

國立政治大學圖書資訊學數位碩士在職專班

碩士論文

Master's Thesis

E-learning Master Program of Library and Information Studies

National Chengchi University

臺北市高中圖書館人員之專業資格與任用研究

A Research on Professional Qualifications and Appointments  
of Senior High School Library Staff in Taipei City

指導教授：楊美華 博士

Adviser: Dr. Mei-Hwa Yang

研究生：呂睦卿 撰

Author: Mu-Ching Lu

中華民國一百年七月

July, 2011

## 謝辭

能夠成為政大圖書資訊學數位碩士在職專班第一屆的成員，是如此特別的一件事，而研究所兩年的學習歷程是如此令人深刻與感動。最感謝指導教授楊美華老師對我的悉心指導與照顧，使我於研究過程中獲益良多；感謝如同超人的志銘老師，總是耐心聆聽與瞭解同學們的困難與需求；感謝明月老師、梅玲老師、理桂老師、巧敏老師的教導，且關心著我們的狀況；感謝溫柔、萬能的明雯助教，總是給予貼心的叮嚀與課程上的協助。感謝口試委員賴苑玲老師給我論文寶貴的建議，讓我有更多的學習。

感謝在職專班第一屆的同學們：感謝秀芬作為我的學伴，一起努力、相互打氣，即使是一在臺北、一在澎湖的學習組合，時空的距離對我們而言不再是問題；感謝清福的學習資源，你的努力與積極是我學習的榜樣；感謝嶸鴻與炎漳一起組成學習團體，在與你們及清福、秀芬進行課程討論的過程，深刻瞭解團體動力的內涵與價值；感謝森吉，總是化身為小老師，耐心回答我課業上的疑惑，也常提醒我別太緊張；感謝總是扮演著領頭羊的的淑婉、沈著穩定的淑怡、能力超強的肅健以及文媛、仕傑、紀幃與慧娟，大家在論文上一起努力並給我許多幫助；感謝冬日、玉青、慧玲總是提醒我要顧好身體，尤其冬日提供的顧喉妙方超有用的；感謝貝珍、瑞敏、裕峰、馨云、鴻源、宥喆與我一起留下專班兩年的學習紀錄。

感謝南湖的學校同事們：感謝金塗主任引領我至學校圖書館的工作領域；感謝應裕校長大人、清和秘書、福昌主任支持我在圖書資訊專業上努力學習與成長；感謝香蘭，總是微笑的叫我安心先處理課業上的事情，除一起分擔許多工作上的事務，更提供許多圖書館方面的經驗與資料；感謝 PAPA 的玉慧、靜怡、宛瑜、繁涓與宜娟，總是跟我分享論文撰寫時的經驗並一直陪在我身邊幫我打氣，記得小樂的話超級經典：「害怕的時候，微笑就可以了！」；感謝久嫩，晚上常陪我在學校寫作業，為達到彼此的學習目標一起奮戰；感謝國華總提醒我要多運動、要把身體顧好才有力氣在學業與生活上努力；感謝祚泰、佳宜、國基、幸萱、舒悠、佳樺、秉玲、伊莉、小蘭、文萍主任常常關心我有沒有吃飯、修課情形及論文撰寫的狀況。

最後，我要感謝我的家人，謝謝親愛的老爸總是風雨無阻的接送我，只為幫我多爭取一些可以休息的時間；謝謝親愛的媽媽總是默默的在身邊陪伴我；謝謝大哥、二哥總是提供我許多的建議；謝謝大嫂、二嫂總是鼓勵我說在職生能夠這麼努力，已經很棒了，應該給自己拍拍手。感謝你們在我碰到挫折、焦慮苦惱時，給我最大的包容與鼓勵，因為有你們的支持，我才能無所畏懼地面對及克服每一項挑戰。相信我會運用我在政大的所學，朝著自己的夢想前進。

呂睦卿 謹誌

2011 年 7 月

## 摘要

本研究在探討目前臺北市高中圖書館人員具備專業資格之情形，以及學校相關人士對高中圖書館人員任用之意見，藉此分析高中圖書館人員任用資格及職系的適切性，以提出高中圖書館人員任用及專業知能提昇上之建議。本研究對臺北市 28 所公立高中圖書館進行問卷調查，瞭解各校圖書館業務分組、人員專業資格與任用之現況；並透過訪談瞭解學校人員對高中圖書館專業人力配置、人員任用、學校職系規劃、職員輪調制度及專業知能提昇之看法。

研究結果顯示，高中圖書館人員之主要任務為支援教學及協助學習，甚具專業性；人力的專業性在圖書館之經營管理上具有顯著差異，而積極與熱忱的個人特質更是為圖書館人員深化服務之要素。為達成核心任務、健全教學資源中心發展，實應明訂高中圖書館之分組編制及配置圖書資訊專業人員，但法規制度的不夠周延造成目前高中圖書館仍嚴重缺乏專業人力配置，且分組受限、職務權責劃分亦造成資訊人力配置之現況難以深入支援教學資源中心之發展。在人員任用方面，學校主管認為圖書館組長及職員應比照主任，具有專業知能規範，且圖書館專門科目 20 學分提供了教師兼任圖書館工作者獲得專業知識及資格之重要途徑；高中學校需落實圖書資訊職系設立，且不宜參與學校一般行政人員之輪調，以期專才專用，發揮人才培育的價值。在提昇專業知能方面，繼續教育之型態未來可朝向數位課程發展，以突破人力不足及進修管道缺乏影響人員專業知能提昇之困境。

最後建議，為解決高中圖書人員任用困境，現階段紓解專業人力資源不足之可行方式如下：透過人力資源整合，集眾人之力使知識技能互補而多元；善用數位學習方式及適時搭配實體課程，提供多元圖書資訊進修管道，並鼓勵圖書館工作人員參與進修、組織學習社群，以提昇專業知能、促進專業成長。而更積極的作為是：加強與校長進行溝通，使其瞭解圖書館的功能與價值，以獲得校長對圖書館專業發展的支持；最重要的是能由法規政策進行專業資格制度、圖書資訊職系設立的落實，以獲得圖書資訊專業人力的資源；考量高中圖書館的專業發展，未來建立認證制度以作為專業能力的證明將有其必要性。

關鍵字：高中圖書館、專業資格、任用制度、輪調



# Abstract

The purpose of reserach is to discuss the librarian's qualification of senior high school in Taipei city and the current school staff's opinion on librarian appointment of senior high school, so as to analyze the qualification and job relevance of librarian of senior high school then to make suggestion on librarian appoinment and their professional knowledge improvement. The research implements questionnaires to libraries of twenty eight national senior high schools to realize the library grouping, staff 's professional qualification and the appointment of each school; meanwhile, through interviewing and investigating school staff's opinion on human resource arrangemnt , employment, grade planning, personnel rotation system and professional knowledge improvement.

The result shown librarian's major task is to support teaching, help learning, which combines profession, the professions of human resource in the library management have significant difference and the positive and sincere individual personality is the factor that deepens the service of librarian. For achieving core task and completing the development of teaching resource center, to set up a professional personnel arrangement in the library is needed; however, the regulation is not complete which causes the insufficient professional staff arrangement in the senior high school library; moreover, the current arrangement of information human resource is not able to develop in the supporting learning resource center due to limited grouping and job responsibility division. From personnel appointment; currently, school staff think librarian director and the staff should follow the precedent of director to have professional knowledge; furthermore, the library specialized subject of 20 credits provides teachers who also work at library an important access to obtain professional knowledge and qualification; it is necessary to set up a library and information job system and which is not allowed to have job rotation so that specialized staff can elaborate their profession well and the value of human resource can be developed. In the part of enhancing professional knowledge, further education could be developed toward to digital courses so as to break through the difficulty of insufficient human resource and the access of further education.

The classified results suggest, in order to resolve the problem of librarian appointment of senior high school; currently, the available method are as followings: from integration of human resource to combine the power of the general public which enables the knowledge skill to be more complementary and diversified; making the best of digital learning method and properly collocating with substantive course to provide diversified further education accesses of library and information and also to encourage

librarian to participate in further study and learning group to enhance their professional knowledge and facilitate their professional growth. The more positive ways are: to strengthen the communication with the school principal to make him more understand the function and value of library then to obtain his support to develop the profession of library; the most significant is to carry out the profession system and job system of library and information so as to obtain the professional human resource of library and information; to consider the professional development of library and to set up a certification system for certifying the profession in the future would be necessary.

Key words: senior high school library, specialized qualification, appointment system, rotation



# 目次

第一章 緒論 .....	1
第一節 研究動機 .....	1
第二節 研究目的 .....	3
第三節 研究問題 .....	3
第四節 名詞解釋 .....	4
第二章 文獻探討 .....	7
第一節 學校圖書館的功能與任務 .....	7
第二節 館員的角色及專業知能 .....	13
第三節 高中圖書館的組織架構與人員編制 .....	28
第四節 專業資格之認定 .....	32
第五節 高中圖書館人員的任用 .....	40
第三章 研究設計與實施 .....	49
第一節 研究架構 .....	49
第二節 研究方法 .....	50
第三節 研究範圍與限制 .....	50
第四節 研究工具與對象 .....	51
第五節 研究實施步驟 .....	55
第六節 資料處理與分析 .....	56
第四章 研究結果與討論 .....	57
第一節 問卷結果分析 .....	57
第二節 高中圖書館人員應具備之知能 .....	71
第三節 高中圖書館人員任用情形 .....	81
第四節 專業知能提昇之需求及建議 .....	97
第五節 綜合討論 .....	103
第五章 結論與建議 .....	107
第一節 結論 .....	107
第二節 建議 .....	112
第三節 進一步研究之建議 .....	115
參考文獻 .....	117
附錄一 臺北市高中圖書館人員之專業資格與任用現況問卷調查 .....	127
附錄二 臺北市高中圖書館人員之專業資格與任用訪談大綱 .....	130
附錄三 高中圖書館人員之專業資格與任用研究訪談同意書 .....	133
附錄四 問卷調查對象名單 .....	134
附錄五 高級中學圖書館設立及營運基準 .....	135

## 表目次

表 2-1 專業知能的意義.....	18
表 2-2 媒體專家之專業知能細項.....	20
表 2-3 臺北市、新北市高中圖書館分組編制比較表.....	30
表 2-4 臺北市高中學校職員員額設置基準表.....	31
表 2-5 人力資源管理的意涵.....	41
表 2-6 任用的意義.....	42
表 2-7 外部甄選與內部遷調升任之優缺點比較.....	43
表 2-8 一般行政、教育行政、圖書資訊管理職系規定及修正對照表.....	45
表 3-1 受訪人員背景資料.....	53
表 4-1 99 學年度臺北市公立高中現況資料.....	57
表 4-2 圖書館主任基本資料分析表：性別.....	59
表 4-3 圖書館主任基本資料分析表：年齡.....	59
表 4-4 圖書館主任基本資料分析表：學歷.....	59
表 4-5 圖書館主任基本資料分析表：職務年資.....	60
表 4-6 圖書館主任基本資料分析表：任教科目.....	60
表 4-7 圖書館主任之圖書資訊專業資格具備情形分析表.....	60
表 4-8 圖書館主任所具備的專業資格條件分析表.....	61
表 4-9 圖書館主任之專業資格取得時間分析表.....	61
表 4-10 圖書館主任之專業資格具備情形與職務年資分析表.....	61
表 4-11 學校圖書館分組現況分析表.....	62
表 4-12 圖書館組長人數一覽表.....	62
表 4-13 圖書館組長之圖書資訊專業資格具備情形分析表.....	62
表 4-14 圖書館組長所具備的專業資格條件分析表.....	63
表 4-15 服務推廣組長之圖書資訊專業資格具備情形分析表.....	63
表 4-16 服務推廣組長所具備的專業資格條件分析表.....	63
表 4-17 服務推廣組長之職務年資分析表.....	64
表 4-18 資訊組長之圖書資訊專業資格具備情形分析表.....	64
表 4-19 資訊組長所具備的專業資格條件分析表.....	64
表 4-20 資訊組長之職務年資分析表.....	65
表 4-21 圖書館職員人數編制分析表.....	65
表 4-22 學校職系編制分析表.....	65



表 4-23 圖書館職員職系分析表.....	66
表 4-24 圖書館職員職系一覽表.....	66
表 4-25 圖書館職員之職務年資分析表.....	66
表 4-26 圖書館職員之圖書資訊專業資格具備情形分析表.....	67
表 4-27 圖書館職員所具備的專業資格條件分析表.....	67
表 4-28 圖書館職員輪調狀況分析表.....	67
表 4-29 圖書館職員職系與輪調關係分析表.....	68
表 4-30 圖書館人員之專業資格現況分析表.....	68
表 4-31 99 學年度第 2 學期臺北市高中圖書館人員專業資格現況.....	69



## 圖目次

圖 2-1 圖書館組織運作整體構面圖 .....	28
圖 3-1 研究架構圖 .....	49
圖 3-2 問卷設計結構圖 .....	51
圖 3-3 研究實施步驟流程圖 .....	55



# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

圖書館是人類為保存知識、傳遞思想而建立的精神殿堂，扮演著知識文化傳承、思想激盪的重要媒介。誠如歐尼(Jerrold Orne)所說：「圖書館是學習中心、資訊中心和資源分享的中心」(Orne,1997)。學校教育的目的，在於培養學生良好的品格與養成獨立學習的能力，故學校圖書館為協助學校達成教育的目標並支援學校的教育計畫，以全校師生為服務對象，扮演著「教學服務」、「資訊服務」的角色，在學校教育中是不可或缺之一環。

國際圖書館協會聯盟(International Federation of Library Associations,IFLA)於1980年在馬尼拉「中小學圖書館會議」中通過之「中小學學校圖書館宣言」(Declaration on School Libraries)，說明學校圖書館是整體圖書館事業不可少的組成要素(周倩如，2005)。2006年，IFLA與UNESCO提出學校圖書館宣言(IFAL/UNESCO School Library Manifesto)，認為學校圖書館所提供之資訊與觀念，為奠定學生具備終身學習能力之基礎，並發展創造力，使他們成為認真負責的公民。陳海泓(2002)、Betty(2004)等研究均發現，學校圖書館對學生學業成就有明顯的影響，除幫助學生獨力學習，亦以多元館藏資源協助學生持續學習。可見學校圖書館的存在具有重要的意義，除了支援教師教學之功能、培養學生進行閱讀與利用圖書館之習慣，更具有教育學生自我學習成長的功能。

高中圖書館是學校圖書館的一環，除肩負蒐集、整理及保存圖書資訊之重任外，其主要任務在於支援教學，並提供利用方法，協助學生養成獨立學習及思考的能力。臺北市教育局在《台北市資訊教育白皮書第二期計畫》中，更希望能將圖書館轉型為教學資源中心，提供師生更多元的學習場所，並提供(1)課程諮詢、(2)教材資料、(3)教學、(4)設計與製作等四項服務(臺北市教育局，2002)。教學資源中心在支援教學的經營理念下，其主要功能在蒐集豐富多元的資料、協助教師教學與學生學習、培養學校師生於網路資源運用及問題探究的資訊素養，以營造有助學習的空間；並與教師密切合作，積極參與課程設計流程，協助教師進行學生的學習需求分析，依需求共同設計課程活動及選擇教材，按計畫配合教師執行課程，提供課程評鑑(蔡進雄，1999；周倩如，2005)，以擴展教學的範疇，提昇學習的效能。

雖然高中圖書館的存在具有重大意義，但在人員配置上仍有問題存在。「人員」為圖書館的基本組成要素。從人力資源管理的觀點，人員的選用為管理的基礎，目的在於使任用的人員符合組織需求，使適任之人能在職位上發揮所長，以完成組織

任務，達到適才適所、專才專用。因此，欲使高中圖書館充分發揮功能，必須要有適當的組織及人員，以提供師生所需的資源與服務。就現況來看，因行政組織的定位及人員編制之緣故，高中圖書館人員未必受過圖書資訊學專業訓練，誠如陳雅靜（2007）探討高中圖書館理想功能落實之研究中指出，高中圖書館要落實「提昇學生資訊素養」及「培養自學能力、造就終身學習者」之功能，現階段有窒礙難行之處；而阻礙目前高中圖書館功能落實的因素中，又以人力問題中的人員專業性不足為主要原因。在圖書館轉型為教學資源中心方面，黃瑞秋（2000）研究指出專業人力不足以及圖書館在校內行政組織地位不高等因素，造成圖書館轉型的困難；許添慶（2001）認為行政組織未有明確規劃及缺乏專業人力，為我國教學資源中心所遭遇的困境。因此高中圖書館人員為發揮其角色功能所需具備的專業資格現況亦是值得關注的議題。

因社會環境急遽變遷，分工日見細密，專才專業已為時勢所趨（銓敘部，2005），學校職員編制若置圖書資訊管理職系人員，其編制只有一名，原目的為專才專用，隸屬於圖書館。然在現況中，高中圖書館常因人事調派方便的考量下會任用非圖書資訊職系人員，抑或學校職員的輪調制度，造成專業人員因人力重新配置而調離專業領域等情況，除無法專才專用，圖書館專業人員無法適得其所之外，亦將可能影響圖書館的未來發展。蘇佩芬（2004）探討任用規範對落實圖書館人員專業資格的影響，研究中指出，學校若以人事調派方便為考量，會造成圖書館職員多為非圖書資訊管理類科及格者。而蘇雅敏（2008）研究中亦指出，學校圖書館即使有專業人員之配置，因輪調等人力規劃，專業圖書館職員可能被調離專業領域。眾多文獻均指出圖書館人員的專業能力與專業資格，與圖書館的功能及推廣服務實有密不可分的關係，因此圖書館人員的任用上，能否根據其工作之特殊性，選用專業背景的人員？而職務輪調的實施上，是否考量人員的相關專業亦值得進一步探討。

人力不足一直是高中圖書館經營上之窘境，欲以有限之人力進行高中圖書館之經營與功能推展，人員的專業性相形之下更為重要。黃淑媛（2009）研究發現高中圖書館人員是否具備教育及學科領域之知識；技術服務、資訊科技、讀者服務與圖書館管理之技能；服務及工作的熱誠、不斷學習新知之個人特質，將影響教師利用圖書館進行備課的情形。奚此，高中圖書館人員的專業背景在圖書館的經營成效上是否造成差異亦為本研究所關注。

蘇佩芬於 2004 年針對臺北縣市高中圖書館人員專業資格認定進行研究，經調查發現，符合專業知能者並未過半數。然而經過七年，資訊科技的發展帶給學校圖書館更多的創新與挑戰，包含圖書館功能的擴增、資訊資源的更加多元和圖書館人員角色的多元化。再者，臺北市相較於其他縣市在教學服務上常具有指標性的意義並扮演重要角色。面對資訊科技的日益精進，教育環境的變動，臺北市高中圖書館人員具備專業資格之狀況是否有所提昇，以健全教學資源中心發展、擴展師生服務之需求，故有再進一步研究的必要性。

有鑑於此，為了能深入瞭解臺北市高中圖書館人員任用及專業資格具備之情形，本研究擬先瞭解高中圖書館人員的專業資格及人員任用之概況，及當前學校人員對高中圖書館人員任用之意見，接著探討高中圖書館人員任用資格及職系之適切性，進一步瞭解人員的專業背景對圖書館經營的影響及其專業知能提昇之需求及建議。希望藉由研究勾勒臺北市高中圖書館人員任用的現況，作為日後相關單位進行人員任用、加強專業進修與推展圖書館功能之參考。

## 第二節 研究目的

本研究旨在探討目前臺北市高中圖書館人員任用及專業資格具備之情形。本研究的主要目的如下：

- 一、瞭解高中圖書館組織編制情形及專業人力之需求。
- 二、調查高中圖書館人員具備專業資格之情形。
- 三、探討高中圖書館人員任用資格及職系之適切性。
- 四、瞭解高中圖書館人員提昇專業知能之需求與建議。

## 第三節 研究問題

依據目的，本研究所欲探討的研究問題分別如下：

- 一、高中圖書館分組編制情形及配置專業人力之需求為何？
- 二、高中圖書館人員具備專業資格之現況為何？
- 三、當前學校相關人員對高中圖書館人員任用的看法為何？
- 四、高中圖書館人員的專業背景差異對圖書館經營的影響為何？
- 五、高中圖書館人員專業知能提昇之需求及建議為何？

## 第四節 名詞解釋

### 一、 高中圖書館(High School Library)

我國高級中學根據高級中學法第 16 條設置圖書館（教育部，2010），本文簡稱為「高中圖書館」。其負責蒐集、整理及保存圖書資訊，以全校教職員生為主要服務對象，支援教學與學習，提供學習資源，並實施圖書館利用教育（教育部，2003）。而本研究所指「高中圖書館」為公立與國立高級中學所設立之圖書館（室）而言。

### 二、 教學資源中心(Instructional Resource Center)

學校教學資源中心是指學校成立專責之相關單位，有別於傳統學校圖書館，提供相關教學資源（包含數位學習資源）與服務，以改進學生學習與老師教授的學習中心（黃瑞秋，2000）。

### 三、 高中圖書館人員（High School Library Staff）

高中圖書館人員屬於學校圖書館人員之一，在 ODLIS（Online Dictionary for Library and Information Science）解釋學校圖書館人員（School Librarian）又稱為「圖書館媒體專家」（Library Media Specialist），其名稱隨學校圖書館轉型而有所不同，如：「學校圖書館員」、「教師圖書館員」、「媒體專家」、「圖書館媒體專家」，在圖書館執行各項圖書館業務。本研究之高中圖書館人員係指高級中學編制內且專任圖書館工作之行政人員。

### 四、 專業資格（Professional Qualification）

專業係需要高度專門性知識或技能的職業，而這些知識與技能是藉由實務與理論並重的課程所獲得，並授權大學或其他機構負責檢定其資格，以表示專業人員在提供服務時具有相當的權威性(Elias,1969)。專業資格係指某一職業的專業人員所應具備之基本條件，包含學歷、經歷及專業技能等(陳敏珍，1990)。

### 五、 專業知能（Professional Competency）

專業知能係指從事專業工作的特定族群，為能有效進行該項工作，所需具備的知識、技能與態度。其中，「知識」意指對於某一件事、某一個人、或者執行任務時所具有之認識、理解、熟悉與體驗等狀態；「技能」則為有效利用個人知識的能力；「態度」係指一種面對某情境時，表現內心感覺與情緒的方式(Griffiths & King,1986)。

## 六、任用 (Appointment)

任用是透過適切的招募來源與方法，遴選具有能力和符合組織需求的人才，來擔任組織新增或出缺的職務，透過派予適當的職務。因此，任用乃是一種「選才」、「留才」及「育才」的過程，經由此過程，使組織能達到「人適其職，職得其人」的目標，人員適才適所，以提昇組織效能及競爭力。

高中圖書館人員可由教師或學校職員擔任，主要根據各校經中央主管教育行政機關核定之組織規程及員額編制表進行圖書館人員的任用。







## 第二章 文獻探討

本章在瞭解高中圖書館人員之資格與任用。首先概述學校圖書館的功能，和高中圖書人員的角色及應具備的知能，接著由高中圖書館的組織架構與人員編制，來探討專業資格之認定，最後就高中圖書館人員的任用進行探討。

### 第一節 學校圖書館的功能與任務

高中圖書館為學校圖書館的一環，學校圖書館為學校行政組織體系中的一個單位，必須配合學校的教育目標、支援學校的教育計畫，使能夠支援教學並協助學生學習。尤其進入資訊時代，學校圖書館除扮演蒐集、組織和使用多元化教材資料的中心，並具有提供資訊服務、教導讀者如何正確且有效率地使用資訊的責任，為學校整體教學中所不可或缺的一部份。本節就國內外論及學校圖書館功能之文獻，分析學校圖書館的主要功能與任務，以作為探討高中圖書館專業人員所需資格之基礎。

美國學校圖書館員學會 (American Association of School Librarians, AASL) 及教育傳播暨科技學會 (Association for Educational Communications and Technology, AECT) 於 1988 所出版的《資訊的力量：學校圖書館媒體計畫指導方針》(Information Power: Guidelines for School Library Media Programs) 指出，學校圖書館之任務在於確保師生成為有效率的資訊使用者，並發揮以下的功能(AASL & AECT, 1988)：

1. 提供課程諮詢的服務。
2. 提供教材資源的服務。
3. 提供教學的服務。
4. 協助教師與學生設計和製作所需要的教學媒體。

並藉由以下方式達成任務：

1. 提供知識與實務的幫助，能提供並檢索出各種形式的資料。
2. 能激發學生閱讀、觀察及使用資訊的觀念，並提供指導以培養其力行的能力。
3. 與教師合作設計學習計畫，以符合學生的個別需求。

美國學校圖書館員學會與教育傳播暨科技學會於 1998 年特別針對合作與資訊素養議題，又再度出版《資訊的力量：為學習而建立夥伴關係》(Information Power: Building Partnerships for Learning)，提倡學校圖書館媒體中心以「支援教學」為服務宗旨，並強調學校圖書館的任務包括：

1. 學習活動與課程整合。
2. 經由網路、館際互借與合作取得館外資源。
3. 協助老師課程設計等。

透過教學、資訊檢索與傳遞、課程設計等要素，彼此環環相扣，促使圖書館規劃以學生為中心的課程，培養學生資訊素養與終身學習的能力。

英國圖書館協會 (UK Library Association) 於高中圖書館指引強調學校圖書館及其所提供的資訊服務有五大任務：

1. 可支援學校文化與課程，並同時推展終身學習的學習資源中心。
2. 學校教育與學習中，重要且不可忽視的一部份。
3. 發展學校資訊技能的核心。
4. 達成提供學生閱讀與獲取知識機會的傳統角色。
5. 提供學生一個校園內可滿足休閒娛樂需求的場所。

IFLA 與 UNESCO 於 2006 年提出學校圖書館宣言 (School Library Manifesto)，認為學校圖書館所提供的資訊與觀念，是參與今日資訊與知識社會的基礎，其使學生具備終身學習的能力，並發展創造力，使他們能夠以負責任的公民在社會行走。

美國圖書館學者尼可(Nickel,1975)曾提出學校圖書館的八項功能，認為學校圖書館是資源中心、學習實驗室、教學單位、服務單位、綜合性的單位、輔導的單位、消遣性閱讀、欣賞和聆聽的中心，也是利用其他社區資源中心及獲取終身自我教育的踏腳石。

澳洲學者 Henri 則認為學校圖書館有以下五項功能(轉引自陳雅靜，2007)：

1. 提供資訊服務滿足教師及學習者之需求。
2. 提供資訊服務滿足校長及決策者之需求。
3. 透過提供各種形式之課程導向資源支援教學與學習。

4. 提供多元的學習空間。
5. 鼓勵自主性及終身性之學習活動。

林孟真（1996）強調學校圖書館應以「教學資源中心」的角色存在於學校教學環境中，並具有下列功能：

1. 支援教學，並整合各科教學。
2. 協助教師研究，以充實教學內容。
3. 培養學生自我學習的能力，提供學生自我成長的環境。
4. 建置看不見牆壁的學校，規劃多元化媒體教室。
5. 規劃個別差異的學習單元，安排隨機教學的課程方案。
6. 奠定終生教育的基礎，實現生涯教育之理念。
7. 陶冶個人情操，提供休閒教育的情境。

梁少鳳（1996）認為學校圖書館的經營，應該配合學校教育目的，順應資訊時代教育革新潮流，以充實館藏，提供便利服務，力求發揮以下四項功能：

1. 教學資源中心的功能。
2. 學習研究中心的功能。
3. 品格陶冶及輔導中心的功能。
4. 知性休閒的功能。

林菁（1999）則認為學校圖書館的主要任務為：

1. 主動提供教師各項支援教學的服務，以提升教學品質。
2. 培養學生自我學習、獨立研究和探索知識的知能，以達成終身學習融入其生活中。

教育部中部辦公室(前臺灣省政府教育廳)於1999年配合時勢趨向，出版《高級中學圖書館工作手冊》，作為全國高中圖書館工作者所遵循之理念與服務原則。手冊中指出學校圖書館所發揮功能有五大項，即

1. 提供教學資源功能。
2. 協助學習研究功能。
3. 輔導品格發展功能。
4. 安排知性休閒功能。
5. 促進終身學習的功能。

《圖書館事業發展白皮書》(中國圖書館學會，2000)中則指出學校圖書館指由高級中等學校以下各級學校所設立，以中小學師生為主要服務對象，提供教學及學習媒體資源，實施圖書館利用教育。其主要發展目標如為：

1. 配合教學需求，成為學習資源中心。
2. 協助教師準備多元化教材、發展創造啟發式課程計畫。
3. 實施圖書館教育，以奠定學生自學之基礎，培養其利用圖書資源的能力。
4. 配合終身學習政策，服務社區民眾。
5. 運用資訊網路結合館外資源，支援教學活動。

《臺北市資訊教育白皮書》則強調學校圖書館之功能為(臺北市政府，2002)：

1. 提供課程諮詢的服務  
主動地參與學校課程的發展，與教師一起設計教學活動、學習作業和評量方法，並整合教學資源於教學活動中，以達到提昇教學效果的目的。
2. 提供教材資料的服務  
由校內或校外多方徵集、選擇和購置多元化的資源，以符合師生個別的需要。
3. 提供教學的服務  
教導師生有關現代資訊科技的新知，推廣檢索、利用和創造資源的知能，使師生成為資訊的識讀者。
4. 提供設計與製作的服務  
協助師生設計、修改和製作所需要的教學資源。

「高級中學圖書館設立及營運基準」(詳見附錄五)在總則明指高級中學圖書館的功能為：(教育部，2003)

1. 蒐集、整理及保存圖書資訊。
2. 提供學習資源。
3. 支援教學與學習。
4. 實施圖書館利用教育。

並提出圖書館的服務為：

1. 技術服務  
包括採訪、編目等有關事項。
2. 讀者服務  
包括典藏、閱覽、參考諮詢、資訊檢索、館際互借、文獻傳遞、特殊讀者(視覺及聽覺障礙等)服務、利用教育等有關事項。
3. 資訊服務  
包括數位典藏服務、圖書資訊網路資料庫之建立及維護等有關事項。
4. 行政服務  
包括行政管理、推廣輔導、館際合作、設立及營運規劃、館藏發展、館舍設備、人員配置、經費編列、業務評鑑等有關事項。

陳雅靜(2007)透過問卷調查及人員訪談以探討高中圖書館理想功能落實之情形。研究發現，高中圖書館要落實「提昇學生資訊素養」及「培養自學能力、造就終身學習者」之功能，現階段有窒礙難行之處；而阻礙目前高中圖書館功能落實的因素中，又以人力問題中的人員專業性不足為主要原因。

在圖館轉型為教學資源中心方面，黃瑞秋(2000)研究指出專業人力不足、缺乏充裕經費以及圖書館在校內行政組織地位不高等因素，造成圖書館轉型的困難；許添慶(2001)認為行政組織未有明確規劃及缺乏專業人力，為我國教學資源中心所遭遇的困境；周秀芳(2004)研究指出，圖書館轉型為教學資源中心需先克服專業人力及經費缺乏之困難；陳俊宇(2009)調查指出校長的支持與態度為影響圖書館轉型之最關鍵要素，進而影響圖書館人力、經費與其他行政單位之態度，且臺北縣市高中圖書館至今始終未能全面成功轉型為教學資源中心。

綜上所述，學校圖書館的功能由原本著重館藏的發展，隨著與學校教學的互動、資訊環境的發展，進而強調提供各式教學資源以支援教師教學、學生學習與協助教學研究；培養使用者各項館藏與網路資源找尋、評估、組織、利用的資訊素養，結合圖書館利用教育以培養學生具有自學能力、以造就終身學習者，並提供休閒與陶冶性情的作用。因此，學校圖書館的任務為配合學校發展目標及師生需求，以館藏資料、館外資源及資訊科技為後盾，提供圖書資訊服務、教育學生自我學習成長、培養學生閱讀興趣及支援教學。

面臨資訊、科技的發展與日益精進，教育環境的變動，臺灣圖書資訊學界的先進無不認為學校圖書館的功能也需隨之調整。為培養學生自我學習與終身學習能力，因此學校圖書館需配合學校發展目標以及活動課程的需求，協助教師在教學資源的蒐集與課程計畫的諮詢與服務，積極建立與教師之間的良好合作關係，共同設計合適的課程內容與活動，進而提升教學與學習之效果；圖書館轉型為教學資源中心以拓展對師生的服務，亦為教育主管機關所強調。然而，臺灣學校圖書館若要落實其功能或達到歐美國家之教學資源中心拓展其服務，人力不足及缺乏專業人力、經費配置影響圖書館館藏資源與設備，以及校長的支持與態度，對圖書館發展產生重要的影響及衝擊。



## 第二節 館員的角色及專業知能

### 一、 高中圖書館人員的角色

網際網路和資訊科技的發展影響人類資料獲取的途徑與學習的方式，學校圖書館由傳統型態的封閉環境與紙本資源，朝向無國界的數位化儲存與館藏資源呈現，讓使用者可以不受時空的限制，以網際網路進行檢索及取得所需的資訊。隨著外在環境的改變，學校圖書館的功能得以進一步發揮。但除了以豐富多元的館藏資源為後盾外，更需要圖書館人員發揮專業知能，形成資源傳遞的媒介與管道，提供學校師生在學習上的所需資訊，並在教學上提供協助，以擴展學習及教學的範疇。

關於學校圖書館人員角色之規範，以美國制定的標準最為完備，亦是其他國家倣效的藍本，可做為學校圖書館經營、管理及規劃的重要指南。美國學校圖書館的發展有其時代背景可循，相關的標準或指南對於圖書館的經營提供了指導方針，使學校圖書館或學校圖書館媒體中心對全校師生所提供的資源、設備與服務，皆能符合工作上、教學上與學習上的需求。以下將敘述歷年來美國學校圖書館人員的角色演變情形。

