



AUS4SKILLS



Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) trong Giáo dục nghề nghiệp (GDNN)

**Phương pháp của Ô-xtrây-li-a và ứng dụng tại Việt Nam
theo Chương trình Aus4Skills (2017- 2025)**



Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) trong Giáo dục nghề nghiệp (GDNN): Phương pháp của Ô-xtrây-li-a và ứng dụng tại Việt Nam theo Chương trình Aus4Skills (2017- 2025)

Báo cáo này cung cấp thông tin về phương pháp Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) của Ô-xtrây-li-a, đồng thời phân tích việc triển khai CBTA của Ô-xtrây-li-a thông qua Chương trình Aus4Skills như một thí điểm hỗ trợ đổi mới Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) tại Việt Nam. Báo cáo xem xét sự chuyển giao từ mô hình đào tạo dựa trên đầu vào sang các khung năng lực phù hợp với tiêu chuẩn tại nơi làm việc, đánh giá hiệu quả của việc thiết kế chương trình đào tạo ngành logistics phù hợp với Việt Nam và sự tham gia đóng góp của doanh nghiệp. Những phát hiện này giúp đưa ra các khuyến nghị chính sách có tính thực tiễn nhằm mở rộng một hệ thống GDNN được đảm bảo chất lượng, định hướng theo nhu cầu của ngành và có tính bao trùm trên phạm vi toàn quốc.

Lou De Castro Myles

CARLUZ Australasia

Tháng 11 năm 2025

Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm

Báo cáo này do bà Lou De Castro Myles (CARLUZ Australasia) biên soạn, cung cấp thông tin về phương pháp Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) của Ô-xtrây-li-a và phân tích việc Ô-xtrây-li-a triển khai CBTA tại Việt Nam thông qua Chương trình Aus4Skills (2017–2025).

Những phát hiện, phân tích, quan điểm và kết luận được trình bày trong báo cáo này hoàn toàn thuộc cá nhân người biên soạn và không nhất thiết phản ánh chính sách, quan điểm hoặc hàm ý tán thành của Bộ Ngoại giao và Thương mại Ô-xtrây-li-a (DFAT), Chính phủ Ô-xtrây-li-a, Cục Giáo dục nghề nghiệp & Giáo dục thường xuyên (Cục GDNN & GDTX), hay Chính phủ Việt Nam.

Mọi thông tin liên quan đến các cơ sở GDNN, doanh nghiệp đối tác và khuyến nghị chính sách được trình bày một cách trung thực, dựa trên dữ liệu và thông tin thu thập từ người tham gia và các bên liên quan trong quá trình triển khai sáng kiến. Khuyến cáo người đọc báo cáo tự chịu rủi ro khi dựa vào báo cáo này. Người biên soạn và các tổ chức đối tác không chịu trách nhiệm đối với bất kỳ lỗi, thiếu sót hoặc hệ quả nào phát sinh từ việc sử dụng các thông tin được nêu trong báo cáo này.

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	4
1.0 GIỚI THIỆU	6
1.1 Mục đích và bối cảnh	6
1.2 Cấu trúc báo cáo và phạm vi triển khai.....	6
1.3 Mục tiêu, tính phù hợp chính sách và các hạn chế.....	7
2.0 PHƯƠNG PHÁP CBTA CỦA Ô-XTRÂY-LI-A: MỘT MÔ HÌNH TOÀN CẦU ĐỂ ĐẠT CHẤT LƯỢNG XUẤT SẮC TRONG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP	9
2.1 Định nghĩa Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA)	9
2.2 Nguồn gốc và xu hướng toàn cầu của CBTA	9
2.3 Quá trình phát triển và thể chế hóa CBTA tại Ô-xtrây-li-a	12
2.4 Nguyên tắc cốt lõi và mục đích của CBTA	12
2.5 Lợi ích và hệ sinh thái của mô hình CBTA của Ô-xtrây-li-a.....	14
2.6 Thách thức và các cải cách đang diễn ra.....	17
2.7 Thực tiễn CBTA của Ô-xtrây-li-a và phân tích so sánh	18
2.7.1 Các khía cạnh cốt lõi của thực hành CBTA	19
2.7.2 Chuyển đổi số và ví dụ điển hình	27
2.7.3 Phân tích so sánh với các phương pháp đào tạo khác	28
2.7.4 Cải tiến và thích ứng liên tục	31
3.0 KẾT QUẢ VÀ TÁC ĐỘNG CỦA SÁNG KIẾN CBTA TRONG CHƯƠNG TRÌNH CỦA AUS4SKILLS	32
3.1 Bối cảnh và lập luận chiến lược.....	32
3.2 Lý thuyết thay đổi: Các mục tiêu bổ trợ lẫn nhau.....	32
3.3 Liên kết OS/OSS APEC với CBTA và chuẩn mực toàn cầu	33
3.4 Các cột mốc triển khai và kết quả chính	34
3.5 Triển khai theo giai đoạn và mô hình thích ứng	35
3.6 Phát triển năng lực và khả năng kỹ thuật	38
3.7 GDNN – Liên kết với doanh nghiệp và tăng cường cơ sở hạ tầng	39
3.8 Bình đẳng giới, khuyết tật, hòa nhập xã hội và các kết quả về hòa nhập xã hội	40
3.9 Phát triển và bản địa hóa tài liệu	41
3.10 Mở rộng quy mô giữa các tổ chức và trong khu vực	41

3.11 Truyền thông có chiến lược và độ hiện diện.....	43
3.12 Kết quả cấp hệ thống và chính sách.....	43
3.13 Tổng quan về kết quả định lượng	43
3.14 Thí điểm xây dựng chương trình đào tạo: Kế hoạch nhân rộng.....	44
Kết luận: Một mô hình đã được kiểm nghiệm, có khả năng nhân rộng để cải tiến GDNN .	45
4.0 BÀI HỌC KINH NGHIỆM VÀ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH	49
4.1 Những bài học chính từ Sáng kiến CBTA.....	49
4.1.1 Bài học cấp hệ thống và từ việc triển khai.....	49
4.1.2 Thực hành hiệu quả về điều chỉnh phù hợp với bối cảnh, thu hút sự tham gia và năng lực	50
4.2 Khuyến nghị tăng cường phương pháp CBTA tại Việt Nam.....	51
4.2.1 Khuyến nghị cấp chính sách đối với Cục GDNN&GDTX và các cơ quan quản lý GDNN	51
4.2.2 Khuyến nghị về mặt thể chế đối với các trường và trung tâm đào tạo.....	52
4.3 Khuyến nghị dành cho Chính phủ Ô-xtrây-li-a (DFAT)	53
4.4 Các ưu tiên xuyên suốt đối với tính bền vững	54
PHỤ LỤC A: LÀM RÕ CÁC KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH	0
PHỤ LỤC B: CÁC VÍ DỤ ỨNG DỤNG MÔ HÌNH CBTA HOÀN THIỆN CỦA Ô-XTRÂY-LI-A	5
PHỤ LỤC C: TÓM TẮT THÔNG TIN VỀ SÁNG KIẾN CBTA CỦA AUS4SKILLS (CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CỐT LÕI)	9
PHỤ LỤC D: ĐẦU RA CÓ THỂ KIỂM CHỨNG ĐƯỢC VÀ TRUYỀN THÔNG CHIẾN LƯỢC.....	18
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	0



DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Từ đầy đủ
ANTA	Cơ quan Đào tạo Quốc gia Ô-xtrây-li-a
AQF	Khung trình độ quốc gia Ô-xtrây-li-a
APEC	Diễn đàn Hợp tác Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
ASQA	Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a
CBTA	Đào tạo và đánh giá theo năng lực
Cục GDNN&GDTX	Cục Giáo dục nghề nghiệp & Giáo dục thường xuyên
DEWR	Bộ Việc làm và Quan hệ lao động Ô-xtrây-li-a
DFAT	Bộ Ngoại giao và Thương mại Ô-xtrây-li-a
DRD	Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Năng lực người khuyết tật (Việt Nam)
GEDSI	Bình đẳng giới, khuyết tật và hòa nhập xã hội
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
JSA	Cơ quan Việc làm và kỹ năng Ô-xtrây-li-a
JSC	Hội đồng Việc làm và kỹ năng
LIRC	Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề - ngành Logistics (Việt Nam)

Từ viết tắt	Từ đầy đủ
MOU	Biên bản ghi nhớ
NCVER	Trung tâm Nghiên cứu giáo dục và nghề nghiệp quốc gia
NVQ	Trình độ nghề quốc gia (Vương quốc Anh)
NZQA	Cơ quan Chứng nhận trình độ New Zealand
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
OS/OSS	Tiêu chuẩn nghề / Tiêu chuẩn kỹ năng nghề
RPL	Công nhận kết quả học tập đã tích lũy
RTO	Cơ sở đào tạo có đăng ký
VASC	Hiệu lực, chân thực, đầy đủ và cập nhật (bằng chứng đánh giá)
VCMi	Trường Cao đẳng Cơ giới và Thủy lợi
VCCI	Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

Đào tạo và đánh giá theo năng lực trong GDNN: Phương pháp của Ô-xtrây-li-a và ứng dụng tại Việt Nam theo Chương trình Aus4Skills (2017- 2025)

1.0 GIỚI THIỆU

1.1 Mục đích và bối cảnh

Báo cáo này phân tích việc triển khai phương pháp **Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA)** của Ô-xtrây-li-a thông qua **Chương trình Aus4Skills (2017–2025)** như một cơ chế nhằm thúc đẩy quá trình chuyển đổi hệ thống Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) của Việt Nam.

CBTA thể hiện một sự chuyển đổi mô hình mang tính chiến lược trong GDNN, từ phương thức đào tạo truyền thống dựa trên đầu vào sang hệ thống định hướng hiệu quả công việc mà ở đó đặt ưu tiên vào **năng lực làm việc đã được chứng minh**, kết quả có thể đo lường và sự công nhận mạnh mẽ từ ngành.

Thông qua Aus4Skills, Chính phủ Ô-xtrây-li-a đã hợp tác với **Cục Giáo dục nghề nghiệp & Giáo dục thường xuyên (Cục GDNN & GDTX)** thuộc Bộ Giáo dục & Đào tạo (GDĐT) (và trước đây là Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp/Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội), cùng các cơ sở GDNN, hiệp hội ngành và doanh nghiệp logistics. Mục tiêu là **bản địa hóa mô hình CBTA của Ô-xtrây-li-a** bằng cách sử dụng **Tiêu chuẩn nghề/Tiêu chuẩn kỹ năng nghề APEC (OS/OSS)** làm tham chiếu kỹ thuật cốt lõi để định hướng thiết kế chương trình đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên và thúc đẩy gắn kết với doanh nghiệp.

1.2 Cấu trúc báo cáo và phạm vi triển khai

Báo cáo gồm **4 phần riêng biệt, được đánh số** và sắp xếp theo trình tự logic từ các khái niệm nền tảng đến bằng chứng triển khai và các ý nghĩa chính sách chiến lược:

Phần 1 – Giới thiệu: Xác định mục tiêu, cấu trúc, phạm vi, hạn chế và nhóm đối tượng mục tiêu của tài liệu (phần này).

Phần 2 – Phương pháp CBTA của Ô-xtrây-li-a: Trình bày nền tảng khái niệm, cơ chế hoạt động và mức độ phù hợp ở cấp độ quốc tế của mô hình CBTA đã được kiểm chứng của Ô-xtrây-li-a, đồng thời cung cấp bối cảnh thiết yếu.

Phần 3 – Kết quả và tác động của sáng kiến CBTA: Cung cấp các bằng chứng phân tích cốt lõi, mô tả chi tiết những kết quả đạt được trong ngành logistics liên quan đến đổi mới chương trình đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, gắn kết doanh nghiệp và các thành tựu về **Bình đẳng giới, Khuyết tật và Hòa nhập xã hội (GEDSI)**.

Phần 4 – Bài học kinh nghiệm và khuyến nghị chính sách: Tổng hợp các bài học mang tính chiến lược và đưa ra những định hướng chính sách khả thi nhằm nhân rộng CBTA.

Phạm vi triển khai và dữ liệu. Phân tích trong Phần 3 tập trung hoàn toàn vào các hoạt động CBTA tại Việt Nam được triển khai trong khuôn khổ Chương trình Aus4Skills từ năm 2017 đến năm 2025, dùng ngành logistics làm ngành thí điểm chiến lược để thể chế hóa các phương pháp dựa trên năng lực. Mặc dù logistics là ngành trọng tâm, nhưng các phát hiện cũng đưa ra một mô hình có thể áp dụng để tích hợp nguyên tắc CBTA vào những ngành ưu tiên khác.

Các nguồn dữ liệu bao gồm dữ liệu định lượng (ví dụ: số lượng cán bộ và sinh viên đã tham gia đào tạo và được đánh giá là đủ năng lực theo các Tiêu chuẩn kỹ năng nghề liên quan) và dữ liệu định tính (ví dụ: nghiên cứu điển hình, câu chuyện bài học và tóm tắt các đối thoại chính sách), được tổng hợp từ các báo cáo Chương trình của Aus4Skills, báo cáo của các đơn vị cung cấp, các cơ sở GDNN và doanh nghiệp.

1.3 Mục tiêu, tính phù hợp chính sách và các hạn chế

Mục tiêu chính

Phân tích này nhằm đạt được các mục tiêu sau:

- **Phân tích việc triển khai:** Ghi chép và phân tích các kết quả có thể kiểm chứng từ các hoạt động CBTA do Aus4Skills hỗ trợ.
- **Đánh giá tác động hệ thống:** Đánh giá các tác động ở cấp độ hệ thống và tổ chức, tập trung vào mức độ sẵn sàng của các cơ sở GDNN và mức độ phù hợp với chương trình cải cách GDNN của Việt Nam.
- **So sánh mô hình:** Trình bày tổng quan kỹ thuật về mô hình CBTA đã được kiểm chứng của Ô-xtrây-li-a và xem xét mức độ bản địa hóa thành công tại Việt Nam.
- **Đề xuất định hướng chính sách:** Tổng hợp các bài học chiến lược và đề xuất các khuyến nghị chính sách khả thi cho Việt Nam và Ô-xtrây-li-a nhằm hỗ trợ nhân rộng CBTA một cách hiệu quả.

Đối tượng và tính phù hợp chính sách

Các phát hiện của phân tích này nhằm hỗ trợ đối thoại chính sách dựa trên bằng chứng. Đối tượng chính của phân tích này gồm có **các nhà hoạch định chính sách của Việt Nam** (Cục GDNN & GDTX/Bộ GDĐT), **lãnh đạo và cán bộ trong cơ sở GDNN** và **các đối tác phát triển**. Đối với Ô-xtrây-li-a, phân tích này cung cấp thông tin cho các chiến lược hợp tác giáo dục sắp tới của **Bộ Ngoại giao và Thương mại Ô-xtrây-li-a (DFAT)** và toàn Chính phủ, nhằm hỗ trợ phát triển các hệ thống kỹ năng bền vững và chất lượng cao trong khu vực Ấn Độ Dương – Thái Bình Dương.

Hạn chế

- **Nguồn dữ liệu và phạm vi:** Phân tích chủ yếu dựa trên dữ liệu nội bộ của Chương trình Aus4Skills và **không phải là một đánh giá hoàn chỉnh cấp quốc gia** về mức độ áp dụng CBTA trên toàn hệ thống GDNN của Việt Nam.

- **Dữ liệu theo dõi theo thời gian:** Các kết quả được đánh giá trong phạm vi giai đoạn triển khai sáng kiến (2017–2025) và chưa có **dữ liệu theo dõi theo thời gian** về những tác động lâu dài, ví dụ như sự thay đổi thu nhập của sinh viên tốt nghiệp.
- **Tính đặc thù bối cảnh:** Việc nhân rộng hoàn toàn có thể gặp thách thức do **khác biệt về bối cảnh pháp lý và điều kiện nguồn lực** giữa Việt Nam và Ô-xtrây-li-a; một số nội dung triển khai vẫn phụ thuộc mạnh vào đặc thù từng bối cảnh.

Tuy tồn tại những hạn chế nói trên, cơ sở bằng chứng vẫn đủ vững chắc để rút ra những nhận định có giá trị về chính sách và thực tiễn triển khai, cho thấy **hợp tác quốc tế có sự điều chỉnh phù hợp với bối cảnh có thể thúc đẩy Việt Nam chuyển đổi sang một hệ thống GDNN dựa trên năng lực, đáp ứng nhu cầu ngành và mang tính bao trùm.**

2.0 PHƯƠNG PHÁP CBTA CỦA Ô-XTRÂY-LI-A: MỘT MÔ HÌNH TOÀN CẦU ĐỂ ĐẠT CHẤT LƯỢNG XUẤT SẮC TRONG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

2.1 Định nghĩa Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA)

Hệ thống Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) trên toàn thế giới đang trải qua một quá trình chuyển đổi sâu sắc, thể hiện bằng sự dịch chuyển mạnh mẽ từ các phương pháp truyền thống dựa trên đầu vào (tập trung vào thời lượng học cố định và chương trình đào tạo được quy định trước) sang các **khung định hướng theo kết quả**, ưu tiên hiệu quả công việc thực tế thể hiện ra. **Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA)** là triết lý cốt lõi phản ánh sự chuyển đổi này, đặt trọng tâm vào những gì **người học có thể thực hiện một cách nhất quán** trong bối cảnh nghề nghiệp thực tế, thay vì thời gian họ học hay các môn học họ hoàn thành.

Theo mô hình CBTA của Ô-xtrây-li-a, một cá nhân được công nhận là “**đủ năng lực**” khi có thể áp dụng một cách nhất quán tập hợp gồm **kiến thức, kỹ năng và thái độ** cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ theo quy định tại nơi làm việc theo đúng **tiêu chuẩn ngành** đã được thống nhất, trong môi trường thực tế hoặc trong các điều kiện mô phỏng nghiêm ngặt (ASQA, 2025; OECD, 2023). Định hướng tập trung vào hiệu quả thực hiện này bảo đảm rằng các chứng chỉ bằng cấp của Ô-xtrây-li-a phản ánh **năng lực nghề nghiệp thực sự**, đưa ra một chuẩn mực có thể kiểm chứng về mức độ sẵn sàng tham gia thị trường lao động, thay vì chỉ dừng lại ở sự thành thạo lý thuyết hoặc học thuật đơn thuần.

Phần này cung cấp phân tích chuyên sâu về nền tảng lý thuyết, quá trình hình thành và phát triển, các nguyên tắc chỉ đạo và cách thức áp dụng CBTA trong thực tiễn tại Ô-xtrây-li-a. Phương pháp áp dụng tại Ô-xtrây-li-a được đặt trong bối cảnh các xu hướng quốc tế rộng bao quát, mô tả hệ sinh thái pháp lý và liên kết ngành chặt chẽ, trình bày các lợi ích đáng kể mà mô hình này mang lại, đồng thời xem xét những thách thức và vấn đề đang tồn tại đòi hỏi sự điều chỉnh và cải cách liên tục trong lĩnh vực này.

2.2 Nguồn gốc và xu hướng toàn cầu của CBTA

CBTA không phải là một sáng kiến mang tính của riêng Ô-xtrây-li-a, mà là một hành động ứng phó chiến lược xuất hiện trên phạm vi quốc tế vào cuối thế kỷ XX. CBTA hình thành trực tiếp từ yêu cầu kinh tế toàn cầu đặt ra cho các hệ thống giáo dục nhằm tăng cường mức độ phù hợp với nhu cầu liên tục thay đổi của thị trường lao động (OECD, 2023; ILO, 2021).

Trong bối cảnh thay đổi công nghệ nhanh chóng và toàn cầu hóa mạnh mẽ, chính phủ và doanh nghiệp tại nhiều quốc gia phát triển đã tìm kiếm các cơ chế đào tạo dựa trên kết quả, tập trung vào hiệu quả công việc, có khả năng nâng cao nhanh chóng năng suất lao động, tính linh động và khả năng thích ứng của lực lượng lao động.

Một số sáng kiến quốc tế quan trọng đã đặt nền tảng quan trọng về mặt tư duy và cấu trúc cho việc áp dụng CBTA trên phạm vi toàn cầu:

- **Hoa Kỳ:** Các phong trào “**giáo dục hướng nghiệp**” và “**học tập tinh thông**” trong thập niên 1970–1980 đóng vai trò then chốt. Những sáng kiến này giới thiệu khái niệm giáo

dục dựa trên hiệu suất có thể đo lường, thách thức trực tiếp cách tiếp cận dựa trên thời lượng giảng dạy cố định và tích hợp đánh giá dựa trên hiệu quả làm việc vào các chương trình phát triển lực lượng lao động quốc gia (Le, Wolfe & Steinberg, 2014).

- **Vương quốc Anh:** Việc xây dựng Khung **Trình độ nghề quốc gia (NVQ)** đã đưa vào áp dụng các khái niệm về tiêu chuẩn nghề quốc gia và đánh giá tham chiếu tiêu chí nghiêm ngặt. Khung tiêu chuẩn này nhằm bảo đảm tính nhất quán và độ tin cậy của các chứng chỉ nghề được cấp bởi các cơ sở đào tạo và các lĩnh vực khác nhau (Ofqual, 2024).
- **New Zealand:** Việc phát triển Khung trình độ quốc gia (nay là NZQCF) đã thiết lập các lộ trình đào tạo theo mô-đun và minh bạch. Mô hình này kết nối giáo dục nghề nghiệp với giáo dục đại học, tạo điều kiện chuyển tiếp liền mạch, hỗ trợ người học sẵn sàng tham gia thị trường lao động đồng thời thúc đẩy mục tiêu học tập suốt đời (NZQA, 2024).

Vào đầu những năm 2000, phương pháp CBTA đã được nhiều tổ chức quốc tế lớn như OECD, UNESCO và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) công nhận rộng rãi như một cơ chế quan trọng để phát triển lực lượng lao động có khả năng thích ứng và sẵn sàng cho tương lai (ILO, 2021; OECD, 2023).

Tại khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, trong bối cảnh đang phát triển nhanh chóng, các quốc gia như Singapore, Malaysia và Philippines đã tích hợp các nguyên tắc CBTA vào hệ thống trình độ quốc gia của mình, thường liên kết với Khung tham chiếu trình độ ASEAN (AQRF) ở cấp khu vực (APEC, 2022).

Các khung Kỹ năng Tương lai (SkillsFuture) và Trình độ - Kỹ năng Lực lượng lao động (Workforce Skills Qualifications - WSQ) của Singapore thường được coi là mô hình tiêu biểu trên thế giới. Các khung này kết hợp hiệu quả các nguyên tắc cốt lõi của CBTA với chương trình nghị sự quốc gia chặt chẽ về học tập suốt đời, các chứng chỉ vi mô theo mô-đun và cơ chế công nhận kỹ năng tiên tiến nhằm thúc đẩy quá trình chuyển đổi lực lượng lao động quốc gia (SkillsFuture Singapore, 2024).

Trong các hệ thống toàn cầu đa dạng này, CBTA thường có một số đặc điểm nhất quán và mang tính đặc trưng:

- **Các tiêu chuẩn nghề nghiệp được xác định rõ**, được xây dựng và xác nhận thông qua hợp tác với doanh nghiệp trong ngành.
- **Đánh giá dựa trên hiệu quả làm việc, tham chiếu tiêu chí**, tập trung vào việc minh chứng năng lực, không phải so sánh giữa các người học.
- **Chứng nhận trình độ linh hoạt theo mô-đun**, hỗ trợ công nhận kết quả học tập đã tích lũy (RPL) một cách liền mạch và phục vụ nhu cầu nâng cao kỹ năng.
- **Tích hợp chính sách** giữa các mục tiêu giáo dục, việc làm và chiến lược kinh tế quốc gia (ILO, 2021; OECD, 2023).

Những tiền lệ quốc tế này đã tạo nền tảng quan trọng để Ô-xtrây-li-a áp dụng và thể chế hóa CBTA một cách toàn diện, bắt đầu từ các cải cách GDNN toàn quốc vào cuối những năm 1980.

2.3 Quá trình phát triển và thể chế hóa CBTA tại Ô-xtrây-li-a

Ô-xtrây-li-a đã tiếp nhận CBTA như nền tảng của chương trình cải cách GDNN toàn quốc từ những năm 1980, với mục tiêu giải quyết sự thiếu kết nối giữa kết quả đào tạo và yêu cầu của doanh nghiệp, qua đó nâng cao **mức độ đáp ứng nhu cầu của ngành và hiệu quả kinh tế** (Smith & Keating, 2003; Hodge, 2016).

Việc thành lập **Cơ quan Đào tạo Quốc gia Ô-xtrây-li-a (ANTA)** vào năm 1992 là một bước ngoặt quan trọng. ANTA đã giới thiệu **các tiêu chuẩn năng lực quốc gia** và khái niệm **Gói đào tạo**, tạo ra một khuôn khổ nhất quán chưa từng có, có tính linh động trên phạm vi toàn quốc cho hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ và tạo sự thống nhất trong lực lượng lao động (ANTA, 1992).

