

基于图书馆学专业教育的公共图书馆人才培养研究

冯 耕

(河南省图书馆, 河南 郑州 450052)

[摘 要]对我国公共图书馆的馆员专业教育与人才培养情况进行调查,基于调查数据的分析结果提出有针对性的公共图书馆人才培养及队伍建设策略,以期公共图书馆能够普及和推广图书馆学专业知识,提升馆员的专业素养及工作能力,进一步提升服务水平,推动公共图书馆事业的持续、健康发展。

[关键词]公共图书馆 图书馆学 馆员 人才培养

[分类号]G250

1 引言

在公共图书馆界,馆员的学历、职称往往是评价其能力的重要参考依据,而馆员的学历、职称又切实与其待遇水平挂钩,加之公共图书馆的薪资待遇与其他机关事业单位、企业相比较低,难以留住高学历人才,进一步增加了馆员深造、晋升的功利性^[1]。长此以往,部分馆员的学习、晋升动力有丧失的风险,面临职业竞争力减弱,服务水平降低,出现职业倦怠现象,不利于公共图书馆事业的持续、健康发展。究其原因,笔者认为公共图书馆针对馆员开展的教育培训工作较少,馆员缺乏图书馆学专业知识储备,对图书馆学的对象、体系、性质、方法、趋势,以及图书馆的社会职能、事业发展方向等认识不足,没有树立正确的个人及图书馆事业发展观^[2]。

随着高校学科和专业的不断细化,图书馆学专业教育得到进一步的优化调整,为馆员专业素养的提升提供了良好的教育环境。文献调研结果显示,学界针对馆员图书馆学专业教育的研究成果较少,涉及图书馆人才培养的研究内容大多与继续教育、信息素养教育、图书馆教育职能等相关,对图书馆学专业知识的重视程度不够。因此,笔者在已有研究的基础上,通过问卷调查的方式了解公共图书馆专业教育与人才培养现状,并根据公共图书馆事业发展要求及读者需求的变化,探索适用于公共图书馆的人才培养及队伍建设方式,以期通过人才队伍建设推动图书馆事业的进一步发展。

2 我国公共图书馆专业教育与人才培养情况调查

笔者通过访谈、文献调研、网络调研等方式收集了公

共图书馆主要的专业教育与人才培养方式,据此设计了相关调查问卷,通过微信、QQ、邮箱等渠道向我国多家公共图书馆的馆员发放,主要收集被调查者的年龄、职称,所在图书馆开展过的专业教育与人才培养工作或活动,以及对公共图书馆开展图书馆学教育和人才培养工作的看法。截至2024年7月1日,共收到83份有效调查数据。在被调查馆员中,18~30岁的有36人,占43.4%,31~45岁的有45人,占54.2%,46~60岁的有两人,占2.4%;助理馆员有33人,占39.8%,馆员41人,占49.4%,副研究馆员7人,占8.4%,研究馆员两人,占2.4%,无职称或非图书资料专业人员有5人,占6%;认为公共图书馆有必要开展图书馆学教育和人才培养工作的有67人,占80.7%,认为没有必要的有12人,占14.5%,认为无所谓有4人,占4.8%。调查结果显示,我国公共图书馆开展的专业教育与人才培养工作或活动形式主要为知识技能考核(77.1%)、思想政治考核(71.1%)、专家讲座(66.3%)、学术论文技巧讲座(54.2%)、轮岗培训(49.4%)等,针对馆员开展图书馆学专业教育工作或活动的公共图书馆并不多见。

3 问卷调查结果分析

调查结果显示,18~30岁的被调查者仅占调查总人数的43.4%,而31~45岁的被调查者人数则超过了调查总人数的半数,说明公共图书馆的中坚力量仍为31~45岁的馆员;副研究馆员与研究馆员仅占调查总人数的10.8%,虽然考虑到部分46~60岁馆员因沟通渠道限制未能参与问卷调查,但也难以改变公共图书馆高级学术人才较少的事实。认为公共图书馆没有必要开展图书馆学教育和人才培养工作,以及对此并不关心的被调查者占总调查人数的19.3%,说明部分馆员没有树立忧患意识,缺乏上进心。知

