

Ảnh hưởng của các tổ chức doanh nghiệp đến định hướng và chất lượng nghề nghiệp của sinh viên:

Tích cực hay tiêu cực?

(Trao đổi một số quan điểm của Mỹ)

TS. Nguyễn Thị Ngọc Bích

Khoa Sư phạm, ĐHQGHN

Chuẩn bị ngay từ trong các nhà trường lực lượng lao động có trình độ chuyên môn vững, kỹ năng nghề cao, thích ứng với giá trị và sự thay đổi của các tổ chức, và phù hợp với khả năng và nguyện vọng của mình là một trong những vấn đề đã và đang được nhiều nước đặc biệt quan tâm trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, chuẩn bị như thế nào hay làm gì để có được những sản phẩm “vừa hồng vừa chuyên” như vậy là một vấn đề không dễ có mô hình chung cho dù giáo dục hướng nghiệp đã được tồn tại và phát triển trong hệ thống giáo dục của nhiều nước. Bài viết chỉ xin trao đổi một số quan điểm và kinh nghiệm của Mỹ trong “xây dựng giá trị nghề nghiệp” như một đóng góp nhỏ để các nhà quản lý, lãnh đạo giáo dục có thêm vấn đề khi cần cân nhắc và lựa chọn.

Sau đây là hai quan điểm được tranh luận nhiều ở Mỹ từ những năm 90

Quan điểm 1: Cần tăng cường ảnh hưởng của các tổ chức doanh nghiệp trong nhà trường

ở Mỹ, tất cả các nhà kinh doanh, từ người chủ cửa hiệu nhỏ cho đến các giám đốc điều hành của các công ty lớn đều nhất trí một điều đơn giản rằng nhà trường tốt là “tổ chức doanh nghiệp tốt” (hay biết làm ăn tốt) và không có công việc gì quan trọng hơn trong xã hội Mỹ là cải tiến các trường học. Sự vững mạnh và phồn thịnh của nền kinh tế Mỹ tùy thuộc vào nhà trường. Năm 1998, chủ tịch Hiệp hội giáo dục quốc gia (the National Education Association) Mỹ đã khẳng định trong khi thông báo thành lập loại hình tổ chức theo chủ nghĩa liên đoàn mới có trách nhiệm (A new form of responsible unionism) rằng: “cho dù vẫn có những lời hùng biện chính trị, các trường công và các tổ chức doanh nghiệp vẫn là những đồng minh tự nhiên” (Chase, 1998).

Tiếp tục quan điểm trên, lãnh đạo các doanh nghiệp Mỹ đã tiên phong đóng góp vào các cải cách của nhà trường. Trong mục tiêu năm 2000 (*Goals 2000*), chiến lược phát triển

các nhà trường của Mỹ đã xác định cộng đồng các doanh nghiệp là lực lượng trọng yếu cho sự cải tổ-các tổ chức doanh nghiệp sẽ tạo “đà nhảy vọt” (jump-start) trong việc thiết kế nên các nhà trường mới của Mỹ, sẽ sử dụng các kiểu thi quốc gia mới như công cụ hỗ trợ để tuyển chọn nhân viên, và sẽ cung cấp nguồn để dẫn đến các thay đổi hay cải tổ thực sự (*America 2000*, 1991, p.23). Và thực chất từ năm 1990, các tổ chức doanh nghiệp Mỹ đã sẵn sàng làm nhiệm vụ này. Lãnh đạo các tổ chức kinh doanh đã đi đầu trong việc thành lập các tổ chức như: Hiệp hội các đối tác cho nền giáo dục xuất sắc (Education Excellence Partnership), liên minh bao gồm Hiệp hội bàn tròn các tổ chức doanh nghiệp (the Business Roundtable), Bộ Giáo dục Mỹ (the U.S. Department of Education), Liên đoàn giáo viên Mỹ (the American Federation of Teachers), Hiệp hội giáo dục quốc gia (the National Education Association), Hội các nghị sĩ quốc gia (the National Governors Conference), và Hội đồng tư vấn thương mại Mỹ (the U.S. Chamber of Commerce).

