



TUỔI TRẺ VÀ LÃNH ĐẠO

NGUYỄN HỮU PHƯỚC

DẪN NHẬP

Giới trẻ Việt Nam (VN) ở hải ngoại gặt hái được nhiều kết quả khả quan trong ngành học vấn và nghề nghiệp. Các em đã hội nhập vào xã hội lớn, và đã bước một bước vững vàng ra khỏi cộng đồng nhỏ hẹp của chúng ta để hòa mình vào xã hội lớn nơi các em cư trú. Nhưng một yếu tố hết sức quan trọng là việc thăng tiến trong bất cứ lãnh vực chuyên môn nào, và việc tham gia vào những hoạt động của cộng đồng lớn để có thể đòi hỏi hữu hiệu trong việc đem các dịch vụ của xã hội lớn về phục vụ cộng đồng nhỏ bé của chúng ta. Đó là yếu tố lãnh đạo. Từ lãnh đạo (leadership) là một từ có nghĩa rộng. Nó dùng để chỉ tài, hay khả năng biết tổ chức, biết hợp tác, biết học hỏi, biết định mục tiêu và biết làm sao đi đến mục tiêu v.v. ở trong bất cứ phạm vi hoạt động nào, dù nhỏ hay lớn, dù trong học đường, nơi làm việc, hay những việc liên quan đến dân chúng trong một vùng (thị xã), hay khu vực đặc biệt được chỉ định. Yếu tố này phải được mọc mầm, vun trồng, học hỏi, thực tập, chịu đựng những thử thách mới nảy nở và càng ngày mới càng lớn mạnh thêm. Để trở thành người lãnh đạo, trước hết phải có ý muốn lãnh đạo, hay có ý muốn thực hiện một việc gì mà chưa có người cầm đầu. Nó có thể bắt đầu ngay từ trong trường học khi một học sinh nào đó muốn tổ chức một lễ Tết hàng năm cho lớp của mình. Nó là sự ứng cử /đắc cử làm trưởng lớp, làm đại diện sinh viên một cấp lớp, hay đại diện sinh viên toàn trường. Nó có thể phát sinh ở sự thành lập hội kỹ sư VN ở thành phố X, hay county Y v.v., hay sự thành lập hiệp hội

Nha, Y, Dược ở Texas, hay ở Washington D.C. . Với nhóm tuổi trẻ thuộc thành phần học sinh và sinh viên, phụ huynh có thể tham dự vào việc phát triển tài lãnh đạo của con em chúng ta qua sự khuyến khích, giúp đỡ về tinh thần và tài chánh cùng các kinh nghiệm đã học hỏi được trong thời gian làm việc.

Học đường dùng từ “commencement” để gọi buổi lễ tốt nghiệp ở bất cứ cấp bậc học vấn nào. Đó là một từ đầy ý nghĩa. Buổi lễ này đánh dấu sự bắt đầu của một giai đoạn khác của cuộc đời, một giai đoạn khác trong sự thăng tiến của con đường học vấn, nghề nghiệp, hay kinh nghiệm sống của một cá nhân. Trong một diễn văn của buổi commencement cho các tiến sĩ dược khoa, vị Khoa Trưởng đã nói: a) Sinh viên tốt nghiệp hôm nay đã trở thành đồng nghiệp; b) Tuy nhiên các đồng nghiệp cần phải tiếp tục học hỏi thêm mãi qua sự tự học (đọc sách và nghiên cứu) hoặc qua các lớp tu nghiệp; c) Phải yêu nghề và hành nghề với lương tâm chức nghiệp; d) Phải tìm nghề khác nếu cảm thấy không còn hạnh phúc trong nghề hoặc trong sự phục vụ thân chủ; e) Cuối cùng và quan trọng hơn hết là phải biết tìm cách phục vụ nghiệp đoàn, phục vụ cộng đồng. Chúng ta có thể giúp đỡ cộng đồng hay xã hội bằng cách đóng góp công sức, thời gian hay tài chánh. Sự đóng góp này sẽ giúp những người kém may mắn được sống đầy đủ hơn, hoặc giúp cho thế hệ trẻ có nhiều cơ hội thăng tiến.

Chúng ta cần định nghĩa của một vài từ đã được dùng trên một số phương tiện truyền thông, nhưng chưa được thông dụng.

