

# 広島大学ピア・サポート・ルームの活動評価 についての考察

— 2011年度活動の Empowerment Evaluation を通して —

内野 悌司<sup>1)</sup>, 石田 貴洋<sup>1)</sup>, 三浦 寿秀<sup>1)</sup>, 栗田 智未\*, 兒玉 憲一<sup>1)</sup>

広島大学で実施しているピア・サポート活動について評価することを目的としている。2011年度の活動を Empowerment Evaluation という方法によって自己評価を行った。その結果、運営における重要度について、ピア・サポーターを養成する活動、運営面での新たな取組、相談活動の順で高かった。活動の達成度については、ピア・サポーターを養成する活動、運営面での新たな取組、内部での交流の順で評価が高かった。12年目を迎えた活動では、運営・活動の基盤は形成されており、組織や活動を持続させ、ピア・サポーターのモチベーションを維持・向上させること、人を援助するための技術やコミュニケーション力、ピア・サポーターの主体性が重視されていた。ピア・サポート活動は学生同士で支援を行う、先輩が後輩のロールモデルになる、主体性やコミュニケーション力が涵養される点で正課外教育として有効であると考えられた。

キーワード：ピア・サポート、活動評価、Empowerment Evaluation

A Study on Evaluation of Peer Support Program in Hiroshima University:  
Through conducting Empowerment Evaluation of Peer Support Activity in 2011

Teiji UCHINO<sup>1)</sup>, Takahiro ISHIDA<sup>1)</sup>, Toshihide MIURA<sup>1)</sup>, Tomomi KURITA\*  
Kenichi KODAMA<sup>1)</sup>

This study is supposed to evaluate the peer support activities conducted in Hiroshima University. The activities in 2011 were self assessed with Empowerment Evaluation. As a result, these three activities got high score in degree of importance, first, the training of peer supporter, second new trial in management of organization, third the consultation activity. The degrees of achievement in each activity were evaluated highly in the training of peer supporter, new trial in management of organization, and internal exchanges. It has been passed 12 years to start peer support activities in Hiroshima University and both the basis of management and activities has been built up. These are regarded more important to improve motivation of peer supporter, communication skills as a supporter, and independence of peer supporter with maintaining organization and peer support activities. Peer support activities are considered to be effective as extracurricular activities in support between students, becoming role model for junior students and growing independence and communication skills.

Key word: peer support activity, self-evaluation, Empowerment Evaluation

1) 広島大学ピア・サポート・ルーム  
\* 2012年9月末に退任

1) Hiroshima University Peer Support Room

## I. はじめに

広島大学においてピア・サポート・ルーム（以下、PSR）が2000年4月に設置され、学生による学生のための支援であるピア・サポート活動（Peer Support Activity、以下、PSA）を行っている。設置の背景には都市から郊外へのキャンパスの移転があり、社会資源が不足する中で、学内の援助資源の整備・充実化が検討された結果、教職員に加え第3の援助資源として学生の力が活用されることになった。設置要項第1条には「学生が、学生生活上の諸問題に対処するに当たり、気軽に相談し、互いに助け合う学風を醸成することをめざして、学生ボランティアが学生の相談に応じる部屋を設置する」と記されている。

開設12年目にあたる2011年度のPSRの構成は、学生ボランティアとしてピア・サポートを行うピア・サポーター（以下、PS）24名、学部学生時代にPS経験者でPSの相談・指導役を担う大学院生であるピア・アドバイザー（以下、PA）6名、PSRの運営にかかわる教員の専門アドバイザー5名（兼務常勤3名、専任非常勤2名）である。主な活動は、授業期間中の月曜日から金曜日まで12時～16時にPSRを開室し、ピアさん（PSRに訪れる学生に対してPSが用いる呼称）に随時入室してもらって相談を行うことである。

本学PSRはいち早くPSAを行ってきたが、次第に全国の大学でそれぞれの大学に応じたPSAが行われるようになった。広がりの背景には、2000年文部省高等教育局から出された報告書「大学における学生生活の充実について—学生の立場に立った大学づくりを目指して—」（通称：廣中レポート<sup>1)</sup>）における、今後の大学のあり方として「『教員』中心の大学から『学生』中心の大学への視点の転換」および「正課外教育の積極的な捉え直し」という提言がなされたことがある。もう一つの契機は、2007年度および2008年度に日本学生支援機構が「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」（学生支援GP）を募集し、それぞれの年度で大学・短大および高専から計70件、23件が選定され助成されたことである。選定

されたプログラムのテーマには、学生の主体性の向上や人間力・人間関係力の育成、自律・自立への支援に関するものが多く含まれ、学生による学生の支援であるPSAを取り入れたプログラムもいくつかみられる。

