



图书馆赋能高素质教师队伍建设的逻辑、机制与实践路径

——以重庆大学图书馆为例*

魏群义 许天才 涂佳琪 李四维 文佩丹 史丹 蔡佳

摘要 高素质教师队伍是扎实推动教育强国建设的重要支撑,更是高校实现高质量发展的核心动力。高校图书馆作为“文献支撑、文化育人”的关键阵地,应通过丰富的资源建设、专业的学科服务、精准的学术情报供给,为高校高素质教师队伍的建设规划、人才的引进、培养与发展作出重要贡献。重庆大学图书馆以“五位一体”的核心工作逻辑,需求驱动的服务优化、“空间、资源、服务”的全面保障,规范化的系统平台建设和协同合作的可持续发展工作机制,针对高素质教师队伍建设的培养和管理三个层面,聚焦青年教师、骨干教师、团队带头人三类高素质教师队伍展开服务实践。重庆大学图书馆主动融入学校的学科建设与发展,在教学、科研乃至生活方面为教师提供具有针对性的各项服务,现已成为学校高素质教师队伍建设的专业支撑力量。

关键词 高素质教师 队伍建设 实践路径 高校图书馆

分类号 G258.6

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2026.03.003

引用本文格式 魏群义,许天才,涂佳琪,等.图书馆赋能高素质教师队伍建设的逻辑、机制与实践路径——以重庆大学图书馆为例[J].大学图书馆学报,2026,44(3):22-32.

1 引言

习近平总书记多次就高质量教师队伍建设作出重要论述,明确指出“建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作”^[1],强调“要把加强教师队伍建设作为教育强国最重要的基础工作来抓”^[2]。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》则将建设高素质专业化队伍作为筑牢教育强国根基的重要内容,提出提升教师专业素质能力、优化教师管理与资源配置等重点任务,进一步完善高素质队伍建设的长效机制^[3]。

高校图书馆作为“文献支撑、文化育人”的关键阵地,应通过丰富的资源建设、专业的学科服务、精准的学术情报供给,为高校高素质教师队伍的建设规划、人才的引进、培养与发展作出重要贡献。重庆大学图书馆一直积极、主动融入学校的学科建设与

发展,在教学、科研乃至生活方面为教师提供具有针对性的各项服务,并围绕高素质教师队伍建设,主动出击,形成一整套完整的高素质教师队伍建设体系,涵盖人才需求调研与信息挖掘、人才引进信息推送与审核、人才培养学术资源支持以及人才发展路径赋能等关键环节。这些举措不仅促进了教师个人发展,也直接推动了学校整体教学科研质量的提升,充分体现了图书馆在新时代高等教育体系中的核心价值和使命。

2 图书馆赋能高素质教师队伍建设的研究现状

2.1 国外研究现状

国外相关研究主要集中在图书馆通过技术赋能、优化服务模式、功能转型等方面促进高素质教师队伍建设。(1)技术赋能方面,美国大学与研究图书馆协会(ACRL)在2023年发布《学术图书馆外联工

* 国家自然科学基金年度一般项目“人工智能生成内容驱动智慧图书馆服务模式创新的理论与实践研究”(编号:23BTQ006)研究成果之一。

通讯作者:魏群义,ORCID:0000-0001-7367-5621,邮箱:wqy@cqu.edu.cn。



专业能力、结构配置、协同效能和可持续发展等方面整体达到较高水平的教师群体。这一概念包含五个核心要素:(1)个体素质的基础性——队伍整体质量建立在合格甚至优秀的教师个体之上;(2)结构配置的合理性——年龄、学历、职称、学科等结构比例协调;(3)协同效能的关键性——教师团队能够通过协作与共享产生“1+1>2”的整体效应;(4)发展机制的持续性——队伍具备自我更新、梯队衔接和专业成长的内生动力;(5)育人效果的指向性——队伍建设的最终目标是促进学生全面发展和教育质量整体提升。

3.2 高素质教师队伍的组成结构与形态变化特征

高素质教师队伍的构成具有多元性,不仅包括传统的教学科研岗教师,还涵盖辅导员系列、管理岗位系列、实验技术系列、专职科研系列等不同岗位类型的教师群体。不同岗位系列的教师在职业发展路径、能力要求和工作重心上存在显著差异,但无论哪个系列的教师队伍,其内部组成均存在青年教师(初任期)、骨干教师(成长期)和团队带头人(成熟/引领期)三大类别。

(1) 青年教师

主要人员群体涵盖新进专任教师、助教、青年讲师、专职辅导员、行政管理、教辅人员、实验员、助理实验师等。核心特征是处于职业生涯初期,基本掌握岗位所需的基础知识与技能,但独立承担复杂任务的经验不足,对组织文化和工作流程尚在适应中。发展任务为尽快适应岗位角色,完成从学生(或外部人员)到职业人员的身份转换;熟悉岗位常规工作,掌握核心业务技能;建立初步的职业认同感和归属感。面临的关键挑战与瓶颈包括:从受教育者到教育者/管理者的转变带来的心理冲突,所学专业知识与岗位实际需求之间的落差,对自身职业价值的怀疑,容易产生职业倦怠或离职倾向,能否获得导师指导、培训机会、关键任务锻炼。

(2) 骨干教师

主要人员群体涵盖副教授、资深讲师、教学能手、课程负责人、资深辅导员、分团委书记、学生工作骨干、科室负责人、中层管理骨干、高级实验师、实验室主管、副研究员、科研项目骨干。核心特征是处于职业发展探索与稳定期,已积累较为丰富的岗位经验,在所在领域形成一定专长,能够独立承担重要任务,并在团队中发挥中坚力量作用。发展任务为明确自身发展方向(在专业深度、管理广度或技术深度上做出选择);持

