

《小特集》ピアサポートシステムの構築に向けて—ピアサポーター養成のためのいくつかの実践を素材に—

小特集論文2

ピアサポート・グループの凝集性を高める3要因

—指導スタッフによる学級経営的役割を軸として—

Three Factors for Improving the Cohesiveness of Peer Support Groups
: Centered Around Group Management Roles Performed by Teaching Staff

稲 永

努 (山口県立大学学生相談室カウンセラー)

Tsutomu INANAGA

I. 問題と目的

学生相談領域におけるピアサポートは、学生が学生の相談に乗るといふ、比較的新しい援助形態であり、その成果が数多く報告されている。内野(2003)は、全国的にも先駆けて始まった広島大学において、「敷居が低く気楽に相談できる」「必要な情報・支援が得られる」「問題の早期解決の契機となる」といふ観点から、学内におけるピアサポートの意義を報告している。

また、ピアサポートが運営されていくためには、相談を受ける学生(ピアサポーター、以下PSと略す)の存在も必要不可欠である。PSは相談を受けるという役割を負うだけでなく、PS自身も、相談活動やPS養成研修を受けることを通して、心理的成長や人間関係をうまくとれるスキルを身につけるといふ示唆も多く見られる(中出、2002など)。ところが、PSはずっとモチベーションを維持して活動に当たれるかと言うと、そうでもない。兒玉(2001)はピアサポートへの利用者が根付くには相当の時間がかかるため、PSが相談を受けられない状態が続くと、活動意欲が低下すると指摘している。つまり、ピアサポート立ち上げ当初は、PSがやりがいを持って活動できる状況は演出しにくく、PSのモチベーション維持が一つの課題であると言えそうである。また、ピアサポートをPSが集合するグループとしてみた場合、ピ

アサポート・グループの凝集性を維持することの難しさも指摘されている(内野、2006)。

グループや集団の見方の一つに、「ゲゼルシャフト」と「ゲマインシャフト」がある。Toennies(1887)は、近代化が進むにつれて、成員が互いに感情的に融合し、全人格を持って結合する社会である「ゲマインシャフト」から、成員が各自の利害的関心に基づいてその人格の一部分をもって結合する社会である「ゲゼルシャフト」へ移行すると説明した。もっとも、これらの両概念がよく知られているのは、社会集団論としての場合、すなわちToenniesの文脈を離れて、集団の理念型として用いられた場合である。この場合、「ゲマインシャフト」を親密な本質意志に基づいた感情的・情緒的結合、「ゲゼルシャフト」を契約的な選択意志に基づき、他者を手段化した結合と定義される。ピアサポートをこの文脈で見た場合、PSは相談を受けることを目的として集まってくるため、「ゲゼルシャフト」であると捉えられよう。

さて、これまでピアサポートに関する研究は、実践報告やPSへの教育効果に関するものが主流であった。「ピアサポート・ピアカウンセリングにおける文献展望」(大石ら、2007)を俯瞰しても、これを支持する。すなわち、これまでの研究は、ピアサポートがもたらす“効果”にスポットライトが当たってきたと捉えて相違ない。しかしなが

ら前述のように、ピアサポートには、PSのモチベーション維持やピアサポート・グループ（以下、グループ）の凝集性維持の問題などが存在するが、これらのプロセスに焦点化した分析は行なわれてこなかった。また、顧問的な立場に位置する教員（本稿では、指導スタッフと呼ぶことにする）がグループを運営していく際に感じる葛藤や、凝集性低下を打開する工夫についても、内野（2003）による、グループにおける内規の作成や毎月1度PS全員が集まって話し合う機会を持つことなどの報告を除いては、ほとんど論じられていない。

そこで本研究では、ピアサポートがその“効果”（真価）を発揮するまでの期間、すなわち立ち上げ期に焦点化し、PSの動きと指導スタッフの動きを中心としたグループ内でのダイナミクスのプロセスを押さえたい。その上で、①PSと関わる上での指導スタッフの役割、②グループの凝集性低下時の対応と工夫、③凝集性を高めるための要因の抽出、④凝集性が高まったことによる成果を明らかにする。

II. 方法

本稿では、実質的な活動を開始した2008年4月から2009年9月までの、ピアサポート立ち上げ期の1年半に焦点化して記述する。筆者は活動開始からPSと活動を共にしてきたため、参与観察の視点からの記述となる。詳しい実践報告については、「大学における新入生支援としてのピアサポート活動」にて触れてあるので、本稿では、ピアサポートの活動概要、及びPSの動きとそれに連動する筆者の動きに絞って、実践経過を提示する。その上で、本稿の目的である仮説生成を行なうこととする。

III. 実践経過

1. 活動概要

本学におけるピアサポートは、2007年3月に指導スタッフ3人が広島大学ピアサポートを視察したことに始まる。その後、2007年度後期に、PS第1期生を募り、同2月から3月にかけて最初の

春季PS養成研修を実施した。

2008年4月から実質的な活動（以後、デイリーの活動と呼ぶ）を社会福祉学部棟内の保健室の向かいにある福祉実習室にて開始。前期は火、水、金曜日の昼休み（12:00～12:40）と放課後（16:10～17:00）に活動。ただし、金曜日は昼休みのみ。後期は火、水、金曜日の昼休み（同時間）に活動した。

