

報告4「FD活動の動向と展望について」

義本博司 (文部科学省高等教育局高等教育企画課長)

義本です。最後ですし、手短にお話をしたいと思います。先ほど溝上さんから、話としてはFDがどれぐらい展開してきたか、今の状況を俯瞰して課題を明らかにしろという宿題をいただきましたので、その辺の話を中心にさせていただきます。

(以下スライド併用)

既にご案内のとおり、11年から設置基準が改善され、展開してきたところです。授業の改善をベースにしていますが、先ほど柳澤学長からお話がありましたように、それだけではなく、マクロあるいはミドルのレベルに広がって、全体として学部教育を中心とした教育改革を進めていこうというような、教学改革の一つのエンジンのような位置付けになっています。

現状は、資料に書いてあるとおり、基本的にはやらされ感をどう解消し、実質化を図っていくかという取組を、いろいろなモデルを考えてやろうとしています。先ほどもありましたように、GPを使っていろいろな形で支援するという形をとっていて、今日ご報告があったような流通科学大学や愛媛大学の取り組みもその一環ではないかと思っています。(スライドNo.2参照)

この辺は読めば分かる話ですので飛ばします。ここに書いてある内容がかなりいろいろな形で展開されています。例えば後ほどお話しするティーチング・ポートフォリオやいろいろな形での授業の相互評価もあると思います。(スライドNo.3参照)

国としては、そういう取り組みを積極的に支援するという観点から、いろいろな海外の事例なども紹介していますが、特に学士課程の答申の中ではその拠点を作っていこうということを中心に触れていました。(スライドNo.4参照)

それが、昨年9月に制度化をした共同拠点の話です。既に研究のレベルにおいては国公私立の大学を通じていろいろな研究所、あるいは附置研をベースにしたようなところに対しての文部科学大臣の認定仕組みを導入していますが、その教育版を作ろうというものです。制度としては昨年9月にできて、今年は1月から募集をし、全国で16件の応募をいただいて、今日その決定がなされる予定です。

基本は、こういう仕組みを導入することによって、先ほどお話があったようなFDの組織化をお手伝いして、ほかの大学も含めたネットワークを広げていく中で活動を活発化していこうというものです。

これは今年度からスタートしますが、まだまだ課題がありまして、基本的には大臣の認定の制度だけで、財政的支援は付いてきません。共同教育拠点として、選ばれたところについては成果をしっかりと出していただいて、お金を呼び込むような形に持っていければと思っています。

また、この仕組み自体は、先ほどお話がありましたように、FD以外にも、例えば農場や演習林、留学生関連施設や日本語教育センターなど、大学の資源をより有効に活用することによって教育の中身を豊富にしていこうというような話です。(スライドNo.5参照)

FDの義務化以降の現状と課題としては、普及はしてきましたが、やはり画一的・形式的に流れてしまうのではないかという懸念、また、学内でFDの意義がなかなか理解されないということです。いろいろな形で大学に何う機会がありますが、この話はよく聞くところです。それから、FDフォーラム等いろいろな形でやっていますが、担当者にとってのノウハウやリソースが不足している、特に実質化という観点から主にGPで支援することを最近やっています。愛媛大学の佐藤先生の言葉によれば、目に見えない苦労や取り組みを可視化することによって広げていこうというような戦略が一つです。(スライドNo.6参照)

可視化の試みとして、いろいろな取り組みをしています。例えば先ほど松下先生から日本はまだ導入していないという話がありましたが、ティーチング・ポートフォリオということで、いわゆる教員の授業改善での取り組みや

教育の業績、実績を記録として残して可視化していく、それを反映させていこうというような話です。それから、プログラム自身の可視化として、特に国立教育政策研究所が全国の大学と連携して研究会を作って、FD マップや新任教員のFDのための基準の枠組みを作っています。このように、可視化の取り組みについてはトライアルの段階です。(スライド No. 7 参照)

中身については、今日はあまり時間がありませんので紹介だけにとどめていますが、先ほどの松下先生のお話にあったように、例えばティーチング・ポートフォリオで言えば、むしろそういう取り組みを蓄積すること自身が最終的には共有財産になっていくというような話もあります。この辺はcommonsの考え方とかなり相通ずるところがあるのではないかという感想を持ちました。(スライド No. 8 参照)

マップの話はここにありますので、後でご覧いただければありがたいと思います。(スライド No. 9-11 参照)

