

HƯỚNG DẪN TRIỂN KHAI

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO PHỐI HỢP ĐỊNH HƯỚNG TIÊU CHUẨN ĐỨC

Cơ điện tử | Điện tử công nghiệp | Cắt gọt kim loại | Cơ khí xây dựng
Kỹ thuật thoát nước và xử lý nước thải | Công nghệ điện tử và năng lượng toà nhà
Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hoà không khí





Thông tin ấn phẩm

Xuất bản bởi	Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH Trụ sở đăng ký tại Bonn và Eschborn, Đức Chương trình Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam P.043, Coco Building, 14 Thụy Khuê, Tây Hồ, Hà Nội, Việt Nam office.tvet@giz.de https://www.tvet-vietnam.org
Thiết kế	Lê Phương Trường
Ảnh	© GIZ, Trường Cao đẳng Công nghệ Quốc tế LILAMA 2, Đỗ Đình Hoàng - Công ty MARTECH BOILER
Hoàn thành	TP Hồ Chí Minh, Tháng 4 năm 2025
Thay mặt cho	Bộ Hợp tác Kinh tế và Phát triển CHLB Đức (BMZ)

Tuyên bố miễn trách nhiệm: Thông tin trong tài liệu này được nghiên cứu và tổng hợp bởi Chương trình “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”, Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức (GIZ). Tác giả đã nỗ lực cung cấp những thông tin có thẩm quyền và cập nhật nhất. Tác giả đã cung cấp thông tin sẵn có tại thời điểm thực hiện nghiên cứu, và thông tin này có thể thay đổi theo thời gian. GIZ sẽ không chịu bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào hoặc đưa ra bất kỳ đảm bảo nào về tính hợp lệ, chính xác và đầy đủ của thông tin được cung cấp. GIZ không chịu bất kỳ trách nhiệm pháp lý đối với các thiệt hại vật chất hoặc phi vật chất do việc sử dụng hoặc không sử dụng thông tin được cung cấp hoặc sử dụng thông tin sai lệch hoặc không đầy đủ.

Mục Lục

Tuyên bố hòa nhập	1
Lời giới thiệu	2
1. Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức	2
2. Chương trình Hợp tác Việt Đức "Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam"	2
3. Sự cần thiết của bộ tài liệu hướng dẫn triển khai	3
PHẦN 1: MÔ HÌNH ĐÀO TẠO PHỐI HỢP	5
1. Mô hình đào tạo kép của Cộng hòa Liên bang Đức	5
2. Các yếu tố thành công của Mô hình đào tạo kép có thể áp dụng tại Việt Nam	6
3. Mô hình Đào tạo phối hợp	6
PHẦN 2: CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐỊNH HƯỚNG TIÊU CHUẨN ĐỨC	9
1. Giới thiệu	9
2. Đặc điểm Chương trình đào tạo	10
3. Cấu trúc Chương trình đào tạo	10
4. Kết quả triển khai thí điểm và nhân rộng	12
PHẦN 3: HƯỚNG DẪN TRIỂN KHAI	17
1. CHUẨN BỊ	18
2. TRIỂN KHAI	47
3. ĐÁNH GIÁ	52
PHẦN 4: BÀI HỌC KINH NGHIỆM	63
1. Bài học thành công về đào tạo phối hợp tại LILAMA 2	63
2. Một số thách thức đối với cơ sở GDNN	67
TÀI LIỆU THAM KHẢO	68
PHỤ LỤC	70
THUẬT NGỮ	72

Danh mục bảng

Bảng 1 - Kết quả triển khai và nhân rộng mô hình ĐTPH và các CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức tính đến 31/3/2025	13
Bảng 2 - 13 công cụ hợp tác doanh nghiệp	26
Bảng 3 - Khảo sát năng lực và đào tạo nâng cao cho nhà giáo	36
Bảng 4 - Các bước thực hiện đánh giá trang thiết bị và cơ sở vật chất tại cơ sở GDNN	42
Bảng 5 - Các bước thực hiện biên soạn tài liệu dạy - học	45
Bảng 6 - Thi thực hành phần 1 và phần 2	55
Bảng 7 - Cấu trúc kỳ thi tốt nghiệp tiêu chuẩn Đức	59
Bảng 8 - Tổng kết quy trình triển khai CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức	60

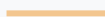
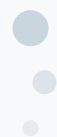


Danh mục hình

• Hình 1 - Đào tạo tại cơ sở GDNN và doanh nghiệp cùng chia sẻ trách nhiệm	5
• Hình 2 - Mô hình đào tạo phối hợp	7
• Hình 3 - Quy trình phát triển CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức	9
• Hình 4 - Cấu trúc trình độ tiêu chuẩn Đức	11
• Hình 5 - Quy trình triển khai CTĐT phối hợp định hướng tiêu chuẩn Đức	17
+ • Hình 6 - Cấu trúc Hội đồng tư vấn nghề	22
• Hình 7 - Logo Skilling Up Việt Nam	31
• Hình 8 - Ví dụ về các khu vực đào tạo tại công ty Schaeffler	48
• Hình 9 - Thành phần tiểu ban giám khảo	52
• Hình 10 - Các thí sinh đang thực hiện bài thi lý thuyết	58
• Hình 11 - Các thí sinh đang thực hiện bài thi thực hành	58
• Hình 12 - Người học nghề Cắt gọt kim loại đang trong giai đoạn đào tạo tại công ty đối tác ISHISEI	64



Bảng chữ viết tắt



AGVC	Trường Cao đẳng Nghề An Giang
BMZ	Bộ Hợp tác Kinh tế và Phát triển Liên bang Đức
Chương trình TVET	Chương trình Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam
CTĐT	Chương trình đào tạo
CHLB	Cộng hòa Liên bang
ĐTPH	Đào tạo phối hợp
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
 GIZ	Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức
HĐTVN	Hội đồng Tư vấn Nghề
HWK	Phòng Thủ Công nghiệp
IHK	Phòng Công nghiệp và Thương mại
LĐTBXH	Lao động Thương binh và Xã hội
LILAMA 2	Trường Cao đẳng Công nghệ Quốc tế LILAMA 2
PR	Quan hệ công chúng (Public Relations)
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
<u>VCMi</u>	Trường Cao đẳng Cơ giới và Thủy lợi

Tuyên bố hòa nhập

Chúng tôi nhận thức và tôn trọng sự đa dạng của người học cũng như những khó khăn khác nhau mà người học có thể gặp phải trong quá trình tham gia giáo dục nghề nghiệp. Người học có thể đối mặt với các rào cản liên quan đến khuyết tật, giới tính, điều kiện kinh tế – xã hội, ngôn ngữ, bối cảnh văn hóa, phong cách học tập hoặc các nhu cầu cá nhân khác.

Các chương trình đào tạo phối hợp định hướng tiêu chuẩn Đức được thiết kế theo hướng linh hoạt và lấy người học làm trung tâm, nhằm tạo điều kiện cho mọi người học có cơ hội tiếp cận, tham gia và phát triển năng lực nghề nghiệp một cách bình đẳng. Trong quá trình triển khai, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đối tác được khuyến khích áp dụng các biện pháp hỗ trợ phù hợp với nhu cầu của từng nhóm người học, qua đó thúc đẩy môi trường học tập và làm việc an toàn, tôn trọng sự khác biệt và mang tính hòa nhập.

Tùy theo bối cảnh cụ thể, các biện pháp hỗ trợ có thể bao gồm điều chỉnh môi trường học tập, tổ chức đào tạo linh hoạt, đa dạng hóa phương pháp giảng dạy và đánh giá, cung cấp học liệu phù hợp hoặc các hình thức hỗ trợ cần thiết khác nhằm giảm thiểu rào cản trong học tập và đánh giá năng lực.

Chúng tôi khuyến khích đội ngũ quản lý, nhà giáo, người đào tạo tại doanh nghiệp và các bên liên quan áp dụng các phương pháp tiếp cận nhạy cảm về giới, hòa nhập và lấy người học làm trung tâm trong toàn bộ quá trình đào tạo. Đồng thời, học liệu và hoạt động đào tạo cần được thiết kế và tổ chức theo hướng dễ tiếp cận đối với các nhóm người học khác nhau, góp phần đảm bảo mọi người học đều có cơ hội tham gia và phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Việc thúc đẩy bình đẳng giới, hòa nhập xã hội và tạo cơ hội tiếp cận công bằng cho các nhóm yếu thế là một trong những nguyên tắc xuyên suốt trong quá trình triển khai các chương trình đào tạo phối hợp định hướng tiêu chuẩn Đức.

Lời giới thiệu

1. Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức

Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức (GIZ) đã hoạt động tại Việt Nam hơn 25 năm qua. Do nền kinh tế phát triển năng động với tốc độ tăng trưởng cao trong thập kỷ vừa qua, Việt Nam đã trở thành nước có thu nhập trung bình. Tuy nhiên, Việt Nam cũng phải đối mặt với nhiều thách thức như:

- Suy kiệt nguồn tài nguyên thiên nhiên
- Ô nhiễm môi trường
- Tiêu thụ năng lượng tăng cao
- Thiếu lao động lành nghề



Đây cũng là mục tiêu của các dự án do GIZ thực hiện tại Việt Nam với 3 lĩnh vực trọng tâm:

- Môi trường và tài nguyên thiên nhiên
- Năng lượng
- Giáo dục nghề nghiệp (GDNN)

GIZ đang phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng Việt Nam nhằm soạn thảo và thực hiện các chiến lược cũng như khuôn khổ pháp lý để thúc đẩy GDNN đáp ứng nhu cầu thị trường lao động với trọng tâm hợp tác doanh nghiệp. GIZ hỗ trợ các cơ sở GDNN nhằm nâng cao chất lượng và chú trọng vào đào tạo định hướng thực hành. Mục tiêu là cải thiện nguồn cung ứng lao động có tay nghề thông qua đào tạo nhằm phát triển nền kinh tế xanh và bền vững.

2. Chương trình Hợp tác Việt Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”

Chương trình “Đổi mới GDNN Việt Nam” (Chương trình TVET) được ủy quyền bởi Bộ Hợp tác Kinh tế và Phát triển CHLB Đức (BMZ) và thực hiện bởi GIZ, phối hợp với Tổng cục GDNN, thuộc Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (Bộ LĐTBXH). Mục tiêu của chương trình là nâng cao chất lượng GDNN để thích ứng với thế giới việc làm không ngừng thay đổi, ngày càng trở nên xanh và được số hóa hơn.

Trong những năm vừa qua, Chương trình TVET đã và đang hỗ trợ, tư vấn các cơ sở GDNN đối tác trong việc thí điểm mô hình đào tạo phối hợp cũng như xây dựng, cung cấp các chương trình đào tạo (CTĐT) định hướng nhu cầu và theo tiêu chuẩn Đức cho một số

nghe trọng điểm. Những CTĐT này được triển khai một cách linh hoạt trong quá trình phối hợp đào tạo tại các cơ sở GDNN và tại doanh nghiệp.

Tại trường Cao đẳng Công nghệ Quốc tế LILAMA 2 (LILAMA 2), CTĐT cho bốn nghề (Cơ điện tử, Điện tử công nghiệp, Cắt gọt kim loại, Cơ khí xây dựng) đã được thí điểm và nhân rộng thành công. Tại trường Cao đẳng Cơ giới và Thủy lợi (VCMI), CTĐT cho hai nghề (Công nghệ điện tử và năng lượng tòa nhà; Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hòa không khí) cũng đã thí điểm thành công và đang nhân rộng tại các cơ sở GDNN khác.



Các bộ chương trình này được xây dựng dựa trên:

- Nhu cầu của doanh nghiệp tại Việt Nam.
- Tiêu chuẩn nghề của CHLB Đức.
- Quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp hệ trung cấp và cao đẳng cho nghề liên quan.

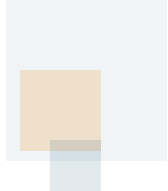
Tham gia biên soạn CTĐT bao gồm nhà giáo của các trường LILAMA 2 và VCMI, cán bộ kỹ thuật của các doanh nghiệp đối tác, chuyên gia GIZ và các chuyên gia quốc tế ngắn hạn. Cấp độ cao nhất của sáu Bộ CTĐT này cũng đã được các Phòng Thủ Công nghiệp Đức - cơ quan chịu trách nhiệm đánh giá chất lượng đào tạo kép của Đức, thẩm định và công nhận tương đương tiêu chuẩn Đức về nội dung lý thuyết và thực hành.

3. Sự cần thiết của bộ tài liệu hướng dẫn triển khai

Tiếp nối những kết quả khả quan đã đạt được tại các trường LILAMA 2 và VCMI cùng với các đối tác doanh nghiệp của họ trong việc triển khai đào tạo, mô hình đào tạo phối hợp và các CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức hiện đang được nhân rộng và chuyển giao tới 11 cơ sở GDNN thuộc phạm vi hỗ trợ của chương trình TVET. Bộ tài liệu hướng dẫn này nhằm cung cấp cách tiếp cận và các công cụ hữu ích để các cơ sở GDNN phối hợp hiệu quả với khối doanh nghiệp trong quá trình chuẩn bị, triển khai các chương trình đào tạo định hướng nhu cầu và theo tiêu chuẩn Đức.

Đối tượng sử dụng tài liệu hướng dẫn này được khuyến nghị dành cho cán bộ quản lý, nhà giáo của các cơ sở GDNN, lãnh đạo, người đào tạo, và cán bộ phụ trách đào tạo tại các doanh nghiệp. Sự đa dạng trong đối tượng sử dụng đòi hỏi tài liệu hướng dẫn phải được thiết kế dễ hiểu, dễ áp dụng và thân thiện với người sử dụng.

Tài liệu này không chỉ là một công cụ tham khảo quan trọng cho các cơ sở GDNN trong quá trình triển khai các CTĐT phối hợp định hướng tiêu chuẩn Đức, mà còn hỗ trợ cho việc xây dựng cơ chế hợp tác và mối liên kết chặt chẽ giữa cơ sở GDNN và khối doanh nghiệp nhằm cung cấp đào tạo định hướng nhu cầu.



Tài liệu này bao gồm các phần hướng dẫn liên quan tới: cách thiết lập và duy trì mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, phát triển/ cập nhật CTĐT phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường lao động, các bước cụ thể triển khai CTĐT và đánh giá năng lực người học cũng như hiệu quả hoạt động đào tạo.

Lưu ý về phạm vi áp dụng của tài liệu: Tài liệu này được xây dựng trên cơ sở các quy định pháp luật, văn bản hướng dẫn và thông tin hiện hành được thu thập, tổng hợp tại thời điểm biên soạn. Nội dung tài liệu phản ánh bối cảnh pháp lý và thực tiễn triển khai giáo dục nghề nghiệp trong giai đoạn xây dựng tài liệu, đồng thời tham chiếu các quy định mới có liên quan đã được ban hành hoặc đang được triển khai.

Do hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và các hướng dẫn thực hiện trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp có thể được sửa đổi, bổ sung hoặc cập nhật theo thời gian, một số nội dung trong tài liệu sẽ cần được điều chỉnh để phù hợp với các quy định mới và thực tiễn áp dụng.

Người sử dụng tài liệu được khuyến nghị đối chiếu với các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành, các hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền và các quy định nội bộ của cơ sở giáo dục nghề nghiệp khi áp dụng vào thực tiễn. Nhóm biên soạn sẽ tiếp tục rà soát, cập nhật và hoàn thiện tài liệu trên cơ sở các thay đổi của khung pháp lý cũng như kinh nghiệm triển khai thực tế từ các bên liên quan.

Do tài liệu hướng dẫn này được biên tập và xuất bản lần đầu, nên chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót, rất mong nhận được các ý kiến đóng góp của quý bạn đọc để cập nhật, cải tiến cho lần xuất bản kế tiếp.



Mọi ý kiến đóng góp xin vui lòng gửi đến Chị Nguyễn Trà My - Cán bộ Chương trình Đổi mới GDNN Việt Nam (Email: my.nguyentra@giz.de).



Phần 1

MÔ HÌNH ĐÀO TẠO PHỐI HỢP

1. Mô hình đào tạo kép của Cộng hòa Liên bang Đức

Mô hình đào tạo kép (dual training model) của Đức là một trong những mô hình giáo dục và đào tạo nổi tiếng trên thế giới, nơi người học được đào tạo đồng thời tại cả cơ sở GDNN và trong môi trường làm việc thực tế tại các doanh nghiệp. Dưới đây là một số thông tin cơ bản về mô hình này.



Bản chất của mô hình

Mô hình đào tạo kép của Đức kết hợp giữa việc học lý thuyết tại cơ sở GDNN và kỹ năng thực hành nghề tại doanh nghiệp.



Đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động

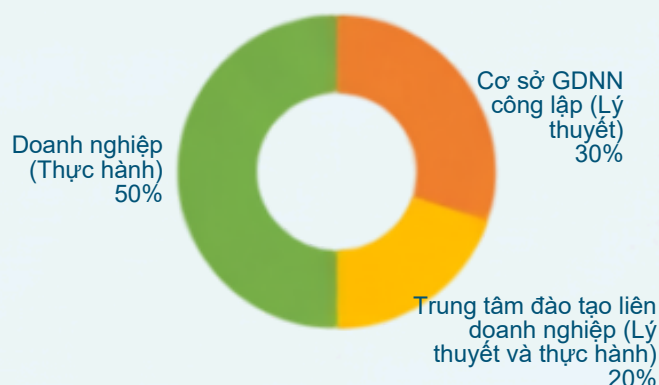
Mô hình này hướng đến đào tạo năng lực thực tiễn, phù hợp với nhu cầu thị trường lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp.

Sự hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp

Mô hình này tạo điều kiện cho sự hợp tác chặt chẽ giữa cơ sở GDNN công lập và khối doanh nghiệp hoặc trung tâm đào tạo liên doanh nghiệp. Các doanh nghiệp thường đóng vai trò tích cực nhằm:

- Tham gia xây dựng danh mục nghề, tiêu chuẩn nghề và chương trình đào tạo.
- Lựa chọn, trả lương và đào tạo người học.
- Tham gia trong các kỳ thi đánh giá năng lực.
- Cùng chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng giáo dục nghề nghiệp cho nền kinh tế.

Hình 1: Đào tạo tại cơ sở GDNN và doanh nghiệp cùng chia sẻ trách nhiệm



Hệ thống đánh giá và chứng nhận

Mô hình này có hệ thống đánh giá và chứng nhận chất lượng nghiêm ngặt (với sự tham gia của doanh nghiệp và bằng tốt nghiệp được cấp bởi Phòng Thủ Công Nghiệp - HWK hoặc Phòng Công nghiệp và Thương mại – IHK tại từng Bang), nhằm đảm bảo rằng những người tốt nghiệp từ hệ thống này có đủ năng lực để làm việc trong lĩnh vực nghề tương ứng trên toàn quốc gia.

2. Các yếu tố thành công của Mô hình đào tạo kép có thể áp dụng tại Việt Nam



Sự hợp tác đa phương

Chính phủ, doanh nghiệp và đối tác xã hội cần hợp tác trong việc chia sẻ tài chính, đào tạo và đánh giá năng lực để chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thị trường lao động.



Học tập tại nơi làm việc

Đào tạo tại doanh nghiệp là phần quan trọng giúp người học áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Cần quy định thống nhất để đảm bảo hiệu quả và chất lượng đào tạo.



Chấp nhận tiêu chuẩn quốc gia

Việc chấp nhận và tuân thủ tiêu chuẩn nghề, chứng chỉ được công nhận là rất quan trọng, đảm bảo sự công nhận và uy tín cho người học trên thị trường lao động.

Cán bộ GDNN có trình độ



Cần có người đào tạo tại doanh nghiệp và nhà giáo có năng lực cả về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm để đảm bảo chất lượng đào tạo.



