

学生のピア関係を形成・促進する大学教育実践の検討

——ピア・リーダー経験のある卒業生へのインタビュー調査から——

A Study on the Educational Practices to Create and Promote the Students' Peer Relationships in a Japanese University :

Interviews for Graduates who had experienced Peer-Leaders

宮 橋 小百合

MIYAHASHI Sayuri

(和歌山大学教育学部)

2020年10月16日受理

Abstract

In order to research on effects of Peer Leadership activities at higher education, this study interviewed the 5 graduates which experienced peer-leaders at a university. The results of these investigations showed that they regarded the Peer Leadership experiences as the significance for their career. Some of them used the specific knowledge and skills of the experiences in their work environments, another who was a teacher at elementary school, applied the views of leadership learned by peer-leader's lessons to his classroom. And they had kept their friendships among ex-peer-leaders, but they didn't tell a lot about their juniors who were supported by them at a university. In addition, they might develop their career resilience by support activities at a university, because all of them told that they were supported by those around one in their work environments, and they empirically understood those supports might help them to develop their career.

キーワード：大学教育、ピア・サポート活動、キャリア形成、卒業生、インタビュー調査

1. はじめに

多くの大学において、初年次教育カリキュラムや学生支援の一環として学生による授業補助やピア・サポート活動の取り組みが実施されるようになり、「学生との協働」はもはや大学教育の重要なテーマとして認識されている(杉谷, 2018)。学生によるピア・サポーターやStudent Assistant(以下、SAと略す)の役割は多岐にわたり、個人のメンター、組織やコミュニティのリーダー等の役割に加えて、ロールモデル、パーソナルサポート機能、助言・紹介機能、学問的成功や学習のコーチ、そして大学での成功や人生のコーチを含んでおり、具体的には、高校から大学への移行、大学への満足度、学習パフォーマンス、学生生活の継続等にも肯定的に影響しうることを先行研究は示している(Shook & Keup, 2012)。

また、サポートを受ける側だけでなく、サポートを提供するピア・リーダーやSA側にも何らかの学習が生じていることもわかってきた。ピア・リーダーたちは、サポート活動を実施するための養成講座や研修、活動に伴う教員や職員との打ち合わせ、サポート活動の計画・実行・評価による気づきを、大学での学習内容とつなげて知識の再構築を行い、またそれらの知識をサ

ークル活動やアルバイト等の正課外の活動ともつなげてスキルの活用場面を見出しているという事例研究もある(宮橋, 2014)。また、SA制度を実施することでSAが単なる教員の補助の役割にとどまらず、責任感や主体性・積極性などの社会性を向上させ、大学への帰属意識や連帯感の伸長をもたらしているという事例研究なども行われている(新井・小濱・中條, 2017)。これらはまさに、人間関係形成・社会形成能力や自己理解・自己管理能力に含まれており、課題対応能力、キャリアプランニング能力とともに、キャリア教育において求められる「基礎的・汎用的能力」であると言える(中教審, 2011)。

さらに、「学生との協働」によって大学を基盤とする関係性のネットワークが構築されることは、サポートを提供する側・受ける側双方にとって、大学コミュニティへの参加を促し、そこで得られた社会関係資本は大学生生活を安心して過ごすための資源となりうる。例えば、杉田(2015)は学校(高等学校)が「他者と時間や場を共有することを通じて埋め込まれる関係をつくりだす、いわば『所与性』をつくりだす機能」(p.202)を持つことに着目し、そこで構築される関係性が、「その後の人生を生きていくための社会関係資本を得る意味

で重要な意味をもつ」(p.202)と指摘しているが、そのような機能が、ピア・サポート活動によって大学を基盤とする関係性のネットワークにもあるのではないかと考えられる。

このような問題意識から、大学内での関係性構築を促進し、「所与性」をつくりだす機能をより活性化する取組みとして、ピア・サポート活動に注目するとき、そこに学生のキャリア形成を支援する側面もあるのではないかと考えた。そこで本研究では、ピア・サポート活動に従事していた卒業生が、ピア・サポート活動によって得た知識やスキルを、当時を振り返ってどのように評価し、その後のキャリアとそれらの知識・スキルがどのようにつながると考えているのかについて検討することで、キャリア形成の支援という観点からピア・サポート活動の意義を明らかにすることを目的とする。

