

图书馆员参与馆内培训现状的调查分析及其促进策略*

徐 双 王潇潇

摘 要 馆员培训是提升馆员队伍整体素质,提高图书馆服务质量的重要途径。本文在实证调查的基础上,从馆员业务技能的自我评价、参与培训动机、次数、效果等方面对当前图书馆员参与馆内培训现状进行了分析,并针对馆员培训的需求特点和培训存在的问题提出了相应的对策建议,以期激发馆员参与培训的积极性,提高馆员培训实效。

关键词 图书馆员;馆员培训;参与培训;促进策略

分类号 G251.6

Abstract Librarian training is an important approach to promote the overall quality of the librarian and improve library service quality. Based on empirical investigation, the paper describes and analyzes the status of librarian participating in library training from self-evaluation, participation motivation, number and effect, and so on, and puts forward the corresponding countermeasures aimed at the characteristics of librarian training demand and the existing problems, so as to motivate their enthusiasm of participating in training and improve training effectiveness.

Keywords Librarian; Librarian training; Participation in training; Promotion strategies

Class Number G251.6

馆员是图书馆的灵魂和重要战略资源,是图书馆价值实现的核心。^[1] 馆员培训作为图书馆人力资源管理的重要职能之一,是提升馆员队伍整体素质和馆员满意度,增强图书馆凝聚力,提高图书馆服务质量的重要途径。特别是随着信息环境的变化和用户需求的日益多元化,图书馆服务也正在快速走向数字化、网络化、泛在化、智能化和知识化,对馆员能力的要求也越来越高。因此,图书馆对馆员培训越来越关注和重视。笔者通过浏览北京、上海、江苏、浙江等地 50 余所高校图书馆的网站,发现 2012 年这 50 余所图书馆中有 92% 的图书馆已开展了馆员培训。但在实践中,馆员参与培训积极性不强,馆员培训常常流于形式,培训效果不佳,没有真正达到培训的预期目的。^[2] 为此,本文从馆员视角对馆员参与培训现状进行调查分析,从而提出针对性对策建议,以期激发馆员参与培训的积极性和主动性,提高馆员培训效果,促进图书馆持续发展。

1 馆员参与馆内培训现状调查概况

为了解馆员参与培训现状,发掘其存在的问题,探寻促进馆员参与馆内培训的有效途径和方法,笔者从馆员的自我评价、参与培训的动机、次

数、效果以及期望参与培训的内容、方式 6 个方面设计了 6 个问题,通过发放纸质调查问卷和填写电子问卷两种方式对全国 240 位图书馆员进行了实证调查。其中,利用参加 2012 年中国图书馆学会年会的机会对部分参会馆员进行了调查,共发放调查问卷 80 份,收回有效问卷 74 份,回收率达到 92.5%;利用参加各项学术会议获取的参会馆员邮箱、图书馆学术交流 QQ 群、业务交流 QQ 群等对 160 位馆员进行了电子邮件调查,收回有效问卷 106 份,回收率为 66.3%。

2 馆员参与馆内培训现状调查结果分析

(1) 馆员业务技能的自我评价。被调查馆员在回答“您的业务技能是否能满足当前工作的要求”这一问题时,选择“基本能”和“不能”各占了 52.3% 和 24.8%,而选择“能”的仅有 22.9%。这表明随着信息技术的迅速发展、知识的不断创新、图书馆深层次服务的开展以及用户需求的日趋个性化、多元化,图书馆持续发展和服务提升对馆员综合素质和业务技能的要求越来越高,需要馆员承担一些新的角色,如网络信息专家、新技术跟踪应用者、高等教育者、学术合作伙伴等,大部分馆员感到自身业务技能难以满足图书馆发展的要求,

