

人を育て、輩出する博物館 —生涯学習の高度化を博物館で実現する—

八木 剛^{1)*}・田原直樹^{2)*}

Upgrading the Educational Function of the Museum to Turn out Many Competent Collaborators

Tsuyoshi YAGI^{1)*}・Naoki TAHARA^{2)*}

要 旨

兵庫県立人と自然の博物館において平成15年3月から1年間かけて行われた館の将来構想に関する内部検討会「ネクスト・ミュージアム・プロジェクト」で提示された構想のうち、教育機能に関する部分を整理し、既存の制度との関係を考察した。構想では、館の使命を「地域を愛する心をはぐくみ、地域の自然・環境・文化を未来へ継承すること」とし、その達成には、次世代の人材を育成することが重要であることを示した。そのために、人と自然の博物館が当初から備えていた人材育成機能をさらに強化することが不可欠であり、大学院的なしくみの導入が求められた。人材育成の成功は、人と人のつながりによるネットワークの生成によってさらに強化され、ネットワークはひとはくが担うオペレーティングシステムとも呼ぶべき構造によって維持される。博物館には、ある分野の学習のためのリソースが集結しており、大学院的な人材育成のしくみを導入することで、充実した生涯学習支援機関となり得るだろう。このような試みは、実践との乖離をはじめとした、生涯学習の昨今の課題解決に大いに寄与するだろう。

キーワード：博物館，生涯学習，社会教育，大学院

はじめに

兵庫県立人と自然の博物館（以下、ひとはくと称する）では、開館後10年目となる平成13年度（2002年3月）に「人と自然の博物館の新展開」（以下、「新展開」と称する）を策定し、マネジメントのあり方を刷新するなど、大きな改革に着手した。さらに、翌平成14年度には「人と自然の博物館の中期目標」を策定し、「新展開」の方針にしたがって、以後5年間の事業の目標が設定された。

「新展開」では、ひとはくの依拠すべきパラダイムを「共生生物学」とし、事業の柱を「生涯学習への支援」と「自然・環境シンクタンク」の二つに整理したが、将来構想として掲げた「全県エコ・ネットミュージアム構想」の内容や「共生生物学」のめざすところについては、議論が不足していた。ひとはくが将来どのような道を歩

むべきかは、次のステージの中期目標を検討するためにも、大きな課題となっていた。

このような背景から、ひとはくでは、平成15年（2003年）3月から1年間、ネクスト・ミュージアム・プロジェクト（以下「ネクスト」と称する）を設置し、当時35歳以下の若手研究員がワーキンググループとなって、ひとはくの中長期的なビジョンについての本格的な検討を行った。ワーキンググループはほぼ毎週、ときには館長、副館長らの幹部も加わり、頻繁に議論を重ねた。

結果的に、とりまとめられた構想は、既存のひとはくを基礎に、その機能を拡張する格好となった。これは、いろいろな角度から議論を進めるうちに、挑戦的な取組みを重ねてきた我々がこれまで歩んできた方向性は、将来においても概ね正しいと判断されたことが大きな理由である。

¹⁾ 兵庫県立人と自然の博物館 自然・環境評価研究部 〒669-1546 兵庫県三田市弥生が丘6丁目 Division of Natural History, Museum of Nature and Human Activities, Hyogo; Yayoigaoka 6, Sanda, 669-1546 Japan

²⁾ 兵庫県立人と自然の博物館 自然・環境マネジメント研究部 〒669-1546 兵庫県三田市弥生が丘6丁目 Division of Environmental Management, Museum of Nature and Human Activities, Hyogo; Yayoigaoka 6, Sanda, 669-1546 Japan

*兼任：姫路工業大学 自然・環境科学研究所 〒669-1546 兵庫県三田市弥生が丘6丁目 Institute of Natural and Environmental Sciences, Himeji Institute of Technology; Yayoigaoka 6, Sanda, 669-1546 Japan

本稿では、まず「ネクスト」で得られた構想のうち、もっとも基礎的な部分となる教育機能に関する部分を整理するとともに、その構想の実現が、生涯学習や環境教育におけるわが国の現在の課題の解決に寄与する可能性を考察する。

ひとはくの使命は次世代の人材育成

「ネクスト」では、学問の体系としての「共生博物学」を解き明かすことには必ずしも成功しなかったが、我々が何をなすべきかを突き詰めてゆく中で、次の声明をもって当面のひとはくの使命と位置づける、との認識に至った。

