



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	「職業能力開発論」における労働視角から教育への照射
Author(s)	駒川, 智子
Citation	北海道大学教職課程年報, 3, 43-54
Issue Date	2013-03-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/52590
Type	departmental bulletin paper
File Information	AA12514871_3_5.pdf



「職業能力開発論」における労働視角から教育への照射

駒川 智子

1. はじめに

本稿は教育学部の専門科目である「職業能力開発論」の授業目標、内容、工夫を記すとともに、授業評価アンケートの結果から次年度以降の授業改善に向けた課題を考察するものである。

北海道大学では「教職に関する科目」として「進路指導論Ⅰ」「進路指導論Ⅱ」を設定しており、それぞれが明確な目標と充実した内容構成を誇っている¹。さらに教員を目指す学生のなかには、労働への深い知識を得るために「職業能力開発論」を受講する者が一定数存在する。そのため「職業能力開発論」では専門科目としての知識と思考力をもつ内容を実施しながら、教員志望の受講生の期待に応える内容を提供することが求められる。加えて特定の専門領域について教示しながら、受講生が複数の講義を相互に関連づけ内容を深く理解できるよう、その作業を通じて自らの「教育学」を構築できるよう工夫する必要がある。これは北海道大学教育学部の創設の精神と関わっている²。このように本講義に課せられる課題は重く、講義実践は試行錯誤の連続である。この場を借りて講義を振り返ることで、複数の課題に応えられる講義へと高めたい。

2. 講義のねらいと内容構成

1) 講義の枠組み

「職業能力開発論」は、広い意味での「働くこと」と、「働く」うえで必要な能力に関する講義である。経済学の社会政策をベースとしながら、経営学、社会学、教育学などを横断して構成される。シラバス内容と受講生数等は表1のとおりである。なお科目名は職業

¹ 「進路指導論Ⅰ」については浅川和幸（2011）、「進路指導論Ⅱ」については上原慎一（2012）ならびに馬場雅史（2012）を参照されたい。

² 北海道大学教育学部は1949年に創設された。総合大学設置の教育学部としての期待は高く、人間教育を中心とする研究を広い視野で行うとともに、社会の諸機能を遂行する識見と力量を身につけることが目的とされた。教育学部の創立の精神は、院生・学部生全員に配布される北海道大学大学院教育学院・北海道大学教育学部『便覧』で高らかに謳われている。すなわち①日本の周辺地域である北海道に根ざしながら、②とくに社会的に不利益を受けている人々に配慮しつつ、③狭い意味での教育学の領域を超えた研究諸領域での成果をふまえて総合的に、④実証的・実験的かつ実践的な教育学研究を進めるというものである。この精神を具体化すべく、教育学部の専門科目と演習は「教育基礎論」「教育社会科学」「教育心理学」「健康体育学」の4領域にわたって開講されている。学生は問題関心に応じて領域を横断して授業を選択し、それらを統合することで、自らの「教育学」へと辿りつくことが求められる。

能力開発促進法に由来する³。

本講義の流れは、日本の産業発展の歴史を辿りながら、職業能力開発の中心的担い手が変化する内実を学ぶというものである。学問的に言い換えれば次のようになる。すなわち、特徴的な生産管理と人事労務管理を基軸とする「日本的経営」および企業の価値観や行動様式を色濃く反映した「企業社会」について、成立から変容までを理解し、これらを労働者の職業能力の開発・向上・主体的な職業生活構築という点から考察することである。時期は戦後の産業復興期から、高度経済成長を通じた日本的経営の確立期を経て、現在のグローバル経済の進展期までである。

