

初年次教育における職員の役割について

—職員主体と教職協働 第4報—

- 【企画者】 藤本元啓 (崇城大学)
 【司会者】 藤本元啓 (崇城大学)
 【話題提供者】 加利川友子 (広島修道大学)
 大嶋康裕 (崇城大学)

1. はじめに

大会参加者の目的のひとつに、初年次教育実例情報の収集がある。今回は広島修道大学と崇城大学から職員が正課授業に参画する事例を話題として提供いただいた。これらをもとに参加者の所属大学における初年次学生に対する支援体制の実例や課題等について、本音の意見交換を行いたい。

2. 広島修道大学「教職協働で実施する初年次教育」

2.1 学習支援センター設置の経緯と体制

学習支援センター(以下、LSC という)は、2005年、少子化による受験生減少と入試種別の多様化による学力低下、リメディアル教育の必要性を背景に、入学前および入学後の学習相談ならびに学習支援、教育方法の企画・開発にかかる支援・研究などを主な任務として設置された。

現在のLSCの人員体制は、教員によるセンター長と次長(各1名)、学習アドバイザー(任期付き専任2名)、職員(専任2名・任期付き専任2名)の計8名となっている。

当初、LSCはリメディアル教育を意識されて設置されたが、試行錯誤の結果、「初年次教育を通じた自立的学習者の育成」に焦点をあてた活動に重点を置くようになった。その過程で、初年次教育における学習支援をカリキュラムと連動させる方向に舵を切ることとなった。今回、報告する「修大基礎講座」の実

施がそれである。

2.2 「修大基礎講座」の実施

「修大基礎講座」は、2007年度より全学共通科目として実施されたファーストイヤー・セミナーI(以下、FYS I という)の後継科目として、2011年度よりスタートした。本科目の達成目標は、①大学生としての姿勢や学習態度を身につけ、実践することができる、②大学における学びに必要な学習スキルの基礎を習得し、実践することができる、である。

授業の展開は、①を【表1】の内容で各部署の職員が6回または7回担当し、②を各学科の教員が少人数クラスで、8回または9回担当する。

【表1】 各部署の担当内容 () は担当部署名

①修大の理念と地域に貢献する学生像 (総合企画課・ひろしま未来協創センター)
②シラバスを読む(教学センター)
③ノートの取り方(学習支援センター)
④学生生活と時間管理(学習支援センター)
⑤自己発見と自律へのアプローチ(キャリアセンター)
⑥学生生活とストレス、コミュニケーションの築き方 (学生センター・学生相談室)
⑦図書館活用法(図書館)

学科・専攻は、部局授業の回数と教員授業のクラス規模を選択することができるが、中・大規模クラスを選択した場合は、上級生アシスタントとして、学習ピアを導入することとなっている。また、教員の担当する授業では、授業の構成や教材の共通化が図られて

いる。

2.3 教職協働の実践から

FYS I 開設当初、職員が授業を担当することに対する抵抗がないわけではなかった。

教員から示された課題としては、職員が授業をおこない、成績評価に関わる点であった。この点は、毎回の部局授業の中でおこなうワークや授業終了後に学生の提出する課題を職員自身が採点し、個別クラスの担当教員が「部局の評価を参考にしながら、最終的評価を下す」ということで、運営することとなり、現在に至っている。

職員にとっても、授業を担当する精神的な負担に加え、授業後の提出課題の採点作業は業務の負担として捉えられた。新入生に対するガイダンスをおこなうことはあっても、1コマ90分の授業を担当するなどまったく未知の経験だったからである。

しかしながら、職員が教壇に立つことで、授業で見せる学生の反応や実情を知ることができたこと、授業運営の難しさを体験できたことは、部局の業務自体を振り返る機会となった。また職員組織に、学生が主体的な学び手となるために、教職協働が必要であることが伝わり、実践できたことも収穫であった。

2.4 LSC の役割

「修大基礎講座」の運営における LSC の役割は、以下の2つに大別できる。

まず、全学共通で実施される「修大基礎講座」をコーディネートすることである。「修大基礎講座」は、各学科・専攻の担当者の代表（コーディネータ）が出席するコーディネータ会議で、授業内容の検討や実施後の検証等がおこなわれる。同時に、部局担当者会議が開催され、部局授業の運営や実施後の検証がおこなわれる。

LSC は、会議の運営、学科間の調整、部局との調整、教室の手配、部局授業の教案づくりや教室での授業運営をサポートする。また、毎回、学科・専攻の授業を参観するコーディネータ

