

庞兴梅. 医院图书馆青年馆员的培养[J]. 中华医学图书情报杂志, 2019, 28(4): 77-80.

DOI: 10. 3969/j. issn. 1671-3982. 2019. 04. 014

· 医院信息管理 ·

医院图书馆青年馆员的培养

庞兴梅

[摘要] 青年馆员是图书馆开展各项业务活动的具体执行者和实施者, 必须加强对他们的培养。医院图书馆可通过组织青年馆员集中政治学习培养和强化馆员的主动服务意识, 实行轮岗和考评制、用人所长等措施塑造青年馆员的职业精神, 通过业务学习制度化、轮岗和岗位导师制、邀请外援师资授课、参加学术会议和专业培训等措施提升青年馆员的专业知识, 通过让青年馆员积极开展多项读者服务、组织和承办学术活动、经营微信公众号等措施培养青年馆员的职业能力。此外, 还可遵循个人成长和科室发展相统一、强制措施和激励机制并行、理论和实践相结合、注重工作细节等原则, 提升青年馆员的职业素质。

[关键词] 医院图书馆; 青年馆员; 培养; 职业能力

[中图分类号] G251.6

[文献标志码] A

[文章编号] 1671-3982(2019)04-0077-04

Training of young librarians in Hospital Library

PANG Xing-mei

(Library of Shandong University Qilu Hospital, Jinan 250012, Shandong Province, China)

[Abstract] Young librarians are the executor and implementer of different professional activities in a library, it is thus necessary to strengthen their training. Following measures were put forward to strengthen their initiative service awareness by participating in political study, fostering their professional spirit, implementing check-up systems, bringing their advantages into full play, improving their professional knowledge, taking turns of position and teachers, inviting foreign teachers to give lessons, attending academic conferences and professional training, training their professional competence, carrying out various reader services, organizing and undertaking academic conferences and marketing WeChat public account, improving their professional literacy, integrating their growing up and development of departments, implementing compulsory measures and encouraging mechanism at the same time, combining theory and practice, and attaching importance to the details in their work.

[Key words] Hospital library; Young librarian; Training; Professional competence

互联网时代, 信息环境发生着日新月异的变化, 对图书馆提供的资源和服务产生了新的要求^[1]。信息技术带来的各种变化和医院图书馆的行业特殊性, 都要求医院图书馆必须重视青年馆员培养, 提升图书馆青年馆员的整体职业素质。

1 培养图书馆青年馆员的必要性

1.1 大数据处理技术、新媒体技术快速发展

[作者单位] 山东大学齐鲁医院图书馆, 山东 济南 250012

[作者简介] 庞兴梅(1973-), 女, 山东曹县人, 硕士, 副研究馆员, 主要研究方向为医学图书情报。

大数据技术、虚拟现实技术、新媒体技术等已融入图书馆。图书馆可通过大数据分析, 掌握用户对图书馆利用的规律和资源需求特点, 有针对性地开展特色化、个性化的服务。新媒体改变了人们信息交流与获取的方式, 并因其良好的交互性和即时性成为用户选择服务的首要选择, 也对图书馆传统的信息储存、传播与服务带来了极大冲击。图书馆员, 尤其是青年馆员必须与时俱进, 学会利用新媒体开展服务, 提高服务的即时性。

1.2 读者需求的变化

随着互联网的发展, 读者阅读习惯发生了改变,

移动阅读成为主流趋势,读者希望不受时空限制获取图书馆的服务,因此图书馆应主动拓展数字图书馆、移动图书馆的服务。同时,读者的需求不再局限于文献信息资源,已经上升到知识服务和个性化服务的需求,图书馆应建立以资源服务为基础,知识服务为方向的多元服务模式,主动开展针对读者专业和个性需求的精准化服务。

1.3 资源建设数字化、多元化趋势

资源是图书馆开展各项服务的基础要素。近年来,随着互联网技术在图书馆的全面运用,图书馆文献信息资源的载体形式、获取方式等都发生了根本性变化,馆藏结构也随之变化,数字资源比重快速增加,开放获取资源日渐增多,电子书移动借阅的发展,网络数字资源和传统的纸型文献共同构成多元化的信息来源。

