

特集★図書館員のキャリアマネジメント

『大学図書館職員の専門性と専門研修のあり方について』

— 国公立大学図書館協力委員会 研修のあり方に関するWG報告書の概要紹介 —

森 いづみ

はじめに

「図書館員のキャリアマネジメント」の特集にあたり、大学図書館の動向として、『大学図書館職員の専門性と専門研修のあり方について』¹⁾ (以下、『報告書』)を紹介する。『報告書』は、2015年1月～12月まで国公立大学図書館協力委員会(以下、委員会)の下に設置された、「研修のあり方に関するワーキンググループ(以下、WG)」の検討結果をまとめたものである。

委員会の目的は「国公立大学図書館が相互に協力して、大学図書館運営に共通する問題を検討し、その改善を図ること」で、1982年に設置された。国立大学図書館協会(以下、国大図協)、公立大学協会図書館協議会(以下、公大図協)、私立大学図書館協会(以下、私大図協)から選出された13の会員館で構成され、常任幹事会のほか、『大学図書館研究』編集委員会、大学図書館著作権検討委員会などの専門委員会が設置されている。

1. 研修のあり方 WGの役割と活動方針

WGの役割は、国立情報学研究所(以下、NII)の図書館職員向け専門研修「学術情報リテラシー教育担当者研修」と「学術情報ウェブサービス担当者研修(旧学術ポータル担当者研修)」が2015年度をもって終了することに伴い、「①研修の成果を評価すること」「②今後の大学図書館職員に求められる専門性と研修のあり方を検討すること」であった。メンバーは、各協会・協議会から推薦された9名(国大図協：4名、公大図協：1名、私大図協：3名+事務局1名)で構成された。

国公私の枠組みで人材育成の検討を行うのは初めてであったため、情報共有から始めた。大学設置基準により設置された図書館として多くの課題を共有している反面、図書館員のキャリアマネジメントにおいては国公私による違いに加え、大学固有の事情がある。当たり前のことではあるが、大学図書館職員は図書館員である前に大学職員である。その専門性は、大学経営

や大学を取巻く社会情勢の文脈に位置づける必要があるということ共有したうえで、検討を進めた。

また、文献調査および有識者へのヒアリングを行った。ヒアリング項目は、「今後の大学図書館職員に期待される役割」「専門性の可視化」「人材育成に必要なこと」「研修として行うべき事項」の4点で、図書館業界内外の研究者、大学職員、大学図書館職員(管理職、現場担当者)、委託業者など、16名の協力を得ることができた。

2. 大学図書館職員の専門性と周辺状況

『報告書』は4章で構成される。第1章では、報告書で取り上げる範囲について詳述している。WGの議論の中で「専門研修を評価するためには、大学図書館職員の専門性をとらえ直す必要がある」ことを痛感した。そこで、『大学図書館の整備について(審議のまとめ)』(2010年12月)を参考に、「教育・学習支援」、「研究支援」、「学術情報基盤構築」の三つを大学図書館職員の専門性の主要なカテゴリと位置付けることとした(図1)。

第2章では、大学図書館職員を対象とした研修を俯瞰し、各協会・協議会による研修の実施状況



図1. 大学図書館職員の専門研修再構築概念図

をまとめた。それに加え、国公私とNIIとの協定に基づく「連携・協力推進会議」を取り上げた。大学図書館とNIIとは、総合目録データベースの構築とそれを活用したILLシステムを始め、電子ジャーナルの購読等に関するコンソーシアムや、大学の研究教育成果を収集・発信する機関リポジトリ等、大学図書館機能の根幹にかかわる事業を共同で行ってきた。これらの事業に関連する人材育成は各委員会が担うことになっており、研修の受け皿がある。一方、各委員会には、現場担当者を主力とした課題解決の作業部会やWGが設置されている。人材育成の手段として、研修は一定レベルの内容を効率的に学ぶのに効果がある。しかし、大学図書館を取巻く環境が大きく変化し、かつ職員が減少する傾向にある中で専門性の獲得や経験を積むには、数日間単位の研修では不足がある。プロジェクトベースの協働の場を活用することが、変化の時代の人材育成には有効である。