续提升业务水平,产出代表性成果或业绩;开始指导青年教师,发挥传帮带作用。面临的关键挑战与瓶颈包括:部分教师在此阶段出现动力衰减、职业倦怠,成长速度放缓,“执行者”向“指导者/管理者”的角色转变挑战,教学/科研/管理/服务等多重任务的平衡难题,能否获得重大项目、重要平台或关键岗位的历练。

(3) 团队带头人

主要人员群体涵盖教授、学科带头人、教学名师、长江学者/杰青等、学生工作专家、辅导员名师工作室主持人、校级领导、核心职能部门负责人、资深实验技术专家、国家级实验教学示范中心主任、研究员、首席科学家、科研团队负责人。核心特征是处于职业发展巅峰期或拓展期,在所在领域具有较高的学术声望或行业影响力,能够把握学科/工作发展方向,带领团队开展创新性工作,在区域或全国范围内具有引领作用。发展任务为引领学科或工作前沿方向,推动跨领域协作与创新;培养和提携后备人才,发挥“头雁”效应;参与学校/区域/国家的政策咨询、标准制定等社会服务。面临的关键挑战与瓶颈包括:领导力、团队建设能力的培养与发挥,避免“巅峰后的衰退”,持续产出高质量成果或解决复杂问题,在学术研究、行政管理、社会服务之间做出合理取舍,如何将个人经验转化为组织知识,实现从“明星”到“教练”的角色升华。

4 图书馆赋能高素质教师队伍建设的工作逻辑

4.1 “五位一体”的核心逻辑

基于教育强国战略背景下教师队伍建设的新要求,重庆大学图书馆确立“资源供给—能力赋能—服务协同—价值支撑—高质量发展”五位一体的核心工作逻辑,形成相互关联、逐层递进的赋能支持系统。

4.1.1 资源供给逻辑:以专业资源支撑学术底气

资源供给是图书馆最基本的能力,在知识爆炸和学科交叉融合的背景下,图书馆资源供给应跳出“藏书楼”思维,围绕教师教学、科研、育人需求,主动提供权威、前沿、精准的文献资源,真正为教师“学什么、教什么、研什么”提供有力的资源支持,为教师的专业素养和学术底气提供资源保障。图书馆应特别注意资源采购评估与自建资源质量控制等环节,避免因追求资源的全面性而忽视权威性,优先采购核心学术期刊、权威出版社专著和官方权威数据集,确保图书馆资源的权威、专业、可靠。图书馆学科馆员



具备跟踪学科热点和新兴方向的能力,为资源采购和供给提供决策支持,确保图书馆能快速准确地提供最新、最权威的文献资源。图书馆在提供精准的学科经典文献与前沿研究动态时,还应该充分考虑青年教师、骨干教师和团队带头人对资源需求的差异化。对青年教师侧重提供学科经典文献、研究方法指南、课题申报指南等基础性资源;对骨干教师侧重提供前沿学术期刊、权威数据库、跨学科资源;对团队带头人则需提供国际顶尖学术资源、政策智库报告、全球科研动态等战略性资源。

4.1.2 能力赋能逻辑:以能力提升适应高素质要求

能力赋能逻辑的核心在于图书馆从“资源提供者”向“能力建构者”转变,通过提供信息素养、数字教学及AI素养等方面的培训或嵌入式服务,帮助教师提升信息获取、数字教学和知识创新能力,让教师“会用资源、善用工具”,匹配高素质能力要求。图书馆面向教师提供高级检索策略、文献管理工具、文献计量分析、知识图谱构建、开放科学与预印本等培训与服务,帮助教师快速精准地获取、评估、整合、管理及应用学术信息,提升科研效率。图书馆联合教师教学发展中心,开展数字教学技能培训,内容包括在线课程平台使用、多媒体资源的获取与加工、开放教学资源的获取与利用、AI工具的应用与学术伦理等,支持教师开展数字化、智能化教学。

4.1.3 服务协同逻辑:以场景化服务嵌入教师队伍建设全过程

高素质教师队伍建设涉及人才引进、培养、评价等多个环节,服务协同逻辑强调打破部门边界,图书馆与学校人事处、教务处及二级学院等部门协同,以场景化服务融入学校教师队伍建设全过程,形成“前置—嵌入—伴随”的全流程服务协同闭环。图书馆通过人才学术影响力评估、发展潜力预测、学科贡献度分析、国际对标分析、科研方向契合度分析、团队成员优势互补性评估、科研合作网络分析、全球人才分布情况分析等多维度的情报分析服务,为人才引进、培养、评价等重要环节提供参考和决策支持。

4.1.4 价值支撑逻辑:以文化建设助力教师立德树人

立德树人是教育之根本,图书馆的价值支撑逻辑超越了工具和服务本身,通过营造优质的知识环境、文化空间和学术氛围,涵养教师的学术品格和育人情怀,以文化建设引领和帮助教师培育人才,实现

从“资源服务”向“价值引领”的升华。

重庆大学图书馆立足于巴渝文化发祥地与红岩精神起源地的深厚地域文化土壤,深挖红岩精神所蕴含的理想信念与巴渝崇文重教、务实守义的文化特质,依托馆藏文献、文化空间、专题活动与研学实践,挖掘科学家、教育家等“大先生”精神,将红色基因和地域文脉融入教师培育、价值浸润与日常熏陶,以文化铸魂育人,涵养师德师风,助力学校高素质教师队伍建设。

