

国外图书馆员职业能力标准的特征解析及启示*

邓李君 杨文建

摘要 通过解析国外图书馆员职业能力标准的特征,解构国外图书馆员能力要求特点,结合我国相关情况,提出适合我国国情的图书馆员能力培养策略。所选的标准对图书馆员的核心能力虽在岗位特征、学科特征和服务群体方面的要求上具有一定差异,但总体上能力描述和评价标准较为齐备,对图书馆员基础能力、管理能力、服务能力、个人特质均有涉及,可作为我国图书馆员职业能力标准制定、能力评估与培养的重要参考。表2。参考文献30。

关键词 国外 图书馆 馆员 能力标准 特征

Analysis and Enlightenment of Foreign Librarian's Professional Competence Standards

Deng Lijun Yang Wenjian

Abstract: By analyzing the characteristics of ten foreign librarian's professional competence standards, deconstructing the features of foreign librarian's competence demand, and combining China's actual condition, this paper puts forward the training strategy of competence for domestic librarians appropriate for the situation of China. Although the ten selected competence standards have some differences in core competencies of librarians based on job characteristics, subject characteristics and service groups, the four main categories of basic ability, management ability, service ability and personal characteristics are all involved. Thus, they can be used as an important reference for the formulation of professional competence standards, ability evaluation and training of librarians in China. 2 tabs. 30 refs.

Keywords: Overseas; Libraries; Librarians; Competence Standard; Characteristics

按照对应的标准、框架和指南来培养图书馆员能力,是图书馆人才队伍职业化、专业化建设发展的必然路径。近年来我国对图书馆员的能力标准也进行了一定的规范,先后发布了《中国图书馆员职业道德准则(试行)》(2002年)、《国家职业标准-图书资料馆员》(2004年)、《国家职业标准古籍馆员(试行)》(2005年)、《图书馆参考咨询服务规范》(2015年),对规范图书馆员职业领域、图书馆员职业化发展起到了积极促进作用。但从整体上看,我国在图书馆员队伍的专业化建设和职业能力培养上与国外还存在一定的

差距,其中职业能力标准不够充分、评价依据不够规范是制约图书馆员培养工作的主要原因。尽管国外系列图书馆员职业能力标准已引起了我国业界研究者的关注^[1,2],但从研究数量和我国相关能力标准体系的发展来看,对图书馆员的能力体系构建还存在着一定的不足^[3],需要进一步通过对国外系列图书馆员职业能力体系的分析借鉴,构建具有我国特色的适合于我国图书馆员能力评价、系统教育和职业发展的图书馆员职业能力体系^[4]。文章拟从国外对图书馆员职业能力具体要求出发,解析国外对图书馆员能力要求的

* 本文系2021年度重庆市社会科学规划社会组织项目“面向2035年远景目标的学术图书馆馆员胜任力模型构建与培养策略研究”(项目编号:2021sz48)和2021年度重庆市高等教育教学改革研究重点项目“智慧图书馆环境下的馆员职业规划与能力培养研究”(项目编号:212177)研究成果之一。

特点,以期为我国图书馆员能力体系构建以及队伍职业化发展提供思路。

1 国外图书馆员职业能力标准选取

图书馆职业化建设是国外图书馆行业的典型特征,西方国家的图书馆行业协会也颁布了一系列图书馆员能力标准,以 ALA 为例,其网站公布的相关行业能力标准就有二十多种^[5]。在国外的系列馆员能力标准中,部分标准是针对特定岗位所制定的能力标准,这些标准既可作为评估、鉴定特定岗位图书馆员的职业能力、胜任力的重要依据,也可作为图书馆聘用、教育、培养特定岗位图书馆员的重要参考,是可以作为教育培训指南使用的岗位标准。

近年来,业界愈加关注各级各类图书馆如何服务国家立德树人的根本任务,如何有效加强对青少年的教育和引领,改善素质教育方法和思路,尤其对高校图书馆、学术图书馆助推“双一

流”学科建设和智慧化教育发展等问题而言,打造一支专业性、创新性强且具有系统教育思路的馆员队伍就成为图书馆建设的重中之重。所以,本文结合我国图书馆员能力标准相对不足的现状,根据国内图书馆的部分岗位设置,结合图书馆的教育、研究和社会服务职能,筛选功能标准。具体筛选过程中,一是从高等教育的学科建设入手,选取部分具有代表性的馆员能力标准,如音乐馆员、特藏馆员、法律馆员、教学馆员等;二是从图书馆的专业化发展入手,从用户需求与图书馆创新业务相结合的角度,选取部分具有代表性的图书馆新兴岗位的能力标准,如评估馆员、研究数据馆员、电子资源馆员等;三是注重从不同时间段的馆员标准中选取,旨在展示不同时期馆员标准对图书馆员的具体要求,同时呈现相关标准对教育思路的理解。共计筛选出国外图书馆协会和行业组织发布的十个图书馆员能力标准,按发布/更新时间顺序如表 1 所示。

表 1 图书馆员专业能力标准(按发布/更新年份排序)