Điều chỉnh chính sách theo yêu cầu thực tiễn

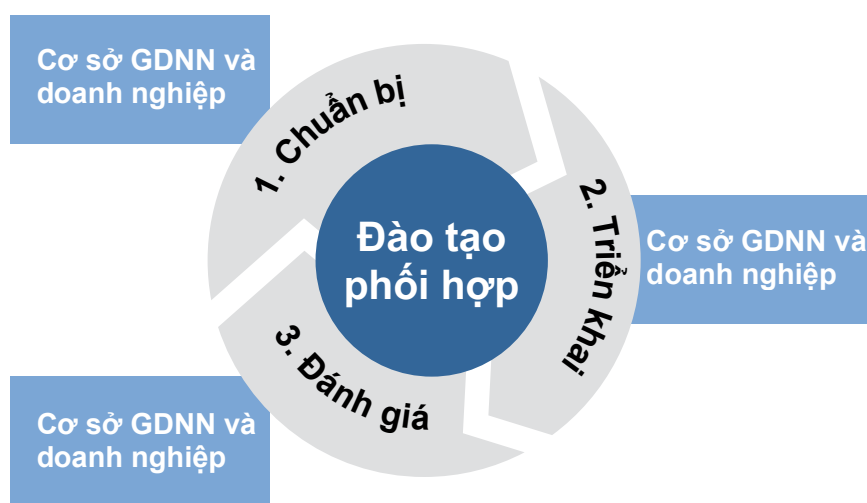
Kết quả nghiên cứu và nhu cầu thị trường lao động là cơ sở điều chỉnh chính sách và hoạt động GDNN, đảm bảo CTĐT phù hợp với thực tế của thị trường lao động.

3. Mô hình Đào tạo Phối hợp

Dựa trên thành công và kinh nghiệm của mô hình “Đào tạo kép” CHLB Đức và điều kiện triển khai tại Việt Nam, Chương trình TVET đã đề xuất và hỗ trợ triển khai thí điểm thành công mô hình **Đào tạo Phối hợp (ĐTPH)** tại một số cơ sở GDNN tại Việt Nam như LILAMA 2 và VCMI cho các nghề Cơ điện tử, Điện tử công nghiệp, Cắt gọt kim loại, Cơ khí xây dựng, Công nghệ điện tử và năng lượng tòa nhà và Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hòa không khí.

Đào tạo phối hợp: là sự hợp tác chặt chẽ giữa các doanh nghiệp và cơ sở GDNN trong suốt quá trình: Chuẩn bị, Triển khai đào tạo và Đánh giá năng lực nhằm cung cấp các CTĐT định hướng nhu cầu.

Việc triển khai mô hình ĐTPH trong từng giai đoạn sẽ được thực hiện dựa trên kế hoạch đã được thống nhất giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp đối tác. Phần thực hành chuyên môn trong chương trình đào tạo nên được diễn ra tại các nhà xưởng và dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp. Thời gian và thời lượng của các giai đoạn đào tạo tại doanh nghiệp có thể được điều chỉnh để linh hoạt trong trường hợp kế hoạch sản xuất tăng cao hoặc các yêu cầu quan trọng khác từ phía doanh nghiệp. Để đảm bảo chất lượng và hiệu quả của ĐTPH, đại diện doanh nghiệp và cơ sở GDNN cần thảo luận và thống nhất về cách điều phối và quản lý các giai đoạn đào tạo tại doanh nghiệp và nhân sự phù hợp. Sự khác biệt của mô hình ĐTPH với các CTĐT truyền thống được thể hiện rõ rệt ở sự PHỐI HỢP chặt chẽ của cơ sở GDNN và doanh nghiệp trong quá trình chuẩn bị, triển khai đào tạo và đánh giá năng lực người học.



Hình 2: Mô hình đào tạo phối hợp

CHUẨN BỊ



- Cơ sở GDNN thành lập và vận hành các Hội đồng tư vấn nghề (HĐTVN) với sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp đối tác
- Phối hợp phát triển các CTĐT định hướng nhu cầu, phát triển tài liệu dạy và học, phát triển các công cụ và cơ chế giám sát, đảm bảo chất lượng đào tạo
- Nâng cao năng lực cho đội ngũ nhà giáo, người đào tạo tại doanh nghiệp và cán bộ điều phối từ phía cơ sở GDNN và doanh nghiệp
- Ký kết các thỏa thuận hợp tác đào tạo giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp
- Phối hợp trong công tác truyền thông và tuyển sinh

TRIỂN KHAI



- Thực hiện CTĐT đã được thống nhất tại cơ sở GDNN (do các nhà giáo đảm nhiệm) và tại doanh nghiệp (do người đào tạo tại doanh nghiệp đảm nhiệm)
- Phối hợp điều phối quá trình đào tạo (do các cán bộ điều phối đảm nhiệm)
- Cùng giám sát và đánh giá các hoạt động đào tạo bằng các công cụ đã được thống nhất

ĐÁNH GIÁ



- Thành lập hội đồng thi, có sự tham gia của các giám khảo từ doanh nghiệp
- Đào tạo các giám khảo viên bao gồm các nhà giáo và đại diện doanh nghiệp
- Phối hợp soạn đề thi và các công cụ đánh giá theo Tiêu chuẩn nghề / Quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp
- Phối hợp chấm thi và đánh giá năng lực người học

Nhằm triển khai thành công mô hình ĐTPH, cần đảm bảo các yếu tố quan trọng sau:

01

Sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp đối tác ngay từ giai đoạn chuẩn bị

02

Các chương trình đào tạo được thiết kế linh hoạt, phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp đối tác

03

Đội ngũ nhà giáo, người đào tạo tại doanh nghiệp, giám khảo và các cán bộ điều phối có đủ năng lực (kiến thức và kỹ năng) để triển khai các CTĐT

04

Sự hợp tác chặt chẽ, thường xuyên và đồng bộ giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp đối tác

05

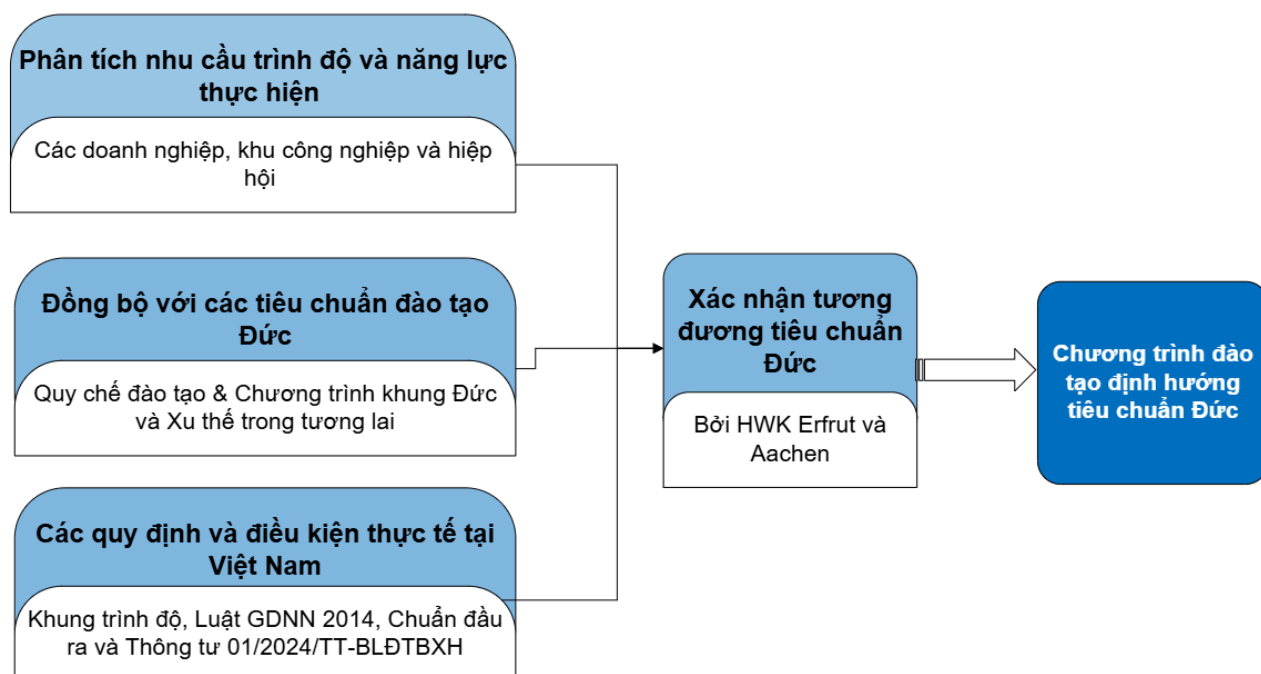
Các cơ sở GDNN cần đảm bảo trang thiết bị đào tạo tối thiểu để trang bị năng lực cơ bản, cần thiết cho người học trước khi tham gia đào tạo tại doanh nghiệp.

Phần 2

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐỊNH HƯỚNG TIÊU CHUẨN ĐỨC

1. Giới thiệu

Trong những năm vừa qua, Chương trình TVET đã hỗ trợ các trường cao đẳng đối tác xây dựng và triển khai chương trình đào tạo cho các nghề kỹ thuật, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế Việt Nam và các tiêu chuẩn Đức/Quốc tế. Những chương trình đào tạo này được sử dụng một cách linh hoạt trong quá trình triển khai theo mô hình đào tạo phối hợp tại các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp đối tác. Tại LILAMA 2, chương trình đào tạo cho các nghề Cơ điện tử, Điện tử công nghiệp, Cắt gọt kim loại và Cơ khí xây dựng đã được biên soạn, triển khai thí điểm và nhân rộng thành công. Tại VCMI, chương trình đào tạo cho hai nghề Công nghệ điện tử và năng lượng tòa nhà và Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hòa không khí cũng đã được biên soạn, triển khai thí điểm thành công và hiện đang được nhân rộng cho các cơ sở GDNN khác.



Hình 3: Quy trình phát triển CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức

Các bộ chương trình đào tạo này được xây dựng dựa trên (i) nhu cầu của khối doanh nghiệp Việt Nam, (ii) tiêu chuẩn nghề của CHLB Đức, (iii) Quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp hệ trung cấp và cao đẳng của nghề tương ứng. Tham gia biên soạn chương trình đào tạo bao gồm nhà giáo của LILAMA 2 và VCMI, cán bộ kỹ thuật của các doanh nghiệp đối tác, chuyên gia GIZ và chuyên gia quốc tế ngắn hạn. Cấp độ cao nhất của sáu Bộ chương trình đào tạo này cũng đã được các Phòng thủ công nghiệp Đức, chịu trách nhiệm đánh giá chất lượng đào tạo kép của Đức, thẩm định và công nhận tương đương tiêu chuẩn Đức về nội dung lý thuyết và thực hành.

2. Đặc điểm Chương trình đào tạo

CTĐT được biên soạn theo định hướng nhu cầu và có tính liên thông cao giữa các cấp trình độ đào tạo khác nhau. Các chương trình này cũng đáp ứng các yêu cầu được quy định tại Thông tư số [01/2024/TT-BLĐTBXH](#) về quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình. Các mô đun đào tạo định hướng thực hành, từ cơ bản đến chuyên sâu, có tích hợp các yếu tố về:



Số hóa và Công nghiệp 4.0 (I4.0)



Giáo dục nghề nghiệp xanh, bảo vệ môi trường



Đảm bảo sức khỏe nghề nghiệp và an toàn lao động



Bình đẳng giới và hòa nhập

3. Cấu trúc Chương trình đào tạo

CTĐT trình độ Trung cấp (khoảng 1.5 năm)

Ngoài các môn học chung bắt buộc theo quy định của Bộ LĐTBXH, người học cần hoàn thành 6 mô đun chuyên môn để đạt năng lực nghề trình độ trung cấp.

CTĐT trình độ Cao đẳng (khoảng 2.5 năm)

Ngoài các môn học chung bắt buộc theo quy định của Bộ LĐTBXH, người học cần hoàn thành 10 mô đun chuyên môn để đạt năng lực nghề trình độ cao đẳng.

CTĐT trình độ Cao đẳng nâng cao (khoảng 3 năm)

Ngoài các môn học chung bắt buộc theo quy định của Bộ LĐTBXH, người học cần hoàn thành 12 mô đun chuyên môn để đạt năng lực nghề trình độ cao đẳng nâng cao tương đương với các tiêu chuẩn Quốc tế/Đức.



Hình 4: Cấu trúc trình độ tiêu chuẩn Đức

Các CTĐT dành riêng cho người học tốt nghiệp các bậc trình độ thấp hơn cũng đã được biên soạn, cho phép người học tiếp tục học liên thông lên các trình độ cao hơn:

CTĐT liên thông từ Trung cấp lên Cao đẳng

Sau khi tốt nghiệp Trung cấp, người học có thể đăng ký tham gia học liên thông lên Cao đẳng và cần hoàn thành thêm 4 mô đun (từ mô đun 7 đến mô đun 10).

CTĐT liên thông từ Cao đẳng lên Cao đẳng nâng cao

Sau khi tốt nghiệp Cao đẳng, người học có thể đăng ký học thêm 2 mô đun (mô đun 11 và mô đun 12).

Với cấu trúc CTĐT này, cơ sở GDNN có thể triển khai đào tạo phối hợp linh hoạt với các cấp trình độ khác nhau tại cơ sở GDNN và doanh nghiệp đối tác dựa trên nhu cầu và khả năng thực tế. Bên cạnh đào tạo dài hạn trình độ trung cấp và cao đẳng, cơ sở GDNN cũng có thể áp dụng hoặc hiệu chỉnh các mô đun đào tạo hiện có để triển khai đào tạo ngắn hạn hoặc nâng cao cho người lao động và người đang tìm kiếm việc làm theo yêu cầu cụ thể.



**Chương trình đào tạo: Linh hoạt
Có nhiều cấp độ
Có tính liên thông**

4. Kết quả triển khai thí điểm và nhân rộng

Đến thời điểm này tại trường LILAMA 2, CTĐT các nghề Cơ điện tử, Điện tử công nghiệp, Cắt gọt kim loại và Cơ khí xây dựng đã được xây dựng, thí điểm thành công với sự tham gia của 18 doanh nghiệp đối tác. Đào tạo tại doanh nghiệp cho người học chiếm 30-45% tổng thời gian đào tạo.

Tại trường VCMI, CTĐT các nghề Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hòa không khí và Công nghệ điện tử và năng lượng tòa nhà cũng đã được thí điểm thành công với sự tham gia của 5 doanh nghiệp đối tác. Đào tạo tại doanh nghiệp chiếm 18-30% tổng thời gian đào tạo.

Sáu Hội đồng tư vấn nghề tại LILAMA 2 và VCMI được thành lập và hoạt động nhằm hỗ trợ triển khai hiệu quả mô hình này.

Với những kết quả khả quan trên, Chương trình TVET đã phối hợp với LILAMA 2 và VCMI nhân rộng mô hình ĐTPH và các CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức tại các trường cao đẳng đối tác của Chương trình TVET.

Bảng 1: Kết quả triển khai và nhân rộng mô hình ĐTPH và các CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức

(Nguồn: Chương trình TVET, tính đến 31/3/2025)

Các cơ sở GDNH trong khuôn khổ hỗ trợ của chương trình TVET	NGHỀ						
	Cắt gọt kim loại	Cơ điện tử	Điện tử công nghiệp	Cơ khí xây dựng	Công nghệ điện tử và năng lượng tòa nhà	Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hòa không khí	Kỹ thuật thoát nước và xử lý nước thải
Cao đẳng Công nghiệp Bắc Ninh	Đã tuyển sinh 4 khóa hệ Cao đẳng (100 sinh viên) Khóa 1: 30 sinh viên tốt nghiệp tháng 5/2024		Đã tuyển sinh 3 khóa hệ Cao đẳng (78 sinh viên)				
Cao đẳng Kỹ thuật Việt – Đức Hà Tĩnh	Đã tuyển sinh 2 khóa hệ Cao đẳng (36 sinh viên). Khóa 1: 17 sinh viên tốt nghiệp tháng 6/2024				Đã khảo sát điều kiện triển khai vào tháng 1/2024	Đã khảo sát điều kiện triển khai tháng 1/2024	

Các cơ sở GDNH trong khuôn khổ hỗ trợ của chương trình TVET	NGHỀ						
	Cắt gọt kim loại	Cơ điện tử	Điện tử công nghiệp	Cơ khí xây dựng	Công nghệ điện tử và năng lượng tòa nhà	Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hòa không khí	Kỹ thuật thoát nước và xử lý nước thải
Trường Cơ giới Thủy lợi (VCMI)	Đã tuyển sinh 2 khóa với 3 trình độ Cao đẳng, Liên thông, Trung cấp (315 người học)		Đã tuyển sinh 4 khóa với 2 trình độ Liên thông và Trung cấp (244 người học), 66 người học đã tốt nghiệp		Đã tuyển sinh 5 khóa với 3 trình độ Cao đẳng, Liên thông, Trung cấp (229 người học, 83 đã tốt nghiệp)	Đã tuyển sinh 5 khóa với 3 trình độ Cao đẳng, Liên thông, Trung cấp (236 người học, 96 đã tốt nghiệp)	
Cao đẳng nghề An Giang		Đã tuyển sinh 4 khóa hệ Cao đẳng (107 sinh viên, 20 người học đã tốt nghiệp tháng 9/2024)					
Cao đẳng Long An		Đã tuyển sinh 4 khóa hệ Cao đẳng và Trung cấp			Đã khảo sát điều kiện triển khai vào tháng 1/2024	Đã khảo sát điều kiện triển khai tháng 1/2024	

Các cơ sở GDNN trong khuôn khổ hỗ trợ của chương trình TVET	NGHỀ						
	Cắt gọt kim loại	Cơ điện tử	Điện tử công nghiệp	Cơ khí xây dựng	Công nghệ điện tử và năng lượng tòa nhà	Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hòa không khí	Kỹ thuật thoát nước và xử lý nước thải
Cao đẳng Long An		(203 người học, 84 người học đã tốt nghiệp)					
Cao đẳng Công nghiệp Huế		Đã tuyển sinh 4 khóa hệ Cao đẳng (62 sinh viên, 17 đã tốt nghiệp).			Đã khảo sát điều kiện triển khai vào tháng 4/2024	Đã khảo sát điều kiện triển khai tháng 4/2024	Đã tuyển sinh 4 khóa hệ Cao đẳng (76 sinh viên, 42 đã tốt nghiệp)
Cao đẳng Kỹ thuật Công nghệ Nha Trang					Đã khảo sát điều kiện triển khai vào tháng 1/2024		
Cao đẳng nghề Ninh Thuận		Đã tuyển sinh 4 khóa hệ Cao đẳng và Trung cấp (88 người học, 16 tốt nghiệp)			Đã khảo sát điều kiện triển khai vào tháng 7/2023		

Các cơ sở GDNN trong khung khổ hỗ trợ của chương trình TVET	NGHỀ						
	Cắt gọt kim loại	Cơ điện tử	Điện tử công nghiệp	Cơ khí xây dựng	Công nghệ điện tử và năng lượng tòa nhà	Công nghệ cơ khí, sưởi ấm và điều hòa không khí	Kỹ thuật thoát nước và xử lý nước thải
Cao đẳng Công nghệ quốc tế LILAMA 2	Đã tuyển sinh 9 khóa hệ Cao đẳng (274 sinh viên, 130 người học đã tốt nghiệp)	Đã tuyển sinh 9 khóa hệ Cao đẳng (344 sinh viên, 137 người học đã tốt nghiệp)	Đã tuyển sinh 9 khóa hệ Cao đẳng (185 Sinh viên, 75 người học đã tốt nghiệp)	Đã tuyển sinh 9 khóa hệ Cao đẳng (151 Sinh viên, 86 người học đã tốt nghiệp)	Đã khảo sát điều kiện triển khai vào tháng 4/2024		
Cao đẳng Xây dựng số 1 Hà Nội					Đã khảo sát điều kiện triển khai vào tháng 4/2024		Đã tuyển sinh 3 khóa hệ Cao đẳng (44 sinh viên, 17 đã tốt nghiệp)
Cao đẳng Kỹ nghệ II							Đã tuyển sinh 4 khóa hệ Cao đẳng (76 sinh viên, 38 đã tốt nghiệp)

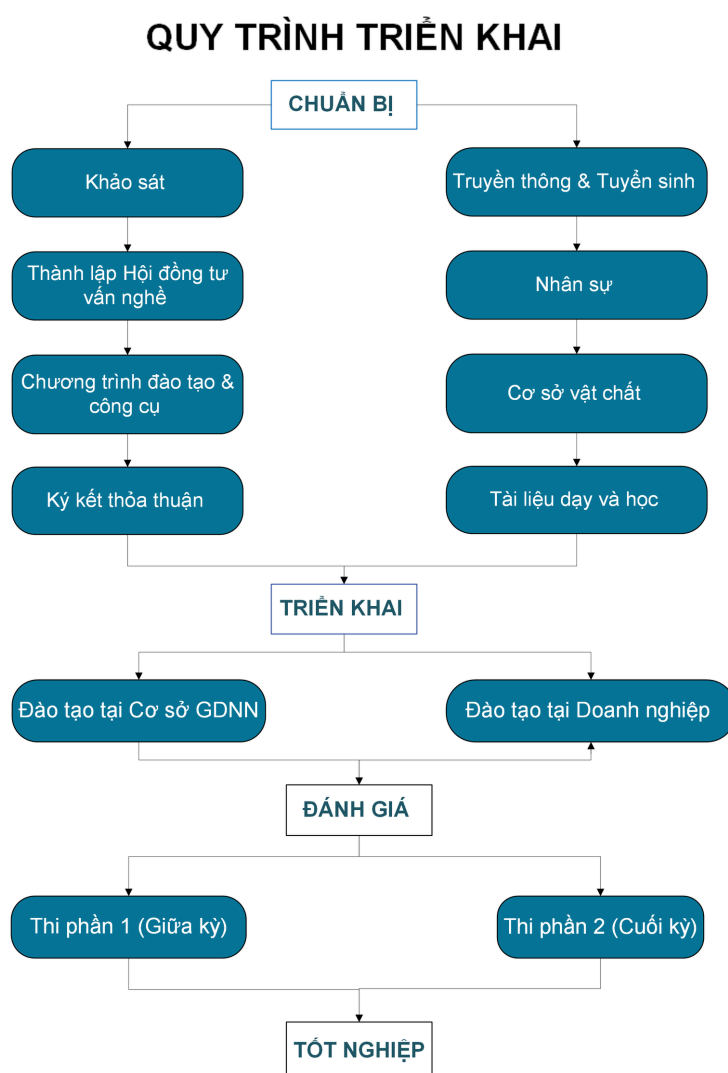
Phần 3

HƯỚNG DẪN TRIỂN KHAI

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO PHỐI HỢP ĐỊNH HƯỚNG TIÊU CHUẨN ĐỨC

Quy trình triển khai

Các Chương trình đào tạo định hướng tiêu chuẩn Đức và triển khai theo **mô hình đào tạo phối hợp** (viết tắt: Chương trình đào tạo phối hợp) được tổ chức theo quy trình như sơ đồ dưới đây:



Hình 5: Quy trình triển khai CTĐT phối hợp định hướng tiêu chuẩn Đức

Tuỳ thuộc vào điều kiện, tình hình thực tế của các cơ sở GDNN và doanh nghiệp, cũng như nhu cầu đào tạo cụ thể tại từng địa phương, việc triển khai các đầu mục công việc trong quy trình trên nên được tiến hành linh hoạt.

