

KINH NGHIỆM QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ BÀI HỌC ĐỐI VỚI VIỆT NAM

Kiều Viết Thức

Trường Trung cấp Kinh tế kỹ thuật thương mại Hà Nội

Tóm tắt: Liên kết đào tạo nghề giữa nhà trường với doanh nghiệp là giải pháp quan trọng và tất yếu trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề, giúp đào tạo gắn với nhu cầu xã hội, đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Nội dung liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp được thực hiện qua việc tham gia của doanh nghiệp vào các hoạt động đào tạo nghề như: xây dựng chương trình, chuẩn đầu ra, tiêu chí đánh giá kết quả học tập; hỗ trợ về đội ngũ, cơ sở vật chất, thiết bị, tài chính; hỗ trợ về tiếp nhận nguồn nhân lực sau đào tạo; hợp tác trong nghiên cứu và chuyển giao công nghệ... Trong liên kết đào tạo, quản lý đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo sự phối hợp hiệu quả giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp; chịu trách nhiệm theo dõi, giám sát quá trình đào tạo, đánh giá chất lượng giảng dạy và kết quả học tập, đồng thời đảm bảo sự phù hợp của chương trình với yêu cầu thực tế nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Để nâng cao hiệu quả quản lý, việc nghiên cứu học hỏi kinh nghiệm từ các nước phát triển có ý nghĩa quan trọng trong quá trình hội nhập quốc tế. Bài viết tổng hợp kinh nghiệm quản lý liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp của một số nước trên thế giới và rút ra bài học kinh nghiệm nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Đào tạo nghề; giáo dục nghề nghiệp; liên kết đào tạo; quản lý đào tạo; quản lý liên kết đào tạo.

Nhận bài ngày 25.10.2025; gửi phản biện, chỉnh sửa, duyệt đăng ngày 29.01.2026

Liên hệ tác giả: Kiều Viết Thức; email: thuckv2703@gmail.com

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp được nhiều nước trên thế giới xem là giải pháp quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo và đem lại hiệu quả to lớn cho các bên tham gia; giúp doanh nghiệp tăng khả năng chuyển giao công nghệ, có được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu để nâng cao năng lực cạnh tranh trong thị trường năng động hiện nay, đáp ứng đòi hỏi khắt khe của thị trường lao động để đóng góp cho sự tăng trưởng kinh tế của quốc gia. Liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp là sự tham gia của doanh nghiệp vào các hoạt động đào tạo nghề như: Hợp tác trong xây dựng chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra, tiêu chí đánh giá kết quả học tập; hỗ trợ về đội ngũ, cơ sở vật chất, thiết bị, tài chính và thông tin nghề nghiệp; hỗ trợ về giới thiệu việc làm và tiếp nhận nguồn nhân lực sau đào tạo; hợp tác trong nghiên cứu và chuyển giao công nghệ,...

Tại Việt Nam, liên kết đào tạo nghề giữa nhà trường với doanh nghiệp đã được thực hiện và thu được nhiều kết quả. Tuy nhiên, trong quản lý vẫn còn nhiều bất cập về cơ chế, chính sách, nguồn lực, phương thức triển khai... nên chưa thu được hiệu quả như mong muốn. Bài viết đề cập kinh nghiệm quản lý liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp của một số nước trên thế giới, qua đó rút ra những bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam nhằm đảm bảo sự phối hợp có hiệu quả giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong đào tạo nghề, cải tiến quá trình đào tạo từ việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện việc theo dõi, giám sát quá trình liên kết đào tạo, đánh giá chất lượng giảng dạy và kết quả học tập; đảm bảo sự phù hợp của chương trình với yêu cầu thực tế để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng được đòi hỏi khắt khe của thị trường và yêu cầu hội nhập quốc tế trong bối cảnh hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Kinh nghiệm liên kết đào tạo của các nước

2.1.1. Kinh nghiệm của Đức

Đức là một trong những quốc gia đi đầu về mô hình liên kết đào tạo nghề giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Hệ thống dạy nghề bao gồm: (i) Bậc 1, thời gian đào tạo 3 năm với các nội dung học về sản xuất, thuế...; (ii) Bậc 2, học về cách thức quản lý và quy mô sản xuất; học cách tạo mạng lưới sản xuất và kỹ năng quản lý nhân lực; (iii) Bậc 3, học về cách thức quản lý, giải quyết các xung đột trong quá trình sản xuất... Học xong trình độ này, người học được coi là đã có bằng "thợ cả", có đủ điều kiện để điều hành xí nghiệp hoặc làm công tác tư vấn và đào tạo. Học sinh tốt nghiệp hệ trung cấp, sau khi làm thực tế một năm, có thể học tiếp hệ cao đẳng; học sinh lớp 10, sau 3 năm học nghề có thể học tiếp đại học, mà không cần học qua lớp 11, 12. Ở Đức, có khoảng 70% số học sinh sau khi kết thúc phổ thông (lớp 8-9) theo học nghề, trong đó có khoảng 60% theo mô hình "đào tạo nghề kép" (Nguyễn Văn Cường, 2012).

