



项目编号: 2019007

CALIS 全国农学文献信息中心研究项目 结题报告

项目名称: 大连海洋大学图书馆用户培训发展和创新

项目关键词: 用户培训, 发展, 创新

项目单位: 大连海洋大学图书馆

通信地址: 辽宁省大连市沙河口区黑石礁街 52 号
大连海洋大学图书馆 (116023)

项目主持人: 方伯超

联系电话: 84762960

电子邮件: fangbc007@dlou.edu.cn

提交日期: 2020 年 5 月

项目结题验收单

项目名称	大连海洋大学图书馆用户培训发展和创新				
主持人	方伯超	职务/职称	馆员		
所在单位	大连海洋大学图书馆				
专家意见	大连海洋大学图书馆的项目验收专家组成员三位，副高级以上职称精通图书馆业务，是图书馆的业务骨干，层主持或者参与过研究项目。 本课题利用大量的问卷调差以及读者座谈的方式和读者沟通，结合当前图书馆的服务管理，进行调查研究，分析整理，为我校图书馆的建设和管理提出了若干具有建设性的意见和建议，并为图书馆的多元化服务以及阅读推广的创新模式和可持续的发展打下了良好的基础 专家组认真审阅了项目（编号 2019007）结题报告，听取了项目主持人的课题汇报，专家组认为该项目具有可操作性，对图书馆的建设和管理服务具有指导意义，项目组按照计划很好地完成了预定任务，专家组一致认为项目符合 CALIS 农学中心验收要求，同意项目通过验收。				
专家签字	张青	孙伟	房文军		
职务/职称	教授	研究员	研究员		

大连海洋大学图书馆用户培训发展和创新

关键词: 用户培训, 创新, 发展

一、研究背景、目的及意义

1 研究背景

用户培训是高校图书馆实现其教育职能的重要途径,是信息素养教育的重要组成部分,也是图书馆核心价值的体现,在图书馆的整体运作中处于重要地位。用户培训通过正式或非正式的培训、宣传和教育工作,让读者熟悉、运用图书馆相关的设施、资源。因此用户培训在图书馆工作中不可或缺。

近年来,信息网络尤其是电子资源高速发展,使读者及用户的需求不断发生变化,网络信息发展下提供便利的同时,给培训工作也带来了巨大的冲击和挑战,传统的培训方法和手段已经无法满足读者的需求,给高校图书馆读者培训工作提出了更高的要求。

据统计,2016年-2019年大连海洋大学图书馆进行读者培训总计40次,其中相关技术培训6次,新生培训4次,知识讲座8次,数据库培训22次。数量和形式上已经无法满足读者及用户的需要。

2 研究的目的及意义

高校图书馆作为培养专业性、高水平人才的重要场所,是文献信息资源的集散中心,是读者重要的学习场所、交流地点和阅读空间。在图书馆整体转型的大趋势下,图书馆的培训工作应该不断地紧跟信

息时代和电子资源的发展,在深入了解网络环境和用户需求的基础上,探索读者培训的新模式,满足不同层次、不同心理的用户需求。

以大连海洋大学图书馆应对相关读者培训的服务为例。融入读者多样化需求,探索现代网络信息环境下高校图书馆读者的新型培训模式,让读者培训工作可以正规化、创新化,培养读者广泛参与培训活动的意识。

二、 研究内容及方法

1.研究的思路

1.1 读者作为图书馆服务的主要对象,在图书馆的管理和服务当中有着无比重要的作用,而用户培训服务究其根本在于对读者阅读需求的了解,从而实现更好的服务。因此掌握读者的阅读心理和个性需求才是用户培训服务能否良好开展的重要前提。

1.2 建立良好的培训平台。要符合图书馆新时期的电子化、信息化的时代行业大潮,建设一些新媒体、新平台。传统用户培训联系读者不紧密,是按照馆内数据进行分析制定培训计划。而现代信息用户培训则需要了解读者需求,建立良好的沟通平台,不定期的与读者进行交流,充分听取读者的意见,让读者参与制定标准,采取各方意见后进行整合,然后制定用户培训计划,并根据用户的反馈及时更新、增加培训计划。

