

TĂNG CƯỜNG HỢP TÁC DOANH NGHIỆP – GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CẦN THƠ

Cao Thị Hồng Tho, Nguyễn Quốc Trung
Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ

Tóm tắt: Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng biến động, yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực có tay nghề cao, thích ứng nhanh với công nghệ và quy trình sản xuất mới đang trở thành thách thức lớn đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Để giải quyết bài toán này, việc tăng cường hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp được xem là giải pháp mang tính chiến lược, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo nghề và đáp ứng nhu cầu xã hội.

Từ khóa: Giáo dục nghề nghiệp, hợp tác doanh nghiệp, đào tạo nghề, kỹ năng nghề, thị trường lao động.

STRENGTHENING ENTERPRISE COOPERATION: A SOLUTION TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF VOCATIONAL TRAINING AT CAN THO VOCATIONAL COLLEGE

Abstract: In the context of an increasingly volatile labor market, the demand for a highly skilled workforce that can quickly adapt to new technologies and production processes has become a major challenge for vocational education institutions. To address this issue, strengthening cooperation between schools and enterprises is considered a strategic solution, contributing to improved vocational training effectiveness and better meeting societal needs.

Keywords: Vocational education, enterprise cooperation, vocational training, vocational skills, labor market.

Nhận bài: 25.12.2025

Phản biện: 19.01.2026

Duyệt đăng: 24.01.2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của quốc gia, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số và chuyển đổi xanh đang diễn ra mạnh mẽ, yêu cầu đối với lực lượng lao động không chỉ dừng lại ở kỹ năng nghề cơ bản mà còn đòi hỏi năng lực thích ứng công nghệ mới, kỹ năng mềm, tác phong công nghiệp và khả năng học tập suốt đời.

Tuy nhiên, thực tiễn đào tạo nghề hiện nay vẫn còn khoảng cách so với yêu cầu của thị trường lao động; nội dung đào tạo ở một số ngành, nghề chưa theo kịp sự thay đổi nhanh của công nghệ và nhu cầu sản xuất – kinh doanh; kỹ năng thực hành, kỹ năng mềm, ý thức kỷ luật lao động của một bộ phận người học còn hạn chế. Bên cạnh đó, sự gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp ở một số nơi còn mang tính hình thức, chưa trở thành quan hệ hợp tác chiến lược, lâu dài.

Trong bối cảnh đó, hợp tác doanh nghiệp – nhà trường trở thành chìa khóa để gắn kết đào tạo với thị trường lao động, góp phần khắc phục tình trạng “đào tạo không gắn với nhu cầu”, nâng cao tỷ lệ có việc làm đúng ngành nghề sau tốt nghiệp. Thông qua sự tham gia trực tiếp của doanh nghiệp vào quá trình xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo, thực tập, đánh giá kỹ năng nghề và tuyển

dụng, chất lượng đào tạo nghề sẽ được nâng lên một cách thực chất, đáp ứng tốt hơn yêu cầu của doanh nghiệp và xã hội.

Vì vậy, việc nghiên cứu, đề xuất các giải pháp tăng cường hợp tác giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp có ý nghĩa cấp thiết, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng cao, phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của địa phương và cả nước trong giai đoạn mới.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Vai trò của hợp tác doanh nghiệp trong đào tạo nghề

2.1.1. Đồng xây dựng chương trình đào tạo

Đồng xây dựng chương trình đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp là một trong những nội dung cốt lõi của hợp tác. Việc này không chỉ bảo đảm chương trình sát với thực tiễn sản xuất – kinh doanh, mà còn giúp người học được trang bị kỹ năng phù hợp ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường.

Vai trò của doanh nghiệp: Tham gia xác định chuẩn đầu ra gắn với yêu cầu công việc cụ thể. Cung cấp thông tin về công nghệ, thiết bị, quy trình sản xuất mới, từ đó cập nhật nội dung đào tạo. Góp ý về tỷ lệ thời gian học lý thuyết – thực hành, tăng cường thời gian học tại doanh nghiệp.

