

図書館職員を対象とする研修の 海外の状況調査

平成16年7月

国立国会図書館
National Diet Library

図書館調査研究レポート No.3

(NDL Research Report No.3)

図書館職員を対象とする研修の 海外の状況調査

平成 16 年 7 月

国立国会図書館

National Diet Library

本レポートは、国立国会図書館関西館事業部図書館協力課が外部調査研究機関に委託し実施した調査研究の成果をとりまとめたものです。成果を広く図書館界で共有することを目的として刊行しております。掲載論文は、すべて執筆者個人の責任で執筆されており、国立国会図書館の見解を示すものではありません。

は し が き

インターネットの普及等情報通信技術の発展により、国内外を問わず図書館を取り巻く状況は激変しています。そのような状況に的確に対応するためには図書館員のスキルアップが急務となっており、図書館員の研修へのニーズが近年とみに高まっています。

国立国会図書館では、平成 14 年度以降、図書館協力事業の柱として、国内外の図書館員を対象とする研修を実施しています。研修は、当館の特色ある資料群、各種業務において蓄積された知識・技術等に基づいて実施してきましたが、更なる研修事業の充実を図る一助として、平成 15 年度に図書館員に対する研修の海外の状況を調査いたしました。

調査は国際図書館連盟(IFLA)、アメリカ図書館協会(ALA)、ALA 認定の図書館学校における図書館員研修について文献等により行いました。北米に限定した調査ではありますが、海外における現職の図書館員研修の基礎情報を収集することが出来ました。本報告書は、その成果をまとめ、「図書館調査研究レポート」として刊行するものです。

調査は、株式会社シー・ディー・アイに委託しましたが、実施にあたっては、川崎良孝 京都大学大学院教育学研究科教授を主査とした以下のメンバーによる研究会が担当しました。

主査：川崎 良孝（京都大学大学院教育学研究科教授 第 1 部担当）
委員：吉田 右子（筑波大学図書館情報学系助教授 第 2 部担当）
委員：高鍬 裕樹（大阪教育大学講師 第 3 部担当）

（以上敬称略）

調査にご協力いただいた委員各位に改めて御礼申し上げます。

なお、研修に関する調査は平成 16 年度も引き続き行う予定です。本報告書に対する関係各位の率直なご意見とともに、今後の調査についてのご支援、ご協力をお願いいたします。

平成 16 年 7 月

関西館事業部図書館協力課長
児玉 史子

目次

第1部 IFLAのCPDWLの組織と活動	1
はじめに：IFLAのCPDWLの組織と活動	1
1 IFLAの組織	1
(1) 専門組織	3
2 IFLAの組織とCPDWL	4
3 CPDWLの目的、目標	5
4 CPDWLの活動：IFLA年次大会でのプログラム	8
5 CPDWLの活動：「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」	11
6 CPDWLの活動：刊行物	13
おわりに	14
第2部 図書館職員を対象とする現職者研修	
- ALAにおける研修にかかわる組織と活動 -	19
はじめに：ALAにおける継続教育の組織と活動	19
1 ALAの組織と継続教育	19
(1) ALAの組織	19
(2) ALAの組織と継続教育	20
2 ALAの継続教育：全体状況と方向性	21
(1) ALAの継続教育の方向性	21
(2) 第2回専門職教育会議	22
1) 第2回専門職教育会議	22
2) 第2回専門職教育会議最終報告	23
3) 第2回専門職教育会議実施報告書	24
3 ALAの継続教育：各組織の活動内容	24
(1) 公共図書館部会	26
(2) 大学図書館部会	27
(3) 図書館コレクションとテクニカルサービス部会	28
(4) 図書館情報技術部会	29
(5) 図書館管理運営部会	29
(6) その他の活動例	29

(7) CLENERTにおける継続教育活動	30
(8) HRDRの継続教育の実際	30
4 ALAの継続教育活動：情報源	31
おわりに	32

第3部 アメリカ図書館協会認定校による図書館員研修.....37

はじめに	37
1 ALISE統計にみるALA認定校の図書館員研修	37
(1) 無単位の継続教育の実施状況	38
(2) 単位認定継続教育の実施状況	40
(3) 継続教育の教員	40
2 図書館員研修の具体的事例	40
(1) トロント大学	41
1) 専門学習センターと継続教育の目的	41
2) プログラムの内容	42
(2) シモンズ大学	46
(3) ウィスコンシン大学マディソン校	48
おわりに	49

当報告書を取りまとめるにあたり参考にしたホームページに関しては、2004年2月末現在の情報を基にしている。

第 1 部 IFLAのCPDWLの組織と活動

はじめに：IFLAのCPDWLの組織と活動

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)⁽¹⁾。

- ・ 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。

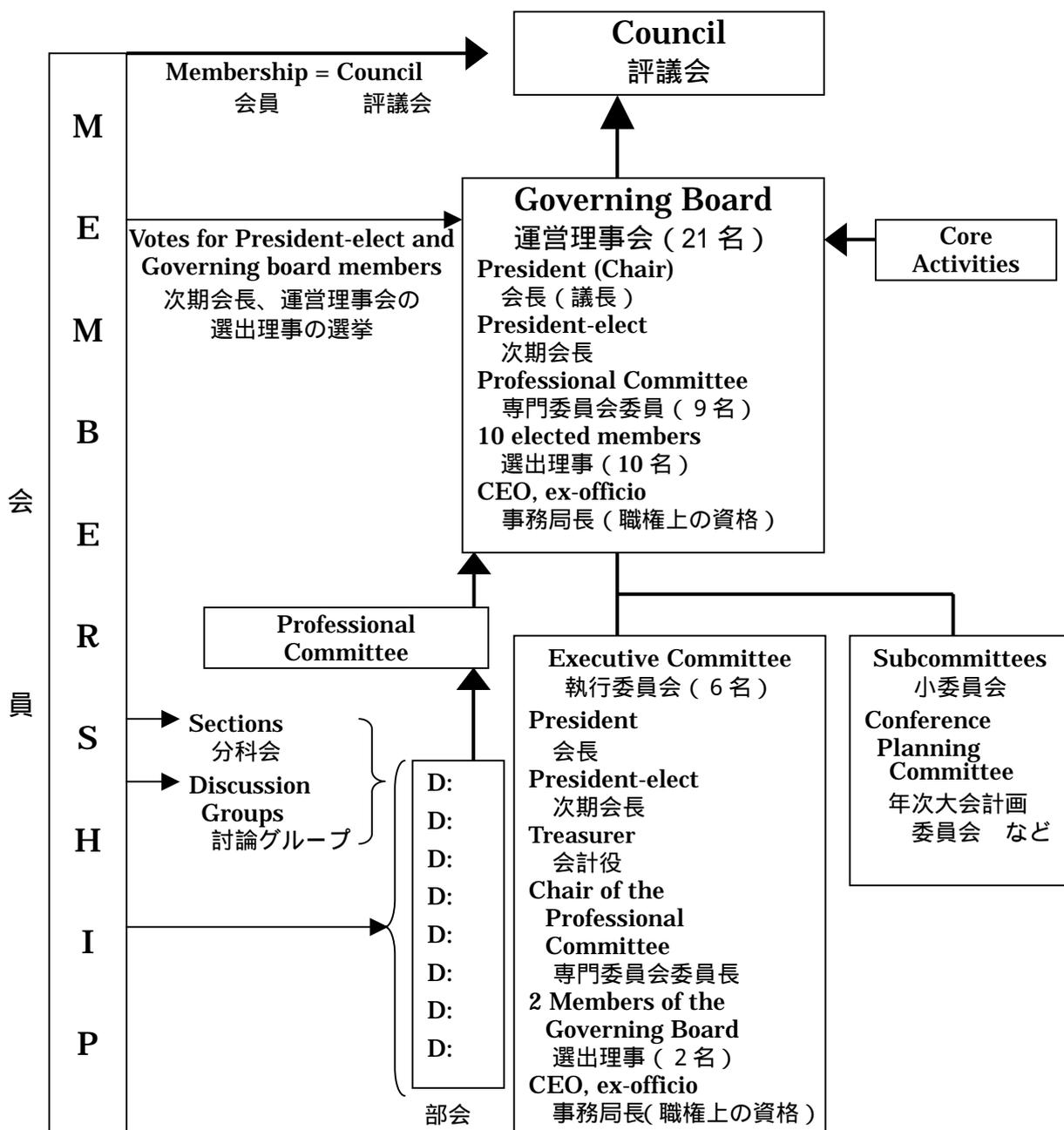
IFLAの機構は複雑だが、図書館情報専門職にかかわる具体的な教育、研究、広報活動を継続的に行っているのは分科会 (Section) であり、分科会の数は45に達している。こうした分科会の1つに「図書館情報専門職の継続発達、職場での学習」(Continuing Professional Development and Workplace Learning: CPDWL) がある。ここではこのCPDWLの組織と活動について、最近の動きを中心に報告する。まずIFLAの組織、それにIFLAの組織とCPDWLの関係をまとめる。次に、CPDWLの基本的な関心領域と活動を知るために、具体的な目標と活動を概略する。最後に教育、研究、広報活動を報告する。こうした手順でCPDWLの組織、目的、活動が明らかになるであろう。

1 IFLAの組織

IFLAの組織をまとめたのが、図表<1.1>「IFLAの組織」⁽²⁾である。会員 (Membership) は図書館や情報に関する各国協会 (National Association) 会員、国際協会 (International Association) 会員、機関 (Institutional) 会員、名誉会員 (Honorary Fellows) で構成される。また会友 (Affiliates) を設け、会友は機関 (Institutional) 会友と個人 (Personal) 会友からなる。会員が最高議決機関の評議会 (Council) を構成し、通常は年に1回年次大会の総会 (General Assembly) で会議を開く。

そこで決定された方針を遂行する中央執行機関が運営理事会 (Governing Board) で、理事21名からなり、それに事務局長が参加する。理事の任期は2年で1回に限り再任が可能である。運営理事会は少なくとも年2回開かれ、1回は年次大会の場で開かれる。運営理事会は執行委員会 (Executive Committee) と小委員会を設置している。前者は運営理事会の会議が年2回のため、その不足を埋めるための委員会である。後者には例えば年次大会計画委員会 (Conference Development Committee) がある。運営理事会は事務局長 (Secretary General) を任命し、事務局はオランダのハーグに置かれている。

図表<1.1> 「IFLAの組織」



- Divisions (部会)**
- : General Research Libraries (国立、大学図書館)
 - : Special Libraries (専門図書館)
 - : Libraries Serving the General Public (一般住民に奉仕する図書館)
 - : Bibliographic Control (書誌調整)
 - : Collection and Services (蔵書、サービス)
 - : Management and Technology (経営、技術)
 - : Education and Research (教育、研究) No. 43: CPDWL
 - : Regional Activities (地域での活動)

以上はIFLAの管理機構であるが、運営理事会の下に専門委員会(Professional Committee)がある。この委員会は、図書館情報専門職の活動、方針、プログラムなどに責任を有するすべての専門組織(Professional Units)の仕事を調整する。専門委員会は9名からなり、委員長と8つの部会(Division)の代表や幹部で構成される。委員会は少なくとも年2回開かれ、1回は年次大会で開催される。そしてこの専門委員会の下に、専門組織すなわち部会、分科会(Section)、特定課題グループ(Special Interest Group)が入る。また専門組織としてコア活動(Core Activities)もある。

(1) 専門組織(Professional Units)

IFLAの教育や研究についての実質的活動の中核は45の分科会にあるが、組織構造をみた場合、運営理事会 専門委員会 部会 分科会 特定課題グループという階層構造になる。部会は45の分科会をその関心領域によって8つのグループにまとめたもので、具体的な教育や研究の活動をするというより、所属する分科会、および部会との調整機関である。その第7部会「教育、研究」を示すと以下のようなになる⁽³⁾。

部会 : 教育、研究(Division VII: Education and Research)

23.	教育、研修(Education and Training)
24.	図書館理論、研究(Library Theory and Research)
33.	読書(Reading)
43.	図書館情報専門職の継続発達、職場での学習(CPDWL)
44.	図書館史(Library History)
45.	図書館情報学関係雑誌(Library and Information Science Journals)
42.	情報リテラシー(Information Literacy)

注： 「国立、大学図書館」 「専門図書館」 「一般住民に奉仕する図書館」
「書誌調整」 「蔵書、サービス」 「経営、技術」 「地域での活動」

次に各分科会には執行機関として常任委員会(Standing Committee)を置かねばならず、委員長、書記を選ばねばならない。幹部の任期は2年で、1回の再任が可能である。45の分科会のうちCPDWLは第7部会「教育、研究」に属し、分科会の番号は第43番である。

特定課題グループは分科会設置が適切とはいえない関心を扱うグループで、分科会、複数の分科会、部会、複数の部会の下に設置できる。基本的には2年間で、さらに2年間の存続が可能である。新人図書館員討論グループ、法律図書館討論グループなどがある。

専門組織としてコア活動を指摘したが、これはIFLA全体の重要な活動として取り組むべき事柄を扱う組織で、運営理事会が全般的な方針やプログラムの方向に責任を持つ。したがって、組織的には運営理事会に直属している。参考までに以下のようなプログラムがある。「図書館振興」(ALP: Advancement of Librarianship)、「著作権や法律に関する委員会」(CLM: Committee on Copyright and other Legal Matters)、「情報へのフリーア

クセスと表現の自由に関する委員会」(FAIFE: Committee on Free Access to Information and Freedom of Expression)、「書誌標準のためのIFLA-CDNL協力」(ICABS: IFLA - CDNL Alliance for Bibliographic Standards)、「資料保存」(PAC: Preservation and Conservation)。

2 IFLAの組織とCPDWL

図書館情報専門職の継続教育への関心が組織的に成立したのは1986年4月で、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⁽⁴⁾。そして2002年9月に「図書館情報専門職の継続発達、職場での学習分科会」(CPDWL)になり⁽⁵⁾、現在にいたっている。

名称の変更と分科会への移動については、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、そこでは専門組織は部会、分科会、特定課題グループ、コア活動で構成され、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検討が必要になった。それまでCPERTは第7部会「教育、研究」第23分科会「教育、研修」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。

1年前の1999年バンコク年次大会のCPERTの会議で、分科会への移行について簡単に話されている⁽⁶⁾。とりわけ「教育、研修」分科会との重複が過大ではないかという懸念である。これは単に分科会としての承認という問題ではなく、会員にいずれかの分科会への所属を強いるか、追加の会費を払って両分科会に入るかという選択を迫り、競合関係が議論され、懸念された(会員が参加できる分科会の数は、会費の額に左右される)。なお会議では、IFLA自体のラウンドテーブルの扱いが不明確であるとし、議論を打ち切っている。

翌2000年のエルサレム大会でラウンドテーブルの廃止が決まったが、CPERTの会議では特定課題グループになるとの方向は否定された⁽⁷⁾。と同時に、分科会としての独立も不可能と合意され、従来どおり「教育、研修」分科会に属しつつ、かなりの自立性を獲得するという方向で合意にいたったのである。

翌2001年8月のボストン大会で、CPERTは以下の2つの措置を取っている。

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⁽⁸⁾。「教育」(Education)から「発達」(Development)への語句の変更は、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。この名称変更は、いっそう展望の広い、また社会の動きに沿った取り組みを意図するとともに、IFLAの組織再編で有利な位置を占めようとする戦略的な意味も有していた。

b. 続いて最終的に分科会になると決定した⁽⁹⁾。まずIFLA事務局長に組織の方向性を問うている。事務局長は5つの選択肢を示したが、会議では「親となる分科会の中で活動」する、いわば従来の位置づけの継続で合意をえた。と同時に第2の選択として、分科会も

候補には入れたのである。分科会への移行を躊躇した理由は明確で、会員獲得に自信がないからであった。こうした考えは1999、2000年の方向を確認するものであった。それと同時に最終的な判断をグループの幹部に委ねたのである。その後、幹部は部会や専門委員会などと話し合い、結局は分科会を目指すことに決定した⁽¹⁰⁾。

2001年12月の専門委員会の会議で同ラウンドテーブルは正式に分科会になることが認められ⁽¹¹⁾、2002年9月1日に正式に分科会になった。2002年8月のグラスゴー年次大会で、同分科会は100名の会員獲得を目指して運動を開始し、広報戦略を作成している⁽¹²⁾。翌2003年8月のベルリン年次大会では、2007年に分科会の評価がなされることを受けて、(1) 100以上の会員獲得、(2) 年次大会でのプログラムの実施以上の活動、(3) 他の分科会などとの協力を3つの課題とした。なお最も緊急に必要なことは、会員の獲得とされた⁽¹³⁾。

3 CPDWLの目的、目標

CPDWL (CPERT) の目的や目標について、具体的には中期計画 (Medium Term Program)、戦略計画 (Strategic Plan) をみておきたい。まず「中期計画：1998 - 2001年」は次のようになっていた。

中期計画：1998 - 2001年⁽¹⁴⁾	
担当範囲 (Scope)	<p>図書館情報専門職継続教育ラウンドテーブル (CPERT) は、「教育、研修」分科会の下に設置され、情報や図書館にかかわる職員の継続教育プログラムを奨励し開発するために、また適切な活動のための焦点を供するために活動をする。</p> <p>情報資源、技術、利用者のニーズ、図書館情報サービスの運営に関する新しい動向は、継続教育や再研修の必要を強調している。本ラウンドテーブルは、継続教育の提供に関心および/あるいは責任を持つ人、継続教育の質の向上などに関心を持つ人を結集する。</p>
ゴール：1998 - 2001年	<p>ゴール1：図書館や情報にかかわる職員の国際的な専門職継続教育プログラムを奨励し開発する。</p> <p>ゴール2：世界中の図書館員が、司書職の内か外かを問わず、個人の生涯学習に貢献する機会を向上する。それには協力を容易にしたり、思想の交換のためにネットワークを開発したりすることを含む。</p> <p>ゴール3：本ラウンドテーブルへの世界各地からの会員を増やし、また会員間のコミュニケーションを容易にする。</p> <p>ゴール4：図書館や情報にかかわる専門職に、継続教育についての研究を刺激する。</p>