地域を愛する心をはぐくみ、地域の自然・環境・文化を未来へ継承すること

この声明は、「新展開」での議論もふまえ、これまで実施してきた、または将来想定されるさまざまな事業や調査研究の性質を比較し、共通する部分を抽出することにより、帰納的に定義されたものである。

ここでいう地域とは、もちろん「兵庫県」の場合もあるが、もっと小さな範囲かもしれないし広いかもしれない。多くの研究や事業は「地域性」を背負っている。「当面」と断ったのは、組織の使命を現状追認的に整理したという実態によるものであり、使命そのものも社会情勢やときの関係者によって左右されてしかるべきだからである。

つぎに我々がなすべきことは、いったん使命として採用したこの普遍的な言明を出発点として、備えるべき機能、なすべき事業や調査研究、それらのマネジメントのあり方を導き出すことであり、それらを実現するための戦略、戦術を構築することであった。

環境優先社会といわれる今日、多くの行政施策や民間

企業の営為が自然・環境に関する配慮を抜きに成立しなくなっている。裏を返せば、自然・環境の文化財的保全だけでなく、存在そのものやその活用における社会的な意義までもが、広く認知される時代になってきた。その意味において、ひとはくが掲げた使命は、むしろ普遍的なものである。

「地域を愛する心を育む」ことと「地域の自然・環境・文化を未来へ継承する」ことには、必ずしも因果関係はない。非常な愛着をもってしても、技術的、経済的に継承が不可能な場合もあるだろうし、完全なまでの無関心が結果的に何かを温存することも考えられるだろう。

一般に、失われる恐れのある自然・環境を保全するためには、大きくわけて二つのアプローチがあると思われる。一つは、多数の市民が自然や環境に対する関心を高めることで地域への愛着を深め、地域の自然・環境を保全するための意思決定につなげようとする、ボトムアップ的なアプローチである。もう一つは、意思決定に直接の権限を持つ立場の人々に、その保全を働きかける方法である。ひとはくでは、おおまかに言って、前者のアプローチを生涯学習支援事業、後者のアプローチをシンクタンク事業として、これまでも精力的に展開してきた。多数のセミナーやリサーチプロジェクト、キャラバン事業は前者の、貴重な野生生物の種のリスト（レッドデータブック）、ピオトープ・プラン、ワイルドライフ・マネジメント等々は後者の例である。

しかしながら、どのような戦術をとり、その結果が最良であったとしても、当該自然・環境・文化を継承されるべき人々が未来に存在しなければ、現在の努力は意味をなさないだろう。つまりは、ひとはくの使命を達成するということは、同じ使命を共有できる次世代の人々を育てることにほかならないことになる。

人材の育成を他の機関に委ねることなく、自らが積極的に担ってゆこうと考えるのが、「ネクスト」における

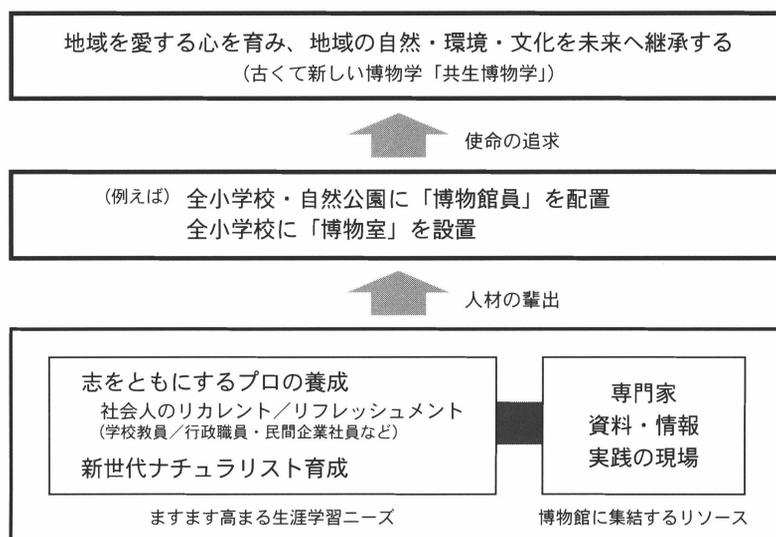


図1 ひとはくの使命とその達成：ひとはく生涯学習院の役割

表1 各種教育施設が備える機能の比較

－：機能なし，○：機能はあるが限定的または不十分，○○：十分な機能をもつ

		社会教育施設		学校教育		生涯学習	
		博物館	図書館	公民館	大学	企業	放送大学
人	専門家	○	○	－	○○	○○	○○
リソース	実物資料	○○	－	－	○	○	－
	情報	○○	○○	○	○○	○	－
	学習の場	○	○○	○	○○	○	○
場	発表の場	○○	－	○	○	○	○
	実践の場	○○	－	－	－	○○	－
しくみ	成果認定	－	－	－	○○	○○	○○
	対象分野	狭	広	広	広	狭	広