Phát triển mạnh hơn nữa, năm 1997, Chương trình chung vì sự tiến bộ của giáo dục Mỹ (*A Common Agenda for Improving American Education*) ra đời với tuyên bố chung của hầu hết chủ tịch các hiệp hội trên cộng thêm Liên đoàn doanh nghiệp quốc gia (the National Alliance of Business). Chương trình chung ra đời bắt nguồn từ nguyên nhân, “các sinh viên tốt nghiệp từ các nhà trường Mỹ đã không được chuẩn bị để có thể đáp ứng với những thách thức cạnh tranh của nền kinh tế toàn cầu...các tổ chức doanh nghiệp tiếp tục gặp phải những khó khăn trong việc tìm kiếm các nhân viên đủ năng lực” (trang 1). Điều này đã thôi thúc lãnh đạo các doanh nghiệp Mỹ tăng cường giúp đỡ cải tiến giáo dục. Họ đã đề xuất các bước trong chương trình như sau:

1. Hợp tác với các nhà giáo dục và các nhà hoạch định chính sách xây dựng những chuẩn tri thức nghiêm ngặt (tough academic standards) cho tất cả các sinh viên.
2. Tham gia trực tiếp đánh giá trình độ học vấn và các khả năng khác của sinh viên cũng như hệ thống nhà trường dựa trên các chuẩn đã được đề ra.
3. Sử dụng các thông tin từ các đánh giá để tiếp tục cải tiến nhà trường và thúc đẩy tự chịu trách nhiệm của các trường qua hình thức cung cấp các nguồn tài trợ cho sự thành công và nhà trường cũng chịu những hậu quả nhất định nếu thất bại.

Chương trình chung cũng khuyến khích lãnh đạo các doanh nghiệp tích cực hơn nữa trong các cuộc cải cách của nhà trường, gắn bó chặt chẽ hơn nữa trong việc cùng xây dựng các chuẩn chuyên môn cao để khẳng định vị trí của doanh nghiệp trong các quyết định của nhà trường, và cũng đóng góp công của để ủng hộ các cuộc cải cách của nhà trường. Các tổ chức kinh doanh có thể tạo ra một ảnh hưởng tích cực đặc biệt cho giáo dục Mỹ. Tổ chức của các nhà lãnh đạo doanh nghiệp đã và đang thực hiện qui trình trên từ hơn hai thập kỷ qua.

Hiệp hội bàn tròn các tổ chức doanh nghiệp bao gồm giám đốc điều hành của 200 các công ty hàng đầu Mỹ (chiếm khoảng 34 triệu nhân công), sau báo cáo của quốc gia về chất lượng giáo dục Mỹ đã đưa ra kế hoạch 10 năm góp phần cải cách hệ thống giáo dục công của Mỹ. Ngay từ năm 1996, hầu hết các thành viên của hiệp hội đã liên kết với các nhà trường và là đối tác trực tiếp trong cải cách giáo dục của các trường. Hoạt động của các doanh nghiệp để ủng hộ các cải cách của nhà trường khá đa dạng, tập trung vào một số lĩnh vực như: cải cách phương pháp dạy chuyên môn, thức tỉnh và định hướng nghề nghiệp, giáo dục công dân, phòng chống nghiện hút, ngăn chặn bỏ học và mở các chương trình cho các sinh viên có hoàn cảnh khó khăn và không thuận lợi trong học tập. Các công ty và nghiệp đoàn giúp nhà trường trong các lĩnh vực cơ bản này bởi vì họ nhận ra ý nghĩa và giá trị to lớn trong việc giúp sinh viên đạt được ước muốn ở khả năng tối đa của mình. Đây không phải là vai trò mới cho các nhà lãnh đạo các nghiệp đoàn trong nhà trường Mỹ; mối quan hệ giữa nhà trường và các tổ chức doanh nghiệp đã có một lịch sử lâu dài và rất tích cực. Khủng hoảng trong hệ thống giáo dục Mỹ đã kích thích sự quan tâm không ngừng của các tổ chức doanh nghiệp vì chất lượng của nhà trường ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và sự tăng trưởng kinh doanh của họ qua nguồn nhân lực từ nhà trường.

Những người thiên về quan điểm này đã nhấn mạnh đến việc đưa các phương thức của làm ăn doanh nghiệp vào sự vận hành của nhà trường bởi vì người ta thấy rất rõ rằng nhà trường không chỉ thất bại trong việc rèn các kỹ năng cơ bản và tâm thế làm việc ở những cơ sở tốt cho sinh viên mà còn có nhiều vấn đề ngay trong sự vận hành của nhà trường. Nhà trường đang làm việc không hiệu quả. Tổ chức nhà trường và sự vận hành của các trường đã không thay đổi trong thế kỷ 20, trong khi công nghiệp và các ngành kinh doanh

khác đã tạo ra các bước đột phá xuất sắc và ngày càng trở nên hiệu quả hơn bởi vì có sự cạnh tranh rất rõ để tồn tại và khẳng định. Nhà trường đã được bảo vệ rất nhiều khỏi sự cạnh tranh nên đã thiếu động cơ cải cách. Nhà trường đã sử dụng khá nhiều tiền thuế nhưng lại ít đương đầu với tự chịu trách nhiệm.

