

ĐỊNH HƯỚNG TƯ VẤN TUYỂN SINH VÀ ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP HUNG YÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG KỶ NGUYÊN MỚI

Phạm Minh Hoàng, Phạm Bá Nam
Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên

Tóm tắt: Trong bối cảnh kỷ nguyên số và sự chuyển dịch mạnh mẽ của dòng vốn FDI vào lĩnh vực công nghệ cao tại khu vực Bắc Ninh – Hưng Yên, yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực kỹ thuật đang đối mặt với những thách thức chưa từng có. Bài báo tập trung phân tích thực trạng và đề xuất các định hướng chiến lược trong công tác tư vấn tuyển sinh và đào tạo tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong kỷ nguyên mới.

Từ khóa: Định hướng tư vấn tuyển sinh, đào tạo, Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên, yêu cầu của thị trường lao động, kỷ nguyên mới.

THE ORIENTATION OF STUDENT RECRUITMENT AND TRAINING AT HUNG YEN INDUSTRIAL COLLEGE MEETS THE REQUIREMENTS OF THE LABOR MARKET IN THE NEW ERA

Abstract: In the context of the digital age and the strong shift of FDI into high-tech sectors in the Bac Ninh - Hung Yen region, the demand for high-quality technical human resources is facing unprecedented challenges. This paper focuses on analyzing the current situation and proposing strategic directions in student recruitment and training at Hung Yen Industrial College to meet the demands of the labor market in the new era.

Keywords: Student recruitment and training orientation, Hung Yen Industrial College, labor market demands, new era.

Nhận bài: 25/02/2026

Phản biện: 23/03/2026

Duyệt đăng: 26/03/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong tiến trình của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, thế giới đang chứng kiến những chuyển dịch mang tính bước ngoặt từ mô hình sản xuất truyền thống sang hệ sinh thái sản xuất thông minh, nơi trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT) và dữ liệu lớn (Big Data) đóng vai trò định hình giá trị thặng dư. Việt Nam, với vị thế là một mắt xích quan trọng trong chuỗi cung ứng toàn cầu, đang đứng trước vận hội của “Kỷ nguyên vươn mình”, đòi hỏi một cuộc tái cấu trúc sâu rộng về nguồn nhân lực. Trong bối cảnh đó, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) không còn đóng vai trò là đơn vị cung ứng lao động thuần túy mà phải trở thành những “trung tâm đổi mới sáng tạo”, nơi chuyển hóa tri thức công nghệ thành năng lực sản xuất trực tiếp.

Bắc Ninh – nơi toạ lạc của Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên (cơ sở 2) – hiện nay đã trở thành cực tăng trưởng công nghiệp trọng điểm của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ. Với sự đổ bộ của các dòng vốn FDI thế hệ mới tập trung vào các lĩnh vực công nghệ cao như sản xuất bán dẫn, điện tử chính xác và logistics thông minh, yêu cầu của thị trường lao động tại đây đã có sự thay đổi về chất. Thị trường không còn “khát” lao động

phổ thông mà đang rơi vào tình trạng thiếu hụt trầm trọng đội ngũ kỹ thuật viên có “kỹ năng kép”: giỏi chuyên môn nghiệp vụ và thành thạo năng lực số. Điều này đặt ra một bài toán cấp bách cho công tác quản trị đào tạo tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên (cơ sở 2): Làm thế nào để định hướng tư vấn tuyển sinh và đổi mới phương thức đào tạo nhằm lấp khoảng cách giữa năng lực thực tế của người học và tiêu chuẩn khắt khe của các tập đoàn đa quốc gia?

Thực tế cho thấy, công tác tư vấn tuyển sinh tại nhiều cơ sở GDNN hiện nay vẫn nặng tính hình thức, chưa dựa trên các dự báo định lượng về nhu cầu thị trường, dẫn đến sự mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề. Song song đó, mô hình đào tạo truyền thống vốn lấy nhà trường làm trung tâm đang bộc lộ những hạn chế trước tốc độ thay đổi công nghệ theo chu kỳ của các doanh nghiệp FDI. Để duy trì và khẳng định vị thế của một ngôi trường có bề dày truyền thống, Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên cần xác lập một hệ giá trị mới trong kỷ nguyên mới. Đó là sự chuyển dịch từ “đào tạo cái nhà trường có” sang “đào tạo cái thị trường cần”, thậm chí là “đào tạo đón đầu nhu cầu tương lai”.

