ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG THỰC TẬP DOANH NGHIỆP CỦA NHÀ GIÁO TẠI CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT 71-NQ/TW

Lâm Văn Thi, Đinh Thị Hoàng Nguyên
Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật TP.HCM
Email: lamvanthi@hotec.edu.vn

Tóm tắt: *Dựa trên định hướng của Nghị quyết 71-NQ/TW về những đột phá trong phát triển giáo dục và đào tạo, cùng với việc so sánh những điểm mới của Thông tư 05/2026/TT-BGDĐT so với Thông tư 07/2017/TT-BLĐTBXH liên quan đến hoạt động thực tập tại doanh nghiệp của đội ngũ nhà giáo trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp; tác giả đã phân tích thực trạng hoạt động thực tập doanh nghiệp trong thời gian qua về các mặt như: Chính sách của các cơ quan quản lý nhà nước, nhà trường, sự hợp tác của doanh nghiệp và năng lực cập nhật công nghệ mới của nhà giáo trong bối cảnh chuyển đổi số. Từ đó tác giả chỉ ra các rào cản làm giảm hiệu quả thực tế của các hoạt động này. Cuối cùng, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao kỹ năng thực hành và thúc đẩy việc ứng dụng công nghệ mới cho đội ngũ nhà giáo GDNN, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số và nền công nghiệp hiện đại.*

Từ khóa*: Thực tập doanh nghiệp, nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, Thông tư 07/2017/TT-BLĐTBXH, Thông tư 05/2026, Nghị quyết 71-NQ/TW, kỹ năng thực hành, chuyển đổi số.*

INNOVATING ENTERPRISE-BASED INTERNSHIP ACTIVITIES FOR EDUCATORS AT VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS IN THE SPIRIT OF RESOLUTION NO. 71-NQ/TW

Abstract: *Based on the orientation of Resolution 71-NQ/TW on breakthroughs in the development of education and training, alongside a comparative analysis of key innovations between Circular 05/2026/TT-BGDĐT and Circular 07/2017/TT-BLĐTBXH involving enterprise-based placements for VET educators, the author analyzes recent implementation practices, focusing on policies from state management agencies and educational institutions, corporate collaboration as well as educators' competencies to adapt to new technologies in the context of digital transformation. From these findings, the author identifies barriers that lead to a decline in the effectiveness of enterprise-based placements and proposes practical solutions to upgrade practical skills and foster new technology adoption among VET educators, which meets the requirements of the digital economy and modern industry.*

Keywords: *Enterprise-based placements, VET educators, Circular 07/2017/TT-BLĐTBXH, Circular 05/2026/TT-BGDĐT, Resolution 71-NQ/TW, Practical skills, Digital transformation.*

Nhận bài: 19/07/2026 Phản biện: 19/08/2026 Duyệt đăng: 23/08/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh chuyển đổi số và kỷ nguyên vươn mình của đất nước, chất lượng giáo dục nghề nghiệp (GDNN) giữ vai trò quyết định đến năng suất lao động và khả năng cạnh tranh quốc gia. Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22-8-2025 của Bộ Chính trị xác định giáo dục nghề nghiệp giữ vai trò then chốt trong việc phát triển lực lượng lao động chất lượng cao, thúc đẩy cơ chế "học thật, làm thật", gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường, doanh nghiệp và nhu cầu của nền kinh tế. Để đạt mục tiêu đó, nhà giáo GDNN không chỉ cần vững về lý thuyết sư phạm mà còn phải sở hữu kỹ năng thực hành thành thạo, khả năng tiếp cận nhanh chóng với công nghệ sản xuất hiện đại tại doanh nghiệp để truyền đạt, hướng dẫn cho người học. Sau khi tiếp nhận chuyển giao quyền quản lý nhà nước từ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã cụ thể hóa chế độ làm việc của nhà giáo GDNN bằng Thông tư 05/2026/TT-BGDĐT, đánh dấu bước chuyển quan trọng trong việc chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo thông qua quy định nhà giáo phải "thực hiện hoạt động khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo; cập nhật nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới"; đây là yêu cầu mang tính chiến lược trong công tác đào tạo, phát triển đội ngũ nhà giáo GDNN. Bài viết này phân tích những thay đổi pháp lý và thực trạng triển khai hoạt động thực tập doanh nghiệp trong thời gian qua, đồng thời đề xuất các giải pháp nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới cho nhà giáo dạy trình độ cao đẳng, trung cấp tại các cơ sở GDNN.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở pháp lý