デイリーの活動以外の活動としては、県大フェスタへの参加や広島大学ピアサポートとの交流会（表1の注を参照）、春の特別相談ブース設置があった。また、前期末には夏季PS養成研修を、後期末には春季PS養成研修を実施。指導スタッフ3名がそれぞれ2時間半のセッションを主として担当し、その3回をもって1セットとした。

2. 指導スタッフ

指導スタッフは、常勤教員1名と非常勤学生カウンセラー2名の計3名である。このうち学内教員をA、非常勤カウンセラーをB、また同じく非常勤カウンセラーである筆者をC（表1のみ）と表記する。なお、本実践では、ピアサポート全体の管理役や、学内各部署とのコーディネート役はAが、PS養成研修は3人で担当し、PSとの関わりは主として筆者が行なうという役割分担であった。

3. ピアサポーター（PS）

2008年度からの活動開始を目標に据え、PSを募集したところ、PSは計17名が集まった。2年生が2名、3年生が10名、4年生が5名であった。学科ごとの内訳をみると、社会福祉学科の学生が12名、看護学科が5名である。また、4年生からリーダーを2名、3年生からサブリーダー2名を選出した。

その後、社会福祉学科の2年生3名、看護学科の2年生2名1年生1名が加わった。そのため、前年度の4年生5名が卒業し、辞めたPSもいたが、2009年度も17名のPSで活動開始した。期間中に活動に携わったPSは延べ24名で、それぞれ

PS1からPS24と表記することにする。

4. PSの動きと筆者の動き

PSの動きと筆者の動きに焦点化して、本実践経過を表1に記載した。主にPSからの働きかけの場合はPSの動きの欄に記述し、それに対する筆者の対応や筆者からの働きかけの場合は、筆者の動きの欄に記述する。PSと筆者が同じ立場に立って行われた出来事の場合には、両欄を結合して表示する。また、出来事にはそれぞれ事項番号を付与し、各セメスターの区切りは二重線とした。なお、表1内では、筆者をCと表記した。

年度から実施を試みる新企画で、学生によるステージ発表や展示・体験コーナーなどのプログラムを通して、学生や高校生、また地域の人々との交流を図ることを目的としたイベントである。

注3：2008年度後期の資料作りについては、以下の通りである。火曜日班は、各学科ごとの新入生用の履修モデル作成。水曜日班は、主に大学周辺のマップ作り。そして金曜日班は、アンケート調査用紙を作成。

注4：2月13日、広島大学と本学のPSとの交流会が広島大学にて実施された。これは、本学のPS間で「他大学の状況を見てみたい」という話題が持ち上がったことを契機に実現したものである。交流会では、広島大学におけるピアサポートの実践発表を皮切りに、PSによる質問の時間、広島大学ピアサポートルームや新入生へ情報提供するための資料見学の時間などがもたれた。

<表1の注>

注1：アンケート調査は、1年生がピアサポートについてどれほど認知があるのか、どうなれば利用しやすくなるのかなどを尋ねるもの。08年5月にPS2が初めて提案して、12月に実施された。

注2：「県大フェスタ」とは、学生支援部が2008

表1 PSの動きと筆者の動き

事項	PSの動き	筆者(C)の動き
08年3月	1 ピアサポート養成研修の後、デイリーの活動をいつから行なうか、シフト制にするとしてシフトをどうするか、などについて話し合う。	
4月	2 デイリーの活動開始も、来談がほとんどない事態に直面。PSはピアサポートの広報活動として、看板やピラを作成する。	勤務日の火・金曜日は、デイリーの時間PSと一緒に活動する。その際、PSとの関係作りを目的として、折を見てシフトに入っているPS全員と雑談するようにする。
5月	3 広報活動の一環として、1年生が全員履修する新入生セミナーにて、ピアサポート紹介の寸劇をする(PS6・7・8・9・15)。	終了後、相談室にて、感想や今後の広報活動について話しながら、雑談する。
	4 各曜日のPS間の連絡と親交を深める目的で、「ピアサポノート」を作成。	
	5 6月にある学園祭にて、相談ブースを出す、ピラを配るなどをしてはどうかという提案が一部である。	この当時PS全員で集まれる場所はなく、話し合える場もなかった。そこで月末にミーティングを開くことにする。(以後も毎月開催する)。結局、学園祭では、ピラの配布にとどめることに。
6月	6 PS2は、なかなか来談がない状況に対して、1年生にピアサポートの認知度や期待することをアンケート調査(注1)したらどうかという意見を出す。	ミーティングにて、PSに諮る。話し合いの結果、各自思いついたアンケート項目を「ピアサポノート」に書き込んでいくことになる。
	7 PS13が、来談のない状況に耐えかねて、相談ブースの前で1年生の呼び込みをする。	PS13に個人的に注意する。また全体的にもミーティングにて、ピアサポートでは来談を待つことを促すと共に、ピアサポートの枠組みをもう一度確認、共有する。
	8 突然の来談。シフトに入っていたPS達は慌てて総立ちになり、相談ブースのある入り口付近にて3人で対応。2分ほどで相談者は帰ってしまう。	相談後、どのように対応すればよかったか、相談者は何を求めてきたのかなどについて、PSと振り返る。

