

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ VAI TRÒ CỦA MÔ HÌNH SINH THÁI THỰC HÀNH NGHỀ NGHIỆP VÀ BÀI HỌC ÁP DỤNG TẠI VIỆT NAM

Kiều Thị Thu Giang - Bùi Minh Tuyên - Nguyễn Thị Vinh

Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Email: kttgiang@daihocthudo.edu.vn

Tóm tắt: Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, hoạt động thực hành nghề nghiệp giữ vai trò then chốt trong các chương trình đào tạo giáo viên (GV). Bài viết phân tích kinh nghiệm quốc tế trong việc phối hợp giữa cơ sở đào tạo, trường thực hành và doanh nghiệp trong tổ chức hoạt động thực hành nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhiều quốc gia phát triển đã xây dựng được các mô hình hợp tác hiệu quả, trong đó doanh nghiệp tham gia sâu vào quá trình đào tạo, trường thực hành đóng vai trò trung gian, còn cơ sở đào tạo linh hoạt điều chỉnh chương trình. Các mô hình này chú trọng phát triển kỹ năng thực tiễn, gắn kết đào tạo với nhu cầu thị trường và mở rộng cơ hội việc làm cho SV. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số khuyến nghị nhằm vận dụng sáng tạo các kinh nghiệm quốc tế vào bối cảnh Việt Nam, góp phần tăng cường hợp tác ba bên và nâng cao chất lượng hoạt động thực hành nghề nghiệp, từ đó phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

Từ khóa: Thực hành nghề nghiệp; cơ sở giáo dục; trường thực hành; doanh nghiệp; hợp tác; kinh nghiệm quốc tế.

Nhận bài: 19/3/2025; Biên tập: 21/3/2025; Phản biện: 24/3/2025; Duyệt đăng: 26/3/2025.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường lao động, việc trang bị cho người học những kỹ năng thực tế và kinh nghiệm làm việc ngày càng trở nên cấp thiết. Hoạt động thực hành nghề nghiệp, với sự tham gia phối hợp giữa cơ sở đào tạo, trường thực hành và doanh nghiệp, giữ vai trò then chốt trong việc giúp người học tiếp cận môi trường làm việc thực tế và phát triển năng lực nghề nghiệp. Nhiều quốc gia trên thế giới đã xây dựng được các mô hình hợp tác hiệu quả giữa ba chủ thể này, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, tăng cường khả năng thích ứng của sinh viên với yêu cầu nghề nghiệp và mang lại lợi ích thiết thực cho các bên liên quan. Những kinh nghiệm quốc tế này cho thấy, sự tham gia tích cực của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, vai trò trung gian của trường thực hành, cùng sự linh hoạt trong tổ chức và điều chỉnh chương trình của cơ sở giáo dục là các yếu tố quan trọng tạo nên thành công của mô hình hợp tác ba bên. Xuất phát từ thực tiễn đó, bài viết tập trung phân tích một số kinh nghiệm quốc tế tiêu biểu về phối hợp giữa cơ sở đào tạo, trường thực hành và doanh nghiệp trong tổ chức hoạt động thực hành nghề nghiệp, từ đó đề xuất những bài học có giá trị có thể vận dụng vào bối cảnh Việt Nam nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là trong các chương trình đào tạo giáo viên định hướng ứng dụng.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Kinh nghiệm quốc tế về vai trò của các cơ sở giáo dục, trường thực hành và doanh nghiệp trong hoạt động thực hành nghề nghiệp.

Quan hệ hợp tác và mô hình TTSP

Quan hệ hợp tác (partnership) giữa cơ sở đào tạo giáo viên (ĐTGV) và trường phổ thông là mối quan hệ bền vững, bình đẳng, tương hỗ và có trao đổi qua lại, đạt được thông qua đàm phán về mục tiêu, hình thức tham gia và hoạt động chung (Hartley & Huddleston, 2010). Mối quan hệ này có thể phát triển theo năm mức độ: trao đổi, đối thoại, mở rộng mạng lưới, hợp tác và đối tác. Mức độ hợp tác giữa hai bên được thể hiện qua mô hình thực tập sư phạm (TTSP) trong chương trình ĐTGV. Một số mô hình TTSP tiêu biểu trên thế giới bao gồm:

Mô hình học tập hợp tác: Dựa trên lý thuyết văn hoá - xã hội (Vygotsky, 1978) và lý thuyết học tập theo bối cảnh (Lave & Wenger, 1991), sinh viên sư phạm tham gia giảng dạy cùng giảng viên đại học và giáo viên phổ thông, hình thành cộng đồng thực hành (Jones & cộng sự, 2016). Mô hình này đòi hỏi các bên chia sẻ mục tiêu và duy trì giao tiếp cởi mở.

