

Tăng cường bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ thông tin – thư viện ở Việt Nam



Để các thư viện Việt Nam phát triển đáp ứng nhu cầu xã hội, điều kiện tiên quyết là phải đảm bảo nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực là khái niệm dùng để chỉ trình độ, cơ cấu, sự đáp ứng với yêu cầu của nghề nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực được phản ánh ở trình độ kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động - cán bộ thông tin thư viện (TTTTV). Chất lượng nguồn nhân lực được đảm bảo thông qua những quá trình đào tạo khác nhau: đào tạo khởi đầu (đại học, cao đẳng), đào tạo sau đại học, bồi dưỡng nghiệp vụ (BDNV). Ở đây chúng tôi xin bàn về BDNV, tức là đào tạo bồi dưỡng kỹ năng cho những người đang làm việc tại các cơ quan TTTTV. Bài viết này sẽ đề cập các nội dung sau đây:

- Tầm quan trọng của công tác BDNV cán bộ TTTTV.
- Hiện trạng BDNV cán bộ TTTTV ở Việt Nam
- Các biện pháp tăng cường BDNV thông tin thư viện.

1. Tầm quan trọng của công tác BDNV cán bộ TTTTV

1.1. Khái niệm

Theo Nghị định số 18/2010/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 1/5/2010 về đào tạo và bồi dưỡng công chức.

- *Đào tạo* là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học.

- *Bồi dưỡng* là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc.

BDNV cán bộ TTTTV là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc trong hoạt động TTTTV.

1.2. Nhiệm vụ

BDNV cán bộ TTTTV có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

- *Nhiệm vụ 1: Dạy nghề ở một trình độ nhất định.* BDNV trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng về lĩnh vực TTTTV ở cả hai mức độ cơ bản và nâng cao.

- *Nhiệm vụ 2: Dạy phương pháp nhận thức.* Thông qua việc trang bị kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, BDNV cung cấp cho học viên phương pháp luận khoa học, phương pháp nghiên cứu và phương pháp tự học, giúp họ phát triển những phẩm chất và năng lực nghề nghiệp, đó cũng chính là dạy phương pháp để họ nghiên cứu và tự học.

- *Nhiệm vụ 3: Dạy thái độ.* Ngoài việc trang bị hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo và phát triển năng lực nghề nghiệp, BDNV cũng phải quan tâm đến việc phát triển những phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt đẹp cho người học. Điều này đặc biệt quan trọng đối với cán bộ TTTTV bởi nghề TTTTV là ngành phục vụ và có quan hệ “khách hàng”.

1.3. Ý nghĩa

Đội ngũ cán bộ TTTTV cần được BDNV thường xuyên và liên tục. Bởi việc BDNV có ý nghĩa quan trọng với cơ quan TTTTV, với bản thân cán bộ thư viện, với các nhà quản lý cơ quan TTTTV cũng như với hiệu quả phục vụ. Cụ thể là:

- *Với cơ quan TTTTV:* Cán bộ được phát triển năng lực, năng suất làm việc sẽ tăng, khả năng tự giải quyết công việc sẽ nâng cao; thái độ làm việc được cải thiện vì họ đảm trách nhiều nhiệm vụ quan trọng, được đánh giá cao hơn, do đó tự họ nhận thấy vai trò, trách nhiệm của mình trong cơ quan.

- *Với bản thân cán bộ TTTTV:* Khi kiến thức và kinh nghiệm được nâng cao, động lực và lòng nhiệt tình cũng sẽ được nhân lên; vì thế năng suất lao động tăng và có thể thu nhập được cải thiện; cán bộ TTTTV được phát triển bản thân, chia sẻ kiến thức và học hỏi thêm tri thức.

- *Với cán bộ quản lý cơ quan TTTTV:* Nhờ quá trình đào tạo nhân viên, cán bộ quản lý thể hiện được năng lực lãnh đạo; Khi cán bộ TTTTV phát triển nghề nghiệp họ sẽ tự đảm đương công việc nhờ đó cán bộ quản lý sẽ có nhiều thời gian để giải quyết việc khác; Làm việc với nhóm hiệu quả; đồng thời BDNV cũng là cách để nhà quản lý thể hiện sự quan tâm đến nhân viên.

- *Với hiệu quả phục vụ:* BDNV góp phần nâng cao hiệu quả phục vụ, Thời gian trả lời nhanh; Khả năng đáp ứng yêu cầu lớn: chính xác, đầy đủ; Tăng sự thỏa mãn nhu cầu thông tin của người dùng; Giảm cán bộ phục vụ hoặc tăng số lượt được phục vụ người dùng.

