

フォーラム I

「大学における実践的教育プログラムとスポーツ専門職開拓」

1. ローリー・レーン(ウィルフリッドローリエ大学産学連携教育マネージャー：カナダ)
2. デビッド・B・クレノスキー (パードゥ大学・助教授：アメリカ)
3. ケリー・スミス (ウェスタンオーストラリア大学 ライフ・フィジカルサイエンス学科コースコントローラー/プログラムディレクター：オーストラリア)
4. キンモ・スオミ (スポーツプランニング専攻教授 スポーツ健康科学部 スポーツ社会科学学科長：フィンランド)

司会・コーディネーター：竹下俊一 (鹿屋体育大学 教授)

隅野美砂輝 (鹿屋体育大学 助手)

大学におけるスポーツ専門職のための 実践的教育プログラムとその展開

ローリー・レーン
ウィルフリッドローリエ大学
産学連携教育マネージャー



要 約

ウィルフリッドローリエ大学は1911年に創設され、1973年には2,300人の学生を抱え、州によって援助される大学となった。今日、ローリエ大学は芸術、科学、音楽、ビジネス、社会福祉、教育の学部からなり、学生数は13,000人に達する。

ローリエ大学が学生に人気の高い理由の1つはそのCO-OPプログラムにある。1978年にローリエ大学が開始したCO-OPプログラムは、英語によるビジネスCO-OPプログラムとしてカナダで最初のものであった。今日、どの時点でも1,000人以上の学生がCO-OPプログラムに参加しており、カナダでも最大のビジネスCO-OPプログラムを形成している。

芸術学部と科学学部のCO-OPプログラムは1980年に始まった。1998年には運動学と体育教育学の学生がCO-OPプログラムに参加できるようになった。参加できる人数には制限があり、競争は激しい。参加を許可された学生は、包括的な準備プログラムを修了してから実際の仕事に就く。就業期間は2つの学期であり、2年生または3年生の終わりの夏季に実施される。

CO-OPプログラムは学問を実践に結びつける機会となる。学生はこのプログラムを通じて「売れる」スキルを身に付け、人的なつながりを広げ、めざすべきキャリアを明確にする。芸術学部と科学学部のCO-OPでは、35%の学生が政府関係、35%が民間企業、残り30%が非営利団体で仕事に就く。

運動学の学生の場合、1998年にCO-OPプログラムが始まって以来、延べ100以上の雇用先で働いている。このうち、キャンプとレクリエーション関係の雇用が43%、クリニックの雇用が13%であり、残りの43%はリサーチ、パーソナル・トレーニング、高齢者プログラム、スポーツ・コーディネーションなどに分散している。

カナダではローリエ大学のほかにも7つの大学が運動学と体育教育学のCO-OPプログラムを提供している。ほとんどの場合、3セメスターのシステムのもとで少なくとも3つの就業学期が用意されている。

雇用主にとっては、CO-OPプログラムは、短期の労働力のニーズを満たし、将来のフルタイムのスタッフを見つけ出すためのコスト効率のよい方法となる。多くの雇用主がローリエ大学を選ぶのは、しっかりした学習プログラム、優秀な学生、細かく配慮された迅速なサービスといった理由による。

ウィルフリッドローリエ大学の概要

ウィルフリッドローリエ大学はもともとルター派の神学校として1911年にオンタリオ州のウォータールーに設立され、1973年には州の援助を受ける大学となった。1973年当時の学生数は約2,300人だった。1999年にはブラントフォードに第2キャンパス、2006年にはキッチナーに第3キャンパスがオープンした。

今日、3つのキャンパスでおよそ13,000人の学生が学んでおり、そのうち1,155人は大学院生である。ウォータールーのキャンパスには、芸術、科学、音楽、ビジネス・経済の学部に加え、教育

学部が新設されている。ローリエは、カナダで最も急速に成長している大学の1つである。全日制の学生数は、過去10年間で2倍以上も増えている。(2006年 ローリエ年報)

ローリエ大学は学部生を主とする大学であり、マクリーンズ誌によれば、学部生大学 (undergraduate university) としてはカナダで第6位、オンタリオ州ではトップにランクされている。2006年のカナダ全体の評判度調査によると、カナダの学部生大学の中でローリエ大学は総合、品質、将来性、革新性でトップ・フォーにランクされている。(2006年 ローリエ広報)

	秋 (9-10月)	冬 (1-4月)	春 (5-8月)
1年目	学習	学習	夏休み
2年目	学習	学習	1学期
3年目	学習	2学期	学習
4年目	3学期	学習	学習

図1 ビジネス・経済学部CO-OP活動/学習について

CO-OP 教育の歩み

CO-OPプログラムは1906年にシンシナティ大学工学部のハーマン・シュナイダーによって工学部の学生を対象として始められた。続いて1909年にはノースイースタン大学が同じく工学部のCO-OPプログラムを開始した。1921年になると、ビジネスとリベラルアーツのCO-OPプログラムが米国の10の学校で実施されるようになった。CO-OP教育の利点を認めたフォード財団が1961年に資金援助を開始したにもかかわらず、連邦政府による資金援助が始まるまでは、CO-OPプログラムの発展は遅々としていた。CO-OPプログラムの数は1970年の200から1975年には968に増えた。(1981年 ポーター)

カナダにCO-OP教育を持ち込んだのはウォータールー大学であり、1957年に工学関係のプログラムを実施した。ウォータールー大学はカナダ工学学会、カナダ大学協議会、カナダ製造業協会教育委員会の支援を受けた。これらのグループがスポンサーとなった会議にはカナダを代表する100余の企業が参加した。(1968年 バーバー)

1973年になると、CO-OPプログラムを実施する学校は15になった。これらの学校によってカナダCO-OP教育協会 (Canadian Association for Co-operative Education : CAFCE) が組織された。今日では、47の高等教育機関がCO-OPプログラムを実施しており、カナダ全体でCO-OPプログラムに参加している学生は78,000人になる。プログラムの内容や参加数はさまざまだが、CO-OP教育の定義についてはCAFCEのメンバー校の間で共通の理解が得られている。(CAFCE ウェブサイト)

	秋 (9-10月)	冬 (1-4月)	春 (5-8月)
1年目	学習	学習	夏休み
2年目	学習	学習	1学期
3年目	学習	学習	2学期
4年目	学習	学習	

図2 芸術学部・科学学部CO-OP活動/学習について

カナダにおける CO-OP 教育の定義

CO-OP教育プログラムとは、学校での学習をCO-OPに協力する雇用主のもとでの労働体験と組み合わせるプログラムを意味する。学生は企業、業界団体、政府機関、社会福祉機関など、それぞれの学習に応じた職場で、次のような基準に従って一定期間に実際の労働を体験する。

- ・ 労働内容は学習内容に適するかどうかを基準として教育機関が設定または承認する。
- ・ 学生は生産的労働に実際に従事する（単に作業を観察するのではない）。
- ・ 学生は労働に対する報酬を受け取る。
- ・ 教育機関は学生の仕事上の進歩をモニターする。
- ・ 学生の雇用主は学生の仕事を監視し、評価する。
- ・ 学校での学習に費やす時間の少なくとも30%を労働体験に費やす。

ローリエ大学のビジネス・経済学部における CO-OP プログラム

ローリエ大学は1970年代の中頃にCO-OPプログラムを実施したが、これはカナダでの英語による最初のビジネス・プログラムであった（ケベック州のシャープブルック大学はこれより先にフランス語によるプログラムを実施していた）。1976年の最初のプログラムには23人の学生が参加した。平均週給は175ドルで、15%は女子学生だった。学生の就業先はIBM、ゼネラルモーターズ、NCR、ゼロックスなどだった。

プログラムは3セメスターのシステムのもとで実施され、ほとんどの学生は3つの就業学期（1学期は4カ月からなる）を修了した。つまり、4年間の大学教育のうち1年間有給労働に従事したことになる。現在ではCO-OPプログラムに参加するビジネス・経済学部の学部生は1,000人を上回っており、カナダのビジネスCO-OPプログラムとしては最大の規模になっている。プログラムの開始以来ビジネス・経済の学部生が修了した就業学期は延べで14,000を上回る。近年ではローリエ大学のCO-OPプログラムは大学院生にまで拡張され、大学院の新生はMBAのCO-OPプログラムに

