

基于学习路径图的高校图书馆 学科馆员培训体系探究

□马波* 郝淑红

摘要 通过对我国高校图书馆学科馆员素质能力培训现状的分析,探讨了在学科馆员素质能力培训中应用学习路径图理论与方法的诸多优势和可行性,提出了基于学习路径图的学科馆员素质能力培训体系的构建方法,以期对相关培训体系的建设和规范提供有益参考。

关键词 学科馆员 高校图书馆 学习路径图 培训体系

分类号 G251.6

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2016.04.012

学科馆员是指在高校图书馆专业队伍中既具有某种学科背景,又受过图书情报专业训练,与某一学院或学科专业建立对口的业务联系,并向特定学科用户提供深层次、个性化信息获取与利用服务的复合型专业人才^[1]。学科馆员是高校图书馆转变服务模式、开展学科服务的关键所在,其综合素质是决定高校图书馆学科服务成效的最核心因素,体现着高校图书馆的资源建设水平和服务创新能力^[2]。

而学习路径图是近年来企业员工培训中应用的一种新颖的理论和方法,是快速提高企业员工业务素质的重要手段。作为一种重要的培训体系规划工具,将学习路径图理论和方法引入高校图书馆学科馆员业务素质能力的培训中,通过将学习目标、学习资源、学习内容、学习方式以及学习效果评估等诸多因素进行有机结合,形成可量化、综合性的培训体系,对于科学规范我国高校图书馆学科馆员的成长轨迹,缩短学科馆员成长周期,有效提高学科馆员培训成才率,以及提高我国高校图书馆学科馆员业务能力和学科服务工作整体水平都具有重要的指导意义和很高的实用价值。

1 我国高校图书馆学科馆员的素质和培训现状

学科馆员制度起源于上世纪 50 年代的美国研究型高校图书馆,国内对学科馆员的引入较晚,1998 年清华大学图书馆在国内率先设立了学科馆员,开

创了先河。经过近二十年的实践和发展,国内已有 200 余所高校图书馆先后建立了学科馆员制度,其中开展较好的包括 40 余所“211 工程”院校图书馆^[3]和 30 余所“985 工程”院校图书馆^[4]。

然而在学科服务实践中,我国高校图书馆学科馆员队伍的整体水平与国外相比仍差距明显,学科专业背景单一、人员队伍结构复杂、整体业务水平较低的情况仍较普遍,即使是实力最强的“985 工程”高校图书馆,也同样大多处于摸索实践阶段,学科馆员普遍缺乏较为系统、完整、规范、先进的业务素质培训,加之国内权威部门缺乏对图书馆员从业资格的资质认证,致使我国高校图书馆在开展学科服务时,整体水平普遍不高,这种状况已严重阻碍了我国高校图书馆学科服务工作的深化和发展。

近年来,各级有针对性的学科馆员业务培训正逐渐增多,具有代表性的如 CALIS 三期启动了“馆员素养培训与资质认证”建设项目,由上海交通大学图书馆负责牵头,各馆轮流承办,截止到 2012 年 3 月,已在全国举办了 5 期学科馆员业务培训班,成效显著,颇受馆员好评^[5]。然而,在对学科馆员业务素质培训的理念、方式和方法研究上,学界讨论尚有不足。本文试图将企业管理中针对员工培训的“学习路径图理论”引入高校图书馆学科馆员业务素质培训,力争探索出一条理念新颖、方法先进、科学有效的系统化、专业化、规范化的学科馆员培训道路。

