

GẮN KẾT NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO DU LỊCH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM: TỪ KHOẢNG CÁCH NHẬN THỨC ĐẾN HỆ SINH THÁI ĐỒNG KIẾN TẠO

NGUYỄN TIẾN ĐỘ

MAI HỒNG VÂN

NGUYỄN THỊ HẰNG

Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam

Nhận bài ngày 15/4/2026. Sửa chữa xong 31/5/2026. Duyệt đăng 05/6/2026.

Abstract

In the context of Vietnam's tourism recovery and accelerated digital transformation, developing practice-oriented tourism human resources capable of adapting to real working environments has become increasingly important. This study, conducted at the Faculty of Tourism, Dai Nam University, evaluates training–enterprise linkage from the perspectives of students, lecturers, and tourism enterprises. Using a quantitative survey of 261 respondents, including 235 students, 12 lecturers, and 14 partner enterprises, the findings reveal strong consensus on the importance of practice-oriented education, with mean scores ranging from 4.29 to 4.41. However, a notable perception gap exists between students and employers regarding graduates' professional readiness, especially in specialized foreign language proficiency, practical problem-solving skills, and digital technology application. Accordingly, the study proposes a “Co-creation Ecosystem” model linking universities and tourism enterprises to improve training quality, reduce the education–labor market gap, and support the development of tourism human resources for international integration and digital transformation.

Keywords: Co-creation ecosystem, perception gap, tourism enterprises, tourism human resources, training–enterprise linkage.

1. Đặt vấn đề

Sự phục hồi mạnh mẽ của ngành du lịch Việt Nam hậu đại dịch COVID-19 đã chuyển dịch yêu cầu thị trường lao động từ số lượng sang chất lượng, đòi hỏi đội ngũ nhân sự phải vững chuyên môn lẫn năng lực thích ứng thực tế. Trong bối cảnh đó, gắn kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trở thành xu thế tất yếu để nâng cao tính cạnh tranh cho các cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, thực trạng đào tạo tại Việt Nam vẫn bộc lộ hạn chế khi chương trình còn nặng lý thuyết, dẫn đến “khoảng cách nhận thức” (perception gap) đáng kể giữa năng lực sinh viên sau tốt nghiệp và yêu cầu thực tế của đơn vị sử dụng lao động, gây khó khăn trong việc đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế như Chuẩn nghề du lịch ASEAN.

Dù chủ đề gắn kết đào tạo được quan tâm rộng rãi, đa số các công trình hiện nay thường tập trung vào phân tích vĩ mô hoặc đề xuất giải pháp khái quát cho toàn ngành. Vẫn tồn tại một “khoảng trống nghiên cứu” đối với các nghiên cứu trường hợp (case study) đi sâu vào phân tích định lượng và đối chiếu đa chiều từ ba góc nhìn then chốt: sinh viên (SV), giảng viên (GV) và doanh nghiệp (DN) tại một đơn vị đào tạo cụ thể. Việc thiếu hụt dữ liệu thực chứng đa chiều làm hạn chế khả năng nhận diện chính xác các “điểm nghẽn” thực chất trong quá trình phối hợp đào tạo.

Tại Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam, dù định hướng đào tạo ứng dụng đang được triển khai mạnh mẽ, đặc biệt với các ngành trọng điểm như Quản trị dịch vụ du lịch & lữ hành và Quản trị khách sạn, SV vẫn đối mặt với nhiều rào cản về kỹ năng thực chiến. Khảo sát sơ bộ cho thấy ngoại ngữ chuyên ngành, xử lý tình huống thực tế và ứng dụng công nghệ số vẫn là những thách thức lớn đối với người học.

Email: dont@dainam.edu.vn.

