

生涯学習援助のための人材活用

—社会教育施設(博物館)における教育ボランティア活用の試み—

大 堀 哲

(国立科学博物館)

1. 問題の所在

最近、さまざまな分野であらためて人材活用の重要性が強調されている。企業においては、内需主導型の景気拡大の中で、各企業が競って人手確保に走り、その不足が次第に深刻になっていることから、このことが特にクローズアップしているのであるが、企業が企業として成り立つためには、人材を集めてよく育て、その活用に一段と本腰を入れるべきだという声が高まっているのも確かである。また、横浜市では昭和63年度から、短大、大学等高等教育機関が社会人の人材を活用し、社会との新たな交流を推進するため、「社会人活用講座補助事業」をスタートさせている。さらに、文部省は教育の国際化を図るため、日本人学校等在外教育施設における国際理解・交流を促進、活性化できる人材の発掘・養成・派遣システムの構想を打ち出している。

このように、一口に人材活用といっても、それぞれに意味あいは異なっており、それだけに内在する問題も一様ではない。

さて、今日、変化の激しい社会にあって、人々は、これに対応するために多くの解決しなければならない課題に直面している。そのような中で、

自己の充実・啓発や生活の向上のために多様な学習要求をもつに至っている。しかも、それは広範、かつ高度化、専門化の傾向さえある。人々のこのような多様な学習要求に対応して適切かつ豊かな学習の機会と場を整備するとともに、さまざまな指導者を確保することは、生涯教育における社会教育の大きな使命である。しかし、指導者についていえば、社会教育行政専門職員を大幅に、しかも恒常的に増やすことは、今日の財政事情から考えても不可能である。地域におけるすぐれた人材の知識・技能・経験等の活用が試みられてきたのは当然といえよう。こうした⁽¹⁾「社会教育における人材活用は、ボランティアとよばれる人々の活動としてとらえることができる」と考えられる。

⁽²⁾「人材活用とは、企業や官庁、あるいはその他の団体が能力を有する者を発見して、行政や企業の目的、あるいはその他の組織の目的のために、その者に活動の機会と場を与えることである」。人材活用をこのようにとらえることができるが、これまで社会教育行政、社会教育施設、あるいは民間の団体等において、さまざまなこれに関する施策が立案され、実施されてきた。その中で、社会教育行政の面では、社会教育ボランティア活動の推進にかなり力点がおかれてきたといえるであろう。このことは表1に示すとおり文部省が施策化した地域又は社会教育施設における青少年、婦人、高齢者のボランティアの養成及びその活動の推進事業からもうかがうことができる。また、秋田県の生涯学習奨励員制度、富山県の生涯学習リーダーバンクなど、都道府県、市町村段階においてもユニークな人材活用の施策がみられる。

ただし、都道府県レベルについてみると、表2に示すとおり全国で約7割弱（昭和61年現在）が行っている人材活用事業の中で、高齢者の人材活用が最も多いが、これに比べ、婦人の人材活用事業はあまり普及していないという問題がある。これは市町村レベルにもいえる問題である。

ところで、これまでの人材活用—社会教育ボランティア活用の実施状況をふりかえるとき、その発掘・登録・養成研修及び活用に関してさまざ

表1 文部省のボランティア活動推進施策の経緯

事業名	事業概要	事業開始時期	実施機関
婦人ボランティア活動促進事業	ボランティア活動について学習する婦人ボランティア育成講座、及び講座修了者をボランティアとして計画的に派遣する事業	昭和51年度	市町村
青少年ふるさと運動 ↓ 青少年地域活動	近隣における青少年の郷土理解や仲間づくりを促進するとともに、ボランティア精神を養うため、環境美化、伝統文化の継承発展、自然愛護、福祉施設の訪問等「奉仕活動」を行う事業	昭和51年度 ↓ 昭和54年度	市町村
高齢者人材活用事業 ↓ 高齢者の生きがい促進総合事業	高齢者がボランティアとして活動するために必要な知識、技術を習得するためのボランティア養成講座及び高齢者の有する優れた知識、技能や経験を社会教育活動の指導者や社会奉仕活動のボランティアとして活用する人材活用の事業	昭和53年度 ↓ 昭和59年度	市町村
青少年ボランティア参加促進事業	青少年のボランティア活動を総合的に推進するため、ボランティアの養成講座、指導者の研究、集い、ボランティアバンクを行う事業	昭和58年度 ↓ 昭和60年度よりボランティアバンク事業を統合	都道府県
社会教育施設モデル事業	社会教育施設においてボランティアを養成し、ボランティア活動を行う事業	昭和60年度	市町村

