

## 司書の継続教育についての国際的状況 ：IFLA、ALA、アメリカの図書館学校、韓国国立図書館の場合

川崎 良孝

Continuing Professional Education for Librarians: International Trends

Yoshitaka KAWASAKI

### 抄 録

図書館において継続教育への関心が高まっている。専門職として絶え間ない研修の必要性はいうまでもないが、急速な技術の変化、および生涯教育思想の広まりもあり、特に21世紀に入り継続教育が重視されてきた。ここでは国際図書館連盟、アメリカ図書館協会、アメリカの図書館学校、それに韓国国立図書館の取り組みを概略し、その特徴や限界などをまとめ、論議のための素材を提供する。

#### 1 継続教育への関心の高揚

司書職がプロフェッションであるならば、それに相当する高度の知識基盤と大学（大学院）での養成が欠かせないし、専門職団体の存在も必要である。さらに司書職が育む職業文化、共通の倫理と規範を有し、官僚制が進む中でも職業グループとしてまた実務家自身として、自律性を持たねばならない。こうしたプロフェッション論の論理からも、図書館員にとって研修が重要であり、図書館界としてそうした研修を保障する仕組みを作らねばならない。

一方、1990年代の後半からインターネットの普及が象徴するように、文献や情報の生産、加工、組織化、流通などの形態や方法が大きく変化してきた。あらたな技術が次々と生まれ、それらがいずれも住民の生活に影響するとともに、図書館サービスにも影響を与えている。こうした状況にあって、図書館のあり方や方向性について、さまざまな提案が実務とのかかわりで出されている。ときには激しい対立になったりするが、いずれにしても図書館員の研修の重要性については異論がない。

さらに生涯教育、生涯学習という思想が国際的にも広範に受け入れられ、施策化されている。そうした言葉の受け取り方、実際の施策の方向が、国によって相違するのは事実である。しかし、生涯にわたる教育・学習という考えは、図書館を住民の生涯学習を保障する機関と位置づけるとともに、図書館員の生涯教育・生涯発達という考えを導いた。それは単に図書館員個人の発達ではなく、図書館界、司書職としての発達をも意味している。

このように、プロフェッション論、社会の急激な変化、生涯学習思想といった要素がからみあい、図書館員の研修は重要であるし、たしかに図書館員の研修への関心が高まっている。ここではそうした図書館員への継続的な研修について概観する。

## 2 継続教育への思想と実践

### 2.1 IFLA と図書館専門職継続教育への思想

国際図書館連盟 (International Federation of Library Associations and Institutions: IFLA) 規約 (IFLA Statutes) は、IFLA の目的を次のように規定している (Article 5.2)<sup>1)</sup>。

- ・高度な図書館情報サービスの提供を促進すること
- ・民間・公共・奉仕活動の各部門において、良質の図書館情報サービスの価値と重要性に対する広範な理解を促進すること
- ・全世界の会員の利益を代表すること

こうした全般的な目的のもとに、図書館情報専門職の継続教育に関するグループが成立したのは1986年で、図書館情報専門職継続教育ラウンドテーブル (Round Table on Continuing Professional Education: CPERT) との名称であった<sup>2)</sup>。そして2002年9月には分科会「図書館情報専門職の継続発達、職場での学習分科会」(Continuing Professional Development and Workplace Learning: CPDWL) になり<sup>3)</sup>、現在にいたっている。

名称の変更と分科会への移動には以下のいきさつがあった。2000年8月のエルサレム大会で評議会は新規約を採択し、ラウンドテーブルは消滅した。そのため既存のラウンドテーブルは組織の再編が必要になった。それまで CPERT は第7部会「教育、研究」(Division VII: Education and Research) の第23分科会「教育、研修」(Section 23: Education and Training) に属しつつ、自立性を有するラウンドテーブルとして活動してきた。ラウンドテーブルの廃止とともに、CPERT は今後の方向を検討し、結局は分科会 CPDWL になったのだが、その過程で以下のような重要な変化が生じた。

- a. 「図書館情報専門職継続教育」の名称を「図書館情報専門職の継続発達、職場での学習」に変更した<sup>4)</sup>。特に「教育」(Education) から「発達」(Development) への変更は、いっそう広い展望を持たせたもので、単なる「教育」から、「教育」をも含み込んだ「発達」を意識している。また「職場での学習」(Workplace Learning) の追加は、教育や研修の機会を職場で保障するとともに、そうした成果を職場に還元することを重視している。
- b. CPERT は分科会「教育、研修」(Section 23: Education and Training) に属しつつ、自立性を有するラウンドテーブルとして活動してきた。しかし、新たに分科会 CPDWL として再編するについては、分科会「教育、研修」との相違、すなわち CPDWL の性格の明確化が必要とされた。
- c. 同時に IFLA での組織的な位置づけを強めるために、分科会の性格を明確にした上で、IFLA の諸分科会や諸グループとの協力活動が必要となった。

