



项目编号：2015029

## CALIS 全国农学文献信息中心研究项目 结题报告

项目名称：高校图书馆青年馆员继续教育的模式探索

项目关键词：青年馆员；继续教育；模式探索

项目单位(盖章)：沈阳农业大学图书馆

通信地址：(详细地址含邮编)  
沈阳市沈河区东陵路 120 号 110866

项目主持人：刘婷婷

联系电话：13842081916

电子邮件：Liutt1203@163.com

提交日期：2016 年 4 月

## 项目结题验收单

1 专家验收表（主持人所在单位组织 3-5 名专家对项目进行验收、自评。）

项目名称	高校图书馆青年馆员继续教育的模式探索			
主持人	刘婷婷	职务/职称	馆员	
所在单位	沈阳农业大学图书馆（加盖公章）			
专 家 意 见	<p style="text-align: center;">专家组通过认真审阅课题研究报告，查看课题研究相关资料，经讨论，形成如下鉴定意见：</p> <p style="text-align: center;">课题选题具有较强的实践价值。该课题以辽宁省部分高校图书馆的青年馆员为调查对象，分析青年馆员继续教育的现状，结合青年馆员的群体特征及继续教育情况，提出了青年馆员继续教育的新模式。</p> <p style="text-align: center;">课题研究方法选用恰当，科学性、操作性较强。着力于解决教育实践中的具体问题。课题研究具有较强的实效性和一定的创新性。</p> <p style="text-align: center;">专家组认为，该课题研究完成了预定的研究目标，形成更为完整的操作体系。根据课题实际研究情况，提出课题研究建议。</p> <p style="text-align: right;">（如需要可增加页数）</p>			
专家签字	刘国良	李颖	赵军	向军
职务/职称	副研究员	副研究员	副高	副高

(结题报告要求含有以下 5 部分内容，字数不少于 4000 字)

1 研究背景、目的及意义

2 研究内容及方法（思路、方法、具体内容）

3 结论与建议

4 项目成果（发表的文章、开发的软件、取得的实践效果等）

5 参考文献

# 题目：高校图书馆青年馆员继续教育的模式探索

## 摘要

近年来，随着高校图书馆智能化、信息化、电子化的发展，高校图书馆的服务方式和重点也发生了根本性的变革，图书馆馆员由图书的管理者变为知识的管理者，图书馆的服务也由被动服务转变为主动服务。为了满足师生读者多元化的服务需求，青年馆员要不断学习，完善自身素质。但青年馆员的专业背景和工作岗位存在较大差异，如何利用好差异，在差异的基础上实现人才培养的融合，打造多元化的继续教育模式至关重要。

选取辽宁省部分高校图书馆 40 岁以下青年馆员为调查对象，进行问卷调研分析。共发放调查问卷 85 份，实际回收有效调查问卷 79 份，有效问卷回收率为 91.25%。传统教育模式的重点都集中在知识的更新、业务的提高方面，而忽视了馆员创造能力的提升。青年馆员的继续教育不应该单一采取趋同化的集中教育，应当针对不同馆员的特点和不同群体特征的优势开展有针对性的综合教育模式，科学选择，综合利用，打组合拳。本文是从青年馆员的群体特征入手，结合青年馆员继续教育的实际情况，探寻青年馆员多元的教育模式，探讨开展青年馆员继续教育的有效方法。

青年馆员承载着图书馆的希望和未来，关注青年馆员的成长，培养利用好青年馆员的力量，培养青年领军人物，是图书馆当前面临的重要任务。加强对青年馆员的继续教育，探索有效的教育模式和方法，发挥青年馆员的特殊群体优势，让青年馆员留得住、呆得下、做得好，是高校图书馆人才培养的重中之重。

**关键词：**青年馆员 继续教育 模式探索

## Abstract

In recent years, with the development of university library intelligence, informatization, electronic, University library's service mode has been a fundamental change, Librarians from books management to knowledge management, library service is a change from passive to active. In order to meet the diverse needs of teachers and students, the young librarians should continue to learn and improve their own quality. But there are great differences in the professional background and work position of young librarians, how to make good use of the differences, to achieve the integration of talent training on the basis of differences, to create a diversified mode of continuing education is essential.

Select Liaoning Province, some of the University Library under the age of 40 young librarians as the object of investigation, conducted a questionnaire survey analysis. A total of 85 questionnaires, the actual recycling effective questionnaire 79, and effective questionnaire recovery rate was 91.25%.

The focus of the traditional education mode is the knowledge update, and neglected the ability of the librarians to create. Young Librarian Continuing Education should not be single take focusing on education, should according to the characteristics and integrative educational model of different groups. This article is based on the group characteristics of young librarians, combined with the actual situation of the youth Librarian Continuing Education, explores educational model, and explores the effective way to carry out the youth Librarian Continuing Education.

Young librarians is bearing the hope and future of the library, pay attention to the growth of the young librarians, cultivate make good use of the power of the young librarians, cultivating young leaders, is an important task facing the current library. To strengthen the continuing education of young librarians, explore effective education mode and method, making full use of the advantages of special groups of the librarians of youth, let the young librarians to retain, stay down, well done, is the key of the university library talent cultivation.

**Keywords:** Young Librarian; Continuing Education; Model Exploration

# 1 研究背景、目的及意义

## 1.1 研究背景

近年来，随着信息社会的不断发展，高校图书馆向智能化、信息化、电子化发展和演变，高校图书馆的服务方式和重点也发生了根本性的变革，以图书借还、阅览为主体的传统服务方式逐渐向学科化知识服务方向转变。图书馆硬件设备的智能化推进，资源储备的电子化发展，服务功能的日益扩展都对高校图书馆人才管理提出了更高的要求。高校图书馆馆员作为高等教育与信息服务的直接实践者，不仅承担着传递知识的重任，更是创造和支撑知识的主体，如何让图书馆跟上时代的步伐，顺应社会的发展需要，更好的提为师生供优质服务，人才队伍建设是关键。发展需要人才，创新依靠人才，而人才需要通过继续教育去培养，伴随着终身教育理念的产生，图书馆员的继续教育已经成为共识<sup>[1]</sup>。

当今社会，专业技术日新月异，学科知识迅猛发展，青年馆员凭借其学历高、学习能力强、接受新事物快等群体优势逐渐成为高校图书馆发展的主力军。如何激发青年馆员的创新能力，充分调动青年馆员的学习热情，是高校图书馆人才培养的重要方面。加强青年馆员知识的更新、补充、拓展，进一步完善知识结构，提高专业技术水平和信息服务的能力，对高校图书馆保持核心竞争力至关重要。青年馆员承载着图书馆的希望和未来，具有极强的可塑性，关注青年馆员的成长，培养利用好青年馆员的力量，培养青年领军人物，是图书馆当前面临的重要任务。加强对青年馆员的继续教育，探索有效的教育模式和方法，发挥青年馆员的特殊群体优势，让青年馆员留得住、呆得下、做得好，是高校图书馆人才培养的重中之重。