Chúng ta gọi thế hệ 1 (một) là thế hệ của những người tỵ nạn (hoặc di cư) đến Hoa Kỳ (hoặc một nước khác) sau 16 tuổi, hoặc học lực trên lớp 9. Thế hệ 1.5 (một rưỡi) là thế hệ những người đến đất mới trong khoản 11 đến 16 tuổi; và thế hệ 2 gồm những người đến “quê hương mới” khi chưa quá 11 tuổi, hoặc được ra đời ở “vùng đất lành” mà cha mẹ thuộc thế hệ 1 hoặc 1.5. Thêm nữa, chúng ta gọi “cộng đồng nhỏ” là cộng đồng của người tỵ nạn, và xã hội lớn là xã hội hay cộng đồng lớn (main stream society) của nơi mà người tỵ nạn chọn làm nơi sinh sống như “quê hương thứ hai”. Trong trường hợp ở Bắc Mỹ, thì xã hội lớn là xã hội Canada và xã hội Hoa Kỳ (HK).

Một điều cốt cần nói trong phần dẫn nhập là trong phạm vi của một bài ngắn, chúng ta chỉ có thể nói sơ lược về lãnh đạo, chứ không thể đi sâu vào chi tiết của tất cả những khía cạnh của đề tài lãnh đạo. Bài này chỉ hy vọng đem đến một sự chú ý sơ khởi cho giới trẻ với hy vọng sẽ được sự đóng góp thêm nhiều bài khác của những vị đã có cơ hội nắm được các chức vụ lãnh đạo trong các ngành khác nhau thuộc xã hội lớn, hoặc thuộc cộng đồng nhỏ của chúng ta.

GIÁ TRỊ VĂN HÓA TRONG LÃNH ĐẠO.

Yếu tố đầu tiên trong lãnh đạo là sự hiểu biết về những nét căn bản chung của văn hóa của xã hội lớn, và những nét đặc biệt của các cộng đồng chủng tộc làm thành xã hội đó. Tùy địa phương nơi chúng ta cư ngụ các cộng đồng nhỏ này gồm các chủng tộc, hoặc các văn hóa nhỏ khác nhau (mặc dù có thể họ cùng chủng tộc nhưng đã đến quê hương thứ hai từ các quốc gia khác nhau). Thí dụ giá trị căn bản chung của văn hóa HK đặt trên nền tảng của sự bình đẳng. Lịch sử H K cho thấy quyền này lúc mới lập quốc, chỉ áp dụng cho những sắc dân gốc Âu châu. Với sự di dân của các chủng tộc từ các châu khác tới lục địa, quyền này luôn được cải tiến không ngừng. Một cách tổng quát, văn hóa HK nói riêng và văn hóa Bắc Mỹ nói chung đặt căn bản thể chế quốc gia

trên nền tảng dân chủ, với sự áp dụng tối đa trong việc cân bằng giữa lập pháp, hành pháp và tư pháp; ý niệm địa phương phân quyền được áp dụng rất rộng rãi trong luật lệ chung của quốc gia. Quyền tự do ngôn luận và truyền thông cũng như tự do tôn giáo được hiến pháp, luật pháp bảo vệ. Trên phương diện về liên hệ giữa những cá nhân, văn hoá HK có các đặc điểm như :

1) Họ chọn cuộc sống cá nhân (individualism) và cuộc sống riêng tư (privacy). Giá trị cá nhân trong mọi khía cạnh được đánh giá cao; gia đình nhỏ (gồm cha mẹ và các con) được chú trọng nhiều hơn đại gia đình kiểu Á Châu. Cá nhân được phát triển qua các hội chuyên nghiệp hơn là theo sự cố vấn hay sự chỉ dẫn của đại gia đình.

2) Sự bình đẳng (equality) trước pháp luật, trong kinh tế, trong cơ hội nghề nghiệp được coi là một yếu tố căn bản cho cuộc sống của mọi người mà bất cứ cấp lãnh đạo chánh quyền ở cấp bực nào, địa phương hay quốc gia, đều nhắm tới.

3) Họ coi sự thành công của cá nhân và sự cải thiện ở cơ quan hay tổ chức việc làm là nền tảng của tiến bộ. Sự thành công của cá nhân được thể hiện qua việc làm. Cá nhân luôn cố gắng cải tiến cuộc sống vật chất qua sự cầu tiến, và coi việc làm (work) là một điều căn bản trong đời sống hạnh phúc cá nhân.