中期計画もIFLAの組織再編の影響を受けた。2001年8月のポストン年次大会に先だって開かれた部会の調整会議（Coordinating Board）は、従来の4年間の中期計画を廃止して2年間の戦略計画にし、戦略計画を9月に提出するよう求めた⁽¹⁵⁾。そのため同ラウンドテーブルは急いで「中期計画：1998 - 2001年」を土台に、2002 - 2003年の戦略計画を提出した⁽¹⁶⁾。また同年次大会で分科会になると決定し、翌年の9月に正式に分科会になった。そのため2002年11月には、戦略計画を一部分手直ししている。その改訂版が以下である。

戦略計画：2002 - 2003年（2002年11月改訂版）⁽¹⁷⁾

使命

「図書館情報専門職の継続発達、職場での学習分科会」の活動は以下のとおりである。

1. 情報や図書館にかかわる職員の専門職継続発達プログラムを奨励し開発する。それには図書館情報専門職の最近の発展を反映させる。
2. 適切な活動のための焦点を供する。

本分科会は、図書館情報専門職の継続発達や職場での学習の提供に関心および/あるいは責任を持つ人、図書館情報専門職の継続発達や職場での学習に関する質の向上に関心を持つ人を結集する。

ゴール：2002 - 2003年

[優先事項についてはP.7-8参照]

ゴール1：図書館や情報にかかわる職員の国際的な専門職継続発達プログラムを識別、奨励、促進する。

（優先事項：(h) 司書職の発達）

ゴール2：世界中の図書館員が、司書職の内か外かを問わず、生涯学習に貢献する機会を向上する。それには協力を容易にしたり、思想の交換のためにネットワークを開発したり、さらに専門職継続発達のための高質の土台の開発を含む。

（優先事項：(h) 司書職の発達）

ゴール3：図書館や情報にかかわる専門職に、専門職継続発達についての研究を刺激する。

（優先事項：(h) 司書職の発達）

ゴール4：本分科会が持続可能なように枠組みを設定する。

（優先事項：(h) 司書職の発達）

1998 - 2001年中期計画と2002 - 2003年戦略計画を比べると、ラウンドテーブルから分科会へという組織上の変化、および教育から発達への語の変化が目立つ。また中期計画では会員の増大を「ゴール3」、研究への刺激を「ゴール4」に置いていたが、戦略計画では順位を逆転させて研究を「ゴール3」に配置した。これは分科会の存在目的からして妥当な措置であろう。そして「ゴール4」では「本分科会が持続可能なように枠組みを設定する」とし、分科会になったがゆえに、会員増大と組織確立の重要性が高まったことを示している。ところで最新の戦略計画が2004 - 2005年のもので、それは以下のようなものである。

使命

「図書館情報専門職の継続発達、職場での学習分科会」の活動は以下のとおりである。

- ・ 情報や図書館にかかわる職員の専門職継続発達プログラムを奨励、促進、支援する。それには図書館情報専門職の最近のニーズを反映させる。
- ・ 図書館情報専門職の継続発達と生涯学習に関する活動、討論、出版のための焦点を供する。
- ・ 図書館情報専門職の継続発達や職場での学習に関するプログラムの提供や質の向上に関心および / あるいは責任を持つ実務家や研究者のために、国際的な実践のコミュニティを支援する。
- ・ 機関会員、それにあらゆる種類の図書館や情報にかかわる職員、マネージャー、研究者、それに専門職継続発達プログラムの提供者を奨励する。

ゴール

ゴール 1：図書館や情報にかかわる職員の国際的な専門職継続発達プログラムを識別、奨励、促進する。

(優先事項：(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、(h) 司書職の発達)

ゴール 2：世界中の図書館員が、司書職の内か外かを問わず、生涯学習に貢献する機会を向上する。

(優先事項：(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、(h) 司書職の発達、(i) 基準、指針、それに最善の実践の促進)

ゴール 3：情報や図書館にかかわる専門職に、専門職継続発達についての研究を刺激する。

(優先事項：(h) 司書職の発達、(i) 基準、指針、それに最善の実践の促進)

ゴール 4：本分科会が IFLA の組織構造の中で、持続可能なように枠組みを設定する。

(優先事項：(h) 司書職の発達)

この戦略計画は基本的に前期の戦略計画（2002年11月改訂版）と相違ないといえよう。ただし、IFLAが定める「優先事項」（図書館情報専門職優先事項 Professional Priorities）との結びつきを強めている。優先事項としてIFLAが掲げるのは以下の項目である⁽¹⁹⁾。

- a. 社会における図書館の役割の支援
- b. 情報の自由という原則の擁護
- c. リテラシー、読書、生涯学習の促進
- d. 情報への自由なアクセスの提供

- e. 著者の知的財産権と利用者のニーズの均衡
- f. 資源共有の促進
- g. 知的遺産の保存
- h. 司書職の発達
- i. 基準、指針、それに最善の実践の促進
- j. 図書館団体の基盤の支援
- k. 技術的な市場への図書館の代弁

2002 - 2003年戦略計画では、優先事項のうち (h)「司書職の発達」だけを組み込んでいた。それが2004 - 2005年版では、(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。これはIFLAの組織の中でのCPDWLを強める意味、IFLAの目的への適合性を強める意味、さらに他の分科会などとの協力の可能性を高める意味を持っていた。

ところで、「中期計画：1998 - 2001年」の「ゴール1」は、「図書館や情報にかかわる職員の国際的な専門職継続教育プログラムを奨励し開発する」となっていた。一方、「戦略計画：2004 - 2005年」の「ゴール1」は、「図書館や情報にかかわる職員の国際的な専門職継続発達プログラムを識別、奨励、促進する」である。両者を比較すると「教育」から「発達」へと語句を変えて展望を広げてはいるが、分科会の活動の変化を具体的に窺うことはできない。これは他のゴールについても同じである。そこで「ゴール1」に関する活動計画（Action Plan）をみておくことにする。「中期計画：1998 - 2001年」の「ゴール1」に関して、1998 - 1999年の活動計画は2つである。1つは年次大会での独自企画の開催であり、いま1つは2001年か2002年に第4回「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」を開くべく準備をするということである。この2つは従来への活動の継続である。一方、「戦略計画：2004 - 2005年」の「ゴール1」の活動計画をみると、上記の2点に加えて、年次大会で他の分科会と合同してのプログラムの提供、他の分科会や外部団体と協力してのプログラムの提供、すぐれた継続発達プログラムへの賞の授与をあげている。このように活動計画をみると、特に他のセクションとの横断的な結びつき、共同プログラムの実施など積極性を高めていることが理解できる。

4 CPDWLの活動：IFLA年次大会でのプログラム⁽²⁰⁾

年次大会でCPDWL（CPERT）は独自のプログラムを提供してきた。それを一覧にしたのが表<1.2>「CPDWL（CPERT）の活動：年次大会でのプログラム」である。1993年から約10年間の大会プログラムを示したのだが、いくつかの特徴がある。

まず1993年から1998年の6年間をみると、「不明あるいはプログラムなし」が2回（1997、1994年）、発表はあるがテーマを設定しなかったのが2回（1998、1993年）ある。現在のようなテーマを掲げて年次大会のプログラムを組むのは、1999年からであり、それはまたグループとしての組織や企画力が確立してきたことも暗示していよう。

図表 < 1.2 > 「CPDWL (CPERT) の活動：年次大会でのプログラム」

年次大会	年次大会でのプログラム
<p>第 69 回年次大会 2003 年 8 月 1 - 9 日 ベルリン (ドイツ)</p>	<p>テーマ：図書館情報専門職継続発達の実践者：オンラインでの提供の将来</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ラトヴィアでの図書館情報専門職の継続発達に関する担当者：10 年間の独立で変わったもの I. GUDAKOVSKA (Univ. of Latvia, Latvia), I. SMITH (Loughborough Univ., UK) 2) 英国大学図書館員への効果的な継続発達の実践者：CILIP の全国調査結果より K. ENNIS (CILIP Professionals, UK), G. WALTON (Northumbria Univ., UK) 3) 公立図書館職員への新機会資金 (New Opportunities Fund) による「情報とコミュニケーション技術に関する研修プログラム」(ICT Training Programme) の評価 R. A. SPACEY (Loughborough Univ., UK) 4) 図書館情報専門職の継続発達と遠隔教育：図書館情報学教育の将来 J. BROADY-PRESTON and H. PRESTON (Univ. of Wales, UK) <p>ワークショップ：オンラインを活用した図書館情報専門職の継続教育課程や研修プログラムの質に関する開発、提供、評価 於・フンボルト大学図書館 (フンボルト大学、ロバート・ゴードン大学 (Robert Gordon Univ., UK), サンホセ州立大学 (US) での具体的なプログラムの実演と、そうしたプログラムの質に関する討論)</p>
<p>第 68 回年次大会 2002 年 8 月 18-24 日 グラスゴー (スコットランド)</p>	<p>テーマ：図書館情報専門職の継続発達における図書館団体の役割：成功したモデルとプログラム評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) CILIP の場合 M. HUCKLE (CILIP, UK) 2) オーストラリア図書館情報協会の場合 J. NICHOLSON (Library and Information Association, Australia) 3) 南アフリカ共和国図書館情報協会の場合 G. THOMAS (Library and Information Association South Africa, South Africa) 4) パネル・ディスカッション
<p>第 67 回年次大会 2001 年 8 月 16-25 日 ボストン (アメリカ)</p>	<p>テーマ：時間と空間を超えて生涯学習を提供する：3 つのモデル</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) アメリカ大学図書館協会 / ハーヴァードの指導者講習会：大学教育における大学図書館の戦略的指導能力を高める M. SULLIVAN (Organizational Development Consultant, USA) 2) 図書館指導者の開発：スタンフォード / カリフォルニア州立大学図書館の講習会：21 世紀の司書職 A. GOLD (Stanford-California State Library Institute Century Librarianship, USA) 3) 新しい技術のための継続教育の実践者：ゲイツ・プログラム (Gates Program) C. ERICKSON (The Gates Foundation, USA)
<p>第 66 回年次大会 2000 年 8 月 13-18 日 エルサレム (イスラエル)</p>	<p>テーマ：最新の図書館情報専門職継続教育</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 司書継続教育のための電子教科書の開発 O. LAVRIK (Russian Academy of Sciences, Russian Federation), V. GLOKHOV (Department of Electronic Technologies, Inion Ras, Russian Federation) 2) 伝統的な図書館情報学校と図書館情報専門職継続教育との統合方法 K. DOWLIN (San Jose State Univ., USA) 3) ロシアでの継続教育の手順と組織方法 E. SOBOLEVA, E. ARTEMEVA (Russian Academy of Sciences, Russian Federation) 4) 情報環境の変化と情報専門職の職場での学習 (C. SACCHANAND, Thailand)
<p>第 65 回年次大会 1999 年 8 月 20-28 日 バンコク (タイ)</p>	<p>テーマ：新世紀の図書館情報専門職の継続教育と生涯教育</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 継続教育学生へのウェブ中心の教育：サンホセ州立大学ヴァーチャル図書館学校のプログラムとその可能性についての報告 K. DOWLIN and D. LOERTSCHER (San Jose State University, USA) 2) きたる 10 年間のタイにおける図書館情報学の遠隔教育 N. RUKSASUK (Univ. of Thailand, Thailand) 3) 象の話为例に：図書館情報専門職の継続教育とは D. WEINGAND (Univ. of Wisconsin-Madison, USA) 4) 第 4 回「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」：2001 年 8 月ボストン B. WOOLLS (SLIS, San Jose State University, USA)

<p>第64回年次大会 1998年8月16-21日 アムステルダム (オランダ)</p>	<p>テーマなし</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 継続教育への調査結果はいっそう多くの問題を生み出している R. HAFTER and B. WOOLLS (SLIS, San Jose State Univ., USA) 2) 図書館情報学についての遠隔教育：最近の卒業生の力と地位に関するパイロット研究が示唆する管理上の問題と示唆 B. SHELDON (SLIS, Univ. of Texas at Austin, USA)
<p>第63回年次大会 1997年8月31日-9月5日 コペンハーゲン(デンマーク)</p>	<p>(不明、あるいはプログラムなし)</p>
<p>第62回年次大会 1996年8月25-31日 北京(中国)</p>	<p>テーマ：利用者志向のアプローチ：図書館情報専門職継続教育への示唆</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 継続教育の顧客：効果的なプログラムを開発する鍵 D. WEINGAND (SLIS, Univ. of Wisconsin, USA) 2) 将来の中国の図書館員と訓練 HE QIN (SLIS, Univ. of Illinois at Urbana-Champaign, USA), MA JIN (Department of LIS, Peking Univ., China) 3) 継続教育による再生：韓国の場合 Y. LEE (Korean Library Association, South Korea) 4) 大学図書館員が継続教育について考える WEN PEI ZHI and MA JING KUN (Beijing Normal Univ. Library, China) 5) アメリカと中国における大学通勤/通学者への図書館サービス YAN QUAN LIU, HEATHER (HUA) NIE (Univ. of Wisconsin-Madison, USA), YALING CAO (National Library of China, Beijing, China)
<p>第61回年次大会 1995年8月20-25日 イスタンブール(トルコ)</p>	<p>テーマ：図書館学校が卒業生に対して職業生活全体を通して支援する責任</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) テーマ設定の趣旨 D. WEIGAND 2) 第3回「世界継続教育大会」の計画： B. WOOLLS (Univ. of Pittsburgh, USA) 3) 実行可能性の研究 E. AVERSA (Catholic Univ. of America, USA) 4) 図書館情報専門職継続教育を確かなものにする：図書館情報専門職員、団体、教育者の役割と責任 J. VARLEJS 5) (その他、3つの報告)
<p>第60回年次大会 1994年8月21-27日 ハバナ(キューバ)</p>	<p>(不明、あるいはプログラムなし)</p>
<p>第59回年次大会 1993年8月22-28日 バルセロナ(スペイン)</p>	<p>テーマなし</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 継続教育における知識/知恵のパラダイム：第3世界のビジネスの場合 T. SRIKANATHIAH (World Bank, USA) 2) 将来の図書館：図書館情報専門職継続教育の提供者の協力とコミュニケーションを強める D. WEBSTER (Association of Research Libraries, USA) 3) スペインにおける図書館員継続教育のニーズ：調査結果報告 M. ESPINOS (Univ. Pompeu Fabra, Spain)

既述のようにこのグループはもともと図書館情報専門職継続教育（CPERT）ラウンドテーブルとの名称であった。2001年8月の年次大会で「図書館情報専門職の継続発達、職場での学習」（CPDWL）となり、2002年9月から正式に分科会となった。こうした点がプログラムにも現れている。2001年大会まではもっぱら継続教育という語が使われているものの、それ以後はいっそう広い展望を持つ継続発達という語を意識的に用いている。

特に2003年大会では従来の発表プログラムに加えて、ワークショップをプログラムにのせた。これは2003年8月7日にフンボルト大学図書館を会場に開かれ、約15名の参加があった。テーマは「オンラインを活用した図書館情報専門職の継続教育課程や研修プログラムの質に関する開発、提供、評価」で、3つの報告があった⁽²¹⁾。

まずフンボルト大学は2つの修士号を遠隔学習で修得することができ、そうした授業

の一環としてビデオ会議（Video conferencing）を採用して、3つの場所で講義をしている。それについて実演を交えた報告があった。続いて、スコットランドのアバディーンにあるロバート・ゴードン（Robert Gordon）大学情報メディア大学院のヴァーチャル・キャンパスについて報告された。さらにサンホセ（San Jose）州立大学の図書館情報学大学院長は、対面授業と遠隔学習との比較をしつつ、おのおのの長所と短所を指摘したりした。そこでは人間的なコミュニケーションには対面がいいが、議論にはオンラインの方が好まれるとか、またグループ作業は対面よりもオンラインの環境の方がよいといった興味ある指摘もみられる。ワークショップの特徴は、こうした実演や報告を土台に、実践や意見を活発に交換することにあるが、ここでも3つの発表を受けて討論をしている。そして例えば次のようなことが、大きな話題になった。

- ・さまざまな技量を持つ人のいっそう多くの仕事と時間が必要となる。
- ・スタッフと学生、学生同士の相互作用が増えるほど、学習者の満足度が高まる。
- ・マルチメディア形態の資料や多様な配布方法への要求が高まるだろう。
- ・文化、言語の相違、専門用語の使用、ウェブ発信についての国際標準などへの認識を高める必要がある。
- ・管理も含めて、すべてをオンラインでできるという期待がある。
- ・すべてのコースをオンラインでできるとしても、接触が学習を高める。

このワークショップをみる限り、図書館情報専門職を対象とする継続発達プログラムの実演や説明というよりも、一般的な遠隔教育の技術、手法、実際、問題点、課題などを取り上げることによって、図書館情報専門職へのプログラムを考案し実施する場合の、重要点を理解しようとする内容になっている。今後は、いっそう図書館情報専門職への具体的な継続発達プログラムに的をしばった企画が設定されるであろう。

5 CPDWLの活動：「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」⁽²²⁾

CPDWL（CPERT）の継続的な取り組みとして、「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）がある。これは1985年8月の第51回IFLAシカゴ年次大会の直前にイリノイ州パロスヒルズ（Palos Hills）で開かれた会合を起点とする。というよりも、この会議を契機としてIFLAにラウンドテーブル設置の具体的動きが現れた。すなわち1986年4月にIFLAの専門委員会が図書館情報専門職継続教育ラウンドテーブルの設置を認め、現在にいたる組織と目的、それに活動の骨格ができたのである。

