

OGAWA ELEMENTARY SCHOOL

2026年度(令和8年度) 学校経営方針

キーマッセージ

- みんなでハッピーになる
- 自由の相互承認
- 対話と希望の結び目
- 自治・自律・共同経営のアップデート

学校

町田市立小川小学校

校長

星 彰

日付

2026年4月20日

OVERVIEW

全体構成

0 Prologue

- 分断の時代における学校の使命
- 自由の相互承認
- 対話と希望の結び目

1 Inclusive

- 自治とエージェンシー
- Home というもう一つの居場所
- 学校行事の再設計

2 Autonomous

- 自己調整力
- キソトレタイム
- 合理的配慮・ICT・生成 AI

3 Innovator

- 教師像の更新
- チーム担任制
- 授業改革・いじめ対応

4 Locality

- 保護者との共同経営
- 学校運営協議会
- 地域を学校にする学び

5 Sustainability

- 働き方改革
- 2 期制
- 先生＝先ず生き生き

SECTION 0

Prologue 決意：分断の時代に『自由の相互承認』を

本方針の核にあるのは、一人一人を自由に対等な存在として認め合う学校文化の創造です。

なぜ今、この方針なのか

- ネット社会の進展により、分断・対立・同調圧力がこどもの日常にも浸透している。
- 学校は、異なる価値観を排除しない『小さな社会』として機能する必要がある。
- その土台として、批判的思考と知的誠実さを育てる。

学校としての宣言

- 小川小学校を『未来を創り出す、対話と希望の結び目』にする。
- 自由が衝突ではなく、対話によってしなやかに結び合う場所をつくる。
- 新たな半世紀の第二歩として、改革を攻めの姿勢で進める。

価値の軸

- みんなでハッピーになる
- 自由の相互承認
- 対話による合意形成

時代認識

- エコーチェンバー・フィルターバブル
- 空気ではなく事実と論理を見る姿勢
- 感情ではなく理に向き合う知性

2026 年度の追い風

- 文科省『教育課程柔軟化サキドリ研究校』
- 40 分授業午前 5 時間制への時程改革
- 自治を深める『小川の森テラス』の活用

SECTION 1

Inclusive 「みんなでハッピーになる」の具現に向けて

『自治』『居場所』『関係性』を軸に、こどもが自分たちの社会をつくる学校へ。

自治とエージェンシー

- 『小川ハッピータウン』はこどもたちが対話を重ねて名付けた。
- 委員会活動を『小川ハッピータウンオフィス』へ再編。
- 社会は自分たちの手で更新できるという実感を育てる。

もう一つの居場所『Home』

- 縦割り班を『家族』として再定義。
- 学級以外の重層的コミュニティをもつことで多様な自分の可能性に気付く。
- 『みんな違うけれどハッピーはつくれる』へ価値観を転換する。

Home を育てる仕組み

- 小川っ子道徳: 哲学的テーマを異学年で対話。
- 小川っ子タイム: 日常的な自治の時間。
- 行事を通じて関係性を深め、信頼でつながる集団へ。

主要行事の位置づけ

- 全校遠足: Home 発足直後に『心の氷を溶かす』一日を設計。
- Ogawa Sports Fes.: 異学年で高め合う帰属意識。
- Learning Presentation: 自己表現と即興の対話の祝祭。

Home 活動の 4 原理

- 年齢や性別を超えて、みんなで創る。
- 自分にも相手にもよいことを話し合って決める。
- 自分と他者すべてを考える。
- 約束はよりよく更新していける。

SECTION 2

Autonomous 自律した学び手を育む

『自己調整力』を中核に、基礎・個別最適・ICT・地域共創を一体で進めます。

授業改善の核

- 結果よりも『学びのプロセスの変容』に価値を置く。
- 快適空間・混乱空間・背伸び空間を可視化。
- 『85 点の課題』に挑み続ける文化を育てる。

研究校としての挑戦

- 複数教科単元内自由進度学習をさらに深化。
- 6 月 25 日・11 月 24 日に自主公開研究会を実施。
- 全国に知見を発信する責任ある研究実践。

基礎を鍛える 20 分

- 朝の『キソレタイム』を構造化。
- 音読・100 マス計算・英単語タイピング・漢字マスターを実施。
- 脳を研ぎ澄まし、深い学びへ接続する。

個別最適・合理的配慮

- 『支援が必要・不要』の境界でなく、誰もが必要な支えを受ける前提で整備。
- 合理的配慮を『特別扱い』でなく『権利保障』として共有。
- 不登校児童に校内外の多様な居場所を確保