欧米の大学におけるPSAについて、Hatcher（1995）は、①Peer counseling（カウンセリングのコミュニケーション・スキルを用いた相談活動）②Peer education（アルコール、ドラッグ、セーフターセックス等についての教育啓発的活動）、③Peer advising（進路や就職等について体験者による相談活動。傾聴を基本とし自己決定を促す）、④Peer teaching（先輩による学習支援）、⑤Mentoring（メンターと呼ばれる指導者との対話によるメンティー、プロテジェの自発的・自律的発達を促す）、の5つにサブカテゴリー化している<sup>2)</sup>。

日本の大学で実践されている活動について、早坂（2010）は、①サポーターが相談相手になる「相談室型」（例：広島大学、名古屋大学、金沢大学、岩手大学）、②学習支援者になる「修学支援型」（例：東北大学、名古屋工業大学、九州大学、追手門学院大学）、③新入生の良き先輩になる「新入生支援型」（例：お茶の水女子大学、慶應大学、立命館大学）と整理している（括弧内の例は早坂の紹介に筆者らが交流のある大学を加えている<sup>3)</sup>）。そのほかに、学生がイベントなど自ら企画した事業を大学としても支援・協力して実施されている活動が、PSAと位置づけられているものもある。そのような「企画事業型」活動を行っている大学には、北海道大学、香川大学、愛媛大学、鳥取大学、東北工業大学、広島修道大学、沖縄国際大学などがある<sup>4)-11)</sup>。このような活動内容、あるいは上記の分類枠にはあてはまらないような形態で、多様なPSAが行われている。

そうした中で、大学におけるPSAについての報告や研究も多く存在し、その有効性やピア・サポーターの成長に資するものであることが一般的に認められるようになってきた。しかしながら、PSAそれ自体について妥当性および信頼性の高いデータに基づいて評価する研究はまだ少な

い<sup>12)-17)</sup>。そこで本研究は、活動主体であるPSおよびそれをサポートする専門アドバイザー、すなわち活動の当事者がその年に行った活動をどのように自己評価しているか、支援を行う学生はPSAを通してどのような体験をしているか、活動の意義や課題をどのように認識しているか等を明らかにすることを目的とした。

## II. 方法

評価の方法は、2011年度の活動の評価をPS7名（PS活動経験1年1名、2年2名、3年4名）および専門アドバイザー2名がEmpowerment Evaluation（以下EE）によって行った。実施時期は後期の活動を終了した後であり、PS24名全員に活動の振り返りを行うことを伝え、日程調整をした上で、当日自主的に集まった学生を対象とした。

EEという評価方法は、アクションリサーチに影響を受け、Fettermanらによって開発された手法である<sup>18)-20)</sup>。その特徴は、活動にかかわっている当事者による自己評価であること、さまざまな立場のステークホルダーがグループ討議を通して評価を行うことが可能なこと、実践と評価が円環的に行われることによって、活動当事者自身がエンパワーされ、活動プログラムが改良されること、探索的な質的研究としても数量化による研究としても用いることが可能で定性・定量的研究方法であることがあげられる。

評価の手続きは以下の通りである。①2011年度にPSRで行った活動を振り返り、それらの活動について後に評価するため、参加者全員で行った活動内容をリストアップする。②リストアップされた個々の活動内容を整理するため、その内容に応じてグルーピングしカテゴリーにまとめた。③EEの中での評価対象となる活動の使命や目標を明らかにし、それらについて評価、討議することを通し、今後の改善に役立てようとする手続きにあたって、カテゴリー化された活動内容について、PSRの活動として重要と思われるものを個々人が持ち点5ポイントで評価する。その際、1つの項目に何ポイント付与してもよく、合計で5ポイ

ントになるようになっていく。EE評価者個々が行ったポイント付与の合計によって、全員による活動項目の重要度順位を特定する。④それぞれのカテゴリー化された項目について参加者全員でどうして重要と思ったかの理由等を討議する。それをICレコーダーで録音するとともに、その概要をパソコンに文字入力しプロジェクターで映写して参加者全体で共有し、討議を深めるようにした。⑤②でグルーピングした項目について、その達成度を個々人が10段階評価（最も低い評価点1から最も高い評価点10）で採点する。⑥⑤の評価に基づいて、どうしてそういう評価をしたかの意見を参加者全体で出し合い、④と同様に記録、共有し、視点等の異同を確認するとともに活動の全体的評価を行い、今後の活動に対して改善案等を話合った。その結果に基づいて筆者らが分析、考察した。

## III. 結果と考察

### 1. 2011年度ピア・サポート・ルームの活動実態

EEの手続き①②によって、リストアップされた活動内容をまとめたものを表1に示した。活動内容は11のカテゴリーに分けられ、それらは「相談」「タスクワーク」「部局の活動」「プロジェクト」「継続研修」「養成セミナー」「運営面での新たな取り組み・改善」「発表・講演」「取材視察対応」「内部での交流」「外部交流」であった。

