

TẠI SAO NẾU NHÀ TRƯỜNG CẦN LIÊN KẾT VỚI DOANH NGHIỆP – ĐIỀU GÌ SẼ XẢY RA?

WHY IF SCHOOLS NEED TO LINK WITH BUSINESSES – WHAT WILL HAPPEN?

ThS. Vũ Quang Khải¹
ThS. Nguyễn Ngọc Hiệp¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. HCM;
Email: vuquangkhai@lttc.edu.vn, nguyenngochiep@lttc.edu.vn

Keywords: School-business linkage, Training associated with practice, High quality human resources, Publicprivate partnership model

Từ khoá: Liên kết nhà trường – doanh nghiệp, Đào tạo gắn với thực tiễn, Nguồn nhân lực chất lượng cao, Mô hình hợp tác công – tư

TÓM TẮT:

Bối cảnh: Trong bối cảnh giáo dục toàn cầu đang chuyển dịch mạnh mẽ theo hướng ứng dụng, đổi mới và hội nhập với thị trường lao động, việc đặt ra câu hỏi “nếu nhà trường cần liên kết với doanh nghiệp, điều gì sẽ xảy ra?” không chỉ mang tính giả định mà còn là một bước khởi đầu cần thiết cho những cải cách chiến lược.

Kết quả: Bài viết này tập trung phân tích các khả năng sẽ xảy ra khi mô hình đào tạo truyền thống của nhà trường buộc phải tích hợp và hợp tác sâu với doanh nghiệp – từ đó kéo theo hàng loạt biến đổi trong mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, vai trò người học, năng lực giáo viên, đến vai trò của doanh nghiệp trong hệ sinh thái giáo dục.

Bàn luận: Dựa trên kinh nghiệm của các quốc gia như Đức, Singapore, Canada, và các mô hình thí điểm tại Việt Nam như Lilama 2, Đại học FPT, Đại học Bách khoa TP.HCM..., bài viết chứng minh rằng việc liên kết đúng đắn giữa nhà trường và doanh nghiệp sẽ tạo ra một thể hệ lao động mới – không chỉ giỏi lý thuyết mà còn thành thạo kỹ năng, có tư duy thích ứng và sáng tạo. Tuy nhiên, nếu liên kết lệch hướng hoặc chạy theo lợi ích ngắn hạn, giáo dục có thể bị thương mại hóa, làm xói mòn giá trị học thuật và mất cân bằng trong phát triển con người.

ABSTRACT

Context: In the context of global education shifting strongly towards application, innovation and integration with the labor market, asking the question “if schools need to cooperate with businesses, what will happen?” is not only hypothetical but also a necessary starting point for strategic reforms.

Result: This article focuses on analyzing the possibilities that will happen when the traditional training model of schools is forced to integrate and cooperate deeply with businesses - thereby leading to a series of changes in training objectives, program content, teaching methods, learners' roles, teachers' capacity, and the role of businesses in the education ecosystem.

Discussion: Based on the experiences of countries such as Germany, Singapore, Canada, and pilot models in Vietnam such as Lilama 2, FPT University, Ho Chi Minh City University of Technology, etc., the article proves that the right connection between schools and businesses will create a new generation of workers - not only good at theory but also proficient in skills, adaptive and creative thinking. However, if the connection is misdirected or follows short-term interests, education can be commercialized, eroding academic values and causing imbalance in human development.

1. Mở đầu

Trong thế kỷ 21, khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của thị trường lao động đang trở thành một trong những thách thức lớn nhất đối với các hệ thống giáo dục toàn cầu. Theo OECD (2019), hơn **40% doanh nghiệp** tại

các nước đang phát triển không thể tuyển được lao động có kỹ năng phù hợp, trong khi tỷ lệ thất nghiệp trong giới trẻ ở nhiều nước lại trên 15%, điển hình như Nam Phi, Brazil hay thậm chí một số nước Đông Nam Á. Tại Việt Nam, theo báo cáo của Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp (MOLISA, 2022), có tới 67% sinh viên sau khi tốt nghiệp phải trải qua đào tạo lại tại doanh nghiệp, gây ra lãng phí lớn về thời gian và chi phí. Trong khi đó, nhiều trường đại học, cao đẳng vẫn dạy theo mô hình “thầy đọc – trò chép”, xa rời thực tiễn sản xuất – kinh doanh, khiến người học khó thích ứng khi bước vào môi trường làm việc thực tế.

Từ thực tế đó, một giả định được đặt ra: **nếu nhà trường bắt buộc phải liên kết với doanh nghiệp, điều gì sẽ xảy ra? Liệu sự thay đổi này sẽ là cánh cửa mở ra đổi mới – hay là nguy cơ dẫn đến sự phụ thuộc và lệch chuẩn trong giáo dục?**

Bài báo này tiếp cận giả định trên theo hướng phân tích đa chiều:

- Thứ nhất, **những khả năng tích cực** có thể xảy ra nếu nhà trường – doanh nghiệp liên kết đúng cách.
- Thứ hai, **rủi ro tiềm ẩn** nếu liên kết diễn ra thiếu kiểm soát hoặc vì động cơ lợi nhuận.
- Thứ ba, đề xuất **các biện pháp bảo đảm** để mô hình liên kết trở thành xu thế bền vững, thay vì chỉ là giải pháp tình thế.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về mối quan hệ nhà trường – Doanh nghiệp

Khái niệm “liên kết nhà trường – doanh nghiệp” Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp (School–Enterprise Linkage, viết tắt là SEL) là mối quan hệ hợp tác nhằm **thiết kế, tổ chức, triển khai và đánh giá các hoạt động đào tạo – nghiên cứu – phát triển nguồn nhân lực** giữa hai chủ thể: cơ sở giáo dục và đơn vị sản xuất – kinh doanh.