表2 人材活用事業（教育委員会）

（岡本包治・山本恒夫編「都道府県の生涯教育システム2」より）

行っている	現在準備中	行っていない	計
68.2 (30)	9.1 (4)	22.7 (10)	100.0 (44)

＜その種類＞

高齢者の人材活用事業	76.7 (23)
婦人の人材活用事業	16.7 (5)
一般の人材活用事業	30.0 (9)
その他	13.3 (4)

（複数回答）

まな問題がある。

とくに、社会教育ボランティアの基本的な性格や役割が、それぞれの分野において明確にされていないきらいがある。つまり、発掘・登録の段階において、社会教育ボランティアの活用を図る側が、社会教育ボランティアに何を期待し、何のために活用するのか、その明確な理念を志望者に十分に伝えていないという問題があるように思われる。活動のプロセスにおいて、時々トラブルが生じる一因はここにあるのかもしれない。その意味で、社会教育ボランティアの発掘・登録のあり方、面接選考のあり方は重要な課題である。

また、教育ボランティアの養成研修のシステムの問題がある。社会教育ボランティアとしての経験年数等を考慮し、「基礎的研修」「発展的研修」など、キメ細かい養成研修システムをどのようにするかの問題である。

さらに、社会教育ボランティアの活用システムの問題がある。これまでいろいろな場で創意工夫がなされ、その成果もみられるが、なお活動参加者が特定の人に偏りがちで、そのために社会教育ボランティアの定着化を阻害しているという問題もあるように思われる。こうしたことから、稲生勁吾氏が指摘されるボランティア活用促進のためのコーディネーター (coordinator) の機能を果たせる組織づくりが決して進展しているとはいえないのも大きな課題である。いずれにしても、この社会教育ボランティア人材活用には、なお多くの問題があるといわなければならない。

そこで、本稿では、人々の生涯学習を援助、促進するための人材活用について、社会教育施設としての博物館における教育ボランティアの発掘、養成及びその活用に焦点化して、その試みを紹介しつつ、いくつかの問題点と今後の方向を考察してみたいと思う。

2. 人材—教育ボランティア活用の現状

(1) 人材—教育ボランティア制度導入の背景

国立科学博物館はここ数年来、一般の人々とのヒューマンコミュニケーションの多様化を図ることによって親しまれる開かれた博物館づくりを推進している。そのため、既成の博物館の概念にとらわれない、新しい発想に基づく参加・体験・探求型の展示の開発とこれを通しての学校教育との連携の強化、自然科学に関する多種多様な教育・研修事業の充実、広報普及活動、友の会の拡充等に努め、これらに相互関係をもたせて多面的総合的に実行に移している。

これらの教育活動を効果的に実施する上で重要なことは、職員の努力に加えて、職員にはない多彩な知識・技術・経験あるいは柔軟な発想をもつ人材を確保し、その活用を積極的に図るシステムづくりである。

近年、生活水準の向上、自由時間の増大及び平均寿命の伸長などの社会的変化に伴い、生涯学習への意欲が急速に高まっている。国立科学博物館の展示・教育活動に対しての自己の知識や体験等を生かした協力とそれを通して自己の成長を図り、あるいは生きがいを見つけたいという人々があらわれたのは、そのような学習意欲の高まりを端的に示しているといえよう。

国立科学博物館がボランティア活動を希望するこれらの人々の意志に応じていくことは、生涯学習活動の拠点である社会教育施設として当然であり、ボランティア制度の導入は、国民に親しまれる開かれた博物館づくりを推進するうえで不可欠のことである。

