NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TẠI KHOA MAY VÀ THỜI TRANG, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

NGUYỄN THỊ HẰNG
Trường Đại học Sao Đỏ

Nhận bài ngày 20/4/2026. Sửa chữa xong 25/5/2026. Duyệt đăng 29/5/2026.

Abstract

Given the urgent need for human resources in Vietnam's textile and garment industry capable of adapting to green and digital transformation, this article presents a case study of the Faculty of Garment and Fashion at Sao Do University. Using a mixed-methods approach combining secondary document analysis and primary surveys of lecturers, students, and employers, the study shows that, despite strengths such as a high graduate employment rate of over 95%, the training program still has a substantial gap with practical requirements, as sustainability and digital technology skills account for an estimated less than 15% of its content. The application of modern educational technologies, such as 3D design software and learning management systems, as well as project-based teaching methods, remains limited, while students' learning motivation has not been fully fostered. The proposed "3E" framework (Engage – Equip – Empower), along with a three-year roadmap and six core KPIs, aims to create breakthrough and sustainable change, thereby enhancing students' competitiveness and the faculty's reputation.

Keywords: *3E framework, business cooperation, digital transformation, garment technology, Sao Do University, sustainable training, training quality.*

1. Đặt vấn đề

Ngành Dệt may Việt Nam đang đối mặt với một cuộc chuyển đổi kép: vừa phải đáp ứng các tiêu chuẩn khắt khe về phát triển bền vững, vừa phải đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số để nâng cao năng lực cạnh tranh (SDU.,2025). Báo cáo của Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS) đã nhấn mạnh, thách thức lớn nhất hiện nay là thiếu hụt nguồn nhân lực có đủ kỹ năng để vận hành các mô hình sản xuất mới, đặc biệt là kỹ năng về quản trị số và sản xuất "xanh". Trường Đại học Sao Đỏ (SDU), một đơn vị giáo dục đại học công lập trực thuộc Bộ Công Thương đã xác lập triết lý "Chất lượng toàn diện - Hợp tác sâu rộng - Phát triển bền vững" và có tầm nhìn phát triển theo định hướng ứng dụng (Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội, 2023). Trong bối cảnh đó, Khoa May và thời trang, với vai trò đào tạo nhân lực trực tiếp cho ngành, phải đối mặt với bài toán cấp bách là phải đổi mới mạnh mẽ để bắt kịp và đón đầu xu thế (Liang, X.P., 2023). Thực tế cho thấy, nếu chương trình đào tạo chậm cập nhật, sinh viên khi ra trường sẽ thiếu hụt kiến thức và kỹ năng cần thiết, ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc. Do đó, việc xây dựng một hệ thống giải pháp chiến lược, khả thi nhằm nâng cao toàn diện chất lượng đào tạo tại Khoa là một nhiệm vụ có ý nghĩa quyết định.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp hỗn hợp nhằm đảm bảo tính toàn diện và sâu sắc của các phân tích và đề xuất: *Phân tích tài liệu thứ cấp***:** Nghiên cứu các báo cáo của Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS) (Hiệp hội Dệt may Việt Nam, 2024), Báo cáo Tự đánh giá của Khoa Công nghệ May và của Trường Đại học Sao Đỏ (Trường Đại học Sao Đỏ, 2024), cùng các công trình khoa học liên quan về đổi mới giáo dục, chuyển đổi số và phát triển bền vững trong ngành may.