我々の結論であり、「志をともしするプロの養成」、「新世代ナチュラリスト育成」と表現した。最終的には、ひとはく自身、あるいは類似した機能のリプロダクションが、使命達成の指標となるだろう。(図1)

観覧から大学院、社会還元まで、一貫学習

人材育成機関としての博物館の長所

各種教育機関に見られるように、人材育成のためには、まずは先導ないしは並走する先人の存在が重要である。学習のリソースとして、さまざまな実物資料や文献、電子情報の充実、先導者と学習者、学習者どうしがコミュニケーションを行うための空間とインフラストラクチャーも、必要である。また、成果を社会へ向けて発信するためのフィールドすなわち現場の存在はたいへん重要である。学習の動機付けや、成果を評価し、認定するためのしくみも、効果的な運用には不可欠であろう。

このような観点から、各種教育関連機関の機能を比較してみた(表1)。

人材育成を最も効果的に行っているのは、おそらく民間における企業内教育である。公教育は100年の計で行うものであるから民間企業とそのまま比較することが適切でない部分もあるが、学習効率という部分に関しては、学ぶべき点が多いと思われる。民間企業においては、スキルの習得や忠誠度の向上が効果的になされなければ、社員にとっても組織にとっても致命傷となるだろう。将来にわたって熾烈な競争を生き抜くためには、あらかじめマネジメントシステムに人材育成が盛り込まれていなければならない。研究開発は、製品開発だけでなく、人材育成そのものである。そこでは、経営に必要な資料や情報、インフラが効果的に集約配置され、先導者や同僚と常にコミュニケーションができ、学習と実践は不可分であり、評価は実践の結果として目に見える形で返されるという、合目的なシステムが構築されているはずである。

公的機関はその性質上、企業のように目的に特化した

プログラムを要請されていないが、その中であって博物館は、研究開発機能を備え、かなり明確な地域性、テーマ性を持ち合わせている。しかも、表1のように、先導役あるいは並走役としての専門家、実物資料や文献、電子情報を備え、学習成果が即実践となる現場性を備えている。法律上、博物館等の社会教育施設に人材育成機能は期待されていないが、博物館は、あるテーマに基づいた人材育成を行う上できわめて有利な条件に恵まれている施設であると考えられる。

大学、大学院と同等の人材育成機関へ

博物館としての一般的なポテンシャルに加え、ひとはくには、さらに有利な点がある。それは、当初から兵庫県立大学自然・環境科学研究所を併設していることである。現在36名の研究職員のうち25名は県立大学教員による兼務となっており、ひとはくは、研究開発機能とともに人材育成機能を充実させた博物館として、すでに出発している。

ひとはくで人材育成を推進するための大きな課題は、この長所を活かした「しくみ」の設計である。

学校教育に特有のしくみは、幼稚園から大学院まで年齢と習熟度に応じたステップの設定、「在学」制度、単位や卒業、学位の「認定」制度に特徴づけられる。習熟度に応じたステップの設定は、集団での学習効率を高めるためにぜひとも必要なしくみではあるが、ひとはくにおいては、生涯学習の性質上、むしろ厳密に設定しない方がよいだろう。在学制度は、メンバーシップのひとつの形である。これは、一定条件を満たした特定の学習者に限ってリソースの自由な活用を認めるもので、学習者の利用を促進するとともに、管理運営上のコスト削減にも貢献するだろう。認定制度は、学習者の動機付けを促進するとともに、社会へ輩出する人材の品質保証を担っている。「単位」の認定は主として前者の、「卒業、修了、学位」の認定は主に後者の役割を果たしている。

