

「学校づくりと管理職のマネジメント」 ー同僚性とリーダーシップー

立命館大学教授 近江兄弟社高等学校校長 春日井 敏之 氏

こんにちは、ご紹介いただきました春日井でございます。会長さんのお話で僕のお話の中身は終わったようなものですので、気楽にお聞きください。用意した資料は2時間分ほどの中身ですが、本日は70分ということですので、少々凝縮した形でお話しさせていただきます。

僕は、もともと法学部の出身で、中学校の社会科の教員を23年間やりました。その後、母校である立命館大学の文学部で、臨床教育の分野の教員として専任になりました。中学校の教員からいきなり大学の専任教員になるというのは、100年の歴史の中でも初めてのことだったようですが、御縁を大事にして大学でも23年間勤めました。その途中で京都教育大学から分離独立して私学の立命館大学が教員養成に力を入れようということになり、教職大学院を立ち上げ、その研究開発を行いました。特任まで含めて大学でも23年間。合わせると46年も教育の現場で働いているんですよ。もう十分でしょう。

本当は、フリーランスになる予定だったのですが、諸般の事情があり、3年前から私立のキリスト教主義の学校である近江兄弟社高等学校の校長を務めることになりました。現場で子どもたちや学生に一番近いところで仕事ができるというのは、僕にとっては一番贅沢な仕事だと思っています。

当初は、フリーランスの予定でしたので、宝塚市の教育委員やいじめの調査委員長、その後の検証委員を3年ほど務めさせていただき、その御縁で現在の教育委員になりました。今でも月に2回、2時間かけて高速道路を走り往復をしています。さらに、附属の立命館の小中学校のケース会議のスーパーバイザーも近校4校すべてやっていたのを半分に減らし、現在も2校に月1回は通っています。土・日は研修講座や学会などが詰まっており、今週末も在校生の保護者講座をして、その足で長崎の佐世保へ移動し、県の不登校の当事者たちのシンポジウムで講話とコーディネーターを務めます。家に帰ってきて月曜日からまた仕事ですから、70数年生きてきて今

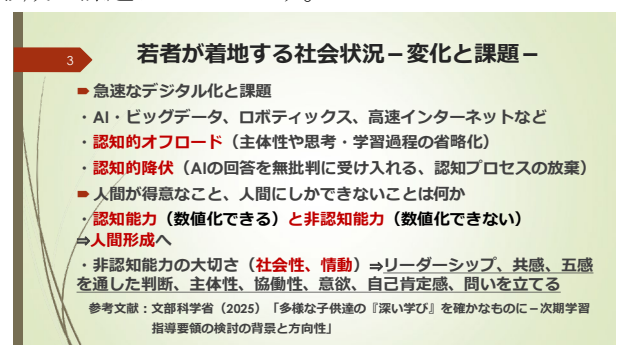
が一番忙しい人生ですよ。働き過ぎではないかと思いつつながら、本日この会場へ参りました。

最近の仕事としては、学校教育相談学会の会長・副会長ら4人で編集した『学校教育相談、理論と実務のガイドブック』があります。これは生徒指導提要在が改訂になったので、それを現場で活かしていただくために19人の研究家で短い論文を作り、その編集を行いました。

また、『私学経営』という月刊誌の依頼で、東京都と大阪府におけるいじめとハラスメントの問題について14ページ、16,000字ほどの論文を書きました。

そんなふうに、忙しくしながらも依頼された原稿を年間5本ほど書いています。昨日も校内研修でいじめの問題の研修会を小一時間行い、僕自身が講師としてケース検討をやってきたところです。

先日、文科省が全国の教育委員さんの研修講座を県単位でやっており、その時に文科省の担当者が90分間しゃべられました。その時の資料から少し紹介したいのですが、国がいま時間を割いて話している中身の半分は、これからの急速なデジタル化と人間形成の課題についてです。



