

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

TRỊNH KHÁNH VÂN

NĂNG LỰC THÔNG TIN CỦA CÁN BỘ THƯ VIỆN  
CÔNG CỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Chuyên ngành: Khoa học Thông tin - Thư viện  
Mã số: 62 32 02 03

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ THÔNG TIN HỌC

Hà Nội - 2024

Công trình được hoàn thành tại Trường Đại học Khoa học Xã hội  
và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Thị Lan Thanh  
TS. Nguyễn Huy Chương

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia  
chăm luận tiến sĩ họp tại: .....

Vào hồi ngày... tháng .... năm 2024

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

## DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Trinh Khanh Van (2024), “Training and development of library and information human resources at Hanoi library in the context of digital transformation”, *International conference proceedings Human resources for information industry in the context of digital transformation in Vietnam*, pp.283-294
2. Trinh Khanh Van (2024), “Information literacy development policy for public library human resources to meet the requirements of digital transformation in Vietnam”, *International conference proceedings Human resources for information industry in the context of digital transformation in Vietnam*, pp.295-307

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh của nền KT-XH hiện đại, thông tin là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong cuộc sống của mỗi cá nhân, cộng đồng để phát triển. Bên cạnh những thuận lợi thì chính sự phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT&TT) đã tạo ra môi trường cho thông tin số bùng nổ, thông tin được tạo ra trên mạng quá ồ ạt, hỗn tạp... làm cho con người gặp khó khăn trong việc tìm kiếm thông tin có chất lượng, nhanh chóng, đầy đủ, chính xác, phù hợp với nhu cầu của mình. Trong bối cảnh ấy, khả năng nhận biết được nhu cầu, chủ đề tìm kiếm, đánh giá và sử dụng thông tin được xem là yêu cầu then chốt đối với mỗi cá nhân để tham gia hiệu quả trong kỷ nguyên thông tin”[104]. Những khả năng này chính là năng lực thông tin (NLTT)

Điều này đòi hỏi mỗi người dân – người dùng tin (NDT) nói chung và cán bộ thư viện (CBTV) cần phải có NLTT. Đặc biệt, NLTT của CBTV trên môi trường số không chỉ đáp ứng nhu cầu thông tin của bản thân, mà còn có thể đào tạo, hướng dẫn NDT có được NLTT để họ tự nâng cao hiệu quả tìm tin và sử dụng thông tin phục vụ mọi hoạt động và học tập suốt đời trong môi trường số.

Tại Việt Nam, năm 2019, Luật Thư viện ra đời đã quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của thư viện nói chung và thư viện công cộng (TVCC) nói riêng ở Điều 4 và Điều 11. Tại Điều 11, Luật đã có quy định cụ thể hơn và đòi hỏi CB TVCC cần có NLTT trên môi trường số, mới có thể thực hiện được chức năng, nhiệm vụ của mình [58]. Lĩnh vực TTTV nói chung, và TVCC nói riêng, đang tích cực thực hiện “*Chương trình chuyển đổi số (CDS) ngành thư viện đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*” [84] của Thủ tướng Chính phủ. Cụ thể hơn, đang thực hiện kế hoạch “*Chương trình CDS ngành thư viện đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*” [10] mà Bộ VH, TT & DL đã

ban hành. Quá trình thực hiện chương trình CDS này mang đến nhiều lợi ích nhưng cũng nhiều thách thức cho cả NDT và CBTV.

Một trong những nhiệm vụ, giải pháp, trong Luật Thư viện và chương trình CDS ngành thư viện, đã thể chế hoá là cần: “*8. Đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nhân lực ngành thư viện đáp ứng yêu cầu CDS...*” [10]. Hà Nội đang tích cực thực hiện chương trình CDS, xây dựng nền kinh tế số - xã hội số trong đó có lĩnh vực thư viện nói chung và TVCC nói riêng.

Trong những năm qua, CBTVCC Hà Nội đã được chú trọng đào tạo và đào tạo lại nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong đó có NLTT trên môi trường số. Tuy nhiên, để đáp ứng nhu cầu của vị trí việc làm trong bối cảnh CDS, CBTVCC Hà Nội cũng còn một số những điểm hạn chế theo yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, trong nội dung NLTT trên môi trường số. Đồng thời, để khắc phục những hạn chế này thì còn một số vướng mắc trong cơ chế, chính sách đầu tư mọi nguồn lực, tổ chức đào tạo và đào tạo lại, nội dung, chương trình về triển khai đào tạo... Với mong muốn góp phần giải bài toán trên, nghiên cứu sinh quyết định chọn đề tài: “*Năng lực thông tin của CB TVCC trên địa bàn Tp. Hà Nội*” làm đề tài cho Luận án tốt nghiệp.

## **2. Đối tượng và khách thể nghiên cứu:**

**2.1. Đối tượng nghiên cứu:** Năng lực thông tin của CBTVCC

**2.2. Khách thể nghiên cứu:** Cán bộ thư viện công cộng Hà Nội

## **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### **3.1. Mục đích nghiên cứu:**

Đề xuất các giải pháp, nhằm nâng cao NLTT cho CBTVCC Hà Nội đáp ứng yêu cầu CDS

### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Hệ thống hóa và phát triển lý luận về NLTT của CBTVCC

- Nghiên cứu cơ sở thực tiễn và thực trạng NLTT cùng các yếu tố tác động đến NLTT của CBTVCC Hà Nội. Đánh giá những ưu điểm, hạn chế và tìm ra nguyên nhân.
- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao NLTT cho CBTVCC Hà Nội đáp ứng yêu cầu CDS.

#### **4. Phạm vi nghiên cứu**

**4.1. Phạm vi không gian:** Thư viện công cộng trên địa bàn thành phố Hà Nội (Sau đây gọi là TVCC Hà Nội)

**4.2. Phạm vi thời gian:** Giai đoạn từ 2017-2023

**4.3. Phạm vi về nội dung:** NLTT truyền thống và NLTT số

#### **5. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu**

##### **5.1. Câu hỏi nghiên cứu chủ đạo**

- Cơ sở lý luận nào để nghiên cứu NLTT của CB TVCC?
- Cần những giải pháp khả thi nào để nâng cao NLTT cho CB TVCC HN đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số ngành Thư viện hiện nay?

##### **5.1. Câu hỏi nghiên cứu bổ trợ**

- Thực trạng NLTT và các yếu tố tác động đến NLTT của CB TVCC HN như thế nào? Có điểm mạnh, điểm hạn chế gì? Đây là nguyên nhân dẫn đến hạn chế đó?

##### **5.3. Giả thuyết nghiên cứu**

Để nâng cao NLTT cho CB TVCC HN đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cần có những giải pháp như sau:

- (1) Đề xuất Khung NLTT dành cho CBTVCC HN trên môi trường số
- (2) Ban hành văn bản với giả thuyết có tên “*Kế hoạch đào tạo và đào tạo lại NLTT cho CB TVCC HN, đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, đáp ứng yêu cầu CDS*” trên cơ sở Khung NLTT dành cho CB TVCC HN trên môi trường số
- (3) Cần có các giải pháp liên quan đến tổ chức đào tạo và đào tạo lại năng lực thông tin cho CB TVCC Hà Nội trên môi trường số.

(4) Cần có giải pháp đảm bảo hiện thực hoá “Khung NLTT dành cho CB TVCC HN trên môi trường số”.

