TĂNG CƯỜNG TÍNH ỨNG DỤNG TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP (UNETI)

ENHANCING THE APPLICATION ASPECT IN HUMAN RESOURCES TRAINING FOR TOURISM AT UNIVERSITY OF ECONOMICS – TECHNOLOGY FOR INDUSTRIES (UNETI)

Nguyễn Thị Thanh Hoa

Khoa Du lịch và Khách sạn, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

Đến Tòa soạn ngày 23/4/2025, chấp nhận đăng ngày 31/5/2025

Tóm tắt: Bài báo trình bày cơ sở lý thuyết về đào tạo theo định hướng ứng dụng, nhấn mạnh vai trò của thực hành, kỹ năng nghề trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch hiện nay. Trên cơ sở đó, bằng phương pháp phân tích định tính, bài viết phân tích thực trạng công tác đào tạo nhân lực du lịch theo hướng ứng dụng của UNETI thời gian qua, đánh giá kết quả, hạn chế và nguyên nhân. Bài báo nhấn mạnh yêu cầu cần tăng cường tính ứng dụng trong đào tạo nhân lực du lịch để đáp ứng nhu cầu về số lượng và chất lượng nhân lực của ngành du lịch theo chiến lược phát triển đến năm 2030, từ đó đề xuất các giải pháp đối với UNETI. Các giải pháp được kiến nghị bao gồm: điều chỉnh linh hoạt lịch trình thực tập; mở rộng mạng lưới hợp tác với doanh nghiệp đa dạng quy mô, phát huy hiệu quả của mô hình phòng thực hành nghiệp vụ lữ hành, phát triển câu lạc bộ (CLB), tăng cường đào tạo kỹ năng mềm và ngoại ngữ.

Từ khóa: Tính ứng dụng, nhân lực du lịch, đào tạo, UNETI.

Abstract: The article presents the theoretical foundation of application-oriented training, emphasizing the role of practical skills and professional competencies in developing tourism human resources. Using qualitative analysis, it examines the current state of application-oriented tourism training at UNETI, evaluating achievements, limitations, and causes. The study highlights the need to enhance practical application in tourism training to meet the quantity and quality demands of the tourism workforce under Vietnam's Tourism Development Strategy to 2030. Proposed solutions for UNETI include: flexibly adjusting internship schedules; expanding partnerships with diverse-scale enterprises; optimizing the effectiveness of practical training labs for tourism operations; developing the Faculty's Club (CLB); and strengthening soft skills and foreign language training.

Keywords: Application, tourism human resources, training, UNETI.

1. GIỚI THIỆU

Ngành du lịch là một lĩnh vực kinh tế tổng hợp, cung cấp các dịch vụ toàn diện như vận chuyển, lưu trú, ăn uống, và giải trí, đóng góp 9,2% GDP Việt Nam trước đại dịch Covid-19 [3]. Theo Chiến lược phát triển du lịch Việt Nam đến năm 2030, ngành đặt mục tiêu tạo 8,5 triệu việc làm, trong đó 3 triệu việc làm trực tiếp, với tốc độ tăng trưởng 8-9% mỗi năm [4]. Tuy nhiên, ngành du lịch đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực nghiêm trọng, với nhu cầu 40,000 lao động mới mỗi năm nhưng chỉ đáp ứng 50-60%, trong đó chỉ 12% lao động có trình độ cao đẳng/đại học và 43% được đào tạo chuyên sâu [1]. Hạn chế về kỹ năng ngoại ngữ, thực hành thực tế, và năng

lực quản lý cấp cao càng làm trầm trọng thêm thách thức này.

