



活动理论视域下立体化馆员培训模式构建与实践探索

——以安徽省高校图工委为例

□ 储节旺 朱爱瑜* 王靖雯 司光昀 孟凡胜

摘要 在国家高质量发展的时代大环境下,高质量发展也是图书馆事业进入新的发展阶段面临的目标要求。图书馆员作为图书馆事业最活跃、最能动的构成要素,馆员队伍建设水平直接关系到图书馆事业的发展。文章用活动理论框架对安徽省高校图工委在馆员培训方面开展的一些活动进行分析,总结其成功经验,并对其可能的优化方面提出建议。

关键词 安徽省 高校图书馆 馆员培训 活动理论

分类号 G252

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2023.01.003

1 引言

在国家高质量发展的时代大环境下,我国高等教育进入快速发展阶段,作为高等学校三大支柱之一的高校图书馆,事业发展面临挑战和机遇并存的局面。图书馆员作为构成图书馆事业最活跃、最能动的要素,其服务水平的高低直接关系到用户的满意与否,最终影响到图书馆的社会认可度和职业声誉。从这个意义上来说,高校图书馆人才队伍是现代大学图书馆内涵发展的根本动力^[1]。高校图书馆人才队伍建设主要通过两条途径:一是人才引进。“人才引进是图书馆人力资源管理的首要环节,也是保障图书馆人才供给的重要手段^[2]。”高校图书馆通过学校每年组织的招聘进行新生力量的补充;二是通过馆员的在职培训和自我学习实现业务水平和服务能力的更新、再造与提升。“人员培训是人力资源管理的重要环节。无论从图书馆长远规划出发,还是从个人职业生涯发展考虑,对馆员进行系统性培训都是非常必要的,这在图书馆机构层面和馆员个人层面已经逐渐达成共识^[3]。”馆员培训是提高馆员素质、激活馆员存量的根本手段,这在当前馆员队伍整体数量不断下降的形势下,具有特别重要的意义。

2 活动理论视域下立体化高校图书馆馆员培训模式构建

2.1 活动理论

活动理论(Activity Theory)又称为“文化—历史活动理论”(Cultural-Historical Activity Theory,CHAT),由前苏联杰出心理学家维果斯基(L. S. Vygotsky)正式提出,并由列昂捷夫与恩格斯托姆分别发展出强调活动的对象性特征的第二代理理论和强调活动的社会性特征的第三代理理论^[4]。活动系统包含有3个核心成分(主体、客体和共同体/群体)和3个次要成分(工具/资源/平台、规则和劳动分工),活动是活动理论中分析的基本单位。它们之间的关系如图1所示。

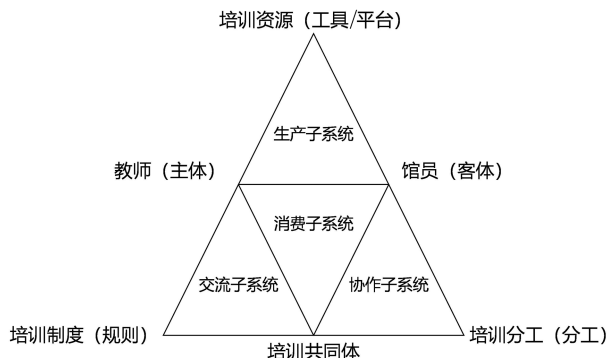


图1 活动理论视域下立体化馆员培训模式

* 通讯作者:朱爱瑜,邮箱:271442853@qq.com。



活动理论认为,学习不是直接传递和接受知识的过程,也不只是个体内在的心理活动,学习是人的内心活动与外在行为互动过程中实现心智发展的过程,是活动主体通过中介与外部不断互动的结果,因此,活动在知识技能内化过程中起着桥梁性作用。按照活动理论代表性人物库迪(Kuutti)的观点,活动理论关注的是实践过程而非知识本身,活动理论下的学习包含三个过程:不断重构实践模式的过程、参与共同体实践的过程和生成个人理论的过程^[5]。为了阐述学习过程,维果斯基提出了“最近发展区”的概念,最近发展区是“独立解决问题的实际发展水平,与借助同伴合作来解决问题所决定的潜在发展水平之间的差距”^[6]。最近发展区是个体和社会(学习共同体)的交互系统,在这个系统中人们一起解决问题。随着学习的不断推进,借助学习过程中的互动行为,个体认知和社会认知逐步匹配,个人知识和能力得以动态提升。

