



Australian Embassy
Vietnam



50th ANNIVERSARY
AUSTRALIA VIETNAM



BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TỔNG CỤC GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP
DIRECTORATE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

Gắn kết doanh nghiệp- hệ thống GDNN tại Australia: bối cảnh và đổi mới

Paul Walsh & Paul Humphreys
Hội đồng Kỹ năng ngành Australia

Hà Nội, ngày 24/10/2023

Mục lục

5. Mô hình Gắn kết Doanh nghiệp của Australia trong Giáo dục và Đào tạo nghề	18
6. Bối cảnh và Đổi mới.....	19
Cải cách Hệ thống Đào tạo Australia vào những năm 1990	20
Hội đồng Kỹ năng ngành (ISC)	20
Tổ chức Phát triển Kỹ năng (SSO)	21
Hội đồng Việc làm và Kỹ năng	21
Tóm tắt các mô hình Gắn kết Doanh nghiệp khác nhau trong GDNN	23
7. Tương lai Gắn kết Doanh nghiệp ở Việt Nam.....	25
Xây dựng nhóm ngành mang tính chiến lược sẽ tối ưu khả năng phối hợp và cơ hội.....	25
Quy hoạch nhân sự phải là cơ chế cốt lõi.....	25
Cần đảm bảo sự tham gia rộng rãi của doanh nghiệp	25
8. Kết luận.....	26
9. Phụ lục A: Các cột mốc Quan trọng trong lịch sử GDNN	27

2. Mô hình Gắn kết Doanh nghiệp của Australia trong Giáo dục và Đào tạo nghề

Mô hình liên kết do doanh nghiệp dẫn dắt của Australia về GDNN đã phát triển trong hơn 30 năm. Từ lâu, người ta đã thừa nhận rằng doanh nghiệp phải đóng vai trò trung tâm trong việc phát triển kỹ năng cho lực lượng lao động. Những người được đào tạo kỹ năng chất lượng cao luôn có cơ hội nghề nghiệp, các doanh nghiệp sử dụng lao động được hưởng lợi nhờ hiệu quả công việc được cải thiện và khả năng cạnh tranh tăng, điều này mang lại cho Australia lợi ích kinh tế cả ở trong nước và quốc tế.

Sự phát triển của các thỏa thuận liên kết do doanh nghiệp dẫn dắt trong GDNN đã có những thay đổi về mô hình qua các năm, mỗi thỏa thuận nhằm tăng cường gắn kết doanh nghiệp và khả năng lãnh đạo cũng như cải thiện mô hình trước đó. Mặc dù những thay đổi này vẫn được coi là mang tính đột phá vì mỗi mô hình đều dẫn đến thành lập tổ chức, tuy nhiên đã giúp hoạt động gắn kết doanh nghiệp diễn ra tích cực và liên tục hơn. Các tổ chức thành lập theo mô hình khác nhau gồm Cơ quan Tư vấn về Đào tạo ngành (ITAB) Quốc gia, Hội đồng Kỹ năng ngành (ISC), Tổ chức Phát triển Kỹ năng (SSO) và gần đây nhất là Hội đồng Việc làm và Kỹ năng (JSC).

Mặc dù mỗi mô hình liên kết do doanh nghiệp dẫn dắt trong GDNN đều có cơ cấu quản trị khác nhau và đã mang lại thay đổi đối với các tổ chức cung cấp dịch vụ trong ngành, nhưng mô hình luôn được thiết kế để đảm bảo vai trò trung tâm của doanh nghiệp trong việc xác định nhu cầu về kỹ năng của lực lượng lao động.

Các mô hình đều được Chính phủ Liên bang Australia tài trợ để thành lập và vận hành các tổ chức đại diện và hỗ trợ ngành.

Các doanh nghiệp tiếp tục nhận được giá trị khi tham gia, và đóng góp vào, các mô hình do doanh nghiệp dẫn dắt trên cơ sở tự nguyện, như một phần của sự hỗ trợ bằng hiện vật đối với ngành và rộng hơn là nền kinh tế. Thông thường, người lao động có tay nghề cao mang lại lợi ích cho toàn bộ ngành, và việc sở hữu lao động có tay nghề sẽ nâng cao tính linh hoạt và khả năng chuyển tiếp giữa những người sử dụng lao động, giữa các khu vực và trên toàn quốc.

Theo các mô hình trong những năm qua, trừ mô hình SSO, các ngành và lĩnh vực được phân thành cụm dựa trên mối liên hệ logic trong mỗi tổ chức được thành lập. Ví dụ: theo mô hình Hội đồng Việc làm và Kỹ năng hiện tại, Vận tải và Logistics bao gồm Vận tải Đường bộ, Kho bãi, Cảng, Hàng không, Hàng hải và Đường sắt.

Mỗi mô hình do doanh nghiệp dẫn dắt cũng bao gồm các cơ chế liên kết doanh nghiệp nhằm thu hút đại diện ngành cùng nhau xác định và ưu tiên các nhu cầu về kỹ năng của lực lượng lao động. Các nhóm đại diện này được biết đến với tên gọi khác nhau là Ủy ban Thường vụ Ngành (IAC), Ủy ban Tham chiếu Ngành (IRC) và Ủy ban Lực lượng Lao động Chiến lược, theo các mô hình khác nhau.

Các cơ chế liên kết sâu hơn bao gồm cơ hội tham vấn rộng rãi và minh bạch với ngành để xác định ưu tiên và nhu cầu về kỹ năng trong ngành, phát triển và đánh giá các sản phẩm đào tạo (bao gồm đơn vị năng lực, bằng cấp) và các dự án phát triển lực lượng lao động.

Australia có hệ thống đào tạo và đánh giá dựa theo năng lực (CBTA), nghĩa là sinh viên được đào tạo và đánh giá theo các tiêu chuẩn về năng lực (đơn vị năng lực) được quốc gia xác nhận và công nhận. Sinh viên cần chứng minh khả năng áp dụng kiến thức và kỹ năng cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ và chức năng, đáp ứng các tiêu chuẩn và yêu cầu đặt ra trong tiêu chuẩn năng lực. Đơn vị năng lực kết hợp thành bằng cấp phù hợp với nghề nghiệp hoặc vai trò công việc. Mỗi bằng cấp được thiết kế với mức độ linh hoạt phù hợp nhằm đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động, đồng thời cung cấp một bộ kỹ năng và kiến thức cốt lõi để đảm bảo tính nhất quán trong toàn ngành.