Xuất phát từ thực tiễn cấp thiết, nghiên cứu này đánh giá toàn diện thực trạng gắn kết tại Khoa Du lịch thông qua khảo sát 261 đối tượng nhằm giải quyết ba mục tiêu cốt lõi: (i) đánh giá hiệu quả các hình thức gắn kết hiện nay; (ii) nhận diện rào cản và khoảng cách nhận thức giữa các bên; và (iii) đề xuất mô hình “Hệ sinh thái đồng kiến tạo” bền vững. Kết quả nghiên cứu kỳ vọng cung cấp cơ sở dữ liệu khoa học để hoàn thiện mô hình đào tạo ứng dụng, góp phần chuẩn hóa chất lượng nguồn nhân lực du lịch theo yêu cầu hội nhập và chuyển đổi số.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận, tổng quan và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Khái niệm và các lý thuyết nền tảng

Gắn kết đào tạo là quá trình phối hợp chiến lược giữa nhà trường và DN nhằm thiết kế, tổ chức và đánh giá đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Khác với hợp tác đơn lẻ, gắn kết đòi hỏi doanh nghiệp tham gia sâu vào toàn bộ chuỗi giá trị đào tạo. Các lý thuyết nền tảng bao gồm:

Học tập trải nghiệm (Kolb): Tri thức hình thành qua chu trình trải nghiệm thực tế và phản tư theo quan điểm của Kolb (1984); trong du lịch, thực tập là yếu tố then chốt để hình thành năng lực nghề nghiệp.

Học tập gắn với công việc (WIL): Mô hình Work-Integrated Learning (WIL) giúp tích hợp môi trường học và làm để phát triển đồng thời chuyên môn và khả năng thích ứng của người học (Patrick et al., 2008).

Mô hình Triple Helix: Etzkowitz và Leydesdorff (2000) nhấn mạnh tương tác chiến lược giữa Nhà trường - Doanh nghiệp - Nhà nước để xây dựng hệ sinh thái đào tạo bền vững.

Đào tạo theo chuẩn đầu ra (OBE): Chương trình đào tạo cần được thiết kế dựa trên các chuẩn nghề nghiệp uy tín như Bộ tiêu chuẩn nghề du lịch Việt Nam - VTOS (Dự án EU-ESRT, 2013) và Chuẩn nghề du lịch ASEAN - CATC (ASEAN Secretariat, 2012).

2.1.2. Các mô hình gắn kết đào tạo phổ biến

Xu hướng giáo dục đại học hiện đại đang dịch chuyển mạnh mẽ từ việc hợp tác đơn lẻ sang sự tham gia sâu của DN vào toàn bộ chuỗi giá trị đào tạo. Dưới đây là các mô hình tiêu biểu thường được áp dụng trong lĩnh vực du lịch:

Mô hình Giáo dục hợp tác (Co-operative Education - Co-op): Đây là mô hình tổ chức xen kẽ các học kỳ học tập lý thuyết tại trường với các học kỳ làm việc toàn thời gian tại doanh nghiệp. SV tham gia mô hình này không chỉ tích lũy kiến thức học thuật mà còn có cơ hội trực tiếp đảm nhận các vị trí công việc thực tế, giúp nâng cao đáng kể khả năng thích ứng nghề nghiệp và cơ hội việc làm sau tốt nghiệp.

Mô hình Đào tạo song hành (Dual Study): Điển hình từ hệ thống giáo dục của Đức, mô hình này cho phép người học mang đồng thời hai tư cách: SV và nhân viên tập sự của DN. Nhà trường và doanh nghiệp cùng phối hợp chặt chẽ trong việc xây dựng lộ trình, tham gia đào tạo và đánh giá năng lực dựa trên các chuẩn nghề nghiệp thực tế.

Học kỳ doanh nghiệp (Semester at Enterprise): Trong lĩnh vực du lịch và khách sạn, mô hình này ngày càng phổ biến khi SV được bố trí học tập và thực hành tập trung tại DN trong một khoảng thời gian liên tục (thường là một học kỳ). Hình thức này giúp người học tiếp cận môi trường làm việc chuyên nghiệp một cách toàn diện, rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống và ngoại ngữ chuyên ngành trong bối cảnh thực tế.

Mô hình Đối tác chiến lược (Corporate Partnership): Đây là cấp độ gắn kết cao nhất, chuyển dịch từ các hoạt động hỗ trợ rời rạc sang sự đồng hành chiến lược. DN tham gia sâu vào tất cả các khâu: từ xây dựng chuẩn đầu ra, thiết kế chương trình theo tiêu chuẩn quốc tế (như CATC hay VTOS), hỗ trợ cơ sở vật chất, trực tiếp giảng dạy cho đến việc đánh giá năng lực và ưu tiên tuyển dụng SV.

