

CUỘC ĐUA SỐ LƯỢNG

Sự bất ổn trong giáo dục Đại học Việt nam

Lê hồng Nhật

Nền kinh tế Việt nam đang trải qua những thử thách đầy gay go. Ai cũng nhận thức được rằng, nguyên nhân cơ bản là do trình độ quản lý yếu kém và sự thiếu thốn nghiêm trọng nguồn nhân lực có trình độ ở mọi tế bào của nền kinh tế. So sánh với các nước trong khu vực, một điều rõ ràng là chúng ta đã không có sự chuẩn bị về vốn người cho sự phát triển. Trách nhiệm đó, một phần rất lớn là thuộc về giáo dục đại học. Đặc biệt là sự xuống cấp về chuẩn mực đào tạo. Bài viết này nhìn nhận lại xu thế bất lợi đó. Và gợi ý một số giải pháp cho vấn đề.

1. Từ những quyết định mang tính phù hợp

Tại một số trường ĐH trên địa bàn TP HCM, nổi lên trào lưu làm giảm nhẹ dần những nguyên tắc sư phạm đã có từ lâu đời ở mọi quốc gia. Cụ thể là yêu cầu thi giữa kỳ bị bỏ hẳn hoặc buông lỏng, tùy giảng viên *tự* tổ chức; và việc lập hội đồng bảo vệ khóa luận tốt nghiệp cũng được làm đơn giản hóa, bằng cách chỉ giao cho hai giảng viên chấm khóa luận. Những sửa đổi “nhỏ” này ít được ai quan tâm. Vấn đề không phải là không ai nhận thức được việc làm như vậy gây ảnh hưởng nghiêm trọng tới kỷ luật học tập và chất lượng đào tạo. Nhưng với cách tổ chức giảng dạy hiện nay, dường như đó là một thực tế khó tránh khỏi.

Một điều ai cũng biết là số lượng sinh viên ở một số trường hiện nay quá đông, có lúc tới 500 sinh viên trên đầu một giảng viên. Và việc phải dạy nhiều giờ để kiếm thu nhập bây giờ đã trở thành một “chuẩn mực” trong giáo dục đại học. Nhiều giảng viên phải dạy tới 30 giờ một tuần, khiến cho họ luôn ở trong tình trạng bị quá tải. Hiếm có giảng viên nào còn đủ sức lực và tâm huyết để dẫn dắt, kích thích óc sáng tạo của học sinh. Giờ học trở nên một sự lặp lại nhàm chán, thiếu hơi thở của thực tiễn. Khi đó, việc ra bài tập và làm bài kiểm tra, trở nên ít có ý nghĩa bởi chính tính giáo điều, khô khan của nội dung dạy. Khi mà số lượng bài tập và bài thi phải chấm lên tới con số hàng trăm, thậm chí hàng nghìn, thì người có trách nhiệm nhất cũng phải bó tay.

Trước thực trạng đó, nhiều giảng viên chỉ giao lấy lệ một hoặc hai bài tập trong cả một khóa học. Đề bài tập, bài kiểm tra dường như không thay đổi qua nhiều năm. Về phía mình, sinh viên chỉ việc mua đáp án bài tập và bài thi với giá 5 ngàn đồng, thay vì bỏ công ra tu luyện. Và cứ theo tập tục đó, đến khi làm khóa luận tốt nghiệp, nhiều sinh viên chỉ việc chọn một trong những đề tài có sẵn, với nội dung rất ít thay đổi qua các năm, ngoại trừ tiêu đề, một vài mô tả dữ liệu, và bảng biểu.

Với cách dạy và học mang tính dập khuôn như vậy, thì việc rèn luyện kỹ năng tư duy và óc sáng tạo không còn là trọng tâm ở nhiều trường Đại học nữa. Việc bỏ thi giữa kỳ, hay bỏ tổ chức bảo vệ khóa luận tốt nghiệp, mà đã quá lâu chỉ còn mang tính hình thức, trở thành một thực tế hợp lý. Chỉ có điều, chất lượng “đào tạo” mặc sức bị buông trôi. Nhưng liệu chất lượng đã rớt tới mức độ nào?

Để phân tích, chúng ta hãy bắt đầu bằng việc xem xét sự lựa chọn trường của những thí sinh thi đại học, nhằm tăng cao nhất kỳ vọng trúng tuyển, và khả năng kiếm được việc làm sau khi ra trường.