そののち1993年、1997年、2001年、2002年と計5回の世界会議が、IFLAの事前会議やサテライト会議として開かれている。頻度はさまざまであり、次回の第6回世界会議は2005年にオスロで開かれるIFLA年次大会での事前会議を予定している。これまでの世界会議を一覧にしたのが、図表<1.3>「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」である。

図表<1.3> 「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」

IFLA 年次大会	世界会議	開催年月	テーマ
第 68 回年次大会 (グラスゴー)	第 5 回アバディーン (Aberdeen, UK)	2002 年 8 月	情報社会での図書館情報専門職継続教育 (Continuing Professional Education for the Information Society) P.L. Ward, ed. (IFLA Publication Number 100) <i>Continuing Professional Education for the Information Society, 2002, 263 p.</i>
第 67 回年次大会 (ボストン)	第 4 回チェスター (Chester, Ver., U.S.)	2001 年 8 月	空間と時間を超えて図書館情報専門職の生涯継続教育を提供する (Delivering Lifelong Continuing Professional Education Across Space and Time) B.Woolls, B.E. Sheldon, eds. (IFLA Publication Number 98) <i>Delivering Lifelong Continuing Professional Education Across Space and Time, 2001, 283 p.</i>
第 63 回年次大会 (コペンハーゲン)	第 3 回コペンハーゲン (Copenhagen)	1997 年 8 月	人間の発達: 21 世紀への対応力 (Human Development: Competencies for the Twenty-first Century) P.L. Ward, D.E. Weingand, eds. (IFLA Publication Number 80/81) <i>Human Development: Competencies for the Twenty-first Century, 1997, 400 p.</i>
第 59 回年次大会 (バルセロナ)	第 2 回バルセロナ (Barcelona)	1993 年 8 月	図書館情報専門職の継続教育と IFLA: 過去、現在、未来 (Continuing Professional Education and IFLA: Past, Present, and a Vision for the Future) B.Woolls, ed. (IFLA Publication Number 66/67) <i>Continuing Professional Education and IFLA: Past, Present, and a Vision for the Future, 1993, 365 p.</i>
第 51 回年次大会 (シカゴ)	第 1 回パロスヒルズ (Palos Hills, Ill., U.S)	1985 年 8 月	継続教育: 問題と課題 (Continuing Education, Issues and Challenges) E.E. Horne, ed. <i>Continuing Education, Issues and Challenges, 1985, 434 p.</i>

注: 出版社はいずれも Saur 出版社である。

ここでは最近の第 5 回世界会議をみておく。この会議は第 68 回グラスゴー年次大会の事前会議として、アバディーンのリバート・ゴードン大学を会場に 2002 年 8 月 14 日から 16 日に開催された。約 30 件の発表が予定されていた。なお参加人員は明らかでないが、第 4 回世界会議の場合は約 30 名であった⁽²³⁾。アバディーンでの統一テーマは「情報社会での図書館情報専門職継続教育」で、さらに 5 つのサブテーマにわかれていた。すなわち「図書館情報専門職継続教育: 次代の指導者養成」、「図書館情報専門職継続教育: 情報リテラシーの発達」、「世界的な図書館情報専門職継続教育の発達」、「図書館情報専門職継続教育のヴァーチャルな提供」、「図書館情報専門職継続教育の質の問題」である。そこでの発表内容をいくつか簡略に紹介しておく⁽²⁴⁾。

「図書館情報専門職継続教育: 次代の指導者養成」: ここでは 6 つの発表が準備された。例えば大学での図書館情報上級専門職に実際に必要な技量と、必要とされていると考えられている技量とのギャップを指摘し、これが成功する計画の作成に問題を提起していると指摘する研究発表があった。一方、オーストラリアの大学図書館の包括的研究では、専門職継続発達については、方針や実践ともに概して満足できる状態にあるとの調査報告が提示された。またアメリカの報告では、情報の組織化にかかわる目録担当者などの役割や責任が大きく変化していることを示し、こうした変化が職場でどのように把握され、またどのような考えや技術が必要とされるかといったことを扱っていた。それに図書館情報専門職の継続教育に遠隔方式を用いる可能性と方策を示すインドからの発表などが続いた。

「図書館情報専門職継続教育: 情報リテラシーの発達」: ここでは 5 つの発表がされた。最初の 3 つはニュージーランド、フランス、英国からの報告で、学校や学校図書館での情

報リテラシーの提供について、教師や図書館員の役割や技術を教育効果との関連で検討した実践報告であった。大学図書館に関しては、英国での大学1年生を対象とした情報リテラシーに関する科目のシラバスが紹介されて、問題点が指摘された。例えば情報への背景がない新生に情報リテラシー教育を行う場合の根本的な難しさといったことである。

「世界的な図書館情報専門職継続教育の発達」：この部分での発表件数は6件である。例えば専門図書館協会（Special Library Association）による「グローバル2000」の実験が紹介された。これは開発途上国の専門図書館員の技量を高める目的で、世界銀行なども支援した試みである。また南アフリカ共和国、アメリカ/メキシコ境界地域を対象とする実践の報告があった。いずれも言語や文化の相違は課題となるが、協力が事業関係者すべてを豊かにし、いっそうすぐれた図書館サービスの提供に寄与すると結論している。

「図書館情報専門職継続教育のヴァーチャルな提供」：ここでは6つの発表が準備された。アメリカとクロアチアからの報告は、技術を基盤に現状と課題を示していた。また技術の重要性に注目して、教育者の技術についての考え方や適切な技術を用いることの重要性を論じる発表があった。またインドからの発表は、図書館学などでのウェブを使用した教育が遅れており、そうした教育方式の導入の重要性を主張していた。さらにニュージーランドからの事例報告では、図書館学校の修士課程の科目であるオンラインコースの授業「デジタル図書館の問題」を、継続教育として現職者にも提供している大学の例をとりあげ、報告では科目受講生のオンライン授業についての反応を紹介している。最後に、図書館情報専門職継続教育への関心が高まっている理由として技術の発達と情報環境の変化があるとし、そうした変化が継続教育にもたらす点をマクロな視点から論じる発表もみられた。

「図書館情報専門職継続教育の質の問題」：ここでは3つの発表が準備された。まず「質」や「質の管理」を図書館情報専門職継続教育の観点から説き起こし、質を受け手に実感させる方法、質の向上に専門職団体が果たすべき役割などについて論じる発表があった。また理論的基盤を持つ知識基盤、専門職の価値、専門職倫理といったプロフェッションの特質から説明し、そうした原則と実践によって専門職は最高位の能力を発揮するといった内容の発表もあった。

6 CPDWLの活動:刊行物

CPDWL（CPERT）が単発で発行する単行書はともかく⁽²⁵⁾、継続的な刊行物としては以下の2つがある。まず同分科会の基本的な機関誌、コミュニケーションの媒体として存在するのがニュースレターで、毎年4月と10月に刊行している。1号につき30ページくらいを目安にし、2002年の報告によると配布部数は約100という（そのうち大多数は電子メールで、少数の会員だけに冊子体を郵送）。各号をみると、主に委員長による短い巻頭言、分科会（ラウンドテーブル）の活動、ニュース（図書館情報専門職の継続発達に関係する主題の会議や大会など）、文献目録だが、2001年ころから新刊案内や書評の類も組み込んでいる。そして4月のニュースレターには1年間の活動報告、8月のIFLA大会のプログラム

や世界会議の予告などが入り、10月号には年次大会でのプログラムや世界会議の報告、それに年次大会中での同分科会（ラウンドテーブル）の会議の報告などが掲載されている。基本的には情報誌であるが、今後は論文の類も掲載していきたいとの意図を表明している。

次に、世界会議で発表された諸論文は、いずれも単行本で発行され、図表<1.3>「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」に示しておいた⁽²⁶⁾。これらはいずれもK. G.Saur出版社から刊行されているが、会議での全発表を網羅している。また世界会議に先立って刊行されるので、会議当日に参加者は図書を手にして参加できるという特徴がある。

おわりに

CPDWLの組織はともかく、活動、および活動内容について、まとめておきたい。

CPDWLの活動：年次大会でのテーマを決めた公開発表会（Open session）、数年に一度の世界会議の開催、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活動である。しかし、分科会への移行にもともなって、従来の取り組みに加えて、年次大会でのプログラムの実施以上の活動、他の分科会などとの協力などを活動の課題としている。そして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）が具体的に提案され、実施されたりもしている。

CPDWLの活動内容：他の分科会、とりわけ同じ第7部会「教育、研究」の分科会「教育、研修」との活動内容の重複を避ける必要がある。そのためCPDWLは分科会としての担当範囲を明確にすることが求められると同時に、CPDWL自体がそうした範囲の明確化の必要性を認識している。そのことによって、他の分科会や外部団体との横断的な共同の取り組みもいっそう実を結ぶと考えている。それを端的に示すのが、戦略計画でのIFLAの重点項目との結びつきである。従来は「司書職の発達」だけを組み込んでいたが、2004 - 2005年版では「社会における図書館の役割の支援」、「リテラシー、読書、生涯学習の促進」、「資源共有の促進」、「基準、指針、それに最善の実践の促進」といった項目を取り込んだ。これはCPDWLがIFLAの多くの重点項目に直接的に関係することを指摘することで、IFLA内部での立場を強めるとともに、分科会の思想的な存在意義をも訴える結果にもなっている。

CPDWLの思想的変遷についてみると、やはり「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う意味がつきまとう。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よい。

このような思想的展開は、ラウンドテーブルから分科会への組織的転換とは直接的な結びつきを持ちてはしない。ただし、組織的転換とそれに関わるグループの存在意義の明確化や再検討が、上に述べたような思想的展開を生んだことを否定することもできないであろう。それよりも重要なことは、社会における技術を中心とする革新であり、それが生活のすみずみにまでグローバルな規模で影響を与えているという事実であり、そうした中で図書館情報専門職の存在そのものを再検討し、社会に能動的に対応していかなばならないとの認識である。それは21世紀に入って開かれた2つの世界会議のテーマの題目自体、すなわち「情報社会での図書館情報専門職継続教育」、「空間と時間を超えて図書館情報専門職の生涯継続教育を提供する」に端的に表明されている。その場合、年次大会や世界会議での具体的な発表では、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。インターネットが普及した20世紀末からは、特にこうした傾向が強まっている。

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、それに指針の作成といったことに、強い関心が表明されてきている。

既述のように「戦略計画：2002 - 2003年」（2002年11月改訂版）の「ゴール2」は次のようになっていた。

ゴール2：世界中の図書館員が、司書職の内か外かを問わず、生涯学習に貢献する機会を向上する。それには協力を容易にしたり、思想の交換のためにネットワークを開発したり、さらに専門職継続発達のための高質の土台の開発を含む。（優先事項：(h) 司書職の発達）

そして「戦略計画：2004 - 2005年」の場合、「ゴール2」は以下のように変化した。

ゴール2：世界中の図書館員が、司書職の内か外かを問わず、生涯学習に貢献する機会を向上する。（優先事項：(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、(h) 司書職の発達、(i) 基準、指針、それに最善の実践の促進）

「戦略計画：2004 - 2005年」の場合、2002 - 2003年の文言の後半部を削除することで包括性を高め、またIFLAの優先事項との結びつきを強めるために、新たに4つの事項を加えている。その追加した事項の1つに「(i) 基準、指針、それに最善の実践の促進」があった。ところで、「戦略計画：2002 - 2003年」（2002年11月改訂版）の「ゴール2」の具体的な活動計画をみると、「2.4 高質な枠の中で、図書館情報専門職の継続発達プログラムの提供に関して、IFLA公認の指針を作成する」があり、これが「戦略計画：2004 - 2005年」の場合、この文言に加えて説明の形で「注：2003年8月に『図書館情報専門職の継続発達活動に関する質の指針』（Quality Guidelines for CPD activities）を提出する」が加わった。これはこの企画と指針の刊行について、資金をIFLAに求めることを意味している。

この企画は(1)「図書館情報専門職の継続発達プログラムについての『質』の意味と定義を探求」し、(2)「そうした質を測定、評価するための指針、IFLAが公認する指針を作成」することにある。その場合、固定的な基準(firm standards)ではなく、さまざまな脈絡(相違する国、文化など)でも適用できるように、柔軟な一連の指針として発表することを前提としている。具体的には指針を完成させるために5段階の作業を設定した。すなわち、

「世界規模での文献調査とその総括」、 「 の総括を受けての指針の草案作成」、

「指針草案の検討と評価」、 「 」による指針草案の修正」、「指針の完成と継続的な検討と修正」。第4段階を2004年8月に完成させ、そののちは毎年8月の年次大会の場で継続的な検討を行うというものである⁽²⁷⁾。

この作業は単に少数のグループが行っているのではない。既述のように2002年8月に年次大会の事前会議としてアバディーンで開催された「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」では、統一テーマ「情報社会での図書館情報専門職継続教育」のもとに5つのサブテーマが置かれたが、その1つが「図書館情報専門職継続教育の質の問題」で、この企画を直接意識したものであった。この会議について、「質のテーマでの発表数は最も少なかった。それにもかかわらず、最も活気ある議論の的になったのは質の問題である」⁽²⁸⁾と総括されている。また2003年年次大会でCPDWLはワークショップを開催したが、テーマは「オンラインを活用した図書館情報専門職の継続教育課程や研修プログラムの質に関する開発、提供、評価」で、ここでも質や評価ということが重視されていたのである。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、図書館情報専門職の継続発達プログラムにおいても、それは例外ではない。

[注]

- (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) 図表 < 1.1 > 「IFLAの組織」は以下を用い、若干の修正をしている。 *Officers Handbook*, 2001 September, xi (IFLA's STRUCTURE).
- (3) 専門組織は以下を参照。"Division Structure" <http://www.ifla.org/VII/divstruc.htm>
- (4) 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
- (5) "CPERT-Soon to Become a Section," *CPERT Newsletter*, April, 2002, p. 25
- (6) "Business Meeting: IFLA Continuing Professional Education Round Table (CPERT) Meeting of 21 August, 1999," *CPERT Newsletter*, October 1999, p. 21
- (7) "CPERT Executive Committee Business Meeting, Jerusalem, Israel, August 2000," *CPERT Newsletter*, October 2000, n. pag.
- (8) "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
- (9) "Minutes of the Executive Committee Business Meeting, CPERT, ..., August 21, 2001," *CPDWL Newsletter*, October 2001, p. 9
- (10) "Letter from the Chair," *CPDWL Newsletter*, October 2001, p. 3
- (11) "Marketing Strategy for the IFLA Continuing Professional Development and

- Workplace Learning Section," *CPDWL Newsletter*, October 2002, p. 4
- (12) "Minutes of the IFLA CPERT, Executive Committee Business Meeting, ..., 17 August 2002," *CPDWL Newsletter*, October 2002, p. 6; "Marketing Strategy, ...," *op. cit.*, pp. 4-5
- (13) "Letters from the Chair," *CPDWL Newsletter*, October 2003, p. 3; "CPDWL: Notes from Meeting on 2nd August 2003 and 8th August 2003," *ibid.*, pp. 19-21
- (14) "The Round Table on Continuing Professional Education Medium-Term Program," *CPERT Newsletter*, October 1998, n.pag.
- (15) "Letter from the Chair," *CPDWL Newsletter*, October 2001, p. 3; "Minutes of the Executive Committee Business Meeting, ..., August 21, 2001," *ibid.*, p. 7
- (16) "IFLA Section on Continuing Professional Development and Workplace Learning, Strategic Plan, 2002-2003," *CPERT Newsletter*, April 2002, pp. 7-8, *CPDWL Newsletter*, October 2002, pp. 9-10
- (17) この改訂版は以下を参照。 <http://www.ifla.org/VII/s43/annual/cpdwl02-03htm>
- (18) "Draft Revised Scope, Vision and Strategic Plan 2004-2005 for CPD&WL Section," *CPDWL Newsletter*, October 2003, pp. 16-19 (なおこれは最終草案というべきもので、公式に採択されたものに若干の相違があるかもしれない)。
- (19) "IFLA's Professional Priorities," *Officers Handbook*, *op. cit.*, viii-x. 2000年12月に専門委員会が採択した。
- (20) 図表 < 1.2 > 「CPDWL (CPERT) の活動: 年次大会でのプログラム」は以下を参考にした。
<http://www.ifla.org/IV/index.htm>
- (21) "CPDWL Section: Notes from the Half-day Workshop...", *CPDWL Newsletter*, October 2003, pp. 6-9
- (22) 基本的な情報源は *Newsletter*, *Annual Report* および図表 < 1.3 > の刊行物である。
- (23) "Minutes of the Executive Committee Business Meeting, CPERT..., August 21, 2001," *CPDWL Newsletter*, October 2001, p. 7
- (24) 第5回世界会議の論文集(単行本)、さらにIFLAの第68回年次大会(グラスゴー)のHPを参照。また以下の報告がある。Clyde, Laurel A. "Continuing Professional Education for the Information Society," *IFLA Journal*, 29 (1), 2003, pp. 18-23
- (25) 例を1点示しておく。Blanche Woolls (ed.), *Continuing Professional Education: An IFLA Guidebook*, Munchen, K.G. Saur, c.1991 (IFLA publication number 55)
- (26) 図表 < 1.3 > 「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議: 刊行物」は、第1回の論文集を除いて、いずれも現物を確認した。
- (27) "Proposal for the Development of IFLA Approved Guidelines for a Quality Improvement Framework for Continuing Professional Development and Workplace

Learning," *CPDWL Newsletter*, April 2003, p. 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.

(28)Clyde, Laurel A., *op.cit.*, p. 19.

