

## 研究ノート

---

---

# 法政大学におけるピア・サポーターとしての 学生スタッフ育成の現状と課題

## Current educational process of our student staffs, as peer supporter, in Hosei University

近藤 清之 (法政大学入学センター)

手呂内 秀則 (法政大学学生センター)

土屋 貴之 (法政大学学生センター)

市川 さやか (法政大学図書館事務部)

安納 隆介 (法政大学学務部)

矢野 智樹 (法政大学学務部)

木原 章 (法政大学経営学部)

---

### キーワード

ピア・サポート、ピア・ネット、学生スタッフ、効果検証、正課外教育、法政メソッド

### 要旨

本学では2012年に、全学的にピア・サポート活動を展開するべく「法政大学ピア・ネット」を立ち上げ、様々な部局で行われている学生スタッフ活動の連携を模索している。本稿では、従来各部局・各担当職員によって担われていた様々な学生スタッフ活動を俯瞰し、今後、「ピア・ネット」として全学的に展開をしていく為に、「学生スタッフ」制度のあり方、育成の共通プラットフォーム構築に向けた方向性について考察した。

---

## 1. 学生スタッフの歴史

(近藤 清之)

本章では、現在本学のピア・ネットを支えている「学生スタッフ」の歴史について概要を紹介したい。

法政大学では、かなり以前から入学試験、入学式、学位授与式、ガイダンス等の大学行事の際、「学生補助員」と称して学生のアルバイトを採用してきた。しかし彼らはあくまでもアルバイト要員としての位置づけであり、現在のように「学生スタッフ」と呼称し、教職員と一緒に大学事業の企画、運営に携わるようになって

たのは、学生部（現在は「学生センター」）が2000年から開始した第1回新入生合宿であると考えられる。

### 1.1 学生アドバイザーのスタート

『学生部白書2000』によれば2000年度の新入生合宿は、新入生34名、教職員7名、学生アドバイザー7名が参加して行われた。白書には「新入生の不安の解消を担う者は教職員では不十分である。新入生と同じ目線で相談にのると言っても限界がある。そのため、より新入生に近い立場にいる上級生に学生アドバイザーとして、各学部から1名ずつ参加してもらい新入生

の相談役になってもらった。」とある。残念ながら学生アドバイザーの募集方法の記載がないが、当時の学生部職員から側聞するところ、参加する学部教員のゼミ生等に働きかけていたようである。

では実際どのような業務を行ったかという点、「何でもトーク」で新入生の小グループに学生アドバイザー1名がファシリテーターとしてつき、グループワークを行ったり、「学部別コミュニケーションタイム」で学生アドバイザーが新入生の疑問や不安に答えていたという記録が残っている。

第1回新入生合宿における学生アドバイザーの役割は、学生部の教職員が企画した合宿に、文字通り学生生活のアドバイザーとして参加したものであり、現在の「学生スタッフ」とは位置づけが若干違うところもあったようである。

これが第2回から大幅に位置づけが変化し、現在学内の各所で行われている「学生スタッフ」の活動に近いものになっていく。この辺の事情は『学生部白書2001』に詳述されている。第1回新入生合宿で見せた学生アドバイザーの活躍は、教職員が期待していた以上のもので、この力を企画づくりに応用しようとの考えから「学生スタッフ」を制度化する動きとなっていったものである。

## 1.2 新入生合宿への学生スタッフの主体的参画

『学生部白書2001』には「学生アドバイザーから学生スタッフへ」と題し、第1回新入生合宿に学生アドバイザーとして参加した学生が、主体的にプログラムづくりに参加していった様子と、第2回新入生合宿開催まで学生と教職員が協働する様子が紹介されている。企画の精度を高めるための苦労の様子とともに、学生スタッフの成長を促すための考え方も紹介されており、現在学生スタッフに関わる我々の活動に相通じる内容を垣間見ることが出来る。一部を紹介すると、職員の関わり方について「職員は常に学生スタッフが行おうとしていることの1

歩先を考えながら、学生スタッフが成長するためにはどうしたらよいのかという教育的な視点を持って、学生スタッフに接する必要がある。」とし、合わせて職員が教育的な観点から学生に関わることの可能性についても言及している。

新入生合宿という極めて教育色の濃い事業を「学生スタッフ」制度という、当時としては未知のスキームにより実行することは勇氣ある決断であったと思う。また、事業の成功と合わせて教育活動として、学生スタッフの成長にも配慮する取り組みを、職員中心に始めたことについて、後継者の一人としてはその先見性に敬服する思いである。いずれにせよこの辺から法政大学の「学生スタッフ」制度がスタートしたと言えることは間違いのないと言えよう。

## 1.3 学生スタッフの広がり

2000～2001年度にかけて新入生合宿に始まった学生スタッフだが、その後はオープンキャンパスなど学生部が関わる活動を中心に各所に広がりを見せていくことになる。

### 1.3.1 オープンキャンパス

学内受験相談会は以前から行われていたが、2001年度から「在学生による相談コーナー」を開設することになった。この際に学生部が全面的に協力することになり、全4回の学内受験相談会にのべ94名の学生相談員が参加した。学生相談員の役割はサークルやアルバイトなど大学生活に関する質問に対する情報提供、および実際に法政に通っている学生と受験生が触れ合うことにより大学や学部の雰囲気、魅力を感じてもらうというのが趣旨であった。結果は受験生から非常に好評であり、かつ学生相談員自身の心を突き動かすものがあったようである。この結果2002年度から法政大学のオープンキャンパスは大きく変わることになる。

2002年度の学内受験相談会は企画内容自体は従来と大きく変わるものでないが、「教職員がメイン」から学生・教員・職員が協働で作

あげるかたちになった。学生は企画作りの段階から関与し、勿論当日の運営も担いほぼ現在のオープンキャンパスの原型がこの年に出来たと行ってよいだろう。当時の学生スタッフの担当者は現役学生が主体的に関わるメリットとして以下2点を挙げている。

①学生生活のプロが情報発信することの強み。

②受験生と年齢の離れていない親しみやすさ。

もっともな指摘と言えよう。受験生にとって「大人」である教職員の情報の確実性もともかく、実際に生活している学生の生の声ほど知りたい情報であることは間違いない。

2002年度以降学生を核としたオープンキャンパスが法政大学の特徴の一つとなっていき、学内外の高い評価を受けることになる。なお、現在では3キャンパスの学生スタッフ総数が400名近くまでになっている。

### 1.3.2 新入生サポーター

新入生サポーターは新入生合宿、オープンキャンパスに若干遅れて2007年度にスタートした。きっかけは、新入生合宿が実施上参加定員を設けざるを得ない中で、大多数の新入生の支援をどうやって行うかという検討から取り組みが開始された。当時既にお茶の水大学や東京工業大学、名古屋大学など多くの国立大学でピア・サポートを活用した新入生支援が行われており、これを参考にさせて頂いた。

協力してもらう学生スタッフには「新入生を迎えるため先輩学生のためのスキルアップセミナー」と題した研修を事前に行い、コミュニケーションやファシリテーションの基礎を学び、新入生サポーターがアドバイス出来る内容、してはいけない内容のレクチャーも行った。アドバイスしてはいけない内容とは、メンタルに関わる内容で学生相談室に誘導すべき事項や、履修に関わる相談で学部事務窓口で誘導すべき事項等がそれにあたる。

こうした事前準備を行ったうえで、2007年度は学期初めの4月10日～4月27日、市ヶ谷

キャンパスのメインの建物のエントランスに出店する形で開始した。当時の記録を見ると相談のべ件数は90件となっているが、初日の4月10日には教室の場所の問い合わせなど来訪者が殺到した記述も残っており、数字として記録に残らない来訪者が多かったことを伺わせる。

新入生合宿、オープンキャンパスの実績とともに新入生サポーターの応用経験を踏まえて、法政大学では2007年度にピア・サポートをコンセプトに学生支援GPに申請し採択に至っている。2000年度に始まる新入生合宿に関わった数人の学生の意欲と、後輩たちを支援してこうという気持ち、現在のピア・ネットの礎になったとも言える。現在ピア・ネットに関わる者として当時の学生諸子に感謝の言葉もない次第である。

表1-1は学生部（学生センター）に関わる学生スタッフ数の推移を表わしたものである。個々の年の詳細は毎年発行される学生部白書（学生センター白書）に詳しいが、過去からの推移を把握するためにここで紹介しておくことにする。

## 2. 各学生スタッフの活動

大学における「ピア・サポート」には、支援される側の学生の成長、支援する側の学生の成長、それに関わる教職員、とりわけ職員の成長という3つの「成長」があると言われている。本章では、その中で特に「支援する側の学生の成長」に着目し、現状分析を行ってみたい。

本学では、前章で述べたような経緯を経て、現在様々な学生スタッフ活動が稼働中であるが、その形態には、活動毎の共通性と独自性が存在する。そこで、課外教養プログラム、ボランティアセンター、ライブラリーサポーター、学習ステーションの各活動について、以下に紹介する。

表1-1 学生部・学生センター関係学生スタッフ数の推移 (2000-2007)

| 年 度    | 新入生合宿               | オープンキャンパス     | 新入生サポーター |
|--------|---------------------|---------------|----------|
| 2000年度 | 6名<br>※学生アドバイザー     | —             | —        |
| 2000年度 | 13名                 | 94名<br>※学生相談員 | —        |
| 2002年度 | 20名                 | 約200名         | —        |
| 2003年度 | 24名                 | 約200名         | —        |
| 2004年度 | 21名                 | 約200名         | —        |
| 2005年度 | (市ヶ谷)26名<br>(多摩)8名  | 約200名         | —        |
| 2006年度 | (市ヶ谷)25名<br>(多摩)17名 | 約200名         | —        |
| 2007年度 | 25名                 | 約200名         | 14名      |

※2005年度、2006年度の新入生合宿は市ヶ谷キャンパス、多摩キャンパスそれぞれの学生部が参加者を募集して開催した。2007年度からは小金井キャンパスの新入生を含めて全学的に合同開催とした。

## 2.1 課外教養プログラムプロジェクト

### (KYOPRO) の活動の現状

(土屋 貴之)

