

CA1599

研究文献レビュー

大学図書館員の継続教育

1. はじめに

編集委員会より与えられたレビューのテーマは「図書館職員の研修・教育(大学図書館)」である。「研修」も「教育(を受けること)」も換言すれば、図書館員が職歴を積み重ねる中で自らの知識・スキルを向上させるために継続的に行う自己啓発活動を支援するものである。その意味でこのテーマを表す言葉(すなわちタイトル)を「継続教育」(Continuing Education)とした。

「研究文献レビュー」という観点からこのテーマを捉えてみると、対象として取り上げることのできる「研究文献」は非常に少ない。この2-3年と限定すればいっそうのことである。このことはすなわち、こうしたテーマにおける研究そのものが非常に少ない、ということの意味している。試みに、昨年刊行された文献・動向レビュー的な書籍『図書館・情報学研究入門』<sup>(1)</sup>、『図書館情報学の地平：50のキーワード』<sup>(2)</sup>をひもとも、前者にはそうした話題はまったくないし、後者には宮部による一節<sup>(3)</sup>がかるうじて掲載されている程度である。ただしこれも大学図書館員を特に対象としたものではない。

継続教育というものが図書館の現場における人的資源の育成という目的を持つ活動であり、実践というものが何よりも重視される領域であるので、「研究」よりもまずは「実践」ということなのかもしれない。実際、大学図書館員を対象とした研修はさまざまな形で展開されている。そのことの現われであろう、すでに述べたように研究文献は少ない一方で、そうした研修に関する報告の類は大変豊富に存在する。

しかし長坂が、「文部科学省、各種団体、各地区、各大学において様々な大学図書館職員の育成に関わる取り組みがなされてきた。しかし、それらが、連携、統一性を持って実施されてきたかについては疑問がある」<sup>(4)</sup>と指摘していることは多くの図書館関係者が感じていることであろう。すなわち、研究においても実践においても多くの課題を抱えているテーマだと言えよう。

2. レビューの範囲

概観するとこのような状況であるため、本稿で紹介する文献は一般に「研究」と考えられるものだけでは

なく、現状を紹介したものでこの問題を理解するために必要と判断できるものについても取り上げることとした。取り上げた文献によっては、その内容についてさらに立ち入った紹介をしている。ただし、個別の研修報告は継続教育そのものをテーマとしている本稿の趣旨からははずれるため、取り上げなかった。

対象範囲は最近2-3年に発表されたものを基本とするが、必要に応じてそれよりも前に発表されたものも取り上げることとする。また、一部「動向レビュー」的な記述が入ることをご容赦いただきたい。

3. LIPER

現時点で大学図書館員の継続教育をレビューするには、まずLIPERについて触れなくてはならないだろう。

日本図書館情報学会が科学研究費補助金を得て2003年度から3年間を費やして実施した共同研究「情報専門職の養成に向けた図書館情報学教育体制の再構築に関する総合的研究」(Library and Information Professions and Education Renewal: LIPER)は、日本における図書館情報学教育の現状を調査・研究することを通じて、その教育体制の再構築をめざすべく実施された、図書館情報学の領域ではまれに見る大規模な共同研究である。

この事業については同学会のウェブサイトで、その目標、研究組織、研究体制、研究成果の報告等がなされている<sup>(5)</sup>。また、2006年3月には報告書<sup>(6)</sup>が刊行され、各班(図書館情報学教育班、公共図書館班、大学図書館班、学校教育班)の研究成果、集会記録、資料等がまとめられている。

このLIPERの活動の中で大学図書館班は、2006年2月の時点で3本の研究発表<sup>(7)(8)(9)</sup>を行っている(いずれも報告書に収録)。また永田は、これら3本の成果に基づく知見をコンパクトにまとめている(これも報告書に収録)<sup>(10)</sup>。