ネータが記入するコメントカードを、部局担当者に渡し、部局の授業改善をサポートする。

次に、教職員がひとつひとつの授業を円滑に進められるように教育方法や教育手法を学ぶ場を提供する。たとえば、「修大基礎講座」を担当する教職員向けに、『修大基礎講座のための授業アイデア集』を作成し、初年次教育の実践に役立つ参加型授業の手法を中心に紹介している。また、全学を対象として、初年次教育の意義や学生を主体的な学びにいざなう教育手法、授業の工夫などを紹介する「初年次教育セミナー」、若手教職員を対象とした「教育力アップセミナー」を開催してきた。

2.5 今後の課題

2.3 教職協働の実践で示したとおり、職員が授業を通して、職員が教員と共に学生の学びに関わることを意識できたこと、自らの業務を振り返る契機になったことなど、SDにつながることもわかった。

しかしながら、部局の担う「大学生としての姿勢や学習態度」は、授業でおこなうテーマとしては、難しい内容である。加えて、部局授業に割り当てられるのは、1テーマ1コマと時間的な制約があるため、情報提供的な授業になりがちである。担当者にとっても、万一、1コマの授業で失敗したと感じたとしても、次の授業で挽回や調整はできないというプレッシャーがのしかかってくる。

以上の点を踏まえ、今後、部局授業に内容的な連続性を持たせながら、情報提供にとどまらない授業にするための工夫を求めていく必要がある。

折しも、本学は、新学部増設や既存の学部再編に伴うカリキュラム改正の時期を迎えている。「修大基礎講座」をさらに充実させるために、各部局の授業が連続性を保ちながら、教員授業へとつながっていくことが重要だと考える。教員・職員がそれぞれの分野で、学生に働きかけ、学生の主体的な学びを引き出せる体制を構築していきたい。

3. 崇城大学「教育刷新プロジェクトに取り組む職員の役割」

3.1 総合教育センターの背景と体制

総合教育センター(2015年設置)は、数学、理科、外国語、文化社会、教職課程、健康・スポーツ、の6グループで構成され、2016年時点では英語学習センターSILC(SOJO International Learning Center)および起業家育成プログラム担当教員を含む52名が所属する。2011年に開始した「崇城大学教育刷新プロジェクト」(以下、SEIP)により、それまで個別に実施されていた授業科目、学生支援制度の連携が取られ、教職協働が複数の場面で積極的に実施されている。

今回は教員1名が学生5名の支援を行う「チューター制度」および、キャリア教育科目として総合教育センター教員および各課職員が授業を担当する「教養講座I」について説明する。

3.2 チューター制度の概要

本学ではSEIP開始に伴い、従来学科学年ごとに1、2名置いている担任に加えて、学科および総合教育センターの教員が1人当たり各学年5名程度の学生の履修・就職指導および生活相談を担当する「チューター」となる制度を導入した(芸術学部・薬学部は体制の詳細は異なる)。本制度の職員側から実施する管理・運営については、学生部学生厚生課が担当している。

各チューターは担当学生に対して、学期中2回から多くて月1回程度の頻度で面談を行い、対話を通して学生の成長を促す機会を持つ。面談の結果は各チューターにより指定書式の電子ファイルである面談票に記載され、担任に提出される。担任は面談票を参考に担当学年全体の様子をまとめた報告書を学期に2回作成し、学科長に提出する。学科長は学生厚生課と連携を取り、報告書を管理する。

取りまとめた情報については、後援会総会や地区別保護者面談会などの機会に活用する

ことがある。

学生支援の面で特別な対応を要する場合は、担任もしくは学科長が、メンタルヘルス支援・トラブル対応教職員を置く学生支援センターと連携をとって、学生対応を行う。同センターは学生支援・学習支援・健康支援も担当し、こちらの多くは総合教育センター教員が兼務にて対応する。

学生支援センターはまた、学生厚生課および教務部教務課との職員間の密な連携を図り、学生の様々な相談に対応できる体制を整えている。このため学生支援センター長は学生部長が兼務している。

チューター制度はその運営および改善のため、チューター制度運営部会を設置している。体制については、SEIP開始から2014年度までは、制度の安定的運用を目的として、各分野に長けた教職員および教育担当副学長・事務局長・事務局次長をメンバーとした。2013年度中にそれまで毎年実施していた学生および教員へのアンケート結果を反映させた制度の手引となる「チューターガイドブック」を作成し、制度の実態を各学科長に聞き取り調査した結果を2014年度に取りまとめた。それを受けて2015年度からは、部会構成メンバーを学科長および学生厚生課員として、安定期に入った制度の運営を続けている。