例えば(c)に関連して、2002-2003年戦略計画<sup>5)</sup>では、IFLA が定める「図書館情報専門職優先事項」(Professional Priorities) との結びつきにおいて(h)「司書職の発達」だけを組み込んでいた。それが2004-2005年戦略計画<sup>6)</sup>では、(a)「社会における図書館の役割の支援」、(c)「リテラシー、読書、生涯学習の促進」、(f)「資源共有の促進」、(i)「基準、指針、それに最善の実践の促進」も組み込んだのである<sup>7)</sup>。

このグループの具体的な活動としては、年次大会でのテーマを決めた公開発表会 (Open

session)、数年に一度の「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」(World Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Professions)<sup>8)</sup>、年2回のニュースレターの刊行、世界会議での発表論文集の刊行などが、従来から実施されてきた。しかし、分科会への移行にともなって、さらに年次大会でのワークショップの開催、他の分科会や外部団体との共同プログラムの実施、賞の授与、ニュースレターの質(論文の掲載など)の向上が、具体的に提案され、実施されたりもしている。

なお年次大会や世界会議での発表では、遠隔学習、Webの利用などについての技術、実験、実践結果などが、主流を占めている。そして特に最近の報告や取り組みをみると、継続発達プログラムについての質の重視と質の測定、それに指針の作成に、強い関心が表明されている<sup>9)</sup>。図書館サービス全般について質と評価の測定が重視されているが、継続発達プログラムにおいても例外ではない。

## 2.2 ALAにおける継続教育の組織と活動

ALAの継続教育に関する全体の構図は次のようにまとめることができる。評議会の委員会である教育委員会(Committee on Education: COE)は継続教育全体の方針を策定する。各部会は部会の活動の一環として、研修の企画、実施、教材提供、資料の刊行を行っている。図書館継続教育ネットワーク・ラウンドテーブル(Continuing Library Education Network and Exchange Round Table: CLENERT)は、研修担当者をメンバーとする研究、教育、啓蒙のグループとして機能する。人材育成・リクルート部(Office of Human Resource Development and Recruitment: HRDR)は、継続教育の事務局、クリアリングハウスとして機能する<sup>10)</sup>。

ALAは「あらゆる人びとに良質な図書館情報サービスを提供する」という使命を掲げており、継続教育はそうした使命に直接的に結びついた重要な活動と認識されている。その場合、ALAがとりわけ重視しているのは、(1)社会や技術の進展にあわせた教育内容の改訂、(2)教育プログラムの品質のコントロール、(3)多様な実施形式、(4)既存のプログラムの検証と修正の4点である。具体的には2005年までに達成すべきゴールとして、研修にかかわるあらゆる場面で効果的にコンピュータ技術を利用し、ALAで行なわれる継続教育のテーマの多様性に対処しうる組織を構築することを掲げている<sup>11)</sup>。

例えば公共図書館部会の継続教育の柱は、ワークショップの開催、「e-Learning@PLA」というオンライン研修、同部会やALAの年次大会での企画である。表<1>は同部会の研修プログラムの一部である。

表〈1〉公共図書館部会の研修プログラムの例示<sup>12)</sup>

	企画名	研修名	URL
1	巡回ワークショップ ボストン 2003年5月	成果を出すための職員配置 ：賢明な労働のためのガイド	<a href="http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/PLA/Conferences,_Events_and_Online_Learning/Traveling_Workshops/Staffing_for_Results1/Staffing_for_Results.htm">http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/PLA/Conferences,_Events_and_Online_Learning/Traveling_Workshops/Staffing_for_Results1/Staffing_for_Results.htm</a>
2	同上 ニューオーリンズ 2003年10月	成果のための新プラン	<a href="http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/PLA/Conferences,_Events_and_Online_Learning/Traveling_Workshops/Planning_for_Results/Planning_for_Results.htm">http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/PLA/Conferences,_Events_and_Online_Learning/Traveling_Workshops/Planning_for_Results/Planning_for_Results.htm</a>
3	e-Learning@PLA	成果を出すための方針作成	<a href="http://www.ala.org/ala/pla/plaevents/elearningpla/elearningpla.htm">http://www.ala.org/ala/pla/plaevents/elearningpla/elearningpla.htm</a>

企画「1」は職員の業績評価をテーマとする1日研修で、管理職を対象とし、職員の作業効率にかかわる理論と実践を扱う。教材『成果を出すための職員配置』(*Staffing for Results*)を用い、同書に掲載された数値やフォーマットの活用法を学ぶ。企画「2」は図書館運営を学ぶ1週間研修で、研修担当者を対象とする。『成果のための新プラン』(*New Planning for Results*)を用いるが、知識の獲得ではなく、理論と内容の理解を目的にし、参加者が実際の運用スキルを獲得できるようになっている。企画「3」は、同部会が最も重点を置いて取り組んでいるオンライン研修で、インターネット上で教育担当者とコミュニケーションを取りながら学習を進めていく。『成果を出すための政策作成』(*Creating Policies for Results*)を用いて、参加者は同書の執筆者とともに学習を進める。カリキュラムは双方向性の演習、共同学習、インストラクターや他の参加者とのチャットで構成されている。半年間でコースを修了できるが、修了後も6か月間は「e-Learning@PLA」へのアクセスが可能である。