2. Sự lựa chọn nghịch

Theo thống kê về đợt tuyển sinh mới đây 2008, ĐH Ngoại thương và ĐH Bách khoa, niềm kiêu hãnh của biết bao thế hệ sinh viên, không còn là sự lựa chọn của nhiều thí sinh có tiềm năng nữa. Điều này thật trớ trêu, khi Việt nam vừa ra nhập WTO, và đang thiếu trầm trọng nguồn nhân lực có kỹ năng.

Số lượng thí sinh chọn vào hai trường *top* này giảm mạnh so với năm trước. Tình hình diễn ra tương tự ở các trường ĐH Y- Dược và ĐH Kinh tế TP HCM. Trong khi đó, tại những trường nhỏ hoặc khá non trẻ, như ĐH Ngân hàng, ĐH mở, Khoa Kinh Tế ĐHQG, hay trường CĐ Kinh tế công nghệ, tình

hình hoàn toàn ngược lại. Số thí sinh đăng ký thi vào các trường này tăng gấp 2 tới 3 lần so với năm ngoái. (Theo *Vietnamnet*). Liệu đây có phải là một nghịch lý?

Đối với nhiều học sinh có tư chất, việc được vào học tại các trường có tên tuổi dĩ nhiên là một điều đáng mong ước. Nhưng họ phải đối mặt với một tỷ lệ chọi cao. Vì vậy, rủi ro bị đẩy xuống học các ngành không theo đúng nguyện vọng cũng tăng lên. Do đó, khi áp lực của cuộc đua càng lớn, thì càng có một tỷ lệ cao hơn thí sinh có tiềm năng chọn vào những trường có đẳng cấp thấp hơn; nhưng chắc chắn hơn trong việc trúng tuyển vào những ngành mà mình mong muốn.

Lý giải trên phù hợp với quan điểm của nhiều người. Nhưng chưa đủ. Việc *lựa chọn nghịch* nêu trên còn chịu chi phối bởi một xu thế khác nữa. Đó là ngay ở những trường được tiếng là tốt, thì việc giảng dạy cũng đang ngày càng trở nên giáo điều. Điều đó bao hàm rằng, thi vào học ở những trường lớn vất vả hơn, nhưng không có nghĩa là triển vọng về việc làm sẽ tốt hơn hẳn, nếu cũng sinh viên ấy, xin vào học những trường ít đòi hỏi hơn, nhưng thuộc lĩnh vực đang thịnh.

Intel Vietnam cung cấp một ví dụ. Theo kế hoạch, từ nay tới 2010, Intel sẽ phải tuyển vào khoảng 3000 kỹ sư điện tử và tin học. Nhưng cho đến giờ họ mới chỉ tuyển được có 40 người. Điều đáng nói là, ngay sau khi bị loại khỏi vòng đánh giá trắc nghiệm, thầy cô và chính những sinh viên tham dự tuyển dụng đều khẳng định rằng, chuyên môn nghiệp vụ đó đã được học rồi. Nếu quả thực như vậy, thì một câu hỏi cần đặt ra về việc rèn luyện kỹ năng chuyên sâu, và khả năng phân tích tình huống không có sẵn trong sách vở tại các trường đào tạo về tin học.

Dù sao đi nữa, những kết quả tuyển dụng tồi như vậy cũng đã gióng hồi chuông báo động về tính giáo điều, kém hiệu quả của hệ thống giáo dục chính quy hiện nay. Và yêu cầu về tính linh hoạt trong việc tự trang bị kiến thức, nhằm đáp ứng được những thách thức nghề nghiệp, ngày càng trở nên bức bách.

Trong bối cảnh đó, việc chọn những trường ít cạnh tranh hơn sẽ cho phép sinh viên đối phó dễ hơn với những môn học bắt buộc, nhưng không mấy hữu dụng. Và họ có thể giành nhiều thời gian và nỗ lực cho việc tự trau dồi kiến thức cần thiết ở các trung tâm, hoặc qua *web*. Bằng cách đó, họ có thể phản ứng linh hoạt với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Không ít sinh viên mới tốt nghiệp ra từ các trường hạng trung bình, nhưng nắm vững một số kỹ năng không quá đòi hỏi, với một khả năng ngoại ngữ tốt, đã kiếm được việc làm với tiền lương cao tại những ngành công nghiệp mới mở sau *WTO*.

