

# QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG THEO MÔ HÌNH CIPO: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TRƯỜNG CTIM

Nguyễn Kham Sang

Trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị doanh nghiệp (CTIM)

Email: nguyengkamsang@gmail.com.

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cạnh tranh gay gắt trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp, vấn đề quản lý chất lượng đào tạo tại trường cao đẳng ngoài công lập đặt ra nhiều thách thức mới. Nghiên cứu này nhằm đánh giá thực trạng quản lý chất lượng đào tạo tại Trường Cao đẳng bán công Công nghệ và Quản trị Doanh nghiệp theo tiếp cận CIPO, từ đó đề xuất một số biện pháp quản lý phù hợp nhằm bảo đảm và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

**Từ khóa:** Quản lý, chất lượng đào tạo, mô hình CIPO, trường cao đẳng.

**Nhận bài:** 20/01/2026; **Biên tập:** 21/01/2026; **Phản biện:** 26/01/2026; **Duyệt đăng:** 02/02/2026.

## 1. Đặt vấn đề

Trong giai đoạn hiện nay, giáo dục nghề nghiệp nói chung và các trường cao đẳng nói riêng đang chịu tác động mạnh mẽ của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Nghị quyết số 29 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã đặt ra yêu cầu chuyển mạnh từ trang bị kiến thức sang phát triển phẩm chất và năng lực người học, gắn đào tạo với nhu cầu thị trường lao động và hội nhập quốc tế. Điều đó khiến chất lượng đào tạo và quản lý chất lượng đào tạo trở thành vấn đề trung tâm của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Các nghiên cứu trong nước những năm gần đây chủ yếu tập trung đánh giá chất lượng đào tạo thông qua mức độ hài lòng của sinh viên, sinh viên tốt nghiệp hoặc các yếu tố đầu vào và đầu ra của cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, số lượng công trình tiếp cận chất lượng đào tạo từ góc độ quản lý theo mô hình CIPO còn hạn chế, đặc biệt là tại các trường ngoài công lập có điều kiện nguồn lực, cơ chế tài chính và đối tượng tuyển sinh khác biệt so với các trường công lập. Trong bối cảnh đó, Trường CTIM - một cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngoài công lập - đang đứng trước yêu cầu vừa bảo đảm chất lượng, vừa thích ứng linh hoạt với thị trường.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số tiếp cận quản lý chất lượng và lý do chọn CIPO

Trong lĩnh vực giáo dục, đã xuất hiện nhiều mô hình và tiếp cận quản lý chất lượng khác nhau như quản lý chất lượng toàn diện, chu trình cải tiến liên tục hoặc các hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế. Các mô hình này có ưu điểm là nhấn mạnh cải tiến liên tục, coi chất lượng là trách nhiệm của mọi thành viên và đề cao vai trò của người học. Tuy nhiên, khi vận dụng vào giáo dục nghề nghiệp, các mô hình đó thường cần điều chỉnh để phù hợp

với đặc thù chương trình đào tạo, cơ chế quản lý nhà nước, sự tham gia của doanh nghiệp và điều kiện nguồn lực của từng loại hình cơ sở đào tạo.

Mô hình CIPO được xây dựng trên nền tảng mô hình đầu vào - quá trình - đầu ra, nhưng bổ sung yếu tố bối cảnh nhằm phản ánh đầy đủ hơn tác động của môi trường chính sách, kinh tế, xã hội và văn hóa đối với hoạt động giáo dục. Trong giáo dục nghề nghiệp, bối cảnh chính sách, thị trường lao động, cơ cấu kinh tế vùng và mức độ hội nhập quốc tế có ảnh hưởng sâu sắc đến mục tiêu đào tạo, cấu trúc chương trình, phương thức tổ chức dạy - học và chuẩn đầu ra. Do đó, tiếp cận CIPO được xem là phù hợp để phân tích và quản lý chất lượng đào tạo một cách hệ thống, đặc biệt đối với các trường ngoài công lập phải thích ứng nhanh với biến động môi trường.

### 2.2. Cấu trúc mô hình CIPO trong nghiên cứu

Trong khuôn khổ bài báo, mô hình CIPO được vận dụng để phân tích công tác quản lý chất lượng đào tạo tại Trường CTIM theo bốn nhóm yếu tố:

- Bối cảnh (Context): gồm chủ trương, chính sách về giáo dục nghề nghiệp và xã hội hóa giáo dục; nhu cầu và cơ cấu thị trường lao động; bối cảnh kinh tế - xã hội của địa phương; mức độ cạnh tranh trong tuyển sinh và đào tạo; yêu cầu hội nhập quốc tế và chuyển đổi số.

