



构建馆员能力提升的常态化模式新探*

——以山东大学图书馆为例

□赵兴胜 宋西贵 王平利 范梦子 马海婷

摘要 高校图书馆馆员能力的持续提升是图书馆高质量发展的基础,如何常态化提升馆员能力是图书馆研究的重点课题。2019年以来,山东大学图书馆依托学校实施的“教职工能力提升计划”,制定并实施馆员能力提升计划1.0和2.0,建立了“5+N”馆员能力标准体系模型,即基本能力、专业能力、学术能力、管理能力和协同创新能力五个维度,以及每个方向下的N种指向,总结了能力提升实践经验,并对进一步完善能力标准体系,建设开放共享的能力提升数字赋能平台提出了展望。

关键词 高校图书馆 馆员培养 能力提升 标准体系 山东大学

分类号 G251.6

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2023.03.001

高校图书馆馆员能力培育和提升是近年来图书馆学界和业界普遍关注和广泛讨论的一个重要话题,相关理论研究和实践探索也有不断升温之势。如在理论上,初景利等学者撰文分析了在智慧图书馆建设过程中馆员能力的核心作用以及强化馆员能力的路径^[1]。在实践上,北京大学图书馆以创新力标准为中心,通过理论创新、制度创新、文化创新、业务创新,全面推进馆员队伍现代化建设^[2];浙江大学图书馆以学术能力提升为重点,开展分层次、滚动式培养模式的实践^[3];安徽省高等学校图书情报工作委员会以“活动理论”为指导,探索构建立体化馆员培训模式^[4];辽宁省高等学校图书情报工作委员会推动构筑全方位、多视角的“四位一体”馆员培训体系^[5]等等。这些研究和探索各具特色,且在一定程度上自成体系,为全国同行提供了很好的理论指导和实践范例。但全国高校图书馆数量庞大、类型复杂,对于馆员能力提升的课题,还需要更多的实践探索与经验总结。

2019年以来,山东大学图书馆(以下简称山大

馆)依托学校实施的“教职工能力提升计划”,按照“规范化、标准化、常态化”的原则,面向一校三地全体馆员,持续开展馆员能力提升工作,积累了比较丰富的实践经验,取得了显著的工作成效,并产生了比较广泛的影响。现将相关工作梳理总结如下,以鉴同仁,错谬之处,请批评指正。

1 以开拓视野、凝聚共识为中心,持续加强理论学习和调查研究

习近平总书记指出:“先进的思想文化一旦被群众掌握,就会转化为强大的物质力量^[6]。”开展馆员能力提升,首先要从思想上解决一个为什么的问题,而且只有形成“上下同欲”的气氛,方能有效推进该项工作。为此,山大馆从三个方面推动同仁“开拓视野、提高认识、凝聚共识”。

1.1 加强专业理论学习

一方面,紧盯专业理论和政策前沿,及时组织全体馆员认真学习相关研究成果,以准确把握高校图书馆界业务发展趋势。例如,针对国际图书馆协会

* 教育部产学研合作协同育人项目“数字中国背景下数据馆员培养模式研究”(编号:220506030274742)、“数字中国背景下数字素养提升平台建设”(编号:220506719234955)、“面向新工科的信息素养教学改革与实践”(编号:220606724211240)和山东大学教改项目“新文科建设背景下研究生信息素养教育改革研究”(编号:XYJG202017)的研究成果之一。

通讯作者:宋西贵,ORCID:0000-0002-5596-5403,邮箱:sxglm@sdu.edu.cn。



联合会(IFLA)编制并于2019年9月发布的《国际图联战略框架:2019—2024》,教育部高等学校图书馆情报工作指导委员会(以下简称教育部高校图工委)和北京大学图书馆联合研制,并于2021年12月发布的《大学图书馆现代化指南针报告》和2022年12月发布的《高校图书馆馆员队伍建设指南针报告》,山大馆都组织了专题研讨,以使全体同仁精准领会和把握其精神实质。

另一方面,也不断邀请学界、业界的知名专家学者和高层管理人员,到馆举办专题讲座,从各个层面剖析解读高校图书馆的发展趋势、特点与应对策略。据不完全统计,2019—2022年,山大馆共举办此类讲座30多场次,举其要者如郑炯文(《哈佛燕京图书馆的资源、服务与队伍建设》)、杨继东(《数字人文学与学术图书馆:斯坦福大学的探索》《美国高校图书馆的管理与馆员队伍建设》)、陈建龙(《馆长几件事》《馆长几道题》)、陈进(《关于建设一流大学图书馆的若干思考》)、刘万国(《面向人才培养的高校图书馆探索与实践》)、党跃武(《有关高校图书馆转型问题的讨论》)、陈凌(《后信息时代高校图书馆发展思考》《数智时代图书馆与未来学习中心》)、顾建新(《图书馆建筑的发展趋势及若干思考》)、窦天芳(《新技术与图书馆业务深度融合的若干思考》)、王乐(《调研与思考:学科情报服务的定位与发展方向》)、慎金花(《高等学校知识产权信息服务》)、金晓明(《面向“十四五”及未来大学图书馆员学术能力建设》)、田稷(《高质量建设一流大学文献资源保障体系思考》)、张洪元(《数字资源精准保障实践策略》)、张秋(《着力推动大学图书馆高质量发展》)、黄如花(《如何精准确定科研选题和开展高效研究》)等专家的讲座,令人印象深刻,颇多振聋发聩之言。

