

短大初のコーオプ教育 長期企業実習（無給＋有給）における 学生の学びと成果及び企業の視点

神殿織江

2021年度よりスタートした産学連携キャリア創造コースは、短期大学で初めてコーオプ教育を導入し、「学生」「提携企業」「大学・担当教員」の3者が責任を持って密に連携するプログラムである。本コースは、文部科学省の「令和3年度大学等におけるインターンシップ表彰」で最優秀賞を獲得することができた。本学紀要64号における事前授業から無給期間の実習の報告に続いて、本稿では、無給期間の実習後から2年前期3ヶ月間の有給期間とその間の学内学修や取組みに焦点を当て、学生の成長、企業の視点を報告する。有給の企業実習中に内定に繋がる学生も8割に上るが一方で課題も残っている。また、コーオプ教育による学生の成長の度合いを可視化するため、問題解決に関わる「思考力」「姿勢・態度」「経験」を測定するアセスメントを継続的に導入し、企業実習前、無給実習中、有給実習後の3回の比較データの結果も示している。

キーワード：コーオプ教育, キャリア, 産学連携, 長期企業実習

1. はじめに

大阪夕陽丘学園短期大学キャリア創造学科産学連携キャリア創造コースは、2021年度4月から始動した。本コースは、本学紀要第64号⁽¹⁾に記載しているように、日本では、短期大学（以下、短大とする）初のコーオプ教育を軸にした、学内での学修と長期の企業実習が融合した実践的なコースとなる。2年間の内、学課の半分を学内で事前学修及び事後学修、あとの半分を複数の企業において長期企業実習に行く。到達目標とするところは、「他者と積極的に関わる力をつけ、問題解決しようとする姿勢を持ち、自分の人生を自分で切り開いていく環境適応力を身につける」としている。本コースに関する説明としては、①本学紀要第63号⁽²⁾において本コースの準備及びコーオプ教育に関する説明、②本学紀要第64号では、2021年に本コースが始動し、

事前学修の内容、企業との連携及び11月までの企業実習2社目を説明している。③本稿では、その続きとして1年後期実習終了時から2年前期の3ヶ月の有給の企業実習までの学生の成長、企業側の視点に焦点を当てる。従って、本コースに関する報告として①～③の3部の構成としている。コーオプ教育に関して、経時的に学生の成長度合いを報告している例は他には見ないため、コーオプ教育にとっても意義があるものと確信している。

2. 1年後期企業実習後の成果発表

第64号に記載した通り、本コースの流れは図1のようになっており、1年後期実習後から報告する。

1年後期の企業実習（1人3社、1社1ヶ月、週3日企業実習、週2日学内学修）を終えた成果として、2022年1月27日に提携企業の



図 1. 2年間の流れ



写真 1. 企業の担当の方々に発表

担当の方々をお招きし、学生の成果発表会を学内で実施した。1年後期の授業は終了しているが、1月初旬から学生主導で発表会の準備を進めるようにした。企業実習において自分で積極的に関わる力は向上しているため、先を見通し、準備を行う力をつけることを目的とした。各自担当を決め、提携企業への招待メールから、プログラムの流れ、配布資料、準備物（特にコロナ禍において衛生面も細心の注意を払い、仕切板、ウエットティッシュ、座席順など準備）、教員と相談しながら当日のシミュレーションを何度も行った。それと並行し、3社の実習における成果のプレゼンテーションを各自作成し発表の練習、配布資料冊子の作成も行っている。当日は、7社から担当者の方々に出席頂き（1社から1～2名）、学生は緊張しながら発表し、自分の実習を振り返る機会となっただけでなく、担当の方々からコメントも頂くことで自信となった（写真1）。

