**CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÁC NGÀNH THIẾT KẾ**

**TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

GIÁO DỤC THUẬN TỰ NHIÊN

Nguyễn Hoài Nam1

1Khoa xây dựng, trường đại học Kiến Trúc TP HCM

\*E-mail: nam.nguyenhoai@uah.edu.vn

**Tóm tắt**

Tác giả cho rằng tất cả những vấn đề bất ổn trong giáo dục nghề hiện nay là do đào tạo không hợp với bản tính tự nhiên của con người và không hợp với các quy luật bất biến của tự nhiên. Vì vậy, trước tiên tham luận chỉ ra một số quy luật của tự nhiên mà chúng ta có thể học hỏi, sau đó là việc áp dụng những quy luật ấy vào việc đào tạo các ngành thiết kế trong thời kỳ hội nhập quốc tế, mà cụ thể là cho trường đại học Kiến trúc TP HCM.

Những quy luật này sẽ được vận dụng từ khâu hướng nghiệp cho học sinh phổ thông, cho đến khâu đào tạo sinh viên đại học, và cuối cùng là khâu phân phối nhân sự đến các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng. Qua đó, tham luận đề xuất nội dung cần làm để nâng cao chất lượng đào tạo ngành thiết kế trong thời kỳ hội nhập quốc tế, đó là: Thứ nhất, Tập trung luyện những bản năng gốc của họ nhà “KIẾN”; Thứ nhì, linh hoạt để đuổi kịp cuộc cách mạng 4.0 và cuối cùng là những đề xuất về việc định vị lại thương hiệu của trường đại học Kiến Trúc TP HCM trong toàn ngành để có chiến lược cạnh tranh hiệu quả.

**Từ khóa (key words)**: giáo dục thuận tự nhiên, cách mạng 4.0.

# Phần 1: Học từ các quy luật tự nhiên

Nếu xem mỗi trường đại học như một cá thể còn xã hội như môi trường tự nhiên thì những quy luật bất biến của tự nhiên hoàn toàn tương đồng với xã hội loài người. Sau đây, những đoạn *chữ in nghiêng* dùng để chỉ các quy luật của tự nhiên, và đoạn tiếp sau đó là những điều được rút ra từ quy luật ấy.

Trong thời kỳ môi trường ổn định, những loài to và mạnh thường lấn át các loài nhỏ vì chúng có lợi thế trong việc săn mồi, và có nguồn thức ăn ổn định. Khủng Long là loài đã làm chủ cả thế giới trong kỷ nguyên của chúng [2].

Trước cuộc cách mạng công nghệ 4.0 được xem là “thời kỳ ổn định” với nhân loại, vì mọi sự biến đổi dù nhanh nhưng vẫn theo “hàm tuyến tính”, nên chúng ta vẫn tìm cách thích nghi kịp. Vì vậy, chúng ta liên tục chứng kiến những cuộc thôn tính dạng “cá lớn nuốt cá bé” của những tập đoàn khổng lồ. Tổ chức nào mạnh sẽ ngày càng mạnh hơn; tổ chức nhỏ sẽ phải sát nhập hoặc bị tiêu diệt [1].

Nhưng mọi chuyện sẽ đảo ngược khi môi trường biến đổi tăng tốc. Trong kỷ nguyên này, loài tồn tại được là loài có khả năng thích nghi cao nhất với sự biến đổi. Những loài to lớn lại trở nên bất lợi vì khả năng biến đổi chậm chạm, và nhanh chóng bị chết đói vì chúng cần một lượng thức ăn lớn mỗi ngày, trong khi nguồn thức ăn lại đột ngột suy giảm vì tác động của môi trường. Khi một thiên thạch va vào trái đất 65 triệu năm trước, tất cả các loài vật trên 22 kg đều bị diệt vong, và Khủng Long là một trong những số đó [2].

Thomas Friedman [1] đã chỉ rõ trong cuốn sách mới nhất của ông “*Cảm ơn vì đến trễ*” rằng: chúng ta đang sống trong một kỷ nguyên biến đổi tăng tốc với ba cơn bão lớn: cơn bão công nghệ, cơn bão biến đổi khí hậu, và cơn bão toàn cầu hóa. Ba cơn bão này cũng khiến cho ngành giáo dục và nhân sự có những biến đổi lớn như:

Yếu tố để đánh giá một nhân sự trong kỷ nguyên tăng tốc không còn là nền tảng học thuật nữa, mà đó là khả năng tự học suốt đời, vì hầu hết những phát minh mới trong kỷ nguyên này sẽ bị lỗi thời sau 5 – 7 năm; những công việc lặp lại sẽ dần bị thay thế bởi máy móc, phần mềm và trí tuệ nhân tạo, nên sẽ có rất nhiều lao động bị thất nghiệp; những công việc mới sẽ đòi hỏi kỹ năng cao hơn và phải thông thạo tiếng Anh, và phân khúc này có thể sẽ bị “chảy” ra nước ngoài; nhu cầu nhân lực ngày càng phân hóa thành những ngách nhỏ với các yêu cầu chuyên biệt; các kỹ năng mới về sử dụng phần mềm ngày càng nhiều nhưng không tìm được người phù hợp; rất nhiều trường đại học của nước ngoài đã mở tại Việt Nam và giờ đây mọi người đều có thể đi “du học” ngay trong nước; các nền tảng học trực tuyến như coursera.org, Topica đang ngày càng phát triển nhờ ứng dụng nền tảng công nghệ 4.0.

Có một quy luật tàn khốc là, Mẹ Thiên Nhiên sẽ không “mủi lòng” với những đứa con không chịu thích nghi với sự biến đổi [2].

Vì vậy, trong thời gian tới chúng ta sẽ tiếp tục chứng kiến sự sụp đổ, sát nhập, chuyển đổi của những trường đại học không thích nghi kịp với ba cơn bão của kỷ nguyên tăng tốc. Đồng thời, chúng ta cũng chứng kiến sự trỗi dậy của những mô hình đào tạo mới tận dụng được sức mạnh của công nghệ và có triết lý hoạt động thuận theo quy luật của tự nhiên.

Tóm lại, nếu chúng ta không chịu biến đổi để thích nghi thì chúng ta sẽ bị diệt vong theo quy luật của tự nhiên. Đây là quy luật chi phối vạn vật nên chúng ta không có lựa chọn thứ hai để tồn tại.

Vậy chúng ta có đang biến đổi để thích nghi hay không?

Trong tự nhiên một hệ thống trông có vẻ ổn định và cân bằng không hề ở trạng thái tĩnh, ngược lại một hệ thống trông giống như tĩnh và ở trạng thái tĩnh thực sự là một hệ thống sắp chết. Thiên nhiên không bao giờ lẫn lộn giữa ổn định và ngưng trệ, giữa ổn-định-động và ổn-định-tĩnh [1].

Một nền kinh tế bền vững là nền kinh tế ổn định về vĩ mô (chiến lược) nhưng biến đổi và linh hoạt về mặt vi mô (chiến thuật). Các hệ sinh thái và quốc gia có khả năng phục hồi mạnh nhất là các quốc gia có khả năng hấp thụ nhiều yếu tố gây ảnh hưởng từ bên ngoài và hợp nhất chúng vào hệ thống, nhưng đồng thời vẫn duy trì được sự ổn định chung như Hoa Kỳ, Ấn Độ và Singapore [1].

Nếu dựa trên những dấu hiệu đó thì đầu tiên, chúng ta phải có một chiến lược dài hạn, và phải nói chiến lược này cho tất cả mọi người để tạo động lực nội bộ và định vị thương hiệu trong mắt khách hàng, nhưng hình như chúng ta chưa có điều này. Tiếp theo, chúng ta cần phải liên tục thử những chiến thuật mới để tìm ra chiến thuật phù hợp, nhưng hình như chúng ta cũng chưa làm điều này. Chúng ta lại đang tự mãn với sự ổn-định-tĩnh-thực-sự của mình, trong khi chúng ta cần một sự ổn-định-động để phát triển.

Điều đó có nghĩa là chúng ta cần làm ngay hai việc sau:

Thứ nhất, vạch ra một chiến lược phát triển dài hạn (phần 3).

Thứ nhì, biến đổi linh hoạt với môi trường. (phần 2).

# Phần 2. Biến đổi linh hoạt với môi trường.

Muốn biến đổi linh hoạt với môi trường thì cần phải biết môi trường đang biến đổi như thế nào. Các loài kỳ nhông, ếch lưỡng cư, khi chúng đến một môi trường mới, chúng có bộ cảm biến màu sắc của môi trường và tự động thay đổi màu da theo môi trường để ngụy trang [2].

Cả nền giáo dục của chúng ta đang loay hoay không biết phải cải tiến theo hướng nào bởi vì chúng ta không có “bộ-cảm-biến-môi-trường”. Tức là, nếu ví trường đại học như một “công xưởng” sản xuất sản phẩm là nhân sự, và doanh nghiệp chính là khách hàng tiêu thụ sản phẩm ấy, thì công xưởng này chưa có bộ phận nghiên cứu thị trường, chưa có phòng tiếp doanh nghiệp để ghi nhận nhu cầu về nhân sự của doanh nghiệp. Vậy làm sao chúng ta biết khách hàng của chúng ta đang thay đổi thị hiếu như thế nào mà cải tiến sản phẩm?