このように研修の方法では、インターネット技術を用いた研修プログラムの開発、情報発信に力を置いている。これはすべての部会がウェブサイトを用いた研修を実施していることから明らかである。また既存のテキストをオンライン学習用に編集するなど、オンライン化は確実に進んでいる。また個人が継続的に学習を続けるには、職場全体、とりわけ管理職が職員の研修参加に理解を示し、奨励する必要がある。管理職のための研修は、研修への認識を高めるためにも欠かせない。たとえば公共図書館部会は、研修プログラムに継続教育を職場全体に定着させる意識改革を組み込んでいるが、こうした取り組みは重要である。さらにALAは継続教育にかかわる多様なプログラムを用意するとともに、インターネットを中心にした柔軟な提供方法も重視している。そのためには、現在のHRDRが果たしているクリアリングハウス機能が、さらに強化される必要がある。

## 2.3 アメリカ図書館協会認定校における現職教育

### 2.3.1 『図書館情報学教育統計報告』(2003年)<sup>15)</sup>

2004年現在、ALA認定校は56校存在する。1980年より図書館情報学教育協会（Association for Library and Information Science Education: ALISE）は、ALA認定校を対象に図書館情報学教育についての包括的なアンケート調査を行い、その結果を『図書館情報学教育統計報告』（*Library and Information Science Education Statistical Report: ALISE 報告*）として公表している。そこでは、専門職研修（Continuing Professional Education）の全体的状況もまとめている。この統計によると、56のうち38校が無単位の継続教育活動（Non-

図表〈2〉「無単位の継続教育を行っている大学名と実施数、総実施時間、参加者数」

ALA認定校	実施数	実施時間	参加者数
アルバータ大学 (Alberta)	6	15	230
アリゾナ大学 (Arizona)	6	55	351
ニューヨーク州立大学バッファロー校 (Buffalo)	11	110	46
カリフォルニア大学ロサンゼルス校 (California - Los Angeles)	35	141	717
カソリック大学 (Catholic)	15	84	594
クラーク・アトランタ大学 (Clark Atlanta)	3	8	112
ダルハウジー大学 (Dalhousie)	9	13	750
ドミニカン大学 (Dominican)	2	4	185
ドレクセル大学 (Drexel)	39	460	424
エンボリア大学 (Emporia)	12	136	241
フロリダ州立大学 (Florida State)	1	12	47
ハワイ大学 (Hawaii)	11	31	401
イリノイ大学 (Illinois)	2	15.5	50
アイオワ大学 (Iowa)	1	4	206
ロングアイランド大学 (Long Island)	19	98	185
メリーランド大学 (Maryland)	14	96	237
マギル大学 (McGill)	10	15	275
ミシガン大学 (Michigan)	25	392	354
ミズーリ大学 (Missouri)	5	75	60
モントリオール大学 (Montréal)	5	30	108
ノースカロライナ中央大学 (North Carolina Central)	11	150	2,196
ノースカロライナ大学チャペルヒル校 (North Carolina - Chapel Hill)	10	293	144
ノーステキサス大学 (North Texas)	5	15	73
ピッツバーグ大学 (Pittsburgh)	13	27	344
プラット・インスティテュート (Pratt)	8	37.5	72
プエルトリコ大学 (Puerto Rico)	5	19	245
ラトガーズ大学 (Rutgers)	24	127	1,104
セントジョンズ大学 (St. John's)	2	14	128
シモンズ大学 (Simmons)	36	191	347
サウスカロライナ大学 (South Carolina)	22	71	594
テネシー大学 (Tennessee)	3	3	70
テキサス大学 (Texas)	6	119	26
トロント大学 (Toronto)	312	4,933	7,007
ワシントン大学 (Washington)	30	570	475
ウェイン大学 (Wayne)	8	21	230
ウィスコンシン大学マディソン校 (Wisconsin - Madison)	65	847	1,609
ウィスコンシン大学ミルウォーキー校 (Wisconsin - Milwaukee)	7	137	122
計	798	9,369	20,359

Credit Continuing Education) を提供している。これらをまとめたのが表〈2〉である。なお継続教育活動の種類は多岐にわたり、1時間の講演やシンポジウム、ワークショップ、実行するのに多大な時間を要するオンラインのプログラム、あるいは数週間をかけて行う授業などさまざまである。

