

当代高校图书馆员科研能力培养策略创新

●刘时容 (湖南人文科技学院 湖南娄底 417000)

摘 要 网络环境下图书馆的服务项目不断拓展,图书馆员的服务能力面临挑战。科研能力作为服务能力的一个重要指标,图书馆员的科研能力亟待提高。基于此,文章就高校图书馆员科研能力培养的必要性及培养策略创新两个方面进行深入探讨。参考文献5。

关键词 科研能力 服务创新 高校图书馆员 培养策略

中图分类号 G251.6

文献标识码 A

文章编号 1003-7845(2012)01-0048-03

1 前言

在美国图书馆界流传这样一句话“在图书馆所发挥的作用中,图书馆建筑占5%,信息资料占20%,图书馆员占75%。”^[1]由此可知,图书馆服务能力的强弱很大程度上取决于图书馆员服务能力的高低。现代信息环境下,图书馆的服务项目不断拓展,对图书馆员的服务能力也就提出了新的、更高的要求:只会“借”与“还”是不行的,还需要“研”与“创”。因此,科研能力成了当代图书馆员亟待需要培养的一种能力。基于此,本文就当代高校图书馆员科研能力培养的必要性以及培养策略创新两个方面展开深入探讨。

2 高校图书馆员科研能力培养之必要性分析

2.1 培养图书馆员科研能力是图书馆服务创新的需要

据兰孝慈、王江的研究,不少“211大学”图书馆员硕士以上学历高达50%,而提供的服务仍然是简单的借还、上架管理等低层次服务,缺乏深层次服务的意识、技能及科研能力,从而导致图书馆的发展远远滞后于大学教学科研的发展^[2]。“211大学”的图书馆服务尚且如此,在“办学规模、生源质量、政府支持、馆员素质”等方面处于相对劣势的地方一般本科院校图书馆中,其服务能力与服务水平也就可想而知了。更何况,在网络环境下,图书馆的传统“借还”业务正在萎缩,新的服务项目不断涌现,如学习服务、馆外主动服务、预期式信息服务、图书馆环境下的联机服务、个性化定制服务、互动式多媒体用户教育等^[3],这种服务项目的创新,直接要求图书馆员服务能力的提高。根据徐双、刘勇的“‘图书馆人’素质模型^[4]”,科研能力作为服务能力的一个

重要指标,自然成了当代高校图书馆员必须培养的一种核心能力。

2.2 培养图书馆员科研能力是图书馆员职业地位提升的需要

所谓职业地位,是由不同职业所拥有的社会地位资源所决定的,往往通过职业收入和职业声望的形式表现出来。根据美国广泛流行的理查德·赛特的职业地位分层理论^[5],在率先实行图书馆员准入制度的美国,“图书管理员”职业在赛特按从高到低分为7个层级的职业地位分层表中,也仅仅排在第4位。在尚未实施准入制度的中国图书馆界,图书馆员的职业地位恐怕会更低。因此,要想提高图书馆员的职业地位,首先就必须提高图书馆员的职业收入。提高职业收入的有效途径之一就是申报高一级职称,科研成果作为职称评定的核心指标,需要全体图书馆员自觉培养自己的科研能力以提高科研产出。其次必须提高图书馆员的职业声望。职业声望的高低有赖于职业“知识含量”的多寡。当前,读者走进图书馆,享受到的只有简单的“借还”服务,“为人找书、为书找人”仅仅停留在有限的范围内,“为人找馆,为馆找人”则更是一句空话。由于图书馆员提供的服务中缺少“知识含量”,读者的许多知识诉求得不到满足,直接影响着图书馆员的职业声望。要想改变这种窘境,图书馆员就得钻研知识,培养科研能力,从而提高自己的业务水平,以实现提升职业地位的目标。

2.3 培养图书馆员科研能力是现代图书馆科研条件与资源充分利用的需要

首先,图书馆是为科学研究搜集、整理、提供文献信息资料的社会机构,其活动本身就是科学研究

活动不可分割的组成部分。图书馆对于科研工作的重要性,犹如实验室对于科学研究活动的重要性。其次,图书馆中大量学术性很强的工作都隐藏在流通阅览工作的背后,如文献分类、主题标引、文献编目、文献管理、参考咨询等,这些具有一定难度的工作,没有一定科研能力的人是不能胜任的。再次,随着各种现代化设备在图书馆的使用,图书馆的各个环节也开始电子化、网络化。如在线编目、网上订购、网络检索、文献数字化等工作,都是学术性、技术性很强的业务,要求工作人员具有较高的学术科研水平。然而,由于图书馆员科研能力的缺失,使得高校图书馆的科研条件与资源优势并没有得到充分利用与发挥。