Đến cuối thập niên 1990, phương pháp CBTA đã được thể chế hóa hoàn toàn thông qua **Khung trình độ quốc gia của Ô-xtrây-li-a (AQF)** và hệ thống Gói đào tạo. Điều này thiết lập các cơ chế toàn diện **bảo đảm chất lượng trên toàn quốc**, bảo đảm tính linh động của chứng nhận trình độ và quy định sự **tham gia sâu rộng, liên tục của doanh nghiệp** (Wheelahan & Moodie, 2017).

Hệ thống CBTA hiện nay của Ô-xtrây-li-a vận hành thông qua một cấu trúc được thiết kế chặt chẽ, mạch lạc và có sự điều tiết:

- **Đơn vị năng lực:** Là thành tố cốt lõi, xác định các **kết quả thực hiện** cụ thể và có thể đo lường được mà người học phải đạt được trong một vai trò hoặc chức năng công việc.
- **Yêu cầu đánh giá:** Các nội dung này trong Gói đào tạo quy định bắt buộc phải thực hiện quy trình đánh giá dựa trên bằng chứng và **tham chiếu tiêu chí** nhằm xác nhận năng lực, bảo đảm sự phù hợp với các tiêu chuẩn ngành đã được quy định rõ.
- **Giám sát quản lý:** Hệ thống được giám sát bởi **Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a (ASQA)**, cơ quan quản lý quốc gia chịu trách nhiệm bảo đảm tuân thủ Khung chất lượng GDNN và giám sát chất lượng, tính nhất quán của tất cả Cơ sở đào tạo có đăng ký (RTO).

Đáng chú ý, **Tiêu chuẩn dành cho RTO năm 2025** chú trọng cách tiếp cận cân bằng hơn, kết hợp yêu cầu đánh giá nghiêm ngặt và tập trung vào kết quả với yêu cầu tiên quyết về **hướng dẫn đầy đủ, thực hành và phản hồi mang tính xây dựng**. Điều này bảo đảm rằng trọng tâm kết quả luôn đi kèm với các quy trình đào tạo hiệu quả, giúp người học hình thành kỹ năng thực sự và tiếp thu kiến thức một cách sâu sắc (ASQA, 2025).

2.4 Nguyên tắc cốt lõi và mục đích của CBTA

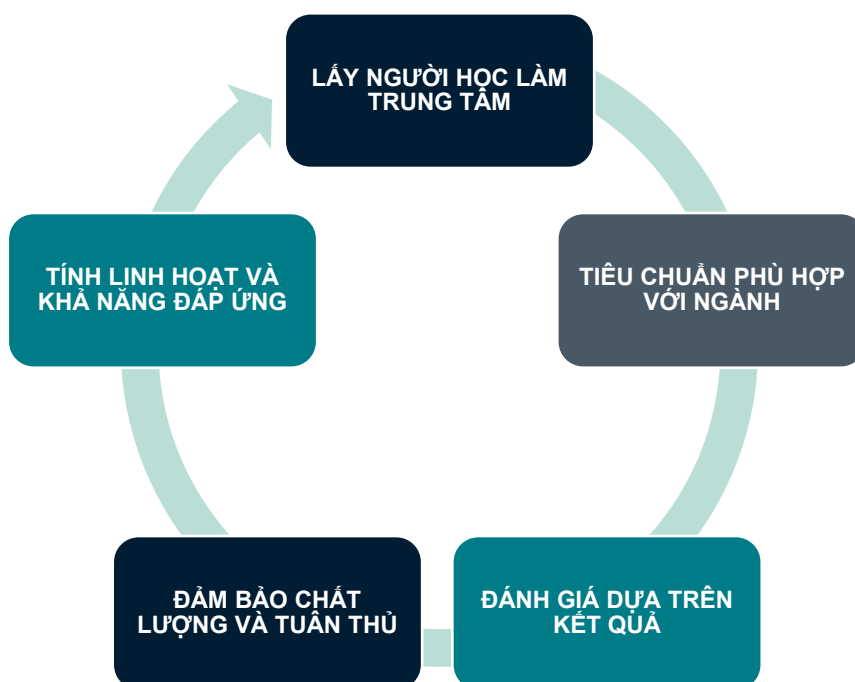
Mô hình CBTA của Ô-xtrây-li-a là một **cách tiếp cận dựa trên kết quả**, được thiết kế nhằm bảo đảm người học đạt được **sự thành thạo** vững chắc và có thể kiểm chứng đối với các năng lực chuyên môn công việc trước khi được cấp chứng nhận. Năng lực được định nghĩa chính thức là **khả năng áp dụng một cách nhất quán** kiến thức, kỹ năng thực hành và thái độ nghề nghiệp để thực hiện các nhiệm vụ theo **tiêu chuẩn ngành** theo yêu cầu (ASQA, 2025; Tovey & Lawlor, 2023).

Phương pháp đánh giá đặc thù này yêu cầu người học phải được đánh giá dựa trên các **chuẩn hiệu suất rõ ràng**, không so sánh với hiệu quả thực hiện của người học khác. Hệ thống **đánh giá tham chiếu tiêu chí** này nhằm tối đa hóa tính minh bạch, nâng cao độ tin cậy và bảo đảm thấy ngay sự phù hợp với yêu cầu của ngành, từ đó giúp các chứng nhận trình độ phản ánh chân thực năng lực nghề nghiệp (Smith và cộng sự, 2022).

Mục đích tổng thể của CBTA trong bối cảnh Ô-xtrây-li-a mang tính đa chiều:

- **Bảo đảm năng lực và mức độ sẵn sàng của lực lượng lao động** trên phạm vi toàn quốc.
- Cung cấp các **chứng nhận trình độ nhất quán và có tính linh động trên toàn quốc**, tạo điều kiện cho sự dịch chuyển lao động.
- Thiết lập **sự liên kết năng động** giữa đầu ra đào tạo và nhu cầu luôn thay đổi của thị trường lao động.
- **Thúc đẩy học tập suốt đời và nâng cao kỹ năng** thông qua các chứng chỉ linh hoạt, theo mô-đun.

Tính toàn vẹn và hiệu quả của mô hình CBTA dựa trên 5 nguyên tắc cốt lõi, **có mối liên hệ chặt chẽ với nhau**:



HÌNH 1: CÁC NGUYÊN TẮC CỐT LÕI CỦA CBTA

1. **Cách tiếp cận lấy người học làm trung tâm:** CBTA phải công nhận và điều chỉnh theo lộ trình học tập riêng của từng cá nhân cũng như kinh nghiệm đã có. Cách tiếp cận này thúc đẩy việc học tập **linh hoạt và cá nhân hóa** thông qua các khía cạnh như: **tiến độ học tập tự điều chỉnh** dựa trên năng lực đã thể hiện; áp dụng rộng rãi **Công nhận kết**

quả học tập đã tích lũy (RPL) và các hình thức tổ chức đào tạo linh hoạt (tại nơi làm việc, trực tuyến, kết hợp các hình thức) (NCVER, 2022; DEWR, 2024).

2. **Tiêu chuẩn phù hợp với ngành:** Năng lực phải được xây dựng dựa trên nhu cầu hiện tại và xu hướng mới nổi của ngành. Điều này được thực hiện thông qua các **Gói đào tạo**, được Hội đồng Việc làm và kỹ năng (JSC) – trước đây là Hội đồng Kỹ năng ngành – rà soát thường xuyên. JSC bảo đảm các tiêu chuẩn luôn cập nhật và đáp ứng nhu cầu, đồng thời đặt ra các tiêu chí cụ thể cho từng kỹ năng cần thiết và phương pháp đánh giá thích hợp (Cơ quan Việc làm và kỹ năng Ô-xtrây-li-a, 2024).
3. **Đánh giá dựa trên kết quả:** Đánh giá phải được **tham chiếu theo tiêu chí** nhằm bảo đảm tính khách quan. Hệ thống này hoàn toàn **dựa trên bằng chứng**, yêu cầu bằng chứng phải **hợp lệ, đầy đủ, chân thực và cập nhật** (yêu cầu VASC) (ASQA, 2025). Bên cạnh đó, hệ thống đánh giá dựa trên phản hồi, cho phép phản hồi mang tính xây dựng và tạo nhiều cơ hội để người học chứng minh năng lực (Hodge, 2016).
4. **Đảm bảo chất lượng và tuân thủ:** Hệ thống phụ thuộc vào cơ chế giám sát chặt chẽ nhằm duy trì niềm tin của công chúng. Điều này bao gồm việc tuân thủ bắt buộc **Tiêu chuẩn dành cho RTO năm 2025**, thanh tra quản lý thường xuyên, xác nhận nội bộ và bên ngoài đối với **kết quả đánh giá**, và yêu cầu người đánh giá phải có trình độ đáp ứng nhu cầu hiện hành cũng như **cập nhật xu thế ngành** (ASQA, 2025).
5. **Tính linh hoạt và khả năng đáp ứng:** Mô hình CBTA phải thích ứng trước các biến động nhanh chóng về công nghệ và kinh tế. Khả năng thích ứng này được thúc đẩy bởi **thiết kế theo mô-đun có thể học cuốn chiếu của các chứng nhận trình độ và chứng chỉ vi mô**, việc tích hợp các công cụ số, và quy trình cập nhật Gói đào tạo nhanh chóng nhằm phản ánh các yêu cầu đang thay đổi của ngành (Smith và cộng sự, 2022; Cơ quan Việc làm và kỹ năng Ô-xtrây-li-a, 2024).

2.5 Lợi ích và hệ sinh thái của mô hình CBTA của Ô-xtrây-li-a

CBTA mang lại những lợi ích đáng kể và có thể đo lường được cho toàn bộ nền kinh tế và xã hội Ô-xtrây-li-a.

- **Nâng cao khả năng có việc làm:** Sinh viên tốt nghiệp sở hữu các kỹ năng đã qua thẩm định và sẵn sàng cho công việc, giúp giảm chi phí đào tạo ban đầu cho doanh nghiệp và cung cấp các chứng nhận trình độ có giá trị ngay lập tức, được công nhận trên phạm vi toàn quốc (Smith và cộng sự, 2022).
- **Học tập cá nhân hóa và thúc đẩy công bằng:** Sự linh hoạt về tiến độ học và cơ chế công nhận kinh nghiệm đã tích lũy (RPL) giúp mở rộng cơ hội tiếp cận và tăng tính công bằng, biến GDNN thành một lộ trình học tập khả thi và tạo động lực đối với nhiều nhóm người học (NCVER, 2022).

- **Chất lượng và trách nhiệm giải trình:** Việc thiết lập các tiêu chuẩn quốc gia cùng hệ thống thanh tra quản lý và quy trình thẩm định nghiêm ngặt giúp bảo đảm mức độ tin cậy và trách nhiệm giải trình cao trên toàn hệ thống (ASQA, 2025).
- **Định hướng theo ngành:** Cấu trúc CBTA yêu cầu **sự tham gia sâu của doanh nghiệp** thông qua các Hội đồng Việc làm và kỹ năng (JSC), bảo đảm nội dung và tiêu chuẩn đào tạo được phù hợp trực tiếp với nhu cầu lao động hiện tại và xu hướng mới của thị trường, yếu tố quyết định đối với năng suất quốc gia (Cơ quan Việc làm và kỹ năng Ô-xtrây-li-a, 2024).
- **Nền tảng hỗ trợ học tập suốt đời:** Cấu trúc mô-đun cho phép người học liên tục nâng cao và bồi dưỡng lại kỹ năng một cách có mục tiêu, hỗ trợ khả năng thích ứng nghề nghiệp và phản ứng linh hoạt trước những thay đổi của nền kinh tế (OECD, 2023).

Hiệu quả của phương pháp CBTA được củng cố bởi một hệ sinh thái quốc gia gắn kết, tích hợp và kết nối tất cả các bên liên quan.

HỆ SINH THÁI CBTA CỦA Ô-XTRÂY-LI-A

Trích từ ASQA, 2025; Bộ Việc làm và Quan hệ lao động Ô-xtrây-li-a, 2024; Tovey & Lawlor, 2023

BÊN LIÊN QUAN	CHỨC NĂNG CỐT LÕI TRONG HỆ SINH THÁI CBTA
Gói đào tạo	Xác định các tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia (Đơn vị năng lực) và các Yêu cầu đánh giá.
Cơ sở đào tạo có đăng ký (RTO)	Cung cấp hoạt động đào tạo được công nhận, điều chỉnh nội dung phù hợp bối cảnh và tiến hành đánh giá dựa trên hiệu quả thực hiện.
Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a (ASQA)	Cơ quan quản lý quốc gia bảo đảm các RTO tuân thủ quy định, duy trì bảo đảm chất lượng và thực hiện Khung chất lượng GDNN.
Các Hội đồng Việc làm và kỹ năng	Các cơ quan do ngành làm chủ, chịu trách nhiệm phát triển và duy trì Gói đào tạo, bảo đảm tính cập nhật và phù hợp với nhu cầu của ngành.

BÊN LIÊN QUAN	CHỨC NĂNG CỐT LÕI TRONG HỆ SINH THÁI CBTA
Hội đồng Việc làm và kỹ năng Quốc gia Ô-xtrây-li-a	Cơ quan quốc gia cung cấp thông tin thị trường lao động, dự báo và tư vấn chính sách chiến lược quan trọng cho lĩnh vực GDNN (DEWR, 2024).

Khung phối hợp toàn hệ thống này đóng vai trò thiết yếu trong việc duy trì sự liên kết chặt chẽ giữa các mục tiêu chính sách quốc gia, các yêu cầu cụ thể của ngành và mục tiêu cuối cùng là bảo đảm người học đạt được kết quả đào tạo chất lượng cao và sẵn sàng tham gia thị trường lao động.

2.6 Thách thức và các cải cách đang diễn ra

Mô hình CBTA của Ô-xtrây-li-a đã củng cố đáng kể hệ thống đào tạo nghề; tuy nhiên, mô hình vẫn tiếp tục nhận được những phê bình từ giới nghiên cứu và doanh nghiệp trong ngành. Nhiều thách thức xuất phát từ cách diễn giải và triển khai các tiêu chuẩn năng lực, cũng như từ khó khăn trong việc chuyển các thực hành công việc phức tạp thành những thành phần riêng biệt, có thể đo lường được.

- **Sự rời rạc và hạn chế về chiều sâu.** Việc xác định năng lực thông qua từng Đơn vị năng lực riêng lẻ có thể làm rời rạc quá trình học tập (Wheelahan, 2007; Hodge, 2016). Điều này đôi khi dẫn đến văn hóa đánh giá “cho qua, chiếu lệ”, tập trung vào các nhiệm vụ có thể quan sát được thay vì kiến thức ứng dụng rộng hơn và khả năng phán đoán cần thiết để thực hiện công việc trong bối cảnh thực tế. Các nhà phê bình cho rằng điều này có thể làm kiến thức không còn phù hợp với bối cảnh, giảm khả năng người học có chuyển giao ứng dụng kỹ năng vào những tình huống không quen thuộc hoặc phức tạp.
- **Chất lượng và tính nhất quán của đánh giá.** Tính nhất quán giữa các RTO vẫn là một thách thức. Sự khác nhau trong cách diễn giải mức “đầy đủ” của bằng chứng dẫn đến kết quả tốt nghiệp không đồng đều (NCVER, 2022). Áp lực cạnh tranh trên thị trường đôi khi thúc đẩy việc đánh giá hời hợt hoặc “học để thi” (Joyce Review, 2019). Bảo đảm rằng tất cả giảng viên duy trì được năng lực sư phạm và cập nhật xu thế ngành, đặc biệt trong các lĩnh vực chuyên môn hóa, cũng vẫn là một thách thức (ASQA, 2025).
- **Tính đáp ứng và tính cứng nhắc của Gói đào tạo.** Mặc dù được thiết kế nhằm đáp ứng nhu cầu của ngành, hệ thống Gói đào tạo đôi khi chậm thay đổi và phức tạp về mặt hành chính. Việc cập nhật thường không theo kịp với thay đổi công nghệ và pháp lý; nhiều chứng nhận trình độ vẫn tập trung vào thực tiễn hiện tại thay vì nhu cầu kỹ năng đang nổi lên (Joyce Review, 2019). Danh mục chứng nhận trình độ lớn và phức tạp cũng gây khó khăn cho cả RTO và doanh nghiệp trong việc lựa chọn và triển khai.
- **Hạn chế trong phạm vi của các kỹ năng doanh nghiệp.** Các khung CBTA gặp khó khăn khi tích hợp đầy đủ các kỹ năng xuyên suốt như giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, làm việc nhóm và khả năng thích ứng (FYA, 2018). Đây là những kỹ năng khó định nghĩa và khó đánh giá trong các tiêu chí hiệu suất nghiêm ngặt, dẫn đến việc đưa vào thiếu nhất quán.

Các cải cách đang được **ASQA** và **Hội đồng Việc làm và kỹ năng Ô-xtrây-li-a (JSA)** triển khai nhằm nâng cao chất lượng và tính phù hợp của hệ thống GDNN:

- **ASQA (Chất lượng và tính chính trực):** Tập trung củng cố **Tiêu chuẩn dành cho RTO** nhằm thúc đẩy chuyển dịch sang **cách tiếp cận lấy người học làm trung tâm**, nâng cao chất lượng đào tạo và mở rộng các lộ trình linh hoạt như Công nhận kết quả học tập đã tích lũy (RPL).
- **JSA (Tính phù hợp và đơn giản hóa):** Phối hợp với các **Hội đồng Việc làm và kỹ năng (JSC)** nhằm xây dựng **khuôn khổ linh hoạt và đáp ứng hơn** cho việc phát triển và rà soát **Gói đào tạo**. Mục tiêu là bảo đảm các chứng nhận trình độ luôn cập nhật, tích

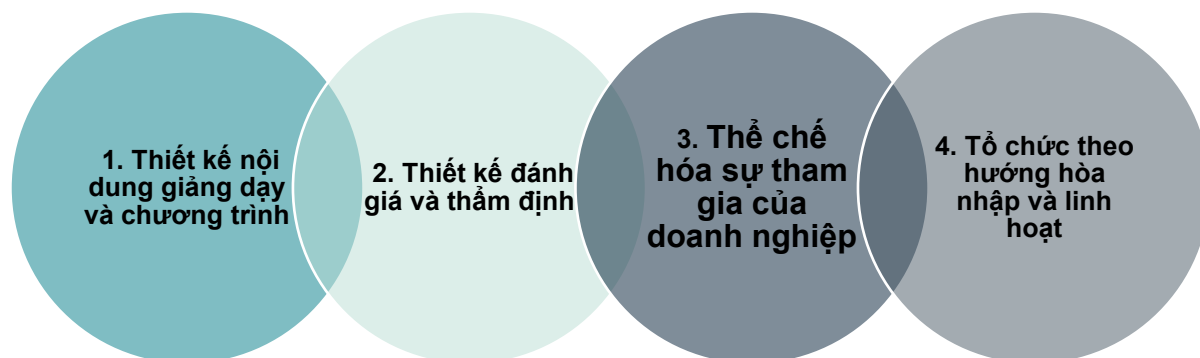
hợp các kỹ năng toàn diện và đáp ứng trực tiếp nhu cầu lực lượng lao động quốc gia cũng như các ưu tiên kinh tế.

2.7 Thực tiễn CBTA của Ô-xtrây-li-a và phân tích so sánh

Phương pháp Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) tại Ô-xtrây-li-a hoạt động như một hệ thống quốc gia toàn diện và tích hợp, kết nối chặt chẽ thiết kế chứng nhận trình độ, tham vấn doanh nghiệp, triển khai đào tạo và giám sát quản lý.

Sự thành công của mô hình này phụ thuộc chủ yếu vào sự hợp tác lâu dài và được thể chế hóa giữa Chính phủ, doanh nghiệp và các Cơ sở đào tạo có đăng ký (**RTO**), bảo đảm sinh viên tốt nghiệp thực sự **sẵn sàng cho công việc** và các chứng nhận trình độ luôn đáp ứng nhu cầu kỹ năng đang thay đổi nhanh chóng.

Trong hệ sinh thái vững chắc này, RTO là các đơn vị được ủy quyền chịu trách nhiệm cung cấp hoạt động đào tạo được công nhận và thực hiện đánh giá dựa trên các **Gói đào tạo** được phê duyệt ở cấp quốc gia. Các Gói đào tạo được phát triển thông qua quy trình tham vấn doanh nghiệp rộng rãi và bắt buộc, do các **Hội đồng Việc làm và kỹ năng (JSC)** chủ trì. Các JSC bảo đảm rằng các tiêu chuẩn năng lực phản ánh yêu cầu nghề nghiệp hiện tại và xu hướng mới nổi, các tiến bộ công nghệ, cũng như các ưu tiên của ngành trong những lĩnh vực trọng yếu như logistics, y tế, xây dựng, công nghệ số và nhiều lĩnh vực khác (DEWR, 2024; Cơ quan Việc làm và kỹ năng Ô-xtrây-li-a, 2024).



HÌNH 2: CÁC KHÍA CẠNH HOẠT ĐỘNG CÓ MỐI LIÊN HỆ VỚI NHAU CỦA CBTA Ô-XTRÂY-LI-A

Thực tiễn CBTA tại Ô-xtrây-li-a đã được phát triển và hoàn thiện trên **4 khía cạnh hoạt động có mối liên hệ chặt chẽ với nhau**:

1. **Thiết kế nội dung giảng dạy và chương trình:** Tập trung vào cấu trúc mô-đun, kết quả đầu ra và sự liên kết trực tiếp với nhu cầu của doanh nghiệp.
2. **Thiết kế đánh giá và thẩm định:** Chú trọng định hướng theo hiệu quả thực hiện, đánh giá dựa trên bằng chứng và bảo đảm tính nhất quán trên toàn quốc.

3. **Thể chế hóa sự tham gia của doanh nghiệp:** Tổ chức hợp tác ở cấp quốc gia, cấp cơ sở và cấp địa phương.
4. **Tổ chức theo hướng hòa nhập và linh hoạt:** Đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học và bối cảnh làm việc phức tạp.

Các nguyên tắc hoạt động này được minh họa thông qua những ví dụ ứng dụng (xem *Phụ lục B – Các ví dụ ứng dụng về mô hình CBTA hoàn thiện của Ô-xtrây-li-a*) từ nhiều lĩnh vực khác nhau, cho thấy khả năng thích ứng, nhân rộng và khả năng chuyển giao của mô hình CBTA hoàn thiện của Ô-xtrây-li-a. Đây là tài liệu tham khảo giá trị cho các chương trình cải cách GDNN quốc tế, bao gồm sáng kiến CBTA của Aus4Skills tại Việt Nam.

2.7.1 Các khía cạnh cốt lõi của thực hành CBTA

Thiết kế nội dung giảng dạy và chương trình

Thiết kế nội dung giảng dạy trong hệ thống GDNN của Ô-xtrây-li-a dựa trên một khuôn khổ thống nhất trên toàn quốc, nhưng vẫn bảo đảm khả năng điều chỉnh linh hoạt theo từng địa phương. Mỗi chứng nhận trình độ đều được xây dựng dựa trên một Gói đào tạo, trong đó quy định các Đơn vị năng lực (UoC), điều kiện đánh giá và hướng dẫn triển khai.

Lưu ý:

Trong hệ thống GDNN của Ô-xtrây-li-a, các khóa học được công nhận (dành cho nhu cầu cụ thể) nhằm mục đích đáp ứng các yêu cầu đào tạo không nằm trong các Gói đào tạo đã được quốc gia phê duyệt. Các khóa học này khác với các chứng nhận trình độ được xây dựng từ Gói đào tạo, nhưng **cả hai đều được công nhận và kiểm định chất lượng** trong hệ thống quốc gia. Các khóa học này giúp giải quyết những lỗ hổng trong hệ sinh thái GDNN.

Các khóa học được công nhận thường được sử dụng trong các trường hợp sau:

1. Kỹ năng ngách hoặc kỹ năng mới nổi: Đào tạo trong những lĩnh vực chuyên môn hóa cao hoặc phát triển rất nhanh, nơi các tiêu chuẩn quốc gia (Gói đào tạo) chưa được xây dựng hoặc phê duyệt.
2. Yêu cầu pháp luật: Đào tạo bắt buộc theo luật của tiểu bang hoặc liên bang cho các yêu cầu cấp phép hoặc an toàn cụ thể nhưng không đủ rộng để xây dựng thành một chứng nhận trình độ cấp quốc gia toàn diện.
3. Nhu cầu đặc thù của doanh nghiệp: Đào tạo được thiết kế để đáp ứng yêu cầu kỹ năng riêng biệt cho một doanh nghiệp lớn hoặc một phân ngành cụ thể.
4. Nếu một nhu cầu đào tạo được xác định và **ít nhất 70%** nội dung cần thiết đã có trong một Gói đào tạo được phê duyệt, cơ sở đào tạo phải sử dụng Gói đào tạo đó. Nếu nhu cầu thực sự mới hoặc có phạm vi rất đặc thù, **Khóa học được công nhận** là giải pháp phù hợp (ASQA, 2025). (ASQA, 2025).

