

It's Challenging!

丸本 郁子

2014年2月23日

It is a joy to see old friends and new friends here today. Thank you very much for joining our program. And, thank you very much for giving me the opportunity to make a talk at this special occasion. It is a great honor. First I was hesitated and asked myself "Do I deserve it?" But since I am here, I decided to enjoy this time, and hope that you also enjoy the time with me.

いささか錆ついてはいますが、一応これは英語です。と言うのも、私の本職は英語の教員でした。図書館員としての訓練は受けましたが、生涯ずっと図書館で働くことに憧れを持ちながらも、それは叶わず、ほかの仕事をしながらか過してまいりました。

定年後、しばらくたったある時、尼川さんから図書館が元気になるために、マネジメントに焦点をあてたゼミナールをしたいのだが一緒にやらないかとお誘いを受け「それは面白そう、教員をしてきた私に出来ることがあるなら」とWEプロデュースのプロジェクトに参加させて頂くことになり 10年が経過しました。

さて今回は、せっかく時間を頂いたのですから、この機会を用いて、

- *私が図書館へどのような思いを持っているのか、
- *先ほどは「憧れの職場」といいましたが、それはどうゆうことなのか、
- *その憧れの場・図書館とどう関わってきたのか、
- *LMゼミで分かったこと、何を学んだか、
- *そしてこれからの図書館への思いといったこととお話しさせていただきます。

私は大学卒業後、大阪の南部にある小さなキリスト教系の中学校で英語の教員として働き始めました。5年ほど働いた後、スカラーシップを頂きアメリカで図書館学を学ぶ機会が与えられました。

アメリカへ渡り、最初に受けたオリエンテーション・プログラム中での一つの経験が、私にとってその後“図書館で働く意義”を考える大きなきっかけとなったので、まずそのこととお話しましょう。

ある日、私達留学生 30人ほどが輪になって座っていると、リーダーが出てきて、4人の学生を呼び出しました。私もその一人でした。リーダーは呼び出された学生に「これからある実験をします。まず私がいくつかの動作をしますから、それを見て感じたままに、自由に反応をしてください」と言いました。

細かな事は忘れましたが、たとえばリーダーは、足をドンと大きく踏みならします。そんな事をされても、別にどうしたらいいのかわからないので、私はぼんやりとそこに突っ立っていました。次にリーダーは両手を振って肩を揉みほぐすような動作をします。それを見ても別に何とも思わないので、やはり私は突っ立っていました。リーダーは様々なアクションを続けます。私はただ戸惑って突っ立っていたのですが、だんだん居心地が悪くなり、ハテ他の人たちはどうしているのかなと見まわすと、それぞれリーダーの動作の真似らしき事をしているのです。「変なの」と最初は思っていたのですが、そのうちに、どうやら求められている行動は、この人たちのように、リーダーの真似をすることなのかな、と思い始め、しぶしぶと、リーダーの行動に従って、その真似をし始めました。と、そこでリーダーはストップをかけました。

もう皆様はお分かりでしょう。ここで実験の対象にされていたのは私一人で、呼ばれた他の人達はグルだったのです。前もってリーダーに自分の動作を真似するように言い含められていたサクラでした。私が、周囲に影響されて（つまり学習をして）、皆と同じ動作をするのを待っていたのです。それからリーダーは学生たちに、この実験からどのような事が分かるかを発表するように言いました。学生たちは口ぐちに、人間は周囲の人々のすることを見習うことにより、求められる行動をしていけるようになる、学習はそのような形で成立する、などというような事を発言していました。

学習を成立させるために、環境を整え、自然にこちらの意図する事柄を学んでいくように仕向ける・仕掛けを作ることの大切さが話題の中心となりました。その事はよく分かります。関西に育った子どもは関西弁をしゃべります。アラブの社会で育った子どもはアラブ人としての行動形態を身につけます。

でも私は、その話の展開に、ひっかかるものがありました。この実験で学ばねばならない事はもう一つある。学びが周囲の環境に従うことで成立するのであれば、そうならないように育てることも大切ではないかということです。情報からの自立です。“囲りの人が皆そうしてるから、自分もそうする”という行動パターンの危険性を図書館員のみなさんなら指摘なさるでしょう。