1. CHUẨN BỊ

1.1. Khảo sát doanh nghiệp tại địa phương

Đây là bước rất quan trọng và luôn yêu cầu sự chuẩn bị kỹ lưỡng của cơ sở GDNN, nhất là sự tham gia chỉ đạo của Ban giám hiệu nhà trường với sự hỗ trợ của lãnh đạo địa phương (Ủy ban Nhân dân Tỉnh, Sở Lao động Thương Binh và Xã hội, Các ban quản lý khu công nghiệp tại địa phương, Các hiệp hội nghề nghiệp, Hội doanh nhân địa phương).

Mục tiêu chính của bước khảo sát doanh nghiệp là:



Tìm hiểu về lĩnh vực hoạt động, điều kiện triển khai (ví dụ: cơ sở vật chất, trang thiết bị, công nghệ, đội ngũ kỹ thuật) tại các doanh nghiệp tiềm năng.



Tìm kiếm cơ hội hợp tác (bao gồm hợp tác đào tạo) giữa cơ sở GDNN và các doanh nghiệp tiềm năng.



Phân tích nhu cầu nguồn nhân lực trong hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp tại địa phương với tầm nhìn ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.



Kết nối hợp tác giữa cơ sở GDNN và các doanh nghiệp tiềm năng.

1.1.1. Công tác chuẩn bị trước khi thực hiện khảo sát doanh nghiệp



Lựa chọn cán bộ/ nhà giáo phù hợp đảm nhận nhiệm vụ khảo sát: hiểu biết về mô hình đào tạo phối hợp, các CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức, khả năng giao tiếp linh hoạt, có kinh nghiệm hợp tác doanh nghiệp.



Lập danh sách các doanh nghiệp tiềm năng (phù hợp với các nghề đào tạo của trường).



Bảng khảo sát: Cần thiết kế bảng khảo sát cho phù hợp với các nghề đào tạo tại cơ sở GDNN và văn hóa doanh nghiệp địa phương. Tham khảo [Công cụ số 13 – Bảng khảo sát doanh nghiệp](#) trong Phụ lục 1.1 - 13 Công cụ hợp tác doanh nghiệp.



Tài liệu truyền thông: Phiên bản CTĐT rút gọn dành cho doanh nghiệp, tờ rơi giới thiệu về mô hình ĐTPH, các CTĐT hiện có, thông tin chung về cơ sở GDNN.

1.1.2. Thực hiện khảo sát

01

Luôn đảm bảo bảng hỏi và các tài liệu truyền thông quan trọng đã được gửi trước đến các doanh nghiệp.

02

Trao đổi thông tin trực tiếp với doanh nghiệp dựa vào bảng hỏi trên tinh thần cởi mở, ngắn gọn, hiệu quả.

03

Đi thăm xưởng sản xuất: Đây là bước rất quan trọng của quy trình khảo sát doanh nghiệp. Nên tham quan các bộ phận sản xuất có liên quan các nghề đang triển khai tại cơ sở GDNN.

04

Trong quá trình khảo sát, cần lưu ý đến nhu cầu nhân lực, khả năng và mong muốn tham gia hợp tác về GDNN của từng doanh nghiệp.

1.1.3. Tập hợp và phân tích thông tin



- Thông tin thu thập được sau mỗi đợt khảo sát doanh nghiệp cần được tập hợp và lưu trữ ngay vào cơ sở dữ liệu của Nhà trường.
- Bảng hỏi cũng như cách thức tiến hành khảo sát nên được cập nhật và hiệu chỉnh thường xuyên cho phù hợp với tình hình thực tế.
- Báo cáo và đề xuất các doanh nghiệp có tiềm năng hợp tác cao với ban giám hiệu Cơ sở GDNN.
- Đề xuất các bước tiếp cận phù hợp tiếp theo cho từng doanh nghiệp đối tác tiềm năng.



Lưu ý xác định doanh nghiệp hợp tác tiềm năng

- Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp
- Nhu cầu nhân lực ngắn, trung và dài hạn
- Điều kiện triển khai (trang thiết bị, nhân sự) tại doanh nghiệp
- Cam kết của ban lãnh đạo doanh nghiệp

1.2. Hội đồng tư vấn nghề

Trong đào tạo phối hợp định hướng tiêu chuẩn Đức, sự tham gia mạnh mẽ của khối doanh nghiệp ngay từ những bước đầu được coi là yếu tố then chốt để đào tạo đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Một cơ chế được coi hiệu quả chính là việc thành lập Hội đồng tư vấn nghề (HĐTVN) ở cấp độ cơ sở GDNN đối với mỗi nghề hoặc nhóm nghề cụ thể.

Chức năng của HĐTVN như là mắt xích kết nối giữa cơ sở GDNN và khối doanh nghiệp. Hoạt động của HĐTVN nhằm xây dựng mối hợp tác hướng tới lợi ích chung, lâu dài và bền vững cho tất cả các đối tác (win-win).

1.2.1. Cơ sở pháp lý



a. Theo Điều 7, khoản 5 của [Luật GDNN năm 2014](#) (sau đây gọi tắt là Luật GDNN), Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (Nay là Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI), các hiệp hội doanh nghiệp và tổ chức xã hội - nghề nghiệp có trách nhiệm tham gia xây dựng, thẩm định chương trình GDNN; tuyên truyền, vận động, tạo điều kiện thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện quyền và trách nhiệm trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp.



b. Cùng với Điều 15, khoản 1 của Luật GDNN cũng như [Thông tư 15/2021/TT-BLĐTBXH](#) quy định về Điều lệ trường Cao đẳng, Hội đồng tư vấn, do Hiệu trưởng trường Cao đẳng thành lập và có thể bao gồm các thành viên trong cơ sở GDNN và ngoài cơ sở GDNN (VCCI, các hiệp hội chuyên môn và nghề nghiệp, các doanh nghiệp) và là một phần trong cơ cấu tổ chức của trường Cao đẳng.



c. Theo Điều 15, khoản 2 của Luật GDNN, tổ chức, hoạt động, nhiệm vụ, quyền hạn của hội đồng tư vấn do Hiệu trưởng trường cao đẳng quy định bằng văn bản.



d. Mục đích của Hội đồng tư vấn nhằm khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho khối doanh nghiệp, các tổ chức chính trị - xã hội và xã hội - nghề nghiệp cũng như các tổ chức Việt Nam và nước ngoài tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp theo quy định tại điều 7, khoản 1 của Luật GDNN.

1.2.2. Mục tiêu của các HĐTVN



- Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp cho người học và nâng cao hình ảnh GDNN.
 - Tăng cường các hoạt động truyền thông về nhu cầu thị trường lao động, doanh nghiệp đối tác, cơ sở GDNN và hoạt động GDNN.
 - Khảo sát nhu cầu, yêu cầu của các bên liên quan.
 - Tư vấn chiến lược về phát triển nghề đào tạo.
 - Góp ý cho cơ quan chức năng điều chỉnh và cập nhật “chuẩn đầu ra” phù hợp nhu cầu thực tiễn thị trường lao động.
- Điều chỉnh, cập nhật chương trình, giáo trình phù hợp để đáp ứng các vị trí việc làm liên quan.
 - Tư vấn triển khai các giai đoạn đào tạo tại Doanh nghiệp, đánh giá năng lực người học. Tăng cường sự tham gia của Doanh nghiệp vào quá trình đào tạo.
 - Hỗ trợ giải quyết việc làm cho người học sau tốt nghiệp
 - Các hoạt động chung khác theo yêu cầu.

1.2.3. Cấu trúc của HĐTVN

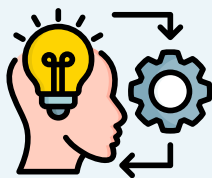
Các HĐTVN cần có cấu trúc linh hoạt, định hướng nhu cầu và có thể được điều chỉnh khi cần thiết. Thành viên mỗi HĐTVN cần bao gồm đại diện của các nhóm sau đây:

Cấp chiến lược



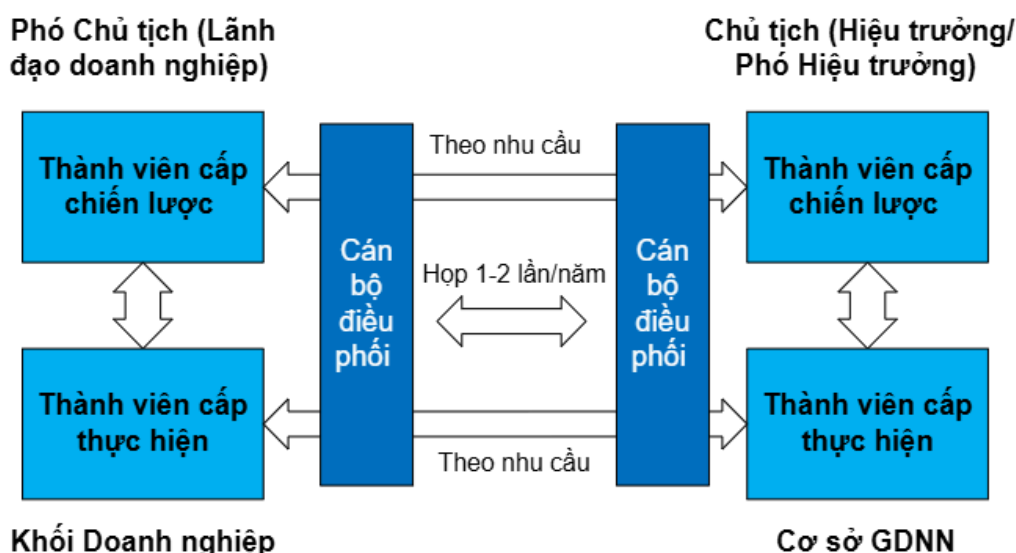
- Lãnh đạo cơ sở GDNN.
- Chính quyền địa phương (Sở LĐTBXH).
- Lãnh đạo các doanh nghiệp.
- Các hiệp hội, VCCI, công đoàn.
- Đại diện cán bộ điều phối, nhà giáo và người đào tạo tại doanh nghiệp.

Các thành viên cấp chiến lược chịu trách nhiệm soạn thảo và thống nhất quy chế hoạt động (nhất là cơ chế phối hợp giữa cấp chiến lược và cấp triển khai trong từng HĐTVN), lập kế hoạch hoạt động thường niên của HĐTVN, tăng cường kết nối giữa các doanh nghiệp thành viên trong HĐTVN cũng như hợp tác với các HĐTVN khác có liên quan, tư vấn trực tiếp cho lãnh đạo cơ sở GDNN để nâng cao hiệu quả đào tạo.



Cấp triển khai

- Nhà giáo
- Người đào tạo tại các doanh nghiệp
- Cán bộ điều phối của cơ sở GDNN và của doanh nghiệp
- Đại diện người học



Hình 6: Cấu trúc Hội đồng tư vấn nghề

Các đại diện bầu ra một chủ tịch, một phó chủ tịch và một thư ký cho từng HĐTVN.

Chủ tịch và phó chủ tịch HĐTVN thường được bầu cho nhiệm kỳ 1-2 năm.

Tùy theo tình hình và đặc thù cụ thể từng trường, HĐTVN có thể mở rộng hoặc thu hẹp cơ cấu tổ chức cho phù hợp. Chủ tịch HĐTVN thường do lãnh đạo cơ sở GDNN đảm nhiệm; Phó chủ tịch do đại diện doanh nghiệp đảm nhiệm.

1.2.4. Vai trò các thành viên HĐTVN

Chủ tịch hội đồng tư vấn chủ trì các cuộc họp. Nếu chủ tịch hội đồng vắng mặt, phó chủ tịch hội đồng sẽ thay mặt chủ trì.

Các quyết định được đưa ra dựa trên nguyên tắc đa số. Chủ tịch chịu trách nhiệm về tính xác thực của các quyết định và việc triển khai của hội đồng tư vấn.

Thư kí của hội đồng tư vấn có các nhiệm vụ sau đây:

- Theo chỉ thị, thư kí mời các thành viên tham dự các cuộc họp của hội đồng, ghi biên bản cuộc họp và gửi cho các thành viên trong hội đồng.
- Chịu trách nhiệm về quan hệ công chúng (PR) và các vấn đề tài chính.
- Hỗ trợ hội đồng triển khai các hoạt động khác.

Các thành viên còn lại của HĐTVN tích cực tham gia vào các hoạt động và cuộc họp của hội đồng, cũng như triển khai các quyết định cùng nhau.

1.2.5. Kế hoạch hoạt động chính hàng năm của HĐTVN



- Hợp thường niên (1-2 lần/ năm) bao gồm cả cấp chiến lược và cấp thực hiện
- Trao đổi (theo nhu cầu) giữa các thành viên cấp chiến lược
- Hợp, trao đổi định kỳ (hoặc theo nhu cầu) giữa các thành viên cấp thực hiện
- Xây dựng chương trình khung và chương trình chi tiết của kế hoạch hoạt động năm, nhằm xác định rõ:

Mục tiêu, kết quả đầu ra và thời hạn thực hiện

- *Nội dung hợp tác, trách nhiệm mỗi bên cho từng hoạt động.*
- *Nguồn lực được phân bổ như thế nào, do bên nào đóng góp?*
- *Hàng năm cần đánh giá lại và đề xuất các giải pháp, cải tiến hoạt động của HĐTVN*
- *Đối với các doanh nghiệp mới, cần thực hiện khảo sát kỹ trước khi mời tham gia HĐTVN.*

1.2.6. Hợp thường niên HĐTVN

Các cuộc họp thường niên HĐTVN được tổ chức theo nhu cầu, nhưng ít nhất 1-2 lần mỗi năm, với sự tham gia của các thành viên cấp chiến lược và cấp triển khai. Các quyết định của cuộc họp HĐTVN chỉ có giá trị, nếu có ít nhất một nửa số thành viên tham gia.



Công tác chuẩn bị

- Chương trình họp được soạn thảo bởi thư ký, theo sự chỉ đạo của chủ tịch hội đồng (hoặc phó chủ tịch được ủy quyền) và có tham khảo ý kiến của các thành viên trong hội đồng.
- Chương trình họp cần phân bổ đủ thời gian cho thảo luận, thống nhất giải pháp, các bước tiếp theo.
- Cơ sở GDNN chủ động phối hợp với doanh nghiệp để chuẩn bị các nội dung liên quan buổi họp.
- Các tài liệu cần thiết liên quan cuộc họp cần được gửi cho tất cả các thành viên ít nhất trước 3 ngày. Đối với các doanh nghiệp mới, cần gửi cả thông tin như chương trình và kế hoạch đào tạo các nghề liên quan, tiến độ các khóa đào tạo đang triển khai.



Tổ chức cuộc họp

- Doanh nghiệp chia sẻ quá trình đào tạo tại doanh nghiệp, khó khăn, thách thức và gợi ý để cải thiện chất lượng đào tạo tại doanh nghiệp cũng như sự phối hợp giữa các bên
- Tập trung thời gian cho thảo luận và kết luận các giải pháp, các bước tiếp theo, nhu cầu và các vấn đề, giải pháp của doanh nghiệp
- Doanh nghiệp cùng phối hợp điều hành cuộc họp với Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng phụ trách đào tạo cần tham gia cuộc họp để trao đổi và tiếp thu khuyến nghị từ HĐTVN
- Nên ứng dụng đa dạng các phương thức liên lạc (trực tuyến, trực tiếp, kết hợp, gửi thư chính thức, zalo, v.v) để giảm thời gian họp
- Có thể tổ chức họp luân phiên tại cơ sở GDNN và doanh nghiệp nhằm tạo sự gắn kết



Sau cuộc họp

- Chậm nhất 1 tuần sau buổi họp, biên bản họp được soạn và gửi cho các thành viên HĐTVN để thống nhất
- Biên bản họp nên được lưu trữ trên một nền tảng số dùng chung để mọi thành viên đều có thể truy cập và rà soát.

1.2.7. Cơ chế tăng cường hiệu quả hợp tác trong HĐTVN

Giữa 2 cấp của HĐTVN

- Xây dựng quy chế, cơ chế làm việc rõ ràng giữa nhà trường và doanh nghiệp, cũng như sự phối hợp giữa cấp chiến lược và cấp triển khai (cụ thể về trách nhiệm, vai trò, vị trí) trong từng HĐTVN
- Phân công cán bộ đầu mối tại nhà trường và tại doanh nghiệp, là cầu nối kết nối giữa 2 cấp chiến lược và triển khai
- Cam kết thực hiện và xác định trách nhiệm rõ ràng giữa nhà trường và doanh nghiệp về quá trình đào tạo tại doanh nghiệp
- Xây dựng kế hoạch tổng thể và phổ biến kịp thời, đồng bộ tới tất cả các thành viên HĐTVN
- Cần trao đổi thông tin, chuyên môn thường xuyên, linh hoạt nhằm đúc rút kinh nghiệm và đưa ra giải pháp kịp thời

Giữa các doanh nghiệp trong từng HĐTVN

- Nhà trường cần là cầu nối để tìm được điểm chung giữa các doanh nghiệp (VD: cùng lĩnh vực hoạt động), từ đó hỗ trợ tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp với nhau
- Đảm bảo hài hòa về mặt lợi ích giữa các bên.

1.2.8. Cơ chế cấp tài chính cho HĐTVN

Trên cơ sở



- Xác định rõ mục tiêu, xây dựng kế hoạch hoạt động cho HĐTVN, phân công nhiệm vụ rõ ràng cho từng thành viên chủ chốt.
- Xác định lợi ích và sự quan tâm của doanh nghiệp và các tổ chức xã hội.

