Trao quyền và trách nhiệm cho người học

Ngay sau khi bài "Vì sao tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm tăng cao?" được đăng trên Sinh Viên Việt Nam số 47, đã có nhiều ý kiến phản hồi từ phía các trường và doanh nghiệp. Phóng viên Bản tin ĐHQGHN đã có dịp trao đổi với TS. Trần Thị Tuyết, tác giả của luận án "Nâng cao khả năng tìm việc và phát triển nghề nghiệp cho cử nhân đại học" được bảo vệ thành công tại Úc năm 2013. TS. Trần Thị Tuyết hiện đang là Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu giáo dục ngoại ngữ và Đảm bảo chất lượng, thuộc Trường Đại học Ngoại ngữ – ĐHQG Hà Nội.

Lý do sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm

Thưa chị, gần đây khi giải thích cho việc tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm tăng cao người ta thường đưa ra một lý do rất "truyền thống" là đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Theo chị, tại sao sinh viên và nhà tuyển dụng chưa gặp được nhau?

Có rất nhiều lý do dẫn đến sự khập khiễng trong quan hệ cung – cầu cử nhân đại học như quá trình đại chúng hóa giáo dục đại học hay sự phát triển quá chậm của giáo dục đại học Việt Nam so với sự phát triển của nền kinh tế. Bên cạnh đó, quá trình cạnh tranh khốc liệt trên thị trường cũng buộc các nhà tuyển dụng phải tinh giảm nhân sự, không nhiều doanh nghiệp sẵn lòng thu nạp những ứng viên ở dưới dạng "tiềm năng". Họ luôn tìm kiếm những ứng viên có khả năng thích ứng nhanh và làm được việc ngay.

Đã qua rồi cái thời tấm bằng đại học là chìa khóa đi tìm việc, bây giờ là lúc "chất lượng" sinh viên được phân hóa rất đa dạng. Cùng tốt nghiệp một trường đại học, có những sinh viên chỉ ra trường sau một thời gian ngắn đã được các công ty săn đón, trong khi đó nhiều sinh viên chật vật nhiều tháng, thậm chí nhiều năm không tìm được công việc tạm gọi là phù hợp. Trong số sinh viên phải đối diện với khó

khăn tìm việc, không ít em sở hữu tấm bằng đại học loại giỏi.

Lý do lớn nhất dẫn đến tình trạng này, theo nhiều nhà tuyển dụng và sinh viên đã ra trường và đã tìm được việc, là do sinh viên thiếu hiểu biết hoặc hiểu sai lệch về nhu cầu của nhà tuyển dụng. Từ đó không định hướng được hoặc định hướng sai lệch cách phát triển các hành trang cần thiết trước khi gia nhập thị trường lao động.

Chị nghĩ sao về con số 174.000 sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm vừa được các đại biểu chất vấn Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương Binh – Xã hội tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIII?

Tôi không có nhiều thông tin quanh con số 174.000 sinh viên Việt Nam tốt nghiệp chưa có việc làm, nhưng tôi nghĩ con số thực còn cao hơn thế rất nhiều. Căn cứ theo báo cáo điều tra lao động việc làm quí III/2014 của Tổng Cục thống kê, con số này lên tới 209.800, chỉ tính tới hết quí 2/2014.

Nếu để con số cử nhân chưa có việc làm này đứng đơn lẻ hoặc so sánh nó với các con số thống kê từ các quí và các năm trước thì đáng báo động, bởi nó tăng khá nhanh và là một con số không hề nhỏ. Tuy nhiên, nếu so con số này với tổng số lực lượng lao động có trình độ ĐH–CĐ thì tỷ lệ này khá nhỏ (209.800/5.271.900), chỉ xấp xỉ 4%, theo tôi, là một tỷ lệ chấp nhận được so với thực trạng đào tạo và sử dụng lao động ở Việt Nam hiện nay. Vấn đề mà tôi còn băn khoăn ở đây là việc khảo sát được tiến hành như thế nào, và khái niệm có việc làm được hiểu như thế nào?

Tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm ở Úc – nơi chị làm nghiên cứu sinh – là cao hay thấp, thưa chị?

Ở một quốc gia phát triển như Úc, việc khảo sát việc làm cho sinh viên ra trường được tiến hành thường xuyên, ngay sau khi sinh viên ra trường được 4 tháng. Trong vòng 14 năm trở lại (tính từ năm 2000), tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm toàn thời gian (full-time) cao nhất cũng chỉ là 84-85% (năm 2007, 2008 khi kinh tế Úc và toàn cầu đang rất hưng thịnh). Còn vào thời điểm khủng hoảng kinh tế như hiện nay, tỷ lệ này giảm mạnh xuống còn 76,1% năm 2012 và 71,3% năm 2013. Nếu tính cả con số sinh viên ra trường làm bán thời gian thì con số cử nhân ra trường sau 4 tháng có việc làm cao nhất cũng chỉ là khoảng 95% (vào các năm 2007, 2008) và năm 2013 con số này chỉ còn 89,4%.