Những phân tích trên đây gợi ý rằng, khi hướng nghiệp, thí sinh có hoài bão phải tính tới hai loại rủi ro. Thứ nhất là phải học *khác* ngành mình mong muốn, khi tỷ lệ chọi cao. Và thứ hai là *không* nhận được việc làm mình mong muốn, khi bằng cấp trường lớn không có ý nghĩa vượt trội. Khi đó, việc chọn ngành có thể là quan trọng hơn so với việc chọn trường. Điều đó lý giải cho sự lựa chọn nghịch vừa nêu trên. Việc cố thi vào để lấy bằng ở những trường hàng đầu không còn đủ hấp dẫn với rất nhiều thí sinh có tư chất nữa. Mặc dù không ai chối từ rằng, người có bằng cấp như vậy là có tư chất.

Điều đáng nói là nếu hai loại rủi ro trên càng cao, thì càng có một số lượng lớn hơn thí sinh có tiềm năng chọn thi vào những trường hạng hai. Các thí sinh trung bình và kém dĩ nhiên sẽ không chọn các trường hạng nhất. Vì vậy, nếu để cho chất lượng đào tạo tại các trường *top* bị xuống cấp, hoặc nếu tạo kẽ hở cho việc chạy tiền để vào trường tốt, khi số lượng tuyển sinh bị hạn chế, thì điều đó sẽ làm đẩy lên cuộc đua hướng vào những trường thuộc hạng xoàng (*racing to the bottom*).

3. Nhìn sâu hơn vào gốc vấn đề

Một câu hỏi được đặt ra là tại sao các trường hàng đầu lại bị xuống cấp? Tại sao các trường đó không phản ứng tích cực với những cơ hội to lớn đang mở ra trên thị trường lao động? Sao Intel cần tới 3000 kỹ sư và kỹ thuật viên, mà Việt nam chỉ đáp ứng được có 40? Dù rằng, các kỹ năng mà Intel cần không phải là quá đòi hỏi. Thêm vào đó, rất nhiều công ty nước ngoài khác cũng đang gặp phải khó khăn như Intel. Họ đang buộc phải đi thuê kỹ sư và kỹ thuật viên ở các nước lân bang, như Thái lan, Malaysia, Trung quốc. Và trở ngại không tìm được kỹ sư, kỹ thuật viên tại chỗ hiện đang làm sức hấp

thụ vốn của nền kinh tế giảm xuống rất thấp so với tiềm năng. Chỉ vào khoảng 25% trong tổng số 40 tỷ *dollars FDI*, đã cam kết cho năm nay (theo *VCCI*).

Câu trả lời đơn giản là, Việt nam hiện còn rất bị hạn chế so với các trường trong khu vực trong việc đào tạo nguồn nhân lực, có đủ kỹ năng và ngoại ngữ để làm việc tại các công ty nước ngoài.

Nhưng nếu nhận định đó là đúng, thì tại sao Đại học Việt nam lại làm ngơ trước triển vọng *FDI* sẽ còn tiếp tục đổ mạnh vào các lĩnh vực sản xuất, lắp ráp hàng công nghệ. Và sự khan hiếm nguồn nhân lực tại chỗ sẽ còn trầm trọng hơn nữa trong tương lai gần. Liệu Việt nam nên có một chính sách đại học như thế nào để đáp ứng lại với cơ hội và thách thức đó?

Một điều cần phải nhấn mạnh là, trong một nền kinh tế *mở*, khi cầu nội địa về nguồn nhân lực có kỹ năng càng bức bách, thì càng thúc đẩy các tổ chức giáo dục quốc tế đến lập các chi nhánh đào tạo tại chỗ. Nơi họ chọn để lập chi nhánh sẽ chính là những cơ sở giáo dục hàng đầu của Việt nam. Nếu nhìn như vậy, thì chỉ cần một sự định hướng đúng, là có thể làm khởi đầu một quá trình hội nhập về giáo dục của Việt nam vào mạng lưới tri thức khu vực. Theo đó, chất lượng đào tạo đội ngũ kỹ sư và kỹ thuật viên sẽ được nâng dần lên, dẫn đến một sự thu hút mạnh hơn nữa vốn đầu tư và công nghệ.