Mô hình "đào tạo nghề kép" (còn gọi là đào tạo song hành), nhà trường thực hiện dạy lý thuyết, doanh nghiệp dạy thực hành (với các doanh nghiệp kí hợp đồng bảo đảm việc dạy nghề trong 3 năm), giúp cho nội dung học về kiến thức lý thuyết có cơ sở khoa học, được giải thích, và củng cố thông qua việc thực hành tại doanh nghiệp. Đội ngũ giáo viên dạy nghề theo mô hình "Đào tạo kép" được lựa chọn kỹ, để tham gia giảng dạy cần đáp ứng các tiêu chuẩn như: có kinh nghiệm làm việc 5 năm, có tay nghề chuyên môn, có Chứng chỉ thợ chính thức của ngành, có 1,5 năm đào tạo tại trường kỹ thuật và có đủ năng lực sư phạm (Nguyễn Văn Tuấn, 2023). Mô hình "đào tạo nghề kép" là mô hình có thể học tập và vận dụng tại Việt Nam vì đáp ứng được mục tiêu dạy kỹ năng nghề nghiệp cơ bản, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp; thúc đẩy tính chủ động, năng động của học sinh; đào tạo được khả năng lập kế hoạch, thực hiện kế hoạch hoạt động nghề nghiệp và góp phần tạo việc làm cho học sinh sau tốt nghiệp.

2.1.2. Kinh nghiệm của Na Uy

Na Uy có nhiều mô hình dạy nghề tiên tiến, đáp ứng được yêu cầu hội nhập, phát triển và liên tục có những cải cách về đào tạo nghề để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội của đất nước. Các nội dung được thực hiện hiệu quả trong liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp là: (i). Hợp tác nghiên cứu và đồng xuất bản các ấn phẩm nghiên cứu; (ii). Hợp tác trong hoạt động giảng dạy và thực hiện đổi mới sáng tạo; (iii). Hợp tác trong khởi nghiệp và thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu (Gulbrandsen, M., & Nerdrum, L, 2007). Hình thức liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp điển hình là "Mô hình 2+2" được thực hiện linh hoạt với 2 năm học ở nhà trường, 2 năm học ở doanh nghiệp và việc thực tập được thực hiện đan xen trong 4 năm học. Các mô hình biến thể linh hoạt là "mô hình 1+3" (1 năm học tại trường, 3 năm học nghề tại doanh nghiệp), "mô hình 0+4" (cả 4 năm đều học nghề tại doanh nghiệp). Sau khi hoàn thành khóa học, học sinh được trao chứng chỉ để có thể tìm kiếm được việc làm (Calvert, J., and Patel, P, 2003). Tại Việt Nam, mô hình này chỉ có thể áp dụng khi các doanh nghiệp được cơ quan có thẩm quyền công nhận là doanh nghiệp đào tạo, thực hiện kí hợp đồng với học sinh học nghề, được Chính phủ hỗ trợ kinh phí cho 2 năm học sinh thực tập để doanh nghiệp có thể thực hiện trách nhiệm hỗ trợ học sinh trong thời gian vừa học tập vừa làm tại doanh nghiệp và doanh nghiệp mới có điều kiện đảm bảo cử công nhân lành nghề hướng dẫn về kỹ thuật cho học sinh, tăng nội dung học và thời lượng tự học tại doanh nghiệp.

2.1.3. Kinh nghiệm của Vương quốc Anh

Các nhà trường của Anh thực hiện có hiệu quả hình thức liên kết với doanh nghiệp trong thương mại hóa nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và các ứng dụng xã hội khác nhằm đưa các kiến thức khoa học và bí quyết công nghệ vào thực tế để giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội. Các hình thức liên kết với doanh nghiệp được thực hiện gồm: (i). "Chương trình Hợp tác chuyển giao tri thức" (do Quỹ đổi mới sáng tạo Anh tài trợ): Hỗ trợ, tạo điều kiện cho việc liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp; (ii). "Giải thưởng hợp tác về Khoa học và Kỹ thuật dành cho Sinh viên" (được đồng tài trợ bởi Hội đồng nghiên cứu và doanh nghiệp): Giúp học sinh có cơ hội phát triển các kỹ

năng, giúp doanh nghiệp có được các hợp tác nghiên cứu,...; (iii). “*Hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp trong các Hội đồng Nghiên cứu và Ban Chiến lược Công nghệ*” (là hai cơ quan có tầm ảnh hưởng ở Anh, các nhà trường và doanh nghiệp đều có đại diện của mình trong hai cơ quan này): Hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu cơ bản và ứng dụng,... (Department for Education UK, April 2017). Để thực hiện được mô hình này tại Việt Nam, cần có luật định cho các cơ quan quản lý, lãnh đạo trường học và nhân viên nhà trường trong giáo dục nghề nghiệp để hướng dẫn nhà trường thực hiện nhiệm vụ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề; tạo cơ hội cho doanh nghiệp tiếp cận học sinh nhằm trợ giúp và hướng dẫn cho học sinh về thế giới công việc, hỗ trợ và tài trợ học sinh có được các kỹ năng phát triển bản thân, quản lý nghề nghiệp, lựa chọn nghề nghiệp và tạo cơ hội việc làm.

