

# Analysis of Professional Competency Enhancement Pathways for Librarians in Teacher Training Institutions

Yemin Qi

Feicheng Teacher Training School, Feicheng, Shandong, 271600, China

## Abstract

This study explores the development of professional competencies among librarians in teacher training institutions. Through stratified sampling, we surveyed 36 schools across 12 provinces to identify unique challenges and competency frameworks. The analysis addresses issues such as inadequate foundational knowledge and ineffective technology application, identifying improvement strategies including establishing training systems and optimizing assessment mechanisms. Practical case studies validate these approaches. The research provides actionable guidance for librarian professional development, offers practical insights for school resource planning, acknowledges sample limitations, and outlines emerging competency requirements in smart learning environments.

## Keywords

Teacher training institutions; Librarians; Professional competence; Enhancement pathways; Digital services

# 教师进修学校图书管理员专业素养提升路径探析

元业民

肥城市教师进修学校, 中国·山东 肥城 271600

## 摘要

本文围绕提高教师进修学校图书管理员专业素养展开探讨, 运用分层抽样方式对12个省份36所学校开展调研明确图书管理员工作独特之处与素养构成联系。分析如专业基础不扎实、技术应用不到位等各类问题及产生原因, 提出构建培训体系、优化考核激励机制等一系列提升路径并结合实际案例验证其可行性。本研究不仅能为图书管理员专业成长给予方向指导还可为学校资源建设提供一定参考, 同时指出样本存在一定局限性并对智慧化场景下图书管理员素养面临的新要求做出展望。

## 关键词

教师进修学校; 图书管理员; 专业素养; 提升路径; 数字化服务

## 1 引言

教师进修学校图书管理员是教师获取教学资源与提升专业能力的重要依托, 而图书管理员素养对图书室服务效能有直接影响。当下教育数字化进程加快、教师对教学资源需求更精确多元, 而管理员专业能力存在不足限制图书室服务质量的情况。本文希望通过调研分析管理员素养现状与问题探索科学提升路径为优化图书室服务、助力教师发展提供支撑, 兼具理论参考与实践价值。

## 2 教师进修学校图书管理员工作特点

教师进修学校图书管理员的工作具有显著特殊性。首先表现在服务对象具备精准特性, 所服务的在职教师群体知识需求呈现学科针对性突出且同教学实际紧密相连的特点。

且伴随教育改革的逐步推进在职教师对前沿教育理论、跨学科教学资源的需求不断增加, 对获取相关资源的时效性要求愈发严格。其次在资源管理方面呈现复合特性, 需对纸质文献、电子期刊、教学案例数据库、多媒体教学资源等多种类型资源进行统筹管理。不仅要保证传统文献有序整理与顺利借阅还需要让数字资源实现动态更新与安全存储, 同时依据教师培训规划及学科发展态势对资源馆藏结构进行优化。此外, 工作兼具教育辅助与资源导航的双重属性。不但要向教师供给基础的文献借阅服务, 还需要参与教师培训课程的资源支持工作。协助教师进行教学研究所需的文献检索与分析, 引导教师高效率运用各类教育资源助力教师专业能力提升。

## 3 专业素养提升路径探索

### 3.1 加强专业教育与培训体系建设

专业教育和培训对提升图书管理员素质起至关重要作用, 在此过程中可以建立一套分层别类、精确匹配的相关体

【作者简介】元业民(1972-), 中国山东泰安人, 本科, 助理馆员, 从事学校图书管理研究。

系。在提升学历及开展在职教育工作方面,可促使教师进修学校与开设有图书馆学、信息资源管理专业的高等院校搭建合作架构并开设面向在职人员本科、硕士层次的针对性培养班级。针对图书管理员群体可以特别设置文献整理与服务、教育资源挖掘开发等有特点的教学模块,学校为参与学习的图书管理员给予学费补助、灵活安排工作时间等多种支持。据近三年抽样情况,已有6所学校借助此模式成功使管理员本科以上学历占比提升18%至25%。

定制化培训课程需要依据管理员能力薄弱环节规划。在基础层面重点围绕《中国图书馆分类法(第五版)》实际操作、CALIS联合编目规则等关键技能,以理论讲解搭配案例练习方式致力于解决不同学科文献分类标引不准确难题。进阶层面安排文献计量分析工具应用、数字资源整合与呈现等课程并融入CiteSpace、VOSviewer等工具实际操作训练,协助管理员掌握教学研究热点辨别方法、专题资源整理编制手段。战略层面设立教育资源服务设计课程,引导管理员参考教师培训相关需求研发学科教学案例库、课题研究文献包等特色服务产品。

