

## パネルディスカッション

パネリスト	：東京都教育庁高等学校教育指導課長	増田正弘様
	河合塾教育研究開発本部開発研究職講師	成田秀夫様
	読売新聞専門委員「大学の實力」担当	松本美奈様
	創価大学副学長、学士課程教育機構長	寺西宏友
コメンテーター	：日本学術振興会理事長	安西祐一郎様
進行役	：創価大学 教育・学習支援センター長	関田一彦

関田(以下、敬称略)：これから、第二部のパネルディスカッションを始めます。先ほど、4人のパネリストから様々な角度で、今回の高大接続入試改革について話題提供がありました。それを受けまして、まず基調講演いただきました安西先生よりコメントをいただき、そのコメントを受けながら、さらにこの壇上で、少し話を深めていく形で、お付き合いいただければと思います。よろしくお願いいたします。

安西：これからの時代にやらなければいけないことがあるというのは、皆さんの気持ちとしてかなり高まっておられるように見えます。また、それぞれお話された先生方も、共通する部分はやはりあるように思います。

例えば増田先生がおっしゃった、大学も大学の方が変わってくれるのかということについてです。これは、一方で小・中・高のほうは学習指導要領だけではありませんが、大学は大学自治と言われ、やはり様々な意味で大学の方が外から何かを変えていくのは難しいと思います。それに関して、成田先生はジェネリックスキルということを言われ、松本先生は特に多様

性のある学びの場をつくっていかなければならないと言われました。ジェネリックスキルもそうですが、スキルというのは学生が身に付けるもので、中教審答申に、「知識と技能」、それから「思考力、判断力、表現力」とあります。これはリテラシーと成田先生が言われました。そして、その先のコンピテンシーとなると、主体性を持って、多様な人々と協力して学び、働く力ですけれども、多様性というときに、これは一体その学校側、大学側が準備するものなのか、それとも、学生、生徒が多様な人々と様々な協力をしてやって行くことか。その両方だと思えます。往々にして主体性・多様性・協働性と使われ、中でも多様性というのは学生を評価するために使いたがる傾向がありますが、これは松本先生の言われる通り、多様性のある学びの場を作れるかどうかということが重要だということは、申し上げておきたいと思えます。中教審答申はそういうつもりで書かれているということでもあります。

それから、寺西先生が個別の教科云々も大事だけれども、やはり大学の中で全体が同じ方向に進む必要があると言われました。今日、これ

は全国一般的に言うと、やはり問題なのは大学の個々の教員が、それを感じておられるかどうかということところです。創価大学は違うと思いますけれども、一応申し上げておきます。そこで、私からの質問ですが、私は今、高等学校教育、それから大学教育、その間の大学入学者選抜、それぞれについてシステム改革に携わっていますが、仮にその3つの柱を考えたときに、それぞれの柱で重点的に何をやればいいのかの問題です。具体的にとなると、入試でやればいいのか、では高校教育は何するのか、では大学教育はと、様々なことがありまして、そのことをそれぞれの先生方にお伺いしたいのです。高校教育、大学教育、高大接続の部分について、そのところで一体重点的に具体的にどうすればいいのかということをもう一回考えていけるかと思えます。

**関田：**はい。具体的に、と言うのは辛いかもしれませんが、あえて踏み込んでですね。高校そして大学それぞれの立場から、もう一段踏み込んだお答えやお考えをとということで、増田先生、寺西先生お願いします。

**増田：**はい。それでは、高等学校教育で、重点的に今後何をやっていくべきなのかについて述べていきます。やはり、目標とするところは、主体性・多様性・協働性ですから、そこに焦点をあてた授業改革が大切だと思います。今、高校の現場を眺めていくと、意識されている先生がいないわけではありません。自分の授業を変えたいと考えている先生はいます。ただ、やはり大学に入れるという保護者の期待がある一方で、高校生自体も大分入試に対する考え方は変わってきていて、高校生はかなりシビアに大学を見るようになっていきますから、たとえ偏差値が高くても、自分が学ぶ価値がないと判断した大学は、いち早く自分の選択肢の中から外しています。そんな現状があるので、高校の先生方の中には自分の授業をなんとか変えたいと思っ

ている方がいます。そこで、今回の学習指導要領の改訂が、何を学んだかだけではなくて、何ができるようになっていったのか、そしてどのようにそれを学んでいったのか、学んでいくのか、というような方向で具体的なものが出されるのではないかと考えています。

