



GIỚI THIỆU TỔNG QUAN

CÔNG NHẬN KẾT QUẢ HỌC TẬP ĐÃ TÍCH LŨY TRONG HỆ THỐNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP Ở ÔT-XTRÂY-LIA

Tháng 8/2025

Danh mục từ viết tắt

ANTA	Cơ quan Đào tạo Quốc gia Ô-xtrây-li-a
AQF	Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a
ASQA	Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a
AVETMISS	Tiêu chuẩn thống kê thông tin quản lý GDNN của Ô-xtrây-li-a
CBA	Đánh giá theo năng lực
CBT	Đào tạo theo năng lực
DEWR	Bộ Việc làm và Quan hệ lao động
Cục GDNN-GDTX	Cục Giáo dục nghề nghiệp và Giáo dục thường xuyên
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
JSC	Hội đồng Việc làm và Kỹ năng
Bộ GD&ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
RCC	Công nhận năng lực hiện tại
RPL	Công nhận kết quả học tập đã tích lũy
TAC	Hội đồng Kiểm định đào tạo
TAE	Đào tạo và giáo dục
TAFE	Giáo dục kỹ thuật và bổ túc
VCCI	Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VRQA	Cơ quan Đăng ký và Chứng nhận Victoria
ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động



Mục Lục

Giới thiệu	4
1 Tổng quan: Công nhận kết quả học tập đã tích lũy (RPL) trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp ở Ô-xtrây-li-a.....	5
2 Định nghĩa và phạm vi của RPL.....	6
3 Lợi ích của RPL.....	10
4 Khung RPL của Ô-xtrây-li-a.....	14
5 Quy trình RPL ở Ô-xtrây-li-a.....	21
6 Tỷ lệ RPL trong hệ thống GDNN của Ô-xtrây-li-a.....	34
7. Thách thức trong triển khai RPL	39
8. Kết luận.....	41
9. Danh sách tài liệu tham khảo	43

Giới thiệu

Tài liệu kỹ thuật này do Aus4Skills xây dựng theo đề nghị của Cục Giáo dục nghề nghiệp và Giáo dục thường xuyên (Cục GDNN-GDTX) thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD&ĐT) Việt Nam, với sự hỗ trợ kỹ thuật từ Audit Express (Ô-xtrây-li-a) và chuyên gia công nhận kỹ năng quốc tế Deb Carr, trong khuôn khổ Dự án “Thúc đẩy sự tham gia của doanh nghiệp ngành logistics vào lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp” (2021–2025) (Dự án GDNN của Aus4Skills). Tài liệu này nhằm hỗ trợ Cục GDNN-GDTX trong công tác nghiên cứu và xây dựng các quy định về công nhận kết quả học tập đã tích lũy (recognition of prior learning - RPL) trong Luật Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) sửa đổi và các văn bản hướng dẫn thi hành liên quan.

Tài liệu này được khuyến nghị nghiên cứu cùng với tài liệu *Tổng quan về hệ thống GDNN của Ô-xtrây-li-a*, cũng được phát triển trong khuôn khổ Dự án GDNN của Aus4Skills và được chia sẻ với Cục GDNN-GDTX vào tháng 01/2025.

1 Tổng quan: Công nhận kết quả đã tích lũy (RPL) trong hệ thống GDNN ở Ô-xtrây-li-a

Công nhận kết quả học tập đã tích lũy (Recognition of Prior Learning, RPL) ở Ô-xtrây-li-a là thành phần cốt lõi của hệ thống giáo dục nghề nghiệp (GDNN) quốc gia. Đây là quy trình chính thức nhằm công nhận và đánh giá năng lực đã tích lũy, bất kể theo hình thức nào, tại thời điểm hoặc địa điểm nào. RPL là một lộ trình chỉ mang tính chất đánh giá (assessment-only pathway) để công nhận trình độ trên toàn quốc, giúp cá nhân không cần học lại những kỹ năng, kiến thức đã tích lũy. Cách tiếp cận này giúp tiết kiệm đáng kể thời gian và chi phí cho cá nhân, người sử dụng lao động và cơ quan quản lý. Ví dụ, những cá nhân có nhiều năm kinh nghiệm làm việc trong một lĩnh vực cụ thể nhưng chưa có bằng cấp chính thức. Kỹ năng của họ—chẳng hạn như quản lý dự án, lập ngân sách hoặc giải quyết vấn đề phức tạp được phát triển trong quá trình làm việc—có thể được đánh giá để cấp tín chỉ đối với một trình độ cụ thể (credits towards a qualification). RPL đặc biệt hữu ích trong lĩnh vực thương mại, kỹ thuật và các ngành được quản lý theo tiêu chuẩn cụ thể mà các kỹ năng thường được tích lũy trong quá trình làm việc, tạo cơ hội để người lao động có kinh nghiệm được chứng nhận trình độ cần thiết để thăng tiến trong sự nghiệp hoặc được cấp phép. RPL cũng có thể cung cấp lộ trình thay thế công bằng để tiếp cận giáo dục đại học hoặc đào tạo nghề cho những cá nhân không đáp ứng yêu cầu về bằng cấp đầu vào chính thức theo lộ trình truyền thống. RPL này là một cơ chế quan trọng để người di cư, người tị nạn, lao động lớn tuổi và những người có trình độ đào tạo chính quy thấp có cơ hội được công nhận trình độ và cải thiện vị thế kinh tế và xã hội. RPL đóng vai trò ngày càng quan trọng trong bối cảnh công nghệ và nền kinh tế thay đổi nhanh chóng, đòi hỏi nhiều người phải chuyển đổi giữa các nghề nghiệp khác nhau. RPL cung cấp lộ trình quan trọng cho những người chuyển đổi nghề nghiệp, tạo cơ hội để họ được công nhận các kỹ năng có thể chuyển giao có sẵn và đào tạo lại kỹ năng một cách hiệu quả hơn để đảm nhận vai trò mới.

Động lực cho RPL ở Ô-xtrây-li-a xuất phát từ doanh nghiệp trong giai đoạn cải cách đáng kể về kinh tế và công nghiệp vào những năm 1980 và 1990. Chính phủ Ô-xtrây-li-a, phối hợp với công đoàn và người sử dụng lao động, đã nỗ lực xây dựng nguồn nhân lực có trình độ cao và linh hoạt hơn để nâng cao năng suất quốc gia. Động lực ban đầu đến từ những sáng kiến tiên phong của các doanh nghiệp đầu ngành, điển hình nhất là sự hợp tác giữa Ford Motor Company và cơ sở GDNN công lập (TAFE) để phát triển mô hình công nhận các kỹ năng đã tích lũy tại nơi làm việc nhưng chưa có bằng cấp chính thức.

Nhu cầu này của doanh nghiệp đã dẫn đến việc thể chế hóa chính thức RPL trong các đợt cải cách chương trình đào tạo quốc gia vào những năm 1990. Nội dung này đã được lồng ghép trong các tài liệu chính sách quan trọng như Khung quốc gia về Công nhận kết quả đào tạo (National Framework for the Recognition of Training, NFROT) năm 1992, theo đó tất cả tiểu bang và vùng lãnh thổ của Ô-xtrây-li-a cam kết tuân thủ các nguyên tắc của RPL.

Hiện nay, tất cả các Tổ chức đào tạo đã đăng ký (Registered Training Organisation, RTO) - các cơ sở đào tạo do chính phủ quản lý được phép cung cấp chương trình GDNN - đều phải tuân thủ tiêu chuẩn quốc gia về triển khai RPL cho mọi học viên đăng ký. Điều này sẽ đảm bảo rằng RPL là một lộ trình dễ tiếp cận cho tất cả mọi người và củng cố nguyên tắc học tập suốt đời, trọng tâm trong chương trình phát triển kỹ năng và nguồn nhân lực của Ô-xtrây-li-a.

2 Định nghĩa và phạm vi của RPL

Theo định nghĩa chính thức của Ô-xtrây-li-a, RPL là một quy trình đánh giá kiến thức, kỹ năng liên quan đã tích lũy trước đó của một cá nhân để xác định tín chỉ tương ứng mà họ có thể nhận khi xem xét bằng cấp GDNN. Một nguyên tắc triết học cơ bản của mô hình Ô-xtrây-li-a là phạm vi toàn diện và tổng thể, theo đó thừa nhận rằng những kiến thức, kỹ năng phù hợp được đánh giá có thể tích lũy qua ba hình thức.

Các hình thức học tập này được định nghĩa trong Khung trình độ quốc gia Ô-xtrây-li-a¹:

Đào tạo chính quy (Formal Learning): Loại hình này đề cập đến quá trình học tập theo một chương trình có cấu trúc do một cơ sở giáo dục hoặc đào tạo đã đăng ký cung cấp, mang lại cho học viên bằng cấp được công nhận chính thức. Ví dụ: bằng đại học, bằng trung cấp từ học viện Giáo dục kỹ thuật và thực hành (Technical and Further Education, TAFE) hoặc chứng chỉ từ một trường cao đẳng tư thục.

Đào tạo không chính quy (Non-formal Learning): Loại hình này bao gồm các hoạt động học tập có cấu trúc nhưng thường không mang lại bằng cấp chính thức, được công nhận. Ví dụ phổ biến bao gồm các chương trình phát triển chuyên môn nội bộ do doanh nghiệp triển khai, các buổi tọa đàm và hội thảo chuyên ngành, các khóa học ngắn hạn trực tuyến (ví dụ: khóa học trên các nền tảng như Coursera) hoặc các chương trình đào tạo có cấu trúc, không bắt buộc.

Ví dụ, ông Anh, 38 tuổi, là Giám sát sản xuất tại một nhà máy điện tử đa quốc gia ở Bắc Ninh, được đánh giá cao về kỹ năng chuyên môn và lãnh đạo. Ông đang được cân nhắc thăng chức lên vị trí Trưởng phòng, nhưng vị trí này yêu cầu phải có Bằng trung cấp chính quy về lãnh đạo và quản lý (Diploma of Leadership and Management). Ông không học đại học, nhưng trong suốt mười hai năm làm việc, ông đã hoàn thành nhiều chương trình đào tạo có cấu trúc trong và ngoài công ty để nâng cao kỹ năng của mình. Đối với hồ sơ đăng ký RPL, ông có thể cung cấp các minh chứng sau:

- Chứng chỉ hoàn thành khóa đào tạo nội bộ kéo dài một tuần về “Hệ thống sản xuất và quản lý chất lượng tinh gọn”
- Ghi chép cho thấy ông đã tham dự chương trình “Đào tạo nâng cao về An toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) dành cho Giám sát viên” kéo dài ba ngày, do một cố vấn an toàn bên ngoài cung cấp.
- Chứng chỉ hoàn thành đào tạo của nhà cung cấp thiết bị Đức về vận hành và bảo trì dây chuyền sản xuất tự động mới, một khóa đào tạo bắt buộc của nhà cung cấp dành cho tất cả các giám sát viên. Minh chứng tham dự một số hội thảo thường niên về chuỗi cung ứng và logistics do Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tổ chức.

Thông qua RPL, chuyên gia đánh giá có thể xem xét các hoạt động đào tạo có cấu trúc, không được công nhận này và lập bản đồ kết quả học tập của ông để so sánh trực tiếp với một số đơn vị năng lực trong Bằng trung cấp chính quy, và xác định được rằng ông đã tích lũy được phần lớn kiến thức cần thiết mà không cần phải đào tạo lại.

Học tập phi chính thức (Informal Learning): Loại hình này bao gồm các kiến thức, kỹ năng đa dạng tích lũy được qua các hoạt động liên quan đến công việc, xã hội, gia đình, sở thích hoặc hoạt động

¹ Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a (AQF). Bảng thuật ngữ của AQF.

<https://www.aqf.edu.au/publication/aqf-glossary>

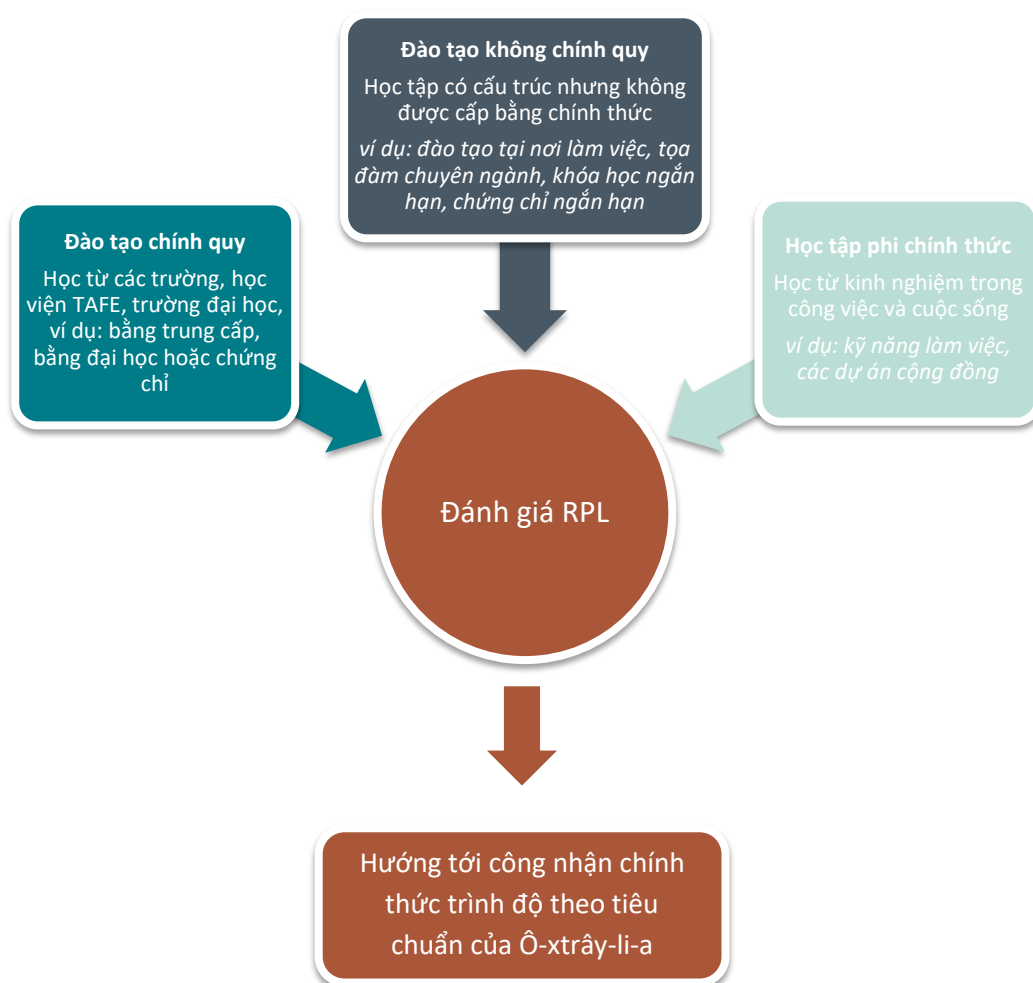
giải trí. Khác với đào tạo chính quy hay không chính quy, hoạt động học tập phi chính thức không được tổ chức hoặc cấu trúc về mặt mục tiêu, thời gian hay hỗ trợ học tập. Ví dụ, kỹ năng quản lý dự án và lập ngân sách tích lũy được từ việc tổ chức một lễ hội cộng đồng lớn, các kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp được tích lũy sau nhiều năm làm thợ máy, hoặc kỹ năng tương tác cá nhân và lãnh đạo được trau dồi khi huấn luyện một đội thể thao địa phương đều là kiến thức, kỹ năng tích lũy thông qua học tập phi chính thức.

Bà Liên, 45 tuổi đã quản lý hiệu quả công ty xây dựng nhỏ của gia đình tại Đà Nẵng trong hơn hai mươi năm. Bà học nghề từ cha và có nhiều năm thực hành, nhưng không có bằng cấp chính thức. Công ty của bà hiện muốn đấu thầu các dự án thương mại lớn hơn, sinh lời nhiều hơn, với yêu cầu nhà thầu chính phải có Chứng chỉ bậc IV về Xây dựng và Thi công được công nhận trên toàn quốc.

Bà Liên nộp hồ sơ đăng ký RPL đối với những kiến thức tích lũy hoàn toàn thông qua học tập phi chính thức. Với hướng dẫn của cố vấn RPL, bà đã thu thập hồ sơ minh chứng để chứng minh năng lực của mình, bao gồm:

- Ví dụ minh họa kết quả làm việc: Hình ảnh về các dự án đã hoàn thành (cải tạo nhà, cửa hàng) ở nhiều giai đoạn khác nhau, từ đổ móng đến hoàn thiện, để chứng minh chất lượng và phạm vi công việc.
- Tài liệu dự án: Bản sao kế hoạch thi công mà bà đã diễn giải, danh sách vật liệu mà bà đã đặt hàng và kế hoạch ngân sách cơ bản mà bà đã quản lý cho các dự án trước đây.
- Báo cáo của bên thứ ba: Lá thư có chữ ký của một khách hàng lâu năm khẳng định chuyên môn và kỹ năng của bà, cùng một tuyên bố theo luật định từ một kiến trúc sư được cấp phép xác nhận rằng ông đã hợp tác với bà trong một số dự án và có thể bảo đảm về năng lực quản lý công trình của bà.
- Minh họa thực tế và Phỏng vấn đánh giá năng lực: Chuyên gia đánh giá RPL sẽ đến nơi làm việc hiện tại của bà để trực tiếp quan sát cách bà giám sát nhóm, tiến hành họp tổng kết về đảm bảo an toàn và giải quyết vấn đề hậu cần, đồng thời cung cấp minh chứng thực tế về kỹ năng của bản thân.