Giả sử chúng ta đã lập ra được bộ-cảm-biến-môi-trường như đã mô tả ở trên, các dữ liệu từ bộ cảm biến này sẽ được dùng như thế nào?

Trong tự nhiên, những tác động từ sự biến đổi của môi trường sống sẽ gây ra những biến đổi trên cơ thể (môi trường khô hạn lá cây sẽ héo, rụng bớt để tránh mất nước), và gây ra những đột biến gen tạo ra những cá thể đột biến trong thế hệ sau (cây có lá kim). Sự biến đổi càng mạnh thì sự đột biến càng nhiều. Trong những cá thể đột biến này, cá thể nào thích nghi được với sự biến đổi của môi trường sẽ tồn tại và tiếp tục sinh sản, cá thể nào không thích nghi được sẽ bị diệt vong trước khi chúng kịp sinh sản nên gen của chúng bị tuyệt chủng. Cuối cùng, Mẹ Tự Nhiên chỉ giữ lại những đứa con thích nghi tốt nhất, đó là sự chọn lọc tự nhiên đang diễn ra trong 4,5 tỉ năm qua [2].

Và đó cũng chính là quy luật chọn lọc những doanh nghiệp và tổ chức có khả năng thích nghi trong tất cả các ngành. Nhưng liệu chúng ta có thể tạo ra những “cá thể đột biến” để thí nghiệm sự thích nghi được không? Ví dụ như tạo ra một hệ đào tạo mới, mở một chi nhánh mới, lập một phòng ban mới… Chúng ta không thể làm điều này vì chúng ta đang sống trong một hệ sinh thái không giống như hệ sinh thái của tự nhiên, ví dụ:

Mẹ-tự-nhiên hiểu rằng, mỗi loài cần tự đưa ra chiến lược thích nghi của mình vì chỉ có nó mới hiểu được môi trường tại đó và hiểu được chính bản thân mình. Khi mỗi loài tự điều chỉnh để trở nên cân bằng và hòa hợp được với hệ sinh thái tại đó tức là nó đã thích nghi được rồi. Vì vậy, Bà không bao giờ áp đặt một luật lệ nào cho những đứa con của mình, mà buộc chúng phải cạnh tranh với nhau từng phút giây để tồn tại [2].

Trong khi chúng ta lại đang nằm trong khuôn khổ các điều luật của các bộ ngành trực thuộc và chúng ta không thể tự ý biến đổi như trong tự nhiên. Những ràng buộc này sẽ kìm hãm sự đột biến, dẫn đến chúng ta không thích nghi kịp với môi trường, và cuối cùng sẽ bị đào thải theo quy luật chọn lọc của tự nhiên. Nhưng chúng ta cũng không nên thực hiện những sự biến đổi này trong khuôn khổ nhà trường, vì 99% những thử nghiệm của tự nhiên là thất bại [1], có nghĩa là 99% những ý tưởng thử nghiệm của chúng ta sẽ thất bại, và không nên để những thất bại này là của nhà trường.

**Vì vậy, tác giả đề xuất chúng ta phải tìm một hệ sinh thái khác (một tổ chức giáo dục khác) hoạt động đúng với quy luật của tự nhiên để có thể thử nghiệm các ý tưởng mới nhằm tìm ra cách tốt nhất thích nghi trong kỷ nguyên biến đổi tăng tốc này**. Hệ sinh thái giáo dục này cần có những đặc điểm sau:

Hệ sinh thái này không có các điều luật bắt buộc mà chỉ có các gợi ý về mặt chiến lược phát triển để chúng ta có thể tự ý thử nghiệm những ý tưởng của riêng mình, vì trong tự nhiên không hề có điều luật nào cả.

Hệ sinh thái này phải được tạo thành bởi sự cân bằng và kết nối của nhiều hệ sinh thái nhỏ, mỗi hệ sinh thái nhỏ lại được tạo thành bởi sự cân bằng và kết nối của nhiều cá thể nhỏ. Mỗi cá thể và mỗi hệ sinh thái nhỏ phải tự thích nghi để cân bằng và trở thành một mắt xích của hệ sinh thái tổng thể. Khi có hàng tỉ các mạng lưới quy mô nhỏ quyện lại với nhau trong hệ sinh thái, thì hệ thống tổng thể rất khó bị phá vỡ: nó có khả năng linh hoạt và phục hồi rất cao.