2.1.4. Kinh nghiệm của Pháp

Liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp tại Pháp được thể hiện mô hình đào tạo “luân phiên” với sự liên thông theo chiều ngang và phân luồng sớm giữa giáo dục phổ thông và giáo dục chuyên nghiệp; sự liên thông theo chiều dọc giữa giáo dục chuyên nghiệp và giáo dục đại học (FABTBP, 1998). Học sinh sau khi học xong đệ tứ (tương đương với lớp 8, lớp 9 của Việt Nam), có thể học nghề theo các hướng sau: (i). Vào trung học công nghệ, sau khi tốt nghiệp được cấp bằng tú tài công nghệ hay kỹ thuật viên để có thể học tiếp hoặc đi làm; (iii). Vào trường trung học nghề theo con đường chuyên nghiệp, học sinh sau khi học nghề có thể ra làm thợ hoặc học tiếp các năm cuối để lấy bằng tú tài (APEID, 1985). Hình thức liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp được thực hiện theo 3 hướng sau: (i). Đào tạo trong các trường học không có sản xuất; (ii). Đào tạo trong các trường cao đẳng và học tại cơ sở sản xuất (Chủ yếu là các nghề dịch vụ, học tại các xí nghiệp, nhà máy); (iii). Đào tạo tại cơ sở sản xuất hai năm hoặc hơn nữa (đây là hướng đào tạo được phát triển mạnh): Học lý thuyết tại nhà trường, học thực hành tại doanh nghiệp (Đinh Văn Toàn, 2016). Tại Việt Nam, việc phân luồng sau khi học sinh tốt nghiệp đã được quan tâm theo mô hình trường trung học nghề, tuy nhiên, cần có qui định rõ ràng hơn về tỷ lệ phân luồng vào trung học phổ thông và trung học nghề để đảm bảo 100% học xong tiếp tục vào học 1 trong 2 mô hình tùy theo năng lực và điều kiện để đáp ứng được nhu cầu đào tạo, nguyện vọng của học sinh và cha mẹ học sinh.

2.1.5. Kinh nghiệm của Australia

Australia là quốc gia có các ngành, nghề đào tạo phong phú, đa dạng và nhiều ngành đang dẫn đầu thế giới với các phương pháp đào tạo nghề ưu việt, tại các trường nghề của Australia, học sinh được học với chuyên gia và được thực hành ngay trong môi trường công việc (Bruce Markenzie, 1995). Mô hình liên kết đào tạo nghề trọng điểm quốc gia và là mô hình thành công “*The Business/Higher Education Round Table*”, “*Bàn tròn hợp tác doanh nghiệp và đại học*” góp phần giúp nhà trường xây dựng và thiết kế chương trình đào tạo nghề cho học sinh có những kiến thức toàn diện, phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp; thực hiện các nghiên cứu, các dự án và ứng dụng các đề tài khoa học... nhằm giải quyết các yêu cầu về các lĩnh vực kinh tế - xã hội và khoa học - kỹ thuật đặt ra trong thực tiễn; tổ chức các diễn đàn đối thoại, hội thảo khoa học, phổ biến kiến thức, trao đổi học thuật, chia sẻ kinh nghiệm... nhằm cung cấp các kiến thức chuyên môn cho các lĩnh vực mà doanh nghiệp có nhu cầu (The Hon Christopher Pyne MP, 2014). Dự án “*Hội đồng các khoa kinh doanh và các doanh nghiệp Australia*” (được hỗ trợ bởi Chính phủ) gắn kết nhà trường với doanh nghiệp để tổ chức hoạt động như: Thiết kế chương trình đào tạo gắn với yêu cầu đổi mới; thử nghiệm, ứng dụng sáng tạo nhằm giúp nhà trường bổ sung hoàn thiện các chương trình đào tạo; đánh giá toàn diện về; xây dựng năng lực tích hợp thực hiện đổi mới sáng tạo, đổi mới hệ thống nghề nghiệp quốc gia, góp phần giải quyết những thách thức của doanh nghiệp... (Nguyễn Hoài Nam, Nguyễn Thu Hà, Nguyễn Thị Sâm, Trần Tú Uyên, 2020). Tại Việt Nam, các doanh nghiệp có thể tham gia vào quá trình đào tạo nghề để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và xã hội như: Góp ý đưa các chuyên đề cần thiết vào chương trình đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp (như: quản lý vốn, quản lý rủi ro, xây dựng kế hoạch kinh doanh, giao dịch với các đối tác...); tham gia các chuyên đề giảng dạy, đặt hàng nghiên cứu nhằm tạo ra sản phẩm theo nhu cầu của thị trường... nhằm giúp học sinh tốt nghiệp ra trường có kiến thức, tay nghề vững vàng để áp dụng được vào thực tiễn và thuận lợi để được tuyển dụng vào doanh nghiệp.