3 若者が着地する社会状況-変化と課題-

- 急速なデジタル化と課題
 - ・ AI・ビッグデータ、ロボティクス、高速インターネットなど
 - ・ **認知的オフロード** (主体性や思考・学習過程の省略化)
 - ・ **認知的降伏** (AIの回答を無批判に受け入れる、認知プロセスの放棄)
- 人間が得意なこと、人間にしかできないことは何か
 - ・ **認知能力** (数値化できる) と **非認知能力** (数値化できない)
 - ⇒ **人間形成**へ
 - ・ 非認知能力の大切さ (**社会性、情動**) ⇒ リーダーシップ、共感、五感を通した判断、主体性、協働性、意欲、自己肯定感、問いを立てる

参考文献: 文部科学省 (2025) 「多様な子供達の『深い学び』を確かなものにー次期学習指導要領の検討の背景と方向性」

現在、生成AIの普及が大きな変化をもたらしていますが、OECDや欧米の研究で指摘されている大きな問題があります。それは、思考のプロセスを飛び越えて結論が出てしまうということです。しかも、小・中・高・大から大人にいたるまで、発達の段階を無視してインプットしたら答えをアウトプットしてくれる。これによって『認知的オフロード (主体性や思考・学習過程の省力化)』が起これ、思考のプロセスを省略してしまう。もう一つが『認知的降

伏（AI の回答を無批判に受け入れる、認知プロセスの放棄）』です。つまり、人間が考えることを辞めてしまうという状況が生まれてしまうのです。だからこそ、人間しかできないことは何なのかということが、改めて教育現場において問い直されているのです。

人間形成とは、数値化できる「認知能力」と、数値化できない「非認知能力」の統合体です。非認知能力とは、意欲や協調性、レジリエンス、総合力といった数値化できないものです。文科省の調査でも、次の指導要領では観点別評価の関心・意欲・態度は数値化しない、ABC で評価するのはおかしいと言っています。自己肯定感について『あなたより僕の方が高い』と言った段階でアウトなように、それを高いか低いかで比較と競争のルールに乗せるべきではないという批判を受け止めてもらっています。

人間にしかできない非認知能力、すなわち社会性や情動の大切さは、ウェルビーイングとも重なりますが、リーダーシップや共感というものはAI にはできません。AI は本当の意味で共感してくれないのです。AI に相談して、求める答えをくれるからとどんどん深みに入り、命を落として訴訟になっているケースもあります。未来に向かう方向を間違えると危ないのです。五感を通した判断、主体性、協働性、意欲、自己肯定感、そして自ら問いを立てること、問いに応答することはAI にもできますが、自ら問いを立てるのは人間であり、そこがこれからの大きな課題です。

労働力の状況を見ますと、2050 年には人口が1 億人に減少します。現在は1 億2500 万人ですから、1 年間に100 万人ずつ減るということです。あと24 年です。すぐそこです。生産年齢人口（15 歳以上65 歳未満）の割合は、僕らが働き始めた1970 年頃の約70%から、2050 年には半分近い51.8%にまで落ち込みます。つい先の2040 年には1,100 万人の労働力が不足すると言われており、とりわけホワイトカラー（事務、販売、サービス業）は約300 万人余一方、AI やロボットを駆使する専門技術者や現場の職人さんのような働き手が約326 万人も足りなくなります。

そこで、今注目されているのが、コロナ禍でも浮き彫りになった『アドバンスト・エッセンシャルワーカー』です。エッセンシャルとは、日常生活に不可欠だという意味で、医療、看護、福祉、教育など人との関わりで成り立っているような仕事を指しま

す。これは人間にしかできない領域です。そこでデジタル技術等も駆使できて、リーダーとなることが新たな領域となっており、これらを僕らが分かった上で進路指導などをしていかなければなりません。

また、人生100 年時代と言われますが、これはある意味で騙されていますよね。100 年時代ということは、80 年間働くということです。僕自身、ハッと気付いたのですが、中学で23 年、大学で23 年、高校で20 年働いたら、普通ならとっくに死んでますよ。それくらい働いてくださいよねということです。