Hệ sinh thái này phải khuyến khích các thành viên của mình biến đổi để phù hợp với các thị trường ngách, các ngành hẹp trong mọi lĩnh vực, mọi địa phương, vì đây chính là quy luật biến đổi để thích nghi trong tự nhiên.

Hệ sinh thái này phải lấy được những bài học thất bại của người đi trước để giúp cho những người đi sau. Bởi vì, trong tự nhiên những cây chết đi sẽ bị phân hủy và làm nguồn dinh dưỡng cho những cây mọc trên nó. Đó là lý do tầng đất mặt trong những khu rừng càng lâu năm thì càng giàu dinh dưỡng, và hệ sinh thái này sẽ ngày càng “phì nhiêu” hơn.

Hệ sinh thái này phải trao quyền tự chủ cho mỗi thành viên, ví dụ như: chúng ta có thể mở thêm các chi nhánh ở nơi khác hoặc nhượng quyền thương hiệu của mình ở nơi khác; chúng ta có thể tự định ra chiến lược phát triển, tự tạo ra các mô hình giáo dục, tự tìm cách phân phối nhân sự...

Dựa vào những tiêu chí này, tác giả có gợi ý một hệ sinh thái giáo dục thỏa những tiêu chí này trong phần Đề xuất.

# Phần 3: Chiến lược phát triển dài hạn cho trường đại học Kiến Trúc TP HCM

Trong tự nhiên, một hệ sinh thái khỏe mạnh phải là một hệ sinh thái vừa giữ được sự ổn định vĩ mô vừa có sự linh động về mặt vi mô. Tức là nó có thể hấp thụ được tốt nhất những biến đổi của môi trường để tự đột biến thích nghi và giữ được sự ổn định tổng thể.

Nếu chúng ta muốn là một hệ sinh thái khỏe mạnh thì cần kiên trì theo đuổi mục tiêu dài hạn (đây chính là sự ổn định vĩ mô), và cần linh hoạt trong cách đạt được mục tiêu đó bằng cách tận dụng những công nghệ mới nhất của thời đại. Tức là ổn định về chiến lược và linh hoạt về chiến thuật.

Muốn xác định được chiến lược, chúng ta cần phải tìm ra lý do vì sao chúng ta tồn tại (WHY). Ví dụ, Microsoft tin rằng khi mỗi người được trang bị máy tính cá nhân thì sức mạnh của họ sẽ tăng lên nhiều lần, họ tồn tại để giúp mỗi người đều có một chiếc máy tính cá nhân. Google tin rằng thế giới ngày càng tạo ra nhiều thông tin và chúng cần được sắp xếp lại, họ tồn tại để sắp xếp lại thông tin của nhân loại. Vậy chúng tin vào điều gì? Và chúng ta tồn tại để giúp mọi người điều gì? Muốn trả lời được các câu hỏi ấy thì phải có thông tin từ “bộ cảm biến môi trường” để chúng ta định vị lại thương hiệu của mình trong toàn ngành, vì học cách tồn tại tức là học cách thích nghi được trong một ngách hẹp nào đó. Chúng ta cần tìm ra cái “ngách hẹp” đó là gì, và làm sao để thích nghi được với nó.

Trong kỷ nguyên mà công nghệ phát triển như vũ bão và nhanh chóng bị lỗi thời thì chúng ta nên tách phần dạy các kiến thức công nghệ ra khỏi nhà trường và để sinh viên tự học. Chúng ta nên liên kết với các doanh nghiệp và các chuyên gia bên ngoài để dạy những kiến thức thực tế cho sinh viên. Cuối cùng, chúng ta chỉ cần lui về dạy những điều bất biến với thời gian và không phụ thuộc vào bất cứ cuộc cách mạng công nghệ nào, đó chính là dạy những bản năng gốc của họ nhà “Kiến” như:

Am hiểu về tâm lý và thói quen của con người khi chọn một chỗ ở, để những thiết kế của chúng ta tiện dụng hơn nữa.

Am hiểu về những quy luật của tự nhiên, của khí hậu, thổ nhưỡng để những thiết kế của ta hợp thủy thổ hơn.

Cần nuôi dưỡng cảm xúc và bản ngã của người kiến trúc sư để không tạo ra những tác phẩm vô hồn. Vì kiến trúc là một ngành nghệ thuật, mà nhiệm vụ của mọi ngành nghệ thuật là lây lan cái cảm xúc của người nghệ sĩ cho mọi người thông qua tác phẩm của họ.