Email: hangdhsd@gmail.com

Thu thập dữ liệu sơ cấp: Khảo sát bằng bảng hỏi: Thực hiện khảo sát trên 80% tổng số sinh viên của Khoa, toàn bộ giảng viên cơ hữu và 20 nhà tuyển dụng (bao gồm các doanh nghiệp dệt may lớn và các doanh nghiệp vừa và nhỏ) để đánh giá mức độ hài lòng về chương trình đào tạo, tính thực tiễn và các kỹ năng cần thiết. Phỏng vấn sâu: Phỏng vấn 3 lãnh đạo Khoa, 5 chuyên gia từ các doanh nghiệp đối tác, và 10 sinh viên tiêu biểu để làm rõ nguyên nhân của các tồn tại và các kỳ vọng đối với việc đổi mới. Đối sánh (Benchmarking): Đối sánh chương trình đào tạo, mô hình hợp tác doanh nghiệp và ứng dụng công nghệ của Khoa với Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội, một đơn vị đào tạo hàng đầu trong ngành, để rút ra các bài học kinh nghiệm thực tiễn.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Thực trạng chính và các yếu tố ảnh hưởng

3.1.1. Điểm mạnh

- Tỷ lệ việc làm cao: Tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành sau 12 tháng tốt nghiệp duy trì ở mức trên 90%, cho thấy sự chấp nhận của thị trường lao động đối với chất lượng đầu ra của Khoa.

- Cơ sở vật chất nền tảng: Khoa được đầu tư hệ thống xưởng thực hành, trang thiết bị cơ bản đáp ứng yêu cầu của chương trình đào tạo hiện hành.

3.1.2. Hạn chế và nguyên nhân cốt lõi

- Chương trình đào tạo chưa theo kịp thực tiễn: Chương trình hiện tại chưa tích hợp sâu các yêu cầu mới của ngành. Ước tính chỉ có dưới 15% thời lượng chương trình dành cho các nội dung về công nghệ số (thiết kế 3D, quản lý sản xuất) và phát triển bền vững. Điều này dẫn đến khoảng cách giữa năng lực của sinh viên tốt nghiệp và kỳ vọng của nhà tuyển dụng.

- Ứng dụng công nghệ giáo dục còn hạn chế: Việc triển khai hệ thống quản lý học tập (LMS) để hỗ trợ tự học còn chưa đồng bộ. Các phần mềm chuyên ngành tiên tiến như Clo3D, Browzwear mới chỉ được giới thiệu, chưa được tích hợp vào các đồ án, dự án môn học để sinh viên có thể thực hành chuyên sâu.

- Phương pháp giảng dạy và động cơ học tập: Phương pháp giảng dạy theo dự án (Project-Based Learning) chưa được áp dụng rộng rãi. Khảo sát cho thấy khoảng 35% sinh viên còn tâm lý học tập thụ động, chủ yếu học để thi qua môn, thiếu động lực tự nghiên cứu và sáng tạo.

Hợp tác doanh nghiệp chưa đủ sâu: Hoạt động hợp tác chủ yếu dừng lại ở việc tham quan, thực tập cuối khóa. Chỉ khoảng 40% sinh viên được tham gia vào các dự án có yếu tố thực tế từ doanh nghiệp, thấp hơn so với mô hình của Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội.

Bảng 1: Đánh giá của nhà tuyển dụng về năng lực sinh viên Khoa Công nghệ May (N=20, thang điểm 5)

TT	Năng lực	Điểm trung bình	Kỳ vọng của doanh nghiệp
1	Kiến thức chuyên môn nền tảng	4,2	Cao
2	Kỹ năng thực hành trên máy móc truyền thống	4,4	Rất cao
3	Kỹ năng ứng dụng công nghệ số (CAD 2D/3D)	3,1	Rất cao
4	Kiến thức về sản xuất bền vững, vật liệu mới	2,8	Cao
5	Kỹ năng giải quyết vấn đề và sáng tạo	3,4	Cao
6	Kỷ luật và thái độ làm việc	4,5	Rất cao

(Nguồn: Dữ liệu từ khảo sát của nhóm tác giả tháng 5/2025)

