

浅析新时期高校图书馆馆员素质提升策略

刘聪彪

成都师范学院图书馆 四川成都 611130

摘要: 成人教育向普通高效本科教育的转型,是从体制到观念的深层次转变,图书馆馆员是学校教育科研体系的组成部分,也应该主动调整以适应新转变。随着馆员服务主体的改变,管理思路也应该进行相应调整与改进,本文从馆员专业知识不足、馆员年龄老龄化问题严重、缺乏科学合理的培训、高级职称人员较少、服务态度等方面进行探讨。

关键词: 智慧型图书馆; 培训; 创新意识

Analysis on the strategies of improving the quality of university librarians in the new period

Congbiao Liu

Chengdu Normal University Library Chengdu, Sichuan 611130

Abstract: The transformation of adult education to ordinary and efficient undergraduate education is a deep transformation from system to the concept. Librarians are an integral part of the school education and scientific research system, and they should also be actively adjusted to adapt to the new change. With the change in the service body of librarians, the management ideas should be adjusted and improved accordingly. This paper discusses the aspects of lack of professional knowledge, serious age aging of librarians, lack of scientific and reasonable training, fewer senior professional titles, and service attitude.

Keywords: intelligent library; training; innovation consciousness

成人教育体制改革为普通高校后,图书馆面临的最大变化是主要服务对象的变化。普通高校学生与在职成人教育学生相比,思维活跃、在校时间长、使用图书馆时间长,受图书馆工作的直接或间接影响和教育程度高。面对服务对象的变化,图书馆如何在读者服务中发挥教育功能?笔者认为,图书馆面临的主要问题是馆员的专业水平不足、老龄化问题严重、缺乏科学合理的培训、高级职称人员较少、服务态度有待提升。

一、高校图书馆馆员目前存在的问题

1. 对发展智慧型图书馆的概念认识不清

针对我国学术界关于智能图书馆和智能图书馆的研究成果,张新鹤等人^[1]整理了大量相关文献,结果表明,国内学者对智能图书馆的研究似乎更加热情和丰富,但通过对这些研究成果的分析,发现研究主要是基于智能信息技术在图书馆中的应用^[2],研究所设计的系统并不

一定基于实际的实践和应用,因此,智能图书馆的研究总体上是空白的,导致转型期图书馆员的专业素质差距不均。

2. 馆员老龄化问题严重

图书馆馆员年龄老龄化是我国高校图书馆存在的普遍问题。以国内某一普通高校为例。大学图书馆有287名图书馆员,其中51-60岁的图书馆员占总数的34.7%。2%,46岁-50岁馆员占总人数21.65%,30岁以下馆员仅占11%老化趋势较为明显^[3]。然而,对于年龄较大的图书馆员来说,他们的反应能力逐渐减弱,学习能力逐渐降低,工作热情逐渐丧失,对于服务对象的多样化需求难以满足,对于普通高校图书馆来说,服务对象主要是年轻用户,年轻用户的特点是易于快速接受新鲜事物,更倾向于使用智能设备和网络数据来辅助他们的科研和学习^[4]。对于图书馆提供的服务,更容易接受图书馆提供的创新型服务。对于年长的图书馆员来说,很难满足年轻用户对多样化图书馆服务的心理需求。因此,如何在高校知识转型的特殊阶段合理调整这一群体,如何调

作者简介: 刘聪彪(1982-12),男,汉,四川省成都市,图书馆馆员,研究生,图书馆学。

动馆员的积极性,以适应高校图书馆发展转型期的要求,也是高校图书馆需要解决的问题。

3. 缺乏科学合理的培训

在图书馆转型期,结合转型期的特点,建立科学的馆员培训机制是必要的手段,但对于许多高校图书馆来说,馆员职业技能培训这一重要环节往往被忽视。张卫^[5]指出高校图书馆在选拔录用馆员时注重馆员的学历认证,但是在馆员正式上岗以后却忽略了对馆员的继续教育。对于大学图书馆来说,培训计划的制定往往不够系统,而且相对松散。一是前期没有深入挖掘读者需求,制定有针对性的培训计划,导致培训效果往往达不到预期效果。其次,培训对象的划分较为笼统,缺乏针对性。数据显示,学者郭淑艳等人^[6]在调查的40所“双一流”大学图书馆馆员培训对象是全体馆员的为100%,有的馆员培训对象为有学习意愿的馆员、年轻馆员、40岁以下年轻馆员。培训主体缺乏系统划分,不利于检验培训效果,大大降低了大多数馆员参与培训的积极性。