Cuối cùng, cần thay đổi quan niệm của sinh viên về nhiệm vụ của họ: nhiệm vụ của ngành kiến trúc xây dựng không phải là xây nhà, mà là đáp ứng nhu cầu về chỗ ở cho mọi người. Vì mọi người đều nghĩ nhiệm vụ của chúng ta là xây nhà nên khách hàng của ta chỉ là những người có đất và có đủ tiền xây nhà. Nếu xem nhiệm của của chúng ta là đáp ứng nhu cầu về chỗ ở thì khách hàng của ta là tất cả những ai đang cần một chỗ ở. Nếu họ chưa đủ tiền xây nhà thì giúp họ thuê nhà, sửa nhà; nếu chỗ ở của họ chưa thoải mái và an toàn thì làm cho nó thoải mái và an toàn hơn… và sẽ có thêm cả ngàn công việc có thể làm để thực hiện sứ mệnh đó.

Khi nghĩ theo hướng đó, chúng ta sẽ tìm ra được chiến lược dài hạn cho trường, ví dụ: “*Chúng tôi tin rằng mỗi người đều cần có một chỗ ở thoải mái, chúng tôi giúp họ có được điều đó bằng cách tạo ra những không gian sống hợp tự nhiên*”.

# Phần 4: Đề xuất

Dựa vào những tiêu chí để chọn một hệ sinh thái giáo dục khác cho chúng ta thử nghiệm những ý tưởng mới (trong phần 2), tác giả xin đề xuất một tổ chức giáo dục có đầy đủ những tiêu chí đó để nhà trường hợp tác, đó là Cộng động giáo dục thuận tự nhiên - Truyền Nghề ([www.TruyenNghe.com](http://www.TruyenNghe.com)).

Khi chúng ta tham gia vào cộng đồng này bằng cách mở các trung tâm truyền nghề theo từng ngành đào tạo, chúng ta sẽ được gợi ý những ý tưởng mới để thử nghiệm, và được học hỏi từ những mô hình đào tạo của các trung tâm truyền nghề khác trong cộng đồng này. Tác giả xin nêu ra một số mô hình của cộng đồng này mà chúng ta có thể thử nghiệm khi làm trung tâm truyền nghề của họ:

**Ý TƯỞNG 1: NHẬN ĐẶT HÀNG NHÂN SỰ TỪ DOANH NGHIỆP**

Trong các ngành sản xuất, những hãng sản xuất hàng tiêu dùng như OMO, CLEAR thì đều nhờ một hãng chuyên phân phối hàng tiêu dùng là Unilever để bán hàng cho họ. Nhà phân phối vừa giúp nhà sản xuất bán được hàng, vừa giúp họ cải tiến sản phẩm bằng cách thu thập phản hồi của người tiêu dùng về sản phẩm và gửi chúng cho nhà sản xuất. Họ sẽ dựa trên những phản hồi này để cải tiến sản phẩm vừa ý khách hàng hơn. Đó chính là chu trình tiến hóa của các sản phẩm mà chúng ta dùng hàng ngày, nên chúng ta thường thấy các sản phẩm liên tục đổi mới và cải tiến không ngừng.

Nhưng điều đó lại không xảy ra trong ngành giáo dục, nên các sản phẩm trong ngành giáo dục không hề có sự đổi mới, mà nếu chúng ta muốn cải tiến thì cũng không biết những phản hồi của người dùng là gì, bởi vì chúng ta không có những **nhà phân phối nhân sự** trong ngành giáo dục. Các Trung tâm truyền nghề chính là những nhà phân phối nhân sự trong ngành giáo dục. Họ thực hiện việc này bằng cách nhận đơn đặt hàng nhân sự từ doanh nghiệp, sau đó liên kết với các trường đại học để cung cấp nhân sự đúng theo đơn đặt hàng đó.

Ví dụ: công ty Coteccons đặt hàng trung tâm Truyền Nghề khoa xây dựng cung ứng 300 nhân sự một năm. Chúng ta cần thỏa thuận rõ mức lương khởi điểm (Vd: 12 triệu/tháng) và tiêu chí tuyển dụng là: các môn học về bê tông cốt thép và thi công phải trên 8 điểm. Đồ án tốt nghiệp phải làm về công trình bê tông cốt thép và trên 7 điểm. Phải có trên 720 giờ thực tập tại công ty. Khi đó, chúng sẽ khai thác được nhiều cái lợi từ hợp đồng đặt hàng này như:

Thứ nhất, chúng ta có thể công bố khi tuyển sinh ngành xây dựng rằng: “Chúng tôi đã ký hợp đồng cung ứng 300 kỹ sư xây dựng mới ra trường cho công ty Coteccons, 200 nhân sự cho công ty ABC,… với mức lương khởi điểm trên 12 triệu đồng/tháng”. Đây là một thông điệp marketing “nặng ký” với học sinh và phụ huynh đến mức khiến họ phớt lờ những tiêu chí khác như mức học phí hoặc cơ sở hạ tầng.