このワークショップでの出来事は、私が自分の仕事の方向を考える大きなきっかけとなりました。“なぜ図書館が必要か”ということです。周囲の状況に流されたくなければ、異なった立場から発信される情報に自由にふれることが保障されねばなりません。社会のインフラとして、フリーで（無料で）使える情報を得ることの出来る場＝図書館が必要だとの確信を強くしました。図書館は社会がある一つの方向へと暴走するのを防ぐ大事な安全弁なのです。

アメリカで出会った図書館

さて、アメリカへ渡り、今から丁度半世紀前でしたが、私が出会った図書館は素晴らしく見えました。特に印象的だったのは、システムとして機能している図書館サービスであり、もう一つは、図書館員の専門職としての姿勢でした。「資料を必要とする人へ、それを入手できるように、手段を整えるのが自分たちの仕事」という筋が一本通っていました。

今でこそコンピュータにより、日本でもほぼ可能になっている様々な情報検索ツールの原型が、コンピュータ以前のカード目録の時代に、ほぼ可能になっていました。当時の日本で目録と言えば、大方の図書館では書名目録と著者名目録のみでしたが、アメリカでは主題検索は当然のことでした。ユニオンカタログが作られ、欲しい資料は、地域のどの図書館にあるかが、簡単に調べられ、翌日には配送されてきました。日本で索引誌と言えば学者・研究者対象のものしか存在しなかった時代に、一般市民向けのふつうの雑誌記事や新聞記事の索引誌が、週単位、月単位、そして年単位で刊行されていました。高校生や中学生向けのものも当然のように作られていました。書評も活発でした。図書館員のための信頼できる選書ツールもありました。

“ It’s challenging ! ”

とにかく、当時の私は圧倒されて、周囲のライブラリアンに「日本では、まだまだ、とても貧弱な図書館しかなく・・・」と愚痴ってばかりいました。その私の嘆き節や愚痴を聞いたアメリカ人の返事が “It’s challenging!” だったのです。今日のレクチャータイトルとして私が選んだ言葉です。

チャレンジとは日本語に訳すと「挑戦する」というのですが、アメリカ人が用いる意味合いは、ちょっと違います。むしろ「面白そう。やりがいがありそう。やってみたいな。」というニュアンスなのです。「まだ誰もやっていない事なの？ うれしいじゃない、やらせてもらいましょうよ」と言う感じです。振り返ってみると、その言葉が、その後の私の歩みの底を、ずっと流れていました。 “It’s challenging!”

チャレンジ 1

帰国して最大のチャレンジは、せっかく図書館学を学んだのですが、図書館で働く場が与えられなかったことでした。正確に言うと、一度だけ K 女学院大学図書館で1年ほど勤務したことはあります。洋書の目録担当でした。でも、その時に私は娘のりさを妊娠していました。今でこそ“女性の働く権利”などと、“自立した女性を育成する大学”と自他共に認めている K 女学院ですが、当時は「お子さんがいる方が働くのは無理では・・・前例もないし・・・」と体のいい肩たたきがありました。結局、子育てをしている私に与えられた仕事は、大阪女学院短期大学での英語科教員の間でした。

でも “It’s challenging!” です。図書館員ではなくとも、教員という立場で、図書館の外部から、“図書館人”として自分が出来ることがあるはずと考えました。

最初に手をつけたのは“読む”授業を変えることでした。私の担当は英文講読でした。その頃の講読の授業とは、与えられた英語の文章（主として文学作品）を日本語に訳すというものでした。でも、それでは本当に“読む”ことにはなりませんよね。生きていく上で必要な読解力を身につけるには、文章を論理的・批判的に読む訓練が必要です。現在、情報リテラシー能力の一つと考えられている“批判的読み”の訓練です。他の講読の教師たちと話し合いながら、教材や指導方法を組み換えていきました。英文講読ですから英語に慣れ親しむために、図書館に沢山の

paperbacks を揃えてもらい、1週間に1冊を読むという reading marathon というプログラムもやりました。学生たちはひーひー言いながらも、楽しんでくれました。