4. 高级职称人员较少

当前图书馆馆员拥有高级职称人员较少,而在图书馆馆员在日常工作开展中需要了解个专业的专业知识,专业人士的缺乏导致图书馆在服务的过程中无法有力的辅助教学、科研工作。

5. 服务态度问题分析

高校图书馆作为“教学辅助部门”的定位决定了其对教学科研的依赖性和服务的非营利性^[7]。在用户服务过程中,虽然有一定的管理方法来评估图书馆的工作绩效,但学校并未将此绩效评估与其对教学和科研的相关贡献联系起来,尚未成为学校任免馆长、调整馆员职务和待遇的基本依据。因此,这种评估只是一个指标和一组数据,即用户服务的数量和质量。不管你有没有效率。因此,从馆长到图书馆员,“做得多等于做得少,做得好等于做得不好”。每个人都应该愿意平淡,满足于平凡,快乐于平凡。在读者服务过程中,一些图书馆员甚至把自己放错位置,以“管理者”的态度对待读者,这是图书馆员与服务对象发生冲突的主要原因。

二、馆员素质提升策略

高等学校图书室的设置主要是为适应高等学校内部各个阶段读者的需要。高等学校图书室承担教学科研业务的重任,是教师掌握知识、积累科学知识、接受文化教育的主要场所^[8]。互联网环境下,本馆内部情报工作的变革也对馆员管理工作的素养提出了更高的要求。所以,每一个图书馆工作者都应该持续地尽力学习新知识,提升知识,培养热爱工作、敬业乐业意识,充分发挥工作激情,以高度的社会责任心为读者提供优质服务尤为重要。所以,我想就怎样完善和提升图书馆工作者的素养,提供了一些意见:

1. 深度理解智慧图书馆的概念与发展内涵

智能书库的提出,为新时代书库的发展提供了方向。对高等学校图书馆而言,要想在未来长久存在与发展,就必须理解并坚持智慧图书馆的核心理念,时时关心国内智慧图书馆的发展趋势,重视媒体技术的最新进展与革新性,并在根据馆内实际状况的基础上,有计划地开展变革^[9]。而身为高等学校图书馆的管理人员,更必要对图书管理者坚持并发扬智慧图书馆的核心理念,让图书馆员们了解馆内变革的趋势,并产生危机感,以便能针对现实需求主动提升自身的业务素质。

2. 以科学发展观为指导

进一步提高学校书籍管理者的思想政治品质。书籍管理者的思想政治品质,是学校图书馆业务发展的重要关键^[10]。要逐步拓展书籍管理者思想政治教育的理论内涵、表现形式和方法,逐步转变教育观念,逐渐加强书籍管理者的精神面貌和心理意识,并逐步健全教育激励制度和监督机制。做好爱心、探索进取、脚踏实地的工作,正确确立“以身作则”的教育理念。

3. 激发老馆员的工作热情

对于高校图书馆而言,图书馆员的老龄化问题将长期存在。对大学图书馆人员而言,如若没有调动这些群体的工作积极性,并研究出有利于这部分图书馆员在新时代职业发展的新思路,将极大地抑制大学图书馆的发展壮大和提高。对老馆员而言,他一般都在馆内的工作时间比较久,对馆内文献资料的研究和改革也有了更加深刻的认识,对用户的服务类型也更加全面,对老用户的售后服务也更加耐心细致。在新图书馆员培养过程中,可根据新老馆员情况制定有关业务基础工作的培训,以保证新馆内业务基础工作认真、实事求是。在新馆员培养过程中,可挑选基础服务能力较强的老馆员作为培训教师,对新馆员进行扎实细致的馆内基本业务培训,以激励新老馆员的努力工作积极性。

4. 制定科学合理的馆员培训制度

①高校图书馆人员在编写或培训内容时,应当密切注意当前科研热点问题的变化。大学图书馆针对的是不同学科、不同部门的用户。随着研究时间的进展和各类尖端技术的产生,各个学科的研究热点也在不断发生着变化,而这些要素的变化也成为了应用关注的中心问题。而大学图书馆则作为研究教学的重要辅助单位,能够在第一时间推送大量应用所关注的信息资料,从而提升大学图书馆在应用心目中的影响力。②图书馆的培训规划需要和整个学校的长期发展规划相结合,而不仅仅是学校图书馆的某个部分,因此美国大学图书馆将和院校人力资源管理部门通力合作。学校人力资源部通过积极参与馆员的培养工作,把学校长期发展计划和馆员的个人发展计划有机地融合在一起。③学校要重视对图书馆员

新素质的培育,包括积极培养图书馆员的创造力、深度发掘馆藏资料的历史价值、积极进行个性化、人性化的读书推广活动等,以提升该馆的整体服务水平。通过培养图书馆员的口才,图书管理员们能够以生动有趣的方法推动馆内的业务,并增加馆员对用户的印象,从而提高与用户的亲和力。同时通过训练和提高图书管理员的各种才能,使大使馆在过渡时期能够更自由地处理各种问题,从而增强其职业自信。