2.1.6. Kinh nghiệm của Mỹ

Tại Mỹ, liên kết đào tạo nghề được đặc trưng bởi sự kết hợp đa dạng giữa nhà trường với các doanh nghiệp công và tư. Đạo luật Bayh-Dole do Quốc hội Mỹ ban hành, cho phép nhà trường và doanh nghiệp sở hữu bằng sáng chế về các nghiên cứu; cho phép nhà trường cấp bằng sáng chế cho doanh nghiệp (độc quyền hoặc không độc quyền) (Ranga, M., Hoareau, C., Durazzi, N., Etzkowitz, H., Marcucci, P., and Usher, A, 2013). Trung tâm Nghiên cứu Kỹ thuật của Quỹ Khoa học Quốc gia có trách nhiệm giúp nhà trường thiết lập mô hình đào tạo, thúc đẩy sự hợp tác trong nghiên cứu và chuyển giao kết quả nghiên cứu; cấp phép thực hiện thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu, tham gia quản lý các hoạt động cấp phát bằng phát minh sáng chế, tạo điều kiện thuận lợi cho phép những người thực hiện các đề án nghiên cứu do chính phủ tài trợ được cấp bằng sáng chế; kết nối với cựu học sinh, doanh nhân, các nhà đầu tư và các doanh nghiệp tham gia vào các chương trình đào tạo nghề,... (Maldonado, M.U., Maldonato, M., Chaim, R.M., Pietrobon, R., and Varvakis, G, 2015). Việt Nam có thể vận dụng mô hình liên kết đào tạo nghề này để khuyến khích giáo viên đổi mới phương pháp giảng dạy; tập trung vào việc đào tạo kỹ năng kinh doanh cho học sinh; tham gia kinh doanh và thương mại hóa các kết quả nghiên cứu giữa nhà trường và doanh nghiệp giúp các nhà trường có được khoản tiền từ các bản quyền để tiếp tục thực hiện các chương trình nghiên cứu mới.

2.1.7. Kinh nghiệm của Canada

Trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp ở Canada, doanh nghiệp tham gia vào Hội đồng trường, Ban cố vấn chương trình đào tạo, có vai trò quan trọng và quyết định trong việc xác định mục tiêu và chuẩn nghề nghiệp trong đào tạo nghề (Maldonado, M.U., Maldonato, M., Chaim, R.M., Pietrobon, R., and Varvakis, G, 2015); các nhà trường liên kết với doanh nghiệp theo hướng lấy người học làm trung tâm để phát triển năng lực cho người học và đáp ứng theo yêu cầu của doanh nghiệp (Thu Phương, 2020). Chương trình liên kết đào tạo nghề được xây dựng theo các hướng: (i). Ứng dụng, thực hành và nghiên cứu ứng dụng; (ii). Lồng ghép các kỹ năng mềm và thực hiện chuyển đổi các kỹ năng vào tất cả các môn học; (iv). Tìm những cơ hội học tập mới, mở tầm nhìn ra thế giới và quốc tế hóa (Doug Ledgerwood, Terry Kernaghan, 1999). Đây là mô hình đã được triển khai thực hiện tại Việt Nam, với sự tham gia của các doanh nghiệp trong việc xây dựng và chỉnh sửa chương trình đào tạo, tạo điều kiện cho học sinh thực hành thực tập để rèn luyện kỹ năng và tay nghề.