チャレンジ2

二つ目のチャレンジはカリキュラム委員会へ入り込み、大学の英語教育全体の授業方法を、図書館を利用しなければならないものへと、変えていくものでした。時は1980年代後半で、日本の高等教育の在り方への批判や反省が高まっていた頃です。教科書・教員主体の授業への批判が高まり、学生主体の能動的学習へと変えていこうという動きがありました。多くの大学で模索が始まりましたが、大阪女学院短大は、他の大学に10年ほど先駆けて新しいカリキュラムを実施展開していました。小さい組織であったことと、いわゆる“お偉い先生”がおいでにならず、教員たちの協力が得やすかったこと、そして多分、私という図書館人のノウハウがあったことも理由の一つでしょう。

その時用いたキャッチフレーズは“英語を”学ぶのではなく“英語で”学ぶというものでした。講読、作文、英会話といった科目は統合され、一つのテーマ（たとえば平和、人権、科学と宗教）のもとに、様々な資料を読み、聞き、討論し、論文を書き上げていくという形が出来あがっていきました。図書館は資料をそろえることはもちろん、パスファインダー作成やガイダンスの実施など、積極的に教育に参加する形に変わっていきました。大阪女学院短大の英語学習には、図書館での予習と復習が欠かせなくなりました。

当然ながら、資料の利用統計はウナギ登りとなり、図書の貸出し冊数は、全国平均を遥かに上回るものとなりました。そしてこれも又当然のことですが、この変革により、学生の英語力は、長足の進歩を遂げました。

チャレンジ3

三つ目のチャレンジは、図書館の利用法を教える教科目を作り、それを必修科目とすることでした。「研究調査法」と称して、入学年度の導入科目と位置付けました。

大事な事は、たった2年間で卒業していく短大生にこそ、図書館は役にたつ場だと実感してもらい、卒業後も必要に応じて、気軽に利用していくようになってもらうことです。これは、学生自身にとって生涯役立つスキルの習得であると同時に、“図書館の大切さを知っている市民を生み出すこと”なのです。これこそ図書館応援団の私の役割でしょう。

図書館とは密接な連絡を取り合いながら進めました。学生に渡す資料や課題は全て前もって図書館に渡しておきましたから、図書館員は適切に学生をサポートしてくれました。

この授業について語り出すと私は止まりません。でも今までに多くの集会で語ってきたので今日は止めましょう。とにかく、大阪女学院短大の卒業生は、4年制大学へ編入したり、外国へ留学する人も多いのですが、その人たちが、その後の勉学に、この研究調査法が役にたったと報告してくれて、私をうれしがらせてくれました。

私は図書委員会のメンバーにもなっていましたので、図書館運営への働きかけが多少できる立場にありましたが、そこで行ったことの一つは、図書館員の研修費を潤沢にとることでした。今いる館員が力をつけること、それが教育を支える図書館の基礎になると感じたからです。

外の世界へ

さて、おせっかいにも私は大阪女学院の外の世界にも、図書館利用教育を広めようと考えました。長い間ミッションスクールにいる間に、身に付いた宣教師的態度・伝道精神でしょうか。自分がいいと思ったことを、他の人達に「いいですよ、いいですよ、あなたもやりませんか」と宣伝するというおせっかい精神です

まず始めたのは他の短大図書館の館員への呼びかけでした。「短大図書館員の役割は、資料を集めると同時に、使い方を指導することでしょう」と言ってまわりました。東京女子大短期大学の椎葉もとこさんという方の音頭とりで、全国各地をまわって“図書館利用指導ワークショップ”を開きました。当時、図書館員になる人は、本好きではあっても対人関係は苦手な人が多かったようです。利用法を指導すると言っても、指導の展開法や、学生へのプレゼンテーションをどうやったらいいか戸惑います。椎葉さんは、教員であった私が役立つと考えたのでしょう。パスファインダーを日本に始めて紹介したのも、多分、このワークショップだったと思います。

