

取所有 Grovemusic 音樂教學有關之 Sound File，花 5 分鐘即可完成，值得音樂系師生馬上一試。Works-lists(作曲家或劇作家)之作品。例如以台灣作曲家 Guo Zhiyuan、Hsu Tsang-houei、Li Taixiang、Ma Shuilong、Pan Huanglong、Pan Shiji、Wu Dinglian、Xiao Erhua、Xu Boyun 均可查到。

迴響

海峽兩岸圖書館合作與館員在職教育研討會心得報告

開會日期：91 年 11 月 16 日

開會地點：逢甲大學圖書館

報告人：採編組 吳淑雲

一、前言

由本館與逢甲大學圖書館合辦的「海峽兩岸圖書館合作與館員在職教育研討會」如期在逢甲舉行了，本人對此議題頗感興趣，因此報名參與此次盛會。雖然當天氣溫較低，加上又非上班時間，而且對象設定在中部圖書館聯盟的同仁們，所以參加者較少，有點可惜；但是因為演講者都是海峽兩岸圖書館界的專家學者，而且出席者也都是同道，大家互相經驗交流、相談甚歡。一天內安排四場專題演講(九位演講者)，議程相當緊湊，內容也很豐富，所以感覺收穫頗豐。以下將當天會議的內容做個摘要，以及將個人的心得與感想與同仁分享。

二、會議內容及摘要

當天會議首先由本館呂館長主持開幕，邀請逢甲大學高副董，副校長、以及提供經費的立法院國會圖書館顧館長致歡迎詞；尤其是高副董以他在社會經濟方面的研究角度來分析目前全球的經濟危機，因為人口結構的改變(人口老化)，造成總體需求的降低；而大陸經濟的快速成長，產能增加，造成供需的不平衡，對於經濟的成長產生負面的影響。要如何面臨這種挑戰呢？就是靠「合作」、「知識交流」，很有技巧的導入主題，令人印象深刻。而此次開會的目的就是希望透過兩岸三地重要的大學圖書館代表的參與研討，了解彼此的發展現況，共同構思如何建構彼此合作的機制。

上午兩場專題演講的主題是「*圖書館合作*」。首先由上海交通大學圖書館陳兆能館長介紹上海教育網絡圖書館的建設過程和現狀，以及未來的發展重點，讓我們了解到雖然大陸的自動化起步較晚，但在各方面的發展卻是不容忽視，尤其是館際合作、資源共享方面，已經有良好的基礎及發展方向。

陳昭珍教授則對數位參考服務的內涵、功能、現有系統做說明，她也指出一個思考方向：圖書館自動化系統大部份著重在 management 而不是 service，我們該重新思考圖書館自動化系統、數位圖書館、數位典藏、數位學習、數位參考服務的整合，提醒我們對外在環境的改變要敏感，要積極面對，而不是消極逃避。

中場休息十分鐘後，由林珊如教授談企業工商圖書館文獻傳遞服務的發展與策略，由於企業工商圖書館類型較特別，文獻傳遞服務不常以文獻為主，而是以統計數據、問題為導向，目前大部份都面臨的問題是：一人圖書館、實體館藏有限、時效短、淘汰快，如何以最少的人力與資源作最佳的服務？答案是*館員扮演重要的「人力資本」*，如何將外部資源與公司內部的資訊整合，並在 intranet 上傳遞，因此館員的再教育及圖書資訊系課程內涵的擴充是未來的重要課題。

接下來是上海財經大學圖書館信息諮詢部陳驍主任，以上海財經大學圖書館為例，闡述圖書館與產業合作共建文獻情報中心時，圖書館在觀念、技術與管理等方面所進行的改革與實踐。主要是提供我們在擬定策略(以合作拓展特色，以特色謀求合作)時要注意的一些問題(觀念、技術、管理)與重點。

午餐後，我們利用休息時間到逢甲圖書館稍做參觀，覺得他們的規畫不錯，讀者最常使用的資訊檢索區和借還書區就在大門的兩側，而且設備也新穎，讓人有以客為尊的感覺。

下午的演講主題是「*圖書館館員在職教育*」，這個議題與我們有直接的密切關係，因此聽來特別有勁。第一位上場的是南京大學沈固朝教授，談的主題是中國大陸高校圖書館員的繼續教育，他指出目前圖書館員面臨的挑戰有五種變化：讀者需求不同、館藏模式不同、業務不同、工作手段

