

第9章

エンパワーメント評価

——コミュニティのための参加型評価——

エンパワーメントは、平和の概念や健康の概念などと同じように、実現すべき理想的状態をあらわす価値概念である。と同時に、それは、その価値の実現のための介入や活動を評価するための分析概念でもある。エンパワーメントの支援には、計画・介入・評価というサイクルが必要である。このようなエンパワーメントの評価は、これまでどのようにおこなわれてきており、これからに向けてどういう方法が提案されているのだろうか？

本章では、エンパワーメント評価をキーワードにして、この問題を、(1)日本におけるエンパワーメント評価の研究を、特に藤掛陽子の実践研究を中心に紹介し、次に、(2)米国におけるエンパワーメント評価研究の流れを概観し、最後に、(3)米国の学校カウンセリングにおいて画期的に提案された MEASURE という評価法について、それがエンパワーメント評価研究の重要な方法の1つであることを論証する。

1. 藤掛のエンパワーメント評価

エンパワーメント評価研究には量的な評価と質的な評価のどちらを重視するかという問題がある。たとえば、藤掛洋子は南米パラグアイの生活改善プロジェクト [藤掛, 2005] という開発援助とジェンダー・エンパワーメントの分野での実践に基づき、質的なデータをていねいに聞き取った後、それを可視化す

るエンパワーメント評価を提起している。

藤掛 [2005] は開発援助において、エンパワーメント評価の必要性を指摘し、その際に、(1)人々の意識や行動の変化を評価すること、(2)評価の時間軸をより長く設定すること、(3)戦略的利害関心の萌芽やこれまで副産物として扱われてきた人々の意識や行動変容、社会変容を評価の対象とすること、(4)対象地域の人々の生活向上につながる実際の関心と女性の権利やジェンダーの平等の実現という戦略的利害関心についての当事者の認識レベルに合わせて計画を立案し、中間評価などの段階で必要に応じてプロジェクトの軌道修正をすること、(5)誰にとってのエンパワーメントなのかをよく考え、援助提供者の立場だけでなく当事者の置かれている立場を理解すること、を提言している。

藤掛 [2007] は自らが1993年よりフィールドとする南米国パラグアイの農村女性の生活改善プロジェクト [藤掛, 2000, 2001] に開発実践者として参加するなかで、エンパワーメントと評価できる一連の事象を、インド、バングラディシュ、マリでの4つのNGO活動とも比較検討して、共通するエンパワーメントの変化を見出した。すなわち、「①女性たちがプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する自分自身の意見を述べはじめたこと、②自信をつけ発言すること、③村の集会に参加する・参画するなど自ら行動を起こせるようになること、④新たな夢を持つこと、⑤自分自身に誇りを持てるようになるなど」である。

パラグアイ農村女性のミクロレベルでの生活改善プロジェクトにおける、当事者個人やグループの意識や行動の変化についての語りと実践に基づき、「成果3類型モデル」を打ち出した [藤掛, 2000, 2001, 2003]。成果1類とは「目的・目標に対する結果」であり、これは主に量的変化として測定が可能である。パラグアイの農村女性の事例では、具体的な生活改善につながる実際のジェンダー利害関心であった。これに加えて、成果2類として、「うれしさ」や「満足感」などを含む「予期せぬ副産物」がある。予期せぬ実際のジェンダーの利害関心の認知と充足である。これは、質的な把握が必要であることに加え、それを「可視化」する量的な分析も必要である。さらに、成果3類として

「戦略的なジェンダーの利害関心の認知・充足 (にむけた行動)」がある。これは女性の解放、男女の平等を目指す気持ちや行動であり、しかし、当初の当事者の関心にはなかったものである。

藤掛は、成果3類型モデルの特徴として、以下の3つを挙げている。すなわち、①当事者の価値観の中で評価 (良い、悪い、望ましくないなど) される質的な事象、ジェンダー関係の事象を可視化すること、②独立型評価でしか確認できないようなセンシティブなジェンダー課題も評価のプロセスの中で分析可能なこと、③語り分析は、個人や世帯内外のみならず、コミュニティの変革や政治実践も分析可能であること、④他地域における社会開発プロジェクトでも応用可能なこと、などである。