ピアサポート・グループの凝集性を高める3要因

事項	PSの動き	筆者(C)の動き
7月	9	ミーティングにて、相談がない時間にどのように過ごしたいか聞いてみる。PSからは、ロールプレイや新入生に提供するための資料作りをしてはどうかという意見が出る。7月からそれぞれの活動日で、おのおの実行していくことに。
7月	10	6月末のミーティングにて、前期の打ち上げをしたいという提案があがる。7月末に打ち上げを行なう。Cも参加。
8月	11	学生支援部から要請があり、「県大フェスタ」(注2)にピアサポートも参加してほしいとのこと。筆者は当日(9月20日)に来ることができるPSを募る。
	12	主にPS8と「県大フェスタ」についての話し合いや学生支援部との話し合いをしていく(当日まで毎週)。当日は相談ブースを出すことに。
9月	13	【県大フェスタ】PS計12名参加。1時間ごとに交代で相談ブースに滞在する。合計7件の相談がある。また、ピアサポートの紹介劇も実施(PS8・9・11・16)。
	14	【夏季PS養成研修】1泊2日で油谷青年の家にて研修。研修では、カウンセリングのスキルが学べることもあって、PSのモチベーションは高い。
10月	15	後期デイリーの活動開始。活動時間内は、それぞれの曜日ごとに資料作り(注3)を行なう。PS2は当初、国際文化学科の履修モデルの作成担当であったが、卒論などを理由に活動に参加しなくなる。
	16	PS4は時々、自身の性格のことでCに相談に来る。
	17	PSのモチベーションが全体的に下がり始める。デイリーの活動時間になっても誰も集まらないことや、ミーティングに参加するPSも半数ほどになる。
11月	18	比較的モチベーションの高いPS6・10・16と一緒に、どのようにしたら全体的にモチベーションが上がるかについて話し合う。その結果、PS6・10は、シフトの曜日以外にも、時間が空いているときはデイリーの活動に顔を出すことに。
	19	PS7が進路のことでCに相談に来る。
	20	PS21が人間関係のことでCに相談に来る。
12月	21	金曜日PSメンバーが作成してきた、1年生向けのアンケート(注1)が完成し、1年生が全員参加する12月の基礎セミナーにて実施。
	22	PSのモチベーションが低いいため、12月はミーティングを取りやめ、親睦もかねて忘年会を実施することにする。
09年1月	23	PS4は、社会福祉士の試験地に向かう前にデイリーの活動に顔を出し、「出発前にみんなの顔が見たかった」と話す。
	24	ミーティングにて、リーダー、サブリーダーの引継ぎについて話し合う。新リーダーにはサブリーダーをしていたPS6・11がそのまま持ち上がり、サブリーダーにはPS14・16・19が就任した。加えて今回から書記を設けることにし、PS8が担当することになった。また、3月24日から27日までの期間を、次年度の新入生を迎えるための準備期間として、「ピアサポウィーク」とすることも決定。
	25	PS16はもう少し他のPSと親睦を深めたいという思いと、4年生を送り出したいという思いから、追いコンを計画、実施。Cも参加。
	26	PS16が自身の性格や体調などについてCに相談に来る。
	27	PS8は人間関係のことでCに相談に来る。
2月	28	【広島大学PSとの交流会(注4)】PS計12名と指導スタッフ3名参加。PSからは、どのようにモチベーションを維持しているのか、新入生提供用の資料をどのように収集しているのか、などの質問が積極的に出された。