この教育ボランティア制度は、博物館と教育ボランティアが相互に利益を分かち合える恒久的な協力体制を築くことを目標として、昭和61年1月に発足させたものである。

(2) 人材—教育ボランティアの発掘・登録

ア. 教育ボランティアとしての基本的条件

人材の発掘に際しては、人々の生涯学習を援助する指導者として、どのような能力や人柄を有する人が適当であるか、あらかじめ確認しておくべきである。

そのような観点から、国立科学博物館の教育ボランティアの発掘・受入れの条件としては、基本的に次のように考えている。

まず第一に、教育ボランティア自らが学ぶ意欲をもつ人でなければならぬということである。学ぶ人だけが教えることができると考えるからである。

第二に、当然のことながら、幼児から高齢者までの多様な博物館の利用者に対し、それぞれの発達段階に対応した指導方法や技術を研究し、それを身につけようという熱意が必要である。

第三に、今日のボランティア活動は、⁽³⁾「ボランティア自身の学習活動であり、なすことによって学ぶ (learning by doing)」という特質をもっている。決して一方的な奉仕活動ではないし、行政や施設等が職員の手不足を補うためにそれを求めるべきものではない。しかしながら、ボランティア活動である以上、奉仕の精神で自主的、自発的に活動できる人ということをも基本的条件としてあげなければならない。

第四に、教育ボランティアは、利用者に“教えてやる”という意識ではなく、自分の持てるものを相手に分かち合うとともに相手から学ぶというような謙虚な姿勢をもってほしいと考えている。

第五に、利用者に対する公平性の確保、プライバシーを守ることなどは、他の人材に求められるものと変わりはない。

イ. 発掘・登録の方法、手続き

社会教育における人材一民間指導者の発掘・登録の具体的な方法、手続きとしては、各市町村教育委員会、社会教育施設、団体等において教育人材銀行を設置するなど創意工夫がみられるようになっている。この人材銀行に登録する方法としては、各セクションの事業の講師として実績を持つ人、公民館等で発掘・養成した民間指導者、地域の各種団体・サークルのリーダーから適切な人を、本人の承諾のもとに推薦するいわゆる他薦方式と、その地域の住民全体にチラシ等で広報を行い、一般公募によって発掘、登録する自薦方式とがある。現状では、前者の推薦方式を採用している場

合が多い。しかしながら、この推薦方式も、後者の自薦方式にも問題があるように思われる。

他薦方式の場合は、推薦する側において民間指導者ということ、特別なものとしてかたぐるしくとらえすぎてしまい、特定の分野に偏重する結果となったり、どうしても地域や団体のボスの存在の人が推薦されがちである。

一方、自薦方式の場合は、人材として極めて適切だと思われる人が必ずしも積極的に意思表示するとは限らないし、どちらかといえば自己顕示欲ばかりが強く、住民の学習を援助する指導者としてはふさわしくない自薦がみられることがある。そういう人に限って、政治的、社会的な面での思惑がみられ、住民の反感をかうおそれがある。

そのような問題点を十分に考慮して発掘・登録に当たりさえすれば、いずれの方式でもよいと思う。

しかしながら、生涯学習の自主的、積極的な活動ということを考えるとき、自薦方式を採用する方向が望まれるのではないかと思う。ボランティア活動の場合は、その性格から考えて当然である。

国立科学博物館の教育ボランティアの発掘・登録の基本は、館の友の会々員のうち、18才以上の者を対象として自薦方式を採用している。教育ボランティアを志望する者は、来館して教育部担当者と面接のうえ、登録するというシステムである。

この担当者との面接においては、科学博物館の教育ボランティア制度の基本的な考え方、現状の教育活動等を説明した後、志望者の動機、ボランティア活動歴、希望する活動内容、専門性の有無及び資格の有無、活動希望の曜日・時間帯、家族構成等について聞くとともに、人材としての基本的条件を念頭におきつつ、とくにコミュニケーション能力、学習指導の意志と能力、実践力と熱意の有無を重視している。そして一応両者が理解し合ってから登録票に記載し、登録手続きをすませることとしている。実践段階でトラブルが生じないように、この面接において館側としての姿勢を