このような、藤掛の質的評価法は、図9-1のようなレーダーチャート [藤掛, 2001, 2003, 2007] として個人の態度と行動の変化を可視的に表現することにより、エンパワーメント評価をおこなっている。これらの12項目はインタビュー調査の発言内容から抽出されたものであり、これらの上位概念として

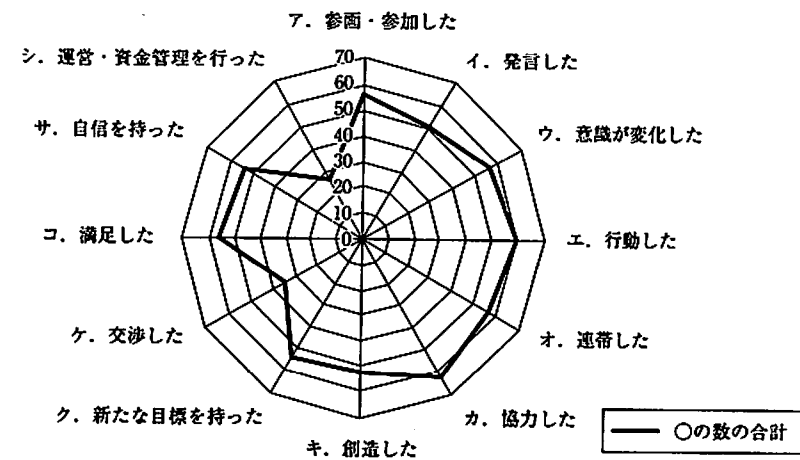


図9-1 S村の女性たちのグループとしてのエンパワーメント指標 [藤掛, 2003, p.84]

* 藤掛氏およびJICAの許可を得て引用。

「私は変わった」という表現を、エンパワーメントの語りとして指摘している。

2. 米国におけるエンパワーメント評価

2-1 フェッターマンによるエンパワーメント評価

フェッターマン [Fetterman, 2001] によれば、エンパワーメント評価とは、「改善と自己決定を促進するための評価概念とテクニックと知見の使用」である。その特徴を整理すると、以下のようになる。

- ①それは質的・量的の両方の方法論を用いる。
- ②個人にも、組織にも、コミュニティにも、社会や文化にも適用可能であるが、通常、プログラムに焦点をあてる。
- ③エンパワーメント評価は、人々の自助を助け、プログラムの改善をおこなうという、はっきりとした価値志向性をもっている。
- ④自己評価と反省の形式：当事者も含めプログラム参加者は自身で評価をおこなうことが基本である。外的評価者はコーチや付加的ファシリテータとして振る舞うことがある。
- ⑤エンパワーメント評価は、必然的に、個人作業でなく協働活動である。
- ⑥エンパワーするのは評価者でなく参加者自身である。
- ⑦エンパワーメント評価は、エンパワーメントと自己決定を導く環境を創り出す。
- ⑧プロセスは、基本的に民主的である。問題を全コミュニティに公開する参加型であることが求められる。
- ⑨社会的文脈の変革と移行をもたらすためのものである。
- ⑩プログラムの価値の査定 assessment は、伝統的評価にあるように評価の終点ではなく、プログラム改善の途上のプロセスである。

この概念が提案されたのは、フェッターマンが1993年におこなった米国評価学会の会長講演である。フェッターマン [2001] によれば、自らが関わる事

業を改善し、自発的に自らの状況を改善しようとする人々（またはグループ）に対し、自己評価と反省を通して、自己決定能力を身につけるプロセスを提供することであると定義されている。

なお、米国の心理学におけるエンパワーメント評価の研究の歴史は最近始まったばかりである。PsycINFOで“empowerment×evaluation”で2007年に検索したところ、その結果は、2006年は38件、2005年が34件、2004年が41件であったが、2003年以前の文献は0件であった。このようにエンパワーメント評価の研究は、最近になって急増している。2004年から、心理学分野でエンパワーメント評価の研究がおこなわれ始めてきている。