* 通讯作者:马波,ORCID:0000-0002-9966-0724,neu_mabo_library@sina.com。

2 学习路径图理论概述

学习路径图(Learning Paths),也称学习地图(Learning Maps),是指参与培训的学习者在一定的学习策略指导下,根据学习的目标、内容、外在环境和基础条件,对所需完成的一系列学习活动,以及活动的各项环节,进行科学的规划和排序,最终形成学习活动的路线图和序列图,即学习路径图^[6]。学习路径图的主要功能就是把学习者从低发展阶段指引到高发展阶段,即把“从完成简单的辅助型任务到解决复杂问题”的发展过程显性化、图式化,使学习者明了自己的职业发展方向和过程,在发展过程中实现对自己学习的管理,从而强化自身成长的信念和学习动机,同时也使企业人才培养的规划、设计、发展、实施和评价工作更加有序,因此学习路径图就是人才发展过程的看板管理^[7]。

3 基于学习路径图的学科馆员培训的可行性分析

3.1 具有较强的针对性

图书馆内部往往分工明确,不同的工作岗位具有不同的岗位职责和岗位要求,不同的工作岗位具有不同的职业发展轨迹和路径,而学习路径图具有针对性较强的理论和方法优势,学习路径图能够契合不同岗位的要求,绘制出针对不同岗位的不同的学习路径。通过应用学习路径图的方法,图书馆可以科学规划馆员培训的方式、内容和优先次序,有效缩短培训时间,提高培训效率。在基于学习路径图的学科馆员业务素养培训中,通过对岗位工作任务和学习任务的有效分析,可以快速找出岗位要求与馆员当前能力之间的差距,并有针对性地开展培训,快速提高学科馆员的业务能力。

3.2 培训方法具有多样性

基于学习路径图的学科馆员业务素质培训体系是由课堂培训、岗位实践和持续总结等多个不同阶段组成的,内容丰富、形式多样。其中课堂培训约占10%,例如进行课堂学习、在岗练习、自学阅读、在线学习及参加专业会议和论坛等;岗位实践约占70%,例如进行具有代表性的案例的辅导,熟悉学科服务工作环境,模拟接受学科服务工作任务并全程参与服务工作各个环节,不断加强自我学习和跟岗实践等;持续总结约占20%,例如担任讲师教授他人,做好辅导记录和个人总结,以及在会议、论坛进行总结分享等。

3.3 符合职业发展的培训体系

学习路径图培训体系各模块之间关联性强,各环节紧密相扣,容易形成合力,促使培训馆员最快达到胜任标准。学习路径图摒弃了传统学习培训中学习形式单一、缺乏培训效果评估等弊端,在培训方式上,既有传统讲师的课堂面授,又有在岗练习、导师辅导、网络学习、案例实践、会议分享、指导性自学等多种培训方式;在效果评估上,培训馆员从入门到达到胜任标准的时间可以被严格地测算并缩短,基于学习路径图的培训效果可以被直观量化。此外,学习路径图中里程碑的设定,可以作为学科馆员培养、任用、评职、晋升和奖励的标杆。可见,学习路径图不仅提高了学科馆员的业务素质能力,也为每一位学科馆员提供了一条个人的职业发展方向。

3.4 具有充分挖掘学习潜能、促进能力全面提升的效果优势

学习路径图理念新颖、方法先进、内容丰富,具有效果明显的培训优势,例如在学科馆员培训中,学习路径图注重秉承“用以致学”的原则,可以激发受训馆员的学习动力,设置里程碑等方式可以增强受训馆员的学习自信,注重通过加强受训者自学等方式可以提高馆员的自学效率,注重利用三大学习定律的结合可以加强受训馆员能力培养的稳定性,注重强调对工作任务模型的拟定可以较快速地提升受训馆员的实战能力^[8]。可以说学习路径图是促进人的工作能力全面提升的有效催化剂。

3.5 具有简单易行、快速高效、节约经费的优势

学习路径图主要是通过对工作任务的分析,进而推进对学习任务的分析,并最终形成具有针对性的学习方案。在对工作任务进行分析时,图书馆无需聘请外部专家,专家组由馆内领导和资深专家组成即可。运用学习路径图开展培训工作,设计思路清晰,操作方法简单,具有很强的可操作性,讲求快速和高效,能够有效缩短学科馆员的岗位胜任时间,一般认为缩短胜任时间可达30%,此外,应用学习路径图进行学科馆员培训,可以最大限度地节省培训费用,这对于经费紧张的诸多高校图书馆来说,也是十分重要的。