東京都の都立高校の状況で言えば、観点別の学習評価を、文科省の指示を受け、それを現場に根付かせようとしています。しかし、お恥ずかしい話かもしれませんが、なかなかそれが根付かず、どうしても定期考査の点数だけで、生徒の評価をしているような現状があります。そこを打破していく、今回の学習指導要領の改訂を待たずに、我々もやっていかなきゃいけないと思っていますが、そういった生徒の学習に対する評価を変えていく姿勢があるかないかではないかと考えています。

**関田：**ありがとうございます。学習に対する評価の変化ですね。では、大学側はどうでしょうか。

**寺西：**はい、それでは2点申し上げたいと思います。一つは大学教育そのものを変えるということで、先程安西先生から、個々の教員はどうなんだというお話もありましたが、本学は、幸いに昨年文科省の「大学教育再生加速事業」の補助金を頂くことができました。昨年から今年にかけては経営学部、そして今年は看護学部、文学部と、創価大学の中の全学部はこの事業を広げていく形で、学部ごとの教育プログラムで、所謂考えぬく力や主体性を特定の授業でしっかりやっていこうということを、3段階で4年間評価を行っていきます。当然、先生方からは様々なご意見を頂きながら、中には積極的にやりましょうという方もいらっしゃいますし、ここまでやらなくちゃいけないのか、なかなか大変だなと思う方もいらっしゃると思うんですが、比較的協力頂きながら進めていますので、そういう形で教育改革は行いたいと思っています。

それから入試の改革ですが、今回の提案を真

摯に受け止めて、創価大学独自として、例えば学力テストには共通テストを使いながら、所謂学生のコンピテンシーの部分の評価するテスト、それを合わせてやる入学試験制度というものを、先程馬場学長が言っていましたけれども、しっかりと検討して導入をしようと思います。もちろんすべての入学枠を揃えるということではなく、一応一部の入試枠で、試行的に行うという2つのことを創価大学は考えています。

**関田：**ありがとうございます。高校の場では、まず先生方の意識そのものが確かに課題だけど、それを変えていくためには、定期試験の評価、それを基にした成績付けを変えていきたいということですね。また大学の方では、先生方がしっかりと意識をして、プログラムとして教育の中身を変えていく、そんなところに重点を置いていきたいというお答えをいただきました。今聞いていて、安西先生の方からも多様性ということについてお話がありました。それは大学で学ぶのか、それとも、社会の中で様々な出会いの中で学んでいくのか、そのような、視点も考えなければなりません。つまり、高校や大学という教育期間の中だけで、閉ざされた話でもなくなってくるようです。そういった中で、今、いみじくも生徒、特に高校の生徒は非常に冷めていて、自分にとってこの大学はどっちなのかと考えることが結構ありそうだというお話がありました。しかし、保護者の方からは、まず大学に入れてくれという気持ちで後押しをされる。そうすると、大学に入れてくれという保護者のみなさんの思いというのが変わらないことには、多様性は、大学や高校に押し付けられてしまっ、なかなか難しいような気がします。

このあたりのところは、例えば社会の様々な情報発信をしている新聞の立場、あるいは実際の受験生を抱えて、ある意味では高校の先生方以上にシビアに、どこの大学に入れてなんぼというお仕事をされている河合塾、そういったところから、今のように多様性というものを意識

したときに、果たして高校や大学で話が済むのか、もし何か足りないことがあるのだとすれば、どのように関わられるのかについて、少しヒントをいただければと思うのですが、いかがでしょうか。

**松本：**難しい質問ありがとうございます。保護者の意識が変わらなければというのは、本当に層だと思えます。保護者の大学観が昔のままです。社会観も旧態依然です。一流の大学に入ったら、一流の企業に入って、将来安泰。それだけでなく日本の社会保障は貧弱なので、将来安泰にと思ったら、大企業の社会保険に入るしかないのです。年金のシステムにしても健康保険にしても、中小の弱小健保ではなく、大手の健保に入って、そして年金もその分厚くという、保護者の社会観。いわゆるいい大学、いわゆる有名大学に入ったら将来安泰という夢をまだまだ見てるんですね。いい加減現実に気が付いてもらいたいと思いますが、保護者たちにどうしたら現実を見せられるのか、現実に気付いてもらえるのか、困っています。

