

Việc đào tạo cán bộ thư viện - Nhất thiết phải liên tục



Nhiều năm qua BBF (Bulletin des Bibliothèques de France) liên tục quan sát việc đào tạo cán bộ thư viện, nhiều câu hỏi đã được đặt ra cho các nhà phân tích, các nhà nghiên cứu, các giảng viên... Thông qua đó có thể thấy những đặc điểm mới của công việc này hiện nay được biểu hiện ở những cụm từ sau: năng lực, khoảng cách, băng cấp, mở, tương tác.

Nếu việc đào tạo hiện nay là chuyên nghiệp, thì có nghĩa là phải tính đến những thay đổi lớn: thay đổi trong bối cảnh làm việc, thay đổi trong nội dung và phương pháp giảng dạy, thay đổi về nhu cầu đào tạo.

Đào tạo và bối cảnh nghề nghiệp

Ba mươi năm trước, chúng ta đã gõ từng phiều mô tả thư mục riêng trên các giấy than và xếp chúng trong các ngăn kéo. Ngày nay, không cần phải điếm hết toàn bộ sự phát triển kỹ thuật trong hoạt động nghề nghiệp, chúng ta cũng có thể thấy rằng cơ sở dữ liệu, công cụ tìm kiếm Internet, mục lục liên hợp, các tiêu chuẩn và các công cụ khác đã làm thay đổi hoàn toàn. Việc sản xuất, tổ chức, phổ biến và lưu trữ kiến thức đã thay đổi căn bản.

Những thay đổi về ngữ cảnh có thể không rõ ràng. Chúng ta có thể chỉ ra ở đây hai trong số rất nhiều thay đổi quan trọng. Một là, thay đổi về phạm vi hoạt động: hoạt động luôn gắn với một phạm vi hành chính nơi ban hành những quyết định công; ngày nay việc cải tổ, liên kết cộng đồng, chính sách của các trường đại học, việc tách hoặc nhập được thực hiện thông qua các cơ quan nghiên cứu và đào tạo đại học (PRES), bên cạnh đó là có sự đầu tư của chính quyền địa phương đối với các trường đại học hoặc sự quản lý dự án khu vực hoặc quốc tế. Một sự thay đổi lớn khác liên quan đến công chúng (người đọc) là: nhu cầu tin ngày càng nhiều, đa dạng và cấp bách đòi hỏi cán bộ thư viện phải xem xét một số phương pháp tiếp cận và áp dụng nhiều hơn phương pháp “định hướng khách hàng” - phương pháp đã được các nền văn hóa chuyên nghiệp trước đây dùng những từ “đào to búa lớn” là giao tiếp, tiếp thị, chính sách nhu cầu, khảo sát sự thỏa mãn...

Các hình thức hoạt động chủ yếu là: tính mở, đối tác, hợp tác, chia sẻ, thương lượng, chuyển dịch, thẩm định, đánh giá, vị trí chiến lược, triển vọng. Tuy nhiên, có lẽ cần phải nhấn mạnh rằng văn hóa nghề nghiệp vẫn còn được duy trì rất bền vững, đó là những giá trị cũ và đang còn phù hợp: từ sự chia sẻ, quyền truy cập bình đẳng, truyền tải, trách nhiệm trí tuệ, lợi ích xã hội.

Đào tạo và truyền đạt (transmission)

Một trong những thách thức của giáo dục ngày nay là quan tâm đến những thực tiễn và sự phát triển tốt nhất, các xu hướng văn hoá và sự phát triển bối cảnh. Trong bối cảnh này, văn hóa nghề nghiệp, phạm vi hẹp (văn hóa doanh nghiệp) và/hoặc phạm vi rộng (văn hóa của nghề nghiệp), việc đào tạo nghề (ban đầu và tiếp tục) tạo thành một liên hợp chia sẻ và truyền đạt các kiến thức, kỹ năng thực hành, hành vi, quy định, các vấn đề và các giá trị. Các nhà xã hội học về việc làm đã nhấn mạnh: "Cơ quan thực hiện đào tạo nghiệp vụ được coi là không gian xã hội hóa lớn thông qua việc tổ chức các thể chế phổ biến kiến thức, thực hành nghề nghiệp, các tiêu chuẩn, các giá trị (tự do, đạo đức và trách nhiệm) và những biểu hiện nghề nghiệp (vô tư, khoa học, hợp lý, xã hội, tiện ích của dịch vụ). Nhưng, nó làm mờ một phần các cơ chế học nghề ở các cán bộ chuyên môn trong quá trình tương tác công việc".

Nhờ làm việc mà ta trở thành một cán bộ chuyên nghiệp, cũng như nhờ suy nghĩ về thực hành lý thuyết mà ta tiến bộ trong chuyên môn. Thực hành và lý thuyết chỉ là những lý luận cơ bản của cùng một hoạt động để nhận thức được những khó khăn, thách thức và trách nhiệm nghề nghiệp của mình - là người truyền tải văn hóa.