Cần

- Truyền thông và trao đổi về lợi ích của các bên để có sự đồng hành của doanh nghiệp và các tổ chức xã hội, duy trì và phát triển mối quan hệ đối tác chiến lược.
- Dự toán ngân sách hoạt động.
- Thẩm định ngân sách, phê duyệt và đưa vào quy chế chi tiêu nội bộ (cơ chế giám sát và quản lý) của cơ sở GDNN.

Lưu ý

- Khi các cơ sở GDNN được tự chủ, có thể linh hoạt hơn trong việc hợp tác với doanh nghiệp, dùng nguồn thu từ các hoạt động đó để cung cấp ngân sách hoạt động cho HĐTVN.
- Doanh nghiệp cũng cần có ngân sách riêng khi tham gia vào HĐTVN và triển khai đào tạo phối hợp.

Hội đồng tư vấn nghề



- Cấu trúc linh hoạt, định hướng theo nhu cầu thực tế
- Đảm bảo lợi ích của các bên
- Tăng cường hợp tác doanh nghiệp và truyền thông về GDNN
- Hỗ trợ quá trình đào tạo phối hợp
- Hỗ trợ việc làm cho người học sau tốt nghiệp

1.3. Tổng nhất CTĐT và các công cụ đánh giá

Trong bước Khảo sát doanh nghiệp, cơ sở GDNN đã gửi cho đại diện doanh nghiệp tiềm năng CTĐT của các nghề phù hợp với lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp. Tại bước này cơ sở GDNN cần giải thích rõ với doanh nghiệp về:

- đặc điểm và lợi ích của mô hình đào tạo phối hợp
- cấu trúc, đặc điểm của CTĐT và
- dự kiến những nội dung (mô đun) đào tạo có thể triển khai tại doanh nghiệp.

Đồng thời trao đổi với phía doanh nghiệp những thay đổi cần thiết của CTĐT và phương thức phối hợp, triển khai nhằm đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp.

Sau khi tổng nhất những điều chỉnh trong CTĐT với phía doanh nghiệp, nhà giáo đầu mối tại cơ sở GDNN cần thường xuyên liên lạc và làm việc với đại diện doanh nghiệp để tổng nhất: Nội dung và thời lượng đào tạo tại doanh nghiệp, công cụ kiểm tra và đánh giá, tài liệu dạy-học, người đào tạo tại doanh nghiệp, cán bộ điều phối.

Những nội dung (mô đun) đào tạo được tổng nhất giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp nên được đưa vào Thỏa thuận hợp tác đào tạo giữa các bên.

Bảng 2: 13 Công cụ hợp tác doanh nghiệp [1]

Công cụ	Tên	Tài liệu tham khảo
Công cụ 1	Kế hoạch tổng thể gắn kết doanh nghiệp	Phụ lục 1.1: 13 Công cụ hợp tác doanh nghiệp
Công cụ 2	Bảng theo dõi gắn kết với doanh nghiệp	
Công cụ 3	Bảng tổng hợp theo dõi gắn kết doanh nghiệp	
Công cụ 4	Danh sách liên hệ doanh nghiệp	
Công cụ 5	Mẫu biên bản ghi nhớ hợp tác	
Công cụ 6	Kế hoạch đào tạo tại doanh nghiệp được tổng nhất giữa cơ sở GDNN và Doanh Nghiệp	

[1] Trích dẫn từ Cẩm nang “[Gắn kết cơ sở GDNN với doanh nghiệp](#)” do Tổng cục GDNN ban hành với sự hợp tác của chương trình TVET

Công cụ	Tên	Tài liệu tham khảo
Công cụ 7	Bảng thông tin cho người học trước đợt đào tạo tại doanh nghiệp	Phụ lục 1.1: 13 Công cụ hợp tác doanh nghiệp
Công cụ 8	Mẫu hợp đồng liên kết đào tạo giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp	
Công cụ 9	Hợp đồng đào tạo nghề	
Công cụ 10	Sổ nhật ký đào tạo tại doanh nghiệp	
Công cụ 11	Phiếu đánh giá kết quả đào tạo tại doanh nghiệp	
Công cụ 12	Mẫu thỏa thuận bốn bên về hỗ trợ đào tạo và tuyển dụng người học sau tốt nghiệp	
Công cụ 13	Phiếu khảo sát doanh nghiệp	

1.4. Ký kết thỏa thuận hợp tác với doanh nghiệp

1.4.1. Biên bản ghi nhớ

Là một văn bản không ràng buộc pháp lý nhưng có giá trị trong việc thiết lập mối quan hệ hợp tác giữa hai hoặc nhiều bên. Trong trường hợp hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp, biên bản ghi nhớ có thể được sử dụng để làm rõ các điều khoản và điều kiện của mối quan hệ hợp tác. Biên bản ghi nhớ phù hợp trong giai đoạn xác định các đối tác chiến lược của cơ sở GDNN.

Dưới đây là một số nội dung cơ bản có thể có trong một Biên bản ghi nhớ (MOU) giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp trong hợp tác đào tạo:



Mục đích

Trình bày mục tiêu chung của việc hợp tác, bao gồm cung cấp cơ hội đào tạo cho người học và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cho doanh nghiệp.



Phạm vi hợp tác

Mô tả rõ ràng các hoạt động cụ thể mà hai bên cam kết thực hiện, ví dụ như chương trình đào tạo, thực tập, hoặc dự án nghiên cứu chung.



Cam kết của hai bên (hoặc các bên)

Đề cập đến cam kết cụ thể của cả hai bên đối với việc thực hiện các hoạt động được mô tả trong MOU.



Quyền và nghĩa vụ:

Xác định rõ ràng các quyền và nghĩa vụ của mỗi bên, bao gồm cả trách nhiệm tài chính, quản lý và hỗ trợ người học, tham gia HĐTVN.



Thời gian hợp tác

Xác định thời gian dự kiến của mối quan hệ hợp tác và điều kiện gia hạn hoặc chấm dứt.



Cơ chế giải quyết tranh chấp

Một phần quan trọng trong MOU là quy định về việc giải quyết mọi tranh chấp phát sinh giữa hai bên.



Chữ ký và hiệu lực

Điều này nêu rõ rằng MOU chỉ có hiệu lực khi được ký bởi đại diện pháp lý của cả hai bên và không tạo ra bất kỳ cam kết pháp lý nào ngoài những gì được mô tả trong văn bản.



Lưu ý: Nội dung cụ thể của Biên bản ghi nhớ có thể thay đổi tùy thuộc vào nhu cầu cụ thể của mỗi doanh nghiệp và cơ sở GDNN. Tham khảo [công cụ số 5 mẫu Biên bản ghi nhớ trong Phụ lục 1.1: 13 Công cụ hợp tác doanh nghiệp](#)

1.4.2. Thỏa thuận hợp tác đào tạo

Thỏa thuận hợp tác đào tạo giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp là một văn bản chính thức hơn Biên bản ghi nhớ và thường có giá trị pháp lý. Sau khi đã có Biên bản ghi nhớ với một hoặc nhiều doanh nghiệp, cơ sở GDNN có thể tiến tới ký Thỏa thuận hợp tác đào tạo với những doanh nghiệp đã đồng ý triển khai CTĐT phối hợp cho những nghề cụ thể.

Việc ký Thỏa thuận hợp tác đào tạo chỉ nên tiến hành khi đã có những thống nhất sau giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp:



- Thống nhất nghề đào tạo cụ thể.
- Thống nhất CTĐT: cụ thể là những mô đun nào trong CTĐT phối hợp được triển khai tại doanh nghiệp.
- Số lượng người học mà doanh nghiệp có thể tiếp nhận đào tạo.
- Kế hoạch đào tạo.
- Cơ chế triển khai: phụ cấp nhà giáo, người đào tạo tại doanh nghiệp, cán bộ điều phối của mỗi bên, người học từ phía cơ sở GDNN và doanh nghiệp.

Dưới đây là đề xuất các nội dung cơ bản mà một [Thỏa thuận hợp tác đào tạo](#) có thể bao gồm:

- **Bên tham gia:** Xác định rõ ràng cơ sở GDNN và doanh nghiệp tham gia vào thỏa thuận, bao gồm thông tin về đại diện pháp lý của cả hai bên.
- **Mục đích:** Trình bày mục tiêu cụ thể của thỏa thuận, bao gồm các CTĐT mà cả hai bên cam kết thực hiện.
- **Phạm vi hợp tác:** Mô tả chi tiết các nội dung (mô đun) đào tạo được tiến hành tại doanh nghiệp cùng các yêu cầu về giám sát, đánh giá chất lượng.
- **Trách nhiệm cụ thể của các bên:** Mô tả chi tiết vai trò, nhiệm vụ và trách nhiệm của cơ sở GDNN và doanh nghiệp trong thời gian triển khai CTĐT (tuyển sinh, xây dựng tài liệu dạy-học, công cụ đánh giá, kiểm tra và các kỳ thi, kênh liên lạc và thông tin ...)
- **Các điều kiện cụ thể:** Bao gồm các điều kiện và quy định cụ thể về việc thực hiện các hoạt động đào tạo, bao gồm cả thời gian, địa điểm, và phương tiện hỗ trợ.
- **Trách nhiệm tài chính:** Xác định rõ ràng trách nhiệm tài chính của mỗi bên đối với việc thực hiện các hoạt động đào tạo, bao gồm cả chi phí và nguồn tài trợ.

- **Bảo mật thông tin:** Đề cập đến các biện pháp bảo mật thông tin để bảo vệ dữ liệu và thông tin quan trọng của cả hai bên.
- **Giải quyết tranh chấp:** Xác định cơ chế giải quyết mọi tranh chấp hoặc xung đột phát sinh giữa hai bên trong quá trình hợp tác.
- **Chấm dứt Thỏa thuận:** Mô tả các điều kiện và điều khoản dành cho việc chấm dứt hoặc thay đổi thỏa thuận, bao gồm cả thông tin về thông báo và thời hạn.
- **Hiệu lực và chữ ký:** Xác định thời gian có hiệu lực của thỏa thuận và yêu cầu chữ ký của các bên để xác nhận sự đồng ý.



Trong thực tế triển khai tùy theo nhu cầu của doanh nghiệp, cơ sở GDNN và người học, có thể sử dụng các mẫu khác nhau về Thỏa thuận đào tạo

- Giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp (công cụ số 8)
- Giữa doanh nghiệp và người học (công cụ số 9)
- Giữa cơ sở GDNN, Doanh nghiệp, cha mẹ và người học (công cụ số 12).

1.5. Truyền thông và Tuyển sinh

1.5.1. Truyền thông

Truyền thông và marketing là rất quan trọng trong việc xây dựng thương hiệu cho cơ sở GDNN, giúp tăng cường tuyển sinh và thu hút hợp tác với doanh nghiệp. Hoạt động truyền thông cần được thực hiện một cách chuyên nghiệp, liên tục và có chiến lược, không chỉ trong mùa tuyển sinh.

Hoạt động truyền thông cần được thực hiện song hành trong tất cả các giai đoạn của mô hình đào tạo phối hợp, từ khâu chuẩn bị đến triển khai và đánh giá. Sau đây là một số lưu ý quan trọng để các cơ sở GDNN tham khảo và điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu và nguồn lực của mình.

❖ **Nội dung, hình ảnh truyền thông cần đồng bộ, nhất quán, phù hợp với đối tượng đã được xác định**

Công tác truyền thông, marketing của cơ sở GDNN không chỉ bó hẹp ở mục tiêu thu hút người học, mà cần được xác định một cách toàn diện với những đối tượng đa dạng, chủ yếu được chia làm hai mô hình:



B2C (Business to Consumer - Doanh nghiệp với khách hàng)

Ở đây có thể hiểu là mối quan hệ giữa cơ sở GDNN với người học tiềm năng, người học, người đã theo học, cha mẹ, nhà giáo hướng nghiệp ở các trường trung học cơ sở và trung học phổ thông.



B2B (Business to Business - Doanh nghiệp với doanh nghiệp): có thể hiểu là mối quan hệ giữa cơ sở GDNN với các đối tác doanh nghiệp, các trường trung học cơ sở và trung học phổ thông các tổ chức đối tác...).

- Dựa trên mục tiêu và đối tượng truyền thông, cơ sở GDNN sẽ xác định được những mô hình truyền thông marketing phù hợp nhất, và lồng ghép những thông điệp xuyên suốt, nhất quán đã được xác định rõ trong tất cả các hoạt động quảng bá mà cơ sở GDNN thực hiện.
- Cơ sở GDNN, và các CTĐT phối hợp (nếu có thể) cũng cần xây dựng bộ nhận diện đồng bộ, với những từ khoá, biểu tượng, màu sắc đặc trưng thể hiện đúng tinh thần của trường hay ngành nghề nhất định. Lưu ý rằng, Tổng cục GDNN đã xây dựng bộ nhận diện thương hiệu chung cho GDNN ở Việt Nam, với logo “Skilling up Việt Nam/ Nâng tầm Kỹ năng Lao động Việt Nam” được Bộ LĐTBXH phê duyệt, đi kèm với thông điệp “Thực học, thực hành, vững khởi nghiệp, sáng tương lai”. Tổng cục GDNN khuyến khích các trường trong hệ thống tích hợp logo và thông điệp này trong các hoạt động truyền thông của cơ sở mình, để tạo hiệu ứng lan tỏa quảng bá hình ảnh GDNN ở Việt Nam.

Mẫu biểu tượng Skillingup Vietnam



Hình 7: Logo Skilling Up Việt Nam



Đầu tư nguồn lực cho công tác truyền thông và marketing

Hiện nay, phần lớn các cơ sở GDNN chưa có phòng ban hay nhóm chuyên trách về các hoạt động truyền thông, marketing, tuyển sinh. Chủ yếu các cán bộ phụ trách truyền thông tại các cơ sở GDNN là cán bộ kiêm nhiệm hạn chế về thời gian, tiếp cận ngân sách và chuyên môn.

Một số cơ sở GDNN có phòng/ ban tuyển sinh nhưng thường chỉ chủ yếu tập trung vào hoạt động thu hút người học. Do đó, cần đầu tư nguồn lực về nhân sự và tài chính cho công tác truyền thông, marketing, trong đó có tuyển sinh để đảm bảo sự nhất quán và chuyên nghiệp trong nội dung và hình ảnh. Đặc biệt, những cán bộ này cần hiểu về mô hình đào tạo phối hợp và CTĐT các nghề để có thể truyền thông hiệu quả và chính xác.

Nâng cao chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm truyền thông trong nội bộ cơ sở GDNN, và giữa các cơ sở GDNN trong hệ thống



Hiện nay cán bộ đầu mối truyền thông của các cơ sở GDNN đều là những thành viên tích cực trong mạng lưới Cộng tác viên truyền thông GDNN do Chương trình TVET thành lập. Đây là một diễn đàn hữu ích để các cơ sở GDNN chia sẻ kinh nghiệm và sáng kiến trong truyền thông, marketing.

Ngoài ra, các cơ sở GDNN cũng cần đẩy mạnh truyền thông nội bộ thông qua tập huấn và nhân rộng về truyền thông, marketing cho các cán bộ khác của cơ sở GDNN. Công tác truyền thông, marketing, tuyển sinh không chỉ là trách nhiệm của một cán bộ hay phòng ban chuyên trách, mà bất cứ cán bộ nhân viên nào trong cơ sở GDNN cũng đóng vai trò như một đại sứ truyền thông lan tỏa những thông điệp về trường và các ngành nghề đào tạo.

Xây dựng và triển khai các giải pháp truyền thông tích hợp



Xây dựng và triển khai các giải pháp truyền thông tích hợp, đặc biệt là báo chí địa phương và truyền thông marketing trên các nền tảng số.

Xu hướng truyền thông trong thời đại số có những thay đổi nhanh chóng, yêu cầu người làm truyền thông phải có tư duy linh hoạt và liên tục cập nhật, đổi mới. Thay vì duy trì những cách làm truyền thống, các cơ sở GDNN cần xây dựng và triển khai các giải pháp truyền thông tích hợp, sáng tạo, hướng tới các kênh truyền thông đa dạng để tiếp cận tối đa đối tượng truyền thông.



Trong phạm vi tài liệu này chỉ giới thiệu một số kênh truyền thông quan trọng nhất:



Xây dựng mạng xã hội

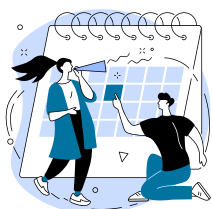
Đầu tư xây dựng nội dung và hình ảnh ở các mạng xã hội, đặc biệt là những kênh được sử dụng phổ biến trong giới trẻ ở Việt Nam như Youtube, Tiktok, Facebook, LinkedIn, và Zalo. Việc tạo nội dung chất lượng và tương tác tích cực trên các mạng xã hội sẽ giúp thông tin được lan truyền nhanh chóng và tạo ra sự quan tâm từ cộng đồng mạng.



Đa dạng hình thức và mục tiêu

Xây dựng các sản phẩm truyền thông đa dạng cho nhóm đối tượng mục tiêu như: Tờ rơi và video ngắn về các ngành nghề đào tạo, cẩm nang về ĐTPH, video giới thiệu về các buổi thực hành tại doanh nghiệp, các video ngắn về người học đã tốt nghiệp và làm việc tại chính doanh nghiệp được đào tạo.

Kết hợp tổ chức sự kiện



Kết hợp tổ chức các sự kiện như: Ngày hội hướng nghiệp, Ngày hội mở cửa, Thi tay nghề, hoặc Webinar cùng với doanh nghiệp cũng là cách tốt để tạo ra sự hiểu biết và tương tác trực tiếp với cả người học và doanh nghiệp. Thông qua các sự kiện này, mô hình đào tạo phối hợp và các CTĐT có thể được giới thiệu một cách chân thực và thu hút sự quan tâm rộng rãi của tất cả các đối tượng mục tiêu: người học, doanh nghiệp, phụ huynh.



Xây dựng quan hệ với báo đài địa phương

Xây dựng quan hệ với báo đài địa phương, vì đây là những nguồn tin có tính tin cậy cao đối với các đối tượng truyền thông, đặc biệt là gia đình, phụ huynh.



Một ví dụ về truyền thông của [Giáo dục nghề nghiệp Cơ điện tử tại Trường Cao đẳng nghề An Giang \(AGVC\)](#).

**Công cụ truyền thông: ĐA DẠNG, SÁNG TẠO,
XUYỀN SUỐT quá trình đào tạo
SỰ THAM GIA CỦA DOANH NGHIỆP vào truyền thông
vô cùng quan trọng, nêu bật lợi ích Đào tạo Phối hợp.**

Các cơ sở GDNN cần xây dựng chiến lược truyền thông theo giai đoạn và kế hoạch truyền thông hàng năm. Việc này sẽ giúp Nhà trường phân bổ nguồn lực và giám sát, đánh giá tiến độ các hoạt động truyền thông hiệu quả. Những nội dung quan trọng nhất của một chiến lược truyền thông bao gồm: Mục tiêu, đối tượng, thông điệp, các kênh truyền thông, công cụ marketing phù hợp với từng đối tượng, dự toán kinh phí, nguồn lực, thời gian thực hiện (lưu ý kết hợp với thời gian tuyển sinh hàng năm) và những chỉ số/ kết quả mong đợi.

1.5.2. Tuyển sinh

Hiện nay việc tuyển sinh cho các chương trình đào tạo phối hợp vẫn nằm trong các hoạt động tuyển sinh chung của các cơ sở GDNN. Việc thiết lập một kênh tuyển sinh riêng cho CTĐT này vẫn là câu hỏi mở cho các cấp quản lý tại các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp tham gia.

Công tác tuyển sinh cho các CTĐT phối hợp nên gắn chặt với công tác truyền thông của cơ sở GDNN và là một phần của chiến lược truyền thông mà cơ sở GDNN xây dựng. Sau đây là một số lưu ý cụ thể cho việc tuyển sinh cho các CTĐT phối hợp:



Truyền thông rõ về những đặc điểm, lợi ích của các CTĐT phối hợp, tại sao các bạn trẻ lại nên lựa chọn tham gia những CTĐT này.



