



Title	12. ピア・サポートと集団過程
Author(s)	渡邊, 誠
Citation	北海道大学ピア・サポート活動報告書（平成23年度版）p.137-139
Issue Date	2012-03-31
Doc URL	<a href="http://hdl.handle.net/2115/49510">http://hdl.handle.net/2115/49510</a>
Type	report
Note	第3部: ピア・サポート活動の考察
File Information	13.watanabe.pdf



[Instructions for use](#)

## 12. ピア・サポートと集団過程

渡邊誠<sup>1</sup>

集団には様々な過程があり、リーダーシップの在り方、メンバーの役割、集団の規範などが、変化してゆくとされる。ピア・サポートにかかわる学生、教職員も一つの集団をなしているわけだから、そういった変化の過程をたどってゆくだろう。だが、通常の集団過程論は、メンバーの入れ替わりがあまりないことを前提としているように思う。ピア・サポートは通常、メンバーの入れ替わりがかなり多い集団であり、現実問題として、メンバーの確保、補充が何よりも大きな問題とされる。メンバーの入れ替わりの多い集団に特有の過程というものもありそうである。また、そういった集団の場合でも、ある種の同一性はあるであろう。それはどのようにして生成され、保たれてゆくのか。一方で、ピア・サポートは学生の入れ替わりは多いが、教職員は同じ人がある程度継続して関わりを持つ場合が多いように思う。そういった教職員の存在が、かなり影響しているという場合もありそうだ。

北大ピア・サポートは今年度で足掛け三年目を迎え、後半には代表の交代があった。また、現メンバーの多くが卒業を迎えるため、来年度は大幅なメンバーの入れ替わりがある。逆に言うと、これまではあまりメンバーの入れ替わりがなかった。これは集団を考える時に標準とされる状態に近かった、と言っていいように思う。

普遍的と思われる集団過程の一つに、草創期の熱気というものがあるだろう。混沌として未分化な状態だが、熱意が漲り、メンバーの創意工夫が発揮される。多くの企業の創業者がそうであると言われるように、个性的で強いリーダーシップが発揮されることが多いようだ。これはそういったリーダーシップを、集団自体が求めているという側面があるのではないか。その中で、有形無形の集団の規範が形づくられ、それと表裏一体の関係にあるであろう、その集団に特有の雰囲気が醸し出されてゆく。北大ピア・サポートの最初の二年弱は、この状態に近かったように、私の目には映る。代表が交代し、自ずと、そして必然的に、リーダーシップの在り方にも変化が生じつつあるように思う。

古典的な集団過程論では、この後はメンバーの役割分化と組織化が起こるとされる。しかし、ピア・サポート集団の場合はどうだろうか。メンバーが大きく入れ替わってゆく集団ならではの、別の過程もあり得るように思う。

たとえば組織化をそれほど進めず、活動的でそれぞれに个性的なタイプのリーダーが交代しつつ、集団全体の熱気や士気を、ある程度保ってゆくように見える場合があるのではないか。あるいは、そのリーダー的な役割を、なかば教職員が担っている場合もあろうか。昔、教育心理学で学んだ「ホーソン効果」というものも思い出す。これは、新しい技術な

---

<sup>1</sup> 北海道大学教育学研究院 准教授

り方法なりを導入した際の効果の一部が、それに伴う関心や熱意によって生じているというもので、一定期間が過ぎて当初の熱意等が冷めると、「ホーソン効果」の部分は低下してしまうとされる。これを知った当時、じゃあ、次から次へと新しい方法を工夫し導入し続けて「ホーソン効果」を保ち続けるといった方法もあり得るんじゃないか、と思ったことを憶えている。私が三十前後の若かった頃で、むろん、そんなことはいつまでも続けられなかった。普通の人には無理ではないか。しかし、若い学生が主体となるピア・サポートなら可能性はありそうだ。また、教職員にも非常に熱心で精力的な方がおられる。名古屋工業大学の山下啓司先生が主催されている「ぴあのわ」に参加させていただきつつ、そんなことを感じている。ただ、そういった場合でも、息切れしてしまうことはあり得ようか。

ピア・サポート活動を組織化してゆくというのも、もちろん非常に有効な方法であろう。高度に組織化された活動をされている大学の報告は圧巻であり、なんとか自分たちの活動にも取り入れられないかと思う。特に私は、新規メンバーの募集に関して、そういう感じを強く持つ。ただ組織化も一から十まで良いことづくめというわけにはいかないだろう。そもそも、そんな方法はないに違いない。集団過程論には、組織化とメンバーの役割分担が進む中で、簡単に言うと集団のマンネリ化が起こるとする説がある。そういった集団におけるリーダーの役割は、既成の集団規範の破壊であり変革であるとされる。これは言うてみれば、公認の逸脱行動みたいなものではなからうか。集団というのは難しいものだと思いつつも、面白い。もっとも、この理論も、メンバーの入れ替わりの少ない集団をモデルにしているようだ。そこでは集団変革に寄与する要因として、メンバーの入れ替わりが挙げられているのである。メンバーの入れ替わりの多い集団では、また別の過程もあり得るのではないか。

ところで話は変わるのだが、ピア・サポートには、活動の効果ないしは成果を、何を指標にして判断するかという問題があると思う。ピア・サポートは相談活動の一つであるから、当然相談者数は重要な指標であり、各大学でデータを取っておられるだろう。ピア・サポーター自身の著しい成長ということも、よく言われることである。北大ピア・サポートではその他に、この報告書をご覧になっていただければわかるかと思うが、ピア・サポート室への入室者数を指標として重視している。この着想は、むろん、ピア・サポーター自身によるものだ。入室者数の正確な把握はさぞや手間のかかる作業であろうし、それをビデオ画像記録まで使っているのには、本当に頭の下がる思いがする。しかし、これは自分たちの活動の評価を利用者に仰ごうという姿勢の一つの表れであり、重要な基礎資料作りであると、私は思う。利用者アンケートを取ることに、同じ意味があるであろう。ある意味、利用者との緊張関係を強えられる作業でもあるのではないか。

ピア・サポート担当教員の私がこんなことを書いていると、読む方には何だか手前味噌のように思われるかもしれないが、そうではない。北大ピア・サポートは、ピア・サポーターである学生の自立的な活動という側面が非常に強いのが特徴である。私などは、教員として一体何の役に立っているのかと、なかば悩んでいるほどである。ピア・サポートにおける、あり得る教員の役割というの、検討すべき事柄であろう。

【参考文献・資料】

古川久敬（1988）『組織デザイン論』誠信書房

古川久敬編（2006）『朝倉心理学講座 13 産業・組織心理学』朝倉書店

広井甫（1977）『産業心理学』誠信書房

倉石精一他編著（1978）『改訂版 教育心理学』

鎗水孝太（2012）『ぴあのお参加報告ー諸ピア団体の傾向と問題への対策』北海道大学に  
おける平成 23 年度ぴあのお報告会（2012 年 2 月 21 日）配布資料