これまでは、勉強して学んで1 つの企業で勤め上げて退職するという「1 ステージ時代」でした。70 年代や80 年代は企業の寿命がだいたい35 年でした。しかし今の企業の平均寿命はその半分の18 年で、どんどん潰れていきます。ということは、20 年弱で仕事が変わる、つまり、これからは『学んで働いて、また違うところで学んで働いて』ということをして3 サイクルほどやる「3 ステージ時代」になります。そうすると、その都度必要な技能を身に付けるとしても、教育の現場で目指すべき人間像というのは、どこにいても通用するような『人間力』や『つながる力』です。知識を詰め込む力は、AI がやってくれます。人と人がつながること、そして生涯学び続ける姿勢、そこが最も大事だと改めて思っています。学校現場で近い将来を想定しながら、ここを大事にしていく必要があります。

インターネットの問題について、現代の中・高生のスマホ保有率は100%に近く、高校生においては、1 日のネット利用時間が6 時間以上、中学生も5 時間弱となっています。これですべての情報が入ってくるわけですが、それによって世界が広がっているのでしょうかという問いを立てる必要があります。ネット情報のリスクとして、いくつかの現象が研究されています。

一つ目は、自分の好む情報にしか接することができなくなっていく『フィルターバブル現象』です。検索するとその人が求めている情報がさらに提供され、偏った情報にしか関心がいかなくなります。

二つ目は、限られた情報の下で、特定の見解を正しいことだと錯覚する『エコーチェンバー現象』です。偏った情報がすべての情報であるかのように錯覚します。

三つ目は、偽情報や誤情報の拡散によりネットでの炎上が助長される『アテンションエコノミー』です。これは選挙などでも見られる現象です。

これらの中教審での議論を見て驚くのは、リベリズムとナショナリズムの対立の先鋭化が懸念されている点です。一方では多文化共生、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性尊重と包摂）という、多様な人が互いに認め合って一緒に生活しているという大きな流れがある一方で、偏狭なナショナリズムは明らかにそれと対立しており、国家社会のあり様を阻害する要因になっています。

欧米の個人主義、つまり個の主体性を大事にして民主主義を発展させようという考えが、狭い意味の個に固執していく状況の中で、今、日本の教育が見直されています。それは、主体性と同時に『協働性』を重視するということです。同じことをみんなで一緒にやるだけでなく、組織の一員としてそれぞれの人が異なる役割を果たす意味での協働性です。キーワードは『共感と協働』です。文科省が、こんなことを言う時代になったのです。

ですから、主体性だけを強調するとどうなるかというと、『何でも一人で頑張るのが良い子だ』ということになってしまいます。多分、今日ここにいる皆さんは、その「成れの果て」だと思います。自覚はありますか？ ちょっとお聞きします。小・中学校の時に良い子だったと思う人、人にものを頼むのが下手な人、一人のほうがり落ち着くと思う人、手を挙げてください。ほら、同世代でも教職に関わる人の傾向は同じです。7～8割の人が、どちらかというと一人で頑張る人が多い傾向にあります。

集団づくりや協働の必要性は、頭で分かっているけど、あまり自分自身が実感できていないのです。その「成れの果て」の教師が協働の大切さを言っているわけで、どこか嘘っぽくないですか。だから僕は、子どもには『先生、これ苦手だから教えて』と聞けばいいんだと思っています。部活の練習で、どうしたらいいチームができると思うか、子どもたちに聞いたらいいんです。チーム学校と言いますが、教職員だけでなく、子どもたちもチームの大切な一員です。子どもに頼るべきですし、それを使わない手はありません。そうやって教育や子育てを僕たちは大事にしてきた、それは何のためだったのかという原点に立ち返る必要があります。

その答えは、憲法と教育基本法、及び『子どもの権利条約』にあります。日本が、1994年に批准した子どもの権利条約が、30年の遅れを経て、ようやく2022年の『生徒指導提要』の改訂でその中心にしっかりと位置付けられました。これは大きな変化で

す。

生徒指導提要の改訂に携わった10人の研究者のうち、座長の八並さんや副座長の新井さんを含め8人ほどが僕の友人ですが、現場をよく知る教育相談の専門家たちが現場の意向を踏まえながら加筆してくれました。それが、『子どもの最善の利益』、違う言葉で言うと『子どもの幸せを応援する』ということです。

