

美国大学图书馆新馆员培训模式及启示

□孔繁超*

摘要 传统的美国大学图书馆新馆员培训因为资源短缺、缺乏互动、培训时长不足等原因,造成新馆员的流失以及资源的严重浪费,已引起相关利益者的广泛批评。基于社会化资源理论的新馆员四阶段培训模式是一套逻辑严谨的培训体系,能够更好地满足新馆员培训需求。四阶段培训模式要求大学图书馆与新馆员进行全方位互动,根据馆员入职前、入职初、入职一年内、入职满一年四个阶段制定馆员培训计划,同时做好相应的培训资源配置,并对新馆员工作表现进行积极评价,给予适当激励。但是在实际操作过程中也存在培训资源闲置和资源指向效果不明确等问题。对于我国大学图书馆新馆员培训来说,一方面要借鉴美国的培训模式,积极促进新馆员的社会化,另一方面新馆员也要通过自身努力,积极融入新环境。

关键词 美国大学图书馆 新馆员 四阶段培训模式 社会化资源理论

分类号 G251

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2018.01.012

大学图书馆新馆员能否适应和融入新的环境,快速进入工作角色,直接关系到其以后的工作绩效和离职的可能性。新馆员来到一个新的工作环境后,有许多地方需要熟悉和了解,他们不知道大学图书馆的工作方式和行为规范,不知道如何更好地为学生学习和教师开展教学科研活动提供支持和服务,也不知道如何与老馆员保持良好的沟通和协作。他们需要图书馆的认同,需要安全感和归属感,但他们在全身心融入新的工作环境之前会经过一个较长的适应期,其中有许多困难需要克服和解决。另外,新馆员能否融入新的工作环境还会对馆员的招聘和培训成本产生影响。如果新馆员能够成功地融入工作环境,他们将会做出有益于促进大学图书馆发展的工作行为,产生积极的工作态度,树立职业自信心,否则会造成新馆员的流失或职业倦怠,直接增大图书馆人力资源管理的成本,同时造成培训资源的浪费。

传统的美国大学图书馆新馆员培训主要采取两种方式:信息咨询会和展示会。在这两种模式下,图书馆培训负责人向新馆员讲解图书馆的规章制度、各岗位要求和相关福利待遇等,并解答新馆员的疑

问。但这两种培训模式受到了外部利益相关者和新馆员的广泛质疑,认为其存在培训周期短、资源不足、互动匮乏、针对性不强等问题,而这些问题会导致新馆员的流失并造成很大的资源浪费^[1]。进入到21世纪后,美国大学图书馆改革了新馆员培训机制,建立新馆员四阶段培训模式,取得了良好的效果。

1 美国大学图书馆新馆员培训模式的内涵及适用

1.1 大学图书馆新馆员培训的相关定义

从社会学视角来看,大学图书馆新馆员培训是一种社会化活动。新馆员培训的定义可以分为狭义和广义两种:狭义的新馆员培训是指为新馆员提供胜任新工作岗位所需的各种知识技能而开展的培训活动,例如组织业务学习、技能竞赛等;广义的新馆员培训是指为馆员提供学习内容和相关信息,引导新馆员采取社会化行为、主动融入新工作环境的过程^[2]。广义的馆员培训不仅包括传统培训内容和活动,同时还包括社会化实践,也即提供资源支持来促进新馆员的社会化,为适应新工作岗位做好充分准备。文章采用广义的馆员培训内涵。美国大学图书

* 通讯作者:孔繁超,ORCID:0000-0002-6072-8242,kongzijin@126.com。

馆新馆员培训以一年为周期,这一年中会根据馆员需要设计灵活的培训项目,让馆员更好地适应图书馆的工作。

新馆员四阶段培训模式是指在新馆员入职前、入职初、入职一年内以及入职满一年四个阶段开展培训工作,目的是为馆员适应工作岗位和工作环境提供必要的指导和支持,促进馆员与图书馆之间内在价值的统一。这种模式根据馆员不同职业发展阶段的不同需要建立了资源库(表1),以更好地满足图书馆员在不同职业发展阶段的培训需要。