事項	PSの動き	筆者(C)の動き
3月	29 「ピアサポウィーク」に備え、単位履修モデルの完成、1年生に実施したアンケート結果のまとめなどの作業を、担当ごとに集まって実施。	次年度の新入生に配布される資料の中に、ピアサポート紹介の広告を入れ込んでもらう。また、全学生・職員に毎年配布される「キャンパスライフ」に掲載してもらう紹介文も作成。
	30	相談活動において、単位履修モデルを活用してもいいものか、Aと検討。社会福祉学部はPSの多くが所属しているため、学部内の単位履修説明会でのお手伝いをさせてもらえることに。しかし他学部部分は、今年度のモデル活用は見送ることに。
	31 【ピアサポウィーク】アンケート集計結果の報告や、広報のためのビラやポスター作り、また相談ブースを置く部屋を飾るための切り抜きなどを作成。 他方、学生支援部から、大学周辺の地図を作成してほしいという依頼があり、作成（「宮野マップ」）。	期間中に、春季PS研修のC担当分を実施。それ以外の時間はPSと一緒に活動した。
	32 PS12はピアサポートの方向性が見えないので辞めたいと言いに来る。	話し合ったが、本人の意思は固く、辞めることを受理する。
4月	33 【春の特別ブース設置】1日～3日、学生支援部隣に特別ブースを設置。3日間で33件もの相談がある。 この間多くのPSが待機していたこともあって、これまで交流のなかったPS同士の交流も見られた。	これほど多くの相談があったのは初めてであったので、記録の書き方や受付の仕事の整理、相談の流れを指導。また、相談後の振り返りや整理も手伝う。
	34 PS6は、「ピアサポウィーク」から取り掛かってきた「宮野マップ」が完成したと勝手に思い込み、印刷しに行こうとする。	PS6は時々、自分の思いが突っ走り周りが見えなくなることがよくあった。Cはそれらに対して、個人的に注意した。
	35 PS19は、他のPSが受けている相談に対して、PSRが頼んでいないのに後ろから割って入る。	PS19はとても熱心なのだが、自身の気持ち先走りがゆえに、左記のようなことがしばしばあった。Cはそれらに対して、個人的に注意した。
	36 春先の相談が一段落して、PS14は受付の仕事や相談ブースの設置の仕方をまとめる作業を買って出る。	
	37 PS17は人間関係のことなどでCに相談に来る。	必要に応じて相談を受ける(09年9月末時点で、計10回)。またPS17は、モチベーションも日頃から低かったため、その思いも随時間くようにしていた。
	38 PS13は人間関係のことでCに相談に来る。	必要に応じて相談を受ける(09年9月末時点で、計4回)。
	39 ミーティングにてPS6・11は、月毎の目標と活動内容の目標を作ってはどうかと提案。	
	40 ミーティングにてPS11は、卒業アルバムに載せる写真をPS全員で撮ろうと提案。実施。	
	41	ミーティング時に、PSは普段全員が顔を合わせる機会がなかなかないから、できるだけミーティングの日は予定を空けて集まってほしいと要望。
	5月	42 PS16は、大学が主催する「学生の主張」というイベントにて、ピアサポートのことを広報したいと発言。
43		学生支援部より、学生の自主的活動に補助金を進呈するという「YPUドリームアドベンチャー」に応募してはどうかという提案がある。CはPS16・19らと、応募書類の作成を補助。審査に合格する。
44 3年生の来談者。来室したときには来談者とは分からず、シフトに入っていた4人のPSがそのまま話を聞く形になる(PS16・17・22・24)。		相談後、4人のPSとシェアリング。どのように話を聞いたらよかったか、来談者の訴えは何だったのか、などの振り返りを手伝う。
45		ミーティングにて、これまでCがやってきた仕事も含めて、PSに分担することを提案。「YPUドリームアドベンチャー」係(5人)、広報や新規PS募集のためのポスター係(2人)、養成研修の企画などを担当する研修係(2人)、県大フェスタ企画係(2人)、書記(1人)を募る。みんなでピアサポートに携わってほしいと訴える。

事項	PSの動き	筆者(C)の動き
	46	「YPUドリームアドベンチャー」係になったPSと、年間計画と実施計画を立てる。作成したばかりの「宮野マップ」を改良する方向で一致する。
6月	47	PS17は「ピアって落ち着くよね」とピアサポートに参加する意義を語る。
	48	PS11は、看護学科4年生が長期にわたる実習で活動に参加できないためモチベーションが下がっていることと、自身もリーダーとしての役割をまっとうできていないことから、ピアサポートを辞めたいと言いに来る。
	49	話を聞き、どのような形であれば参加したくなるかを尋ねる。PS11は、話の聞き方のスキルをもっと身につけたいと話すので、Cはロールプレイなどを企画してみてもどうかと提案。PS11はそれに納得し、辞めるのをとどまる。
	50	PS11の話を受けて、同じリーダーであるPS6と話し合い、ロールプレイの企画を補佐してほしいと頼む。
	51	話し合ったが、本人の意思は固く、辞めることを受理する。
7月	52	ミーティングにて、PS7が辞めたことを報告。これまでC自身がPSのモチベーションの低下に悩んできたことを話す。それぞれがやりたいことなどを企画して、来談者が少ないことによるモチベーションの低下を補っていかうと促す。
	53	【県大フェスタ】今年度は県大フェスタ係のPS6・19を中心に企画、実施。相談ブースでは10件ほどの相談がある。
8月	54	PS17は、5月末ミーティングにて、みんなで海水浴に行くことを提案。8月に実施され、6人のPSが参加。Cも参加。
9月	55	【夏季PS養成研修】今年度は研修係のPS10・23を中心に企画、大学内の施設にて2日間実施。
	56	C担当の研修では講師を、それ以外の研修ではロールプレイに参加する。
	57	ミーティングにて、後期のデイリーの活動について話し合う。当面は、「YPUドリームアドベンチャー」の作業をすることに。

IV. 考察

1. グループの変容過程

本実践を3期に分け、グループの変容過程を記述する。3期とは、2008年度前期を試行錯誤期、同後期を凝集性低下期、2009年度前期を方向性の共有期とする。

試行錯誤期は、ピアサポート立ち上げ直後ということもあり、PSは表2の事項2、3、5などで示したように、広報活動に力を注いだ時期であった。中には事項6のように、アンケート調査に乗り出そうとする動きもあった。しかし、それでも相談件数は思うように伸びなかったため、PSは事項7のように呼び込みをする、大学祭で相談ブースを出したいと直前になって提案する、などの行動に出た。そこでは、PSは焦燥感にかきたてられて活動し、指導スタッフはPSの動きに振り回されるという構造が生じていた。このように、立ち上げ直後の2008年前期は、広報活動の