## **6. Phương pháp nghiên cứu**

### **6.1. Phương pháp luận**

- Phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử và quan điểm của Đảng, Nhà nước về TTTV nói chung và TVCC nói riêng

### **6.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể**

Phương pháp thu thập, phân tích tổng hợp tư liệu; Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi; *Phỏng vấn sâu; Quan sát, điều tra thực tế; Thống kê, tổng hợp, so sánh và công cụ để xử lý số liệu SPSS*

## **7. Ý nghĩa khoa học và ứng dụng của đề tài**

### **7.1. Ý nghĩa khoa học**

Luận án hệ thống hóa đầy đủ và phát triển lý luận về NLTT của CB TVCC nói chung và CB TVCC Hà Nội nói riêng nhằm nâng cao hiệu quả phục vụ NDT đa dạng trong bối cảnh CDS hiện nay.

### **7.2. Ý nghĩa thực tiễn**

- Luận án là kết quả nghiên cứu đầu tiên nhận diện khách quan, đầy đủ thực trạng NLTT của CS TVCC và đưa ra các giải pháp nâng cao NLTT cho CBTVCC Hà Nội trên môi trường số

- Giúp lãnh đạo, quản lý thư viện, và các bộ, ban ngành liên quan đến lĩnh vực TT-TV của Trung ương và Hà Nội đưa ra chính sách phù hợp để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ cho CBTVCC nói chung và CBTVCC của Hà Nội nói riêng thông qua phát triển NLTT cho họ.

- Luận án là TLTK có ý nghĩa đối với CB NCKH, cán bộ giảng dạy, nghiên cứu sinh, học viên, sinh viên trong lĩnh vực TT-TV nói chung và làm việc trong các TVCC nói riêng. Kết quả nghiên cứu có thể ứng dụng được ngay là TVCC Hà Nội.

## **8. Dự kiến các chương của luận án**

Ngoài phần mở đầu, danh mục các từ viết tắt, TLTK phụ lục, luận án có dung lượng gần 160 trang, chia thành 4 chương như sau:

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Chương 2. Lý luận chung về NLTT của cán bộ thư viện công cộng

Chương 3. Thực trạng NLTT của cán bộ thư viện công cộng Hà Nội

Chương 4. Các giải pháp nâng cao NLTT cho CB TVCC Hà Nội

## NỘI DUNG

### CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

Sau khi nghiên cứu các công trình đã được công bố theo hướng đề tài ở trong và ngoài nước. Tác giả thấy còn những “khoảng trống”. Luận án cần kế thừa và tiếp tục nghiên cứu như sau:

#### ***1.7.1. “Khoảng trống” về mặt lý luận***

(1) Tiếp cận từ NLTT của CBTVCC, Luận án đưa ra nội hàm các khái niệm “Năng lực”, “NLTT”, “NLTT của CBTVCC trên môi trường số”.

(2) Tiếp tục kế thừa, phát triển phân tích vai trò của NLTT đối với CB TVCC trên môi trường số

(3) Phát triển nội dung NLTT có tính đặc thù của CB TVCC.

(4) Phát triển phân tích yếu tố ảnh hưởng đến NLTT của CB TVCC

(5) Nghiên cứu hình thức đánh giá NLTT của CBB TVCC.

(6) Kế thừa và phát triển nội dung NLTT của CB TVCC nói chung và của CB TVCC Hà Nội trên môi trường số nói riêng.

(7) Đề xuất các giải pháp trong đó có “Khung NLTT dành cho CB TVCC HN trên môi trường số” và văn bản do Sở Văn hoá, Thể thao Hà Nội ký sau khi được UBND TP. HN phê duyệt Tờ trình làm cơ sở pháp lý để triển khai tổ chức đào tạo và đào tạo lại NLTT cho CB TVCC HN trong bối cảnh CĐS.

#### ***1.7.2. “Khoảng trống” về mặt thực tiễn***

Nghiên cứu NLTT của CB TVCC HN trên môi trường số là vấn đề hoàn toàn mới. Luận án nghiên cứu thực trạng NLTT cùng các yếu tố tác động đến NLTT của CB TVCC Hà Nội, đánh giá những điểm mạnh, điểm yếu, tìm ra nguyên nhân và đề xuất giải pháp nâng cao NLTT cho CBTVCC HN đáp ứng yêu cầu CĐS



## **Tiểu kết Chương 1**

Sau khi nghiên cứu tổng quan các công trình đã được công bố, có thể khẳng định đề tài “*NLTT của CB TVCC trên địa bàn ở Hà Nội*” là đề tài hoàn toàn mới và không trùng lặp bất kỳ một đề tài nào đã nghiên cứu trước đó ở cả trong và ngoài nước. Những “khoảng trống” chưa được nghiên cứu, Luận án sẽ kế thừa và tiếp tục nghiên cứu cả về mặt lý luận và thực tiễn.

## **CHƯƠNG 2. LÝ LUẬN CHUNG VỀ NĂNG LỰC THÔNG TIN CỦA CÁN BỘ THƯ VIỆN CÔNG CỘNG**

### **2.1. Các khái niệm liên quan đến NLTT của CB TVCC**

Sau khi nghiên cứu nội hàm các khái niệm “*Năng lực*”; “*Thông tin*”, “*Năng lực thông tin*”, “*Cán bộ thư viện*”, “*Cán bộ TVCC*”, “*NLTT của CB TVCC*” của các nhà khoa học, các chuyên gia, các tổ chức quốc tế như UNESCO, Hội Thư viện Hoa Kỳ (ALA), các nhà khoa học Viện CILIP..., Luận án nhận thấy với các cách tiếp cận khác nhau, nên cũng có các định nghĩa khác nhau. Kế thừa tri thức của “*những người khổng lồ*” nghiên cứu trước, Luận án cho rằng:

-“*Năng lực của mỗi cá nhân là sự cộng hưởng của ba yếu tố quan trọng đó là kiến thức, kỹ năng và thái độ, trách nhiệm của mỗi người để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình trên từng vị trí công việc*”

- Tiếp cận từ NLTT của mỗi cá nhân, Luận án cho rằng “*Thông tin*” chính là nhu cầu cơ bản gắn trực tiếp với con người, phục vụ quá trình xác định nhu cầu tìm kiếm, lưu giữ, sử dụng, phổ biến chia sẻ nhằm thoả mãn tối đa nhu cầu TT của mỗi cá nhân trong đời sống thực tiễn.

- Tác giả nhận thấy, trong hoạt động TT-TV nói chung và hoạt động của của hệ thống TVCC nói riêng có hai cách tiếp cận về nội hàm của khái niệm NLTT: (1) Tiếp cận NLTT của NDT - đối tượng được phục vụ của hoạt động TT-TV; (2) Tiếp cận NLTT của CB TT-TV - đối

tượng hoạt động nghiệp vụ phục vụ NDT. Từ hai cách tiếp cận trên, Luận án cho rằng: dù là NDT hay CBTV đều cần thiết phải có NLTT. Theo tác giả “NLTT là khả năng nhận dạng NCT, xác định nguồn và chiến lược tìm tin, sử dụng công cụ tra cứu và phương pháp thu thập thông tin, biết thăm định, đánh giá, quản lý, phân tích, tổng hợp thông tin, sử dụng thông tin hợp pháp và có văn hoá”.