## 1.2 目的及意义

### 1.2.1 研究目的

高校图书馆是学校教学科研的保障基地，同时也是校园文化建设的前沿阵地。随着信息技术的发展，图书馆的馆藏结构发生了变化，馆藏资源更加丰富，读者需求呈现多样化发展趋势，这既是对高校图书馆发展提出了严峻的挑战，也为图书馆的自身建设提出了新的要求。科学发展人才是核心，高校图书馆的发展离不开馆员，青年馆员作为一个特殊的群体，在高校图书馆的发展与变革中具有举足轻重的地位。他们凭借自身对待新事物高度的敏锐性及新技术高度的适应性，已经成为图书

馆改革发展的中坚力量，是新技术实践的执行者，是图书馆文化建设的生力军。在图书馆新技术、新概念的不断涌现下，充分发挥青年馆员的领军作用，关注青年馆员的继续教育，做好青年馆员的职业发展规划，探寻适合馆员继续教育的新模式使我们要亟待解决的问题。

### 1.2.2 研究意义

图书馆在快速走向智能化、数字化、网络化、知识化、泛在化发展的同时，读者日益增长的信息知识需求与图书馆相对落后的信息知识提供能力之间的矛盾日益突显<sup>[2]</sup>。因此，做好青年馆员的继续教育，完善馆员的知识结构，提高综合的信息服务水平至关重要。高校图书馆现代化的发展要求，需要一批高素质的馆员队伍，而高素质的馆员队伍需要通过馆员的继续教育来实现，知识的更新和补充，能力的激发和拓展，都离不开馆员的继续教育。而青年馆员作为图书馆发展的中坚力量，更需要经过系统的教育和培养，充分发挥青年人才的优势。从当前的实际发展来看，高校图书馆的继续教育进程较高校图书馆的数字化建设明显滞后，主要体现在，缺乏统一的布局和长期规划、培训形式单一、培训方式落后、培训师资薄弱、培训管理缺失等<sup>[3]</sup>。本文旨在通过问卷调查和专家访谈的方式调研新时代图书馆青年馆员继续教育的现状，分析存在的问题，提出有效的对策，为推动高校图书馆青年馆员的科学发展提供理论参考，并为青年馆员的继续教育提供现实参考依据。

## 2 研究内容及方法（思路、方法、具体内容）

### 2.1 概念界定

#### 2.1.1 继续教育

继续教育是教育的下位概念，从属于教育，第二次世界大战后出现，兴起于二十世纪六十年代。什么是继续教育，目前均无准确定论，《辞海》（1989年版）对继续教育的解释是对于未完成学业或中途辍学的青年和成人所进行的专业训练和一般文化教育，“继续教育”一词有时与“成人教育”、“终身教育”同义<sup>[4]</sup>。

随着继续教育这一概念的出现、发展、兴起，他的内涵也在不断地完善与扩充。在我国，继续教育通常指对在职的专业技术人员和管理人员的再教育。继续教育是人类社会发展到一定历史阶段出现的教育形态，是教育现代化的重要组成部分。继续教育作为一种补缺补漏、拓宽知识面和提高素质的为主要内容的终身教育，对专业技术人员不断完善知识结构、提高创造能力和专业水平具有积极意义<sup>[5]</sup>。

在知识日新月异，科技高速发展的今天，继续教育越来越受到人们的高度重视，它在社会发展过程中所起到的推动作用，特别是在倡导建设学习型社会的今天，继续教育的作用日益突显，继续教育已经成为终身学习体系不可或缺的重要组成部分。

继续教育是教育的一种特殊形态，是在技术进步，知识更新的时代背景下，为了完善专业技术人员的知识结构、提高工作技能的一种教育活动，是对现代化的新技术、新理论、新方法的学习和适应<sup>[6]</sup>。同时，继续教育又是人才资源开发的主要途径和基本手段，着重点是开发人才的潜在能力，提高队伍整体素质，是专业技术队伍建设的重要内容。

#### 2.1.2 青年馆员的继续教育

青年馆员的继续教育，则是指针对图书馆 40 岁以下从业人员开展的岗位技能培训、职业拓展及人才开发，是一种广义的继续教育形态，是青年馆员综合能力的培养和提升，也是青年馆员人才队伍建设和开发的重要手段。青年馆员的继续教育不仅仅局限于基础理论和工作技能的学习，而是一种多元化的人才培养模式。对青年馆员开展的继续教育，不仅要向青年馆员传授图书馆相关的知识理论，同时要为青年馆员搭建平台，引导青年馆员在实践中摸索适合自己的发展道路。青年馆员的



继续培训侧重目标激励的作用，通过集中学习、进修、自学、轮岗学习等多种学习手段，将理论与实际充分结合，培养青年馆员的业务能力。

## 2.2 青年馆员继续教育现状研究方法与分析

随着大数据、新媒体时代的到来，高校图书馆青年馆员的继续教育问题引起了广泛的关注，课题组在对国内外相关分析研究的基础上，以辽宁省部分高校青年馆员继续教育实际情况为例，进行问卷调研分析。问卷包含两个部分，分别为青年馆员的群体特征及青年馆员的继续教育现状。选取 40 岁以下馆员为调查调查研究对象，本次共发放调查问卷 85 份，实际回收有效调查问卷 79 份，有效问卷回收率为 91.25%。男性馆员 28 人、占 35.44%，女性馆员 51 人、占 64.56%。

### 2.2.1 青年馆员群体特征

#### (1) 学历层次高

对所调查青年馆员的学历背景分析得出，具有硕士以上学历人员占 86.07%。这说明，高学历，高知识人才队伍正在成为高校图书馆的生力军<sup>[7]</sup>。但在工作实践中，由于缺乏科学的人才培养计划，他们的群体优势及较高的综合素质没有得到体现。随着时代的不断进步，人才决定发展，知识决定高度，充分培养和利用好高学历青年馆员的力量，对图书馆的发展至关重要。

#### (2) 学科背景复杂

青年馆员大多拥有不同的学科背景，来自不同的专业。所调查样本中，图书情报专业的馆员为 30 人、占 37.97%，而其他学科背景的馆员占 62.03%，这说明大部分的青年馆员缺乏图书情报专业素质，对自身岗位所需要的专业技能和图书馆事业的发展规律，缺乏系统了解。在 Web2.0、Web3.0 环境下，云计算、移动通信、物联网等新概念不断涌现，这给高校图书馆的人才培养提出了更高的要求，青年馆员要不断加强专业精神的培养，积淀专业知识理论，以确保馆员技能满足不断变化的专业要求<sup>[8]</sup>。然而在加强专业素质培训的同时，也要结合好青年馆员已有的专业背景，通过图书情报专业理论和技能的培训，培养有学科背景的百度学术学科服务型人才，为深层次的知识服务奠定基础。