大学図書館班は、8大学23グループに対するフォーカス・グループ・インタビュー(以下、FGI)と、2004年度に大学図書館員を対象として実施した質問紙調査(調査は1つの図書館につき、図書館長、管理職、中堅職員及び若手職員の4つの立場の人間に対して実施された)という2つの調査から得られたデータの分析により、[1]大学図書館員にとって必要な知識・技術は何か、[2]それはどういった機会に習得されるのが適切かを明らかにすることを中心課題としていた。FGIの概要、調査に使われた質問紙、及び集計されたデータは上記『報告書』で見ることができる<sup>(11)</sup>。これら発表

されたものを見ると、[1]については、一定の構造化されたものが明らかにされている。しかし[2]については（これが[1]とともに「継続教育」を検討する上での重要な材料になると思われるが）、質問紙調査の単純集計の結果が報告されてはいる<sup>(12)</sup>ものの、それ以上の分析がなされているとは言いがたい。現職者が知識・技術を習得する機会としては、質問紙の選択肢にある「大学院教育（現職図書館員のリカレント教育）」「各種研修会、講習会」「仕事の上で」「自学自習」が想定されているが、これら習得機会と必要とされた知識・技術の関係がより深いレベルで明らかにされる必要がある。

ところで、この大学図書館班の研究では、大学図書館員にとって必要な知識・技術を、英国図書館・情報専門家協会（CILIP）の「専門職知識の体系」（Body of Professional Knowledge：BPK）の枠組みを用いて3つの領域（「中核となる知識・技術領域（Core Schema）」「実現環境の知識・技術領域（Application Environment）」「汎用的・移転可能な知識・技術領域（Generic and transferable skills）」）に分けている。永田が「中核的な知識・技術のほか、汎用的・移転可能な知識・技術も重要だと強く認識されている。とくに、企画力やコミュニケーション能力である」と指摘している<sup>(13)</sup>ように、大学図書館員にとって伝統的に専門的知識・技術とされてきたもの（資料組織、情報検索技術、コレクション形成等）以外に、大学（組織）で一般的に必要なとされている知識・技術を習得することの必要性に対する認識が強まってきている。

その意味で大学図書館員の継続教育はまた、「大学スタッフの資質開発（＝スタッフ・デベロップメント（Staff Development：SD）」）の側面から捉えることも必要となってくる。

『IDE：現代の高等教育』第439号（2002年）では、「大学のSD」という特集が生まれ、大学スタッフの資質開発が多様な角度から論じられている。この稿との関連で言えば、大学職員の継続教育の場として大学院修士課程コース（大学アドミニストレーション専攻）を設けている桜美林大学の事例に触れた文献の存在を紹介しておきたい<sup>(14)</sup>。

また、大学行政管理学会（1997年設立）はこうしたスタッフ・デベロップメント（SD）も活動領域として位置づけており、「研究・研修委員会」が設置されている。同学会では大学職員（「大学行政管理専門職」と呼んでいる）の能力開発のために、大学院レベルの教育プログラム開発のプロジェクトを実施した。そのカリ

キュラム案がプロジェクトメンバーである正木らによって報告されている<sup>(15)</sup>。

#### 4. 調査・研究の報告

ここでは、LIPER以前に行われた、図書館員に対する「継続教育」に関する調査・研究報告を紹介する。

図書館情報大学（当時。以下同じ）生涯学習推進室は、1998年12月から翌年3月にかけて、図書館員の生涯学習（研修・リカレント教育）ニーズに関するアンケート調査を実施した。その成果は『21世紀の図書館職員をめざして：図書館職員の生涯学習（研修・リカレント教育）ニーズに関するアンケート調査報告』として発表されている<sup>(16)</sup>。この調査は、日本図書館協会の協力のもと、同協会の個人会員選出評議員及び協会の各委員会委員で現職の図書館員を対象に実施された。全回答者193名のうち、大学図書館員は33名で17%となっている。ただし調査データの集計は回答者の所属館種を問わずに行われているため（少なくとも報告書には掲載されていない）、大学図書館員の回答傾向を把握することはできない。この調査で注目されるのは、大学院でのリカレント教育に対するニーズの強さが明確になっていることである。「大学院の科目等履修生制度があれば参加したいですか」という問いに「利用したい」と回答した者は77.7%であり、「通学可能な地域に夜間のみ開講の大学院（在学年数は弾力的です）があったら入学したいですか」という問いに「入学したい」と回答した者は69.4%であった。また「通信教育や遠隔教育（インターネット等による指導）を取り入れた大学院（在学年数は弾力的、通学期間は必要最小限で、在宅学習ができる）があったら入学したいですか」との問いに対し、「入学したい」と回答した者は68.9%であった。

