

智慧馆员核心素养现状分析及 发展策略研究

肖喆光, 张兰兰, 张 一

吉林师范大学图书馆, 吉林 四平

收稿日期: 2022年9月5日; 录用日期: 2022年10月10日; 发布日期: 2022年10月18日

摘 要

智慧馆员是智慧图书馆发展的活力和动力之源, 智慧馆员的培养是智慧图书馆建设的首要任务。本文首先对智慧馆员的核心素养进行了理论探讨, 在分析智慧馆员核心素养现状基础上, 提出智慧馆员核心素养发展策略, 旨在促进构建高质量的智慧馆员人才队伍, 推进智慧图书馆实现稳定与可持续发展。

关键词

智慧图书馆, 智慧馆员, 核心素养, 发展策略

Analysis on the Status Quo of Core Literacy of Intelligent Librarians and Research on Its Development Strategy

Zheguang Xiao, Lanlan Zhang, Yi Zhang

Jilin Normal University Library, Siping Jilin

Received: Sep. 5th, 2022; accepted: Oct. 10th, 2022; published: Oct. 18th, 2022

Abstract

Smart librarians are the source of vitality and power for the development of smart libraries. The training of smart librarians is the primary task of the construction of smart libraries. Firstly, this

paper makes a theoretical discussion on the core literacy of smart librarians. Based on the analysis of the current situation of the core literacy of smart librarians, it puts forward the development strategy of the core literacy of smart librarians, aiming to promote the construction of high-quality smart librarians and promote the stable and sustainable development of smart libraries.

Keywords

Smart Library, Smart Librarian, Core Literacy, Development Strategy

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2020年3月,中共中央政治局常务委员会召开会议提出加快5G网络、数据中心等新型基础设施建设,并把“智慧图书馆”纳入我国十四五规划和2035年远景目标纲要中,必将给智慧图书馆建设带来重大发展机遇。英国学者伊安·约翰逊指出:除了智慧的图书馆员,没人能创造出智慧图书馆[1]。如何培养智慧馆员是当前智慧图书馆建设与发展首要解决的重大问题。

2. 智慧馆员核心素养的构成要素

1997年国际经济合作与发展组织(OECD)提出“核心素养是个人提高自我、适应社会及胜任工作的综合能力”。笔者认为智慧馆员应具有智慧服务所需要的核心素养,核心素养主要是专业职业素养、信息服务素养、协作沟通素养、自主发展素养。核心素养包含了知识、技能、态度和价值观的内容,它是综合素养体现,具有可培养性、稳定性、开放性、阶段性和发展性,素养的形成过程是个体终身发展、与时俱进、动态变化的过程。表1显示了智慧馆员核心素养构成、内涵及要求。

Table 1. Composition, connotation and requirements of core quality

表 1. 核心素养构成、内涵及要求

| 核心素养 | 素养内涵 | 素养内容 | 基本要求 |
|--------|--|------|--|
| 专业职业素养 | 指具有与智能技术相关的广博图书情报知识与娴熟技能及良好职业道德、先进服务理念和快速认知环境等各种能力和品格。 | 职业道德 | 牢记服务使命,爱岗敬业,维护读者权益,保护用户秘密;要具有先进的服务理念。 |
| | | 知识视域 | 精通图书情报相关知识,不断丰富自然科学、社会科学知识,把握学科研究热点和发展趋势,不断更新自身知识结构,拓宽知识领域,增强文化底蕴。 |
| | | 认知适应 | 具有快速感知新生事物,有意愿接收、接受、接纳智慧图书馆的新信息、新技术、读者新要求,及时采取新手段、新方法、新措施应对服务环境变化 |