方法について、あるいは相談の受け方やピアサポートという概念の共有についても、PSにとっても筆者にとっても試行錯誤の時期と言える。

試行錯誤期にはPSのモチベーションは下がる気配はなかったが、広報活動をして相談件数が伸びないというあきらめが生じ始めた前期終了間際から、個々のモチベーションが低下し始める。後期は前期よりも相談が見込めない上、来年度の新入生を迎えるための資料作りもしなければならぬ。また、看護学科のPSが長期間の実習のため活動に参加できなくなったことや、アンケート調査の実施が遅延したことも、モチベーション低下に拍車をかけた。気が付いてみれば、シフトに入っている活動日に無断で休むことが頻発、ミーティングの参加人数も全体の半数以下と、PSのモチベーション低下を主因としてグループの凝集性が低下していった。

だが、広島大学との交流会(事項28)の実施や

春の特別ブース設置で相談機会が得られたことなどによって、PSのモチベーションは再び持ち直していく。これらを要因として、グループの凝集性も高まっていくが、この現象は一時的なものにすぎなかった。本質的にグループの凝集性を回復せしめたものは、別の要因であった。これについては、凝集性について論じる際に再度触れたい。

2009年度前期になると、PSはモチベーションがいくらか回復したこともあり、自発的活動や提案を増加させていく(事項39, 40, 42, 53など)。これらは試行錯誤期に生じた、指導スタッフが振り回されるような個々ばらばらの動きではなく、ピアサポートの枠組みを理解し、その範囲内で発揮された自発性であった。つまり初年度の活動を通して、ピアサポートが目指す方向性が、PS間である程度共有されたと捉えられる。また凝集性が高まったことにより、グループにすすんで貢献しようとする動きが生じたり(事項36)、資料作りへの抵抗感が減少したりした。Toennies(1887)は、ゲゼルシャフトの原理では、各個人は自身の利益のためにのみ働き、他に利することはないとしている。この視点からいくと、もともとゲゼルシャフトであったグループが幾分かゲマインシャフト化したと理解できそうである。

2. 指導スタッフの役割

次に、グループにおいて指導スタッフの果たす役割について考察したい。ここでいう指導スタッフの役割とは、グループ内での役割、PSと関わる上での役割としたい。その視点からいくと、(1)学級経営的役割、(2)講師としての役割、(3)カウンセラーとしての役割、の3つに大きく分けられる。

(1) 学級経営的役割

ピアサポート立ち上げ当初、PSは一体ピアサポートがどのようなものなのか、どのように相談を受けていけばよいのか、相談環境をどう整えるかなど、右も左も分からない状態であろう。また、PS同士も顔見知りでないことも多い。こうなると、まずはこれらのグループをまとめる人が必要

になるが、新設したばかりのリーダーはピアサポートのビジョンや枠組みもまだ持ち合わせておらず、やはり指導スタッフが当面のまとめ役になることが求められる。

筆者は、PSにとって身近で、なおかつグループ全体を把握できる学級担任のようなイメージを持って、グループにアプローチすることを試みた。そこでの指導スタッフの役割を学級経営的役割と呼ぶことにする。その際、以下の4つの役割、すなわち①つなぎとめる役割、②配慮する役割、③指導する役割、④補完する役割が必要となった。

①つなぎとめる役割

立ち上げたばかりのグループは、相談活動に関心はあるが知らない人の集まりと表現しても言い過ぎではない。相談件数が確保されるのならば、この状態のままグループを運営していくことも可能であろうが、相談件数はすぐに伸びることは期待できず、PSがグループを離脱していくことが予測された。そのため筆者はまず、PSをグループにつなぎとめることを主眼に置いた。具体的には、デイリーの活動には毎回顔を出すようにし、PS一人ひとりと雑談を通して関係を作ることに専念した(事項2, 3など)。時には飲み会や県大フェスタなどの行事の時間を活用することもあった。こうすることでどのPSも、たとえ他のPSとの関わりが希薄であったとしても、筆者とは最低でも関係ができていた状態を生み出し、PSの離脱やグループの解体を防ぐことを目指した。

②配慮する役割

①つなぎとめる役割で構築されたPSとの関係を用いながら、今度は各PSの心的状態やピアサポートへの不満、モチベーション低下などに配慮する役割が求められる。たとえば、PS18や23は、活動には参加するものの、他のPSとなかなか関係が深まらない状況にあった。筆者は彼らの居心地の悪さをくみ取り、活動中も彼らがグループ内に定着するまでは、意識的に話かけるようにした。またPS7や17は、デイリーの活動やミーティングを休むことが多かった。筆者は折を見て、彼らに