2.2 活动理论视域下立体化馆员培训模式

按照活动理论框架,馆员的培训也是一个不断重构实践模式,借助所在的共同体完成最近发展区的跨越,完成个人知识生成和内化的过程。安徽省高等学校图书情报工作委员会(以下简称安徽省高校图工委)依据活动理论,系统设计馆员培训体系,从教师聘请、制度安排、培训资源、培训组织等方面对高校图书馆员进行全方位立体化赋能,从而实现高校图书馆人才队伍建设高质量发展的整体目标。活动理论视域下馆员培训的6个要素相互作用,构成包含4大子系统的立体化体系。

在该体系中,知识学习需要经过以下环节:第一,教师将各类培训资源,通过一定的工具平台、方式方法,融合转化为馆员的知识,实现知识内隐化;第二,馆员和教师在学习共同体内实现知识消费,消除最近发展区;第三,教师在培训制度约束下指导监督参与共同体的交流讨论,实现知识社会化;第四,馆员在共同体内按照分工进行协作,通过展示、汇报、发言或论文撰写、项目申请等方式完成知识外化。

3 活动理论视域下立体化高校图书馆馆员培训实践探索

3.1 培训主体和客体

教师是馆员培训中的主体,在培训内容设计和

培训活动开展过程中发挥关键作用。安徽省高校图工委在师资选择上一般会按照专业能力、教学能力和经验背景,从国内高校图书情报类学院、高校图书馆和公共图书馆聘请。2002—2022年安徽省高校图工委总共举办20期继续教育培训班,共聘请教师85人次,如武汉大学信息管理学院的黄如花、司莉、吴丹等教授,南京大学信息管理学院的叶继元、郑建民、徐雁、成颖、裴雷、李刚、杨海平、杨建林、施云、颜祥林、朱庆华、邵波等教授,北京大学信息管理系的陈建龙、张久珍、王子舟等教授,南开大学商学院柯平、中国科学院大学图书情报与档案管理系初景利、中国人民大学信息资源管理学院周晓英、华中师范大学信息管理学院李玉海、曹高辉等教授,以及北京大学图书馆王波研究馆员、上海图书馆吴建中研究馆员、上海科学技术情报研究所王世伟研究员、上海交通大学图书馆陈进教授、郭晶研究馆员,以及省内高校图书馆的馆长或主任等,都曾在安徽省高校图工委主办的培训班上授课。

馆员是培训的对象,是客体,也是学习的主体。培训和学习是两种紧密关联的活动形式,甚至是一个整体活动的两个方面。2002—2022年安徽省高校图工委共培训馆员3019人次。参加培训的馆员一般来自4个群体:新任馆长、新进馆员、准备晋升职称的馆员以及部分对开办的主题内容感兴趣的馆员。在馆员培训上,安徽省高校图工委坚持分层分类培训的原则,如新进馆员和资深馆员、具备图情专业背景及非图情专业背景馆员、业务馆员和中层干部及骨干,分别开展相应的培训^[7]。在疫情期间,培训以在线教学的方式进行,在线参与培训的实际人数是统计人数的2到3倍。线上培训克服了物理空间的限制,可以让弱势群体无障碍地实现知识获取,通过技术消除数字鸿沟。如某师范学院一馆员因腿脚不便一直拄双拐,线下培训时,每次都需要家人陪伴上课,线上培训为其提供了极大便利。

3.2 培训共同体

培训共同体是在馆员培训过程中形成的学习共同体或群体。馆员培训是典型的成人教育模式,其年龄结构、专业结构、地域文化、性格秉赋等均存在较大差异。这种差异是构建学习共同体的障碍,但也是有利的因素。共性是共同体构建的条件基础,是共同体成员之间得以沟通交流的话语前提。差异是共同体构建的价值基础,没有差异的共同体不会