Mô hình phản tư: Dựa trên lý thuyết học tập trải nghiệm (Kolb & Fry, 1975; Schon, 1983), sinh viên được tạo điều kiện chiêm nghiệm trải nghiệm giảng dạy để kết nối lý thuyết với thực tiễn (Ryan & cộng sự, 1996; Ottesen, 2007). Mô hình này yêu cầu có sự hướng dẫn sát sao và phối hợp giữa các bên.

Mô hình học việc: Sinh viên tham gia dài hạn tại trường phổ thông, được hướng dẫn thực hành giảng dạy và đánh giá tiến bộ học sinh như một giáo viên tập sự (Ure, 2009). Tuy nhiên, mô hình này có thể hạn chế cơ hội phản tư nếu môi trường thực hành quá tải.

Mô hình kiến thức nghiệp vụ sư phạm: Dựa trên khung kiến thức của Shulman (1986, 1987), chú trọng phát triển kiến thức nội dung, phương pháp sư phạm, người học và

bối cảnh (Aydin & cộng sự, 2015). Mô hình này cần cụ thể hóa các khối kiến thức và gắn kết thực tiễn để nâng cao hiệu quả.

Phương thức tổ chức TTSP trong chương trình ĐTGV trên thế giới. Phương thức tổ chức TTSP phản ánh mức độ gắn kết giữa lý thuyết và thực hành, qua đó ảnh hưởng đến quan hệ hợp tác giữa cơ sở ĐTGV và trường phổ thông. Ryan và cộng sự (1996) chỉ ra ba cách tổ chức phổ biến: Thực tập dài hạn, một lần, thường ở cuối chương trình; Thực tập ngắn hạn, nhiều lần, lồng ghép trong toàn khóa học; Thực tập bán thời gian, kéo dài từ một kỳ đến một năm, thực hiện song song với học phần lý thuyết. Thời lượng TTSP tùy thuộc vào mô hình đào tạo và hệ thống kiểm định chất lượng mỗi nước. Ví dụ, Singapore kéo dài TTSP do đào tạo tích hợp, định hướng năng lực và kiểm định nghiêm ngặt (Chua & cs., 2018). Việc thiết kế TTSP cần xem xét bối cảnh chính sách và cơ chế đảm bảo chất lượng của quốc gia đó. Các phương thức này tương ứng với mô hình ĐTGV “tiếp nối” (lý thuyết trước, thực hành sau) và “song song” (lý thuyết và thực hành đồng thời). Mỗi quốc gia có cách triển khai khác nhau về số kỳ và thời lượng thực tập, tùy theo định hướng và cấu trúc chương trình đào tạo. Ở Việt Nam, TTSP trong chương trình đào tạo giáo viên có nhiều tên gọi như kiến tập, thực địa, thực hành sư phạm, thực tập giảng dạy. Đây là giai đoạn sinh viên tiếp xúc trực tiếp và dài ngày với môi trường phổ thông, thường dưới sự hướng dẫn của giáo viên phổ thông và có thể có hoặc không có giảng viên đại học tham gia giám sát (Nguyen, 2020). Theo Quyết định 36/2003/QĐ-BGDĐT, TTSP nhằm giúp sinh viên: Làm quen với thực tế giáo dục và vai trò nghề giáo; Rèn kỹ năng sư phạm cơ bản; Chuẩn bị cho các kỳ thực tập chuyên sâu vào năm thứ hai và ba. Văn bản quy định nội dung, cách đánh giá, điều kiện đảm bảo, và phương thức tổ chức TTSP. Có hai hình thức tổ chức: Hình thức 1: Không có giảng viên đi cùng, sinh viên tự quản lý đoàn thực tập. Hình thức 2: Có giảng viên dẫn đoàn cùng phối hợp với giáo viên phổ thông hướng dẫn sinh viên. TTSP được tổ chức thành hai đợt (năm thứ hai và ba), nhưng chưa quy định rõ số tín chỉ hay thời lượng cụ thể, cũng như sự khác biệt giữa các trình độ đào tạo.