Các RTO chuyển các yêu cầu quốc gia này thành **Chiến lược Đào tạo và đánh giá (TAS)**, trong đó quy định chi tiết trình tự triển khai, nguồn lực cần thiết và các công cụ đánh giá được thiết kế phù hợp với người học và các đối tác doanh nghiệp (ASQA, 2025).

Một ưu thế cốt lõi của mô hình CBTA của Ô-xtrây-li-a là **tính linh hoạt vốn có**. Trong khi các **Gói đào tạo** xác định phải đạt được *những gì* (tức tiêu chuẩn hiệu suất quốc gia mang tính bắt buộc), các **RTO** quyết định *cách thức* tổ chức việc học và đánh giá. Cách tiếp cận phi tập trung này giúp nhanh chóng **thay đổi thích ứng** với yêu cầu đặc thù của từng doanh nghiệp và bối cảnh thị trường lao động địa phương.

Ví dụ, Gói đào tạo Vận tải và Logistics (TLI) bao gồm các **Đơn vị năng lực (UoC)** cốt lõi như:

- **TLID1001** – Vận chuyển vật liệu an toàn bằng phương pháp xử lý thủ công
- **TLIA3018** – Tổ chức hoạt động điều phối

Các UoC này xác định tiêu chuẩn quốc gia. Tuy nhiên, một RTO có thể điều chỉnh mô phỏng, dự án tại nơi làm việc, hoặc chuyến đi thực tế để phản ánh bối cảnh vận hành đặc thù của địa phương như cảng biển, khu khai thác mỏ hoặc kho thương mại điện tử. Cách làm này bảo đảm chương trình đào tạo vừa **chân thực**, vừa **thấy ngay sự phù hợp**, đồng thời vẫn đảm bảo tính linh động trên toàn quốc của chứng nhận trình độ.

Thiết kế chương trình giảng dạy thường áp dụng **cách tiếp cận theo cụm năng lực**, trong đó các kỹ năng liên quan được nhóm vào các mô-đun có tính logic (ví dụ: vận hành kho, điều phối chuỗi cung ứng, chứng từ vận chuyển). Phương pháp này giúp hỗ trợ **học tập tích hợp**, tạo điều kiện cho người học vận dụng đồng thời nhiều năng lực trong các nhiệm vụ thực tế và phức tạp, một nguyên tắc đặc biệt giá trị với các ngành đa chức năng như logistics (Smith và cộng sự, 2022). Tính linh hoạt có cấu trúc này đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm kỹ năng được chuyển giao liền mạch sang môi trường làm việc luôn thay đổi.

Thiết kế đánh giá và thẩm định

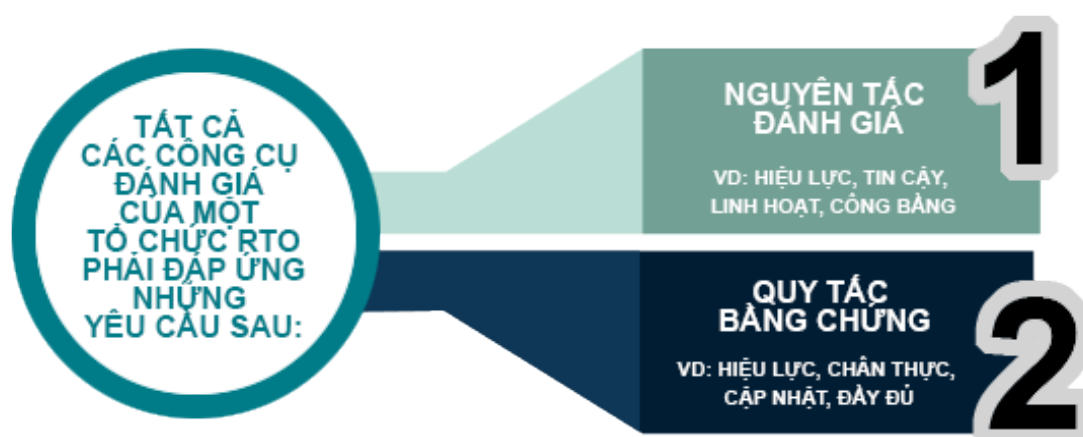
Đánh giá trong khung CBTA của Ô-xtrây-li-a được thực hiện theo hệ thống **tham chiếu tiêu chí nghiêm ngặt**, nghĩa là **người học được đánh giá dựa trên các chuẩn mực hiệu suất đã được xác định trước, chứ không so sánh với hiệu quả thực hiện của người học khác**.

Các tiêu chí đánh giá được quy định chi tiết trong từng Đơn vị năng lực, bao gồm:

- **Tiêu chí hiệu suất:** Các nhiệm vụ có thể quan sát được mà người học phải thể hiện thành thạo.
- **Bảng chứng về kiến thức:** Các khái niệm nền tảng, lý thuyết và yêu cầu về quy định pháp lý mà người học cần nắm vững.
- **Bảng chứng hiệu suất:** Việc thể hiện thực tế các kỹ năng trong môi trường làm việc thật hoặc mô phỏng một cách nghiêm ngặt.
- **Điều kiện đánh giá:** Nguồn lực, bối cảnh và tần suất thể hiện cần thiết để xác nhận tính nhất quán của năng lực.

Các phương pháp đánh giá được sử dụng rất đa dạng và tập trung vào việc thu thập bằng chứng đáng tin cậy, thường bao gồm quan sát trực tiếp, thể hiện thực tế, đánh giá hồ sơ, đặt câu hỏi theo cấu trúc, báo cáo từ bên thứ ba và các dự án tổng hợp tại nơi làm việc (ASQA, 2025).

Tất cả các bài đánh giá phải tuân thủ nghiêm ngặt **Nguyên tắc đánh giá** (công bằng, linh hoạt, hiệu lực, tin cậy) và **Quy tắc bằng chứng** (hiệu lực, đầy đủ, chân thực – hay còn gọi là quy tắc **VASC**) [ASQA, *Tiêu chuẩn dành cho RTO*, 2025].



HÌNH 3: YÊU CẦU VỚI CÁC CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ

Nguyên tắc đánh giá bao gồm 4 tiêu chuẩn mang tính bắt buộc, chi phối việc thiết kế và thực hiện hoạt động đánh giá trong đào tạo theo năng lực, nhằm bảo đảm quy trình đánh giá mạnh mẽ, công bằng và phù hợp.

BỐN NGUYÊN TẮC ĐÁNH GIÁ

NGUYÊN TẮC	Ý NGHĨA CỐT LÕI	Mục đích
1. Công bằng	Đánh giá phải công bằng, không thiên vị và điều chỉnh khi cần để đáp ứng nhu cầu cá nhân.	Bảo đảm mọi người học đều có cơ hội bình đẳng để chứng minh năng lực.
2. Linh hoạt	Phương pháp đánh giá phải đa dạng và phù hợp với kỹ năng, bối cảnh và người học.	Tính đến các cách thức khác nhau mà người học có thể tiếp thu và thể hiện kỹ năng (ví dụ: quan sát, mô phỏng, hồ sơ năng lực).
3. Hiệu lực	Đánh giá phải đo lường toàn bộ phạm vi kiến thức và kỹ năng được quy định trong Đơn vị năng lực.	Bảo đảm chứng nhận phản ánh chính xác mức độ sẵn sàng cho công việc .
4. Tin cậy	Kết quả đánh giá phải nhất quán bất kể người đánh giá, địa điểm và thời điểm.	Tăng cường niềm tin và tính nhất quán của người dân đối với chứng nhận trình độ.

Các nguyên tắc này quy định **quy trình đánh giá**, trong khi **Quy tắc bằng chứng (VASC)** quy định chất lượng của bằng chứng được thu thập.

Quy tắc chứng cứ là các tiêu chí bắt buộc trong hệ thống Đào tạo và đánh giá theo năng lực của Ô-xtrây-li-a (CBTA), được thực thi thông qua khung quản lý dành cho các cơ sở GDNN. Bốn quy tắc này - **Hiệu lực, chân thực, đầy đủ và cập nhật** - được sử dụng để đánh giá **chất lượng và mức độ đầy đủ của bằng chứng** về năng lực của người học:

Không giống như 4 **Nguyên tắc đánh giá** (nhằm hướng dẫn *quy trình* đánh giá), quy tắc VASC tập trung hoàn toàn vào các đặc tính mà **bản thân bằng chứng phải có** để được xem là bằng chứng đáng tin cậy và hợp lệ cho năng lực nghề nghiệp.

BỐN QUY TẮC CHỨNG CỨ (VASC)

QUY TẮC	ĐỊNH NGHĨA	ỨNG DỤNG TRONG ĐÁNH GIÁ
V – Hiệu lực (Valid)	Bằng chứng phải liên quan trực tiếp đến kiến thức và kỹ năng được mô tả trong Đơn vị năng lực và các Yêu cầu đánh giá.	Đảm bảo rằng nếu đơn vị yêu cầu năng lực vận hành xe nâng, thì bằng chứng phải thể hiện việc vận hành xe nâng chứ không chỉ mô tả quy tắc an toàn.
A – Chân thực (Authentic)	Bằng chứng phải là sản phẩm của chính người học . Nếu không trực tiếp quan sát được, phải có cơ chế xác minh rằng đó là năng lực người học thể hiện, không phải sao chép hoặc do người khác thực hiện.	Ngăn chặn đạo văn và bảo đảm rằng người được cấp chứng nhận thực sự sở hữu kỹ năng.
S – Đầy đủ (Sufficient)	Phải có đủ bằng chứng để chứng minh năng lực trong toàn bộ phạm vi bối cảnh, nhiệm vụ và tình huống quy định của Đơn vị năng lực. Một bằng chứng duy nhất hiếm khi là đủ.	Đảm bảo năng lực có tính nhất quán và có thể lặp lại. Ví dụ: bằng chứng phải bao gồm nhiều tình huống, không chỉ một lần thực hiện hoàn hảo.
C – Cập nhật (Current)	Bằng chứng phải phản ánh năng lực ở thời điểm hiện tại . Bằng chứng cũ có thể hữu ích nhưng không đủ để xác nhận năng lực hiện tại, đặc biệt trong các lĩnh vực có công nghệ hoặc thực hành an toàn thay đổi nhanh chóng.	Bảo đảm rằng kỹ năng của người học đáp ứng các tiêu chuẩn ngành hiện nay.

Những quy tắc này rất quan trọng vì chúng cung cấp cho người đánh giá một chuẩn mực nhất quán để xác định xem người học đã đáp ứng tiêu chuẩn quốc gia để được cấp chứng chỉ hay chưa.

Uy tín nền tảng của hệ thống Đánh giá dựa trên năng lực (CBA) xuất phát từ **yêu cầu năng lực kép đối với người đánh giá**, theo quy định của Tiêu chuẩn dành cho các Cơ sở đào tạo có đăng ký (RTO):

1. **Chuyên môn đánh giá:** Người đánh giá phải sở hữu một chứng nhận trình độ được công nhận về đào tạo và đánh giá (ví dụ: TAE40122 Chứng chỉ IV trong Đào tạo và đánh giá) nhằm bảo đảm có năng lực chuyên môn trong việc **áp dụng các nguyên tắc và quy trình đánh giá hợp lệ**.
2. **Tính cập nhật xu hướng ngành (Năng lực nghề):** Người đánh giá phải chủ động sở hữu và duy trì **năng lực nghề cập nhật nhất, phù hợp** với lĩnh vực được đánh giá. Điều này bảo đảm rằng các kết quả đánh giá luôn phù hợp với tiêu chuẩn và thực tiễn mới nhất của ngành.

Bên cạnh đó, **Thẩm định** là một **quy trình bảo đảm chất lượng** bắt buộc và **diễn ra theo chu kỳ**, đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì tính nhất quán giữa các RTO. Quy trình này bao gồm việc xem xét định kỳ các công cụ đánh giá, đánh giá bằng chứng, và quyết định đánh giá được thực hiện bởi hội đồng chuyên gia trong ngành và nhân sự RTO.

Bước thẩm định này nhằm bảo đảm độ tin cậy và khả năng so sánh ở cấp quốc gia đối với các kết quả năng lực (ASQA, 2025).

Trong các lĩnh vực có mức độ rủi ro cao (ví dụ: hàng không, xây dựng, logistics), quy trình thẩm định thường bao gồm các hình thức đánh giá mô phỏng nghiêm ngặt, tái hiện tỉ mỉ những phức tạp của môi trường làm việc thực tế nhằm bảo đảm độ chính xác cao trong xác nhận năng lực.

Thể chế hóa sự tham gia của doanh nghiệp

Sự tham gia của doanh nghiệp là nền tảng thiết yếu của hệ thống Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) của Ô-xtrây-li-a, đóng vai trò như cơ chế chính bảo đảm các chứng nhận trình độ và phương pháp đánh giá luôn **cập nhật, phù hợp và được doanh nghiệp chấp nhận**. Cách tiếp cận có cấu trúc này giúp hệ thống GDNN luôn chủ động điều chỉnh theo nhu cầu kỹ năng đang thay đổi nhanh chóng của lực lượng lao động. Mô hình tham gia được tổ chức chính thức ở 3 cấp độ then chốt, có liên kết chặt chẽ với nhau:

1. **Cấp độ hệ thống: Hội đồng Việc làm và kỹ năng (JSC).** JSC là các cơ quan do doanh nghiệp dẫn dắt, chịu trách nhiệm phát triển, rà soát và cập nhật các Gói đào tạo. Vai trò của họ là đại diện tiếng nói của ngành ở cấp quốc gia, phân tích thông tin thị trường lao động để xác định nhu cầu kỹ năng mới. Từ đó, bảo đảm tiêu chuẩn quốc gia phản ánh thực tiễn hiện đại và xu hướng tương lai.
2. **Cấp độ tổ chức: Cơ sở đào tạo có đăng ký (RTO.).** Các RTO xây dựng quan hệ đối tác trực tiếp với doanh nghiệp địa phương. Sự hợp tác này đặc biệt quan trọng cho việc đặt chương trình giảng dạy vào bối cảnh cụ thể (điều chỉnh nội dung cho phù hợp với điều kiện đặc thù tại địa phương) và thẩm định các công cụ đánh giá, tạo điều kiện

cho sinh viên học tập có cấu trúc tại nơi làm việc, nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

3. **Cấp độ địa phương/doanh nghiệp: Đào tạo tại nơi làm việc và thực tập.** Người học có cơ hội thể hiện năng lực trong bối cảnh thực tế dưới sự hướng dẫn của các cố vấn trong doanh nghiệp. Bước xác nhận quan trọng này củng cố niềm tin của nhà tuyển dụng vào năng lực thực tế của người học, bảo đảm rằng năng lực được công nhận trong môi trường làm việc thật, bởi chính những người sử dụng lao động (người thụ hưởng cuối cùng của kỹ năng).

Cách tiếp cận nhiều tầng này giúp hệ thống CBTA đảm bảo tính toàn vẹn, tính phù hợp và sự chấp nhận cao từ phía doanh nghiệp.

Mặc dù cấu trúc 3 cấp độ mang tính phổ quát, nhưng **mô hình hợp tác** cần được điều chỉnh phù hợp với ưu tiên và rủi ro đặc thù của từng ngành. Quan hệ hợp tác nhằm xác nhận năng lực kỹ thuật trong kho vận sẽ rất khác với mô hình hợp tác tuân thủ các quy trình an toàn nghiêm ngặt trong bệnh viện hay với một quan hệ đối tác chú trọng chất lượng dịch vụ trong ngành du lịch.

Bảng dưới đây so sánh các mô hình hợp tác giữa GDNN và doanh nghiệp trong 3 lĩnh vực **Logistics, Du lịch** và **Y tế**, cho thấy các yêu cầu đặc thù của từng ngành ảnh hưởng như thế nào đến **cơ chế, trọng tâm và mục tiêu cuối cùng** của quan hệ hợp tác giữa cơ sở GDNN-doanh nghiệp.

MÔ HÌNH HỢP TÁC GIỮA CƠ SỞ GDNN – DOANH NGHIỆP: SO SÁNH CÁC NGÀNH

ĐẶC TRƯNG	Logistics & Chuỗi cung ứng	Du lịch, Khách sạn & Tổ chức sự kiện	Dịch vụ Y tế & Cộng đồng
ĐỘNG LỰC CHÍNH	Hiệu quả & Công nghệ (tự động hóa, phối hợp quy mô lớn)	Chất lượng & Trải nghiệm dịch vụ (tỷ lệ nghỉ việc cao, công việc tiếp xúc trực tiếp với khách)	Tuân thủ & An toàn cho bệnh nhân (tiêu chuẩn lâm sàng nghiêm ngặt, đạo đức nghề nghiệp)
ĐỐI TÁC DOANH NGHIỆP CHỦ CHỐT	Các công ty vận tải hàng hóa quốc gia lớn (ví dụ: Linfox, Qube)	Các hiệp hội ngành (AHA); các chuỗi khách sạn lớn (ví dụ: Accor)	Bệnh viện, cơ sở chăm sóc người cao tuổi, mạng lưới y tế ban đầu, cơ quan quản lý
TRỌNG TÂM HỢP TÁC	Xác định năng lực kỹ thuật đối với máy móc hạng nặng và hệ thống tự động hóa (ví dụ: AS/RS)	Đồng thiết kế các kỹ năng mềm (giải quyết xung đột) và các bộ kỹ năng nhanh (ví dụ: RSA)	Yêu cầu vị trí công việc lâm sàng bắt buộc ; điều chỉnh đào tạo theo quy trình kiểm soát nhiễm khuẩn và chăm sóc bệnh nhân

ĐẶC TRƯNG	Logistics & Chuỗi cung ứng	Du lịch, Khách sạn & Tổ chức sự kiện	Dịch vụ Y tế & Cộng đồng
MÔ HÌNH ĐÁNH GIÁ	Chứng nhận của bên thứ ba là giám sát viên vận hành thiết bị chuyên dụng (ví dụ: xe nâng)	Đánh giá chân thực trong môi trường dịch vụ thực tế (ví dụ: quán cà phê/nhà hàng thực hành)	Giám sát lâm sàng trực tiếp và phê duyệt nghiêm ngặt bởi chuyên gia y tế đã đăng ký đối với các nhiệm vụ rủi ro cao
MÔI TRƯỜNG ĐÀO TẠO	Kho bãi và bãi Logistics mô phỏng chuyên dụng	Đào tạo tại cơ sở (khách sạn/khu nghỉ dưỡng) hoặc mô phỏng dịch vụ có độ tin cậy cao	Khoa mô phỏng có độ tin cậy cao và vị trí lâm sàng bắt buộc
KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG ĐÀO TẠO	Tập trung cập nhật kỹ năng cho công nghệ mới và phần mềm chuỗi cung ứng	Tập trung triển khai nhanh các chứng chỉ vi mô để đáp ứng nhu cầu theo mùa và nhu cầu tức thời	Tập trung cập nhật quy định về tuân thủ (ví dụ: quy trình) và thay đổi quy định pháp luật trong chăm sóc sức khỏe

Tổ chức theo hướng hòa nhập và linh hoạt

Công bằng, khả năng tiếp cận và tính đáp ứng là các yếu tố nền tảng của mô hình CBTA của Ô-xtrây-li-a. Hệ thống này thừa nhận rằng người học có những năng lực, kinh nghiệm và nhu cầu học tập đa dạng. Điều này được đáp ứng thông qua mức độ linh hoạt cao trong phương thức đào tạo và đánh giá:

- **Học tập phương thức kết hợp:** Kết hợp học trực tuyến, lý thuyết trên lớp và các nội dung thực hành tại nơi làm việc.
- **Công nhận kết quả học tập đã tích lũy (RPL):** Đưa ra các lộ trình có hệ thống để chính thức công nhận kinh nghiệm không chính thức hoặc kinh nghiệm tích lũy tại nơi làm việc so với các tiêu chuẩn quốc gia.
- **Sắp xếp đánh giá thích ứng:** Điều chỉnh điều kiện đánh giá cho người học khuyết tật, người có trình độ đọc viết thấp hoặc gặp rào cản ngôn ngữ, mà vẫn bảo đảm tuân thủ tiêu chuẩn năng lực bắt buộc.
- **Khóa học ngắn hạn và chứng chỉ vi mô:** Cung cấp đào tạo theo mô-đun, có mục tiêu nhằm nâng cao kỹ năng hoặc đáp ứng nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp.

Các sáng kiến do chính phủ tài trợ như chương trình **Kỹ năng cho Đào tạo và việc làm (SEE)** và **Kỹ năng nền tảng cho tương lai** cung cấp những hỗ trợ quan trọng về kỹ năng đọc viết, tính toán và kỹ năng số cơ bản (DEWR, 2024).

Ngoài ra, ngành GDNN còn tích cực thúc đẩy **bình đẳng giới và hòa nhập** thông qua các chương trình có mục tiêu nhằm khuyến khích sự tham gia của phụ nữ vào các ngành nghề và lĩnh vực kỹ thuật vốn do nam giới chiếm đa số (NCVER, 2023).

2.7.2 Chuyển đổi số và ví dụ điển hình

Việc triển khai CBTA trong bối cảnh hiện đại ngày càng tận dụng công nghệ số và phương pháp học tập dựa trên mô phỏng nhằm thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết trên lớp và thực hành tại nơi làm việc:

- **Môi trường mô phỏng tích hợp:** Các RTO như TAFE Queensland sử dụng hệ thống mô phỏng kho vận tiên tiến, cho phép người học thực hành các nhiệm vụ quan trọng như xử lý hàng hóa, quản lý hàng tồn kho và điều phối theo thời gian thực thông qua các hệ thống theo dõi kỹ thuật số xác thực.
- **Đào tạo thực tế ảo (VR):** Trong các lĩnh vực rủi ro cao như khai thác mỏ, hàng không và xây dựng, mô phỏng VR giúp thực hiện các kịch bản luyện tập an toàn, có thể lặp lại và tiết kiệm chi phí cho những quy trình quan trọng và tình huống ứng phó khẩn cấp.
- **Danh mục điện tử và nền tảng số:** Các nền tảng như CloudAssess và aXcelerate được sử dụng để đơn giản hóa việc thu thập bằng chứng theo tiêu chí VASC, cung cấp phản hồi ngay lập tức, đồng thời hỗ trợ xác minh bằng chứng số từ người đánh giá và bên thứ ba.

Những đổi mới này đã tăng cường mức độ tham gia tích cực của người học, cải thiện độ tin cậy của hoạt động đánh giá và nâng cao khả năng nhân rộng, đặc biệt trong các bối cảnh việc tiếp cận môi trường làm việc thực tế bị hạn chế về mặt địa lý hoặc tiềm ẩn rủi ro cao.

CÁC VÍ DỤ VỀ CBTA TẠI Ô-XTRÂY-LI-A TRONG THỰC TIỄN

NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH	GÓI ĐÀO TẠO & NGÀNH	THỰC HÀNH CBTA CHÍNH ĐƯỢC MINH HỌA
TAFE Queensland & Linfox	Logistics (TLI)	Phân cụm năng lực: Nhóm các năng lực liên quan đến điều phối vận tải, chứng từ và vận hành kho bãi. Đồng đánh giá: Giám sát viên từ doanh nghiệp cùng tham gia đánh giá các nhiệm vụ dự án trong môi trường mô phỏng thực tế (Tovey & Lawlor, 2023).
Aviation Australia	Hàng không (AVI)	Mô phỏng và quy định: Đánh giá được tiến hành trong nhà chứa máy bay mô phỏng với các thành phần thực tế, bảo đảm tuân thủ các tiêu chuẩn nghiêm ngặt của Cục An toàn Hàng không Dân dụng (CASA). Đánh giá rủi ro cao (ASQA, 2025).

NGHIÊN CỨU Điển hình	GÓI ĐÀO TẠO & NGÀNH	THỰC HÀNH CBTA CHÍNH ĐƯỢC MINH HỌA
Dịch vụ cộng đồng	Chăm sóc người cao tuổi (CHC)	Đánh giá tích hợp kỹ năng/thái độ: Đánh giá tại các cơ sở chăm sóc người cao tuổi, xác nhận đồng thời kỹ năng chuyên môn và hành vi nghề nghiệp thiết yếu (an toàn, đạo đức, thấu cảm). Đặt vào bối cảnh nơi làm việc (Hodge, 2016).

Những ví dụ này cho thấy tính linh hoạt và phù hợp để thích ứng trên quy mô quốc tế của mô hình CBTA, đồng thời khẳng định mức độ phù hợp của mô hình trong cả các ngành kỹ thuật và ngành dịch vụ.