- (一) 1945 年前的標準，如 1920 年的《中學圖書館組織與設備標準》(Standard Library Organization and Equipment for Secondary Schools)，1925 年的《小學圖書館標準》(Elementary School Library Standards)及 1945 年的《學校圖書館的現在與未來》(School Libraries for Today and Tomorrow: Functions and Standards)，此時期學校圖書館扮演著管理館藏、參考服務與閱讀指導的角色，且以館藏資料的收集與提供視為圖書館各項服務的重心（陳明來，2001；劉貞孜，1995）。
- (二) 1960 年的《學校圖書館計畫標準》(Standards for School Library Programs)主要在強調學校圖書館在教學、學習上的地位，使其成為教學與學習中心。此時館員需負責圖書館利用技能指導而具有教師的角色。此一標準的出現，學校圖書人員的教師角色更為明確
- (三) 1969 年的《學校媒體計畫標準》(Standards for School Media Programs)，主要由美國學校圖書館員學會(American Association of School Librarians)與美國教育學會視聽教育指導部門(National Education Association's Department of Audiovisual Instruction)所擬訂、出版。此標準主要在強調非印刷資料與圖書同等重要，媒體中心逐漸取代傳統型態的學校圖書館，使媒體專家扮演了很重要的教學角色。媒體中心代表著其涵蓋的資料類型愈來愈多，而且提供非印刷資料的製作和使用時所需的設備，連帶影響了學校圖書館員的角色，媒體專家一詞應運而生，以提供師生更專業的服務。

(四) 1975 年的《媒體計畫：學區與學校》(Media Programs: District and School)主要在推展網路與資源共享的觀念，包括從學校、學區、區域、州立的媒體計畫到網路計畫與電傳視訊等的整個資訊網路，以達到資源共享和行政督導的功能。同時，更強調媒體專家在規劃與執行教學計畫時所擔任的角色，由支援性服務轉變為計畫中不可或缺的核心人員，其角色面向包含：設計、諮詢、資訊與行政管理等 4 項功能。

(五) 1988 年的《資訊的力量：學校圖書館媒體計畫指導方針》(Information Power: Guidelines for School Library Media Programs)主要在針對各級學校的不同需求而發展的指導原則，其最大的特色在提供各類型學校圖書館媒體中心一個可供參考的架構，以迎接 21 世紀的教育發展與改變。學校圖書館媒體中心的使命為：促使學生與教職員成為資訊與創見之有效使用者（周倩如，2003），圖書館媒體專家扮演：資訊專家、教師及教學顧問的角色，其中資訊專家與教師則沿襲自歷年標準，更顯示其角色的重要性。三個角色分述如下：

#### 1. 扮演資訊專家之職責

- (1) 媒體專家有系統地蒐集校內外媒體資源，以供教師與學生使用；
- (2) 利用電腦檢索功能，正確而有效地尋找圖書館媒體中心所收藏的資料；
- (3) 協助學生找尋及解釋校內外媒體的資訊；
- (4) 使學校師生得以在上課時間使用媒體中心，並隨時得到專業人員的協助；
- (5) 在政策及程序上絕不因費用或電腦檢索收費等因素，而妨礙資料之取得；
- (6) 告知教師、學生、家長、與行政人員最新的資料、設備、及服務；
- (7) 使遠地之學生亦能分享各項資訊。

#### 2. 扮演教師之職責

- (1) 將資訊課程納入整體課程中；
- (2) 資訊課程包括教導學生應用、評量、與傳播資訊，並學習製作媒體；
- (3) 媒體專家和教師共同計畫、實施、及評量學生資訊之取得、利用、及傳播的技巧；
- (4) 協助使用科技設施以取得資訊；



- (5) 提供教師及成人學習新科技、應用及製作各種媒體之機會；
- (6) 針對不同的學習者，使用不同的教學方法，示範如何有效地應用最新媒體及科技。

### 3. 扮演教學顧問之職責

- (1) 圖書館媒體專家參與學校、學區等各層級的課程設計與評估計畫；
- (2) 協助教師獲得、使用與評估教學資源，並將資訊技能整合至課程中；
- (3) 使用系統化教學發展程序與教師共同改進教學活動；
- (4) 指導資訊與教學科技的評估及使用。

(六) 1998 年的《資訊的力量：為學習而建立夥伴關係》(Information power : Building partnerships for learning)，提倡學校圖書館媒體中心以「支援教學」為服務宗旨，而在整體服務中，隱含一重要的觀念即是：促進學校圖書館媒體專家與校長、教師同僚等建立所謂的「夥伴關係」。且對當前圖書館媒體專家的角色與職責重新釐清，由教師、教學夥伴、資訊專家與圖書館經營者四種角色組合成圖書館媒體專家的最佳圖像，以下分別說明四種角色與其職責：

#### 1. 教師

- (1) 應與學生、學校其他成員合作，分析學習和資訊的需求，指導學生有效利用各種資源。
- (2) 經常更新個人的知識和技能，以便與教師、管理者及其他職員有效地合作，提供培育資訊素養的機會。
- (3) 成為教學團隊的領導者與完全參與者。

#### 2. 教學夥伴

- (1) 結合班級教師，辨識學生的資訊需求，提供課程內容、學習成果與各種資源間的連結。
- (2) 與個別教師規劃若干政策、實務工作、及課程。
- (3) 指引學生發展全面性資訊與溝通能力。

### 3. 資訊專家

- (1) 應在採訪與評估資訊資源上，展現領導性和專業性，協助全體教職員生資訊資源的檢索與評估。
- (2) 維持傳統資源與電子資源的有效運作。

### 4. 圖書館經營者

- (1) 和全體教職員合作制定圖書館媒體計劃之相關政策與指引活動
- (2) 學校圖書館媒體專家是圖書館媒體計劃的倡導者，是新世紀知識的提供者，更是創造學生高品質成就的領導者。

(七) 2009 年的《為學習者增能：學校圖書館媒體計畫指導方針》(Empowering Learners: Guidelines for school library media programs) 的提出，是為因應 21 世紀學校圖書館媒體中心持續歷經強調科技重要性以及實證學習的重大變革，強調學校圖書館學校圖書館媒體計畫要符合學校圖書館環境變化的需求，以做為「21 世紀學習者標準」與「21 世紀學習者行動標準」兩項標準的指引，建立一個有彈性的學習環境，以培養學習者成功學習各種素養的技能 (AASL, 2009)。

隨著科技的發展，圖書館朝向電子化的型態逐漸轉型，陳素娥 (1996) 認為圖書館人員由傳統單一角色轉變為包括資訊專家、資訊管理者、學科專家、資訊顧問、資訊提供者、系統專家等多樣化的專業角色，以提供資訊需求與服務。

陳冠穎、楊美華 (2007) 認為現代高中圖書館之經營應加強與教師之合作，主動積極參與教學過程，並在其中提供所需的資源、協同課程的進行，進而評鑑課程、改進教學，以提升教學與學習之效能。在學生方面，圖書館人員也需分析其學習上的資訊需求，提供適切的指導，並且與教師適時合作。

學校圖書館提供教學所需資源，而學校圖書館人員需要協助教師獲得教學所需的資源，因此 Brisco (2008) 認為學校圖書館員不僅要瞭解使用這些資源的方法，也要成為將科技整合的專家，教導教師如何將這些科技運用到課程中。

教師利用學校圖書館進行備課歷程的資訊需求中，黃淑媛 (2009) 認為學校圖書館人員應扮演教學夥伴、資訊專家、資訊素養教師、閱讀提倡者和計畫管理者五種角色，以充分發揮支援教師教學的功能。

綜合上述，本研究認為高中圖書館人員身為圖書館經營者，必須瞭解圖書館的角色與任務，亦需扮演教學夥伴、資訊專家及資訊素養教師等多元角色，以達到支援教師教學與學生學習的目標，各角色的意涵如下：

1. 教學夥伴：能瞭解課程內容及教師的教學需求，以提供所需的資訊資源；與教師合作規劃課程，將圖書館資源與課程內容結合，藉由各種資源的關聯，以培養學生的資訊與問題探究能力，並協助教師設計教學媒體。
2. 資訊專家：隨著科技的發展，此角色的職責更加重要。需熟悉圖書館各項資源與設備，具備採購及評估各類資源與資訊科技的知識與能力；發展檢索、取用、評估資訊之策略（黃淑媛，2009）；隨著網路與資訊技術的不斷更新，資訊取得的途徑與資訊量不斷的擴增，圖書館人員得掌握各種電子資源途徑、類型、特性和使用倫理。
3. 資訊素養教師：培養師生與相關人員操作及應用各項資訊科技的技能，以確保能夠取得與使用適當的資源，進而培養資源找尋、評估、組織、利用的資訊素養；使師生成為知識的識讀者（林菁，1999），以具備自學與問題探究的能力。
4. 圖書館經營者：管理圖書館人力、經費、資源設備等；規劃、實施及評估圖書館利用課程與活動的能力；發展彈性的資源使用政策（黃淑媛，2009）。對學校圖書館如何協助教師支援教學、學生學習，則當有所進程與計畫管理，才能導引學校與圖書館漸進成為教學支援中心的角色。

然而，隨著未來學校圖書館的發展，圖書館人員所須擔任的角色將更複雜且具多樣性。因此高中圖書館人員需具備專業的圖書資訊領域相關能力並不斷的進修吸取新知，適切扮演教學支援的角色與職責，透過與教師的合作與規劃，主動及適時的提供學校教師及學生適切的服務，發揮學校圖書館的功能。

## 二、 高中圖書館人員應具備之專業知能

### (一) 專業知能的意涵

「知能」一詞，於 1973 年由哈佛大學 McClelland 首先提出。McClelland (1973) 研究發現智力並非決定工作績效的唯一原因，影響績效的背後因素尚包含：態度、認知、個人特質等，稱之為「知能」。因此，「知能」被視為一種可以造就成功表現之特質。

何謂專業知能？依據英國成人教育學者 Jarvis (1990) 所定義，「專業知能」是指專門行業的從業人員欲成功的扮演該職務的角色，在工作上發揮其功能時，所必須具備的專業「知識」、「技能」與「態度」。在專業知能 (professional competency) 的意義上，有多位學者提及，各家定義如表 2-1：

表 2-1 專業知能的意義

研究者	年代	內容
Chisholm 與 Ely	1976	專業知能包括知識、技能及態度三個因素，此三個因素彼此間交互作用而且同時發生的，不易加以劃分。
Knox	1979	專業知能意指專業精熟 ( professional proficiency )。精熟的概念包括知識和行動，亦即不只包含知識和技巧，而能結合從實務中所獲得的經驗，來引導專業人員有能力在各種情況中勝任其角色，是知能中的最高層次。
Peak 與 Brown	1980	專業知能是為成功執行各項任務所應有的相關技能、認知及態度。
Finch 與 Asselin	1984	專業能力是指一種執行任務的技能，其經常表現在工作任務、人際關係與環境當中。
Griffiths 與 King	1985	圖書資訊專業人員的專業知能可以由知識、技能與態度三方面所定義。 知識：指對人、事、物的認識、理解、熟悉與體驗。 技能：指有效運用個人知識的能力。 態度：指面對人或事時，表現內心感覺與情緒的方式。
Jarvis	1990	專業知能的概念架構是由知識、技能和態度三個部分所構成的。 知識係指學術性的原理原則、心理動力要素、人際關係和道德價值等四方面；技能係指呈現心理動力技巧、人際互動；態度包含專業認知、專業情感和專業表現三部分。但隨著時間的變遷，所需的專業知能會有所不同。
Queeney	1996	強調界定知能時，不能忽略情境及人際兩大影響知能的因素，所以現今知能評量的焦點，除了個體的技术性能力外，尚包括與人互動及在團隊及特殊情境工作所需要的能力。

資料來源：研究者整理

有些學者視專業知能的內涵包含知識、技能與態度三種元素，如 Chisholm 與 Ely(1976)、Griffiths 與 King(1985)、Jarvis(1990)等。也有從專業精熟度提出專業知能的意義，如 Knox(1979)。另外，Finch 與 Asselin (1984)、Queeney (1996) 則提出知能需考慮情境與人際的影響。

由上述各家所言可得，所謂的專業知能可以視為從事某項專業工作的人員，須瞭解及具備從事該工作的專業知識、資訊等原理原則，以有效促進功能的發揮或任務的達成：此一面向的知能較易評量，在傳統訓練中最被強調。能運用這些知識，透過專業的技能解決所面臨的問題，此一面向的知能可從觀察實際表現或具體的成

果來加以評定。此外，在工作中能夠認同自我的專業性，並秉持專業的精神或理念，展現專業的工作態度；雖然態度不易評量，但仍應重視。

由於圖書館與資訊服務的專業能力具有「地域性」與「性情性」特質，會因地區、圖書館的類型與工作性質而有所不同(楊美華, 2003)；因此，圖書館人員應根據其服務的單位與負責的職務，充實相關的知識、技能與態度，發揮其角色及功能，將專業知能呈現在實務當中，以提供最好的服務。

## (二) 高中圖書館人員所應具備的專業知能

面臨資訊科技的日益精進、教育環境的變動，高中圖書館的功能要能發揮，除以館藏資源為後盾，圖書館人員在經營圖書館與服務師生時，為實現圖書館的角色與功能，應具備何種技能與知識，以勝任規劃與協助師生掌握資訊技能之任務 (UNESCO & IFLA, 2006)，也成為圖書資訊重要的課題。不少專家學者或專業團體組織對於圖書館人員應具備的專業知能此議題提出討論與建議，其目的都是希望形塑出具體圖書館人員之專業知能範圍與細項，以作為圖書資訊教育或圖書資訊服務單位的參考依據，也是人員進行自我檢視之清單，讓圖書館人員在不斷變化的資訊、教育環境，展現其專業能力，為使用者提供適當的服務。

《資訊之力量：學校圖書館媒體計畫之指導方針》(AASL&AECT, 1988) 提及媒體專家所應具備之知能依學科領域可區分為圖書與資訊科學、教育、傳播理論、科技四方面，整理如表 2-2：

表 2-2 媒體專家之專業知能細項

學科領域	能力細項
圖書館與資訊科學	圖書館媒體中心組織、經營與管理； 紙本、非書資料與硬體館藏之發展； 資訊技術、系統管理與資訊政策； 網路發展與管理； 兒童及成人教學、休閒用途之各式館藏； 兒童及成人的圖書館資訊活動計畫與服務； 特殊族群之資訊需求與圖書館服務； 研究及研究方法。
教育	教學與學習理論； 學習心理與兒童、青年、成人發展； 課程發展； 特殊族群學習需求； 哲學與社會基礎； 應用於教育實務、教育媒體使用及圖書館服務之研究。
傳播理論	人際溝通； 各式媒體承載的資訊，如：大眾傳播媒體； 應用於圖書館媒體計畫之研究。
科技	傳播系覺與服務； 電腦系統與服務； 教學設計； 媒體的基礎、進階製作與使用； 軟、硬體系統的管理； 支援使用適當媒體的設備設計。

資料來源：*Information power : Guidelines for School Library Media Programs* (p.60) by AASL & AECT 1988.

除了以上之能力外，《資訊之力量：學校圖書館媒體計畫之指導方針》提出圖書館媒體專家必須瞭解並展現以下態度：

1. 專業於社會所扮演角色的廣泛瞭解；
2. 倫理道德行為的保證；
3. 卓越的領導力；
4. 為學校社群所有成員提供服務的承諾；

5. 有效的問題解決、人際關係與溝通技巧；
6. 繼續學習與個人成長的保證；
7. 支持第一次美國憲法修正案與圖書館權利法案中所提供的智識及學術自由；
8. 積極參與地方性、地區性、州與全國性的專業學會。

美國國家專業教學標準局（National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS）亦為學校圖書館媒體專家制定了「三到十八歲學生之教師的圖書館媒體標準」（Library Media Standards for Teachers of Students Ages 3-18+），在此標準中提到了 10 項媒體專家所應具備的能力：

1. 圖書館媒體專家所具備的知識，包括：
  - (1) 瞭解學生的學習習慣與成長發展；
  - (2) 瞭解生動學習環境中教與學的原理；
  - (3) 瞭解創造有效整合性圖書館媒體計畫所需的圖書資訊學原則。
2. 圖書館媒體專家所從事的工作，包括：
  - (1) 整合教育：圖書館媒體專家將資訊素養整合進學習的合作、計畫、施行及評估中；
  - (2) 領導革新：圖書館媒體專家引進科技及革新在教學上的利用，並提供公平而有效的取用；
  - (3) 管理圖書館媒體計畫：圖書館媒體專家設計、發展、實施、管理並評鑑圖書館媒體計畫，以確保學生及教職員能有效的運用思想及資訊。
3. 圖書館媒體專家發展自我專業的方式，包括：
  - (1) 反思：圖書館媒體專家反省自身及媒體計畫的表現，以增進工作效能；
  - (2) 專業成長：圖書館媒體專家塑造終身學習及自我專業性的承諾；
  - (3) 道德、平等且多元：圖書館媒體專家維護倡導資訊倫理、平等及多元性；
  - (4) 領導、提倡、合作：圖書館媒體專家提倡圖書館媒體計畫，並連結媒體計畫、學校課程、教育趨勢及更為廣泛的學習社群。

美國青少年圖書館服務學會 (The Young Adult Library Services Association, YALSA)於 2010 年 1 月新修訂公布之《Young Adults Deserve the Best: YALSA's Competencies in Action》中，考量青少年發展需求與社區協作，提出圖書館員在服務 12-18 歲之青少年時，應具備 7 個面向的知能：

1. 領導與專業能力 (Leadership and Professionalism)；
2. 顧客族群知識 (Knowledge of Client Group)；
3. 溝通，行銷與推廣能力 (Communication, Marketing & Outreach)；
4. 行政能力 (Administration)；
5. 資料相關知識 (Knowledge of Materials)；
6. 資訊取用能力 (Access to Information)；
7. 服務能力 (Services)。

澳洲圖書館與資訊協會 (Australian Library and Information Association, ALIA) 以及澳洲學校圖書館協會 (Australian School Library Association, ASLA) 共同提出「澳洲的卓越教師兼圖書館員之專業標準」(Standards of professional excellence for teacher librarians)，指出教師兼圖書館員的專業包含三個面向的知能：

1. 專業知識：終身學習、學習與教學、課程發展、圖書資訊等知識；
2. 專業技術：學習環境營造、學習與教學、圖書與資訊服務管理、評鑑；
3. 專業承諾：終身學習、承諾、領導、社區責任。

將任務聚焦於學習者及其學習、教師及其教學、支援課程的資源、協助取得資訊與營造圖書館的環境等面向，以發展終身學習能力，支援與實現學校的願景。

Silva 與 Turriff (1993) 認為高中圖書館人員須具備之知能包括：

1. 圖書館專業能力：辨別資訊需求、資源徵集、資訊提供與管理；
2. 課程發展：設計、實施與評估課程；
3. 資訊科技：利用資訊科技使資訊更容易被取得；
4. 管理能力：計畫、管理經費與評鑑經營成效，確保經費與課程需求密切相關。



美國圖書館學會最新修訂的《圖書資訊專業核心能力》(Core Competences of Librarianship)，這份文件主要界定了美國圖書資訊畢業者應該具備的基本知識。文件中提出作為一個圖書館人員需要具備八大領域的能力(American Library Association, 2009)：

### 1. 圖書館專業的基礎知識

- (1) 瞭解圖書資訊專業的倫理、價值與基本準則。
- (2) 瞭解圖書資訊專業人員在提倡民主原則、智識自由和多元思想上扮演的角色。
- (3) 瞭解圖書館和圖書館事業的歷史。
- (4) 瞭解人類傳播歷史和對圖書館的影響。
- (5) 瞭解目前現有的圖書館類型(學校、公共、學術、專門圖書館等)以及相關的資訊機構。
- (6) 瞭解國家和國際的社會、公共、資訊、經濟、文化政策，以及圖書資訊專業的重要趨勢。
- (7) 遵循圖書資訊機構營運的法律規範，包含著作權、隱私權、平等權利和智慧財產權。
- (8) 有效地支持圖書館、圖書館員、其他圖書館工作者和圖書館服務。
- (9) 分析複雜問題的能力與尋找合適解決方案的技巧。
- (10) 有效率的溝通技巧(口語和書寫)。
- (11) 具備專門領域的認證或執照。

### 2. 資訊資源能力

強調圖書館人員需瞭解資訊是如何產生與傳遞，以做好服務使用者的共做。因此如何尋求、提供資訊及運用館藏、維護館藏的館藏發展概念和綜合資訊之相關能力，能夠讓圖書館人員提供使用者與資訊資源進行最佳的連結。

- (1) 透過創造不同階段的資訊使用和處理，瞭解資訊與知識生命週期的概念與議題。
- (2) 瞭解採集和處理資源的相關概念和方法，包含評估、選擇、採購、處理、儲存和淘汰。

(3) 管理多元化館藏的概念和方法。

(4) 館藏維護的概念和方法，包含保存和維護。

### 3. 資訊和知識組織能力

強調具有對館藏加以組織，以提供快速查檢的能力。此能力涉及對書目控制原則面向的知識，如何運用相關原則和標準在實務工作上。

(1) 資訊和知識組織及描述的原理。

(2) 組織資訊資源和知識所需的發展、描述和評估技能。

(3) 組織資訊和知識的編目、後設資料、索引、分類標準和方法等系統的操作與應用。

### 4. 資訊科技能力

資訊科技的運用為現今圖書館在資訊服務中不可或缺的工具。因此圖書館人員需瞭解資訊科技的特點、應用的原則，以妥善運用資訊科技以拓展圖書館資訊服務。

(1) 有效使用影響資源、服務傳遞、圖書館利用及其他資訊機構相關的資訊和技術。

(2) 運用資訊相關技術及工具時能符合專業倫理和主要服務的規範及應用。

(3) 瞭解評估科技產品與服務之規格、效能和成本效益的方法。

(4) 瞭解新興科技的原則與技術，以增進對相關技術改進之瞭解與應用。

### 5. 參考與讀者服務能力

提供使用者資訊資源的檢索，以滿足其資訊需求，並發展資訊素養教育與終身學習來增進使用者的學習。

(1) 瞭解參考和讀者服務的概念、原則與技術，以提供相關精確的知識資訊給所有年齡層的讀者。

(2) 將各種管道的資源藉由檢索、評估和綜合資訊的技術，以協助所有年齡層讀者在資訊上的使用。

(3) 瞭解和使用者互動的方法，以提供諮詢、調解和指導使用知識和資訊。

(4) 擁有資訊素養、資訊技能與方法、數字及統計的能力。

(5) 提倡合適的原則及方法促進特殊讀者的服務。

(6) 評估並回應多元化使用者需求和使用偏好。

(7) 評估現在及新興發展的方法與原則，以設計和執行適當的服務或資源。

## 6. 研究發展能力

(1) 量化和質化研究方法的基礎。

(2) 瞭解本領域的核心研究成果和研究文獻。

(3) 用以評估新研究實際和潛在價值的原則和方法。

## 7. 繼續教育與終身學習能力

繼續教育的目的在使圖書館工作人員能夠獲得專業領域的新知識，以促進專業成長、適應社會及科技環境變遷，使能力足以符合工作之需要，而勝任其工作，提昇圖書館工作之服務。

(1) 圖書館和其他資訊機構的從業人員有繼續其專業發展的必要性。

(2) 瞭解圖書館在讀者終身學習扮演的角色，包含瞭解終身學習以提供高品質的服務和促進圖書館服務的使用。

(3) 瞭解學習理論與教學方法，並能應用於圖書館和其他資訊機構中。

(4) 瞭解教學與學習相關方法與原則，以應用在資訊尋求行為、利用與評鑑。

## 8. 行政與管理能力

(1) 圖書館及資訊專業機構中的預算與計畫相關原則

(2) 有效率的人事業務和人力資源發展之原則。

(3) 評估圖書館服務和績效的概念與方法。

(4) 發展夥伴合作關係和社群服務聯盟的概念與方法。

(5) 瞭解成為管理者應具備的概念、方法與原則。

從上述文獻探討可以發現目前國外已有需多組織單位提出圖書人的基本專業能力標準，並且不斷的進行更新。標準的制訂有助於工作的推行，並提供一明確性的指標與共識，以瞭解圖書館和圖書館工作人員存在的價值與目的（劉濟慈，2009）。雖然因為不同國家、類型的圖書館其核心價值及所提出人員所需具備專業知能之標準也會有所不同，但圖書資訊專業的知識、資訊資源的取用及資訊科技能力其佔有重要的地位。此外，能力的要求也越來越多元，除專業能力外，個人特質

也成為十分重要的能力。

數位科技的發展促使著圖書館的功能服務更加多元，如：圖書館電子資源的運用、數位學習環境的形成、數位圖書館計畫的興起等，資訊科技運用之能力成為圖書館人員需具備的知能。黃瑞秋（2000）研究指出，為扮演好學校圖書館人員的各種角色，以充分發揮教學資源中心的功能，數位時代的高中圖書館人員應具備的知識與技能包括：

1. 基本的圖書館學與資訊科學

包括圖書館自動化、資訊儲存與檢索、電腦通訊網路的架構、資訊系統連結等。

2. 學科背景及語文能力

具學科背景及語文能力對不同學科及不同國別資料的理解與分析均較得心應手，主題關鍵字的掌握及編寫的能力也需逐漸加強，另外在提供讀者服務上也較具說服力。

3. 資訊處理的技術和應用

包括網路的管理與應用、電腦專業技能、線上檢索知能及資料庫的檢索策略使用能力、大眾傳播與人際關係、終身學習能力與習慣，為讀者提供資料檢索的服務，解決特殊問題。

網際網路的發展與普及，數位資源的使用已成為使用者取得資源的首要考量。吳滋敏（2008）認為高中圖書館人員需具備：資訊網路技術能力、數位資源使用能力、數位資源融入教學能力的數位資源知能，以提供學校師生所需的資源。

然而，數位環境的發展促使各種形態的資源出現，如何確實掌握這些資源、提供編目以建立更符合使用者需求的資訊檢索點，顯得更為重要。于第（2006）研究技專院校圖書館編目工作，圖書館的工作通常分為「讀者服務」與「技術服務」兩部分，其中讀者服務是直接與讀者接觸的工作，較容易被讀者看到；然而技術服務雖隱身於幕後，研究指出技術服務範疇內的編目工作關係著參考服務、館藏管理，甚至書目資料庫自動化，能否成功有效的執行，因為編目工作所產生的書目記錄，影響著使用者能否快速或有效率地找到其所需的資訊。

當使用者資訊行為與資訊需求也不斷的變動下，善用各種管道及資源提升自己，並能恰如其分地扮演好自己在知識組織與傳播的角色，亦成為數位時代圖書館人員需具備的能力。蘇雅敏（2008）研究指出人員的專業化不足為學校圖書館經營上所遭遇的問題，但並不是具有專業背景之知能就可勝任學校圖書館的工作，因為具備與人合作及主動熱忱之態度更為重要。

黃淑媛（2009）研究高中教師備課歷程的資訊需求與資訊尋求行為，研究發現高中圖書館人員是否具備下列知能將影響教師利用圖書館進行備課的情形：教育及學科領域之知識；資訊徵集與組織之技術服務、資訊科技之運用、讀者服務與圖書館管理之技能；服務及工作的熱誠、不斷學習新知之個人特質。

林素甘、柯皓仁（2007）研究圖書館館員專業知能與繼續教育則指出，因應資訊與網路時代的趨勢、滿足讀者的需求、以及符合圖書館的營運目標，圖書館人員需透過繼續教育以充實其專業知能。繼續教育除使圖書館人員了解專業領域之新知，亦提昇其能力以勝任其工作，讓圖書館的運作更為有效，在職訓練、修習學位、研習會、參觀訪問等形式為常見集中性質之繼續教育，有時會遭遇給假、交通、時間等問題，而數位學習為可嘗試的解決管道。

從以上文獻可發現邁入數位時代帶給學校圖書館更多的創新與挑戰，包含圖書館功能的擴增、資訊資源的更加多元和圖書館人員的角色多元化，為扮演好資訊資源與使用者間傳遞媒介，圖書館人員不僅要具備專業學科知識，更要加強資訊科技能力、終身學習、人際關係等知識技能與個人特質，讓自己的專業能力能隨著環境而成長，持續提供有效而多元的服務給使用著，以發揮圖書館人員的價值。



### 第三節 高中圖書館的組織架構與人員編制

廖又生（1999）以營造物的構成要素觀看圖書館內容包含：(1)人(專業館員、非專業館員和義工)與物(書本式資料與非書資料)的結合、(2)提供持續的服務，以達成文化、資訊、教育及休閒等目的、(3)為達成目的，行政體系所需的設備。因此，「營造物」(館藏)、「構成員」(館員)、及「行政財產」(館舍配備)三者為圖書館機構的組成要素。其圖書館組織運作整體構面如圖 2-1：

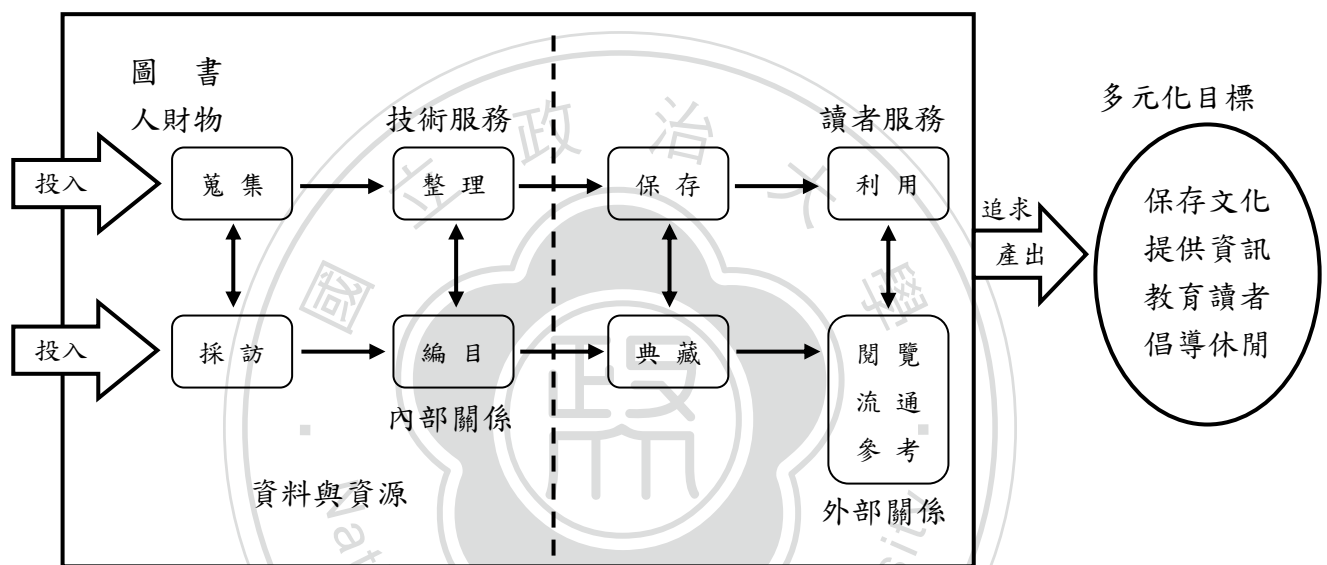


圖 2-1 圖書館組織運作整體構面圖

資料來源：廖又生（1999）。《圖書館行政論集》。臺北市：臺灣東方。頁 240

「人員」為圖書館的基本要素之一，影響圖書館工作的成效，因此學校圖書館人員能否妥善扮演其角色以發揮圖書館的功能，將影響學校圖書館的營運績效。

高中圖書館的設立乃依「圖書館法」第 4 條及「高級中學法」第 16 條之規定。2003 年依「圖書館法」第 5 條規定訂定通過「高級中學圖書館設立及營運基準」，使高中圖書館之經營有更明確之法規依據。「高級中學法」及「高級中學圖書館設立及營運基準」為目前高中圖書館組織人員編制及經費來源的主要法源依據。

目前臺北市高中圖書館主要依據的法令有五，分別為：(1)圖書館法、(2)高級中學法、(3)高級中學圖書館設立及營運基準、(4)臺北市立高級中學組織規程準則、(5)臺北市立高級中學員額編制設置基準，以下僅就法規對高中圖書館組織架構與人員編制進行探討。

## 一、 高中圖書館的組織架構

1979 年公佈的「高級中學法」，正式將圖書館納入學校的行政組織編制之中，同時規定：「高級中學圖書館得置主任一人，由校長遴選具有專業知識之人員擔任之」，這是學校圖書館首次確認應由具有專業知能者主持館務，將圖書館並列為學校的一級行政單位。

2010 年 6 月 9 日修正之「高級中學法」第 16 條明文規定「高級中學設圖書館，置主任一人，由校長就具有專業知能之專任教師中聘兼之，或遴選具有專業知能人員擔任之（教育部，2010）。」在此任用基礎上，高中圖書館明訂可設圖書館主任，由專業知能者主持館務，與國中小圖書館需 25 班才得設圖書館主任一人（國民中學圖書館設立及營運基準，2002；國民小學圖書館設立及營運基準，2002）相比，高中圖書館工作人員的資格與編制比國民中小學圖書館來得制度化。且「高級中學圖書館設立及營運基準」（教育部，2003）規定高中圖書館須設圖書館主任，須配合業務分組辦事並設置組長及職員。因此高中圖書館組織架構可區分為：

### （一）圖書館主任

依「高級中學法」第 16 條規定高中圖書館的設置，並由校長就具有專業知能之專任教師中聘兼之或遴選具有專業知能人員擔任圖書館主任一職。

### （二）組長

「高級中學法」第 17 條亦指出：高級中學得視學校規模大小及業務需要，就第 13 條、第 15 條及第 16 條所定單位，分組辦事。「高級中學圖書館設立及營運基準」亦指出高級中學圖書館，依「高級中學法」第 20 條規定置組長。

### （三）圖書館職員

「高級中學圖書館設立及營運基準」指出高級中學圖書館，依「高級中學法」第 20 條規定置職員。圖書館職員為學校職員的一員，而學校職員依班級數進行員額的編列，並根據工作任務及參考職系說明書、職務歸系辦法歸入適當職系；學校職員職系選用上有下列三種：一般行政、教育行政、圖書資訊管理三種。

## 二、高中圖書館的人員編制

### (一) 圖書館主任

根據依「高級中學法」第 16 條規定設主任一人。

### (二) 組長

圖書館成立的組別，因教育主管機關不同，依其組織章程而有不同的組別編制，各組設組長一人。以臺北市、新北市為例，分析如表 2-3：

表 2-3 臺北市、新北市高中圖書館分組編制比較表

	臺北市立高中	國立高中	新北市立高中
分組規定	高級中學得視學校規模大小及校務發展需要，分設下列各組辦事： 教學組、註冊組、設備組、學生生活活動組、生活輔導組、體育組、衛生組、文書組、事務組、出納組、輔導組、資料組、服務推廣組、特殊教育組、資訊組及實驗研究組，但分組不得超過下列基準： 四十八班以下十二組。 四十九班以上十五組。  依據： 臺北市立高級中學組織規程準則-第 7 條（臺北市政府，2009）。	圖書館：未滿二十四班不分組；二十四班以上未滿四十八班者，得設一至二組；四十八班以上者，得設一至三組。其組別以技術服務、讀者服務、資訊媒體為原則。  依據： 國立高級中學組織規程及員額編制擬定暨審查原則-第 5 條（教育部中部辦公室，2003）。	圖書館：未滿二十班者設讀者服務、資訊媒體二組；二十班以上者設讀者服務、資訊媒體、採訪編輯三組。  依據： 臺北縣立高級中學組織員額設置基準-第 3 條（臺北縣政府，2007）