- Đầu vào (Input): bao gồm đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ nhân viên và giảng viên; người học; chương trình đào tạo; cơ sở vật chất và thiết bị dạy học; nguồn lực tài chính và hệ thống thông tin phục vụ quản lý; công tác tuyển sinh và tư vấn hướng nghiệp.

- Quá trình (Process): phản ánh việc lập kế hoạch đào tạo; tổ chức dạy - học; phương pháp giảng dạy và học tập; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và quản lý; hoạt động nghiên cứu khoa học, hợp tác với doanh nghiệp, hoạt động hỗ trợ học tập và phát triển nghề nghiệp cho sinh viên.

- Đầu ra (Output): thể hiện kết quả học tập và tốt nghiệp của sinh viên; tỷ lệ có việc làm và mức độ phù hợp giữa ngành học và việc làm; mức độ hài lòng của sinh viên, cựu sinh viên, nhà tuyển dụng; uy tín và thương hiệu của nhà trường trên thị trường lao động.

### 2.3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được triển khai tại Trường CTIM trong giai đoạn từ năm học 2022 - 2023 đến năm học 2024 - 2025. Đối tượng nghiên cứu là công tác quản lý chất lượng đào tạo của nhà trường theo tiếp cận CIPO, bao gồm các chính sách, quy trình, hoạt động và kết quả liên quan tới bốn nhóm yếu tố bối cảnh, đầu vào, quá trình và đầu ra. Khách thể khảo sát là cán bộ quản lý, cán bộ nhân viên, giảng viên và một số sinh viên, cựu sinh viên, nhà tuyển dụng có liên quan.

Về phương pháp, nghiên cứu sử dụng kết hợp các nhóm phương pháp lý luận và thực tiễn. Nhóm phương pháp lý luận bao gồm phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa các tài liệu, văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục nghề nghiệp, các nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến chất lượng đào tạo và mô hình CIPO, các tài liệu nội bộ của nhà trường như chiến lược phát triển, quy chế đào tạo, báo cáo tự đánh giá. Nhóm phương pháp thực tiễn gồm điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn sâu và phương pháp thống kê.

### 2.4. Thực trạng quản lý chất lượng đào tạo theo tiếp cận CIPO

#### 2.4.1. Thực trạng về quản lý yếu tố đầu vào đào tạo

##### 2.4.1.1. Quản lý tuyển sinh:

Tuyển sinh là khâu mở đầu quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến quy mô và CLĐT. Theo Thông tư 06/2025/TT-BGDĐT, các cơ sở giáo dục được tự chủ xác định chỉ tiêu dựa trên năng lực và nhu cầu phát triển, đồng thời phải bảo đảm công khai, minh bạch. Chất lượng tuyển sinh quyết định trình độ đầu vào và khả năng đáp ứng thị trường lao động. Nhà trường đã ban hành các kế hoạch tuyển sinh: Thông báo tuyển sinh số 20/TB-CĐBC ngày 10/02/2025; Kế hoạch đào tạo số 94/QĐ-CĐBC ngày 16/6/2025. Nhà trường còn ban hành nhiều phương án tuyển sinh: tuyển sinh truyền thống dựa trên xét tuyển học bạ hoặc kết quả thi; tuyển sinh gắn với nhu cầu xã hội và thị trường lao động; tuyển sinh gắn kết với doanh nghiệp thông qua đào tạo theo đơn đặt hàng; tuyển sinh đa phương thức, linh hoạt, ứng dụng công nghệ số; và tuyển sinh theo năng lực, chú trọng đánh giá tiềm năng người học.

Từ kết quả trúng tuyển năm 2025 cho thấy số lượng hồ sơ nhập học có chiều hướng tăng từ 450 lên 670 năm 2024. Việc vận dụng phù hợp các mô hình này góp phần nâng cao hiệu quả tuyển sinh và chất lượng đào tạo.