2.1.8. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Tại Trung Quốc, xu thế liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp được phát triển mạnh, đặc biệt là trong các dự án chiến lược công nghệ cao, phát triển công nghệ và đổi mới sáng tạo để đạt được các mục tiêu quốc gia. Nhà trường liên kết với doanh nghiệp công nghệ cao để chia sẻ các dự án; liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp được nhà nước hỗ trợ và doanh nghiệp địa phương (Fiaz, M, 2013). Chương trình Quốc gia về Phát triển Công nghệ và Khoa học của Chính phủ Trung Quốc tạo điều kiện để giúp cho nhiều nhà trường, viện nghiên cứu khoa học liên kết đào tạo với doanh nghiệp để thực hiện các chương trình nghiên cứu và phát triển R&D (*Research and Development- R&D, là một hoạt động có hệ thống, sáng tạo, bao gồm việc tiến hành nghiên cứu cơ bản, thử nghiệm, phân tích và áp dụng kiến thức để là một hoạt động có hệ thống, sáng tạo, bao gồm việc tiến hành nghiên cứu cơ bản, thử nghiệm, phân tích và áp dụng kiến thức để nhằm tạo ra những ý tưởng mới, kiến thức mới, công nghệ mới, sản phẩm mới, tiến bộ mới hoặc cải tiến các sản phẩm, quy trình, dịch vụ hiện có trong các lĩnh vực như khoa học, công nghệ, kỹ thuật, y tế, công nghiệp...*) như: Viện Vật lý Ứng dụng Thượng Hải, Viện Công nghệ Điện tử Nam Kinh, Viện Vật lý Kỹ thuật Thượng Hải, Học viện Hàng không Vũ trụ thứ 8 Thượng Hải... (Crookes, P.C.I, 2009). Mô hình này cần có sự tham gia trực tiếp của Nhà nước, phù hợp với đào tạo nghề của các trường đại học theo định hướng ứng dụng.

2.1.9. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp ở Nhật Bản được thực hiện theo các hình thức sau: (i). Giáo dục chính quy: Học tại các trường trung học nghề và trường dạy nghề đặc biệt; (ii), Giáo dục không chính quy: Học tại các trường dạy nghề; (iii). Giáo dục trong các doanh nghiệp: Học sinh sau khi tốt nghiệp các khóa dạy nghề trong nhà trường, được học nghề tại doanh nghiệp trước khi làm

việc để có được kỹ năng phù hợp với nhu cầu sản xuất của doanh nghiệp; giúp học sinh tránh được sự lúng túng và căng thẳng khi vận dụng kỹ năng cơ bản học được ở nhà trường vào thực tế sản xuất, tỉ lệ học sinh tốt nghiệp trường dạy nghề theo học các khoá đào tạo đặc biệt tại doanh nghiệp trước khi làm việc lên tới 63% (Đoàn Như Hùng, 2016). Thực hiện mô hình này, các doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề cần có sự giám sát của những người thợ có kinh nghiệm để có thể rèn luyện tay nghề cho học sinh; các doanh nghiệp cần có chính sách ưu tiên tuyển dụng học sinh đã thực tập tại các doanh nghiệp được vào làm việc, sau khi tốt nghiệp các trường dạy nghề hoặc trường trung học nghề.

2.1.10. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Công nghiệp hoá của Hàn Quốc thành công là do đã dựa vào cơ sở chắc chắn của giáo dục kỹ thuật nghề và dạy nghề (Theo UNESCO). Liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp được thực hiện theo mô hình (2+1), thời gian thực hành tại doanh nghiệp từ 6 tháng đến 1 năm, hướng đến rèn luyện năng lực thực hiện cho người học và nâng cao chất lượng đầu ra (Đoàn Như Hùng, 2016). Luật Hàn Quốc quy định, các doanh nghiệp có sử dụng trên 300 lao động phải liên kết với nhà trường tổ chức đào tạo nghề thông qua 2 mô hình: (i). Đào tạo độc lập (thuộc quyền sở hữu và được điều hành bởi một doanh nghiệp); (ii) Đào tạo phối hợp (thuộc quyền sở hữu và được điều hành bởi nhiều ngành công nghiệp) theo các hình thức liên kết đào tạo nghề như: (i). Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp trong hệ thống chính quy như một bộ phận của giáo dục phổ thông tại các trường cao trung nghề nghiệp; (ii). Đào tạo nghề cho cộng đồng, đào tạo nghề tại doanh nghiệp, đào tạo nghề được thỏa thuận,... theo các chương trình đào tạo kỹ thuật và nghề nghiệp (Maldonado, M.U., Maldonado, M., Chaim, R.M., Pietrobon, R., and Varvakis, G, 2015). Để thực hiện được mô hình này, cần có những qui định cụ thể của Nhà nước đối với các doanh nghiệp về việc sử dụng và đào tạo nguồn lao động.