2.7.3 Phân tích so sánh với các phương pháp đào tạo khác

Để hiểu đầy đủ giá trị riêng biệt và tính cần thiết của CBTA, cần đặt phương pháp này trong sự so sánh với các mô hình Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đang phổ biến trên toàn cầu. Trong khi CBTA tập trung nghiêm ngặt vào **năng lực thể hiện ra** trong môi trường làm việc thực tế hoặc mô phỏng, thì các mô hình truyền thống lại ưu tiên phạm vi nội dung, số giờ giảng dạy hoặc bài kiểm tra lý thuyết.

Cơ sở khái niệm: CBTA so với các mô hình truyền thống. CBTA được xây dựng trên nền tảng học tập tình huống: năng lực đồng nghĩa với khả năng áp dụng một cách nhất quán kiến thức, kỹ năng và thái độ theo đúng tiêu chuẩn hiệu suất được yêu cầu tại nơi làm việc. Người học chỉ được công nhận tiến bộ khi đưa ra bằng chứng hiệu quả thực hiện theo tiêu chí VASC, không phải chỉ dựa vào việc hoàn thành một số giờ học nhất định.

Ngược lại, nhiều **mô hình đào tạo truyền thống** (hiện vẫn phổ biến trong các hệ thống giáo dục hàn lâm và dạy nghề ở nhiều bang trên thế giới) giả định rằng việc học tương ứng với việc đến lớp học hoặc khả năng ghi nhớ kiến thức lý thuyết.

Nhiều quốc gia OECD và ASEAN đang bắt đầu áp dụng các **mô hình kết hợp hoặc mô hình dựa trên kết quả đầu ra**, tìm cách dung hòa giữa cấu trúc đào tạo theo thời gian truyền thống, nhưng lồng ghép với các nhiệm vụ thực hành hướng đến sự phù hợp với công việc (OECD, 2023). Tuy nhiên, những mô hình kết hợp này thường không đạt được mức độ công nhận năng lực đầy đủ vì đánh giá thường phụ thuộc nhiều vào kỳ thi lý thuyết tính giờ, hoặc đánh giá chủ quan của giáo viên thay vì các tiêu chí được chuẩn hóa dựa trên bối cảnh và yêu cầu thực tế tại nơi làm việc.

Những điểm khác biệt chính giữa các mô hình đào tạo. Bảng dưới đây tóm tắt những khác biệt cốt lõi về mặt hệ thống, nêu rõ lý do vì sao việc chuyển sang CBTA được xem là một sự thay đổi mô hình.

NHỮNG ĐIỂM KHÁC BIỆT CHÍNH GIỮA CÁC MÔ HÌNH ĐÀO TẠO

KHÍA CẠNH	Ô-XTRÂY-LI-A (CBTA)	MÔ HÌNH TRUYỀN THỐNG	MÔ HÌNH KẾT HỢP
Trọng tâm học tập	Thể hiện năng lực trong bối cảnh làm việc thực tế hoặc mô phỏng (Hodge, 2016).	Tiếp thu kiến thức và hoàn thành số giờ/khóa học.	Kết hợp kiến thức và nhiệm vụ tại nơi làm việc; mức độ ưu tiên khác nhau.
Cơ sở của chương trình giảng dạy	Gói đào tạo quốc gia; cụm năng lực; được doanh nghiệp xác nhận (ASQA, 2025).	Nội dung theo quy định; giảng dạy theo thời lượng cố định.	Tiêu chuẩn quốc gia/ngành nghề; tính mô-đun đang phát triển.
Phương pháp đánh giá	Dựa trên bằng chứng, tham chiếu tiêu chí , định hướng theo hiệu quả thực hiện (VASC) (Tovey & Lawlor, 2023).	Bài thi viết, kiểm tra lý thuyết, đánh giá thực hành hạn chế.	Kết hợp thi viết và quan sát tại nơi làm việc; tiêu chí đánh giá không đồng nhất.
Tiêu chí đánh giá tiến bộ	Dựa trên sự thành thạo : người học chỉ tiến bộ khi chứng minh đầy đủ năng lực.	Dựa trên thời lượng (số giờ, học kỳ, hoàn thành khóa học).	Thành thạo một phần; kết quả đánh giá theo hình thức kết hợp.
Vai trò của doanh nghiệp	Tích hợp vai trò trong việc xác định, xác nhận và đánh giá năng lực thông qua JSC .	Mang tính tư vấn hoặc tham gia hạn chế.	Khác nhau: khác biệt lớn tại các hệ thống như của Canada/New Zealand (NZQA, 2024); đang phát triển tại nhiều quốc gia ASEAN.
RPL / Kết quả học tập tích lũy	Áp dụng có hệ thống, là nền tảng của tiếp cận và công bằng (NCVER, 2022).	Hiếm áp dụng; chỉ sử dụng khi cần thiết.	Xu hướng mới nổi; triển khai chưa nhất quán tại nhiều nước.
Đảm bảo chất lượng	Thẩm định quốc gia, thanh tra theo quy định (ASQA), chu trình cải tiến liên tục.	Giám sát ở cấp tổ chức hoặc ở mức hạn chế; tập trung vào quy trình.	Tập trung tại một số mô hình OECD; đang phát triển tại ASEAN.
Kết quả điển hình	Người học sẵn sàng cho công việc , đáp ứng tiêu chuẩn ngành có tính linh động toàn quốc.	Hoàn thành chứng chỉ; Năng lực công việc không chắc chắn.	Khả năng được tuyển dụng cải thiện; năng lực công việc thay đổi theo ngành/quốc gia.

Ý nghĩa sư phạm và hệ thống. Việc chuyển sang mô hình CBTA đòi hỏi một sự thay đổi sâu sắc trong phương pháp sư phạm và quản trị hệ thống. Cách tiếp cận này định nghĩa lại ý nghĩa của việc đủ trình độ: **việc học chỉ được xác nhận thông qua *thực hành*, và bằng cấp chứng nhận *năng lực* có thể chứng minh được, chứ không phải chỉ ở việc *tham gia* trên lớp.**

Ở góc độ hệ thống, mô hình CBTA yêu cầu một hệ sinh thái hoàn chỉnh và tích hợp cao, bao gồm tiêu chuẩn năng lực, cơ chế bảo đảm chất lượng, sự tham gia của doanh nghiệp và đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp hóa.

- **Độ tin cậy của đánh giá:** Theo mô hình CBTA, quy tắc VASC bảo đảm rằng các minh chứng về năng lực **có thể được kiểm chứng và có khả năng so sánh trên phạm vi toàn quốc**, một đặc điểm quan trọng vốn thường thiếu sót trong những mô hình chỉ dựa vào thi cử.
- **Chuyên nghiệp hóa đội ngũ giảng viên:** Giảng viên và giáo viên trong hệ thống CBTA phải đáp ứng **yêu cầu kép**: có kinh nghiệm làm việc trong ngành và trình độ đánh giá được công nhận (TAE40122). Yêu cầu kép này tạo cầu nối giữa thực hành nghề nghiệp và chuyên môn sư phạm, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và đánh giá.
- **Khả năng đáp ứng:** Khung CBTA cho phép cập nhật nội dung đào tạo ở mức vi mô tại cấp độ Đơn vị năng lực, giúp hệ thống phản ứng nhanh hơn trước số hóa, tự động hóa và những thay đổi trong yêu cầu nghề nghiệp so với các chương trình đào tạo cố định, dựa trên giáo trình.
- **Động lực của người học:** Các nghiên cứu tại Ô-xtrây-li-a cho thấy tỷ lệ duy trì, mức độ hài lòng và tích cực tham gia của người học đều cao hơn khi việc đánh giá dựa trên năng lực và phản hồi được cung cấp liên tục, thúc đẩy tính tự chủ, sự chủ động và gắn kết của người học (NCVER, 2023).

2.7.4 Cải tiến và thích ứng liên tục

Cải tiến liên tục là một **đặc điểm luôn xuất hiện** trong hệ thống CBTA của Ô-xtrây-li-a, bảo đảm hệ thống GDNN luôn phù hợp, đạt chất lượng cao và đáp ứng nhu cầu. Các **RTO** phải tích hợp chu trình này vào hoạt động của mình, duy trì các quy trình được ghi chép rõ ràng nhằm thu thập phản hồi của các bên liên quan, phân tích chặt chẽ kết quả đào tạo của người học và điều chỉnh chiến lược đào tạo và đánh giá một cách phù hợp.

Các cơ chế phản hồi chính thức đẩy sự cải tiến. Chu trình cải tiến liên tục hoạt động thông qua các cơ chế có cấu trúc, cung cấp nguồn dữ liệu thiết yếu:

- **Khảo sát sự hài lòng của người học:** Các công cụ khảo sát chính thức, như Khảo sát kết quả đầu ra sinh viên của NCVER, thu thập phản hồi về chất lượng trải nghiệm học tập, mức độ phù hợp của nội dung đào tạo và kết quả việc làm ban đầu sau khi tốt nghiệp.
- **Khảo sát nhà tuyển dụng:** Các khảo sát này giúp đánh giá năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp trong môi trường thực tế, phát hiện sớm các lỗ hổng kỹ năng mới và cung cấp căn cứ để RTO điều chỉnh chương trình giảng dạy hoặc trang thiết bị.
- **Các cuộc họp thẩm định và thanh tra bên ngoài.** Các cuộc họp **thẩm định** nội bộ bảo đảm công cụ và quyết định đánh giá được áp dụng nhất quán, công bằng. **Thanh tra** bên ngoài do ASQA thực hiện nhằm xác minh mức độ tuân thủ Tiêu chuẩn quốc gia của RTO và đánh giá hiệu quả của quy trình cải tiến liên tục.
- **Thích ứng ở cấp hệ thống:** Ở cấp độ hệ thống, Cơ quan Việc làm và kỹ năng Ô-xtrây-li-a (JSA) đóng vai trò chủ động đảm bảo hệ thống GDNN thích ứng với nhu cầu kinh tế nói chung. JSA tích hợp dữ liệu đào tạo với dữ liệu việc làm toàn quốc để dự báo nhu cầu kỹ năng trong tương lai, từ đó đề xuất cập nhật kịp thời các Gói Đào tạo quốc gia. Cơ chế này giúp khung CBTA luôn chủ động, linh hoạt, và bám sát biến động thực tế của thị trường lao động (DEWR, 2024).

3.0 KẾT QUẢ VÀ TÁC ĐỘNG CỦA SÁNG KIẾN CBTA TRONG CHƯƠNG TRÌNH CỦA AUS4SKILLS

3.1 Bối cảnh và lập luận chiến lược

Sáng kiến Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) trong khuôn khổ Chương trình Aus4Skills (2017–2025) là một nỗ lực cải cách được thiết kế tỉ mỉ và dựa trên bằng chứng, hướng tới mục tiêu tăng cường năng lực hệ thống GDNN của Việt Nam một cách có cấu trúc. Đây là một hành động ứng phó cần thiết nhằm đáp ứng những yêu cầu cấp bách của **ngành logistics** đang hiện đại hóa nhanh chóng, một yếu tố thúc đẩy then chốt đối với thương mại và năng lực cạnh tranh quốc gia trong khu vực ASEAN và APEC.

Trong giai đoạn này, ngành logistics Việt Nam phải đối mặt với tình trạng **thiếu hụt kỹ năng** nghiêm trọng và kéo dài. Các dữ liệu cho thấy lực lượng lao động còn thiếu đáng kể các năng lực thực hành cần có, dựa trên hiệu quả công việc. Trong khi đó, **hệ thống GDNN truyền thống** (đặc trưng là phương pháp học thuộc lòng, bài thi lý thuyết và đánh giá dựa trên số giờ học) không đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Sự chênh lệch mang tính hệ thống này dẫn đến việc nhiều sinh viên tốt nghiệp cao đẳng nghề chưa có khả năng làm việc ngay, khó đáp ứng yêu cầu về hiệu suất làm việc và tuân thủ an toàn trong môi trường làm việc thực tế. Sáng kiến CBTA đã trực tiếp xử lý vấn đề này bằng cách thúc đẩy một sự **chuyển dịch mô hình** trong phương thức đào tạo, chuyển trọng tâm sang hiệu quả thực hiện trong công việc dựa trên các tiêu chuẩn nghề cụ thể, chi tiết. Theo đó, **trọng tâm chuyển từ người học “biết gì” sang người học có thể “làm được gì” với minh chứng cụ thể**.

Sáng kiến được triển khai trong khuôn khổ Chương trình Aus4Skills, với sự hợp tác chặt chẽ của Cục GDNN & GDTX (trước đây là Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp), và được thực hiện bởi **Nhóm đào tạo Strategix** cùng **CARLUZ Australasia**. Qua hơn 7 năm, sáng kiến đã tạo dấu ấn quốc gia sâu rộng, thu hút sự tham gia của **16 cơ sở GDNN** và thiết lập quan hệ hợp tác chính thức với **45 doanh nghiệp logistics** trên toàn quốc.

3.2 Lý thuyết thay đổi: Các mục tiêu bổ trợ lẫn nhau

Lập luận chiến lược của sáng kiến được xây dựng trên 3 mục tiêu tích hợp, bổ trợ lẫn nhau, phù hợp với các Kết quả của Chương trình Aus4Skills:

1. **Nâng cao chất lượng và tính phù hợp của GDNN:** Mục tiêu này được thực hiện thông qua việc điều chỉnh có hệ thống chương trình GDNN theo **Tiêu chuẩn nghề APEC (OS/OSS)** được quốc tế công nhận. Sự chuyển dịch từ mô hình đo lường dựa trên đầu vào (thời gian học) sang đo lường dựa trên đầu ra (kỹ năng đạt được) giúp bảo đảm sinh viên tốt nghiệp **sẵn sàng làm việc** và chứng nhận trình độ có khả năng **chuyển đổi linh động trong khu vực**.
2. **Tăng cường quan hệ đối tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp:** Sáng kiến thúc đẩy hợp tác có hệ thống và được thể chế hóa, yêu cầu doanh nghiệp tham gia đồng thiết kế chương trình đào tạo, thẩm định, tổ chức đào tạo tại nơi làm việc, và đánh giá dựa

trên năng lực. Điều này xác lập vai trò của doanh nghiệp như **nhà đồng đầu tư** trong phát triển kỹ năng.

3. **Lồng ghép Bình đẳng giới, Khuyết tật và Hòa nhập xã hội (GEDSI):** Mục tiêu này bảo đảm mở rộng cơ hội **tiếp cận công bằng** đối với đào tạo chất lượng cao và việc làm trong ngành logistics đang tăng trưởng nhanh, đồng thời chủ động chống lại bất bình đẳng hệ thống và các chuẩn mực giới truyền thống.

Xây dựng năng lực thể chế bổ sung. Song song với đào tạo CBTA cốt lõi, sáng kiến triển khai nhiều hoạt động hỗ trợ nhằm tăng cường năng lực của các tổ chức:

- **Thúc đẩy hòa nhập:** Sáng kiến hỗ trợ phát triển năng lực lãnh đạo nữ và thúc đẩy hòa nhập người học khuyết tật thông qua tài liệu điều chỉnh phù hợp, cải thiện điều kiện học tập và nâng cấp cơ sở vật chất.
- **Chuyển giao kiến thức:** Sáng kiến đã biên soạn bộ tài liệu hướng dẫn người học/giảng viên dựa trên năng lực với nội dung tiếng Việt được kiểm chứng, đồng thời thiết lập mạng lưới cộng đồng thực hành quốc gia.
- **Chương trình giảng dạy vận dụng được cho bối cảnh tương lai:** Một dự án thí điểm cấp cao đã điều chỉnh một số thành phần của Gói Đào tạo Vận tải và Logistics của Ô-xtrây-li-a, kết hợp với chuyên gia ngành và chuyên gia GDNN tại Việt Nam để xây dựng chương trình nguyên mẫu cho trình độ Trung cấp và Cao đẳng. Hoạt động này tạo ra bản thiết kế kỹ thuật để phát triển các chương trình GDNN bậc cao hơn trong tương lai.

3.3 Liên kết OS/OSS APEC với CBTA và chuẩn mực toàn cầu

Cơ chế kỹ thuật nền tảng của sáng kiến CBTA là việc đưa **Tiêu chuẩn nghề (OS) và Tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS) của APEC** vào vận hành như tiêu chuẩn bắt buộc đối với toàn bộ hoạt động cải cách chương trình đào tạo và đánh giá. Việc này tạo ra khả năng đối sánh chuẩn quốc tế ngay lập tức.

ĐÓNG GÓP CHÍNH	CƠ CHẾ THAY ĐỔI VÀ KẾT QUẢ PHÂN TÍCH
Công nhận chéo	Việc điều chỉnh theo OS/OSS của APEC nâng cao mức độ so sánh và minh bạch của kỹ năng lao động Việt Nam, qua đó hỗ trợ trực tiếp các mục tiêu dịch chuyển lao động trong ASEAN và APEC, đồng thời tăng uy tín cho sinh viên tốt nghiệp (APEC, 2014).
Đối sánh chuẩn toàn cầu	Việc áp dụng các tiêu chí hiệu quả công việc chất lượng cao, đã được kiểm chứng quốc tế, loại bỏ các thước đo chủ quan và mang tính của

ĐÓNG GÓP CHÍNH	CƠ CHẾ THAY ĐỔI VÀ KẾT QUẢ PHÂN TÍCH
	riêng từng cơ sở trước đây, từ đó nâng mặt bằng chất lượng trên toàn hệ thống GDNN (OECD, 2023).
Tạo thuận lợi thương mại	Người học đạt được các năng lực chuẩn trong vận hành chuỗi cung ứng, giúp trực tiếp giải quyết các điểm nghẽn trong luồng hàng hóa, qua đó nâng cao hiệu quả logistics tổng thể và năng lực cạnh tranh kinh tế quốc gia (ADB, 2022).

Quy trình bản địa hóa được triển khai thông qua **Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề - ngành Logistics Việt Nam (LIRC)**. LIRC đã thẩm định chi tiết các tiêu chuẩn quốc tế, đối chiếu với từng vị trí việc làm tại Việt Nam (ví dụ: nhân viên vận hành kho, nhân viên giao nhận vận tải). Từng mô tả năng lực đều được rà soát chi tiết về tính chính xác theo **bối cảnh Việt Nam, sự phù hợp văn hóa, tính khả thi đối với doanh nghiệp và tuân thủ quy định pháp luật hiện hành**, đảm bảo các mô-đun đào tạo được xây dựng dựa trên đó có tính thực tiễn và có thể áp dụng ngay. Sự chứng thực của LIRC khẳng định vai trò làm chủ của doanh nghiệp đối với chương trình đào tạo.

3.4 Các cột mốc triển khai và kết quả chính

Các trụ cột triển khai đại diện cho 4 hướng nỗ lực cốt lõi, tích hợp, bảo đảm tất cả hoạt động CBTA được liên kết chặt chẽ với các Kết quả của Chương trình Aus4Skills.

CỘT MỐC TRIỂN KHAI	MỤC TIÊU	KẾT QUẢ CHÍNH (2017–2025) [1]
Năng lực CBTA	Xây dựng đội ngũ giáo viên/giảng viên GDNN và doanh nghiệp có khả năng thiết kế, triển khai và đánh giá các chương trình dựa trên năng lực, phù hợp với nhu cầu ngành.	175 giáo viên/giảng viên và nhân sự doanh nghiệp được đào tạo chuyên sâu và đạt năng lực CBTA có thể xác minh. Thí điểm 5 mô-đun đào tạo kỹ năng nghề về logistics, với 271 học viên đạt năng lực được xác minh.

CỘT MỐC TRIỂN KHAI	MỤC TIÊU	KẾT QUẢ CHÍNH (2017–2025) [1]
Liên kết giữa cơ sở GDNN – Doanh nghiệp	Thể chế hóa hợp tác có hệ thống giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp thông qua đồng thiết kế, thẩm định và triển khai đào tạo tại nơi làm việc.	Hơn 45 doanh nghiệp logistics tham gia chính thức và tích cực trong các hoạt động thí điểm CBTA. Thành lập 13 nhà kho/cơ sở mô phỏng , cung cấp hạ tầng bền vững cho đánh giá kỹ năng thực chất.
Lồng ghép GEDSI	Lồng ghép thực hành hòa nhập, thách thức chuẩn mực giới truyền thống, bảo đảm cơ hội tiếp cận công bằng đối với đào tạo và việc làm.	Tỷ lệ nữ tham gia trong các nhóm giảng viên đạt mức cao, lên tới 76% . Các mốc GEDSI gồm: đào tạo những nữ nhân viên vận hành xe nâng đầu tiên tại Việt Nam , và 10 giáo viên/giảng viên và học viên khuyết tật đạt năng lực.
Phát triển nguồn lực	Phát triển và sử dụng nguồn học liệu CBTA song ngữ và hạ tầng thiết yếu nhằm bảo đảm tính bền vững dài hạn và quyền làm chủ tại địa phương.	Phát triển và phổ biến 5 bộ Hướng dẫn song ngữ dành cho Giảng viên/Người đánh giá và dành cho Học viên; Biên soạn thêm 2 bộ hướng dẫn tiếng Việt cho các trình độ cao hơn. Thành lập 13 cơ sở mô phỏng , biên soạn nhiều sách bài tập tùy chỉnh và video học định dạng số.

3.5 Triển khai theo giai đoạn và mô hình thích ứng

Sáng kiến này đã được triển khai trên **6 nhóm riêng biệt** trong suốt 7 năm qua. Cách tiếp cận có cấu trúc, theo giai đoạn đóng vai trò rất quan trọng để quản lý mức độ phức tạp và tạo khả năng thích ứng thiết yếu:



- **Học tập bền vững và điều chỉnh**
Mỗi nhóm đóng vai trò như một chu kỳ học tập, cho phép dự án thử nghiệm và điều chỉnh tài liệu đào tạo, công cụ đánh giá và mô hình gắn kết với doanh nghiệp trước khi nhân rộng.
- **Khả năng phục hồi trước những tác động bên ngoài (Đại dịch COVID-19)**
Việc triển khai theo giai đoạn cho phép dự án chuyển đổi thành công sang mô hình tổ chức trực tuyến và kết hợp cả trực tuyến lẫn trực tiếp, chứng minh rằng mô hình CBTA có **khả năng phục hồi** cao và có khả năng điều chỉnh cơ chế triển khai mà không ảnh hưởng đến các tiêu chuẩn năng lực.
- **Thử nghiệm khả năng nhân rộng**
Các giai đoạn cuối cùng (Nhóm 5 và 6) đã triển khai thành công phương pháp đã kiểm chứng tại các khu vực mới, đa dạng về mặt địa lý (ví dụ: Đồng Nai, Đà Nẵng, Điện Biên), xác nhận mô hình là một bản kế hoạch quốc gia.

TÓM TẮT CÁC KẾT QUẢ CHÍNH ĐÃ ĐẠT ĐƯỢC (TỔNG SỐ TRONG GIAI ĐOẠN 2017–2025)¹

CHỈ SỐ	TỔNG	TÁC ĐỘNG
Nhân sự thuộc cơ sở GDNN và doanh nghiệp được đào tạo	175 (117 nữ, 58 nam)	Thành lập một nhóm chuyên gia CBTA bền vững trên toàn quốc.
Sinh viên thử nghiệm phương pháp CBTA được cấp chứng nhận	271 (147 nữ, 124 nam)	Xác nhận năng lực đạt được của sinh viên trên các tiêu chuẩn kỹ năng nghề khác nhau.
Lồng ghép GEDSI	30 sinh viên dân tộc thiểu số, 10 giảng viên và sinh viên khuyết tật đã tham gia.	Thể hiện cam kết đảm bảo tiếp cận GDNN hòa nhập và đạt được tiền lệ về GEDSI .
Kết nối với doanh nghiệp	45 doanh nghiệp trong ngành đã chính thức tham gia.	Đảm bảo sự xác nhận mạnh mẽ của ngành, đồng đánh giá và tập trung đảm bảo sự sẵn sàng cho công việc.
Cơ sở hạ tầng	13 nhà kho/cơ sở mô phỏng đã được thành lập/thành lập lại.	Tạo ra môi trường đào tạo đạt tiêu chuẩn ngành, độ tin cậy cao tại các trường đối tác.
Tài liệu học tập	Đã sử dụng và phổ biến 5 bộ Hướng dẫn song ngữ dành cho Giảng viên/Người đánh giá và dành cho Học viên, nhiều sách bài tập được điều chỉnh phù hợp và video học định dạng số. Biên soạn thêm 2 bộ hướng dẫn bằng tiếng Việt;	Năng lực đào tạo chuẩn hóa, phù hợp thực tế, thúc đẩy mạnh mẽ việc học tập, sau đó là khả năng sẵn sàng làm việc sau khi tốt nghiệp.