チャレンジ4

次のチャレンジは、この活動をもっと広げて、大学、公共、専門、と全館種の人達へと広げることでした。図書館の利用教育といっても、もちろん私一人が考えついた事ではありません。多くはありませんが、あちこちの主として学術図書館（特に化学・薬学分野）の図書館員が実行していました。大正時代から実施していた記録もあります。ただ、その問題点は、その事例が“点”で終わっていたことでした。いくら良い指導が行われていても、それはその人限りのことで、その人が配置転換とか退職してしまえば、それでお終い。それは“個人の趣味”と片づけられていました。

大事なことは、この仕事を“図書館の正式な業務”つまり“どの図書館でも行なうべき仕事の一つ”とすることです。チャレンジです。そこで考えたのは、日本の図書館の総元締めとも言うべき、日本図書館協会に働きかけ、協会内に図書館利用教育の専門委員会を作ることでした。1980年代の話です。これは一筋縄ではいきませんでした。当時の協会内では、利用教育とは何かが全く理解されず、理解しようともしてくれず、反対されました。でも、理解はされなくても、あまりに私たちがうるさいので、めんどくさくなったのか、“臨時”委員会という形で、一年だけやらせてみようということになりました。1989年でした。

一緒に始めた連中は、私以外は、皆それぞれ優秀な図書館員でした。医学文献のプロ、経済学文献のプロ、女性情報のプロ、企業情報のプロ、などなどです。この仲間に通じている特技は“打たれ強い”ということでした。皆だいたい、日の当たらない分野というか、トップに認められることのない利用教育に熱を入れている連中ですから、冷たくされることには慣れていました。

入り込む隙間を見つけては、協会内で羽根をのばしていきました。全国図書館大会に利用教育委員会の分科会を作り、ワークショップやポスターセッション、図書館グッズの制作・販売、利用教育ツールの開発、ハンドブック制作、実態調査・・・と役立ちそうな事柄を片端から試みしました。

中心的な仕事として「図書館利用教育ガイドライン」作成がありました。最初、私はその重要性は分かっていませんでしたが、これは大事な事でした。専門家集団としての図書館員の働く指針を作りあげることですから。この中に、「図書館利用教育は全ての図書館で行うべき基本的業務である」と明記し、そのための人的、予算的措置を取る・・・と書き込むのです。まーしかし、これを図書館協会の常務理事会に承認してもらうのは大仕事で、足かけ10年かかりました。権力を持っているトップの連中の頭の固さには参りました。もちろん、現場の雰囲気は又違います。実態調査の結果をみると、直接、利用者に接している図書館員は、利用教育（支援）の必要性は分かっていて、何らかの形で実施している所もたくさんありました。

利用教育に一番抵抗したのは当時の公共図書館界のリーダーたちで「教育なんてとんでもない」と大反対されました。教育アレルギーとでも言うのでしょうか、どうやら、戦時中のトラウマを引きずり、教育という思想統一とか思想統制と勘違いをしていました。私たちが言っていることは、図書館にある便利なツールの使い方を指導すること、といくら言ってもなかなか理解されません。「図書館とは、利用者が自分の好きな資料を、自由に探せる所だ。そこで教育するとは何事だ」という論法です。一方、大学でも状況は大差ありませんでした。教員たちは「図書館員、つまり事務職員風情が学生を教えるとは何ごとぞ」という雰囲気がありました。そのくせ「最近の学生は自分で調べ物一つできない」と文句は言っていました。

この私たちの動きに、最初に理解を示したのは女性センターの図書館員達でした。女性の自立を考えている人たちでしたから、情報活用の大切さということでは一致できたのです。尼川さんと知り合ったのも、利用教育の講習会へ参加して下さったことがきっかけだったと思います。

今、ふり返ってみて、私がそれなりに厳しかった状況を、 **It's Challenging!** と受けとめることが出来、切り抜けて来られたのは、二つの要素があっからだと思います。

一つは、どこかに同じ志を持つ人がいたからです。その人々との出会いが新しい方向を見出すきっかけとなったり、続けていく力をもらいました。そして、

もう一つは、手ごたえを感じたからです。“図書館は役に立つ”という実感です。図書館の存在により学生は成長しました、利用教育（情報リテラシー教育）をすることにより図書館員も成長をし、図書館サービスは充実しました。