4.1.5 高质量发展逻辑:以效能升级回应教育强国需求

重庆作为国际性综合交通枢纽、西部科技创新中心,其双重区位优势对重庆大学教师队伍建设提出了更高质量的发展要求。重庆大学图书馆立足区域发展定位,整合科创前沿文献、跨域学术资源,赋能高校搭建智慧科研服务与跨界交流平台。依托枢纽开放优势拓展国际学术交流渠道,引进海外高端学术资源、搭建中外学者线上线下研讨平台,助力教师拓宽国际视野、开展跨国合作。联动成渝科创产业,赋能教师科研创新、学科交叉与产学研融合,以资源赋能、平台聚力、校地协同,布局并助力高水平创新型教师队伍建设。重庆大学图书馆正努力从“以资源为中心”转向“以用户为中心”,从“标准化服务”转向“个性化服务”,从“传统借阅服务”转向“全链条知识服务”,围绕“高素质、专业化、创新型”教师队伍建设目标,通过升级服务理念、提升服务能力来实现效能升级,塑造图书馆高质量发展生态,实现与高素质教师队伍建设、教育强国建设的同频共振。

4.2 “五位一体”核心逻辑的整体架构与内在关系

重庆大学图书馆依托“五位一体”核心工作逻辑赋能高素质教师队伍建设,其整体架构如图1所示。“资源供给—能力赋能—服务协同—价值支撑—高质量发展”这一逻辑链条并非孤立存在,各环节相互依存、互为支撑、有机联动,依托内在逻辑关联充分发挥核心价值。在“五位一体”核心工作逻辑中,资源供给是基础,为教师发展提供最基本的物质保障;能力赋能是关键,实现从物质保障到能力提升的转化;服务协同是路径,确保图书馆服务嵌入教师发展全过程,让图书馆赋能高素质教师队伍建设更好地落地实施;价值支撑是灵魂,该逻辑回归教育本质,助力教师立德树人;高质量发展是目标,引领整个系统的发展方向,驱动体系的持续优化与迭代升级。

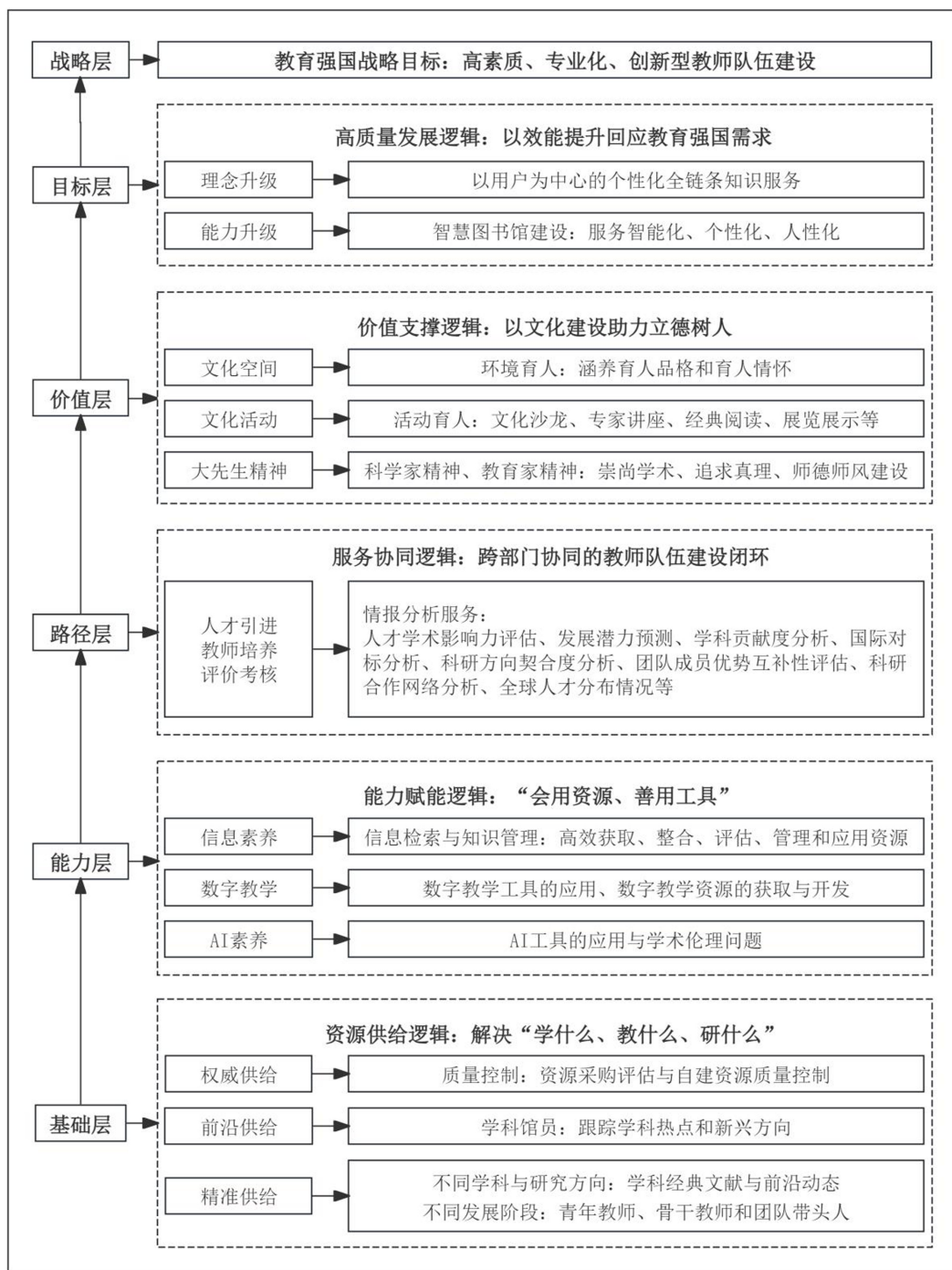


图1 图书馆赋能高素质教师队伍建设的“五位一体”工作逻辑整体架构

5 图书馆赋能高素质教师队伍建设的工作机制

5.1 需求驱动的服务优化机制

重庆大学图书馆充分考虑高素质教师队伍建设的层次性、学科差异性和个体发展阶段性等特征,遵循分类服务原则,覆盖教师发展全谱系;遵循分学科服务原则,适配学科发展规律;遵循分级服务原则,