4) Sự liên hệ giữa những cá nhân là điểm quan trọng. Cá nhân thường gia nhập những hội đoàn tùy theo sở thích như các hội đoàn thể thao, hoặc tùy theo chuyên môn như hội đoàn kỹ sư kiểu lộ; hoặc tùy theo chức vụ chuyên môn như hội các thị trưởng hoặc hội các quản trị viên thành phố.

5) Đời sống nhân bản, tôn giáo, bác ái, và sự tình nguyện giúp đỡ người khác được đề cao. Do đó có vô số hội thiện nguyện tư nhân bất vụ lợi. Trong các hội này, những quản trị viên và các hội viên sáng lập thường không có lãnh lương mặc dầu những nhân viên thường xuyên được trả lương. Nguồn tài chánh căn bản của các hội này thường nhờ vào lòng bác ái của những người có cùng

khuyh hướng với khuyh hướng do hội đề ra.

6) Sự chú trọng vào tương lai. Tất cả mọi hoạt động đều đóng khung trong những kế hoạch với bảng ước tính thời gian rất rõ ràng. Dân chúng được biết rõ ngày bầu cử của hầu hết các chức vụ dân cử từ cấp địa phương, cấp bang và cấp liên bang. Các hoạt động của cá nhân cũng hướng về tương lai, và nhắm vào sự tiến bộ.

7) Sự thẳng thắn dám bày tỏ ý muốn một cách rõ ràng (assertiveness). Ngay từ cấp tiểu học, học sinh đã được khuyến khích và dạy dỗ cách diễn tả ý tưởng và tình cảm của mình. Lẽ dĩ nhiên mức độ hấp thụ được khía cạnh này tùy thuộc nhiều vào văn hóa gốc của đứa trẻ. Thí dụ trong văn hóa VN trẻ em ít được cha mẹ khuyến khích điều này và đôi khi còn hơi khắc khe với con cái như không cho con được xen vào câu chuyện hay góp ý khi cha mẹ đang nói chuyện với bạn bè. Do đó một số con em chúng ta trở thành nhút nhát và “khiêm nhường” quá đáng khi đi xin việc. Và hậu quả có thể là không có việc ngay trong vài lần phỏng vấn đầu tiên vì hội đồng phỏng vấn xem là quá nhút nhát, và lý luận chưa vững vàng.

Vì là một quốc gia đa chủng, nên những nhà lãnh đạo HK, ở bất cứ lãnh vực nào hay cấp bậc nào đều chú trọng vào việc tìm hiểu và cố gắng hội nhập vào văn hóa của các nhóm khác trong lãnh vực của mình. Họ muốn mọi người tránh những ngôn ngữ có thể gây sự hiểu lầm hay xúc phạm các nhóm khác. Dân VN ở HK nói chung, thế hệ 1.5 và thế hệ 2 đã được giáo dục trong những đặc điểm văn hóa vừa kể sơ lược bên trên, trong lúc thế hệ 1 của chúng ta chỉ biết những điều trên qua sự nhận xét hoặc học hỏi chứ không phải được giáo dục hay hấp thụ trực tiếp như thế hệ trẻ.

Sau đây chúng ta ghi nhận sơ lược về những điều liên quan đến lãnh đạo trong môi trường xã hội Bắc Mỹ nói chung và Hoa Kỳ nói riêng.

LÃNH ĐẠO LÀ MỘT SỰ TÍN NHIỆM HỒ TƯƠNG

- Một sự tín nhiệm hồ tương cần phải có giữa người lãnh đạo, người được lãnh đạo, và các thân chủ (1) (những người được nhận lãnh những dịch vụ do nhóm lãnh đạo cung cấp). Liên hệ này rất cần thiết trong việc hướng về một lợi ích chung.
- Một thành phần trong ba thành phần có liên hệ hồ tương: người lãnh đạo, nhóm lãnh đạo, và nhóm thân chủ. Nhiệm vụ rõ ràng của người lãnh đạo là hướng dẫn (lead) nhóm lãnh đạo thực hiện các việc làm một cách hữu hiệu.
- Mục tiêu của việc làm, trong khuôn khổ của luật pháp, là mục tiêu chung của mọi người trong nhóm hướng về sự phục vụ thân chủ.
- Một sự hiểu biết về chính mình (nhất là biết rõ giá trị văn hóa mà mình được hấp thụ); hiểu biết về những ưu khuyết điểm của mỗi nhân viên trong nhóm và hiểu biết về văn hóa của các thân chủ mà nhóm mình phục vụ để có thể tạo nên sự tín nhiệm hồ tương cần thiết.

