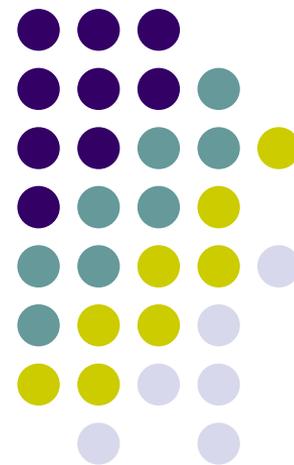


人材教育とスキル継承について

3 班

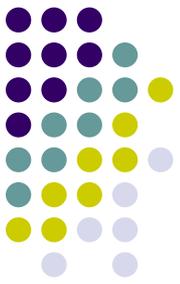
柏木規子
徳元美智子
松濱純美
水谷江美子



問題点



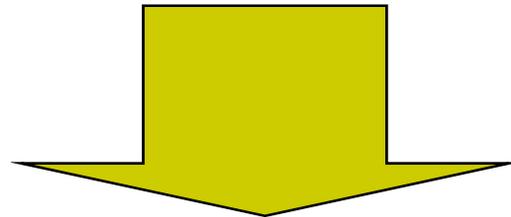
- 人の問題
- 業務の引継ぎ
- 重複書誌の増加
- 特殊資料: 共同目録の特性が生かせない
- 共同目録ゆえの質の低下
- 書誌に不備があった場合の処理が繁雑
- 人に対する仕事の分量



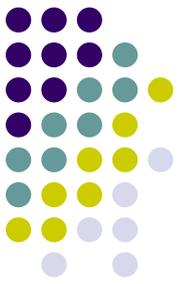
なぜこの問題に着目したか？

人材育成が根本的な問題であると感じたから。

スキル継承ができない背景にはなにがあるのか。



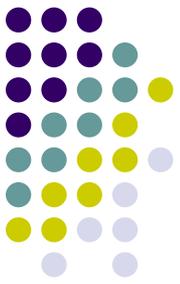
原因を追究することに・・・



原因

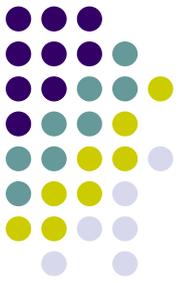
- 常勤職員の異動、非常勤職員の雇用期限、派遣職員
- 指導体制の不備
- カタロガーの質やレベルの基準が不明、価値観の差

などが考えられる・・・

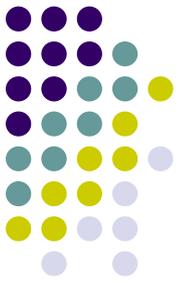


原因がおこる要因

- 教える人がいない
- 指導する側 スキルと心構え
- 受ける側 心構え



それを解決するためには？



解決策(その1)

指導のPDCA

例えば…

まずは **チェック!**

そもそも指導できる環境？

- ・マニュアルは適切？
- ・自信をもって指導できる？
- ・育てる環境は整ってる？

など

解決策(その1)



指導のPDCA

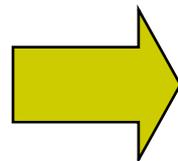
次は **分析!**

チェックしたことに対して分析・評価

そして **企画!**

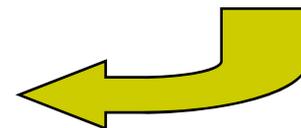
いいものはよりよく

問題点は改善



いざ **実行!**

また**チェック**へ...





解決策(その2)

個人または参加館の認定制度

例えば

館レベル、人レベル

ユーザー制限など

- ・ILLのみ参加可
- ・ローカルダウンロードのみOK
- ・編集権限あり
- ・新規作成可

解決策(その2)



個人または参加館の認定制度

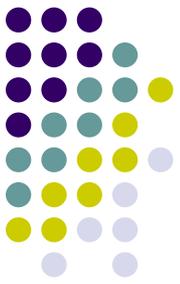
【メリット】

- ・質の維持
- ・評価が上がる
- ・モチベーションが上がる

【デメリット】

- ・目録以外の業務が経験できない?
- ・上位レベル館への負担増

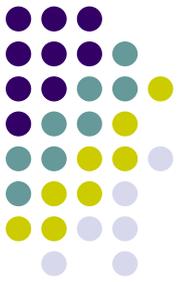
解決策(その3)



標準となる指導資料の作成

- ・各館の指導例を共有できる仕組み作り
- ・NIIからの定期的なお知らせ
- ・簡単なマニュアル(例:下敷きサイズなど)

まとめ



- 指導のPDCA
- 個人または参加館の認定制度
- 標準となる指導資料の作成

将来の展望(こうなればいいな…)



- 目録の質の維持
- 参加館同士の相互理解
- 司書の評価が上がる→ 大学の評価も上がる
- 個々のモチベーションの向上