Ngân sách nhà trường đang sử dụng là quá nhiều so với các tổ chức khác và đã sử dụng không hiệu quả vì phải chi đến 80% trong việc trả lương cho nhân viên và nhiều giáo viên khi mà số sinh viên không tăng. Tỷ lệ 20-25 sinh viên/1 giáo viên là khá lãng phí. Nếu tăng cường trang thiết bị kỹ thuật và công nghệ thông tin vào các phòng học và các hệ thống quản lý hành chính khác thì sẽ giảm bớt số lượng nhân viên; và một giáo viên cũng có thể sử dụng máy tính hay đầu đĩa để giảng cho một nhóm đông chứ không chỉ 20-25 sinh viên (không có bằng chứng nào cho thấy ít sinh viên trong một lớp thì giáo dục sẽ tốt hơn). Các toà nhà trong nhiều trường cũng đang không sử dụng hết công suất...

Như các doanh nghiệp, nhà trường có thể tiết kiệm được nhiều bằng cách thuê một số lớn các nhân viên phục vụ theo hợp đồng. Các tổ chức doanh nghiệp thường xuyên phải cải tổ cơ cấu tổ chức để đạt hiệu suất và hiệu quả cao hơn vì nhu cầu cạnh tranh. Nhà trường không nên rập khuôn theo cơ cấu của doanh nghiệp nhưng cũng cần phải thay đổi theo cách thức phù hợp để thật sự sử dụng tiền vào đào tạo một cách hiệu quả nhất.

Sự biến đổi không ngừng của xã hội, của công nghệ thông tin và toàn cầu hoá không cho phép nhà trường tiếp tục trì trệ hoặc thất bại như trong quá khứ. Lúc này là lúc cần phải thay đổi nhanh chóng và cách tiếp cận cũng như nguyên lý và kỹ thuật của các tổ chức doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến sự thay đổi. Cấu trúc của các tổ chức doanh nghiệp dựa trên cạnh tranh thị trường và thị phần đã được thử thách qua các cuộc chiến tranh khắc nghiệt, các cuộc khủng hoảng và mất vị trí trên thị trường. Bởi vậy cần phải đưa mô hình quản lý của các tổ chức doanh nghiệp hiện hành- quản lý để không ngừng cải thiện hiệu suất và hiệu quả vào giáo dục.

Nhu cầu của xã hội và giáo dục đòi hỏi phải thay đổi trật tự nhà trường để tạo cho sinh viên kỹ năng vững vàng và các giá trị của một nơi làm việc tốt và tích cực. Nhu cầu kinh tế đòi hỏi phải cải tổ cơ cấu vận hành nhà trường sao cho gắn bó chặt chẽ với thực tiễn

doanh nghiệp tốt. Trong tất cả các vấn đề trên, một điều hết sức quan trọng cần lưu ý là các tổ chức doanh nghiệp cần ủng hộ và gắn bó chặt chẽ với giáo dục nhiều hơn nữa và không chỉ về tài chính. Sự ủng hộ về tài chính thuần túy chỉ có thể giúp một phần nhỏ cho khủng hoảng giáo dục. Phát triển kỹ năng cơ bản, cải thiện quan điểm nghề nghiệp và hỗ trợ các giá trị công việc, tăng cường hiệu quả của doanh nghiệp Mỹ, để thúc đẩy vị thế cạnh tranh trên thị trường quốc tế, và làm cho nhà trường Mỹ càng trở nên hiệu quả hơn chính là mục tiêu chung của cả nhà trường và các tổ chức doanh nghiệp. Vì tương lai tốt đẹp của thế hệ trẻ và vì tương lai của quốc gia, cần khích lệ hình thành các tổ chức đồng minh-liên kết giữa nhà trường và các doanh nghiệp để đạt được mục tiêu này.

Quan điểm 2: Hạn chế ảnh hưởng của các tổ chức doanh nghiệp trong nhà trường

Đối lập với quan điểm trên là các ý kiến cho rằng cộng đồng doanh nghiệp trước tiên hãy quan tâm đến việc làm tốt công việc làm ăn của họ. Doanh nghiệp có thể yêu cầu các nhà trường theo mô hình của họ nếu như họ chứng tỏ một cách rõ ràng về sự nhất quán trong chất lượng, đạo đức làm ăn, và hiệu quả cao trong cơ cấu vận hành của họ. Đúng là các trường có nhiều vấn đề nhưng nhà trường sẽ không chữa trị bằng cách mô phỏng thực tiễn của các doanh nghiệp hoặc theo chỉ dẫn của thế giới các tập đoàn kinh doanh.