¹ Báo cáo Hoàn thành Chương trình CBTA của Aus4Skills cho tất cả các năm. Xem thêm Phụ lục C: Tóm tắt Thông tin về Sáng kiến CBTA của Aus4Skills (Chương trình đào tạo cốt lõi).

Việc triển khai nhất quán theo từng giai đoạn đã chứng minh mô hình CBTA có **khả năng phục hồi và khả năng nhân rộng cao**. Mô hình thích ứng, kết hợp hình thức trực tuyến và trực tiếp giúp đảm bảo sự liên mạch của sáng kiến quan trọng, khẳng định mô hình có khả năng mở rộng trên toàn quốc và trao quyền cho các trường trở thành những đơn vị đi đầu về kỹ thuật trong việc đào tạo sinh viên tốt nghiệp sẵn sàng cho công việc.

3.6 Phát triển năng lực và khả năng kỹ thuật

Một thành tựu chính là việc xác minh năng lực kỹ thuật đã đạt được, khẳng định sự chuyển đổi thành công sang hệ thống dựa trên hiệu quả thực hiện:

- **Năng lực đã đạt được của sinh viên:** Tổng cộng **271 sinh viên tại cơ sở GDNN** đã được chính thức đánh giá là đủ năng lực trong các mô-đun tiêu chuẩn kỹ năng nghề mục tiêu. Thành quả của sinh viên đã được thẩm định thông qua quy trình đánh giá nghiêm ngặt, bao gồm danh sách kiểm tra do doanh nghiệp trong ngành thiết kế và các bài đánh giá mô phỏng thực tế do đại diện doanh nghiệp giám sát, khẳng định tính hiệu quả của mô hình trong việc đào tạo ra những sinh viên tốt nghiệp sẵn sàng cho công việc.
- **Phạm vi và nội dung chương trình đào tạo:** Nội dung đào tạo được mở rộng từ hai mô-đun thí điểm tiêu chuẩn kỹ năng nghề ban đầu thành một bộ **5 năng lực cốt lõi** toàn diện (ví dụ: *Vận hành xe nâng, Điều phối hàng, v.v.*), trực tiếp phản ánh ngành cần tới người lao động đa kỹ năng.
- **Chuyên môn của giảng viên và nguồn lực quốc gia:** Hơn **175 giáo viên cơ sở GDNN và giảng viên từ doanh nghiệp** đã tiếp thu phương pháp CBTA chuyên sâu thông qua đào tạo lặp lại và cố vấn. Nhóm chuyên gia này hiện tạo thành một **nguồn lực quốc gia và cộng đồng thực hành**, đảm bảo kiến thức và chuyên môn có tính bền vững lâu dài.
- **Quyền làm chủ nguồn lực và sở hữu trí tuệ:** Việc sản xuất nhiều video đào tạo song ngữ và **5 bộ tài liệu song ngữ hoàn chỉnh** làm hướng dẫn dựa trên năng lực dành cho Giảng viên/Người đánh giá và dành cho Học viên (gần đây thêm 2 bộ tài liệu hướng dẫn bằng tiếng Việt) giúp đảm bảo kiến thức, phương pháp đào tạo và quyền sở hữu trí tuệ được duy trì lâu dài trong các tổ chức tại Việt Nam, tạo điều kiện nhân rộng và mở rộng quy mô.

Câu chuyện điển hình: Triển khai GDNN dựa vào doanh nghiệp

Các chương trình thí điểm CBTA đầu tiên của Aus4Skills vào năm 2019 đánh dấu nỗ lực đầu tiên nhằm đảm bảo các Chương trình GDNN của Việt Nam phù hợp với tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc tế, bắt đầu từ vị trí Nhân viên vận hành kho và Nhân viên vận hành xe nâng. Do hiện chưa có cơ sở hạ tầng để áp dụng CBTA hoặc không gian làm việc an toàn, các cơ sở GDNN đã đổi mới bằng cách xây dựng môi trường đào tạo mô phỏng. Trường Cao đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh (HCE) đã mô phỏng một trung tâm phân phối ở quy mô đầy đủ, còn Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức (TDC) đã tạo ra một chuỗi hoạt động đào tạo về xe nâng, vừa là không gian học tập an toàn, vừa phù hợp thực tế. Làm việc với

các chuyên gia Ô-xtrây-li-a, các giảng viên tham gia dự án đã có 25 ngày được trực tiếp cố vấn chuyên sâu để có thể thành thạo việc triển khai và đánh giá theo phương pháp CBTA.

“Đây là lần đầu tiên trường chúng tôi cung cấp chương trình đào tạo mà mọi hoạt động đều gắn liền với hiệu quả công việc.” — Giảng viên tham gia chương trình, HCE.

Kết quả đạt được là một bước đột phá: Các công cụ CBTA đầu tiên được điều chỉnh phù hợp với bối cảnh Việt Nam đã được thẩm định bởi ít nhất 8 doanh nghiệp logistics. Chương trình thí điểm này đã chứng minh rằng với việc tập huấn và mô phỏng có cấu trúc, đào tạo dựa trên năng lực và phù hợp với ngành có thể được triển khai hiệu quả ngay cả trong bối cảnh thiếu nguồn lực.

3.7 GDNN – Liên kết với doanh nghiệp và tăng cường cơ sở hạ tầng

Việc tăng cường hợp tác giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp logistics là một yếu tố thành công quan trọng, tạo ra một mô hình hợp tác chính thức, có cấu trúc.

- **Tham gia mạng lưới doanh nghiệp:** Hơn 45 doanh nghiệp logistics đã tích cực tham gia 6 nhóm thí điểm CBTA, cung cấp thông tin kỹ thuật đầu vào cho thiết kế, xác minh, diễn thuyết khách mời và cố vấn, đảm bảo chương trình đào tạo dựa trên thực tiễn của ngành.
- **Quan hệ đối tác chính thức và Biên bản ghi nhớ (MOU):** Các cơ sở GDNN đã ký kết hơn 187 Biên bản ghi nhớ (MOU) với nhiều doanh nghiệp khác nhau. Bước đi quan trọng này đã chính thức hóa sự tham gia, đưa quan hệ đối tác từ tham vấn thụ động sang các cam kết theo hợp đồng về hỗ trợ đào tạo và thẩm định đánh giá.
- **Đầu tư cơ sở hạ tầng mô phỏng:** Sáng kiến này đã dẫn đến việc thành lập 13 cơ sở nhà kho mô phỏng tại các trường tham gia dự án, được xây dựng theo quy chuẩn của ngành. Khoản đầu tư chiến lược này đã giảm thiểu những khó khăn về sự không nhất quán trong tiếp cận doanh nghiệp thực tế, đảm bảo người học có thể thực hành những kỹ năng vận hành phức tạp một cách an toàn, thống nhất, tạo ra sự kết nối rõ ràng giữa kiến thức lý thuyết và năng lực thực tế đã thể hiện.

Câu chuyện điển hình: Đạt 100% năng lực

Trong chương trình CBTA 2022, Trường Cao đẳng Hàng hải I (MC1) tại Hải Phòng đã triển khai mô-đun kỹ năng *Điều phối hàng* (TLA15004), đào tạo 21 sinh viên theo khung CBTA và đạt tỷ lệ năng lực 100%.

Trường đã chứng minh được sự **đầu tư đặc biệt của tổ chức** với sự hỗ trợ của Aus4Skills, chuyển đổi một bãi container 20 feet chưa sử dụng thành một nhà kho mô phỏng và thiết lập quan hệ đối tác với Liên Việt Logistics và Golden Link.

“Thành công của dự án chủ yếu nhờ vào sự hỗ trợ và cam kết của các doanh nghiệp đối tác.” — Giảng viên tham gia chương trình, MC1.

Kinh nghiệm của MC1 cho thấy cam kết mạnh mẽ của ban lãnh đạo, cùng với sự đồng hành của doanh nghiệp, là chìa khóa để đạt được bền vững trong đào tạo dựa trên năng lực.

3.8 Bình đẳng giới, khuyết tật, hòa nhập xã hội và các kết quả về hòa nhập xã hội

Bình đẳng giới, khuyết tật và hòa nhập xã hội (GEDSI) đã được lồng ghép một cách có chủ đích xuyên suốt tất cả các giai đoạn của dự án, chứng minh mô hình CBTA vừa hiệu quả về mặt kỹ thuật, vừa có tính chuyển đổi về mặt xã hội.

- **Nữ lãnh đạo trong GDNN:** Tuyển dụng theo hướng hòa nhập đã dẫn đến tỷ lệ phụ nữ trong các nhóm giảng viên luôn dao động từ **70% đến 76%** (Nhóm 3 và 4), tạo tiền lệ rõ ràng cho vị trí nữ lãnh đạo trong các lĩnh vực đào tạo kỹ thuật nghề.
- **Bỏ qua các rào cản định kiến giới:** Việc đào tạo thành công và năng lực của phụ nữ trong các vị trí yêu cầu chuyên môn kỹ thuật cao, bao gồm cả **nữ giảng viên vận hành xe nâng đầu tiên tại Việt Nam và các học viên** (Nhóm 1), là bằng chứng vững chắc rằng năng lực là yếu tố quyết định thành công, chứ không phải giới tính.
- **Chỉ số tham gia hòa nhập:** Những nỗ lực tận tâm đã đảm bảo sự chủ động hòa nhập của các nhóm yếu thế: tổng cộng **10 giảng viên và học viên khuyết tật** và ít nhất **30 học viên dân tộc thiểu số** (Nhóm 4 và Nhóm 6) đã đạt được năng lực, thể hiện cam kết rõ ràng về khả năng tiếp cận công bằng tới chương trình.
- **Tích hợp mang tính hệ thống:** Các nguyên tắc GEDSI đã được lồng ghép vào chương trình giảng dạy CBTA cơ bản, việc thiết kế, triển khai chương trình và các công cụ đánh giá, thúc đẩy các trường và doanh nghiệp áp dụng các phương pháp tuyển sinh, tuyển dụng mang tính hòa nhập, tài liệu học tập dễ tiếp cận và cơ sở vật chất có tính hỗ trợ.

Các kế hoạch hành động dựa trên công việc đã chứng tỏ tầm quan trọng của việc đạt được tiến bộ cụ thể, có thể đo lường được trong hòa nhập người khuyết tật, đảm bảo các cam kết được chuyển thành hành động thực tế, cụ thể: Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải TP.HCM tập trung vào việc điều chỉnh chương trình đào tạo và nâng cao nhận thức, còn Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức đã xây dựng các quy trình điều chỉnh chính thức và hợp tác với Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Năng lực người khuyết tật (DRD) để cung cấp các nguồn lực thiết yếu.²

Câu chuyện điển hình: Lồng ghép tính hòa nhập và sự chuyển đổi trong giảng viên

Trường Cao đẳng Kỹ nghệ II TP. HCM (HVCT) đã trở thành một mô hình mẫu về cả cải cách sư phạm và hòa nhập thông qua mô-đun *Tuân thủ quy trình an toàn khi xử lý hàng hóa* (TLE15001). Thí điểm CBTA năm 2023 có sự tham gia của **một sinh viên khuyết tật**, thúc đẩy các giảng viên điều chỉnh phương pháp giảng dạy để đảm bảo sự hiểu biết và tham gia đầy đủ.

² Khảo sát Đánh giá của Au4skills, tháng 2 năm 2025

“Trong học phần này có một sinh viên khuyết tật tham gia, vì vậy chúng tôi đã giảm nhịp độ giảng dạy và hướng dẫn từng bước một, đảm bảo mọi người đều có thể đạt được năng lực. Điều này cũng tạo cơ hội cho chúng tôi (giảng viên và sinh viên) nâng cao nhận thức và hiểu biết về người khuyết tật.”
Giảng viên tham gia chương trình, HVCT

Sự tự tin của giảng viên trong việc áp dụng CBTA đã tăng lên hơn **90%**, và hầu hết sinh viên tốt nghiệp học phần đều có việc làm ngay tại các doanh nghiệp logistics đối tác. Chương trình thí điểm đã chứng minh rằng việc triển khai CBTA theo hướng hòa nhập vừa khả thi, vừa mang tính chuyển đổi.

3.9 Phát triển và bản địa hóa tài liệu

Tính bền vững lâu dài được củng cố thông qua việc biên soạn ra các tài liệu học tập CBTA toàn diện, song ngữ, được thiết kế chi tiết, phù hợp với hoạt động logistics tại Việt Nam, đảm bảo tính độc lập và khả năng nhân rộng.

- **Tài liệu dành cho giảng viên và học viên:** Mỗi mô-đun đều được hỗ trợ đầy đủ bởi **các tài liệu được bản địa hóa**, bao gồm Hướng dẫn chi tiết dựa trên năng lực dành cho Giảng viên/Người đánh giá, dành cho Học viên, Sách bài tập, sử dụng các tình huống thực tế của ngành tại địa phương và các mẫu đánh giá khách quan.
- **Tài liệu học tập định dạng số: Tài liệu dạng video** được tích hợp một cách có chiến lược để cung cấp hướng dẫn trực quan, minh họa các nhiệm vụ công việc phức tạp trực tiếp trong môi trường logistics mô phỏng hoặc thực tế, đặc biệt hiệu quả trong các giai đoạn học tập kết hợp hình thức trực tuyến và trực tiếp.
- **Nền tảng mô phỏng và nền tảng số:** Các trường đã tích hợp việc học tập dựa trên mô phỏng với cơ sở hạ tầng kho bãi thực tế và các công cụ số, đảm bảo đánh giá năng lực nhất quán và học viên tiếp thu kỹ năng thực tế, chất lượng, là một tài nguyên lâu dài cho việc giảng dạy.

3.10 Mở rộng quy mô giữa các tổ chức và trong khu vực

Khi kết thúc Chương trình vào năm 2025, một số trường đối tác chính đã bắt đầu tự mình mở rộng các nguyên tắc và phương pháp CBTA sang các chương trình và ngành khác, minh chứng cho việc thể chế hóa sâu sắc và sự trưởng thành.

- **Ứng dụng liên ngành:** Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải Trung ương V tại Đà Nẵng đã áp dụng khung CBTA vào **chương trình đào tạo về bảo dưỡng ô tô và hậu cần du lịch**. Trường Cao đẳng Kinh tế - Công nghệ TP.HCM đã tích hợp các khung đánh giá CBTA vào **chương trình đào tạo về quản trị kinh doanh và marketing**.
- **Mức độ tiếp cận trong khu vực:** Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên đã thí điểm thành công một mô-đun CBTA hòa nhập dành cho **người dân tộc thiểu số vùng nông thôn**, chứng minh tính khả thi của mô hình ngay cả ở các vùng sâu vùng xa, điều kiện khó khăn.

Câu chuyện điển hình: Cam kết chiến lược của tổ chức

Tại Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải Trung ương V ở Đà Nẵng, sự ủng hộ mạnh mẽ của ban lãnh đạo đã tạo đà thành công cho chương trình thí điểm CBTA 2025 về kỹ năng *Điều phối hàng* (TLA15004). Ban lãnh đạo trường đã ưu tiên nguồn lực cho dự án bằng cách lập một nhà kho mô phỏng, phân bổ thời gian cho giáo viên và tài trợ các tài liệu đào tạo cần thiết.

Các đối tác doanh nghiệp (CTCP Thương mại Dịch vụ Minh Đông và Viefracht Đà Nẵng) đã cùng nhau xây dựng các bài giảng và cùng đánh giá sinh viên, lồng ghép sự hợp tác với doanh nghiệp vào chu trình đào tạo. Việc tham gia thí điểm đã giúp trường có sự hiện diện rộng rãi, cải thiện chương trình đào tạo và kế hoạch mở rộng CBTA đến nhiều khoa hơn, thể hiện sự lãnh đạo hiệu quả của nhà trường trong việc thúc đẩy cải cách.

Vào tháng 2 năm 2025, kết quả khảo sát do **Aus4Skills** thực hiện đã chứng minh rằng phương pháp Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) đã được áp dụng rộng rãi và thành công trên toàn mạng lưới GDNN. Kết quả cốt lõi là hoàn thành tài liệu chính thức về **146 chương trình giảng dạy CBTA được làm mới hoặc sửa đổi**, điều này báo hiệu một sự chuyển dịch mang tính hệ thống sang hướng giảng dạy tập trung vào công việc. Dữ liệu xác nhận cả tác động bên trong và bên ngoài, đó là tác động đến chất lượng giáo dục và thành công trong việc hợp tác với doanh nghiệp:

CHỈ TIÊU	KẾT QUẢ	TÁC ĐỘNG
Chương trình CBTA mới/sửa đổi	146	Lồng ghép các nguyên tắc về năng lực một cách có hệ thống.
Các trường áp dụng phương pháp CBTA ở các ngành khác ngành logistics	8	Mở rộng mô hình CBTA sang nhiều ngành.
Sinh viên được hưởng lợi từ việc cải thiện hướng dẫn	8.029	Trực tiếp gia tăng nguồn sinh viên tốt nghiệp sẵn sàng cho công việc.
Các biên bản ghi nhớ giữa nhà trường-doanh nghiệp	187	Các quan hệ đối tác cấp tổ chức được chính thức hóa để đảm bảo hợp tác lâu dài và có sự công nhận.

Tóm lại, chương trình đã chuyển đổi thành công từ một hoạt động thí điểm thành một thay đổi toàn hệ thống, được áp dụng rộng rãi, mang lại lợi ích trực tiếp cho hàng ngàn sinh viên và đảm bảo 187 cam kết chính thức từ các đối tác doanh nghiệp.

3.11 Truyền thông có chiến lược và độ hiện diện³

Truyền thông có mục tiêu đóng vai trò quan trọng, không mang tính kỹ thuật nhằm đạt được sự thay đổi mang tính hệ thống bằng cách nâng cao độ hiện diện:

- **Sự tham gia của người dân và truyền thông:** Các phương tiện truyền thông của Việt Nam đã đưa tin tích cực và thường xuyên trên truyền hình, báo giấy và các nền tảng trực tuyến, cho thấy sự hợp tác quốc tế và thành công của từng cá nhân tham gia dự án.
- **Tác động đến việc tuyển sinh và tạo động lực:** Sự chú ý tích cực này đã tạo ra sự quan tâm mạnh mẽ của công chúng, trực tiếp dẫn đến **gia tăng tuyển sinh vào các chương trình đào tạo về logistics**, củng cố sự quan tâm của doanh nghiệp đối với mô hình hợp tác, đồng thời đẩy mạnh đào tạo nghề trở thành một lộ trình sự nghiệp đáng tin cậy, hấp dẫn, mang lại giá trị cao tại Việt Nam.

3.12 Kết quả cấp hệ thống và chính sách

Sáng kiến CBTA của Aus4Skills đã tạo ra những thay đổi đáng kể, có thể đo lường được ở cấp hệ thống, góp phần vào sự chuyển đổi lớn trong chiến lược GDNN quốc gia:

- **Đối thoại chính sách quốc gia:** Bằng chứng có thể kiểm chứng từ các chương trình thí điểm CBTA đã chính thức được Cục GDNN&GDTX (trước đây là của Tổng cục GDNN) xem xét để cải cách chương trình đào tạo trên toàn quốc, trong đó chương trình thí điểm ngành logistics đóng vai trò là **mô hình tham khảo dựa trên bằng chứng**.
- **Khung đảm bảo chất lượng:** Phương pháp CBTA chặt chẽ đã thúc đẩy việc lồng ghép các tiêu chí năng lực thực tế, khách quan vào hệ thống đảm bảo chất lượng và kiểm định chất lượng nội bộ của các cơ sở GDNN, nâng cao tính minh bạch và linh động trên toàn quốc của chứng chỉ GDNN.
- **Công nhận kỹ năng trong khu vực:** Bằng cách điều chỉnh có hệ thống các chương trình đào tạo nghề phù hợp với **Tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS) của APEC** được công nhận toàn cầu, sáng kiến này đã trực tiếp củng cố vị thế của Việt Nam trong **khung chuyển dịch kỹ năng của ASEAN**.

3.13 Tổng quan về kết quả định lượng

Tác động toàn diện sau cùng của sáng kiến CBTA của Aus4Skills được phản ánh rõ nhất thông qua các kết quả định lượng tổng hợp.

LĨNH VỰC TÁC ĐỘNG	ĐẦU RA VÀ KẾT QUẢ CHÍNH (2017–2025)
Nâng cao năng lực	175 giáo viên/giảng viên được chứng nhận (+ 6 quan sát viên); ít nhất 665 nhân sự và cán bộ quản lý của cơ sở GDNN đã tham gia.

³ Xem thêm Phụ lục D: Đầu ra có thể kiểm chứng và truyền thông chiến lược

LĨNH VỰC TÁC ĐỘNG	ĐẦU RA VÀ KẾT QUẢ CHÍNH (2017–2025)
Năng lực của sinh viên	271 sinh viên được chứng nhận đủ năng lực trong 5 mô-đun tiêu chuẩn kỹ năng nghề .
Chương trình đào tạo và tài liệu	5 bộ hướng dẫn CBTA song ngữ được biên soạn và sử dụng; 146 chương trình đào tạo mới/sửa đổi được áp dụng.
Sự tham gia của doanh nghiệp	Hơn 45 doanh nghiệp đã trực tiếp tham gia vào các chương trình thí điểm CBTA; 187 Biên bản ghi nhớ (MOU) đã được ký kết giữa cơ sở GDNN và ngành Logistics ⁴ ; 13 nhà kho mô phỏng đã được thành lập tại 16 trường.
GEDSI	70–76% giáo viên/giảng viên là nữ trong các nhóm cụ thể; 10 người tham gia là người khuyết tật (giảng viên và sinh viên) đã được đào tạo; ít nhất 30 học viên người dân tộc thiểu số đã tham gia.
Nhân rộng và mở rộng trong khu vực	8 trường áp dụng CBTA ở ngành khác ngành logistics; hơn 8.029 sinh viên được hưởng lợi từ việc cải thiện hướng dẫn, giảng dạy ⁵

3.14 Thí điểm xây dựng chương trình đào tạo: Kế hoạch nhân rộng

Một thành tựu lớn gần đây về mặt chuyên môn là việc triển khai thành công hoạt động thí điểm xây dựng chương trình đào tạo cấp cao liên quan, làm mẫu cho chương trình Trung cấp và Cao đẳng ngành Logistics tại Việt Nam.

Hoạt động kỹ thuật này đã đạt được một mục tiêu quan trọng: **thu hẹp khoảng cách giữa các khung GDNN quốc tế vững chắc với các tiêu chuẩn giáo dục, quy định cụ thể trong nước**. Điều này đã tạo tính khả thi cho việc đưa sáng kiến CBTA, không chỉ dừng ở việc cung cấp các mô-đun đơn lẻ về kỹ năng nghề, mà hướng đến thiết kế và triển khai cấp chứng chỉ hoàn chỉnh, trình độ cao, dựa trên Chương trình đào tạo. Kết quả này đã đảm bảo quyền sở hữu trí tuệ, đồng thời là một phương pháp đã được chứng minh hiệu quả để mở rộng quy mô, định vị các cơ sở GDNN Việt Nam có thể cấp các bằng đạt chuẩn quốc tế.

⁴ Như trên.

⁵ Như trên.

Kết luận: Một mô hình đã được kiểm nghiệm, có khả năng nhân rộng để cải cách GDNN

Sáng kiến CBTA của Aus4Skills đã thành công chứng minh rằng **việc đào tạo dựa trên năng lực, đạt chuẩn quốc tế, phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp** có thể được thể chế hóa một cách hiệu quả, bền vững trong hệ thống GDNN Việt Nam.

Những thành tựu chính khẳng định tính khả thi của mô hình:

- **Năng lực được nâng cao:** 175 giáo viên/giảng viên đã được cấp chứng chỉ, thiết lập một đội ngũ chuyên gia CBTA quốc gia.
- **Năng lực đã được thẩm định:** 271 sinh viên được thẩm định năng lực về các tiêu chuẩn nghề ngành logistics.
- **Sự làm chủ của doanh nghiệp** Việc CBTA chính thức hợp tác với 45 doanh nghiệp và thành lập 13 cơ sở mô phỏng thiết yếu đã đảm bảo sự công nhận của doanh nghiệp và môi trường học tập thực chất.

Điều quan trọng là, sự thành công của việc thí điểm xây dựng nội dung giảng dạy liên quan đến CBTA đã chỉ ra một phương pháp đã được kiểm chứng, không chỉ dừng lại ở các tiêu chuẩn nghề đơn lẻ, mà còn hướng tới các chứng nhận trình độ hoàn chỉnh, dựa trên Chương trình đào tạo.

Với **8 trường đối tác đã áp dụng phương pháp CBTA trên nhiều ngành học khác nhau** (như ô tô và du lịch), mô hình này đã được kiểm nghiệm, **có khả năng nhân rộng cao và có khả năng làm chủ ở trong nước**. Điều này tạo nền tảng vững chắc cho cải cách chính sách GDNN quốc gia và giúp Việt Nam phát triển lực lượng lao động có tay nghề cao, khả năng cạnh tranh tốt, hòa nhập.

