



新时代图书馆员职业精神的弘扬与提升

——2022年全国高校“图书馆员职业精神涵育”专题研修班综述

□王磊 王宇 吴瑾*

摘要 2022年11月10—11日,由教育部高等学校图书情报工作指导委员会主办、辽宁省高等学校图书情报工作委员会承办、同方知网(北京)技术有限公司辽宁分公司协办的全国高校“图书馆员职业精神涵育”专题研修班在线上举行。11位国内著名专家在培训课堂上分享了报告和实践经验,紧扣从“图书馆员职业精神涵育”到“图书馆员核心能力培养”的主题,激励图书馆员将图书馆发展目标与个人发展需求紧密衔接,探索新理念,接受新挑战,踏上新征程,踔厉奋发,推动图书馆事业勇立时代潮头,再创百年新辉煌。

关键词 高校图工委 图书馆员职业精神 研修班 会议综述

分类号 G253

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2023.02.002

2022年,适逢教育部高等学校图书情报工作指导委员会(以下简称教育部高校图工委)成立41周年暨辽宁省高等学校图书情报工作委员会(以下简称辽宁省高校图工委)成立40周年,由教育部高校图工委主办、辽宁省高校图工委承办、同方知网(北京)技术有限公司辽宁分公司协办的“图书馆员职业精神涵育”专题研修班于2022年11月10—11日在线上举行。由国内知名高校、科研院所的11位著名专家组成的图书馆员职业精神素质教育培训团队,精心准备了主题报告和公开课。来自全国30个省、自治区、直辖市和特别行政区的552所高校图书馆的3873人报名参加培训,在线访问量(浏览量)达10万6千余次。培训以国家相关政策为指导,立足当下,着眼未来,将图书馆的发展目标与馆员个人的发展需求紧密衔接,内容力求精准、实用和创新,重点集中在图书馆员的职业使命与职业精神的内涵、特征、职业理念与情感、核心能力与职业精神、职业精神涵育的制度建设和职业素养提升的具体策略等。

1 图书馆员的职业使命与职业精神内涵

1.1 图书馆的使命

习近平总书记在给国家图书馆老专家的回信中指出,图书馆人要“坚持正确政治方向,弘扬优秀传统文化,创新服务方式,推动全民阅读,更好满足人民精神文化需求,为建设社会主义文化强国再立新功”^[1],明确了图书馆的任务与使命。在现代大学的全面发展中,大学图书馆的使命是全方位、多目标的^[2],除了具有一般图书馆的基本职能外,还负有现代大学发展要求所赋予的建设校园三个中心的特殊使命:即保存人类文化遗产的知识中心,开展高等教育和社会教育的学习中心,服务多元化文化发展的文化中心。正如南京工业大学图书馆赵乃瑄馆长所说,如今图书馆面临复杂多变的社会、经济、技术和知识环境,不管图书馆的物理形态和服务内容如何变化,其基本职能和馆员的职业理念不能改变。图书馆员以让大众公平自由地获取知识信息、消除信息鸿沟和数字差距为职业理想,推动图书馆转型升级、促进图书馆事业繁荣发展、更好地满足用户需求,是新时期图书馆的使命,也是全体图书馆人共同

* 通讯作者:吴瑾,ORCID:0000-0002-6329-9885,邮箱:271827888@qq.com。



的奋斗目标^①。

1.2 图书馆职业精神的内涵

图书馆职业精神是图书馆人在长期奋斗过程中培育的一种精神,这种职业精神尚难全面精准概括,但已成为引领图书馆现代化建设的独有财富。馆员是图书馆精神的主要载体,没有馆员的存在,图书馆精神就是一句空话。教育部高校图工委主任、北京大学图书馆陈建龙馆长指出,图书馆精神就是高校图书馆在弘扬以爱国主义为核心的民族精神、以改革创新为核心的时代精神、以社会主义核心价值观和伟大建党精神的实践中,铸就了图书馆精神“感人、融合、奉献、通变、至臻”5个内涵,反映了高校图书馆为“立德树人”和教学科研服务过程中对个人用户的环境迷人、职责助人、文化育人等感人场景,为繁荣学术和创新发展服务过程中对机构用户的业务交融、目标合一等融合关系,以及馆员默默无闻、任劳任怨的奉献品格,通晓继承与革新、传统与现代的通变智慧,追求美美与共、向上向善的至臻情怀^[3]。深圳北理莫斯科大学图书馆刘万国馆长认为,图书馆的职业精神是在图书馆的长期实践中孕育的对事业朴实、执着的追求。包括:伏生护书传书的精神、家国情怀、奉献精神、学术精神、创新精神、团结协作精神、博爱情怀以及大局观念^②。大连理工大学图书馆刘斌研究馆员用一句话来概括:图书馆职业精神是热情与智慧、能力与情怀的高度融合境界的体现^③。