* 本文系浙江农林大学高等教育科研项目“基于馆员行为评价的图书馆培训管理体系构建研究”(项目编号:GJYB2013027)研究成果之一。

从而促使大部分馆员有参与培训的主观需要。

(2)参与培训动机。这方面我们设置的问题是“您参与培训最主要的原因”。在回答这个问题时,64.4%的被调查者选择了“为提高自身业务技能”,42.3%的被调查者选择了“职称晋升”,还有28.6%选择了“岗位晋升”。这表明绝大部分馆员已经认识到培训对提升个人素质和促进个人发展的作用,具有提升业务技能的内在动力,表现出较高的职业追求,参与培训的积极性较强。当然,也有43.2%的被调查馆员选择了“图书馆要求”,表明不少馆员是受外界压力而被动参与培训,参与培训的主动性还有待提升。

(3)参与培训次数。在回答“您近两年参与培训的次数”时,有42.6%的被调查者选择了1—3次,有36.3%选择了“4—6次”,还有11.5%没有参与过培训,选择7次以上的仅有9.6%。这表明一些图书馆对馆员培训和馆员素质提升重视不够,没有形成馆员培训常态机制。这也在一定程度上反映了部分图书馆领导持“培训无用论”,认为图书馆工作相当简单,培训浪费时间、精力^[3],没有从战略高度认识到培训是开发图书馆内部人力资源、实现图书馆目标的有效途径。

(4)参与培训效果。在被问及“您参与馆内培训觉得效果如何”时,认为培训效果“一般”和“比较差”的达到42.5%和12.2%,而选择“很好”和“比较好”的仅为20.1%和25.2%。这说明大多数馆员并没有实现通过参与培训达到提升自身素质的目的,对培训满意度不高;也在一定程度上反映了图书馆组织的培训存在盲目性和随意性,需要加强馆员培训需求的调查和分析,提高培训内容的针对性,建立科学的馆员培训效果评估体系和反馈机制,进一步提高培训导师队伍素质。

(5)期望参与培训的内容。培训内容是馆员培训工作的核心。在回答“您最希望图书馆组织哪些培训”时,馆员对信息技术、专业知识、信息素养、人际沟通、外语的培训需求比较高,分别有62.6%、50.4%、58.7%、32.6%、20.2%。表明馆员追踪信息技术前沿、提升业务技能、信息素养的内在需求比较强,渴望提高自身综合素质,以期获得更好的发展。而选择“图书馆文化”的仅为8.4%,这反映了馆员对图书馆文化还缺乏正确的认识,图书馆文化观念还没有深入馆员心中。

(6)期望参与培训的方式。在回答“您期望图书馆采用何种培训方式”时,馆员期望的培训方式

依次为案例教学(72.9%)、参观考察(68.3%)、指导自学(54.3%)、小组讨论(32.5%)、户外拓展(30.7%)、集中讲授(28.1%)。这说明馆员培训方式需求趋于多元化,更喜欢灵活性强、理论与实践相结合的培训方式。

3 促进馆员参与馆内培训的对策

3.1 切实转变培训观念

正确的培训理念是有效开展培训工作的思想基础。图书馆要想取得理想的培训效果,就必须转变观念,树立全新的培训理念。首先,要认识到图书馆的发展归根结底是馆员的发展,而馆员培训可以提高馆员综合素质,增进馆员对图书馆的认同,是建设学习型图书馆、推动图书馆持续发展的关键和根本手段。其次,要把培训与图书馆的发展战略、馆员职业生涯规划联系起来,深刻认识到培训是图书馆最重要的战略投资,是馆员自身成长和发展的需要,可以为图书馆服务创新提供坚实基础和动力。再次,图书馆要成立相关组织,努力创造良好的培训机会和条件以及人人参与培训的氛围,确立馆员在培训中的主导地位,积极开展培训,使培训学习成为图书馆的一项日常工作,如新加坡南洋理工大学图书馆每年制定馆员培训计划^[4]、奥克兰大学图书馆专门成立了馆员素质培训委员会^[5]。