3. 2年前期有給の長期企業実習

3.1 有給の長期企業実習

図2のように、2年前期は3ヶ月の有給の長期企業実習となる。1年後期に1人3社実習に行った中から1社に絞り、提携企業の了

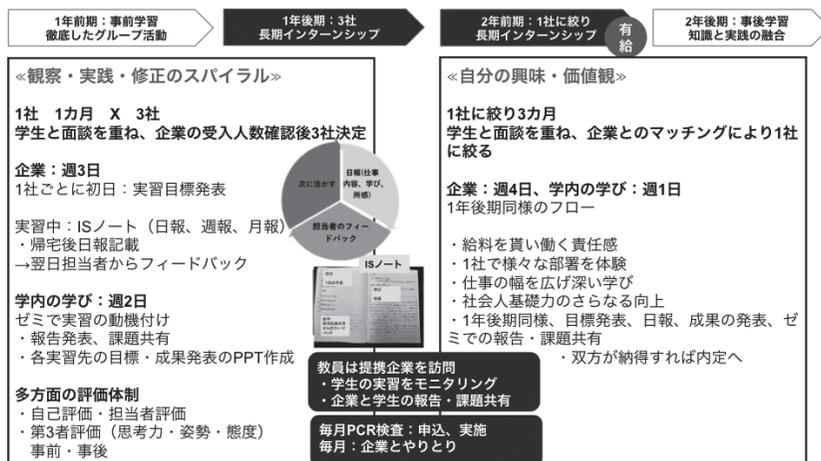


図 2. 1年前期と2年前期の流れ

承の下、実習に行く（週4日企業実習、週1日学内学修）。有給の実習は勤務時間を社労士と相談し、学生本人に社会保険の加入要件を満たさないよう時間設定し、企業とも相談しながら就労規定を定めている。雇用契約書は企業と学生間で交わすことになり、学生はさらに責任感を意識することになる。

学生が企業を選択する際、内定に繋げたい、組織文化が良かった、自分が興味を感じる仕

事内容であるといった視点であった。給料を貰いながら実習に行くことは学生にとって非常に嬉しいことである反面、ここでは、給料が発生する為、「学ぶ」だけでなく、「貢献」が求められる。

学生の希望を聞き、提携企業に受入れに関して問い合わせ、マッチングを行う。

幸い全学生が希望した企業で有給の実習の受入れを承諾頂いた。流れは1年後期の実習

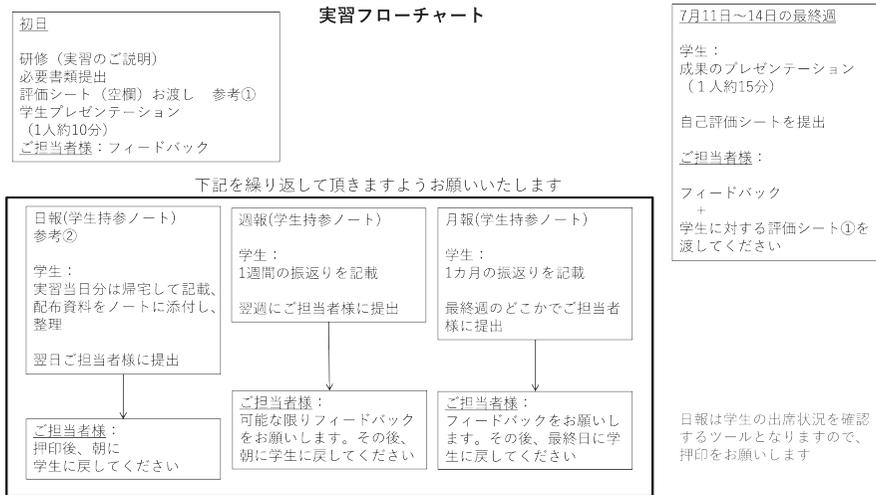


図 3. 実習フローチャート

日報 (ISノート)
学生が作成したISノート
・学生にとっては自分の成果となり、自信に繋がる
・卒業後も頑張った自分を思い出し原動力となる

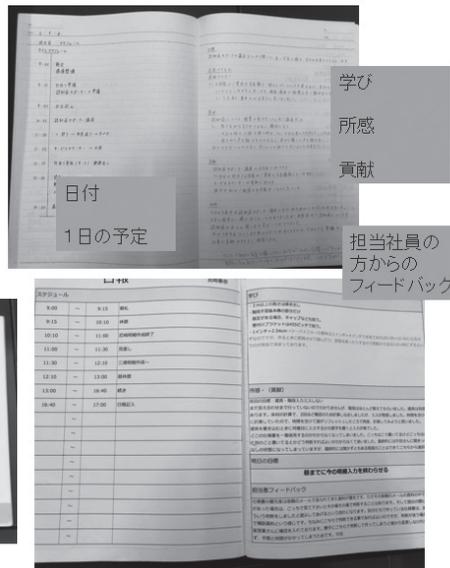


写真 2. 学生が実際に作成した日報 (IS ノート)

