

一人ひとりの個性や人権を尊重し、社会で生きていく力を育む

学校経営方針

子どもの主体性を第一に考え、子どもが選び、子どもが決め、子どもと共に創る学校

めざす学校像

- (1)他者と協働しながら、自立して学べる子どもを育む学校【校内研究の充実】
- (2)心理的安全性が高く、一人ひとりの自己肯定感を高める学校【SWPBSの実装】
- (3)一人ひとりの個性や人権が尊重され、主体性を大切にしたい学校【SWPBSの実装】
- (4)一人ひとりの挑戦する心や自己決定する場面を尊重し、自己肯定感を高める学校【SWPBSの実装】
- (5)全教職員が「TEAM HIMURO」として、学校教育の全てに携わる学校
- (6)地域の特性を学校教育に活かし、地域と歩む学校
- (7)保護者との連携を大切に、協力・協働しながら共に教育を行っていく学校【SWPBSの実装】

令和8年度の重点施策

1. 授業力向上

- (1)校内研究の充実
- (2)基礎学力の向上
- (3)通常の学級における基礎的環境整備と合理的配慮の充実
- (4)総合の時間による探究活動の充実

2. 自立・自己実現 心理的安全性の高い集団づくり

- (1)SWPBSの実装
- (2)自立を促す児童への声かけの徹底
- (3)児童のコミュニケーションスキルの向上を目指した取り組みの充実
- (4)いじめ対応、不登校支援の充実

めざす子ども像

～主体的に取り組む児童～【校内研究主題】

5C(学習の場面で大切にしたい5つのCの視点)

(1) Challenge

困難な問題や未経験のこと等に積極的に取り組み、自分自身で新たな課題を発見できる子

(2) Communication

自分の考えを相手にわかりやすく、効果的に伝えたり、相手の意見や考えを正しく理解するために聴くことができる子

(3) Collaboration

自分と異なる考え方を持つ人を尊重し、認め合いながら協力して取り組むことができる子

(4) Creativity

柔軟なアイデアを表現したり、相手と共有することで、より深まりのあるアイデアを創り出すことができる子

(5) Critical thinking

物事を多面的な視点でとらえながら、理由や事実に矛盾がないかどうかについて、自ら考え、分析し、判断できる子

めざす教師像

～Be the Professional～ 高度な専門職としての自覚をもち、学び続け、高め合える集団

(1) 子ども一人ひとりの人権を尊重し、心に寄り添う

- ① 児童に対する体罰、セクシャル・ハラスメントやわいせつ行為は、重大な人権侵害・性暴力であり、断じて許すことはできないとの認識の下、防止・根絶に向けて組織的に取り組む。
- ② 結果だけでなく過程を注視し、的確なファシリテートをしながら、一人ひとりの成長に寄り添う教職員
- ③ 多面的・多角的に一人ひとりをアセスメントし、将来を見据えた的確な支援を行う教職員
- ④ SWPBS を主に、児童に自己選択・自己決定させることで、自己肯定感を高め、心理的安全性を高める好循環を生み出す教職員 生徒指導の際には「3つの言葉がけ」「自己肯定感を高める7つの要件」を意識する。

3つの言葉がけ

「どうしたの?」「どうしたいの?」「先生にできることはある?」

「どうしたの?」

子どもが置かれている状態を言語化させ、内面に意識を向けさせる。

「どうしたいの?」

自分のおかれている状態を解決するための方法を、頭の中で考えてもらうきっかけをつくる。

「先生にできることはある?」

問題解決の手助けをする。最初は、選択肢を提示してもよい。

自己肯定感を高める7つの要件

- ・ 否定されない
- ・ 自分の意志が尊重される
- ・ 失敗が咎められない
- ・ 他人と比較されない
- ・ できていることをちゃんと評価される
- ・ 成功体験を積むことができる
- ・ 自分の成長を実感できる

「最新の脳研究でわかった! 自律する子の育て方」工藤勇一・青砥瑞人 著 大日本印刷株式会社

(2) 今が最新! アップデートし続ける

- ① 「キャリアステージに応じて教員に求められる資質・能力」・「キャリアステージに応じて学校事務職員に求められる資質・能力」を参考にしながら、自分の強みを伸ばすためにアップデートし、チャレンジし続ける教職員
- ② 市内外の教職員研修等を積極的に活用し、仲間と協調しながらアップデートできることを楽しむ教職員
- ③ AI等新しい技術も積極的に活用し、授業や業務の高質化を図る教職員