4 基于学习路径图的学科馆员培训体系构建

一般认为,学习路径图的构建具体包括工作任务分析、学习任务分析、学习方案设计、学习路径图

绘制等步骤,学习路径图在绘制完成后,仍应讲求持续精进,仍需不断按照培训效果评估进行动态更新,持续地进行循环改进。

4.1 工作任务分析

工作任务分析是学习路径图构建至关重要的第一步。在针对学科馆员工作的任务分析中,应首先成立由业务馆长和资深专家组成的工作任务分析专家组,专家组成员数量一般为3至6名,专家组根据典型工作任务甄选的三原则,即工作任务的难度、重要性和执行频率,对学科馆员的所有工作任务进行分析,并经过对工作任务的穷尽和合并,从众多工作

任务中甄选出少数几个具有代表性的典型工作任务。由于高校图书馆的学科馆员属于知识服务提供岗位,因此在工作性质、工作内容、服务对象、服务方式以及所形成的知识产品等方面与生产企业中的相关模式差距较大,直接套用企业员工培训中按照简单工作流程对岗位工作任务进行梳理的模式显然不合适,因此笔者认为对学科馆员岗位工作任务的分析,应本着循序渐进、由浅入深的原则,以开展宣传推广、与院系建立稳定合作关系、持续不断地为院系的教、科研提供知识服务这个服务过程为主线,进行工作任务分析。学科馆员的工作任务分析情况见表1。

表1 高校图书馆学科馆员工作任务分析表

项 目	工作内容
院系联络 (学科联络)	进行院系学科基础情况调研,确定重点对口服务院系;
	针对对口院系进行学科服务宣传和推广工作;
	全程跟踪和参与向对口院系学科服务的全过程,加强与用户的沟通和交流;
	全程监测服务效果,及时反馈改进。
教学培训 (读者信息素养教育/学科读者培训)	制定学科读者信息素养培训所应达到的能力标准;
	设计学科读者信息素养教育的具体教学培训模式;
	科学规划学科读者信息素养教育的培训课程体系;
	科学评价学科读者信息素养教育的教学培训效果;
	组织和主讲针对提高学科读者信息素养的培训和教学的讲座;
	开展信息素养教育通识课程的教学,包括撰写教案、讲稿制作、课堂讲授与演示、上机实践、考试设计、作业和试卷批改等。
参考咨询 (学科咨询)	指导和协助学科读者进行文献检索,满足读者检索需求;
	解答学科读者各类关于文献信息的咨询,包括现场咨询、在线咨询、邮件咨询等;
	发现、获取、分析与学科读者相关的研究领域的教学和科研信息;
	整理、综合与评价与学科读者相关的研究领域的教学和科研信息;
	指导学科读者对相关科研数据进行科学保存、管理及深度挖掘;
	全程跟踪学科读者的立项课题,协助用户确立科研方向,撰写有关调研报告等;
学科资源 建设	全程跟踪对口院系的学科评估流程,并提供建议。
	分析对口院系的学科资源现状,撰写学科文献资源现状分析报告;
	分析学科用户的文献资源需求,撰写学科用户文献需求分析报告;
	跟踪和掌握对口学科专业的文献的出版行动态;
	制定对口院系的学科文献资源建设规划,包括传统资源、数字资源和特色资源的建设等,撰写学科文献资源建设规划方案;
	指导对口院系的学科文献经费预算配置,撰写文献经费预算配置方案;
	全程跟踪和指导对口院系学科文献资源的采选,制定学科文献资源采选方案,确保文献采选的科学性及整体质量;
	全程跟踪和指导对口院系的学科文献资源优化,定期调研与分析学科文献资源的利用情况,撰写院系学科文献资源利用报告。
	定期对院系学科文献资源体系进行评估,撰写资源体系评估报告;
	编写并及时更新院系学科文献资源使用指南。