Trong các phương thức tổ chức TTSP hiện nay, giáo viên phổ thông đóng vai trò chính trong việc hướng dẫn sinh viên, trong khi sự tham gia của giảng viên đại học còn hạn chế và chủ yếu mang tính hành chính. Ở một số trường như ĐH Quy Nhơn, sinh viên được gửi trực tiếp tới các trường phổ thông trong 8 tuần và chịu sự quản lý của Ban chỉ đạo cấp trường. Giảng viên đại học chỉ dự giờ để rút kinh nghiệm, không tham gia đánh giá. Nội dung TTSP nhìn chung gồm tìm hiểu trường phổ thông, dự giờ, giảng dạy, thực tập chủ nhiệm. Một số trường có hướng dẫn sinh viên thực hiện chiêm nghiệm sau giờ dạy, nhưng các hoạt động này chưa được đưa vào tiêu chí đánh giá chính thức. Phương thức TTSP tại các trường thực hành sư phạm - như các trường trực thuộc các trường ĐH Sư phạm - giúp duy trì

sự gắn kết giữa lý thuyết và thực hành, nhờ vào vị trí gần và mối liên kết trực tiếp với cơ sở đào tạo. Ở phương thức thứ tư, sinh viên chủ động tìm cơ sở thực tập và chuẩn bị hồ sơ từ năm nhất, như tại Trường ĐH Ngoại ngữ - ĐHQGHN. Dù mô hình này tăng tính chủ động và rèn kỹ năng mềm cho sinh viên, nhưng mối liên kết giữa trường đại học và cơ sở phổ thông hầu như không có, chỉ dừng ở việc tiếp nhận kết quả thực tập. Tóm lại, các mô hình TTSP hiện nay thiên về tổ chức hành chính và phụ thuộc nhiều vào trường phổ thông. Mức độ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và trường phổ thông dao động từ phối hợp hành chính đến hợp tác đối thoại, nhưng hiếm khi đạt mức liên kết sâu về chuyên môn.

Dưới đây là bảng so sánh ngắn gọn và trọng tâm về mô hình hợp tác đào tạo nghề tại Đức, Phần Lan và Singapore:

Tiêu chí	Đức - Hệ thống đào tạo nghề kép	Phần Lan - Giáo dục nghề linh hoạt	Singapore - Đào tạo định hướng công nghiệp
Hình thức hợp tác	Nhà nước + Doanh nghiệp + Trường nghề	Trường nghề + Doanh nghiệp + Hội đồng tư vấn	Chính phủ + Doanh nghiệp + Polytechnics/ITE
Vai trò doanh nghiệp	Xây dựng chuẩn đầu ra, đào tạo thực hành	Góp ý chương trình, cung cấp thực tập, đánh giá	Đồng thiết kế chương trình, giảng dạy, thực tập
Vai trò cơ sở đào tạo	Dạy lý thuyết, kỹ năng nền tảng	Cập nhật chương trình linh hoạt, hỗ trợ kỹ năng	Đào tạo kỹ thuật, kỹ năng thực tiễn
Vai trò chính phủ	Điều tiết hệ thống, bảo đảm chất lượng	Điều phối chính sách, tạo hành lang pháp lý	Điều phối tổng thể, cấp kinh phí, chiến lược hóa

2.2. Bài học kinh nghiệm và khả năng áp dụng tại Việt Nam

Nhiều nghiên cứu gần đây về chương trình đào tạo giáo viên (ĐTGV) chỉ ra sự mất kết nối giữa trường đại học và trường phổ thông (Bloomfield & Nguyen, 2015; Green & cộng sự, 2020; Nguyen, 2020; Sewell & cộng sự, 2018). Tăng cường hợp tác giữa hai bên để nâng cao chất lượng ĐTGV đã được chú trọng trong hai thập kỷ qua (Bloomfield, 2009; Darling-Hammond, 2006; Lê, 2014; Le Cornu & Ewing, 2008; Tsui & Law, 2007). Nhiều quốc gia như New Zealand, Úc và Singapore đã ban hành chính sách để cải thiện chất lượng chương trình thực tập sư phạm (TTSP), qua đó thúc đẩy hợp tác giữa cơ sở ĐTGV và trường phổ thông (Jackson & Burch, 2019; Loh & Hu, 2019).