NHỮNG ĐỨC TÍNH PHẢI CÓ CỦA NGƯỜI LÃNH ĐẠO.

Sự thành tín:(honesty) Sự thành tín là đức tính đầu tiên phải có. Nó phải xuất phát từ con tim, từ sự tự nhiên. Phải thành tín trong sự tôn trọng giá trị của bất cứ cá nhân nào. Phải bày tỏ sự nhiệt thành học hỏi về người khác và chứng tỏ sự hiểu biết rằng mỗi cá nhân đều thích sự thử thách (challenge) trong việc làm, hướng về tiến bộ. Phải tin cậy nơi khả năng làm việc của mỗi thành viên trong nhóm. Họ luôn luôn cần có hãnh diện về sự thành công và được đối xử trong niềm tương kính (mutual respect). Sự tương kính này phải được nơi rộng trong việc giao thiệp với thân chủ.

Một cái nhìn hướng về tương lai (a vision): Đây là cái viễn tượng đại cương về hướng đi của nhóm, trong mục tiêu chung của chính sách (policy) của cơ quan mà nhóm là một thành phần. Viễn tượng này cần được ghi nhận rõ ràng, kèm theo những mục tiêu rõ

rệt để khi thi hành mà kết quả có thể đo lường được. Cái hướng đi này cần được giải thích, bàn cãi với các cộng sự viên để tất cả cùng hiểu rõ.

(1) Những thi dụ sau đây làm sáng tỏ ý nghĩa rộng của từ thân chủ:

Giới tiêu thụ hàng hóa là thân chủ của những người sản xuất hàng hóa.

Người già, người khuyết tật, những gia đình nghèo là thân chủ của các nhân viên phục vụ xã hội.

Người bệnh tâm thần, người bệnh thân xác là thân chủ của các nhân viên y tế tư hay công.

Độc giả là thân chủ của các cơ quan truyền thông.

Công dân trong một thị xã là thân chủ của tất cả những nhân viên/cơ quan của thị xã như hành chánh, cảnh sát, kiểm lộ, công viên v.v.

Công dân toàn quốc là thân chủ của tất cả các nhân viên/cơ quan tư/công trong nước. Dân là thân chủ và là chủ thật sự vì việc làm sai trái và sự phục vụ kém hữu hiệu trong việc phục vụ dân có thể đưa đến hậu quả bị chế tài hay mất việc hoặc bị thất cử (nếu là nhân viên dân cử).

Sự hứng thú trong và có khả năng (competency) trong việc làm: Người lãnh đạo cần chứng tỏ sự hứng thú và nhiệt thành trong việc làm hàng ngày. Họ cần mang đức tính này đến mỗi người trong nhóm, và biết khuyến khích để mỗi người trong nhóm phát triển đức tính đó. Người lãnh đạo cũng phải có đủ khả năng hướng dẫn, trong khi nhóm cần nhận được huấn luyện đúng mức để có đủ khả năng thi hành công việc giao phó. Tùy theo ngành phục vụ, khả năng này có thể thay đổi mặc dù tất cả nhân viên đều có cùng một học lực như nhau. Thí dụ trong một hãng chế tạo dụng cụ điện tử, đơn vị các kỹ sư lo phần kế hoạch cần được huấn luyện thêm về dự thảo kế hoạch, thu thập dữ kiện về số dụng cụ cùng loại đã được chế tạo trên toàn quốc và toàn cầu, và biết cách dự phóng để có những con số cần thiết cho cấp chỉ huy dùng để đi đến những quyết