[参考文献]

IFLAのホームページ(<http://www.ifla.org/>)から、年次大会プログラム、CPDWLなどのページが用意されている。

IFLA Annual CPDWL (CPERT) Newsletter

図表<1.3>「図書館情報専門職の継続教育に関する世界会議」で指摘した文献。

第2部 図書館職員を対象とする現職者研修

- ALAにおける研修にかかわる組織と活動 -

はじめに：ALAにおける継続教育の組織と活動

アメリカ図書館協会（American Library Association: ALA）は、1876年に設立された専門職団体である。ALAの目的は、あらゆる人びとの学習活動を促進し、情報へのアクセスを確保するために、図書館および情報サービスの分野で先導的立場を取ることにある。個人会員と団体会員からなり、会員資格は図書館関係者すべてに開かれている。

研修活動はALAの組織全体で横断的に行われているが、研修に主として関係しているのは、教育委員会（Committee on Education: COE）、人材育成・リクルート部（Office of Human Resource Development and Recruitment: HRDR）、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）である。そして同ラウンドテーブルと部会が実際の継続教育プログラムを実施している。

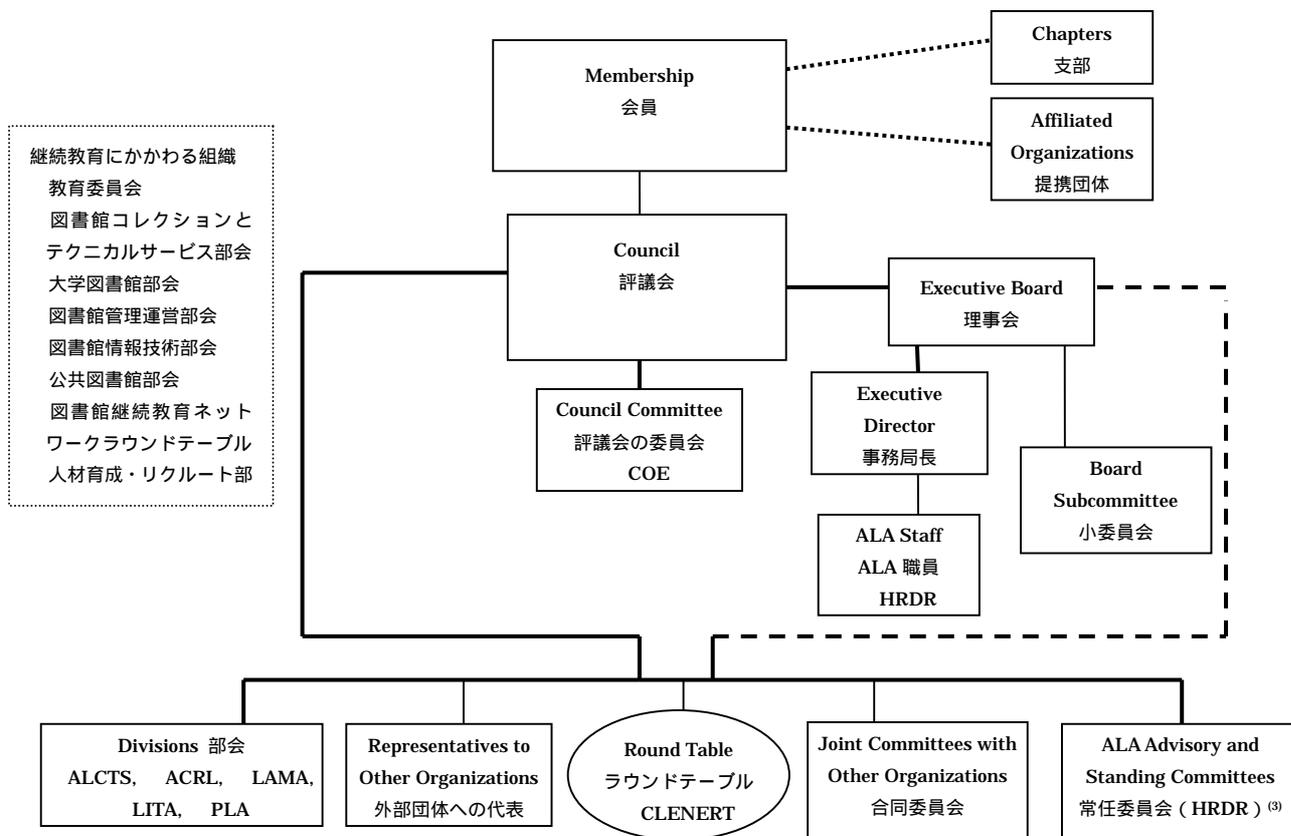
第2部全体の構成は以下の通りである。第1章ではALAの組織について概観し、研修を担当する組織について言及する。第2章ではALAにおける継続教育の目的を明らかにし全般的な活動を論じる。第3章では実際にALAで展開されている個々の活動を詳しくみていく。第4章ではALAの継続教育にかかわる情報源を紹介する。

1 ALAの組織と継続教育

（1）ALAの組織

ALAの組織は図<2.1>「ALAの組織」のようにまとめることができる⁽¹⁾。評議会（Council）は協会の最高決定機関であり、その決定の執行機関が理事会（Executive Board）である。評議会は常任（standing）委員会と特別（special）委員会を設置する。常任委員会にはALA委員会（Committees of the Association）と評議会の委員会（Committees of the Council）がある。ALAの具体的な専門職としての活動の中心は部会（Division）であるが、これは館種別、活動別に分かれ、特定領域の図書館業務の向上と発展のための活動を行う。ラウンドテーブルは、同じ分野に関心を持つ会員からなる、いわば下からのグループである。ALA本部はシカゴに置かれ、事務局長（Executive Director）以下、各部（Office）などのスタッフが実際の任務にあたる⁽²⁾。

図表<2.1> 「ALAの組織」



(2) ALAの組織と继续教育

ALAの继续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。教育委員会は继续教育全体の方針策定を行う。各部会は部会の活動の一環として、研修の企画立案、実施、教材提供、資料の刊行を行っている。図書館继续教育ネットワークラウンドテーブルは、研修担当者をメンバーとする研究・教育・啓蒙グループとして機能する。人材育成・リクルート部は、继续教育の事務局として機能する。また資料の刊行、研修を含む继续教育活動全体のとりまとめを担当する。以下、こうした組織について簡単に紹介する。

a. 教育委員会 (COE)

評議会の委員会である教育委員会は、図書館情報学の教育全般に関してALAの方針を決定し勧告を行うのが主要な目的である。そして図書館继续教育に関していえば、全体的な方針を定め勧告を行う役割を果たしている⁽⁴⁾。

b. 部会

ALAの具体的な研修活動を担っているのが部会である。ALAの部会は館種別、サービス別にわかれている。館種別部会は「図書館サービスに貢献するあらゆる機能の計画と評価を中心におく。館種別部会は、奉仕する利用者や利用機関に対するサービスの全般的向上と拡大に関心を持つ」とあり⁽⁵⁾、活動別部会を横断的に主導していく立場にある。一方、活

動別部会は「あらゆる館種の図書館に關係する機能……の研究と開発に中心をおく。活動別部会は、部会が担当する機能の向上と拡大に關心を持つ」⁽⁶⁾とあり、図書館業務および図書館サービスにかかわる個別の機能を追究することが活動の中心となっている。こうした2種類の部会の機能は、ALAの研修活動にも反映されている。つまり公共図書館部会や大学図書館部会など館種別部会は、個別のテーマの研修を行うだけでなく、研修担当者を対象とする研修を企画するなどして、図書館界における研修指導者の育成といった側面にも力を注いでいる。一方、活動別部会は部会ごとのテーマにあわせた個別の研修を展開している。

c. 図書館継続教育ネットワークラウンドテーブル (CLENERT)

CLENERTは図書館専門職の継続教育の質の向上を図るために設立されたラウンドテーブルであり、継続教育についての会員の關心を共有する機能を持つ。各図書館の研修担当者を中核とし、実践のなかで直面する図書館継続教育に関するあらゆる課題に取り組んでいる⁽⁷⁾。そして継続教育関係者間のネットワークの確立をめざし、会員同士の連携に必要な情報の提供、継続教育に関する情報の提供、資料の刊行などを活動の柱にしている。さらに図書館継続教育における質の保持や向上に対し積極的な働きかけを行っている。

d. 人材育成・リクルート部 (HRDR)

HRDRの活動は大きく3つに分けることができる。第1番目は教育と学習プログラムにかかわる事業であり、具体的には、一般市民の生涯学習を支援する目的で、教育と専門職の発展のための情報の提供にかかわっている。2番目に図書館界への多様な人材を呼び込むためのさまざまな事業を行っている。3番目に経営および人材にかかわる領域での政策決定と実践活動である。図書館継続教育におけるHRDRの役割は、継続教育にかかわるALAの多様な活動の統括と調整である⁽⁸⁾。

2 ALAの継続教育:全体状況と方向性

(1) ALAの継続教育の方向性 ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾

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。ALAは図書館関係者のニーズに合わせ、継続教育プログラムを企画し適切な研修を提供してきた。近年、特に顕著な傾向は、インターネットでのウェブサイトを経営とした継続教育プログラムである。ALAの継続教育活動のなかで、研修にかかわる最近の動向としては次のようなものがあつた。まず2000年秋には専門職教育にかかわる会議が開催され、専門職の継続教育に焦点が当てられた。次にHRDRに継続教育のクリアリングハウスが設立され、ウェブサイトでの情報提供を通じて継続教育情報へのアクセスが可能となった。また公共図書館部会が中心となって、公共図書館の管理職を対象とした研修プログラムを完成させた。学校図書館員部会は図書館員、生徒、親へのウェブサイトを通じた学習プログラムを

構築している。さらに継続教育にかかわるインターネットプログラムに対する部局間の共同出資が企画されるようになっている。

生涯教育活動を行っていく上で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。具体的には継続教育について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。

(2) 第2回専門職教育会議

1) 第2回専門職教育会議(2000年11月)

ALAは継続教育に関する現状を認識し将来に向けた明確な目標設定を定めるために、過去3回、専門職の教育にかかわる会議を開催している。そのうち第2回専門職教育会議：専門職継続発達(2nd Congress on Professional Education: Continuing Professional Development)は、2000年11月17日から19日までシカゴで開かれた専門職の継続教育にかかわる会議である⁽¹¹⁾。この会議はALAの継続教育の方向性と目標を確認した点で重要であり、ここでその概要を、a. 社会的要因、b. 成人教育の傾向、c. 図書館専門職の課題という3つのセッションにそって紹介する。

なおこの会議で専門職継続発達として規定されたのは、継続教育、生涯学習活動、研修とスキルの向上、知識の向上、反省を促すための講座、新規アイデアの公開、職場経験、専門職の活性化のための活動、人的ネットワークといった広い範囲の活動であった。

.セッション1：社会的要因

社会的要因セッションでまず最初に論じられたのは、専門職継続発達と社会的状況である。グローバリゼーションが拡大化するなかで、図書館利用者は多様化している。多民族国家であるアメリカにとって、民族的多様性は図書館運営にとって重要な要因である。さらに年齢的、性的、地域的な多様性を視野に入れた図書館サービスが欠かせない。

また技術変革は高等教育のあり方にも重大な変化をもたらしている。遠隔教育はますます隆盛しており、ウェブサイトを利用した教育が新しい学習スタイルを支えている。初等教育や中等教育における技術変革も顕著で、図書館が社会の中でどのような役割を果たしていくのが問われている。

.セッション2：成人教育の傾向

第2番目のセッションの目的はグローバルな視座から成人学習の傾向をとらえ、専門職継続発達への影響をみていくことであった。

近年の成人教育の傾向として顕著になっていることは、個人や組織の業績および成果を明らかにし、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。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、多くのプログラムは資格取得型になっている。

またスキルの事前と事後の評価はどのような研修企画でも不可欠となっている。今後の新たなモデルでは、参加者のニーズがまず最初に存在し、受講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。

技術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。こうした流れを受けて、研修プログラムの提供方法の改善も必要である。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。

セッション3：図書館専門職

このセッションは図書館専門職の継続教育にかかわる課題について、学習者、図書館管理職、教育担当者にわけて議論を行った。個人の課題としては、研修の機会自体を得ること、実際に参加するために時間を設定すること、柔軟性のある学習プランを構築すること、組織の支援を得ることがあげられた。管理職の課題としては、研修参加のための動機づけ、職員発達を促進するような雰囲気育成、職員への評価と継続学習の関連づけ、職員発達のための予算獲得があった。さらにプログラムを実施する教育担当者に対しては、プログラムに必要な技術の有効な活用、適切な機関との連携、良質なプログラムの開発、新規性の確保などが課題にあげられた。

第2回専門職教育会議のゴールは専門職継続発達に関して旧来の認識を打ち破り図書館サービスの水準をあげることに置かれ、図書館の継続教育の将来に対して創造的なアイデアを模索することを目標としたのであった。

2) 第2回専門職教育会議最終報告(2001年10月)

第2回専門職教育会議での議論を受けて、運営委員会は最終報告書を2001年10月11日にALA理事会に提出した⁽¹²⁾。この最終報告書は専門職教育会議にかかわる議論を総括したものとなっている。

運営委員会は会議開催にあたり、専門職継続教育を広く社会的文脈のなかに位置づけ、会議のゴールと成果への見通しを立てて会議全体を構成した。運営委員会が設定したゴールは、(1)基準、評価戦略といった活動勧告の設定、(2)専門職継続発達の分野において実践モデルの明確化を含めた知識基盤を増やすこと、(3)専門職継続発達のための理想と現実の隔たりを明らかにするための専門的ニーズの評価と優先度、(4)個人と組織が専門職継続発達にかかわる責任を共有するという認識、(5)専門職継続発達の分野で専門職が直面する問題への明確な認識という5点である。運営委員会の議論でとりわけ重要な問題として着目されたのは、費用対効果、競争原理、品質のコントロール、認定と専門職の評価、組織的な支援、教育のための技術の利用などであった。最終報告書には、情報資源のネットワーク化とクリアリングハウスの設計、経験的研究、基準と実践、学習プログラムの開発と流通、ALAの協力などを含む勧告が出され、第2回専門職教育会議実施報告書の行動声明に盛り込まれた。

3) 第2回専門職教育会議実施報告書(2002年1月)

上記の最終報告を受けて、2002年1月2日にはALA理事会から第2回専門職教育会議実施報告書が出された⁽¹³⁾。この報告書は以下の5点を勧告している。

勧告1: クリアリングハウスの設立

専門職継続発達に向けたウェブ上のクリアリングハウスあるいは情報源ネットワークの構築を実施する。そのためにALA 情報技術・テレコミュニケーション・ユニットが計画ならびに予算を準備する。同ユニットは教育委員会クリアリングハウス委員会、HRDR、CLENERTと協議を進めていく。

勧告2: 専門職継続発達の評価と検証

ALAの研究委員会は他の委員会や協会と協力して、専門職継続発達における図書館による財源投資の現状やレベルに関してデータを収集する。また専門職継続発達の組織的、経済的効果についてデータ収集のためのシステムを設計する。また研究から実践への展開のために、図書館情報学教育協会(Association for Library and Information Science Education)、ALA、教育委員会、部会、外部の委員会が共同で機能する枠組みを作る。

勧告3: 実施のための組織的戦略策定

スキルの向上と専門職継続発達プログラムを持った組織の機能を統合するために、戦略を立てる。そのために「スキルに関する記述」を、ウェブサイト上のクリアリングハウスあるいは専門職継続発達のサイトに適切に登載する。

勧告4: 専門職継続発達にかかわる組織の関係

専門職継続発達に関係するコミュニケーションと協力関係を支えるために、場所と仕組みを確立する。関係する組織としては、教育委員会、CLENERT、その他の部やラウンドテーブルがあり、これらの組織と調整をはかる。継続教育に関する外部の団体とも協力体制を取ることができるよう、国際図書館連盟(IFLA)に働きかける。

勧告5: 発達を担当する組織の設置

学習コースやプログラムに責任を持つ専門職継続発達のために、ALAに担当部を設置する。

第2回専門職教育会議の開催、最終報告書、実施報告書によって、ALAの継続教育はその目標および課題を明確にすることができた。

3 ALAの継続教育: 各組織の活動内容

本章では、各部会の具体的な研修プログラム、部会以外の組織が主催する研修プログラムおよびラウンドテーブルの研修活動を紹介する。なお研修プログラムについては図表< 2.2 >「研修プログラム」にまとめた。

図表<2.2>「研修プログラム」

公共図書館部会

企画名	研修名	URL
公共図書館部会巡回ワークショップ ボストン 2003年5月13日	成果を出すための職員配置：賢明な労働のためのガイド	http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/PLA/Conferences_Events_and_Online_Learning/Traveling_Workshops/Staffing_for_Results1/Staffing_for_Results.htm
同上 ニューオリンズ 2003年10月17日	成果のための新プラン	http://www.ala.org/Content/NavigationMenu/PLA/Conferences_Events_and_Online_Learning/Traveling_Workshops/Planning_for_Results/Planning_for_Results.htm
e-Learning@PLA	成果を出すための方針作成	http://www.ala.org/ala/pla/plaevents/elearningpla/elearningpla.htm

大学図書館部会

企画名	研修名	URL
e-Learning 2004年2月2-22日	すべての利用者は地域に存在する：図書館を世界各地のキャンパスの隣に運ぶ	http://www.ala.org/ala/acrl/acrlproftools/alluserslocal.htm
同上 2004年3月1-20日、7月26日-8月15日	学生の学習成果を評価する	http://www.ala.org/ala/acrl/acrlproftools/assessingstudent.htm
大学図書館部会・教育学習技術グループオンライン情報リテラシーセミナーシリーズ 2004年2月5-19日 ウェブ放送	情報リテラシーと評価	http://www.ala.org/ala/acrl/acrlproftools/informationliteracy.htm
同上 2004年3月2-16日 ウェブ放送	学部教育における情報リテラシーの最良実践例	http://www.ala.org/ala/acrl/acrlproftools/bestpractices.htm
同上 2004年4月6-20日 ウェブ放送	情報リテラシー：効果的な協調関係の達成	http://www.ala.org/ala/acrl/acrlproftools/informationliteracyachieving.htm

