



项目编号: 2019053

CALIS 全国农学文献信息中心研究项目 结题报告

项目名称: 新媒体时代高校图书馆管理创新研究

项目关键词: 新媒体, 管理创新, 高校图书馆

项目单位(盖章): 西南大学图书馆

通信地址(详细地址含邮编): 重庆市北碚区西南大学中心图书馆 400715

项目主持人: 巫芯宇

联系电话: 15998997979

电子邮件: 23855491@qq.com

提交日期: 2020 年 4 月 29 号

题目：新媒体时代高校图书馆管理创新研究

关键词：新媒体，管理创新，高校图书馆

1 研究背景、目的及意义

1.1 研究背景

据新浪微博、腾讯微信相关数据显示，截止 2018 年底新浪微博月活跃用户达 4.62 亿，且持续三年增长 7000 万^[1]；截止 2018 年 9 月，微信用户月活跃量达 10.82 亿^[2]，且公众号已成为微信的主要服务之一，用户关注比例达到 80%^[3]，足见新媒体的普及非常广泛。随着新媒体技术的快速应用普及，阅读媒介日趋移动化、数字化，并深刻影响着人们的生活、思维和行为方式。新技术环境在给图书馆带来新机遇的同时也带来新的挑战。2017 年 1 月美国新媒体联盟发布的《新媒体联盟地平线报告(图书馆版)》提出新技术环境下面临的 6 项挑战，即：①提高图书馆服务和资源的可访问性；②提升用户数字素养；③加强组织机构的变革；④深化图书馆集成、互操作及合作性项目；⑤面临经济和政治压力；⑥直面彻底变革的需求^[4]。

1.2 研究目的

人才是第一资源，创新是引领发展的第一动力。图书馆员素养始终是图书馆发展的核心问题之一。对于图书馆员综合能力素养的研究，在词汇的具体表述上不尽相同（如馆员素质、素养、综合能力、竞争能力等），但一直是图情学业界关注的重要议题，如赵水森认为数字环境下馆员素质是一种以后天性获得为主的文化资质，人生观、世界观、价值观构成了馆员素质的主体^[5]。吴慰慈从馆员教育的角度提出职业道德、业务知识、现代信息应用、信息检索技能素质等是现代图书馆员应具备的^[6]。程焕文认为创造性、进步性、社会性和时代性等属性是图书馆员应具备的本质特性^[7]。王力军认为馆员素质应包括政治思想、道德、文化专业、能力和心理素质五个方面的内容^[8]。李菲、柯平立足现代信息技术升级的背景认为思想道德、文化创新、信息素养、心理素质、社交能力等五种关键素质构成了现代图书馆员的综合素质^[9]。杨咏梅基于微服务情境提出馆员能力应具备社会通用能力和信息知识服务方面的专业能力两大部分^[10]。

基于此，本文力求将图书馆新媒体发展与馆员管理素养相结合，使图书馆的发展不仅能顺应新媒体时代的需求，而且能从内部治理的馆员素养培养着手，促进图书馆由内至外的改革和发展。

1.3 研究意义

传统的高校图书馆收藏的大多数是纸本文献，其主要功能是外借图书和阅览。在新媒体背景下，这样的功能已不能满足读者需求。为了适应新媒体技术的发展以及教育环境的变化，高校图书馆应该积极顺应技术发展和变革要求，以提升用户数字素养为目标，采用创新的管理模式，利用多种方法提高知识和文化的传播速度，提高图书馆服务和资源的可访问性；并且要加大对人员素质的提升，直面图书馆彻底变革的需求，使高校图书馆在新媒体环境中发挥出更大的作用。

2 研究内容及方法

2.1 研究内容

2.1.1 图书馆馆员素养需求

综合已有的相关研究成果，结合新媒体技术普及应用的背景，本文认为馆员素养应

包含敬业精神、人文修养、岗位技能、知识发现、信息技术等几个要素，可划分为基本型、专业型、发展型 3 种类别，详情见表 1。

表 1 图书馆员素养要素情况表

要素类型	要素内容	含义及表征
基本型	敬业精神	爱岗敬业、热情服务师生读者、乐于奉献
	人文修养	人文知识及人文情怀
专业型	岗位技能	文献资料加工、处置、管理方面的知识经验等
	知识发现	知识信息搜集发现、鉴别能力
发展型	信息技术	信息科学知识及相关媒介的操作运用