định quan trọng. Trong lúc đó nhóm kỹ sư chỉ huy về việc lắp ráp các món hàng đã bán cho một nước ngoài, cần được huấn luyện về khả năng giao tế, qua sự học hỏi thêm về phong tục nước đó và những kỹ thuật đang được sử dụng ở nước đó để có thể thi hành việc lắp ráp nhanh chóng, và có thể đề nghị bán thêm những món hàng khác do hãng mình chế tạo. Một thí dụ khác trong lãnh vực công như ngành lo về dịch vụ con nuôi (adoption services) ở California. Theo luật lệ của bang California (Cali), tất cả những chuyên viên xã hội lo về adoption phải có bằng cao học an sinh xã hội (bằng Master of Social Welfare hay gọi tắt là M.S.W.) Ở Cali, chánh quyền cấp bang giao các dịch vụ này cho các county. Ở cơ quan adoption của county, nhóm chuyên viên lo về kế hoạch được tu nghiệp thêm về kế hoạch nói chung, và họ phải lo dự thảo những kế hoạch ngắn và dài hạn. Trong lúc đó các toán chuyên viên trực tiếp lo cho các trẻ em cần cha mẹ nuôi và các toán làm việc trực tiếp với những cha mẹ nuôi tương lai đều được huấn luyện thêm cho đủ khả năng trước khi thật sự lo về những dịch vụ trực tiếp về adoption mặc dù như đã nói, tất cả đều có văn bằng ngang nhau. Hai nhóm sau được tu nghiệp thêm về chi tiết những luật lệ mới của liên bang HK hoặc của bang California và các bang liên hệ có ký những văn kiện với Cali về adoption. Họ cần phải thi hành cho đúng luật sự thừa nhận một người con, để giúp cho người con nuôi và cha mẹ nuôi nhận được những án lệnh căn bản. Những án lệnh căn bản đúng thủ tục pháp lý rất cần thiết cho cả con và cha mẹ nuôi. Thi dụ sự phân chia tài sản của cha mẹ (nuôi) và sự thừa hưởng tài sản của các người con (dù là con nuôi hay con ruột), trong trường hợp cha mẹ có tài sản.

Sự đồng nhất trong việc làm và biết thay đổi khi cần thích ứng (consistency & adaptability) : Người lãnh đạo cần có sự đồng nhất và rõ ràng về những vấn đề cần thi hành hay cần quyết định. Sự kiên và hoàn cảnh có thể thay đổi vì môi trường hay những yếu tố bên ngoài. Người lãnh đạo

phải biết cập nhật hóa sự hiểu biết của mình về sự thay đổi luật lệ hay tất cả những thay đổi khác có liên quan đến ngành của mình. Biết để giữ sự đồng nhất, để có thể hướng dẫn nhóm hay cùng với ý kiến của nhóm, lấy những quyết định thích ứng với tình cảnh mới mà vẫn giữ được sự hữu hiệu.

Sự công bằng và bình đẳng trong việc đối xử với nhóm và với thân chủ: Người lãnh đạo cần tỏ ra công bằng và bình đẳng với người trong nhóm và với thân chủ. Hiệu quả của việc làm và sự phục vụ thân chủ có được những kết quả tốt hay không là nhờ rất nhiều vào đức tính này.

Sự hy vọng và tin tưởng vào thành quả: Người lãnh đạo phải luôn tỏ ra hy vọng và tin tưởng nơi thành quả của việc làm. Khi gặp trở ngại, người lãnh đạo cần họp, bàn luận với các nhân viên trong nhóm. Việc mời cả đại diện giới tiêu thụ vào việc cố vấn là một điều cần thiết. Tất cả những ý kiến xây dựng đều được ghi nhận và đúc kết xem ý kiến nào là khả thi. Đây là thời gian mà người lãnh đạo biết dùng tài năng làm việc chung (team work) để có thể tìm ra giải pháp thích hợp. Thời gian này, cần hơn lúc nào hết, đức tính hy vọng và lạc quan, tin tưởng vào sự cố vấn của nhóm và của thân chủ.