能力标准	发布机构	发布/更新年份	适用对象	内容
《音乐图书馆员核心能力》(Core Competencies and Music Librarians) ^[6]	美国音乐图书馆协会 (Music Library Association; MLA)	2002	音乐图书馆员以及从事音乐服务相关工作 的馆员	该标准对音乐图书馆协会成员机构或具有类似职能的图书馆提供明确的培养内容和评价目标。 主要从职业精神、培训和教育、参考咨询与研究、馆藏建设、资源组织、图书馆管理、信息与音频技术和系统、教育教学 8 个维度界定音乐图书馆员能力,是面向有兴趣成为音乐图书馆员的个人(成为馆员)、教育者(成为课程规划、招生标准、继续教育课程的制定者)、雇主(招聘人员)、管理人员(图书馆管理层)和音乐图书馆员的操作指南,力图帮助利益相关者重新认识音乐馆员这一职业并实现职业素养的提升。
《教学图书馆员与协调员能力标准》(Standards for Proficiencies for Instruction Librarians and Coordinators: A Practical Guide) ^[7]	美国大学与研究图书馆协会(Association of College and Research Libraries, ACRL)	2007	高校教学图书馆员、教学协调员、教学服务管理者和协调者	该标准旨在为各类图书馆中肩负教育职能的馆员提供职业发展指南。 包括管理技能、考核评价技巧、沟通技巧、课程知识、信息素养整合技巧、教学设计技巧、领导力、规划技巧、演讲技巧、推广技巧、专业特长、教学技巧等 12 个大类共 41 项核心能力和 28 项附属能力,操作性较强。

续表

能力标准	发布机构	发布/更新年份	适用对象	内容
《评估馆员与协调员能力标准》(<i>Standards for Proficiencies for Assessment Librarians and Coordinators</i>) ^[8]	美国大学与研究图书馆协会(Association of College and Research Libraries, ACRL)	2014	评估馆员或任何具有评估职责和参与评估工作的图书馆员	该标准通过对图书馆价值的评估和重新界定,为评估馆员这一图书馆新岗位的能力体系搭建了框架,为鉴别评估馆员的能力、开展图书馆评估工作提供了重要依据。 从评估馆员应掌握的图书馆和高等教育评估知识、道德、评估方法和策略、评估设计、数据收集与分析、沟通汇报、宣传营销、合作、领导力、管理以及教育指导和培训共 11 个大类,52 种熟练工作入手制定评价细则,以评估图书馆在推动学生成长成才、教师职业发展方面的作用。
《研究数据馆员能力框架》(<i>The Framework of Research Data Librarian's Capability</i>) ^[9]	北美研究图书馆协会(Association of Research Libraries, ARL)、欧洲研究图书馆协会(Association of European Research Libraries, LIBER)、加拿大研究图书馆协会(the Canadian Association of Research Libraries, CARL)、开放获取知识库联盟(Confederation of OpenAccess Repositories, COAR)	2016	数据馆员	该标准在帮助图书馆员认识自身和所在机构对馆员要求之间的差距方面具有重要意义,对促进图书馆与数据管理服务机构的合作具有较强指导作用。 共分为对图书馆角色的认识、核心职业能力、职位列表几个模块。该框架研制过程严谨、规范,具有较强的权威性,结合目前我国对科学数据的管理、研究热潮,该标准也对图书馆如何开展科学数据管理、研究、服务工作具有重要作用。
《法律图书馆员职业能力:核心属性与测评标准》(<i>Professional Competence for Law Librarians: Core Attributes and Their Measurement</i>) ^[10]	美国法律图书馆协会(American Association of Law Libraries, AALL)	2017	法律图书馆员以及从事法律服务相关工作的馆员	该标准力图结合法律馆员的工作内容、环境和行业需求,来识别、评价并指导法律馆员的培养。 从核心能力、图书馆管理、参考研究和客户服务、信息技术、馆藏开发、编目和教学 7 个层面陈述细则。该标准也成为法律馆员招聘、评价和晋升的重要依据,是法律馆员职业发展的专业指南,是较为典型的专业性馆员标准。
《青少年图书馆馆员能力》(<i>Teen Services Competencies for Library Staff</i>) ^[11]	美国青少年图书馆服务协会(Young Adult Library Services Association, YALSA)	2017	教学馆员、培训协调员、参与图书馆青少年教育的专家以及义工	该标准旨在提升馆员的主动服务意识和能力,是美国重要图书情报专业课程教育基础和馆员培训指南之一。 主要评价馆员在面向青少年成长和发展提供机遇、促进互动、搭建(正式和非正式)学习环境、提升学习体验和学习主动性等方面的能力,以及评价馆员的参与和领导能力、促进社区和家长参与图书馆活动的能力、自我发展的能力、促进图书馆资源公平利用及实施成效评估的能力。

