

次世代の教育を考える

報告



次世代の教育を考える懇談会

平成20年7月

次世代の教育を考える

CONTENTS

はじめに	1
「次世代の教育を考える」報告にあたって	2
I 社会が求める人物像とは	4
(人物像1) イノベーションの担い手となる人材	4
(人物像2) 自立した人間	5
(人物像3) 社会に貢献できる人間	6
II 情熱をもった教員を育成するためには	7
1. 教員を志す者の裾野を広げる	7
2. 実践的な教員養成教育を徹底する	8
3. 現場で新任教員を育てる	9
III 活力ある学校現場に変えていくには	10
1. 意欲ある教員の力を引き出す	10
2. 過度に理不尽な要求をしてくる保護者等への対応を見直す	11
3. 教員の事務作業の負担を軽減する	12
IV 家庭教育力を再構築するためには	13
1. 家庭の教育力の向上は社会が取り組む仕事	13
2. 学校は、家庭教育の大きな力となりうる	14
3. 家庭教育への支援に向けて、行政をあげて取り組む体制を整える	16
V 世界一流の大学を作るためには	17
1. 大学経営刷新力を高める	17
2. 大学をより一層グローバル化する	19
「次世代の教育を考える」概要	21
参考資料	25
(参考-1) 次世代の教育を考える懇談会の開催について	26
(参考-2) 次世代の教育を考える懇談会 構成員名簿	27
(参考-3) 次世代の教育を考える懇談会 検討経緯	28

はじめに



政治家になって12年、私はずっと教育問題に力を注いできました。なぜなら、教育こそが日本を支える原動力だからです。敗戦の荒廃の中で一体誰が今日の経済復興を想像したでしょうか、それを成し遂げることができたのは、ひとえに、長い歴史に培われてきた日本人の素晴らしいDNAのなせる技だと思います。先達たちが藩校や寺子屋と子弟の教育に力を注いできた賜物です。

21世紀に入り、そのDNAが喪失したわけでも、保護者たちの子どもの教育にかける熱意に陰りが見えたわけでもないと思います。ただ、情報化社会、地域連携の意識の希薄化、家庭教育力の低下など予測しえなかった様々な問題が噴出し、社会全体がどのような教育をすることがいいのか、羅針盤を見失い、荒波の中を航海する船のように惑い、模索しているのは事実です。

いじめ、不登校、ひきこもり、ニート、今社会が抱えている問題は必ず21世紀を揺るがすほどの悪影響を与えるに違いないと思うのです。私は、OECDの学習到達度調査の結果などを踏まえれば、学力において日本の子どもたちは遜色ないと思います。ただ、中国、韓国、アメリカなどの同世代の子どもたちの社会規範、生活意識に関する調査において、日本の子どもは、将来を見据え、夢に向かって進んでいくというよりは、覇気がなく、現状維持に甘んじている傾向があります。

私は、このことの方がむしろ問題ではないかと思うのです。子どもたちがどうしたら生き生き、はつらつと生きることができるのか。生き生きと生きていない子どもは幸せでないと思えるのです。私が12年間力を注いできた子どもの読書活動を始めとした自然体験、職場体験、文化芸術体験などの体験活動を通して、子どもたちは、言葉ではなく、心の底から生きることの素晴らしさや挫折を乗り越えることのできる「生きる力」を醸成して欲しいと願います。

次世代の教育にかける思いを具体的にどう学校現場に制度として、政策として伝えていったらいいのか、私はいつも試行錯誤しています。各界で活躍していらっしゃる有識者の方々に、それぞれのご専門やご経験に基づくご意見を聞きたいと思いこの会を発足致しました。皆様方のご意見は必ず次世代の教育に役立てていきたいと思いをします。

お忙しい中、かけがえのないお時間を割いて下さいました有識者の方々に心から感謝申し上げます。

ありがとうございました。

文部科学副大臣 池坊保子



池坊保子

「次世代の教育を考える」報告にあたって

1 次世代の教育を考える懇談会設置の趣旨

少子高齢化やグローバル化の進展、産業構造や働き方、家族の在り方が変化する中で、今後、教育が目指すべき方向性を中長期的な視点に立って考え、その目指すべき方向性に沿った政策を企画立案・実施していくことが求められています。

このような問題意識から、我々は、中長期的な将来を見据えた我が国の教育の姿について、議論を重ねてきました。

2 この懇談会の立場

有識者が教育の在り方について検討する場としては、文部科学省には中央教育審議会があり、内閣には教育再生会議が平成20年2月まで設置され、現在はその後継組織にあたる教育再生懇談会が設けられています。

法令に基づいて設置されている中央教育審議会は、文部科学大臣の諮問に応じ、例えば学習指導要領の改訂や教育振興基本計画の策定など特定の課題を解決するための制度や施策について審議しています。また、閣議決定に基づく教育再生会議では、府省の枠を超えて幅広い観点から教育再生のための議論を行い、教育再生への道筋を示し、制度化や仕組み作りを求めています。さらに、教育再生懇談会は、21世紀にふさわしい教育の在り方について議論するとともに、教育再生会議のフォローアップを行い、学校現場を含めて、提言の実施状況を評価することとされています。

教育の成果は、情熱をもって教育にあたる教師と真剣に学ぶ児童・生徒・学生との関係があって初めて得られるものであり、行政が作る制度が教育現場に正確に理解され、真に実行されてこそ、教育改革は功を奏するものです。ところが、教育改革を目指す様々な会議の結果を受けて矢継ぎ早に出される施策は、それぞれはいずれも差し迫った必要性があつたものであつても、教育現場では必ずしもついて行けず、いわゆる改革疲れが生じているという声も聞こえてきます。

そこで、当懇談会では、次の2点を重視して議論を行ってきました。

第一は、中長期的な将来を見据えた我が国の教育の姿を念頭に置いた検討を行うことです。制度改正や予算化などの具体的な対応策に拘わることなく、あるべき次世代の教育の姿について、忌憚のない自由な意見交換を行いました。

第二は、教育現場が元気になるメッセージの発信を目指したことです。この報告書には、現行制度の運用改善や、教育委員会や学校現場での創意工夫のヒントとなる内容をまとめることにしました。





3 審議経過

当懇談会では、平成19年9月26日に第1回会合を開催して以来、自由討議を通じて課題を絞り込みました。第4回会合以降は下記のとおり、各回1つの議題について、掘り下げて議論を行ってきました。