- Luận án cho rằng “CB TVCC là những người làm việc trong các thư viện thuộc Nhà nước có chức năng, nhiệm vụ phục vụ thông tin, tài liệu cho cộng đồng nhân dân, không phân biệt lứa tuổi, vị trí xã hội của họ và có quyền lợi, nghĩa vụ để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của mình trên từng vị trí công tác”. Như vậy, nội dung NLTT của CBTV không chỉ có NLTT của một người công dân trong môi trường số, mà công việc đòi hỏi họ còn phải là người có NLTT của một chuyên gia môi giới thông tin giữa kho tài nguyên thông tin tổng hợp với những nhóm NDT khác nhau là toàn bộ cộng đồng trong xã hội đòi hỏi họ còn cần có năng lực hướng dẫn, đào tạo NLTT cho NDT. Như vậy, CB TVCC không chỉ có NLTT của một chuyên gia TT-TV mà còn có NLTT đặc thù của một chuyên gia TTTV của TVCC. Vì TVCC có một hệ thống ba cấp rất rõ ràng đã được quy định trong Luật Thư viện, đó là: Thư viện tỉnh, thư viện cấp huyện/quận và thư viện cấp xã/phường. TVCC có vốn tài nguyên thông tin đa dạng về loại hình và nội dung, hệ thống các sản phẩm & dịch vụ TT-TV phong phú để phục vụ cho các đối tượng NDT đa dạng như: lãnh đạo, quản lý, cán bộ nghiên cứu khoa học, cán bộ giảng dạy đại học, phổ thông các cấp, sinh viên, học sinh, thiếu niên, nhi đồng, người cao tuổi, quần chúng nhân dân, doanh nghiệp, người khiếm thị, khuyết tật... Trên đây là những điều rất khác biệt của TVCC với các loại hình thư viện nào khác như thư viện đại học, thư viện trường học, thư viện của viện nghiên cứu, thư viện của lực lượng vũ trang...

Từ nhận thức trên, Luận án cho rằng: NLTT của CB TVCC bao gồm những kiến thức, kỹ năng và tinh thần trách nhiệm trong việc nhận dạng nhu cầu thông tin và nguồn tin đa dạng; Tìm kiếm và khai thác thông tin phong phú về nội dung và loại hình; Đánh giá để lựa chọn thông tin và xử lý thông tin phù hợp với nhu cầu thông tin đa dạng của các nhóm NDT khác nhau của TVCC; Tổ chức quảng bá và phục vụ thông tin cho mọi đối tượng NDT đặc thù của TVCC; Sử dụng và hướng dẫn NDT sử dụng thông tin hiệu quả, đảm bảo pháp luật, đạo đức, thông qua các sản phẩm và dịch vụ TT-TV đặc thù, phong phú của TVCC, sẵn sàng hoàn thành mọi nhiệm vụ của mình trên từng vị trí công tác, theo chức năng, nhiệm vụ đã được phân công.

## **2.2. Nội dung NLTT của cán bộ thư viện công cộng**

Luận án đã phân tích lý giải nội hàm một cách chi tiết của 05 thành tố trong nội dung NLTT.

- (1) Năng lực nhận dạng nhu cầu tin và nguồn tin
- (2) Năng lực tìm kiếm, khai thác thông tin.
- (3) Năng lực đánh giá để lựa chọn thông tin và xử lý thông tin.
- (4) Năng lực tổ chức và trình bày thông tin.
- (5) Năng lực sử dụng thông tin

Trên cơ sở nghiên cứu nội dung của NLTT của mỗi công dân nói chung và đặc điểm của loại hình TVCC, cán bộ TVCC, Luận án cho rằng nội dung NLTT của CB TVCC trên môi trường số cần có 07 thành tố như sau: *(1) Năng lực nhận thức nội hàm, vai trò, các yếu tố tác động đến NLTT trên môi trường số; (2) Năng lực nhận dạng nhu cầu tin và nguồn tin trên môi trường số (bao gồm năng lực xác định chủ đề nhu cầu thông tin của bản thân và của NDT; Năng lực Định dạng thông tin cần tìm kiếm); (3) Năng lực tìm kiếm và khai thác thông tin trên môi trường số (chú trọng đến năng lực nhận diện tài nguyên thông tin số chất lượng; Sử dụng các công cụ tìm kiếm thông tin trực tuyến; Xây dựng chiến lược tìm kiếm thông tin; Áp dụng các*

kỹ thuật tìm kiếm thông tin số); (4) Năng lực đánh giá thông tin, dữ liệu và xử lý thông tin trên môi trường số (chú trọng đến việc đánh giá vai trò của đánh giá thông tin; nhận biết các tiêu chí đánh giá; Quy trình đánh giá thông tin số); (5) Năng lực tổ chức và trình bày thông tin ( chú trọng đến nhận thức vai trò và các hình thức tổ chức và trình bày thông tin số); (6) Năng lực trong việc sử dụng thông tin số (Chú trọng đạo đức, đạo văn và pháp luật; Quyền riêng tư; An ninh, an toàn thông tin số; Trích dẫn nguồn thông tin số); (7) Năng lực thông tin trong quản trị hệ thống TVCC (Chú ý đến nhận thức nội hàm hệ thống, hệ thống thông tin trong quản lý môi trường số; Xác định các yếu tố cấu thành của hệ thống TVCC; Sự vận hành các trang thiết bị và phần mềm quản lý; Các loại hình và nội dung thông tin - “dòng chảy” trong của hệ thống TVCC; Giao tiếp, hợp tác, chia sẻ thông tin của các bên liên quan trong hệ thống TVCC; Sự sáng tạo nội dung số trong HT TVCC và năng lực giải quyết vấn đề trong hệ thống TVCC trên môi trường số). Bấy nội dung NLTT của CB TVCC trên đây sẽ là cơ sở để Luận án nghiên cứu thực trạng NLTT của CB TVCC Hà Nội (được thể hiện trong các bảng hỏi) và xây dựng “Khung NLTT dành cho cán bộ TVCC Hà Nội trên môi trường số”.

### **2.3. Vai trò của NLTT đối với cán bộ thư viện công cộng**

Luận án phân tích, phát triển nội dung và khẳng định NLTT có vai trò rất quan trọng đối với CBTVCC: giúp CBTV làm chủ các nguồn lực thông tin; Rèn luyện năng lực học tập suốt đời cho CBTV; Nâng cao năng lực nghiên cứu cho CBTV nói chung và TVCC nói riêng; Nâng cao hiệu quả phục vụ NDT.

### **2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến NLTT của cán bộ TVCC**

Luận án đã phân tích sâu sắc, tác động của các yếu tố bên trong và bên ngoài đến NLTT của CB TVCC. Cụ thể: Các yếu tố bên ngoài gồm có: Nhận thức của lãnh đạo các bên liên quan; Cơ chế, chính sách của các bên liên quan; Sự phối kết hợp giữa các tổ chức, cá nhân

trong xã hội. Các yếu tố bên trong gồm có: Môi trường sống và làm việc của CB TVCC; Việc tuyển dụng, sử dụng và phát triển CBTVCC; Trình độ tin học, ngoại ngữ của CBTVCC; Tâm lý và độ tuổi của CBTVCC.