有发展的潜力,更没有创新的可能,而创新是共同体价值功能的根本体现。在馆员培训中,由于上述背景差异,在培训班上除了图工委打造的大共同体外,学员还会自发组成不同的小共同体,围绕学习内容相互交流研讨,共同提高。打造共同体,最有代表性的是举办在职研究生进修班和暑期高级研讨班。

2003年安徽省高校图工委对全省高校图书馆员学历和专业情况进行摸底调查,结果显示安徽省高校图书馆具有图书情报专业硕士学位的仅有1人。为适应高等教育事业发展的需要,安徽省高校图工委与南京大学信息管理系签订办学协议,分别于2004、2006、2011年举办三期图书馆学专业研究生课程进修班,共招收学员81人,其中20位学员获得南京大学图书馆学专业硕士学位^[8]。课程班开设“图书馆理论与方法研究”“数字图书馆技术”“文献学研究”“网络信息资源检索与利用研究”等14门专业基础课程,由南京大学信息管理系沈固朝、叶继元、郑建明、陈雅、徐雁、邓三鸿、杨建林等老中青三代知名专家学者为学员授课。研修班90%以上学员陆续成长为所在单位的中层干部或骨干力量,12位学员走上馆长或副馆长岗位。

自2010年开始,安徽省高校图工委暑期高级研讨班开始关注馆员科研能力的培养和训练,相继邀请来自不同机构、不同职业身份的学者为学员讲授科研理论知识与实践操作,具体有以下3种模式:(1)聘请图书馆理论与实践双栖型专家为馆员授课,如原安徽省高校图工委秘书长许俊达教授的“图书馆馆员学术能力建设”、安徽农业大学图书馆馆长吴文革研究馆员的“论文写作技巧与科研项目申报”、安徽医科大学图书馆副馆长周国正研究馆员的“审稿者视野下的论文写作”;(2)聘请从事图书馆学理论研究和教学的研究教学型专家授课,如南京大学信息管理系博士生导师郑建明教授的“图书馆学理论与方法”、安徽大学数学科学学院博士生导师陈华友教授的“常见科学研究方法使用技巧”、华东师范大学商学院信息学系范并思教授的“图书馆学研究方法”、北京大学信息管理系博士生导师王子舟教授的“图书馆学论文选题与综述方法”;(3)聘请从事图书情报学类专业学术期刊编辑出版工作的主编、副主编为学员进行学术论文写作实务性案例分析,如《大学图书馆学报》编辑傅正研究馆员讲授“图书馆学论文写作”,《大学图书馆学报》副主编王波研究

馆员的“图书馆学论文写作与投稿”,《图书情报工作》主编初景利教授的“论文录用与退稿案例分析”。上述课程帮助学员提升了论文写作水平,培养了学术规范和诚信意识。

3.3 培训资源、工具和平台

馆员在培训中,可以使用的学习资源和工具主要包括培训老师的课程课件,图书馆采购或建设的纸电资源、业务系统或业务平台、设施设备、软件工具、管理制度、馆舍空间、业务经验以及具体工作场景。这些年来,培训内容从侧重于图书馆基础业务知识和技能培训向根据形势发展需要开设课程转变,深受学员好评。在学习资源和工具平台构建上,安徽省高校图工委还积极探索通过组织学术征文和召开学术研讨会等方式提升馆员科研能力,通过科研立项、案例大赛激励馆员提升学术水平和业务能力。

10年来,安徽省高校图工委先后组织了高校馆员新型能力论坛、移动互联网时代数字图书馆阅读应用研讨会、高校图书馆设立经典阅览室可行性研讨会、智慧图书馆建设与高校图书馆转型发展研讨会、高职高专图书馆智能化建设研讨会、图书馆员职业卫生与安全专题论坛、智库建设与数据开放学术论坛、新媒体环境下纸电资源深度融合发展研讨会、用户体验和体验式服务论坛、图书馆机构知识库研讨会、新一代图书馆服务平台与智慧图书馆研讨会、新时代服务能力提升研讨会、智慧图书馆研讨会,等等。上述研讨会大都采取学术征文和论坛两种形式。首先面向全省高校图书馆员征文,组织专家对应征论文进行评奖,一等奖论文由《大学图书馆学报》发表。优秀论文作者在随后召开的研讨会上进行现场交流。每次会议均邀请1到2位全国图情界知名专家学者就本次专题内容作学术报告。通过学术征文和学术论坛的方式,激发馆员从事科学研究的热情,将新技术、新方法、新理念引入图书馆管理或业务活动,实现理论与实践的统一。