Cộng tác cùng doanh nghiệp trong công tác tuyển sinh. Một số doanh nghiệp tham gia vào các hoạt động tuyển sinh của cơ sở GDNN như ngày hội tuyển sinh, các chuyến đi tuyển sinh trực tiếp tại các trường trung học phổ thông và trung học cơ sở sẽ tạo hiệu ứng tốt cho người học và phụ huynh.



Thiết kế các sự kiện tuyển sinh mang tính tương tác cao với những hoạt động trải nghiệm ngành nghề thu hút các bạn trẻ để các em có sự hình dung rõ ràng, cụ thể về nghề. Những hình ảnh và chia sẻ của các em trong quá trình tham quan, trải nghiệm trực tiếp ngành nghề cũng có thể sử dụng làm những tư liệu truyền thông trên mạng xã hội.



Chia sẻ những câu chuyện thành công từ các CTĐT phối hợp để tạo cảm hứng cho các bạn trẻ đang cân nhắc theo học. Duy trì các hoạt động chia sẻ, gắn kết giữa người học đã tốt nghiệp, người học hiện tại và người học tiềm năng.

1.6. Chuẩn bị đội ngũ nhà giáo và người đào tạo tại doanh nghiệp

1.6.1. Khảo sát năng lực và đào tạo nâng cao cho nhà giáo

Nhằm triển khai đào tạo định hướng nhu cầu thị trường lao động và theo tiêu chuẩn Quốc tế, các cơ sở GDNN cần có đội ngũ nhà giáo có năng lực chuyên môn và sư phạm nghề đạt yêu cầu. Đây cũng là cơ sở để cung cấp cho người học các kiến thức, kỹ năng và năng lực tự chủ để đảm nhận các vị trí việc làm trong lĩnh vực nghề liên quan. Để xác định nhu cầu nâng cao năng lực của đội ngũ nhà giáo, cần tiến hành khảo sát, xác định năng lực hiện tại của họ thông qua các hình thức linh hoạt khác nhau.

Đội ngũ nhà giáo thực hiện khảo sát cần đáp ứng được một số yêu cầu năng lực cụ thể để đảm bảo tính chính xác và hiệu quả trong quá trình thu thập thông tin và đưa ra các khuyến nghị phù hợp. Trước hết, người khảo sát phải là những nhà giáo nòng cốt, chuyên gia có kiến thức chuyên môn vững chắc về các nghề được đào tạo, nắm vững yêu cầu về năng lực của nhà giáo cũng như những yêu cầu của thị trường lao động hiện tại và tương lai. Ngoài ra, người khảo sát cũng cần có Kỹ năng thực hiện khảo sát như kỹ năng thiết kế và triển khai các công cụ thu thập thông tin (bảng hỏi, phỏng vấn, quan sát, v.v.), kỹ năng giao tiếp, kỹ năng phân tích và tổng hợp thông tin để đưa ra các đánh giá và khuyến nghị chính xác cũng rất quan trọng. Các phương pháp và hình thức khảo sát cần được triển khai linh hoạt sao cho phù hợp với bối cảnh từng cơ sở GDNN và với từng địa phương.

Bảng 3: Khảo sát năng lực và đào tạo nâng cao cho nhà giáo

Các bước thực hiện	Nội dung thực hiện	Tài liệu
Thiết kế bảng tự đánh giá năng lực	Xây dựng bảng tự đánh giá năng lực đối với từng mô-đun trong CTĐT bao gồm: - Tên nhà giáo - Khóa đào tạo nâng cao đã tham gia - Mô-đun - Mô tả cụ thể về yêu cầu kiến thức, kỹ năng - Tự đánh giá (quy định theo mã màu) A. Mức độ 1 (Tô màu đỏ): Tôi không có kiến thức và kỹ năng về nhiều phần trong chủ đề này/ Tôi chưa từng giảng dạy các phần này trong 5 năm qua. B. Mức độ 2 (Tô màu vàng): Tôi có kiến thức và kỹ năng về một số phần trong chủ đề này/Tôi từng dạy vài phần trong vòng 3 năm qua. C. Mức độ 3 (Tô màu xanh): Tôi có kiến thức và kỹ năng tốt về nhiều phần trong chủ đề này/Tôi đã giảng dạy hầu hết các phần này trong nhiều năm. - Nếu chọn mức độ 2, vui lòng ghi chú những phần cần cải thiện để đạt được mức 3. - Mức độ sẵn sàng giảng dạy các mô-đun/ chủ đề trong tương lai	Bảng đánh giá năng lực nhà giáo (Tham khảo Phụ lục 1.6. Bảng khảo sát năng lực nhà giáo)

Bảng 3: Khảo sát năng lực và đào tạo nâng cao cho nhà giáo (tiếp)

Các bước thực hiện	Nội dung thực hiện	Tài liệu
Tiến hành tự đánh giá	- Gửi bảng tự đánh giá đến tất cả nhà giáo sẽ tham gia CTĐT. - Hướng dẫn cách thức điền phiếu khảo sát.	
Tổng hợp nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao	- Thu nhận lại các bảng tự đánh giá năng lực từ các nhà giáo - Tổng hợp kiến thức, kỹ năng hiện có của đội ngũ nhà giáo. - Xác định nhu cầu đào tạo thông qua bảng khảo sát: - Các kỹ năng, kiến thức cần bồi dưỡng thêm cho đội ngũ nhà giáo. - Các khóa đào tạo nâng cao cần thực hiện: nội dung, thời gian, mục tiêu, thứ tự ưu tiên và số lượng các nhà giáo cần được đào tạo theo từng khoá. - Nếu số lượng nhà giáo ở Mức 1 ít thì các nhà giáo có thể tự đào tạo nội bộ cho nhau. - Nếu số lượng nhà giáo ở Mức 1 nhiều thì phải xây dựng khóa đào tạo nâng cao tương ứng cho nhà giáo để đáp ứng nhu cầu đào tạo - Chuẩn bị các nguồn lực hỗ trợ: cơ sở vật chất, nhà giáo giảng dạy, công tác hậu cần v.v.	Bảng tổng hợp năng lực của các nhà giáo. Kế hoạch đào tạo tổng thể cho các nhà giáo Tham khảo Phụ lục 1.7 Bảng tổng hợp năng lực và kế hoạch đào tạo
Thực hiện các khoá đào tạo nâng cao theo kế hoạch	Lưu ý: - Thời gian và phương thức thực hiện các khóa đào tạo nâng cao cần đảm bảo phù hợp với kế hoạch của người tham gia và và giảng viên. - Cần có chính sách hỗ trợ từ bộ môn, khoa chuyên môn đối với các nhà giáo tham gia đào tạo nâng cao.	1. CTĐT (Phụ lục 1.8) 2. Kế hoạch đào tạo (Phụ lục 1.9)

Bảng 3: Khảo sát năng lực và đào tạo nâng cao cho nhà giáo (tiếp)

Các bước thực hiện	Nội dung thực hiện	Tài liệu
Thực hiện các khoá đào tạo nâng cao theo kế hoạch	• Điều kiện cơ sở vật chất, máy móc, thiết bị, dụng cụ và phôi liệu cần có để thực hiện đào tạo định hướng thực hành • Học liệu phục vụ đào tạo • Nguồn lực về tài chính • Các công cụ đảm bảo chất lượng cho khóa đào tạo bao gồm: ◦ CTĐT ◦ Kế hoạch đào tạo ◦ Danh sách tham gia ◦ Dự trữ vật tư ◦ Thư mời nhà giáo tham dự đào tạo ◦ Phản hồi về khóa đào tạo ◦ Bài đánh giá năng lực dựa trên mục tiêu khóa đào tạo: mỗi người tham dự cần thực hiện công việc định hướng sản phẩm theo phương pháp 6 bước (phương pháp dự án) ◦ Tổng kết khóa đào tạo.	3. Danh sách tham gia khóa đào tạo (Phụ lục 1.10) 4. Dự trữ vật tư phục vụ cho khóa đào tạo (Phụ lục 1.11) 5. Thư mời nhà giáo tham dự khóa đào tạo 6. Báo cáo hàng ngày về các nội dung được đào tạo (Phụ lục 1.12) 7. Biểu mẫu đánh giá khóa đào tạo. (Phụ lục 1.13)

1.6.2. Nâng cao năng lực cho người đào tạo tại doanh nghiệp

Thông thường, các cán bộ tại doanh nghiệp được lựa chọn để trở thành người đào tạo và tham gia đào tạo phối hợp là những kỹ sư, kỹ thuật viên có trình độ chuyên môn cao và nhiều năm kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, đa số các cán bộ doanh nghiệp này còn thiếu kỹ năng dạy – học, bao gồm lập kế hoạch đào tạo, chuẩn bị các điều kiện cần thiết, phương pháp đào tạo, hướng dẫn cũng như đánh giá năng lực đạt được của người học. Nội dung đào tạo cho người đào tạo tại doanh nghiệp cần bám sát chương trình bồi dưỡng kỹ năng dạy học cho người đào tạo tại doanh nghiệp (theo Quyết định 868/QĐ-TCGDNN ban hành ngày 23 tháng 11 năm 2020) và bao gồm các chủ đề sau:



- Những vấn đề chung của GDNN và đào tạo tại doanh nghiệp
- Xác định nhu cầu đào tạo
- Xây dựng chương trình đào tạo
- Đánh giá năng lực liên kết đào tạo
- Biên soạn giáo án
- Chuẩn bị dạy học
- Thực hiện dạy học
- Đánh giá kết quả học tập

Để tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ doanh nghiệp tham gia đầy đủ và hiệu quả, chương trình bồi dưỡng cần được tổ chức linh hoạt, kết hợp giữa đào tạo trực tiếp và trực tuyến.

1.6.3. Các cán bộ điều phối

Để phối hợp và triển khai hiệu quả các giai đoạn đào tạo tại trường và tại doanh nghiệp, cần bố trí Cán bộ điều phối có chuyên môn nghề và kỹ năng điều phối, tổ chức hoạt động của mỗi bên. Mỗi nghề hoặc một nhóm nghề nên có:



- Một cán bộ điều phối tại trường
- Một cán bộ điều phối tại doanh nghiệp

❖ Vai trò cán bộ điều phối

Là cầu nối để triển khai các công việc cụ thể liên quan đến việc lập kế hoạch và tiến độ đào tạo, kế hoạch sử dụng nhà giáo/ người đào tạo tại doanh nghiệp, lập thời khóa biểu, triển khai đào tạo tại trường và tại doanh nghiệp, đánh giá kết quả học tập của người học và cập nhật chương trình đào tạo.

❖ Trách nhiệm cán bộ điều phối



- Phối hợp với các bộ phận liên quan để lập tiến độ đào tạo, kế hoạch sử dụng đội ngũ đào tạo, thời khóa biểu học tập.
- Quản lý và giám sát tiến độ đào tạo và các kế hoạch đã lập.
- Thiết lập kênh trao đổi thông tin giữa đội ngũ nhà giáo của trường và đội ngũ người đào tạo tại doanh nghiệp.
- Trao đổi với các nhà giáo và người đào tạo tại doanh nghiệp về cách thức phối hợp, triển khai giảng dạy các nội dung tại trường và doanh nghiệp, những lưu ý đầu vào.
- Hỗ trợ đội ngũ đào tạo trong quá trình biên soạn tài liệu dạy - học cũng như trong quá trình giảng dạy các nội dung được phân công.
- Phối hợp với bộ phận chuyên trách về đảm bảo chất lượng để xây dựng và hoàn thiện bộ công cụ quản lý chất lượng trước khi người học đến học tập tại doanh nghiệp.
- Báo cáo và tham mưu với lãnh đạo về những vấn đề phát sinh trong quá trình triển khai.
- Quản lý tình hình học tập của người học tại trường và tại doanh nghiệp.

- Hướng dẫn cho người đào tạo tại doanh nghiệp cách thức lập kế hoạch đào tạo chi tiết cho từng buổi/ngày học và cách đánh giá kết quả học tập của người học.
- Thu thập và lưu trữ minh chứng học tập của người học và kết quả đánh giá.
- Tham gia vào Ban xây dựng, chỉnh sửa, cập nhật chương trình đào tạo.



❖ Tiêu chí lựa chọn cán bộ điều phối tại trường và doanh nghiệp đối tác:

Để đảm bảo hiệu quả trong quá trình thực hiện, cơ sở GDNN và doanh nghiệp cần dựa vào một số tiêu chí như trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và giao tiếp, thái độ và kinh nghiệm nghề nghiệp để lựa chọn những ứng viên phù hợp.

❖ Quyền lợi cán bộ điều phối:

Để đảm bảo chất lượng và nâng cao hiệu quả công việc, các cơ sở GDNN nên khuyến khích và hỗ trợ tạo điều kiện cho các cán bộ điều phối tại trường và tại doanh nghiệp hoàn thành nhiệm vụ. Điều này không chỉ thể hiện sự ghi nhận và trân trọng đóng góp của họ mà còn tạo động lực để họ phấn đấu trong công việc. Các cơ sở có thể áp dụng các chính sách linh hoạt như hỗ trợ chi phí, cung cấp các khoản phụ cấp cho những công việc đòi hỏi cường độ cao hoặc phải di chuyển nhiều. Đồng thời, việc tổ chức các chương trình tập huấn nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và tích hợp các công cụ số để hỗ trợ trong việc giám sát và điều phối các hoạt động đào tạo, cũng như phối hợp giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp đối tác.

Đội ngũ nhà giáo, người đào tạo tại doanh nghiệp, cán bộ điều phối chính là một trong những yếu tố tạo nên thành công của các CTĐT phối hợp

1.7. Chuẩn bị cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo

1.7.1. Khảo sát cơ sở vật chất và trang thiết bị tại cơ sở GDNN

Cơ sở GDNN cần tự đánh giá nguồn lực đào tạo hiện có của mình dựa trên danh mục các thiết bị tối thiểu do Bộ LĐTBXH quy định, có tham khảo danh mục thiết bị tối thiểu được đề xuất đối với các chương trình đào tạo định hướng tiêu chuẩn Đức.

Các bước thực hiện chi tiết được trình bày trong Bảng 4 sau đây.

Bảng 4: Các bước thực hiện đánh giá trang thiết bị và cơ sở vật chất tại cơ sở GDNN

Các bước thực hiện	Nội dung thực hiện	Tài liệu
Thiết kế bảng khảo sát	Thiết kế một bảng khảo sát dựa trên: • Nguyên tắc: đảm bảo danh mục thiết bị đào tạo tối thiểu được Bộ LĐTBXH ban hành theo các thông tư liên quan. • Yêu cầu từ chương trình đào tạo. • Tham khảo sự tư vấn của các chuyên gia, cán bộ nhân rộng. Nội dung bảng khảo sát bao gồm: • Tên khu vực. • Tên thiết bị. • Kích thước, nhãn hiệu, chủng loại. • Số lượng. • Tình trạng (theo mã màu). Tô màu xanh: Chúng tôi có tất cả thiết bị/máy móc/dụng cụ cần thiết.	<u>Thông tư số 26/2019/TT-BLĐTBXH.</u> <u>Phụ lục 1.14: Ví dụ bảng khảo sát thiết bị tại cơ sở GDNN nghề Cắt gọt kim loại</u>

Bảng 4: Các bước thực hiện đánh giá trang thiết bị và cơ sở vật chất tại cơ sở GDNN (tiếp)

Các bước thực hiện	Nội dung thực hiện	Tài liệu
Thiết kế bảng khảo sát	Tô màu đỏ: Chúng tôi không có thiết bị/máy móc/dụng cụ cần thiết. Tô màu vàng: Chúng tôi có một số thiết bị/máy móc/dụng cụ cần thiết. - Thiết bị thiếu. - Thiết bị đề nghị đầu tư.	
Tiến hành khảo sát	- Tiến hành khảo sát, dựa vào tình trạng thực tế, ghi chú chi tiết tất cả các cột và đánh giá theo bảng màu. - Khi chọn màu đỏ hoặc màu vàng, nhà giáo nên nêu chính xác mình cần/thiếu phần nào để đề nghị được đầu tư. - Ngoài ra, nhà giáo nên đề cập đến nhu cầu thiết bị/ máy móc/ dụng cụ trong tương lai để có thể giảng dạy tất cả mô đun theo chương trình đào tạo.	
Tổng hợp khảo sát và xác định năng lực triển khai	- Đề xuất đầu tư nhằm đảm bảo danh mục thiết bị đào tạo tối thiểu. - Đối với các mô đun đào tạo chuyên sâu đòi hỏi các máy móc, trang thiết bị hiện đại, cơ sở GDNN có thể liên kết với doanh nghiệp để đào tạo trực tiếp trên dây chuyền sản xuất, hệ thống máy móc của doanh nghiệp.	

1.7.2. Bố trí và quản lý xưởng thực hành

- Quản lý xưởng hiệu quả là một yếu tố rất quan trọng trong quá trình đào tạo định hướng thực hành. Trên cơ sở kinh nghiệm Quốc tế, trong những năm vừa qua Chương trình TVET đã và đang tư vấn các cơ sở GDNN tại Việt Nam thiết kế, bố trí, khai thác trang thiết bị đào tạo theo định hướng Xưởng 3 cấp độ, đảm bảo an toàn sức khỏe nghề nghiệp và tiêu chuẩn 5S. Những hướng dẫn chi tiết được đề cập trong [Cẩm nang Quản lý xưởng thực hành](#).

1.7.3. Khảo sát trang thiết bị và cơ sở vật chất tại doanh nghiệp

Nhằm triển khai hiệu quả đào tạo tại doanh nghiệp, cơ sở GDNN cần tiến hành khảo sát lĩnh vực hoạt động, các vị trí việc làm, dây chuyền sản xuất, trang thiết bị, máy móc và cơ sở vật chất tại từng doanh nghiệp đối tác. Dựa trên kết quả khảo sát này, cơ sở GDNN và doanh nghiệp cần trao đổi và thống nhất những nội dung thuộc CTĐT sẽ được tiến hành tại doanh nghiệp.

Do điều kiện trang thiết bị, cơ sở vật chất và đặc thù công nghệ của từng doanh nghiệp có sự khác biệt nên việc phối hợp đào tạo với từng doanh nghiệp cũng sẽ khác nhau. Điều này đòi hỏi cơ sở GDNN phải linh hoạt trong việc lựa chọn và điều chỉnh nội dung đào tạo cho phù hợp với nhu cầu và khả năng của doanh nghiệp. Việc khảo sát trang thiết bị và cơ sở vật chất tại doanh nghiệp đối tác nên được triển khai trên cơ sở phối hợp giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp trước khi tiến hành ký kết Thỏa thuận hợp tác đào tạo.

1.8. Biên soạn tài liệu dạy - học

Tài liệu dạy – học cần được biên soạn dựa trên nội dung của các mô đun đào tạo tương ứng cũng như điều kiện triển khai (cơ sở vật chất, trang thiết bị) của cơ sở GDNN và doanh nghiệp đối tác. Trong quá trình biên soạn tài liệu dạy – học, cần lưu ý những nội dung có thể số hóa nhằm triển khai đào tạo trực tuyến hoặc kết hợp. Đối với những nội dung và mô đun đào tạo tại doanh nghiệp, Khoa hoặc Bộ môn chuyên trách cần mời các doanh nghiệp liên quan cùng tham gia biên soạn tài liệu dạy – học để đảm bảo tính phù hợp với nhu cầu và điều kiện triển khai tại doanh nghiệp.

Trước khi đưa vào áp dụng, tài liệu dạy – học cho từng mô đun trong CTĐT cần được Hiệu trưởng ký quyết định ban hành dựa trên quy định được nêu trong thông tư 01/2024/TT-BLĐTBXH.

Chi tiết các bước thực hiện được trình bày trong Bảng 5 - Các bước thực hiện biên soạn tài liệu dạy - học.