<議題> 第4回 社会が求める人物像について

第5回 校長や教員が情熱をもって教育にあたる仕組み

第6回 家庭教育の在り方について

第7回 教育のプロとしての意欲ある教員の養成について

第8回 学長のリーダーシップについて

4 本報告書について

本報告書は、懇談会において自由な立場で意見を交わし、その議論の中から主な意見を集約して提言を取りまとめました。

なお、本報告書の提言の中には、すぐには実現できない事項や問題点の指摘にとどまり、必ずしも有効な解決策を示しきれていない事項も含まれていますが、中長期的な将来を見据えた我が国の教育の姿について、一つの方向性を示すことができたのではないかと考えています。

一方、現在の学校や家庭が直面している現状や抱えている課題、そしてこれに対する解決策をめぐる議論も多く行われました。それだけ、現代の教育が様々な困難に直面していることの表れであると考えています。

教育委員会や学校などの皆さまにおかれては、それぞれの場で本報告書をお役立ていただければ幸いです。

平成20年7月

次世代の教育を考える懇談会

I 社会が求める人物像とは



(人物像1) イノベーションの担い手となる人材

課題

- これからの日本がグローバル化の進む世界の中で自らの活力を維持しつつ、それを基盤として国際的な責務を果たしていくには、既存の枠組みを凌駕する新機軸を打ち出し、新たな価値や文化を創出する「イノベーション（革新、刷新）」を原動力に、新たな成長を目指すことが重要。天然資源の乏しい我が国では、イノベーション推進における最も重要な要素は「人材」である。



提言

- ・ 既存のものを乗り越え、様々な課題に挑み、新たな価値の創造に挑戦する意欲を育む
- ・ 「出る杭」とも言うべき個性ある人材を育てる
- ・ 大学入学選抜において、知識の量に偏ることなく、思考力・判断力・表現力・学ぶ意欲を含めた総合的な学力を問う選抜方法を工夫する

- 日本人は、第2次世界大戦の敗戦の中から、創意工夫を重ねて産業復興に尽力し、現在、比較的豊かな生活を享受している。しかし、今後、他の国々と同じような努力をしていたのでは繁栄を維持することはできない。教育界を含め国民は、繁栄は不断の努力の上に初めて成り立つものであるということについて改めて認識することが必要。
- 資源の乏しい我が国では人材への投資である教育は最優先の政策課題の一つである。また、教育は個人や社会の発展の礎となる未来への投資であることから、教育改革について戦略を立てることが大切。また、国や自治体では、戦略に向けて予算を確保し、集中して投資していくことが必要。
- イノベーションが湧き起こる活力ある社会を作り出し、また、このような社会で自己実現を果たしつつ自立して暮らしていくために、既存のものを乗り越え、様々な課題に挑み、新たな価値の創造に挑戦する意欲ある多様な人材が不可欠。
- 「イノベーションの担い手となる人材」とは、従来の伝統的な技術や知識の延長線上ではなく、リスクを恐れずに自ら新しい基軸を作り出せる人、また、それを受け入れられる人のこと。
- 現在主流となっている、与えられた問題をいかに解くかという学力の有無を問う大学入試では、これからの企業や社会を支える人材を見極めるのに十分ではない。イノベーションの担い手となる異色とも言える人材が入学できるよう思考力・判断力・表現力・学ぶ意欲を含めた総合的な学力を問う選抜方法も工夫されるべき。
- 例えば、インターネット検索サービス大手のヤフーやグーグルを最初に発想した人は、風変わりな人と見られていた。個性ある人材（「出る杭」）がイノベーションの時代の一翼を担っており、そのような人材を育てる社会を作っていく必要がある。



(人物像2) 自立した人間

課題

- イノベーションの担い手としてリスクを取って行動し、新しい価値を創造していくためには、各人がその潜在能力を活用して、自ら考え判断していくことができる人間、すなわち、精神的に自立した人間であることが前提。
- 各人の能力、置かれている状況、周辺環境に応じて、各々がより高次の自立を果たすようにしていくことが不可欠。最先端の分野に限らず、中小企業、ボランティア、障害者施設などの分野においても自立が必要。



提言

- ・教員は、子どもの発達段階に応じて「敢えて準備しない」ように見える状況を作り出し、子どもが試行錯誤を経て段取りを組む力を育む
- ・「敢えて準備しない」場面を作り出すには、手間がかかるが、粘り強く続ける

- 子どもが自立するために必要な能力や資質を育成することが大事である。自然体験活動や仲間と交流する活動などを通じて、試行錯誤や切磋琢磨することによって、社会性や自分自身を客観的に捉える力が備わるといのはよく知られていること。親を含め周囲の大人たちが、この機会を組織的・計画的に提供することが求められる。大人の側も、子どもが経験知を得て、成長実感の中から主体性が育つ様子を見守り、支える忍耐力が必要。
- 学校においても、子どもの発達段階に応じて、教員が全てのお膳立てをしてしまわずに、一見して「敢えて準備しない」かのような、不便な状態を作り出してはどうか。子どもは、この不便・不足な状態を乗り越えて課題を解決するために、より良い方法を模索し、段取りを組み、実践する過程で苦しむ。その経験の中で自立への意欲が高まり、自ら考え判断し行動する力が成長する。
- 教員や親は、この「敢えて準備しない」状況を上手く企画し、子どもが「思い通りに進まないからどうすべきか」と悩む場を作り出す。この「敢えて準備しない」状況は、本当に何も準備しないことを意味するものではなく、慎重且つ綿密な準備の結果として作り出されるものであり、教員にとっては面倒で手間もかかること。子どもの成長のために敢えて続けていく意気込みが必要であるとともに、これに対する評価や支援が必要。
- 指示待ちの人間が増えているという実感がある。自立して動く人間に成長させるために、子どもに経験知を獲得させ、自主的に段取りを組む力を育むことを目標に据えて教育する。また、様々な体験的な活動や交流活動を通じて、段取りを組む力を習得させるとともに、併せて、自発性、企画力、社会性や協調性も育むことが大切。
- 自立への意欲を育むためには、何事にも興味関心を抱き探求しようとする心や、興味関心を抱いた事柄に具体的に取り組んでみようとする気構え、社会の一員としての自覚や責任感を持って、社会のルールやマナーを習得するとともに、積極的に社会とかわかる態度等を培うことが必要。





(人物像3) 社会に貢献できる人間

課題

- 社会が公正で活力をもって持続的に発展していくため、イノベーションの担い手は、倫理観など、社会人としての規範や他人への思いやりの心を持ち、公共心や社会に貢献する姿勢を保ちつつ行動しなければならない。利潤追求のみに走ったり、自分さえ良ければ他人がどうなっても構わないといった反社会的な態度を取ってはならない。