Tại Việt Nam, các cơ sở đào tạo du lịch, bao gồm Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp (UNETI), đóng vai trò quan trọng trong việc cung ứng nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, thực trạng đào tạo tại UNETI cho thấy khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn, đặc biệt trong việc đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động du lịch (từ nhân viên phục vụ đến quản lý). Nghiên cứu này nhằm phân tích thực trạng đào tạo ứng dụng tại UNETI, xác định hạn chế, nguyên nhân, và đề xuất giải pháp tăng cường tính ứng dụng, góp phần đáp ứng Chiến lược phát triển du lịch và khắc phục thiếu hụt nhân lực.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ TĂNG CƯỜNG TÍNH ỨNG DỤNG TRONG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC DU LỊCH

Cơ sở lý thuyết về tăng cường tính ứng dụng trong đào tạo nhân lực du lịch được xây dựng trên các lý thuyết giáo dục định hướng thực tiễn và năng lực nghề nghiệp, bao gồm:

- Lý thuyết đào tạo định hướng ứng dụng

Lý thuyết này nhấn mạnh học tập gắn với thực tế nghề nghiệp, nhằm phát triển năng lực hành nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động (Rauner & Maclean, 2008) [9]. Trong ngành du lịch, đào tạo cần tập trung vào các kỹ năng thực hành như giao tiếp, phục vụ khách hàng, và xử lý tình huống, sát với môi trường làm việc thực tế.

- Lý thuyết học tập qua trải nghiệm

Theo Kolb (1984) [7] , học tập hiệu quả thông qua chu trình: trải nghiệm, quan sát, khái quát hóa, và ứng dụng. Đào tạo du lịch cần tổ chức các hoạt động thực tiễn như thực tập tại doanh nghiệp, mô phỏng công việc, và giải quyết tình huống nghề nghiệp để phát triển kỹ năng thực tế.

- Lý thuyết phát triển năng lực

Giáo dục dựa trên năng lực (CBE) tập trung vào việc đạt được các kỹ năng cụ thể, đo lường được, phù hợp với vị trí công việc (Mulder, 2014) [8]. Trong du lịch, khung năng lực nghề như hướng dẫn viên, lễ tân cần được xây dựng và tích hợp vào chương trình đào tạo để đảm bảo sinh viên "học để làm được việc".

- Lý thuyết gắn kết trường học – doanh nghiệp

Sự phối hợp giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp là yếu tố then chốt để đào tạo hiệu quả (Billett, 2002) [6]. Doanh nghiệp cần tham gia thiết kế chương trình, giảng dạy, và đánh giá sinh viên, giúp sinh viên tiếp cận sớm môi trường làm việc thực tế, đặc biệt trong các kỳ thực tập tại khách sạn hoặc công ty lữ hành.

- Lý thuyết về kỹ năng mềm và năng lực thích ứng

Nhân lực du lịch cần kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết xung đột) và thái độ nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu dịch vụ (Yorke & Knight, 2006) [11]. Đào tạo không chỉ tập trung vào chuyên môn mà còn phải phát triển các kỹ năng xã hội, đặc biệt là ngoại ngữ, để phục vụ khách quốc tế.

Những lý thuyết này cung cấp nền tảng để thiết kế chương trình đào tạo ứng dụng tại UNETI, đảm bảo sinh viên đáp ứng nhu cầu đa dạng của ngành du lịch, từ lao động trực tiếp đến quản lý.

3. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DU LỊCH TẠI VIỆT NAM VÀ UNETI

3.1. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại Việt Nam

Theo số liệu của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch: Trước khi đại dịch Covid-19 xảy ra, đội ngũ nhân sự du lịch tại Việt Nam đã có những

bước tiến vượt bậc [5]. Hệ thống các cơ sở đào tạo mở rộng nhanh chóng, với các chương trình đào tạo được hoàn thiện từ cấp sơ cấp đến sau đại học.

Tính đến năm 2024, Việt Nam có 195 cơ sở đào tạo du lịch, bao gồm 65 trường đại học có khoa du lịch, 55 trường cao đẳng (10 trường chuyên du lịch, 8 trường thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch), 71 trường trung cấp, 4 trung tâm đào tạo nghề, và 2 cơ sở thuộc doanh nghiệp (Trường Cao đẳng nghề Imperial và Saigontourist). Hàng năm, các cơ sở này đào tạo khoảng 20.000 sinh viên, học viên tốt nghiệp [1], trong khi nhu cầu ngành du lịch cần thêm 40.000 lao động mới, chỉ đáp ứng 50-60% nhu cầu.