1.2 加强调查研究

既包括面向师生需求的常态化线上线下调研,也包括面向重点建设学科、机关职能部门的专题调研,目的在于精准把握师生需求的变动,及时填补各种服务漏洞。更重要的是持续组队到管理先进、服务先进、技术先进的兄弟单位考察学习,现场体验、感悟新发展趋势和理念。到访单位既有北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学、西安交通大学、南开大学、天津大学、南京大学、武汉大学、中山大学、四川大学、中国海洋大学等“双一流”高校图书馆,也有国家图书馆、上海图书馆、深圳图书馆、苏州

图书馆、东莞图书馆等多所公共图书馆,以及浪潮集团、深圳锐取信息技术股份有限公司、云视图研智能数字技术(深圳)有限公司等知名高科技公司。

1.3 凝聚共识

上述工作使我们深刻认识到本馆馆员队伍建设上存在的严重不足,特别是人员急剧萎缩老化、专业馆员尤其是复合型高水平馆员极度缺乏,已很难适应国家、学校、师生的发展需求;同时也极大地统一了大家的思想,认识到了开展馆员能力提升工作的重要性和紧迫性。

(1)高素质馆员队伍是新时期图书馆高质量发展之本。这已经是图书馆界的共识,许多学者对此都有论述。如初景利曾分析指出:“图书馆发展的根本问题是能力问题^[7]”,并强调智慧图书馆建设的一个核心方面就是图书馆馆员能力的提升,馆员及其能力决定了智慧图书馆建设的成败,馆员能力建设应自始至终是图书馆建设的首位和核心任务^[1]。吴建中提出,图书馆职业是一个研究性职业,21世纪的馆员应该成为信息专家和知识导航员^[8]。教育部高校图工委的众多专家学者也强调,“专业馆员培育和引进将成为高校图书馆事业高质量发展的首要抓手”^[9-10]。

(2)新时期中国高校实施的内涵式发展战略,要求必须建设专业化水平更高的馆员队伍。党的二十大提出了“加快建设教育强国、科技强国、人才强国”的战略任务^[11]。高等教育作为整个教育体系的高端和龙头,也自然成为教育强国战略的重点建设领域,“坚持高等教育内涵式发展,加强基础学科、新兴学科、交叉学科建设,加快建设中国特色、世界一流的大学和优势学科”“积极推进教育数字化”等成为新时代教育强国建设重点任务^[12]。这些新战略、新举措的实施,也对文献资源和情报信息保障机构提出了更高更复杂的服务需求,也将催生涉及多学科、多工具、多技能的知识服务,例如,跨学科文献信息资源汇聚、学科交叉融合点分析、新兴学科前沿方向研判、结构化和非结构化数据融合再生,等等。这就要求新形势下的图书馆馆员必须是复合型、专家型信息资源管理人才,掌握人工智能和大数据等现代信息技术,具备提供系统化信息知识解决方案的能力,能够将文献信息资源管理服务技能和学科专业进行深度结合。

(3)高校图书馆用户群体的能力素养显著提升,



客观上要求馆员的服务能力也必须与时俱进。从宏观数据看,近年来,全国普通高校校均在校生和专任教师数量呈现稳定增长趋势(图1)。

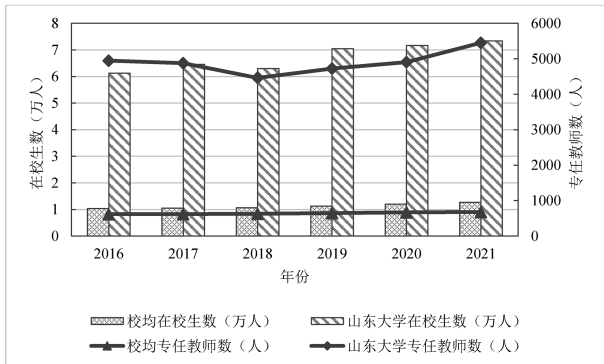


图1 2016—2021年山东大学和全国普通高校校均在校生和专任教师变化趋势

(注:全国高校数据来源于国家统计局网站 <https://data.stats.gov.cn/>)

具体到山东大学来说,其情况有过之而无不及:山东大学在校生数量是全国普通高校平均数的6倍左右,且整体呈稳定增长之势;专任教师数量也连续增长,且几近全国普通高校平均数的7倍(图1),其中,山东大学具有博士学位教师从2016年的占比不足60%增加到2021年占比超过79%(图2)。

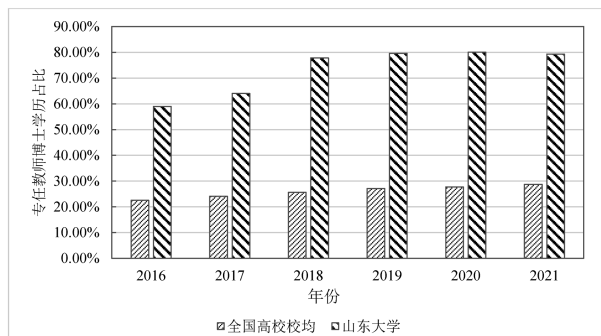


图2 2016—2021年山东大学和全国普通高校校均专任教师的学历占比统计

(注:全国高校统计数据来源于教育部网站 http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/)