参加できるようになっている。

ローリエ・スクール・オブ・ビジネス・アンド・エコノミクスは、ビジネス・スクール協会 (Association to Advance Collegiate Schools of Business : AACSB International) から経営学学士 (Honours Bachelor of Business Administration : HBBA) プログラムと経営学修士 (Masters in Business Administration : MBA) プログラムの両方を認定されている。カナダでAACSBから認定されているスクールは15にすぎず、ローリエはそのうちの1つである。

ローリエ大学の人文科学や自然科学の学科における CO-OP プログラム

ビジネス・経済学部での成功をふまえ、CO-OPプログラムは1980年には人文科学部と自然科学部にまで拡張された。これらの学部は2セメスター (秋学期と冬学期) のシステムを採用していることから、2つの学期が就業学期とされ、2年度と3年度の終業後の夏に実施されることになった。

プログラムは地理学専攻の学生から始まり、まもなく人類学、生物学、コンピューティング、英語、歴史、政治学、社会学の分野へと広がった。1997年には運動学と体育教育学のCO-OPプログラムが承認され、1999年には人文科学部と自然科学部の学部レベルのすべての専攻にCO-OPプログラムが導入された。現在では、考古学、グローバル社会、生化学、金融数学など、30を上回る専攻の学生がCO-OPプログラムに参加する資格を持っている。

ビジネス・経済、人文科学部、自然科学の学部生と大学院生のためのCO-OPプログラムを管理しているのはローリエ大学のCO-OPオフィスである。2人のコーディネーターが芸術学部と科学学部の2年生と4年生約200人のCO-OPを担当している。コーディネーターは面接を通じてCO-OPプログラムに参加する学生を選抜し、学生が適切な仕事を探すのをサポートする。さらに、学生の働きぶりを監視して、学生が作成した就業レポートを評価する。CO-OPプログラムの売り込みや学生受け入れに向けた雇用主のサポートも担当し、雇い入れた学生に雇用主が満足するように力をつくす。

ローリエ大学では、学生は2年生になったときにCO-OPプログラムへの参加を申請する。人文科学や自然科学の学科のCO-OPプログラムには数に限りがあり、競争は激しい。面接を受けるためには、一定の最低限の学業成績が求められる。面接を許された学生は、学業、労働やボランティアの経験、課外活動、面接でのプレゼンテーションなどによって評価される。

CO-OPプログラムへの参加を認められた学生は、準備チュートリアルを学習し、履歴書やカバーレターの書き方、面接技術、仕事の探し方、CO-OPコンピュータ・システムの使用方法などを含む学生ディベロップメント・プログラムを履修して、就業学期に備える。ビデオテープを利用した面接訓練も実施される。

雇用プロセスは一様でない。学生が雇用主から情報を得て応募することもあれば、政府が資金援助しているプログラムに応募することもある。あるいは、コーディネーターの指導のもとに積極的に求職活動を行う学生もいる。

人文科学や自然科学の学科の学生は10週間350時間以上働ける職を見つけなければならない。ほとんどの学生は5月から8月まで単一の雇用主のもとでフルタイムの仕事に就くが、単一の雇用主のもとでパートタイムでより長い期間働くことによって、あるいはパートタイムの仕事をもつことによって350時間の条件をクリアすることもできる。

職を得た学生は、雇用主のもとで学習目標の達成に向けて努力する。コーディネーターは就業学期の途中に学生を訪ね、進捗状況をチェックする。学生は各学期の終わりにレポートを作成し、コーディネーターと面接して、仕事や達成度を点検する。CO-OPの要件（雇用主が満足しているかどうかを含む）をすべてクリアした学生は、CO-OPオプションを獲得する。CO-OPオプションは学位や成績証明書に記載される。

平均して約35%の学生は政府に雇用され、35%は民間企業、残り30%は非営利団体に雇用される。場所別に見ると、約35%は地元、30%はトロント圏（ローリエからおよそ100km離れている）、10%はオタワ（ローリエからおよそ500km離れている）、残りの25%は南オンタリオのその他の地域に散在している。

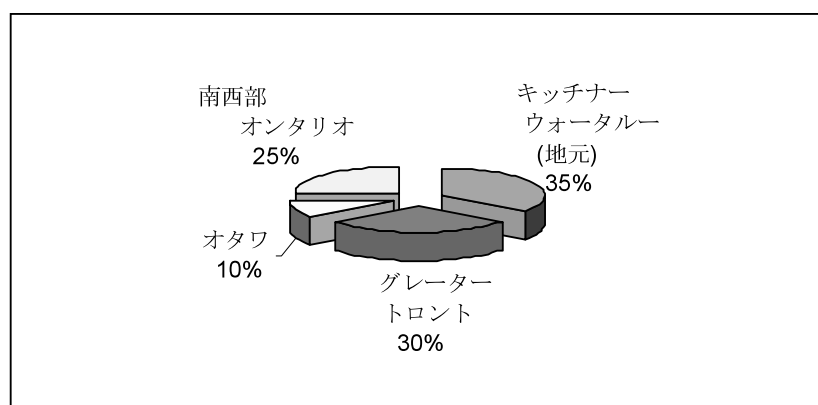


図3 地域的な背景

学生はなぜCO-OPを選ぶか？

- ・ 学校での学習を実地の経験と組み合わせる機会 - CO-OPは教育のプロセスをより豊かにする
- ・ 「売れる」スキルを獲得する機会
- ・ 高い雇用率
- ・ 仕事を探す際のパーソナルなサポート
- ・ 貴重な人的コネクションと仕事上の照会先を創り出すことができる
- ・ めざすべきキャリアが明確になる
- ・ 給与が学費の助けとなる。

このほか、自信、時間管理のスキル、人間的成長などの目に見えないメリットもある。

ローリエ大学における運動学と体育教育の CO-OP プログラム

1998年に最初の学生が雇用されて以来、運動学専攻の学生は延べにして100を上回る就業学期を体験している。

- 43%の学生は子供や大人を対象としたキャンプやレクリエーションプログラムに雇用されている。脳性麻痺、脊椎捻挫、筋ジストロフィーなどの身体障害者用施設での雇用も多い。
- 13%はクリニックに（多くの場合ボランティアとして）雇用され、理学療法、カイロプラクティック、エルゴノミクス、リハビリ、セラピーなどに従事している。実際の作業は、各種治療の補助、体操のデモ、運動計画の作成、筋肉弛緩のテスト、水セラピー、健康生活に関するニュースレターの作成、身体検査の際の筆記、自動車メーカーのオフィスや工場でのエルゴノミクス評価、健康安全計画の促進、歩行姿勢の分析、圧縮靴下のための足の測定、ギプス製作の補助などに渡っている。
- 11%はリゾート施設に雇用され、ウォーターフロント、エアロビクス、スポーツなどのレクリエーション・プログラムに従事している。
- 7%は病院や大学での研究調査活動に雇われている。対象となる分野は、バイオエンジニアリング、関節置換、脊椎捻挫、筋肉強度に対するボトックスの影響、パーキンソン病患者の歩行姿勢、利き手との手作業スキルの発達、乳ガン治療後の健康、健康増進プログラムなどに及んでいる。
- 6%はパーソナル・トレーニングに雇用されており、心血管や減量のプログラム、クライアントの健康状態の評価、技術のデモなどに従事している。
- 5%は老人ホームで、入居資格の評価、治療プログラムの補助、社会活動の組織化などに従事