##### 2.4.1.2. Quản lý phát triển chương trình đào tạo:

Quản lý phát triển chương trình đào tạo là quá trình quản lý tổng thể, bắt đầu từ việc xác định nhu cầu đào tạo của xã hội, tiếp đến là thiết kế, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả đào tạo. Trên cơ sở đó, chương trình đào tạo được xây dựng phù hợp với tầm nhìn, sứ mệnh của cơ sở đào tạo, bảo đảm gắn kết mục tiêu, chuẩn đầu ra và tiêu chuẩn nghề nghiệp, đồng thời được triển khai và đánh giá theo bộ tiêu chí kiểm định, thường xuyên cập nhật, đổi mới phương pháp, ứng dụng CNTT và chuyển đổi số, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động. Việc triển khai và đánh giá chất lượng CTĐT căn cứ vào bộ tiêu chí kiểm định và chuẩn đầu ra, thường xuyên cập nhật kiến thức, kỹ năng, thái độ; đổi mới phương pháp, ứng dụng CNTT và CĐS; bảo đảm tính khoa học, tính thực tiễn, khả năng liên thông giữa các trình độ đào tạo và hội nhập quốc tế; đồng thời công khai kiểm tra đánh giá, cải tiến chương trình theo định kỳ nhằm đáp ứng yêu cầu của TTLĐ. Nhà trường đã cập nhật được 11 ngành và được áp dụng cho các khóa 27 (2025 - 2028).

##### 2.4.1.3. Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên:

Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường CTIM được xây dựng theo hướng chuẩn hóa, nâng cao chất lượng và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp. Nhà trường chú trọng tuyển dụng giảng viên bảo đảm tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và kinh nghiệm thực tiễn; đồng thời tạo điều kiện cho giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức chuyên ngành, kỹ năng nghề và phương pháp giảng dạy hiện đại. Bên cạnh đó, CTIM quan tâm thực hiện các chính sách đãi ngộ, khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong dạy học, tăng cường gắn kết với doanh nghiệp để nâng cao năng lực thực hành và tính thích ứng với yêu cầu thị trường lao động, qua đó từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và vững về chất lượng.

##### 2.4.2. Thực trạng về quản lý quá trình đào tạo

###### 2.4.2.1. Quản lý quá trình dạy học

Quản lý quá trình dạy học tại nhà trường được thực hiện theo Quy chế đào tạo ban hành kèm Quyết định số 182/QĐ-CĐBC (31/12/2018), cơ bản bảo đảm tổ chức giảng dạy đúng kế hoạch, chương trình và quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

Giảng viên căn cứ nhiệm vụ được phân công để xây dựng kế hoạch giảng dạy theo môn học hoặc mô-đun, xác định rõ nội dung và năng lực người học cần đạt, đồng thời lập kế hoạch hoạt động chuyên môn, phát triển nghề nghiệp và nghiên cứu khoa học trong năm học.

Giảng viên biên soạn giáo án và học liệu trên cơ sở cập nhật tài liệu chuyên môn, xác định nội dung, phương pháp giảng dạy, đánh giá và điều kiện cơ sở vật chất nhằm bảo đảm đạt chuẩn năng lực đầu ra.

Giảng viên linh hoạt tổ chức các hoạt động dạy học theo tiếp cận năng lực, khai thác hiệu quả thiết bị dạy học và công nghệ thông tin, đồng thời xây dựng môi trường học tập tích cực, kỷ cương.

Giảng viên thiết kế công cụ đánh giá theo chuẩn năng lực, phân loại người học và điều chỉnh phương pháp dạy học nhằm bảo đảm tất cả người học đạt yêu cầu.

**2.4.2.2. Quản lý quá trình học tập của người học**

Quản lý quá trình học tập của người học được thực hiện theo các quy định hiện hành của Luật Giáo dục nghề nghiệp và Quy chế đào tạo của Nhà trường, bảo đảm việc theo dõi kế hoạch học tập, chuyên cần, kết quả học tập và rèn luyện của sinh viên.

Giảng viên thường xuyên theo dõi khả năng tiếp thu và hình thành năng lực của học sinh, kịp thời hỗ trợ, bổ sung kiến thức và kỹ năng cần thiết nhằm bảo đảm người học đạt yêu cầu tối thiểu theo chuẩn đầu ra.

Việc nắm bắt tinh thần, ý thức và thái độ học tập của học sinh giúp giảng viên điều chỉnh phương pháp tổ chức học tập, góp phần định hướng hành vi học tập tích cực.

Công tác quản lý chú trọng bảo đảm người học thực hiện nghiêm túc nội quy, quy chế học tập của cơ sở đào tạo, qua đó hình thành nề nếp và ý thức học tập bền vững.