#### (3) 职称水平低

在所调查样本中，青年馆员所具有的技术职称，集中在初、中级水平，职称分布呈现低水平化。具有馆员中级职称级别的馆员是主体，占 78.08%。职称的低水平

分布既体现出了青年馆员业务能力及科研水平有上升空间，有继续学习的必要，同时也从侧面体现了高校图书馆行业人才培养的思维定式，即论资排辈心理，在人才激励方面缺乏有效的措施，容易受到年龄及工作年限的制约，产生消极的等待心理，不利于青年馆员人才的健康发展。

### 2.2.2 参与继续教育预期分析

#### (1) 青年馆员对参与继续教育必要性的认识

随着社会的进步，高校图书馆有必要对青年馆员开展继续教育，具体表现在以下两个方面：一是外部要求，包括新媒体、大数据时代的到来、图书馆事业发展的趋势、建设学习型社会理念的提出、高校素质教育的要求等。第二是内部要求，包括青年馆员自身能力的提高、青年馆员的职业规划、青年馆员职业归属感的塑造等等。高校图书馆受上述外部要求和内部要求的诸多因素的影响，加强青年馆员继续教育的必要性是显著的。

从调查分析得出（表 1），在被调查样本中，认为非常有必要开展继续教育的为 22 人、占 27.85%，有认为必要开展青年馆员继续教育的有 43 人、占 54.43%，认为一般和没有必要的有 25 人、占 31.65%。从调查结果看出，绝大多数青年馆员愿意参与继续教育培训，这与青年馆员进取心强，有工作热情的群体特征相符合。对比多数青年馆员的继续教育热情，仍然有 17.72% 的青年馆员认为继续教育培训可有可无、没有必要。这与高校图书馆工作相对稳定，缺乏竞争机制息息相关。部分青年馆员产生了职业懈怠，丧失学习热情，这是一个严峻的现实问题，试想缺乏激情和目标，不思进取的工作状态，势必会影响高校图书馆的发展和 innovation。

表 1 继续教育必要性分析

态度	非常必要	有必要	一般	没必要
人数	22	43	9	5
百分比 (%)	27.85	54.43	11.4	6.32

#### (2) 教育类别预期调查

对青年馆员最希望参加的教育类别进行调查得出（图 1），渴望参与基础业务知识培训 18 人、占 22.78%；专业技能培训 28 人、占 35.44%；前沿学科动态培训占 42 人、53.16%；综合能力提升 21 人、占 26.58%；现代信息技术培训占 33 人、41.77%。

从这组数据，我们可以看到青年馆员渴望通过多角度全方位的培训，拓展自己的能力，特别是对图书馆前沿理论和现代化技术知识的渴求，这与图书馆现代化的发展要求相适应，更与组织青年馆员开展继续教育的初衷相吻合。

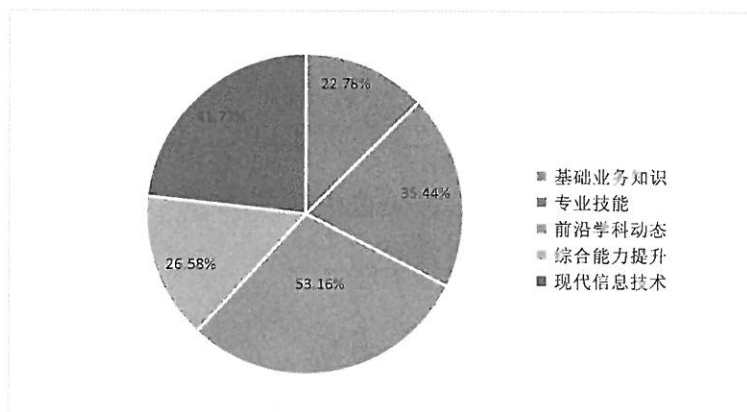


图 1 教育类别预期比例

### (3) 教育频次预期

49.36%的青年馆员希望不定期经常性的开展继续教育，31.65%的青年馆员期待每学年一次，还有 18.99%的青年馆员则认为两学年开展一次。可见大多数青年馆员还是希望接受继续教育的机会多一点。

## 2.2.3 青年馆员培训现状

### (1) 培训频次少

调查对象中，68.35%的青年馆员认为有必要开展继续教育，但实际工作中青年馆员参与继续教育培训率不高。一年内参见继续教育培训 3 次以上的为 21 人、占 26.58%，参加培训 1-3 次的为 35 人，占 44.30%，0 次 23 人，占 29.11%，由此可见，青年馆员继续教育的需求和现实存在一定的差距，青年馆员的继续走过场、走形式，缺乏长效机制。

### (2) 缺乏管理体制

青年馆员人才流失的主要因素来自于单位组织管理制度的不完善，调查显示，29.11%的青年馆员对所在图书馆的工作不够满意，分析原因具体表现在以下几个方面：39.24%的青年馆员对工作的发展前景和长远目标不明确，对职业前景感到迷茫；26.58%认为缺乏展现自我的平台，才华得不到施展；26.58%认为所学专业不对口，产生事业茫然感；24.05%认为缺乏激励机制，工作没有激情。青年馆员作为特殊的群体，有激情、有想法，渴望达到组织的肯定和认可，因此，高校图书馆要充分的

调动青年馆员的积极性，通过制定科学的人才培养战略，让青年馆员看到希望，实现价值，发挥优势。

### （3）重理论轻实践

对青年馆员的继续教育培训过程中，主要以理论教育为主，而忽视了实践环节。偏重追求理论知识的系统性，而比较忽略实际工作能力的培养，理论和实际严重脱离，所学理论在实际工作中不能起到良好的作用。

在所调查对象中，39.24%的青年馆员认为理论学习形式化，走过场，所学理论没有指导实践。青年馆员的理论教育是打基础，而实践环节才是人才教育的落脚点。继续教育要双管齐下，理论学习是一种普遍教育的模式，而实践环节既可以作为理论教育的辅助形式，让青年馆员真正做到学以致用，举一反三，同时实践环节也可以作为一种单独的教育手段，为青年馆员搭建平台，在实践中出真知，也应该受到广泛的应用和重视。青年馆员的继续教育培训要从重视理论教育转变为实践能力培养，切忌对青年馆员一位灌输专业理论知识，要结合实际开展业务指导。

### （4）培训形式单一

调查发现，青年馆员参加继续教育较为传统的培训方式为集中培训及进修培训。集中培训是通过培训班及讲座的形式开展的理论培训，但由于理论性较强忽视实践而效果不佳。进修培训，受到学校政策的限制及培训时间的约束，往往采用的不多。轮岗培训是一种新型的培训方式，通过实际参与工作环节，印象深刻，效果显著。自学因其不受时间限制，也更具有针对性，是继续教育的一种基本补充形式，青年馆员可以远程网络虚拟化课程学习平台、QQ 等交流互动平台、知识库资源平台等开展业务理论自学，但由于自学缺乏约束和监督，青年馆员的学习积极性受到影响。

## 3 结论与建议要

### 3.1 继续教育的模式创新

传统教育模式的重点都集中在知识的更新，业务的提高方面，而忽视了馆员创造能力的提升。图书馆馆员的继续教育不应该单一采取趋同化的集中教育，应当针对不同馆员的特点和不同群体特征的馆员开展有针对性的综合教育模式，科学选择，综合利用打组合拳<sup>[10]</sup>。