Bài viết tập trung phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp chiến lược trong định hướng tư vấn tuyển sinh và đào tạo tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên (cơ sở 2). Nghiên cứu không chỉ dừng lại ở việc cải tiến giáo trình hay tăng cường quảng bá tuyển sinh, mà hướng tới việc xây dựng một hệ sinh thái giáo dục mở, nơi có sự gắn kết hữu cơ giữa Nhà trường – Doanh nghiệp – Người lao động. Thông qua việc tiếp cận dưới góc độ khoa học quản lý giáo dục và phân tích dữ liệu thị trường lao động thực tế tại Bắc Ninh. Bài viết kỳ vọng sẽ đóng góp một khung giải pháp khả thi, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kỹ thuật, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong kỷ nguyên mới.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Yêu cầu của thị trường lao động tại Bắc Ninh và các tỉnh lân cận trong kỷ nguyên mới

Bước vào giai đoạn 2026, Bắc Ninh tiếp tục khẳng định vị thế là “thủ phủ công nghiệp” của Việt Nam với chỉ số sản xuất công nghiệp duy trì mức tăng trưởng hai con số. Sự dịch chuyển từ mô hình “gia công lắp ráp” sang “sản xuất thông minh” và “thiết kế bán dẫn” đã tạo ra một cơn địa chấn trong cơ cấu cầu lao động. Sự hiện diện của các tập đoàn đa quốc gia như: Samsung, Amkor, Hana Micron, và Goertek đã xác lập một hệ sinh thái sản xuất mới. Tại đây, công nghệ không còn là công cụ hỗ trợ mà là lõi của quy trình vận hành, dẫn đến sự đào thải tự nhiên đối với lao động phổ thông và sự khan hiếm trầm trọng lao động có kỹ năng bậc cao.

Thị trường lao động Bắc Ninh hiện nay mang tính chất “Mở” và “Đa quốc gia”. Với hơn 230.000 nhu cầu tuyển dụng mới trong năm 2026, thị trường không chỉ thu hút nhân lực nội tỉnh mà còn là thời nam châm đối với lao động trình độ cao từ Hà Nội và các tỉnh lân cận. Tuy nhiên, khoảng cách giữa năng lực thực tế của người lao động và yêu cầu khắt khe của doanh nghiệp FDI vẫn là một thách thức chiến lược.

Trong kỷ nguyên mới, chân dung người lao động lý tưởng tại Bắc Ninh được định nghĩa qua bộ khung năng lực tích hợp bốn thành tố: Chuyên môn sâu - Kỹ năng số - Tư duy xanh - Tác phong toàn cầu.

Sự xuất hiện của các nhà máy đóng gói và kiểm thử chip bán dẫn tại Bắc Ninh đã nâng mức trần yêu cầu về trình độ kỹ thuật:

Kỹ thuật vi mạch và bán dẫn: Người lao động cần am hiểu quy trình sản xuất trong môi trường phòng sạch, kỹ thuật quang khắc và kiểm thử linh kiện điện tử ở mức độ nano.

Vận hành hệ thống tự động hóa: Yêu cầu không chỉ dừng lại ở việc bấm nút máy, mà phải có khả năng lập trình điều khiển (PLC), bảo trì dự đoán cho các cánh tay robot và hệ thống AGV (xe tự hành trong kho).

Quản lý chất lượng 4.0: Sử dụng các tiêu chuẩn Six Sigma kết hợp với dữ liệu thời gian thực để kiểm soát lỗi sản phẩm ngay trên dây chuyền.

Kỹ năng số và sự thích ứng với AI: Trong kỷ nguyên 2026, kỹ năng số được coi là “xương sống” của mọi vị trí công việc: Tư duy thuật toán và Phân tích dữ liệu: Lao động cấp trung cần khả năng đọc hiểu các bảng biểu phân tích từ hệ thống ERP và MES (Hệ thống điều hành sản xuất) để đưa ra quyết định tối ưu hóa quy trình.