高学历专任教师数量的大幅增加,意味着对图书馆信息资源服务的需求更复杂和专深;被誉为“数字原住民”的新生代大学生群体的大幅度增加,意味着对新型数字资源的需求更加强烈。这就要求高校馆员,尤其是“双一流”高校图书馆馆员,必须不断提升综合服务能力,掌握更多工具和方法,提高工作效率和服务水平。

(4)人工智能技术的快速发展要求馆员不断提升职业竞争力。人工智能设备设施广泛应用,印本

资源管理等劳动密集型工作变得简单高效,低技术含量岗位逐步被自助式智能化设备设施取代。尤其是近两年来兴起的元宇宙理论和ChatGPT、GPT-4等颠覆性技术^[13-14],未来将可能对图书馆现有服务带来很大冲击;将其与虚拟数字人等新兴技术相结合,可以取代参考咨询馆员;将其与数字资源深度融合,可以快速准确地梳理研究方向脉络,写出高质量的文献综述,推测科学技术发展趋势,能够取代学科馆员目前正在开拓的业务。在新技术飞速发展的环境下,图书馆馆员必须不断提升个人素质,积极利用新技术开拓新的业务方向,方能保持其核心竞争力。

基于以上认识,一校三地的山大馆人,积极、热情、持续地参与了近年来的能力提升计划,并取得了丰硕成果。

2 以实现馆员发展为中心,构建馆员能力标准体系

提升馆员能力首先要从理论上解决需要什么人、培养什么人的问题。因此,开展馆员能力标准体系的研究与建设,是保证提升工作规范化、可操作和可持续的重要基础和有效抓手。

2.1 馆员能力标准体系研究现状

事实上,围绕高校图书馆馆员能力标准体系问题,国内外学界、业界已有许多探讨。例如,郭晶等依据导向性原则、规范性原则、实用性原则,从基本能力、业务能力及特色能力三个维度,界定了不同级别学科馆员所应具备的具体能力指标^[15];陆春华依据教育部《普通高等学校图书馆规程》,并参考美国相关职业能力标准,认为“双一流”高校图书馆员应具备三大类(基础能力、管理能力、服务能力)13项能力要素^[16];赵功群等参考麦克利兰能力素质模型理论,提出学科馆员能力指标包含了通用能力、业务能力及独特能力^[17]。国外相关的馆员能力标准体系包括:美国大学与研究图书馆协会(ACRL)制定的《评估馆员与协调员能力标准》,北美研究图书馆协会(ARL)、欧洲研究图书馆协会(LIBER)、加拿大研究图书馆协会(CARL)以及开放获取知识库联盟(COAR)针对数据馆员制定的《研究数据馆员能力框架》,北美连续出版物兴趣组(NASIG)执行委员会制定的《电子资源图书馆员核心能力》等等^[18]。

但上述探索多以理论思考见长,对如何提升其可操作性与实践性思考不多;特别是如何把这种外

在的刚性约束,转化为内在自觉意识与自主行动的考虑不多。

2.2 山大馆“5+N”馆员能力标准体系模型构建

山大馆在广泛借鉴上述成果的基础上,结合前述调查,构建了“5+N”馆员能力标准体系模型(见图3),作为实施能力提升计划的基本指南。需要强调说明者有五点:

(1)这个标准体系的核心理念是把馆员个体的发展置于基础和优先地位。习近平总书记在党的二十大报告中强调,人才是第一资源、创新是第一动力,要深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略^[11]。IFLA也在其发展报告中强调,馆员队伍的职业归属感认同程度决定了图书馆的强大程度^[19]。这启发和要求图书馆必须充分认识到人才是发展的核心要素,未来的竞争是人才的竞争。图书馆只有把馆员的个体发展放在重中之重的地位,才有自己的未来。

(2)这个标准体系借鉴了马斯洛需求层次理论和ATD人才发展能力模型。

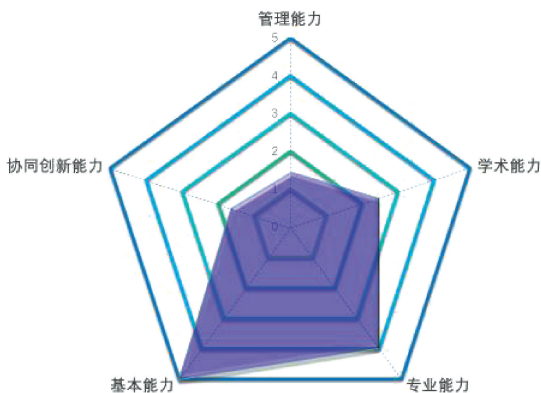


图3 “5+N”馆员能力标准体系模型

众所周知,马斯洛的需求层次理论围绕人的发展,从人的最基本需求层面上升到自我超越的最高层面,不同的人所处的需求层级有所不同,其向上发展也需要有与之相对应的建议^[20]。这套理论同样适用于作为独立个体的图书馆员。例如,他们的生理需求、安全需求等可通过薪酬体系、绩效激励、福利保障等机制实现;他们的发展性需求则可通过精准的个人需求画像,加以诱导和激励,激发其自主学习的热情来实现。