## **Tiểu kết chương 2**

Kế thừa kết quả nghiên cứu trước đó, Luận án đã phát triển làm giàu nội hàm NLTT của CBTV nói chung và CBTVCC nói riêng. Cụ thể: Luận án đã đưa ra 06 khái niệm công cụ theo quan điểm của mình. Không chỉ phân tích đầy đủ sâu sắc 05 nội dung NLTT cần có cho CBTV, mà còn phát triển định dạng NLTT của CB TVCC cần có những điểm đặc thù, được thể hiện ở 07 NLTT như đã phân tích ở trên. Luận án đã làm rõ hơn vai trò và các yếu tố tác động đến NLTT của CB TVCC và khẳng định lý luận đã được nghiên cứu là cơ sở lý luận quan trọng để Luận án làm “kim chỉ nam” cho việc nghiên cứu thực trạng NLTT của CBTVCC ở Hà Nội.

## **CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC THÔNG TIN CỦA CÁN BỘ THƯ VIỆN CÔNG CỘNG HÀ NỘI**

### **3.1. Khái quát về thư viện công cộng Hà Nội**

Nghiên cứu khái quát về TVCC Hà Nội chính là nghiên cứu cơ thực tiễn để triển khai nghiên cứu NLTT của CBTVCC Hà Nội. Bao gồm các nội dung như Đặc điểm kinh tế - xã hội và văn hóa của Thủ đô Hà Nội; Chức năng, nhiệm vụ của TVCC Hà Nội; Cơ cấu tổ chức của TVCC Hà Nội. TVCC HN nằm trong hệ thống TVCC của cả nước. Hệ thống TVCC HN gồm có: Thư viện Hà Nội, 29 thư viện cấp quận/huyện, 53 thư viện cấp xã/phường, hơn 1.000 thư viện, phòng đọc cơ sở. Hàng năm, đều có những thư viện, phòng đọc cơ sở được thành lập mới... Đội ngũ CB TVCC HN có đặc điểm: Về số lượng có 159 cán bộ. Số CBTV Hà Nội là 58 người (15 nam, 43 nữ). Trình độ chuyên môn được đào tạo: 07 thạc sĩ, 45 cử nhân, 06 CB

làm tạp vụ và bảo vệ; Số CBTV của các cấp quận/huyện: Số lượng cán bộ tại 29 quận, huyện hiện có là 48 người (gồm 07 nam, 41 nữ ) trong đó có 19 CB tốt nghiệp cử nhân TTTV; Số CBTV của thư viện cấp xã, phường là 53 người (thuộc 53 thư viện cấp xã/phường).

### **3.2. Thực trạng NLTT của CBTVCC Hà Nội**

Với các thông tin thu thập được từ các Bảng hỏi và phỏng vấn sâu, Luận án đã nhận diện được thực trạng NLTT của CB TVCC như sau:

#### ***(1) Năng lực nhận dạng nhu cầu tin và nguồn tin***

“Năng lực xác định nhu cầu tin và nguồn tin” của CB TVCC Hà Nội ở các mức độ khác nhau “Thường xuyên”, “Thỉnh thoảng”, “Chưa bao giờ” với 06 nội dung cần xác định: (1) Xác định chủ đề tìm kiếm, (2) Phạm vi tìm kiếm thông tin; (3) Dạng vật lý của tài liệu (sách, kỷ yếu, ấn phẩm định kỳ hay dạng số của tài liệu, (4) Cấp độ tìm tin (cấp 1/thông tin gốc, cấp 2/tra cứu...); (5) Ngôn ngữ thông tin cần tìm;(6) Tìm kiếm từ các nguồn khác. Qua khảo sát, có thể thấy năng lực đầu tiên xác định nhu cầu tin và nguồn tin của CB TVCC thấp nhất là “khả năng tìm kiếm từ các nguồn khác”, đang ở mức ‘thỉnh thoảng’ khá cao, chiếm tới (60,2%). Đây là vấn đề cần chú trọng trang bị NLTT cho CB TVCC Hà Nội.

#### ***(2) Năng lực tìm kiếm và khai thác thông tin***

Phương tiện tìm kiếm chủ yếu của CB TVCC là tìm kiếm trên Internet thông qua Google (92.2%), sau đó đến tìm kiếm trong kho mở (58,3%) và mục lục tra cứu OPAC (51,5%). Tuy nhiên, với công cụ tra cứu mới như chat GPT - Đây là một công cụ trí tuệ nhân tạo, giúp người tìm kiếm tạo các cuộc trao đổi tự động và trả lời các câu hỏi về nhiều chủ đề và lĩnh vực khác nhau rất tiện ích nhưng cũng còn nhiều CB TVCC chưa bao giờ sử dụng 65.0%, tiếp đến là khả năng tìm kiếm trên các trang web của thư viện cũng chiếm trên 50%. Đây là những năng lực cần bổ sung cho CB TVCC.

Việc xác định các nguồn/địa chỉ tìm kiếm thông tin chủ yếu của CB TVCC qua Internet, Thư viện Hà Nội, và từ các đồng nghiệp. Các địa chỉ như “Thư viện các trường đại học, các viện nghiên cứu (4,9%), từ các chuyên gia khoa học (6,8%), Cục Lưu trữ quốc gia (2,9%); Thư viện Quốc gia Việt Nam (11,7%) chưa được CBTVCC quan tâm tìm kiếm.

CB TVCC tại Hà Nội thường xuyên sử dụng phương pháp xác định nội dung theo Bảng phân loại khoa học/chủ đề khi xây dựng chiến lược tìm tin chiếm tỉ lệ khá cao (66%), xác định từ khóa/từ đồng nghĩa chiếm (63.1%). Như vậy, có thể thấy khoảng 2/3 CB TVCC đã có kỹ năng trong việc xây dựng chiến lược tìm tin. Tuy nhiên, phần lớn CBTV chưa có năng lực nói chung và thói quen nói riêng trong việc kiểm tra lại nhu cầu với lệnh tìm, kết quả thông tin/tài liệu tìm được, hiện chỉ có 36.9% CBTV thường xuyên kiểm tra lại kết quả với thông tin và tài liệu tìm được. Điều này cho thấy kỹ năng trong việc xây dựng chiến lược tìm tin của CBTV CC tại Hà Nội chưa thực sự thành thạo.

### ***(3) Năng lực đánh giá để lựa chọn thông tin và xử lý thông tin***

Phần lớn những tiêu chí đánh giá TT được CB TVCC tại Hà Nội nhận diện được rõ ràng. Trong đó, hai tiêu chí được CB TVCC quan tâm nhất khi lựa chọn đó là tính chính xác/có độ tin cậy cao (83.5%), tính cập nhật/tính mới (63.1%) hay tiêu chí dễ tìm kiếm (66%) cũng là những tiêu chí được CB TVCC quan tâm lựa chọn.

Tuy nhiên, tính hợp thức và tác quyền là tiêu chí ít được CB TVCC quan tâm hơn so với các tiêu chí khác.

### ***(4) Năng lực tổ chức quảng bá và phục vụ thông tin***

Ngoài kỹ năng nghiên cứu NCT của NDT ở mức thành thạo chưa cao thì các kỹ năng khác như quảng bá các sản phẩm TTTV, hướng dẫn NDT đến với nguồn tin hay khả năng hỗ trợ đáp ứng NCT của NDT ở mức thành thạo khá cao chiếm trên 60%. Do vậy, vấn đề

chú trọng đến tổ chức nghiên cứu NCT, và kết nối liên hệ với NDT cần được chú trọng, cần phải được ĐT và tự ĐT nâng cao hơn nữa.