Liên kết này không chỉ dừng lại ở việc **tiếp nhận sinh viên thực tập**, mà còn bao gồm các hình thức hợp tác sâu rộng hơn như:

- Cùng xây dựng chương trình đào tạo
- Cung cấp chuyên gia, giảng viên doanh nghiệp
- Đồng tài trợ thiết bị và hạ tầng đào tạo
- Nghiên cứu, phát triển sản phẩm chung
- Đặt hàng đào tạo – tuyển dụng trực tiếp

Theo mô hình lý thuyết Triple Helix (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000), sự phát triển của xã hội tri thức hiện đại cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa **ba trụ cột chính**: Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp. Trong đó, vai trò của giáo dục – đào tạo phải hòa nhập với yêu cầu đổi mới công nghệ và chuỗi giá trị sản xuất thực tiễn.

2.2. Cơ sở lý thuyết và học thuật

Các lý thuyết giáo dục và kinh tế dưới đây là nền tảng cho việc hiểu và đánh giá tác động của liên kết giáo dục – doanh nghiệp:

➤ Lý thuyết vốn con người (Human Capital Theory)

Do Becker (1964) khởi xướng, lý thuyết này cho rằng **giáo dục là khoản đầu tư vào vốn con người**, giúp nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh. Doanh nghiệp là “người sử dụng” vốn con người, trong khi nhà trường là “người đào tạo” – do đó cần có mối liên kết chặt chẽ để tối ưu hóa đầu tư.

➤ Lý thuyết học tập trải nghiệm (Experiential Learning – Kolb, 1984)

Theo lý thuyết này, con người học hiệu quả nhất thông qua **việc trải nghiệm trực tiếp** – tức là học thông qua hành động, phản hồi, thích ứng. Điều này chỉ có thể đạt được nếu sinh viên được tiếp xúc với **môi trường doanh nghiệp thực tế** thay vì chỉ học trong lớp học lý thuyết.

➤ Lý thuyết đổi mới mở (Open Innovation – Chesbrough, 2003)

Đối với doanh nghiệp, sự đổi mới không còn chỉ đến từ nội bộ mà cần **liên kết với trường đại học, viện nghiên cứu, startup, và sinh viên**. Nhà trường trở thành đối tác cung cấp tri thức, nhân lực và giải pháp sáng tạo – một yếu tố then chốt trong chiến lược phát triển sản phẩm và thị trường.

2.3. Các mô hình liên kết tiêu biểu

➤ Mô hình đào tạo kép của Đức (Dual System)

Là một trong những mô hình thành công nhất, kết hợp 70% thời gian học tập tại doanh nghiệp và 30% tại nhà trường. Sinh viên vừa học vừa làm, được doanh nghiệp trả lương và tuyển dụng sau tốt nghiệp. Mô hình này giúp Đức duy trì tỷ lệ thất nghiệp thanh niên dưới 5% – thấp nhất châu Âu.

➤ Co-op Education – Canada

Chương trình giáo dục kết hợp thực hành và học thuật, cho phép sinh viên luân phiên giữa học kỳ tại trường và kỳ làm việc thực tế tại doanh nghiệp đối tác. Đây là mô hình được hơn 80% đại học Canada áp dụng, trong đó nổi bật là Đại học Waterloo.

➤ **SkillsFuture – Singapore**

Chương trình quốc gia định hướng phát triển kỹ năng suốt đời, gắn chặt nhà trường – doanh nghiệp – nhà nước. Học viên được tài trợ học phí, doanh nghiệp được hỗ trợ chi phí đào tạo, trường được cấp kinh phí cập nhật công nghệ – tạo nên hệ sinh thái học tập – làm việc liên tục.

2.4. Nếu nhà trường liên kết với doanh nghiệp – điều gì sẽ xảy ra?

Lên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, khi được triển khai một cách hệ thống và có chiến lược, sẽ tạo ra những biến chuyển đáng kể ở cả ba chiều: **người học – nhà trường – doanh nghiệp**. Dưới đây là những tác động có thể xảy ra – được phân tích theo hướng cả tích cực lẫn rủi ro tiềm ẩn, nhằm cung cấp cái nhìn toàn diện.

2.4.1. Với người học: Học tập gắn thực tiễn – việc làm rõ ràng

➤ **Tích cực**

- **Cơ hội thực tập có lương và học từ môi trường làm việc thực tế:** Người học sẽ không còn “mù mờ” với nghề nghiệp tương lai. Ví dụ, sinh viên ngành cơ khí tại Lilama 2 được học 70% thời lượng tại xưởng doanh nghiệp, từ đó tăng khả năng làm việc độc lập ngay khi tốt nghiệp.