#### 2.1.1 活動の概要

KYOPROでは法政大学の学生を念頭に置いた「課外教養プログラム」<sup>1)</sup>の企画、運営により、ピア・サポートを実践している。その達成に向けてKYOPROスタッフはミーティング(週1～2回、キャンパス単位で実施)、サブミーティング(必要に応じてキャンパス単位で実施)、全体ミーティング(月1回、3キャンパス合同で実施)を活動の基礎とし、継続的に行っている。

#### 2.1.2 学生スタッフ数の変遷

2007年度の1期生から始まり、現在(2013年度)は7期生を数える。これまで延べ200名を超える学生が活動し、均すと年度あたり約30名の学生が参加してきたことになる。

表2-1 KYOPROスタッフ数の推移

| 年 度  | 人 数  |
|------|------|
| 2007 | 37人  |
| 2008 | 42人  |
| 2009 | 29人  |
| 2010 | 33人  |
| 2011 | 29人  |
| 2012 | 28人  |
| 2013 | 24人  |
| 計    | 222人 |

※2013年度は2013年8月現在の人数

#### 2.1.3 学生スタッフの募集方法

KYOPROは年間を通じてスタッフを募集している。サークルへの加入時期を逃した新入生や編入生、ゼミに入れなかった学生、既存のコミュニティに馴染めない学生などがいつでもアクセスできる、いわばセーフティーネットの役割を担うことを目指している。募集はHP、掲示などで行っているが、KYOPROスタッフの活動を見たことがきっかけとなって参加する学生が多い。採用にあたっては選抜を行わないため、希望者は全員参加できる。その際、面談をしてKYOPROとピア・サポートの趣旨に賛同できることを確認している。

1) 課外教養プログラムとKYOPRO

・課外教養プログラム：学生センターが学部学生に提供するサービスの呼称。正課授業の補完的役割を担うべく1993年から開始。  
・課外教養プログラムプロジェクト(KYOPRO)：課外教養プログラムを企画、運営する学生と教職員の組織の呼称。

### 2.1.4 学生スタッフの研修方法

新規スタッフには、まずKYOPROスタッフを作成したテキストをもとに、学生自らが説明する。さらに一定期間、既存スタッフによるパートナーフォローを行う。これは新規スタッフに男女1組の既存スタッフが付き、相談に乗り、アドバイスしながら次世代のスタッフを育成する目的だが、KYOPRO内のピア・サポートを体現するものでもある。また、スキルアップを目指したエンパワーメント講座を実施し、一般学生と共に受講することで、必要なスキルを養成できるようにしている。

### 2.1.5 学生スタッフ活動への対応

無単位、無報酬の活動に対するKYOPROスタッフのモチベーションを維持するために、学生とのコミュニケーションを通じて「学生との信頼関係の構築」「学生の抱える悩みの察知」を心がけ、必要に応じた対応を行う。一方で、ふりかえりを通じて、成功や失敗を実感させるようにしている。

#### (1) 学生との信頼関係の構築

KYOPROのコンセプト、大学の目指す方向を、簡単に、繰り返し説明することで、理念を共有することが第一である。また、学生が発信するシグナルとしての質問に、迅速、誠実に対応することを心がけている。その過程で、次第に信頼が増し、結果としてマネジメントもしやすくなる。

#### (2) 学生の抱える悩みの察知と対応

学生スタッフの悩みは、それ自体が学生を成長させるシーズになる。以下にその例を示す。

KYOPROは3キャンパスで活動しているが、その結果キャンパス間の格差が問題となるケースがある。その場合、「各キャンパスの強みと弱みを考えよう」というテーマでグループワークを行うことで、それぞれのキャンパスの強みを再認識させることができた。

不本意入学の悩みは、「入学前後の法政大学のイメージの違いを考えよう」というテーマで

グループワークを行い、上級生の心境変化に触れることで、前向きなイメージに転換することができた。

#### (3) ふりかえり

プログラム実施後には「ふりかえりシート」をもとにミーティングを行うことで、次回につながる改善策を見出すようにした。

### 2.1.6 学生スタッフの成長

KYOPROを通じて、それぞれの学生スタッフが様々な成長を遂げている。以下に学生自身が実感した主な成長項目を挙げる。

「日常の変化に敏感に反応するようになった」「物事に道筋をつける思考力がついた」「常に考え、行動するようになり、時に大胆に振る舞うようになった」「自分の意見を言う前に相手の意見を聞くようになった」「常に法大生のメリットを考えるようになった」「様々な人の立場を考えるようになった」「スケジュール管理ができるようになった」

### 2.1.7 現状の良い点・悪い点

KYOPRO活動の理念は、以下の3項目である(土屋2010)。

(1) 「PSCサイクル」による循環型コミュニティの創出

(2) 「第3のコミュニティ」としての役割

(3) 学生スタッフの「社会人基礎力」の養成

しかし、これは「社会人基礎力」を身につけたいとする積極的な学生の参加を喚起すると同時に、「第3のコミュニティ」に自分の居場所や友達を求める、言わば「自分探し」の学生の参加も呼び込むことになる。その結果、この2つのタイプの学生スタッフの間で、活動に対する考え方、意欲の温度差が生じる。つまり、KYOPROという多様な学生を吸収できるシステムにおいて、常に発生する学生スタッフ間の齟齬の調整こそが、担当職員にとっての難しさであり、その難題を乗り越える達成感と成長につながっているのである。

## 2.2 ボランティアセンターの活動の現状

(手呂内 秀則)

### 2.2.1 活動の概要

#### (1) VSP

VSPとは、「ボランティア支援プロジェクト」の略称で、ボランティアセンター学生スタッフのことである。学部生のボランティア活動促進のために、週1回のミーティングを中心に、教職員とともに活動している。同時に、自らも学内を拠点として、主に以下のようなボランティア活動を実施し、学生への啓発を行っている。

①校内にペットボトルキャップ回収箱・袋を設置し、定期的に回収。その後、ワクチンに換える団体に送付。②月1回キャンパス周辺清掃を実施。③基幹プロジェクト（学部生を対象としたボランティアを始める「きっかけ」となるようなプログラム）への参加・運営。④ボランティア総合講座（様々な分野からテーマを選定し、現場で活躍する講師を招いて行う講座）の企画・運営。

#### (2) チーム・オレンジ

チーム・オレンジとは、2011年3月11日に起きた東日本大震災を契機に発足した市ヶ谷ボランティアセンターの学生団体である。活動内容は、被災地支援ボランティア活動の実施と参加学生のサポート、その他東京にいてもできる被災地支援（物産展、写真展、付属校と合同の3.11募金活動など）を行っている。また、今年度より3班（スタディーツアー班、防災班、広報班）に分かれて活動を展開しており、スタディーツアーの企画実施や防災について幅広く学び、実践する活動（防災マップ作り等）が目下進行中である。

### 2.2.2 学生スタッフ数の変遷

推移は表2-2の通りである。チーム・オレンジの人数が今年度急増したことが特徴である。

表2-2 ボランティアセンター  
学生スタッフ数の推移

| 年度   | VSP | チーム・オレンジ |
|------|-----|----------|
| 2007 | 18人 | —        |
| 2008 | 22人 | —        |
| 2009 | 21人 | —        |
| 2010 | 18人 | —        |
| 2011 | 12人 | 18人      |
| 2012 | 24人 | 31人      |
| 2013 | 25人 | 65人      |

### 2.2.3 学生スタッフの募集方法

4月の新入生ガイダンス時に配布する資料一式の中に、ボランティアセンターのパンフレットがあるが、VSP、チーム・オレンジともに、そこに募集のチラシを自分たちで挟んでいる。さらに、VSPは「春のボランティアWEEK（登録団体のボランティア系サークル、VSP、チーム・オレンジによる合同説明会及び活動内容の展示を行うイベント）」についてのチラシも挟んでいる。新入生は、このイベントに参加することで、様々な団体について一度に知ることができ、（今年度は団体ごとに2日間に分けたが）昼休みの合同説明会は参加者の予定調和を防ぐ効果もあると考えている。

なお、チーム・オレンジは、今年度から一般サークルと同様に、新歓期間中にビラ配りや教室企画を実施した。教室では、メンバー1名につき1～3名程度の新入生というような小グループに分かれ、時間が許す限り丁寧に活動内容等について説明した。

### 2.2.4 学生スタッフの研修方法

まず、年度当初にVSP及びチーム・オレンジの活動内容やメンバーの心得についての文書を作成し、説明を行った。また、ミーティングでは毎回学生が議事録を書くが、その書き方（フォーマット）も共有している。その他、特定非営利活動法人ユースビジョンが作成している『学生スタッフのための大学ボランティアセンター活動ハンドブック』を活用し、主に企画

の立て方についての項目を参照して資料を作り、学生に配布・説明した。定例的に行っているものとしては、(全学部生にオープンにしているが) ファシリテーション講座がある。この講座では、効果的なミーティングの方法等について学んでいる。さらに、学内の様々なプログラムについても、随時紹介している。ただし、どの講座についても、原則自由参加としているため、限られたスタッフしか参加できていないのが現状である。

### 2.2.5 学生スタッフ活動への対応

職員による対応のメインは、ミーティングへの参加である。VSPについては、今年度のメンバーは全体的におとなしい傾向があるため、ミーティングが活気のあるポジティブな雰囲気になるよう意識して、適宜発言している。また、活動を計画する際、やや保守的な面(例年通りの活動で良しとする、小さくまとまろうとする)があるため、新しいことや実施の難易度が高いことに挑戦するよう都度伝えている。

チーム・オレンジは、メンバーの多くが活動的であるため、昨年度はVSPに比べ、職員の積極的な関与は少なかったと言える。しかしながら、上記の通り、今年度から急激にメンバーが増えたため、ミーティングや団体の運営について、一時困難な状況に陥った。また、皮肉なことに、そのような危機的状況になった途端、潜在化していた問題点(メンバーの大小様々な不満)も合わせて噴出した。この時、職員として行ったことは、リーダーやキーパーソンと個別に話し合う、学年別や役職者のみで話し合いの機会を持つよう勧める、コアメンバーに対して団体の方向性や課題を伝えることで発奮を促すといった程度で、具体的な解決策を生み出して、危機を回避できたのは、学生の力によるところが大きい。

