

「学生スタッフ」の育成の課題

— 新たな学生参画の 카테고리 を目指して —

沖 裕 貴

＜要 旨＞

本稿は、「学修支援」に関する一つの効果的な取り組みとして、国内外の多くの大学で取り組まれているピア・サポート・プログラムの典型例を概観する。事例としては、アメリカからピア・リーダーシップ・プログラムとピア・チュートリアル・プログラム、国内から愛媛大学のステューデント・キャンパス・ボランティア、法政大学のピア・ネットおよび立命館大学のピア・サポート・プログラムを取り上げる。そのおもだった活動を紹介するとともに、ピア・サポート・プログラムの位置づけと長所を整理する。さらに立命館アジア太平洋大学と三重大大学の事例をもとに、ピア・サポート・プログラムに欠かせない研修とプログラム間の連携の在り方についてまとめ、本プログラムの展望を示す。

次に近年、国内において注目を集める「学生FDスタッフ」の活動を取り上げ、その定義と位置づけを再確認するとともに、ピア・サポーター、学生FDスタッフ双方を含む新たな学生参画の 카테고리 として、FD (Faculty Development) に特化しない新たな「学生スタッフ」と呼ばれる 카테고리 を提案し、その定義と位置づけを示すことを目的とする。

1. はじめに

ピア・サポート・プログラムとは、当該分野の第一人者であるレイ・カーによると、学生・生徒たちに他の人を思いやることを学ばせ、その思いやりを実践させる方法の一つであり、自らも学生・生徒であるピア・サポーターが、きちんとしたスーパービジョンのもとで仲間の学生・生徒を援助する取り組みだ (Carr 1981: 3) とされている。おおむね国内外の大学で

は、報償のあるなしに関わらず、同じ学生（peer）同士が専門性を持つ教職員の指導（supervision）のもと、仲間同士で援助し、学び合う制度（プログラム）と理解されている。欧米のほとんどの大学では、初年次教育や留学生支援、あるいはアカデミック・ライティングや学習相談等の学修支援の分野で数多くのピア・サポーターが活動し、また彼らを訓練・指導する教職員の体制が整備されている。

高等教育においてピア・サポート・プログラムが盛んになった大きな理由は、TA（Teaching Assistant）の導入背景とは異なり¹⁾、1960年代以降、高等教育機関に学ぶ学生数が急増し、多様化が進んだことに対して、「仲間（peer）」の影響力を利用して学生の適応を促進する意図があった（トレバー・コール 1999=2003: 5）とされる。また、国内においては2000年に文部省（当時）から報告された「大学における学生生活の充実方策について－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」）を契機に多くの大学でピア・サポート・プログラムが運用されることとなった。

一方、学生FDスタッフの活動（通称「学生FD活動」と呼ばれる）は日本独自の発想であり、定義や位置づけはいまだ明確になっていない。しかし、2001年に岡山大学で学生の教育や教育環境の改善に関する要望を専門的に受け止めて議論する公式の委員会組織として、教育開発センターが、学生が委員長を務める「学生・教職員教育改善専門委員会」を発足させたのを契機に、他の大学でもおおむね2005年から2010年の間に学生FD活動と呼ばれる活動が開始されている。立命館大学でも2006年に大学教育開発・支援センターに学生FD活動を支援するプロジェクトが発足し、学生FDスタッフを公募して、木野茂が中心となり、「しゃべり場」や学生FDサミット²⁾などの活動を展開している。

しかしながら学生FD活動や学生FDスタッフについては、海外にほとんど該当する事例が見当たらず、学生参画とFDとの関係性や学生FDスタッフの位置づけ、定義についての整理が不十分なことから、国内においては異論や異議が散見され、それらの先進校においてもやや活動に陰りが見え始めている。

本稿では学生FDスタッフの定義や位置づけを再確認したうえで、さらに最近顕著になり始めたピア・サポーター、学生FDスタッフ双方の役割を含む新たな「学生スタッフ」に注目し、その定義や位置づけを検討したい。FDに特化しない「学生スタッフ」は、「学修支援」分野で大きな可能

性を秘めており、行き詰まりを見せている学生 FD 活動や学生 FD スタッフの活動（あるいは学生参画）に一石を投じるであろう。

2. ピア・サポート・プログラム

2.1 国内外のピア・サポート・プログラム

2.1.1 アメリカのピア・サポート・プログラム

国外において顕著な実績を上げているピア・サポート・プログラムは、アメリカのピア・リーダーシップ・プログラム (Peer Leadership Program) とピア・テュートリアル・プログラム (Peer Tutorial Program) であろう。

ピア・リーダーシップ・プログラムは、1960年代より大学の初年次教育に導入され、上級生が一年生を指導する仕組みとして機能している。ピア・リーダーは選抜され、一般授業には入らないものの、オリエンテーション・プログラムやレメディアル授業、アカデミック・アドバイジング、寮生活における新入生対象プログラム、さらにマイノリティ学生や留学生対象のプログラム等に配属され、教職員の指導のもと活動している。

ピア・リーダーの募集、選抜、訓練は組織的に行われている。たとえば募集については、成績やリーダーシップ、ファーストイヤー・セミナー（一年次導入教育）の経験者であることが選抜の条件である。さらに訓練としては、プログラムの目的や歴史についての基本的な知識の獲得を前提としたうえで、① 共同体の意識を発達させ、仲間同士の信頼を築く、② 学習者の要求と特徴をつかむ、③ 学習者の要求に応えるため、学習者の才能を見つけ、伸ばす、④ これまでの研修の成果を総合的に活用するためのさまざまな訓練が行われている。また、基本的な青年期発達の理論や問題が起こったときの対処法なども重要な要素となっている（山田 2005: 93-4）。

