）における教員との関係については、表の5とおりである。「頻繁に交流できる」（53%）、「配慮されかつ歓迎的な待遇を受けた」（48%）、「教育的な支援と助言を得た」（46%）、等となっている。反対に、「基本的にヒエラルキー的な関係だった」（13%）、「同僚との関係は乏しく、孤独感を感じた」（12%）と否定的な意見は少数にとどまっている。これを見る限り、全体にモニターの満足度は高いといえる。ただし、専攻領域別にみると、理系（数学・情報科学、物理、地球・宇宙科学、科学、生命科学）には肯定的な意見が多いのに対して、文系（文学・人文科学、経済・法律）には否定的な意見がやや多い。

チューターに面会した回数に関しては、週1回(25%)、月1回(25%)、4か月に1回(19%)、1年に1回(19%)という状況である。まったくなしとの回答も12%にのぼる。配属先の学科における教員との関係と、チューターに面会した回数とは、相関関係にある。つまり、チューターに面会する機会の多いモニターほど、学科の教員との関係も良好であり、回数の少ないモニターほど関係の乏しさ・孤独感を感じている。チューターは配属先の教育機関によって任命され、配属先学科の教員が務める場合も少なくないと想像され、そのことを考慮すれば、そのことは当然といえよう。

表5：モニターに応募した動機

・頻繁に交流できる	53%
・配慮されかつ歓迎的な待遇を受けた	48%
・教育的な支援と助言を得た	46%
・集団で働くことができた	38%
・学科内での生活に参加できた	29%
・基本的にヒエラルキー的な関係だった	13%
・同僚との関係は乏しく、孤独感を感じた	12%
・その他	5%

(出典) Coulon, et al, *op. cit.*, p.128

5.3 モニター終了後の進路¹⁹⁾

博士論文執筆後の進路として最も希望が多いのは、高等教育機関への就職(91%)である(第1志望から第3志望までで同項目をあげた者の割合の合計)。次いで「公的セクターでの研究職」(65%)、「民間セクターでの勤務」(39%)、中等教育教員(19%)と続いている。大半のモニターが、高等教育教員を中心に、なんらかの研究職につくことを希望していることがわかる。

6. 考察

6.1 モニター制度のメリット

次に、モニター制度の特徴と問題点について検討する。まず、特徴は以下のようにまとめられよう。

第1に、モニターとして任期である3年間で、大学教授職の職務内容や

課題等を体験を通じて理解することができる。モニターは学生として講義やゼミ等を通じて教員に日々接しており、ある程度教員職の概要を理解しているが、おのずと限界がある。とくにフランスでは、教員との個人的な接触の機会は限定されているため、相互に理解することは難しいとも言われる。モニターは基本的には学生でありながら、授業担当者という立場から将来、自分が担当することになる教育という活動の内容・課題を理解することができる。それを通じて、就職に対する意欲を高めたり、必要な準備をできる。また、自分が学生として受けている講義を見直す契機になるはずである。このような仕事を、財政的な補助を受けつつ担当できることは将来高等教育教員を志す学生にとっては魅力的であろう。

第2に、モニターはCIESで同じくモニターとして採用された同僚と一緒に研修を受ける。そのことは、他の専攻領域の博士課程学生と交流を通じて知見を広めることを可能にする。CIESの重要な特徴の一つは、この多様性や幅広い多領域性にあるという指摘もある。

第3に、助教授職を保障するものではないが、採用審査の際に有利に扱われる可能性がある。これは、授業担当に関するある程度の実績を有することにくわえて、大学教員の業務や大学の環境を教員に近い立場で経験していることが評価されやすいことによる。モニターの経験者が大学教員として採用された場合には、モニターとしての勤務年数が教職経験年数に算入され、通常2年とされている研修期間が1年に短縮される（助教授として採用された場合）。また、中等教員として就職する場合にも、採用後に義務づけられている正式任官前の研修（期間1年）を免除される。さらに、モニターを3年間務めた場合には、助教授としての俸給の号俸が最初から優遇される。また、公的機関、民間企業をとわず、モニター経験のある博士号取得者に対する評価は一般に高いと言われ、大学教員以外でも就職に際して有利に扱われる可能性がある²⁰⁾。

第4に、大学側にとってもモニターを採用するメリットは大きい。上記のように、モニターは研究手当を受給している学生の中から選抜されるが、そもそも研究手当を受給する学生はその受給にあたって選抜を経ている。その学生の中から、さらに優秀な学生をモニターとして選抜することになる。幾重にも選抜された優秀な学生で、かつ高等教育教員を志望する者をリクルートして、教員としての研修を経験させるものである。さらに、研究手当を支給しているため、モニターとしての手当は比較的安価ですむ。その意味でも、政策担当者には都合の良い制度といえよう。