表1 美国大学图书馆新馆员社会化四阶段模式资源维度

资源维度	内容	举例
入职前	预期社会化	图书馆主动与新馆员进行入职前的沟通
入职初	初步的培训引导	答复新馆员关心的问题,介绍图书馆的情况
	鼓励积极主动	鼓励新馆员积极与同事或其他利益相关者建立关系
	正式提供帮助	提供新馆员所需的资源
入职一年内	社会化的活动	举行就职典礼,安排聚会等
	社会化协同	安排资深馆员进行指导帮助
	馆领导的关心支持	馆领导与新馆员谈话,讨论新馆员职业发展并提供帮助
	建立并发展关系	帮助新馆员与同事或其他相关机构人员建立并发展关系
	工作所需资源	新馆员从事岗位工作所需的设备、工具和软件等
	个人规划	新馆员根据图书馆发展目标和个人职业规划建立个人计划
	工作训练	进行岗位工作的实践
	工作任务	完成岗位要求的工作任务
	相关信息	图书馆为新馆员提供工作有关的信息
	反馈	馆领导通告新馆员的工作业绩,并提出意见或建议
	表彰和奖励	馆领导、同事和读者等积极评价新馆员的工作
入职满一年	评价和建议	反馈新馆员社会化的效果,并对社会化资源提出建议
	反思和改进	图书馆检查新馆员一年来的工作,并进行反思和改进

要制定和实施培训计划,有选择性地为馆员提供充足的资源保障和支持。通常情况下,大学图书馆会为新馆员候选人提供学校和图书馆有关的资料和信息。新馆员到岗后,图书馆会组织新馆员参与培训活动,为其提供职业指导,帮助他们更好地了解和适应图书馆的工作,并为其提供开展工作所需的各种资源,让馆员明确自己的岗位要求和职业目标。新馆员培训根据入职时间分为四个环节,分别是入职初、上岗一月内、工作一年内和一年期满后,培训主管部门会持续地收集不同阶段馆员培训的反馈信息。新馆员入职培训主要内容包括馆员工作职责、权利等,随后会围绕工作技能、实践活动、读者服务等强化馆员职业素养,培养新馆员的职业情感和职业自信。新馆员入职满一年后,图书馆会根据新馆员工作表现和反馈信息,制定下一轮培训计划,同时也会为他们继续提供支持^[3]。

2 美国大学新馆员培训模式的理论视角

所谓大学图书馆新馆员社会化,是指新馆员为适应工作开展的知识和技能学习以及图书馆对其采取的行为及态度,是新馆员适应并融入图书馆的过程^[4]。大学图书馆新馆员培训是保证新馆员适应图书馆工作环境的重要途径,是新馆员社会化过程中最重要的实践,其理论基础就是社会化理论。为此,基于社会化理论探讨美国大学图书馆新馆员四阶段培训模式。

社会化理论是在结构功能主义理论上发展形成的,后者将图书馆视为一个功能完善、相对固定的组织机构,新馆员加入后必须要成为这个组织中的一员,内化并嵌入该组织中。因此,“新馆员社会化实际上就是新馆员角色自我调整和适应的过程。”^[5]结构功能主义范式下,馆员的社会化注重工作实用技能和相关知识的培训,但是对馆员真实需求重视不足。一般来说,新馆员在初入职后会出现不同程度的焦虑,产生一定的压力,他们需要尽快建立职业自信心和职业能力体系,需要领导、同事和读者的认同,这些都需要图书馆有针对性地培训和引导,并积极提供资源支撑来实现,但是在现实中这些需求很难得到有效满足^[6]。根据工作需求资源模型(Job Demand Resource),良好的资源支持有助于提高员工工作积极性和主动性,减轻员工压力,激发员工成长,提升员工工作满意度,更好地解决工作中遇