一方、ピア・テュートリアル・プログラムは、アカデミック・サポート・センターやアカデミック・ライティング・センターなどでおもに学生のライティング支援に従事するピア・サポーターである。注目すべきは、ピア・テュートリアル・プログラムに関して CRLA (College Reading and Learning Association) と呼ばれる全米規模の協会が組織され、そこで認証を受けた訓練を受けることによってピア・チューターの資格が認められ、プログラムの質が担保されていることである（薄井 2013）。

CRLA で認証される訓練プログラムには、レギュラー・レベル、アドバ

ンスド・レベル、マスター・レベルの3つのレベルがある。たとえばレギュラー・レベルの証明書を取得するためには、表1の6つのきめ細かな基準や条件を満たさなければならない。

表1 訓練プログラム（レギュラー・レベル）の基準・条件
（CRLA「国際チューター訓練プログラムの資格要件」、2014）

1	クォーター、セメスター、もしくは年間の（認証された）チューター・トレーニング・プログラムを受講していること
2	チューター・トレーニングは最低6時間あり、チューター・トレーナーが指導するとともに双方向型であり、かつ実践的なものであること
3	<p>チューター・トレーニングの分野やトピックスは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① テュータリングの定義とチューターの責任 ② 「チューターのすること／してはいけないこと」などの基本的なチューター・ガイドライン ③ チューター・セッションをうまく始め、終わらせる技術 ④ 学習理論、学習形態 ⑤ 難しい学生の扱い方 ⑥ （チューターの）ロール・モデル ⑦ 目標設定と計画立案 ⑧ コミュニケーション・スキル ⑨ アクティブ・ラーニング ⑩ 文献参照技術 ⑪ 学習技術 ⑫ 批判的思考技術 ⑬ 倫理規定遵守、セクハラ防止、剽窃防止 ⑭ 問題解決 ⑮ その他 <p>以上のうち最低8つが含まれていること</p>
4	25時間の実際のチュータリングを経験していること
5	チューターの選抜基準については、①インタビューと指導者の推薦書があり、②自らがチュータリングを受けた科目の成績がAもしくはBであること
6	チューターの評価基準については、①評価プロセスが適切であること、②評価が規定に基づいて行われていること、③評価の方法や過程が公にされていること

2.1.2 日本のピア・サポート・プログラム

日本の大学においてもピア・サポート・プログラムは数多くあるが、ここでは代表的なものとして愛媛大学のSCV（Student Campus Volunteer）と法政大学のピア・ネット、立命館大学のピア・サポート・プログラムを紹介する。

愛媛大学の SCV は、廣中レポートが公表されたことを契機に、2002 年、愛媛大学学生メンターズ (ESMO)、愛大ボランティア・オーガニゼーション (AIVO) が設立されたことにさかのぼる。翌 2003 年、それらを統括してスチューデント・キャンパス・ボランティア制度 (SCV) が設立された。その後、障がい学生支援ボランティア (HSSV)、火曜ナイトサロン実行委員会 (TNS)、国際交流コーディネーター (ICO)、メディア・サポーター (MS) が相次いで立ち上げられ、「特色ある大学教育支援プログラム」採択を契機に 2005 年、ピア@カフェが開室され、キャリア・サポーター (CS)、図書館サポーター (LS) なども相次いで立ち上げられた。現在では教職員の支援を得ながら、学生が自分たちの問題を自分たちで解決していく愛媛大学公認のボランティア組織として、ピア@カフェを活動拠点に、後輩、仲間、留学生、障がいを持った学生、そして将来愛媛大学を目指す高校生の支援活動を実施する総合的なピア・サポート・プログラムに成長している（「愛媛大学スチューデント・キャンパス・ボランティア」、2014）。

次に法政大学のピア・ネットは、やはり廣中レポートに触発され、2000 年に開始した学生アドバイザーが端緒となる活動であったとされる。「学生部白書 2000」によれば、この年、大学として初めての新生合宿を企画した際、新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、新生の小グループ活動にファシリテーターとして参加してもらったとある。その後、名称を学生スタッフに変え、オープンキャンパスや新生サポートにも幅広く活動する組織となった。

さらに 2007 年には課外教養プログラムプロジェクト (KYOPRO) に学生スタッフと呼ばれるピア・サポーターが従事し、課外教養プログラムの企画、運営を担うようになった。また、ボランティア・センターや図書館、学習ステーションにもピア・サポート・プログラムが延伸し、名称は様々だが各種のピア・サポーターが教職員とともに活動することとなった。

法政大学では、2007 年に学生センターを中心に正式な事業として「ピア・サポート・コミュニティー」(PSC) を立ち上げたことで有名である。現在では全学で教職員とともに 500 名を超える学生スタッフが活動を行っている。学生センターやキャリアセンター、環境センター、図書館、学務部教育支援課、入学センターなどが連携し合いながら市ヶ谷、多摩、小金井の 3 キャンパスで活動を展開しており、全学的な総合ピア・サポート・プログラムとして機能していると言えよう（近藤ほか 2014: 15-38）。

最後に立命館大学の事例である。

立命館大学では、カナダのピア・サポート・プログラムやアメリカのピア・リーダーシップ・プログラムと同様、1960年代からピア・サポートが取り組まれている。その端緒となったのがオリター³⁾で、1960年代から学生自治会活動の一貫として取り組まれてきたが、1991年度に大学との協調で初年次教育、とくに基礎演習で活躍することとなった。

立命館大学のピア・サポート・プログラムは、その活動する場所や対象によってそれぞれ指導・助言や研修、効果検証を行う担当部局が決められている。全学のピア・サポーターは2013年度末時点で24種類、総勢3,000名を超える陣容を誇っており、その一覧は名称こそ異なれ、あたかも日本の各大学におけるピア・サポート・プログラムの俯瞰図と言っているだろう。立命館大学におけるおもだったピア・サポート・プログラムは表2の通りである⁴⁾。