国際的な言葉では『Well-being（ウェルビーイング）』と言いますが、分かりやすく言えば『こころ、からだ、社会的つながり』が良い状態であることです。日本ではそれを「幸福」と訳し、心と体の健やかな成長、そして社会的なつながりを重視します。つながりの反対は『孤立』です。社会的な孤立ではなく、社会的にしっかりと繋がっている場所に学校がなっている必要があるということです。心を育て、身体を育て、つながっていく力を育てる、これが人間にしかできないことです。

それらを成していく上では、職場の『同僚性』が不可欠です。そして管理職のリーダーシップをどう発揮していくか。僕は管理職として全体をマネジメントする立場にありますが、基本的には先生方とは『同じ同僚だ』というフラットな目線で話をしています。同僚性というのは、職場で助け合っているか、お互いの良さを分かち合っているか、時には本音でぶつかり合うような業務があるか、ということです。そういう同僚性の質が、子どもの集団づくりの質にそのまま連動していきます。同僚性の質を超えて、良い子どもの集団づくりをすることは不可能です。

分かりやすく言うと、職場で学年の先生方が仲良くしている、お互いに言いたいことが言い合っている、助け合いができていて、という姿を子どもたちは見ているわけです。教室で先生が自分のことは置いておいて、お互いに他の先生のことを褒め合う、そういう意識的なやり取りも同僚性の現れです。

「子どもの権利条約」の中身をぎゅっと圧縮すると、①子どもの差別の禁止、②子どもの最善の利益の実現、③生命・生存・発達に対する権利、④子どもの意見表明権の尊重、の四つになります。

日本の学校教育の場では、特に②と④をワンセットと捉えています。

意見表明権というからには、僕らは子どもの意見をしっかりと聴けているかという、大人の『聴く力』が問われます。

子どもの最善の利益—子どもの権利条約—

■1994年に日本も批准した国連の「子どもの権利条約」

⇒子どもを保護・養育の客体だけでなく**権利の主体**として捉える
『子ども観』の転換：文科省（2022）改訂生徒指導提要

①子どもへの差別の禁止

②子どもの最善の利益の実現

③生命、生存及び発達に対する権利

④子どもの意見表明権の尊重…大人の聴く姿勢と関わりが大切

*これらは、学級、学校における子どもたちの**主体性**と**協働性**を育てていくためのポイントでもある

■②と④と「聴く」ことはセットで重要⇒「聴す」の意味

聴くのは入口ですので、聴いた上でフラットな関係で心のこもった対話ができているかどうか。聴くということ、始めは一方通行ですが、聴いた上で応答できる、その対話的・共感的な姿勢での関わりを僕は強調しています。そこに共感という魂が乗っかっているかどうか。校長や教頭と、先生方とのやり取りも全く同じです。対話ができているかどうかがすべてです。ある中堅の先生が『春日井先生は僕らの話を丁寧に聞いてくれる』と言ってくれましたが、それは管理職としてとても有難いことです。

昨日も校内で、いじめの話をしてグループワークをしていたのですが、出がけにある先生が『昨日の先生の話、よかったです。続きの話を、時間をかけて丁寧に聴きたいです。春日井先生の生徒への愛を感じました』と言ってくれました。また、別の先生は『昨年もやりましたが、今年はバージョンアップしていますよね』と言うので、『そうだよ、俺だって勉強しているんだから。だから皆さんも一緒にブラッシュアップしていこうね』という話をしました。

僕が、今の私学にきたとき、先生方は、ほっておくと忙しいから研修をやらずに終わってしまうと感じました。そこで、ワーキングチームを作って年間の研修計画を立て、『聴くってどういうことか』をもう一度みんなで研究しようぜと研修を行いました。不登校もいじめも保護者対応も大事ですが、原点である「聴く」を研究しようということです。