安徽省高校图工委先后组织开展2013、2014、2016、2018、2020年度图工委研究基金项目申报工作,具体见表1。

安徽省图工委研究基金项目的开展在两个方面取得了显著的成效:一是催生了一批优秀的学术成果。笔者通过中国知网进行检索,截至2021年9月30日,以安徽省高校图工委基金项目出版专著2部,



表1 安徽省高校图工委研究基金项目一览表

年度 (年)	重大选题 (个)	重点项目 (个)	一般项目 (个)	结项数 (个)	项目完成 率(%)
2013		10	30	35	87.50
2014		11	47	47	81.03
2016		10	40	38	76.00
2018		10	44	29	53.70
2020	3	10	50		

发表论文 286 篇,其中中文核心期刊和 CSSCI 来源刊 20 篇。二是培养了一批学者型图书馆员。不少主持人从图工委项目起步,陆续成功申报省级、国家级课题。安徽行政学院(安徽经济管理学院)图书馆王宁 2013 年成功申报安徽省高校图工委研究基金重点项目(“绿色理念下安徽省高校图书馆拓展低碳化服务的系统构建及应用研究”),该项目被列入安徽省教育厅 2013 年度省级质量工程重点项目,2016 年成功申报安徽省社会科学规划项目“协同创新驱动下安徽特色新型高校智库平台构建研究”,2017 年成功申报国家社科基金一般项目“图书馆创客空间服务体系中馆员与创客协作发展机制”。2016 年淮北师范大学图书馆张晚霞成功申报安徽省高校图工委研究基金一般项目(“古典目录学中传统学科流变研究”),2021 年成功申报教育部人文社会科学研究规划基金一般项目“目录学语境下中国古代科学在儒学中的内在发展理路研究”。淮北师范大学图书馆高田 2018 年成功申报安徽省高校图工委研究基金一般项目“古典文献学环境中的图书馆古籍区域使用几率模式解析”,2021 年成功申报国家社科基金一般项目“中国古代家训中的阅读史料整理与研究”。

案例是对高校图书馆实践经验的总结,是高校图书馆绩效考核、团队建设、学术能力培育的有力抓手,也是促进馆际交流的重要手段。安徽省高校图工委于 2015 年、2016 年、2018 年、2021 年举办四届安徽省高校图书馆服务创新案例大赛。大赛设置案例提交、现场宣讲、答辩等环节,部分获奖案例面向全体参赛代表进行服务创新经验分享。答辩环节由图工委邀请的专家进行点评和总结,有些案例甚至引发多回合论辩,使比赛演变为深度研讨会。上述三届获奖案例经整理汇编后已由中国科学技术大学出版社出版,第四届预计 2023 年初出版。服务创新案例大赛的成功举办深入促进了全省高校图书馆在服务创新的理念、内容、方法、手段和经验等方面的交流

和分享,激发了图书馆员的创新意识及潜能。参赛选手通过案例撰写、现场答辩、编辑出版等环节,文字表达能力得到锻炼,这是从事科研的最基本的素质要求,此外,将馆员个人的学习、科研与图书馆服务有机整合,实现个人科研能力与服务水平的同步提升,同时组团参与的方式也有助于团队意识的形成和协作精神的培养。

3.4 培训规则和劳动分工

培训制度方面,安徽省高校图工委根据《普通高等学校图书馆规程》的通知(教高[2015]14 号)、《安徽省专业技术人员继续教育规定》(皖政[2000]24 号文件)^[9]、《关于印发〈安徽省专业技术人员继续教育实施意见〉的通知》(皖人发[2001]30 号文件)^[10]、《关于印发安徽省专业技术人员继续教育基地管理办法(试行)的通知》(皖人社秘[2014]248 号)^[11]、《关于印发〈安徽省图书资料系列高级专业技术资格标准条件〉的通知》(皖文人[2011]48 号文件)^[12]、《安徽省文化和旅游厅、安徽省人力资源和社会保障厅关于印发安徽省图书资料系列高级专业技术资格评审标准条件的通知》(皖文旅发[2020]139 号)文件^[13]对馆员职称评定、继续教育学时等的要求,将馆员培训作为安徽省高校图工委年度工作之一。