Việc áp dụng các mô hình này không chỉ giúp thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động mà còn tạo nền tảng để xây dựng một hệ sinh thái giáo dục đồng kiến tạo bền vững, đáp ứng yêu cầu khắt khe của thị trường du lịch trong bối cảnh hội nhập quốc tế

2.1.3. Tổng quan và khoảng trống nghiên cứu

Các nghiên cứu quốc tế đã xây dựng nền tảng vững chắc về giáo dục hợp tác thông qua các công trình của Kolb (1984) và Patrick (2008). Trong kỷ nguyên mới, Buhalis (2022) chỉ ra vai trò quyết định của chuyển đổi số trong quản trị và đào tạo du lịch. Tại Việt Nam, Nguyễn Quý Thắng (2017) nhấn mạnh vai

trò của DN trong quy trình đào tạo ứng dụng, trong khi Nguyễn Văn Mạnh (2021) cảnh báo về thách thức từ sự lệch pha năng lực giữa nhà trường và thị trường lao động.

Qua rà soát, nghiên cứu nhận thấy còn thiếu vắng các công trình tiếp cận đồng thời và đối chiếu đa chiều từ ba chủ thể: SV, GV và DN tại một cơ sở đào tạo cụ thể. Đặc biệt, việc phân tích khoảng cách nhận thức giữa sự tự tin của người học và đánh giá thực tế của DN vẫn chưa được quan tâm đúng mức trong lĩnh vực du lịch tại Việt Nam. Nghiên cứu này tập trung lấp đầy khoảng trống đó thông qua trường hợp điển hình tại Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam.

2.1.4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp định lượng kết hợp với phân tích mô tả nhằm đánh giá thực trạng hoạt động gắn kết đào tạo giữa Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam với doanh nghiệp du lịch.

Các thông số kỹ thuật của nghiên cứu bao gồm:

Đối tượng và quy mô mẫu: Sau quá trình làm sạch và loại bỏ các phiếu không hợp lệ, mẫu nghiên cứu chính thức bao gồm 261 đối tượng, cụ thể: SV: 235 mẫu (ngành Quản trị dịch vụ du lịch & lữ hành và Quản trị khách sạn). GV: 12 mẫu (cán bộ, giảng viên cơ hữu thuộc Khoa). DN: 14 mẫu (các đơn vị đối tác trong lĩnh vực khách sạn, lữ hành, khu nghỉ dưỡng).

Công cụ và thang đo: Bài báo sử dụng công cụ khảo sát bằng bảng hỏi trực tuyến và trực tiếp, thang đo Likert 5 mức độ (từ 1: Rất không đồng ý đến 5: Rất đồng ý) để đo lường các biến quan sát. Hệ thống biến gồm tổng cộng 57 biến Likert hợp lệ được đưa vào phân tích (SV: 21 biến; GV: 21 biến; DN: 15 biến).

Xử lý dữ liệu: Dữ liệu được mã hóa và phân tích bằng phần mềm SPSS thông qua các kỹ thuật thống kê mô tả và kiểm định độ tin cậy. Kết quả kiểm định cho thấy bộ công cụ đạt chuẩn khoa học để triển khai các phân tích tiếp theo: Nhóm SV và DN: Đạt mức rất tốt (> 0.8); cụ thể hệ số của nhóm SV dao động từ 0.912 - 0.979 và nhóm DN từ 0.863 - 0.977. Nhóm GV: Các thang đo đạt từ 0.669 - 0.930. Trong đó, thang đo "Hình thức và cơ chế gắn kết" đạt 0.669, ở mức chấp nhận được đối với nghiên cứu khám phá và bối cảnh cỡ mẫu hạn chế.

2.2. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

2.2.1. Kiểm định độ tin cậy

Trước khi tiến hành phân tích thực trạng, nghiên cứu thực hiện kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha nhằm đảm bảo tính nhất quán nội bộ và giá trị đo lường của bộ công cụ khảo sát. Hệ số Cronbach's Alpha từ 0.6 trở lên được xem là ngưỡng chấp nhận được đối với các nghiên cứu khám phá và bối cảnh cỡ mẫu hạn chế theo tiêu chuẩn của Hair et al. (2010).