2. 方法

卒業生がピア・リーダーの経験を、現在ではどのように解釈しているかについて詳細に聞き取るためには、半構造化インタビュー調査が適していると考え、ある地方私立大学でピア・リーダー経験のある6名の卒業生に調査協力を依頼した。吉本(2007)の研究で、「対象年度コーホートの決定」については、「卒業後10年以内で選択するのが適切」であるという指摘に基づき、卒業後5～7年の元学生を対象とした。全員2012年度(2013年3月)に大学を卒業しており、現在就業している(表1)。彼らのピア・リーダー時代に、養成講座と初年次教育カリキュラムでの活動等に関して、著者は授業担当者兼アドバイザーとして彼らと協働した経験があった。2012年度卒業生でピア・リーダーとして活動した10名のうち、事前に協力の承諾が得られた5名を対象とし、居住・就業地域が大学のあった県内か県外かに偏らないようにした。著者との信頼関係に基づいた聞き取りが可能であることを優先したため、調査実施時期に3年の幅が出た。

半構造化インタビュー調査では、質問①「仕事の内容とこれまでの経歴」、質問②「ピア・リーダーの経験が今に役立っているか(生きているか)どうか」、質問③

「当時からの人間関係の広がり」と現在の人間関係とのつながり」、質問④「ピア・リーダーをやってよかったこと」の4点について話の流れにそって質問し、その内容を聞き取った。それぞれ70～90分程度聞き取りを実施した。

インタビュー調査は実施前に著者の所属機関の倫理審査を経ており、個人情報の保護を徹底し、本研究の目的以外には使用しないことを協力者には承諾してもらった。インタビューの内容は、協力者の許可を得てからICレコーダーで録音し、すべて文字起こしした。意味のまとまりに基づく文書テキストの切り抜きとコーディング、コードの類似性に基づくカテゴリー化、全体の解釈という手順で質的データ分析を進めた(佐藤, 2008)。

3. 結果と考察

個人を特定されないため、聞き取りの中で出てきた人名はすべてアルファベットで置き換えた。上述の質問①から質問④についての文書テキストを、キャリア観や仕事観に関わる語りとピア・リーダーでの経験や仲間とのつながりに関わる語りを切り抜き、佐藤(2008)の手順に従い質的分析ソフト(MAXQDA)を使用してコーディングした。その結果、「ピアとのつながり」、「大学教員とのつながり」、「ピアでの経験」、「周囲からの支援」、「子ども・入所者のために」、「仕事楽しい・やりがいい」、「挑戦したい」、「成長」、「専門性」、「忙しい」、「苦手・嫌い」、「大変な同僚との関係」の12のカテゴリーが抽出された(表2)。

(1)ピア・リーダーの経験についての語り：

〔ピアでの経験〕カテゴリーから

質問②と質問④に関して、協力者たちからはピア・リーダーとして養成講座で学習した内容や経験から学んだことを、現在の職業での状況に当てはめた語りが見られた(表3)。

Aは、自分が担任する学級でのやり取りとして、学級で育てている植物についての害虫をどうするか話し合ったときに、普段は大人しい男子児童が活躍したことで、その植物の世話についてその子が学級で中心にな

表1 調査協力者の属性

		年齢*	調査日	居住地域**	職業	転職経験	ピア経験
A	男	27	2017年10月7日	県外	公務員(教員)	無	3年
B	女	28	2018年6月30日	県外	公務員(教員)	無	3年
C	男	29	2018年9月16日	県外	公務員(教員)	無	3年
D	男	29	2019年6月12日	県内	会社員(福祉)	有	3年
E	男	29	2019年7月20日	県内	公務員(事務)	無	3年

* 調査日時点での年齢

** 大学のあった県に調査時も居住している者を県内、それ以外を県外とした。

表2 カテゴリーとコード数

	専門性	忙しい	苦手・嫌い	ピアとの つながり	大学教員 との つながり	ピアでの 経験	周囲 からの 支援	子ども・ 入所者の ために	仕事 楽しい・ やりがい	挑戦 したい	成長	大変な 同僚との 関係
A	0	3	2	6	5	6	10	8	10	3	17	0
B	7	2	0	3	0	3	3	12	13	0	4	3
C	1	2	0	5	0	9	3	2	4	0	3	4
D	3	3	2	3	2	12	1	4	6	1	8	0
E	1	3	0	2	1	3	16	0	1	5	18	11