匹配教师成长阶梯。深入洞察不同类型、不同学科、不同发展阶段教师群体的差异化需求,并以此为依据优化资源配置与服务供给,形成“精准滴灌”式需求驱动机制。

5.2 “空间、资源、服务”的全面保障机制

高素质教师队伍的培育不仅需要软性的知识服



务,更离不开硬性的物理空间、优质的文献资源与专业化服务。重庆大学图书馆通过空间再造,将以前的单一“藏书楼”转变为高校的“学术交流综合体”。面对教师队伍日益增长的多元化需求,推进资源建设从“大而全”向“精而准”转变。资源与空间最终通过服务实现价值,嵌入高素质教师队伍建设的图书馆服务模式已初步呈现泛在化和精准化的结合。“空间、资源、服务”相结合的立体化、全方位的支撑体系是图书馆发挥战略作用的基础。

5.3 规范化的系统平台建设机制

构建规范、集成、智能的系统平台,在保障服务规范化、可持续运行的同时,可提升服务效率,将隐性知识显性化、业务流程标准化和数据资产价值化。重庆大学构建学术成果总库,打造教师学术成果的权威数据中心;整合学科文献资源,建设学院虚拟图书馆,提升文献使用效能;通过统一的资源管理平台,实现全校(院)文献资源的统一检索、通借通还与联合编目^[28];利用馆员管理平台实现规范化、科学化的内部管理,并将优秀的服务案例、工作文档进行知识沉淀,促进内部经验的共享与传承。

5.4 协同合作的可持续发展机制

图书馆对内强化馆员服务意识,通过制度引导与文化塑造,将“服务教师、成就教师”的理念深植于每一位馆员心中。提升馆员专业技能,建立常态化的培训机制,鼓励馆员参加学术会议和专业领域培训,激发馆员钻研业务与提升技能的热情,全面深入掌握相关学科背景知识,真正使馆员成为嵌入教学科研的“智库型”人才。对外拓展合作服务共建渠道,积极开展校内协同,与人事处深度合作,将图书馆服务纳入人才引进与培育的“大礼包”,为新引进人才提供详尽的学术资源地图与专属服务指南。同时,拓展校外协同,积极参与区域图书馆联盟,通过馆际互借、文献传递、联合采购等方式,弥补本校资源的不足,为教师拓展资源获取渠道,并探索与学术出版集团、学术平台战略合作,争取更多的培训资源、数据资源与分析工具,为教师提供前沿的服务。

6 重庆大学图书馆在高素质教师队伍建设中的实践

6.1 服务实施整体策略

为系统性支撑学校高素质教师队伍建设,重庆大学图书馆构建“队伍建设—队伍培育—队伍管理”

三层联动的闭环服务体系。针对队伍建设层,搭建人才引进全流程服务链,通过需求对接(人事处、学院、科研团队)、情报分析(研究方向、学术影响力、重要成果、所属机构等)、匹配度复核(研究方向、重要成果、年龄结构等)、信息互通(邮件直推、会议交流、学术报告等)等环节,实现团队组建的完整服务链,聚焦引才需求,以专业情报与适配性分析弥补职能部门信息短板,为队伍建设奠定基础。针对队伍培育层,为青年教师、骨干教师、团队带头人三类核心人群,提供分角色的精准服务,实现资源供给与需求的动态适配,这是实施策略落地的核心载体。例如为青年教师提供文献资源、空间资源、素养教育、信息资源相关服务,为骨干教师提供成果管理、引证分析、影响力提升、前沿动态追踪服务,为团队带头人提供优势资源对接、知识产权服务、国际声誉建设服务。针对队伍管理层,以队伍长效管理与绩效提升为核心,依托图书馆文献计量、学术影响力评价等专业优势,完成成果管理(论文、专利、学术著作)、评价指标(科研产出、被引情况、转移转化)制定、绩效考核(团队评估、中期考核、绩效核算)等环节的支撑。重庆大学图书馆通过队伍建设层指引培育方向、队伍培育层促进队伍优化、队伍管理层巩固培育成效,最终形成“人才引进—个体成长—队伍优化—持续引才”的良性闭环,实现图书馆从资源保障者向人才培养者、战略协同者的角色升级,为学校高素质教师队伍提供系统化、专业化支撑。

6.2 聚焦人才队伍规划与建设的服务实践

重庆大学图书馆依托情报分析核心优势,与人事处、学院及科研团队联动,深入了解学科发展与团队建设需求,明确人才引进的标准与方向。围绕拟引进人才的研究方向、学术影响力、重要成果、所属机构等核心维度,开展深度数据挖掘与研判,形成全面的情报分析报告。同时结合年龄结构、细分领域等信息,对拟引进人才与学科发展进行匹配度复核,确保引进的精准性与队伍结构的合理性。2021年,重庆大学图书馆根据人事处与生物工程学院学科规划,结合学科发展方向及人才选聘标准,初筛重要学者近300名,经匹配度研判后确定拟引进人才20余名,并将其邮箱等基本信息推送至学院。在协助学校环境与生物学科带头人申报国家重大项目过程中,图书馆系统梳理全球发展态势,绘制细分领域核心学者、新锐学者及潜在合作机构关系网络图谱,为



团队高效组建提供了坚实的情报支撑。

6.3 针对教师队伍分类别的精准服务实践

高素质教师队伍中,青年教师、骨干教师、团队带头人的职责各异,其对图书馆服务的需求也呈现层次性与差异性。因此图书馆需从传统均质化资源供给转向分层分类的精准服务,以适配不同角色教师的核心诉求。