Kết quả kiểm định cho thấy một nền tảng dữ liệu rất vững chắc để triển khai các bước phân tích tiếp theo.

Bảng 1: Kết quả kiểm định độ tin cậy các nhóm thang đo

Nhóm đối tượng khảo sát	Nội dung thang đo	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Đánh giá
Sinh viên	Trải nghiệm thực tập và gắn kết doanh nghiệp	13	0.979	Rất tốt
	Năng lực sinh viên đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp	5	0.929	Rất tốt
	Nhận thức yêu cầu và định hướng nghề nghiệp	3	0.912	Rất tốt
Giảng viên	Hình thức và cơ chế gắn kết hiện có	5	0.669	Chấp nhận được
	Hiệu quả và mức độ sẵn sàng tham gia gắn kết	10	0.930	Rất tốt
	Đánh giá năng lực sinh viên đáp ứng thực tế	6	0.920	Rất tốt
Doanh nghiệp	Hình thức và cơ chế gắn kết hiện có	4	0.883	Tốt
	Đánh giá chất lượng sinh viên/cựu sinh viên	6	0.977	Rất tốt
	Hiệu quả và ý định tiếp tục hợp tác	5	0.863	Tốt

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu, 2026)

Số liệu tại Bảng 1 cho thấy hầu hết các thang đo đều đạt hệ số Cronbach's Alpha rất cao (trên 0,8), khẳng định độ tin cậy vượt trội của bộ câu hỏi đối với nhóm SV và DN. Đối với nhóm GV, thang đo Hình thức và cơ chế gắn kết hiện có ghi nhận hệ số 0.669 - dù thấp hơn các nhóm khác nhưng vẫn nằm trong ngưỡng chấp nhận được (> 0.6) cho một nghiên cứu khám phá trong bối cảnh cỡ mẫu GV hạn

chế (n=12). Nhìn chung, hệ thống biến Likert đảm bảo độ tin cậy cho các phân tích so sánh đa chiều.

2.2.2. *Đánh giá thực trạng*

Hoạt động gắn kết đào tạo tại Khoa Du lịch được các bên đánh giá tích cực với điểm trung bình chung dao động từ 3.96 đến 4.18. Đặc biệt, chỉ số về “Sự cần thiết của đào tạo theo hướng ứng dụng” ghi nhận mức đồng thuận cao nhất (Mean 4.29 - 4.41). Đây là một phát hiện có ý nghĩa quan trọng bởi nó phản ánh sự thống nhất về nhận thức giữa các chủ thể trong hệ sinh thái đào tạo du lịch.

Kết quả này phù hợp với quan điểm của Kolb (1984) về học tập trải nghiệm và lý thuyết Work-Integrated Learning (WIL), theo đó năng lực nghề nghiệp không thể hình thành chỉ thông qua hoạt động học tập trên giảng đường mà cần được phát triển thông qua trải nghiệm nghề nghiệp thực tế. Trong ngành du lịch, nơi sản phẩm dịch vụ được tạo ra chủ yếu thông qua tương tác giữa con người với con người, trải nghiệm thực tiễn càng đóng vai trò quyết định đối với chất lượng nguồn nhân lực.

Bên cạnh đó, hoạt động thực tập, thực tế nghề nghiệp cũng được đánh giá tích cực với điểm trung bình từ 4.01 đến 4.24. Đây là minh chứng cho thấy các hoạt động hợp tác hiện nay đã góp phần tạo cơ hội cho SV tiếp cận môi trường nghề nghiệp thực tế.

Sự đồng thuận cao của các bên cho thấy Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam đã lựa chọn đúng định hướng phát triển khi xây dựng mô hình đào tạo gắn với DN. Đây là tiền đề thuận lợi để tiếp tục mở rộng và nâng cao chất lượng các hoạt động hợp tác trong thời gian tới.

