

『ラーニング・コモンズと図書館 ～お茶大図書館改革の裏側を語る』

お茶の水女子大学図書・情報チームリーダー 茂出木 理子

一歩を踏み出したことを評価して欲しい

本日は、「ラーニング・コモンズ」について、80分ほど話しをするようにとご依頼いただきました。過去にこれまで、業界の中でもお茶の水女子大学図書館の名前が挙がることは、めったになかったのですが、最近「ラーニング・コモンズ」というキーワードと共に名前をあちこちで挙げていただくことや、またこのような場に呼んでいただく機会が増えました。このような変化をいちばん喜んでいるのは、本学の学長や館長ではないかと思っています。大学という教育研究機関を評価することに関して賛否はあるでしょうが、大学のアピールとか広報に「図書館」が絡めるようになったことが、図書館改革のポイントであると感じています。

「ラーニング・コモンズ」をキーワードでお話しさせていただく場合、「ラーニング・コモンズとは何か」論や「欧米の大学図書館では〇〇である」論を聞かされても、ひとつのようにはか聞こえないということがあると思います。私は、現場の人間として「ものごと実践してなんぼ」という思いが強いので、たとえそれが100%でなくとも、完成形でなくとも、一歩を踏み出したことを評価して欲しいと思っています。今回、この研修会に出席されている図書館の方は、中小規模の図書館の方が多く、職員数も、予算も苦しく、明るい未来を描けないという状況があると思います。本学も一緒です。でも、そういう状況だからこそ、自分のところの図書館を少しでも良くするために、何ができるか、明日からでも何かできないかということの、少しでもヒントになることを、本日はお話ししたいと思っています。

図書館職員とラーニング・コモンズの相性は本当にいいのか？

と、明るいことを申し上げたところで、いきなり強烈なスライドからスタートします。ラーニング・コモンズ、あるいは、インフォメーション・コモンズでもいいのですが、「コモンズ」というキーワードは、今までの図書館員的な考え方や相性がよくないのではないか、という気が実はしています。たとえば、どこの図書館でも館内に学生用のパソコンは用意されていると思います。図書館が設置したケースでも、あるいはコンピューターセンター管理のパソコンの場合は、「図書館が置かしてやっている」という表現をされる方もいらっしゃいますが、そういう館内のパソコンの用途について、図書館員は「館内のパソコンは情報検索にのみ使って欲しい」と、「そこでレポートなど長々と書かれるのは迷惑である」と、それが本音だったりしませんか？

電子的な資料が増えたとはいえ、図書館の機能は、情報を提供することであり、館内でレポートを書かれるのはサービスの範囲外であると。あるいは、最近の授業のあり方はよく理解していて、学生は、グループディスカッションなどで知識を構築いくべきである。しかし、「わたしは、ひとりで仕事をやるのが好きで、チームで仕事するのは嫌だ。自分のペ

ースでこつこつ仕事していたい」と。こういう図書館員的な行動思考とラーニング・コモンズの設置に求められる考え方は全く逆ではないかと感じています。本日ここに参加されている方に反省を求めたいわけではありません。これは、ひとつの問題提起です。

イノベーションとは

少し話題を変えます。8月18日の日本経済新聞の記事を持ってきました。東京大学の堀教授が書かれた「日本型イノベーションのあり方」という記事です。この中で、イノベーションとは、新しい技術で何かを変えていくこととされているが、本来の意味はもっと広義であり、利用者が口に出すほど明確にイメージしていなかったけど、新しい何かを提供されたときに「こういうものが欲しかった！」と思う、そういう潜在的ニーズに気づき、それを解決するサービスを提供し、それによって、利用者の行動や価値観まで変えてしまうようなこと、それがイノベーションの本質であると述べられています。また、イノベーションを起こしやすい職場環境とは、簡単に言うと、前例がどうか、失敗したらどうかそういう後ろ向きな（あるいは、真面目な）発想ではなく、むしろ、新しいことをどんどんやっつけていこうよと、わくわく・キャーキャーの「楽しい職場」がいいそうです。

