

## KHUNG NĂNG LỰC CỐT LÕI DÀNH CHO CÁN BỘ THƯ VIỆN VIỆT NAM TRONG THẾ KỶ 21

TS Đỗ Văn Hùng

Trường Đại học KHXH&amp;NV, ĐHQG Hà Nội

**Tóm tắt:** Nghiên cứu phân tích tầm nhìn và xu thế phát triển đang đặt ra những cơ hội và thách thức mới cho ngành thư viện trên thế giới cũng như Việt Nam trong kỷ nguyên thông tin. Những thách thức và cơ hội này đặt ra cho ngành thư viện phải tích cực đổi mới và cùng nhau hợp tác để phát triển, trong đó yếu tố con người đóng vai trò quyết định đến tương lai của ngành thư viện. Xây dựng khung năng lực cốt lõi là bước đầu tiên trong tiến trình đổi mới và nâng cao năng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Trên cơ sở phân tích thực trạng đào tạo nhân lực ngành thư viện Việt Nam và tham khảo các khung năng lực của IFLA, Hoa Kỳ, Úc và Canada, nghiên cứu đề xuất cách tiếp cận chuẩn đầu ra theo phương pháp CDIO và khung năng lực cốt lõi dành cho cán bộ thư Việt Nam trong thế kỷ 21.

**Từ khóa:** Khung năng lực cốt lõi; cán bộ thư viện; đào tạo nhân lực; tầm nhìn toàn cầu; thông tin thư viện.

### Core competency framework for Vietnamese librarians in the 21st century

**Abstract:** The article analyses how new vision and development trends are creating new opportunities and challenges for the library industry in the world and Vietnam in the information era. These opportunities and challenges promote the active innovation and cooperation in the library industry, especially innovation in human resource training since the human factor plays a decisive role in the future of the library industry. Building the core competency framework is the first step of the process to innovate and improve the quality of human resource training. Based on the analysis on the current status of the human resource training in Vietnam and some competency frameworks of IFLA, U.S.A, Australia and Canada, the article recommends the application of the outcome standard approach based on CDIO methodology in human resource training in the library industry as well as the core competency framework for Vietnamese librarians in the 21<sup>st</sup> century.

**Keywords:** Core competency framework; librarians; human resource training; global vision; library information.

## 1. Tầm nhìn và xu thế mới đặt ra cho ngành thư viện

Năm 2017, IFLA (Liên đoàn Quốc tế của các Hội và Cơ quan thư viện) đã khởi động chương trình “Xây dựng tầm nhìn toàn cầu” cho ngành thư viện trên toàn thế giới [IFLA, 2017]. Cơ sở để IFLA đưa ra chương trình này là sự thay đổi của khoa học và công nghệ (KH&CN), kinh tế-xã hội trên toàn cầu đang tác động mạnh mẽ đến ngành thư viện, các thư viện cần hợp tác để xây dựng cho mình một sứ mệnh chung dựa trên một giá trị phổ quát trong kỷ nguyên thông tin. Câu hỏi đặt ra là làm thế nào để cán bộ thư viện và thư viện duy trì sứ mệnh

của mình để hỗ trợ phát triển kinh tế-xã hội trong bối cảnh công nghệ thay đổi không ngừng như hiện nay? [Coghill & Russell, 2017]. Các thư viện ngày nay không còn là một thực thể riêng biệt trong một cộng đồng hay địa phương mà nó đang phục vụ, thay vào đó, trong bối cảnh xã hội thông tin số và kết nối trực tuyến thì thư viện phải tham gia vào cộng đồng chung để quay trở lại phục vụ cho cộng đồng riêng của mình tốt hơn.

Tầm nhìn toàn cầu mà IFLA đưa ra cho ngành thư viện trong thế kỷ 21 là: một ngành thư viện lớn mạnh và hợp tác thống nhất trên toàn cầu để thúc đẩy một xã hội

học tập không có nạn mù chữ, ai cũng có thể tiếp cận giáo dục, một xã hội mà với giá trị cốt lõi là tự do, công bằng và phát triển, và một xã hội thông tin mà ở đó mỗi cá nhân đều có đủ các nguồn lực, giáo dục và kỹ năng để tự do tiếp cận miễn phí đến nguồn thông tin đáng tin cậy và có giá trị, qua đó hỗ trợ quyền tự quyết của cá nhân về các vấn đề kinh tế, xã hội và chính trị.

Theo IFLA (2018), để hoàn thành sứ mệnh trên, ngành thư viện cần tập trung vào 10 vấn đề cốt lõi, đó là: (1) tập trung thúc đẩy việc cung cấp thông tin và tri thức một cách bình đẳng và miễn phí, cán bộ thư viện phải là những người dẫn đầu trong việc thúc đẩy tự do tri thức; (2) cam kết sâu sắc với vai trò cốt lõi trong việc hỗ trợ xóa mù chữ, tăng cường việc học và đọc của người dân; (3) phục vụ cộng đồng một cách cụ thể và hiệu quả, thư viện phải thực sự hiểu nhu cầu của cộng đồng mình đang phục vụ và xây dựng những dịch vụ phù hợp; (4) ứng dụng và đổi mới trong lĩnh vực kỹ thuật số; (5) tìm kiếm sự ủng hộ mạnh mẽ cho ngành thư viện ở cấp quốc gia và khu vực; (6) tìm kiếm tài trợ cho hoạt động của thư viện, đây là thách thức lớn nhất, do vậy thư viện cần phải khiến cho các bên liên quan hiểu được giá trị và tác động của mình đối với cộng đồng; (7) thúc đẩy sự hợp tác và phát triển quan hệ đối tác mạnh mẽ hơn, xây dựng một ngành thư viện thống nhất (united library field); (8) thực sự mong muốn loại bỏ sự quan liêu và ngại thay đổi đang tồn tại trong ngành thư viện; (9) tự hào là những người bảo vệ tài sản trí tuệ và tri thức của thế giới, các thư viện thúc đẩy tối đa việc truy cập đến các nguồn tri thức của nhân loại; (10) thu hút thế hệ chuyên gia thư viện trẻ cùng cam kết sâu sắc và mong muốn được dẫn dắt xu thế phát triển của ngành. Để làm điều này, ngành thư viện cần tạo điều kiện cho thế hệ trẻ có cơ hội thực sự trong việc học tập, phát triển và dẫn dắt.