3. Bối cảnh và Đổi mới

Các mô hình gắn kết doanh nghiệp đã phát triển cùng với những đổi mới trong Hệ thống Đào tạo Quốc gia của Australia. Bốn loại cơ quan tư vấn ngành chính trong suốt quá trình phát triển bao gồm:

Cơ quan Tư vấn về Đào tạo ngành (ITAB)	Thành lập năm 1973, ban đầu là Hội đồng Đào tạo ngành (ITC), ITAB hoạt động ở cả cấp quốc gia và tiểu bang/lãnh thổ với tư cách là cơ quan tự trị cung cấp dịch vụ tư vấn cho cơ quan quản lý về nhu cầu đào tạo trong các ngành mà tổ chức đại diện. Tổ chức này đại diện cho các ngành riêng lẻ nên số lượng ngành là quá lớn để đạt được hiệu quả hoặc tính nhất quán trong hệ thống. ITAB vẫn hoạt động ở cấp tiểu bang và lãnh thổ, tuy nhiên ITAB cấp tiểu bang chủ yếu là các cụm ngành công nghiệp hỗ trợ. ITAB cấp tiểu bang hỗ trợ triển khai kết quả đầu ra của các cơ quan Quốc gia trong khuôn khổ thỏa thuận đào tạo của Tiểu bang/Lãnh thổ.
Hội đồng Kỹ năng ngành (ISC)	Năm 2003, sau một loạt cải cách trong hệ thống GDNN vào những năm 1990, ITAB cấp quốc gia đã được thay thế bằng 11 ISC. ISC hỗ trợ những cụm ngành có mối liên hệ logic và khả năng phối hợp trong vận hành. Tổ chức đã thay thế nhiều ITAB để tránh tình trạng suy giảm đáng kể số lượng tổ chức. Chức năng của ISC là cung cấp lời khuyên cho chính phủ Australia, tiểu bang và lãnh thổ về nhu cầu đào tạo trong ngành. ISC duy trì các Gói Đào tạo ngành trong các lĩnh vực mà họ đại diện, hỗ trợ triển khai gói đào tạo và các sáng kiến về phát triển lực lượng lao động của Khối thịnh vượng Chung như môi giới một số chương trình tài trợ GDNN của Khối thịnh vượng Chung.
Tổ chức Phát triển Kỹ năng (SSO)	ISC được thay thế bằng SSO theo các thỏa thuận mới để phát triển các sản phẩm đào tạo có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2016. SSO là các tổ chức độc lập cung cấp dịch vụ chuyên môn được chính phủ của Khối thịnh vượng Chung tài trợ để hợp tác với IRC nhằm phát triển và duy trì các Gói Đào tạo. Có sáu SSO, trong đó việc phân cụm các ngành không dựa trên sự phối hợp, và đây được mô tả là 'mô hình cạnh tranh để phát triển sản phẩm đào tạo'. Mô hình SSO tập trung chủ yếu vào việc phát triển và duy trì các Gói Đào tạo ngành.
Hội đồng Việc làm và Kỹ năng (JSC)	JSC thay thế SSO và IRC từ đầu năm 2023. Có 10 JSC, với các cụm ngành đang chuyển dịch trở lại các lĩnh vực được kết nối phù hợp nhằm tạo điều kiện để nâng cao hiệu quả trong phạm vi công việc mà họ đảm nhận. JSC phụ trách phạm vi công việc rộng hơn nhiều so với SSO, với bốn chức năng cơ bản: quy hoạch nhân sự; phát triển sản phẩm đào tạo; triển khai, xúc tiến và giám sát; và Quản lý Hoạt động Doanh nghiệp.

Cải cách Hệ thống Đào tạo Australia vào những năm 1990

Hầu hết nội dung cải cách hướng đến hệ thống đào tạo hiện đại, dựa trên năng lực đều bắt nguồn từ chương trình cải cách quan trọng do Cơ quan Đào tạo Quốc gia Australia (ANTA) thực hiện sau khi thành lập vào năm 1992. Những nội dung cải cách quan trọng (cả trong nội bộ và bên ngoài ANTA) đã định hình hệ thống trong suốt thập kỷ dẫn đến hình thành ISC bao gồm (xem **Phụ lục A** để biết các cột mốc quan trọng trong lịch sử GDNN ở Australia):

- Hệ thống Đào tạo nghề Australia (AVTS) bắt đầu hoạt động vào năm 1993.
- Khung bằng cấp Quốc gia Australia (AQF) ra đời vào năm 1995.
- Hệ thống Học việc và Thực tập Hiện đại của Australia (MAATS) ra đời vào năm 1996.
- Gói Đào tạo ngành ra mắt vào năm 1996 (được xác nhận lần đầu tiên vào năm 1997).
- GDNN trong Trường học được giới thiệu vào năm 1997.
- Chương trình Học việc mới (thay thế MAATS), Lựa chọn của Người dùng và Khung Công nhận của Australia (ARF) đều được giới thiệu vào năm 1998.
- Khung Đào tạo Chất lượng Australia (AQTF) được phát triển từ ARF vào năm 2001 và đưa ra phương pháp giúp đảm bảo chất lượng GDNN đầu tiên tại Australia.

Hội đồng Kỹ năng ngành (ISC)

Những cải cách mà ANTA thực hiện đã tạo nền tảng vững chắc để ISC ra đời và thay thế ITAB cấp quốc gia vào năm 2003. Tính hiệu quả từ việc phân cụm các ngành theo mô hình ISC đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc hợp lý hóa đáng kể hệ thống đào tạo quốc gia, cải thiện bằng cấp và tính thống nhất (cũng như mức độ chia sẻ) của các sản phẩm đào tạo và nâng cao tính linh hoạt cho người lao động. Lưu ý rằng, giai đoạn hai thập kỷ kể từ khi áp dụng ISC, mỗi cuộc cải cách hệ thống đào tạo quốc gia đều ưu tiên các mục tiêu hợp lý hóa, thống nhất và tiêu chuẩn hóa sản phẩm đào tạo. Trong xây dựng chính sách, những mục tiêu này cũng không ngừng phát triển để đáp ứng thế giới việc làm có nhiều thay đổi.

Đặc trưng của ISC là Ủy ban Thường vụ Ngành, bao gồm ban lãnh đạo ngành và các công đoàn mà với sự tham vấn rộng rãi của các bên liên quan đã thông báo và chỉ đạo chương trình làm việc cho các tổ chức. Các mối liên kết chặt chẽ và mạnh mẽ hơn với ngành được thiết lập bởi các ISC mà ngành sở hữu và lãnh đạo đảm bảo các gói đào tạo phản ánh tốt hơn những kỹ năng và kiến thức cần thiết cho người lao động để đạt được các mục tiêu về an toàn và năng suất. Việc cải thiện chất lượng gói đào tạo đã mang lại tiến bộ trong hoạt động đào tạo và đánh giá cũng như kết quả cho sinh viên tốt nghiệp và người sử dụng lao động.