续表

能力标准	发布机构	发布/更新年份	适用对象	内容
《健康科学图书馆员职业能力》(Professional Competencies for Health Sciences Librarians) ^[12]	美国医学图书馆协会 (Medical Library Association, MLA)	2017	医学图书馆员、健康科学图书馆员、健康信息专家、信息学家和其他从事相关专业工作的人员	该标准是为健康科学图书馆员的培养、工作和个人发展制定的简明、清晰、全面并富有前瞻性的指南。 修订后的新标准尤其强调数据客观性和正确性,涵盖信息服务、信息管理、教学和教学设计、领导力和管理、循证实践与研究、健康信息专业性等六个方面的能力,每项能力都附有简要说明并分为三至十个绩效指标,每个绩效指标都包括入门级和专家级熟练程度。
《咨询与用户服务图书馆员职业能力》(Professional Competencies for Reference and User Services Librarians) ^[13]	美国咨询与用户服务协会 (Reference and User Services Association, RUSA)	2017	参考咨询馆员、服务馆员	该标准侧重于将参考咨询馆员与其他馆员能力标准进行区分,是极为典型的教育培养指南,是咨询与用户服务馆员了解和认知参考咨询和用户服务的概念、原则和技术应用的典型资料。 包括如何获取相关且准确的记录知识和信息;通过营销和宣传,推广、展示图书馆服务的价值,理解并应用营销理论和实践;评估和响应用户需求、了解用户偏好多样性;调查、分析和计划以开发未来的服务等内容。
《特色馆藏专业人员能力指南》(Guidelines: Competencies for Special Collections Professionals) ^[14]	美国大学与研究图书馆协会 (Association of College and Research Libraries, ACRL)	2017	特藏馆员,或 LIS 课程开发和教育者	该标准为培养特藏馆员的专业能力、评价特藏馆员的能力水平提供了重要的参考依据。 划分基础能力(了解特色馆藏资料的基本历史、理论与实践;熟悉特色馆藏专业人员道德、标准;熟悉特色馆藏发展趋势;致力于终身学习;了解馆藏建设的理论与实践;了解馆藏的安全与保存条件等)和专业能力(馆藏建设、信息技术、管理与监督、保存与保护、加工与编目、宣传与推广、公共服务、教学与研究等能力)两大板块,根据能力水平高低将特藏馆员分为基础级、熟练级、专家级三类,对特藏馆员评级具有较强的操作性。
《电子资源图书馆员核心能力》(Core Competencies for Electronic Resources Librarians) ^[15]	北美连续出版物兴趣组 (North American Serials Interest Group, NASIG) 执行委员会	2021	从事电子资源管理、服务相关工作的图书馆员	该标准对电子图书馆员的工作环境、技术环境、执业要求以及电子资源生命周期相关的技术知识等均提出了要求^[16],是电子资源图书馆员的培养教育和个人发展的重要指导资料。 电子资源图书馆员要具备电子资源的生命周期管理、技术服务、研究与评估、沟通、平台监督与管理、趋势把控、职业发展、个人特质等 7 项核心能力。

2 标准相关内容与特征

表1的十个馆员能力标准,对图书馆所涉及的各个具体岗位的职责、能力要求、评判标准等都有详细的要求,尤其在招聘、遴选和培养具体图书馆员方面,能够起到有效的指导作用。文章以上述能力标准的具体内容为依据,以DC McClenlland提出的胜任力理论为基础^[17],结合图书馆员胜任力、职业能力要素等相关研究以及图书馆行业对馆员的基本要求,将图书馆员的岗位能力特质划分为基础能力、管理能力、服务能力和个人特质:(1)将各标准中对图书馆员的交流沟通、合作技能、从业基础、专业技能/信息技术、职业素养/职业操守(包括职业道德)等能力要求纳入基础能力范畴^[18,19];(2)结合图书馆日常管理

以及法约尔提出的五大管理职能将图书馆员的组织与管理、资源建设与管理、领导、规划与引领等方面的能力要求纳入管理能力范畴^[20-22];(3)结合图书馆业务将馆员能力的具体要求将图书馆员的客户服务与参考咨询能力、教学能力、营销与推广/阅读推广能力纳入服务能力范畴^[23-25];(4)结合馆员职业化发展和职业精神方面的研究将评估能力、研究技能和职业发展方面的要求纳入个人特质^[26-28]。根据每个标准对图书馆员在基础能力、管理能力、服务能力和个人特质四个方面的界定和要求,从发现共性、展现个性的思路入手,解析每个标准对图书馆员特定能力的要求,呈现国外图书馆行业对图书馆员能力要求的特征,具体如表2所示。

表2 国外十个能力标准在相应能力方面的要求

能力要求 能力标准	基础能力					管理能力			服务能力			个人特质		
	交流沟通	合作技能	从业基础	专业技能/信息技术	职业素养/职业操守	组织与管理	资源建设与管理	领导、规划与引领	用户服务与参考咨询	教学能力	营销与推广/阅读推广	评估能力	研究技能	职业发展
《音乐图书馆员核心能力》	√	√	√	√	√	√	√		√	√		√	√	√
《教学图书馆员与协调员能力标准》	√		√	√	√	√		√		√	√	√		
《评估馆员与协调员能力标准》	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	
《研究数据馆员能力框架》			√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	
《法律图书馆员职业能力》	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
《青少年图书馆馆员能力标准》	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√
《健康科学图书馆员职业能力》	√		√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
《咨询与用户服务图书馆员职业能力》	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√
《特色馆藏专业人员能力指南》		√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√
《电子资源图书馆员核心能力》	√		√	√	√	√	√	√	√			√	√	

2.1 基础能力

基础能力是图书馆员从事图书馆工作的重要基础,既包括图书馆员个人在交流沟通方面的人际交往能力、与他人的合作能力,也包括从事图书馆相应岗位工作所需的基础知识、技能,对信息技术的应用和理解能力,以及个人能够将图书馆基础知识、技能应用到工作中的能力。馆员对图书馆职业的直观感受与价值评判在馆员从业过程中所展现出来的职业素养/职业操守,是关系到馆员是否能够全身心投入图书馆事业的关键因素之一。

2.1.1 交流沟通

图书馆作为窗口单位,与用户交流沟通是图书馆员的基本技能之一。这十个能力标准中,共有八个标准对图书馆员能力进行了明确要求,除《音乐图书馆员核心能力》对图书馆员的沟通交流能力要求较为宽泛外,其余七个标准对图书馆员的能力标准均结合了岗位特征进行描述,对图书馆员与图书出版商、服务商、青少年用户、同事等的交流沟通能力提出了明确要求。

2.1.2 合作技能

作为近年来图书馆员职业能力发展的新方向,面向用户、同事、团队、机构、其他教育组织的合作能力也越来越受到业界关注。其中,六个能力标准都对图书馆员的合作技能提出了要求,能建立与其他组织、社区的良好关系并合作开展具体事务,具体如与校内机构、其他高校和高等教育组织合作,明确各方的责任、义务并分配具体评估工作,确定多边合作关系等内容。