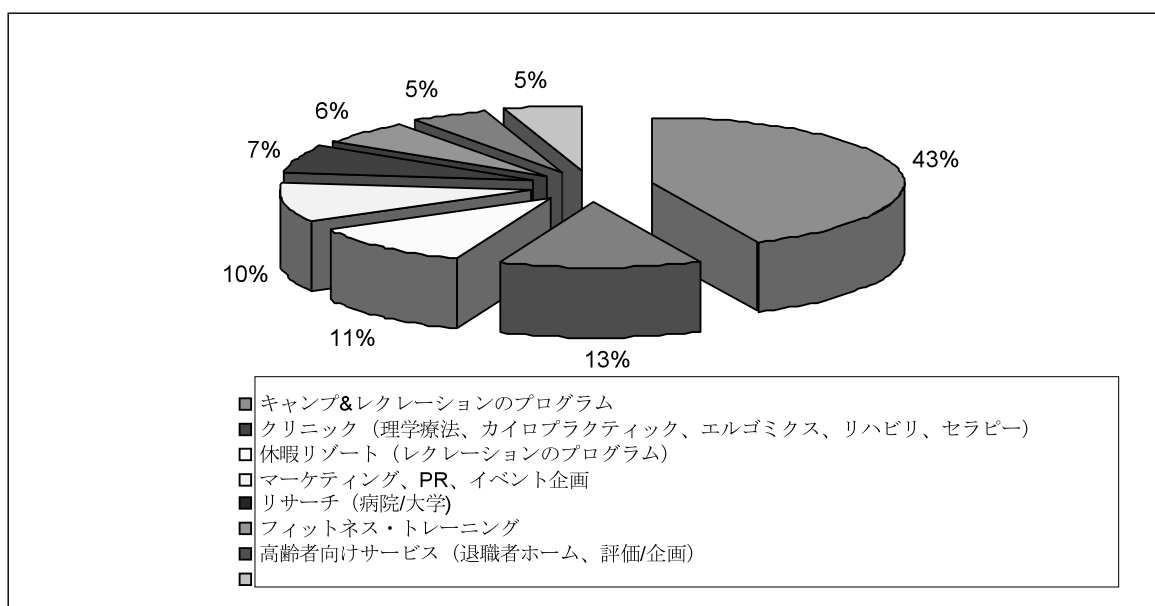


図4 雇用範囲

している。

- ・ 5%は、職業リハビリ訓練、若者の求職活動の支援など、雇用サービスに従事している。
- ・ 残りの10%はマーケティング、広報、イベント管理、スポーツ・コーディネーション、警備などさまざまな分野で雇用されている。

カナダにおける運動学と体育教育学のCO-OP

カナダでは、ローリエ大学のほかにCAFCEの7つのメンバー校が運動学と体育教育学のCO-OPプログラムを実施している。ほとんどの場合、3セメスター（秋、冬、夏学期）のシステムのもとで最低限3つの就業学期が用意されている。一般に就業学期は通常の学期と同じ長さ（12～16週）だが、8～12カ月といった長い就業学期も存在する。1就業学期あたりの時間数は一様でない。フルタイムで就業する場合もあれば、週の何日かは別のコースで学ぶ場合もある。

2006年には、カナダ全体でおよそ450人の学生が運動学と体育教育学のCO-OPプログラムに参加した。就業先となったのは、健康、運動セラピー、エルゴミックス、バイオ医学、研究調査、レクリエーション、スポーツなどの分野である。

運動学と体育教育学のCO-OPプログラムでは、従来から、レクリエーション関係（子供のキャンプ、治療のためのレクリエーション、野外活動など）や体育またはフィットネスのインストラクター（民間や公的機関のヘルス・センターやフィットネス・クラブ）が仕事の主流となっている。また、学生たちにはマーケティング、広報、イベント企画などの仕事の機会も開かれている。

ほとんどのプログラムでは、就業先は学校スタッフのサポートのもとに学生が自分で見つけることになっている。就業学期に行った仕事については報酬を受け取るが、例外的にボランティア・ベースで行われる仕事もある。

雇用主へのCO-OPプログラムの売り込み

学校の評判（および規模）によって雇用主をCO-OPに引き寄せることも可能だが、人気のある就業先を獲得するには相当の努力が必要になる。ここではマーケティングの手法も必要になる。CO-OP教育におけるマーケティングとコミュニケーションは常に最新で、しかもイノベティブでなければならない。一般的な手法としては、現場でのプレゼンテーション、電話による売り込み、業界団体の会合などへの出席、同窓会の利用、雇用主のイベントの利用などがある。

スポーツ組織の大半はボランティアによるサポートに慣れている。キャンプやレクリエーションを組織している雇用主は学生の頻繁な入れ替わりを経験している。この種の雇用主に対しては安定した人材確保の手段としてCO-OPを売り込むことができる。CO-OPプログラムの要件をクリアするためにも、学生たちは一所懸命に仕事に取り組まざるをえないからである。CO-OPに参加する学生は、まだ一人前ではないとはいえ、技術スキル（コーチのスキルや企画力）に加え、問題解決、チームワーク、時間管理といったスキルをもたらしてくれる（2002年 フェーキン）。

雇用主にとって、CO-OPは、短期の労働力のニーズを満たし、将来のフルタイムのスタッフを見つけ出すためのコスト効率のよい方法となる。学生たちは組織の活動に貴重な価値を付加し、新しい見方や熱意を組織に持ち込んでくれる。

CO-OPを通じて、雇用主は学生のトレーニングと成長にかかわり、教育プロセスに寄与することができる。CO-OPは大学と企業を結びつけ、より幅広いレベルで両者の関係を育む。

ローリエ大学が雇用主から選ばれるのは、しっかりした学習プログラム、優秀な学生、細かく配慮された迅速なサービスといった理由による。

結論

CO-OPは学生の学習を豊かにし、キャリアに向けた自己形成の場となる。カナダではCO-OPは雇用主にも学生にも人気が高く、発展の一途をたどっている。

引用文献

Barber, A.S. (1968年) The Story of Cooperative Education in Canada. *The Journal of Cooperative Education*. November 1968, Volume V(1), 1-7ページ

Canadian Association for Co-operative Education (2006年) Canadian Association for Co-operative Education (CAFCE) website: www.cafce.ca, Toronto:

Department of Public Affairs (2006年) Wilfrid Laurier University, November

Eames, C. Learning to work (2003年) Becoming a research scientist through work experience placements, *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 7-15ページ

Ferkins, L. Sporting best practice (2002年) An industry view of work placements. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), 29-34ページ

Lupton, Keith.(1982年) Cooperative Education and Beyond: Meeting the Needs in Liberal Arts. *The Journal of Cooperative Education*, Summer, Volume XVIII(3), 46 ~ 56ページ

Porter, Barbara Bowman (1981年) *A Review of the Coordinator's Role in Cooperative Education at Northeastern University*. Boston: Northeastern University Publishing Group

パードゥ大学における健康運動学の協力体験と インターンシッププログラム： 学生の優先傾向についての概要と実証的分析

デビッド・B・クレノスキー

パードゥ大学 健康運動学学科 助教授



要 約

パードゥ大学の健康運動学科は、インターンシッププログラムと臨床ベースのコープ教育プログラムという、専門能力開発の2つのオプションを提供している。インターンシッププログラムは、通常は学部課程の最後の年に修了するもので、健康運動学科が10年以上に渡って提供してきている。健康運動学科を通じて受けられるコープ教育プログラムは、最近作成された個人フィットネストレーニング学位プログラムの必要条件として、つい最近の2006年8月に実施されたもので、個人トレーニングの職業への従事を計画している学生のための、米国で初めてとなる4年間の学位プログラムとして認識されている。プログラムの期間中、学生は8つのコープ教育体験または臨床実践体験に参加し、学内と学外の両方のフィットネス環境において経験を積んでいく。このプレゼンテーションは両方のプログラムについての健康運動学科の体験の概要を示し、最近終了した実証的研究のデータを提示する。その研究ではコンジョイント分析を用いて、インターンシップと協力体験に対する学生の優先傾向に影響を与える、と考えられる要素への影響を調べている。それらの要素は、インターンシップ/協力体験の現場の場所（例：地元かどうか、隣接する州かどうか、国内の他の場所かどうか）、組織の評判（評判の規模が地元かどうか、地域かどうか、全国的かどうか）、支払われる報酬（学生は無給かどうか、最低限の時給かどうか、定額の月給かどうか）、現場監督者の経験（監督者の経験が1～5年かどうか、5年以上かどうか、その分野で評価の高い上層部の人物かどうか）、就職の機会（企業に学生の就職に助力した実績がないか、就職を援助するか、インターンシップ/共同体験を終えた学生をいつも雇用するか）に関わってくる。