また、図書館情報大学は2001年2月に『社会人にとって大学院進学とは：研究ニーズ、修学上の課題、指導方法をめぐって－生涯学習教育研究センター調査報告書』を刊行している<sup>(17)</sup>。これは、生涯学習教育研究センターの前身生涯学習推進室が2000年3月に開催した公開セミナー「社会人のリカレント教育と大学院」の記録である。各方面で大学院が社会人に門戸を開きつつある状況の中で、「大学院において社会人のニーズをどうとらえ、社会人に対してどのような指導を行い、どのような研究環境を保障するか」（「刊行にあたって」より）という大学側の課題を検討するために開催されたものである。そのような大学側の検討課題が議論されるとともに、社会人が大学院で学ぶ（研究する）ことの意義、現実に発生する問題点・課題等も

論議されている。図書館関係者だけではなく、他の職業領域からもパネリストが出席しており、大学図書館員が実際にリカレント教育に臨むにあたって考慮すべきさまざまな点が論議されている。

国立国会図書館が実施した、国外<sup>(18)</sup>、国内<sup>(19)</sup>の研修に関する調査結果が『図書館調査研究レポート』として刊行されている。前者は、大学図書館員に限定したものではないものの、国際図書館連盟(IFLA)、米国図書館協会(ALA)、ALA認定校で行われている研修・継続教育の現状が報告されている。後者は、日本図書館協会をはじめとした各館種の図書館関係団体が実施している研修事業について、その目的、実施体制、カリキュラム、評価、今後の展開、といった点について調査を行ったものである。取り上げられた研修は、受講者が全国規模であること、継続性があること、中堅職員を対象としていること、といった基準によって選定されたものである。大学図書館については、筑波大学が実施している「大学図書館職員長期研修」、国立大学図書館協会が実施している「国立大学図書館協会シンポジウム」、日本私立大学協会が実施している「大学図書館司書主務者研修会」、日本私立短期大学協会が実施している「図書館情報担当者研修会」が取り上げられている。

## 5. 図書館団体が実施している継続教育について

次に、大学図書館関係団体が主体となって実施している継続教育に関して見ていく。

### 5.1. 国立大学図書館協会

長坂は、国立大学図書館協会における「人材育成・研修」の紹介に1節を割いて紹介している<sup>(20)</sup>。2004年7月の第51回総会で、同協会は「人材委員会」の設置を決めた。この委員会は、採用班、人材育成班、処遇班の3班にわかれ、人材確保、養成等について検討を進めている。このうち研修に関しては、「研修を大学図書館職員の経験、役職等、職階に応じた適切で整合性の取れたものとするため、研修の見直し、カリキュラムの検討、講師の選考、スケジュール調整等研修の見直しと新たな研修の企画・立案を開始」している。新人研修(フレッシュ・パーソン・セミナー)、管理職研修(マネージメント・セミナー)等が具体的な事業として設定・実施されている。さらに長坂は、人材委員会が描く国立大学図書館職員に対する研修の全体像を図示している。これは、既存の研修及び検討されている研修を「基本的業務習得」「専門的業務習得」「管理的業務習得」の3つのレベルにわけ(これらを概ね職位(係員、専門員・係長、管理職)に対応させてい