表2 立命館大学のピア・サポート・プログラム

支援対象	制度・団体名	担当部局	活動規模	謝礼	概要
学習支援	エデュケーション・サポーター (ES)	教育開発推進機構	600~650名程度	有	正課授業において学生が学生を支援する制度。学習支援、授業改善、ES自身の成長の3つの機能を持ち、教育活動の一環としての位置付け。
	サポート・スタッフ	障害学習支援室	約90名	有	授業支援(ノートテイクなど)、論文作成支援(文献のテキストデータ化など)、支援スキル養成講座・啓発イベントの企画・実施。
	学部講師	理工学部事務室	23名	有	BKCのピアラ(物理駆け込み寺)で学生の学習支援に従事。
新入生支援	アカデミック・アドバイザー (AA)	スポーツ健康科学部事務室	約12名	有	スポーツ健康科学部新入生の学習支援。
	オリター・エンター	学生オフィス	約730名	補助有	クラス懇談会、基礎演習、サブゼミ、新歓祭典、FLC(フレッシュマンリーダーズキャンプ)、オリエンテーション企画における上回生が新入生の大学生活への導入を支援する制度。
キャリア支援	プレースメント・リーダー (PL)	キャリアオフィス	衣笠・BKC計約200名	無	各ゼミから選ばれる就職活動のリーダー。
	ジュニア・アドバイザー (JA)	キャリアオフィス	約400名	一部有	就活を終えた4回生・修士2回生による低回生に対する懇談会や就職活動体験報告会開催などの就職活動支援。
留学生支援	留学アドバイザー	海外留学課	約200名	有	過年度派遣学生による留学に関する情報提供、説明会、留学支援企画等実施。
	留学生支援スタッフ (TISA)、バディ	留学生課	衣笠・BKC計約80名	無	留学生の正課外を中心とした支援の実施。
留学支援	グローバル・ゲートウェイ・プログラム「まいる」	国際教育推進機構	約10名	無	前年度GGPで海外に留学した先輩が後輩を支援。留学準備や被支援者の留学を通じた将来設計の支援。

「学生スタッフ」の育成の課題

ボランティア支援	学生コーディネータ	共通教育課	衣笠・BKC 計約 35 名	無	学内外のボランティア活動と学生との連携。
図書館利用支援	ライブラリー・スタッフ	図書館サービス課	衣笠・BKC 計約 150 名	有	利用者の配架業務等の基本業務に加え、図書館利用促進を目的としたポスター作成、検索ガイダンスなどのプロジェクトの実施。
情報システム利用支援	レインボー・スタッフ	情報基盤課	衣笠・BKC 計約 100 名	無	マルチ・メディア・ルームやサービス・カウンターでの利用者支援を柱に、情報教室の機器管理やプロジェクト活動の実施。
	A スタッフ	情報基盤課	BKC5～10人	有	「UNIX ガイド」の執筆・編集やシステムリプレースに伴う環境整備。
国際平和ミュージアム支援	ミュージアム・スタッフ	教育文化事業課	約 60 名	有	ミュージアム利用者サービス・援助業務の補助、資料整理。
広報支援	学生広報スタッフ	広報課	衣笠・BKC 計約 70 名	一部有	学内の情報を分かりやすく楽しく知ってもらえるよう学生の視点による企画立案や情報の発信。
入試支援	入試広報学生スタッフ	入試課	?	有	オープンキャンパスなど、受験生に本学をよりよく知ってもらうことを目的とした企画・運営などを担当。
キャンパス案内支援	キャンパス・ナビゲーター	入試広報課	衣笠・BKC 計約 200 名	有	来校者向けキャンパス・ツアーの実施。
	附属校キャンパス・ナビゲーター	一貫教育課	衣笠・BKC 計約 60 名	有	学内推薦進学者を対象としたキャンパス案内の実施。
	インテグレーション・コアナビゲーター	スポーツ健康科学事務室	約 10 名	有	スポーツ健康分野関連施設見学者への説明・案内。
	オープンキャンパス・スタッフ	入試広報課	衣笠・BKC 計約 200 名	有	受験生に立命館大学をよりよく知ってもらうことを目的とした企画の実施。
学部独自の取組	薬学部ファーマ・アシスタント	薬学部事務室	約 35 名 (2012 年度前期)	有	薬学部 5・6 回生による 4 回生以下に配当されている実習・演習、必修科目に対する教育補佐・援助。
	アドバンス・コーチング(実習)プログラム	スポーツ健康科学部事務室	5 名	無	「スポーツ方法実習」に実習生として参加し、実践を通して指導力の向上と学びの深化を目指す活動。
	D-staff (D-PLUS)	産業社会学部	20 名	有	施設改善提案や学生向けのコンピュータソフト講習などの D-PLUS 企画を行うマネジメントチームと広報ムービー作成などの事務室からの依頼業務を行うクリエイティブチームから構成。

立命館大学のピア・サポート・プログラムは長い歴史を持ち、担当部局ごとに発達してきた経緯がある。そのため、愛媛大学や法政大学のように全学的に総合的なシステムとして運営されていない点と、担当部局ごとにピア・サポーターの訓練や研修が行われているがゆえにその質と量が十分に担保されていない点が大きな課題となっている。その点については詳しく 2.2 節で述べたい。