Khung pháp lý cho hoạt động thực tập doanh nghiệp của nhà giáo GDNN được luật hóa trong Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, tại khoản 9 Điều 55, đã quy định rõ nhà giáo phải dành thời

gian thực tập tại doanh nghiệp để cập nhật công nghệ mới, nâng cao kỹ năng thực hành. Quy định này đặt nền móng pháp lý vững chắc cho việc bắt buộc nhà giáo các cơ sở GDNN phải gắn liền bục giảng với thực tế sản xuất. Cụ thể hóa quy định mang tính nguyên tắc của Luật, Thông tư 07/2017/TT-BLĐTBXH do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành về chế độ làm việc của nhà giáo GDNN quy định thời gian làm việc của nhà giáo là 44 tuần/năm học, trong đó dành 04 tuần để thực tập tại doanh nghiệp đối với nhà giáo dạy trình độ cao đẳng và trung cấp.

Đến năm 2025, Luật Giáo dục nghề nghiệp số 124/2025/QH15 tiếp tục kế thừa định hướng này, đồng thời nhấn mạnh trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp trong việc tiếp nhận nhà giáo đến thực tập. Luật Giáo dục nghề nghiệp 2025 đã quy định rõ nét hơn về quyền hạn, trách nhiệm và tính tự chủ của các cơ sở GDNN, tập trung thúc đẩy ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, cũng như tăng cường hoạt động liên kết đào tạo với khu vực doanh nghiệp. Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 05/2026/TT-BGDĐT thay thế các quy định cũ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội với điểm đáng chú ý là không còn phân chia riêng lẻ khoảng thời gian "thực tập tại doanh nghiệp" bắt buộc mà tích hợp vào 12 tuần (đối với cao đẳng) hoặc 08 tuần (đối với trung cấp) học tập, bồi dưỡng, thực hiện hoạt động khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo; cập nhật nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới,…; giao quyền trực tiếp cho người đứng đầu cơ sở GDNN chủ động xây dựng văn bản quy định cụ thể về chế độ làm việc, đảm bảo phù hợp với đặc thù ngành nghề đào tạo riêng biệt của từng đơn vị.

Điều này hoàn toàn cụ thể hóa tinh thần cốt lõi của Nghị quyết 71-NQ/TW về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, tăng cường tự chủ cho các cơ sở giáo dục, xóa bỏ sự manh mún, lạc hậu và thúc đẩy liên kết nhà trường - doanh nghiệp thực chất. Bên cạnh đó, các văn bản khác như: Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22-12-2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia yêu cầu các ngành phải tạo bước bứt phá, làm chủ công nghệ cốt lõi và chiến lược, khuyến khích doanh nghiệp hợp tác ứng dụng khoa học công nghệ với nhà trường; Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Quyết định 2239/QĐ-TTg) đặt ra mục tiêu chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo, buộc các trường cao đẳng và trung cấp trên toàn quốc phải đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng thực tiễn.

2.2. Tóm tắt các nghiên cứu liên quan

Các nghiên cứu trong và ngoài nước đã phản ánh khá rõ năng lực thực hành của nhà giáo GDNN và mối liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp. Một số nghiên cứu tiêu biểu liên quan đến hoạt động thực tập doanh nghiệp của nhà giáo gồm:

Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB, 2020) cho thấy mặc dù 87% giảng viên cao đẳng đạt chuẩn lý thuyết, tỷ lệ giảng dạy thực hành và tích hợp vẫn còn thấp. ADB khuyến nghị GDNN Việt Nam chuyển mạnh sang mô hình đào tạo dựa vào doanh nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu năng suất lao động trong bối cảnh dòng vốn FDI gia tăng.

Vi Hoang Dang & Thanh Thuy Nguyen (2023) chỉ ra rằng phần lớn doanh nghiệp Việt Nam chưa tích cực tiếp nhận nhà giáo đến thực tập do thiếu cơ chế hỗ trợ từ Nhà nước. Nghiên cứu đề xuất mô hình đối tác chiến lược ba bên Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp nhằm bảo đảm lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp khi tham gia nâng cao kỹ năng cho nhà giáo.

Từ kinh nghiệm mô hình đào tạo kép (Dual training) của CHLB Đức, Xuan Tien Vo (2024) đề xuất thường xuyên luân chuyển giảng viên giữa cơ sở đào tạo và xưởng sản xuất thực tế để cập nhật công nghệ và kỹ năng nghề.