表に示された活動および2011年度の実績について簡単に説明する。

相談の「4月の仮設」とは、新入生がよく利用する校舎のロビーに設置した相談ブースで行う新入生のための相談で、121件175名（1件につき複数名での相談がある）の相談があった。「3月の仮設」とは、入試前期日程合格発表直後の土・日曜日に学内の住宅斡旋会場の一角に設置した相談ブースで行う相談で、6件10名の相談があった。本室での相談とは、学生のフリースペースを1階に擁する学生プラザ4階に常設されているPSRでの相談で、授業期間中の年間を通じて前期83日後期65日開室し35件36名の相談があった。開室するのはPSが二人以上シフトに入れる12～16時

表1 2011年度ピア・サポート・ルーム活動のリストアップ

相談	4月の仮設	本室での相談	3月の仮設						
タスクワーク	知恵袋の更新	シフト中のロールプレイ	大掃除						
部局の活動	部局ノートの作成	自己紹介冊子の作成	HPの更新	ポスターの作成	カードの更新	ブログの創設・閉鎖	名簿の作成	シフトの作成	総務部の渉外の仕事の追加
プロジェクト	チラシ配り	カフェ企画	ランチアワー	編入生支援の企画	メンタリング	コミュニケーションセミナー			
継続研修	全体会	代表者会	ロールプレイ研修会	ロールプレイ週間の実施	直前セミナー				
養成セミナー	合宿	土曜セミナー	直前セミナー	ビデオ補講	土曜セミナーの補講	セミナー実施のための事前打ち合わせ・改善取り組み	土曜セミナーの代表者用マニュアル作成	夏合宿の代表者と係のマニュアル作成	セミナーの報告書作成
運営面での新たな取り組み・改善	総務部による全体会の改善	発議について提案したPSがいた	発議についてシフト中に話し合い	タスクワーク表の作成	もみじによるセミナーの広報	PSR開室時の掲示を更新	マスコットキャラクターの追加	PSRについてのアンケート作成	
発表・講演	学生生活概論での講義	A大学主催びあのわ参加	B市主催自殺対策シンポジウム発表	C大学主催自殺対策シンポジウム発表					
取材視察対応	取材対応(キャンパスリポーター)	視察対応(D大, E大)	調査協力(PA, の修論, PSの卒論協力)						
内部での交流	前期打ち上げバーベキュー	忘年会	新歓	送別会	大学祭の店だし	土曜セミナーの打ち上げ	準PSの新歓	OBOGとの交流	
外部交流	学内他ボランティア団体などの交流会参加								

となっている。相談内容の内訳件数および利用者は、資源案内について57件94名、履修・修学について53件79名、転学部・進路について1件1名、奨学金について2件2名、身体の健康について1件1名、対人関係・精神的な問題について6件6名、クラブ・サークル活動について5件9名、学生生活について1件1名、友人の問題について5件6名、PSR見学・PS志望17件18名、その他14件17名であった。

タスクワークとは、PSが活動のシフト中に相談がない場合、相談の資源となる情報がまとめられている「知恵袋」を更新することや、支援技術の向上をめざして行うロールプレイ等の活動をさし、その時々の活動に必要な作業を行っている。

部局の活動とは、PSが広報部、研修部、総務部のいずれかに所属し、PSRの活動を維持・充実させるために、部局の役割に応じてPSRの活動を広報したり、知識や技術の向上をめざした研

修を企画・実施したり、シフトを調整し組んだこと等をさす。

プロジェクトとは、通常のシフト内での活動や部局の活動とは異なり、プロジェクトを立ち上げて行った活動である。PSRをより知ってもらふことや、PSになりたい人を募る一環として見学時に茶菓を提供するカフェ企画、食事をいつも一人でとる人を対象に週1回一緒に昼食をとるランチアワー（37回開催144名参加）、編入生支援のための企画（1回8名参加）、新入生を対象に大学になじむまで定期的にPSRに来てもらって対話するメンタリングの実施（利用2名）、専門アドバイザーの一人が講師となってPSの協力のもとに全学生を対象にした対人関係づくりやコミュニケーションの基礎の実習を取り入れたコミュニケーションセミナー（受講生8名、PS10名参加）を実施した。

継続研修とは、毎月PS, PA, 専門アドバイザー

による定例会議としての全体会、その事前に各部署からの代表者および全体会の司会者が集まって全体会の議題や進め方について話合う代表者会、研修部が企画・実施したロールプレイ研修、シフト中に課題を設定して行ったロールプレイ週間、現役PSおよび養成セミナーをすべて受講し新たにPSになる人を対象に4月からの新入生支援に備えて3月に開催した直前セミナー等をさす。