Bảng 5: Các bước thực hiện biên soạn tài liệu dạy và học

Các bước thực hiện	Nội dung thực hiện	Tài liệu
Phân tích môn học/mô đun	Phân tích vị trí, tính chất, mục tiêu và nội dung môn học/mô đun cần biên soạn tài liệu dạy – học.	Thông tư 01/2024/TT-BLĐTBXH
Phân tích các điều kiện và yêu cầu cần đạt được	Các điều kiện thực hiện môn học/mô đun, phương pháp đánh giá và hướng dẫn thực hiện môn học/mô đun cần biên soạn tài liệu dạy - học trong CTĐT. Yêu cầu kiến thức, ví dụ: • An toàn lao động • Tính toán kỹ thuật • Giao tiếp kỹ thuật • Kỹ thuật kiểm tra • Kỹ thuật công nghệ • Kỹ thuật máy và thiết bị Yêu cầu kỹ năng, ví dụ: • Lập kế hoạch thực hiện, vận hành thiết bị, quản lý nơi làm việc • Đánh giá kết quả làm việc.	Phụ lục 1.15: Ví dụ biên soạn tài liệu Mô đun 1 nghề Cắt gọt kim loại

Bảng 5: Các bước thực hiện thực hiện biên soạn tài liệu dạy và học (tiếp)

Các bước thực hiện	Nội dung thực hiện	Tài liệu
Thu thập tài liệu liên quan đến môn học/mô đun	Thu thập tài liệu liên quan đến nội dung môn học hay mô đun: • Tài liệu liên quan kiến thức • Tài liệu liên quan kỹ năng Từ các tài liệu chuyên ngành liên quan đã thu thập được, nhà giáo sẽ tiến hành xây dựng tài liệu dạy - học (giáo trình) cho phù hợp với CTĐT, trang thiết bị hiện có của trường và trình độ người học.	
Biên soạn tài liệu dạy - học cho các môn học/mô đun trong CTĐT	Biên soạn tài liệu dạy – học theo định hướng: • tích hợp nội dung lý thuyết liên quan vào từng bài tập thực hành • số hóa những nội dung có thể triển khai trực tuyến hoặc kết hợp (trực tuyến và trực tiếp) • xây dựng: (i) các phiếu bài tập thực hành định hướng sản phẩm; (ii) các phiếu đánh giá và tự đánh giá kết quả thực hiện của người học • các bài tập thực hành có tính kế thừa, từ cơ bản đến nâng cao • áp dụng các phương pháp 4 bước và/ hoặc dự án trong quá trình hướng dẫn thực hành • phù hợp với trang thiết bị, cơ sở vật chất của trường/ doanh nghiệp đối tác. • phù hợp với các đối tượng đào tạo khác nhau (xem xét yếu tố về giới và hòa nhập) • sử dụng dụng cụ, vật tư tiêu hao, nhiên liệu tiêu chuẩn, thân thiện môi trường, có sẵn trên thị trường, dễ mua.	

2. TRIỂN KHAI

Trong giai đoạn triển khai, cơ sở GDNN và các doanh nghiệp đối tác cần phối hợp chặt chẽ với nhau để cùng lên kế hoạch và triển khai đào tạo tại trường và tại doanh nghiệp một cách đồng bộ, linh hoạt và hiệu quả. Chương trình đào tạo và các công cụ đảm bảo chất lượng đã thống nhất ở giai đoạn chuẩn bị nên được giới thiệu, hướng dẫn cụ thể cho người học và những người liên quan. Cần khai thác vai trò của HĐTVN cũng như công cụ số để thúc đẩy hợp tác giữa các bên, nhất là giữa cơ sở GDNN và các doanh nghiệp đối tác cũng như giữa các doanh nghiệp đối tác với nhau. Đồng thời, thống nhất cơ chế phối hợp, vai trò, trách nhiệm của nhân sự mỗi bên, bao gồm: các nhà giáo, người đào tạo tại doanh nghiệp, người điều phối.

2.1. Tổ chức hoạt động chung



Trách nhiệm chính

- Đầu mối liên lạc giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp.
- Phối hợp lập kế hoạch đào tạo tại doanh nghiệp, chú ý đến hoạt động sản xuất và bảo trì.

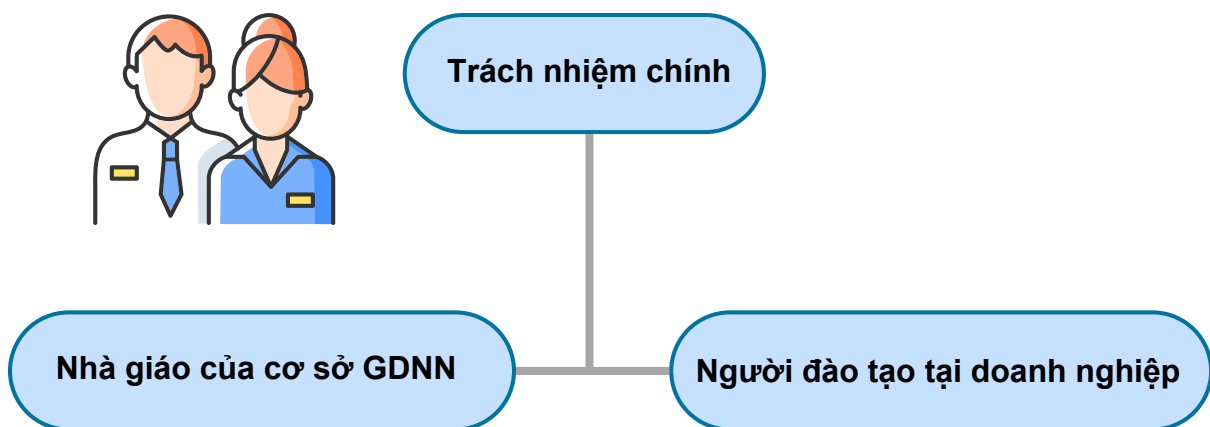
Người điều phối tại cơ sở GDNN

- Xác định những nhà giáo của cơ sở GDNN tham gia hỗ trợ hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp và ở doanh nghiệp nào.
- Chia người học thành các nhóm tùy theo số lượng người học và khả năng đáp ứng của doanh nghiệp.
- Thường xuyên cung cấp định hướng và hỗ trợ người học trước và trong giai đoạn đào tạo tại doanh nghiệp.
- Chuẩn bị các công cụ theo dõi và đảm bảo chất lượng (vd: nhật ký đào tạo, các mẫu đánh giá, phản hồi), gửi tới cán bộ điều phối tại doanh nghiệp.
- Trao đổi và thống nhất quy trình triển khai với Cán bộ quản lý đào tạo phối hợp của cơ sở GDNN.
- Trao đổi thường xuyên với cán bộ điều phối tại doanh nghiệp trong quá trình chuẩn bị và triển khai đào tạo tại doanh nghiệp.

Người điều phối tại Doanh nghiệp

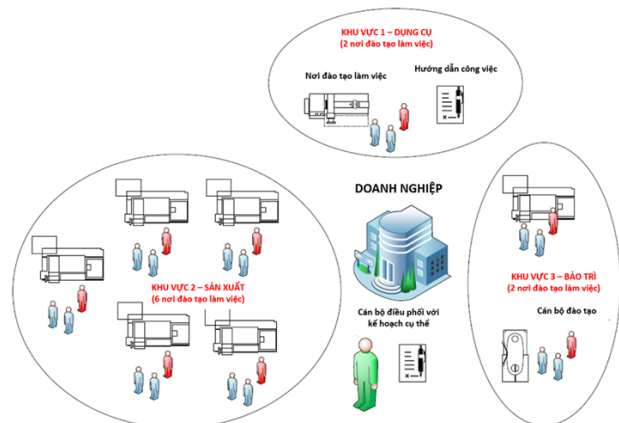
- Đầu mối liên lạc từ doanh nghiệp.
- Lập kế hoạch triển khai đào tạo hàng ngày, tuần, tháng.
- Gửi công cụ theo dõi chất lượng cho người đào tạo.
- Giới thiệu doanh nghiệp cho người học.
- Hướng dẫn văn hóa làm việc và quy định an toàn.
- Cung cấp trang phục an toàn cho người học.
- Chia nhóm và giải thích kế hoạch luân chuyển vị trí thực hành.
- Dẫn người học đến nơi làm việc và giới thiệu người đào tạo.
- Thường xuyên trao đổi với người học về vấn đề đào tạo.
- Họp nhóm hàng tuần để đánh giá kết quả và thông báo thông tin.
- Phối hợp quản lý người học trong quá trình đào tạo.
- Trao đổi với cán bộ điều phối trong quá trình triển khai đào tạo.

2.2. Tổ chức hoạt động chuyên môn



- Cung cấp cho người đào tạo tại doanh nghiệp tổng quan về nội dung đào tạo đã triển khai tại cơ sở GDNN (lý thuyết và thực hành), thông tin về người học, lưu ý cả những nội dung được xem là khó khăn đối với người học.
- Giải thích cho phía doanh nghiệp về nội dung đào tạo sẽ triển khai tại doanh nghiệp, cùng người đào tạo tại doanh nghiệp điều chỉnh nội dung đào tạo nếu cần thiết.
- Hợp và thảo luận chuyên môn với người đào tạo tại doanh nghiệp.
- Xác định khu vực và nơi đào tạo cụ thể trong doanh nghiệp, vd: khu vực dụng cụ, khu vực sản xuất, khu vực bảo trì.
- Chuẩn bị tài liệu hướng dẫn theo nội dung đào tạo: hướng dẫn về an toàn lao động, làm việc với máy móc/ thiết bị, nhiệm vụ của người học (năng lực cần đạt được, công việc cần hoàn thành).
- Xác định các tiêu chí cho người học tại từng nơi đào tạo.

Mô hình đào tạo tại công ty Schaeffle thể hiện sự phân công đào tạo theo từng khu vực chuyên biệt trong doanh nghiệp, với sự phối hợp giữa các khu vực và sự giám sát của cán bộ điều phối. Mô hình này hỗ trợ tổ chức và triển khai việc đào tạo theo các mục tiêu cụ thể (dụng cụ, sản xuất, bảo trì) nhằm nâng cao tay nghề và đảm bảo chất lượng lao động.



Hình 8: Ví dụ về các khu vực đào tạo tại công ty Schaeffler

2.3. Tổ chức đào tạo tại cơ sở GDNN

Ngoài việc tuân thủ các quy định, hướng dẫn tổ chức đào tạo của các cơ quan quản lý GDNN, cơ sở GDNN cần:

Tổ chức các buổi giới thiệu cụ thể cho người học về:

- Mô hình đào tạo phối hợp,
- Cấu trúc và phương thức triển khai chương trình đào tạo phối hợp,
- Các công cụ đảm bảo chất lượng ở giai đoạn đầu tiên của quá trình đào tạo

Bố trí các phòng thí nghiệm và xưởng thực hành theo 3 cấp độ và tổ chức đào tạo chuyên môn theo phương pháp và tại cấp độ xưởng phù hợp.

Các tòa nhà, lớp học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành cần đảm bảo điều kiện thuận lợi để tất cả các đối tượng (bao gồm nữ giới và người khuyết tật) có thể tham gia.

Lồng ghép đào tạo an toàn lao động, sức khỏe nghề nghiệp, năng lực số và xanh cơ bản vào các mô đun đào tạo.

Đào tạo năng lực chuyên môn cơ bản và các kỹ năng mềm cần thiết trước khi đưa người học đi đào tạo tại doanh nghiệp.

2.4. Thực hiện đào tạo tại doanh nghiệp

Quá trình đào tạo tại doanh nghiệp thường gồm hai giai đoạn: Giai đoạn định hướng và giai đoạn luân chuyển.



Giai đoạn định hướng

Cán bộ điều phối và người đào tạo tại doanh nghiệp sẽ hướng dẫn chung cho người học về doanh nghiệp (như các quy định, văn hóa giao tiếp), về công việc và an toàn lao động. Người học sẽ được phổ biến hình thức luân chuyển giữa các phòng, ban, bộ phận sản xuất để tham gia tất cả các lĩnh vực công việc liên quan nằm trong chương trình.



Giai đoạn luân chuyển

Người học sẽ được hướng dẫn bởi người đào tạo tại doanh nghiệp và áp dụng các kiến thức, kỹ năng được học vào môi trường làm việc thực tế tại từng vị trí làm việc. Tất cả hoạt động tại doanh nghiệp cần đáp ứng yêu cầu về kế hoạch đào tạo, yêu cầu về số lượng và chất lượng công việc.

Trách nhiệm chính: Người đào tạo tại Doanh nghiệp

- Đào tạo tại nơi làm việc theo kế hoạch đã lập, đảm bảo công việc được bố trí thường xuyên, không bị gián đoạn.
- Hướng dẫn người học làm quen với quy trình làm việc, các tiêu chuẩn về an toàn lao động và các hướng dẫn kỹ thuật (ví dụ: Hướng dẫn sử dụng máy móc và thiết bị).
- Giới thiệu cho người học thông tin cụ thể về nội dung đào tạo và nơi làm việc, đào tạo người học và giám sát quy trình làm việc thường xuyên.
- Kiểm tra và xác nhận nhật ký đào tạo của người học.
- Theo dõi người học trong việc ghi chép hàng ngày các bài tập và quy trình công nghệ (Hồ sơ đào tạo).
- Đánh giá người học hàng ngày, hàng tuần và vào cuối giai đoạn đào tạo: kiểm tra, phản hồi về quá trình học tập của người học, tinh thần và thái độ học tập; hoàn thiện biểu mẫu đánh giá theo yêu cầu của các cán bộ điều phối.
- Trao đổi với nhà giáo Cơ sở GDNN về các vấn đề kỹ thuật, nếu cần, cùng tham gia phát triển chương trình đào tạo.
- Trao đổi với cán bộ điều phối tại doanh nghiệp về những thay đổi và cập nhật trong khâu tổ chức, ví dụ: thay đổi người đào tạo tại doanh nghiệp vì lý do sức khỏe, thay đổi xưởng đào tạo, người học vắng mặt.



Người điều phối tại Doanh nghiệp

Cập nhật kế hoạch đào tạo nếu có thay đổi



Nhà giáo tại cơ sở GDNN

Đi cùng người học trong những ngày đầu tiên của từng giai đoạn đào tạo tại doanh nghiệp, hỗ trợ người đào tạo tại doanh nghiệp nếu cần, đặc biệt trong giai đoạn đầu triển khai đào tạo tại doanh nghiệp

Đảm bảo chất lượng đào tạo tại doanh nghiệp

Thông qua việc hướng dẫn người học ghi nội dung được đào tạo vào sổ nhật ký đào tạo. Sau mỗi tuần đào tạo người học sẽ chuyển hồ sơ cho người đào tạo hoặc cán bộ phụ trách đào tạo để ký xác nhận. Dựa trên nội dung này cán bộ điều phối hoặc nhà giáo của cơ sở GDNN có thể kiểm soát và đối chiếu được các nội dung cần được đào tạo, đồng thời phản hồi với cán bộ điều phối tại doanh nghiệp nếu các nội dung đã đào tạo tại doanh nghiệp chưa phù hợp hoặc chưa đầy đủ.

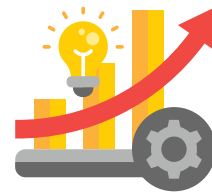
2.5. Tổng kết, đánh giá, báo cáo

Nhiệm vụ chính: Người điều phối tại Doanh nghiệp và tại cơ sở GDNN



Tổng kết, báo cáo

- Đảm bảo tất cả tài liệu đào tạo (nhật ký đào tạo và các biểu mẫu đánh giá, phản hồi) được hoàn tất, tập hợp và gửi lại cho cơ sở GDNN (những tài liệu cần thiết) sau mỗi giai đoạn đào tạo tại doanh nghiệp. [Tham khảo toàn bộ phụ lục từ 2.1 đến 2.7.](#)
- Gửi bảng tổng quan về nội dung thực tế triển khai đào tạo tại doanh nghiệp cho cơ sở GDNN.



Phản hồi, cải thiện

- Nhận xét quá trình học tập của người học qua tài liệu và báo cáo.
- Tổ chức gặp gỡ giữa người học, nhà giáo và doanh nghiệp để trao đổi về đào tạo.
- Đánh giá các giai đoạn đào tạo: điểm mạnh, điểm yếu, tối ưu hóa tiềm năng, rút kinh nghiệm, và hỗ trợ cần thiết cho cán bộ đào tạo và nhà giáo.

**Duy trì liên lạc thường xuyên giữa các cán bộ điều phối,
nhà giáo và người đào tạo tại doanh nghiệp
Phát huy hiệu quả các công cụ đảm bảo chất lượng.**

3. ĐÁNH GIÁ

3.1. Thành lập ban giám khảo với sự tham gia của doanh nghiệp

Theo mô hình đào tạo phối hợp, doanh nghiệp và cơ sở GDNN hợp tác chặt chẽ với nhau trong tất cả các giai đoạn từ chuẩn bị, triển khai đào tạo đến đánh giá năng lực người học. Do đó, khi thành lập ban giám khảo, sự tham gia của doanh nghiệp là rất quan trọng và cần thiết. Cơ sở GDNN nên mời cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp có kinh nghiệm ít nhất 5 năm và trình độ chuyên môn phù hợp với nghề đào tạo tham gia ban giám khảo. Ưu tiên giám khảo đến từ những doanh nghiệp có hợp tác với cơ sở GDNN về CTĐT phối hợp, đào tạo tại doanh nghiệp và các vấn đề hợp tác liên quan khác.

Tiểu ban giám khảo (3 người)			Tiểu ban giám khảo (5 người)		
Trưởng ban giám khảo	Thành viên		Trưởng ban giám khảo	Thành viên	
Giáo viên nhà trường (1 người)	Giáo viên nhà trường (1 người)	Thành viên từ doanh nghiệp hợp tác đào tạo (1 người)	Giáo viên nhà trường (1 người)	Giáo viên nhà trường (2 người)	Thành viên từ doanh nghiệp hợp tác đào tạo (2 người)

Hình 9: Thành phần tiểu ban giám khảo

Trước khi tham gia trực tiếp quá trình đánh giá năng lực người học, các giám khảo cần được tập huấn về quy trình đánh giá, cách thức chấm điểm, phương pháp hỏi vấn đáp và nhập điểm vào các biểu mẫu theo định hướng thi tiêu chuẩn Đức. Điều này đặc biệt quan trọng đối với những cán bộ doanh nghiệp hoặc nhà giáo lần đầu tiên tham gia đánh giá.



Lưu ý:

Phải chuẩn bị các thành viên giám khảo dự phòng và thời gian gửi thư mời đến doanh nghiệp ít nhất là trước một tuần để giám khảo đến từ doanh nghiệp có thể sắp xếp thời gian và bố trí công việc tại doanh nghiệp.

3.2. Đào tạo giám khảo

Việc đào tạo giám khảo của các cơ sở GDNN và doanh nghiệp là vô cùng quan trọng và cần thiết để có được một kỳ thi kết thúc minh bạch, hiệu quả, đáp ứng mục tiêu chương trình đào tạo.

CTĐT giám khảo cần bao gồm các nội dung sau:



- Giới thiệu về:
 - các quy định liên quan kỳ thi kết thúc.
 - mục tiêu kỳ thi.
 - quy chế thi và quy trình tổ chức thi kết thúc định hướng tiêu chuẩn Đức.
 - ban giám khảo: thành phần, chức năng, nhiệm vụ của từng thành viên.



- Hướng dẫn về:
 - quy trình tổ chức thi viết (lý thuyết): việc giải thích nên đi kèm với phân tích ví dụ đề thi mẫu và bảng đánh giá.
 - quy trình tổ chức thi thực hành (chuẩn bị tài liệu và phương thức chấm điểm): việc giải thích nên đi kèm với phân tích ví dụ đề thi mẫu và bảng đánh giá.

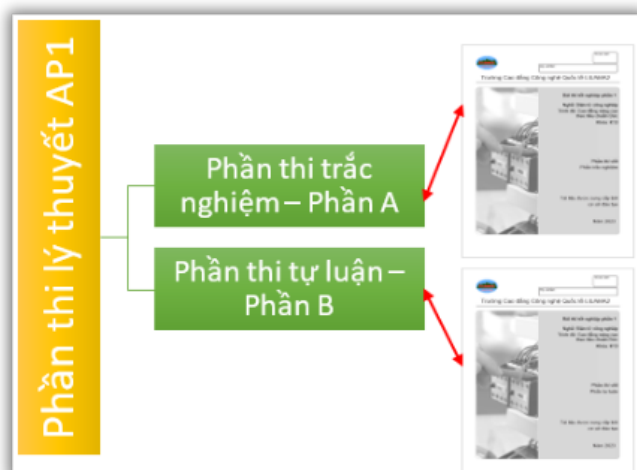


- Cách tiếp cận xây dựng đề thi.
- Kiểm tra các yêu cầu kỹ thuật cho phần thi viết và thi thực hành.
- Điều phối, giám sát và ghi chép quá trình thi ở tất cả các khâu của kỳ thi: quản lý thời gian và dữ liệu cho kỳ thi.
- Mô phỏng bài thi.