1.2 美国新馆员四阶段培训模式的适用

“时间+资源”是新馆员四阶段培训模式的主要特征。大学图书馆可以根据自身情况和馆员不同需

到的问题^[7]。21世纪初,多伦多大学教授埃兰·萨克斯(Alan Saks)在结构功能主义理论基础进行了突破和创新,创立了社会化资源理论^[8]。该理论主要关注员工社会化适应过程中所遇到的各种问题,并尽可能地为员工提供不同的资源类型,认为组织是不断动态发展的,只有在“组织为个人发展提供各种资源支撑,个人也积极适应组织”的这种双向互动过程中,才能最终实现双方的共同发展。

根据社会化资源理论,大学图书馆要根据新馆员的不同工作阶段,提供有针对性的资源支持,通过资源优化配置加快馆员社会化步伐。入职前期是指图书馆与新馆员签订劳动协议之后,为了让馆员更好地了解工作和生活环境,为其提供学校及图书馆有关的资料信息,例如学校和图书馆的管理制度、福利待遇、馆员手册和网址等。新馆员入职后,首先要接受入职培训,帮助其尽快熟悉新的工作环境,例如参加就职典礼、各种会议和培训活动等。馆员入职后一年内也要接受不同的专业培训,这时候图书馆主要为馆员提供各种工作所需及有利于促进其职业发展的社会资本资源,尽快建立起与职业有关的社会关系网络。新馆员工作满一年后,图书馆要根据反馈对新馆员工作进行评价并做出相应的表彰,例如召开表彰大会、庆祝活动,对馆员过去一年来的工作给予肯定和认可,之后再为其下一年度工作提供指引和规划,引导其职业向纵深发展,并持续提供各种支持。

3 美国大学图书馆新馆员培训模式的内容

美国大学图书馆新馆员四阶段培训模式为处于不同阶段的新馆员提供有针对性的资源支持(表1)。

3.1 入职前期的资源支持促进预期社会化

入职前期,新馆员培训主要以支持预期社会化为重。图书馆与新馆员已经签订合同但是尚未正式进入工作岗位的这段时间,就是馆员入职前期。在这期间新馆员对图书馆的认识有限,他们对新的工作充满了好奇和新鲜感,希望能够尽快融入到这个新的工作环境,这个学习和熟悉了解的过程就是预期社会化的过程。预期社会化对新馆员具有十分重要的影响,它是促进新馆员“首因效应良好”的重要内容^[9],对新馆员能否成功社会化起到决定性作用。如果大学图书馆管理者能够高度重视,老馆员能够

热情帮助,这将会给新馆员内心带来极大的鼓励和振奋,进而产生积极向上的情绪。相反,新馆员将会对新的工作产生严重的焦虑和担忧。例如,阿姆赫斯特学院(Amherst College)图书馆在新馆员入职前期,会为他们提供充分的资料和信息,同时安排专人为他们介绍新的环境和岗位情况,提前让新馆员感受到图书馆热烈的欢迎氛围。首先,学院图书馆会主动与刚签订劳动合同的新馆员沟通,将学校及图书馆的宣传资料(包含图书馆的历史、现状及价值追求)及馆长热情洋溢的欢迎辞等资料邮寄给他们,让新馆员尽可能多地了解未来工作单位的情况,鼓励新馆员调整好入职心态,提前做好适应图书馆工作的准备。其次,发放新馆员手册。手册内容主要是图书馆政策、管理制度、岗位要求、行为规范以及图书馆对新馆员的期望等,这是每一位新馆员需要认真履行的制度。通过学习手册,新馆员可以对自身工作使命、权责和职业伦理等有一个清晰全面的了解。最后,新馆员正式入职前,图书馆馆长会组织新馆员及其家属参加烧烤聚会,欢迎他们的加入^[10]。