評価研究の動向として、ここ20年間で評価の実践と研究は、①正確さや客観性から、実用性と実践性へ、②対象から距離置く立場から、実践に参加する立場へ、③学術的興味から、クライアント本位の評価法へ、と大きく変化してきている。評価の方法において、査定 assessment という客体（クライアント）を前提とするものから、自己評価すなわち、変化や介入を起こす主体（カウンセラーなど）へという方向がある。また、ストーンとダヒア [Stone & Dahir, 2004/2007] の MEASURE における評価法にあるように、エンパワーメントを評価すること、すなわち、当事者と利害関係者の連合による活動の成果を明らかにすることに重点がおかれている。従来より教育的評価は、生徒へのフィードバックであるとともに、教師自身へのフィードバックという意味を持ってきていた。エンパワーメント評価においては、利害関係者（ステークホルダー）へのフィードバックも重要な機能である。これは、ルイスら [Lewis et al., 2003/2006] や井上らの指摘する、コミュニティ援助のカウンセリングにおける評価でもある。

伝統的な評価とエンパワーメント評価との違いを対比させると表9-1のようになる。

エンパワーメントについては、本書の他の章で述べられているように、さまざまな分野での取り組みがある。本章の問題とすることは、それらのエンパワーメントをどう評価するかという問題である。そのためには、まず、これまで

表 9-1 伝統的評価とエンパワーメント評価の比較

伝統的評価	エンパワーメント評価
外的評価 専門家による評価 依存性 独立して判断	内的な評価 コーチ・批判的友人 自己決定と能力構築 コラボレーション

のエンパワーメント評価の歴史に戻って考えることが必要である。

2-2 フェッターマンとワンダーズマンのエンパワーメント評価

このような新しいアプローチをおこなっているものとして、フェッターマンとワンダーズマン [Fetterman & Wandersman, 2005] に総説されているエンパワーメント評価の考え方がある。

フェッターマン [Fetterman, 2005 a] によれば、現在、この評価法は南アフリカのタウンシップの発展やアメリカ教育省やブラジルやフィンランドなどさまざまな国で用いられている。その分野も子どもの虐待予防、NASA のプログラムなどさまざまな分野で使われている。また、

URL www.stanford.edu/~davidf/empowermentevaluation.html

にもその活動が紹介されている。

エンパワーメント評価の3つのステップとして、(1) ミッションの把握 (mission), (2) 現状把握 (taking stock), (3) 将来計画策定 planning for the future の3段階がある。

ワンダーズマンら [Wandersman *et al.*, 2004] によれば、エンパワーメント評価は1992年に導入されているという。研究と実践には米国において2つのセンターがある。1つはフェッターマンのいるスタンフォード大学である。もう1つはワンダーズマンのグループである。ワンダーズマンはエンパワーメント評価には10の原則(特徴)が有ると提起している [Wandersman *et al.*,

2004]。

- ①プログラムの質に影響を与えることを目標とする。
- ②評価のパワーと責任は関係者に存する。
- ③評価基準を遵守する。
- ④評価の神秘性を取り除く。
- ⑤プログラムの関係者との協働を強調する。
- ⑥評価を実施しその結果を有効に用いる能力を関係者に身につけさせる。
- ⑦持続的な質の向上の精神で結果を利用である。
- ⑧プログラム開発のどの段階でも有効である。
- ⑨プログラムのプラン化に影響する。
- ⑩プログラムスタッフ間の自己評価を制度化する。

これと似てはいるが異なった視点からフェッターマン [2005 b] はエンパワーメント評価の10原則を以下のように説明している。

(1) 改善 improvement

改善とは、そのプログラムを改善し、よりよくするためのものであり、参加者の生活を改善するためのものである。エンパワーメント評価者の仕事は、価値中立的なものではない。プログラム参加者に対して評価を通して、そのプログラムを改善させていくための評価なのである。

(2) 主人公感覚 community ownership

これはプログラムへの参加者・当事者が自分たちが主人公であるという感覚である。その主人公感覚はプログラムの発展にしたがって変化している。彼のウェブサイトの community tool box ではコミュニティのプログラムを評価するためのリソースがオンラインで公開されている。

(3) 当事者感覚 inclusion (または関係者感覚)