1.4 医院图书馆行业的特殊性

医院图书馆具有图书馆的公共职能和自身的行业特殊性。医院图书馆普遍规模小,但图书馆的各项职能和服务一样都不能少,人虽少但服务面广,对馆员的要求是全方位的,要求每个馆员都是多面手。同时,面对的服务对象既有医生、护士和行政人员,也有科研、临床和管理人员,信息素养参差不齐,而且临床任务繁重,到馆阅读普遍稀少,这对馆员的主动推送服务提出了较高的要求。

另外,医院图书馆和高校图书馆不同,在医院中处于边缘和从属地位,普遍存在馆员专业不对口和学历偏低、学科背景较杂的现象,大部分馆员是非医学和图情专业出身,对于较专业的参考咨询、信息检索等工作无法直接胜任,因此对青年馆员特别是非专业背景的新馆员的培养具有紧迫性和艰巨性。山东大学齐鲁医院图书馆(以下简称“我馆”):2016年以来新进了3名没有医学背景的硕士。

在当前背景下,必须提升图书馆馆员的整体职业素质,才能使他们真正有所作为。有为才有位,医院图书馆必须做好全方位的信息服务工作,真正发挥对医院医疗、教学、科研、管理的信息支撑作用,减缓其在医院被边缘化的程度和速度。青年馆员尤其是新入职馆员,年轻好学、积极进取、精力充沛、热情高涨、思想活跃,接收新事物快,可塑性强,有广阔的上升空间,因此医院图书馆必须充分重视青年馆员的

培养。

2 青年馆员职业素质的培养

馆员的职业素质包括职业精神和职业技能,其中职业精神包括职业道德、敬业精神、团队精神等,职业技能包括专业知识、检索知识、外语知识、计算机软硬件知识等,以及专业能力、新媒体运用能力、沟通能力、组织协调能力和写作能力等。

2.1 职业精神的塑造

首先应加强职业道德水平的提高,树立良好的职业心态、强烈的事业心、高度的责任感和全心全意为读者服务的思想,以及集体第一的团队精神等。

2.1.1 科室集中学习

组织青年馆员特别是新员工集中学习图书馆工作制度和岗位职责以及医院的规章制度等,强化职业道德教育;组织大家广泛参与各项细则的制定,并对各项工作细则充分发表意见和建议,增加制度的透明度,同时也是馆员学习和认可制度、增加职业认同度的过程;定期召开馆“圆桌会议”,讨论馆工作的计划和布署,提高科室的民主性,使青年馆员对图书馆的工作有归属感和责任感。

2.1.2 培养和强化馆员的主动服务意识

在图书馆树立“以读者为中心,以服务为核心”的工作理念,一改过去坐等读者上门被动服务的理念,馆长带头积极开展各种主动推送服务(如“送情报到科室”、数字资源系列培训讲座、微信公众号发布文章、建立微信读者群在线答疑交流等),将主动服务意识根植于青年馆员的理念中,并在馆内逐渐形成“肯干、能干、敢干、实干”的工作作风,提高馆员的内在主动性。

2.1.3 馆内工作实行轮岗和考评制

针对我馆订购纸质图书较少、中文期刊工作繁重、图书和期刊岗工作量不均衡的情况,实行图书、期刊岗位轮换制^[2],每年轮换一次。对于各种读者服务工作,如电子阅览室的文献检索现场指导、读者群的在线解答、电话答疑、电子书借阅机的宣传等,则实行每周或每月轮值,进行明确分工,将责任落实到个人。同时奖惩分明,规范相关流程,细化相关标准,制定相关的考核评分表,将评分成绩作为晋升、考核、评优的依据,促进馆员全面发展,培养馆员的责任心。