SEIP開始に伴うチューター制度を経験した学生は2015年3月に初めて卒業となったが、その就職率は過去最高の99.2%となった。また退学率も減少傾向が進み、2%台となっている。

3.3 チューター制度の課題

面談記録の管理方法については、制度導入当初は学内ポータル所の見欄の活用などで記録の電子化をチューターだけでなく授業担当教員や部活顧問担当教職員にも促した。しかし全般的に利用率が極端に低く、取りやめとなり、現状の面談票を面談毎にファイル保存する方式となった。今後は、蓄積された記録

ラウンドテーブル①

の利便性の高い活用方法の構築が課題となる。

3.4 「教養講座 I」の概要

教養講座は SEIP 開始後、1 年前期は初年次導入教育を目的とした「教養講座 I」、および後期は専門導入教育を重視した「教養講座 II」として、工学部・情報学部・生物生命学部で必修化され、単位については認定制ではなく、成績評価を行っている。

「教養講座 I」の構成は外部講師による講演と、外部講師・本学教員及び部課長級職員による初年次導入教育(オリエンテーション)で、各週交互に行っている【表 1】。

毎回 60 分程度の講演を聞き、その内容をまとめることが求められる。科学技術、人文科学などの分野を問わず幅広い視野を身につけることと、「聞く力とマナー」と「文章表現力」の必要性を学生が体感し、その基礎作りとすることが、本講座の達成度目標である。

本講座は、外部講師講演回のみを「with you 講座」として一般に公開しており、毎年 50 名が受講する地元でも長く人気の公開講座となっている。

【表 1】 2016 年度「教養講座 I」工学部用シラバス概要

回数	講師、担当課	内容
1	【講座担当責任教員】 オリエンテーション	「教養」とは何か。教養講座を受ける心構え
2	(初年次導入教育) 教育・研究担当副学長	本学の目指す教育と研究 (大学院進学・研究倫理を含む)
3	【外部講師】講演	「あなたを輝かせる源は感動力にある」
4	(初年次導入教育) 教務部長・FD 委員長、図書課長・教職課程委員長：教務課	履修指導と GPA、授業の受け方とアクティブラーニング、図書館の利用、教職課程等
5	【外部講師】講談	「中山義崇物語」
6	(初年次導入教育) 学生部長・チューター制度部会長・環境管理責任者等：学生厚生課	学生生活全般の諸注意 I チューター制度、学生支援センターの役割、環境マネジメント等

7	【外部講師】講演	『生き方』を考える」
8	(初年次導入教育) 外部講師：学生厚生課	学生生活全般の諸注意 II ハラスメント・性犯罪関係
9	【外部講師】講演	『気づき』の経営」
10	(初年次導入教育) 外部講師：学生厚生課	学生生活全般の諸注意 III 学生トラブル防止関係
11	【外部講師】講演	「私の野球人生」
12	(初年次導入教育) 外部講師：学生厚生課	学生生活全般の諸注意 IV 交通事故・性犯罪・危険ドラッグ・インターネット被害防止
13	【外部講師】講演	「コンピュータで進める科学と男女共同参画」
14	(初年次導入教育) 就職部長、国際交流課長等：就職課、国際交流課	将来の進路選択(就職・進学・留学等)に向けて
15	(初年次導入教育) 各学科 1 年担任	まとめ(振り返り、感想文提出)

※網掛け部分：職員運営の授業回、傍線部：担当課

授業全体の総責任者は講座担当教員が担当する。外部講師講演回については、教務課が担当となり講演会場の運営を行う。職員運営の授業回の統括は教務部長が担当し、各回の内容については、各担当課の職員が授業の準備、進行の管理・運営を行っている。これらの回では、感想文提出などにより評価を行い、集計結果は各学科 1 年担任を通じて講座担当教員に提出される。

3.5 「教養講座 I」の課題

1 回の授業は教員との連携で、すべてを職員が担当しているわけではなく、持ち時間も多くはない。しかしこれを契機として、職員の正課・課外授業参画への可能性を高めることが望まれよう。また担当外の教職員に教職協働の理解をどう進めていくかも課題である。