图书馆的发展，不仅依赖于馆员的基本服务情怀，更需要馆员具备专业的图书馆相关技能，并能够顺应时代的发展，与时俱进，提高自己的技能。

2.1.2 图书馆顺应新媒体发展存在的问题

不同学者对新媒体有不同的定义，本文认为，新媒体是一种结合了网络技术和数字技术，整合了音频、视频、文字、图片，为大众提供全面互动的学习、娱乐和工作信息的多媒体形式。得益于新媒体的应用，信息知识能够得到更加迅速、广泛的传播，而新媒体技术也在不断影响和更新着高校图书馆的管理模式和服务方式，以便读者可以更加便捷地获取信息资源，尤其是大学生用户更加偏爱利用移动终端等新媒体获取信息进行碎片化阅读。传统的图书馆服务模式已经不能满足新媒体环境下用户日益增长的知识需求，图书馆面临着管理模式服务方式转型的重大挑战，特别是在人才和管理模式方面，存在着人才缺乏与管理模式亟待创新的问题。

（1）从业经历

高校图书馆在招聘工作人员时，以应届毕业生、外单位调入人员以及社会招聘人员为主。就应届毕业生而言，他们鲜少有充足的新媒体相关的工作经验，大多为在校时期的社团宣传经历；就外单位调入人员而言，多是由于各种因素造成的工作单位变动，具有新媒体相关从业经历的人员比例较低；就社会招聘人员而言，除非招聘要求中明确表示需具备新媒体相关的工作经验，否则录用的人员大多是应满足图书馆空缺岗位而招聘的。就此看来，高校图书馆具有丰富的新媒体从业经历的工作人员有限，制约了高校图书馆顺应新媒体时代发展。

（2）学科背景

图书馆工作人员的学科专业背景对新媒体在图书馆的应用起着至关重要的作用。虽然随着图书馆职能化进程加快，为了更好的开展学科服务，图书馆在招聘时对不同专业的毕业生均有需求，但是在以技术为依托的新环境下，具有计算机、信息技术、图书情报、美术等相关专业背景的人员更能支持新媒体环境下的图书馆发展。借鉴孙媛媛等（2016）的研究结果可知，在高校图书馆工作且具有图书情报专业背景的人员仅占总人数的 30.6%，其余均为非图书情报专业人员^[1]。专业人才的欠缺导致图书馆新媒体发展受限，制约了图书馆提供更精细化的服务。

（3）学历结构

图书馆与新技术相结合要求图书馆工作人员具备一定的感知力和操作性，新技术的推广不仅只是技术部门的业务，每个图书馆工作人员都有义务学习、应用和推广。研究表明，图书馆员学历越高，其具备的工作知识越丰富、能力越强^[12]。根据统计数据显示，在被调查的全国 31 个省市的 1121 名图书馆工作人员中，学历情况如表 2 所示^[11]。

表 2 学历情况

学历	专科及以下	本科	硕士	博士
人数	120	604	385	12
比例	10.71%	53.88%	34.34%	1.07%

由表 2 可见，当前图书馆工作人员依然以本科学历为主，占据高校图书馆全体工作人员的一半以上，高学历人士（尤其是博士）比较欠缺。大数据时代要求图书馆必须更快速地掌握、更精准地应用和更灵活地处理新技术，这就对图书馆员提出了更高的要求。显然，以本科生为主的人员学历结构已不能满足图书馆的发展需要。

（4）专业培训

图书馆为馆员提供的培训大多集中于数字资源开发、古籍保护、阅读推广等方面，而在阅读推广交流培训会中，鲜少有将新媒体发展运作与图书馆相结合的主题。专业培训的缺失让高校图书馆在新媒体发展过程中没有系统的理论和实践支撑，这让馆员在从事新媒体相关工作时不能及时跟上新媒体时代前进的步伐，阻碍了高校图书馆从事新媒体相关工作。