6.3.1 面向青年教师的能力培育服务

青年教师初入职场,面临身份转变与角色适应,需在快速胜任教学工作的同时,实现科研起步,对文献资源、空间资源的需求显著。同时,部分青年教师信息检索与资源利用能力不足,难以高效运用各类学术资源。因此,文献保障、空间支持与信息素养提升成为其核心服务诉求。

(1) 文献资源服务

重庆大学图书馆持续优化学术资源配置,精准满足青年教师在教材教参与基础科研文献方面的核心需求。近年来,图书馆主动调整经费投向,强化教材类资源建设,保障教学资源的及时更新与优质供给;联合教务处与研究生院,依托馆藏体系,搭建课程文献中心,支持教师建立课程虚拟专区,整合教材、教参、习题等资源,支撑课程教学高效开展。2021年9月,图书馆发挥文献资源与信息化建设优势,面向“文明经典”通识课程建设“重大悦读”平台,在保障核心教学资源供给的基础上,为任课教师提供阅读数据分析^[29]、教学资源适配建议等个性化服务,有效提升教学质量^[30]。该课程先后荣获重庆大学教学成果奖特等奖、重庆市教学成果一等奖,体现了图书馆服务对教学与人才培养的重要作用。依托智慧图书馆建设,支持教师构建个人虚拟图书馆,实现个性化资源订阅与学术资源管理,以及构建团队专题文献资源库,便于资源分类、保存与高效复用^[31-32]。围绕 AI4S(AI for Science,人工智能驱动的科学)新需求,图书馆率先上线 AI 门户,借助自然语言检索与智能筛选功能,帮助青年教师快速定位关键文献,降低科研入门难度。

(2) 空间资源服务

针对多校区办学模式下青年教师跨校区教研场地不足的问题,图书馆着力打造全场景教师专属空间,精准适配其多元需求。设置学术研修专区、跨校区办公室、专业录播室、研讨会议室等,配备齐全的多媒体设备,支持备课、学术直播、教学研讨与深度

阅读等多种场景^[33-34]。相关数据表明,学术研修专区、文库与录播室的教师使用占比持续上升,反映出实体空间在支撑青年教师早期发展中的积极作用。

(3) 信息素养教育

为助力青年教师提升学术资源获取与利用能力,图书馆构建了系统化、多层次的信息素养培育体系。一是开展集中培训与专题讲座,每年面向新进教师开展入职培训,系统介绍馆藏资源与服务;定期开设文献检索、学术规范、数据使用及知识产权等系列讲座,帮助青年教师快速适应科研节奏。二是构建线上信息素养教育平台,提供数据库使用、科研工具应用、知识产权等在线课程,实现自主化学习。同时,推进课程嵌入式教学支持,采用双向嵌入、全程嵌入等模式,将资源利用指导融入课程教学,助力青年教师高效获取文献^[35]。

(4) 信息资源服务

伴随科研成果认定与项目申报的日趋常态化,为高效满足青年教师对查收查引、科技查新等科研认证服务的需求,图书馆自2020年起推进查收查引服务自动化平台建设,依托专用平台高效完成论文收录引用核验并出具权威报告,服务覆盖职称评定、项目申报等场景,累计提供查收查引报告8.9万余份。依托教育部科技查新工作站,面向科研立项、开题、成果鉴定等全流程提供规范查新服务。近年来,每年完成科技查新近500项,助力教师获得省级及以上科研奖励,有效提升申报竞争力。

(5) 人文关怀延伸

针对青年教师工作生活压力突出、育儿负担较重等显著问题,图书馆拓展空间服务与文化服务内涵,在虎溪校园设立亲子绘本馆,定期开展亲子阅读、儿童心理教育、民俗体验、儿童绘画比赛等活动,切实缓解青年教师的育儿与生活压力,增强生活幸福感,为其安心投入教学科研提供保障。

当然,在青年教师教学、科研及信息素养能力提升等核心需求方面,不少高校图书馆也开展了精准化、针对性服务,值得重庆大学图书馆深入学习。例如,东南大学图书馆整合技术、资源、空间要素,建设“智慧教学支持中心”^[36],2023—2025年累计录制1200余节微课,提供教学数据分析300余次,教师使用率达85%以上。盐城师范学院图书馆为每位新教师配备专属学科馆员,建设师范教育特色资源库,开展系统化信息素养培养与科研支持,最终实现



新教师信息素养培训考核通过率 98%, 校级教改课题申报成功率提升 30%, 有效助力青年教师专业成长。

6.3.2 面向骨干教师的成长赋能服务

骨干教师已具备一定的学术地位和科研基础, 科研重心从项目申报转向科研成果的管理与学术影响力提升, 其对图书馆服务的需求呈现出深度化、专业化的特点, 主要集中在科研成果管理、引证分析、学术影响力提升及学科前沿追踪等方面。

(1) 成果管理

针对骨干教师的科研成果管理规范化需求, 图书馆以学术成果总库(机构知识库)为依托, 协助教师通过录入、认领等方式, 对论文、著作、专利等多类型学术产出进行系统化管理, 并支持按需生成标准化成果档案, 有效避免因成果遗漏或不规范而影响职业发展^[31]。平台自 2020 年运行以来, 已累计完成全校 1.7 万位学者 37 万条成果的规范管理, 不仅实现了教师成果的数字化保存, 也为教师提供了便捷的成果调取与展示渠道。未来, 图书馆也可借鉴国内部分高校图书馆在成果管理方面的成功经验, 采用“双馆员制”(学科馆员+数据馆员)嵌入重点科研团队, 为教师提供专属服务, 提升科研数据管理的规范化水平。

(2) 引证分析

针对骨干教师的引证分析需求, 图书馆在常规查收引服务的基础上延伸服务链条, 提供他引率核算、高被引成果识别、期刊分区与影响因子对标等多维度引证分析。该服务既可用于各类证明材料出具, 也可帮助教师解析成果的引用结构, 识别学术影响力中的优势与短板, 为研究方向优化与成果传播策略提供数据支撑^[31]。

