



# ■日本におけるエンロールメント・マネジメントの展開(3) 京都光華女子大学における 個別対応教育モデルとの融合実践

金 明 秀  
(関西学院大学社会学部 准教授)

## 一 はじめに

シリーズ第1回目は、エンロールメント・マネジメント(以下、EM)について、米国での議論をもとに概念的な整理を行った。第2回目は、米国でのEMの課題を指摘した上で、日本の大学がEMを導入する場合の可能性について言及した。そして今回は、日本における実践例として、京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部(以下、京都光華女子大学)の取り組みを紹介する。

## 二 背景と概要

(1)エンロールメント・マネジメントが導入された背景  
まずは、京都光華女子大学にEMが導入されるまでの経緯

を簡単に説明しておこう。

京都光華女子大学の運営に徐々にマーケティング的手法が導入されるようになったのは、二〇〇〇年頃からのことである。企業経験を持つ理事長の就任に加えて、同年、ある学部で急激に受験者が減少したことによって、理事会はもちろん、教職員にも経営的な危機意識が芽生えたことがきっかけであった。

各種の努力が奏功し、いったん学生募集は回復したが、「いっどこでまた定員割れが生じるかわからない」という危機意識が、それから五年ほどの期間をかけてゆっくりと強化され、教職員の間でマーケティング志向が成熟していった。そして二〇〇六年十一月末、再び別の学科で学生募集が危機的状况に陥ることが確実な情勢となった時、教員の中から「EMを全面的に導入しよう」という提案があがった。難局

を打開するためには、中途半端な改革をやみくもに実施して疲弊するより、乏しい資源を効率的に活用すべきだという意図からのものである。

これに理事会が敏感に反応し、また、教授会が迅速に呼応した。すなわち、初めの提案を受けた翌月にはタスクフォースが結成された。そして、短期間の集中審議を経て、早くも二〇〇七年四月に事務組織と人間関係学部(当時)で試行的に導入され、翌二〇〇八年度からは全学で本格的な運用が始まった。以上が、EMが実施されるまでの簡単な経緯である。

一部の教員からの提案に対して、ここまで機敏に<sup>(1)</sup>理事会や教授会が反応した理由は、機が熟していたということに加えて、提案内容が建学理念や組織文化と矛盾していなかったということが挙げられる。京都光華女子大学の校訓は「真実心」(「慈悲の心」)であり、これを教育理念に当てはめるなら《学生一人ひとりの個性を大切にす》ということだと解釈されている。こうした教育理念は教職員に十分に浸透しているようで、例えば、平成二〇年度文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」への申請書(以下、申請書)には、以下の記述がある<sup>(2)</sup>。

まず、日常の会議の場で、FDの対象(向上すべき教員の資質)は、研究と教育だけではなく、学生対応を含むことを不断に確認しているということである。元来、《学生の立場に立った親身な対応》は本学の校是であるため、この点での意

思統一は高度に達成されている。例えば、本学では、どのような要求を重ねる学生であろうとも「クレーマー」扱いして切り捨てた事例はない。もちろん、理不尽な要求に安易に応えるわけではなく、常に要求の背後に何があるかをじっくりと時間をかけて聞き取ることが慣習化されている「申請書」。

いささか自己讚美気味の表現ではあるが、京都光華女子大学の組織文化をよくあらわしている。要するに、教職員に顧客志向の素地がすでにあつたということだ。小規模な女子大学では一般的にみられる特質であるが、同校も例外ではなかったといえる。

こうした組織文化の中では、すでに学生支援のための広範な施策が実施されており、普段から実践してきた業務と、EM導入後の業務とにさほど大きな乖離を生じない教職員が多かった。それが、比較的短期間で大きな制度改革を実現できた理由の一つだと思われる。

円滑に短期間でEMを導入できたことにより、教育への適用も早期に着手されており、平成一九年度には同校のキャリア教育が「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」に、そして平成二〇年度には総合的學生支援が「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム(学生支援GP)」にそれぞれ選定されるなど、一定の評価を集めている。