Vai trò của nhà trường: Tổ chức biên soạn, chuẩn hóa chương trình dựa trên khung năng lực

nghề nghiệp và yêu cầu của doanh nghiệp. Bảo đảm hài hòa giữa chuẩn quốc gia, chuẩn kiểm định chất lượng và nhu cầu thực tiễn. Chủ động thiết lập cơ chế phối hợp thường xuyên với doanh nghiệp để cập nhật chương trình.

Ý nghĩa: Giúp giảm khoảng cách cung – cầu nhân lực, tăng tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp. Góp phần chuẩn hóa đội ngũ lao động theo yêu cầu xanh hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Nâng cao uy tín của cả nhà trường và doanh nghiệp trong việc đào tạo, sử dụng nhân lực chất lượng cao.

2.1.2. Tổ chức đào tạo tại doanh nghiệp

Tổ chức đào tạo tại doanh nghiệp là một hình thức hợp tác quan trọng, góp phần rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn. Đây là bước phát triển từ mô hình “học đi đôi với hành” sang đào tạo gắn với sản xuất kinh doanh thực tế, giúp người học được tiếp cận công nghệ, thiết bị và môi trường làm việc hiện đại.

Hình thức triển khai:

Thực tập nghề: Người học được phân công tham gia trực tiếp vào các công đoạn sản xuất, dịch vụ tại doanh nghiệp.

Đào tạo theo đơn đặt hàng: Doanh nghiệp đặt yêu cầu đào tạo cụ thể về kỹ năng, số lượng và thời gian; nhà trường thiết kế chương trình đáp ứng.

Mô hình kết hợp “2 + 1” hoặc “3 + 1”: Hai năm học ở trường, một năm tại doanh nghiệp; hoặc ba năm ở trường, một năm thực hành tập trung tại doanh nghiệp.

Vai trò của doanh nghiệp:

Bố trí chuyên gia, kỹ sư, thợ bậc cao tham gia hướng dẫn. Tạo điều kiện sử dụng máy móc, dây chuyền công nghệ trong đào tạo. Tham gia đánh giá năng lực thực hành, kỹ năng mềm của học viên.

Vai trò của cơ sở giáo dục nghề nghiệp:

Chuẩn bị nền tảng kiến thức và kỹ năng cơ bản cho người học trước khi đến doanh nghiệp. Phối hợp chặt chẽ trong quản lý, giám sát quá trình học tập, bảo đảm an toàn lao động. Tích hợp kết quả đào tạo tại doanh nghiệp vào đánh giá tổng thể của chương trình.

Ý nghĩa: Người học thành thạo kỹ năng nghề, sẵn sàng làm việc ngay sau khi tốt nghiệp. Doanh nghiệp giảm chi phí đào tạo lại, tuyển dụng được lao động phù hợp. Nhà trường khẳng định chất lượng đào tạo, tăng uy tín và khả năng thu hút tuyển sinh.

2.1.3. Tham gia đánh giá đầu ra

Sự tham gia của doanh nghiệp trong đánh giá kết quả đầu ra là yếu tố quan trọng bảo đảm tính khách quan, thực tiễn và phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động. Đây không chỉ là bước cuối cùng trong quá trình đào tạo mà còn là cơ chế phản hồi trực tiếp để cải tiến chương trình.

Vai trò của doanh nghiệp:

Tham gia xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực nghề nghiệp, chú trọng vào kỹ năng thực hành, kỹ năng mềm và tác phong công nghiệp. Trực tiếp tham gia hội đồng đánh giá, thi tay nghề hoặc phỏng vấn năng lực của người học. Cung cấp phản hồi về mức độ đáp ứng công việc của sinh viên sau khi tuyển dụng.

Vai trò của cơ sở giáo dục nghề nghiệp:

Bảo đảm quy trình đánh giá tuân thủ các quy định của Bộ LĐTB&XH và tiêu chuẩn kiểm định chất lượng. Tích hợp ý kiến doanh nghiệp để cập nhật chuẩn đầu ra, điều chỉnh nội dung và phương pháp giảng dạy. Quản lý kết quả đánh giá như một phần dữ liệu quan trọng trong hệ thống đảm bảo chất lượng nội bộ.