Trong trường hợp này, kết quả học tập không theo cấu trúc, dựa trên kinh nghiệm qua nhiều năm của bà Liên được thể hiện rõ và đánh giá chính thức, giúp bà được công nhận trình độ cần thiết để phát triển doanh nghiệp của mình.



Hình 1: Đánh giá RPL qua tất cả các hình thức học tập

Để xem các định nghĩa chính thức về RPL, vui lòng tham khảo AQF, AVETMISS và Tiêu chuẩn sửa đổi về kết quả cho RTO (2025).

Định nghĩa về RPL theo Tiêu chuẩn sửa đổi về kết quả cho RTO:

Quy trình đánh giá kết quả học tập và kinh nghiệm liên quan đã tích lũy trước đó của một cá nhân (bao gồm các kỹ năng, kiến thức tích lũy thông qua đào tạo chính quy và học tập phi chính thức) để xác định mức độ đáp ứng các yêu cầu được nêu trong sản phẩm đào tạo của cá nhân đó. (Bộ Việc làm và Quan hệ lao động của Chính phủ Ô-xtrây-li-a, 2025, trang 3)

Định nghĩa về RPL theo AQF:

“quy trình đánh giá kết quả học tập có liên quan đã tích lũy trước đó của một cá nhân (bao gồm thông qua đào tạo chính quy, đào tạo không chính quy và học tập phi chính thức) để xác định các tín chỉ phù hợp cho hồ sơ đăng ký đánh giá tín chỉ của một cá nhân”¹ (Hội đồng Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a, 2021, trang 1)

Định nghĩa về RPL theo AVETMISS

quy trình đánh giá năng lực của một cá nhân tích lũy được thông qua hình thức đào tạo chính quy, đào tạo không chính quy (ví dụ: kỹ năng, kiến thức trước đây chưa được công nhận) hoặc học tập phi chính thức. Quá trình này xác định mức độ đáp ứng yêu cầu về kiến thức, năng lực hoặc tiêu chuẩn để một cá nhân tham gia và/hoặc hoàn thành một phần hoặc toàn bộ chương trình đào tạo. (Trung tâm Nghiên cứu GDNN Quốc gia, 2016, trang 106)

Để xem các định nghĩa khác, vui lòng tham khảo [Hệ thống thông tin về GDNN – Bảng thuật ngữ GDNN, Công nhận kết quả học tập trước đây | Giáo dục và đào tạo | Chính quyền Queensland](#) và [jswa-training-rpl-faqs-nov2016.pdf](#).

Cần phân biệt RPL với các khái niệm tương tự khác, đặc biệt là **Chuyển đổi tín chỉ** (Credit Transfer). Chuyển đổi tín chỉ là quá trình công nhận kết quả *đào tạo chính quy* trước đây để cấp tín chỉ cho một đơn vị năng lực tương đương (dựa trên nội dung và kết quả học tập). Theo *Định nghĩa về các yếu tố dữ liệu của AVETMISS*², chuyển đổi tín chỉ về cơ bản là quy trình hành chính “vì không liên quan đến hoạt động cung cấp hay đánh giá kiến thức của học viên” (Trung tâm Nghiên cứu giáo dục nghề nghiệp Quốc gia, 2016, trang 106). *Tiêu chuẩn về kết quả đầu ra cho RTO (2025)* được sửa đổi gần đây (*Revised RTO Outcome Standards (2025)*) định nghĩa chuyển đổi tín chỉ là quá trình công nhận và trao tín chỉ cho một đơn vị năng lực hoặc mô-đun tương đương đã hoàn thành trước đó (Bộ Việc làm và Quan hệ lao động của Chính phủ Ô-xtrây-li-a, 2025, trang 2). Ngược lại, RPL là *quy trình đánh giá* kiến thức, kỹ năng tích lũy được thông qua mọi hình thức học tập — chính quy, không chính quy và phi chính thức. Một trong các cơ quan quản lý GDNN của Ô-xtrây-li-a, Hội đồng Kiểm định đào tạo Tây Ô-xtrây-li-a, khuyến cáo rằng tài liệu của RTO như tài liệu marketing, Sổ tay cho học viên hoặc các chính sách, quy trình của RTO không nên đề cập chung cả chuyển đổi tín chỉ và RPL (2023). Mặc dù cả hai đều mang lại tín chỉ nhưng RPL có phạm vi rộng hơn vì đánh giá cả năng lực đã được chứng minh chứ không chỉ kết quả học tập trước đó.

Công nhận năng lực hiện tại (recognition of current competency, RCC) là một khái niệm tương tự như RPL. AVETMISS lưu ý rằng RCC là quy trình đánh giá dành cho các ứng viên đã “hoàn thành các yêu cầu về một đơn vị năng lực hoặc mô-đun từ trước và hiện cần được đánh giá lại để đảm bảo năng lực vẫn đáp ứng yêu cầu” (NCVER, 2016, trang 106). Trong báo cáo quốc gia, cả RPL và RCC đều được ghi bằng cùng một mã.

² Tiêu chuẩn thống kê thông tin quản lý GDNN của Ô-xtrây-li-a (AVETMISS) dành cho các cơ sở GDNN là tiêu chuẩn dữ liệu cho hệ thống dữ liệu các cơ sở GDNN quốc gia và Hệ thống dữ liệu GDNN trong trường học, thu thập thông tin đào tạo từ các cơ sở đào tạo do chính phủ tài trợ và tư nhân điều hành.

Công nhận kết quả học tập trước đây (RPL)	Chuyển đổi tín chỉ (Credit Transfer)	Công nhận năng lực hiện tại (RCC)
Quy trình đánh giá kết quả học tập và kinh nghiệm liên quan đã tích lũy trước đó của một cá nhân (bao gồm các kỹ năng, kiến thức tích lũy thông qua đào tạo chính quy, không chính quy và học tập phi chính thức) để xác định mức độ đáp ứng các yêu cầu được nêu trong sản phẩm đào tạo của cá nhân đó.	Quy trình công nhận và trao tín chỉ cho một <i>đơn vị năng lực</i> hoặc mô-đun tương đương đã hoàn thành trước đó. Ứng viên không phải trải qua quy trình đánh giá.	Quy trình đánh giá dành cho các ứng viên đã hoàn thành các yêu cầu về một đơn vị năng lực hoặc mô-đun từ trước và hiện cần được đánh giá lại để đảm bảo năng lực vẫn đáp ứng yêu cầu.

3 Lợi ích của RPL

RPL mang lại lợi ích trên nhiều phương diện, từ xã hội đến kinh tế, và tác động cho nhiều bên liên quan, từ cá nhân ứng viên đến nền kinh tế quốc gia.

Mặc dù có nhiều tài liệu thảo luận về lợi ích của RPL, nhưng minh chứng ở Ô-xtrây-li-a vẫn còn hạn chế. Phần lớn minh chứng đến từ dữ liệu định tính, nghiên cứu điển hình và các dự án quy mô nhỏ thay vì các nghiên cứu thực nghiệm, toàn diện, quy mô lớn hoặc nghiên cứu theo chiều dọc. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2018) chỉ ra rằng các nghiên cứu định lượng về lợi ích của RPL còn hạn chế và “công tác thu thập dữ liệu, giám sát toàn diện tác động của RPL theo thời gian, trên quy mô lớn chưa được triển khai một cách có hệ thống” (9p. 18).

3.1 Đối với cá nhân

Nghiên cứu chỉ ra rằng RPL mang lại cho cá nhân những tác động tích cực, không chỉ giới hạn ở các chứng chỉ và lợi ích kinh tế. Đánh giá tác động của việc công nhận kỹ năng đối với cá nhân là một nội dung phức tạp và không dễ dàng. Hiệu quả của hệ thống công nhận kỹ năng có thể mất vài năm để thấy rõ. Bên cạnh đó, một thách thức khác là tách biệt những tác động cụ thể của hệ thống khỏi tác động của các biện pháp, chính sách khác, cũng như hoạt động phát triển kinh tế nói chung, vốn có thể thúc đẩy hoặc làm giảm tác động của hệ thống. Cơ sở triển khai RPL tại Ô-xtrây-li-a xuất phát từ niềm tin rằng RPL là “một công cụ hiệu quả để tiếp cận hệ thống học tập—đảm bảo rằng mỗi cá nhân không phải bắt đầu từ con số 0 và các kỹ năng mà họ đã tích lũy được đều có giá trị” (Cơ quan Đào tạo Quốc gia Ô-xtrây-li-a [ANTA], 2000, trang 93).

- **Tiết kiệm thời gian, chi phí nâng cao trình độ.** Bằng cách nhận tín chỉ cho những kiến thức, kỹ năng đã có, ứng viên có thể giảm đáng kể thời gian, chi phí cần thiết để đạt được bằng cấp chính thức (Hargreaves, 2006; ILO, 2018). Điều này giúp nâng cao khả năng tiếp cận giáo dục, đặc biệt đối với người trưởng thành vừa phải đi làm vừa phải lo cho gia đình.
- **Thăng tiến và linh hoạt trong công việc (career advancement and mobility).** Công nhận trình độ chính thức đạt được thông qua RPL có thể mở ra những cơ hội việc làm mới, tạo thuận lợi cho việc thăng tiến và mang lại mức lương hấp dẫn hơn (ANTA, 2000; Werquin, 2010). Bên cạnh đó, RPL giúp những kỹ năng của một cá nhân được công nhận và vận dụng linh hoạt trong thị trường lao động (Branka, 2016b), đồng thời đáp ứng các yêu cầu cấp phép của ngành (Hargreaves, 2006).

- **Nâng cao sự tự tin và động lực học tập suốt đời.** Quá trình vận dụng kỹ năng và rút kinh nghiệm, cũng như việc được công nhận chính thức, có thể nâng cao năng lực cho các ứng viên, mang lại sự tự tin khuyến khích tư duy phát triển chuyên môn và học tập liên tục (ANTA, 2000; Carr, 2023a, 2023b; Werquin, 2010).
- **Cải thiện khả năng tiếp cận giáo dục nâng cao.** RPL cung cấp lộ trình thay thế và công bằng (alternative and equitable pathway) để tiếp cận giáo dục đại học và đào tạo nghề, đặc biệt cho những cá nhân thiếu bằng cấp đầu vào chính thức theo lộ trình truyền thống (Werquin, 2010).

Vui lòng tham khảo [Công nhận kiến thức, kỹ năng tích lũy từ kinh nghiệm phục vụ trong quân đội](#) và tổ chức đào tạo chuyên môn [Knowledge Access](#) và [Churchill Education](#) để tìm hiểu thêm về lợi ích của RPL đối với cá nhân.

3.2 Đối với cơ sở đào tạo và đánh giá (Training and Assessment Providers)

- **Xác định nhu cầu đào tạo bổ sung.** RPL đóng vai trò như một công cụ chẩn đoán giúp xác định những khoảng trống về kỹ năng của ứng viên. Nếu ứng viên chưa đáp ứng được đầy đủ các yêu cầu của bậc trình độ thông qua RPL, cơ sở đào tạo có thể trực tiếp cung cấp “đào tạo bổ sung” (gap training) cụ thể, có mục tiêu để khắc phục khoảng trống về năng lực. Như vậy, quá trình đánh giá này là cơ sở cho một quá trình đăng ký mới (Branka, 2016b).
- **Thúc đẩy nhu cầu đào tạo và học tập suốt đời.** RPL có thể khuyến khích nhiều người tham gia vào hệ thống giáo dục hơn (ANTA, 2000). ILO chỉ ra rằng những cá nhân chưa đáp ứng yêu cầu thông qua RPL có thể có thêm động lực và sự tự tin để đăng ký chương trình đào tạo nhằm khắc phục những khoảng trống về kỹ năng đã xác định (Branka, 2016b; Smith, 2004).
- **Nâng cao vị thế trên thị trường và chuyên môn của doanh nghiệp.** Các RTO chuyên về RPL có thể củng cố vị thế là cơ sở đào tạo chuyên biệt, đây có thể là lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Việc này cho phép các tổ chức giới thiệu cách tiếp cận, hiệu quả hoạt động và phương pháp độc đáo của mình để thu hút các khách hàng doanh nghiệp đang tìm kiếm giải pháp phát triển nguồn nhân lực hiệu quả.
- **Cải thiện chất lượng và mức độ phù hợp của các chương trình đào tạo.** RPL giúp các cơ sở đào tạo đảm bảo tài liệu đào tạo phù hợp với nhu cầu hiện hành của ngành (Branka, 2016b). Phản hồi từ các ứng viên đăng ký RPL có thể cung cấp thông tin có giá trị để cải thiện liên tục các hệ thống và phương pháp đánh giá của RTO. Những học viên tham gia chương trình đào tạo thông qua RPL có thể mang đến trải nghiệm học tập phong phú cho lớp học với vốn kiến thức sâu rộng của mình.
- **Nâng cao năng lực và chuyên môn của tổ chức.** Các RTO chuyên về RPL có thể phát triển chuyên môn sâu và nâng cao năng lực cho nhân sự, đặc biệt trong công tác đánh giá và hỗ trợ ứng viên vốn rất phức tạp. Việc xử lý hoạt động RPL với khối lượng lớn giúp chuyên gia đánh giá làm quen với nhiều năng lực và cách áp dụng tại nơi làm việc, qua đó cải thiện hiệu quả và chất lượng đánh giá.
- **Thúc đẩy mối quan hệ với doanh nghiệp** Để đảm bảo hiệu quả, hệ thống RPL đòi hỏi sự tham gia sâu rộng của người sử dụng lao động và các bên liên quan trong ngành. Đối với cơ sở đào tạo, việc tham gia vào quá trình này giúp củng cố mạng lưới và quan hệ đối tác

với doanh nghiệp, đảm bảo tính cập nhật và giá trị của các chương trình đào tạo (Bateman & Knight, 2003; Branka, 2016b; Werquin, 2010).

3.3 Đối với người sử dụng lao động và ngành

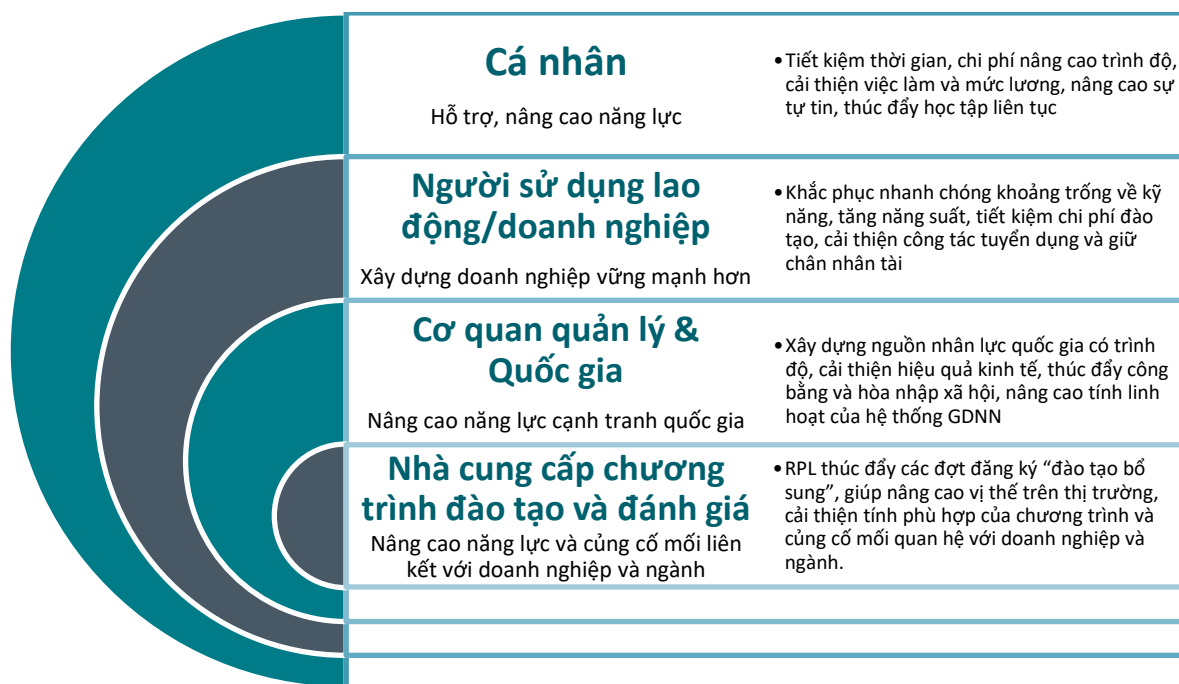
- **Phát triển nguồn nhân lực một cách có chiến lược.** RPL là công cụ hiệu quả để rà soát kỹ năng của nguồn nhân lực hiện có, giúp xác định những năng lực có thể đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp cũng như những khoảng trống về kỹ năng để triển khai các chương trình đào tạo (Hargreaves, 2006), nâng cao kỹ năng có mục tiêu và hiệu quả về mặt chi phí. Qua hoạt động tham vấn ban đầu với người sử dụng lao động, RPL được cho là sẽ “giúp người sử dụng lao động hỗ trợ đào tạo thêm cho nhân viên để đạt được bậc trình độ phù hợp và thúc đẩy nhiều nhân viên điều hành doanh nghiệp nhỏ coi trọng những kỹ năng mà họ và nhân viên đã tích lũy được hơn” (ANTA, 2000, p. 93).
- **Nâng cao năng suất và hiệu quả.** Bằng cách công nhận chính thức kỹ năng của nhân viên, doanh nghiệp có thể triển khai nguồn nhân lực hiệu quả hơn (Hargreaves, 2006), giảm thời gian phải rời khỏi nơi làm việc để đào tạo kiến thức, kỹ năng đã có (Carr, 2023b; Werquin, 2010) và đảm bảo năng lực của nhân sự phù hợp với nhu cầu chiến lược của doanh nghiệp. Một số minh chứng trong lĩnh vực Giáo dục và chăm sóc mầm non cũng cho thấy RPL có thể cải thiện hoạt động của trung tâm (Carr, 2023b).
- **Khắc phục tình trạng thiếu hụt kỹ năng trong ngành.** Trên quy mô rộng hơn, RPL giúp xác định và chứng nhận những kỹ năng hiện có trong ngành, cung cấp cơ chế để khắc phục nhanh chóng khoảng trống về kỹ năng và tăng số lượng lao động được công nhận trình độ chính thức (Branka, 2016a).
- **Cải thiện công tác tuyển dụng và giữ chân nhân viên.** RPL có thể hỗ trợ công tác tuyển dụng thông qua cung cấp chuẩn mực đáng tin cậy về kỹ năng của ứng viên. Việc triển khai RPL như một công cụ phát triển chuyên môn cũng có thể cải thiện đáng kể tinh thần, mức độ trung thành của nhân viên và tăng khả năng giữ chân họ (Carr, 2023b). RPL cũng có thể giúp thúc đẩy văn hóa học tập tại nơi làm việc; tạo động lực và nâng cao sự tự tin để tham gia giáo dục, đào tạo bổ sung (Hargreaves, 2006).