IFLA chỉ ra 5 xu thế hiện nay có tác động trực tiếp đến ngành thư viện và thúc đẩy sự thay đổi của ngành [IFLA, 2016]. Thứ nhất, công nghệ mới vừa mở rộng, vừa giới hạn khả năng truy cập thông tin. Câu hỏi đặt ra là khi thông tin chia sẻ một cách dễ dàng, vậy người thực sự sở hữu thông tin là ai?

Các vấn đề về bản quyền số, truy cập số đang đặt ra cho thư viện một thách thức trong cách tiếp cận mới về thu thập, lưu trữ, tổ chức và chuyển giao thông tin theo một phương thức hoàn toàn mới.

Chúng ta đang sống trong thời đại bùng nổ thông tin với lượng thông tin khổng lồ được tạo ra hàng ngày, do vậy, việc lựa chọn thông tin phù hợp trong biển dữ liệu này thực sự là thách thức đối với mỗi cá nhân. Mỗi ngày có 2.5 Exabytes dữ liệu được tạo ra, tương đương gấp 250.000 lần độ lớn của Thư viện Quốc hội Hoa Kỳ [Khosro, 2016]. John Naisbitt khẳng định rằng, chúng ta đang chết đuối trong thông tin, nhưng chết đói về tri thức [NLB, 2017]- đó chính là vấn đề mà mỗi công dân số (digital citizen) phải đối mặt trong kỷ nguyên thông tin số. Cán bộ thư viện sẽ làm gì để hỗ trợ công dân số thích nghi với môi trường mới này? Điều đầu tiên họ phải là một công dân số thực sự với nền tảng năng lực thông tin số tốt.

Xu thế thứ hai là giáo dục trực tuyến sẽ dân chủ hóa và phá vỡ kết cấu của hoạt động học tập trên toàn cầu. Giáo dục trực tuyến (MOOC, OCW) và miễn phí đang là xu thế mới hiện nay. Giáo dục mở tạo ra cơ hội học tập cho tất cả mọi người. Giáo dục mở là con đường hữu hiệu và khả thi để thỏa mãn những ai muốn có được trình độ đại học mà không tạo thêm gánh nặng cho giáo dục đại học. Người học tham gia những khóa học mọi lúc, mọi nơi với giá rẻ hoặc thậm chí là miễn phí để phục vụ các nhu cầu đặc thù trong công việc. Các khóa học được đóng gói theo cá nhân hóa, các nguồn học liệu chất lượng cũng được truy cập miễn phí (tài nguyên giáo dục mở - OER). Theo Cerny (2015) các trường đại học trở thành trung tâm của cộng đồng, nơi kết hợp sức mạnh tổng hợp của đào tạo chính thức và phi chính thức. Các trường ứng dụng công nghệ để thay đổi hệ thống giáo dục truyền thống nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của một xã hội học tập trong kỷ nguyên thông tin.

Xu thế này đặt ra thách thức cho các thư viện vì với mô hình này thư viện sẽ là một thực thể không thể thiếu trong hệ thống giáo dục trực tuyến. Thư viện là nhân tố tích cực hỗ trợ mỗi người dân tiếp cận đến

phương thức giáo dục mở thông qua việc cung cấp các kỹ năng cho người học cũng như cung cấp cơ sở hạ tầng để họ truy cập đến nguồn thông tin có chất lượng, đến các khóa học mở. Cán bộ thư viện tham gia vào xu thế này với vai trò là một nhà giáo dục, trực tiếp tham gia vào tiến trình thúc đẩy giáo dục mở tại địa phương cũng như trên phạm vi toàn cầu.

Xu thế thứ ba là ranh giới về quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu sẽ được xác định lại trong bối cảnh hiện nay. Câu hỏi đặt ra là ai là người bạn sẽ tin tưởng - chính phủ hay là các công cụ tìm kiếm? Vấn đề về thu thập, quản lý và sử dụng thông tin cá nhân đang được đặt ra nóng hơn bao giờ hết khi mà mọi sản phẩm, dịch vụ mà con người đang sử dụng hiện nay đang dần dần được trực tuyến. Wikileaks công bố hàng ngàn trang tài liệu về việc chính phủ thu thập thông tin của công dân, hay Facebook vướng vào việc hỗ trợ hãng phân tích số liệu Cambridge Analytica khai thác dữ liệu người dùng của mình là những ví dụ thực tế về vấn đề riêng tư và bảo vệ dữ liệu cá nhân đang bị xâm phạm. Thư viện đang và sẽ triển khai các dịch vụ trực tuyến, kết hợp với các đối tác công nghệ, tài chính và dịch vụ, tham gia mạng xã hội... sẽ phải cần lưu ý đến vấn đề quyền riêng tư của người dùng cũng như dữ liệu cá nhân của họ. Với 2 luật mới vừa ra đời là Luật tiếp cận thông tin (2016) và Luật an ninh mạng (2018), các thư viện và cán bộ thư viện cần trang bị cho mình những kiến thức nền tảng về an toàn thông tin và bảo vệ quyền riêng tư của mỗi cá nhân.