提言

- ・ボランティア活動を通じて、社会に貢献する気持ちを育てる
- ・異なる学年の交流を通じて、協調性・思いやりの心を育てる

- ボランティア活動は、個々の子どもの豊かな人間性や社会性などを育むことに加えて、自分が所属する社会やこの国の将来のことなどを考えるきっかけづくりになる。
- 学校においては、(中学生に)社会奉仕体験活動の充実に努めることとされたことを受けて、発達段階に応じた体験が広がってきている。しかし、子どもには直接体験がいまだに乏しいという現状もあることから、ボランティアの体験活動が根付くよう、官民をあげて、より一層の環境や体制の整備を進めることが必要。また、企業や官公庁は、ボランティア活動の経験を採用の要件にするといった取組も求められる。
- 他人の心を察したり、他人の気持ちを押し量ることができるようになるために一定の訓練が必要。学校は、保護者にとっても、子どもにとっても、その訓練を行うことができる道場のような場所。学年を縦に割った異学年の間の活動を行うと、年長者が年少の者の面倒を見、年少者も年長者と関わって人間関係を築き、協調性・思いやりを育む訓練ができる。
- 子どもに対して、ボランティアなどを奨励する一方で、努力や社会貢献への意欲を高め、社会性を培うために、家庭・学校・地域が連携して子どもの努力や社会貢献活動を積極的に評価するとともに、取組を広く紹介し、普及を促していくことが必要。



II

情熱をもった教員を育成するためには



1. 教員を志す者の裾野を広げる

課題

- 国立大学の教員養成課程卒業者の教員就職率は、一時期、32%まで減少したが、現在は57%に回復している。教員養成学部は、医療系学部の学生と同様に職業意識が高い。
- 採用教員数は大都市を中心に増加しているが、教員養成学部を志望する生徒の数が減り、入学試験の競争倍率が下がってきている。



提言

- ・教員志望の強い人材を開拓するため、中高生に教員志望の裾野を広げる一方、社会人採用にも取り組む
- 教員養成学部受験倍率の低下による教員志望者の質の低下を避ける一方、様々な人材に門戸を開き、教員となる母集団を広げることも重要。教員を志望する中学生は25%、高校生は10%というアンケート結果がある。教員養成学部は、早い段階から職業意識のある人材を把握し、確保していくことが大切。
- 子どもが教員という職業に興味や関心を抱くよう、キャリア教育や職業教育などの機会を通じて、教員養成学部から中高生に対して積極的に働きかけていくことが大切。千葉大学などの7大学が連携し、教員志望の中学生に向けて、教員となるための様々な情報を盛り込んだポータルサイトを運営している。
- 社会人で教員を志す人の進路変更が可能となるよう、大学や教育委員会が協力して、大学の教員養成課程への社会人の受け入れ、特別免許状の授与や、非常勤講師としての採用など、段階に応じたきめ細やかな対応が望まれる。





2. 実践的な教員養成教育を徹底する

課題

- 保護者は、新任教員の若さや元気よりも、むしろ、ベテラン教員の経験に裏打ちされた指導力を求める傾向が強い。
- 大学の教授らに教員経験者が少ないことから、実践に基づいて即戦力となりうる教員のタマゴが育てられていないのではないか。



提言

- ・保護者をはじめとする社会が教員養成学部求めているのは、実践力のある教員を育てることである
- ・教員養成学部は、現場経験の豊富なスタッフによる実践的な指導を行う

- 教員養成学部には優秀な教員を育成することが求められている。教育学の理論の研究やその教育に加え、教員としてのより実践的なスキルを習得し、即戦力となりうる人材を育成することが、保護者をはじめとする社会が教員養成学部を求める姿である。これを踏まえて、指導内容、養成方法、体制整備などの改革を進める必要がある。
- 教員養成学部の教授陣に、実際に教壇に立った経験者があまりに少ないのではないか。現場経験の豊富な者も参加して、実践に即した学生の指導に当たる体制を整えるべきである。
- 大学と学校現場の人事交流を通じて、現職教員が大学の教壇に立つ機会を設けて後輩の学生たちを指導してはどうか。教員としての感動や苦労を学生に生の声として伝えることができるとともに、教員にとっても、意識改革を図るためのきっかけになる。
- 教員の現場力を高めるには、学生が教育現場を体験する機会を今以上に増やすことが必要である。生き生きとした教育現場を見たり、意欲的に頑張っている教員に触れることで、教員としての将来の職業への志望が堅くなる。また、教員についてのイメージと現実とのミスマッチを埋めることにもつながる。教育実習に加えて、学校現場を体験するための、それぞれの大学の創意工夫による取組を作り上げてほしい。



3. 現場で新任教員を育てる

課題

- 職場における人材の育成力低下が、新任教員の離職を増す要因となっている。教員は学級担任制度などの特性から、独自の仕事スタイルを大切にしている傾向が強い。さらに近年では、教員が全体的に多忙であり、先輩教員が職員室で後輩の悩みを聞いて課題を解決するといった風土が薄れつつある。このような状況から、職員室で新任教員の疑問に答えたり、不満や要望を受け止める場が無くなり、自分一人で抱え込まざるを得ない状況にあるとも言われている。



提言

- ・ 新人をどう配置し、どう育てるかについて、教育委員会がしっかりした方針を示す
 - ・ 職員室全体が先輩となって新任教員を育てる
- 新任教員を担任から外してほしいという要望が少なからず存在する。このような中で、新任教員をどのように配置し、養成し、処遇するのは、学校の在り方にもつながることである。まずは教育委員会が新任教員についての方針を定め、対応すべき。
 - 新任教員の離職率は一般企業より低いものの、平成16年以降に急激に増大し、平成18年には1.35%。離職率増大には、マスコミなどによる教員バッシングや教員という職業のイメージの低下とこれによるモチベーションの低下、教員という職業に抱いていたイメージと現実とのギャップや仕事のミスマッチ、さらに多忙などが原因として挙げられる。
 - 新任教員の育成を初任者研修の拠点校指導教員や校内の指導教員に任せきりにせず、全ての教員が先輩教員として新任教員の指導に当たることが必要。新人の教育は先輩の指導力の向上にもつながることから、中堅を担う人材の成長にもつながる。管理職は、先輩と後輩の良好な関係が育まれるように意識すべき。
 - 近頃、教員の指導力向上を目指し、教師塾などを開催する教育委員会がある。また、首都圏の一部では、学習塾と連携して、教員のスキルアップのための訓練を行う試みも始まっている。このような講座を積極的に活用して、新任教員の指導力向上を図ってはどうか。
 - 新任教員の異動については、定期的異動によって多様な経験を積ませるといった通り一遍のものとはせず、初任地では腰を据え、一定期間をかけてじっくりと新人を育てることによって質や能力の安定を図るなど、ケースバイケースの運用があってもよい。