表3 教育ボランティア〈志望の動機〉の分析

1989.7.10現在

		10代 女	20代		30代		40代		50代		60代		計	率
			男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
登 録 者 数		1	14	34	10	44	3	43	5	10	5	1	170	-
回答数	回答者数	1	10	23	9	25	3	26	0	4	1	0	102	-
	回答総数(一人最大3回答まであり)	1	10	33	15	32	6	36	0	4	1	0	138	100
1. 博物館活動に興味・関心がある		0	4	4	6	4	0	0	0	0	0	0	18	13.0
2. 博物館でのボランティア活動をしたい		0	0	5	1	2	0	4	0	0	0	0	12	8.7
3. 何か社会の役に立ちたい, 社会参加をしたい		0	0	0	0	2	1	3	0	1	0	0	7	5.1
4. 自分の能力・経験をいかしたい		0	1	2	1	0	1	1	0	2	0	0	8	5.8
5. 子どもに接したい。(自然化学を)教えたい		0	2	3	2	7	0	8	0	0	0	0	22	15.9
6. いろいろな人と知り合いたい。友人を作りたい		0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1.5
7. 何かを学びたい。自己啓発をしたい		0	0	7	2	6	1	4	0	0	0	0	20	14.5
8. 自然科学の勉強をしたい		1	3	6	2	9	1	12	0	0	0	0	34	24.6
9. 教員・学芸員になりたいので子どもに接したい		0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	5	3.6
10. 余暇・退職後を有効に過したい。生きがい を求めて		0	0	1	0	0	1	2	0	1	1	0	6	4.3
11. 家族や友人に勧められて		0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	1.5
12. その他		0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1.5

明確に示し、よくコミュニケーションをとることが大切である。

ウ. 教育ボランティア志望の動機と登録状況

平成元年7月10日現在の教育ボランティアの登録者170名の志望の動機は、表3のとおりである。この表の1、2、3、4、5、10は、いわばこれまでに蓄積した自分の知識、技術、経験等を生かしてボランティア活動、社会参加活動をしたいという人と考えられ、全体の48.5%を占めている。また、8の「自然科学の勉強をしたい」ということをあげた人が最も多いが、これと7の「何かを学びたい、自己啓発をしたい」は、学習をしたい、自己啓発を図りたいという人々で、全体の39.1%を占めている。

表4 教育ボランティア性別・年齢・職業別集計

1989. 7. 10現在

		学生	主婦	教員	会社員	公務員	自営	その他	計
男	20 代	6		1	4	1			12
	30	1		2	6	2		1	12
	40				2			1	3
	50			2	1		1	1	5
	60以上							5	5
	小 計	7		5	13	3	1	8	
女	10 代	1							1
	20	14	3	2	10	2		2	33
	30	1	30	4	4		1	4	44
	40		37	1	1		2	3	44
	50		8					1	9
	60以上		2						2
	小 計	16	80	7	15	2	3	10	
合 計		23	80	12	28	5	4	18	170

これらを総合して考えると、教育ボランティアを志す動機としては、まさに、ボランティア活動に参加することによって自らの知的、精神的世界を広げ、生きがいを求めたい、どんなに小さな存在であっても、効率のみを追求しがちな風潮の中で、一個の人間としての主体性をとり戻したい、誰からの指示でもなく、また、金銭にも名誉にもつながらないが、生きる充実感を求めて、自らすすんで活動したいということがうかがわれる。

また、登録者170名の性別・年齢・職業別内訳は表4のとおりであるが、この制度創設当初に予想した高齢者は少なく、子育て最中の30代、40代の主婦層が全体の約半分以上を占めているのが特徴である。先にあげた志望動機には示されていないが、これらの主婦の考え方をもう少し詳しく聞いてみると、博物館において多くの子どもたちへのボランティア活動を通じて、