Sự hợp tác này giúp kết nối lý thuyết và thực hành, mang lại lợi ích cho các bên liên quan như nâng cao kỹ năng giảng dạy cho sinh viên và giảng viên, cũng như cải thiện phương pháp giảng dạy của giáo viên phổ thông (Allen & cộng sự, 2013; Green & cộng sự, 2020). Tuy nhiên, để thành công, hợp tác cần tập trung vào các yếu tố như phát triển con người, đào tạo giáo viên và năng lực lãnh đạo (Bloomfield & Nguyen, 2015; Sewell & cộng sự, 2018), đồng thời giải quyết các vấn đề như

thiếu giao tiếp và hiểu lầm về trách nhiệm (Green & cộng sự, 2020).

Tại Việt Nam, nghiên cứu về hợp tác giữa trường đại học và trường phổ thông trong ĐTGV còn hạn chế, đặc biệt là về phương thức tổ chức TTSP. Một số nghiên cứu gần đây cho thấy tồn tại nhiều vấn đề trong quá trình hợp tác, bao gồm giáo viên hướng dẫn không được đào tạo đầy đủ và thiếu thời gian để hỗ trợ sinh viên (Lê, 2014; Vo & cộng sự, 2018; Nguyen, 2020). Do đó, cần thêm nghiên cứu có dữ liệu chính thức và phân tích sâu hơn về chính sách và chương trình để cải thiện hợp tác và chất lượng TTSP ở Việt Nam.

Từ kinh nghiệm quốc tế, có thể rút ra một số bài học quan trọng cho Việt Nam trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động thực hành nghề nghiệp

2.2.1. Cụ thể hóa vai trò từng chủ thể trong mô hình hợp tác ba bên

Cơ sở đào tạo cần đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo, thu hút người học. Để thực hiện được mục tiêu đó, cơ sở đào tạo đóng vai trò chính là thiết kế và triển khai chương trình đào tạo (nghiên cứu nhu cầu thị trường, xây dựng chương trình linh hoạt tích hợp kiến thức chuyên môn, thực hành, kỹ năng mềm, đổi mới phương pháp giảng dạy, đánh giá thực tiễn); thiết lập mạng lưới đối tác (ký kết thỏa thuận rõ ràng, phân công cán bộ điều phối, định kỳ tổ chức gặp gỡ và đánh giá hợp tác); đảm bảo chất lượng và hỗ trợ sinh viên (hỗ trợ thực hành, theo dõi đánh giá; kết nối cơ hội việc làm).

Doanh nghiệp nhằm giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo lại, họ cần đóng vai trò đồng xây dựng chương trình đào tạo thực tiễn (góp ý nội dung đào tạo theo nhu cầu thực tế, tham gia giảng dạy, hướng dẫn; tiếp cận nguồn nhân lực chất lượng, tài trợ học bổng); cung cấp điều kiện thực hành (tổ chức thực tập, tham quan, làm việc dự án, cung cấp thiết bị, công nghệ, quy trình thực tế), đánh giá năng lực người học (góp ý tiêu chí, tham gia hội đồng đánh giá tốt nghiệp).

Trường thực hành: Cầu nối giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp (tổ chức kết nối, tạo môi trường mô phỏng doanh nghiệp, hỗ trợ thực hành (cử cán bộ có kinh nghiệm hướng dẫn sinh viên, đánh giá quá trình thực hành)). Khi thực hiện các hoạt động trên, sẽ giúp trường thực hành nâng cao chất lượng. Trường thực hành cần đầu tư thiết bị, nâng cao giảng viên, đa dạng hóa chương trình, hợp tác quốc tế.

Cơ chế hợp tác giữa các bên cần đảm bảo minh bạch, phối hợp hiệu quả. Để đạt được điều đó cần xây dựng nền tảng bền vững cho hợp tác (ký kết thỏa thuận 3 bên, thành lập hội đồng tư vấn, tổ chức diễn đàn kết nối, xây dựng hệ thống truyền thông). Thông qua quy trình đối thoại, xây dựng lòng tin và lợi ích hài hòa giữa các bên.

2.2.2. Khó khăn đặc thù khi vận dụng mô hình quốc tế vào bối cảnh Việt Nam

(1) Khung pháp lý

Mô hình hợp tác ba bên giữa cơ sở đào tạo, trường thực hành và doanh nghiệp đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng nhu cầu thị

trường lao động. Tuy nhiên, khung pháp lý hiện hành tại Việt Nam, dù đã có những nền tảng nhất định, vẫn còn nhiều hạn chế trong việc triển khai hiệu quả mô hình này.