図書館コレクションとテクニカルサービス部会

企画名	研修名	URL
保存ワークショップ シカゴ 2004年2月19日	電子化された情報源のメタデータ	http://www.ala.org/ala/alcts/alctsconted/alctscreevents/workshops/preservationworkshops.htm
同上 シカゴ 2004年2月20日	電子化イメージのためのプロジェクト管理	http://www.ala.org/ala/alcts/alctsconted/alctscreevents/workshops/preservationworkshops.htm
ワークショップ リッチモンド 2004年4月	管理者アカデミー：図書館員の管理の本質	http://www.ala.org/ala/alcts/alctsconted/alctscreevents/workshops/supervisors.htm
同上 シカゴ 2004年夏	コレクション管理の基礎	
同上 シカゴ 2004年夏	地図コレクションの管理と目録化	
同上 シカゴ 2004年9月	電子化情報の目録規則	
ウェブコース 2004年春	収集の基礎を学ぶウェブコース	http://www.ala.org/ala/alcts/alctsconted/alctscreevents/webcourses/alctsfundamentals.htm

図書館情報技術部会

企画名	研修名	URL
地域研修	図書館におけるオープンソース・ソフトウェア	http://www.ala.org/ala/lita/litaevents/litaregionalinst/litaregional.htm#oss
同上	図書館における無線ネットワーク	http://www.ala.org/ala/lita/litaevents/litaregionalinst/litaregional.htm#wireless
同上 2004年7月23日 インディペンデンス	プロキシ・ウェブサーバとデータ認証	http://www.ala.org/ala/lita/litaevents/litaregionalinst/litaregional.htm#proxy
同上	電子ブック:隆盛と凋落を経た現在の状況	http://www.ala.org/ala/lita/litaevents/litaregionalinst/litaregional.htm#ebooks
同上 2004年2月13日 ワシントン D.C.ほか3箇所を予定	XML と図書館	http://www.ala.org/ala/lita/litaevents/litaregionalinst/litaregional.htm#oss

図書館管理運営部会

企画名	研修名	URL
2004年地域研修 建築プロジェクト	図書館建築プロジェクトを運営する	http://www.ala.org/ala/lama/lamaprofdev/lamaregionalinst/lamaregional.htm
同上 運営管理	協同、パートナーシップ、協力	http://www.ala.org/ala/lama/lamaprofdev/lamaregionalinst/lamaregional.htm
同上 文化的多様性	文化的に多様なコミュニティを理解しコミュニケーションをはかる	http://www.ala.org/ala/lama/lamaprofdev/lamaregionalinst/lamaregional.htm
同上 人事	21世紀のための職員問題:明日の図書館にむけた人事管理	http://www.ala.org/ala/lama/lamaprofdev/lamaregionalinst/lamaregional.htm
同上 広報とマーケティング	イメージこそすべて:図書館のためのパートナーと資金を得る	http://www.ala.org/ala/lama/lamaprofdev/lamaregionalinst/lamaregional.htm
同上 技術	電子化時代の図書館:将来に向けたビジョンと改革への道筋	http://www.ala.org/ala/lama/lamaprofdev/lamaregionalinst/lamaregional.htm

(1) 公共図書館部会

公共図書館関係者の最大組織である公共図書館部会 (Public Library Association: PLA 会員9,500) は、活動の重点目標として図書館員の継続教育を掲げ、各種のプログラムを提供している。同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、公共図書館部会の年次大会およびALAの年次大会での企画である。実施されている多種多様な研修には、研修担当者を対象とした研修のための研修も含まれている⁽¹⁴⁾。

まず公共図書館部会巡回ワークショップについては、次のような企画があった⁽¹⁵⁾。

「成果を出すための職員配置」(ボストン、2003年5月13日): 職員の業績評価をテーマとする1日研修である。各館の管理職を対象とし、職員の作業効率にかかわる理論と実践を扱っている。業務の時間配分や方法、職員の配置、職員の評価などのプロセスを身につけることができる。研修の教材には『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を利用するための方法について学ぶ。

「成果のための新プラン」(ニューオリンズ、2003年10月17日)：プランニング・プロセスに基づく図書館運営を学ぶための1週間研修である。各館の研修担当者および研修コンサルタントを対象としている。研修プログラムの焦点は従来の研修プログラムとは異なり運営能力を重視している。既存のテキスト『成果のための新プラン』(*New Planning for Results*)に基づくものの、このテキストに関する単なる情報提供ではなく、そこに含まれる理論と内容を理解することを主眼とする。プログラムにはプランニング・プロセスの一連の過程がすべて含まれ、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。

次に公共図書館部会のeラーニング・プログラム「e-Learning@PLA」である⁽¹⁶⁾。「e-Learning@PLA」は、公共図書館部会が現在最も重点を置いて取り組んでいるインターネットを用いたオンラインの継続教育である。利用者が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新しい方式であり、公共図書館部会は今後こうしたプログラムを増やしていく計画を持っている。

例えば「成果を出すための方針作成」というコースは、ALAで定評のある『成果を出すための政策作成：混沌を秩序に変える』(*Creating Policies for Results: From Chaos to Clarity*)をベースにしている。参加者は同書の著者S.ネルソン(Sandra Nelson)やJ.ガーシア(June Garcia)とともに学習を進めていく。このプログラムを通じて、個々の図書館に合った有効な政策を作るための知識、スキル、評価方法を身につけることができる。カリキュラムは双方向性の実践演習、共同学習、インストラクターや他の参加者とのチャットから構成されている。おおよそ半年間でコースが修了できるように構成され、修了後も6か月間は「e-Learning@PLA」へのアクセスが可能である。

そのほか公共図書館部会は、同部会やALAの年次大会において、研修担当者を対象としたプログラムを多数用意している。例えば2004年2月24 - 28日にシアトルで開催された公共図書館協会全国大会では、以下のような発表があった。

- ・ 管理者の補充：増大する公共図書館の管理職
- ・ 変革の図書館コミュニティの構築
- ・ 職員発達の日：研修とブレインストーミング、楽しみへと職員を誘う
- ・ 初年度の図書館業務：作業内容と方向性の開拓
- ・ 管理職：管理職の卓越性のための研修プログラム
- ・ フロア担当職員の志気を高める
- ・ アクセスの確保：知的自由に関する全職員を対象とする研修
- ・ コーチングを通じた採用：公共図書館職員採用におけるコミュニティとのかかわり

(2) 大学図書館部会

大学図書館関係者の最大組織である大学図書館部会(Association of College and Research Libraries: ACRL 会員12,000)には、専門職発達委員会(Professional Development Committee)が設けられており、専門職の基盤としての継続的な学習を促進することを目的に、部会全体の継続教育の発展を支援している。

大学図書館部会の継続教育の柱はeラーニングとワークショップの開催、大学図書館部会

の年次大会およびALAの年次大会での企画である。とりわけ力を入れているのがeラーニングで、オンライン・セミナー、ウェブ上での会議プログラムなどが用意されている。テーマは図書館と遠隔教育、学生への情報リテラシー教育など多彩である。eラーニングには、例えば次のような企画がある⁽¹⁷⁾。

「すべての利用者は地域に存在する」(2004年2月2 - 22日) : 遠隔教育の支援計画を学ぶ3週間のオンライン・セミナーである。

「学生の学習成果を評価する」(2004年3月1 - 20日、7月26日 - 8月15日) : 学生の情報リテラシーを測定するための評価ツールの作成に必要なスキルを身につけるための、3週間のオンライン・セミナーである。コース修了後には、学生の学習成果のためのツールを教員とともに設計、提供、評価できるような能力を身につける。

次に大学図書館部会が外部の機関と共同開催している研修には以下がある。「大学図書館協会・教育学習技術グループオンライン情報リテラシーセミナーシリーズ」は、大学図書館部会と非営利団体の教育学習技術グループとの共催によるオンライン・セミナーである。研修はウェブ放送を用いて実施される。これまでに学部教育における情報リテラシープログラムの開発、評価、向上の検証、情報リテラシープログラムの最良実践例をテーマとする「学部教育における情報リテラシーの最良実践」(2004年3月2 - 16日)が行われた。また情報リテラシープログラムの評価に関係する活動を紹介する「情報リテラシーと評価」(2004年2月5 - 19日)も開催された。

(3) 図書館コレクションとテクニカルサービス部会

図書館コレクションや図書館資料担当者を中心メンバーとする図書館コレクションとテクニカルサービス部会(Association for Library Collections & Technical Services: ALCTS 会員5,000)は、技術面での変化が著しい状況で専門職を支援していくために、研修やウェブサイトを利用した継続教育を行っている⁽¹⁸⁾。研修には次のような企画がある。

「保存ワークショップ」(2004年4月19 - 20日、シカゴ) : 電子化された情報源のメタデータと電子化イメージのためのプロジェクト管理をテーマとする2日間の研修である。電子化された資料の維持管理に必要なメタデータについての知識を学ぶ。

「管理者アカデミー：図書館員の管理の本質」(リッチモンド、2004年4月) : テクニカルサービス部門で働く管理者用の2日間の研修である。すぐれた管理者となるために必要なスキルやツールについて、議論、ロールプレイ、演習、ビデオを通じて多面的に学ぶ。

その他、コレクション管理の基礎、地図コレクションの管理と目録化、電子化された情報源の目録規則などをテーマとした研修企画がある。またウェブを利用したコース「収集の基礎を学ぶウェブコース」(2004年春)を準備している。これは資料収集の目的と方法、予算管理、収集担当者、書店、出版社の連携などに焦点をあてた4週間のインターネット研修である。対象者は収集業務の新任担当者で、基礎的な内容である。電子メール、電子掲示板などを用いて学習を進め、理解度を確認するための小テストが設けられている。

(4) 図書館情報技術部会

図書館における技術的側面に関心を持つメンバーを中心とする図書館情報技術部会 (Library and Information Technology Association: LITA 会員4,600)は、研修や研究会、全国大会を通じて継続教育を実施している。なかでも情報技術関連のテーマに特化した地域別1日研修に力を入れている⁽¹⁹⁾。あらかじめ講師とテーマが決められた上で、地域の図書館が受け入れ機関となって研修を実施する形式を取る。この研修には、(1)受け入れ機関が場所を提供し部会が広報から受付まですべての研修業務を行うタイプ、(2)州立図書館、図書館ネットワーク、コンソーシアムなどを対象とした研修で、部会と機関の共同開催の形で実施し、経費および事務も共同負担とするタイプ、(3)部会が機関に研修のすべての業務を委託して行うタイプの3種類がある。

現在、用意されている研修プログラムとして「図書館におけるオープンソース・ソフトウェア」、「図書館における無線ネットワーク」、「プロキシ・ウェブサーバとデータ認証」、「電子ブック：隆盛と凋落を経た現在の状況」、「XMLと図書館」がある。

(5) 図書館管理運営部会

図書館経営や管理の向上を目指す図書館管理運営部会 (Library Administration and Management Association: LAMA 会員4,800)は、図書館専門職にとって重要な最新のテーマについて1日地域研修を行なっている⁽²⁰⁾。全国大会やセミナーに出席できない管理職などを対象とした研修であり、実践に即した適切な内容に定評がある。研修の講師は各図書館に応じた情報を提供している。この研修は図書館管理運営部会が研修日の調整、講師の経費の負担などを担当し、研修の場所を提供する機関は場所や資料の準備、広報などを担当するという双方の協力体制の下で実施される。

地域研修は、建築プロジェクト、経営管理、文化的多様性、人事、広報とマーケティング、技術という6つの大項目を立て、さまざまなプログラムを組んでいる。「図書館建築プロジェクトを運営する」、「協同、パートナーシップ、協力」、「文化的に多様なコミュニティを理解しコミュニケーションをはかる」、「21世紀のための職員問題：明日の図書館に向けた人事管理」、「イメージこそすべて：図書館のためのパートナーと資金を得る」、「電子化時代の図書館：将来に向けたビジョンと改革への道筋」といったテーマの研修プログラムが用意されている。

(6) その他の活動例

その他のALAの継続教育の活動例としては、部 (Office) が主催する研修会がある。例として、知的自由部が主催する「アメリカ憲法修正第1条の擁護に関する弁護士ネットワーク」をテーマとした研修、(文化的)多様性部が主催する指導者研修がある。

またALAでは年次大会を利用して継続教育にかかわる研究会や研修会が活発に行われている。2003年のトロント年次大会では、以下のようなプログラムがあった⁽²¹⁾。

- ・特定利用者のための教育機会の計画、特殊コレクションの真正性の問題、職場を悩ま

- せる行動、学術図書館における継続的な評価環境を作る（大学図書館部会）
- ・ コラボレーターとしての収集担当図書館員、図書館協力、デューイ十進分類法新版について、電子雑誌目録セミナー（図書館コレクションとテクニカルサービス部会）
- ・ 成功する財政戦略（図書館管理運営部会）
- ・ 図書館のウェブサイトの再構築、電子ブックス、電子的災害からの復旧（図書館情報技術部会）
- ・ 急速に変化する社会における図書館の真の価値、図書館員と理事会の協同関係（公共図書館部会）
- ・ eラーニングの冒険（CLENERT）

（ 7 ） CLENERTにおける継続教育活動

CLENERTの研修は年次大会でのワークショップを中心に行われる。その他の活動としてはオンライン会議、ニュースレターおよび資料の刊行がある。

a. 年次大会での講演およびワークショップ

2003年年次大会では、研修の効率をあげるために、職員研修の技術と問題点についての意見交換を目的とする講演およびワークショップが開かれた。2004年度にはさまざまな研修事例の検証、職員研修技術に関するインフォーマルな意見交換、研修に必要な資料についての議論が予定されている。

b. オンライン会議の開催と議事録の提供

CLENERTが定期的に関くオンライン会議の議事録は、すべて公開されていてインターネット上で閲覧が可能である⁽²²⁾。またCLENERTはニュースレター*CLENExchange*を年4回刊行しており、これもインターネットで閲覧できる⁽²³⁾。

c. 刊行物

CLENERTは継続教育にかかわる教材の刊行に力を入れている。『プログラムの計画：図書館員のための成功の鍵』（*Program Planning: Tips for Librarians*, 1997）は、図書館で職員研修にかかわる人のためのアイデアを収録した資料である。ニーズの評定から予算、ロジスティックまでを含み、実践に役立つチェックリストがついている。そのほかにサービス評価を扱った『児童サービスのための自己点検』（*Self Assessment for Children's Service*, 1995）、『フォーカスグループ・インタビュー・マニュアル』（*A Focus Group Interview Manual*, 1994）といったマニュアル類、ワークショップの評価方法を示す『ワークショップの評価：機能別フォーム』（*Workshop Evaluation: Forms Follow Function*, 1992）がある。

（ 8 ） HRDRの継続教育の実際

すでに述べたように、HRDRはALAの継続教育においてクリアリングハウスとしての機能を持っている。たとえば図書館員が自らの手で生涯教育を設計していくことができるよ

うに、図書館のキャリアについて具体的なビジョンとともにさまざまな情報を提供している。これは情報提供のサイト「図書館のキャリア」を通じて行われている⁽²⁴⁾。「図書館のキャリア」では、一般的な情報源と館種別の情報源にわけて情報を準備している。研修にかかわる重要なものは以下の2つである。

- a. 「図書館におけるキャリア：伝統的・ウェブサイトの図書館キャリア情報源」：キャリアにかかわる図書、雑誌、ウェブサイトを分類し一覧にしている。
- b. 館種別の情報：館種別図書館員のリストがあり、各職についての情報を掲載している。「大学図書館員」には「学術図書館のための専門教育と実務研修」という項目があり、大学図書館部会のデータベース「大学図書館研修およびインターンシップ・プログラム」(Research Library Residency and Internship Program)に接続され、目的別の研修を選択し情報を入手できる。

またHRDRの「教育および専門職継続発達」のページに置かれた「ALAの継続教育 2002 - 2003」は、ALAの継続教育に関する包括的な資料としてとりわけ有用である⁽²⁵⁾。

4 ALAの継続教育活動：情報源

ALAの継続教育にかかわる情報源のうち、インターネット上に公開されているものを図表<2.3>「継続教育関係の教材／パンフレットなど」に例示しておいた。

a. 「ALAの継続教育 2002-2003」ALA IS Continuing Education 2002-2003⁽²⁵⁾

HRDRによってまとめられたALAの継続教育情報の総合的なガイドブックである。ALAはこれまでに人事管理、コミュニケーションのテクニック、マーケティング、レファレンスサービス、図書館理事会、児童サービスなど多種多様なビデオテープを作成してきたが、ここには専門職のスキルアップのためのビデオテープ85点の購入案内がある。ALAの会議の年間スケジュールやALAの各部会が開催する全国大会、研究会は、部門ごとにまとめられている。また研修教材リストとして52点の資料を掲げている。図表<2.3>は前章で取り上げた組織が刊行した教材リストである⁽²⁷⁾。研修のためのスピーカーやコンサルタントを探すための名簿の情報も示されている。さらには、ALAの各組織が主催する会議、研修などに出席するための基金や助成金、援助団体の情報も掲載している。

b. 継続教育情報にかかわるウェブサイト

HRDRを中心に整備されている。とりわけ「図書館におけるキャリア：伝統的・ウェブサイトの図書館キャリア情報源」は、キャリアにかかわる図書、雑誌、ウェブサイトを分類、一覧にして、継続教育にかかわる情報を整理された形で提供している⁽²⁸⁾。

c. その他の情報

ALAの月刊誌 *American Libraries*には、「データブック」という常設欄があり、継続教育関係の情報を毎月掲載している。ALAが主催する研究会、研修については、「ALA主催の企画」が参考になる。このコーナーはウェブサイトにも用意されており、こちらは常に