それから、FDの枠組みでは特に何を学ぶかということについて可視化するという内容になっています。

以上、この辺が今日お話したポイントです。それに加えて、論文集の28、29、30ページにポイントを書きましたが、新しい動きを紹介したいと思います。今日の論点は、後ほど討論の話があると思いますが、組織化か個人の総合性を重視するかというようなこともそうですが、よりバランス良く考えて新しい地図を作っていかなければいけないというようなところが課題だと思います。

それから、文科省においても、30ページに資料を入れていますが、新しい取り組みについて恐らくFDの活動の在り方にも直接あるいは間接的に影響があるのではないかと思いますので、ご紹介させていただきます。

一つは、教育情報の公開です。今、中教審で議論をしていますが、学校の基本情報を公開する。新聞にも出ていますが、入学者の数や、教員の数などの基本情報の公開を義務づけ、いわゆる保護者や学生、あるいは社会、ステークホルダーに対する説明責任を果たしていくものです。より重視したいのは、30ページにも書いていますが、教育力を高めていくために何を学生が学んで、何を意図してそこでやっているのかについての情報を大学でしっかりまとめていただいて、公表していただくということを議論しています。

恐らくそうすると、学内においてのいろいろな形でのご議論が一つの基点になるのではないかと感じています。例えば目的、あるいはどのように知識、体系を学んでいくのか、いわゆる学士力というような内容を個々の授業やカリキュラムでどう構成し、考えていくのかというような視点にもつながってくると思います。

それから2点目は、いわゆるラーニング・アウトカム、論文集では就業力と書いていますが、学生が社会や職業に就いた場合、自立的にそれを身に付けるための学びを学内においてキャリアガイダンスという形で取り組んでいただくことを求めていくことです。目先の就職対策だけではなく、言ってみればコアとなるような力をどのように授業で身に付けていくのか。例えば今日、南川先生からローマのお話がありましたけれども、知識を伝えるということだけでなく、どのような意図を持って、例えばクリティカル・シンキングなどを含めて、何をどう考えていくのかということをお話していただく機会にできればと考えています。

この辺はまだ議論があるところですが、むしろこういう形でFDに関連して視野に置いて考えていきたいと思っています。以上、問題提起でした。ありがとうございました(拍手)。(スライド No. 12-15 参照)

(溝上) すみません、時間を非常に気にさせていただいて、ありがとうございました。

それでは、時間が少し遅れていますけれども、4時まで休憩をしたいと思います。4時から田中先生に司会を交代して後半を進めたいと思いますので、よろしくお願ひします。

京都大学第16回大学教育研究フォーラム(資料)

FD活動の動向と展望について

文部科学省高等教育企画課長
義本博司

FDに関する制度改革と現状の課題

FDに関する制度改革

- 平成11年9月の大学設置基準等の一部改正
「大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究の実施に努めなければならない」
- 平成18年12月の教育基本法の一部改正
「教員は、自己の最高の使命を遂げ、絶えず研究と授業に励み、その職員の遂行に努めなければならない」
- 平成18年5月(H19年度施行)の大学院設置基準の一部改正
「大学院は、当該大学院の授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。」
- 平成19年7月(H20年度施行)の大学設置基準の一部改正
「大学は、授業内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。」

FDに関する現状の課題

「学士課程教育在中」(H20.12 中央教育審議会)

- 一方的な講義にとどまり、必ずしも、個々の教員のニーズに応じた実践的な内容になっておらず、教員の日常的な教育改善の努力を促進・支援するに至っていない。
- 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化が未だ十分に根付いていない。
- 研究面に対して教育面の業績評価などが不十分であり、教育向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっている。
- 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置づけ、教育理念の共有や見直しに生かす仕組みづくりと運用がなされていない。
- 大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱である。例えば、FDに関する専門人材が不足している。学内で各学部の協力を得る上で困難がある。FD担当者のネットワークが発展途上、といったことが聞かれる。
- 学協会による分野別の資歴証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基盤が十分に形成されていない。

↓

「いかにFDの実質化を行うか」と「いかにFDの実質化のための条件整備を行うか」

FDに関して大学に期待される取組について

(参考:「学士課程答申」(H20.12))

