

TĂNG CƯỜNG BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ CÁN BỘ THÔNG TIN-THƯ VIỆN: TỒN TẠI VÀ BIỆN PHÁP KHẮC PHỤC

ThS Nguyễn Thị Hạnh
Cục Thông tin KH&CN Quốc gia

ThS Nguyễn Thị Hương
Đại học Hồng Đức Thanh Hóa

Khái quát về hiện trạng của các điều kiện đảm bảo cho việc bồi dưỡng nghiệp vụ cán bộ thông tin-thư viện. Phân tích những điểm mạnh, yếu của các điều kiện đảm bảo hiện nay. Đề xuất một số giải pháp về cơ chế chính sách, cơ sở vật chất kỹ thuật nhằm đáp ứng các điều kiện này.

Trong đào tạo nói chung, bồi dưỡng nghiệp vụ (BDNV) nói riêng, chương trình, giáo trình và tài liệu hướng dẫn là điều kiện tiên quyết, song chúng không thể tự mang lại hiệu quả thực sự nếu thiếu các điều kiện đảm bảo, mà trong số đó, có thể kể đến một số điều kiện quan trọng như: cơ chế làm tiền đề cho việc thực hiện hiệu quả các khóa BDNV; đội ngũ giảng viên có kiến thức, kinh nghiệm và khả năng thuyết trình để truyền tải nội dung cần thiết đến học viên; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy. Bài báo này, với mong muốn đưa ra một số kiến nghị về các điều kiện đảm bảo để thực hiện các chương trình BDNV, sẽ đề cập đến các nội dung sau:

- Hiện trạng các điều kiện đảm bảo cho BDNV cán bộ thông tin-thư viện (TT-TV);

- Phân tích những điểm mạnh, yếu của các điều kiện đảm bảo hiện nay. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp đáp ứng các điều kiện này nhằm góp phần nâng cao hiệu quả BDNV cho cán bộ.

1. Hiện trạng các điều kiện đảm bảo cho hoạt động BDNV cán bộ TT-TV

1.1. Các cơ chế cho BDNV:

Từ “cơ chế” là chuyển ngữ của từ *mécanisme*, theo từ điển *Le Petit Larousse* (1999), “*mécanisme*” là “cách thức hoạt động của một tập hợp các yếu tố phụ thuộc vào nhau”. Còn theo từ điển Tiếng Việt (Viện Ngôn ngữ học 1996), cơ chế là “cách thức theo đó một quá trình thực hiện”. Theo đó, cơ chế chỉ các quy định quản lý là hiểu theo trạng thái tĩnh. Tuy nhiên, theo cách hiểu đầy đủ, không thể không nói tới yếu tố con người - chủ thể tham gia hoạt động trong đó - như là một bộ phận cấu thành không thể thiếu của bộ máy quản lý. Con người nằm trong cơ chế, tham gia vào sự vận hành của cơ chế, bị cơ chế điều khiển và điều khiển cơ chế. Như vậy, cơ chế không chỉ bao gồm những quy định về cách thức vận hành, mà còn bao gồm cả con người hoạt động theo những cách thức đã được định sẵn trong thiết kế cơ chế.

Trong đào tạo BDNV cán bộ thư viện, có thể kể đến một số cơ chế quan trọng sau đây:

Nghiên cứu - Trao đổi

- Cơ chế tài chính.
- Cơ chế sử dụng và khuyến khích giảng viên.
- Cơ chế đánh giá.
- Cơ chế phối hợp trong và giữa các cơ quan TT-TV.

1.1.1. Cơ chế tài chính

Cơ chế tài chính là hệ thống các hình thức, phương pháp, biện pháp và tổ chức quá trình tạo lập, phân phối và sử dụng các nguồn lực tài chính. Cơ chế tài chính cho BDNV thực tế còn nhiều vấn đề nổi cộm. Trong bối cảnh ngân sách dành cho KH&CN chưa nhiều, ngân sách dành cho BDNV lại càng hạn chế và chưa thực sự được chú trọng. Một ví dụ điển hình: kinh phí nhà nước dành cho công tác BDNV cán bộ TT-TV tại Cục Thông tin KH&CN Quốc gia (NASATI) trong hơn mười năm qua chẳng những không tăng mà còn bị cắt giảm bởi nhiều lý do, trong khi tổng ngân sách cấp cho Cục đã tăng lên khá nhiều. Chẳng những thế, quy chế cấp phát và chi tiêu còn gây ra nhiều khó khăn hơn. Mặc dù các thông tư Hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước vẫn được ban hành đều đặn vào các năm 2001, 2005 và 2008, nhưng tính chất chung chung, khó hiểu, gây phiền phức, khó khăn cho người thực hiện vẫn chưa được cải thiện nhiều; mức chi cho người tổ chức cũng như người tham gia lớp học vẫn chưa sát với thực tế, gây khó khăn cho cả hai đối tượng này. Đó là còn chưa kể đến những vướng mắc trong việc phân bổ nguồn kinh phí này: chưa thống nhất, thiếu hệ thống, mang nặng tính “xin-cho” – một hạn chế điển

