

图书馆员新型能力:涵义、驱动因子、框架及其建构路径*

杨 沉

摘 要 探究图书馆员新型能力及其建构,力求勾勒出图书馆员新型能力的全貌,为图书馆员新型能力的建设和研究提供参考。文章运用文献调查法、内容分析法,对图书馆员新型能力国内外研究现状、涵义、驱动因子、框架、建构路径及需要注意的问题进行研究,指出:在新的信息环境下,图书馆员新型能力是图书馆业务转型的关键,图书馆和图书馆员都应自觉加强新型能力建设。图2。表1。参考文献31。

关键词 图书馆员 新型能力 指标体系 建构路径

New Ability of Librarians: Connotation, Driving Factors, Capability Framework and Its Construction Path

Yang Chen

Abstract: The paper probes into the new ability and its construction of librarians, tries to outline new abilities panorama of librarians and provides references for the construction and research of librarians' new abilities. Using the methods of literature survey and content analysis, the paper studies the research status, connotation, driving factors, framework, construction path and problems that need attention of librarians. The paper finally points out that under the new information environment, the new ability of librarians is the key to the transformation of library business. Both libraries and librarians should conscientiously strengthen new abilities construction. 2 figs. 1 tab. 31 refs.

Keywords: Librarians; New Ability; Index System; Construction Path

随着互联网技术和信息技术的飞速发展,图书馆的服务环境、服务内容、服务对象、服务形式都发生了巨大变化。网络和商业信息服务的嵌入,也影响了图书馆在信息服务生态链中的地位,将图书馆推到了生死存亡的十字路口。图书馆的传统服务方式已经无法满足用户的新型需求甚至无法确证其社会价值。图书馆要实现转型、超越与蜕变,确立起其在新时期不可替代的社会地位,就必须与时俱进,提供新型服务,重构自己的业务功能和服务能力。因此,培养一批具有开阔视野、新型知识结构与创新发展能力、适

应知识服务与新型图书馆发展要求的新型图书馆员已成为每个图书馆面临的重大问题,图书馆员新型能力及其建设也成为国内外图书馆、图书馆员、图书馆协会等共同关注的热点话题。本文在文献调研和内容分析的基础上,对新信息环境下图书馆员新型能力的内涵与外延、框架、建构路径及其建构过程中需注意的问题等进行研究,力图对图书馆员新型能力有一个总体的把握和概括,为我国图书馆员新型能力的建设和研究提供参考和借鉴。

* 本文系安徽省高校人文社会科学研究重点项目“建构公共文化服务体系视域下的新媒体阅读研究”(项目编号:SK2015A430)研究成果之一。

1 图书馆员新型能力的内涵与外延及其研究与实践概况

1.1 图书馆员新型能力的内涵与外延

1.1.1 图书馆员新型能力涵义

要界定图书馆员新型能力,须先明确其研究对象。尽管我国尚未出台图书馆员职业资格准入制度,但就图书馆员的学历背景及其专业职业能力程度而言,公共图书馆实际上是存在着专业馆员和辅助馆员的区分,《普通高等学校图书馆规程》更是明确了高校馆馆员的专辅之分。该规程规定:“专业馆员一般应具有硕士研究生及以上层次学历或高级专业技术职务,并经过图书馆学专业教育或系统培训”^[1],主要从事专门业务或研究工作。辅助馆员主要从事基础性的业务工作,如图书借还、图书整理等。就当下图书馆所处的信息环境来看,传统的基础性业务已经无法满足读者和社会的需求,新信息环境下发展起来的阅读推广服务、数据服务、智库服务、学科服务等创新服务形式对图书馆员的专业性和服务能力都提出了新的要求。图书馆员不仅要熟知各种新形态的知识资源,还需掌握多种信息技术,能够针对读者需求建设和开发馆藏资源,对知识资源进行加工、描述和分析,并能判断和评估知识资源的质量,满足读者的个性化需求。显而易见,这种建立在专业性基础之上的新型能力是辅助馆员所无法满足和胜任的。因而,图书馆员新型能力的研究对象特指专业馆员。