ATD人才发展能力模型则是美国人才发展协会(Association for Talent Development)提出的,它认为从业者应具备三大类(个人提升能力、专业发展

能力、组织影响能力)23种能力(见图4),才能有效工作^[21]。该模型以个人能力提升为基础,强调把个人的发展和组织的发展融为一体。

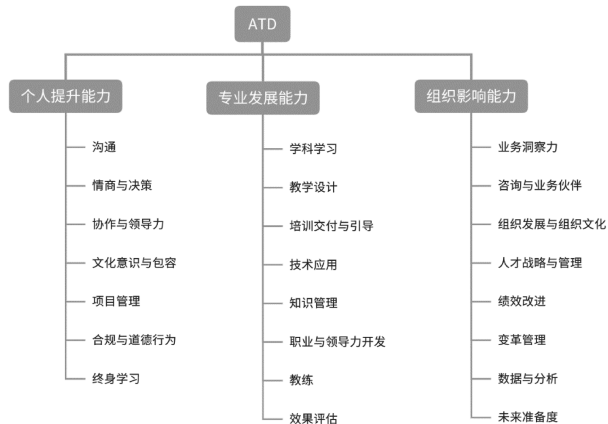


图4 ATD人才发展能力模型^[21]

(3)这个标准体系认为,馆员能力应包含基本能力、专业能力、学术能力、管理能力和协同创新能力五个维度^[21],以及每个方向下的N种指向(见图5)。同时,它们又与相应的工作岗位和培养目标相衔接:

——基本能力维度下3种指向能力为必备能力。新入职馆员经过为期一年的轮岗培训和三年预聘期锻炼,具备这些能力后,即获得从业资格,被认定为馆员。

——专业能力维度下6种指向能力为可选能力,馆员精通其中之一被认定为专业馆员,掌握一种以上岗位能力被认定为业务骨干;提倡一岗多能发展。

——学术能力维度下3种指向能力,与业务创新和学术研究紧密相关,旨在培养精英型馆员。

——管理能力维度下3种能力指向,旨在培养管理梯队。

——协同创新能力维度下2种能力指向,旨在培养专家型馆员。

(4)这个标准体系详细地界定了各种能力所包含的思想、知识与技能要素。谨择要如下:

①基本能力方面包括:

职业素养:理解、遵守图书馆与信息专业的道德观、价值观和基本原则,具有团队协作精神。

沟通交流能力:进行有效沟通的口头和书面表达能力,特别是基础咨询、入馆培训、阅读推广宣传等。

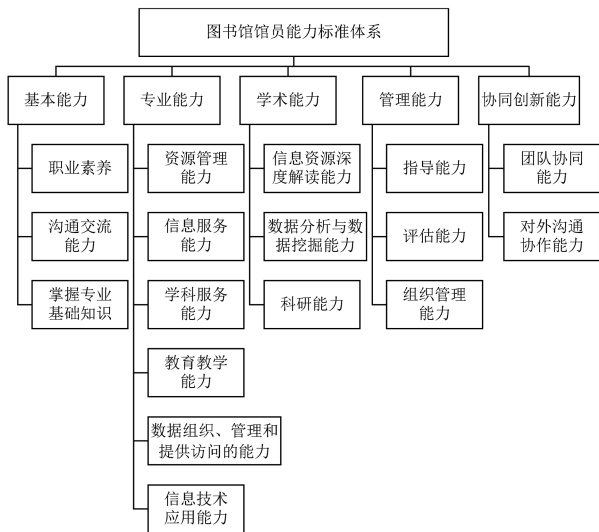


图5 图书馆馆员能力标准体系框架

掌握专业基础知识:掌握图书情报、文献、信息、计算机等相关学科基础知识和实践技能,特别是采访、编目、典藏、借阅、参考咨询、特藏资源、数字存储以及相应的平台管理等。

②专业能力方面包括:

资源管理能力:制定馆藏策略和计划;动态地搜集、采选、揭示、推介信息资源;分析信息资源利用能效;特藏建设、保存、保护与开发。

信息服务能力:以用户为中心,设计调研问卷、撰写调研报告,提供信息、休闲等各类阅读所需材料,提供深度信息咨询;提供索引信息、集成数据和推送定制化信息。

学科服务能力:熟悉学科研究工作流程和特点,借助工具分析学科研究热点与趋势,深度加工学科信息资源支撑教学、科研工作。

教学能力:熟悉各类教学资料、教学平台,承担信息素养教学。

数据服务能力:数据管理服务意识敏锐,了解数据标准、格式、结构,熟悉数据出版规则、数据管理平台 and 发现工具,熟悉数据许可和知识产权保护等方面的知识。

信息技术应用能力:熟悉计算机软硬件和网络系统与媒介的集成,熟悉新兴信息与数据技术以及相关工具,提供信息存取与发布方案,评估、完善、开发应用系统和平台或相应适配技术,熟悉信息安全技术及其应用。

③学术能力方面包括:

信息资源深度解读能力:综述学术信息,提出见

解、思路和解决方案;掌握文本分析技术和工具,融合学科信息、宏观政策、行业规划等信息,预测发展趋势。

数据分析与数据挖掘能力:熟悉结构化和非结构化数据;掌握数据分析相关工具、语言以及可视化工具;掌握大数据和人工智能相应技术;特藏文献信息的再加工;文献信息资源增值。

科研能力:熟悉学科研究方法,把握学科研究前沿,准确分析业务和学术发展趋势,承担各级各类课题,出版发表各类科研成果。

④管理能力方面包括:

指导能力:了解部门定位和使命,指导馆员职业发展规划;影响、激发馆员工作活力;提出意见建议并组织馆员实施。

评估能力:熟悉评估系统与技术,能够评估信息资源质量及其能效,评估规章制度、方案与程序,评估馆员与合作者。

组织能力:制定短期与长期计划,编制与管理预算,熟悉人事组织架构与人力资源政策,制定人员招聘与培训计划,协调维护内外部组织关系。

⑤协同创新能力方面包括:

团队协同能力:清晰表达团队任务目标、发展远景并建立团队理念;熟悉战略分析理论,掌握战略决策方法和工具;挖掘并利用技术工具整合内部优势资源。

对外沟通协作能力:熟悉部门外相关机构职能和资源优势,了解图情领域业界和学界发展动态,掌握高影响力机构(学者)创新特色,根据需要制定协同合作方案,开展业务合作与创新。

应该说,这些界定具有鲜明的方向性、目标性和可操作性,无论是个人还是单位,都可结合自身工作需要与职业发展,开展能力提升工作,构建合理的知识体系,提高实际业务水平。

3 坚持规划先行,不断推动能力提升的制度化与规范化

3.1 加强能力提升的制度化 and 规范化

先秦时代思想家荀子在其名作《劝学》中指出,“不积跬步,无以至千里;不积小流,无以成江海”。人才培养本质上是个教育和学习的问题,是个日积月累、持续涵养的过程;任何短促突击、立竿见影的企图都是错误的。因此,只有立足长远,做好长期规



划,将上述能力标准转化为切实可行的学习制度与行为规范,才能将能力提升工作落实到实处,取得实效。近四年来,山大馆的能力提升工作就是基于上述认识,在两个规划方案指导下完成的。

3.1.1 《山东大学图书馆馆员能力提升专项方案(2019—2021年)》(简称馆员能力提升计划1.0)

该方案完成于2019年4月,主要包括:

一是分析了山大“一校三地”馆员队伍的现状,特别是其存在的各种不足。

二是以定性与定量相结合的方式明确界定了能力提升的总体目标、具体目标,以及需要提升的具体内容,亦即前文所讲“能力标准体系”。

三是规划了实施能力提升的各种措施。例如,围绕基本能力提升,面向新入职员工实施“双青”培训计划,面向全体馆员举办馆内业务培训班、业务研讨会,建立学习成果交流制度;围绕专业能力提升,举办暑期(寒假)业务研修班,向国内外先进单位选派访问学者,鼓励在职攻读硕、博士学位;围绕研究能力提升,实施学术创新支持计划;围绕管理能力的提升,选派人员参加各类各级专项培训班,鼓励到相关单位、部门研修或挂职锻炼等。

四是分年度规划了2019—2021年的各项具体工作任务^[22]。

此外,为了配合以上工作,我们还制定实施了《山东大学图书馆学术创新支持办法》(2019年9月)。

3.1.2 《山东大学图书馆馆员能力提升实施计划(2022—2025年)》(简称馆员能力提升计划2.0)

该计划2022年8月完成制定,它在延续“计划1.0”基本精神和经验基础上,更加重视学术能力、协同创新能力的提升,特别是培育能够解决关键问题、承担重大任务的智慧服务团队和领军型馆员,其内容更加丰富,层次更加清晰,程序与规则更加严谨^[23]。举其要者有四:

一是关于新入职馆员基本能力的培养问题,规定了提升目标、培训内容、培训方式、组织实施与考核评估。

二是面向全体馆员的专业能力提升问题,规定了提升目标、培训形式与内容、组织分工、考核方式等。特别是:(1)针对其中的“暑期研修班”,既确定了其总主题(“数智时代高校图书馆高质量发展:内涵、策略及实证研究”),也详细设计了各年度的主题

及其实施方案;(2)针对其中的“青年馆员创新论坛”(寒假研修班),确定了“智慧化图书馆馆员价值体现与提升”的总主题,以及各年度主题和实施方案。

三是面向全体馆员的学术能力提升问题,规定了提升目标、实施方案、特别是自主创新课题的支持办法。

四是关于协同创新能力的提升问题,规定了提升目标、实施方案,特别是团队建设类型、数量及建设方式。

五是关于管理能力的提升问题,规定了适用对象、提升目标以及实施方案。

此外,为落实以上方案,还制定实施了《山东大学图书馆新入职馆员基本能力培养细则》《新入职馆员轮岗手册》《山东大学图书馆学术创新支持办法(修订)》《山东大学图书馆创新团队建设与管理办法(试行)》等配套措施。