#### 3.1.1 综合发展型教育模式

综合发展型的教育培养模式，简单概括就是一专多能，全方位培养。随着图书馆大流通开架借阅模式的提出，图书馆部门分工的融合，对图书馆的服务提出了新的要求，“一站式服务”理念呼之欲出，作为合格的图书馆员不仅仅要精通本部门的工作内容，还要对图书馆的总体工作有全面的了解，当客户提出服务需求的时候，要尽可能的一站式解决读者的问题，提升读者的服务体验。高校图书馆推进青年馆员继续教育的时候，要注重实践环节的重要性，要求青年馆员，深入走进图书馆各个职能部门，全面了解图书馆业务，通过部门间的交流和学习，达到专业知识的共享，为高新图书馆的全面发展储备人才力量。

#### 3.1.2 创新发展型教育模式

在数据库技术和网络技术成为图书情报应用技术热点的今天，为适应数字化图书馆现代化、智能化、网络化的发展需要<sup>[11]</sup>，图书馆员的角色和功能在发生着转变。高校图书馆需要不断适应网络环境、与智能化、信息化的新技术有效接轨。微信公众平台所提供的泛在式服务，掌上图书馆所引发的系列手机终端 APP 服务，图书馆业内新技术新理论可以说日新月异，层出不穷。图书馆员应掌握先进技术、不断更新知识和观念、树立高瞻远瞩的发展目标。青年馆员作为图书馆发展的新生力量，要不断适应网络化环境，接轨智能化服务体系，掌握业内新技术、洞察业内新动态，为师生提供高质量信息服务。高校图书馆作为教学科研的文献信息中心，面对读者对新知识新信息的海量需求，时刻考验着图书馆员的服务能力，通过对青年馆员信息素养的系统培养，更好的拓展和延伸图书馆的服务内容，提升图书馆的服务内涵，实现青年馆员的职业梦想。

#### 3.1.3 个性发展型教育模式

随着信息化社会的到来，图书馆向个性化、知识化服务方向发展，高校图书馆的服务重点不再是传统的图书借还、阅览等流通领域，而逐渐向知识服务层面发展，为高校科研提供个性化的学科知识服务<sup>[12]</sup>。服务重点的变革，对高校图书馆馆员服务能力的提升提出了更高的要求。青年馆员大多来自不同的专业，有各自的学科背景，培养青年馆员学科知识服务的能力，引导其掌握信息情报管理技术，不仅仅提升了高校图书馆深层次学科服务水平，更为青年馆员搭建了实现自身价值的舞台。交叉学科及边缘学科的出现，给高校的学科馆员带来了前所未有的挑战，培养有专业背景的学科馆员，让不同学科背景的馆员从事不同学科的学科服务，真正做到人尽其才，才尽其用。

#### 3.1.4 开拓发展型

随着信息化、网络化时代的发展，图书馆事业的发展不仅在于网络环境建设，技术设备更新，更重要的是在于馆员整体素质的提高、创新意识的加强，服务功能的拓展。青年馆员的培养，不应该局限于业务能力的提高及基本理论的学习，更应该拓展培养的范围，采用多元化、发散式培养模式，脱离程序化、规范化的培养方法。如创办馆刊让青年馆员参与编辑工作、通过微信平台让馆员参与维护、举办校园阅读推广活动让青年馆员参与策划组织等等。通过为图书馆员搭建多元的展示才能的舞台，使馆员积在实践中，开拓创新，通过努力，实现成就，用成就激励馆员汲取新知，形成青年馆员良性循环培养模式。高校图书馆是大学的校园文化中心，通过开拓型阅读推广活动的举办，提高全校师生的读书热情，提高图书馆的影响力，同时利于青年馆员的培养。

### 3.2 青年馆员继续教育的对策建议

#### 3.2.1 理论付诸实践

针对青年馆员的特殊群体特征，要制定中长期培养目标，建立科学的用人导向。高校图书馆青年馆员学历高、学术研究能力强、接受新技术能力快，保持青年馆员的群体优势，激发青年馆员的工作激情，培养具有专业精神和创新能力的青年馆员是图书馆变革时期的重要使命和历史性课题。

当前，部分高校不重视青年馆员继续教育的发展规划，没有科学的管理体制和激励制度，造成青年馆员的放任管理状态，扼杀了青年馆员的工作热情，也错过了青年馆员的最佳培养时期，因此，建立科学的人才培养规划，真正的将制度落到实

处是图书馆践行人才可持续发展战略的重要落脚点。高校图书馆青年馆员的继续教育是一个系统工程和长期任务，既要立足当前，更要注重谋划长远。高校图书馆要注重对青年馆员的成长引导，及时掌握他们的个性化特征和职业发展动向<sup>[13]</sup>，本着因材施教的原则，根据不同馆员的知识结构和优势，制定有针对性的培养目标。对于新入职的馆员，落实第一阶段培养目标，即抓好业务培训和科研培训，业务培训要内容全面，包含从业技能、岗位职责、图书馆事业的历史底蕴等，通过培训不仅仅为青年馆员打好工作基础，同时增加工作使命感，对图书馆的各部门工作有个整体的系统了解，找准自身的发展定位。除了基础业务技能的培训，科学研究能力的培训也同样不可或缺，使学生了解期刊投稿指南、项目申报指南等，真正为青年馆员打开业务探索研究的大门，开拓视野，与前沿的图书馆理论接轨。对于入职3-5年的青年馆员群体落实第二阶段培养目标，遴选优秀馆员，拓宽业务能力。给青年馆员提供学习交流的机会，参与不同部门业务的学习和涉足，打破部门限制，注重传、帮、带<sup>[14]</sup>，为青年馆员配备业务导师，培养业务骨干。第三阶段发展潜力馆员，重点培养、重点选拔，拟定高层次人才培养计划，培养青年馆员的领导才能，给青年馆员提供发展的空间。通过系统的人才培养计划，用职业发展前景降低他们的流动倾向。

### 3.2.2 搭建更多平台

实际工作中，对于青年馆员的培养不应该局限于其本职工作范围内的垂直培养，而应为有能力的青年馆员搭建更多的平台，承担两个或者更多职务，激发能力，培养兴趣。而青年馆员自身也要去除思维定势，淡化部门界限，实现跨部门的多领域工作任务融合。青年馆员不仅要精通本岗位的工作，还要了解其他岗位的工作，以利于交流和协调，只要是组织发展需要的，只要是利于自身成长的，要勇于尝试。以沈阳农业大学图书馆为例，学科服务团队，凭借不同的学科背景，发挥自身价值，深入学科服务；助课团队，鼓励青年馆员，真正参与文献检索课的教学环节，一方面储备文献检索实验室的后备力量，一方面，为青年馆员打好业务基础，系统学习文献检索相关理论。