これは、プログラムの各関係者(ステークホルダー)がプログラムへ主体的に参加しているという感覚である。このようなインクルージョンは一見、非効率的であるように見える。しかし、参加についていうならば、非効率的に見える

るやり方が最も効率的なのであったりする。

(4) 民主的参加感覚 democratic participation

これは、当事者感覚インクルージョンと紛らわしい原則である。インクルージョンがすべてのグループと一緒に協働させるということに対して、民主的参加感覚とは、各グループが、どのように交流し意思決定するものであるかに関わるものである。そこでは、参加者が平等な権利を持つことが重視される。

(5) 社会正義 social justice

社会正義は評価を導く基本的な原則である。エンパワーメントとは、ある特定の社会問題、不正義を正すためのものである。したがってエンパワーメント評価は社会正義の価値に沿うものでなければならない。

(6) コミュニティの知識 community knowledge

エンパワーメントのプログラムは参加している当事者は自分たちのコミュニティについて知っている必要がある。

(7) エビデンスに基づくこと evidence-based strategies

ストラテジープログラムを発展させるためには実証的証拠に基づく評価が必要である。

(8) 力量作り capacity building

力量 (capacity) 作りは、エンパワーメント評価において最もはっきりした指標の1つである。自分たちのスキルや知識を高めることにより、プログラムの発展だけでなく、コミュニティのメンバーがどれだけその能力を高めるかを評価する必要がある。

(9) 組織的学習 organizational learning

エンパワーメント評価はコミュニティのメンバーが学習主体になることを促進する。その中には、組織的な学習活動のプログラムも含まれている。

(10) アカウンタビリティ (説明責任性) accountability

エンパワーメント評価はアカウンタビリティのためのものである。それは、対外的なアカウンタビリティにとって有用なのである。しかし、それだけでなく、対内的なアカウンタビリティにとっても重要である。

このようなエンパワーメント評価の例の1つとして、デジタル・ビレッジのプロジェクトがある [Fetterman, 2005 c]。プログラムはいわゆるデジタル・ディバイド (貧富の差などによるコンピューターやインターネットなどのアクセス機会の格差) を是正するためのプログラムである。コミュニティは、(1) 米国北東部のアフリカ系アメリカ人の都市のコミュニティ、(2) カリフォルニア北部のラテン系+アフリカ系の住民の多く住む低所得層のコミュニティ、(3) カリフォルニアにおける先住民であるアメリカンインディアンの18の部族である。各々のプロジェクトには学校にノート型パソコンを配布する、コミュニティ・センターにインターネットにアクセスできるコンピューターを設置する、小さくとも独立したビジネスを起すことの奨励、そしてインターネットのホームページに基づいた道具を開発して地域の資源にコミュニティがアクセスできるようにすることである。ここでは、先住民の人たちへの援助プログラムがIT技術と結びついている。

もう1つの例として米国アーカンソー州の学力底上げプログラムがある [Fetterman, 2005 c]。これは低学力地域への教育的介入であり、2001年秋と2002年春の生徒の成績比較をすると、校区Aでは下位25%低学力生徒が59%から38.5%に減少し、別の校区でも44%から28.6%に減少したという改善の効果が認められる。これは、10原則各々での考察がなされている。

第3の例は、フェッターマンが名古屋大学に招聘されたセミナー「評価疲れをしない、みんなを元気にする評価手法の紹介—大学教育改善のためのエンパワーメント評価—」の例である。これはウェブサイトによりその過程と結果が紹介されている。スタンフォード大学医学部/教育学部教授であるフェッターマン氏が2005年6月21日に名古屋大学東山キャンパスで講演とワークショップをおこなった。このセミナーでは、講演者のデービッド・フェッターマン教授が開発した「エンパワーメント評価」が、実際にどのようなプロセスを踏んで実施されるのかが示された。エンパワーメント評価とは、「当事者が『自己決定能力』を身につけるプロセスを提供し、変革を支援するもの」として活用されている。まず、エンパワーメント評価を実施するうえで、(1) ミッションの

