

コミュニティ・カレッジにおけるコーオペ(CO-OP)教育

—アメリカ短期高等教育における産・学・社の協力—

Cooperative Education in Community Colleges: Community, Industry and
College Partnerships in American Short-cycle Higher Education

井口 千鶴*

IGUCHI Chizuru

はじめに

本稿では、青年のキャリア意識の醸成、産・学・社連携による人材育成の面で長い歴史をもつアメリカの、コミュニティ・カレッジにおける「協同教育 (Cooperative Education)」の概要を紹介する。アメリカの協同教育では、教室外での就業体験が大学の教育課程の中に計画的に組み込まれ、学生は教室内外のリソースを活用した課程を履修することによって、卒業時に学位と一定の就業体験の両方を手に入れることができる。しかも、そこでの就業体験は単位として認定されるばかりでなく報酬が支払われる場合が多いので、奨学金の要素も含んでいる。全体として就業体験は短期のものではないので、大学だけでなく、学生を受け入れる産業界や社会の深い理解と協力が不可欠であり、そこに Cooperative (協力的な、協調的な、協同の) Education (教育) と呼ばれる所以がある。

Cooperative Education の日本での呼称は、現在のところ、「コーオペ教育」、「コープ教育」、「CO-OP (教育)」、「連携教育」、「協同教育」等、論者によって様々であるが、本稿では基本的に、先述した Cooperative Education の所以を考慮し、「産業界・大学・社会が協同して進める就業・学習往來型の教育」の意味をこめて、「産・学・社協同教育」(その略称としての「協同教育」)、もしくは「コーオペ教育」(主に「インターンシップ」と対比させる場合など) という呼称を用いることにする。

アメリカでは「産・学・社協同教育」はハイ・スクール、4年制大学、大学院でも実施されているが、本稿では、コミュニティ・カレッジにおける協同教育の概要把握に限定した。また、産学ではなく産・学・社の協同教育と書いたのは、①アメリカでは伝統的にNPOやローカル・コミュニティの教育への関わりが無視できないという事実認識、②日本でも今後NPOやローカル・コミュニティの教育への関わりがもっと期待されて然るべきであるという認識による。

尚、本稿では、基本的にコミュニティ・カレッジ (Community College) という呼称を使用するが、その使用が時期的に不自然な場合、あるいは引用文献中の呼称に従う場合、ジュニア・カレッジ (Junior College) という呼称を用いた箇所があることを、予めお断りしておく。

1. コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育の歴史概観

産・学・社協同教育 (Cooperative Education) は、アメリカでは20世紀初め頃から一部の高等教育機関で始まり現在にまで続く、1世紀ちかい歴史をもつ制度である。

コミュニティ・カレッジに関しては、1922年のリヴァーサイド・ジュニア・カレッジ (Riverside

* 東海大学非常勤

Junior College) をその嚆矢とする。コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育について日本の先行著書では田中久子・森本武也『アメリカの短期大学』(1978) にわずかな紹介(23頁)が見られるが、同書では、コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育の始まりを1949年のMohawk Valley Community Collegeに求めている。しかし、コミュニティ・カレッジに関するアメリカの先行研究から判断すると、田中・森本の記述は、必ずしも信頼に足るとはいえない。イールズ(Eells, 1931)等によれば、1920年代だけでもリヴァーサイド・ジュニア・カレッジ(1916年創立。カリフォルニア州。現在の名称はRiverside Community College)だけでなく、マリーン・ジュニア・カレッジ(Marin Junior College, 1926年創立。カリフォルニア州。現在の名称はCollege of Marin)等の名があがっている¹。

イールズ²によれば、リヴァーサイド・ジュニア・カレッジ(カリフォルニア州)では、1922年から協同教育を始めた。リヴァーサイドは大都市ではなく、人口僅か3万人程度の町であった。リヴァーサイド・ジュニア・カレッジは、工学、看護、図書館業務、建築等の分野で、協同教育を進めるために、南シエラ電力株式会社、リヴァーサイド・コミュニティ病院、リヴァーサイド公共図書館、リヴァーサイド・ポートランド・セメント株式会社、エディソン電気株式会社等、南カリフォルニアの主要企業や公共機関との間で協同教育関係を結んだ。協同教育プログラムに参加できる学生は、性格、意欲、平均以上の学力、を基準として選ばれた。プログラム開始の1922年度の参加学生は12人で、1930年度にはそれが51人にまで増加したといわれる。(因みに、当時のリヴァーサイド・ジュニア・カレッジの学生総数は、大体400人弱であったといわれる。)希望学生はハイ・スクール時代の成績が平均以上であることの証明を提供することを義務付けられていたようである。