3.3. Nội dung kỳ thi kết thúc

Cấu trúc của bài thi kết thúc bao gồm phần 1 và phần 2 cũng như trọng số và thời gian quy định từng phần được trình bày cụ thể trong Bảng 7 - Cấu trúc kỳ thi tốt nghiệp tiêu chuẩn Đức tại trang 59.

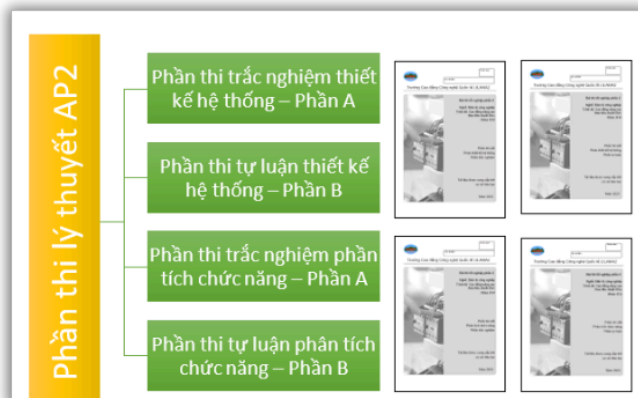
3.3.1. Phần thi lý thuyết



Phần A với 23 bài tập trắc nghiệm (các câu trả lời lựa chọn được xác định trước).

Trong số 23 câu hỏi người học chỉ phải thực hiện 20 câu, 6 trong số 23 câu hỏi bắt buộc hoàn thành.

Phần B với 8 bài tập tự luận (tự trả lời bằng các từ, các câu ngắn nhất có thể).



Mỗi phần trắc nghiệm có 28 câu hỏi người học chỉ phải thực hiện 25 câu, 6 trong số 28 câu hỏi bắt buộc hoàn thành.

Mỗi phần tự luận có 8 câu hỏi tự luận.

3.3.2. Phần thi thực hành

Bảng 6: Thi thực hành phần 1 và phần 2

	Thi thực hành phần 1	Thi thực hành phần 2
Yêu cầu	• Thí sinh phải thực hiện nhiệm vụ thay đổi/ mở rộng chức năng hệ thống được chuẩn bị trong cơ sở đào tạo theo yêu cầu. • Nhiệm vụ thay đổi bao gồm ba giai đoạn xử lý và được chia như sau: ◦ Giai đoạn lập kế hoạch (thực hiện trong bài thi lý thuyết) ◦ Giai đoạn thực hiện ◦ Giai đoạn kiểm tra • Thí sinh phải hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian quy định. Trong đó sẽ diễn ra phát vấn chuyên môn về những tình huống và nội dung bài thi.	• Thí sinh phải chuẩn bị thực hiện một nhiệm vụ thực hành trong thời gian quy định. Các tài liệu cụ thể về nhiệm vụ sẽ được cung cấp trong quá trình thực hiện. • Thí sinh phải thực hiện nhiệm vụ thông qua một quy trình hoàn chỉnh với các giai đoạn thu thập thông tin, lập kế hoạch, thực hiện và kiểm tra. • Trong quá trình thực hiện, mọi hoạt động của người dự thi sẽ được quan sát và cuộc vấn đáp chuyên môn sẽ diễn ra. Vấn đáp chuyên môn với thí sinh là một phần của quá trình thực hiện bài thi. • Có phân bổ thời gian nghỉ ngơi.
Tài liệu	Thí sinh cần mang theo "tập tài liệu" và "danh mục vật tư, thiết bị" do cơ sở GDNV cung cấp để giải quyết các nhiệm vụ trong bài thi.	• Tài liệu thiết bị và bảng dữ liệu hoặc bản sao thông số kỹ thuật của thiết bị có thể được sử dụng làm tài liệu. • Không được ghi chú hoặc đánh dấu cá nhân trong tài liệu và bảng dữ liệu của thiết bị. • Không được phép sử dụng sách chuyên ngành, kể cả trong phần trích yếu.

Bảng 6: Thi thực hành phần 1 và phần 2 (tiếp)

	Thi thực hành phần 1	Thi thực hành phần 2
Tài liệu		Tất cả những hồ sơ, tài liệu hoặc các thiết bị hỗ trợ khác của thí sinh (chẳng hạn như thẻ nhớ dữ liệu, v.v.) nếu không được tiểu ban giám khảo phê duyệt sẽ không được phép sử dụng.
Chuẩn bị sẵn từ cơ sở GDNN	- Tất cả các nội dung cần thiết liên quan đến bài thi phải được truyền đạt đầy đủ cho người dự thi để loại trừ những bất lợi do thiếu thông tin. - Một bản tóm tắt về yêu cầu an toàn lao động cũng như các điều kiện thực tế cần đáp ứng trước kỳ thi. - Các thiết bị kiểm tra được liệt kê trong các tài liệu thi phải được cung cấp bởi cơ sở GDNN. - Thiết bị kiểm tra đạt tiêu chuẩn được phép sử dụng.	
An toàn lao động	- Đảm bảo thí sinh đã được hướng dẫn an toàn lao động theo các quy định làm việc hiện hành. - Cán bộ chấm thi phải có được cam kết đảm bảo an toàn do thí sinh ký trước khi bắt đầu kỳ thi. Với chữ ký của mình, thí sinh xác nhận rằng đã được hướng dẫn an toàn, sẽ quan sát và tuân thủ nó. - Tư cách tham gia kỳ thi bị loại trừ nếu không có quần áo bảo hộ lao động và dụng cụ an toàn phù hợp theo quy định hoặc không có minh chứng đã được hướng dẫn về an toàn.	

Bảng 6: Thi thực hành phần 1 và phần 2 (tiếp)

	Thi thực hành phần 1	Thi thực hành phần 2
Đánh giá	- Cán bộ chấm thi sẽ đánh giá quá trình thực hiện và kiểm tra trên “phiếu đánh giá” - Kiểm tra chức năng, vận hành chuyên nghiệp và an toàn, - Đánh giá tài liệu lập kế hoạch, thực hiện, kiểm tra. - Ngoài các tiêu chí đánh giá cụ thể mà hội đồng chấm thi đã quyết định, có thể đề xuất bổ sung các tiêu chí khác (nếu cần thiết).	- Quá trình chuẩn bị và thực hiện bài thi thực hành được chia thành bốn giai đoạn: - Thu thập thông tin - Lập kế hoạch - Thực hiện - Kiểm tra - Trong các giai đoạn này, thí sinh phải thể hiện các kỹ năng và kiến thức trong bối cảnh hoạt động tổng thể (năng lực phù hợp với quá trình) là căn cứ để đánh giá kết quả thi. - Hội đồng chấm thi sử dụng các công cụ sau để đánh giá: - Quan sát trong quá trình thực hiện. - Các tài liệu cụ thể về nhiệm vụ cần thực hiện. - Vấn đáp chuyên môn trong quá trình thực hiện. - Khi hoàn thành bài thi, các tài liệu cụ thể của nhiệm vụ và các ghi chú từ thảo luận chuyên môn cũng như từ quá trình quan sát sẽ được tổng hợp lại.

3.4. Phối hợp tổ chức các kỳ thi kết thúc và công nhận

Cơ sở GDNN cần chủ động phối hợp với hội đồng tư vấn nghề liên quan và các doanh nghiệp đối tác để tổ chức các kỳ thi kết thúc định hướng tiêu chuẩn Đức, bao gồm:

- Xây dựng kế hoạch thi và dự kiến danh sách ban giám khảo
- Thư mời giám khảo từ trường và doanh nghiệp
- Tập huấn ban giám khảo
- Ra quyết định thành lập hội đồng thi, bao gồm thành phần ban giám khảo
- Thống nhất quy chế thi, đề thi và phương thức đánh giá
- Gửi giấy báo dự thi đến các thí sinh
- Bố trí phòng thi lý thuyết, thực hành và các thiết bị, dụng cụ, vật tư cần thiết
- Tổ chức thi, đánh giá và công nhận

Tham khảo các phụ lục đính kèm chi tiết để thực hiện kỳ thi (Phụ lục 3.1 tới 3.17)



Hình 10: Các thí sinh đang thực hiện bài thi lý thuyết



Hình 11: Các thí sinh đang thực hiện bài thi thực hành



Bảng 7: Cấu trúc kỳ thi tốt nghiệp tiêu chuẩn Đức

Cấu trúc kỳ thi tốt nghiệp				
	Phần 1 (AP1)		Phần 2 (AP2)	
Tỉ trọng	40%		60%	
Nội dung	Hoàn thành yêu cầu năng lực cơ bản của nghề (định hướng sản phẩm), vấn đáp chuyên môn		Hoàn thành sản phẩm định hướng nhu cầu khách hàng, vấn đáp chuyên môn	
Tỉ trọng	Thực hành	Lý thuyết	Thực hành	Lý thuyết
	25%	15%	40%	20%
Thời gian	Kết thúc mô đun 6		Kết thúc chương trình đào tạo	
Thời gian thi	Tối đa 8 giờ		Tối đa 16 giờ	
Địa điểm	Cơ sở GDNN hoặc Doanh nghiệp			
Giám khảo	Tiểu ban giám khảo, số thành viên phải là số lẻ, ít nhất là 3 giám khảo, trong đó ít nhất 1 người tới từ doanh nghiệp.			

Bảng 8: Tổng kết quy trình triển khai CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức

Các bước	Công việc	Người thực hiện	Mục đích
BƯỚC 1: CHUẨN BỊ			
1. Khảo sát Doanh nghiệp	- Nhu cầu lao động - Công nghệ, thiết bị - Thiện chí hợp tác - Năng lực cán bộ	- Nhà giáo - Cán bộ Hợp tác Doanh Nghiệp	Xác định Doanh Nghiệp tiềm năng phù hợp phối hợp đào tạo
2. Thành lập HĐTVN tại cơ sở GDNN	- Quy chế hoạt động - Chức năng, nhiệm vụ - Thành viên - Quyết định thành lập	Ban lãnh đạo cơ sở GDNN	Thành lập được HĐTV nghề cụ thể nhằm hỗ trợ hiệu quả quá trình đào tạo
3. CTĐT và Công cụ đánh giá	- Các mô đun đào tạo tại Doanh Nghiệp - Bộ công cụ đánh giá	- Nhà giáo - Cán bộ đầu mối - Cán bộ đào tạo	Thống nhất CTĐT chi tiết giữa cơ sở GDNN và Doanh Nghiệp Thống nhất các công cụ giám sát chất lượng đào tạo tại Doanh Nghiệp
4. Ký kết thỏa thuận	- MoU - Thỏa thuận hợp tác đào tạo	- Ban lãnh đạo cơ sở GDNN - Ban lãnh đạo Doanh Nghiệp - HĐTVN	Ký kết các Biên bản ghi nhớ hoặc Thỏa thuận đào tạo CTĐT phối hợp với ngành nghề cụ thể giữa cơ sở GDNN với 1 hoặc nhiều Doanh Nghiệp

Bảng 8: Tổng kết quy trình triển khai CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức (tiếp)

Các bước	Công việc	Người thực hiện	Mục đích
5. Truyền thông (PR) + Tuyển sinh	- Truyền thông, quảng bá - Các sự kiện, hoạt động tuyển sinh	- HĐTVN - Cán bộ PR - Cán bộ đầu mối	- Thay đổi nhận thức - Thu hút sự quan tâm - Tuyển sinh đủ số lượng dự kiến
6. Nhân sự	- Năng lực nhà giáo - Cán bộ đầu mối - Cán bộ đào tạo tại Doanh Nghiệp	- HĐTVN - Nhà giáo - Cán bộ đầu mối	Chuẩn bị đầy đủ số lượng và chất lượng của đội ngũ nhà giáo, cán bộ đầu mối, cán bộ đào tạo đảm bảo triển khai được CTĐT đã được ký kết
7. Cơ sở vật chất	- Cơ sở GDNN (Lý thuyết + Thực hành) - Doanh nghiệp (Thực hành)	- Ban lãnh đạo cơ sở GDNN - Ban lãnh đạo Doanh Nghiệp - HĐTVN - Nhà giáo - Cán bộ đầu mối - Cán bộ đào tạo	Đảm bảo đầy đủ cơ sở vật chất trang thiết bị cho CTĐT cả ở cơ sở GDNN và Doanh Nghiệp
8. Tài liệu dạy và học	- Phân tích vị trí, tính chất, mục tiêu và nội dung - Phân tích các yêu cầu cần đạt được - Thu thập tài liệu liên quan - Biên soạn tài liệu dạy và học	- Nhà giáo - Cán bộ đầu mối - Cán bộ đào tạo	Xây dựng bộ tài liệu dạy và học hoàn chỉnh cho toàn bộ CTĐT

Bảng 8: Tổng kết quy trình triển khai CTĐT định hướng tiêu chuẩn Đức (tiếp)

BƯỚC 2: TRIỂN KHAI ĐÀO TẠO			
Thống nhất kế hoạch đào tạo	- Lên kế hoạch đào tạo cho từng giai đoạn - Tiến độ đào tạo - Thời khoá biểu	- Nhà giáo - Cán bộ đầu mối - Cán bộ đào tạo	Kế hoạch đào tạo chi tiết cho giai đoạn đào tạo tại Doanh Nghiệp
Đào tạo tại trường	- Lý thuyết - Thực hành	- Cán bộ điều phối, - Nhà giáo	Đào tạo theo Chương trình và thời khoá biểu tại cơ sở GDNN
Đào tạo tại Doanh nghiệp	Định hướng thực hành chuyên sâu và áp dụng kiến thức, kỹ năng đã học tại trường vào môi trường làm việc thực tế	- Cán bộ điều phối, - Người đào tạo tại doanh nghiệp, - Nhà giáo	Đào tạo theo nội dung/ mô đun đã thống nhất
BƯỚC 3: ĐÁNH GIÁ			
Kiểm tra đánh giá định kỳ/kết thúc mô đun	- Lý thuyết - Thực hành	- Nhà giáo - Cán bộ đào tạo - Cán bộ đầu mối	Thực hiện theo đúng kế hoạch đào tạo
Thi AP1	- Lý thuyết (15%) - Thực hành (25%)	Ban giám khảo (cơ sở GDNN và Doanh Nghiệp)	Đánh giá năng lực người học, chiếm 40% tỷ trọng
Thi AP2	- Lý thuyết (20%) - Thực hành (40%)	Ban giám khảo (cơ sở GDNN và Doanh Nghiệp)	Đánh giá năng lực người học, chiếm 60% tỷ trọng
CÔNG NHẬN & CẤP BẰNG TỐT NGHIỆP			

Phần 4

BÀI HỌC KINH NGHIỆM

1. Bài học thành công về đào tạo phối hợp tại LILAMA 2

Trường Cao đẳng Công nghệ Quốc tế LILAMA 2, tọa lạc tại Đồng Nai – tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía nam, là cơ sở giáo dục nghề nghiệp tự chủ từ năm 2016. Nhà trường đặc biệt chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp. Được hỗ trợ từ Chương trình TVET, LILAMA 2 đã nỗ lực xây dựng mối quan hệ bền vững với các doanh nghiệp đối tác để cung cấp các chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế và định hướng nhu cầu thực tiễn.

Từ năm 2016, trường đã triển khai thành công mô hình đào tạo phối hợp theo tiêu chuẩn Đức cho các ngành Cắt gọt kim loại, Cơ khí xây dựng, Cơ điện tử và Điện tử công nghiệp, thu hút khoảng 100 học viên mới trình độ cao đẳng mỗi năm. Để đảm bảo chất lượng đào tạo, LILAMA 2 và các doanh nghiệp đối tác đã ký kết thỏa thuận hợp tác chặt chẽ cho từng ngành nghề. Các doanh nghiệp không chỉ tham gia xây dựng chương trình đào tạo mà còn hỗ trợ đào tạo và đánh giá người học trong kỳ thi tốt nghiệp.

Đội ngũ giảng viên và người đào tạo có trình độ của LILAMA 2 là yếu tố quan trọng cho thành công của mô hình đào tạo phối hợp. Trong những năm qua, 97 giảng viên của trường đã được nâng cao chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm, trong đó 30 người đạt trình độ tương đương kỹ thuật viên lành nghề của Đức. LILAMA 2 không chỉ triển khai 4 chương trình theo chuẩn của Đức tại trường mà còn nhân rộng cho các cơ sở GDNN khác trong hệ thống. Người đào tạo tại các công ty đối tác được tập huấn lập kế hoạch, tổ chức và đánh giá đào tạo theo các phương pháp giảng dạy hiện đại, góp phần vào hiệu quả của mô hình đào tạo phối hợp.



Kinh nghiệm Đào tạo tại công ty

Đồng bộ hóa kế hoạch đào tạo: LILAMA 2 và công ty đối tác thống nhất nội dung và xây dựng kế hoạch đào tạo

Đào tạo thực hành tại chỗ: Các kỹ năng nghề cốt lõi được thực hành tại các xưởng và dây chuyền sản xuất của công ty, với lịch trình linh hoạt để tránh gián đoạn sản xuất.

Chuẩn bị trước khi đào tạo: Xác nhận rằng người học đã được trang bị các kỹ năng cơ bản, kiến thức về an toàn lao động, quy định và nội quy của công ty, các vị trí việc làm và nội dung đào tạo trước khi đào tạo tại công ty.

Phân công vai trò rõ ràng: Cả LILAMA 2 và các công ty đều phân công các vai trò cụ thể, bao gồm người đào tạo tại công ty, điều phối viên của công ty và điều phối viên của LILAMA 2.

Cuộc họp lập kế hoạch định kỳ: Điều phối viên và người đào tạo từ cả hai phía tổ chức các cuộc họp thường xuyên để lập kế hoạch và xem xét việc đào tạo cho từng học kỳ hoặc năm học.

Phát triển công cụ giám sát chung: Các công ty và LILAMA 2 cùng phát triển các công cụ giám sát như nhật ký đào tạo, báo cáo tiến độ và biểu mẫu đánh giá.

Thời lượng đào tạo linh hoạt: Thời gian đào tạo tại các công ty được điều chỉnh tùy theo năng lực, điều kiện công nghệ sản xuất của doanh nghiệp của từng công ty, chiếm khoảng 30-45% chương trình đào tạo.

Ứng dụng thực tế: Người học áp dụng các kỹ năng trong môi trường làm việc thực tế, tích lũy kinh nghiệm với tiêu chuẩn nghề nghiệp cao.

Sự tham gia chặt chẽ của công ty: Sự tham gia tích cực của các công ty vào tất cả các bước đào tạo đảm bảo chương trình đáp ứng nhu cầu và mong đợi của doanh nghiệp.



Hình 12: Người học nghề Cắt gọt kim loại đang trong giai đoạn đào tạo tại công ty đối tác ISHISEI



“Chúng tôi đánh giá cao kỹ năng làm việc nhóm cũng như khả năng áp dụng những kiến thức, kỹ năng chuyên môn đã được học vào công việc thực tế của các học viên. Sau hai tuần đào tạo với sự hướng dẫn chặt chẽ của các giảng viên tại công ty và các kỹ thuật viên hoặc kỹ sư giàu kinh nghiệm, họ đã có thể làm việc cùng với nhân viên của chúng tôi ở các vị trí công việc khác nhau trong công ty”,



Ông Đỗ Đình Hoàng, Quản lý đào tạo của Công ty MARTECH BOILER, đối tác của LILAMA 2 về đào tạo kỹ thuật viên Cơ khí xây dựng và Cơ điện tử, cho biết.

Các công ty đối tác nhận thấy lợi ích từ người học trong quá trình đào tạo và đã hỗ trợ họ bằng khoản trợ cấp hàng tháng. Họ cũng chi trả bảo hiểm sức khỏe và tai nạn, cùng với phí đi lại, chỗ ở và ăn trưa trong thời gian học tại công ty.