2. Thực trạng công tác BDNV cán bộ TTTTV

Theo kết quả nghiên cứu về công tác BDNV cán bộ TTTTV, được Cục Thông tin KH&CN Quốc gia tiến

hành bằng phiếu điều tra tại 40 cơ quan TTTV từ tháng 4-6/2010, cho thấy có 100% các cơ quan cho rằng BDNV cán bộ là rất cần thiết.

Tuy nhiên chỉ có một số cơ quan, thường là cơ quan đầu hệ thống và có nguồn nhân lực đủ mạnh, như: Cục Thông tin KH&CN Quốc gia, Thư viện Quốc gia Việt Nam, Viện Thông tin KHXH, Viện Thông tin thư viện Y học Trung ương; các thư viện đại học lớn (Đại học Quốc gia Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh...) mới tự đảm nhiệm các lớp đào tạo BDNV. Với đại đa số cơ quan thì hình thức đào tạo chủ yếu là gửi cán bộ tham gia các khóa BDNV do cơ quan khác tổ chức, hoặc tự tổ chức và mời giảng viên bên ngoài.

Những khó khăn chủ yếu đối với công tác BDNV cán bộ TTTV có thể được khái quát theo nhóm như sau:

- Với những cơ quan không tự tổ chức các khóa BDNV

+ Kinh phí: hầu hết các cơ quan có nguồn kinh phí hạn hẹp.

+ Cán bộ: ít, phải kiêm nhiệm nên khó thu xếp thời gian đi học; đối với các thư viện phục vụ nhiều người đọc lại ít cán bộ phục vụ, đặc biệt với các thư viện đại học vào đầu năm học mới; hoặc cán bộ phải kiêm nhiệm nhiều việc cùng lúc đối với các sở Khoa học và Công nghệ.

+ Không có kế hoạch sớm, cụ thể và ổn định nên không bố trí được cán bộ tham gia.

+ Nội dung không phù hợp: Chưa có nhiều lớp dành cho cán bộ quản lý, một số chuyên đề chưa đáp ứng nhu cầu cung cấp kiến thức và kỹ năng chuyên sâu hoặc chưa giúp học viên giải quyết được những vấn đề thực tiễn phát sinh ở cơ quan, như: lập kế hoạch và giải ngân, phát triển các dịch vụ có thu, phục vụ thông tin cho doanh nghiệp...

- Với các cơ quan tổ chức BDNV

+ Khó xác định đúng nhu cầu đào tạo thực tế. Chính mỗi cơ quan TTTV cần phải chỉ ra: ai, khi nào, cần đào tạo về cái gì?

+ Không phải thường xuyên tổ chức được các lớp đáp ứng nhu cầu đề xuất. Thực tế cho thấy rằng, ngay cả khi đã xác định rõ nhu cầu BDNV thì việc đáp ứng các nhu cầu đó cũng không dễ dàng: tài chính đã eo hẹp, cứng nhắc lại thiếu cụ thể gây khó khăn cho người thực hiện; ràng buộc về thời gian; ràng buộc bởi thực tiễn nghề nghiệp; các chương trình có sẵn không còn phù hợp; các chương trình mới thì không có kinh phí để thiết kế, thiếu giảng viên...

+ Không mang lại lợi nhuận cho cơ quan: với các cơ quan TTTV, nhất là các cơ quan đã thực hiện theo Nghị định 43 và Nghị định 115 như các sở Khoa học và Công nghệ, thì các lớp học thuần túy về TTTV không được thực hiện vì không mang lại lợi nhuận.

- Với bản thân cán bộ TTTV:

+ Không được cử tham dự.

+ Các chế độ công tác phí đối với học viên còn bất cập nên không khuyến khích được người học.

+ Tiêu chuẩn đánh giá cán bộ còn “cào bằng”, nặng hình thức, cùng với thu nhập của cán bộ TTTV thấp so với nhiều ngành khác đã không khuyến khích được người tích cực học tập với người chưa tích cực, người làm việc tốt với người làm chưa tốt. Đây cũng là lý do chính để nhiều người tự hài lòng với trình độ và cách thức làm việc hiện tại mà không mặn mà gì với việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

3. Các biện pháp tăng cường BDNV cán bộ TTTV

Từ những thực tiễn nêu trên có thể thấy, phát triển BDNV cán bộ TTTV là một bài toán tổng thể cần giải quyết từ chính sách vĩ mô đến các biện pháp cụ thể của từng cơ quan TTTV. Các chính sách Nhà nước thường chưa cập nhật, chưa kịp thời để phù hợp với lộ trình phát triển chung. Bởi vậy, bên cạnh những chính sách chung của Nhà nước, chúng tôi xin kiến nghị một số giải pháp mà bản thân mỗi cơ quan TTTV cần quan tâm đúng mức, bao gồm:

- Xác định rõ nhu cầu BDNV

- Lựa chọn phương thức BDNV phù hợp

- Tạo môi trường học và tự học tại mỗi cơ quan

- BDNV liên tục và bình đẳng

- Huy động mọi nguồn kinh phí có thể cho BDNV

- Tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa các cơ quan trong BDNV

- Có chính sách khích lệ cán bộ qua BDNV

- Tạo lập và duy trì đội ngũ cán bộ chuyên môn nòng cốt.