『聴く』という字には、異なる漢字で『聴す（ゆるす）』とも読みます。許す、赦す、と同じ読みですが、つまり聴くということは、相手の存在を丸ごと、まず、偏見なくちゃんと聴いて全部受け取るという意味合いが込められていると僕は受け止めています。あなたの存在を尊重しているよ、受け止めているよという姿勢をもって聴く。それが『聴す（ゆるす）』ことに繋がっているのです。

子どもの権利条約は、子どもを権利の主体として捉えることで『子ども観』の転換を求めています。子どもは、単なる保護・養育の対象ではありません

ん。一人の権利の主体であるという転換です。そして、生徒指導提要のキーワードは『させる指導から支える指導』です。子どもの成長・発達を支え、子どもの自己決定を応援するということです。

前の指導要領は、個性尊重、自己決定まではよかったのですが、最後のキーワードが『自己責任』になっていました。だから子どもたちは上がらなくなって潰れてしまった。僕は自己責任論を子どもたちに転嫁しません。そうではなく、大人がすべき応援には二つあります。一つ目は、自己決定のプロセスを応援し、一緒に考えること。二つ目は、自己決定した結果の整理を応援することです。

子どもが自分で決めたことで、うまくいくこともいかないこともあります。でも、自分で決めてやったことに意味がある。どんな結果が出ても次につながるわけで、そこで、大人を信じて応援し続けることが大事なのです。

次は、『指導観』の転換です。教師が予め上手にルールに載せてあげたり、枠を設定して整った状態にしてあげたりすることが今までの指導観でした。しかし、そうすると、そこに入りきらない子は、明後日の方を向いて排除され、一人ひとりを大事にする指導がされていないことになります。だから、威圧的、操作的、暴力的ではなく、対話的、共感的な姿勢と関わりによる指導を大切にします。

聴くということは、子どもが『安心して自分と向き合うこと』を応援する行為であって、コントロールするための行為ではありません。思春期となったら、もう一人の自分と応答しながら、自分は何者なんだ、何がしたいのかと安心して自分に向き合う。そして、モヤモヤした中から答えを見いだすプロセスを大人が支えるのです。

不登校の子どもにとって、何で学校に来られないのかと聞かれることが一番辛いと言います。1992年に文科省は、報告書の中で不登校の要因は社会（比較・競争）、学校（管理の厳しさや体罰、勉強への圧力）、家庭（格差や貧困）、個人（発達特性や人間関係）の四つがあり、だから誰にでも起こり得るんだと言っています。だから登校拒否ではなく不登校なのです。それを子どもが分析して何割がどっちの要因、などと分かるわけがありません。

僕は、単位制のオープンキャンパスの時、遠くから入学してくる子どもたちに、こう挨拶をします。『よく来てくれたね。中学校生活でいろいろモヤモヤとした3年間だったと思います。そのモヤモヤを

抱えたままでいいから、学校に来てください。高校の3年間で、そのモヤモヤの正体を一緒に解きほぐしていこう。モヤモヤはあなたたちの伸びしろだから、そのままおいで』と。こういう話が、子どもたちや親御さんに凄く刺さるのです。

1年後に、あの時、先生が言った『そのままでもいい』という言葉に救われたとお母さんが言っていたよ、と教えてくれました。

会話する大前提は、子どもと話す時に、こちらが『あなたたちの話を聴きながら、自分も変わっていく覚悟がある』ということをちゃんと示すことです。俺の考えでお前たちを変えてやろうという大人の発想ではいけません。だからこそ、子どもたちはもっと教えてほしい、君たちの考えを聴きたいと言ってくれるのです。毎日、発見があるから面白いですし、高校生や先生方から学ぶことは沢山あります。『わくわくを形にする学校』を創ろうと、パンフレットにも書きました。

管理職の仕事、マネジメントの要諦についてですが、職員会議で自己評価シートを書いてもらっています。学校の良さや強みについて自分の言葉でどう伝えるか、授業や生徒指導、校務分掌で何をするのかを書いてもらい、1年間が終わったら1枚の『政策レポート（リフレクションレポート）』として提出してもらいます。