除此之外,安徽高校图工委制定一系列激励制度,保证培训学习的效果。主要有:第一,探索建立荣誉评价体系。“在图书馆建立激励和容错制度是利用内部人身份感知满足馆员内在需要的有效路径^[14]。”以激励制度驱动馆员努力工作,除实施业绩奖励外,建立馆员荣誉体系,可以体现组织对于馆员的尊重。为表彰在安徽省高校图书馆事业发展中做出优异成绩的先进集体和先进个人,先后组织开展 2009—2012、2013、2014—2017、2018、2019、2020 年度先进集体、优秀馆长、先进工作者、青年创新人才评选等工作。第二,细化专项奖励制度。安徽省高校图工委通过设立学习奖励、科研奖励和项目奖励制度,为馆员提供学习机会和职业发展空间。进而增强馆员对于组织的归属感,提升图书馆发展的凝聚力和向心力。主要有:(1)设立奖学金制度。20 位获得南京大学硕士学位的学员均获得省高校图工委颁发的 1000 元奖学金;(2)设立项目奖励制度。2013 年图工委基金项目争取到省教育厅专项费的支持,其中 10 个重点项目每项资助 10000 元,30 个一般项目每项资助 3000 元,合计 19 万元人民币。



第三,开展科研成果奖评比活动。为提升我省高校图书馆员从事图书馆学研究的积极性,进一步提升馆员学术研究水平,推动图书馆事业可持续发展,安徽省高校图工委先后开展两次成果奖评比活动。2003—2013年成果奖:著作类一等奖5个,二等奖8个,三等奖3个;论文类一等奖10个,二等奖15个,三等奖25个;软件类一等奖1个,二等奖2个。2014—2019年成果奖:论文类一等奖10个,二等奖15个,三等奖20个;著作类一等奖3个,二等奖4个,三等奖2个;实用专利、计算机软件、系统程序、软件程序一等奖各1个,微课视频、应用程序二等奖各1个。第四,建立读者活动奖励制度。自2014年开始,安徽省高校图工委连续组织举办7届“品读经典 对话信仰 弘扬社会主义核心价值观”互联网阅读征文活动、4届“E博在线杯”“诵读经典,飞扬青春”微阅读主题活动、4届“超星杯·微小说”创作大赛、3届超星杯“品读红色经典 书写红色篇章 追寻红色足迹”微阅读创作大赛,参与人数达10万余人。每次活动均设置“优秀指导教师”“优秀组织个人”等奖项,对在组织开展上述活动中表现突出的图书馆员进行荣誉性奖励。此举既肯定了图书馆员的付出,也是对馆员作为指导教师身份的认同,极大地激发了馆员的参与热情。

在培训中,组织人员按照分工原则进行协作,馆员在学习过程中(如小组讨论、情景模拟、角色扮演、实地参观等培训环节中),也都注重分工协作,以达到扬己所长、取长补短、相互学习、共同提高的培训学习目的。

4 活动理论下立体化高校图书馆馆员培训模式的优化建议

安徽省高校图工委在探索立体化馆员培训体系的过程中取得了许多有益的经验,但在一些方面依然存在不足,如培训共同体没有建立起文化氛围、培训内容和馆员培训需求贴合度还不够好、培训手段和形式还不够丰富、培训制度不够健全等。因此,需要进一步优化。

4.1 建设培训共同体的文化氛围

高校馆员的培训共同体囿于培训时间的限制,存活周期短,难以形成有效的共同体文化,这是目前存在的显著问题之一。就安徽省高校图工委而言,培训通常是一周时间,加上上课考勤没有党校那样