同様、図3のフローチャートのように、学生は日報・週報・月報（インターンシップ（IS）ノート）を記録する。

日報は、1年後期と同様に、左頁にスケジュール、右頁に「学び」「所感」に加えて、2年前期では、「貢献」項目を加え、学生に意識させた（写真2）。それにより、自分の取組みを可視化出来ることになり、責任感の向上と自信に繋がった。教員も1年後期同様、実習中の学生のモニタリングを行う。学生の実習姿は、1年後期とは異なり、任された仕事の流れを把握し、自分の仕事を終えた後も、出来ることを考え自ら動いており、企業の担当の方からも褒めて頂いた。一方で、有給であるが故、仕事の細部において注意・指導を受ける場面もあり、学生の仕事に対する意識向上にも繋がったと考えられる。

3.2 学内での学修

週1日学内での学修は、担当教員のゼミとなる。1年後期同様、実習の仕事内容、課題の報告を行うが、日報同様、追加した「貢献」の項目の報告も併せて行い全体共有を図り、各自の実習のヒントにできるようにした。共有フォルダに事前に仕事内容、貢献、課題の項目を入れ、それを基に授業で発表する形式

をとった。仕事内容は、1年後期の内容に加えて、幅も広がり任されており、モチベーションに繋がっている。

4. 企業担当者の声

1年後期と2年前期の企業担当者の方々の声を比較すると、図4のように1年後期は基本的な行動を褒めて頂くコメントが多かったが、2年前期の実習終了時は、働くということに対しての学生の意識、行動に着目頂き、新入社員に対するようなコメントを多く頂いた。この時期は、企業も新入社員が入社し、仕事をスタートするタイミングと重なり、実習生と比較される企業も見受けられた。実習生は、1年後期の1ヶ月の企業実習でも仕事に携わっていたことから仕事の流れについて理解している所もあり、任される部分もあった。提携企業では、一般募集をし内定を出しても結構な数の辞退者が出るのであれば、コーオペ教育の実習生から内定に繋げることにメリットを感じておられる声も聞かれた。

5. コーオペ教育による学生の成長

図5左にあるように、1年入学時は、周りを見ながら行動しており、自分から率先して動くことは出来ていなかったが、1年前期の

1年後期実習後の企業担当者様の声	2年前期実習中・後の企業担当者様の声
<ul style="list-style-type: none"> ・19歳の学生とは思えない程しっかりした態度、実習作業、発表である ・教育の賜物で社会人として基本的な行動がしっかりしていると感心している ・礼儀正しく元気な学生で現場に活力を与えてくれた ・引き続き2年前期の実習も是非来てもらいたい ・挨拶、敬語などの基本的なマナーはしっかりできており信頼して接することができた。意欲的に取り組んで貰ったので助かる場面も多々あった。理解と協調性が特に高いと感じた ・課題に黙々と取り組む姿勢、年齢の違うスタッフとのコミュニケーション、謝辞励行など、こちらも学ぶ点が多かった 	<ul style="list-style-type: none"> ・自ら率先して行動していた ・働くという意識が現段階で持っていることはもちろんですが、弊社や販売という仕事に対して、しっかりとしたモチベーションがあるので入社後も活躍していただけてと期待している ・学生の頑張りを見て学ぶことが沢山あり感謝している ・目標を持って来て貰っているので安心して教えることができた ・日々新しい業務を行って貰い、知識を吸収する力がある。お願いできる業務の幅が広がった ・「まずは自ら考える」は素晴らしい習慣なので続けてください。ただ、会社には周囲に聞ける人がいるのでどんどん聞いて、尊敬する人や憧れる人を見つけて真似てほしい ・疑問をほったからしにせず、理解できるまで追求できる