日本において労働ならびに労働者の技能育成・キャリア形成を強く規定するのは企業である⁴。このため講義は「Ⅱ企業内での人材育成」（主に1960年代～1990年代）を中心に構成し、その前後に教育機関による職業教育（1950年代）と行政機関による職業訓練（2000年代）を配置している。「Ⅱ企業内での人材育成」では、筆者が企業調査で得た最新データを盛り込み、具体例をあげて解説することから、受講生には「就職活動に役立つ」との意識が芽生える傾向にある。その一方で、教員や公務員志望者には「自分には関係ない」との想いが生じもする。そこで初回のガイダンスでは、「民間企業就職」「教員」「公務員」「大学院進学」の各進路志望者に対して、本講義を受講する意義を語るよう心掛けている。特に教員志望者には、キャリア教育や進路指導を行う際には企業内労働への見識が不可欠であると伝えている。

2) 講義内容——「Ⅱ企業内での人材育成」を中心に

講義では、長期勤続を前提に複数の職務を経験しながら昇進・昇格する人事労務管理の仕組みと、成績、顕在・潜在能力、意欲・態度などの幅広い項目にわたり評価する能力主義管理の中身を学ぶ。そして長時間労働や隔地間転勤をこなす企業に心身ともに拘束される労働者、および企業内での技能育成・キャリア形成からの排除者を生み出すメカニズムの理解を促す。加えて人材育成の主な対象を男性正規雇用者とし、女性の一部の総合職をのぞき対象外とする企業の性別雇用管理は、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業と

³ 職業能力開発促進法は、職業訓練法（1958年制定）を抜本的に整備する形で1969年に制定、1985年に現名称に改称されたものである。その目的は職業訓練等の充実強化をはかることで、職業に必要な労働者の能力を開発・向上させ、職業の安定と労働者の地位向上、経済および社会の発展に寄与することである。

⁴ 労働ならびに労働者の技能育成・キャリア形成を規定するものは、教育機関、労働行政、企業、労働組合など多様であり、国によって各組織の果たす役割や影響力の強さに違いがある。一例をあげるならば、法的に定められた職業資格を前提に教育機関での職業教育を展開するドイツ、雇用主・労働組合・職能団体等の代表からなる産業分野別技能協議会が職業資格の設定・認証を行い、幅広い機関が職業訓練を実施するイギリスなどが知られる〔寺田、2009〕〔平沼・佐々木・田中、2007〕。現代日本社会は、企業の労働への規定力の強さが突出しているという点で世界でも際立っている。

相互補完関係にあることを示し、社会分析におけるジェンダーの視点を鍛える⁵。

3) 労働視角から教育をみる——能力主義管理の批判的考察

「Ⅱ企業内での人材育成」での目標は、日本の能力主義管理の光と影を理解することである。それは同時に、労働の視角から教育を見ると何が浮かび上がるかを探究する試みでもある。

熊沢誠（1989）に倣い、能力主義管理の特徴をまとめるならば、①能力評価が長期にわたる「遅い選抜」、②評価要素が多面的である「全人格の評価」、③評価する側の異動を通じた査定における「相場の形成」、④能力評価の全階層適用という「期待の平等」となる。

企業は労働者の能力を結果のみならず仕事に向かう姿勢なども含め多面的に捉え、それらの能力は経験等に応じて高まり続けると想定する。これは全体的には年齢とともに賃金が上昇する「年功賃金」をもたらすが、それは定期的な人事考課と不可分であり、敗者復活もありうる「遅い選抜」と相まって労働者に長期にわたる昇進競争を課すこととなる。さらには主観的な評価が入りやすい情意考課を含めた多面的な能力評価は、例えばいつでも残業・転勤できる心構えや態度の評価を通じて労働者の内面の管理に及ぶのであり、労働者は企業の求める「労働者像」を受容し次第に「会社人間」へと化してゆく。熊沢誠のいう『『ふつう』のための『猛烈』』が、ここに立ち現れる〔熊沢、1986：3〕。