資料來源：研究者整理

由上表可知，國立高中及新北市立高中均依明文規定按照班級數設置圖書館下的組別；而臺北市則以各校可彈性發展的立場，而未明訂圖書館下設定的組別。

陳俊宇（2009）研究高中圖書館轉型為教學資源中心，調查指出雖然臺北縣市高中圖書館至今始終未能全面成功轉型為教學資源中心，但已有半數以上的高中圖書館將資訊組納入，其中以「資訊（媒體）組」最多（56%）、其次為「讀者服務



組(服務推廣組)」,「採編組」最少。新北市立高中在主管機管訂定法規的保障下,有三個組別的完整編制,以提供師生較完整的圖書館服務,而臺北市高中圖書館僅有少部分學校將資訊組置於教務處下,均顯示在學校資源、行政、人力有限以及配合學校重 e 化下,資訊組配置於圖書館下以提供支援與服務相對受到學校重視。

### (三) 圖書館職員

依據「臺北市立高級中學員額編制設置基準」(臺北市政府,2005),學校職員的人數設置如表 2-4:

表 2-4 臺北市高中學校職員員額設置基準表

條文	職稱	員額設置基準
第 17 條	幹事	各校九班以下置幹事二人,每增七班增置一人。
第 20 條	書記	各校二十五班以下置書記一人,二十六班以上者增置一人。

資料來源:參考自「臺北市立高級中學員額編制設置基準」(臺北市政府,2005)

在圖書館組織人力配置方面,陳麗莉(2004)研究指出一般高中職的圖書館職員,常為一至兩人肩負圖書館相關業務工作,而人力的不足而造成工作壓力為需面對的問題。陳雅靜(2007)的研究亦指出,人力不足為高中圖書館經營管理上的問題,因為圖書館的功能與績效很難立竿見影,若校長不瞭解圖書館的角色或未加以重視,在學校員額管制的情況下,人力資源常被挪用至其他處室,此與 Hartzell(1997)提出的觀點相符。

綜上所述,高中圖書館的設置有明確的法源依據,並依規定設立一級行政單位與設置圖書館主任一人。而圖書館中組別的設定、圖書館職員的編制都直接受到學校班級總數的影響;但臺北市並無明訂圖書館下需設定的組別及職員的編制,因此學校主政者所持觀念將直接影響圖書館的組織架構與人員編制。

## 第四節 專業資格之認定

高中圖書館人員的任用與資格認證制度密切相關，以下就國內外學校圖書館人員的資格認定情形進行了解

### 一、 國外學校圖書館人員的資格認證

關於國外學校圖書館人員的專業資格認證，以美國、英國、加拿大、澳洲、韓國、日本為例，分述如下：

#### (一) 美國

美國學校圖書媒體專家認證主要是根據各州的情況制定州立的認證標準和模式。學校圖書館媒體專家需先具備教師資格與美國圖書館協會（American Library Association, ALA）認可的圖書館學校之碩士學位或修習專業學分課程（吳麗麗，1994）。

美國學校圖書館協會於 1992 年所制定的「學校圖書館媒體專家之準備立場宣言」(Position Statement on Preparation of School Library Media Specialists)文件中指出圖書媒體專家所需具備資格如下（轉引自周倩如，2004）：

1. 大學畢業，並修畢碩士學位或具同等學力之課程，此課程包括：圖書館學與資訊科學、教育、管理、媒體、溝通理論與科技等。
2. 每名圖書館媒體專家應同時達到各州對圖書館媒體專家和專業教育者兩項之資格要求。
3. 圖書館媒體專家之學院與大學學位必須經過美國圖書館協會、國家教師教育認證評議會、或州立教育廳等適當單位認證，始取得學校圖書館媒體專家之資格。

各州在資格條件的細部規範上，雖然略有不同。但美國國家當局對學校圖書館媒體專家工作能力的重視及各州遵循專業學會之規範的前提下，仍有「教育學與圖書資訊並重」之共通性規則可循。因此，大多數州政府同樣秉持上述要求之精神訂定相關原則，作為學校聘任圖書館媒體專家之依據（周倩如，2004）。

## (二) 英國

### 1. 資格考試制度

英國為最早實行圖書館職業資格認證制度的國家。早期英國圖書館教育受到英國圖書館協會 (Library Association, LA) 很大的影響，該學會為全國圖書館員專業資格檢定考試與合格圖書館員註冊的執行機構。通過英國圖書館協會圖書館員專業資格檢定考試者，即取得初級專業圖書館員資格，是為普通會士 (Associate of the Library Association, A.L.A.)，並登記為「合格圖書館員」 (Chartered Librarian) (王梅玲，1997a)。

此期英國學校圖書館員的資格認定亦採「證書」制，學校教師若有意願成為教師兼圖書館員者，可參加由英國圖書館協會和中小學圖書館學會 (School Library Association, SLA) 聯合舉辦一年一次的檢定考試，以取得「圖書教師證」 (陳美蓉，1999)。1958年，首度舉辦審核並授予證書，此為英國學校圖書館員發展資格認定之起點。後來因所進行學校圖書館人員雙資格 (具備教師資格與專業圖書館員資格) 培訓成效不彰，因此圖書教師證的審核、頒授，辦理至1977年為止 (Reade, 1987)。

### 2. 文件審查制度

到了1985年11月，英國圖書館協會完全廢除圖書館員檢定考試，改以大學文憑及學位等文件為主的審核方式，作為資格認定的依據 (王梅玲，1997b)，但學會仍對合格館員的認定訂定了相當的資格來確保其專業能力，並對開設相關課程的學校進行評鑑以確保其教學品質。

目前英國圖書館員專業資格透過國家職業資格體系的取得方式有兩種，一是透過修讀課程的方式取得「資格證書」，此種方式適合不具圖書館學背景之圖書館從業人員藉由課程進修以取得基本館員資格；另一則是建立在國家標準上，規定工作崗位上需具備的知識與技能，圖書館員就業後以本身所具備之學識與能力透過考試監督和控制品質取得「職業證書」，即執業所需之證照，該證書依應具備的能力區分為國家職業資格第2、3、4層級 (黃美蓮，2002)。關於教育方面的能力，僅能以「教學經驗」取代之，屬不具正式資格認定的做法。因此，英國學校圖書館員雖然不需具備教師資格或教育背景，但英國圖書館學會明確指出學校圖書館員在學校中仍需辦演協助教學之角色 (School Library Association, 2006)。

## (三) 加拿大

早期的加拿大學校圖書館是隸屬於公共圖書館之下。在學校圖書館獨立運作之初，教師是擔任學校圖書館員的理想人選，並積極以在職訓練的方式充實教師的圖

書館學背景(呂瑞蓮, 2005)。在「加拿大學校圖書館服務標準」中, 不僅明定一位合格的學校圖書館員應具備行政能力與教師資格, 並要求應具備圖書館學的專門技能(簡淑芬, 1993)。

現在加拿大對於圖書教師專業能力的認定與培養, 大致依據下列四項要件加以延續(呂瑞蓮, 2005):

1. 以教師為學校圖書館人員之優先人選。
2. 以在職進修方式培養學校圖書館人員。
3. 對學校圖書館人員的要求條件以能力要求為導向。
4. 為培養出符合能力要求的學校圖書館人員, 經由修讀之學校課程、修畢文憑或學位證書加以認定其專業資格。

由於加拿大的學校圖書館人員專業資格由所修讀之學校課程來認定, 所需修讀的課程與學分等資格條件由各校負責, 最後以修畢之文憑或學位證書為資格認定之最主要證明。

#### (四) 澳洲

1944 年澳洲圖書館學會(Library Association of Australia, LAA)建立登記證書制, 提供通過圖書館學測驗考試的教師可以變成合格館員, 此為澳洲學校圖書館員發展資格認定之肇始, 直至 1980 年才取消, 改以修畢 LAA 認可的學校課程, 便可申請資格認定(楊莉芃, 2007)。在 2001 年, 澳洲學校圖書館協會(ASLA)與圖書館與資訊協會(ALIA)新修訂的澳洲學校圖書館標準--《為未來學習: 發展澳洲學校之資訊服務》(Learning for the Future: Developing Information Services in Australian Schools)第二版中重申: 學校圖書館員乃為具備教師資格並持有圖書館員證書者。因此, 欲成為學校圖書館員專業資格者: 1. 必須先具備教師資格、2. 修讀完符合 ALIA 認可之課程, 並通過 ALIA 審核者才能成為 ALIA 的會員、3. 加上原有的教師資格, 才能擁有學校圖書館員之資格。

#### (五) 韓國

由文化觀光部長授權的韓國圖書館協會為圖書館職業資格認證機構, 負責頒發館員的資格證, 其法律依據是 1994 年的「圖書館及讀書振興法」。1963 年制訂的「圖書館法」規定專業圖書館員資格由政府授與, 圖書館管理專業與資格認證制度得到了法律保障。1991 年「圖書館法」修訂改名為「南韓圖書館振興法」, 並通過施行細則, 南韓圖書館振興法對司書職員、一級正司書、二級正司書、與準司書等圖書館員之資格有詳細規定(王梅玲, 1995)。

韓國圖書館員的資格評定與其受到圖書館學情報學教育的程度及圖書館工作的年限息息相關。韓國的「圖書館法」始於 1963 年，分別於 1981 年、1987 年、1994 年進行修訂，1994 年將原有的「圖書館法」重新修訂為「圖書館與讀書振興法」，將圖書館員分級為 1 級正司書、2 級正司書、以及準司書三種，建立起三種專業資格制度（呂春嬌，2001）。

韓國圖書館協會標準分科委員會，於 1981 年編定出版「韓國圖書館標準」一書，該標準中有一項為「學校圖書館標準」，有關圖書館人事規定說明如下（韓國圖書館協會標準分科委員會、曹炯鎮，1986）：

## 2.2 學校圖書館之人事

### 2.2.1 學校圖書館應任用具有圖書館經營能力之圖書館主任

### 2.2.2 學校圖書館之主任應為持有一定資格證之教師兼館員

由上可知韓國學校圖書館主任需要具備教師資格與具有相關圖書館資格。

## (六) 日本

受到 1950 年「圖書館法」影響，日本各大學普遍設置圖書館講習課程，可分成正規學位學程與圖書館員教育學程兩種，其中館員教育（司書課程）分成：司書（圖書館員）與司書補（助理館員）兩種。1953 年「學校圖書館法」增設司書教諭（學校圖書館教師館員）。各職位必須接受不同課程以取得其資格（陳光華、林欣怡，2001）。

在日本，中小學圖書館人員的資格制度，是教諭制度和司書制度的結合，稱為「司書教諭」制度。要取得司書教諭資格，首先需要具備教諭資格，其次要修讀國家規定的司書教諭培訓課程，並考試合格。在日本學校圖書館法規中，對司書教諭之認定與培育，列有詳細的規定。不但明定學校應任命一位司書教諭，以執行管理學校圖書館之特殊任務外，亦要求司書教諭應參加專業訓練或講習。對於欲取得司書教諭之資格者，亦詳列其科目、學分數、實習時數、受課小時數及可科目抵免的狀況（簡耀東，1994）。

## (七) 香港

自 1979 年起，由香港教育局所資助的中學，開始增設學校圖書館主任一職（梁月霞，2011）。此時，香港大學校外課程部與教育署（現稱香港教育局）合辦學校圖書館初級及高級課程，供在職教員進修，以培訓專業學校圖書館主任，且專業培訓課程時數不能少於 220 小時（簡麗冰、馬泰來，1999）。

1998 年起，要成為學校圖書館主任的教師，必須具有 2 年的教學經驗，及最好

能具備圖書館管理專業資歷。獲聘用的學校圖書館主任，必須修讀完成由香港教育局所規劃的專業訓練課程（梁月霞，2011）。香港教育局並針對新入職、具有 2 年以上經驗之現職圖書館主任安排不同之培訓課程（香港教育局課程發展處，2011）：

1. 新入職：新入職圖書館主任啟導課程暨學校圖書館主任文憑課程（二年制）

- (1) 供未具備圖書館學專業資格的新入職學校圖書館主任報讀。課程共 243 小時。

課程內容包含：

a. 新入職圖書館主任啟導課程（18 課時）。

b. 學校圖書館主任文憑課程（225 課時）。

- (2) 全部科目考核合格並各科達 80% 出席率者，將獲發「學校圖書館主任文憑」資歷及獲得持續發展時數。

- (3) 學費由教育局全額資助。

2. 現職（2 年以上經驗）：專業發展課程

- (1) 為任職二年或以上的學校圖書館主任提供專業進修課程。

- (2) 達 100% 出席率者，將獲該課程的出席證書及獲取持續專業發展時數。

綜合上述，各國有關學校圖書人員之資格認證可得知，各國學校圖書館人員均必須修習一定程度之圖書資訊學專業課程或接受圖書資訊專業知能訓練，使具有圖書資訊的專業學習（學位或學分）及能力以作為資格認證的必要條件，方能獲得其任用資格。

## 二、國內高中圖書館人員的專業資格

我國「圖書館專業人員資格認定之條件」為教育部於 2002 年修正通過，有以下 4 項：

1. 國家公務人員高等考試暨普通考試圖書資訊管理類科及格；或相當高等考試暨普通考試之圖書資訊管理類科特考及格，並取得任用資格者。
2. 國內外大專院校圖書資訊學系本科系、所或相關學系、所畢業者。
3. 國內外大學畢業，並曾修習經圖書館各級主管機關核准或委託之圖書館、大專院校、圖書館專業團體辦理之圖書資訊學科目課程二十學分或三二〇小時以上者。

4. 國內外大學畢業，並有圖書館專門學科論著經公開出版者，或三年以上圖書館專業工作經驗者。

高中圖書館人員在我國學校人事體系中以教育人員視之，組成人員有教師、職員；組織架構編制可區分為：圖書館主任、組長、職員。

#### 1. 圖書館主任

高中圖書館人員僅圖書館主任的任用明訂其專業資格，其規範見於「高級中學法」(教育部, 2010)及「高級中學圖書館設立及營運基準」(教育部, 2003)。其專業資格的發展具有特別意義者如下：

1979 年教育部公布的「高級中學法」規定：「高級中學圖書館得置主任一人，由校長遴選具有專業知識之人員擔任之」，這是高中圖書館首次確認應由具有專業知識者主持館務，但對專業資格未明確規範。2010 年最新修正公布之「高級中學法」，圖書館主任的任用仍依此規範進行。

1983 年教育部核定「台灣省公立學校教師及職員遴用辦法」首次明文規範圖書館主任資格 (國立中央圖書館編, 1989)：

- (1) 專科以上學校圖書管理科系畢業。
- (2) 專科以上學校畢業，曾任圖書管理職務 2 年以上。
- (3) 具公務員任用資格且曾任圖書管理職務 2 年以上。

1985 年教育部公布之「高級中學設備標準」，在「圖書館設備標準」中規定「圖書館主任由校長遴聘具有專業知識之人員擔任之」。同年，教育部又公布了高級中學「圖書館科」教師專門科目學分對照表，函請省、市政府以具有大專院校圖書館及相關科系或修習圖書館學科二十學分並取得加科登記之合格教師為遴用圖書館主任之參考。

2003 年教育部公布的「高級中學圖書館設立及營運基準」明訂圖書館主任需具有以下資格之一，此為現行資格遵循依據：

- (1) 國家公務人員高等考試暨普通考試圖書資訊管理類科 (含圖書館類科) 及格；或相當高等考試暨普通考試之特種考試圖書資訊管理類科 (含圖書館類科) 特考及格，並取得任用資格者。
- (2) 國內外大專院校圖書館本科系、所或相關學系、所畢業者。所稱本科系、所或相關系、所，由各高級中學認定，如認定有困難者，得送請主管教育行政機關認定之。

- (3) 國內外大學畢業，並曾修習圖書館專門科目（含在職進修專班、推廣教育學分班）二十學分以上者，或參加經主管教育行政機關核准或委託之圖書館、大學校院、圖書館專業團體辦理之圖書館專門科目修習二十學分以上者。所稱專門科目學分，由各大學校院認定，如認定有困難者，得送請主管教育行政機關認定之。
- (4) 國內外大學畢業，並有圖書館專門學科論著經公開出版及曾任公立或經主管教育行政機關許可設立之私立圖書館三年以上之專業工作經驗者。
- (5) 具有中等學校合格教師資格並持有圖書館科加科登記證明者。

「高級中學法」雖規定圖書館主任由校長遴選具有專業知識之人員擔任，但在其 20 條又規定主任由校長就專任教師聘任之。而「高級中學法」的位階高於「高級中學圖書館設立及營運基準」，圖書館主任一職多由教師擔任。

## 2. 組長

圖書館組長的任用未明訂其專業資格，「高級中學法」（教育部，2010）第 20 條僅規範組長由校長就專任教師聘任之。

## 3. 職員

圖書館職員為學校職員的一員，其任用未明訂其專業資格。僅以經中央主管教育行政機關核定之組織規程及員額編制表，進行職員的報考選用及配置，因此圖書館職員不一定具有圖書資訊管理職系之專業資格。

池增輝（2002）針對高中圖書館利用教育課程規劃進行研究，法規指出圖書館業務須由專業人員辦理，各校應晉用具有圖書館專業知能人員擔任圖書館主任，俾以提升經營效益；調查發現全國高中圖書館主任符合專業知能者不及半數（47.8%），高中圖書館專業人員任用規定並未落實。

蘇佩芬（2004）針對臺北縣市圖書館人員專業資格認定研究，研究中指出學校圖書館人員具有「圖書資訊專業科系」或「修畢圖書資訊相關 20 學分」之圖書專業背景者並不多，經調查亦發現僅約 44.2% 的高中圖書館人員具備圖書資訊專業資格，符合專業知能者並未過半數；研究調查亦指出，以「圖書資訊專業科目 20 學分」之學識作為圖書館主任的資格認定條件最為合理，而超過 5 成及 7 成的受調者分別認為圖書館組長與圖書館職員亦需具備圖書資訊專業資格。

從以上圖書館人員專業資格認定可發現，「修習圖書館專門科目二十以上學分」為學校圖書館相關人員獲得專業資格的發展途徑，也使擔任圖書館職務或對學校圖書經營想瞭解的教師，藉由專業學分的進修，習得專業知識與獲得專業圖書館人員的資格。也因圖書館專業資格（圖書館主任）的訂定公布，各大專院校圖書資訊相



關係所積極辦理各種學分或學位課程，如：臺灣師範大學社會教育學系及圖書資訊學研究所在職進修碩士班、政治大學公企中心自 90 學年度辦理「圖書館專業人員進修學士學分班」及政大圖檔所圖書資訊學數位碩士在職專班。其他如中山大學、輔大、淡江也曾辦理圖書館人員進修學分班課程。然而，我國高中圖書館的人力配置上，具圖書資訊專業資格的圖書館人員卻相當缺乏，與國外學校圖書館人員均必須修習一定程度之圖書資訊學專業課程或接受圖書資訊專業知能訓練的狀況具有相當的落差。



## 第五節 高中圖書館人員的任用

組織目標的達成，需要人與事的相互配合，以達到人力資源管理中的有效任用。由於高中圖書館人員的任用制度，也是人力資源管理的一環，因此本研究將對相關理論進行瞭解，以作為人員任用的探討。

### 一、 人力資源管理

Schultz 於 1960 年代提出「人力資本」一詞，此後人力資源相關的理論逐漸成形且被重視。Schultz (1961) 認為人們所擁有的能力及知識可視為一種資本形式，企業透過各項的人力資本投資，如：正式教育、在職訓練、經驗累積、醫療保健，可改善勞動品質，並進而提高生產力。

人力資源可視為與員工相關的所有資源而言，為足以影響生產、服務的因素。人力資源包括：員工的人數、類別、素質、年齡、能力、知識、技術、態度和工作動機等（李正綱、黃金印，2001；林欽榮，2002）。因此「有效能」、「對組織發展有正面助益」的人力資源，為企業組織的重要資產，需藉助組織結構與管理，使得「事得其人、人盡其才、人事相宜」，以實現組織目標，也就是「人力資源管理」。

為對人力資源管理有更深入的瞭解，以表 2-5 整理國內外專家學者對於人力資源管理的看法：

表 2-5 人力資源管理的意涵

研究者	年代	人力資源管理的意涵
黃英忠	1989	透過一些活動，有效的運用組織中的人力資源，用以達成個人、組織和社會的利益或目標
何永福與楊國安	1993	包含人力資源的分析策略與目標、人力資源的支援性作業、人力資源的取得、人力資源的發展、人力資源的報酬、人力資源的維護以及人力資源的未來。
郭建志	1995	將具有適當技能的人，在適當的時機放在適當的職位上，並且使其有完成策略性目標的動機。
金振鏞	1999	將組織內的人力資源做最適當之取得、開發、維持、活用，所計畫、執行與評鑑的過程。
黃廷合與呂日新	2002	企業內人力資源的開發、領導、激勵、溝通、績效評估、訓練發展及維持的過程。
丁志達	2005	包含：徵才(人力規劃)、選才(人力羅致)、用才(人力安置)、育才(人力發展)、留才(人力維護)等層面。
Robbins	1978	包含：人力取得、人力發展、人力激勵、人力維持的合理程序。
Cascio 與 Award	1981	為對人力資源的吸引、選擇、保留、發展及運用，以達成組織及個人的目標
Schuler	1987	可分為 5 大區塊：規畫、任用、評價與報酬、提昇安置及維持。

資料來源：研究者整理

綜合上述各學者專家對於人力資源管理的看法，可將人力資源管理歸納為：以有系統的方式去整合、管理一個組織的過程，包括人或人事配合方面的管理，將組織內所有人力資源做最適當之任用、規劃、發展、激勵及表現評估的管理歷程，在兼顧組織及個人需求下，使組織內的人力資源充分運用，以提昇競爭優勢。而主要目的於遴選、培植、運用與留住人才，在符合法規要求的前提下，提昇工作品質與組織生產力（黃英忠、吳復新、趙必孝，2001）。

## 二、 人員任用

### (一) 任用的定義

人力資源管理之任用、規劃、發展、激勵及表現評估的管理歷程，是為發揮求才、用才、育才、留才等功能，在藉由選用、維持「能促進且完成組織目標」的人員，促使整個組織有效發展；其中，人員的任用屬於求才部分，為研究重點之一。

因此任用的原則：將具有適當技能的人，在適當的時機放在適當的職位上(郭建志，1995)。任用的意義根據學者所提，整理如表 2-6：

表 2-6 任用的意義

研究者	年代	內容
李華民	1996	廣義：實與甄補的意義相同，在政府職位出缺或新增之時，須加以補充，此即產生公告、選拔與任用等過程。 狹義：僅指合格人員補充於特定職位的配置過程。
張潤書	1998	組織中的人員遇有出缺，或增設職位時人員之補充。 「任用」的範圍，包括有人員甄選、遷調、升遷等。
張火燦	1998	由一連串的活動所組成，包括：招募、遴選和安置等。 招募：吸引具有能力和合適的人來應徵。 遴選：從應徵者中挑選出有能力與適當的人選。 安置：使遴選出來的人，能儘快適應工作環境，使與組織社會化。
林欽榮	2002	「任用」的對象：指新進人員的進用 包括：徵募、選任和配置等過程。

資料來源：研究者整理

綜上所述，任用是透過適切的招募來源與方法，遴選具有能力和符合組織需求的人才，來擔任組織新增或出缺的職務，透過派予適當的職務，除希望人盡其才，並適應工作與環境，並視需要給予訓練機會，培育人才。因此，任用乃是一種「選才」、「留才」及「育才」的過程，經由此過程，使組織能達到「人適其職，職得其人」的目標，人員適才適所，以提昇組織效能及競爭力。

## (二) 任用方式

任用的目的在於配合組織的發展目標進而選用適當的人力，因此當組織職務出缺後，是由組織內部的優秀人員來做遷調陞任或由外部甄選是兩種不同管道的選擇，關係著組織的人事制度。因此人員的任用方式可分為外部甄選與內部遷調陞任兩方面(許世雨 等譯，2001)。

### 1. 外部甄選

指組織職位有出缺時，不由組織內部在職的人員陞任或轉任，而由外界挑選合格人員擔任職缺。因此進行外部徵選時，良好的甄選機制與公正標準為為組織是否能夠選用符合組織需求之適當人力的要素。

## 2. 內部遷調陞任

指組織職位有出缺時，由在職的低一層級人員陞任補充或資格相符的人員轉任之。內部遷調陞任時，能否視職位的需求，考慮人員的專長、資格與表現，亦為需注意之要素。

## 3. 外部甄選與內部遷調升任之優缺點比較

無論外部甄選或內部遷調升任都有其優缺點，茲歸納學者張金鑑（1973）對兩制的優缺點的 analysis 如表 2-7：

表 2-7 外部甄選與內部遷調升任之優缺點比較

	外部甄選	內部遷調升任
優點	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 應徵者來遠廣泛，多元的人力資源。</li><li>2. 注入新點子帶動新關係。</li><li>3. 因事選材，因材施教，足收「適才適所」之效。</li><li>4. 有新份子加入，易有所改革與進步。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 升遷機會，提升員工士氣。</li><li>2. 清楚的人事資料。</li><li>3. 長期的態度、技能評估</li><li>4. 快速而且降低招募成本</li><li>5. 縮短環境適應的時間</li><li>6. 陞遷得人得當，可改善組織氣候</li></ol>
缺點	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 員工晉無望的反彈。</li><li>2. 需要時間建立人脈。</li><li>3. 費時費力。</li><li>4. 需要較長的环境適應時間。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 缺乏新血注入，可能造成改革計畫的不易推動。</li><li>2. 可供挑選得人才庫太小，造成不符「適才適所」的原則。</li><li>3. 阻礙人力多元化。</li></ol>

資料來源：人事行政學（頁 88-90）。張金鑑（1973）。臺北市：政大公企中心。

以學校單位進行觀察，大部分學校都以內陞為原則，內無人才時才進行公開徵選。因此如前所述，內部遷調陞任時，能否視職位的需求，考慮人員的專長、資格與表現，以達人員任用所述求的「人與事適切配合」的目標（蔡良文，1999）。

## 三、高中圖書館人員的任用

### (一) 任用規範

高中圖書館人員可由教師或學校職員擔任。主要根據各校經中央主管教育行政機關核定之組織規程及員額編制表進行圖書館人員的設置。其任用身份及資格探討如下：

## 1. 由教師擔任

以「教師」身份擔任圖書館人員者，必須先聘任為教師，再接受校長依其專長或任務指派以任命。依據「教師法」第6、7條規定，教師的資格採檢定制，分初檢及複檢。複檢通過，由教育部發予教師證書，方取得教師資格。而教師之聘任，除依法令分發者外，由校長就經公開甄選之合格人員中，提請教師評審委

## 2. 由學校職員擔任

高級中學的學校職員依「教育人員任用條例」、「公務人員任用法」或「技術人員任用法」，其任用資格有三，包括考試任用、詮敘任用及升等任用。再根據「教育人員任用條例」第28條規定：學校職員之任用程序，由校長就合格人員中任用，並報主管教育行政機關核備。由上可知：我國學校圖書館人員以「學校職員」任用者，根據工作任務及參考職系說明書、職務歸系辦法以歸入適當職系，並具備公務人員或技術人員資格，才由校長任命。而學校職員職系選用上有下列三種職系：一般行政、教育行政、圖書資訊管理3種職系。

### (二) 職系選用

「教育人員任用條例」第21條指出「學校職員之任用，依其職務類別，分別適用公務人員任用法或技術人員任用條例之規定，並辦理詮敘審查。」。圖書館有專任職員編制時，學校在人員職系的聘任上有2種：(1)非圖書專業編制：一般行政或教育行政職系、(2)圖書專業編制：圖書資訊管理職系。

因社會環境急遽變遷，分工日見細密，專才專業已為時勢所趨(銓敘部，2005)，2004年進行職系、職組及職系調任的大幅修正，並將職系說明書及一覽表修正發佈，自2006年1月16日施行。此次的修正，將1.文教行政職系細分為「文化行政」及「教育行政」等二個職系；2.圖書博物管理職系細分為「博物館管理」及「圖書資訊管理」等二個職系(銓敘部，2005)。

根據950116職系說明書修正對照表(銓敘部，2005)，一般行政、教育行政、圖書資訊管理職系規定及修正說明如表2-8：

表 2-8 一般行政、教育行政、圖書資訊管理職系規定及修正對照表

職系	修正規定	說明
一般行政	<p>本職系之職務，係基於一般行政管理、公共關係、通譯、文書處理、速記、議事、事務管理、物料管理、財產管理、倉庫管理、採購、出納、打字等知能，對下列工作從事計畫、研究、擬議、審核、督導及執行等：</p>	<p>本職系（按：所謂「本職系」係指本修正草案對照表各該修正職系，以下同。）係現行一般行政職系，修正職系說明內容；另將原新聞編譯職系「公共關係」子項移列至本職系。</p> <p>本職系說明內容，係參酌政府採購法、事務管理規則等相關規定，立法院、各級法院等相關機關職掌事項，以及立法院、司法院等相關機關意見修訂。</p>
教育行政	<p>本職系之職務，係基於教育行政、社會教育行政、體育行政等知能，對下列工作從事計畫、研究、擬議、審核、督導及執行等：</p> <p>教育行政：含各級學校之課程、教材、教具、儀器、教學、學籍、軍訓、童子軍、教育與學術機關之指導、建教合作、教育實習、教師資格檢定與審定、教師登記、學位授予、教師研習與進修、教育機關（構）設立與變更、學前教育、特殊教育、少數民族教育、學生訓（輔）導及國際文教行政等。</p>	<p>除維持現行一般行政職系原一般行政管理、文書處理、速記、議事、事務管理、物料管理、財產管理、倉庫管理、物料採購（名稱修正為「採購」、出納及打字等子項外，另增列「公共關係」及「通譯」等二個子項。</p> <p>本職系係新增，由現行文教行政職系分出設立。</p> <p>本職系單獨設置之理由，析述如次：鑑於教育行政、文化行政二者之工作性質及所需專業知能，顯有差異，如強行將其融為同一職系，似有未宜。</p> <p>查職位分類制度時期設有一般教育行政、學校教育行政及社會教育行政等職系，亦足見教育行政工作具有特殊之專業性。</p> <p>茲為符專才專業之旨，爰將現行文教行政職系 學校教育行政、社會教育行政及體育行政等子項抽出，單獨設置「教育行政」職系，以應機關實際業務需要。</p>
圖書資訊管理	<p>本職系之職務，係基於圖書資訊管理之知能，對圖書資訊之蒐集、採訪、分類、</p>	<p>本職系係新增，由現行圖書博物管理職系分出設立。本職系單獨設置之理由，析述</p>

職系	修正規定	說明
	編目、建檔、閱覽、參考諮詢、檢索、典藏、維護、文獻傳遞、推廣輔導與利用、館際合作、特殊讀者（視覺及聽覺障礙者等）服務、出版品編印與交換、圖書資訊網路與資料庫之建立、維護與研究發展、資訊服務提供、圖書館資訊化管理、電傳視訊及有關圖書資訊學書刊之編譯與出版等，從事計畫、研究、擬議、審核、督導及執行等工作。	如次：鑑於圖書資訊管理、博物館管理二者之工作性質及所需專業知能，顯有差異，如強行將其融為同一職系，似有未宜。  查職位分類制度時期設有「圖書管理」職系，復查九十年一月十七日總統令制定公布之圖書館法，業就圖書館業務制定專法規範，亦足見圖書資訊管理工作具有特殊之專業性。
		茲為符專才專業之旨，爰參採教育部等相關機關、團體意見，將現行圖書博物管理職系說明圖書資訊管理子項抽出，單獨設置「圖書資訊管理」職系，以應機關實際業務需要。

資料來源：參考自《職系說明書修正對照表》（銓敘部，2005）

將「一般行政」、「教育行政」及「圖書資訊管理」這三個職系的修正規定及說明內容進行比較，可發現其中的差異性。「一般行政」性質偏總務工作；「教育行政」性質偏教務、學務工作；「圖書資訊管理」偏圖書資訊工作，且各有其專業性質。

蘇佩芬（2004）探討任用規範對落實圖書館人員專業資格的影響，研究中指出因我國公務人員考試屬「任用考」而非「資格考」，加上圖書館員適用職系尚有一般行政與教育行政類科，學校若以人事調派方便為考量，造成圖書館職員多為非圖書資訊管理類科及格者。

蘇雅敏（2008）研究中提出人員專業不足為學校圖書館之經營管理所遭遇的一大問題，且與校長是否有任用專業圖書館人員的理念極具相關性。研究中亦指出，學校圖書館即使有專業人員之配置，因輪調等人力配置狀況，專業圖書館職員可能被調離專業領域。

綜上所述，人員任用規範對高中圖書館人員專業資格認定的影響，以任用身份分別探討如下：



1. 任用之教師，是否具有圖書資訊專業背景？

擔任圖書館人員的教師，若非圖書資訊科系畢，其專業知能必須仰賴在職進修等專業資格取得途徑、研習或累積工作經驗方式，使自身具備圖書資訊專業背景；且組長的職務未要求其專業資格。

2. 任用之職員，是否具有「圖書資訊管理類科」專業？

首先學校在組織規程及員額編制表是否編列「圖書資訊管理」職系人員是最為直接的影響。目前公務人員考試屬「任用考」，加上「依法考試及格人員考試類科適用職系對照表」（銓敘部，2008）中指出：學校圖書館職員也可適用一般行政及教育行政兩類科職員。此兩類科職員在職務範圍均較圖書資訊管理類科廣，為在人事調派上較為方便，學校不一定編列「圖書資訊管理」職系人員。

高中圖書館若有圖書資訊管理職系人員之編制，其缺額通常只有一位，原目的為專才專用，隸屬於圖書館。學校職員因行政職務的考量有任期與職系輪調機制，若僅考量在其職位的時間與職系是否互通，而忽略專業人員的任用考量，也造成圖書資訊管理職系人員擔任其他處室職務，而非協助學校圖書館專業事務的處理。以「圖書資訊管理」這個職系，圖書資訊管理有其專業性，才有必要「單獨設置圖書資訊管理職系，以應機關實際業務需要。」可見在高中圖書館職員的選用上，是需要此一專業人員。