嬉しいことは毎日起こっているはず。だからブログで発信したい

「楽しい職場」と言った場合に、いい加減にとか、ふざけてとかそういう意味ではありません。楽しく仕事をしたいの「楽しく」は突き詰めれば2点だと思います。1点目は、自分が成長できたことを実感できる仕事です。もう1点は、自分が成長したと同時に、確かに誰かの役に立ったことが実感できることです。この2点が仕事を通じて実感できると、少々、体力的にきつい時があっても楽しいものです。

今までこうだったからとか、前例がとか、硬直した考えが蔓延している職場だと、新しいことをやる気が起こらない、あるいは、せつかく新しいことに取り組んでも、きっと楽しくはないでしょう。

そんなに毎日、職場で嬉しくて楽しいことが起こるものか？という疑問を持たれる方もいらっしゃるかと思います。私は「起きているはず」だと確信しています。気がついていないだけではないでしょうか？

私が昨日、東京を飛び立ってから、うちのスタッフの一人が、お茶大図書館のブログ (<http://ochadailisa.blog32.fc2.com/>) に、今日の嬉しかったことという記事を書いてくれました。どれだけ些細なことでも、嬉しかったこと、楽しかったことは、現場で毎日発生しているはずですが、それはホームページのニュースにも館報にも、年次報告にもきっと載らないでしょう。でも、現場で働いているスタッフが感じた「今日、嬉しいことがあった」という積み重ねが、「楽しく」仕事をする原動力で、イノベーションの元です。そういう日々の喜びを無視するわけにはいきません。そういう日々の嬉しい出来事を残せること、そして、他人に読んでもらうことを意識して書くわけですので、そこに少し客観的な目線を加えて書く訓練になる、その2点において、図書館の公式ブログを開設して良かったと思っています。

「ラーニング・コモンズとは」論を少し

ラーニング・コモンズの話に戻します。ご覧いただいている写真は、アメリカのマサチューセッツ大学の有名なラーニング・コモンズとマウントホリヨークカレッジの図書館のエントランスにあるカフェです。アメリカの事例が刺激となるのは、「図書館でこういうことをやってもいいんだ」という、気づきを与えてくれることです。もちろん。アメリカの大学と日本の大学ではそもそも立地条件がぜんぜん違いますから、アメリカの大学図書館の事例を右から左に日本に持ち込めばいいという考えは、あまりにも短絡的でしょう。

日本でも、ラーニング・コモンズについて、多くの方が書かれています。私が読ませていただいた中で分かりやすくまとめられているのが、少し古いですが、2006年9月に『カレント・アウェアネス』に米沢誠さんが寄稿されているレポート（「インフォメーション・コモンズからラーニング・コモンズへ：大学図書館におけるネット世代の学習支援」）と2009年3月に『名古屋大学附属図書館研究年報』に永田治樹先生が書かれたもの（「大学図書館における新しい「場」：インフォメーション・コモンズとラーニング・コモンズ」）です。

私なりにラーニング・コモンズを一言でまとめますと「よりよく学べる環境の提供」です。よりよく学べるというのは、先ほどの職場環境でも触れたように、居心地の良さとか、自由度とか、適度な賑わいとか、今までダメだと思っていたことが許されるとか、そういうことが大事なのではないかと感じています。つまり、よりよく学べる環境とよりよく働ける環境は非常に似た要素があります。特に「自由度」が大事だと思います。自由に使える機器があり、何かあったら手助けしてくれる人がいて、何かやってみたいと思ったらルールとか前例に縛られずに便宜を図ってくれる、あるいは「やっごらん」と見守っていてくれる、そういう信頼と自由度が大事ではないかというのが、私の実感です。

しかし、それは図書館の仕事か？

「大学内にそういう『新しい学びの場』が必要であることは、もったもだが、それが図書館の仕事か？」という反論は、図書館内からも、あるいは学内の他部署から寄せられることが想定できます。私は、「図書館の仕事だ」と主張したい方は主張すればいいし、「この忙しいのにこれ以上やってられるか」と思う方は主張しなければいいだけのことだと思っています。大学図書館業界全体で、横並びに「これからの大学図書館はラーニング・コモンズ」だと頑張る必要はないでしょう。

このスライドは、千葉の幕張にある神田外語大学のSACLA (Self-Access, Communication, Learner Autonomy) という施設です。とても面白い学習空間で、訪問させていただいたときも学生でいっぱい、とても活気がありました。しかし、この施設には図書館は関与されていないようです。私は、こういう面白そうな企画に関与させてもらえなかったら、嫌だなと思いますが、逆にこういう面倒そうなことには、絶対関与したくないと思われる方もいらっしゃるかもしれません。

