

## **ĐÀO TẠO CÁN BỘ THÔNG TIN THƯ VIỆN HƯỚNG TỚI XÃ HỘI CỦA NỀN VĂN MINH THÔNG TIN**

**ThS. VÕ CÔNG NAM.**

Chủ nhiệm Khoa Thông tin – Thư viện,  
Trưởng CD Văn hóa TP. HCM

Từ những năm 80 của thế kỷ 20, nền "Văn minh tri thức" hay còn gọi là nền "Văn minh thông tin" đã thật sự xuất hiện. Đó là nền văn minh lấy tri thức làm nguồn lực phát triển, lấy khoa học kỹ thuật làm lực lượng sản xuất trực tiếp. Việt Nam trong thực tế vẫn còn ở trong những nền văn minh trước, nhưng thật sự đã chịu sự tác động và ảnh hưởng của nền văn minh tri thức, ít nhất cũng trên phương diện cạnh tranh, trên phương diện đào tạo nguồn nhân lực, trên phương diện phát triển khoa học - công nghệ và trên nhiều phương diện văn hóa xã hội.

Các nước sớm bước vào nền Văn minh tri thức đã xác định bốn trụ cột của nền văn minh này. Đó là: Công nghệ thông tin, công nghệ nguyên liệu mới, công nghệ năng lượng mới và công nghệ sinh học. Trong đó, công nghệ thông tin là lĩnh vực được coi trọng nhất, trở thành nhân tố số một của xã hội. Xã hội của nền văn minh trí tuệ chính là xã hội thông tin. Điều cốt lõi của xã hội thông tin là sản xuất ra thông tin, sở hữu và sử dụng thông tin phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống.

Đặt vấn đề đào tạo cán bộ thông tin thư viện hướng tới một xã hội thông tin bây giờ,

ở nước ta là đúng lúc và cần thiết vì lĩnh vực nhạy cảm nhất đối với sự tác động và ảnh hưởng của nền văn minh tri thức vào xã hội Việt Nam chính là lĩnh vực thông tin thư viện. Việc thích nghi và hội nhập được vào hoạt động thông tin toàn cầu có ý nghĩa quyết định đến việc tăng tốc để bắt kịp trình độ phát triển của thế giới. Việc thích nghi và hội nhập ấy phải được bắt đầu bằng việc hoạch định một chiến lược tạo dựng nguồn nhân lực thông tin thư viện có khả năng thích nghi và phản ứng được với những chuyển biến của thời đại. Trong phạm vi bài này, chúng tôi xin thử đề xuất hai vấn đề :

- Một là những mục tiêu cần hướng tới của việc tạo dựng nguồn nhân lực thông tin thư viện.
- Hai là phương pháp cần lựa chọn để đạt được những mục tiêu ấy là gì.

### **1. Những mục tiêu cần hướng tới trong vấn đề đào tạo nguồn nhân lực thông tin thư viện của một xã hội thông tin .**

Muốn xác định được những mục tiêu cho việc đào tạo nêu trên, trước hết cần phải phác thảo được hình ảnh của một cơ quan thông tin thư viện cũng như hình ảnh của một cán bộ thông tin thư viện của thời đại mới. Sự nghiệp thông tin thư viện thế giới hiện

nay đang phải đối đầu với hai thách thức to lớn. Đó là:

- Hiện tượng bùng nổ thông tin và các hệ quả của nó: Đó là sự xuất hiện gần như cùng lúc với một khối lượng khổng lồ những thành tựu khoa học kỹ thuật mới, mà đi kèm là một khối lượng ấn phẩm thông tin nhiều và nhanh đến mức con người tỏ ra bất lực trong việc tập hợp, xử lý, lưu giữ, khai thác và sử dụng. Trong bối cảnh của sự bùng nổ ấy, thông tin bị phân tán ở nhiều nơi và nhiều nguồn, bị lạc hậu với tốc độ ngày càng nhanh. Việc tìm chọn, khai thác và ứng dụng ngày càng trở nên khó khăn và tốn kém. Nhiều thông tin sẽ mất đi hoàn toàn giá trị của nó trước khi được biết đến.
- Hiện tượng bùng nổ nhu cầu thông tin của xã hội : Một khi thông tin đã trở thành nguồn lực phát triển, trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, thì nhu cầu thông tin của xã hội sẽ bùng phát về cả số lượng, phạm vi lẫn sự đòi hỏi khắt khe về chất lượng cũng như về cách thức chuyển giao. Người dùng tin ngày nay không còn hài lòng với một số nguồn thông tin bị khuôn định trong một vùng lãnh thổ, một lĩnh vực tri thức nhất định nào đó mà họ đòi hỏi phải được truy cập tức thời và trực tiếp vào mọi nguồn tài nguyên thông tin, mọi kênh thông tin khác nhau trên toàn cầu. Người dùng tin ngày nay cũng không còn hài lòng với loại "thông tin thô" mà họ cần loại thông tin đã được tinh chế đến độ chính xác tối đa và được sản xuất theo nhiều dạng bao gói khác nhau phù hợp với mục đích và thói quen sử dụng của họ.
- Giải quyết hai thách thức trên đây cần phải có một sự chuyển đổi mang tích cách mạng về cả bản chất lẫn hình thức tồn tại của các cơ quan thông tin thư viện cũng như đội ngũ cán bộ thông tin thư viện. Hình ảnh về một cơ quan và đội ngũ cán bộ thông tin thư viện trong thời đại mới phải có được những nét phác thảo sau đây:
- Sự đổi mới về mặt chức năng nhiệm vụ: Những chức năng vốn có của cơ quan thông tin thư viện như sưu tầm, bảo quản và lưu thông tài liệu sẽ được thay bằng chức năng lượng định và trao đổi thông tin. Những dạng mang tin bằng giấy sẽ được giảm dần theo mức độ tăng trưởng của các dạng mang tin không phải in ấn. Thông tin không còn bị giam hãm trong những khuôn khổ cố định, việc sưu tầm, lưu trữ, lưu thông trở nên nhanh chóng và linh động hơn. Những phương tiện, sự trợ giúp của công nghệ thông tin sẽ cho phép sự sưu tập, xử lý, sở hữu, tìm chọn và lưu thông thông tin không còn bị giới hạn trong khuôn viên thư viện. Những phương tiện truyền thông điện tử cho phép dỡ bỏ mọi giới hạn về không gian cũng như thời gian trong việc sở hữu và phân phối thông tin.
- Các cơ quan thông tin thư viện không còn là những tòa nhà biệt lập cốt để bảo đảm an toàn tuyệt đối cho tài liệu, mà chúng trở thành những trạm trung chuyển của một hệ thống bao gồm nhiều loại thiết chế lưu trữ và phân phối thông tin. Chúng không còn là chốn "đi về" của các thành

phần người đọc mà trở thành một điểm tiếp nối với các kênh thông tin khác, để giao tiếp trực tuyến với các đồng nghiệp, đồng sự, nhờ đó việc trao đổi thông tin trở nên nhanh hơn, sống động và phong phú hơn.

- Phẩm chất của một cơ quan thông tin thư viện cũng sẽ được đánh giá theo những tiêu chí mới. Sẽ không phải là căn cứ vào số lượng tài liệu sở hữu được, số lượt tài liệu được lưu hành... mà phải căn cứ vào phẩm chất của thông tin được lưu trữ và phân phối, mức độ tuyệt hảo của dịch vụ cung ứng thông tin và những tiện ích được tạo ra cho sự phát triển của xã hội và của con người.
- Cơ quan thông tin thư viện phải được quan niệm không phải như là một thiết chế đã định hình mà phải xem như là một "tiến trình": Nguồn lực thông tin của nó không phải là những vật mang tin cố định, hiện hữu trong các kệ giá thẳng tắp của thư viện, mà đang là một dòng chảy liên tục và được bổ sung thường xuyên bởi các dòng thác thông tin trên toàn thế giới. Cơ sở vật chất của nó không phải là những bức tường kiên cố, thâm nghiêm, những ngôi nhà đồ sộ, vững chãi rêu phong với thời gian mà là những phương tiện kỹ thuật vô hình và chuyển động không ngừng. Mục tiêu của hoạt động thông tin thư viện cũng không phải là những "kết quả" đã được xác định một cách cứng nhắc, vì chúng rất dễ bị lỗi thời trong một xã hội đang chuyển động với một vận tốc cực cao mà mục tiêu ấy phải là sự "thích nghi" để có thể phản