ピアサポートについての思いなどを聞くように心がけた。このように、筆者はPSの個々の状態に配慮しながら、必要に応じて何らかの手立てを講じた。

③指導する役割

グループが軌道に乗るまでは、PSが個々ばらばらに、もしくは突飛な動きをすることが少なくない。事項7、34、35で示した通りである。このとき筆者は、彼らに個人的に注意を促すのと同時に、グループ全体に対して「ピアサポートでは来談は待つことを基本にする」「携帯電話などの個人情報教えない」「基本的には1対1で対応する」といったピアサポートの枠組みやPSの姿勢などを示す役割を負った。これは、PSの限界を教示しながら、グループが混乱しないようにまとめていく作業である。しかし指導する役割には、PSの自発性を阻害する側面もあり、筆者はPSのモチベーションが削がれないように指導することを心がけた。

④補完する役割

最後に、①から③の役割以外に、グループにとってどの機能が不足しているかを見渡して、その時々に必要な作業を補完していく役割が求められる。主として、PSの活動面に関する役割であるが、グループの成長段階に応じて重視する役割が異なる。

試行錯誤期では、まだグループが立ち上がったばかりで活動内容も不透明であったため、活動中の空き時間をどのように過ごしたいかPSに尋ねてみたり（事項9）、「県大フェスタ」についての話し合いを率先して持ったり（事項11、12）と、主にグループを引っばっていく役割を負った。またグループ全体に対しても、ミーティングを媒体としてそれぞれが意見を出しやすい雰囲気作りを努め、自発的提案を促した。凝集性低下期では、PSのモチベーションが低下したため、資料作りを途中で放棄する（事項15）などの事態が生じた。筆者はPSと同じグループの1ピースとなり、他のPSと一緒に資料作りを行なった。また、PSがしている作業一つ一つに感謝を告げることも欠か

さないようにした。すなわち、資料作りを下支えする役割を負った。方向性の共有期では、PSによる自発的活動が増加してきたため、筆者はPSの企画立案の手伝いをする役割（事項42、43）なども負った。

(2) 講師としての役割

講師としての役割とは、PSが実際に相談を受ける際の姿勢や必要なスキルを教えるものである。これは主としてPS養成研修時に必要となるが、それだけではない。PSは日頃から話を聞くことや対人援助への関心が高いため、デイリーの活動中に疑問や質問をぶつけてくることがある。また、ロールプレイや勉強会の企画がPSから持ち上がった場合にも、この役割が必要となる。このように、指導スタッフがPSの疑問等にすぐに応じられる位置にいるように努めることも、講師としての役割の一つではなからうか。

(3) カウンセラーとしての役割

これは、PSが人間関係や進路、また自身の性格などについて相談に来た際のカウンセリング的役割である。表2では、事項19以下7項目を記載しているが、実際には大部分のPSが何かしらの相談に訪れている。それらは、継続的なカウンセリングとは一線を画し、PSが必要だと感じた時に来談するというスタイルであった。

この役割は、PSがPSでいるために、すなわち一大学生として直面しているクライシスを乗り越え、相談活動を継続していけるためには必須である。しかし同時に、ここでのカウンセリングは、カウンセラーがカウンセリングのロールだけに徹すればよいという構造ではなく、PSとの人間的な関係の上にカウンセリングのロールが付加されるという二重構造になるため、それによる危険性も発生する可能性がある。例えばPSが指導スタッフに転移感情を持ちやすくなり、それがカウンセリングの枠組みでは収まらなくなるといった場合である。その意味では、指導スタッフが平素からどこで線を引くのかをきちんと定め、PSと一定

の距離をとって関わることも大切であろう。

3. 凝集性低下への対応

グループの凝集性が低下した場合、指導スタッフにはどのような役割が求められるのだろうか。凝集性が低下した時期に焦点化し、学級経営的役割を軸にしながらか考察したい。

先に考察したとおり、本実践では、PSのモチベーション低下を主因としてグループの凝集性が低下した。これに筆者は悩まされたが、まずは②配慮する役割と④補完する役割で述べてきたことを優先的に実施した。

また、この状況に付随して、グループ内ではピアサポートにおけるビジョンも揺らぎ始め、凝集性低下に拍車をかける。PSは相談機会が思うように得られず、デイリーの活動にて資料作りばかりをしていたため、「ピアサポートがどういう方向に向かっているのか分からない」「何のために資料作りをしているのか分からない」といった不満が燻っていた。これが、グループは一体何をするためにあるのか、PSは何のためにここにいるのかというビジョンの揺らぎを生じさせていたのである。これに対して筆者は、③指導する役割に含まれるが、他大学の実践を紹介しながら、ピアサポートがどういう相談活動を目指しているのかを繰り返し説明した。また、学生の実験者としての経験をいかして新入生への相談に乗れるという学生相談室にはないメリットや、新入生にとって構内や大学周辺についての情報提供や「ナビゲート」(稲永、2008)はありがたいことも頻繁に伝えた。

このような②、③、④といった日常的役割のほかに、凝集性低下へのテコ入れも重要になる。比較的モチベーションの高いPSとの話し合い(事項18)、またピアサポートを辞めたいと言ってくるPSとの話し合い(事項32、48、50)を行なった。特に事項48、50では、他の4年生PSも一斉に辞める危険性を孕んでいた。そのため筆者は、ミーティングにて、PSそれぞれがロールプレイや勉強会の企画、飲み会などの企画をして、相談件数が少ないことによるモチベーション低下を補って