那么,我们如何定义图书馆员新型能力?如

果单从字面理解,图书馆员新型能力即是指专业图书馆员的新能力。这种新能力是针对原有能力而言的,它是新习得的,是一种全新的能力,或者是在原有能力基础之上发展而来的。如果从图书馆员新型能力的出场语境来看,图书馆员新型能力是一种随着信息技术发展图书馆专业馆员为适应信息环境变化、满足图书馆事业发展需求和转型需要而应具备的与新信息技术相关的各种新知识、新技能、新态度等的综合。这种能力与图书馆新型信息技术的应用高度相关,与图书馆新型岗位设置和新型业务开展高度相关,与新型图书馆建设和新型图书馆员建设高度相关。图书馆员新型能力具有时代性、技术性和发展性。它是新型图书馆员教育和新型图书馆建设的核心要素。

1.1.2 图书馆员新型能力与职业能力、核心能力、核心竞争力的关联与区分

关于能力的定义,心理学和哲学、人类学各有不同的见解。心理学通常是从潜能、动态知识技能和个性心理特征等三个方面来进行界定^[2],哲学和人类学则从以下八个维度来界定能力^[3](如表1所示)。显而易见,“能力”概念的内涵很丰富,具有显现性、全面性、可测性、方向性、功能性、可确证性、本位性等基本特征。概而言之,图书馆员能力是图书馆员的个体综合素质和工作技能在图书馆实践活动中所表现出来的本领和能量,它既是图书馆员实现个人社会价值的有效方式,也是推动图书馆发展的积极力量^[4]。

表1 哲学和人类学角度的能力内涵

包含的内容	界定维度	包含的内容	界定维度
能力的基础	综合素质在实践中的外化体现	能力的效果	能力与实际绩效之间的辩证关系
能力的结构	潜能、智力、体力、意志力、实践能力、情感力和精神力量的总和	能力的载体	在实践活动中表现出来的实际能量
能力的水平	驾驭实践活动的本领大小和熟练程度	能力的价值	能力发挥与价值回报之间的辩证关系
能力的合理性	能力与道德、理性之间的辩证关系	能力的作用	具有积极作用的力量

具体来看,图书馆员职业能力是指图书馆员从事图书馆工作所需的各种能力的综合,包括专业能力和人格素质两个方面^[5],分为一般职业能力、专业职业能力和综合职业能力三个层级。广义看,一般职业能力是指从事图书馆工作所需的基础能力,面对全体馆员和所有岗位,即所有图书馆员都应具备的办理图书借还、图书管理、交流协调等能力。一般职业能力通过短期职业培训即可掌握,技术含量较低。专业职业能力则是指从事某种职业所必须具备的能力,该能力有别于其他行业的能力要求,具有很高的识别度。图书馆员的专业职业能力以资源规模聚类与序化管理、知识服务提供为基本职能特征,图书馆员所有能力的发展都是为了满足此目标。这种能力的知识含量和技术含量较高,需要长期的职业培训或者持续的自我学习或者科班背景的学历教育方能掌握。综合职业能力则是专业职业能力和“关键能力”^[6]的综合。具有综合职业能力的图书馆员也即人们口中所说的“多面手”:学习能力强,实践能力强,沟通能力强,业务好,科研好,人际关系好。

图书馆员的核心能力、核心竞争力均建构于图书馆员专业职业能力基础之上。关于图书馆员核心能力和核心竞争力的关系,王知津等认为核心能力与核心竞争力不同:图书馆员核心能力主要是指从事图书馆职业所需要的、能适应岗位不断变换和技术飞速发展的综合能力,这种核心能力能给图书馆员带来竞争优势;而核心竞争力则是能不断加强和完善核心能力的能力,能够使图书馆员在竞争中处于优先或不败地位^[7]。

图书馆员核心能力、核心竞争力和新型能力,均由专业职业能力和个人素质构成,建立在专业职业能力基础之上,是专业职业能力的延伸和拓展。新型能力既包括专业职业能力,也包含核心能力和核心竞争力。从发展的角度来看,新型能力是核心能力在新信息环境下演化的产物。就图书馆业务转型来说,当下新型能力所起的作用相当于核心竞争力的作用。几种能力之间的关系,大致如图1所示。

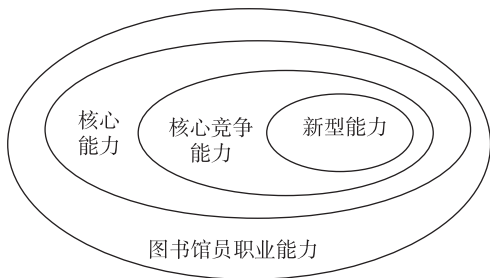


图1 图书馆员新型能力、核心竞争力、核心能力、职业能力间的关系

1.2 图书馆员新型能力研究与实践概况

图书馆员能力问题始终是图书馆建设和发展的核心问题。国内外图书馆学协会、图书馆和个人,都对图书馆员的新型能力建设给予了足够的重视。根据文献调查和内容梳理,目前,国内外对图书馆员新型能力的研究和实践主要表现在以下几方面:

(1) 国外各类图书馆协会出台的图书馆员能力指导文件。如美国图书馆协会(ALA)的《员工发展实用指南》(第三版,2001)^[8]、美国法律图书馆协会(AALL)的《法律图书馆员能力》(2001)^[9]、美国青年图书馆服务协会(YALSA)的《服务于青年的图书馆员能力》(2003)^[10]、美国专业图书馆协会(SLA)的《21世纪专业图书馆员能力》(1997)^[11]以及《21世纪信息专业人员能力》(2003)^[12]、东南研究图书馆协会的《研究图书馆员能力》(2000)^[13]等,对研究型图书馆员、法律图书馆员、面向青年服务的图书馆员等提出了能力要求,明确了图书馆员能力构成要素,制定了各类型馆员的能力指标。

(2) 相关机构出台的能力框架。国际上比较有名的有“欧盟数字能力框架”和美国的“21世纪技能框架”。其中,欧盟数字能力框架包括信息域、交流域、内容创建域、安全意识域和问题解决域,具体素养包含基础、中级、高级三个层级,涉及知识、技能、态度三个领域^[14]。该能力框架为图书馆员新型能力框架构建提供了借鉴。

(3) 相关机构的研究报告。代表性的研究报告有《新媒体联盟地平线报告(图书馆版)》《美国

高校图书馆发展大趋势》以及英国大学图书馆委员会玛丽·奥克兰的《重新确立支撑科研所需的技能》等。上述研究报告从技术应用、图书馆事业发展趋势及其面临的挑战等方面,总结了图书馆未来的发展方向和趋势,提出了未来几年图书馆员的能力需求。

(4)国内外开展的有关各类型图书馆员新型能力的学术研究活动。2008年,A.Swan与S.Brown提出了多种与数据相关的职业角色,包括数据科学家、数据管理者、数据创建者、数据馆员等,并对相关岗位的设置和能力要求进行分析^[15]。戴维·李·金在博客中提出了2.0图书馆员所应具备的10项基本能力和4项高级能力^[16]。国内方面,以陈传夫、王知津、初景利等为代表的图情专家,分别对图书馆员的核心能力、核心竞争能力和新型能力进行研究,提出“服务为王”的观念,认为专业的信息能力是图书馆员的核心竞争力,服务能力是图书馆员的核心能力。其他相关研究分别从学科馆员能力^[17]、智库建设能力^[18]、数据馆员能力^[19]等方面对各岗位图书馆员的能力进行研究。

(5)实践方面。在新型图书馆员岗位设置与能力要求方面,2015年圣何塞州立大学信息学院分析了图情领域招聘广告中出现的400个新兴职位,总体趋势呈现为“熟悉技术与技术支持,聚焦用户体验,关注数字人文、知识管理与虚拟服务”^[20]。这表明国外图情领域对于新信息技术和具有新型能力的图书馆员的重视。这种重视还体现在课程设置和人才培养方面,如技术类课程在iSchools学院的本科课程体系中占有突出地位,其必修课程中以System、Computer、Software、Database、Technology、WI等词汇及其组合为表征的课程占51%^[21]。另美国排名前10位的图书情报学院也都开设了多门富有时代特色的课程^[22],如“分类和聚类方法”“知识发现模式的评价与选取”“知识发现流程”“数据挖掘技术”“数据结构模式鉴别”“可视化研究”“隐私和信息伦理问题”等^[23]。我国图情领域助力新型图书馆员培养及研究的机构和个人,首推《图书情报工作》杂志社及其主编初景利教

授。自2012年以来,《图书情报工作》杂志社每年举办“新型图书馆员能力培训班”,致力于新型图书馆员的培养和图书馆员新型能力的提升。杂志社亦通过征文形式推进图情领域对图书馆员新型能力建设的关注和研究。2017年4月初,在沈阳举办的“全国图书馆新型服务能力建设学术研讨会”即邀请图情专家和一线工作人员就数字与人文、学科服务能力、智库服务能力、科研数据服务能力以及阅读推广服务能力等主题对图书馆员新型能力进行探讨。初景利教授亦在多个场合呼吁图书馆转型和图书馆员新型能力建设。