Rất tiếc là cho đến nay, một cách nhìn như vậy chưa phải là quan điểm chủ đạo trong chính sách đại học Việt nam. Hệ quả là từng cơ sở giáo dục thấy bị quá sức, nếu phải *tự mình* tạo lập đội ngũ và tổ chức giảng dạy theo hướng tiếp cận dần với giáo dục khu vực. (Cho dù, ai cũng nhận thức được lợi ích của việc làm đó). Ngược lại, xu thế “xã hội hóa” giáo dục, mà thực chất chỉ là việc bỏ dần các chuẩn mực đào tạo, mở rộng số lượng *đầu vào* để tăng lợi nhuận, đang là xu thế chủ đạo. Nó chi phối ngay cả những trường hàng đầu, mà yêu cầu rất cao về nỗ lực dạy và học là điều kiện tiên quyết để tạo ra nguồn nhân lực có kỹ năng. Hệ quả là, Đại học Việt nam có cơ bị đẩy lùi dần vào cái bẫy của chất lượng tồi.

4. Cuộc đua theo số lượng

Vậy thì chất lượng Đại học Việt nam đã giảm sút tới mức độ nào? Để thấu hiểu, hãy nhìn vào logic của cuộc chạy đua theo *số lượng*.

Như đã nói, do chất lượng đào tạo ở các trường hàng đầu không đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn. Cho nên, ngày càng có tỷ lệ lớn hơn những người có tư chất, sắp ra nhập thị trường lao động, tìm đến những trường hạng hai. Ở đây, kỳ vọng trúng tuyển vào những ngành đang thịnh trên thị trường là cao hơn. Và khi đã lọt được vào ngành mình muốn, chi phí cho việc lấy tấm bằng là thấp hơn. Đồng thời, nỗ lực giành cho việc tự trau dồi kiến thức sẽ nhiều hơn.

Nhưng nếu đúng vậy, thì khi có nhu cầu tuyển dụng, doanh nghiệp trong nước cũng quan tâm nhiều hơn tới sinh viên mới tốt nghiệp thuộc ngành mà họ cần. Và ít quan tâm hơn tới trường nào đào tạo.

Dẫu sao đi nữa, doanh nghiệp cũng biết rằng, có một tỷ lệ đáng kể những người mới tốt nghiệp từ ngành họ cần, là có kỹ năng tồi. Tiền lương, do vậy phải trả ở mức trung bình, có tính đến rủi ro là có thể vớ phải “hàng tồi” (*adverse selection*). Mặc dầu vậy, mặt bằng lương có xu hướng tăng dần lên ở những ngành, mà nhu cầu thị trường là nóng hơn.

Cấu trúc tiền lương như vậy phản ánh niềm tin của doanh nghiệp rằng, ngành càng thịnh, thì càng có một tỷ lệ cao hơn người có năng lực chọn vào học, bất kể đào tạo là có vấn đề hay không. (Vì người tài có thể tự trang bị nghiệp vụ). Nhưng với mặt bằng lương phân biệt theo ngành như thế, thì thí sinh giỏi sẽ có lợi hơn, nếu chọn vào ngành *hot* hơn là vào trường *top*, như đã nói. Sự lựa chọn của họ, do đó, khẳng định niềm tin của doanh nghiệp là đúng.

Hệ quả là cấu trúc tuyển chọn và tiền lương được phân tầng rõ rệt, trừ phi trật tự về độ *hot* của các ngành bị đảo lộn. Cấu trúc đó là một thể chế *hợp lý*, khi doanh nghiệp mất khả năng phân biệt chất lượng của người đi xin việc qua tấm bằng. Nhưng về dài hạn, nó đặt ra khá nhiều vấn đề.

Một mặt, từng doanh nghiệp thấy khó có thể giữ được những người trẻ, có thực tài. Điều đó lý giải cho tỷ lệ “nhảy việc” rất cao gần đây ở những ngành nóng, như tài chính – ngân hàng. Mặt khác, nó có thể gây nên cuộc đua tranh theo số lượng từ phía cung, giữa các trường đại học, theo hướng làm giảm mạnh chất lượng đào tạo.

Vấn đề là ở chỗ, với cấu trúc phân tầng theo ngành *hot* của thị trường lao động hiện nay, các trường hạng hai không phải quá lo lắng bị đào thải vì chất lượng tồi. Ngược hẳn lại, chỉ cần tạo một cái vỏ bọc tốt, “đánh tín hiệu” rằng, lĩnh vực mình đào tạo là thuộc loại đang thịnh. Khi đó, việc thu hút số lượng *đầu vào* và đảm bảo “cung tiêu” *đầu ra* sẽ được thiết lập tự động, khá *độc lập* với chất lượng đào tạo.