2.1.3 ピア・サポート・プログラムの位置づけと長所

ピア・サポーターは前述のレイ・カーの定義から、報償のあるなしに関わらず、同じ学生同士が専門性を持つ教職員の指導のもと、仲間同士で援助し、学び合う制度（プログラム）と理解されている。その意味でピア・サポーターは、「業務的」と「自主的・自発的」が作る横軸、そして「専門的・指導的」と「対等的・同等的」が作る縦軸が構成する4象限のうち、「業務的」かつ「対等的・同等的」（第四象限）に位置するものと考えられる（図1）。したがって基本的には、自主的・自発的なボランティア組織や学生自治会の活動とは一線を画すとともに、高い専門性を持ち、自ら授業を担当できる GSI（Graduate Student Instructor）などの大学院生やポストクの授業支援活動とも異なるのである（沖 2012: 68-73）。

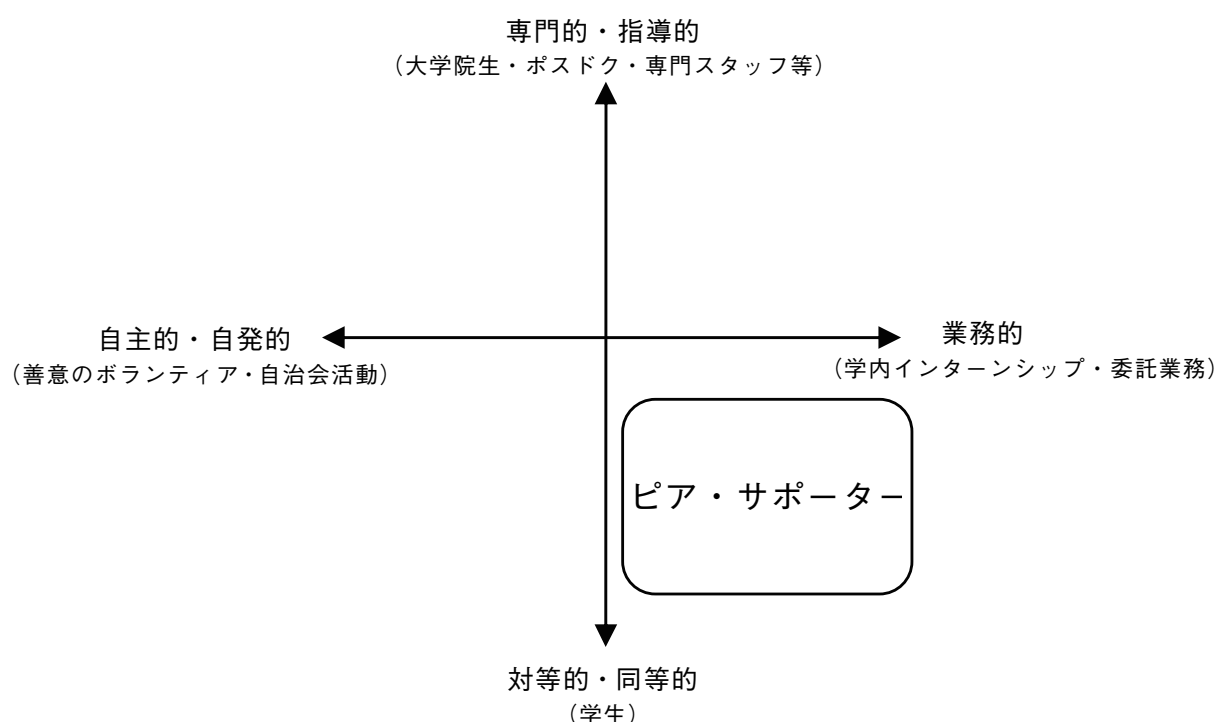


図1 ピア・サポーターの位置づけ

ピア・サポート・プログラムは、高等教育に学ぶ学生の増加と多様化に対応するものとして考案され、各国で積極的に導入されてきたが、今日では支援を受ける学生のみならず、支援を行うピア・サポーター自身にも、さらにはプログラムを運営し、ピア・サポーターを支える教職員にも恩恵があると言われている。それらを3点にまとめるとピア・サポート・プログラムの長所は、① 支援される側の学生の喜びと成長、② 支援する側

の学生の喜びと成長、③教職員の喜びと業務の改善であり、まさに三方良しのプログラムとして、もはや今日の高等教育にとって欠くことのできないプログラムに成長したと言えよう（沖 2009: 132-3）。

なお、この②支援する側の学生の喜びと成長は、ピア・サポート・プログラムが定着している大学において、その応募者が引きも切らずに殺到し、多くの場合、選抜が数倍の難関となっていることからうかがえる。それは何よりもピア・サポーター自身にとって貴重な体験であり、またその経験が（研修の修了証や身分証明書も含めて）自らの進路選択において極めて有利に作用するからにほかならない。

2.2 ピア・サポート・プログラムの課題と展望

2.2.1 ピア・サポート・プログラムの課題

ピア・サポート・プログラムには、アメリカのピア・リーダーシップ・プログラムやピア・チュートリアル・プログラムに見られるように、厳格な選抜や訓練・研修が不可欠である。それは、ピア・サポートが単なるアルバイトやサークル活動と異なり、高等教育機関の教育の一環として行われているからであり、その教育効果を一定以上に担保する必要があるからにほかならない。

しかしながら、日本の大学におけるピア・サポート・プログラムの訓練や研修は、欧米に比較してかなり貧相であると言わざるを得ない。それは立命館大学を除いて日本のピア・サポート・プログラムの歴史が比較的浅いことと、訓練や研修がおもにピア・サポート・プログラムを提案した一部の教員のみを負担となっているためである。立命館大学においても、ピア・サポート・プログラムを運営する部局で行われる訓練や研修はかなり限定的なものであり、職員が系統的な研修を実施する場合や、先輩のピア・サポーターが新規採用したピア・サポーターを訓練する仕組みを持つ場合においても、時間的、内容的に必ずしも十分とは言えないことが多い。たとえば立命館大学教育開発推進機構が実施する ES（Educational Supporter）研修は、その年度に ES を担う約 800 名弱の学生に対して年 10 回の研修（所要時間 90 分の研修に 1 回参加すること、謝金あり）を開催しているが、全 ES のわずか 37%（2013 年度）をカバーしているに過ぎない。