3.2 入职初期的培训

新馆员入职之初,不仅要掌握相应岗位的工作技能和方法,更需要精神上的激励和引导。因此,大学图书馆要结合新馆员真实需求,从以下几个方面做好支持:(1)做好岗前培训和教育,帮助新馆员尽快掌握工作所需的技能和方法;熟悉工作环境及相关的机构、部门和人员。(2)加快引导新馆员社会化进程,帮助他们搜集与工作有关的信息;了解并熟悉同事,建立融洽的人际关系。此外,图书馆还要引导新馆员发挥主观能动性,采取有效的激励措施推动新馆员积极融入到新的工作环境当中,不断提高其社会化水平^[11]。(3)指定专人负责指导新馆员。有学者通过研究发现,如果配置专人负责新员工入职指导,将会显著提高其社会化效果,而且与同事建立了良好关系的新员工更能够快速适应和融入新的工作环境当中^[12]。例如,美国爱荷华大学(The University of Iowa)图书馆制定了新馆员入职初期的培训方案,其主要内容包括:(1)新馆员报到日,图书馆会最大程度地表现出热烈欢迎的态度,同时指定专人帮助新馆员办理入职手续。(2)发放事务导航和学校地图,组织新馆员参观交流。(3)学校开学后,组织为期3天的新馆员集体培训,介绍新馆员工作、

学校及图书馆政策等,同时做好馆员薪酬福利政策、人事管理制度的宣传,邀请新馆员家属参与健康计划。最后要求全体馆员参与新馆员入职典礼。(4)开设新馆员咨询热线,为其提供各种指导和帮助,及时解决新馆员入职后遇到的工作和生活问题。(5)新馆员可以在指定网站上了解工作纪律、求助方式、工作资源、通讯录等信息。(6)帮助新馆员更好地了解并学会使用“职员帮助项目”(Staff Assistance Programs)。该项目致力于为新教工和家属提供无偿帮助和咨询服务,用以解决他们的后顾之忧,促使他们更好地投入到工作当中去^[13]。

3.3 入职一年内的培训

通过开展职业培训,能够有效提高馆员职业素质和岗位胜任力,养成良好的工作习惯。培训的主要目的是为新馆员提供参加新工作所需的各种资源,例如职业资源和社会资本资源。向新馆员提供社会资本资源能帮助其有效化解工作中遇到的各种利益关系,妥善处理好各种矛盾冲突,掌握有效的沟通手段和个人学习发展策略。个人对新馆员的指导和帮助相对有限,组织可以发挥统筹作用,帮助馆员建立完善的社会关系网络。有效的社会化可以促使新馆员更快适应组织工作环境,转变成组织的“内部人”。一般来说,社会资本资源主要包括社会化活动、领导支持以及关系资源^[14]。良好的社会关系有助于促进新馆员的社会化发展,通过参与组织举办的各种社会活动,可以加快融入组织人际圈子。同时,领导支持对新馆员社会化转化效果有重大影响,因为领导在组织内有较高的威信,能够在新馆员工作任务协调、发展机会、待遇、资源、信息等方面起到决定性的影响。此外,图书馆要制定明确的新馆员工作指引和计划,及时肯定和认可新馆员的工作成绩。有学者发现,及时给予肯定和表扬能够提高新馆员工作的积极性和主动性,良好的工作计划和职业规划能够提升馆员工作的满意度和产出^[15]。

以美国韦恩州立大学(Wayne State University)图书馆为例,该馆在新馆员的正式培训中为新馆员提供以下两种资源支持:

社会资本资源支持。图书馆通过组织开展各种活动,加强新馆员与学校及图书馆各部门及人员之间的互动,尽快建立工作上的关系。首先,在新学期开学半月后,图书馆会组织新馆员参与集体午餐,探讨如何适应图书馆工作及生活环境,讨论业务问题