Ⅲ 活力ある学校現場に変えていくには



1. 意欲ある教員の手を引出す

課題

- 自らが行った努力や成果について、自らの情熱と自負心を満たしつつ、他者からも認められることは、企業に限らず学校においても重要である。しかし、教員の中には、努力した教員が必ずしも報われないという諦めがある。
- 社会が評価するような情熱ある教員の取組事例が、他の教員や教育学の学者等から批判されるという風潮もある。
- 人事異動は機械的に行うべきではない。定期的な異動には一定のメリットはあるが、異動によって、学校に対する愛着や地域との連帯感を断ち切ってしまうことになる。また、管理職は、通常の校務に追われて学校改革に着手する間もないまま異動することになりかねない。



提言

- ・良い取組を行っている教員を適切に評価し、表彰するとともに、優良な取組事例を広く紹介する
- ・教員の人事異動は、教員の意欲を断ち切ることのないよう、また、地域と学校の信頼関係も念頭に置き、弾力的に行う
- ・努力する教員に対する処遇は、昇進や昇給に加えて、研究機会の提供、他の都道府県での勤務などを認めるなど、成果を発展させたり、広める機会を作る

- 教育界は、他の教員が生み出した工夫に対して批判的な対応をせず、各学校の状況に合わせて制度設計を見直し、優良事例を積極的に取り入れて実践しようという意識や姿勢が大切。
- 昨年、文部科学省で優秀教員を表彰する取組を始めたが、成果を認められた教員の存在が、他の教員にとって励みにもなっている。是非、続けてほしい。
- 教員は時間をかけて、保護者や地域との信頼関係を深めていくもの。保護者や地域との良好な関係を築いている場合に任期を長くするなど、異動方針を弾力的に運用するべき。一か所に腰を落ち着けて教育に取り組むことによって、学校や地域に精通し、愛着をもって仕事ができる。こういう教員がいることは、学校や地域にとってもメリット。
- 校長は通常2～3年で異動することが多い。学校改革に向けて本腰を入れて取り組んだり、独自の運営方針を実践し、地域社会との相互理解を深めるには一定年数が必要であり、2～3年では短い。個々の学校の状況に合わせて異動を決めることが望ましく、画一的に過ぎる異動方針は改めるべき。また、現状として管理職は概ね50歳を超えたベテラン教員が登用されていることもあり、キャリアパスや管理職登用のタイミングの問題でもある。管理職の早期選抜も取り入れてみてはどうか。
- 意欲的に職務に取り組む教員については、昇進や昇給などで配慮すべきである。一方、教員の希望は多様で、必ずしも昇進や昇給での見返りを求めるものばかりではなく、例えば、大学・大学院で学び直したり研究を行うなど、自らのスキルアップを目指す機会、他の学校や都道府県・地域に勤務して自らの指導法を実践する機会、大学や研修会で後輩たちに伝える機会を求める者もいる。学校長や教育委員会は、こういった要望に耳を傾け、教員の努力に報いるための多

様な方策を検討してみてはどうか。また、これらの要望は、現行制度で実現可能なものもあるので教員の希望をよく聴取し実行してほしい。



2. 過度に理不尽な要求をしてくる保護者等への対応を見直す

課題

- 近年、権利意識などの高まりによって、学校に対して過度に理不尽な要求をしてくる保護者や近隣住民（以下、保護者等という。）がいる。このような要求が繰り返されることによって、学校の運営が阻害される場合がある。
- 教員が独りで保護者等に毅然と対応した結果、却って事態をこじらせ、教員が孤立無援の状態に陥ってしまうことが多い。



提言

- ・管理職が先頭に立ち、学校組織として対応する
- ・対応をガラス張りにすることによって、地域の良識を味方に付ける
- ・第三者機関（教育委員会やADRなど）を紛争解決に活用する

- このような要求に対して、学校全体で毅然と対応することによって問題の複雑化を防ぐことができる場合がある。
- このような保護者等への対応は、個々の教員が独りで抱え込むことのないよう、校長など管理職が先頭に立ち、学校が組織として当たることが大切である。また、日頃から、このような保護者等を避けるために職場全体が事なかれ主義の方向に流れてしまうことがないよう、学校としての対応方針を確認し合っておく必要がある。
- 学校側に何らかの落ち度がある場合や、学校が事を荒立てずに問題を内々に処理しようとして実情を明らかにしないことがある。このような事なかれの体質が弱みとなって、保護者等の理不尽な要求がさらにエスカレートし、かえって状況が悪化する可能性がある。
- 保護者等との折衝過程が地域に見えるようにすることも有効である。個人情報保護に配慮した上で、対応をガラス張りにし、地域社会の良識を味方につけ、当該保護者等の自制を促すようにしてはどうか。
- 事態が深刻で、話し合いや通常の問題解決の手続きでの解決が難しい場合には、学校内での処理だけではなく、教育委員会が仲立ちとなって解決に当たったり、弁護士や関係行政機関の協力を仰ぐことが有効である。教育委員会が主体となることで、教育現場の心理的負担は相当軽くなる。また、第三者のあっせんや調停を受ける裁判外紛争解決手続（ADR）を利用して紛争を解決する方法も考慮すべきである。





3. 教員の事務作業の負担を軽減する

課題

- 教育施策は学校の実情を把握した上で行われなければならない。したがって必要な調査は実施されなくてはならない。しかし、学校に持ち込まれる個々の調査量は軽微でも、積み重なると教員が事務作業に長時間をとられ、教育活動の阻害要因ともなりかねない。
- 学校を設置する地方公共団体の財政事情により、学校における教員一人に一台のパソコンの整備がなかなか進んでいない。個人所有のパソコンを学校に持ち込み校務処理をしている教員も多い。



提言

- ・調査を依頼する側で調査の在り方を十分に吟味する
- ・教育委員会などで精査・処理して、学校の省力化を目指す
- ・教員に一人一台の執務用のパソコンを用意するなど、学校のICT化を推進する