本稿では後者の内容を中心に紹介するが、その前に、同校のEMの特徴をもう少し詳しく紹介しておきたい。

## (2) 「京都光華エンロールメント」の特長

京都光華女子大学では、自校のEMを「京都光華エンロールメント」と命名し、次のように定義している。「申請書」。

本学のエンロールメント・マネジメントは、学生総体のフロア・コントロールにとどまらず、個々の学生に対する入学前から卒業後にいたるまでの学生生活支援と、一貫した個別対応教育の有機的運用を通じて、学生の不安や疑問に徹底的に対応し、さらにその過程で主体的な学習意欲を引き出すこと  
によって、より高度な水準で教育理念と学力の達成を図ると  
いう教育モデルであるところに特長がある。

前号で指摘した通り、米国におけるEMは主として経営者および事務職員の取り組みである。言い換えると、多くの大学において、EMは教員が担う狭義の教育本体には関与しないことになっている。それに対して、「京都光華エンロールメント」は《教育モデル》だというのである。そう呼べるほど、同校のEMは教育本体に関わるプランニングを構築しているということだ。

「京都光華エンロールメント」の《教育モデル》としての本質を理解するためには、人間科学部の「EM実施規定」にある「修学体制」の章が役に立つだろう。長くなるが、同章の  
前文を引用する<sup>③</sup>。

この修学体制（教学）の章は、本政策の中核をなす重要な部分であり、教育の担い手としてのわれわれの本領を發揮するところである。顧みるに、われわれは、これまで教育理念に基づいた教育活動の改善を個々には努力してきたが、組織的なFDへの取り組みは必ずしも十分であったとはいえない。この真摯な認識に立って、総体としての光華の教育力の近代化を「指導と評価の精緻化」という形で提案するものである。

具体的には、丹念な学力の把握とそれに基づく個別指導の導入であり、厳密な成績評価とその前提となる出席確認の体系化である。さらに教務イノベーションの一環として、GPA制度を導入し、トータルな学力指導に役立てようとするものである。

もともと、光華には、これまで築いてきたよき伝統として、少人数教育における「気配りと配慮」がある。授業アンケート結果にもその成果は反映され、相対的に高い評価を得ている。しかしながら、この強みは入試広報や経営戦略として外部にアピールできる力を持つには至っていない。厳しくいえば、内部的な自己満足の域を超えていないのである。

そこで、本改革では、これまでの教育実践の蓄積のうち、共有できるノウハウを、可視化させ、標準化させ、そしてレベルアップさせて、外部にアピールできる形態にすることを目標とした。いうまでもないが、教育とは、優れて全人的な営為であって、本来規格化される実践ではない。個性あふれる教員一人ひとりの熱意と創意工夫が、個性あふれる学生一

人ひとりに、直に伝わってこそ良き指導が展開されることは、私たちが経験的に知っている。この前提を踏まえた上で、学業における学生満足度を高め、真の学力保証を目指していくために、あえて規格化・標準化できる部分を吟味して「指導のミニマム・スタンダード」を設定し「実施モデル」を提示するものである。モデルはあくまでもモデルとして活用いただき、上記の趣旨のもとにさらに工夫の幅を広げていただきたい。

最後に、近年どの大学においても特別な修学支援ニーズをもつ学生が増加しているが、私たちは、この政策の導入によって、学生の管理強化や格差化、あるいは「規格」から外れる学生たちを排除するといった不本意な状況を招くことがないように、絶えず教育理念に立ち返って、自らの実践を問い直すと同時に組織的な改善の努力を惜しまない覚悟を持って、この教育改革に臨まなければならない。

前文らしい勢いのある文章である。教員の業務こそがEMの中核であると宣言するところから始まり、様々な個別政策に「ミニマム・スタンダード」を課すことによって、個々の教員のFDを組織としてのTQM（総合的品質管理）へと発展させる決意を謳いあげている。教員集団における顧客志向の結晶の一つといってもいいだろう。

教員組織がこれだけEMに積極的な意思を持っている以上、当然、EMを統括する組織も、教員（学科ごと）に選出

と事務職員（すべての事務組織ごとに選出）が相互に連携して組織横断的な課題を実施する体制になっている。前号で米国の課題として指摘した分業問題は、京都光華女子大学においてはおかなりの程度克服されているように見える。

では、同校において、具体的にはどのようなEMが実践されているのか。できれば詳しく紹介したいところだが、同校のEMはほとんどあらゆる業務に渡っているといっても過言ではなく、そのすべてをここで紹介することは事実上不可能である<sup>(4)</sup>。そこで、『平成二〇年度「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」事例集』（以下、『事例集』）に掲載された取り組みを中心に、『教育モデル』としての特徴にテーマを絞って紹介していくことにしよう。