Dự đoán những khó khăn trong tương lai: Người lãnh đạo cần nhớ điều căn bản là con người nói chung có thể có nhiều vấn đề phức tạp. Ngay trong một cộng đồng nhỏ hay một thành phần nhỏ, cũng có thể có những hiểu biết khác nhau, những quan niệm khác nhau về một vấn đề. Lý do của sự khác biệt này là sự khác biệt về văn hóa nói chung. Người lãnh đạo cần phải có một kiến thức phổ quát về văn hóa, như đã nói ở một đoạn trên, có một kiến thức về các môi trường ảnh hưởng trực tiếp đến phạm vi của nhóm để có thể dự đoán những khó khăn. Thí dụ ở cơ quan lo các dịch vụ về adoption có một đơn vị chuyên lo về adoption cho những trẻ em gốc Á Châu. Đơn vị có một giám đốc, hai trưởng toán và 12 chuyên viên adoption (mỗi toán có 6 chuyên viên.) Dịch vụ về adoption, như đã nói trong một đoạn trước, tự nó đã

rất phức tạp về phương diện pháp lý. Trong đơn vị Á Châu, sự phức tạp còn nhiều hơn nữa vì sự khác biệt giữa văn hóa Á Châu và văn hóa HK. Sự khác biệt sâu xa này có thể gây ra những khó khăn trong tương lai. Do đó các chuyên viên và cấp chỉ huy của đơn vị này phải ý thức rõ ràng về sự kiện văn hóa khác biệt và phải được tu nghiệp thêm về các khác biệt này để có thể trình bày rõ ràng trong những phúc trình cho tòa án. Các thẩm phán cần có đủ những yếu tố cần thiết để đi đến những án lệnh thích hợp, mà trong đó yếu tố văn hóa giữ một vai trò quan trọng.

Thay đổi để tiến bộ là một thực tế. Chúng ta đã nghe nhiều về những khó khăn cho ngành điện toán đã được dự đoán và thi hành để tránh những trục trặc khi bắt đầu năm 2000 (Y2K). Những nước sống trên căn bản pháp lý, sự khó khăn về việc thi hành luật pháp luôn luôn được chú ý. Chỉ những năm gần đây mới có những đạo luật mới để đối phó với những gian dối hay hành vi phạm pháp trong ngành tin học. Đây là những bộ luật có ảnh hưởng đến cấp quốc gia và đôi khi liên quốc gia nữa. Một trường hợp tương tự là những đạo luật hay những tu chính luật về việc chống khủng bố.

Lãnh đạo là phục vụ: Mục tiêu của lãnh đạo, ở bất cứ cấp bậc nào và trong bất cứ lãnh vực gì, là phục vụ thân chủ trong lãnh vực trách nhiệm của mình. Một trong những chỉ số chính dùng để đo lường tài lãnh đạo là kết quả của sự phục vụ. Do đó người lãnh đạo cần phải biết phẩm chất của những dịch vụ mà nhóm hay toán mình đem đến cho thân chủ. Ý kiến của thân chủ do đó là một yếu tố quan trọng khi cần cải tiến công việc làm. Người lãnh đạo giỏi là người luôn để ý đến thân chủ.

Một vài đề nghị cho giới trẻ VN ở hải ngoại. Như đã nói, giới trẻ VN thuộc thế hệ 1.5 và thế hệ 2 đã đạt được những thành quả đáng ngưỡng mộ trong việc học vấn và đã hội nhập sâu vào các ngành chuyên nghiệp của xã hội lớn nơi họ cư trú. Một số nhỏ đã bước lên lãnh vực chỉ huy (lãnh đạo) bậc

đầu tiên; một số nhỏ khác đã tiến lên bậc lãnh đạo trung cấp bậc đầu tiên. Làm sao thăng tiến hơn nữa, hay tiến lên những chức vụ cao hơn là mục tiêu của ý kiến của bài luận văn này. Chúng tôi nói thế vì cái trần nhà của sự thăng tiến còn cao lắm. Hay nói cách khác hơn, con đường thăng tiến để đem đến một sự hãnh diện rộng rãi hơn và một sức mạnh to lớn hơn cho cộng đồng VN ở hải ngoại còn dài và rộng thênh thang.

Do đó chúng tôi có một vài đề nghị sau đây, mong được giới trẻ suy gẫm.

