

2. 研修推進のための基本的課題

(1) 自己研修の重要性の理解と条件整備

研修に関する根本的な問題は、自己研修の重要性が十分理解されていないことである。集合研修の前提として、自己研修が行われていなければならない。日常的に、自己研修として主要な雑誌記事や単行本に目を通していなければならない。ところが、現状ではこれは十分行われていない。これは研修における雑誌記事・単行本等の出版物の役割が十分理解されていないためである。

図書館は住民の自己学習の場所であり、資料を用いてどのような学習でもできるはずである。必要な資料を提供するには、図書館資料の充実とネットワークの整備が必要である。さらに広く学習を進めるには、わかりやすく学習しやすい出版物とすぐれた参考図書が必要である。

研修といえば、外部講師の話聞くことと考えがちであるが、雑誌記事や単行本を読む自己研修、そのための資料の充実・整備が必要である。

(2) 研修講師の育成

研修では、受講者は、講義を聞くだけでなく、自分で学習した結果を発表する機会があることが望ましい。また、受講者は、自館の研修会や県内職員の研修会で報告を行うべきである。これによって、受講者は自館や地元で研修の講師となるための力量を身に付けることができる。県立図書館等では研修講師の養成が必要である。特に司書は自ら研修の講師を務める覚悟が必要である。

上記2点に関する認識不足の主な原因は図書館職員の自覚の不足にあり、職員の自覚を高める必要がある。

(3) 理論の形成

研修を効率的に行うには学習すべき理論が確立されていなければならない。しかし、公立図書館に関しては全般的に理論の形成が遅れている。公立図書館関係の雑誌記事や単行本には、図書館運動の立場からのものが多く、実証的、理論的な記事が少なく、一面的な内容のものが多いため。これらの記事には、最近、批判が続出しているが、執筆者は批判に対してほとんど答えていない。これはこれらの主張が理論的でないことを示している。

(4) 日本図書館協会の雑誌編集と出版企画

自己研修や理論形成が進まない原因の一つとして、『図書館雑誌』と日本図書館協会の出版活動がある。『図書館雑誌』の役割は全国の図書館職員に必要な知識や情報を提供することである。しかし、同誌の公立図書館関係記事では、依頼原稿の執筆者が一部の図書館運動参加者に集中しがちであり、その結果、図書館員の専門性、司書職制度、倫理綱領、地方分権、図書館法改正、公立図書館基準、外部情報源の有料制、ベストセラーをめぐる出版界との関係、これらの問題について多様な見解を提供することができなかった。特に政策について硬直した見解が多かった。多様な見解の多くは「投稿フォーラム」などの会員の自主的な投稿によって提供されてきたのである。単行書も同様である。公立図書館関係では図書館運動参加者の著作が出版されることが多い。

3. 専門職の資格と制度

研修のあり方は専門職員の資格と養成のあり方に密接に関係している。第一に、研修は現職者の知識や技術の不足を補うためのものであるから、現職者が司書有資格者か事務職かによって内容が大きく異なってくる。企画に際しては各図書館や各県の事情に応じた対応が必要である。第二に、研修は現職者の知識や技術の向上のために不可欠であるが、専門職が配置されない場合、研修だけで専門的職務に必要な知識や技術を確保することは難しい。研修は専門職員の配置の代わりになるものではない。

研修に取り組む前提として、専門職員の資格と養成に対する長期的視野を確立する必要がある。

(1) 司書の資格と養成

最初に司書資格について正しい認識を確立する必要がある。図書館法が定める司書資格は、法律上は公立図書館、私立図書館の専門的職員の資格である。これは大学図書館職員、学校図書館職員(学校司書)、専門図書館職員の資格ではない。だからこそ「児童サービス論」や「生涯学習概論」が必修科目になっているのである。

そのため、これまで大学図書館職員や学校司書の法制化が取り組まれてきたが、実現に至らな

かった。このように、わが国には、図書館専門職員全体を包括する制度は存在しない。専門職員の制度があるのは図書館職員の一部に過ぎない。

そして、司書講習や司書課程は図書館法が定めた司書を養成するための課程であり、法律上は図書館専門職一般の養成の場ではない。ここに二つの問題が生ずる。第一に、司書課程の教員に公共図書館の研究者が少ないため、公共図書館職員の養成が十分行われていない場合があり得る。第二に、司書課程以外の図書館職員養成の場が少ないため、司書課程で、図書館専門職一般や他館種の図書館専門職員の養成を目指す傾向がある。これはやむを得ないことであるが、現在の司書科目は大学図書館職員、学校図書館職員(学校司書)、専門図書館職員の養成には適していない。