Xu thế thứ tư, đó là các mạng xã hội trực tuyến siêu kết nối sẽ lắng nghe và trao quyền cho cá nhân, nhóm hoặc cộng đồng có tầm ảnh hưởng. Internet và mạng xã hội

đang làm thay đổi cách con người tương tác với nhau. Người ta kết nối, lập nhóm và chia sẻ những vấn đề có cùng mối quan tâm một cách dễ dàng. Không thể phủ nhận việc tương tác trực tuyến đang và sẽ là xu thế chủ đạo trong thời gian sắp tới. Xu thế này mang lại những lợi ích thiết thực, tuy nhiên cũng tiềm ẩn những rủi ro như các vấn đề về an toàn và an ninh khi tham gia mạng xã hội trực tuyến. Vai trò của thư viện trong bối cảnh mới là tham gia đào tạo một thế hệ người dùng internet áp dụng một cách tích cực các tiêu chuẩn và hành vi văn hóa có giá trị truyền thống vào môi trường số trực tuyến. Nói một cách khác là cùng nhau xây dựng văn hóa mạng trong môi trường kết nối số.

Xu thế thứ năm, đó là nền kinh tế thông tin toàn cầu sẽ bị thay đổi bởi các công nghệ mới, như: điện toán đám mây, dữ liệu lớn, blockchain, trí tuệ nhân tạo, robot, vạn vật kết nối,... Cùng với nền kinh tế chia sẻ, các công nghệ này sẽ tác động trực tiếp đến nền kinh tế của mỗi một quốc gia, trong đó lực lượng lao động đang bị tác động mạnh nhất, con người dần bị thay thế trong phần lớn các công việc. Thư viện với việc ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ sẽ bị tác động rất sớm. Câu hỏi đặt ra là khi các khâu công việc trong thư viện đã tự động hóa, thông tin đã được số hóa, người dùng chủ động khai thác thông tin, vậy vai trò của cán bộ thư viện ở đâu? Có thể khẳng định vai trò cốt lõi của cán bộ thư viện không thay đổi, nhưng cách họ thực hiện vai trò đã thay đổi. Mô tả một cán bộ thư viện trong thế kỷ 21 có thể được gói gọn- đó là người môi giới và cung cấp thông tin dựa trên nền tảng công nghệ.



Hình 1. Vai trò của cán bộ thư viện trong môi trường thông tin số

Hiện nay, Việt Nam đang trong tiến trình đổi mới mạnh mẽ giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học và đào tạo nghề. Trong đó, giáo dục đại học tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chú trọng phát triển đào tạo nghề, thúc đẩy năng lực tự học suốt đời của người học, chú trọng phát triển kỹ năng, năng lực của người học thay vì tập trung truyền thụ kiến thức. Đổi mới nội dung chương trình đào tạo để phù hợp với nhu cầu thực tiễn, nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế, đồng thời cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho phát triển đang là mục tiêu ưu tiên của giáo dục đại học Việt Nam [MOET, 2014]. Những thay đổi này đang đặt ra cho thư viện - đơn vị hỗ trợ giáo dục quốc dân một nhiệm vụ mới là tham gia vào đổi mới giáo dục và thúc đẩy nhu cầu tự học của người dân, xây dựng một xã hội học tập và kiến tạo.

**2. Thực trạng đào tạo ngành thông tin - thư viện tại Việt Nam**

Hiện nay đang có 2 chương trình được Bộ giáo dục và Đào tạo chính thức công nhận là ngành Quản lý thông tin và ngành Thông tin-Thư viện (TT-TV), trước năm 2018 là 2 ngành Thông tin học và Khoa học thư viện [MOET, 2017]. Thay đổi này cho thấy sự dịch chuyển trong tư duy về ngành nghề, trong đó chú trọng đến quản trị thông tin trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang có sự dịch chuyển lớn sang nền kinh tế thông tin và tri thức. Cả nước có 12 trường đào tạo về ngành thư viện với đủ 3 bậc đào tạo: cử nhân, thạc sĩ và tiến sĩ. Hàng năm đào tạo và cung cấp cho thị trường lao động khoảng 1000 nhân lực.

Khảo sát 7 chương trình đào tạo ngành TT-TV tại 4 trường đại học hàng đầu Việt Nam cho thấy, đang còn một khoảng cách lớn giữa đào tạo trong nước với yêu cầu của IFLA về năng lực cần có của cán bộ thư viện trong thế kỷ 21 [IFLA, 2012] (xem Bảng 1).