最新情報に更新されている⁽²⁹⁾。

図表 <2.3> 「継続教育関係の教材/パンフレットなど」

担当組織	タイトル
大学図書館部会	図書館サービス遠隔学習の大学図書館部会ガイドライン
HRDR	CLENE×change (ニュースレター)
大学図書館部会	積極的な学習のための計画：情報学習のためのクラスの方針のための資料集 (1998)
CLENERT	フォーカスグループ・インタビュー・マニュアル (1994)
図書館情報技術部会	ウェブ調査から最大限のデータを引き出す
図書館情報技術部会	インフォメーションパワー (2001)
図書館情報技術部会	インフォメーションパワー：学生の達成度こそ最終結果 (1999)
図書館情報技術部会	学習のための情報リテラシー基準のビデオ手引き「すべてを知る」シリーズ
大学図書館部会	教えることを学ぶ：教育研修
図書館情報技術部会	図書館のためのオープンソース・ソフトウェア
図書館情報技術部会	オンラインシステムの移行
図書館情報技術部会	図書館テクニカルサービス業務のアウトソーシング (1997)
図書館管理運営部会	フルタイムとパートタイムの PR
図書館管理運営部会	人事マニュアル：図書館のための概要 第2版 (1993)
図書館管理運営部会	新任管理者のための実用的な手引き 第3版 (1996)
公共図書館部会	消費者情報提供を行う公共図書館員のためのガイド (2002)
大学図書館部会	大学図書館におけるレファレンス研修 (1996)
図書館情報技術部会	カスケードニング・スタイルシート、Perl を含むサーバーを用いたウェブサイトの管理の簡素化
図書館管理運営部会	職員発達：解説書 第2版 (1992)
公共図書館部会	成果を出すための職員配置：賢明な労働のためのガイド
大学図書館部会	学生と実務家に教えるための情報検索と評価スキルの教授法
図書館情報技術部会	図書館にかかわるウェブサイトの有効な評価
HRDR	ワークショップの評価：機能別フォーム

おわりに

アメリカ社会では、急激な変化、グローバル化の拡大、教育を取り巻く環境の変化が生じている。第2章で取り上げた専門職教育会議が指摘したように、ALAの継続教育はこうした変化から直接的な影響を受けている。専門職のスキルアップをはかる継続教育プログラムは、常に社会的状況を視野に入れて計画する必要がある。

継続教育はすべての図書館員にとって必須の要件である。専門職としての知識とスキルを、常に最新の動向にあわせて磨いていかねばならない。しかし各個人が必要とする継続教育の内容は各人で相違する。したがって、多様なプログラムが必要となる。

ALAの継続教育は多くの組織が横断的に行っているため、全容をつかむことは困難であるものの、HRDRがウェブサイトを経盤としてクリアリングハウスの役割を果たすことによって、関連情報がかなり整理されているとよい。

ここでALAの継続教育の特徴をまとめておきたい。専門職と一般市民への継続教育について、ALAは各々きめ細かいプログラムを提供している。しかし概念としては、継続教育を1つのものと把握している。今回は専門職(図書館情報専門職)を対象とした継続教育、なかでも研修を中心にみてきたが、継続教育を担当する委員会、部会は利用者に向けた継続教育全般を視野に入れて活動している。

次に研修の方法である。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企画、実施していることから明らかである。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。これからは実際に場を設けた研修とヴァーチャルな空間での研修が、並行して行われていくことになる。

また視点を変えてみると、ALAの継続教育は図書館専門職におけるキャリアアップという方針を打ち出している。職の流動性が高いアメリカにおいて、研修は日常業務の改善や向上を目指すだけでなく、専門職としてのキャリアを積み上げる機会としても把握されている。HRDRが提供する継続教育にかかわる情報は、専門職としての図書館員が自らのキャリアを設計していくことを意図して設けられている。

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、職員に積極的な受講を呼びかける必要がある。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。

専門職教育会議が提起したように、個別のプログラムと個人のキャリアアップを有機的につなぐために、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だろう。

[注]

- (1) 以下を参考に作成した。*ALA Handbook of Organization 1994/1995 and Membership Directory* Chicago, American Library Association, 1994, p. 2.
- (2) ALAの組織については以下の2点を参考にした。“ALA Our Association,”<http://www.ala.org/ala/ourassociation/ourassociation.htm>; 『図書館の原則：図書館における知的自由マニュアル(第6版)』アメリカ図書館協会知的自由部編纂；川崎良孝，川崎佳代子，村上加代子訳 改訂版，日本図書館協会，2003，pp. 430-441.
- (3) 図表<2.1>の常任委員会の「(HRDR)」とは、HRDRの諮問委員会を示している。
- (4) “ALA ALA Committee on Education,” <http://www.ala.org/ala/hrdr/abouthrdr/hrdrliaisoncomm/committeed/alacommittee.htm>
- (5) 『図書館の原則』 p. 436.
- (6) 同上

- (7) "CLENERT Brochure," <http://www.ala.org/ala/clenert/aboutclene/brochure.pdf>
- (8) "ALA About HRDR," <http://www.ala.org/ala/hrdr/abouthrdr/abouthrdr.htm>
- (9) "Highlights of ALA's Vision and C. E. Activities (2000)," <http://www.ala.org/ala/hrdr/educprofdev/highlightsalas.htm>
- (10) "ALA Action Goal for Continuing Education," <http://www.ala.org/ala/hrdr/educprofdev/alaactiongoal.htm>
- (11) "2nd Congress on Professional Education," <http://www.ala.org/ala/hrdrbucket/2ndcongressonpro/2ndcongressprofessional.htm>
- (12) "2nd Congress on Professional Education Final Report," <http://www.ala.org/ala/hrdrbucket/2ndcongressonpro/2ndcongressprofessionaleducationfinal.htm>
- (13) "2nd Congress on Professional Education Implementation Report," <http://www.ala.org/ala/hrdrbucket/2ndcongressonpro/2ndcongressprofessionaleducationimplementation.htm>
- (14) "Events and Online Learning," <http://www.ala.org/Template.cfm?Section=plaevents>
- (15) "Traveling Workshops," <http://www.ala.org/ala/pla/plaevents/travelingwksp/managingresults.htm>
- (16) "e-Learning@PLA," <http://www.ala.org/ala/pla/plaevents/elearningpla/elearningpla.htm>
- (17) "e-learning," <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlproftools/elearning.htm>
- (18) "Continuing Education Events," <http://www.ala.org/ala/alcts/alctscoted/alctseevents/events.htm>
- (19) "Regional Institutes," <http://www.ala.org/ala/lita/litaevents/litaregionalinst/litaregional.htm>
- (20) "Professional Development," <http://www.ala.org/ala/lama/lamaprofdev/lamaprofessional.htm>
- (21) "ALA is Continuing Education," <http://www.ala.org/ala/hrdr/educprofdev/alaisce03.pdf>
- (22) "Meeting Minutes," <http://www.ala.org/ala/clenert/meetingminutesbc/meetingminutes.htm>
- (23) "Newsletter," <http://www.ala.org/ala/clenert/newsletter/newsletter.htm>
- (24) "Careers in Library," <http://www.ala.org/ala/hrdr/careersinlibraries/careerslibrariesbibliography.htm>
- (25) 注21

(26) 注21

(27) 図表<3.2>のリストは、注20の資料から引用した。

(28) 注24

(29) “Data Book,”<http://www.ala.org/ala/online/datebook/datebook.html>

[参考文献]

<http://www.ala.org>

Library Trends, Vol. 46, No. 2 (Fall 1997)

CLENExchange

図表<2.3>「ALAにおける継続教育:情報源」で指摘した文献

第3部 アメリカ図書館協会認定校による 図書館員研修

はじめに

アメリカ図書館協会（American Library Association: ALA）が図書館情報学修士課程に対し認定を行い、それら認定校の学位が図書館員となる際の条件となっていることはよく知られている。2004年2月現在でこれらのALA認定校は56校存在し、その内訳は合衆国内48校、プエルトリコ1校、カナダ7校である。これらの課程の第一の目的は、職業教育としての図書館情報学の教育を施して、専門職として世に送り出すことである。同時に、職業教育を行う場合は当然、現職の図書館員が最新の情報を得たり、自らの技術をアップデートする場としても最適な場所であろう。

第3部の構成は以下の通りである。まず第1章では統計を用いてALA認定校の継続教育活動について全体的な把握を行う。そして第2章で具体的な事例としてトロント大学、シモンズ大学、ウィスコンシン大学マディソン校について報告を行う。

1 ALISE統計にみるALA認定校の図書館員研修

個別具体的なALA認定校のプログラムをみていく前に、現在のALA認定校での図書館員継続教育の全体的な状況をみておきたい。図書館情報学教育協会（Association for Library and Information Science Education: ALISE）は1980年より、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。この報告は、全体で207種類もの表によって表現される大きな調査報告であり、以下に挙げる5つの分類のもとに解説がなされている。

- ・ 教員（Faculty）
- ・ 学生（Students）
- ・ カリキュラム（Curriculum）
- ・ 収入と支出（Income and Expenditure）
- ・ 継続的専門教育（Continuing Professional Education）

ALISE報告の最新版（2003年版）⁽¹⁾の第1章によれば、ALA認定校56校のうち38校が継続教育活動を行っている。認定校の行う継続教育は大きく2種類に分けることができる。1つめは「無単位の継続教育（Non-Credit Continuing Education）」である。無単位の継

続教育とは大学の正式な単位にならない継続教育活動で、講義、セミナー、ワークショップなどさまざまな形態で行われる。単位認定が行われないため、あくまでそのプログラムで提供される情報や技術を目的に参加するものである。また、実施される期間についても、1日で終わるものから数週間にわたるものまで多様である。ほとんどの継続教育活動はこちらに属する。

もう一つは「単位認定継続教育（Credit Continuing Education）」である。プログラムを提供した大学の正式な単位として認められるものであり、単位認定継続教育で提供されたプログラムで取得した単位をそろえることで、たとえば資格の取得なども可能になる。

（1）無単位の継続教育の実施状況

56のALA認定校のうち、37校が無単位の継続教育活動を提供している。これらをまとめたのが図表<3.1>「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」である。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。37校全体での実施数は798、総実施時間9,369時間、総参加者数20,359人である。

この表から指摘できるのは、37校が活動を提供しているとはいえども、活発に行っているのは数校に過ぎないという事実である。試みに活動の実施数が30以上の大学をあげてみると、カリフォルニア大学ロサンゼルス校、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、ウイスコンシン大学マディソン校の6校のみである。特に、トロント大学の実施数は312と、総実施数798の4割を占める。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校に過ぎない。また、無単位の継続教育を提供している大学の半数は10以下のプログラムしか提供していない。

798のプログラムのうち471は大学の主要なキャンパス内で行われ、105は主要なキャンパス以外で行われている。残った222（28パーセント）のプログラムは代替的手段を通じて提供されている。代替的手段の内訳は、141が同期インターネット（by Internet and mostly synchronous）、64が非同期インターネット（by Internet mostly asynchronous）、6が教育電話ネットワーク（Educational Telephone Network）などである。すなわち、代替的手段を用いる222の継続教育活動のうち205（92パーセント）は何らかの形でインターネットを通じて提供されており、キャンパスで行われない場合はほぼインターネットで行われると考えてよい。ただし、インターネットを通じて提供されている205のプログラムのうち137（67パーセント）はトロント大学の提供であることには留意する必要がある。すなわち、トロント大学はその行う312の企画のうち44パーセントを、インターネット経由で提供していることになる。行っている企画のうち3分の1以上をインターネットを通じて提供している大学は7校（トロント大学、ニューヨーク州立大学バッファロー校、カトリック大学、ドレクセル大学、ミズーリ大学、シモンズ大学、ワシントン大学）である。

アメリカの継続教育の1つの特徴として、継続教育ユニット（Continuing Education Unit: CEU）の取得が可能な場合があるということがあ⁽²⁾る。CEU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あり、米国で1970年代に導入された。学術的な単位認定ではないが、継続的に学習を続けていることの証左として広く普及している。国際継続教育訓練協会（International Association for Continuing Education and Training: IACET）が認定したプログラムにおいて、10時間の学習を行うごとに1 CEUが与えられる。この798のプログラムのうちCEUの取得できるものは257（32パーセント）であり、16大学（29パーセント）から提供されている。

図表<3.1> 「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
エンポリア大学 (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

(2) 単位認定継続教育の実施状況

継続教育のプログラムは正規の課程ではないが、単位を認定するプログラムを提供している大学も8大学存在する(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単位となる。それらのコースに、計1,980人が参加している。ここで取得した単位は大学からの正式な認定を受けるため、その後のキャリアアップやさらなる学位取得に利用できる。

少し詳しく内訳をみていくと、1単位のコースは91コースであり、総参加者数は1,178人である。1単位のコースでは週末に行われるものがかなりの部分を占めており(89パーセント)、それ以外は1-2週間のコースである。その次に多いのは3単位を出すコースであり、50のコースが提供されていて(計150単位)、総参加者数は718人である。3単位を出すコースは7週間以上をかける長期のものが多数(64パーセント)を占めるが、このようにみていくと、長期にわたるからといって参加者数が少ないというわけではないことがわかる。

単位認定継続教育活動に関しても、無単位の継続教育活動と同じように代替的手段を通じての伝達を行うものがある。単位の出る継続教育146科目のうち26(18パーセント)はインターネットを通じて提供されている。なお、この26科目のうち10科目はラトガーズ大学の提供であり、無単位のものと同じく少数の大学で多数の科目を提供しているという構図がみられる。

(3) 継続教育の教員

最後に、継続教育を担う教員について触れておく。継続教育を提供しているALA認定校の多くが継続教育の教員として活用しているのは、当該認定校の図書館情報学大学院に属する教員と図書館実務家がほとんどであり、他の図書館情報学大学院や、自校であっても他大学院の教員が図書館情報学大学院の継続教育を担当することは多くない。

2 図書館員研修の具体的事例

前章では認定校がどのような継続教育(専門職にたいする教育)を行っているのかについて、ALISE統計にもとづいて多様な観点から紹介した。しかし統計の数字は全体的な状況を把握するためには有用であるが、ALA認定校における図書館員にたいする個別具体的な研修については知ることができない。そこでALAのウェブページに存在する認定校ディレクトリ^③からリンクの張ってある各認定校のホームページを総覧し、専門職に対する教育について言及のあるページを収集した。その結果、14校のウェブページから、継続教育に関する案内が収集できた。この中から、3つの大学を取り上げて事例報告とする。選出した3大学は、トロント大学、シモンズ大学、ウィスコンシン大学マディソン校である。ま

ずトロント大学について詳述した上で、シモンズ大学とウィスコンシン大学マディソン校について、各大学の現職教育に特徴的な部分に焦点を当てて報告を行う。

図表<3.2>「トロント大学継続教育科目一覧」、<3.3>「シモンズ大学継続教育科目一覧」、<3.4>「ウィスコンシン大学マディソン校継続教育科目一覧」は、後述の各節で紹介を行う大学が提供している継続教育プログラムの一覧である。これら研修プログラムをみていくにあたって注意を要する点として、ALA認定校は場合によっては図書館職員を養成するための機関ではないことを挙げておかなければならない。特に大学院の名称に「図書館」の言葉を含まない大学（トロント大学など）についていえることであるが、例えば情報コンサルタントやアナリスト、ウェブ管理者など、幅広い情報専門職を養成することを目的とし、図書館員はその一部にしか過ぎないことがある。そのような場合には、その大学で提供される継続教育についても、それら図書館員以外の専門職を対象としたプログラムも提供されることになる。特に多くの大学で見受けられるのは、ソフトウェアの扱い方について解説しているプログラムである。Adobe Acrobat、Dreamweaver、Macromedia Flashなど、さまざまなソフトウェアの使い方に関するプログラムが各大学の継続教育の中に見受けられる。

これらのプログラムは確かに、例えば職場でウェブページの維持管理をまかされている図書館員にとっては有用であるかもしれない。しかしながら、本報告では、より図書館専門職のための研修であると認められるもののみについて選択的に報告を行うこととした。以下に報告するプログラムがその大学の継続教育で提供される科目を網羅していたり、大多数を占めているわけではない。

(1) トロント大学⁽⁴⁾

前章でみたALISEの統計によれば、トロント大学はALA認定校で最大の継続教育実施校である。トロント大学でALAの認定を受けているのは情報学部（Faculty of Information Studies: FIS）であり、その発祥は1928年にさかのぼることができる。開学以来約40年間にわたって1年間の図書館学の学部課程（one-year Bachelor of Library Science）であったが、1970年に2年間の図書館学修士課程（two-year Master of Library Science）として改組され、1971年には博士課程も設置された。さらに、1988年には情報学大学院（Master of Information Science）が設置された。その後1995年になって、図書館学修士課程と情報学修士課程が合併し、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）を持つ情報学大学院となった。

1) 専門学習センターと継続教育の目的

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（Professional Learning Centre: PLC）が設置されており、現職の専門職への研修活動はこのPLCが受け持っている。「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を変更し続けている。このような継続的な変更の理由として、FISのミッション・ステ

ートメントのなかで「FISのアプローチ」として刺激的な意見が表明されている。長文になるが紹介しておきたい。

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ブ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る。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に、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⁽⁵⁾。