3 高校图书馆员科研能力培养策略创新

3.1 评价机制创新

当前,科研产出并未纳入高校图书馆评估考核中,科研产出量也并未纳入图书馆员个人绩效考评指标中,是导致高校图书馆不重视科研的主要因素。在单个图书馆无力改革“高校图书馆评估指标”的条件下,图书馆必须致力于对馆员绩效评价机制的创新。例如,湖南人文科技学院图书馆(简称“我馆”)制订出了一个“科研”与“服务”双赢的馆员绩效评价方案:每年的年终评优有两项内容,一是学校优岗,二是馆内先进。其中学校优岗把“公开发表学术论文”作为参评的一项硬性指标。不少馆员为此目标在科研的道路上努力着。然而,撰写学术论文并非一件轻而易举的事情,需要图书馆员具备深厚的专业理论知识、熟练的信息检索和信息加工能力以及勇于创新的学术灵感,才能写出被审稿专家认可的好文章。因而仅此一项,就把“学校优岗”的参评面缩小到有限的几个人之内。为了不挫伤大部分人的工作积极性,我馆又设置了“馆内先进”,除被评为“学校优岗”的馆员外,在剩下的人当中,评选出工作扎实、服务态度好的馆员作为“馆内先进”,其待遇与“学校优岗”相同。这样的评价机制,既激发了馆员从事科研的热情,又保证了馆员敬业于基础性服务的动力。

3.2 宣传方式创新

“知识结构的单一性”限制了图书馆员科研能力的提高。“学习+实践”是科研能力提高的捷径。作为学术传播的有效途径之一——学术讲座,是促使图书馆员知识结构趋向多元、学术眼界得以开阔的催化剂。综观当前各所高校的办学,越是注重教学科研的学校就越发重视学术讲座的主办。一学期

下来,一个学校举办学术讲座的场数多的达几十上百场,少的也有数十余场。图书馆作为大学的教辅单位,除了馆内举办的专业讲座集体参加外,其它“学科的”、“综合的”讲座是很少有机会参加的,其中一个重要的原因就是“信息不通”。各个院系举办的学术讲座只通知本院系的师生参加,对于其他院系的师生来说,仅仅只能在校门口悬挂的标语上及相关电子显示屏上看到“热烈欢迎**大学**学院**教授来我校讲学”的欢迎辞,而在这些欢迎辞中,丝毫不涉及关于“讲座时间、地点及内容”的信息,想参加的师生员工还须付出额外的时间成本去寻找相关信息。对于每天“按部坐班”的图书馆员来说,等到“找到信息、调好班”已是“亡羊补牢,为时已晚”,不仅使图书馆员失去了一个开阔眼界的良机,而且使学术讲座的传播面大打折扣。因此,笔者建议,创新宣传方式。在这些醒目的欢迎标语中附上“讲座时间、地点及主题”(字体较欢迎辞小,清楚就行),这样做,既能给有需求的听众指明方向,又能大大提高举办学术讲座的效益。

3.3 培训要求创新

为了提高全体图书馆员的专业知识与业务能力,各省图书馆每年都会举办为期10~15天的业务知识培训班,各市、县级公共图书馆及各高等院校图书馆在经费紧张的情况下,仍然会选派馆员轮流参加培训。按理说,每个爱岗敬业的图书馆员,应该非常珍惜这来之不易的继续教育机会。笔者曾有幸参加过一次省图培训,见到的情况却并非如此。尽管培训时间并不算长,但是中途返家的人员不在少数,耽误的学习时间少则一两天,多则一周左右。尽管“省图”为了提高培训质量,特为培训班设置班主任,并采取“查到、作业、考试”等办法,但仍然有人把“参加培训”当成了旅游度假逛街的良机,无故缺课者比比皆是。针对此种情况,笔者认为,应该创新培训要求,即各图书馆应对选派去参加培训的馆员提出明确的培训要求,可以要求馆员学成回来后写一篇学习心得,或者在全馆员工会议上谈谈学习体会,亦或每人提交一篇经验小论文,以保证培训效果。对于被选派去参加国图专题培训以及各种学术会议的馆员代表,也可作出同样的要求。除了参加馆外培训外,还可发挥自身专业人才优势,进行“馆内培训”。这既是一种培养非专业馆员业务能力的经济实惠方法,又是一个提高专业人才自身科研能力的良策。无论哪一种培训,具体明确的培训要求