2.1.3 从业基础

从业基础是各能力标准中对图书馆员基础能力较为普适化的要求,内容既包括从事岗位具体事务的业务知识,也包括应具备的语言能力、掌握和理解行业背景、熟悉各类相关研究方法、掌握所服务学科的基本知识理论和方法,以及对特定的社会、历史、文化以及版权政策的理解和执行能力。如在掌握图书馆、高等教育评估知识

基础上,熟悉评估方法(如EBLIP、SAILS、RAILS等)、关键指标和评估理论,熟悉图书馆评估工作的要求、范围以及发展趋势,熟知评估的数据格式标准、内容要求,以及LibQUAL+、ROI、NSSE、IPEDS/NCES、Ithaka、平衡计分卡的使用方法等都是部分能力标准所提及的内容。

2.1.4 专业技能/信息技术

在现代社会环境,专业技能/信息技术是从事图书馆相关工作所必须的基础技能之一,所有能力标准都对图书馆员所应具备的专业技能/信息技术有明确的要求,如对图书馆管理系统、常用软硬件、网络环境的调试、应用能力,或利用专业技能/信息技术向服务对象提供个性化服务、提升用户服务体验,利用信息技术进行教育教学或制作使用指南,要求图书馆员能够在动态发展的现代信息技术环境下灵活地开展工作。

2.1.5 职业素养/职业操守

各能力标准对图书馆员职业操守的界定不多,但多数标准都对相应的职业素养进行了简单的描述或界定,如从对服务对象、保护用户隐私、尊重个人兴趣和研究偏好,或是职业道德的角度对图书馆员的服务质量提出要求,要求其以努力推进并实现图书馆的发展目标为己任;或是要求其以熟练且不带偏见的方式引导并促进学生的学习,公正处理有争议的问题等。

2.2 管理能力

对管理能力的要求是相关能力标准的共性特征,所选取的能力标准均未将图书馆员的角色限定为实施者,而是将图书馆的管理工作与馆员的岗位特征相结合,对图书馆员的管理能力提出了更高的要求,其中既包括组织与管理职能、资源建设与管理职能,也包括对整个图书馆的领导、规划和引领能力。这既表现出对图书馆员的岗位职业特征的深入分析,也表现出对其综合管理与服务能力的更高要求。

2.2.1 组织与管理能力

组织与管理能力是十个能力标准对图书馆员能力要求的核心之一,其中既包括对图书馆员在制定预算、计划和各类实施策略上的能力要求,也包括对实现图书馆愿景、发展目标的理解、制定和推动能力上。同时,相关标准对图书馆员的组织与管理要求不仅在于要具备组织实施复杂项目的能力,还在于要借助对相关团队、馆员和用户的组织与管理,构建良好的图书馆工作环境与用户关系等,以及具备有效管理和监督合作单位员工,并在图书馆内部建立并维护有效关系的能力。

2.2.2 资源建设与管理能力

资源建设与管理是图书馆员岗位职能的核心内容之一。各能力标准针对特定岗位的图书馆员在资源建设与管理方面都有较为明确的要求,除《评估馆员与协调员能力标准》主要注重图书馆员在数据收集和分析方面的能力外,其他能力标准对图书馆员结合当前的工作环境、服务要求、资源建设目标开展资源建设与管理的能力作出了实际要求,如在资源建设开发、制定馆藏发展规划、资源购置与剔旧、收集并提供服务资源等方面,以及管理资源项目和平台、调整工作流程、进行统筹系统化管理方面发挥作用。

2.2.3 领导、规划与引领能力

除业务能力外,十个能力标准还要求图书馆员具有相应的领导、规划能力,以及在特定活动或项目计划中发挥重要引领作用的能力。如具有领导能力和开拓能力,能够领导和规划图书馆的活动和服务,甚至要求图书馆员在部分工作中具有重要的领导能力(如主导并实施图书馆评估、制定社区服务规划并主导活动开展等),能以团队领导者的身份营造服务环境,引领其他馆员、用户为图书馆的发展愿景或远景规划贡献力量。

2.3 服务能力

服务作为图书馆的重要工作,其内容既包含

传统意义上的参考咨询,也包括针对用户的个性化服务与信息服务、教育教学、营销推广/阅读推广等。从上述能力标准看,大多较为注重图书馆员的信息服务、参考咨询、教育教学能力,同时对图书馆员的推广技巧、营销策略、策展技巧等也有相应的描述。

2.3.1 用户服务与参考咨询能力

用户服务与参考咨询虽然是图书馆员的核心能力,但并非所有的能力标准都对这一能力较为看重。如《教学图书馆员与协调员能力标准》就主要侧重于图书馆员的教育教学能力,《评估馆员与协调员能力标准》则主要侧重图书馆员对图书馆整体条件和发展水平的把握能力,所以并未单独呈现图书馆员在用户服务与参考咨询方面的能力,其他能力标准则注重于从特定种类资源、政策法规、服务指南、活动策划与开展、技术加工与服务等方面阐述图书馆员的服务与参考咨询能力。