そのなかで国内において比較的ピア・サポーターに対する訓練や研修が充実している事例を 2 つ紹介したい。

2.2.2 立命館アジア太平洋大学と三重大大学の研修事例

立命館アジア太平洋大学（APU）では、全1回生1,200名に対して正課の必修として開講される「新入生ワークショップⅡ」において、学部TAと呼ばれるピア・サポート・プログラムを運用している（秦・立山 2013）。

本授業の到達目標は「異文化間コミュニケーション」、「チームワーク」、「問題解決」で、授業は日英両語で指導（日本語基準+英語基準=55%+45%でグループ編成）される。APU生がAPUでやりたいこと、実現したいことを後押しし、結果としてAPUが活性化するようなプロジェクトの企画立案と実施までを行う授業となっている。

学部TAは、グループ・プロジェクトにおけるファシリテーターを務め、3コマ目から学部TA2名が1クラス4グループ（5名/グループ）を指導することになっている。指導教員は4クラスに1名配置されているのみで、リーダーTAと呼ばれる先輩の学部TA2名が、頻繁に4クラスの学部TAの指導を行っている。

学部TAの選考は、書類審査、志望理由書、成績、活動実績であるが、その倍率は国際学生で5倍、国内学生で3~4倍の難関だと言われている。また研修は、リーダーTA研修が2泊3日で行われ、通常の学部TA研修も2日間に渡る。さらに中間TA研修やBeginner TA's Caféなども用意されている。

学部TAの業務は、リーダーTAや教員の事前指導を受けながら実施される。具体的には、① 授業前：パートナーとのミーティング（学習指導案の作成、課題や問題点の予測、学生への連絡等）、予習、事前ミーティング、② 授業中：授業運営（教室管理、出欠、司会を含めすべての授業運営）、③ 授業後：事後ミーティング（出欠、課題提出確認）、振り返りシート作成、学生のケア（課題等の補足、欠席の多い学生への連絡）などが含まれ、3コマ目からの授業はほとんど学部TAだけで運営していることが分かる。なお、報酬は時間給750円で、授業前中後を含めて4時間で計算されている。

一方、三重大学では、初年次セミナーやキャリア教育において、「カリキュラムに学生支援を組み込む」形で「キャリア・ピア・サポーター資格教育プログラム」を整備している（「三重大学キャリア・ピアサポーター資格取得ガイド」、2014）。

学生を組み込んだ学生支援体制構築とは、共通教育における「キャリア・ピア・サポーター資格教育プログラム」の指定科目を履修し、訓練を受け、

「キャリア・ピア・サポーター」の称号を受けた学生たちが、次にキャリア・ピア・サポーター資格教育プログラムを受講する学生を支援するという入れ子状の体制を指す。

上記キャリア・ピア・サポーターを支援するピア・サポーター学生委員会は、自ら策定した「キャリア・ピア・サポーター宣言」に従って、教職員と連携しながら主体的な活動を行っている。なお、キャリア・ピア・サポーター宣言とは、「キャリア・ピア・サポーターは、多様な教育環境や学生・教員・職員の連携・協働を活かして、学生が自己の可能性を見つけるきっかけづくりをします。そして、人とのつながりを大切に、大学全体とともに高め合える風土づくりを目指します。」と書かれている（三重大学学生支援総合センターHP より）。

三重大学の取り組みでもっとも注目すべきはキャリア・ピア・サポーター資格プログラムの内容である。資格認定までの最初のステップは、キャリア・ピア・サポーター資格申請書および成績証明書の提出から始まり、初級資格として 1) 初級必修科目 2 科目を受講し合格すること、 2) キャリア実践科目から 1 科目を受講し合格すること、上級資格としては 1) 上級必修科目 2 科目を受講し合格すること、 2) 選択科目から 2 科目を受講し合格することとなっている。

三重大学学生支援総合センターHP には、資格取得に関わる科目群として初級必修科目に「『4つの力』スタートアップセミナー」、「キャリアプランニング」、上級必修科目に「学習支援科目（学習支援実践Ⅰ～Ⅲ）」、「心的援助科目（『こころのサポート』あるいは『A1-人と組織を活かす発想-』）」が挙げられている。いずれも半期 2 単位の科目である。また、選択科目としてキャリア実践科目が「学生生活支援実践」、「ピア・サポート実践」はじめ 17 科目、その他の選択科目として「アントレプレナー論」、「仕事・社会を知る」をはじめとして 9 科目が提供されている。

さらに資格認定までの次のステップとして、キャリア・ピア・サポーター認定委員会による審査があり、基準を満たす学生に対して初級資格、または上級資格認定証を授与することになっている。資格認定基準は 1) 資格認定要件となる授業において単位を取得していること、 2) キャリア・ピア・サポート活動に従事するに当たり、十分な意欲と素養を備えていることと書かれている。さらに上級資格取得者のうち、優秀な者が申請により他授業でピア・サポート活動ができる SA に選抜されることがあるという。2011 年度末時点で三重大学には累計 115 名の初級資格取得者と 17 名

の上級資格取得者が誕生した（中川 2014）。

このように三重大学では、資格取得に関わる科目群の受講と合格をもってピア・サポーターの資格認定を行い、かつその資格取得者がもとの「キャリアプランニング」と「4つのカスタートアップセミナー」のファシリテーションを行うという入れ子のピア・サポーター育成システムを持っている事例である。内容的にも単発的な訓練や研修とは大きく異なり、国内でもっとも充実した研修体系を整備している大学であると言えよう。