Vui lòng tham khảo tổ chức đào tạo chuyên môn [Knowledge Access](#) và [VETASSESS](#) để tìm hiểu thêm về lợi ích của RPL đối với người sử dụng lao động. Để xem thêm minh chứng về lợi ích cho người sử dụng lao động và người lao động, vui lòng tham khảo “[Lợi ích của RPL trong RTO tại doanh nghiệp](#)”

3.4 Đối với cơ quan quản lý, hệ thống GDNN và quốc gia

- **Nâng cao kỹ năng và khả năng thích ứng cho nguồn nhân lực quốc gia.** RPL đóng góp trực tiếp vào mục tiêu quốc gia về nâng cao kỹ năng cho nguồn nhân lực bằng cách cung cấp lộ trình linh hoạt, hiệu quả và đáp ứng nhu cầu về trình độ.
- **Hiệu quả kinh tế và năng suất.** Thông qua giảm các hoạt động đào tạo không cần thiết và nâng cao mức độ phù hợp của kỹ năng với công việc, RPL giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của thị trường lao động và góp phần cải thiện năng suất quốc gia (ILO, 2018).
- **Hòa nhập và công bằng xã hội.** RPL cung cấp một cơ chế hiệu quả giúp học viên thuộc nhóm yếu thế và phi truyền thống—bao gồm người di cư, người tị nạn, lao động lớn tuổi và những người có trình độ đào tạo chính quy thấp—có cơ hội được nhận bằng cấp, tăng cường tham gia vào nền kinh tế và cải thiện vị thế trong xã hội (ILO, 2018).

- **Củng cố hệ thống GDNN.** RPL cung cấp một lộ trình thay thế giúp hệ thống GDNN cởi mở, linh hoạt hơn và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của cơ cấu dân số đa dạng cũng như nền kinh tế năng động (Werquin, 2010).
- **Nâng cao tính linh hoạt trong công việc.** Hỗ trợ lao động thay đổi nghề nghiệp và người sử dụng lao động dễ dàng hơn. Mở rộng cơ hội để lao động chuyển dịch từ khu vực nông thôn ra thành thị và ra nước ngoài (ILO, 2018).



Hình 2: RPL mang lại lợi ích cho tất cả các bên

4 Khung RPL của Ô-xtrây-li-a

Tính liên chính, chất lượng và nhất quán của RPL tại Ô-xtrây-li-a được duy trì thông qua khung quản lý quốc gia hiệu quả và đa tầng. Khung này bao gồm một số thành phần chính giúp điều chỉnh cách thức triển khai, đánh giá và đảm bảo chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên toàn quốc. Hiểu được cấu trúc này là chìa khóa để hiểu cách thức hoạt động của RPL.

Các thành phần cốt lõi của Khung

Khung Trình độ quốc gia Ô-xtrây-li-a

Khung Trình độ quốc gia Ô-xtrây-li-a (AQF) là chính sách quốc gia dành cho tất cả các bậc trình độ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo của Ô-xtrây-li-a, từ chứng chỉ trung học đến bằng tiến sĩ tại đại học. Khung này thiết lập tiêu chuẩn về các bậc trình độ, đảm bảo ví dụ như Bằng trung cấp (Diploma) có ý nghĩa và giá trị nhất quán bất kể cơ sở cấp bằng tại Ô-xtrây-li-a. Một mục tiêu cốt lõi của AQF kể từ khi được xây dựng vào năm 1995 là hỗ trợ lộ trình học tập linh hoạt và công nhận kết quả học tập đã tích lũy. Khung này không chỉ là tập hợp các bậc trình độ mà còn bao gồm các chính sách bắt buộc đối với tất cả cơ sở đào tạo.

Chính sách về lộ trình chuyển tiếp giữa các bậc trình độ AQF

Đây là công cụ chính trong AQF để tạo thuận lợi cho RPL. Chính sách này yêu cầu tất cả các cơ sở giáo dục và đào tạo cấp bằng theo AQF phải có chính sách và quy trình về RPL, đảm bảo tất cả học viên đều có thể tham gia đào tạo hoặc nhận tín chỉ để chứng nhận trình độ. Chính sách cũng yêu cầu các chính sách, quy trình phải tối đa hóa tín chỉ mà học viên có thể nhận được. Trước đây, AQF bao gồm các *Nguyên tắc và hướng dẫn quốc gia cho triển khai RPL* chi tiết hơn, nhưng những nội dung này đã được hợp nhất thành *Chính sách về lộ trình chuyển tiếp* tổng quát hơn trong giai đoạn từ năm 2007 đến năm 2011, một số người cho rằng sự thay đổi này ảnh hưởng đến mức độ rõ ràng trong hướng dẫn trực tiếp cho đơn vị thực hành.

AQF bao gồm phần giải thích cho [Liên thông](#), [Công nhận kết quả học tập đã tích lũy](#) và [Chuyển đổi tín chỉ](#).

Để biết thêm thông tin: [Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a](#)

Tổ chức đào tạo đã đăng ký

Tổ chức đào tạo đã đăng ký (RTO) là các cơ sở GDNN được cấp phép cung cấp đào tạo, tiến hành đánh giá và trao bằng cấp được công nhận trên toàn quốc. Có hơn bốn nghìn RTO tại Ô-xtrây-li-a, bao gồm các học viện Giáo dục kỹ thuật và thực hành (TAFE) công lập, cao đẳng tư thục, các nhà cung cấp dịch vụ cộng đồng, trường học và các tổ chức tại doanh nghiệp chủ yếu đào tạo cho nhân viên nội bộ.

Cơ quan quản lý ở Ô-xtrây-li-a

Mặc dù ASQA là cơ quan quản lý quốc gia cho lĩnh vực GDNN của Ô-xtrây-li-a, Victoria và Tây Ô-xtrây-li-a vẫn có các cơ quan quản lý riêng ở cấp tiểu bang³. Cơ quan Đăng ký và Chứng nhận Victoria (VRQA) và Hội đồng Kiểm định Đào tạo (TAC) tại Tây Ô-xtrây-li-a quản lý các nhà cung cấp

³ Bộ Việc làm và Quan hệ lao động Ô-xtrây-li-a. Khung quản lý Quốc gia. <https://www.dewr.gov.au/national-regulatory-framework>

triển khai chương trình đào tạo cho học viên trong nước và chỉ hoạt động trong phạm vi tiểu bang tương ứng.

Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a. Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a (ASQA) là cơ quan cấp quốc gia quản lý lĩnh vực GDNN của Ô-xtrây-li-a. Vai trò chính của cơ quan này là đảm bảo chất lượng và tính liên chính của hệ thống GDNN thông qua điều chỉnh các RTO theo bộ tiêu chuẩn quốc gia. ASQA có thẩm quyền đăng ký RTO, tiến hành kiểm tra và áp dụng các chế tài nếu nhà cung cấp không tuân thủ, qua đó đảm bảo quá trình công nhận bằng cấp đáng tin cậy và được học viên, người sử dụng lao động tin tưởng. Do các vấn đề còn tồn đọng liên quan đến thực hành thiếu nhất quán, ASQA đã xác định RPL là rủi ro chiến lược ưu tiên, nghĩa là lĩnh vực cần tập trung quản lý nhiều hơn.

Để biết thêm thông tin: [Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a](#)

Cơ quan Đăng ký và Chứng nhận Victoria. Cơ quan Đăng ký và Chứng nhận Victoria (VRQA) là cơ quan theo luật định được thành lập theo *Đạo luật Cải cách giáo dục và đào tạo bang Victoria (2006)*, thuộc quản lý của Bộ Giáo dục, Bộ Kỹ năng và TAFE và Bộ Phát triển kinh tế. VRQA quản lý 128 cơ sở GDNN⁴ cung cấp chương trình đào tạo được công nhận cho học viên trong nước tại bang Victoria hoặc tại bang Victoria và Tây Ô-xtrây-li-a. Các RTO hoạt động tại bang Victoria phải đăng ký với VRQA hoặc ASQA. Các RTO có thể chọn đăng ký với ASQA để cung cấp chương trình đào tạo trên toàn quốc thay vì chỉ giới hạn trong phạm vi bang Victoria hoặc Tây Ô-xtrây-li-a. Các RTO đăng ký với ASQA cũng có thể cung cấp chương trình đào tạo cho học viên quốc tế.

Cá nhân hoặc tổ chức đăng ký trở thành RTO phải tuân thủ *Hướng dẫn của VRQA dành cho cơ sở GDNN*. Hướng dẫn này nhằm đảm bảo chất lượng dịch vụ đào tạo và đánh giá tại Victoria phản ánh quy định về GDNN nhất quán trên toàn quốc. Hướng dẫn này điều chỉnh các quy định của Victoria theo “Tiêu chuẩn dành cho Tổ chức đào tạo đã đăng ký (RTO) năm 2015” của quốc gia (đã được sửa đổi và ban hành vào ngày 1/7/2025). Hướng dẫn bao gồm năm phần: Phần 1 - Hệ thống quản trị, tính bền vững tài chính và hệ thống quản lý; Phần 2 - Tính minh bạch và giám sát bên thứ ba; Phần 3 - Trình độ của giảng viên và chuyên gia đánh giá; Phần 4 - Cung cấp dịch vụ đào tạo và đánh giá; Phần 5 - Báo cáo tuân thủ thường niên.

Để biết thêm thông tin: [Cơ quan Đăng ký và Chứng nhận Victoria](#)

Hội đồng Kiểm định đào tạo. Hội đồng Kiểm định đào tạo (TAC) là cơ quan quản lý hệ thống GDNN ở Tây Ô-xtrây-li-a (WA) và được thành lập theo *Đạo luật Giáo dục và đào tạo nghề (1996)*. TAC phụ trách đảm bảo chất lượng và công nhận các dịch vụ GDNN tại WA. TAC đăng ký các tổ chức đào tạo theo Tiêu chuẩn cho các Tổ chức đào tạo đã đăng ký (2015) (đã được sửa đổi và ban hành vào ngày 1/7/2025) và công nhận các khóa học theo *Tiêu chuẩn cho các Khóa học được công nhận của Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a (2021)*.

Để biết thêm thông tin: [Hội đồng Kiểm định đào tạo Tây Ô-xtrây-li-a](#)

Tiêu chuẩn dành cho RTO

Đây là các tiêu chuẩn theo luật định mà tất cả RTO phải đáp ứng để duy trì vai trò đã đăng ký. Các tiêu chuẩn này quản lý mọi khía cạnh liên quan đến hoạt động của RTO. Khung chất lượng GDNN

⁴ Cơ quan Đăng ký và Chứng nhận Victoria. Xu hướng và thống kê. RTO theo loại nhà cung cấp.
<https://www2.vrqa.vic.gov.au/registered-training-organisations-trends-and-statistics>

bao gồm các tiêu chuẩn này, yêu cầu Đánh giá rủi ro tính bền vững tài chính (2021), Yêu cầu cung cấp dữ liệu (2020) và AQF.

Để biết thêm thông tin, vui lòng tham khảo:

- Tiêu chuẩn cho các Tổ chức đào tạo đã đăng ký theo Đạo luật Cơ quan Quản lý hệ thống GDNN Quốc gia (National VET Regulator, NVR)
 - [Tiêu chuẩn về kết quả đầu ra \(Outcomes Standards\) cho các tổ chức đào tạo đã đăng ký theo Đạo luật NVR](#)—tiêu chuẩn nhằm đảm bảo chất lượng, tính nhất quán trên toàn quốc cho học viên và người sử dụng lao động. Bao gồm 4 phần: Lĩnh vực chất lượng 1 – Đào tạo và đánh giá, Lĩnh vực chất lượng 2 – Hỗ trợ học viên tham gia chương trình GDNN, Lĩnh vực chất lượng 3 – Nguồn nhân lực trong hệ thống GDNN và Lĩnh vực chất lượng 4 – Quản trị.
 - [Tiêu chuẩn tuân thủ đối với các tổ chức đào tạo đã đăng ký theo Đạo luật NVR và Yêu cầu về tư cách, năng lực](#)—Các yêu cầu mà tất cả RTO phải tuân thủ, bao gồm yêu cầu hành chính, tính đủ điều kiện hoặc các yêu cầu theo quy trình. Bao gồm 3 phần: Phần 1 - Thông tin và tính minh bạch, Phần 2 - Tính liêm chính của các sản phẩm đào tạo được công nhận trên toàn quốc và Phần 3 - Trách nhiệm giải trình.
- [Chính sách về chứng chỉ \(2025\)](#) — trong đó nêu rõ các chứng chỉ liên quan dành cho giảng viên và chuyên gia đánh giá phụ trách các hoạt động hoặc vai trò đào tạo, đánh giá cụ thể.
- [Yêu cầu đánh giá rủi ro tính bền vững tài chính năm 2021](#)—liên quan đến khả năng đáp ứng yêu cầu về tính bền vững tài chính của các tổ chức đào tạo
- [Yêu cầu cung cấp dữ liệu năm 2020](#)—trong đó nêu rõ rằng các tổ chức đào tạo phải cung cấp dữ liệu cho ASQA theo yêu cầu và báo cáo dữ liệu liên quan đến chỉ số chất lượng hàng năm
- [Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a](#)—chính sách quốc gia về các bậc trình độ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo của Ô-xtrây-li-a.

Đối với việc thực hành và công nhận trình độ theo RPL, nội dung quan trọng nhất là các yêu cầu cho đánh giá, được hỗ trợ bởi hai bộ tiêu chí nghiêm ngặt:

Nguyên tắc đánh giá (Principles of Assessment): Hệ thống đánh giá đảm bảo đánh giá được tiến hành theo các nguyên tắc sau:

- công bằng – đánh giá đáp ứng nhu cầu của học viên tham gia chương trình GDNN, bao gồm thực hiện các điều chỉnh hợp lý và đánh giá lại nếu cần;
- linh hoạt – đánh giá phù hợp với bối cảnh, sản phẩm đào tạo và học viên tham gia chương trình GDNN, đồng thời đánh giá các kỹ năng, kiến thức liên quan đến sản phẩm đào tạo của học viên, bất kể kỹ năng hoặc kiến thức đó đã được tích lũy ở đâu, theo hình thức nào;
- hiệu lực – đánh giá bao gồm phần ứng dụng thực tế cho phép học viên tham gia chương trình GDNN vận dụng các kỹ năng, kiến thức liên quan trong bối cảnh thực tế; và
- đáng tin cậy – minh chứng làm cơ sở đánh giá được chuyên gia đánh giá diễn giải một cách nhất quán, kết quả đánh giá tương đồng bất kể chuyên gia tiến hành đánh giá.