参加学生はカレッジの監督下、年間を通して6週間ごとに学内と学外での実習を経験した。カレッジのコーディネーターが学生の実習先や配属を決め、協力雇用者との協議によって、最初は初歩的業務から始め、徐々に責任の伴う部署へと配属先を変えていき、学生ができるだけ幅広い経験が積めるよう配慮し、最終的には、セミ・プロフェッショナルの域にまで達するようにプログラムが組まれたという。

この他、カリフォルニア州のマリーン・ジュニア・カレッジでは、1928年から、サンフランシスコの複数の銀行、蒸気船会社、鉄道などの協力を得て、国内の商業および海外貿易の分野で協同教育プログラムを始めたといわれる。

以上みてきたように、コミュニティ・カレッジにおける協同教育プログラムの起源は、コミュニティ・カレッジがまだジュニア・カレッジと呼ばれていた1920年代にまで遡れるが、1960年代以降は連邦政府の財政的支援も受けるようになる。例えば、1968年に修正された「職業教育法」では、ハイ・スクール、職業教育機関、コミュニティ・カレッジの協同教育に対して、1970-1971年度に1400万ドル、1971-1972年度に1850万ドル、1972-1973年度に1950万ドルを補助することが定められた。また、同じく1968年に修正された「高等教育法」では、コミュニティ・カレッジを含む高等教育機関の協同教育に対して、1970-1971年度に150万ドル、1971-1972年度に160万ドル、1972-1973年度に170万ドルを補助することが定められた³。かかる連邦政府の財政的支援は、支援対象や条件の修正を伴いつつ、1980年代も継続された。1990年代になると、コミュニティ・カレッジの協同教育プログラムを支援する連邦の法律が更に制定された。1990年修正の「カール・D・パーキンズ職業教育・応用技術教育法」(Carl D. Perkins Vocational Education and Applied Technology Education Act)、1994年の「学校から就業への機会保障法」(School-to-Work Opportunities Act)⁴、1998年の「労働力投資法」(Workforce Investment Act)などである⁵。

1970年代には、州レベルの協同教育協会も設置され始めた。その代表的なものとして、オハイオ協同教育協会（OCEA：Ohio Cooperative Education Association）を挙げることができる。OCEAの現在のメンバー校一覧（Member Colleges and Universities）を見ると、41校のうち、9校がコミュニティ・カレッジである。また、コネティカット協同教育協会（Connecticut Cooperative Education Association）のメンバー校一覧を見ると、15校のうち、6校がコミュニティ・カレッジである⁶。

このように、コミュニティ・カレッジの協同教育プログラムは80年以上の歴史のなかで着実に成長を遂げてきたといえるが、短期高等教育であるコミュニティ・カレッジにおいて、教室外での就業体験はどのように正規の教育課程の中に組み込まれているのだろうか。次に、コミュニティ・カレッジにおける協同教育のスケジュール編成を検討する。

2. コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育のスケジュール

まず、産・学・社協同教育プログラムをスケジュールによって類別すると、オールタネーティング型のプログラム（Alternating Program）とパラレル型のプログラム（Parallel Program）に大別される。それぞれの意味するところと基本的スケジュール等をまとめると、以下のようである⁷。

①オールタネーティング（Alternating）型

オールタネーティング型は、学内における教育と学外での就業（いずれもフル・タイム）を学期単位で交互に行う学期交代制である。4年制大学の場合、4年間のプログラムと5年間のプログラムが見られるが、コミュニティ・カレッジの場合、2年間のプログラムと3年間のプログラムが見られる。表1は、4学期制のコミュニティ・カレッジにおける3年制のオールタネーティング型の基本パターンを表したものである。表2は、4学期制のコミュニティ・カレッジにおける2年制のオールタネーティング型の基本パターンで、第1学年の秋学期と冬学期は学習に専念する場合を示している。いずれも、学生を2人ずつ組ませて、学期ごとに交代して学内における学習と学外での就業を行なわせる場合である。