Tương tác Người - Máy (HMI): Khả năng phối hợp nhịp nhàng với trí tuệ nhân tạo (AI) và Robot cộng tác (Cobots). Người lao động phải biết cách “huấn luyện” hoặc hiệu chỉnh AI trong các tác vụ kiểm tra ngoại quan sản phẩm.

An ninh mạng công nghiệp: Hiểu biết về bảo mật thông tin trong môi trường kết nối vạn vật (IoT) để bảo vệ sở hữu trí tuệ của doanh nghiệp.

Yêu cầu về phát triển bền vững và kỹ năng “xanh”: Dưới áp lực của các hàng rào thuế quan carbon toàn cầu, các doanh nghiệp tại Bắc Ninh ưu tiên lao động có: Tư duy kinh tế tuần hoàn: Khả năng nhận diện và giảm thiểu lãng phí tài nguyên, tối ưu hóa nguyên vật liệu trong sản xuất; Kỹ năng vận hành năng lượng sạch: Hiểu biết về hệ thống điện mặt trời áp mái và các tiêu chuẩn môi trường ISO 14001; Trách nhiệm xã hội: Tuân thủ nghiêm ngặt các quy định về an toàn lao động và đạo đức nghề nghiệp theo tiêu chuẩn ESG toàn cầu.

Kỹ năng mềm và năng lực làm việc đa văn hóa: Bắc Ninh là nơi hội tụ của các nền văn hóa quản trị từ Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan và Mỹ. Do đó, thị trường yêu cầu: Năng lực ngôn ngữ thực dụng: Không chỉ là bằng cấp mà là khả năng giao tiếp kỹ thuật trực tiếp trên sơ đồ và quy trình sản xuất.

Trí tuệ cảm xúc (EQ) và sự thích nghi (Agility): Khả năng quản lý căng thẳng trong môi trường áp lực cao và sẵn sàng học lại khi công nghệ thay đổi.

Kỷ luật công nghiệp: Sự tuân thủ tuyệt đối về thời gian, quy trình và tinh thần cải tiến liên tục.

Khoảng cách giữa năng lực đào tạo và yêu cầu thực tế: Mặc dù quy mô đào tạo tại Hưng Yên và Bắc Ninh là rất lớn, nhưng sự lệch pha giữa “cung” và “cầu” vẫn hiện hữu rõ rệt qua ba chiều kích: Thiếu hụt kỹ năng số thực hành: Đa số người tốt nghiệp mới chỉ dừng lại ở kỹ năng tin học văn phòng cơ bản, trong khi doanh nghiệp cần năng lực khai thác dữ liệu và vận hành phần mềm chuyên dụng.

Sự yếu kém về ngoại ngữ và kỹ năng mềm: Khả năng giao tiếp bằng tiếng Anh kỹ thuật, tiếng Hàn hoặc tiếng Nhật vẫn là rào cản lớn nhất khiến lao động Việt Nam khó tiếp cận các vị trí quản lý cấp trung trong các doanh nghiệp FDI. Bên cạnh đó, tư duy giải quyết vấn đề và khả năng làm việc nhóm theo phong cách công nghiệp hiện đại vẫn chưa được đào tạo bài bản.

Tư duy chuyển đổi xanh: Trong bối cảnh các thị trường quốc tế thắt chặt quy định về phát thải (Net Zero), người lao động tại Bắc Ninh hiện nay vẫn chưa được trang bị đầy đủ kiến thức về kinh tế tuần hoàn và quản trị môi trường trong sản xuất.

Dự báo xu hướng và áp lực đối với các cơ sở GDNN: Đến giai đoạn 2026–2030, áp lực đối với các trường Cao đẳng như Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên sẽ ngày càng gia tăng khi tỷ lệ tự động hóa tại các nhà máy đạt mức 60-70%. Lao động giản đơn sẽ dần bị thay thế bởi Robot và AI. Do đó, thị trường lao động kỹ nguyên mới sẽ không chấp nhận những “bản sao” đào tạo rập khuôn. Doanh nghiệp sẽ ưu tiên những ứng viên có khả năng tự học và thích nghi.