**Bảng 1.** So sánh mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo tại Việt Nam và chuẩn của IFLA

Nội dung	Chương trình đào tạo						
	LIS1	LIS2	LIS3	LIS4	LIS5	LIS6	LIS7
Nội dung 1a: Môi trường thông tin, tác động của xã hội thông tin, đạo đức nghề nghiệp.	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp
Nội dung 1b: Chính sách thông tin, lịch sử thông tin thư viện.	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Cao	Trung bình	Cao	Trung bình
Nội dung 2: Tạo lập, kết nối và sử dụng thông tin.	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình
Nội dung 3: Đánh giá nhu cầu tin và thiết kế dịch vụ đáp ứng nhu cầu tin.	Trung bình	Cao	Cao	Trung bình	Cao	Cao	Trung bình
Nội dung 4: Quy trình chuyển giao thông tin.	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình
Nội dung 5: Quản trị nguồn lực thông tin bao gồm: tổ chức, xử lý, truy xuất, lưu trữ và bảo quản thông tin ở các định dạng và trình bày khác nhau.	Cao	Trung bình	Trung bình	Cao	Trung bình	Trung bình	Trung bình
Nội dung 6: Nghiên cứu, phân tích và diễn giải thông tin.	Cao	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Cao	Trung bình	Trung bình

Nội dung 7: Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông vào tất cả các khía cạnh của sản phẩm và dịch vụ thông tin thư viện.	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình
Nội dung 8: Quản trị tri thức.	Trung bình	Thấp	Thấp	Trung bình	Thấp	Thấp	Trung bình
Nội dung 9: Quản lý các cơ quan thông tin.	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình
Nội dung 10: Đánh giá hiệu quả sử dụng thông tin và thư viện bằng phương pháp định tính và định lượng.	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp
Nội dung 11: Hiểu biết về hệ tri thức bản địa: hiểu được nhu cầu và cung cấp thông tin và dịch vụ cho một cộng đồng cụ thể.	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp	Thấp

*Ghi chú: Để đảm bảo tính khuyết danh trong nghiên cứu, các chương trình đào tạo của các trường đại học được mã hóa từ LIS1 đến LIS7.*

Nghiên cứu chỉ ra một số vấn đề bất cập trong đào tạo nghề TT-TV hiện nay:

- Còn một khoảng cách khá lớn giữa nội dung của các chương trình đào tạo nguồn nhân lực TT-TV tại Việt Nam với thế giới. Các nội dung mang tính ứng dụng công nghệ, quản trị tri thức, môi trường thông tin, tác động xã hội của xã hội thông tin, đạo đức nghề nghiệp, tri thức bản địa chưa được các trường quan tâm.

- Các chương trình đào tạo đang nặng về lý thuyết, tỷ lệ thực hành, thực tập rất thấp. Bên cạnh đó, có sự trùng lặp về nội dung giữa các học phần trong chương trình đào tạo.

- Tỷ lệ các học phần đại cương không liên quan trực tiếp đến chuyên môn còn khá cao, điều này dẫn đến việc hạn chế thời lượng dành cho các nội dung chuyên ngành và những lĩnh vực có liên quan.

- Các chương trình thiết kế còn khá cứng nhắc và chưa thực sự linh hoạt cho người học, tỷ lệ môn học tự chọn thấp.

- Đào tạo thường xuyên, hay còn gọi là đào tạo nâng cao trình độ cho người đi làm chưa thực sự được chú trọng. Các trường mới chỉ đầu tư triển khai cho các hoạt động đào tạo mang tính chính quy,

mảng đào tạo thường xuyên đang bị bỏ ngỏ. Các tổ chức xã hội nghề nghiệp chưa thực sự quan tâm đến vấn đề này. Các hoạt động đào tạo thường xuyên thiếu tính định hướng và chiến lược chung.

### **3. Chuẩn đầu ra và khung năng lực cho cán bộ thư viện**

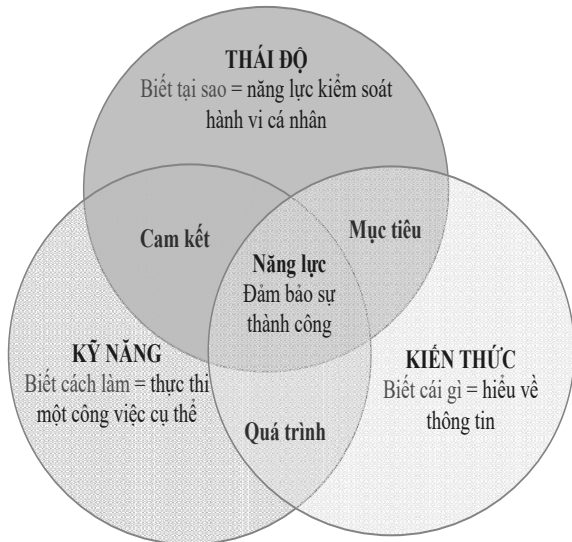
#### **3.1. Tiếp cận mới về chuẩn đầu ra theo phương pháp CDIO**

Năm 2010, trong bài phát biểu của mình khi được bầu làm chủ tịch danh dự của tuần lễ thư viện quốc gia Hoa kỳ, Neil Gaiman đã phát biểu: *“Google có thể mang đến cho bạn 100.000 câu trả lời, chuyên gia thư viện chỉ đưa cho bạn duy nhất một câu trả lời chính xác”*. Phát biểu của Gaiman cho thấy vai trò của chuyên gia thư viện trong việc cung cấp thông tin chính xác, đúng nhu cầu cho người dùng tin là không thay đổi theo thời gian cũng như sự ảnh hưởng của công nghệ. Vậy làm thế nào để đào tạo được một chuyên gia thông tin để có thể cạnh tranh với google trong thế giới số?