识技能考核和思想政治考核等考核类工作是公共图书馆最常开展的人才培养工作,但相关教育工作的缺失可能会导致考核流于形式;开展学术成果分享会、馆际交流、传帮带,以及馆内学术、业务研讨会的公共图书馆较少,说明公共图书馆为馆员搭建学术、业务交流分享平台的积极性不高,馆员的知识、经验分享意愿不够强烈。开展图书馆学专业教育的公共图书馆数量较少,说明公共图书馆仍未完全认识到图书馆学专业教育的重要性和相应的教育价值。

此外,笔者对调查数据进行交叉分析发现,在18~30岁的被调查者中,有7人认为公共图书馆没有必要开展图书馆学教育和人才培养工作,有2人认为无所谓,选择这两个选项占总人数的56.2%,说明青年馆员的学习、晋升积极性不高;在31~45岁的被调查者中,认为公共图书馆有必要开展图书馆学教育和人才培养工作的有38人,认为没有必要和无所谓的仅有7人,说明31~45岁馆员的学习积极性较高、晋升意识较强;46~60岁的被调查者都认为公共图书馆有必要开展图书馆学教育和人才培养工作,由于样本数量过少,仅能在一定程度上说明46~60岁馆员的学习意愿较强。

4 公共图书馆专业教育与人才培养策略

4.1 明确专业教育与人才培养目标

在现有的相关研究成果中,有部分公共图书馆没有明确的专业教育与人才培养目标,没有明确预计要实现的教育及培养效果。笔者认为,公共图书馆在确定专业教育与人才培养目标时应重点考虑以下几个方面。

一是增强馆员的社会责任感。公共图书馆的主要职责是保存文献信息资源和开展公共文化服务,馆员不能仅关注手头的日常工作,应着眼全局,以实现馆藏资源建设和公共文化服务目标为己任,以为人民服务为工作宗旨,不断提升自身能力和素养,为社会发展贡献力量。《现代汉语词典(第6版)》对“人才”一词的解释为“德才兼备的人”,公共图书馆应通过系统的专业教育与人才培养工作提升馆员的专业素养和职业道德水平,在增强奉献精神的同时,引导他们对掌握的知识和技能进行创造性转化,切实支撑公共图书馆事业的创新发展。

二是提升馆员的政治素养。对党和国家的忠诚是人才应具备的最基本的品质,公共图书馆应注重馆员的政治素养教育,培养能够真正为国为民服务的高素质人才,引导馆员树立社会主义核心价值观,成为合格的社会主义接班人,高质量地完成工作任务。

三是提升馆员的信息素养。随着信息化的快速发展,公共图书馆必须与时俱进地利用先进信息技术实现服务

创新和转型发展。2022年9月13日,教育部发布了新版学科专业目录,将“图书情报与档案管理”一级学科更名为“信息资源管理”,足见国家对于信息资源的重视程度,此举为公共图书馆开展馆员信息素养提升工作提供了充足的现实依据^[3]。因此,公共图书馆应及时调整专业教育目标,以提升馆员信息素养为优先教育任务,开展信息技术讲座和实训活动,教授馆员最新的科学知识及信息技术、数据库资源等的利用方法,培养复合型专业人才,并鼓励他们利用所学的知识和技能开展信息化建设工作,有效引导和帮助读者利用馆藏信息资源和相关服务。

四是增强馆员的职业自豪感。图书馆事业发展的关键不仅仅是技术的现代化,更是人的观念的现代化^[4]。增强馆员的职业自豪感应是公共图书馆开展专业教育与人才培养工作的终极目标之一,馆员社会地位的提高代表公众对图书馆重视程度的提高,只有全社会共同关注图书馆事业的发展,公共图书馆才能够充分履行自身职能,开展卓有成效的社会教育和公共文化服务。同时,只有增强馆员的职业自豪感,才能真正激发馆员的工作、服务热情,使公众更加愿意走进图书馆,享受图书馆提供的服务,并对馆员职业心生向往,在无形中促进图书馆事业的发展。