表3 [ピアでの経験] カテゴリーの語りの例

	ピアでの経験
A	<ul style="list-style-type: none"> ●(ピア・リーダーの養成講座で)なんかリーダーシップって引っ張るだけじゃないんだよっていうのが。いろんなリーダーシップがあるよっていうのは、X先生の言葉聞いて「なるほど」と思ったし、その後もピア・リーダーのいろんな場面で、ああこの人は支える力がすごくあるとか考えると、なんか楽になるじゃないですけど、みんながみんなそれぞれでいいんだと思って。 ●なんかその子のやりたいこと、一緒にやろうぜとかっていうの、僕がたぶんできることだと思うのでって、そのリーダーシップ、いろんなリーダーシップが(学級内に)あっていいんだなって思う。
B	<ul style="list-style-type: none"> ●この感じのキャラになったのは大学のときなので、それは大きくなって思いますね。これがとかじゃなくて、一般的に。いろんな人としゃべるようになったりとか、ちょっと心が強くなった。
C	<ul style="list-style-type: none"> ●あんまり積極的に自分からいってことがそこまでなかったので、結構これから教員になるのに、そんなんでええがかな(そんなのでいいのかな)とかって思いよったときに、そのピア・リーダーの募集があった。 ●(ピア・リーダーをやって)変わったとは思いました。何かやっぱり自分で決めなきゃいかんところは決めないかんし。 ●ピアとして、やっぱり学生と教授との間に立ってやるからこそ、いろいろ真ん中で仲介役で先生に伝えづらいこともあったりしたときも、ちらっと(1年生に話を)聞いたりしたときもあったかな。
D	<ul style="list-style-type: none"> ●何もせんよりはかは、(ピア・リーダーには)いってたほうがいって思って。 ●(認知症の人も)一人一人ちょっと違うんで。対応とかも。 ●元々は人前であんまりしゃべるのが苦手でもあって、それを克服するためのそういったアイスブレイクとかを自分なりに考えて、朝の朝礼の時にちょっと発表というか、ちょっとやってるんですけども。1年間、継続で。
E	<ul style="list-style-type: none"> ●ピアでは学部や関係ない、学年も違う子らと懐入るうまさに磨き掛けてくれたんは間違いなくピア。 ●学部とか学科も違う子たちとどうやって最初のコミュニケーション取っていくかっていうのから入って、下の子たちをどうやったら相談してもらいやすい雰囲気とか、雰囲気作りだったりとか、対人のコミュニケーションというところが磨かれたんちゃうんかな。

() 内は著者による解説や補足

ったというエピソードを語ってくれた。その後、質問②にかかわって、「なんかその子のやりたいこと、一緒にやろうぜとかっていうの、僕がたぶんできることだと思うのでって、そのリーダーシップ、いろんなリーダーシップが(学級内に)あっていいんだなって思う。」と語った(表3)。

Cは、「ピアとして、やっぱり学生と教授との間に立ってやるからこそ、いろいろ真ん中で仲介役で先生に伝えづらいこともあったりしたときも、ちらっと(1年生に話を)聞いたりしたときもあったかな。」と、学生と教授との間に立つ「仲介役」のような立場の経験が、現在の職場でも「役立っている」と語っている。この「仲介役」のような立場は、後述する「大変な同僚との関係」に関する語りの中にも見られた。

またDは、「ピア・リーダーをやっての経験が生きているか」という質問②に対して、「それはどうかあれですけど…」と答えつつ、入所者の認知症の方への対応に

ついて語り始め、「一人一人ちょっと違うんで。対応とかも。」と語っている。この語りに対して著者が「それも、ピアで言うたら『1年生、一人ひとり違うし』ということ？」と尋ねると「そんな感じです、…今思えばそうですね。」と答えた。

さらに職場のスタッフを相手に、ピア・リーダーとして習得したスキルが活用できる場を、自らつくっているという積極性が語られた。ピア・リーダーとして1年生同士の関係づくりのスキルとして行っていたアイスブレイクを、現在の職場でも活用しているという語りがA、C、Dへの聞き取りから見られた。AとCは学校現場で子どもを相手にやっていると語り、子ども同士の関係づくりに生かしているとのことだった。

一方で、Dが「20代が2人、僕ともう1人のその子しかないって感じで、あと全員が30、40、50ぐらい。」の年齢構成の福祉の現場で、自ら志願してアイスブレイクを行っているという語りは著者には想定外だった。

Dは「元々は人前であんまりしゃべるのが苦手でもあって、それを克服するためのそういったアイスブレイクとかを自分なりに考えて、朝の朝礼の時にちょっと発表というか、ちょっとやってるんですけども。」と語っている(表3)。大学時代のピア・サポート活動として習得したスキルを活用して、職場での関係づくりのために努力しているDの様子がうかがえる語りであった。

