中职院校图书馆志愿者创建与管理研究

——以安徽省淮南卫生学校为例

王　建

（安徽省淮南卫生学校图书馆，安徽 淮南 232000）

摘要：中职院校图书馆志愿者一直以来都未曾得到相应重视，非常需要中高职学生志愿者的参与，本文以安徽省淮南卫生学校图书馆为例，采取问卷调查的方式，分析安徽省淮南卫生学校图书馆志愿者创建的必要性，以及如何做好志愿者管理，进而改变中职学校图书馆人少事多，无法开展更多服务的困境。

关键词：中职院校；图书馆；志愿者创建；志愿者管理

当前志愿者服务志愿服务是社会文明进步的重要标志。党的二十大强调完善志愿服务制度和工作体系，那么这也对职业院校图书馆发展指明了方向，当下职业院校的志愿者队伍发展形式不一，大多数职业院校都会有一个社团———青年志愿者协会，以淮南卫生学校为例，学校志愿者暂时划归校团委管理，并未成立专门协会，因此学校图书馆无法与之产生联系，并让中职学生能够参与到学校图书馆管理中，虽然有部分学生参与日常的志愿者服务如校护考大赛志愿者服务、运动会后勤服务等活动，他们这些参与者积极乐观，勇于奉献，不求回报。这也为笔者所在的中职院校图书馆引入相关志愿者参与服务工作提供了可能。本文结合笔者所在中职院校图书馆的实际情况，考虑到建立志愿者服务队伍的必要性，以及如何后续科学高效管理，进行相关思考，并提出针对性建议。

一、中职院校志愿者创建必要性的调查情况

安徽省淮南卫生学校图书馆现有工作人员 3 名，基本能满足图书馆的正常开放，但是因为图书馆人员不足，导致无法举办阅读节、报告会等系列活动时，因此让就需大量的学生志愿者参与服务，显得尤为必要和迫切。于是对 3160 位在校学生发出电子问卷，收回问卷 499 份。从受访数据结果看在校学生志愿者绝大多数愿意融入图书馆的日常管理工作中。

本次问卷主要涉及以下问题：是否愿意加入图书馆志愿者服务团队；加入图书馆志愿者服务团队的原因；参加图书馆志愿活动的时间；参加图书馆志愿活动的合理频率；愿意参加的图书馆志愿服务内容；参加图书馆志愿活动，希望获得何种奖励；希望通过何种方式表达建议或反馈意见；阻碍您参加图书馆志愿者服务的因素；认为下列哪些方式可以激励您的工作积极性；认为图书馆志愿者的招募信息通过何种渠道更容易被学生看到等。问卷调查情况如下表所示。

从表 1 列出结果看，有 82.97% 的学生表示愿意参加图书馆志愿者队伍，说明校内志愿者氛围浓厚，淮南卫生学校有创建图书馆志愿者队伍的基础。

表 2 列出结果看，校内学生加入图书馆志愿者服务团队的原因占比情况基本差别不大，其中占比最高的为希望通过志愿者队伍，去认识更多的新朋友，锻炼自己的社交能力。

表 3– 表 6 列出结果，经过认真分析，校内学生愿意参加的图书馆志愿者服务内容更多地集中在图书的上架整理、借阅及室内整洁，这与图书馆招引志愿者的目的相一致；学生参与志愿者服务更愿意获得形式方面的奖励，如颁发志愿者服务证书，那么这能够为图书馆出台相应奖励措施提供参考；学生们也会担忧参与志愿者服务时间是否过长，进一步阻碍其参与图书馆志愿者服务，同时认为可以通过定期评估打分的方式激励其深度参与志愿服务的积极性。