Bảng 2: Tổng hợp đánh giá so sánh giữa SV - GV - DN

Nội dung đánh giá (Thang đo 1 - 5)	Sinh viên (Mean)	Giảng viên (Mean)	Doanh nghiệp (Mean)	Chênh lệch (SV-DN)
Sự cần thiết của đào tạo theo hướng ứng dụng	4.41	4.36	4.29	+0.12
Hiệu quả của hoạt động thực tập/thực tế	4.24	4.12	4.01	+0.23
Đánh giá chung về hoạt động gắn kết đào tạo	4.18	4.05	3.96	+0.22
Kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm	4.15	4.00	3.89	+0.26
Mức độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp	4.02	3.88	3.71	+0.31
Khả năng ứng dụng công nghệ/chuyển đổi số	3.81	3.69	3.44	+0.37
Kỹ năng xử lý tình huống thực tế	3.74	3.58	3.36	+0.38
Ngoại ngữ chuyên ngành	3.62	3.45	3.21	+0.41

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu (2026)

2.2.3. *Khoảng cách nhận thức và các “điểm nghẽn” năng lực*

Một phát hiện trọng tâm là sự tồn tại của khoảng cách nhận thức đáng kể (0.31 điểm) giữa sự tự tin của SV (Mean 4.02) và đánh giá thực tế của DN (Mean 3.71). Điều này phản ánh một thực tế khá phổ biến trong đào tạo đại học hiện nay, đó là người học thường đánh giá năng lực của bản thân dựa trên kết quả học tập trong môi trường học thuật, trong khi DN đánh giá dựa trên hiệu quả thực hiện công việc trong môi trường nghề nghiệp thực tế. Sự khác biệt về hệ quy chiếu đánh giá dẫn đến hiện tượng sinh viên có xu hướng tự tin hơn so với những gì doanh nghiệp kỳ vọng.

Khoảng cách này đặc biệt rõ nét ở ba “điểm nghẽn” lớn nhất thuộc 3 nhóm năng lực cốt lõi gồm ngoại ngữ chuyên ngành, kỹ năng xử lý tình huống và khả năng ứng dụng công nghệ số.

a. *Ngoại ngữ chuyên ngành: Từ tư duy “bằng cấp” đến năng lực “thực hành”*

Ngoại ngữ chuyên ngành ghi nhận khoảng cách nhận thức lớn nhất (+0.41) và điểm đánh giá thực tế thấp nhất từ doanh nghiệp (3.21).

Sự lệch pha về hệ quy chiếu: SV thường tự tin dựa trên điểm số các học phần ngoại ngữ hoặc chứng chỉ chuẩn đầu ra (TOEIC, IELTS). Tuy nhiên, doanh nghiệp lại đánh giá dựa trên khả năng “ngôn ngữ trong ngữ cảnh” (Contextual Language). Một sinh viên có điểm số cao vẫn gặp khó khăn khi phải xử lý khiếu nại của khách bằng tiếng Anh hoặc thuyết minh sâu sắc về các giá trị văn hóa phi vật thể.

Thiếu môi trường áp lực: Khoảng cách này chỉ ra rằng việc đào tạo ngoại ngữ hiện nay vẫn nặng về ngữ pháp và từ vựng, thiếu các tình huống mô phỏng thực tế hoặc môi trường tương tác đa văn hóa,

khiến SV bị “sốc” khi đối mặt trực tiếp với khách hàng quốc tế.

b. Kỹ năng xử lý tình huống: Từ “kịch bản lớp học” đến “biến số thực tế”

Đây là điểm nghẽn có khoảng cách nhận thức rất cao (+0.38). Trong khi SV khá tự tin (3.74), doanh nghiệp chỉ đánh giá ở mức trung bình (3.36).

Tính chất đặc thù của ngành: Du lịch là ngành dịch vụ có độ trễ bằng không và nhiều biến số bất ngờ (thời tiết, delay, tâm lý khách hàng). Các tình huống giả định trong giáo trình thường mang tính “tĩnh” và có đáp án chuẩn. Ngược lại, thực tế đòi hỏi sự nhạy bén, khả năng kiểm chế cảm xúc (EQ) và tư duy linh hoạt (Flexibility).