(2)大学時代の人間関係についての語り：

〔ピアとのつながり〕と〔大学教員とのつながり〕

ピア・リーダーとして活動していた当時の人間関係が、杉田(2015)のいうような「その後の人生を生きていくための社会関係資本を得る」ような活動だったのかを明らかにするため、当時を振り返りながら大学内での人間関係が広がったかや、現在でも人間関係が維持できているのかについて尋ねた。

協力者全員からピア・リーダー仲間との関係性が、少人数であっても維持されていることが語られたが、サポート活動の対象だった下級生との関係性についての語りはあまり見られなかった。これは、著者と調査協力者たちが共有している関係性にピア・リーダー仲間が多かったため、語りが偏っている可能性が否定できない。

しかし、ピア・リーダー同士の人間関係は、多くの人とつながっているというよりは、少人数で現在でも続いていることが語りからは明らかになった。AとBも、居住地が離れているので直接会う機会は限られているが、現在も電話やSNS等でやりとりしながら関係性を維持していると互いに語ってくれた。例えばCは、「ピアの仲間はそんなに(会ってない)。地元に戻ってきたのが、結局…僕の同期はみんな(大学のあった)県内に残った人が多かったき、一番最近会ったのはK君と、あとPとY(すべてピア・リーダーだった学生の名前)。いや、E君が来るわ。E君はすごい地元に来るんです。何回もうちに泊めて、いろいろ車で回ったり、あとは年1で旅行に。」とピア・リーダー仲間とはあまり連絡を取っていないと言いながら、名前が次々と出てくるような場面もあった。このCが語るE君は、調査協力者のEのことであり、Eにとっても「毎年、実家には遊びに行きよんですよ。あそこ(Cのお父さんとお母さん、いつでも泊まりに来い言うてくれる」とCの実家に泊まりに行くことを楽しみしており、加えて年1回Cと旅行に行くことが非常に楽しいと語ってくれた。

また、当時の大学教員との関係性についての語りはいくつか見られた。Aはピア・リーダーで関わった大学教員の紹介で行った小学校での支援員のバイトの経験があるから、教職に就いた後もどんな子でも「大丈夫か、みたいな感じでいられる」と語り、その後の子

ども観に影響しているという。そのバイトは「ピア・リーダーやってたから、たぶん紹介してもらった」と教員との関係性が影響していたと分析している。大学のある県内に現在も居住しているDは、ピア・リーダーで関わった大学教員の授業の一部(自然体験のフィールドワーク)を、OBボランティアとして現在でも手伝っていると語ってくれた。福祉職の休日を利用して、フィールドワーク先で教員たちと落ち合い、教員の補助として学生を世話していることを「いい気分転換になる」と語っている。

これらの語りから、彼らはピア・リーダーの活動を通して仲間との関係を現在も維持しており、少なくとも現在まで連絡を取り合っている。

杉田(2015)では、調査対象者の女性たちが高校時代の関係性から職業の紹介や住む場所の情報など、生活のための情報や支援を得ていたことを受けて、「その後の人生を生きていくための社会関係資本」と表現されていた。本調査で明らかとなった関係性は、生活に必要な情報や支援となるようなものではなかったが、CとEが毎年旅行に行く関係や、DがOBボランティアとして大学教員との関係を維持していることで得ている気分転換の時間は、彼らの余暇を支える社会関係資本となっていた。後述するように、少なくともEにとってはその社会関係資本は大きな意味を持っていた可能性が高い。

(3)職場での人間関係についての語り：

〔周囲からの支援〕と〔大変な同僚との関係〕

調査協力者全員の語りから、周囲の人からの支援を受けているおかげで、現在の職業や仕事があまくいっている、あるいは何とかやれているという語りが見られた(表4)。

キャリア年数から主任などになっている協力者が多く、ピア・リーダーというサポート活動に従事する側であった経験を生かして、周囲の人を支援する側の話が多く聞けるのではないかと著者の想定は外れ、そういった語りはほとんどなかった。主任という役割としてリードする経験は語られたが、周囲との関係性についての語りの多くは、「いかに助けられたか」というものであった。例えばBは、専門的な役割についていたため、「最初は全部私がしよった(していた)んですけど、私の休み時間がなくなるでって言って、いろんな先生が入ってくださることになって。」と語り、周囲から支援を得られたことで勤務中に休憩が取れるようになったことについて語っている。