査に参加している。インターンシップを修了するには、現場で500時間を過ごすことが求められる。希望や必要に応じて早い時期に取ることは可能だが、大部分の学生は4年生の時にインターンシップの要件を修了し、それが大学の最終学期の直後になることも多い。

健康運動学科を通じて受けられる協力教育プログラムは、最近作成された個人フィットネストレーニング学位プログラムの必要条件として、2006年8月に実施された。個人フィットネストレーニング集中プログラムは、個人トレーニングの職業に従事することを計画している学生のための米国で初めての4年間の学位プログラムである。学生はプログラムに登録されている4年間に、個人トレーニングの8つの協力教育体験または臨床実践体験に参加する。これらの臨床体験において、学生は個人トレーニングセッションを実施し、学内外の各種フィットネス施設の管理に関わる事項を学ぶことによって、教室で得た知識を生かすことができる。

両方のプログラムに登録されている学生は、学部課程の勉強の一環として、2つの専門能力開発の課程（インターンシップまたは協力教育体験に加えて）を修了することを求められる。最初の課程は、インターンシップまたは学外の協力教育体験に先立って取る導入/準備のクラスである。「実地研修の導入と準備」(HK 269)と呼ばれるこのクラスは、学生にその後の実地研修体験と将来の雇用のための基本的な職業意識・知識・能力・素地を提供するように意図されている。この課程を修了すると、学生はインターンシップに従事するか、学外の協力/臨床実践に参加する資格を得る。すなわちHK 269は、学生が(1) 専門領域としての自分の学習分野を、人生観や目標を含めて定義、概念化し、(2) 健康とフィットネスプログラムの有効性を討議し、適切な参考文献を引用してそのような主張を実証し、(3) 健康とフィットネスにおいて自分が関心のある分野に関する職業上の環境・雇用情報・組織や雑誌を確認してそれらに精通し、(4) 適切なインターンシップまたは協力教育の機会を確保するために必要な手順と責務を理解できるようになるための準備である。

2番目の専門能力開発の過程は、「研鑽」ないしは頂点で、常時ではないが、多くの場合、最終学期のインターンシップまたは最後の協力/臨床実施体験の直後または直前に取られる。「健康とフィットネスにおける専門能力開発」(HK 489)と呼ばれるこのクラスは、健康とフィットネスの分野に関する専門的で職業的な問題を調べ、学生が専門職を始めるための準備に助力する。

健康運動学のインターンシッププログラム

最近5年間(2001~2006年)に、合計103人の学部学生が、パードゥ大学の健康運動学学科を通じて提供されるインターンシッププログラムに参加している。表1のとおり、これらのインターンシップはさまざまな組織やプログラムの環境で実施されており、その内訳は、民間(営利目的)と学内(非営利目的)両方の環境における健康とフィットネスの施設(27.2%)、コミュニティ・郡・学校・企業の環境における健康増進プログラム(23.3%)、心臓のリハビリやスポーツによるケガのリハビリだけでなく、スポーツ能力の向上も含む診療/リハビリプログラム(18.4%)、健康増進/健康維持と診療/リハビリ体験の組み合わせが関わるように調整された病院プログラム(13.6

%), 学校のレクリエーション・夏期キャンプ・市/地方自治体のレクリエーション部門を通じて提供されるレクリエーションプログラム (13.6%), 高校の運動部やスポーツ用品店を通じて提供される運動/スポーツ関連の体験 (3.8%) となっている。

表 1. 組織/プログラムの種類別によるインターンシップの配置(2001~2006年)

組織/プログラムの種類	回数	合計%
健康とフィットネスの施設 民間	24	23.3
健康とフィットネスの施設 学内	4	3.9
小計: 健康とフィットネスの施設	28	27.2
健康増進 コミュニティの健康プログラム	17	16.5
健康増進 郡の保健所	3	2.9
健康増進 大学の健康維持プログラム	2	1.9
健康増進 企業の健康維持プログラム	2	1.9
小計: 健康増進プログラム	24	23.3
診療 心臓のリハビリプログラム	10	9.7
診療 スポーツ能力/リハビリ	9	8.7
小計: 診療プログラム	19	18.4
病院 健康増進/診療の組み合わせ	14	13.6
小計: 病院プログラム	14	13.6
組織/プログラムの種類	回数	合計%
レクリエーションプログラム 学校のレクリエーションプログラム	5	4.9
レクリエーションプログラム 夏期キャンププログラム	5	4.9
レクリエーションプログラム 市/地方自治体	2	1.9
レクリエーションプログラム 他の非営利団体	2	1.9
小計: レクリエーションプログラム	14	13.6
運動部 高校	3	1.9
スポーツ用品 小売販売	1	1.9
小計: 運動/スポーツ関連	4	3.8
合計	103	100.0

表 2 と図 1, 2 のとおり, これらインターンシップのほぼ 4 分の 3 (73.8%) がインディアナ州内で行われており, その内訳は, 大学内 (10.7%), 地元/郡 (22.3%), 州内の他の郡 (40.8%) となっている。他のインターンシップの場所には, 中西部の他の州 (5.8%) や, 米国の他の州 (15.5%) がある。少数のインターンシップ (5%未満) が国外で行われており, 最もよく選ばれる場所が英国・イングランド (2.9%), 次がオーストラリア (1.0%) とタイ (1.0%) である。

表2. 場所別によるインターンシップの配置 (2001~2006年)

場所の種類	回数	%
大学内 (パードゥ大学にて)	11	10.7
地元 (ティピカヌー郡の内部 / 近郊)	23	22.3
インディアナ州の他の場所	42	40.8
小計: インディアナ州	76	73.8
中西部の他の州	6	5.8
米国の他の州	16	15.5
国外 (海外)	5	4.9
合計	103	100.0

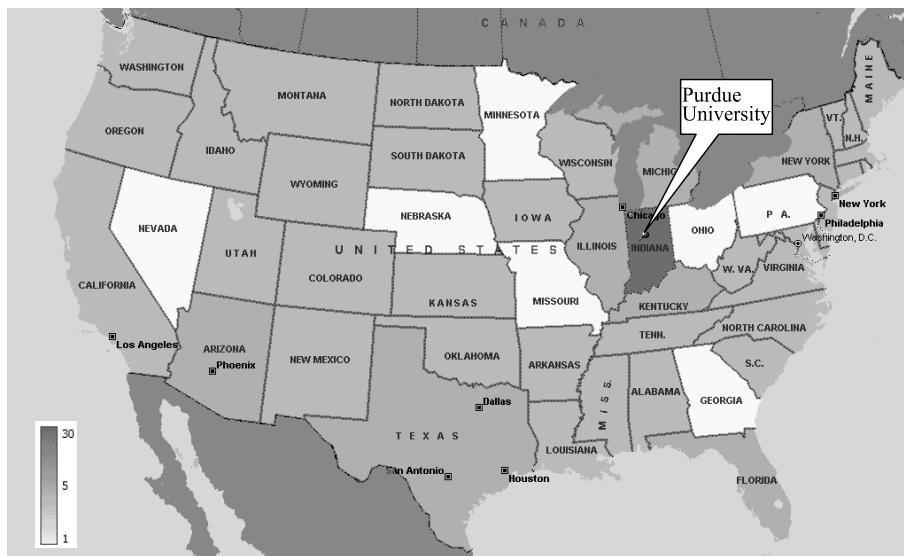


図1. 米国内の州別によるインターンシップの配置 (2001~2006年)