### 2.2.6 学生スタッフの成長

私は、昨年度ボランティアセンターに異動し

てきたが、この間、「大学職員らしい」喜びを何度も感じた。それは、自分が関わっている学生の成長していく姿を目の当たりにしたからである。彼ら・彼女らは、他者からの様々なサポートを受けつつも、自らチャレンジする姿勢を持つことで、こちらが驚くほどのスピードで成長する。具体的には、リーダーシップや自主性の発揮、組織全体や他者への配慮、議事進行やアイスブレイクのスキル獲得等である。その成長ぶりを学生自身にも自覚してもらえるよう、できる限り、気づいた時に本人にフィードバックするよう心掛けている。

学生の成長過程を分析することは私の手に余るが、まずベースとなるのは恐らく「模倣」であろう。普段から先輩等の振る舞いを見て、何となくそれを覚えている。そして、それを自分自身の力で実践する「機会の獲得(あるいは教職員からの提供)」。経験を積む場が必要である。さらに、初めてのことに一步踏み出す「勇氣」。実践することはあくまでも学生自身の決断だが、それを後押しするための雰囲気作り等の工夫が教職員に求められると思う。最後に、実践した学生に対して、きちんとフィードバックすることも欠かせない点である。

### 2.2.7 現状の良い点・悪い点

VSP及びチーム・オレンジの良い点は、スタッフの人数と質が、一定程度保たれていることである。個人差や学年差は当然あるが、学生一人一人の力によって支えられているところが大きいと感じている。

悪い点(課題)は、良い点の裏返しであるが、個人差や学年差が直接活動の質に影響してしまうことである。一定程度の質を継続的に担保するためにも、スタッフに対する教職員の積極的な働きかけが必須である。また、あらゆる組織・団体にとって普遍的なことかもしれないが、メンバー間でのコミットメントの違いや活動に対する思い入れの温度差である。団体の運営上、メンバーの意識統一や同レベルの関与を求めた

がる学生もいるが、個人的には、ある程度その違いに寛容であった方が、団体として健全だろうと考えている。

## 2.3 ライブラリーサポーターの活動の現状

(市川 さやか)

### 2.3.1 活動の概要

各キャンパスの図書館では、学生の視点を取り入れ、より魅力的な図書館づくりを行うため、2008年度から「ライブラリーサポーター」という学生ボランティア制度を設けている。任期は1年間であるが、継続して参加している学生もいる。ライブラリーサポーターは、直接学生が学生をサポートするものではないが、図書館の活動を通して間接的に学生を支援するという広い意味で、ピア・ネット活動の一部を担っている。

活動内容は大きく分けて3つあり、1つ目は「図書館サービスに対する評価」である。年に2～3回懇談会を開催し、図書館職員と意見交換を行っている。懇談会で出た意見から、貴重品等を携帯するための館内専用バッグの導入や、ブックポスト（休館時の図書返却箱）の増設等が実現した。2つ目は「選書ツアー」である。年に1～2回大型書店に出向き、図書館で購入する本を選定する。選定した図書は学生選書本として、ライブラリーサポーター自らが作成した本紹介のPOPと併せて展示している。3つ目は「その他の企画」であり、図書館業務体験や、ライブラリーサポーターが企画したテーマ展示等を実施している。テーマ展示では、大学の行事に合わせて、新入生へのおすすめ本展示や、スポーツ行事の時期にスポーツをテーマにした本の展示等を行っている。

### 2.3.2 学生スタッフ数の変遷

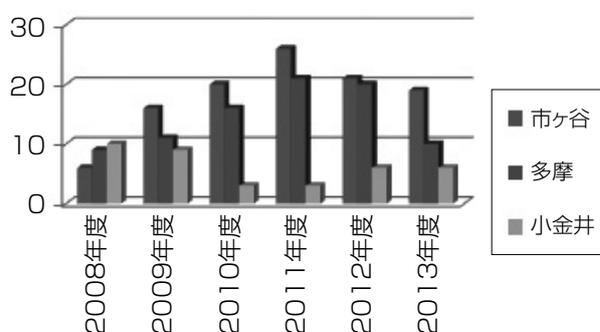
ライブラリーサポーターの人数は、以下の表2-3、図2-1の通りである。市ヶ谷では20名前後、多摩は10～20名程度、小金井は5名前後で活動している。市ヶ谷では年々応募人数が

増加し、活動上適正な人数にするため、2012年度にはメンバー選考を実施した。

表2-3 ライブラリーサポーターの人数推移

| 年 度    | 市ヶ谷 | 多 摩 | 小金井 |
|--------|-----|-----|-----|
| 2008年度 | 6   | 9   | 10  |
| 2009年度 | 16  | 11  | 9   |
| 2010年度 | 20  | 16  | 3   |
| 2011年度 | 26  | 21  | 3   |
| 2012年度 | 21  | 20  | 6   |
| 2013年度 | 19  | 10  | 6   |

図2-1 ライブラリーサポーターの人数推移



### 2.3.3 学生スタッフの募集方法

公募制で、館内外のポスター掲示や図書館のホームページで広報している。参加後のミスマッチを防ぐため、多摩では2013年度に、参加を検討している学生を対象にした募集説明会を実施し、継続して参加しているメンバーから活動内容の説明を行った。

### 2.3.4 学生スタッフの研修方法

ライブラリーサポーターの研修については、特に実施していない。しかし、選書ツアーでは、本を選ぶ基準として「大学図書館にふさわしいもの」を挙げているため、事前に選書基準や「法政大学図書館資料収集方針」についての説明を行っている。

### 2.3.5 学生スタッフ活動への対応

活動形態はキャンパスによって異なっている

が、以下、多摩の例を紹介する。週に1回、ライブラリーサポーターと担当職員が昼休みに集まり、企画会議や企画の準備を行っている。懇談会と選書ツアーについては、担当職員が中心に進めている。その他のライブラリーサポーター発案の企画については、企画ごとに学生リーダーを決め、学生リーダーを中心に準備を進めている。会議での職員の役割は、全体の進行のほか、適宜企画に関するアドバイス等を行っている。

### 2.3.6 学生スタッフの成長

ライブラリーサポーターの活動は、他の学生の学びについて考えることを通して、自身も成長する機会になっていると感じている。例えば、選書ツアーに参加した学生が、以下のような感想を述べている。「自分が気になる本だけでなく、他の学生も楽しめるだろうと思う本を選ぶことにとってもわくわくした。」「初めて自分が欲しいと思う以外の視点で本を選んだ。とても良い経験になったと思う。」このような感想からわかることは、選書ツアーが、個人的な趣味や関心からだけでなく、「他の学生にも読んでほしい本」、「大学図書館にふさわしい本」という新たな視点から本を見る機会になっているということである。新たな視点から図書館や本を見直すことで、ライブラリーサポーターは新たな知的発見や、学びの刺激を得ており、自身の視野を広げることにつながっている。

## 2.4 学習ステーション学生スタッフの

### 活動の現状

(安納 隆介・矢野 智樹)

### 2.4.1 活動の概要

学習ステーション学生スタッフは、2011年4月より、学習サポートアシスタントとして、新入生サポート（4月）、常駐アシスタント・プログラム（授業期間）、企画スタッフ・プログラム（スタッフ有志が随時）などの業務に携わっている。学生視点による学びのピア・サポート活動を行う中で、学生スタッフ自身も参加者と共に学び合い、学ぶ楽しさや意義を発見しながら成長している。

### 2.4.2 学生スタッフ数の変遷

各期間において20名～30名の学生スタッフが活動している。

特に後期・秋学期は、新年度（新入生サポート）の活動も視野に入れ、1・2年生の戦力化も念頭に、学生間のコミュニケーションの活性化を図っている（表2-4）。

### 2.4.3 学生スタッフの募集方法

前期（春学期）、後期（秋学期）の半期ごとに学生を募集している。ホームページや学生掲示板にて告知を行っている。また学習ステーションのプログラムに何度も参加しているリーダーの学生にも直接働きかけている。

表2-4 学習ステーション学生スタッフ数推移

|    | 2011年度 |    | 2012年度 |    | 2013年度 |     |
|----|--------|----|--------|----|--------|-----|
|    | 前期     | 後期 | 前期     | 後期 | 春学期    | 秋学期 |
| 4年 | 4      | 3  | 10     | 5  | 12     | 8   |
| 3年 | 8      | 8  | 11     | 9  | 13     | 12  |
| 2年 | 8      | 10 | 10     | 8  | 5      | 5   |
| 1年 | 0      | 2  | 0      | 1  | 0      | 8   |
| 合計 | 20     | 23 | 21     | 23 | 30     | 33  |

※2013年度秋学期はまだ活動を開始しておらず、7月末時点での応募状況の数値である。

※前期・春学期の1年生の募集は行っていない。

#### 2.4.4 学生スタッフの研修方法

学期開始前の研修として、新入生サポート作戦会議、前期（春学期）研修、後期（秋学期）研修を各1回実施し、過去の活動の検証や今後の活動方針・活動内容について説明している。新規スタッフに対してはコミュニケーション研修（チームワーク研修）を実施している。2013年度の研修より、スポーツ選手の心理サポートが専門の国際文化学部中澤史准教授に担当いただいている。専門の教員による研修は、受講者からも好評を得ている。

学期開始後の研修として、プログラム会議を月2回（各学期6回）実施している。学生スタッフが自分の担当するプログラムを効果的に運営していくために、他のプログラムのスタッフが実践している工夫や具体的事例の情報を共有し、学生プログラム全体としてのPDCAサイクルを回転させていくことを目的としている。

チーム（グループ）の編成については、プログラムの曜日ごとに5～6名のチーム（グループ）を編成した。月曜から金曜までの5チームが持ち回りで5回のプログラム会議のテーマ選定と運営を担当する。リーダーやその他の役割りの決定も学生スタッフに委ねた。チーム内で話を進めるうちに、自然な形で役割分担ができていた。

会議担当チームが選定したテーマについて、次のプログラム会議までに各曜日チームの問題点や効果的な事例などをそれぞれ集約し、プログラム会議時に発表する。メンバー内で取り決めた進行役、書記役、議事メモ役、軌道修正役がそれぞれの役割を果たしながら会議は進行する。議論が行き詰った場合や進行役から求められた場合には、外で静観していた教職員が補足・助言役として会議に加わる。会議担当チーム以外のすべての参加者も、自分のチームを代表して意見を発表する役割を担うことにより、会議の活性化につながった。昼休みの30分で結論が出ない場合には、次の担当チームが前回の内容を受けてテーマを継続することもある。