Số liệu dự báo cho thấy, nếu không có sự can thiệp đột phá trong mô hình đào tạo, khu vực Hưng Yên – Bắc Ninh có thể đối mặt với nguy cơ “khủng hoảng thừa” lao động trình độ thấp, đồng thời mất đi cơ hội đón nhận các dòng vốn đầu tư giá trị cao do thiếu hụt nhân lực tay nghề cao. Đây chính là mệnh lệnh cấp bách buộc các cơ sở đào tạo phải tái định nghĩa lại giá trị cốt lõi của mình.

2.2. Thực trạng công tác tư vấn tuyển sinh và đào tạo ở Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên những năm qua

Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên (cơ sở 2) được thành lập từ năm 1971, đến nay đang

tuyển sinh khóa 55 là một lợi thế lớn về bề dày lịch sử tồn tại và phát triển. Đội ngũ giáo viên, giảng viên có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo bài bản, chuẩn mực, có nhiều thành tích trong các cuộc thi tay nghề, giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh và toàn quốc.

Nhà trường đóng trên địa bàn là trung tâm kinh tế, chính trị quan trọng của tỉnh Bắc Ninh. Bên cạnh là rất nhiều khu công nghiệp (KCN) lớn có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài FDI như: KCN Vsp, KCN Samsung – Yên Phong, KCN Tiên Sơn, KCN Đại Đồng – Hoàn Sơn...

Nhà trường đã đào tạo hàng chục nghìn học sinh, sinh viên hiện đang công tác ở nhiều vị trí trọng và ngoài Tỉnh.

Tuy nhiên, *cơ sở vật chất là điểm hạn chế rất lớn tác động đến kế hoạch tuyển sinh và đào tạo của Nhà trường.* Trong nhiều năm, Nhà trường chưa có nguồn kinh phí để cải tạo, xây dựng mới cũng như đầu tư các trang thiết bị hiện đại phù hợp với mục tiêu đào tạo cũng như đảm bảo mục tiêu gắn kết với doanh nghiệp, gắn kết với thị trường lao động.

Chương trình đào tạo vẫn mang tính hàn lâm, cổ điển chưa phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động.

Mối quan hệ giữa Nhà trường và địa phương (từ cấp xã, cấp tỉnh đến các đoàn thể và doanh nghiệp) chưa chặt chẽ, bền vững dẫn đến mất nhiều cơ hội phát triển. Công tác quản lý học sinh chưa có giải pháp hiệu quả dẫn đến ý thức, thái độ của học sinh – sinh viên chưa cao, mỗi khóa có hàng chục học sinh, sinh viên bỏ học. Vị thế của Nhà trường trong xã hội rất thấp, có thể nói là lựa chọn cuối cùng của học sinh, sinh viên.

Theo nhận định, công tác tuyển sinh năm 2026 của Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên tiếp tục diễn ra trong bối cảnh cạnh tranh rất mạnh mẽ giữa các trường đào tạo nghề trong khu vực. Đặc biệt Luật giáo dục sửa đổi có hiệu lực từ ngày 01/01/2026 trong đó có định hướng nâng cấp Trung tâm GDNN; Trung tâm GDTX; Trung tâm GDNN-GDTX thành các trường Trung học nghề, đây là đối tượng cạnh tranh trực tiếp với các trường đào tạo nghề như Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên.

Thị trường lao động của tỉnh Bắc Ninh sau khi sát nhập có diện tích lớn bao gồm rất nhiều các khu công nghiệp với nhu cầu về lực lượng lao động lớn và đa dạng. Tỉnh Bắc Ninh đang thực hiện chủ trương ưu tiên đầu tư tạo các ngành nghề thuộc lĩnh vực: Điện tử, Tự động hóa, bán dẫn và công nghệ AI.