これらの語りから、彼らが仕事をやっていく上で周囲の人に助けられることの重要性に気づいており、周囲とうまく人間関係を築いていきながら、その助けを得ていることが分かる。AもEもその語りからは、高校や大学時代から周囲に助けられてきたとも語ってお

り、経験的にその重要性を学習してきているようである。

また、[大変な同僚との関係]についてB、C、Eから語られたことが興味深い(表5)。BとCの語りからは、教職という共通点もあり、児童生徒のためには職場での協力体制を構築する必要があるため、年齢的・キャリア年数的に言いにくい立場でも、うまく周囲との関係を築きつつ、大変な同僚との距離や関わり方を見極め、仕事の指示や提案を行っていることがわかる。

一方、Eは同じ部署の同僚が「普段そんなしゃべらん人」だったため、「連携しようにもコミュニケーションが取れへん」状況にあり、関係性が築きにくかったと語った。そのため、窓口業務で困った際にその同僚に援助を求めにくかったことに加え、課長が「きつい人」で担当窓口から「下がとけや言われ」たことな

ど「もう怖かったです」と入社2年目の経験を語ってくれた。この調査でEは、入社から2年間は職場で周囲の理解や支援を得られず苦労した経験を率直に語ってくれた。3年目以降は部署の同僚の配置換えによって新しい同僚との関係性が築けたことを契機に、「自分が(窓口)に出たとしても、バックに専門職おるし、もう1人の方女性(3年目からの同僚)やし、いかんかったら(ダメだったら)代わったらええなぐらいの気持ち」になったと語り、周囲からの理解や支援が得られるようになったという(表4)。

以上のように、本調査の語りからは、職場でサポートした経験よりも周囲の人にサポートされ、支えられているというものが多く見られた。そしてその支援の土台となる関係性についても語られている。特に、Eからは、そのような関係性が築けるまでの2年間の大変な苦労が語られた。

表4 [周囲からの支援] カテゴリーの語りの例

	周囲からの支援
A	<ul style="list-style-type: none"> ●(ベテランの先生に)「あなたのためを思って言ってるのよ」みたいな。怖って。「はい」って。「すみません」とか。(中略)その先生いたから、だらけずに(怠けずに)これたなどは思います、すごく。 ●もう支えられて支えられてって感じですね。大学時代でも、そのZ先生を初め、いろんな人に支えてもらったと思いますね。
B	<ul style="list-style-type: none"> ●トイレに行かすのと、休み時間の見守りとあって、最初は全部私がしよった(していた)んですけど、私の休み時間がなくなるでって言って、いろんな先生が入ってくださることになって。 ●もうこれは無理やと思って、学校の中の先生にも何人か相談してからの、要は私が立式してそれを解くって感じで進めてもいいですかっていう話をして、(中略)それはそうだったんですけど、そしたら、めっちゃ(子どもの)点数も上がるし。
C	<ul style="list-style-type: none"> ●(いい先輩先生に出会えて)そこでだいぶ気持ちとしても落ち着けたし、多分成長できたのかなと思って。
D	<ul style="list-style-type: none"> ●ちょっと周りからは結構、「あんた、優しいから、そういうの(福祉職)向いてるのちゃうん？」て、それは前から言ったん(言われていた)ですけど、それが結局合った(向いていた)。
E	<ul style="list-style-type: none"> ●自分が(窓口)に出たとしても、バックに専門職おるし、もう1人の方女性やし、いかんかったら(ダメだったら)代わったらええなぐらいの気持ちで。(2年前は)それができんかったのはおっしかったですね。

() 内は著者による解説や補足

表5 [大変な同僚との関係] カテゴリーの語り

	大変な同僚との関係
A	(該当する語りなし)
B	<ul style="list-style-type: none"> ●まあまあ強めの人2人に挟まれる立場だあって、いい勉強でした、あれは。いい勉強になった、すごい。 ●50歳とかの人とかと対等な、立場的には対等じゃないですか。しかもそんな、「これは違いますよ」みたいな感じでは言えんじゃないですか。 ●(同年代なら)「それはおかしいやろ」みたいに言えるけど、そういう言い方じゃなくて、うまく伝えないかんみたいなのがやっぱり人間関係は全然違いますね、学生のときは。
C	<ul style="list-style-type: none"> ●頑固で、もうちょっと貫き通したらいいのに、何かこら辺ですごい権威のほうにふわっといくんです。そこをそういくのに、こっち来んが(こっちには来ないのか)みたいな感じの、そんな先生と今3年一緒にもち上がって。 ●(隣のクラスの先生ともうまいこと努力は)うん、どうにか。人を見ながら、この人はこうやらないかんというの。
D	(該当する語りなし)
E	<ul style="list-style-type: none"> ●おまけに物静かな人で、普段そんなしゃべらん人で。だから連携しようにもコミュニケーションが取れへん。 ●(2年目の課長は)きつい人やった。(Q: はっきり言うてくるの?) A: くるくる。もう怖かったです。 ●こちらは(窓口の)担当になつとるのに(窓口から)下がとけや言われて、なんぼトップダウンやけん「分かりました」言うて話は聞きよったけど、覚えとけよと思って。