2.1.3 高校图书馆在新媒体背景下管理模式亟待创新

新媒体的发展日新月异，高校师生的教学方式也随之发生了转变，图书馆是高校收藏资料和书籍的重要场所，因此从高校图书馆水平可以看出来一所高校的文化资源富集程度及其历史内涵，这对高校未来发展和招生具有很大影响。但是目前，有些高校图书馆的管理机制还不够健全，一些图书馆管理人员的服务意识还没有得到有效提高，缺乏革新意识，甚至还保留着教条主义、经验主义，这就导致了高校图书馆的管理无法实现创新和发展。因此，越来越多的人呼吁要尽快实现图书馆转型，特别是在“双一流”建设名单正式确认公布后，高校图书馆面临更大的发展机遇与挑战，其传统的管理模式、空间服务等都已经不能适应当下环境的发展，更不能满足读者更高深精准的需求，高校图书馆如果不积极投入新媒体时代知识管理领域，缺乏对数字人文领域的探索实践，未来将会被社会降级或者淘汰。在新媒体发展趋势下，高校图书馆应该紧跟时代发展的步伐，尝试管理模式的更新，健全管理机制，提高管理人员的服务意识及整体素质，进行管理模式的多样化，改进工作方法，才能获得更好的发展。

2.2 研究方法

本研究以发展现状、问题总结、策略研究及对策分析等为基本思路，首先展开对新媒体时代下高校图书馆管理和服

本研究采用的研究方法主要有：（1）文献调研法：对国内外相关文献进行综合梳理与概述；（2）案例调查法：对高校图书馆传统管理模式下的服务现状进行综合调研比较，总结出新媒体时代下高校图书馆在服务上存在的问题。

3 结论与建议

3.1 新媒体时代提高高校图书馆管理人员素质的对策

新媒体背景下，高校图书馆应采取措施使图书馆工作人员整体素养和工作能力获得提升。只有适应新媒体时代的人才，才能使图书馆工作获得更大的提升。在新媒体时代下，高校图书馆工作人员需要改进的内容主要有以下几点：

3.1.1 建立专业化管理团队

高校图书馆需要着重考虑应如何建立一支专业的图书馆管理队伍。当前大部分高校的图书馆馆员存在学历低、素质差、专业能力不足等问题，因此需要招聘高学历的图书馆员，提高馆员素养，加强专业能力培训。通过建立专业化的管理团队，及时更新和掌握先进的互联网技术，建立健全图书馆的信息数据库，以便更好地服务读者。

3.1.2 更新知识结构，开展继续教育

合理的知识结构是图书馆员职业素养提高的标志，在新媒体时代，图书馆员需要掌握的知识结构主要包括情报学理论、外语和法律、现代信息技术、图书馆学以及相关背景学科知识等。为了图书馆员的知识结构得到进一步提升，高校需要组织图书馆员展开进一步学习，对其开展继续教育，具体来说可以根据图书馆员的职称岗位专业情况，针对性的进行不同形式的继续教育学习。例如对于信息服务人员而言，由于读者获取信息主要通过网络，这就要求信息服务馆员要具备高水平的数据挖掘技术、信息整合分析与检索能力，向读者提供快捷、高质量、针对性强的信息资源[13]。此外，还要对馆员进行信息检索、信息素养等相关培训，以解答读者专业领域的深层次信息咨询问题和读者遇到的疑难问题。对于学科馆员，他们主要是为学生服务，参与从学生进校开始专业课学习到毕业论文的写作这一全过程。他们需要精通某一学科或几个学科的知识，并具有较强的文字功底、沟通能力、计算机技术能力以及深厚的学术钻研能力等。

通过组织馆员有针对性、有计划地参与到继续教育中，通过脱产进修、在职学习、远程教育、培训交流等形式，学习到其他国内外知名图书馆的先进技术和管理经验，有效促进馆员素养的提升，从而适应新媒体时代对高校图书馆管理模式的新要求。

3.1.3 健全考核机制，激励学术创新

根据相关的研究指出，如果一个人可以受到充分正确的激励，其工作能力的发挥能够得到大大提高，因此，在新媒体的环境下，形成一套切合实际并且具有极强操作性的绩效制度，不仅可以促进相关工作人员工作主动性的提高，同时可以促进图书馆员职业素养的提高。具体来说，可以实行任务量化考核，如可以设置用户满意度、业务完成量、科研成果等指标，如果图书馆员完成了这些指标，则对其进行奖励，激励其继续进行学术创新、撰写高质量的论文、进行相关的科研活动等。而如果没有完成这些考核指标，