Thứ nhì, chúng ta sẽ công bố tiếp “phần còn lại của sự thật” sau khi sinh viên nhập học: “Nếu ai muốn làm cho công ty Cotecccons khi ra trường thì cần đạt những điều kiện sau: các môn học về bê tông cốt thép và thi công phải trên 8 điểm, đồ án tốt nghiệp phải làm về công trình bê tông cốt thép và trên 7 điểm, và phải có trên 720 giờ thực tập tại công ty Coteccons. Nếu ai muốn làm cho công ty ABC sau khi ra trường thì cần đạt những điều kiện X, Y, Z…” Khi đó, sinh viên sẽ có mục tiêu rõ ràng khi ra trường và được thực tập tại công ty từ năm 2 nên có động lực học tập cao.

Thứ ba, chúng ta có thể giúp sinh viên xác định được rõ ràng lĩnh vực hẹp mà họ sẽ theo đuổi sau khi ra trường bằng cách cho các em đi thực tập tại nhiều công ty khác nhau để các em biết mình phù hợp với công việc nào. Khi các em đã xác định được mục tiêu, các em sẽ chú tâm vào học thiên về lĩnh vực đã định hướng nên ra trường có thể làm việc tốt hơn những sinh viên không có định hướng, từ đó uy tín đào tạo của nhà trường sẽ được đánh giá cao.

Thứ tư, khi nguồn đặt hàng nhân sự nhiều hơn chỉ tiêu tuyển sinh đầu vào hệ chính quy, chúng ta có thể mở thêm các hệ khác, ví dụ như hệ Sinh-viên-ngắn-hạn (xem phần Mô hình sinh viên ngắn hạn bên dưới). Khi đó vừa giải quyết được vấn đề thiếu giờ giảng dạy cho giảng viên, vừa giúp mở rộng thương hiệu của nhà trường bằng cách mở thêm các chi nhánh khác của trung tâm Truyền Nghề mang thương hiệu của trường.

Thứ năm, chúng ta sẽ có được phản hồi của doanh nghiệp khi họ sử dụng nhân sự của chúng ta, và nắm được sự thay đổi về nhu cầu nhân sự của thị trường. Đây chính là cơ sở để chúng ta cải tiến giáo trình đào tạo, và tạo ra những mô hình đào tạo mới để đáp ứng đúng nhu cầu của thị trường. Trung tâm Truyền Nghề lúc này đóng vai trò của “bộ cảm biến thay đổi của môi trường”, sẽ cung cấp thông tin về nhu cầu nhân sự của thị trường cho bộ phận phân tích và cải cách.

Thứ sáu, trung tâm truyền nghề tại các khoa sẽ có được những nguồn thu không nhỏ từ các thỏa thuận cung ứng nhân sự cho doanh nghiệp bằng nhiều cách khác nhau như: giới thiệu nhân sự, tổ chức tuyển dụng nhân sự trọn gói, sơ tuyển và đánh giá nhân sự, tổ chức cuộc thi để tuyển nhân sự, tìm người-truyền-nghề cho các Mentor, hợp đồng nhân sự trọn gói cho doanh nghiệp...

Cuối cùng, điều quan trọng nhất là, các em buộc phải tích lũy đủ số giờ thực tập tại công ty mà các em muốn làm việc sau này nên các em sẽ được gửi đến các công ty đó thực tập ngay từ năm thứ hai để hiểu được môi trường công việc và ứng dụng ngay được những điều đang học trong trường. Điều này sẽ khiến các em hứng thú học hành hơn, vì chúng ta thấy rằng:

Trong tự nhiên không hề có một giờ học lý-thuyết-săn-mồi nào cả! Lúc nhỏ sư tử học săn mồi bằng cách chơi đùa với nhau, lớn lên chúng theo cha mẹ vào những cuộc săn thực sự để học cách săn mồi. Kỹ năng sẽ thành thục qua luyện tập, kỹ năng không thể có được từ việc học lý thuyết suông.