Hệ quả của đào tạo nặng lý thuyết: Khoảng cách 0.38 điểm phản ánh rằng SV đang thiếu cơ hội trải nghiệm “áp lực thực”. Việc đào tạo tại trường chưa tạo ra đủ các tình huống “động” để người học rèn luyện phản xạ nghề nghiệp, dẫn đến sự lúng túng khi môi trường làm việc không diễn ra theo đúng kịch bản đã học.

c. Khả năng ứng dụng công nghệ số: Từ “kỹ năng tin học” đến “tư duy chuyển đổi số”

Khoảng cách 0.37 điểm cho thấy một nghịch lý ở thế hệ Gen Z - những người vốn được coi là “bản địa số”.

Ngộ nhận về năng lực số: SV thường nhầm lẫn giữa việc thành thạo mạng xã hội với việc vận hành các hệ thống chuyên dụng của ngành du lịch (PMS, GDS) hay phân tích dữ liệu khách hàng. Doanh nghiệp hiện nay đang chuyển dịch sang Smart Tourism (Du lịch thông minh), đòi hỏi nhân sự phải làm chủ được các công cụ quản trị thực tế.

Tốc độ cập nhật công nghệ: Điểm đánh giá của doanh nghiệp (3.44) thấp hơn kỳ vọng cho thấy chương trình đào tạo tại trường có thể chưa theo kịp tốc độ thay đổi công nghệ của ngành. SV mới chỉ tiếp cận công nghệ ở mức độ công cụ hỗ trợ thay vì coi đó là năng lực cốt lõi để tối ưu hóa trải nghiệm khách hàng.

d. Hệ quả và định hướng giải quyết

Sự hiện diện đồng thời của ba “điểm nghẽn” này tạo thành rào cản khiến SV khó đạt được mức độ sẵn sàng làm việc ngay (Job-ready). Điều này khẳng định tính cấp thiết của việc chuyển đổi sang mô hình “Hệ sinh thái đồng kiến tạo”, nơi doanh nghiệp không chỉ là bên tiếp nhận thực tập mà phải tham gia sâu vào việc thiết kế tình huống (Co-design), trực tiếp giảng dạy thực chiến (Co-teaching) và cùng đánh giá năng lực thực tế (Co-assessment) để thu hẹp các khoảng cách nêu trên.

Dưới góc độ quản trị giáo dục, khoảng cách nhận thức trên không chỉ phản ánh những hạn chế của SV mà còn cho thấy cơ chế phản hồi giữa nhà trường và doanh nghiệp chưa thực sự hiệu quả. Nếu các thông tin về nhu cầu tuyển dụng, yêu cầu nghề nghiệp và đánh giá năng lực của doanh nghiệp được cập nhật thường xuyên vào chương trình đào tạo thì khoảng cách này có thể được thu hẹp đáng kể.

2.2.4. Tiềm năng phát triển hệ sinh thái hợp tác

Mặc dù tồn tại những khoảng cách về kỹ năng, kết quả nghiên cứu lại mở ra những triển vọng rất tích cực về mặt cơ chế phối hợp. Doanh nghiệp thể hiện sự hài lòng rất cao đối với cơ chế gắn kết hiện hành của Khoa Du lịch với mức điểm trung bình lên tới 4.714.

Đồng thời, ý định tiếp tục đồng hành và mở rộng hợp tác đào tạo trong tương lai cũng nhận được sự hưởng ứng mạnh mẽ từ cả GV (4.18) và DN (4.22). Điều này minh chứng rằng Nhà trường đã xây dựng được uy tín và niềm tin tốt với các đối tác chiến lược.

Đây là nền tảng thuận lợi để Khoa Du lịch chuyển đổi từ mô hình hợp tác đơn lẻ sang “Hệ sinh thái đồng kiến tạo”, nơi doanh nghiệp đồng hành trong việc thiết kế chương trình, giảng dạy và đánh giá năng lực theo các chuẩn quốc tế như CATC hay VTOS.

2.3. Đề xuất mô hình “hệ sinh thái đồng kiến tạo” giữa nhà trường và doanh nghiệp

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu và tham khảo kinh nghiệm quốc tế, bài báo đề xuất mô hình “Hệ sinh thái đồng kiến tạo” giữa Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam và doanh nghiệp du lịch.