等。此后,每隔一段时间就会举办各种聚会活动,聚会主题和形式十分多样,例如演讲会、舞会、酒会、观看赛事等,促进新馆员与其他同事的沟通,建立和完善内部社交网络。同时,学校或图书馆会不定期向新馆员发放各种门票,让其与家人共同观看各类型文体比赛等。其次,依托互联网建立虚拟社区。通过登录校园网,新馆员与其他师生进行沟通和互动,探讨工作和生活问题。第三,图书馆提供专门经费,促进新馆员与读者、指导馆员关系的发展。每年图书馆都会举办新馆员见面会,让其与学生面对面地接触,同时新馆员还可以随机挑选几名大学生在学校食堂免费就餐。第四,安排指导馆员是新馆员培训的有效途径。指导馆员通常从图书馆内部或者外部选任,根据实际情况灵活设置指导期限和指导方式。内部指导指的是图书馆内部建立的规范的指导制度,例如学习共同体、指导课程、专业协同等;外部指导是指从图书馆外部邀请专业技术人才担任指导员,为馆员提供职业指导和咨询。最后,图书馆领导十分重视新馆员的成长,每年馆领导都会与新馆员们谈心,了解他们工作中的问题或职业发展问题。此外,图书馆还会组织不同图书馆之间的学术联谊活动,为新馆员提供业务学习的机会。

工作资本资源支持。图书馆为新馆员培训编制了专门的资源清单,要求对应责任人逐项落实这些支持项目。首先,为新馆员提供基本的工作资源。报到第一天,图书馆就会将办公桌椅、电脑、相关数据库的账号密码、邮箱、电话等配置给新馆员。同时根据具体工作岗位需要,提供专业性的办公设备和耗材,甚至印制名片、发放制服以及工牌等;告知新馆员工作休息时间安排、休假制度等。其次,提供信息化支持和培训,为馆员提供电子资源和电子设备等,例如网络资源、电子邮箱、音视频设备、存储工具等,同时提供图书馆 ILS 系统培训;图书馆业务相关软件和工具的培训等。第三,新馆员可以利用学校或图书馆的资源如统计中心、信息中心等机构开展工作。第四,提供工作技能专项培训。主要以研讨会的形式开展,为新馆员提供思考、总结、讨论和实践的机会。最后,提供专家指导和咨询服务。聘请专家为新馆员提供专业技术咨询和指导,例如业务指导、服务创新、工作评价、技术方案优化等,以促进馆员专业技术水平的提高^[16]。

3.4 培训结束后的回访与反馈

新馆员培训管理部门要做好后期跟踪工作,与完成正式培训的馆员保持密切的沟通和互动,了解馆员对培训工作的意见和建议,并以此作为改进馆员培训的依据,同时继续为他们提供需要的帮助。反馈和评价机制可以找出新馆员培训工作中存在的问题,进而及时改进和完善,提高培训效率。

例如,阿姆赫斯特学院图书馆每完成一次培训活动后,都要对馆员进行后续跟踪,了解其对培训的看法、培训效果、资源支持的力度以及需要改进的地方,并根据收集到的反馈信息和意见,对当前和下一阶段培训工作进行改善。图书馆会定期向新馆员发送电子邮件,更新培训计划和培训内容,印发培训简报抄送到新馆员任职部门,以发动相关业务部门积极参与到馆员培训工作中。一学期末,图书馆会对本学期新馆员培训工作进行总结评价,新馆员也可以充分发表个人对工作和生活的看法,与领导、同事探讨工作中遇到的问题及解决方式,同时组织一次午餐会探讨下一学期工作计划。为期一年的馆员培训结束后,图书馆会组织周年活动,对表现突出的新馆员给予表彰,并与他们充分交流,探讨业务工作和个人专业发展,勉励他们不断学习进步。本轮培训完成后,图书馆仍然会与馆员保持邮件沟通,了解他们对培训工作、图书馆相关政策和制度的看法和意见,并随时为他们提供指导和帮助。