38校が活動を提供しているとはいえ、実施数が30以上の大学は、カリフォルニア大学ロサンジェルス校、ドレクセル大学、シモンズ大学、トロント大学、ワシントン大学、ウィスコンシン大学マディソン校の6校にすぎない。同じように総実施時間や参加者数も、特定の大学に集中している。300時間以上を提供しているのは5校、1,000人以上の参加者を集めているのは4校である。

なお単位認定教育 (Credit Continuing Education) プログラムを提供しているのは8つの大学である (エンポリア大学、ケント州立大学、ミズーリ大学、ノースカロライナ大学チャペルヒル校、プエルトリコ大学、ラトガーズ大学、ウィスコンシン大学ミルウォーキー校)。それら8大学の提供する単位取得可能な授業の数は146科目、251単位で、それらのコースに計1,980人が参加している。

### 2.3.2 現職図書館員研修の具体的事例：トロント、シモンズ、ウィスコンシン (マディソン)

#### a. トロント大学

A L A の認定を受けている情報学部 (Faculty of Information Studies: FIS) は、3つの専攻分野 (アーカイブ研究、情報システム、図書館情報学) を持つ。FIS は専門職学習センター (Professional Learning Centre: PLC) を設置し、現職専門職への研修は PLC が担当している。理念として継続教育を重視し、理念を実行に移す PLC があるために、同大学は A L A 認定校で最大の継続教育プログラム実施校となっている。

2003-2004年度のプログラム案内<sup>14)</sup> で科目をみると1日を使うものが多いが、ウェブを使った遠隔学習は7-8週間かけている。遠隔学習の場合、まず教員が月曜日にメールでその週のトピック、および重要な資料やサイトを指示し、短い宿題を出す。学生は宿題を仕上げ教員や他の学生に送ることで議論を始める。議論には定刻のライブチャットを使う。

提供科目は図書館業務に固有とはいえない技術的な科目が多いが、図書館に直接かかわる科目としては、「AACR2Rの2002年改訂とDDC22版」がある。ここではAACR2RやDDCに関する新しい情報提供に限定し、すでに持っているはずの知識との差分を埋めることを目的としている。「インターネット上での法律調査」では図書館員が法律の調査を行うことを強く想定し、インターネットで調べる情報源に集中して、具体的にその使い方を解説し各情報源の評価を行う。また「1人の力」は、1人職場の図書館での対処の仕方を扱う科目で、継続教育科目らしい特徴をそなえている。

#### b. シモンズ大学

シモンズ大学図書館情報学大学院<sup>15)</sup> の場合、他の大学にない特徴が2つある。まず、45のプログラムすべてに継続教育ユニット (Continuing Education Unit: CEU) を提供している。

C E Uとは、一定以上の質を満たすプログラムで学習を行ったことを証明するための標準的な方法で、学術的な単位認定ではないが、広く普及している。国際継続教育訓練協会（International Association for Continuing Education and Training: IACET）が認定する。

第2の特徴は、ソフトウェアの使い方以外のほとんどの科目について図書館専門職を意識している。例えば「情報専門職のための補助金申し込み」、「P D A、WiFi、Blog、R S S」は、他の大学では図書館員を主たる対象とはしないだろうが、シモンズでは図書館員を中心とした科目として設定されている。

さらに、「遠隔学習者のための図書館サービス」、「デジタルレファレンスをあなたの図書館に」、「デジタルレファレンスの運用」など、きわめて実務的、実践的な科目内容を用意している。

#### c. ウィスコンシン大学マディソン校<sup>16)</sup>

マディソン校の特徴は理念的、概説的な科目設定にある。A L A認定校が行う図書館員への継続教育は実務的、実践的な内容が多く、理念や基礎を内容とする科目はほとんどない。マディソン校の場合、科目数こそ11科目と少ないものの、図書館情報学の根幹にかかわる科目が提供されている。例えば、知的自由の歴史で有名なL.ロビンズ（Louise Robbins）のオンライン科目「知的自由と図書館」、さらに「レファレンス基礎」などである。

## 2.4 韓国国立図書館の現職者研修

韓国国立中央図書館は司書職公務員から文庫の司書まで、全国の図書館の司書を対象に継続教育を行う。司書職員の継続教育については法規定があり、これにしたがって教育の需要調査を行い、その結果に合わせた教育を行っている。担当するのは司書研修課で、実際の教育は司書研修館で行われる。研修課は1997年に司書教育を専門的に担当するために設置され、現在は8人の職員からなる。中央図書館本館に隣接する司書研修館は、地下1階、地上2階で、面積8,198.89㎡である<sup>17)</sup>。

国立中央図書館内の司書職教育訓練の教育目標は、(1)図書館の力量を強化するために専門職員を養成する、(2)知識基盤の社会を先導する創意的で能動的な専門司書を育成するである。教育の対象としては、司書職公務員だけでなく広く民間の司書職員も含めている<sup>18)</sup>。