2.2.3 ピア・サポート・プログラムの展望

ピア・サポート・プログラムはこれまで見てきたように3点に渡って教育的な効果が認められるプログラムであるが、一方、そのプログラムを運営、維持するためには、選抜と十分な訓練、研修を欠かすことができず、これには教職員の負担がかなり大きな比重を占めることになる⁵⁾。とくに職員がピア・サポート・プログラムの運営に関わることが困難な大学においては、一部の教員に多大な負担を強いながら、悪戦苦闘の末、頓挫することが多い。

さらに、訓練や研修を実施するにあたり、学内のピア・サポート・プログラムの全体を俯瞰する総合的なシステムやセンターを持っているか否かも大きな課題である。なぜならば、ピア・サポーターの訓練や研修には、彼らが活動する対象や業務に関わらず、かなり共通する内容が含まれるとともに、効果検証や広報についても共同で行う方が極めて効率的だからである。したがって愛媛大学や法政大学のように、これらを集中的に管理する組織を持っていれば、各部局における教職員の負担の軽減を大きく減らす効果が予想される。また、三重大学の事例に見られるように、授業の中でピア・サポーターを育成し、そこで資格取得したピア・サポーターがまた授業を支援する仕組みも、ピア・サポート・プログラムを運営する方策として極めて効率的なものの一例であろう。

このように、ピア・サポート・プログラムを共同で運営したり、ピア・サポーター自体が連携したりする長所としては、真っ先に「①業務の効率的な分担」が挙げられる。たとえば、立命館大学では2013年12月に学内のピア・サポート・プログラムを俯瞰する「Assembly for Peer Supporters」という取り組みを行ったが、その際「オリター」に尋ねられた「留学」に関する新入生からの質問を「留学アドバイザー」や「まいる（GGP留学支援スタッフ）」につなぐと大いに助かるといった意見が報告された。また、

「② 共通の研修」の効果も多くの参加者から指摘され、たとえば、「入試広報学生スタッフ」のモチベーションを上げるために、「『学生ボランティア・コーディネーター』の取組に参加する」などが案として提起されていた。さらにピア・サポートに共通するコミュニケーションやファシリテーションに関する研修を共同実施するメリットも言わずもがな負担軽減には大きなものがあるだろう。

さらに「③ 情報の共有」の必要性も数多く指摘されている。部局ごとに孤立したピア・サポーターは、たとえ教職員の支援・指導があったとしても、自らが抱える問題を自らの組織の中だけでは解決できないことが多い。その際、学内のピア・サポート・プログラムの全体を俯瞰する総合的なシステムやセンターがあれば、互いの good practice を共有したり、互いの good management を共有したりするメリットが生まれることになろう。

今後、国内におけるピア・サポート・プログラムを発展させるに当たり、訓練や研修の体系化とともに、愛媛大学の SCV や法政大学のピア・ネットのような全学的な支援センターを立ち上げることが求められるのではないだろうか。

3. 学生 FD スタッフ

3.1 学生 FD スタッフの定義と位置づけ

学生 FD スタッフの定義と位置づけは明確ではない。学生 FD スタッフや学生 FD 活動を、岡山大学の橋本勝とともに全国に広めた木野茂は、「学生 FD (スタッフ) は学生自らの意思と主体性のもとにすすめられることが基本であり、大学の FD 企画への動員や大学の FD 活動の下請けであってはならず、また大学や教職員側から方針が与えられるのではなく、あくまで学生の視点からの活動であることを保障しなければならない」と述べている(木野編 2012:9)。しかしながら、その全国集会に相当する学生 FD サミットでは、木野の定義に合致する北九州市立大学の「学友会中央執行委員会」のような学生自治会組織のほかに、岡山大学の「学生・教職員教育改善専門委員会」と呼ばれる教育開発センターの公的な委員会組織から、岡山理科大学の「イベント企画サークル『とり、OUS』」のような学内公認のサークル団体まで、参加する学生団体は多岐に渡る。さらにその活動内容を検証すると、その多くがピア・サポート・プログラムに該当する内容で、学生 FD 活動や学生 FD スタッフの定義や位置づけは混乱を極めて

いると言わざるを得ない。

紙幅の関係上、木野の著書に見られる学生 FD 活動や学生 FD スタッフの用語の検証は別稿に譲るが、ここでは学生 FD スタッフを以下のように定義し、論を進めていきたい。「学生 FD スタッフとは、その分野における専門性を持ち、教職員と協働して大学運営や FD 活動そのものへの参画や意見の表明等を行う学生、あるいはそれに伴う学生主体の企画、事業の実施などに従事する学生。学生自治会に所属する場合もあれば、ボランティアや大学の正式な委員会に所属する場合もある」(沖 2013: 9-19)。

本定義からは「教職員と協働して」という言葉からも明らかなように、木野の定義の「主体的」という言葉が省略され、その位置づけが図 1 のピア・サポーターと同様の第四象限にずれることになる。なぜならば学生 FD スタッフは学生自治会のような全学の学生の代表性を持っていない。また、彼らが専門性を持ち、教職員と協働して活動を進めなければ、彼らの活動を評価して実質的な教育改善につなげることが極めて困難になる。これらのことを考え合わせるとこの定義は現実に即した、また、今後の彼らの活動をより発展させる定義になっているものではなかろうか。さらに、ピア・サポーターとの区別をより明確にさせるならば、学生 FD スタッフは大学の教職員や執行部といった、大学経営や大学教育に責任を持つ教職員に対して提案を行う組織であり、ピア・サポーターは仲間である学生（一部、高校生やキャンパス来訪者も含む）に対して支援を行う組織であると言うことができよう。