(3) 学术影响力提升

依托 Scival、InCites 等学术分析平台及校内学术成果总库, 图书馆为骨干教师提供个性化学术影响力分析报告, 开展小同行维度学术地位对比并提供佐证材料支撑, 已协助学校多位骨干教师成功申报高层次人才项目。

(4) 学科前沿追踪

图书馆构建学科情报监测与推送机制, 学科馆员基于教师研究方向, 定期从核心期刊、学术数据库、行业报告中遴选并推送领域内前沿研究热点、核心技术突破与同行研究进展^[37], 帮助教师把握学科

发展趋势, 优化科研布局, 巩固其在学科领域的核心地位。

6.3.3 面向团队带头人的深度情报服务

团队带头人作为学科发展的核心引领者, 其重心聚焦于团队建设、国家级重大科研项目攻关、知识转移转化及国际影响力提升。其对图书馆服务需求已超越常规文献保障范围, 转向定制化、战略化的深度支持, 主要涵盖优势资源对接、知识产权服务、国际学术声誉建设。图书馆亦由资源供给者转变为战略协同者。

(1) 优势资源对接

图书馆一方面搭建智能科研平台, 为团队带头人提供深度分析工具。例如针对国家级重大项目的文献与数据处理需求, 开放数据库 API 接口并提供定制化文献挖掘与数据分析服务, 有效提升前期文献调研效率, 为项目实施奠定了基础。另一方面, 联合国内外权威出版机构与数据库商, 搭建学术交流桥梁。例如邀请 *Nature* 等顶刊编辑与科研团队开展研讨, 围绕研究创新、数据整合、投稿策略等提供专业指导, 为团队科研方向凝练与高水平成果产出提供重要支撑^[38]。

(2) 知识产权服务

依托高校国家知识产权信息服务中心、世界知识产权组织技术与创新支持中心(WIPO Technology and Innovation Support Center, TISC), 图书馆为学科团队提供知识产权培训、专利检索、专利推送、专利分析、专利预警、专利布局等全链条服务^[39-40]。近年来, 图书馆围绕重点科研团队开展专利信息推送服务, 按需提供技术布局、高价值专利、专利地域、创造主体、竞争对手分析等报告^[41], 服务覆盖校内 10 余个科研团队。同时深度对接院士团队, 围绕镁合金电池等关键领域, 开展全球专利情报与技术路线分析, 通过梳理技术演进路径、核心申请人布局、竞争格局与技术空白点, 为科研决策提供精准的情报支撑。累计提供各类知识产权分析报告 150 份, 有力支撑了科研团队技术突破与创新。

(3) 国际声誉建设

针对团队带头人国际学术影响力提升需求, 图书馆自 2022 年起开展学术著作国际出版与推广服务, 全程协助学者对接国际出版商, 涵盖选题策划、出版对接到国际推广等环节, 已成功推动 *High Plasticity Magnesium Alloys* 等 8 部学术著作的国



际出版,作者涵盖潘复生等院士及国家级高层次专家^[42-44],并主动推荐专著进入EI和Knovel数据库收录。同时,图书馆围绕学术代表作精准推送、顶尖期刊编委推荐、学者学术档案优化等开展专项服务,持续支撑团队带头人提升国际学术声誉。

6.4 队伍管理与绩效评价的服务实践

队伍管理与绩效评价是高素质队伍长效发展的重要保障,图书馆依托专业情报优势,协同人事处、科学技术发展研究院等职能部门,围绕成果管理、评价指标、绩效考核三大模块,为教师队伍规范化管理提供支撑。图书馆以学术成果总库为基础,构建教师科研成果全生命周期管理体系,对论文、专利、著作等多类型成果进行统一归集、规范审核与动态更新,形成可追溯的标准化学术成果档案。针对成果分散、格式不一等问题,图书馆采用“多源数据自动抓取+人工核验”机制保障数据质量,为团队评估、人才考核筑牢数据底座。结合学校分类评价改革,图书馆积极参与构建涵盖期刊层级、引用数据、成果转化等维度的评价指标,为不同学科提供适配的评价方案,为人事管理提供决策参考。在绩效考核中,运用文献计量与学术影响力评价方法,对教师的科研贡献进行量化分析^[45],多年来持续为团队评估、引进人才中期考核、年度绩效核算等提供数据支撑,有效弥补了职能部门学术评价短板,助力队伍结构优化与团队整体效能提升。

7 结语

高素质教师队伍是扎实推进教育强国建设的重要支撑,更是高校推动学科建设与科技创新、实现高质量发展的核心动力。高校图书馆作为服务学校“双一流”建设的重要职能部门,应依托强有力的文献资源保障体系、专业化的学科情报服务队伍、体系化的学科知识服务体系,为高校高素质教师队伍的建设与规划,高水平人才的引进、培养、发展与评估提供全方位支持,通过人才引进支撑、分角色精准培育以及队伍管理与绩效评价,深度融入学校教师队伍的引进、培育、评价与管理全链条,成为学校高素质教师队伍建设的专业支撑力量,全面赋能高素质教师队伍建设。

参考文献

1 习近平. 在北京大学师生座谈会上的讲话[EB/OL].[2026-

04-12]. https://www.xinhuanet.com/politics/2018-05/03/c_1122774230.htm.