3. 国立情報学研究所専門研修(図書系)の評価

ここでは、従来の専門研修の評価について、第3章の概要を記す。

評価の材料は、NIIから提供を受けたアンケート結果(受講生および講師)を用いた。研修の評価には「反応」「学習」「行動」「結果」の四つの要素があるが、今回は主に「反応」の分析を行った。その後の行動にどのように結びつき、職場に還元されたのかについては検証ができなかったため、有識者ヒアリング(受講生および講師経験者)で得られた情報で補った。

3-1. 学術情報リテラシー教育担当者研修

学習・教育支援の理論から実践的スキルまで体系的・総合的に学べる国内唯一の研修で、2003年度～2015年度までに1,251名の受講があり、担当者育成に大きく貢献した。データベースの活用法を教育手法のコマに置き換える等の継続的なカリキュラムの改善により、受講生の評価や研修へのニーズは高まっていた。一方で講師陣からは、研修内容や受講生の知識・意識レベルの格差拡大などに対する課題が寄せられていた。

学習・教育支援において図書館が求められる役割がますます大きくなる中、より多くの大学図書館職員が参加しやすい研修形態を考慮しつつ、効果的かつ効率的な研修プログラムを作成し、継続的に実施する必要があるという結論になった。

3-2. 学術情報ウェブサービス担当者研修(旧

学術ポータル担当者研修)

内容と名称が変遷しつつ、2003年度～2015年度までにトータルで750名が受講した。2005年度まではポータル構築のための最新技術や事例報告、企画書作成等で構成された(198名受講)。2006年度～2010年度は内容が機関リポジトリに特化されたが(325名受講)、2011年度にデジタルリポジトリ連合(DRF)にその内容が引き継がれると、ウェブサービス中心のカリキュラムに一新された(227名受講)。実施は外部業者に委託され、形式は「講義中心からワークショップ中心」へと変更された。2013年度には内容に合わせて名称が改められた。

明確な学習目標の設定とカリキュラムの最適化により、受講生からの評価は高かった一方で、直近の内容は大学図書館職員に固有のテーマを扱いつつも、各種ワークショップの体験、コミュニケーション・スキルや企画能力の開発に重心が移ってきていた。高い評価をしつつも、今後は大学という組織の中で新たに図書館に求められる役割に、積極的かつ柔軟に対応していくためのテーマ設定が必要という結論になった。

4. これからの大学図書館職員の専門性と研修のあり方

ここでは、大学図書館職員の主要な専門性と位置付けた「教育・学習支援」、「研究支援」、「学術情報基盤構築」について、第4章の概要を記す。

4-1. 教育・学習支援にかかる専門研修

図書館職員が教育・学習支援能力を獲得する手段として研修は有効であり、大学図書館界として継続的な実施が求められる。

内容は、情報リテラシーのテクニカルな内容を伝達するスキルだけではなく、高等教育の動向、学習理論に関する知識を土台として学ぶ必要がある。研修自体に反転授業やe-learning等の新しい教育手法を取り入れ、参加しやすい形態を検討したり、新しいカリキュラムの策定をしたりする受け皿が必要である。横断的・持続的に活動できる、新たな組織としてのコミュニティ形成が望まれるところである。

4-2. 研究支援にかかる専門研修

図書館が従来から研究支援とらえてきた機能は大学全体の研究支援活動のごく一部である。全体像を把握し、関係部署との連携体制を整えつつ、大学図書館の強みを生かした研究支援を行う必要がある。大学の特色がこれまで以上に強く打ち出

されていく中で、各大学で必要とされる支援のあり方は異なるが、基盤となる知識・スキルや事例の共有には研修が有効である。オープンアクセスへの取り組みは研修制度の整備が進んでいるが、研究支援の全体のあり方については、今後の調査・検討が求められる。