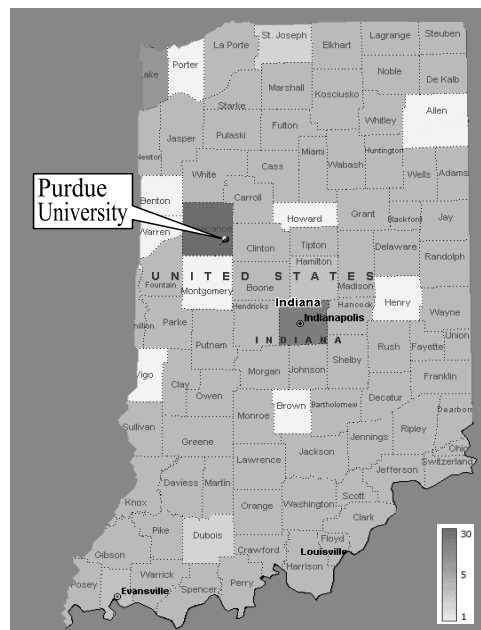


図2. インディアナ州内の郡別によるインターンシップの配置 (2001~2006年)

健康運動学のコープ教育プログラム

パードゥ大学の健康運動学科を通じて受けられるコープ教育プログラムは、2006年8月に個人フィットネストレーニングプログラムの中核として実施された。このプログラムは、米国で初めて提供される4年間の個人フィットネストレーニングの学部課程の学位プログラムとして、報道各社から全国的に認識されている。このプログラムはパードゥ大学の健康運動学科と、教養学部・教員組織・研究アドバイザー・業界の専門家・インターンシップの提携組織・全国的な組織・健康運動学科のアドバイザー審議会が協力して力を尽くした結果として生まれた。プログラムの学生は、医療ベースのフィットネス施設、コミュニティの健康維持プログラム、個人トレーニングスタジオ、理学療法クリニック、法人のフィットネスセンター、YMCA、民間の営利目的の健康クラブで働く準備をすることになる。プログラムの学生は、運動科学の原則、優れた教育トレーニングセッションの技術、その1人1人にあわせた運動の処方を展開する方法を学ぶ。

個人フィットネストレーニングプログラムの学生は、「個人トレーニングの臨床実践」と呼ばれる一連の学内外のコープ教育体験に参加する。これらの臨床実践で、学生は個人トレーニングセッションを実施し、学内外のフィットネス現場で施設を管理することによって、教室で得た知識を使う機会を与えられる。プログラム1～2年目の学生については、これらの臨床実践はパードゥ大学内にあるフィットネス施設で行われる。プログラム3～4年目の学生については、これらの体験は主に学外で行われる。これら学外の臨床実践体験は、学期ごとに提供される2つの8週間のローテーションで（前・後期合計で年に4つのローテーション）、8つの臨床のローテーションを通じて遂行される。これら学外の臨床実践体験は、学生に専門のトレーニングと、理学療法/リハビリ診療所・高齢者施設・児童のフィットネス・営利目的の健康クラブ・競技トレーニング/スポーツ調整・非営利のフィットネス施設・法人のフィットネス・心臓のリハビリといったエリアでの経験を与えることになる。

個人トレーニングプログラムを通じて提供される授業とコープ教育/臨床実践体験では、個人トレーナー・フィットネススーパーバイザー・フィットネスマネージャー・公衆衛生教育者・事業主という5段階の指定レベルを通じて進行する機会が与えられることになる。学生はプログラムの修了時、スポーツ医学会（ACSM）を通じ、ACSM認定の個人トレーナーとACSMの健康/フィットネスインストラクターという2つの称号を得るための検定試験に合格するために必要な、理論的な理解と実践的なスキルを得ることになる。またプログラムの学生は、学位の必要条項の一部としてインターンシップ体験を修了するというオプションを持つ。

前述のとおり、個人フィットネストレーニングプログラムはこの2006年8月に始まった。つまり、プログラムはまだ実施して1年目である。合計26人の学生が現在のプログラムに登録している。

学生のインターンシップ/協力教育の優先傾向の実証的分析

学生のインターンシップ選択の決断に影響を与える要素を、よりよく理解するための一環として、

実証的な研究が行われた。文献の検討と教職員のディスカッションに基づき、学生がインターンシップを選ぶときの優先傾向に影響を与えると思われる要素が特定された。研究のためにそれぞれ3段階を定義した合計5つの研究要素が選ばれた。特定の要素と用いられた要素レベルの一覧を以下に示す。

A - 場所 (インターンシップの現場) :

1. 地元 - 大学または故郷から通勤圏内にある
2. 中西部 - 大学または故郷から約2～4時間
3. 国内の他の場所 - 大学または故郷から6時間以上

B - 評判 (インターンシップの組織) :

1. 地元で高い評判 - 地元でのみ知られている
2. 地域で堅実な評判 - 地域でよく知られている
3. 国内で強力な評判 - 全国的によく知られている

C - 支払われる報酬 :

1. 無給のインターンシップ - 賃金は支払われない
2. 最低限の時給が支払われる
3. 月給1,000ドルが支払われる

D - インターンシップの現場の監督者 (自称) :

1. 比較的経験が少ない, 業界で1～5年
2. 経験豊富, 現在の地位 / 業界で5年以上の有資格者 / 信任者
3. 知名度があり, 全国的に評価されている上層部の人物

E - 就職の機会 :

1. インターンシップの組織にインターンの雇用の実績がない
2. 組織が就職の機会を援助する
3. インターンの80～90%がインターンシップの組織に雇用 / 配置される

学生の優先傾向を査定するため、2つのアプローチが用いられた。(1) 直接の「自己解説」の格付け (研究要素の各レベルをそれぞれ「絶対に不可」から「最も好ましい」までの10段階のポイントで評価) と、(2) 結合した格付け課題 (上記の要素のレベルを「非常に選びそうにない」から「非常に選びそう」までの9段階のポイントの組み合わせで記述した仮想オプションの)。研究データの分析はまだ進行中で、CO-OP 国際研究フォーラム2007で発表される予定である。

専門的実務およびキャリア指導

ケリー・スミス

ウェスタンオーストラリア大学
ライフ・フィジカルサイエンス学科 コースコントローラー



要 約

ウェスタンオーストラリア大学のライフ・フィジカルサイエンス学科の専門的実務コースは、レベル3の最終学年の選択単位で、理学士号のエクササイズ&ヘルスサイエンス学位コースにいる135人の学生の90%が取得する。この単位はレクチャー、ワークショップ、面接、反省機会、仕事、レポート、自己実現計画ミーティング、関連企業の現場へのプラクティカム配置を用いて雇用適性を伸ばす。こういった仕事関係の学習で、自分の優先傾向、思考体系、学習スタイル、キャリアアンカー、個人的価値、倫理学に合致する仕事を積極的に求める大学院生を育成している。

このプロセスは、学生が複雑さを増す社会と、変化する仕事の世界でうまく対処するのに必要な自己認識・理解・スキルを育成することを目標とする。自己の健全なる理解は、学習方法と情報処理に必要な知的戦略を含んでおり、柔軟な学習者に求められる自己認識を促進し、さまざまな状況下で対処することを可能にする。学生の準備には、自己監査スキル、業界の知識と雇用のプロセス、仕事を見つけ応募するためのスキル、職務とそれに関連する移行の問題、新人の従業員に求められる文化的な適合を学習する機会が含まれている。

仕事の現場に出ることで、学生は理論的なコンセプトを専門的な実務に統合し、関連する専門家と交流し、特定の職場のスキルを伸ばして応用し、コミュニケーション・人脈作り・チームワークの能力を伸ばし、労働力における専門家への期待の理解を高め、どのような役割と企業が自分にとってふさわしいかを確認する機会が与えられる。

ライフ・フィジカルサイエンス学科の元学生はこのコースの主たる貢献者であり、職場の配置、職場の監督、学生の仕事の評価を提供している。彼らは専門知識を提供し、学生はそれを通じて幅広い職務の面接を受けることができる。レクチャーのゲストスピーカーとして、自分のキャリアとその目標に関する情報を披露する者もいる。大学院生はスポーツ、健康、身体活動、身体と健康の教育、運動によるリハビリ、労働安全衛生、人材マネジメント、マーケティング、高等教育、研究などの幅広い業界における多様な仕事に雇用されている。