表 1 是否愿意加入图书馆志愿者服务团队

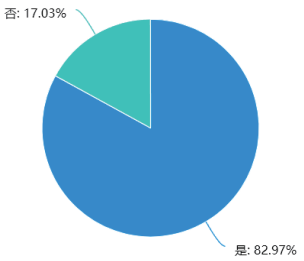


表 2 加入图书馆志愿者服务团队的原因

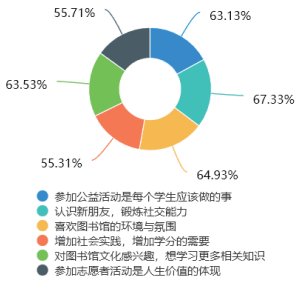


表 3 愿意参加的图书馆志愿服务内容

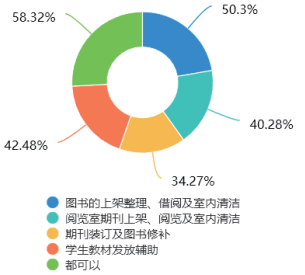


表 4 希望获得何种奖励

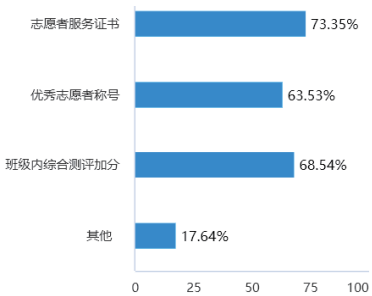


表 5 阻碍您参加图书馆志愿者服务的因素

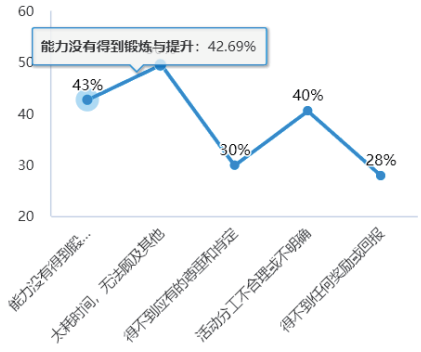
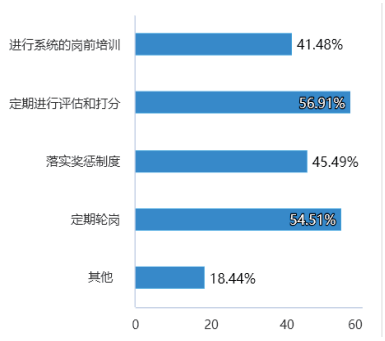


表 6 认为下列哪些方式可以激励您的工作积极性



二、中职院校图书馆志愿者创建与管理存在问题

（一）图书馆需与其他部门协调，存在信息传达不及时

淮南卫生学校虽然存在志愿者这一群体，但是未曾参与到图书馆活动中，同时淮南卫生学校图书馆在行政体制方面相比大专以上院校来说，并不是独立部门，需要接受校教务科的领导，现行体制下，学生志愿服务还需要依赖于学生科、团委等部门的帮助，无法单独负责招募，这会导致在招募、培养过程中容易存在信息传达不及时、管理不到位的情况，长此以往会导致学生志愿者的处境比较尴尬。

（二）图书馆提供的岗位形式单一，无法产生工作乐趣

淮南卫生学校图书馆提供的岗位大都是图书上架整理、借阅及室内整洁、学生教材发放、期刊装订等工作，图书专业编目的岗位很少，工作内容枯燥单一，没有技术含量，绝大多数志愿者需要投入到基础工作中去，并且也会存在临时分配别的任务，这会导致志愿者感到无趣甚至抵触，使他们觉得在图书馆志愿服务无法产生工作乐趣，从而不能积极主动工作。

（三）图书馆志愿者管理缺乏长效机制

中职学校志愿者管理本身就较为松散，校志愿者管理办法都存在较长时间更新，没有近远期规划和细化方案，管理机制不科学，存在简单化和片面化，没有专门的人员来负责管理志愿者队伍，加之图书馆工作人员较少，无法对众多的学生志愿者一一关注，这使得图书馆工作人员无法了解志愿者的工作经验、学习能力等情况，较容易产生分配不合理，进而导致学生心态失衡等问题。