### 第三章 研究設計與實施

本研究在探討臺北市高中圖書館人員專業資格與任用之現況，藉由當前學校人員對高中圖書館人員任用之意見，進一步瞭解人員的專業背景對圖書館經營的影響及其專業知能提昇之需求及建議。在本章將分別描述：研究架構、研究方法、研究範圍與限制、研究工具與實施步驟以及資料處理與分析。

#### 第一節 研究架構

本研究依研究目的及相關文獻回顧，提出本研究架構，探討臺北市高中圖書館人員之任用與資格概況，從中瞭解高中圖書館配置專業人力之需求、所遭遇之困境及其專業知能提昇之需求及建議，藉此找出高中圖書館突破人員任用困境之道。研究架構如圖 3-1 所示。

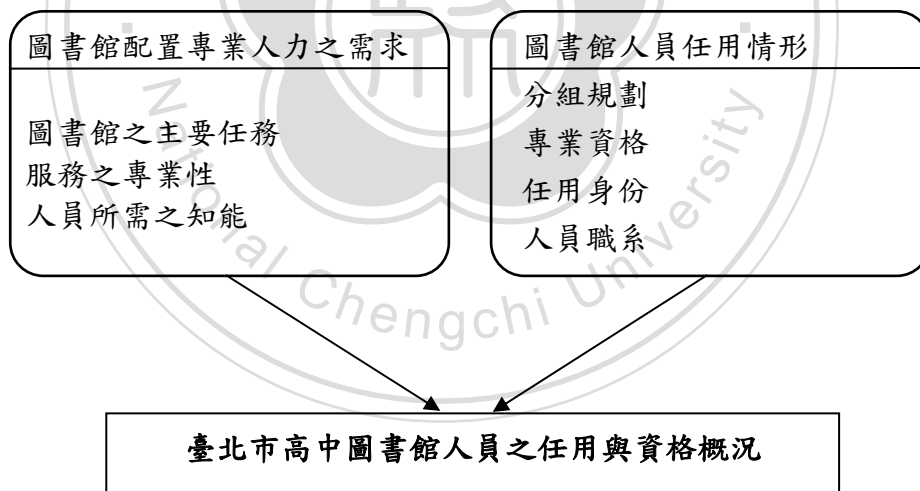


圖 3-1 研究架構圖

## 第二節 研究方法

### 一、問卷調查法

問卷調查法是一種用來統計或調查資料的方法，也是用來發掘事實現況的研究方式，最大的目的是蒐集、累積某特定一群人的各種屬性基本資料、對某項事物的認知或是所呈現的行為態度。問卷調查法利用標準化的問卷設計，讓受訪者填答，問卷回收整理剔除填答不完整或與問題不相關的無效樣本，進行統計分析推斷研究結論。本研究透過自編問卷方式，初步瞭解臺北市高中圖書館人員具備專業資格之現況，並將調查結果做歸納與分析，以作為訪談問題設計與修改之基礎。

### 二、訪談法

訪談法又可稱為晤談法或面談法，是透過研究者和受訪者進行明確溝通，研究者經由受訪者的回答，加以記錄並蒐集與研究有關的資料，以便對研究現象或行動有全面的瞭解（潘淑滿，2003）。本研究透由面對面訪談方式，直接與受訪者清楚溝通，以了解受訪者確切的想法。

藉由問卷調查法雖可取得目前臺北市高中圖書館人員具備專業資格之概況，但並沒有辦法了解人員任用、人員職系或是否參與輪調等背後考量因素，透過訪談學校相關人員（含：圖書館主任、圖書館職員及人事主任），可以獲得問卷調查未能獲取的資訊。透過以上人員的訪談，瞭解相關人員對高中圖書館專業人力配置、人員任用、學校職系規劃、職員輪調制度的看法，以及專業背景對圖書館經營是否產生影響。因此，本研究先以問卷調查進行量化統計後，佐以質性研究，希冀以質性研究的深入探討，彌補量化統計不足之處，以提供更客觀之研究成果。

## 第三節 研究範圍與限制

囿於人力與時間等因素，本研究之研究範圍與限制如下：

- 一、本研究以臺北市為研究範圍。
- 二、第一階段問卷調查法，僅以臺北市 28 所公立高中圖書館進行普測，對圖書館主任、組長及專職圖書館事務職員之專業資格進行調查，但其他編制人員，如：技士、技佐、系統管理師及支援教師，不在調查範圍內。
- 三、第二階段訪談法之實施，為取得不同圖書館編制類型的訪談對象，則僅限於第一階段問卷分析法研究結果，以圖書館分組、職員專業資格與人員職

系等方面的差異性為考量，隨機選擇不同學校之圖書館主任 5 位、專職圖書館事務職員 4 位及人事主任 2 位進行訪問。

## 第四節 研究工具與對象

### 一、 研究工具

#### (一) 問卷調查表

本研究根據研究目的與文獻為基礎進行問卷設計，希望透過問卷調查目前臺北市公立高中圖書館分組及人員具備專業資格之情形。研究工具為研究者自編之「臺北市高中圖書館人員之資格與任用現況問卷」(詳見附件一)，問卷根據現階段高中圖書館組織架構狀況分四部分，共 18 題封閉式問題；第一部份 1-7 題調查圖書館主任基本資料與專業資格現況；第二部分 8-12 題調查圖書館職員專業資格、職系及輪調之現況；第三、四部分分別調查服務推廣組長、資訊組長之人員編制及專業資格現況。在問卷初稿編制完成後，先請曾擔任高中圖書館主任之教師、現任圖書館組長及現任圖書館職員各二位，共六位人員為問卷進行預試。經過測試與修正題意不清的部分，使問卷能更適切的提問，而成為正式問卷。問卷調查設計結構如圖 3-2：

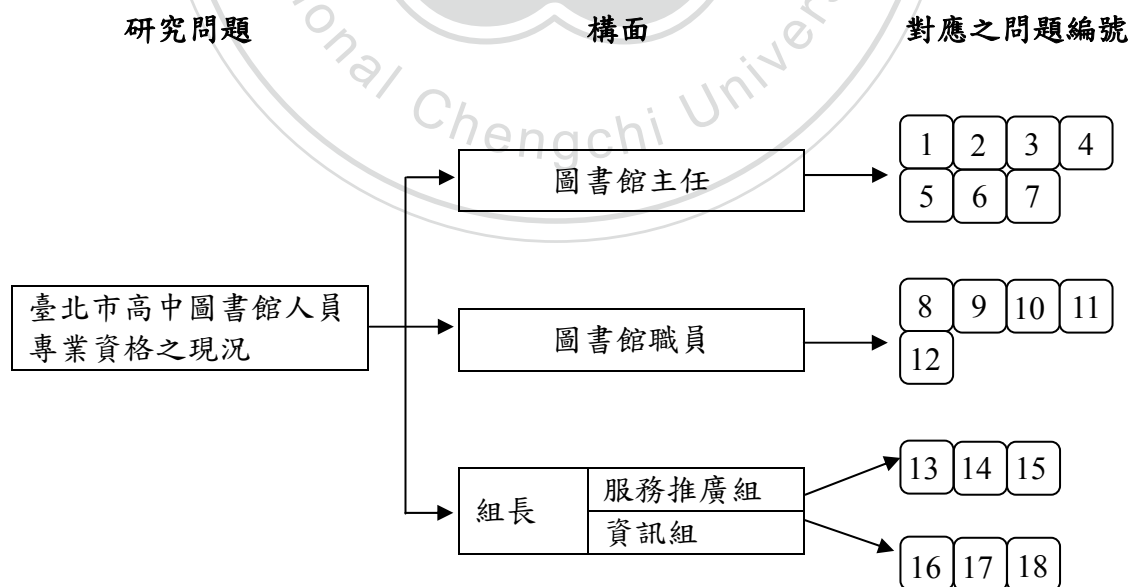


圖 3-2 問卷設計結構圖

## (二) 訪談大綱

在訪談設計方面，本研究主要採用半結構性深度訪談法，透過訪談學校相關人員，進一步瞭解高中圖書館專業人力配置、人員任用、學校職系規劃、職員輪調制度的情形，藉此分析高中圖書館人員任用資格及職系的適切性，並歸納出高中圖書館人員任用及專業知能提昇上之建議。

研究者形成訪談大綱的過程，有下列 3 個步驟：1.參考文獻探討所得，以確立訪談的問題。2.根據訪談問題及研究目的，擬出訪談大綱草稿。3.研究者依據訪談大綱草稿訪問二位高中圖書館人員作為前置研究，修正訪談大綱草稿，產生正式的訪談大綱。訪談大綱包括圖書館主任、圖書館職員及人事主任三個部分，訪談大綱的問題因訪談對象不同而有差異。圖書館主任與圖書館職員的訪談問題，因考量人員職務不同，在圖書館功能規劃、人員選用的題目上略予區分，其他部分均相同；人事主任的訪談問題，以瞭解其對高中圖書館任用專業資格人員之看法為主，題目略有不同。訪談大綱詳見附錄二。

## (三) 訪談同意書

訪談同意書的目的在於建立受訪者與研究者之相互信賴關係。考慮到研究的正式性與尊重受訪者，以及讓受訪者了解研究目的以及進行過程、受訪者權利以及隱私的保護等，研究者在訪談之前，除先郵寄訪談大綱及訪談同意書，向受訪者說明訪談的大致內容，更透過同意書誠摯邀約受訪者參與研究，如附錄三。

## 二、 研究對象

### (一) 問卷調查

本研究依據臺北市政府教育局網頁之北市公立高中學校一覽表，檢索出臺北市 28 所公立高中清單；並透過各校網站、99 學年度公私立高中組長以上人員通訊錄及電話詢問，建立 99 學年度第 2 學期臺北市公立高中圖書館主任名冊為問卷發放對象，邀請其進行問卷填答，瞭解各校圖書館分組、行政人員(含：圖書館主任、專職圖書館事務職員、組長)之專業資格與任用現況，如附錄四。本研究總共發送 28 份問卷，回收 28 份，回收率為 100.0%。

## (二) 訪談

訪談對象選擇採立意取樣方式，主要參考第一階段問卷調查結果，以圖書館分組、職員專業資格與人員職系等方面的差異性為考量，詢問有意願接受訪談之圖書館主任、專職圖書館事務職員及人事主任進行訪問。

本研究於民國 100 年 2 月到 3 月間，訪談 11 位學校人員，瞭解其對高中圖書館人員資格及任用之意見。受訪人員包括 5 位圖書館主任、4 位專職圖書館業務職員、2 位人事主任；專職圖書館業務職員背景包括具備圖書資訊專業背景館員、未具備圖書資訊專業背景館員各 2 位。為保障受訪者之隱私，受訪者資料採匿名處理，受訪者身份以 2 碼編碼，分別以 T1~T5、P1~P2 及 S1~S4 表示，第一個英文字母 T 代表圖書館主任、P 為人事主任而 S 代表圖書館職員。受訪人員背景資料如表 3-1。

表 3-1 受訪人員背景資料

代碼	性別	職稱	圖書資訊 相關教育	圖書館 編組狀況	圖書資訊管 理職系編制	訪談日期
T1	男	圖書館 主任	政治大學圖書 館 20 學分班	主任 服務推廣組 職員	無	2011.02.24
T2	女	圖書館 主任	師大社會教育 學系圖書館組	主任 資訊組 職員	無	2011.03.02
T3	男	圖書館 主任	政治大學圖書 館 20 學分班	主任 服務推廣組 職員 (系統管理師)	無	2011.03.03
T4	女	圖書館 主任	師大學校圖書 館行政碩士	主任 服務推廣組 職員	無	2011.03.14
T5	男	圖書館 主任	政治大學圖書 館 20 學分班	主任 職員	無	2011.03.18
P1	男	人事主任	無	主任 資訊組 職員	無	2011.03.04
P2	女	人事主任	無	主任 資訊組 職員	有	2011.03.11

代碼	性別	職稱	圖書資訊 相關教育	圖書館 編組狀況	圖書資訊管 理職系編制	訪談日期
S1	女	職員	無	主任 服務推廣組 職員	無	2011.02.24
S2	女	職員	臺大圖書館	主任 服務推廣組 職員	有	2011.02.25
S3	男	職員	無	主任 資訊組 職員 (系統管理師)	有	2011.03.11
S4	女	職員	輔大圖書館	主任 職員	無	2011.03.18





## 第五節 研究實施步驟

本研究分析各類資料擬定研究方向，透過檢索、搜尋與研究議題相關資源進行文獻閱讀與分析；確定研究主題後，根據文獻資料整理結果擬定本研究目的、問題與研究架構，並尋覓適合本研究之場域與對象。透過問卷調查法和訪談法，瞭解臺北市高中圖書館人員專業資格之現況、學校人員對圖書館人員任用及專業知能提昇之看法。詳細之研究步驟如圖 3-3。

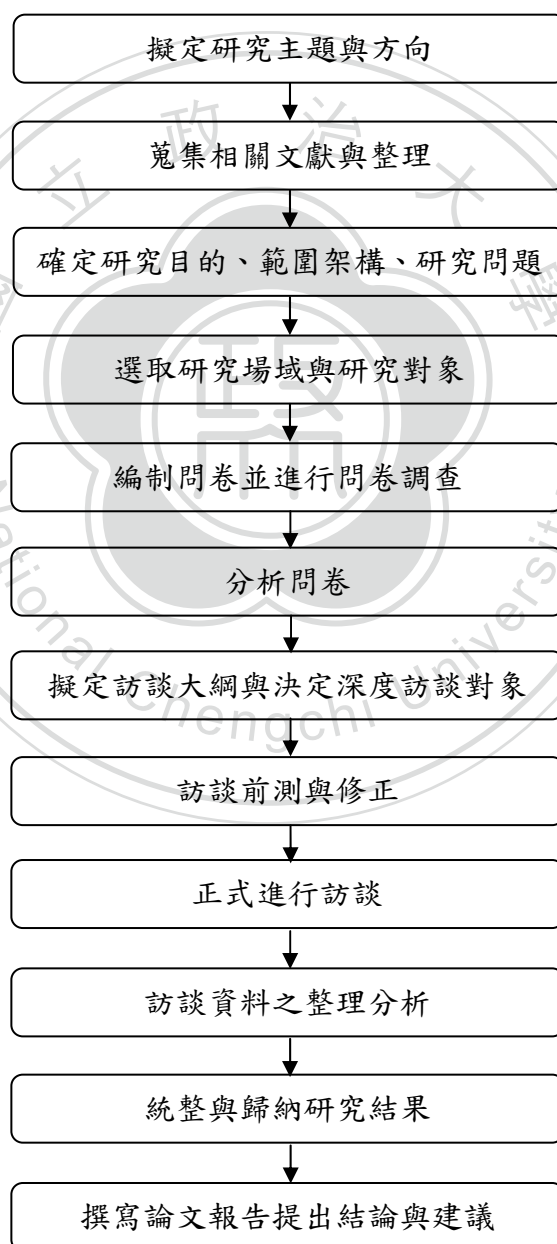


圖 3-3 研究實施步驟流程圖

## 第六節 資料處理與分析

### 一、問卷分析

本研究將問卷題目進行編碼，並將臺北市各公立高中圖書館主任之填答結果匯入 Excel 軟體，進行統計與分析。以次數分配與百分比等描述性統計方式，瞭解臺北市 28 所公立高中圖書館人員專業資格之現況。

### 二、訪談

本研究實施訪談前，先以電子郵件提供受訪學校人員訪談大綱，並告知研究主題、研究目的以及錄音之需求。訪談方式均以面對面方式進行訪談，訪談內容採全程錄音。訪談進行時以訪談大綱為訪談之指引，並視受訪者談論之內容調整訪談順序，且根據訪談進行之狀況適時提供受訪人員較為具體之說明與相關資訊。

訪談結束後，研究者將訪談錄音謄打為逐字稿，進行資料編碼與訪談結果分析。在訪談結果分析過程，藉由反覆閱讀逐字稿，畫出重點句和段落，以受訪者的用詞標出關鍵詞進行分析；待關鍵詞形成概念後，集成主題，並與所蒐集之文獻資料驗證，最後歸納出訪談的發現；在訪談結果中之資料編碼方式，則標示為（訪談人員編號：資料所在頁碼：資料所在行號）。

## 第四章 研究結果與討論

本章分成五部分進行研究結果之分析與討論。第一節為問卷結果分析；第二節至第四節整理受訪人員的訪談記錄，第二節為高中圖書館人員應具備之知能；第三節為高中圖書館人員任用情形；第四節為專業知能提昇之需求與建議；最後第五節進行綜合討論。

### 第一節 問卷結果分析

本節歸納並分析問卷調查之研究結果。本研究調查 99 學年度第 2 學期臺北市 28 所公立高中圖書館人員(含：圖書館主任、組長、專職圖書館事務職員)之資格與任用現況，問卷為邀請臺北市各公立高中圖書館主任進行填答。問卷總共發送 28 份，回收 28 份，回收率為 100.0%。以下分別就學校基本資料及高中圖書館人員問卷分析二部份加以概述。

#### 一、學校基本資料

臺北市 28 所公立高中分佈於臺北市 11 個行政區，分別大安區 2 校、文山區 2 校、松山區 2 校、信義區 2 校、中正區 3 校、大同區 5 校、萬華區 2 校、士林區 2 校、北投區 2 校、內湖區 3 校及南港區 2 校。臺北市 28 所學校及圖書館現況如表 4-1。

表 4-1 99 學年度臺北市公立高中現況資料

學校 編號	學校規模			圖書館現況資料				
	班級數	學生 人數	教職員 人數	圖書館 員工數	主任 人數	組長 人數	職員 (含其他)	藏書 冊數
1	101	約 3800	299	3	1	0	2	約 86000
2	33	約 1230	106	2	1	0	1	約 20000
3	60	約 1900	187	3	1	1	1	約 23000
4	54	約 1950	176	7	1	2	4	約 12500
5	63	約 2470	198	3	1	1	1	約 38000
6	49	約 1800	152	3	1	1	1	約 18200
7	63	約 2040	192	5	1	2	2	約 20400
8	93	約 3800	290	5	1	2	2	約 73000
9	72	約 2900	220	3	1	1	1	約 36000

學校 編號	學校規模			圖書館現況資料				
	班級數	學生 人數	教職員 人數	圖書館 員工數	主任 人數	組長 人數	職員 (含其他)	藏書 冊數
10	78	約 3200	245	8	1	2	5	約 93000
11	72	約 2800	225	6	1	2	3	約 45000
12	69	約 2500	216	7	1	1	5	約 34000
13	57	約 2100	181	3	1	0	2	約 31000
14	48	約 1900	156	4	1	1	2	約 41000
15	47	約 1480	158	4	1	1	2	約 26000
16	66	約 2400	205	3	1	1	1	約 41000
17	48	約 1800	159	3	1	1	1	約 27000
18	61	約 2300	195	3	1	1	1	約 57000
19	69	約 2330	214	5	1	2	2	約 21000
20	60	約 2000	178	3	1	1	1	約 30600
21	66	約 2250	204	3	1	1	1	約 31000
22	69	約 2480	221	3	1	1	1	約 39000
23	72	約 2500	232	4	1	1	2	約 36000
24	63	約 2300	198	3	1	1	1	約 53000
25	33	約 890	111	4	1	1	2	約 20000
26	48	約 1800	149	3	1	1	1	約 18500
27	60	約 2000	191	2	1	0	1	約 23000
28	60	約 2150	187	5	1	1	3	約 17000

資料來源：參考自「高級中等學校圖書館現況資料庫」(教育部中部辦公室，2011)及電話詢問。

## 二、圖書館人員

### (一) 圖書館主任

#### 1. 基本資料

28 所公立高中圖書館主任之個人基本資料分析，在性別方面，男性居多，有 16 位 (57.1%)；女性有 12 位 (42.9%)。

就年齡而言，以 41-50 歲居多，有 18 位 (64.3%)；其次為 50 歲以上及 31-40 歲，均為 5 位 (17.9%)。由主任年齡分佈可見，41-50 歲為圖書館主任主要任職群。

就學歷而言，以碩士（含 40 學分班）最多，有 22 位（78.6%）；其次為學士與博士，均為 3 位（10.7%）。

就擔任圖書館主任的職務年資，未滿 1 年及 1-4 年最多，均為 9 位（32.1%）；人數最少為 9 年以上，僅 2 位（7.1%）。有 18 位主任擔任圖書館主任職務的年資為 4 年內，可見大多數的學校，圖書館主任一職的異動較為頻繁。

28 所公立高中圖書館主任，均由教師兼任（100.0%），顯示圖書館主任一職以教師兼任為最主要管道。任教科目以藝能領域（輔導、美術、體育）最多，有 9 位（32.1%）；社會領域 6 位（21.4%）；語文領域 5 位（17.9%）；自然領域 3 位（10.7%）；資訊科 3 位（10.7%）；數學科 2 位（7.1%）。基本資料統計，如表 4-2 到表 4-6 所示。

表 4-2 圖書館主任基本資料分析表：性別

性別	人數	百分比
男	16	57.1%
女	12	42.9%
總計	28	100.0%

n=28

表 4-3 圖書館主任基本資料分析表：年齡

年齡	人數	百分比
31-40 歲	5	17.9%
41-50 歲	18	64.3%
51 歲以上	5	17.9%
總計	28	100.0%

n=28

表 4-4 圖書館主任基本資料分析表：學歷

學歷	人數	百分比
學士	3	10.7%
碩士（含 40 學分班）	22	78.6%
博士	3	10.7%
總計	28	100.0%

n=28

表 4-5 圖書館主任基本資料分析表：職務年資

職務年資	人數	百分比
不到 1 年	9	32.1%
1-4 年	9	32.1%
5-8 年	8	28.6%
9 年以上	2	7.1%
總計	28	100.0%

n=28

表 4-6 圖書館主任基本資料分析表：任教科目

任教科目	人數	百分比
語文	5	17.9%
數學	2	7.1%
社會	6	21.4%
資訊	3	10.7%
藝能	9	32.1%
自然	3	10.7%
總計	28	100.0%

n=28

## 2. 圖書資訊專業資格

此部分分別就資格具備情形、符合的資格條件、資格取得時間等方面，調查圖書館主任之圖書資訊專業資格。

28 所公立高中圖書館主任具有專業資格者，有 18 位 (64.3%)；未具備專業資格者，有 10 位 (35.7%)。由此可見，仍有近四成的圖書館主任未具備專業資格。(詳如表 4-7)

表 4-7 圖書館主任之圖書資訊專業資格具備情形分析表

具備圖書資訊專業資格	人數	百分比
有	18	64.3%
無	10	35.7%
總計	28	100.0%

n=28

具有專業資格的 18 位圖書館主任，以修讀圖書館專門科目 20 學分者為最多，有 11 位 (61.1%)；其次為圖書館相關系所畢業，有 7 位 (38.9%)。由圖書館主任所具備的專業資格條件可見，圖書館專門科目 20 學分為擔任圖書館主任一職者，取得專業資格的主要管道。(詳如表 4-8)

表 4-8 圖書館主任所具備的專業資格條件分析表

資格條件	人數	百分比
圖書館相關系所畢業	7	38.9%
圖書館專門科目 20 學分	11	61.1%
總計	18	100.0%

n=18

接著從專業資格取得時間方面，擔任圖書館主任後取得專業資格者最多，有 10 位 (35.7%)；目前未取得資格者，亦有 10 位 (35.7%)；擔任圖書館主任前已具備圖書館專業資格者，有 8 位 (28.6%)。由此可發現，多數圖書館主任在擔任圖書館主任一職後，才藉由相關管道使其具備圖書資訊專業資格。(詳如表 4-9)

表 4-9 圖書館主任之專業資格取得時間分析表

資格取得時間	人數	百分比
擔任主任前	8	28.6%
擔任主任後	10	35.7%
尚未取得	10	35.7%
總計	28	100.0%

n=28

針對資格具備情形與職務年資加以分析，發現尚未取得圖書資訊專業資格的 10 位主任，有 6 位 (60.0%) 於本學年初任圖書館主任一職。(詳如表 4-10)

表 4-10 圖書館主任之專業資格具備情形與職務年資分析表

資格狀況		具備圖書資訊專業資格			
		有		無	
類別		人數	百分比	人數	百分比
職務年資	不到 1 年	3	16.7%	6	60.0%
	1-4 年	9	50.0%	0	0.0%
	5-8 年	4	22.2%	4	40.0%
	9 年以上	2	11.1%	0	0.0%
總計		18	100.0%	10	100.0%

n=28

## (二) 組長

### 1. 圖書館人員分組及專業資格現況

從圖書館的組別配置來看，高中圖書館下之組別規劃為「服務推廣組」1組者最多，有12所(42.9%)；其次則為「資訊組」與「服務推廣組+資訊組」，各有6所(21.4%)；亦有4所學校在圖書館下無設置任何分組。故28所公立高中，圖書館組長總人數為30人，其中有18人為服務推廣組長，有12人為資訊組長。由圖書館之分組現況，許多學校圖書館下未有資訊人員的編制；此外，在學校編組管制的情形下，學校圖書館設有服務推廣組者居多，以協助圖書館業務的推展。(詳如表4-11、4-12)

表 4-11 學校圖書館分組現況分析表

分組現況	(學校)所	百分比
無組長	4	14.3%
服務推廣組	12	42.9%
服務推廣組+資訊組	6	21.4%
資訊組	6	21.4%
總計	28	100.0%

n=28

表 4-12 圖書館組長人數一覽表

職務名稱	人數	百分比
服務推廣組長	18	60.0%
資訊組長	12	40.0%
總計	30	100.0%

n=30

30位圖書館組長中，高達23位(76.6%)未具備圖書資訊專業資格；僅有7位(23.4%)具有圖書資訊專業資格。(詳如表4-13)

表 4-13 圖書館組長之圖書資訊專業資格具備情形分析表

類別	資格狀況	具備圖書資訊專業資格			
		有		無	
		人數	百分比	人數	百分比
職務名稱	服務推廣組長	5	16.7%	13	43.3%
	資訊組長	2	6.7%	10	33.3%
	總計	7	23.4%	23	76.6%

n=30



具有專業資格的 7 位圖書館組長，以修讀圖書館專門科目 20 學分者為最多，有 6 位 (85.7%)；其次為圖書館相關系所畢業，有 1 位 (14.3%)。由圖書館組長所具備的專業資格條件可見，圖書館專門科目 20 學分為教師兼任圖書館組長一職者，取得專業資格的主要管道。(詳如表 4-14)

表 4-14 圖書館組長所具備的專業資格條件分析表

資格條件	人數	百分比
圖書館相關系所畢業	1	14.3%
圖書館專門科目 20 學分	6	85.7%
總計	7	100.0%

n=7

## 2. 服務推廣組長

在專業資格具備情形方面，18 位服務推廣組長中，僅有 5 所學校 (27.8%) 的服務推廣組長具有圖書資訊專業資格，7 成以上的服務推廣組長沒有圖書資訊專業資格。(詳如表 4-15)

表 4-15 服務推廣組長之圖書資訊專業資格具備情形分析表

具備圖書資訊專業資格	人數	百分比
有	5	27.8%
無	13	72.2%
總計	18	100.0%

n=18

具備專業資格的 5 位服務推廣組長，以修讀圖書館專門科目 20 學分者最多，有 4 位 (80.0%)；為相關系所畢業有 1 位 (20.0%)。(詳如表 4-16)

表 4-16 服務推廣組長所具備的專業資格條件分析表

資格條件	人數	百分比
圖書館相關系所畢業	1	20.0%
圖書館專門科目 20 學分	4	80.0%
總計	5	100.0%

n=5

就擔任服務推廣組長一職年資，1-4 年最多，有 8 位 (44.4%)；其次為未滿 1 年 (33.3%)，有 6 位；5-8 年及 9 年以上，均為 2 位 (11.1%)。從任職時間發現，超過 3 成的服務推廣組長為本學期新接任，人員異動相當高。(詳如表 4-17)

表 4-17 服務推廣組長之職務年資分析表

職務年資	人數	百分比
不到 1 年	6	33.3%
1-4 年	8	44.4%
5-8 年	2	11.1%
9 年以上	2	11.1%
總計	18	100.0%

n=18

### 3. 資訊組長

在專業資格具備情形方面，僅有 2 所學校圖書館的資訊組長 (16.7%) 透過 20 學分的進修取得圖書資訊專業資格。由此發現，學校圖書館需重視資訊與圖書館業務間的搭配與整合。(詳如表 4-18、4-19)

表 4-18 資訊組長之圖書資訊專業資格具備情形分析表

具備圖書資訊專業資格	人數	百分比
有	2	16.7%
無	10	83.3%
總計	12	100.0%

n=12

表 4-19 資訊組長所具備的專業資格條件分析表

資格條件	人數	百分比
圖書館專門科目 20 學分	2	100.0%
總計	2	100.0%

n=2

就擔任資訊組長一職年資，1-4 年最多，為 4 位 (33.3%)；9 年以上有 3 位 (25.0%)；未滿 1 年有 3 位 (25.0%)；5-8 年有 2 位 (16.7%)。從任職時間發現，資訊組長的任職較為穩定。(詳如表 4- 20)

表 4- 20 資訊組長之職務年資分析表

職務年資	人數	百分比
不到 1 年	3	25.0%
1-4 年	4	33.3%
5-8 年	2	16.7%
9 年以上	3	25.0%
總計	12	100.0%

n=12

### (三) 專職圖書館事務職員

此部分分別就圖書館職員配置、學校職系編制、圖書館職員職系、職務年資、資格具備情形、符合的資格條件、輪調制度等方面，調查圖書館職員之圖書資訊專業資格。

首先在圖書館職員配置方面，28 所公立高中，僅有 1 所 (3.6%) 配有 2 人專職圖書館事務，其餘學校均為 1 人；故 28 所公立高中，專職圖書館事務的職員總人數為 29 人。(詳如表 4- 21)

表 4- 21 圖書館職員人數編制分析表

人員編制現況	(學校)所	百分比
1 人	27	96.4%
2 人	1	3.6%
總計	28	100.0%

n=28

在學校職系編制方面，目前仍有 14 所學校 (50%) 未有圖書資訊管理職系之職員編制。(詳如表 4- 22)

表 4- 22 學校職系編制分析表

圖書資訊管理職系的編制	(學校)所	百分比
有	14	50.0%
無	14	50.0%
總計	28	100.0%

n=28

在職員職系方面，有 22 所學校（78.6%）現任圖書館職員為非圖書資訊管理職系；僅有 6 所學校（21%）現任圖書館職員為圖書資訊管理職系。由職系編制可知，雖然有 14 所學校設置圖書資訊管理職系，但多數學校未將此專門職系職員配置在圖書館進行服務。（詳如表 4- 23、4-24）

表 4- 23 圖書館職員職系分析表

是否為圖書資訊管理職系	（學校）所	百分比
是	6	21.4%
否	22	78.6%
總計	28	100.0%

n=28

表 4- 24 圖書館職員職系一覽表

是否為圖書資訊管理職系	人數	百分比
是	6	20.7%
否	23	79.3%
總計	29	100.0%

n=29

就擔任圖書館職務年資來看，1-4 年最多，有 14 位（48.3%）；其次為不到 1 年，有 7 位（24.1%）。由圖書館職員之職務年資可知，服務時間多為 4 年期間，與多數學校 3-4 年職員需進行論調的情況相對應。（詳如表 4- 25）

表 4- 25 圖書館職員之職務年資分析表

職務年資	人數	百分比
不到 1 年	7	24.1%
1-4 年	14	48.3%
5-8 年	4	13.8%
9 年以上	4	13.8%
總計	29	100.0%

n=29

在圖書資訊專業資格具備情形，現職圖書館職員未具備專業資格者為多數，有 17 人 (58.6%)；具備專業資格者，有 12 人 (41.4%)。由此發現，臺北市公立高中有近六成的學校，現職圖書館職員未具備圖書資訊的專業資格。(詳如表 4-26)

表 4-26 圖書館職員之圖書資訊專業資格具備情形分析表

具備圖書資訊專業資格	人數	百分比
有	12	41.4%
無	17	58.6%
總計	29	100.0%

n=29

具備專業資格的 12 位圖書館職員，以圖書館相關系所畢業者為最多，有 10 人 (83.3%)。由職員所具備的專業資格條件來看，學科背景為職員選用上的重要考量。(詳如表 4-27)

表 4-27 圖書館職員所具備的專業資格條件分析表

資格條件	人數	百分比
圖書館相關系所畢業	10	83.3%
其他	2	16.7%
總計	12	100.0%

n=12

從圖書館職員輪調的狀況，要參與輪調的最多，有 16 所學校 (57.1%)；不參與輪調，有 10 所 (35.7%)；尚在研擬中，有 2 所 (7.1%)。從圖書館職員的輪調狀況發現，高達六成以上的學校，圖書館職員需進行輪調 (含尚在研擬中)。(詳如表 4-28)

表 4-28 圖書館職員輪調狀況分析表

納入職員輪調	(學校)所	百分比
是	16	57.1%
否	10	35.7%
尚在研擬中	2	7.1%
總計	28	100.0%

n=28

針對職員職系與輪調狀況加以分析，23 位非圖書資訊管理職系職員，需參與學校輪調有 16 位 (69.6%)；其次為不參與學校輪調的有 6 位 (26.1%)；尚在研擬中的有 1 位(4.3%)；發現近 7 成的非圖書資訊管理職系職員需參與學校職員輪調。(詳如表 4-29)

表 4-29 圖書館職員職系與輪調關係分析表

職系狀況		是否為圖書資訊管理職系			
		是		否	
		人數	百分比	人數	百分比
類別	參與學校輪調	0	0.0%	16	69.6%
	不參與學校輪調	5	83.3%	6	26.1%
	尚在研擬	1	16.7%	1	4.3%
	總計	6	100.0%	23	100.0%

n=29

#### (四) 臺北市高中圖書館人員之專業資格現況

由表 4-30 可見，目前臺北市 28 所公立高中圖書館工作人員，具備圖書資訊專業資格者僅佔全部的 42.5%。其中具有專業資格的「圖書館主任」、「專職圖書館事務職員」、「圖書館組長」，分別佔其編制的 64.3%、41.4%及 23.4%，整體而言具有專業資格者比率甚低，尚有很大的提昇空間。而表 4-31 則整體呈現臺北市 28 所公立高中圖書館，其圖書館工作人員專業資格之現況。