Thật không may, thế giới kinh doanh Mỹ cũng đầy các vấn đề trong nhiều năm qua: chất lượng hàng hoá thất thường, vận hành mập mờ, không hiệu suất và hiệu quả, và đạo đức lung lay. Hiển nhiên là không phải tất cả các doanh nghiệp đều có những vấn đề này nhưng hầu hết họ chỉ tập trung vào kiếm lợi nhuận và rất ít quan tâm đến người làm việc, đạo đức, môi trường và công lý. Các tập đoàn kinh doanh đã có tiếng xấu trong việc cắt giảm lương và các phúc lợi khác của công nhân để trả lương rất cao cho các giám đốc điều hành. Phố U-ôn (Wall Street) cũng đầy rẫy các vụ “scandals” (xì căng đan theo phiên âm tiếng Việt) cùng với rất nhiều các vụ việc khác như trẻ lao động vị thành niên, tiền lương ảo cho các nhân viên là người nhập cư, nơi làm việc không an toàn, gây ô nhiễm môi trường của các nhà máy, quan hệ cửa sau với các nhà chính trị thoái hoá...

Xã hội nên ngờ vực về sự thông thái của việc cho phép các lãnh đạo doanh nghiệp tác động đến giáo dục sinh viên thế nào. Lợi ích riêng của các doanh nghiệp đã được che phủ bởi những lời hùng biện về việc giúp các nhà trường tốt vì tất cả trẻ em. Các tập đoàn

doanh nghiệp muốn thuế của nhà nước trả cho một loại giáo dục mà họ muốn các nhân viên tương lai của họ sẽ có, và họ cũng muốn nhà trường sẽ là nơi quảng bá hay tạo ra tiếng tốt cho họ, bất kể đã có điều tiếng gì. Doanh nghiệp có thể phục vụ cho các lợi ích riêng của họ nếu các tư tưởng của họ không chế và ảnh hưởng tới các trường.

Nhưng nhà trường tồn tại vì lợi ích của xã hội; xã hội không được phục vụ bởi các quan tâm/lợi ích của các doanh nghiệp thống trị nhà trường (Marina, 1994). Doanh nghiệp tìm kiếm lợi nhuận, không phải là đi khai sáng, cho dù lợi ích của nhà trường là một mục tiêu của kinh doanh (Buchen, 1999). “*America 2000*” và “*Goals 2000*” là hai tên khác nhau của cùng một chiến lược của hai tổng thống, Bush và Clinton. Chiến lược của hai tổng thống này đã kêu gọi cộng đồng các doanh nghiệp hãy tạo ra các đà nhảy vọt cho giáo dục bằng cách tạo ra các nhóm tài trợ để thiết kế ra một mô hình nhà trường mới, sử dụng các hình thức thi quốc gia để thuê nhân lực, và cố gắng tạo xúc tác cho những thay đổi cần thiết trong các trường của từng địa phương, các cộng đồng, và chính sách của các bang. Như các nhà giáo dục ủng hộ quan điểm 2 đã chỉ rõ, việc đề cao ảnh hưởng của các tổ chức doanh nghiệp đến nhà trường đã quên mất những yêu cầu xã hội và nhân văn mà giới kinh doanh đã lãng quên nhiều trong quá khứ.

Sinh viên hẳn là rất cần các kỹ năng cơ bản, nhưng ai nên quyết định các kỹ năng nào là cần? Phải chăng cứ phải liên quan đến việc tìm việc sau này? ý tưởng cho rằng phải giáo dục cho sinh viên phát triển các giá trị của người làm việc đã tạo ra một định hướng cũng như gánh nặng sai lệch/không chính xác cho nhà trường. Giá trị nhân văn và định hướng đạo đức là mục tiêu đúng đắn của giáo dục và giá trị của những nhân viên thường mâu thuẫn với giá trị nhân văn và đạo đức vì họ phải vì mục đích lợi nhuận của các công ty họ đang làm việc. Nhà trường không phải là nơi để rèn luyện giá trị của “các nhân viên”. Trong nhiều năm, nhà trường Mỹ đã và đang bị thống trị bởi các giá trị của các doanh nghiệp và của công nghiệp từ đầu thế kỷ 20, và nhà trường đã mất đi mục tiêu cơ bản của mình: khai sáng (enlightenment) vì sự tiến bộ không ngừng của công lý xã hội.