4.2 学习任务分析

学习任务分析的基本思路是根据工作任务的重要性、学习难度、执行频率、执行不当后果、欠缺可能性以及准入水平等,找出应学、应会、应熟练的学习内容^[9],以形成对学科馆员应具备素质能力的剖析,并依据不同的岗位最终总结出对应的能力要求。我们将学科馆员的能力划分为基础能力、专业能力和引领推动能力,基础能力是一般普适性能力,专业能

力是针对岗位要求的特殊技能,引领推动能力是作为学术和业务带头人所应具备的能力。学科馆员的能力层次见表 2。

笔者通过查阅文献和采访业内资深学科馆员获知,学科馆员的成长环境是决定其成长周期的重要因素之一,一般根据各馆学科服务的发展情况的不同而会有区别,学科服务开展成熟、传帮带工作到位的高校图书馆,学科馆员的成长周期较短,反之则较

表 2 基于任务分析的高校图书馆学科馆员能力剖析表^[10]

能力类别	能力名称	任务描述
基础能力	计划执行能力	依据本馆总体要求和学科用户需求,制定年度学科服务工作计划;能够保质保量地按期完成工作计划。
	团队协作能力	具有团队协作意识,以团队目标作为个人努力方向;在团队中尽其所能,团结协作,实现团队最大服务效率。
	沟通交流能力	具备较强亲和力;具备较强语言交际和口头表达能力,懂得沟通策略、规范与技巧,熟悉流程和方法;具备较强理解力,能够快速了解学科用户的实际需求和想法。
	宣传推广能力	策划与组织各类与对口院系师生互动活动的的能力;以多种方式嵌入院系宣传推广服务与资源的能力。
	外语应用能力	良好的外语读写能力;流利的外语表达能力。
	技术工具应用能力	较强的计算机应用能力;利用移动、智能及泛在新技术提供信息服务的能力;利用数据库、平台及工具提供文献服务的能力;利用系统、平台及工具提供信息及一站式服务的能力。
专业能力	分析用户需求能力	熟悉学科用户的研究领域、专业方向及科研兴趣;分析学科用户文献需求,设计调查问卷与撰写文献需求报告的能力。
	学习研究能力	思维活跃,勇于纳新,能够短期熟悉、掌握学科服务的最新理念、技术和方法;撰写工作计划、方案与总结等业务报告的能力;撰写及发表专业学术论文的能力;参与专著编撰和科研立项。
	培训教学能力	具备较强的口头表达能力,教学思路清晰;承担对口院系师生的信息素养教学和培训工作的能力;承担学校信息素养通识课教学的能力。
	知识服务能力	较强的文献信息发现、获取、分析、整理、综合、评价与保存的能力;有效管理科研数据及深度挖掘的能力;为教学科研提供定题服务等深层次、高水平知识服务的能力。
	学科资源建设与评估能力	了解和熟悉学科的各类型馆藏文献资源;了解学科文献的出版发行动态与特征;指导学科文献资源的预算配置、采选、优化及评估;撰写文献资源利用报告和使用指南。
引领推动能力	领导力	能够规划与组建高效的学科服务团队。
	行业影响力	发表高水准的专著、学术论文和报告等;担任学术团体会长、理事或学术期刊主编、编委等;兼任学校或其他社会团体的领导、顾问等;主持重要学术会议或担任行业培训师等。
	科研带头能力	主持科研项目;主持编撰专著。
	战略规划能力	对国内外学科服务发展走向的研究深入;能根据发展战略和需求制定领域内的前瞻性工作规划;参与制定图书馆战略规划。
	创新能力	能提出独到的开创性见解,具备创新思维;能够在学科服务实践中灵活运用专业知识理论,探寻创新方法,解决新问题。