- **Kỹ năng mềm và kỹ năng nghề được rèn luyện sớm:** Làm việc nhóm, giải quyết vấn đề thực tế, giao tiếp với khách hàng – tất cả đều không thể dạy trong lớp học lý thuyết.

- **Tăng cơ hội tuyển dụng và mức lương khởi điểm:** Theo khảo sát của Đại học FPT (2022), **gần 98% sinh viên có kỳ thực tập sớm đều có việc làm trước tốt nghiệp**, với thu nhập trung bình cao hơn 15–20% so với nhóm còn lại.

➤ **Rủi ro**

- **Bị “công cụ hóa” bởi doanh nghiệp:** Nếu không được giám sát tốt, một số doanh nghiệp có thể coi sinh viên thực tập như lao động giá rẻ, giao việc đơn điệu, không tạo giá trị học tập.

- **Mất cân bằng giữa lý thuyết và thực hành:** Người học có thể bị lệch hướng nếu nhà trường để doanh nghiệp chi phối hoàn toàn chương trình – dẫn đến mất nền tảng học thuật cơ bản, thiếu khả năng học tập suốt đời.

2.4.2. Với nhà trường: Từ trung tâm giảng dạy thành trung tâm kết nối tri thức

➤ **Tích cực**

- **Nâng cao chất lượng đào tạo gắn với nhu cầu thực tế:** Việc liên kết giúp chương trình được cập nhật theo công nghệ và yêu cầu kỹ năng mới từ doanh nghiệp. Điều này làm tăng sức cạnh tranh của nhà trường trên thị trường giáo dục.

- **Thu hút tài trợ, thiết bị và chuyên gia từ doanh nghiệp:** Ví dụ, Đại học Bách Khoa TP.HCM nhận hơn 40 tỷ đồng mỗi năm từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước để nâng cấp phòng thí nghiệm, thực hiện nghiên cứu ứng dụng.

- **Tăng khả năng thương mại hóa nghiên cứu và khởi nghiệp sinh viên:** Khi hợp tác với doanh nghiệp, nhiều sản phẩm nghiên cứu được ứng dụng vào thực tế – mở đường cho khởi nghiệp sáng tạo.

➤ **Rủi ro**

- **Lệ thuộc vào thị trường, bỏ quên sứ mệnh giáo dục toàn diện:** Nếu chỉ chạy theo đơn đặt hàng ngắn hạn của doanh nghiệp, nhà trường có thể hy sinh các môn học nền tảng như triết học, nhân văn, tư duy phản biện.

- **Xung đột lợi ích giữa tự chủ học thuật và yêu cầu thực tiễn:** Một số giảng viên lo ngại rằng bị ép dạy theo “chương trình doanh nghiệp”, mất đi vai trò chủ động sư phạm.

2.5. Với doanh nghiệp: Chủ động đào tạo – chủ động nhân sự

➤ **Tích cực**

- **Giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo lại:** Khi hợp tác chặt chẽ với nhà trường, doanh nghiệp có thể “đặt hàng” đúng người – đúng kỹ năng, không cần mất 3–6 tháng đào tạo lại.

- **Thúc đẩy văn hóa đổi mới và trách nhiệm xã hội:** Việc tham gia vào đào tạo không chỉ nâng cao hình ảnh doanh nghiệp mà còn là động lực thúc đẩy R&D nội bộ thông qua tiếp cận sinh viên năng động, sáng tạo.

- **Tận dụng nguồn nhân lực trẻ – cập nhật công nghệ mới:** Sinh viên là nguồn nhân lực dồi dào, tiếp cận nhanh với xu hướng công nghệ như AI, Big Data, giúp doanh nghiệp linh hoạt hơn trong chuyển đổi số.

➤ **Rủi ro**

- **Thiếu cơ chế đánh giá và cam kết dài hạn:** Doanh nghiệp có thể đầu tư vào đào tạo nhưng sinh viên không quay lại làm việc sau khi tốt nghiệp – gây lãng phí nguồn lực.

- **Gánh nặng hành chính, pháp lý nếu không có khung pháp lý rõ ràng:** Nhiều doanh nghiệp ngại tham gia vì chưa có hướng dẫn pháp lý chi tiết hoặc ưu đãi cụ thể.

2.6. Tác động đến xã hội và thị trường lao động – minh họa từ Việt Nam và quốc tế.

2.6.1. Với người học: Học tập gắn thực tiễn – việc làm rõ ràng

➤ Tích cực

- **Cơ hội thực tập có lương và học từ môi trường làm việc thực tế:** Người học sẽ không còn “mù mờ” với nghề nghiệp tương lai. Ví dụ, sinh viên ngành cơ khí tại Lilama 2 được học 70% thời lượng tại xưởng doanh nghiệp, từ đó tăng khả năng làm việc độc lập ngay khi tốt nghiệp.