综上所述,国外各图书馆协会、图书馆、相关机构和研究者均提出了不同类型图书馆、不同岗位图书馆员适应新的信息环境和发展需要的能力要求。目前,我国对图书馆员能力研究更多关注的是图书馆员的核心能力或能力结构^[24],而关于图书馆员新型能力的系统化专题研究较少,本文尝试从宏观视角对图书馆员新型能力进行全貌勾勒。

2 图书馆员新型能力三大驱动因子

2.1 信息技术驱动

技术是图书馆事业发展和图书馆员新型能力建设的三大驱动因素之一。信息技术与工具对图书馆工作内容和事业发展具有深远影响。随着信息技术的发展及其在图书馆的具体应用,图书馆的服务模式经历了文献服务、信息服务、知识服务等几个阶段,向着智慧服务的方向发展,图书馆也从数字图书馆、移动图书馆、智能图书馆向智慧图书馆的方向发展。目前,文献服务、信息服务已经成为图书馆服务常态,数字图书馆也已从理念变成了现实。可以说,图书馆工作的每一次进步和创新都与技术及其工具的应用有直接关系,图书馆事业发展的每一步都有技术驱动的身影。技术驱动不仅改变了信息生态环境,改变了图书馆的业务模式,也改变了图书馆员的工作环境、工作内容、工作方式等。面对复杂多元的信息渠道、信息来源、信息类型、信息技术和用户更高层次的信息需求,图书馆员必须因时而变,顺势而为,拥有

新型能力,方能屹立于信息时代的潮头。

2.2 用户需求驱动

用户需求是图书馆事业发展和图书馆员新型能力建设的首要驱动因素。一个没有用户的图书馆将会走向消亡,用户需求从根本上决定了图书馆的发展乃至生存。当下,随着移动互联网的高速发展,虚拟技术、人工智能技术的实践应用,用户已不满足于图书馆传统的文献检索、借阅和信息服务,而对移动数字服务、数据服务、知识发现服务等提出了更多更高要求。用户信息需求具有泛在化、移动性、数字化、虚拟性和语义化等特点,这就要求图书馆员必须具备新型能力,并善于运用这些新型能力满足用户的新型信息需求。

2.3 图书馆生存驱动

信息资源的数字化、网络化和信息工具的智能化正在从根本上冲击着图书馆既有业务模式、服务模式与管理模式,很大程度上动摇了图书馆传统业务属性。与此同时,网络和商业信息服务提供商的加入以及数字阅读的盛行致使到馆读者数量锐减,图书馆面临着业务被替代、社会价值被质疑、生存空间急速萎缩的困局。图书馆到了必须改革和转型的关键期。图书馆必须与时俱进,重构自己的业务和服务能力,提供新型信息服务,以满足技术发展和用户新型信息需求。而这一切,都离不开图书馆员新型能力的支撑。

3 图书馆员新型能力框架

3.1 图书馆员新型能力构成要素

通过对国内外有关图书情报课程设置^[25]、新型岗位设置^[26]以及图书馆技术应用^[27]、图书馆发展趋势^[28]的文献调研,我们发现,无论是图书情报课程设置、新型图书馆员岗位设置、图书馆信息技术应用还是图书馆发展目标满足,都须围绕新信息技术的应用,在新的信息环境下进行业务和能力重构。基于此,图书馆要确证其社会价

值,须立足图书馆专业特征,聚焦资源聚类 and 序化,提供专业性、高质量的新型服务。根据对已有研究成果和当下图书馆业务实践类型的梳理以及图书馆发展趋势的预判,当下和未来几年图书馆的工作服务内容除了传统的到馆服务外,主要是阅读推广服务、学科服务、情报分析与研究服务、数据管理与服务、智库服务等新型服务。新型服务要求图书馆员必须具备将文献资源转化为知识情报的能力,分析、挖掘、激发并满足用户需求的能力,将显性/隐性知识与用户需求相嵌接的能力,具有直接参与用户过程并成为合作者的能力以及智能、智慧并创造性解决用户问题的能力^①。新型服务所要求的能力即是图书馆员的新能力,可概括为:数字能力、数据能力、阅读推广能力、终生学习能力、学术研究能力,以及发现和创造的能力。

