

人材育成研究グループミーティング記録

日時：2005年1月12日(水) 13:00~14:25

場所：慶應義塾大学三田キャンパス 北館1階カフェテリア

出席者：坂口(東洋) 竹田(中央学院) 越後谷(国士館) 小倉(武蔵) 長田(大東文化)
宮岡(中央) 池田(東京音楽)

・各大学の研修プログラムまたは規程の入手状況

* 中央大学, 大東文化大学, 武蔵大学, 立教大学 入手済

* 東洋大学, 国士館大学 次回までに提出可能かどうか調べてくる。

* 当グループ以外のパブリックサービス分科会のメンバー館に協力を呼びかけたが、現在入手できたのは立教大学のみ。

慶應大学, 法政大学, 駒澤大学の研修はどのようになっているのか是非参考にしたい。

再度協力を呼びかける。(比較的規模の大きな大学での事例が参考になりそうであると判断したため、この3大学を選択した。)

・今後の研究の進め方

* 大きく分けて、「大学職員としての研修」と「図書館としての研修」の2本立てで研修プログラムを作っていく。

* 各大学の研修プログラムや、これまで希望として各メンバーから出されたものを参考にしながら、まず「たたき台」となるプログラムを実際に作成し、次回例会までにメールで各メンバーに送る。

作成分担：「大学職員としての研修プログラム」

小倉

「図書館としての研修プログラム」

他のメンバー

・意見交換

* 大学職員としてどうあるべきかをベースとして図書館の研修を考えるべき。

* 従来の研修では、大学建学の精神や理念を職員に伝えることが、おろそかになっているのではないか。

* 各職場の構成は、専任職員だけで成り立っているのではない。短期雇用職員やアルバイトなど、非常勤職員の研修も視野に入れたほうがよい。

* 年1~2回の講演や講義だけでは本当の人材育成につながらない。継続的な研修が大事。

* 管理職教育が是非とも必要。

マネジメント能力がないにもかかわらず勤続年数が長い理由で管理職になってしまった人に、マネジメント意識をどうやってもってもらうかが課題 非常に難しい。

部下から上司への評価が実践されれば、少なくとも意識改革にはつながるのではないか。上から下を育てるだけでなく、下から上を育てる方法を模索できないか。

現実問題として、大学の授業評価システム(学生が教員を評価)は既にこの状態にあることが大いに参考になる。

* 各役割、役職、経験年数、得手・不得手によって、セレクトできるような形で研修プログラムを作れば、効率がよい研修になるだろう。

文責：池田 典子(東京音楽大学)