

平成26年度学術情報リテラシー教育担当者研修
グループ討議成果物

「ISOROKU式みんな
シアワセになる方法
～図書館職員育成計画～」

テーマ： d.人材育成 / 5班



発表日：2014/11/28
会場：国立情報学研究所

現状の課題

人材
不足

マニュアル
が
ない

スキル
継承
困難

ガイダンス
に
戻込み

教員・学生
の
無関心

などなど。。

⇒図書館職員スキルの向上により改善？

スキルの向上、とは？

- 現状、

⇒技術スキルの問題のみに焦点

⇒思考スキルの向上が必要

＝大学教育改革の中での図書館の位置づけを認識

＝図書館職員も大学職員なので、

教育者としての仕事をする必要がある

図書館職員としての自覚を促す
SD（意識改革）が必要

意識改革の効果

- 図書館職員の意識改革

図書館職員＝教育者
専門職員

- ⇒ 大学内の先生からの信頼を得る
図書館職員の専門性が必要という
意識が生まれる
- ⇒ 人事異動、人手不足、教員との
協同などの改善につながる

具体的な方策

- ISOROKU式
 1. やってみせて
 2. 言って聞かせて
 3. させてみせ
 4. ほめてやる

⇒ 人が動く！
- 具体的には、
この研修の成果を持ち帰って図書館職員間で共有する

図書館職員自身の
アクティブ・ラーニング

職員のアクティブ・ラーニング

1. やってみせて

自分たちも実践する

2. 言って聞かせて

図書館内で研修結果を報告

3. させてみせ

PTを立ち上げて課題を一つずつ見直して、
図書館内で発表⇒実践してもらう

例) ・ 図書館ツアー

・ ガイダンスシナリオ など

4. ほめる

担当者をほめる

利用者アンケート（教員・学生）をとって評価
⇒結果をもとに適宜修正、マニュアルを残す

成果

- スリム化されたマニュアルを残す
(ツールの使い方ではなく、ガイダンスにおける思考プロセスを残す)
- 先生からの信頼を得られる
→ 図書館の大学内地位の向上
⇒ 予算獲得・設備充実
- 図書館職員に自信が生まれる
→ 動ける人材が増える



みんながシアワセに！！