学生スタッフ間の情報共有のために、LINE、Facebookなどの電子ツールを利用した。学部も学年もばらばらのチーム編成のため、短いスパンで定期的集ることができない学生たちは、電子ツールを活用して小まめに情報交換し、チームの意見をまとめていた。

ホワイトボード、模造紙、付箋などの会議ツールも活用した。過去には事務局で準備した議題資料を基に担当職員が中心に議事を進行していたこともあった。学生に多くを任せたことで、会議ツールの活用にも工夫が見られた。ホワイトボードの活用による意見の集約や論点の整理はすべてのチームが実践していた。会議終了後にはホワイトボードを携帯端末で撮影し、自分のメモとあわせて議事メモの作成に役立てるスタッフもいた。KJ法の手法を取り入れたディスカッションを展開するチームもあった。会議の「型」にとらわれず、学生の主体性に委ねることで、新しいスタイルが見出せた。

#### 2.4.5 学生スタッフ活動への対応

新入生サポートの実施について、特設ブースチームを編成し、チームのリーダーや経験者スタッフを中心に当日の準備や段取りをしている。事務局側は、各学部の資料（シラバス、履修の手引き、時間割等）の入手、勤務シフトの作成、当日の勤務管理、勤務開始前後の事務連絡と注意事項の伝達、勤務報告書の受け取りを行っている。約3週のサポート期間のうち2週目に入る頃には、勤務開始前後に職員が立ち会いさえすれば、常駐しなくても運営は可能となる。

「有名教授に会おうプロジェクト」のような企画スタッフ・プログラムの場合には、勤務の縛りはなく、教職員と担当学生が連携しながら準備を進めている。一部、有名教授への趣旨説明や会場の確保、広報などを教職員が引き受けるが、有名教授への事務連絡、プログラムやポスターの作成、入場券の作成・配付、機材・備品の確認、当日の受付・進行を学生が中心になっ

て実施している。

常駐プログラムの実施について、2011年度後期より実施してきたプログラム内容のうち、実用英語、留学勉強会、公務員試験対策、就活勉強会などの参加者数が多かったテーマを軸に、学生スタッフの強みや興味も加味して担当するプログラムを決定している。学生は新しいことや流行りのことをやりたがる傾向がある。これまでに実施例がないプログラムを希望する場合には企画書を事務局へ提出し、教職員の会議における審議を経て、実施の可否や改善内容を伝えている。

各プログラムへのアドバイスについては、担当時限の開始前のブリーフィングにて当日の実施内容を確認し、他のプログラムの参考事例や事前の参加者情報などを共有する。迷走している場合や盛り上がり欠ける場合には教職員がプログラムに参加する場合もあり、学生には意外と好評である。

実施後にはFacebookのグループ掲示板に当日の報告を掲載する。実施風景や議論に使ったホワイトボードの写真を添付したり、調べたWebサイトのURLを紹介する事例もあり、担当以外のメンバーもリアルタイムで情報を共有できる。プログラムの時間帯に教職員が留守にしていた場合にも、実施状況や内容を把握することができ、「いいね」の表示やコメントの記入等で後方からアドバイスすることも可能である。

#### 2.4.6 学生スタッフの成長

自己分析チャートと活動報告書を学生に記入させ、検証に利用している。学期の開始前後（研修時と最終週）に各種サポート力を点数化したうえでチャート形式にて表示する自己分析チャートは、独自の成長の可視化に役立っている。学期の終了後には活動報告書を記入することにより、活動への関わり方や自らの成長について振り返る機会を設けている。

検証用に利用している「自己分析チャート」

は自己評価に基づくため、正確な成長を計る指標とは言い難い。他の学生スタッフからの評価、教職員からの評価などと組み合わせることで、客観性のある成長指標を確立することが今後の課題である。

昼休みに実施している教員による30分一本勝負のLステゼミは、例えばビジネスメールの書き方や自己PRの仕方など、学生スタッフの能力向上に役立つ実践的な内容のゼミが多数ある。スタッフ研修の位置付けからLステゼミへの参加を呼びかけたい。また、ピア・ネットの学生スタッフの共通研修への発展も期待される。

#### 2.4.7 現状の良い点・悪い点

新たな試みを実践しているという点において、Facebookグループによる報告書作成（教職員によるフィードバック）、出張学習セッション（2013年6月17日～21日）の実施（ロケーションの影響調査）、オープンキャンパス「ピア・ネット展示企画」への出展（ピア・ネット間の連携）、学内プロジェクト化への展開（学内他部局との連携）、新聞クラブの活動開始（気軽な社交場、情報交換の場の提供）などの事例が挙げられる。

特に常駐アシスタント・プログラムにおいて、いかに学生に達成感を与えることができるかが今後の課題である。悪い点としては、活動の実感や成長の実感の欠如（参加者少数による意欲の低下、達成感の欠如）、学生スタッフ間のモチベーションの温度差（有償・無償業務の線引き）、リピーターの未定着（到達点が不明確）などの点が挙げられる。

### 3. 学生スタッフ育成の教育的考察

（木原 章・矢野 智樹）

#### 3.1 本学における

##### 「ピア・サポート」の立ち位置

「ピア・サポート」とは、その言葉通り「仲間による支援」であるが、それはあくまでも「行

為」を指しているに過ぎず、実際の教育現場において議論される「ピア・サポート」とは、ピア・サポートを生み出す「しくみ」、すなわち制度や組織としてのピア・サポートを示している。大石ら(2007)は日本の大学におけるピア・サポートを、主として学生における相談活動と位置づけて①学生相談、②修学支援、③新入生支援の3つに大別して論じ、学生サークルによる自治活動から大学の制度下で行われる業務活動まで広く「ピア・サポート」として扱っている。一方、沖ら(2011)は、立命館大学におけるピア・サポート活動の分類において、「業務的」と「自主的」を対立軸として設定し、サークル活動等のボランティア活動を除いた「業務的」な活動を「ピア・サポート」として定義している。本学における「ピア・サポート」も、沖ら(2011)の定義と同様に、従来、大学というコミュニティで自然発生的に行われてきた学生同士の自主的なサポート活動では無く、大学として取り組むべき業務の一端を担う「学生スタッフ」活動を示している。

この様に、教育機関の業務に学生が参画する意味でのピア・サポートには、大きく3つの教育視点が有り、沖ら(2011)は、それを「ピア・サポート制度の3つのメリット」として挙げている。これは要約すると、①支援される側の学生の成長、②支援する側の学生の成長、③支援する側の学生をSuperviseしたときの教職員の成長、以上3点である。本章では、2012年度に学習ステーションにおいて行った学生スタッフの成長測定に基づき、その成長をもたらした「教職員のSupervise」がどの様に機能したのか、また、それを改善するためには何を心がければ良いのか、考察した。

### 3.2 学生スタッフの成長の測定

学生スタッフは、大学業務を担うにあたって、必要な研修を受け、更に業務遂行中は現場の教職員のSuperviseの元に活動し、更に多くのプロジェクトでは成果の検証、改善点の発見

といったPDCAサイクルをまわしていく事になる。その間、学生スタッフは多くの事を体験し成長していく。

学習ステーションでは、2012年度にスタッフ活動を行った学生に対して、以下の自己評価項目(表3-1)を設定して、スタッフ自身の成長の測定を行った。

自己評価シートでは、表に示した各項目について、(5:いつもできている、4:たいていできている、3:できているが不十分なきもある、2:できていないことのほうが多い、1:全くできていない)の5段階で数値化した。(なお、項目設定にあたっては立命館大学のオリタールの自己評価で利用している項目を参考にさせて頂いた。)

この効果測定は、2012年度前期学生スタッフ研修時(2012年3月)、後期学生スタッフ研修時(2012年8月)、後期学生スタッフ反省会(2012年12月)の3回行い、それぞれ30名、30名、19名(合計79名)のデータを得た。学生スタッフは前期と後期で入れ替えが有るので、連続2回の効果測定を行った件数は30件、連続3回の効果測定を行った件数は14件となった。

測定毎の項目の平均値と、第1期(2回目と1回目の差)と第2期(3回目と2回目の差)の変化(成長度合い)の平均値を表に示す(表3-2)。

この結果を見ると、全ての項目において成長が見られる、特に初期の体験(第1期)における成長が著しいことが判る。それらを更に大別すると、①学生スタッフに応募する学生が既に持っている「力」。(1回目の測定結果)、②経時的に伸び続ける「力」(第1期、第2期で共にプラスの値が出る「力」)、③初期の段階で伸びるが、その後伸び悩みする「力」(第2期の測定でマイナス値が出る「力」)、以上の3種類に分類できることが判る。

表3-1 学生スタッフ自己分析項目

| コンピテンシー |    | 質 問 項 目 |  |
|---------|----|---------|--|
| サポート    | 1  | 他者理解力   | 他者を理解しようと努力できる   |
|         | 2  | 配慮力     | 他者への心配りができる  |
|         | 3  | 傾聴力     | 他者の話を傾聴できる   |
|         | 4  | 共感力     | 他者が抱える問題を共感して、一緒に考えることができる                             |
| メンバー    | 5  | 実行力     | 学習ステーションの目的や方針を理解したうえで行動できる                            |
|         | 6  | チームワーク力 | 学生スタッフのコミュニティにおいて、自分の役割を理解し、組織の円滑な運営に貢献することができる        |
|         | 7  | 積極性     | 学生スタッフのコミュニティにおいて、発言や行動を通して自ら参画することができる                |
|         | 8  | 自己実現力   | 学生スタッフとして、やりがいを感じる事ができる                                |
| マインド    | 9  | 情報伝達力   | 法政大学の良さ(自主・自立志向の学生が多い、多様な専門学群など)を理解し、学生に伝えることができる      |
|         | 10 | 取捨選択力   | 学習ステーション以外のプログラムや施設などを理解し、学内の資源を有効活用して、学生をサポートすることができる |
|         | 11 | 共同行動力   | 教員、職員と連携して、協同して活動することができる                              |
|         | 12 | 情報収集力   | 法政大学の建学の精神、アドミッションポリシーを理解し、自ら積極的に学ぶことができる              |
| スキル     | 13 | 情報分析力   | 情報収集し、課題分析を行い、活動に活かすことができる                             |
|         | 14 | 発想力     | 学生のニーズを満たすために、自由な発想と柔軟な判断をすることができる                     |
|         | 15 | 創造力     | 何事にも挑戦する創造的な姿勢を持つことができる                                |
|         | 16 | 挑戦力     | ストレスを感じた時に自己成長の機会と捉え、前向きに乗り越えることができる                   |
| 自己分析    | 17 | 主体性     | 学ぶ楽しさや意義を発見できる   |
|         | 18 | 行動力     | 正課外の時間に興味関心のあることに積極的に取り組むことができる                        |
|         | 19 | 自己変革力   | 自分自身を客観的に見て、自己成長の課題を発見することができる                         |
|         | 20 | 計画力     | 卒業後の自分をデザインしそれに向かって行動できる                               |