2 研究的内容

2.1 分析和了解读者,进行校内及校外调研,收集读者信息以及读

者对资源获取以及阅读喜好、培训内容的需求，针对不同读者进行分析研究、调查。

2.2 编写读者调研报告，分析调研结果。将不同读者的需求分门归类，系统总结。

2.3 设计策划用户培训创新活动。研究读者的心理和需求，根据读者的具体要求设计策划不同的培训内容与模式。

2.4 建立长效机制和创新机制，推动用户培训的常态化和个性化。

2.5 确立健全的评估体系，为用户培训提供数据支持。

3. 具体的研究方法

3.1 细化用户群体，制定读者调查表格，联系院系读者进行座谈，分析整理调研报告。

3.2 针对调研报告，逐步转变传统的一对多、线上人对人的培训方式，采取一对一、线下线上相结合的个性化、人性化的培训方式。

3.3 根据培训中出现的问题，适时引入并应用新技术和新设备进行培训。借助网络平台（图书馆网页）、社交媒体（微信公众号、微博）等进行宣传，馆内采取智能终端、现实技术（AR）和虚拟技术（VR）、电子输出屏等信息设备进行具体培训。

3.4 根据新技术和设备利用情况制定培训方案并讨论。

3.5 提交方案，进行方案评估。

三、结论与建议

1、图书馆用户培训的意义

图书馆读者培训，是图书馆为了读者更高效地利用图书馆的各种资源，运用各种系列课程或者公开活动等培训形式，从而培养读者较好的信息意识和信息能力。美国未来学家德雷帕·考夫曼在《讲授未来》一书中指出：未来社会对人类提出的第一项基本要求是“获取情报和信息的能力”。这个观点充分预见了信息技能在未来社会的重要性，它甚至关乎人类生存的质量，掌握较高的信息技能，就能在信息时代占得先机。随着互联网技术的飞速发展，社会信息环境、资源环境的生产和使用及读者获取信息资源的方式随之发生变化，呈现需求多样化、获取资源方式网络化等趋势

高校图书馆除肩负高等学校文献情报中心的职责外，其培训教育职能不可或缺。2015年12月31日教育部印发的《普通高等学校图书馆规程》指出，图书馆的主要职能是培训教育职能和信息服务职能，图书馆应全面参与学校人才培养工作，充分发挥第二课堂的作用，采取多种形式提高学生综合素质。读者信息素养教育是高校图书馆主动服务的重要模式，也是高校图书馆深入参与学校人才培养工作的重要途径。2016年，美国大学及研究图书馆协会（ACRL）在其发布的《高等教育信息素养框架》（以下简称《框架》）中指出：信息素养是一套综合能力，包括反思性发现信息，了解信息的产生与价值机理，并且利用信息创造新知识，以及合乎伦理地参与学习社区。《框架》将反思性发现及创造新知识纳入信息素养教育概念，为信息素养教育赋予了新内容——创新素养教育。创新素养教育将创新意识、创新思维、创新精神、创新知识、创新能力、创新人格作为信息素养教育的最终目的。因而，在读者培训模式设计中，需将

创新素养教育纳入总体设计，把读者教育延伸到创新素养教育。

2、高校图书馆用户培训工作中存在的一些问题

2.1 与文化课内容同质化

大连海洋大学在选修课中有一门文献检索课（信息检索课），主讲人一般就是图书馆的老师，而培训的内容一般涵盖信息检索、数据库使用等知识。而图书馆日常培训中有数据库的专项培训，这样在本质上是重复的。

2.2 培训方式单一化

以往的用户培训是传统的讲座，需要到实地到馆，到图书馆指定地点进行培训。培训方法基本局限于一对一。

2.3 用户群体单一

培训的用户主体基本以科研任务的本校教师和即将完成毕业论文和答辩的学生。

2.4 培训方式过于形式化

以我校学生入馆培训为例，每年10月左右一定会向入校新生，进行图书馆相关制度和资源的介绍，方式就是培训课，没有推陈出新甚至每年的培训都千篇一律。

3、针对存在问题提出的建议

3.1 建立用户培训小组、开展调研

联合学生、相关专业的老师、图书馆相关的人员，定期开展调研，了解用户、读者的培训需要。比如通过新闻媒体了解适时的时代动态，结合我校图书馆的相关情况制定新的用户培训计划。