このようにトロント大学情報学大学院のPLCで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を向上させる活動を行っている。理念として継続教育を重視することが強く意識され、その理念を実行に移す機関としてのPLCの存在があるために、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のであろう。

2) プログラムの内容

・実施期間と費用

2003 - 2004年度のプログラム案内⁽⁶⁾によると、PLCの科目一覧の分類項目は以下のようになっている。

1. ウェブを使った遠隔学習 (Web-based Distance Learning)
2. 資源とサービス (Resources & Services)
3. 専門職としての問題 / 個人の発達 (Professional Issues / Personal Development)
4. 情報機関の運営 (Management Information Enterprises)
5. 記録管理 (Records Management)
6. 情報技術 (Information Technology)

上記の6分類のうち1.は形式による分類で、それ以外は内容による分類である。形態としては丸1日を使うもの(午前9時～午後4時)がもっとも多いが、ウェブを使った遠隔学習は7 - 8週間をかけて行っている。また最長のものでは10週間(毎週決まった曜日の午前9時～午前12時を10週間)というものもある。少数の例外を除きどのプログラムも基本的に週1回であるため、「～日(days)」という表現と「～週間(weeks)」という表現を区別する意味はあまりないが、プログラム案内の表記にしたがって実施期間を示すと図表<3.5

> 「トロント大学PLCの実施日数別プログラム数」のようになる。

図表<3.5>「トロント大学PLCの実施日数別プログラム数」

1日	34
2日	6
3日	2
4週間	1
5週間	1
6週間	2
7週間	6
8週間	18
10週間	1
不明	1

なお、ウェブを使った遠隔学習の科目履修の方法は以下のようである。まず月曜日にメールでその週のトピックが教員より送られる。それとともに重要な資料やサイトが指示され、短い宿題が出される。学生はそれらの資料を使って宿題を仕上げ、その宿題を教員や他の学生に送ることで議論を始めるのである。議論の方法としては、スケジュールされたライブチャット（学生や教員が時刻を決めて同じサイトにアクセスすることで、ほぼリアルタイムな意思の疎通を可能にする方法）が使われる。学生は、各週に3 - 8時間をこのプログラムのために使うことが期待されている。

各プログラムに参加する際の費用についても図表<3.6>「トロント大学PLCの各プログラム参加費用」に示す。最低は180加ドル（約1万5千円）、最高は595加ドル（約5万円）である。一般的な感覚からみて安い金額とはいえない。

図表<3.6>「トロント大学PLCの各プログラム参加費用」 (1加ドル=約84円)

100-200 加ドル	27
201-300 加ドル	8
301-400 加ドル	15
401-500 加ドル	5
501 加ドル以上	19

・正規カリキュラムとの比較

専門職の養成である正規の図書館情報学大学院カリキュラムと、すでに専門職として働いている人を対象とし、さらなるスキルアップを提供することを目的とする継続教育では、同じような科目が提供されていても内容が違ふと考えられる。継続教育で提供される科目の特徴を挙げるために、いくつかの科目について正規カリキュラムの科目と比較を行っておきたい。1つめは、PLCのカテゴリーでは「資源とサービス」に分類されている「AACR2Rの2002年改訂とDDC22版」である。2つめは、ウェブを使った遠隔学習で提供されている「インターネット上での法律調査」である。

まず、「AACR2Rの2002年改訂とDDC22版」（教員：J.コックス（Joe Cox））の内容を紹介すると以下のようである。

.....この科目はAACR2Rの2002年改訂のもっとも重要な変更について時宜に即した概観を行う。その変更は電子情報源と継続資料の記述に焦点が置かれたものである。またDDC22版の登場についても紹介する。DDC22版は、004-006:コンピュータ科学、200:宗教、610:薬と健康などの分類領域

について重要な変更を行っている。これらの目録の電子版についても、Cataloger's Desktop や WebDewey を通じて利用する⁽⁷⁾。

AACR2RやDDCは伝統的に図書館が利用してきたツールであり、それを扱うことはいわゆる伝統的な図書館学の領域に入ると考えることもできるかもしれない。しかしながらここでは、AACR2RやDDCについて基本から解説するのではなく、新しい部分についてののみ情報提供を行い、すでに持っているはずの知識との差分を埋めることが目的とされている。このプログラムの主たる対象者としては、「AACR2Rやデューイを使っている組織で働いている人、この2つの重要な目録ツールの最新の変更について知識をアップデートしたい人を対象とする」⁽⁸⁾と述べられており、基礎から解説することは考えられていない。

トロント大学FISの正規カリキュラムをみると、AACRを扱う科目は「書誌レコードの作成と組織化」(教員：J.コックス (Joe Cox))であろう。この科目の概要は以下のようである。

単行本、逐次刊行物、政府文書、視聴覚資料、その他の情報資源についての書誌レコードの作成と組織化に関して、手動で行う場合と自動で行う場合の両方について問題点を指摘する。さまざまな目録規則やその他の国際規格の分析と評価も行う⁽⁹⁾。

また、DDCを扱う科目は「主要な件名標目と分類システム」(教員：C.ベグトル (Clare Beghtol))であろうと思われる。その内容は以下のように述べられている。

北アメリカの図書館で数多く使われている一般的な件名標目表と分類システムを適用することの原理と問題について、批判的検討を行う。また、これらのシステムにたいしカナダに即した変更を行う。これらのシステムと他の件名法の関係についても、批判的評価を行う⁽¹⁰⁾。

これらの科目概要には取り上げられるべき具体的な目録規則の名前や、その目録規則のどのような部分を扱うかについての具体的な言及はない。特定の目録規則や分類法にもとづいた授業ではなく、目録法や分類法についての一般的な知識・技術を教えるための科目として提供されていると思ってよいであろう。それと比較すると、先に挙げた「AACR2Rの2002年改訂とDDC22版」は対象が具体的であり、その対象についての近年の変化を述べるとともに、目録に関する電子的情報源という最近出現したツールについての実習を行っており、より具体的かつ実践的といえる。

次に「インターネット上での法律調査」(教員：S.シャーマとT.ジェイデン (Shikha Sharma and Ted Tjaden))の内容をみていきたい。この科目が想定する参加者として挙げられているのは「図書館員、法律家、実務修習生、公務員、その他法律の調査をインターネットで行いたいと思っている人」となっており、図書館員が法律の調査を行うことを強く想定している。内容については以下のように述べられている。

この7週間の科目はインターネット資源を利用した法律調査のスキルを教える。……この科目では、教員は以下のことを行う。

- ・カナダ、英国、アメリカの法律システムと法律調査ツールについて概観する
- ・検索エンジンやディレクトリ、メーリングリスト、ウェブ辞書など、インターネット上の、法律に関係するレファレンスツールについて評価する
- ・インターネット上の判例法について検討する
- ・オンライン上の法律、規則、議会の命令、法案、ハンサード国会議事録、委員会報告の見つけ方を教える⁽¹¹⁾

この科目の教員の1人であるジェイデンは正規カリキュラムで「法律文献と図書館員の職務」という科目を担当している。この科目の概要をみると以下のようなものである。

.....この科目は法律に関する書誌と法律調査の方法についての導入科目であり、カナダの法律を主たる対象とするが、英国やアメリカ、その他全世界の法律資料が含まれる。この科目では法律資源に関する一次情報と二次情報を扱う。印刷体が電子情報であるかを問わない。オンラインでのトレーニングは3つの主要な法律情報源を主たる内容とする QUICKLAW、WestlaweCarswell、Lexis-Nexis である。またインターネットや、法律に関する CD-ROM も利用する。大学内の法律図書館の幅広い利用が必要である⁽¹²⁾。

同じ教員のかかわる2つの科目であるにもかかわらず、正規カリキュラムの科目はさまざまな情報源を利用し概説的であるのにたいし、継続教育での科目はインターネットで調べうる情報源のみに絞って、より具体的にその使い方を解説し各情報源の評価を行うという違いがあることがわかる。

・トロント大学FIS-PLCの特徴的な科目

PLCで提供されている科目のうち特徴的なものについて、いくつか内容を紹介すると、まず「ネット上でのカレントアウェアネス・サービス」の内容は以下のように述べられている。

自分の分野において新しい発達の最先端にいよう。最新のニュースや現在の出来事を追いかけて続けよう。インターネットの情報を集める力を自分の有利になるようにどのように利用するかを学ぼう。情報の氾濫を何とかするための手助けとなる隠れたウェブ資源を見つけよう。.....この科目が終わったときには、あなたは以下のような能力を身につけているだろう。

- ・主要な学術誌や関連するドキュメント・デリバリー・サービスのコンテンツ・シート・サービスを熟知する
- ・電子ニュースレターや興味に近いウェブログを見つける方法を知る
- ・コマーシャルベンダーからの主要なニュースサービスを評価し、自分の関心にあったものにカスタマイズする
- ・ウェブページの更新を知らせるさまざまなサービスについて知る。それらを、進行中のトピックを他の人に先駆けて知るために使う
- ・ウェブ上の主要なニュース情報源を知る。新聞やラジオ、テレビのオンライン版を含む
- ・継続的に自分にあった情報を受け取るために、パーソナル・エージェントを使用する⁽¹³⁾

もちろん図書館はカレントアウェアネス・サービスを提供する立場であることは間違いないが、その前提として図書館自身が情報を得ていなければならない。この科目ではまず、コマーシャルベンダーのニュースサービスやドキュメント・デリバリー・サービスのコンテンツ・シート・サービスなど、図書館以外の機関が行うカレントアウェアネス・サービスについて学ぶ。その上で、存在するカレントアウェアネス・サービスについては図書館では提供せず、利用者に対してはこれらのサービスの紹介を行うことで同じ効果を期待するのである。そのためには、まず図書館員自身がそのようなネット上の新しいカレントアウェアネス・サービスを把握しなければならない。この科目はそれを目的とする。すなわち、既存の知識が古びて役に立たなくなった分野について、新たな情報源を提供する科目であるといえる。提供されている授業概要を読む限り、カレントアウェアネスの定義や必

要性について解説が行われているようには思えず、カレントアウェアネス・サービスが何であるかということについては共通の理解があると把握した上でプログラムが構成されているように思える。

もう一つ紹介しておきたい科目は、「情報機関の運営」カテゴリの1つで「1人の力：1人職場の戦略」と題する科目である。この科目で講師を務めるM.ウィーバー（Maggie Weaver）は自らも1人職場で働く図書館員であった経験を持ち、ビジネス支援に関する著作も出している。「1人の力」の授業概要は以下のように書かれている。

1人職場の図書館では、専門的な業務などいうにおよばず、事務的な仕事をこなすための時間すら十分には取れない。あなたの上司は図書館に興味がないかもしれない　彼/彼女は会計士であったり、システム管理者であったりして、依頼さえあればあなたがどれほどのことをできるかについてわずかな考えすら持っていない。あなたは組織内のいくつかの部署に素晴らしい顧客を持っているかもしれないが、それ以外の部署ではあなたの持つ資源やあなた自身の有用性にまったく気づいていない。あなたの仕事の何らかの部分を実自動化することは大きな事業であるし、何よりもあなた自身が自らの小さな仕事の利益について自信を持っていない。

あなたが読んだ図書館学の文献は、無限の資金を持ち、理解のある経営陣を持ち、助けてくれるスタッフも大勢いる非常に強力な図書館員によって書かれたもののような気がしているだろう。

このワークショップはただでさえ予定が詰まりすぎているあなたのスケジュールから、さらに1日を奪い去る。しかし、それが終わったときにはあなたは以下のようなことができるようになっているだろう：

- ・あなたが焦点を当てるべき情報サービスの領域と、棚上げしておいてもよい領域を識別する
- ・多大な時間や資源を使うことなしに、利用者へのサービスや管理運営を向上させる
- ・仕事の一部分の自動化やアウトソーシングがもたらす利益を評価する
- ・時間をうまく使い、顧客や運営側の圧力をあしらい、優先度の低い仕事については「否」ということができる⁽¹⁴⁾

このような科目は正規カリキュラムでは決して提供されることのないであろうものであるが、少ない人員でどのように仕事を区分けし、やりくりするかについての指針を示す科目には非常に高いニーズがあるものと思われる。

（2）シモンズ大学⁽¹⁵⁾

シモンズ大学図書館情報学大学院が提供している継続教育について、2004年春学期の継続教育ウェブページからみていきたい。シモンズ大学の継続教育は、その行われる方法・場所によって3つに分けられている。すなわち、オンラインで行われるもの、ボストン・キャンパス（シモンズ大学の主キャンパス）で行われるもの、ホーリーオーク（Holyoke）・キャンパス（遠隔学習キャンパス）で行われるものである。パンフレットによれば、オンラインでは11、ボストンでは24、ホーリーオークでは10のプログラムが用意されている。同じ名称のプログラムが各キャンパスで行われていることもあるので単純に合算してプログラムの種類とすることはできないが、重なりを度外視して数えると45のプログラムが提供されている。

シモンズ大学の継続教育には他の大学にない特徴を2つあげることができる。第1の特

徴は、この45のプログラムすべてについてCEUの認定をしていることである。登録を行った参加者は、プログラムの終了時点で講師より修了証を渡される。オンラインで行われているもの場合は郵便で送付される。

第2の特徴は、ソフトウェアの使い方以外のほとんどすべての科目について図書館専門職を意識していることである。多くのALA認定校では、図書館員以外の職業についても意識し、さまざまなプログラムを行っていることはすでに述べた。しかしシモンズ大学では、専門職としてのスキルを磨くということとは仮に無関係であったとしても、あくまで図書館員にたいするプログラムの提供であるということが考慮されているように思われる。例えば、「情報専門職のための補助金申し込み」の内容は以下のようである。

この科目では……参加者に、あらゆるスポンサーにたいして適用可能な基本的な申込書の書き方のスキルを提供する。内容としては、資金源を探す方法、よくできた申込書の要素、申込書を書くときにすべきこととしてはならないこと、予算の提案方法などを含む。公的機関がスポンサーになる場合と民間機関の場合との違いも議論される。この科目の後半ではIMLS [Institute of Museum and Library Services: ミュージアム・図書館サービス振興機関]への申込書を準備することに焦点を当てる。……この科目の終了時には、参加者はよい申込書の要素について理解が進んでいるだろう⁽¹⁶⁾。

補助金獲得のための申込書の書き方は専門職としての技能の1つとは言えないだろうが、しかし図書館員にとって必要な技術ではあろう。他にも、「PDA、WiFi、Blog、RSS：図書館員にとっての新しい技術体験」などは他の大学であれば図書館員を主たる対象とはしない科目として設定されるであろうが、シモンズ大学ではこれら新しい技術の図書館員による利用を考慮した科目として設定されている。

さらに、まさに図書館員のみを対象としている科目も存在する。例えば、「遠隔学習者のための図書館サービス」などである。この科目の概要をみると以下のようである。

高等教育における遠隔学習は増大し続けているため、図書館員はそれらの学生の独特なニーズに合致するように準備しておく必要がある。しかしながら、それら学生たちにサービスすることであなたの図書館に危機的状況をもたらす必要はない。この科目ではキャンパスから離れた場所にいる学生に対して同等のサービスを提供することの難しさに向かいあい、ニーズの評価やレファレンスサービス、情報資源へのアクセスなどを検討する。この科目を修了した参加者は、遠隔学習者が直面している問題点を解決する戦略や方策を持って帰ることができるだろう⁽¹⁷⁾。

特徴的な科目としては、例えば「デジタルレファレンスをあなたの図書館に」がある。4週間をかけて行うオンラインの科目であるが、その中では以下の科目概要に示すように、デジタルレファレンスを提供するための実務的なステップを順番に解説していく。これは、いまだデジタルレファレンスを導入していない図書館の職員向けのものである。

この科目はまず図書館でのデジタルレファレンスサービスの歴史と発展を提示する。その後、あなたの図書館でデジタルレファレンスを行うためのステップに入っていく。デジタルレファレンスがあなたの図書館で適当であるか否かの検討、どのようなサービスを提供するのが正しいのかの検討、ニーズと情報資源の識別、ソフトウェアとサービスの選定、入札、サービス開始というステップである。……⁽¹⁸⁾

この科目と関連の深い科目として、「デジタルレファレンスの運用」がある。すでにデジタルレファレンスを導入している図書館の職員に対し、実際の運用時に何をどのように行えばよいかを解説するものである。科目概要は以下のようである。

……この科目ではデジタルリファレンスを運用するための背景となる知識や実際的情報資源を提供する。参加者は以下のようなプロセスに積極的にかかわるだろう：マーケティング戦略を構築し実行に移す、作業のための時間を決める、サービスに人を配置する、図書館員や利用者に教育を行う、継続的サポートを最適化する、満足度を追跡調査する。この科目ではデジタルリファレンスサービスを運用することの問題点について議論し、それを解決するためのツールや考え方を提供する⁽¹⁹⁾。

このように、シモンズ大学の継続教育のプログラムは図書館での実務上のニーズに直接合致する科目設定がなされている。

(3) ウィスコンシン大学マディソン校

最後に、ウィスコンシン大学マディソン校 (University of Wisconsin-Madison: UW-Madison) の事例を紹介しておく。

UW-Madisonの特徴としては、他の大学と比べて理念的あるいは概説的な科目設定がなされていることがあげられよう。すでに述べてきたとおり、各ALA認定校で行われている図書館員を対象とする継続教育は、既存の知識をアップデートするものや現場での問題解決に直接つながる内容のものであって、図書館情報学の考え方や理念を伝えたり、初学者を対象として基礎から概説する科目は多くない。UW-Madisonの提供している科目は、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、L.ロビンズ (Louise Robbins) を教員とするオンライン科目「知的自由と図書館」の内容は以下のようなものである。