关于图书馆员职业精神的内涵,专家们各抒己见。天津财经大学图书馆唐承秀馆长提出,馆员的职业精神包含职业理想、职业态度、职业责任、职业技能、职业纪律、职业良心、职业荣誉、职业作风八大要素,爱馆、爱书、爱岗、爱读者、甘为人梯……是馆员共有的职业精神^④。中国医科大学图书馆郭继军

馆长认为馆员需要具有不断进取的职业精神,一是职业发展需要:知识更新、管理新知识、满足读者需求、应用新技术;二是服务理念:读者第一、资源优先、客观、科学技术为本、方便读者;三是科学研究:岗位本身工作研究、读者需求研究、图书馆生态系统研究;四是敬业与人生追求:理想、信念,做事精益求精,不放过任何学习机会^⑤。大连医科大学图书馆王虹菲馆长认为,馆员职业精神的内涵包括,一是热爱图书馆工作的敬业精神:职业认同,敬业乐业;淡泊名利,甘于奉献;立德树人,为人师表;二是精益求精的工匠精神:图书馆需要工匠精神,注重细节、追求完美;持之以恒,坚韧不拔;三是不断创新的进取精神:一切都在变化,但馆员与时俱进、不断创新的进取精神没有变;四是互相协作的团队精神:图书馆协同合作的团队精神在图书馆职业精神中非常重要^⑥。

可见,图书馆员职业精神内涵的核心是进取精神,不断进取铸就了鲜明的图书馆精神并引领高校图书馆事业现代化进程。正如中国科学院大学图书馆情报与档案管理系主任初景利教授所说,馆员应在图书馆及图书馆学研究领域,矢志不移,创新向上,做最好的自己,即:理想的职业——将个人的人生书写在你无限热爱的事业的追求上;理想的人生——钟情热爱的职业+学术驱动的专业+社会贡献大的事业=职业、专业、事业的高度统一^⑦。

2 图书馆员的职业理念与职业情感

2.1 图书馆员的职业特征与职业理念

初景利教授从职业、专业、事业角度对图书馆员的职业进行了诠释:“职业”的性质是8小时工作,以

① 本文中赵乃瑄的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“心无界 行无疆——我和图书馆”的报告。

② 本文中刘万国的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“图书馆职业精神培育的制度保障”的报告。

③ 本文中刘斌的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“对馆员素质的认识”的报告。

④ 本文中唐承秀的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“高校图书馆员职业精神的培育与践行”的报告。

⑤ 本文中郭继军的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“崇高和进取的职业——图书馆员”的报告。

⑥ 本文中王虹菲的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“对高校图书馆员职业精神的理解——一位老馆员的个人视角”的报告。

⑦ 本文中初景利的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“图书馆职业、专业与事业”的报告。



技能指导业务,目标是薪酬待遇和投入回报;“专业”的性质是全身心投入,兴趣驱动的主人意识,以知识指导业务,目标是专业成果和学术贡献;“事业”的性质是职业生涯设计,是使命驱动的担当精神,以创新主导业务,目标是风险挑战和社会价值。初景利教授同时还分析了馆员职业的优势与劣势,优势包括:具有良好的职业归属感与较高的忠诚度,职业相对稳定性与爱岗敬业的职业精神,持续的专业学习与创新意识及能力,科研学术追求与专业竞争力,对图书馆的感情投入与毕生的事业追求;劣势包括:容易产生职业倦怠,缺乏强烈的进取心与竞争活力;有一定的自卑感,荣誉感与成就感不足;薪酬待遇缺乏足够的诱惑力和竞争力;社会地位不高,职业认可度有限。这是基于价值观、职业挑战性、职业压力和职业成就感等的全面考量。要想做一名合格的馆员,除了必备从事信息工作的职业道德外,还必须具备良好的师德修养,树立敬业、乐业、勤业和职业规范意识,涵养诚实守信、办事公道、服务读者、奉献社会的职业精神。