(3) 自分を知り、自分を整える

- ① 自分のキャリアステージを見据え、自分にあった働き方を知っている教職員
- ② 時間と心に余裕のある教職員

(4)私が主役 あなたも主役

- ① 「自己肯定感を高める7つの要件」を意識し、仲間と協働できる教職員
- ② 保護者や地域とともにある学校であることを意識し、課題解決のために様々な人と協働できる教職員

(5)凡事徹底

- ① 時間厳守・決切厳守・きまり厳守 当たり前前の方が当たり前前ができる教職員
- ② 教職員として感性を磨き、空間を整え、児童・保護者の思いに寄り添うことができる教職員

めざす職員室像

～みんなのパワースポット～

(1)大切にしよう「自分と仲間」

- ① 「自己肯定感を高める7つの要件」を意識し、お互いを認め合える職員室
- ② 一人で抱え込まず、「TEAM HIMURO」で取り組む職員室
- ③ 校内研究を中心に、教育について真剣に話し合える職員室
- ④ 先生のみカタ向上プロジェクトの充実により同僚性の構築と児童への多面的な理解(SWPBS)に繋げる職員室

(2)見てみよう 聴いてみよう「相手のこと」

- ① 気軽に相談できる職員室
- ② 相手の考えを否定しない、受け止める職員室

(3)言葉にしよう「ありがとう」

- ① 「笑顔」「思いやり」「自他尊重」が溢れる職員室

教育理念

『夢と志を持ち、可能性に挑戦する“枚方のこども”の育成』
～子どもたちの未来への可能性を最大限に伸ばす枚方の教育～

「枚方市教育大綱」より

教育目標

学びあい、つながりあい、一人ひとりの未来をひらく
～個人と社会のウェルビーイングの実現をめざし、可能性を最大限に伸ばす～

基本方策

基本方策1	確かな学力と自立を育む教育の充実
基本方策2	豊かな心と健やかな体を育む教育の充実
基本方策3	教職員の資質と指導力の向上
基本方策4	「ともに学び、ともに育つ」教育の充実
基本方策5	幼児教育の充実
基本方策6	社会に開かれた学校づくりの推進
基本方策7	学びのセーフティネットの構築
基本方策8	学びを支える教育環境の充実
基本方策9	生涯学習の推進と図書館の充実
基本方策10	文化・スポーツなどの生涯を豊かにする体験活動の充実

「枚方市教育振興計画」より

「枚方市教育振興計画」「令和8年度 学校園の管理運営の指針」を踏まえ、本校の令和8年度学校教育目標である「一人ひとりの個性や人権を尊重し、社会で生きていく力を育む」を全教職員で遂行するため、以下の重点課題に積極的に取り組んでいく。

重点課題

基本方策1 「確かな学力と自立を育む教育の充実」

- (1)校長は、「キャリアステージに応じて教員に求められる資質・能力」・「キャリアステージに応じて学校事務職員に求められる資質・能力」を参考に、「教職員の評価・育成システム」を実施し、日頃から全教職員の職務の遂行状況の適格な把握・記録と指導助言に努めるとともに、**教職員の意欲・資質・能力の向上と学校園の活性化**を図る。
- (2)学校運営協議会を有機的に機能させ、「**地域の子どもは地域で育てる**」の具現化に努める。
- (3)校内研究主題である「**主体的に取り組む児童を育てる**」を合言葉に、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を図る。その際、「そろえる教育」から一人ひとりの「良さを伸ばす教育」への転換を図り、**子どもが自己決定する場面**を創出する。
- (4)家庭においても、子どもが一人一台端末を日常的に活用し、**自己調整しながら課題解決**を行うなど、**授業と家庭学習が一体**となるよう家庭学習を充実する。
- (5)学習の基盤となる情報活用能力について、「大阪府情報活用能力ステップシート」や「枚方版 ICT 教育モデル」を活用しながら体系的に能力を育成する。
- (6)外国語教育の授業においては、「**コミュニケーションを行う目的や場面、状況**」の言語活動の設定を工夫し、AIやオンライン交流等を通して英語で表現し伝え合う力を育成する。
- (7)総合的な学習の時間・生活科・国語科を中心に、体系的な取組となるよう、**カリキュラム・マネジメントの充実**を図る。
- (8)入学当初に生活科を中心とした合科的・関連的な指導や、弾力的な時間割の設定を行うなどの工夫したスタートカリキュラムを計画・実行し、入学当初の**1年生の心理的安全性を担保**する。
- (9)枚方版 PBL「ヒラカタノタカラプロジェクト」を参考にし、探究的な学びを充実させ、**実生活・実社会で働く力**や未来を切り拓く力を育成する。
- (10)「全国学力・学習状況調査」「小学生すくすくウォッチ」の問題分析から、**いま求められている学力観を分析**するとともに、本校の**課題の検証**を行い、日常の**授業改善に生かす**。
- (11)自分の学びや自己成長の過程を認識し、自尊感情を育むことができるようにキャリアパスポートを活用する。