3.2 注重能力提升活动层次性和体系化

上述两个规划的制定和实施,有力地促进了能力提升工作的制度化、常态化和规范化,特别是在内容、过程及方式方法上呈现多样化特点。

一是理论与实践相结合。自2019年以来,紧盯国家教育战略、科技发展前沿和图书馆界的新理论新观点,并结合自身发展战略,先后开展了“图书馆与高校美育体系建设的研究”“聚焦‘十四五’:推进精准化创新型服务”“聚焦重点,着力精准保障和智慧服务,推进图书馆‘十四五’高质量发展”“数智时代高校图书馆高质量发展:内涵、策略及实证研究”等系列专题研修活动,完成各类研修报告526篇,比较明显地提升了馆员的理论水平和实操能力。

二是研讨与访学相结合。组织馆领导、各部门负责人、业务主任及业务主管作专题报告,鼓励全体馆员以部门为单位开展业务交流与研讨,内容涵盖业务与图书馆学情报学发展趋势,累计216场次,300多个学时,接受培训馆员3855人次。选派馆员参加学术会议、行业研讨和行业培训,以及开展专项调研,覆盖北京、上海、广州、成都、武汉、杭州、南京、深圳等多个城市以及香港和台湾地区,以及加拿大、以色列等国家高校图书馆,累计选派271人次,开拓了大家的视野,提振了大家的工作热情和创新能力。

三是专业性与综合性相结合。既重视专业素养的培育,如邀请前述国内外图书馆学情报学界的专家学者和高层管理人员到馆讲学,也重视人文精神



的涵养,如邀请汪荣祖、杜泽逊、何中华、陈红民、谭世宝等文史哲领域的学术大家到馆举办专题讲座,同时,也特别重视时事政策的学习,如邀请学校党委宣传部、发展规划部、人事部、科学技术研究院、信息办等职能部门主要负责人或专家学者,到馆宣传与解读学校发展战略与政策。

四是以完成重大任务为牵引的综合性、导向型训练。以推进重点任务完成为第一目标,组建跨部门工作团队,在攻坚克难中实现个人能力提升与专业团队建设。举其要者如:(1)学术数据服务团队,主要任务是建设山东大学学术数据服务平台,以系统化保存、管理和揭示学校知识资产,激活数据价值;(2)阅读宣传团队,主要任务是构建文化育人服务平台,激活馆藏红色资源、古籍资源,推动跨学科学术文化交流;(3)知识产权信息服务团队,主要任务是建设国家级“高校知识产权信息服务中心”,以助力人才培养、科学研究特别是学校与地方企业高价值专利的转移转化;(4)未来学习中心项目组,主要任务是建设山东大学未来学习中心,全面提升图书馆的智慧化水平。

4 以提高可持续性为中心,不断完善体制机制建设

众所周知,与全日制学习相比,在职人员的能力提升有很强的现实性与针对性,但也存在着极大的不规范和不确定性,尤其是随着业务内容的调整、管理层人事变动以及相关项目或政策的终结,都有可能影响到其可持续性。因此,从长远来看,确保馆员能力提升实现常态化,既要积极争取外部政策支持,也要努力完善馆内体制机制建设,使其与内部日常工作密切地融为一体。基于此种认识,山大馆也开展了以下领域的探索。

4.1 在经费上,积极争取学校专案支持

2019年3月,山东大学以全面提升教职工“职业素养和履职能力,推进学校‘六大战略’实施和内涵式发展,支撑世界一流大学建设”为目标,正式启动实施“能力提升计划”。经争取,图书馆员与教师、辅导员、党政管理、工程实验、后勤管理一起被列为六支重点建设队伍,并获得了持续性经费支持^[24-25]。这有力地保障了图书馆各项能力提升工作的开展。例如,计划实施以来,共资助馆员开展各类课题研究44项,资助金额53.9万元;其中,管理类1项,阅读推广类6项,数据和技术支持类8项,

知识服务类13项,资源保障与揭示类16项。支持组建协同创新团队4个,其中,服务“四新”学科建设2个,馆重点任务导向型团队2个。参与以上项目的馆员覆盖一校三地全部图书馆,累计达160余人次,约占全部馆员的60%。

4.2 在组织上,优化岗位设置

从根本上说,实现能力提升的制度化、常态化,特别是使其内化为馆员的自觉行动,还必须通过组织结构的变革,给予引导、激励、巩固、提高。为此,图书馆在广泛调研、反复论证基础上,制定了《山东大学图书馆岗位分级分类管理办法(试行)》,并于2020年11月正式实施。该办法以推动馆员向专业化、学术型转变为目标,加强岗位设置管理与馆员能力标准体系的协同融合。一方面,将能力提升计划中的重点建设方向和团队,尽量转化为常规化的岗位设置,并据此成立相关组织机构,如数据管理中心、宣传与阅读推广中心、学科服务中心、知识产权信息服务中心等;同时,将能力标准体系中的职业素养、知识技能等相关指标要素,转化成了岗位资质、职责与考核评估的标准。