スポーツ科学、スポーツコーチング、スポーツ管理、スポーツ開発役員、スポーツマーケティング&マネジメント、身体活動プログラム、身体活動プログラムマネジメント、ヘルス&フィットネスプログラム、体育館、屋外教育および冒険プログラム、アクアティクス、健康研究、健康管理、健康促進、労働安全衛生、企業ヘルス&フィットネス、健康および体育、高等教育および研究、企業教育およびトレーニング、社会復帰リハビリテーション、スポーツリハビリテーション、地域社会リハビリテーション、心臓リハビリテーション、心臓技術者、医療技術者、マーケティングおよびマネジメント、施設マネジメント、人材マネジメント、薬学および医療器材の販売を含む。

プラクティカムコーディネーターが個人的に連絡を取ることによって、要求に応じてスポーツとレクリエーション産業から供給されていた。学生の関わりは自発的で、学校からは職場の手配以外の補助や習得事項はなく、学生は学位になる単位をもらえることはなかった。1997年にプログラムが再考され、雇用適性が専門的実務コースの開発の基礎として用いられた。単位は現在2学期がかかり、3年生時に理学士のエクササイズ&ヘルスサイエンス学位に対して6ポイントの単位を与え、4年生の専門家の学位であるエクササイズリハビリテーション学士に入るための必須事項となっている。

雇用適性は「学生が仕事の世界と幅広い生活でうまくやっていけるように、自分自身と仕事の世界について学ぶことになる仕事関係の学習」と定義されている (Neil Moreland 2005年)。これには「個人が仕事の世界に入ってうまくやっていけるように、自分について学び、仕事の世界におけるスキルと価値の個人的特質を学んで実践し、見識を与えるために仕事の世界を経験し、仕事の世界を学び、幅広い状況で自分自身を学び管理する方法を経験して学ぶ」 (Neil Moreland 2005年) という相互に関係するエリアが含まれる。また、これを基礎にしてコースが構成されている。学生は学究的にも技術的にも優れたバックグラウンドを持ち、学位コース全体のレクチャー・研究所・実用的なコースを通じて養われる健全で実用的なスキルを備える。このコースは、学生が複雑さを増す社会と変化する仕事の世界でうまく対処するのに必要な自己認識・理解・スキルを育成することを目標とする。自己の健全なる理解は、学習方法と情報処理に必要な知的戦略を含み、柔軟な学習者に求められる自己認識を促進し、さまざまな状況下での対処を可能にする。

コースは各種の学習の機会 (指導と学習スタイルの範囲に渡る) を用いて自分の優先傾向、思考体系、学習スタイル、キャリアアンカー、個人的価値、倫理学に合致する仕事を積極的に求める大学院生を育成する。レクチャー、ワークショップ、面接、反省機会、仕事、レポート、自主学習、自己実現計画ミーティング、関連企業の現場へのプラクティカム配置を通じて、学生は未来の仕事の世界や、組織における自分の立場や、その機能の中でどう学び成長できるかを探求する。

コースの構成要素には以下が含まれる。

- ワークショップを通じて学生は自己認識を高める。これはプロセスにおける主な要素であり、学生の未来の決定における個人の自己啓発につながる。2002年の Opengart and Short に記されているとおり「成功は自分自身を知る者に訪れる - 自分の強さと価値、最高の力を発揮する方法、所属する場所と力を注ぐべき仕事、専門技術・知識・能力を更新して高め、人脈を築いて維持し、評価を高めて発揮する者に訪れる」のである。自己認識は、自己監査・目録の完成・グループディスカッション・ロールプレイング・個人発達計画・反省の機会を通じて発展していく。プロセスの最後に、個人的な優先傾向、思考体系、学習スタイル、キャリアアンカー、個人的価値、倫理学が確立される。

交渉の役割：職場においてチームで働くとき、またはその生活状況において、成功のための主

な構成要素とされる。理論・スタイル・ポジショニングを討議する交渉スキルのワークショップも含まれる。

- レクチャーと研究所は、現代の雇用の慣習（現在の市場の状況と21世紀の仕事の傾向）、教育とトレーニングから仕事の受諾に至る雇用プロセス（仕事の検索、応募、面接のテクニック、雇用関係の問題）、学生から従業員への移行とキャリア管理、伝統的な仕事と新たな仕事、特定の仕事の情報と大学院生の仕事とその目標の討議、未来の学習オプション、優先される雇用主と関連するプロ組織についての情報と討議を提供する。編成の中でグループと個人による討議の機会がある。
- 2つのプラクティカムの仕事を通じて職場に出ることで、学生は理論的なコンセプトを専門的実務に統合し、関連する専門家と交流し、特定の職場のスキルを伸ばして応用し、コミュニケーション・人脈作り・チームワークの能力を伸ばし、職場で役目を果たす方法と職場が役目を果たす方法の理解を高め、労働力における専門家への期待の理解を高め、どのような役割と企業が自分にふさわしいかを確認する機会を与えられる。仕事は学位に関連する企業内で、多くの役割がある。
- 学生による個人発達計画の開発では、自分の学習・成績・成果を反省し、個人的な教育とキャリアの発展を計画する機会を与えられる。学生は過去の成績を再考し、長所と短所を確認し、成果を記録し、反省と行動計画の能力を高め、キャリアの目標を決定する。このプロセスにはスタッフとの2度のミーティングが統合されており、スタッフは1対1の状況で関連するフィードバックを与え、キャリア指導をし、学生が調和の取れた履歴書を作成していることを確認し、学生の成長を全体論的視野で見守る機会を持つ。
- 面接のスキル。理論上の学習を高めるため、学生は求人情報を選び、研究し、面接の準備をし、その職務に就いているか、または特定の業界で働いている先輩の大学院生から面接を受ける。フィードバックが与えられ、学生は反省レポートを提出する。
- 評価。学生は業界での就職の必要事項として合格/不合格の評価をもらうが、関係する多数の監督者は学生グループ全体で公平な結果を保証することができない。そこでコースのすべてのエリアをフィードバックするための強力な責任があり、下記の公式な評価手順が行われる。

評価 - 応募は応募の手紙・選択基準の答え・またはもし関連があれば

推薦書・対象の履歴書を必要とする、2つの仕事に対して行われる。

監督者のプラクティカムレポートと学生のプラクティカムレポート

面接者のレポートと学生の面接レポート

ライフ・フィジカルサイエンス学科の元学生はこのコースの主な貢献者であり、職場の配置、職場の監督、学生の仕事の評価を提供する。彼らは学生を面接し、向上のために技術・能力・エリアに関する価値あるフィードバックを与える。レクチャーのゲストスピーカーとして、自分のキャリ

アとその目標に関する情報を披露する者もあり、最終的に卒業生のグループの多くに最初の就職先を提供する。この関わりはボランティアベースで行われ、大学院生は大学への愛着を語り、未来の仕事仲間のトレーニングと仕事のスキルアップに助力し、未来の従業員を見きわめる機会を支援する。1997年のプラクティカム配置プログラムの再考中には価値あるフィードバックが与えられ、それが雇用適性を基礎とする専門的実務コースの確立に結びついていく。

大学院生はスポーツ、健康、身体活動、身体と健康の教育、企業トレーニング、運動によるリハビリ、労働安全衛生、人材マネジメント、マーケティング、高等教育、研究などの幅広い業界における多様な仕事に雇用される。

2008年に専門的実務コースは、理学士号のエクササイズ&ヘルスサイエンス学位の中核単位となる予定だ。

引用文献

- Holton, E. and Naquin, S. (2001) So You Are New Again. San Francisco Berrett-Koehler Publishers
- Letcher, M. (1997年) Making Your Future Work. Australia : Pan Macmillan
- Moreland, N., (2005) Work-Related Learning in Higher Education, Learning and Employability Series 1 and 2. UK The Higher Education Academy
- Opengart, R. and Short, D.C. (2002) Free Agent Learners: The New Career Model and Its Impact on Human Resource Development. International Journal of Lifelong Education, 21, 220 ~ 233.
- Yorke, M and Knight, P.T. (2003) Learning, Curriculum and Employability in Higher Education. London: Routledge Falmer