Sự phù hợp và hạn chế của khung pháp lý hiện hành và giải pháp kiến nghị.

Vấn đề	Bản chất	Dẫn chứng luật	Giải pháp đề xuất
Phù hợp bước đầu	Luật đã có định hướng liên kết, thực hành, đánh giá năng lực, nhưng còn chung chung	- Luật GD 2019: Điều 5, 98, 101-103 và Luật GDNN 2014: Điều 6, 36	Bổ sung quy định riêng về mô hình ba bên: vai trò - hợp đồng - cơ chế phối hợp
Thiếu ràng buộc trong thực tập	Chưa rõ trách nhiệm, quyền lợi, đánh giá, bảo hiểm, thời gian thực tập	Luật hiện hành chưa có hướng dẫn chi tiết	Ban hành Nghị định/Thông tư thực tập: phân rõ trách nhiệm, đánh giá phối hợp, bảo hiểm
Tài chính & thuế bất cập	Thiếu cơ chế chia sẻ chi phí - lợi nhuận, ưu đãi thuế chưa rõ	Không có quy định riêng, áp dụng chung chung	Xây dựng cơ chế tài chính đặc thù, ưu đãi thuế, sử dụng linh hoạt tài sản công
Sở hữu trí tuệ	Quyền sở hữu & chuyển giao chưa rõ, định giá khó	Chưa có hướng dẫn cụ thể	Ban hành hướng dẫn sở hữu trí tuệ chung: định giá, chia sẻ lợi ích, thương mại hóa kết quả
Chưa có cơ chế khuyến khích mạnh	Thiếu ưu đãi, hỗ trợ cụ thể cho doanh nghiệp	Chủ yếu khuyến khích chung, không ràng buộc	Ưu đãi thuế, tín dụng, khen thưởng; thành lập trung tâm kết nối DN - nhà trường

(2) Nguồn lực:

Đánh giá thực trạng nguồn lực (tài chính (yếu tố 1), cơ sở vật chất (yếu tố 2), đội ngũ cán bộ (yếu tố 3)) của các cơ sở đào tạo, trường thực hành và doanh nghiệp ở Việt Nam là vô cùng quan trọng.

	Cơ sở đào tạo	Trường thực hành	Doanh nghiệp
Tài chính	Khác biệt rõ rệt giữa cơ sở công lập (thiếu hụt, phụ thuộc ngân sách nhà nước ảnh hưởng đến yếu tố 2 và 3), dân lập.	Nguồn lực tài chính dành cho các hoạt động thực hành thường bị giới hạn trong tổng ngân sách của cơ sở đào tạo.	Mức độ sẵn sàng đầu tư tài chính vào hoạt động đào tạo nghề nghiệp có sự khác biệt lớn giữa các loại hình và quy mô doanh nghiệp. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ có nguồn lực hạn chế.
Cơ sở vật chất	Khác biệt lớn giữa các cơ sở đào tạo. Nhiều trường đặc biệt vùng khó khăn, các trường nghề có lịch sử lâu đời, còn thiếu thốn, lạc hậu, chưa đáp ứng yêu cầu thực hành.	Phòng thí nghiệm, thực hành có thể bị quá tải do số lượng sinh viên lớn, trang thiết bị cũ kỹ, thiếu đồng bộ hoặc không đủ chủng loại để đáp ứng đa dạng ngành nghề.	Sự chênh lệch lớn giữa các doanh nghiệp. Và không phải doanh nghiệp nào cũng sẵn sàng chia sẻ hoặc cung cấp cho sinh viên thực tập. (Như tài nguyên của Cambridge, Microsoft,...)
Đội ngũ cán bộ	Không đồng đều, thiếu GV có kinh nghiệm thực tế, kỹ năng sư phạm tốt, khả năng cập nhật công nghệ mới. Công tác bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ chưa đồng đều.	Thường thiếu giáo viên có kinh nghiệm thực tế và đủ thời gian để hỗ trợ sinh viên thực hành một cách hiệu quả. Sự chênh lệch về số lớp, số khối, nội dung thực hành giữa từng sinh viên nên chưa đánh giá được đồng bộ.	Đòi hỏi doanh nghiệp phải bỏ trí nhân lực và thời gian, điều này gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh, đặc biệt là với các doanh nghiệp có quy mô nhân sự hạn chế,...

