

人材育成研究グループミーティング記録

日時：2005年3月9日(水) 13:00~14:20

場所：慶應義塾大学三田キャンパス 山食

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

・前回の課題として、大きく分けて、「大学職員としての研修」と「図書館員としての研修」の2本立てで研修プログラムを作っていくとしたため、たたき台としての「研修プログラム」の作成を各々、発表した。

* 大学職員としての研修プログラム(担当:小倉氏)
大学職員としての総論をベースにしなければ、図書館職員像は語れない。よって、私立大学職員として知っておくべき内容の概要を説明してもらった。(資料参照)

* 図書館としての研修プログラム(他のメンバー)
結論として、池田さんが事前にメールで送ってくれた研修リスト(以後、たたき台と言う)をベースに、項目を検討し、具体的に区分けをすることとした。

その他、越後谷さんからは国土館大学の職員研修プログラムについて資料をもらったので、必要な項目については、池リストに追加する。

今後の進め方

このグループは図書館としての研究分科会であるので、大学職員としてのプログラムは、項目だけの吟味にとどめ、その内容については研究対象から外すこととした(本来大学(法人)が実施することである)。

今後は、「たたき台」の内容を吟味し、追加・削除内容についてメールでやりとりすることとした。

各々議論していくなかで、「図書館研修プログラムは どのような人達に どの程度の深さで 誰が どの次期に、実施するか」がポイントであると結論づけた。

これを検証する意味から、研修の受け手を以下のような一覧に区分けをし、マトリックスで「たたき台」の項目にあてはめ、次回までにメール配信し、当日に検証することとした。

	図書館経験年数				
	なし	0年	1年	2~5年	6年以上~
他 部 局 経 験	なし				
	あり				
	管理職				

意見交換、その他

- * アメリカの図書館の研修プログラムについても参考にしたいので、小倉と宮岡へ調査して欲しいとの依頼があった。 Mortenson Center, Harvard の管理職研修の事例あり（加藤氏アドバイス）
 - * 研修を受ける側と指導側にみあった研修プログラムを作成していきたい。
 - * 人材育成研究グループは、人事課の研修についての内容は項目を列挙することにとどめ、それを前提にした、図書館職員研修プログラムを作成することとする。
 - * しかし、嘱託職員、パートタイム職員等の育成についても視野に入れること。
 - * 研修モデルを作成したい。（中央大学 図書館職員研修プログラムを参照）
 - * 研修のための研修になってはならない。目的は業務の質的向上なのだから、現実の職場で実現できそうな研修プログラムを考えるべき。
- * 竹田さんから、国立音大の松下氏が図書館雑誌に掲載した研修についての記事を配布してもらった。

以上