6.2 モニター制度の運用上の問題点

モニター制度は多くのモニター経験者にとっても、また高等教育機関等にとってメリットがあるといわれるが、問題点も決してないわけではない。以下、それらのいくつかを指摘する。

モニターが授業を担当する大学の第1期課程は、いくつかの点で困難を抱えている。大学は、学生数・教員数の面で最大の高等教育機関であるが、とくに第1期課程は学生が多い。しかも、他の機関と異なり、後期中等教育修了者（バカロレア取得者）を原則として無選抜で入学させているために、学生の学力や勉強意欲はきわめて多様である。本来、バカロレア資格は、大学教育を受けるための準備ができていることを証明する資格であるはずだが、実際にはその準備が必ずしも十分でない学生は多い。学業不振から留年、中退、進路変更を余儀なくされる学生も少なくない。同一年齢層の進学率上昇に伴い、その状況は拡大し深刻化している。そのため、年輩の教授を中心に、第1期課程の授業担当を忌避する傾向が従来から指摘されてきた。彼らに代わって授業を担当する者として、モニターが期待されている。学生たちの抱える課題や悩みにある程度対処するためには、学生と年齢的に近く同じ学生という立場である第3期課程の学生の方が有利に作用する場合もあるとはいえ、年輩教授が忌避する授業を立場の弱い学生に押しつけているという側面は否定できない。大学は第1期課程から専門教育が行われるが、学生数の多様化に配慮して、入門的な科目も行われる。専門教育に特化して授業が行われる第2期課程と比較して、授業を担当することは難しい側面もある。また、授業だけではなく付随的な指導も求められる。学生に適切に指導するには、教員の側に一定水準の教授能力が必要になる。それを第3期課程の学生に担わせることについては疑問の余地がある。

くわえて、職務遂行に必要な能力を形成するはずのCIESの研修も、必ずしも十分に行われているわけではない。上記のように、モニターには年間10日以上研修が義務づけられている。しかし、その内容に対しては肯定的な意見ばかりではない。上記のように、クーロンのアンケートによれば、モニターへの応募した動機として、「CIESの研修に関心がある」をあげた者は全体に少ない（モニターの属性別で見ると、難関校の学生やバカロレア試験で優秀な成績を上げた学生ほどその理由をあげた者が少ない）²¹⁾。つまり、CIESが行う研修はモニターにとって魅力的なものになっていないのである。

さらに、チューターの指導も必ずしも十分に行われていない。チューターは、モニターが活動計画を立てたり授業を行う際の援助を行ったり、活動の評価を行う。さらにモニターとしての業務と本来の研究活動を両立できるように配慮することになっているが、必ずしも適切に指導は行われていない。上記のクーロンアンケート結果に示されているように、チューターの指導をまったく受けていないモニターもいる²²⁾。ツールーズのアンケートでも、不満の意見が多数を占める（チューターはモニターの教育訓練に適切に参加しているか、との問いに対して、59%が否と回答している（肯定は42%）²³⁾。

6.3 日本のTA制度との比較

わが国のTA制度と、モニター制度をいくつかの点で比較すると、表6のようにまとめることができる²⁴⁾。

表6：モニター制度と日本のTA制度の比較

	日 本	フランス
人数	年間約5万人	年間約1,200人*
選抜方法	各大学の規定による	勤務を希望する大学が行う
対象者	大学院生	大学院生で研究手当の受給者
担当する学年	学部	学部（第1,2学年）
業務内容	教員の補助、授業担当なし	教員として授業を担当する
契約	書式契約はなし	書式契約がある
成績判定	行わない	行う
業務の限定	明確な規定がない	明確な規定がある
業務の全国基準	なし、各大学で決定	全国的基準がある
研修の有無	大学により異なる	研修は義務
研修の機関	なし	学外に公的機関がある
研修の期間	各大学の独自の取組	全国一律に10日以上と規定
研修内容の基準	全国基準はない	全国的なガイドラインあり
指導体制	各大学の裁量による	チューター制度がある
TAへの評価	明確な評価基準なし	CIESによる評価を行う、報告書の提出を課す
就職の際の処遇	全国共通の規定なし	助教採用の際に職歴として計算、研修期間短縮、給与の優遇

(注) モニターの年間採用者数は、Coulonによれば、1998～2001年の4年間に5,193人であった。これを4で除した数を年間モニター採用数とした。

(参考文献)

- ・ Coulon, et al. *op. cit.*, p.21.
- ・ 北野秋男ほか『日米のTA制度の事態に関する比較研究』（日本大学文理学部人文科学研究所、共同研究成果報告書、2004年。

上述してきたように、モニター制度の運用上の問題点は少なくないとはいえ、両者を比較すると、わが国における今後のTA制度のあり方を考える上で以下のようないくつかの示唆を得ることができるように思われる。