これまで、多くの司書講習や司書課程では、どの館種の職員を養成するかが不明確なまま、図書館専門職員一般の養成が行われてきたのではないかという疑問が生ずる。この点を解決するには、各館種の図書館職員のための資格と各館種の特性と要求に応じた教育体制の確立が必要である。

(2) 教育水準の向上

これまで、わが国では、司書資格のための履修単位数の不足とそのための教育水準の低さが論じられてきた。この対応策として、わが国の図書館学教育では、米国での大学院における専門職員養成がモデルとされ、紹介されてきた。他方、図書館職員の側では、主に司書職制度の確立が主張され、養成や教育のあり方についてはあまり論じられてこなかった。その結果、大学院での養成だけが論じられてきた。この点に、日米の図書館活動の背景にある社会的基盤の相違が表れている。この点は海外の制度の移入では解決できないと思われる。

(3) 館種別の専門職資格試験の検討

この点について、わが国では、近年司書の資格試験の必要性が論じられるようになってきた。これは、従来の米国の大学院の紹介と比べて大きな前進である。日本の社会では、一般に専門職資格のための選別手段として、学歴よりも国家試験などの資格試験が用いられるからである。

法律上の資格がない場合は、民間レベルで専門

職資格を設けることが必要である。この点では、専門図書館、病院図書館、大学図書館等で取り組みが見られる。専門図書館では専門図書館協議会によって「情報管理専門職(仮称)資格検定試験」⁹⁾、病院図書館では近畿病院図書室協議会と病院図書室研究会の共同事業として「病院図書館員認定資格制度」⁹⁾¹⁰⁾、大学図書館では大学図書館員のためのメーリングリストによって「司書試験(資格試験または専門性評価試験)」¹¹⁾¹²⁾が検討されている。法律上の規制が緩和され、民間資格の設置が自由化の方向に向かっている現在、民間レベルの資格は実現の可能性がある。ただし、これらの取り組みには図書館情報学教育機関や教育担当者の協力が必要であるが、まだその段階には至っていないようである。

これらの取り組みには『図書館雑誌』で報告されていないものもある。日本図書館協会はこれらの取り組みの発想から学び、これらの取り組みに協力すべきである。

(4) 教育機関の取り組み

大学等の教育機関の側でも、教育水準の向上のための取り組みが見られるようになってきた。これらは、研修のレベルを超えて職員の能力の向上を図るものである。

①社会人の大学院への受け入れ

大阪教育大学、図書館情報大学などのいくつかの大学院が社会人入試を行い、夜間や土曜日に授業を行い、在職のまま大学院に進学できる道を開いている。すでに大学図書館職員を中心に多数の図書館職員が研究を行っている。これは、図書館に関する研究の基盤を広げ、人材を養成するうえで大きな成果を上げつつある。しかし、日本図書館協会はそれほど関心を示していない。

今後、通信教育やインターネットによる遠隔教育が行われれば、より多くの図書館職員が進学できるようになるであろう。

②学力検定試験

法律学では、2000年度から財団法人日弁連法務研究財団、社団法人商事法務研究会の主催で「法学検定試験」が¹³⁾、経済学では、2001年度から日本経済学教育協会によって「経済学検定試験」が行われている¹⁴⁾。これらの試験の目的は、1.全国

統一レベルで学問の実力レベルが判定される, 2. 判定結果を就職試験等に活用できる, 3. 学習における知識習得の目標となる, 4. ビジネスマンも知識の達成度を確認できる, という点にある。大学進学率が高まる中で, わが国の大学では教育や学習の目標が不明確であることから, これらの試験が設けられたものと考えられる。

筆者も1999年に図書館情報学に関して「司書の専門的知識の自己評価試験」¹⁵⁾を提言した。図書館情報学の教育・学習目標を設け, 水準を引き上げるには, 図書館情報学でも学力検定試験が必要である。これと(3)で紹介した専門職資格試験とを何らかの形で組み合わせることが考えられる。これが実現すれば, 図書館現場と図書館情報学教育機関が協力することができる。