2003年10月から11月にかけて、全国の公的、私的な図書館を対象に教育需要調査を行い、2003年度の教育プログラムをもとに科目の加除、修正などを行い、2004年度は表〈3〉のプログラムを組むことになった。

表〈3〉分野別教育訓練の予定：2004年度<sup>19)</sup>

教育分野	教育課程名（一課程）	対象者	教育人数	期 間	
共通専門教育	図書館政策管理者	5級以上および図書館長	30	4/26-4/30	
	図書館行政実務者	6-9級の司書、行政職	40	1期	3/22-4/2
			40	2期	9/13-9/24
	図書館情報サービス	6-9級の司書職	40	1期	5/10-5/21
40			2期	10/18-10/29	
	図書館蔵書開発	〃	40	6/21-7/2	
選択専門教育	図書館経営戦略	5-9級の司書職	40	5/31-6/4	
	デジタル図書館の運営	5級以下の司書、技能職	40	1期	6/14-6/18
			40	2期	11/1-11/5
	情報資源サービス	〃	30	2/16-2/20	
	読書指導	6級以下の司書、技能職、 各種図書館の司書職員	40	1期	4/26-4/30
			40	2期	10/4-10/8
	図書館文化行事	〃	50	7/12-7/16	
	資料保存	〃	40	3/8-3/12	
	D D C 資料分類	〃	40	10/11-10/15	
	K D C 資料分類	〃	40	3/15-3/19	
	図書館利用者の管理	6級以下の司書、技能職	40	9/6-9/10	
	非図書資料の管理	〃	40	7/5-7/9	
	逐次刊行物の管理	〃	30	11/15-11/19	
	K C R 4版および K O R M A R C	〃	50	6/7-6/11	
	K O L A S II Light	〃	40	11/8-11/10	
	K O L A S II	〃	40	1期	4/19-4/23
			40	2期	8/30-9/3
	インフォメーション・アーキテクチャー・ウェブサイト構築	5級以下の司書、電算、 技能職、各種図書館の司 書職員	30	9/13-9/17	
	図書館と著作権	〃	40	8/25-8/27	
	司書発展セミナー	〃	30	11/25-11/26	
図書館 P C の運営	〃	40	2/23-2/27		
デジタル機器の活用	〃	30	1期	5/31-6/4	
		30	2期	11/15-11/19	
民間教育	図書館経営戦略	各種図書館の司書職員	30	10/4-10/6	
	図書館利用者の管理	〃	30	6/21-6/23	
	デジタル図書館の運営	〃	30	4/7-4/9	
	情報資源サービス	〃	30	7/19-7/21	
	非図書資料の管理	〃	30	8/30-9/1	
	逐次刊行物の管理	〃	30	5/10-5/12	
	K C R 4版および K O R M A R C	〃	40	4/19-4/23	
その他の教育	司書教師 I	中等学校の司書教師	80	1/26-1/30	
	司書教師 II	小、中等学校の司書教師	40	8/2-8/6	
	文庫従事者	公、私立の文庫職員	50	3/3-3/5	

このような韓国中央図書館での研修の特徴は以下の点にある。(1)毎年度のプログラムと教育需要調査にもとづき、翌年度のプログラムを作成していること。(2)非常に多様な科目の設定とともに、各科目の内容を十分に検討していること。なお例えば「選択専門教育分野」の場合、1人当たりの費用は、5日間の課程で約10万ウォン(約1万円)、3日間で約7万ウォン(約7千円)となっている。この費用には旅費や食事代を含まない。2004年度の特徴は、多様な媒体と情報技術に適應できるように教科目を編成していることである。新設されたのは主として図書館業務に必要な情報技術に関する課程である。教育を受ける人数は1,500人で前年度より100人が増加し、教育が行われる期間は全39回で合計199日間である。

### 3 継続教育の国際的動向 I

現職者への継続教育の思想という観点からすれば、IFLA にみられるように「教育」から「発達」への語句の変化、およびそれにまつわる思想的な変化が重要となる。旧来の「教育」という言葉からは、たしかに制度的な教育、「教育」を受ける存在としての図書館員、またひとたび学位などを「教育」によって獲得したのちは、生涯にわたって職業をまっとうできるといった意味が付きまとう。一方、「発達」からは、個人としての生涯にわたる職業生活での「発達」、より大きくみれば図書館情報に関わる人びとやコミュニティの不断の「発達」という意味を強く有する。そうした思想の下での、具体的なプログラムの布置をみた場合、制度的な教育(大学での学位の授与を伴う、いわば正規の図書館員養成教育)は、むしろこうした「発達」のプロセスの中に組み込まれてしまうといえてよい。

また、専門職はキャリアのあらゆる段階において、多様なレベルの継続学習を必要としている。教育担当者は専門職の継続教育へのニーズを常に作り出していく必要があり、また雇用者側は職員の成長を期待し、そのための機会を与える義務がある。組織と個人が常に継続学習に関係し続けるための仕組みを作っていく必要がある。その場合、技術の発展は学習プログラムの選択やスケジュールの面での柔軟な選択を可能にした点で、学習者に便宜を与えている。