生涯学習は自発的なものであるから、必ずしも学校教育でのしくみがそのまま有効であるとは限らないが、「ネ

クスト」では、ひとはくが人材を社会に輩出するためには、大学・大学院と同様に、何らかの権威付けの下での単位認定や修了、学位授与のしつこくを備えることが不可欠であるとともに、在学制度によってより効果的な学習支援を行う必要性が指摘された。

そこで、学校教育における大学院と同等の役割を、生涯学習分野でひとはくが担っていくこのようなしつこくを、仮に「ひとはく生涯学習院」と称することとし、「ネクスト」での将来構想の柱とすることとした。

「ひとはく生涯学習院」は、学校教育における大学院に類似した機能を持つ。近年、オープンキャンパスや社会人入学など、大学や大学院の「生涯学習化」が推進されているが、その一方で生涯学習分野では、学習成果の評価や成果の活用が課題となっている。生涯学習の「大学院化」があっても不思議ではない。ひとはくでは、これまでも他大学に在籍する学生の指導が実態として行われていたが、これを制度化することにより、さらにその可能性を引き伸ばすことになるだろう。

生涯学習院の概要

「大学院」としてのくわしいカリキュラムや運営体勢についてまで「ネクスト」では整理しきれなかったが、運営方針を議論するための重要なアイデア、提案のいくつかを紹介しておく。

構造・・・大学院本科はごく一部。裾野には、ひとはくのセミナーやキャラバン事業があることは言うまでもない。観覧者やイベント参加者から高度な学習者まで、人と自然に関心を持つさまざまな習熟度の人々が、さまざまな目的で学び合う空間が、今後のひとはくの姿である。

対象・・・年齢に制限はない。大きくわけて、興味追求型とリカレント型のニーズが想定される。社会人や教員のリカレントはもちろん、高校生も入学するかもしれないし、ノンプロフェッショナル研究者など、人と自然に関心を持つ多くの人々が、館のリソースをフルに活用して学ぶことだろう。

随時入退学・・・希望者は、いつでもだれでも入学することができる。

入試でなく契約・・・「本科」の場合、一方的な許可ではなく、お互いの約束事、修了年限も廃止。

授業でなく研修、演習・・・座学の完全撤廃をめざそう。

一極集中から地域分散へ・・・各地のフィールドでの演習が中心。放送大学の活用も。

年中無休・・・キャンパスは常時フリーアクセス。ただし責任も明確化。

分野ごと学習から地域ごと学習へ・・・複数の異分野研究員がチームを組んで対応。複数担当制。

OJT (On the Job Training)・・・ひとはくの研究、事業、経営そのものの実践もできる。学習⇔(理解)⇔技術⇔(表現)⇔行動⇔(地域貢献)

「博物館員」数百人・・・修了生は各地の学校や拠点施設で、「博物館員」(地域の学芸員のイメージ)として活躍できる。

生涯学習センターなどに地域の知識財の集積が必要であるとされている(中教審生涯学習部会,2004)が、それには専門的知識が不可欠であり、地域の学芸員として活躍する人材の育成が急務である。今後の環境教育、環境学習に対して大きな役割をになうと考えられる。環境教育推進法(環境の保全のための意欲の増進及び環境教育の推進に関する法律,平成15年)でいうところの「登録人材認定等事業」を担う個人やNPOも、その育成が急務となっている。NPO法(特定非営利活動促進法)の施行や地方自治法の一部改正による「指定管理者制度」の導入、自然再生推進法(平成14年)の成立などにより、民間団体が公の領域で活動する場面も急増しており、それらの団体のスキルアップや運営を支援するインターミディアリー(中間支援組織)の不足が課題であるといわれている。

このように、自然・環境分野で、事業計画やマネジメント能力も備えたような、人材が多くの場合で求められている。このような課題に対して、現場を持っている博物館が効果的に対処しうるであろうことは容易に察せられるだろう。

継承のためのオペレーティングシステム

将来的には、「ひとはく生涯学習院」が人材育成の核となり、さまざまな地域の各種機関に多くの継承者を輩出してゆくだろう。ひとはくのパートナーである彼らは、ひとはくと協働して、あるいは彼らどうしが協働して、さまざまな事業に取り組んだり、さらなる継承者を輩出することになるだろう。

