

高等学校マネジメントにおける School Research Administrator (SRA) の組織確立に 向けて

ー 1 人 1 台端末を活用したカリキュラム・オーナーとしての生徒
の育成を目指す実践を通して ー

学籍番号 (219106)
氏 名 (木村 友大)
主指導教員 (森田 英嗣)
副指導教員 (木原 俊行)

1. 背景

実習校は大阪府の教育を先導するナビゲーションスクールとしての役割を担っている。2020年度には、1人1台端末を活用した授業研究に向けてプロジェクトチーム（PT）が実践研究や校内研修を行ったが、環境整備や施策の分析、先行研究の調査、実習校の実態調査などに半年以上を要し、実践研究の報告や研修が全教員の実践にほとんど結びつかなかった。このことから、最前線での実践研究と全教員への深化を図る（Management）組織と、その実践研究を支援・管理する（Administration）組織の2つに分業することで、実践研究が促進するのではないかと仮説を立てるに至った。実践研究を支援・管理する（Administration）組織は実習校の学校文化には存在しない考えであったため、大学で研究支援を司るUniversity Research Administrator（URA）システムを援用し、2021年度からの実習校の研究課題である「1人1台端末を活用したカリキュラム・オーナーとしての生徒の育成」に係る実践研究の支援を始めた。

2. 目的

組織的研究を促進するための研究支援組織（SRA）を、URAシステム概念を援用して概念化するとともに、実践を通じて、実習校内での組織化を目的とする。

まず初めに、URAシステムや先行研究から、新たに研究支援組織をSchool Research Administrator（SRA）として概念化する。概念化にあたっては、Administration組織がManagement組織に対して果たす役割を明確にした上で、業務内容を作成する。また、業務内容に対応した業績指標に加え、業務を担う教員の資質・能力の育成および向上観点も含めて概念化することを目的とする。

さらに、そのように概念化を図った上で、作成したSRAの業務内容やカリキュラム・マネジメント・モデルをもとに、著者自身がSRAとして実践を深めるなかで、管理職とともに、人材育成の観点も含めた組織化について協議し、複数教員で研究支援に取り組んだり、SRAに資する資質・能力の向上を図ったりするなど、組織化することを目的とする。

3. 研究計画

本実践研究ではSRAの概念化と組織化を目指した。また、著者自身がSRAとしての役割を果たす中で、実習校の現在の実践課題である「1人1台端末を活用したカリキュラム・オーナーとしての生徒の育成」の実践研究の促進を目指した。

基本学校実習では、URA等の先行研究の分析結果をもとに、高等学校における新たなSRAの業務内容を作成することにした。さらに、人材育成の観点や業績評価の観点より、業績指標や業務遂行能力指標を作成し、それらをもとにしたスキルカードを作成することにした。そして、作成した業務内容や指標をもとに、著者自身がSRAとしての実践を始めた。基本学校実習では「1人1台端末を活用したカリキュラム・オーナーとしての生徒の育成」の実践のための素地の調整を始めた。また、2022年度に複数の教員でSRAとして実践ができるよう、新たに「授業改善・調査研究」という組織を作り、SRAとしての役割を代入することにした。発展課題実習では、「授業改善・調査研究」の構成員でSRAとして「1人1台端末を活用したカリキュラム・オーナーとしての生徒の育成」の実践研究支援を行うようにした。これらのSRAとしての取り組みを通じて、「授業改善・調査研究」のSRAとしての役割を管理職から業績指標や業務遂行能力指標をもとに評価してもらい、業務内容や各指標の妥当性について協議し、業務内容および各指標を再編纂し、SRAの働きが有機的に結びつく組織構造の構築につなげた。

4. 成果とまとめ

SRAの概念化においては、業務内容を明確に策定したことが第一の成果であった。業務内容の作成に伴い、校内の分業の様子（組織的な取り組み・個人の取り組み）や研究力（環境面を含む）の調査にも繋がった。それらが明らかになることで、学校組織の中で全員の理解を得ながら、また適切に分業しながらSRAの業務に取り組むことができる土壌をつくるきっかけとなった。

カリキュラム・マネジメントモデルの作成は高等学校に新たにAdministrationという考え方を導入することにつながった。研究やカリキュラムの運用を管理し、リーダーシップを発揮する立場を明記することにより、PTとSRAの関係も明らかになるほか、Managementの促進にはAdministrationが不可欠であると言える。このようにAdministration組織とManagement組織を分けることにより、カリキュラム・マネジメントを行うのは管理職であるという一部の教員のイメージから脱却し、全員でカリキュラムをマネジメントし、それを管理職やSRAでAdministrationするという構造の構築が期待できる。

SRAの組織化についても一定の成果を得ることができた。一つは業績指標および業務遂行能力指標の作成である。管理職は業務遂行能力指標をもとに教員配置を行い、配置した教員を業績指標で評価することが可能になった。またSRAとなる教員は業績指標や業務遂行能力指標を確認し、自己省察（形成的評価）を行うことや、業務の見通しを明確に持つことが可能になった。また、それらの指標を活用し、必要に応じて教員の資質・能力の向上を図り、資質・能力に応じて適切に分業し、さらに後進を育てていくという文化形成が組織運営に必要ではないだろうか。SRAの概念や各種指標はそのような可能性を示唆した。以上より、当初目標としていた組織化には概ね至る事ができるようになった。しかし、得られた可能性から、分業という段階をさらに越え、人材育成まで見据えた本質的な組織化を目指すべきである。现阶段の組織化では道半ばと言える。今後の実践研究により、人材育成を含めた組織化を検討したい。