「自分の子どもの教育の参考にしたい」という人も多く、このことも主婦の活動参加の多い理由として考えられる。

さらに大学生の登録者も23名にのぼっているが、ボランティアな考え方が若い人たちに徐々に広がりつつあることがうかがわれる。

(3) 人材—教育ボランティアの養成研修

ア. 養成研修の目的

人材の発掘・登録は、人材が顕在化するまでのプロセスである。発掘されたこの人材を社会教育行政、社会教育施設又は団体等がそれぞれの運営方針に沿って効果的に活用するためには、一定のトレーニングを行い、十分な活動ができるよう能力を高めることが必要である。というのは「発掘された人材は教えるべき能力は有していても、教授に必要な技術など教授方法に関する知識は有していない場合が多い」からである。

国立科学博物館の教育ボランティアの場合も、幼児から高齢者に至るまで幅広い年齢層の利用者に対して、どのように対応したらよいか、その教授のための知識、技術等に関する研修を教育ボランティアの活動上不可欠のものとして位置づけ、その充実を図ることに努めている。

イ. 養成研修の方法

人材の養成研修のパターンとしては(ア)個人トレーニング、(イ)グループ・トレーニング、(ウ)活動（又は勤務）しながらのトレーニングに分けることができるであろう。しかしながら、実際には、(ア)の個人トレーニングは養成する側の行政や施設等に、それに対応できる条件が十分に整っていないため、現実にはかなり困難である。また、(ウ)の勤務しながらのトレーニングも、仕事（又は活動内容）の変化とその発展を同時に維持するために重要であるとは認めつつも、その余裕がないのが実態のように思われる。したがって、多くは(イ)のグループ・トレーニングのパターンで進めざるをえないし、そのような実態になっているといえよう。

国立科学博物館の教育ボランティアの場合、ベテランボランティアの活動を見学したり、職員から指導を受けたりする個人トレーニングが一部行

われるものの、やはり大部分はグループトレーニングである。

研修の方法は、講義や討議、展示の実際の場合での実地トレーニング、野外実習などのほか相互の経験の交流、相互学習、教え合い、学び合いの関係をきずくことができるような方法を徐々にとり入れている。

ウ．養成研修の内容

人材養成のための研修内容としては、人々の生涯学習を援助する人材として必要な基礎的知識や専門的能力を高めるとともに、ノウハウを身につけることができる内容構成でなければならないと思う。

国立科学博物館の教育ボランティアの養成研修の内容は、そのような基

表5 教育ボランティア研修 プログラム例

期 日	研 修 内 容
63. 2. 12(金)	・「これからの教育と国立科学博物館」 (講演) ・教育ボランティア活動の進め方 (自由討議)
2. 15(月) —選択—	・標準化石実習 (講義・実習) ・日本列島の形成を探る —プレート・テクトニクスの展示に関連して— (講義・展示室解説)
2. 16(火) —選択—	・標準化石実習 ・日本列島の形成を探る —プレート・テクトニクスの展示に関連して— (講義・展示室解説)
2. 18(木)	・国立科学博物館における教育普及活動の実務について (質疑応答) ・「子供の発達段階に応じた教育指導のあり方」 (講演)
2. 22(月) —選択—	・フタバスズキリュウの発掘から展示まで (講義) ・鉱物の生成—たんけん館ジュニアの洞窟内展示を例として— (講義・解説)
2. 24(水) —選択—	・フタバスグキリュウの発掘から展示まで (講義) ・鉱物と生成—たんけん館ジュニアの洞窟内展示を例として— (講義・解説)
3. 4(金)	・茶話会

本的な考え方に立って、広く教育の問題をとらえさせるとともに、ボランティア活動の今日的意義、具体的な展示を用いての教育指導の方法、教材作成実習などのほか、自然科学に関する専門的な知識の習得が中心である。このような内容構成の研修を年間、数回、計画的に実施している。しかし、この養成研修には問題点も多い。

新規登録者に対する研修、中堅、ベテランボランティアに対する研修、土曜日に活動するボランティアの研修のあり方など、体系化されていないなどである。

さらに、養成研修に参加し、専門的な知識を得ることには熱心でも、その後の実践活動には殆ど参加しない、いわば「研修食い逃げ」の問題がある。これらの養成研修上の問題を念頭におきつつ、今後のプログラムを検討していかなばならない。