表1. 3年制、オールタネーティング型（学期単位の就業・学習交代制）

年次	学生	秋学期	冬学期	春学期	夏学期
第1学年	A	学習	就業	学習	就業
	B	就業	学習	就業	学習
第2学年	A	学習	就業	学習	就業
	B	就業	学習	就業	学習
第3学年	A	学習	就業	学習	就業
	B	就業	学習	就業	学習

表2. 2年制、オールタネーティング型（学期単位の就業・学習交代制）

年次	学生	秋学期	冬学期	春学期	夏学期
第1学年	A	学習	学習	就業	学習
	B	学習	学習	学習	就業
第2学年	A	就業	学習	就業	学習
	B	学習	就業	学習	就業

②パラレル (Parallel) 型

パラレル型は、学期単位ではなく、1日単位で学内における教育（フル・タイム）と学外での就業（パート・タイム）を交互に行うものである。日中は学内における教育をフル・タイムでこなし、夕刻より学外での就業（パート・タイム）を雇用者との話し合いによって数時間行なうといったプログラムの組み方が考えられる。表3は、4学期制のコミュニティ・カレッジにおける3年制のパラレル型の基本パターンを表したものである。表4は、4学期制のコミュニティ・カレッジにおける2年制のパラレル型の基本パターンで、第1学年の秋学期から春学期までは学習に専念する場合を示している。いずれも、ひとりで就業と学習の両方を日々こなしていく場合である。

表3. 3年制、パラレル型（1日単位の就業・学習交代制）

年次	学生	秋学期	冬学期	春学期	夏学期
第1学年	A	学習	学習	学習	学習
		就業	就業	就業	就業
第2学年	A	学習	学習	学習	学習
		就業	就業	就業	就業
第3学年	A	学習	学習		
		就業	就業		

表4. 2年制、パラレル型（1日単位の就業・学習交代制）

年次	学生	秋学期	冬学期	春学期	夏学期
第1学年	A	学習	学習	学習	学習
					就業
第2学年	A	学習	学習	学習	学習
		就業	就業	就業	就業

以上、コミュニティ・カレッジにおける協同教育のスケジュール編成の基本パターンを類別してみたが、どのようなスケジュールを組むかは、アメリカの場合、個々のカレッジや学科により様々である。その際関係する要因としては、①産・学・社協同教育に学校側がどれだけ熱意をもって取り組んでいるか（例えば、履修要件として何時間くらいを協同教育に充てるかなど） ②職業教育分野の協同教育か、一般教育分野の協同教育か ③カレッジの学年暦（academic calendar）がセメスター制か、3学期制か、4学期制か ④受け入れ企業や団体等の都合（企業によっては必要な就業量の季節変動などが考えられる）などが挙げられる。例えば、前章で取り上げたリヴァーサイド・コミュニティ・カレッジ（リヴァーサイド・ジュニア・カレッジの現在の呼称）の場合、4学期制ではなくセメスター制のオールタネーティング型である⁸。また、コミュニティ・カレッジのなかには、パラレル型のみを採るカレッジやオールタネーティング型のみを採るカレッジだけでなく、両方の型を併用するカレッジもある。

次に、どのような企業や機関が学生たちの就業体験の受け皿になっているのか、また就業に対する報酬はどの程度なのか、具体例をあげて紹介する。

3. コミュニティ・カレッジと協同関係にある機関

～シンクレア・コミュニティ・カレッジ (Sinclair Community College) の場合～

シンクレア・コミュニティ・カレッジは、第1章の終わりで紹介したオハイオ協同教育協会に草創期から参加しており、1954年から現在まで半世紀以上の協同教育の歴史を誇り、その協同教育プログラムは4学期制で、オールタネーティング型とパラレル型を併用する。大別すると、理工系のプログラムとビジネスならびにリベラル・アーツ系のプログラムに分けられ、後者のディレクター (Sheila Suell) は、オハイオ協同教育協会の2年制カレッジ部門の議長も務めている。