- 国や教育委員会など、調査を依頼する側は、まず、調査そのものの必要性や調査項目を見直すことが必要。また、必ずしも悉皆調査を必要としない場合には抽出調査に置き換えるなど、調査目的に見合った調査手法を工夫するとともに、比較的事務量が少ない夏期休業期間を利用して調査を行ったり、調査期間を長めに設定するなど、学校の業務状況に配慮した調査時期・期間の設定を行い、学校現場への負担を質量両面から縮減するよう努めるべきである。
- 調査を受ける教育委員会は、同種の内容について重複した調査を行うことのないよう、調査等の内容や項目を事前に調整する体制を整える必要がある。このため、①国や教育委員会にこれらの作業を受け付けるワンストップ窓口を設け、②学校の基本的な情報を適切に管理し、既にデータを把握している場合や調査項目の重複部分は、学校に再照会をかけずに集積されたデータの中から回答するなどして、学校で行われる作業を省力化する方法が考えられる。
- また、学校の事務作業のうち、外部化が可能な部分を外部委託するなどして、事務量を削減する方法も考えられる。
- 民間企業の社員や官公庁の事務職員にとって、一人一台のパソコンは必需品。校内での情報伝達・情報共有や校務処理（成績処理や試験問題作成など）の円滑化のためにICT化を緊急に進め、一人に一台を達成すべき。さらに通知表の作成など、現在、ICT化されてこなかった部分についても、導入を検討すべき。

IV 家庭教育力を再構築するためには

1. 家庭の教育力の向上は社会が取り組む仕事

課題

- 家庭教育は親が中心となって行われる。家庭教育に関心が低い親の意識改革が必要。しかし、親に対し、誰が、どのように、家庭教育の重要性を認識させるかが課題。



提言

- ・誰もが共感でき、若い親たちも納得でき、どの親も守って当然と思っていることを目標に据え、社会の関心を広げる
- ・子育てに悩む親を孤立させないよう、社会をあげて様々な家庭教育についての支援策を講じる
- ・子どもを教育するには、まず親が学ぶ姿勢を示す

- 家庭教育は当たり前のことだから取上げて声を上げるまでもないと諦めるのではなく、むしろ、当たり前のことだから大切にしようという意識を高める国民運動にもっていくべき。
- 現在、「早寝早起き朝ごはん」運動が展開されている。就寝時間の遅れや朝食を欠くなど、子どもの生活習慣が乱れている現状を改める必要がある。子どもの健やかな成長のため、望ましい生活リズムの確立を目指し、社会をあげてこの運動を進めてほしい。
- 「早寝早起き朝ごはん」は、ごく当たり前のこととされていること。家庭教育を担う若い親たちも納得でき、かつ、どの親も守って当然と思っていることについて、社会全体の議論を喚起し、その総意を得られるように盛り上げてきた。国がリーダーシップをとり、地方公共団体、幼稚園・保育園（以下、幼稚園等という。）、学校、有識者、著名人、事業者、PTA、おやじの会などを巻き込んだ、社会をあげての運動となるよう、流れを作ることが大切である。
- 子育てに無関心な親の問題とともに、子育てに不安や悩みを持ち、孤立してしまいがちな親の問題など、多様な親がいて、異なる実態や側面があることを踏まえるべき。
- 家庭教育の重要性を強調すればするほど、子育てに悩む親の悩みをより深くすることになりかねない。このため、相談の充実、子育てのための学習機会の提供や子育てのしやすい環境の整備等といった様々な家庭教育についての支援策に加え、就学援助や「放課後子どもプラン」等の施策も講じる必要がある。また、こういった支援があることを様々な機



会を通じて子育てする親たちに伝えていくことが大切である。

- 「夫婦は共に家事を分かち合い、手伝おう」「(親から) 家族や近所の人に挨拶しよう」などのように、まず、親に実践を求める呼びかけをしてみてもどうか。親が学び、模範を示す流れを作り出し、その背中を見て子どもが育つ流れを作りたい。親が自ら実践しないことを子どもに求めるのは無理がある。
- 幼少期には、親や祖父母が子どもに対して強い関心を抱いていることが多い。さらに、躰をしたり、しっかりと言い聞かせるなどの家庭教育は、幼少期から就学前に行われる方が効果が高いため、この時期を大切にすることを訴えていく取組が大切。
- 躰や生活リズムといった教育は、幼少期にしっかりと言い聞かせながら行うことによって身につくものであって、年齢を重ねてからでは効果が上がりにくい。引きこもり、ニートや不登校といった対策も、ニートや不登校になってからの対症療法よりも、幼少の頃から予防策を講じておく方が効果的。
- 政府の中には幼児教育の無償化という議論もある。少子化対策という観点も考え併せ、保護者の子育てに関する負担をどうやって軽減するかという検討を進めて行くべき。

2. 学校は、家庭教育の大きな力となりうる

課題

- 保護者間での情報交換や、PTA活動など、保護者は学校や他の保護者との関わりを通じて保護者自身が成長する機会となっている。しかし、家庭教育に不熱心な保護者や、仕事に忙しい保護者は、PTA活動、授業参観や学校行事などに参加していないことが多い。



提言

- ・幼児教育段階での就学前教育や就学準備を通じて、親に家庭教育の大切さを意識してもらう機会とする
 - ・学校は、学校運営方針に、家庭教育への支援の在り方も掲げる
- 3歳児の6割以上、4歳児や5歳児の9割以上が幼稚園又は保育園に入所しており、ほとんどの親が幼稚園等とつながりがある。幼稚園等と小学校が連携して、小学校入学前の体験入学や就学準備を通じて、子どもが入学までに備えておくべき能力・態度を考えてもらう機会を設けると、ほぼ全ての親が家庭教育はいかにあるべきかを考えるきっかけとなる。また、就学準備が充実すれば、授業中は席に座っている、尋ねられたら氏名を名乗る、給食は全部食べるなどといった基本的な学校生活の指導に費やされる教員の負担が軽減できる。
 - 幼稚園等に子どもを預けることが一般的となっており、昔と比べて、幼児期の教育や育児ノウハウが幼稚園等に集まりつつある。このノウハウを幼稚園等と親で共有することを考えていくことが有益である。
 - 家庭での子育ては「親の勝手」といった親の身勝手な意識が強いままでは、効果的な家庭教育を期待できない。子

もを学校に通わせる中で、「自分の子どもが学校の中で上手く暮らして行ってほしい」との方向に親の考えが変わっていくよう、学校は学校運営や保護者との関わりを考えて行ってほしい。