4. おわりに

成功・失敗事例や運営等の課題・悩みを語り合い、また次年度以降の継続もご相談したい。多くの職員各位の参加を期待している。

初年次教育は「学生の定着」に寄与できるか？

—エンrollmentマネジメントを意識したシステム創り—

【企画者】 谷川裕稔 (四国大学短期大学部)

【司会者】 谷川裕稔 (四国大学短期大学部)

【話題提供者】 山本繁 (NPO 法人 NEWWAVE)
上岡義典 (徳島大学)
谷川裕稔 (四国大学短期大学部)

1. はじめに

本大会のテーマは『初年次教育とエンrollmentマネジメント』である。「エンrollmentマネジメント」とはIR(Institutional Research)の分析軸のひとつとみなされている。本大会では「学生が大学に入学し、在籍し、卒業するまでの流れを意識しようとする営み」という意味合いで捉えることにした。

ところで、エンrollmentマネジメントには大きく「学生募集」と「学生の流れ」の2領域に分類される。なかでも後者の「学生の流れ」は、入学前から卒業までにいたる学生在籍が、同領域の重要な要素のひとつと考えられている。ちなみに、学生在籍とは学生の「定着・継続在籍」(retention or persistence)を指す。これを具現するためには、学生の離学(attrition)を防ぐ必要がある。そこで学生の中途退学防止のための方略・戦略を検討する必要がある。まずは、中途退学の防止プログラムとして期待されるのは、「初年次教育」である。

本ラウンドテーブル(以下、RT)は、とくに学生の定着、ひいては「中途退学防止」について、各高等教育機関の身の丈に合った方略・戦略を模索することを加えて、どのようなシステムづくりをすれば効果が得られるのか、についてリアルな議論をする場としたい。

RTであるが、まずは①企画者によるRTの目的を述べ、②アメリカ高等教育機関の中

途退学防止に係る方略・戦略について概観する。次に、わが国の高等教育場面における中途退学研究の第一人者と称される山本繁氏に、③わが国の高等教育機関の現状を概観するなかで、各高等教育機関で身の丈の合った中途退学防止に係る対応策を提示していただく、それを受け④発達障害有する(疑いのある)学生の学びの現状と定着の方略について、発達障害学生の継続在籍のあり方に詳しい上岡義典氏に提案していただく、それらを踏まえ⑤フロアと忌憚のない意見を交換する、という流れで進めていきたい。

2. 話題提供者① — (谷川裕稔)

アメリカ高校機関の学生の定着に係る方略・戦略

OECDの中途退学に係るデータによると、アメリカの高等教育場面では約47%(OECD諸国の平均退学率は32%)の学生が何らかの理由で(高等教育機関を)離れていく。ただしアメリカの場合は、高等教育制度上、ドロップアウト、ストップアウト、オプトアウト、トランスファーアウトが容易な文化であることが、高い離学率の背景にある。

アメリカの高等教育場面で「定着」率が重視される主な理由には、経営上の問題(EFT換算による連邦政府・州政府からの補助金)が前提としてあるが、近年、学生の(目標の)「修了」(completion)に向かっての高い定

着率は学生と教育機関の「成功」(success)とみなされる傾向(鍵指標)にあることが多い。

ところで、学生を引き留めるために、様々な方略・戦略が試みられ(取り組まれ)てきている。詳細は話題提供のなかで触れるが、結局のところ、キャンパス内から離学者を遁減する基本的な姿勢は、経営陣も含めた教職員の積極的な関わり(キャンパスワイド的取り組み)に集約される、という見解を示す研究者は多い。

3. 話題提供② - (山本 繁)

日本における中途退学防止問題の概観と各高等教育機関における身の丈に合った中途退学防止に係る対応策

(1) 日本における中途退学率とその背景

日本における大学の修業年限以内退学率は、国公立大学が2.7%、私立大学が8.2%とされている。OECD諸国の平均退学率32%と比較すると高い数字ではないように見えるが、日本が抱える固有の問題が存在する。それは、高卒の正社員比率が45.1%であるのに対し、高等教育中退者の正社員比率はたった7.5%。つまり、大学・専門学校の中退者は、非正規雇用、失業・無職になる割合が極めて高いことである。この背景には、新卒一括採用という日本の構造的な問題が存在するのだが、各高等教育機関としても、中途退学率の改善は向き合わなければならない課題であろう。