3.2. Tác động của các vấn đề

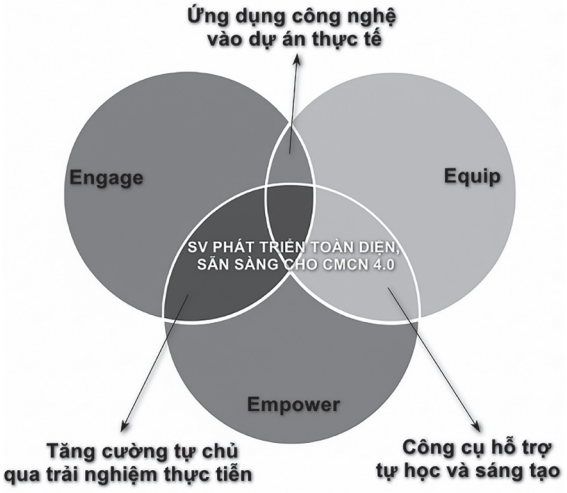
Những hạn chế trên làm giảm năng lực cạnh tranh của sinh viên khi ra trường, tăng chi phí đào tạo lại cho doanh nghiệp, ảnh hưởng đến uy tín của Khoa và Nhà trường, đồng thời chưa đóng góp hiệu quả vào việc cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho công cuộc chuyển đổi của ngành dệt may Việt Nam.

3.3. Đề xuất giải pháp: khung 3e (engage – equip – empower)

Để giải quyết đồng bộ các thách thức, nghiên cứu đề xuất triển khai khung giải pháp "3E", tập trung tạo ra một hệ sinh thái học tập năng động, lấy người học làm trung tâm và gắn kết chặt chẽ với thực tiễn ngành. Ba yếu tố này tương hỗ lẫn nhau: Trang bị (Equip) công nghệ và phương pháp sẽ giúp Kết nối (Engage)

thực tiễn hiệu quả hơn, từ đó Trao quyền (Empower) cho sinh viên tự chủ và sáng tạo, tạo ra vòng lặp phát triển tích cực. Mô hình tương tác giữa các yếu tố trong khung 3E đươc trình bày trong hình 1.

Hình 1: Mô hình tương tác giữa Engage, Equip và Empower



3.3.1. Tăng cường kết nối thực tiễn (Engage)

Tái cấu trúc chương trình đào tạo theo nhu cầu ngành: Thành lập Hội đồng tư vấn gồm chuyên gia từ VITAS và các doanh nghiệp tiên phong để rà soát, cập nhật chương trình. Đặt mục tiêu trong 3 năm, 40% đồ án tốt nghiệp phải gắn với các đề tài do doanh nghiệp đặt hàng. Tích hợp 3 học phần mới về "Quản trị sản xuất số", "Thiết kế 3D và phát triển sản phẩm ảo", "Phát triển sản phẩm bền vững".

Xây dựng hệ sinh thái hợp tác doanh nghiệp: Triển khai các dự án R&D chung với doanh nghiệp, xây dựng các "xưởng thực hành vệ tinh" của Khoa đặt tại nhà máy, và mời chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy.

3.3.2. Trang bị phương pháp và công nghệ hiện đại (Equip)

Đẩy mạnh chuyển đổi số trong dạy và học**:** Xây dựng và triển khai hệ thống LMS (Moodle) toàn diện, số hóa 30% học phần trong 2 năm, kèm theo việc xây dựng kho học liệu số và tập huấn cho giảng viên (Pinchuk, O. P., và các cộng sự, 2019). Đầu tư công nghệ trọng điểm: Thí điểm đầu tư 1 phòng thực hành chuyên sâu về thiết kế 3D (Clo3D, Browzwear) cho sinh viên năm cuối, với chi phí ước tính 500 triệu VNĐ từ nguồn huy động đa dạng. Áp dụng rộng rãi phương pháp học tập qua dự án (PBL).

3.3.3. Trao quyền phát triển năng lực (Empower)

Phát triển năng lực giảng viên: Đặt mục tiêu 80% giảng viên được tập huấn chuyên sâu về công nghệ số, phương pháp giảng dạy dự án và các tiêu chuẩn sản xuất bền vững trong 2 năm. Tạo cơ chế để giảng viên có các kỳ làm việc thực tế tại doanh nghiệp.