除此之外,图书馆还会针对新馆员良好的工作表现,给予特定的表彰和鼓励,比如图书馆会将新馆员过去一年来取得的工作成绩,以书面形式发给其家人,让其亲属共同分享,以提高新馆员工作的成就感。同时,新馆员还可以在图书馆提供的礼品清单中选择自己想要的奖品。阿姆赫斯特学院图书馆制定的四阶段馆员培训模式有效提高了新馆员培训效果,为该馆的可持续发展提供了有力支持。

新馆员社会化四阶段培训模式中,从入职前期的预期社会化到培训完成,再到后期的跟踪与反馈,每一个阶段和环节都有切实可行的行为和方案,具有很高的实用性和有效性。我国大学图书馆可以依据该模式,结合自身实际情况制定有针对性的新馆员培训方案。

4 美国大学图书馆新馆员培训模式的实施及评价

4.1 四阶段培训模式的主要特征和优势

大学图书馆新馆员四阶段培训模式是在传统馆员培训模式基础上重要转型。首先,四阶段培训模式基于社会化资源理论建立了更加完善、系统、严密的培训体系,为原本散乱无章的新馆员培训提供了一个科学的操作指引,有效提高了馆员社会化实践的效果。其次,四阶段培训模式编制了一套完善的培训清单,图书馆可以针对新馆员职业发展阶段的不同特点提供有效的资源支持,既保证了培训效果又节省了成本。再次,四阶段培训模式具有评价功能,培训主管部门可以根据模式中不同维度的资源来科学评价新馆员培训工作。最后,四阶段培训模式突破了传统培训模式的局限性,从新馆员实际需求出发来制定培训方案,这种人性化培训方式体现了新馆员的主体性,提高了新馆员的职业认同和归属感,有利于加速新馆员的角色转化。

4.2 新馆员培训实施过程中的问题

首先,四阶段培训模式中17个不同维度的资源具有不同的社会化效果,而哪些社会化资源最有利于馆员职业发展,哪些资源最有助于提升培训效果等尚未得到明确的实践检验。因此,如何制定更为科学合理的培训方案和资源支撑计划存在诸多挑战。其次,在开展培训过程中,部分大学图书馆为了保证资源的丰富和全面,罗列出了大量的社会化资源,而这些资源更多地体现了馆方的意志,这对于规模较大的图书馆来说,新馆员尚可根据自身需要灵活选择,而对于新馆员人数较少的大学图书馆来说,很容易导致资源的浪费。

4.3 需要强调的事项

首先,大学图书馆要根据学校发展目标及自身特征为新馆员提供资源支持。例如研究型大学图书馆,要围绕如何加强科研支撑来选择社会化资源,而应用型大学图书馆则要在如何支持教学和实践方面做好资源支持。其次,大学图书馆要根据自身发展的阶段,在不同的时机,提供差异性的资源支持。最后,大学图书馆要了解新馆员个性化的培训需求,掌握他们不同阶段的不同资源需求,采用灵活的支持方式,为他们提供最需要的资源。

5 对我国大学图书馆的启示

近年来,随着国内大学招生规模不断扩大,图书馆新馆员人数也在相应增长,但是由于门槛较低,入

职的新馆员素质参差不齐,许多新馆员对图书馆工作认识不足,很多人并没有经过系统的图书馆学专业训练,相关工作技能缺失。当前,大学图书馆虽然会举行各种馆员入职培训活动,但是这项工作并没有形成制度,职业培训随意性、盲目性较大,缺乏科学性、稳定性和系统性,无法保证培训效果^[17]。美国大学图书馆新馆员社会化四阶段模式虽然还有诸多亟待改善的地方,但我们还是可以从看到图书馆对新馆员的真切关怀,这种模式从馆员实际需求出发,为其提供全方位细心周到灵活的培训指导,不仅帮助其尽快适应和融入了图书馆,更激发了新馆员的职业自信和职业承诺。国内大学图书馆可以对美国大学新馆员四阶段培训模式进行辩证性的分析,吸取精华为我国新馆员培训提供有益的指导和参考。