人間の成長・発達可能性を長期的視点で捉えること、結果に至るプロセスを重視すること、複数の項目をもとに総合的に評価すること。能力主義管理に見られるこれらの事柄は、教育の領域で親和的であろう。ならば労働の現場が示す負の側面を、教育の領域に引き付けて考察すると何が見えるのか。換言すれば、あるべき労働者像（人間像）の要請によって画一的な集団を生み出し、適応しない/できない者に働き辛さ（生き辛さ）をもたらす恐れは、教育の領域では生じえないのか。この問いをもとに、教育を相対的に捉える知識・視角・思考力を身に着けることが、「職業能力開発論」の真のねらいである。

3. 講義の工夫

1) 双方向のやりとり

思考力を高めるためには、自らの考えを一旦、相対化させる必要がある。そのためには、他者の考えを知るのが有効であろう。そこで本講義では冒頭の約10分を、質問に答え、受講生の意見や感想を紹介する時間としている。講義終了時に、出席票の裏に講義の意見や

⁵ 日本は先進諸国のなかでも社会における男女格差が大きい。例えば世界経済フォーラムの『世界男女格差年次報告書（The Gender Gap Report 2012）』は社会の主要4分野（経済、教育、健康医療、政治）での男女格差縮小の取り組みを基準に各国を順位づけているが、日本は101位（135カ国中）にとどまっている。このため日本の社会構造をジェンダー視点で分析することは重要であり、そこから女性が活躍できる社会づくりに向けた課題を明らかにすることが求められる。一例として、企業における性別雇用管理を分析したものに駒川智子（2007）を参照されたい。

感想を記載し提出してもらおう。記載内容は出席点と無関係であると伝えている。そしてできるだけ多様な意見を抽出し、次回講義時に紹介しコメントする。紹介した意見に「そんな考えもあるのかと驚いた」と再び感想を寄せる受講生もみられる⁶。

受講生自身に語ってもらうこともある。「③学校における職業教育の展開」では、工業高校等を取り上げ、カリキュラムや就職実績を示して職業に連なる技能を身に着けることを講義するとともに、乾彰夫の研究をひきながら企業社会の成立に応じて学校教育において一元的能力主義が浸透した過程を解説する〔乾、1990〕。受講生はいわゆる進学校出身者が多く専門高校への知識は乏しいため、この回の理解度は相対的に低い。そこで専門高校卒の受講生に、専門高校を選択した理由、授業内容、卒業後の進路等について話してもらうようにした。2012年度は農業高校卒の4年生に依頼したところ、丁寧な資料と魅力的な語りで他の受講生を惹きつけた。講義後には「専門高校生の将来に対する意識など、予想外のレベルの高さにとても驚いた」「普通科高校に通っていた私は、ただ受験のために勉強していたなと思い返して、いろいろなことを考えることが全然できていなかった」といった言葉が寄せられた。同世代の仲間が直接語るからこそ、受講生の心に届いたのだろう。

2) ゲスト・スピーカーの招聘

高度に専門的な内容については、その分野の専門家をお招きし講演いただく。2010年度は映画監督の土屋トカチ氏にお越しいただき、監督作品映画「フツの仕事がしたい」を上映し受講生とのディスカッションを実施した⁷。2012年度は企業法務等を手掛ける弁護士室谷光一郎氏に「メンタルヘルスに関する法的側面からの考察」と題して、職場でメンタルヘルス問題が生じる構造的背景について講義いただいた。どちらも専門家ならではの現場にそくした深い内容であり、話が進むにつれて受講生の目が開かれていった。

ゲストとテーマは、受講生の関心を参考にして決定する。そしてゲストの講演が講義全体のピークになるよう、構成を組み立てる。例えば2012年度は心理学に関心を持つ受講生が比較的多かったため、メンタルヘルス問題を取り上げることとし、レポートの課題図書で過労死・過労自殺に関するものとした。このように、本講義においてゲストによる講演は重要な位置を占める。しかしその年の受講生の関心を確認してから交渉を行うため、シラバス作成時にはゲストやテーマを記載することができない。これは今後の課題である。