スポーツ社会科学（スポーツマネジメント）の 学位プログラムの一部としての実地学習

キンモ・スオミ
ユバスキュラ大学
スポーツプランニング専攻教授
スポーツ健康科学部 スポーツ社会科学学科長



要 約

実習前

- スポーツ科学学部の職場斡旋教官が学生を受け入れる雇用主に連絡して連絡リストを管理し、学生は実習期間の前年末に「実地学習」コースに含まれるセミナーに参加し、訓練助成金を申請し、学生自身で手配ができていない場合を除いて実習する職場を申し込む。
- 同時に、学部は訓練助成金の配分と候補の職場について予備判決を下し、学生は訓練助成金の予備配分に好意的な決定を受けたあとで、雇用主に連絡を取って正確な日程や給与や他の詳細について合意する。
- 学生は訓練計画を用意し、それを職場斡旋教官に提出する。
- 学生は論文を提出すると訓練助成金の資格を得ることができ（「実施期間と必要条件」を参照）、学生は三当事者の全員（学部・学生・雇用主）が署名した訓練契約書を持つ責任がある。

実習中

- 雇用主が任命した現地指導員が学生に仕事と組織の慣例を習熟させ、実習期間中を通じて必要時に学生を指導し援助する。
- 学生は学習日記をつける。
- 雇用主は学生に実習期間全体の給与を支払う。

実習後

- 学生は実習期間のレポートを書く。
- 現地指導員はレポートを読み、フィードバックを与え、署名する。
- 雇用主はスポーツ科学学部に訓練契約書に定められた訓練助成金の額の請求書を送る。請求書は実習が行われた年のうちに提出されなければならない。
- 学生はスポーツ社会科学学部が主催するフィードバックセミナーに参加する。

1. スポーツマネジメントにおける学位プログラム

ユバスキュラ大学のスポーツおよび保健科学学部は、フィンランドで唯一の大学レベルの学部である。学部はスポーツと健康文化のさまざまなセクターにおける高いレベルの専門家の教育と、スポーツと健康文化の主要エリアの研究開発に焦点を当てている（Trafford - Leshem 2002年）。スポーツ科学学科のスポーツの社会科学における学位プログラムの主なテーマは、スポーツプランニングおよび管理、スポーツマネジメント、スポーツ社会学である。学位プログラムは、学士号の学位（3年間の全日制学習と同等の180履修ポイント）と、修士号の学位（さらに1年間の全日制学習と同等の120履修ポイント）の両方を提供する。

学位プログラムの目的は、公営・民営・第三セクターで急速に拡大と発展を遂げている仕事の専門家や熟達者を育成することにある (Halpin 2003年)。主なテーマは、たとえばスポーツ社会学、スポーツおよびレジャーの管理、スポーツプランニング、スポーツポリシー、スポーツマネジメント、スポーツ経済学、スポーツマーケティング、スポーツ観光などを学習・研究する機会を学生に提供する。

2. 実地学習（実習）期間の目標

『Study Guide of the Faculty of the Sport and Health Sciences』では、実習期間の目標を次のように要約している。

実習期間の目指すところは、学生がスポーツとレジャーのプランニングや管理といった分野の仕事に習熟できるようにすることにある。学生はその期間に全般的な実技と特定の実技の両方を伸ばし、学習で身につけた知識やスキルを使う機会が与えられる。また重要な目標は、学生に自分の興味を探求し、自分のスキルとノウハウを学ぶチャンスを与え、それによってスポーツ文化の専門家となるべくプロフェッショナルとしての成長を支援することにある (Asmar & Peseta 2001年)。

実習期間の最も重要な目標は、仕事の世界での経験を得るだけでなく、そういった経験に基づいて学習プロセスを獲得することにもある (Wisker et al. 2003年)。学生の具体的な目的は、以下に示す領域におけるノウハウやスキルを発展させることにある。

- 仕事の世界に必要なスキル：全般的な実技と特定の実技、仕事の世界の全般的な理解、組織の機能の仕方の理解
- 仕事 / 分野に特定のスキル
- コミュニケーションと対話のスキル：個人間・チームワーク・カスタマーサービスのスキル
- 理論と個人の学習：知識・研究・プロジェクトのスキルの応用と、情報の検索と管理
- 理論の実地への応用
- キャリアプランニング：自分のノウハウとスキル・自信・キャリアプランニングのスキルの認識

学生は通常、実習期間が極めて有益であると感じており、そのため期間に参加する意欲は非常に高い (Greenfield 2002年)。また、実習期間はスポーツの分野におけるスポーツ科学学部と雇用主との間の協力の有意義な形でもある。学部とスポーツ分野の関係者との間の効果的な会話、さらに学生とその将来の雇用主との間の関係は、スポーツ科学学部で行われる教育プランニングにとって不可欠である。その一方、学生に仕事を提供する雇用主は新しいアイデアと分野の最新の知識という形で、有益な貢献を手に入れている。

3. 実習期間：実施期間と必要条件

スポーツ社会学における学位プログラムの実習期間は、学士号は2カ月、修士号は4カ月で行われる。2005年8月1日から効力を持つ学位の資格では、実習期間を開始するための必要条件を、学

士号では完成された学士論文，修士号では予備検査のために提出された修士論文と定めている。

4. 当事者の職務と責任

実習期間を成功させるためには，スポーツ科学学部・学生・雇用主の三当事者間の緊密な協力が必要となる (Coates 2002年)。当事者の職務と責任は次の通りである。

スポーツ科学学部

スポーツ科学学部の連絡担当者は職場斡旋教官 (書記) である。その人物は学生が自分のノウハウとスキルに応じた仕事を探すために助力する。職場斡旋教官は，訓練助成金の決定準備や雇用主との契約といった具体的な取り決めを作成する。訓練計画・申請・レポートは職場斡旋教官に提出される (Reeve & Cartwright Edwards 2002年)。

学生

学生は，まず自分がどのようなノウハウやスキルを伸ばすことを望み，その目的を最高に支援するのはどのような労働環境かを考えなければならない。学生は自分の学習計画全体に実習期間が適合するように計画し，適した時期に訓練助成金を申請しなければならない。訓練助成金の好意的な決定を受けたあとで，学生は雇用主と正確な日程や給与や職務明細といった実習期間の具体的な取り決めについて合意しなければならない (Meyer & Shanahan 2002年)。

雇用主

雇用主は実習期間が学生の主要教科の必要条件に一致していることを確認しなければならない。すなわち，職務がもともと管理的 / 組織的であるか，または研究と関連があるということである。雇用主は雇用契約法令の規則を守り，雇用主としての他の責任を果たす責任がある。雇用主は実習生のために現地指導員を任命しなければならない。現地指導員の職務は，学生に仕事と組織の慣例を習熟させ，実習期間中を通じて必要なときに学生を指導することである。また現地指導員は，実習期間の後で実習生が作成する訓練レポートを承認し，それにフィードバックを与える (Freckleton & Creighton & Wisker 2003年)。

5. 実習期間：段階

実習前

- スポーツ科学学部の職場斡旋教官は，学生を受け入れる雇用主に連絡して連絡リストを管理する。
- 学生は実習期間の前年の末に「実地学習」コースに含まれるセミナーに参加し，訓練助成金を申請し，学生自身で手ができている場合を除いて実習の職場を申し込む。
- 同時に，学部は訓練助成金の配分と候補の職場について予備判決を下す。
- 学生は訓練助成金の予備配分に好意的な決定を受けたあとで，雇用主に連絡を取って正確な日程や給与や他の詳細について合意する。

- 学生は訓練計画を用意し、それを職場幹旋教官に提出する。
- 学生は論文を提出すると訓練助成金の資格を得られる（「実施期間と必要条件」を参照）。
- 学生は三当事者の全員（学部・学生・雇用主）が署名した訓練契約書を持つ責任がある。

実習中

- 雇用主が任命した現地指導員が学生に仕事と組織の慣例を習熟させ、実習期間中を通じて必要なときに学生を指導し援助する。
- 学生は学習日記をつける。
- 雇用主は学生に実習期間全体の給与を支払う。