Trong báo cáo đánh giá một bằng tốt nghiệp đại học về bảo quản thư viện, Jean-Luc Gautier- Gentes phân tích hiện tượng này tại Trường đại học Thông tin học và Thư viện Quốc gia Pháp (Enssib): "Trường dạy nghề mà được thực hiện chủ yếu bởi rất nhiều chuyên gia, trường đào tạo các cán bộ tương lai. Thường là sinh viên trình bày kết quả nghiên cứu cho những đàn anh của họ, mà mục đích là mong muốn chuẩn bị để có vị trí của mình trong môi trường nghề nghiệp sẽ được giao phó. Ở đó bắt buộc phải chấp nhận các giá trị vẫn còn phù hợp (thư viện là một dịch vụ công với tất cả mọi nghĩa của từ này), và những kiến thức đã được kiểm chứng.

Ngày nay, không thể tách bạch rõ ràng, dứt khoát giữa hai hình thức đào tạo và thực hành nghề nghiệp, giữa đào tạo và giao tiếp văn hóa. Mà trái lại, việc luân chuyển thường xuyên chỉ có thể giải thích tính hai mặt của tri thức. Một mặt, đào tạo phải được dựa trên hoạt động chuyên nghiệp nhờ cảnh báo liên tục, đào tạo kết hợp với nghiên cứu, có sự tham gia của các giảng viên đến từ nhiều cơ quan, các khóa tham

quan thực tập, hội họp... Thứ hai, các cơ sở đào tạo này phải hình thức hóa các chính sách, quy định của mình, làm hợp đồng với đối tác, phải thực hành nghề nghiệp. Cần đưa vào đào tạo các vấn đề về bối cảnh, quan điểm phát triển, cách thiết lập vấn đề, trao đổi kinh nghiệm.

Chúng ta cũng thấy rằng đào tạo ban đầu, đào tạo thường xuyên, tính chuyên nghiệp hóa, việc cập nhật kiến thức về dự báo triển vọng ngày càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Trong đào tạo ban đầu, tỷ trọng của việc thực tập và đánh giá kết quả ngày càng là các yếu tố quyết định. Đào tạo cán bộ từ xa ngay tại chỗ sẽ chiếm vai trò ngày càng lớn. Các khóa học tùy chỉnh sẽ được áp dụng để đào tạo cán bộ thư viện. Đào tạo suốt cuộc đời sẽ không còn là một khẩu hiệu nữa: đó là tương lai gần của chúng ta, và đã là hiện thực của chúng ta.

Đào tạo và các khóa học

Khái niệm khóa học không phải là mới. Người ta đã thường nhấn mạnh rằng trước cải cách hiến pháp giai đoạn 1991-1992, các khóa học thông thường dành cho những người mới vào nghề với tính năng động vốn có, là những nhân viên làm việc trong các thư viện với chức danh trợ lý thủ thư, từ trợ lý thủ thư đến thủ thư. Do có sự thay đổi hoàn cảnh, ngày nay các chương trình này dành cho cả những công chức và những người đang tập sự.

Chúng ta ít khi chuyển đổi từ cấp bậc này sang cấp bậc khác (trừ khi thi tuyển, và cũng rất khó khăn) hơn là từ một thư viện này đến một thư viện khác, từ một chức năng này đến một chức năng khác, từ một trách nhiệm này đến một trách nhiệm khác, hoặc thậm chí từ một cơ quan này đến một cơ quan khác.

Tính năng động này là rất hữu ích cho nghề nghiệp, cho các cơ quan và cả cho người dùng tin của họ. Nó cũng đòi hỏi kỹ năng - kiến thức và kỹ năng thực hiện trong một hoàn cảnh cụ thể. Khóa học này do đó, gắn bó mật thiết với nhu cầu đào tạo. Để có được công cụ mới, bao gồm một môi trường mới, phân tích một bối cảnh thể chế mới, tham gia vào một mạng, tích lũy kinh nghiệm, đối đầu với một tình huống cụ thể và phân tích toàn diện, vững vàng và đảm đương các trách nhiệm mới của mình. Với các ý nghĩa nêu trên, đào tạo tiếp tục là theo một khóa học. Vì vậy, ít nhất, Enssib đã phát triển các chương trình đào tạo của mình: từ các khóa học ngắn hạn, chuyên sâu hoặc nâng cao; kể từ năm 2007 đã bổ sung thêm các khóa thực tập dài ngày, các mô-đun được thiết kế chủ yếu cho những người đang đảm nhiệm hoặc sẽ đảm nhiệm một trách nhiệm mới (bổ nhiệm). Tương tự như vậy, Trung tâm Quốc gia về Dịch vụ Công cộng (CNFPT) đã xây dựng một khóa học cho các nhà quản lý thư viện vùng.