- 他人の心を察したり、他人の気持ちを推し量るようになるためには人間関係についての一定の訓練を積むしかない。学校という場は、保護者にとっても、子どもにとっても、その訓練を行うことができる道場のような場所。
- 学校は、個別面談、三者面談や家庭訪問等を通じて、保護者との意思疎通を図っていることから、家庭教育に深く関わることができる。また、連絡帳や学級通信は、学校や担任の教育方針を伝える手段であることから、家庭での教育についてアドバイスをすることが可能。
- 学校は、家庭での教育について影響力を持ちうる存在。家庭の教育力の向上に一役買おうとする熱心な学校や教員も多いが、全てではない。学校は、親への対応の質を見直し、向上を図るため、学校運営方針に家庭教育への支援の在り方を掲げるようにしてはどうか。
- 教員は家庭教育支援のため、教育に関する専門家として、専門的・科学的観点から家庭に対してアドバイスを行うべき。このため、教員養成や研修で教員の家庭教育支援について能力を育成することも考えていくのはどうか。
- 地域社会に根ざした小中高一貫教育を進めるため、「コミュニティ・ベイスト・スクール(仮称)」を試行的に作るなどの取組を進めることが考えられる。例えば、この学校は、複数の市町村教育委員会を再編して一定規模にまとめた学校区に設置できることとしてはどうか。

また、この「コミュニティ・ベイスト・スクール」に軸足を置きつつ、地域社会との連携のもとに、高校段階までの青少年育成に責任を持つ組織（「エージェンシー」）を置くこととしてはどうか。この「エージェンシー」は、雇用(キャリアガイダンス)や福祉(スクールソーシャルワーカー)等の専門機関と協力し、地域向けの社会サービス・文化活動のセンターとしての役割も果たすこととしてはどうか。





3. 家庭教育への支援に向けて、行政をあげて取り組む体制を整える

課題

○家庭教育は私的な営みであり、国や地方公共団体が「あるべき家庭教育の姿」を提唱することには限界がある。



提言

- ・家庭教育は、民間が中心となってかわり、行政は側面支援を重視
- ・行政は、家庭教育支援を「国家や社会が成り立っていくための基礎」と捉え、教育部局だけではなく、子どもに関係する様々な部局で取り組む

- 教育基本法で「家庭教育の自主性を尊重しつつ」（第10条）と規定されているように、家庭教育は本来保護者の主体的な判断に基づいて行われるべきもの。行政の関与もそのことを十分に踏まえた上でなされなければならない。
- 家庭教育に関しては、行政の押しつけと受け取られると反発を招くこともあるので、行政が家庭教育の支援を行う際には細心の注意が必要。このため、家庭教育支援は、NPOなど民間が中心となり、行政は側面から支援することを基本的な考えとする方が受け入れられやすい。
- 家庭教育をめぐる諸問題に対応するには、文部科学省のみでなく、関係省庁、とりわけ、厚生労働省、内閣府、警察庁との連携を密にして当たることが重要。
- 家庭教育支援は、教育委員会にとどまらず、必要に応じて警察や福祉担当部局など様々な部局の協力を得ることも重要。都道府県は、教育委員会、警察、福祉など幅広い部局を抱えていることから、都道府県もイニシアティブを発揮して家庭教育支援を行ってほしい。また、家庭裁判所等の様々な機関の協力を得ていくことも望ましい。例えば、子育てや躰に関する悩みや不安を抱える親に対してきめ細かなアドバイスを行うため、子育て経験者のほか、家庭裁判所調査官、少年鑑別所職員、保護観察所職員、児童相談所職員、教職員、警察職員、PTAや、これらのOBやOGがチームを組んで連携し、子育てサポーターとしてかかわっていく仕組みづくりをすることが有効。



V 世界一流の大学を作るためには

1. 大学経営刷新力を高める

課題

- 現在の国立大学をはじめ多くの大学では、制度上、外部人材や外国人を学長や学部長に選出することができるが、実際に学外出身者が就任している例はまだ少ない。
- 国立大学では、予算の多くを人件費や必要経費に多く取られてしまい、裁量の余地が十分ではない。また、人事面においても学長の権限が及ばないことがある。



提言

- ・大学は、教育理念や経営ビジョンをはっきり明示して競い合う
- ・大学は、経営部門に外国人を含めた外部人材の登用を積極的に進める
- ・学長は、様々な機会を捉えてリーダーシップを発揮すべき
- ・学長選考や教授会の在り方は各大学独自の方法に
- ・大学の財政基盤の充実のために、国の支援を拡充する
- ・大学経営にあたる専門性を有する職員を揃える

- これからの大学は、社会が向かおうとしている方向性を見据え、イノベーションを担う人材を育成するため、ビジョンを示しつつ大学の運営方針を明示していくことが重要。
- 大学は、学生やこの大学を志望する人々に対し、教育理念を明確にして、明示的に発信し、加えてこれに添った入学選考基準を示すべき。
- 国立大学法人へ運営費交付金、私立大学へ私学助成金という形で税金が投入されている。大学は、教育理念やその実現のためのアクションプランを分かりやすく示し、国民へのアカウンタビリティーを果たすべき。
- 優秀な人材は、大学の外部からでも招聘するという文化が広がることが望ましい。学長をはじめ、大学の幹部は学内から選ばれることが慣習であるかのようにになっているが、諸外国の大学のように、学外の人材や外国人を招くといった選択があってもよい。日本においては外国人が学長となっている例はわずかである。
- 私立大学は建学の精神があり、基本的な目標は明確である。他方、国立大学は法人化を経て学長に権限と責任が集中したが、これまでの国立大学横並びのイメージを脱し、長期的な視点を持って大学経営のビジョンを打ち出し、改革を進展させることができるかどうかは、学長のリーダーシップにかかって



いる。大学の長たる学長がリーダーシップを発揮できるよう、責任と権限を有し、大胆な意思決定を可能とするガバナンスを確立しなくてはならない。

- リーダシップの源泉は人事権と予算編成権である。リーダーはこれらの権限を持ち、目標を設定し、業績に責任を負うようにしなくてはならない。
- 学内の研究者たちは各々の教育や研究に専念していることから、学長は目標を設定し、学外の動きを取り込みつつ、学内をまとめ、全学をその目標に進めていくプロセスでリーダーシップを発揮する方法がよいのではないか。
- 学長は、伝統的に学長選挙を通じて決定されてきた。現在、多くの大学では、制度上学長選挙は必須の手続きではない。近年では、国立大学でも学長選考会議のみによって学長を選ぶところが出てきている。大学におけるガバナンスの確立のためにも、各大学において学長選考の在り方は見直さなければならない。
- 学校教育法では「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」（第93条）とされている。国立大学を中心に、教授会の在り方によって、学長のリーダーシップの発揮に影響を及ぼしている例もある。教授会は、大学に自治を担保するものとして設けられてきたが、多様な自治の在り方を実現するために、将来的にはこのような規定を廃止して大学の自由に委ねることが望ましい。少なくとも何が「重要な事項」であり、教授会がどのような審議を行うのかを、各大学において検討するべき。
- これからの高等教育では、世界トップレベルの教育と、一般的な大学としての底上げの教育の両方を実現していくべきであるが、そのためには財政基盤の充実が必要。このため、国は財政面での支援策を拡充していく必要がある。
- 大学経営に関する知的財産や国際関係などの専門性の高い事務については、現在、大学教員が企画立案を担っていることが多いが、事務内容が大学教員の研究内容と合致しない場合も多く、限界がある。世界でもトップクラスの教育と研究を行っている海外の大学と日本の大学が肩を並べて行くために、各大学では、専門性を備えた職員の増員を図る必要がある。