表 4-30 圖書館人員之專業資格現況分析表

資格狀況		具備圖書資訊專業資格			
		有		無	
		人數	百分比	人數	百分比
類別	圖書館主任	18	20.7%	10	11.5%
	圖書館職員	12	13.8%	17	19.5%
	圖書館組長	7	8.0%	23	26.4%
	總計	37	42.5%	50	57.5%

n=87

表 4-31 99 學年度第 2 學期臺北市高中圖書館人員專業資格現況

編號	圖書館主任								職員				組長			
	專業背景	專業資格的取得時間			職務年資			圖書資訊管理職系		專業背景	輪調狀況	服務推廣組長		資訊組長組長		
	具備專業人員資格	擔任主任前	擔任主任後	尚未取得資格	未滿1年	1-4年	5-8年	9年以上	學校有此編制	圖書館職員為此職系	具備專業人員資格	參與輪調(含尚在研擬)	有此編制	具備專業人員資格	有此編制	具備專業人員資格
1	*		*			*				*						
2	*	*			*					*	*					
3	*		*				*				*	*				
4	*		*				*		*		*	*	*	*		
5				*			*		*		*	*				
6	*	*						*			*				*	
7				*	*						*	*		*	*	
8				*	*					*		*	*		*	
9	*	*				*						*	*			
10	*		*			*			*		*	*	*		*	
11	*	*						*	*	*	*	*	*		*	
12				*			*		*		*	*	*	*		
13				*	*				*	*	*					
14	*	*			*						*	*	*			
15	*		*			*					*	*	*			
16				*			*				*	*	*	*		
17	*		*			*			*			*	*			
18	*		*			*					*				*	
19	*	*					*		*	*	*	*	*		*	
20	*	*				*			*		*	*			*	

編號	圖書館主任								職員				組長			
	專業背景	專業資格的取得時間			職務年資			圖書資訊管理職系		專業背景	輪調狀況	服務推廣組長		資訊組長組長		
	具備專業人員資格	擔任主任前	擔任主任後	尚未取得資格	未滿1年	1-4年	5-8年	9年以上	學校有此編制	圖書館職員為此職系	具備專業人員資格	參與輪調(含尚在研擬)	有此編制	具備專業人員資格	有此編制	具備專業人員資格
21				*	*							*	*			
22	*		*		*				*	*	*				*	*
23				*	*							*	*			
24	*		*				*					*	*			
25				*			*		*			*			*	
26	*		*			*			*	*	*	*	*	*		
27				*	*				*	*	*					
28	*	*				*			*			*			*	*
各項總計	18所	8所	10所	10所	9所	9所	8所	2所	14所	6所	11所	18所	18所	5所	12所	2所
	64.3%	28.6%	35.7%	35.7%	32.1%	32.1%	28.6%	7.1%	50.0%	21.4%	39.3%	64.3%	64.3%	27.8%	42.9%	16.7%



## 第二節 高中圖書館人員應具備之知能

### 一、高中圖書館配置專業人力的需求

#### (一) 高中圖書館人員需負責之重點任務

高中圖書館除了建築規劃上提供師生學習、閱讀、休閒的實體空間，真正重要與可發揮的是軟體的功能。

「圖書館可以發揮的是軟體部分。...。那個功能其實分為二個部分，一個是圖書館的功能，一個是使用者的功能，一個是內部，一個是外部，要做好讀者服務，需要先懂書懂人...。懂書懂人之際也要繼續服務，圖書館的功能需要這樣來推展！...也許別人會說因為您學這個所以覺得圖書館很重要，像我也覺得國文很重要，體育重要，美術、音樂也是很重，那是一個人的生活。」(S4：9：19-26)

高中圖書館人員所提供的各項服務以「收集師生所需資源以提供借閱」、「支援教師教學、協助學生學習」、「提供休閒」為最主要的任務。未來高中圖書館需與資訊作更密切的結合，朝向教學資源中心發展，以拓展對師生的服務。

#### 1. 收集各式教學及學習資源，以供師生借閱

書籍資料、網路資源及資訊設備的充實與良好的資源管理，能有助於師生學習與教學所需資源的提供。

「充實館藏設備、館藏資料及典藏整理，需將採購或贈閱的資料進行分類及編目處理，以能夠提供讀者查找與借閱」(T1：1：18-20)

「書籍的提供、借閱是圖書館最基本資料提供的功能，讓老師、學生在圖書館中找到所需要的資料」(T1：2：26-28)

「最基本是提供老師、學生有需要的書籍」(S3：3：16)

「透過資訊這一塊來協助，...也許才有機會用到圖書館的資料。」(T2：2：36-37)

#### 2. 支援教師教學、協助學生學習

高中圖書館因以師生為服務對象，各項功能的推展均以協助學生學習及支援教學為考量。

「最主要還是在支援教學上...任何行政單位都是在基於學生的學習及支援老師的教學，我覺得圖書館主要功能在這個地方。」(T5：1：25-28)

### (1) 支援教學

「支援教學方面，配合老師們教學內容有何需求，讓圖書館提供老師教學上的協助，比如需要的書籍或活動的搭配。」(S2：3：17-18)

「圖書館的支援教學，一部份是圖書館提供老師上課所需要的資源，搭配老師課程活動的進行，其實老師也幫忙了圖書館閱讀的推廣。」(T4：1：30-32)

### (2) 協助學生學習

「主任一直積極辦理包含小論文，圖書館週，海報比賽，增加很多學生到圖書館來找資料、找書，幫助學生以後他們大學推甄能有一個成績」(S1：1：19-23)

「圖書館推廣活動，希望透過各種活動來吸引學生到圖書館，進來圖書館才能知道圖書館的一些資源，才有興趣接觸圖書館...依照學生不同的層次，對他做不同的引導」(T2：2：33-35)

「學生善用各類的書，知道自己的興趣在那裡，慢慢規劃自己將來要走的路線，讓學生了解學習的一個部分。」(S3：3：17-18)

## 3. 提供休閒、娛樂的場所，陶冶性情

書香的價值不僅僅為工具方面的運用，更有人心陶冶的功能。而圖書館空間「氣氛的營造」，除了使師生感受到閱讀空間的舒適與輕鬆，也讓圖書館吸引更多師生的運用。

「圖書館可以提供學生休閒，因學生壓力很大，給他們一個休閒的場所，讓他人看點課外書，紓解些壓力」(S2：3：16)

「學生可藉由這些書來舒緩學他們上課的壓力」(S3：3：16-17)

「提供開放空間喝咖啡、吃點心與做討論的場所，可以吸引更多師生的運用。...圖書館可以對於這樣的休閒空間慢慢規劃進來」(T3：3：25-27)

## 4. 培養自學能力，造就終身學習者

高中圖書館所推展的「專題小論文寫作」，除訓練學生專題寫作的技能，更培養學生資料收集、研究思考的自學能力。

「圖書館做的是終身學習的工作...當您跟一個學生、一個老師互動的時候，您跟他的影響是一生的學習，而不是在這個學校三年、四年的學習。」(S4：7：6-9)

「進行教學專題的研究，也是培養學生研究思考、自我學習的能力。」(T1：3：14)

「圖書館的功能，更進階培養學生獨立自學及終身學習的習慣」(T2：2：3)

## 5. 配合教學需求，使圖書館成為教學資源中心

高中圖書館轉型為教學資源中心之意義，在善用資訊科技進行資源與科技整合，在傳統圖書館功能基礎之上，以拓展圖書館對師生的服務，深入發揮支援教學的目標。

「我覺得在學校是要慢慢發揮圖書館成為教學資源中心那樣子的定位。」(S4：10：31-32)

「提供校際資訊平台並轉型為教學資源中心，勢必要和 e 化接軌，以達到運用圖書館內資源與資訊科技整合，提供師生在教學與學習上更多的服務」(T1：3：16-17)

### (二) 高中圖書館服務之專業性

受訪人員大都認為高中圖書館工作為具有專業性的服務。但學校主管人員對於圖書館工作內涵的了解與抱持的態度，對於圖書館服務的專業定位有直接影響。

「圖書館業務是否為專業性的服務工作...這和學校怎麼定位圖書館的功能、角色有關係。如果將圖書館定位在做流通櫃台工作，這就根本不需要專業。」(S2：4：11-13)

#### 1. 法規層面

##### (1) 人事主任的觀點

受訪人事主任均認為圖書館服務有一定的專業性，但因法規未明訂高中圖書館其編制為專業人員，亦有人事主任認為此造成圖書館服務的專業定位不明。

「高級中學法在書面的法源上呈現出來的意象，圖書館需要高度專業化，因為很特別的，學校其他主任都沒有加，而圖書館主任特別在高級中學法去加所謂的具有圖書館管理知能者。」(P1：1：29-31)

「高級中學法中有關設置圖書館人員之立法本意、銓敘部 95 年公務人員職組暨職系一覽表修正建置圖書資訊管理職系暨未來教學趨勢三面向觀之，圖書館業務應為專業性之服務工作，殆無疑義。」(P1：1：15-17)

「法規上並不像化工的技佐、資訊技士、還有護士，在法規上說明他們工作是具有專業性，在編制上是屬於專業人員...學校圖書館的專業性也還沒有到說像一般的圖書館分的那麼精細」(P2：2：14-15；21)

## 2. 業務處理與師生服務層面

### (1) 圖書館主任的觀點

受訪圖書館主任均認為高中圖書館工作為專業性的服務工作。

「圖書館業務當然是一種專業性的服務工作，假設說圖書的分類不清楚、流通系統的操作不熟悉，或者基本的編目工作不清楚，在最基本的資源提供及管理就產生影響，間接就會影響師生的使用。」(T5：4：22-24)

「高中圖書館是專業性的服務工作，圖書館從政策、規劃、推廣（利用教育）和服務都需要專業人員來處理，這些工作都具有它的專業性。」(T3：4：35-36)

### (2) 職員的觀點

從實際業務的處理，受訪圖書館職員均認為高中圖書館工作為專業性的服務工作。

「要做推廣服務、參考諮詢、分類編目和資料庫檢索推廣運用的工作，這些進階的功能，我覺得需要有專業背景的人員...受過圖書館專業背景訓練的人員也比較知道圖書館的工作流程、需要提供的服務，和遇到問題時的相關聯繫管道」(S2：4：14-17)

「因為我剛來的時候都不懂也不知道該怎麼處理，所以我認為圖書館是專業的工作。」(S3：3：36)

「高中圖書館業務還是要有點專業...主要就是在圖書的分類、編目部份」(S1：2：34；37-38)

### (三) 圖書館專業人力之重要性

「專業人員在圖書館的重要性，就像大海中開一條船一樣，如果船長沒有經過訓練的話，他沒有辦法掌握方向，沒辦法把船開到目的地；雖然有些人沒有經過訓練，也許經過摸索開到目的地，他會浪費很多時間和資源。」(T3：5：14-16)

受訪人員從法規制定緣由、圖書館的功能與發展、提供師生服務及圖書館經營等面向，提出專業圖書館人員的重要性。

## 1. 根據法規的制定緣由

「高級中學法 67 年 12 月 4 日委員會審查，魏佩蘭立委認為：高級中學既為培養學生研究精神，獨立思考能力，則圖書館管理的重要不問可知...，故三讀通過圖書館主任由校長遴選具有專業知能之人士充任之。」(P1：4：21-24)

## 2. 考量圖書館的功能與未來發展

「現今學校圖書館的角色裡面是在做轉換，未來是一個資訊統合教學平台的概念，學校圖書館人員的高度專業化是相當重要。」(P1：1：20-22)

「現在圖書館因為要和 e 化接軌，圖書館內資源與資訊科技整合，提供師生在教學與學習上更多的服務，圖書館人員的專業性很重要」(T1：3：29-30)

「圖書館工作人員需要經過專業訓練的人員，不然有些學校有時候不是經過專業訓練的人來領導的話，圖書館功能沒辦法發揮，不然就偏向某一方面，...沒有辦法全面顧到圖書館師生的需求，也因此專業訓練可把資源和應用做比較好的搭配。」(T3：5：17-20)

## 3. 考量服務的及時性

「圖書館有很多服務是專業性的，這方面不是說隨便一個人慢慢去摸索，這樣對整個圖書館服務、工作上是很大負擔。」(T1：5：20-22)

「不具備圖書訓練可以在工作實作上慢慢學習、獲得經驗，但對於整個圖書館業務的支援、活動的安排、師生問題的解決都沒辦法很及時。」(T3：7：2-3)

「圖書館人員的專業訓練對於圖書館的經營當然會有直接的幫助...老師在資料查詢上的問題若可以及時處理，就不需要花時間等待組長、主任或其他處室的支援，在圖書館的服務上有及時的幫助。」(T2：4：11-14)

## 4. 人力不足的限制下，人員的專業性更顯重要

「編目...卡在人力因素，要用一些比較零散的時間來做，如果沒有專業訓練的人，其實他做不來...編目層次要做到多深，還是要有專業認知能力。因此人力更少的情況之下，專業性就變得更重要。」(T5：3：26-31)

「有圖書館專業背景的人來做圖書館工作，在工作執行與支援的運作流程因為有相關訓練，在工作的執行上相對比較及時，在圖書館人力有限的情況，對於圖書館的功能運作有直接的幫助。」(T2：4：14-16)

### (四) 小結

歸納圖書館配置專業人力之需求，在圖書館的主要任務上，基於「支援教師

教學、協助學生學習」，以提供學習、閱讀、休閒的實體空間以及所需的各項資源與服務，並培養學生資料收集、研究思考的自學能力；未來需朝向教學資源中心發展，以拓展對師生的服務。為達成圖書館的主要任務，配置專業人力以推展各項服務有其必要性。受訪人員亦指出現今圖書館人力不足的限制下，人員的專業性更顯重要；但學校主管對於圖書館工作內涵的認知及專業定位，關係著圖書館專業人力的配置。

## 二、 推展圖書館服務應具備之專業知能

高中圖書館以學校師生為服務對象，具有多樣的任務。為達成圖書館的任務，圖書館人員需具備相關的知能以提供服務，而圖書館人員所需的知能可分為資訊蒐集與組織、讀者服務、資訊科技及溝通能力與態度四部分來進行探討。

「學校圖書館人員真的很重要，那個重要是：書香散播好像我們在播種子一樣，散落在每位同學的身上，我們不知道它在誰的身上開花結果或是長成一顆大樹，只要逮到機會，我們就願意播種。」(S4：8：28-30)

「若重視學校圖書館的功能就需要具備圖書館專業能力」(S2：7：4)

### (一) 資訊蒐集與組織

「資訊組織」為組織任何資訊紀錄或資訊物件，建立替代性紀錄，以利使用者的查詢、辨識、選擇及獲取，其傳統名稱為「圖書分類與編目」，為技術服務的業務之一。因網路環境的變化，資訊資源的多元化造成不同的環境有不同的資訊組織方式(陳和琴、張慧銖、江琇瑛、陳昭珍，2003)。

資訊蒐集與組織為技術服務的一環，亦為讀者服務的基礎，以良好的資訊蒐集與組織技能來建置與組織館藏資源，提供使用者查詢與取用的管道，以提昇讀者服務的效率與品質。

「我們的主任就是告訴我們，任何服務都是以技術服務為基礎，像我們蓋房子一樣，當您根基蓋不好，您告訴我您的房子多麼的穩固、裝潢多好，都受不了幾次強震。」(S4：6：30-32)

#### 1. 根據教師教學需求與學生學習徵集資源的能力

「圖書媒體資料的收集是圖書館服務的基礎。」(T1：3：32)

「了解老師、學生的書籍或媒體方面的資料需求，在經費允許的範圍下進行採購，以達到讀者資料流通」(T1：1：28-29)

## 2. 分類與編目館藏資源的能力

「要能夠提供師生所需的資源，必須依賴良好的分類、編目能力，將各項資源以它的內容或主題來進行分類、編目，並將資料轉進圖書館系統。」(T1：3：33-34)

「最基本的是編目的處理，只要有人贈書或者老師學生送書給圖書館，這些書都要編目。」(S3：1：29-30)

「分類編目可以委外、可以上國圖的 CIP 中心，不了解的人不知道這些資料還是會有錯誤、還是需要修正，...委外編目我們還是需要有能力核編」(S4：3：13-16)

### (二) 讀者服務

讀者服務是圖書館的核心工作之一，使用者對於圖書館資源或資訊操作的相關疑問由圖書館人員運用其知能提供解答，而問題的解決與否影響使用者對於圖書館的評價。

「當要找一本什麼書，可以查什麼不要去查什麼，或者圖書館老師可以立刻告訴他，圖書館有沒有這本書，或者有關的書，或該到那個架上去找，發現圖書館老師是很了解圖書館的資料狀況，他們就會對圖書館老師產生信賴感」(S4：3：22-26)

「圖書館工作人員得具備讀者服務的特質，因為服務工作需要了解讀者、要懂書，不然就沒有辦法做讀者服務」(S4：6：16-18)

#### 1. 參考諮詢、資訊檢索

「讀者做諮詢的時候，資訊檢索的部分，對資料庫的熟悉和索引檢索的功能的一些技巧的使用，圖書館人員要了解讀者的需求和具備溝通的技巧」(T4：4：10-11)

「數位資訊的服務、網路資料庫的運用諮詢等各種能力」(T3：5：4)

#### 2. 根據師生需求提供館藏資源的能力

「很多資源專業圖書館人員很清楚，當使用者不清楚時，圖書館人員可以提供幫使用者釐清的服務」(S4：6：2-3)

「老師或學生所需要的圖書知道或找到所屬的類別來提供他們使用。」(S2：5：4)

「了解師生所要找尋資料的類別或主題，提供館內資源的資訊。」(T1：1：30-31)

### (三) 資訊科技

網際網路與資訊科技的發展，資訊的呈現與傳遞更加多元，也改變了使用者的資訊行為，運用資運科技的能力成為圖書人員需具備的能力，以提供使用者更

及時的服務。

「...要具有資訊專業能力...圖書館因為要和 e 化接軌以提供師生更多元的服務」(T1：3：27-30)

#### 1. 網路資料庫的運用諮詢

「資料庫的資訊提供與操作指導，臺北市教育局每年提供許多對教學或學生學習相當有幫助線上資料庫...圖書館需提供這樣的訊息給老師與學生，提供操作的服務。」(T1：1：33-36)

#### 2. 簡易硬體維護

「需要一些資訊軟硬體的簡單維修、與軟體的使用，這都是老師、學生會問到的問題。...圖書館利用最多時間這是在中午跟下課，老師或學生臨時電腦操作遇到問題，館員本身具備一些簡單維修概念，便能即時處理是最好的。」(S2：4：22-26)

「資訊背景強一點的，會簡易的電腦故障排除，當老師們在圖書館查詢資料時遇到問題時可立即解決老師實際的困境。」(T4：4：14-15)

### (四) 熱忱積極的個人特質

圖書館功能的推展，圖書館人員需具備相關的專業知能，但並不是具有專業背景或能力就能夠勝任高中圖書館的工作，最重要的是有服務的熱誠，以及具備溝通協調能力與專業知識的求知慾。

#### 1. 具有服務的熱誠

多數受訪圖書館人員提到，工作及服務的熱忱為圖書館人員必備的態度之一，擁有熱忱的服務態度才能發揮圖書館人員的最高價值，也為學校選用人員的重要考量。

「圖書館服務需要耐心跟熱忱，那我覺得基本的態度很重要...主動瞭解老師的需求，提供老師資源的訊息...耐心、熱忱是其他一些能力之前要考量的。」(T5：4：12；16-18)

「工作熱誠會影響後來在圖書館工作的呈現...圖書館更需要有工作熱誠的人來做，在圖書館的工作是靜態而不顯眼的，又沒辦法有立即性的績效。」(T2：5：18-21)

「敬業的精神和服務的態度是最重要的。態度是在能力之前的考量，這是考量人選的重要因素。」(T3：5：6-7)

「服務態度的表現，這是圖書館每個工作人員都要注意的。」(S3：6：24-25)



## 2. 具備溝通協調的能力

受訪圖書館人員表示，除了透過圖書館內部人員間的共同規劃討論，在活動的進行上若能與教師教學或處室活動相結合，圖書館的功能推展則能更深入教學與學習。因此圖書館人員的對外、對內的溝通、協調的能力也相當重要。

### (1) 對外能與教師或處室進行聯繫

「對外關係很好...彼此相互聯繫、溝通，這樣圖書館的功能才有可能推廣出去。」  
(S3：4：19-20)

「圖書館的活動需要與老師或處室溝通進行課程及活動的搭配，因此溝通的能力是很重要。」(T4：4：20-21)

「進行教學專題研究，就要透過各科教學研究會來配合，因此圖書館與各科之間的溝通是相當的重要。」(T1：3：35-36)

「圖書館人員有時候必須要走動、溝通，...藉由走動時將圖書館的資源傳遞給老師們。透過溝通的方式將圖書館轉介紹給老師們，了解圖書館有的資源或是典藏，慢慢的透過溝通與了解圖書館可以提供的服務與資源」(T5：2：12-16)

### (2) 對內能與處室同仁進行討論

「上司與下屬這二段都得碰對，那個碰觸是要剛剛好的，...有些主任是可以允許館員相互作討論、溝通，相對的有些館員因為根本對圖書館的內涵不了解，可能無法有相關的反應。所以當館員是專業的，主管、組長也可以接受他的一些建議，這樣子的互動可以讓圖書館更好。」(S4：7：26-31)

## 3. 專業知識的求知慾

知識、科技與時俱進，唯有不斷的創新與學習，提昇自我的能力，才能適應環境的變化。因此，受訪圖書館人員提到，主動積極學習新知，也是圖書館人員必須具備的態度。

「任何人員都要隨時出去吸收新的知識、新的訊息、新的做法來做學校服務的工作，不單是圖書館而是所有行政工作都需要如此。」(T1：6：21-22)

「圖書資訊是需要不斷更新與提升，自己找時間或機會自我學習，這當然是每個人都要做的事」(S4：11：9-10)

## (五) 小結

初步歸納以上人員在表達推展圖書館服務所應具備的專業知能部分，受訪之學校人員皆強調技術服務能力的重要性，此為各項服務推展的基礎；也認同在網路科技發展及資訊管道在目前的多元環境下，具備資訊科技能力的必要性；當圖書館人員推展各項服務時，更需具有服務的熱誠、溝通協調能力及專業知識的求知慾，除掌握資訊的脈動，讓各項服務更貼合師生的需求，以發揮圖書館人員的專業價值。



### 第三節 高中圖書館人員任用情形

#### 一、人員任用之現況

在高中圖書館人員任用之現況，分為二部分進行探討，分別瞭解人員任用之規範以及人員任用時所遭遇之困難或問題。

##### (一) 人員任用之規範

根據高中圖書館組織架構，構成人員包含圖書館主任、組長、專職圖書館事務職員。在人員任用規範方面，以專業資格、任用身份、人員職系三部分進行探討。

##### 1. 圖書館主任有明確專業知能要求

圖書館主任的任用，需符合「高級中學圖書館設立及營運基準」之專業知能規範；而組長與職員的任用，未有法規明訂其專業資格。

「高中跟高職都有訂定營運基準，內容都有要求圖書館的工作人員必須要具備相關學識學分，...一個法則在那裡，有法就要依法行事，只是僅針對圖書館主任」(T5：5：23-26)

「主任的專業背景的部分因為有營運基準的法規在，主任部分都會符合這個條件。」(T3：5：24-25)

「組长的部分沒辦法規範，最主要在營運基準的部分並沒有規定組长的專業背景。」(T3：5：27-28)

「在法規上對於職員的資格沒有特別去定義」(P1：1：23)

##### 2. 任用身份，圖書館主任有二種管道

在高級中學，組長一職由校長就專任教師聘任之，而職員由公務人員考試合格者來聘任；而圖書館主任一職，有教師及公務人員二種管道。

考量法規及高中圖書館之服務對象，大多數受訪人員表示圖書館主任一職以教師兼任為佳。但受訪人事主任及圖書館主任亦指出，若以公務人員擔任圖書館主任一職，雖對圖書館運作比較瞭解，卻將使受員額管制的學校人力更為受限。

## (1) 由教師兼任

除依據「高級中學法」，教師因具有教育專業，較易瞭解師生需求與其進行溝通，亦不影響學校可用職員之人力，為教師兼任圖書館主任一職之優勢。

### a. 以法規觀點

「圖書館主任的擔任，根據高級中學法是以教師兼任。」(P2：3：21)

「因組織編制受限及圖書館功能的強調，高級中學法於 88 年增列得由教師兼任。對於上情得由教育部以行政函釋說明「圖書館由校長就具有專業知能之專任教師中聘兼之」」(P1：4：25-27)

### b. 具教育專業

「學校圖書館還是以支援教學為相當重要的任務，以具有教師專業資格的人來擔任是對於老師教學與學生學習能瞭解師生的需求。」(T3：7：31-33)

「站在老師教學的立場來看教學角度，老師比較知道老師面對學生，面對教學場域的時候，需要的支援是什麼，而且跟學生比較親近，跟教學比較沒有隔閡。」(T5：6：31-33)

「教師有教育專業背景...瞭解學校的生態、跟老師們關係密切，跟教職員生很容易彼此做些討論，可擔任很好溝通橋樑」(S2：5：3-4；13)

「老師都是要修教育的課程，他們比較了解老師、學生需要什麼。」(S1：6：14)

「...跟學校圖書館的服務對象有一定的影響...單純圖書館專業的人士，他可能只會做圖書館的事情，他可能會忽略老師同學的需求。」(S4：10：16-17)

### c. 考量學校員額

「在學校員額管制的情況下，若以高普考的公務人員擔任圖書館主任一職，在學校職員的人力上可能要進行相關的考量。」(P2：3：21-22)

「最直接的影響就是學校員額上的規劃，以學校來說都進行員額管制，若以高普考人員來擔任圖書館主任一職，在學校勢必在協助各處室的職員人數就減少，且現階段再增聘一個專業人員擔任的圖館職員的工作是有困難的」(T1：5：31-34)

「職員在學校也是有員額管制...假設說這職員在圖書館主任位置上，等於學校沒有辦法多一個職員來幫忙處理一些行政的工作。」(T5：6：21-24)

## (2) 由公務人員擔任

對圖書館運作流程具有清楚概念且可專職圖書館業務，為公務人員擔任圖書館主任一職之優點。

### a. 具圖資專業背景

「專業公務人員來做的話，他們專業知識這方面是足夠的，對於圖書館的管理可能比較知道要如何進行」(S3：6：12-13)

「受過訓練的高普考人員來擔任，實施上也許跟圖書館的技術服務、讀者服務與相關資訊規劃比較不會有脫鈎的狀況」(T1：5：35-36)

「畢竟是老師，對於圖書館領域可能不是那麼了解」(S4：10：22)

### b. 專職圖書館業務

「因為不是老師就不用去兼課，除了可以專職處理圖書館的業務，在圖書館的管理流程是比較清楚的」(T4：6：23-24)

## 3. 人員職系，各校編制不一

本研究受訪人員服務之學校，圖書資訊管理職系的編制狀況不一。有的學校基於職系專長，而編列圖資專門職系；而部分學校囿於招考方便、職系互通、輪調通暢等因素，所以沒有編列專門職系。

### (1) 考量圖資專業，編設專門職系

「圖書資訊管理職系的設立可以引用一個概念：在高級中學法裡面，圖書館主任...必須具有圖書館知能者擔任這個職位...表示圖書管理是一個相當專業的東西，要有圖書管理知能。」(P1：1：23-25)

「職系一覽表在 95 年修正草案裡將圖書資訊管理職系從圖書博物館職系劃分出來，...特別要求要有特殊技能，是一個專業化的工作。」(P1：2：2-4)

### (2) 便於人員招考，以能處室流通

「學校圖書館沒有圖書這個職系或專業背景的人員...開一般行政職系的缺，要招考人員也比較好招考，而且各處室都可以通用。」(T2：6：19-22)

「目前並沒有圖書資訊管理職系職員的編制，人員目前是滿編的情況...一有職缺出來，也以內部調整為優先」(T4：5：20-22)

## (二) 人員任用所遭遇之困難或問題

### 1. 分組規劃影響人力配置

受訪人員表示分組規劃受班級總數的限制下，組長的編制多劃分在學務及教務單位，也形成各校圖書館的分組狀況不一。圖書館若能有資訊人員的配置，雖對教學資源中心的推展有一定的助益；但在實際的運作上，若沒有相關配套或權責劃分，圖書館下的資訊組人力通常無法支援圖書館業務，甚至圖書館業務推展的人力亦被削弱，因此在分組受限的情況，亦有學校將資訊組改為服務推廣組以增加圖書館的服務人力。

「一個學校圖書館的組織編制，可以劃成很多組有不同權責劃分，...當沒有辦法有比較多的行政的組長、人員編制，當人員的總量就是這樣，那學校當然就會集中人員在學務處、教務處...就是把組長挪到這二個處室去。」(T5：7：7-11)

「資訊組與服務推廣組都有，在工作業務的分工規劃上若可以產生共識，對於圖書館工作的資訊推展與資訊的及時協助一定會有幫忙。但是若只有資訊組，在整個業務處理上勢必包含了全校的資訊業務...反而造成圖書館其他職務人員，需要協助應付更多增加的資訊這方面的業務...反而將圖書館本來就很少的人力減弱了」(T4：3：5-10)

「學校因總量管制...學校將圖書館的編組從資訊組改為服務推廣組，將系統管理師改編制在圖書館底下，這樣的編組更動可讓圖書館多一位人力協助圖書館相關閱讀及活動業務」(T3：1：8-11)

「雖然我們學校的資訊組是在圖書館，他們要處理全校的資訊設備和老師們的電腦操作問題，資訊的業務就忙的不過來，要他們再處理圖書館的活動會沒辦法負擔。所以圖書館的工作變成分的很清楚，資訊歸資訊...圖書館歸圖書館」(S3：1：20-24)

「...實際上組長的編制並非支援圖書館的工作，相對的也不可能希望組長參加圖書館的專業訓練。」(T2：8：23-24)

### 2. 專業人力資源尚未全面配置

#### (1) 組長、職員之專業資格未確立

考量圖書館的經營與發展，組長及職員具備圖資專業資格有其必要性。但囿於法規未明訂其專業資格，在人員的任用上無法比照圖書館主任進行專業資格要求。

「有一個法則在那裡，有法就要依法行事，只是僅針對圖書館主任，職員組長並未要求。」(T5：5：23-26)

「法規上，對於組長與職員並沒有學分的要求，目前只有對於主任有所要求。雖然組長或館員也具有圖書館的學分對於圖書館工作的了解會有幫助...很難對組長或職員進行學分進修方面的要求。」(T4：4：26-28)

## (2) 圖資專業職系未設置

職組暨職系一覽表的修訂，雖確立圖書資訊管理有其專業性，但部分學校因職系互通、輪調通暢等因素，並未設置圖書資訊管理職系，間接影響專門類科考試及格人員進入高中圖書館服務的管道，亦造成人員參與輪調，未能在圖書館發揮專長。

「因法規提到圖書館職員也可以用一般或教育行政人員，學校並不會想特地修改職員編制招考符合圖書館資格的職員放在圖書館。」(T1：4：24-25)

「因為學校沒有專門職系的設置，這些具有圖書館經驗的人員沒有專業的管道進入圖書館」(T1：4：26-28)

「公務人員之外補遷調...當學校職系編制上對於圖書館職員資格沒有特別定義，依人事作業而言，遴補具公務人員任用資格者，不宜再對職系及學科背景另作考量」(P1：3：9-10)

「學校職員的編制上並沒有圖書資訊管理職系的人員...甄選進來的職員所擔任的職系可能是一般行政或教育行政，也造成這位人員雖具有圖書館專業背景但未來需參與輪調，無法專才專用。」(T3：6：1；12-14)

## (3) 人員異動影響資格取得意願

透過圖書資訊的專業訓練，能讓圖書館人員在服務推展上更為確實。而行政職務的異動頻繁，除影響組長、職員修讀專業學分的意願，亦造成圖書館主任猶豫是否參與進修以獲得專業資格。

「主任的更動頻率很高是事實...會對是否要修讀圖書館專業學分以具備正式主任資格有些猶豫。」(T5：1：19)

「組長部分，教師的職位異動很頻繁，從事圖書館專業訓練者不多」(T3：5：28)

「職員調動這麼頻繁的情況下，除非他對圖書館有興趣，不然才修完學分沒多久就被調離圖書館」(T2：5：31-32)

#### (4) 有時成為人員酬庸之安置場所

在學校圖書館人員的聘任上，人員是否具備服務熱忱及專業知能，並非唯一考量。圖書館亦可能成為人事酬庸的條件或作為工作能力、人際互動較需加強人員的安置場所。

「說到主任們，看到或聽到有些圖書館主任其實是酬庸」(S4：7：14-15)

「學校把圖書館當做次要的單位，人緣或效率比較差、能力較弱的職員就放在圖書館。」(T2：6：25-26)

「曾經有主任覺得處室內的某職員與家長或學生溝通有困難，...認為這樣的人員放來圖書館就可以避免跟家長接觸的問題」(S1：4：9-11)

### 3. 人員異動造成專業無法累積

高中圖書館的功能要能發揮，需靠專業的累積、服務熱忱與投入，以貼近師生的需求，持續進行各項服務的推展。而人員的輪調或異動，除影響專業資格的取得意願，亦造成人員經驗累積的中斷，進而影響工作的銜接與服務的推展。

「校長要您當您就當，跟校長理念不合的時候，可能就被換下來了...每一個人都有他自己想經營的路，只是可能這條路還沒生根，就煙飛灰滅。」(S4：7：9-10；18-19)

「圖書館職員的調動可以說非常的頻繁...好不容易教會了職員圖書館的書籍或活動工作，人也進入狀況時，就被掉走了，所有的訓練再重新來過，圖書館工作的銜接與推展在人員調動頻繁下怎麼不受影響。」(T2：4：25-29)

「技術服務部分真的需要有專業訓練...假設我在這裡耕耘了3-4年，然後我還是得輪調出去，...我在這邊所有的東西，別人可以持續經營、維護嗎？」(S4：6：24-27)

「主任的更動頻率很高是事實，每個主任在位時都有他經營圖書館的理念，接任的主任在一些活動的銜接上可能要花一些時間了解...對圖書館的整體規劃上還是會產生影響」(T5：1：13-19)

### (三) 小結

歸納高中圖書館人員任用之現況，在任用規範上，圖書館主任的聘任除在法規上有明確的專業知能規範外，考量高中圖書館之服務對象、教師具有教育專業及不影響學校可用職員之人力等因素，圖書館主任一職由教師兼任為佳。