五是引导馆员充分发挥主观能动性。馆员主观能动性的丧失对于馆员自身和公共图书馆事业的发展百害而无一益。公共图书馆应着力教育和引导馆员充分发挥主观能动性,主动总结工作中的经验教训,积极开展图书馆学理论研究和实践,提升理论联系实际的能力,做到知行合一,以积极的心态开展本职工作。

六是提升公共图书馆的人才管理能力。任正非先生曾提出,“人才不是华为的核心竞争力,对人才进行管理的能力才是企业的核心竞争力。”^[5]公共图书馆与企业的性质虽然不同,但在人才管理方面具有一定的共性,因此,在确定专业教育与人才培养目标时不仅应着眼于馆员能力及素养的提升,还应着眼于自身人才管理能力的提升,定期开展干部培训、馆企交流等工作,采用现代化的业务、知识、资源、人才管理战略,在高效落实专业教育与人才培养工作的同时,充分发挥人才对公共图书馆事业的促进作用。

七是打造学习型图书馆。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》要求,完善国家、单位、个人三个方面的继续教育投入机制,以构建学习型社会。公共图书馆应积极学习贯彻国家政策,提升馆员的学习能力和创造力,在学习型组织建设中发挥带头作用,打造学习型图书馆,为馆员提供良好的学习环境,以馆员高涨的学习热情营造馆内浓厚的学习氛围,为更好地履行社会教育职能奠定坚实的基础^[6]。

4.2 成立馆员协会,建立职业资格认证机制

目前,我国公共图书馆建立的学术、教育组织以图书馆学会为主,几乎没有正式、专门针对馆员的组织形式。公共图书馆应成立专门的馆员协会,牵头组织开展针对馆员的专业教育与人才培养工作,以减轻馆内管理部门的工作压力,并致力于实现馆员教育培训工作的专业化、系统化、正规化及常态化。高校图书馆的学者认为,继续教育是提升馆员专业水平和业务能力的主要途径,图书馆必须将其与馆员的职业资格、岗位论证、职称评定相统一,根据明确的人才选拔标准实行公开选拔、竞争上岗制度,实现用人机制的公正、公平、公开,保障、调动馆员的学习积极性,进一步推动继续教育工作的有效开展^[7]。图书馆的人才建设是一项系统工程,因此,公共图书馆之间应协调成立馆员协会,整合人力、物力、教育、培训、场地等资源,贯彻公共图书馆“以人为本”的工作理念,共同关注馆员的成长问题。馆员协会的成立和运营应遵循以下原则。(1)互利互惠原则。馆员协会是多家公共图书馆共同成立的组织,故该组织的成立和运营必须遵循互利互惠的原则,以保障协会的健康、可持续发展。(2)公平公正原则。馆员协会的服务对象为馆员群体,虽然馆员的学术水平、学习能力参差不齐,对教育资源的利用程度各不相同,但馆员协会仍必须遵循公平公正原则,为所有会员提供平等使用所有教育资源的权利,不能因学术水平低、专业基础薄弱而拒绝会员的学习、培训请求。(3)锐意进取原则。成立馆员协会的目的是整合分散的资源,集中开展馆员教育培训工作,必须遵循锐意进取原则,全力开展馆员专业教育与人才培养工作,培养出能够推动公共图书馆事业发展的专业人才,避免自身成为馆员用来交友、联谊、娱乐的平台。(4)长远发展原则。针对馆员的专业教育与人才培养是一个长期过程,短时间内很难实现预期的效果,馆员协会不能抱着一蹴而就的心态开展相关工作,要以长远的目光持续开展馆员教育培训工作。

值得注意的是,公共图书馆仅靠成立馆员协会是难以做好人才培养与人才管理工作的,应建立配套的职业资格认证机制,在制度层面保障馆员协会的持续运行及公共图书馆事业的平稳发展。公共图书馆的馆员职业资格认证机制应能充分激发馆员的学习热情,为馆内人才培养和选拔工作提供明确的依据。公共图书馆必须明确建立馆员职业资格认证机制的目的是培养专业馆员,而不是为馆员的入职、晋升等设置限制条件。因此,公共图书馆的馆员职业资格认证机制应包含创新的专业教育与人才培养内容,要能够引导馆员树立主动学习的意识,实现从“要我学”到“我要学”的思想转化;提倡启发式的教育方式,以讲座交流、案例分析、社会调研、情景教育等培训形式提高馆