3.2 做好培训需求分析

培训需求分析是馆员培训过程中不可或缺的重要组成部分,对培训工作至关重要,它既是明确培训目标、制定培训计划、实施培训方案的前提,也是进行培训效果评估的基础,贯穿于整个培训过程。缺乏培训需求分析或培训需求分析结果不准确,培训课程体系的设计就会缺乏针对性和实效性,导致馆员参与培训积极性不高,培训效果低下,难以促进馆员行为的改变。因此,图书馆应高度重视培训需求分析,根据自身实际,通过多种渠道和方法收集数据,从图书馆整体、工作岗位、馆员个人三个层次开展培训需求的客观评判和深入分析,并根据培训需求分析结果确定培训目标,制定培训计划,开发培训课程体系,提高培训的针对性。例如,海南大学图书馆开展培训前,对馆员培训需求类别、内容、方式和参与人员等进行了调查,从而有针对性地安排培训,提高了馆员参与培训的积极性。^[6]

2014年10月 October, 2014

3.3 选择灵活多样的培训方式

培训方式的选择是保证培训实现理想目标的根本保证。图书馆培训师在培训过程中应理论联系实际,采用灵活多样的培训方式,如集中讲授、案例研讨、指导自学、行为示范、角色扮演、情景模拟、参观考察、户外拓展、座谈等,改变陈旧的课堂灌输模式,从实践中学到实践中用,充分发挥馆员的主体作用,加强双向交流,引导馆员积极参与培训过程。如,上海交通大学图书馆在馆员培训过程中采用了讲座与报告、专题研讨与演练、参与馆内项目小组等多种培训形式,大大提高了馆员参与培训的积极性和培训效果。^[7]当然每一种培训方式都有其长处和短处,培训者在选择培训方式时,一定要根据培训目标,考虑培训对象的知识层次、学习特点和岗位类型以及自己的培训水平和对此培训方式的熟练程度,从而采用有针对性的培训方式以提高培训的控制力和培训效果。

3.4 采取学分制培训模式

不同馆员业务水平不同,在学习能力、基础、兴趣、经验特长和潜能等方面均存在个体差异。为此,图书馆可采取学分制培训模式,它作为一种灵活的弹性培训管理制度,尊重馆员培训的个性化,强调馆员的个性发展,给予馆员充分的自主权 and 选择空间,克服了传统培训模式机械僵化的弊端。馆员可以根据自己的实际需要和兴趣爱好自由选择适合自己的培训课程,从而使培训与自身职业发展和工作结合得更紧密,自然培训效果也会得到提高。其次,学分制培训还强调馆员的自主学习和团队学习,有利于培养馆员的独立思考能力、创新能力以及团队合作精神,使图书馆形成团队学习的氛围。再次,图书馆可将馆员取得的学分与其晋升、考核相挂钩,促进馆员更加主动地参与培训,认真学习课程,以期获得优秀的成绩,有利于在馆内形成良性的学习竞争氛围,促进馆员发展。图书馆应结合自身具体情况,不断摸索,努力建立一套科学合理且切实可行的学分制培训体系。如,江苏大学图书馆已将学分制引入到馆员培训中,并与年度考核挂钩,以确保培训内容落到实处。^[8]

3.5 建立馆员培训导师制度

导师制早已广泛应用于教育界和企业界,但在图书馆界还很少采用。培训导师能够为馆员的发展提供帮助和支持,其水平直接影响着馆员培训的效果。为此,图书馆首先应通过广泛发动、组织报