⁶ 後述する授業評価アンケートでは、講義開始時に質問へ回答することは概ね好評であった。「⑤授業冒頭に教員が質問等に回答するのは、授業全体を理解するのに役立ちましたか」という設問に対し、「大いにそう思う」33人、「そう思う」29人、「そうは思わない」2人、「まったく思わない」0人という結果であった。

⁷ 土屋トカチ監督作品「フツの仕事がしたい」は、あるトラック運転手の労働と生活を守る闘いに迫ったドキュメンタリー映画であり、2009年ドバイ国際映画祭ベスト・ドキュメンタリー賞を受賞している。

3) 評価対象の複数化

評価方法は、「出席・参加状況」「課題」「学期末試験」を加味した総合評価としている。評価対象を複数設定するのは、それらを通じて講義全体の理解を高めることと、隔年開講の欠点を補う目的がある。

教育実習のために欠席する学生が一定数いるため、「課題」はレポートとし一定期間内に提出できるようにしている。詳細は資料1のとおりである。先述したように、レポート課題の内容はゲストの講演テーマと関連づけている。「学期末試験」は60分間の筆記試験である。内容は「語句説明」と「論述」であり、「語句説明」で基礎知識を、「論述」で思考力を確認する。

4) 自分のこととして考えられるために

本講義は、広い意味での「働くこと」に関する講義である。そのため、大学卒業後に何らかの形で「働くこと」に関わるであろう受講生に、生きた知識として本講義の内容を役立てて欲しい。そこで「⑬労働者の権利」では、残業代の不払い、転勤拒否による解雇、妊娠による雇止め等の実際の労働問題を取り上げ、法律や労働関連機関を説明しながら、解決にいたった経緯を解説する。

さらに講義では意識的に「あなたなら、どうする」と二人称で問いかけ、レポート課題では「労働者・消費者であろうあなた自身は何ができるか」と投げかける。提出されたレポートには、迷った挙句に「何もない」「私たちは無力だ」と忸怩たる想いを吐露するものが少なくない。しかし社会問題を他人事ではなく、「私」という一人称で考えた末に得られるものもある。講義の最初の頃は、「企業が悪い」「社会が変わってほしい」という意見が多いが、講義の終盤には「社会を変える」という思考が僅かながらも、しかし確実に見られるようになる。

4. 受講生からの評価

講義最終日に、授業改善を目的とした授業評価アンケートを実施した。アンケートは、資料2のとおりである。設問項目は、シラバスに記載した目標等をもとに筆者が作成した。回答者数は64人である。以下、主な内容を紹介する⁸。

□ I 受講の理由

①あなたが「職業能力開発論」を受講した理由は何ですか。

- 1：教職に必要（17）
- 2：単位に必要（11）
- 3：教員・学生等に勧められた（3）

⁸ 複数回答や無回答があるため、合計は必ずしも64にはならない。

4：人の成長・発達に関心がある（11）

5：労働に関心がある（20）

6：経済・産業に関心がある（5）

7：その他（1：キャリア教育）

「5労働に関心がある」の回答が多いことは予想通りであるが、次いで「1教職に必要」が多くなっており、教員志望者が一定数存在することが確認できる。

□Ⅱ授業のプロセス

③あなたが関心をもったパートはどこですか。

I：教育機関と職業能力形成（8）

II：企業内での人材育成（39）

III：就労困難者への職業訓練（8）

IV：職業人の育成（12）

V：関心をもったパートはない（0）

④理解が難しかったパートはどこですか。

I：教育機関と職業能力形成（21）

II：企業内での人材育成（13）

III：就労困難者への職業訓練（8）

IV：職業人の育成（6）

V：理解が難しかったパートはない（15）

「II企業内での人材育成」への関心が高いが、理解が難しかった受講生が一定数存在する。また「I教育機関と職業能力形成」は関心が相対的に低いうえに、理解が難しいとの回答がもっとも多く、内容や方法を工夫する必要がある。