2.3.2 教学能力

教学能力是图书馆员的重要职能之一,既体现于图书馆的资源建设目标上,也体现在资源利用和图书馆活动设置上。除《电子资源图书馆员核心能力》外,共有九个能力标准对图书馆员的教育教学能力提出了要求。在具体的表述中,胜任课程教学、开展各种形式的用户教育、培养用户乃至其他图书馆员等是各能力标准对图书馆员教学能力的主要表述方式。另外,《青少年图书馆馆员能力标准》对图书馆员的教学能力则超出了普通意义上的教学技能要求,可以理解为通过教学实现对青少年的成长引导,如要求图书馆员能打造或指导他人打造面向青少年的高质量、适合发展、灵活的学习环境,增强青少年学习能力并提升其归属感,培养青少年的批判性思维、目标导向思维以及解决问题、管理冲突、决策制定和其他重要的学习技能,有能力结合文化差异和个体需求为青少年的升学、就业和生活提供针对性教育指导。

2.3.3 营销与推广/阅读推广能力

营销与推广/阅读推广是当前图书馆对图书馆员能力的又一要求。共有八个能力标准对图书馆员的营销与推广/阅读推广能力进行了描述。要求具有组织和推广图书馆服务的能力,可以向不同的用户群体、机构部门、地区宣传推广图书馆的特色服务,如《教学图书馆员与协调员能力标准》甚至明确指出图书馆员要具有较高的演讲技巧与经验,能根据图书馆所面临的机遇与挑战制定并实施有效的宣传、营销和沟通策略;《评估馆员与协调员能力标准》则要求图书馆员说服能力强,具有较强的宣传与营销能力,能宣讲和推广图书馆发展战略,促进利益相关者的参与评估。

2.4 个人特质

个人特质是专业图书馆员区别于其他图书馆工作人员的重要表征,是其实现自我发展和能力提升的重要标准。上述能力标准大致从评估能力、研究技能、职业发展三个角度描述了图书馆员的个人特质以及在对应的领域需要达到的业务水平或学识高度。

2.4.1 评估能力

随着图书馆评估成为常态,评估能力也成为近年来衡量图书馆员能力水平的重要内容。从上述能力标准看,十个能力标准都对相应岗位馆员的评估能力进行了描述,如从评鉴特定资源、评估资源和服务、评价员工能力水平、评估用户需求和服务成本,利用评估改进图书馆的资源建设、服务,或是利用评估为图书馆战略发展规划提供决策依据等,能评估用户的需求并借此提升用户体验,能使用循证方法评估活动、计划、馆藏和服务,保障评估结果达到图书馆认证条件和法律要求。

2.4.2 研究技能

作为馆员自我发展的重要特质之一,研究技能也是各能力标准对于图书馆员的重点要求内容。包括熟悉研究方法、能利用各种方法采集数

据、熟悉各类资源和数据库的优缺点、熟知行业趋势和职业发展脉络,对学术问题保持探究态度和研究兴趣,能制定、选用恰当的研究方法和研究设计,能跟踪、预测影响行业发展的政策法规的变化趋势等。如《健康科学图书馆员职业能力》要求图书馆员能实施循证实践与研究,使用证据作出决定并证明其合理性。

2.4.3 职业发展

职业发展是部分能力标准对图书馆员自我发展的目标性要求,是针对个人或领域的自我发展高度的评价,各能力标准对此的表述各不相同。如《音乐图书馆员核心能力》要求馆员能不断实现自我发展并成为了一名卓越的音乐馆员;《健康科学图书馆员职业能力》要求馆员主动参与职后培训并培养终身学习意识,在行业组织或出版社担任领导角色,力争成为国家或国际组织的行业代表。

2.5 特征解析

通过对十个能力标准的解析可以看出,四大类十四小类的能力要素是各能力体系所体现出的共性特征,但不是每个标准都涵盖十四类能力要素,十个能力标准表现出如下共性特征:

第一,在适用范围上,多数能力标准是针对岗位而不是针对图书馆性质,所以可以在高校图书馆、公共图书馆中通用。

第二,各能力标准对馆员能力要求的全面程度与发布年份无关。如发布时间较早的《音乐图书馆员核心能力》也对馆员的能力标准有较为全面的描述,只是在具体的交流、研究方面的表述相对笼统,所以保持对社会、行业发展的关注是制定具有普适性馆员标准的重要原则。

第三,虽然四大类十四小类的能力要素都是各能力体系所体现出的共性特征,但从整体上看,各能力标准对每个具体能力在各自领域的实操、规范和专精度划分也有不同。同时各标准对职业操守、职业发展、个人目标的界定仍相对较为抽象,反映出各能力标准主要关注馆员的业务操作

能力,相对欠缺对职业表现和个人发展的关注。

虽各能力标准对图书馆员的能力要求和评价标准皆各有侧重,但总体上表现出如下价值:

第一,各标准涵盖了评估馆员、特藏馆员、教学馆员等在内的十一种馆员类别,既有直接面向用户进行服务的馆员,也有面向图书馆资源建设和评估的馆员,基本涵盖图书馆各重要岗位,对各类图书馆员基础能力界定、能力水平评估较为详细。

第二,大多数能力标准均较为关注培养图书馆员的组织、管理和协调能力,注重提升其综合领导和统筹能力。

第三,注重服务能力是上述能力标准的共性,总体上对参考咨询服务、教育教学、服务营销与推广能力的关注较多。

第四,对评估技能和研究能力的培养是各个能力体系所关注的重点内容,超过半数的能力标准描述了图书馆员职业发展目标,这种形式也可作为国内制定图书馆员能力标准的参考。

3 对我国图书馆员职业标准制定和能力培养的启示

国外图书馆界所制定的这十个图书馆员职业能力标准对我国图书馆员评价和培养具有重要的参考价值。相较而言,首先,我国的图书馆员职业标准在细分程度和完备性上还存在基础能力培养相对不足的问题;其次,我国既有能力标准面向图书馆传统技能与服务的居多,对创新职业的引导和设置偏少,对综合管理和统筹能力创新培养的指引力度不足;第三,针对图书馆服务或业务拓展需求所需的岗位职能,我国现有的能力标准还涉及较少,如对图书馆员的组织领导、业务规划、宣传营销、数字化和智慧化服务等服务拓展能力培养的规定相对有限;第四,我国现有能力标准注重所在岗位应当完成的既定业务,对图书馆员发展目标、综合研究、培养途径的关注还相对不足。由此,我国可从如下几个方面对图书馆员职业标准制定和能力培养进行拓展