表3 高校图书馆学科馆员岗位分级表

级别	职位名称	职称要求	学科服务工作经历	胜任工作概述
初级	助理学科馆员	助理馆员以上	2 年左右	参与服务宣传推广及对口院系的学科服务工作。
中级	学科馆员	馆员以上	3 年左右	负责服务宣传推广及对口院系的学科服务工作,参与学科服务团队建设,并尽其所能。
高级	高级学科馆员	馆员以上	5 年左右	参与对口院系的学科服务工作,负责组建学科服务团队,参与制定与实施学科服务发展战略规划。
首席	资深学科馆员	副研究馆员以上	10 年左右	参与组建学科服务团队,负责制定与实施学科服务发展战略规划,参与制定与实施高校图书馆发展战略规划。

长,因此,学科馆员的成长周期不可一概而论,高校图书馆界也未形成统一共识。笔者根据研究的需要,假定学科馆员从基础入门到成为业界资深专家的时间为 10 年左右。依据学习路径图理论,应由图书馆专家组集体研讨后,实现对学科馆员岗位级别的划分,学科馆员岗位级别划分情况见表 3。

针对学科馆员的能力要求,经过图书馆专家组讨论确认,学科馆员多级别岗位能力要求情况见表 4。

表4 高校图书馆学科馆员多级别岗位能力要求归纳表

职位名称	能力要求		
	基础能力	专业能力	引领推动能力
助理学科馆员	20%	70%	10%
学科馆员	20%	60%	20%
高级学科馆员	40%	30%	30%
资深学科馆员	20%	20%	60%

4.3 学习方案设计

学习方案设计是学习路径图构建中的最重要一环,设计培训方案包括确定学习对象、学习目标、学习内容、学习方式、学习教材、授课师资以及考核内容等。基于对工作任务和学习任务的分析,由图书馆专家组对学科馆员所需培训的知识、能力及态度等进行归纳和总结,针对不同级别学科馆员的不同工作任务,应选用不同的学习方式或多种方式并用。对不同级别学科馆员的能力要求可以用 1、2、3 来区分,即 1——合格;2——良好;3——优秀。一般认为应用学习路径图的岗位培训方式可以缩短 30% 的胜任时间。

4.3.1 助理学科馆员岗位培训方案

助理学科馆员一般指刚入门的新员工,其主要职责是参与服务宣传推广及对口院系的学科服务工

作。对他们的培训主要放在提高专业服务技能上。培训方式除课堂教学外,还应辅之以在岗培训、老师辅导以及自学等形式,以促进其快速成长。这里假定助理学科馆员晋升到学科馆员的成长期为 2 年,按照学习路径图缩短 30% 的胜任时间进行估算,需要大约 1.5 年的培训时间即可完成。助理学科馆员岗位培训方案见表 5。

4.3.2 学科馆员的岗位培训方案

助理学科馆员经过培训和岗位实践可以晋升为学科馆员,学科馆员的主要职责是负责服务宣传推广及对口院系的学科服务工作,参与学科服务团队建设。与助理学科馆员岗位相比,学科馆员岗位的工作任务已发生变化,已开始独立开展工作,因此对其岗位要求也应随之变化,除专业技能外,对其基础能力和引领推动能力也提出了更高要求。这里假定学科馆员晋升高级学科馆员的成长期为 3 年,按照学习路径图缩短 30% 的胜任时间进行估算,需要大约 2 年左右的培训时间可以完成。学科馆员岗位的培训方案见表 6。

4.3.3 高级学科馆员岗位培训方案

学科馆员经过培训和岗位实践可以晋升为高级学科馆员,高级学科馆员的主要职责是参与对口院系的学科服务工作,负责组建学科服务团队,参与制定与实施学科服务发展战略规划。高级学科馆员的岗位能力要求相对于学科馆员岗位更高更全面,除专业技能外,对其基础能力和引领推动能力的要求基本持平。这里假定高级学科馆员晋升资深学科馆员的成长期为 5 年,按照学习路径图缩短 30% 的胜任时间进行估算,需要大约 3.5 年左右的培训时间可以完成。高级学科馆员的岗位培训方案见表 7。