### **(5) Năng lực sử dụng thông tin**

Để sử dụng và chia sẻ thông tin của mình tìm được một cách hiệu quả và hợp pháp thì đòi hỏi mỗi CB TVCC phải có sự hiểu biết về vấn đề bản quyền, có kỹ năng trích dẫn tài liệu, lập tài liệu tham khảo.... số lượng % CB TVCC thỉnh thoảng và chưa bao giờ quan tâm đến vấn đề bản quyền và bảo mật thông tin còn khá lớn, trên 50%. Cụ thể sắp xếp theo thứ tự từ % từ cao đến thấp như sau: Nhất quán phương pháp ghi trích dẫn tài liệu: mức “thỉnh thoảng” 35,9% + “không bao giờ” 27,2 % = 63,1%; Xin phép tác giả đối với tài liệu có bản quyền: mức “thỉnh thoảng” 25,2 % + “không bao giờ” 37,9 % = 63,1%; Ghi rõ ràng tài liệu tham khảo khi trích dẫn mức “thỉnh thoảng” 32% + “không bao giờ” 27,2% = 59%; Thực hiện luật sở hữu trí tuệ: mức “thỉnh thoảng” 27,2% + “không bao giờ” 31,1% = 58,3%; Chia sẻ thông tin tài liệu đúng pháp luật: mức “thỉnh thoảng” 42,7 % + “không bao giờ” 13,6 % = 56,3 %; Photo tài liệu khi cần thiết: mức “thỉnh thoảng” 48.5 % + “không bao giờ” 2,9 % = 51,4 %; Bảo mật thông tin khi sử dụng tài liệu mật: mức “thỉnh thoảng” 33% + “không bao giờ” 14,6 % = 47,6%; Tuân thủ quy định của nơi cung cấp tài liệu: mức “thỉnh thoảng” 31.1% + “không bao giờ” 4,9% = 36%; Trả đầy đủ Kinh phí truy cập và mượn tài liệu: mức “thỉnh thoảng” 26,2 % + “không bao giờ” 7,8 % = 34 %. Nguyên nhân chủ quan và khách quan có nhiều, tuy nhiên trước hết, có thể nhiều năm trước trong Chương trình đào tạo không được cập nhật các kiến thức về Luật Sở hữu trí tuệ.

### **3.3. Thực trạng các yếu tố tác động đến NLTT của CBTVCC HN**

NLTT của CB TVCC được nâng cao hay không, phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố tác động đến. Yếu tố đầu tiên là Nhận thức của các bên liên quan; Cơ chế, chính sách của các cấp quản lý; Môi



trường sống và làm việc và kinh phí đầu tư cho thư viện; Chất lượng của đội ngũ cán bộ; Tâm lý của cán bộ; Tác động của CDS đến TVCC. Nhưng quan trọng nhất vẫn là nhận thức, và chất lượng đội ngũ CNTVCC HN. Cả hai vấn đề này ở TVCC HN đều đáp ứng để việc nâng cao NLTT cho cán bộ được thuận lợi. Cụ thể:

Luận án đã nghiên cứu, nhận thấy hầu hết CB TVCC HN đều đánh giá rất cao vai trò của NLTT đối với họ trong các hoạt động tự học, tự nâng cao trình độ, trong NCKH, trong đời sống hàng ngày, trong việc phục vụ hướng dẫn NDT tìm kiếm thông tin... Đây là cơ sở rất tốt để phát triển NLTT cho CBTVCC HN. Tuy nhiên, vẫn thiếu cán bộ được đào tạo cơ bản về TT-TV, CNTT và ngoại ngữ nhưng lại thừa cán bộ không có chuyên môn (23,3%); Thư viện tính so các thư viện huyện, xã có sự chênh lệch khá lớn về chuyên môn, kỹ năng làm việc.

#### **3.4. Đánh giá về NLTT của cán bộ TVCC Hà Nội.**

Luận án đã có đánh giá từ 3 đối tượng: (1) *Đánh giá của lãnh đạo quản lý ở Trung ương và TV tỉnh*: Mức độ “Chưa tốt” có 2 năng lực, Còn các NLTT khác “Tương đối tốt”, mức độ “rất tốt” không có năng lực nào. (2) *Đánh giá của chính cán bộ TVCC Hà Nội*: Mức độ “chưa tốt” là tất các NLTT liên quan đến CDS. (3) *Đánh giá của người dùng tin*: Mức độ “chưa tốt” còn khá cao. Còn lại chỉ ở mức “Tương đối tốt”

#### **3.5. Nhận xét chung**

##### **3.5.1. Những điểm mạnh**

*(1) Những điểm mạnh về NLTT của CB TVCC Hà Nội*: (1) Về năng lực xác định nhu cầu tin và nguồn tin: là rất tốt, thể hiện giúp họ đáp ứng hiệu quả nhu cầu thông tin của người dùng. (2) Về tìm kiếm, khai thác thông tin: Khoảng 2/3 CB có năng lực xây dựng chiến lược tìm tin, tương đối thành thạo tìm kiếm trực tuyến; (3) Về đánh giá lựa chọn, xử lý thông tin: có khả năng nhận diện khi xác định tiêu chí khi đánh giá: tính chính xác, độ tin cậy cao và tính mới, cập nhật; (4) Tổ

chức, quảng bá và phục vụ thông tin: có kỹ năng tốt; (5) Sử dụng thông tin đã tìm được: có ý thức về tính hợp pháp và có trách nhiệm.

**(2) Những điểm mạnh về các yếu tố tác động đến NLTT:** (1) Các cấp quản lý, lãnh đạo và CB TVCC có nhận thức đúng đắn; (2) Chính sách phát triển NLTT cho CB đã được chú trọng; (3) Một trong những đặc điểm nổi bật của CB TVCC ở Hà Nội là tính tỉ mỉ và cẩn thận trong công việc. Sự tỉ mỉ này được phản ánh qua việc số lượng cán bộ nữ, những người thường có tính cẩn thận và chu đáo, chiếm đa số trong đội ngũ CBTV. (4) Cán bộ TVCC có lòng yêu nghề, đã chú trọng đến việc đào tạo và tự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn để cập nhật kiến thức, kỹ năng mới nói chung và NLTT nói riêng. (5) Cán bộ TVCC Hà Nội đã có NLTT khá tốt đáp ứng nhu cầu thông tin của người dùng trong môi trường hiện đại chuyển đổi số. (6) Mặc dù mức lương và tiền phụ cấp còn thấp, đặc biệt là CB TVCC cấp huyện, xã nhưng về cơ bản hầu hết vẫn có tâm lý ổn định, yêu nghề, và cống hiến vì NDT.