Năm 2007, Cẩm nang Phát triển Gói Đào tạo (TPDH) được phát hành nhằm hướng dẫn và tư vấn về thiết kế cũng như nội dung để Gói Đào tạo đáp ứng các yêu cầu chính sách khác nhau. Vào năm 2012, TPDH đã được thay thế bằng Tiêu chuẩn Gói Đào tạo, tiêu chuẩn này nhằm đảm bảo chất lượng, tính nhất quán và mức độ sử dụng dễ dàng của tất cả các sản phẩm Gói Đào tạo, đồng thời đảm bảo tính phù hợp của sản phẩm với các nội dung cập nhật mới nhất của chính sách. Việc triển khai Tiêu chuẩn năm 2012 đặt ra yêu cầu phải chuyển đổi tất cả các sản phẩm đào tạo theo Tiêu chuẩn. Điều này dẫn đến việc tái tổ chức và đơn giản hóa đáng kể nội dung sản phẩm đào tạo mà đã phải mất nhiều năm để hoàn thành sau sự phản đối của một số ngành.

ISC đã tham gia rất nhiều vào việc triển khai các sản phẩm đào tạo bao gồm sản xuất các tài nguyên học tập và đánh giá mục tiêu, môi giới/quản lý các chương trình tài trợ của khối thịnh vượng chung như chương trình Địa

điểm Năng suất Doanh nghiệp (EBPPP) và các chương trình tài trợ đồng đóng góp (người sử dụng lao động và chính phủ) tương tự sau đó.

Một đặc điểm tích cực của kỷ nguyên ISC là sự hợp tác đáng kể giữa các ISC. Có các diễn đàn thường trực và/hoặc cộng đồng thực hành dành cho các nhóm như CEO và Chủ tịch ISC, Giám đốc Kỹ thuật Gói Đào tạo và Chuyên gia về Kỹ năng Nền tảng.

Tổ chức Phát triển Kỹ năng (SSO)

Vào năm 2013, thỏa thuận về hệ thống GDNN và những thay đổi sẽ được triển khai trong vài năm tới đã được xem xét lại. Hội đồng Chất lượng Quốc gia (NQC) đã được thay thế bằng Ủy ban Kỹ năng và Công nghiệp Australia (AISC), ủy ban này đóng vai trò là cơ quan chứng thực các Gói Đào tạo. ISC đã được thay thế bởi Ủy ban Tham chiếu Ngành (IRC) và SSO từ đầu năm 2016.

Mục đích của các thỏa thuận mới là đơn giản hóa quy trình xác thực và phát triển gói đào tạo nhằm thúc đẩy khả năng đáp ứng nhu cầu của ngành. Vai trò của SSO và IRC đã được đơn giản hóa, từ phạm vi công việc rộng do ISC đảm nhận sang tập trung chủ yếu vào các Gói Đào tạo ngành.

Điểm khác biệt chính giữa ISC và SSO là việc thành lập các ủy ban thường trực cho mỗi ngành. ISC trước đây chịu trách nhiệm xác định và triệu tập ủy ban cố vấn, nhưng theo mô hình SSO, IRC trở thành ủy ban của [Ủy ban Kỹ năng và Công nghiệp Australia](#) (AISC), vốn phụ trách bổ nhiệm IRC. Các ủy ban sau đó được phân bổ cho SSO, tổ chức cung cấp các dịch vụ chuyên nghiệp để hỗ trợ công việc của ủy ban. Trước đây, các tài liệu chứng thực do ISC đệ trình; trong các thỏa thuận mới, IRC đảm nhận việc này với sự hỗ trợ của SSO.

Một điểm khác biệt nữa trong mô hình SSO là sự phân cụm các ngành công nghiệp. Mười một ISC đã được tổ chức thành sáu SSO, do đó, phạm vi bao phủ của một số SSO rất rộng. Mỗi liên hệ logic giữa các ngành không còn rõ ràng nữa, ví dụ, phạm vi áp dụng của Tiêu chuẩn Công nghiệp Australia bao gồm vận tải và logistics, hàng hải, đường sắt, hàng không, cảnh sát, quốc phòng, an toàn công cộng, nước, công nghệ điện, gas, sản xuất năng lượng, truyền tải và phân phối năng lượng. Nguyên nhân cho sự thay đổi này là vì SSO là các tổ chức phát triển chuyên môn, cung cấp dịch vụ cho IRC và không phải là các tổ chức do doanh nghiệp dẫn dắt theo mô hình ISC. Mô hình mới cũng ‘có tính cạnh tranh’, theo đó IRC sẽ có khả năng thay đổi SSO để hỗ trợ tốt nhất cho nhu cầu của mình; tuy nhiên, trong suốt thời gian hoạt động của SSO, IRC không được đổi từ SSO sang đơn vị được phân bổ ban đầu.

Hội đồng Việc làm và Kỹ năng

Việc chuyển từ SSO sang JSC bắt nguồn từ việc xem xét lại hệ thống GDNN của Australia vào năm 2018. Đánh giá đã đưa ra báo cáo [‘Nâng cao Kỹ năng: Đánh giá của Chuyên gia về Hệ thống GDNN của Australia’](#) vào đầu năm 2019, còn được gọi là Báo cáo Joyce. Báo cáo này đề xuất những thay đổi cơ bản và quan trọng đối với hệ thống GDNN. Nhiều khuyến nghị trong báo cáo Joyce đã được thực hiện, bao gồm Lộ trình Cải cách GDNN Quốc gia và thí điểm ba Tổ chức Phát triển Kỹ năng.

Quá trình bổ nhiệm, ban đầu được gọi là ‘Cụm công nghiệp’, bắt đầu vào năm 2021 và kết thúc vào năm 2022. Trong quá trình bổ nhiệm, Australia đã chứng kiến sự thay đổi của Chính phủ Liên bang. Các tổ chức này được đổi tên thành Hội đồng Việc làm và Kỹ năng (JSC) và bắt đầu hoạt động vào năm 2023.

Mục đích đã nêu của JSC là *“mang lại cho ngành tiếng nói mạnh mẽ hơn, mang tính chiến lược hơn để đảm bảo lĩnh vực GDNN của Australia cải thiện được kết quả cho người học và người sử dụng lao động. JSC tập*

hợp người sử dụng lao động, công đoàn và cơ quan quản lý để tham gia thỏa thuận ba bên và tìm ra giải pháp cho những thách thức về kỹ năng và lực lượng lao động”.

JSC phối hợp với các ngành mà họ phụ trách để xác định kỹ năng và nhu cầu của lực lượng lao động, vạch ra lộ trình nghề nghiệp cho ngành giáo dục, phát triển sản phẩm đào tạo về GDNN, hỗ trợ hợp tác giữa ngành và cơ sở giáo dục-đào tạo để cải thiện hoạt động đào tạo và đánh giá, đồng thời đóng vai trò là nguồn cung cấp thông tin về các vấn đề ảnh hưởng đến ngành.

Một đặc điểm chính trong các thỏa thuận mới về JSC là yêu cầu Hội đồng hợp tác trong các sáng kiến liên ngành nhằm mang lại kết quả tích cực cho hệ thống đào tạo và các bên liên quan trong ngành.