表 5 助理学科馆员岗位培训方案

能力名称	培训内容	能力要求	学习方式					培训时长
			课堂培训	在岗练习	被老师辅导	辅导他人	自学	
分析用户需求	熟悉专业方向、分析用户需求、设计调查问卷、撰写需求报告。	3	√	√			√	1.5年内
学习研究	掌握新方法、撰写业务报告、撰写并发表论文、参与编撰专著与科研项目。	3	√		√	√	√	
培训教学	用户信息素养教学与培训。	3	√	√	√	√	√	
知识服务	掌握数据处理和科研数据的有效管理技能,提供定题服务等。	2	√	√	√		√	
沟通协调	懂得沟通的策略技巧,熟悉流程方法,快速理解用户需求。	2	√		√		√	
宣传推广	策划与组织各类宣传推广活动。	2	√		√		√	
外语应用	外语读写与表达。	2	√		√		√	
技术工具应用	各类信息技术的掌握和应用。	2	√		√		√	

表 6 学科馆员岗位培训方案

能力名称	培训内容	能力要求	学习方式					培训时长
			课堂培训	在岗练习	被老师辅导	辅导他人	自学	
分析用户需求	熟悉专业方向、分析用户需求、设计调查问卷、撰写需求报告。	3	√					2年左右
学习研究	掌握新方法、撰写业务报告、撰写并发表论文、参与专著编撰与科研项目。	3	√				√	
培训教学	用户信息素养教学与培训。	3	√					
知识服务	掌握数据处理和科研数据的有效管理技能,提供定题服务等。	3	√		√	√	√	
学科资源建设评估	熟悉对口专业文献,了解出版发行动态,指导专业文献建设,撰写资源利用报告。	2	√	√	√		√	
计划执行	根据需求制定工作计划,并完成工作计划。	3	√	√				
团队协作	团结协作,尽其所能,实现最大服务效率。	3	√					
沟通协调	懂得沟通的策略技巧,熟悉流程方法,快速理解用户需求。	3			√		√	
宣传推广	策划与组织各类宣传推广与互动活动。	3			√		√	
外语应用	外语读写与表达。	3	√				√	
技术工具应用	各类信息技术的掌握和应用。	3			√		√	
创新能力	具有创新思维,灵活运用新颖理论方法解决问题。	2	√			√	√	

表7 高级学科馆员的岗位培训方案

能力名称	培训内容	能力要求	学习方式					培训时长
			课堂培训	在岗练习	被老师辅导	辅导他人	自学	
学习研究	掌握新方法、撰写业务报告、撰写发表论文、参与专著编撰与科研项目。	3				√		3.5年内
知识服务	掌握数据处理和科研数据的有效管理技能,提供定题服务等。	3				√		
学科资源建设评估	熟悉对口专业文献,了解出版发行动态,指导专业文献建设,撰写资源利用报告。	3			√	√		
计划执行	根据需求制定工作计划,并完成工作计划。	3				√		
创新能力	具有创新思维,灵活运用新颖的理论、方法解决问题。	2				√	√	
领导力	规划、组建高效的学科服务团队。	3	√	√	√	√	√	
科研带头	主持科研项目和编撰专著。	2			√	√		
业界影响力	发表高水准的专著、论文、报告,在学术机构担任要职,兼任其他机构要职,主持重要学术会议或担任培训师。	2			√	√		
战略规划	制定与实施学科服务和图书馆发展战略规划。	2	√	√	√		√	

4.3.4 资深学科馆员的岗位培训方案

资深学科馆员更偏重于对学科服务进行引领和管理,其主要职责是参与组建学科服务团队,负责制定与实施学科服务发展战略规划,参与制定与实施高校图书馆发展战略规划。资深学科馆员已明显脱离基本业务工作,而是站在战略发展的高度,引领和掌控着高校图书馆学科服务工作的整体走向,其能力的提升更需要多年岗位实践工作的不断磨炼,更需要通过不断提升自身引领推动能力和管理能力来实现,因此资深学科馆员的培训更应通过自学并结合外出培训、观摩学习、参加重要会议等多种方式来实现。