Thi kết thúc khóa đào tạo (tốt nghiệp)

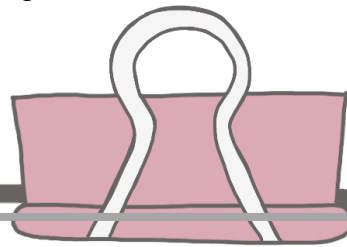
Thi kết thúc khóa đào tạo là giai đoạn cuối cùng của quá trình đào tạo phối hợp nhằm đánh giá năng lực đạt được của người học dựa trên “Khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng” cũng như các nhiệm vụ, công việc do khối doanh nghiệp đưa ra và được nêu trong hồ sơ nghề nghiệp (tiêu chuẩn nghề). Vì vậy, sự tham gia tích cực của khối doanh nghiệp trong giai đoạn này là hết sức cần thiết. Với sự hỗ trợ của các hội đồng tư vấn nghề, một hội đồng thi tốt nghiệp cho từng nghề được thành lập và hoạt động với các thành viên của LILAMA 2 và các công ty đối tác (Thuận Hải, Sáng Tạo, Martech Boiler, Ishisei, v.v.). Sự tham gia của các công ty đối tác trong Hội đồng thi là rất cần thiết để xác định xem người học có đáp ứng các yêu cầu của khối doanh nghiệp và các tiêu chuẩn chung đã thống nhất. Hội đồng thi có trách nhiệm xây dựng nội dung kỳ thi kết thúc cũng như việc tổ chức và thực hiện kỳ thi. Các giám khảo được chỉ định của LILAMA 2 và các công ty đối tác thực hiện giám sát các thí sinh và đánh giá kết quả thi của họ.

Nhằm trang bị cho ban giám khảo năng lực chuẩn bị các điều kiện cho kỳ thi và đánh giá người học, một khóa đào tạo kéo dài 80 giờ đã được tổ chức cho các giám khảo tiềm năng của LILAMA 2 và các công ty đủ tiêu chuẩn. Trong khóa đào tạo này, các giám khảo được đào tạo về:

- (i) Các bước chuẩn bị và áp dụng các công cụ được lựa chọn trước cho kỳ thi kết thúc,
- (ii) Cấu trúc và quy trình tổ chức kỳ thi kết thúc,
- (iii) Phương pháp xây dựng và đánh giá bài thi viết và bài thi thực hành của người học, bao gồm cả phỏng vấn tình huống theo tiêu chuẩn Đức.

Thông qua khóa đào tạo này, sự hợp tác giữa các kỹ thuật viên giàu kinh nghiệm của các công ty đối tác và đội ngũ giảng viên của LILAMA 2 đã được tăng cường hơn nữa. Các kỳ thi kết thúc cho bốn lớp thí điểm đầu tiên được các chuyên gia từ Phòng Thủ công lành nghề Đức (Handwerkskammer zu Erfurt) giám sát để đảm bảo nội dung và quy trình thi tương đương với tiêu chuẩn thi của Đức. Ngày 12/11/2019, tại LILAMA 2, Phòng thủ công nghiệp Đức tại Erfurt, cơ quan có thẩm quyền của Đức về đào tạo và thi kết thúc, đã trao “Xác nhận tương đương” đối với việc thực hiện kỳ thi kết thúc dựa trên tiêu chuẩn Đức tại LILAMA 2 trong khuôn khổ các chương trình đào tạo phối hợp.

Từ 2019 đến nay, các giám khảo có trình độ từ các công ty đối tác và nhà trường luôn cùng nhau chuẩn bị, tổ chức và tiến hành các kỳ thi cuối khóa để đánh giá năng lực người học. Yêu cầu về năng lực và quy trình thi dựa trên “chuẩn đầu ra” và tiêu chuẩn thi của Đức và được hội đồng thi cho 4 nghề định hướng tiêu chuẩn Đức điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu của khối doanh nghiệp Việt Nam. Trong kỳ thi kết thúc, người học sẽ thể hiện những năng lực mà họ đã đạt được trong quá trình đào tạo tại LILAMA 2 và các giai đoạn đào tạo tại các công ty đối tác, theo yêu cầu chất lượng và điều kiện mà họ sẽ phải đối mặt trong công việc – đời sống thực tiễn.



Kinh nghiệm hỗ trợ của Hội đồng tư vấn nghề tại LILAMA 2

- **Thành lập HĐTVN:** Các HĐTVN được thành lập cho từng lĩnh vực nghề cụ thể, với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo nghề.
- **Cơ cấu linh hoạt:** Thành viên gồm đại diện ban giám hiệu, quản lý khoa/phòng, giảng viên, lãnh đạo doanh nghiệp, kỹ thuật viên, hiệp hội ngành nghề và Sở LĐ-TBXH Đồng Nai.
- **Vai trò chính:** Tư vấn xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức đào tạo tại doanh nghiệp, hỗ trợ tuyển sinh và tuyển dụng sau tốt nghiệp.
- **Thành phần cốt lõi:** Chủ tịch là phó hiệu trưởng phụ trách đào tạo, phó chủ tịch là đại diện doanh nghiệp, thư ký là trưởng khoa liên quan.
- **Tần suất họp:** Ít nhất 2 lần/năm, các quyết định có hiệu lực khi trên 50% thành viên tham dự.
- **Hoạt động hợp tác:** Thành viên trao đổi phản hồi, đề xuất thay đổi chương trình, nội dung, và phương thức đánh giá.
- **Nhóm điều phối:** Doanh nghiệp cử điều phối viên và người đào tạo tham gia họp định kỳ và liên lạc thường xuyên với LILAMA 2.

Kết quả (tính đến tháng 05/2024)

71

kỹ thuật viên được đào tạo để trở thành người đào tạo tại công ty.

08

giám khảo được tập huấn luyện nhằm đảm bảo doanh nghiệp tham gia kỳ thi cuối khóa.

97

Nhà giáo (33 cán bộ quản lý): Được đào tạo bởi chuyên gia quốc tế, 30 người đạt chuẩn kỹ thuật viên Đức.

18

công ty đối tác: Tham gia tích cực trong các chương trình đào tạo.

682 người học

được đào tạo theo mô hình phối hợp và tiêu chuẩn Đức.

115 nhà giáo

từ trường khác được LILAMA 2 tư vấn và đào tạo nâng cao.

7 trường cao đẳng

áp dụng thành công mô hình đào tạo phối hợp từ LILAMA 2

2 HĐTVN & 4 nhóm làm việc

Tăng cường phối hợp giữa LILAMA 2 và doanh nghiệp đối tác.

2. Một số thách thức đối với cơ sở GDNN

❖ **Sự tham gia tích cực từ doanh nghiệp:** Cơ sở GDNN cần chủ động tìm kiếm doanh nghiệp tiềm năng và truyền thông về lợi ích khi tham gia mô hình đào tạo và chương trình đào tạo định hướng tiêu chuẩn Đức, đặc biệt khi số lượng doanh nghiệp, quy mô và lĩnh vực hoạt động còn phụ thuộc vào nhu cầu và khả năng của từng địa phương.

❖ **Các chương trình đào tạo định hướng tiêu chuẩn Đức thường có thời gian dài và chi phí cao.** Vì vậy, cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần phối hợp với doanh nghiệp để giảm chi phí và truyền thông tin cho học viên và phụ huynh ngay từ đầu.

❖ Cần có **trang thiết bị, dụng cụ đạt hoặc tương đương tiêu chuẩn quốc tế** để phục vụ công tác giảng dạy và đánh giá.

❖ Cần có **đội ngũ nhà giáo có kỹ năng nghề cao và giàu kinh nghiệm giảng dạy cũng như kinh nghiệm làm việc** thực tế để có thể đào tạo đáp ứng các vị trí việc làm khác nhau.

❖ Chưa có **quy chế riêng cho kỳ thi kết thúc phần 1 và phần 2**. Quy trình thi chưa được tích hợp vào quy trình đảm bảo chất lượng của các cơ sở GDNN.

❖ **Cơ sở pháp lý trong việc đào tạo và cấp chứng chỉ cho người đào tạo tại doanh nghiệp** cũng như quy định tổ chức, triển khai đào tạo người học tại doanh nghiệp. Cơ chế, ngân sách để đảm bảo kinh phí tập huấn cũng như quyền lợi cho người điều phối, người đào tạo tại doanh nghiệp cũng chưa rõ ràng và bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Văn bản quy phạm pháp luật

1. Quốc hội. (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp* (Số 74/2014/QH13, ban hành ngày 27 tháng 11 năm 2014).
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2017). *Thông tư số 29/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 12 năm 2017 quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo*.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2018). *Thông tư số 23/2018/TT-BLĐTBXH ngày 06 tháng 12 năm 2018 quy định về hồ sơ, sổ sách trong đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng*.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2018). *Thông tư số 47/2018/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 12 năm 2018 quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật cơ khí*.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). *Thông tư số 04/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 03 năm 2022 quy định việc tổ chức đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng theo niên chế hoặc theo phương thức tích lũy mô-đun hoặc tín chỉ*.
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2024). *Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH ngày 19 tháng 02 năm 2024 quy định về quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định giáo trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng*.

II. Ấn phẩm và tài liệu hướng dẫn

1. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”. (n.d.). *CTĐT phối hợp, thiết kế ở dạng mô-đun, theo tiêu chuẩn quốc tế*. Truy cập từ <https://www.tvet-vietnam.org/vi/chuong-trinh-dao-tao-phoi-hop-thiet-ke-o-dang-mo-dun-theo-tieu-chuan-quoc-te>
2. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”. (2019). *Hướng dẫn một số hoạt động quảng bá hình ảnh cho GDNN*. Truy cập từ <https://www.tvet-vietnam.org/wp-content/uploads/2019/04/Huong-dan-mot-so-hoat-dong-quang-ba-hinh-anh-cho-GDNN.pdf>
3. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”. (2021). *Tài liệu hướng dẫn dành cho các Cơ sở Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam: Xây dựng quan hệ đối tác hiệu quả với Doanh nghiệp trong Đào tạo nghề*. Truy cập từ <https://www.tvet-vietnam.org/wp-content/uploads/2021/04/So-tay-Xay-dung-quan-he-Doanh-nghiep-Trade-Invariant.pdf>
4. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”. (2022). *Tài liệu hướng dẫn Ứng dụng tiếp thị số trong Truyền thông và Quảng bá hình ảnh giáo dục nghề nghiệp*. Truy cập từ <https://www.tvet-vietnam.org/wp-content/uploads/2022/09/220905-VMH-Digital-marketing-toolkit-VN.pdf>
5. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”. (2023). *Cẩm nang quản lý xưởng thực hành*. Truy cập từ <https://www.tvet-vietnam.org/wp-content/uploads/2023/04/170303-GIZ-TVET-VN-Guideline-Workshop-Management-Small-VN.pdf>
6. Trường Cao đẳng nghề An Giang [AGVC]. (2022). *Giáo dục nghề nghiệp Cơ điện tử tại Trường Cao đẳng nghề An Giang* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Bm8ER4S2pUY>
7. Vũ Xuân Hùng. (2020). *Cẩm nang “Gắn kết cơ sở GDNN với doanh nghiệp”*. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam” TVET. Truy cập từ https://www.tvet-vietnam.org/wp-content/uploads/2023/04/CAM-NANG-Gan-ket-CSGDNN-voi-DN_LTD.pdf

III. Tư liệu từ các bài trình bày của Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam” và các cơ sở GDNN

1. Bạch Hưng Trường. (2017). *Điều phối và quản lý đào tạo phối hợp* [Bài trình bày]. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”.
2. Bạch Hưng Trường. (2017; cập nhật 2022). *Mô hình Đào tạo Phối hợp – Cách tiếp cận* [Bài trình bày]. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”.
3. Frank Schulze. (n.d.). *Triển khai đào tạo tại doanh nghiệp Schaeffler* [Bài trình bày]. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”.
4. Juergen Hartwig. (n.d.). *Tính liên thông trong Hệ thống giáo dục đại học và Giáo dục nghề nghiệp của Đức cũng như cách tiếp cận mô-đun để phát triển chương trình giảng dạy* [Bài trình bày]. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”.
5. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”. (2018, tháng 12). *Quy chế Hội đồng tư vấn nghề* [Tài liệu trình bày].
6. Chương trình hợp tác Việt – Đức “Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam”. (2021, tháng 3). *Hội đồng Tư vấn Nghề - Thực trạng, khuyến nghị và công cụ thực hiện* [Tài liệu trình bày].

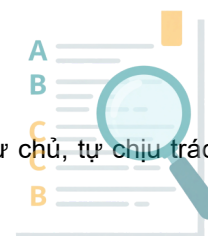
PHỤ LỤC

Các biểu mẫu liên quan đến Hướng dẫn triển khai CTĐT phối hợp định hướng tiêu chuẩn Đức được kèm theo tài liệu hướng dẫn này theo các mục sau:

Số phụ lục	Tên phụ lục
1. CHUẨN BỊ	
1.1	<u>Thư mục 13 công cụ Hợp tác doanh nghiệp</u>
1.2	<u>Mẫu Biên bản ghi nhớ hợp tác</u>
1.3	<u>Mẫu hợp đồng liên kết đào tạo</u>
1.4	<u>Kế hoạch đào tạo giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp</u>
1.5	<u>Kế hoạch đào tạo tại doanh nghiệp thống nhất giữa cơ sở GDNN và DN</u>
1.6	<u>Bảng đánh giá năng lực nhà giáo</u>
1.7	<u>Bảng tổng hợp năng lực và kế hoạch đào tạo</u>
1.8	<u>Chương trình đào tạo</u>
1.9	<u>Kế hoạch đào tạo</u>
1.10	<u>Danh sách người học tham gia</u>
1.11	<u>Dự trù vật tư cho khóa đào tạo</u>
1.12	<u>Báo cáo hàng ngày</u>
1.13	<u>Đánh giá khóa đào tạo</u>
1.14	<u>Ví dụ bảng khảo sát thiết bị tại cơ sở GDNN nghề Cắt gọt kim loại</u>
1.15	<u>Ví dụ biên soạn tài liệu Mô đun 1 nghề Cắt gọt kim loại</u>

Số phụ lục	Tên phụ lục
2. TRIỂN KHAI	
2.1	Các biểu mẫu trong Quyết định 62- LDTBXH
2.2	Hợp đồng đào tạo tại doanh nghiệp
2.3	Biên bản kiểm tra việc quản lý xưởng thực hành
2.4	Hồ sơ theo dõi quá trình đào tạo
2.5	Hồ sơ đào tạo hàng tuần
2.6	Đánh giá người học đào tạo tại doanh nghiệp
2.7	Đánh giá kết quả người học tại doanh nghiệp
2.8	Phản hồi của người học đào tạo tại DN
3. ĐÁNH GIÁ	
3.1	Giấy báo dự thi
3.2	Thư mời Giám khảo tham gia Kỳ thi kết thúc phần 1
3.3	Kế hoạch thi lý thuyết Phần 1
3.4	Biên bản phổ biến nội quy thi (lý thuyết)
3.5	Biên bản phổ biến nội quy thi (thực hành)
3.6	Biên bản - Phần thi Viết
3.7	Phiếu trả lời thi trắc nghiệm AP1
3.8	Phiếu bài thi kết thúc AP1 - Phần A (trắc nghiệm)
3.9	Phiếu bài thi kết thúc AP1 - Phần B (viết)
3.10	Phiếu bài thi thực hành AP1
3.11	Phiếu đánh giá kết quả thực hành
3.12	Bảng điểm thi AP1
3.13	Bảng điểm thi AP2
3.14	Bảng Điểm thi tổng hợp
3.15	Danh mục công việc tổ chức kỳ thi Kết thúc
3.16	Báo cáo tổng kết thi kết thúc AP1
3.17	Báo cáo tổng kết thi kết thúc AP2

THUẬT NGỮ VÀ KHÁI NIỆM



Chuẩn đầu ra (Learning Outcomes - LO)

Quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực, kỹ năng và mức độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm mà người học phải đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp hoặc cao đẳng.

Công cụ đảm bảo chất lượng (Quality Assurance Tools)

Đảm bảo chất lượng là quá trình được lập kế hoạch và có hệ thống nhằm đảm bảo sự tin tưởng trong thiết kế chương trình, tổ chức đào tạo và chứng nhận trình độ trong một hệ thống giáo dục và đào tạo.

Công cụ đảm bảo chất lượng là các phương pháp, quy trình, hoặc hệ thống được sử dụng để đánh giá, kiểm soát và cải thiện chất lượng trong GDNN.

Doanh nghiệp tiềm năng (Potential Enterprises)

Các doanh nghiệp có đủ năng lực (về trang thiết bị, nhân lực, công nghệ) và có sự sẵn sàng, hợp tác với cơ sở GDNN để xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo phối hợp.

Đào tạo kết hợp (Hybrid/Blended Learning)

Mô hình giáo dục tích hợp giữa hình thức đào tạo trực tiếp tại chỗ (in-person) và đào tạo trực tuyến (online). Mô hình này tối ưu hóa hiệu quả học tập bằng cách kết hợp linh hoạt giữa thực hành trực tiếp tại cơ sở và tự học lý thuyết chủ động qua nền tảng số, giúp giảm thiểu thời gian di chuyển của người học.

Đào tạo kép của Đức (German Dual System)

Mô hình đào tạo song hành, trong đó người học được đào tạo đồng thời tại hai địa điểm: cơ sở GDNN (học lý thuyết và kỹ năng cơ bản) và môi trường làm việc thực tế tại doanh nghiệp (thực hành sản xuất thực tế).

Hội đồng tư vấn nghề (Industry Advisory Board)

Tổ chức tư vấn do Hiệu trưởng cơ sở GDNN thành lập, bao gồm các thành viên trong nhà trường và các chuyên gia, đại diện đến từ doanh nghiệp. Hội đồng có vai trò hỗ trợ, tư vấn xây dựng chương trình, triển khai đào tạo định hướng nhu cầu thị trường (đặc biệt là đào tạo tại doanh nghiệp) và tham gia đánh giá năng lực người học.

Mô hình đào tạo phối hợp (Cooperative Training Model)

Mô hình hợp tác chặt chẽ giữa doanh nghiệp và cơ sở GDNN xuyên suốt tất cả các giai đoạn của quá trình đào tạo: từ khâu chuẩn bị (thiết kế chương trình), thực hiện (tổ chức giảng dạy) cho đến đánh giá năng lực người học, nhằm cung ứng nguồn nhân lực sát với nhu cầu thực tiễn.

Ngày hội hướng nghiệp (Career Day/Career Fair)

Sự kiện được tổ chức nhằm cung cấp thông tin, tư vấn định hướng nghề nghiệp và tạo cầu nối trực tiếp giữa học sinh, sinh viên (HSSV), người lao động với các cơ sở GDNN, doanh nghiệp và các chuyên gia trong ngành.

Ngày hội mở cửa (Open Day).

Sự kiện do cơ sở GDNN tổ chức nhằm giới thiệu thông tin tuyển sinh, chương trình đào tạo, cơ sở vật chất và trải nghiệm nghề nghiệp thực tế đến cộng đồng, học sinh, phụ huynh và các đối tác liên quan, qua đó quảng bá hình ảnh và thương hiệu nhà trường.

Xưởng thực hành 3 cấp độ (3-Level Practice Workshop)

Mô hình bố trí không gian thực hành theo ba phân cấp khác nhau nhằm tối ưu hóa quy trình đào tạo từ cơ bản đến chuyên sâu, đáp ứng tiêu chuẩn năng lực của doanh nghiệp:

1. Xưởng Cấp độ 1 (Phòng thực hành, thí nghiệm): Cung cấp năng lực cơ bản cho một hoặc nhiều nhóm nghề. Áp dụng phương pháp 4 bước để hướng dẫn thực hành.
2. Xưởng Cấp độ 2 (Xưởng thực hành chuyên sâu): Ứng dụng các kỹ năng và kiến thức đã được học cũng như cung cấp năng lực chuyên môn đặc thù của từng nghề. Có thể kết hợp áp dụng phương pháp dự án và phương pháp 4 bước tại xưởng.
3. Xưởng Cấp độ 3 (Xưởng Dự án): Ứng dụng năng lực đạt được trong môi trường thực tế và triển khai các nhiệm vụ sản xuất theo nhu cầu. Áp dụng phương pháp dự án để hướng dẫn triển khai.