「図書館のサポーターが欲しい」と館長がおっしゃったから

ここからお茶大図書館で手がけてきたことを、順を追ってお話しします。

私が 2006 年 4 月にお茶大に着任したとき、館長の羽入佐和子先生（現在、お茶の水女子大学長）が、いきなり「図書館のサポーターを増やしたい」とおっしゃったのです。ものすごくびっくりしまして、いきなり何をわけのわからないことを言う方だと、正直思いました。なにせ、そのときの図書館の状況は、本はない、建物は狭いし暗い、予算はない、来館者は少ない、先生方からは電子ジャーナルも読めないし、図書館なんて当てにならないと言われている、そんな状況の中で「サポーターを増やすもなにも・・・」と思いました。

しかし、館長が「サポーターを増やしたい」というのですから、私はそれを当面の目標にせざるを得ません。「先生、そんなこと無理です」とは絶対言いたくなかったのです。とはいえ、図書館サポーターを作るってすごく難しいというか、何をやればいいのか見当もつきませんでした。

まずは、そのときのお茶大図書館で何がいちばんの問題なのかを、館長と 2 人で考えました。本がないとか、建物が狭いとか、予算がないとかそういう個々のことが問題ではないと思いました。館長から見たいちばんの問題は「図書館が学内から信頼されていないこと」、私から見たいちばんの問題は「職員が仕事にワクワクしていないこと」でした。

ラーニング・コモンズどころではなかった。問題が山積

この時点では、ラーニング・コモンズ設置なんて考えにも及びませんでした。問題が山積みすぎて、どこから手をつけていいのすらわかりませんでした。課題と問題という言い方をしていますが、この二つは異なるものです。課題というのは、本来こうなりたいという理想というか目標があって、それと現状との乖離が「課題」です。そして、現状から理想に行くまでに邪魔しているもの、大きな石みたいなものが「問題」です。

つまり、問題を取り除くためには、どこから押したらいいのか、それは、予算を少し増やしてもらって・・・というレベルではありませんでした。もっと根本的なところで、職員力をつけることが必要だと感じました。

調査し、構成し、アピール力を持って語れること

職員力というのは、端的に言うと 3 つです。まず、「調査力」です。現状を客観的に調査し、他大学の図書館のことも調べ、世間の動向も察知し、きちんと自分たちのこととして取り込めるか、そういうことを含めての「調査力」です。

次に、問題が山積みだということがわかるとパニックになってしまいますが、落ち着いて、順番にどこから片付けたらいいのか、これは後回しでも大丈夫だとか、課題と問題を切り分けて、「構成していく力」が必要です。

そして、最後に、何事も一人では、図書館単独ではできないことが多いわけですから、力になってくれそうな誰かに対して、「何が問題で、どうすればいいのか」を文章でも、口頭でもいいのですが、「アピール力を持って語れるか」ということです。

この 3 点が、図書館を運営していく上で必要不可欠な職員力ではないかと思います。

2007年4月、ラーニング・コモンズをオープン

こういう状況でしたが、2007年4月にめでたくラーニング・コモンズという場所をオープンすることができました。このあたりの経緯については、すでに、『大学図書館研究』などで報告させていただいています。図書館1階の相当部分を学内の研究センターにお貸ししていたのを、このセンターが図書館を出られたあと、取れるだけの壁を取っ払って、その部分をラーニング・コモンズとしました。これまで、図書館の1階には「学生立ち入り禁止」の場所がたくさんあったのが、ある日、壁が取れて、学生が自由に使っている場所になったというのは、目に見える大きな変化でした。

また、入り口から入ってすぐの、ラーニング・コモンズの手前のスペースは、長年、カードボックスが占拠していたのですが、カードボックスを移動させ（一部は捨てました）、キャリアカフェとしました。

しかし、ラーニング・コモンズやキャリアカフェを作ったから、いきなり図書館員が元気になったというわけではありません。

運用規程もないのがお茶大の自慢

この写真は、ラーニング・コモンズの普段の様子を写したものです。70席あるパソコンがほぼ満席です。隣の写真は、ある教員がラーニング・コモンズで授業をやってみたいと申し込まれたのをお受けしたときの写真です。