通过岗位竞聘和轮换方式，打破部门限制，可以让青年馆员更加了解图书馆的全面工作，丰富职业阅历，进一步明确自身的能力倾向和价值取向，消除职业倦怠。图书馆行业所需要的知识和技能，博大精深，并不是公众所片面了解的单纯性的简

单重复工作，通过为青年馆员搭建平台，尽力创造条件帮助青年馆员取得成功，使他们既能体会到专业发展的成功，又能得到社会的认同，树立职业崇高感，找到工作归属感。

高校图书馆要创新工作思路、拓展工作方法，为青年馆员创造展示自己才华的机会，使他们在不断挑战自我的过程中，体会到成功的乐趣，满足社会认同和赞许的需要，从而持续培养其对馆员工作的热爱和专业兴趣。

### 3.2.3 选拔培养目标

确定重点培养目标，定期遴选骨干，在青年馆员队伍中，树立典型，做好示范作用。高校图书馆要制定培养人选名单，制定可行的培养方案。一方面搭建青年馆员的实践锻炼平台，让他们在实践操作中快速成长，比如让青年馆员实际参与阅读推广活动及学科服务服务活动的组织和策划、让青年馆员参与党建工会活动、图书馆各项改革、业务研究活动等，从多角度全面锻炼挖掘青年馆员的潜力，发现人才，培养人才。另一方面，要创造青年馆员继续教育的条件，加大培养经费的投放，有计划的选送优秀的青年馆员进修和深造。重点抓好青年骨干的遴选，定期考核，大胆使用，激发潜能。在岗位聘用方面，要打破部门的限制，不搞论资排辈，按照公开、平等、竞争、择优的用人原则<sup>[15]</sup>，真正做到用实力说话，向人才看齐，将竞争机制引入管理。要建立阶梯型的人才培养计划，让青年馆员看到努力的方向，做好职业规划。青年馆员的遴选要做到人尽其用，科学定位，学术研究型人才向学术团队带头人方向培养，管理型人才向策划管理方向培养。

### 3.2.4 提供学习机会

对于高校图书馆青年馆员的继续教育采取“引进来和走出去”的指导方针，鼓励青年馆员攻读上一级学历和学位或参加在职培训，有计划分期分批选派青年馆员外出参加业务学习和参观考察。学习的内容不要局限于所从事的具体工作内容，可以鼓励青年馆员参与科技查新、数据库培训等系统培训，真正实现一专多能。定期或不定期的邀请经验丰富的图书馆同仁或有一定影响力的行业专家来馆讲授和指导，不断学习新知识，掌握新技术，提高青年馆员的整体素质。建立青年馆员培训考核机制和继续教育档案，邀请外出培训的青年馆员撰写请培训心得，鼓励青年馆员作为主讲人将业务学习和见闻向更多的馆内同志传达和讲述。

培训的内容可以采用多渠道并行的培训方式，一是集中讲授，在馆内举办讲座、



报告或业务沙龙，邀请业内专家或资深学者到馆进行专题培训，将图书馆的前沿知识理论带进馆，同时各部门主任或业务能手可以对工作的流程、业务流程、业务规范在大会上报告。二是业务进修，鼓励青年馆员攻读上一级学位，或选送优秀的青年馆员参加短期培训班、学习班和研讨班，拓宽视野。三是轮岗培训，在工作实践中针对青年馆员的学科背景和岗位需要，到不同部门进行固定期限的岗位锻炼，由部主任或资深馆员进行专人培养，并对其进行岗位目标考核，通过实践的参与，全面了解图书馆的工作内容和流程。四是自学。为青年馆员搭建网络互动平台或鼓励青年馆员利用慕课等现有网络平台开展自学自修，积极推进优质数字资源的建设与共享，将基础业务理论、图书馆前言知识、业务实务等培训内容制作成课件，完善各种资源库，为馆员继续教育提供优质的数字资源。现代远程教育突破了时间、年龄、对象的限定，是青年馆员更经济、更有效的交互式学习方式。

### 3.2.5 学术引领发展

图书馆应鼓励有能力、有想法青年馆员参与科研活动，帮助培养对象组建科研团队，积累成果，使其成为青年骨干和带头人，树立终身学习意识。青年馆员由于缺乏科研经验、研究意识，同时馆内科研条件不足、学术研究氛围不浓，导致青年馆员缺乏科研精神、研究成果匮乏。随着社会的发展和进步，网络环境下图书馆服务重心的转移，意味着图书馆人员中占较多数的青年馆员的新角色的转换，智力密集型的 service 要求青年馆员积极行动起来，融入学术的素质，成为知识的组织者，而不是简单的图书的组织者<sup>[16]</sup>。用科研引领服务、以创新改进服务，是高校图书馆未来的发展方向。

青年馆员群体往往表现出较强的学习意愿，但由于缺乏业务经验，往往不知道如何真正融入到科研活动中，发表文章、申请课题及科研立项均表现出茫然感，如何选题、如何申请项目、如何论证课题、选择投稿方向等，面对众多的问题，不知所措。引导青年馆员融入科研团队，凝练研究方向，对青年馆员找准发展定位，加强学术能力，树立良好的学术风气至关重要。在有条件的情况下，成立项目小组、科学研究团队、促使不同知识层次和专业背景的青年馆员开展知识交换，从而碰撞出知识创新的火花，为图书馆的业务工作和科学研究提供创意。

### 3.2.6 完善激励机制

激励机制是保持青年馆员继续学习动力的催化剂，激励政策包括福利激励、认

同激励、成就激励及参与激励<sup>[13]</sup>。福利激励通过改善青年馆员的薪资水平和工作待遇入手，较为直观。认同激励，通过组织给予的信任和认同，激发满足感，通过授予青年馆员一定的自主权，安排具有挑战性的工作，激发青年馆员潜能；成就激励，通过荣誉奖励激发工作的自豪感；参与激励，允许青年馆员参与团队项目，创造参与机会。激励的手段和方式有多种，但是根据马斯洛需求层次理论得出，尊重和自我实现需求是人类的高层次需求，而生理和安全需求属于低级别需求。低层次的需求比较客观，主要从物质方面去满足，如福利激励政策，一旦满足了就很难形成持续的激励作用，而高级需求则需要内在精神方面给予满足，会对人产生更为持久的激励作用<sup>[17]</sup>。认同激励和成就激励属于尊重激励，而参与激励则是最高层的自我实现需求。因此，参与需求是对青年馆员最有效的激励方法，高校图书馆要尽可能的为青年馆员搭建平台实现自身的价值，持续激发青年馆员学习的热情。