Vậy mà chúng ta đang bắt sinh viên làm điều phi-tự-nhiên đó trong suốt 17 năm trời. Bản năng của các em biết rằng đó là một điều phi tự nhiên nên sẽ sinh ra những phản ứng chống lại điều đó. Vì sao cơ thể ta phải chống lại điều đó? Vì đó là một phản ứng bảo vệ bộ não. Khi bạn ăn một thứ khó tiêu vào bụng, nếu nó cứ nằm mãi ở đó sẽ gây thối, ngộ độc và cản trở việc tiêu hóa những thứ khác. Bản năng bảo vệ của ta sẽ bật lên khiến ta nôn thứ đó ra ngoài để bảo vệ hệ tiêu hóa. Với bộ não cũng vậy, khi bạn nạp vào đầu một thứ kiến thức “khó tiêu”, nếu nó cứ nằm mãi ở đó sẽ gây “thối”, “ngộ độc” và cản trở việc “tiêu hóa” những kiến thức khác, nên bản năng bảo vệ của ta liền bật lên khiến ta từ chối tiếp thu kiến thức đó bằng cách buồn ngủ, chán nản, stress, vì óc của ta không thể “nôn” những kiến thức đã nạp vào được. Nhưng mọi chuyện chưa dừng lại ở đó, quy luật cân-bằng-tâm-lý khiến các em phải tìm đến những thú tiêu khiển khác để “xả stress” dẫn đến những vấn nạn trong sinh viên như ngày nay. Vì vậy, đừng trách các em “vì chơi game nên chán học”, mà hãy hiểu rằng “vì các em chán học nên mới chơi game”.

Hãy để ý rằng, những thứ nuôi sống ta không phải là những thứ ta ăn vào bụng, mà là những thứ ta tiêu hóa được. Tương tự, những thứ giúp ích ta không phải là những thứ ta nạp vào đầu, mà là những thứ ta “ngộ” được. Khi chúng ta nhồi nhét vào đầu các em suốt 17 năm trời những thứ mà các em không “tiêu hóa” được thì cái bản năng ‘tiêu hóa kiến thức” của các em sẽ bị tê liệt. Tức là các em chỉ như những con robot không có chút ngộ-tính nào (ngộ-tính là khả năng ngộ ra bản chất sâu xa của một vấn đề). Đó là lý do vì sao sinh viên ngày nay luôn mang một gương mặt “vô hồn” khi đến lớp.

Vì vậy, việc tách rời học lý thuyết và thực hành là một điều phi-tự-nhiên trong giáo dục. Cộng đồng Truyền Nghề khuyến khích những thành viên của mình đưa việc giáo dục trở lại đúng với bản tính tự nhiên của con người bằng cách kết nối với các doanh nghiệp và Mentor (những người giàu kinh nghiệm) để giúp sinh viên thực tập trong môi trường thực tế ngay từ những năm đầu tiên.

Để cho sinh viên được vừa học vừa hành, các trường Y - Dược thường mở các bệnh viện của trường, và chúng ta đã thử mở các công ty thiết kế thuộc trường nhưng mô hình này đã không thành công. Nếu muốn tất cả sinh viên đều được thực tập thì chúng ta phải liên kết với các công ty theo mô hình **nhận đặt hàng nhân sự**.

**Ý TƯỞNG 2: SINH VIÊN NGẮN HẠN**

Mô hình này xuất phát từ những vấn đề về nhân sự như:

Thứ nhất, đa số sinh viên sau khi ra trường chỉ làm trong một lĩnh vực hẹp nào đó, trong khi họ phải học về rất nhiều lĩnh vực khác tại trường đại học. Vì không đủ thời gian nên việc học trở nên hời hợt, sinh viên không còn thời gian đi thực tập, và cuối cùng chúng ta đã tạo ra những người biết mọi thứ nhưng không biết làm thứ gì chuyên sâu cả. Căn bệnh “thừa thầy thiếu thợ” bắt nguồn từ đây.

Thứ nhì, có nhiều công việc đơn giản như họa viên, giám sát thi công nhà phố, chỉ cần học một vài môn trong toàn bộ chương trình và không đòi hỏi người học phải vượt qua kỳ thi đại học. Trong thực tế, người chủ doanh nghiệp không muốn tuyển người giỏi cho những vị trí này vì họ thường nhảy việc.

Những vấn đề này sẽ được giải quyết nếu có một mô hình đào tạo như sau:

Đầu tiên, giả sử trung tâm Truyền Nghề nhận được một nhóm doanh nghiệp đặt hàng 300 Kỹ sư giám sát thi công nhà phố. Trung tâm cần thống nhất với nhóm này về tiêu chí tuyển dụng: chỉ cần tốt nghiệp phổ thông, chỉ cần học các môn: thi công, Autocad và tin học văn phòng. Là nam giới, có sức khỏe tốt. Phải thực tập liên tục 2 tháng tại công ty với mức lương 3 triệu/tháng. Mức lương chính thức từ 8 triệu/tháng.