しかしながら、学生 FD スタッフや学生 FD 活動はまだ緒に就いたばかりであり、各大学の活動のバラエティ豊かな発展を踏まえて、自然と位置づけが収束するのを待った方がいいのかもしれない。ただ、一部の大学における定義や位置づけの問題に端を発する活動の陰りを見るにつけ、日本初のこの活動を終焉させるのはあまりにももったいなく、また、新たな学生参画の在り方として、諸外国に発信する必要性の方がより大きいのではなかろうか。

その点、海外のわずかな事例だが、2 つばかり学生 FD スタッフや学生 FD 活動に相当する活動を紹介して、日本の取り組みの正当性に対する自信の回復を行おう。一つ目は、欧州高等教育質保証協会 (ENQA) の事例である。ENQA が発行する『欧州高等教育圏における質保証の基準とガイドライン』においては「学生は質保証に関わるアクターである」と謳われており、学生、特に学生自治会の関与が大学改革や FD において重要な条

件になる（鳥居 2010）ことがうかがえる。二つ目の事例は、土持（2010）が紹介したアメリカのブリンガム・ヤング大学（Brigham Young Univ.）とユタ・バリー大学（Utah Valley Univ.）で実践されている、訓練を受けた学生が教員に対して授業のコンサルティングを行う SCOT（Students Consulting On Teaching）の取り組みである。学生が授業改善に直接的に取り組んでいる事例であり、まさに学生 FD スタッフが行う学生 FD 活動と称しても不思議はないと思われる。

3.2 新たな学生参画のカテゴリー – 「学生スタッフ」の可能性

立命館大学には、産業社会学部に 2010 年 4 月に結成された「D-PLUS」という団体がある。そこで活動する「D-staff」（約 20 名、2013）は 3 つの業務に従事している。一つ目はマネジメントチーム（学生 FD スタッフ的機能+複合機能）で、学部への施設改善提案（PC ラウンジレイアウト変更や使用に関する提案、Creative Lab リニューアル、プリンター増設等、利用する学生の視点からの数々の提案）を行っている。二つ目は D-PLUS 企画（ピア・サポーター機能）と呼ばれるもので、学生向けの Adobe 講座、映像編集講座などを自主開催している。三つ目はクリエイティブチーム（複合機能）で、事務室からの依頼を受け、「キャリア探偵団（授業名）」映像編集サポートや学生の授業課題である映像編集のサポートなどを行っている。D-PLUS は、事務室（職員マネージャ）による指導（supervision）と職員、先輩から後輩への系統的な研修が行われ、また、業務ごとの効果検証と振り返りを実施している（福田 2013a、2013b）。

一つの団体にピア・サポーター機能、学生 FD 機能、その複合的な機能が包含されるこの事例を考えると、大学において、学生が教職員と協働し、専門的に関わる活動ならば、それらをピア・サポートや学生 FD 活動とわざわざ区別する必要はないのではなかろうか。とくに「D-PLUS」からは「学生業務スタッフ」という活動も想定されている。たとえばビデオ撮影やその編集など大学や学部からの委託業務や、大学・学部からの学生目線での施設・設備改善提案、あるいは委託調査研究などがそれである。立命館大学でこのような活動を行っている団体は、ほかにも学生カメラスタッフ、レインボー・スタッフ（ICT 支援）、キャンパス整備プロジェクトなどがあり、これらは「学生業務スタッフ」と呼べるものとする。

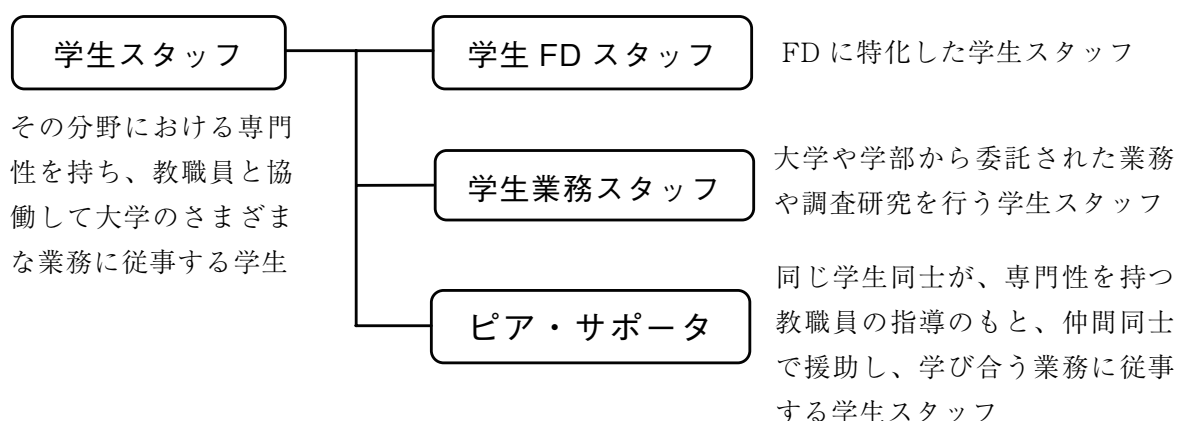


図2 学生スタッフ

この考えを発展させると、ピア・サポーター（仲間同士の学び合いの支援）と学生 FD スタッフ（FD に特化した学生スタッフ）、さらに学生業務スタッフの上位カテゴリーに「学生スタッフ」というものを位置づけられないか。また、ピア・サポーターや学生業務スタッフは FD とは無関係であることから、その活動はとくに「FD」の範疇にとどめなくてもいいのではないかと考えられる。これらをまとめると、「学生スタッフは、その分野における専門性を持ち、教職員と協働して大学の様々な業務に従事する学生」と定義づけられるであろう（図2）。

学生スタッフは、ピア・サポーター、学生業務スタッフ、学生 FD スタッフが寄り合い、大学のすべての構成員を支援する学生組織として、教職員と協働し、専門的に活動する。それはまさしく learning community の求める姿であり、広い意味での「学修支援」に、日本初の取り組みとして大きな発展の可能性を秘めていると考える。さらにこの活動は、狭く FD に限定するがために活動に陰りを見せている多くの学生 FD 活動にも一石を投じるものと確信する。