ánh và phản ứng kịp thời với những thay đổi cao tốc ấy của xã hội.

- Người cán bộ thư viện thông tin cũng phải được thay đổi từ vai trò là một người cất giữ sự hiểu biết để trở thành một "hoa tiêu kiến thức" (knowledge navigator): Nhiệm vụ trước đây của người thủ thư là sưu tập và lưu giữ tài liệu, là tổ chức và sử dụng tài liệu, là khuyến khích và tổ chức cho xã hội sử dụng tài liệu. Nhiệm vụ hôm nay của người cán bộ Thông tin Thư viện, đa dạng, chủ động và tích cực hơn nhiều. Họ phải là người có khả năng khống chế và điều khiển dòng thác thông tin đúng lúc, đúng nơi, đúng liều lượng cho các nhu cầu khác nhau của xã hội. Họ phải biết thích nghi và phản ứng được với tình hình phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin hiện đại. Họ phải có khả năng hợp tác, hội nhập với đồng nghiệp thuộc mọi quốc tịch, mọi trình độ và mọi cá tính. Sau cùng, họ cũng phải có khả năng đáp ứng được với sự khó tính ngày càng cao của xã hội thông tin kể cả của các cá nhân người dùng tin trong xã hội ấy.

Những nét phác thảo trên đây có lẽ phải là những mục tiêu ban đầu của một chiến lược tạo dựng nguồn nhân lực thông tin thư viện của thời đại mới nhưng cũng như đặc điểm của xã hội thông tin, ngay cả những mục tiêu trên đây cũng chỉ có thể được xem như một tiến trình của chiến lược ấy.

## **2. Phương pháp cần lựa chọn để đào tạo nguồn nhân lực thông tin thư viện cho một xã hội thông tin:**

Có thể thấy ngay được rằng việc đào tạo đội ngũ cán bộ thông tin thư viện của chúng ta đã tỏ ra bất cập ngay cả đối với những đòi hỏi của hoạt động thông tin thư viện kiểu cũ. Nội dung và phương pháp đào tạo của chúng ta chỉ có thể tạo ra những kỹ thuật viên có thể lập đi lập lại một cách chính xác những động tác của các chu trình kỹ thuật thư viện từ nhiều thế kỷ trước, hoặc những nhà thư viện học, rất giỏi về mặt tư biện nhưng lại khá lúng túng về mặt hoạt động thực tiễn.

Như trên đã nói cần phải có một đội ngũ cán bộ thông tin thư viện có khả năng làm việc với những cơ quan thông tin thư viện kiểu mới, thích nghi phản ứng được với sự chuyển đổi cao tốc của xã hội. Đạt được điều này không phải chỉ căn cứ vào việc cải tiến mục tiêu và nội dung đào tạo mà còn phải tính đến việc cải tiến phương pháp đào tạo nữa. Một phương pháp đào tạo hữu hiệu trong thời đại mới cần được chú ý đến những vấn đề sau:

- Chương trình đào tạo: đó chính là kế hoạch đào tạo, cụ thể hơn, đó là một bản thiết kế tổng thể cho hoạt động đào tạo. Bản thiết kế này ngoài việc cho biết những gì có thể trông đợi ở người đọc sau khóa học, nó còn phải phác họa ra quy trình cần thiết để thực hiện nội dung đào tạo và các hình thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập. Tất cả những điều đó phải được sắp xếp theo một thời gian biểu chặt chẽ.
- Cách tiếp cận nội dung đào tạo: Trong lịch sử phát triển giáo dục và nhà trường, đã hình thành ba cách tiếp cận vấn đề
  - Cách tiếp cận nội dung: là cách tiếp cận chú trọng chủ yếu đến nội dung

kiến thức. Trong cách tiếp cận này, việc đào tạo chỉ đơn thuần là quá trình truyền thụ nội dung kiến thức và việc lựa chọn phương pháp giảng dạy cũng chỉ hướng vào các phương pháp nào truyền thụ kiến thức một cách tốt nhất. Với cách tiếp cận này, người học trở nên thụ động, họ hoàn toàn phụ thuộc vào người dạy.

- Kiến thức không ngừng gia tăng trong khi thời gian đào tạo gần như cố định, người học lâm vào tình trạng quá tải vì bị nhồi nhét kiến thức một cách quá đáng. Mặt khác, cho dù người học được tiếp thu một khối lượng kiến thức tối đa thì cũng chẳng bao lâu, sẽ trở nên lạc hậu và không còn đủ dùng nữa. Cách tiếp cận này không khuyến khích hoặc giúp người dạy có trách nhiệm và chịu trách nhiệm về sản phẩm đào tạo của mình và người học cũng chỉ cần cố gắng học những gì thầy truyền đạt cho. Công việc của người học chỉ là tìm cách đồng hóa với nội dung truyền thụ.
- Cách tiếp cận theo mục tiêu: là cách tiếp cận nhấn mạnh mục tiêu đào tạo. Mục tiêu đào tạo là tiêu chí để lựa chọn nội dung đào tạo, phương pháp giảng dạy, cách thức thi cử và đánh giá kết quả học tập. Quy cách, mô hình sản phẩm đào tạo thường được xác định trước nên cũng dễ dàng đánh giá hiệu quả của quá trình đào tạo. Với cách tiếp cận này, người học được đào tạo theo một quy trình công nghệ chặt chẽ, sản phẩm đào tạo có chất lượng đồng đều và đồng nhất.

Cách tiếp cận này làm cho việc đánh giá hiệu quả và chất lượng đào tạo được tiến hành thuận lợi. Người thầy biết được mình phải làm gì, người học cũng biết được, sau khóa học mình phải có được kiến thức, kỹ năng gì. Tuy nhiên, cách tiếp cận này có nhược điểm là biến quá trình đào tạo giáo dục thành một công nghệ. Cách tiếp cận này sẽ tạo ra những sản phẩm giống nhau theo những tiêu chuẩn được xác định trước. Điều này là hoàn toàn không được và cũng không nên đối với sản phẩm là con người. Mặt khác, với cách tiếp cận này, có nguy cơ trở nên giáo điều, máy móc và thiếu tính sáng tạo.

- Cách tiếp cận phát triển: là cách tiếp cận chú trọng đến việc phát triển những năng lực tiềm ẩn của cá nhân. Cách tiếp cận này phát huy tối đa khả năng tư duy, năng lực và phương pháp hoạt động trí tuệ của người học. Giúp người học sau này có khả năng làm chủ được mọi tình huống, đương đầu được với mọi thách thức một cách chủ động và sáng tạo. Sản phẩm đào tạo như vậy sẽ không phải là một định mẫu, mà sẽ là một khả năng thích nghi với nghề nghiệp luôn thay đổi và với thế giới luôn biến động.

Trong ba cách tiếp cận trên đây, thì cách tiếp cận thứ ba phải là sự lựa chọn tối ưu về mặt phương pháp trong việc đào tạo nguồn nhân lực thông tin thư viện cho thời đại mới.