hình của quản lý nhà nước.

1.1.2. Cơ chế tổ chức, sử dụng và đãi ngộ giảng viên

Để có học viên giỏi, điều kiện tiên quyết là phải có giảng viên giỏi. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên các khóa BDNV TT-TV đều không chuyên trách do các cơ sở BDNV TT-TV không phải là trường BDNV chuyên nghiệp như một số bộ khác (Bộ Giáo dục và Đào tạo - Trường BDNV Lê Hồng Phong, Bộ giao Thông Vận tải - Trường BDNV lái xe,...). Vì vậy, giảng viên thường luôn phải huy động tình huống cho từng lớp và cho từng bài học. Trong khi đó, những cán bộ có thể tham gia giảng dạy thường lại rất bận việc chuyên môn, không có thời gian chủ động để tham gia giảng dạy cũng như chuẩn bị bài giảng theo đúng yêu cầu cần thiết. Đã thế, lực lượng giảng viên có thể huy động cho BDNV TT-TV lại thiếu, hụt hẫng, thiếu quy hoạch và không được quan tâm đúng mức.

Ngoài ra, còn có những lý do quan trọng khác khiến cho việc huy động giảng viên khó khăn. Thứ nhất, BDNV TT-TV đòi hỏi người giảng phải có cả trình độ lý luận cao lẫn kỹ năng thực hành thuần thực. Thế nhưng, trong thực tế giảng viên các trường đại học có kiến thức lý thuyết song lại ít điều kiện thực hành và đôi khi chưa bám sát thực tế, trong khi đó nhiều cán bộ ở các cơ quan TT-TV có thể làm việc thuần thực như “chiếc máy” thì lại thiếu lý luận có tính hệ thống. Bởi vậy, rất khó khăn cho cả hai nhóm này khi tham gia giảng dạy các lớp BDNV. Bên cạnh đó, trong khi một số ngành như công nghệ

Nghiên cứu - Trao đổi

thông tin, giáo dục,... đã có cơ chế khuyến khích riêng, thì cán bộ tham gia giảng dạy các khóa BDNV TT-TV, gánh cả hai vai là công nghệ thông tin (ngành chịu ảnh hưởng rất nhiều bởi công nghệ thông tin nên thường phải cập nhật các công nghệ xử lý, lưu trữ và phổ biến thông tin mới) và giảng viên lại chưa có một chế độ ưu đãi nào.

Thực tế này cho thấy, cần phải đưa ra một cơ chế khuyến khích cho việc tổ chức, phát triển và sử dụng đội ngũ giảng viên cho BDNV TT-TV.

1.1.3. Cơ chế đánh giá

Trong BDNV có thể xem xét đánh giá theo hai nhóm: đánh giá giảng viên về chất lượng bài giảng và đánh giá học viên về kết quả học tập. Như vậy, để thúc đẩy công tác này, cần có cơ chế đánh giá hai đối tượng trên. Thế nhưng, trong thực tế lại chưa có một quy định chính thức nào có tính pháp lý đầy đủ cho việc đánh giá này.