Khơi dậy động lực và trang bị kỹ năng cho sinh viên**:** Áp dụng các phương pháp đánh giá dựa trên năng lực và dự án thay vì chỉ thi cử. Tổ chức các workshop về kỹ năng mềm, tư duy thiết kế, và khởi nghiệp để sinh viên tự tin phát triển sự nghiệp (Trần Thị Diệp, 2021).

Bảng 2: Phân tích rủi ro của các giải pháp đề xuất và biện pháp giảm thiểu

Giải pháp đề xuất	Rủi ro tiềm ẩn	Biện pháp giảm thiểu (Ưu tiên)
1. Tái cấu trúc CTĐT, tích hợp nội dung mới	- Giảng viên thiếu chuyên môn về công nghệ số, bền vững. - Sinh viên khó thích ứng.	- Cử giảng viên đi đào tạo chuyên sâu (Cao). - Mời chuyên gia doanh nghiệp thỉnh giảng (Cao). - Xây dựng lộ trình chuyển đổi từ từ, có thí điểm (Trung bình).
2. Đầu tư công nghệ (LMS, phần mềm 3D)	- Chi phí đầu tư cao. - Hạ tầng CNTT chưa đáp ứng. - Giảng viên, sinh viên ngại công nghệ mới.	- Bắt đầu quy mô nhỏ, thí điểm chi phí thấp (Cao). - Hợp tác với doanh nghiệp để đồng tài trợ (Cao). - Tổ chức tập huấn, hướng dẫn sử dụng liên tục (Trung bình).
3. Xây dựng mô hình hợp tác doanh nghiệp sâu rộng	- Doanh nghiệp ít quan tâm, thiếu nguồn lực. - Mục tiêu của Khoa và Doanh nghiệp không đồng nhất.	- Xây dựng chính sách khuyến khích cụ thể cho doanh nghiệp (Cao). - Bắt đầu với các dự án nhỏ, mang lại lợi ích thiết thực cho cả hai bên (Cao). - Xây dựng mối quan hệ dựa trên tin cậy và cam kết (Trung bình).

3.4 . Lộ trình triển khai và KPIS

3.4.1. Lộ trình triển khai 3 năm

Năm thứ nhất I, năm học (2025-2026): Thành lập Ban Giám sát và Hội đồng tư vấn doanh nghiệp.

Rà soát, thiết kế lại chương trình đào tạo. Tổ chức tập huấn nền tảng cho giảng viên. Thí điểm PBL và LMS ở 5÷7 học phần.

Năm thứ nhất II, năm học (2027-2028): Triển khai chương trình đào tạo mới cho khóa tuyển sinh mới. Mở rộng áp dụng PBL và LMS. Đầu tư phòng thực hành 3D. Ký kết hợp tác chiến lược với 5÷8 doanh nghiệp.

Năm thứ nhất III, năm học (2028-2029): Đánh giá toàn diện hiệu quả của chương trình mới. Mở rộng các dự án R&D với doanh nghiệp. Tối ưu hóa việc sử dụng công nghệ trong giảng dạy.

3.4.2. Cơ chế giám sát và điều chỉnh

Thành lập Ban Giám sát thực hiện chiến lược gồm đại diện Ban lãnh đạo Khoa, giảng viên cốt cán, đại diện sinh viên và chuyên gia từ doanh nghiệp. Ban Giám sát sẽ họp định kỳ 6 tháng/lần để rà soát tiến độ thực hiện KPIs và đề xuất các biện pháp điều chỉnh kịp thời.

3.4.3. Các chỉ số đánh giá chính (KPIs) sau 3 năm

Tỷ lệ sinh viên hài lòng với chương trình đào tạo, yêu cầu đạt 90% (từ 84% hiện tại).

Tỷ lệ nhà tuyển dụng đánh giá "Tốt" và "Rất tốt" năng lực sinh viên đạt 80%.