たとえば、すべての小学校や公民館に地域の資料情報や教材を蓄積する「博物室」を設置し、ひとはくの輩出した人材数百名が、専任の職員として、地域の自然・環境・文化の調査研究や普及啓発に従事することができれば、自然・環境・文化を未来へ継承する体勢としては理想的である。それが実現するかどうかは別にしても、人材を育成し各地に輩出するという、そのプロセスによって、ひとはくには大きな資産が蓄積される。すなわち使命の共有者、継承者としてのパートナー(人材)と、目的ではなく結果として形成される人材のネットワークである。

ひとはくとパートナーの関係は、オペレーティングシステム(OS)とアプリケーションに例えることができる。ひとはくのパートナーは、それぞれの地域やそれぞれの

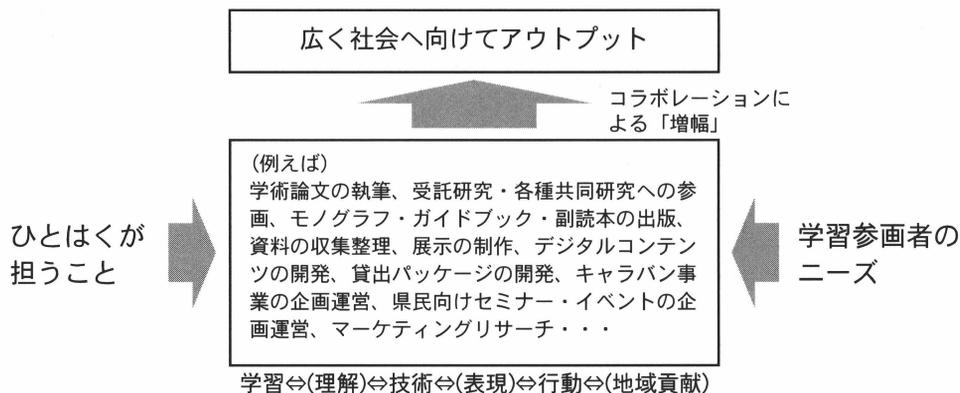


図2 協働によるサービス提供
 学習者のOJTは、ひとが担うこととして「協働」であり、サービスの強化が期待される。

機関で、独自のアプリケーションを開発、展開することだろう。ひとが担うことは、それがスムーズに動作するようバックグラウンドで支え、各地域に共通して必要な素材を提供する役割を担うようになるだろう。アプリケーションは単体ではなくOSの上に開発した方が効率的であり、OSを介することで他のアプリケーションとの連携もスムーズになるだろうからである。

各地からの資料・情報を集積していることが博物館の最大の魅力であり、地域固有の自然・環境・文化それ自体が存在することが現地の魅力である。各地域は、当該固有資産に関しては明らかに「センター」であるから、地域とひとが担うこととの関係は、図書館の階層化のように、ポピュラーな機能は各地域に配置し専門的な機能を中央館に集約する、という単純な構造にはならないだろう。各主体の長所を活かすためには、ネットワーク全体をコーディネートするOSの振る舞いが非常に重要な役割を果たすであろう。

人材育成が成功すれば、結果としてこのような構造が形成される。「新展開」の「全県エコ・ネット・ミュージアム構想」の実態はこのようなものであると考えられる。

OJTからオープンソース化へ

生涯学習における課題の一つとして、学習した成果を活用する場が不足している、あるいはミスマッチが多いといわれる。ところが、たとえば、自然再生推進法に基づいて地域の自然再生事業に取り組んでいるNPOや市民にとって、学習成果を活用する場が不足していることはあり得ないだろう。学習と実践が乖離しているから、このような「問題」が生じるのである。実践の動機付けがあってはじめて、主体的で効果的な学習の組み立てができることになる。

企業内教育や大学院教育の基本がOJT（大学院では職業研究者のOJT）であるように、「ひとが担うこと」生涯学習院では、キャラバン事業や受託研究だけでなく、ひとが担うこと

取り組んでいるあらゆる事業や資料収集・整理、調査研究、マネジメントそのものを開放し、OJTを中心としたメニュー構成を想定している(図2)。在学者は、プロジェクト参画者として、受託研究の現場やキャラバン事業の現場で、スタッフとして活躍するであろう。

大学や大学院と、博物館の決定的な違いは、博物館ではキャンパスそのものがサービス提供の実践の場であるか、またはきわめて隣接していることである。ひとが担うことにとっても、学習者の参画によって県民サービスが量的に拡充するとすれば、その意義は大きい。