和可操作的培训考核方式必不可少,因为它们是实现培训目标的有力保障。

3.4 旅游方式创新

从1999年推行的旨在“刺激国内消费、拉动经济增长”的“黄金周”政策开始,旅游就成为了当今国人度假的一种首选方式。对于高校师生来说,更喜欢选择暑假外出旅行,图书馆也不例外。每到暑假,许多图书馆就会与旅行社联系,选择2~3条旅行线路,全馆员工按意愿分成2~3个小组,组团到全国各地的风景名胜区观光游览,既能为国内经济增长作出贡献,又能开阔馆员视野,增进馆员之间的感情,不失为一种打造“和谐奋进”图书馆团队的好方法。人们常说“走得远,看得多,眼界自然就开阔了。”笔者想到,创新旅游方式,使图书馆员在饱览自然人文景观的同时,也能扩展业务视野。即在旅行安排中,要求增加一天的时间,参观访问旅游地或邻近地方有名的图书馆。这样做,能以最少的时间与经济成本,收到“旅游”与“工作”双赢的效益。对于有志于从事学术科研的图书馆员个体来说,也应该有意识地利用私人旅游机会、外出培训机会、参加学术会议机会,参观当地的图书馆。图书馆不论性质、规模及好坏,都有值得看的地方,从中发现问题,寻找差距和优势,馆员从事学术科研的灵感就在这外出游览、参观访问中悄然滋长。

3.5 管理制度创新

当下,图书馆员从事学术科研无论是论文写作还是课题申报都是个人行为,很少有集体行动。究其原因主要还是科研工作没有纳入图书馆的日常管理工作中,也没有明确分管 ze 科研工作的责任领导。在高校各院系的中层领导岗位设置中,一般都设有分管科研的副院长或副主任,而在许多图书馆的领导岗位设置中,并没有分管科研的副馆长一职。于是乎,学校的课题申报、学术讲座等方面的信息全靠个人去获取,论文写作与发表也无人指导,图书馆员

即使是趋于晋升职称目的而从事学术科研也只能单枪匹马、孤军奋战。许多找不到外力援助的馆员只能望而却步,安于现状。个中情形,笔者深有体会,因此呼吁:创新图书馆的管理制度。应该把科研工作纳入图书馆日常工作的统筹规划中,并明确具体负责的领导,鼓励馆员从事学术科研工作,积极申报高级职称,并能给予有针对性的指导与帮助。如举办馆内学术征文活动,设立馆内科研项目,组建馆内学术指导委员会,为致力于学术研究的馆员提供外出参观、参会的机会等,赋予力求上进的图书馆员走进科研殿堂的金钥匙。

4 结语

“创新”是科研的灵魂,科研来源于思考与实践。现代图书馆,既是服务机构,更是科研重地。随着图书馆现代功能的拓展,科研能力成为了当代高校图书馆员急需拓展的一种能力。培养和发展图书馆员的科研能力,既是手段,又是目的。只有提升图书馆员的科研能力,才能深化并开创图书馆的业务工作,才能正确地服务并指导读者。期望美国杰出的图书馆学家谢拉的名言“图书馆员都是学者”能在不久的将来再现。

参 考 文 献

- [1] 吴建中. 21世纪图书馆员的使命[J]. 图书馆杂志, 1999(3): 22-24.
- [2] 兰孝慈, 王江. 论“211大学”图书馆的科研产出力[J]. 图书馆工作与研究, 2010(3): 85-88, 107.
- [3] 吴慰慈, 董焱. 图书馆学概论[M]. 北京: 国家图书馆出版社, 2008: 188-190.
- [4] 徐双, 刘勇. 融入图书馆文化的图书馆员培训——基于“图书馆人”的视野[J]. 图书馆建设, 2010(6): 109-111.
- [5] 王荣发. 职业发展导论——从起步走向成功[M]. 上海: 华东理工大学出版社, 2004: 13-14.

【作者简介】刘时容, 馆员, 现在湖南人文科技学院图书馆工作。

收稿日期 2011-06-29

(宋小华 编发)

On Innovation of Strategies for Cultivating Academic Librarians' Research Competency

Liu Shirong

(Hunan Institute of Humanities, Science and Technology, Loudi, Hunan 417000, China)

Abstract The development of increasing extension of library service items in the information era challenges the service competency of librarians. As an important criteria of service competency, the librarians' research competency should be improved. Based on the above points, this paper respectively discusses the necessity of cultivating academic librarians' research competency and its innovation of cultivation strategies. 5 refs.

Keywords Research competency. Service innovation. Academic librarians. Cultivation strategy.