

■ 「スキルアップ」を考える際、起こりうる環境変化とその中で何が求められているかを考える必要がある。

【基本文献】「今後の『大学像』の在り方に関する調査研究(図書館) 報告書—教育と情報の基盤としての図書館」筑波大学(2007年3月) [文部科学省『先導的・大学改革推進委託事業』]

<http://www.kc.tsukuba.ac.jp/div-comm/pdf/future-library.pdf>

「本調査研究のねらいは、大学がその使命を果たすために必要な図書館・情報基盤がどのようにあったらよいかを見極めることである。そのねらいは、このような状況において、大学コミュニティに価値をもたらす図書館・情報基盤の在り方を探ることであるといつてよい。…/まず、「大学図書館をめぐる状況」(第1章)を把握した上で、「図書館の位置」を確認して、二つの課題、「学生の学習と図書館」(第2章)と「情報資源管理の方向性」(第3章)をとらえ、さらに今後「サービス展開の方向性」(第4章)と、それを支える「図書館の組織と人的資源」(第5章)の問題を論じた。本文の理解を助けるために、それぞれ章ごとに、実例や調査結果を含むトレンドをつけた。」(「はじめに」より)

2. 大学図書館員にはどういった能力が求められているのか?

(ア) LIPER から得られた知見

(LIPER : 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(2003年度-2005年度)) <http://www.soc.nii.ac.jp/jslis/liper/index.html>

➤ 英国図書館情報協会(CILIP)の「専門職知識の体系」(BPK: Body of Professional Knowledge)「情報専門職を特徴づける知識ベースを、中核的な知識・技術だけでなくそれらと一体になって機能する知識・技術を含みこんで、同心円の三層で示している」(永田)

<http://www.cilip.org.uk/qualificationschartership/bpk/bpkword.htm>

- ✓ 中核となる知識・技術 (Core Schema)
- ✓ 実現環境の知識・知識・技術 (Applications Environment)
- ✓ 汎用的・移転可能な知識・技術 (Generic and Transferable Skills)

表 大学図書館員に必要な知識・技術の体系

中核となる知識・技術領域	①既存サービス (二次資料・参考図書、資料目録法・オンライン目録システム、参考調査サービス、情報検索技術、図書館・文献利用教育、閲覧・貸出サービス) ②図書と図書館 (古典籍、資料保存、メディアの歴史、障害者サービス、図書館建築、図書館史、書誌学) ③新しいサービス (ネットワーク情報資源、逐次刊行物、電子ジャーナル、官庁刊行物・特許資料、その他の非図書資料および利用機器、ドキュメントデリバリーサービス、図書館業務システムの運用、管理) ④資料組織化 (メタデータ、分類法・件名法、索引法、抄録法、二次資料/DB作成) ⑤コレクション形成 (分野別専門資料、資料選択、コレクション構築と評価、主題専門知識)
実現環境の知識・技術領域	①図書館の基準やネットワーク (知的財産権・著作権、図書館ネットワーク・図書館協力、利用者のプライバシー、図書館関係法規・基準) ②情報・出版流通 (知的自由・検閲、外国大学図書館事情、出版流通/学術情報流通、高等教育事情)
汎用的・移転可能な知識・技術領域	①コミュニケーション (カスタマケア、広報活動、ウェブコンテンツの構築・管理、プレゼンテーション技術、文書・企画書の作成、会話・接遇、研究調査法、利用教育などにおける教授法) ②情報技術 (データベース等の運用・管理、ネットワークの運用・管理、プログラミング) ③経営管理 (経営理論・手法、大学行財政、予算管理・会計) ④外国語 (英語、英語以外)

(出典: 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.

(イ)『大学図書館が求める人材像について—大学図書館職員のコンピテンシー(検討資料)』(2007年3月) [国立大学図書館協会 人材委員会が提示する「求められる人材像」]
<http://www.soc.nii.ac.jp/anul/>

(ウ) 自分が働く組織はどうなるか?

- 専任職員の極端な減少, 業務委託が進む, 業務の機械化・コンテンツの電子化(学術情報流通の環境が変わる)・サービスの電子化(ウェブ化)が進む中で……
 1. 専任職員が行なう業務/派遣・非専任スタッフが行なう業務 → 明確な区分が必要となる
 2. 業務管理システムの進化によって, これまで人間が行っていた業務はシステムに置き換えられる (ex.貸出)
 3. 従来の業務組織は見直しを迫られる (ex.九州大学附属図書館の「e リソースサービス室」)
 4. 情報リテラシー教育への参画 → しかしガイダンスやるならそれも委託可能
 5. リエゾン・ライブラリアン, 企画, 図書館経営が最後のよりどころ?