## 用稿通知

刘婷婷 潘香岑 同志：

您好！

感谢您对本刊的信任与支持。您的稿件《基于知识结构差异的高校图书馆青年馆员继续教育模式探析》拟于本刊2016年第5期刊用。

特此函告，恭祝文安！

《图书馆学刊》编辑部

2016.4.24



## 4 项目成果（发表的文章、开发的软件、取得的实践效果等）

### 基于知识结构差异的高校图书馆青年馆员继续教育模式探析\*

刘婷婷 潘香岑

（沈阳农业大学图书馆，辽宁 沈阳 110866）

**【摘要】**随着大数据、新媒体时代的到来，高校图书馆青年馆员的继续教育问题引起了广泛的关注，本文是从青年馆员的群体特征入手，结合青年馆员继续教育的实际情况，探寻青年馆员多元的教育模式，探讨开展青年馆员继续教育的有效方法。

**【关键词】**青年馆员 高校图书馆 继续教育

**【分类号】**G251

近年来，随着高校图书馆智能化、信息化、电子化的发展，高校图书馆的服务方式和重点也发生了根本性的变革，图书馆馆员由图书的管理者变为知识的管理者，图书馆的服务也由被动服务转变为主动服务。为了满足师生读者多元化的服务需求，青年馆员要不断学习，完善自身素质。但青年馆员的专业背景和工作岗位存在较大差异，如何利用好差异，在差异的基础上实现人才培养的融合，打造多元化的继续教育模式至关重要。

## 1 青年馆员群体特征

选取辽宁省部分高校图书馆 40 岁以下青年馆员为调查对象，进行问卷调研分析。共发放调查问卷 85 份，实际回收有效调查问卷 79 份，有效问卷回收率为 91.25%。

### 1.1 学历层次高

对所调查青年馆员的学历背景分析得出，具有硕士以上学历人员占 86.07%。这说明，高学历、高知识人才队伍正在成为高校图书馆的生力军。青年馆员大多接受过高等学校的全方位素质教育，知识面宽，学习能力强。但在工作实践中，由于缺乏科学的人才培养计划，他们的群体优势及较高的综合

素质没有得到体现。随着时代的不断进步，人才决定发展，知识决定高度，充分培养和利用好高学历青年馆员的力量，对图书馆的发展至关重要。

### 1.2 学科背景复杂

青年馆员大多拥有不同的学科背景，来自不同的专业。所调查样本中，图书情报专业的馆员为 30 人、占 37.97%，而其他学科背景的馆员占 62.03%，这说明大部分的青年馆员缺乏图书情报专业素质，对自身岗位所需要的专业技能和图书馆事业的发展规律，缺乏系统了解。在 Web2.0、Web3.0 环境下，云计算、移动通信、物联网等新概念不断涌现，这给高校图书馆的人才培养提出了更高的要求，青年馆员要不断加强专业精神的培养，积淀专业知识理论，以确保馆员技能满足不断变化的专业要求<sup>[1]</sup>。然而在加强专业素质培训的同时，也要结合好青年馆员已有的专业背景，通过图书情报专业理论和技能的培训，培养有学科背景的百度学术学科服务型人才，为深层次的知识服务奠定基础。

### 1.3 职称水平低

在所调查样本中，青年馆员所具有的技术职称，集中在初、中级水平，职称分布呈现低水平化。具

有馆员中级职称级别的馆员是主体,占78.08%。职称的低水平分布既体现出了青年馆员业务能力及科研水平有上升空间,有继续学习的必要,同时也从侧面体现了高校图书馆行业人才培养的思维定式,即论资排辈心理,在人才激励方面缺乏有效的措施,容易受到年龄及工作年限的制约,产生消极的等待心理,不利于青年馆员人才的健康发展。

## 2 继续教育的模式创新

传统教育模式的重点都集中在知识的更新、业务的提高方面,而忽视了馆员创造能力的提升。青年馆员的继续教育不应该单一采取趋同化的集中教育,应当针对不同馆员的特点和不同群体特征的优势开展有针对性的综合教育模式,科学选择,综合利用,打组合拳。

### 2.1 综合发展型教育模式

综合发展型的教育培养模式,简单概括就是一专多能,全方位培养。随着图书馆大流通开架借阅模式的提出,图书馆部门分工的融合,对图书馆的服务提出了新的要求,“一站式服务”理念呼之欲出。作为合格的图书馆员不仅仅要精通本部门的工作内容,还要对图书馆的总体工作有全面的了解,当客户提出服务需求的时候,要尽可能的一站式解决读者的问题,提升读者的服务体验。高校图书馆推进青年馆员继续教育的时候,要注重实践环节的重要性,要求青年馆员,深入走进图书馆各个职能部门,全面了解图书馆业务,通过部门间的交流和学习,达到专业知识的共享,为高新图书馆的全面发展储备人才力量。

### 2.2 创新发展型教育模式

在通讯技术、信息技术、网络技术成为图书情报应用技术热点的今天,为适应数字化图书馆现代化、智能化、网络化的发展需要,图书馆员的角色和功能在发生着转变。高校图书馆需要不断适应网络环境、与智能化、信息化的新技术有效接轨。微信公众平台所提供的泛在式服务,掌上图书馆所引发的系列手机终端APP服务,图书馆业内新技术新理论可以说日新月异,层出不穷。青年馆员应掌握先进技术、不断更新知识和观念、树立高瞻远瞩的发展目标。青年馆员作为图书馆发展的新生力量,要不断适应网络化环境,接轨智能化服务体系,掌握业内新技术、洞察业内新动态,为师生提供高质量信息服务。高校图书馆作为教学科研的文献信息中心,面对读者对新知识新信息的海量需求,时刻考验着图书馆员的服务能力,通过对青年馆员信息素养的系统培养,更好的拓展和延伸图书馆的服务内容,提升图书馆的服务内涵,实现青年馆员的职业梦想。

### 2.3 个性发展型教育模式

随着信息化社会的到来,图书馆向个性化、知识化服务方向发展,高校图书馆的服务重点不再是传统的图书借还、阅览等流通领域,而逐渐向知识服务层面发展,为高校科研提供个性化的学科知识服务<sup>[2]</sup>。服务重点的变革,对高校图书馆馆员服务能力的提升提出了更高的要求。青年馆员大多来自不同的专业,有各自的学科背景,培养青年馆员学科知识服务的能力,引导其掌握信息情报管理技术,不仅仅提升了高校图书馆深层次学科服务水平,更为青年馆员搭建了实现自身价值的舞台。交叉学科及边缘学科的出现,给高校的学科馆员带来了前所

未有的挑战，培养有专业背景的学科馆员，让不同学科背景的馆员从事不同学科的学科服务，真正做到人尽其才，才尽其用。

## 2.4 开拓发展型教育模式

高校图书馆是学校的文献信息中心，也是文化传播中心。长久以来，高校图书馆突出了其向师生提供文献资料、情报服务的科研机构作用，而忽视了具有文化传播职能的文化机构不可替代的作用。文化的传播，需要发挥馆员特别是青年馆员的创造力，需要培养具有开拓精神的青年馆员，强化图书馆的文化传播职能。青年馆员的继续教育，不应该局限于业务能力的提高及基本理论的学习，更应该拓展培养的范围，采用多元化、发散式培养模式，脱离程序化、规范化的培养方法。如创办馆刊让青年馆员参与编辑工作、通过微信平台让馆员参与维护、举办校园阅读推广活动让青年馆员参与策划组织等等。通过为青年馆员搭建多元的展示才能的平台，使馆员在实践中，开拓创新，通过努力，实现成就，用成就激励馆员汲取新知，形成青年馆员良性循环培养模式。高校图书馆的核心竞争力不仅仅依靠先进的硬件设备和丰富的馆藏资源，更重要的是馆员整体素质的提高、创新意识的加强，服务功能的拓展。