Ý nghĩa: Góp phần tạo ra nguồn nhân lực đúng chuẩn – đúng nhu cầu – đúng thời điểm. Tăng cường niềm tin của xã hội và doanh nghiệp đối với giáo dục nghề nghiệp. Tạo động lực cho sinh viên học tập, rèn luyện để đáp ứng các yêu cầu thực tế.

2.4 Tuyển dụng và sử dụng nhân lực

Hợp tác giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp không chỉ dừng lại ở khâu đào tạo mà còn kéo dài đến tuyển dụng và sử dụng nhân lực. Đây là bước quan trọng nhằm khép kín chuỗi giá trị đào tạo – việc làm, bảo đảm người học có cơ hội nghề nghiệp rõ ràng, còn doanh nghiệp có được nguồn lao động chất lượng, phù hợp với nhu cầu.

Vai trò của doanh nghiệp:

Tham gia tuyển chọn trực tiếp tại trường thông qua ngày hội việc làm, sàn giao dịch lao động.

Ký kết thỏa thuận tuyển dụng ngay từ khi sinh viên còn trong quá trình học tập, đặc biệt với những ngành nghề có nhu cầu cao.

Bố trí lộ trình nghề nghiệp, đào tạo nâng cao hoặc bồi dưỡng kỹ năng mới sau tuyển dụng để người lao động thích ứng nhanh với công việc.

Vai trò của cơ sở giáo dục nghề nghiệp: Tổ chức kết nối cung – cầu lao động, giới thiệu việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp. Theo dõi, khảo sát tỷ lệ việc làm và mức độ hài lòng của doanh nghiệp để cải tiến chất lượng đào tạo. Phối hợp

với doanh nghiệp trong công tác đào tạo lại, đào tạo ngắn hạn để nâng cao kỹ năng cho nhân lực đã được tuyển dụng.

Ý nghĩa: Người học được bảo đảm cơ hội việc làm ổn định, gia tăng động lực học tập. Doanh nghiệp tiết kiệm chi phí tuyển dụng và đào tạo lại, đồng thời có được nhân lực sát với yêu cầu. Nhà trường khẳng định thương hiệu, nâng cao uy tín và sức hút trong tuyển sinh.

2.2. Thực trạng hợp tác doanh nghiệp – cơ sở GDNN ở Việt Nam

Trong những năm qua, Bộ LĐTB&XH và Tổng cục GDNN đã ban hành nhiều chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo. Nhiều mô hình hợp tác hiệu quả được triển khai:

Mô hình đào tạo kép ở một số trường cao đẳng kỹ thuật, kết hợp 30–40% lý thuyết tại trường và 60–70% thực hành tại doanh nghiệp.

Các chương trình liên kết với doanh nghiệp FDI như Samsung, Canon, Toyota, VinFast, giúp chuẩn hóa kỹ năng theo tiêu chuẩn quốc tế.

Trong những năm qua, Trường Cao đẳng Nghề Cần Thơ đã chú trọng xây dựng mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, xem đây là giải pháp then chốt để nâng cao chất lượng đào tạo. Sự hợp tác được thể hiện trên nhiều phương diện: đồng xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức đào tạo tại doanh nghiệp, tham gia đánh giá đầu ra, tuyển dụng và sử dụng nhân lực.

Kết quả đạt được:

Nhà trường đã ký kết thỏa thuận hợp tác với nhiều doanh nghiệp trong các lĩnh vực như cơ khí, điện, điện tử, công nghệ thông tin, công nghệ ô tô, sửa chữa thiết bị lạnh,

Doanh nghiệp tham gia góp ý, cùng xây dựng và điều chỉnh một số chương trình đào tạo, đặc biệt trong các nghề trọng điểm.

Hàng năm, nhà trường tổ chức ngày hội việc làm, thu hút hàng chục doanh nghiệp tham gia, tuyển dụng sinh viên ngay sau khi tốt nghiệp.

Tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp đạt mức khá cao (ước khoảng 80–85% theo báo cáo nội bộ).

