

SD(スタッフ・ディベロップメント) としてのライティング・サポート

赤井規晃 大阪大学

今日のお話

- 大阪大学附属図書館における学修支援の実践から導き出された課題が何であったか、そしてそれをどう解決するかを考えてみたい
- そこで得られた知見を、本日のテーマである「研修・講習をどうつくるか」という問題につなげる
- ただし内容は演者個人の見解であり、所属する組織の公の見解を代弁するものではない

学修支援への取り組み

- 教職協働
 - 「レポートの書き方講座」
 - 「論文の書き方・文献の読み方 プチ・ゼミナール」
 - 「プレゼン入門 “話す”基本技術」
- TA活用
 - バスファインダー
 - ミニ講習
 - 学術書の読書会イベント、トークイベント
- 従来型の科目指導・講習会
 - 情報探索入門
 - 情報活用基礎
 - 論文検索講習会

教職協働プログラムの意図

- コンテキストを意識する
 - 図書館目線から学生目線・大学目線へ
 - 具体的なプログラムの開発&実践(有限のリソースと所与の条件)
 - 「協働」の模索(「協働」自体が目的ではなく手段)
 - 図書館内部でのコンセンサスの醸成
- 個人的動機
 - 情報リテラシー教育は役に立っていない
 - OPAC、データベースの「使い方」は内向きの論理
 - 「使い方」という語の意味に違和感

アカデミック・スキルズの中核としてのライティング・スキル

- アカデミック・スキルズとは
 - 『大学基礎講座』
 - 『知へのステップ』
 - 『アカデミック・スキルズ(第2版)』
- どういうスキルか
 - ノートテイク
 - リーディング
 - クリティカルシンキング
 - 文献探索
 - 情報整理
 - ライティング
 - プレゼン

図書館利用教育の中核としての情報探索・整理・表現法指導

- 『図書館利用教育ガイドライン 大学図書館版』
 - 領域3 情報探索法指導
 - 領域4 情報整理法指導
 - 領域5 情報表現法指導
- 大学図書館での利用指導の傾向
 - 情報探索法が重要視される
 - 情報表現法はあまり取り上げられない

相談とライティング支援の接点

- 卒論の5ステップ
 - テーマ設定(問題発見)
 - 文献探索(収集)
 - 文献読解(評価)
 - 問題解決(統合)
 - 執筆(表現)
- 文献探索法の助言を求める学生いろいろ
 - 分野だけが決まっていて、知識も関心も乏しい人がいる
 - テーマは何?と聞くと、勉強したいことはスラスラ言える
 - 研究とは問題を解決することだとわかってない人がいる
 - つきつめたい課題はもっているが、それが学問分野とちょっとズレているひとがいる

相談とライティング支援の接点

- ニーズとレベルを踏まえた支援
 - 基礎知識を増やすための文献探索(マイルストーンを知る)
 - 研究のオリジナリティを見付けるための文献探索(研究史、トレンドを知る)
 - 課題解決法に役立てる文献探索(未知の分野へのアプローチ)
- 適切な援助をするには、研究をどうすすめたらいいのか、まで射程に入っていないことを得ない

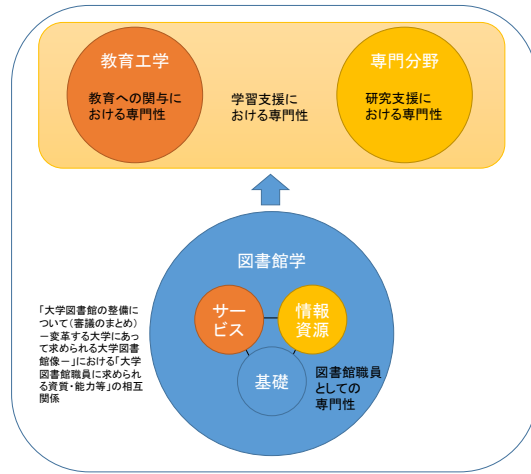
Inductiveな学びの演出、協働というかたち

- 社会構成主義的な学習観
 - 経験から作られる(帰納的推論)
 - とはいえディシプリンは基礎(知識のない思考はありえない)
- 多様な手法
 - アクティブラーニング、PBL、CBLなど
 - 様々な試行錯誤、万能薬はない
- 本質は何か
 - Inductiveな学び
- ライティング支援の考え方の柱(どうい^う台本を書^くか)
 - ニーズの類型化(主体・対象・目的) 役者
 - ディシプリンという土台(具体性) 舞台
 - Inductiveな知の構成法(学びのスタイル) 演出