Sơ đồ 1: “Hệ sinh thái đồng kiến tạo” giữa Nhà trường và doanh nghiệp

Nguồn: Đề xuất của nhóm nghiên cứu (2026),

Mô hình được đề xuất dựa trên nguyên tắc chuyển đổi từ tư duy “hợp tác hỗ trợ” sang “đồng kiến tạo giá trị”, trong đó nhà trường và doanh nghiệp cùng tham gia vào toàn bộ quá trình đào tạo.

Trụ cột thứ nhất: Đồng thiết kế chương trình đào tạo (Co-design), DN tham gia thường xuyên vào hoạt động xây dựng, rà soát và cập nhật chương trình đào tạo. Chuẩn đầu ra cần được thiết kế trên cơ sở tích hợp Chuẩn nghề du lịch ASEAN (CATC), Tiêu chuẩn nghề du lịch Việt Nam (VTOS) và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Trụ cột thứ hai: Đồng giảng dạy (Co-teaching). Gia tăng tỷ lệ tham gia của chuyên gia DN trong các học phần thực hành, chuyên đề nghề nghiệp và kỹ năng thực chiến. Hình thức đồng giảng dạy giúp SV tiếp cận trực tiếp với các tình huống thực tiễn và yêu cầu nghề nghiệp hiện hành.

Trụ cột thứ ba: Đồng đánh giá năng lực (Co-assessment), DN tham gia vào quá trình đánh giá năng lực nghề nghiệp của SV thông qua chấm dự án, đánh giá thực tập, bảo vệ khóa luận và các kỳ sát hạch nghề nghiệp. Việc đánh giá đa chiều sẽ giúp phản ánh chính xác hơn mức độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp của người học.

Trụ cột thứ tư: Đồng phát triển nguồn nhân lực (Co-employment), DN trở thành đối tác chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực thông qua các chương trình thực tập có hưởng phụ cấp, chương trình quản trị viên tập sự, học bổng doanh nghiệp và tuyển dụng sớm đối với SV có năng lực tốt.

Bên cạnh bốn trụ cột trên, Khoa Du lịch cần thúc đẩy chuyển đổi số trong quản trị hoạt động gắn kết đào tạo thông qua xây dựng hệ thống hồ sơ năng lực điện tử (e-Portfolio), cổng thông tin thực tập và việc làm trực tuyến, cơ sở dữ liệu doanh nghiệp đối tác và hệ thống đánh giá năng lực theo thời gian thực.

Việc triển khai mô hình này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo mà còn tạo lập hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực bền vững, phù hợp với xu hướng giáo dục đại học ứng dụng và yêu cầu chuyển đổi số hiện nay.

3. Kết luận và kiến nghị

Nghiên cứu đã cung cấp bức tranh tương đối toàn diện về hoạt động gắn kết đào tạo giữa Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam với DN du lịch thông qua khảo sát 261 đối tượng gồm SV, GV và DN. Kết quả nghiên cứu cho thấy các bên đều có sự đồng thuận cao về vai trò của đào tạo theo hướng ứng dụng và đánh giá tích cực đối với hoạt động hợp tác hiện nay. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng phát hiện sự tồn tại của khoảng cách nhận thức đáng kể giữa SV và DN về mức độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp của người học. Các hạn chế chủ yếu tập trung ở ngoại ngữ chuyên ngành, kỹ năng xử lý tình huống thực tế và năng lực ứng dụng công nghệ số. Về mặt lý luận, nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa đào tạo ứng dụng và khả năng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động trong lĩnh vực du lịch. Đồng thời, nghiên cứu đề xuất cách tiếp cận phân tích khoảng cách nhận thức như một công cụ đánh giá hiệu quả gắn kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở khoa học để Khoa Du lịch tiếp tục hoàn thiện chương trình đào tạo theo hướng ứng dụng, tăng cường sự tham gia của DN vào quá trình đào tạo và phát triển các hoạt động thực hành nghề nghiệp cho SV. Để nâng cao hiệu quả gắn kết đào tạo trong giai đoạn tới, bài báo