Đặng Thế Long (2023), qua nghiên cứu tại Trường Trung cấp Công nghệ Bách khoa Bình Phước, cho thấy nhà giáo GDNN tuy đáp ứng chuẩn về bằng cấp, ngoại ngữ và tin học nhưng còn hạn chế trong việc tích hợp các năng lực này vào giảng dạy và xử lý công nghệ mới. Nghiên cứu cũng nhận định các cơ sở GDNN còn chú trọng quản lý hành chính hơn là bồi dưỡng đội ngũ thích ứng với yêu cầu mới.

Hoàng Đại Thắng và Phan Thị Thanh Tâm (2025) cho biết chỉ khoảng 35% giảng viên tại các trường cao đẳng có kinh nghiệm làm việc thực tế tại doanh nghiệp, phản ánh khoảng cách đáng kể giữa giảng dạy và sản xuất. Nguyên nhân chủ yếu được xác định là rào cản chính sách, phối hợp chưa chặt chẽ và thiếu thông tin thị trường lao động.

Tại Hội thảo khoa học của Khoa Kinh tế - Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM (2025), Nguyễn Tấn Đạt cho rằng thực tập doanh nghiệp giúp giảng viên rèn luyện tác phong công nghiệp và tích lũy tình huống thực tiễn phục vụ giảng dạy. Tuy nhiên, Nguyễn Thị Ngân cảnh báo tình trạng thực tập còn mang tính hình thức, khi

một bộ phận nhà giáo chủ yếu thực hiện để hoàn thành định mức giờ theo quy định mà chưa thực sự tham gia làm việc tại doanh nghiệp.

2.3. Thực trạng hoạt động thực tập doanh nghiệp của nhà giáo GDNN

Với nhiều năm kinh nghiệm giảng dạy và quản lý tại cơ sở GDNN, chúng tôi nhận thấy hoạt động thực tập doanh nghiệp của nhà giáo đã có những chuyển biến tích cực. Căn cứ Thông tư 07/2017, hằng năm các cơ sở GDNN đều xây dựng kế hoạch và cử nhà giáo đến thực tập tại doanh nghiệp. Hoạt động này trở thành một nhiệm vụ chuyên môn quan trọng, góp phần thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn, điển hình tại Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM, Cao đẳng Công thương TP.HCM, Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức, Cao đẳng Lý Tự Trọng,… (theo các báo cáo tham luận tại Hội thảo khoa học của Khoa Kinh tế - Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM - 2025).

Tuy nhiên, quá trình triển khai vẫn còn ba hạn chế chính.

Thứ nhất, việc tiếp cận công nghệ mới và nâng cao kỹ năng thực hành tương đối thuận lợi đối với khối ngành kỹ thuật - công nghệ nhờ hệ thống máy móc, dây chuyền hữu hình, nhưng khó cụ thể hóa đối với khối ngành kinh doanh và quản lý. Nhiều doanh nghiệp cho rằng nhà giáo GDNN có nền tảng lý thuyết tốt nhưng còn hạn chế về khả năng thích ứng với áp lực thị trường và xử lý tình huống thực tế. Phần lớn nhà giáo khi thực tập vẫn chủ yếu ở vai trò "quan sát viên", ít trực tiếp tham gia hoạt động kinh doanh và vận hành của doanh nghiệp.

Thứ hai, nhiều doanh nghiệp còn e ngại nguy cơ rò rỉ dữ liệu tài chính, quy trình công nghệ độc quyền, thông tin khách hàng,… nên hạn chế nhà giáo tiếp cận sâu vào hệ thống quản lý và vận hành. Việc bố trí cán bộ có trình độ hướng dẫn thực tập cũng ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Trong khi đó, các chính sách ưu đãi thuế, khấu trừ thuế và hỗ trợ kinh phí của Nhà nước đối với doanh nghiệp tham gia đào tạo GDNN chưa đủ mạnh để tạo động lực hợp tác.

Thứ ba, quy định 04 tuần thực tập tại doanh nghiệp mỗi năm đối với nhà giáo dạy trình độ cao đẳng, trung cấp theo Thông tư 07/2017 tạo áp lực đáng kể do nhà giáo đồng thời phải đảm bảo giảng dạy, công tác chuyên môn và hành chính. Việc thực tập thường được bố trí xen kẽ vào những ngày không có lịch dạy, dẫn đến thời gian manh mún, khó tham gia trọn vẹn một quy trình sản xuất, vận hành hoặc một kỳ báo cáo tài chính của doanh nghiệp, từ đó hạn chế khả năng tiếp cận đầy đủ công nghệ và hình thành kỹ năng thực hành thực chất.