- FDを通じて目指すべき目標の設定や教員に対する業績評価を適切に行うためには、大学教員として必要な機能や教育力又は公的な役割等の内容を明らかにすることが必要である。その際、高度な専門職である大学教員について、共通して求められる専門性や役割・使命等が存在する一方、その多様な在り方も尊重されなければならない。
- FDの具体的な実施に際しては、一方的な授業に偏るのではなく、双方向的ワークショップ、教員相互の評価や授業参観などピアレビューによる評価などを取り入れるとともに、学生による授業評価の結果についてFDによる議論や分析の対象とし、組織的な教育の質の改善に生かしていくことが必要である。
- FDの実施に際しては、新任教員の参加に特に配慮し、できる限り全ての新任教員がFDに参加できるようにすることが必要である。また、各大学において、非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、常勤の研究者教員のみならず、それらの教員の職能開発のためにも、FDに参加することが必要である。
- 個々の教員の日々の授業改善に向け取組を支援するため、教員の求めに応じて授業の実態を診断し、具体的な助言を行うコンサルテーションの配置など学内の体制を整備することが必要である。
- 教員の人事・採用に当たっては、研究面の業績に偏ることなく、教育面の業績を一層重視することが必要である。その際、教員の教育業績の評価に関しては、研究業績の評価に比べて難しい面があるが、教員の自己評価や教育実践記録ファイル等の活用による多面的な評価の導入・工夫を取り入れることにより、評価の対象として、優れた教科書や教材の作成やFDに対する積極的な取組を含めることが必要である。
- 大学院修了者を教員として採用する際、その審査に当たっては、TAとしての教育実績を適切に評価することが重要である。また、あわせて大学教員を志望する大学院生に対しては、教授法のワークショップやTAセミナーなどを委嘱したり、大学教員となるための有効なプログラムを単位認定したり、他大学のインターンを積極的に実施したりすることなどにより、大学教育を担う者としての自覚や意欲の醸成、具体的な教育方法等の学修がなされるよう支援することが考えられる。
- 各大学においては、大学内部の資歴証の観点から教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置づけ、全ての教員に対して教育理念の共有がなされるよう仕組みづくりと運用を行うことが重要である。
- 各大学においては、自大学の大学教育センターにおけるFDの実施又はその余力がないところは他大学の連携によってFDの企画実施を行うなど、FDの実施体制の強化に努めることが必要である。その際、FDに関する専門的人材の育成を図るとともに、本フォーラムにおいて実施するよう、FD担当者のネットワークの創設が必要である。
- 学協会による分野別の資歴証の仕組みなど分野別FDを展開する土台づくりが必要である。
- 教員のみならず、教員と協働する専門性の高い教員の育成に向け、SDの機会と場を充実させることが必要であり、職員の自己啓発の努力を積極的に奨励・支援するとともに、職能開発の成果を適切に評価することが大切である。

FDに関して国によって行われるべき支援について

(参考:「学士課程答申」(H20.12))

- 大学教員の教育力向上のため、全大学で充実したFDが実施されるよう、FDの実質化に向けた主体的な取組を各大学に促す総合的な取組を進める(FDの企画・運営の充実に向け、実施体制強化を支援する(例えば、FDの専門的人材の配置・養成等)。また、すべての新任教員に対し、FDの機会が提供されるよう、各大学に求めていくことも検討する。)
- 高度な専門職である大学教員に求められる専門性、FDによって開発すべき教育力に関する枠組み等も策定について検討する。その際、大学団体等が中心になって、主体的な取組が進められるよう、必要な支援を行う。
- FDの理論や実践の基礎となる関連学問分野の知見を生かしつつ、大学教員の養成やFDのプログラム、教材等の開発を支援する。その際、当該プログラムに参加した成果が、大学における教員の採用・昇任に当たって利用される仕組み(例えば、イギリスにおける高等教育資格課程(PGCE)について視野に入れる)
- 優れたFD・SD活動等を行う大学に対して支援するとともに、それらの取組に関する情報提供を行う。例えば、単独の大学の取組のみならず、拠点的なFDセンター等を中心とする大学間連携によるFD・SD活動や、関係機関や専門家のネットワーク化の取組を促進する。教育業績の評価に関する有効な実践や、大学院における優れたプレFD活動に対しても支援する。
- 教職員海外派遣において、FD・SD推進の指導者等の養成を支援する。
- 大学間の連携、学協会を含む大学団体等を積極的に支援し、分野別のFDプログラムの研究開発などを促進する。
- FDの推進に資する大学教育支援の拠点の設置について検討する。(その役割としては、大学教育センターのFD推進者の養成、FD・SDのパイロットプログラム開発、分野別教育支援ネットワークの調整、FDにおけるeラーニングやICTの活用、優れたFD実践や革新的な教育方法に関する情報収集と提供などが考えられる。)
- SDの推進に関わる関係団体や管理職養成に関わる大学院等と連携して、検定制度やSDプログラムの在り方を含め、SDを推進する方策を検討する(例えば、関係団体・機関間の連絡協議の場を設ける等、主体的な取組を促す。)