## 3 青年馆员继续教育的实践探索

### 3.1 探索科学人才发展规划

针对青年馆员的特殊群体特征，要制定中长期培养目标，建立科学的用人导向。高校图书馆青年馆员学历高、学术研究能力强、接受新技术能力快，保持青年馆员的群体优势，激发青年馆员的工作激

情，培养具有专业精神和创新能力的青年馆员是图书馆变革时期的重要使命和历史性课题。

当前，部分高校不重视青年馆员继续教育的发展规划，没有科学的管理体制和激励制度，造成青年馆员的放任管理状态，扼杀了青年馆员的工作热情，也错过了青年馆员的最佳培养时期，因此，建立科学的人才培养规划，真正的将制度落到实处是图书馆践行人才可持续发展战略的重要落脚点。高校图书馆青年馆员的继续教育是一个系统工程和长期任务，既要立足当前，更要注重谋划长远。高校图书馆要注重对青年馆员的成长引导，及时掌握他们的个性化特征和职业发展动向<sup>[3]</sup>，本着因材施教的原则，根据不同馆员的知识结构和优势，制定有针对性的培养目标。

青年馆员的继续教育要体现出层次性，对于新入职的馆员，落实第一阶段培养目标，即抓好业务培训和科研培训，业务培训要内容全面，包含从业技能、岗位职责、图书馆事业的历史底蕴等。通过培训不仅仅为青年馆员打好业务基础，同时增加工作使命感，对图书馆的各部门工作有个整体的系统了解，找准自身的发展定位。除了基础业务技能的培训，科学研究能力的培养也同样不可或缺，使馆员了解期刊投稿策略、项目申报技巧等，真正为青年馆员打开业务探索研究的大门，开拓视野，与前沿的图书馆理论接轨。对于入职3-5年的青年馆员群体落实第二阶段培养目标，遴选优秀馆员，拓宽业务能力。给青年馆员提供学习交流的机会，参与不同部门业务的学习和涉足，打破部门限制，注重传、帮、带<sup>[4]</sup>，为青年馆员配备业务导师，培养业务骨干。第三阶段发展潜力馆员，重点培养、重点

选拔,拟定高层次人才培养计划,培养青年馆员的领导才能,给青年馆员提供发展的空间。通过系统的人才培养计划,用职业发展前景降低他们的流动倾向。

### 3.2 搭建多元化发展平台

实际工作中,对于青年馆员的培养不应该局限于其本职工作范围内的垂直培养,而应为有能力的青年馆员搭建更多的平台,承担两个或者更多个职务,激发能力,培养兴趣。而青年馆员自身也要去除思维定势,淡化部门界限,实现跨部门的多领域工作任务融合。青年馆员不仅要精通本岗位的工作,还要了解其他岗位的工作,以利于交流和协调,只要是组织发展需要的,只要是利于自身成长的,要勇于尝试。以沈阳农业大学图书馆为例,学科服务团队,凭借青年馆员不同的学科背景,发挥自身价值,深入学科服务;助课团队,鼓励青年馆员,真正参与文献检索课的教学环节,一方面储备文献检索实验室的后备力量,一方面,为青年馆员打好业务基础,系统学习文献检索相关理论;阅读推广小组,鼓励青年馆员充分发挥创造力,强化图书馆的文化传播功能。

通过岗位竞聘和轮换方式,打破部门限制,可以让青年馆员更加了解图书馆的全面工作,丰富职业阅历,进一步明确自身的能力倾向和价值取向,消除职业倦怠。图书馆行业所需要的知识和技能,博大精深,并不是公众所片面了解的单纯性的简单重复工作,通过为青年馆员搭建平台,尽力创造条件帮助青年馆员取得成功,使他们既能体会到专业发展的成功,又能得到社会的认同,树立职业崇高感,找到工作归属感。

高校图书馆要创新工作思路、拓展工作方法,为青年馆员创造展示自己才华的机会,使他们在不断挑战自我的过程中,体会到成功的乐趣,满足社会认同和赞许的需要,从而持续培养其对馆员工作的热爱和专业兴趣。

### 3.3 选拔培养目标

确定重点培养目标,定期遴选骨干,在青年馆员队伍中,树立典型,做好示范作用。高校图书馆要确定培养人选名单,制定可行的培养方案。一方面搭建青年馆员的实践锻炼平台,让他们在实践操作中快速成长,比如让青年馆员实际参与阅读推广活动及学科服务服务活动的组织和策划、让青年馆员参与党建工会活动、图书馆各项改革、业务研究活动等,从多角度全面锻炼挖掘青年馆员的潜力,发现人才,培养人才。另一方面,要创造青年馆员继续教育的条件,加大培养经费的投放,有计划的选送优秀的青年馆员进修和深造。重点抓好青年骨干的遴选,定期考核,大胆使用,激发潜能。在岗位聘用方面,要打破部门的限制,不搞论资排辈,按照公开、平等、竞争、择优的用人原则,真正做到用实力说话,向人才看齐,将竞争机制引入管理。要建立阶梯型的人才培养计划,让青年馆员看到努力的方向,做好职业规划。青年馆员的遴选要做到人尽其用,科学定位,学术研究型人才向学术团队带头人方向培养,管理型人才向策划管理方向培养。

### 3.4 提供学习机会

对于高校图书馆青年馆员的继续教育采取“引进来和走出去”的指导方针,鼓励青年馆员攻读上一级学历和学位或参加在职培训,有计划分期

分批选派青年馆员外出参加业务学习和参观考察。

学习的内容不要局限于所从事的具体工作内容，可以鼓励青年馆员参与科技查新、数据库培训等系统培训，真正实现一专多能。定期或不定期的邀请经验丰富的图书馆同仁或有一定影响力的行业专家来馆讲授和指导，不断学习新知识，掌握新技术，提高青年馆员的整体素质。建立青年馆员培训考核机制和继续教育档案，邀请外出培训的青年馆员撰写清培训心得，鼓励青年馆员作为主讲人将业务学习和见闻向更多的馆内同志传达和讲述。