### **3.5.2. Những điểm hạn chế**

**(1) Những điểm hạn chế về NLTT của CB TVCC Hà Nội:** (1) Năng lực xác định nhu cầu tin và nguồn tin: Một số cán bộ TVCC còn “Khả năng tìm kiếm từ các nguồn khác”(33,0%). Chưa thành thạo trong việc xây dựng chiến lược tìm tin, khi xác định ngôn ngữ tìm tin, nguồn tìm kiếm thông tin, phạm vi tìm kiếm thông tin. (2) Hạn chế năng lực tìm kiếm, khai thác thông tin như chat GPT; tìm tài liệu qua các trang Web, mạng xã hội... Xác định các địa chỉ lưu giữ/nguồn cung cấp thông tin trong và ngoài hệ thống TVCC; Năng lực trong việc liên kết, mượn liên thư viện của một số CB TVCC Hà Nội còn hạn chế. Việc xác định các địa chỉ lưu giữ/nguồn cung cấp để tìm kiếm thông tin ở mức “chưa bao giờ” còn khá phổ biến ở các nơi có nguồn tài nguyên thông tin có giá trị cũng như gần gũi về địa lý và hệ thống với TVCC Hà Nội. Phần lớn CBTV chưa có năng lực nói

chung và thói quen nói riêng trong việc kiểm tra lại nhu cầu với lệnh tìm. (3) Hạn chế năng lực đánh giá lựa chọn, xử lý thông tin: Một là, CB TVCC chưa chú trọng đến tính hợp thức và bản quyền khi đánh giá thông tin. Hai là, về thói quen sử dụng TT đã tìm được, chưa có tính chuyên nghiệp cao trong nghiệp vụ, chưa thường xuyên xây dựng những tài liệu mà mình tìm được thành một thư mục chuyên đề và chưa có thói quen thường xuyên đánh giá chất lượng thông tin. Ba là, CB TVCC chưa có thói quen thường xuyên chia sẻ TT. Điều này cho thấy CB TVCC chưa thấy được tầm quan trọng của việc chia sẻ thông tin. (4) Hạn chế về năng lực tổ chức, quảng bá và phục vụ thông tin: Hạn chế trong nghiên cứu nhu cầu của NDT. Năng lực nghiên cứu NCT của NDT qua số liệu khảo sát cho thấy ở mức “thành thạo”. Hơn nữa, CB TVCC cũng “không thành thạo” trong việc liên hệ với NDT và kết nối liên hệ với NDT, cần được chú trọng, cần phải được đào tạo và tự đào tạo nâng cao hơn nữa để phục vụ tốt hơn cho NDT. (5) Hạn chế năng lực sử dụng thông tin: Một là, CB TVCC còn có thói quen “thường xuyên” photo tài liệu phổ biến, chưa bao giờ xin phép tác giả còn khá cao, hay chưa bao giờ nghĩ đến Luật sở hữu trí tuệ khi sử dụng TT. Thiếu kỹ năng chia sẻ TT, chỉ một tỷ lệ nhỏ cán bộ thường xuyên chia sẻ TT với đồng nghiệp.

## ***(2) Những điểm hạn chế về yếu tố tác động đến NLTT của CB TVCC Hà Nội***

*(1) Thiếu các văn bản pháp lý và chính sách hỗ trợ:* Hệ thống văn bản pháp lý và chính sách hỗ trợ hoạt động thư viện chưa đầy đủ, nhiều văn bản quy phạm pháp luật còn bất cập và chưa được sửa đổi kịp thời. Thiếu chính sách đầu tư hợp lý cho hoạt động phục vụ người đọc và phát triển các dịch vụ thư viện cũng là một hạn chế lớn

*(2) Độ tuổi đời bình quân của CBTVCC cao và thiếu kiến thức mới:* CB TVCC Hà Nội có tuổi đời bình quân cao, dẫn đến hạn

chế trong việc tiếp thu và áp dụng các kiến thức mới về thư viện hiện đại trong bối cảnh chuyển đổi số.

(3) *Thiếu cân bằng giới tính và ảnh hưởng đến công nghệ:* Giới tính của cán bộ thư viện chủ yếu là nữ, dẫn đến khó khăn trong việc tiếp cận và áp dụng công nghệ.

(4) *Môi trường làm việc và điều kiện về cơ sở vật chất chưa đáp ứng yêu cầu thư viện.* Hệ thống thư viện cấp huyện/quận, xã/phường ghép chung với nhà văn hoá. Hay nói cách khác các thư viện này đặt trong khuôn viên làm việc chung như nhà văn hóa của khu phố, UBND Phường, Trung tâm văn hóa... không thuận lợi cho người dùng tin đến sử dụng thư viện.

(5) *Việc phân bổ đầu tư ngân sách cho các thư viện còn hạn chế,* chưa đáp ứng yêu cầu thực tế. Hơn nữa sự chênh lệch về điều kiện hoạt động giữa các thư viện do phân bổ kinh phí không đồng đều cũng là một hạn chế lớn.

(6) *Chế độ phụ cấp, đãi ngộ cho CBTVCC:* Chế độ phụ cấp cho cán bộ làm công tác thư viện còn quá thấp, đặc biệt tại các thư viện cấp xã, phường, thị trấn. Tình trạng này dẫn đến tâm lý không ổn định và sự thay đổi thường xuyên của cán bộ, gây khó khăn trong việc duy trì chất lượng công việc.

(7) *Thiếu CBTVCC được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, có trình độ ngoại ngữ và kỹ năng về CNTT trong hoạt động thư viện:* TT-TV, thiếu cán bộ có trình độ CNTT và ngoại ngữ, nhưng lại thừa cán bộ không có chuyên môn hoặc chuyên môn không phù hợp. Điều này làm giảm hiệu quả công việc trong bối cảnh chuyển đổi số.

Tóm lại, NLTT của CBTVCC tại Hà Nội đang đối mặt với nhiều hạn chế về kỹ năng, công nghệ, môi trường làm việc, và chính sách hỗ trợ. Cần có những cải tiến và đầu tư hợp lý để nâng cao chất lượng dịch vụ thư viện, đáp ứng tốt hơn nhu cầu thông tin của người dùng trong bối cảnh chuyển đổi số

### 3.5.3. Nguyên nhân

Xuất phát từ những hạn chế trên chúng ta có thể chỉ ra được những nguyên nhân gây ra các hạn chế ở trên:

(1) Vấn đề trang bị và phát triển NLTT cho CB TVCC nói chung và CBTVCC Hà Nội nói riêng chưa được thể chế trong các chính sách hiện hành. Đặc biệt, dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Sở Văn hoá, Thể thao, Ủy ban Nhân dân Tp. Hà Nội cần có chính sách riêng về phát triển năng lực chuyên môn cho CB TVCC trong đó có NLTT. Các chính sách khác như Luật, Thông tư... của các cấp quản lý trên như Chính phủ, cấp bộ/ngành cũng chưa có. Nội dung chính sách chưa thống nhất và thiếu cụ thể hóa chính sách hỗ trợ

(2) Nguyên nhân có thể là do cơ chế, lãnh đạo và cán bộ nhận thức đúng nhưng do chưa có sự quyết tâm từ các cấp quản lý cao hơn đối với vấn đề này, cũng thiếu kinh phí đầu tư hỗ trợ và hướng dẫn trong việc thực hiện chính sách. Chưa có chính sách khuyến khích việc học và tự học nâng cao trình độ cập nhật chuyên môn trong việc ứng dụng công nghệ thông tin. Hay nói cách khác có thể bắt nguồn từ sự thiếu đầu tư vào việc đào tạo và phát triển cán bộ thư viện, cũng như từ sự thiếu khả năng cập nhật và áp dụng công nghệ mới trong quản lý thông tin

(3) Nguyên nhân có thể bắt nguồn từ thiếu sự đầu tư vào việc đào tạo liên tục cho CBTV, cũng như từ việc thiếu cơ hội tiếp xúc với các công nghệ mới và phương pháp làm việc hiện đại. Tuổi đời bình quân của CB TVCC cao dẫn đến việc thiếu CBTV có trình độ về ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong hoạt động thư viện.