● 教育関係共同利用拠点制度

制度の趣旨
多様化する社会と学生のニーズに応えるべく、各大学において、それぞれの教育理念に基づいて機能別分化を図り、個性化・特色を進めながら教育研究活動を展開していくことが重要。
質の高い教育を提供していくためには、個々の大学の取組だけでは限界があるため、他大学との連携を強化し、各大学の有する人的・物的資源の共同利用等の有効活用を推進することにより、大学教育全体として多様かつ高度な教育を展開していくことが必要不可欠。

大学の教育関連施設の共同利用の促進を図るための制度を創設(「教育関係共同利用拠点」。21年9月より施行)。大学間連携を図る取組を一層推進。
※「学校教育法施行規則(第143条の2)」(教育関係共同利用拠点の認定等)に関する趣旨(学術研究分野については、平成20年「共同利用・共同研究拠点」を踏襲した制度)

制度の概要

運営委員会(共同利用施設に関する重要事項について審議)

A大学 教育関連施設 (練習船・農場・演習センター・留学生関連施設・FD・SDセンター など)

申請 → 認定 → 他大学の利用に供する(共同利用) → B大学 C大学

文部科学大臣

【認定基準】

- 大学教育の充実特に資すると認められるものであること
- 共同利用施設に関する重要事項について審議する委員会を置くこと
- 利用する大学を広く募集するものであること
- 共同利用に必要な設備・資料等を備えていること

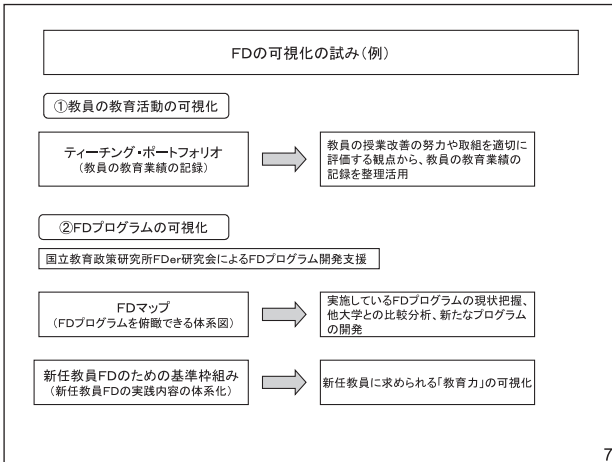
FDの義務化以降の現状と課題

- 各大学でのFD活動の普及
 - ・ 国公立大学の85%で実施(平成18年度)
 - ・ 各大学でのFD担当者の配置、FD委員会の設置の動き
- 義務化の課題
 - ・ 画一化・形式化に陥る可能性(授業公開、学生評価、研修会参加の3点セット)
 - ・ 学内でのFDの意義が理解されない(トップダウンの導入への反発)
- 実施上の課題
 - ・ FD担当者にとってのノウハウ・リソースの不足

↑

FD活動の実質化の必要性

OFD活動を教職員、担当者、学内全体で可視化する取組を通じて、活動の実質化を図る(「目に見えない苦勞・取組」を「見える苦勞・取組」に変える・佐藤浩章(愛媛大))



ティーチング・ポートフォリオ

- 定義**
教員の教育業績に関する証憑・記録する資料の集合体であり、一人の大学教員の教育活動について最も重要な成果の情報をまとめたもの(ピーター・セルディン)。授業改善に必要な省察を促したりするため、教員の教育活動を「可視化」する資料として活用。
(※「学士課程答申(H20.12)」における関係記述(抜粋)
・(大学に期待される取組)授業改善に向けた様々な努力や成果を適切に評価する観点から、教員が教育業績の記録を整理・活用する仕組み(いわゆるティーチング・ポートフォリオ)の導入を積極的に検討する。)
- 期待される効果:**
①学生の学修自覚の向上に寄与すること、②将来の授業改善に立てることができること、③授業の証憑や同僚や専門家による評価を効果的なものとし、教員の教育活動が正当に評価されるための証憑となること、④教員の教育スキル、能力及び成長の証憑となること、⑤多くの優れた授業や巧みな工夫等が埋もれることなく、多くの共有財産となること、など
(参考:「ティーチング・ポートフォリオ作成の手引き」(ピーター・セルディン著、栗田佳代子訳)
- ティーチング・ポートフォリオの構成**
①全学的な教育目標及び担当授業の概要
②授業哲学(=ティーチング・フィロソフィー)
③授業責任(担当科目、学生数、授業概要、学生への指導助言、及びプログラム管理)
④授業の効果性を証明する証憑(=学生からの情報(学生の到達度や授業評価等)、同僚からの情報(同僚からのフィードバック)等)
⑤授業改善への取組(カリキュラム開発、FD等による専門性発揚、教材開発、メンタリング等)
⑥将来計画(将来の授業目標等)
⑦付録(資料、証憑)