2.4. Đánh giá ưu và nhược điểm

Từ thực tế hoạt động thực tập doanh nghiệp và qua việc đối chiếu văn bản về chính sách chế độ làm việc của nhà giáo GDNN, chúng tôi có thể đánh giá một cách khách quan về sự thay đổi của các cơ chế quản lý như sau:

2.4.1. Giai đoạn trước năm 2026 - áp dụng theo Thông tư 07/2017/TT-BLĐTBXH (được sửa đổi bổ sung theo Thông tư 28/2022/TT-BLĐTBXH)

- Ưu điểm: Thông tư 07/2017 đã thiết lập kỷ cương hành chính rõ ràng. Việc luật hóa quy định cứng 04 tuần thực tập bắt buộc tại doanh nghiệp đối với nhà giáo dạy trình độ cao đẳng, trung cấp đã tạo ra áp lực pháp lý cần thiết, buộc các cơ sở GDNN phải bắt đầu chủ động liên hệ và xây dựng mạng lưới đối tác doanh nghiệp để gửi nhà giáo đi thực tế.

- **Nhược điểm:** Cơ chế quản lý thời gian cứng, thiếu linh hoạt. Việc đo lường hiệu quả thực tập dựa trên việc tích lũy số giờ hành chính mà không đi kèm chuẩn đầu ra cụ thể đã dẫn đến sự biến tướng, làm cho hoạt động thực tập doanh nghiệp dễ rơi vào tính hình thức, đối phó, tạo ra tình trạng nhà giáo "xin" xác nhận và đóng dấu mộc để hoàn thành thủ tục hành chính, gây lãng phí thời gian của cả nhà giáo, nhà trường và doanh nghiệp.

2.4.2. Giai đoạn từ 2026 về sau – áp dụng Thông tư 05/2026/TT-BGDĐT

- Ưu điểm: Khắc phục tính xơ cứng của quy định cũ, Thông tư 05/2026 bám sát tinh thần đột phá của Nghị quyết 71-NQ/TW về phát triển giáo dục theo hướng mở, tự chủ và linh hoạt. Thông tư mới không còn phân chia riêng lẻ khoảng thời gian "thực tập tại doanh nghiệp" mà thay vào đó, Thông tư 05/2026 đã tích hợp việc thực tập này một cách linh hoạt vào 12 tuần đối với cao đẳng (hoặc 08 tuần đối với trung cấp) bao gồm học tập, bồi dưỡng, thực hiện hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; cập nhật nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới; dự giờ, trao đổi kinh nghiệm và các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ khác. Điều này tạo sự chủ động tối đa cho nhà trường và nhà giáo trong việc tự sắp xếp kế hoạch bồi dưỡng kỹ năng thực tế tại doanh nghiệp, tránh việc phải đi thực tập doanh nghiệp mang tính hình thức, đối phó hàng năm.

- Vấn đề cần lưu ý: Chuyển giao quyền tự chủ cao đòi hỏi năng lực quản trị của đội ngũ lãnh đạo nhà trường phải cực kỳ vững vàng, nhạy bén. Nếu hệ thống quản lý, giám sát, bảo đảm chất lượng nội bộ của cơ sở GDNN còn yếu kém, thiếu cơ chế giám sát chặt chẽ, thì sự linh hoạt của Thông tư 05/2026 dễ bị biến tướng thành buông lỏng quản lý, khiến chất lượng thực tập sụt giảm hơn cả thời kỳ áp dụng Thông tư 07/2017.

2.5. Dự báo khả năng thay đổi hoạt động thực tập doanh nghiệp, tiếp cận công nghệ mới của nhà giáo khi triển khai thực hiện Thông tư 05/2026

Dưới tác động mạnh mẽ của các chính sách vĩ mô, nhà giáo GDNN sẽ có cơ hội rất lớn để tiếp cận công nghệ hiện đại; khi cơ chế quản lý được cởi trói và hướng tới chuẩn đầu ra thực chất, dự báo trong giai đoạn tới, hình thức "thực tập theo dự án" hoặc mô hình "giảng viên đồng hành cùng doanh nghiệp" sẽ trở thành xu hướng chủ đạo. Khi đó, Nhà giáo GDNN sẽ chuyển dịch vị thế từ một "người học việc" thụ động sang vai trò "chuyên gia tư vấn đồng nghiên cứu" giải quyết bài toán thực tế cho doanh nghiệp. Điều này đòi hỏi nhà giáo phải chủ động học tập, làm chủ các kiến thức chuyên sâu về công nghệ hay thành thạo các công cụ trí tuệ nhân tạo sẽ là tiền đề quan trọng giúp họ đồng hành cùng doanh nghiệp, tham gia cải tiến, tự động hóa quy trình sản xuất, kinh doanh và vận hành doanh nghiệp. Ngược lại, thông qua quá trình cọ xát thực tế tại doanh nghiệp, nhà giáo sẽ tích lũy chất liệu thực tiễn như công nghệ mới, trí tuệ nhân tạo (AI), thực hành mô phỏng (VR/AR), … sẽ được tích hợp mạnh mẽ vào từng chương trình đào tạo và đến từng lớp học.