Đánh giá giảng viên: quan sát qua nhiều năm BDNV của chúng tôi cho thấy, chưa có sự quan tâm hoặc thừa nhận nào cả về vật chất lẫn tinh thần đủ để thu hút cán bộ TT-TV chuyên nghiệp tham gia vào công tác BDNV. Thí dụ: về tinh thần, khi xét thi đua, việc giảng bài cho các khóa BDNV được đánh giá giống như giới thiệu thư viện cho bạn đọc mới; về vật chất: việc chuẩn bị bài giảng, dù chỉ cho một buổi giảng, cũng mất rất nhiều công sức và thời gian của cả người tổ chức lớp học và người giảng dạy, trong khi số buổi giảng không nhiều, luôn thay đổi và phải cập nhật. Điều này, cùng với những khó

khăn trong việc chuẩn bị bài giảng đã cản trở lớn đến việc thu hút cán bộ tham gia vào công tác BDNV. Những lý do kể trên, cùng với việc không còn giải pháp lựa chọn, không dám yêu cầu cao ở giảng viên, đã dẫn đến hệ quả là không muốn và không thể đánh giá giảng viên trong nhiều tình huống cụ thể.

Đánh giá học viên: việc đánh giá học viên sau khóa học, đã từng được thực hiện nhiều năm, đang có nguy cơ bị bỏ đi, vì các kết quả đánh giá này chưa được thực sự sử dụng để khuyến khích học tập nâng cao trình độ trong môi trường TT-TV.

1.1.4. Cơ chế phối hợp

Bài học từ các nước phát triển như Hoa Kỳ, Hàn Quốc, Pháp,... [2] cho thấy, công tác BDNV cán bộ TT-TV chỉ có thể thực sự đạt kết quả khi trong từng và giữa các cơ quan trong Hệ thống Thông tin KH&CN Quốc gia được tạo lập và phát triển một cơ chế phối hợp linh hoạt, bền vững và hiệu quả. Tuy vậy, tình trạng “đèn nhà ai nhà nấy rạng” vẫn rất phổ biến ở Việt Nam, trong đó có BDNV TT-TV.

Sự thiếu hợp tác trong tổ chức BDNV có thể diễn ra ngay trong một cơ quan. Thực trạng “nhà nhà đào tạo, người người đào tạo” mà chẳng cần kết hợp, kế thừa đã ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả của công tác này. Chẳng hạn, các lớp cùng một chủ đề từ các nguồn ngân sách nhà nước (NSNN) và hợp tác quốc tế được tiến hành trong cùng một cơ quan, cùng một thời điểm. Hậu quả là: chẳng những không huy động được giảng viên có trình độ mà còn gây tản mạn học viên và lãng phí.

Giữa các cơ quan, thậm chí ngay trên

Nghiên cứu - Trao đổi

một địa bàn như thành phố Hà Nội cũng chưa có sự hợp tác một cách hệ thống trong việc huy động giảng viên, môi trường đào tạo cũng như các nguồn lực khác cho BDNV. Thực tế cho thấy rằng, ngay cả một cơ quan TT-TV lớn cũng không phải luôn là môi trường BDNV toàn năng cho mọi khóa đào tạo, bởi vậy cần có cơ chế phối hợp, kết hợp chặt chẽ và toàn diện giữa các cơ quan, đặc biệt những cơ quan đầu ngành có BDNV thường xuyên.

1.2. Đội ngũ giảng viên

Các cơ quan TT-TV tổ chức BDNV TT-TV đều không có giảng viên chuyên trách mà chủ yếu là cộng tác viên. Các cơ sở này thường có 1-2 người đảm đương cùng một lúc nhiều hoạt động như: nghiên cứu và đào tạo, đào tạo và quản lý khoa học, hợp tác quốc tế và đào tạo, tin học và đào tạo,... Vì thế, việc chính của người làm đào tạo là xây dựng kế hoạch, chương trình, tổ chức và quản lý các khóa học. Ngoài ra, những người linh hoạt nhất cũng chỉ có thể tham gia giảng dạy một vài chuyên đề. Đội ngũ cán bộ tham gia giảng dạy cho các lớp BDNV đã mỏng, thiếu lại hụt hẫng do tuổi tác, rất bận với công việc chuyên môn. Vì vậy, việc huy động giảng viên gặp rất nhiều khó khăn, đặc biệt với các khóa học tổ chức ngoài cơ quan.

1.3. Môi trường dạy học

Môi trường dạy học bao gồm cả môi trường vật chất và tinh thần. Ở đây chúng tôi chỉ đề cập đến môi trường vật chất, hay cơ sở vật chất cho BDNV, bao gồm: phòng học với bàn ghế, ánh sáng, nhiệt độ, không khí và phương tiện dạy học.

Trong đó, phòng học hiện nay thường đã được các cơ sở BDNV đáp ứng.