培训形式应摆脱传统模式束缚,可以采用线上+线下结合形态。线上凭借国家图书馆远程培训平台、中国大学MOOC等各类资源构建起碎片化学习路径,并设定每月聚焦1个关键知识点且安排1次线上解答疑问的学习步调。线下组织岗位实践操练、跨校实践训练等活动,挑选在素养提高方面成果突出的学校作实训场所让管理员全身心参与到文献整理及读者服务整个流程。同时邀请图书馆学专家及一线表现出色的管理员展开一对一指导教学,一所省级教师进修学校借此方式使管理员文献分类准确程度从68%提升到92%。

### 3.2 完善考核与激励机制

科学合理的考核及激励制度推动管理员朝着专业方向发展并产生动力,应构建一套以能力为核心、将服务视为导向的评价体系。考核执行采取过程性评估与年度考核相融合形式,过程性评估借助图书室管理体系实时收集工作相关数据,以每月为周期生成关于能力发展状况的报告助力管理员动态调整自身提升方向。年度考核可以成立由学校领导、图书室领域专业人士及教师代表组成的评审团队,该团队综合考量数据指标及现场答辩实际情况对考核结果评定为优秀、合格、待改进三个级别且特别说明优秀等级占比范围设定在15%-20%。

激励手段应达成物质跟精神、短期与长期的融合。在短期激励部分将考核成效与薪资直接关联,使处于优秀等级人员的年度绩效奖金有20%-30%的提高幅度且发放一笔可用于购置学习资料或参加行业会议等的专业发展资金。长期激励方面可以构建专业技术职级晋升的快捷通道,让考核成绩优异人员能优先申报图书室系列的中级及高级职称。从相关样本里一所学校发现,借助该政策使具备中级以上职称的

管理人员在总体中所占比例从原本的21%上升到38%。精神激励角度可以设立年度优秀图书管理员、服务创新标兵等荣誉称号,借助学校官方网站、年度总结会议等形式展开表彰并把优秀案例编辑整理成《管理员专业发展指南》以增强从业者对自身职业的认同感和成就感。

### 3.3 促进交流与合作

对于管理员而言交流和合作是拓展专业眼界、吸收先进经验的关键方式,可以打造层次丰富、覆盖面广的交流网络。在校际交流方面可以依据区域成立教师进修学校图书室联盟,此联盟每个季度开展如数字资源建设专题研讨会、读者服务创新案例分享会等的主题式交流活动。且在联盟内部构建资源共享机制,开展文献互借与联合编目方面的合作。

对于行业协会与学术研讨会的参与,需要构建起常规性运作模式。学校方面每年专门拨出一笔款项资助管理员参与中国图书馆学会及各省市图书馆学会举办的学术会议,同时积极鼓励管理员投身中小学图书馆发展论坛、教育资源服务创新研讨会等专题性活动,且引导管理员依据工作实际情况撰写学术论文、申报研究课题。而从近五年相关样本数据看,已有12名管理员在《图书情报工作》《中小学图书情报世界》等刊物上发表论文并有3个课题成功获得省级教育科研项目的立项批准。

此外还可推动管理员与教师群体的深度合作,建立协同机制。邀请学科骨干教师参与图书室馆藏资源建设论证工作共同确定资源采购目录,同时安排管理员参加教师教研活动以了解教学过程中的难题及资源需求情况。如某学校开展管理员进教研组活动,管理员借助列席教研会议、参与集体备课等方式顺利开发出初中数学几何教学案例库、小学语文课外阅读指导资源包等共12种特色资源,通过这一系列举措使教师对图书室服务的满意程度从72%提高到95%。

### 3.4 强化信息技术应用

信息技术应用能力是适应数字化时代图书馆发展的核心素养,需从资源建设、服务优化双维度推进提升。在数字化资源建设与管理方面,需要健全硬件设施条件。配备性能出色的服务器、存储设备,构建符合CALIS标准的数字资源管理平台达成纸质文献与电子资源统一检索。优化资源结构方面着重采购中国知网(CNKI)教育专辑、万方数据知识服务平台等核心数据库,同时以教师捐赠+管理员整理的模式建设具备特色的校本资源库,对优秀教案、教学视频、课题研究报告等资源进行收集、整理并按照DC元数据标准实施规范著录。例如某所学校校本资源库已收录1.2万条资源且每年访问量达3.8万人次。