Các chương trình đào tạo mới ở Enssib

"Phụ trách các Di sản văn hóa"

Từ năm 2007, Enssib cung cấp một khóa học đặc biệt dành riêng cho các nhà quản lý Phụ trách các Di sản văn hóa.

Những người này thường không được đào tạo chuyên nghiệp hoặc ít nhiều được tham gia các khóa học thiết kế linh hoạt (sensibilisation), hoặc quản lý các kho di sản là phức tạp vì phải kết hợp nhiệm vụ lý thuyết và thực hành rất khác nhau, đòi hỏi một số kiến thức kỹ thuật và khoa học.

Enssib cũng tiến hành khóa đào tạo này để có thể đề cập tất cả những vấn đề trong một trật tự và kế tục, giúp các cán bộ thư viện có thể tiếp thu được kiến thức và thông tin mà họ cần.

Mục tiêu của các khóa học rất đa dạng. Nó giúp nhà quản lý thực hiện các nhiệm vụ của họ và dự đoán được tất cả các nhiệm vụ được giao.

Các khóa học cũng nhằm giúp các nhà quản lý nhân sự chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện nhiệm vụ kỹ thuật và tương tác với các chuyên gia trợ giúp việc bảo quản các bộ sưu tập.

Chương trình này gồm 5 module, mỗi module kéo dài 3 ngày.

Module 1: Môi trường

- Kho di sản bộ sưu tập của các thư viện Pháp
- Xác định đối tác, các hỗ trợ kỹ thuật và tài chính
- Các vấn đề pháp lý

Module 2: Xây dựng và phát triển bộ sưu tập

- Các chính sách di sản (kho tài liệu cổ, kho đặc biệt, kho tài liệu nghiên cứu...)
- Các điều kiện pháp lý và tài chính (cho, tặng, lưu chiểu, mua, trả...)

Module 3: Bảo quản và lưu trữ các bộ sưu tập

Các đặc tính của vật mang tin truyền thống.

- Bảo quản dữ liệu số.
- Các vấn đề khí hậu, ánh sáng, bụi, điều hoà không khí và thông gió, côn trùng, nấm mốc.
- Công tác lưu trữ và bảo quản dự phòng.

- Các biện pháp can thiệp khắc phục: phục chế, khử axit, diệt côn trùng.
- Các kế hoạch phòng chống rủi ro và các kế hoạch khẩn cấp

Module 4: Thông tin tín hiệu các bộ sưu tập

- Phát triển các tiêu chuẩn và khổ mẫu.
- Các vấn đề về trí tuệ đối với việc thông tin tín hiệu các bộ sưu tập.
- Các dự án liên hợp và mô tả biểu ghi: mục lục tích hợp các tài liệu chép tay, tài liệu cổ, Opal +, dự án chuyên đề và khu vực.

Module 5: Phát triển các bộ sưu tập

- Người dùng tin.
- Đánh giá việc phát triển các bộ sưu tập.
- Số hóa.

"Giám đốc Các dịch vụ tư liệu cộng đồng- SCD"

Trong bối cảnh xem xét chung về sự phát triển của các thư viện, Enssib muốn thiết kế một khóa đào tạo cho các giám đốc mới của Các dịch vụ tư liệu cộng đồng-SCD. Thực tế, nhiều hình thức đào tạo cho các giám đốc của SCD đã được đề xuất trong những năm trước, nhưng không có hình thức nào được hài lòng hoàn toàn vì chúng hình như không đáp ứng được nhu cầu của các vị giám đốc này.

Khóa đào tạo bắt đầu vào tháng 10 năm 2007, được xây dựng có phối hợp chặt chẽ với các tiểu ban giám đốc các thư viện và thông tin khoa học của Bộ Giáo dục Đại học và Nghiên cứu; Tổng Thanh tra các Thư viện, có sự tư vấn chuyên môn của nhiều nhà quản lý giàu kinh nghiệm tổ chức. Khóa đào tạo này nhằm cung cấp cho các nhà quản lý thực hiện tất cả các nhiệm vụ chủ yếu của mình trong môi trường mới của họ.

Nó cần phải giúp họ có được các kỹ năng cần thiết cho một vị trí quản lý trong một thế giới liên tục thay đổi. Khóa học dài ngày này cũng giúp tăng cường mối quan hệ giữa những người cùng học và tận dụng nhóm các năng lực của mỗi người.

Chương trình này bao gồm 3 module, mỗi module trong 3 ngày.