5. 增强馆员归属感

进一步加深了馆员们对图书室的归属感。图书馆只是图书管理者的另一种家。提高对图书馆归属感,也可以以图书馆员更好地进行本职工作,从而充分调动工作人员积极性。在当今社会中,人的价值观,人生观都发生了改变,人们对物质生活的渴望大大提高。和教学单位一样,图书馆工作者的社会圈也比较狭小,奖金和福利待遇也比较低下。面对这些问题,学校及相关行政部门要高度重视,从多渠道有效解决大学生思想上和生活中出现的现实问题,并极力争取更多的优惠措施,使大学生切实体会到家的温馨。

6. 增强馆员工作作风

进一步加强馆员作风建设。针对图书馆员思想政治工作中出现的新情况、新问题和薄弱环节,努力求真务实,大力开展调查研究,掌握第一手资料。进一步解放思想,求真务实,开拓进取,增强政治责任感,使命感和献身精神,牢固树立大局意识,注重工作方法,增强工作的主动性和科学性,超前思考,慎重思考,克服盲目性,变被动为主动。要进一步增强纪律意识,努力自律。坚持高标准、严要求,更加严格遵守各项规章制度,随时随地以优秀馆员的标准严格要求自己,充分发挥馆员的职责。在工作中,要讲原则,讲纪律,讲方法,善于查漏补缺,及时补缺,努力做一名合格的图书管理员。振奋精神,扎实工作,严格要求,不断丰富、改进和改进图书馆员的工作作风。

7. 增强馆员创新意识

提高了图书馆员的创新意识。教学第一线的老师和学校根据对文献和资料的要求,不断有更新的内容。而图书馆的服务也不可以是单一的,数千天。它总是一样的,没有生命。为使高校图书馆的业务形态日新月异、充满活力,图书馆员须经常深入教育事业第一线,抓住中国高等教育变革的脉搏,开拓创新图书馆的业务内涵与服务模式。在图书馆人员素质良好和设备设施完善的条件下,充分利用网络技术开展文献服务,努力开展创新服务,解放思想,大胆创新,促进图书馆事业的科学发展。

8. 增强服务意识

增强认识。学校图书馆员必须增强服务意志,并始终坚持“阅读第一位”的基本原则。服务工作是本馆

管理工作的重要职能,更是贯穿落实科学发展观思想的高效服务载体和途径。身为一个本馆员,怎样彰显自身的人生价值,怎样透过开展资讯、文献等业务,尽可能地为广大师生提供服务,树立良好的形象,是一个值得思考的问题。目前,本馆正处于从传统图书室向现代数字图书馆转变的发展时期,急需从“以书为本”向“以人为本教育”的转变。为了适应时代的发展,我们还必须熟悉学校自身的知识,掌握通信、多媒体教学和计算机科学,不断完善学校由“以书为本”向“以人为本教育”转化的教育宗旨。同时为了适应时代的发展,我们还必须熟悉学校自身的知识,掌握通信、多媒体教学和计算机科学,不断强化学校自身的业务技能,以便提供更好的服务。所以,提升本校图书馆馆员的素养对提升服务水平必不可少。服务意识也是该校图书馆创新能力的重要表现。如此,该校图书馆才能变成校园的一粒珍珠,变成广大教师喜爱和满足的文献信息资料宝库和文献信息交流中心。

三、结语

在社会信息时代高速发展的今天,高校图书馆学校要有所作为,就必须始终紧跟信息时代的发展节奏,与时俱进,提高学术创新能力,培养打造出一支高学术素质、复合型高等专科学校图书馆学术馆员服务队伍,不断改进和努力提高学术服务水平和优化服务设施质量,为我校学科发展提供一流的学术信息服务保障。

参考文献:

- [1]张新鹤,颜晶.我国图书馆员激励管理研究述评[J].图书馆研究与工作,2021(11):5.
- [2]吴志强,杨学霞.智慧图书馆的研究与实践在中国的发展[J].图书情报工作,2021.
- [3]谢云华.浅析高校图书馆员的继续教育[J].图书情报导刊,2008,18(22):50-51.
- [4]林红岩.关于高校图书馆员继续教育的思考与探索[J].图书情报导刊,2011,21(5):15-18.
- [5]张卫.浅谈图书馆人力资源管理[J].当代教育,2009,(3):7-8.
- [6]郭淑艳.“双一流”背景下吉林省高校图书馆学科服务调查与分析[J].图书情报导刊,2019(8):17-24.
- [7]杨继英.浅谈课堂教学中信息技术与学科教学课程的融合[J].课程教育研究,2018(13):1.
- [8]黄灵芝.浅谈阅读统计分析在高校图书馆工作中的作用[J].苏州科技大学学报:社会科学版,1987(3):119-121.
- [9]何佳馨,陈芃睿.智慧图书馆发展中存在的问题与对策[J].明日,2021(23):1.
- [10]李辉.探讨如何提高学校图书馆管理人员的综合素质[J].成才之路,2014(17):1.