そういえば、最近、他大学図書館の方から「ラーニング・コモンズの運用規程や内規を見せて欲しい」という依頼をいただくのですが、私、その電話を受けて初めて「運用規程って必要なんだ・・・」と思いました。運用規程や内規を作っていないのが、お茶大図書館ラーニング・コモンズの自慢のひとつです。

新しい可能性を求めてチャレンジしていこうというときに、これから、何が始まるのかとワクワクしている気分のときに、「まず、運用規程を作らねば」というような方法は楽しくないな、と私は感じています。新しいアイデアにあふれた学生、新しいスタイルの授業をやってみたいと思っている教員がいて、それに対して、「何をしでかされるか心配だから、禁止事項を作っておこう」と考えるか、「何をしでかしてくれるか楽しみだよな！」と考えるか、その違いは大きいです。

ラーニング・コモンズにラーニングアドバイザー

ラーニング・コモンズには、大学院生の「ラーニングアドバイザー」が開館時間中、常駐してくれています。彼女たちの存在のおかげで70台のパソコンがあっても図書館員がパソコンの世話で煩わせられることはありません。

しかし、ラーニング・コモンズを2年間運用してきて、これらの機器について、私たちが何も知らないのはいかかなものかという意見が、図書館のスタッフから出てきました。そこで、先日、ラーニングアドバイザーの中でもっともベテランの方を講師にお招きして、ラーニング・コモンズの機器と、実際、学生がどういう使い方をしているか、どういう質問が多いのか等についてレクチャーをしていただきました。

キャリアカフェで何が起こるか？

ラーニング・コモンズに隣接するキャリアカフェでは、何もイベントがないときは、学生が、飲み物を飲みながら、歓談したり、勉強したりしています。ここでは、学生主体の企画・イベントが開催されています。この写真にあるように、たとえば、大学院生による自分たちの研究内容を発表しあうミニプレゼンや、OGを招いての就活座談会などです。

写真で見ていただくと分かるように、非常にオープンな場で行われることが大きな特徴です。そして、テーブルも稼動性を重視して選んだものばかりですので、女子学生が一人でも簡単に会場設営できるし、原状復帰（そもそもきっちりした原状はありません）も楽というのも特徴です。

こういう気楽に自由に、だけど、人目にさらされているスペースで、学生が自主的、自律的に企画し、実行することができるというのがキャリアカフェです。

事務室の位置が改修のいちばんのポイントだった

ラーニング・コモンズとキャリアカフェの設置が、お茶大図書館改修の最大ポイントのように思われるかもしれません。しかし、いちばんのポイントは、事務室を引っ越したことです。2006年4月の時点では、事務室は1階のいちばん奥、利用者スペースとはもっとも離れた場所にありました。当然、総務係とか目録担当の係は、利用者の顔も見ずに終日仕事していたのです。

私は、この環境がワクワクと仕事ができない理由のひとつではないかと感じました。

2007年5月に事務室は、ラーニング・コモンズの隣にガラス越しで接したところに移動しました。そして、多くの図書館スタッフが、今まで見ていなかった光景を見たのです。それは、学生がこんなにたくさん図書館に来てくれている、という光景です。そのあと、せっかく来てくれているのに、大量のカードボックスが動線を邪魔しているね、とか、せっかくラウンジがあるのに暗いよね、とか、そういう意見が、スタッフからいろいろ出てくるようになりました。そこで、予算を工夫して、できることから着手して、少しずつ居心地の良いスペースを作ってきました。

2006年は本当に危機でドタバタでした

2006年に何から手がけたかという話に戻します。

9月から図書館運営委員会の場で、図書館の将来像の検討を開始しました。そして、12月には「リベラルアーツ教育を支援する図書館」というキーワードの下に、館内の改修を含めて、必要な改善ポイントをまとめました。このレポートを学長にご説明し、1ヶ月後の2007年1月初めに館内改修のGoサインが出ました。年度内完了が絶対でしたので、この後の2ヶ月は本当に大変でした。