2.1.4 用人所长,人尽其能

根据图书馆馆员学历、年龄、专业背景、知识素养、性格、兴趣爱好安排不同的服务实践岗位,使其充分发挥各自的优势和才能。我馆安排 3 名擅长新媒体技术的青年馆员,编辑微信公众号文章,策划和读者的互动活动,并号召全体馆员参与每期文章的修改和校对,参与馆的集体任务和对外联络工作,分工协作,培养馆员的集体荣誉感和归属感。

2.2 职业知识的提升

职业知识包括专业知识、检索知识、外语知识、计算机硬件知识等。针对本馆实际制定培训学习规划,设立岗位培训目标、组织学习资源、公布考核标准、明确奖惩原则,从而激励馆员积极参与岗位培训、提高学习效果。培训内容包括图情专业知识及馆员工作所需的技能,如文献管理、文献信息检索与利用、信息素养教学、多媒体技术、数据库使用指南、网站维护技术、电脑硬件维修、网络布置、图书分类法、文献编目学、目录学、参考咨询服务、读者服务等,以及新媒体技术如微信公众号的编辑、二维码的制件和应用等课程。

2.2.1 业务学习制度化

基于馆员业务基础整体薄弱,将业务学习作为强科头等计划持续进行,每 2 周 1 次,固定周五下午进行,使之制度化、常态化。科室所有成员轮流主讲,分享专业知识或擅长的技能^[3],使馆员有压力和动力,从选题、制作课件到上台讲解,对每个馆员都是一次挑战和提升。如从业经验丰富的老馆员或图情专业的新馆员讲授图书馆学、情报学、信息管理学等图情专业基本理论和基础知识^[4],其他专业的馆员分享 Photoshop 和公众号的编辑等。通过这种方式,在全科形成一种浓厚的学习氛围,增强了馆员的自主学习意识,提高了馆员的自学能力和业务能力,拓宽了馆员的知识面,提高了科室的整体业务水平。

2.2.2 轮岗和岗位导师制^[5]

对新入馆人员进行岗位轮换制度,每个岗位指定一位老馆员作为导师,讲授业务课程,传授经验,沿袭“传帮带”的优良传统。通过岗位轮换和“传帮带”,馆员可迅速掌握较为全面的业务知识,提高综合能力,尽快成为能胜任各种业务工作的多面手。

同时,同一岗位由各位馆员先后体验,馆员间“比、赶、超”,有利于完善岗位职责,提高工作效率和增强科室战斗力。

2.2.3 邀请外援师资授课

医院图书馆可邀请数据库商的讲师来院讲解数据库的使用技巧和分享经验,请图书馆自动化管理系统 interlib 软件工程师来馆培训后台维护知识,邀请我院医学工程科的同事、服务器厂商工程师以及设备仪器厂家的工程师来馆培训,培训时全馆共同听讲,全程进行录像和录音,课后反复学习,实际操作,并开展个人比武练兵,最终全部掌握。

2.2.4 参加学术会议和专业培训

学术会议是业界共同学习提高的重要交流平台^[6]。如中国图书馆学会医学图书馆分会和中华医学会医学信息学分会每年举办的学术年会等,非常注重学术经验和资讯的交流,并邀请国内外知名学者做主题报告,我馆每年都积极参加这类学术会议,参会者带回新技术新思想分享给全体馆员。业界的专业培训也是提高专业技能的重要途径,如科学技术文献中心举办的查新培训班,我馆也是积极派出馆员外出学习,带回课件后共同交流学习。

2.3 职业能力的培养

职业能力方面包括专业能力、沟通能力、组织协调能力和写作能力等。

各种读者服务工作是培养和锻炼馆员职业能力的途径。让馆员积极开展和参与多项读者服务,如读者微信群的答疑解惑、电话答疑、文献检索现场指导、“送情报到科室”活动的预约和实施以及与读者的互动反馈、调查回访,举办各种读者培训公开课等,以培养和提高馆员的各项职业能力。