基本方策2 豊かな心と健やかな体を育む教育の充実

- (1)人権教育にしての全体計画及び年間指導計画等の人権教育推進計画を活用し、**日常的に人権感覚の醸成**に資する。
- (2)各種調査により、児童の体力状況を客観的に把握・分析した上で体力向上推進計画作成し、**授業や休憩時間を活用し**体力づくりを推進する。
- (3)食物アレルギーに係る事故防止に努めるとともに、万一の場合の対応が適切に行える**組織体制を確立**するとともに、**教職員研修**を実施する。

基本方策3 教職員の資質と指導力の向上

- (1)教職員が勤務内外を問わず、教育公務員としてふさわしい言動・服装等を常に意識する等、**職場内の倫理観を確立**する。

- (2)児童に対する体罰、セクシャル・ハラスメントやわいせつ行為は、重大な人権侵害・性暴力であり、断じて許すことはできないとの認識の下、**防止・根絶に向けて組織的に取り組む**。
- (3)個人情報保護法を順守し、**個人情報を取得する際は目的を明示する**等、適切に取り扱うとともに、「枚方市立学校情報セキュリティポリシー」に基づいた管理を行う。
- (4)校務のDX化による効率化や目的に合わせた行事の実施、行事に向かう時間の精選等、業務改善を積極的に実施し、**業務の高質化を図る**。
- (5)ストレスチェックの集団分析結果を活用し、よりよい職場づくりに努める。
- (6)ミドルリーダーと教職経験年数が少ない**教員の相互育成を図る(座談会の実施)**
- (7)枚方市の各種育成指標を参考に自分の強みを伸ばすため、市内外の教職員研修を有効活用しながらアップデートを図る。
- (8)教職員全体で「主体的に取り組む児童を育てる」という本校の研究主題の具現化のため、**協働しながら実践する**。
- (9)校長は、教職員が主体的に学び続けることができるよう、各種研修の受講奨励に努めると共に、教職員が安心して研修に取り組むことができる体制を整える。

基本方策4 「ともに学び、ともに育つ」教育の充実

- (1)インクルーシブ教育システムの理念を踏まえ、すべての児童がともに育ち合うよう「ともに学び、ともに育つ」教育の充実に努める。
- (2)障害のあるすべての児童、一人ひとりの教育的ニーズに応えた支援の充実に努めるとともに、**「適切な学び場への見直し・変更」を図り**、自立に向けた効果的な指導・支援を行う。
- (3)支援教育ポータルサイト「サポート・コンパス」や「枚方市支援教育サポートブック」を活用しながら、通常の学級も含め**「基礎的環境整備の徹底」「合理的配慮等を含む適切な配慮」**を行う。
- (4)教育支援システムを効果的に活用し、**適切なアセスメント**を行うとともに、個別の教育支援計画、個別の指導計画の作成を行う。
- (5)合理的配慮の検討・決定に当たっては、**学校と保護者・本人が十分に話し合い、合意形成を図り**、個別の教育支援計画に反映する。
- (6)支援教育コーディネーターを中心にした**校内支援委員会の体制を確立**し、支援を必要とする児童を適切にアセスメントできるよう体制整備を行う。
- (7)通級指導教室における学びが通常の学級で十分に発揮できるよう、**通級指導教室担当教員と通常の学級担任の連携**はもとより、校内における支援体制の充実に努める。