□授業を終えて

⑫本講義を受けて、あなたの知的好奇心は高まりましたか。

1：大いにそう思う（42）

2：そう思う（19）

3：そうは思わない（3）

4：まったく思わない（0）

⑬本講義を受けて、あなたの物事を見る視点は複眼的になりましたか。

1：大いにそう思う（21）

2：そう思う（32）

3：そうは思わない（11）

4：まったく思わない（0）

⑭本講義を受けて、あなたの思考力は高まりましたか。

- 1：大いにそう思う (16)
- 2：そう思う (42)
- 3：そうは思わない (6)
- 4：まったく思わない (0)

⑮本講義を受けて、あなたの教育学への理解は深まりましたか。

- 1：大いにそう思う (11)
- 2：そう思う (43)
- 3：そうは思わない (9)
- 4：まったく思わない (0)

⑯授業は全体として満足できるものでしたか。

- 1：大いにそう思う (35)
- 2：そう思う (28)
- 3：そうは思わない (0)
- 4：まったく思わない (0)

授業は全体的に満足度が高いが、獲得できたものをみると「物事を見る視点」「思考力」に難しさが残る。「教育学への理解」も十分とは言えず、⑮「本講義との内容の関連を意識した専門科目」を「ある」とする回答が17人にとどまることから⁹、教育学部のカリキュラムを踏まえた講義実践が求められることがわかる。

5. おわりに

アンケート結果から浮かび上がるのは、労働の専門科目としての知識・思考力は一定程度獲得できているが、教育学へと高められずにいる受講生の姿である。本稿の2. 3) で記したねらいが、まだ果たせていないと言える。「Ⅰ教育機関と職業能力形成」の理解に難しさがあるのも悩ましい。労働視角から教育を見るときはどういうことか。本講義を教育学部のカリキュラムに再度位置づけなおし、内容を魅力的に提示できるよう工夫したい。

参考文献

- 浅川和幸、2011、『『進路指導論Ⅰ』の講義内容とそのねらい』『北海道大学教職課程年報』創刊号、北海道大学大学院教育学研究院
- 乾彰夫、1990、『日本の教育と企業社会——一元的能力主義と現代の教育＝社会構造』大月書店

⁹ 本講義との関連が「ある」と記載された専門科目の一例として、「教育学概説Ⅴ」「学校社会学」「生活指導論」「産業教育論」「社会福祉論」「カウンセリング論」などがある。

- 上原慎一、2012、「『進路指導論Ⅱ』の講義内容とそのねらい」『北海道大学教職課程年報』第2号、北海道大学大学院教育学研究院
- 熊沢誠、1986、『職場史の修羅を生きて——再論 日本の労働者像』筑摩書房
- 熊沢誠、1989、『日本的経営の明暗』筑摩書房
- 熊沢誠、2010、『働きすぎに斃れて——過労死・過労自殺の語る労働史』岩波書店
- 駒川智子、2007、「女性事務職のキャリア形成と『女性活用』——ジェンダー間職務分離の歴史的形成・変容過程の考察」『大原社会問題研究所雑誌』No.582
- 寺田盛紀、2009、『日本の職業教育——比較と移行の視点に基づく職業教育学』晃洋書房
- 馬場雅史、2012、「高等学校での『自立塾』の実践」『北海道大学教職課程年報』第2号、北海道大学大学院教育学研究院
- 平沼高・佐々木英一・田中萬年編著、2007、『熟練工養成の国際比較——先進工業国における現代の徒弟制度』ミネルヴァ書房
- 北海道大学大学院教育学院・北海道大学教育学部、2012、『便覧』平成24年版、未公刊
- World Economic Forum (R.Hausmann, L.D.Tyson, Y.Bekhouche, S.Zahidi), 2012, *The Global Gender Gap Report 2012*