そこから、キャリアカフェを作り、旧事務室部分に集密書架を設置し、ラウンジを改装し、少しずつ目につく欠点を改善し、2007年3月までの1年間で1階の利用者スペースでできることは完了させました。

しかし、実は、2006年度でいちばん大変だったのは、改修工事ではないのです。

業務システムのリプレイスが2007年2月に迫っていたのです。しかも、着任してびっくりしたのは、そのとき「仕様書」ができていなかったことです。2ヶ月間で仕様書を書きましたが、いちばん怖いと思ったことは、現場の図書館スタッフがそういう状況に危機感を感じていなかったということです。

システムリプレイスのスケジュールは特殊な例かもしれませんが、現場の人間が気がつかないで見逃される危機というのがいっぱいあるはずなのです。そういうことにセンシティブでないことがいちばん怖いことだと感じました。

そして、そういう状況で、なおかつ、NIIの機関リポジトリ構築のためのCSI事業に応募したのですから、そこまで冒険しなくてもと言われるのも、もったもです。もう、ドタバタやるなら、まとめてドタバタやっちゃえという心境でした。

学生ILL無料化／仕事は早くやるに限る

このように、2006年は、図書館の将来像検討から館内改修の実現、仕様書策定からシステムリプレイスの実施、まったく0からのスタートで、機関リポジトリシステムの構築と公開という3つをドタバタと片付けました。

1年間でこれだけやると、しばらくはゆっくりしたくもなりますが、さらに、2007年4月からは加速しまして、2007年10月に学生ILL料金の無料化をスタートさせ、2007年11月にLiSA（Library Student Assistant）プログラムをスタートしました。この間、遡及入力にも頑張りまして、2006年4月の時点で、OPAC登録率は50%を切っていたのですが、現在は、簡易データ分も含めて、OPAC登録率は95%です。

これだけのことを短期間に同時に実施できたのは、検討の時間を短くして、とにかく始めてしまう手法を採ったからです。こういうところが、小規模な組織の良さだと思います。もっとじっくり検討することが必要であろうという意見もわかりますが、私自身の経験から、時間をかけて検討していると、だんだん気持ちが萎えてくるというか、何のために検討しているかが分からなくなり、その上、検討メンバーがお互いに重箱の隅をつつき合うようなことばかりになり、議論が進まず、検討することだけでヘトヘトになるというようなことがあります。

お茶大の超スピード方式に対して、あまりに軽率だという批判はあるでしょう。しかし、世の中で元気だといわれている企業の手法を見ますと、何事も決断が早く、とにかくやる、とにかく発表する、プロトタイプでも何でもとにかく出しちゃうということをしています。私は、こういう、とにかくやってみようという姿勢は見習うべきだと思っています。

それに、とにかくスタートするということは、その時点で誰もこれが完成形だと思っているわけじゃないので、始めてみて分かった不都合とか不具合を軌道修正するのも楽なのです。どんどんやって、どんどん変えて、どんどん現場が良くなれば、それでいいと思いませんか。

ルーティンワークを見直す

さきほど、実務をしているスタッフが、気づいてくれないと見逃される危機がたくさんあるはずだということを申しました。学生 ILL 料金の無料化も実はこういう視点からでてきた改善でした。もちろん学生サービス向上というポイントもありますが、ルーティンワークを見直していたときに、学生から現金を預かるこの仕事さえなくなればどんなに楽だろうという意見が出てきたことからでした。

ラーニング・コモンズの設置のような、目に見えて派手な改善だけでなく、ルーティンワークを見直していく中で発見する「おかしなこと」を見逃してはいけないと思います。

私自身、これまでの様々な業務経験で何がいちばん苦痛だったかということ、そもそも何のためにこの仕事をやっているのか自分が納得できていない、この結果がどう繋がるのか見えていない、無駄になるかもしれないのにやらされている、そういう仕事が苦痛でした。

だから、ラーニング・コモンズ設置の裏では、個々のスタッフが苦痛に感じている仕事をひとつずつ見直して、それらが連結して、全体の改善に繋げる、ということを細かく繰り返してきたことが、「お茶大はいろいろ手がけていて、その上、なんだかスタッフが元気で楽しそう」と言われる要因だと思います。