### 三 個別対応教育モデルとの実践的融合

#### （一）シナジー 創発的な学生支援効果

京都光華女子大学が平成二〇年度「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」に申請し、文部科学省から選定された取り組みの内容は、いささか複雑であるのみでなく、日本の大学においてはほとんど先例のないものも含まれているため、その全体像を理解することは容易ではない。まずは概要を紹介しておこう。

同取り組みの名称だが、「学生個人を大切にしたい総合的支援の推進—エンロールメント・マネジメントと個別対応教育

モデルの「実践的融合」である。以下、「融合プラン」と呼ぶことにする。

《融合プラン》は、同校が実践してきた《教育モデル》としてのEMを「さらに推し進め、①基礎学力、学習意欲、生活実態といった広範な学生評価情報についてのアクセスメントの体系化、②特別な配慮を要する学生へのトラッキングサポート（不登校ゼロ計画）、③ラーニングコミュニティの創出によるピアサポートの充実という3施策を有機的に接合することによって、学生支援と教育モデルの統合度をさらに高め、隙間と取りこぼしのないサポートを実現し、創発的な学生支援効果を増幅させる試み」だという「事例集、八七頁」。下図は《融合プラン》の全体像を模式的に示した広報用の資料である。図の意味するものを箇条書きで整理すると、次のようになる。

- ① まず右側に注目すると、「教育サポート」（学力別少人数授業、TAが常駐するラーニングルームなど）と初年次教育を中心とした「個別対応教育」が併記されている。同校では事務部門が提供する修学支援と教員が担当する個別対応の教育実践が一体視されているということである。
- ② 「教育サポート」と「学生生活サポート」（財政支援、キャリア支援、クラスアドバイザー制度など）は、「光華navi」という統合データベース兼ポータルサイトを通じて有機的に連結されている。

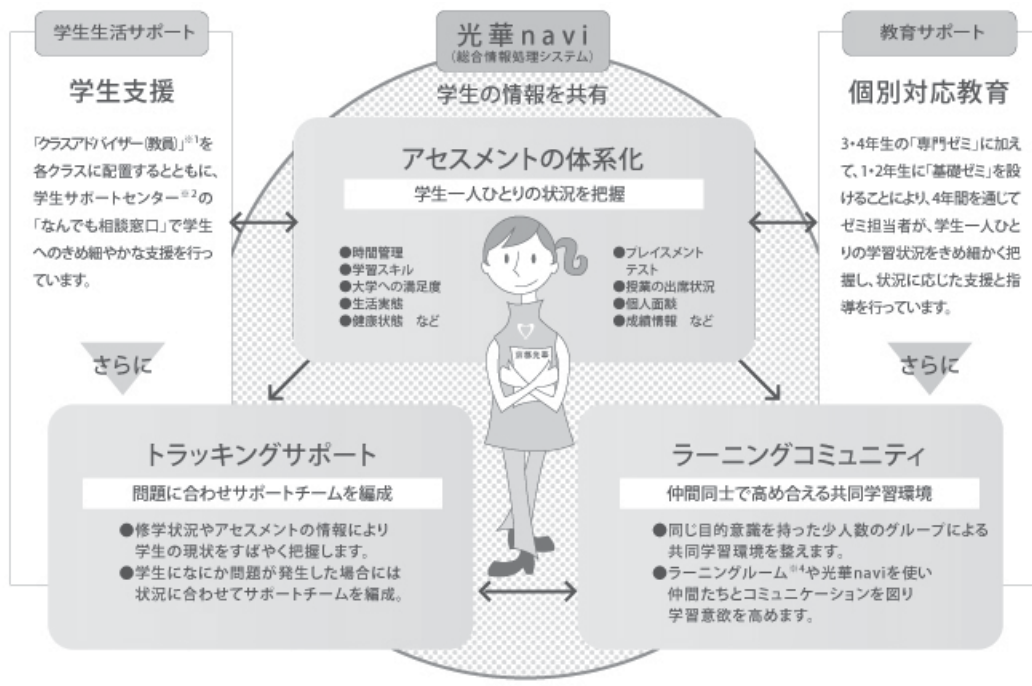


図 《融合プラン》の模式図（京都光華女子大学の広報資料）



③ アセスメント、トラッキングサポート、ラーニングコミュニティという3つの施策はフィードバック機構を備えており、「教育サポート」と「学生生活サポート」全体の有機性を高めている。