严格,坚持上课的馆员有时不到报名人数的一半。在这种短周期的培训班,要建设良好的文化氛围,有效的方法是:秘书长和培训班负责人首先要对本省高校图工委的文化特质有比较深入的了解,其次要对本期学员的基本情况大体了解,根据其年龄、专业特长、所在学校、学术能力等方面的情况初步划分学习小组,并初步选出小组长和班委会。开班仪式上,秘书长要将自身组织的文化特征精准阐释传达给全体学员,培训班负责人安排设计好参观或实践环节,班委会具体负责本次培训班团队文化建设,需要具体到策划每天非授课时间(包括晚间)的研讨交流活动、文化沙龙,乃至班级文化墙等。结业仪式上,要选代表性学员发言。

4.2 拓展培训资源、工具和平台

安徽省高校图工委作为安徽省教育厅领导下对全省高等学校图书情报事业进行咨询、研究、协调和业务指导的专家组织,对全省高校馆员队伍建设负有指导的责任和义务。不同类型高校图书馆服务对象和要求各自不同,对馆员的素质要求也会有所不同,最近发展区也存在较大差异,所以需要结合高校图书馆馆员队伍实际情况进行分析,求出最近发展区最大公约数,设计更能符合馆员需要的学习内容。学习内容主要涉及以下4个方面。

第一,夯实职业能力。基本职业能力是图书馆员立足社会不可或缺的重要因素。基本职业能力包括口头和书面表达能力、工具使用能力、科研创新能力、团队协作能力等,以及自我管理能力、终身学习能力、决策判断能力、领导能力、事业管理与解决问题的能力。

第二,发展新型能力。随着经济社会和技术的发展,一些新的职业能力日显重要,如数据能力、人本智能能力、新媒体运营能力等。如2020年国务院发布《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》^[15],将数据和土地、劳动力、资本、技术一并作为未来改革的重要内容,提出要加快培育数据要素市场,提升社会数据资源价值^[16]。因此,数据对经济社会发展的放大、叠加、倍增作用将进一步凸显,并不断催生新产业、新业态、新模式。培养图书馆员的数据意识,重视对图书馆在服务开展过程中形成的档案资料的保存和开发利用。以图书馆开展的讲座为例,如安徽大学的文典大讲坛、安徽师范大学的敬文讲坛、安徽工业大学的讲坛以及各类阅读



推广活动等,这些资料属于可遇不可求的珍贵文献资料,图书馆应该将这类文献资料,包括照片、录音、笔记等进行收藏和整理,制成数据库进行保存。

第三,培养图书馆员的社会责任感、职业道德与职业认同感。首先,通过知识产权、信息伦理、信息政策、信息隐私等教育,使图书馆员合理、合法地管理和利用信息资源,坚守基本道德素养,树立良好健康的工作观,这也是图书馆员适应信息职业和生活方式必备的能力之一。其次,加强职业道德培训。馆员服务水平的高低不仅取决于业务知识的丰富与否,而且取决于馆员的敬业精神与服务态度的优劣等,因此,有必要加强对馆员的职业道德培训,帮助他们树立爱岗敬业的奉献精神。再次,开设心理学、人际交往、仪表举止等方面课程的培训,提升馆员的职业形象以及与客户沟通的能力,这是图书馆员提升服务水平的软实力。

第四,图书馆工作是一项实践性较强的工作,今后的培训应给学员创造更多的实践机会,如文献检索、科技查新要加强实战练习;组织学员外出参考察以及省内外馆际之间的交流学习,借鉴兄弟院校图书馆先进的服务理念与举措。继续加强与江苏、浙江等省市高校图工委之间的一对一交流合作;根据网络时代发展的需要,建立继续教育平台,通过视频讲座、直播等方式实现异地同步教学,通过技术力量突破馆员学习时间、空间上的物理局限性;加强馆内培训,通过自学、讨论、研讨会等方式,通过业务交流,提升图书馆的整体凝聚力。