Theo tác giả, thiếu hụt về nguồn lực sau đây là rào cản lớn nhất cho việc triển khai mô hình hợp tác.

Thiếu cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện đại, đồng bộ tại các cơ sở đào tạo và trường thực hành: Điều này hạn chế khả năng thực hành của sinh viên, không đáp ứng được yêu cầu công nghệ và kỹ năng của thị trường lao động.

Thiếu đội ngũ cán bộ hướng dẫn thực hành có chất lượng và đủ về số lượng: Cả ở cơ sở đào tạo và doanh nghiệp đều cần có đội ngũ có kinh nghiệm thực tế, kỹ năng sư phạm/hướng dẫn tốt và đủ thời gian để hỗ trợ sinh viên.

Khó khăn về chi phí và nhân lực của doanh nghiệp khi tham gia vào quá trình đào tạo: Đây là một rào cản lớn trong việc thu hút sự tham gia tích cực và bền vững của doanh nghiệp.

Đề xuất các giải pháp huy động, phân bổ và sử dụng hiệu quả các nguồn lực

Huy động nguồn lực: Ngân sách nhà nước: Ưu tiên đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị cho các ngành trọng điểm. Xã hội hóa: Tạo điều kiện để doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tham gia đầu tư đào tạo nghề. Hợp tác quốc tế: Tận dụng tài trợ, hỗ trợ kỹ thuật nâng cấp cơ sở và đội ngũ. Doanh nghiệp đóng góp: Có chính sách khuyến khích (ưu đãi thuế) để doanh nghiệp hỗ trợ trang thiết bị, chuyên gia. Nguồn thu tự chủ: Đa dạng hóa hoạt động dịch vụ, tư vấn, nghiên cứu để tái đầu tư cơ sở vật chất.

Phân bổ nguồn lực: Theo nhu cầu thị trường: Ưu tiên ngành nghề có tiềm năng phát triển và nhu cầu cao. Dựa trên hiệu quả: Phân bổ theo kết quả đào tạo và hiệu quả sử dụng nguồn lực. Minh bạch - tiết kiệm - hiệu quả: Tăng cường giám sát, đảm bảo đúng mục đích sử dụng.

Sử dụng hiệu quả nguồn lực: Chia sẻ hạ tầng: Khuyến khích dùng chung phòng thí nghiệm, xưởng thực hành giữa các đơn vị và doanh nghiệp. Tối ưu thiết bị: Kế hoạch sử dụng, bảo trì định kỳ để tăng tuổi thọ, hiệu suất. Phát triển đội ngũ: Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng thực hành, cập nhật công nghệ. Huy động chuyên gia doanh nghiệp: Mời kỹ sư, chuyên gia tham gia giảng dạy, hướng dẫn. Ứng dụng CNTT: Sử dụng phần mềm, nền tảng mô phỏng để hỗ trợ đào tạo, giảm áp lực cơ sở vật chất.

(3) Tính sẵn sàng của doanh nghiệp:

Nhận thức doanh nghiệp - còn phân hóa: Doanh nghiệp lớn/FDI: Nhận thức rõ, chủ động hợp tác và đào tạo. SMEs: Nhận thức thấp, ưu tiên lợi nhuận ngắn hạn, thiếu nguồn lực. Theo ngành nghề: Ngành kỹ thuật, công nghệ quan tâm hơn; ngành lao động phổ thông ít chú trọng. **Rào cản chính:** tâm lý và văn hóa chưa coi trọng đào tạo "trường lo đào tạo"; thiếu tầm nhìn dài hạn; lo ngại chi phí, mất thời gian; thiếu thông tin và kênh kết nối; Năng lực hạn chế (nhân lực, tài chính, cơ sở vật chất); Thiếu niềm tin vào chất lượng đào tạo.

Giải pháp khuyến khích doanh nghiệp: Nhận thức và kết nối (Truyền thông lợi ích, chia sẻ mô hình tốt; Tổ chức hội thảo, kết nối các bên); Chính sách hỗ trợ (ưu đãi thuế cho chi phí đào tạo, tiếp nhận thực tập, hỗ

trợ tài chính, thành lập quỹ đào tạo nghề); Nâng năng lực và đơn giản hóa (cung cấp tư vấn, thông tin đối tác; Hỗ trợ xây dựng chương trình đào tạo; Đơn giản thủ tục hành chính).