Trước tiên sẽ là thay đổi về phương pháp đào tạo với việc xác định rõ chuẩn đầu ra cho người học trong các chương trình đào tạo chính quy cũng như đào tạo thường xuyên. Học tập tích hợp và trải nghiệm chủ động theo phương pháp CDIO (Conceive



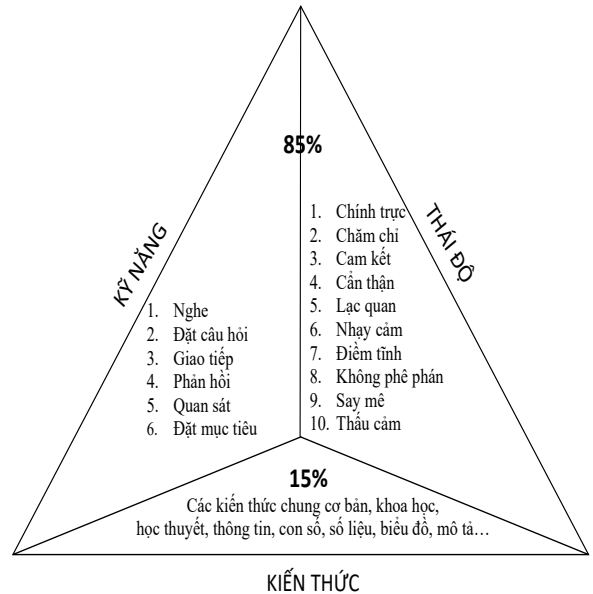
- Design - Implement - Operate: hình thành ý tưởng, thiết kế ý tưởng, thực hiện và vận hành) đang là xu thế hiện nay được các trường đại học áp dụng [Gunnarsson, 2017]. Đây chính là một quy trình đào tạo căn cứ vào chuẩn đầu ra (learning outcome-based), trong đó đề cao tính sáng tạo, chú trọng đến phát triển kỹ năng và thái độ của người học, gắn kết khả năng làm việc của sinh viên với yêu cầu của nhà tuyển dụng, giúp người học phát triển toàn diện với các kỹ năng cứng và kỹ năng mềm để nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc luôn thay đổi và thậm chí là đi đầu trong việc thúc đẩy thay đổi đó.



**Hình 2.** Chuẩn đầu ra theo Kiến thức - Kỹ năng - Thái độ

Năng lực tích lũy của mỗi người học sau khi tốt nghiệp được thể hiện qua ba khía cạnh đánh giá, đó là: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Từ kiến thức chung được cung cấp, người học hiểu được thông tin mình đang tiếp nhận, chuyển hóa thông tin đó thành kiến thức riêng của mình để phản ánh và hiểu thế giới quan mình đang sống, hiểu lĩnh vực mình sẽ làm việc. Trong khi đó, kỹ năng giúp người học triển khai, hoàn thành các công việc cụ thể một cách tốt nhất,

đặc biệt là các kỹ năng giúp họ phối hợp tổ chức và hợp tác trong công việc. Và thái độ, thói quen hay hành vi là những giá trị cá nhân mà người đó cần tích lũy theo năm tháng, dĩ nhiên là hoạt động giáo dục có vai trò xây dựng và hình thành giá trị nền tảng này. Thái độ sống, thái độ làm việc của một người có ảnh hưởng mang tính quyết định đến thành công của người đó.



**Hình 3.** Mức độ đóng góp của kiến thức, kỹ năng và thái độ vào thành công của mỗi cá nhân

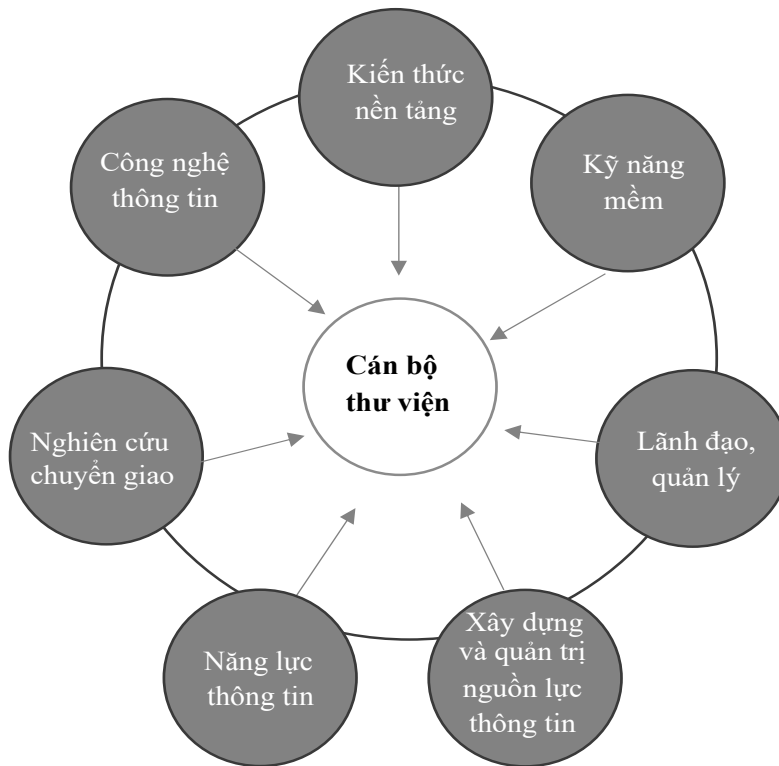
Do vậy, các chương trình đào tạo phải được thiết kế với việc chú trọng vào phát triển năng lực nào cho người học. Theo nghiên cứu mới nhất, kiến thức không phải là yếu tố quan trọng dẫn đến thành công trong công việc, nó chỉ chiếm 15%, trong khi đó thái độ sống, kỹ năng cá nhân đóng vai trò 85% trong thành công của mỗi cá nhân. Đây chính là vấn đề đặt ra cho giáo dục của chúng ta hiện nay, khi đang đặt nặng về vấn đề truyền dạy kiến thức theo lối hàn lâm. Điều này cũng đang đặt ra thách thức đối với việc đào tạo ngành TT-TV khi các trường đào tạo ngành này đang có hạn chế ở yếu tố thực hành nghề nghiệp và phát triển năng lực tư duy sáng tạo cá nhân.