私もさまざまな高校や、PTAの集会なんかに呼ばれて、今大学がこれだけ変わっているのだとお話をしています。偏差値が示しているのは一般入試の瞬間風速で、しかも合格者の数値であって、入学者のものではないんですよ、大学の中身、つまり教育や研究の力とは何の関わりもないんですよ、中身で見ましようねということをお伝えしています。ところが終わって「何か質問はありませんか」というと、必ず「良い大学はありませんか」と聞かれます。自分にとって、自分の子どもにとって「良い大学」は、「誰にとっても良い大学ではない」と何度もお伝えしているのに。もう何を言っても通じないのかなと思うこともあります。それでもやはり、何人かは気づいてくれます。山登りよりも川下り、あの山に登れ、あの山の頂上に登れということ、子どもに伝えてもいいけれども、あの山の上には幸せはないかもしれないことを覚悟

してもらいたいと思います。むしろ子どもと一緒に川を下って、この先にナイアガラの滝があるかもしれないけれども、子どもの作っただけに乗って、一緒に乗ってもらいたい。腹をくくって、自分の胆力を試す良いチャンスでもあるから、一緒に下っていってもらいたい、ということに共感を持ってくださる方もいます。一人でもそういった人たちを増やしていくしかないと思っています。保護者の意識が変わらなければならないし、もう一つ、実のある教育改革にするには、保護者だけではだめで、企業の改革が必要ですよ。企業が、大学や高校を見る目を変えなければ、社会全体としては変わりません。どうやってここに穴をあけていくか、これこそ岩盤です。そういうところが問われているんじゃないかなと思います。

**成田：**ありがとうございます。多様性をどう育成していくのかということだと思います。保護者の話が出ましたが、河合塾でも毎年保護者会は行っています。この間も河合塾の新宿校にお集まりの保護者を対象にグループワークを行ってもらいました。初めて会ったお父さん同士が3人ぐらいのグループで熱心に取り組んでくださって、そこで交わされていた中身からすると、僕は、ちょっと楽観しても良いんじゃないか、むしろそういうマインドをどんどん発信していくことが重要ではないかと思いました。保護者の方も現場にいるわけですから。例えば、入ってきた新入社員がこんな調子なので、これじゃいけないと会社も変わってきているだろうと僕は思っています。むしろ、そういうことを高校も大学も、我々も一緒になって変えていかなければならないんじゃないかと思っています。ただ、中には岩盤のような安定志向というのがあります。例えば、河合塾の生徒に「君何になりたいの?」「公務員」「なんで?」「安定してるから」と。だから僕は授業で、浪人しているクラスの連中に、将来は変化していった大変だから変化に対応する力をつくろうと言っています。

河合塾も、職員や講師の公募をすると大体数十倍近い応募があって、面接5次までありますけれども、面接の時これ言ったら絶対落ちるといふのがあるんですね。特に、中小の塾から河合塾に来られた人に、「なぜ河合塾に来たんですか?」と聞くと、「安定したいから」と答えます。これは絶対落ちます、というか、落とすんですよ。だから、やはりそれぞれのところで考え方を変えていくしかない、どこかのせいにするわけにはいかないんじゃないかと思っています。

**安西：**企業もやはり生き残っていくためには、採用から何から、特に、入社後の処遇等々昇格等々については、昔のようにはいきません。こういう大学だからというよりは、コンピテンシーを含めた実力で評価していく方向にだんだん変わりつつあるように、私には感じられます。今、先生方がおっしゃった通りだと思いますけれども、逆にそういう学生、生徒を育ててきた保護者、あるいは社会の方がなかなか変わりません。このコンピテンシーとリテラシーと基礎的な知識、この全体バランスを持っている学生、あるいはどこかが突出していても、本当に多様な学生が一つのキャンパス、あるいはそれをはみ出して学ぶようになっていくための入り口の、入学者選抜のところ。具体的にどういう方法にすればいいのかというところで、本当に大学が多角的な評価でもって行うようになるのかというのがあります。それについて、良案があればむしろお聞きしたいくらいです。

**関田：**はい、これをおそらく増田先生もお聞きしたいんじゃないでしょうか。本当に大学は変わってくれるのかと。逆にいうと、大学のほうも、どうすれば我々とともにやってくれるのということもあるかもしれません。さまざまに答えはあるのかもしれませんが、まずは大学というところで、寺西先生お願いします。