2.6. Các hàm ý chính sách và đề xuất giải pháp

Từ định hướng của Nghị quyết 71-NQ/TW và Thông tư 05/2026, kết hợp với quan sát và kinh nghiệm thực tiễn, chúng tôi đề xuất các giải pháp như sau:

2.6.1. Nhóm giải pháp về vĩ mô và tháo gỡ rào cản cho doanh nghiệp

- Xây dựng cơ chế chính sách hỗ trợ doanh nghiệp: Để tinh thần Nghị quyết 71-NQ/TW thực sự đi vào đời sống sản xuất, Nhà nước cần cụ thể hóa các chính sách hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp có tiếp nhận nhà giáo đến thực tập; chỉ khi các lợi ích kinh tế rõ ràng, thì doanh nghiệp mới chủ động mở cửa tiếp nhận nhà giáo.

- Chuẩn hóa cam kết bảo mật bằng thỏa thuận pháp lý (MOU) thực chất: Để tháo gỡ rào cản e ngại rò rỉ thông tin của doanh nghiệp, nhà trường và nhà giáo cần ký kết biên bản hợp tác quy định chi tiết về phạm vi dữ liệu được tiếp cận; khuyến khích doanh nghiệp hỗ trợ công tác bồi dưỡng bằng cách cung cấp các bộ dữ liệu mô phỏng hoặc tình huống nghiệp vụ thực tế đã được mã hóa. Nếu làm tốt điều này, nhà giáo GDNN có dữ liệu học thuật để nghiên cứu, giảng dạy, đồng thời bảo vệ được bí mật kinh doanh của doanh nghiệp.

2.6.2. Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả quản trị đối với Nhà trường

- Vận dụng quy định về quyền tự chủ trong Thông tư 05/2026, nhà trường cần xây dựng quy chế chi tiết, quy đổi linh hoạt thời gian (12 tuần đối với cao đẳng hoặc 08 tuần đối với trung cấp) dành cho các hoạt động học tập, bồi dưỡng, thực hiện hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; cập nhật nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới; dự giờ, trao đổi kinh nghiệm và các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ khác thành các kết quả đầu ra cụ thể như: chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo, học liệu mô phỏng mới, bài giảng số hóa, sử dụng case-study của doanh nghiệp, thực hiện dự án tư vấn công nghệ,... Cách tiếp cận này dịch chuyển từ "quản lý thời gian hành chính" sang "quản lý chất lượng chuẩn đầu ra".

- Thiết lập cơ chế "Học kỳ doanh nghiệp" cho nhà giáo GDNN: Khắc phục triệt để tình trạng đi thực tập xen kẽ vụn vặt gây quá tải, nhà trường cần bố trí kế hoạch giảng dạy khoa học, cho phép nhà giáo được nghỉ giảng dạy hoàn toàn trong 1-2 tháng liên tục để tập trung làm việc thực tế toàn thời gian tại doanh nghiệp.

- Số hóa và chuẩn hóa quy trình quản trị thực tập trực tuyến: Xây dựng hệ thống phần mềm quản lý trực tuyến đồng bộ; toàn bộ lộ trình thực tập từ khâu đăng ký doanh nghiệp, phê duyệt kế hoạch bồi dưỡng, cập nhật nhật ký công tác hàng ngày, nộp báo cáo thu hoạch đến đánh giá kết quả của cán bộ hướng dẫn doanh nghiệp đều được thực hiện trên môi trường số. Điều này giúp ban giám hiệu giám sát chặt chẽ lộ trình thực tế của nhà giáo, loại bỏ hoàn toàn tình trạng thực tập hình thức hay "xin" xác nhận khống.