员的学习兴趣;为馆员建立学习档案,把馆员年度学习情况纳入年度考核标准,将年度考核结果与馆员任职资格、岗位聘用资格等挂钩,全面推行岗位任职资格制度,仅允许取得相应资格的馆员上任馆内专业技术岗位;充分利用馆员协会的资源优势,扩充师资力量、扩大培训规模,积极开展图书馆学专业教育^[8]。

4.3 安排图书馆学专业学生到馆实训,鼓励馆员脱产进修

公共图书馆的专业教育离不开高校的支持,公共图书馆可通过为图书馆学专业学生提供实训机会的方式,邀请图书馆学专业的在校生或毕业生为馆员讲解图书馆学专业专业知识。一方面为高校的图书馆学专业学生提供了实践平台,使他们能够及时将所学的知识付诸实践,在开展图书馆工作的过程中加深对所学专业知识的理解;另一方面为馆员的成长提供了良好的环境,将专业教育与人才培养融入馆员的日常工作,馆员既能够通过辅导实训学生巩固提升自身的业务能力,又能在工作过程中向实训学生学习专业知识,增长见识。对于工作表现突出、学习成绩优异的图书馆学专业学生,公共图书馆可与其签订用人协议,为其提供优先录取资格,以达到优化人才结构、鼓励更多优秀大学生到馆进修的目的。2020年8月24日,在毕节图书馆贵州民族大学文学院图书馆学专业教学实践基地座谈会与挂牌仪式上,贵州民族大学图书馆副馆长龚剑提出:“一流的大学需要一流的图书馆作为支撑,而一流的图书馆则需要图书馆学专业人才支撑。”该教学实践基地是公共图书馆与高校图书馆合作建设的图书馆学专业教育机构,使高校学生获得进入公共图书馆实习的机会,有效提升了高校的教育教学效果和公共图书馆的理论、服务能力,是我国公共图书馆在专业教育与人才培养方面作出的积极尝试^[9]。

需要注意的是,公共图书馆不仅要鼓励图书馆学专业学生“走进来”,还要鼓励馆员“走出去”。馆员协会虽然为馆员提供了学习、交流平台,但仅限于馆员与馆员、馆员与学生之间的交流,对馆员能力、素养的提升作用有限,公共图书馆应鼓励馆员有序进入高校脱产进修,接受专业教育,不断提高专业知识、技能水平。公共图书馆可依托馆员协会公平选拔具有较强学习能力的馆员,鼓励他们进入高校脱产进修,并为有强烈进修意愿的馆员提供脱产机会。在该过程中,公共图书馆应注意以下几点:一是慎重选拔人才。虽然图书馆学专业学生进馆实训能够减轻馆员的工作压力,但学生的学习任务繁重、校内活动较多、工作经验不足,馆内重要工作仍要由馆员全权负责,脱产进修势必会耽误正常工作。因此,公共图书馆应综合考查馆员的品德、政治素养、学习能力,优先安排优秀人才脱产进修。二是必须签订协议。保证馆员在取得高学历后仍能

在馆内任职,切实将学习成果转化为创新动力,推动公共图书馆事业的发展。与脱产进修馆员签订协议,约定在其毕业后不可随意离职,是公共图书馆保障自身权益与事业发展的重要手段。三是提高脱产进修人员待遇。公共图书馆可为脱产进修人员提供更多学术资源及工作机会,或让其负责重要技术岗位,或参与馆内管理工作等,以实际待遇的提升调动优秀人才脱产进修的积极性,提升他们的学习效果,坚定推动公共图书馆事业发展的决心。