いこうと呼びかけた(事項51)。

4. 凝集性を高める3要因

前節で挙げた凝集性を低下させた要因は、逆説的に捉えると、凝集性を高めるための要因とも言える。すなわち、グループの「ビジョンの明確化と共有」とPSの「モチベーションの向上」は、凝集性維持には必須の要因なのである。それを示したのが図1の、(A)、(B)に当たる。なお図1では、併せて「凝集性低下へのテコ入れ」(※)も表記した。

上記の凝集性低下への対応に加え、広島大学PSとの交流会、相談件数の若干の増加を背景として、方向性の共有期終盤には凝集性は回復を見せたが、これらの要因だけでは凝集性を底上げすることはとても無理であった。本質的に凝集性を回復せしめたものは、(C)「ゲマインシャフト的な感情的・情緒的結合」である。これは、①つなぎとめる役割を中心とした学級経営的役割を通してできあがった、グループのゲマインシャフト化による産物である。グループの“サークル化”により、PS同士の情緒的つながりが深まった状態とも言える。

これにより3つの変化が生じた。1点目はグループの(C1)「居場所化」である。事項23や47にあるように、グループが「落ち着く」「楽しい」集団になっていることがうかがえる。ひいてはそれが、「みんな頑張っているから」「飲み会など楽しいこともあるから頑張るか」など、PSの「モチベーションの向上」にも貢献している。2点目の(C2)「自助」は、「大学における新入生支援としてのピアサポート活動」で触れたとおり、PS同士が卒論やバイトでの大変さなどを持ち寄り、話せる土壌が育った点である。3点目には指導スタッフの(C3)カウンセラーとしての役割が定着していったことが挙げられる。指導スタッフとPSとの関係が深まった結果、この役割が増加したと考えられる。

(C)「ゲマインシャフト的な感情的・情緒的結合」を中軸として、(A)ピアサポートの「ビジョ

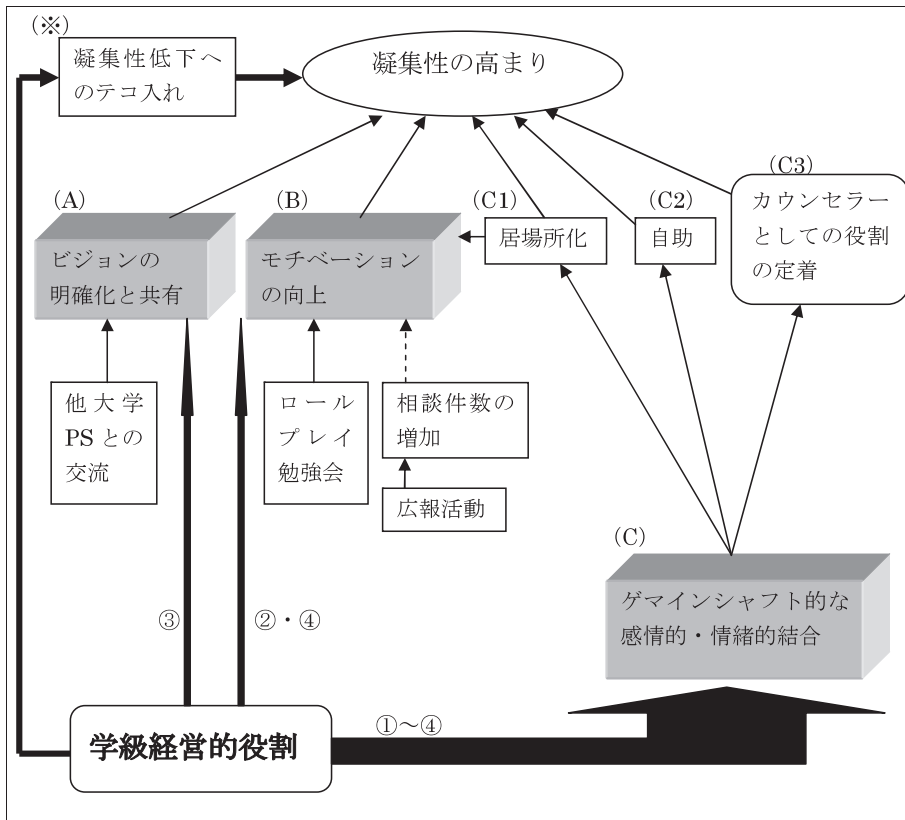


図1 凝集性を高める3要因と学級経営的役割との関連

「ビジョンの明確化と共有」、(B) PSの「モチベーションの向上」から成る3要因は、グループの視点から言えば、凝集性を高めるための3要因と言える。一方、PSの視点から言えば、グループに所属する意味を感じるための要因、ないしはグループに魅力を感じるための要因にもなっている。(A)により集団目標が明確化され、「相談を受けるためには資料作りも必要」「全ての活動は相談活動につながっている」と思えること。本来の所属目的のために相談件数の増加も狙うが、不足している(B)「モチベーション」は「ロールプレイや勉強会への参加などで補えばいいか」と思えること。また(C2)「自助」や(C3)「カウンセラーとしての役割の定着」により、PS自身のストレス対処にも役立っていること。同時に(C1)「居場所」にもなっていること。これらが、PSがグルー