Câu chuyện điển hình: Khai thác sự thay đổi mang tính hệ thống thông qua đối thoại chiến lược

(Thông tin từ lãnh đạo/quản lý cấp cao của 16 cơ sở GDNN đối tác, ngày 17 tháng 7 năm 2024)

Hệ thống GDNN Việt Nam đang phải đối mặt với thách thức rất lớn: các giảng viên tâm huyết có thể nắm vững các năng lực trong **Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA)**; tuy nhiên, họ vẫn còn gặp bất cập trong việc áp dụng lâu dài. Để chuyển đổi thực sự, cần có các quyết định (về phân bổ nguồn lực lớn, lập kế hoạch tài chính cập nhật và tái cơ cấu tổ chức) hoàn toàn nằm ở ban lãnh đạo các trường.

Do hoạt động một cách độc lập, không một Lãnh đạo nào cảm thấy đủ tự tin để đơn phương giải thích cho nguyên nhân cần khoản đầu tư vốn lớn vào hạ tầng công nghệ cao, chẳng hạn như các cơ sở mô phỏng cho ngành logistics. Lĩnh vực này bị mắc kẹt trong vòng luẩn quẩn giữa nỗ lực cá nhân với sự hạn chế trong tác động tập thể, làm ảnh hưởng đến tính khả thi lâu dài của hoạt động cải cách.

Aus4Skills đã đưa ra một giải pháp mang tính thay đổi cục diện: **Đối thoại chiến lược giữa các bên đồng cấp**. Hoạt động này đã quy tụ các Giám đốc và Lãnh đạo Cấp cao từ tất cả **16 cơ sở GDNN đối tác** tham gia các diễn đàn có cấu trúc cụ thể, được tổ chức liên tục, tạo ra một môi trường thuận lợi để cùng nhau giải quyết vấn đề.

Trong các hội thảo chân thực và chuyển đi thực tế này, các nhà lãnh đạo đã chia sẻ những câu chuyện thành công khi áp dụng CBTA và những trở ngại trong quá trình triển khai. Việc thấy một cơ sở GDNN vận hành thành công một nhà kho mô phỏng đã tạo ra sức thuyết phục và giảm thiểu rủi ro hơn nhiều so với việc đọc bất kỳ báo cáo bên ngoài nào. Sự tương tác thực chất này đã thúc đẩy văn hóa trách nhiệm giải trình ở người lãnh đạo và giúp mạng lưới có tầm nhìn chiến lược chung.

Sự tham gia lâu dài ở cấp cao đã tạo ra 3 kết quả quan trọng, có mối liên hệ chặt chẽ, đảm bảo tính khả thi lâu dài của chương trình và chuyển đổi vai trò của các tổ chức:

- 1. Đảm bảo sự ủng hộ và đầu tư chiến lược:** Sự xác nhận tập thể đã giảm thiểu rủi ro, giúp **12 trường** tự tin phân bổ một nguồn lực nội bộ lớn và thành công đưa nội dung CBTA vào kế hoạch tài chính chính thức của họ. Việc giao lưu, trao đổi giữa các lãnh đạo đã tích cực thúc đẩy họ thực hiện các khoản đầu tư quan trọng vào cơ sở hạ tầng, đẩy nhanh quá trình hiện đại hóa.
- 2. Thống nhất ý kiến về chính sách:** Kinh nghiệm tập thể đã tạo một tiếng nói thống nhất, có sức ảnh hưởng giữa các cán bộ lãnh đạo cơ sở GDNN. Điều này đã tạo cho họ động lực chiến lược để đưa ra phản hồi quan trọng, thiết thực, có căn cứ trực tiếp cho **Cục GDNN&GDTX**, cơ quan quản lý trung ương.
- 3. Nâng cao vai trò:** Việc đưa ra phản hồi có chiến lược này đã đảm bảo thành công lồng ghép triển khai CBTA vào cuộc đối thoại chính sách quốc gia về GDNN. Kết quả này đã nâng cao vị thế các cơ sở GDNN, từ việc chỉ là bên hưởng lợi đơn thuần từ cải cách thành những **tác nhân có thẩm quyền** trong tiến trình trên toàn quốc.

Tóm lại, phương pháp học hỏi hợp tác giữa ban quản lý của các trường là chất xúc tác quan trọng. Việc này đã thúc đẩy sự thay đổi toàn diện về mặt tổ chức, đảm bảo phương pháp CBTA giờ đây được xác là một phương pháp lâu dài, hiệu quả, như một phần thiết yếu trong hệ thống GDNN Việt Nam.

Câu chuyện bài học: Kết quả và tác động

Sáng kiến CBTA năm cuối cùng (2025) đã thúc đẩy việc học tập từ thực tiễn, hỗ trợ cải cách chương trình đào tạo và tăng cường liên kết với doanh nghiệp, đặc biệt là trong lĩnh vực logistics. Lời chia sẻ của những người tham gia *(được ghi lại và trình bày tại diễn đàn tổ chức ngày 18 tháng 7 năm 2025 tại Đà Nẵng)* đã xác nhận tác động cụ thể về mặt thể chế và cá nhân:

Ông Châu Văn Khanh (Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải TP.HCM) cho biết sau khóa học CBTA, nhóm của ông đã phát triển và tổ chức một mô-đun đào tạo về logistics theo phương pháp CBTA và điều chỉnh 15 chương trình đào tạo. Ông cũng xác nhận việc hình thành các quan hệ đối tác mới với doanh nghiệp, kết hợp cơ hội thực tập vào chương trình giảng dạy.

Ông Nguyễn Văn Vân (Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải TP.HCM) đã ngay lập tức áp dụng các nguyên tắc CBTA bằng cách chuyển đổi phương pháp giảng dạy trên lớp từ lý thuyết sang giải quyết vấn đề và mô phỏng công việc thực tế. Ông cho biết điều này đã cải thiện mức độ tích cực tham gia của sinh viên và làm rõ chuẩn đầu ra, dẫn đến xây dựng được một kế hoạch chiến lược nhằm mở rộng việc sử dụng CBTA, bao gồm các bài đánh giá chuẩn hóa và hợp tác sâu rộng hơn với doanh nghiệp.

Bà Nguyễn Hoàng Phương Khánh (Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) - TP.HCM) đã áp dụng các nguyên tắc CBTA để thiết kế chương trình đào tạo nghề vận hành và bảo dưỡng tua-bin gió (cùng với Trường Cao đẳng Cơ giới và Thủy lợi (VCMI), đảm bảo các mô-đun đào tạo có đầu ra năng lực rõ ràng, đánh giá thực tế và sự tham gia tích cực của doanh nghiệp.

Ông Nguyễn Đoàn Anh Vũ (Trường Cao đẳng Đà Nẵng) đã nhấn mạnh việc biên soạn và triển khai thành công mô-đun “Chọn và xử lý đơn hàng”, xây dựng toàn diện chương trình đào tạo ngành Logistics trình độ trung cấp, cam kết áp dụng CBTA để chuẩn hóa tất cả các mô-đun ngành logistics, bao gồm cả học phần Vận hành xe nâng.

Những câu chuyện cụ thể trên đã khẳng định cam kết của các cán bộ giáo dục tại các cơ sở GDNN Việt Nam trong việc lồng ghép các nguyên tắc CBTA để thiết kế lại chương trình đào tạo và định hướng chiến lược cho tổ chức.

4.0 BÀI HỌC KINH NGHIỆM VÀ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

Sáng kiến CBTA của Aus4Skills đã khẳng định rằng việc cải cách toàn diện, trên quy mô lớn toàn hệ thống trong lĩnh vực GDNN của Việt Nam là hoàn toàn khả thi khi có các tiêu chuẩn kỹ thuật rõ ràng, quyền làm chủ thực sự ở trong nước và quan hệ đối tác bền vững, có khả năng thích ứng.

4.1 Những bài học chính từ Sáng kiến CBTA

4.1.1 Bài học cấp hệ thống và từ việc triển khai

1. **Cải cách cần có sự tham gia lâu dài, theo trình tự:** Bảy năm triển khai theo từng giai đoạn (cho **6 nhóm**) đã chứng minh được tầm quan trọng của việc củng cố các phương pháp mới. Việc mở rộng dần dần này cho phép các trường đưa phương pháp CBTA vào nội bộ, đạt được **sự thay đổi thực sự về thể chế**, qua đó chứng minh rằng những thay đổi văn hóa trong phương pháp sư phạm GDNN đòi hỏi có sự cam kết bền vững.
2. **Quyền làm chủ quyết định tính bền vững:** Thành công phụ thuộc vào sự xác nhận và tán thành của **Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề - ngành Logistics (LIRC)**. Khi các chuyên gia và doanh nghiệp Việt Nam tiên phong việc bản địa hóa cụ thể các tiêu chuẩn của APEC, các khung quốc tế đã trở nên thực sự phù hợp và bền vững, đảm bảo **khả năng vận hành lâu dài**.
3. **Chuyển đổi hệ thống đòi hỏi cần có một hệ sinh thái thuận lợi:** Sự thay đổi bền vững chỉ đạt được khi đào tạo kỹ thuật được kết hợp với các biện pháp bổ sung, bao gồm quan hệ đối tác với doanh nghiệp, cơ sở hạ tầng mô phỏng và tuyển dụng, tuyển sinh theo hướng hòa nhập. Cải cách phải đáp ứng **hệ sinh thái thể chế nói chung**, chứ không chỉ bổ sung năng lực riêng lẻ của giảng viên.
4. **Quản lý theo hướng thích ứng giúp đảm bảo khả năng phục hồi:** Việc thích ứng nhanh trong đại dịch COVID-19 (chuyển sang hình thức đào tạo kết hợp trực tuyến, trực tiếp và tận dụng các cơ sở mô phỏng) đã chứng minh rằng **việc linh hoạt và chủ động giải quyết vấn đề** có thể đảm bảo tính liên tục của việc học và nâng cao đáng kể năng lực số của các cơ sở GDNN.
5. **Bằng chứng giúp thúc đẩy độ tin cậy của chính sách:** Tác động chính sách của dự án bắt nguồn từ cơ sở bằng chứng vững chắc, cụ thể là kết quả định lượng có thể kiểm chứng về **năng lực của sinh viên (271 người được chứng nhận)** và sự hài lòng của doanh nghiệp. Những kết quả này giúp Cục GDNN&GDTX tự tin để chính thức sử dụng kết quả CBTA làm **mô hình tham chiếu** cho cải cách quốc gia.
6. **Truyền thông chiến lược giúp lan tỏa sự tiếp nhận hệ thống:** Việc chủ động chia sẻ câu chuyện và độ nhận diện cao (đưa tin rộng rãi trên các phương tiện truyền thông) đã tạo ra nhu cầu tìm hiểu về lộ trình đào tạo nghề ở quần chúng. Điều này thể hiện

rằng **truyền thông là một đòn bẩy chiến lược để thay đổi văn hóa**, trực tiếp dẫn đến đến việc tăng tuyển sinh ở cơ sở GDNN.

4.1.2 Thực hành hiệu quả về điều chỉnh phù hợp với bối cảnh, thu hút sự tham gia và năng lực

LĨNH VỰC THỰC HÀNH	NGUYÊN TẮC THỰC HÀNH HIỆU QUẢ	KẾT QUẢ/TÁC ĐỘNG
Điều chỉnh phù hợp với bối cảnh	Bản địa hóa có cấu trúc giúp đảm bảo tính phù hợp: Lập sơ đồ hệ thống đối chiếu tiêu chuẩn nghề/tiêu chuẩn kỹ năng nghề của APEC với các vị trí công việc tại Việt Nam, sau đó là quá trình thẩm định của doanh nghiệp.	Xây dựng các tiêu chuẩn theo chuẩn quốc tế, đồng thời cũng mang tính thực tiễn trong nước (một mô hình có thể nhân rộng sang các lĩnh vực khác).
Sự tham gia của doanh nghiệp	Việc cùng làm chủ với doanh nghiệp sẽ tạo ra sự gắn kết bền vững: Các doanh nghiệp luôn được coi là bên đồng làm chủ trong việc thiết kế và đánh giá chương trình đào tạo, được chính thức hóa thông qua 187 Biên bản ghi nhớ (MOU) .	Tăng cường sự phù hợp của chương trình đào tạo và đảm bảo tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp sẵn sàng làm việc cao thông qua trách nhiệm giải trình chung.
Nâng cao năng lực	Phát triển năng lực giảng viên theo phương pháp lập, dựa vào thực hành: Mô hình “đào tạo giảng viên nguồn” kết hợp hướng dẫn kỹ thuật, phương pháp cố vấn có cấu trúc và huấn luyện đồng cấp cho 175 giảng viên.	Giúp giảng viên đưa các nguyên tắc CBTA phức tạp hoàn toàn vào nội bộ và tự tin áp dụng chúng, xây dựng một nguồn lực quốc gia bền vững .
Hòa nhập (GEDSI)	Hòa nhập giúp nâng cao chất lượng và tính phù hợp: Lồng ghép yếu tố GEDSI (tỷ lệ nữ tham gia lên đến 76% ; học viên khuyết tật tham gia thành công).	Chứng minh rằng tính hòa nhập và chất lượng củng cố lẫn nhau bằng cách đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và chống lại các chuẩn mực xã hội gây ra sự hạn chế.

LĨNH VỰC THỰC HÀNH	NGUYÊN TẮC THỰC HÀNH HIỆU QUẢ	KẾT QUẢ/TÁC ĐỘNG
Tài liệu	Đồng biên soạn các tài liệu song ngữ là cơ sở cho quyền làm chủ: Cùng nhau biên soạn 5 bộ tài liệu Hướng dẫn song ngữ dành cho Giảng viên/Người đánh giá và Hướng dẫn dành cho Học viên, cùng nhiều tài liệu học tập bằng video. Gần đây, 2 bộ tài liệu học tập khác bằng tiếng Việt cũng đã được biên soạn.	Đảm bảo hiểu biết chuyên môn sâu sắc, duy trì quyền sở hữu trí tuệ ở trong nước và định vị các cơ sở ở Việt Nam là đơn vị quản lý lâu dài kiến thức về CBTA.

4.2 Khuyến nghị tăng cường phương pháp CBTA tại Việt Nam

4.2.1 Khuyến nghị cấp chính sách đối với Cục GDNN&GDTX và các cơ quan quản GDNN

LĨNH VỰC TRỌNG TÂM	KHUYẾN NGHỊ	LÝ DO
Thiết kế Chương trình	Áp dụng và nhân rộng Phương pháp thiết kế chương trình theo CBTA. Chính thức thể chế hóa phương pháp thí điểm (thu hẹp khoảng cách giữa các khung GDNN quốc tế với các quy định trong nước).	Cho phép các cơ sở GDNN chuyển đổi từ việc cung cấp các mô-đun đơn lẻ sang các chứng chỉ trình độ có giá trị cao, đạt chuẩn quốc tế, tập trung vào nghề nghiệp , đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp ở trình độ cao hơn.
Khung pháp lý/quy định	Chính thức hóa CBTA trong quy định quốc gia về GDNN. Chính thức lồng ghép các yêu cầu về thiết kế chương trình giảng dạy, đánh giá và cấp chứng chỉ dựa trên năng lực vào tất cả các lĩnh vực ưu tiên.	Đảm bảo việc chuyển đổi sang GDNN dựa trên hiệu quả công việc có tính ràng buộc pháp lý và được áp dụng thống nhất trên toàn quốc, để CBTA không còn là một chương thí điểm.

LĨNH VỰC TRỌNG TÂM	KHUYẾN NGHỊ	LÝ DO
Nguồn lực và tiêu chuẩn	Thành lập kho tiêu chuẩn nghề quốc gia. Tạo một nền tảng số dạng truy cập mở, lưu trữ các tài liệu tiêu chuẩn nghề/tiêu chuẩn kỹ năng nghề đã được thẩm định, tài liệu CBTA song ngữ và chương trình giảng dạy mẫu.	Thể chế hóa sở hữu trí tuệ ở trong nước và cung cấp một điểm tham chiếu thống nhất, đảm bảo chất lượng cho các cơ sở GDNN, giúp giảm thiểu sự trùng lặp.
Sự tham gia của doanh nghiệp	Yêu cầu sự tham gia có cấu trúc và liên tục của doanh nghiệp. Áp dụng các công cụ chính sách quy định chính thức sự tham gia của doanh nghiệp vào việc cùng thiết kế chương trình giảng dạy và thẩm định đánh giá cho tất cả các Chương trình GDNN.	Luôn cập nhật để đảm bảo tính phù hợp của đào tạo và đảm bảo sinh viên tốt nghiệp sẵn sàng cho công việc được sự thẩm định của doanh nghiệp.
Đảm bảo chất lượng	Tích hợp CBTA vào kiểm định và đảm bảo chất lượng. Tiêu chí kiểm định chất lượng phải bao gồm việc thể hiện được đánh giá dựa trên hiệu quả công việc, hợp tác chính thức với doanh nghiệp và chứng nhận CBTA bắt buộc của giảng viên.	Cung cấp cơ chế cần thiết để giám sát và thực thi các tiêu chuẩn chất lượng trên toàn hệ thống GDNN và đảm bảo tính toàn vẹn.
Dữ liệu và đánh giá	Cải thiện Hệ thống dữ liệu GDNN để ra quyết định dựa trên bằng chứng. Xây dựng bộ dữ liệu quốc gia thống nhất về việc làm của sinh viên tốt nghiệp, năng lực đạt được và sự hài lòng của doanh nghiệp.	Chuyển đổi việc lập kế hoạch GDNN từ hệ thống dựa trên đầu vào sang hệ thống dựa trên đầu ra, hướng đến kết quả.

4.2.2 Khuyến nghị về mặt thể chế đối với các trường và trung tâm đào tạo

1. **Thành lập các đơn vị chuyên trách CBTA:** Thành lập các nhóm nội bộ phụ trách hướng dẫn giảng viên, cập nhật chương trình giảng dạy và cải tiến liên tục để duy trì việc giảng dạy dựa trên năng lực sau khi không còn được dự án hỗ trợ.

2. **Đưa hợp tác với doanh nghiệp vào chiến lược của tổ chức:** Chuyển đổi **187 Biên bản ghi nhớ** hiện có thành các khung hợp tác thường trực, có ngân sách hỗ trợ, bao gồm học tập tại nơi làm việc, chia sẻ trang thiết bị và các vòng lặp phản hồi liên tục cho chương trình giảng dạy.
3. **Đầu tư chiến lược vào cơ sở hạ tầng:** Phân bổ ngân sách dành riêng cho việc bảo dưỡng, nâng cấp và mở rộng **13 nhà kho mô phỏng** và nền tảng học tập kỹ thuật số để đảm bảo việc đào tạo có tính thực tế, luôn phù hợp với tiêu chuẩn.
4. **Duy trì thực hành đào tạo theo hướng hòa nhập:** Duy trì tuyển dụng, tuyển sinh đảm bảo cân bằng giới, cơ sở vật chất ở môi trường học tập dễ tiếp cận và hỗ trợ hướng tới các nhóm thiểu số như **ngành vụ chính sách lâu dài của tổ chức**.
5. **Tiếp tục bản địa hóa nguồn lực và trao đổi giữa các bên đồng cấp:** Tích cực tham gia vào cộng đồng thực hành đã được thành lập để cập nhật và điều chỉnh **các tài liệu CBTA song ngữ**, đảm bảo liên tục cải thiện phương pháp sư phạm và tăng hiệu quả về chi phí trên toàn mạng lưới.

4.3 Khuyến nghị dành cho Chính phủ Ô-xtrây-li-a (DFAT)

1. **Tiếp tục quan hệ đối tác chiến lược và hỗ trợ kỹ thuật:** Các giai đoạn tiếp theo trong Chương trình Aus4Skills nên ưu tiên hỗ trợ tư vấn kỹ thuật cho Cục GDNN&GDTX về lồng ghép CBTA vào khuôn khổ quốc gia và **nhân rộng mô hình sang các lĩnh vực mới** (ví dụ: sản xuất, du lịch).
2. **Hỗ trợ đánh giá chuẩn khu vực và công nhận chéo:** Ô-xtrây-li-a có thể tận dụng tầm ảnh hưởng của mình tại các diễn đàn APEC và ASEAN để thúc đẩy **các khung công nhận kỹ năng xuyên quốc gia**, xác định vị thế Việt Nam là một hình mẫu điển hình trong khu vực về cải cách dựa trên năng lực.
3. **Đầu tư vào phát triển năng lực cho lãnh đạo Việt Nam:** Cung cấp các chương trình học bổng, chuyển tham quan học tập hoặc chương trình trao đổi, tạo điều kiện cho cán bộ Cục GDNN&GDTX và lãnh đạo các cơ sở GDNN học hỏi trực tiếp từ Ô-xtrây-li-a về mô hình **quản lý nhà nước trong GDNN, đảm bảo chất lượng và gắn kết với doanh nghiệp**.
4. **Thúc đẩy hợp tác Nam-Nam và hợp tác ba bên:** Khuyến khích hợp tác giữa Việt Nam và các đối tác ASEAN khác đã được hưởng lợi từ kinh nghiệm chuyên môn CBTA của Ô-xtrây-li-a, thúc đẩy **học tập lẫn nhau và năng lực tập thể** trên toàn khu vực.
5. **Tiếp tục lồng ghép các ưu tiên về GEDSI:** DFAT cần đảm bảo các Chương trình sắp tới đảm bảo **bình đẳng giới và hòa nhập người khuyết tật** là nguyên tắc thiết kế cốt lõi, vận dụng thành công của mô hình CBTA.

4.4 Các ưu tiên xuyên suốt đối với tính bền vững

Những hành động này đóng vai trò rất quan trọng để đảm bảo những thay đổi đã đạt được về mặt thể chế sẽ tồn tại lâu dài hơn, sau khi không còn sự hỗ trợ bên ngoài từ dự án:

- **Thành lập Hệ thống quốc gia về chứng nhận và gia hạn chứng nhận cho giảng viên CBTA** để duy trì chất lượng và chính thức công nhận năng lực chuyên môn của giảng viên cơ sở GDNN và giảng viên từ doanh nghiệp.
- **Nhân rộng mô hình LIRC sang các ngành ưu tiên cao** để thể chế hóa sự tham gia liên tục, có cấu trúc của doanh nghiệp và thẩm định cho các lĩnh vực chiến lược khác.
- **Đưa năng lực thiết kế chương trình giảng dạy bao trùm vào các tiêu chuẩn quốc gia cho giảng viên** để đảm bảo lồng ghép GEDSI lâu dài.
- **Sử dụng các trường áp dụng CBTA làm trung tâm hình mẫu** để hướng dẫn cho các tổ chức khác và mở rộng quy mô cải cách, tiết kiệm chi phí.
- **Xây dựng các vòng lặp phản hồi chính sách-thực hành chính thức** nhằm kết nối Cục GDNN&GDTX, doanh nghiệp và cơ sở GDNN để liên tục giám sát và điều chỉnh hệ thống dựa trên kết quả thực tế.

PHỤ LỤC A: LÀM RÕ CÁC KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

Các bảng sau đây làm rõ ý định cụ thể và phạm vi của các khuyến nghị chiến lược được trình bày trong Mục 4.2, phân loại theo cơ quan phụ trách (Cục GDNN&GDTX, các cơ sở GDNN và Chính phủ Ô-xtrây-li-a).

1. Khuyến nghị chính sách cho Cục GDNN&GDTX và các cơ quan quản lý GDNN

KHUYẾN NGHỊ	LÀM RÕ (Ý định hoạt động)
Chính thức thể chế hóa phương pháp thiết kế chương trình theo CBTA.	Khuyến nghị chính thức lồng ghép phương pháp thí điểm - thu hẹp khoảng cách giữa các khung GDNN quốc tế liên quan (ví dụ: Gói đào tạo của Ô-xtrây-li-a) với các quy định quốc gia - để cung cấp các chứng chỉ đa năng lực trình độ Trung cấp và Cao đẳng.
Đưa các nguyên tắc CBTA vào các quy định quốc gia về GDNN.	Yêu cầu đưa chương trình giảng dạy dựa trên năng lực, đánh giá dựa trên hiệu quả thực hiện và các yêu cầu bắt buộc về chứng chỉ được công nhận trong ngành vào pháp luật, chính sách GDNN quốc gia trong tất cả các lĩnh vực ưu tiên.
Thành lập kho tiêu chuẩn nghề quốc gia.	Tư vấn thiết lập một nền tảng số duy nhất, dễ tiếp cận để lưu trữ an toàn tất cả các tài liệu kỹ năng nghề/tiêu chuẩn kỹ năng nghề đã được APEC công nhận, hướng dẫn song ngữ về CBTA và chương trình giảng dạy mẫu đã được phê duyệt để sử dụng thống nhất trên toàn quốc .
Yêu cầu sự tham gia có cấu trúc và liên tục của doanh nghiệp.	Đề xuất xây dựng các công cụ chính sách quy định yêu cầu pháp lý và chính thức hóa sự tham gia của doanh nghiệp vào các quy trình GDNN cốt lõi, cụ thể là trong việc cùng thiết kế chương trình giảng dạy, cùng giảng dạy và thẩm định đánh giá sinh viên .