4.3 在管理上,强化提升效果的运用

把参与能力提升培训的过程和效果作为个人聘用、待遇发放等的重要参考,作为单位年终绩效考核分配的重要依据,“强化教职工和单位自我发展的主动意识和内生动力”是山东大学“教职工能力提升工作计划”的明确要求^[24-25]。基于此,我们先后修订完善了《专业技术职务及岗位聘用推荐排名办法》和《岗位及业绩绩效发放办法》,将能力提升期间馆员所获得的各种荣誉、科研项目、学术成果等,均纳入考评范围,建立了可比较、可持续的赋分指标体系。这两项措施的制定和实施,极大地调动了大家的积极性,也得到各方面的积极评价。

5 结语

5.1 实践成效

2019年以来山东大学图书馆依托学校教职工能力提升计划,初步建立起了多层次、常态化、具有鲜明实践特点的馆员能力提升体系,并取得了比较显著的成果。就馆员个人而言,科研与业务能力均有显著提升。据不完全统计,能力提升计划实施以来(2019—2022),累计发表论文326篇,其中C刊16篇,北大核心11篇,与此前四年(2015—2018)相



比,分别增加了3.8倍、4倍和2.8倍;累计获得图书情报系统各类业务类奖励66项,其中中国图书馆学会(以下简称中图学会)5项,教育部高校图工委系统21项,增长趋势明显;累计获得各级各类教学科研项目68项,其中教育部项目14项,省级项目5项,逐年增长趋势显著(见表1)。

表1 能力提升计划实施期间山大馆所获业务类奖励和科研项目情况

类别	2019	2020	2021	2022	
奖励	中图学会奖励	1	4	0	0
	教育部高校图工委系统奖励	9	1	5	6
	省图学会奖励	0	1	0	0
	省图工委系统奖励	0	2	4	7
	其他奖励	6	2	7	11
	合计	16	10	16	24
项目	教育部项目	0	1	2	11
	省级项目	2	1	0	2
	省级以下项目	4	20	8	17
	合计	6	22	10	30

就团队服务能力而言,其对学校人才培养、科学研究、决策管理、文化传承等领域工作的支撑保障作用日渐突出。例如,知识产权信息服务团队成功申报了“高校国家知识产权信息服务中心”,并面向全校开展知识普及、课程教学、情报分享、专利导航工作;数据管理服务团队承担并初步完成了全校学术数据服务平台建设工作,收集整理1947年以来全校70余年的成果信息(包括合校前的山东工业大学、山东医科大学),涉及12万余名师生医务员工,59万余项学术论文、著作、专利等,并成为学校人事、科研、教学、学科建设等工作的重要管理工具;学科服务团队面向全校本、硕、博学生开展信息素养教学,并为职能部门、学院(学科)和学者(学生)个人完成各类情报分析报告130余项;等等。

5.2 展望

整体上看,馆员能力不足的问题还没有获得根本性解决。尤其是随着图书馆各项业务的智能化、以及师生员工教学科研能力的突飞猛进,如何提供信息化水平更高、专业性与学术性更强的服务,远非现有能力素养所能满足。陈建龙等曾指出,“专业馆员培育和引进将成为高校图书馆事业高质量发展的首要抓手”^[26],建设信念坚定、结构合理、业务精湛、素质优良的馆员队伍是“大学图书馆可持续发展的首要根基^[9-10]”。因此,深刻领会这一思想,与时俱进,进一步完善能力标准体系,进一步优化组织结构、完善管理机制,建设开放共享的馆员能力提升数字赋能平台,实现能力提升的常态化与可持续,特别是提升过程的数字化、结果的可视化、决策的数据化、成果的共享化,仍是山大馆乃至整个高校图书馆界任重而道远的工作。期待全国同行的携手共进。

参考文献

- 初景利,张国瑞.面向智慧图书馆的馆员能力建设[J].图书馆理论与实践,2022(4):1-3.
- 郑清文,梁南燕,陈建龙.基于创新力标准的北京大学图书馆馆员

