

九州大学における FD 活動の歩み

Faculty Development in Kyushu University

九州大学学務部学務企画課・学務企画専門員 大津 正知

Student Affairs Planning Division Masatomo OHTSU

キーワード：高等教育政策 (Higher Education Policy), FD の制度化 (Institutionalization of Faculty Development), 中期目標・中期計画 (Mid-Term Object・Mid-Term Plan), 大学評価 (University Evaluation), GP (Good Practice), 質保証 (Quality Assurance)

1. はじめに

本稿では、本号の特集テーマ「FD を再考する」に関して、大学職員の立場から全学 FD の企画・運営並びに部局の FD 活動の調査を行った経験を踏まえ、九州大学の FD 活動の特徴や機能の推移について考察し、九州大学の FD 活動が、高等教育政策の流れに沿いながらも、独自の文脈のなかで展開してきた経緯を論じる。

FD に関する政策について簡単に振り返れば、平成10年の大学審議会『21世紀の大学像と今後の改革方策について 競争的環境の中で個性が輝く大学』（答申）において FD に関する最初の言及がなされ、平成11年には大学設置基準に努力義務として記載された。さらに、平成16年に開始された認証評価では FD が評価基準の一つとなり、平成19年に大学院課程において、平成20年には学士課程において FD の実施が義務化された。

このように、高等教育政策としての FD の制度化が進むなかで、多くの大学が FD の実施を担う組織（大学教育センター等）を整備、充実させ、一部には FD を専従で担当する教員を配置する大学も現れている。また、FD に関する専門家集団の形成は、その研究、実践の成果の一つとして、FD プログラムの開発やその体系化（FD の類型、FD マップ等の提示）を進める役割を果たしている。

しかし、それらの FD モデルの提案は、FD そのものの理解には有用であったとしても、FD を専門としていない教員または組織が、その有用性を支持し、活用してきたかどうかは疑問である。

実際の FD 活動は、国際的動向をも踏まえた高等教育政策の流れ、大学教員（さらには教員集団）としての行動様式、大学独自の歴史的な文脈、それらの重ね合わせとして理解できる。そこで、九州大学における FD 活動の展開の意義を、高等教育政策を背景に、九州大学の独自の課題や組織の変遷を踏まえ、再考する。

2. 九州大学の FD 活動の変遷の概要

九州大学において、全学的に FD の用語を用いた取組（全学 FD）が開始されたのは、平成13年である。その後、毎年、新任教員研修を1回、教育改善に関するテーマで数回の全学 FD を実施す

る形式が定着している。新任教員研修は、九州大学の教育研究や組織、さらには学生指導のための基礎知識の習得を目的に、総長、理事、学内の教員による講演・解説等のプログラムで構成されており、この10年間に、目的、内容に大きな変更はない¹。

一方、教育改善に関する全学FDに目を向けると、そのテーマは、時代の状況や学内の課題に応じて大きな変化を遂げており、高等教育政策の変遷とそれに対する大学側の受容のありさまをみることができる。そこで、全学FDの推移を中心に、九州大学のFD活用の変遷を概観してみたい²。

全学FDとして採り上げられたテーマを表1に示す。便宜的に、九州大学のFD活動の推移を次の第1期から第3期の区分を採用し整理してみよう。

第1期 授業改善の啓蒙としてのFD（平成13～15年）

第2期 政策、制度への対応としてのFD（平成16～19年）

第3期 教育プログラム開発の誘導としてのFD（平成20～22年）

表1 全学FDのテーマ一覧（注：新任教員研修は除く）

開催時期	テ ー マ
第1期 平成13～15年	「各部局におけるFDの推進」（H13.12）、「基礎科学科目の授業改善」（H14.7）、「教養教育科目の授業改善」（H14.12）、「適正な成績評価」（H15.9）、「言語文化科目の授業改善」（H15.12）
第2期 平成16～19年	「GPA制度の導入に向けて」（H16.9）、「18年度問題とその対応」（H16.12）、「大学院教育の新展開」（H17.3）、「大学評価を知る」（H17.9）、「TAのあり方」（H17.12）、「コアセミナーの目標と課題」（H18.9）、「GPA制度が目指すこと」（H19.3）、「認証評価で見出された九州大学の教育課題と今後の対応」（H19.9）
第3期 平成20～22年	「教育GPを通じた教育改革」（H20.1）、「学生の修学情報の管理・活用を通じた教育実践」（H20.9）、「教育GPを通じた教育改革」（H21.1）、「体験活動を通じた学習成果の達成について」（H21.9）、「学習成果達成のための教育プログラム開発」（H21.1）、「学生の自殺予防とメンタルヘルス対応」（H22.9）、「学生の「学力」と「学ぶ力」はどのように変わったか～今日の初年次学生の学習特性について～」（H22.9）