ティーチング・ポートフォリオを作成するには自身が担当する教育活動のPDCA
- ティーチング・ポートフォリオの事例**
○金沢工業大学
学生に対する教育責任を果たす観点から、新任教員に対する研修会の指、自目的な授業改善活動報告として、科目別FD報告書(授業点検シート)の仕組みを設け、ティーチング・ポートフォリオとして活用
○立命館大学
「新任教員を対象とした実践的FDプログラム」として、学習者を中心とした教育を推進するという、同大学の授業哲学を、教員間で共有するための手段として、新任教員を対象として、ティーチング・ポートフォリオの活用等について研修を実施

FDマップの全体像

横軸(レベル):FDを実施する対象
縦軸(フェーズ):FDを実施する対象者の段階

フェーズ	レベル	ミクロ 個々の教員			ミドル 教務委員 カリキュラム・ プログラム			マクロ 管理者 組織的教育環境・ 教育制度		
		目標	方法	評価	目標	方法	評価	目標	方法	評価
I 導入(気づく・わかる)										
II 基本(実践できる)										
III 応用(開発・報告できる)										
IV 支援(教えられる)										

FDマップ(抜粋)

	ミクロ・レベル		
	目的	実施方法	評価指標の例
フェーズI: 導入(わかる)	① 教員の証憑として証憑の選取及び取得があることを説明することができる。 ② 授業計画(大学や学部など)の教育目標を説明することができる。 ③ 所属機関の授業やカリキュラムに関する基本的な事項や授業デザイン・フィロソフィ(TA) ④ 所属機関の学生・教員の情報を説明することができる。 ⑤ 所属機関における教育・学習支援のための組織・仕組みを説明することができる。	1. プログラムの参加者・利用者数 (I①-②) 2. プログラムの参加者・利用者の満足度 3. 授業計画の達成率 4. 授業計画の達成率 5. 授業計画の達成率 6. 授業計画の達成率 7. 授業計画の達成率 8. 授業計画の達成率 9. 授業計画の達成率	1. プログラムの参加者・利用者数 (I①-②) 2. プログラムの参加者・利用者の満足度 3. 授業計画の達成率 4. 授業計画の達成率 5. 授業計画の達成率 6. 授業計画の達成率 7. 授業計画の達成率 8. 授業計画の達成率 9. 授業計画の達成率
フェーズII: 基本(実践できる)	① 授業を履修するための基本的な方法について説明することができる。 ② 所属機関や学部のホームページを把握することができる。 ③ ②をもとに、担当する科目に該当する目的・目標を設定することができる。 ④ 授業を履修するための基本的な方法を知り、これをもとに担当する科目で使用する教材を作成することができる。 ⑤ 授業を履修するための基本的な方法を知り、これをもとに授業を実施することができる。 ⑥ 授業を履修するための基本的な方法を知り、これをもとに授業を評価することができる。	1. プログラムの参加者・利用者数 (II①-②) 2. プログラムの参加者・利用者の満足度 3. 授業計画の達成率 4. 授業計画の達成率 5. 授業計画の達成率 6. 授業計画の達成率 7. 授業計画の達成率 8. 授業計画の達成率 9. 授業計画の達成率	1. プログラムの参加者・利用者数 (II①-②) 2. プログラムの参加者・利用者の満足度 3. 授業計画の達成率 4. 授業計画の達成率 5. 授業計画の達成率 6. 授業計画の達成率 7. 授業計画の達成率 8. 授業計画の達成率 9. 授業計画の達成率

FDマップの活用例(各大学のプログラムのマッピング)