Hạ tầng kết nối: Xây dựng mạng lưới liên kết doanh nghiệp - trường; Phát huy vai trò hiệp hội doanh nghiệp; Dùng nền tảng trực tuyến để kết nối, chia sẻ cơ hội.

(4) Các yếu tố đặc thù khác:

Ngoài ba yếu tố trên, bạn cũng có thể đề cập đến một số yếu tố đặc thù khác của Việt Nam có thể ảnh hưởng đến việc vận dụng mô hình quốc tế, như:

1. **Yếu tố văn hóa - giáo dục:** Văn hóa lúa nước, nho giáo phương Đông lâu đời. Phương pháp giảng dạy truyền thống: Thiên về lý thuyết, học thụ động, thiếu thực hành và tư duy phản biện. Tư duy vai trò: Quan niệm đào tạo là trách nhiệm của nhà trường, doanh nghiệp chỉ tuyển dụng. Chạy theo bằng cấp: Tình trạng coi trọng hình thức khiến năng lực thực tế chưa được đề cao.

2. **Yếu tố kinh tế - xã hội:** Việt Nam là nước đang phát triển, điều kiện về cơ sở vật chất, chất lượng sống thấp. Cấu trúc doanh nghiệp: Phần lớn là SMEs với nguồn lực hạn chế, khó tham gia sâu vào đào tạo. Chênh lệch vùng miền: Khả năng hợp tác và đầu tư không đồng đều giữa các khu vực. Hạ tầng và công nghệ: Thiếu đồng bộ, ảnh hưởng đến triển khai hợp tác và chuyển đổi số. Mức độ sẵn sàng đổi mới: Nhiều đơn vị còn chậm tiếp nhận mô hình mới.

3. **Năng lực đội ngũ:** Cán bộ quản lý: Thiếu kỹ năng xây dựng và vận hành hợp tác, nhất là hợp tác quốc tế. Giảng viên: Hạn chế về ngoại ngữ, kỹ năng sư phạm, kinh nghiệm thực tiễn, tư duy đổi mới và hiểu biết về mô hình quốc tế.

Khả năng áp dụng và khuyến nghị: Mô hình hợp tác ba bên có tiềm năng lớn tại Việt Nam, nhưng cần: điều chỉnh linh hoạt theo thực tiễn pháp lý và nguồn lực; tăng cường năng lực đội ngũ, cải thiện văn hóa đào tạo; tính đến yếu tố vùng miền, loại hình doanh nghiệp khi triển khai để đảm bảo tính phù hợp và khả thi.

(5) Lộ trình thực hiện hệ sinh thái thực hành nghề nghiệp

Lộ trình nên được triển khai theo giai đoạn và có trọng tâm:

Giai đoạn 1 (ngắn hạn - 1-3 năm): Tập trung vào việc hoàn thiện khung pháp lý (sửa đổi, bổ sung các văn bản hiện hành, ban hành hướng dẫn cụ thể về hợp tác và thực hành), nâng cao nhận thức và khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp thông qua các chính sách ưu đãi ban đầu và truyền thông về lợi ích. Ưu tiên thí điểm mô hình ở một số ngành nghề và địa phương có điều kiện thuận lợi.

Giai đoạn 2 (trung hạn - 3-5 năm): Mở rộng phạm vi áp dụng mô hình, xây dựng các cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các bên, đầu tư nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên về hợp tác và phương pháp đào tạo tiên tiến. Phát triển các nền tảng kết nối và hỗ trợ hợp tác.

Giai đoạn 3 (dài hạn - 5 năm trở lên): Hoàn thiện và

nhân rộng mô hình trên cả nước, đảm bảo tính bền vững và hiệu quả. Chú trọng đến việc đánh giá, điều chỉnh và cập nhật mô hình theo sự phát triển của kinh tế - xã hội và yêu cầu của thị trường lao động.

Tóm lại, mô hình hợp tác ba bên là một hướng đi tiềm năng và cần thiết cho giáo dục nghề nghiệp Việt Nam. Tuy nhiên, sự thành công phụ thuộc vào việc giải quyết các thách thức hiện tại thông qua một lộ trình thực hiện bài bản, linh hoạt và có sự tham gia tích cực của tất cả các bên liên quan.