(技術)不同、崗位設置(職務)不同；現階段大陸圖書館在資金、空間和人才三者中，最缺乏的就是人才，而圖書館工作人員的社會地位，不能得到公正的評價(與臺灣相似)，有特殊才能的人才留不住，這也是問題產生的原因之一。大陸目前高校圖書館發展繼續教育的形式有許多種方式：定期進行館內輪調培訓、專題培訓班、學術知識講座、鼓勵館員撰寫學術論文，參加國內外專業學術會議、旁聽專業課程、學者交流等，最重要的是要有保障機制，將繼續教育制度化。

接著由吳美美教授來探討臺灣地區圖書資訊學系所實施圖書資訊在職教育現況，提供目前國內的繼續教育管道及現況分析，兼談美國圖書資訊學的認可制度及遠距繼續教育的現況。

中場茶敘後，由西安交通大學圖書館周敬恩館長談電子環境與圖書館館員的在職教育，先是談圖書館變化的背景，因此影響館員職務與任職條件的改變，再以西安交大為例，談館員的在職訓練管道及現況。

吳明德教授以他任教的學術理論加上擔任台大館長的實務經驗，從國家數位典藏計劃人才培育為例，清楚的歸納出目前國內在職教育的規劃應該注意的幾點：

1. 每一個館員均有接受在職教育的機會。
2. 了解館員需求，了解館員達成目標所需的能力。
3. 徵詢館員對在職教育活動的意見。
4. 決定在職教育活動之方式：專題演講、參加研習班、修習正式課程……。

最後是由澳門中央圖書館的鄧館長以他們圖書館為例，介紹數位時代圖書館館員終身學習的需求與策略，他們有一套完整的培訓計劃，每一個新進同仁都有入職培訓(由館長及幾位特定人員負責)，也有專門性、特殊性的培訓(如圖書分類、古文獻修復等)、或鼓勵館員參加國際性或地區性會議培訓等，可以拓展視野建立關係網絡的學習，而參與培訓的同仁需將學習經驗以撰寫報告或製作簡報方式與其他同仁分享，並且每年澳門行政暨公職局培訓處也會提供各種類型的培訓，包括特別培訓、語言培訓、專業技術培訓。

三、個人心得與感想：

綜合以上各學者專家的精闢演講內容，個人有以下幾點看法：

1. 圖書館的館際合作透過資訊網路的發展與傳遞，資源分享已經不是理想，而且已擁有良好的基礎。而大陸在近幾年也急起直追，目前也開發了集成管理系統，提供聯合採購、聯合編目、聯合開發、聯合服務等功能，兩岸之間的館際合作如果能在平等的地位上，發展建立各個圖書館的特色，透過系統的整合技術，進而謀求合作的空間與機制，相信未來兩岸資源共享的理想將是指日可待。
2. 在今日的社會發展強調個人化服務的時代，圖書館員所面臨的衝擊和挑戰也較以往劇烈，如何針對讀者多元化的需求，提供全文的、個人化的、方便快速的資訊服務；而在業務方面也有許多新的資訊科技服務內容，所以大家都深切的體認到「館員在職教育」的重要性。就個人以為，談在職教育最重要的是要有「制度」，因為在職教育的管道有很多種選擇，館方可以針對業務需求或目標考量，選派適當的人員受訓，進而評估成效，以謀求改善之道。當然在職教育也是會有負效應的，就如澳門的鄧館長所指出的：課程與現實工作脫節、缺乏方向感，盲目參與培訓、館員本身的意願及壓力等問題；以及吳明德教授所提到的從事某些工作的館員，參與研習班或研討會的機會較多、參加人數受限制等實際問題。因此館員的在職教育必須得到主管的支持與鼓勵，在公平、公開、公正的原則下，訂定辦法，確實的進行，不斷的評估改善，提高館員參加的意願，達到在職教育的目的--提升圖書館員的專業素養及工作績效，建立終身教育的觀念。

最後引用顧敏館長所提的：在這「知識每 7 年增加一倍，科技每 3 年汰舊一次」的時代，作為一個資訊傳承的知識管理者，應該注意到讀者的需求，配合先進的設備和技術，提高本身的服務熱誠，參與各項在職訓練，提升服務品質，以建立良好的學習文化，共創美好的未來，與大家共勉之。