KHUYẾN NGHỊ	LÀM RÕ (Ý định hoạt động)
Tích hợp CBTA vào kiểm định và đảm bảo chất lượng.	Có nghĩa là tận dụng đánh giá dựa trên hiệu quả thực hiện, bằng chứng có thể kiểm chứng về sự hợp tác với doanh nghiệp và chứng nhận CBTA của giảng viên chính thức làm tiêu chí bắt buộc cho việc công kiểm định và kiểm tra chất lượng quốc gia cho cơ sở GDNN.
Tăng cường hệ thống dữ liệu GDNN để lập kế hoạch dựa trên bằng chứng.	Khuyến nghị phát triển các hệ thống thu thập dữ liệu quốc gia thống nhất, đáng tin cậy, tập trung vào đo lường tình trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp và sự hài lòng của doanh nghiệp, chuyển đổi kế hoạch GDNN sang mô hình dựa trên kết quả , có thể minh họa được.

2. Khuyến nghị về mặt thể chế đối với các trường và trung tâm đào tạo

KHUYẾN NGHỊ	LÀM RÕ (Hành động dự kiến của tổ chức)
Thành lập trong nội bộ các đơn vị chuyên trách đảm bảo chất lượng CBTA.	Khuyến nghị thành lập các nhóm nội bộ thường trực trong các trường, phụ trách hướng dẫn giảng viên, liên tục bản địa hóa các bản cập nhật trong chương trình giảng dạy và liên tục quản lý đảm bảo chất lượng việc triển khai CBTA.
Đưa hợp tác doanh nghiệp vào chiến lược của tổ chức.	Tư vấn các trường đưa các Biên bản ghi nhớ (MOU) hiện có thành các khung hợp tác lâu dài, được tài trợ , bao gồm học tập dựa trên công việc, chia sẻ trang thiết bị và các vòng lặp phản hồi bắt buộc cho chương trình giảng dạy.
Đầu tư chiến lược vào hạ tầng mô phỏng và hạ tầng số.	Khuyến nghị phân bổ ngân sách dành riêng cho các trường để bảo dưỡng, nâng cấp thường xuyên và mở rộng nhà kho mô phỏng và nền tảng học tập kỹ thuật số nhằm đảm bảo chất lượng lâu dài trong đào tạo thực tiễn, có độ tin cậy cao.

KHUYẾN NGHỊ	LÀM RÕ (Hành động dự kiến của tổ chức)
Duy trì và mở rộng các hoạt động đào tạo hòa nhập (GEDSI).	Có nghĩa là thể chế hóa các chính sách đảm bảo tuyển dụng, tuyển sinh theo hướng cân bằng giới, cơ sở vật chất ở môi trường học tập dễ tiếp cận và hỗ trợ hướng tới các nhóm thiểu số (ví dụ: học viên khuyết tật) như một quy trình hoạt động tiêu chuẩn.
Tiếp tục bản địa hóa nguồn lực và trao đổi giữa các bên đồng cấp.	Tư vấn các trường tích cực tham gia vào cộng đồng thực hành đã được thiết lập để liên tục cập nhật, điều chỉnh và chia sẻ các tài liệu CBTA song ngữ và các phương pháp đã được chứng minh hiệu quả về chi phí trên toàn mạng lưới.

3. Khuyến nghị cho Chính phủ Ô-xtrây-li-a (DFAT)

KHUYẾN NGHỊ	LÀM RÕ (Chiến lược dự kiến của DFAT)
Tiếp tục quan hệ đối tác chiến lược và hỗ trợ kỹ thuật.	Khuyến nghị nguồn tài trợ lâu dài và hỗ trợ tư vấn từ chuyên gia DFAT cho Cục GDNN&GDTX, cụ thể là tích hợp hoàn toàn CBTA vào khung GDNN quốc gia và nhân rộng mô hình sang các lĩnh vực ưu tiên mới chứ không chỉ dừng lại ở lĩnh vực logistics.
Hỗ trợ đánh giá chuẩn khu vực và công nhận chéo.	Khuyến nghị Ô-xtrây-li-a tận dụng tầm ảnh hưởng của mình tại các diễn đàn APEC/ASEAN để thúc đẩy công nhận kỹ năng xuyên quốc gia , tận dụng việc Việt Nam áp dụng thành công CBTA làm ví dụ điển hình về thực hành tốt nhất có thể kiểm chứng trong khu vực.
Đầu tư vào phát triển năng lực cho các nhà lãnh đạo chính sách và lãnh đạo thể chế của Việt Nam.	Tư vấn tài trợ cho các chuyến tham quan học tập, học bổng hoặc chương trình trao đổi có mục tiêu cụ thể cho các cán bộ Cục GDNN&GDTX và lãnh đạo các cơ sở GDNN để học hỏi trực tiếp từ các mô hình tiên tiến về quản lý nhà nước trong GDNN, đảm bảo chất lượng và gắn kết doanh nghiệp của Ô-xtrây-li-a.

KHUYẾN NGHỊ	LÀM RÕ (Chiến lược dự kiến của DFAT)
Thúc đẩy hợp tác Nam-Nam và hợp tác ba bên.	Khuyến nghị Ô-xtrây-li-a tài trợ và tổ chức các hội thảo mà Việt Nam, sau khi được hưởng lợi từ chuyên môn trong CBTA, sẽ chia sẻ mô hình triển khai thành công của mình với các đối tác đang phát triển khác trong ASEAN .
Tiếp tục lồng ghép các ưu tiên về GEDSI vào tất cả các hỗ trợ trong tương lai.	Tư vấn cho DFAT đảm bảo bình đẳng giới và hòa nhập người khuyết tật là các nguyên tắc thiết kế cốt lõi không thể thay đổi trong tất cả các chương trình GDNN sắp tới, vận dụng thành công của sáng kiến CBTA.
Thúc đẩy phổ biến kiến thức và đối thoại chính sách.	Tư vấn cho DFAT hỗ trợ việc dịch thuật, xuất bản và chia sẻ kinh nghiệm về CBTA của Việt Nam trong khu vực như một nguyên cứu điển hình chính sách chính thức để toàn khu vực ASEAN học hỏi.

4. Các ưu tiên xuyên suốt đối với tính bền vững

ƯU TIÊN	LÀM RÕ (Cơ chế hệ thống dự kiến)
Thành lập hệ thống quốc gia về chứng nhận và gia hạn chứng nhận cho giảng viên CBTA.	Có nghĩa là tạo ra một hệ thống chính thức, được chính phủ hỗ trợ để cấp chứng nhận cho giảng viên đào tạo CBTA của cơ sở GDNN và doanh nghiệp, đảm bảo chất lượng, sự công nhận chuyên môn và tính phổ biến rộng rãi lâu dài.
Nhân rộng mô hình LIRC trên các ngành ưu tiên cao.	Tư vấn thành lập các Hội đồng tham khảo ngành (như mô hình LIRC cho ngành Logistics) cho các ngành trọng điểm như sản xuất và du lịch để thể chế hóa sự tham gia lâu dài của doanh nghiệp trong các lĩnh vực đó.

ƯU TIÊN	LÀM RÕ (Cơ chế hệ thống dự kiến)
Đưa năng lực thiết kế chương trình giảng dạy bao trùm vào các tiêu chuẩn quốc gia cho giảng viên.	Có nghĩa là biến khả năng thiết kế và tổ chức đào tạo hòa nhập (phù hợp với tiêu chí GEDSI) thành một kỹ năng bắt buộc, có thể đánh giá được đối với tất cả các giảng viên được cấp chứng nhận, đảm bảo tích hợp công bằng và lâu dài.
Tận dụng các cơ sở GDN áp dụng CBTA làm trung tâm hình mẫu và hướng dẫn.	Khuyến nghị chính thức chỉ định các trường đối tác thành công làm cố vấn và đào tạo nhân sự cho các cơ sở GDN khác , mở rộng quy mô cải cách theo trên mạng lưới toàn quốc.
Xây dựng các vòng lặp phản hồi chính thức giữa chính sách và thực tiễn.	Có nghĩa là tạo ra các cơ chế có cấu trúc cho các cơ sở GDN và doanh nghiệp để thường xuyên cung cấp dữ liệu hiệu quả làm việc thực tế và phản hồi cho Cục GDN&GDTX, từ đó liên tục theo dõi và điều chỉnh hệ thống dựa trên kết quả thực tế.

PHỤ LỤC B: CÁC VÍ DỤ ỨNG DỤNG MÔ HÌNH CBTA HOÀN THIỆN CỦA Ô-XTRÂY-LI-A

Hệ thống GDN của Ô-xtrây-li-a hoạt động như một khuôn khổ quốc gia được thiết kế để đào tạo các kỹ năng cụ thể theo ngành với tính thống nhất trên toàn quốc. Khuôn khổ này về cơ bản được củng cố bởi phương pháp Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA), một cách tiếp cận tập trung vào kết quả, trong đó thành quả được đo lường chỉ dựa theo khả năng đã được kiểm chứng của một cá nhân trong việc thực hiện công việc theo tiêu chuẩn yêu cầu tại nơi làm việc. Không giống như các mô hình truyền thống dựa theo thời gian học, CBTA ưu tiên sự sẵn sàng cho công việc.

Thành công của mô hình hướng đến kết quả này được dựa trên 4 khía cạnh hoạt động có liên kết với nhau: Thiết kế nội dung giảng dạy và chương trình, Thiết kế đánh giá và thẩm định, Thể chế hóa sự tham gia của doanh nghiệp, và Tổ chức theo hướng hòa nhập và linh hoạt. Các khía cạnh này hỗ trợ cho nhau để đảm bảo đào tạo có sự phù hợp trực tiếp với doanh nghiệp, thống nhất trên toàn quốc giữa các cơ sở đào tạo và liên tục đáp ứng nhu cầu ngày càng thay đổi của ngành, theo **Tiêu chuẩn năm 2025 dành cho các Tổ chức đào tạo có đăng ký (RTO)**. Sau đây là các ví dụ thực tế minh họa cách lĩnh vực GDN áp dụng các nguyên tắc này một cách có hệ thống.

1. Thiết kế nội dung giảng dạy và chương trình

Tập trung vào từng mô-đun, kết quả đầu ra và sự liên kết trực tiếp với ngành.

VÍ DỤ	CHI TIẾT	NGUYÊN TẮC CBTA
Bộ kỹ năng theo mô-đun	Gói đào tạo quốc gia cho ngành Tài nguyên và cơ sở hạ tầng (ví dụ: khai thác mỏ) chia nhỏ các bằng cấp lớn (như Chứng chỉ IV) thành các Bộ kỹ năng nhỏ hơn, có thể linh động giữa các ngành. Người lao động chưa có việc làm có thể hoàn thành một mô-đun ngắn như “Vận hành nhà máy và trang thiết bị nhỏ” để nhanh chóng có được chứng nhận về các kỹ năng sẵn sàng cho công việc và tái gia nhập thị trường lao động, tích lũy tín chỉ để có bằng cấp đầy đủ sau này.	Tính mô-đun và định hướng kết quả: Việc học được chia theo từng phần và chỉ tập trung vào kết quả đã được lưu hồ sơ tại nơi làm việc.

Sự thẩm định của doanh nghiệp	Khi một chương trình giảng dạy về Chăm sóc người cao tuổi được xây dựng hoặc sửa đổi, chương trình sẽ được lập sơ đồ đối chiếu trực tiếp với các yêu cầu về bằng chứng kiến thức, hiệu quả công việc như quy định trong đơn vị năng lực quốc gia, do Hội đồng Việc làm và kỹ năng (JSC) của ngành xây dựng và thẩm định.	Liên kết trực tiếp với ngành: Đảm bảo chương trình giảng dạy chỉ dạy những gì công việc yêu cầu.

2. Thiết kế đánh giá và thẩm định

Chú trọng định hướng theo hiệu quả công việc, đánh giá dựa trên bằng chứng và tính nhất quán trên toàn quốc.

VÍ DỤ	CHI TIẾT	NGUYÊN TẮC CBTA
Đánh giá thực hành mô phỏng	Đối với chứng chỉ ngành Nấu ăn thương mại , bài đánh giá cuối kỳ cho năng lực “Chuẩn bị và chế biến các món từ gia cầm” không phải là bài kiểm tra viết. Bài kiểm tra này yêu cầu học viên chuẩn bị và phục vụ một món cụ thể từ gia cầm trong một nhà bếp thương mại mô phỏng, dưới điều kiện áp lực, có người đánh giá quan sát dựa trên danh sách kiểm tra chi tiết về vệ sinh, kỹ thuật và quản lý thời gian.	Định hướng hiệu quả công việc và đánh giá dựa trên bằng chứng: Năng lực được đánh giá dựa trên hiệu quả công việc tổng hợp, có thể quan sát được, chứ không chỉ dựa trên kiến thức lý thuyết.
Kiểm duyệt (Thẩm định) công cụ đánh giá	Các tổ chức đào tạo có đăng ký (RTO) thường xuyên tham gia các buổi kiểm duyệt , trong đó nhiều thẩm định viên (thường bao gồm một chuyên gia độc lập trong ngành) so sánh và đối chiếu các đánh giá của họ với một mẫu bằng chứng chung từ học viên (ví dụ: hồ sơ, sản phẩm hoàn thiện hoặc video thể hiện kỹ năng).	Tính nhất quán và hiệu lực trên toàn quốc: Đảm bảo tiêu chuẩn “đủ năng lực” được giải thích và áp dụng thống nhất trên giữa các RTO và tiểu bang.

4. Thể chế hóa sự tham gia của doanh nghiệp

Xây dựng cơ cấu hợp tác ở cấp quốc gia, tổ chức và địa phương.

VÍ DỤ	CHI TIẾT	NGUYÊN TẮC CBTA
Nhóm cố vấn ngành (IAG)	Một trường lớn thuộc TAFE đang triển khai chương trình có rủi ro cao, chẳng hạn như Sửa chữa ô tô (Xe hạng nặng) , duy trì một nhóm cố vấn ngành chính thức gồm các quản lý công ty vận tải địa phương và chuyên gia cơ khí. Nhóm này họp mặt hàng quý để đánh giá trang thiết bị ở xưởng của trường, đưa ra góp ý về kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp và xác minh mức độ môi trường đào tạo của trường phản ánh công nghệ hiện tại (ví dụ: chẩn đoán cho xe hybrid).	Hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và cấp địa phương: Đảm bảo thấy ngay sự phù hợp trong các tài liệu và kỹ năng được giảng dạy.
Sản phẩm đào tạo quốc gia	Hội đồng Việc làm và kỹ năng (JSC) , bao gồm các chuyên gia trong ngành trên khắp cả nước, chịu trách nhiệm duy trì các Gói đào tạo quốc gia (nền tảng của GDNN). Họ xem xét và cập nhật các yêu cầu trình độ khi công nghệ hoặc luật pháp thay đổi (ví dụ: cập nhật các tiêu chuẩn an ninh mạng cho ngành CNTT).	Cấu trúc cấp quốc gia: Đảm bảo tất cả các sản phẩm đào tạo đều cập nhật, linh hoạt và phản ánh tiêu chuẩn quốc gia.

5.0 Tổ chức theo hướng hòa nhập và linh hoạt

Đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học và thực tế phức tạp trong công việc.

VÍ DỤ	CHI TIẾT	NGUYÊN TẮC CBTA
Công nhận kết quả học tập đã tích lũy (RPL)	Một quản đốc công trường có kinh nghiệm nhưng chưa có chứng chỉ trong ngành Xây dựng xin cấp Chứng chỉ IV về Xây dựng và thi công. Thay vì tham gia tất cả các lớp học, tổ chức RTO đánh giá danh mục hồ sơ công việc của người đó, phỏng vấn những người giám sát trước đây (bằng chứng từ bên thứ ba) và quan sát người đó quản lý một công trường (quan sát trực tiếp). Người đó	Tính linh hoạt và bao trùm: Công nhận những năng lực có được thông qua kinh nghiệm làm việc, bất kể có được bằng cách nào và ở đâu.

	được cấp chứng nhận năng lực cho 80% số đơn vị năng lực và chỉ phải học 20% còn lại.	
Điều chỉnh hợp lý	Một sinh viên học nghề mắc chứng khó đọc đăng ký khóa học Quản trị kinh doanh có thể nhận được sự điều chỉnh hợp lý. Thay vì hoàn thành một bản báo cáo theo hình thức truyền thống làm bằng chứng về năng lực trong phần “Chuẩn bị hồ sơ”, sinh viên được phép đưa ra bằng chứng cần thiết thông qua bài thuyết trình bằng lời hoặc bản ghi định dạng số thể hiện sự thành thạo với phần mềm lập hồ sơ.	Đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học: Trọng tâm vẫn là chứng minh kết quả (năng lực chuẩn bị hồ sơ), chứ không phải phương pháp thực hiện đánh giá.

Tài liệu tham khảo và nguồn.

- Chính phủ Ô-xtrây-li-a. (không rõ ngày). *Rà soát hệ thống giáo dục nghề nghiệp*. Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a (ASQA). (2025).
- *Tiêu chuẩn năm 2025 dành cho các tổ chức đào tạo có đăng ký (RTO) (Commonwealth Instrument)*. Khối thịnh vượng chung Ô-xtrây-li-a. Bộ Việc làm và Quan hệ lao động Ô-xtrây-li-a (DEWR). (không rõ ngày).
- *Khung trình độ quốc gia Ô-xtrây-li-a (AQF) và hệ thống gói đào tạo quốc gia*. Khối thịnh vượng chung Ô-xtrây-li-a. Trung tâm Nghiên cứu giáo dục và nghề nghiệp quốc gia (NCVER). (không rõ ngày). *Nghiên cứu về đào tạo dựa trên năng lực và sự tham gia của doanh nghiệp ở Ô-xtrây-li-a*.

PHỤ LỤC C: TÓM TẮT THÔNG TIN VỀ SÁNG KIẾN CBTA CỦA AUS4SKILLS (CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CỐT LÕI)

1. BỐI CẢNH VÀ LẬP LUẬN CHIẾN LƯỢC

Sáng kiến Đánh giá và đào tạo theo năng lực của Aus4Skills (**CBTA**) (2017–2025) là một can thiệp chiến lược, có mục tiêu, kéo dài 7 năm nhằm giải quyết tình trạng **thiếu hụt kỹ năng** nghiêm trọng trong **lĩnh vực logistics vốn đang phát triển nhanh chóng** ở Việt Nam. Ngành này có vai trò cực kỳ quan trọng đối với năng lực cạnh tranh kinh tế và thương mại quốc gia trong khu vực ASEAN và APEC.

Các phương pháp GDN truyền thống, dựa vào học thuộc lòng và số giờ giảng dạy, đã không tạo ra được những sinh viên tốt nghiệp có **năng lực dựa trên hiệu quả công việc, phù hợp thực tiễn** mà ngành yêu cầu trong bối cảnh hiện đại.

Mục tiêu cốt lõi của sáng kiến này là về cơ bản nâng cao **chất lượng và sự phù hợp của GDN** bằng cách thúc đẩy sự chuyển đổi mô hình: từ đo lường dựa trên đầu vào (những gì học viên *biết*) sang đo lường dựa trên đầu ra (điều mà học viên có thể chứng minh là *làm được*). Điều này đạt được bằng cách đối chiếu, so sánh tất cả hoạt động đào tạo và đánh giá với khung **Tiêu chuẩn nghề của APEC (OS/OSS)** được công nhận trên toàn cầu.

Được thực hiện bởi Nhóm đào tạo Strategix và CARLUZ Australasia, sáng kiến này đã tạo dấu ấn trên toàn quốc, thu hút sự tham gia của 175 giáo viên/giảng viên từ các cơ sở GDN và ngành logistics Việt Nam.

Nỗ lực này đã thúc đẩy sự thay đổi mang tính hệ thống trên 3 trụ cột tích hợp:

- đạt được **sự phát triển năng lực** có thể đo lường được so với các tiêu chuẩn quốc tế
- thiết lập **mối liên kết** vững chắc, lâu dài giữa **cơ sở GDN-doanh nghiệp** để đảm bảo sự phù hợp của chương trình giảng dạy; và,
- lồng ghép các nguyên tắc về **Bình đẳng giới, Khuyết tật và Hòa nhập xã hội (GEDSI)** để đảm bảo khả năng tiếp cận công bằng.

Điều quan trọng là, các hoạt động liên minh (chẳng hạn như thí điểm xây dựng chương trình giảng dạy chuyên môn nhằm điều chỉnh các thành phần của **Gói đào tạo Ô-xtrây-li-a** để dự thảo ra các chứng nhận trình độ cao hơn) đã đưa ra hỗ trợ bổ sung cần thiết, đảm bảo thực hiện chặt chẽ việc **điều chỉnh phù hợp bối cảnh** và có kế hoạch dài hạn cho cải cách GDN.

2. ĐẦU RA/KẾT QUẢ CỦA VIỆC TRIỂN KHAI THEO GIAI ĐOẠN VÀ MÔ HÌNH THÍCH ỨNG⁶

Sáng kiến CBTA đã được triển khai trên 6 nhóm riêng biệt, thể hiện một mô hình thích ứng có quy mô, từ thẩm định ban đầu ở các trung tâm đô thị đến nhân rộng trên toàn quốc, thậm chí kết hợp tổ chức theo hình thức trực tuyến, trực tiếp trong đại dịch COVID-19.

NHÓM CBTA / ĐỐI MỐI CHÍNH & THÍCH ỨNG	PHẠM VI ĐÀO TẠO (NHÂN SỰ CƠ SỞ GDNN & DOANH NGHIỆP)	CÁC TRƯỜNG THÍ ĐIỂM VÀ CÁC MÔ-ĐUN TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ THEO CBTA	ĐỐI TÁC DOANH NGHIỆP VÀ CỘNG TÁC VIÊN	SINH VIÊN THAM GIA THÍ ĐIỂM CBTA ĐƯỢC CHỨNG NHẬN	ĐẦU RA/KẾT QUẢ CHÍNH
Nhóm 1: 2017–2019 (Thí điểm và thẩm định) Đối mới chính: Chương trình trực tiếp đào tạo chuyên sâu giảng viên nguồn ban đầu và thí điểm trong 12 tuần.	Tổng 38 23 nữ, 15 nam)	Trường Cao đẳng Kinh tế TP. HCM (Kỹ năng Chọn và xử lý đơn hàng); Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức (Kỹ năng Vận hành xe nâng)	10 doanh nghiệp logistics chính (ví dụ: Tân Cảng STC, U&I Logistics).	Tổng 33 15 nữ, 18 nam)	38 nhân sự được đào tạo; 33 sinh viên được chứng nhận, hình thành phương pháp CBTA nền tảng. - Đạt được tiền lệ về GEDSI: đào tạo những nữ giảng viên và nữ học viên vận hành xe nâng đầu tiên. - Thành lập 2 cơ sở đào tạo mô phỏng nhà kho ban đầu.