和改进。

3.1 针对具体岗位需求,全面培养图书馆员的基础能力

国外各类图书馆对图书馆员岗位的不断细分,促进了职业能力标准的陆续出台;对我国而言,众多省级图书馆和双一流高校图书馆在馆员岗位设置上也应不断推陈出新,针对不断多元化的用户需求逐渐开始细分馆员岗位。而对于不同岗位,其基础能力需求在一定程度上具有相似性,可以结合前述十种能力标准为我国图书馆培养具有扎实基础能力的馆员队伍。

3.1.1 提升馆员的交流沟通能力

将“沟通技巧”作为优秀教学馆员的必备能力,结合我国实际着重培养馆员根据不同的学习方式、交流场景、交流目标使用不同沟通技巧的能力,使其能使用常见的信息技术、社交媒体与用户交流,同时借鉴同行的交流沟通技巧,能与用户、社会机构、学院、社区乃至商业团体保持密切联系并定期沟通。

3.1.2 通过馆内、馆际活动增强馆员的合作、推广能力

图书馆可以借助各类活动或交流渠道,通过巡展、宣传、阅读推广活动促进图书馆员提升多方合作、对外展览,以及与其他不同群体的合作并推广馆藏资源与服务的能力。同时针对图书馆资源的特殊性,针对馆藏特色资源,借鉴《特色馆藏专业人员能力指南》,促进图书馆员与专业组织合作推进馆藏资源在学科发展、双一流建设中的应用,促进图书馆员根据图书馆的需要和其他同质机构、业内同行相互合作,提升其多方合作能力。

3.1.3 将数字技能教育作为队伍建设重点

针对数字环境对图书馆员越来越高的能力要求,掌握一定的数字技能、具备丰富的数据操作经验和自我认知已经成为图书馆员的基础能力之一。可以提升图书馆员对电子资源版权政策、知识产权相关法律法规的认知,并加强图书馆员对各类元数据标准、数据管理平台、机构知识库的

熟悉程度,培养电子资源加工、制作、管理能力,使其具备在动态、多变的环境下开放、灵活地开展工作的能力,且适应复杂的工作环境的能力。

3.1.4 提升馆员的职业素养和道德操守

构建明确的职业素养培养方式,通过常态化的相关法律法规教育,引导图书馆员尊重并维护用户隐私,尊重用户个人兴趣和研究偏好,理性看待信息资源中的偏见,努力提升图书馆员职业素养和道德操守。

3.2 面向岗位和图书馆转型,提升馆员的管理能力

我国现有相关标准和研究主要关注图书馆员的胜任力或是职业技能培养,对其组织、协调和统筹能力的关注相对不足。前述国外十种职业能力标准虽然对管理能力的关注重点和测度方式稍有偏重,但总体上也展现出对图书馆员的组织、协调和综合管理能力的关注,尤其是在领导、规划和引领能力的培养上,对我国图书馆员的培养具有较大的借鉴意义。

3.2.1 将组织管理培养与职业认同感培养相结合

一支能不断促进图书馆转型发展的职业馆员队伍,不仅需要图书馆员具有较强的专业技能与组织管理能力,还需要图书馆员对图书馆行业以及馆员职业本身产生认同。如多伦多大学图书馆联合信息学院开发的学术图书馆实习项目(The Toronto Academic Libraries Internship, TALint)就注重在教授专业技能的同时引导学生尽早确立职业目标,引导学生从系统学习中建立行业认知和职业认同感^[29]。同时在组织管理能力培养上,要注重培养图书馆员管理人员、时间、预算、设施和技术,以及组织领导他人实现图书馆战略发展目标的能力,培养其制定并实施战略规划、组织应用新兴技术、统筹图书馆空间和设施的全局思维。

3.2.2 将馆员的资源服务管理能力拓展为规划、管理和综合应用能力

在制定图书馆员培养方案时,应根据图书馆的收藏原则、用户需求、馆藏历史和机构政策

管理馆藏资源,并能够制定长期捐助者管理战略等。这对图书馆员的规划、管理和综合应用能力提出了较为全面的要求,要求其能熟知知识产权政策,又能采取最合适的数据形式描述馆藏资源;既能正确使用和保护资源,又能在资源价值鉴定和管理方面具有专业的认知和眼界。

3.2.3 注重对馆员的领导力和引领能力的培养

对图书馆员的培养不限于技能教育,还要注重培养其领导和引领能力,可以通过鼓励图书馆员主动加入本馆、本地区或国家级的图书馆工作委员会,鼓励图书馆员参与针对图书馆服务管理的探讨,引导馆员主动思考将用户教育与图书馆发展规划、学校发展目标、公共服务目标等的融合路径,站在管理者的角度通过不断开发和改进用户教育计划以及图书馆的转型发展路径,来提升馆员自身的领导力。同时,还需要注重培养馆员对于教育教学、职后教育的管理和指导能力,使图书馆能够在与其他部门合作过程中有效发挥参考和指导作用。