3. Kết luận

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy rằng sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ sở giáo dục, trường thực hành và doanh nghiệp là yếu tố then chốt góp phần nâng cao chất lượng hoạt động thực hành nghề nghiệp. Mô hình hợp tác ba bên này giúp người học được trang bị đầy đủ kỹ năng thực tiễn, hiểu biết nghề nghiệp và tăng cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp. Qua phân tích các mô hình tiêu biểu ở một số quốc gia phát triển, có thể nhận thấy sự tham gia tích cực của doanh nghiệp, vai trò trung gian của trường thực hành và sự chủ động điều chỉnh chương trình đào tạo từ phía cơ sở giáo dục là những yếu tố quan trọng tạo nên thành công. Đối với Việt Nam, việc học hỏi và vận dụng có chọn lọc những kinh nghiệm quốc tế, đồng thời thiết kế các giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn trong nước là hết sức cần thiết. Trong đó, cần đẩy mạnh cơ chế phối hợp ba bên, phát triển chương trình thực hành nghề nghiệp theo hướng gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thị trường lao động, tăng cường đầu tư vào cơ sở vật chất, mở rộng mạng lưới trường thực hành và khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp này sẽ góp phần phát triển đội ngũ lao động chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước trong thời gian tới. ○

Tài liệu tham khảo

- [1]. Allen, J. M., Howells, K., & Radford, R. (2013). A 'partnership in teaching excellence': Ways in which one school - university partnership has fostered teacher development. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 41(1), 99-110.
- [2]. Aydin, S., Demirdogun, B., Akin, F. N., Uzuntiryaki - Kondakci, E., & Tarkin, A. (2015). *The nature and development of interaction among components of pedagogical content knowledge in practicum*. *Teaching and Teacher Education*, 46, 37 -50.
- [3]. Bloomfield, D., & Nguyen, H. T. M. (2015). *Creating and sustaining professional learning partnerships: Activity theory as an analytic tool*. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(11), 23-44.
- [4]. Green, C. A., Tindall-Ford, S. K., & Eady, M. J. (2020). *School-university partnerships in Australia: A systematic literature review*. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(4), 403-435.
- [5]. Nguyen, H. T. T. (2020). *Learning to teach across the boundary: A cultural historical activity 36 theory perspective on a university-school partnership in Vietnam*. *Teaching and Teacher Education*, 96, Article 103183. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103183>.
- [6]. Lê, V. C. (2014). *Great expectations: The TESOL practicum as a professional learning experience*. *TESOL Journal*, 5(2), 199-224.
- [7]. Tsui, A. B. M., & Law, D. Y. -K. (2007). *Learning as boundary-crossing in school-university partnership*. *Teaching and Teacher Education*, 23(8), 1289-1301.
- [8]. Jackson, A., & Burch, J. (2019). *New directions for teacher education: school/university Investigating partnership increasingly school-based in an context*. *Professional Development in Education*, 45(1), 138-150.
- [9]. Loh, J., & Hu, G. (2019). *Teacher education in Singapore*. In G. Noblit (Ed.), *Oxford research encyclopedia of education* (pp. 1 22). Oxford University Press.

THE INTERNATIONAL EXPERIENCES ON THE ROLE OF PROFESSIONAL PRACTICE ECOLOGY MODELS AND THE LESSONS APPLIED IN VIETNAM

Kieu Thi Thu Giang - Bui Minh Tuyen - Nguyen Thi Vinh
Hanoi Metropolitan University
Email: kttgiang@daihocthudo.edu.vn

Abstract: In order to improve the quality of training and meet the requirements of the labor market, professional practice activities play a key role in teacher training programs. The article analyzes international experiences in coordination between training institutions, practice schools and enterprises in organizing professional practice activities. The research results show that many developed countries have built effective cooperation models, in which the businesses are deeply involved in the training process, practice schools play an intermediary role, and training facilities flexibly adjust the program. These models focus on developing practical skills, linking training with market needs and expanding employment opportunities for students. On that basis, the article proposes some recommendations to creatively apply international experiences to the Vietnamese context, contributing to strengthening tripartite cooperation and improving the quality of professional practice activities, thereby developing high-quality human resources for the country.

Keywords: Professional practice; educational institutions; practice schools; enterprises; cooperation; international experiences.