表1:北海道大学教育学部「職業能力開発論」シラバス

科目名	職業能力開発論	他学部履修等の可否	可	履修登録	83名
科目種別	教育学部専門科目	対象年次	3～	他学部生	5名
授業形態	講義	単位数	2	聴講生等	2名
開講年度	2012年	開講学期	1学期	教育学部生	76名
キーワード	労働過程、技能形成、人材育成、職業訓練				
授業の目標	職業能力の開発には、教育機関、企業、行政などの多様な組織が関わっている。なかでも企業は仕事を通じた人材育成を行っており、技能形成・能力育成に果たす役割がたいへん大きい。しかしバブル経済崩壊以降、企業内での人材育成のあり方が変化しており、若年層や母子世帯の母親などに多くみられる就労困難者を中心に、企業外での職業能力開発の必要性が高まっている。そこで本講義は、以下の事柄を課題に設定する。 ①戦後以降の企業における技能・能力の育成方法とその変容について考察する。 ②それらを構造的要因として生み出される就労困難者への職業訓練ならびに就労支援について問い直す。 ③職業人として自立して生きるために必要な事柄を考える。				
到達目標	1 日本経済の変化にそくした企業内での技能・能力の育成方法の変化を把握する。 2 現代社会において、就労困難者が生み出されている構造的背景を理解する。 3 今日行われている就労困難者への支援策の特徴と課題について理解を深める。				
授業計画	0 ガイダンス ①ガイダンス ②日本の産業発展の歴史 I 教育機関と職業能力形成 ③学校における職業教育の展開 ④企業内教育施設 II 企業内での人材育成 ⑤生産システムと労働内容 ⑥能力育成に向けた雇用管理 ⑦異動と昇進 ⑧日本的経営の光と影 ⑨雇用管理の新たな潮流 III 就労困難者への職業訓練 ⑩雇用形態の多様化 ⑪就労支援の施策 IV 職業人の育成 ⑫ゲストスピーカーによる講義「メンタルヘルスに関する法的側面からの考察」 ⑬労働者の権利 ⑭職業生活設計とキャリア教育 V 学期末試験 ⑮学期末試験				
評価方法	出席・参加状況、課題、学期末試験を加味した総合評価を行う。				

注:シラバス作成時にはゲストのテーマと日程が未確定なため、シラバスには大項目のみを掲載している。

2012 年 5 月 30 日

レポート課題

科目名：職業能力開発論（水曜 2 限）

担当教員：駒川 智子

課題図書

熊沢誠、2010、『働きすぎに斃れて——過労死・過労自殺の語る労働史』岩波書店
(ISBN978-4-00-024456-5)

終章 過労死・過労自殺をめぐる責任の所在 (pp.323-374)

課題内容

本書の該当部分を読んだうえで、トヨタ自動車班長である内野健一が過労死した原因を、働きかた・働かせかたの点から論じなさい。そして過労死・過労自殺を防ぐために、行政、企業、労働組合は何をするべきか、さらに労働者・消費者であろうあなた自身は何ができるか、自分の言葉でまとめなさい。

執筆要綱

A 4 用紙 2 枚（表紙を除く）、横書き

表紙をつけ、科目名、学席番号、氏名を記してホチキスどめ

用紙および文字数、手書きか印字かは問わない

締切

6 月 29 日（金） 午後 5 時（厳守）

提出場所

教育学部管理棟 1 F 事務室前レポートボックス

このアンケートは、教育学部の授業改善を目的として実施するものです。あなたの意見を今後の授業改善に生かしてゆきますので、率直で建設的な回答をお願いします。アンケートの回答により、あなたが不利益を被ることはありません。

本講義「職業能力開発論」について、以下の設問にお答えください。

I 受講の理由

- ①あなたが「職業能力開発論」を受講した理由は何ですか。ひとつに○をつけてください。
- 1：教職に必要 2：単位に必要 3：教員・学生等に受講を勧められた
4：人の成長・発達に関心がある 5：労働に関心がある 6：経済・産業に関心がある
7：その他（具体的に _____）