4-3. 学術情報基盤構築にかかる専門研修

伝統的に大学図書館が担ってきた情報資源（古典籍などの特殊な資料を含む）の収集・保存・組織化・提供にかかる専門性は今後も必要であり、大学図書館職員の基礎となるものである。電子化の進展などによって、従来型の蔵書構築やサービスの価値に変化が生じ、今後も変化し続ける状況を踏まえ、これに対応できる人材育成を可能とするような研修のあり方が求められている。

5. 『報告書』発行後の動向

『報告書』の結びに、「報告書提出はゴールではなくスタートラインに立ったところであり、今後も何らかの形で継続的な検討の場が設けられることが望まれる。」と記述した。残念ながら、国公私の枠組みでの検討の場は終了したが、その後の活動につながるいくつかの動向を紹介したい。

5-1. 国大図協の動向

『報告書』とりまとめの最終段階に入った2015年11月、国大図協の機能・活動の新たな方向性を打ち出すため、国大図協総務委員会の下に「ビジョン策定小委員会」が設置された。2016年6月の国大図協総会で『ビジョン2020』²⁾が採択され、これに基づいた新たな委員会体制が8月に発足した。従来から設置されている総務委員会に加え、オープンアクセス（機関リポジトリ等）、学術資料整備（電子ジャーナル購読等）、学術情報システム（電子リソースを含めた総合目録データベース等）、図書館環境高度化（教育・学習支援、研究支援サービスや、利用環境の向上等）といった喫緊の課題解決に取り組む委員会が設置され、必要とする人材育成・能力開発をも担うことになっている。

『報告書』でまとめた三つの専門性とはカテゴリズこそ異なるものの、これらを網羅し、より強固に推進する体制として、期待される。

5-2. 私大図協東地区部会の動向

私大図協東地区部会では、従来実施していた研究分科会、研修分科会、および年に1回開催していた研修会に加え、以下の活動を計画しているとのことである。

- ・地域研修（北海道、東北、北関東、甲信越・東海の各地域の加盟校の参加が容易な開催地での研修を企画し、実施する）
- ・オンデマンド研修（双方向型のラーニングデザインによるインタラクティブな研修を実施するためのプロジェクト）

地域研修については、地域活性化および新規研修プログラムの一つとして、2016年10月に「教育・学修支援」をテーマとした「図書館員スキルアップコース」を実施する。この研修は「私立大学図書館が現在直面している共通の問題をテーマに取り上げ、解決に向けて参加者が自ら考え、参加者同士のコミュニケーションから学び、業務で実践的に活躍できる能力を養う」ことを目的としている。こうした新たな取り組みは、私大図協における大きな課題の一つであった、地域格差や職場を離れた研修への参加のしにくさ等を解消する活動であり、今後のさらなる普及が期待されよう。

さいごに

『報告書』で取り上げた専門性は大学図書館に共通する機能であり、大学図書館界で継続的に人材育成を行なっていく必要がある。ただし、こうした機能には普遍性があるものの、実現の手段、必要な知識・スキルは時代とともに変わり続けていく。専門研修は、「学び続ける」ことができる人材と、学びを支える組織文化があつて初めて、持続的かつ有効に機能することを忘れてはならない。また、専門研修は、確立されたスキルによる安定的・継続的な業務にかかるものと、変化に対応した新しい枠組みの構築にかかるものという、二つの方向性があることをより強く意識しながら、人材育成策全体の中でデザインされる必要がある。

本『報告書』が、大学図書館職員の専門性の確立と育成、ひいては「図書館員のキャリアマネジメント」に資することができることを願っている。

参考文献

- 1) 国公立大学図書館協力委員会 研修のあり方に関するワーキンググループ『大学図書館職員の専門性と専門研修のあり方について』平成27年12月、http://www.janul.jp/j/document/s/coop/training_wg_report_1512.pdf
- 2) 国立大学図書館協会『国立大学図書館機能の強化と革新に向けて～国立大学図書館協会ビジョン2020～』平成28年6月、<http://www.janul.jp/j/organization/regulations/janul-2020vision.pdf>

（もり いづみ：お茶の水女子大学附属図書館）

[NDC10 : 017.7

BSH : 1. 大学図書館 2. 図書館員 3. 研修 (図書館員)]