技术助力服务流程优化,重点应着眼于便捷化、个性化需求。在借阅服务方面通过引入RFID技术达成文献自助借还与盘点工作,且配备移动借阅车为教师办公室提供上门服务。如某学校经此改造,借阅时长从原本平均5分钟减至1.5分钟且借阅频次提高35%。在资源服务方面,开发图书

馆微信公众号小程序实现“资源检索、预约借阅、专题推送”功能。基于管理员依据教师学科、研究方向的标签化管理为教师推送个性化资源推荐,如参与双减政策研究的教师自动收到相关文献及政策解读材料。在数据分析层面借助图书室管理系统数据对教师资源使用偏好、借阅高峰时段展开分析,为馆藏资源调整及服务时间优化提供支撑依据。比如某学校借助数据分析将教师需求集中的教育类文献采购比例从45%提升到62%且服务满意度提升23%。

## 4 案例分析

### 4.1 成功案例深度剖析

以一省级教师进修学校图书馆为例,2020年以前该校存在管理员专业素养不高状况。具体体现为具备本科及以上学历的管理员占比仅42%,且数字资源利用效率未超30%。为改善此状况学校打造三维提升体系,一方面与省内高校合作开设图书馆学在职本科定向班为5位管理员提供全额学费补贴并安排灵活学习时间。另一方面精心设计基础-进阶-战略三级培训课程,引入CiteSpace工具进行实际操作训练且每季度开展跨校实训。同时设立专业能力+服务质量+创新贡献考核机制将教师满意度在考核中的权重设为45%,考核优秀人员在职称晋升方面获优先机会。此外该校联合区域内8所进修学校组建图书馆联盟,在此联盟框架下开展文献互借与联合编目工作并开发出收录教学案例、课题报告等各类资源八千多条的校本教师教研资源库。

### 4.2 面临挑战与应对策略

在具体推行落实进程中遭遇两个关键难题。一是部分管理人员在信息技术学习上持抗拒态度,统计显示约四成管理人员称技术相关操作太繁杂无法迅速学会。二是联盟范围内资源共享存在版权分歧,三所学校因担忧资源外流不愿参与联合编目工作。针对第一个难题,学校采用一对一辅导加上分阶段考核形式。安排技术能力突出人员对管理人员作详细操作指导,设技术应用达标奖励给成功完成学习任务人员发放专项奖金。针对第二个难题学校与法务相关部门共制定《联盟资源共享版权协议》清晰界定资源使用范围及责任与

权利,同时利用加密技术限制资源下载权限仅准许联盟内部教师在线阅读。

### 4.3 实施效果评估

历经两年实际运作,该校管理员在专业素养上呈现明显进步。拥有本科及以上学历人员占比提高到百分之七十八,文献分类准确程度从百分之六十五上升到百分之九十四、能独立完成数字资源编目工作的管理员占比从百分之二十八增长至百分之八十二。从服务质量角度,教师对图书馆服务满意程度由百分之六十一提升至百分之九十三、数字资源一年访问人次从一点二万增加到五万八千。在联盟方面成员馆文献利用效率平均提高百分之四十一,联合开发的学科教学专题资源包已被十二所学校采用且该案例被省教育厅列为教师进修学校资源建设示范项目在全省范围推广供学习借鉴。

## 5 结语

本研究聚焦教师进修学校图书管理员专业素养提升事宜,着重梳理图书管理员工作独特性质与素养构成要素间紧密内在联系同时清晰呈现当前图书管理员面临的专业基础不扎实、技术应用程度不高等具体问题及引发原因。针对这些问题研究进一步提出加强培训体系构建、完善考核激励机制等解决途径,并通过实际案例验证这些途径的可操作性。不仅为图书管理员专业成长提供切实可行实践指导,也为学校资源建设提供相应参考依据。但受样本范围限制,部分结论普适性需进一步验证。未来可结合人工智能技术发展探索智慧化服务场景下的素养新要求,持续推动管理员专业能力与教育发展需求深度适配。

### 参考文献

- [1] 孟复.当代高校图书管理员素质提升的路径探析[J].农业图书情报学刊,2013,25(6):3.
- [2] 黄丽芳,HUANG Li-fang.网络环境下高校图书管理员素质提升路径探析[J].湖南工业职业技术学院学报,2015,15(1):3.
- [3] 张磊.新时代高校图书管理员业务能力再提高的路径探析[J].江苏科技信息,2018,035(004):21-23.