JSC phụ trách bốn chức năng cơ bản sau:

- **Quy hoạch Nhân sự** là trọng tâm chiến lược của JSC và giúp cung cấp thông tin để thực hiện các chức năng khác. Quy hoạch nhân sự sẽ hỗ trợ việc thu thập thông tin cho các ưu tiên chiến lược và là trọng tâm quan trọng để định hướng quy hoạch có chiến lược.
- **Phát triển Sản phẩm Đào tạo** yêu cầu JSC phát triển các sản phẩm đào tạo phù hợp với tiêu chuẩn do các Bộ Phụ trách Kỹ năng đặt ra nhằm nâng cao chất lượng, tốc độ gia nhập thị trường và khả năng đáp ứng của sản phẩm đào tạo.
- **Triển khai, Xúc tiến và Giám sát**, JSC sẽ hợp tác với các cơ sở giáo dục-đào tạo để điều chỉnh mục tiêu quy hoạch nhân sự và các sản phẩm đào tạo quốc gia theo tư vấn nghề nghiệp và chương trình đào tạo ‘trực tiếp’.
- **Quản lý Hoạt động Doanh nghiệp**, JSC sẽ đóng vai trò là nguồn cung cấp thông tin về các vấn đề trong lực lượng lao động ảnh hưởng đến ngành và đơn vị tư vấn về các chính sách xây dựng hệ thống đào tạo quốc gia.

Những khác biệt chính giữa SSO và JSC dẫn đến việc thay thế bao gồm:



Tóm tắt các mô hình Gắn kết Doanh nghiệp khác nhau trong GDNN

Mô hình	Mục tiêu Cải cách	Chức năng chính và đầu ra	Cơ quan chứng thực/công nhận	Mô hình tài trợ
Hội đồng Kỹ năng ngành	Nâng cao hiệu quả và khả năng thúc đẩy cải cách thông qua hợp nhất nhiều ITAB cấp Quốc gia thành các Cụm có mối liên hệ logic. Hợp lý hóa và hợp nhất các sản phẩm đào tạo tại Cơ quan Đăng ký Quốc gia, đồng thời nâng cao tính nhất quán trong thiết kế sản phẩm đào tạo.	Tương tác rộng rãi với các Bên liên quan để thu thập thông tin trong ngành và tư vấn cho Skills Australia, chính phủ và doanh nghiệp về phát triển lực lượng lao động và nhu cầu kỹ năng. Phát triển và duy trì các gói đào tạo. Tư vấn về kỹ năng độc lập và chương trình đào tạo cho doanh nghiệp. Môi giới các chương trình tài trợ của Khối thịnh vượng Chung Đầu ra chính là: - Đánh giá Môi trường Hàng năm; - Kế hoạch Cải thiện Liên tục với Gói đào tạo Ba năm (đổi mới hàng năm); - Gói đào tạo cần Chứng thực; - Sản phẩm và chương trình hỗ trợ triển khai gói đào tạo.	Hội đồng Chất lượng Quốc gia (NQC). NQC là cơ quan có quyền lực theo luật định để chứng thực nội dung được bổ sung tại Cơ quan Đăng ký Quốc gia về GDNN	Nguồn tài trợ chính để vận hành ISC, thực hiện Đánh giá Môi trường Hàng năm và tiến hành phát triển và bảo trì Sản phẩm đào tạo. Nguồn tài trợ dựa trên hoạt động được dùng cho hoạt động môi giới và các sáng kiến đặc biệt không thường xuyên.
Tổ chức Phát triển Kỹ năng	Hợp lý hóa quy trình phát triển và chứng thực gói đào tạo để cải thiện tốc độ gia nhập thị trường, đáp ứng nhu cầu trong ngành. Hợp lý hóa và hợp nhất các sản phẩm đào tạo tại Cơ quan Đăng ký Quốc gia.	Cung cấp dịch vụ chuyên môn để hỗ trợ IRC. Dưới sự chỉ đạo của IRC, liên kết rộng rãi với các Bên liên quan để thu thập thông tin trong ngành và tư vấn cho AISC cũng như chính phủ về nhu cầu kỹ năng. Phát triển và bảo trì các gói đào tạo cần chứng thực để IRC đệ trình Đầu ra chính là: - Dự báo Kỹ năng Ngành Hàng năm; - Gói đào tạo cần Thay đổi; - Gói đào tạo cần Chứng thực.	Ủy ban Kỹ năng và Công nghiệp Australia (AISC). Hoạt động được phê duyệt tài trợ cho các Trường hợp Thay đổi và Trường hợp Cân nhắc Chứng thực, và nếu phù hợp sẽ khuyến nghị các Bộ Phụ trách Kỹ năng chứng thực những trường hợp này.	Nguồn tài trợ chính để vận hành SSO và đưa ra Dự báo Kỹ năng Ngành Hàng năm. Kinh phí hoạt động được dùng để phát triển và bảo trì sản phẩm đào tạo.

Mô hình	Mục tiêu Cải cách	Chức năng chính và đầu ra	Cơ quan chứng thực/công nhận	Mô hình tài trợ
Hội đồng Việc làm và Kỹ năng	Mang lại cho ngành tiếng nói mạnh mẽ hơn, mang tính chiến lược hơn để đảm bảo lĩnh vực GDNN của Australia cải thiện được kết quả cho người học và người sử dụng lao động. Tập hợp người sử dụng lao động, công đoàn và cơ quan quản lý để tham gia thỏa thuận ba bên và tìm ra giải pháp cho những thách thức về kỹ năng và lực lượng lao động. Nâng cao chất lượng, tốc độ gia nhập thị trường và khả năng đáp ứng của sản phẩm đào tạo	Quy hoạch nhân sự là trọng tâm chiến lược của JSC và giúp cung cấp thông tin để thực hiện các chức năng khác bao gồm: phát triển sản phẩm đào tạo yêu cầu JSC phát triển sản phẩm đào tạo; triển khai, xúc tiến và giám sát các mục tiêu quy hoạch nhân sự và các sản phẩm đào tạo quốc gia; và quản lý hoạt động doanh nghiệp. Đầu ra chính là: - Kế hoạch về Lực lượng lao động trong Ngành (đổi mới hàng năm); - Lịch trình Hoạt động Ba năm (đổi mới hàng năm); - Kế hoạch Chiến lược Hàng năm; - Gói đào tạo cần Chứng thực; - Triển khai, xúc tiến và giám sát các sáng kiến về quy hoạch và phát triển lực lượng lao động.	Bộ Việc làm và Quan hệ Lao động (DEWR). Xem xét và phê duyệt Kế hoạch về Lực lượng lao động, Lịch trình Hoạt động liên quan và các dự án được tài trợ hoạt động. Chứng thực các nội dung đệ trình theo Khung vận hành Sản phẩm Đào tạo.	Nguồn tài trợ chính để vận hành JSC, lập Kế hoạch về Lực lượng lao động hàng năm, triển khai, xúc tiến và giám sát cũng như Quản lý Hoạt động Doanh nghiệp. Kinh phí hoạt động được dùng cho dự án phát triển lực lượng lao động (bao gồm phát triển và bảo trì sản phẩm đào tạo).

