

VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO NÂNG CAO NGUỒN NHÂN LỰC CHO BẢO TÀNG KHU VỰC NAM BỘ

THS. PHẠM THÚY HỢP

Hệ thống bảo tàng khu vực Nam Bộ còn rất non trẻ. Nếu tạm tính mốc thành lập của hệ thống bảo tàng khu vực này từ sau năm 1975, thì tuổi đời của những bảo tàng khu vực Nam Bộ mới chỉ bằng non nửa so với bảo tàng lâu đời nhất Việt Nam (Bảo tàng Loui Finot, thành lập (năm 1926 - 1932); Bảo tàng Blanchard de la Brosse, được thành lập năm 1929 tại Sài Gòn). Và, khi so sánh với lịch sử bảo tàng thế giới, thì tuổi đời của hệ thống bảo tàng Nam Bộ lại càng khiêm tốn. Nó lại càng khiêm tốn hơn, khi năm 1975, vẫn chưa phải là thời điểm ra đời của toàn bộ hệ thống bảo tàng Nam Bộ. Vậy nên, việc đào tạo và nâng cao nguồn nhân lực cho hệ thống bảo tàng khu vực Nam Bộ là một đòi hỏi bức thiết hơn bao giờ hết, để hệ thống ấy khỏi bị chênh quá nhiều so với hệ thống bảo tàng Việt Nam, đồng thời, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xu thế hội nhập mà khu vực Nam Bộ là một trong những vùng trọng điểm cho sự phát triển năng động, ít nhất là đối với khu vực Đông Nam Á. Thế nhưng, nếu chỉ hô hào đào tạo và nâng cao thì chưa đủ, mà còn phải có động thái cho một lộ trình toàn diện, thực tiễn và khả thi hơn cho một vùng đất Nam Bộ còn nhiều khó khăn và bất cập, dường như ở hầu hết các ngành, không chỉ riêng ngành bảo tồn, bảo tàng. Bởi thế, việc Trường Đại học Văn hóa thành phố Hồ Chí Minh xác định đề tài này như bước khởi đầu cho một đề án mang tính hệ thống trong việc đào tạo và nâng cao nguồn nhân lực cho bảo tàng khu vực Nam Bộ là cần thiết nhưng cũng là một thách thức. Trong bài viết này, chúng tôi sẽ dựa trên những phân tích về đặc tính vùng miền để đưa ra một số ý kiến, với hi

vọng có thể đóng góp chút ít cho việc định hướng công tác đào tạo, nâng cao nguồn nhân lực của hệ thống bảo tàng ở khu vực Nam Bộ, sao cho phù hợp với thực tiễn và đáp ứng được nhu cầu trước mắt cũng như trong lâu dài.

Nam Bộ là một vùng đất cổ, tập trung hai mảng di sản văn hóa chính, đó là khảo cổ học Óc Eo và dân tộc học Khơ Me. Đây là một đặc điểm rất dễ nhận thấy, theo đó, hướng đào tạo, nâng cao nguồn nhân lực cho bảo tàng khu vực này, cần tập trung vào hai mảng di sản văn hóa chính đã kể trên, để tạo ra một đội ngũ cán bộ mang tính chuyên sâu. Có thể coi văn hóa Óc Eo và văn hóa Khơ Me là đối tượng nghiên cứu chính, bởi hai nền văn hóa này chi phối gần như toàn bộ truyền thống văn hóa của khu vực Nam Bộ, theo đó, việc đào tạo phải quan tâm tới cả chiều rộng và chiều sâu. Chúng tôi là những người không có nhiều cơ hội được tới Nam Bộ, nên chắc chắn sẽ hiểu chưa sâu về các bảo tàng ở vùng đất này, nhưng chúng tôi có cảm nhận rằng, đội ngũ cán bộ chuyên gia về lĩnh vực khảo cổ học Óc Eo và dân tộc học Khơ Me ở khu vực Nam Bộ còn quá mỏng. Một thực tế không thể phủ nhận là, phần lớn những công trình nghiên cứu về hai nền văn hóa này đều được thực hiện bởi các cán bộ trung ương và thành phố Hồ Chí Minh, kế thừa nghiên cứu của Colani (thời thuộc Pháp), do đó, cách tiếp cận chưa được toàn diện, chưa đi đến tận cùng của vấn đề, khiến cho những nhận định chưa sâu, hoặc còn phiến diện. Việc đào tạo đội ngũ chuyên gia để nghiên cứu thực địa nhằm nhận diện bản sắc văn hóa của vùng đất này, góp phần định hướng phát triển cho khu vực Nam Bộ, theo chúng

tôi, không chỉ có ích cho bảo tàng mà cho nhiều lĩnh vực của kinh tế - xã hội nơi đây.