3.3 以专业服务为导向,增强馆员的专项服务能力

虽然近年来我国图书馆事业取得了突飞猛进的发展,在资源丰裕度、及时性和全面性上有了极大提升,但图书馆员的服务能力培养并未形成体系。职后教育的整体质量不高,大量的图书馆业务交流会、研讨会、专业年会并没有对馆员的能力形成有效提升。所以,需要以专业服务为抓手,不断增强馆员的专项服务能力。如北京大学图书馆为提升馆员的专业服务能力并进一步拓展图书馆的知识服务水平,开设了以北大开放数据、机构知识库、北大期刊网、北大学者、学科开放数据导航、数字人文服务等为代表的专业服务栏目,有效提升了该馆馆员在学科专业服务、知识服务方面的专项服务能力。这种形式可作为培养馆员专业服务能力的典型样本进行推广。

3.3.1 以职能公开为手段促进馆员履职能力提升

在参考咨询馆员职业标准制定或培养方面,

可以在公开其所有服务职能的基础上,重点培养评估、收集、检索和综合不同来源的信息并向用户提供权威来源的基础能力,为用户推荐、翻译资源的能力,为用户评估信息需求和培养用户有效识别、定位和评估来源的技能,根据用户的需要和环境调整沟通方式方法,以客观、公正的态度满足用户信息需求,并应用最先进的信息检索技术和系统来帮助用户识别和获取信息。对电子资源馆员则可以公开其对各种网络技术、标准、协议和结构的熟悉或专业程度(或是公布其拥有的认证种类),熟知各种数据保存工具,熟悉各种链接解析器、元数据检索器、管理软件的功能特征,培养其数据可视化、云计算以及智能搜索技术的能力和知识体系,在促进用户应用的同时加强对专业服务能力的历练。

3.3.2 培养馆员教学和服务于教学的能力

可以借鉴《教学图书馆员与协调员能力标准》对馆员教学能力的要求,培养图书馆员通过设定教学目标,以适当的方式促进用户对图书馆资源理解和应用的能力;培养创建以用户为中心的教学内容和教学环境的能力,使其能帮助学习者认识和评估自己的信息素养并对其识别、选择和评价资源的能力进行针对性培养;利用新兴技术提升用户的学习体验并促进其协作学习;能主动调整教学方式方法以适应不同的学习风格、语种、学习能力、年龄层次学习者的需求;能够理解和客观看待并表达文化差异。

3.3.3 提升馆员的营销与推广能力

要求图书馆员能在展览、会议、讲座、演讲、在线展播、社交媒体和出版等活动中向用户有效地推广图书馆相关资源和服务,宣传图书馆的作用和价值,激发用户对图书馆的兴趣,增强用户体验。所以,可以利用营销活动和图书馆展览展示服务契机,促进图书馆员提升制定、实施并评估图书馆营销计划的能力,培养其应用营销理论和策略促进图书馆获得更大程度认同的能力,同时通过参与活动培养图书馆员明晰本馆的优劣势、机遇和挑战并调整营销策略的能力。

3.4 以智慧化转型发展为指引,引导馆员展现个人特质

图书馆人才队伍的打造并不能依靠片面的岗位能力、职业技能培训,需要培养图书馆员以图书馆的智慧化转型、国家2035年远景目标纲要和双一流学科专业建设为目标,有针对性地以智慧化转型发展指引自身发展。同时,结合定期的结构化培训,加强图书馆员适应数字化、智能化、智慧化发展环境的能力,促进图书馆员在更加开放、更为多元的图书馆环境中展现自我特质并实现自我发展,使其能更好地适应图书馆职业的动态发展。

3.4.1 加强评估能力培养并促进自我评估

评估应当成为图书馆体系建设基础上的一种典型文化^[30],图书馆需注重培养馆员识别用户偏好的能力,培养其利用评估参考工具、根据信息来源的质量、相关性、真实性、权威性和包容性来论证评估结论正确性的能力。图书馆应当以智慧化发展转型为指引,构建针对不同发展阶段的图书馆评估指标,以指标的建立和落实为手段,引导图书馆员关注业界发展变化,使馆员了解图书馆的发展结果与用户期望之间的关系及差距,并实现自身成长与图书馆发展强效关联。

3.4.2 注重培养馆员的研究技能,使其对行业发展形成正确见解

《评估馆员与协调员能力标准》注重评估图书馆员熟知评估方法和策略的能力,针对评估馆员可以重点培养其应用和设计评估工具,采用调查、焦点小组、访谈方法和平衡计分卡等方式收集内部数据,并进行评估方案设计、解读、研究和培训,尤其是对数据管理、共享、安全和道德行为进行综合研判的能力。可结合对课题研究或团队研究成果的分析与评价,培养其客观评价和研究已发表成果中的统计方式、方法和结果,使用数据可视化工具进行数据呈现,以及通过行业发展数据撰写论文和行业发展趋势报告的能力。

3.4.3 以行业协会、专项工作组为纽带,引导馆员形成正确的发展目标

《音乐图书馆员核心能力》要求图书馆员不断成长为卓越的音乐馆员,《健康科学图书馆员职业能力》要求馆员成为行业领军人物或领导者,这些都作为我国制定具体能力标准的借鉴。图书馆员应当在开放发展的理念下,实现自我发展目标。可凭借各行业协会或图工委专委会的力量,构建不断细分的图书馆员职业标准,并借此使馆员了解不同岗位的系统发展路径和实际要求,引导其树立客观、正确的自我发展目标。