具体来说,数字能力是指在工作、学习、研究、休闲和社会活动中,“自信、批判和创造性使用信息技术的能力”^[29]。数字能力是信息能力的升级,区别于通常意义上的信息检索、信息发现、信息导航能力,数字能力更侧重于信息的编码、解码能力以及信息采集过程中的知识发现和服务过程中的知识管理、知识传递等能力。由于图书馆员新能力源于图书馆资源载体和形式的数字化,源于图书馆服务、图书馆员实践和学术研究体系及其范式的数字化,因此,数字能力是图书馆员新能力的基础和核心。数据是信息流、比特流以及信息行为记录的规模化、集成化,当下的云计算、大数据等技术都与数据相关。图书馆员数据能力不仅指掌握与数据相关的知识和技术,更指解读数据的能力以及运用这些数据和数据技术进行馆藏资源建设、学科建设、科研数据管理、智库建设的能力等。阅读推广无疑是当下和未来图书馆工作的重心。但是图书馆阅读推广人的阅读推广能力尚存在欠缺,还不能有效地满足当前阅

① 初景利,全国图书馆新型服务能力建设学术研讨会“面向用户需求的图书馆员新能力”讲座,2017年4月5日,沈阳。

读推广形式发展的需要。因此,无论是从图书馆业务转型还是从图书馆员自身能力提升角度来说,新型阅读推广力都将成为当下和未来的图书馆员必须具备的一种新型能力。信息技术的快速更新和应用对图书馆员职业能力提出了新的挑战,图书馆员必须具备终生学习的意识和能力,以资源规模聚类、序化管理为根基,终生保持学习新知识、新技能、新观念的热情,方能与时俱进地满足社会 and 用户的需求。与此同时,新信息技术的应用和图书馆员工作内容、工作要求、工作环境的改变,导致图情领域涌现出一些新观念和新问题,这给图书馆的发展和实践带来新的困惑。如何解释这些新观念、解决这些新问题,需要图书馆员进行深入的思考和研究,通过学术研究引导业务发展,寻求解决问题的方案。就新型图书馆建设和图书馆员全面发展而言,学术研究能力必不可少。另外,图书馆员还应具备开阔的视野、敏锐的感知力和发现能力,能敏锐地捕捉新生事物,及时发现工作中存在的新问题,创造性地将新知识、新技术、新方法、新理论纳入当下和未来的科研和工作中,开创图书馆发展新局面。

3.2 图书馆员新型能力体系框架

图书馆员新型能力体系框架由一个基础、两个方面、三个维度、五个领域构成,并分为三个等级,各等级之间有特定的转化路径。具体内容如图2所示。

图书馆员新型能力以图书馆员职业能力为基础,由图书馆员个人素质和专业能力构成,包括知识、技能和态度三个维度。新型能力中的知识,包括与新的信息技术、信息工具相关的知识以及相关学科的新知识。技能是指运用这些新技术、新工具和新知识的能力。知识和技能均属于专业能力范畴,态度则属于个人素质范畴。就图书馆员新型能力而言,态度是指面对新信息环境时图书馆员对图书馆业务转型和变革的认知,包括对图书馆改革的态度,对图书馆行业学习和使用新技术新工具的态度,对使用新技术新工具为用户提供新型服务的态度等。需要特别指出

的是,当前图书馆员新型能力的缺失与图书馆员的态度些许相关。部分图书馆员对图书馆开展阅读推广、智库建设等服务颇有微词,认为图书馆跟风技术发展,丢掉了基础业务,放弃了图书馆的立身之根本。错误的认知和态度会在一定程度上影响图书馆员的业务执行力,懈怠图书馆员新型能力构建。因此,图书馆员新型能力构建应先从态度上着手。新信息生态环境下,图书馆员应始终秉持积极、敏感、细心、矢志改革的态度对待新型图书馆建设。即在情感上积极主动,在认知上认同,在行动上支持并勇于实践,在为用户服务过程中专注细微,善于发现用户的新需求。