2.1.11. Kinh nghiệm của Singapore

Singapore là quốc gia thành công với cơ chế “*Hỗ trợ Nghiên cứu và Phát triển*” để khuyến khích và hỗ trợ liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp, nhằm phát triển nguồn nhân lực, kích thích hoạt động nghiên cứu theo ba chương trình lớn là: (i). Tôn vinh người lao động học nghề và tiếp tục ra làm nghề; (ii). Đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp; (iii). Chính sách kỹ năng nghề tương lai, thông qua việc các doanh nghiệp thực hiện tiếp nhận học sinh đến thực tập, tham quan thực tế, hỗ trợ chi phí và thiết bị phục vụ đào tạo nghề; trao đổi chuyên gia, đầu tư nghiên cứu, chuyển giao công nghệ để đào tạo nhân lực theo nhu cầu ngành của doanh nghiệp; tiếp nhận học sinh tốt nghiệp đáp ứng tiêu chuẩn do doanh nghiệp đặt ra (Nguyễn Văn Lâm, 2020). Hình thức liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp và các tập đoàn công nghiệp đã từng bước giúp Singapore giải quyết tốt nạn thất nghiệp sau đào tạo, có đến 65% số học sinh phổ thông sau khi tốt nghiệp phổ thông được phân luồng theo học nghề, trong đó có 25% vào các viện giáo dục kỹ thuật để đào tạo nghề nghiệp (thời gian học là 2 năm), 10% vào các khoá huấn luyện để tham gia trực tiếp vào sản xuất (Lê Thị Tuyết Nga, Đinh Thị Ngọc Hà, 2018). Theo mô hình này, để khuyến khích việc học nghề và hỗ trợ đào tạo nghề, Chính phủ cần có những chế độ, chính sách phù hợp để tạo các điều kiện cho các trường nghề phát triển đội ngũ giáo viên, trả lương tương xứng với hiệu quả làm việc của giáo viên trong đào tạo nghề trong liên kết đào tạo với các doanh nghiệp; học sinh được tạo điều kiện thực hành tại doanh nghiệp đối với tất cả các nghề theo nhu cầu xã hội.

2.1.12. Kinh nghiệm của Thái Lan

Chính phủ Thái Lan ban hành Luật Khuyến khích Phát triển Kỹ năng để khuyến khích các doanh nghiệp liên kết với nhà trường để huấn luyện và đào tạo nâng cao kỹ năng, kiến thức, năng lực cho người lao động; để đào tạo phát triển năng lực của người lao động tại nơi làm việc. Cục Phát triển Kỹ năng đã áp dụng các cơ chế tạo điều kiện thuận lợi để nhà trường liên kết với doanh nghiệp đào tạo phát triển nguồn nhân lực nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực có tay nghề trong lĩnh vực công nghiệp để đáp ứng được yêu cầu toàn cầu hóa và những thay đổi công nghệ với qui định: Các doanh nghiệp có ít nhất 100 nhân viên thì bắt buộc phải đưa chuyên gia hoặc giảng viên về đào tạo được 50% tổng số nhân viên và được hưởng các lợi ích khi thực hiện qui định này như: được ưu đãi được khấu trừ 200% chi phí đào tạo từ tiền thuế hàng năm; được miễn thuế mua máy móc đào tạo, miễn phí tiền nước và điện, các doanh nghiệp nếu không thực hiện qui định

này sẽ phải trả kinh phí (đóng góp vào Quỹ Phát triển Kỹ năng) để thực hiện đào tạo cho số lao động chưa qua đào tạo (Nguyễn Trần Bách Diệp, 2017).. Tại Việt Nam, việc liên kết với các doanh nghiệp để phát triển các chương trình đào tạo và xây dựng các tiêu chuẩn kỹ năng cần đào tạo dựa trên yêu cầu năng lực của ngành nghề nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu về nguồn nhân lực của các doanh nghiệp đã được quan tâm, nhưng việc doanh nghiệp tham gia thực hiện đánh giá việc đào tạo dựa trên các tiêu chuẩn kỹ năng, giúp làm tăng cơ hội việc làm và tăng năng suất lao động... chưa được chú trọng.

2.2. Bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam

Qua kinh nghiệm quản lý liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp của một số nước trên thế giới, có thể rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam như sau:

(i). Đào tạo nghề cần được chú trọng và được xem là định hướng của xã hội nhằm nâng cao năng suất lao động, tạo dựng nền tảng cho giới trẻ phát triển sự nghiệp. Học sinh cần được phân luồng theo tỷ lệ xác định (có thể là 40-60% học sinh tốt nghiệp THCS vào học tại các trường Trung cấp nghề), được hỗ trợ chọn nghề và có lộ trình học nghề phù hợp (thông qua việc thực hiện liên kết theo mô hình: Trường trung học nghề-Trường đào tạo nghề-Doanh nghiệp) để có thể định hướng nghề nghiệp ngay từ khi còn trên ghế nhà trường và ổn định cuộc sống sau tốt nghiệp trung cấp nghề.

(ii) Trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp là khâu đột phá giúp đào tạo nghề được phát triển mạnh cả về quy mô và chất lượng; góp phần nâng cao hiệu quả và chất lượng đầu ra trong đào tạo; giúp học sinh củng cố kiến thức, nâng cao kỹ năng, tác phong công nghiệp, làm quen với môi trường sản xuất tại nơi sẽ làm việc. Nhà nước cần có những chủ trương, chính sách để tạo điều kiện cho các trường đào tạo nghề liên kết với doanh nghiệp nhằm tạo nguồn nhân lực có khả năng thích ứng với những biến đổi nhanh chóng của thị trường lao động, đáp ứng các yêu cầu tăng trưởng và phát triển bền vững của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

(iii). Cần tăng cường trách nhiệm chỉ đạo, hiệu lực và hiệu quả điều hành của các cấp quản lý trong việc định hướng và điều chỉnh hoạt động liên kết đào tạo nghề như: Chú trọng hoàn thiện hệ thống chính sách về chủ trương đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích khu vực tư nhân đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp, thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp để xây dựng mô hình và mạng lưới liên kết đào tạo nghề phù hợp ...