**2.4.2.3. Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học**

Nhà trường và giảng viên tổ chức xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá theo tiến trình đào tạo, bao gồm đánh giá thường xuyên, định kỳ và đánh giá kết thúc môn học hoặc mô-đun. Công tác quản lý chú trọng xây dựng và cập nhật hệ thống đề kiểm tra, đề thi và các tình huống đánh giá, bảo đảm phù hợp với mục tiêu, nội dung và chuẩn năng lực của chương trình đào tạo. Hoạt động kiểm tra, đánh giá và chấm bài được tổ chức đúng quy trình, quy định của cơ sở đào tạo, bảo đảm tính nghiêm túc, công bằng và khách quan. Kết quả học tập và rèn luyện của người học được tổng hợp, đánh giá và sử dụng làm căn cứ theo dõi tiến bộ, xét điều kiện học tập và hoàn thành chương trình đào tạo

**2.4.3. Thực trạng về quản lý đầu ra đào tạo**

**2.4.3.1. Quản lý cấp văn bằng chứng chỉ**

Công tác quản lý cấp văn bằng, chứng chỉ có một số ưu điểm nổi bật: quy trình xét công nhận tốt nghiệp và cấp phát văn bằng, chứng chỉ được thực hiện đúng quy định pháp luật, bảo đảm tính chính xác, công khai và minh bạch; hồ sơ, sổ sách được lưu trữ đầy đủ, hạn chế sai sót và khiếu nại. Đội ngũ cán bộ phụ trách có kinh nghiệm, thực hiện nhiệm vụ nghiêm túc, góp phần bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người học. Bên cạnh đó, công tác phối hợp giữa các đơn vị chức năng trong Nhà trường tương đối chặt chẽ, giúp việc cấp văn bằng, chứng chỉ được thực hiện kịp thời và ổn định.

**2.4.3.2. Quản lý tư vấn việc làm**

Quản lý tư vấn việc làm tại CTIM có nhiều điểm mạnh rõ rệt, thể hiện sự quan tâm của Nhà trường trong việc hỗ trợ sinh viên tiếp cận thị trường lao động. Trường duy trì mối liên hệ chặt chẽ với hệ thống doanh nghiệp, đặc biệt khi trường CTIM tọa lạc gần các khu chế xuất, khu công nghiệp với khoảng 1600 doanh nghiệp đang hoạt động và nhu cầu tuyển dụng lao động chất lượng cao lớn hàng năm - điều này tạo thuận lợi cho sinh viên tìm việc làm và thực tập phù hợp ngành nghề theo học.

Thực tiễn cho thấy CTIM không chỉ giới thiệu việc làm sau tốt nghiệp mà còn cam kết hỗ trợ sinh viên ngay từ khi nhập học, với thông tin tuyển dụng việc làm thêm, thực tập và việc làm chính thức được cập nhật qua hệ thống việc làm trực tuyến của trường, giúp sinh viên có nhiều cơ hội tiếp xúc môi trường nghề nghiệp thực tế trong quá trình học tập.

**2.4.3.3. Quản lý phản hồi từ cơ sở sử dụng lao động**

Kết quả khảo sát ý kiến cán bộ quản lý và giảng viên cho thấy chỉ báo “Nhà trường thu thập ý kiến phản hồi từ cơ sở sử dụng lao động về chất lượng sinh viên tốt nghiệp” được đánh giá ở mức trung bình khá, với điểm trung bình trên mức trung bình thang đo, phản ánh sự đồng thuận tương đối về việc Nhà trường đã quan tâm triển khai hoạt động này. Thực tiễn cho thấy, một số góp ý của doanh nghiệp về việc sinh viên còn hạn chế kỹ năng thực hành và kỹ năng mềm đã được Nhà trường tiếp thu, thể hiện qua việc điều chỉnh tăng thời lượng thực hành, lồng ghép rèn luyện tác phong, kỹ năng nghề trong quá trình đào tạo và tổ chức thực tập tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc quản lý phản hồi hiện nay vẫn chủ yếu thực hiện thông qua trao đổi trực tiếp, chưa xây dựng được quy trình, công cụ thu thập và cơ sở dữ liệu phản hồi một cách hệ thống, song những kết quả đạt được bước đầu cho thấy vai trò tích cực của phản hồi từ cơ sở sử dụng lao động trong việc hỗ trợ cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

**2.5. Biện pháp đổi mới quản lý chất lượng đào tạo theo mô hình CIPO**

Đổi mới quản lý chất lượng đào tạo theo mô hình CIPO cần triển khai đồng bộ các biện pháp sau:

*Thứ nhất*, khảo sát thị trường lao động và đổi mới tuyển sinh. Nhà trường cần nắm bắt nhu cầu nhân lực theo ngành nghề, dự báo xu hướng ngắn và dài hạn để xây dựng kế hoạch tuyển sinh phù hợp. Đồng thời, tăng cường ứng dụng marketing số, tuyển sinh trực tuyến và phân tích dữ liệu lớn nhằm nâng cao hiệu quả và mở rộng nguồn tuyển.