图书馆员新型能力主要涉及五个领域:信息域、内容创建域、交流域、安全意识域和问题解决域。具体来说,信息域即识别、定位、检索、存储、组织和分析数字信息,判断信息的相关性;内容创建域即从文字处理到图形图像、视频等的创建和编辑新内容,重新整合先前的知识和内容,产生信息的创意式表达以及媒体输出和编程,并合理应用知识产权;交流域即数字环境中的交流;安全意识域即是指个人防护、数据维护、数字身份维护、安全措施、可持续利用;问题解决域即确定数字信息需求,选择最合适的数字工具,通过数字化手段解决问题,创新性地使用技术并解决技术问题。信息域强调的是图书馆员的专业性,交流域强调了数字信息共享活动中图书馆员所应具备的能力,内容域强调图书馆员资源整合和创新能力以及遵守知识产权、遵守信息伦理的能力,安全意识域则强调图书馆员应具有信息生态系统观,问题解决域是图书馆员新型能力的最高层级,即创造性地解决问题的能力。信息域、内容创建域、交流域、安全意识域和问题解决域较为全面地涵盖了图书馆员的新型能力。

图书馆员新型能力分为三个能力等级,即基础级、中级和高级。从知识-技能-智能转化的路径和实践的角度来看,知识处于新型能力体系的底层,技能处于新型能力体系中层,智能处于信息能力体系的上层。无疑,智能运用并有效满足用户信息需求的能力是新型能力的最高境界,也是

新型图书馆员能力建设追求的终极目标。每一位新型图书馆员,都应把具有基础新型能力作为

新信息环境下的最低职业要求,把高级新型能力作为职业生涯的毕生追求。

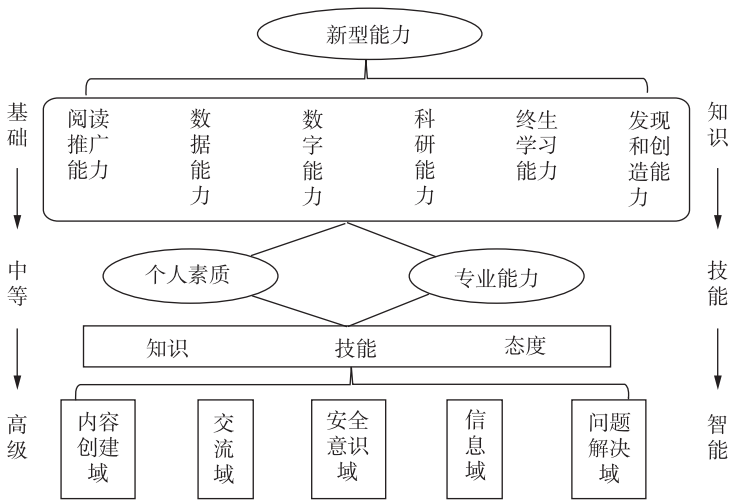


图2 图书馆员新型能力体系框架

4 图书馆员新型能力建构路径

4.1 图书馆员新型能力存在不足

尽管新信息技术发展势态迅猛,图书馆转型和建设也迫在眉睫,但就现状而言,我国绝大多数图书馆员还没有为图书馆业务转型做好准备,仍存在着严重的能力缺口。具体表现在^[4]:(1)缺乏对多样化数字信息全面解析的能力,知识服务的着眼点仍停留在图书馆馆藏资源,忽略了存在于多种类型载体上的多样化信息及其相关关系的深度挖掘;(2)不具备协助用户提炼、挖掘、组织和链接知识的能力,更多地停留在“已知文献”和显性知识的文献检索与传递服务,对隐性知识的探索意识和服务能力匮乏;(3)支持用户科研过程的能力不足,知识服务的嵌入方式牵强、嵌入功能薄弱,从而失去了与用户广泛而深入的联系,由此导致了面向用户持久信息需求的创新服务开发停滞不前。换言之,绝大多数图书馆员的技术力、信息力、数字力不足,数据能力、知识发现能力较为匮乏,亟需加强新型能力建构。

4.2 新型能力建构策略

转型期图书馆员新型能力建设已成为图书馆业务重构和服务能力提升的重要前提。要建设新型图书馆必须要首先发展新型图书馆员,建构馆员新型能力。图书馆员新型能力建设必须建立在图书馆战略规划、顶层设计的基础上,以动态发展性、开放协作式和创新实干型为能力建设策略。图书馆需从战略规划和顶层设计层面,根据本馆服务环境,针对业务转型和岗位设置需求,以动态发展的眼光采取开放协作式的培训方式来培养创新实干型新型馆员。将馆员新型能力培养与图书馆员个人职业规划和价值实现相结合,使馆员新型能力有效地转化为图书馆岗位能力和服务能力。