図4. 1年後期と2年前期終了後の企業の声

<p>《コーオプ教育による学生の成長》 2年前期終了時点</p> <p>1年入学時： ・周囲を見ながら行動 ・自分の特性、興味がわからない ・仲の良いグループに分かれている</p> <p>1年後期（3社の企業実習） ・挨拶、情報共有の大切さ ・表に見える仕事だけでなく見えない仕事の重要性 ・働く上での自分の価値観が少しずつ見えてくる</p> <p>2年前期（3カ月の有給の実習） ・責任感：各自が責任感を持ってやり遂げることが企業の信頼、ブランドに繋がる気づき ・仕事への理解：自分の仕事が次にどう繋がるのかを考える、指示されたこと以外に気づいたことを行う ・組織がどのように回っているのか、雑務であっても自分の仕事の中で不可欠な要素である気づき ＝モチベーションに繋がる</p>	<p>全体を通して</p> <ul style="list-style-type: none"> ・苦楽を共にし、チーム力が向上 ・マナー、元気、笑顔 ・当たり前のことが当たり前できるようになりつつある ・プレゼン力、PPT作成力向上 ・物事に関わる意欲、協力して課題解決にあたる力が向上 <p>文化祭で自ら催しを考え実行 PCR検査：クラス委員が行う 様々なイベント：積極的にやりたいと言って取り組む OC：コース説明、模擬授業 の一部を自ら担いたいと手を上げ行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先読み行動ができるようになりつつある ・不明点を放置せず調べる、周囲に聞ける力、説明能力 ・1年のメンターの役割 1年との関わりを積極的に担う ・実習による大きな自信 <p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会への興味 ・知識への貪欲さ
--	--

図5. コーオプ教育における学生の成長

事前学修でグループ調査・発表を繰り返し、企業の担当者の方々による企業説明、マナー講座、近畿日本ツーリスト様によるビジネス研修を経て、1年後期に3社の企業実習に行き、社員の方々との関わりから、表面から見えない裏方の仕事の大切さを実感することが出来た。本稿2.で記載したように、1年後期の集大成として、企業の担当者の前で成果発表を行ったことで自信もついた。

2年前期の実習では、1人1人が責任感を持ってやり遂げることが本人の信頼だけでなく、企業の信頼、企業のブランドに繋がる、自分の仕事が次にどう繋がっているのか？の気づき、雑務でも自分の仕事が企業で不可欠な要素であるとの認識により、仕事のモチベーションに繋がった。

企業訪問の際、担当の方から「インターシップ生は多く受け入れた経験はあるが、産学連携キャリア創造コースの学生の仕事に対する関わり方、態度は他と大きく異なる。ただ言われたことをするのではなく、自ら仕事を探したり、仕事の意味を考え積極的に質問してくれる」との声も頂いた。こういった評価を頂けるのも、1年前期の事前学修を経て、関わる力、自分で考え行動する力がついていると考える。

図5右の通り、全体を通してみると、人と協力できる姿勢、フットワークの軽さが見える。プレゼンテーション力、パワーポイント資料作成力も向上している。1年入学時は10分間のプレゼンテーションも、かなり抵抗を示していた学生達であったが、繰り返し経験することで、現時点では10分間プレゼンテーションであっても、短すぎるとの声が聞かれるようになった。パワーポイントも全体の統一を図りながら工夫を凝らし、流れも各段に向上した。企業実習で、多くの社員の方々の前で発表を行い、フィードバックを頂いた成果でもある。

物事に関わる意欲、協力して課題を解決していこうとする力も向上している。例えば、オープンキャンパスなどで、高校生や家族の前でコース説明、模擬授業の一端を担いたいと積極的に手を上げたり、1年生のメンターの役割も意欲的に行っている。2年間という短い期間で先輩、後輩の交流は大事であると考え出来るだけ交流を図れるようにしている。メンターとしてコースや企業実習の説明を1年生にすることで、自分の振り返り及び言語化する能力が高まっている。積極性、行動面では、大きく成長したが、知識面は課題となる。従って、2年後期のゼミで、組織、経営、