「大学」図書館職員に求められるもの

- 『審議のまとめ』に見る職員像
- ディシプリンをベースにInductiveな学びをInductiveに学ばせるには
 - 学び方の問題: 教育学の知見
 - 学ぶ内容の問題: ベースとなる学術の知識
 - 効果的な情報リテラシー教育は図書館の範囲内に収まらない(協働へ)
- スペシャリストであることの証左で信頼を得る
 - 1階: 図書館学
 - 2階: 大学に固有の「研究」「教育」「学習」への知見
 - 「汎用的能力」を「汎用的方法」で指導しない工夫

「大学」図書館職員としての専門性

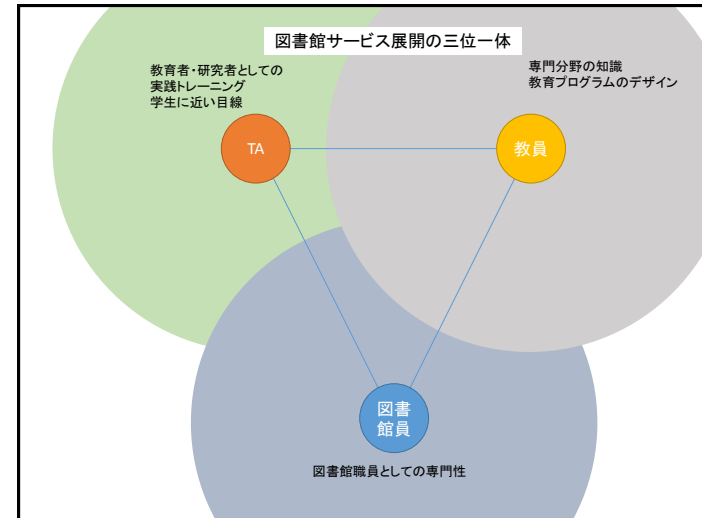


「大学」図書館職員のコンピテンシー、人材育成の盲点

- コンピテンシー
 - の定義: 「仕事上の役割や機能をうまくこなすやめに個人に必要とされる、測定可能な知識、技術、能力、行動」
 - 目的は、個人の努力目標、採用の基準、育成の方針、専門性の提示
 - ①「専門的コンピテンシー」と②「一般的コンピテンシー」
 - 「行動も含めた総合的な能力の概念」
- 図書館専門職論の隘路

スタッフ・ディベロップメントと大学図書館

- スタッフにも求められる資質・能力向上
 - 特に、企画立案能力、対外折衝能力
 - 効果の検証とクオリティの向上が課題
- 図書館ではLIPERの流れで意識化
- トライ・アンド・エラーを
- 誰が評価するか？
- 図書館スタッフの位置づけ(重なり合う分業)



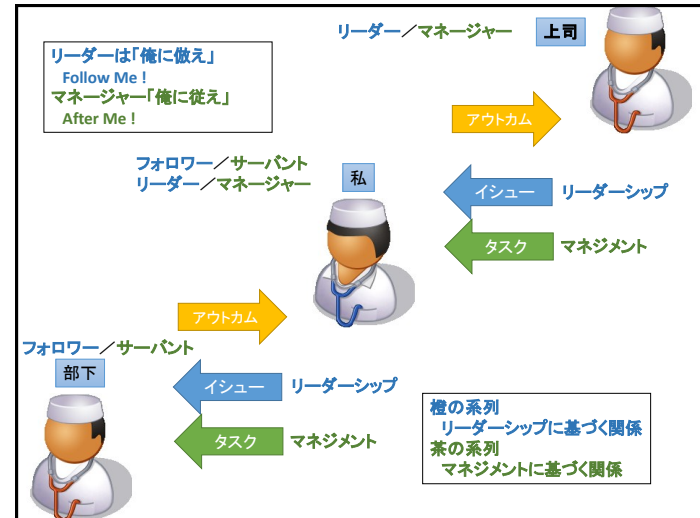
実効性を持たせるために

良いスパイラルを描く環境をどう作るか

- プレイヤーの意識改革
 - 目的意識、コンテキストを考える、イシューかタスクか？
- 誘発するリーダーシップ
 - 管理職＝マネージャーという意識からの脱却
 - リーダーシップ「も」発揮

リーダーシップとマネージメント

- 仕事の質が関係を定める
- 「能吏」ではなく「良吏」を
 - 朱子『宋名臣言行録』のエピソード
 - 「歐陽文忠公嘗語人曰治民如治病 彼富醫之至人家也 僕馬鮮明 進退有禮 爲人診脈 按醫書述病證 口辯如傾 聽之可愛 然病兒服藥云無效 即不如貧醫無僕馬 舉止生疏 爲人診脈 不能應對 病兒服藥云已癒 則是良醫 凡治人者不問吏材能否 設施如何 但民稱便 即是良吏」
 - 真に求められているのは能吏か良吏か
 - 能吏は官職の中でよい評価を貰う
 - 良吏は施す相手から評価を貰う



まとめ

- 現象ではなく本質を
- 「仕事」とは
- Inductiveに考える

ご清聴ありがとうございました