確立、(2)現状把握、(3)将来のための計画の策定が重要だとして、参加者のワークショップがおこなわれた。(1)ミッションの確立では、当事者(参加者)のあいだで活動内容のミッションを確立する。すでにミッションが策定されている場合でも、当事者によって解釈が異なっていたりするので、改めて相互理解しあうことも重要となる。このステップは、当事者による変革への意識化を促進するためにある。次に、(2)現状把握のステップとして、重要な活動内容と思われるものをリストアップし、優先度の高いものを選択する。けれども、優先度の順位はあまり重要ではない。あくまでも当事者の総意として、合意した活動群を選ぶ。たとえば、大学教育で主要な活動内容を、コミュニケーション、教育、研究、と挙げたとき、当事者それぞれ優先順位が高いと思ったものに、以下のように表に○をつけてゆく(表9-2)。

表9-2 活動内容の優先順位

活動内容	優先順位に○をつける
コミュニケーション	○○○○
教育	○○○○○○○
研究	○○○

さらに、対話による評点として活動内容に当事者それぞれが、10点満点で評点をつける(表9-3)。しかし、この目的は、評点を正確につけることが目

表9-3 活動内容の評定

活動内容	Aさん	Bさん	Cさん	平均値
コミュニケーション	4	5	3	4.0
教育	10	8	4	7.3
研究	5	10	10	8.3
平均	6.3	7.6	5.6	6.5

的ではない。重要なのは、評点をつけるプロセスにおける対話(dialogue)なのである。対話によって、当事者間のコミュニケーションの促進がはかれるのである。

最後に3つめのステップとして、将来のための計画の策定、すなわち、現状を踏まえ、どのように活動内容を実施していくかを当事者に問うプロセスがある。当事者は前段階で選択した活動内容ごとに目標や具体的な戦略を考えていく。

つまり、エンパワメント評価は、対話を重視しながら、(1)現状を把握し、(2)将来のための計画を策定していく、といった「プロセス」そのものであるといえる。

全体的に、「日本の大学に押し寄せて来つつある評価の大波も、このように、大学構成員(参加者)の対話を重視したプロセスのうえで、評価が実施されるのであれば、「評価疲れ」で終わってしまうようなことはないのかもしれない」と、その有効性を評価している。

3. MEASURE について：エンパワメント評価の観点から

本章では、最後に、学校コミュニティへの、コミュニティカウンセリング [Lewis *et al.*, 2003] 的アプローチの優れた方法として、ストーンとダヒア [Stone & Dahir, 2004/ 2007] によって提案され、全米で普及しつつあり、日本でも応用が期待される MEASURE 法についてエンパワメント評価を進める際の10の特徴 [Wandersman *et al.*, 2004] と10の原則の関係から吟味したい。そして MEASURE が優れたエンパワメント評価の方法であることを明らかにしたい。

フェッターマン [Fetterman, 2001] による、エンパワメント評価の10の特徴について、MEASURE を検討してみよう。

①それは質的・量的の両方の方法論を用いる。

MEASURE は、数値目標とその結果の評価が中心である。しかし、それだ

けでなく、エピソード的記述も最終報告書に取り入れている。

②個人にも、組織にも、コミュニティにも、社会や文化にも適用可能であるが、通常、プログラムに焦点をあてる。

MEASURE は、学校という組織の年間プログラムとして活用される。

③エンパワーメント評価は、人々の自助を助け、プログラムの改善をおこなうという、はっきりとした価値志向性をもっている。

MEASURE は、生徒との学業発達、キャリア発達、心理社会的発達を促進するという、はっきりした価値試行的な目標を持つプログラムとその評価であり、当該年度とその後のプログラムの改善が目指されている。

④自己評価と反省の形式：当事者も含めプログラム参加者は自身で評価をおこなうことが基本である。

外的評価者はコーチや付加的ファシリテータとして振る舞うことがある。MEASURE は、改善活動に参画したスクールカウンセラーが中心になり、基本的に内的評価者が評価をおこなう。