- **Kỹ năng mềm và kỹ năng nghề được rèn luyện sớm:** Làm việc nhóm, giải quyết vấn đề thực tế, giao tiếp với khách hàng – tất cả đều không thể dạy trong lớp học lý thuyết.

- **Tăng cơ hội tuyển dụng và mức lương khởi điểm:** Theo khảo sát của Đại học FPT (2022), **gần 98% sinh viên có kỳ thực tập sớm đều có việc làm trước tốt nghiệp**, với thu nhập trung bình cao hơn 15–20% so với nhóm còn lại.

➤ Rủi ro

- **Bị “công cụ hóa” bởi doanh nghiệp:** Nếu không được giám sát tốt, một số doanh nghiệp có thể coi sinh viên thực tập như lao động giá rẻ, giao việc đơn điệu, không tạo giá trị học tập.

- **Mất cân bằng giữa lý thuyết và thực hành:** Người học có thể bị lệch hướng nếu nhà trường để doanh nghiệp chi phối hoàn toàn chương trình – dẫn đến mất nền tảng học thuật cơ bản, thiếu khả năng học tập suốt đời.

2.6.2. Với nhà trường: Từ trung tâm giảng dạy thành trung tâm kết nối tri thức

➤ Tích cực

- **Nâng cao chất lượng đào tạo gắn với nhu cầu thực tế:** Việc liên kết giúp chương trình được cập nhật theo công nghệ và yêu cầu kỹ năng mới từ doanh nghiệp. Điều này làm tăng sức cạnh tranh của nhà trường trên thị trường giáo dục.

- **Thu hút tài trợ, thiết bị và chuyên gia từ doanh nghiệp:** Ví dụ, Đại học Bách Khoa TP.HCM nhận hơn 40 tỷ đồng mỗi năm từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước để nâng cấp phòng thí nghiệm, thực hiện nghiên cứu ứng dụng.

- **Tăng khả năng thương mại hóa nghiên cứu và khởi nghiệp sinh viên:** Khi hợp tác với doanh nghiệp, nhiều sản phẩm nghiên cứu được ứng dụng vào thực tế – mở đường cho khởi nghiệp sáng tạo.

➤ Rủi ro

- **Lệ thuộc vào thị trường, bỏ quên sứ mệnh giáo dục toàn diện:** Nếu chỉ chạy theo đơn đặt hàng ngắn hạn của doanh nghiệp, nhà trường có thể hy sinh các môn học nền tảng như triết học, nhân văn, tư duy phản biện.

- **Xung đột lợi ích giữa tự chủ học thuật và yêu cầu thực tiễn:** Một số giảng viên lo ngại rằng bị ép dạy theo “chương trình doanh nghiệp”, mất đi vai trò chủ động sư phạm.

2.6.3. Với doanh nghiệp: Chủ động đào tạo – chủ động nhân sự

➤ Tích cực

- **Giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo lại:** Khi hợp tác chặt chẽ với nhà trường, doanh nghiệp có thể “đặt hàng” đúng người – đúng kỹ năng, không cần mất 3–6 tháng đào tạo lại.

- **Thúc đẩy văn hóa đổi mới và trách nhiệm xã hội:** Việc tham gia vào đào tạo không chỉ nâng cao hình ảnh doanh nghiệp mà còn là động lực thúc đẩy R&D nội bộ thông qua tiếp cận sinh viên năng động, sáng tạo.

- **Tận dụng nguồn nhân lực trẻ – cập nhật công nghệ mới:** Sinh viên là nguồn nhân lực dồi dào, tiếp cận nhanh với xu hướng công nghệ như AI, Big Data, giúp doanh nghiệp linh hoạt hơn trong chuyển đổi số.

➤ Rủi ro

- **Thiếu cơ chế đánh giá và cam kết dài hạn:** Doanh nghiệp có thể đầu tư vào đào tạo nhưng sinh viên không quay lại làm việc sau khi tốt nghiệp – gây lãng phí nguồn lực.

- **Gánh nặng hành chính, pháp lý nếu không có khung pháp lý rõ ràng:** Nhiều doanh nghiệp ngại tham gia vì chưa có hướng dẫn pháp lý chi tiết hoặc ưu đãi cụ thể.

2.7. Tác động đến xã hội và thị trường lao động – minh họa từ Việt Nam và quốc tế

Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo hay cơ hội việc làm cá nhân, mà còn có tác động sâu rộng đến **cơ cấu nhân lực quốc gia, năng suất lao động, và tính ổn định của thị**

trường lao động. Dưới đây là những hệ quả xã hội có thể xảy ra nếu mô hình liên kết này được phát triển một cách chiến lược.

2.7.1. Giảm thiểu sự lệch pha giữa đào tạo và tuyển dụng

Tại Việt Nam, theo báo cáo của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI, 2022), **hơn 70% doanh nghiệp phản ánh sinh viên mới ra trường thiếu kỹ năng làm việc thực tế**, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ, kỹ thuật và dịch vụ chất lượng cao.