Các tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia trong lĩnh vực du lịch đã được xây dựng, ban hành và triển khai thực hiện. Phương pháp đào tạo dần chuyển đổi từ cách tiếp cận theo quy trình sang hướng phát triển năng lực, gắn liền với việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Các cơ sở đào tạo cũng tăng cường hợp tác với doanh nghiệp, giúp sinh viên sau khi tốt nghiệp có khả năng đáp ứng tốt hơn nhu cầu thực tế của xã hội. Nhìn chung, nhân lực du lịch tại Việt Nam đã phát triển về cả số lượng lẫn cơ cấu, với tính chuyên nghiệp ngày càng được cải thiện, đáp ứng tốt hơn yêu cầu của ngành. Chất lượng đào tạo có điểm mạnh là đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm tại một số trường và chương trình theo chuẩn quốc tế (VTOS, ACCSTP). Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế cần được các cơ quan quản lý du lịch ở mọi cấp độ quan tâm và giải quyết để phù hợp với bối cảnh phát triển mới [2]. Ví dụ như kỹ năng ngoại ngữ hạn chế, một số cơ sở đào tạo thiếu thực hành thực tế, và chưa chú trọng đào tạo nhân lực quản lý cấp cao.

Chỉ 12-15% lao động có trình độ cao đẳng/đại học, và 45% lao động được đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp, cần đào tạo lại.

Nguyên nhân là do công tác đào tạo còn lạc hậu về giáo trình, thiếu liên kết với doanh nghiệp, và yếu về cơ sở vật chất, công nghệ.

3.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực du lịch tại Uneti

Khoa Du lịch và Khách sạn thuộc Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp (FTH_Uneti) là cơ sở đào tạo nhân lực mới được thành lập, bắt đầu đào tạo từ năm 2020. Do đặc thù của ngành dịch vụ đòi hỏi nhiều kỹ năng thực tiễn và chuyên môn cao, kết hợp với định hướng đào tạo ứng dụng của nhà trường, khoa đã xác định mục tiêu đào tạo phải đáp ứng nhu cầu nhân sự du lịch tại Việt Nam, đồng thời luôn tuân thủ định hướng chung của trường. Khoa hướng tới trở thành đơn vị đào tạo uy tín, cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành du lịch. Hiện tại, khoa đào tạo hai chuyên ngành: Quản trị dịch vụ du lịch & Lữ hành và Quản trị khách sạn.

Khoa tập trung vào đào tạo ứng dụng, trang bị kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành như quản lý khách sạn, hướng dẫn du lịch, và sử dụng phần mềm chuyên ngành (ví dụ: ezFolio). Chương trình đào tạo kết hợp lý thuyết và thực tiễn, với các kỳ thực tập tại doanh nghiệp từ năm nhất, đảm bảo sinh viên sẵn sàng làm việc sau tốt nghiệp

Đội ngũ giảng viên của khoa giàu tâm huyết, liên tục nâng cao trình độ chuyên môn và áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại. Cơ sở vật chất tại Hà Nội (454 Minh Khai, 218 Lĩnh Nam) và Nam Định (353 Trần Hưng Đạo) được trang bị phòng học, phòng thực hành. Các buổi tập huấn phần mềm và hội thảo thực tế được tổ chức thường xuyên để tăng cường kỹ năng.

Khoa hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp như công ty ezCloud, cung cấp phần mềm quản lý khách sạn, và các khách sạn lớn như Flamingo Cát Bà, Novotel Thái Hà… cũng như phối hợp với các doanh nghiệp lữ hành tên tuổi như Hanoi tourism, Hoàng Việt travel…, tạo cơ hội thực tập và việc làm cho sinh viên. Các hội thảo như "Nâng cao hiệu quả kỳ thực tập tại doanh nghiệp" cũng như các ngày hội việc làm tổ chức định kỳ hàng năm đã củng cố mối quan hệ này, giúp sinh viên tiếp cận thực tế ngành.