⁶ Tổng hợp từ Báo cáo Hoàn thành Chương trình CBTA - của AUS4Skills (tất cả các năm)

NHÓM CBTA / ĐỐI MỚI CHÍNH & THÍCH ỨNG	PHẠM VI ĐÀO TẠO (NHÂN SỰ CƠ SỞ GDNN & DOANH NGHIỆP)	CÁC TRƯỜNG THÍ ĐIỂM VÀ CÁC MÔ-ĐUN TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ THEO CBTA	ĐỐI TÁC DOANH NGHIỆP VÀ CỘNG TÁC VIÊN	SINH VIÊN THAM GIA THÍ ĐIỂM CBTA ĐƯỢC CHỨNG NHẬN	ĐẦU RA/KẾT QUẢ CHÍNH
Nhóm 2: 2020 (Điều chỉnh từ xa) <i>Đổi mới chính:</i> Chuyển đổi nhanh sang hình thức tổ chức từ xa (đào tạo giảng viên nguồn trực tuyến 3 tuần) và hình thức cố vấn kết hợp trực tuyến, trực tiếp do đại dịch COVID-19 .	Tổng 24 13 nữ, 11 nam 2 NKT -1 nam, 1 nữ	Trường Cao đẳng Hàng hải I (Hải Phòng), Trường Trung cấp Kỹ thuật Nguyễn Hữu Cánh (TP. HCM) (Cả kỹ năng Nhận và lưu trữ hàng)	8 doanh nghiệp logistics chính (ví dụ: MACS Shipping, CTCP Liên Kết Vàng, CTCP Gemadept).	Tổng 32 17 nữ, 15 nam	• 24 nhân sự được đào tạo, làm mẫu khả năng phục hồi của mô hình. • 32 sinh viên được chứng nhận. • Thành lập thêm 2 nhà kho mô phỏng.
Nhóm 3: 2021 (Trọng tâm kết hợp trực tuyến, trực tiếp và hòa nhập) <i>Đổi mới chính:</i> Tổ chức đào tạo giảng viên nguồn kết hợp trực tuyến và trực tiếp. Tập trung vào tỷ lệ tham gia cao của phụ nữ và người dân tộc thiểu số .	Tổng 25 19 nữ, 6 nam 1 NKT (nữ)	Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Điện Biên; Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải Trung ương V Đà Nẵng (Cả kỹ năng Nhận và lưu trữ hàng)	6 doanh nghiệp logistics chính (ví dụ: Tập đoàn Universal Alloy Việt Nam, CTCP Cao su Đà Nẵng).	Tổng 31 11 nữ, 20 nam 15 người DTTS	• Đã đào tạo 25 giảng viên • 31 sinh viên được chứng nhận, trong đó có 15 người DTTS • 2 nhà kho mô phỏng mới được thành lập. • Tổ chức 2 chương trình thí điểm CBTA; triển khai 12 dự án ứng dụng

NHÓM CBTA / ĐỐI MỚI CHÍNH & THÍCH ỨNG	PHẠM VI ĐÀO TẠO (NHÂN SỰ CƠ SỞ GDNN & DOANH NGHIỆP)	CÁC TRƯỜNG THÍ ĐIỂM VÀ CÁC MÔ-ĐUN TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ THEO CBTA	ĐỐI TÁC DOANH NGHIỆP VÀ CỘNG TÁC VIÊN	SINH VIÊN THAM GIA THÍ ĐIỂM CBTA ĐƯỢC CHỨNG NHẬN	ĐẦU RA/KẾT QUẢ CHÍNH
Nhóm 4: 2022 (Mở rộng tiêu chuẩn kỹ năng nghề và cơ sở hạ tầng) <i>Đối mới chính:</i> Mở rộng tiêu chuẩn kỹ năng nghề để bao gồm 5 mô-đun cốt lõi. Lắp đặt một container logistics để mở rộng đào tạo có độ tin cậy cao.	Tổng 21 16 nữ, 5 nam 2 NKT: 1 nam, 1 nữ	Trường Cao đẳng Đà Nẵng (Kỹ năng Chọn và xử lý đơn hàng); Trường Cao đẳng Kỹ thuật TP. HCM; Trường Cao đẳng Hàng hải I (Kỹ năng Điều phối hàng)	9 doanh nghiệp logistics chính (ví dụ: Danalog Logistics, Acecook Việt Nam, GREENPORT).	Tổng 55 24 nữ, 31 nam	- Đã đào tạo 21 giảng viên 55 sinh viên được chứng nhận. 3 nhà kho mô phỏng mới được thành lập, mở rộng năng lực đào tạo có độ tin cậy cao. - thực hiện thành công 3 chương trình thí điểm CBTA tập trung vào giúp sinh viên đạt được năng lực cao.
Nhóm 5: 2023 (CBTA nâng cao và phạm vi rộng nhất) <i>Đối mới chính:</i> Bao gồm nội dung CBTA nâng cao kéo dài một tuần. Mở rộng mạng lưới doanh nghiệp trên 5 tỉnh/địa phương	Tổng 46 32 nữ, 14 nam 2 NKT: 1 nam, 1 nữ <i>+ 3 quan sát viên từ Cục GDNN&GDTX</i>	5 trường trên 5 tỉnh/địa phương, bao gồm 5 mô-đun kỹ năng khác nhau (ví dụ: Vận hành xe nâng, Điều phối hàng tồn kho, Quy trình an ninh)	16 doanh nghiệp logistics chính (ví dụ: Konoike Vinatrans Logistics, CTCP Quốc tế Delta, Green Port).	Tổng 86 42 nữ, 43 nam 1 NKT: 1 nam:	- Đã đào tạo 46 giảng viên 86 sinh viên được chứng nhận (nhóm lớn nhất). 5 chương trình thí điểm CBTA được tổ chức thành công, mở rộng đáng kể phạm vi địa lý và phạm vi kỹ năng nghề của chương trình. 5 nhà kho mô phỏng được thành lập.

NHÓM CBTA / ĐỐI MỚI CHÍNH & THÍCH ỨNG	PHẠM VI ĐÀO TẠO (NHÂN SỰ CƠ SỞ GDNN & DOANH NGHIỆP)	CÁC TRƯỜNG THÍ ĐIỂM VÀ CÁC MÔ-ĐUN TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ THEO CBTA	ĐỐI TÁC DOANH NGHIỆP VÀ CỘNG TÁC VIÊN	SINH VIÊN THAM GIA THÍ ĐIỂM CBTA ĐƯỢC CHỨNG NHẬN	ĐẦU RA/KẾT QUẢ CHÍNH
Nhóm 6: 2025 (Mở rộng quy mô khu vực và hoàn thiện) Đối mới chính: Mở rộng quy mô khu vực và tập huấn kết hợp sử dụng các cơ sở mô phỏng mới. Tập trung vào minh họa kỹ năng và chuyển giao kiến thức .	Tổng 21 14 nữ, 7 nam) (+ 3 quan sát viên-MC1	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên (Kỹ năng Điều phối hàng tồn kho); Trường Cao đẳng Đà Nẵng (Kỹ năng Điều phối hàng tồn kho)	7 doanh nghiệp logistics chính (ví dụ: Saigon Co.op, J&T Express, Viefracht Đà Nẵng).	Tổng 34 20 nữ, 14 nam 2 NKT; 15 người DTTS	15 học viên người DTTS được đưa vào tổng số được chứng nhận cuối cùng 2 nhà kho mô phỏng được tái thành lập/sử dụng - Sự kiện minh họa kỹ năng cuối kỳ thúc đẩy kết quả thành công
TỔNG TÍCH LŨY	Tổng 175 117 nữ, 58 nam 7 NKT	16 cơ sở GDNN tham gia	45 doanh nghiệp trong ngành đã chính thức tham gia [2]	Tổng 271 147 nữ, 124 nam 3 NKT; 30 người DTTS	13 nhà kho mô phỏng được thành lập/tái thành lập 5 mô-đun kỹ năng nghề cốt lõi được thí điểm và nhân rộng trong chương trình CBTA

3. CÁC TRƯỜNG THÍ ĐIỂM CBTA VÀ CÁC MÔ-ĐUN TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ CỤ THỂ⁷

⁷ Như trên.

Sáng kiến CBTA của Aus4Skills đã chính thức thu hút sự tham gia của 16 cơ sở GDNN trên khắp Việt Nam, trong đó **10 trường** sau đây đóng vai trò là nơi **thí điểm** chính cho phương pháp Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) đối với các mô-đun tiêu chuẩn kỹ năng nghề cụ thể của APEC trong 6 nhóm (2017–2025).

Bảng dưới đây nêu chi tiết các trường đã thí điểm và các mô-đun cụ thể đã triển khai và đạt được chứng nhận:

Tên trường	Địa điểm	(Những) năm áp dụng CBTA cho nhóm	(Các) mô-đun kỹ năng nghề cụ thể được triển khai
Trường Cao đẳng Kinh tế TP. HCM (HCE)	TP. Hồ Chí Minh	2017–2019	Chọn và xử lý đơn hàng
Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức (TDC)	TP. Thủ Đức	2017–2019	Vận hành xe nâng
Trường Cao đẳng Hàng hải I (MC1)	Hải Phòng	2020, 2022, 2023	Nhận và lưu trữ hàng; Điều phối hàng tồn kho; Vận hành xe nâng
Trường Trung cấp Kỹ thuật Nguyễn Hữu Cánh	TP. Hồ Chí Minh	2020	Nhận và lưu trữ hàng
Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Điện Biên	Điện Biên	2021, 2025	Nhận và lưu trữ hàng; Điều phối hàng tồn kho
Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải Trung ương V Đà Nẵng	Đà Nẵng	2021	Nhận và lưu trữ hàng

Tên trường	Địa điểm	(Những) năm áp dụng CBTA cho nhóm	(Các) mô-đun kỹ năng nghề cụ thể được triển khai
Trường Cao đẳng Đà Nẵng	Đà Nẵng	2022, 2023, 2025	Nhận và xử lý đơn hàng; Điều phối hàng tồn kho
Trường Cao đẳng Kỹ thuật TP. HCM	TP. Hồ Chí Minh	2022, 2023	Nhận và lưu trữ hàng; Tuân thủ quy trình an ninh khi xử lý hàng hóa và chở hàng.
Trường Cao Đẳng Cơ giới và Thủy lợi (VCMI)	Đồng Nai	2023	Chọn và xử lý đơn hàng
Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải TP. HCM	TP. Hồ Chí Minh	2023	Điều phối hàng tồn kho

4. DANH SÁCH CÁC ĐỐI TÁC DOANH NGHIỆP THAM GIA THÍ ĐIỂM CBTA8

Trong 6 nhóm tham gia Sáng kiến CBTA Aus4Skills (2017–2025), sau đây là danh sách tổng hợp **45** doanh nghiệp và đối tác đặc thù trong ngành hoặc có mối liên kết chặt chẽ đã chính thức tham gia thí điểm CBTA. Tổng số doanh nghiệp đặc thù đã chính thức tham gia là **55**, bao gồm các cơ sở và chi nhánh nhỏ không được nêu riêng bên dưới. Con số này **không bao gồm khách mời hoặc đại diện doanh nghiệp đã tham dự các diễn đàn hoặc sự kiện giới thiệu một lần**.

Đối tác ngành Logistics và doanh nghiệp (N=45) [THỰC TẾ 55, bao gồm các chi nhánh và cơ sở địa phương]

Các doanh nghiệp tích cực tham gia trải rộng trên các lĩnh vực logistics, vận tải biển, xây dựng và sản xuất, đảm bảo chương trình đào tạo được thiết kế phù hợp với thị trường Việt Nam:

1. Acecook Việt Nam – Đà Nẵng	16. Công ty Dịch vụ Vận tải Hoàng Phát	31. Bến xe Miền Đông mới
2. APE TECHS	17. HPH International Logistics	32. Onex Logistics
3. Thương mại Cát Lợi	18. Đầu tư Quốc tế ITC	33. Saigon Coop
4. CTCP Chuyển phát nhanh	19. J&T Express	34. Seabornes & Partners Logistics
5. Cảng Đà Nẵng	20. Xây dựng Kiến Phát	35. SmartLog
6. CTCP Cao su Đà Nẵng	21. Konoike Vinatrans Logistics	36. Tân Cảng STC (bao gồm cả Tân Cảng-STC)
7. CTCP Vận tải và Thuê tàu Đà Nẵng	22. Liên Việt Logistics (bao gồm cả Liên Việt Logistics)	37. Công ty TBS Logistics

⁸ Như trên.

8. Danalog Logistics	23. CTCP Lita Express (bao gồm cả Công ty TNHH Lita)	38. Thăng Long Logistics
9. CTCP Quốc tế Delta	24. Công ty TNHH Long Hăng Điện Biên	39. Thương mại Thanh Chi
10. Bưu điện Điện Biên	25. MACS Shipping	40. Chuyển phát nhanh Thuận Phong
11. Đồng Nai Logistics	26. Công ty TNHH Minh Định Family Goods	41. Tiên Khanh Solutions
12. GemaDept (bao gồm cả CTCP Gemadept)	27. Thương mại Minh Đông	42. Transimex
13. CTCP Liên Kết Vàng	28. Thương mại xuất nhập khẩu quốc tế Minh Giang	43. U&I Logistics
14. Green Port (bao gồm cả GREENPORT)	29. Bến xe Miền Đông mới	44. Tập đoàn Universal Alloy Việt Nam (UAC)
15. Halwrights Việt Nam	30. Giáo dục và thương mại dịch vụ Hoa Ba	45. Viefracht Đà Nẵng

PHỤ LỤC D: ĐẦU RA CÓ THỂ KIỂM CHỨNG ĐƯỢC VÀ TRUYỀN THÔNG CHIẾN LƯỢC⁹

Phụ lục này **tóm tắt** các đầu ra truyền thông có thể kiểm chứng được, phạm vi đưa tin truyền thông và các kiến thức đã hỗ trợ Sáng kiến CBTA của Aus4Skills. Những đầu ra này được triển khai một cách chiến lược nhằm lan tỏa tác động của dự án, chứng minh giá trị cao của GDNN và thúc đẩy cả việc tăng cường tuyển sinh lẫn sự quan tâm của doanh nghiệp.

1. Tài sản video chiến lược. Sáng kiến này đã tạo ra một loạt nội dung video, kết hợp một cách có chiến lược nội dung quảng bá chất lượng cao với các công cụ đào tạo cụ thể, dựa trên hiệu suất. Những video này đóng vai trò là nguồn tài nguyên bền vững cho cả hoạt động marketing và giảng dạy sư phạm.

Loại video	Tiêu đề/Chủ đề	URL
Quảng bá/Tiếp cận	Cuộc sống tươi đẹp hơn (Việt Nam - Ô-xtrây-li-a)	Cuộc sống tươi đẹp hơn (Việt Nam - Ô-xtrây-li-a)
Quảng bá/Tiếp cận	Bài ca Logistics (video âm nhạc quảng bá)	Bài ca Logistics
Hướng dẫn đào tạo cho cơ sở GDNN (Tiêu chuẩn kỹ năng nghề theo CBTA)	Vận hành xe nâng an toàn	Vận hành xe nâng an toàn
Hướng dẫn đào tạo cho cơ sở GDNN (Tiêu chuẩn kỹ năng nghề theo CBTA)	Nhận và lưu trữ hàng	Nhận và lưu trữ hàng

⁹ Như trên.

Loại video	Tiêu đề/Chủ đề	URL
Hướng dẫn đào tạo cho cơ sở GDN (Kỹ năng nghề theo CBTA)	Chọn và xử lý đơn hàng	Chọn và xử lý đơn hàng
Hướng dẫn đào tạo cho cơ sở GDN (Kỹ năng nghề theo CBTA)	Quản lý Logistics	Quản lý Logistics
Hướng dẫn đào tạo cho cơ sở GDN (Kỹ năng nghề theo CBTA)	Vận hành kho hàng	Vận hành kho hàng
Hướng dẫn đào tạo cho cơ sở GDN (Kỹ năng nghề theo CBTA)	Giám sát kho hàng	Giám sát kho hàng
Tổng quan chương trình (phát sóng trên VTC10)	Ngành Logistics tại Việt Nam: Nâng cao chất lượng giảng viên	Ngành Logistics tại Việt Nam: Nâng cao chất lượng giảng viên

2. Mạng xã hội và sự hiện diện của cộng đồng thực hành

Một đặc điểm quan trọng của chiến lược truyền thông là tận dụng hoạt động của người tham gia và tổ chức để xây dựng một **cộng đồng thực hành** và xác nhận sự thành công của chương trình một cách **tự nhiên**.

Nguồn tương tác	Tần suất & Tính chất của đầu ra	Giá trị chiến lược
Trang của cơ sở GDNN	Bài đăng và hình ảnh nhất quán về các hoạt động chính (ví dụ: đào tạo, xây dựng cơ sở hạ tầng, sự kiện).	Thể hiện niềm tự hào và khả năng làm chủ của tổ chức đối với mô hình CBTA và cơ sở hạ tầng mới (nhà kho mô phỏng). Cung cấp bằng chứng có thể xác minh về hoạt động cho các bên liên quan.
Bài đăng của người tham gia	Lượng lớn bài đăng trên Facebook cá nhân của các giảng viên và học viên ở tất cả các nhóm.	Khẳng định động lực và đầu tư cá nhân cao của giảng viên/học viên, lan tỏa thông điệp tích cực của chương trình một cách tự nhiên trên các mạng lưới cá nhân và tạo nhu cầu trong công chúng.
Chuyến đi thực địa và mạng xã hội	Ảnh và video ghi lại hoạt động kết nối nhóm, đêm giao lưu và các chuyến thăm quan doanh nghiệp.	Ghi lại mối liên kết chặt chẽ giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp (cố vấn/đào tạo theo bối cảnh) và thúc đẩy môi trường học tập tích cực, hỗ trợ, đây là chìa khóa thu hút đối tượng người học khác nhau (tập trung vào GEDSI).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Chính phủ Ô-xtrây-li-a và các nguồn quy định pháp lý

Ủy ban Chất lượng và an toàn chăm sóc người cao tuổi. (2024). *Công cụ tự đánh giá – Tiêu chuẩn chất lượng chăm sóc người cao tuổi*. <https://www.agedcarequality.gov.au/resource-library/self-assessment-tool-aged-care-quality-standards>

ASQA. (2020). *Hệ thống giáo dục nghề nghiệp của Ô-xtrây-li-a*. Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a. <https://www.asqa.gov.au>

ASQA. (2023). *Về Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a*. <https://www.asqa.gov.au/about-us/asqa-overview>

ASQA. (2025). *Tiêu chuẩn năm 2025 dành cho các Tổ chức đào tạo có đăng ký (RTO)*. Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a. Truy cập ngày 23 tháng 11 năm 2025 tại <https://www.asqa.gov.au/rtos/2025-standards-rtos>

Bộ Việc làm và Quan hệ lao động Ô-xtrây-li-a (DEWR). (2024). *Các hội đồng việc làm và kỹ năng: Hướng dẫn chương trình*. <https://www.dewr.gov.au/download/15433/jobs-and-skills-councils-program-guidelines/33363/jobs-and-skills-councils-program-guidelines/pdf>

Chính phủ Ô-xtrây-li-a. (2021). *Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a: Tổng quan về hệ thống GDNN Ô-xtrây-li-a*. <https://www.asqa.gov.au/about>

Cơ quan Đào tạo Quốc gia Ô-xtrây-li-a (ANTA). (1992). *Khung quốc gia về công nhận đào tạo*. ANTA.

Hội đồng Khung trình độ quốc gia Ô-xtrây-li-a. (2013). *Hội đồng Khung trình độ quốc gia Ô-xtrây-li-a* (tái bản lần 2). <https://www.aqf.edu.au/aqf-2nd-edition-january-2013.pdf>

Cục An toàn Hàng không Dân dụng (CASA). (2022). *AC 61-09: Đào tạo và đánh giá năng lực cho phi hành đoàn* (Thông tư tư vấn). <https://www.casa.gov.au/competency-based-training-and-assessment-flight-crew>

Bộ Y tế và Chăm sóc người cao tuổi. (2025). *Sổ tay đánh giá Chăm sóc Người cao tuổi*. <https://www.health.gov.au/resources/publications/my-aged-care-assessment-manual>

Cơ quan Việc làm và kỹ năng Ô-xtrây-li-a (JSA). (2024). *Các hội đồng việc làm và kỹ năng: Khung phối hợp với doanh nghiệp*. <https://www.jobsandskills.gov.au/jobs-and-skills-councils>

NCVER. (2022). *Khám phá về Công nhận kết quả học tập đã tích lũy trong GDNN tại Ô-xtrây-li-a*. Trung tâm Nghiên cứu giáo dục và nghề nghiệp quốc gia. <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/exploring-the-recognition-of-prior-learning-in-australian-vet>

Training.gov.au. (2025). *Gói đào tạo Logistics và Vận tải (TLI) phiên bản 1.0*. Truy cập ngày 23 tháng 11 năm 2025 tại <https://training.gov.au/Training/Details/TLI>

2. Các ấn phẩm học thuật và nghiên cứu

Clemans, A., & Rushbrook, P. (2011). Đào tạo dựa trên năng lực và tác động đến việc học tập tại nơi làm việc ở Ô-xtrây-li-a. Trong M. Malloch, L. Cairns, K. Evans, & B. N. O'Connor (tái bản), *Cẩm nang SAGE về học tập tại nơi làm việc* (tr. 279–292). Ấn phẩm SAGE.

Hodge, S. (2016). Logic về năng lực và logic xã hội của hệ thống GDNN Ô-xtrây-li-a. *Nghiên cứu về giáo dục sau bắt buộc*, 21(4), 410–426.
<https://doi.org/10.1080/13596748.2016.1226551>

Mulder, M. (2017). *Giáo dục nghề nghiệp và chuyên môn dựa trên năng lực: Kết nối thế giới việc làm và giáo dục*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4>

Smith, E., Brennan Kemmis, R., & Grace, L. (2022). *Chất lượng GDNN: Nguyên tắc, thực hành, triển vọng*. Trung tâm Nghiên cứu giáo dục và nghề nghiệp quốc gia.

Wheelahan, L., & Moodie, G. (2017). Giáo dục nghề nghiệp tại Ô-xtrây-li-a. Sự phát triển của hệ thống ngành kép. *Tạp chí giáo dục Cambridge*, 47(4), 527–544.
<https://doi.org/10.1080/0305764X.2017.1356260>

3. Tài liệu chương trình và dự án của Aus4Skills

Aus4Skills. (2019). *Chiến lược đào tạo và đánh giá theo năng lực trong ngành logistics (Việt Nam)*. <https://www.aus4skills.org/wp-content/uploads/2024/06/3.-CBTA-Case-Study-Report-2019-ENG.pdf>

Aus4Skills. (2021). *Báo cáo cuối kỳ: Những thành tựu đạt được và tác động của Aus4Skills tại Việt Nam*. <https://www.aus4skills.org>

Aus4Skills. (Tháng 1 năm 2024). *Các gói đào tạo của Ô-xtrây-li-a* [báo cáo nội bộ]

Aus4Skills. (Tháng 8 năm 2024). *Tổng quan về hệ thống GDNN Ô-xtrây-li-a* [Báo cáo nội bộ].

Aus4Skills. (2024). *Bản tin GDNN số 2 của Aus4Skills*. <https://www.aus4skills.org>

Aus4Skills. (2025). *Bản tin GDNN số 3 của Aus4Skills*. <https://www.aus4skills.org>

Aus4Skills, Walsh, P., & Humphreys, P. (2024, January). *Sự hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở GDNN tại Ô-xtrây-li-a: Nguồn gốc và cải cách*. Industry Skills Australia.

De Castro Myles, L. (Tháng 11 năm 2019). *Cơ hội học tập không chính thức trong đào tạo dựa trên năng lực và chiến lược đánh giá trong ngành logistics (Việt Nam)* [Báo cáo hoàn thành]. Nhóm đào tạo Strategix và Đại học Công nghệ Queensland.

De Castro Myles, L. (Tháng 12 năm 2020). *Lắp lại cơ hội học tập không chính thức trong đào tạo dựa trên năng lực và chiến lược đánh giá trong ngành logistics (Việt Nam)* [Báo cáo hoàn thành]. Nhóm đào tạo Strategix và Đại học Công nghệ Queensland.

De Castro Myles, L. (Tháng 5 năm 2022). *Lắp lại cơ hội học tập không chính thức trong đào tạo dựa trên năng lực và chiến lược đánh giá trong ngành logistics (Việt Nam)* [Báo cáo hoàn thành]. Nhóm đào tạo Strategix và Đại học Công nghệ Queensland.

De Castro Myles, L. (Tháng 6 năm 2023). *Khóa học ngắn hạn Học bổng Chính phủ Ô-xtrây-li-a: Chiến lược đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực ngành Logistics* [Báo cáo hoàn thành] Nhóm đào tạo Strategix và CARLUZ Australasia.

De Castro Myles, L. (Tháng 5 năm 2024). *Dự án AUS4SKILLS VET: CBTA2023* [Báo cáo hoàn thiện]. Nhóm đào tạo Strategix và CARLUZ Australasia.

De Castro Myles, L. (Tháng 8 năm 2025). *Dự án AUS4SKILLS VET: CBTA2025* [Báo cáo hoàn thiện]. Nhóm đào tạo Strategix và CARLUZ Australasia.

4. Tài liệu tham khảo quốc tế và tài liệu so sánh

Tổ chức Lao động Quốc tế (2021). *Khung toàn cầu về các kỹ năng cốt lõi cho cuộc sống và công việc trong thế kỷ 21*. <https://www.ilo.org>

Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD). (2023). *Triển vọng kỹ năng 2023: Kỹ năng cho chuyển đổi số*. Nhà xuất bản OECD. <https://doi.org/10.1787/0f7d9e21-en>

5. Nguồn thông tin dựa trên ngành và thực tiễn

Hiệp hội Vận tải Hàng không Quốc tế (IATA). (2024). *Đào tạo và đánh giá theo năng lực: Tài liệu và hướng dẫn*. <https://www.iata.org/en/publications/manuals/cbta-library/>

RTOsoftware. (Ngày 5 tháng 11 năm 2024). *Đánh giá dựa trên năng lực: Hướng dẫn toàn diện 2024*. *eSkilled SMS Blog*. <https://rtosoftware.eskilled.com.au/blog/competency-based-assessment-comprehensive-guide/>