⑤エンパワーメント評価は、必然的に、個人作業でなく協働活動である。

MEASURE は、スクールカウンセラーが協働でおこなう計画—実施—評価の方法である。

⑥エンパワーするのは評価者でなく参加者自身である。

MEASURE は、生徒という当事者だけでなく、ステークホルダーが連合して生徒のための活動とその評価をおこなう。

⑦エンパワーメント評価は、エンパワーメントと自己決定を導く環境を創りだす。

MEASURE は、生徒のエンパワーメントのための環境作りでもあるといえる。

⑧プロセスは、基本的に民主的である。問題を全コミュニティに公開する参加型であることが求められる。

MEASURE には、利害関係者連合が不可欠であり、その本質は、民主的・公開的である。

⑨社会的文脈の変革と移行をもたらすためのものである。

MEASURE は、学校の風土全体の改革につながるプログラムである。

⑩プログラムの価値の査定 assessment は、伝統的評価にあるように評価の終点ではなく、プログラム改善の途上のプロセスである。

MEASURE は、その評価それ自体が目的ではなく、計画—実施—評価というサイクルをつくる。

次に、ワンダーズマンのエンパワーメント評価には10原則にそってMEASURE の適合性を見てみよう [Wandersman *et al.*, 2004]

①プログラムの質に影響を与えることを目標とする。

MEASURE は、それ自体がプログラムであり、その評価を目標としている。

②評価のパワーと責任は関係者に存する。

MEASURE は、ステークホルダーの活動を自分たちが決定し、自分たちの手で改善をおこなったあとの評価である。

③評価基準を遵守する。

MEASURE は、具体的な数値目標をたてて、その目標に沿った評価法である。

④評価の神秘性を取り除く。

MEASURE は、数値目標を立て、データに基づく評価を行っている。

⑤プログラムの関係者との協働を強調する。

MEASURE では、利害関係者連合を作り、協働で目標を達成させる計画・実施・評価のシステムである。

⑥評価を実施しその結果を有効に用いる能力を関係者に身につけさせる。

MEASURE は、評価を実施し、その結果を有効に用いるために、結果の書式は簡素で分かりやすくしてある。その結果報告書は、次年度の実施計画をつくる際に参考になるものである。

⑦持続的な質の向上の精神で結果を利用する。

MEASURE は、関係者全体の挙動を反映しており、年度ごとの教育の質の

向上を目指している。

⑧プログラム開発のどの段階でも有効である。

MEASUREは、関係者の役割と協働について、年度途中での軌道修正が可能な評価プログラムである。

⑨プログラムのプラン化に影響する。

MEASUREは、次年度のプログラム作成に利用される。

⑩プログラムスタッフ間の自己評価を制度化する。

MEASUREは、利害関係者の連合により、プログラムスタッフの間での自己評価のシステムでもあるといえる。

次に、フェッターマン [Fetterman, 2005 a, b] の10原則にMEASUREが適合するかどうかを次に検討してみよう。

(1) 改善 improvement

MEASUREの目的はミッションに基づく要素の分析により具体化され、関係者連合によりプログラムを作り、各関係者の任務を明らかにし、その結果を客観的に評価し、次年度のプログラムの改善につなげるという手続きを取る。年間プログラムの改善と参加者の介入を改善するための手続きとして、MEASUREは有効なプログラムのエンパワーメント評価法であるといえる。

(2) 主人公感覚 community ownership

MEASUREという具体的手続きと関係者の役割と責任の明確化と分担により、学校コミュニティ当事者にとって、主人公感覚を促進する。プログラムへの参加者である利害関係者とMEASUREの介入対象の当事者である生徒たちが、学力の改善などにより、学校コミュニティの主人公であるという感覚がMEASUREによる介入により促進されるのである。

(3) 当事者感覚 inclusion (または関係者感覚)

プログラムの各関係者(ステークホルダー)がプログラムへ主体的に参加しているという感覚はMEASUREの介入の特徴である。MEASUREの特徴は、その介入ステップの中核に「関係者連合」をおき、プログラムの利害関係者の

役割を一覧表にすることにより、すべての関係者がプログラムに主体的に参加し協働しているという自覚を促す、優れた方法である。このような、当事者感覚の形成は、回り道に見えて、学校をコミュニティとして、コミュニティ感覚を促す効果をもつ。学校心理学におけるの特別チームのやり方との併用により効果が増すであろう。