養成セミナーとは、次年度PSを志望する学生を対象に現役PSが企画・実施する研修をさす。養成セミナーは夏合宿と土曜セミナーの2種類があり、PSになる条件としていずれかを修了することが必要とされている。夏合宿は、9月末に1泊2日の合宿形式で行われ、参加者は受講生12名、PS10名、PA5名、専門アドバイザー4名であった。土曜セミナーは、夏合宿と同じ内容で合宿に参加できなかった学生を対象に10月から11月にかけて土曜日に4回実施しており、参加者は延実数として受講生14名、PS15名、PA5名、専門アドバイザー3名であった。養成セミナーに向け、事前に企画ミーティングや準備、予行演習、事後に報告書作成なども行っている。養成セミナーおよび直前セミナーのプログラムをすべて修了し、次年度から新たに活動に加わるPSに17名が認定されている。

運営面での新たな取組・改善とは、例年の活動に加えPSRの活動を活性化することや、改善することを意図して行われた取組をさす。たとえば、PS全体での話し合いやさまざまな提案を活性化させるために行った総務部による全体会改善の取組など、タスクワークを共有・確認するためにタスクワーク表を作成したこと、学内情報ネットワークを用いてやPSRの新たなマスコットキャラクターを作って広報活動を行ったことなどがあげられていた。

発表・講演とは、専門アドバイザーの担当する正課教育科目「学生生活概論」でPSRの活動を紹介したり、学外における交流会やシンポジウムでPSRの活動について発表したりしたことをさす。「自殺対策シンポジウム」とは、他大学やある地方自治体が主催で、若者の自殺対策の一環と

して行われたシンポジウムに、本学PSRの活動が若者の互助・共助活動として注目され、PSが講師として招聘されたものである。

取材視察対応とは、他大学からの視察やマスコミからの取材に対応したことやPSおよびPAのPSAに関する研究の協力をさす。

内部での交流とは、PSRで行われる歓迎会や打ち上げなどの交流である。外部交流とは、学内の他のボランティア団体との活動報告等を行う交流会等に参加することをさす。

当活動は開設12年目であり、長年の活動の蓄積や工夫を通じ、日常の相談やタスクワーク、部署の活動、全体会・代表者会、各種の研修等がルーチンの活動として定着している。さらに、PSRの活動をもっと知ってもらうことや利用を増やすこと、活動を活性化することをめざして新たな取組を行っている。詳細は2および3で考察する。

相談活動については、内容が多岐にわたるが、4月の新入生の相談で学内の資源についての案内が最も多く、履修や修学についての相談が次いでいる。これは、新入生のニーズに合致した支援といえるだろう。5月以降の本室での相談件数は35件36名と少ないものの、PSRが学生プラザ4階に移転して2年目にあたり、2009年度が127件131名、2010年度が141件220名であり、移転後に利用者は増えている。この場所にPSRが定着することで、さらに活動が活発化し、その内容も変化してくることが期待される。

5月以降の本室での相談の件数は多くはないが、対人関係や精神的な問題といった深刻な相談があり、悩みを聴いた上で専門相談機関につなぐ役割を果たしていた。これはPSRの目的の一つである、PSがカウンセリングの技法を用いて相手の問題を明確にした上で、その問題を解決するために適切な学内外の専門的な相談窓口に関する情報を提供し、有効かつ速やかな問題解決を促すことを果たしていると考えられる。

## 2. PSRにおいて重要と評価された活動

評価手続き③によって、カテゴリー化された活動項目について、EE参加者個人による重要度

の評価点を示したものを表2に示した。その結果、「養成セミナー」が最も高く、次いで「運営面での新たな取組・改善」、「相談」の順であった。

EEに参加したPSは、後期授業終了後の日程上多くなかったが、PSRのシフトに定期的に入り、活動の中核的な役割を担ってきた学生たちであり、PSを代表する意見であるということができよう。EEでのPSの具体的な発言は、以下の文中において「」で引用した。

最も重視された活動は、養成セミナーであった。評価が高かった理由に、新たにPSとなって活動してくれる学生を養成し、PSRの組織と活動を持続するために重要であることや、現役PSがトレーナーになって企画・実施したことが受講生およびPS双方にとって意義があったことがあげられていた。さらに、相談活動ではPSの傾聴によって相談者自身が問題解決することを促すことをめざしており、そのために援助的なコミュニケーション・スキルの習得が重視されていることも高い評価につながっている。具体的な発言では「PSが教えるため、準備で企画書を出したり、マニュアルを作成したり、たいへんな準備を乗り越え、達成感を得た」、「技法の意味などを自分たちで（主体的に）考え、より理解することができ、自分（PS）自身の研修になった」、「PS同士で相談し、組織で動かないとできないことを達成できた」、「PSが（受講生の）モデルになっていた」ことなどが語られていた。