II 授業のプロセス

- ②授業構成（Ⅰ教育機関と職業能力形成→Ⅱ企業内での人材育成→Ⅲ就労困難者への職業訓練→Ⅳ職業人の育成）は適切でしたか。
- 1：大いに思う 2：そう思う 3：そうは思わない 4：まったく思わない
- ③あなたが関心をもったパートはどこですか。ひとつに○をつけてください。
- Ⅰ：教育機関と職業能力形成 Ⅱ：企業内での人材育成 Ⅲ：就労困難者への職業訓練
Ⅳ：職業人の育成 Ⅴ：関心をもったパートはない
- ④理解が難しかったパートはどこですか。ひとつに○をつけてください。
- Ⅰ：教育機関と職業能力形成 Ⅱ：企業内での人材育成 Ⅲ：就労困難者への職業訓練
Ⅳ：職業人の育成 Ⅴ：理解が難しかったパートはない
- ⑤授業冒頭に教員が質問等に回答するのは、授業全体を理解するのに役立ちましたか。
- 1：大いに思う 2：そう思う 3：そうは思わない 4：まったく思わない
- ⑥レポート課題は、授業全体を理解するのに役立ちましたか。
- 1：大いに思う 2：そう思う 3：そうは思わない 4：まったく思わない
- ⑦ゲストスピーカーの招聘は、授業全体を理解するのに役立ちましたか。
- 1：大いに思う 2：そう思う 3：そうは思わない 4：まったく思わない
- ⑧教員の話す内容やスピードは適切でしたか。
- 1：概ね適切 2：内容に問題あり 3：スピードに問題あり 4：概ね不適切

III 授業を終えて

- ⑨日本経済の変化にそくした企業内での能力育成と雇用管理を理解できましたか。
- 1：大いに思う 2：そう思う 3：そうは思わない 4：まったく思わない

⑩現代社会において、就労困難者が生み出されている構造的背景を理解できましたか。

1 : 大いに思う 2 : そう思う 3 : そうは思わない 4 : まったく思わない

⑪就労困難者への支援策の特徴と課題について理解できましたか。

1 : 大いに思う 2 : そう思う 3 : そうは思わない 4 : まったく思わない

⑫本講義を受けて、あなたの知的好奇心は高まりましたか。

1 : 大いに思う 2 : そう思う 3 : そうは思わない 4 : まったく思わない

⑬本講義を受けて、あなたの物事を見る視点は複眼的になりましたか。

1 : 大いに思う 2 : そう思う 3 : そうは思わない 4 : まったく思わない

⑭本講義を受けて、あなたの思考力は高まりましたか。

1 : 大いに思う 2 : そう思う 3 : そうは思わない 4 : まったく思わない

⑮本講義との内容の関連を意識した専門科目はありますか（演習を除く）。

1 : ある（科目名 内容 ） 2 : ない

⑯本講義を受けて、新たに受講したくなった専門科目はありますか。

1 : ある（科目名 理由 ） 2 : ない

⑰本講義を受けて、あなたの教育学への理解は深まりましたか。

1 : 大いに思う 2 : そう思う 3 : そうは思わない 4 : まったく思わない

⑱授業は全体として満足できるものでしたか。

1 : 大いに思う 2 : そう思う 3 : そうは思わない 4 : まったく思わない

IV 授業に対する要望

⑲今後、改善してほしいものすべてに○をつけてください。

1 : 教室（具体的に ） 2 : 配布資料 3 : 視聴覚機材の使用
4 : 評価方法（具体的に ） 5 : 時間割編成（具体的に ）
6 : その他（具体的に ）

⑳「職業能力開発論」で、取り上げて欲しい内容がありましたら教えてください。

[]

V あなたご自身について

学年 : 3 年生 4 年生 その他

性別 : 男性 女性 その他

自由回答欄

ご協力ありがとうございました。