Hạn chế, khó khăn:

Sự tham gia của doanh nghiệp chưa đồng đều, chủ yếu tập trung ở các ngành nghề có nhu cầu cao, trong khi một số ngành ít được quan tâm.

Một số doanh nghiệp chỉ tham gia ở mức độ tiếp nhận thực tập, chưa thực sự gắn kết trong xây dựng chương trình hay đánh giá đầu ra.

Cơ chế phối hợp còn thiếu ổn định, chưa có khung pháp lý hoặc chính sách khuyến khích mạnh mẽ từ cả hai phía.

Năng lực của nhà trường trong việc chủ động kết nối và duy trì quan hệ hợp tác còn hạn chế.

Nguyên nhân:

Doanh nghiệp vẫn nặng về mục tiêu kinh doanh ngắn hạn, chưa nhận thức đầy đủ lợi ích lâu dài của việc đầu tư cho đào tạo. Nguồn lực của trường còn hạn chế trong việc hỗ trợ sinh viên và doanh nghiệp trong các chương trình hợp tác quy mô lớn. Thiều chính sách đồng bộ từ địa phương trong việc khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề.

Ý nghĩa rút ra:

Thực trạng trên cho thấy hợp tác doanh nghiệp – nhà trường đã có những chuyển biến tích cực nhưng vẫn cần được tăng cường, mở rộng và đi vào chiều sâu, nhất là trong bối cảnh yêu cầu về nhân lực chất lượng cao, xanh hóa và chuyển đổi số ngày càng rõ nét.

2.3. Những khó khăn, thách thức

Mặc dù đã đạt được một số kết quả tích cực, nhưng quá trình hợp tác giữa Trường Cao đẳng Nghề Cần Thơ và doanh nghiệp vẫn đang đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức:

● *Nhận thức chưa đồng bộ*

Một bộ phận doanh nghiệp chưa thật sự coi đào tạo nghề là nhiệm vụ chung, còn xem việc tham gia chỉ mang tính hỗ trợ, chưa phải là đầu tư chiến lược lâu dài. Người học đôi khi chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của thực tập, trải nghiệm tại doanh nghiệp, dẫn đến thiếu tính chủ động.

● *Cơ chế, chính sách hỗ trợ chưa mạnh*

Chưa có nhiều chính sách ưu đãi, khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu vào xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo hay đánh giá đầu ra.

Các thỏa thuận hợp tác thường dựa trên thiện chí, chưa được ràng buộc bằng cơ chế pháp lý cụ thể.

● *Nguồn lực hạn chế*

Trang thiết bị đào tạo tại trường còn chưa đồng bộ so với doanh nghiệp, gây khó khăn khi chuyển giao công nghệ hoặc tổ chức đào tạo tích hợp. Kinh phí dành cho hoạt động hợp tác, tổ chức thực tập, hỗ trợ sinh viên tại doanh nghiệp còn hạn chế.

● *Tính bền vững của hợp tác*

Hợp tác chủ yếu mang tính thời vụ, gắn với nhu cầu tuyển dụng ngắn hạn; chưa có nhiều mô hình hợp tác lâu dài, ổn định. Thiếu cơ chế giám sát và đánh giá hiệu quả hợp tác sau mỗi chu kỳ đào tạo.

● *Yêu cầu mới từ bối cảnh chuyển đổi số và xanh hóa*

Doanh nghiệp ngày càng đòi hỏi nguồn nhân lực có kỹ năng số, kỹ năng xanh, trong khi chương

trình đào tạo chưa cập nhật kịp thời. Việc kết hợp giữa đào tạo nghề truyền thống với chuẩn mực quốc tế, tiêu chuẩn xanh và công nghệ hiện đại là thách thức lớn đối với cả nhà trường và doanh nghiệp.