Theo thống kê của Tổng Cục Thống kê Úc thì tỷ lệ cử nhân dưới 34 tuổi thất nghiệp năm 2013 là 3,4%, trong khi tỷ lệ thất nghiệp của những người không có

bằng cấp cao hơn bằng PTTH ở nước này là 7,8%. Với Úc, đó đã là một tỷ lệ đáng báo động.

Quyền và trách nhiệm của người học

Họ làm thế nào để giảm tỉ lệ thất nghiệp ở sinh viên mới ra trường?

Không chỉ Úc mà nhiều nước phát triển trên thế giới khác cũng đang phải chịu sức ép về tỷ lệ lao động có kỹ năng (skill workers) thất nghiệp tăng cao khi nền kinh tế toàn cầu đang gặp khó khăn. Chính vì vậy đã có nhiều hoạt động được khởi xướng và thực thi nhằm rút ngắn thời gian tìm việc cho các cử nhân đại học. Nhà nước và các trường đại học đầu tư khá nhiều tiền cho các nghiên cứu nhằm tăng khả năng tìm việc và thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. Các phương pháp giảng dạy kết hợp lý thuyết với thực hành như: Blended learning, problem based learning cũng đang được quan tâm. Với các phương pháp này, bài tập cho sinh viên là những nhiệm vụ thực tế, được đặt hàng hoặc đưa ra bởi chính các doanh nghiệp bên ngoài. Sinh viên luôn được khuyến khích đi thực tập ngay từ khi mới vào trường được 1-2 học kỳ, thời gian thực tập có thể kéo dài 1-2 năm, toàn thời gian, xen giữa thời gian học. Ở Úc, tất cả các trường đại học đều phải xác định

được các "kỹ năng đại học" (graduate attributes) hay kỹ năng dùng chung (generic skills) – tương đương như khái niệm kỹ năng mềm ở Việt Nam – mà họ hướng tới trong từng môn học…

Hơn nữa, phương pháp giảng dạy truyền thống ở các nước phát triển là phương pháp trao quyền, đồng thời là trao trách nhiệm cho người học, người học được quyền lựa chọn và đòi hỏi về sự thay đổi trong học tập nhưng cũng là người phải chịu trách nhiệm về việc học và công việc tương lai của mình. Đây là điểm khác căn bản giữa giáo dục của họ với giáo dục của Việt Nam.

Trong luận án chị đưa ra những nguyên nhân gì lý giải cho việc nhiều tân cử nhân chưa đến được với các doanh nghiệp cũng đang rất cần nhân sự?

Có thể nói ngắn gọn như thế này: Quan hệ giữa doanh nghiệp và cử nhân cũng là mối quan hệ cung – cầu, nó phụ thuộc vào nhiều yếu tố chủ quan và khách quan. Hiện cầu đang nhỏ hơn cung nên sự ế thừa cử nhân là điều tất nhiên. Tuy nhiên, mâu thuẫn là ở chỗ, trong khi rất nhiều sinh viên mỏi mòn đi tìm việc thì các nhà tuyển dụng vẫn thường xuyên ca thán về sự khó khăn trong việc tìm kiếm những nhân sự phù hợp. Nguyên nhân cho hiện trạng này đến từ hai phía, nhưng từ phía các bạn sinh viên, tôi nhận thấy mấy điểm sau:

• Thụ động, hoặc ít nhất, không làm chủ được các quyết định về định hướng nghề nghiệp cho mình, từ các khâu như chọn ngành, chọn trường, việc học và phát triển các kiến thức kỹ năng để gia nhập thị trường lao động…

• Ít va chạm, tiếp xúc, ít tìm hiểu thực tế nhu cầu của các doanh nghiệp tiềm năng với ngành học của mình, vì vậy không có hiểu biết hoặc có những hiểu biết sai lệch về nhu cầu của thị trường lao động tiềm năng, từ đó không đưa ra được định hướng hoặc định hướng sai lệch về cách xây dựng hành trang cho mình trước khi gia nhập thị trường lao động.

• Không có những gì nhà tuyển dụng cần, hoặc có thể có nhưng không biết cách thể hiện nó ra khi đi tìm việc.

• Không có được những kỹ năng hay sự nhanh nhạy nhà tuyển dụng kỳ vọng. Nói cách khác, sau khi học xong đại học, nhiều sinh viên vẫn chưa xây dựng được các "thuộc tính đại học – graduate attributes" mà nhà tuyển dụng mong đợi.

Chị có lời khuyên gì cho các sinh viên đang chờ việc nói riêng và sinh viên nói chung?

Quá trình chuyển tiếp từ môi trường đại học sang môi trường nghề nghiệp chưa bao giờ dễ dàng. Thành công thường chỉ đến với những người biết chấp nhận thử thách, biết vận dụng các kiến thức đã học vào thực tế, sẵn sàng học hỏi, lắng nghe, nhưng vẫn độc lập và sáng tạo, linh hoạt và quyết đoán trong công việc.