3.1. Xác định rõ nhu cầu BDNV

Mỗi cơ quan TTTV cần có kế hoạch và chương trình BDNV cụ thể cho cán bộ, viên chức, công chức.

Xây dựng chương trình trọng tâm, trong đó cần chỉ rõ những kỹ năng nào là cần thiết nhất với hiện tại và trong tương lai, hay sẽ đem lại những lợi ích thiết thực nhất cho cơ quan.

Nhu cầu BDNV có thể xác định dựa trên các yêu cầu đối với cán bộ, dựa trên các yêu cầu chính thức gồm các yêu cầu được quy định bởi các văn bản, văn bản pháp quy và văn bản cá biệt như: tiêu chuẩn, quy chế, quy định:

- Tiêu chuẩn: Tiêu chuẩn ngạch bậc (thư viện viên, thư viện viên chính, nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính, chuyên viên, chuyên viên chính...); Tiêu chuẩn thư viện; Tiêu chuẩn trường đại học.
- Quy định bởi nội quy, quy chế: Nội quy thư viện; Quy định về công tác phục vụ, quản lý thư viện; Quy chế thi đua...

Do các văn bản chậm cập nhật, lại áp dụng chung cho một nhóm các thư viện nên nhiều khi không đáp ứng được yêu cầu thực tiễn phát triển của nhiều thư viện, nhất là các thư viện lớn. Bởi thế, ngoài các quy định nêu trên, yêu cầu BDNV cán bộ TTTV có thể được bổ sung bởi đòi hỏi của thực tiễn nghề nghiệp, tức là khả năng đáp ứng nhu cầu người dùng tin trên cả ba khía cạnh kiến thức, kỹ năng và thái độ. Chẳng hạn:

- Kiến thức: Nhóm kiến thức để tìm và phục vụ thông tin bao gồm: Hệ thống thông tin (OPAC, CD-ROM, Web), Ngôn ngữ tìm tin, Công cụ tìm tin: Search Engine, Người dùng tin: chủ đề, nhu cầu, hành vi; Các dịch vụ thư viện 2.0,...
- Kỹ năng: Nhóm kỹ năng để tìm và phục vụ thông tin bao gồm: Định hướng người dùng; Hướng dẫn/Đào tạo người dùng; Phục vụ người dùng; Tìm kiếm, Phân tích, Đánh giá, Định vị nguồn tin/Liên kết tới nguồn tin, Giao tiếp.
- Thái độ gồm: Tư thế, tác phong và ngôn ngữ giao tiếp với người dùng. Đây là các nội dung thường không được đề cập cụ thể trong nhiều văn bản pháp quy cũng như quy định.

3.2. Lựa chọn phương thức BDNV

Sau khi xác định được nhu cầu, cần phải xem xét phương thức BDNV: Tự tổ chức hay gửi đi học. Nếu tự tổ chức thì đội ngũ giáo viên là ai? Nếu gửi đi học thì gửi đến cơ sở đào tạo nào? Hiện nay có rất nhiều cơ sở BDNV TTTV, nên các cơ quan có nhu cầu cần cân nhắc và lựa chọn cơ sở đào tạo phù hợp.

3.3. Tạo môi trường học và tự học tại mỗi cơ quan TTTV

Trong khi kinh phí và thời gian hạn hẹp, kiến thức cần cập nhật lại nhiều thì việc học và tự học của mỗi cán bộ TTTV là điều không thể thiếu.

Việc học tại chỗ, tức là học từ những người đi trước tại chỗ làm việc, kế thừa kiến thức và kỹ năng của những người đang làm một công việc cụ thể nào đó là cơ hội tốt cần đặc biệt chú trọng. Nhiều khi những kinh nghiệm tích lũy được trong một tình huống công việc cụ thể lại không thể tìm thấy ở những lớp BDNV. Thí dụ: biên mục vật tạo tác, sử dụng phần mềm VTLS - những thực tế không phổ biến ở Việt Nam thì học tại chỗ làm việc là phù hợp.

3.4. BDNV liên tục và bình đẳng

Không nên giới hạn BDNV chỉ cho một người hay một nhóm người nào đó. Những chương trình BDNV có kế hoạch, tạo cơ hội bình đẳng cho mọi người, vào mọi thời điểm sẽ giúp cơ quan TTTV duy trì năng lực làm việc cũng như không ngừng động viên cán bộ tiếp tục phát triển và cải thiện kiến thức chuyên môn. Đó cũng là một trong những tiêu chí thể hiện văn hóa của một cơ quan nói riêng, của xã hội nói chung.