**3.2. Khung năng lực cho cán bộ thư viện**

Trên cơ sở tham khảo các khung năng lực dành cho cán bộ thư viện của Hoa Kỳ [ALA, 2009], Canada [CARL, 2010], Úc [ALIA, 2014] và IFLA, kết hợp với khảo sát thực tiễn tại Việt Nam, chúng tôi đề xuất khung năng lực mới dành cho cán bộ thư viện Việt Nam trong thế kỷ 21. Trong đó, năng lực của cán bộ thư viện được hình thành bởi 7 nhóm lĩnh vực (xem Hình 4).

*\* Kiến thức nền tảng (Foundational Knowledge)*

Bao gồm kiến thức về môi trường xã hội, văn hóa, kinh tế, chính trị và thông tin nơi họ sống và làm việc: kiến thức cơ bản về nghề thư viện như vấn đề đạo đức, giá trị và những quy tắc căn bản của nghề thư viện; vai trò của thư viện trong việc thúc đẩy tự do chia sẻ tri thức thông qua việc xây dựng, quản lý và lưu trữ tài liệu khoa



**Hình 4. Năng lực cần có của cán bộ thư viện trong thế kỷ 21**

học; hiểu biết về nguồn học liệu học thuật như các đơn vị chuyên cung cấp học liệu học thuật, các tạp chí truy cập mở, các nguồn học liệu uy tín; các kiến thức về sở hữu trí tuệ, bản quyền tác giả để cung cấp thông tin cho người dùng một cách hiệu quả và đúng quy định của pháp luật.

Hiểu biết cận kề đơn vị mà họ đang làm việc như: cấu trúc tổ chức, quy trình ra quyết định, quy trình công việc, tài chính,

chính sách, chiến lược bổ sung, các dịch vụ đang cung cấp, các đối tượng bạn đọc mà họ phục vụ...; ngoài ra họ còn phải nắm được bức tranh tổng quan về tầm nhìn, mục tiêu và chiến lược phát triển chung của tổ chức họ đang phục vụ. Không những thế, những hiểu biết rộng hơn về môi trường làm việc bên ngoài tổ chức (trong nước và quốc tế) cũng là yêu cầu bắt buộc cán bộ thư viện phải biết để họ có thể điều hành

hoạt động thư viện được hiệu quả trong bối cảnh hội nhập.

*\* Kỹ năng mềm (Interpersonal skills)*

Kỹ năng mềm hay kỹ năng cá nhân được coi là một trong những nhóm yếu tố quyết định sự thành công của mỗi cá nhân. Kỹ năng mềm bao gồm: khả năng thích ứng, sự linh hoạt, sự hứng thú với những trải nghiệm và kiến thức mới; khả năng giao tiếp và tuyên truyền để cộng đồng thấy được vai trò và tầm quan trọng của thư viện; năng lực đàm phán để đạt được sự đồng thuận trong giải quyết vấn đề đặt ra, khả năng quản lý các thay đổi với tư duy mở và sẵn sàng thích ứng với các tình huống khác nhau; khả năng ra quyết định, kỹ năng giải quyết vấn đề; có sáng kiến mới và tư duy sáng tạo cùng tư duy đổi mới; khả năng phối hợp và hợp tác trong công việc; kỹ năng marketing để chủ động giới thiệu các sản phẩm và dịch vụ của thư viện đến người dùng, kỹ năng định hướng và tư vấn, kỹ năng viết và kỹ năng thuyết trình. Trong nghiên cứu của mình, Hawamdeh và Foo (2001) cho rằng, thói quen, hành vi ứng xử và thái độ là những năng lực quan trọng của cán bộ thư viện.

*\* Lãnh đạo và quản lý (Leadership and Management)*

Năng lực lãnh đạo và quản lý được cho là nhóm năng lực giúp cán bộ thư viện chủ động tổ chức hoạt động của thư viện một cách hiệu quả. Năng lực này được thể hiện thông qua khả năng gây ảnh hưởng tạo động lực cho người khác trong công việc và môi trường làm việc của mình. Các kiến thức liên quan đến lãnh đạo và quản lý bao gồm: quản trị tài chính, quản trị nguồn nhân lực, phát triển các dịch vụ và nguồn lực thông tin, quản trị rủi ro, quản trị dự án, năng lực thẩm định và đánh giá, kỹ năng hợp tác và phối hợp đối với các bên liên quan. Không chỉ cán bộ quản lý thư viện, các nhân viên thư viện cũng cần được trang bị tối thiểu những năng lực này để tổ chức thực hiện công việc.