④ 大学の中核といえるこれらの業務領域において、組織横断的、業務横断的な情報の流通をはかり、シナジーを発生させることが《融合プラン》の副次的な目標である。

以上を端的な表現に置き換えると、「3つの取組を有機的に接合することによって、学生生活支援と教育モデルの統合度を高め、隙間と取りこぼしのないサポートを実現し、創発的な学生支援効果を増幅させる試みであるところが、最大の独自性」だということである。「事例集、八九頁」。

以下、3つの施策それぞれについて詳しく解説していく。

## (2) アセスメント

これまでに説明してきた通り、ラーニングアウトカムのアセスメントは、米国のIR部門においても主要な業務の一つである。そしてIRはEMを成功させるためのもっとも重要なツールだといわれている。京都光華女子大学は、それをどのような形で実施しようとしているのだろうか。『事例集』の記述内容を確認しておこう。「事例集、八八頁」。

従来から、プレイスメント・テスト、修学状況調査（出席

率等）、個人面談、成績情報（GPA）といった学生評価情報を指導の参考に活用しているが、それぞれの調査目的が異なるため、個々の学生が現在置かれた状態を統合的に把握するには至っていない。

そこで、これらの学生評価情報をできるかぎり体系的に捕捉することを目的として、学習時間、学習意欲、教員との接触度、知識や自信についての自己評価、時間管理、学習スキル、大学への満足度、生活実態、配慮すべき健康状態、といった広範な項目を含むアセスメントを新たに開発し、全学年を対象として調査を実施する。

アセスメントの結果は、光華naviでプレイスメント・テストや修学状況調査のデータと接合した上で、①1年間でのような成長や変化があったのかを教職員が把握し、トラッキングサポートなどの学生支援に活用する、②個々の学生が成長や変化を自己評価するための診断ツールとする、③エンロールメント・マネジメントの効果を測定するIR (Institutional Research)の一つとして活用する、といった用途が想定されている。

つまり、前号で紹介したアルバニー校と同様、広範なアセスメントデータを収集し、それを徹底活用することによって教育効果の改善を図るということである。

ただし、鳥居朋子「二〇〇七」は、日本の大学がアルバニー校と同様の取り組みを実施する場合、具体的な教育改善を

見据えた調査設計と、分析結果を改善に生かすための組織的受け皿が重要だと指摘している。それらの点において、京都光華女子大学の態勢はどうなっているだろうか。

京都光華女子大学では、アセスメントの実効性を高めるため、次に述べる三つの準備を行っている。

第一に、教育社会学の学位を持ち、統計解析の専門技能を有する研究者を公募で採用したことである。《融合プラン》の事務全般を担当するが、主たる職責はアセスメントである。着任して初めての職務は、アステインなどによるアセスメント研究や、他大学の学生生活調査、心理学・教育社会学の文献調査であった。その後は主として学内に散在した諸データを統合し、分析するIR業務を行っている。

第二に、専門組織を設立したことである。それまでのEMに関する組織を発展的に統合し、《融合プラン》を統括する「エンロールメント・マネジメント推進センター」を創設した。副センター長は社会心理学を専門とする教授であり、前述したIR分析者を指揮しながら、アセスメントの最終的な設計を担っている。

第三に、最新の情報通信技術を駆使することによって、アルバニー校を凌駕するシステムを構築したことである。後述するトラッキングサポートのために、京都光華女子大学では非接触型ICカードによる出席管理システムが導入されており、リアルタイムで学生の修学態度がデータ化されるようになってきている。日々の学生把握という意味では、アルバニー

校に比べて、少人数、小規模のメリットも含めて、京都光華女子大学に大きなアドバンテージがあるといえる。

### (3) トラッキングサポート

京都光華女子大学におけるトラッキングサポートとは、「修学状況調査やアセスメントにより、特別な配慮や指導が必要な学生が発見された場合、速やかにクラスアドバイザーと学生サポートセンター職員が中心となって特別支援チームを編成し、ウェブ、メール、電話、手紙を用いて継続的にカウンセリングを行う支援のことである」という「事例集、八八頁」。