5. Tương lai Gắn kết Doanh nghiệp ở Việt Nam

Hơn 30 năm kinh nghiệm của Australia trong hoạt động gắn kết doanh nghiệp và chỉ đạo phát triển kỹ năng cho lực lượng lao động mang lại nhiều bài học kinh nghiệm để hỗ trợ Việt Nam mở rộng mô hình IRC.

Xây dựng nhóm ngành mang tính chiến lược sẽ tối ưu khả năng phối hợp và cơ hội

Việc có quá nhiều hoặc quá ít tổ chức hỗ trợ gắn kết doanh nghiệp sẽ làm giảm hiệu quả và chất lượng. Xây dựng nhóm ngành một cách hợp lý, trong đó mỗi nhóm có đặc điểm vận hành tương tự nhau, sẽ thúc đẩy hợp tác, thống nhất và đảm bảo nội dung hoạt động hài hòa, từ đó giúp đơn giản hóa việc phát triển và bảo trì, đồng thời nâng cao tính linh hoạt cho lao động thông qua công nhận các kỹ năng và kiến thức có thể chuyển giao.

Cần khuyến khích cộng tác và hợp tác (thay vì cạnh tranh) giữa các tổ chức gắn kết doanh nghiệp khác nhau. Việc chia sẻ thực hành hiệu quả thông qua các diễn đàn và cộng đồng thực hành, cũng như sáng kiến chung cho thách thức của quốc gia (ví dụ: chuyển đổi số, trung hòa cacbon, v.v.) sẽ cải thiện kết quả cho tổ chức, hệ thống phát triển kỹ năng, người lao động, người sử dụng lao động, chính phủ và quốc gia.

Quy hoạch nhân sự phải là cơ chế cốt lõi

Cần áp dụng phương pháp quy hoạch nhân sự theo chiều ngang cho các giải pháp phát triển lực lượng lao động. Phân tích lực lượng lao động và tổ chức tham vấn một cách khoa học để xác định và kiểm chứng thách thức. Khi giải quyết những thách thức đã xác định cần xem xét tất cả các khía cạnh. Để phát triển kỹ năng thành công, cần xem xét các nội dung sau khi xây dựng giải pháp:

- cách thức, thời gian, địa điểm, người thực hiện?
- quy định nào của ngành, chính phủ và/hoặc hệ thống đào tạo có thể áp dụng?
- nhu cầu về thiết bị và nguồn lực cũng như cách tiếp cận cho học viên?
- khung thời gian và chi phí thực hiện là bao nhiêu?
- cơ hội hợp tác với các bên liên quan và/hoặc các lĩnh vực khác trong ngành?
- người sử dụng lao động, công đoàn và người lao động có nhu cầu/hỗ trợ gì về cách cung cấp giải pháp không?

Cần đảm bảo sự tham gia rộng rãi của doanh nghiệp

Thúc đẩy sự tham gia sâu rộng của các bên liên quan có bao gồm một đại diện liên ngành (về mặt địa lý và loại hình/quy mô sử dụng lao động). Cần có thỏa thuận ba bên nếu cả đại diện người sử dụng lao động, đại diện người lao động và chính phủ đều tích cực tham gia vào thu thập và phân tích thông tin cũng như đưa ra giải pháp cho những thách thức đã xác định. Sự chủ động tham gia và cam kết của doanh nghiệp làm tăng đáng kể cơ hội thực hiện thành công các giải pháp.

Các bên liên quan chính tham gia sâu hơn cũng cần bao gồm các cơ sở giáo dục-đào tạo, hiệp hội doanh nghiệp, cơ quan quản lý doanh nghiệp và sinh viên.

Nếu có bất kỳ bên liên quan chính nào bị loại khỏi quy trình thì nguy cơ gặp trở ngại trong quá trình thực hiện sẽ tăng lên.

Quan trọng là phải thừa nhận việc các nhóm bên liên quan cung cấp thông tin cho quy trình theo những cách khác nhau. Ví dụ, cơ sở giáo dục-đào tạo hiểu rõ chiến lược dạy và học nhưng có thể không nắm được nhu cầu về kỹ năng ngành ở hiện tại và tương lai; tương tự, doanh nghiệp có thể nắm được nhu cầu về kỹ năng ngành ở hiện tại và tương lai nhưng lại không hiểu rõ về hệ thống đào tạo và xây dựng chiến lược học tập và phát triển chất lượng cao. Mỗi nhóm cần được thừa nhận về chuyên môn riêng trong quy trình và được ưu tiên đóng góp ý kiến cho các nội dung liên quan:

- Người sử dụng lao động hiểu rõ nhu cầu về kỹ năng, kiến thức và đóng góp để thúc đẩy năng suất, an toàn và mức độ tuân thủ quy định. Họ nên chủ trì việc xác định các yêu cầu trong tiêu chuẩn về kỹ năng và bằng cấp.
- Đại diện người lao động tập trung vào phúc lợi của người lao động, do đó cần đóng góp vào các khía cạnh an toàn trong tiêu chuẩn kỹ năng và đảm bảo bộ tiêu chuẩn sẽ tạo cơ hội và hấp dẫn với người lao động.
- Các cơ quan quản lý thiết lập chính sách về kỹ năng và lập ra các thỏa thuận về luật, quy định và tài trợ cho hệ thống phát triển kỹ năng. Họ cần đảm bảo các sản phẩm đào tạo có thể được triển khai một cách hiệu quả theo thỏa thuận.
- Các cơ sở giáo dục-đào tạo cần xây dựng chương trình giảng dạy cũng như các chiến lược học tập và đánh giá để triển khai các sản phẩm đào tạo theo quy định của ngành. Cơ sở cần được tư vấn về các sản phẩm đào tạo đề xuất để có thể đưa ra phản hồi về những thách thức/rào cản tiềm tàng trong quá trình triển khai.

Cơ quan phụ trách phát triển sản phẩm đào tạo sẽ xem xét quan điểm của tất cả các nhóm trên và áp dụng kiến thức chuyên môn của mình để phát triển các sản phẩm đào tạo phù hợp với nhu cầu nhằm tối đa hóa kết quả về kỹ năng.

6. Kết luận

Các ngành ở Việt Nam sẽ được hưởng lợi từ việc phát triển lực lượng lao động có tay nghề cao ở mọi lĩnh vực của nền kinh tế. Điều này sẽ giúp tăng năng suất cho doanh nghiệp và thúc đẩy nền kinh tế thịnh vượng cho quốc gia. Áp dụng những bài học kinh nghiệm ở Australia sẽ giúp Việt Nam phát triển nhanh hơn và áp dụng được mô hình gắn kết doanh nghiệp phù hợp.