OJTの考え方をさらに進めると、OSそのもの、ひとが担うことそのものの「オープンソース化」に行き着く。生涯学習の性質上、「ひとが担うこと生涯学習院」を修了した学習者に対して、学校教育的な「卒業」は想定しにくいだろう。ひとが担うことプロジェクトに関わり続ける修了者が増えてゆくとすれば、その先には必ずとOSのオープンソース化が想定されるだろう。兵庫県では平成14年、参画と協働の推進に関する条例が制定されたが、その目的は「県民の多様なニーズに的確に対応すること」である。これは、突き詰めれば、オープンソース化と基本的に同じ思想である。

メンバーシップによる顧客の囲い込みや、博物館ボランティアの受け入れは、OJTからオープンソース化への一歩であろう。「指定管理者制度」も、その一環と位置づけければ前向きに検討すべき課題であるといえる。

オープンソース化が有効に機能するためには、使命を共有した優秀なプログラマーが多数参画するとともに、彼らのパフォーマンスをうまくコーディネートすることが重要である。したがって、多くの県民が参画すればよいというものでは決してなく、使命を共有し、知識と技術を持った人々が、その達成に向けて協働する体勢が必要となってくる。行政そのものがそうであるが、どこまでが専門家の領域で、どこまでをオープンソース化するのが問われることになるだろう。

なぜ博物館が人材育成を行うのか

最後に、これまで述べてきた「ひとはく生涯学習院」などの構想と、既存の制度との関係を見ておきたい。

人材を輩出するのは学校教育

学校教育や社会教育を行うための施設は、戦後の教育改革により、教育基本法を原点として、目的に応じさまざまな機能を整えるべく整備が進められてきた。

博物館は、社会教育法において、社会教育のための施設として位置づけられている。社会教育法で定義される社会教育とは、端的に言えば、学校教育、家庭教育を除いた「残り」である。「残り」を担う施設には公民館や図書館、女性教育センターなどさまざまなものが含まれており、その一つが博物館である。

公立博物館は、博物館法に基づいて定義されている。定義を素直に読むと、博物館は、資料を収集、保管し、展示することが第一で、次に、教養、調査研究、レクリエーションに資する事業を行い、最後に資料に関する調査研究を行う。これらを担う施設が博物館であり、そのための専門職員として学芸員が置かれている。

博物館の事業を担うのも、資料を収集するのも、専門職員である。博物館法では「資料を収集するのが博物館で、博物館が収集するのが博物館資料である」と定義している。収集の是非を判断するのは学芸員であるから、重要なのは資料そのものではなくて、明らかに、資料の価値判断ができる人材の方である。

ところが、そのような職員をどうやって育成するかについては、専ら学校教育に委ねられており、社会教育施設は、それに関与することがない。その結果、周知のように、学芸員資格課程を通じた人材供給システムは、自然系博物館に関しては事実上崩壊している。企業がそうしているように、社内教育の充実とともに必要な人材は自ら育成することが今後の博物館経営にとって非常に重

要な課題となってくるだろう。

機能割りの教育からテーマ別の学習へ

博物館法や社会教育法が制定されて半世紀が経過している。その間に国民のニーズは多様化し、生涯学習社会といわれる時代が到来するにあたり、これらの制度の改革がいよいよ検討課題となっている。平成2年(1990年)には「国民が生涯にわたって学習する機会があまねく求められている状況にかんがみ」、生涯学習振興法(生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律)が制定されたが、中央教育審議会生涯学習分科会(2004)の言葉を借りると、現状はつぎのようである。

- 1) 生涯学習が、あらゆる教育活動、学習の中でも行われるものであるということが、関係者や国民の間に共通認識として浸透していない。
- 2) 生涯学習を担当する行政や公民館・図書館・博物館等の社会教育施設等の関係機関の取組が、現在の社会の要請に必ずしも適合していない面がある。
- 3) 学習機会の提供や、関係機関・団体等との連携、学習成果の評価・活用についても、今後の課題として指摘されている。
- 4) これらは、これまで、生涯学習振興の基本的考え方が必ずしも明確に示されていなかったことに一因がある。

生涯学習振興法により、都道府県生涯学習審議会を設置できることになり、兵庫県においても県生涯学習審議会を設置し、平成13年に推進計画を策定し、平成15年には「包括的生涯学習システム」を提言している。