Continued

| | | | |
|--------|--|-----------|--|
| 信息服务素养 | 指智慧馆员利用信息开发技术,通过用户需求分析,向用户提供精准的数据管理服务和信息资源服务的能力。 | 需求分析能力 | 能运用 5G 技术、物联网、大数据、云计算等深度融合技术,通过轨迹跟踪、画像分析,多维度了解、收集、甄别、挖掘、分析、预期和洞察用户的现实需求、显性需求、潜在需求、隐形需求等。 |
| | | 数据服务能力 | 具有数据管理服务能力,应用大数据工具采集、清洗和挖掘数据类资源及其价值和作用,并进行数据资源知识组织与揭示,将数据的潜力转化为现实的服务能力。 |
| | | 信息服务能力 | 具有信息资源服务能力,以现代信息技术为手段,通过智慧图书馆信息资源的存储与组织、开发与应用、展示与交互、智慧化发布与传递等信息服务活动,为用户提供泛在可及、智慧便捷、公平普惠、数字化的信息资源 |
| | | 技术应用能力 | 熟练掌握和运用智能技术,促进图书馆服务更加人性化、个性化、智能化和智慧化 |
| 协作沟通素养 | 指在智慧服务活动中智慧馆员与智慧读者、馆内馆员和馆外馆员进行思想、态度、情感与知识等交流所需要的人际协作、沟通、交往能力。 | 馆员间协作沟通能力 | 要具有与馆内馆员协作沟通能力,全面掌控信息渠道,确保信息传送畅通。 |
| | | 与用户协作沟通能力 | 具有与读者协作沟通能力,明确信息获取倾向,满足用户诉求 |
| | | 馆际间协作沟通能力 | 建立信息资源共享通道,推进技术、业务融合和跨系统、跨部门、跨业务的协同管理与服务。 |
| 自主发展素养 | 指智慧馆员为主动适应智慧图书馆发展,通过自主规划、自主探索、自主建构等自主学习活动,不断自我发展的能力和不断自我革新的品格。 | 终身学习 | 具有终身学习意愿,不断提高自主学习能力,主动参与各种学习和实践机会,持续吸纳新知识、新理论、新技能与新方法,稳定提升自身专业知识与技能水平,持续关注和了解书业发展趋势,持续增强智慧服务本领。 |
| | | 职业规划 | 要具有职业规划能力,根据智慧图书馆发展趋势制定具有前瞻性中长期和阶段性递进职业规划,为终身学习确定指向性目标。 |
| | | 创新发展 | 要具备创新发展能力,有积极追求创新的心理意识,勇于探索、敢于创新,不断寻找新思路、发现新知识、探索新的智慧服务方式。 |

3. 智慧馆员核心素养现状分析

3.1. 图书情报专业人才供量不足

图书情报专业人才是由馆员向智慧馆员角色转换的主要人才资源。据网络查询统计,截至 2020 年全国大约有公共图书馆和高校图书馆 6224 个,而每年图书情报学专业有 5000 名左右各层次学历的毕业生,

平均每个图书馆可供招聘人数不足 1 人。随着国家对数字化、智能化中国的建设力度,图书馆对相关人才需求量逐年增加,其中高校图书馆每年对图书情报学及相近相关专业的高素质人才需求量占用人计划 45%左右[2]。由此可见,在图书馆工作中图书情报专业科班毕业的馆员比例严重偏低,制约智慧馆员队伍整体综合素养提升,是影响智慧图书馆建设进程的第一因数。

3.2. 高学历馆员数量缺乏

馆员的素养高低与其所受教育程度有密切关联,高学历馆员是智慧馆员核心素养形成的主要驱动力。以高校图书馆为例,据 2020 年中国高校图书馆基本统计数据报告显示[3],1238 所高校图书馆有博士学位 1383 人,平均每所高校只有 1.12 人;1246 所高校图书馆有硕士学位 13,062 人,他们是智慧图书馆骨干力量;1234 所高校图书馆有本科 19,833 人,大专学历 4319 人,大专以下学历 1343 人。从总体上看,本科学历及以下人员是硕士学位人员 1.95 倍,虽然各高校图书馆硕士学位馆员的数量在持续增长,但本科学历馆员仍然是高校图书馆的主力军,非图书情报及相关专业人员又占大多数,一定程度上影响智慧馆员队伍整体素养水平。

3.3. 青年馆员继续教育存在问题较多

青年馆员是智慧图书馆最具有活力的力量,继续教育是保持活力和动力的发动机,是提升智慧馆员核心素养的主要渠道。就目前智慧图书馆发展看,青年馆员继续教育存在一些急于解决的问题。