Ngoài ra, IRC ở Việt Nam cũng có thể tư vấn cho chính phủ về các vấn đề đang cản trở việc phát triển lực lượng lao động có tay nghề trong doanh nghiệp. Những vấn đề này có thể bao gồm khía cạnh pháp lý, thỏa thuận về cấp phép và việc công nhận kỹ năng. Nội dung tư vấn cũng có thể bao gồm sáng kiến tài trợ từ chính phủ để giải quyết tình trạng thiếu hụt kỹ năng trong các lĩnh vực có nhu cầu cấp thiết.

Tư duy chiến lược, quy hoạch nhân sự hiệu quả và gắn kết doanh nghiệp rộng rãi, giúp đảm bảo cơ hội được lắng nghe cho tất cả doanh nghiệp, là nền tảng để xây dựng một mô hình gắn kết doanh nghiệp thành công.

Phụ lục A: Các cột mốc Quan trọng trong lịch sử GDNN

Trung tâm Quốc gia về Nghiên cứu Giáo dục Nghề nghiệp (NCVER) đã xuất bản nhiều tài liệu chỉ ra các sự kiện chính trong lịch sử GDNN ở Australia. [Các cột mốc Quan trọng trong lịch sử GDNN ở Australia \(1952-2021\)](#) đưa ra các sự kiện sau:

1952-54	Cuộc điều tra của Wright. Cuộc điều tra chung giữa Tiểu bang và Khối thịnh vượng Chung này là cuộc đánh giá đầu tiên của quốc gia về hoạt động học việc.
1957	Thành lập cơ quan đào tạo học việc đầu tiên của quốc gia. Ủy ban Cố vấn Học việc Australia (AAAC), bao gồm các cơ quan đào tạo của Khối thịnh vượng Chung và tiểu bang, được thành lập.
1962	Chương trình Học việc Quốc gia (CAS). CAS là chương trình quốc gia đầu tiên cung cấp hỗ trợ tài chính cho hoạt động học việc và được tích hợp vào Chương trình Hỗ trợ Học việc Quốc gia (NAAS) mới vào năm 1973.
1963	Có được số liệu thống kê hoàn thiện về GDNN quốc gia trong năm đầu tiên.
1973	Chương trình Hỗ trợ Học việc Quốc gia (NAAS). NAAS là sự hỗ trợ quy mô lớn về mặt tài chính đầu tiên của chính phủ liên bang dành cho hoạt động đào tạo học việc. Chương trình này đã được thay bằng Chương trình Hoàn trả của Khối thịnh vượng Chung dành cho Đào tạo nghề Toàn thời gian (CRAFT) vào năm 1977. Thành lập hội đồng đào tạo ngành. ITC là tiền thân của các cơ quan tư vấn về đào tạo ngành (ITAB).
1979	Thành lập chương trình đào tạo chính thức đầu tiên cho nhóm. Chương trình đào tạo chính thức đầu tiên cho nhóm là Chương trình Đào tạo Nhóm của Hiệp hội Kỹ sư Xây dựng ở Canberra. Cùng năm đó, chương trình đào tạo nhóm của Hiệp hội Ngành thương mại Kim loại cũng ra đời ở New South Wales với 70 học viên.
1980	Thành lập Cơ quan Thanh toán Bù trừ Quốc gia của TAFE. Hội nghị Giám đốc TAFE năm 1979 đã thông qua việc phát triển Cơ quan Thanh toán Bù trừ Quốc gia cho TAFE để thu thập và phổ biến thông tin về giáo dục kỹ thuật cũng như giáo dục nâng cao ở Australia. Cơ quan thanh toán bù trừ, được mô phỏng theo cơ quan thanh toán bù trừ của ERIC, bắt đầu hoạt động vào năm 1980.
1981	Triển khai Chương trình học việc theo nhóm (GAS). Theo Chương trình học việc theo nhóm, những người học việc được ký hợp đồng với một tổ chức tập trung và luân chuyển giữa các người sử dụng lao động tham gia chương trình nhằm trải nghiệm nhiều loại công việc khác nhau trong ngành nghề của họ. Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Quốc gia TAFE bắt đầu đi vào hoạt động. Báo cáo năm 1974 lần đầu tiên nhấn mạnh sự cần thiết phải có một 'Trung tâm Công nghệ TAFE Australia'. Báo cáo Williams năm 1979 một lần nữa nhắc đến điều này. Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Quốc gia TAFE được thành lập vào tháng 6 năm 1980 và bắt đầu đi vào hoạt động tháng 11 năm 1981. Năm 1992, Trung tâm trở thành Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Nghề nghiệp Quốc gia (NCVER).
1985	Thành lập Hệ thống Thực tập Australia (ATS). Hệ thống Thực tập Australia được thành lập sau cuộc khảo sát của Ủy ban Kirby về các Chương trình Thị trường Lao động.
1989	Triển khai chương trình đào tạo theo năng lực. Khối thịnh vượng chung, các tiểu bang và vùng lãnh thổ đã thống nhất áp dụng chương trình đào tạo theo năng lực làm cơ sở để triển khai chương trình GDNN.
1990	Triển khai Chương trình Đảm bảo Đào tạo. Chương trình Đảm bảo Đào tạo được triển khai nhằm khuyến khích các doanh nghiệp đào tạo cho đội ngũ nhân viên thông qua hệ thống các biện pháp ưu đãi khuyến khích. Chương trình này kết thúc vào năm 1996.