注

- 1) TA 制度は、19 世紀末にアメリカの研究大学の大学院で、学部教育への補助的なパートタイム・ジョブに対する報酬として大学院生に与えられた財政援助を起源に持つ。その後、学部教育が急拡大した 1960 年代以降、研究に専念すべき大学教授の教育負担を軽減するために TA 制度も急拡大したが、大学教育の質の低下が懸念されるようになった 70 年代からは大学教員養成プログラムとしての価値を付加する形で今日まで整備されてきた。（参考）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』429: 58-104、中公新書ラクレ。

- 2) 学生 FD サミットとは、学生 FD 活動に従事しているとされる全国の学生、教職員が集まる集会で、2009 年度の第 1 回目（参加者約 100 名）からおもに立命館大学にて開催され、2013 年夏に開催された第 8 回目には全国から 50 大学、356 名の学生・院生と 97 名にのぼる教職員が参集する大きなイベントに成長した。なお、「しゃべり場」とはその中で開催される、学生 FD 活動や教育改善のためのブレインストーミング的な学生・教職員の交流の場を指す（「学生 FD サミット 2013 夏 配付資料」）。
- 3) orientation conductor あるいは orientation coordinator の略と言われる立命館用語で、一部の学部では「エンター」と呼ばれることもある。
- 4) 2010 年度立命館大学職員共同研修報告書（2012）を参考に、2013 年度末までの立命館大学におけるピア・サポート・プログラムをまとめたもの。なお、2012 年度までのものは、沖裕貴、2012、「大学におけるピア・サポート・プログラムと立命館大学の事例」『IDE 現代の高等教育』546: 54-9（2012 年 12 月号）に掲載。
- 5) アメリカの初年次教育等に関する調査研究機関である NRC（National Resource Center for the First-Year Experience and Students in Transition）が 2009 年に全米の高等教育機関に対して実施した質問紙調査によると、何らかの形で初年次セミナーを提供している大学の割合は約 90%で、そのうちセミナーに学士課程の学生が関わっているという大学の割合は 7%程度となっている。立山によると、アメリカの「初年次ハンドブック」には初年次セミナーの計画・実行段階に上級生を含めることが提言されているが、「適切な訓練と監督を伴ったものに限る」という但し書きがあり、逆説的だがその負担のためにピア・リーダーの普及が疎外されている可能性があるとして述べている（立山博邦、2013、「大学におけるスチューデント・アシスタント（SA）制度の考察－日米比較の視点から」『社会システム研究』26: 137-50）。

参考文献

愛媛大学スチューデント・キャンパス・ボランティア。

(<http://scvinfo.csaa.ehime-u.ac.jp/>, 2014.4.17)

薄井道正、2013、「CRLA・CASP 合同カンファレンスに関する調査報告」立命館大学教育開発推進機構『2013 年度第一回教学実践フォーラム資料』。

沖裕貴、2009、「学生参画と教職協働が大学を変える」日本私立大学連盟『大学時報』325: 132-3。

沖裕貴、2012、「FD の次なるステップ－学生参画」日本私立大学連盟『大学時報』342: 68-73。

沖裕貴、2013、「学生参画型 FD（学生 FD 活動）の概念整理について－『学

- 生 FD スタッフ』を正しく理解するために」『中部大学教育研究』13: 9-19。
- Carr, Rey. A., 1981, “The Theory and Practice of Peer Counselling,” Peer Resources, Victoria, BC: 3.
- 木野茂編著、2012、『大学を変える、学生が変わる－学生 FD ガイドブック』ナカニシヤ出版、9。
- コール、トレバー（バーンズ 亀山 静子、矢部 文訳）、1999=2003、『ピア・サポート実践マニュアル』川島書店、5。
- 近藤清之・手呂内秀則・土屋貴之・市川さやか・安納隆介・矢野智樹・木原章、2014、「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」法政大学教育開発支援機構 FD 推進センター『法政大学教育研究』5: 15-38。
- CRLA, “Tutor Training Certification: (ITTPC) International Tutor Training Program Certification”, ITTPC Certification Requirements.
(http://www.crla.net/ittpc/certification_requirements.htm, 2014.4.17)
- 秦喜美恵・立山博邦、2013、「APU における『新入生ワークショップⅡ』の実践」立命館大学教育開発推進機構『2013 年度第六回教学実践フォーラム資料』。
- 土持ゲーリー法一、2010、「学生による授業コンサルティング－POD 2010 年度大会から」『教育学術新聞』平成 22 年 12 月 15 日版。
- 鳥居朋子、2010、「内部質保証システムの視点から－構成要件および運用をめぐる議論」日本教育制度学会第 18 回大会課題別セッション V 「高等教育におけるグローバル化の影響に関する研究」。
- 中川正、2014、「キャリア教育と連携した学生支援体制の構築－三重大学の事例から」『大学教育改革フォーラム in 東海 2014 配付資料』。
- 文部省高等教育局、2000、「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）」。
- 福田今日子、2013、「ピア・サポーター育成法 D-PLUS マネジメント術」立命館大学教育開発推進機構『2013 年度第八回教学実践フォーラム資料』。
- 福田今日子、土岐智賀子、2013、「ピア・サポーターの育成・マネージメント－ピア・サポート組織の実践報告」京都大学『大学教育研究フォーラム発表資料』。
- 山田礼子、2005、『一年次（導入）教育の日米比較』東信堂: 93-4。
- 三重大学キャリア・ピアサポーター取得ガイド。
(<http://www.mie-u.ac.jp/employment/piasapo-ta-sikaku.pdf>, 2014.4.17)