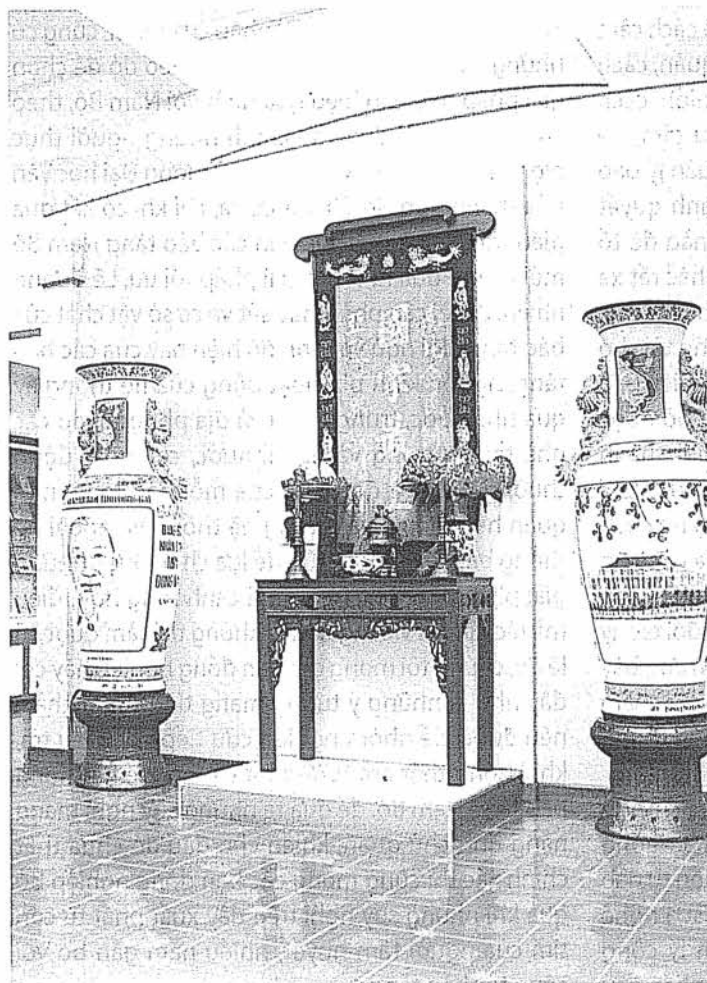
Tuy nhiên, việc đào tạo ấy, không thể theo trường lớp, mà đào tạo nâng cao đội ngũ cán bộ ở đây phải dựa trên nguyên tắc tự đào tạo thông qua các đề tài nghiên cứu. Công thức đào tạo phải là sự kết hợp giữa cán bộ bên ngoài có kinh nghiệm với cán bộ tại chỗ có năng lực và tư liệu. Muốn thực hiện được nguyên tắc và công thức ấy, rất cần nhiều đề tài và nguồn tài chính dành cho các đề tài phải có sự kết hợp giữa bên trong và bên ngoài, giữa trung ương và địa phương, giữa nhà nước và tư nhân, giữa trong nước và ngoài nước... Muốn làm được như vậy, bản thân mỗi bảo tàng, mỗi cá nhân phải phát huy tính chủ động, sáng tạo và trên hết là lòng đam mê, nhiệt huyết, cầu thị và cầu tiến bộ.

Đào tạo lại, cũng là một yêu cầu cần thiết đối với bất cứ lĩnh vực nào. Với bảo tàng Nam Bộ nói riêng và bảo tàng Việt Nam nói chung, rất cần đào