- ①業務内容を明確にする。場合によっては書式契約を作成することを検討する。
- ②業務を的確に遂行するために必要な研修の機会を保障する。また、研修の実施を担保する制度（研修のガイドラインや実施機関の設置等）を設けることを検討する。
- ③業務を的確に遂行させ得るために、教員等による指導・援助を行う。
- ④TAの活動を評価したり、認定する仕組みを検討する。
- ⑤将来、モニターが高等教育教員として就職した際に、TAとしての実績を処遇に反映させることを検討する。

7. まとめ

モニター制度は、将来的に不足が予想される高等教育教員の供給源を確保すること、授業を担当させることにより、当面の教員不足を補うことを可能にする。在籍者数が多く、大人数での授業も多い第1期課程における正規教員による負担の軽減を可能にする。その意味ではモニターになる学生には負担を強いられる制度という見方もできる。

しかし、フランスの高等教育教員の養成・選抜の観点からみると、積極的意義をもっていることも看過できない。フランスでは高等教育教員の採用にあたっては、ほぼ研究能力のみが重視されきたし、高等教育が大衆化した現在でもなおそれは基本的に変化していないといわれる²⁵⁾。いったん教員として就職した後は、教育活動に関する研修の機会はほとんどなく、その必要性も認識されてこなかったといわれる。そのため、採用された教員は研究者としては問題はなくても、教育に関わる職務の遂行に問題が生じる可能性は十分にある。こうした状況の中で、モニター制度やCIESはフランスにおける高等教育教員の養成・研修のための唯一の機会であり制度となっており、その意義は小さくない。今後の高等教育教員の養成のあり方にある程度の影響を及ぼす可能性は否定できない。

また、わが国のTA制度に関する示唆という点でもモニター制度は重要である。TA制度は大学院生に教育活動の一端を担当させるという点では同じであるけれども、職務を的確に遂行させるための条件整備という点で

は、モニター制度は優れている。TAを活用して教育活動の質を高めようとするれば、研修機会の提供や教員によるサポートなど多くの点で、条件整備や指導・配慮が必要になることをモニター制度は教えているように思われる。

注

- 1) P. Muguérou, 'Vers la génération progressive d'un monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur révisé et élargi: une réponse aux enjeux et transitions actuels de la formation des enseignants du supérieur?', 2002.
- 2) Alain Coulon, et al, *Devenir enseignant du supérieur*, L'Harmattan, 2004.
- 3) Ministère de la jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche (以下、MENと略), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, édition 1998, p.153, édition 2003, p.149.
- 4) モニター制度は、将来の大学教員志願者を一定数確保すること、多様な専攻領域の学生同士で交流することで視野を広げること、彼らに博士論文の執筆を促すことも同時に企図されていたという。MEN, *Rapport de l'Inspecteur générale de l'éducation*, 1991. p.111.
- 5) CIES de Lorraine, *Guide du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur* édition 2001,
- 6) *Ibid.* 研究手当以外の奨学金を受給している者でもモニターに応募できるが、その奨学金の金額が研究手当とほぼ同額であることが必要である。その審査はCIESが個別に審査することになっており、一般的には研究手当の支給額の差が10%以内が基準とされている。多くの場合、各大学、地方公共団体（地域圏、県、都市）、国立科学研究センター（CNRS）等による奨学金が対象とされる。
- 7) *Ibid.* なお、モニターの手当の金額については2001年発行の同資料でしか確認できなかった。これによれば、月額2,200フランであり、日本円でおおむね4万円程度である。そのため、研究手当の約16万円と合わせて約20万円がモニターには支給される。
- 8) CIES, *Vade-mecum du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur*, édition 2000, p.5.
- 9) *Ibid.*, p.9.
- 10) *Ibid.*, p.15.
- 11) *Ibid.*, p.11.
- 12) *Ibid.*
- 13) *Ibid.*, pp.7-8.

- 14) *Ibid.*, pp.9 – 10.
- 15) Moguérou, *op.cit.*, pp.7 – 8.
- 16) Coulon, *op.cit.*, p.17.
- 17) *Ibid.*, p.119.
- 18) *Ibid.*, p.128.
- 19) *Ibid.*, p.159.
- 20) Les formations, Le monitorat, <http://www.inapg.inra.fr/abies/monitorat.php>, p.1.
- 21) Coulon, p.119, p.126.
- 22) *Ibid.*, p.133.
- 23) CIES de Toulouse, Enquête CIES 2002, http://www.cdt.cict.fr/cies/rapport_cies_2002.html
- 24) 日本のTA制度については、下記を参考にした。北野秋男ほか（2004）『日本のTA制度の事態に関する比較研究』日本大学文理学部人文科学研究所、共同研究成果報告書、2004年。
- 25) Moguérou, *op.cit.*, p.1, Coulon, *op.cit.*, p.13.