Phương tiện dạy học, góp phần nâng cao hiệu quả BDNV, “bao gồm mọi thiết bị kỹ thuật từ đơn giản đến phức tạp được dùng trong quá trình dạy học để làm dễ dàng cho sự truyền đạt và tiếp thu kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo” [1]. Phương tiện dạy học bao gồm: phương tiện dùng trực tiếp để dạy học (tài liệu học tập, máy tính, máy chiếu, máy ảnh, máy quét, máy chiếu phim, máy ghi âm, máy thu hình,...) và phương tiện dùng để hỗ trợ/điều khiển quá trình dạy học (máy photo, giá treo, pano,...).

Để áp dụng các phương pháp hiện đại trong BDNV, phòng học với các phương tiện hỗ trợ cần được trang bị riêng hoặc được đảm bảo theo yêu cầu của từng lớp học. Tuy nhiên, hiện nay trừ các trung tâm học liệu được nước ngoài tài trợ như Trung tâm Học liệu của các tỉnh Cần Thơ, Đà Nẵng, Thái Nguyên và một số trung tâm TT-TV lớn được đầu tư nhờ các dự án đại học như Thư viện Tạ Quang Bửu, Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh, Đại học Quốc gia Hà Nội,... còn hầu hết các cơ quan TT-TV, ngay cả các cơ sở đào tạo thường xuyên như NASATI, vẫn chưa có phòng dành riêng cũng như không phải luôn đảm bảo đầy đủ thiết bị cần thiết cho BDNV.

2. Kiến nghị về các điều kiện đảm bảo cho hoạt động BDNV cán bộ TT-TV

Từ phân tích hiện trạng nói trên, để nâng cao hiệu quả BDNV TT-TV, cần giải quyết tổng thể nhiều vấn đề: cơ chế, giảng viên, cơ sở vật chất cũng như huy

Nghiên cứu - Trao đổi

động các nguồn lực khác. Chúng tôi xin đề xuất cụ thể như sau.

2.1. Cơ chế chính sách

Cần nghiên cứu và đề xuất ban hành cơ chế đặc thù cho BDNV TT-TV, trong đó đặc biệt quan tâm đến cơ chế tài chính, tạo lập và sử dụng giảng viên cũng như quan hệ phối hợp giữa và trong các cơ quan.

2.1.1. Chính sách tài chính cho BDNV

Trong khi chờ đợi các chính sách khuyến khích chung về cấp phát và sử dụng NSNN cho BDNV cán bộ, các cơ quan TT-TV trong khuôn khổ của mình cần quan tâm đến những biện pháp như: *huy động tất cả các nguồn tài chính có thể cho BDNV*, bao gồm các nguồn trong nước - nguồn NSNN, nguồn thu từ hoạt động sự nghiệp, các loại dự án và các nguồn nước ngoài qua các dự án với các tổ chức quốc tế và các quỹ tài trợ; *đề ra các giải pháp tháo gỡ khó khăn để bổ sung tài chính* cho cơ quan tổ chức lớp học và các cơ quan tham dự lớp học; *có cơ chế thu thêm và sử dụng hiệu quả kinh phí từ cơ quan tham dự.*

2.1.2. Cơ chế sử dụng và khuyến khích cán bộ tham gia BDNV

Có thể thu hút nhân lực tham gia vào BDNV bằng cách tạo lập và có chính sách khuyến khích giảng viên thông qua nhiều hình thức như: tạo thời gian rảnh 1-2 tháng/năm cho việc đọc và nghiên cứu tài liệu; cử tham dự các khóa học và hội nghị/hội thảo khoa học về các chủ đề mới trong nước; có kế hoạch phối hợp với hợp tác quốc tế trong việc đào tạo BDNV cho giảng viên ở nước ngoài; chú trọng quy hoạch bổ sung cán bộ có năng lực tham

gia vào nghiên cứu và BDNV cán bộ TT-TV.

2.1.3. Cơ chế phối hợp trong và giữa các cơ quan TT-TV

Trong hệ thống TT-TV nói chung, công tác BDNV nói riêng, phối hợp là tất yếu và khách quan. Phối hợp có thể diễn ra giữa các cơ quan cũng như trong nội bộ cơ quan thực hiện BDNV.