働き方改革は、何のためにやるのかといえば、第一に健康の維持ですが、本質は、『子どもと向き合い自分と向き合う時間を確保するため』です。じゃないと子ども理解も教師としての成長もないのです。レポートを書くことに対し、若手教員から『働き方改革に反する』『なぜ公表するのか』と抵抗もありましたが、これは評価のためではなく『お互いに学び合うため』のものです。

レポートを全員分集めると、素晴らしい観点で書いている先生が分かります。その先生を講師にして校内研修を行いました。ハラスメントの問題や、勝利至上主義ではない『子ども主体の部活運営』を開発した先生に話をしてもらい、学び合っています。

組織マネジメント、カリキュラムマネジメント、リスクマネジメントの三つは、管理職だけではなく、すべての先生の課題です。特に、リスクマネジメントにおいて、校長の最後の最大の仕事は『毅然と謝ること』です。僕が頭を下げて謝ることによって、子どもや学校、そして現場の先生方を守る。なんぼ謝ってきたことか、時々車の中で、一人で怒

鳴ってストレスマネジメントしていますが。

執行部15名で、毎週2時間徹底的に議論し、ベクトルを同じにして進む。問うこと、学び続けること、発信することを管理職自身がやめないことが、健全な学校風土を作ります。

保護者との関係において大切なのは、親の今までの子育てを否定しないことです。難儀なほど親は、苦しんでいます。周りから否定されて責められている親に対し、『よくここまで苦勞してやってきたね』と受け止めた上で、これからどうしていくかを一緒に考える作戦会議が大事です。子どもの反抗期は『自己主張期』であり、親とぶつかるのは『安心してぶつかり稽古をしている状態』、不登校やトラブルは『大人へのSOS』です。

発達特性のある子への理解についても、多数派・少数派のラベリングをするのではなく、『周りから共感されにくいという障害を負っている。だからこそ、周りの人がその独特のスタイルを理解し共感する』という視点が必要です。

毎時間窓から飛び出そうとする男の子に対し、『地震の時に真っ先にみんなを助けるストーリーを考えていたんだね、なるほど』と一度共感し、飛び出さなくさせた小学校の先生の実践のように、他愛もない日々のやり取りの中に安心の土台があります。

家庭教育を見直すポイントは、暴力や脅し、比較によるコントロールをやめることです。子どもが失敗したときこそ叱責ではなく、『今までよくやってきたね』とねぎらい、これからを一緒に考えることです。そして、主語をあなたにする『YOUメッセージ（その調子で頑張れ、など）』ではなく、主語を私にする『I（アイ）メッセージ』で伝えることです。『先生も嬉しい、助かった』、『私ならこうするよ』という伝え方のほうが、子どもに嬉しさが伝わり、フラットな対話に繋がります。頑張った子には、『お疲れさん』とねぎらうことも大切です。

22

ユウ（YOU）メッセージとアイ（I）メッセージ

- 学校生活の内外で、**やりたいことが見つかってますか？**
⇒ 6年間、3年間で何か見つかるといいですね、誰かと一緒にね
- **やりたいことも成長する中で変わるよね**
- **あなたは～すべきでなく⇒私だったら～するかも**
・ その調子で次もがんばりでなく⇒**お母さんはうれしいよ**
- **子どもは疲れてませんか⇒誰かと比べられ叱咤激励されて**
・ 兄弟姉妹の中でも比べてませんか
- **親のため、教師のために頑張っていることあります**
⇒ **自分のために頑張ったらしいよ**

生徒たちに『相談しやすい先生』、『しづらい先生』のアンケートをとり、教職員にすべて開示しま

した。相談して良かった先生は、『笑顔でうなずきながら目を見て聴いてくれる』、『生徒の意見を尊重した上で、先生自身の意見もフラットに言ってくれる（カウンセラーとは違う点です）』、『否定から入らず解決策と一緒に考えてくれる』という先生方です。