*Thứ hai*, phát triển chương trình đào tạo dựa trên phản hồi thực tiễn. Chương trình cần được cập nhật thường xuyên dựa trên ý kiến của doanh

nghiệp và sinh viên tốt nghiệp nhằm bảo đảm tính thực tiễn, nâng cao cơ hội việc làm và đáp ứng yêu cầu kiểm định chất lượng.

*Thứ ba*, đổi mới hoạt động giảng dạy theo chuẩn đầu ra. Giảng dạy phải hướng đến hình thành năng lực, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cho sinh viên; đồng thời, giảng viên cần áp dụng phương pháp dạy học tích cực, công nghệ số và kiểm tra đánh giá khách quan theo chuẩn.

*Thứ tư*, tăng cường liên kết với doanh nghiệp. Nhà trường cần xây dựng hệ thống thông tin đầu ra, phối hợp với cơ sở sử dụng lao động để đánh giá chất lượng đào tạo, tổ chức thực tập đúng chuyên môn và điều chỉnh chương trình kịp thời theo nhu cầu thị trường.

*Thứ năm*, xây dựng tổ chức học tập. Phát triển văn hóa học tập giúp nâng cao tính tự chủ, tinh thần trách nhiệm và khả năng sáng tạo của cán bộ, giảng viên; qua đó thúc đẩy đổi mới liên tục và nâng cao năng lực thích ứng của nhà trường trong bối cảnh giáo dục hiện đại.

### 3. Kết luận

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tiễn tại Trường CTIM, luận văn đã hệ thống hóa các khái niệm cốt lõi về quản lý chất lượng đào tạo và làm rõ nội dung quản lý chất lượng đào tạo theo mô hình CIPO, bao gồm quản lý đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu ra trong mối quan hệ với bối cảnh tác động. Kết quả khảo sát 120 cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên cho thấy công tác đào tạo của Nhà trường cơ bản tuân thủ quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp, song vẫn còn nhiều hạn chế về mục tiêu đào tạo, cập nhật chương trình, phương pháp giảng dạy và mức độ đáp ứng chuẩn

đầu ra. Công tác quản lý chất lượng đào tạo theo mô hình CIPO tuy đã được triển khai nhưng hiệu quả chưa cao, thể hiện ở những bất cập trong tuyển sinh gắn với nhu cầu thị trường lao động, cũng như quản lý đầu ra còn mang tính khép kín, thiếu liên kết chặt chẽ với cơ sở sử dụng lao động. Trên cơ sở đó, luận văn đề xuất 5 biện pháp quản lý chất lượng đào tạo theo mô hình CIPO, tập trung vào khảo sát thị trường lao động, phát triển chương trình đào tạo dựa trên phản hồi, giảng dạy theo chuẩn đầu ra, tăng cường gắn kết nhà trường - doanh nghiệp và xây dựng văn hóa tổ chức học tập; kết quả khảo nghiệm cho thấy các biện pháp này được đánh giá có tính cần thiết và khả thi cao ■

#### Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*. Hà Nội: Văn phòng Trung ương Đảng.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2025). *Quy chế tuyển sinh đại học, tuyển sinh cao đẳng*. (Ban hành kèm theo Thông tư 06/2025/TT-BGDĐT ngày 19 tháng 03 năm 2025).
- [3]. Brookhart, S. M. (2013). *How to create and use rubrics for formative assessment and grading*. Alexandria, VA: ASCD.
- [4]. Brown, P., & Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford University Press.
- [5]. Nguyễn Minh Đường & Hoàng Thị Minh Phương. (2014). *Quản lý chất lượng đào tạo và chất lượng nhà trường theo mô hình hiện đại*. Hà Nội: Nxb. Giáo dục Việt Nam.

## Training quality management at colleges using the CIPO model: A case study of CTIM school

Nguyen Kham Sang

College of Technology and Business Administration (CTIM)

Email: nguyengkamsang@gmail.com.

**Abstract:** *In the context of fundamental and comprehensive educational and training reforms, the demand for improving the quality of human resources, and fierce competition within the vocational education system, the issue of training quality management at nonpublic colleges presents many new challenges. This study aims to assess the current state of training quality management at the semipublic College of Technology and Business Administration using the CIPO approach, and then propose some appropriate management measures to ensure and continuously improve the quality of training at the college.*

**Keywords:** *Management, training quality, CIPO model, college.*