2番目に重視された活動は、運営面での新たな

取組・改善であった。理由には「新しい取組をするために、今何が問題かを考え」、「PSRの問題、足りない活動を改善するために自発的に取り組めたのが良かった」、「足りないと思うところはどんどん変えないといけない」、「これ（新たな取組・改善）ができるのはPSRの活動にどれだけ（主体的に）かかわっているのかのバロメーターになる」ことなどが語られていた。具体的な取組については、「タスクワーク表を作ったことで共通認識をもって活動することができた」、「キャラクターづくりなどを通じてPSRのイメージアップにつながった」ことなどがあげられていた。

3番目に重視された活動は、「相談」であった。理由には「PSRは相談のための機関だから相談を受けることが重要と思った」、「4月仮設の相談が多かった」、「相談件数が増えた」、「いろんな相談が来てPSが経験を積めた」ことなどが語られていた。「相談」が3番目であったことは、PSRの設置目的からすると低く評価されているように解釈されるかもしれないが、前述したように、目的は概ね達成しているが相談件数は5月以降多いとはいえ、ルーチン化した活動となっていることも影響していると考えられる。

4番目に重視された活動は、部局の活動であった。理由には「PSRが組織として動いていくために必要」、「リーダーがいない中で、部局に入ることによってPS一人ひとりが責任を負うことでPSRの責任の一端を担っていた」、「部局があると長期的な仕事ができる。毎月の部会を重ねて活動を積

表2 カテゴリー化された活動の個別評価によって特定された重要度

活動内容	評価者									合計
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
養成セミナー	1	1		1	2	1	1	2	1	10
運営面での新たな取組・改善	2	1	1	1	1	1			2	9
相談	1		1	2			1	2		7
部局の活動	1	1	1			1			1	5
継続研修		1			1		2			4
内部での交流		1	1			1		1		4
プロジェクト			1	1			1			3
発表・講演					1	1				2
タスクワーク									1	1
外部交流										0
取材視察対応										0

み重ねていった。個人の負担を軽減できた」,「PSRでたくさん仕事がある中でまとめていくのがたいへんだが、部局で（やることを）まとめて、全体会で共有することができる。個人の架け橋になっている」,「部局の（活動）内容を知って（部局）に入るから、PSの個性を活かせる（絵の得意な人はポスター作りをするなど）場になっている」ことなどが語られていた。部局制というのは、PSが敢えてリーダーを作らない組織としている特徴の中で、コミットメントの低いPSに責任をもって活動してもらうこと、特定のPSに負担がかかりすぎないようにしながら、PSがより主体的・積極的に活動を行うことができるようにするというPSの発案で開室4年目から導入された。それが奏功しているため高い評価につながったと考えられる。

5番目に重視されていた活動は、継続研修と内部での交流であった。継続研修を重視する理由には、「継続研修を重ねることでこれからのPSRの存続につながるから大切」,「全体会や研修会に参加することでPS自身が課題を見つけるきっかけになった」,「全体会の話し合いで積極的にたくさん意見が出たのが良かった」,「全体会で共通認識をもてた」,「PS同士の交流にもなり、モチベーション維持につながる」ことなどが語られていた。

内部での交流を重視する理由には、「仲間同士での信頼関係は仕事に影響する」,「組織の維持のため」,「PSに来るモチベーション維持につながる」,「準PS（養成セミナーを修了した後に相談活動は行わないが、シフトに入ったり様々な催しに参加したりする資格をもつ学生をさす）が、溶け込みやすい雰囲気を作れる」ことなどが語られていた。PSRはPSの交流や居場所の機能があり、実際にPS同士で活動や交流を通して協力や助け合いが行われていた。

そのほかの活動項目については、日常的な活動ではないために重視度が低くなっている、あるいはタスクワークのように日常的な活動ではあっても、PSRの中では補助的な活動であるため重視されない結果になっていると考えられる。これらについては、考察3で再び検討する。

以上のように、新たにPSになる学生の養成や運営面での新たな取組・改善、部局の活動や継続研修、内部交流が重視されたのには、組織と活動を持続するとともに、PSの援助技術やコミュニケーション力の向上やモチベーションを維持・向上することが重視されていたこと、それまでの活動の蓄積から改善すべきことを自分たちで考えていこうとしている姿勢が関係していると考えられた。これらの結果は、全国の大学のPSAを調査対象とした藤原・石田・兒玉（2013）のPSの継続動機で、「学び、ふれあい動機」,「援助スキル習得動機」,「居心地の良さ」,「自己向上動機」,「所属団体の存続期待」が高かった結果と符合する<sup>17)</sup>。そして、PSRが12年目を迎え、活動の基盤は形成され、運営や活動が軌道に乗っている中で、PSRの使命や目標を達成するため、あるいは活動がマンネリ化することから脱却するため、自分たちが何に力を入れ主体的に取り組んできたかを反映していると考えられる。内野（2003）<sup>12)</sup>が今後の課題として指摘した、PSAのキャンパスでの定着化や教員主導から学生主体への活動へシフトすることなどは実現されてきているが、来談学生を増やす工夫・環境づくりは今なお実現途上であるといえる。