る)、一方、研修の性格ごとに「経営・管理知識習得」「知識・技能習得」「最新動向」「成果発表」「関連(関係団体が実施している研修)」に分類して、各研修をマッピングしたものである。図を見る限りでは、例えばサブジェクト・ライブラリアンが育たないという現在の国立大学図書館内の「ジェネラリスト志向的処遇」が前提となっているように見受けられるが、少なくとも、図書館員のキャリア全体を見渡した上で研修の全体像を描いたものとしては他に例がないほどの視野を提供してくれることは間違いない。また、人材委員会では国立大学図書館協会だけでは必要とされる研修をすべて実施できないという前提のもと、関連機関等との連携・協力も検討しているようである。

そうした文脈で注目されるのが、「大学図書館近畿イニシアティブ(略称:近畿イニシア)」の発足である(2005年6月)<sup>(21)</sup>。これには国公私立の各図書館協会(協議会)の近畿地区にある部会(それぞれ、近畿地区協会、近畿地区協議会、西地区部会阪神地区協議会・同京都地区協議会)が参加している。今後、国公私垣根がさまざまな領域で低くなることが予想される中、設置母胎を越えて「地域」を単位として展開される連携は、今後の(研修事業に限らず他の図書館活動においても)方向性を考える上で興味深い試みといえるだろう。

### 5.2. 私立大学図書館協会

佐藤は、私立大学図書館協会東地区部会研修委員会委員長を務めた経験をもとに、特に私立大学図書館協会が主体となって実施している「制度としての研修」の現状を分析し、今後の方向性についての期待・展望を述べている(講演)<sup>(22)</sup>。佐藤はそのなかで、私大協東地区部会の「研究部」(研修委員会はここに属して研修事業の企画等を行っている)の質・量の強化、そして「業界全体の総合指導部といったものをイメージして」「事務的な調整だけではなく、内容そのものに関与できる体制づくりというものを考えなくてはいけない」としている。

加藤は、私大協東地区部会で展開されている研究分科会のうち、「研修」に重点を置いた「パブリック・サービス研究分科会」の活動、また、国際図書館協力委員会が実施している海外派遣研修の概要を紹介している(その他、慶應義塾大学で実施している研修、デジタル・ライブラリアン研究会が主催しているデジタル・ライブラリアン講習会についても触れている)<sup>(23)</sup>。

## 6. 海外における継続教育の動向

海外における継続教育の動向についての文献を紹

介する。いずれも大学図書館員のみを対象としたものではないことをあらかじめお断りしておく。

川崎編著による『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』<sup>(24)</sup>は、IFLA, ALA, ALA 認定校のほか韓国国立中央図書館, 上海図書館での研修の状況を加えてまとめたものである。

また、このなかで ALA 認定校による図書館員研修の現状を紹介している高嶽は、別の機会でも同様のテーマで現状を紹介している<sup>(25)</sup>。

中国の状況に関しては、顧が現状と課題について紹介をしている<sup>(26)</sup>。この中で顧は、中国の高等教育は通常の全日制大学とともに、社会人を対象とした成人教育機構が大きな役割を担っていることを指摘している。後者は「高等教育を受けたいが、普通の全日制大学に入学できない人々に教育機会を提供し、特に在職者の継続教育を支援することを目的にしたシステムである」とし、これが図書館員の継続教育にも重要な役割を果たしているとしている。そのうえで、継続教育に中心的役割を果たしてきた広播電視大学(1979年創設、図書館学教育は1986年に開始、しかしその後学生募集中止に至る)、全日制大学附属の成人教育学院(通信・夜間大学)については北京大学と武漢大学を事例として取り上げて紹介している。顧は、1980年代に上記教育機関を中心として図書館員の継続教育は大きく発展したと評価したうえで、今後の課題として、「図書館職員特に管理者たちの継続教育に対する関心度を高める」こと、それまでの「学歴教育」を中心としたものから、図書館の環境変化に対応できるような「短期的な養成や研修」を整備すること、そしてこれと関連するが、「図書館界の関係機関が主催する多様な短期教育訓練をより重視する」ことの3点を課題として指摘している。