职业理念是指由馆员个人形成和共有的观念和价值观体系,是一种职业意识形态。职业理念是为保护和加强职业地位而起作用的精神力量,是在其职业内部运行的职业道德规范。专家们一致认为,职业理念与个人的价值观、职业期待及目标有着密切关系。陈建龙馆长的报告认为,馆员具有的职业理念包括:甘愿默默无闻、不图名利、不事声张、矢志不渝的作风;任劳任怨、勤勤恳恳、不厌其烦、以德报怨的品格;公而忘私、一心一意、不计得失、全心全意的精神。还应有:通晓继承与革新,主动识变、应变与求变;结合传统与现代,时间维度上结合而非脱离,响应而非互斥;对待国内与国外,空间维度上化合而非混合,引进而非照搬;以价值引领,理性、崇高、忠诚、亲切、满意、包容、高善等通变胸怀。这既是馆员应有的职业理念,也是图书馆员职业精神的体现。他指出,“一座图书馆的力量,小到可以影响一个人,一所大学;大到可以改变一个国家、一个民族,乃至整个世界。”这种无穷力量的实现,无疑图书馆员是中流砥柱,是在图书馆员的职业理念支配下实现的^①。

2.2 图书馆员的职业情感

关于图书馆员的职业情感,专家们认为,图书馆

不是冰冷的建筑,而是一个有温度的生命,是一个具有精神气质的有机体;图书馆更是涵养人文素质、培养创新精神、有幸福感的场所;图书馆不仅是读者的图书馆,也是馆员的图书馆,馆员的职业情感是幸福图书馆的重要内涵。赵乃瑄馆长在报告中提出了让人耳目一新的“幸福图书馆”概念,并做了鞭辟入里的解读。幸福图书馆包含“读者的幸福”和“馆员的幸福”。(1)幸福图书馆:要紧跟信息时代的变化,加强服务变革;转变服务理念,以服务创造价值;加强新技术的跟踪与应用,引领技术前沿;拓展服务内涵,将图书馆服务育人的功能全方位延伸到高校高质量发展全过程。(2)读者幸福感:以读者的需求为核心,对个性化需求的满足,服务层次的提升,信息价值的挖掘利用,丰富而有特色的资源,先进媒体和信息技术的应用,图书馆舒适的环境等,给读者幸福感和满足感。(3)馆员幸福感:有效的激励政策,拥有交流学习的机会和场所,得到领导的信任和信赖,图书馆行业地位的提升,个人价值的极大实现等。馆员在成就感和归属感中收获幸福,感受读者的幸福。

陈建龙馆长认为,新时代图书馆的高质量发展要融入现代化强国建设的整体内涵式变革和切合用户美好生活需要的高阶信息化转型。图书馆在教学科研服务中对个人用户营造的迷人环境和热情助人的职责,为繁荣学术和创新发展服务中对机构用户打造业务交融、目标合一、协同创新等融合关系是图书馆的发展方向。在持续发展的事业中,要注重打造有情感的图书馆,滋养民族心灵,让读者在图书馆学习感到温馨和幸福,体现图书馆与馆员的情怀。

3 图书馆员职业的核心能力

随着信息技术的迅猛发展,知识文化的载体和传播模式发生了颠覆性的变化,图书馆界面临着服务变革的极大挑战,对馆员专业能力的要求也越来越高。尤其对馆员职业能力的要求越来越新、越来越高。新时代馆员应具备何种能力?专家们的观点精彩纷呈。初景利教授认为职业能力包括:(1)传统能力(需要):文献借阅、馆内服务、参考咨询、馆藏文献管理、信息检索与文献传递、阅读推广、信息素养教育等。(2)新型能力(更需要):知识组织、嵌入式

^① 本文中陈建龙的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“引领高校图书馆事业高质量发展的图书馆精神”的报告。



服务、知识咨询、数据管理与服务、情报研究与分析、数据分析与知识发现、泛信息素养教育、智库研究与服务、智能图书馆与智慧服务。(3)核心能力:将文献资源转化为知识情报与知识服务的能力。基于传统能力学习提升新型能力,进而生成应对图书馆各项业务的核心能力,这是图书馆员不断进取铸就的职业能力。刘斌研究馆员认为,职业能力包括:(1)岗位能力(学科知识、岗位工具能力、数据分析能力、咨询能力、研发能力等);(2)拓展能力(领导能力、组织协调能力、宣传推广能力、教学/培训能力、评估能力、创新能力);(3)核心能力(专业素养、信息素养、技术应用能力、沟通交流能力、写作能力)。专家们的观点大同小异,都强调馆员要做到专业能力与非专业能力兼备。专业能力包括:文献管理与服务、情报分析与研究、数据管理与服务、知识管理与服务。非专业能力包括:团队合作与协同、社会联络与协调、学习能力与创新、沟通能力与情商。专业能力与非专业能力均为馆员应具备的核心能力。图书馆员应居安思危,不断接受新事物、研究新问题、提升新能力。