さて昔話しはこれぐらいにしましょう。

このように、私自身はついで憧れの職場・図書館で働くという夢はかなわず、外部から“応援団”をしていた訳です、本当にチャレンジとして、日本の図書館の急激な変化をここまで動かしてきた人々は、みなさん、そしてみなさんの先輩方、つまり現場で働く“本物の図書館員”だったこ

とは言うまでもありません。

この半世紀の間に情報環境は急速に変化していきました。夢のようであったアメリカの図書館の状況も、コンピュータの出現で、日本の図書館も、外側だけ見れば、それを遥かに越えるものとなっています。情報検索手段の充実とアクセスの容易さには、目を見張るものがあります。図書館の扱うメディアの多様化と豊かさは言うまでもありません。

情報へ対しての、政府の対応、教育界の動き、産業界の姿勢も、大きく変化しました。教育改革が叫ばれ、国際競争力をつけようと、「情報活用能力の育成」が大きく前面に出された時もありました。

一方、図書館の置かれている状況の厳しさは、半世紀前とは又異なった形で出てきたのを今ひしひしと感じます。経済不況のあおりを受け、あれよあれよと言う間に、図書館の経営主体と、それを支える図書館員の存在が危うくなっています。多くの事が語られはしますが、何ら有効な手段は講じられていません。LMゼミは、その中で「だれかが何かをしてくれるのを待っていてもしょうがない、現場の問題は現場の工夫で解決しよう」と立ちあげられたものです。現状に危機意識を持ち、しかし、どう行動したらよいかと迷っている図書館員の方達が次々に参加してくださり、学び合いながら、10年が経過しました。

ライブラリーマネジメント・ゼミナール（LMゼミ）

ここで、LMゼミを振り返ってみたいと思います。

私がLMゼミと関わるようになったのは、何より尼川さんの魅力に魅かれたからです。彼女には図書館に対する熱い思い、そばにいただけでパワーをもらえるようなオーラがあります。その尼川さんが「図書館を元気にするためにマネジメントに焦点をあてたゼミナールをしたいのだが」と話しかけて来られました。「図書館に働く人がどんなポジションにあろうと、マネジメントの視点とスキルを身に付けた時に、能動的で戦略的な図書館活動が生まれる」と語っていました。面白そうと思いました。しかし実際にそれがどうゆうことを意味しているかは、彼女のレクチャーを何回か聞くまでは分かっていませんでした。

最初話しを受けた当時は「そのような事が出来るのか」と疑ってもしました。と言うのは、それまでに何人かの優秀な図書館員が退職後、研究会を立ち上げようとされて、うまくいかなかった例を見ていたからです。しかしLMゼミは違いました。10年の歴史ができました。何がその違いをもたらしたのでしょうか。その検証をすることで、LMゼミとは何であったのかを振り返ってみたいと思います。

LMゼミの特徴

特徴① テーマ発見、人発見

まず尼川さんが“物発見家”であったことに違いがあります。“物発見家”、ご存知ですか？北欧の児童文学者リンドグレーンの作品「長靴下のピッピ」のピッピが物発見家でした。道を歩いていて他の人が気付かない色々な面白いものを発見する子なのです。

- 尼川さんは
1. テーマ発見家 であり
 2. 人発見家 でした。

テーマ発見については、この10年間にゼミナールで取り上げたテーマを見れば明らかです。視点をしっかりと現場に向け、従来、図書館学のテキストでも、又現場の研修でもとりあげられていないものを拾いあげています。

LMゼミの10年は大きく三つに分けられるでしょう。

初期：どちらかと言うと基本的な能力

中期：中間管理職に的を絞って

最近：業務委託が一般化し、非常勤や派遣で働く人達の増加、という状況への大胆な切り込みです。

“普通の人は目の前にあるのに気付かない、しかし大事な事柄”をビビッと感じとる能力があってこそこのテーマ設定がLMゼミの特徴であり魅力です。

そして、そのテーマに合わせた**人発見**があります。それには

1. 講師発見家
2. 共労者（一緒に働く人）発見家 の二つがあります。

1. 講師発見家：テーマに最も相応しい講師を発掘する能力にはいつも感服していました。一つには彼女の交友関係の広さがあるでしょう。ジュンク堂書店店長の福嶋さん、神戸市東灘区長だった高橋佳子さん、大阪ボランティア協会の水谷綾さん、心理カウンセラーの川喜田好恵さん。図書館以外の分野の方々ですが、みなすごい人達でした。興味深いお話が聞け、大きな示唆が得られました。