《学生の声》 入学時	《学生の声》 2年前期終了時点
<p>『とりあえず』進学しときたいと思っていた。でも四年制大学に行くほどやりたい勉強もなく、就職の為に実践的な勉強が出来るような本学の本コースを志望</p> <p>やりたいことが見つからない 働くのはお金を稼ぐためだと思っていた 周りに目を配れなかった</p> <p>何が向いているのか、何が出来るのか、何ができないのかを理解していなかったため自分に自信がなかった</p>	<p>就職時、企業側から選ばれるだけではなく、こちらでも企業を「選ぶ」事が出来る。就職前に企業についてよく調べ、よく考える事により入社前後のギャップを減らせ、自分に合った仕事を長く続けられる可能性が高まる。</p> <p>3社で実習を行い、「自分のやりたいこと・合っていること」が少し明確になった。 どんな仕事でも、誰かを思いやりながら取り組む、またその気持ちをやりがいに昇華させることが自分の働くモチベーション（意味）だと考えるようになった。</p> <p>ポジティブな視点を身につけた。ミスをして、もうミスをしないうちに気をつける、それを他者と共有することでお互いにミスをなくすなど。</p> <p>本コースは挑戦させてもらえる機会が多く、新たな挑戦から自分の可能性が広がる。自信もついた</p>

図 6. 入学時と2年前期終了時点の学生の声

マーケティングの観点等から授業を行い、経験と融合できるようにする。

6. 学生の声

図6のように、入学時は特に自信もなく「なんとなく」進学して就職という意識が強かったが、学内でのグループ学修、調査・発表、企業実習で様々な人との関わりを経て、自信がつき、自分がどうしたいのか？を考えることが出来るようになってきている。仕事に対する意識、やりがいに発展させられるようになってきていることも注目出来るところである。

7. 文部科学省「令和3年度大学等におけるインターンシップ表彰」で最優秀賞

本コースはスタートして1年目であるにも関わらず、文部科学省「令和3年度大学等におけるインターンシップ表彰」において最優秀賞を受賞し⁽³⁾、2022年3月30日に開催されたインターンシップフォーラム⁽⁴⁾にて受賞発表を行った。本プログラムが実践的であると文部科学省からも認められたことになる。発表はオンラインで行われ、2021年度入学の学生も自ら大学に応援に来てくれ、最後の質疑応答の場で、学生自身が質問に答え

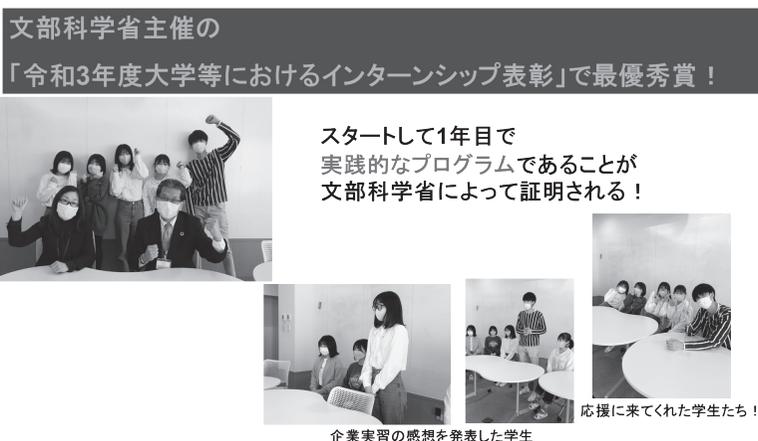


写真 3. インターンシップフォーラムにおける発表

る機会も頂けた。教員と学生が共に作っていく授業であることが実感出来た。

8. コーオプ教育の成果の可視化

学生の成長を可視化するため、継続的にベネッセ・キャリア社の「GPS-Academic」アセスメント⁽⁵⁾を実施している。本アセスメントは、「問題解決の質と深さを左右する『思考力』」「問題解決に向かう『姿勢・態度』」「問

題解決の力を磨くための『経験』」を測定する。コーオプ教育において学生の成果を継続的に数値化している例は他にないため、意義のあるデータとなる。1回目（2021年7月：1年前期事前学修後）、2回目（2021年11月：企業実習2社終了後）、3回目（2022年7月：2年前期有給企業実習終了後）の比較は、図7の通りとなった。本学紀要第64号では、1回目、2回目の比較をし、その時点も姿勢態