则应当对其进行适当的惩罚，以提高其工作积极性。通过一系列完善的考核机制，使图书馆员可以适应新媒体时代现代图书馆对图书馆员的要求。

3.1.4 培养先进的服务理念和良好的职业道德素养

新媒体时代的特点是信息量大，人们获取信息的渠道比较多、自主性高，但怎样找到有效信息是最重要的。高校图书馆的优势为：图书量比较大、知识储存量比较高、信息获取方便。图书馆管理人员自身服务理念和态度，会对读者了解知识和图书馆工作具有重要影响，关系到了高校人才培养。因此，图书馆工作人员需更新服务理念、提升自身职业道德素养，主动帮助读者获取有用信息，努力将自身知识结构向多元化转变，使自己成为复合型人才，促使高校图书馆发挥自身作用，取得更好的社会效益。

3.1.5 多元化能力培养

高等教育目前的特点是：全球化的交流合作比较频繁。高校图书馆在这种形势下，需要吸收世界先进的管理经验和办法，并形成适合我国特点的高校图书馆管理模式。因此要求高校图书馆人员具有多元化的能力。传统图书馆工作中，图书馆工作人员能力比较单一，其他能力普遍不足。而图书馆的转型，最根本的是人的转型^[14]。所以，图书馆员是高校图书馆转型能否成功的关键和决定因素。在新媒体时代下，高校图书馆馆员的知识结构应该向多元化转变，应该对新媒体技术有着更为敏锐的洞察力与掌控力；应该具备高水平的数据挖掘技术和人工智能技术；还要具备信息整合分析能力、数字化处理能力、数字化设备的应用能力等。总而言之，为了使图书馆工作更加规范化、标准化，服务质量更高，高校图书馆引进相关学科专业技术人才，对内培养本馆综合素质高的优秀人才，建立一支符合新媒体时代要求的图书情报队伍，促进高校图书馆事业的发展，推动社会向着更为文明的新时代前进。

3.2 新媒体时代培养高校图书馆工作人员创新能力的对策

3.2.1 制定图书馆新媒体人才培养机制

培养图书馆新媒体人才，高校图书馆应建立完善的新媒体人才开发机制，并根据新媒体时代的要求构建图书馆创新型人才观念和标准。同时，为顺应新媒体时代的发展，图书馆管理人员要采用新媒体技术开展图书馆资源管理，因此图书馆管理人员必须熟练掌握网络和信息技能，具有专业的计算机操作技能。为了实现这个目标，高校图书馆应定期组织相关培训，并安排图书馆人员外出进修、参加学术活动等，提升图书馆人员的新媒体技能。

此外，随着数字化学术资源比重的日益增加，图书馆正逐渐从传统的服务模式走向全新的数字学术支持模式。这种模式的转变将对图书馆工作人员提出以下几个方面的新要求：一是数字化处理能力和海量数据的管理能力；二是数字化技术与数字化服务的结合能力；三是数字化设备与数字学术空间的融合能力；四是数字化服务技术与用户数字需求的匹配问题；五是图书馆与其他相关部门的配合问题^[15]。因此高校图书馆要培养相应的人才，努力提高图书馆员的数据素养与专业素质，才能为用户提供更好的服务。

3.2.2 积极探索微服务营造创新氛围

新媒体环境下,要变革创新图书馆服务方式和活动形式,与时俱进地依托微服务应用开展具有特色的阅读推广文化、学习培训、创意大赛等创新性的活动或服务,相关新媒体服务应用案例如北京大学图书馆微信公众号提供扫描 ISBN 条码查馆藏服务;东南大学微服务平台集成了自助讲解、朗读亭服务、微期刊全文阅览等多项微服务;重庆大学图书馆将新生游戏闯关答题、图书馆荐购等服务扩展至微信平台;华东理工大学实施微信扫码读者身份认证入馆新举措;南京农业大学推出礼品兑换、购书报销登记、特色学习空间 Html5 页面自助制作等系列新服务;兰州理工大学借助“图书馆+新媒体”开展大学生书库寻宝图书查询借阅比赛活动等。人才是发展的第一资源,创新是引领发展的第一动力。创新意味着需要承担比常规业务更高的风险、更多的失败,需要鼓励创新的工作氛围。在探索创新微服务活动中,图书馆管理层应注重营造允许试错、包容试错的积极氛围,调动广大馆员的自主创造性,让有创新意识的馆员能够解放思想、放下顾虑,使其在创新型素质教育改革中充分发挥作用,进而有助于推动图书馆价值地位的整体提高。