というようなことを前提に, スキルアップについて考えてみる

3. 「仕事ができる」大学図書館員になるために

[1]新たな情報を常に取り込む姿勢を持つ (→外の世界に関心を向ける, 人とのネットワーク——設置母体を超えた関係, 業種を超えた関係——を作る) 職場に閉じこもったら, その人の成長は止まる。

- ・学会(研究団体), 職能団体への加入と活動への参加: 日本図書館情報学会, 情報メディア学会, 日本図書館研究会, 情報科学技術協会, 大学図書館問題研究会, 図書館サービス計画研究所(トサケン), NPO 法人大学図書館支援機構, 日本図書館協会, 日本出版学会, 高等教育問題研究会(FMICS) etc (個人単位で加盟することがポイント)
- ・メールマガジンの購読: 図書館のこと, 学術情報流通に関すること, 学術活動に関すること, 高等教育に関すること [お勧め: 日本図書館協会メルマガ, ACADEMIC RESOURCE GUIDE: ARG, 大学関連ニュース(放送出版プランニングセンター)], 図書館関連企業が発行しているもの(ユサコ, サンメディアなど)
- ・メーリングリストへの参加(発言できればなおよい): オープンなものと会員限定のもの
- ・アラートサービス (ex .Google Alert)
- ・RSS を利用した情報収集 (ex.カレントアウェアネス-R)
- ・有用なウェブサイトのチェック
 - 「図書館員のためのインターネット」<http://www2d.biglobe.ne.jp/~st886ngw/>
 - 「カレントアウェアネス・ポータル」<http://www.dap.ndl.go.jp/ca/>
 - 「大学職員.net」<http://blog.university-staff.net/>
 - 「全国国公立大学の事件情報」<http://university.main.jp/blog/>
- ・図書館を数多く見る(国内外, 館種を問わず)

[2]研修会・講習会・図書館関連企業が主催するセミナーへの参加

- ・具体例はこちらの講義資料(一昨年のこの講義)を参考に
<http://www.nii.ac.jp/hrd/ja/librarian/h18/lib12.pdf>
 - デジタル・ライブラリアン講習会 <http://www.dla.jp/dla01.html>
 - 情報科学技術協会(INFOSTA) <http://www.infosta.or.jp/index.html>
- ・企業セミナーは, 情報サービスの最新動向を知るとってもいいチャンス

[3]海外研修

- ・近年ようやく整備されてきた（国立大学図書館協会，私立大学図書館協会）
 - 機会があれば行かない手はない！

[4]資格取得

- ・情報系資格，語学関係資格 等 → スキル向上の目標となりうる（ただし，情報系は，資格を取ってもその知識はすぐに陳腐化してしまう）

[5]大学院での研究

- ・筑波大学，慶應義塾大学，愛知淑徳大学，大阪市立大学 …
- ・図書館情報学分野でなければならないということはない
 - 図書館情報学に関する知見を深める／研究活動がいかなるものであるかを体験する場
- ・海外の大学院での研究 【参考】「情報の科学と技術」52(7)，2002 [特集：海外の図書館情報学教育に学ぶ] 北米の図書館情報学科で学んだ体験記を掲載

[6]自分一人でもできる日常的努力の例

篠原俊夫「一日，ワン・アーティクルのすすめ」『大学の図書館』15(8)，p.133(1996.8)

4. まとめ

(ア) スキルアップするには，まず本人の意欲・意思がなければありえない。その意味で，スキルアップのための活動は自助を基本とするものである。

- それを基本に，職場や関係団体が提供する組織的（制度的）研修，研修に対する補助制度を活用する。

(イ) 「刺激」が大事（本人の意欲・意思を揺さぶる）

(ウ) 職場での相互啓発は大切

- 情報交換，お互いの切磋琢磨
- 出張で出た研修の報告会をやる

(エ) それぞれの人が自分に関するキャリアデザイン（ただし思い通りにいくかどうかはわからない）を柔軟に持ち続けること（自分は大学図書館で働くことで何をしたいのか？（ある種のフィロソフィー，自分の職業生活を支える力，ミッションに対する自覚） 仕事に対する意欲，スキルアップの努力は，これがあつてこそそのもの。また，図書館の仕事は個々のスタッフの裁量幅が広い（楽をしようとするればそれなりに楽はできる（＝「図書館って楽でしょ」のイメージはこうしたところから醸成される）し，いい仕事をしようとするれば，際限はおそらくない（＝下手をするとバーンアウト））。

- 職業人としての生活は長い。調子のいいときもあれば落ち込むときもある。そうした長い時間のモチベーションを支えるものは何か。

(オ) 長い時間の中で環境は変化する。その変化に対応できるように。

「生き残るのは強いものではない。生き残るのは環境の変化に適応するものである。」（ダーウィン）

コンティンジェンシー理論：環境適応理論。あらゆる経営環境に対して有効な唯一最善の経営組織は存在しないとして，経営環境が異なれば有効な経営組織は異なるという立場をとる理論。（デジタル大辞泉）※図書館は「不易なるもの」にこだわりすぎてきたのではないか。

(カ) ワーク・ライフ・バランスを大切に（図書館のこゝしかできない人間にならないように）。また，病気になっては元も子もありません。

【注】ウェブサイトへの最新のアクセスは，いずれも 2008/9/28