Ngày 10/12/2025, Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh ra Nghị quyết số 113/2025/NQ-HĐND quy định về hỗ trợ học phí cho học sinh, sinh viên theo học các trình độ tại các cơ sở GDNN trên đại bàn tỉnh cũng là những cơ hội tốt cho công tác tuyển sinh hệ cao đẳng đối với một số nghề mà Nhà trường đang có thế mạnh (Công nghệ thông tin, Công nghệ kỹ thuật Điện – Điện tử, Điện công nghiệp, Điện tử công nghiệp)

Do được sự quan tâm của Đảng và chính sách của Nhà nước ưu tiên cho giáo dục và các tổ chức dạy nghề, cụ thể là Nghị định 238/2025/NĐ-CP thay thế Nghị định 81/2021/NC-CP trong đó quy định tiếp tục miễn giảm học phí đối với đối tượng học sinh tốt nghiệp THCS đi học nghề. Ngoài ra, chính sách phân luồng đào tạo của Bộ GD&ĐT cũng là một trong những thuận lợi trước mắt đối với tuyển sinh trình độ trung học nghề.

Nhà trường cũng đã triển khai quảng bá thông tin trên nhiều phương tiện truyền thông trong đó cũng đã xây dựng clip quảng bá trên trang Fanpage “Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên Cơ sở 2 – Bắc Ninh” đã có hàng chục nghìn lượt truy cập. Cũng đã có những hiệu quả tốt trong việc quảng cáo, giới thiệu về Nhà trường và phát hành những thông tin tuyển sinh.

Nhà trường cũng đã tích cực liên hệ và phối hợp với các công ty, doanh nghiệp cung cấp và hỗ trợ học sinh, sinh viên tiếp cận những thông tin tuyển dụng. Giới thiệu được nhiều em tìm kiếm được công việc làm thêm và trải nghiệm phù hợp với chuyên ngành đào tạo tại một số doanh nghiệp trên địa bàn. Tuy nhiên, công tác tư vấn tuyển sinh những năm qua, đặc biệt năm 2025 chưa đạt được chỉ tiêu (theo cấp phép) cụ thể: Trình độ cao đẳng: 0/230 sinh viên (0%); Trình độ trung cấp: 289/420 học sinh đạt (69%).

2.3. Một số giải pháp đổi mới định hướng tư vấn tuyển sinh và đào tạo ở Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên (cơ sở 2) đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong kỷ nguyên mới

2.3.1. Về đổi mới định hướng tư vấn tuyển sinh
Ngoài những biện pháp đã thực hiện trong năm 2025 thì công tác tuyển sinh năm 2026 cần được đổi mới và phát huy hiệu quả ở một số nội dung sau:

Một là, duy trì và phát huy mối quan hệ giao lưu với các trường THCS, THPT, Trung tâm Giáo dục thường xuyên và trọng tâm là các đơn vị trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh và mở rộng về các xã, phường vùng xa (địa bàn tỉnh Bắc Giang cũ).

Hai là, tuyên truyền rộng khắp, đa dạng trên mọi hình thức về công tác tuyển sinh của Trường và Nghị định số 238/2025/NĐ-CP của Chính Phủ về chính sách miễn học phí cho đối tượng tốt nghiệp THCS đi học trung cấp, Nghị quyết số 113/2025/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh về hỗ trợ học phí cho học sinh tốt nghiệp THPT học trình độ trung cấp, cao đẳng tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.

Ba là, tổ chức Hội nghị về công tác tuyển sinh, qua đó mỗi cán bộ, viên chức tham gia, góp ý, đề xuất các biện pháp cụ thể để hỗ trợ cho công tác tuyển sinh và cũng từ đây mỗi cán bộ, viên chức hiểu hơn về vai trò của công tác tuyển sinh, từ đó tích cực tuyên truyền, chủ động tìm hiểu quy chế tuyển sinh và ngành, nghề đào tạo của Nhà trường để tư vấn, giải đáp các ý kiến giúp cho các thí sinh có sự lựa chọn đúng đắn, phù hợp năng lực bản thân.

Bốn là, tăng cường hoạt động quảng cáo trên nhiều kênh thông tin khác nhau đặc biệt trên trang Fanpage của Cơ sở 2 và Tiktok.

Năm là, tập trung nguồn lực, xây dựng đội ngũ tuyển sinh cơ động xác định đi công tác xa để thu hút học sinh, sinh viên về học tại trường. Đồng thời với đó xây dựng cơ chế hỗ trợ phù hợp cho cán bộ tham gia thực hiện tuyển sinh.