2005年 秋学期 (Fall Quarter) の理工系協同教育プログラム⁹は、以下のコースで提供されている (<http://www.sinclair.edu/academics/EGR/courses/cavailable/index.cfm> 参照)。

Architectural Technology (建築工学技術)

Automotive Technology (自動車技術)

Aviation Technology (航空技術)

Civil Engineering Technology (土木技術)

Industrial Design & Graphic Technology (産業デザイン・グラフィック技術)

Electrical & Electronics Repair (電気・電子機器の修理技術)

Electronics Engineering Technology (電子工学技術)

Automation & Control Technology (オートメーション・制御技術)

Environmental Technology (環境技術)

Fire Science Technology (消防技術)

Industrial Engineering Technology (産業工学技術)

Tooling & Machining Technology (機械工作技術)

Mechanical Engineering Technology (機械工学技術)

Plastics & Composites (プラスチック・合成)

Quality Engineering Technology (品質管理技術)

Safety Engineering Technology (安全工学技術)

参加資格として、GPA (Grade Point Average) が 2.0 以上でなければならないと規定されているが、実際に参加した学生の成績を見ると、GPA 3.0 以上の成績優秀な学生も少なくない。協同教育プログラムにおける就労に対する報酬は、雇用機関により多少の違いはあるが、有給である場合が圧倒的に多い。大体時給 10 ドル前後が多く、最高で 15 ドル程度である。参加学生数は、2002 年秋学期が 202 名、2003 年冬学期が 215 名、2003 年春学期が 190 名である。因みに、シンクレア・コミュニティ・カレッジの学生総数は、約 2 万人 (フル・タイムとパート・タイムの学生は大体半々) である。受け入れ企業は、ホンダ (Honda of America) や GM などの自動車産業、パナソニックなどの家電メーカー、およびアメリカの航空機産業が目につく。

2005 年 秋学期 (Fall Quarter) のビジネスならびにリベラル・アーツ系のプログラムは、以下のコースで提供されている。

Accounting (会計学)

Business Information Systems (ビジネス情報システム)

Business Ownership (ビジネス所有論)

Computer Information Systems (コンピューター情報システム)

Economics & Finance (経済・財政)

Financial Management (財政運営)

Hospitality Management (接客管理)

Labor Studies (労働調査)

Law (法律)

Management (経営)

Marketing (マーケティング)

Paralegal (準法律職)

Purchasing (消費)

Real Estate (不動産)

Travel & Tourism (旅行・観光)

受け入れ機関は、圧倒的に地元企業や機関が多いようである¹⁰が、ホームページ上では、フロリダのディズニー・リゾート (Walt Disney World Resort in Florida) の名も挙がっている (<http://www.sinclair.edu/academics/egr/DisneyCollegeProgram/index.cfm> 参照)。

次に、コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育の意義と問題点を、参考文献に基づいて紹介する。

4. コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育の意義と問題

1) コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育の意義

コミュニティ・カレッジの産・学・社協同教育によって期待される意義は、ヒアマン (Heermann, 1975) によって関係主体別に、多数列挙されている。ヒアマンの著書はやや古いが、今日においてもコミュニティ・カレッジの産・学・社協同教育を扱った基本文献として引用されるものである。以下、ヒアマンが挙げた各ポイントを要約して、全て列挙する。

1. 学生にとっての意義¹¹

- ・実際の仕事の様子を知り、自己の職業適性を知ること、キャリア選択の参考にできる。
- ・就職、職場での昇進が早くなる可能性が増す。
- ・責任を取る大切さを体得する。
- ・教室での学習を学外の世界と結び付けて考えることで学習意欲が高まり、カレッジに在学し続ける意味を見出しやすくなる。
- ・職業生活に必要なとされる知識や勤務態度を身につける機会になる。
- ・個人的ニーズにマッチする職場を選ぶことで、教育効果が増大する。
- ・組織のなかでの人間関係の重要性に気づくことができる。
- ・就業の対価として得た収入を学費の足しにすることもできる。
- ・文化的、経済的に恵まれない学生にとっては、孤立感を減らし、自己肯定感を高める機会にもなりうる。
- ・実務家と直接的に接する機会が得られる。
- ・正規の教育が仕事の遂行にいかにつながるのか、理解できるようになる。
- ・問題解決に必要な管理運営能力の機微を理解する助けになる。