一方で、中途退学の原因は、経済的側面が取り上げられることが多い。退学届に記載される退学理由は「経済的理由」が圧倒的に多いのは確かに事実であるし、大学の質保証だけではなくアクセス保証という意味で奨学金の拡充は検討すべきである。しかしながら、奨学金を拡充すれば中途退学率はきれいに減少するのだろうか。弊会が複数の大学、100人以上の退学した若者にインタビューしたと

ころ、何らかの理由で出席率が下がり、単位が習得できず、結果的に奨学金を受給できなくなり、「経済的理由」として中途退学していく学生も、少なからずいることが明らかになった。この、出席率が下がるきっかけとなる事象は何なのかを知ることこそ、中途退学防止の根本的な解決になるであろう。

(2) 身の丈にあった中途退学防止策

「身の丈に合った」中途退学防止策とはどのようなものだろうか。ここでは、逆に「身の丈に合わない」つまり「現状に即さない」とはどういうことか、考えてみたい。

実施したい対策はあるが、現状では予算が無い、実行する人もいない、とよく耳にする。しかし、学生理解の不足、つまり、中途退学のミクロな現状を把握していないことが、現状に即さなくなる最大の原因ではないだろうか。

弊会では、退学するパターンを三つに分類して整理している。一つ目は初期型と呼び、1年前期から学業不振に陥る学生である。二つ目は失速型と呼び、1年後期以降に学業不振に陥る学生である。三つ目は突発型と呼び、学業不振を伴わず、ある日突然退学する学生である。学業不振とは、出席率の低下、修得単位数の減少、GPAの低下が指標となる。大学によって中途退学者に占めるこの三つのタイプの割合は異なるため、まずはその割合を把握することから始めるとよい。

また、初期型は、高校時代の欠席率、入学時の学力、志望学科のミスマッチなど、入学前から何らかの中退リスク因子を抱えているケースが多い。失速型は、夏休みやバイト依存による生活リズムの崩れ、学習意欲の低下が、出席率の低下に繋がり、退学に至るケースが多い。突発型は、妊娠・出産、急激な家計の悪化が原因となり、大学側でこのタイプの中途退学を予防することは極めて難しい。このように中途退学に繋がりやすい事象をシ

ンドロームと呼んでいる。出席率や修得単位数など数値に表れるのはあくまで結果であって、そこに至る経緯や真因を把握できるわけではない。数値を元に仮説を立て、その仮説を元に、どのようなリスク因子やシンドロームが多いのか定性的な調査分析を行っていくことが、現状を把握する第一歩である。

加えて、インタビューの際には、現状行われている中途退学防止策がどのように受け取られているのか、ヒアリングするとよい。例えば、オリエンテーション合宿を境に出席率が激減した学生がいた。大学に馴染むことが目的のはずのオリエンテーション合宿だったはずだが、それが原因なのか、偶然なのか。原因だとしたら、何が問題だったのか。このときに重要なのは、その回答となる理由や背景をどれだけ掘り下げられるか、である。

リスク因子、シンドロームが洗い出された後は、それらに陥らないような防止策を新たに立てる、もしくは既存策を修正していくこととなる。

その結果導き出される中途退学防止策は最小限に絞られ、しかし成果期待は高く、故に導入しやすくなる。

また、成功した他大学の中退防止対策を自校でそのまま導入しても成果が出ないケースが多いのは、現状把握に課題があるケースが多い。「何を」するかは重視しているが、「なぜ」「どのように」するかという視点が抜けてしまうからである。

(3) 持続するエンrollmentマネジメントを意識したシステム作り

さて、身の丈にあった中途退学防止策を立てた後は、実行するシステム作りである。ここで重要なのは、「今」大学に通っている学生にフィットした施策であること、つまり、最初に作って終わりではなく、現状の学生の状況を把握したうえで実施し、成果を確認し、修正していくという、PDCAを構築することに

ある。成果が出ないから一年で終わり、ではなく、柔軟にかつ大胆に修正していくことが重要である。

また、新たなことを始めるときには、教職員の負担感が増えるため、心理的に阻害してしまうことが多々ある。そのような場合には、専門化と分業化を意識するとよい。例えば、発達障害を抱える、もしくはそのグレーゾーンの学生への対応は、専門家の意見を取り入れて更に可能であれば専門家に対応をお任せすることも視野に入れなくてはならないだろう。

(4) まとめ

中途退学防止策は、低出席・低単位に陥った学生への対処療法だけではなく、予防策とあわせてシステムを構築していくことが重要である。また、教職員個人の努力ではなく、大学全体で効果的なシステムを構築するためのエビデンスとして、エンrollmentマネジメントが大きな役割を果たすであろう。