tạo lại để cập nhật kiến thức của bảo tàng học thế giới và tiếp cận với các công trình nghiên cứu mới về lịch sử. Tuy nhiên, đây là một nhu cầu của khá đông anh chị em ở các bảo tàng địa phương mà chúng tôi được tiếp xúc, nhưng các khóa đào tạo ngắn ngày cũng như dài hạn của chúng ta còn quá ít. Đặc biệt ít hơn, khi hệ thống bảo tàng Nam Bộ ở quá xa các bảo tàng trung ương và trung ương. Sờ dĩ chúng ta ít các khóa đào tạo như thế, bởi chúng ta còn thiếu kinh phí để mời chuyên gia trong và ngoài nước, thiếu một bộ máy tổ chức có nghề và thiếu trình độ ngoại ngữ, trong khi đó, hàng năm Cục Di sản văn hóa nhận được khá nhiều giấy mời từ các tổ chức bảo tàng quốc tế mời học viên có chuyên môn và ngoại ngữ tham gia. Ngoài việc đào tạo lại, chúng ta cần phải đào tạo thêm chúng chỉ mới cho cán bộ bảo tàng. Như chúng tôi được biết, ở rất nhiều bảo tàng, thực tế thao tác công việc của cán bộ bảo tàng đòi hỏi nhiều hơn những chuyên

ngành mà họ đã được đào tạo rất nhiều. Kiến thức của một bảo tàng viên chính, tối thiểu phải có trang bị tốt về các mặt lịch sử, bảo quản, khí hậu, môi trường, đó là chưa kể những "quản thủ", mà cương vị này, như chúng tôi được biết, trong một số bảo tàng quốc tế, dường như một cán bộ bảo tàng dành cả cuộc đời phấn đấu cũng không dễ gì đạt được.

Đào tạo lại và đào tạo thêm thông qua trường lớp là một phương thức nhằm nâng cao trình độ cán bộ, nhưng đào tạo tại chỗ, thông qua công việc, với sự dìu dắt từ các cán bộ có tuổi đời và tuổi nghề có kinh nghiệm thì đối với bảo tàng, lại càng cần thiết hơn rất nhiều. Chúng tôi cho rằng, các dự án của Pháp (dự án FSP), của Thụy Điển (dự án vùng), của Bỉ (dự án AFEPE) về sưu tầm, trưng bày, đặc biệt là về bảo quản đã nâng cao trình độ cho những người tham gia ở các bảo tàng Nam Bộ như là một Workshop vô cùng hiệu quả, mà nếu như giờ đây, có những phiếu điều tra, hẳn sẽ có nhiều ý kiến đánh giá cao. Tuy nhiên, như thế là chưa đủ cho một yêu cầu đào tạo tại chỗ. Các bảo tàng cần phải có nhiều cách



Một góc trưng bày Bảo tàng Hồ Chí Minh tại TP. Hồ Chí Minh -

Ảnh: Hải Ninh

tổ chức hơn nữa để phát huy thế mạnh này. Một trưng bày chuyên đề, một dự án chính lý, một dự án kiểm kê kho tàng hoặc việc nhập hiện vật về kho bảo quản, bảo quản trị liệu... đều đưa đến một sự trải nghiệm vô cùng hữu ích đối với cán bộ, nếu họ được tham gia, qua việc tổ chức bài bản, khi nhận thức của người lãnh đạo xem đó như một lớp đào tạo. Nếu một ai coi công việc trên đây như là một trách nhiệm được giao, phải hoàn thành mà không lồng ghép trong các công việc ấy là đào tạo, thì theo tôi là rất nguy hiểm, nhất là với sinh viên mới ra trường, sẽ tạo thành một nếp làm việc, một nhận thức về bảo tàng vô cùng đơn giản. Chính điều này, cũng đã làm cho nhiều nhà quản lý địa phương trước đây coi bảo tàng như một thứ quá dễ dàng, ai cũng có thể làm được, nên nhiều diễn viên hết thanh sắc, một số cán bộ thất thế ở các cơ quan khác... đều lấy bảo tàng làm nơi trú ngụ, dưỡng sức đến hồi hưu.

Theo cách này, người phương Tây gọi là đào tạo trường hợp, ở đó, người ta dạy cho cán bộ cách cầm nắm hiện vật, cách trưng bày, cách bảo quản, cách làm phụ đề, cách viết nội dung thuyết minh, cách làm đề cương tổng quát, đề cương sưu tầm, đề cương trưng bày, cách lập dự án, cách quản lý bảo tàng và ngay cả cách làm chứng từ thanh quyết toán... Và, trên hết, đó là cách làm thế nào để tổ chức một công việc mà dường như nó khác rất xa so với lý thuyết trong khi ngồi trên ghế nhà trường.