(4) 民主的参加感覚 democratic participation

参加者の平等な権利を持つことを重視する「民主的参加感覚」の観点からすると、MEASUREの特徴は、「関係者連合」の築き方と介入課題の共有の仕方が問題となるであろう。関係者連合を築く段階での、自由で平等な人間関係が、成否の鍵となるであろう。

(5) 社会正義 social justice

エンパワーメントとは、ある特定の社会問題、不正義を正すためのものである。したがってエンパワーメント評価は社会正義に沿うものでなければならない。この点で、全ての生徒を対象にして、中退・退学を減らす試みは、人種や経済格差に注意を払いながら、生徒たちの学習権を成就させるという、社会正義のプログラムであり、エンパワーメント評価といってよいであろう。

(6) コミュニティの知識 community knowledge

エンパワーメントのプログラムに参加している当事者は、自分たちのコミュニティについて知っている必要がある。MEASUREという評価法は、プログラムの介入課題を共有するために、まずミッションと諸要素とを確認し、分析してその学校(=コミュニティ)の固有の課題を明確化する。そのうえで、各関係者の役割を全体の中でとらえることを重視している。また成果を1枚のシートに明文化することにより、コミュニティの改善成果の知識が明瞭に共有化するという、優れたエンパワーメント評価の方法である。

(7) エビデンスに基づくこと evidence-based strategies

介入プログラムを発展させ、説得的に説明するには、実証的証拠に基づく評価が必要である。MEASUREによる介入の結果の表現は、まさに、数値による改善の成果を明示するものであり、証拠に基づくエンパワーメント評価法で

あるといえる。

(8) 力量作り capacity building

エンパワーメント評価において最もはっきりした指標の1つである力量作りにおいては、利害関係者の自分たちのスキルや知識を高めることが、MEASUREによる介入により実現される。プログラムの過程と結果だけでなく、コミュニティのメンバーが「関係者連合」全体として、どれだけその能力を高めるかを評価する必要がある。これは、MEASUREによる評価法の課題である。すなわち数値目標達成と学校コミュニティ全体の力量向上との関係を明確化する必要がある。

(9) 組織的学習 organizational learning

エンパワーメント評価はコミュニティのメンバー（ステークホルダー）が学習主体になることを促進し、その中には、組織的な学習活動のプログラムも含まれているという点では、MEASURE自体が新しく提案された、コミュニティ全体を視野に入れた改善プログラムであるので、そのための学習活動が必要なことは言うまでもないだろう。

(10) アカウンタビリティ（説明責任性）accountability

ストーンとダヒア [Stone & Dahir/2007] の原題にもあるように、MEASURE法のそもそもの目的は学校カウンセラーのコミュニティ的活動のアカウンタビリティの具体的成就のためのものである。とくに「教育」にあたる最後の段階での評価シートは、当事者や学校コミュニティを超えて、対外的なアカウンタビリティにとって有用なのである。しかし、それだけでなく、学校内の関係者連合の有効性を確認し、対内的なアカウンタビリティにとっても重要なのである。

まとめ

以上のように、エンパワーメント評価の大きな流れとして、藤掛の方法と、フェッターマンとワンダースマンのグループの方法を紹介してきた。また、ス

トーンとダヒアによるMEASURE法が、自らはエンパワーメント評価とは称していないが、フェッターマンとワンダースマンによる指標から、エンパワーメントに該当することを示した。エンパワーメント評価は、参加型であり、証拠を重視し、コミュニティ全体を対象とする、新しい評価の考え方である。また、計画—実施—評価のサイクルによるアクションリサーチにとっても、重要な評価法である。今後の理論と実践の展開が期待される。