4.4 鼓励馆员分享学习、研究、实践成果,实现共同进步

一是改善馆内学习环境。公共图书馆可建设馆员休息、交流区,提供座椅、茶水、点心等职工福利,为馆员提供专门的交流、学习空间;在馆员休息、交流区放置图书馆学专业期刊和著作,供馆员翻阅、学习最新的理论研究成果,并安排专人负责更新和管理;购置图书馆学专业资源数据库,为馆员提供访问权限,方便他们随时随地调用所需学术资源开展学术研究;为馆员搭建线上交流、讨论平台,馆员可发布在工作研究中遇到的问题,征询其他馆员的意见建议,对回答较多问题且被采纳的馆员给予一定的物质或精神奖励。

二是建立常态化的传帮带机制。公共图书馆可通过建立常态化的传帮带机制,为高学历、高职称馆员提供展示知识、技能、经验的机会,使不同学术水平的馆员之间建立师生关系,逐步缓解馆员的学术竞争压力。

三是创新知识技能考核形式。知识技能考核是公共图书馆最常采用的馆员教育、培训验收方式,能够被大部分馆员接受。但是,公共图书馆不仅要考核馆员对知识和技能的掌握程度,还要考核馆员对所掌握知识和技能的转化、利用能力,以及对其他馆员的促进作用和帮助,对于考核成绩优异的馆员,公共图书馆应为其冠以“业务标兵”“优秀导师”等荣誉称号,为其提供开设课程、馆际交流、出国参观学习的机会,以调动所有馆员分享学习、研究、实践成果的积极性。

四是搭建馆员成长平台。公共图书馆不仅要为馆员建立成长档案,还要搭建专门的馆员成长平台,详细记录馆员学习、培训的经历和效果,构建馆员成长、传承关系树状图,以最直观的方式展示馆员的学术影响力及学术成果分享态度,并开放短视频课程上传功能,鼓励更多馆员积极分享图书馆学专业知识和业务技巧、学术成果及实践经验,实现馆员群体的共同进步。

5 结语

公共图书馆正在经历由“书本位”向“人本位”的工作

形态转变,馆员与读者的联系持续加深,这对馆员的专业性和职业素养提出了更高的要求。为此,公共图书馆应不断加大人才建设力度,针对馆员开展图书馆学专业教育及人才培养工作,鼓励和引导他们运用专业的图书馆学理论开展工作实践,并从实践中总结经验教训,提炼更为先进的理论和专业知识,促进公共图书馆事业和图书馆学科的发展。馆员应树立正确的个人及事业发展观,积极学习图书馆学专业知识和技能,以理论武器武装头脑,不断提升专业素养,并与其他馆员交流、分享工作和学习的心得经验,实现共同进步,进而扩大馆员职业的社会影响力,重塑馆员的社会形象,吸引更多人才投身公共图书馆事业,为惠及民众的公共文化服务体系建设贡献力量。

参考文献:

- [1] 黄媚铃.浅析图书馆员的继续教育[J].保险职业学院学报,2010(5):84-85.
- [2] 吴慰慈,董焱.图书馆学概论(第4版)[M].北京:国家图书馆出版社,2019.
- [3] 中国政府网.国务院学位委员会 教育部关于印发《研究生教育学科专业目录(2022年)》《研究生教育学科专业目录管理办法》的通知[EB/OL].[2022-09-13].http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-09/14/content_5709785.htm.
- [4] 刘宛珍,惠涓澈.图书馆员培训中的问题与对策研究[J].山东图书馆学刊,2020(1):42-46.
- [5] 陈雨点.华为人才管理之道[M].北京:人民邮电出版社,2020.
- [6] 刘静,曹天龙.图书馆员继续教育发展与研究[J].大众文艺,2019(19):209-210.
- [7] 王玮.韩国高校馆员继续教育发展现状分析及启示[J].山东图书馆学刊,2021(3):104-111.
- [8] 童蕾.图书馆员教育培训工作探析——以湖南图书馆为例[J].科技情报开发与经济,2014(24):11-13.
- [9] 贵州民族大学图书馆.贵州民族大学图书馆学专业教学实践基地挂牌仪式在毕节图书馆举行[EB/OL].[2020-08-28].<http://lib.gzmu.edu.cn/info/1107/3483.htm>.

冯耕男,1990年生。本科学历,馆员。研究方向:

(收稿日期:2024-07-08;责编:娄明辉。)