Tình hình này dẫn tới hai hiệu ứng: Thứ nhất, những trường càng thiếu thốn nguồn lực giảng viên, càng ít tính chuyên nghiệp, thì càng hay lao vào mở khóa đào tạo ở những ngành đang nóng nhất. Thứ hai, càng thiếu thốn nguồn lực, thì họ càng muốn thay đổi bản chất và quy trình giảng dạy theo hướng ít chuyên nghiệp hơn. Do vậy, thu lợi nhuận cao hơn. Hay ít ra là làm giảm sức ép phải xây dựng lực lượng giảng viên có trình độ cho phù hợp với yêu cầu đào tạo.

Chất lượng dạy tồi, do vậy, hết sức dễ lây lan. Khi một trường đã bỏ đòi hỏi về chuẩn mực chất lượng để tăng số lượng đào tạo vì lợi nhuận, thì các tổ chức khác khó lòng mà ngồi yên. Logic ở đây là, nếu không tăng khóa học, tăng số lượng đào tạo, thì nguồn đầu vào sẽ bị trường khác hút mất. Và hiện tượng quá tải, dẫn đến phải giảm đòi hỏi về chất lượng, trá hình hay công khai, cứ vậy mà mặc sức lan truyền. Ngay ở những trường lâu năm, tình trạng quá tải dẫn đến việc giảng viên phải dạy nhiều giờ. Khi mà khối lượng giảng dạy rất lớn, thì việc nâng bậc lương theo chất lượng công việc bị xem nhẹ. Tiền lương thấp, và thường chỉ là phép cộng đơn thuần của số giờ giảng, nhân với hệ số quy đổi, rất ít có sự phân biệt về chất lượng, hay năng lực giảng dạy. Điều đó kích thích giảng viên không có trình độ phải giảng dạy nhiều hơn, và tu luyện ít hơn. Nhưng nó không kích thích người có trình độ vào làm công tác giảng dạy. Do vậy, nạn thiếu trầm trọng giáo viên giỏi có xu hướng tồn tại dai dẳng, đi kèm với sự gia tăng lợi nhuận siêu ngạch trong đào tạo.

Ai cũng nhìn thấy cuộc đua tranh vì lợi nhuận này. Nhưng ít ai đánh giá hết hậu quả của nó. Khi nền kinh tế đang nổi lên, từng thời kỳ sẽ xuất hiện nhu cầu rất lớn về một ngành nào đó. Tuy nhiên, thị trường việc làm càng nóng, thì càng kích thích việc đào tạo trở nên thiếu tính chuyên nghiệp, *nếu để* lợi nhuận ngắn hạn chi phối mục đích đào tạo. Điều này tạo ra một nghịch lý của sự phát triển: Tại những ngành cần nhiều lao động có kỹ năng nhất, thì vốn người về chất càng ít được vun đắp nhất. Không kể đến mất mát do những tài năng trẻ đang bị hút vào những ngành nóng, nhưng lại bị mai một do cách giáo dục giáo điều, rập khuôn. Sự thiếu ý thức về gây dựng vốn người đang thực sự đe dọa sự phát triển dài hạn của nền kinh tế.

5. Một hướng đi đúng

Như đã nói, khi cuộc đua gia tăng số lượng đầu vào đã được khởi động, thì khó lòng ngăn cản những tổ chức giáo dục còn lại đứng ngoài cuộc. Vì vậy, nhất thiết phải có một sự *phối hợp* mới lái được dòng chảy đi dần về các chuẩn mực chất lượng. Mặc dù Bộ giáo dục đã có những nỗ lực theo hướng đó. Bao hàm việc chuẩn hóa số lượng Tiến sĩ, hay số học sinh trên đầu giảng viên. Nhưng như đã gợi ý, những tiêu chí này hoặc là không ăn nhập gì với thực tiễn, hoặc là bị phớt lờ. Thêm vào đó, việc Bộ giáo dục cho phép mở ra vô số các trường “Đại học”, các chương trình liên thông, tại chức, bằng hai, mà không giám sát được chất lượng, thì vô hình chung, nó đã tiếp sức hơn nữa cho cuộc đua.