建构路径一:图书馆员层面。首先,图书馆员要提升个人素质。对图书馆改革和转型持积极支持态度,矢志改革;克服职业倦怠,提高职业精神,全身心投入到学习、工作和学术研究实践中。其次,要提高与人沟通、交流与合作的能力,提升自身的媒介素养、信息素养、技术素养、研究素养以及科学思维能力,增强自身基本的专业素养和专

业能力。再次,借助服务项目或内容,积极融入到用户团队中。无论是全民阅读推广人,还是学科馆员、嵌入式信息专员、数据专家,都要积极主动地把自己由协作者变为合作者,由知识提供者变为智慧发现者、智能方案提供者。最后,要有适应环境、终生学习的能力。图书馆员要始终保持职业好奇心和學習热情,自学相关新知识、新技能。

建构路径二:图书馆层面。图书馆学会等行业组织要强化图书馆职业化建设,提高图书馆员职业准入门槛,实施职业准入资格认证制度。图书馆要为馆员提供以人为本的文化氛围,创造开放共享、创新向上的工作环境,实时开展各种形式的馆员技能培训;还应通过建立学习型、科研型、创新型的团队和组织,以项目和活动的形式来提高图书馆员的个人素质和专业能力。最后,图书馆要建立良好的激励和绩效考核机制。

5 图书馆员新型能力建构需要注意的几个问题

(1)因地制宜分层次培养问题。图书馆类型不同、层次不同、定位不同,其能力要求不同;图书馆员岗位不同、性格不同,其能力要求也不同。图书馆员新型能力包括与当下新的信息技术和工具相关的所有知识、技能和态度,但相关新信息技术的知识和技能却不是每一位图书馆员都必须精通并熟练运用的,要求每一工作岗位的图书馆员都是全能型人才和专家,这既不现实也不可取。因此,图书馆必须要注意自身角色和功能定位问题,注意各岗位能力要求和馆员性格与岗位的匹配度问题。在进行岗位技能培训时,更要注意分层次岗位培训问题^[30]。图书馆开展图书馆员新型能力建设,必须要从图书馆战略规划和顶层设计的角度出发,因地制宜,因人制宜,因岗位制宜。

(2)能力的动态建构问题。能力不是一个静态的概念,而是具有动态性、发展性和实践性等特征。随着成熟的新型信息技术和工具不断在图书馆业务中的应用,图书馆员能力需要及时更新,图书馆员需要通过自学、培训、实践等形式保

持自身能力的提高。这就要求图书馆要持续为图书馆员提供新技能培训,要求图书馆员要有终生学习的意识和热情。

(3)图书馆如何留住人才的问题。当图书馆员通过各种形式的学习、实践成长为独当一面的数据专家、智库专家,能够熟练应用可视化技术、大数据技术、网络技术、人工智能技术高效满足复杂信息需求、知识需求之后,图书馆将面临着如何留住这些高端人才的现实问题。这就要求图书馆不能把目标定位在追赶信息技术发展的热潮上,而是要理性地看待和应用新型信息技术产品,立足于图书馆专业岗位需求培养图书馆员的新型能力,并制定相应的人才保有制度。

6 结语

就研究现状而言,目前的图书馆员新型能力建设尚处于就某一种能力进行研究和构建的阶段,宏观视角的新型能力研究较为缺乏。本文从图书馆员新型能力的内涵与外延入手,剖析了图书馆员新型能力建设的三大驱动因素,尝试构建了图书馆员新型能力的体系框架,并就新型能力建构及其建构过程中需要注意的问题进行了探讨,力求勾勒出图书馆员新型能力的全貌。通过研究,我们发现,图书馆员新型能力建设已经成为新型图书馆建设的首要任务。只有通过新型能力建设,图书馆员变身为知识资源建设的发现者与组织者,变身为隐性知识资源的提供者、知识资源内容的评价者和知识资源价值增值的驱动者^[31],图书馆才能真正实现业务转型,为用户提供高质量的知识服务,从而实现其社会价值。

参考文献

- 1 教育部关于印发《普通高校图书馆规程》的通知(教高[2015]14号)[EB/OL].[2017-05-25].<http://www.tgw.cn/sites/de-1ault/files/attachment!zxd/kuicheng2015.pdf>.
- 2 李孝忠.能力心理学[M].西安:陕西人民教育出版社,1985:4.
- 3 韩庆祥,等.能力建设与当代中国发展[J].中国社会科学,2005(1):22-33,205.