- ・準学士取得という短期的目的のみならず生涯学習の観点からも、就業・学習を往復する意味を理解できるようになる。
- ・職場で様々な年齢層の大人と接することで、世代間ギャップを減らすことができる。
- ・職場で求められる様々な社会的スキルを発達させることができる。
- ・カレッジから実社会への接続を、より円滑にすることができる。

2. カレッジにとっての意義¹²

- ・企業を含めたコミュニティとの関係を築き、交流を進める機会となる。
- ・学生のドロップ・アウト率を下げる効果がある。
- ・コミュニティ内の様々な施設やリソースを活用させてもらえる。
- ・コミュニティのニーズに、より即応した教育プログラムの提供が可能になる。
- ・学生が自分の選択を明確に述べるようになるので、進路相談が活性化する。
- ・地域の成員がコミュニティ・カレッジの哲学、プログラム、サービス等を以前より理解してくれる。
- ・コミュニティ・カレッジの学生のスキルを雇用者に分かってもらえる。
- ・学生のキャリア選択への主体的取り組みと、よりリアルな学習設計を促すことができる。
- ・教職員が最新の動向に敏感になり、絶えざる研修を進める刺激となる。
- ・カレッジの様々な施設やリソースを一層効率的に活用できるようになる。
- ・迅速なフィードバックを通して、カリキュラムや教育方法等の改善に努めることができる。
- ・産・学・社協同教育は学生だけでなく保護者を惹きつける力もあり、従来カレッジ入学に無関心だった層の子弟（新しい学生顧客）を呼び寄せる可能性がある。

3. 雇用者にとっての意義¹³

- ・職業経験に加え、自社の従業員になる可能性をも秘めた若い人材を確保できるかもしれない。
- ・実習生を注意深く篩いにかけて見つけることができる。（必要な戦力を時間をかけて見出せる）。
- ・大企業では企業内訓練よりも経済的に人材育成できる。自社内の訓練プログラムをもたない中小企業も人材育成に活用できる。
- ・職業適性を知った上で就職するので、若者の離職率、転職率を減らすことが期待される。
- ・学生がコース選択の際に、仕事と関連のある科目を選んでくれる。
- ・産・学・社協同教育のパートナーとして、カレッジ・プログラムの方針検討の際に示唆や助言を伝えることができる。
- ・一時雇用や季節雇用であってもモチベーションの高い人材を確保できる。
- ・コミュニティの若者の発達支援という意味で、地域社会への貢献にもなる。
- ・実習生にも影響を与える人事問題が生じた場合、問題解決にむけて、カレッジの専門的なカウンセリング・スタッフの助言を得ることができる。
- ・正規の従業員がコミュニティ・カレッジの夜間コースなどで現職研修を受ける機会が提供される場合もある。
- ・初歩的な業務を実習生が担うことで、熟練した従業員が初歩的業務から解放される。

4. コミュニティにとっての意義¹⁴

- ・カレッジ教育を受けた就業予備軍が育成される。
- ・コミュニティとカレッジの相互理解が深まり、新しいパートナーシップが形成される。
- ・学生の市民性や責任感が増大する。
- ・学生が卒業前にコミュニティに同化する機会を提供することで、卒業後もコミュニティにとどまる可能性が高まる。
- ・コミュニティの様々な施設や職業機会を学生に認知してもらう好機となる。
- ・中間管理、準専門職、技術職など、需要の高い領域における人材養成が行われる。

2) コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育の問題

問題点として指摘されるものを整理すると、以下のようである¹⁵。

①経済や雇用情勢の変動によって、産・学・社協同教育に受け入れ可能な学生数が影響をうけるので、安定したプログラムの提供が難しいという問題。成人失業者が溢れる時期に学生を雇用することの倫理的問題。