Quy tắc đối với minh chứng (Rules of evidence): Chuyên gia đánh giá đưa ra đánh giá cá nhân dựa trên các quy tắc đối với minh chứng sau:

- tính hiệu lực – minh chứng phải đầy đủ để chuyên gia đánh giá có thể đảm bảo trên cơ sở hợp lý rằng học viên tham gia chương trình GDNN sở hữu các kỹ năng và kiến thức được mô tả trong sản phẩm đào tạo;
- tính đầy đủ – minh chứng đánh giá phải đảm bảo về chất lượng, số lượng và mức độ phù hợp để chuyên gia đánh giá đưa ra phán đoán dựa trên thông tin về năng lực liên quan đến các kỹ năng, kiến thức được mô tả trong sản phẩm đào tạo của học viên tham gia chương trình GDNN;
- tính xác thực – chuyên gia đánh giá đảm bảo rằng minh chứng đánh giá của học viên tham gia chương trình GDNN là nguyên bản và xác thực; và
- tính cập nhật – minh chứng trình bày trước chuyên gia đánh giá phải ghi chép và thể hiện những kỹ năng, kiến thức hiện có của học viên tham gia chương trình GDNN.

Bảng dưới đây là diễn giải của tác giả về các nguyên tắc đánh giá cũng như quy tắc đối với minh chứng cho đánh giá RPL.

Bảng 1: Nguyên tắc đánh giá áp dụng cho RPL: Tiến hành quy trình đánh giá

Nguyên tắc đánh giá	Giải thích các yêu cầu liên quan đến RPL
Công bằng (Fairness)	Quy trình RPL phải xem xét nhu cầu cá nhân của ứng viên. Điều này bao gồm thực hiện các điều chỉnh hợp lý nếu cần và đảm bảo ứng viên được thông tin đầy đủ về quy trình đánh giá RPL. Ứng viên cũng có thể khiếu nại kết quả đánh giá và được đánh giá lại nếu cần.
Linh hoạt (Flexibility)	Đánh giá RPL phải linh hoạt để phù hợp với nhóm ứng viên đa dạng, nghĩa là phải đánh giá tất cả năng lực của ứng viên bất kể năng lực đó đã được tích lũy ở đâu, theo hình thức nào, đồng thời sử dụng nhiều phương pháp đánh giá khác nhau phù hợp với từng bối cảnh và cá nhân tham gia đánh giá.
Hiệu lực (Validity)	Đánh giá RPL phải đo lường chính xác năng lực của ứng viên so với đơn vị năng lực và các yêu cầu liên quan. Điều này đảm bảo rằng đánh giá xem xét các kỹ năng, kiến thức cần thiết, và minh chứng đánh giá thể hiện được năng lực vận dụng những kỹ năng, kiến thức này trong thực tế của ứng viên. Đánh giá RPL hiệu lực lồng ghép các yêu cầu về kiến thức.
Đáng tin cậy (Reliability)	Kết quả đánh giá RPL phải nhất quán và tương đồng, bất kể chuyên gia nào thực hiện đánh giá. Theo đó, phần diễn giải minh chứng và đánh giá năng lực ứng viên của các chuyên gia đánh giá phải tương đồng. Các công cụ và quy trình đánh giá RPL giúp đánh giá năng lực một cách nhất quán.

Bảng 2: Quy tắc đối với minh chứng áp dụng cho RPL: Đánh giá minh chứng

Quy tắc minh chứng	Giải thích các yêu cầu liên quan đến RPL
Tính hiệu lực (Validity)	Minh chứng về năng lực của ứng viên phải phù hợp với đơn vị năng lực và bao gồm các thành phần bắt buộc, tiêu chí về hiệu quả thực hiện và kỹ năng nền tảng.
Tính đầy đủ (Sufficiency)	Minh chứng cho đánh giá RPL phải đảm bảo về chất lượng, số lượng và mức độ phù hợp để chuyên gia có thể đưa ra đánh giá đáng tin cậy về năng lực của ứng viên. Điều này có nghĩa là minh chứng phải toàn diện và bao quát mọi khía cạnh của năng lực.
Tính xác thực (Authenticity)	Minh chứng cho đánh giá RPL phải chỉ rõ phần do ứng viên đóng góp, đặc biệt đối với minh chứng dạng “sản phẩm” mà quá trình sản xuất có sự đóng góp của ứng viên vào một số phần. Chuyên gia đánh giá cần đảm bảo minh chứng được cung cấp là xác thực.
Tính cập nhật (Currency)	Minh chứng cho đánh giá RPL phải chứng minh rằng kỹ năng, kiến thức của ứng viên là kỹ năng, kiến thức hiện có. Điều này có nghĩa là minh chứng phải phản ánh thời điểm hiện tại hoặc gần đây để đảm bảo năng lực của ứng viên mang tính cập nhật.

Yêu cầu về năng lực và trình độ cho chuyên gia đánh giá. Chuyên gia đánh giá phải đáp ứng yêu cầu cụ thể về trình độ và năng lực để đưa ra đánh giá một cách độc lập. Các chứng chỉ bắt buộc để đảm bảo về trình độ bao gồm TAE40122 Chứng chỉ bậc IV về đào tạo và đánh giá (hoặc các phiên bản trước là TAE40116 và TAE40110), hoặc bằng trung cấp hay bậc trình độ cao hơn về giáo dục người lớn hoặc giáo dục nghề nghiệp. Bên cạnh đó, những cá nhân có trình độ sư phạm trung học phải đáp ứng yêu cầu về bộ kỹ năng cho chuyên gia đánh giá GDNN, chẳng hạn như Bộ kỹ năng đánh giá TAESS00019. Ngoài những bằng cấp chính thức này, tất cả chuyên gia đánh giá phải đáp ứng yêu cầu hiện hành của ngành về năng lực, bao gồm sở hữu các kỹ năng, kiến thức liên quan đến, ở mức tối thiểu, sản phẩm đào tạo đang được đánh giá, đồng thời duy trì tuân thủ các phương pháp hiện hành trong ngành. Những cá nhân không đáp ứng yêu cầu về trình độ này nhưng đang hướng tới việc công nhận các trình độ đó, hoặc sở hữu những kỹ năng cụ thể khác, có thể hỗ trợ công tác thu thập minh chứng đánh giá nhưng không được phép đưa ra đánh giá, đồng thời phải tuân theo chỉ đạo của một chuyên gia đánh giá đáp ứng đầy đủ yêu cầu về trình độ chuyên môn (Bộ Việc làm và Quan hệ lao động Ô-xtrây-li-a [DEWR], 2025).

Mặc dù không phải là yêu cầu bắt buộc, các chuyên gia đánh giá GDNN giàu kinh nghiệm có thể tham gia đơn vị đào tạo *TAEASS514 Xây dựng và triển khai kế hoạch RPL*⁵ để nâng cao kỹ năng đánh giá RPL. Đơn vị này đào tạo về công tác chuẩn bị thông tin và tư vấn về việc công nhận và xác định các minh chứng cần thu thập.

⁵ Chính phủ Ô-xtrây-li-a. Training.gov.au. <https://training.gov.au/training/details/TAEASS514/unitdetails>

Các gói đào tạo

Các gói đào tạo là một thành phần chính của hệ thống GDNN tại Ô-xtrây-li-a. Gói đào tạo xác định rõ những kiến thức, kỹ năng cần có cho cá nhân để thực hiện công việc hiệu quả, được thể hiện qua các đơn vị năng lực. Các gói đào tạo cũng nêu chi tiết cách các đơn vị năng lực có thể được kết hợp thành bằng cấp được công nhận trên toàn quốc và có thể chuyển đổi theo AQF⁶. Các gói đào tạo phục vụ nhiều mục đích khác nhau, nhưng chủ yếu là:

- được cơ sở đào tạo sử dụng để thiết kế chương trình đào tạo theo nhu cầu của người học và nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động và doanh nghiệp.
- dành cho người sử dụng lao động, hỗ trợ thiết kế, phát triển và cơ cấu nguồn nhân lực.

Các gói đào tạo là nền tảng cho tất cả đánh giá trong hệ thống GDNN; đánh giá RPL được tiến hành theo tiêu chuẩn năng lực được xác định trong các gói này. Mối liên hệ trực tiếp này với doanh nghiệp đảm bảo rằng các bằng cấp đạt được thông qua RPL sẽ phù hợp và có giá trị trước người sử dụng lao động. Đơn vị phát triển:

Hội đồng Việc làm và Kỹ năng (JSC). Các công ty phi lợi nhuận do ngành sở hữu và dẫn đầu. Hội đồng này là một phần trong mạng lưới cấp quốc gia gồm 10 JSC chỉ đạo giải quyết những thách thức về kỹ năng và nguồn nhân lực trong ngành. Hội đồng có bốn chức năng cốt lõi, trong đó bao gồm phát triển sản phẩm đào tạo phù hợp với tiêu chuẩn của Bộ Kỹ năng nhằm nâng cao chất lượng, tốc độ gia nhập thị trường và khả năng đáp ứng của sản phẩm đào tạo⁷.

Đánh giá theo năng lực

Đánh giá theo năng lực (Competency-based assessment, CBA) là thu thập, đánh giá minh chứng để xác định xem một cá nhân có đạt tiêu chuẩn năng lực hay không⁸.

Đào tạo theo năng lực (Competency-based training, CBT) là nền tảng để cung cấp chương trình GDNN được công nhận tại Ô-xtrây-li-a trong ba thập kỷ qua. Năng lực là khả năng hiểu và làm. Theo ASQA, năng lực được định nghĩa là:

áp dụng nhất quán kiến thức, kỹ năng theo tiêu chuẩn về hiệu quả thực hiện tại nơi làm việc. Năng lực thể hiện khả năng chuyển giao, vận dụng kỹ năng, kiến thức trong các tình huống và môi trường mới⁹.

Các nguyên tắc cốt lõi của đánh giá theo năng lực tại Ô-xtrây-li-a, theo quy định của chính phủ, bao gồm:

- **Dựa trên tiêu chuẩn/tiêu chí.** Đánh giá được tiến hành theo tiêu chuẩn được quy định (đơn vị năng lực), không phải theo hiệu quả thực hiện của những học viên khác.
- **Dựa trên minh chứng.** Chuyên gia đánh giá phải thu thập đầy đủ minh chứng hiệu lực, xác thực và cập nhật để đưa ra đánh giá năng lực đáng tin cậy. Minh chứng có thể được thu thập theo nhiều phương pháp, bao gồm quan sát, đặt câu hỏi, tổng hợp danh mục sản phẩm và báo cáo của bên thứ ba.

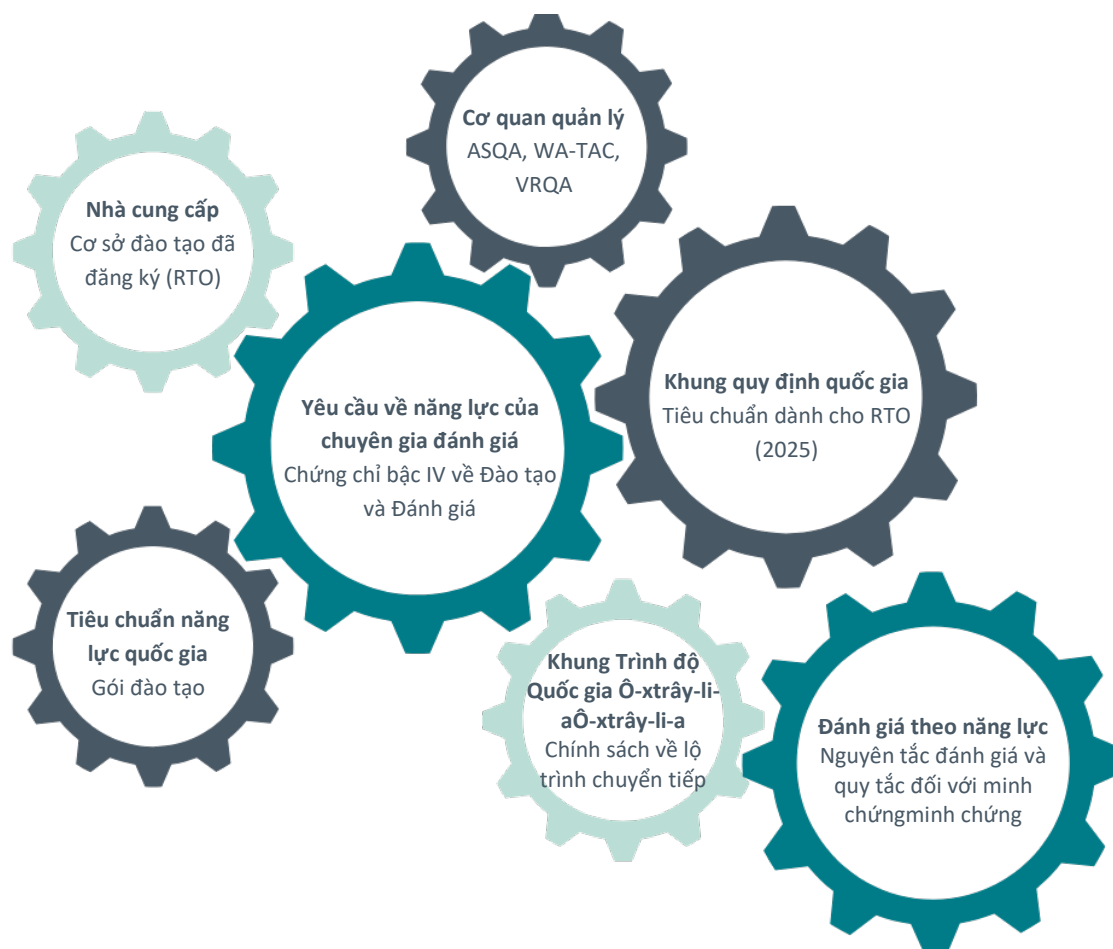
⁶ Các gói đào tạo của ASQA. <https://www.asqa.gov.au/about-us/vet-sector-overview/training-packages>

⁷ Bộ Việc làm và Quan hệ lao động Ô-xtrây-li-a. Chức năng của JSC <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/jobs-and-skills-councils>

⁸ Bảng thuật ngữ GDNN của VOCEDplus <https://glossary-vet.voced.edu.au/>

⁹ Bảng thuật ngữ của ASQA. <https://www.asqa.gov.au/resources/glossary/c>

- **Xác định tình trạng Đủ năng lực hay Chưa đủ năng lực (Competent or Not Competent).**
Kết quả đánh giá có hai trường hợp: học viên có thể được đánh giá là “Đủ năng lực” hoặc “Chưa đủ năng lực”. Nếu được đánh giá là chưa đủ năng lực, học viên có thể tham gia đào tạo bổ sung và yêu cầu đánh giá lại.



Cấu trúc của quy trình RPL chất lượng tại Ô-xtrây-li-a

Hệ thống đào tạo và đánh giá theo năng lực này nhằm xây dựng nguồn nhân lực có trình độ cao, được công nhận trên toàn quốc và được doanh nghiệp đánh giá cao.

Thông tin thêm: Để tìm hiểu thêm về CBA, vui lòng xem tờ thông tin của [Hội đồng Kiểm định đào tạo](#). Để biết thêm thông tin kỹ, về CBA ở Ô-xtrây-li-a, vui lòng xem cuốn sách [Đánh giá theo năng lực: Cải thiện hoạt động đánh giá](#) và báo cáo [“Nâng cao hiệu quả đào tạo theo năng lực”](#).

5 RPL ở Ô-XTRÂY-LI-A

Mặc dù các cơ sở đào tạo có thể áp dụng cách tiếp cận khác nhau, nhưng nhìn chung, quy trình RPL chất lượng cao ở Ô-xtrây-li-a có các đặc điểm sau: lấy ứng viên làm trung tâm, thúc đẩy sự phát triển và tuân theo mô hình có cấu trúc, nhiều giai đoạn. Điều này sẽ đảm bảo quá trình đánh giá nghiêm ngặt nhưng cũng mang tính hỗ trợ. Mô hình toàn diện nhất được phát triển dựa trên thông lệ tốt vào đầu những năm 1990, bao gồm sáu giai đoạn riêng biệt (Toop & Burleigh, 1993). Đây là mô hình đáng chú ý vì bao gồm cả **giai đoạn hình thành năng lực** (ứng viên được tư vấn, phản hồi có định hướng và chuẩn bị cho RPL) và **giai đoạn đánh giá tổng kết năng lực** (đánh giá chính thức). Giai đoạn hình thành năng lực là yếu tố hỗ trợ quan trọng để đánh giá hiệu quả và nâng cao kết quả của ứng viên.

Giai đoạn 1: Thông tin và tiếp cận

- **Ứng viên** có thể tìm hiểu về RPL thông qua áp phích, bài viết hoặc qua giới thiệu. Thông tin cần được trình bày rõ ràng về khái niệm, đối tượng áp dụng RPL, lợi ích, chi phí và quy trình thực hiện.
- **RTO** phải cung cấp thông tin rõ ràng, tránh sử dụng thuật ngữ chuyên ngành và cần có đội ngũ nhân viên được đào tạo bài bản để giải đáp các câu hỏi. Tài liệu thông tin phải dễ tiếp cận, có sẵn các ngôn ngữ khác nếu cần thiết nhằm giúp các cá nhân quyết định liệu RPL có phải lộ trình phù hợp với họ hay không.