首先,要正确认识到入职前新馆员预期社会化的重要性。国内大学图书馆招聘工作完成后,很少会主动开展新馆员的预期社会化活动。借鉴美国大学图书馆社会化四阶段模式经验,国内大学图书馆在招聘结束后,可以第一时间为新馆员提供相应的资源,比如学校和图书馆的宣传材料,相关政策和制度等,让其更好地了解工作背景。其次,在新馆员入职初期,为其提供充分的职业教育资源。国内新馆员入职教育主要通过举办讲座、报告会的形式开展,图书馆或各部门对新馆员将来的工作进行介绍和说明,这种培训方式过于宽泛、缺乏针对性,培训效果无法保障。国内大学图书馆要有针对性地开展新馆员入职培训,为馆员提供契合自身的指导和帮助。例如制定正式的入职培训制度和培训方案;鼓励新馆员主动请教老馆员,并为其指定“职业导师”;明晰馆领导在新馆员培训中的分工和责任等。再次,加强在职业务培训,提供充分的资源支持。目前,国内大学图书馆的通行做法是,新馆员入职后举行为期一至两周的统一入职培训,这种培训工作内容单一,不够灵活,无法满足不同馆员的培训需求。美国大学图书馆新馆员四阶段培训模式根据具体工作岗位,制定有针对性的培训方案,馆员入职后不同阶段接受不同的培训,有效克服了针对性不强、缺乏系统性的问题。因此,国内大学图书馆要对馆员培训需求进行充分调研,编制培训项目清单和资源清单,逐个实施,同时增加培训的时间。最后,要积极搜集馆员培训的反馈信息,为新馆员持续提供所需资源。

国内大学图书馆新馆员入职培训结束后,通常不会再安排后续的跟踪。参照美国经验,我国大学人事部门与图书馆需积极搜集培训相关数据,做好馆员培训后的跟踪评价工作,同时,有条件的高校可通过设置培训基金为馆员提供更高层次的培训。

值得强调的是,大学图书馆新馆员入职后,也需要积极主动地促进自身的社会化。首先,新馆员要加强与他人的沟通合作,主动向老馆员学习,并做好自我行为的规范。同时要尽量避免消极的自我评价,虚心接受他人的批评并不断改正。其次,新馆员要经常浏览学术期刊或专业网站,尽快了解图书馆行业的特点和动态,尽量高效高质地完成工作。再次,新馆员刚开始承担的工作任务虽然比较简单,但是要积极参加业务讨论会,努力提升自己的业务素质和能力。总而言之,一方面图书馆要帮助新馆员尽快熟悉岗位工作,提高工作认同感和自信心,另一方面新馆员也要积极承担更多的自我发展责任。

美国大学图书馆新馆员四阶段培训模式融合了社会化资源理论和实践经验,根据新馆员不同职业发展阶段制定了相应的培训方案、提供不同的资源支持,能够有效满足馆员职业发展需要,为新馆员的成功社会化提供了坚实保障。但是如何针对不同的新馆员群体,识别出他们最需要和最有效的资源,以及如何最大化资源的社会化产出,尚需进一步研究。

参考文献

- 1 Cox E J. On being a new librarian eight things to keep in mind [J]. *College & Research Libraries News*, 2007, 68(4): 245-246.
- 2 Saks A M, Gruman J A. Getting newcomers on board: a review of socialization practices and introduction to socialization resources theory[M]. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*, New York: Oxford university press, 2012: 27-55.
- 3 Grigas V. Evaluation of the librarian-educators training conceptual model[J]. *Qualitative & Quantitative Methods in Libraries*, 2014, 51(4): 917-927.
- 4 Black W K, Leysen J M. Fostering success: the socialization of entry-level librarians in ARL libraries[J]. *Journal of Library Administration*, 2002, 36(4): 3-27.
- 5 Perrot S, Bauer T N, Abonneau D, et al. Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: the moderating role of perceived organizational support[J]. *Group & Organization Management: An International Journal*, 2014, 39(3): 247-273.
- 6 Richards R M. A new librarian prepares for the future (reflections on right livelihood)[J]. *OLA Quarterly*, 2014, 13(1): 7-9.
- 7 Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499-512.
- 8 王明辉, 凌文铨. 组织社会化理论及其对人力资源管理的启示