4 图书馆员职业精神涵育制度建设

图书馆规章制度主要是对图书馆的个体和群体的行为进行规范和约束,建立组织的基本道德规范、行为准则和核心价值观,馆员也会通过不断地自我调整来适应共同价值观。唐承秀馆长认为,规章制度具有导向作用、认同作用、规范作用、凝聚作用、激励作用、辐射作用,同时还包括育人功能、风范功能、振兴功能、竞争功能、制约功能、发展功能,是制度体系完善和治理能力现代化的重要基础,在很大程度上决定着图书馆发展方向、速度和质量。

馆员的职业素养提升和职业精神涵育也需要制度规范。刘万国馆长关于制度建设的思路是:(1)切合单位和员工发展的规划,发展是解决一切问题的首选,发展才能为员工提供职业精神闪光的舞台。(2)业务研究激励制度,研究是提升馆员胜任力的最有效途径,解决图书馆痛点难点的有效方法。(3)建立默默无闻的奉献精神保护制度,如累积绩效奖励机制。(4)创新者、突出贡献者保护制度,打破论资排辈的奖励机制。(5)乐群、协同、博爱保护制度。

(6)大局意识、大局观念保护制度,如设立委屈奖、谦让奖。(7)制定业务标准与规范。(8)岗位责任制、工作流程和考核办法是制度实施的保障。此思路既是工作实践的总结,也为完善创新管理机制提供了参考。

专家们一致认为,制度建设涉及到图书馆与个人两个层面。上海外国语大学图书馆蔡迎春副馆长提出,在图书馆管理层面,要注重职业精神涵育的管理机制建设,为馆员提供更多职业保障,优化岗位设置,提升岗位工作效率,加强馆员培训,注重馆员信息综合能力培养。在馆员自身方面,要树立终身学习意识,巩固专业知识,关注学界发展动态;强化自身核心能力构建,树立跨部门合作交流意识,加强沟通协作能力^①。唐承秀馆长认为,管理制度的规范有利于激发馆员不断进取的决心和信心,图书馆虽然需要制定各种有形的规章制度和考核指标,但图书馆工作者的敬业精神、责任意识、职业理想、职业纪律、职业伦理、职业态度等,主要受其良心的支配。这些不能量化的考核指标反而是图书馆职业精神的灵魂所在。图书馆应加强对原有规章制度体系的修订,完善党务制度、业务工作制度、安全制度,建立首问责任制,设立馆员节等,以强化馆员的责任感、归属感和荣誉感。

5 图书馆员职业素养提升之具体策略

5.1 图书馆层面:馆员职业素养提升工作策略

5.1.1 完善管理机制,加强管理赋能

新时期图书馆面临多样挑战和复杂的变革,图书馆管理者需要面对和思考。唐承秀馆长提出,从营造组织文化、加强管理沟通角度,图书馆好的精神文化可以提高整个团队的凝聚力,使馆员呈现出一种积极向上的精神面貌,可以使图书馆的管理达到一种无为而治的最高境界,促进图书馆的有效管理。管理赋能应具有员工快乐指数高、内部管理沟通顺畅、决策民主、人际关系愉悦等特征。王虹菲馆长认为,图书馆要建立一个公平和谐发展环境,营造学习氛围,关注馆员个人发展,鼓励馆员将个人的职业规划与事业发展需要相结合。

5.1.2 建立课程体系,支持培训赋能

馆员赋能培训是提升馆员素养的重要途径,蔡

^① 本文中蔡迎春的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵育”专题研修班所作的题为“新时代馆员核心能力与职业素养的培育与提升”的报告。



迎春副馆长认为,精选赋能课程起到至关重要的作用。一是定位与分层相协调:优选课程,包括专业基础、技能课程、专业问题课程等,实行“阶梯式”课程体系。二是共性与个性互补充:共性内容可以依托系统的课程体系,个性内容则可以引导馆员积极采取多种学习形式达到提升的目标。三是线上线下相结合:线下课程可促进授课者与参与者以及参与者之间热烈探讨、相互交流、共同激发。同时也要利用互联网技术,开展线上课程培训是学习方式的创新与拓展。围绕馆员能力角色的定位,从心理、社交、专业、知识等方面构建提升课程体系,重点关注所选课程的实用性、系统性、前瞻性,以及馆员选修的参与性。