**寺西**：そうですね。やはり自分自身が授業を担当していると思うことは、学生が平気でわかりませんと言えない、そういう場面が非常に多いような気がしています。実際には、そう簡単にはいろいろなことがわからないと思うんです。特に、一番間違ったメッセージは、新聞とかテレビを見ると、いわゆる日本のリーダーと言われる人たちの議論が噛み合っていないですよ。その時に、あなたの言っていることがわからないんだけどという、そういう発言はまず無いじゃないですか。要するに、一回聞いて、自分のフィルター、自分のフレームで理解して返しているという状態、それが本当に学生にもあると思います。我々もそうだと思うんですけども、本当にそういうふうに投げかけられていて、やはり理解するために根掘り葉掘り、「こういうことですか？ どうなんですか？」と、アメリカ人の先生はかなり根掘り葉掘り質問をしてくるんですね。それはやはりこちらをしっかり理解しようと思って聞いてくれていると思うんです。要するに分らないんですって質問をする勇氣、これをどう育てていくかということです。例えば、極端な話ですけども、入試で面接をして、絶対わからないようなことを質問して、学生がどういう反応をするか、そこで分かったような顔で答えた人を落とすとかです。そういうこともテクニックですが、一つの方法なのかなと思うくらい、結構深刻な状態にきていると思っています。ちょっと答えになっているかわかりませんが。

**関田**：なるほど。わからないということをしつかりと言えぬ勇氣を持っている、そういう学生が創価大学には欲しいとのことですが、増田先生、こんな大学に高校生送りたいと思いますか？（笑）

**増田**：実は、高校の授業だと、わかりませんって答えは頻繁に出るんですよ。それは、先ほど成田先生がお話をされましたが、教員が質問を

したときに、生徒がすぐに答えられないと解答を出し、こちらが解答を用意してしまうという形ができてしまうと、わかりませんと言っておいたほうが、楽なんですね。だから、高校の授業の中で、生徒は結構わかりませんって言葉を使うんです。アクティブラーニングは活動が目的ではないですから、頭の中がアクティブになっているかどうか、頭のスイッチが入るかどうかだと思えます。だからそういう授業をしていかないといけないんだろうと思っていますし、その成果を見てくれる入試というのは、どういうものなのかなとは思っています。すぐには解答は出ないですけどね。

ただ、先ほどからお話に出ている多様性ということであれば、公立の学校というのは、元々多様性、さまざまな個性の児童、生徒がいますし、さまざまな家庭環境の児童生徒もいますので、そういった多様性は担保されています。その中でお互いの違いを認め合う、尊重し合うという態度ができるようなアドバンテージがあるのかなと思います。その一方で、都立高校は生徒の多様性に対応するために、さまざまなタイプの都立高校を作ってきました。またさまざまなタイプの入試もしています。そうして、さまざまなタイプの学校を作っていくと、多様性のはずが、逆にその学校の中では同質の生徒が集まってきます。高校入試では成績で輪切りになりますので、なかなか高校の中で多様性が担保されているような状況が失われつつあるのかなと思っています。都立高校もさまざまな入試改革を行ってきました。

来年度以降、入試の採点ミスから始まった問題などありますが、できるだけ単純化してわかりやすい入試をしようとしています。それで、大学で生徒の個性・多様性を評価していただくために、推薦入試だとかAO入試だとかさまざまな入試を行っていただいています。本当にその入試が、大学がほしい生徒を取る入試になっているのかどうか。送り出している学校現場からすると、AO入試が大学に合っている方

法で、その大学で育っていく生徒を取れているかという、そこには若干疑問を持っています。

**関田：**ありがとうございます。今、増田先生はなかなか難しいことをおっしゃったような気がします。アドミッションポリシーを決めて、それぞれユニークにそれぞれの学生を取っていきましょう、でもそうすると結局、その色に染まった、多様性がなくなってしまう生徒が同じ大学に集まってきてしまうという話にもなりますね。それならむしろシンプルに、あまり細かいところではなく、ざっくり掬ってしまって、その中にさまざまな人がいるほうがいいんじゃないのかということですね。このあたりは受験のプロの成田さんからお願いいたします。