- 2 习近平. 扎实推动教育强国建设[EB/OL].[2026-04-12]. https://www.qstheory.cn/dukan/qs/2023-09/15/c_1129862386.htm.
- 3 国家中长期教育改革和发展规划纲要工作小组办公室. 国家中长期教育改革和发展规划纲要[EB/OL].[2026-04-12]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A01/s7048/201007/t20100729_171904.html.
- 4 Association of College & Research Libraries. Competencies for academic library outreach work[S/OL].[2026-04-10]. <https://www.ala.org/acrl/standards/outreach>.
- 5 Thorne-Ortiz F A. Working together: a narrative inquiry study exploring ongoing collaborations between college librarians and faculty[D]. Boston: Northeastern University, 2019.
- 6 Accart, J P. Library transformation strategies[M]. Newark: John Wiley & Sons, 2022: 77-108.
- 7 Barbara F D. Classroom teacher and administrators perception of the teacher librarians' contribution to student academic achievement[D]. Minneapolis: Walden University, 2019.
- 8 Recker M, Dorward J, Dawson D, et al. You can lead a horse to water: teacher development and use of digital library resources[C]//5th ACM/IEEE Joint Conference on Digital Libraries. Denver, CO, USA: ACM, 2005: 1-8.
- 9 Crystal F, Marta B, Claire M, et al. Designing a digital research accelerator programme for the social sciences at UCD: preliminary results of a faculty-library collaboration[J]. New Review of Academic Librarianship, 2020, 26(2-4): 445-460.
- 10 Rossmann D, Pennington B. Technical services report: supporting the new ecosystems of publishing at teachers college. A report of the ALCTS continuing resources section college and research libraries interest group meeting. American Library Association Midwinter Meeting, Philadelphia, January 2014[J]. Technical Services Quarterly, 2014, 31(4): 388-391.
- 11 Sands A E, Borgman C L, Traweek S, et al. We're working on it: transferring the Sloan Digital Sky Survey from laboratory to library[J]. International Journal of Digital Curation, 2014(9): 98-110.
- 12 初景利, 李天硕, 朱鑫汝. 高校图书馆创新发展中的十大关系探究[J]. 大学图书馆学报, 2025, 43(4): 57-65.
- 13 冯太琴. 高校图书馆精准服务助教师高质量发展[J]. 文化产业, 2023(23): 150-153.
- 14 高玉萍. 基于教师发展视角的高校图书馆服务研究[G]//中国教师教育发展研究院.《教师教学能力发展研究》科研成果集(第一卷). 张家港: 张家港开放大学, 2017: 5-18.
- 15 黄绿汀. 网络经济时代基于教师发展视角的高校图书馆服务探究[J]. 中国市场, 2021(8): 193-194.
- 16 黄如花, 石乐怡, 江语蒙. 6I未来学习中心: 高校图书馆数智赋能教学科研服务新探[J]. 中国图书馆学报, 2024, 50(5): 42-58.
- 17 陈艳. 数智时代图书馆赋能教师人工智能素养提升的路径探索[J]. 文化创新比较研究, 2025, 9(34): 105-108.



- 18 张元俊,王昊贤,李国俊,等.“信息协同”视角下嵌入数字校园的高校图书馆数字教参服务——以北京大学数字教参资料系统为例[J]. 大学图书馆学报,2022,40(2):27-35.
- 19 李月琳,李安祎.以立德树人为核心的高校图书馆文化育人路径探析[J]. 大学图书馆学报,2024,42(5):12-20.
- 20 四川师范大学新闻网.“强师工程—师范教育协同提质计划”组团高校图书馆工作促进会在我校召开[EB/OL]. [2026-04-20]. https://news.sicnu.edu.cn/p/10/?StId=st_app_news_ix638967504775290840.
- 21 重庆大学.图书馆联合施普林格·自然举办国际期刊编委推荐专题培训[EB/OL]. [2026-04-08]. <https://news.cqu.edu.cn/archives/news2/content/2025/12/24/37d7880d6f8e2d034a6548c58b37762923f1d0d2.html>.
- 22 OECD. TALIS 2018 results (volume i): teachers and school leaders as lifelong learners, TALIS[EB/OL]. [2026-04-12]. https://www.oecd.org/en/publications/talis-2018-results-volume-i_1d0bc92a-en/full-report.html.
- 23 Swisscore. The state of teachers in Europe[EB/OL]. [2026-04-12]. <https://www.swisscore.org/the-state-of-teachers-in-europe/>.
- 24 Darling-Hammond L, Lieberman A. Teacher education around the world: what can we learn from international practice? [J] European Journal of Teacher Education, 2017, 40 (3), 291-309.
- 25 Ingersoll R M, May H. Recruitment, retention and the minority teacher shortage[R]. Philadelphia, PA: Consortium for Policy Research in Education, 2011.
- 26 Day C, Sammons P, Stobart G, et al. Teachers matter: connecting work, lives and effectiveness[M]. Maidenhead, UK: Open University Press, 2007.
- 27 中共中央,国务院.关于大力弘扬教育家精神 加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见[EB/OL]. [2026-04-12]. https://www.gov.cn/gongbao/2024/issue_11566/202409/content_6973187.html.
- 28 魏群义,许天才,涂佳琪,等.基于“文献、空间、人力”三要素协同的高校图书馆资源服务一体化实践探索[J]. 大学图书馆学报,2025,43(3):56-64.
- 29 杨新涯,王莹,刘义勇,等.精细化数字阅读行为数据研究——以重庆大学京东阅读平台为例[J]. 图书馆论坛,2019,39(6):116-124.
- 30 文佩丹,杨新涯,唐孝云,等.大学图书馆阅读推广的转型与突破——以重庆大学第一课“文明经典”课程支持服务为例[J]. 图书情报工作,2023,67(2):44-51.
- 31 许天才,蔡凤宇,潘雨亭,等.高校图书馆学科信息服务平台的体系构建——重庆大学图书馆学科服务创新实践[J]. 图书馆杂志,2023,42(4):44-50,137-139.
- 32 许天才,魏群义,张洁.需求驱动的图书馆智慧门户建设[J]. 图书馆论坛,2017,37(7):17-21.
- 33 重庆大学图书馆.下周一起,全新研修空间面向师生开放[EB/OL]. [2026-03-22]. <https://mp.weixin.qq.com/s/iF8WC0PpvHGNWVkb46TxRw>.
- 34 重庆大学图书馆.3秒上手的专业录播室,真香[EB/OL]. [2026-03-22]. <https://mp.weixin.qq.com/s/GEI0WJ8F7rjn5bVIG9xhQQ>.
- 35 刘庆庆,何燕君,杨新涯,等.高校图书馆嵌入式信息素养教育模式研究——以重庆大学图书馆为例[J]. 图书情报工作,2018,62(16):47-54.
- 36 郑学军,于海涛.学习支持服务:“双一流”大学图书馆发展的新指向[J]. 图书馆学研究,2019(4):83-87.
- 37 杨新涯,王莹,尹伟宏.基于文献情报学的学术热点分析方法研究[J]. 大学图书馆学报,2020,38(3):34-39.
- 38 重庆大学.《自然》编辑校园行——重庆大学站活动举行[EB/OL]. [2026-03-22]. <https://news.cqu.edu.cn/archives/news2/content/2025/04/25/5fe4d38d4485114314aa97be4053bd2eac4eff2.html>.
- 39 唱婷婷,沈敏,曹京,等.高校图书馆知识产权信息服务现状与发展策略研究[J]. 中国发明与专利,2021,18(10):3-11.
- 40 唱婷婷,沈敏,邹莱.多源信息融合的嵌入式高校专利信息服务模式探析[J]. 中国发明与专利,2021,18(9):15-21.
- 41 重庆大学.面向校内科研团队开展“助科研,促创新”专利信息推送服务的通知[EB/OL]. [2026-03-22]. <https://news.cqu.edu.cn/archives/notice/content/2023/10/11/055550dad2fd7bb5aee434f17ca74ca072982ac1.html>.
- 42 温骏.重庆大学2025年师生读书行动启动仪式暨“国际出版畅享重庆大学”新书发布仪式举办[EB/OL]. [2026-03-22]. <https://news.cqu.edu.cn/archives/news2/content/2025/04/23/6f47a.07fd486ef0808f7db9633340eb8883b647c.html>.
- 43 重庆大学.国际出版畅享重庆大学启动仪式暨《高塑性镁合金材料》(High Plasticity Magnesium Alloys)中英文版全球首发仪式成功举办[EB/OL]. [2026-3-22]. <https://cmse.cqu.edu.cn/info/1571/6924.htm>.
- 44 温骏.重庆大学举办2024年师生读书行动启动仪式[EB/OL]. [2026-3-22]. <https://news.cqu.edu.cn/archives/news2/content/2024/04/23/be0bfcadd2b4355eaf330f4117e4986958893c5.html>.
- 45 许天才,冯婷婷,潘雨亭,等.高校图书馆辅助论文代表作复合式评价的调研与分析[J]. 图书情报工作,2022,66(14):49-57.