Cụ thể, trong năm học đầu tiên, sinh viên được định hướng nghề nghiệp thông qua môn Kiến tập Tour, giúp các em hình dung rõ các vị trí công việc trong ngành du lịch phù hợp với năng lực và mong muốn cá nhân, chẳng hạn như nhân viên phục vụ, nhân viên tổ chức sự kiện, hoặc hướng dẫn viên du lịch...

Năm thứ 2 các em được tham quan các điểm đến, cơ sở lưu trú để tiếp cận thực tế. Cũng trong năm này, các em được học các môn thực hành nghiệp vụ lễ tân khách sạn, thực hành nghiệp vụ hướng dẫn du lịch, thực hành marketing du lịch... tại các phòng thực hành của nhà trường.

Năm thứ 3 các em được học thực hành nghiệp vụ phục vụ ăn uống (nghiệp vụ nhà hàng), thực tập đại lý du lịch, thực tế tuyến điểm du lịch. Cuối năm thứ 3 các em được đi thực tập 3 tháng tại doanh nghiệp ký kết hợp tác với nhà trường.

Năm thứ 4, các em được học thực tế quản trị vận chuyển du lịch và được chủ động liên hệ thực tập tại các doanh nghiệp.

Chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra được xây dựng từ khi mở ngành, đến năm 2024 đã được chỉnh sửa 2 lần (2022, 2024) để phù hợp với yêu cầu thực tế, học liệu được xây dựng từ tài liệu học tập và phát triển đến giáo trình ở nhiều học phần, quy trình và phương pháp đào tạo theo định hướng ứng dụng được điều chỉnh trên cơ sở tham khảo ý kiến doanh nghiệp để đáp ứng yêu cầu thực tiễn...

Mặc dù đã đạt nhiều thành tựu trong đào tạo theo hướng ứng dụng, việc nâng cao tính thực tiễn vẫn đối mặt với không ít thách thức. Một trong những khó khăn lớn là các doanh nghiệp lữ hành phần lớn có quy mô vừa và nhỏ, không thể tiếp nhận số lượng lớn sinh viên thực tập cùng lúc do hạn chế về nhân sự và cơ sở vật chất. Ví dụ, các công ty như Hanoi Tourism hay Hoàng Việt Travel thường chỉ nhận nhóm nhỏ sinh viên, gây khó khăn trong việc sắp xếp thực tập cho toàn bộ khóa học. Ngoài ra, thời điểm thực tập của sinh viên ngành lữ hành thường tập trung vào cuối năm học, không phù hợp với mùa cao điểm của doanh nghiệp (tháng 6-8), dẫn đến việc sinh viên ít có cơ hội tham gia các dự án thực tế lớn. Những hạn chế này đòi hỏi khoa phải linh hoạt điều chỉnh lịch trình và mở rộng mạng lưới hợp tác để đảm bảo chất lượng đào tạo. Các hoạt động hỗ trợ hoạt động đào tạo như CLB Khoa Du lịch và khách sạn, dù được thành lập hơn một năm nhưng do nguồn lực tài chính và nhân sự hạn chế, các hoạt động liên quan đến rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp chưa được diễn ra thường xuyên hoặc chỉ thu hút một nhóm nhỏ sinh viên. Điều này làm giảm cơ hội để sinh viên rèn luyện kỹ năng thực tế, đặc biệt là các kỹ năng mềm (giao tiếp, tổ chức sự kiện) và ngoại ngữ cần thiết cho ngành du lịch.

4. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

4.1. Kết luận

Thực trạng đào tạo ứng dụng tại Khoa Du lịch và Khách sạn UNETI cho thấy những bước tiến đáng ghi nhận, bao gồm chương trình đào tạo gắn với thực tiễn, hợp tác với doanh nghiệp, cơ sở vật chất được tăng cường. Tuy

nhiên, các hạn chế về thời điểm thực tập, tiếp nhận của doanh nghiệp, cơ sở vật chất còn hạn chế, hoạt động CLB chưa thường xuyên đã có ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo. Nguyên nhân chủ yếu là lịch trình thực tập thiết kế chưa linh hoạt, trong khi hoạt động của các doanh nghiệp lữ hành mang tính thời vụ, nguồn lực tài chính còn hạn hẹp và chương trình đào tạo chưa tích hợp đầy đủ kỹ năng mềm, kỹ năng ngoại ngữ. Những tồn tại và hạn chế trên đây cần sớm được khắc phục nhằm tăng cường tính ứng dụng trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về số lượng và chất lượng nhân lực cho ngành du lịch nước nhà.

4.2. Một số khuyến nghị

Tại Khoa Du lịch và Khách sạn FTH_UNETI, với mục tiêu đào tạo sinh viên đáp ứng linh hoạt các yêu cầu thực tế của thị trường lao động du lịch ở nhiều cấp độ khác nhau, từ các vị trí cơ bản (lao động trực tiếp) đến các vị trí phức tạp (giám sát, quản lý), tác giả đề xuất các khuyến nghị chủ yếu sau:

Một là, điều chỉnh linh hoạt lịch trình thực tập. Để khắc phục vấn đề thời điểm thực tập không phù hợp với mùa cao điểm của doanh nghiệp lữ hành (tháng 6-8), khoa nên xây dựng lịch trình thực tập phân bổ quanh năm, phối hợp với doanh nghiệp để tận dụng các mùa thấp điểm (tháng 9-11). Điều này cho phép sinh viên tham gia các dự án thực tế như tổ chức tour hoặc hỗ trợ sự kiện mà không gây áp lực lên doanh nghiệp. Theo UNWTO (2020) [10], linh hoạt hóa thời gian thực tập giúp tối ưu hóa cơ hội học tập thực tế.

Hai là, mở rộng mạng lưới hợp tác với doanh nghiệp đa dạng quy mô. Để khắc phục hạn chế về quy mô nhỏ của doanh nghiệp lữ hành, khoa cần hợp tác với nhiều loại hình doanh nghiệp, từ các công ty lớn như Hanoi Tourism đến các startup du lịch hoặc homestay tại Hà Nội, Nam Định và các địa phương khác. Điều này đảm bảo khắc phục khó khăn về địa điểm thực tập cho sinh viên, đồng thời cung cấp trải nghiệm đa dạng từ lao động trực tiếp (hướng dẫn viên) đến quản lý (điều hành tour). Thực tế đã ghi nhận hiệu quả từ hợp tác với các khách sạn lớn, nên cần mở rộng mô hình này.

Ba là, tiếp tục triển khai và nâng cao hiệu quả của mô hình phòng thực hành nghiệp vụ lữ hành do doanh nghiệp vận hành và trực tiếp hướng dẫn sinh viên tại trường. Hiện tại, Khoa Du lịch và khách sạn mới triển khai kỳ học đầu tiên với môn thực hành marketing du lịch. Thời gian tới sẽ triển khai tiếp tục các môn học như thực hành nghiệp vụ hướng dẫn du lịch, thực tập tuyến điểm du lịch Việt Nam, tổ chức và điều hành tour… và các học phần thực tập cuối kỳ cũng được doanh nghiệp phối hợp giảng dạy trực tiếp tại phòng thực hành của nhà trường với các kỹ năng cụ thể như thiết kế chương trình tour, thương lượng với khách hàng, và triển khai tour thực tế. Giải pháp này cũng góp phần giải quyết khó khăn về địa điểm thực tập khi triển khai số lượng lớn sinh viên thực tập cùng lúc.

Đồng thời, nó cải thiện hiệu quả quản lý thực tập của khoa, nâng cao tính thực tiễn trong đào tạo khi sinh viên được tiếp cận sâu sát với các kỹ năng thực tế từ các chuyên gia của doanh nghiệp.

Ngoài ra, giải pháp này còn giúp thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu thực tế của ngành du lịch trong thời đại chuyển đổi số, là chìa khóa để nâng cao tính ứng dụng trong đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch.