在人員任用所遭遇的問題上，組長及職員未有專業資格規範、各校圖資專業職系設置不一或學校主管將圖書館視為人員酬庸的安置場所，造成因分組規劃



而人力受限的圖書館，人力資源的配置無法訴諸專業。然而職務輪調、行政職務調動而造成的人員流動，除影響人員修讀專業學分以取得資格的意願，更造成人員的專業無法累積。

## 二、 影響專業人員任用之關鍵

### (一) 升學掛帥，注重立即性績效

高中圖書館所推展的各項閱讀與專題寫作活動，以養成學生的閱讀習慣、培養學生資料收集、研究思考的自學能力為目標。若學校把對升學的效益作為績效標準時，因相關能力的養成需靠長時間的累積，短時間較難看出成效，也造成圖書館常被視為不重要單位，圖書館人員的專業被漠視。

「圖書館辦了很多的閱讀推廣活動...閱讀這塊立即要有什麼成效是很難」(T2：1：19-20)

「學校裡面，對於升學還是最重視的，除非圖書館一開始可以做出對升學有很大幫助就會被重視...因為圖書館在學校系統裡面，比較難有立即性與升學上的績效，因此人員的任用上專業背景就很少被考量」(T2：9：7-11)

「大家還是只重視升學，對於圖書館覺得沒那麼重要的情況下，要校長、主任們重視圖書館人員任用的重要，現在是很困難的。」(S3：5：16-17)

「現在的政策上都是要看到立即性的成果...大家比較會認為所使用的方法、執行的結果是有效的，如果用這樣的標準來檢視圖書館的功能、來肯定圖書館人員的專業性，這真的代表圖書館的專業嗎？」(T3：8：37-38)

### (二) 校長對圖書館專業的認知及重視

受訪人員表示，影響圖書館人員任用的成員有：校長、人事主任、圖書館主任。其中以校長的理念是最主要的影響關鍵，對學校人事編制與規劃有決定性的影響。

「在員額總量管控下，相關專業人員之配置或組別之增減係呈現校長之經營校務認知、企圖及現實之環境。」(P1：3：14-15)

「身為一個教育者必須有高瞻遠矚的眼光，其實應該將未來教室的定位，爾後這種發展必須考慮圖書館，其實應該把他定位在專業化。」(P1：4：7-8)

「首長對於圖書館功能的重視程度，將會依據處室及人員的專業性而進行規劃。」(S2：7：23-24)

「校長、老師的觀念還是以升學為主，人員專業能力再好也沒有辦法作什麼突破，圖書館不被重視，你的能力也不會被重視」(S3：4：7-9)

「學校圖書館沒有圖書這個職系或專業背景的人員，其實圖書館的工作，沒有受到很大重視跟肯定，所以長官認為一般行政職系就可來做」(T2：6：19-20)

### (三) 人員職系之規劃

職系的編制，為人員能否專業任用的基本依據。在人員的招考上，間接影響專門類科考試及格人員進入高中圖書館服務的管道；亦為現職人員是否納入輪調之參考要素。

#### 1. 影響圖書館人員之進用管道

「也因為法規解讀上的不同...因為學校沒有專門職系的設置，這些具有圖書館經驗的人員沒有專業的管道進入圖書館」(T1：4：26-28)

「圖書資訊管理職系確認之後，其他職系的人員沒有辦法進入這個的位置。」(P1：4：1-2)

「在學校職系上沒有專業的編制，在人員徵選的資格上不宜僅限定有圖書館專業的人員報考...人員的甄選上專業性可能要進行衡量。」(T1：5：11-12)

#### 2. 影響人員輪調之施行

本校歷來實施輪調制度，由於本校公務人員任用大都為一般行政職系...因此在輪調形式上並無問題。倘調整為圖書資訊管理類科職系，則一般行政職系不得輪調該職務。」(P1：3：25-27)

「即使現在很多學校都有圖書館經驗的人員，但是百分七八十都沒有放在圖書館裡面，因為學校沒有專門職系的設置...也許有機會進入圖書館進行服務，也因為職系的關係必需參與輪調而調到其他處室。」(T1：4：26-29)

### (四) 輪調的之實施

#### 1. 職系互通，無法專才專用

部分學校並未設置圖資專門職系，人員即使具備圖資專長亦需參與輪調；而有學校雖設置專門職系，卻將圖資專門類科人員納入一般職員論調，專門職系的設置失去原有之專業性。以上情形造成專業背景人員因職系互通之輪調未能在圖書館發揮專長。

「學校職員的編制上並沒有圖書資訊管理職系的人員。...甄選進來的職員所擔任的職系可能是一般行政或教育行政，也造成這位人員雖具有圖書館專業背景但未來需參與輪調，無法專才專用。」(T3：6：1；12-14)

「圖書資訊管理職系和教育行政職系是可以互通的...圖書館的工作不一定要圖書資訊管理職系的人員來擔任...因此我覺得圖書資訊管理職系人員在學校可以參與輪調」(P2：2：16-19)

「職系互通的部分，假如圖書館的工作都可由一般行政或教育行政職缺來輪調，對圖書館背景的圖書館工作人員是一種傷害、間接否定了他的專業性，當初圖書資訊管理職系的職缺設置不是就沒有意義」(S2：7：11-13)

## 2. 非專業領域，影響留聘任意願

各校對於圖資專業人員是否納入職員輪調的作法不一。礙於輪調制度可能造成無法在圖書館發揮領域專長，對圖資專業人員進入高中校園或留任服務的意願造成影響。

「因學校職系規畫而須產生的輪調，當一個具備專業資格的人員不能在自己的專長領域進行發揮，會影響專業人員報考或留任的意願」(T1：5：5-6)

「學校的輪調制度，讓很多的專業館員裹足不前，一旦輪調以後，是被放置在非自己的專業領域，學校的輪調就會讓像很多具有圖書館專業人員覺得就留在市圖或圖書館單位做好他的專業，何必到學校單位」(S4：12：13-15)

## (五) 法規的解讀與落實

### 1. 所持法規不同，影響人事主管觀點

#### (1) 根據職組暨職系一覽表

認為學校應設立圖資專門職系之人事主任，主要是以公務人員職系一覽表的觀點，認為學校圖書館服務有其專業性。其前提需先確立職系，任用符合此專長人員，且其他職系人員不可調任此職務。

「圖書資訊管理職系職員的編制是因應法規而生的」(S2：7：16-17)

銓敘部 95 年公務人員職組暨職系一覽表修正建置圖書資訊管理職系...圖書館業務應為專業性之服務工作，殆無疑義。」(P1：1：15-17)

「圖書資訊管理職系確認之後，其他職系的人員沒有辦法進入這個的位置，沒辦法做輪調。」(P1：4：1-2)

## (2) 根據考試類科適用職系對照表

有的人事主任以考試類科適用職系對照表的觀點，認為圖書資訊管理職系和教育行政職系是可以互通，圖書館的工作就可由非圖書專門職系擔任之。

「在職務、職組職系一覽表裡面的規定，圖書資訊管理職系和教育行政職系是可以互通的...圖書館的工作不一定要圖書資訊管理職系的人員來擔任。」(P2:2:16-19)

「職員的任用上，我覺得不要給他設定非要找到一定是圖書館相關科系畢業...」(P2:3:14-15)

## 2. 法規強制性不足，未能加以落實

許多受訪人員表示人員任用所需具備的專業資格容易因主事者及學校風氣而有所不同，受「人」的因素影響極大，此現象之主因在於法規制度缺乏足夠的執行力，未能加以落實。

「關鍵在於制度和章程，在組長與職員的任用上的資格目前沒有法源，因此不管在人員任用或工作輪調上面，都會根據學校不同的人事考量有些變數，而無法以圖書館所需專業來任用或專才留用。」(T3:6:30-32)

「這算是一個用人制度面、編制的問題，高中圖書館設立及營運基準內許多法規部分沒有落實」(S4:10:10-11)

「圖書資訊管理職系人員是需要的，但現在的學校職員的職系規劃上大部分並沒有這樣的設置，特別是設立較久的學校，這牽涉到人事方面的處理程序。」(T1:4:21-22)

「從上而下如何去落實現有的法規，不論是圖書館營運基準或其他職系法規，當法規強制性不足，沒有真正的落實，這樣造成圖書館人員任用上的資格無法訴求專業...專業資格就不是學校任用人員的首要考量」(T4:7:21-30)

## (六) 小結

歸納影響專業人員任用之關鍵，除人員任用資格相關法令尚未具備健全之規範，須相關單位之重視與設法改善外，在高中學校組織運作與文化深受升學主義的影響下，校長對圖書館專業的認知及重視扮演著最重要的關鍵，進而影響學校職系的規劃、輪調制度的施行，也使得人員任用所需具備的專業資格，受「人」的因素影響極大。

### 三、 人員的專業背景對圖書館經營之影響

#### (一) 圖書館工作本質的了解

知曉工作內涵的本質，除較能共同參與和服務推廣有關的溝通與討論外，對於工作與師生間的意義會有較為宏觀的見解。

「有些館員因為根本對圖書館的內涵不了解，可能無法有相關的反應。所以當館員是專業的，主管、組長也可以接受他的一些建議，這樣子的互動可以讓圖書館更好。」(S4：7：29-31)

「書籍為什麼要就樣分類，為什麼要這樣排架，因為它可以對讀者有怎麼幫助...流通、歸架這些東西，它根本不需要圖書館專業的人員就可來做，如果是專業人員來做的時候，歸架可能速度更快，我說我知道它在做什麼，我會更樂意這樣做。」(T2：8：31-32；35-37)

「接受圖書館專業學分訓練，對於整個圖書館組織架構、運作、服務才能做的貼近師生的需求，假如沒受過訓練則沒辦法對於服務進行整體規劃或完全對於業務一知半解，對於圖書館服務與業務執行會較不利。」(T1：6：4-6)

#### (二) 業務的銜接配合

從訪談內容發現，受過專業訓練的人員，因為對圖書館流程具有清楚概念，即使調到新的圖書館單位，能夠在短期內進入狀況，而不至於影響組織的整體運作；但是未受過專業訓練時，僅能利用大量訓練與較長的適應期，讓新任人員了解所需擔任的工作。

「圖書館有很多服務是專業性的，這方面不是說隨便一個人慢慢去摸索，這樣對整個圖書館服務、工作上是很大負擔。」(T1：5：20-22)

「來到圖書館時前面的人員已經離職 3 個月...要以最快的速度熟悉與進行相關工作，也因為自己是圖書館學科的背景，基礎的訓練還滿紮實，所以很快執行相關的工作。」(S2：7：18-20)

「因為該具備的實務能力我都被訓練完成...在沒有業務交接的情狀下，所有東西算是從頭開始做起，發現原來沒有人的時候，自己也可以想辦法獨當一面。」(S4：8：2-5)

「沒有接觸到圖書館這方面的業務，像書籍分類號這些我都不懂，所以一開始進入圖書館很辛苦...真的是圖書館要做什么、該怎麼做都不懂，花了很多的時間才知道系統的操作、編目該怎麼弄。」(S3：2：11-14)

「如果完全沒有概念來做這個工作，真的要花很多時間，瞭解工作、系統、要進行的活動，才能夠上手」(S1：4：22-24)

### (三) 服務提供的及時性

當師生在圖書資源的查找、或設備操作上遭遇問題時，人員所受專業訓練的差異，影響是否能夠提供師生立即性的支援以解決問題或只能等待其他同仁提供技術支援。

「不具備圖書訓練可以在工作實作上慢慢學習、獲得經驗，但對於整個圖書館業務的支援、活動的安排、師生問題的解決都沒辦法很及時。」(T3：7：2-3)

「因為圖書資訊的背景在資訊查詢、操作與簡易維修都有基礎，所以對於師生的詢問或使用上都還可以及時處理」(S2：5：14-15)

「圖書系統的資料轉檔都是圖書館人員自行處理，是圖書資訊學背景出來的，圖書資料的轉入轉出應該要會才對，在工作的處理上才能夠及時。」(T4：3：31-32)

「我能做就是確認機器的操作是正常的...如果這些電腦操作有問題都是資訊組長和資訊的人員來處理。」(S3：3：11-13)

「“升級”是學生資料轉入的操作。我們都是由資訊組的電腦老師來操作...我這裡能夠順利操作系統就可以了。」(S1：5：6：12-13)

### (四) 圖書媒體資料的分編

認為不該完全依照國家圖書館預行編目資料之人員，主要是認為資料的分類應考量書籍內容描述與讀者利用來進行調整；亦有些人員則覺得完全依據國家圖書館的分類是最為可靠。

「有些書籍預行編目的分類可能是不利於館內讀者的利用或發現相關的圖書資源，或套書分類號不一造成讀者找尋的不便，所以這些都需要根據館內的狀況發現後做修正」(S2：3：7-9)

「資料都是從國家圖書館下載的，他們是很專精在這方面，所以編目資料準確性不用擔心，依據國家圖書館的分類應該是最可靠的。」(S3：2：6-7)

### (五) 編目資料的查核

各校在圖書資料的處理，有的為館員自行編目或是透由委外編目交給書商。有些受訪人員表示雖然透過網路取得國家圖書館之書目資料，為編目過程中提供重要的參考資源，但並非所有的資源都能確保其正確性，圖書館人員還是需要具備編目資料的檢核能力。

「一定要進行編目資料的檢查，不是書商所編的每本圖書資料都一定正確或都能符合學校主題類別的需求...人員能夠做相關分類編目的檢視及複查能力也是相當重要。」(T1：4：12-14)

「許多人認為現在的編目很簡單不需要什麼技巧...可以連上國圖系統下載資料，但更重要的是後續的檢查，因為國圖的資料有時也會有錯誤，必須去做資料的修正。」(S2：3：4-6)

「分類編目可以委外、可以上國圖的 CIP 中心，不了解的人不知道這些資料還是會有錯誤、還是需要修正，可是他們不了解看起來好像能夠取得所有資源，卻不知取得的資源也是會有錯誤的...委外編目我們還是需要有能力核編」(S4：3：13-16)

「現在書籍的編目資料都可以從網路下載，所以從網路輸入書名資料，很多編目資料都會出現，...不像以前編目要專業知識，現在編目都不需要專業知識了。」(S3：2：1-3)

「所採購的新書都是由書商進行編目與加工處理，只要將書商做好的編目資料轉入系統，再將新書上架，就可以進行借閱的動作。」(S1：2：29-30)

## (六) 小結

歸納受訪人員所提出的圖書館業務處理狀況，發現人員的專業背景，在圖書館工作本質的了解、業務的銜接配合、服務提供的及時性、圖書媒體資料的分編及編目資料的查核等專業能力的展現上產生明顯差異，對圖書館的服務與經營管理造成影響。

## 四、 高中圖書館突破人員任用困境之道

### (一) 整合人力資源，建立人力支援庫

學校圖書館普遍人力不足，或無專業職員之編制。學校可整合社區學有專長之家長或人士、學校教師及學生志工之人力資源，協助圖書館相關業務之推展，以克服圖書館人力窘迫之困境。

「學校圖書館中的職員編制通常不是具有圖書資訊專業背景的人員...有專業訓練的退休教師協助下，在資料編目的處理速度及資料正確性的檢查...，給了圖書館很大的幫助。」(T1：3：6-7)

「能與各處室與老師們有密切與良好的溝通，每個老師都有本身學習的背景跟涵養，不管資訊人員或業務上的需求，相信都可以得到相關老師們的協助。」(T5：3：32-34)

「有志工家長的協助，除了圖書館的人力支援、事務的協助，也可以幫忙注意學生在館內需求或狀況」(T5：2：35-36)

「在執行圖書館業務的時候，發現有些老師對於閱讀、圖書館的資源運用比較有興趣...當我們跟他們做推動時，他們是意願配合的老師。」(T4：2：1-4)

「小義工的支援，可以讓圖書館人員不是一直花費很多的時間在一般性業務，而可以做更多圖書館資源的收集、活動的構思及圖書館業務的推展和支援。」(T1：3：6-7)

## (二) 促進專業成長，提昇服務效能

受訪人員均提到專業知識不足造成的管理窘境。為使能力足以符合實際工作的需求而勝任其工作，讓圖書館充分發揮其服務與教育的功能，如何提昇現職工作人員的專業知能為重要關鍵。

「如果圖書館人員的配置不是專業背景，如何找到一個進修管道，去增加自己的能力是滿重要，藉由能力的提昇，將圖書館的各項支援做得很好。」(T2：3：10-11)

「在校內沒有圖書資訊職系與圖書資訊背景人員時，可以針對職員開設專門的學分班，取得圖書資訊管理方面的專長，...慢慢導入這是漸進方式，在人的運用上解決他的困境，開設專門的課程進行人員的培訓。」(P1：3：3-6)

## (三) 配置圖資專業人力，發揮圖書館功能

### 1. 強化專業訓練，落實專業資格制度

高中圖書館僅主任的任用有明確的專業知能規範，造成專業人力不足之窘境。因此圖書館人員除須透過進修與訓練以充實圖書資訊知能外，未來更應落實專業資格制度，以提昇圖書館人員的專業素質。

「圖書館是專業性...就好像要擔任輔導主任就必須修何種的學分或學系畢業才可，圖書館的人員資格也要做到這種地步。」(T1：4：30-32)

「組長和職員方面都應接受圖書館專業學分訓練，對於整個圖書館組織架構、運作、服務才能做的貼近師生的需求，假如沒受過訓練則沒辦法對於服務進行整體規劃或完全對於業務一知半解，對於圖書館服務與業務執行會較不利。」(T1：6：4-6)

「圖書館的組長在工作職務上確實需要圖書館專業的人員來擔任較佳，對圖書館的經營是有幫助的。」(T3：5：31-32)

「組長具備圖書館的專業訓練可以讓圖書館的活動的推展更確實與圖書館人員進行更好的分工及搭配」(T2：8：22-23)



## 2. 落實圖資職系設立，尊重專業不予輪調

除落實專業資格制度外，訪談者普遍認為考量圖書館經營及發展，學校需確立圖資專門職系，並尊重工作內容的專業性，將圖書館職員列為專業人員，不納入職員輪調，方能專才專用。

「爾後的趨勢是要一個高度的專業性，先把職系確定出來後有必要性。」(P1：3：1-2)

「很多技術性的工作，是在後面的分類、建檔，...先將圖書館的職系先改設為專一的職系，讓大家知道圖書館是有專業科目要讀，圖書館的服務需要有專業的能力」(T4：7：9-12)

「學校公務員體系需考量多設一個圖書館行政這個類別...因專長考量不會輪調到別的處室去。」(T3：6：22-24)

「未來教室的發展，不是靠教務處、學務處，是靠圖書館，所以必須把圖書館成員定位在專業性上，他等同護理師、實驗室技士技佐一樣，而沒有所謂輪調的概念。」(P1：4：9-11)

### (四) 建立專業證照制度，促進專業發展

為避免人員雖通過公務人員考試，但卻不具備圖書館專業訓練的情形，多數受訪人員都提到未來採取能力認證的必要性，除了作為能力的證明、人員任用及評選的參考、提昇圖書館人員的專業知能，更能具體呈現圖書館注重專業能力和形象的思維。

「人員是通過公務員圖書館方面的考試而取得圖書館方面的職系，...不一定具有圖書館方面的專業能力...圖書館未來希望訴諸專業的話，那一定要做到能力的檢定」(T4：5：29-33)

「能力檢定有它的需要性，圖書館有很多服務是專業性的，這方面不是說隨便一個人慢慢去摸索，這樣對整個圖書館服務、工作上是很大負擔。」(T1：5：20-22)

「密醫為什麼不能執業...因為最主要是要有合格正式醫師，就是一個專業證照的概念。」(P1：2：10-12)

#### 1. 作為能力證明

「能力的檢定就像教師的部分要做教檢一樣，至少是個基本能力的認證」(T4：5：33-34)

「支持認證的原因，像醫師一樣，...如果真的專業希望用證照方式取得所謂的專業」(S4：11：27-28)

「設立了圖書館行政類別，所報考的人員並非圖書背景或專長，建議未來可以考慮能力證照制度，可以做為能力證明的參考」(T3：6：25-26)

「人員也許也通過高普考的考試，但並沒有任何的訓練與實務經驗對於圖書館的服務不能立即支援...能力檢定的衡量，才能確認具有圖書館的專業能力。」(T1：5：18-20)

## 2. 提昇人員之專業能力

「有意願的人員參加這樣能力的檢定，...讓在職者把這個資格認證取得，來提昇在職者的專業能力」(T4：5：35-36)

「認證是要讓他高階...也就是可以經由所謂的認證，取得比較高的資格」(S4：11：30-31)

## 3. 人員任用及評選之參考

「能力認證，也可做為學校人員選用的一個參考。」(T4：5：34-35)

### (五) 修訂相關法規，落實專業專才

專業人員的任用，需建立在健全的專業資格規範上，人員的任用資格才不致於因「人」的態度而受影響。然而，目前學校圖書館之相關法令尚未具備健全之規範，期望政府能正視專業人力的問題與設法改善，讓學校圖書館都能有符合資格的專業人員配置。

「這要透過行政體制法規上的修改，教育局下一行政命令，要到圖書館服務人員需要具備這些專業課程的訓練學分，不然大家認為高中在圖書館服務不需要什麼專業，不管什麼背景的職員都可以做」(T1：6：11-13)

「要從人事制度或組織章程去做改變。...明確的規範人員所需的專長在各校進用圖書館專長的人員」(T3：6：20；23-24)

### (六) 小結

歸納受訪人員在任用資格上的想法，提出解決圖書館人員任用困境之建議，整合各項人力資源並提昇圖書館人員的專業知能，為現階段紓解專業人力資源不足的可行方式。而更積極的作為是：能由法規政策進行專業資格制度、圖資職系設立的落實，以獲得圖資專業人力的資源；考量高中圖書館的專業發展，除相關人員需具有圖書資訊的必要訓練外，未來建立認證制度以作為專業能力的證明將有其必要性。

## 第四節 專業知能提昇之需求及建議

### 一、專業知能提昇之需求

在專業知能提昇之需求方面，分二部分進行探討，分別瞭解提昇專業知能之重要性及作法。

#### (一) 提昇專業知能之重要性

知識科技與時俱進，高中圖書館需面臨館藏類型多元化及讀者需求日趨複雜化的挑戰。為獲得專業領域新知，使能力符合實際工作需求，進而提昇師生服務，圖書館人員如何提昇其專業知能、促進專業成長亦顯重要。

「現在都改爲 e 化，圖書館改爲教學資源中心，即使是圖書資訊的專業人員也要了解圖書館發展的趨勢，在各項服務的轉型才有辦法慢慢改進與做銜接...任何人員都要隨時出去吸收新的知識、新的訊息、新的做法來做學校服務的工作」(T1：6：7-9；21-22)

「...因環境時常在變遷，不論是資訊科技或圖書館轉型成教學資源中心，有新的觀念會進來，所以要不斷的增進知能部分。」(T3：7：13-14)

「強化圖書館人員專業能力，...有些部分都需要再教育，所以圖書館工作人員需要隨著環境的改變」(T3：7：17-19)

「現有的圖書館人員有必要去受一個教育訓練，在圖書館服務上可以支援，老師遇到問題可以及時協助，而不是等待其他人的支援。...如何找到一個進修管道，去增加自己的能力是滿重要，藉由能力的提昇，將圖書館的各項支援做得很好。」(T2：3：4-6；10-11)

「有圖書館的訓練一定有很大的幫助...人家會尊重您的專業知識。業務處理上也會比較了解該怎麼做，活動該怎麼辦理，所以圖書館訓練也是很重要的。」(S3：4：24-26)

#### (二) 提昇專業知能之作法

提昇專業知能的實際作法之一，便是從圖書館人員的繼續教育方面著手。而實體課程的型態，為圖書館人員參與繼續教育的最主要模式。

##### 1. 未具備圖書資訊專業資格的圖書館人員

面臨學校圖書館普遍人力不足，或無專業職員之編制，為使圖書館工作人員的能力足以符合實際工作的需求，受訪人員建議未具備圖書資訊專業資格之圖書館人員應修習圖書資訊專業課程以獲得圖書資訊專業知能訓練。

## (1) 進修圖書館相關學分、學位

「進修學分的部分，圖書館學分班，有些學校開碩士專班...學校如果有心栽培人員的專業能力或學校有這樣的認知，可以推薦職員去參加專業學分的進修」(T5：6：1-3)

「可以針對職員開設專門的學分班，取得圖書資訊管理方面的專長，...在人的運用上解決他的困境，開設專門的課程進行人員的培訓。」(P1：3：3-6)

「在基本技術服務，參加大學辦理的學分班可以對剛接觸圖書館業務的人員建立起基礎。」(T3：7：24-25)

「學校圖書館的要能對老師、學生能有更多服務，在圖書館的人員一定要修相關的圖書館學分」(S2：7：30-31)

## 2. 所有的學校圖書館人員

透過繼續教育，不斷地為在職圖書館人員充電，以滿足個人及工作環境之需求，並彌補現實環境的落差。受訪人員表示，在職圖書館工作人員都應參與研習進修活動，促進本身之專業成長，並透過各種方式或管道，營造學習型組織。

### (1) 參與圖書館研習

「辦理圖書館的講座及研習，以一些主題的形式...讓圖書館人員獲取新知並且可以達到資訊的交流」(T1：6：29-31)

「研習也是很重要的，才能夠多了解現在的學校圖書館有在做些什麼」(S1：6：21-22)

「參加研習，我覺得對圖書館人員的能力提升滿重要的。」(S2：8：2)

### (2) 圖書館工作同好間的經驗分享

#### a. 建立人脈形成討論群

「實體的研習課除了新知的了解，也可與其他學校人員互動、進行交流，或者成爲一個小組對相關業務或活動進行討論，了解彼此學校的作法。」(S2：8：19-21)

「在研習的場合...彼此相互討論或聽聽班上其他學校同仁的想法來思考活動辦理的方式讓圖書館的資源可以讓師生更爲了解而來圖書館使用」(T1：2：29-32)

「瞭解其他學校的圖書館活動，可以作為參考或問問別人是怎麼做的。」(S1：3：17-18)

「研習的過程不但可以多學點東西，有時候建立一些人脈，可能遇到問題的時候可以和其他的學校進行詢問與意見交流。」(T4：4：34-35)

#### b. 館際參訪的模式

「館際的互訪交流，藉由參觀獲得可以效仿的做法；參觀各大專院校圖書館及請大專院校學者提供改進建言。」(T1：6：27-28)

#### c. 網路資訊的傳遞

「若有圖書館方面的電子報寄發給所有學校圖書館，這些電子報可以提供最新活動、書訊、技術或經費的規劃等，利用網路提供各個學校在圖書館經營的相關做法，也是一種獲取新知的方法。」(T1：6：21-26)

### (三) 小結

不斷進修、獲取新知，進而提昇個人專業知能，以符合實際工作的需求，皆為受訪人員對於提昇專業知能必要性所訴求的重點。繼續教育為提昇專業知能之實際作法，實體課程為主要的參與模式。藉由繼續教育，不但從過程中獲得新知，也增加與他校圖書館人員接觸之機會，進而建立溝通管道，以便日後相互交流分享其經驗與資訊。

## 二、 提昇專業知能所遭遇之困難或問題

「...一定要提供相關人員時間、環境，不然他也沒有辦法學習，不管專業或非專業背景，其實都是這樣的困境。」(S4：13：11-12)

### (一) 缺乏進修管道

受訪人員表示針對高中圖書館人員的相關研習資訊相當缺乏。除影響新知的獲得，圖書館新進人員也只能藉由工作慢慢累積經驗。

「在圖書館人員提升專業知能部分，進修、研習真的很有必要，但目前的管道並不多。」(T5：5：34-35)

「高中以下圖書館館員的繼續教育研習方面辦理比較缺乏，很少這方面的訊息...繼續教育這塊在高中圖書館真的太少了」(S2：8：2-3；21)

「沒參加研習的最主要的原因是很少看到對於圖書館人員的研習。」(S3：2：29-30)

「高中圖書館的研習真的太少了，造成新接手人員對於圖書館工作只能自己慢慢摸索。」  
(S3：6：27-28)

## (二) 人力不足

許多受訪人員皆反映圖書館人力相當吃緊，人員的抽離將造成其他同仁的人力負擔。在館內人力可支援的情況下，圖書館人員才有辦法參與研習。

「圖書館的人力有限...平常開館的時間一般館員都需做流通、諮詢等服務，比較不方便去進修。」(S2：8：7-9)

「櫃臺只有我一個人負責，考慮到人力的問題，所以就沒有參加什麼研習。」(S1：3：11-12)

「圖書館的人力很少，當有人抽掉出去參加研習，就會變成其他人的人力負擔」(T4：4：38-39)

## (三) 首長對人員參與進修的態度

因行政人力吃緊，亦會間接影響首長對於行政人員於學期間參與進修的態度。

「...首長對於行政人員進修的態度，像我們學校職員人數太少，學校會傾向希望在學期間請不要去進修」(S4：11：16-17)

## (四) 課程開設時間不符合需求

考量學期間的師生服務，人員參與寒暑假的研習，除對師生影響較小，學校亦較支持。

「在時間也是很大的問題，因為圖書館的人力有限，或許在寒暑假舉辦對於圖書館影響會比較小」(S2：8：7-8)

「學校會傾向希望在學期間請不要去進修」(S4：11：16-17)

## (五) 課程內容或實施對象的規劃未能滿足需求

課程內容或實施對象的規劃不夠多元，未能滿足不同業務人員的進修需求。

「圖書館方面的研習，目前所看到大部分都是針對圖書館主任的會議，針對職員的部分其實沒有，特別是有關圖書館相關技術與服務的部分，我覺得負責的中心學校需要針對不同的需求加以規畫。」(T5：6：4-6)

「有看到的研習也比較偏向於圖書館推廣閱讀的活動，而不是在訓練組長或館員基礎專業的研習，這樣的技術服務研習內容是很缺少的。」(T3：7：21-23)

## (六) 小結

歸納受訪者所提出提昇專業知能所遭遇之困難或問題，雖然受訪人員均認為專業知能的提昇有其需求與必要性，但礙於圖書館人力、進修管道缺乏、首長的態度、課程時間不符合需求、課程內容或實施對象的規劃不夠多元等因素，造成無法滿足人員提昇專業能力需求，而首長對人員參與進修的態度、課程開設時間等問題，更凸顯高中圖書館人力不足的困境。

## 三、 以數位學習方式提昇人員專業知能之適切性

綜觀人員參與繼續教育的型態，無論是長期性的學分進修或短期性質的研習，均以集中式實體課程為主。但集中式實體課程須於特定空間與時間進行，圖書館人員因工作場域人力不足、時間安排等因素，因而影響人員參與繼續教育的動機。

而透過網路從事數位學習，此種途徑突破了時間、空間及傳播型態的限制，且能彈性選擇所需要的內容，在提升專業知能的繼續教育上成為一個重要的趨勢與選擇管道。

### (一) 突破空間與時間的限制

「網路課程對於圖書館人員因人力造成不易於學期中參與研習，提供了另一項選擇，網路課程減少人員路途奔波的時間。」(S2：8：13-14)

「網路課程可能可以解決圖書館人員幾乎必須留守在圖書館沒辦法出去研習的問題」(S1：6：28-29)

「網路課程的好處就是不會受到時間或所在位置的限制，只要網路通順就可以進行課程」(T1：7：2-3)

### (二) 彈性選擇所需的課程

「網路課程一個進入圖書館領域的管道，基本上有機會選擇需要的課程，也可以達到上課一樣基本觀念的學習」(S2：8：16-17)

「網路課可以選擇我比較想上的單元」(S1：6：29)

表示部分贊同的受訪人員指出，實體課程的具體性及互動性，對於工作上有直覺性幫助。雖然數位課程提供了另一種進修的管道，但因學習習慣、對於數位學習方式的不熟悉、課程選擇可再多元化等因素，對於數位學習的方式持觀望的態度。

### (三) 因學習習慣有所影響

「網路進行研習的方式好像是自己在看資料，沒辦法跟別人討論，我覺得會不習慣。」  
(S1：6：27-28)

「能接受網路方式上課還要一段時間，人都比較習慣面對面的接觸...要自己一個人盯著電腦看還真不習慣」(T1：7：5-6)

「我沒有用過網路課程...」(S1：6：26)

### (四) 保留實作場域及與他進行經驗交流

「實體的研習課除了新知的了解，也可與其他學校人員互動、進行交流，或者成爲一個小組對相關業務或活動進行討論，了解彼此學校的作法。」(S2：8：19-21)

「我比較喜歡實體的課程，因爲可以跟別的學校做討論，聽聽別人的看法」(S1：6：30-31)

「我比較喜歡人能到現場實地操作，可以跟著一步一步操作，遇到問題可以馬上問，我比較習慣這樣的實體方式」(S3：6：34-35)

### (五) 課程的選擇可再多元，以滿足不同背景人員的需求

「目前所看到的圖書資訊課程比較是概念性...有關單位對於進階課程未來可以多做一些開設或提供圖書資訊方面的新知，讓課程的選擇更多元，更符合更多層級圖書館人員的需求。」  
(S2：8：14-19)

「網路的課程可能不像實際的研習有一個主題，而是要自己進行選擇上課的內容，這樣課程的內容要更豐富才能滿足不同人的需要」(T1：7：6-8)

### (六) 小結

實體課程資源有限的情況下，數位學習不受時間、空間、人數限制的特性，實可解決圖書館因人力不足而無法參與繼續教育的困境，亦提供另一種繼續教育的選擇管道，在提昇人員專業知能上能有實質的幫助。

而在以數位學習方式進行繼續教育時，除讓圖書館人員瞭解可運用的資源及課程進行的方式，並需注意不同背景人員的學習需求，規劃豐富的數位課程內容，若再適時搭配實體課程，將可以漸進方式推展數位學習方式的繼續教育。



## 第五節 綜合討論

本節就高中圖書館人員應具備之專業知能，人員資格與任用現況方面之問卷與訪談結果之發現，進行歸納整理，並與先前相關文獻之研究結果做綜合討論。

### 一、 高中圖書館組織編制及人力之需求

高中圖書館的任務，基於支援教師教學、協助學生學習之目的，提供學校師生學習、閱讀、休閒的實體空間以及所需的各項資源與服務，近來更運用「專題小論文寫作」的方式，培養學生資料收集、研究思考的自學能力；未來更朝向教學資源中心發展，以拓展對師生的服務。在高中圖書館的功能發展上，要達到《臺北市資訊教育白皮書》及國內外學者所提的教學資源中心，值得教育單位及各學校投入更多的心力加以發展，尤其需要有更明確的實施規劃、明訂的圖書館分組編制及足夠的專業人力配置。