1992	Thành lập Cơ quan Đào tạo Quốc gia Australia (ANTA). Bắt đầu hoạt động từ năm 1993, ANTA là cơ quan đào tạo quốc gia về GDNN. Từ ngày 1 tháng 7 năm 2005, ANTA chính thức ngừng hoạt động và trách nhiệm được chuyển giao cho Bộ Giáo dục và Đào tạo Khối thịnh vượng chung (DEST). Triển khai Khung Quốc gia về Công nhận Đào tạo (NFROT). NFROT thiết lập các nguyên tắc quốc gia về công nhận các khóa học, đăng ký cơ sở đào tạo, chuyển đổi tín chỉ, chuyển đổi bằng cấp và đánh giá. Hoạt động từ ngày 1 tháng 8 năm 1992, đến năm 1998 NFROT được thay thế bằng Khung Công nhận Australia. Triển khai Hệ thống Đào tạo Chứng chỉ nghề Australia (AVCTS). AVCTS là hệ thống đào tạo nghề theo năng lực được đề xuất trong báo cáo của Carmichael, sau đó được thay thế bằng Hệ thống Đào tạo nghề Australia (AVTS) vào năm 1993. Loại bỏ giới hạn độ tuổi tham gia học việc. Mọi người ở mọi lứa tuổi đều có thể tham gia học việc. Áp dụng Chương trình Thực tập Bắt đầu Sự nghiệp (CST). Chương trình Thực tập Bắt đầu Sự nghiệp (CST) được triển khai trong Hệ thống Đào tạo Chứng chỉ nghề Australia (AVCTS) dành cho sinh viên mới ra trường bằng cách cung cấp cầu nối giữa các chương trình thực tập với AVCTS.
1993	Hệ thống đào tạo nghề Australia (AVTS). AVTS, trước đây là Hệ thống Đào tạo Chứng chỉ nghề Australia (AVCTS), dựa trên các tiêu chuẩn năng lực được doanh nghiệp và ngành xác nhận trên toàn quốc, đồng thời đưa ra các lộ trình rõ ràng về giáo dục, đào tạo và kinh nghiệm tại nơi làm việc.
1994	Bắt đầu Giải thưởng Đào tạo Australia. Giải thưởng Đào tạo Australia được triển khai nhằm nâng cao vị thế của GDNN với việc công nhận và khen thưởng thành tích đào tạo xuất sắc trong cả nước. Thành lập NETTFORCE. Lực lượng Việc làm và Thực tập Quốc gia được thành lập để khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức các chương trình thực tập, từ đó mở rộng nâng cấp chương trình thực tập từ cấp độ chứng chỉ cơ bản lên cấp độ chứng chỉ và bằng cấp cao hơn, đồng thời triển khai áp dụng hệ thống Mức lương Thực tập Quốc gia (NTW). Loại bỏ giới hạn độ tuổi đối với thực tập sinh. Lần đầu tiên người trưởng thành cũng có thể tiếp cận chương trình thực tập. Áp dụng AVETMISS. AVETMISS là Tiêu chuẩn Thống kê Thông tin Quản lý Giáo dục Nghề nghiệp và Đào tạo Australia, được triển khai nhằm đảm bảo hoạt động việc thu thập và phân tích thông tin GDNN được thực hiện thống nhất trên toàn quốc.
1995	Khung bằng cấp Quốc gia Australia (AQF) ra đời. AQF thay thế cho Hệ thống Đăng ký Giáo dục Đại học Australia (RATE). Với khung này, toàn bộ bằng cấp giáo dục và đào tạo sau giáo dục phổ cập được đưa vào hệ thống bằng cấp quốc gia.
1996	Hệ thống Học việc và Thực tập Hiện đại của Australia (MAATS) ra đời. Hệ thống Học việc và Thực tập Hiện đại thay thế cho Hệ thống đào tạo nghề Australia (AVTS) nhằm hiện đại hóa hệ thống đào tạo của Australia và làm cho hệ thống này trở nên hấp dẫn hơn đối với nhiều doanh nghiệp hơn. Gói đào tạo ra đời. Sau khi ra mắt vào năm 1996, gói đào tạo đầu tiên đã được phê duyệt vào năm 1997.
1997	Bắt đầu áp dụng các chương trình GDNN trong trường học. Năm 1996, Hội đồng Bộ trưởng ANTA đã đồng ý tài trợ cho các chương trình GDNN trong trường học (20 triệu đô la mỗi năm trong giai đoạn 1997-2000) để tạo mối liên kết mạnh mẽ hơn giữa các trường học, lĩnh vực GDNN và doanh nghiệp.
1998	Bắt đầu triển khai Chương trình Học việc mới. Chương trình Học việc mới là thuật ngữ chung để chỉ các thỏa thuận học việc và thực tập quốc gia mới có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 1998, thay thế Hệ thống Học việc và Thực tập Hiện đại của Australia (MAATS). Trong khuôn

	khổ các chương trình Học việc mới, nhiều chương trình học việc và thực tập tại trường học đã được triển khai. Áp dụng chính sách Lựa chọn của người dùng Lựa chọn của người dùng là chính sách quốc gia quản lý luồng kinh phí nhà nước cấp cho các cơ sở đào tạo đã đăng ký (RTO) do người sử dụng lao động lựa chọn để cung cấp các cấu phần đào tạo ngoài công việc thuộc chương trình học nghề và thực tập. Chính sách nhằm mục đích giúp cho GDNN đáp ứng tốt hơn nhu cầu của ngành và người sử dụng lao động. Triển khai Khung công nhận của Australia (ARF). Khung công nhận của Australia là tập hợp các yêu cầu đăng ký đã được thống nhất trên toàn quốc đối với các cơ sở đào tạo, sản phẩm và dịch vụ của họ, thay thế Khung Quốc gia về Công nhận Đào tạo (NFROT). Các Thỏa thuận ARF đã được xem xét lại vào tháng 6 năm 2001 và được thay bằng Khung Đào tạo Chất lượng Australia (AQTF).
2001	Triển khai Khung Đào tạo Chất lượng Australia. Khung Đào tạo Chất lượng Australia (AQTF) được phát triển từ Khung công nhận của Australia (ARF) vào năm 2001 và giới thiệu phương pháp đảm bảo chất lượng GDNN đầu tiên tại Australia
2003	Hội đồng Kỹ năng ngành thay thế ITAB quốc gia. Sau khi Cơ quan Đào tạo Quốc gia Australia (ANTA) tái cơ cấu các thỏa thuận đào tạo ngành quốc gia, các cơ quan tư vấn về đào tạo ngành (ITAB) quốc gia đã được thay thế bằng 11 Hội đồng Kỹ năng ngành.
2006	Bắt đầu triển khai Chương trình Học việc Australia. Chương trình Học việc mới được tái khởi động với tên gọi Chương trình Học việc Australia.
2007	Mở rộng FEE-HELP để bao gồm các bằng cấp GDNN cấp cao hơn. Quy định pháp luật gia hạn khoản vay sinh viên dành cho sinh viên GDNN được thông qua năm 2007 và có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2008. Thanh toán khoản vay thuộc chương trình VET PFEE-HELP bắt đầu vào năm 2009.
2008	COAG đề xướng chương trình cải cách mới nhằm nâng cao năng suất và khả năng luân chuyển nghề nghiệp của lực lượng lao động.
2009	Thỏa thuận Quốc gia về Phát triển Kỹ năng và Lực lượng lao động (NASWD). Các cải cách GDNN trong khuôn khổ COAG được thực hiện thông qua NASWD và các thỏa thuận hợp tác quốc gia hỗ trợ như Thỏa thuận hợp tác quốc gia về cải cách kỹ năng. NASWD đặt ra bốn kết quả và hai mục tiêu chung cho chương trình cải cách GDNN cần đạt được vào năm 2020.
2011	Thành lập Cơ quan quản lý GDNN quốc gia. Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng Australia (ASQA) bắt đầu hoạt động từ ngày 1 tháng 7 năm 2011. Khung chất lượng GDNN ra đời. Khung chất lượng GDNN nhằm cải thiện mức độ nhất quán trên toàn quốc về đăng ký RTO và thực thi các tiêu chuẩn trong lĩnh vực GDNN.
2012	Thỏa thuận Hợp tác Quốc gia về Cải cách Kỹ năng (NPASR). NPASR được ban hành ngày 13 tháng 4 năm 2012, theo đó các tiểu bang và vùng lãnh thổ cam kết đạt được các mục tiêu cải cách đã được thống nhất theo NASWD. NPASR đưa ra khái niệm quyền được đào tạo quốc gia, theo đó tất cả các khu vực pháp lý đồng ý thực hiện quyền được đào tạo của sinh viên trong hệ thống đào tạo quốc gia trước ngày 30 tháng 3 năm 2015.
2014	Tổng các hoạt động GDNN (TVA) đã được thực hiện. TVA mở rộng thu thập dữ liệu về hoạt động GDNN được công nhận trên toàn quốc để bao gồm dữ liệu từ tất cả các cơ sở đào tạo. Từ ngày 1 tháng 1 năm 2014, tất cả các RTO, trừ khi được miễn trừ, phải thu thập và báo cáo đầy đủ dữ liệu AVETMISS về tất cả các chương trình đào tạo được công nhận trên toàn quốc, theo Chính sách yêu cầu thu thập dữ liệu cơ sở GDNN quốc gia. Cải cách GDNN tập trung vào việc tăng cường sự lãnh đạo của ngành, củng cố hệ thống học việc và thúc đẩy sự tham gia. Tinh giản cơ cấu quản trị và ngừng hoạt động một số Ủy ban