### 3. PSRの活動についての達成度についての評価

評価手続き⑤によって、特定された重要度順の活動について、それぞれの達成度を参加者が個別に評価したものを表3に示した。達成度の高かったのは、「養成セミナー」,「運営面での新たな取組・改善」,「内部での交流」の順であった。

最も重視されたPSAの養成セミナーについては、平均点8.2と達成評価が最も高かった。肯定的な評価の理由には、「準備の時にお膳立てがきちりできていたのが良かった」,「マニュアルのおかげでやりやすかった」,「よく努力していた」などが語られ、セミナーについて自分たちで考えてマニュアル作成など準備を充分に行った上で、実施したことで充実した内容になっていたために評価が高かったと考えられる。改善についての意見は、「(プログラム) 担当者は意義を問い直すこと

表3 特定された重要度順の活動についての個別評価点と平均点

活動内容	A	B	C	D	E	F	G	H	I	合計	平均
養成セミナー	8	8	9	6	9	8	8	9	9	74	8.2
運営面での新たな取組み・改善	7	9	10	6	9	9	7	7	8	72	8.0
相談	7	8	10	9	5	5	7	8	7	66	7.3
部局の活動	7	9	8	5	7	8	6	7	7	64	7.1
継続研修	7	8	7	4	8	6	9	6	6	61	6.8
内部での交流	7	8	10	8	6	8	8	7	8	70	7.8
プロジェクト	7	5	8	2	6	4	9	6	7	54	6.0
発表・講演	7	8	10	5	6	7	8	7	8	66	7.3
タスクワーク	6	7	6	5	3	5	6	6	7	51	5.7
外部交流	6	5	7	3	2	3	8	5	7	46	5.1
取材視察対応	7	6	8	5	6	6	7	6	9	60	6.7
										684	6.9

ができたが、他のセッションは受け身になっていた」, 「(準備について) 何をどの時期にすればよいかわからなかった。去年の(それぞれのプログラムの) 代表者の名前がわかると(尋ねられるので) 良かった」, 「代表者に負担をかけすぎた。代表者の支援が必要」, 「(トレーナー役となる) PSにもっと参加してほしい」ことなどが語られていた。トレーナーになるPSの参加が少ないというのは、近年では教育実習を3年次9月に実施することも影響している。プログラム代表者に負担がかかっていたため、もっと役割分担を行う必要性が指摘されていた。

2番目に重視されたPSAの運営面での新たな取組・改善については、平均点8.0と2番目に達成評価が高かった。肯定的な評価の理由には、「1年間の下積みがあり、すべきことが見えた」, 「いろいろ改善されて、これまでの積み重ねの時期から変えていく転換の時期になった」ことなどが語られ、それまでの経験の蓄積をもとに、自分たちで改善すべきことを考えて新たな取組を行ったことが高い評価になったと考えられる。改善の意見については、「新たな取組で改善されるのは良いが、そのことを皆に知らせないといけない」ことなどがあげられ、意見や情報が共有されていないことが述べられていた。また、「来年は4年生のPSが少ないため、(新たにPSになる) 新人に先輩から(今年の新たな取組などを行った経緯などを) いろいろ教えていかないといけない」と指摘されていた。

養成セミナーについても、新たな取組・改善についても、杉村・小倉・加藤他(2006)<sup>15)</sup>が指摘するように、アシストするPAおよび専門アドバイザーの役割が重要であった。PSが行ってきたことや新たに行おうとすることについて、その意味などを問いかけることで、PSにその意味や意義の捉え直し、さらなる主体的な動きなどが喚起されていたからである。

3番目に重視されたPSAの相談については、平均点7.3で達成度は4番目に高い評価となっていた。肯定的な評価の理由には、「新入生の相談で授業の時間割りを教えてあげたりできていた」, 「ロールプレイが相談にいかせていた」など、相談者のニーズに合った活動ができていたことが語られていた。そのほか「本室相談が増えたのが良かった。増えたことがモチベーションの向上につながった」という意見もあった。批判的な意見には、「本室相談の数は増えても、絶対数としてはそれほど多くない。今後の課題と思った」, 「相談はきっちりやっているが、良くも悪くも例年通りな感じだった」などがあった。相談活動自体は概ね肯定的に評価されていたが、相談件数を増やすために広報の工夫や来談ニーズを開拓する新たな取組をもっとすべきなどの課題が明らかにされていた。

4番目に重視された部局の活動については、平均点7.1と全体では中間的な評価点であった。肯定的な評価の理由には、「部局ノートを活用して、(PS間で) 引き継ぎができた」, 「自分の担当の責