4.3 健全培训制度规则

安徽省现行继续教育制度主要是指导性文件,全部由政府或相关主管部门出台。为了切实保障继续教育制度的实施效果,省高校图工委应以问题导向、结果导向为准则,建立自己的较为完善的培训管理制度体系,图书馆界应建立与之相配套的具体措施,如继续教育管理制度、学习培训奖励制度等。具体到每个图书馆,可根据所在馆的人员年龄结构、知识结构、学历结构、岗位要求等,有计划地选派馆员参加培训。同时,各馆应将继续教育经费列入年度经费预算,对馆员的在职培训和学习给予资金方面的支持。了解馆员对培训课程的设置、授课教师的观感、培训效果、所在单位支持力度以及需要改进的地方,对培训效果进行追踪和调查,根据收集到的反馈意见,进一步完善下一阶段的培训计划和培训内容。

5 结语

三年的疫情终将终结,各行各业都将迎来新的发展机会,图书情报行业也不例外。在职业发展出现新动向、新兴技术不断被催生、业务边界不断被打破等因素推动下,馆员学习模式还会继续创新发展甚至会有重大变革,高校图工委的培训模式也将因之而动、随之而变。

参考文献

- 1 陈建龙.庄守经先生的图书馆现代化思想初探[J].大学图书馆学报,2021,39(3):6-10.
- 2 肖丽,贾芳华,郝力.高校图书馆的人力资源配臵研究[J].中国高教研究,2008(11):79-80.
- 3 李书宁,吕俞萱.高校图书馆馆员培训需求调查及素质提升策略探究——以北京地区高校图书馆馆员培训需求调查为例[J].图书情报工作,2020,64(2):77-84.
- 4 张军,董秋瑾.活动理论视域下研训行一体化教师学习模式建构研究[J].教师教育研究,2021,33(3):18-23.
- 5 毛齐明.略论“社会文化—活动”理论视野下的学习过程观[J].外国教育研究,2011,38(6):1-6.
- 6 Vygotsky L.S. Mind in society: the development of higher psychological process[M].Mass: Harvard University Press,1978: 86.
- 7 尤晶晶.大学图书馆面向年轻馆员的人才培养策略探析——以上海交通大学图书馆为例[J].大学图书馆学报,2021,39(3):34-39.
- 8 朱爱瑜.安徽省高校图工委30年继续教育工作回顾与思考[J].大学图书馆学报,2013,31(2):49-54.
- 9 安徽省人民政府.安徽省专业技术人员继续教育规定[EB/OL].[2023-01-04]. <http://ahu.pw.gov.cn/cms/zcfg/122405.htm>.
- 10 安徽省人事厅.关于印发《安徽省专业技术人员继续教育实施意见》的通知.[EB/OL].[2023-01-04]. <https://rsc.ahpu.edu.cn/2009/1204/c4949a69449/page.htm>.
- 11 安徽省人社厅.关于印发安徽省专业技术人员继续教育基地管理办法(试行)的通知(皖人社秘[2014]248号)[EB/OL].[2023-01-04]. <https://www.ahzfw.gov.cn/bog-bsdt/static/sunshine-government/powerDetail.html?code=a7ade48dd43f4e6bad114fd029135315>.
- 12 安徽省文化厅.关于印发《安徽省图书资料系列高级专业技术资格标准条件》的通知[EB/OL].[2023-01-04]. <http://hrss.ah.gov.cn/wtjd/zcpp/8394170.html>.
- 13 安徽省文化和旅游厅、安徽省人力资源和社会保障厅.安徽省文化和旅游厅、安徽省人力资源和社会保障厅关于印发安徽省图书资料系列高级专业技术资格评审标准条件的通知[EB/OL].[2023-01-04]. <https://ct.ah.gov.cn/public/6595841/8461144.html>.
- 14 柯平,彭亮.图书馆高质量发展的赋能机制[J].中国图书馆学报,2021,47(4):48-60.
- 15 中共中央 国务院关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见[EB/OL].[2023-01-04]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-04/09/content_5500622.htm.
- 16 饶权.全国智慧图书馆体系:开启图书馆智慧化转型新篇章[J].中国图书馆学报,2021,47(1):4-14.

作者单位:安徽大学图书馆,安徽合肥,230601

收稿日期:2022年12月28日

修回日期:2023年1月4日

(责任编辑:支娟)

(转第77页)