名、公开面试等程序,选拔一批具有培训需求分析能力、课程教学实施能力、良好交流与沟通能力、丰富专业知识以及良好职业素养的馆员作为培训导师。同时,图书馆要结合自身实际,制定《图书馆培训导师管理办法》,明确规定培训导师的组织管理、选拔条件、权利与义务、行为准则、培训、评估、激励与退出等管理规范,提升培训导师的职业授课技能,真正发挥导师制的作用,提高馆员培训的效果。再次,图书馆应鼓励培训导师采取多样化培训方式对馆员进行培训,对一些有需要的馆员可指定一名培训导师对其进行一对一的个别辅导,与其一起共同制定培训目标、内容和计划,督促、检查、指导他的学习和工作,提高他的业务技能,满足其个性化需求。如,金陵科技学院图书馆针对新进馆员采取导师制,为新馆员入职阶段提供针对性的指导,使他们尽快地熟悉和适应工作环境和任务,确定自己的未来职业发展方向。

3.6 加强图书馆文化培训

图书馆文化是图书馆在日常工作中逐渐形成,并为全体馆员所认同的价值观念、道德规范、图书馆精神和行为准则的综合。图书馆文化培训主要是让馆员理解和认同图书馆价值观、使命、精神、目标、制度等,增强馆员的归属感和责任感,使具有不同个人文化的馆员通过调整自己的价值观和行为方式适应图书馆,将自己的发展与图书馆的未来发展联系在一起,实现图书馆与馆员的共同发展。如果馆员不能正确理解和认同图书馆文化,就难以在日常工作中围绕图书馆发展战略努力工作,难以与馆内同事协同工作,难以发挥自身的潜能,必然会降低图书馆的凝聚力,不利于图书馆的持续发展。因此,加强馆员的图书馆文化培训是馆员培训的一个关键环节。图书馆应将图书馆文化融入到馆员的业务培训过程中,不定期向所有馆员宣传、灌输图书馆价值观以及所期望的行为模式,努力建设学习型文化。

3.7 注重馆员培训效果评估

馆员培训效果评估是整个培训过程的重要环节,它以馆员能力现状及培训需求为出发点,依据培训目标,运用科学的评估理论和方法,通过对馆员职业精神、工作行为和态度的改变,专业知识、业务技能、工作业绩等的考核,从反应、学习、行为、效果四个层次全面衡量培训的课程体系、方式方法、师资队伍、时间安排、环境营造等诸多环节。^[9]通过培训效果评估,可以提供有关馆员培训的系统信

息,从而帮助图书馆做出正确的判断,选择最为科学合理的培训方案;也可以帮助图书馆从中汲取经验教训,从而使培训需求确定更加准确、培训计划更加符合实际需要、培训内容与方式更加科学、培训方案调整更加及时,提高培训效果;还可以使馆员更加清楚自己与岗位要求之间的差距,从而进一步明确培训需求,产生培训愿望。

馆员培训是一个系统工程,馆员参与培训的积极性和主动性直接影响着馆员培训效果。因此,图书馆应切实转变培训观念,采取多样化培训方式和学分制培训模式,建立培训导师制度,加强图书馆文化培训,构建科学的培训管理体系,同时图书馆领导要以身作则,带头积极参与培训,从而充分激发馆员参与培训的积极性和主动性,不断提高馆员培训效果。

参考文献:

- [1]李笑野. 巨变中的图书馆对馆员的挑战[J]. 大学图书馆学报, 2011(3):34-37.
- [2]徐 双,刘 勇. 融入图书馆文化的图书馆员培训——基于“图

书馆人”的视野[J]. 图书馆建设, 2010(6):109-111.

- [3]生修雯. 馆员培训存在的问题及其解决途径[J]. 图书馆建设, 2009(9):92-94,98.
- [4]沈 萍. 新加坡图书馆员的长效培训机制探讨[J]. 科技情报开发与经济, 2010(18):82-84.
- [5]潘 灯. 略论高校图书馆学科馆员的培训模式——奥克兰大学图书馆的启示[J]. 图书馆学研究, 2012(8):90-93.
- [6]魏红伟,李立艳. 高校图书馆人才流失危机的对策分析[J]. 长春工业大学学报(高教研究版), 2011(12):137-139.
- [7]上海交通大学图书馆. 上海交通大学图书馆馆员素养培训[EB/OL]. [2013-05-05]. <http://www.lib.sjtu.edu.cn/view.do?id=1726>.
- [8]薛 平,朱安青. 江苏大学将学分制引入图书馆馆员在职岗位培训管理中[EB/OL]. [2013-05-10]. <http://jiangfan. ujs.edu.cn/xwzx/special/jjyx/index.php/content/show/15>.
- [9]徐 双,刘 勇. 图书馆员培训管理体系:问题分析与构建[J]. 图书馆论坛, 2013(5):162-165.