3.2 联合院系、设立学科馆员

大连海洋大学是以水产养殖、水生生物作为特色专业的院校，要结合相关水产专业的院系的老师、教授和学生，设立图书馆相关学科馆员。联合院系邀请水产等相关专业的专家学者到我校图书馆进行培训。用户方面除了本校师生也可以面向社会邀请在水产方面工作或是有兴趣的人员，增加培训的影响力。

3.3 开展师生心理辅导培训

一个合格的人才，是需要心理健康、身体良好和知识储备丰富的三点平衡，而当代师生工作压力大、学习压力大、生活压力大，会导致一些心理问题的产生。我校拥有心理学相关专业的教授，可以通过图书馆平台进行宣传，建立心理辅导中心、心理活动室等对读者进行心理辅导和培训。

2020 年伊始新型冠状病毒侵袭全国甚至全世界，我校大部分师生无法返回学校，或是处于隔离期，图书馆可以利用心理讲座、健康培训等线上培训，给读者一个优质的环境和平台。在返校后部分读者可能会出现心理问题，可以采取一对一个性化培训模式。

3.4 加强图书馆内部人员培训

大连海洋大学图书馆共有员工 30 名，其中图书馆专业的有 10 人，占三分之一。其余的员工应进行图书馆相关知识的培训，在掌握本专业的基础上更好的为读者服务，达到以人为本的立馆原则

3.5 阅读推广从图书馆走向院系

院系一线老师更了解学生需要什么，更了解学科的发展方向和

学科前景，能更好的引导学生进行阅读，不仅仅是针对教材的要求，更应该是针对专业前沿的书籍进行推荐阅读。

3.6 “上门培训”和“培训大使”

图书馆受固定场所限制很大，在传统培训中总是需要到馆培训。但是随着信息时代的到来，图书馆可以本着以人为本的理念，实行“上门培训”，在各院系、或是大型会议厅都可以进行培训。

从学生用户中选出特定代表担任“培训大使”到学校各院系、甚至走出校园到社区进行宣传和培训。

3.7 激励机制多元化

根据学校特有的权力，进行用户培训的奖励机制。例如参加培训或是提出对用户培训有帮助的用户个人和团体给予综合素质加分的激励，在优秀毕业生、三好学生等荣誉评选中作为一个很好的参照。

4. 结束语

用户培训是高校图书馆服务工作的重点之一，通过各种各样的培训活动，向用户提供图书馆的培训资源，引导用户利用图书馆，帮助用户养成良好的学习及生活习惯，提升读者自身素质，创造良好的环境，培养兴趣，让图书馆成为真正的天堂。

四、项目成果

已完成论文《高校图书馆读者培训创新研究》（未发表）

五、参考文献：

【1】初景利. 从信息素养教育到创新素养教育的转型变革[C]. 2018年全国高校信息素养教育研讨会. 沈阳: 沈阳师范大学图书馆

- 【2】麦淑平. 网络环境下高校图书馆提高读者培训工作质量的新思路 [J]. 图书馆学研究. 2008(9): 99—100.
- 【3】北京大学图书馆. 一小时讲座[EB / ()L]. [2018—01—23]
- 【4】北京师范大学图书馆. “信息素养修炼”系列讲座
- 【5】海岚, 李纲, 张洪元, 陆敏. 国内外高校图书馆读者培训讲座的调查与分析[J]. 图书馆. 2014(6): 85—88.
- 【6】郭虹良. 高校图书馆培训工作读者参与少的原因与对策田. 大学图书情报学刊, 2014(1): 103-106.
- 【7】杨光, 张晶. 山西大学图书馆数字资源利用现状分析D]. 晋图学刊, 2012(1): 1-6, 33.
- 【8】黄珊娜. 我国高校图书馆用户教育研究综述. 图书馆学刊, 2012(8): 129—132.
- 【9】韩丽风, 王媛, 刘春红, 等. 学生读者深度参与图书馆管理和服务创新的实践与思考 II]. 大学图书馆学报, 2013(4): 26—30.
- 【10】吴礼志. 高校图书馆读者培训需求的调查与分析—以华中师范大学为例明, 图书馆界, 2014(1): 71-75.