表3-2 学生スタッフ自己分析測定結果

|          | 平均値  |      |      | 差の平均値 |       |
|----------|------|------|------|-------|-------|
|          | 1回目  | 2回目  | 3回目  | 第1期   | 第2期   |
| 実施人数     | 30   | 30   | 14   | 30    | 14    |
| ①他者理解力   | 3.77 | 4.23 | 4.00 | 0.47  | -0.36 |
| ②配慮力     | 3.40 | 3.80 | 3.71 | 0.40  | 0.07  |
| ③傾聴力     | 3.57 | 4.03 | 3.64 | 0.47  | -0.14 |
| ④共感力     | 3.33 | 4.10 | 3.86 | 0.77  | -0.57 |
| ⑤実行力     | 3.57 | 4.07 | 4.43 | 0.50  | 0.14  |
| ⑥チームワーク力 | 3.40 | 3.73 | 4.00 | 0.33  | 0.14  |
| ⑦積極性     | 3.57 | 3.83 | 4.21 | 0.27  | 0.00  |
| ⑧自己実現力   | 4.07 | 4.33 | 4.29 | 0.27  | -0.36 |
| ⑨情報伝達力   | 3.27 | 3.77 | 4.07 | 0.50  | 0.07  |
| ⑩取捨選択力   | 3.40 | 4.00 | 3.79 | 0.60  | 0.00  |
| ⑪共同行動力   | 3.47 | 4.07 | 4.43 | 0.60  | 0.14  |
| ⑫情報収集力   | 3.00 | 3.43 | 3.50 | 0.43  | 0.36  |
| ⑬情報分析力   | 3.43 | 4.17 | 4.07 | 0.73  | 0.07  |
| ⑭発想力     | 3.20 | 3.97 | 4.00 | 0.77  | -0.14 |
| ⑮創造力     | 3.83 | 4.13 | 4.14 | 0.30  | 0.07  |
| ⑯挑戦力     | 3.57 | 3.97 | 4.07 | 0.40  | 0.14  |
| ⑰主体性     | 4.10 | 4.37 | 4.50 | 0.27  | 0.14  |
| ⑱行動力     | 3.90 | 4.37 | 4.50 | 0.47  | -0.14 |
| ⑲自己変革力   | 3.67 | 4.17 | 3.93 | 0.50  | -0.43 |
| ⑳計画力     | 3.37 | 3.90 | 3.93 | 0.53  | -0.14 |

### 3.2.1 学生スタッフに応募する学生の

#### タイプとその後の変化

表3-3が示すように、学生が応募した時点で測定した場合の自己評価上位5項目は「⑰主体性、⑧自己実現力、⑱行動力、⑮創造力、①他者理解力」となっている。その後の、自己評価で各種「力」の順位変動が見られるが、常に「主体性」と「行動力」は上位に位置している。これらの「力」は、既に応募段階で或る程度の淘汰を受け、その後も伸長が続いている「力」という事ができる。

### 3.2.2 経時的に伸び続ける「力」

3回の測定において、継続的に伸びた「力」は、後半の伸びしろの高い順に、「⑫情報収集力、⑪共同行動力、⑤実行力、⑯挑戦力、⑥チームワーク力、⑰主体性、⑬情報分析力、⑨情報伝達力、②配慮力、⑮創造力」となった。

上記の「⑫情報収集力」については、質問設定を見れば判るとおり、本学の教育理念の理解

を指定しているため、経時的に伸びる要因は、大学への帰属意識の高揚と考えられる。その一方で、その他の汎用能力に着目した場合、個々の活動では育成できない「⑪共同行動力、⑥チームワーク力、②配慮力」と言った「力」の伸びが大きい。また、業務処理能力としての「⑬情報分析力、⑨情報伝達力」も、継続的に伸びていることが判る。

### 3.2.3 初期の段階で伸びるが、

#### その後伸び悩みする「力」

今回3回測定を行った結果、全般に第1期(1回目と2回目の間)の「力」の伸長が大きかった一方で、第2期の伸長は全般的に小さかった。また、第2期になると、むしろ自己評価が下がる傾向にある「力」も見られた。

第2期での「力」の下降が顕著だった「力」は、「①他者理解力、⑧自己実現力、⑲自己変革力、④共感力」である。特に、①他者理解力と⑧自己実現力については、応募当初の自己評価が高

表3-3 学生スタッフの自己分析測定結果の順位

| 順位 | 1回目      | 2回目      | 3回目      |
|----|----------|----------|----------|
| 1  | ⑰主体性     | ⑰主体性     | ⑰主体性     |
| 2  | ⑧自己実現力   | ⑱行動力     | ⑱行動力     |
| 3  | ⑱行動力     | ⑧自己実現力   | ⑤実行力     |
| 4  | ⑮創造力     | ①他者理解力   | ⑪共同行動力   |
| 5  | ①他者理解力   | ⑬情報分析力   | ⑧自己実現力   |
| 6  | ⑲自己変革力   | ⑲自己変革力   | ⑦積極性     |
| 7  | ③傾聴力     | ⑮創造力     | ⑮創造力     |
| 8  | ⑤実行力     | ④共感力     | ⑨情報伝達力   |
| 9  | ⑦積極性     | ⑤実行力     | ⑬情報分析力   |
| 10 | ⑯挑戦力     | ⑪共同行動力   | ⑯挑戦力     |
| 11 | ⑪共同行動力   | ③傾聴力     | ①他者理解力   |
| 12 | ⑬情報分析力   | ⑩取捨選択力   | ⑥チームワーク力 |
| 13 | ②配慮力     | ⑭発想力     | ⑭発想力     |
| 14 | ⑥チームワーク力 | ⑯挑戦力     | ⑲自己変革力   |
| 15 | ⑩取捨選択力   | ⑳計画力     | ⑳計画力     |
| 16 | ⑳計画力     | ⑦積極性     | ④共感力     |
| 17 | ④共感力     | ②配慮力     | ⑩取捨選択力   |
| 18 | ⑨情報伝達力   | ⑨情報伝達力   | ②配慮力     |
| 19 | ⑭発想力     | ⑥チームワーク力 | ③傾聴力     |
| 20 | ⑫情報収集力   | ⑫情報収集力   | ⑫情報収集力   |

い「力」である。これは、学生スタッフ活動が持つ「業務性」が、学生が当初考えていた自分の「力」を簡単に発揮できないことに気づかせた結果では無いかと考えている。つまり、学生が当初考えていた自分の「力」が、実際の業務現場で果たして通用するのかという新たな「気づき」をもたらす効果も、学生スタッフ活動には内包されていることが示されているものと考えている。

### 3.3 学生スタッフを成長させる現場の要素

本項では、前項で測定した学生の「力」の伸びが現場のどの様なプロセスで伸びているかを、学生スタッフの応募段階から順を追って検証する。また、効果測定項目を一種の教育目標と考えた場合、学生スタッフにおけるSuperviseに、どのような意味を持たせるかという方向性も同時に決まってくることについて、以下に示した。

#### 3.3.1 募集

学習ステーションでは、1月と7月に学生スタッフの募集を行っている。募集は、エントリー・シートを利用した選抜方式だが、基本的に自ら望んで参加する学生を募っている。募集の段階で、学生はエントリー・シートに、「自らが何をやりたいか」という問いを設定していることも有り、基本的に自ら「主体性」をもって行動できる学生、或いは「積極的」な学生を募集段階でスクリーニングしていることになる。

一方で、既に学習ステーションのプログラムに参加した学生にも直接声がけをして応募を促している。そのようなプロセスで参加した学生については、必ずしも「主体性」の自己評価が高くなく、既存のスタッフの主体性を見て、自らも主体性を高めたいという希望を持って応募するケースも多い。この様な「主体性予備軍」の学生スタッフの存在が、結果として「主体性」の平均値の持続的な伸長に現れていると思われる。学生スタッフをチームとして考えた場合、

全員が「主体性」「積極性」において優れている学生ばかりを集めること無く、未だその能力に自信を持っていないような学生が居ることも、チームワークを高める上において重要な要素だと考えている。従って、学生募集における「声がけ」は、一步前に進みたいと考える学生のプロモーションという意味で重要なプロセスであると考えている。

#### 3.3.2 研修

研修では、コミュニケーション能力の必要性、業務説明、ミッションの明確化の3点を学生スタッフに伝えている。コミュニケーション能力については、初回の参加者のみに限定して研修を行ってきたが、今回の効果測定の結果で第2期に「他者理解力」の低下傾向が見られていることから、研修を通じたコミュニケーション能力育成は、継続的に続ける必要があるようだ。

また、「共同行動力」「チームワーク力」の問いに含まれる学習ステーションの運営に携わる「力」については、継続的な伸びは示しているが「共同行動力」については、必ずしも伸びが高いとは言えない。事実、現場で見えても、業務説明で指示した遅刻や欠席の連絡など、基本的な「共同行動力」において、学生スタッフの成長は十分とはいえない。これは、現場の教職員にも、何となく「学生だから」というひいき目に見る感覚があるせいではないかと日々考えている。学生に対して、持ち前の「主体性」を維持しつつ「業務性」の認識を高めるようなSuperviseの方法を今後も開発していく必要がある。

「ミッションの明確化」は、学生スタッフの「主体性」「実行力」「共同行動力」等の活動力を高める上では必須の要素である。特に、主体的・積極的な学生に対して「業務」を与える場合は、その業務のミッションを明確にしない限りは、学生が主体的な取り組みにおいて方向性を失い、結果としてやる気の消失につながる傾向が見られている。今回の測定結果にも現れて