2. 大学をより一層グローバル化する

課題

- 少子化により今後も子どもの数が減少していくことから、優秀な学生が不足するという深刻な事態が起きつつある。世界屈指の経済大国であることを維持するためにも、大学や大学院において、優れた教育・研究を維持発展させる必要があり、海外の優秀な頭脳を含め、人材の獲得が課題。
- 宇宙開発、医療技術、ICT、バイオテクノロジー、ナノテクノロジー等の先端的な科学技術分野では、国際間での激烈な競争が生じている。この競争に勝ち抜き、この国の科学技術水準を維持していくため、優れた人材の確保が不可欠。既に、アメリカ、イギリス、フランスなどでは、数多くの留学生を受け入れることによって、世界の優れた人材を集め、自国の科学技術力の強化を図り、競争する他国と相対的に優位に立とうとしている。
(諸外国の留学生数：アメリカ58万人、イギリス36万人、フランス27万人)



提言

- ・ 多様な能力をもった日本人学生を入学させる
- ・ 母国の人材育成への貢献に加え、日本が若く優秀な技術者を確保するためにも、優秀な留学生を招聘する
- ・ 日本人留学生増加のために組織的取組を開始する
- ・ 優れた教育研究に取り組む大学を重点的に支援するため大学振興法を作る

- 大学入試では、高校教育の内容や課題に対する現実的な理解や到達水準を背景として、高校段階での学びを適正に評価することが必要。さらに、大学での学ぶ意欲と目的意識、様々な経験を通じて養われた個性や特性、才能など、生徒一人一人の持つ力を総合的に測る必要がある。企業が採用時において最も重視する能力は「熱意や意欲」「行動力や実行力」「問題解決力」等であり、これを測る方法として「面接」を重視している。これを踏まえ、大学の入学選抜試験の内容を、現状の学力テスト重視から、論文・面接・口答試問などをより重視してほしい。
- 日本における外国人留学生数は漸増し、現在11万人超であるが、諸外国のような伸びは示していない。留学生施策として、様々な情報発信や日本の大学や留学情報を伝える海外拠点の整備、海外での入学選抜試験の実施、日本語教育を行う体制整備、奨学金の相談に応じるなどの生活面のケア、学校における指導体制の整備、卒業生の就職支援など、バランス良く整える必要がある。個々の大学の努力は必要であるが、政府やNPOなど学外からの支援も不可欠。
- 政府が留学生30万人計画を掲げている。留学生を日本に呼び込むため、英語による講義の拡充や、宿舍等生活環境面の整備、奨学金等の充実など留学生支援施策に加え、日本人が交換留学で外国に行くことも大切。日本



人は、長期留学よりも、短期留学を希望する者が多いことから、大学のカリキュラムの中に半年から1年程度の交換留学をもっと取り入れてはどうか。国は、一定数の交換留学を行ったり、留学生を受け入れた大学に運営費交付金や私学助成金を増額交付するといった、留学生の拡大に向けた動機付けの工夫をしてはどうか。また、このように優れた教育研究に取り組む大学を重点的に支援する仕組みを考えてみてはどうか。

- ニュージーランド（以下、NZという。）に留学した高校生の本が出ている。それによると、日本での高校生活は「教科書、記憶、テスト」、これに対してNZでは「ディベート、調査、レポート」が求められている。筆者によると、このNZの生活がいかに生き生きとして充実して楽しく感じられるかがよく分かる。このように、日本人留学生は、海外で日本ではなかなか味わえない経験を、成長して帰ってくることから、積極的に海外留学を勧めたい。また、留学経験を積んだ人に教員になってほしい。教員のうちの一人でも留学経験者がいれば、その学校では外国で学んだことを基にした多様な教育を行うことができるのではないかと。
- これまでの留学生施策は、留学生の母国の発展に寄与するために実施されてきた側面もあり、基本的に留学修了後は外国人留学生の多くを帰国させていた。近年の調査では、留学生の5割が、留学修了後も日本にとどまり就職することを希望しているが、実際には3割程度しか就職できていない。今後は、若く優秀な技術者を確保する観点からも、就職説明会の開催や就職に関する情報の提供を行ったり、在留資格の手続きの簡素化など、省庁が連携して対応する必要がある。また、企業においても、留学生の就職について、日本人と区別することなく、一技術者としての能力を評価した採用をするなど、意識改革が必要である。



「次世代の教育を考える」概要

「次世代の教育を考える」概要

I 社会が求める人物像とは

◆(人物像 1) イノベーションの担い手となる人材

提言

- ・既存のものを乗り越え、様々な課題に挑み、新たな価値の創造に挑戦する意欲を育む
- ・「出る杭」とも言うべき個性ある人材を育てる
- ・大学入学選抜において、知識の量に偏ることなく、思考力・判断力・表現力・学ぶ意欲を含めた総合的な学力を問う選抜方法を工夫する

◆(人物像 2) 自立した人間

提言

- ・教員は、子どもの発達段階に応じて「敢えて準備しない」ように見える状況を作り出し、子どもが試行錯誤を経て段取りを組む力を育む
- ・「敢えて準備しない」場面を作り出すには、手間がかかるが、粘り強く続ける

◆(人物像 3) 社会に貢献できる人間

提言

- ・ボランティア活動を通じて、社会に貢献する気持ちを育てる
- ・異なる学年の交流を通じて、協調性・思いやりの心を育てる

II 情熱をもった教員を育成するためには

◆ 1. 教員を志す者の裾野を広げる

提言

- ・教員志望の強い人材を開拓するため、中高生に教員志望の裾野を広げる一方、社会人採用にも取り組む

◆ 2. 実践的な教員養成教育を徹底する

提言

- ・保護者をはじめとする社会が教員養成学部で求めているのは、実践力のある教員を育てることである
- ・教員養成学部は、現場経験の豊富なスタッフによる実践的な指導を行う