今後は, 単なる研修にとどまらず, 学力検定試験や大学院での研究による能力の向上をめざすべきである。

4. 日本図書館協会の課題

日本図書館協会の役員や委員には, 日本図書館協会は日本の図書館界の唯一のナショナル・センターであるという考え方¹⁶⁾がある。しかし, 日本図書館協会の館種別の会員数, 役員数を見れば日本図書館協会にはすべての館種の声を集約する体制や力量がないことは明らかである。

日本図書館協会は, この30年間公立図書館を中心に司書職制度要求運動を行ってきたが, 具体的な成果を上げることができなかった。今後は, 新しい発想と方法で, すべての館種の図書館の専門職員の資格・養成・研修に取り組むべきである。

研修については, まず研修の現状に関する客観的な調査や討論を行い, 改善すべき点を明らかにすべきである。資格と養成については, 各館種別の取り組みの現状を明らかにし, 交流する機会を設け, 多様な取り組みを集約して, 社会的な力とし, 社会に訴える機会を設けるべきである。

それには, 他館種の図書館職員や関係団体から信頼される活動が必要である。これまでの公立図書館中心の組織運営を見直すとともに, 「すべての館種を支える図書館のナショナル・センター」論を克服し, 各館種の図書館協会等と協力するこ

とが必要である。

『図書館雑誌』に関しては, これまでのような半ば閉ざされた議論を克服し, 多様な意見の交流を図ることが必要である。編集委員会には, 日本図書館協会や図書館運動に対して批判的な声を排除することなく, あらゆる意見に発言の場を保障することが求められているのである。この点で編集委員会の責任はきわめて重大であることを指摘しておきたい。

注・引用文献

- 1) 日本図書館協会研修問題特別委員会「日本図書館協会と研修」『図書館雑誌』89(12), 1995.12, p.1008-1012.
- 2) 「[特集] 図書館員の研修と継続教育」『図書館雑誌』91(5), 1997.5, p.311-338.
- 3) 日本図書館協会専門性の確立と強化を目指す研修事業検討ワーキンググループ「専門性の確立と強化を目指す研修事業検討ワーキンググループ(第2次)報告書 概要版」『図書館雑誌』94(5), 2000.5, p.337-339.
- 4) 葉袋秀樹, 平久江祐司「図書館職員の研修・リカレント教育に関するニーズ—図書館職員へのアンケート調査から」『現代の図書館』37(2), 1999.6, p.66-71.
- 5) 葉袋秀樹『図書館運動は何を残したか』勁草書房, 2001, 248p.
- 6) 葉袋秀樹「基調講演 図書館専門職の現状と問題点」『平成13年度(第87回)全国図書館大会記録』全国図書館大会実行委員会, 2002, p.286-292.
- 7) 生涯学習審議会社会教育分科審議会「社会教育主事, 学芸員及び司書の養成, 研修等の改善方策について(報告)」『図書館雑誌』90(6), 1996.6, p.416-421.
- 8) 山本達夫「情報管理専門職(仮称)資格検定試験アンケート結果の報告」『専門図書館』176, 1999.7, p.26-31.
- 9) 首藤佳子「病院図書館員認定資格制度企画書を提出して—現実と理想の距離」『ほすび らいぶらり』26(4), 2001.12, p.338-348.
- 10) 首藤佳子「病院図書館員認定制度に関する検討課題」『病院図書室』18(3), 1998, p.126-134.
- 11) 池田剛透, 小田切夕子「[司書試験]実施に関するアンケート報告書」『図書館雑誌』93(6), 1999.6, p.456-459.
- 12) 「[司書試験]実施に関するアンケート集計報告書」(<http://ml.lss.tama.ac.jp/main.html>)
- 13) 財団法人日弁連法務研究財団(<http://www.jlf.or.jp/index.html>)
- 14) 日本経済学教育協会(<http://vivid-keizai.khk.co.jp/>)
- 15) 葉袋秀樹「[司書の専門的知識の自己評価試験]の提案」『図書館雑誌』93(3), 1999.3, p.221.
- 16) 21世紀初頭における日本図書館協会のあり方検討会「21世紀検討会の「報告書」の作成経過と概要について」『図書館雑誌』95(3), 2001.3, p.202-208.