Việc liên kết với doanh nghiệp giúp:

- Nhà trường **nắm bắt sớm xu hướng ngành nghề**: ví dụ, xu hướng phát triển năng lực tái tạo, chuyển đổi số, tự động hóa... sẽ được đưa vào chương trình đào tạo kịp thời.
- Thị trường lao động **giảm hiện tượng “cung – cầu lệch nhau”**: tạo ra **hệ sinh thái “đào tạo gắn việc làm”**, hướng tới mô hình 3 win: sinh viên – nhà trường – doanh nghiệp cùng hưởng lợi.

2.7.2. Tăng năng suất lao động và khả năng cạnh tranh quốc gia

Nghiên cứu của World Bank (2020) cho thấy năng suất lao động ở các nước có mô hình đào tạo ứng dụng mạnh như Đức, Singapore, Thụy Sĩ cao hơn từ **30–50%** so với nhóm nước chỉ đào tạo lý thuyết nặng.

Sự liên kết giúp:

- Doanh nghiệp **tiếp cận nhanh hơn với công nghệ mới và cải tiến quy trình** nhờ sinh viên mang đến luồng tư duy mới.
- Xã hội có được lực lượng lao động **chất lượng cao, đa kỹ năng**, có khả năng học tập suốt đời và thích nghi với thị trường toàn cầu.

2.7.3. Hỗ trợ giảm thất nghiệp thanh niên và thúc đẩy phát triển bền vững

Ở nhiều quốc gia, mô hình liên kết là giải pháp giảm tỷ lệ thất nghiệp trẻ:

- **Đức**: tỷ lệ thất nghiệp thanh niên dưới 6% nhờ mô hình đào tạo kép (Dual System).
- **Singapore**: chương trình SkillsFuture giúp hơn 50% người lao động nâng cấp kỹ năng mỗi năm, giảm nguy cơ “thất nghiệp công nghệ”.
- **Việt Nam**: Lilama 2, FPT Polytechnic, và các chương trình hợp tác với Samsung, Canon, Intel... cho thấy học viên tham gia liên kết có tỷ lệ có việc làm trên 90% sau tốt nghiệp.

Đặc biệt, liên kết còn thúc đẩy **giảm bất bình đẳng vùng miền**: nhiều doanh nghiệp đầu tư đào tạo tại khu vực nông thôn, miền núi – góp phần phát triển kinh tế địa phương và giảm áp lực nhập cư.

2.7.4. Hướng tới nền kinh tế học tập – đổi mới – số hóa

Khi giáo dục và doanh nghiệp kết nối liên tục:

- Sẽ hình thành một **nền kinh tế dựa trên tri thức**, trong đó kỹ năng, tư duy sáng tạo và năng lực thích ứng là yếu tố quyết định.
- Nhà trường trở thành **trung tâm phát triển nguồn lực đổi mới sáng tạo**, đồng hành cùng doanh nghiệp trong nghiên cứu, ứng dụng, khởi nghiệp.
- Thị trường lao động dịch chuyển từ mô hình “bằng cấp – suốt đời” sang “kỹ năng – suốt đời”, thúc đẩy nền **kinh tế học tập** như mục tiêu UNESCO đề ra.

2.8. Rủi ro, thách thức và cách kiểm soát khi liên kết quá mức hoặc lệch hướng

Mặc dù liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp đem lại nhiều lợi ích, nhưng nếu thực hiện thiếu chiến lược hoặc mất cân bằng, có thể phát sinh những hệ quả tiêu cực, ảnh hưởng không chỉ đến chất lượng giáo dục mà còn đến định hướng phát triển của xã hội.

2.8.1. Rủi ro từ phía nhà trường

➤ Thương mại hóa giáo dục

Khi doanh nghiệp chi phối quá nhiều nội dung đào tạo, nhà trường có thể chạy theo đơn đặt hàng ngắn hạn, **đánh đổi chất lượng học thuật lấy lợi ích tài chính**. Ví dụ:

- Cắt giảm các môn học nền tảng như triết học, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa... để “nhường chỗ” cho kỹ năng nghề.
- Xây dựng chương trình quá nhanh để đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp, bỏ qua nghiên cứu sư phạm và chuẩn đầu ra dài hạn.

➤ Mất tự chủ học thuật

Doanh nghiệp có thể yêu cầu giảng dạy theo quy trình nội bộ, khiến giảng viên **mất vai trò chủ động thiết kế nội dung** và đổi mới phương pháp dạy học.

2.8.2. Rủi ro từ phía doanh nghiệp

➤ Sử dụng lao động sinh viên như công nhân giá rẻ

Một số doanh nghiệp tận dụng chương trình thực tập như một **công cụ để cắt giảm chi phí nhân sự**, giao việc tạp vụ hoặc sản xuất lặp đi lặp lại mà không giúp sinh viên học hỏi.

➤ Thiếu cam kết lâu dài

- Nhiều doanh nghiệp hợp tác theo kiểu ngắn hạn – “mượn đào tạo” – sau đó không tiếp tục đầu tư hoặc từ chối nhận sinh viên.