歴史的・法的・理論的パースペクティブから、「知的自由と図書館」は情報へのアクセスと図書館での自由な探求の制限の問題を取りあげる。検閲や図書館資料への挑戦に加えて、この科目では自己検閲、出版のプロセス、ウェブサイトのフィルタリング、合衆国愛国者法について述べる。この科目では、修正第1条の意味と目的、検閲に対する法的・社会的な態度の変化、思想の表現へのアクセスが妨げられるという問題、ALAのさまざまな知的自由の声明、フィルタリングやプライバシー、愛国者法をとりまく現在の課題を検討する。……⁽²⁰⁾

知ってのとおりロビンズは図書館史や検閲問題の専門家であって、この科目はロビンズのまさに専門とするところである。ここから、UW-Madisonでは各教員が可能な範囲でのみ科目を提供しているのであって、実践的な科目でないのは単に実践的な科目を持ちうる教員がないからではないかと疑問が出されうる。しかしロビンズは正規カリキュラムでは「政府情報源」という科目を持っており、政府情報が提供されることの意味、政府情報の広がりや深さ、政府情報の探し方などについての実践的な授業を提供している。

また、概説的な科目の例としては、「リファレンス基礎」があげられる。その内容は以下のようなものである。

この包括的なリファレンスに関する科目は小規模あるいは中規模公立図書館の職員のためのものである。最初に焦点を当てるのは、基本的なリファレンスサービスを計画し、コミュニティにおける図書館の情報源としての重要性を理解し、方針のガイドラインを設定し、リファレンス・インタビューを行うことである。残った時間で、多くの主題領域やさまざまな形式におけるリファレンス資源を概観する。……⁽²¹⁾

この科目の内容は多くの大学で正規カリキュラムとして提供されているものであり、

UW-Madisonでも「レファレンスと情報サービス」として正規カリキュラム内で近い内容のものが行われている。

これらの科目より、UW-Madisonでは、継続教育の一部として、「知的自由と図書館」のような理念を伝える科目、「レファレンス基礎」のような概説的な科目が必要であるとの判断があり、そのためにこのような科目が提供されていると考えられる。理念を伝える科目、概説的な科目を継続教育として設定していることがUW-Madisonの特徴であるといえよう。

おわりに

現在、各ALA認定校で行われている現職者研修は一部の大学では活発に行われているが、大部分の大学では低調である。このことは、大学以外の場、例えば第2部で示されるようなALAの各部会などが現職者研修を提供していることとかかわりがあるかもしれない。ALA認定校では専門職養成を行い、専門職になった後は各部会の研修に任せるなどのすみわけができているのであろう。確実なことは、各大学の正規カリキュラムと継続教育のカリキュラムを比較すると、明らかな違いがみえることである。

現職者に対する継続教育を活発に提供しているALA認定校では、大きく分けて2つの傾向がある。

1つは技術志向である。図表<3.2>に示すトロント大学の提供科目一覧では、コンピュータ・ソフトウェアの使い方や情報アーキテクチャの解説、ネットワークのセキュリティなど、インターネットに代表される近年の技術についてスキルを磨くための科目が多い。もちろんトロント大学は情報学部を標榜しており、図書館員の養成のみを掲げているわけではないため、これは仕方のないことではある。しかし、今回調査で発見した14校の提供プログラムをみる限り、図書館学大学院（School of Library Science）を名乗る場合でも同じようなプログラムが提供されている場合が多い。コンピュータやネットワークなど、技術に対する科目が多いのが1つめの傾向である。

もう1つは情報のアップデートである。多くの大学では正規のカリキュラムと継続教育のプログラムには明らかな違いがある。正規カリキュラムと継続教育を比較した場合、継続教育のカリキュラムはより断片的・実践的であり、すでに知識を持っている人に対して、既存の知識のうち古くなった部分についてのみ提供する、という形のプログラムが多く提供されている。理念や原則といったものはそう簡単に古びるものではないと判断されているのか、継続教育のプログラムの中ではごく少数の例外を除いて見受けられない。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。

図表 < 3.2 > 「トロント大学継続教育科目一覧」

AAACR2R の 2002 年改訂と DDC22 版 (AAACR2R, 2002 Revision, and DDC22)
ウェブ検索の戦略上級 (Advanced Web Search Strategies)
戦略的ビジネスプランニング応用 (Applied Strategic and Business Planning)
記録管理者と図書館員のための文書館 (Archives for Records Managers and Librarians)
意思決定のためのコミュニケーション (Communicating for Decision Making)
実行するコミュニティ (Communities of Practice)
カナダのプライバシー法制度にしたがう (Compliance With Canadian Federal Privacy Legislation)
著作権法の非神秘化 (Copyright Demystified)
動画資料の著作権 (Copyright in Moving Image Materials)
写真の著作権 (Copyright in Photographs)
ネット上のカレントアウェアネス (Current Awareness Services on the Net (Web))
製品やサービスをデザインする (Designing Products and Services)
ドキュメント管理・イメージ化のシステム (Document Management/Imaging Systems)
Dreamweaver 上級 (Dreamweaver: Advanced Features)
Dreamweaver 初級 (Dreamweaver: An Introduction)
E-ビジネスのプロジェクトマネジメント (E-Business Project Management)
E-ビジネスの戦略 (E-Business Strategies)
事業のコンテンツマネジメント (Enterprise Content Management)
ウェブロジック 7.0 を用いた Enterprise JavaBeans (Enterprise JavaBeans Using WebLogic 7.0)
企業家精神と情報専門職 (Entrepreneurship and the Information Professional)
非専門職のための金融サービスと投資情報資源 (Financial Services and Investment Sources for the Non-Specialist)
健康情報資源 (Health Information Resources)
情報アーキテクチャ (Information Architecture)
情報の監査 (Information Audit)
教育者としての情報専門職 (Information Professional as Educator(Web))
即席ウェブサーバ (Linux を追加する) (Instant Web Server (Just Add Linux))
インターネットによる情報の収集と分析 (Internet Competitive Intelligence (Web))
Microsoft.NET プラットフォームを使ったインターネット開発 (Internet Development with Microsoft.Net Platforms)
インターネット・イントラネットセキュリティその1: ビジネスの視点から (Internet/Intranet Security Issues Part I: Business Perspectives)
インターネット・イントラネットセキュリティその2: 技術的視点から (Internet/Intranet Security Issues Part II: Technical Perspectives)
イントラネット分類資源センター (Intranet Taxonomy Resource Centre (Web))
ビジネス調査ツール基礎 (Introduction to Business Research Tools)
Macromedia Flash 基礎 (Introduction to Macromedia Flash)
電子記録の管理基礎 (Introduction to Managing Electronic Records)
見通し調査基礎 (Introduction to Prospect Research)
記録・情報の管理基礎 (Introduction to Records and Information Management (Web))
記録の管理基礎 (Introduction to Records Management)
XML の基礎 (Introduction to XML)
Java2 エンタープライズ版 (Java 2 Enterprise Edition (J2EE))
ウェブロジック 7.0 を用いた JSP/Java サブレット (JSP/Java Servlets Using WebLogic 7.0)
記録管理者のための法律 (Law for Records Managers)
人びとと組織を指揮する (Leading People and Organizations)
インターネットでの法律調査 (Legal Research on the Internet (Web))
測量データ: 地理情報システムの基礎 (Mapping Data: An Introduction to Geographic Information Systems (GIS))
ウェブ検索をマスターする (Mastering Web Searching (Web))
情報サービスにおける顧客満足度を測定する (Measuring Customer Satisfaction in Information Services)
非専門職のための医療・健康情報源 (Medical and Health Resources for the Non-Specialist)
マイクロソフトのインターネット開発ツール (Microsoft Internet Development Tools)

マイクロソフト SQL2000 プログラミング (Microsoft SQL 2000 Programming)
マイクロソフト C#による Microsoft.NET の開発 (Microsoft.Net Development with Microsoft C#)
(PHP と MySQL を用いた) オープンシステムウェブの構築 (Open Systems Web Development(Using PHP and MySQL))
Oracle 9i PL/SQL プログラミング (Oracle 9i PL/SQL Programming)
個人の倫理と組織の倫理 (Personal Ethics and the Ethical Organization)
フォトショップ (Photoshop)
1人の力 (Power of One)
情報デザインの原理 (Principles of Information Design)
情報管理者のためのプロジェクトマネジメント (Project Management for Information Managers)
記録の分類 (Records Classification)
記録の目録 (Records Inventory)
変化する環境における記録管理 (Records Management in a Changing Environment)
記録管理のためのソフトウェア (Records Management Software)
記録保存の計画 (Records Retention Scheduling)
新しいテクノロジーによる情報サービスの再構築 (Recreating Your Information Services with New Technology)
コンピュータ世界におけるレファレンスインタビュー (Reference Interview in a World of Computers)
統計:基礎科目 (Statistics: An Introductory Course)
記録を保存し保護する (Storing and Protecting Records)
分類とメタデータ (Taxonomies and Metadata)
有用性の評価 (Usability Evaluation)
データベースをウェブで利用可能に (Web Enabling Your Database)
ウェブの個人化 (Web Personalization)
ウェブサイトの構築と管理 (Web Site Implementation and Management)
ウェブのための書式 (Writing for the Web)

図表 <3.3> 「シモンズ大学継続教育科目一覧」

Flash の将来 (The Future of Flash)
PDA、WiFi、Blog、RSS：図書館員にとっての新しい技術体験 (PDAs, WiFi, Blogs, RSS: A Taste of New Technologies for Every Librarian)
デジタルレファレンスその1：デジタルレファレンスをあなたの図書館に (Digital Reference Pt. 1: Bringing Digital Reference to Your Library)
ウェブサイト・プロジェクト・プランニング (Website Project Planning)
図書館員のための仕事探しとキャリア管理 (Job Hunting and Career Management for Librarians)
グーグルの力：迅速なレファレンスのための20の小技巧 (Power Google: Top 20 Tips for Rapid Ready-Reference)
デジタルレファレンスその2：あなたの図書館のデジタルレファレンス管理 (Digital Reference Pt. 2: Managing Digital Reference at Your Library)
ウェブを基礎としたチュートリアルの構築：オンラインで教える・学ぶ (Creating Web Based Tutorials: Teaching & Learning Online)
ウェブの視覚的デザイン：理論とよい例 (Visual Design for the Web: Theory & Best Practices)
オンライン・チュートリアルとウェブの有用性：オンラインで教える・学ぶ (Online Tutorials and Web Usability: Teaching & Learning Online)
アニメとマンガ：必須の手引き (Anime & Manga: The Essential Guide)
出版のための書き方 (Writing for Publication)
知識の交換のための実行するコミュニティの創造：情報専門職の役割 (Building Communities of Practice for Knowledge Exchange: Roles for Information Professionals)
小さな図書館や地域歴史コレクションのための情報コンテンツとしての地図スキャン (Scanning Maps for Information Content for Small Libraries and Local Historical Collections)
コード化された文書館記述 (Encoded Archival Description (EAD))
情報専門職のための Dreamweaver その1 (Dreamweaver 1 for Information Professionals)
情報専門職のための Dreamweaver その2 (Dreamweaver 2 for Information Professionals)
19世紀の出版者の製本：カバーで本を判断できるように (19th Century Publishers' Bindings: You Can Judge a Book By its Cover)
動画のアーカイブ：初歩から応用まで (Moving Image Archives: From the Ground Up)
製本：クラムシェル・ボックス (Bookbinding: The Clamshell Box)

投資としての図書の購入・販売・取引 (Buying, Selling, and Trading Books: Books as Investments)
時間の問題：情報専門職のための時間管理 (A Matter of Time: Time Management for Information Professionals)
PHP と MySQL を用いたデータベースの導入：基礎 (Delivering Databases Using PHP and MySQL: An Introduction)
情報専門職のための Flash その 1 (Flash 1 for Information Professionals)
企業報告と財政の分析と探索：エンロン後の組織の世界 (Analyzing and Searching Company Reports and Financials: The corporate world after ENRON)
ミュージアム・アーカイブの基礎 (Introduction to Museum Archives)
デスクの後ろから出よう：図書館員が民衆として声を上げる手助け (Out From Behind the Desk: Helping Librarians to Develop Their Public Voice)
図書館の次世代データベース管理と検索ツール (Next Generation Database Management and Search Tools for Libraries)
遠隔学習者のための図書館サービス (Library Services for Distance Learners)
小さな町の図書館に論争を持ち込む (Raising a Ruckus in a Small Town Library)
情報専門職のための補助金申し込み (Grant Proposal Writing for Information Professionals)
図書館員とアーキヴィストのための映画用語 (Film Vocabulary for Librarians and Archivists)
Microsoft Producer によるオンライン・プレゼンテーションと学習コンテンツの開発 (Developing Online Presentations and Training Content with Microsoft Producer)
ダイナミック・ウェブページとデータベース・アクセスのためのサーブレットの使用 (Using Servlets for Dynamic Webpages and Database Access)
時の流れに耐える：電子情報源 (Keeping up with the Times: Electronic Records)
読書と読書関心：貸出閲覧支援サービスの基礎 (Reading and Reading Interests: Introduction to Reader's Advisory Work)
ウェブのためのフォトショップ (Photoshop for the Web)
図書作成の基礎：子どもと本を作る (Bookmaking Basics: An Introduction to Bookmaking with Children)
組織化された図書執筆プロジェクト (Integrated Book Arts Projects)
Dreamweaver その 1 (Dreamweaver 1)
書誌：歴史的、記述的、列挙的、逐語的 (Bibliography: Historical, Descriptive, Enumerative, Textual)
Dreamweaver その 2 (Dreamweaver 2)
図書収集 (Book Collecting)
XML と XSL の基礎 (Introduction to XML and XSL)

図表 < 3.4 > 「ウイスコンシン大学マディソン校継続教育科目一覧」

知的自由と図書館 (Intellectual Freedom and Libraries)
児童文学の基礎 (Introduction to Children's Literature)
オンラインスキル (Online Skills Courses)
複合的科目 (Correspondence Courses)
蔵書構築 (Collection Development)
レファレンス基礎 (Basic Reference)
サービスの観点からの公立図書館運営基礎 (Basic Public Library Management from a Services Point of view)
公立図書館管理 (Public Library Administration)
子どもへのサービス ABC (ABCs of Working with Children)
図書館での貸出閲覧支援 (Readers' Advisory in the Library)
レファレンス基礎 (Basic Reference)
ヤングアダルト図書の最新情報 (What's New in Young Adult Books?)
地理情報システムの基礎：図書館員のツール (Introduction to GIS on the Web: Tools for Librarians)
図書館員にとってのウェブツール (Web Tools for Librarians)
蔵書構築サマーキャンプ (Collection Development Summer Camp by the Lake)

[注]

- (1) *Library and Information Science Education Statistical Report 2003*,
<http://ils.unc.edu/ALISE/2003/Contents.htm>
- (2) CEUについては以下を参照。森利枝「アメリカの職業教育のユニット化について 国際継続教育訓練協会と継続教育ユニット」学位研究 16、2002.3、p.105-121.
- (3) ALA LIS Directory, <http://www.ala.org/ala/accreditation/lisdirb/lisdirectory.htm>
- (4) *University of Toronto Faculty of Information Web Page*,
<http://www.fis.utoronto.ca/index.htm>
- (5) *Faculty of Information Studies, The FIS Approach*,
<http://www.fis.utoronto.ca/about/approach/index.htm>
なお、ウェブページの翻訳は筆者によるものである。(以下同じ)
- (6) *2003-2004 Program, Professional Learning Centre, Faculty of Information Studies, University of Toronto*, <http://plc.fis.utoronto.ca/subs/plc.pdf>, 32p.
- (7) *ibid.*, p.7.
- (8) *ibid.*.
- (9) *FIS 2145: Creation and Organization of Bibliographic Records*,
<http://www.fis.utoronto.ca/programs/courses/LIS/2145.htm>
- (10) *LIS2171: Major Subject Heading and Classification Systems*,
<http://www.fis.utoronto.ca/programs/courses/LIS/2171.htm>
- (11) *2003-2004 Program, op.cit.*, p.6.
- (12) *FIS 2133: Legal Literature and Librarianship*,
<http://www.fis.utoronto.ca/programs/courses/LIS/2133/tjaden.htm>
- (13) *2003-2004 Program, op.cit.*, p.4.
- (14) *ibid.*, p.12.
- (15) *Simmons Graduate School of Library & Information Science Web Page*,
<http://www.simmons.edu/gslis/>
- (16) *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, p.19.
- (17) *ibid.*, p.17.
- (18) *ibid.*, p.3.
- (19) *ibid.*, p.5.

(20) *Continuing Education Services, Intellectual Freedom and Libraries*,
<http://www.slis.wisc.edu/academic/ces/freedom.html>

(21) *Continuing Education Services, Basic Reference: An Online Course*,
<http://www.slis.wisc.edu/academic/ces/basicref.html>

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が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（パソコン等を利用して読む図書）を作成することができます。ただし、営利を目的とする場合を除きます。録音図書等を作成した場合には、国立国会図書館までお知らせください。

【連絡先】国立国会図書館総務部総務課

〒100-8924 東京都千代田区永田町 1-10-1 電話 03-3506-3306

図書館調査研究レポート No.3 （NDL Research Report No.3）

図書館員を対象とする研修の海外の状況調査

平成 16 年 7 月 31 日 発行

編集・発行 国立国会図書館関西館事業部図書館協力課
〒619-0287 京都府相楽郡精華町精華台 8-1-3
電話 0774-98-1448 FAX 0774-94-9117

印刷・製本 株式会社昭文社
〒630-8031 奈良県奈良市柏木町 176-1
電話 0742-34-2161 FAX 0742-34-2196

ISBN 4-87582-602-8

http://www.ndl.go.jp/jp/library/lib_research.html

© 2004 National Diet Library All rights reserved.

本文用紙は中性の再生紙を使用しています。