Sáu là, tăng cường mối quan hệ gắn kết với các Trung tâm giới thiệu việc làm, các doanh nghiệp để tìm kiếm thị trường lao động, mở rộng địa bàn, cử cán bộ đến thăm quan, tiếp cận cách làm mới, công nghệ mới cũng như nhu cầu tuyển dụng lao động để có phương án hợp tác, tư vấn và giới thiệu việc làm cho học sinh, sinh viên trong quá trình học tập cũng như sau khi tốt nghiệp ra trường.

Bảy là, đổi mới chiến lược tư vấn tuyển sinh: Từ “chiêu sinh” sang “hướng nghiệp chiến lược”

Trong kỷ nguyên số, công tác tuyển sinh không chỉ là việc lấp đầy chỉ tiêu mà là quá trình sàng lọc và định hướng nguồn nhân lực phù hợp với chuỗi giá trị công nghiệp. Nhà trường cần xây dựng nền tảng tư vấn tuyển sinh thông minh. Hệ thống này không chỉ cung cấp thông tin ngành học mà còn thực hiện đánh giá năng lực dựa trên các thuật toán phân tích hành vi và sở thích của thí sinh. Thông qua việc phân tích dữ liệu từ thị trường lao động thực tế tại các KCN như Tiên Sơn, Quế Võ (Bắc Ninh) hay Phố Nối (Hưng Yên), AI sẽ đưa ra khuyến nghị lộ trình học tập cá nhân hóa, giúp thí sinh hình dung rõ nét về vị trí việc làm và mức thu nhập kỳ vọng sau 2-3 năm đào tạo.

Thay vì các buổi hội thảo mang tính thuyết giảng, Nhà trường cần tổ chức các buổi trải nghiệm, tư vấn hướng nghiệp thực tế tại nhà xưởng. Tại đây, học sinh THPT được trực tiếp tham gia các workshop kỹ thuật nhỏ như điều khiển cánh tay Robot, lập trình ứng dụng IoT cơ bản hoặc thiết kế thời trang kỹ thuật số. Việc “tận mục sở thị” trang thiết bị hiện đại và nghe chia sẻ từ các cựu sinh viên đang giữ vị trí kỹ thuật trưởng tại các tập đoàn FDI sẽ tạo niềm tin vững chắc về giá trị của GDNN cho các em học sinh đến trải nghiệm.

2.3.2. Về đổi mới định hướng đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong kỷ nguyên mới

Để giải quyết bài toán “lệch pha” giữa cung và cầu lao động tại khu vực trọng điểm Bắc Bộ, Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên cần xác lập một hệ thống giải pháp đồng bộ, chuyển dịch từ mô hình giáo dục truyền thống sang mô hình giáo dục mở, thích ứng và gắn kết hữu cơ với doanh nghiệp.

Một là, đổi mới mô hình đào tạo “lấy doanh nghiệp làm trung tâm và công nghệ làm nền tảng”

Đào tạo trong kỷ nguyên mới phải thoát ly khỏi các giáo trình tĩnh để tiến tới một chương trình giảng dạy động.

Triển khai mô hình “Đào tạo kép” thích ứng, Nhà trường cần đẩy mạnh việc ký kết các thỏa thuận hợp tác đào tạo chiến lược với các tập đoàn như Goertek, Foxconn hay các doanh nghiệp bán dẫn mới nổi. Mô hình này đòi hỏi cấu trúc lại chương trình: 30% thời lượng học lý thuyết và kỹ năng nền tảng tại Trường; 70% thời lượng thực hành trực tiếp trên dây chuyền sản xuất của doanh

nghiệp. Điểm đột phá ở đây là việc doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào khâu thẩm định giáo trình và cử chuyên gia tham gia giảng dạy các module kỹ thuật chuyên sâu, đảm bảo sinh viên được tiếp cận với công nghệ hiện đại thay vì các thiết bị đã lỗi thời.

Tích hợp năng lực số và “kỹ năng xanh” vào chuẩn đầu ra. Mọi ngành đào tạo tại Nhà trường, từ Cơ khí, Điện tử đến Kế toán, cần được tích hợp các module về AI ứng dụng và Phân tích dữ liệu. Đồng thời, đáp ứng tiêu chuẩn ESG (Môi trường - Xã hội - Quản trị) của các nhà đầu tư FDI, chương trình đào tạo phải bổ sung các nội dung về sản xuất sạch, tiết kiệm năng lượng và quản lý rác thải công nghiệp. Đây chính là “tấm hộ chiếu” giúp sinh viên Nhà trường dễ dàng gia nhập vào các chuỗi cung ứng toàn cầu vốn đang thắt chặt các quy định về bảo vệ môi trường.