作者贡献说明:

魏群义:研究思路与框架设计,论文统稿与修改

许天才:部分内容撰写及修改,论文统稿与修改

涂佳琪、李四维、文佩丹、史丹、蔡佳:部分内容撰写及修改

作者单位:魏群义,重庆大学图书馆,重庆大学新闻学院,重庆,400044

许天才、涂佳琪、李四维、文佩丹、史丹、蔡佳,重庆大学图书馆,重庆,400044

收稿日期:2026年4月28日

修回日期:2026年5月7日

(责任编辑:支娟)



Logic, Mechanism, and Practical Pathways for Academic Library Empowering High-Quality Faculty Development: An Example of Chongqing University Library

WEI Qunyi XU Tiancai TU Jiaqi LI Siwei WEN Peidan SHI Dan CAI Jia

Abstract: A high-quality teaching workforce acts as a vital cornerstone for building China into a leading country in education and constitutes the core internal driving force for the sustainable high-quality development of modern universities. As essential functional institutions focusing on information resource support and cultural cultivation, academic libraries are confronted with an urgent research task: to explore reliable and effective approaches to empower the systematic development of high-quality faculty. This paper intends to clarify the internal logic, operating mechanism and feasible practical pathways for academic libraries empowering faculty team building, so as to provide solid theoretical references and practical implications for continuously improving the high-quality development of university teaching staff. Drawing on literature review, this paper systematically reviewed relevant domestic and international research outcomes and clearly defined the core connotation of high-quality faculty. It summarized the structural composition and dynamic evolutionary characteristics of teaching groups, which are scientifically divided into early-career teachers, established teachers, and academic chairs. In line with the strategy to build China into a leading country in education, this paper constructed the five-in-one core working logic of “resource supply—capacity empowerment—service collaboration—value support—high-quality development”. Furthermore, this paper proposed demand-driven service optimization, integrated space—resource—service guarantee, standardized platform development, and sustainable collaborative mechanisms. Taking Chongqing University Library as an empirical case, this paper comprehensively analyzed its practical experience in service implementation strategies, talent planning, categorized precise services, as well as daily team management and scientific performance evaluation. The findings indicated that Chongqing University Library actively integrated into the university’s overall disciplinary framework. It delivers precise and professional characteristic services to satisfy teachers’ diverse teaching and research demands, fully participating in the whole process of faculty team building and serving as a steady and reliable professional support force. As an essential functional department supporting the university’s Double First-Class Initiative, academic libraries should utilize abundant resources, professional disciplinary intelligence teams, and systematic knowledge service systems to deeply embed themselves into the whole process of teacher recruitment, cultivation, evaluation, and management. By continuously optimizing diversified service modes and comprehensive supporting capabilities, libraries can effectively boost the long-term high-quality development of university teaching teams.

Keywords: High-Quality Faculty; Team Building; Practical Pathways; Academic Library