②学生のニーズと雇用者のニーズのアンバランスにより生ずる問題。

学生が特定の職種に希望をもっている、その希望が満たされる保証はなく、実際には極めて単調な仕事に配属され、意欲を失う場合もあることが複数の研究者によって指摘されている。これは、日本のインターンシップにおいても指摘されうる問題である。

③教育的有効性に関する疑問。

ひとつは、雇用者の教育的配慮、教育マインドの乏しさに起因する問題。多様な経験を通じた学習ではなく、単一の狭い作業しかやらせてもらえないケースや、雇用者がキャンパスでの学習を見下した態度をとるケースなど。いまひとつは、学生の側の問題。勤務態度の悪い学生や、産・学・社協同教育の教育的意義を十分理解せず、経済的観点からしかプログラムを捉えようとしなない学生の存在。

④管理運営上の問題。産・学・社協同教育プログラムのステークホルダー（利害関係者）間のコミュニケーションに関する問題や熱意の温度差。

ステークホルダー別にみると、大学教員には、いまだに産・学・社協同教育に抵抗感を持つ者が少なくない。大学が専門学校に墮してしまうと警戒する人々である。雇用者には、勤務態度の悪い学生や節操のない学生への不満がある。雇用者には大学教員は象牙の塔にひきこもりすぎだという偏見があるし、大学教員には企業人は利益の追求しか頭がないという偏見があり、相互不信を生む。

⑤単位認定の問題。

就業実習にどの程度単位を認めうるのか？ 高等教育として、体験学習への単位認定の許容限度はどの辺におくべきなのか？

おわりに

以上、本稿では、コミュニティ・カレッジにおけるコーオペ教育プログラムについて、その歴史の概要と、現状の一端に光をあてた。その結果、明らかになった点を概括して記すと以下のようである。

- ・コミュニティ・カレッジにおけるコーオペ教育プログラムは、1920年代から一部の機関で始まり現在まで続く、80年以上の歴史をもつ制度である。とはいえ、本格的に推進され始めたのは1960年代以降連邦政府の支援を受けるようになってからであり、最近では、1990年代に制定された様々な連邦法によって更に後押しされている。
- ・コミュニティ・カレッジにおけるコーオペ教育のスケジュール編成は、大別するとオールタネーティング型とパラレル型に分けられるが、両者を併用する事例も見られる。卒業までの期間は、概ね2年間から3年間であり、専攻科目や学生の希望等によって異なる。
- ・受け入れ先は、概して、コミュニティ・カレッジと協同関係にある地元の企業やNPOが中心である。分野は、理工系だけでなく、人文系、社会科学系の学生の関心にも対応して紹介されている。

日本の短期大学では、コーオペ教育よりも就業体験期間が短く無報酬を原則とするインターンシップが、湘北短期大学、佐野国際情報短期大学、産能短期大学などにおいて若干見られる¹⁶が、まだまだ希少な存在である。その背景のひとつとしては、学生の受け入れに積極的な産業界や地域社会が日本ではまだ十分に育っていないという、受け入れ先不足の問題があると思われる。他方、アメリカでは、教育において経験との往復運動を重視するデューイ哲学の伝統が、幼稚園から大学院に至るまで今なお生きており、長い年月をかけて培われた学校・カレッジと産業界、地域社会の間の協同の仕組みが、協同教育プログラムの土台として存在することを指摘しておくべきだろう。

また、短期高等教育の制度的特性の違いも無視できない。アメリカのコミュニティ・カレッジは、文字通りローカル・コミュニティによって支えられたカレッジとしての伝統を有するのに対して、日本の短期大学は、歴史的にはアメリカの（コミュニティ）ジュニア・カレッジの影響があるにも拘らず、ローカル・コミュニティとの関係性はアメリカほどには重視されてきたとは言えず、むしろ私立の女子短期高等教育機関というジェンダー面での特徴の方が、国際的に見れば顕著な機関である。

したがって、日本の短期大学でコーオペ教育プログラムが発展していくかどうかは、今後の短期大学の制度的アイデンティティの行方や、受け入れ先となる産業界や地域社会の成熟など、いくつかの条件に左右されるものと思われる。