Giai đoạn 2: Hỗ trợ và tư vấn ban đầu

- **Ứng viên** sẽ thảo luận với cố vấn RPL đã qua đào tạo về quá trình làm việc, mục tiêu nghề nghiệp và lý do muốn được công nhận trình độ. Hai bên sẽ cùng tìm hiểu các bậc trình độ phù hợp và xác định các kỹ năng, tiêu chuẩn cần đáp ứng. Quá trình này giúp ứng viên nhìn nhận lại kinh nghiệm đã tích lũy để hiểu rõ hơn về kỹ năng của bản thân, qua đó nâng cao sự tự tin.
- **RTO** có trách nhiệm tạo môi trường hỗ trợ để ứng viên khám phá kỹ năng của mình. Các cố vấn với kiến thức sâu rộng về bậc trình độ và tiêu chuẩn ngành sẽ hướng dẫn ứng viên lập bản đồ kinh nghiệm cá nhân và minh chứng minh chứng xác định rõ các minh chứng cần thiết. Giai đoạn này cũng hỗ trợ trong việc định hướng nghề nghiệp, ngay cả khi ứng viên không tiến hành đánh giá toàn diện.

Không phù hợp cho RPL

Ứng viên có thể đăng ký tham gia đào tạo

Giai đoạn 3: Chuẩn bị hồ sơ và minh chứng

- **Ứng viên** sẽ nhận được bộ công cụ RPL từ RTO bao gồm các biểu mẫu, hướng dẫn và ví dụ về minh chứng minh chứng. Ứng viên có thể thu thập và sắp xếp nhiều loại minh chứng minh chứng khác nhau, không giới hạn ở tài liệu giấy tờ. Các loại Minh chứng minh chứng có thể bao gồm:
 - Tài liệu nơi làm việc (ví dụ: mô tả công việc, báo cáo, email)
 - Ví dụ minh họa kết quả công việc (ví dụ: ảnh, video, bài trình bày)
 - Minh chứng Minh chứng của bên thứ ba (ví dụ thư của quản lý giám sát, phản hồi)
 - Chứng chỉ đào tạo chính quy hoặc học tập phi chính thức
- **RTO** sẽ hỗ trợ ứng viên trong suốt quá trình RPL bằng cách cung cấp các công cụ tự đánh giá và tạo cơ hội để ứng viên tiếp cận chuyên gia đánh giá để được hướng dẫn. Một số RTO sử dụng hồ sơ điện tử—công cụ trực tuyến giúp ứng viên thu thập và trình bày minh chứng minh chứng một cách rõ ràng, có hệ thống.

Giai đoạn 4: Đánh giá

- **Ứng viên** nộp hồ sơ nhưng quy trình đánh giá không chỉ dừng lại ở việc rà soát tài liệu mà thường có sự tương tác. Chuyên gia đánh giá có thể sắp xếp “cuộc trao đổi về năng lực” để thảo luận về kỹ năng của ứng viên và đặt các câu hỏi chuyên môn. Ứng viên có thể được yêu cầu minh họa thực tế những kiến thức, kỹ năng của mình, tại nơi làm việc hoặc trong bối cảnh mô phỏng.
- **Chuyên gia đánh giá RPL** phải là giảng viên có trình độ và kinh nghiệm chuyên ngành mang tính cập nhật. Họ sẽ sử dụng các phương pháp linh hoạt để thu thập đầy đủ minh chứng minh chứng và đánh giá theo bốn quy tắc đối với minh chứng minh chứng: tính hiệu lực, tính đầy đủ, tính xác thực và tính cập nhật. Bên cạnh đó, quy trình đánh giá cũng dựa trên bốn nguyên tắc đánh giá: công bằng, linh hoạt, hiệu lực và đáng tin cậy. Quy trình đánh giá cần đạt hiệu quả nhưng vẫn phải đảm bảo độ nghiêm ngặt để giữ vững tính liêm chính của bằng cấp.

Nếu cần, ứng viên cung cấp thêm minh chứng minh chứng để đánh giá.

Giai đoạn 5: Hướng dẫn và phản hồi sau đánh giá

- Nếu đáp ứng đầy đủ các yêu cầu, **ứng viên** sẽ được thông báo là đủ năng lực. Trường hợp chưa đáp ứng, ứng viên sẽ được giải thích chi tiết về những khoảng trống trong kỹ năng hoặc kiến thức. Thay vì bị đánh giá là chưa đủ năng lực, ứng viên sẽ nhận được kế hoạch “đào tạo bổ sung” nhằm hỗ trợ đạt đủ năng lực theo các tiêu chuẩn.
- **RTO** cung cấp chương trình đào tạo linh hoạt và có mục tiêu, chỉ tập trung khắc phục những khoảng trống về kỹ năng đã xác định của ứng viên. Điều này có thể bao gồm đào tạo một vài đơn vị năng lực, tổ chức một khóa học ngắn hạn hoặc đào tạo tại nơi làm việc. Cách tiếp cận này giúp ứng viên nâng cao trình độ mà không cần phải đào tạo lại những kiến thức, kỹ năng đã có. Bên cạnh đó, RTO cũng thu thập phản hồi để cải thiện quy trình RPL và thông báo cho các ứng viên về quyền kháng nghị nếu được đánh giá là chưa đủ năng lực.

Giai đoạn 6: Chứng nhận

- **Ứng viên** sẽ nhận được cấp chứng chỉ chính quy do cơ quan có thẩm quyền công nhận. Chứng chỉ này có thể xác nhận một phần hoặc toàn bộ trình độ của ứng viên.
- **RTO** phải có hệ thống rõ ràng để ghi nhận kết quả đánh giá và cấp chứng nhận phù hợp. Nếu ứng viên đáp ứng tất cả các yêu cầu thì sẽ được cấp chứng chỉ chính quy trong khung trình độ AQF (ví dụ: Bằng trung cấp về Quản lý dự án – Diploma of Project Management). Nếu chỉ đáp ứng một số đơn vị năng lực, ứng viên sẽ nhận được Chứng nhận kết quả học tập (Statement of Attainment) có giá trị trên toàn quốc. Chứng nhận này có thể được sử dụng để tích lũy tín chỉ khi cá nhân tham gia chương trình đào tạo tại bất kỳ RTO nào trong tương lai.

5.1 Mô hình RPL sáu giai đoạn: Quy trình chi tiết

Giai đoạn 1 và Giai đoạn 2 có thể được coi là giai đoạn hình thành năng lực, đóng vai trò chuẩn bị và lấy ứng viên làm trung tâm trước khi bước vào hoạt động đánh giá tổng kết. Trọng tâm của hai giai đoạn này là hướng dẫn, phản hồi và hỗ trợ thay vì đánh giá năng lực. Trong khi đó, Giai đoạn 3 đến Giai đoạn 6 được coi là hoạt động đánh giá tổng kết để cấp chứng chỉ được công nhận trên toàn quốc.

5.1.1 Giai đoạn 1: Thông tin và tiếp cận

Giai đoạn đầu của RPL tập trung vào việc nâng cao nhận thức và cung cấp thông tin rõ ràng, dễ tiếp cận cho các ứng viên tiềm năng. Một trong những thực hành hiệu quả là chủ động tiếp cận ứng viên thay vì chờ họ nộp hồ sơ. Các RTO có thể tiếp cận qua nhiều kênh khác nhau, bao gồm các trang web có mục Câu hỏi thường gặp (FAQ), video phản hồi minh họa, các buổi trao đổi và hội thảo trực tuyến, cũng như quan hệ đối tác với người sử dụng lao động, cơ quan trong ngành và tổ chức cộng đồng.

Đối với ứng viên. Họ có thể biết đến RPL thông qua áp phích tại nơi làm việc, đọc bài viết trên trang web của doanh nghiệp hoặc thông tin giới thiệu từ các nhà cung cấp dịch vụ việc làm. Các kênh này cần cung cấp thông tin đơn giản và dễ hiểu về khái niệm RPL, đối tượng áp dụng, lợi ích và chi phí dự kiến, cũng như cách bắt đầu quy trình.

Vai trò của RTO. Trách nhiệm của RTO là cung cấp thông tin dễ hiểu, tránh sử dụng thuật ngữ chuyên ngành. Điều này bao gồm bố trí nhân viên được đào tạo để trả lời các câu hỏi qua điện thoại hoặc email và chuẩn bị tài liệu bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau nếu cần. Mục tiêu là hỗ trợ cá nhân nâng cao năng lực để đưa ra quyết định sáng suốt về việc có nên đăng ký đánh giá RPL hay không.

Phù hợp với các tiêu chuẩn dành cho RTO (2025)

Tiêu chuẩn về kết quả 1.6

Học viên tham gia chương trình GDNN, nếu đã có sẵn một số kỹ năng, kiến thức và năng lực, sẽ được hỗ trợ tiến hành RPL để nâng cao trình độ thông qua sản phẩm đào tạo phù hợp.

Chỉ số hiệu quả thực hiện

1.6a Học viên tham gia chương trình GDNN có thể đăng ký đánh giá RPL và được thông báo về các chính sách của tổ chức liên quan đến đánh giá RPL.

Lưu ý: Các tiêu chuẩn kết quả sau đây tuy không dành riêng cho RPL nhưng có thể cung cấp thông tin cho tất cả học viên đăng ký đánh giá RPL, bao gồm cả những học viên dự kiến đăng ký.

Tiêu chuẩn 2.1 yêu cầu tất cả học viên phải được tiếp cận thông tin rõ ràng, chính xác về tổ chức và sản phẩm đào tạo có liên quan.

Tiêu chuẩn 2.2 yêu cầu tất cả học viên phải được tư vấn trước khi đăng ký, dựa trên kỹ năng và năng lực của học viên, về tính phù hợp của sản phẩm đào tạo (RPL) đối với họ.

Tư vấn từ Cơ quan quản lý

RTO có thể tuân thủ tiêu chuẩn này bằng cách thông tin đến học viên về quyền được công nhận kết quả học tập đã tích lũy và phổ biến bằng chính sách, quy trình RPL của tổ chức (Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a, 2025).

Các RTO phải đảm bảo người học hiểu rõ RPL cung cấp một lộ trình thay thế để tham gia khóa học. Thông tin về RPL cần được tích cực phổ biến và dễ tiếp cận với nhiều đối tượng học viên khác nhau. Việc phổ biến thông tin nên được thực hiện rộng rãi thông qua các kênh trong ngành và cộng đồng để thúc đẩy lĩnh vực giáo dục người trưởng thành. RTO cần tư vấn, thông tin về RPL cho người sử dụng lao động của học viên/học viên tiềm năng để phổ biến về RPL cũng như lợi ích của RPL đến người sử dụng lao động. RTO cần lồng ghép RPL vào chiến lược tiếp cận nhóm yếu thế như người di cư, người khuyết tật, phụ nữ và người thất nghiệp gia nhập lại thị trường lao động (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực, 2013).

Lời khuyên từ Sổ tay hướng dẫn triển khai AQF sửa đổi (2007) (Hội đồng cố vấn Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a, 2007)

Giai đoạn đầu nên tập trung đảm bảo RPL dễ tiếp cận và dễ hiểu đối với nhiều nhóm đối tượng học viên. Một số thông lệ tốt bao gồm việc chủ động thúc đẩy các chính sách RPL và cung cấp thông tin rõ ràng, dễ tiếp cận cho học viên tiềm năng, người sử dụng lao động của họ và cộng đồng nói chung. Các RTO có thể:

- **Cung cấp thông tin rõ ràng, toàn diện:** Tư vấn về cách đăng ký đánh giá RPL, thông tin liên hệ để được hỗ trợ, mốc thời gian liên quan, quy trình kháng nghị và các khoản phí liên quan. Thông tin này cần được trình bày theo cách đơn giản, dễ hiểu, phù hợp với trình độ và nền tảng văn hóa đa dạng của học viên.
- **Phổ biến RPL đến người sử dụng lao động:** Thông lệ tốt là tư vấn cho người sử dụng lao động để giải thích quy trình, lợi ích tiềm năng của RPL, khuyến khích họ hỗ trợ nhân viên tham gia quy trình này.

Phù hợp với các tiêu chuẩn dành cho RTO (2025)

Tiêu chuẩn về kết quả 1.6

Học viên tham gia chương trình GDNN có sẵn một số kỹ năng, kiến thức và năng lực sẽ được hỗ trợ tiến hành RPL để nâng cao trình độ thông qua sản phẩm đào tạo phù hợp.

Chỉ số hiệu quả thực hiện

1.6a Học viên tham gia chương trình GDNN có thể đăng ký đánh giá RPL và được thông báo về các chính sách của tổ chức liên quan đến đánh giá RPL.

Lưu ý: Các tiêu chuẩn kết quả sau đây tuy không dành riêng cho RPL nhưng có thể cung cấp thông tin cho tất cả học viên đăng ký đánh giá RPL, bao gồm cả những học viên dự kiến đăng ký.

Tiêu chuẩn 2.1 yêu cầu tất cả học viên phải được tiếp cận thông tin rõ ràng, chính xác về tổ chức và sản phẩm đào tạo có liên quan.

Tiêu chuẩn 2.2 yêu cầu tất cả học viên phải được tư vấn trước khi đăng ký, dựa trên kỹ năng và năng lực của học viên, về tính phù hợp của sản phẩm đào tạo (RPL) đối với họ.

Tư vấn từ Cơ quan quản lý

RTO có thể tuân thủ tiêu chuẩn này bằng cách phổ biến đến học viên về quyền được công nhận kết quả học tập đã tích lũy và bằng chính sách, quy trình RPL của tổ chức (Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a, 2025).

Các RTO phải đảm bảo học viên hiểu rằng RPL cung cấp một lộ trình thay thế để tham gia khóa học, thông tin về RPL phải được tích cực phổ biến và dễ tiếp cận cho nhiều đối tượng học viên khác nhau. Nếu có thể, nên phổ biến rộng rãi thông qua các kênh trong ngành và cộng đồng để thúc đẩy lĩnh vực giáo dục người trưởng thành. RTO cần tư vấn, thông tin về RPL cho người sử dụng lao động của học viên/học viên tiềm năng để phổ biến về RPL cũng như lợi ích của RPL đến người sử dụng lao động. RTO cần lồng ghép RPL vào chiến lược tiếp cận nhóm yếu thế như người di cư, người khuyết tật, phụ nữ và người thất nghiệp gia nhập lại thị trường lao động (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực, 2013).

Lời khuyên từ Sổ tay hướng dẫn triển khai AQF sửa đổi (2007) (Hội đồng cố vấn Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a, 2007)

Giai đoạn đầu này nên tập trung đảm bảo RPL dễ tiếp cận và dễ hiểu đối với nhiều đối tượng học viên. Thông lệ tốt bao gồm chủ động thúc đẩy các chính sách RPL và cung cấp thông tin rõ ràng, dễ tiếp cận cho học viên tiềm năng, người sử dụng lao động của họ và cộng đồng nói chung. Nhà cung cấp có thể:

- **Cung cấp thông tin rõ ràng, toàn diện:** Tư vấn về cách đăng ký đánh giá RPL, thông tin liên hệ để được hỗ trợ, mốc thời gian liên quan, quy trình kháng nghị và các khoản phí liên quan. Thông tin này phải được diễn đạt theo cách đơn giản, dễ hiểu, có tính đến trình độ và nền tảng văn hóa đa dạng của học viên.
- **Phổ biến RPL đến người sử dụng lao động:** Thông lệ tốt là tư vấn cho người sử dụng lao động để giải thích quy trình, lợi ích tiềm năng của RPL, khuyến khích họ hỗ trợ nhân viên tham gia quy trình này.

5.1.2 Giai đoạn 2: Hỗ trợ và tư vấn ban đầu

Đây là giai đoạn hình thành năng lực quan trọng, đồng thời là điểm khởi đầu cho cách tiếp cận lấy ứng viên làm trung tâm. Giai đoạn này không chỉ đơn thuần là một thủ tục hành chính, mà còn là quá trình phản ánh và lập kế hoạch có định hướng. Giai đoạn này tạo nên sự khác biệt giữa một quy trình đánh giá tổng kết RPL thông thường với một trải nghiệm học tập mang tính chuyển đổi. Tham vấn ban đầu ở cấp quốc gia cho thấy bản thân quá trình RPL mang lại kết quả học tập thực chất, bất kể học viên có nhận được RPL hay không; giai đoạn chuẩn bị này có thể là một quá trình hiệu quả để hỗ trợ lập kế hoạch nghề nghiệp cho học viên (Hargreaves, 2006). Trong quá trình triển khai ban đầu, RTO tạo cơ hội để học viên đăng ký tham gia mô-đun “*Chuẩn bị cho quy trình công nhận kỹ năng*” – nhằm cung cấp hỗ trợ toàn diện trong việc chuẩn bị hồ sơ đăng ký RPL, tận dụng hỗ trợ của giảng viên trong triển khai RPL (Bowman và cộng sự, 2003) và giúp các ứng viên tìm hiểu về quy trình RPL.