◆ 3. 現場で新任教員を育てる

提言

- ・新人をどう配置し、どう育てるかについて、教育委員会がしっかりした方針を示す
- ・職員室全体が先輩となって新任教員を育てる

Ⅲ 活力ある学校に変えていくには

1. 意欲ある教員の力を引き出す

提言

- ・良い取組を行っている教員を適切に評価し、表彰するとともに、優良な取組事例を広く紹介する
- ・教員の人事異動は、教員の意欲を断ち切ることのないよう、また、地域と学校の信頼関係も念頭に置き、弾力的に行う
- ・努力する教員に対する処遇は、昇進や昇給に加えて、研究機会の提供、他の都道府県での勤務などを認めるなど、成果を発展させたり、広める機会を作る

2. 過度に理不尽な要求をしてくる保護者等への対応を見直す

提言

- ・管理職が先頭に立ち、学校組織として対応する
- ・対応をガラス張りにすることによって、地域の良識を味方に付ける
- ・第三者機関（教育委員会やADRなど）を紛争解決に活用する

3. 教員の事務作業の負担を軽減する

提言

- ・調査を依頼する側で調査の在り方を十分に吟味する
- ・教育委員会などで精査・処理して、学校の省力化を目指す
- ・教員に一人一台の執務用のパソコンを用意するなど、学校のICT化を推進する



Ⅳ 家庭教育力を再構築するためには

◆ 1. 家庭の教育力の向上は社会が取り組む仕事

提言

- ・誰もが共感でき、若い親たちも納得でき、どの親も守って当然と思っていることを目標に据え、社会の関心を広げる
- ・子育てに悩む親を孤立させないように、社会をあげて様々な家庭教育についての支援策を講じる
- ・子どもを教育するには、まず親が学ぶ姿勢を示す

◆ 2. 学校は、家庭教育の大きな力となりうる

提言

- ・幼児教育段階での就学前教育や就学準備を通じて、親に家庭教育の大切さを意識してもらう機会とする
- ・学校は、学校運営方針に、家庭教育への支援の在り方も掲げる

◆ 3. 家庭教育への支援に向けて、行政をあげて取り組む体制を整える

提言

- ・家庭教育は、民間が中心となってかわり、行政は側面支援を重視
- ・行政は、家庭教育支援を「国家や社会が成り立っていくための基礎」と捉え、教育部局だけではなく、子どもに関係する様々な部局で取り組む

V 世界一流の大学を作るためには

◆ 1. 大学経営刷新力を高める


提言

- ・大学は、教育理念や経営ビジョンをはっきり明示して競い合う
- ・大学は、経営部門に外国人を含めた外部人材の登用を積極的に進める
- ・学長は、様々な機会を捉えてリーダーシップを発揮すべき
- ・学長選考や教授会の在り方は各大学独自の方法に
- ・大学の財政基盤の充実のために、国の支援を拡充する
- ・大学経営にあたる専門性を有する職員を揃える

◆ 2. 大学をより一層グローバル化する

提言

- ・多様な能力をもった日本人学生を入学させる
- ・母国の人材育成への貢献に加え、日本が若く優秀な技術者を確保するためにも、優秀な留学生を招聘する
- ・日本人留学生増加のために組織的取組を開始する
- ・優れた教育研究に取り組む大学を重点的に支援するため大学振興法を作る

The background features a light blue gradient with two large, semi-circular, overlapping patterns on the left and right sides. These patterns consist of numerous thin, parallel lines radiating from the center of each semi-circle, creating a fan-like or sunburst effect. The lines are a slightly darker shade of blue. In the center-right area, there is a semi-transparent white rectangular box containing the text.

參考資料

次世代の教育を考える懇談会の開催について

◆ 1. 趣旨

少子高齢化やグローバル化の進展、産業構造や働き方、家族の在り方が変化する中で、今後、教育が目指すべき方向性を中長期的な視点に立って考え、その目指すべき方向性に沿った政策を企画立案・実施していく必要があると思います。

特に、社会全体での子育て支援、学校教育の再生、世界トップレベルの大学づくり、生涯学習社会の構築の実現が今後の重要な課題であると考えます。

このため、各界の有識者からなる懇談会を開催し、5年後、10年後を見据えた取組について、大所高所からご議論をいただきたいと思えます。

◆ 2. 実施方法

別紙の者による懇談会を開催する。懇談会は、池坊文部科学副大臣が主宰する。

◆ 3. 実施体制

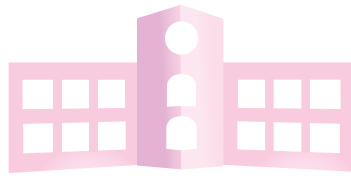
実施に当たっての庶務は、生涯学習政策局政策課において処理する。

次世代の教育を考える懇談会 構成員名簿 (敬称略、順不同)

明石 要一	千葉大学教育学部教授
荒瀬 克己	京都市立堀川高等学校長
安西 祐一郎	慶應義塾長
陰山 英男	立命館大学大学教育開発・支援センター教授 立命館小学校副校長
片山 善博	慶應義塾大学大学院法学研究科教授
金子 郁容	慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授
刈谷 剛彦	東京大学大学院教育学研究科教授
北城 恪太郎	日本IBM株式会社最高顧問
黒川 清	政策研究大学院大学教授 内閣特別顧問
佐々木 毅	学習院大学法学部教授
滝鼻 卓雄	読売新聞東京本社代表取締役会長
竹花 豊	松下電器産業株式会社役員
堀田 力	財団法人さわやか福祉財団理事長
和才 博美	NTTコミュニケーションズ株式会社 代表取締役社長
池坊 保子	文部科学副大臣

次世代の教育を考える懇談会 検討経緯

第1回	平成19年9月26日	・フリーディスカッション
第2回	平成19年10月16日	・フリーディスカッション
第3回	平成19年11月5日	・陰山委員からプレゼンテーション ・「今後の検討課題について」討議
第4回	平成19年11月26日	・「社会が求める人物像について」討議
第5回	平成19年12月12日	・荒瀬委員、陰山委員からプレゼンテーション ・「校長や教員が情熱をもって教育にあたる仕組み」 討議
第6回	平成20年2月7日	・竹花委員からプレゼンテーション ・「家庭教育の在り方について」討議
第7回	平成20年2月28日	・明石委員からプレゼンテーション ・「教育のプロとしての意欲ある教員の養成について」 討議
第8回	平成20年3月13日	・北城委員からプレゼンテーション ・「学長のリーダーシップについて」討議
第9回	平成20年7月2日	・「次世代の教育を考える（報告）」取りまとめ



次世代の教育を考える懇談会