A大学の例

B大学の例

	A大学の例			B大学の例		
	ミクロ	ミドル	マクロ	ミクロ	ミドル	マクロ
I 導入	総合基礎教育改革のためのワークショップにおける講演			I 導入	新任教員研修会	
II 基本	学生参加型授業と授業デザインの方法に関する全学宿泊型ワークショップ			II 基礎	授業デザインワークショップ FDスキルアップ講座 FD/SDセミナー	教育コーディネーター研修会
III 応用	授業実践の実例報告 教養基礎教育ワークショップ 授業参観 公開授業 教養基礎科目の同僚評価			III 応用	授業コンサルティングサービス FDスキルアップ講座	教育コーディネーター研修会
IV 支援				IV 支援	ファカルティ・デベロッパー講座	

- ### 新任教員FDのための基準枠組みの内容構成
- 大学コミュニティの理解
 - 授業デザイン(目標設定、実施計画、成績評価)
 - 教育の実践
 - 成績の評価、フィードバック
 - 教育活動の自己改善・キャリア開発 等

新任教員研修プログラムの基準枠組み

学習の領域	学習目標の例	学習方法、機会提供の例 (個人学習を除く)
1. 大学コミュニケーションについての理解	<p>1.1-1 大学に関する基礎知識を習得する。</p> <p>1.1-2 研究する大学の特徴について理解する。</p> <p>1.1-3 大学の歴史、教育理念、教育方針、研究方針、社会貢献、国際化、学生生活、学務システム、教育システム、教育環境、学生支援体制、学生生活支援、キャリア支援、国際化、学生生活支援、学務システム、教育システム、教育環境、学生支援体制、学生生活支援、キャリア支援</p> <p>1.1-4 大学の歴史、教育理念、教育方針、研究方針、社会貢献、国際化、学生生活、学務システム、教育システム、教育環境、学生支援体制、学生生活支援、キャリア支援</p> <p>1.1-5 大学の歴史、教育理念、教育方針、研究方針、社会貢献、国際化、学生生活、学務システム、教育システム、教育環境、学生支援体制、学生生活支援、キャリア支援</p>	<p>1.1-1 講義</p> <p>1.1-2 講義</p> <p>1.1-3 講義</p> <p>1.1-4 講義</p> <p>1.1-5 講義</p>
2. 授業のデザイン (授業設計、実践評価)	<p>2.1-1 授業のデザインについて理解する。</p> <p>2.1-2 授業のデザインについて理解する。</p> <p>2.1-3 授業のデザインについて理解する。</p> <p>2.1-4 授業のデザインについて理解する。</p> <p>2.1-5 授業のデザインについて理解する。</p>	<p>2.1-1 講義</p> <p>2.1-2 講義</p> <p>2.1-3 講義</p> <p>2.1-4 講義</p> <p>2.1-5 講義</p>

13

3. 教育の実績	<p>3.1-1 教育の実績に関する基礎知識を習得する。</p> <p>3.1-2 教育の実績に関する基礎知識を習得する。</p> <p>3.1-3 教育の実績に関する基礎知識を習得する。</p> <p>3.1-4 教育の実績に関する基礎知識を習得する。</p> <p>3.1-5 教育の実績に関する基礎知識を習得する。</p>	<p>3.1-1 講義</p> <p>3.1-2 講義</p> <p>3.1-3 講義</p> <p>3.1-4 講義</p> <p>3.1-5 講義</p>
4. 授業の評価、フィードバック	<p>4.1-1 授業の評価、フィードバックについて理解する。</p> <p>4.1-2 授業の評価、フィードバックについて理解する。</p> <p>4.1-3 授業の評価、フィードバックについて理解する。</p> <p>4.1-4 授業の評価、フィードバックについて理解する。</p> <p>4.1-5 授業の評価、フィードバックについて理解する。</p>	<p>4.1-1 講義</p> <p>4.1-2 講義</p> <p>4.1-3 講義</p> <p>4.1-4 講義</p> <p>4.1-5 講義</p>

14

5. 教育活動の自己評価 (キャリア実践、教員養成)	<p>5.1-1 教育活動の自己評価に関する基礎知識を習得する。</p> <p>5.1-2 教育活動の自己評価に関する基礎知識を習得する。</p> <p>5.1-3 教育活動の自己評価に関する基礎知識を習得する。</p> <p>5.1-4 教育活動の自己評価に関する基礎知識を習得する。</p> <p>5.1-5 教育活動の自己評価に関する基礎知識を習得する。</p>	<p>5.1-1 講義</p> <p>5.1-2 講義</p> <p>5.1-3 講義</p> <p>5.1-4 講義</p> <p>5.1-5 講義</p>
----------------------------	--	---

15