Với hệ thống bảo tàng ở Nam Bộ, chúng tôi cho đây là một khâu còn yếu và thiếu, khi rất nhiều bảo tàng chưa có nhà trưng bày, khi lớp cán bộ được đào tạo bài bản và có kinh nghiệm chưa hình thành rõ nét, khi những dự án chưa có nhiều do kinh phí hoạt động hạn hẹp và sự tự tin của cán bộ trẻ chưa cao, khiến cho những người lãnh đạo chưa vững tin khi trao trọng trách ấy cho họ. Tuy nhiên, một dự án trưng bày, nếu chỉ dựa vào đối tác, khi các đối tác ấy chỉ làm mỹ thuật đơn thuần thì hệ thống trưng bày ấy sẽ vô cảm, không có ý tưởng, thiếu hồn cốt, thậm chí sai lệch mà chúng tôi đã thấy không ít, thông qua tâm sự của cán bộ bảo tàng.

Tự đào tạo cũng là một giải pháp thích hợp không chỉ với các bảo tàng ở Nam Bộ mà dường như ở khắp các bảo tàng trên thế giới. Muốn tự đào tạo được chính mình cần phải có sự say sưa nghề nghiệp, cởi bỏ cách nghĩ và cách quản lý công chức, phải đặt cho mình một mục tiêu để phấn đấu và xây dựng cho mình một lộ trình để từng bước

thực hiện mục tiêu ấy, đồng thời chọn cho mình một người thầy, đồng thời là một đồng nghiệp để trao đổi, học hỏi. Bảo tàng Nam Bộ ở xa những trung tâm tri thức lớn, đó không phải là điều trở ngại trong tình hình hiện nay, khi cả hành tinh này là một thế giới phẳng. Trước đây, chúng tôi đã từng được biết những lớp đàn anh ngồi ở những quán trà vỉa hè, với vài hạt lạc và chén rượu suông mà thấy bệ rạc, nhưng sau này mới hay đó là những buổi trò chuyện chuyên môn, mà qua đó, giúp rất nhiều trong định hướng nghiên cứu, nghề nghiệp của mỗi cán bộ trẻ. Đây là một cách đào tạo nâng cao vô cùng hiệu quả mà chúng tôi là người được ít nhiều trải nghiệm qua thực tiễn thời gian công tác trong ngành.

Trên đây là một vài suy nghĩ về vấn đề đào tạo, nâng cao nguồn nhân lực, hay nói cho thật dân dã, đó là đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ bảo tàng khu vực Nam Bộ nói riêng và Việt Nam nói chung, trong hoàn cảnh cụ thể ở Việt Nam hiện nay. Trong những cái gọi là giải pháp của mình, cũng có những cái riêng trong cái chung, theo đó để chọn giải pháp nào cho hiệu quả nhất với Nam Bộ, theo chúng tôi phải dựa vào chính những người thực hiện đề tài này của Khoa Di sản, Trường Đại học Văn hóa thành phố Hồ Chí Minh. Và, chỉ khi có kết quả điều tra điển dã từ thực tiễn các bảo tàng Nam Bộ mới có thể đưa ra được giải pháp tối ưu. Lẽ đương nhiên, đề tài cần phải khảo sát về cơ sở vật chất của bảo tàng, đội ngũ và trình độ hiện nay của các bảo tàng, nguồn kinh phí hoạt động của hệ thống ấy qua nhà nước, trung ương và địa phương, do các nhà tài trợ trong và ngoài nước, các hoạt động thường niên và đột xuất của mỗi bảo tàng, mối quan hệ nhiều chiều trong hệ thống và ngoài hệ thống bảo tàng Nam Bộ... để lựa chọn được những giải pháp phù hợp trong bối cảnh rộng hơn, điều mà tác giả bài viết ngắn này không thể làm được. Vì lẽ đó, chúng tôi mong các bạn đồng nghiệp hãy coi đây như là những ý tưởng mang tính tham khảo, nếu được, để nhóm nghiên cứu tiếp cận điều tra, khi không thật am tường tất cả thực tế hệ thống bảo tàng Nam Bộ, để đưa ra những suy nghĩ mang nặng tính chủ quan, khiến cho đầu đó chưa thật chính xác thì cũng mong các bạn đồng nghiệp bỏ qua khi những suy nghĩ trên đây xuất phát từ con tim của người tâm huyết, nhiều năm gắn bó với công tác bảo tàng. □