- Tổ chức hoạt động dạy và học: để người học có thể tiếp cận nội dung chương trình

đào tạo theo hướng tiếp cận phát triển như trình bày ở trên. Quá trình dạy và học cần phải tổ chức với sự chú ý đặc biệt đến các phương diện sau đây:

- Liều lượng giữa dạy và học: tỉ lệ giữa dạy và học phải được tiến hành theo hướng giảm dần phần dạy và tăng dần phần học. Thời gian đầu tỉ lệ ấy là 50-50, tiến đến 40-60 rồi 30-70. Vào những thời kỳ cuối của quá trình đào tạo.
- Liều lượng giữa lý thuyết và thực hành: lý thuyết và thực hành cần phải được bố trí theo tỉ lệ 50-50, phải tạo điều kiện cho người học va chạm với thực tiễn ngay trong quá trình học. Ở thời kỳ đầu đó là hệ thống các bài tập được giao phó với những tình huống giả định do thầy đặt ra, sau đó phải là những vấn đề thực tiễn của hoạt động nghề nghiệp trong môi trường thực của xã hội.
- Xác định nhiệm vụ của người dạy và người học: Nhiệm vụ của người dạy là chỉ đường dẫn đến kiến thức thông qua việc cung cấp những chỉ dẫn về nguồn kiến thức, phương pháp tiếp cận kiến thức, nêu giả định và các khả năng giải quyết. Tạo tình huống thực tiễn và kiểm tra đánh giá khả năng phản ứng của người học. Nhiệm vụ của người học là tìm kiếm và tích lũy kiến thức cần thiết. Độc lập tư duy và sáng tạo để giải quyết các vấn đề cũng như các tình huống. Với việc xác định ấy thì việc học không phải được diễn ra ở trường lớp mà chính là ở nơi

có các nguồn thông tin và tại môi trường xã hội.

- Phân bố chương trình dạy và học: chương trình dạy và học cần được tổ hợp lại thành từng đơn vị kiến thức hoàn chỉnh, được sắp xếp theo thứ tự hợp lý của trình độ và khả năng tiếp thu của người học, theo tính kế thừa về mặt lý thuyết của ngành học và theo trình tự chu trình công nghệ của hoạt động thông tin thư viện.

Những mục tiêu cần hướng tới và phương pháp cần lựa chọn trong việc tạo dựng nguồn nhân lực thông tin thư viện hướng tới nền văn minh thông tin như đã được nêu ra trên đây vẫn chỉ có giá trị như là những tiến trình, không thể là những mục đích đã được xác định. Bởi vì trong một xã hội đang chuyển động thì sự chuyển động là phương cách duy nhất để tránh bị đào thải .

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Hữu Tâm. *Thư viện hiện đại cho thế kỷ mới* / Nghiên cứu Giáo dục. - Số 3.-2000. - tr. 31-32
2. Đỗ Quốc Sam. *Một vài ý kiến về kinh tế tri thức và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam/ Công tác Khoa giáo. - Số 11.-2000 - tr. 7-8.*
3. Lâm Qui Thập. *Dạy học ở Đại học và vai trò của nhà giáo đại học trong thời đại thông tin/ Đại học và Giáo dục Chuyên nghiệp . - Số 5. - 2000.- tr.11-14.*
4. Lưu Xuân Mới. *Chương trình đào tạo - Curriculum và cách tiếp cận trong xây dựng chương trình đào tạo ở trường Đại học / Đại học và Giáo dục Chuyên nghiệp. - Số 2-2000 - Tr. 9-12*
5. Nguyễn Hải Thập. *Phương pháp dạy học nêu vấn đề ở bậc đại học / Đại học và Giáo dục Chuyên nghiệp. – Số 3. - 2000. tr. 8-9*
6. Nguyễn Quang Vãn. *Kinh tế tri thức với giáo dục và đào tạo / Nghiên cứu Giáo dục . - Số chuyên đề. - 2000. -tr.16-17.*
7. Phạm Minh Hạc. *Kinh tế tri thức và giáo dục - đào tạo phát triển người / Nghiên cứu Giáo dục. - Số 10-2000- tr. 1-2 .*