(4) Thiếu cân bằng giới tính trong nguồn nhân lực. Đây có thể là đặc thù của ngành thư viện, nguyên nhân khác có thể là do kết quả của sự giới hạn trong quá trình tuyển dụng và đào tạo, nên có những rào cản về giới tính trong việc tiếp cận và sử dụng công nghệ.

(5) Chương trình đào tạo và đào tạo lại chưa đáp ứng yêu cầu, dẫn đến CB TVCC Hà Nội thiếu kỹ năng tìm kiếm và sử dụng thông tin; Hạn chế trong xây dựng chiến lược tìm kiếm thông tin; - Thiếu kỹ năng xử lý, đánh giá và lựa chọn thông tin. Nguyên nhân có thể là do thiếu chương trình đào tạo hiệu quả về năng lực thông tin, cũng như sự thiếu hụt các nguồn lực và cơ sở hạ tầng để phát triển kỹ năng này. Hoặc có thể xuất phát từ sự thiếu hiểu biết về tầm quan trọng của việc xây dựng chiến lược tìm kiếm thông tin hoặc từ thiếu hỗ trợ và hướng dẫn từ các cấp quản lý cao hơn, thiếu nhận thức về tầm quan trọng của việc đánh giá thông tin.

(6) Môi trường làm việc và chế độ phụ cấp không đảm bảo. Có thể xuất phát từ sự thiếu đầu tư và quan tâm từ các cấp quản lý cao hơn đối với hạ tầng và điều kiện làm việc của thư viện, cũng như từ sự hạn chế về nguồn lực tài chính. Chế độ lương thưởng còn thấp, ảnh hưởng đến tâm lý của CBTV

Tóm lại, các hạn chế này thường phản ánh sự thiếu hụt đầu tư và quan tâm từ các cấp quản lý cao hơn đối với nguồn nhân lực, hạ tầng, đào tạo, và chính sách hỗ trợ trong lĩnh vực TVCC tại Hà Nội.

### **Tiểu kết chương 3**

Trong bối cảnh CNTT&TT phát triển mạnh như hiện nay, chuyển đổi số trong lĩnh vực thư viện nói chung và TVCC Hà Nội nói riêng là một xu thế tất yếu. Vì vậy, CB TVCC Hà Nội cần nâng cao NLTT để đáp ứng tiến trình chuyển đổi số đã đặt ra. Kết quả nghiên cứu “Thực trạng NLTT của CB TVCC ở Hà Nội”, Luận án đã tiến hành làm rõ đặc điểm của hệ thống TVCC Hà Nội; Nhận diện thực trạng NLTT của cán bộ TVCC Hà Nội về năng lực nhận dạng NCT và nguồn tin, về năng lực tìm kiếm và khai thác thông tin, năng lực xử lý, đánh giá và lựa chọn thông tin, năng lực tổ chức, quảng bá và phục vụ thông tin... Đồng thời, chuyên đề Luận án cũng đã nhận diện được thực trạng các yếu tố đang tác động đến NLTT của CB

TVCC Hà Nội. Trên cơ sở đó, Luận án đã nêu ra những đánh giá cơ bản về điểm mạnh cần phát huy, hạn chế cần khắc phục và nguyên nhân dẫn đến hạn chế trên nhằm nâng cao NLTT của CBTVCC. Kết quả nghiên cứu này là cơ sở quan trọng để Luận án tiếp tục nghiên cứu đề xuất các giải pháp và kiến nghị với các cấp Bộ, Ban, Ngành, các tổ chức đoàn thể đối với việc phát triển NLTT cho CBTV Hà Nội nhằm đáp ứng môi trường chuyển đổi số hiện nay, nâng cao hiệu quả phục vụ nhu cầu tin cho cộng đồng người dùng tin.

#### **CHƯƠNG 4. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THÔNG TIN CHO CÁN BỘ THƯ VIỆN CÔNG CỘNG HÀ NỘI TRÊN MÔI TRƯỜNG SỐ**

##### **4.1. Biên soạn “Khung NLTT dành cho CBTVCC Hà Nội trên môi trường số”**

###### ***Cơ sở xây dựng khung NLTT:***

*Một là:* Nghiên cứu 21 khung năng lực nghiệp vụ thư viện nói chung và NLTT số nói riêng trên thế giới: Năng lực cốt lõi của nghề thư viện, Cơ sở kiến thức và kỹ năng chuyên môn, Lĩnh vực thư viện và thông tin: Kiến thức, kỹ năng và thái độ cốt lõi; Hướng dẫn về giáo dục ASIST; Đạo đức thông tin trong giáo dục khoa học TT-TV; Năng lực dành cho chuyên gia bộ sưu tập đặc biệt; Tiêu chuẩn ALA/AASL/CAEP chuẩn bị cho nhân viên thư viện trường học; Hướng dẫn tuyển dụng nhân viên thư viện đại học; Năng lực cốt lõi của nhân viên thư viện khoa học thị giác; Năng lực dành cho nhân viên thư viện phục vụ trẻ em trong thư viện công cộng; Năng lực dành cho nhân viên thư viện trong các thư viện nghiên cứu Canada; Năng lực cốt lõi cho nhân viên thư viện phụ trách tài nguyên điện tử; Năng lực cốt lõi cho quản lý ấn phẩm nhiều kỳ dạng in; Năng lực dịch vụ tuổi thiếu niên dành cho nhân viên thư viện YALSA; Năng lực dành cho chuyên gia thông tin; Hướng dẫn về Chương trình đào

tạo chuyên nghiệp về khoa học thông tin và thư viện; Năng lực cơ bản cho lãnh đạo và quản lý thư viện; Năng lực của nhân viên thư viện liên bang; Khung tham chiếu toàn cầu về kỹ năng đọc viết số cho chỉ số 4.4.2; Khung: Xác định các kỹ năng mà công dân sẽ cần trong thế giới việc làm tương lai; Khung tham chiếu Châu Âu về Năng lực số của Nhà giáo dục

*Hai là:* Nghiên cứu một số văn bản của Việt Nam và kết quả số liệu đã điều tra thực tế tại TVCC Hà Nội liên quan đến khung chương trình và tổ chức đào tạo và đào tạo lại NLTT

*Ba là:* Nghiên cứu Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực trạng yêu cầu về NLTT của CBTVCC Hà Nội.

*Bốn là:* Nghiên cứu một số khung năng lực nghiệp vụ thư viện nói chung và năng lực thông tin số nói riêng ở Việt Nam: Luận án đã nghiên cứu: Khung năng lực số cho sinh viên và nội dung bài giảng của học phần “Nhập môn NLTT” của của Khoa TT-TV, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN; Khoa TT-TV Trường Đại học Văn hoá Hà Nội, Khoa TT-TV của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Tp. HCM.

Trên cơ sở đó tác giả đưa ra Khung NLTT dành cho CBTVCC Hà Nội trong môi trường số: dành cho nhóm đối tượng cán bộ đã có bằng tốt nghiệp ngành TT-TV và dành cho nhóm đối tượng cán bộ chưa có bằng tốt nghiệp ngành TT-TV

#### **4.2. Ban hành văn bản triển khai kế hoạch thực thi “Khung NLTT dành cho CBTVCC Hà Nội trên môi trường số”**

Trên những cơ sở khoa học, cơ sở pháp lý cùng các cơ sở thực tiễn để ban hành văn bản chuyên ngành về đào tạo và đào tạo lại cho thấy việc ban hành văn bản chuyên đề kế hoạch đào tạo và đào tạo lại năng lực thông tin cho CB TVCC Hà Nội đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số là vấn đề có tính rất cấp thiết.