5.1.3 学习形式多样,丰富赋能模式

蔡迎春副馆长还提出,多种方式结合的培训课程体系更具有生命力。一是智慧服务共享社区:利用网络社区的互动机制建立“虚拟空间”,让馆员选择特定的专业或业务主题,通过互动达到知识的共享。二是业务交流工作坊:图书馆的“专设空间”,方便馆员工作之余的休闲和交流,以促进馆员之间的联系沟通和讨论,增进情感联络和同理心,达到统一思想形成共识的目的。三是专题交流讨论会:为征求馆员知识需求而专门策划的研讨活动,通过分享智慧服务过程中的成功案例,相互借鉴和学习。此外,分组讨论交流、实地参观调查、专题研讨和案例分享、轮岗交换等形式都是培训赋能的可选择途径。

5.1.4 承办大型活动,培育职业精神

唐承秀馆长提出,图书馆承办大型活动有利于培育馆员的职业精神,通过大型活动能够发现馆员的潜质,激发馆员的责任感、荣誉感,增强大局意识和团结协作等职业精神。整体职业精神都是由每一个个体的职业精神凝聚而成。例如,天津财经大学图书馆2014年承办全国财经高校图专委年会、2018年承办首届“乐研杯”全国财经高校大学生信息素养大赛、2019年承办第四届“全国大学生阅读推广高峰论坛”以及多个市级赛事、培训、研讨会等,馆员的职业精神得到有效提升。每次承办大型活动都是对馆员职业精神和业务能力的一次历练,对职业素养提升具有重要作用,体现了人文精神中的“群体本位”,强调个体对群体生存、发展的责任。

5.1.5 健全评估机制,确保持久有效

图书馆馆员赋能培训的反馈与评估是一个持续性工作,应该贯穿于赋能培训的整个过程。为确保

机制的有效,不仅需要统计那些容易衡量和量化的、较为客观的数据,如数据加工、用户沟通等过程中可量化数据的对比分析,来衡量是否达到培训目标。对于那些比较难衡量和量化的数据,如服务理念的转变、奉献精神 and 面貌、用户服务的积极性等,也都需要通过观察、交谈和调研等方式,甚至结合心理学的测量方式予以测度和对比。阶段性评估对于馆员职业能力的提升具有促进作用。

5.2 个人层面:馆员建立职业素养提升自觉

5.2.1 提高职业认知,发挥主观能动性

正如初景利教授所言,是否选择图书馆作为职业是个人的决定,既然选择,就要承担,就要有责任感,不要仅仅把图书馆当成一种“职业”,要视作为之奋斗一生的“事业”。馆员职业复杂多样:文献馆员、数据馆员、智慧馆员、借还服务、文献资源建设、参考咨询、馆际互借与文献传递、科技查新、科研数据分析、学科服务、阅读推广……多种多样的岗位,哪一个适合你?从价值观、职业挑战性、职业压力、职业成就感等方面要有起码的认知和定位。如若你只有简单技能,做重复性劳动,工作无需过脑,不闻天下事,那么你就有可能被机器人取代。因此,必须发挥主观能动性,加强学习、积极进取,提升专业核心能力与职业竞争力。图书馆给你提供一个职业平台和人文环境,职业素养是否提升要靠自己,只有充分发挥馆员主观能动性,才会有提升的可能。

5.2.2 转变从业者身份,铸就专业馆员形象

职业素养提升的核心思想是鼓励自我管理并赋予一定的决策权,在工作中形成自我提升的责任心和紧迫感。初景利教授提出,馆员只安于有个“职业”,于组织、于个人都是不妥,应该面对职业挑战,充分理解服务理念,凭借自己能力完成岗位工作,并自主地通过系统学习和实践寻求各种能力提升的渠道。通过服务关系结合新技术为用户提供专业化、个性化的最新知识,同时能够从中了解自身知识储备、专业技能与用户需求的匹配程度,从而激发获取知识、强化能力的信心和动力。借助组织平台自我努力发展,建立职业信仰、信念和信心,全身心投入,提高知识能力、技术能力,以及社交能力、协商能力、同情心、创意和审美等能力,转变只是一个从业者的身份,通过自我能力提升铸就一名专业馆员。