いる「自己実現力」の低下については、ミッションの不明瞭性や不適合性がその一因になっているものと考えている。大学業務として「何を、どこまでやれば良いのか」という学生スタッフ活動の方向性をできるだけ初期の段階に明示することが、学生スタッフの継続的向上に欠かせない手続きだと考えている。

### 3.3.3 計画と実施

学習ステーションにおいては、月～金曜日の3・4限に学生スタッフによるプログラムが開設されている。研修を終えた学生スタッフは、担当シフトが決定された段階で2～3名で構成されるチームとしての活動を開始し、それぞれのチームが与えられた時限のプログラムを計画・実施する。この時点で、学生スタッフの「チームワーク力」「実行力」「積極性」「共同行動力」といった要素が鍛えられていく。更に、実際の学生支援の現場では「他者理解力」「傾聴力」といった「力」の必要性も増してくる。

しかし、この計画段階を見る限り、初期段階ではチームごとの格差が大きいことにも気づかされる。もともと「実行力」を持った学生がいるチームでは、完璧な計画立案にこだわることなく、スムーズに計画が実行に移されるのに対して、特に経験不足の学生が多いチームでは、計画の完成度ばかりにこだわって、いつまで経ってもプログラムの実施に至らないケースが多い。そのような場合には、現場の担当教職員が実施に向けて後押しするようにSuperviseすることが重要となる。全てを、学生の「自主性」に任せること無く、業務として適宜Superviseを行う事が、学生スタッフの能力向上につながる。

### 3.3.4 報告書

計画・プログラム実施それぞれの段階で、必ず報告書の提出を義務づけている。これは、「情報分析力」「情報伝達力」を延ばすだけでなく、毎回自らを振り返ることで「自己変革力」を育

成する機会ともなっている。更に、この報告書をスタッフ全員が共有することで「発想力」「計画力」のチームごとの違いを見える化し、チームを超えた成長をもたらすことが可能となるはずである。報告書の共有は、2012年度はeポートフォリオのMaharaを使って行った。しかし、その時点での学生スタッフの参加率は全体の30%程度に留り、十分な情報共有には至らなかった。現時点（2013年度）では共有空間をFacebook会議室に移行したおかげで、約80%の学生スタッフ間での情報共有が可能となった。その結果、当初予想したチームを超えた気づきが可能となり、以下に示す「プログラム会議」の活性化にもつなげることができた。この様に、学生スタッフ間での「報告書」の共有化を可能とするためのネットワークツールの選択と活用は、極めて重要なステップである。

### 3.3.5 プログラム会議

学習ステーションでは、毎月1～2回、全チームが集まってプログラム会議を行い、各チームの報告の更なる共有と改善点の発見を行っている。出席率は半分未満となっていて、必ずしも高くは無い。プログラム会議では、学生スタッフがリーダーとフォロワーの2タイプに二極化される傾向がある。毎回、進行役をローテーションすることで、二極化の弊害を最小化する努力を行っているが、やはり学生スタッフの個性を考えると、全員にリーダーシップを強要すること自体に無理があるようである。しかし、それでもプログラム会議はPDCAサイクルを完結させる手続きとしての効果が大きい。チームごとに行われた「計画(P)」「実施(D)」「報告(C)」の後に、チームを超えて行う「改善(A)」が全体のプログラムの底上げにつながっている。

プログラム会議の場では、教職員が適切なSuperviseを行う事で「挑戦力」「発想力」「取捨選択力」「計画力」の向上がはかれる。学生スタッフではイメージできない、「予算」「学内リソースの活用」と言ったりリソースを適宜提

示することで、学生は新たなプログラムの開発意欲や、現実的な計画の立案を学ぶことになる。

以上、学習ステーションにおける学生の成長の測定と、それをもたらす業務プロセスについて述べてきた。これは、「学生の学修支援」という目的の上に行われている学習ステーションのケースでの話であるが、既に前章で紹介した様々な学生スタッフ活動において、それぞれ異なる「力」の成長が見られるはずである。今後は、多様な学生スタッフ活動において汎用的に利用可能な「効果検証シート」の設定を模索する中で、次章に述べるような「法政メソッド」を提案する予定である。

### 3.4 学生スタッフを成長につなげる

#### 教職員の役割

前項で論じた、学生スタッフ育成の教育的な側面について読むと、担当する教職員に特別な教育的スキルを要求しているように思われるかもしれない。しかし、本章で最初に定義したように、本学の学生スタッフ活動では、その「業務性」を大きな軸として据えている。従って、学生スタッフを Supervise する教職員の役割の基本は、「大学業務としての学生スタッフ活動」を目指せるかにかかっている。つまり、通常の大学業務の延長上に学生スタッフの育成を設定し、学生スタッフが「主体的」「積極的」に大学業務に取り組める環境を設定することが大学教職員の役割なのである。

学生スタッフ活動を担当していると、誰もが一度は経験する事は「何で、学生の思ったとおりにできないのですか？」と言う、半分不満に満ちた学生スタッフの反応である。そういった苦情は、学生スタッフ活動で中心的な立場に立つ、いわば目立った学生から発せられる場合が多い。それだけに、現場で、ある意味では最も頼りになると思っていた学生からの「反発」には、思わず手をやいてしまうのである。確かに、学生スタッフとの協働において、学生リーダー

の存在は貴重であり、このリーダーをコントロールできるかできないかが「Supervise」の鍵を握っているケースが多い。特に、経験の浅い教職員が、学生スタッフ担当になった場合に、その手の反発にはやきもきしてしまうようである。しかし、「業務」という考え方を入れた場合、実は大学における「意思決定」のプロセスは極めて明確化されていて、その手の質問に対しては、「業務としての必要性」を理解させるような方向性で対応することが肝心である。

一方で、学生スタッフの声なき声を聴くことも、現場の教職員にとっては重要な任務である。前項で、ミッションの明確化の重要性に言及したが、実際には学生にミッションを浸透させるためにはそれなりの時間がかかる。学生スタッフがミッションを理解し切れていないと、「何で、こんな事やらされるの」という雰囲気蔓延し、結果として全体のアクティビティーを押し下げることになる。しかし、それらの「不満感」や「達成感の欠如」は、声なき声として現場に静かに浸透するケースが多い。むしろ、前述のようなリーダーの反発となって現れるケースの方がまれかもしれない。多くの場合、その「空気」は学生リーダーにも把握されない状態で蔓延してしまう。現場の教職員は、研修だけに頼らずに、定期的なブリーフィングを行う事で、この「空気」を読み、その対策を講じることが大切になってくる。

更に重要な事は、学生スタッフの活動を大学の部局内で共有し、その意義の理解を部局の上司に求めることである。一般論としての「ピア・サポート」の重要性についての理解は深まりつつあるが、残念ながら、各論としての部局単位での理解は未だに充分とはいえない。そういった意味で、「ピア・サポート」のもたらす「3つのメリット」については、本章で示したような形で、随時測定し、その効果検証の結果を当該部局の教職員で共有することで部局の理解を深める必要があるだろう。それが、結果として「学生スタッフの思い」を実現する道となる事を忘

れてはならない。

#### 4. 正課外教育メソッドの確立の為の検討

(近藤 清之)

本章では法政大学においてピア・ネットを核とした「正課外教育」メソッドの確立の可能性について考えてみたい。

ピア・サポート活動は学生支援の現場で働く教職員の実践の積み重ねにより、単なる課外活動から進化し、学生の成長支援の一端を担うまでの存在となってきた。ではそれが大学教育全体の中でどう位置づけられるものなのか、あるいは学生の成長支援の体制をどう作り上げることができるのかについて本章では考えてみたい。

##### 4.1 正課教育と正課外教育の関係

大学教育の根幹は正課教育であり、学部で行われる授業・演習のなかで得る知識と経験、そこから得られる知見や力、スキルが学生の力そのものになることは言うまでもない。では、学生が大学時代に身につけるべき力、あるいは大学が学生に身につけさせるべき力とはどのような力であろうか。「学士課程教育の構築に向けて」<sup>2)</sup>(以下「学士課程答申」)では「学士課程共通の学習成果に関する参考指針」(以下「指針」)として以下のように説明している。

###### 1. 知識・理解

専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する。

- (1) 多文化・異文化に関する知識の理解
- (2) 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解

###### 2. 汎用的技能

知的活動でも職業生活や社会生活でも

###### 必要な技能

- (1) コミュニケーション・スキル
- (2) 数量的スキル
- (3) 情報リテラシー
- (4) 論理的思考力
- (5) 問題解決力

###### 3. 態度・志向性

- (1) 自己管理能力
- (2) チームワーク, リーダーシップ
- (3) 倫理観
- (4) 市民としての社会的責任
- (5) 生涯学習力

###### 4. 統合的な学習経験と創造的思考力

一見して分かるように、ここに掲げた力・能力・スキルは教室内の座学だけで身につくものでなく、教室内外で営まれる大学全体の諸活動を通して身につけていくものである。いわば人間的成長を目指すもので、124単位の学部教育のカリキュラムだけではとても身につけられるものではないことは誰もが感じるころである。ではどうしたらよいか? 正課授業以外に行われる正課外の諸活動、例えばボランティア活動、サークル活動、インターンシップ、ピア・サポート活動、キャリア・サポート等々のあらゆる取り組みが有機的に結合して解決していかなければならないだろう。特に指針でいう「汎用的技能」や「態度・志向性」に関わる力の養成は正課外の取り組みに負うところが大きであると考えられる。

本学の中でこうした機能を負うと考えられる取り組み部署を具体的に挙げてみると、学習ステーション、キャリアセンター、学生センター、ボランティアセンター、環境センター、図書館等がある。こうした部署の取り組みは従来、課外活動あるいは学生生活支援という範疇として捉えられていたが、学士課程の到達点を「指針」に求めるならば、既存の考え方を脱し、正