- Thiếu đầu tư vào chương trình đào tạo chung, cơ sở vật chất, chuyên gia – khiến mối liên kết không bền vững

2.8.3. Rủi ro hệ thống và chính sách

➤ Thiếu khung pháp lý và hướng dẫn cụ thể

Hiện nay, ở nhiều quốc gia đang phát triển (trong đó có Việt Nam), chưa có quy định rõ ràng về:

- Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp trong đào tạo.
- Cơ chế bảo vệ sinh viên trong quá trình thực tập.
- Trách nhiệm giám sát chất lượng liên kết từ phía nhà nước.

➤ Khoảng cách giữa kỳ vọng và năng lực

- Nhà trường thiếu đội ngũ quản lý liên kết chuyên nghiệp.
- Doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) không đủ nguồn lực để tham gia đào tạo thực chất.

2.8.4. Biện pháp kiểm soát và cân bằng

Để liên kết không đi lệch hướng, cần một hệ thống kiểm soát nhiều tầng:

➤ Xây dựng khung pháp lý minh bạch

- Ban hành Luật hoặc Nghị định riêng về “Hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp”.
- Có cơ chế **khuyến khích (thuế, hỗ trợ tài chính)** và **giám sát (kiểm định, báo cáo định kỳ)**.

➤ Bảo đảm nguyên tắc “cùng thiết kế – cùng thực hiện – cùng đánh giá”

- Chương trình học phải do **cả nhà trường và doanh nghiệp cùng xây dựng**.
- Sinh viên cần được phản hồi, đánh giá độc lập sau thực tập – tránh bị bóc lột.
- Có cơ chế xử lý vi phạm và khen thưởng liên kết tốt.

➤ Nâng cao năng lực đội ngũ quản lý liên kết

- Mỗi trường nên có **phòng quan hệ doanh nghiệp chuyên trách**, có kiến thức thị trường lao động.
- Nhà nước và các hiệp hội nghề nghiệp tổ chức tập huấn, chia sẻ mô hình tốt.

2.9. Giải pháp phát triển mô hình liên kết nhà trường – doanh nghiệp hiệu quả và bền vững

Để tránh các rủi ro đã nêu và tối ưu hóa lợi ích từ mô hình liên kết, cần xây dựng một chiến lược tổng thể, với các giải pháp đồng bộ và bền vững. Dưới đây là hệ thống giải pháp được chia thành 4 nhóm chính.

2.9.1. Giải pháp về chính sách và thể chế

➤ Hoàn thiện khung pháp lý về hợp tác giáo dục – doanh nghiệp

- Xây dựng **luật hoặc nghị định riêng về hợp tác đào tạo** (như Luật Hợp tác giáo dục nghề nghiệp).
- Ràng buộc trách nhiệm và quyền lợi giữa các bên (ví dụ: hợp đồng đào tạo có ràng buộc giữa doanh nghiệp và người học).

➤ Chính sách ưu đãi doanh nghiệp tham gia đào tạo

- Giảm thuế, miễn phí thuê mặt bằng, hỗ trợ tài chính** cho doanh nghiệp đầu tư vào cơ sở đào tạo.
- Ưu tiên trong đấu thầu, nhận tài trợ công nếu doanh nghiệp có lịch sử hợp tác tốt với giáo dục.

➤ Tăng cường vai trò điều phối của nhà nước và hiệp hội ngành

- Tạo **cơ sở dữ liệu quốc gia về liên kết đào tạo**.
- Thiết lập **bộ tiêu chuẩn kiểm định mô hình liên kết**, làm căn cứ để đánh giá và công nhận.

2.9.2. Giải pháp từ phía nhà trường

➤ Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng mở và linh hoạt

- Xây dựng **chương trình mô-đun hóa** có thể tích hợp đào tạo tại doanh nghiệp.
- Kết hợp giữa **năng lực chuyên môn – kỹ năng mềm – tư duy đổi mới**.

➤ Phát triển đội ngũ “giảng viên doanh nghiệp” và “giảng viên tích hợp”

- Mời chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy các học phần chuyên sâu.
- Cử giảng viên đi “thực tế doanh nghiệp” định kỳ để cập nhật công nghệ và quy trình sản xuất.
- **Thành lập đơn vị quản lý liên kết riêng biệt**
- Phòng Quan hệ doanh nghiệp, Trung tâm hướng nghiệp – thực tập cần được chuyên nghiệp hóa, có ngân sách và KPI rõ ràng.

2.9.3. Giải pháp từ phía doanh nghiệp

➢ Thay đổi tư duy từ “sử dụng nhân lực” sang “đồng kiến tạo nhân lực”

- Doanh nghiệp cần đầu tư lâu dài vào phát triển nguồn nhân lực, không chỉ tuyển dụng.
- Tham gia **xây dựng chuẩn đầu ra, hỗ trợ thiết bị, tài trợ học bổng**, hợp tác nghiên cứu.

➢ Xây dựng chương trình thực tập có giá trị học tập

- Có khung chương trình rõ ràng cho sinh viên: mục tiêu – nhiệm vụ – người hướng dẫn – tiêu chí đánh giá.
- Đảm bảo sinh viên được trải nghiệm quy trình thực tế và học hỏi từ chuyên gia thật.