*\* Xây dựng và quản trị nguồn lực thông tin (Information Resources and Organization of Recorded Knowledge and Information)*

Cán bộ thư viện có kiến thức nền tảng về tổ chức phát triển và quản lý nguồn lực thông tin trong thư viện phục vụ cho nhu cầu của người dùng tin. Kiến thức này bao gồm: hiểu được vòng đời của một ấn phẩm khoa học; phát triển và quản lý các bộ sưu tập; kiến thức về tổ chức thông tin số như lựa chọn, thu thập, lưu trữ, mô tả, tổ chức các tài liệu số với nhiều định dạng khác nhau; kiến thức về bảo quản số như các quy tắc căn bản, chính sách, quy trình, dịch vụ và các hoạt động cần thiết để đảm bảo cho việc truy cập lâu dài; kiến thức về lưu trữ và bảo quản tài liệu in ấn; hiểu thông tin được tổ chức như thế nào để từ đó xây dựng và quản trị các loại cơ sở dữ liệu trong thư viện. Sử dụng các hệ thống và tiêu chuẩn về mô tả thư mục, siêu dữ liệu, đánh chỉ mục và phân loại tri thức để tổ chức thông tin và tri thức.

*\* Năng lực thông tin (Information Literacy)*

Năng lực thông tin (NLTT) được coi là năng lực thiết yếu của mỗi cá nhân trong thế kỷ 21. Hiệp hội Thư viện đại học quốc gia và cao đẳng Anh (SCONUL) đề xuất mô hình 7 trụ cột về NLTT [SCONUL, 2011]. NLTT bao gồm: nhận dạng (Identify): có khả năng nhận biết nhu cầu thông tin mình cần; phạm vi (Scope): có khả năng truy cập đến nguồn tri thức khác nhau để lấp đầy sự hiểu biết của mình về vấn đề đang quan tâm, tức là biết các cách khác nhau để đáp ứng nhu cầu tin; lập kế hoạch (Plan): biết cách xây dựng chiến lược tìm kiếm, xác định thông tin và dữ liệu; thu thập (Gather): có khả năng định vị và truy cập đến nguồn thông tin và dữ liệu mình cần; đánh giá (Evaluate): biết cách so sánh và đánh giá thông tin và dữ liệu; quản lý (Manage): có khả năng tổ chức thông tin và dữ liệu, đồng thời áp dụng được những tri thức thu nhận được; thể hiện (Present): có khả năng trình bày kết quả nghiên cứu, tổng hợp những thông tin và dữ liệu đã có để tạo ra tri thức



mới và phân phối tri thức này dưới nhiều hình thức đa dạng khác nhau.

NLTT được chia thành 5 cấp độ, đó là: (1) Mức độ bắt đầu: chưa có NLTT; (2) Mức độ cơ bản: có NLTT để phục vụ cho các công việc cá nhân; (3) Mức độ nâng cao: có NLTT, có thể làm chủ mọi nhu cầu thông tin của mình và biết cách tìm kiếm, đánh giá và sử dụng một cách hiệu quả; (4) Mức độ thành thạo: NLTT trở thành một phần của năng lực cá nhân để phục vụ cho mục tiêu học tập suốt đời; (5) Mức độ chuyên gia: có NLTT để trở thành chuyên gia tư vấn, đào tạo NLTT cho người khác. Cán bộ thư viện cần đạt được NLTT ở mức độ 5.

Năng lực thông tin của cán bộ thư viện được thể hiện qua việc đào tạo và hướng dẫn người dùng sử dụng thư viện hiệu quả; có kỹ năng sư phạm để giảng dạy về khai thác và sử dụng thông tin; khả năng tư duy phản biện và năng lực tự học suốt đời; tư vấn hỗ trợ dịch vụ thông tin tham khảo; tương tác giao tiếp với bạn đọc để hỗ trợ và làm thỏa mãn nhu cầu về thông tin của họ.

*\* Nghiên cứu và chuyển giao (Research & Contributions to the Profession)*

Cán bộ thư viện phải có kiến thức nền tảng về nghiên cứu khoa học cũng như có sự cam kết hỗ trợ phát triển nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Họ đóng góp vào quá trình nghiên cứu và xuất bản như: viết bài, hiệu đính, tham khảo và đánh giá; hỗ trợ thông tin tham khảo trong quá trình nghiên cứu; giảng dạy phương thức trích dẫn và xây dựng tài liệu tham khảo, cũng như tham gia giảng dạy về khoa học thư viện; có phương pháp nghiên cứu và hiểu rõ các mô hình nghiên cứu; có khả năng viết hồ sơ kêu gọi tài trợ cho hoạt động nghiên cứu và triển khai các dự án nghiên cứu.

*\* Kỹ năng công nghệ thông tin (Information Technology Skills)*

Cán bộ thư viện phải có sự hiểu biết và năng lực về CNTT một cách cơ bản để có thể ứng dụng CNTT vào hoạt động của

thư viện nhằm đổi mới hoạt động, giúp thư viện bắt kịp với tiến bộ của KH&CN. Có thể khẳng định những tiến bộ của công nghệ xử lý thông tin, lưu trữ thông tin, truyền dẫn thông tin... đều được áp dụng rất sớm vào lĩnh vực thư viện. Cán bộ thư viện cần nắm được hệ thống thư viện tích hợp, các công nghệ website mới nổi, quản trị nguồn lực thông tin điện tử, phát triển web, công nghệ lưu trữ, hệ thống quản trị nội dung, hệ thống hỗ trợ học tập, quản trị dữ liệu và kỹ năng đa phương tiện [Heinrichs & Lim, 2009]. Họ cũng cần biết cách sử dụng các phương pháp đánh giá và thẩm định các thông số kỹ thuật, hiệu quả đầu tư của các sản phẩm và dịch vụ dựa trên công nghệ; Với vai trò là một chuyên gia thư viện số, cán bộ TT-TV phải nắm được các nguyên tắc và các kỹ thuật cần thiết để nhận dạng và phân tích các công nghệ mới và phát minh nhằm thúc đẩy ứng dụng các công nghệ tiên tiến có liên quan đến ngành TT-TV [Shahbazi & Hedayati, 2013].