Bốn là, phát triển Câu lạc bộ (CLB) Khoa Du lịch và Khách sạn thành một diễn đàn khơi dậy niềm đam mê nghề nghiệp, đồng thời là nơi tổ chức các buổi giao lưu, đào tạo nhằm nâng cao năng lực chuyên môn cho từng

ngành cụ thể. Cụ thể, CLB nên tổ chức các sự kiện định kỳ (hàng tháng hoặc hàng quý) chẳng hạn, với nghề hướng dẫn viên, CLB tổ chức các buổi sinh hoạt phân cấp theo chuyên đề, trang bị kiến thức và kỹ năng thực tế để sinh viên và hướng dẫn viên mới có thể áp dụng ngay, đồng thời tạo không gian để sinh viên cập nhật thông tin mới, chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp và kỹ năng xử lý tình huống trong các chuyến tour.

Bên cạnh đó, khoa phối hợp với doanh nghiệp tổ chức các chương trình thực tế để cập nhật các tuyến điểm mới, giúp sinh viên trải nghiệm các loại hình du lịch phù hợp với tình hình hiện tại. Đặc biệt, doanh nghiệp được mời tham gia đóng góp ý kiến, chỉnh sửa chương trình đào tạo của trường để đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động du lịch, đồng thời tham gia giảng dạy và hướng dẫn sinh viên thực tập tại doanh nghiệp.

Năm là, tăng cường đào tạo kỹ năng mềm và ngoại ngữ.

Cần tích hợp kỹ năng mềm và ngoại ngữ thành phần bắt buộc trong chương trình học, thay vì chỉ là học phần tự chọn hoặc phụ trợ.

Thiết kế các học phần mô phỏng tình huống thực tế ngành du lịch (role-play, simulation) để rèn luyện kỹ năng giao tiếp đa văn hóa, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, quản lý thời gian… Tăng thời lượng thực hành và giao tiếp ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Hàn, tiếng Nhật... trong khuôn khổ hoạt động của Khoa Du lịch và Khách sạn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Diệp Anh, “Để nhân lực Việt Nam đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế”, baochinhphu.vn, 14/4/2024 https://baochinhphu.vn/de-nhan-luc-du-lich-viet-nam-dap-ung-tieu-chuan-quoc-te-102240415140648526.htm

[2] Hà Kiều, “Nhân lực du lịch và khả năng phục hồi điểm đến khi doanh nghiệp chủ động chuẩn bị đội ngũ kế cận”, toquoc.vn, 14-16/5/2022 https://toquoc.vn/nhan-luc-du-lich-va-kha-nang-phuc-hoi-diem-den-khi-doanh-nghiep-chu-dong-chuan-bi-doi-ngu-ke-can-20220518092401067.htm

[3] Tổng cục Du lịch (2019, “Báo cáo tổng kết ngành du lịch Việt Nam 2019”.

[4] Quyết định 147/QĐ-TTg (2020). Chiến lược Phát triển Du lịch Việt Nam đến năm 2030.

[5] Lê Anh Tuấn, “Nhân lực du lịch phải thích ứng với tình hình mới”, báo Văn hóa, 28/7/2021. http://baovanhoa.vn/du-lich/artmid/416/articleid/43192/nhan-luc-du-lich-phai-thich-ung-voi-tinh-hinh-moi

[6] Billett, S. (2011). Vocational Education: Purposes, Traditions and Prospects. Springer.

[7] Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice-Hall.

[8] Mulder, M. (2014). Conceptions of professional competence. In International Handbook of Research in Professional and Practice-Based Learning (pp. 107–137). Springer.

[9] Rauner, F., & Maclean, R. (Eds.). (2008). Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research. Springer.

[10] UNWTO. (2020). Global Report on Tourism Skills Development. World Tourism Organization.

[11] Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). Embedding employability into the curriculum. The Higher Education Academy.

Thông tin liên hệ: **Nguyễn Thị Thanh Hoa**

Điện thoại: 0912219421 – Email: ntthoa@uneti.edu.vn

Khoa Du lịch và Khách sạn, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.