要するに、典型的なリテンション（中退、退学、転学の防止）業務である。具体的には、以下のように三段階の手続きをとるといえる。

第一に、出席データやアセスメントに基づいて特別な配慮や指導が必要な学生のリストを作成する。迅速なリスト作成のためにICカード出席管理システムを導入する。

第二に、リストが更新されると、即座に学科で評価を行い、(a)基礎学力不足や成績不良によって卒業が危険視される学生、(b)出席率が低く、課題の提出を怠りがちな学生、(c)学力には問題ないものの、対人困難やアパシーによって欠席しがちな学生、(d)リストから除外してかまわない学生に分類する。

第三に、(a)に対してはクラスアドバイザーが定期的に

面談を行い、ラーニングルーム(TAが常駐する自習室)と連携しながらGPAが改善するまで常に成長を見守る。(b)に対しては学生サポートセンターが中心となって、ウェブ、メール、電話、手紙を用いて継続的にカウンセリングを行う。(c)に対しては、クラスアドバイザー、学生サポートセンター、学生相談室、保護者の全員で情報を共有し、継続的にカウンセリングを行いながら、ラーニングルームやラーニングコミュニティを受け皿とする学習活動への参加を促す。

以上がトラッキングサポートの概要である。

学力や出席動向から、長期欠席や中退等が懸念される学生を自動的にリストアップする仕組みは、米国の一部の大学で「早期警戒システム(EWS: Early Warning System)」と呼ばれている。また、教員、職員、TAが、中退等のリスクが高い諸属性をもつ学生に継続的に接触する仕組みは「Tracking Program」と「Monitoring Program」という。京都光華女子大学における「トラッキングサポート」は、これらのサポートを接合し、一層のシナジーを追求するプランだといえよう。その点について、『事例集』には、以下のような「独自性」が記述されている「事例集、九〇頁」。

トラッキングサポートの独自性は、(1)特別な配慮や指導が必要な学生をトラック(追跡)することにより、早期に適切な支援を提供する準備を整えること、(2)要支援学生をト

ラック(捕捉)する際、教職員の能力に依存する俗人的で恣意的な手続きを廃して半自動的にリストアップすることにより、『目立たない』ケースを取りこぼすことなくカバーすること、(3)教職員が連携してトラッキングに当たることにより、教員と職員の情報ギャップと支援の乖離を防ぐことができること、の3点であろう。

ところで、この仕組みが米国における早期警戒システムなどと比べても優れている点は、シナジー追求のほかにもある。IRによって自動的にリストアップされるのは、あくまで特別な配慮や指導が必要な学生の『候補』にすぎない。いくつかの事情が重なれば、そうした配慮が必要ない学生もリストアップされてくるし(第一種の過誤)、逆に、潜在的には特別な配慮や指導が必要とされているのにリストから漏れてしまうケースもあるだろう(第二種の過誤)。そうした過誤を日々修正するためには、その学生のことをよく知っている教員がリストの修正に参加するのが合理的である。しかも、京都光華女子大学では、個別対応教育を保証するために、教員は所属学科の学生の氏名を暗記することが原則となっており、複数の教員がリストの信頼性をチェックできるようになっている。

(4)ラーニングコミュニティ



ラーニングコミュニティ(以下、LC)とは何かについては、前号でやや丁寧な説明してある。ここでは、『事例集』から、京都光華女子大学による説明を引用するとどめておこう。

ラーニングコミュニティ(以下、LC)とは、個々の科目を関連付けたコア・カリキュラムと自宅学習を連結することにより、人為的に共同学習環境を構築するプログラムである。日本ではまだほとんど馴染みがないものの、一九九〇(平成2)年代以降にアメリカを中心として急速に普及した教育技法である。その目的は、①コア・カリキュラムを明示することにより、学習過程に一貫性を与え、目的意識を明確にさせること、②学生同士の相互作用を活性化させることの2点である<sup>5)</sup>。

さて、前号で述べたとおり、LCと一口にいつても、その実施形態はじつに多様である。京都光華女子大学で導入準備が進んでいるLCがどのようなものであるか、箇条書きで紹介していこう。

- 共通のテーマを持つ複数の科目群(コア・カリキュラム)をいくつか設定する。例えば、ジェンダー論系、京都学系、社会福祉系、情報技術系といった分野が考えられる。
- それぞれのコア・カリキュラムを履修する、少人数の学生と各科目の担当教員が、すなわちLCである。ひとつの