1) 智慧馆员培养没有全国统一的培养体系。目前图书馆对智慧馆员的培养,没有统一的培训内容和培训标准,各馆各自为战,致使继续教育的靶向性不强、目的性不明、培训定位不准,培训缺乏实效。

2) 智慧馆员培养没有稳定的培训机构。大多数图书馆都采取线上线下专家讲座、参加各种会议研讨班和研修班等形式,专家讲座内容与智慧馆员需求不对接,针对性不强,各种会议组织机构也是五花八门,多以营利为目的,没有培训标准,缺乏实践性,学员收效不佳。

3) 智慧馆员培养没有长期的培训计划。图书馆在智慧图书馆建设中,对智慧馆员的培养缺乏紧迫感,没有制度保障的长期培训计划和长远规划的实施,更多青年馆员缺乏深造、培训和学习的机会,更缺乏智慧图书馆领军人物的培养意愿。

4) 智慧馆员培养没有足够的经费保障。智慧图书馆建设需要大量资金注入,才能体现出智慧图书馆的智慧服务功能。国内绝大多数图书馆的智慧图书馆建设项目经费都严重不足,投入到智慧馆员培养的经费更是少之又少,无法满足广大青年馆员继续教育的愿望和需求。

4. 智慧馆员核心素养发展策略

我国智慧图书馆建设的快速发展,对智慧馆员提出了更新、更高要求,发展智慧馆员的核心素养是当前图书馆向智慧图书馆转型的重要策略。

4.1. 构建图书情报专业人才培养新方案

4.1.1. 调整课程体系

智慧图书馆是图书馆发展方向和趋势,图书情报专业要适应新时代图书馆用人新需求,改革本硕专业的人才培养方案,向培养智慧馆员核心素养课程体系发展,减少理论性课程比重,增设用户服务与研究、信息资源建设、信息技术与应用和数据基础与知识发现相关课程,加强实践性课程建设,让学生了解用户需求和行为;掌握信息资源的获取、组织、建设,信息系统、数据库的建设;应用云计算、大数据和人工智能等技术体验信息和知识服务过程;在应用场景中通过数据挖掘,发现新的知识,培养技术型和管理型人才,形成专业的核心能力。

4.1.2. 扩大招生数量

据网络查询,截至2021年12月,国内共有图情档各层次学科点107个,其中本科41个、硕士93个(学硕57个、专硕75个)、博士17个、博士后设站14个,另有高职(专科)4个,形成了由本科—硕士—博士—博士后构成的多层次人才培养体系[4]。各学科点可在办学能力上下功夫,根据市场需求,逐年增加本科和硕士招生数量,特别是扩大专业硕士招生能力,增加市场供应量,逐步解决智慧图书馆建设中图书情报专业人才不足问题,加大智慧馆员培养的基数。

4.1.3. 加强实践教学

建立用户服务与研究、信息资源建设、信息技术与应用和数据基础与知识发现相关课程实践课程体系,使学生从基本技能到实践能力再到综合能力得到系统训练,提升应用实践能力。为了适应5G技术、大数据、人工智能时代,构建与新技术相适应的实践平台,如人工智能实验室、物联网实验室、网络安全实验室、SPSS实验室等。密切开展与大数据公司、情报研究所、高校图书馆、期刊编辑部等相关企事业单位的深度合作,建立实践教学基地,为学生提供真实的实践环境,提升学生智慧馆员岗位的胜任力[5]。

4.1.4. 提供创新平台

培养学生创新能力是高校一项重要任务。首先要组建创新教育专业教师团队,研究创新教育模式、制定创新教育计划、课程体系与实施方案,指导学生创新活动。其次为学生提供全方位创新实践支撑平台,通过创新创业计划科研项目、各级各类创新竞赛活动、学术研究会、创新服务社团、大学生创业园、创客空间等平台,引导学生积极参加实践创新活动,强化创新意识,激发创新精神,训练创新思维,磨砺创新个性,培养自主创新能力和团队合作精神。

4.2. 采取人才招聘、培养新办法

4.2.1. 提高待遇吸引高学历人才

人才资源是智慧图书馆发展的不竭动力,高学历人才更是第一生产力。图书馆要挖渠引水,按照智慧图书馆建设规划,制定人才引进优惠政策,有计划地引进图书情报、信息技术、数据科学与大数据技术、计算机科学与技术等应用型高学历人才,确保智慧馆员核心素养处于较高水准。