第1期は、九州大学におけるFDの開始時期であり、授業の改善を目的とする、いわゆる狭義のFDが実施された時期である。「各部局におけるFDの推進」というテーマで開催されている回も、全学への授業改善のFDの波及を目的としたものであった。また、基本的には全学FDの対象は、全学教育の授業改善に重点が置かれていた。

第2期は、国立大学法人としてスタートした平成16年からの4年間とした。この時期は、FDがGPAや大学評価等の新たな制度への対応のために活用され、FDの位置づけが拡大した。また、法人化の前後に、大学教育研究センターの高等教育総合開発研究センターへの改組、全学FD委員会

¹ 平成22年からは新たな取組として、主に若手教員を対象に、コミュニティ・ビルディングのためのワークショップが始まっている。

² 部局のFD活動も全学FDと連動し、同じような傾向がみられる。6節で多少触れるに留める。

の設置があり、より全学的なFDの実施組織の構築が目指された。

第 期は、GP 等の教育プログラムの効果が認識されるようになり、また、学士力や学習成果（ラーニングアウトカム）等の学習者中心、到達目標中心の考え方が広まった時期である。この時期は、評価業務が一段落し、第 2 期中期目標・中期計画の作成の作業が行われており、より具体的な教育改善や教育の質保証に注目が集まっていた。そこで、GP 等を活用した教育プログラムの開発や学内のグッド・プラクティスの掘り起こしなど、部局の教育改善を誘導することに力点がおかれたFDが実施された。

このような九州大学におけるFD活動の推移は、努力義務化という外的要因により開始されたFDが、FDの制度化や高等教育の質保証の流れのなかで、それらに対応しながらも、大学がその独自の形態にあわせてFDを教育改善に活用しようとしてきたものとして理解できる。それらの変化が、どのような要因のもとに起こったのか、次節以降で少し詳しくみていこう。

ところで、これまでFD活動の変遷について述べながら、そもそもFDとは何か、その定義について全く論じていないが、FDという用語の使用法の変化にこそ、大学のFDの受容のあり方が現れているので、あえて定義を行わず、FDが実際にどのように理解され、使用されてきたかのみに焦点を当てることにする。

3. 第 I 期 授業改善としてのFD（平成13～15年）

大学審議会答申でのFDに関する提言（平成10年）、大学設置基準でのFDの努力義務化（平成11年）等の動きを受け、九州大学でも、平成10年には「大学教育改善に関する研究会」、平成11年には「教育方法研究・研修集会」が開催され、FD開催の準備がすすめられていた。平成13年、教育審議会を実施組織とし、大学教育研究センターが企画・運営を行う全学FDが開始された。

全学FDが開始された後の3年間の第 期のFD活動の特徴は、FDを授業改善のための取組と解釈し、FDという取組自体を啓蒙したことであった。平成11年4月に改正された大学設置基準第25条の3（教育内容等の改善のための組織的な研修）に「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。」とあり、まさに、その文言の直接の影響を受けたFDであった。

もっとも、「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」とあっても、その実施に当たって詳細が定められている訳ではなく、自ずと大学独自の解釈が加わることになる。九州大学の文脈のなかで、第 期のFDは、授業改善そのものというよりは、その伝達・啓蒙を目的に実施された。各部局の代表者を集めて合宿形式で行われた「各部局におけるFDの推進」では、授業改善のためのFDを各部局でも実施するよう促すために開催されている。

また、全学教育においては早くから授業評価が実施されており、また、教養部解体後に全学教育のマネジメントを担当していた大学教育研究センターが全学FDの企画・運営をおこなっていたため、全学FDの目的は、全学教育の科目部会内の教員の意識の共有が主な目的となった。しかし、それは、あくまで上からの改革で、教員の教育活動の支援という観点は低かったように思われる。FDが一般の教員にどのように受け止められていたか、アンケート結果を見ると、例えば、「基礎科学科目の授業改善」及び「教養教育科目の授業改善」をテーマにしたFDの満足度（5段階評価

の5と4)は、それぞれ、54.4%、42.5%と概して低い。FDの参加は動員されたものであること、また、FDへの参加者は、大学教員としての意識の変化が必要であることは認めつつも、教員の教育活動への具体的な支援を求めていたことなどがあり、必ずしもFDを好意的には受け止めていなかった。