2.9.4. Giải pháp xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ

➢ Thúc đẩy các mô hình hợp tác ba bên: nhà trường – doanh nghiệp – nhà nước

- Các khu công nghiệp, khu công nghệ cao nên có trung tâm đào tạo liên kết.
- Ví dụ: mô hình “Trường nghề – Doanh nghiệp – Sở LĐ-TB&XH” tại Đồng Nai.

➢ Hỗ trợ chuyển đổi số trong liên kết đào tạo

- Phát triển nền tảng **quản lý thực tập, đánh giá online, học qua dự án từ xa**.
- Kết nối dữ liệu giữa sinh viên – trường – doanh nghiệp thông qua hệ thống thông tin chung.

➢ Khuyến khích nghiên cứu – khởi nghiệp – sáng tạo trong môi trường liên kết

- Các cuộc thi đổi mới sáng tạo liên ngành nên được tổ chức đồng hành bởi nhà trường và doanh nghiệp.
- Hình thành các trung tâm ươm tạo khởi nghiệp nằm trong khuôn viên trường đại học với vốn đầu tư từ

doanh nghiệp.

3. Kết luận

3.1. Kết luận

Giá định “nếu nhà trường cần liên kết với doanh nghiệp – điều gì sẽ xảy ra?” không chỉ là một câu hỏi mang tính suy luận học thuật, mà còn phản ánh một **xu thế tất yếu trong phát triển giáo dục hiện đại**. Thông qua phân tích ở nhiều cấp độ, bài viết khẳng định rằng **mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là chìa khóa để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy đổi mới công nghệ, và góp phần xây dựng nền kinh tế học tập và cạnh tranh bền vững**.

Tuy nhiên, cũng như mọi quá trình chuyển đổi hệ thống, liên kết này tiềm ẩn không ít rủi ro, đặc biệt nếu không có sự điều tiết, giám sát và phối hợp rõ ràng giữa các bên. Nếu để doanh nghiệp chi phối giáo dục, hoặc nếu nhà trường bị thương mại hóa, thì những giá trị cốt lõi của giáo dục – như tư duy phản biện, đạo đức nghề nghiệp, khả năng học tập suốt đời – có thể bị mai một.

3.2. Khuyến nghị chính sách

Để đảm bảo mô hình liên kết phát triển theo hướng bền vững, hiệu quả và hài hòa lợi ích, bài viết đề xuất một số khuyến nghị cụ thể như sau:

➢ Đối với nhà nước

- **Xây dựng hành lang pháp lý đồng bộ** cho hợp tác nhà trường – doanh nghiệp, bao gồm khung đánh giá, tiêu chuẩn hóa chương trình liên kết, và bảo vệ quyền lợi người học.

- **Thiết lập quỹ khuyến khích doanh nghiệp đào tạo** gắn với trách nhiệm xã hội và đổi mới công nghệ.

- **Đầu tư hạ tầng số và dữ liệu mở** về thị trường lao động để các bên cùng khai thác.

➢ Đối với nhà trường

- **Chuyển vai trò từ truyền đạt sang kết nối**: Trường học không chỉ dạy, mà cần trở thành nơi kiến tạo tri thức, phối hợp phát triển kỹ năng và đổi mới cùng doanh nghiệp.

- **Cập nhật chương trình liên tục**, linh hoạt theo mô hình mô-đun và micro-credentials, có thể tùy biến cho từng ngành, từng doanh nghiệp.

➢ Đối với doanh nghiệp

- **Cam kết đào tạo và tuyển dụng lâu dài**: không chỉ tài trợ, mà tham gia từ khâu thiết kế, triển khai, đánh giá.

- **Xây dựng cơ chế học tập nội bộ** và đồng hành cùng sinh viên như một phần trong chiến lược phát triển nguồn lực.

- **Đối với xã hội và hệ sinh thái**

- **Tăng cường tiếng nói của người học và tổ chức nghề nghiệp** trong quá trình hợp tác.
- **Phát triển hệ thống đánh giá công khai, minh bạch** về chất lượng liên kết – để từ đó tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh giữa các trường và doanh nghiệp.

4. Triển vọng và định hướng tương lai

4.1. Xu thế toàn cầu hóa và chuyển đổi mô hình giáo dục

Trong bối cảnh thế giới đang trải qua làn sóng chuyển đổi số, tự động hóa, và biến động kinh tế – xã hội nhanh chóng, giáo dục truyền thống đang **dần dịch chuyển sang mô hình học tập linh hoạt, hợp tác, cá nhân hóa**. Mô hình liên kết nhà trường – doanh nghiệp chính là **một trong những trụ cột chính của nền giáo dục tương lai**, thể hiện qua các xu hướng:

- **Học tập gắn liền với năng lực thực tiễn**, thay vì chỉ dựa vào bằng cấp.
- **Mở rộng hợp tác giáo dục – công nghiệp – chính phủ** (trục tam giác đổi mới).
- Phát triển các hệ thống **micro-credentials, chứng chỉ nghề ngắn hạn**, giúp người học dễ dàng cập nhật kỹ năng trong suốt sự nghiệp.
- **Chuyển dịch sang giáo dục xuyên quốc gia**, với sự tham gia của các doanh nghiệp toàn cầu và học trực tuyến.