（四）图书馆对学生志愿者缺乏相应激励制度

中职院校图书馆在志愿者服务的激励制度只停留在构想层面，没有相应激励办法，有时仅仅是口头表扬、发放奖状。这会让学生志愿者的热情无法进一步释放，如果没有成熟完善的奖励机制，降低志愿者的工作效率，从而导致志愿者服务质量低下，难以承担更为多样的任务。

三、中职院校图书馆志愿者创建与管理的对策与建议

那么经过以上问卷情况及问题的分析发现，淮南卫生学校图书馆志愿者创建与管理会存在图书馆的管理体制不完善、岗位形式单一、管理缺乏长效机制以及相应的激励制度等问题，由此对中职院校图书馆志愿者管理提出对策与建议。

（一）挖掘图书馆人员工作潜力，提升工作水平

长期以来，由于受到体制机制、人员编制、关注度等问影响，导致图书馆工作人员较少，无法承担起更多的工作任务，因此首先从校级层面应加大关注力度，加强图书馆工作人员力量，招聘一些图书馆学毕业的专业人员，充实人员队伍，其次要统一内部工作人员思想，定期安排读书学习会，同时安排专人负责志愿者队伍建设，尽最大程度提升志愿者工作热情，再次利用现有的技术拔尖人才，对现有工作人员进行培训，以便针对性提升各自薄弱知识面，同时积极参加图书情报相关学习工作培训会，学习前沿图书管理及学生志愿者管理知识，弥补图书和志愿者管理工作中的不足之处，以期提高图书馆的整体业务水平。

（二）建立长效志愿者管理机制，灵活设置岗位

中职院校图书馆通过建立长期有效的志愿者管理制度，才能进一步确保图书馆志愿者服务队伍长期稳定，深入吸纳教师、学生群体意见，对管理办法进行细化，借鉴其他兄弟院校关于志愿者服务方面的办法，发布《淮南卫校图书馆志愿者管理实施办法》，同时对图书馆志愿者队伍进行岗位设置，根据工作经验、学习能力、兴趣爱好等方面分组，灵活流动参与各种岗位工作，如对爱好宣传的同学，可以安排其参与图书馆宣传报道上，扩大图书馆影响力和知名度，对于细心踏实的同学，可以让工作人员带着从事简单的编目工作，了解图书编目的流程，进一步增强其对图书知识的了解。

（三）优化激励机制 增强志愿荣誉感

志愿服务是神圣高尚的事业，但是图书馆也仍然要优化激励机制，使之激发更多同学热情，如果没有激励办法，会降低志愿者工作效率，因此出台《淮南卫校图书馆志愿者激励办法》，采取多种形式对于学生进行奖励，如志愿者服务证书、优秀志愿者称号、班级内综合测评加分等，同时对年度优秀的志愿者可以提请校内表彰优秀学生等荣誉，通过以上措施，让更多的学生参与图书馆工作中来，使中职院校的图书馆焕发更大的活力。

本文选取的淮南卫生学校图书馆为案例，其在淮南市中职院校具有代表性，图书馆的志愿者服务虽然是校内志愿服 务的一部分，但也希望学生们大力宣传校图书馆，让更多的学生读者在图书馆收获知识，陶冶情操，使广大学生志愿者参与到图书馆服务中。

参考文献：

[1] 夏梅 . 高职院校图书馆志愿者管理研究——以烟台工程职业技术学院为例 [J]. 科技风，2023（8）：155-157.

[2] 林芳妹 . 新时期中职学校图书馆管理服务职能与创新研究 [J]. 河南图书馆学刊，2020，40（9）：2.

[3] 魏宇 . 基层公共图书馆文化志愿者服务管理研究 [J]. 中文科技期刊数据库（全文版）图书情报，2021（3）：00031-00032.