最後に、本稿は、産・学・社協同教育に関する基本文献、カレッジ・カタログ、及びホームページの検索を通して、その概要を整理し紹介したにすぎない。検証不十分な面も残る。例えば、コミュニティ・カレッジにおける産・学・社協同教育の意義は、ステートメント止まりのものもあり、関係する最新データの収集と吟味が必要であろう。今後の課題としたい。

注)

¹ Walter Crosby Eells, *The junior college*, Houghton Mifflin Company, 1931, p. 307 参照。

² 1920年代のコミュニティ・カレッジにおける協同教育プログラムの像を把握するために参照したのは、Walter Crosby Eells, *ibid*, pp. 305-308, p. 204 である。

³ U. S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education, Vocational Education: The Bridge between Man and his Work, 1968 ならびに Barry Heermann, Cooperative Education in Community Colleges, Jossey-Bass Publishers, 1975, pp. 7-8 参照。

⁴ 連邦政府の「学校から就業への機会保障法」(1994 年、クリントン大統領によって署名された School-to-Work Opportunities Act) 制定に至るまでの社会的背景については、Lynn Olson, THE SCHOOL-TO-WORK REVOLUTION, 1997, pp. 11-15 参照。

⁵ Arthur M. Cohen, Florence B. Brawer, The American Community College, 4th ed., Jossey-Bass Inc Pub, 2002, pp. 227-229 参照。

⁶ OCEA のメンバー校一覧に関しては、<http://www.ohioco-op.com/universities.html> 参照。また、コネティカット協同教育協会 (Connecticut Cooperative Education Association) に関しては、<http://www.ccsu.edu/career/ccea/cceamembers.htm> 参照。

オハイオ協同教育協会 (OCEA) のメンバー校一覧 (下線を付した機関がコミュニティ・カレッジ)

Antioch College
Ashland University
Bowling Green State University
Case Western Reserve University
Cincinnati State Technical & Community College
Clark State Community College
Cleveland State University
College Of Mount St. Joseph
Cuyahoga Community College
Defiance College
DeVry Institute of Technology
Edison Community College
John Carroll University
Kettering University
Lake Erie College
Lakeland Community College
Lorain County Community College
Marion Technical College
Miami University - Hamilton
Northern Central State College
Northern Kentucky University
Ohio Northern University
Ohio State University
Ohio State University - Lima
Ohio University
Ohio University - Lancaster
Ohio University - College of Communications
Sinclair Community College (シンクレア・コミュニティ・カレッジ)
Stark State College Of Technology
Terra Community College
University Of Akron
University Of Cincinnati
University of Cincinnati - Coll. Of Applied Science

University Of Cincinnati - Raymond Walters College

University Of Dayton

University Of Findlay

The University Of Toledo

Ursuline College

West Virginia Institute Of Technology

Wilberforce University

Wright State University

⁷ Barry Heermann, op. cit., pp. 107-115, Polly Hutcheson, National Commission for Cooperative Education, Directory of College Cooperative Education Programs, Oryx Press, 1996, pp. vii-viii 参照。

⁸ 詳細は、同校のカレッジ・カタログ Riverside Community College 2003-2004, p. 4, pp. 47-48 参照。

⁹ 詳細は、Sinclair Community College (Engineering & Industrial Technologies Division), 2003 Annual Report on Cooperative Education 参照。

¹⁰ Polly Hutcheson, National Commission for Cooperative Education, op. cit., p. 124 参照。

¹¹ Barry Heermann, op. cit., pp. 36-39 参照。

¹² Ibid, pp. 39-41 参照。

¹³ Ibid, pp. 42-44 参照。

¹⁴ Ibid, pp. 41-42 参照。

¹⁵ Ibid, pp. 44-48 参照。

¹⁶ 湘北短期大学のインターンシップ・プログラムに関しては、文部省『インターンシップ・ガイドブック』平成 14 年 5 月、6-24～27 頁、佐野国際情報短期大学のインターンシップ・プログラムに関しては同書の 6-28～31 頁、産能短期大学のインターンシップ・プログラムに関しては同書の 6-32～35 頁を、それぞれ参照。