**成田：**非常に役回りとしてまずいところに回ってきたなと思っているんですけども(笑)。2つちょっと感じる場所があります。私も予備校で教えて25年近くになりますが、昔の先生方のお話を聞くと、私も実は浪人をして河合塾に通ったんですが、そのときに共通一次にひっかかった世代なんですね。そのことは非常に影響が大きくて、答えが一つだと思えることが多くなってしまったとよく聞きます。ですから昔は、こういう言い方はどうか分かりませんが、地方の公立高校の生徒会長タイプのちょっと荒っぽい奴、元気がいい奴(笑)、そういう人たちが予備校に来なくなっちゃった、いなくなっちゃったんじゃないかと思います。答えが一つだっていうのが、ある意味定着したのは、共通一次なりセンター試験の持っている意味があったというふうに僕は思います。ですから、今回、入試改革の中である程度、答えは一つじゃないかもしれないというメッセージを出されることは、非常に意味があると思います。もちろん、採点が大変だとかはいろいろありますよ。先ほどの質問の話、一つの答えだと思うから、間違っていると嫌だと思うから自己防衛でわからないって言うんですよ。つまり、間違

う答えがあるから。でもそうやって試行錯誤していく中で答えが出てくるんだということが必要ですね。本当に上位層のわかっている連中は、ちゃんとやるんですね。試行錯誤しながら論述問題やっていくみたいなのところあるので、そういう意味では間違えることをためらわないということです。

そういう意味では、普通に考えてもわかると思うんですが、質問というのは、わからないからというのもありますが、興味を示すことだと生徒に伝えています。「もし君付き合いたい彼女がいたときに、5択で決めるか」と。絶対質問しますよね、「趣味は何?」とか。ですからやはり入試も含めて、どんどん興味を示して自分から質問をするようなことをやっていく必要があると思います。

そうすると次に2点目なんですけど、そういうものをどう担保するのかということになります。安西先生も非常に頑張っているのはわかるんですけども、今のシステム会議の話なんかを見ても非常に欠落しているなと思います。入試を担保する人的なリソースについて全く配慮がないというふうに思います。というのは、例えば、AO入試でかなり成功しているのは、京都工芸繊維大学のダヴィンチ入試は非常によくできています。AO入試なんだけれど、きちんと思考力も多様性も知識も担保する形になっています。これは、全学生の10分の1くらいに、専属の先生が2人ついています。今日、実は名簿の中に、アドミッションズセンターの内村先生のお名前があったので、お話聞けばよかったなと思ったんですけども、この間聞いてみたんです。「京都工芸繊維大学が、ダヴィンチ入試を全面的にやるとしたら、どうしたらいいんですか?」と聞きましたら、「私みたいな立場の人を10倍増やせばいい」とおっしゃってるんですね。企業は採用のとき、ものすごくお金をかけていますよね。それと同じことを、学校がやるのはなかなか大変だとは思いますが、でも、人的なリソースについて、やはりきちんと

アドミッションオフィサーが、国を含めて、こういうことをやりましょうという、フォローをしていくことが必要なんですが、そのこのところの議論が全く欠けているかなと思います。

**関田：**今いくつかお答えが出てきたので、次は自分にまわってくるだろうなと準備をされている方がおられますから、聞かなくちゃいけませんけれども(笑)、今非常に大事な点が出てきたと思うんですね。結局、入試といっても最終的には人を選ぶという仕事になるわけですから。それがどこまでも、人が温かく人を選ぶというような、そんな視点が必要なんじゃないでしょうか。そういう意味では正解が一つだけ、0か1かの世界ではなくて、いろんな可能性があるのだということを示す、だからこそ一生懸命考えられる。そういったことを入試の制度として変えていく。でも、それを支える人材が、いったいどうなんのでしょうか。入試のアドミッションといっても、多くの人を集めてきて、どうやって選び分けましょうかという形が原型の中で、ずっと大学はその文化を作ってきているわけです。これからは、さきほど寺西副学長が言ったように、本当に一人一人を丁寧にしっかりと見つめて考えてみていくような、あるいは、成田さんが5択で恋人選ばないでしようと言ったような、真剣にお互いに向き合っていく、そんなマインドというんでしょうか。そんな人たちが入試の世界には必要な気がします。そのあたりも含めて、一言松本さんの方から、コメントいただければと思います。

**松本：**今お話しの中でやはり、高校も大学もその間も頑張る、その間も大きく変えるといったときに、これをやはり実のあるものにするには、企業が採用基準を明らかにする以外にないのです。ここを明らかにしない限り、いつまでやっても空転しそうな気がして仕方がない。出口、つまり就職の状況だけで、大学が評価されるというのが現状ですから、ここの評価の仕方