- [J]. 科技管理研究, 2008(1):172-173.
- 9 Urban S. Technology, cognition, and the academic librarian: a conference report[J]. Library Hi Tech News, 2010, 27(4/5): 1-4.
 - 10 Dean of the Faculty. Newfaculty information for new faculty, 2014-2015[EB/OL]. [2017-01-25]. [https://www.amherst.edu/academiclife/dean faculty/new faculty](https://www.amherst.edu/academiclife/dean%20faculty/new%20faculty).
 - 11 Cooper-Thomas H D, Anderson N. Organizational socialization: a new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations[J]. Journal of Managerial Psychology, 2006, 21(5):492-516.
 - 12 Rollag K, Parise S, Cross R. Getting new hires up to speed quickly[J]. MIT Sloan Management Review, 2005, 46(2): 35-41.
 - 13 ITS office of teaching, learning & technology. Early-Career Instructors [EB/OL]. [2017-01-30]. <https://teach.its.uio-wa.edu/Early-career>.
 - 14 Korte R. "First, get to know them": a relational view of organizational socialization[J]. Human Resource Development International, 2010, 13(1):27-43.
 - 15 Jokisaari M, Nurmi J E. Change in newcomers' supervisor support and socialization outcomes after organizational entry[J]. Academy of Management Journal, 2009, 52(3):527-544.
 - 16 Elizabeth C. An introduction to staff development in academic libraries[M]. New York and London, Taylor&Francis Group, 2009:195-221.
 - 17 部向荣, 王晓兰. 2000年以来我国图书馆员继续教育研究综述[J]. 图书情报工作, 60(S1):206-209.

作者单位: 曲阜师范大学图书馆(日照), 日照, 276826

收稿日期: 2017年6月16日

New Librarians Training Model in American University Library and Its Enlightenment

Kong Fanchao

Abstract: The traditional new librarian orientation received lots of criticism for lack of enough time, resources, and interaction thus cause personnel turnover and resources waste in the colleges and universities in the USA. The newly adopted four-stage librarians training model theory based on the Socialization Resources Theory enhanced new librarians' development. The author analyses the four-stage training model theory, which is a part of symbolic interaction theory paradigm and emphasizes interaction of both sides. This model requires the colleges and universities to allocate resources and set up training program to enhance training quality at the stage of prior to entry, immediately after entry, the first year of entry and after the first year of entry as well as to give the new librarians recognition and reward. Chinese university library should learn from American of the new librarians training to actively promote the socialization, on the other hand, new librarians also need to make their own efforts to actively integrate into the new environment.

Keywords: American University Library; New Librarians; Four-stage Training Model; Socialization Resources Theory

(接第 61 页)

Investigation and Analysis of Digital Scholarship Center in ARL Member Libraries

E Lijun

Abstract: Digital scholarship support in ARL member libraries is an extension of the digital humanities support. ARL member libraries established digital scholarship center by the means of extending the service, service organization restructuring, in collaboration with institutions in and out of campus. Digital scholarship center in ARL member libraries carried out some service measures, such as, establishing relations of cooperation with other departments, carrying out the digital scholarship teaching activities, establishing fellowship, further supporting research of digital scholarship projects, etc. Draw lessons from ARL member libraries, Chinese university libraries should strengthen the contact with the scholarship research institutions on campus, explore appropriate ways of establishment of digital scholarship center, recruit librarians with digital scholarship service ability, carry out digital scholarship related training, and support research of digital scholarship projects.

Keywords: ARL Member Libraries; Digital Scholarship; Digital Scholarship Center