2) 「学士課程教育の構築に向けて」(2008年12月24日 中央教育審議会答申)。所謂「学士力」についての答申。

課外の取り組みを「正課外教育」と位置づけを明確にし、大学教育の一部に昇華させていく必要がある。

正課外教育の取り組みを考えるにあたり、大学教育における「正課」と「正課外」の関係について説明している例を紹介したい。香川大学加野芳正教授（2013）は「大学は正課と正課外を含めて学生たちの主体的な活動を通じて、人間的成長を企図する場である。ここに学生支援を必要とする背景がある。」とし、サークル活動を例に挙げ、「サークル活動は学生たちの特性や個性を伸張させる側面、人間関係を学ぶ側面、社会に貢献する側面など様々な要素がある。」「社会性やコミュニケーション能力は体験によって身につくので、正課の授業だけでは育てることは困難である。学生はサークル活動で友人や居場所をつくり、社会性やコミュニケーション力を養っていく。」と課外活動で得られる力を評価している。

加野教授は正課外の活動例としてサークル活動を挙げているが、本学で言えばピア・ネットを核とした各部署の活動が、指針でいう「汎用的技能」や「態度・志向性」に属する力の育成に貢献していることは間違いないだろう。

## 4.2 学習支援の必要性

学生は大なり小なり目的・目標を持って大学に入学してくるはずである。しかし大学に入った方がいいが、高校と大学の違いに戸惑う学生、学習をどうやって進めたらよいか分からない学生、目的・目標を見失ってしまう学生が多くいることは予想に難くなく、現実に学生支援の現場ではそうした学生を目にするし、様々なメディアでも取り上げられているところである。

彼ら自身が積極的にサポートを求めない傾向もあり、本学のような大規模大学では、ついつい彼らは埋没してしまいがちになってしまう。

こうした学生層は決して少数派でないはずである。しかし、大学が彼らに対するサポートを行おうとする際には、授業教室の中で彼らを見出すことは難しく、カリキュラムに依らないフレキシブルな活動が可能な正課外の取り組みにこそ彼らを見出し、サポートに結び付けることを可能ならしめるのではないだろうか。ここに正課外教育の必要性を訴える大きな意味がある。

では彼らの支援をどう展開したらよいか？その一つの方策として、本学はピア・サポートコミュニティ（PSC）が創り出す「居場所」と「仲間」によって解決策を見出そうとしたわけである。PSCはこの間の経験で、学生生活支援としては大きな力を持つことが分かったが、「学習」という学生本来の目的に対する支援という面では限界があることも分かってきた。

では、大学はどのような学習活動支援を行っているだろうか。

|      |                                      |
|------|--------------------------------------|
| ハード面 | 図書館、情報センター、AVライブラリー、スタディールーム等学習施設の提供 |
| ソフト面 | 各学部で行うオフィスアワー等相談対応                   |

ここに挙げたような既存の学習活動支援は、意欲のある学生の利用を待つもので、学生の積極性に対して応えるものと言っても良いだろう。しかし、現在のキャンパスには、廣中レポート<sup>3)</sup>が言うように目的意識が希薄な学生が多く、また自分でどう行動すれば目的・目標に近づけるかが分からない、あるいは目的・目標を見失いかけている学生が相当の割合を占めている。廣中レポートの言う「教員中心の大学から学生中心の大学への転換」「正課外教育の積極的評価」はこうした学生層に対して大学がアプローチすることを求めているものである。また、学士課程答申に掲げる内容は、直接的表現はしないものの、従来型の教育方法から新しい教育

3) 「大学における学生生活の充実方策について（報告）—学生の立場に立った大学づくりを目指して—」（2000年、文部省、通称：廣中レポート）

方法への転換を求めているものであろう。つまり、学生に対して大学が積極的に働きかけ、能動的な支援を行っていくことを求めているものである。

具体的に考えられる新たな支援はどんなものがあるだろうか。現在学習ステーションにおいて緒についた活動も含めて以下のような内容が挙げられよう。

#### 4.2.1 新入生サポート

入学間もない新入生に対する様々なアドバイス、相談業務。学習施設紹介なども含まれる。現在のキャンパスには新入生特有の不安や悩みを解消する機能は不可欠であると言える。特に本学市ヶ谷キャンパスのような8学部が混在するキャンパスでは、新入生が孤立することも容易に想像ができ、彼らへのアプローチ、支援は至極当然なものであろう。

また、新入生の不安が最大になる履修登録時には先輩学生のアドバイスは極めて有効である。ただし、履修登録に関するアドバイスに関しては、先輩学生の思い込みや、得てして修得しやすい科目のアドバイスに陥る場合もあるので、教職員による研修実施とSuperviseにより臨まなければならないことは言うまでもない。

#### 4.2.2 学習活動促進プログラム

現代のキャンパスにおいては「学び」の楽しさを実感できるプログラムの構築が必要であろう。それが正課授業の中で展開が可能であればベストだが、15回のカリキュラムをこなさなければならない授業の中での展開は難しいものがある。実行への移しやすさを考えた場合、正課外の取り組み、つまり正課外教育としての取り組みとならざるを得ないであろう。

正課外教育活動は、あくまでもそれ自身が目的でなく学生自身の目的・目標の再確認、啓発の場という位置づけで行われるべきで、また、正課授業のように15週、30週といった長期の取り組みではなく、比較的短期間で成果を実感

し、「学習」に対するモチベーションを確認できるプログラムが有効である。こうした背景を考えると、課題に対してグループワークを通して成果に結び付けていくアクティブ・ラーニングやサービス・ラーニングの手法は、学びの方法と成果を実践的に経験することができるので有効な方法であると考えられる。

また正課外教育の場は学部共通インフラとしての位置づけの特性上、様々な学部と学年の寄り合いで活動をしていくことになる。このため、そこに集まる学生集団は、考え方や価値観の幅が広く正課授業以上の成果を得られる可能性を秘めていることも付言しておきたい。

ただし、ここで注意しなければならないのは、あくまでも正課外教育の位置づけであるので、プログラムが目的化することは避けなければならない。この点は携わる教職員が常に心がけなくてはいけないところで、学生がここで味わった学びの楽しさや手法を正課の授業やゼミで発揮し、自分自身に対してはもとより、他者に対しても影響していくことを意識しておく必要がある。

#### 4.2.3 学習をキーワードとした

##### コミュニティづくり

課外活動としてのPSCの経験を活かして学習版PSCの構築を目指すものである。学生部・学生センターの経験から、学生の多くは学びに対する欲求を大なり小なり持っている。もちろん彼らは本来、学部の教育活動の中でこれを解消していく訳であるが、その過程で活動の幅をより広げたい、高めたいという欲求が出てくる。前述の通り正課外教育は学部・学年が混在する中で行われる。これが彼らをさらに成長させる糧になることは間違いない。

学部の活動の中で得た教養や専門の知識や知見を、学部共通インフラである正課外教育の場に持ちより、幅広い層が寄り集まるコミュニティの中で他者を知り、自分を再確認するという経験を通してコミュニケーション力や協調

性、リーダーシップがさらに伸長していくことが期待できる。

#### 4.3 ピア・ネットを核とした正課外教育の推進

正課外教育の位置づけ、考え方と学習活動支援の必要性についてここまで記してきたが、では本学の現状はどうかを考えてみたい。表4-1は正課外の立場からピア・サポートを活用して学生支援活動を実施している取り組み例である。

表4-1 法政大学で行われている正課外教育活動

※括弧は実施部署名

|   |
|---|
| ① 学習ステーション(学務部教育支援課)                      |
| ② dクラス(キャリアセンター)                          |
| ③ 課外教養プログラム(学生センター)                       |
| ④ ボランティア支援プロジェクト・チーム・オレンジ<br>(ボランティアセンター) |
| ⑤ ライブラリーサポーター(図書館)                        |
| ⑥ OCスタッフ(入学センター)                          |
| ⑦ 屋上緑化プロジェクト(環境センター)                      |
| ⑧ ランゲージパディ(国際交流センター)                      |
| ⑨ 学生FDスタッフ(学務部教育支援課)                      |
| ⑩ 授業アシスタント(学務部教育支援課)                      |

個々の取り組みの経緯と内容はそれぞれであるが、その目的は学生の意欲を活用して大学事業の質を高めようとし、かつ参加する学生自身の成長をも狙っていることは共通している。そして学生の成長に関わる活動であるが故に必然的に「正課外教育」として位置づけられるべきものとなる。

こうした正課外教育を組織的に取り組もうという試みが2012年度から開始した「ピア・ネット」である。当初はピア・サポートに関わる部署の緩やかな連携とし、①情報共有②共通紹介冊子の制作といったレベルからスタートした。しかし、学士課程答申で言う能力やスキルを学生に身に付けるには、正課、正課外の区別なく

大学全体の取り組みの中で解決していかなければならない。これは社会からの要請<sup>4)</sup>を見ても同様のことが言えよう。正課教育と正課外教育の関係をどう組み立てていくか、どう展開していくかは今後引き続き全学的な議論が必要であるが、試みに現状を念頭において、かつ期待を込めてイメージ図を示してみたのが図4-1、図4-2である。

#### 4.4 ピア・ネットの課題

2012年度にスタートしたピア・ネットは実行委員会で各部署の現状報告を行い、情報共有を進めている。報告の中から主に学生スタッフに関わる事項で今後解決していかなければならない内容を以下に挙げてみた。

##### 4.4.1 学生スタッフの研修共通化

学生スタッフに求められるスキルは各部署により少しずつ違いはあるものの、共通して求められるスキルは当然にある。例えば、「コミュニケーション力」「協調性」「傾聴力」「ファシリテーション力」「自己理解・他者理解」の姿勢などは学生スタッフに共通に求められるスキルである。また、リーダー層には「リーダーシップ」や「企画・提案力」なども必要となってくる。

このような学生スタッフに求められる能力、スキルはそれぞれの部署のOJTだけでは追いつくはずもなく、またそれぞれが研修を実施していたのでは極めて非効率的と言わざるを得ない。ピア・ネットで活動する学生スタッフに必要な能力、スキルを洗い出し、共通研修を実施していくことが望ましいことは言うまでもないだろう。

その際には是非学内リソースを有効活用することも合わせて提案したい。学部教員の力もそうであるが、職員が現場で学生と接する中で鍛え・磨き上げた能力を研修に活かさない手はないはずである。こうした取り組みは学生支援に