Những *điểm sáng* cho Đại học Việt nam, do vậy, thường đến từ những thử nghiệm mang tính cá nhân của từng trường, hơn là từ một chính sách chung của Bộ giáo dục. Để hiểu kỹ hơn, hãy nhìn nhận lại cơ chế tuyển dụng trên thị trường việc làm, và sự ứng đáp của các cơ sở đào tạo Đại học.

Theo quan niệm chung, một trường Đại học *tốt*, bao giờ cũng phải là một trường có tỷ lệ sinh viên ra trường nhận được việc làm cao, và theo đúng ngành học, bậc học, với tiền lương cao.

Cho tới giờ, hầu như chưa có một trường Đại học nào ở Việt nam đưa ra được những con số thống kê đáng tin cậy về các chỉ tiêu đó. Do vậy, khi tuyển dụng, cá nhân từng doanh nghiệp tin rằng, chất lượng đào tạo của các trường, nhìn chung là thấp. Và họ phải dựa vào cấu trúc mặt bằng lương trung bình, phân tầng theo độ nóng của ngành, để thu hút người tài. Nhưng nếu vậy, thì các trường hạng hai sẽ thấy không có ích lợi gì để cải thiện về chất lượng giáo dục. Vì dù với chất lượng gì, thì chúng vẫn cứ bị đánh giá là hạng hai, một khi chưa đạt được đòi hỏi xã hội về thế nào là trường tốt. Sẽ dễ dàng hơn cho họ, nếu lao vào những ngành đang thịnh, và bỏ quên chất lượng đào tạo, như đã phân tích.

Nhưng nếu vậy, thì khi một trường dám cam kết về tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm cao, đúng ngành và bậc học, với tiền lương xứng đáng (chứ không phải theo mặt bằng lương trung bình), thì xã hội sẽ nhìn nhận rằng đó là một trường tốt. Nói khác đi, khi làm cam kết như vậy, cơ sở đào tạo đã đánh tín hiệu (*signaling*) về chất lượng vượt trội của mình, để *phân biệt* rõ ràng với các trường còn lại. Do đó, nó có thể thu hút sinh viên giỏi vào trường, và tăng thu nhập từ đào tạo dựa trên xây dựng danh tiếng về chất lượng, chứ không phải bằng sự đua tranh về số lượng.

Đại học FPT cung cấp một ví dụ. Dựa vào nguồn cung về vốn và cầu về tuyển dụng sẵn có tại các doanh nghiệp trực thuộc, FPT đang dự định tạo ra một trường Đại học, với những cam kết về chất lượng, và sự đảm bảo về việc làm sau khi ra trường. Ý tưởng là dùng vốn doanh nghiệp để tài trợ cho một chính sách lương kích thích, nhằm thu hút những giảng viên giỏi về trường; và cấp học bổng cho những sinh viên có tiềm năng nhất; để rồi khi tốt nghiệp, họ sẽ vào làm cho các doanh nghiệp trực thuộc, hoặc các cơ sở tin học khác. Nhìn xa hơn, khi lớp người này đã thành đạt, họ sẽ lại ở vào vị trí đóng góp vốn cho trường để thu hút người tài. Và vòng quay: quỹ đào tạo từ doanh nghiệp vào trường; và tài năng từ trường về doanh nghiệp, được khép kín.

Con đường đi còn dài. Nhưng cơ hội luôn mở ra. Như đã gợi ý, dưới sức ép của nhu cầu tuyển dụng, Intel Vietnam, và Đại học Portland, Hoa kỳ, đã tìm đến Đại học FPT. Điều đó mở ra cho “người đi sau” khả năng hòa nhập với mạng lưới giáo dục quốc tế. Nó cho phép chuẩn hóa chương trình và chất lượng đào tạo, nhằm đáp ứng đòi hỏi của những nhà tuyển dụng khắt khe nhất.

6. Suy nghĩ về các chính sách khuyến khích

Một câu hỏi đặt ra là liệu Việt nam có thể nhân bản những thử nghiệm tích cực hay không? Liệu có tìm được cho mình một cách phát triển Đại học, gắn liền với sáng tạo khoa học và công nghệ trên tầm quốc gia không?

Câu trả lời là không dễ. Việc nhân rộng các kinh nghiệm tích cực kiểu FPT là hoàn toàn không đơn giản. Vấn đề không phải là thiếu vốn hay thiếu cơ hội hợp tác, mà chủ yếu là do thiếu kỹ năng tổ chức.