Tỷ lệ học phần áp dụng PBL và có tích hợp công nghệ số đạt ít nhất 50%.

Tỷ lệ sinh viên tham gia dự án thực tế với doanh nghiệp đạt 60%.

Số học phần triển khai đầy đủ trên nền tảng Blended Learning đạt 30%.

Tỷ lệ giảng viên được tập huấn và áp dụng thành công phương pháp, công nghệ mới đạt 80%.

3.5. Khuyến nghị

Ban lãnh đạo Khoa/Trường (SDU): Phê duyệt kế hoạch, bố trí và huy động nguồn lực, xây dựng chính sách khuyến khích giảng viên và doanh nghiệp, giám sát chặt chẽ quá trình triển khai.

Đối với giảng viên tích cực tham gia các khóa tập huấn, chủ động áp dụng phương pháp và công nghệ mới, kết nối với doanh nghiệp để thực hiện các đề tài nghiên cứu ứng dụng.

Sinh viên chủ động tham gia các dự án thực tế, tận dụng các chương trình workshop để nâng cao kỹ năng tự học, kỹ năng số và ngoại ngữ, đặc biệt là sinh viên năm nhất cần tham gia đầy đủ các chương trình định hướng.

Doanh nghiệp và Hiệp hội (VITAS) tích cực tham gia góp ý cho chương trình đào tạo, cử chuyên gia giảng dạy, tiếp nhận sinh viên thực tập theo dự án và đặt hàng các đề tài nghiên cứu.

Cơ quan quản lý nhà nước (Bộ Công thương, Bộ GD&ĐT): Tạo cơ chế, chính sách hỗ trợ các trường đại học trong việc đầu tư cho công nghệ giáo dục (EdTech) và khuyến khích các mô hình hợp tác sâu rộng giữa nhà trường và doanh nghiệp.

4. Kết luận

Để đáp ứng yêu cầu của một ngành dệt may đang thay đổi nhanh chóng, Khoa May và thời trang tại Trường Đại học Sao Đỏ cần một chiến lược cải tiến toàn diện. Tác giả nghiên cứu đã phân tích sâu thực trạng, chỉ ra các điểm nghẽn cốt lõi và đề xuất khung giải pháp chiến lược "3E" cùng bộ công cụ đánh giá, lộ trình triển khai khả thi. Việc triển khai thành công chiến lược này không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo, vị thế của Khoa mà còn góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội, sẵn sàng cho công cuộc chuyển đổi số và phát triển bền vững của ngành dệt may Việt Nam. Đóng góp chính của nghiên cứu là việc áp dụng một cách có hệ thống mô hình 3E vào bối cảnh đặc thù của ngành Công nghệ May, với các KPIs và kế hoạch hành động cụ thể, có phân tích rủi ro và cơ chế giám sát rõ ràng.

Tài liệu tham khảo

Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội (2023). *Báo cáo hợp tác doanh nghiệp 2023*. Hà Nội: HTU.

Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS) (2024). *Báo cáo ngành dệt may Việt Nam 2024.* Hà Nội.

Liang, X. P. (2023). *Sinh viên thiếu kiến thức cơ bản do giáo trình lỗi thời.* China Science Daily, 12(5), 15-20.

Pinchuk, O. P., và các cộng sự (2019). *Chuyển đổi số của nền giáo dục: Khía cạnh hoạt động nhận thức*. ResearchGate, 10(2), 45-60.

SDU. (2025). *Triết lý giáo dục*. https://saodo.edu.vn/vi/about/Triet-ly-giao-duc-Tam-nhin-Su-mang-Chinh-sach-dam-bao-chat-luong.html.

Trường Đại học Sao Đỏ (2024). *Báo cáo tự đánh giá và tỷ lệ việc làm sinh viên Khoa Công nghệ May*.

Trần Thị Bích Diệp (2021). Động cơ học tập của sinh viên. *Tạp chí Khoa học*, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, 55, 20-28.