- Đãi ngộ và tôn vinh thiết thực: Đưa kết quả thực tập thực chất vào tiêu chuẩn xét thi đua, xét thu nhập tăng thêm,... đồng thời thiết lập quỹ hỗ trợ chi phí đi lại, ăn ở và phụ cấp thực tế cho nhà giáo tham gia thực tập tại các doanh nghiệp xa trường.

2.6.3. Nhóm giải pháp đối với cá nhân nhà giáo GDNN

- Chủ động lập kế hoạch và xác định rõ mục tiêu bồi dưỡng: Trước khi đến doanh nghiệp, nhà giáo phải chủ động tìm hiểu kỹ quy trình công nghệ, tình hình hoạt động kinh doanh của đơn vị tiếp nhận; từ đó xây dựng kế hoạch thực tập chi tiết sát với chuyên môn giảng dạy để tránh bị động trong quá trình làm việc thực tế.

- Không ngừng tự bồi dưỡng, nâng cao đạo đức nghề nghiệp: Nhà giáo phải chủ động học hỏi các kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm, cập nhật xu hướng chuyển đổi số và nâng cao đạo đức nghề nghiệp, cam kết bảo mật tuyệt đối các dữ liệu, thông tin kinh doanh của doanh nghiệp thực tập để tạo dựng lòng tin với đơn vị tiếp nhận.

- Lan tỏa giá trị và cập nhật bài giảng học liệu: Sau khi kết thúc thực tế, nhà giáo phải tổ chức các buổi báo cáo chuyên đề nội bộ khoa, tổ chuyên môn; chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn cho đồng nghiệp, cập nhật các biểu mẫu, quy trình thực tế vào bài giảng để sinh viên được tiếp cận trực tiếp với thị trường lao động từ sớm.

III. KẾT LUẬN

Tóm lại, hoạt động thực tập doanh nghiệp của nhà giáo GDNN là con đường tất yếu để thu hẹp khoảng cách giữa nhà trường và xã hội, giúp cho nhà giáo cập nhật nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới. Việc Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 05/2026 thay thế cho Thông tư 07/2017 không chỉ là việc thay đổi công tác quản lý hành chính mà còn thể hiện định hướng mới: chuyển dịch từ cơ chế cứng sang tư duy quản trị tự chủ, linh hoạt và lấy hiệu quả chuẩn đầu ra làm thước đo phản ánh đúng tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện của Nghị quyết 71-NQ/TW. Để hoạt động này thực sự đi vào chiều sâu, mang lại giá trị thực chất cho việc nâng cao kỹ năng thực hành và cập nhật công nghệ mới cho đội ngũ nhà giáo, đòi hỏi cơ chế phối hợp đồng bộ và bền vững: Nhà nước kiến tạo chính sách; Nhà trường tự chủ quy chế, cải tiến quy trình quản lý và áp dụng cơ chế "Học kỳ doanh nghiệp" cho giảng viên; Doanh nghiệp chia sẻ trách nhiệm xã hội; bản thân mỗi nhà giáo phải dấn thân, không ngừng cập nhật nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới, đổi mới tư duy và phương pháp giảng dạy. Chỉ khi thiết lập được mối quan hệ thực chất này, hệ thống GDNN Việt Nam mới có thể đào tạo nên một thế hệ lao động có kỹ năng nghề cao, đủ sức đưa đất nước phát triển mạnh mẽ và hội nhập quốc tế sâu rộng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Chính trị (2025), Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2025), Luật Giáo dục nghề nghiệp số 124/2025/QH15.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2026), Thông tư số 05/2026/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 02 năm 2026 Quy định chế độ làm việc đối với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), Thông tư số 07/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 03 năm 2017 Quy định chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.

Asian Development Bank (2020), Viet Nam Technical and Vocational Education and Training Sector Assessment.

Đặng Thế Long (2023), "The Teacher Development: The Case Study of A Local Polytechnic Vocational College", VNU Journal of Science: Education Research, Tập 39, Số 1.

Hoàng Đại Thắng & Phan Thị Thanh Tâm (2025), "Giải pháp phát triển hợp tác đào tạo với doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của các trường Cao đẳng tại Việt Nam", Tạp chí Công Thương, số 16.

Khoa Kinh tế - Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật TP.HCM (2025), Tổng hợp bài tham luận về nâng cao chất lượng thực tập doanh nghiệp cho giảng viên, Kỷ yếu hội thảo Khoa học.

Vi Hoang Dang & Thanh Thuy Nguyen (2023), "Designing a model of strategic partnership between the vocational skills development system and industry: case study in Vietnam", TVET@Asia, issue 21.