Chẳng hạn, một khi nhà nước cho ra một chính sách ưu tiên phát triển các trường Đại học chất lượng. Khi đó, từng cơ sở giáo dục sẽ thấy có lợi trong việc thổi phồng tầm quan trọng của mình. Khi chưa có một ủy ban kiểm định có uy tín, từng trường sẽ rất dễ tự đánh bóng mình cho giống loại có tiềm năng để đòi vốn tài trợ cao. Và nếu vốn cấp phát sau đó có bị lãng phí, hay dùng sai mục đích, thì cũng ít ai sợ bị chịu trách nhiệm. Mặt khác, nếu nhà nước muốn có một chính sách mở cửa để khuyến khích đổi mới chất lượng giáo dục, thì có thể lại làm xuất hiện nhiều cơ sở liên kết đào tạo, khoác *mark* ngoại để thu tiền học phí cao, rồi biến mất khi chất lượng tồi bị phát giác. (*Take-money- and- run strategy*).

Vậy làm sao có thể sàng lọc và loại bỏ được những đối tác không có tiềm năng? Làm sao để khuyến khích các cơ sở đào tạo nỗ lực trong việc sử dụng vốn đầu tư cho giáo dục một cách có hiệu quả?

Đại học quốc gia (ĐHQG - TP HCM), cung cấp một ví dụ đáng quan tâm. Gần đây, tổ chức lớn này đã tìm cách kích thích việc đào tạo và ứng dụng ở những ngành công nghệ mũi nhọn, như sản xuất con chip điện tử, robot công nghiệp, cho đến công nghệ lai ghép gen. Những ngành này đòi hỏi vốn đầu tư

ban đầu rất lớn cho việc mua sắm thiết bị thí nghiệm. Nhưng để tạo ra những sản phẩm có tính thương mại cao, quá trình thử nghiệm thường là rất rủi ro. Dĩ nhiên là, chuyên gia càng giỏi, thì khả năng thành công càng lớn. Nhưng chẳng có điều gì ngăn cản những người có ý tưởng viển vông, thử cơ may trên lưng ĐHQG. Vì ngay cả dự án tốt nhất, thì vẫn có khả năng nào đó là sẽ bị thất bại.

Để kích thích nỗ lực sáng tạo, mà vẫn tránh được rủi ro bị chôn tiền của và thiết bị vào những dự án thiếu suy xét, ĐHQG đưa ra chính sách hỗ trợ đặc biệt, nếu dự án đã được thử nghiệm thành công. Dự án càng có tiềm năng thương mại hoá cao, thì tiền hỗ trợ càng nhiều. Tuy nhiên, nếu thử nghiệm bị thất bại, thì phí tổn cá nhân về thời gian và tiền bạc cũng rất lớn, trong khi sẽ không có một đồng hỗ trợ thêm nào. Dự án càng to, thì mất mát càng nhiều, kể cả uy tín cá nhân. Và nhà nghiên cứu càng thấy khó có khả năng tham dự vào các đề án quan trọng khác trong tương lai.

Chính vì vậy, nếu nhà nghiên cứu không thật sự tự tin vào khả năng của mình, thì họ thường chọn những thử nghiệm khiêm tốn. Nếu thành công, thì tiền hỗ trợ nghiên cứu ít; nhưng nếu thất bại, thì tổn phí cá nhân cũng nhỏ, ở mức họ có thể làm lại các thử nghiệm. Với những nhà nghiên cứu giỏi, họ tin vào khả năng thành công cao, nếu bỏ nỗ lực cao vào nghiên cứu. Do vậy, họ sẽ chọn những dự án thách thức nhất, với kỳ vọng nhận được hỗ trợ vốn lớn khi thử nghiệm thành công; và lợi nhuận cao khi thương mại hoá các phát minh, sáng chế do họ làm ra.

Nhìn kỹ hơn, chính sách khuyến khích của ĐHQG giống như việc đưa ra một *menu* các hợp đồng tự lựa chọn, mà khi hành động vì chính lợi ích của mình, cá nhân hoặc cơ sở nghiên cứu sẽ chọn ra hợp đồng phù hợp nhất với khả năng thành công của dự án. Do vậy, vốn đầu tư cao hơn có thể được “rót” đúng hơn cho các dự án có triển vọng.