3.2.3 多元化筹集资金方式

高校图书馆要想培养创新人才,不管是建设人才培养制度,还是营造文化氛围,都要投入必要的资金。目前,我国高校图书馆资金主要来自上级部门的拨付,筹资方式单一,应该注重协同与互助,积极寻求合作伙伴,将筹集资金方式多元化,采用多种筹资途径,增加投入资金。如高校图书馆可以向上级管理部门申请专项资金,可以积极和同类图书馆、商业公司、以及其他信息服务机构寻求合作,联合社会团体获得资金,还可举办社会捐赠活动,积极主动寻求各基金会及社会各界人士的支持与帮助。同时,图书馆要合理运用所筹集到的资金,将资金用到实处,努力培养创新人才,变革服务手段,创新管理模式,促进图书馆的可持续发展。

3.2.4 依托新媒体构建多样化学习型组织

高校图书馆做好创新人才培养,还要构建学习型组织。图书馆内部要营造和谐、轻松的学习和工作氛围,将图书馆发展和图书馆工作人员自身素质提升紧密联系在一起,使员工发挥自身工作积极性。要积极组织个人和团队开展学习,发挥员工自身价值,促进员工自身发展,进而对图书馆服务水平进行提升^[16]。构建学习型组织,对图书馆的发展及图书馆员个人能力的提升具有非常的重要的意义。学习型组织能彰显个人智慧和集体智慧,还能使图书馆工作团队之间的关系更为密切,使各成员能相互学习、分享交流,进行系统性的思考,建立共同愿景,共同进步,增强团队凝聚力,提高团队协作能力,从而提高整体素质,不断创新发展。

以西南大学图书馆为例,其借助两微一端(微博、微信、客户端)建立新媒体宣传群、技术/学术研讨分享群等渠道,着力打造了“由线上到线下”的双层架构体系,依托新媒体搭建了科学合理的多样化团队学习平台,营造了利于大家共同学习的环境,选取团队中能力较强的人作为带头人,并完善相关制度,建立健全的学习工作考核机制,让团队成员积极参与,互帮互助,促进成员快速发展,提高整体综合素质及专业水平,从而促进高校图书馆的持续健康发展。

3.2.5 建立图书馆自媒体及运营指导组织

随着新媒体迅速发展的形势,2019年5月福建省全省高校文献资源共建共享中心依托闽南师范大学新成立高校数字图书馆(FULink)新媒体工作组秘书处,此种成立全省联盟式新媒体工作组的先进经验和作法值得分析借鉴。当前在新媒体的环境中,各项服务与新媒体之间产生了十分密切的关系。尤其是对于大学生来说,手机作为其不可缺少的必备物品,其使用占据了大学生的大部分时间。而微博、微信等新媒体作为大学生社交的重要工具,在大学生中的使用率非常高。基于这一特点,高校图书馆应当根据新媒体环境促进馆藏资源数字化、建设和完善数字数据库,成立高校图书馆官方微信公众号和官方微博等新媒体账号,并使图书馆员可以熟练的操作这些新媒体软件,定期的在平台上发布相关信息,通过这些新媒体与学生之间建立一种新的联系,促进高校图书馆服务质量和效率的提高。而这一目标的实现,不仅需要提高图书馆员的通信技术、数据库技术、计算机技术、多媒体技术、微博微信技术,还需要在管理机制上给予政策、团队组织协同等的支持。

西南大学图书馆自2012年以来,陆续开通了“西南大学图书馆”新浪微博、“西南大学图书馆”微信服务号、“朝花西图拾”西南大学图书馆工会微信订阅号等官方发声平台,组建了“西大图书馆科研群”、“阅读推广小组”等研讨分享群,并成立了“崇德书斋网络文化工作坊”、“西南大学图管会”、“西南大学图书馆讲解队”等学生组织,形成了“从上到下”的立体宣传体系,切实拉近了图书馆与广大师生读者之间的距离,让读者能够第一时间了解图书馆的动态,有效促进图书馆服务的完善和改进。

4 项目成果(发表的文章、开发的软件、取得的实践效果等)