(4) 人材—教育ボランティアの活用

ア. 活用上の問題

すぐれた特技、経験等をもつ人材を発掘し、養成しても、活動の場を用意しなければ、その人材の蓄積は「宝のもちぐされ」になることは明らかである。活用システムの確立が重要とされるゆえんである。

しかしながら、これまでの社会教育における人材活用の一般的な傾向としては、例えば社会教育施設の学習担当者が、地域の人材を十分に把握して学習の場で活用しているとは言い難いことが指摘されている。常に活動の機会が得られる人と、活動の意志はあっても殆どその場与えられない人との差があまりにも明瞭な場合があるのは、人材活用の趣旨から考えても問題といわざるを得ない。

イ. 教育ボランティアの活動の概要と問題状況

この活用に関しては国立科学博物館の教育ボランティア制度の定着化を図る上で、これまで最も重点的に取り組んだが、依然として課題は多い。

国立科学博物館では、教育ボランティアの名称にふさわしく、博物館の教育分野での活動に焦点化し、それぞれのボランティアが博物館で学ぶこ

とに興味関心をもち、またその成果を活動に活かして自己実現を図り得るような活動分野を開発している。現状の主な活動分野は次のようなものである。

- (ア) 「たんけん館」(標本にさわったり、実験装置を自由に動かして考え、発見させる参加・体験・探究型の展示館)における児童生徒への学習指導及びたんけん館展示の学習の発展につながる副教材の製作協力
- (イ) サイエンス・スクウェア事業(毎年、5月5日に実施する科学おもしろ教室、熱気球製作と打上げなど)の計画立案・実施
- (ウ) 土、日曜中心に実施する「子どもの科学教室」「実験と工作のつどい」「自然教室」など教育活動への協力
- (エ) 小、中学生の自由研究や鉱物・化石の鑑定等の相談活動
- (オ) 友の会ホールにおけるペーパークラフト製作指導等の活動
- (カ) 教育ボランティアニュースの編集作成

これらの活動のほかにも、身障児童に対する協力活動など、新しい分野の開発を進めているが、なお、活用上の問題は存在する。例えば主な活動分野である「たんけん館」での指導助言の場合、とくにベテランの教育ボランティアにとっては活動にマンネリ感をもちがちであること、また、どうしてもおろそかになり、活動意欲の減退につながりかねないことなどがあげられる。たんけん館以外の活動についても職員とのコミュニケーションが不十分で希望する活動分野が適切に提示できずに活動離れをもたらすことなどである。

活動することに喜びを見出せるような教育ボランティアの活用システムの確立が急務である。

3. 人材活用—教育ボランティア活用に関する 今後の課題

(1) 職員の意識改革

人材の発掘・登録、養成研修及び活用のためには、職員に相当熱意と理

解がなければならない。人材活用は誰が何のために実施するのか、職員がしっかりとした理念をもたなければ逆効果さえ生じかねないからである。

社会教育施設の運営は施設職員自身が外部の力を借りずに自力で行うべきであると考えたり、ボランティアの受入れが勤務過重になると考えるなど、基本的になぜボランティアを導入し、何のために活用するかという理念、姿勢が貧弱であっては、時代の進展に応じた生涯学習を推進する職員として不適任である。博物館についていえば、一般の住民から孤立せず、親しまれるようにするためにはボランティア活動が極めて大きな役割を果たすものであり、ボランティア活動あってこそ博物館はたんなるものの展示場からまねがれるのであり、未来社会はこのような教育的、智的なボランティアをますます必要とするようになるという前向きな姿勢で取り組まなければならない。

(2) 新たな人材発掘と登録上の基準の明確化

住民の学習要求はいっそう多様化、高度化専門化していくと考えられる。それに対応できるような新しい人材の発掘と、今後拡大すべき分野の人材発掘が課題である。

また、人材の発掘・登録のさいには、その有効な活用を図るためにどのような人材をどういう場で必要とするのか、どのような機会に活用しうるかを事前に充分調査しておかなければならない。