根據本研究訪談整理出，為達成圖書館的主要任務，圖書館人員需具備相關的知能以提供服務，而圖書館人員所需的知能可分為資訊蒐集與組織、讀者服務、資訊科技及溝通能力與態度四部分，分述如下：

受訪人員認為資訊蒐集與組織為讀者服務的基礎，根據教師教學與學生學習的需求，徵集資源並分類編目，以良好的技能建置與組織館藏資源，提供師生查詢與取用的管道，以提昇讀者服務的效率與品質。

讀者服務是圖書館的核心工作之一，使用者對於圖書館資源或資訊操作的相關疑問由圖書館人員運用其知能提供解答。受訪人員認為問題的解決與否影響使用者對於圖書館的評價。同時因為網際網路與資訊科技的發展，資訊的呈現與傳遞也更加多元，改變了使用者的資訊行為，運用資運科技的能力已成為圖書人員需具備的能力，以提供使用者更及時的服務。

當圖書館人員推展各項服務時，需具有服務的熱誠、溝通協調能力及專業知識的求知慾。除了掌握資訊的脈動，也讓各項服務更貼合師生的需求，以發揮圖書館人員的專業價值。多數受訪圖書館人員提到，工作及服務的熱忱亦為學校選用人員的重要考量，此與蘇雅敏（2008）研究指出圖書館人員需具備與人合作及主動熱忱的特質才能擔任圖書館工作的觀點相符。

## 二、 高中圖書館人員專業資格具備之現況

根據現階段高中圖書館組織架構狀況，通常包含了圖書館主任、組長、專職圖書館事務職員等人員。目前臺北市 28 所公立高中圖書館人員中，具備圖書資訊專業資格者僅佔全部的 42.5%。蘇佩芬（2004）針對臺北縣市圖書館人員專業資格認定研究，經調查亦發現僅約 44.2% 的高中圖書館人員具備圖書資訊專業資格。雖然兩個研究的範圍不同，從調查結果可看出，與七年前的相關研究比較之下，具圖書資訊專業資格的圖書館人員卻仍未過半，相較於大部分先進國家針對學校圖書館人員必須修習一定程度之圖書資訊課程或圖書資訊專業訓練的要求，的確具有極大的落差。

本研究亦發現，28 位高中圖書主任具備專業資格者有 18 位，佔調查比例 64.3%，此與池增輝（2002）調查比較，全國約 47.8% 的圖書館主任具備圖書館專業背景，雖有所改善，但要達到完全符合「高級中學圖書館設立及營運基準」之專業知能規範，尚有很大的提昇空間；藉由本研究之問卷調查發現，尚未取得專業資格的人員多為於本年度初任圖書館主任的職務，任職未滿一年。在專業資格取得方面，在擔任圖書館主任後，透過修讀圖書館專門科目 20 學分之管道以取得資格者為最多，除顯示專門科目 20 學分為圖書館主任取得專業資格最主要之管道外，多數人員在擔任圖書館主任後才會考量相關資格的取得。

而高中圖書館主任的任用身份依「高級中學圖書館設立及營運基準」，有教師及公務人員二種管道。藉由本研究之問卷調查發現，28 所高中圖書館主任一職，均由該校教師兼任。探究其原因主要在於「高級中學法」規定主任由教師聘任之且法律位階高於營運基準，且教師具有教育專業及不影響學校可用職員之人力等因素，高中圖書館主任均由教師兼任遂成為普遍狀況。

經本研究調查發現，臺北市高中圖書館中均配置一位專職圖書館事務職員，亦有一所學校配有兩位。本研究收集的 29 位高中圖書館職員案例中，具有圖書資訊專業資格者為 41.4%，且以圖書資訊相關系所畢業為主。但經調查發現，臺北市高中學校設有圖書資訊管理職系者僅有 50%，且多未將此專門職系職員編制在圖書館進行服務。

而圖書館的組別配置，以「服務推廣組」最多，其次則為「資訊組」，此與陳俊宇於 2009 年進行高中圖書館業務分組調查之情形已有差異。在所有臺北市高中圖書館所編制的 30 位組長中，經本研究調查後發現，僅有 23.4% 的組長人員具備有圖書資訊專業資格，同時亦發現除了職員與組長具備圖書資訊專業資格者的比率偏低外，在圖書館的服務年資多在 4 年內，且年資未滿 1 年的人員比例相當高。

本研究從訪談的結果發現，因為組長及職員未有專業資格規範、各校圖書資訊專業職系設置不一或學校主管將圖書館視為人員酬庸的安置場所，所以造成

了因分組規劃而人力受限的臺北市高中圖書館，在人力資源的配置上始終無法全面訴諸專業。其中又以校長對圖書館專業的認知及重視扮演著最重要的影響關鍵，此與 Hartzell(1997)認為許多圖書館的經費、人力被挪用是因主事者不瞭解圖書館及專業館員之價值與教育功能上的意義所造成之觀點相符。

在職員部分，囿於招考方便、職系互通、輪調通暢等因素，造成各校圖書資訊專業職系設置不一。圖書館職員多為非圖書資訊專門職系者，亦產生人員任職最多 4 年即需參與輪調的情形，此與蘇佩芬（2004）在研究中指出因考量人事調派方便，造成圖書館職員多為非圖書資訊管理類科及格者的狀況相符，至今未有明顯改善。而在組長的部分，圖書館若有資訊人員的配置，對教學資源中心的推展的確有一定的助益，但分組規劃受班級總數的限制下，組長的編制多劃分在學務及教務的單位，卻由於圖書館的資訊組人力因權責劃分的考量下，往往難以支援圖書館業務，故有學校將資訊組改制為服務推廣組以增加圖書館的服務人力。但職務輪調、行政職務調動而造成的人員流動，影響人員修讀專業學分以取得資格的意願，更造成人員的專業無法累積。

### 三、 人員的專業背景對圖書館經營的影響

陳雅靜（2007）研究指出，人員的專業性不足是阻礙理想學校圖書館功能的主要原因。蘇雅敏（2008）研究學校圖書館人員之角色與實踐亦指出，人員專業化不足，為圖書館經營管理上的問題。透過訪談發現，專業背景的差異對圖書館經營的影響主要呈現在：1.對圖書館工作本質的了解、2.服務的及時性與 3.技術服務的資料分編及編目查核能力。

受過專業訓練的圖書館人員，除知曉工作內涵的本質，能共同參與和服務推廣有關的溝通與討論外，對於工作與師生間的意義會有較為宏觀的見解；也因為對圖書館流程具有清楚概念，即使在新的圖書館單位，能夠在短期內進入狀況，完成工作的銜接；也較能及時進行圖書館業務的支援、活動的安排及師生問題的解決。

在圖書資料的處理上，儘管國家圖書館之書目資料為自行編目或委外處理的工作人員在編目過程中提供了重要的資源。但受過專業訓練的圖書館人員表示，並非所有的資源都能確保其正確性，圖書館人員還是需要具備編目資料的檢核能力；並考量書籍內容描述與便於館內讀者利用來進行分類編目調整，不該完全依照國家圖書館之預行編目。

### 四、 專業知能提昇之需求及建議

高中圖書館面臨館藏類型多元化及讀者需求日趨複雜化的挑戰，受訪人員皆認為專業知能提昇之重點在於：不斷進修、獲取新知，使能力足以符合實際工作的需求而勝任其工作。提昇專業知能的實際作法之一，便是從圖書館人員的繼續

教育方面著手。林素甘、柯皓仁（2007）研究圖書館館員專業知能與繼續教育則指出，繼續教育除使圖書館人員了解專業領域之新知，亦提昇其能力以勝任其工作，讓圖書館的運作更為有效。

綜觀人員參與繼續教育的型態，均以集中式實體課程為主。藉由課程的進行，除可獲得新知，也增加與他校圖書館人員接觸之機會，進而建立溝通管道，便於日後經驗交流與資訊分享。但集中式實體課程須於特定空間與時間進行，受限於圖書館工作場域人力不足、時間安排不易等因素，影響人員參與繼續教育的動機。

數位學習不受時間、空間及人數限制的特性，可解決圖書館因人力不足而無法參與繼續教育的困境，提供另一種繼續教育的選擇管道。林素甘、柯皓仁（2007）研究指出，辦理研習的學員給假、交通、時間等問題，數位學習為可嘗試的解決管道。蔡進雄、廖明正（2010）在網路學習的研究指出，數位學習可選擇所需課程進修，具學習彈性及適應個別需求之優勢。

受訪人員肯定數位學習可解決繼續教育所遭遇之困境，但對於數位學習方式的不熟悉、課程選擇不夠多元化等因素，以致對參與數位學習抱持觀望的態度。建議在課程的規劃除注意不同人員的學習需求，並讓圖書館人員獲悉可運用的相關資源，適時搭配實體課程，以漸進推展數位型態的繼續教育。

## 第五章 結論與建議

本研究在探討臺北市高中圖書館人員專業資格與任用之現況、人員任用的資格對學校圖書館經營的影響及其如何增進其專業知能的現況與需求，以獲得詮釋性之理解。本章就研究結果，歸納以下結論，並提出建議與進一步研究之建議，以作為解決圖書館人員任用困境及提供後續研究方向之參考。

### 第一節 結論

#### 一、 高中圖書館組織編制情形及配置專業人力之需求

##### (一) 臺北市高中的彈性分組直接影響高中圖書館的人力及所提供的服務

高中圖書館依據「高級中學法」之規定設置圖書館主任一人，各縣市高中圖書館之分組，由各校按照班級數依其高級中學規程設置。新北市立高中圖書館的分組編制在主管機關的保障下，有較完整之組別編制，以提供學校師生所需之圖書館服務，其編制為：未滿 20 班者設讀者服務、資訊媒體二組，20 班以上者設讀者服務、資訊媒體、採訪編輯三組。而臺北市則以各校可彈性發展的立場，而未明訂圖書館下設定的組別，在高中學校組織運作與文化深受升學主義的影響下，組長的編制多劃分在學務及教務的單位，使得各校圖書館下之分組不一，調查發現僅有 6 所高中之圖書館有服務推廣組加上資訊組二組之編制，有 4 所高中圖書館下無任何組別配置，分組規劃直接影響圖書館的人力配置及所提供的服務。面對臺北市各校圖書館分組紊亂而影響人力配置之情形，本研究認為臺北市高中實應明訂圖書館之分組編制，以能整體規劃圖書館服務與資訊推展間的搭配與整合。

##### (二) 「支援教學」、「協助學習」為高中圖書館人員之核心任務並兼具專業性

高中圖書館以師生為服務對象，支援教師教學、協助學生學習為相關人員之核心任務，以提供學校師生學習、閱讀、休閒的實體空間以及所需的各項資源與服務。《高級中學法》自民國 68 年完成首次制訂並三讀通過後，經歷次修正後以民國 88 年完成三讀修正之版本為目前執行之主要法源依據，其中規定：「高級中學圖書館得置主任一人，由校長遴選具有專業知能之人員充任之...」此與本研究大多數受訪對象由圖書館的功能與發展、提供師生服務及圖書館經營等面向，提出之高中圖書館工作應具備專業性之意見相互呼應。可見因應未來教學需求，除有明確的實施規劃，本研究顯示高中圖書館實應配置圖資專業人員，以健全教學資源中心發展、擴展師生服務。

### (三) 「積極與熱忱的個人特質」為圖書館人員深化服務之要素

本研究針對專業知能需求的分析顯示，圖書館人員雖需具備相關的專業知能以整合各項教學資源，並瞭解圖書館的各項主要服務功能，以達成設置高中圖書館的目的。但並不是具有專業背景的人員就能夠勝任高中圖書館的工作，本研究所調查的多數受訪圖書館人員皆提到熱誠、積極的個人特質亦為人員選用的重要考量。因圖書館人員唯有藉由不斷的創新與學習，方能提昇自我能力、適應環境變化；而圖書館服務推展若要更深入支援教師教學與協助學生學習的核心功能，需要圖書館人員積極熱忱的進行各項聯繫，方能提供深入的支援教學服務。因此本研究認為圖書館人員除具備資訊蒐集與組織、讀者服務、資訊科技等專業知能外，更需具有服務的熱誠、溝通協調能力及專業知識的求知慾，以發揮圖書館人員的專業價值。

## 二、 高中圖書館人員專業資格具備之現況

### (一) 高中圖書館仍嚴重缺乏專業人力配置

根據本研究之統計結果發現，目前臺北市 28 所公立高中圖書館工作人員，具備圖書資訊專業資格者僅佔全部的 42.5%。其中具有專業資格的「圖書館主任」、「圖書館組長」、「專職圖書館事務職員」，分別佔其編制的 64.3%、23.4%及 41.4%，整體而言具有專業資格者比率甚低。從調查成果中得知，由於擔任行政職務的人員異動頻繁，影響圖書館組織編制內之組長、職員修讀專業學分的意願，亦造成圖書館主任猶豫是否參與進修以獲得符合「高級中學圖書館設立及營運基準」所要求之專業資格，亦顯示高中圖書館之專業性仍未被普遍重視。

### (二) 圖書館專門科目 20 學分為教師兼任圖書館工作者取得專業資格之重要管道

根據本研究之統計結果發現，目前臺北市 28 所公立高中圖書館具備專業資格的圖書館工作人員中，教師兼任圖書館工作者以修讀圖書館專門科目 20 學分佔大多數比例，其中圖書館主任佔 61.1%，圖書館組長佔 85.7%。可見圖書館專門科目 20 學分之進修管道，提供教師兼任圖書館工作者取得圖書資訊專業知識與獲得專業資格之重要途徑。

### (三) 法規制度不夠周延為影響專業人力配置之主因

由高中圖書館工作人員之圖書資訊專業資格具備情形顯示，具有專業資格的「圖書館主任」、「圖書館組長」、「專職圖書館事務職員」分別佔圖書館人員編制的 64.3%、23.4%及 41.4%。可見圖書館主任之任用因有明確專業資格規範，使得具有專業資格者之比例明顯高於其他圖書館工作人員。

再從專職圖書館事務職員之統計分析來看，臺北市高中學校設有圖書資訊管理職系者僅有 50%，且多未將此專門職系職員編制在圖書館進行服務，使得擔任圖書館職員者多為非圖書資訊專門職系人員，多數人員在任職後 4 年內即需參與輪調。本研究亦發現，各校人事主管以「公務人員職系一覽表」、「考試類科適用職系對照表」作為職員任用與職務規劃之依據，但也因所持法規的不同，對於學校人員的職系編制及是否參與輪調，產生截然不同的見解，亦可對應目前各校人員職系編制不一以及專業背景人員因職系互通之輪調未能在圖書館發揮專長之情形。

故本研究認為，法規制度的不夠周延，實為影響學校圖書館專業人力配置之主因。學校圖書館若要根本解決專業人力不足的窘境，需建立在健全的專業資格法令規範上，才能避免目前圖書館人員的任用資格、人事編制與規劃，深受「人」的因素影響。

### 三、 當前學校人員對高中圖書館人員任用的看法

#### (一) 圖書館組長及職員應比照主任有專業知能規範，以強化專業能力

本研究調查結果顯示，臺北市 28 所公立高中圖書館工作人員具圖書資訊專業資格者並未過半，相較於大部分先進國家針對學校圖書館人員必須修習一定程度之圖書資訊課程或圖書資訊專業訓練的要求，有極大的落差；但明確專業知能規範，明顯促使擔任圖書館主任一職者較為注重接受圖資專業學分的訓練以取得專業資格。受訪人員亦表示，透過圖書資訊的專業訓練，能讓圖書館人員在服務推展上更為確實，考量圖書館的經營與發展，組長及職員具備圖資專業資格有其必要性。可見除圖書館主任外，組長及職員亦應規範其專業知能，讓專業資格制度得以落實，以強化專業人力質量。

#### (二) 高中學校需落實圖資職系設立並尊重專業不予輪調，以達專才專用

銓敘部於 2004 年進行職系、職組及職系調任的大幅修正，確認圖書資訊管理工作具有特殊之專業性而新增圖書資訊管理職系。經本研究調查發現，目前高達 50% 學校並未有圖書資訊管理職系之編制。多數受訪人員表示，職系的編制，為人員能否專業任用的基本依據，間接影響專門類科考試及格人員進入高中圖書館服務的管道，亦為現職人員是否納入輪調之參考要素；本研究調查發現，部分學校雖有設置專門職系，卻將圖資專門類科人員納入一般職員論調，使得專門職系的設置失去原有之專業性。因此，除落實專業資格制度外，考量圖書館經營及發展，學校需確立圖資專門職系，並尊重工作內容的專業性，將圖書館職員列為專業人員，不納入職員輪調，方能專才專用，發揮人才培育的價值，以提昇圖書館經營與服務的品質。

### (三) 資訊人力配置之現況難以深入支援教學資源中心發展

面臨資訊科技的日益精進與教育環境的變動，《臺北市資訊教育白皮書》提出了學校圖書館轉型為教學資源中心的概念，運用資訊科技進行資源與科技整合，深入發揮支援教學的目標。受訪人員表示圖書館若能有資訊人員的配置，對教學資源中心的推展的確有一定的助益。但學校組長的編制多劃分在學務及教務單位，圖書館下縱使配有資訊組人力，因職務權責劃分，往往難以支援圖書館業務，甚至圖書館業務推展的人力亦被削弱，故有學校將資訊組改制為服務推廣組以增加圖書館的服務人力，此與「服務推廣組」為圖書館主要組別配置之統計結果相呼應。可見在分組受限影響圖書館人力配置的情況下，若沒有相關配套或明確之權責劃分，資訊人力難以深入支援教學資源中心之發展。

### 四、「人員專業性」在圖書館之經營管理上具有顯著差異

本研究由分析受訪人員所提出的圖書館業務處理狀況，發現人員的專業背景，在高中圖書館工作本質的了解、業務的銜接配合、服務提供的及時性、圖書媒體資料的分編及編目資料的查核等專業能力的展現上產生了明顯的差異。本研究顯示當圖書館人員受過專業的訓練後，因知曉工作內涵之本質與流程，對於工作與師生間的意義有更為宏觀的見解，也更能及時進行圖書館的活動安排與業務支援；且也因具備了資訊蒐集與組織的資料分編與編目查核能力，在館藏資源的建置與組織上更能考量使用者在查詢與取用上的需求。顯示了高中圖書館人力的專業性對圖書館的服務推展及經營管理確實造成相當明顯的影響，故為達成高中圖書館的核心任務，配置專業人力以推展各項服務更顯見其必要性。

### 五、高中圖書館人員提昇專業知能之需求及建議

#### (一) 人力及進修管道為影響人員專業知能提昇之主因

受訪人員認為藉由繼續教育提昇專業知能，以獲取新知並使能力足以符合實際工作的需求而勝任其工作。由本研究訪談結果顯示，圖書館人力不足、進修管道缺乏、首長的態度、課程時間不符合需求、課程內容或實施對象的規劃不夠多元等因素，造成人員無法提昇專業能力。由首長對人員參與進修的態度、課程開設時間等問題，凸顯了現行高中圖書館人力不足的窘境，足見進修管道與圖書館人力等因素，嚴重影響圖書館工作人員進修的機會與意願。除影響新知的獲得，新進之圖書館人員只能藉由工作累積經驗。因此，繼續教育的課程規劃、實施方式與管道，應該顧及不同業務圖書館工作人員之需求，方能達到專業知能提昇之目標。



## (二) 繼續教育之型態未來可朝向數位課程發展

透過訪談結果發現，現職圖書館工作人員參與繼續教育雖然仍是以須於特定空間與時間進行的集中式實體課程為主，但受訪人員肯定數位學習突破了時間、空間及傳播型態的限制，為繼續教育提供另一種選擇管道。隨著網路資訊科技的蓬勃發展，網路資源及數位媒體的運用越來越多元，例如：高等教育在職學位專班已運用數位課程進行認證機制，數位學習提供了另一種學習活動與意見交流的形式。故數位課程之發展若能考量圖書館工作人員的多面向需求，實為繼續教育不可或缺的支持系統與資源，與實體課程相輔相成。



## 第二節 建議

本節就本研究結果，提出以下建議作為解決圖書館人員任用困境之參考。

### 一、 透過人力資源整合以補足人力缺乏的問題

由本研究中得知，高中圖書館普遍面臨人力不足，或無專業職員之編制的共同問題，沒有合適與充足的圖書館人力資源，圖書館的功能難以有效地發展（中國圖書館學會，2000）。因此整合社區學有專長之家長或人士、學校教師及學生志工之人力資源，以協助資料分編、閱讀活動的推展外，也可幫忙資料流通、排書上架等例行性事務，集眾人之力使知識技能互補而多元，以克服圖書館人力窘迫之困境

### 二、 提供各式圖書資訊及教育專業課程以提昇圖書館人員之專業知能

知識科技與時俱進，要隨時吸取新知使觀念可以與時俱進，方能充分實踐理想角色以發揮圖書館的功能（陳海泓，2004）。受訪人員均提到專業知識不足造成的管理窘境，但礙於進修管道缺乏、課程時間不符合需求、課程內容或實施對象的規劃不夠多元等因素，造成無法滿足人員提昇專業能力需求。

依據高級中學圖書館設立及營運基準，明訂高級中學圖書館業務，依其性質應包括，技術服務：採訪、分類編目等；讀者服務：典藏、閱覽、參考諮詢、資訊檢索、利用教育等；資訊服務：數位典藏服務、圖書資訊網路資料庫之建立及維護等；行政服務：行政管理、推廣輔導、館際合作、設立及營運規劃、館藏發展等服務內涵。此外，高中圖書館以學校師生為主要服務對象，若要成功支援教學，並朝向教學教學資源中心發展邁進，高中圖書館人員除具備圖書資訊領域專業知識，亦需具有教育專業知能，以瞭解學校師生之課程需求來選擇及徵集資訊，協助師生使用圖書資源與設備，以建立圖書館服務與學科教學活動的連結，以提昇學生學習效能。

因此，高中圖書館欲充分支援教學，考量圖書館相關人員需具備圖書資訊、教育專業之知識與資訊蒐集與組織、讀者服務、資訊科技、圖書館經營管理之技能，使能力足以符合實際工作的需求而勝任其工作，讓圖書館充分發揮其服務與教育的功能，教育主管單位應多開辦各式圖書資訊、教育專業及圖書館與學科主題結合等課程，除讓圖書館工作人員更能支援教師教學、學生學習，亦藉由繼續教育的機會提昇其專業知能、促進專業成長。

### 三、 鼓勵圖書館工作人員參與進修與加入圖書館專業學會之學習社群

高中圖書館人力吃緊，考量人員的抽離將造成其他同仁的人力負擔，間接影響首長對於行政人員於學期間參與進修的態度。但繼續教育的目的，除配合個人需求及工作環境，不斷地為在職圖書館人員充電，也可彌補相關人員所受正規教育的不足及其與現實環境的落差，亦為現階段改善高中圖書館專業人力不足的作法。因此，在人力可調配的情況下，學校應正向鼓勵圖書館工作人員參與研習進修活動，促進本身之專業成長，以提供更優質的人力資源；並促成相關人員透過各種方式與管道，營造學習型組織。

圖書館工作人員參與圖書館專業學會之學習社群，可與各工作場域之圖書館人員交流分享其經驗與資訊，對於圖書館經營的相關主題會有更深一層的思考。目前圖書館工作人員多藉由實體研習增加與他校圖書館人員接觸之機會，進而建立溝通管道，較少參與專業學會以組成學習社群；如有關單位對於專業學習社群加以推動，以提高人員參與圖書館學習社群之意願，可跨越地理限制與更多的圖書館界工作人員進行資訊分享。

### 四、 善用數位學習方式促進專業成長與發展

綜觀高中圖書館人員參與繼續教育之型態以須於特定空間與時間進行之集中式實體課程為主，造成圖書館人員因工作場域人力不足、時間安排等因素，因而影響參與繼續教育的動機。而透過網路從事數位學習，此種途徑突破了時間、空間及傳播型態的限制，且能彈性選擇所需要的內容，在提升專業知能的繼續教育上成為一個重要的趨勢與選擇管道，亦可解決圖書館因人力不足而無法參與繼續教育的困境。因此，教育局應委任如教師研習中心或國家文官學院，邀請國家圖書館及大專院校圖書資訊學界之學者專家，合作規劃圖書資訊數位課程，將數位學習落實於圖書館工作人員繼續教育的內涵裡。

### 五、 加強溝通以促進校長對圖書館之了解與支持

在圖書館人員任用資格相關法令尚未具備健全之情形下，本研究發現校長對圖書館專業的認知及重視扮演著最重要的關鍵，進而影響學校職系的規劃、輪調制度的施行，也使得人員任用所需具備的專業資格，受「人」的因素影響極大，也顯示校長的認知不但影響圖書館專業人力資源的配置，更是落實或阻礙圖書館功能發展之重要因素（陳雅靜，2007）。因此，教育主管單位應參與相關圖書館主任會議瞭解各校圖書館經營管理之困境，並善用校長在職研習或會議，邀請圖書資訊學界之學者專家針對學校圖書館相關議題與校長們進行研討，或運用特色高中圖書館參訪之方式，使其瞭解圖書館的功能價值及發展趨勢，以獲得校長對圖書館專業發展的支持，實為重要。

## 六、 建立專業認證制度以促進專業發展

學校圖書館職員的外補遷調，除面臨未有專業資格規範的問題，且牽涉學校是否有圖書資訊之專門職系之設立，造成人員雖通過公務人員考試，卻不具備圖書館專業訓練的情形。高中圖書館的發展若以其專業性來考量，為確保圖書館人員專業能力的審核與肯定，專業認證制度的建立有其需求性，亦可考量繼續教育課程與專業認證的整合，除作為能力的證明、人員任用及評選的參考、提昇圖書館人員的專業知能，更能具體呈現圖書館注重專業能力和形象的思維。

## 七、 進行高級中學圖書館設立及營運基準等法規的修訂以落實專業資格制度

專業人員的任用，需建立在健全的專業資格規範上，人員的任用資格才不致於因「人」的態度而受影響。然而，目前學校圖書館之設立及營運基準等相關法令尚未具備健全之規範，造成法規制度缺乏足夠的執行力，需靠政府能夠正視專業人力的問題與設法改善。因此，修訂「高級中學圖書館設立及營運基準」，明訂圖書館組長與職員之資格條件及圖書資訊管理專門職系之編制，並確立其專業人員之身分；修訂「依法考試及格人員考試類科適用職系對照表」，明訂學校專職圖書館事務職員必須由圖書資訊管理類科及格之人員擔任，使其不與學校其他行政職員進行輪調。藉由相關法規之修訂，讓專業資格制度、圖書資訊職系設立得以落實，學校圖書館都能有符合資格的專業人員配置之盼望得以實踐。

### 第三節 進一步研究之建議

#### 一、 擴大場域及人員之研究範圍

本研究以臺北市 28 所公立高中為研究對象，瞭解圖書館人員任用及圖書資訊專業資格具備之情形。建議未來研究可擴大研究範圍，在研究場域方面，可以考量選取職業類科學校、國中或國小圖書館，瞭解其人力、專業化以及遭遇的問題並與高中圖書館進行比較，對於國內學校圖書館人員之任用與資格能有更充分的瞭解；在研究對象方面，除了從圖書館工作人員、人事主任的角度來探討，也可瞭解基層教師、學校校長對於圖書館人員任用與資格的看法，當更能掌握學校人員的觀點，探討如何進一步促進校內人員的溝通與了解，推動圖書館專業人員任用之落實。

#### 二、 探究圖書館人員專業證照制度之實施

目前我國在「圖書館專業資格認定條件」(教育部，2002)所提之專業資格證明屬於證書制，主要以學位或學分證書作為專長證明之依據，然而學校圖書館職員未有專業資格規範的情形下，學位證書在圖書館人員的徵選上也僅能作為選用參考而無法列為必備要件。考量高中圖書館的專業發展，除相關人員需具有圖書資訊的必要訓練外，為確保圖書館人員專業能力的審核與肯定，未來如何建立圖書館人員專業認證制度以作為專業能力證明，又應該如何實施，應可作進一步之探究。

#### 三、 研究圖書資訊數位進修課程之發展

因應資訊科技發展，數位學習成為學習的趨勢。近年來除教育部積極開發圖書資訊應用的數位教材，國家圖書館的遠距學園專區亦建置一系列圖書資訊網路課程，以提供圖書館工作人員及有興趣的民眾利用。本研究從訪談結果亦顯示數位學習可解決圖書館因人力不足而無法參與繼續教育的困境，然而雖然圖書館人員認同數位學習為繼續教育提供另一種的選擇管道，但如何有效運用數位教材與平台以提昇圖書館人員的專業知能，應再進一步研究，以提出更具體規劃與建議。

#### 四、 制訂高中圖書館人員專業知能之指標

高中圖書館若要達到國外教學資源中心的功能，積極拓展對師生的服務，圖書館人員所具備的專業能力便顯得相當重要。雖然 ALA (2009) 最新修訂的《圖書資訊專業核心能力》可作為國內圖書館人員專業知能評量之參考，但因國內各類型圖書館的目標、任務、工作領域、服務對象及人力規劃有所不同，所重視之專業知能有所差異，故如何針對高中圖書館制訂符合其需求的理想專業知能指標，並使其能力能夠符合知識、資訊的脈動，是值得進行探究的主題。



# 參考文獻

## 一、 中文資料

- 丁志達 (2005)。人力資源管理。臺北市：楊智。
- 于第 (2006)。技專院校圖書館編目工作之挑戰與策略。教育資料與圖書館學，44 (2)，173-195。
- 中國圖書館學會 (2000)。圖書館事業發展白皮書。2010 年 10 月 09 日，取自 <http://www.lac.org.tw/law/06/info/last.doc>
- 王梅玲 (1995)。韓國圖書館與資訊科學教育 (南韓)。在胡述兆編，圖書館學與資訊科學大辭典。臺北市：漢美。2010 年 10 月 10 日 轉取自 國立編譯館 辭書資料庫，圖書館學與資訊科學大辭典。
- 王梅玲(1997a)。英國圖書館與資訊科學教育之歷史發展(上)。國立中央圖書館台灣分館館刊，3 (3)，13-30。
- 王梅玲(1997b)。英國圖書館與資訊科學教育之歷史發展(下)。國立中央圖書館台灣分館館刊，3 (4)，32-45。
- 王梅玲 (2001)。廿一世紀我國學術圖書館館員應具備的知識與技能的研究。資訊傳播與圖書館學，8 (1)，41-58。
- 全國法規資料庫。教育人員任用條例，2009 年 11 月 18 日最新修訂。2010 年 09 月 22 日，取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0150017>
- 全國法規資料庫。教師法，2009 年 11 月 25 日最新修訂。2010 年 09 月 22 日，取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020040>
- 池增輝 (2002)。高中圖書館利用教育課程規劃之研究。國立臺灣師範大學社會教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 何永福、楊國安 (1993)。人力資源策略管理。臺北市：三民。
- 吳滋敏 (2008)。台北市高中圖書館館員數位資源知能探討。國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 吳麗麗(1994)。淺談中美學校圖書館工作人員應具備資格之異同。國立台北師院圖書館館訊，3，49-62。

- 呂春嬌 (2001)。韓國圖書資訊學專業教育概述。圖書資訊學刊，16，209-226。
- 呂瑞蓮 (2005)。國民小學圖書資訊教師知能之研究。國立新竹教育大學職業繼續教育研究所，未出版，新竹市。
- 李正綱、黃金印(2001)。人力資源管理：新世紀觀點。臺北縣：前程企業。
- 李華民 (1996)。現行考銓制度。臺北市：五南。
- 周秀芳 (2003)。九年一貫課程教學資源中心建置之研究—以臺北市國民中學為例。國立臺灣師範大學社會教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 周倩如 (2003)。美國學校圖書館媒體中心支援教學之研究。輔仁大學圖書資訊研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 周倩如 (2004)。美國學校圖書館媒體專家之夥伴關係。中國圖書館學會學報，72，105-118。
- 周倩如 (2005)。中小學教學支援導航站—學校圖書館媒體中心。臺北：文華圖書館管理。
- 林素甘、柯皓仁 (2007)。圖書館館員專業知能與繼續教育。國家圖書館館刊，96 (2)，31-63。
- 林菁 (1999)。從資源本位學習談學校教學資源中心之設立。研習資訊，16 (1)，36-48。
- 林孟真 (1996)。圖書館利用。載於黃政傑 (主編)，教學媒體與教學資源 (110-116)。臺北：師大書苑。
- 林欽榮 (2002)。人力資源管理。臺北市：揚智。
- 金振鏞 (1999)。國民小學教師聘任制度之研究。國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 香港教育局課程發展處 (2011)。學校圖書館服務：專業發展及培訓課程。2011年7月06日，取自 <http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=3755&langno=2#ind>
- 國立中央圖書館編 (1989)。高中圖書館法規標準調查報告選輯。臺北市：國立中央圖書館。
- 國立編譯館。辭書資料庫-圖書館學與資訊科學大辭典。2010年10月09日，取自 <http://edic.nict.gov.tw/cgi-bin/tudic/gsweb.cgi?o=ddictionary>



- 張火燦 (1998)。策略性人力資源管理。臺北市：揚智。
- 張金鑑 (1973)。人事行政學。臺北市：政大公企中心。
- 張潤書 (1986)。行政學。臺北市：三民。
- 教育部 (2002)。國民小學圖書館設立及營運基準。2010 年 09 月 22 日，取自  
<http://www.ncl.edu.tw/public/Attachment/711281113571.pdf>
- 教育部 (2002)。國民中學圖書館設立及營運基準。2010 年 09 月 22 日，取自  
<http://www.ncl.edu.tw/public/Attachment/7112811121571.pdf>
- 教育部 (2003)。高級中學圖書館設立及營運基準。教育部公報 339 期(92.3.31)：22-24。2010 年 09 月 22 日，取自：  
<http://www.ncl.edu.tw/public/Attachment/7112811103771.pdf>
- 教育部 (2010)。高級中學法。2010 年 09 月 22 日，取自  
<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL008800&KeyWordHL=&StyleType=1>
- 教育部中部辦公室 (2003)。國立高級中學組織規程及員額編制擬定暨審查原則。2010 年 09 月 22 日，取自  
[http://www.edu.tw/human-affair/content.aspx?site\\_content\\_sn=8727](http://www.edu.tw/human-affair/content.aspx?site_content_sn=8727)
- 教育部中部辦公室 (2011)。高級中等學校圖書館現況資料庫。2011 年 7 月 06 日，取自 <http://163.23.175.5/lib/Index.aspx>
- 教育部中等教育司編 (1985)。高級中學設備標準。臺北市：正中書局。
- 梁少鳳 (1996)。網路時代的高中圖書館利用教育—以北一女圖書館分享 TANet 資源為例。教師天地，85，46。
- 梁月霞 (2011)。香港小學圖書教師制度。2011 年 7 月 06 日，取自  
<http://teacherlibrarian.lib.ntnu.edu.tw/index.php?id=62>
- 許世雨 等譯 (2001)。David A. DeCenzo, Stephen P. Robbins 原著。人力資源管理。(Human Resource Management, 6<sup>th</sup> ed)。臺北市：五南。
- 許添慶 (2001)。中等學校「教學資源中心」的設置與功能探究。中學教育學報，8，167-179。
- 郭文茵 (1993)。我國成人基本教育教師專業知能之研究。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