LCにつき、最大30名の学生が参加(履修登録)できる。ひとつのLCはさらに5〜6の班に分けられ、グループワークを実践する。

- 同じLCに所属する学生には、共同学習を通じてお互いに学習を支援しあうように指導する。そのために、グループ課題を与え、ラーニングルーム(TAが常駐する自習室)の共同利用を促す。
- LCに属する教員は、オフィスアワー以外にもラーニングルームでLCの学生を指導する時間を設定する。
- 同一のLCに属する学生が自宅でも情報を交換できるように、オンラインLCを導入する。具体的には、チャットやバーチャルクラスルーム機能を備えたSNSだと思えばよい。

以上が京都光華女子大学におけるLCの概要である。前号の説明に即していえば、典型的な「共同履修型」だといつてよい<sup>6)</sup>。

なお、多様な実施形態が考えられる中で、同校が共同履修型LCを構想した理由は、学生間の相互作用を活性化させることが、修学支援上の優先的なミッションだとみなされたからである。

(5) 3 施策の背景にある教育改革  
京都光華女子大学は、『融合プラン』によってどのような

教育を実現しようとしているのか。

### ① 教授単位から組織単位の教育への転換

アセスメントを体系化するためには、既存の学生評価情報とその利用をIR部門（同校では「EM推進センター」）で一元管理する必要がある。その前提として、個々の授業担当者がバラバラに教育（＝断片的な専門知識の伝授）を行うのではなく、組織として体系的な教育を保証するという意識が必要となる。チーム・ティーチングならぬ、チーム・エデュケーションというところか。

### ② 教員による教育から教職員による人格形成への転換

トラッキングサポートを円滑に運営するためには、教員が情報を独占するのではなく、教職員が情報を共有することが重要である。その前提として、学内の業務すべてを連接することによって、教職員全員が組織として一人ひとりの学生に体系的な教育（＝総合的な人材育成）を行うという意識が必要となる。

### ③ 個人単位の学習から共同体単位の学習への転換および、

#### 教員中心の教育から学習者中心の教育への転換

ラーニングコミュニティを全学レベルで無理なく導入するためには、個々の任意の科目でグループ学習を行う程度ではなく、原則としてすべての科目でグループ学習を行うという意識が必要である。そのためには、学習は個人でやるよりコミュニティ単位でやるほうが効率的だという理解がまず必要である。加えて、教員がどう教えるかということよ

り、学習者がどう学ぶかのほうが重要だという理解も必要である。京都光華女子大学では、教育モデルとして「個別対応教育」を広報上のキーワードとしているが、今後は学習モデルとして「共同体学習」もキーワードに付け加わるだろう。

さて、ここまで《融合プラン》の内容を詳しく紹介してきたが、そろそろ整理に入りたい。

## 四 再び日本におけるエンロールメント・マネジメントの可能性

### （1）光華型エンロールメント・マネジメントの可能性①

《融合プラン》に代表される京都光華女子大学のEMは、米国のEMに比してどのような位置づけにあるだろうか。前号の最後に一般論として述べたことではあるが、改めてここで確認しておきたい。

米国のEMと対比すると、京都光華女子大学のEMは、教員組織が全面的に参加しているという点において、きわだった違いがある。その結果、アセスメント、トラッキングサポート、LCのいずれにおいても、事務組織のみで実施した場合に比べて、プランの達成水準ははるかに高く、また、想定されるシナジーもはるかに多様であった。それは、京都光華女子大学に固有のメリットではなく、教員がEMに参加することによるメリットである。

米国では、入試業務などに限定的な「伝統的EM」に対比

させて、教育的観点を含む「戦略的EM」の有効性を称揚する人々がいることを前号で述べた。そのアナロジーでいけば、事務職員のみが担当する「米国型EM」に対比させて、教職員が総力で対応する「光華型EM」の有効性を示唆することが可能だろう。

京都光華女子大学にかぎらず、日本の大学が組織運営にEMを採り入れていく時は——米国と同様に教員がEMへの参加を拒絶するような大学でないかぎり——教員組織が全面的に参加することを前提としてEMのデザインを行うべきであろう。

## (2) 光華型エンロールメント・マネジメントの可能性②

さきほど、「京都光華女子大学に固有のメリットでは」なと書いたが、同校のEMには、日本における他の大学にはあまりみられない独自性がある。それはセクシヨナリズムの払底と、表裏一体をなす高度なシナジーの追求である。おそらく、「京都光華エンロールメント」の特徴は、前々号で紹介したポストン・カレッジと同様、シナジーを徹底して追求するところにあるといえる。

