

馆员学习方式与能力发展探析

罗 卫

(河北工程大学 教务处, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 通过对图书馆馆员个人学习和工作相关的学习实证调查, 论述了工作中的学习对图书馆馆员能力发展的重要性; 对工作相关学习产生的条件进行了深入的剖析, 提出三种不同类型的独立学习过程, 并对这三种学习方式进行了比较分析。

[关键词] 个人学习; 工作相关学习; 能力基础; 知识获取

[中图分类号] G251 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2008)02-0123-02

大量研究表明, 与工作相关的学习(work-related learning)是工作能力形成的重要途径。Morrison & Hock认为, 处于组织环境中个人的主要发展源是工作经历而不是正式的培训^[1]。根据这一理论观点, 本研究在国内对四所不同类型的大学图书馆馆员进行了证实调查, 在被调查的246名馆员中, 91.06%的被调查馆员认为自己工作能力的形成主要源自于工作中经验积累和自我学习, 5.7%的被调查馆员认为源自于工作前的学校教育, 0.81%的被调查馆员认为源自于图书馆各种有组织的培训。在问及学校所学的知识在工作中得到应用的比重时, 有高达70%的被调查对象认为应用比重在40%以下, 由此可见, 工作中的能力主要源自于工作中的学习。因此, 将学习有效地整合于实际工作中, 使馆员在工作中通过正式或非正式的学习机制不断地发展和提高自己的能力, 对图书馆的工作有着非常积极的促进作用。

一、与工作相关学习产生的条件

很多学习行为和过程经常是个体在无意识下完成的, 但是学习的产生和进行离不开一定条件, 最终学习效果的有效性也在很大程度上取决于这些条件的完备程度, 与工作相关学习产生的条件应具备如下几个方面:

(一) 能力基础

任何学习行为必须建立在个体已有的能力基础之上。能力是指: 能胜任某项任务的条件^[2], 亦即个人所拥有的知识、技巧、态度和个人特有的能够产生绩效所具备的知识、技巧和行为。“能力”不是一种简单的技能, 而是对人的综合素质的一种表述。能力差别的背后实际上是知识存量的差别, 能力基础一方面决定了个体学习行为的空间和领域; 另一方面也会影响短期内个人学习速度和潜在的最终学习效果。

(二) 学习需求

一定的能力基础为产生一定的学习提供了可能, 而动机是在需要的基础上产生的, 可以说, 动机的实质就是需要。只有需要才能形成动机, 才能对行为有推动力。但具体学习需求的产生来自于外部刺激, 刺激可能是对能力现实差距和潜在差距的认识, 也可能是在工作过程中遇到了新的、用现有能力所不能解决的问题, 需要做新的尝试。外部刺激为学习提供了明确的目标, 这一目标可能是图书馆根据组织的现实和发展需要所作的安排, 也可能是个人根据自己的发展需要而自我确定的。

(三) 激励机制

潜在学习行为变成现实学习行为, 还需要激励。在有激励因素存在的情况下, 知识的转移才更为有效。同样, 激励也使得学习需求变成现实的学习行为。这些激励可能是组织的, 包括精神、物质在内的各种手段和措施, 也可能是个人的成就、自我发展需求等内在动机。但应该让图书馆员工意识到知识的共享与自己的利益相匹配, 他们才会愿意共享自己的知识^[3]。这样, 外在激励和内在动机结合, 共同作用而成为学习行为本身的激励。

(四) 学习资源

学习需要资源, 学习资源是指学习者进行学习活动所需要的物质基础和其天然来源^[4]。这些资源有些是有形的, 有些是无形的, 如图书、期刊、会议文献、专利文献、科技报告、标准文献、学位论文、产品资料、档案文献、政府出版物、管理软件、数据库、网络

信息资源、口头信息、组织的支持、能够进行尝试的实践机会等。

(五) 学习方法

在组织行为领域, Kolb提出了个人学习循环四阶段模型^[5], 这四个阶段是: 1. 实在的经验: 人在一个阶段所获得亲身的体验和经历; 2. 反思性观察: 人在这一阶段对体验和经历进行回顾和反思并重新进行有意识的观察; 3. 抽象的概念化: 根据对经验的反思进行抽象思维, 提出概念(即知识); 4. 积极的实践: 将获取的知识运用于新的实践并检验它, 重新回到第一步即再次获得实在的经验。个人的学习就是这样循环反复进行的。