(iv) Các trường đào tạo nghề cần có qui định về việc liên kết với các doanh nghiệp trong xây dựng và chỉnh sửa chương trình đào tạo theo hướng tăng cường các nội dung học và thực hành về *những kỹ năng tác nghiệp trên máy móc, thiết bị thực tế tại doanh nghiệp để quá trình nghiên cứu, giảng dạy tại nhà trường sát với thực tiễn*; nâng cao năng lực trình độ đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên *trong nhà trường*; có cơ chế thu hút và khuyến khích đội ngũ giáo sư, tiến sĩ, giảng viên có chất lượng cao, các nhà quản lý, chuyên gia giỏi từ doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo nghề; nhà trường cần tham gia vào các dự án hoặc chia sẻ, cố vấn cho doanh nghiệp thông qua các *chương trình đào tạo nội bộ* để tri thức hóa đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp...

(v). Cần xây dựng cơ chế liên kết đào tạo nghề để thành lập Hội đồng kỹ thuật (gồm cán bộ, giáo viên của nhà trường và cán bộ, chuyên gia của doanh nghiệp) để thực hiện việc kiểm tra, đánh giá và công nhận kết quả đào tạo nghề. Nhà trường cần thống nhất với các doanh nghiệp về các tiêu chuẩn, tiêu chí trong tổ chức đào tạo, đánh giá chất lượng đào tạo nghề; tiêu chí tuyển dụng, tiếp nhận bố trí việc làm cho học sinh sau khi kết thúc khóa học.

(vi). Nhà trường cần có chiến lược tuyên truyền và đổi mới cách thức quản lý để các doanh nghiệp nhận thức rõ các lợi ích trong liên kết đào tạo nghề; tôn trọng và đảm bảo sự hài hòa các lợi ích của cả hai bên để việc liên kết đào tạo nghề được thiết thực, hiệu quả và bền vững. Nhà trường cần đổi mới phương pháp và *đa dạng hóa hình thức đào tạo nghề* để đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao, tư vấn trong liên kết nghiên cứu chuyển giao công nghệ để giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần có qui định cụ thể về trách nhiệm trong tham gia góp ý xây dựng chương trình và phương thức đào tạo nghề, cung cấp thông tin về yêu cầu đào tạo nghề cho các nhà trường để nâng cao hiệu quả đào tạo nghề, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và đáp

ứng được yêu cầu của xã hội. Cần có qui định cụ thể về trách nhiệm của các doanh nghiệp trong xây dựng cơ chế phù hợp để tài trợ *nguồn lực tài chính*, hỗ trợ về cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ *kỹ thuật* phục vụ đào tạo nghề; về cơ chế tiếp nhận học sinh kiến tập, thực tập, tham quan; về việc thực hiện tuyển dụng và sử dụng học sinh tốt nghiệp của nhà trường.