4. 話題提供③ - (上岡義典)

発達障がいのある(疑いのある)学生への支援

我が国の大学・短期大学・高等専門学校(以下、大学等)に在籍する障害学生数は年々増加しており、特に発達障害、病弱・虚弱、精神障害の学生が急増している。独立行政法人日本学生支援機構による「平成26年度(2014年度)障がいのある学生の修学支援に関する実態調査」によると、全学生数の0.44%にあたる14,127人の障害学生が在籍しており、そのうち発達障害学生数は2,722人(全障害学生に対する割合19.3%)となっている。ただし、この調査は診断を受けている学生を対象としたものであり、診断を受けていないものの、発達障害が疑われる学生は含まれていない。そのため修学上の困難を抱える学生は、

実際にはさらに多いことが予想される。

それでは、この発達障害学生に対する支援の状況はどうであろうか。授業支援に関して量的増加が顕著に認められるなど、さまざまな修学や就労に関する支援が実施されている。しかしながら、その取り組みは一部の大学等に留まっている現状もあり、まだ十分とは言えないであろう。なお発達障害学生の支援においては、授業支援よりも授業外支援が多いことが特徴となっている。

このような中、発達障害学生を取り巻く社会情勢にも変化が認められる。平成 28(2016)年 4 月には「障害を理由とする差別の解消の促進に関する法律」の合理的配慮規定等が施行され、これにより国公立大学等では障害者への差別的取扱いの禁止と合理的配慮の不提供の禁止が法的義務、私立大学等では障害者への差別的取扱いの禁止は法的義務、合理的配慮の不提供の禁止は努力義務となった。加えて、平成 28 (2016) 年 5 月 25 日には、就労と教育支援の強化などを柱とする「改正発達障害者支援法」が成立した。現在、各大学等では、障害学生支援に関する情報をホームページなどで提供している。

安田 (2016) は「神経発達症の特性を持っている学生は、大学入学時、3 年次、4 年次、大学院でつまずくことが多い」としており、このことから発達障害学生支援における初年次教育の果たす役割は大きいと考える。対人関係に苦手さを抱える発達障害学生は、キャンパスでは孤立しがちである。問題が生じても上手く相談できず、離学してしまう者もいる。教職員が話しかけることなどを通して、相談すること自体や相談の仕方についての支援も行っていく必要があると考える。

いずれにしても発達障害学生への支援を充実してゆくためには、さらに教職員や周囲の学生の理解を進めていくことは求められるであろう。そして実際の支援においては、“二次的問題”ともいえる「アイデンティティ危機」

の視点は不可欠であろうと筆者は考えている。

参考文献

- 独立行政法人日本学生支援機構：障害学生支援
http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/index.html (2016年6月13日参照)
- Gabriel, K.F. (2008) *Teaching unprepared students: Strategies for promoting success and retention in higher education*. Virginia, Stylus.
- Noel, L., Levitz, R., Saluri, D., and Associates. (1985). *Increasing student Retention*. San Francisco; Jossey-Bass.
- 織田孝裕・上岡義典・椎野広久・中土井芳弘・土田玲子 (2015)：発達障がいにおける二次障がいの予防と対応. 日本 LD 学会第 24 回大会論文集(USB). 243-244.
- Seidman, A. (2012) *College student retention: formula for student success(2nd ed.)*. New York; Rowman&Littlefield Publishers.
- Tinto, V. (1993). *Leaving College: rethinking the causes and cures of student attrition(2nd ed.)*. Chicago; The University of Chicago Press.
- 安田道子 (2016)：発達が気になる大学生の抱える問題と見立て. 松本真理子・永田雅子・野呂健二監修, 安田道子・鈴木健一編著. 心の発達支援シリーズ 6 大学生 大学生活の適応が気になる学生を支える. 明石書店. 24-39.
- 初年次教育学会編 (2013) 『初年次教育の現状と未来』世界思想社
- 小林雅之・山田礼子編著 (2016) 『大学の IR 意思決定支援のための情報収集と分析』慶応義塾大学出版会
- 旺文社編 (2015) 『蛍雪時代 大学の真の実力 情報公開 BOOK 2016 年度版』旺文社
- 日本中退予防研究所 (2011) 『中退予防戦略』NPO 法人 NEWVERY
- 日本中退予防研究所 (2012) 『教学 IR とエンロールメント・マネジメントの実践』NPO 法人 NEWVERY