由此可见, 一定的能力基础、特定的学习需求、相应的激励机制、丰富的学习资源和恰当的学习方法是学习发生的必要条件。当这些条件同时具备时, 学习行为就应运而生, 每经过一个循环, 个体能力基础就会得到一次提升, 提升和发展程度取决于学习效果。随着能力基础的发展, 个人的学习空间也随之增大, 使得原有的学习需求得到越来越大的满足。其学习过程如图1所示。

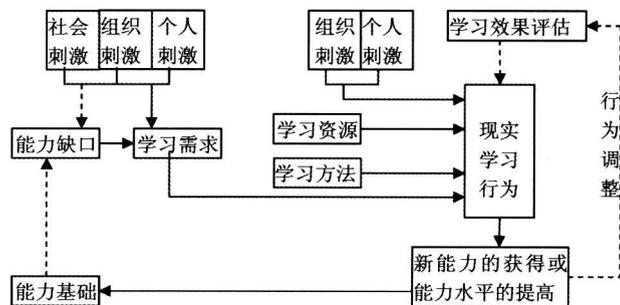


图1 馆员个体能力发展的学习过程

二、馆员个体学习的过程分析

现代信息知识的组织、开发和管理的复杂性, 决定了馆员既需要某一特殊领域中专门的高、深、精、尖的专业技能, 同时也需要广博的知识与技能。因而, 对于馆员个体学习而言是一个非常复杂的过程, 为了深入地分析馆员学习机理, 将复杂的和相互联系的学习过程分解为三个具有典型意义的独立学习过程。

(一)“转移—吸收”的学习过程

“转移—吸收”类学习是指在个体外部存在着个体所需的知识源, 对于馆员个人所需的这类知识和能力通过知识源的扩散和转移而实现, 知识源是指这些知识的载体, 可以是具有这些知识和能力的他人, 也可以是其他物理类知识载体, 如印刷型文献信息资源、电子数据库或网络资源等。

这类学习的突出特点是个人在这一能力发展过程中, 馆员个体不涉及到知识的创造和建构, 而仅仅是从知识源处吸收知识, 知识的吸收只是学习的第一步, 在将吸收的知识进行内化、整合到自己已有的能力基础中, 实现个人认知过程或行为改变后才真正完成能力增长的过程。

在知识获取过程中, 具体的学习方式有很多, 如观察、别人的指导、阅读记忆、模仿等, 可以是图书馆组织的正规培训, 也可

[收稿日期] 2008-03-30

[基金项目] 2007年邯郸市科学技术研究与发展计划项目(编号: 072420067-6)阶段成果之一。

[作者简介] 罗卫(1966-), 男, 陕西华县人, 馆员, 研究方向: 教学与文献信息管理。

以是个人的自我学习(如图2所示)。

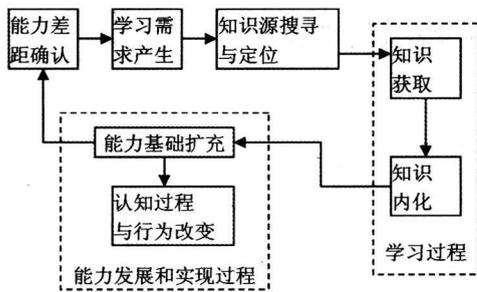


图2 “转移-吸收”学习过程

(二)“探索-反思”学习过程

“探索-反思”类学习是指个人就工作中遇到的问题进行自我探索,分析思考,不断修正,直至最后问题解决或者对已有的知识和工作经历进行反思、抽象概括的整个学习过程。学习的特点在于能力的获取过程是一个知识的建构过程。这一方面是因为工作所需的知识和能力具有较强的组织和任务专用性,从外部知识源无法获得,或者个人不易接触到知识源;另一方面,个人根据自己的工作经历,对行为进行系统反思和抽象,思索工作背后的理论问题,并将其系统化、条理化,最终实现能力的提升。