実習後

- 学生は実習期間のレポートを書く。
- 現地指導員はレポートを読み、フィードバックを与え、署名する。
- 雇用主はスポーツ科学学部が訓練契約書に定められた訓練助成金の額の請求書を送る。請求書は実習が行われた年のうちに提出されなければならない。
- 学生はスポーツ社会科学学部が主催するフィードバックセミナーに参加する。

6. 具体的な取り決め

6.1 訓練契約書と雇用契約書

訓練契約書は、スポーツ科学学部・学生・雇用主の間で作成される契約である。その条件は、実習期間におけるこの三者の権利と義務を定義する（Dunleavy 2003年）。訓練契約書は不可欠な必要条件である。雇用主はスポーツ科学学部に、署名された訓練契約書に対してのみ訓練助成金の請求書を送ることができる。訓練契約書は、実習期間の長さ、訓練助成金の額、実習期間中の主な職務を定義する。実習契約書は同じ内容の原本が3部作成される。1部は学部、1部は学生、1部は雇用主用である。

実習期間中に、学生はスポーツ科学学部とではなく、雇用主と雇用関係を持つ。すなわち雇用主は、実習生との書面による雇用契約書を作成するか、雇用証明書（一定の官公庁または同様の職場の場合）を発行しなければならない。実習期間の後で、雇用主は実習生に証明書 / 推薦状を与えなければならない。

6.2 給与と訓練助成金

雇用主と実習生は、実習期間の給与と手当てについて合意しなければならない。スポーツ科学学部の推奨する一般的な給与は、最低で月額1,000.00ユーロである。この推奨額は、ユバスキュラ大学の管理本部が発行する収支報告書に基づくもので、これは大学生の実習期間中の給与を学習の段

階に応じて955.00～1,209.00ユーロにすべきとする公務員団体協約法令の第5節に基づいている。しかしながら、これは雇用者と学生が自分たちに適する給与の契約を作成することを制限するものではない。スポーツマネジメントの学生の貢献は概して雇用主によって評価され、通常はそれが給与にも反映される。

学生がよい職場を見つけられるように、スポーツ科学学部は学生に訓練助成金を配給する。助成金は学生に対して発行されるが、雇用主に対して直接支払われる。2007年の訓練助成金の額は、雇用主から払われる実際の給与の額にかかわらず、学生1人の2カ月の期間につき1,000.00ユーロとなっている。つまり2カ月の実習期間で、助成金が給与総額の半額をまかない、雇用者が残りをまかなう。また、雇用者は法令で定められた雇用主の寄与の全てを負わなければならない。

実際には、雇用主が実習生に実習期間全体の給与の全額を支払う。実習期間の後で、雇用主はスポーツ科学学部訓練助成金の額の請求書を送る。訓練助成金は、訓練契約書が作成され、三当事者の全員によって適切に署名されている場合のみ請求できる。請求の宛先と訓練助成金の総額が訓練契約書に記載されていなければならない。請求書の日付は、実習が行われた年のうちでなければならない (Barnett 2002年)。

7. 訓練助成金／配置の申込

学生は実習の前年末の申込期間中に、訓練助成金／職場の申込をしなければならない。学生は主に訓練助成金を申請するが、同時に学部の提携組織の1つの職場を申し込むこともできる。これらの職場は極めて人気が高い。しかしながら、学生は訓練助成金だけを申請して、自分で職場を手配することもできる。ただし、学生が自分で手配した職場は、職場幹旋教官の承認を得なければならない。学生が自分で職場を手配したのに訓練助成金を申請しなかった場合は、雇用主が実習期間全体の給与の全額とその他の費用をまかなわなければならない。

学部の提携組織における職場の配分の決定は予備試験にすぎない。最終的な決定は、学生と雇用主が雇用契約書に署名するときになされる。

8. 訓練計画

訓練助成金の好意的な決定を受けたあとで、学生は雇用主に連絡を取り、下記の事項について雇用主と合意しなければならない。

- 実習期間の正確な日程と、現地指導員の任命
- 給与
- 職務

この決定が行われたあとで、学生は実習期間に関する日程・職務・現地指導員の連絡先・学生の個人的な目的を記した短い訓練計画を書かなければならない。この計画はその後に職場幹旋教官に提出される。

9. レポート

実習期間を終えると、学生は職場すなわち職務と自分の仕事を記すレポートを書かなければならない。レポートは最低でも5ページで、以下の項目を取り上げなければならない。

- 全般：組織と、そこがスポーツマネジメントの学生の職場として適合性があるかの評価の記述
- 職務：職務の記述
- 個人：自分の仕事ぶり、新たに学んだ事項、実習期間のために設定した目標の達成。また、以前に設定した学習目標についても扱うこと。たとえば、
 - 仕事／分野に特定のスキル
 - 研究とプロジェクトのスキル
 - 情報の検索と管理
 - 対話、コミュニケーション、チームワークのスキル
 - 理論を実地に応用する能力

有効なレポート作成のために、実習生は実習期間中を通して定期的に学習日記をつけるべきである。完成したレポートは、雇用主（現地指導員）とスポーツ科学学部に承認を得て、学生の成績証明書に履修単位が記録される前に就職斡旋教官に提出しなければならない。

10. 学生のチェックリスト

1. 個人の学習計画に実習期間が適合するように計画すること。
2. 「実地学習」コースに含まれるセミナーに参加し、前年の秋学期に訓練助成金／職場を申し込むこと。
3. 訓練助成金の好意的な決定を受けたあとで、まず職場斡旋教官に、次に雇用主に連絡を取り、訓練期間の詳細（日程、給与、現地指導員）について合意すること。
4. 訓練計画を書き、職場斡旋教官に提出すること。
5. 実習期間の最初に、求められる論文が提出されており、訓練契約書に署名があることを確認すること。
6. 訓練期間中は学習日誌をつけて、自分の職務やその他の報告の詳細を記録すること。
7. 実習期間後にレポートを作成すること。レポートを職場の現地指導員と、学部の職場斡旋教官に承認してもらうこと。
8. スポーツ科学学部のフィードバックセミナーに参加すること。

引用文献

- Asmar, C. and Peseta, T. (2001年) “Figuring things out from my friends: encouraging collaboration among first-year students at undergraduate and post-graduate level”, 指導学習協会, シドニー大学, オーストラリア教育協議学会, フリマントル, 2001年12月2～6日
- Barnett, J. (2002年) “Writing to research: a supervisor’s perspective’, in M. Kiley and G. Mullins (Eds), Quality in Postgraduate Research: Integrating Perspectives (キャンベラ: キャンベラ大学)
- Coates, R. (2002年) “Career opportunities’, in T. Grenfield (ed.) Research Methods for Postgraduates (ロンドン: Hodder & Stroughton Educational)
- Dunleavy, P. (2003年) Authoring a PhD (ベイジングストーク: Palgrave Macmillan)
- Freckleton, L., Creighton, E. and Wisker, G. (2003年) “International of the curriculum and employability’, World Views: UKCOSA会員誌, 11, 10～12ページ
- Greenfield, T. (ed.) (2002年) Research Methods for Postgraduates (ロンドン: Edward Arnold)
- Halpin, D. (2003年) Hope and Education: The Role of the Utopian Imagination (ロンドン: Routledge Falmer)
- Meyer, J. H. F. and Shanahan, M. P. (2002年) “On variation in conception of “price” in economics”, Higher Education, 43, 4ページ - 1。
- Reeve, F., Cartwright, M. and Edwards, R. (2002年) Supporting Lifelong Learning: Organising Learning (ロンドン: Falmer Press)
- Trafford, V. N. and Leshem, S. (2002年) “Questions in a doctoral viva” 大学院教育研究学位試験シンポジウムのための英国評議会 (ロンドン, 4月) にて
- Wisker, G., Waller, S., Richter, U., Robinson, G., Trafford, V., Wicks, K. and Warnes, M. (2003年) “On nurturing hedghogs: Development online for distance and offshore supervision” HERDSA 会議, ニュージーランド, クライストチャーチ