事前(2021年7月)・1年後期2社実習後(2021年11月)・2年前期有給実習後(2022年7月)比較

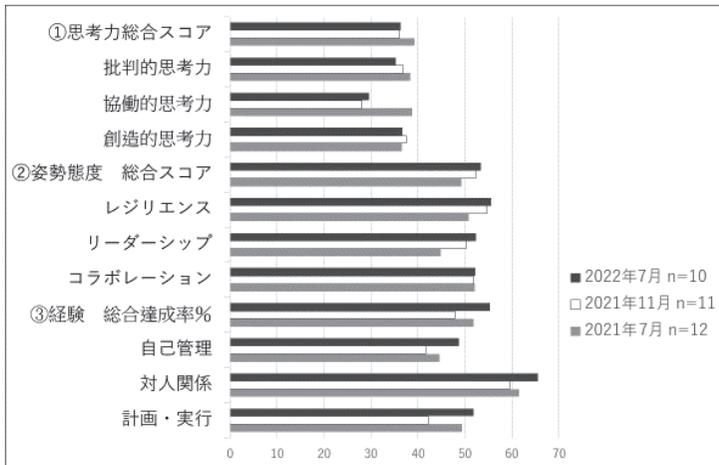


図 7. 実習前、実習中、実習後の比較

		GPS-A 測定項目		新・社会人基礎力	学力の3要素
問題解決力	思考力	批判的思考力	・情報を抽出し吟味する ・論理的に組み立てて表現する	考え抜く力 (シンキング)	思考力 判断力 表現力
		協働的思考力	・他者との共通点・違いを理解する ・社会に参画し人と関わる		
		創造的思考力	・情報を関連づける・類推する ・問題をみだし解決策を生み出す		
	姿勢・態度	レジリエンス	・感情の制御 ・立ち直りの速さ ・状況に応じ冷静に対応する	チームで働く力 (チームワーク)	主体性を持って 多様な人々と協働して学ぶ態度
		リーダーシップ	・自ら先頭立って進める ・未知の物に挑戦する ・粘り強くやり抜く		
		コラボレーション	・相手の立場に立とうとする ・他者と関わろうとする積極性		
	経験	自己管理	・挑戦する経験 ・続ける経験 ・ストレスに対処する経験	前に踏み出す (アクション)	主体性を持って 多様な人々と協働して学ぶ態度
		対人関係	・多様性を受容する経験 ・関係性を築く経験 ・議論する経験		
		計画・実行	・課題を設定する経験 ・解決策を立案する経験 ・実行・検証する経験		
学生意識	新入生用 or 在校生用	・大学教育への期待と評価 ・学習行動と今後の取り組み ・大学への適応 ・進路への意識と行動	何を学ぶか どのように学ぶか どう活躍するか		

図 8. ベネッセ・キャリア社の GPS-Academic 測定項目から許可を得て抜粋

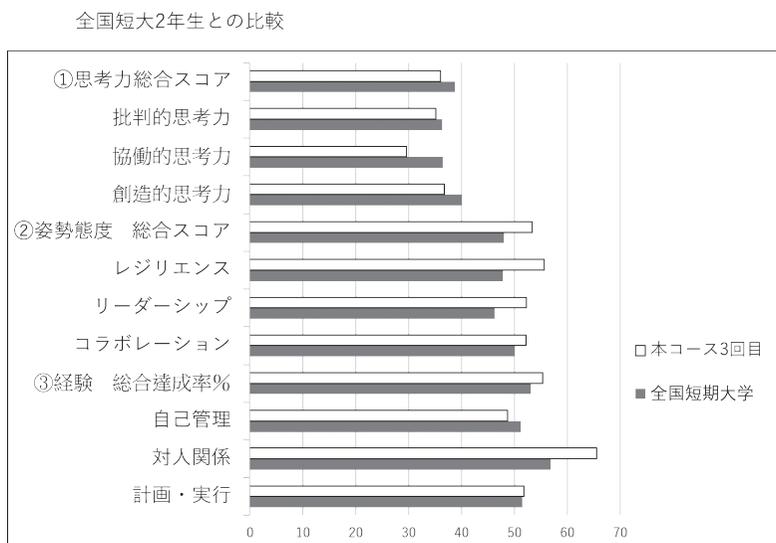


図9. 全国短大2年生と本コース3回目

度総合スコア、レジリエンス、リーダーシップが短期間で大きく向上した。一方で、思考力総合スコアは1回目より2回目が下降していた。これは、自分の現状が理解出来、自己理解が進んだと考えられる。