Thực tiễn trên đây gợi ý rằng, khi không có khả năng đánh giá trực tiếp tiềm năng của các cơ sở hay đối tác, thì cơ quan quản lý nên tạo ra một cơ chế sàng lọc gián tiếp theo kiểu hợp đồng kích thích (*incentive contracts*). Theo đó, khi tự chọn cho mình hợp đồng phù hợp nhất, từng tổ chức giáo dục sẽ tự tiết lộ khả năng thực của mình. Nhờ đó, việc cấp vốn cho phát triển có thể được thực hiện hiệu quả.

Liệu chúng ta còn rút ra điều gì từ kinh nghiệm của ĐHQG? Như đã nói, “hợp đồng tự lựa chọn” đưa ra cho các nhà nghiên cứu gồm hai thành phần chính: Thứ nhất là đầu tư ban đầu (*start up cost*) về thiết bị cho việc thử nghiệm sáng tạo ở những lĩnh vực có tiềm năng, và cần được ưu tiên. Thứ hai là hỗ trợ vốn cho việc thương mại hoá các phát minh sáng chế đã được thử nghiệm thành công. Cả hai yếu tố này, chi phí vốn ban đầu, và hỗ trợ vốn đi sau, đều có xu hướng tăng lên theo quy mô của dự án. Do vậy, *menu* “hợp đồng tự lựa chọn” sẽ phát huy hơn, nếu các điểm sau được quan tâm:

Thứ nhất, cần phải có dự báo đúng về các lĩnh vực mũi nhọn, và cần đánh giá đúng về nguồn lực con người cho các mục tiêu phát triển đó. Nếu không sẽ có những dự án, mà đầu tư ban đầu hết sức tốn kém, nhưng sau đó bị chết yểu. Do đó, vẫn đề làm dự báo một cách khoa học, và việc xây dựng cơ sở dữ liệu, “*who is who*” là hết sức quan trọng.

Thứ hai, cần đặc biệt chú trọng tới yếu tố con người. Sự thưởng, phạt phải được đặt ra *từ trước* một cách rõ ràng. Nhất là khi người thực hiện nắm quyền tự chủ cao, mà nỗ lực của họ có ảnh hưởng đáng kể tới lợi ích tập thể hoặc xã hội. Điều đó bao hàm việc cá nhân phải chịu trách nhiệm, hoặc thậm chí bị bãi miễn, nếu đề xảy ra thất bại.

Thứ ba, nếu được áp dụng một cách có hệ thống, và đúng phương pháp, hợp đồng tự lựa chọn có thể kích thích sự phát triển những thử nghiệm tích cực trong giáo dục. Từ đó sẽ làm xuất hiện những trường hàng đầu, thực sự có chất lượng trong đào tạo và nghiên cứu khoa học. Nhất là ở những lĩnh vực, mà thị trường là có triển vọng nhất. Khi đó, doanh nghiệp sẽ tìm đến các trường đẳng cấp để tuyển dụng người làm với tiền lương cao. Vì họ tin rằng, bằng cấp của các trường đó là có giá trị. Và sẽ trả tiền lương thấp hơn, cho những người tốt nghiệp từ trường hạng hai. Nhưng với cấu trúc trả lương như vậy, thì sẽ kích thích thí sinh giỏi chọn vào trường hàng đầu. Và những thí sinh ít triển vọng sẽ tìm “tâm thế vào đời” ở những trường hạng hai, ít đòi hỏi hơn. Trong hoàn cảnh như vậy, hệ thống giáo dục sẽ thực sự tạo ra nguồn nhân lực có kỹ năng cho sự phát triển kinh tế lâu bền.

Tài liệu tham khảo:

Akerlof, 1970: The Market for lemons: Quality Uncertainty and The Market Mechanism. Quaterly Journal of Economics (89), 488-500.

Cho and Kreps, 1987: Signaling Games and Stable Equilibria. Quaterly Journal of Economics (102), 179-221.

Laffont and Martimort, 2002: The Theory of Incentives. The Principal –Agent Model. Chapter 2. The Rent Extraction-Efficiency Trade Off, 28-81; Chapter 7. Mixed Models, 265 – 298. Princeton University Press.

McMillan, 1992: Games, Strategies, & Managers. Chapter 6. Using Information Strategically, 59 - 75. Oxford University Press.

Ms-Colell, Winston, and Green, 1995: Microeconomic Theory. Chapter 13. Adverse Selection, Signaling, and Screening, 436-460; Chapter 14. The Principal – Agent Problem, 477 – 501. Oxford University Press.

Spence, 1973: Job Market Signaling. Quaterly Journal of Economics (87), 355-74.