Đối với ứng viên. Ứng viên sẽ thảo luận với cố vấn hoặc chuyên gia đánh giá RPL đã qua đào tạo, chia sẻ về công việc và cuộc sống, mục tiêu nghề nghiệp và động lực tham gia đánh giá công nhận trình độ. Cố vấn sẽ thảo luận với ứng viên về kinh nghiệm của họ để hỗ trợ ứng viên trình bày các kỹ năng, kiến thức đã tích lũy. Cố vấn và ứng viên sẽ thảo luận về trình độ của ứng viên để xác định kiến thức, kỹ năng phù hợp nhất. Ứng viên sẽ được giải thích rõ ràng về các tiêu chuẩn năng lực mà họ cần đáp ứng. Quá trình này giúp ứng viên nâng cao sự tự tin và “nhận thức về kỹ năng” (skills literacy)—khả năng hiểu và mô tả năng lực của bản thân.

Vai trò của RTO. RTO đảm bảo môi trường thảo luận thân thiện và hỗ trợ. Cố vấn phải có hiểu biết sâu sắc về các tiêu chuẩn năng lực, trình độ cũng như yêu cầu về kỹ năng của ngành. Họ đóng vai trò là người hướng dẫn; giúp ứng viên đánh giá kinh nghiệm của bản thân so với các tiêu chuẩn và nắm được những minh chứng cần thu thập. Giai đoạn này là một dịch vụ mang lại những giá trị riêng, giúp cá nhân lập kế hoạch nghề nghiệp ngay cả khi không tiến hành quy trình đánh giá toàn diện.

Phù hợp với các tiêu chuẩn dành cho RTO (2025)

Tiêu chuẩn về kết quả 1.6

Học viên tham gia chương trình GDN có sẵn một số kỹ năng, kiến thức và năng lực sẽ được hỗ trợ tiến hành RPL để nâng cao trình độ thông qua sản phẩm đào tạo phù hợp.

Chỉ số hiệu quả thực hiện

- 1.6a Học viên tham gia chương trình GDN có thể đăng ký công nhận kết quả học tập trước đây và được thông báo về các chính sách của tổ chức liên quan đến đánh giá RPL;
- 1.6b Các quyết định liên quan đến công nhận kết quả học tập trước đây dựa trên minh chứng về kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm trước đây, được thực hiện theo hệ thống đánh giá của tổ chức

Tư vấn từ Cơ quan quản lý

RTO có thể tuân thủ tiêu chuẩn này thông qua cung cấp nhiều trải nghiệm và lộ trình học tập đa dạng thay vì cam kết đảm bảo kết quả thành công (ASQA, 2025).

RTO phải đảm bảo rằng quá trình tham vấn ban đầu với ứng viên đăng ký RPL mang tính hỗ trợ và tương tác, giúp xác định liệu lộ trình RPL có phù hợp với họ hay không. Chuyên gia đánh giá phải cung cấp thông tin, hướng dẫn rõ ràng để giúp ứng viên hiểu rõ các yêu cầu về đơn vị năng lực và xác định minh chứng tiềm năng (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023).

Để hỗ trợ quá trình này, RTO cần (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023):

- **Sử dụng công cụ tự đánh giá:** Yêu cầu ứng viên hoàn thành bản tự đánh giá kiến thức, kỹ năng của bản thân dựa trên hướng dẫn hoặc danh sách kiểm tra được viết bằng ngôn ngữ đơn giản, không sử dụng thuật ngữ chuyên ngành trong gói đào tạo. Điều này giúp xác định liệu ứng viên có sẵn sàng cho quy trình đánh giá toàn diện hay không và xác định những khoảng trống tiềm ẩn về kỹ năng.
- **Thảo luận mang tính chuyên môn:** Chuyên gia đánh giá phải tiến hành phỏng vấn để có cuộc thảo luận mang tính chuyên môn về kỹ năng, kiến thức của ứng viên. Cuộc phỏng vấn này đóng vai trò quan trọng để quyết định liệu có nên tiến hành đánh giá toàn diện hay tư vấn ứng viên tham gia đào tạo.
- **Đảm bảo môi trường phỏng vấn mang tính hỗ trợ:** Nếu có thể, nên sắp xếp cuộc phỏng vấn tại nơi làm việc của ứng viên để họ cảm thấy thoải mái hơn và có thể dễ dàng cung cấp các tài liệu hoặc minh họa quy trình vận dụng kỹ năng. Lựa chọn các chủ đề thảo luận mở và rộng, thay vì các câu hỏi cứng nhắc, có thể giúp thu thập thông tin toàn diện hơn, cho phép ứng viên chia sẻ nhiều hơn về trải nghiệm cá nhân.

Cuối cùng, các nhà cung cấp phải sử dụng kết quả từ giai đoạn đầu này để đưa ra quyết định công bằng, minh bạch, đảm bảo ứng viên được hỗ trợ hiệu quả và được thông tin đầy đủ về quy trình, kết quả dự kiến.

Lời khuyên từ Sổ tay hướng dẫn triển khai AQF sửa đổi (2007) (Hội đồng cố vấn AQF, 2007)

Nhà cung cấp có thể:

- **Cung cấp hỗ trợ chuyên biệt:** Cần hỗ trợ học viên để họ nắm được quy trình và, nếu cần, tích lũy các kỹ năng cần thiết để chuẩn bị cho việc đăng ký RPL. Hỗ trợ này cần được cung cấp trước và trong quá trình đăng ký.

5.1.3 Giai đoạn 3: Chuẩn bị hồ sơ và minh chứng

Ở giai đoạn này, ứng viên chính thức đăng ký RPL và tiến hành tổng hợp hồ sơ minh chứng. Một quy trình RPL hiệu quả không phải là “thu thập càng nhiều giấy tờ càng tốt”; mà là thu thập minh chứng có hệ thống và nhận được hỗ trợ phù hợp.

Đối với ứng viên. Ứng viên sẽ nhận được Bộ công cụ RPL hoặc hướng dẫn từ RTO. Bộ công cụ này bao gồm các biểu mẫu dễ sử dụng, hướng dẫn rõ ràng và các ví dụ về minh chứng có liên quan. Ứng viên sẽ thu thập và sắp xếp minh chứng, có thể bao gồm nhiều dạng minh chứng. Ứng viên được hỗ trợ hiệu quả sẽ có thể thương lượng về hình thức đánh giá và cung cấp minh chứng đa dạng, không giới hạn ở dạng tài liệu. Minh chứng có thể bao gồm:

- Tài liệu nơi làm việc: Mô tả công việc, đánh giá hiệu suất làm việc, báo cáo, kế hoạch dự án, email từ quản lý biểu dương kết quả làm việc của ứng viên.
- Ví dụ minh họa kết quả làm việc: Ảnh chụp các công việc đã hoàn thành, video ứng viên thực hiện nhiệm vụ, danh mục thiết kế, bài trình trình ứng viên đã thực hiện.
- Minh chứng của bên thứ ba: Thư hỗ trợ từ quản lý giám sát hiện tại hoặc trước đây, phản hồi từ khách hàng, tuyên bố theo luật định¹⁰.
- Chứng chỉ chính quy/không chính quy: Chứng chỉ từ khóa học hoặc khóa đào tạo trước đây.

Vai trò của RTO. Vai trò của RTO là hỗ trợ ứng viên trong suốt quá trình phức tạp này. Điều này bao gồm tạo cơ hội tự đánh giá theo các tiêu chuẩn năng lực và chỉ định chuyên gia đánh giá hướng dẫn nếu cần. Một số RTO sử dụng hồ sơ điện tử, công cụ trực tuyến giúp ứng viên thu thập, sắp xếp và trình bày minh chứng một cách có hệ thống.

Phù hợp với các tiêu chuẩn dành cho RTO (2025)

Tiêu chuẩn về kết quả 1.6

Học viên tham gia chương trình GDNN có sẵn một số kỹ năng, kiến thức và năng lực sẽ được hỗ trợ tiến hành RPL để nâng cao trình độ thông qua sản phẩm đào tạo phù hợp.

Chỉ số hiệu quả thực hiện

1.6b Các quyết định liên quan đến công nhận kết quả học tập trước đây dựa trên minh chứng về kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm trước đây, được thực hiện theo hệ thống đánh giá của tổ chức

¹⁰ Xem Tờ thông tin của ASQA, “Khai thác thông tin từ các bên khác để thu thập minh chứng đánh giá”

[https://www.asqa.gov.au/sites/default/files/2020-](https://www.asqa.gov.au/sites/default/files/2020-01/FACT_SHEET_Using_other_parties_to_collect_assessment_evidence.pdf)

[01/FACT_SHEET_Using_other_parties_to_collect_assessment_evidence.pdf](https://www.asqa.gov.au/sites/default/files/2020-01/FACT_SHEET_Using_other_parties_to_collect_assessment_evidence.pdf) Lưu ý: thông tin này dựa trên Tiêu chuẩn dành cho RTO sửa đổi (2015)

Tư vấn từ Cơ quan quản lý

RTO có thể tuân thủ tiêu chuẩn này bằng cách phổ biến đến học viên về quy trình RPL cũng như vai trò của bên thứ ba trong quy trình đánh giá RPL (ASQA, 2025).

Sau khi xác định ban đầu rằng ứng viên phù hợp với lộ trình RPL, RTO phải quản lý quá trình thu thập, rà soát minh chứng có cấu trúc. Nhà cung cấp có trách nhiệm đảm bảo giai đoạn này được triển khai có hệ thống và tất cả minh chứng đều được xem xét kỹ lưỡng. RTO cần (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023):

- **Hướng dẫn, hỗ trợ ứng viên:** Vì ứng viên thường không quen với việc tổng hợp minh chứng, nhà cung cấp phải hướng dẫn và cung cấp các mẫu hỗ trợ ứng viên thu thập đầy đủ minh chứng được ghi chép theo yêu cầu về đơn vị năng lực.
- **Tư vấn về các loại minh chứng:** Ứng viên cần được phổ biến rằng minh chứng dạng tài liệu có thể hỗ trợ chứng minh năng lực nhưng không phải loại minh chứng duy nhất. Minh chứng có thể bao gồm nhiều nguồn khác nhau như giấy phép, sơ yếu lý lịch hoặc kinh nghiệm làm việc, chứng chỉ hoặc kết quả đánh giá, ảnh chụp công việc đã thực hiện, sổ ghi chép hoặc bảng công việc và báo cáo xác nhận của bên thứ ba là người sử dụng lao động hoặc quản lý giám sát.

Lời khuyên từ Sổ tay hướng dẫn triển khai AQF sửa đổi (2007) (Hội đồng cố vấn AQF, 2007)

Quy trình đánh giá cần phải linh hoạt và cho phép ứng viên cung cấp minh chứng dưới nhiều hình thức. Các tài liệu hướng dẫn cần truyền đạt cho ứng viên về:

- **Bản chất của minh chứng cần cung cấp:** Các ứng viên cần được hướng dẫn về loại minh chứng có thể sử dụng và thể nào là hồ sơ minh chứng đầy đủ, có hiệu lực cho đánh giá.
- **Các phương pháp thu thập minh chứng đa dạng:** Cần làm rõ rằng minh chứng không chỉ giới hạn ở một dạng mà có thể bao gồm danh mục, quan sát trực tiếp kỹ năng, báo cáo hoặc nhật ký đánh giá, ví dụ minh họa công việc đã thực hiện và phản hồi.
- **Cách chuẩn bị minh chứng:** Ứng viên cần được thông tin đầy đủ để chuẩn bị hồ sơ minh chứng đáp ứng tiêu chuẩn của quy trình đánh giá.

5.1.4 Giai đoạn 4: Đánh giá

Đây là giai đoạn đánh giá chính thức minh chứng của ứng viên so với các tiêu chuẩn năng lực. Đây là quá trình đánh giá chuyên nghiệp, không chỉ đơn thuần là đánh giá theo nguyên tắc.

Đối với ứng viên. Ứng viên nộp hồ sơ. Quá trình đánh giá không chỉ là rà soát các tài liệu một cách bị động. Thông thường, đây là một quá trình có sự tương tác. Chuyên gia đánh giá có thể tiến hành “cuộc thảo luận về năng lực”—cuộc phỏng vấn có cấu trúc, trong đó ứng viên chia sẻ về kiến thức, kỹ năng của mình và trả lời các câu hỏi chuyên môn. Ứng viên cũng có thể được yêu cầu **minh họa thực tế** kỹ năng của mình, tại nơi làm việc hoặc trong môi trường mô phỏng.

Vai trò của RTO. Chuyên gia đánh giá RPL, một giảng viên có trình độ và chuyên môn cập nhật, liên quan đến ngành, sẽ tiến hành đánh giá. Chuyên gia đánh giá phải linh hoạt điều chỉnh cho phù hợp, áp dụng nhiều phương pháp khác nhau để thu thập đầy đủ minh chứng nhằm đưa ra đánh giá có hiệu lực. Chuyên gia đánh giá rà soát một cách có hệ thống tất cả các minh chứng theo bốn quy tắc đối với minh chứng: tính hiệu lực, tính đầy đủ, tính xác thực và tính cập nhật. Đánh giá được tiến hành dựa trên bốn nguyên tắc đánh giá: công bằng, linh hoạt, hiệu lực và đáng tin cậy (hoặc tính khách quan). Quy trình đánh giá phải hiệu quả về chi phí và tiết kiệm thời gian, nhưng cũng phải đủ nghiêm ngặt để đảm bảo tính liêm chính của bằng cấp.

Phù hợp với các tiêu chuẩn dành cho RTO (2025)

Tiêu chuẩn về kết quả 1.6

Học viên tham gia chương trình GDNN có sẵn một số kỹ năng, kiến thức và năng lực sẽ được hỗ trợ tiến hành RPL để nâng cao trình độ thông qua sản phẩm đào tạo phù hợp.

Chỉ số hiệu quả thực hiện

1.6b Các quyết định liên quan đến RPL dựa trên minh chứng về kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm trước đây, được thực hiện theo hệ thống đánh giá của tổ chức.

1.6c Các quyết định liên quan đến RPL được ghi chép và thực hiện một cách công bằng, minh bạch, nhất quán giữa các học viên tham gia chương trình GDNN, đồng thời giúp duy trì tính liên chính của sản phẩm đào tạo.

Lưu ý: Các tiêu chuẩn kết quả sau đây tuy không dành riêng cho RPL nhưng bao quát tất cả hoạt động đánh giá, bao gồm cả đánh giá RPL.

Tiêu chuẩn 1.3 yêu cầu hệ thống đánh giá phải phù hợp với mục đích và nhất quán với sản phẩm đào tạo.

Tiêu chuẩn 1.4 yêu cầu hệ thống đánh giá phải được triển khai công bằng và phù hợp, cho phép đánh giá chính xác năng lực của học viên tham gia chương trình GDNN, đồng thời được tiến hành theo bốn nguyên tắc đánh giá và bốn quy tắc đối với minh chứng.

Tiêu chuẩn 3.2 và 3.3 yêu cầu quy trình đánh giá phải được thực hiện bởi chuyên gia có chứng chỉ, kiến thức, kỹ năng đào tạo và đánh giá mang tính cập nhật, đồng thời có kiến thức, kỹ năng chuyên ngành cập nhật, liên quan đến sản phẩm đào tạo được đánh giá.

Tư vấn từ Cơ quan quản lý

RTO có thể tuân thủ tiêu chuẩn này thông qua thiết kế và áp dụng các chính sách, quy trình và công cụ RPL nghiêm ngặt như khi đánh giá khóa học, bao gồm cả những chính sách, quy trình, công cụ (ASQA, 2025):

- phù hợp và duy trì tính liên chính của các yêu cầu về sản phẩm đào tạo
- đảm bảo tính cập nhật của minh chứng do học viên tham gia chương trình GDNN cung cấp
- đáp ứng các yêu cầu về nguyên tắc đánh giá và quy tắc đối với minh chứng (Tiêu chuẩn 1.4)
- giúp đưa ra các quyết định minh bạch, dựa trên cơ sở và minh chứng hợp lý

RTO có thể đảm bảo rằng chuyên gia đánh giá đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn 3.2 và 3.3 và đảm bảo nhân viên hiểu rằng việc cấp RPL khi học viên không đáp ứng các yêu cầu của sản phẩm đào tạo có thể gây ra hậu quả nghiêm trọng cho học viên tham gia chương trình GDNN, an toàn công cộng, niềm tin của ngành và danh tiếng của lĩnh vực GDNN (ASQA, 2025).

- **Kiểm tra kỹ lưỡng tất cả minh chứng:** Chuyên gia đánh giá phải xem xét từng minh chứng mà ứng viên cung cấp để xác định xem minh chứng có đáp ứng tất cả các quy tắc đối với minh chứng hay không: tính hiệu lực, tính đầy đủ, tính cập nhật và tính xác thực. Đây là một bước quan trọng, các nhà cung cấp không được rút gọn bằng cách chỉ phê duyệt minh chứng được ghi chép trong quá khứ mà không thảo luận thêm, điều này có thể ảnh hưởng đến tính liên chính của quy trình đánh giá. Để xác minh tính xác thực và tính cập nhật, nhà cung cấp có thể cần tiến hành phỏng vấn hoặc liên hệ với người sử dụng lao động.