例えば、日本においては多くの大学が学生生活支援と修学支援を別々の部署が担当しており、業務上の連携も乏しいという印象がある。しかし、生活と修学のいづれか片方にトラブルが生じている学生は、もう片方にも影響が波及することが多いものであり、両業務間で情報の共有がなされないのは

たいへんな不合理だといえよう。その点、京都光華女子大学では、明らかに双方の業務をシームレスに連結することが意識されている。しかも、その意識を支える前提として、両部門のセクシヨナリズムを克服するため、二〇〇七年九月に事務組織の合併が行われている。さらに、両業務でデータを共有するためのツールとして前述の情報処理システム「光華navi」が導入されている。いかに、周到な設計のもとで高度なシナジーが追求されているかが理解されよう。

この点について『事例集』に関連した記述がある。それを引用して、この稿を終えることにしたい「事例集、九〇頁」。

新たな取組は、いずれもエンロールメント・マネジメントに基づく現在の取組の課題を追究する中から自然と浮かび上がってきた支援策である。課題とは、多様な学生支援の結節点である「光華navi」の情報集約機能を高めること、分散した学生評価情報を統合してシームレスな支援の土台となる資料を作成すること、教職員の連携をさらに高めること、学生の相互作用と主体的な学習過程を活性化すること、である。

これらの課題に対応するため、アメリカ合衆国のコミュニティ・カレッジの成功事例に範をとりながら、本学の伝統や組織文化と学生文化に見合った独自の制度として考案したが、アセスメント、トラッキングサポート、ラーニングコミュニティの3支援策である。いずれも、既存の取組の延長線上にありながら、学生生活支援と教育モデルの統合度を高め、

現在よりもさらに隙間と取りこぼしのないサポートを実現させ、創発的な学生支援効果を増幅させる機能を果たしうるものである。

#### 【文献】

DIXON, Rebecca R. 1995, "What is enrollment management?" *New Directions for Student Services*, No. 71, Wiley.

GABELNICK, Faith, MACGREGOR, Jean, MATTHEWS, Roberta S., SMITH, Barbara Leigh. 1990, *New Directions for Teaching and Learning*, No. 41, *Learning Communities: Creating Connections among Students, Faculty, and Disciplines*, Jossey-Bass.

鳥居朋子、「データ主導による教育改善のシステムに関する考察—米国ニューヨーク州立大学の『アルバーニー教育効果測定モデル』を手がかりに—」『名古屋高等教育研究』第7号、二〇〇七年

※本誌7月号（四一三号）の文献リストから脱落していました。読んでお詫び申し上げます。

文部科学省監修、日本学生支援機構編集、『平成二〇年度「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」事例集』日本学生支援機構、二〇〇八年

#### 【註】

(1) 平時であれば個々の案件に半年かけてもおかしくないほど大きな審議事項が四〇個以上もセットになった膨大な改革提案である。しかも、事務部門だけならともかく、教学組織を巻き込んだ全面的

な改革案であることを考えると、ラフ提案から実施体制整備まで民的主な手続きを経ながら実質的に四カ月足らずというのは、全国的にも異例の速さといつてよいのではないだろうか。

(2) 「申請書」は部外秘の資料であるが、ほぼ同じ内容の文章が『平成二〇年度「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」事例集』に収録されるため、本稿では京都光華女子大学学長の許可を得た上で、引用させていただいた。

(3) 部外秘の資料であるが、本稿への引用については人間科学部長の同意を得た。

(4) 学生に直接的にかかわる業務だけでよければ、京都光華女子大学の広報用のウェブページや大学案内から概要を把握することができる。<http://www.koka.ac.jp/enrollment/>

(5) この『事例集』の記述は、ゲイブルニックらによる定義[Gabelnick, MacGregor, Matthews, Smith 1990:5]がベースとなっている。

(6) ただし、ここに紹介したのはあくまで『事例集』の記述である。この原稿を執筆している時点では、まだ制度設計の段階とのことである。本格的にLCが導入されるのは二〇一〇年度以降と予定されており、それまでにミッシェンが見直されるようなことになれば、最終的にFIGのような「一科目型」が採用される可能性もあるだろう。