() 内は著者による解説や補足

4. まとめと今後の課題

本研究では、ピア・リーダーとして養成講座で学習した内容や経験から学んだことを、現在の職業での状況に当てはめ、意義づけている語りが見られた(表3)。特にアイスブレイクのように、ピア・リーダーとして活動した時の知識やスキルそのものを、現在の職場でも活用しているという語りもいくつかみられたが(A、C、D)、例えばAの語りにあったように、リーダーシップという影響力についての考え方を、担任する学級の分析視点として活用し、自らの学級経営に活かしている語りも見られた。

また、ピア・リーダー仲間として共に過ごした友人と、現在でも関係を維持していることも明らかとなり、その関係は、彼らの余暇を支える社会関係資本となっていることが語りからわかった。

加えて、Eが就職後2年間の困難な状況に置かれていた際に、どのような要因でレジリエントでいられたのかについては深く追究できなかったが、Cと年1回旅行に行き、毎年のようにCの実家へ遊びに行くような職場以外の社会関係資本が彼を支えていた可能性は高い。そのような意味において本調査の対象者5名は、大学時代にピア・リーダーとして仲間と共に活動することで、「所与性」(杉田, 2015)がつくられたと考えられ、そこで得られた社会関係資本が、その後の人生においても資本として機能していると言える。

また、調査協力者全員の語りから、周囲の人からの支援を受けているという語りが見られたように、彼らは周囲からの支援がキャリアを形成していく上で重要であることを経験的に学習していた。そのような意味でピア・サポート活動の経験は彼らのキャリア形成を促進していると言えよう。

一方で、本研究には以下4点の限界がある。第1点には、調査協力者の語りをもとに分析しているため、ピア・リーダーとしての活動以外の経験の影響や、大学での経験以外の影響については考慮できていない。第2点に、調査協力者の属性の偏りは否めない。第3点

に、職業の内容によっては、著者の認識の差によって聞き取れる内容の濃淡があることにもこの調査の限界がある。第4点に、本研究はピア・リーダー経験者へのインタビュー調査によって彼らのキャリアについて詳細に聞き取ることが目的であったため、非経験者と比較できず、その差異については明らかではない。本研究をもとに、質問紙調査等を用いて、ピア経験者と非経験者との比較を行うことで、経験者の特徴をより明確にすることが今後の課題である。

引用資料

- 新井大祐・小濱歩・中條豊(2017)『『学生の社会性向上』の観点から見るSAによる『教員補助』の意義と可能性—國學院大学におけるスチューデント・アシスタント制度の取組から—, 『國學院大学教育開発推進機構紀要』第8号, 1-31.
- 中央教育審議会(2011)今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申).
- 宮橋小百合(2014)「ピアリーダー—学生の意識を通してみた学習サポート活動の意義」『初年次教育学会誌』第6巻第1号, 86-93.
- 佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法: 原理・方法・実践』新曜社.
- Shook, J.L. & Keup, J.R. (2012) The Benefits of Peer Leadership Programs: An Overview from the Literature, *New Directions for Higher Education*, No. 157, Jossey-Bass, 5-16.
- 杉田真衣(2015)『高卒女性の12年—不安定な労働, ゆるやかなつながり』大月書店.
- 杉谷祐美子(2018)「初年次教育研究の動向と課題—初年次教育学会における研究活動を中心に」初年次教育学会編『進化する初年次教育』世界思想社, 8-19.
- 吉本圭一(2007)「卒業生を通じた『教育の成果』の点検・評価方法の研究」『大学評価・学位研究』第5号, 77-107.

謝辞

本研究にご協力いただいた卒業生の皆様に、心より感謝申し上げます。

また本研究はJSPS科研費16K17446の助成を受けたものであり、本稿はその成果報告書の内容を一部修正したものである。