しかし彼女の力は自分のネットワークの枠内に依存するだけでなく、新しい人材発見にも発揮されていました。様々な集会へ参加し、アンテナを張り、ビビットくる人を発掘しています。当時、仙台メディアテークの館長だった奥山恵美子さん、アカデミーヒルズの小林麻美さん、今日これからレクチャーとワークショップをして下さる石川敬史さんは利用教育委員会の京都セミナーで発見されました。

LMゼミの参加者の中からの発表者発見もあります。高橋和子さん、木下みゆきさん、稲葉洋子さん、多賀谷津也子さん、岩本高幸さん、山中陽子さん・・・が事例発表者となり、又講師となっていました。

2. 共労者発見家：そしてこの参加者の中からの人発見のもう一つの威力は、運営スタッフの発掘に発揮されています。LMゼミは退職後の仕事として始められました。時がたつにつれて、現場を持たないがゆえのズレが出てきます。尼川さんは参加者の中から、ゼミ運営に協力してくださる方を発見し、一緒に働く仲間としてきました。

特徴② チームでの運営

尼川さんの発想には素晴らしいものがありますが、彼女は決して一人で独走するタイプではありませんでした。ゼミ運営は、テーマに合わせて柔軟に人々を取り込み、一緒に“尼川洋子とその仲間たち”とも言うべきチームで行われました。特に後半のプログラムでは、先の参加者からの運営スタッフの活躍が目覚ましく、テーマの選定、講師やパネラー選び、ワークショップの運営、グループ分けなどなどに、その力が発揮されました。これがゼミナールをより生き生きとし、現場のニーズにあったものとしていきました。

特徴③ 教育プログラム

次の特徴はLMゼミが教育プログラムとしてのステップを丁寧に踏んで行われたことにあります。教育とは“目標を定め、そこへ近付ける仕掛けを作ること”です。LMゼミの目標は人が変わり図書館が変わることです。参加者が「自分にでも出来る、やってみよう」と行動へ移していけるような仕組みを作らねばなりません。そのためには、従来からの講演会方式ではなく、少人数の参加型ゼミナール形式がとられました。事前準備、本番、評価、アフターケアというサイクルを可能な限り守りました。

例えば、事前準備では、チラシに目標とテーマをきっちりと書き、参加申込時に「学びたいこと、抱えている課題」を書いてもらいました。テーマに合わない課題を抱えている人には、その旨連絡をして参加取りやめをすすめた事もありました。ターゲットに合った受講者に来てもらいたかったからです。申し込み時のコメントは講師や運営スタッフで共有し、受け入れ側の事前準備とします。予習として課題を出したこともあります。テーマについて、事前に、自分の図書館はどうかを意識してから、参加してもらいたかったからです。

当日は、レクチャーだけでなく、必ずワークショップを入れ、講義を自分のものにする仕組みとしました。グルプワークではコミュニケーションスキルの向上も図りました。ここでの参加者相互の交流からの学びはレクチャー以上の効果をあげることもあったようです。ワークショップで取組んだ作業は宿題として、仕上げってから後日提出してもらうこともありました。講師による添削コメントを付け、その成果物は参加者全員に送り、共有しました。参加者に書いてもらう「コミュニケーション・シート」は参加者自身が自分の学習を振り返る箇所も入れました。「あなた自身の参加度・貢献度はどうでしたか？」学びは、特にゼミナール形式で共に学ぼうという場合には、自己責任の度合いが大きいことを知ってもらうためです。

実際には、丁寧にプログラムを5回、3回とシリーズにして実施できたのは最初の数年だけでした。図書館員を取り巻く環境が悪化し、一日のプログラムで完結せねばならなくなりました。