3. KẾT LUẬN

Liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp đã được nhiều nước quan tâm nghiên cứu và là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo thông qua việc doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo nghề, như: xây dựng chương trình đào tạo; tổ chức dạy học, thực hành, thực tập và đánh giá kết quả dạy học; hỗ trợ các điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị, đội ngũ tham gia dạy nghề, kinh phí... để góp phần đào tạo được nguồn nhân lực có đủ kiến thức, kỹ năng và tay nghề đáp ứng nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp và yêu cầu xã hội. Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng trong khu vực và trên thế giới thì quản lý liên kết đào tạo nghề giữa nhà trường với doanh nghiệp là yêu cầu khách quan của quy luật kinh tế, quy luật cung cầu, đảm bảo hài hòa lợi ích các bên. Việc nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng, phát triển mối quan hệ hợp tác và những mô hình liên kết đào tạo nghề hiệu quả giữa nhà trường và doanh nghiệp của các nước trên thế giới nhằm rút ra những bài học kinh nghiệm để xây dựng, củng cố và không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề, đáp ứng được yêu cầu đổi mới trong bối cảnh hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Cường. (2012). *Tổng quan hệ thống giáo dục ở Cộng hòa liên bang Đức*. Đại học Potsdam.
2. Nguyễn Văn Tuấn. (2023). Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về phối hợp đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp và vận dụng tại Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Giáo dục* (2023), số 23(11), tr.59-64.
3. Gulbrandsen, M., & Nerdrum, L. (2007). *University-Industry Relations in Norway*. In J. Fagerberg, D. Mowery, & B. Verspagen (Eds.), *Innovation, Path Dependency, and Policy: The Norwegian Case* (pp. 297-326). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199551552.003.0011>.
4. Calvert, J., and Patel, P. (2003). University-industry research collaborations in the UK: Bibliometric trends. *Science and Public Policy* 30(2), 85-96.
5. Department for Education (UK), (April 2017). *Careers guidance and inspiration in schools - Statutory guidance for governing bodies, school leaders and school staff*.
6. FABTBP. (1998). *Đào tạo luân phiên tại Pháp*. Hội thảo khoa học. Hà Nội.
7. APEID. (1985). *Developing Modules for Technical and Vocational Education*. Paris.
8. Đinh Văn Toàn. (2016). Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam. *Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội*, số 32(4), tr.69-80.
9. Bruce Markenzie. (1995). *Designing a Competency –Based Training Curriculum*. Homes Glen College TAFE, Australia.
10. Nguyễn Hoài Nam, Nguyễn Thu Hà, Nguyễn Thị Sâm, Trần Tú Uyên. (2020). Kinh nghiệm các nước trong phát triển hợp tác giữa đại học và doanh nghiệp. *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, số 116.
11. Ranga, M., Hoareau, C., Durazzi, N., Etkowitz, H., Marcucci, P., and Usher, A. (2013). *Study on University – Business Cooperation in the US and Canada*, Final Report to the European Commission, DG Education and Culture.
12. Maldonado, M.U., Maldonado, M., Chaim, R.M., Pietrobon, R., and Varvakis, G. (2015). University-Industry partnerships with a focus on BRIC countries: A systems perspective on the good, the bad and the ugly, *The 28th International Conference of The System Dynamics Society*, 25th July, Seoul, Korea, 3041-3050.
13. Thu Phương. (2020). *Hệ thống giáo dục nghề nghiệp Canada và bài học cho Việt Nam*. <http://quochoi.vn/>

- UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/content/tintuc/Lists/News&ItemID=44668
14. Doug Ledgerwood, Terry Kernaghan. (1999). *Short-Term Skills Development Programs. Capacity Building in Job Training*. Canada.
 15. Fiaz, M. (2013). An empirical study of university–industry R&D collaboration in China: Implications for technology in society, *Technology in Society*, 35, 191–202.
 16. Crookes, P.C.I. (2009). China's embrace of the market economy: understanding its innovation strategy, *European View*, Vol 8, 133–141
 17. Đoàn Như Hùng. (2016). Liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp ở một số nước trên thế giới và Việt Nam. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, 124, 58-62.
 18. Nguyễn Văn Lâm. (2020). *Kinh nghiệm tái cơ cấu các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của Singapore và bài học cho Thành phố Hồ Chí Minh*. *Tạp chí Công thương, nguồn* <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/kinh-nghiem-tai-co-cau-cac-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-cua-singapore-va-bai-hoc-cho-thanh-pho-ho-chi-minh-71165.htm>.
 19. Lê Thị Tuyết Nga, Đinh Thị Ngọc Hà. (2018). Liên kết đào tạo nghề ở Singapore và một số gợi ý cho Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 10, tr. 41-43.
 20. Nguyễn Trần Bách Diệp. (2017). Triển vọng của Thái Lan khi đào tạo kỹ năng tại nơi làm việc. Nguồn <http://truongchinhtrithanhhoa.gov.vn/web/trang-chu/tai-lieu-tham-khao/kinh-nghiem-dao-tao-boi-duong-trong-va-ngoai-nuoc/trien-vong-cua-thai-lan-khi-dao-tao-ky-nang-tai-noi-lam-viec.html>

EXPERIENCE IN MANAGING VOCATIONAL TRAINING LINKAGE WITH ENTERPRISES OF SOME COUNTRIES IN THE WORLD AND LESSONS FOR VIETNAM

Abstract: *Vocational training partnerships between schools and businesses are a crucial and essential solution for improving the quality of vocational training, ensuring that training aligns with societal needs and meets the human resource requirements of businesses. These partnerships are implemented through the participation of businesses in vocational training activities such as: curriculum development, output standards, and learning outcome assessment criteria; support in terms of staff, facilities, equipment, and finance; assistance in recruiting trained personnel; and cooperation in research and technology transfer... In collaborative training programs, management plays a crucial role in ensuring effective coordination between educational institutions and businesses; it is responsible for monitoring and supervising the training process, evaluating teaching quality and learning outcomes, and ensuring the program's relevance to practical requirements in order to improve training quality. To enhance management effectiveness, studying and learning from the experiences of developed countries is of significant importance in the process of international integration. This article summarizes the experiences of several countries in managing vocational training partnerships with businesses and draws lessons learned to contribute to improving the quality of vocational training in Vietnam in the current context.*

Keywords: *Vocational training; vocational education; training partnerships; training management; management of training partnerships.*