さらに、自薦にしろ他薦にしろ、登録までの間には面接選考が行われようが、個人面接は、重要な選考過程の一つであり、それだけに人材の選考基準は、事業の目的にそぐう人材であるかどうかなど明確にしておくべきである。例えば、ボランティアとして活動することを自発的に申し出てきた人が、面接の過程で事業への適性が認めないと判断する場合は、選択することが必要である。事業にそぐわない人材を選ぶことは、他の人材に対して不公平であるばかりでなく、時間と資源の誤用になるからである。

(3) 人材養成研修の体系化

学習意欲が旺盛で養成研修には参加しても、実践活動には結びつかない、

いわゆる研修の食い逃げタイプの人に対して、どのようにすれば「学⁽⁵⁾ぶ喜びを人に伝えて、生涯学習の仲間入りをさせる積極的⁽⁶⁾態度」をもたせ、「自分が社会教育施設で学んで自分が成長するだけでなく、他人の成長に役立つ人間」としてボランティア実践活動にもっていきことができるか、養成研修の中で考えるべき重要な課題ではないかと思う。研修の企画立案のさいに、このような人に参加を求め、活動への理解を深めていくことも大切であろう。

また、教育ボランティアの経験の浅い人を対象とした基礎研修の充実を図る一方、教育ボランティアとしての経験を積むことによって、知識技術も深まり、また、利用する人々の学習要求や相談内容が専門化、高度化しており、これらに対応できる高度な研修を企画実施するなど、養成研修の内容、方法の体系化、構造化が課題である。

(4) 人材活用運営ガイドラインの確立

人材活用の効率を図るためには、健全な運営方針を確立し、適用することが重要である。

その一つは、人材活用がその事業の目的達成に最も役立つことができるかどうか、事業の目的を見直し、評価することである。

その第二は、人材活用の専門担当者が必要だということである。この専門担当者は多彩な人材に対応できる人が望まれるが、そのような人材と友人であり、カウンセラーであり、教師であり、監督者の要素をもつ人が望まれる。

その第三は、人材を必要とする事業の目的、要求される活動時間、必要な指導内容などを明確に、その人材に説明し、理解を図ることである。

その第四は、見直しと確認のシステムを確立することである。活動の評価とすぐれた仕事の表彰は、効果的な人材活用のために不可欠である。

ボランティア活動の場合は一般に無償であるため、その活動の価値と質に対して、一貫して評価、表彰するシステムを確立することが必要である。

(5) 学校教員の活用条件の整備

学校の教員は、指導者として教科内容はもとより、指導方法や技術等の専門教育を受けた人である。このような指導者を学校教育活動にとどまらず、広く人々の生涯学習の指導者として、活用の範囲を広げていくことが重要である。そのことはその教員自身にとっても視野を広げるチャンスとなり、学校教育にも大きな効果をもたらすものと思われる。

このため、学校教員が生涯学習を援助する指導者として活動できる条件整備を図ることが課題である。

以上のほか、費用負担（国立科学博物館教育ボランティアは活動に対しては無償であるが、交通費実費、昼食代は支給）、活動中の事故に備えての保険加入等は急がねばならない課題である。さらに、人材活用には事務局体制の充実が重要な課題としてあげなければならない。幸い、国立科学博物館では平成元年10月から教育ボランティア専門官が新規に配置されることになり、教育ボランティアの発掘・登録、養成研修、活用に関する専門的な調査研究、それに基づく実践が可能な体制になりつつあり、この制度のいっそうの発展を期したいと考えている。

注記、引用文献・論文

- (1) 伊藤 俊夫他編 新社会教育事典 平沢 茂「社会の中の人材活用」
第一法規 1983, 511ページ
- (2) 日本生涯教育学会編 日本生涯教育学会年報第4号 1983
生涯教育と社会教育掲載 佐藤 守「教育人材活用」104ページ ぎょうせい
- (3) 稲生 勲吾他 「学習ボランティア活動」実務教育出版 1987, 18ページ
- (4) 大槻 宏樹編 実践社会教育シリーズ コミュニティづくりと社会教育掲載 三浦清一郎・末崎ふじみ「コミュニティづくりと人材活用」
- (5) 全日本社会教育連合会編 社会教育 Vol.38 1983, 4掲載
稲生 勲吾「有志指導者の養成と活用」8ページ(財)全日本社会教育連合会
- (6) //