④マネジメント

“チーム尼川”のプログラムの強みは、当然のことながら、その適切なマネジメントにあります。企画から終了まで、情報を共有し、講師も運営スタッフもコーディネーター尼川の指示の下に、安心して実施できました。その見事なマネジメントの詳細は、今回出版された本『図書館の現場力を育てる』の第一章に結実しています。本の宣伝には、あたかもこれを読めば、初心者でも、立派に研修会の企画ができるかのように書かれていますが、それは無理でしょう。尼川レベルに達するには、いくつもの修羅場をくぐり抜ける必要があります。私たちがそのマネジメント振りを身近に体験できたのは貴重なことです。

ただ一言、言及しておかねばならないことは、この教育プログラムを丁寧にマネジメントするには、その陰に膨大な事務作業があったことです。その大部分を尼川さんが引き受けてくださいました。経費面でも、ちょっと計算すれば分かることですが、会費収入だけでは、赤字となる事も一度や二度ではありません。WEプロデュースが補てんして下さっていました。このゼミは、いずれの団体にも属していない自由さはあるものの、反面、苦労があるわけです。この形でのゼミ運営が一つの限界にきているとも言えましょう。

成果その1：

さて、ゼミナールは期待する成果をあげられたでしょうか。参加者は元気になり、考え方や行動が変わり、自分の図書館が元気になるように動けるようになったでしょうか。こういうことは、有る程度時間をかけねば分からないもとのことです。が、参加者にリピーターが多いこととか、「コミュニケーション・シート」に書かれたものを読むと、ある程度目標に近づけたと感じられます。このような記述があります。

「色々やってみたくくなって、前向きに仕事に取り組むようになり、それによって同じ仕事も違ってみえます」

「近くに教を乞うひとがいないため、ゼミが私の支えでした」

「講師の方から学ぶだけでなく、グループワークのメンバーからも学ぶことが多かったです」

「今年も日常業務のことをしばし忘れて楽しみ、それを日常業務に活かしたいと思います」

改めて今これらのコメントを読み返してみると、当時、どれほどこの参加者からのコメントによって、私達の方こそが、はげまされ、元気づけられたかを思い出します。

成果その2：図書館界への影響

このゼミナールは小さいけれど、図書館界への刺激剤になったことを成果の一つに数えさせてもらいましょう。ゼミで取り上げたテーマが、その後、他の研修会テーマとして取り上げられた例は少なくありません。直接このゼミに参加しなかった人々へも伝えたい思いは広がったのではないのでしょうか。

尼川さんを始め、このゼミで講師をされた方々が他のあちこちの研修会で講師を務められても

います。多分ゼミ参加生からの働きかけがあったのでしょう。

図書館専門雑誌いくつかの記事執筆もしました。

広がりや、LMゼミから生み出された出版物によってももたらされました。

『コミュニティーの活力源となるライブラリーをめさして』

『中間管理職のためのライブラリーマネジメント』

『図書館を演出する』

そして今日新しい本が誕生します。『図書館の現場力を育てる』

まとめると、こうゆうことでしょう。LMゼミが続いてきた理由は

1. 今、その場に存在する課題の発見能力があったこと：適切なテーマがあったこと
2. 丁寧なプログラムとマネジメントがあったこと
3. 出会いの場であったこと：すばらしい講師、気配りの出来るスタッフ、そして何より参加者が素晴らしかった
4. 共通する志（図書館を愛する気持ち）があったこと

これからの図書館

さて、その私たちが愛する図書館はこれからどうなっていくのでしょうか。私には見当もつきません。私が図書館学を学び始めた半世紀前の貧弱なニホンの図書館状況と比べものにならないほど豊かになっている図書館でありながら、又、新しい形の問題が立ちはだかっています。どうしたらいいのでしょうか？

今、私が言えるのは、半世紀前に途方に暮れていた私にかけられた、アメリカのライブラリアンの言葉です。 **It's challenging!**

「まだ前人未踏の地があるの？面白そうじゃない。やらせてもらいましょうよ」

もう一言、付け加えるとすれば、あなた方は素手でこの難問に立ち向かうのではありません。マネジメント・マインドとスキルがあるではありませんか。今日もこれから一緒にその一つを学ぼうとしています。講師の石川敬史さん、よろしく。

Now, everybody ! Let's start. It's challenging!