酒井は、米国医学図書館協会(MLA)を中心とした米国におけるヘルスサイエンス情報専門職の教育の歴史と現状、そしてMLAの資格認定制度を紹介している<sup>(27)</sup>。日本医学図書館協会も2003年度から「ヘルスサイエンス情報専門員」認定制度をスタートさせた。

## 7. おわりに

冒頭述べたように、大学図書館員の継続教育に関する研究は質量ともに未だ十分なものとはいえないというのが筆者の率直な感想である。

研究者は継続教育の場である研修にとって欠かせない存在である。講師としてそのテーマについての最新動向を情報として、あるいはそのテーマの奥深くに潜むものを知見として語る存在であるからであり、そ

のことを参加者は期待しているからである。

しかし、その研修(継続教育)自体が研究対象として(おそらく)十分意識されていないという現象は考えてみるとなかなか皮肉なものではないだろうか。そもそもこうしたテーマは研究として成立しうるのか?

LIPERの問題意識は、この領域の研究を成立させる可能性を持つものだったといえよう。すなわち、現実の改革を意識し、かつそれに対して学問的なアプローチ-調査による意識・ニーズの把握と分析-によって一定の解を出そうという試みだったからである。しかしLIPERは全体として養成課程の問題に重心を置いており、結果として現職者の問題を十分取り込むことができなかった。

また大学図書館員の能力向上という問題は、単に継続教育という単独の問題を考えるだけでは不十分で、図書館員のキャリアパス、専門職制度、図書館のマネジメント、人的資源経営の問題といった、さまざまな領域と交錯する問題でもあろう。酒井が医学図書館界の状況を紹介しているが、そこでは継続的な学習と資格の認定がセットになっていることが紹介されている。現在の司書資格(本来は公共図書館専門職員の資格だが、実質的には各館種において図書館で専門的な仕事をするための基礎資格として認識されている)にはこうした品質保証の仕組みはない。

大学図書館の変化が加速し、複雑化するなかで、図書館員の継続教育への要求は今後も高まっていくであろう。そうしたなかで、継続教育、およびそれと関連するテーマについての研究が充実していくことを期待したい。

(文教大学越谷図書館<sup>すずき まさのり</sup>: 鈴木正紀)

- (1) 三田図書館・情報学会編. 図書館・情報学研究入門. 東京, 勁草書房, 2005, 226p.
- (2) 根本彰ほか編. 図書館情報学の地平: 50のキーワード. 東京, 日本図書館協会, 2005, 353p.
- (3) 宮部頼子. リカレント教育: 今, 早急に求められる図書館専門職の質的向上. 根本, 前掲(2), 164-170.
- (4) 長坂みどり. 国立大学の法人化と図書館職員. 情報の科学と技術. 55(12), 2005, 534-540.
- (5) 情報専門職の養成に向けた図書館情報学教育体制の再構築に関する総合的研究(LIPER). (online), available from <<http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report.html>>, (accessed 2006-04-07). このウェブサイトにおいて、下記(6)~(10)の文献も見る事ができる。
- (6) 上田修一(研究代表者). 情報専門職の養成に向けた図書館情報学教育体制の再構築に関する総合的研究. 平成15年度~平成17年度科学研究費補助金(基盤研究(A))研究成果報告書(課題番号 15200017).
- (7) 永田治樹ほか. 大学図書館における情報専門職に