Sau đó, trung tâm Truyền Nghề sẽ đăng một khóa đào tạo SINH VIÊN NGẮN HẠN lên TruyenNghe.com để tuyển học viên đáp ứng được các yêu cầu trên. Lợi thế của khóa học này là sau khi học xong chắc chắn có việc làm tại những công ty đã biết trước với phúc lợi rõ ràng, chương trình học chỉ kéo dài trong 6 tháng, vừa tiết kiệm được 90% thời gian và học phí so với học đại học mà vẫn có việc làm với mức lương tương đương.

**Ý TƯỞNG 3: KẾT NỐI VỚI CÁC MENTOR (CHUYÊN GIA)**

Việc kết nối với các Mentor giúp sinh viên được học trực tiếp từ những chuyên gia trong ngành, và giúp nhà trường nâng cao mức độ thực tế trong quá trình đào tạo. Ý tưởng này dựa trên những nhu cầu thực tế là các Mentor luôn muốn tìm “đệ tử”, còn các sinh viên luôn muốn có một “sư phụ” để học nghề.

Vì vậy, trung tâm Truyền nghề cần phải tổ chức những hoạt động để đáp ứng các nhu cầu này của cả hai bên như:

Mở những lớp chuyên đề do những chuyên gia nổi tiếng trong lĩnh vực dạy. Tổ chức những cuộc thi mà sinh viên cần tìm một Mentor hướng dẫn mới có thể chinh phục những thử thách này. Lập ra những câu lạc bộ chuyên ngành để sinh viên và Mentor được giao lưu với nhau định kỳ.

Ngoài những lợi ích trên, mô hình này còn làm tăng độ đa dạng cho “hệ sinh thái giảng viên” của trường. Khi đó đội ngũ giảng viên của nhà trường sẽ vừa có những người chuyên về học thuật (giảng viên cơ hữu), vừa có những người chuyên gia về thực tế (các Mentor cộng tác). Giảng viên giúp Mentor giải quyết những vấn đề cần một nền tảng học thuật cao; Mentor giúp giảng viên bổ sung kiến thức “trực chiến” và mang về cho giảng viên những đề tài nghiên cứu khoa học gắn liền với thực tiễn. Tất cả tạo nên một đội ngũ toàn diện cho nhà trường.

**Ý TƯỞNG 4: DỊCH VỤ SĂN NHÂN SỰ (HEAD HUNTER)**

Với ưu thế đang sở hữu danh sách hàng ngàn nhân sự qua các khóa đào tạo, trung tâm truyền nghề các khoa có thể mở dịch vụ săn nhân sự (head hunter) cho các doanh nghiệp. Lợi thế lớn nhất của các Head Hunter này đó là, mỗi trung tâm chỉ săn nhân sự trong lĩnh vực của họ, vì họ am hiểu nhất về nó, nên làm việc này thuận lợi hơn những công ty săn nhân sự đa ngành hiện nay. Mức phí mà doanh nghiệp trả cho dịch vụ săn nhân sự hiện nay là 2 tháng lương của nhân sự và không ít hơn 30 triệu đồng.

Và còn rất nhiều ý tưởng khác mà chúng ta có thể thực hiện để có được những ý tưởng tốt nhất áp dụng cho nhà trường khi tham gia vào cộng đồng này.

# Phần 5: Kết luận

Tóm lại, để có thể thích nghi được với sự biến đổi trong cuộc cách mạng công nghệ, chúng ta cần phải thử nghiệm những ý tưởng mới để chọn ra được một ý tưởng cải cách tốt nhất. Chúng ta có thể làm điều này bằng nhiều cách khác nhau, nhưng nên thuận theo những quy luật của tự nhiên. Dù theo chiến lược nào thì chúng ta vẫn phải tập trung đào tạo những bản năng gốc của họ nhà “Kiến”. Đề có thể xác định được chiến lược lâu dài, ta cần phải có những dữ liệu từ “bộ cảm biến môi trường” và nhìn nhận lại những giá trị cốt lõi của chúng ta.

**Tài liệu tham khảo**

1. Thomas L. Friedman (2018). Cảm ơn vì đến trễ: cách thành công trong kỷ nguyên tăng tốc – chỉ dẫn của một người lạc quan, Nhà xuất bản Trẻ, T.P.Hồ Chí Minh.

2. Charles Darwin (2012). Nguồn gốc các loài, Nhà xuất bản Tri Thức, T.P.Hồ Chí Minh.