任がもてた」、「地味に精力的に動けた」、「少人数だから助け合いがしやすく良かった」など、PS個人あるいは部局の仲間で役割が達成できていたことが語られていた。批判的な意見には、「部会(部局のミーティング)に人が集まらない」、「(部局に集まるのが)少人数だから仕事が偏るところがあった」、「役割分担できているのは良いが、他の部局が何をしているのかわからない」などの意見があり、部局内および部局外のPSに部局の仕事としてどのようなことに取り組んでいるかを伝えることや、部局の仕事を今後どう継承していくかが課題であることが明らかにされていた。

5番目に重視されたPSAの一つの継続研修については、平均点6.8と中間的な評価であった。肯定的な評価の理由には、「ロールプレイ週間をつくって、シフト中に多くの人が気軽に(ロールプレイによる研修に)参加できて良かった」と語られているように、新たな取組が評価されていた。批判的な意見には、「全体会(に参加する人)に限られたメンバーだった」、「全体会が報告会になっていて、参加するモチベーションのアップにつながらない」、「全体会で決まったことが共通認識にならないのが課題」などがあり、代表者会をもっと早い時期に実施して、議題を全体会の事前にPSに周知することや、これまで全体会の報告書を翌月の全体会で配布していたのを早く配布すること、PSRのウェブサイトの活用などの改善案が出されていた。

5番目に重視されたPSAのもう一つの内部での交流については、平均点7.8と3番目に評価が高かった。肯定的な評価の理由には、「普段会うことがない別シフトの人と交流して仲良くなれた」などが語られていた。批判的な意見には、「(歓迎会などの)準備が担当の人に偏ったり、直前までできなかつたりした」、「もっとPS同士で助け合う姿勢が必要」などがあり、代表者を支えるシステムづくりや役割分担をすべきという改善案が出されていた。内部の交流は、活動とは一見して関係がないように思われるが、PSRの組織や活動を持続する上で大切であると考えられた。

プロジェクトについては、平均点6.0と低目の

評価であった。評価の理由には、「コミュニケーションセミナーや編入生支援など新しい取組としては良いが、専門アドバイザーの提案でPSの主体的な動きではない。一番受け身的な活動だった」、「ランチアワーなどPSの参加率が低い」、「済んだ企画の評価がない、フィードバックが必要」、「提案すると代表者にされてしまう」などが語られ、プロジェクト活動を行うことに対して積極性が低いことが指摘されていた。その一方で、「コミュニケーションセミナーは専門アドバイザーの提案で始めたが、PSが積極的に参加し協力できたのは良かった」という肯定的意見もあった。新たな活動を提案してPSのモチベーションをあげようとする専門アドバイザーと、新たなプログラムを行うことに対して負担が増えるために積極的でないPSとの間で温度差があることが明らかになり、プロジェクトを行うことの意義などについてコミュニケーションを図る必要が認められた。

発表・講演については、平均点7.3と全体の平均よりは高い評価であった。肯定的な評価の理由には、「外から広大PSRをどう思われているかを知ることができた。(やっていることの)意義を再認識できた」、「新しい活動のヒントを得られた」などが語られていた。また、外で発表するからには、自分たちの活動を再認識しておく必要があることが確認された。

タスクワークについては、平均点5.7と低い評価であった。肯定的な評価の理由には、「シフトで(全体会での)発議について話合えたのが有意義だった」、「シフトでロールプレイをしたりして、準PSを交えて意見を言い合えたのが良かった」などが語られていた。批判的な意見には、「何をするのか共有できていない」、「PSの問題意識が低い」、「専門アドバイザーがいないシフト(週5日開室のうち2日ある)では、何をしたら良いのかわからなかった」などが語られていた。それらに対して、シフト中にすべきことなどの内容を年度の初めに確認し、PSが理解し意思統一すべきという改善案が出されていた。タスクワークは、相談がない時にどう過ごすかPSが戸惑っていたので、活動3年目より専門アドバイザーが提案し

て始まったものである。そのことが影響しているのか、PSがタスクワークに対して主体性が低いようである。

外部交流については、5.1と低い評価であった。評価の理由には、「外部交流に参加すること自体は良い。認知度が上がるし、他の団体のことを知ることができる。ヒントが得られる」、「外部から連絡が来てもPSがどうしたいのかがはっきりしない。共通認識がもてていない。PS全体への情報共有ができていない」、「参加する意義がよくわからない。受け身的になっている」などが語られていた。

取材・視察対応については、平均点6.7と中間的な評価であった。評価の理由には、「PS自身が活動を振り返ることができるのは良いこと」、「〇〇新聞に載って宣伝してもらえたのは良かった」、「ほめられて嬉しかった」、「対応に人が集まらない」、「新人(活動1年目)だと何も説明できない。新人じゃなくても何をしたらよいかわからない」などが語られていた。