Nuôi mộng lãnh đạo: Muốn thăng tiến để nắm vai trò lãnh đạo, trước hết phải có ý muốn lãnh đạo. Xin lập lại, từ “lãnh đạo” ở đây có một nghĩa thật rộng rãi, chứ không chỉ dành riêng cho những người lèo lái con thuyền quốc gia, hay nắm vận mệnh của một dân tộc. Tất cả những chức vụ trong các thí dụ sau đây cho ta thấy, cái mộng lãnh đạo có thể bắt đầu bằng những vai trò đơn giản:

- Trong học đường: Trưởng toán du lịch của trường, trưởng lớp, đại diện học sinh một cấp lớp, chủ tịch ban đại diện học sinh hay sinh viên toàn trường, đại diện sinh viên liên trường.
- Trong lãnh vực sản xuất: Các trưởng toán sản xuất, kế hoạch, tuyển chọn nhân viên; liên lạc thân chủ (khách hàng) v.v.;
- Trong ngành xã hội: Các trưởng toán (supervisor) nhân viên tài định, thư ký, trưởng toán chuyên viên phục vụ người già hay tàn tật, chuyên viên bảo vệ trẻ con, chuyên viên về con nuôi v.v.;
- Trong ngành cảnh sát: Các đội viên (sergents), trưởng nhân viên chuyên lo giải oan, Các thám tử v.v.
- Trong lãnh vực khoa học: Các phối trí viên chương trình (program coordinator), thủ trưởng dự án (project manager) v.v.;
- Trong lãnh vực truy tố: Trưởng toán nhân viên truy tố về bạo hành trong gia đình thuộc phạm vi thành phố (Lead deputy city attorney, family violence unit); trưởng toán truy tố băng đảng

county (lead deputy district attorney, gang unit), trưởng toán truy tố về vi phạm luật vũ khí (lead state attorney, fire-arm violation unit) v.v.

Trên đây chỉ là những chức vụ lãnh đạo bậc đầu tiên mà thôi. Tùy ngành, và tùy địa phương, những tên gọi và nhiệm vụ của các chức vụ lãnh đạo có danh xưng, nhiệm vụ hay địa bàn hoạt động khác nhau.

Đừng tự mãn với nghề mình có được ngay sau khi ra trường: Dù ra trường với chức vụ kỹ sư, dược sĩ, chuyên viên xã hội (có bằng Master), bác sĩ y khoa hoặc chuyên viên khoa học cấp tiến sĩ (scientist with a doctorate degree) hay có việc làm ban đầu là thư ký, hay nhân viên kế toán, hãy nghĩ tới việc làm sao để tiến lên những chức vụ cao hơn qua sự học thêm chánh thức ở các đại học hay sự tu nghiệp chuyên môn trong ngành. Không nên tự mãn với nghề đầu tiên dù nghề ấy đem lại nguồn tài chánh khá dồi dào.

Hãy chú ý đến những điều kiện cần có của chức vụ chỉ huy trực tiếp: Phải tìm hiểu những điều kiện cần có này. Hãy bắt đầu học hỏi ngay những yếu tố cần thiết cho chức vụ lãnh đạo. Sự chuẩn bị sẵn sàng rất là có lợi. Khi cơ quan mình có mở kỳ thi tuyển nhân viên lãnh đạo thì mình không gặp khó khăn trong việc chuẩn bị dự tuyển về kiến thức chỉ huy hay kinh nghiệm cần có.

Hãy mạnh dạng đóng góp những ý kiến xây dựng: Khi toán có họp để bàn luận về những khó khăn hay những gì cần cải tiến, mình nên tỏ ra dạn dĩ góp ý kiến xây dựng một cách rõ ràng (assertive) nhưng không có thái độ quá đáng (not aggressive). Những ý kiến này, nếu được chấp nhận nhiều lần qua thời gian với kết quả tốt, là một phần của việc dọn đường cho chức vụ lãnh đạo.

Hãy tham gia vào những công tác vui buồn chung hoặc có ích lợi công cộng: Đây là một cách hữu hiệu khác để chứng tỏ cho cấp trên nhận thấy tài năng lãnh đạo của mình. Hãy tham dự một cách nhiệt thành vào những việc chung của nhóm hay của sở làm và nên tham dự một trong những vai trò của ban tổ