kiến nghị Khoa Du lịch tập trung vào ba nhóm giải pháp trọng tâm: (i) chuẩn hóa chương trình đào tạo theo chuẩn nghề du lịch ASEAN và yêu cầu chuyển đổi số; (ii) mở rộng sự tham gia của doanh nghiệp trong toàn bộ chuỗi giá trị đào tạo; và (iii) xây dựng hệ sinh thái đồng kiến tạo giữa nhà trường, DN và người học. Trong dài hạn, việc phát triển mô hình “Hệ sinh thái đồng kiến tạo” không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo của Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam mà còn góp phần cung cấp nguồn nhân lực có năng lực thực chiến, đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành du lịch Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số sâu rộng.

Tài liệu tham khảo

- ASEAN Secretariat (2012). *ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals (MRA-TP): Handbook*. ASEAN Secretariat.
- Báo Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2023). *Báo cáo thường niên du lịch Việt Nam*.
- Buhalis, D. (2022). *Encyclopedia of tourism management and marketing*. Edward Elgar Publishing.
- Dự án EU-ESRT (2013). *Bộ tiêu chuẩn nghề du lịch Việt Nam (VTOS) – Phiên bản 2013*.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109–123.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Nguyễn Quý Thắng (2017). *Đào tạo nguồn nhân lực du lịch Việt Nam trong giai đoạn hội nhập quốc tế*. NXB Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Văn Mạnh (2021). *Quản trị nguồn nhân lực du lịch*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Patrick, C. J., et al. (2008). *The WIL (Work Integrated Learning) report: A national scoping study*. Australian Learning and Teaching Council.

VAI TRÒ CỦA PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC NÊU VẤN ĐỀ...

Tiếp theo trang 88

3. Kết luận

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực người học, PPDH nêu vấn đề ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong giảng dạy môn Giáo dục kinh tế và pháp luật. Việc xây dựng các tình huống có vấn đề không chỉ giúp HS tiếp thu kiến thức một cách chủ động, sâu sắc mà còn tạo điều kiện để các em rèn luyện tư duy phản biện, năng lực phân tích, đánh giá và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội. Đặc biệt, thông qua quá trình phát hiện, thảo luận và tìm kiếm phương án giải quyết vấn đề, HS được hình thành ý thức pháp luật, trách nhiệm công dân và khả năng vận dụng kiến thức vào các tình huống thực tế. Điều này góp phần thực hiện mục tiêu của môn học là trang bị cho người học những hiểu biết cơ bản về kinh tế và pháp luật, đồng thời bồi dưỡng năng lực thích ứng với cuộc sống trong xã hội hiện đại. Vì vậy, việc vận dụng linh hoạt, sáng tạo và phù hợp PPDH nêu vấn đề không chỉ góp phần nâng cao chất lượng dạy học môn Giáo dục kinh tế và pháp luật mà còn đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay. Đây chính là một trong những hướng tiếp cận hiệu quả nhằm phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của HS, giúp các em trở thành những công dân có tri thức, bản lĩnh và trách nhiệm đối với bản thân, gia đình và xã hội.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể*. NXB Giáo dục Việt Nam, tr. 6.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Chương trình môn Giáo dục kinh tế và pháp luật*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022). *Giáo dục kinh tế và pháp luật 10*. NXB Giáo dục Việt Nam, tr. 61.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023). *Giáo dục kinh tế và pháp luật 11*. NXB Giáo dục Việt Nam, tr. 12.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024). *Giáo dục kinh tế và pháp luật 12*. NXB Giáo dục Việt Nam, tr. 76.
- Nguyễn Văn Cường, Bernd Meier (2014). *Lý luận dạy học hiện đại: Cơ sở đổi mới mục tiêu, nội dung và phương pháp dạy học*. NXB Đại học Sư phạm.
- Thái Duy Tuyên (2008). *Phương pháp dạy học truyền thống và đổi mới*. NXB Giáo dục.
- Trần Bá Hoàng (2006). *Đổi mới phương pháp dạy học, chương trình và sách giáo khoa*. NXB Đại học Sư phạm.
- Dewey, J. (1916). *Democracy and education*. Macmillan, pp. 19.