- 郭建志 (1995)。管理學導論。台北：桂冠。
- 郭麗玲(1992)。圖書館的落實與推廣。書苑季刊，13，28。
- 陳光華、林欣怡 (2001)。日本圖書資訊學教育的發展與現況。臺灣大學圖書資訊學刊，16，117-144。
- 陳和琴、張慧銖、江琇瑛、陳昭珍 (2003)。資訊組織。台北：空大
- 陳明來 (2001)。從法規比較中美學校圖書館服務標準。書苑季刊，47，60-79。
- 陳俊宇 (2009)。臺北縣市高中圖書館轉型為教學資源中心現況與問題之研究。國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳冠穎、楊美華 (2007)。我國高中圖書館支援教學策略探析。臺灣圖書館管理季刊，3 (4)，41-57。
- 陳美蓉 (1999)。國民小學圖書教師知能培育之研究。淡江大學教育資料科學研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 陳海泓 (2002)。中小學圖書館和圖書教師在教育改革中角色的探討。初等教育學報，15，123-154。
- 陳海泓 (2004)。高中學校圖書館主任理想角色和實際角色知覺之調查研究。國立台南大學教育學誌，17，1-48
- 陳素娥 (1996)。圖書館員於電子圖書館時代的角色轉變與因應之道。圖書與資訊學刊，17，47-55。
- 陳敏珍 (1990)。美國圖書館學會與英國圖書館學會對圖書館事業發展之比較研究。臺北市：漢美。
- 陳雅靜 (2007)。公立高中校長對學校圖書館功能知覺之研究--以六位曾任公立高中圖書館主任之現任公立高中校長為例。國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳麗莉 (2004)。技術學院圖書館組織架構探析：以中部地區為例。國立中央圖書館臺灣分館館刊，10 (1)，38-49。
- 黃廷合、呂日新 (2002)。人力資源管理：理論與實務。臺北：全華。
- 黃美蓮 (2002)。英美圖書館專業人員認可與檢定之比較研究。國立政治大學圖書資訊研究所碩士論文，未出版，臺北市。

- 黃英忠 (1989)。現代人力資源管理。臺北市：華泰。
- 黃英忠、吳復新、趙必孝 (2001)。人力資源管理。臺北縣：空大。
- 黃淑媛 (2009)。高中圖書館人員專業知能影響教師備課歷程中的資訊需求與資訊尋求行為之研究。國立中興大學圖書資訊學研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 黃瑞秋 (2000)。台北市高中圖書館轉型為「教學資源中心」之研究。國立政治大學圖書資訊學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 楊美華 (2003)。e 世代圖書資訊從業人員應加強之專業能力。圖書資訊專業人才能力培育研討會論文集，9-24。
- 楊莉芃 (2007)。美國與澳大利亞學校圖書館學會之比較研究。淡江大學資訊與圖書館學系碩士論文，未出版，臺北縣。
- 廖又生 (1999)。圖書館行政論集。臺北市：臺灣東方。
- 臺北市政府 (2002)。臺北市資訊教育白皮書第二期計畫(民國九十一年～九十三年)。2010 年 10 月 4 日，取自：  
[http://www.edunet.taipei.gov.tw/public/pub2\\_content.asp?SEQ=1302](http://www.edunet.taipei.gov.tw/public/pub2_content.asp?SEQ=1302)
- 臺北市政府 (2005)。臺北市立高級中學員額編制設置基準，2005 年 9 月 28 日最新修訂。2010 年 09 月 22 日，取自  
<http://www.laws.taipei.gov.tw/taipei/lawsystem/lawshowall01.jsp?LawID=P05K2007-20050928&RealID=05-11-2007>
- 臺北市政府 (2009)。臺北市立高級中學組織規程準則。2010 年 09 月 22 日，取自  
<http://www.laws.taipei.gov.tw/taipei/lawsystem/lawshowall01.jsp?LawID=P05A1024-20090728&RealID=05-01-1024>
- 臺北縣政府 (2007)。臺北縣立高級中學組織員額設置基準。2010 年 09 月 22 日，取自  
<http://web.law.tpc.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=A0050148>
- 臺灣省政府教育廳 (1999)。高級中學圖書館工作手冊。2010 年 10 月 09 日，取自  
<http://lib0.cnsh.mlc.edu.tw/workmnu/005.htm>
- 銓敘部 (2005)。職系說明書修正對照表。2010 年 09 月 22 日，取自  
[http://www.mocs.gov.tw/get\\_file.aspx?file\\_name=200574134840.doc&folder=table](http://www.mocs.gov.tw/get_file.aspx?file_name=200574134840.doc&folder=table)

- 銓敘部 (2005)。職系說明書修正總說明。2010 年 09 月 22 日，取自  
[http://www.mocs.gov.tw/get\\_file.aspx?file\\_name=20057412572.pdf&folder=table](http://www.mocs.gov.tw/get_file.aspx?file_name=20057412572.pdf&folder=table)
- 銓敘部。依法考試及格人員考試類科適用職系對照表，2008 年 3 月 13 日最新修訂。  
2010 年 09 月 27 日，取自  
[http://www.mocs.gov.tw/law/main\\_law\\_list.aspx?ln\\_id=nam0410070050](http://www.mocs.gov.tw/law/main_law_list.aspx?ln_id=nam0410070050)
- 劉貞孜 (1995)。1925 年及 1945 年美國小學圖書館標準的演進與評析。國立臺北  
師院圖書館館訊，3，11-20。
- 劉濟慈 (2009)。從圖書館價值探討我國圖書館員基本專業能力。國立政治大學圖  
書資訊與檔案學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 潘淑滿 (2003)。質性研究：理論與應用。台北市：心理。
- 蔡良文 (1999)。人事行政學—論現行考銓制度。臺北市：五南。
- 蔡進雄 (1999)。高中圖書館的經營發展方向。師友，8，17-19。
- 蔡進雄、廖明正 (2010)。教師在職進修網路數位學習之探討。北縣教育，71，37-44。
- 總統府 (2001)。圖書館法。華總一義字第 9000009320 號令。2010 年 7 月 28 日，  
取自：<http://www.ncl.edu.tw/public/Attachment/7121310405471.pdf>
- 韓國圖書館協會標準分科委員會編、曹炯鎮譯 (1986)。韓國圖書館標準。臺北市：  
學海。
- 簡淑芬執行編輯 (1993)。圖書館利用教育資料彙編。宜蘭縣：羅東高中。
- 簡麗冰、馬泰來 (1999)。繼往與開來--二十一世紀香港圖書館專業人員之培訓。  
二十一世紀中文圖書館學術會議，香港中文大學。
- 簡耀東 (1994)。中日韓三國圖書館法規選編。臺北市：文華。
- 蘇佩芬 (2004)。學校圖書館員專業資格認定之研究--臺北縣市高中圖書館員之觀  
點。淡江大學資訊與圖書館學系碩士論文，未出版，臺北縣。
- 蘇雅敏 (2008)。小學圖書館媒體專家的角色與實踐-以臺北市為例。國立中興大  
學圖書資訊學研究所碩士論文，未出版，台中市。

## 二、英文資料

- AASL & AECT(1975). *Media programs: District and school*. Chicago: American  
Library Association.

- AASL & AECT(1988). *Information power : Guidelines for school library media programs*. Chicago: American Library Association.
- AASL & AECT(1998). *Information power: Building partnerships for learning*. Paper presented at the meeting of the American Library Association.
- AASL & NEA-DAVI(1969). *Standards for school media programs*. Chicago: American Library Association.
- AASL(2009). *Empowering learners: Guidelines for school library media programs*. Retrieved October 17, 2010 from <http://www.ala.org/ala/mgrps/divs/aasl/guidelinesandstandards/learningstandards/guidelines.cfm>
- ALA(1960). *Standards for school library programs*. Chicago: American Library Association.
- American Library Association Committee on Post-War Planning (1945). *School libraries for today and tomorrow*. Chicago: American Library Association.
- American Library Association(2009). *ALA's core competencies of librarianship(2009 version)*. Retrieved November 24, 2010 from <http://www.ala.org/ala/educationcareers/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf>
- Australian Library and Information Association and Australian School Library Association. *Policy statement - Standards of professional excellence for teacher librarians*. Retrieved November 7, 2010 from <http://www.asla.org.au/policy/standards.htm>
- Australian Library and Information Association and Australian School Library Association. *Statement on teacher librarian qualifications*. Retrieved June 25, 2011 from <http://www.asla.org.au/policy/teacher.librarian.qualifications.htm>
- Betty, J. M., (2004). *Administering the school library media center*. Westport, CT: Greenwood Publish Group.
- Brisco, S. (2008). School libraries and the future. *Texas Library Journal*, 84(1), 38.
- Cascio, W. F., & Awad, E. (1981). *Human resources management: An information systems approach*. New York: McGraw-Hill.

- Chisholm, M. E., & Ely, D. P. (1976). *Media personal in education a competency approach*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Elias, N. (1969) Professions. In Gould, J. and Koll, W.L. (eds.) *Dictionary of the social sciences*. New York: Free Press .
- Finch, C. R., & Asselin, S. B. (1984). *A conceptual framework for vocational social needs teacher competence*. ED 224107.
- Griffiths, J. M. & King, D. W. (1985). *New directions in library and information science education*. CT: Greenwood Press.
- Hartzell, G. N.(1997). The invisible school librarian: Why other educators are blind to your value? *School Library Journal*, 43(11), 24-27.
- IFLA/UNESCO(2006). *School library manifesto*. Retrieved October 7, 2010 from <http://archive.ifla.org/VII/s11/pubs/manifest.htm>
- Jarvis, P. (1990). *An international dictionary of adult and continuing education*. London: Routledge.
- Knox, A. B. (1979). *Enhancing proficiencies of continuing educators*. New Directions for Continuing Education, no. 1. San Francisco: Jossey-Bass.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-24.
- National Board for Professional Teaching Standards. *Library media standards for teachers of students ages 3–18*. Retrieved November 7, 2010 from [http://www.nbpts.org/for\\_candidates/certificate\\_areas1?ID=19&x=49&y=16](http://www.nbpts.org/for_candidates/certificate_areas1?ID=19&x=49&y=16)
- Nickel, M. L. (1975). *Steps to service: A handbook of Procedures for the School Library Media Center*. Chicago: American Library Association.
- Online Dictionary for Library and Information Science, *ODLIS*. Retrieved July 28, 2010 from [http://lu.com/odlis/odlis\\_1.cfm](http://lu.com/odlis/odlis_1.cfm)
- Orne, J.(1997). Library building trends and their meanings. *Library Journal*, 102, 2397-2401.
- Peak, L., & Brown, J. M. (1980). *A conceptual framework and process for identifying the inservice needs of vocational educators serving special needs populations*. Pilot Test Report. ED 198288.

- Queeney, D. S. (1996). *Redefining competency from a system perspective for the 21<sup>st</sup> century*. Available from ERIC Document Reproduction Service, ED 403447.
- Reade, J. G. (1987). Training for school library professionals: Views from both sides of the atlantic. *Canadian Library Journal*, 44(2), 97-104.
- Robbins, S. P. (1978). *Personnel: The management of human resources*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentex-Hill.
- School Library Association(2006). *The role of the school librarian*. Retrieved June 25, 2011 from <http://www.sla.org.uk/role-of-school-librarian.php>
- Schuler, R. S. (1987). *Personnel and human resource management*. New York:West.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*,51(1), 1-17.
- Silva, R. D. & Turriff, A. (1993). *Developing the secondary school library resource centre*. London: Philadelphia.
- The Library Association (1998) in Tilke, A. (Ed.). *Library association guidelines for secondary school libraies*. London: Library Association Publishing.
- The Young Adult Library Services Association(2010). *Young adults deserve the best: YALSA's competencies in action*. Retrieved November 7, 2010 from [http://www.ala.org/ala/mgrps/divs/yalsa/profdev/yadeservethebest\\_201.pdf](http://www.ala.org/ala/mgrps/divs/yalsa/profdev/yadeservethebest_201.pdf)





## 附錄一 臺北市高中圖書館人員之專業資格與任用現況問卷調查

親愛的圖書館主任，您好：

首先感謝您在百忙之中撥冗幫忙。我是國立政治大學圖書資訊學數位碩士在職專班的研究生，正在進行關於臺北市高中圖書館人員專業資格與任用方面的研究。本問卷僅供學術研究分析參考之用，資料絕對保密，故懇請您依照自己及學校的情形，詳實填答，而您的填答將是本研究成功關鍵。在此感謝您的協助，並致上最深的謝意。  
敬祝 平安健康 事事順心！

國立政治大學圖書資訊學數位碩士在職專班

指導教授：楊美華 博士

研究生：呂睦卿 敬啟

中華民國一百年二月

聯絡信箱：u5190416@gmail.com

聯絡電話：0933-061-101

學校名稱：\_\_\_\_\_

### 第一部分 圖書館主任個人資料

填答說明：

- 請依據您的實際情況在適當的□內打✓。若無合適之選項，則請勾選「其他」選項，並就實際狀況予以說明。

1. 性別：  (1)男  (2)女
2. 年齡：  (1)30歲以下  (2)31-40歲  (3)41-50歲  (4)51歲以上
3. 學歷：  (1)學士  (2)碩士（含40學分班）  (3)博士  (4)其他\_\_\_\_\_
4. 擔任圖書館主任職務年資： (1)不到一年  (2)1-4年  (3)5-8年  (4)9年以上
5. 圖書館主任，是否為教師兼任？ (1)是 任教科目為：\_\_\_\_\_  (2)否
6. 您目前是否已取得圖書資訊專業資格？

(1)否

(2)是，請勾選您符合的圖書資訊專業條件項目：(可複選)

①圖書館相關系所畢業

②修讀圖書館專門科目20學分(含以上)

③合格教師並持有圖書館科加科登記證明

④國家公務員考試「圖書資訊管理類科」及格

⑤其他\_\_\_\_\_

7. 圖書資訊專業資格的取得時間：

(1)擔任圖書館主任一職前已取得圖書館系所學位或圖書館專業學分

(2)接任圖書館主任一職後才參加圖書館系所學位或圖書館專業學分進修

(3)尚未取得

**第二部分 圖書館職員（圖書館下若無此編制請跳過此部分，從第三部分填寫）**

8. 學校職員是否有圖書資訊管理職系的編制？ (1)是  (2)否
9. 圖書館職員，職系是否為圖書資訊管理職系？ (1)是  (2)否
10. 擔任圖書館職務年資：  
 (1)不到一年  (2) 1-4 年  (3) 5-8 年  (4) 9 年以上
11. 圖書館職員是否具備圖書資訊專業資格？  
 (1)否  
 (2)是，請勾選圖書館職員符合的圖書資訊專業條件項目：(可複選)  
 ①圖書館相關系所畢業  
 ②修讀圖書館專門科目 20 學分（含以上）  
 ③合格教師並持有圖書館科加科登記證明  
 ④國家公務員考試「圖書資訊管理類科」及格  
 ⑤其他\_\_\_\_\_
12. 圖書館職員是否納入學校職員的輪調制度中？  
 (1)是  (2)否  (3)尚在研擬中

**第三部分 服務推廣組長（圖書館下若無此編制請跳過此部分，從第四部分填寫）**

13. 服務推廣組長的任教科目為：\_\_\_\_\_
14. 擔任職務年資：  
 (1)不到一年  (2) 1-4 年  (3) 5-8 年  (4) 9 年以上
15. 服務推廣組長是否具備圖書資訊專業資格？  
 (1)否  
 (2)是，請勾選服務推廣組長符合的圖書資訊專業條件項目：(可複選)  
 ①圖書館相關系所畢業  
 ②修讀圖書館專門科目 20 學分（含以上）  
 ③合格教師並持有圖書館科加科登記證明  
 ④國家公務員考試「圖書資訊管理類科」及格  
 ⑤其他\_\_\_\_\_

**第四部分 資訊組長（圖書館下若無此編制請跳過此部分）**

16. 資訊組長的任教科目為：\_\_\_\_\_
17. 擔任職務年資：
- (1)不到一年     (2) 1-4 年     (3) 5-8 年     (4) 9 年以上
18. 資訊組長是否具備圖書資訊專業背景？
- (1)否
- (2)是，請勾選資訊組長符合的圖書資訊專業背景項目：(可複選)
- ①圖書館相關系所畢業
- ②修讀圖書館專門科目 20 學分（含以上）
- ③合格教師並持有圖書館科加科登記證明
- ④國家公務員考試「圖書資訊管理類科」及格
- ⑤其他\_\_\_\_\_

本問卷到此全部結束，請您再次檢查是否有遺漏的地方，  
再次謝謝你的熱心填答，致上最誠摯的謝意！

## 附錄二 臺北市高中圖書館人員之專業資格與任用訪談大綱

### 一、 圖書館主任訪談大綱

1. 您覺得圖書館在學校中的功能與任務為何？哪些是目前積極發展的？
2. 貴校圖書館是否有轉型為教學資源中心的規劃？
3. 請問貴校圖書館負責哪些業務？如何進行分工？哪些工作是花費您較多時間的？
4. 您覺得圖書館工作人員需具備哪些能力以協助圖書館功能的發展？
5. 您認為高中圖書館業務是否為專業性的服務工作？哪些部分需要專業人員來進行相關業務的處理？
6. 圖書館人員若有圖書資訊學的相關訓練，對於圖書館的經營是否有所助益？哪些方面？
7. 根據高級中學圖書館設立及營運基準，圖書館主任由校長遴聘具專業知能者擔任之，可包含：取得任用之圖書資訊管理類科圖書職員。而國內的圖書館主任則多由教師所兼任。請問兩者的利弊得失為何？
8. 臺北市高中的行政編組及隸屬處室由各校規劃報局實施，亦造成各校資訊業務人員不一定隸屬於圖書館，或各校的分組狀況不一。您覺得對於圖書館功能的推展有哪些影響？或該如何因應？
9. 請問貴校是否有「圖書資訊管理職系」職員的編制？在圖書館職員有職缺的情況下，除遴用具公務人員任用資格者外，在「職系」及「學科背景」您會做何種考量？  
您覺得圖書館人員的的任用上，資格或能力是否該有規範？
10. 請問貴校職員是否有輪調制度？當圖書館職員為「圖書資訊管理類科」職系或具備「圖書資訊學科背景」，是否適合參與學校職員輪調？
11. 您覺得目前現實環境中影響學校圖書館專業人員任用的因素為何？
12. 在圖書館經營上，最大的困難為何？圖書館工作人員應如何提昇其專業知能？

## 二、 圖書館職員訪談大綱

1. 請問您在貴校圖書館負責哪些業務？哪些工作是花費您較多時間的？
2. 工作有其他人員協助嗎？是哪些人？做哪些事（例：庶務性工作：流通、歸架；較專業工作：編目...）？您如何訓練？
3. 您覺得圖書館在學校中主要的功能與任務為何？哪些是目前積極發展的？
4. 您覺得圖書館工作人員需具備哪些能力？
5. 您認為高中圖書館業務是否為專業性的服務工作？哪些部分需要專業人員來進行相關業務的處理？
6. 您覺得圖書館人員是否具備圖書資訊的訓練，在圖書館的經營管理與工作處理是否有差異？哪些方面？
7. 請問貴校職員是否有輪調制度（或是規劃中）？在職員的輪調制度，通常會以「工作的專業性」或「職系互通」作為考量。當圖書館職員為學有專精或專門類科人員，是否適合參與學校職員輪調？請問您的看法如何？
8. 臺北市高中的行政編組及隸屬處室由各校規劃報局實施，亦造成各校資訊業務人員不一定隸屬於圖書館，或各校的分組狀況不一。您覺得對於圖書館功能的推展是否有影響？或該如何因應？
9. 根據高級中學圖書館設立及營運基準，圖書館主任由校長遴聘具專業知能者擔任之，可包含：取得任用之圖書資訊管理類科圖書職員。而國內的圖書館主任則多由教師所兼任（受過相當訓練）。請問兩者的利弊得失為何？
10. 您覺得目前現實環境中影響學校圖書館專業人員任用的因素為何？
11. 在圖書館經營管理上，最大的困難為何？
12. 圖書館人員應如何提昇其能力？

### 三、 人事主任訪談大綱

1. 請問貴校圖書館負責哪些業務？就您所知哪些是目前積極發展的？
2. 您認為高中圖書館業務是否為專業性的服務工作？哪些部分需要專業人員來進行相關業務的處理？您覺得圖書館工作人員需具備哪些能力？
3. 您覺得圖書館人員是否具備專業背景與訓練，對於圖書館的經營管理或師生服務是否有影響？
4. 根據高級中學圖書館設立及營運基準，圖書館主任由校長遴聘具專業知能者擔任之，可包含：取得任用之圖書資訊管理類科圖書職員。而國內的圖書館主任則多由教師所兼任（受過相當訓練）。請問兩者的利弊得失為何？
5. 臺北市高中的行政編組及隸屬處室由各校規劃報局實施，亦造成各校資訊業務人員不一定隸屬於圖書館，或各校的分組狀況不一。您覺得對於圖書館功能的推展是否有影響？
6. 在圖書館組長部分，您覺得需要具備哪些能力以協助圖書館功能的發展？若有圖書資訊的相關訓練，對於圖書館的經營是否有所助益？
7. 請問貴校是否有「圖書資訊管理職系」職員的編制？您覺得學校內是否需要此一職系職員？
8. 在圖書館職員有職缺的情況下，除遴用具公務人員任用資格者外，在「職系」及「學科背景」是否會作為考量？
9. 請問貴校職員是否有輪調制度（或是規劃中）？在職員的輪調制度，通常會以「工作的專業性」或「職系互通」作為考量。當圖書館職員為「圖書資訊管理類科」職系或「圖書資訊學科背景」，是否適合參與學校職員輪調？請問您的看法如何？
10. 您覺得目前現實環境中影響學校圖書館專業人員任用的因素為何？

### 附錄三 高中圖書館人員之專業資格與任用研究訪談同意書

敬啟者：

您好，我是政治大學圖書資訊學數位碩士在職專班研究生呂睦卿，目前正進行碩士論文研究，這是一份邀請您參與研究的同意書，我的研究題目為「臺北市高中圖書館人員之專業資格與任用研究」。欣聞您致力於高中圖書館行政業務，想借重您的實務經驗，請您提供高中圖書館人員在專業資格與人員任用方面之寶貴意見。訪談以不影響您教學和休息為考量，將配合您的時間，訪談約進行一小時左右。

本研究為求真實記錄您寶貴意見，訪談過程將徵詢您的同意予以錄音紀錄，以便於後續資料整理與分析工作之執行，希望能獲得您的同意並惠予協助。您的意見對本研究十分重要，您所提供的任何訪談資料，僅供研究者與指導教授分析討論，日後資料之呈現亦將以保障您的權益與隱私為最大考量，敬請您放心參與。

最後，若您對於本研究有任何意見或疑問，歡迎您隨時與研究者聯繫或反映。為了保障您的權益，若您同意參與本研究，請您於下欄空白處簽名。本同意書分為上下兩聯，分別由您與研究者持有。再次感謝您對本研究的支持！

政治大學圖書資訊學數位學習碩士在職專班

論文指導教授：楊美華 博士

碩士班研究生：呂睦卿

聯絡電話：0933-061101

E-mail：u5190416@gmail.com

中華民國\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

---

#### 訪談同意書回函

本人同意參與碩士論文「高中圖書館專業人員之資格與任用研究」之訪談，並同意研究者對於訪談過程中全程錄音，以利後續資料整理工作之執行，惟訪談內容僅供此研究運用，並須於整理後作匿名處理始得發表。

受訪者：\_\_\_\_\_ (簽名)

中華民國\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 附錄四 問卷調查對象名單

臺北市（國立）		皆完全中學	
編號	學校名稱	問卷調查對象	備註
1	國立師大附中	圖書館主任、職員 2 人	大安區
2	國立政大附中	圖書館主任、職員	文山區
臺北市（市立）		含普通高中、完全中學、綜合高中	
3	市立西松高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	松山區
4	市立中崙高中	圖書館主任、服務推廣組長、資訊組長、職員	松山區
5	市立松山高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	信義區
6	市立永春高中	圖書館主任、資訊組長、職員	信義區
7	市立和平高中	圖書館主任、服務推廣組長、資訊組長、職員	大安區
8	市立建國高中	圖書館主任、服務推廣組長、資訊組長、職員	中正區
9	市立成功高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	中正區
10	市立北一女中	圖書館主任、服務推廣組長、資訊組長、職員	中正區
11	市立中山女中	圖書館主任、服務推廣組長、資訊組長、職員	大同區
12	市立大同高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	大同區
13	市立大直高中	圖書館主任、職員	大同區
14	市立華江高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	萬華區
15	市立大理高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	萬華區
16	市立成淵高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	大同區
17	市立明倫高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	大同區
18	市立景美女中	圖書館主任、資訊組長、職員	文山區
19	市立萬芳高中	圖書館主任、服務推廣組長、資訊組長、職員	文山區
20	市立陽明高中	圖書館主任、資訊組長、職員	士林區
21	市立百齡高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	士林區
22	市立中正高中	圖書館主任、資訊組長、職員	北投區
23	市立復興高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	北投區
24	市立內湖高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	內湖區
25	市立麗山高中	圖書館主任、資訊組長、職員	內湖區
26	市立南湖高中	圖書館主任、服務推廣組長、職員	內湖區
27	市立南港高中	圖書館主任、職員	南港區
28	市立育成高中	圖書館主任、資訊組長、職員	南港區



## 附錄五 高級中學圖書館設立及營運基準

中華民國 92 年 1 月 24 日教育部授中（二）字第  
0910523970A 號令訂定，自 92 年 1 月 24 日起生效。

### 壹、 總則

- 一、本基準依圖書館法（以下簡稱本法）第五條規定訂定之。
- 二、本基準所稱高級中學圖書館，指由高級中學所設立，負責蒐集、整理及保存圖書資訊，以全校教職員生為主要服務對象，支援教學與學習，提供學習資源，並實施圖書館利用教育之單位。

### 貳、 設立

- 三、高級中學應依本法第四條及高級中學法第十六條規定設立高級中學圖書館。

### 參、 組織人員

- 四、高級中學圖書館依高級中學法第十六條規定置主任，由校長遴聘具專業知能者擔任之。

前項專業知能指具下列資格之一者：

- （一）國家公務人員高等考試暨普通考試圖書資訊管理類科（含圖書館類科）及格；或相當高等考試暨普通考試之特種考試圖書資訊管理類科（含圖書館類科）特考及格，並取得任用資格者。
- （二）國內外大學校院圖書館本科系、所或相關學系、所畢業者。所稱本科系、所或相關系、所，由各高級中學認定，如認定有困難者，得送請主管教育行政機關認定之。
- （三）國內外大學畢業，並曾修習圖書館專門科目（含在職進修專班、推廣教育學分班）二十學分以上者，或參加經主管教育行政機關核准或委託之圖書館、大學校院、圖書館專業團體辦理之圖書館專門科目修習二十學分以上者。所稱專門科目學分。由各大學校院認定，如認定有困難者，得送請主管教育行政機關認定之。
- （四）國內外大學畢業，並有圖書館專門學科論著經公開出版及曾任公立或經

主管教育行政機關許可設立之私立圖書館三年以上之專業工作經驗者。

(五) 具有中等學校合格教師資格並持有圖書館科加科登記證明者。

五、高級中學圖書館依本法第九條第一項及高級中學法第十七條規定分組辦事，並依高級中學法第十條規定置組長及職員。

高級中學圖書館為配合業務推動。得雇用工讀生及招募志工

六、高級中學圖書館主任、組長及職員應定期修習圖書資訊相關學科或參加相關課程研習。

七、高級中學圖書館委員會依高級中學法第二十六條規定設立，由校長、相關單位主管、各學科教學研究會召集人組成，研討圖書館有關事項，由校長召集主持，每學期至少開會一次。

八、高級中學圖書館應參加圖書館專業團體、圖書館合作組織、圖書館輔導體系及資訊網路系統等，以促進館務發展。

#### 肆、 館藏發展

九、高級中學圖書館應訂定館藏發展政策，就館藏發展目標、館藏特色、採訪計畫及經費運用等項加以規範，作為館藏發展之依據。

十、高級中學圖書館之館藏包含圖書、期刊、報紙、視聽資料、電子資源及各種教學媒體等。前項館藏以購置、租用、贈送及交換等方式為之。

十一、 高級中學圖書館應具備基本館藏如下：

(一) 圖書、視聽資料及電子資源等出版品至少一萬二千冊(件)；全校學生人數在一千人以上者，每逾一人，應增加十冊(件)；且其每年館藏增加量不得低於基本館藏之百分之三。

(二) 期刊及報紙合計一百種；全校學生人數在一千人以上者，每逾五十人應增加一種。

十二、 高級中學為維持圖書館館藏量之合理成長及提供各項服務，每年圖書購置費至少應占教學設備費百分之十五以上。

十三、 高級中學圖書館依本法第十四條規定因館藏毀損滅失、喪失保存價值或不堪使用者，每年在不超過館藏量百分之三範圍內，由圖書館自行報廢。前項報廢量逾館藏百分之三者，應報主管機關備查。

## 伍、 館舍設備

十四、 高級中學圖書館之館舍及設備，除依建築及消防等相關法令規定外，應參酌圖書館專業人員意見，依下列規定設計、施工及佈置：

- (一) 為專用建築，以位於全校適中地點為原則。
- (二) 具備有防火、防水、防震、防盜：防蟲、防鼠、溫度及濕度控制等之功能或設備。
- (三) 各樓版載重量，每平方公尺不得低於六百公斤；密集書庫樓版載重量，每平方公尺不得低於九百五十公斤。
- (四) 依業務及服務之需求，規劃各類空間及動線，並預留未來發展空間及管線。
- (五) 各項空間及設備應明顯標示。並為無障礙服務空間之設計。
- (六) 提供讀者及工作人員使用之空間，照明度為五百至七百五十勒克斯 (Lux)。

十五、 高級中學圖書館館舍及設備除考量未來發展需求外，並得依下列標準設計：

- (一) 閱覽席位之數量，以全校學生人數每三十人一席計。
- (二) 閱覽席位應保留適量之網路節點，供讀者自備電腦上網，其面積每席二點三平方公尺以上；並提供電腦供讀者使用，設置適量之資訊檢索席位，其面積每席二點八平方公尺以上。
- (三) 行政服務所需之面積，每人十平方公尺以上。
- (四) 開架書庫之面積，每平方公尺置圖書一百二十三冊計；且其每平方公尺置裝訂期刊一百零七冊計。
- (五) 閉架書庫之面積，每平方公尺置圖書二百四十八冊計；且其每平方公尺置裝訂期刊一百二十四冊計。
- (六) 現期期刊之面積，每平方公尺置期刊十種計。
- (七) 現期報紙之面積，每平方公尺置報紙八種計；過期報紙之面積，每平方公尺置報紙十一種計。

十六、 高級中學圖書館之資訊系統，應參酌圖書館專業人員意見，依下列規定設計、建置及維護：

- (一) 依本法第六條規定之各種技術規範設計、建置及維護之。
- (二) 系統包括管理、採訪、編目、流通、期刊及網路公用查詢目錄 (WebPAC) 等模組之整合性應用系統、作業系統及資料庫管理系統等軟體，並包括運作所需之各項硬體設備。
- (三) 需建置供讀者檢索及連結相關之首頁 (HomePage)，其內容應包括有關圖書館服務資訊。
- (四) 為維護系統之安全及正常運作，應依法令編列預算，辦理維護作業。

## 陸、 營運管理

十七、 高級中學圖書館應擬訂短程、中程、長程營運計畫，以為營運規劃之依據。

前項營運計畫，主要內容如下：

- (一) 營運目標。
- (二) 組織設立。
- (三) 館藏發展。
- (四) 館舍設備。
- (五) 人員配置。
- (六) 經費編列。
- (七) 服務要項。
- (八) 利用教育。
- (九) 業務評鑑。

十八、 高級中學圖書館依本法第七條規定應對其服務對象提供獲取公平、自由、適時及便利之圖書資訊權益;並依本法及其相關法令規定辦理服務。

前項服務應依高級中學圖書館業務性質分項，其要項如下：

- (一) 技術服務：包括採訪、編目等有關事項。

(二) 讀者服務：包括典藏、閱覽、參考諮詢、資訊檢索、館際互借、文獻傳遞、特殊讀者（視覺及聽覺障礙等）服務、利用教育等有關事項。

(三) 資訊服務：包括數位典藏服務、圖書資訊網路資料庫之建立及維護等有關事項。

(四) 行政服務：包括行政管理、推廣輔導、館際合作、設立及營運規劃、館藏發展、館舍設備、人員配置、經費編列、業務評鑑等有關事項。

十九、高級中學圖書館之服務時間，每週以不得低於四十小時為原則，每日開放時間因需要彈性調整，並得實施非上課日彈性開放。

二十、高級中學圖書館應依本法第八條訂定閱覽等相關規定，報請校長核定後實施。

二十一、高級中學圖書館除依本法第十七條之規定，接受定期業務評鑑外，應經常自我評估並予改善。

## 柒、推廣與利用教育

二十二、高級中學圖書館應實施圖書館利用教育，以協助師生充實資訊素養、利用圖書資訊、擴大學習領域、奠定終身學習能力。

二十三、高級中學圖書館之利用教育實施方式如下：

(一) 開設圖書館利用教育相關課程。

(二) 支援其他學科及單元教學，實施協同教學。

(三) 辦理有關圖書館利用教育之各種演講、研習、展覽、競賽等活動。

(四) 輔導成立有關圖書館利用教育之社團。

## 捌、附則

二十四、本基準得作為高級中學圖書館輔導及評鑑之依據。