4.2. Cơ hội chiến lược cho Việt Nam

Việt Nam đang ở trong thời điểm "vàng" để tận dụng liên kết nhà trường – doanh nghiệp nhằm nâng tầm chất lượng nguồn nhân lực:

- **Cơ cấu dân số trẻ**: Gần 60% dân số trong độ tuổi lao động (15–54 tuổi), là nguồn lực dồi dào để nâng cấp kỹ năng.
- **Chính sách mở cửa và đổi mới giáo dục**: Chính phủ đã xác định mục tiêu chuyển từ đào tạo hàn lâm sang đào tạo gắn với thị trường.
- **Hệ sinh thái khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo phát triển mạnh**, tạo nhu cầu lớn về nhân lực chất lượng cao và đa dạng kỹ năng.
- **Tăng tốc chuyển đổi số trong giáo dục và doanh nghiệp**, tạo điều kiện cho mô hình học – làm kết hợp từ xa và theo năng lực.

4.3. Thách thức cần vượt qua

Tuy nhiên, để hiện thực hóa tiềm năng trên, Việt Nam cần đối mặt với những rào cản lớn:

- **Khoảng cách giữa giáo dục đại trà và kỹ năng thị trường**: nhiều chương trình đào tạo vẫn còn lý thuyết, ít cập nhật.
- **Thiếu liên kết hệ thống giữa các trường và doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs)** – vốn là lực lượng chủ đạo trong nền kinh tế.
- **Năng lực quản trị liên kết yếu**, thiếu dữ liệu thị trường lao động và giám sát hiệu quả hợp tác.
- **Chậm phát triển các ngành nghề mới** như AI, kỹ thuật số, kỹ thuật môi trường... vì thiếu sự đồng hành chiến lược của doanh nghiệp.

4.4. Định hướng chiến lược dài hạn

➢ **Tầm nhìn**

Việt Nam cần hướng tới một hệ sinh thái giáo dục – doanh nghiệp tích hợp, trong đó:

- Nhà trường là **trung tâm kết nối tri thức, kỹ năng và đổi mới**.
- Doanh nghiệp là **đối tác đào tạo – nghiên cứu – phát triển nguồn lực**, không chỉ là người tuyển dụng.
- Nhà nước là **người kiến tạo và giám sát môi trường liên kết minh bạch, hiệu quả**.

➢ **Chiến lược đề xuất**

1. **Phát triển mạng lưới học – làm tích hợp toàn quốc**: Hệ thống thực tập, hướng nghiệp, học bổng doanh nghiệp, trung tâm đổi mới sáng tạo đặt trong trường học.
2. **Đầu tư mạnh vào chuyển đổi số giáo dục và dữ liệu thị trường lao động**: Xây dựng nền tảng quốc gia kết nối học viên – trường – doanh nghiệp.
3. **Tái cấu trúc chương trình đào tạo theo mô-đun và học tập suốt đời**, kết hợp giữa kỹ năng chuyên môn – công nghệ – tư duy toàn cầu.

4. **Thúc đẩy đổi tác công – tư trong giáo dục nghề nghiệp và đại học**, đặc biệt ở các ngành mũi nhọn như công nghệ cao, logistics, dịch vụ sáng tạo.

5. **Xây dựng cơ chế tài chính giáo dục – doanh nghiệp linh hoạt**: Doanh nghiệp được miễn/giảm thuế nếu tham gia đào tạo, sinh viên được vay ưu đãi nếu học theo mô hình hợp tác.

Tài liệu tham khảo

1. Asian Development Bank. (2020). *Skills Development for Industry 4.0: Southeast Asia*. <https://www.adb.org/publications/skills-development-industry-4-0-southeast-asia>
2. GIZ. (2021). *TVET in Vietnam – Labour Market and Training Needs Analysis*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
3. Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs (MOLISA). (2022). *Báo cáo tổng kết hoạt động giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2016–2021*. Hà Nội: Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp.
4. Nguyễn, V. H. (2021). Tăng cường hợp tác giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số. *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (653), 15–19.
5. Nguyễn, M. T., & Trần, Q. H. (2020). Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề: Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Nghề nghiệp*, 36(4), 27–35.
6. OECD. (2019). *Engaging Employers in Vocational Education and Training*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264313856-en>
7. Trường Cao đẳng Lilama 2. (2022). *Báo cáo kết quả triển khai chương trình đào tạo nghề kép theo chuẩn CHLB Đức*. Đồng Nai.
8. UNESCO-UNEVOC. (2021). *Partnerships in TVET: Lessons from Country Case Studies*. <https://unevoc.unesco.org>
9. World Bank. (2020). *The Future of Work in Vietnam: Harnessing Productivity Growth for Equitable Prosperity*. Washington, DC.
10. VCCI. (2022). *Báo cáo chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI)*. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. <https://vcci.com.vn/bao-cao-pci-2022>
11. Ziderman, A. (2020). Financing TVET: Exploring institutional arrangements for linking training with the labour market. *International Journal of Training Research*, 18(2), 123–137. <https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1759944>