Quan điểm 3: thay lời kết

Chắc chắn vai trò và các mô hình thành công của các tổ chức kinh doanh cần được nghiên cứu, tham khảo và kết hợp để tạo ra được một sự chuẩn bị hoàn hảo cho nguồn nhân lực chứ không thể cực đoan, thiên lệch như những gì chúng ta vừa bàn ở trên từ thực tiễn của Mỹ. Mục tiêu cơ bản nhất của nhà trường là trang bị cho sinh viên khả năng đóng góp cho sự phát triển xã hội, cải tạo xã hội ngày càng công bằng hơn và biết quan tâm đến người khác. Điều này yêu cầu phải có tri thức, tư duy phê phán, mong muốn hợp tác, và các giá trị dựa trên công lý.

Nghiên cứu, xem xét kỹ càng và sâu sắc các giá trị và thực tiễn của các doanh nghiệp trong ý nghĩa của công lý xã hội và đạo đức nhân văn là cực kỳ quan trọng. Các nhà giáo dục phải làm thế nào để nhà trường ảnh hưởng đến giá trị và thực tiễn của các doanh nghiệp, khích lệ trách nhiệm và sự học tập suốt đời vì sự nghiệp của cá nhân và toàn xã hội, chứ không phải để mô hình kinh doanh, làm ăn thống trị trường học. Vị trí và vai trò đúng của giáo dục là thúc đẩy, tạo động cơ cho tiến bộ xã hội qua việc thường xuyên xem xét đánh giá và học hỏi tất cả các hình thức tổ chức khác nhau trong xã hội, bao gồm cả các tổ chức doanh nghiệp. Làm được điều này chính là để cải tiến giáo dục và cũng chính là nâng cao chất lượng và lợi ích của các tổ chức kinh doanh.

Trong ý nghĩa phát triển giáo dục hướng nghiệp, mở rộng mô hình giáo dục đào tạo và tạo ra được sự thích ứng linh hoạt giữa nhu cầu, khả năng của cá nhân cũng như của cộng đồng và xã hội trong cả hai mức vi mô và vĩ mô, mô hình đại học cộng đồng (community college) của Mỹ là một trong những ví dụ tốt. Hiện nay rất nhiều học sinh Mỹ, kể cả từ các gia đình giàu có vẫn vào học tại các đại học cộng đồng chương trình hai năm để có thể đi làm sau 2 năm, họ tích lũy kinh nghiệm và tiền để bất cứ khi nào có thể họ lại tiếp tục hoàn thiện chương trình đại học 4 năm hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ, tích lũy tín chỉ ở các đại học đã có sự liên thông trong đào tạo với đại học cộng đồng họ đã theo trước đó. Đào tạo theo tín chỉ và sự liên thông của hầu hết các đại học cộng đồng hệ 2 năm (2-year program) với các đại học hệ 4 năm (4-year program) ở Mỹ đã tạo ra được sự linh hoạt trong phát triển giáo dục và mở rộng con đường tạo và phát triển nghề nghiệp của Mỹ. Bên cạnh đó, thành phố và các cộng đồng doanh nghiệp trong vùng cũng rất quan tâm đến

đại học cộng đồng của họ trong việc hỗ trợ cũng như liên kết đào tạo nên đã tạo được chất lượng đào tạo tốt, đáp ứng nhu cầu và điều kiện đa dạng của các cá nhân và cộng đồng.

Như trên đã trình bày, tạo ra được mô hình giáo dục hướng nghiệp hiệu quả và mang đầy đủ ý nghĩa giáo dục cũng như thực tế của cá nhân và xã hội là một vấn đề không dễ. Tuy nhiên, sự chất lọc và tích hợp thế nào cho phù hợp và hữu hiệu nhất vẫn thuộc về các chuyên gia trực tiếp giảng dạy và nghiên cứu lĩnh vực hướng nghiệp và tư vấn hướng nghiệp. Bài viết của tôi chỉ xin đóng góp một phần nhỏ từ kinh nghiệm của Mỹ trong ý nghĩa của việc cân nhắc để tìm kiếm cách thức chuẩn bị thế nào và chuẩn bị cái gì cho sinh viên để họ có thể vào đời, tồn tại và thích ứng một cách linh hoạt, vững vàng với mọi biến động của môi trường./.

Tài liệu tham khảo

Jack L. Nelson, Stuart B. Palonsky and Kenneth Carlson. 2000. Critical Issues in Education-Dialogue & Dialectics (4th edition). Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, USA.

Werner Z. Hirsch & Luc E. Weber. 1999. Challenges Facing Higher Education at the Millennium. American Council on Education, Oryx Press.