この時期は法人化に向けて、第1期中期目標・中期計画が作成された時期であり、完成された中期計画をみると、当時のFDに対する考え方が伺える。中期計画のFDに関する項目では、全学FD委員会の設置並びに全学FDの実施、部局でのFDの実施、教員のFDへの参加義務、の3点が挙げられており、FDを開催すること自体が重要であったことが分かる。また、別の箇所では、授業評価を実施し、教育改善を行うことが記されており、教育改善とは、授業改善が中心的な課題であったことが伺える。

4. 第Ⅱ期 政策対応としてのFD（平成16～19年）

平成16年4月、九州大学は国立大学法人としてのスタートを切った。法人化による大学への影響はここでは詳しく論じないが、FDにも確かな影響を与えた。法人として、中期目標・中期計画の実施が求められたこと、認証評価並びに法人評価の受診が義務付けられたことにより、第1期中期目標期間（平成16～21年度）の前半に当たる第1期のFDの特徴は、評価制度そのもの、もしくは評価に対応するための新たな取組がテーマとして採り上げられたことにある。また、中期目標・中期計画の実施のための組織改革が図られたことも、FDの内容の拡大を促したといえるだろう。

表2に中期目標・中期計画に関する主な取組と関連する学内の組織改革の流れを示す。この時期は、既にFDという研修の場が設定されていたこと、政策による制度変更への対応が喫緊の課題であったこと、さらには、FDの推進による大学改革がある種のブームになっていたことがあり、それらが融合するのは自然な流れであったとも考えられる。

九州大学においては、いわゆる「ゆとり世代」の入学に合わせて、平成18年度に全学教育のカリキュラム改革が計画され、それに合わせ多くの学部でカリキュラム改革が実施された。そのカリキュラム改革が、中期目標・中期計画の達成の一つと位置付けられており、その際導入されたコアセミナー³やその翌年に正式導入されたGPA制度の円滑な実施のためにFDが活用された。

学内の組織改革に目を向けると、

表2 法人化後の主な取組・改組の流れ

年度	取組	組織改革	中教審答申
H16		全学FD委員会	将来像答申
H17	GPA 試行開始		大学院答申
H18	全学教育のカリキュラム改革	教育改革企画支援室、高等教育開発推進センター	
H19	GPA 導入、認証評価自己評価書作成	学務部学務企画課	
H20	法人評価自己評価書作成		学士課程答申
H21	全学教育の伊都移転		

³ 初年次の導入教育のための少人数セミナー。各学部で実施する。

法人化と同時に全学 FD 委員会が設置されていたが、平成18年6月には、高等教育総合開発研究センターが高等教育開発推進センターに改組され、全学教教育のほかに、学士課程教育全般や大学院教育についても業務の範疇になり、また、教育改革企画支援室が新たに設置され、教育担当の理事・副学長を支える組織が整備された。また、翌年には、学務部に新たに学務企画課が設置されている。

このように、中期計画・中期目標の達成、大学評価への対応という観点から、FDは授業改善という枠組みを脱し、大学に関する制度やカリキュラム改革へ対応するための啓蒙の装置として活用されるようになり、また、それに合わせて学内の組織改革も実施された。

もっとも、認証評価を受診する段階で、全部局でも何らかのかたちで授業評価を実施するようになっており、授業改善のためのFDが実施されなくなったわけではない。その意味で、この時期のFDは、その内包を拡大するかたちで変化したと言える。

5. 第Ⅲ期 教育プログラム開発の誘導としてのFD（平成20～22年）

第期のFDは、GPを抜きに語ることはできない。平成19年に学務部に新たに学務企画課が設置され、中期目標・中期計画に関すること、GP等の競争的資金獲得の支援、FDや研究会の企画・実施等の業務を担当するようになった。同時に、GPの獲得を目指す部局が増えたこともあり、GPの獲得件数は飛躍的に増え、平成19年から3年連続で全国トップ（文部科学省高等教育局実施分）となった。表3に九州大学のGP等の教育に関する競争的資金の獲得件数を示す⁴。

このような経緯を踏まえ、学内の優れたGPを紹介し、教育プログラムの策定、外部資金獲得の申請の注意点など、GPの獲得を目指す部局の支援を行うことを全学FDの場で実施するようになった。このことが好評であったため⁵、GPに限らず、学内のグッド・プラクティスを題材にFDを実施する形式が定着した。

第期のFDの特徴は、伝達・講習型のFDから、学内のGP（グッド・プラクティス）を梃子に、同僚的関係性のなかから、教育プログラムの開発や修学指導の改善を誘導するタイプのFDへ変化したことである。それは、九州大学においてもGPが定着したこと、また、制度への直接の対応というよりは、学習成果達成のための教育課程の構築や教育内容・方法の改善へとFDの目的がシフトしたことから可能になった。