（伊藤武彦）

〔文献〕

- Fetterman, D. M. 2001 *Foundations of empowerment evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fetterman, D. M. 2005 a A window into the heart and soul of empowerment evaluation: Looking through the lens of empowerment evaluation principles. In David Fetterman & Abraham Wandersman (Eds.), *Empowerment evaluation principles in practice*. (pp.1-26). New York, NY, US: Guilford Press.
- Fetterman, D. M. 2005 b Empowerment evaluation principles in practice: Assessing levels of commitment. In David Fetterman & Abraham Wandersman (Eds.), *Empowerment evaluation principles in practice*. (pp.42-72). New York, NY, US: Guilford Press.
- Fetterman, D. M. 2005 c Empowerment evaluation: From the digital divide to academic distress. In David Fetterman & Abraham Wandersman (Eds.), *Empowerment evaluation principles in practice*. (pp.92-122). New York, NY, US: Guilford Press.
- Fetterman, D., Kaftarian, S., & Wandersman, A. (Eds.) 1996 *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fetterman, D., McNece, C. A., McClintock, C., Smith, M. J., Pane, N. E., Leigh, D., Ginsburg, L., Chapel, T., Yeager, K. R., Keenan, E. K., Newman, D. L., Smith, J. A., Geehan, M. M., Viamonte, G., Holleran, L., Kim, Y., & Dixon, K. 2004 Section VII: Program evaluation strategies. In Albert R. Roberts & Kenneth R. Yeager (Eds.), *Evidence-based practice manual: Research and outcome MEASUREs in health and human services*. (pp.585-684). New

- York, NY, US: Oxford University Press.
- Fetterman, D. M. & Wandersman, A. (Eds.) 2005 *Empowerment evaluation: Principles in practice*. New York: The Guilford Press.
- 藤掛洋子 2000 農村女性のエンパワーメントに関する考察—パラグアイ共和国S村の住民女性が実施した生活改善プロジェクトの事例より— お茶の水大学大学院修士論文
- 藤掛洋子 2001 プロジェクトが農村女性にもたらした質的变化の評価にむけて:パラグアイ共和国農村部における生活改善プロジェクトの事例より 日本評価研究, 1 (2), 29-44. (<http://www.jdcj.or.jp/JES/Vol1-No.2 dpf> より取得可能)
- 藤掛洋子 (編著) 2003 人々のエンパワーメントのためのジェンダー統計・指標と評価に関する考察—定性的データの活用に向けて— 国際協力事業団国際協力総合研修所 (http://www.jica.go.jp/branch/ific/jigyo/report/kyakuin/200306_08.html より取得可能)
- 藤掛洋子 2005 農村女性のエンパワーメントとエンパワーメント評価—南米パラグアイにおける生活改善プロジェクトの事例から考える (特集 エンパワーメント再考) アジ研ワールド・トレンド 11 (9) (通号 120), 30~33, 2005.
- 藤掛洋子 2007 質的評価:人々のエンパワーメントを評価する 日本評価学会春季第4回全国大会発表要旨集録:評価の国際潮流 21-26.
- Lewis J. A., Lewis, M. D., Daniels, J. A., & D'Andrea, M. J. 2003 *Community counseling: Empowerment strategies for a diverse society* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. (井上孝代 (監訳) / 伊藤武彦・石原静子 (訳) 2006 コミュニティカウンセリング プレーン出版)
- Stone, C. B. & Dahir, C. A. 2004/2007 *School counselor accountability: A measure of student success*. Upper Saddle River, NJ, Pearson Education. (井上孝代 (監訳) 伊藤武彦・石原静子 (訳) 2007 スクールカウンセリングの新しいパラダイム: MEASURE 法による全校参加型支援 風間書房)
- Wandersman, A., Keener, D. C., Snell-Johns, J., Miller, R. L., Flaspohler, P., Livet-Dye, M., Mendez, J., Behrens, T., Bolson, B., & Robinson, L. 2004 Empowerment evaluation: Principles and action. In Leonard A. Jason, Christopher B. Keys, Yolanda Suarez-Balcazar, Renee R. Taylor & Margaret I. Davis (Eds.), *Participatory community research: Theories and methods in action*. (pp.139-156). Washington, DC, US: American Psychological Association.

エンパワーメントのカウンセリング
マクロ・カウンセリング実践シリーズ5

2007年12月20日 第1刷発行

編者 井上孝代

発行者 加清鍾

発行所 旬川島書店

〒160-0023

東京都新宿区西新宿7-15-17

電話 03-3365-0141

(営業) 電話 048-286-9001

FAX 048-287-6070

© 2007

Printed in Japan

印刷・三光デジプロ/製本・平河工業社

落丁・乱丁本はお取替いたします

振替・00170-5-34102

*定価はカバーに表示してあります

ISBN 978-4-7610-0848-2 C 3011