在这一学习过程中,个体不断地从工作所处的环境,工作任务中获取和收集行为作用结果的信息,并根据工作或环境反馈的结果调整、修正行为,直到问题的最终解决。通过这一系列修正的过程,馆员个体在以后解决类似问题时会直接调用已证明为有效的工作方法。在一系列过程完成后,馆员个人会对各种已经使用过的解决问题的方案进行反思,探讨有效工作方法和行为背后的规律和理论,这对原来的能力基础而言,是一个扩充和重构的学习过程(图3)。

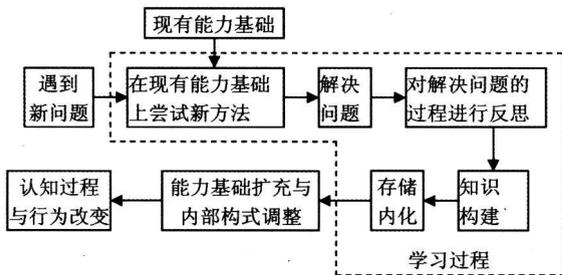


图3 “探索-反思”学习过程

(三)“互动-进化”学习过程

在这一学习过程中,参与学习的各主体相互启发、相互学习、共同进步,在对他人的学习行为及时提供反馈的同时,也积极寻求他人对自己的反馈,最终实现共同进步和提高。这类学习实际上是一种团队学习、组织学习。这类学习除了是价值观念、品质能力获取的主要学习途径外,在个人其他能力的发展中同样处于重要地位。这类学习中,馆员个人成为了学习的中心,学习效果能够

在群体中迅速扩散,并能够在扩散中得到进一步发展。

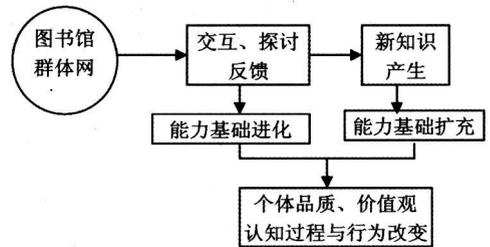


图4 “互动-进化”学习过程

在图4中,处于图书馆群体网络中的馆员个人,在同其他人的交互作用过程中,一方面会获得新的知识和技能,另一方面会在主流强势文化下,对自己的价值取向进行调整,以利于更好地融入图书馆网络群体环境中,使自己的能力基础达到进一步的进化和扩充。

三、馆员个体学习过程间的关系分析

以上馆员个体学习三种类型学习过程的根本区别在于能力的获取源和获取方式不同。获取方式不同,在一定程度上决定了所能获得的能力和知识类型不同。“转移-吸收”类型的学习过程主要用于获取显性知识和程序性工作技能,也就是表层能力的获取;“探索-反思”类型的学习过程主要适用于获得技能类和隐性知识;“互动-进化”类型学习过程主要用于获得情感控制、技能类与价值、品质类能力。

在实际工作中的学习,这三种类型的学习过程不是绝对孤立和割裂的。工作中的某一学习行为,可能混合了多种学习类型。如在完成某一项目任务时,处于项目小组中的个人有可能既会谋求别人的指导(转移-吸收类型学习),也可能大家共同探讨,共同寻求解决问题的思路 and 方案(探索-反思类型学习),也可能在项目进行过程中和项目完成后对工作行为进行反思和系统总结(互动-进化类型学习)。这里将三类学习分开,只是为了研究方便,以便深入地分析馆员个体能力发展的有效途径和具体的学习方法、方式。

[参考文献]

[1] Morrison R F, Hock R R. Career building: Learning from cumulative work experience[A]. In: Hall DT(ed). Career development in organizations[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1986.

[2] 罗竹风. 汉语大词典[M]. 上海: 汉语大词典出版社, 1990.

[3] 何晓红. 隐性知识: 图书馆服务优势的核心变量[J]. 图书馆情报工作, 2005, (1): 34-36

[4] 隋敏. 高校学习资源的研究[J]. 图书馆学刊, 2006, (2): 29-30

[5] Kolb, David. A. Experiential Learning: Experience As The Source of Learning & Develop[M]. Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall 1984.

[责任编辑: 陶爱新]

The analysis and research of the librarians learning mode and ability development in view of working

LUO Wei

(Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Based on the survey of the librarian individual learning and the work-related learning, we discuss that learning on work is important for the development of the librarians' competence. Three types of independent learning process are summed up with detailed analysis based on the condition of the work-related learning.

Key words: individual learning; work-related learning; ability base; knowledge acquisition category