Nếu hồ sơ minh chứng của ứng viên từ Giai đoạn 3 không đủ hoặc không đáp ứng tất cả quy tắc đối với minh chứng, nhà cung cấp phải triển khai các công cụ đánh giá chính thức riêng để khắc phục những khoảng trống (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023).

Áp dụng các phương pháp đánh giá trực tiếp: Đánh giá không chỉ dừng lại ở việc rà soát tài liệu mà phải tập trung vào khả năng minh họa trực tiếp các kiến thức, kỹ năng. Các phương pháp cần triển khai bao gồm (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023):

- **Thảo luận mang tính chuyên môn/phỏng vấn:** Chuyên gia đánh giá phải tiến hành một cuộc thảo luận có cấu trúc với ứng viên để trao đổi về những kiến thức, kỹ năng cần thiết. Lý tưởng nhất, nên tiến hành phỏng vấn tại nơi làm việc hoặc môi trường liên quan đến công việc.
- **Minh họa thực tế:** Chuyên gia đánh giá phải quan sát ứng viên thực hiện các nhiệm vụ thực tế, tại nơi làm việc hoặc môi trường mô phỏng, để đánh giá khả năng vận dụng các kỹ năng của họ. Chuyên gia đánh giá cần sử dụng danh sách kiểm tra trong quá trình quan sát để ghi lại chi tiết kết quả đánh giá thực tế.

Sử dụng các công cụ đã được kiểm chứng: Nhà cung cấp phải sử dụng các công cụ đánh giá đã được kiểm chứng được phát triển cho đơn vị năng lực. Khó khăn không nằm ở việc phát triển các công cụ mới mà là tìm cách sử dụng hiệu quả công cụ để đánh giá ứng viên chưa tham gia chương trình đào tạo liên quan nhưng vẫn đáp ứng về mặt kinh nghiệm (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023).

Đưa ra đánh giá cuối cùng, dựa trên cơ sở hợp lý: Dựa trên minh chứng trong quá khứ và minh chứng mới thu được thông qua đánh giá chính thức, nhà cung cấp phải đảm bảo rằng ứng viên đáp ứng được tất cả mọi yêu cầu về năng lực. Nếu ứng viên được đánh giá là đủ năng lực, họ có thể được công nhận đơn vị năng lực hoặc trình độ. Nếu ứng viên không đáp ứng được tất cả các năng lực cần thiết, nhà cung cấp có thể cung cấp chương trình đào tạo bổ sung và tiến hành đánh giá lại. Tất cả ghi chép về quy trình và kết quả phải được lưu giữ cho mục đích xác thực và kiểm toán (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023).

Lời khuyên từ Sổ tay hướng dẫn triển khai AQF sửa đổi (2007) (Hội đồng cố vấn AQF, 2007)

Hướng dẫn cho giai đoạn này nhấn mạnh rằng các quy trình đánh giá phải:

- **Công bằng và linh hoạt:** Đánh giá phải công bằng, xem xét cả yếu tố văn hóa và linh hoạt, dựa trên trình độ và kinh nghiệm của ứng viên, cung cấp nhiều phương pháp khác nhau để học viên thể hiện được năng lực của mình.
- **Dựa trên minh chứng và minh bạch:** Mọi quyết định RPL phải dựa trên minh chứng. Quy trình đánh giá phải minh bạch và đảm bảo trách nhiệm giải trình, đồng thời đạt tiêu chuẩn tương đương với các đánh giá khác được áp dụng để công nhận trình độ.
- **Được thực hiện bởi chuyên gia:** Đánh giá phải được thực hiện bởi giảng viên hoặc cán bộ có chuyên môn trong lĩnh vực này và hiểu rõ về các chính sách, quy trình RPL.

Lời khuyên từ hoạt động nghiên cứu do chính phủ tài trợ.

Tối đa hóa sự tự tin trong việc ra quyết định đánh giá: các cách tiếp cận hiện hành và chiến lược tương lai để đảm bảo chất lượng (Clayton và cộng sự, 2004). Báo cáo này trình bày nghiên cứu tài liệu và thông tin về các cách tiếp cận để đảm bảo chất lượng đánh giá trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp (GDNN) ở Ô-xtrây-li-a và trên toàn thế giới. Tài liệu này cũng phân tích tám mô hình tiềm năng có thể được áp dụng bởi (các) chuyên gia đánh giá trong một tổ chức đào tạo. Các mô hình bao gồm công cụ khảo sát, danh sách kiểm tra về các nguyên tắc đánh giá và hướng dẫn để phát triển công cụ đánh giá.

5.1.5 Giai đoạn 5: Hướng dẫn và phản hồi sau đánh giá (Mô hình đào tạo bổ sung)

Đây là giai đoạn khiến mô hình RPL Ô-xtrây-li-a được đánh giá là mô hình hỗ trợ phát triển. Sau khi quá trình đánh giá hoàn tất, tất cả ứng viên sẽ nhận được phản hồi rõ ràng, nhanh chóng và mang tính xây dựng.

Đối với ứng viên. Nếu ứng viên chứng minh được bản thân đáp ứng tất cả các đơn vị năng lực theo yêu cầu, họ sẽ được đánh giá là đủ năng lực. Tuy nhiên, nếu quá trình đánh giá xác định được rằng một số lĩnh vực năng lực của ứng viên chưa đáp ứng tiêu chuẩn thì ứng viên đó không chỉ đơn giản bị đánh giá không đủ năng lực. Thay vào đó, chuyên gia đánh giá sẽ giải thích chi tiết về “khoảng trống” trong kỹ năng hoặc kiến thức của họ. Sau đó, ứng viên sẽ được cung cấp kế hoạch “đào tạo bổ sung”.

Vai trò của RTO. Trách nhiệm chính của RTO là cung cấp chương trình đào tạo linh hoạt và có mục tiêu, chỉ tập trung vào những khoảng trống đã xác định. Điều này có thể bao gồm đào tạo một hoặc hai đơn vị năng lực cụ thể tương ứng với bậc trình độ, tổ chức một khóa học ngắn hạn hoặc đào tạo có mục tiêu tại nơi làm việc. Mô hình này rất hiệu quả và tạo động lực cho ứng viên vì cung cấp lộ trình rõ ràng, thiết thực để ứng viên đáp ứng tất cả các yêu cầu về trình độ mà không phải đào tạo lại những kiến thức, kỹ năng đã có. Bên cạnh đó, RTO tận dụng giai đoạn này để thu thập phản hồi từ ứng viên về quy trình RPL nhằm thúc đẩy cải thiện liên tục. Những ứng viên không đạt yêu cầu cũng được thông báo về quyền kháng nghị quyết định đã đưa ra.

Phù hợp với các tiêu chuẩn dành cho RTO (2025)

Tiêu chuẩn về kết quả 1.6

Học viên tham gia chương trình GDNN có sẵn một số kỹ năng, kiến thức và năng lực sẽ được hỗ trợ tiến hành RPL để nâng cao trình độ thông qua sản phẩm đào tạo phù hợp.

Chỉ số hiệu quả thực hiện

1.6b Các quyết định liên quan đến RPL được ghi chép và thực hiện một cách công bằng, minh bạch, nhất quán giữa các học viên tham gia chương trình GDNN, đồng thời giúp duy trì tính liên chính của sản phẩm đào tạo.

Lưu ý: Các tiêu chuẩn kết quả sau đây tuy không dành riêng cho RPL nhưng bao quát tất cả hoạt động đánh giá, bao gồm cả đánh giá RPL.

Tiêu chuẩn 1.4 yêu cầu quy trình đánh giá phải tuân thủ nguyên tắc công bằng, thể hiện ở cơ hội đề nghị đánh giá lại, nếu cần.

Tiêu chuẩn 2.8 yêu cầu phải đảm bảo áp dụng quy trình kháng nghị hiệu quả cho học viên tham gia chương trình GDNN khi quyết định của RTO ảnh hưởng bất lợi đến học viên.

Tiêu chuẩn 4.4 yêu cầu phải thu thập phản hồi từ học viên tham gia chương trình GDNN để không ngừng cải thiện dịch vụ.

Tư vấn từ Cơ quan quản lý

RTO có thể chứng minh việc tuân thủ tiêu chuẩn này khi quá trình đánh giá minh chứng cho RPL do học viên tham gia chương trình GDNN cung cấp xác định được những khoảng trống, theo đó RTO có thể giải quyết những khoảng trống này thông qua nêu rõ nhu cầu đào tạo bổ sung, hình thức đào tạo và các chi phí liên quan đến đào tạo (ASQA, 2025).

Sau khi đánh giá, nhà cung cấp phải đưa ra kết quả và hướng dẫn rõ ràng. Giai đoạn này đóng vai trò rất quan trọng để duy trì quy trình đánh giá công bằng, thúc đẩy phát triển, đặc biệt đối với những ứng viên chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về năng lực. RTO cần (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023):

- **Cung cấp hướng dẫn và phản hồi rõ ràng:** Học viên phải được giải thích rõ ràng về kết quả đánh giá RPL và cập nhật định kỳ về tình trạng đủ năng lực. Đối với ứng viên được đánh giá “Chưa đủ năng lực”, nhà cung cấp phải đưa ra hướng dẫn về lộ trình tiếp theo.
- **Cung cấp lộ trình đào tạo bổ sung:** Nếu quá trình đánh giá xác định được những khoảng trống về kỹ năng hoặc kiến thức của ứng viên, nhà cung cấp cần tiến hành đào tạo bổ sung hoặc tạo cơ hội tham gia các trải nghiệm học tập bổ sung để giải quyết những

khoảng trống đó. Theo đó, ứng viên có thể đăng ký tham gia đào tạo để thu hẹp những khoảng trống đã xác định và yêu cầu đánh giá lại.

- **Đảm bảo về quyền kháng nghị:** Mọi quyết định RPL phải minh bạch và cho phép kháng nghị, rà soát lại. Các nhà cung cấp phải đảm bảo quyền kháng nghị cho tất cả học viên trong suốt quá trình đăng ký. Các ứng viên chưa đủ năng lực phải được phổ biến về quyền kháng nghị kết quả đánh giá.
- **Cải thiện liên tục dựa trên phản hồi:** Các chính sách, quy trình RPL phải được lồng ghép rõ ràng vào các biện pháp đảm bảo chất lượng của nhà cung cấp. Nhà cung cấp phải rà soát và kiểm chứng quy trình RPL của mình, bao gồm các khiếu nại hoặc kháng nghị, để đảm bảo tính minh bạch, nhất quán và cải thiện liên tục.

Lời khuyên từ Sổ tay hướng dẫn triển khai AQF sửa đổi (2007) (Hội đồng cố vấn AQF, 2007)

Sau khi có kết quả đánh giá, nhà cung cấp phải đưa ra phản hồi rõ ràng và lộ trình tiếp theo, bao gồm lộ trình đào tạo thêm hoặc kháng nghị. Các hướng dẫn khuyến nghị rằng nhà cung cấp cần:

- **Đảm bảo các quyết định minh bạch, cho phép kháng nghị:** Các quyết định RPL phải đảm bảo trách nhiệm giải trình và cho phép kháng nghị, rà soát lại. Thông tin về cơ chế kháng nghị phải được cung cấp cho học viên ngay từ đầu quy trình RPL.
- **Tư vấn về lộ trình học tập:** Nhà cung cấp cần hỗ trợ học viên tham gia lộ trình học tập phù hợp sau quy trình RPL. Điều này bao gồm tư vấn về các chương trình đào tạo hoặc giáo dục “bổ sung” cần thiết để học viên đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của bậc trình độ.

Lồng ghép RPL trong công tác đảm bảo chất lượng: Tất cả các chính sách, quy trình và kết quả đánh giá RPL phải được lồng ghép trong cơ chế đảm bảo chất lượng của tổ chức để đảm bảo độ tin cậy và tính liên chính

5.1.6 Giai đoạn 6: Chứng nhận

Giai đoạn cuối cùng là công nhận chính thức kết quả đánh giá.

Đối với ứng viên. Ứng viên sẽ nhận được chứng chỉ chính thức được cơ quan có thẩm quyền công nhận. Chứng chỉ có thể công nhận một phần hoặc toàn diện trình độ của ứng viên.

Vai trò của RTO. RTO có hệ thống tinh gọn và hiệu quả để ghi lại kết quả và cấp chứng nhận phù hợp, nhanh chóng. Nếu ứng viên đáp ứng tất cả các yêu cầu của bậc trình độ thì sẽ nhận được chứng chỉ công nhận trong khung trình độ AQF (ví dụ: Bằng Trung cấp Quản lý dự án – Diploma of Project Management). Nếu ứng viên chỉ được cấp tín chỉ cho một số đơn vị năng lực thì sẽ được trao **Chứng nhận kết quả (Statement of Attainment)**, trong đó liệt kê các đơn vị năng lực cụ thể mà ứng viên đã đáp ứng. Chứng nhận kết quả này có giá trị trên toàn quốc và có thể sử dụng làm cơ sở cấp tín chỉ khi cá nhân tham gia chương trình đào tạo tại bất kỳ RTO nào ở Ô-xtrây-li-a trong tương lai.

Phù hợp với các tiêu chuẩn dành cho RTO (2025)

Lưu ý: Các Tiêu chuẩn kết quả và Yêu cầu tuân thủ sau đây tuy không dành riêng cho RPL nhưng bao quát tất cả hoạt động cấp chứng chỉ.

Tiêu chuẩn về kết quả 1.6

Học viên tham gia chương trình GDNN có sẵn một số kỹ năng, kiến thức và năng lực sẽ được hỗ trợ tiến hành Công nhận kết quả học tập trước đây để nâng cao trình độ thông qua sản phẩm đào tạo phù hợp.

Chỉ số hiệu quả thực hiện

1.6c Các quyết định liên quan đến RPL được ghi chép và thực hiện một cách công bằng, minh bạch, nhất quán giữa các học viên tham gia chương trình GDNN, đồng thời giúp duy trì tính liên chính của sản phẩm đào tạo.

Yêu cầu tuân thủ số 9 yêu cầu tài liệu chứng nhận theo AQF phải được cấp cho học viên trong vòng 30 ngày làm việc kể từ khi hoàn thành đánh giá.

Hướng dẫn từ Cơ quan quản lý

RTO có thể tuân thủ tiêu chuẩn này bằng cách đảm bảo các chính sách, quy trình và công cụ RPL được thiết kế và áp dụng nhằm đưa ra quyết định minh bạch, dựa trên cơ sở và minh chứng hợp lý (ASQA, 2025).

RTO phải đảm bảo (Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a, 2013; Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023):

- **Công nhận trình độ thông qua quy trình đánh giá tuân thủ quy định:** Nhà cung cấp chỉ được trao và công nhận đơn vị năng lực, Chứng nhận kết quả hoặc chứng chỉ công nhận bậc trình độ thông qua quy trình đánh giá chính thức nghiêm ngặt và đáp ứng đầy đủ yêu cầu theo quy định cũng như các quy tắc đối với minh chứng.
- **Cấp chứng chỉ phù hợp, chính xác:** Chứng chỉ phải được cấp theo kết quả đánh giá.
 - Nếu ứng viên chứng minh được bản thân đáp ứng một hoặc nhiều đơn vị năng lực nhưng không đủ để đạt chứng chỉ công nhận bậc trình độ thì phải được cấp Chứng nhận kết quả.
 - Nếu ứng viên đáp ứng đầy đủ yêu cầu về các đơn vị năng lực của bậc trình độ thông qua quy trình RPL thì sẽ được trao chứng chỉ công nhận bậc trình độ.

Lời khuyên từ Sổ tay hướng dẫn triển khai AQF sửa đổi (2007)

Theo Sổ tay hướng dẫn, việc hoàn thành quy trình đánh giá RPL có thể “cấp tín chỉ đáp ứng một phần hoặc toàn bộ yêu cầu của bậc trình độ” (Hội đồng cố vấn AQF, 2007, trang 85). Tuy nhiên, tài liệu này không có hướng dẫn cụ thể về quy trình cấp chứng chỉ cuối cùng hoặc Chứng nhận kết quả.

Hội thảo trực tuyến của Hội đồng Kiểm định đào tạo Tây Ô-xtrây-li-a¹¹ về RPL giải quyết những hiểu lầm và nhầm lẫn phổ biến về RPL cũng như các khái niệm liên quan, phân tích các yêu cầu của Tiêu chuẩn và trình bày cách triển khai RPL để đáp ứng nhu cầu của cá nhân, doanh nghiệp, RTO, cũng như yêu cầu của Gói đào tạo và Tiêu chuẩn.

5.2 Đảm bảo chất lượng của quy trình RPL

Chất lượng và tính liên chính của RPL được quản lý thông qua các quy trình đảm bảo chất lượng có hệ thống đáp ứng *Tiêu chuẩn kết quả cho RTO (2025)*, *Tiêu chuẩn tuân thủ cho RTO* và *Yêu cầu về tư cách, năng lực (2025)* cũng như *Chính sách về chứng chỉ (2025)*.