Luận án đề xuất tên của văn bản chuyên ngành là Quyết định phê duyệt “*Kế hoạch đào tạo và đào tạo lại NLTT cho cán bộ TVCC Hà Nội, đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số*” Cơ quan ban hành văn bản chuyên ngành về đào tạo và đào tạo lại là Sở Văn hoá, Thể thao Hà Nội. Sở Văn hoá, Thể thao Hà Nội làm tờ trình xin ý kiến của Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch sau đó trình Ủy ban Nhân dân Tp.Hà Nội để phê duyệt. Văn bản cần được cụ thể chế hoá các vấn đề: Mục tiêu chung; Mục tiêu cụ thể.

#### **4.3. Tổ chức đào tạo và đào tạo lại NLTT cho CBTVCC Hà Nội trên môi trường số**

Luận án đề xuất tổ chức đào tạo và đào tạo lại NLTT cho CB TVCC Hà Nội trên cơ sở “*Khung NLTT dành cho CB TVCC Hà Nội trên môi trường số*” như sau: Lựa chọn mô hình tổ chức đào tạo NLTT khoa học, chất lượng; Tổ chức lớp đào tạo NLTT theo nhóm đối tượng cán bộ khác nhau; Xây dựng lộ trình triển khai đào tạo NLTT.

#### **4.4. Điều kiện để hiện thực hoá “Khung NLTT của CBTVCC trên môi trường số”**

Để hiện thực hóa được mục tiêu này theo tác giả cần có các điều kiện: Đổi mới nhận thức và hoàn thiện cơ chế chính sách liên quan; Đảm bảo đội ngũ giảng viên có chuyên môn sâu và phương pháp sư phạm; Tăng cường đầu tư tài chính cho CBTVCC Hà Nội; Cải thiện môi trường làm việc, điều kiện sống cho CBTVCC

#### **4.5. Kiến nghị các bên liên quan**

Tác giả luận án đưa ra các kiến nghị đối với 02 cấp quản lý liên quan đóng vai trò hết sức quan trọng và chủ chốt là Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch và Ủy ban Nhân dân Thành phố Hà Nội.

## KẾT LUẬN

Luận án “Năng lực thông tin của cán bộ thư viện công cộng trên địa bàn thành phố Hà Nội” đã tiến hành nghiên cứu đầy đủ 04 nhiệm vụ đã được xác định ở phần “Mở đầu” và đã thu được các kết quả nghiên cứu cả về lý luận và thực tiễn. Luận án đã trả lời được đầy đủ các câu hỏi nghiên cứu cũng như đã phân tích, lý giải và đi đến kết luận các giả thuyết nghiên cứu đã đề ra thông qua các luận điểm khoa học và có chứng minh bằng các luận đề và luận chứng đã được điều tra bằng các phương pháp khoa học khác nhau. Cụ thể, Luận án đã “lấp đầy” các “khoảng trống” về mặt lý luận và thực tiễn chưa được nghiên cứu trước đó về “Năng lực thông tin của cán bộ thư viện công cộng trên địa bàn thành phố Hà Nội”.

Về lý luận, Luận án đã tiếp cận NLTT của cán bộ TVCC để đưa ra định nghĩa cho các khái niệm như “Thông tin”; “NLTT” và “NLTT trên môi trường số” và “NLTT của cán bộ TVCC trên môi trường số”. Phân tích sâu sắc vai trò của NLTT đối với CB TVCC. Điều chỉnh và phát triển các nội dung NLTT có tính đặc thù của cán bộ TVCC, đây là lý luận hoàn toàn mới, Luận án đã nghiên cứu và phát triển lý luận về vấn đề này; Luận án cũng đã phân tích sâu sắc hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến NLTT của cán bộ TVCC cũng như việc đánh giá NLTT của cán bộ TVCC. Luận án đã đề xuất “Khung NLTT dành cho CB TVCC Hà Nội trên môi trường số” để làm cơ sở cho việc tổ chức đào tạo và đào tạo lại NLTT cho CB TVCC Hà Nội trong bối cảnh CDS hiện nay. Luận án sẽ nghiên cứu đóng góp lý luận mới về vấn đề này trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực trạng NLTT của CB TVCC Hà Nội. Về thực tiễn, trên cơ sở lý luận đã nghiên cứu được, Luận án đã nhận diện đầy đủ về đặc điểm hệ thống TVCC Hà Nội, thực trạng NLTT cùng các yếu tố tác động đến NLTT của CB TVCC Hà Nội. Nhận diện được những điểm mạnh, điểm yếu, tìm ra được các nguyên nhân. Trên cơ sở đó, Luận án đề xuất giải pháp phát triển NLTT cho

cán bộ TVCC của Hà Nội. Cụ thể đã biên soạn “Khung NLTT dành cho CB TVCC Hà Nội trên môi trường số” có tính tới cơ sở xây dựng khung NLTT về khoa học và thực tiễn; Đã đề xuất Sở Văn hoá, Thể thao Hà Nội ban hành văn bản chuyên ngành về “*Kế hoạch đào tạo và đào tạo lại NLTT cho cán bộ TVCC Hà Nội, đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số*” trên cơ sở “Khung NLTT dành cho cán bộ TVCC Hà Nội trên môi trường số” có tính tới cơ sở khoa học; Cơ sở pháp lý và Cơ sở thực tiễn để ban hành văn bản chuyên ngành này. Luận án cho rằng để hiện thực hoá Kế hoạch trên cần phải tổ chức đào tạo và đào tạo lại NLTT cho cán bộ TVCC Hà Nội trên môi trường số một cách bài bản khoa học, từ việc lựa chọn mô hình tổ chức đào tạo NLTT khoa học, chất lượng; Tổ chức lớp đào tạo NLTT theo nhóm đối tượng cán bộ khác nhau; Xây dựng lộ trình triển khai đào tạo NLTT, đến việc đề xuất các điều kiện để hiện thực hoá “Khung NLTT của CB TVCC Hà Nội trên môi trường số” như cần đổi mới nhận thức và hoàn thiện cơ chế chính sách liên quan; Đảm bảo đội ngũ giảng viên có chuyên môn sâu và phương pháp sư phạm; Tăng cường đầu tư tài chính trong việc biên soạn tài liệu đào tạo, và nghiên cứu khoa học để nâng cao NLTT cho CB TVCC Hà Nội; Cải thiện môi trường làm việc, điều kiện sống cho CBTVCC Hà Nội. Luận án cũng đã có kiến nghị đối với Bộ VH, TT& DL; Ủy ban Nhân dân Tp.Hà Nội để Kế hoạch đào tạo và đào tạo lại chuyên môn, nghiệp vụ TT-TV nói chung và NLTT cho CB TVCC nói riêng được triển khai hiệu quả, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Tóm lại, việc đào tạo và đào tạo lại NLTT cho CB TVCC Hà Nội nói riêng và cán bộ TT-TV ở Việt Nam nói chung là vấn đề rất quan trọng đối với sự phát triển sự nghiệp TT-TV trong bối cảnh cả nước đang đẩy mạnh xây dựng nền kinh tế số-xã hội số./.