別の係のスタッフがお互いに「大変だ」と感じている業務を双方からつめていくと、実は一度に解決する方法が見つかるということがあります。たとえば、お茶大では、ILL の受付業務と機関リポジトリの大変さは一度に解決できるのではないかと思い、昨年度、統計分析を行いました。この研修会でも、ILL 業務と機関リポジトリについては、午後、お話があるようですので、私も楽しみにしています。

遡及入力を進めるのには OPAC の充実という理由はもちろんありますけれど、実は、図書館スタッフの無駄な時間を省く為でもあります。そのために集中的にお金を取ってきて集中的に実施しました。

プロジェクト体制

お茶大図書館の体制について、ご説明します。決して多い人数ではありません。図書館の運用に携わっている職員は、私を含めて、17 名のうち週 29 時間勤務の非常勤職員が 9 名です。

このメンバーが係のルーティン業務だけに忙殺されていたら、これまで説明したような多くのことは実行できないわけで、ルーティンワークを見直し、無駄なことは止めるというのがひとつ、もうひとつは、「プロジェクト体制」を組むことです。

お茶大図書館のプロジェクトの特徴は、やりたい人が手を挙げる方式であるということです。今年どういうプロジェクトを作りたいかということは、チームリーダーである私が決断しますが、どのプロジェクトに参加するかは本人の自由意志です。複数参加することも、あるいは、参加しないことも自由です。

そもそも、なぜ今年そのテーマでプロジェクトを立ち上げるかということ、一人の担当者では解決できない問題があるからです。つまり、プロジェクト体制が成立するには、チームのスタッフ内に、大きな目標が共有できていること、そして、お互い持ちつ持たれつで目

標達成をしていこうという気持ちがあることが必要になります。

プレイフルな打合せ

もうひとつ、工夫を言えば、スライドに「打合せをもプレイフルに」と書きましたけれど、プロジェクトの打合せや懸案事項の打合せも「楽しく」やりたいということです。

いろいろなビジネス書には、会議や打合せのテクニックとかノウハウとかいろいろと書かれています。そういう物をどんどん取り入れて、打合せと言ったときに、みんな会議室に集まるけど、ずっと下を向いて、早く終わることだけを願うような、そんなつまらない状況から脱却したいのです。

テクニックとかノウハウは、やはり、体が覚えるように何度も何度も何度もやる必要があります。最初は何となく隅っこの方で下向いていた人が、だんだん司会的な役割が果たせるようになる。みんなで、色々ディスカッションして、やり抜く楽しさ、と言うのを味わって欲しい、というのが私の思いです。

プレイフルな打合せに必要な要素をまとめると、環境としてリラックスしていること。タイプの異なるメンバーで構成されていること、つまり、ベテランの常勤職員だけでメンバーを固めてはいけないということです。それから、進行役はひたすら盛り上げ役に徹する。具体的な問題を取り上げる、きちんと記録を残すこと、などです。

お茶大の自慢としては、どんな小さな打合せでも、必ず議事録は作っていますが、どんなに遅くてもその日の内、早ければ1時間後ぐらいに議事録ができあがります。内部の打合せですから、議事録は、形式を整えることより、何が決まって、何が懸案事項で残ったか、それから決まったことは、いつ誰がやることになったか、ということを端的に記録することを徹底しています。

LiSA ちゃんという名の図書館サポーター

なぜ、お茶大図書館では、そんなに一度にあれこれとやってきたのか、ということ振り返りますと、結局、ラーニング・コモンズを作ることだけが目標ではなく、最初に申し上げた「図書館サポーター」を作ることが当面の目標だったからです。「サポーター」とは、たぶん館長は、学内の教員がもう少し図書館に関して興味を持ち、危機感を共有してくれ、力を出してくれることをイメージされていたと思います。一方、私は、2007年11月にLiSAをスタートさせ、学生と一緒に図書館活性化に取り組んできましたが、学生を巻き込む活動は悪くないな、というか、かなり良いなという実感があります。

LiSAプログラムは、図書館の業務に学生の力を活用するという意味もありますが、そのことよりも、学生の成長に直接寄与できる活動だと感じています。

LiSAに応募する学生の傾向としては、みんなとても真面目で優秀です。自分から何かやるには少し自信はないけど、でもできれば何かやってみたくとも思っている、そういう学生が多いです。私は、LiSAプログラムを通して、学生をさらに自律的、自発的に活躍できるように育てたいと思っています。従って、そういう学生を育てようとしている私たちも、自律できていないといけません。問題を自分たちで見つけ、前向きに解決していく姿勢を

LiSA の学生に見せることで、仕事をするということに関して、彼女たちは何かを得てくれることを期待しています。図書館サポーターとして、LiSA の学生の存在はとても心強いものです。そして、図書館があれこれ頑張っていて、スタッフが前向きに働く姿勢を見せることが、さらに図書館サポーターを増やすことにつながるのではと考えています。

“Can I do it?” or “How can I do it?”