Giữa các cơ quan có thể phối hợp theo một số hướng sau: đảm bảo học viên cho các khóa học (các cơ quan cử học viên cần nghiên cứu nội dung và yêu cầu của từng khóa học để cử đúng người đi học); có mối quan hệ trao đổi giảng viên mở và thiết thực (khuyến khích và tạo điều kiện cho việc huy động giảng viên giữa các cơ quan); tạo môi trường thực hành, tham quan cho các khóa học khi có yêu cầu;...

Nội bộ trong một cơ quan thực hiện đào tạo BDNV, như NASATI, cần quan tâm đến một số cơ chế như sau: quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên trong toàn Cục; phân công, phân nhiệm, đề bạt và cử cán bộ đi đào tạo, đặc biệt đào tạo ở nước ngoài, cần kèm theo yêu cầu nghiên cứu và giảng dạy; cơ chế huy động các nguồn tin cho đào tạo, nhất là các nguồn tin nội sinh.

2.2. Tạo lập và duy trì môi trường đảm bảo cho BDNV

Phòng học hiện đại với đầy đủ trang thiết bị cần thiết khi cần như: máy tính, mạng máy tính với các phần cứng, phần mềm cho phép giảng dạy bằng PowerPoint, truy cập Internet; máy sao chụp, máy quay phim, máy ảnh, thiết bị số hóa; các phương tiện cho phép giảng dạy

Nghiên cứu - Trao đổi

trực tuyến; hội nghị truyền hình,... là điều kiện cần thiết để phát triển BDNV, nhất là với các cơ quan có chức năng và thường xuyên tổ chức hoạt động này.

Chỉ có như vậy mới có thể đảm bảo chất lượng của các khóa học trong môi trường công nghệ lưu trữ và truy cập thông tin thay đổi như hiện nay.

Kết luận

Các điều kiện cơ bản đảm bảo cho BDNV cán bộ TT-TV là: tăng ngân sách của Nhà nước cho BDNV và huy động mạnh mẽ mọi nguồn lực có thể để thực hiện công tác này; đổi mới chính sách nhằm khuyến khích người làm đào tạo và người học; chú trọng đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và người làm đào tạo nguồn nhân lực. Trong các nội dung này, theo chúng tôi, đội ngũ giảng viên và

người làm đào tạo cần được đào tạo nâng cao một bước và được hưởng chính sách khuyến khích thỏa đáng về tinh thần cũng như vật chất, vì chính họ là cầu nối giữa cơ quan đào tạo và cơ quan có cán bộ đi đào tạo, chính họ là người tham gia vào quá trình đánh giá nhu cầu, xây dựng chương trình, thực hiện chương trình và đánh giá các chương trình đào tạo. Cần có chính sách phát triển đội ngũ nòng cốt này.

Cùng với sự phát triển và hoàn thiện các chương trình và tài liệu giảng dạy, các điều kiện phục vụ cho giảng dạy như đã nêu trên, nếu được đảm bảo thì chắc chắn sẽ góp phần quan trọng trong việc BDNV cán bộ TT-TV, đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho ngành trong thế kỷ XXI.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Ngọc Quang. Lý luận dạy học đại cương. Tập 1&2. Trường cán bộ quản lý TW, 1986.
2. Nguyễn Thị Hạnh. Nghiên cứu tổng quan tình hình bồi dưỡng cán bộ thông tin thư viện trên thế giới (Chuyên đề nghiên cứu khoa học). Hà Nội, 2010.
3. 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// Hội thảo chuyên đề: "Nhu cầu tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ thông tin-thư viện".-Hà Nội: Trung tâm Thông tin KH&CN Quốc gia, 2006.- tr.41-48
4. Nguyễn Thị Hạnh. Tăng cường BDNV cán bộ-Tiền đề để phát triển các sản phẩm và dịch vụ thông tin-thư viện // Hội thảo khoa học: "Tăng cường các SPDV đáp ứng nhu cầu của thư viện trong xã hội hiện đại". Hà Nội, ngày 12/10/2010.
5. Thông tư 139/2010/TT-BTC ngày 21/9/2010 quy định việc lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước
6. Thông tư của Bộ Tài chính Số 51/2008/TT-BTC ngày 16 tháng 6 năm 2008 Hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước .
7. Thông tư của Bộ Tài chính Số 79/2005/TT-BTC ngày 15 tháng 9 năm 2005 Hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước.
8. Trần Anh Tuấn. Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập//Tạp chí tổ chức nhà nước, 2010, số 5, tr.16-19.