3.5. Huy động mọi nguồn kinh phí để tạo cơ hội BDNV cho cán bộ TTTV

Huy động các nguồn kinh phí có thể để tổ chức hoặc gửi cán bộ đi BDNV. Các nguồn khả thi là:

- Nguồn ngân sách nhà nước: Kể cả đào tạo trong nước và nước ngoài (trung ương và địa phương). Với quy định của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 1/5/2010 về đào tạo và bồi dưỡng công chức “Bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm (thời gian thực hiện là 01 tuần/01 năm; một tuần được tính bằng 05 ngày học, một ngày học 08 tiết)”, các cơ quan TTTV có thể thuận lợi hơn trong việc xây dựng kế hoạch BDNV cho cán bộ hàng năm.
- Dự án nước ngoài: Thông qua việc xây dựng các dự án đào tạo do nước ngoài tài trợ hoặc kết hợp nội dung BDNV trong các dự án khác dưới các hình thức cử cán bộ đi đào tạo ở nước ngoài, mời chuyên gia giảng dạy trong nước hoặc kết hợp cả hai hình thức trên.
- Nguồn khác: Ngoài nguồn ngân sách nhà nước và tài trợ nước ngoài, các cơ quan TTTV nên dành một phần nguồn thu sự nghiệp được để lại theo chế độ hiện hành để BDNV cho cán bộ.

3.6. Tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa các cơ quan trong BDNV

Để BDNV có hiệu quả, các cơ quan cần có sự phối hợp chặt chẽ: từ việc đánh giá xác định nhu cầu, xây

dựng chương trình, tổ chức thực hiện nhằm huy động được tất cả các nguồn lực (nhân lực, nguồn tin, cơ sở vật chất cũng như các thực tiễn điển hình...) cho BDNV.

3.7. Có chính sách đánh giá và khích lệ cán bộ qua BDNV

Các nhà quản lý các cấp trong cơ quan nên tăng cường công tác kiểm soát việc học và tự học của từng nhân viên dưới sự quản lý của mình; Cử cán bộ tham gia các khoá học cả trong nước và nước ngoài đúng người đúng việc; Thường xuyên và định kỳ đánh giá kết quả học và tự học thông qua năng lực làm việc của từng cá nhân. Có các biện pháp khích lệ về vật chất, tinh thần, điều kiện làm việc... phù hợp và kịp thời nhằm tạo ra một môi trường học tập và làm việc lành mạnh, có hiệu quả.

3.8. Tạo lập và duy trì đội ngũ cán bộ chuyên môn nòng cốt

Mỗi cơ quan TTTV nên quan tâm tạo lập và duy trì một đội ngũ cán bộ nòng cốt. Đó là những người có khả năng không chỉ phát triển về kỹ năng thực hành công việc cụ thể, mà cả lý luận và khả năng truyền thụ nghề nghiệp. Họ sẽ là những người chủ chốt trong việc huấn luyện cán bộ mới tại cơ sở, cũng như có thể tham gia vào các khóa BDNV và hướng dẫn nghiên cứu, thực tập cho sinh viên chuyên ngành thông tin thư viện.

Tóm lại: Quan tâm đúng mức và có các biện pháp phù hợp cho BDNV cán bộ TTTV bên cạnh các hình thức đào tạo sau đại học, chắc chắn các cơ quan TTTV Việt Nam sẽ đảm bảo được nguồn nhân lực cho mình, góp phần vào việc thực hiện nhiệm vụ “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước” - đã được Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bertrand Anne-Marie (Nguyễn Thị Hạnh dịch). Việc đào tạo cán bộ thư viện- Nhất thiết phải liên tục// Tạp chí Thư viện Việt Nam. - Số 4, 2010.
2. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP của Chính phủ ngày 05/03/2010 về đào tạo và bồi dưỡng công chức.
3. Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI Đảng Cộng sản Việt Nam.
4. Nguyễn Thị Hạnh. Báo cáo chuyên đề: Tổng quan tình hình BDNV cán bộ TTTV trong hệ thống thông tin KH&CN quốc gia. Hà Nội, 2010.
5. Nguyễn Thị Hạnh. Phát triển năng lực cho cán bộ thông tin-tư liệu: Vài ý kiến về đào tạo tiếp tục tại Việt Nam//Kỷ yếu Hội thảo chuyên đề “Nhu cầu bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ thông tin tư liệu”. Trung tâm Thông tin KH&CN Quốc gia. Hà Nội, Tháng 7/2006.

ThS. Nguyễn Thị Hạnh

Cục Thông tin KH&CN Quốc gia

Nguồn: Tạp chí Thư viện Việt Nam số 3(29) – 2011 (tr.20-24)