4.4 学习路径图绘制

综合从助理学科馆员到资深学科馆员的成长历程和培训方案,可以绘制出学科馆员岗位培训的学习路径图。绘制学习路径图时应注意授课师资以及培训时间等内容的设置,在授课师资方面,对于助理学科馆员的培训,可以由图书馆内的业务培训团队来进行,由馆内老师进行辅导;对于学科馆员的培训

还应聘请馆外专家进行辅导,内外结合的方式有利于开阔馆员的视野,激发馆员的创造力,此外采用案例教学、情景模拟以及跟岗实践的方式也是十分必要的;高级学科馆员的培训除了应用上述培训方式外,应更多侧重于传授或者辅导他人的方式,辅导他人的过程也是自身提高的过程。在培训时间方面,助理学科馆员的课堂培训一般宜集中安排在入岗后的前2个月,并在之后进行不断的巩固和加强,而在岗实践或传授辅导则贯穿培训的始终;一般在6个月左右的时间,可以对培训效果进行一次评估考核,通过对培训效果的不断检验,实现学习路径图的持续改进。学科馆员岗位的学习路径图见图1。

在学科馆员的学习路径图中,每一个小格代表1个时间单位的培训,每一门课程都对应与之适合的培训方式和培训课时,各高校图书馆可以根据服务开展的实际情况,具体安排培训课程。尽管关于学科馆员的实际成长周期,高校图书馆界至今没有形成统一论,但通过上文的论述,我们可以看出,通过学习路径图的方法,将学习目标、学习资源、学