そうしたプログラムの作成にあたっての1つの傾向は、従来のように研修や講座への単なる参加では不十分であり、問題点を研修によって解決していこうとする姿勢である。またプログラム自体の評価、さらに参加者のスキルの事前と事後の評価といったことが、どのような研修でも重要になってきている。そして、今後は参加者のニーズが最初に存在し、参加者のニーズに適合するようにプログラムを設計するという方向に向かうであろう。

実際の提供科目をみていくと、2つの確固たる特徴がある。まず1つは、アメリカの図書館学校での継続教育プログラムにみられるように、コンピュータやネットワークなど、技術にたいする科目が圧倒的に多い。いま1つは、知識や情報のアップデートである。逆にいうと、理念や基礎や歴史を扱う科目はごく少数の例外と考えてよい。参加者が過去に受けた正規のカリキュラムには存在しなかった部分を継続教育で提供する、という形態が標準的である。

### 4 継続教育の国際的動向 II

既述のようにトロント大学のFISには正規の大学院の他に専門学習センターが設置され、

現職の専門職への研修活動を担当している。「このダイナミックなフィールドで変化の最前線に居続けること、帰ってきた学生が今年の前定の中に好奇心をそそる新しい科目を発見できること」を目標とし、提供するプログラムの改善を続けている。こうした継続的な改善の理由として、FISの方針声明は「FISのアプローチ」として次のような考えを表明している。

情報専門職になるのに、現在ほどすぐれた時期は過去に存在しない。デジタルの時代は、新しく刺激的な機会と役割の扉を開いた。情報専門職はもはや施設に基盤をおく必要はなく、働く場所によって規定されることもない。もちろん施設や場所に基盤を置いた職業選択が望ましく、そのような仕事が不可欠であるのは間違いないが、図書館で図書館員が働いたりアーキヴィストがアーカイヴで働く必要はなくなった。

その代わり、自らの専門職としての有能さや技術的スキルを示し伸ばしていくことで、新しく現れている求人市場や情報サービス分野に出ていくことが求められている。自営業を営んだり、民間・公共部門で働くこともあろう。新しい情報の地平が現れるたびに自分自身を適応させ、変化させ、再構成する能力や、次第に流動的になる環境にたいし順応性を高く保つことが、現在の求人市場では鍵となる。(中略)

教育や訓練は、学位を手にしたからといって終わるものではない。FISは永続的な、生涯にわたる専門的発達の需要に応えることを選択した。(中略)

いくつかのプログラムは、新しく現れた情報技術の市場のための技術をアップグレードすることに焦点を置いている。(中略) これらの科目認定は、すでに得ている資格や学位、現職としての経験などととも、転職したり、現在の職場の中で新たな機会をつかむために使われるだろう<sup>20)</sup>。

こうした方針声明について、高嶽裕樹は「このようにトロント大学情報学大学院のPLCは不断の研修の必要性を認識し、大学として研修の機会を提供することで、図書館員やその他の情報専門職の専門的能力の向上を図っている。理念として継続教育の重視を強く意識し、その理念を実行に移す機関としてPLCが存在するために、トロント大学はALA認定校の中で最大の継続教育プログラム実施校となっていると思われる」とまとめている<sup>20)</sup>。こうした高嶽のまとめは的確なものであろうが、少し違った側面から若干の問題提起をしておくことにする。

上の引用文中の第2段落では、「有能さ」、「技術的スキル」、「適応」、「変化」、「再構成」、「流動的」、「順応性」、「求人市場」といった語が散りばめられている。イギリスの場合1970年代中頃から経済力が低下し、その要因の1つとして教育が俎上に上った。そこでは学術やリベラルな価値に重点をおいた教育システムが非難され、いわゆる新職業主義(New Vocationalism)がまず中等学校レベルで導入され、1980年代後半からは大学教育にも適用されていく。そこでは技術／産業／大学の合同が重視される。こうした新職業主義のキーになる語は、“adaptability,” “flexibility,” “fluidity,” “creativity,” “competitiveness,” “individualism,” “cooperate culture,” “competitiveness,” それにとりわけ“generic,” (一般的、包括的) といった語である。そして図書館情報学の領域ではIT技術／情報管理／民間部門(private sector)が重視される傾向にある。トロントの方針声明をみると、まさにこの新職業主義の考えが濃厚に表明されていると感じざるをえない。