課題、あるいは問題が起こったときにとっさにどう考えるかという、2通りあるそうです。1つは私にできるだろうか（“Can I do it”）、とまず心配するタイプ。もう1つはどうやったらできるだろうか（“How can I do it?”）と楽しむタイプです。

「How can I do it?」が出来るためには3つの要素があります。

まずメタ認知。当事者意識は大事だ、現場の人の目は大事だ、と申し上げたのですが、当事者意識というのはどうしても狭く局所的にしかものが見られない、ということがあります。そうではなくてちょっと上から見下ろすと、なーんだこんなことか、と思える、あるいは逆に小さいと思っていたことが実は大事だ、ということに気がつく。そういう意識がメタ的な認知です。どうやったらできるかしら？と見るためには一歩階段を上がる、視線の方向をとっさに変えられる、それがメタ認知できる力です。

2つめは、ぱっと見たときに面白そうだと思えるかどうかですね。仕事に対しあるいは与えられた作業に対して、自分が納得できる理由を考えられるかということにも通じます。

そして、最後に、「ブリコラージュ (bricolage) できる力」です。これは、今ある物で間に合わせる、ある物を組み合わせて何とか完成させちゃう、という創意工夫力です。お料理でいうと、冷蔵庫の中にある残りものでなんとか一品作り上げちゃうようなことだと理解しました。「これあり合わせで作ったの、信じられない！」って嬉しい誉め言葉だと思いませんか？

最初に「一歩踏み出したことを評価して欲しい」と申しましたが、「あれとこれとが揃わないから何もできません」というより、今のこの条件下で最もできることは何かということを考えて、実行できること、それが「How can I do it?」であり、「あり合わせで作ったなんて信じられない」という誉め言葉に繋がると思います

「How can I do it?」は、まず楽観的に考えるということにもなります。「できないわけではない、できるかも」からスタートして、その後、「どうやれば解決できるかな？」と、仕事そのものを面白く考え、打合せすら面白くして、そして、「ブリコラージュ」手法で、ある物で何とかしちゃう、ぜったい締め切りに間に合わせよう、そういう仕事の手法です。

図書館を変えたいなら、頑なな頭と心を解きほぐす

最初に、「コモンズ」というキーワードと図書館員気質と呼ばれてきたものはあまり相性が良くないのではないかと申し上げました。また、ラーニング・コモンズを創るのは図書館の仕事か？という意見もあるでしょう、ということも申し上げました。

何か変えていこうと思ったときに、その象徴としてラーニング・コモンズというものがあるとしたら、一番大事なのは職場自身が一緒に変わっていく決意をすることです。図書館

を変えたいなら、変えていこうとするなら、頑なな頭と心を解きほぐす必要があります。別に、頑ななままでもいいのですが、頑なな人ばかりがいる図書館は、頑なな図書館でいるだけのことです。

最後のスライドに「職場もラーニング・コモンズ」と書きました。ラーニング・コモンズに代表される、学習空間と良い職場環境には、共通項がたくさんあるように思います。「よりよい方法を見つけ出せる力」を学生に求めている、その能力を築く場としてラーニング・コモンズを用意しようとしているなら、図書館にも「常に、よりよい方法を見つけ出せる力」が求められます。ラーニング・コモンズができたらしおしまい、ではないはずです。

頑なで成長のない図書館にならないためには、どうすればいいのか、そのことを、ラーニング・コモンズを設置することと併せて、考えるべきだというのが、私のお伝えしたかったことです。

参考文献

上田信行著『プレイフル・シンキング』（宣伝会議 2009年7月）

永田豊志著『発想フレームワーク 55』（ソフトバンククリエイティブ 2009年6月）

以上