また、この第期は、全学FDを担当する学務企画課が箱崎に置かれたことで、全学FDの主体が、旧教養部の六本松キャンパスから、本部のある箱崎キャンパスに移ったことになり、それにより、全学FDの対象が、全学教育から学士課程教育へ、さらには大学院教育へとより拡大する傾向がみられるようになった。

先に記したFDの目的の変化に応じ、参加者に関しても、部局ごとの割り当てによる動員を廃し、自主的な参加を基本とした。しかし、結果として参加者が大きく減るような事

表3 GP等の教育に関する競争的資金の獲得件数

年度(平成)	16	17	18	19	20	21
獲得件数	4	4	4	15	13	12

⁴ 九州大学：教育プログラム採択状況 < <http://www.kyushu-u.ac.jp/education/action.php> >

⁵ 参加者のアンケート結果では、常に9割前後が有意義であったと回答した。

態には至っていない。

この時期は、FDの実施体制やGPA等の教育制度の整備はほぼ終了し、実質的な教育の質保証が求められるようになっていた。そこで、制度の伝達・講習型のFDから、実際の教育の場である部局にあって必要とされる情報を同じ立場の部局教員が解説、意見交換を行うという形式を採用し、同僚的な関係によるFDが実施された。

6. 部局におけるFDの状況

ここまで、全学のFD活動についてみてきたが、部局のFDについても簡単に触れたい。部局のFDの実施状況は、毎年調査されており、表4にその結果を示す。

表4 部局におけるFD開催数

年度(平成)	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
実施回数	29	34	36	32	42	56	70	60	73	76

ここで注意すべきは、FDの厳密な定義はなされておらず、また、回数は一連の流れのものをどのようにカウントするかで異なり、さらには、報告漏れもあると考えられるため、正確な意味での回数を比較することはできない。しかし、それでもこの10年間で着実に実施回数が増えている様子を伺うことができる。

内容の推移に関しては、先の第～期の区分にほぼ当てはまるが、第～期の区分の境が曖昧であること、第期に開始された授業改善に関する取り組みが継続されていること、GP等の取組を実施している部局とそうでない部局の対応の差が大きいこと、学生指導（留学生、学生のメンタルヘルス等）に常に一定の関心があること、教員のキャリア（科研費の申請、サバティカル等）に関することもFDの一環として実施されていること、授業改善の方法では、授業評価の活用に加え、GP等の影響もあり、英語による授業法や教材開発などの新たな取組が加わってきたことなどが特徴として挙げることができる。

平成22年度の報告のなかから、部局FDの例（教育学部、工学部・工学府／エネルギー量子工学部門、農学部・生物環境資源科学府）を表5に示す。

教育学部においては、FDを授業改善の取組として、授業アンケート、授業参観、学生からの意見収集を着実に実施していることが報告されている。工学部・工学府／エネルギー量子工学部門では、2回のFDとも外部資金によるプログラムの成果の還元を目的としており、農学部・生物環境資源科学府においても、4件の教育プログラムのカリキュラム開発の説明、成果報告がなされている。

ここで、特筆すべきこととして、平成21年度から学内GPとも呼べる「教育の質向上支援プログラム（EEP）」が開始されたことを挙げておく⁶。平成21年度に8件、平成22年度に11件が採択され、

⁶ 九州大学：教育改革企画支援室 < <http://www.kyushu-u.ac.jp/education/er/eep.html> >

表5 部局 FD の例

部 局	内 容	類 型
教育学部 (後期も同様の内容を実施)	教員相互に授業を見学することを通して、自らの授業改善につなげるため、他教員の授業見学を実施。5 / 24 ~ 28	授業参観
	学生と教員が授業や学生生活をめぐって自由に懇談することを通して、問題・課題を見いだしてそれを解決していくため、学生の懇談会実施。6 / 16	学生との情報交換
	前期に実施した授業評価アンケート結果をもとに、教員が自分達の授業について振り返る FD 研修を実施。9 / 8	授業評価
工学部・工学府/エネルギー量子工学部門	EETP の一環としてハワイ大学マノア校における英語研修に参加した教員による、研修内容の報告、並びに英語による授業法に関する検討会を実施。6 / 10	授業法改善
	「問題解決能力を育てる原子力総合教育カリキュラムの構築」の実施概要を担当教員が説明し、外部参加者と意見交換を実施。その後、学生による成果報告会と討論会を実施。	カリキュラム開発
農学部・生物環境資源科学府	副専攻代表者教員を講師として、平成22年4月から生物資源環境科学府が再編されたことに伴うカリキュラムの改正の周知徹底を図る。4 / 28	カリキュラム開発
	種々の情報セキュリティインシデントの防止やインシデント発生時の早急かつ円滑な対応するため、「著作権侵害とP2Pファイル交換ソフト」、「ファイル交換ソフトの仕組み」等について説明・解説。6 / 23	情報リテラシー
	サバティカル制度の主旨、内容、実質的運用の確認。7 / 21	教員のキャリア形成
	「G30第1期選考と学生受け入れまで」、「農学部国際コースカリキュラム概要」、「農学部国際コース留学生の研究分野受け入れと卒論研究」の説明会。9 / 22	入試、カリキュラム開発
	新たに開始された「オープンプロブレムスタディプログラム」、「アジア環境農学研究の高度・包括化に携わる若手研究者の戦略的育成」の実施状況についての報告。今年度終了する「アジア農学教育の国際プラットフォーム形成」の成果の概要、ならびに構築・蓄積した教育コンテンツの紹介。3 / 9	カリキュラム開発