基本方策5 幼児教育の充実

- (1)幼保こ小連携担当者を中心に教員が連携し、**「氷室小校区架け橋カリキュラム」をブラッシュアップ**しながら、幼保こ小の円滑な接続を図る。

基本方策6 社会に開かれた学校づくりの推進

- (1)学校の取組や児童の状況等の情報を学校ブログ等に掲載し、地域や保護者に対して積極的に発信し、社会に開かれた教育課程と自律的な学校運営の実現を図る。
- (2)**地域人材等の積極的な活用**に努め、特色ある教育づくりを推進する。
- (3)学校運営協議会委員やPTA役員とともに、「地域の子どもは地域で育てる」を合言葉に、**児童の課題への対応を協議**すると共に、具体的方策を実行する。

基本方策7 学びのセーフティネットの構築

- (1)全教職員の体罰根絶に関する共通認識を深めるよう「枚方市生徒指導マニュアル(体罰防止編)」等を活用し研修を行うと共に、「体罰は絶対に行わない」という意識を全教職員で醸成していく。
- (2)生徒指導担当者を中心に、生徒指導に対する組織体制を確立する。
- (3)いじめ・暴力行為等の問題行動が発生したときは、適切に記録し、組織的な対応を行う。
- (4)アプリを活用した気持ちの視覚化を通じ、児童に対し日常的なスクリーニングを実施する。
- (5)児童の自己指導能力を育成するため、すべての児童への発達支持的生徒指導を推進する。【SWPBSの実装】
- (6)不登校児童への対応にあたっては、校内ケース会議等において多角的な視点から児童の状況を十分に把握し、**専門家も含めたチームによる支援体制を整える。**
- (7)不登校児童への支援は、「学校に登校する」という結果のみを目標にするのではなく、児童が自らの進路を主体的にとらえて、社会的に自立することをめざす。
- (8)本校の不登校対応方針及び枚方市教育委員会が策定している不登校支援に関する各種ガイドライン等を学校ブログに掲載するなど、児童や保護者が安心して過ごせるよう情報提供を行う。
- (9)「いじめ防止基本方針」に基づき、「いじめは絶対に許されない」という毅然とした姿勢で、**いじめの未然防止・早期発見・早期解消**に努める。
- (10)現行法のいじめについて**正しい知識をもち**、いじめの早期発見・早期解消に努める。
- (11)生起したいじめに対しては、**チームで迅速かつ適切に対応**し、専門家との協働に努め解決を図る。対応の際には情報共有が可能になるように**必ず記録を取り**、早期解決や再発防止に努める。

基本方策8 学びを支える教育環境の充実

- (1)一人一台端末の活用にあたっては、「いつでも・どこでも・つながる」セルラー通信の利点を活かし、児童がクラウドを活用し、校舎内外を問わず**途中参照、他者参照や共同編集**により、深い学びにつながる取組を行う。
- (2)個人情報保護法を順守し、個人情報を取得する際は目的を明示する等、適切に取り扱うとともに、「枚方市立学校情報セキュリティポリシー」に基づいた管理を行う。

基本方策9 生涯学習の推進と図書館の充実

- (1)学校司書・司書教諭を中心に読書活動を推進し、学校全体で教科等における学習や探究的な学習が充実するよう、学校図書館の効果的な活用に取り組む。
- (2)児童の情報活用能力の向上、読書習慣の確立をめざし、学校図書館の「**読書センター**」「**学習センター**」「**情報センター**」としての機能の充実を図る。
- (3)各学年の学習計画や児童の興味・関心等に応じて、自発的・主体的に読書や学習を行うことができるよう、学校全体で**学校図書館の環境整備**を行う。

基本方策10 文化・スポーツなどの生涯の豊かにする体験活動の充実

- (1)直接体験の機会を確保するため、枚方市野外活動センター等の施設を有効活用する。
- (2)地域や事業者等の協力を得ながら、**ボランティア活動等の社会体験を積極的に取り入れ**、実践的態度を育成する。
- (3)児童の健全育成や安全確保の観点から、**放課後事業と連携**し、情報共有や学校施設の活用等、協力体制を構築する。