2.4. Giải pháp tăng cường hợp tác doanh nghiệp – nâng cao hiệu quả đào tạo nghề

2.4.1. Đối với doanh nghiệp

Để tăng cường hợp tác và nâng cao hiệu quả đào tạo nghề, doanh nghiệp cần chuyển từ vai trò “thụ hưởng” sang “đồng kiến tạo” trong toàn bộ quá trình đào tạo. Trước hết, doanh nghiệp cần tham gia trực tiếp vào xây dựng, rà soát, cập nhật chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra, tiêu chuẩn kỹ năng nghề, bảo đảm nội dung đào tạo sát với yêu cầu sản xuất – kinh doanh, công nghệ mới và nhu cầu nhân lực của từng ngành, từng lĩnh vực.

Doanh nghiệp chủ động tiếp nhận học sinh, sinh viên đến thực tập, thực hành, trải nghiệm nghề nghiệp, triển khai mô hình đào tạo kép (học tại trường – thực hành tại doanh nghiệp), đào tạo theo đơn đặt hàng; bố trí cán bộ hướng dẫn, đánh giá năng lực nghề của người học trong môi trường sản xuất thực tế.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần tăng cường đầu tư, hỗ trợ cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo, học bổng, quỹ hỗ trợ học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn; tham gia xây dựng phòng thực hành, xưởng thực nghiệm tại cơ sở GDNN hoặc cho phép sử dụng dây chuyền, thiết bị tại doanh nghiệp phục vụ đào tạo. Doanh nghiệp cử chuyên gia, kỹ sư, kỹ thuật viên tham gia giảng dạy, hướng dẫn đồ án, dự án học tập, cập nhật công nghệ mới cho giảng viên và người học.

Đồng thời, doanh nghiệp xây dựng cơ chế tuyển dụng gắn với quá trình đào tạo (cam kết tiếp nhận học sinh, sinh viên đạt chuẩn đầu ra; ưu tiên tuyển dụng người học đã thực tập tại doanh nghiệp), tham gia đánh giá chất lượng đào tạo, phản hồi thường xuyên cho cơ sở GDNN. Khi hợp tác được lồng ghép trong chiến lược phát triển bền vững của doanh nghiệp, gắn với đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và trách nhiệm xã hội, doanh nghiệp không chỉ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho chính mình mà còn góp phần ổn định thị trường lao động, phát triển hệ sinh thái đào tạo nghề lâu dài.

2.4.2. Đối với cơ sở GDNN

Cơ sở GDNN cần chủ động đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo theo hướng mở, linh hoạt, cập nhật công nghệ mới,

chuẩn kỹ năng nghề, tiêu chuẩn nghề quốc gia và quốc tế; tăng thời lượng thực hành, học theo dự án, học theo tình huống thực tiễn của doanh nghiệp. Thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp trong toàn bộ chuỗi đào tạo: xây dựng chương trình – tổ chức giảng dạy – đánh giá kỹ năng nghề – tư vấn, giới thiệu việc làm sau tốt nghiệp.

Đẩy mạnh phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng “kép”: vững chuyên môn sư phạm, am hiểu thực tiễn sản xuất; tổ chức cho giảng viên đi thực tế, thực tập, cập nhật công nghệ tại doanh nghiệp; mời chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy, hội thảo chuyên môn, hướng dẫn đồ án, dự án.

Mở rộng triển khai đào tạo kép, đào tạo theo đơn đặt hàng doanh nghiệp; hình thành các mô hình “xưởng – doanh nghiệp trong trường”, trung tâm đổi mới sáng tạo, trung tâm khởi nghiệp – nghiên cứu ứng dụng, tạo sản phẩm, dịch vụ gắn với nhu cầu sản xuất – kinh doanh. Tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý và đào tạo (LMS, học liệu số, mô phỏng, thực tế ảo/AR/VR, phòng thực hành ảo) nhằm khắc phục hạn chế về cơ sở vật chất, mở rộng cơ hội học tập linh hoạt cho người học.

Đưa tiêu chí hợp tác doanh nghiệp vào hệ thống bảo đảm chất lượng và kiểm định chất lượng cơ sở GDNN: số lượng doanh nghiệp đối tác; tỷ lệ chương trình có doanh nghiệp tham gia xây dựng; tỷ lệ học sinh, sinh viên được thực tập tại doanh nghiệp; tỷ lệ có việc làm đúng nghề sau tốt nghiệp; mức độ hài lòng của doanh nghiệp. Qua đó, tạo động lực cải tiến liên tục chất lượng đào tạo, nâng cao uy tín và niềm tin của doanh nghiệp đối với cơ sở GDNN.