作者简介:

徐 双(1977—),女,副研究馆员,浙江农林大学图书馆,浙江,临安,311300;
王潇潇(1980—),女,助理馆员,河北省环境科学研究院,河北,石家庄,050051.

(上接第 23 页)

或者复合型人才、机构的职业经理等担当。他们特殊的中间层次地位发挥着枢纽的作用,使得各个社区、团体、组织之间保持着凝聚力和信息的融合贯通。

4.4 避免文化的“过嵌入”

文章前面提到了咨询联盟主客体的行为嵌入于文化中,共同的和邻近的文化有助于合作和结网,其形成的信任和知识链又进一步增强了像咨询网络这样的类集群网络的共同文化的传播和扩散,达到共演耦合的状态。但是文化的排他性会使这种内聚的网络结构减少异质信息的流入,减少了咨询联盟系统内文化的多样性,共演耦合可能会变成共演锁定。^[9]在咨询联盟不断需要供应链管理方式的前提下,这种过嵌入就很不利于这些附生文化的发展,如邮政、电信商、网络商这些文化特性差异明显的网络,形成封闭的静态学习,服务创新意识弱化。因此,咨询联盟需要在维持原有和继承同类网络文化的基础上,在后期的不断实践中吸纳异质文化,形成新的文化组成要素。

总之,咨询联盟下的网络嵌入性研究打破了将参考咨询系统作为孤立系统研究的局限性,将整个系统的研发、筛选、传输、生产、营销、管理作为一个整体来看待。咨询联盟作为一种联合体形

式,其跨系统合作和资源共享的特点表明它与社会结构和社会关系有着密不可分的关系,咨询联盟所带来的社会价值的大小决定咨询联盟获得竞争机会和市场机会的能力。参考咨询联盟要重视网络的这种嵌入性,全面发挥网络嵌入所带来的连锁效应,创新发展下去。

参考文献:

- [1]王克平,等. 基于嵌入性理论的企业竞争情报危机预警研究[J]. 情报理论与实践, 2012(12):52-57.
- [2]桑琰云. 基于小世界网络的参考咨询信息传递特征[J]. 图书情报工作, 2011(11):35-38.
- [3]傅小燕. 图书馆联盟框架下的联合参考咨询服务刍议[J]. 图书馆学研究, 2012(9):99-101.
- [4]林 新. 图书馆联盟的社会网络嵌入性研究[J]. 图书馆学研究, 2013(16):80-82.
- [5]王赛芳,汤英汉. 网络嵌入性对企业创新能力的影响研究[J]. 特区经济, 2012(10):273-275.
- [6]周军杰,左美云. 虚拟社区知识共享的动因分析——基于嵌入性理论的分析模型[J]. 情报理论与实践, 2011(9):23-27.
- [7]郑 方. 治理与战略的双重嵌入性——基于连锁董事网络的研究[J]. 中国工业经济, 2011(9):108-118.
- [8]陈效林,施建军,张文红. 联盟学习中的跨边界人员选择[J]. 中国人力资源开发, 2010(3):38-40.
- [9]魏 江,向永胜. 文化嵌入与集群发展的共演机制研究[J]. 自然辩证法研究, 2012(3):114-118.

作者简介:

桑琰云(1979—),女,馆员,烟台大学图书馆,山东,烟台,264005.

2014 年 10 月 October, 2014