5.2.3 多途径赋能,提升馆员职业素养

馆员赋能更多体现在馆员个体本身,主要侧重



于心理、专业、知识和社交方面的赋能。馆员积极参与与图书馆的培训课程和各项活动,在集体活动中活跃肯干,可迅速提高职业能力。蔡迎春副馆长提出:(1)心理赋能:提升学习心理预期,积极参与各种知识讲座或活动,强化自身内在动力,激励提升自我工作能力和绩效。(2)专业赋能:针对服务过程中自身所面临的专业知识及业务技能,以及信息技术等方面的短板和问题,系统设计、科学规划提高目标。(3)知识赋能:通过参与培训和活动努力将自己的隐性知识外化为显性知识,充分激发个人内在潜能,培养积极向上、能力超强、高效执行的优秀馆员。(4)社交赋能:塑造自己开放、合作、互动的工作方式,增强信息的高效流转,增进同事之间的横向交流、沟通、互助和协作,以增强社会交往所需要的各项能力。

5.2.4 拼搏进取,力争实现职称晋升

图书馆职业被国家列为“图书资料”专业技术岗位,具有专业技术职称,享受专业技术人员待遇。初景利教授提出,职称标明了图书馆员的专业技术水平、能力和成就的等级,获得职称也成为图书馆职业面临的生存挑战,需要具有:图情专业知识、专业能力与良好的知识结构;以知识服务解决用户不同层次的需求;图情职业精神(工匠精神)与职业情怀;专家型馆员与提供专业深度服务的能力;用户良好评价与用户满意的效果导向等。重要的是要有研究能力和创新能力,凭借扎实的专业基础,条理清晰的职业思维,将工作理论与实践相结合,需要持续的专业学习、不懈的创新动力,以及付出加倍的研究与实践方能取得。职业与事业发展的主要驱动力是“专业”,要处理好职业、专业、事业的关系,不断优化专业知识结构与能力。

5.2.5 以榜样为旗帜,铸就新时代职业精神

“以人为镜,可以明得失”,榜样不仅是一面镜子,也是一面旗帜,图书馆事业需要榜样引领。北京大学图书馆的“全国高校图书馆榜样馆员”汤燕老师以“提高专业技能,提供优质服务”为题,介绍了“北京大学图书馆榜样人物”刘素清、杜晓峰老师的事迹。他们均为图书馆行业兢兢业业、默默奉献的馆员,他们不忘初心、执着追求、爱岗敬业的职业坚守,展现了图书馆人的职业精神与道德风范,他们的职

业精神可为表率。大连海事大学图书与档案馆那春光馆长也介绍了他在图书馆工作中的成长故事^①。冀望馆员与时俱进,以榜样馆员为旗帜,增强文化自信和文化创新意识与能力,牢固树立以学生发展为中心的理念,加快新一代信息技术应用,为教学科研提供精准化、可视化的知识服务和保障,铸就新时代需要的职业精神。

6 结语

综上所述,2022年教育部高校图工委组织的“图书馆员职业精神涵养”研修班,为全国高校图书馆员奉献了一场内容丰富的精神盛宴。研修班参与度高、实用性强,反响热烈、成效显著,取得了巨大的成功。图书馆员职业精神是图书馆文化的核心要素,涵育图书馆员职业精神不仅是提振图书馆员士气、实现个人成长成才的价值需要,也是保障图书馆可持续、高质量发展的新时代精神文明建设的需要。让我们在党的二十大精神指引下,遵循教育部高校图工委的正确指导,加强传承,发扬职业精神,回归初心,聚焦主业,不断谋求改革、扎实苦干,努力把高校图书馆打造成为前沿文献的保障中心、立德树人的育人平台和先进文化的宏伟殿堂,为图书馆事业的发展描绘更为丰厚的底色、书写更加辉煌的篇章!

参考文献

- 1 习近平给国家图书馆老专家的回信[EB/OL].[2022-11-10].
http://www.xinhuanet.com/politics/leaders/2019-09/09/c_1124978597.htm?_agt=1304.
- 2 黄力,曾青云.现代大学图书馆的时代使命与实现方略[J].商场现代化,2008(30):383-384.
- 3 陈建龙.教育部高校图工委的坚守与担当[J].大学图书馆学报,2022,40(1):11-21.

作者单位:王磊,沈阳师范大学管理学院,辽宁沈阳,110034

王宇,吴瑾,沈阳师范大学图书馆,辽宁沈阳,

110034

收稿日期:2023年1月4日

修回日期:2023年2月17日

(责任编辑:李晓东)

(转第24页)

^① 本文中那春光的发言,均引自其在2022年教育部高校图工委“图书馆员职业精神涵养”专题研修班所作的题为“榜样的力量——影响我职业精神养成的故事分享”的报告。