- 队伍现代化建设新探[J].大学图书馆学报,2023,41(1):5-10.
- 郭全珍.高校图书馆员学术能力培养研究——以浙江大学图书馆分层次人才培养为例[J].大学图书馆学报,2022,40(4):41-47.
- 储节旺,朱爱瑜,王靖雯,等.活动理论视域下立体化馆员培训模式构建与实践探索——以安徽省高校图工委为例[J].大学图书馆学报,2023,41(1):15-20,77.
- 刘盛强,王宇.多措并举 守正创新 构筑辽宁高校图书馆馆员培训新体系[J].大学图书馆学报,2023,41(1):11-14.
- 习近平.论中国共产党历史[M].北京:中央文献出版社,2021:205-206.
- 初景利,赵艳.图书馆从资源能力到服务能力的转型变革[J].图书馆情报工作,2019,63(1):11-17.
- 吴建中.21世纪图书馆员的使命[J].图书馆杂志,1999(3):22-24.
- 陈建龙,邵燕,张慧丽,等.大学图书馆现代化指南针报告[J].大学图书馆学报,2022,40(1):22-33.
- 陈建龙,邵燕,张慧丽,等.大学图书馆现代化的前沿课题和时代命题——《大学图书馆现代化指南针报告》解读[J].中国图书馆学报,2022,48(1):17-28.
- 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告(2022年10月16日)[M].北京:人民出版社,2022.
- 怀进鹏.加快建设教育强国[N].人民日报,2022-12-21(9).
- Haleem A, Javaid M, Singh R P. An era of ChatGPT as a significant futuristic support tool: a study on features, abilities, and challenges [J]. Benchcouncil Transactions on Benchmarks, Standards and Evaluations, 2022, 2(4):100089.
- Bill G. The age of AI has begun[EB/OL]. [2023-3-22].https://www.gatesnotes.com/The_Age_of_AI_Has_Begun.
- 郭晶,兰小媛,宋海艳,等.高校图书馆学科馆员能力标准与资质认证规范研究[J].图书情报工作,2014,58(11):48-53.
- 陆春华.“双一流”建设背景下高校图书馆员能力指标体系构建[J].大学图书馆学报,2018,36(2):19-23.
- 赵功群,都平平.高校学科馆员能力素质模型构建研究[J].图书馆研究,2015,45(3):99-103.
- 邓李君,杨文建.国外图书馆员职业能力标准的特征解析及启示[J].国家图书馆学报,2023,32(1):3-15.
- 屠淑敏,殷叶玲,胡洋,等.《国际图联趋势报告》2022 更新版[J].图书馆研究与工作,2023,(3):5-14.
- Maslow A H. A theory of human motivation.[J]. Psychological Review,1943,50:370-396.
- ATD人才发展协会. ATD 人才发展能力模型[EB/OL].[2023-03-22].<https://atdchina.com.cn>.
- 山东大学图书馆.山东大学图书馆馆员能力提升专项方案(2019-2021年)(内部资料)[Z].2019-04.
- 山东大学图书馆.山东大学图书馆馆员能力提升实施计划(2022-2025年)(内部资料)[Z].2022-08.
- 山东大学校长办公室.关于印发《山东大学教职工能力提升工作计划(2019-2021年)》的通知(山大人字[2019]28号)[Z].2019-03-27.
- 山东大学校长办公室.关于印发《山东大学教职工能力提升工作



计划(2022—2025年)》的通知(山大人字[2022]32号)[Z].2022—03—25.

作者单位:山东大学图书馆,山东济南,250100

收稿日期:2023年4月10日

修回日期:2023年4月29日

26 陈建龙,邵燕,刘万国,等.高校图书馆馆员队伍建设指南针报告[J].大学图书馆学报,2023,41(1):28—36.

(责任编辑:李晓东)

A New Exploration on the Construction of Normalized Model for Improving Librarians' Ability

—Taking Shandong University Library as an Example

Zhao Xingsheng Song Xigui Wang Pingli Fan Mengzi Ma Haiting

Abstract: The continuous improvement of the ability of university librarians is the basis of the high-quality development of libraries, and how to improve the ability of librarians is one of the key topics of librarianship. Since 2019, Shandong University Library has formulated and implemented the *Librarian Competence Promotion Plan 1.0* and *2.0*, relying on the *Faculty Competence Promotion Plan* implemented by Shandong University, and established the “5+N” *Librarian Competence Standard System Model*, namely, basic competence, professional competence, academic competence, management competence and collaborative innovation competence. This paper summarizes the practical experience of capability improvement and puts forward the prospect of further improving the capability standard system and building an open and shared digital enabling platform.

Keywords: University Library; Librarian Training; Ability Improvement; Standard System; Shandong University

封面照片简介:西安欧亚学院图书馆

西安欧亚学院图书馆建成于2006年,由中国工程院院士、清华大学教授关肇邨先生主持设计,被评为“西安市地标建筑”,是陕西省高校中唯一获得此项称号的建筑,并被评为“人气指数最旺的西安市地标建筑”,曾入选2009年中国建筑学会建国60年来300项优秀建筑。

西安欧亚学院“大图书馆”体系由1个主馆+N个分馆(漂流驿站)组成,总建筑面积2.6万平方米,阅览座位3910个,日接待读者约5000人次,已建成11个专业分馆和5个阅读漂流驿站。主馆除书库和阅览自修区外,还设有可容纳300人的学术报告厅、视听室及各类会议室。实现WiFi全覆盖,采用智慧云图书馆管理系统,实现了总分馆资源采编、流通一体化管理。馆内配备自助借还书系统、电子阅读设备、大数据平台、VR资源体验设备、朗读亭、静音学习仓、AI机器人等,初步实现了从传统图书馆向数字化、智慧化图书馆的转型,也进一步提升了师生的阅读学习体验。

图书馆不仅馆藏纸质资源丰富,还建设有丰富的电子资源,包括中国知网、博图外文原版数字图书、ProQuest心理学外文期刊全文数据库、京东电子书、超星电子书、新东方多媒体学习库等20余个数据库。

西安欧亚学院图书馆是陕西省普通本科高等学校图书情报工作委员会副主任委员单位、陕西省图书馆学会理事、西安市图书馆学会理事,还是陕西省社会科学信息学会理事,陕西高等学校图书情报工作委员会知识产权信息服务联盟理事。“十四五”期间,图书馆将以教育数字化转型为契机,紧密围绕学校“国际化、应用型、新体验”的办学理念,为用户提供全新的体验,全面支持“以学习者为中心”的教育教学变革,围绕“人文社科本馆+学科分馆+社区分馆”的文献信息服务新模式,开展课题查新、查收查引、资源使用培训、专利服务等,有效支持分院学科专业发展。