	Hội đồng Bộ trưởng và các cơ quan tư vấn. Hội đồng Kỹ năng ngành COAG thay thế Hội đồng Thường trực về Giáo dục Đại học, Kỹ năng và Việc làm (SCOTese)
2015	Bắt đầu triển khai Mã định danh Sinh viên (USI). USI bắt đầu được triển khai từ ngày 1 tháng 1 năm 2015. Với việc triển khai USI, toàn bộ các hoạt động đào tạo đã được liên kết, tạo thuận lợi cho việc lập hồ sơ đào tạo điện tử về trình độ học vấn của người học (hồ sơ điện tử), bất kể chương trình đào tạo diễn ra ở đâu. Thành lập Mạng lưới Hỗ trợ Học việc mới Australia (AASN). AASN thay thế các Trung tâm Học việc Australia.
2016	Ủy ban Kỹ năng và Ngành Australia (AISC) chủ trì các cơ chế mới nhằm phát triển sản phẩm đào tạo. Theo mô hình mới, việc phát triển các sản phẩm đào tạo được thực hiện thông qua Ủy ban Tham chiếu Ngành (IRC) do AISC giám sát và được hỗ trợ bởi các Tổ chức Phát triển Kỹ năng (SSO).
2017	Triển khai Chương trình Cho vay Sinh viên GDNN. Chương trình Cho vay Sinh viên GDNN (VSL) bắt đầu được triển khai từ ngày 1 tháng 1 năm 2017 và thay thế chương trình VET FEE-HELP. Công bố Quỹ Phát triển Kỹ năng Australia Quỹ được công bố trong kế hoạch ngân sách 2017-2018, nhằm đạt được mục tiêu quốc gia về 300.000 chương trình học việc, thực tập bổ sung và các chương trình đào tạo liên quan đến việc làm khác. Thỏa thuận Hợp tác Quốc gia về Quỹ Phát triển Kỹ năng Australia là thỏa thuận giữa Khối thịnh vượng chung với các tiểu bang và vùng lãnh thổ có hiệu lực từ ngày mỗi khu vực pháp lý ký thỏa thuận.
2019	Công bố gói Phát triển Kỹ năng cho Hôm nay và Ngày mai. Gói đào tạo trị giá 525,3 triệu đô la (kéo dài trong năm năm) được công bố trong ngân sách 2019-2020 nhằm định vị lại lĩnh vực GDNN để đáp ứng nhu cầu về kỹ năng trong tương lai cũng như các khuyến nghị được đưa ra trong đánh giá của Joyce. Thành lập Viện Hướng nghiệp Quốc gia (NCI). NCI, được tài trợ theo gói Phát triển Kỹ năng cho Hôm nay và Ngày mai, nhằm cung cấp quyền truy cập vào thông tin nghề nghiệp hoàn chỉnh và chính xác.
2020	Thí điểm Tổ chức Phát triển Kỹ năng. Thành lập các tổ chức thí điểm để thử nghiệm những cách thức mới giúp hệ thống GDNN đáp ứng tốt hơn nhu cầu về kỹ năng của ba ngành được chọn: nhân sự; kỹ thuật số; và khai thác mỏ. Thành lập Tiểu ban Ứng phó Khẩn cấp của AISC (ERSC) để đối phó với dịch bệnh COVID-19. ERSC, hoạt động từ ngày 3 tháng 4 đến ngày 31 tháng 12 năm 2020, được thành lập để đẩy nhanh quá trình phát triển các sản phẩm đào tạo quốc gia nhằm hỗ trợ và đào tạo kỹ năng cho lực lượng lao động chủ chốt ở tuyến đầu bị ảnh hưởng bởi COVID-19, bao gồm lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi, hỗ trợ người khuyết tật, chăm sóc sức khỏe và giáo dục, chăm sóc trẻ em. Bộ kỹ năng kiểm soát lây nhiễm là sản phẩm đào tạo quốc gia đầu tiên do ERSC phát triển. Thay thế Hội đồng Kỹ năng COAG bằng Ủy ban Cải cách Nội các Kỹ năng Quốc gia (Ủy ban Kỹ năng). Ủy ban Kỹ năng là một trong sáu Ủy ban của Hội đồng Cải cách của Liên đoàn Quốc gia (NFRC). NFRC đã thay thế COAG trong bối cảnh đại dịch COVID-19 với vai trò hỗ trợ các cải cách GDNN liên tục được nêu trong Thỏa thuận về Cải cách Kỹ năng. Thỏa thuận Cải cách Kỹ năng. Thỏa thuận đưa ra những nội dung cải cách cấp thiết nhằm cải thiện lĩnh vực GDNN cũng như cách tiếp cận và ưu tiên phát triển Thỏa thuận Kỹ năng Quốc gia mới để thay thế Thỏa thuận Quốc gia về Phát triển Kỹ năng và Lực lượng lao động Thành lập Ủy ban Kỹ năng Quốc gia (NSC). NSC cung cấp thông tin độc lập về kỹ năng và việc làm ở Australia, với mục đích thúc đẩy sự cải thiện dài hạn trong hệ thống kỹ năng để tập hợp dữ liệu hiện có và phát triển năng lực mới trong phân tích kỹ năng, đồng thời cải thiện dữ liệu và hoạt động tư vấn về định giá và kết quả GDNN.

2021	Ban hành Khung chứng chỉ Vi mô Quốc gia. Khung này nhằm đảm bảo tính nhất quán về định nghĩa và hoạt động công nhận các chứng chỉ vi mô trong giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp và trong doanh nghiệp. Khoản hỗ trợ cho chứng chỉ vi mô đã được công bố trong ngân sách 2020-2021 như một sáng kiến đóng góp vào mục tiêu củng cố hệ thống GDNN.
------	--