その多くが部局内でのFDに活用されている。文部科学省のGP予算削減に対応する意味合いもあったが、部局の教育改善を支援し、その成果を広げるといふ、誘導策の一つとしての第 期 のFDと連動して機能した例である。

7. まとめ

九州大学における10年間のFD活動の推移をみてきたわけだが、その内容の変遷をやや図式的に整理したのが、表6である。

表6 九州大学のFD活動状況の推移

	目的	特徴	外的要因	実施組織
第 期	授業の改善	FD そのものの啓蒙。全学教育の授業改善が中心。伝達・講習型。	答申，設置基準の改正	教育審議会，大学教育研究センター
第 期	新たな制度，政策的課題への対応	制度の説明，周知のためのFD。(FDが授業改善以外の意味を持ち，実施体制の整備が図られた。)	法人化，大学評価	全学FD委員会，高等教育総合開発研究センター
第 期	教育プログラムの開発，教育方法の改善	対象が学士課程教育，大学院教育に拡大。学内の事例を参考にした同僚的FD。自主的な参加が基本。	GP，学習成果重視の流れ	全学FD委員会，高等教育開発推進センター，教育改革企画支援室，学務企画課

この間、教育の質保証とは何かという観点から、FDが理解され、実施されてきたとも捉えることができる。第期の教育の質は授業であり、第期は評価や制度的保証であり、第期に至り、教育のプロセスや改善のサイクルによる質保証の時代を向かえ、そのなかにFDが位置付けられようとしている。換言すれば、FDによる大学改革という認識を改め、教育改善のサイクルのなかで適切にFDを活用しようとしてきた過程ということになる。

高等教育政策の動向を踏まえ、必要とされるFDを実施する義務を十分認識しつつも、単なる外部からのFDの移植では容易に機能するとはないだろう。改めて考慮すると、九州大学は豊富な教育資源を有しており、その有効な活用こそが、同僚的機能の効果により、本学の教員集団に受け入れられる可能性が最も高い。九州大学のFDは、政策としてのFDの制度化に応じて始まり、また変化してきたが、現段階では、GP等を手段の一つにして、徐々に大学の文脈のなかに吸収されつつあると言える。

もちろん、FDによる授業改善が不要ということではない。しかし、九州大学には、「ティーチング&ラーニング・センター」のように、直接教員の教育活動の支援を行う組織が存在しないこと、個々の教員の授業の内容について口を挟みにくい文化的状況があることなど、授業改善にFDが特に有効な手段とはなりにくい現状にある。むしろ、教員の採用や評価の在り方の問題と言えるかもしれない。もっとも、他大学では、教員の教育活動を支援するFDのメニューを揃えるという先進的な事例があり⁷、新任教員研修と連動させて、教員のキャリアのステージごとにFDを設定することは十分考えられる。

最後に、これからの九州大学のFDについて述べておきたい。文部科学省による競争的資金の拡大は見込めない状況ではあるが、それでもGPを継続する部局の動き、G30等の継続されるGP事業、EEP等の学内支援の継続により、教育プログラムの開発に連動したFDの流れは大きくは変化

⁷ 一例として名古屋大学高等教育研究センター < <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/index.html> > の取組を挙げておく。

しないと思われる。しかし、問題は、GPが副専攻的プログラムの活用には有効であったとしても、学位プログラムの構築に全面的に寄与したとまでは言えないことである。平成20年の中央教育審議会『学士課程教育の構築に向けて』（答申）に記されているように、学位授与の方針を明確にし、その到達目標に至るカリキュラムの整備、教育方法の改善を実施するためにFDが活用されて初めてFDが実質化されたと言えるだろう。