2.4.3. Đối với cơ quan Quản lý nhà nước

Cơ quan quản lý nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý, cơ chế chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề: chính sách ưu đãi thuế, tín dụng, hỗ trợ chi phí đào tạo; cơ chế đặt hàng, đấu thầu đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động; công nhận kết quả đào tạo tại doanh nghiệp trong hệ thống văn bằng, chứng chỉ kỹ năng nghề.

Tăng cường vai trò điều phối, kết nối giữa cơ sở GDNN – doanh nghiệp – hiệp hội ngành nghề – địa phương; xây dựng và vận hành các mạng lưới hợp tác theo vùng, theo ngành, gắn đào tạo với quy hoạch phát triển kinh tế – xã hội, các chương trình trọng điểm về chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, phát triển công nghiệp – dịch vụ – logistics.

Đẩy mạnh công tác kiểm định, đánh giá chất

lượng giáo dục nghề nghiệp; công khai thông tin về chất lượng đào tạo, tỷ lệ việc làm sau tốt nghiệp, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp để tạo cơ sở cho xã hội giám sát, doanh nghiệp tin tưởng tham gia.

Xây dựng, vận hành hiệu quả cơ sở dữ liệu quốc gia về thị trường lao động, dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành, lĩnh vực, trình độ; cung cấp thông tin kịp thời cho cơ sở GDNN và doanh nghiệp để điều chỉnh kế hoạch đào tạo. Khi thực hiện tốt vai trò kiến tạo, quản lý và giám sát, cơ quan quản lý nhà nước sẽ tạo nền tảng vững chắc cho mối quan hệ hợp tác doanh nghiệp – cơ sở GDNN phát triển bền vững, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của địa phương và cả nước.

III. KẾT LUẬN

Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp không chỉ là xu thế tất yếu mà còn là giải pháp then chốt để nâng cao hiệu quả đào tạo nghề, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội trong thời kỳ hội nhập. Trong mối quan hệ này, các Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ giữ vai trò trung tâm kết nối giữa người học, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước; đồng thời là chủ thể trực tiếp tổ chức

triển khai các hoạt động hợp tác một cách thực chất, hiệu quả.

Với vai trò là cơ sở đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật, nhà trường cần chủ động đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động; tăng cường đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất, đẩy mạnh mô hình đào tạo kép, đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp; phát huy vai trò “cầu nối” trong kết nối thực tập, tuyển dụng và phản hồi chất lượng đào tạo từ doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ cần từng bước xây dựng hệ sinh thái hợp tác bền vững với doanh nghiệp, gắn đào tạo với đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và định hướng đào tạo nghề xanh; lấy hiệu quả việc làm sau tốt nghiệp và mức độ hài lòng của doanh nghiệp làm thước đo quan trọng cho chất lượng đào tạo.

Việc kiên trì thực hiện các giải pháp hợp tác doanh nghiệp một cách bài bản, có lộ trình, có kiểm tra, đánh giá định kỳ sẽ giúp nhà trường nâng cao uy tín, thương hiệu đào tạo, đóng góp thiết thực vào việc phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng cao, phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của địa phương và cả nước trong giai đoạn mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Quốc hội. (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp*.
 Chính phủ (2019). *Nghị định 15/2019/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục nghề nghiệp*.
 Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg, ngày 30/12/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
 Viêt, P. (2021). "Gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp". Truy cập từ <https://tapchitaichinh.vn/gan-ket-chat-che-giua-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-va-doanh-nghiep.html>.
 Nguyễn, T. H. Y. (2022). "Hoàn thiện cơ chế thúc đẩy doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề". Truy cập từ <https://tapchitaichinh.vn/hoan-thien-co-che-thuc-day-doanh-nghiep-tham-gia-dao-tao-nghe.html>.