4 结语

近年来针对图书馆员职业标准的研究已经成为业界重点,面向国外图书馆员职业标准的系统研究和总结,能够助力我国图书馆员的职业标准体系构建和能力评估。同时,针对国外图书馆员能力标准的汇总研究也能为我国图书馆员培养提供多元化视角,为我国图书馆员适应多角色、多岗位和差异化环境提供助力。

参考文献

- 1 杨永生,初景利.国外对图书馆员能力与核心能力的研究述评[J].国外社会科学,2008(3):79-84.
- 2 陈传夫,丁宁.美国新信息环境下图书馆职业核心能力的讨论及其借鉴意义[J].图书馆论坛,2009(6):25-29,41.
- 3 刘泳洁,卢明芳.美国专业图书馆协会能力标准的修订与启示[J].图书情报工作,2016(24):26-31.
- 4 盛小平,陶倩.美国7个图书馆员职业能力标准的比较分析[J].图书情报工作,2016(24):14-19.
- 5 ALA Standards & Guidelines[EB/OL]. [2022-04-09]. <https://www.ala.org/tools/guidelines/standardsguidelines>.
- 6 MLA. Core Competencies and Music Librarians [EB/OL]. [2021-11-04]. https://cdn.ymaws.com/www.musiclibraryassoc.org/resource/resmgr/docs/core_competencies.pdf.
- 7 ACRL. Standards for Proficiencies for Instruction Librarians and Coordinators: A Practical Guide [EB/OL]. [2021-10-26]. <https://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/standards/profstandards.pdf>.
- 8 ACRL. Standards for Proficiencies for Assessment Librarians and Coordinators[EB/OL]. [2021-10-25]. http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/standards/assessment_proficiencies_draft.pdf.
- 9 Joint Task Force on Librarians' Competencies in Support of E-Research and Scholarly Communication Librarians. Librarians' Competencies Profile for Research Data Management [EB/OL]. [2021-10-20]. https://www.coar-repositories.org/files/Competencies-for-RDM_June-2016.pdf.
- 10 AALL. Professional Competence for Law Librarians: Core Attributes and Their Measurement [EB/OL]. [2021-10-24]. <https://www.aallnet.org/about-us/what-we-do/policies/public-policies/competencies-of-law-librarianship>.
- 11 YALSA. Teen Services Competencies for Library Staff [EB/OL]. [2021-10-26]. https://www.ala.org/yalsa/sites/ala.org.yalsa/files/content/YALSA_TeenCompetencies_web_Final.pdf.
- 12 MLA. Professional Competencies for Health Sciences Librarians[EB/OL]. [2021-10-24]. <https://www.mlanet.org/p/cm/ld/fid=39>.
- 13 RUSA. Professional Competencies for Reference and User Services Librarians[EB/OL]. [2021-10-24]. <https://www.ala.org/rusa/resources/guidelines/professional>.
- 14 ACRL. Guidelines: Competencies for Special Collections Professionals [EB/OL]. [2021-1

- 0-24]. <https://www.ala.org/acrl/standards/comp4specollect>.
- 15 NASIG. Core Competencies for Electronic Resources Librarians [EB/OL]. [2021-11-01]. https://www.nasig.org/resources/Documents/competencies/NASIG%20Core%20Competencies%20for%20Electronic%20Resources%20Librarians_Final_Version_2019.pdf.
 - 16 Hill K M. The State of Serials and E-resource Education: An Interview with Professor Sarah Sutton[J]. *Serials Review*, 2016, 42(3): 266-271.
 - 17 McClelland D C. Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"[J]. *American Psychologist*, 1973, 28(1): 1-14.
 - 18 邓泽宇,王旭.“四全媒体”视域下高校图书馆学科馆员胜任力素质优化策略[J]. *图书馆工作与研究*, 2021(10): 57-64.
 - 19 唐美灵. 图书馆员胜任力模型构建及研究[J]. *图书馆建设*, 2013(1): 71-73, 77.
 - 20 尹达,郑建明. 数字图书馆管理机制构建研究[J]. *图书馆杂志*, 2011(7): 47-49.
 - 21 孙子清. 基于 KANO 理论的高校图书馆员胜任力模型构建[D]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2016.
 - 22 鄂丽君,王启云. 高校图书馆专业馆员职业能力认识与需求调查研究[J]. *图书与情报*, 2016(5): 97-104.
 - 23 施雨,张晓阳. 高校图书馆数据馆员胜任特征模型探索[J]. *图书馆学研究*, 2021(9): 35-48, 101.
 - 24 顾卫平,等. 参考咨询馆员胜任能力结构分析[J]. *现代情报*, 2006(11): 141-142, 145.
 - 25 孟祥保,钱鹏. 国外高校图书馆数据馆员岗位设置与管理机制[J]. *图书与情报*, 2013(4): 12-17.
 - 26 李爽. 图书馆员核心能力: 职业精神与信息能力的结合[J]. *图书馆杂志*, 2005(11): 3-6.
 - 27 刘泳洁,陶倩. 我国图书馆员职业能力要素实证分析[J]. *图书情报工作*, 2017(14): 6-14.
 - 28 曾粤亮. 高校图书馆评估馆员能力标准的制定与启示[J]. *图书情报知识*, 2017(1): 40-48.
 - 29 郑琪,王丽媛. 数字学术背景下北美高校图书馆组织机构变革研究——以布朗大学和多伦多大学为例[J]. *新世纪图书馆*, 2018(8): 83-87.
 - 30 王晖,陆晓曦. 图书馆评估文化内涵探析[J]. *图书馆建设*, 2011(8): 26-28.
- (邓李君 研究馆员 四川外国语大学图书馆,
杨文建 研究馆员 重庆第二师范学院组织部)
- 收稿日期: 2022-02-22