これらの審議会提言や計画によると、生涯学習振興の当面の主眼は、機能が細分化され、各地に点在する施設が、互いに連携することで大きな生涯学習システムを構築するという大きなシステムづくりにあるようである。生涯学習振興法では、都道府県がなすべき事業の第一として、各種教育情報を収集整理し、国民に広く提供することが推奨されている。これに沿った形で、兵庫県でも

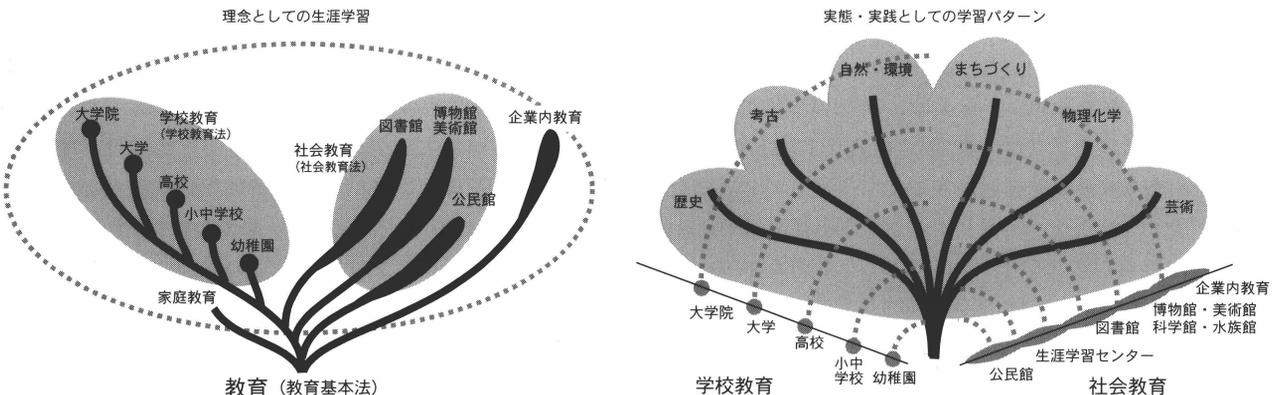


図3 機能割りの教育から、テーマ別の学習へ

左：生涯学習はあらゆる学習を包含する理念であるが、これでは学習の実態を表現できていない。

右：実際の学習はテーマ別に行われる。博物館は、最もテーマ性をはっきりしており、博物館を中心とした生涯学習体系により、未分化の初学者から大学院レベルの高度な学習者まで対応できる。

「ひょうごインターキャンパス」が開設され、Web上での情報提供を積極的に行っている。このような取り組み、あるいはITの発達によって、学習資源に関する情報の入手は、そう困難な時代ではなくなってきた。

しかし、情報が提供されたとしても、施設そのものが機能的、物理的に分散しているという状況は解決されるわけではなく、学習施設が都心部に集中しがちな現実も変わらない。生涯学習センターのサークル活動でホテルの保全に取り組もうと目覚めた市民は、ネットで情報を収集し、実物標本を見るために博物館に出かけ、図書館に行き本を借り、ときには大学の専門家を訪問しなければならないだろう。このような状況は非効率であり、国民の「自発的意思」(生涯学習振興法)を削ぐことにもなるのではないか。生涯学習振興の次の課題は、国民の生活圏、行動圏に合わせ、分化し散在する機能をいかに集約し、国民の学習効率を高めるかにシフトするはずである。その中で、既存の施設や人材が果たすべき役割も再定義されることになるだろう。

このような状況は、教育制度の設計が機能割りであることに起因している。実態としての生涯学習は、自らの

興味に応じ、何かの達成を主要な動機として、自ら計画して参画するものであるから、学習者の多くは、テーマ別の学習課題群を設定するだろう(図3)。

学校教育では、習熟度を一定にした対象に、さまざまな分野を教育する方法を採っている。それに対し、生涯学習では、さまざまな習熟度の学習者が自在に学習するのであるから、扱う分野を一定にしておくことが効率的ということになるだろう。

学校教育においても、大学、大学院と内容が高度化するにしたがって、分野の細分化が顕著となり、学習の要素が強くなってくる。すでに述べたように、博物館は、ある一定のテーマについての学習を支援する施設として、非常に有利な条件をそろえているから、大学院と博物館が融合して人材育成を行う形は、むしろごく自然なものであるといえるだろう。

文 献

中央教育審議会生涯学習分科会(2004) 今後の生涯学習の振興方策について(審議経過の報告)