培训的内容可以采用多渠道并行的培训方式，一是集中讲授，在馆内举办讲座、报告或业务沙龙，邀请业内专家或资深学者到馆进行专题培训，将图书馆的前沿知识理论带进馆，同时各部门主任或业务能手可以对工作的流程、业务流程、业务规范在会议上进行报告。二是业务进修，鼓励青年馆员攻读上一级学位，或选送优秀的青年馆员参加短期培训班、学习班和研讨班，拓宽视野。三是轮岗培训，在工作实践中针对青年馆员的学科背景和岗位需要，到不同部门进行固定期限的岗位锻炼，由部主任或资深馆员进行专人培养，并对其进行岗位目标考核，通过实践的参与，全面了解图书馆的工作内容和流程。四是自学。为青年馆员搭建网络互动平台或鼓励青年馆员利用 MOOC 等现有网络平台开展自学自修，积极推进优质数字资源的建设与共享，将基础业务理论、图书馆前言知识、业务实务等培训内容制作成课件，完善各种资源库，为馆员继续教育提供优质的数字资源。现代远程给你教育突破了时间、年龄、对象的限定，是青年馆员最经济、更有效的交互式学习方式。

### 3.5 学术引领发展

图书馆应鼓励有能力、有想法青年馆员参与科研活动，帮助培养对象组建科研团队，积累成果，使其成为青年骨干和带头人，树立终身学习意识。青年馆员由于缺乏科研经验、研究意识，同时馆内科研条件不足、学术研究氛围不浓，导致青年馆员缺乏科研精神、研究成果匮乏。随着社会的发展和进步，图书馆服务重心的服务重心发生转移，智力密集型的服要求青年馆员积极行动起来，融入学术的素质，成为知识的组织者，而不是简单的图书的组织者<sup>[5]</sup>。用科研引领服务、以创新改进服务，是高校图书馆未来的发展方向。

青年馆员群体往往表现出较强的学习意愿，但由于缺乏业务经验，往往不知道如何真正融入到科研活动中，发表文章、申请课题及科研立项均表现出茫然感，如何选题、如何申请项目、如何论证课题、选择投稿方向等，面对众多的问题，不知所措。引导青年馆员融入科研团队，凝练研究方向，对青年馆员找准发展定位，加强学术能力，树立良好的学术风气至关重要。在有条件的情况下，成立项目小组、科学研究团队、促使不同知识层次和专业背景的青年馆员开展知识交换，从而碰撞出知识创新的火花，为图书馆的业务工作和科学研究提供创意。

## 4 结语

青年馆员承载着图书馆的希望和未来，关注青年馆员的成长，培养利用好青年馆员的力量，培养青年领军人物，是图书馆当前面临的重要任务。加强对青年馆员的继续教育，探索有效的教育模式和方法，发挥青年馆员的特殊群体优势，让青年馆员留得住、



呆得下、做得好，是高校图书馆人才培养的重中之重。

#### 参考文献：

- [1]郭太敏, 闫永焱, 王静, 等. 新时期高校图书馆青年馆员培养对策研究[J]. 图书馆理论与实践, 2014(12):14-18.
- [2]乔南, 张锋, 曾爱娥. 刍议高校图书馆学科化服务与学科馆员的素质培养[J]. 图书馆界, 2010(1):38-40.
- [3]王自洋, 吴宁. 影响青年馆员成为公共图书馆中坚力量因素的调查分析[J]. 图书馆研究, 2014(4):97-101.
- [4]黄永秋, 李剑. 高校图书馆临时馆员继续教育工作探讨

[J]. 图书馆论坛, 2010, 30(1):167-168.

- [5]戴建国. 构建图书馆青年馆员“一体两翼”的素质模式[J]. 图书馆论坛, 2006(1):214-215.

刘婷婷 女, 1983年生。硕士, 馆员。研究方向: 阅读推广、学科服务等。

潘香岑 女, 1987年生, 硕士, 馆员。

\*本文系 CALIS 全国农学文献信息中心 2015 年研究项目(编号: 2015029)研究成果。

收稿日期: 2016-2-24

## 5 参考文献

- [1]沈霞,尹源,谢志耘,等. 高校图书馆员继续教育的新手段——网络课堂[J]. 大学图书馆学报, 2009, 27(3):72-74.
- [2]吴磊明,李明. 新时期图书馆员继续教育之思考[J]. 图书与情报, 2003(3):60-63.
- [3]钟宇,胡芳,陶莹. 我国大学图书馆馆员培训工作的调查研究——以 26 所大学图书馆为例[J]. 图书馆, 2013(3):96-98.
- [4]辞海编委会.《辞海》[G]. 上海:上海辞书出版社, 1989: 3081.
- [5]张玉珍. 图书馆员继续教育琐谈[J]. 图书馆杂志, 2002, 21(9):30-32.
- [6]王护宁. 图书馆继续教育之我见[J]. 图书馆学刊, 2001, 23(4):58-60.
- [7]金美丽. 图书馆青年馆员幸福感的影响因素及提升策略[J]. 图书馆工作, 2015(1):38-40.
- [8]郭太敏,闫永焱,王静,等. 新时期高校图书馆青年馆员培养对策研究[J]. 图书馆理论与实践, 2014(12):14-18.
- [9]陶丽君. 新时期图书馆员继续教育之探讨[J]. 国家图书馆学刊, 2008, 17(2):67-70.
- [10]张丽英. 图书馆员的继续教育模式及其评析[J]. 国家图书馆学刊, 2004, 13(3):69-71.
- [11]徐革. 系统馆员在大学图书馆网络化发展中的角色转变[J]. 大学图书馆学报, 1999, 17(6):60-62.
- [12]乔南,张锋,曾爱娥. 刍议高校图书馆学科化服务与学科馆员的素质培养[J]. 图书馆界, 2010(1):38-40.
- [13]王自洋,吴宁. 影响青年馆员成为公共图书馆中坚力量因素的调查分析[J]. 图书馆研究, 2014(4):97-101.
- [14]黄永秋,李剑. 高校图书馆临时馆员继续教育工作探讨[J]. 图书馆论坛, 2010, 30(1):167-168.
- [15]夏亮. 公共图书馆人才培养建设之浅见——关于太原市图书馆人才培养的思考[J]. 科技情报开发与经济, 2011, 30:90-93.
- [16]戴建国. 构建图书馆青年馆员“一体两翼”的素质模式[J]. 图书馆论坛, 2006(1):214-215.
- [17]卢岷君. 从马斯洛需求层次理论看高校图书馆青年馆员的有效激励途径[J]. 农业图书情报学刊, 2015, 27(9):199-200.
- [18]郭太敏,闫永焱,王静,徐淑娟,尹良伟,刘春侠. 新时期高校图书馆青年馆员培养对策研究[J]. 图书馆理论与实践, 2014, 12:14-18.
- [19]安娜. 陕西省高校图书馆工作倦怠视角下的调研与分析[J]. 情报杂志, 2015, 03:196-202.

[20]潘启灵. 高校图书馆青年馆员心理问题浅析[J]. 图书馆论坛,2006,05:87-89.

[21]毕东. 提高青年馆员综合素质的机制与措施[J]. 图书情报工作,2009,S2:144-147.

[22]林长飞. 面向 21 世纪青年馆员的信息素质[J]. 情报科学,2000,07:619-621.

[23]王静,闫永炎,周华,范玉红,张志伟. 高校图书馆知识型青年馆员学术行为激励模型探讨[J]. 图书馆建设,2013,08:61-63.