ここでは次のような事態が、継続教育だけでなく正規の図書館情報学大学院のプログラムでも起こりうる。まず第1は、社会や産業、特に急速な技術の変化に対応する新職業主義教育の重視は、科目構成をして“generic”な方向に向かわせる。すなわち図書館に関わる個別的、専門的（speciality）な内容は切り捨てられる。これについて、R.ターベットは「情報ファシズムが音楽図書館学に不利に作用している」、S.バウマンは貴重書を扱う科目がまったくなくなっていると述べ、H.ペインールーインズは、児童書や児童図書館学の軽視を憂えている。イギリスの公立図書館の著名な研究者B.アシャーウッドは、こうした動きのなかで、公立図書館研究がしだいに周辺に置かれてきていると危機感を表明している。たしかにIT技術／情報管理／民間部門に重点をおくプログラムが、機関を脇に置くのは理解できるし、さまざまな機関（館種など）でのカリキュラム構成は“generic”な方向とそぐわない。ここでは旧来の図書館学の専門（speciality）にかかわるところが、新職業主義のプログラムによって非常に弱くなっていることを指摘しておきたい<sup>21)</sup>。

いま1つ見逃せないことは、この新職業主義にもとづくプログラムは技術や管理を重視し、そのこと自体は非難されるべきではないが、結果として専門職に欠かせない建設的な批判や社会的責任への注目を減退させる可能性がある。アシャーウッドは公立図書館研究が衰退してきているというが、公立図書館といったいわばイデオロギーの固まりのような機関の、まさにそのイデオロギー性を捨象するプログラムの方向に危惧をいっているのであろう。

ここでは図書館としての専門性（speciality）が教育プログラムにおいて減退してきていること、および専門職の特質であろう建設的な批判や社会的責任、あるいはイデオロギーへの注目を教育プログラムが脇においてきていること、それが新職業主義で特に顕著なことを指摘しておきたい。

そして“generic”な方向については、2点を追加しておく。まず、上に掲げた使命声明は第1段落で、「情報専門職はもはや施設に基盤をおく必要はなく、働く場所によって規定されることもない。……図書館で図書館員が働いたりアーキヴィストがアーカイヴで働く必要はなくなった」とある。これは教育面でいえば明確に“generic”な方向に向かうであろうし、トロントの継続教育科目は実際にそのようになっている。また、上述のR.ターベットやS.バウマンが専門性（speciality）の軽視を嘆いた1992年に、英国保健省（National Health Service）のM.ブリティンは、保健関係の分野でどれほど多く図書館情報学が適用できる領域があるかを具体的に示し、図書館にとどまることなく幅広い職域があり、それに現実的に対応していくべきであり、そのことが図書館情報学校の伸びる方向だと強調した<sup>22)</sup>。

筆者は本論の冒頭で「このように、プロフェッション論、社会の急激な変化、生涯学習思想といった要素がからみあい、図書館員の研修は重要であるし、たしかに図書館員の研修への関心が高まっている」とまとめた。これは事実であろうし、研修に反対する図書館員はいないだろう。しかしそうした研修のあり方の底にもイデオロギーが潜んでいることを指摘しておきたいし、それは司書職や図書館についての本質的な議論にかかわってくることにも注意を喚起しておきたい。

注

本稿の1節、2節、3節について、いっそう詳しい内容は以下を参照。川崎良孝編著、吉田右子、高嶽裕樹、金智鉉、繆国琴、郭過渡、沈麗雲『技量の継続的向上を求めて：図書館員の研修に関する国際動向』（京都大学図書館情報学研究会発行、日本図書館協会発売、2004年5月）。そこでは川崎がIFLA、吉田がアメリカ図書館協会、高嶽がアメリカの図書館学校、そして金智鉉が韓国中央図書館の動きを紹介している。