Module 1: Các môi trường học tập

- Vận hành và quản trị trường đại học
- Tổ chức và hoạt động của SCD
- Chiến lược của SCD trong trường đại học

Module 2: Quản lý

- Thử nghiệm và hoạt náo dịch vụ
- Ra quyết định
- Truyền thông
- Đánh giá dịch vụ
- Quản lý dự án

Module 3: Sản xuất và phổ biến thông tin kỹ thuật số

- Thách thức và bối cảnh hiện tại của việc sản xuất và phổ biến thông tin.
- Tính đa dạng của các nguồn tin và việc phổ biến thông tin.
- Tăng cường và làm giàu nguồn tin.
- Sở hữu trí tuệ và khai thác thông tin.
- Bảo quản và lưu trữ.
- Phát triển và phục vụ người dùng.

Giáo dục và nhu cầu đào tạo

Nhu cầu đào tạo (cập nhật, nâng cao, cho một vị trí, cho các chức năng mới) đã được khẳng định. Tuy vậy, như chúng ta đã biết đôi khi nhu cầu này biểu lộ thất thường, nên không thấy rõ.

Mặt khác, việc biểu đạt nhu cầu đào tạo, bị phức tạp hóa bởi hệ thống đào tạo sau tuyển dụng. Đối với người cán bộ bảo quản (của Nhà nước, và theo thỏa thuận với Viện Nghiên cứu lãnh thổ, inet, đối với cán bộ bảo quản vùng) và với các cán bộ thư viện của nhà nước, đào tạo (và bắt buộc) được tiến hành ở Enssib tiến hành qua thi tuyển. Đối với cán bộ thư viện lãnh thổ, chúng ta biết rằng tình hình này còn kém lạc quan hơn: khoảng 15% số người trúng tuyển qua kỳ thi theo học khóa nghiệp vụ được tổ chức bởi các trường thực tập nghề quốc gia cho cán bộ lãnh thổ (Enact) có sự phối hợp với Enssib. Hơn nữa, việc cải cách các cuộc thi lãnh thổ trong bối cảnh cải cách của CNFPT, rất có thể sẽ tạo ra một giai đoạn chuyển tiếp, nơi mà đào tạo sẽ không phải là mối quan tâm hàng đầu.

Đối với các trường hợp đào tạo ban đầu ít hoặc kém được quan tâm sẽ thường phát sinh nhu cầu đào tạo nhiều nhất. Chúng cần phải được biểu đạt, xem xét, cùng với một cách thức thích hợp – về nội dung, chương trình, phương pháp. Ở đây, chắc chắn có nhiều sáng tạo, theo cách đào tạo từ xa, tập hợp liên lĩnh thổ hoặc tự đào tạo (đây chỉ là một vài giả định).

Đối với các trường hợp việc đào tạo ban đầu có tổ chức, "việc đào tạo [tiếp tục], đặc biệt phong phú, hiện nay về cơ bản đã được coi là đáp ứng nhu cầu"; nhưng việc biểu hiện nhu cầu không rõ: trong năm 2001, chỉ có 1/2 dịch vụ tư liệu công thực hiện kế hoạch đào tạo. Nếu tình hình đã được cải thiện thì chắc chắn từ đó, sự tương hợp giữa nhu cầu, cách biểu đạt nó và tất nhiên là công việc đào tạo có thể được cải thiện hơn nữa.

Đào tạo và tính chuyên nghiệp

Việc bố trí các thiết bị đào tạo hiện nay làm tăng mối quan tâm về khả năng của các cán bộ thư viện. Nếu đào tạo tiếp tục là sự kết hợp giữa đào tạo ban đầu và kinh nghiệm nghề nghiệp, thì không thể thay thế hình thức đào tạo này bằng hình thức đào tạo khác. Theo phân tích của Dominique Arot "chuyên nghiệp hóa công việc chỉ đáp ứng khi đánh giá sự phức tạp và đa dạng của các kỹ năng yêu cầu để một cán bộ thư viện ngày nay thực hiện nhiệm vụ được giao". Đào tạo và tính chuyên nghiệp liên quan mật thiết và chặt chẽ với nhau.

Những thách thức của ngày hôm nay, sự phát triển kỹ thuật, xã hội, và cùng với đó là sự đổi mới các thể hệ đòi hỏi cán bộ thư viện cần có năng lực vững vàng và không ngừng cập nhật. Đào tạo tiếp tục tốt là theo đuổi một chương trình đào tạo khởi đầu bằng cách khác. Đào tạo khởi đầu tốt là nền tảng cho việc đào tạo tiếp tục có hiệu quả. Khoảng cách giữa các chương trình đào tạo này đòi hỏi cần thiết tăng cường mối liên kết giữa chúng. Không thể bỏ qua hình thức đào tạo nào.

Marie Bertrand

(*Nguyễn Thị Hạnh, dịch từ: La formation des bibliothécaires: Forcément continue Anne/Marie Bertrand//BBF, 2007 - Paris, t. 52, n° 5*).

Nguồn: Tạp chí Thư viện Việt Nam số 4(24) – 2010 (tr.19-22)