4.2.2. 出台鼓励政策提升学历层次

本科学历馆员是占据图书馆工作人员绝大多数,提升他们的学历层次有利于图书馆向智慧图书馆转型发展。图书馆要根据本馆实际情况,制定行之有效的学历提升计划,鼓励馆员积极攻读硕士和博士学位,并从工作、生活、学习给予实实在在的帮助和支持,解决他们的后顾之忧,为馆员向智慧馆员转型发展打下基础,也是智慧馆员核心素养快速提升主渠道。

4.3. 营造智慧馆员成长的继续教育新环境

4.3.1. 构建人才培养体系

智慧馆员的标准是什么,如何培养智慧馆员,构建全国统一智慧馆员培养、评价标准非常必要。从国家层面由中国图书馆学会牵头依托高等学校组建智慧馆员培养专家指导委员会,负责制定鼓励政策、人才培养方案、人才评价标准、培养基地建设标准等,形成智慧馆员培养一套完整体系,有利于智慧馆员培养规范化、科学化、标准化和人性化,使每位馆员如何成为智慧馆员有了明确努力方向,形成内在的驱动力。

4.3.2. 建立稳定的培训基地

建立稳定的培训基地是提升智慧馆员核心素养最有力保障措施。在全国遴选智慧馆员的培养培训基

地,借鉴教育部“国培”计划模式,按照初级、中级和高级不同层次的智慧馆员培训计划、培训方案和课程体系,采取短期、中期和长期不同培训方式,开展智慧馆员的培训工作,提高馆员理论与实践相结合的能力和智慧服务本领。

4.3.3. 制定人才培养保障机制

为了有效提升智慧馆员的核心素养及智慧服务工作质量,有必要建立健全制度。一是图书馆要建立规范的继续教育培训制度,设立专项资金,鼓励馆员积极参加各种形式的培训与学习及学历教育,不断拓展与更新智慧服务知识与能力。二是图书馆要制定智慧馆员津贴奖励办法,实行优质优酬的绩效工资,调动智慧馆员自我进阶的意愿,提升自我价值。三是图书馆要实施智慧馆员年终考核制度,根据智慧馆员核心素养制定定性与定量相结合的目标考核标准,实行自我评价、用户评价、同行评价和管理部门评价四级评价体系,以此来激发智慧馆员的潜在能量与智慧,促进智慧馆员素养和能力的提升。

5. 结语

智慧馆员是智慧图书馆建设与服务的核心力量,组建智慧馆员团队,大力发展智慧馆员核心要素是智慧图书馆建设的着力点。针对智慧馆员核心素养现状,提出智慧馆员核心素养发展策略,可为智慧馆员的培养以及团队建设引起更多的关注并提供有价值参考。同时,智慧馆员的培养是智慧图书馆最大发展之道,又是一项长期任务。图书馆要从实际出发,汲取先进管理经验,不断探索出符合自身发展特点和时代发展特征的智慧馆员培养新方法、新举措,为智慧图书馆持续发展提供人力资源保障。

基金项目

本文系吉林省高教科研重点课题“5G 视阈下高校智慧图书馆智慧服务功能再造研究”阶段性成果(项目编号 JGJX2022B26);吉林省成人教育协会“十四五”成人(继续)教育科研规划 2022 年度一般课题阶段性成果(项目编号 2022CJY022)。

参考文献

- [1] 约翰逊,陈旭炎.智慧城市、智慧图书馆与智慧图书馆员[J].图书馆志,2013,32(1):4-7.
- [2] 王茜.基于高校图书馆用人计划的图书馆学人才培养研究[J].晋图学刊,2018(2):1-4+18.
- [3] 吴汉华,王波.2020年中国高校图书馆基本统计数据报告[J].大学图书馆学报,2021(7):5-11.
- [4] 2021图情档专业招生人数及趋势分析[EB/OL].
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1724707550361475207&wfr=spider&for=pc>,2022-02-14.
- [5] 肖喆光.基于信息生态理论的智慧图书馆员培养体系研究[J].图书馆,2020(11):38-43.