Phát triển hệ sinh thái học tập số, Nhà trường cần đầu tư mạnh mẽ vào hệ thống thực hành ảo sử dụng công nghệ VR/AR. Giải pháp này cho phép sinh viên thực hành vận hành các hệ thống phức tạp, đắt tiền hoặc các tình huống an toàn lao động nguy hiểm trong môi trường giả lập trước khi thao tác trên máy thật. Điều này vừa giúp giảm chi phí khấu hao thiết bị, vừa tăng cường khả năng xử lý tình huống cho người học.

Hai là, xây dựng trục kết nối: “Nhà trường - Cựu sinh viên - Doanh nghiệp”

Giải pháp bền vững nằm ở việc duy trì một mạng lưới kết nối liên tục, đảm bảo thông tin nhu cầu lao động được cập nhật theo thời gian thực.

Nhà trường nên thành lập Trung tâm Dự báo và Kết nối việc làm số: Trung tâm này có nhiệm vụ thu thập dữ liệu tuyển dụng hằng ngày từ các KCN lân cận, từ đó điều chỉnh linh hoạt chỉ tiêu và nội dung đào tạo ngắn hạn.

Hệ thống “học tập suốt đời”: Nhà trường không chỉ đào tạo sinh viên chính quy mà cần trở thành trung tâm đào tạo lại và nâng cao tay nghề cho công nhân tại các khu công nghiệp. Các khóa học ngắn hạn về vận hành máy bán dẫn, bảo trì Robot công nghiệp sẽ là nguồn thu ổn định và khẳng định uy tín của nhà trường đối với cộng đồng doanh nghiệp.

Ba là, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên trong kỷ nguyên AI

Giảng viên không thể đào tạo ra nhân lực chất lượng cao nếu bản thân không am hiểu công nghệ mới. Nhà trường cần có chính sách đưa giảng viên đi thực tế tại doanh nghiệp ít nhất 2 tháng/năm để cập nhật quy trình sản xuất. Đồng thời, đẩy mạnh việc mời các kỹ sư trưởng, chuyên gia đầu ngành từ các tập đoàn FDI tham gia thỉnh giảng và đào tạo học sinh, sinh viên.

III. KẾT LUẬN

Việc triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp nêu trên tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên (cơ sở 2) sẽ tạo ra những tác động tích cực:

Về phía nhà trường: Nâng cao vị thế cạnh tranh, thu hút được đối tượng người học chất lượng cao và tăng cường nguồn lực tài chính thông qua các dự án đào tạo theo đơn đặt hàng.

Về phía người học: Rút ngắn thời gian thích nghi với môi trường làm việc, đảm bảo thu nhập khởi điểm cao và có lộ trình thăng tiến rõ ràng.

Về phía doanh nghiệp: Giảm thiểu chi phí đào tạo lại, có được nguồn nhân lực ổn định và chất lượng, đáp ứng ngay lập tức các yêu cầu sản xuất khẩn khe trong kỷ nguyên mới.

Tóm lại, giải pháp định hướng tư vấn tuyển sinh và đào tạo tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên phải là một hệ thống mở, linh hoạt và luôn đặt trong mối tương quan chặt chẽ với nhịp đập của thị trường lao động tại Bắc Ninh và các tỉnh lân cận. Sự thành công của mô hình này không chỉ có ý nghĩa đối với Nhà trường mà còn đóng góp quan trọng vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước trong kỷ nguyên mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Báo cáo Quy hoạch tỉnh Bắc Ninh thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Dữ liệu khảo sát nhu cầu nhân lực các KCN Bắc Ninh quý I/2026.

Tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp quốc tế trong kỷ nguyên công nghiệp 4.0.

Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên (cơ sở 2), Báo cáo tổng kết công tác tuyển sinh năm 2025 và phương hướng triển khai công tác tuyển sinh năm 2026.