3回目のデータを見ると、姿勢態度、経験スコアが2回目よりさらに向上している。3ヶ月間の有給の企業実習の成果となっている。

一方で、2回目のデータ同様、思考力スコアが下がっており、思考力、知識、判断力が弱い。

図9は全国の短大の平均と比較したデータとなる。

全国短大2年生と本コース学生の3回目を比較した場合も、姿勢・態度、経験が高く、レジリエンス、リーダーシップ、対人関係が5ポイント以上高い結果となっている。思考力が低いことから、2年後期の授業で問題解決に必要な情報を読み取る力、推論し決定し実行する力を高めるため、社会の問題に触れ知識を蓄積し、グループで討論するなど行っていきたい。

9. 実習から内定に繋がった学生

図10のように学生は1年後期10月～12月で3社に実習に行き、その後2年前期に1社に絞り3ヶ月間の有給の企業実習に行っている。実習先で内定に繋がった学生は、10名中8名（内、1名は1年後期の実習先から内定、1名は雇用形態を問わない学生で2年実習先で非正規雇用）、あとの2名は実習先以外の企業で内定を得ることが出来、全員が各自の働く上での価値観に沿った就職となった。

提携先企業では、2年前期の長期実習で、5月～6月の間に面接を経て内定となっている。学生は2年前期の実習先を決定する際、「働きたい企業」、「興味のある仕事」を考慮し実習に行っているため、企業から面接のお声かけを頂き、内定に繋がった学生は、これまでの成果が実感出来、喜びは一層のものとなっている。ただ、2年前期に実習に行った企業で、今年度は新卒者は採用しないというケースもあり、その場合は、学生は実習（週4日）に行きながら就職活動を進めることになるため、精神的にも時間的にも負担となる。

	1年後期 10月	11月	12月	2年前期4月中～7月中	11/5時点
学生A	法律事務所	百貨店	建設A	建設A	別企業で内定
学生B	ホテル	青果小売	セキュリティ	青果小売	内定 (12月の実習先)
学生C	建設A	百貨店	青果小売	建設A	内定
学生D	建設A	建設B	ホテル	建設B	内定
学生E	百貨店	建設B	法律事務所	法律事務所	内定
学生F	アパレル	セキュリティ	建設A	アパレル	内定
学生G	アパレル	建設A	ホテル	建設A	内定
学生H	百貨店	アパレル	建設A	アパレル	内定
学生I	青果小売	ホテル	建設B	建設B	内定
学生J	セキュリティ	ホテル	建設A	建設A	別企業で内定

*実習先で決定：10名中8名（内、学生Cは雇用形態は非正規雇用であるが、本人は承知済。

図 10. 学生の実習先の流れ

一方で、複数の実習を通して自分の働く上での価値観が絞れているため、図 10 の学生 A, J のように分野を絞り就職活動することができ、内定に繋がっている。企業にとっても、職業観、勤労観の醸成があり、レジリエンス、リーダーシップ、対人関係が高い学生が入社してくれることで、組織の活性化に繋がる可能性がある。

10. 今後の流れ

2 年生後期は、学内に戻り知識の習得期間となり、経験と知識の融合を行い実社会に出る最終準備となる。ゼミでは、引き続きグループワークを導入し、経営、組織、マーケティング等の知識をつけ、実習で体験したことが融合出来るようにする。

また、この2年間の集大成となる卒業研究として、お世話になった方々（保護者、提携企業の担当の方々、教職員など）をお招きし、自分達の成長・学びの成果発表を実施する予定である。この発表プロジェクトは学生主導で企画、開催する。これによって、目標設定・

目標管理のさらなる学びにする予定である。

11. 課題

前回の紀要でも記載しているが、メンバーが最大の課題である。学生の学びを最大限にし、企業との密な関係を維持し、さらには、新規開拓するために、目標を共有し、各役割を責任を持って担い協力体制の組める人材は必須である。

また、長期企業実習先から内定に繋がらない場合、就職活動のサポートも大事である。1 年の夏、冬に学外のインターンシップや、合同説明会に参加するような声掛けは必要となる。