- 1) IFLA Statutes and Rules of Procedure, Article 5.2 (Mission), Article 6 (Core Values). 以下も参考にした。語句の使用法は原則としてこの翻訳を用いている。武田英治・山本順一編『図書館法規基準総覧 第二版』日本図書館協会, 2002, pp. 1685-1696
- 2) ラウンドテーブルの創設については以下を参照。“Continuing Professional Education, Annual Report 1985/86,” *IFLA Annual 1986*, pp. 179-181
- 3) “CPERT-Soon to Become a Section,” *CPERT Newsletter*, April, 2002, p. 25
- 4) “Letter from the Chair,” *CPDWL Newsletter*, October 2001, p. 3; “News, New Name for CPERT,” *ibid.*, p. 4; “Open Session IFLA Conference, Glasgow: Tuesday of 20 August 2002,” *CPDWL Newsletter*, October 2002, p. 10
- 5) “Strategic Plan: 2002-2003,” <http://www.ifla.org/VII/s43/annual/cpdwl02-03htm>
- 6) “Draft Revised Scope, Vision and Strategic Plan 2004-2005 for CPD & WL Section,” *CPDWL Newsletter*, October 2003, pp. 16-19.
- 7) “IFLA’s Professional Priorities,” *Officers Handbook*, 2001 September, viii-x. 2000年12月に専門委員会が採択した。
- 8) Next World Conference will be held at IFLA Annual Conference in 2005 (Oslo).
- 9) “Proposal for the Development of IFLA Approved Guidelines for a Quality Improvement Framework for Continuing Professional Development and Workplace Learning,” *CPDWL Newsletter*, April 2003, pp. 5-8; “Development of IFLA Approved Guidelines...,” *ibid.*, pp. 12-13; “CPDWL: Notes from Meeting on 2nd August 2003 and 8th August 2003,” *CPDWL Newsletter*, October 2003, pp. 21, 25.
- 10) See *ALA Handbook of Organization*.
- 11) “Highlights of ALA’s Vision and C. E. Activities (2000),” <http://www.ala.org/ala/hrdr/educprofdev/highlightsalas.htm> “ALA Action Goal for Continuing Education,” <http://www.ala.org/ala/hrdr/educprofdev/alaactiongoal.htm>
- 12) “Traveling Workshops,” <http://www.ala.org/ala/pla/plaevents/travelingwksp/managingresults.htm>; “e-Learning@PLA,” <http://www.ala.org/ala/pla/plaevents/elearningpla/elearningpla.htm>
- 13) *Library and Information Science Education Statistical Report 2003*, <http://ils.unc.edu/ALISE/2003/Contents.htm>
- 14) 2003-2004 Program, Professional Learning Centre, Faculty of Information Studies, University of Toronto, <http://plc.fis.utoronto.ca/subs/plc.pdf>, 32p.
- 15) Simmons Graduate School of Library & Information Science Web Page, <http://www.simmons.edu/gslis/>  
Spring 2004 Courses, Institutes for Continuing Education, Graduate School of Library and Information Science, Simmons College, [http://www.simmons.edu/gslis/forms/CE\\_Brochure.pdf](http://www.simmons.edu/gslis/forms/CE_Brochure.pdf), p. 19.
- 16) Continuing Education Services, Intellectual Freedom and Libraries, <http://www.slis.wisc.edu/academic/ces/freedom.html>  
Continuing Education Services, Basic Reference: An Online Course, <http://www.slis.wisc.edu/academic/ces/basicref.html>

- 17) 国立中央図書館の司書研修課に関する情報は次のウェブページから引用した。  
<http://www.nl.go.kr/intro/tel.php>  
国立中央図書館の司書研修館に関する情報は次のウェブページから引用した。  
<http://www.nl.go.kr/intro/sisul.php> <http://www.nl.go.kr/education/information/facility.html>
- 18) 国立中央図書館の司書職教育訓練の教育目標と経緯については次のウェブページから引用した。  
<http://www.nl.go.kr/education/information/history.html>
- 19) 国立中央図書館『2004年度教育訓練計画』  
教育需要調査の概要については次のウェブページから引用した。  
[http://www.nl.go.kr/education/research/abstract\\_research.php](http://www.nl.go.kr/education/research/abstract_research.php)  
例えば「図書館政策管理者」課程の教科内容は、職務専門科目では図書館政策の事例研究、国内外の図書館界の動向、図書館相互協力などである。さらに「グループ討議」、「事例発表」、「現場見学」などがあり、公務員だけを対象に「行政環境の変化と管理者のリーダーシップ」、「国政課題の理解および実践」といった科目がある。  
なお、KOLAS (Korean Library Automation System)、1999年に改善したシステムが KOLAS II、KOLAS II Light は小規模の図書館用のプログラムで、業務処理の手続きを簡素化して迅速かつ効率的な業務を支援し、業務環境を改善することで多様な利用者サービスを可能にする。  
KCR (Korea Cataloguing Rules)、KCR4 (2003 version)、KORMARC (Korean Machine Readable Cataloging)、KDC (Korean Decimal Classification)
- 20) Faculty of Information Studies, The FIS Approach, <http://www.fis.utoronto.ca/about/approach/index.htm>  
高鍬裕樹「アメリカ図書館協会認定校による図書館員研修」川崎良孝編著『技量の継続的向上を求めて』p. 58.
- 21) Richard Turbet, "Information Fascism Militates against Music Specialism," *Library Association Record*, 1992, p. 376; Stephen Bowman, "Rarity of Rare Book Skills. . .," *Library Association Record*, 1992, pp. 396-397; Helen Pain-Lewins, "The Education and Training of Public Librarians. . .," *Training and Education*, 1989, pp. 3-13; Bob Usherwood and Shirley Vessey, "Public Library Education," *Public Library Journal*, 1988, pp. 25-29.
- 22) Michael Brittain, "The Emerging Market for Information Professionals in the U.K. National Health Service," *International Journal of Information Management*, 1992, pp. 261-271.

※本稿は2004年6月12日に京都市国際交流会館で行われた京都ワンディセミナー「図書館員とプロフェッション」での講演にもとづいている。なおこのセミナーは大学図書館問題研究会京都支部と京都大学大学院教育学研究科生涯教育学講座との共催で行われた。