4) 例えば「社会人基礎力」(経済産業省)が言う3つの要素12個の力。

図4-1 正課と正課外教育の関係イメージ図

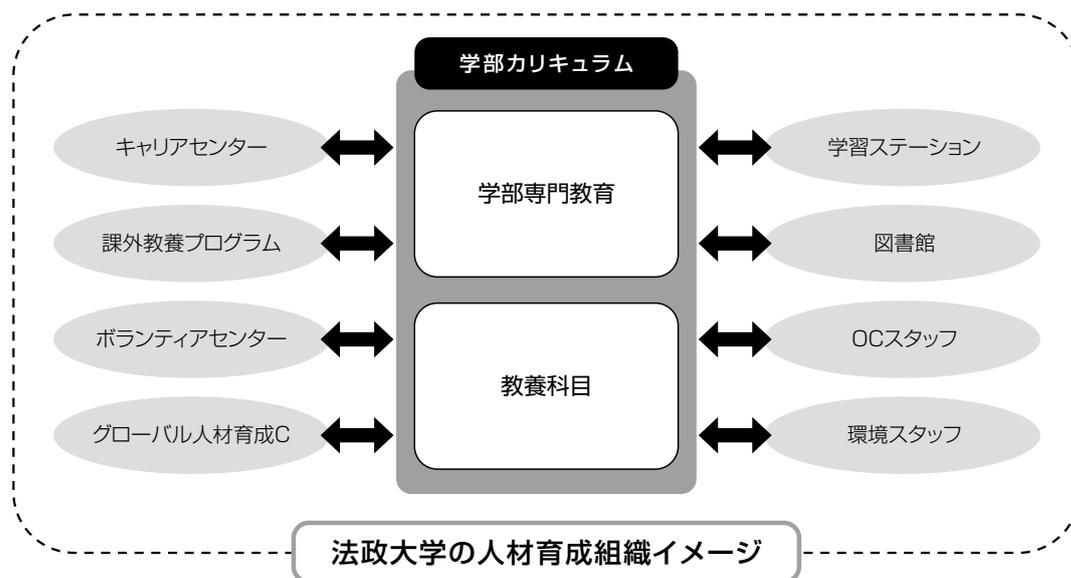
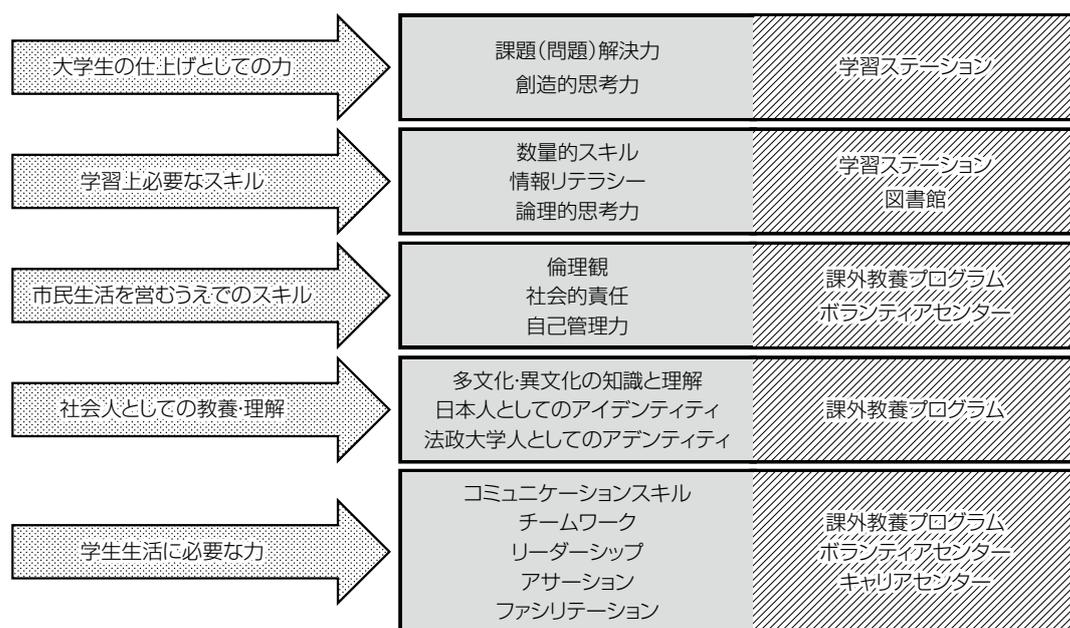


図4-2 正課外教育の体系化イメージ



携わる職員へのSD効果も大きなものが期待できるものである。

#### 4.4.2 学生スタッフの成長に関する効果測定

学生スタッフの成長に関する効果測定は第3章で詳述しているが、正課外教育の取り組みには、学生の成長を測るツールづくりは必須と言

える。効果測定にあたっては、自己分析や業者の行う社会人テストの利用等考えられるが、単体の測定に留まらず主観的なデータと客観的なデータの組み合わせにより複合的な効果測定を行うことが肝要であろう。自己分析だけでは主観的な傾向になりがちであるが、客観データを突き合わせることで効果測定の修正をする

ことが出来、学生スタッフ自身の気付きにも変化を与えることが出来ると考えられる。

また、学生スタッフは1つの部署で活動する学生だけでなく、複数の部署で活躍する学生も多く存在する。ピア・ネット全体で共通の効果測定を行うことにより、部署間の測定結果の特徴を見出す可能性もあり、学生スタッフ希望者に対するコンサルテーションへの応用も可能となってくる。また、学生が就職活動をする際には自身の自己分析の資料に利用出来ることは言うまでもない。

#### 4.4.3 学生スタッフに関する情報共有

前述の通り、多くの学生スタッフは複数の部署に跨って活躍している。ピア・ネットで活動する学生スタッフは基本的に自主的なエントリーが尊重されるべきなので、歓迎されるべき存在であるが、各部署で担当する教職員が学生を一から知るのでは手間がかかって仕方がないことは言うまでもない。こうした煩雑さを解決する意味で学生スタッフの活動や成長記録をカルテ化し、ピア・ネット全体での共有を実現すべきである。学生の成長過程、行動や考え方の変化を知ることにより担当する教職員のSuperviseが可能となってくる。

学生スタッフに関する情報共有はサポートする教職員側のメリットだけではない。支援する側の学生であってもいつ支援を求めてくるかもしれない。学生スタッフのカルテは、彼らが支援を求めてきたときに非常に有効なサポート資料となるはずである。

学生スタッフの成長記録の共有に関連して、エントリー・シートの共通化も合わせて検討すべきである。現状では部署ごとに募集をし、独自のエントリー・シートを使用しているが、必要項目を精査し、共通フォーマット化することによりカルテに連動する位置づけのシートとして活用することができる。病院に例えれば問診票のような位置づけであろう。複数部署を掛けもちする学生スタッフを教職員が把握する為に

はカルテの一部としてのエントリー・シートも非常に重要な資料となるはずである。

#### 4.4.4 ピア・サポートの原則

ピア・サポートは仲間による仲間の支援である。本学は支援する側を「学生スタッフ」を言い、彼らスタッフの能力、スキルを伸ばすことによりピア・サポートの効果を高めようとしている。これはピア・サポートを行っている多くの大学で共通して行っていることである。彼ら学生スタッフの年齢、学年はそれぞれであり、必然サークルのような上級生、下級生といった上下関係が存在するであろうし、能力、スキルの差も生ずるであろう。学生スタッフ、特に上級生にはリーダーシップは当然に求められる能力であるが、リーダーシップが別の形で、例えばある種のヒエラルキーのような形で表れてしまっただけではピア・サポート本来の目的が達成できなくなってしまうことは言うまでもない。こうした懸念を解決するのは、我々教職員の強力なコーディネート以外にはないだろう。教職員は成長過程である学生スタッフを常に見つめ、時宜に応じたサポートを心がけなくてはならない。繰り返しになるが法政ピア・サポートの原則を以下確認したい。

- i 学生による学生の支援
- ii 支援される側から支援する側に転化することが可能
- iii 教職員のSupervise

#### 4.5 最後に

正課外教育の可能性について書き連ねたが、ここで奇想天外な構想を打ちたてようというものではない。正課外教育のイメージ図を見てもらえば分かるように、従来から教職員、こと学生支援に携わる部署の取り組みを体系化し、かつ学生の成長を願う意識と行動を共有することにより実現可能なものにしようというものである。「教職員」と言っても、職員は得てして学生の指導、サポートは教員マターという意識が

根強くあり、一步引いたポジションに自分を置きがちであったが、学生の目の前に立つ場面、時間は教員と比べても劣るものではないはずである。直接学生を支援するという強い気持ちを持つことで取り組みの精度は高まり、学生への影響も大きなものになっていくはずである。勿論提言するような正課外教育の取り組みは大学全体で組織的に行われるものであり、一部の職員の思い込みや思い入れで行われるべきものではなく、携わる教員と職員の良いパートナーシップのもとで実行されるべきであることは言うまでもない。大学の主人公である学生をサポート、プロデュースするのは教員と職員の責務であることを常に意識していなければならない。

#### 【参考文献】

- 1) 近藤清之・栗山豊太・土屋貴之・木原章・宮崎伸光 (2013) 「学生支援GP『『学生の力』を活かした学生支援体制の構築』の検証と「学びのピア・サポート」への展開」、『法政大学教育研究 第四号』法政大学教育開発支援機構FD推進センター、21-42頁
- 2) 土屋貴之 (2012) 「新たな学生支援について—Hosei PSC (ピア・サポートコミュニティ) の挑戦—」、『学生生活支援研究会年報 第48号』社団法人日本私立大学連盟学生生活支援研究会、205-220頁
- 3) 土屋貴之 (2010) 「ピア・サポートの可能性」、独立行政法人日本学生支援機構『大学と学生』、第87号、11月、29-35頁
- 4) 大石由紀子・木戸久美子・林典子・稲永努 (2007) 「ピアサポート・ピアカウンセリングにおける文献展望」『山口県立大学社会福祉学部紀要』13: 107-121
- 5) 近藤清之 (2009) 「新しい学生支援—ピア・サポートコミュニティの取り組み」『大学時報』324: 44-49
- 6) 沖裕貴、宮浦崇、林泰子、井上史子 (2011) 「高等教育における学生参画の制度—立命館大学の事例を中心に—」日本教育情報学会 年会論文集 27: 75-77
- 7) 加野芳正「学習支援の現状と課題」(IDE現代の高等教育, 2012年12月1日, IDE大学協会誌) 『学生部白書2000-2007』, 法政大学学生部