论文《新媒体时代下高校图书馆馆员素养和创新能力的现状、问题与对策》已发表于《科技与创新》2020年3月第5期。

5 参考文献

- [1]新浪微博数据中心. 2018 微博用户发展报告[EB/OL].
<https://www.useit.com.cn/thread-22578-1-1.html>
- [2]微信. 2018 微信年度数据报告[EB/OL].
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1622165602974190958&wfr=spider&for=pc>
- [3]牛爱菊, 贾新露, 刘兰. 基于文献计量的国内图书馆微博微信研究综述[J]. 新世纪图书馆, 2017(09):91-96.
- [4]徐健晖.《新媒体联盟地平线报告(2017 图书馆版)》的解读与启示[J]. 大学图书馆学报, 2018, (01):27-33.
- [5]赵水森. 论数字图书馆员素质评价[J]. 图书馆, 2003(06):61-63.
- [6]吴慰慈. 图书馆学新探[M]. 北京:北京图书馆出版社, 2007:10.
- [7]程焕文. 图书馆精神[M]. 北京:北京图书馆出版社, 2007:7.
- [8]王力军. 图书馆建设与管理丛论[M]. 北京:中国地图出版社, 2013:10.
- [9]李菲, 柯平, 郝广碧. 现代信息技术与图书馆员素质提升的内在逻辑[J]. 图书与情报, 2018(04):97-104.
- [10]杨咏梅. 面向微服务的高校图书馆员角色定位及能力建设研究[J]. 图书馆学研究, 2019(06):30-33, 48.
- [11]孙媛媛, 李峰, 邱效威. 我国高校图书馆馆员队伍建设调查与分析[J]. 江西师范大学学报(哲学社会科学版), 2016, 49(05):121-125.
- [12]孙婷, 彭佳, 汪岚. 学历对图书馆管理者职业胜任力的影响分析[J]. 图书馆建设, 2019(2):80-84.

- [13]李利敏. 技术创新视域下高校图书馆的关键转向——基于《新媒体联盟地平线报告：2018 图书馆版》研判启示[J]. 出版广角, 2019, 11(7):94-96.
- [14]于得水. 信息时代高校图书馆管理模式创新研究[J]. 科技情报开发与经济, 2015, 14(4): 66-68, 71.
- [15]盛兴军, 介凤, 彭飞等. 数字环境下大学图书馆的空间变革与服务转型 ——以美国布朗大学图书馆为例[J]. 图书馆论坛, 2017, 37(5):133-143.
- [16]盛穆彤. 新媒体时代我国高校图书馆智库建设的定位[J]. 北京科学技术情报学会年会, 2017, 14(22):185-186.

项目结题验收单

1 专家验收表（主持人所在单位组织 3-5 名专家对项目进行验收、自评。）

项目名称	新媒体时代高校图书馆管理创新研究				
主持人	巫芯宇	职务/职称		馆员	
所在单位	(加盖公章) 西南大学图书馆				
专家意见	根据要求，我单位组织专家组对巫芯宇同志承担的项目“新媒体时代高校图书馆管理创新研究”有关成果进行了鉴定。在听取课题组汇报、阅读课题研究材料、质询答辩的基础上，形成如下意见： 一、研究课题具有较高的研究意义和价值。为了适应新媒体技术的发展以及教育环境的变化，高校图书馆应该积极顺应技术发展和变革要求，以提升用户数字素养为目标，采用创新的管理模式，利用多种方法提高知识和文化的传播效率，提高图书馆服务和资源的可访问性；并且该课题提出要加大对人员素质的提升，直面图书馆彻底变革的需求，使高校图书馆在新媒体环境中发挥出更大的作用。 二、课题研究过程扎实，成效显著。该课题以发展现状、问题总结、策略研究及对策分析等为基本思路，首先展开对新媒体时代下高校图书馆管理和服务现状的理论研究，其次分析和总结其管理模式创新的策略，并对工作人员的素养提出了切实要求，最后基于以上研究提出了新媒体时代培养高校图书馆工作人员创新能力的机制和对策。 三、课题研究的不足与建议。该课题的研究倾向于概念性分析，缺少对高校图书馆馆员信息素养典型案例的实证或实验研究。在今后的研究工作中，应进一步深化研究层次，做好研究成果的推广和应用，充分发挥课题研究的引领带动作用。 综上所述，专家组认为该项目已经达到了所申请的计划任务目标，同意结题。				
专家签字	周剑	王雪梅	张惠玲	陈白	周艳
职务/职称	研究馆员	研究馆员	副研究馆员	副研究馆员	副研究馆员