学校組織

(1)教職員の参画意識の向上 全教職員で行う学校運営

- ① 企画運営委員会、職員会議、校務分掌等の各組織を効率的に機能させ、全職員が高い参画意識を持って学校運営を推進することをめざす。
- ② 学年、学級、支援の枠にとらわれず全ての児童に対し全ての教職員が主体的に関わることとし、教務主任(首席)・学年主任・分掌の長等を中心に常に情報共有を図る。上記の学校経営を実現するため、全ての学級に全ての教職員が自由に入出入りするものとする。

(2)企画運営委員会

- ① 構成は、校長・教頭・教務主任(首席)・児童生徒指導加配・チームから1名・支援 CO・学校事務職員・(必要に応じて各部の者提案者等)とし、教務主任(首席)は、議題の事前整理と議事の進行を行う。
- ② 学校運営に関する事項の企画・立案・検討を行い、最終的に校長が決定する。その責任は校長が負う。
- ③ 企画運営委員会の提案者は、決められたシートに検討事項に書き込み、事前に各チームからの意見を収集した上で熟考の上、提案文書を作成する。
- ④ 会議を効率的に進めるため、企画を立案する担当者は部会のみならずできるだけ広く教職員の意見を聴取し立案することが望ましい。
- ⑤ 担当者は、1週間前までに議題を以下に保存してある「議題提案シート」に入力しておく。教務主任は「議題提案シート」を確認の上、議事の整理を行い、会議の開始・終了予定時間を告知する。
保存先: Teams→枚方市立氷室小学校→00 職員会議→R8 年度→R8 年度企画・職員会議
- ⑥ 担当者は会議3日前までに議案資料を上記の保存先に保存し、出席者は議案資料を事前に読んでおく。それによって会議での担当者の説明を最小限にする。
- ⑦ チーム会議において職員会議までに、企画運営委員会での内容を全職員に伝えておくものとする。(期初期末等を除く)

(3)職員会議

- ① 職員会議は、校長が招集する全教職員による会である。学校運営組織の一つであり、校長の職務遂行上の補助機関である。
- ② 主な目的は、企画運営委員会の決定事項を伝達することである。
- ③ 会議を効率的に進めるため、教務主任(首席)は会議に先立って議題を1週間前までに教職員に知らせる。教務主任は会議の開始・終了予定時間を告知する。出席者は議案資料を事前に読んでおくとともに、チーム会議で内容を把握する。それによって会議での担当者の説明は基本ないものとし、説明が必要な場合も最小限にする。

(4)教職員の意見を反映する仕組み

- ① 企画運営委員会での(校長の)決定に対し、合理的な理由を示し異議を表明できる仕組みを設置する。
- ② 会議後、異議がある場合には、職員会議 2 日前までに合理的理由を付して校長に対し表明できる。ただし、あくまで案件の骨格部分に限り、運用上の軽微な修正は該当しない。表明できるのは、企画運営委員会メンバー以外とする。
- ③ 職員会議前日までに、管理職、議案担当者、異議表明者で内容を整理する。校長が異議に合理性があると判断した場合には、再検討を決定するとともに、職員会議で報告する。

(5)校務分掌

- ① 学校教育目標を具現化するための、学校運営を効果的・能率的に進めていくための組織である。
- ② 主担者がリーダーシップをとって主体的に各分掌を機能させ、学校全体の教育活動の質的向上を図る。ただし、年度当初に年間の業務を洗い出し、業務の割り振りを予め細部まで決定させておくことで、主担者に過度な負担がかからないように業務と担当を整理する。
- ③ 各校務分掌で企画書を作成し企画運営委員会に提出することにより、円滑かつ有効な学校運営を行う。

(6)学年会・チーム会

- ① 小学校における学校経営・学級維持の基礎母体となる。学級の枠にとらわれず学年に関わる全ての教職員（チーム付きの担任外教員も含む）で学年全ての児童を担任することとし、学年主任を中心に常に情報共有を図り、安定した学年経営をめざす。
- ② 以前より教員の年齢構成が低くなってきたことから、学習進度や指導法等も毎週全担任で確認し、学年の学習指導力を高める。
- ③ 生徒指導事案が発生した場合には、学年主任を中心に対応する。なお、その際、児童生徒加配や教頭との連携も密に行い、必要に応じて指示を仰ぐ。
- ④ 最も身近な同僚という性格を持つことから、各担任とのコミュニケーションを大切にし、教職員の心理的安全性を高める、心配りを図る組織であること。