僕が、難儀な話を聴くときは、①よく話してくれたね（感謝）、②一人で抱えてしんどかったな（労い）、③気付けなくてごめんね（謝罪）、の三つを大事にしています。

逆に相談しづらい先生は『腕を組んで自分の意見しか言わない』、『忙しいと断る』、『話を遮る』、そして『仕事を業務の一つとしか考えていないことがまるわかりの人』です。高校生は大人の内面を完全に見抜いています。

いじめ防止法以降、認知件数が増えて現場が疲弊していますが、アンケートの内容は、まず『いじめの疑い』として捉え、断定せずに双方から『事実』だけでなく『感情（気持ち）』を丁寧に聴き取ることが重要です。司法用語である加害者・被害者に分けて0か100かで分断するのではなく、トラブルの初期段階、お互いに関係修復できる「ごめんね」の段階で丁寧に対応していくことが、学校現場における本当の解決に繋がります。

70年余りの人生で、僕が自分自身に常に問い続けてきた問いが三つあります。①やりたいことができるかい？②それが誰かのためになっているかい？③学んできたことを自分だけのものにしないで、子どもや保護者、先生に返しているかい？

今の立場でやりたいことが少しでもできていなければ意味がありません。この三つが叶えられているならば、生涯学習としてまだ現役を続けてもいいかなと思っています。

管理職として大事なものは学校風土の構築です。安全な学校とは『攻撃されない、否定されない、排除されない学校』であり、安心な学校とは『丸ごと受け止めてもらえる、ほっと一息つける、行くと楽しい学校』です。学校とは、『失敗の練習ができて、絶対に排除されない場所』です。助けてもらって初めて助ける力が身に付き、聴いてもらって初めて聴く力が身に付くのです。

これからは、競争人材ではなく、共に生きる『共生人材』を育てる時代です。学校教育目標や子ども像を分かりやすい言葉で発信するため、生活アンケートで、子どもたちに『どんな学校を望むか』『どんな教職員を求めるか』『近い将来どんな人になりたい

か』を聴きました。

AIも使いながら800人分の生徒の生の声をすべて読み、1ページにまとめて先生方に返しました。そこには『自分をしっかり持って人に優しくできる人』、『人の幸せを素直に喜べる人』など、僕たちが求める子ども像と完全に重なる素晴らしい言葉が並んでいました。クラス単位でも『どんな担任になってほしいか』を、子どもに聴いてみたら面白いと思います。

「問う」「聴く」「語る」が大事です。聴くときは感情を聴き、途中で否定せず、言語化を急がない。語るときは自分の葛藤や失敗を語る。僕たちの学校では、朝の礼拝で全部の教職員が順番に自分の失敗や経験を語る取り組みをしています。先生が、子どもと同じ目線で自分を語ることが大事なのです。

教育改革として、中学校の授業を45分に短縮し、生み出した放課後の時間を使って先生方が自主的なゼミを開講する取組を始めました。

今では、『100のわくわくゼミ』を超え、受験対策から3Dプリンター創作、カレーパン作り、僕が担当する『論文とラブレターの書き方講座（世界で一人伝えたい人を想定して自分の言葉で書く講座）』まで多彩なゼミが動いています。

さらに、フリースペースとして、出会いと交流の場となる『ラーニングコモンズ』の建設も進めています。先生方もオンラインなどを活用して学び続ける姿勢を諦めない、そういう背中を見せることが大切です。

子どもから『なんで勉強するの？』と聞かれたら、僕は二つの意味を伝えます。

一つは、学びを深めることで人生の選択の幅を広げるため。もう一つは、自分と社会のことがよく分かり、学んだことを活かして社会の課題に取り組むためと伝えます。

キャリア教育において、『10年後にどんな仕事に就いていたいですか』よりも前に、『10年後にあなたはどんな人間になっていたいのか』という問いが先で

。10年後、どんな人になっていたいのかと、学生たちに聴きました。割と優しい学生が多いので、自分の好きなことをして、誰かのために役立ったら嬉しいなって、控えめにいう学生がたくさんいます。これは大事なキーワードかなと思っています。誰かを助けるための仕事となると、選択の幅がぐっと広がると思います。

ご清聴ありがとうございました。