- 4 杨国立,等.转型期高校和研究机构图书馆员能力建设[J].情报资料工作,2016(4):92-97.
- 5 吴志鸿.比较视野下图书馆员职业素养及相关问题的探讨[J].图书馆建设,2011(11):75-79.
- 6 甄凯玉.综合职业能力的特征[J].机械职业教育,2013(11):3-5.
- 7 王知津,等.图书馆员核心竞争力研究[J].图书馆杂志,2008(10):2-6.
- 8 Beth Avery, Deborah A. Carver. Staff Development: A Practical Guide, 3rd Edition [EB/OL]. [2017-05-30]. http://www.alastore.ala.org/SiteSolution.tsf?_sn=catalog2&_pn=product_detail_op=841.
- 9 AALL. Competencies of Law Librarianship [EB/OL]. [2017-05-30]. <http://www.aallnet.org/prodev/competencies.asp>.
- 10 YALSA. Young Adults Deserve the Best: Competencies for Librarians Serving Youth [EB/OL]. [2017-05-30]. <http://www.ala.org/ala/yalsa/profdev/yacompetencies/competencies.cfm>.
- 11 JONES R, et al. Competencies for information professionals of the 21st century introduction [J]. Information Outlook, 2003, 7(10): 11-17.
- 12 SLA. Competencies for Information Professionals of the 21st Century [EB/OL]. [2017-06-01]. <http://www.sla.org/content/SLA/learn/comp2003/index.cfm>.
- 13 ASERL. Shaping The Future: ASERL's Competencies For Research Librarians [EB/OL]. [2017-06-01]. <http://www.aserl.org/state-ments/competencies/competencies.htm>.
- 14 任友群,等.欧盟数字素养框架研究[J].现代远程教育研究,2014(5):3-12.
- 15 Swan A, Brown S. The skill, role and career structure of data scientists and curators: An assessment of current practice and future needs [EB/OL]. [2017-05-22]. <http://www.jisc.ac.uk/whatwedo/programmes/digitalrepositories2007/dataskillscareers.aspx>.
- 16 David Lee King. Basic Competencies of a 2.0 Librarian [EB/OL]. [2017-05-22]. <http://www.davidleeking.com/2007/07/05/basic-com-petencies-of-a-2.0-librarian>.
- 17 宋姬芳.学科馆员学科知识服务能力的建构与实证[J].大学图书馆学报,2015(3):68-76.
- 18 李爱华,等.新信息环境下高校图书馆智库能力建设研究——以吉林特色新型智库为例[J].图书情报工作,2016(22):34-40.
- 19 蒋丽丽,等.国外高校图书馆数据馆员服务研究[J].图书情报工作,2015(17):56-61.
- 20 王启云.关于高校图书馆员职业能力的思考 [EB/OL]. [2017-05-28]. <http://blog.sciencenet.cn/u/libseeker>.
- 21 沙勇忠,等.iSchool 联盟院校的课程改革及其启示[J].图书情报知识,2008(11):26-35,55.
- 22 符绍宏.北美图书情报教育发展新动向分析[J].图书情报工作,2010(19):69-73,136.
- 23 邢文明,等.高校图书馆开展科研数据管理与共享服务调查分析[J].图书馆论坛,2013(6):19-25,61.
- 24 杨永生,等.国外对图书馆员能力与核心能力的研究评述[J].国外社会科学,2008(3):79-84.
- 25 黄孝群.转型变革期高校图书馆馆员能力建设策略[J].图书情报工作,2014(9):51-56.
- 26 王铮,等.海外新型图书馆员岗位研究[J].情报资料工作,2015(2):106-112.
- 27 刘炜,等.从被颠覆到颠覆者:未来十年图书馆技术应用趋势前瞻[J].图书馆杂志,2015(1):4-12.
- 28 吴建中.走向第三代图书馆[J].图书馆杂志,2016(6):4-8.
- 29 王佑美,等.从数字素养到数字能力:概念流变、构成要素与整合模型[J].远程教育杂志,2013(3):24-29.
- 30 韩民生.新时期图书馆馆员培训模式研究:分层次岗位培训[J].兰台世界,2013(23):126-127.
- 31 邱庆东.知识资源建设中的图书馆员需求能力分析[J].图书与情报,2016(3):90-93.

(杨 沉 副研究馆员 滁州学院图书馆)

收稿日期:2017-06-05