- 関する調査：LIPER 大学調査班中間報告. 第 25 回日本図書館情報学会研究大会要綱, 関西大学, 2004-11-6/7, 89-92. (オンライン), 入手先<[http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul\\_2004\\_nagata.pdf](http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul_2004_nagata.pdf)>, (参照 2006-04-07).
- (8) 小山憲司ほか. 大学図書館における情報専門職に関する調査：LIPER 大学調査班質問紙調査. 2005 年度日本図書館情報学会春季研究集会発表要綱, 専修大学, 2005-05-18, 35-38. (オンライン), 入手先<[http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul\\_koyama.doc](http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul_koyama.doc)>, (参照 2006-04-07).
- (9) 逸村裕ほか. 「司書資格」と大学図書館に必要な知識・技術 - LIPER 大学図書館班報告. 日本図書館情報学会, 三田図書館・情報学会合同研究大会発表要綱 2005, 慶應義塾大学, 2005-10-22/23, 69-72. (オンライン), 入手先<[http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul\\_itamura.doc](http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul_itamura.doc)>, (参照 2006-04-07).
- (10) 永田治樹. 大学図書館における情報専門職の知識・技術の体系：LIPER 大学図書館調査から. 図書館雑誌, 99(11), 2005, 774-776. (オンライン), 入手先<[http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul\\_jla.doc](http://wwwsoc.nii.ac.jp/jslis/liper/report06/ul_jla.doc)>, (参照 2006-04-07).
- (11) 上田, 前掲(6), 345-395.
- (12) 小山ほか, 前掲(8), 35-38.
- (13) 永田, 前掲(10), 69-72.
- (14) 佐藤東洋士. 大学院での SD の可能性. IDE:現代の高等教育, (439), 2002, 18-24.
- (15) 正木卓ほか. プロジェクト報告 大学行政専門職養成修士課程カリキュラムの展望について. 大学行政管理学会誌, (4), 2000, 49-61.
- (16) 図書館情報大学生涯学習推進室. 21 世紀の図書館職員をめざして：図書館職員の生涯学習（研修・リカレント教育）ニーズに関するアンケート調査報告. つくば, 図書館情報大学生涯学習推進室, 1999, 57p.
- (17) 図書館情報大学生涯学習教育研究センター. 社会人にとって大学院進学とは：研究ニーズ, 修学上の課題, 指導方法をめぐって - 生涯学習教育研究センター調査報告書. つくば, 図書館情報大学生涯学習教育センター, 2001, 60p.
- (18) 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課. 図書館職員を対象とする研修の海外の状況調査. 京都, 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課, 2004, 54p.
- (19) 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課. 図書館員を対象とする研修の国内状況調査. 京都, 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課, 2005, 116p.
- (20) 長坂, 前掲(4), 534-540.
- (21) 大学図書館近畿イニシアティブ. (オンライン), 入手先<<http://wwwsoc.nii.ac.jp/initia/index.html>>, (参照 2006-04-07).
- (22) 佐藤善治. 「研修会」, 「研究分科会」の現在から未来へ：より広く, より深く, より永く学び続けるために. 私立大学図書館協会会報. (124), 2005, 116-132.
- (23) 加藤好郎. 大学図書館における専門職の育成：その研修の実際. 大学図書館研究, (71), 2004, 11-16.
- (24) 川崎良孝編著. 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, 京都大学図書館情報学研究会, 2004, 129p.
- (25) 高嶺裕樹. アメリカ図書館協会認定校における現職図書館員研修について. 大学図書館問題研究会誌, (28), 2005, 69-99.
- (26) 顧銘. 中国における図書館職員の継続教育のあり方と評価. 大学図書館研究, (65), 2002, 67-77.
- (27) 酒井由紀子. MLA の専門職能力開発プログラムと認定制度. 医学図書館, 50(2), 2003, 115-125.

視覚障害その他の理由でこの本を活字のままでは読むことのできない人の利用に供するために、この本をもとに録音図書（音声訳）、拡大写本又は電子図書（パソコンなどを利用して読む図書）の作成を希望される方は、国立国会図書館まで御連絡ください。

連絡先 国立国会図書館 総務部総務課

住所 〒100-8924 東京都千代田区永田町 1-10-1

電話番号 (03) 3506-3306