#### IV. 結論

2011年度の活動が12年目を迎え、活動の基盤が形成され軌道に乗っていることと今回の評価は密接に関係していると考えられる。PSAを行う上で、組織や活動を持続させ、PSのモチベーションを維持・向上させること、人を援助するための技術やコミュニケーション力、PSの主体性が重視されていた。PS間で活動や取組についてコミュニケーションを図り、情報や認識をいかに共有して行動するか、さらにPSRの活動や運営を自分たちで吟味しながら、マンネリ化を避けいかに活性化させるか、継承するかが課題と考えられた。

PSAを通して、学生同士で支援を行う、先輩が後輩のロールモデルになる、主体性やコミュニケーション力が涵養されるといった有効性が明らかになった。PSAはクラブ・サークル活動とは違って、学生同士で支援を行うという目的をもって大学が先導して始めた取り組みであり、上記のような意義を持つ正課外教育と位置づけられる。そのような特徴ゆえに、PSと専門アドバイザー

の間で依存と自律・自立の課題もあり、学生と教職員がいかに協働してPSAおよびその教育的価値をさらに発展させるかが今後の課題であると考えられた。

#### 【謝辞】

ピア・サポート・ルームの活動および運営を自主的にボランティアとして行ってくれているピア・サポーター、ピア・アドバイザーの皆さんに、そして2011年度活動について Empower Evaluation に参加し討議してくれたPSに、日頃からPSを支援して下さる保健管理センターおよび教育室学生生活支援グループのスタッフの皆さんに心から感謝申し上げます。

#### 参考文献

- 1) 文部省高等教育局：「大学における学生生活の充実について－学生の立場に立った大学づくりを目指して－(報告)」。2000.
- 2) Hatcher, L. : Why Peer Counseling on the College Campus? Peer Programs on the College Campus, Hatcher, L. ed, Resource Publications, Inc. pp 3-19, California, 1995.
- 3) 早坂浩志：学生に向けた活動2－授業以外の取組み。学生相談ハンドブック，日本学生相談学会50周年記念誌編集委員会（編），学苑社，東京，pp185-201, 2010.
- 4) 名古屋大学ピア・サポート，就活サポーター委員会：2010年度名古屋大学ピア・サポート&就活サポーター活動報告書。2010.
- 5) 追手門学院大学学習支援・教育開発センター：学習支援・教育開発センター年報第2号。2012.
- 6) お茶の水女子大学ピアサポート・プログラム連絡会議：お茶の水女子大学ピアサポート・プログラム報告書第2号。2007.
- 7) 立命館大学学生オフィス（衣笠・BKC）：立命館大学オリター・エンター 2010年度活動報告。2011.
- 8) 北海道大学ピア・サポート活動報告書編集委員会：北海道大学ピア・サポート活動報告書

- (平成23年度版). 2012.
- 9) 香川大学教育・学生支援機構：新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（平成20-23年度）「主体性の段階的形成支援システム（CPS）-「支援される学生」から「支援する学生」へ」『最終成果報告書』, 2012.
  - 10) 東北工業大学ウェルネスセンターカウンセリングルーム：ピア・サポーター三年間の歩み 2006-2008年度報告書. 2009.
  - 11) 広島修道大学学生部ピア・カウンター：2010（平成22）年度ピア・カウンター活動報告書. 2011.
  - 12) 内野悌司：広島大学ピア・サポート・ルームの初年度の活動に関する考察. 学生相談研究, 23(3), 233-242, 2003.
  - 13) 山下京子：大学におけるキャンパス・サポーター・システムの導入に関する実践的研究. 学生相談研究25(1), 21-31, 2004.
  - 14) 杉村和美, 鶴田和美, 加藤容子他：名古屋大学における学生が学生を支えるしくみ. 名古屋大学学生総合相談センター紀要, 4:3-14, 2004.
  - 15) 杉村和美, 小倉正義, 加藤大樹他：ペア相談と学生の主体性を取り入れた大学でのピア・サポート活動 -名古屋大学における実践を通して-. 青年心理学研究, 18, 51-62, 2006.
  - 16) 猪八重涼子：大学におけるピア・サポート活動がピア・サポーターに及ぼす影響. 広島大学大学院教育学研究科平成22年度修士論文抄録, 329-330, 2011.
  - 17) 藤原美聡, 石田弓, 兒玉憲一：大学生のピア・サポーターにおける活動動機に関する調査研究. 総合保健科学, 29, 25-34, 2013.
  - 18) Fetterman, D. : Foundations of Empowerment evaluation. Sage Publications, London, 2001.
  - 19) Fetterman, D. & Wandersman, A. : Empowerment Evaluation Principles in Practice. The Guilford Press, New York, 2005.
  - 20) Fetterman, D. Kaffarian, S. & Wandersman, A. : Empowerment Evaluation Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability. Sage Publications, London, 1996.