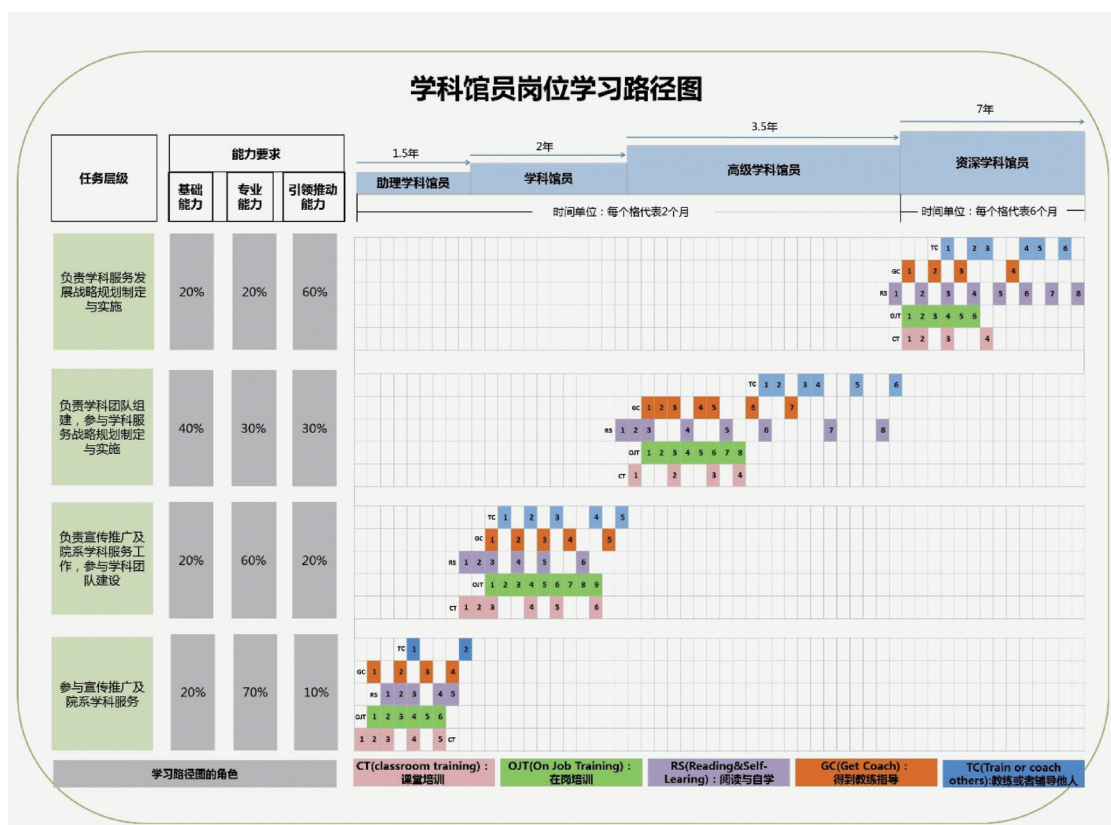


图1 学科馆员岗位的学习路径图

习内容、学习方式以及学习效果评估等诸多因素进行有机结合,形成形式多样、综合性、量化的培训体系,可以有效缩短岗位胜任时间,提高学科馆员的成才效率,为学科馆员提供明确的个人职业发展路径,这符合学科馆员的成长规律,具有较强的科学性和可行性,这种良好的培训效益对于高校图书馆和学科馆员都是很有现实意义的。

5 结语

基于学习路径图的高校图书馆学科馆员素质培训应用价值评估和培训方案效果评估等问题也值得深入研究,因篇幅所限,笔者将另文讨论,总之学习路径图的培训理论和方法具有很强的实践性和普适性,对于改变我国高校图书馆目前缺乏学科馆员能力培训体系的局面,改善我国高校图书馆学科服务馆员队伍素质参差不齐的现状,提升我国高校图书馆学科服务的整体水平都具有很强的现实指导意义。期望本文可以为我国高校图书馆学科馆员素质能力培训体系的建设与规范提供一些借鉴和有益参考。

参考文献

- 颜波. 论 Lib2.0 环境下高校图书馆学科信息服务——以长宁师范学院图书馆为例[J]. 内蒙古科技与经济, 2011 (11): 67—68.
- 谷肇骞, 郭晶. CALIS 三期学科馆员素养培训项目成效调研分析[J]. 大学图书馆学报, 2013 (1): 63—67.
- 刘冬梅. 基于网络调查的“211 工程”大学图书馆学科馆员制度建设现状研究[J]. 图书馆学研究, 2011 (10): 97—100.
- 吴震, 杨雪晶. 我国学科馆员制度的环境变迁与发展脉络[J]. 图书馆学研究, 2012(12): 85—89.
- 郭晶, 陈进, 郑巧英. 高校图书馆学科馆员培训的设计和 implement——CALIS 三期学科馆员培训的实践与特色[J]. 大学图书馆学报, 2012(4): 5—10.
- 刘婉丽. 基于学习路径图的安全培训有效性探索[J]. 江苏科技信息, 2014 (9): 29—31.
- 学习路径图国际. 学习路径图概述[EB/OL]. [2015—11—7]. <http://www.lpi-china.com/学习路径图概述/>.
- 吴云珊. 学习路径图——学科馆员岗位培训方法探索[J]. 农业图书情报学刊, 2015, 27 (11): 137—142.
- 朱春雷. 学习路径图资料大全[EB/OL]. [2015—11—24]. http://wenku.baidu.com/link?url=GP97_FKGDFAW7Q4uqprgzver3m3eydFDIAfE05uuz5dNs9n9O7TslSKPuUJ_hCHI8pyUxfClfKnfGfyhPuaPcvxFeJI_Gr2cFYQYVnba8b_.
- 郭晶, 兰小媛, 宋海艳, 高协, 汤莉华, 谷肇骞. 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.

作者单位: 东北大学图书馆, 沈阳, 110819

收稿日期: 2016 年 1 月 4 日

(转第 56 页)