が明らかになります。企業は確かに、採用にお金をかけているけれど、どこにかけているのか、正直いうと私には見えないです。たくさんエントリーシートを消化するために、どこかに外注しているわけですね。1万も2万も来ても人事の採用担当者が読めるわけがないから、アウトソーシングしている。そのためにお金を使っているのか、一体どこにこの採用のお金を使っているのかが見えない。

採用基準を明らかにしたときに、もっと大学教育はドラスティックに変わり、そしてそれと連動した形での入口、つまり高校と大学の接続の部分と連動した教育が意味を持ったものになっていくだろうなと思うんですね。いくらこうやって制度をいじっても、出口のところで、見えない。ブラックボックスの中で、人が測られていくということがある限り、絵に描いた餅になるような気がします。そして、また新たな「なんとか教育」。今大学を見ていると、「○○教育」というのが増え、本来大学で学ぶべきことがどんどん隅に追いやられていくような気がしています。だから、この改革で、高校と大学が共に手を携えて学んでいく。新しい教育を作りあげるといっているのであれば、なんとかここに企業を取り込んで、その企業にこっちを向かせる。私たちは今これだけやっていますから、あなたたちにもこっちを向いてもらわないと、困るんですというメッセージをどうやったら送れるのか。たぶんそうやったときに、保護者の見方ももっと変わってくるんじゃないかという気がするんです。何を聞かれているのかもわからないで、思ったことを言ってしまいました。

**関田：**素敵なお答えありがとうございます。行ったり来たりをしているうちに、もうそろそろ時間になってまいりました。最後に、安西先生から一言いただいて、クロージングしていきたいと思います。お願いいたします。

**安西**：今日は本当にありがとうございました。パネリストの方々から、私にとっても非常にこれからの力になる話をいただきまして、感謝しております。最後に少しだけ今のお話について申しますと、企業につきましては、今後、高大接続に関係している側でも、企業と協力していく体制をとっていかうとそういう方向はございます。これからのことではありますけれども、ぜひ関心をもっていただければと思います。非常に大事なことであります。

それから、答えが一つではない、あるいは答えがない、そういう問題を自分で見つけて、それを自分で当たってチャレンジしていくような人材がこれから大事だと思います。共有させていただいたと思いますけれども、そういう人材を育て、子どもたち一人一人からアタックしていくようにするための、特に入学者選抜のところをどうしたらいいのかということについてです。答えがない問題を、やはり少しでも入学者選抜でも出していきたいのです。新しいテストでも、今その検討をかなりやっております。これについては、採点でも技術的課題が非常にたくさんございまして、十分検討しなければいけません、それもやっております。

それから、人的リソースです。アドミッションオフィサーのことなどにつきましても、もちろん検討中ございまして、やはり国がバックアップしていかないといけないという意見は、一致しております。国全体の財政も厳しい中で、この改革をどういうふうに持っていけるかというのは、今、人的リソースもバックアップも含めて、非常に重要なことです。

また、そういう方向でいかなければいけないというときに、今のままでいいのではないかという雰囲気はどこにあるかという、これはむしろトップレベルのところ、勝ち組という言葉は非常によくないかもしれませんが、今で充分ではないか、充分そういう学生は育てていると思っておられる高等学校、大学等々、あるいは企業も含めて、まだまだあるように感

じられます。それは実はそうではないのだということ、やはり理解していただくような努力も、我々としてはやらなければいけないと思っております。

本当にパネリストのみなさんが言っておられる通りで、幕末の1853年に、浦賀にペリーの黒船が来て、明治維新になったのは1868年ですから、15年です。ところがこの高大接続改革は、すでに20年あまり議論がされております。やはり新しい時代にむけて、それに対して一人でも多くの人たちが協力をして、新しい時代を作っていかなければいけません。今、その曲がり角にきているということが今日の共通事項だと思いますので、是非今後とも、いろいろご指導いただき御意見もいただき、一緒になって新しい時代のために、また子どもたちのために、努力をしていきたいと思っております。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

**関田**：では、最後に一言だけ。「高大接続入試改革で、日本の教育は変わるのか？」というクエスチョンマークをどう扱うのかというのが、大きなテーマでございました。このフロアにおられる皆様も、日本の教育は変わる、そして、変えていくのは我々なんだとそんな気持ちが高まった、そんな3時間30分でなかったかなと思います。それでは、これにて教育フォーラム、第13回FDフォーラムは終了いたしたいと思っております。パネリストの先生方、そして基調講演をくださった安西先生に拍手をもって感謝で終わりたいと思っております。

(拍手)