新規企業開拓も重要で、年度によって採用をしない企業もあるため、常に新たな実習先が必要となる。

12. 考察

本コースがスタートして1年半が経つが、コーオペ教育は短期大学においても学生の成長、学び、視野の広がりを著しく生み出す。

2年間の短大生活は本コースの学生にとって、費やす時間、エネルギーはかなり大きいですが、それ故、取組んできたことすべてが自分のキャリアを広げる礎となっている。学内でのグループ学修、企業で見て、聞いて、実践したこと、社員の方々との関わり、日常のコミュニケーションなど、自分の働き方、人生を考えるあらゆるヒントとなっている。「なんとなく」から「自分がどうしたいのか?」とより良い選択、人生を歩みたいと考えることが出来る。

また、学生の成長だけでなく、学生の物事に関わる力が向上し、前向きに取り組む姿勢によって、企業にも新風として影響を与えることが出来、組織の活性化に繋がっている。

厚生労働省による令和2年度新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率によると、短大等のカテゴリーは41.4%⁽⁶⁾と高い数値となる中で、コーオペ教育が果たせる役割は大きいと確信する。学生も自分の価値観に沿った企業選択が出来、企業も、組織文化に合った、社会人基礎力を備えた学生の採用に繋がり、お互いに納得の行くマッチングとなる。

提携企業において、今年度の1年生の実習生もお受け入れ頂けたのは、組織文化に合った学生の採用に繋がることを実感頂き、コーオペ教育の有効性を感じて頂いたからだと推察する。

13. 謝辞

提携企業様には、コーオペ教育のプログラムにご賛同頂き、1年後期、2年前期にわたり長期で学生をお受け入れ頂き、大変有難く感謝申し上げます。また、本コースの運営に関して常にサポートして下さった東田晋三前学長、学科長・教員の皆様、キャリア支援課、広報、事務局の皆様、学園の経営陣にも感謝申し上げます。

文献

- (1) 神殿織江 (2021) 短期大学初のコーオペ教育が始動 長期企業実習前の事前授業の組み立て、提携企業との連携および企業実習に関して、大阪夕陽丘学園短期大学紀要、64、pp49-58
- (2) 神殿織江・服部圭悟 (2020) 日本初の取り組みとなる短期大学におけるコーオペ教育、大阪夕陽丘学園短期大学紀要、63、pp91-96
- (3) 文部科学省「大学等におけるインターンシップ表彰」
https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1408338.htm (2022.9.19 閲覧)
- (4) 文部科学省インターンシップフォーラム
https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/mext_00396.html (2022.9.19 閲覧)
- (5) 株式会社ベネッセ i キャリア
GPS-Academic
https://www.benesse-i-career.co.jp/gps_academic/ (2022.10.6 閲覧)
- (6) 厚生労働省 令和2年度新規学卒就職者の就職後3年以内離職率
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html (2022.10.10 閲覧)

The First Cooperative Education Program at a Two-Year College in Japan What the Students Achieved and Learned in the Long-Term Internship (Paid+Unpaid), and the Viewpoints of the Alliance Company

Orie KODONO

Department of Career Design

Abstract

This work integrated learning and career development course launched in the 2021 academic year is the first coop learning program at a two-year college in Japan. The three parties involved in the course - students, alliance companies, and the university/associate professor in charge - work in close collaboration. The course won the highest award in MEXT's (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology Japan) 2021 University and College Internship Prize.

In an article in issue number 64 of this journal, I covered the period from preparatory lessons to the unpaid internship. This article continues by focusing on the period following the unpaid internship to the three-month paid internship in the first semester of second year, classroom studies, and other efforts. It also reports on student growth and the viewpoint of the companies. Although about 80% of students secured a job placement during their paid internship, there are still some issues that need to be resolved. To help visualize the degree of growth of students in this coop program, I assessed them before the internship, during the unpaid internship, and following the paid internship, and compared these three sets of data in this article, using an assessment method that measures the students' intellect, attitude, and experience in solving problems.

Keywords: Cooperative education コーオペ教育, career キャリア,
industry-academia collaboration 産学連携, long-term internship 長期企業実習