プに所属したいと思える理由になっていることも付記しておきたい。

5. まとめ—凝集性の高まりによる成果—

最後に、グループの凝集性の高まりがどのような成果をもたらしたのかについてまとめたい。それを表示したのが図2である。ここで挙がっている6ピースはいずれも、凝集性の高まりによる成果である。これらは「回復的成果」と「成長的成果」に分けられる。

「回復的成果」とは、凝集性が再向上した結果、グループの立ち上げ時に存在していた状態へと回復することを意味する。(B)「モチベーションの向上」に見られるように、下降していたPSRの相談意欲と広報活動への意欲が再び回復し、また(C)「ゲマインシャフト的な感情的・情緒的結合」

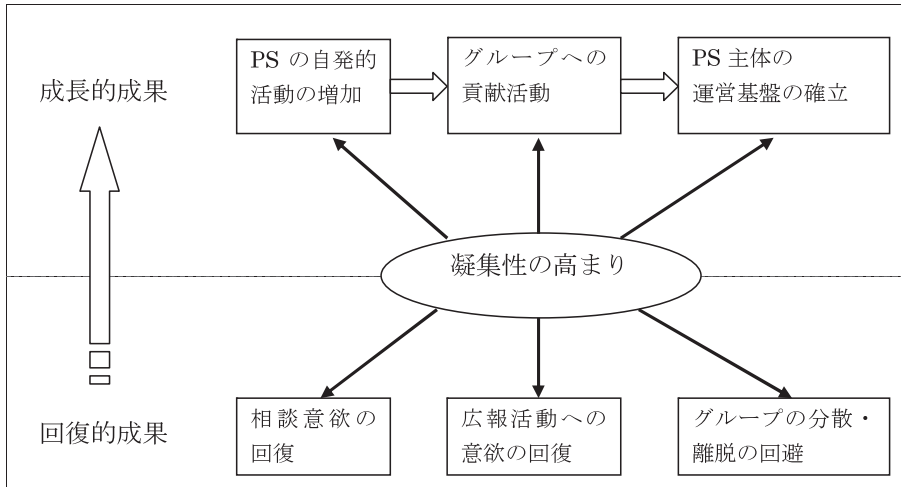


図2 凝集性の高まりによる「成長的成果」と「回復的成果」

の働きにより、グループ内の温度差による分裂や大規模なPSの離脱は避けられた。

この「回復的成果」を基盤として、さらには「成長的成果」も得られる。これは、PSが“グループのために”、あるいは“メンバー（PS）と一緒に”行動しようとするものを指す。PSRの自発的活動は、方向性の共有期になると、ピアサポートの認知度を高めるために（事項42）、また他のPSとの連帯感を強めるために（事項39、40、52）実施されたものになる。また、さらなる凝集性の高まりを受けて、資料作りをすることなどへの抵抗感が薄らいでいき、グループへの貢献活動が無理なく行なえるようになる。これらのグループの変化を受けて、筆者が初年度担当してきた仕事の一部をリーダーやサブリーダーに、あるいは係活動として各PSに任せる（事項45）など、少しずつ仕事をPSに移行することができたと言える。このように、「成長的成果」の出現頻度が多くなったとき、より正確に言えば、PSの自発的活動がグループに貢献しようとする活動へと推移したとき、PSを主体としたピアサポート運営基盤の建設が可能となるのではなかろうか。

【参考文献】

稲永努（2008）ピアサポート『青年期の危機とケア』第9章第3節（大石由起子編）124-128
 兒玉憲一（2001）学生ボランティアによる学生相談活動の試み－広島大学ピア・サポート・ルームのめざすもの－ 大学と学生（429）53-59
 中出佳操（2002）ピア・サポーター養成プログラムに関する一考察（Ⅱ）人間福祉研究（5）85-92
 大石由起子・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
 Toennies Ferdinand（1887）Gemeinschaft und Gesellschaft; Grundbegriffe der reinen Soziologie 杉之原寿一（1957）ゲマインシャフトとゲゼルシャフト－純粋社会学の基本概念－（上・下）岩波書店
 内野悌司（2003）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）233-242
 内野悌司（2006）新入生を先輩が支援する広島大学ピア・サポート活動について 大学と学生（29）17-24

Three Factors for Improving the Cohesiveness of Peer Support Groups : Centered Around Group Management Roles Performed by Teaching Staff

Tsutomu INANAGA

Previous studies of peer support have attached importance to practical reports and research into the educational effectiveness of peer supporters. The aim of this paper is to clarify the roles performed by teaching staff, and to identify the main factors which can improve the cohesiveness of peer support groups.

In a review of peer support practice in Yamaguchi Prefectural University, it was found that three roles were performed by teaching staff: group manager, lecturer, and counselor. Within these, the role of group manager consisted of four roles: ①liaising with peer supporters, ②showing concern for them, ③exercising leadership over them, and ④acting in a complementary role to them.

A consequence of mastering the roles performed by a group manager was that three factors were recognized as being important for improving the cohesiveness of peer support groups. These three factors were: ①having a clear vision for peer support which is shared within the group, ②maintaining motivation levels, and ③uniting the group with a Gemeinschaft-like community spirit.