组织和承办学术活动也是重要途径之一。我馆是山东省图书馆学会医院图书馆委员会主任委员单位,每年都会承办学术研讨会。会议的前期筹备、组织召开、汇报总结等工作,任务繁杂涉及面广,又要求考虑细致周到,都由馆员分工合作完成。每年会议的成功承办对于组织方是挑战,也是积累经验、培养能力的过程。

微信公众平台的经营和原创文章的编辑以及向媒体、学术期刊的投稿等都是培养和锻炼馆员写作和思考能力的有效途径。如微信公众号文章的发

布,从文章的立意选题到每篇文章的写作润色、图片的编辑加工、结构美化等,都要推敲和反复修改,每完成一篇文章都是写作能力方面的进步。

3 我馆培养青年馆员的思考

我馆自 2016 年来,各项举措多管齐下,科室整体工作作风有了全新的转变,各项读者创新服务工作风生水起,在医院反响很大,如“送情报到科室”、数字资源使用系列培训讲座、微信公众号推广、微信读者群在线答疑等深得读者好评。全体馆员职业素质有了质的飞跃,青年馆员进步尤其突出,已迅速成长为业务骨干。但是理论的理想化和实际的偏差总是并存的。在实际的管理工作中,会出现各种棘手问题,图书馆馆长应冷静分析问题的根源,观察思想端倪,思考应对策略,在修正中完善,在交流中融合,在思考中前进。

一是个人成长和科室发展相统一。只有将小我融入大集体,将个人和科室及医院的长足发展融合为一体,才能最终实现个人和科室的双赢。工作中既要明确分工又要团结协作,秉承“集体第一”的原则。

二是强制措施和激励机制并行。工作制度必须严格执行,业务学习和岗位职责必须制度化,同时引入激励机制^[7],对业务能力强的、自主学习意识高的、工作积极出色的、甘于奉献的年青馆员奖励更多的继续教育和学习机会,推荐到更高的平台,如去全国医图委会议发言。

三是理论和实践相结合。要在具体工作实践中提升业务水平和职业能力,如指导读者检索和解疑答惑以及各种读者培训,激励馆员反复学习,掌握各种业务技能。在解决读者问题的过程中检验自己知识的短板,针对读者的要求和反馈的意见进一步促进馆里各项工作的改进和馆员工作能力的提升。

四是注重工作细节。对于新馆员,从求学到职场有个转变和适应的过程,各种工作汇报和总结是新鲜事。如公文写作中的格式、标点符号容易忽略,馆长须把关引导;新馆员不熟悉医院的各项流程,特别是与其他科室交流合作时,行政程序方面需要多指引;青年馆员年轻气盛,馆长要提醒馆员注意个人言谈举止等。

4 结语

医院图书馆的管理者应根据各馆的实际情况,集中进行思想道德教育,培养和强化馆员的主动服务意识,积极开展多项主动服务工作,通过业务学习制度化、外请师资和自主学习、岗位轮换和考评制、岗位导师制、积极参加和组织学术会议和专业培训班等多种方法和途径,提高馆员的整体职业素质,使青年馆员快速成长为优秀的专业人才。

【参考文献】

- [1] 刘 琪.“互联网+”环境下高校图书馆员新职业能力探究[J].文化创新比较研究,2018,2(35):137,144.
- [2] 镇火星.刍议公共图书馆轮岗制[J].内蒙古科技与经济,2018(6):130-131.
- [3] 吴玉静.高校图书馆馆员继续教育探究[J].现代农村科技,2018(11):77-78.
- [4] 孙 挺,徐长林.馆员继续教育文献计量分析[J].图书馆研究与工作,2017(4):53-56.
- [5] 韩民生,陈 丽.新时期图书馆馆员立体培训模式研究[J].兰台世界,2013(23):126-127.
- [6] 陈 鹰,曹媛媛.基于职称评审改革下的图书馆继续教育研究[J].兰台世界,2017(16):85-88.
- [7] 郭太敏,徐淑娟,王 静,等.Web环境下高校图书馆馆员继续教育一体化模式的构建[J].图书馆,2013(5):120-122.

[收稿日期:2019-03-21]

[本文编辑:刘 娜]