ICT・生成 AI の活用

- テキストプログラミングで試行錯誤を学ぶ。
- 生成 AI を『壁打ち相手』として使い、批判的思考を育てる。
- 問い直し・検証・修正を通して思考の質を高める。

地域・企業との新プロジェクト

- ALL 野菜プロジェクト: 伝統知 × 防災 × 食育
- オリジナルカレープロジェクト: 商品開発から販売まで体験。
- こどもの Voice から新しい共創を立ち上げる

SECTION 3

Innovator イノベーターとしての教師

子どもを支配する教師ではなく、対等な対話と授業改善を続ける伴走者へ。

教師としての基本姿勢

- 児童の意見を、一人の人間として対等に受け止める。
- 対立時こそ対話を諦めず、論理と誠実さで向き合う。
- 『教える専門家』から『子どもの育ちを支える専門家』へ脱皮し続ける。

排除するもの

- 脅し・比較・尊厳を損なう言葉によるコントロール。
- 教室マルトリートメントの黙認。
- 『児童が動かないのは児童の問題』という思考停止。

目指す教師像

- 進取の気性に富み、20 年先の未来につながる学びを創る。
- 子どもに関心・感動・感謝できる。
- 誰一人見捨てず、一人残らず全員で育ち合うことに挑む。

チーム担任制

- 学級担任を固定せず、複数教員で学年を運営。
- 生活指導業務をローテーション化。
- 一部教科担任制・合同授業・専科の副担任化を推進。

OJT と組織的対応

- 全教員が年 3 回以上の授業公開。
- 町田市の授業デザインを具現化。
- いじめ対応チームを週 1 回以上機動運用。

SECTION 4

Locality 保護者・地域との共同経営

保護者を『協力者』ではなく『共同経営パートナー』と捉え、地域全体を学校にします。

保護者との双方向対話

- ほっしーカフェ:2 か月に 1 回、校長と直接対話。
- 対話型保護者会:事前動画 × 当日リアルタイム質問。
- 『パズルの 1 ピース』として家庭から情報共有を受ける。

共同経営の仕組み

- 学校運営協議会で PDCA を回す。
- 保護者と教職員の会・地域との OODA ループを重視。
- ホームページや tetoru で改善過程を可視化。

地域を学校にする

- 地域住民・企業・団体・研究機関・専門機関と日常的に連携。
- 『人を浴びる』体験を通して社会性・キャリア意識・共感性を育む。
- 平時の連携を有事の共助体制へつなげる。

SECTION 5

Sustainability サステナブルな働き方

教職員が『先ず生き生き』と働けることを、教育の質の土台として位置付けます。

働き方改革としてのチーム担任制

- 『自分の学級を一人で背負う』重圧からの転換。
- 責任と喜びを学年全体で分かち合う。
- ワンオペ&マルチタスクから組織的オペレーションへ。

2 期制の継続

- 短期サイクルの成績処理に追われず、じっくりこどもと向き合う。
- 長期スパンで『学び続ける力』を育てる。
- 行事配置を柔軟化し、対話の余白をつくる。

共同経営による支え

- 勤務時間遵守・適切な連絡体制への理解を保護者と共有。
- 放課後トラブルは家庭と学校で役割分担。
- Learning Crew の支援で教材研究と児童理解に集中。

この章のメッセージ

- 先生が生き生きしてこそ、こどもも安心して学べる。
- 働き方改革は効率化だけでなく、教育の質を守る戦略である。

年度末に目指す姿

- 教職員組織が誰一人欠けることなく年度末を迎える。
- 保護者・地域との信頼の上で、学び続ける組織文化を定着させる。