chức. Đối với cộng đồng bên ngoài, cũng cần có những tham dự nhiệt thành và thành thật. Đây là dịp để phát triển khả năng tổ chức, điều hành những dự án ngắn hạn. Nó giúp cho ta đạt được những ấn tượng tốt (positive high-profile) trong trí của mọi người kể cả cấp chỉ huy của ta. Cái ấn tượng tốt đẹp này là điều kiện quan trọng nhất nếu ta có ý định ra tranh cử những chức vụ lãnh đạo dân cử. Một thí dụ về việc tham dự công tác cộng đồng là sự tham gia với tính cách chủ tịch (nếu có thể) của một hội thiện nguyện (bất vụ lợi) lo phân phát thực phẩm cho dân nghèo trong thành phố chúng ta cư trú hoặc là một hội viên của hội đồng quản trị của hội này. Hãy bắt đầu tham gia vào một tổ chức thiện nguyện có công tác ít phức tạp với tính cách hội viên. Sau đó tham gia vào những chức vụ có nhiệm vụ phức tạp hơn. Chức vụ lãnh đạo càng cao, sự đóng góp và ảnh hưởng của ta càng nhiều.

Phần cuối bài.

Tóm lại, giới trẻ VN hải ngoại cần có những điều sau đây:

- Nuôi mộng thăng tiến và mộng nắm giữ những chức vụ lãnh đạo.
- Thực hiện mộng này trong bất cứ môi trường nào, kể từ lúc còn ở học đường.
- Bắt đầu bằng cách tham dự những vai trò đơn giản trước, hay tham dự ngay vào những vai trò phức tạp ngay nếu thấy có khả năng.
- Luôn học hỏi qua kinh nghiệm, qua việc đọc sách và qua những lớp huấn luyện chánh thức về lãnh đạo. Nên nhớ là tài năng lãnh đạo, dù mình có năng khiếu đi nữa, luôn cần được trau dồi qua những sự tham dự và dẫn thân vào những việc công ích mà không đòi hỏi sự trả công hay thù lao.
- Giới trẻ, nhất là các em còn ở bậc trung học, rất cần sự hỗ trợ của phụ huynh về cả tinh thần lẫn tài chánh trong việc tham gia học hỏi về lãnh đạo.
- Phải chấp nhận là sẽ có những trường hợp dễ nản lòng, đôi khi phải dăm liều lĩnh mới đạt được kết quả. Học hỏi

kinh nghiệm qua những thất bại là những học hỏi quý giá nhất vì nó giúp cho ta tránh được trong tương lai những thất bại to lớn hơn và dễ nản lòng hơn.

Chúng tôi những người thuộc thế hệ 1, đặc biệt nhiều hy vọng vào thế hệ 1.5 và thế hệ 2 qua sự vươn lên của giới trẻ. Giới trẻ nên ý thức vai trò của mình trong cộng đồng VN và cộng đồng chung. Giới trẻ hãy tham gia tích cực vào sự tiến thân và lãnh đạo bằng cách tham dự hăng hái vào các công tác cộng đồng, luôn học hỏi thêm về các khía cạnh của lãnh đạo. Trong lúc cộng đồng VN chưa có tổ chức các lớp học về lãnh đạo cho giới trẻ, các phụ huynh ở mỗi gia đình nên khuyến khích và hỗ trợ cho con em tham dự vào các hoạt động chung của lớp học, trường học, hay những sinh hoạt trong vùng chúng ta cư trú. Khuyến khích con em tham dự những lớp đào tạo lãnh đạo nói chung do các cơ quan hoặc học đường tổ chức. Cũng như bất cứ sự thành công nào, sự thành công trong lãnh đạo cần thời gian, học hỏi, và kinh nghiệm. Sự thành công của giới trẻ VN hải ngoại còn là sự thành công chung và niềm hạnh diện chung của cộng đồng VN.

Tài liệu tham khảo:

- Althen, G., 1988. American ways: a guide for foreigners in the United States. Intercultural Press. Yarthmouth, M.E.
- Gardner, J.W., 1988. On Leadership. FreePress, New York.
- Hanson, M.J., 1992. Families with anglo-european roots. In E.W. Lynch and M.J. Hanson. Developing cross cultural competence. Paul H. Brooks Publishing Co., Baltimore.
- Kahn, s. 1991. Organizing. National Association of Social Workers Press, Silver Spring, Md.
- Kouzes J.M. & Posner, B.Z., 1987. The leadership challenge. Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Chú thích:** Bài Lãnh đạo và tuổi trẻ đã đăng trên tạp chí Đi Tới, Canada, số tháng sáu; và cũng đã ở trên tạp chí Đất Mẹ, Texas, số tháng sáu.