#### 4. Kết luận

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, thư viện Việt Nam cần tham gia kết nối để có tầm nhìn toàn cầu, và thực hiện tốt trách nhiệm phục vụ cộng đồng địa phương (think global, act local). Vai trò của cán bộ thư viện là thúc đẩy tiến trình hội nhập của thư viện Việt Nam với thế giới. Để làm được điều này, họ cần được trang bị năng lực để có khả năng thích ứng với môi trường làm việc quốc tế có tính cạnh tranh cao với sự thay đổi không ngừng của KH&CN.

Nghiên cứu này đưa ra các tiếp cận về chuẩn đầu ra theo mô hình “*kiến thức - kỹ năng - thái độ*” dựa theo phương pháp đào tạo CDIO, trong đó nhấn mạnh đến phát triển kỹ năng và thái độ của người học nhằm giúp họ thích ứng tốt với môi trường làm việc luôn thay đổi và có năng lực học suốt đời. Trên cơ sở đó đề xuất khung năng lực cốt lõi dành cho cán bộ thư viện thư viện Việt Nam trong thế kỷ 21. Khung năng lực gồm 7 nhóm lĩnh vực là cơ sở để các trường đào tạo ngành TT-TV có thể tham

khảo trong việc đổi mới và điều chỉnh các chương trình đào tạo. Qua đó, góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tiệm cận với trình độ quốc tế, đồng thời tham gia tích cực vào tiến trình phát triển kinh tế-xã hội của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng như hiện nay.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ALA Council, (2009). *ALA's core competences of librarianship*. Approved by the ALA Executive Board, October 25th 2008. Approved and adopted as policy by the ALA Council, January 27th 2009.
2. ALIA. (2014). *The library and information sector: core knowledge, skills and attributes*. Truy cập tại <https://www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/library-and-information-sector-core-knowledge-skills-and-attributes>.
3. CARL. (2010). *Core competencies for 21st century CARL librarians*. Truy cập tại [https://www.carl-abrc.ca/doc/core\\_comp\\_profile-e.pdf](https://www.carl-abrc.ca/doc/core_comp_profile-e.pdf).
4. Cerny, M. (2015). The way to open education through the modern technology. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol 174, pp. 3194 - 3198.
5. Coghill, J.G., Russell, R.G. (2017). *Developing librarian competencies for the digital age*. Rowman & Littlefield.
6. IFLA. (2018). *Global vision report summary top 10 highlights and opportunities*. Truy cập tại <https://www.ifla.org/files/assets/GVMultimedia/publications/gv-report-summary.pdf>
7. IFLA. (2017). *the IFLA Global Vision Project*. Truy cập tại <https://www.ifla.org/node/11900>.
8. IFLA. (2016). *IFLA trend report 2016 update*. Truy cập tại <https://trends.ifla.org/files/trends/assets/trend-report-2016-update.pdf>.
9. Gunnarsson, S. (2017). Automatic control education in a CDIO perspective. *IFAC-Papers OnLine*. 50(1), pp. 12161-12166.
10. Hawamdeh, S., & Foo, S. (2001). Information professionals in the information age: Vital skills and competencies. *Proc. International Conference for Library and Information Science Educators in the Asia Pacific Region (ICLISE 2001)*, Kuala Lumpur, Malaysia, June 11-12.
11. Heinrichs, J.H. & Lim, J.S. (2009). Emerging requirements of computer related competencies for librarians. *Library & Information Science Research*, 31, pp. 101-106.
12. Khoso, M. (2016). *How much data is produced every day?* Northeastern University. Truy cập từ <http://www.northeastern.edu/levelblog/2016/05/13/how-much-data-produced-every-day>.
13. Luật tiếp cận thông tin. Số 104/2016/QH13, ngày 06 tháng 4 năm 2016 bởi Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
14. Luật an ninh mạng. Số 24/2018/QH14, ngày 12 tháng 6 năm 2018 bởi Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
15. MOET. 2014. Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT: ban hành Kế hoạch hành động của ngành Giáo dục triển khai Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW.
16. NLB (2017). *Drowning in information but starved for knowledge*. Truy cập từ <http://www.nlb.gov.sg/sure/drowning-in-information-but-starved-for-knowledge>
17. SCONUL (2011). *The SCONUL seven pillars of information literacy core model for higher education*. SCONUL Working Group on Information Literacy. Truy cập từ <http://www.sconul.ac.uk/sites/default/files/documents/coremodel.pdf>
18. Shahbazi, R. and Hedayati, A. (2013). Identifying digital librarian competencies according to the analysis of newly emerging IT-based LIS jobs in 2013. *The Journal of Academic Librarianship*, vol 42, pp. 542-550.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 10-9-2018;  
Ngày phản biện đánh giá: 15-11-2018; Ngày  
chấp nhận đăng: 15-12-2018).