Một cơ chế quan trọng là **xác thực, kiểm chứng**. Xác thực, kiểm chứng là một quá trình đánh giá chất lượng trong đó RTO sẽ rà soát một cách có hệ thống các quy trình đánh giá, công cụ đánh giá và kết quả đánh giá của mình để đảm bảo a) các công cụ đánh giá phù hợp với sản phẩm đào tạo và các yêu cầu theo Tiêu chuẩn kết quả, và b) các quy trình và đánh giá mang đến kết quả nhất quán (Bộ Việc làm và Quan hệ lao động của Chính phủ, 2025). RTO áp dụng cách tiếp cận dựa trên rủi ro để xác định những phần nào của hệ thống đánh giá¹² sẽ được xác thực, kiểm chứng và cỡ mẫu tương ứng liên quan đến một sản phẩm đào tạo cụ thể (Bộ Việc làm và Quan hệ lao động của Chính phủ, 2025). Quy trình đánh giá sẽ được rà soát để đảm bảo quy trình và kết quả đánh giá RPL tuân thủ tất cả nguyên tắc đánh giá và quy tắc đối với minh chứng. Các quy trình và công cụ RPL sẽ được xác thực, kiểm chứng trước và sau khi sử dụng (Hội đồng Kiểm định đào tạo, 2023).

¹¹ Chính quyền Tây Ô-xtrây-li-a. Hội thảo trực tuyến về RPL. <https://www.wa.gov.au/service/education-and-training/vocational-education/recognition-of-prior-learning-rpl-webinar>

¹² Định nghĩa về Hệ thống đánh giá theo Tiêu chuẩn kết quả cho RTO (2025): hệ thống đánh giá là một tập hợp các chính sách, quy trình và công cụ đánh giá được ghi chép nhằm đảm bảo quy trình đánh giá, bao gồm cả việc học tập theo RPL, đưa ra những kết quả nhất quán, có hiệu lực về năng lực của học viên tham gia chương trình GDNN và đáp ứng các yêu cầu của công cụ này.

Thông thường, cuộc họp xác thực, kiểm chứng sau đánh giá sẽ có sự tham gia của một nhóm chuyên gia đánh giá cùng với các chuyên gia trong ngành để rà soát hồ sơ của ứng viên đã hoàn thành quy trình và kết quả đánh giá đã đưa ra. Họ sẽ kiểm tra tính hiệu lực, độ tin cậy, tính đầy đủ, xác thực và cập nhật của minh chứng, cũng như tính công bằng, linh hoạt, hiệu lực và đáng tin cậy của quy trình và quyết định. Quá trình bình duyệt này giúp đảm bảo tính nhất quán trong các đánh giá và thúc đẩy cải thiện liên tục trong các hoạt động RPL của RTO, qua đó duy trì niềm tin của công chúng và người sử dụng lao động đối với các bằng cấp được trao.

6 Tỷ lệ RPL trong hệ thống GDNN của Ô-xtrây-li-a

Phân tích dữ liệu GDNN quốc gia mang đến những thông tin quan trọng về cách RPL được triển khai trên khắp Ô-xtrây-li-a, cho thấy mô hình triển khai theo ngành, bậc trình độ và đặc điểm nhân khẩu học của ứng viên. Mặc dù RPL là một phần bắt buộc, đóng vai trò quan trọng trong hệ thống GDNN, nhưng nhìn chung tỷ lệ áp dụng (volume of RPL) vẫn tương đối khiêm tốn. Tỷ lệ RPL quốc gia - tỷ lệ tất cả các nội dung hoàn thành được cấp tín chỉ thông qua RPL - có xu hướng giảm nhẹ, từ 6,45% vào năm 2015 xuống còn 5,20% vào năm 2023. Tỷ lệ RPL trung bình trên toàn quốc từ năm 2015-2023 là 5,23%.

Thông tin thống kê quan trọng (2015-2023)

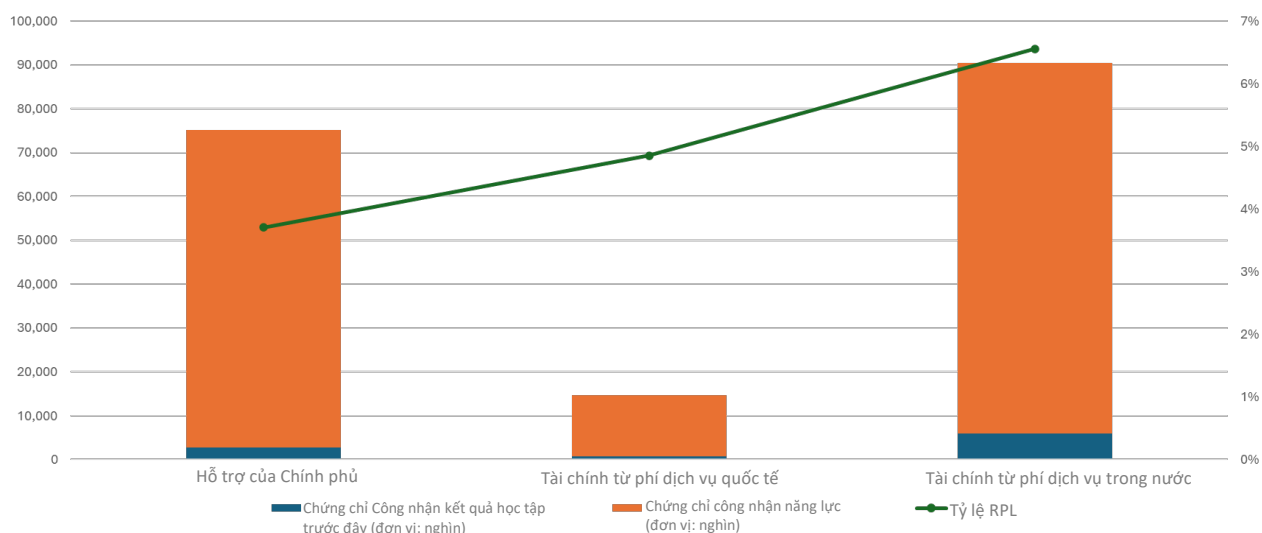
6.1 RPL theo nguồn tài chính

Cơ chế tài chính cho RPL có mối liên hệ chặt chẽ với mức độ triển khai.

Phí dịch vụ trong nước: Đây là nguồn tài chính lớn nhất cho RPL, chiếm 63% tổng tỷ lệ cấp tín chỉ thông qua RPL. Nhóm này có tỷ lệ RPL cao nhất (6,56%) cho thấy các cá nhân và người sử dụng lao động trực tiếp đóng góp sẽ có nhiều động lực sử dụng dịch vụ này.

Hỗ trợ của Chính phủ: Nguồn này chiếm 29% kết quả RPL, nhưng có tỷ lệ RPL thấp nhất, ở mức 3,71%. Điều này có thể phản ánh sự phức tạp trong các hợp đồng tài trợ của chính phủ hoặc xu hướng tập trung đào tạo những người mới gia nhập thị trường lao động.

Phí dịch vụ quốc tế: Nguồn này chiếm tỷ lệ nhỏ nhất, chỉ 8% kết quả RPL, với tỷ lệ RPL là 4,86%.



Hình 3: Tỷ lệ RPL giai đoạn 2015-2023 theo nguồn tài chính

Nguồn: Đăng ký đào tạo theo dữ liệu về tổng hoạt động GDNN (TVA) của VOCSTATS giai đoạn 2015-2023, <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/vocstats>, truy cập ngày 23/04/2025

6.2 RPL theo loại nhà cung cấp

Nhà cung cấp doanh nghiệp¹³ (6,61%) và **Cơ sở đào tạo tư nhân**¹⁴ (6,47%) chiếm tỷ lệ cao nhất. Các nhà cung cấp này, thường có chuyên môn sâu hơn và tham gia trực tiếp vào ngành, có thể áp dụng quy trình RPL đơn giản, hiệu quả hơn.

Học viện TAFE¹⁵ (các cơ sở công lập quy mô lớn) chiếm tỷ lệ thấp hơn, ở mức 4,01%, nguyên nhân có thể là do phạm vi rộng hơn và cơ cấu hoạt động phức tạp hơn.

Các trường đại học đào tạo song song GDNN-GDĐH không phải là TAFE chiếm 3,95%, thường áp dụng RPL để đảm bảo lộ trình liền mạch, tích hợp cho học viên chuyển tiếp giữa trình độ GDNN và Giáo dục đại học tại cơ sở.

Cơ sở giáo dục cộng đồng¹⁶ (0,60%) chiếm tỷ lệ thấp hơn, nguyên nhân có thể là do họ thường bị hạn chế về nguồn lực, dẫn đến những thách thức cản trở việc hỗ trợ đầy đủ cho RPL, bao gồm thách thức trong việc đào tạo đầy đủ cho nhân viên và nâng cao nhận thức về quy trình này (Crothers, 1996; Ryan et al., 2001).

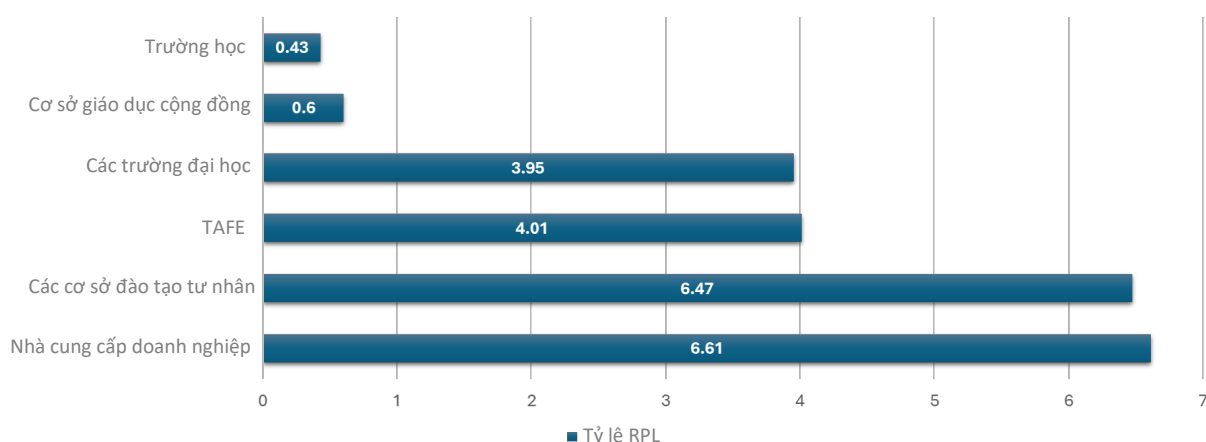
¹³ Định nghĩa của AVETMISS về RTO tại doanh nghiệp: Một doanh nghiệp, hoặc phòng ban/bộ phận đào tạo của một doanh nghiệp đã đăng ký để cung cấp chương trình đào tạo được công nhận trên toàn quốc theo các tiêu chuẩn cho RTO của Khung chất lượng GDNN cho nhân viên hoặc học viên. Bao gồm các cơ quan chính phủ như Bộ Quốc phòng và phi chính phủ như Woolworths.

¹⁴ Định nghĩa của AVETMISS về Cơ sở đào tạo tư nhân: Cơ sở đào tạo do tư nhân điều hành, bao gồm các hiệp hội nghề nghiệp/hiệp hội ngành.

¹⁵ Định nghĩa của AVETMISS về TAFE: Các học viện Giáo dục kỹ thuật và thực hành hoặc các cơ sở công lập tương tự (ví dụ: trường bách khoa) được thành lập theo Đạo luật của Nghị viện, đảm nhận các trách nhiệm được quy định cụ thể trong đạo luật và các luật khác cũng như thông qua chỉ đạo của chính phủ. Các học viện này là cơ quan công lập nhận hỗ trợ tài chính của chính phủ.

¹⁶ Định nghĩa của AVETMISS về Cơ sở giáo dục cộng đồng: Tổ chức cộng đồng phi lợi nhuận, tập trung chủ yếu vào giáo dục cho người trưởng thành. Hoạt động giáo dục cho người trưởng thành trong cộng đồng cung cấp các khóa học liên quan đến giải trí, phát triển cá nhân và cộng đồng, kỹ năng trong công việc, chuẩn bị cho GDNN và các chương trình đào tạo được công nhận trên toàn quốc.

Các trường học (0,43%) chiếm tỷ lệ thấp nhất vì nhóm học viên tại cơ sở phần lớn chưa tích lũy được nhiều kinh nghiệm để được công nhận.



Hình 4: Tỷ lệ RPL theo loại nhà cung cấp giai đoạn 2015-2023

Đăng ký đào tạo theo dữ liệu về tổng hoạt động GDNN của VOCSTATS giai đoạn 2015-2023, <<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/vocstats>>, truy cập ngày 11/04/2025.

6.3 RPL theo trình độ và ngành nghề

Bậc trình độ: RPL phổ biến hơn ở bậc trình độ cao hơn. Tỷ lệ RPL ở các chương trình cấp Chứng chỉ bậc IV là 10,37% và chương trình đào tạo trung cấp hoặc bậc cao hơn là 9,12%, trong khi đó tỷ lệ RPL ở các chương trình cấp Chứng chỉ bậc II chỉ đạt 1,64%. Điều này là bình thường vì các ứng viên theo đuổi trình độ cao hơn thường có nhiều kinh nghiệm trong công việc và cuộc sống hơn.

Tỷ lệ RPL theo gói đào tạo

Bảng sau đây thể hiện tỷ lệ RPL cho mỗi gói đào tạo đang được triển khai. Theo nghiên cứu của Osborne và Serich (2020), một số cơ sở đào tạo có phần lớn học viên không đủ điều kiện tham gia đánh giá RPL, chẳng hạn như những người chỉ sở hữu một số kỹ năng cơ bản hoặc được miễn trừ báo cáo dữ liệu. Do đó, Gói đào tạo kỹ năng quốc phòng và kỹ năng nền tảng không được xem xét trong phân tích này. Trong các gói đào tạo còn lại, 28 gói có tỷ lệ RPL thấp hơn mức trung bình toàn quốc, 22 gói có tỷ lệ cao hơn mức trung bình toàn quốc.

Bảng 3 Tỷ lệ RPL theo Gói đào tạo trong hệ thống GDNN của Ô-xtrây-li-a, 2015-2023

Gói đào tạo	Tỷ lệ RPL	Gói đào tạo	Tỷ lệ RPL
Dưới mức trung bình toàn quốc là 5,23%		Trên mức trung bình toàn quốc là 5,23%	
CUA Văn hóa và Nghệ thuật sáng tạo	0,82%	SHB Dịch vụ làm tóc và làm đẹp	5,53%
SFL Dịch vụ hoa tươi	0,83%	MAR Hàng hải	5,77%
HLT Y tế	0,90%	AUM Sản xuất ô tô	5,91%
ICT Công nghệ thông tin và truyền thông	1,47%	SIT Du lịch, lữ hành và khách sạn	6,10%
MST Dệt may, quần áo và giày dép	1,71%	NWP Ngành nước Quốc gia	6,17%

ACM Chăm sóc và quản lý động vật	1,79%	AVI Hàng không	6,30%
MSS Phát triển bền vững	1,99%	CSC Dịch vụ cải huấn	7,10%
ICP In ấn và đồ họa	2,00%	CHC Dịch vụ cộng đồng	7,19%
MSM Sản xuất	2,07%	MSF Nội thất	7,22%
MSL Hoạt động tại phòng thí nghiệm	2,64%	PMA Hóa chất, hydrocarbon và lọc dầu	8,16%
SFI Ngành công nghiệp hải sản	2,73%	UEP Ngành điện – lĩnh vực sản xuất điện	8,20%
SIS Thể thao, thể dục và giải trí	2,86%	PSP Khu vực công	9,99%
UET Truyền tải, phân phối điện và ngành đường sắt	2,92%	UEE Kỹ thuật điện	10,22%
FBP Thực phẩm, đồ uống và dược phẩm	3,20%	LGA Chính quyền địa phương	11,01%
SIR Dịch vụ bán lẻ	3,35%	TAE Đào tạo và giáo dục	11,25%
PMB Sản xuất nhựa, cao su và cáp	3,41%	CPC & CPC08 Xây dựng, hệ thống nước và dịch vụ	11,59%
FWP Lâm sản và sản phẩm gỗ	3,49%	AUR Bán lẻ, bảo trì và sửa chữa ô tô (bảo trì và sửa chữa)	14,02%
AMP Ngành công nghiệp chế biến thịt Ô-xtrây-li-a	3,50%	MEM Sản xuất và kỹ thuật MEM05 Kim loại và kỹ thuật	19,50%
RGR Đua ngựa và nhân giống	3,66%	UEG Ngành công nghiệp khí đốt	22,86%
PUA An toàn cộng đồng	4,11%	MEA Kỹ năng ngành hàng không	25,95%
AHC Nông nghiệp, trồng trọt và Bảo tồn, quản lý đất đai	4,33%	POL Cảnh sát	74,99%
FNS Dịch vụ tài chính	4,36%	PPM Ngành sản xuất giấy và bột giấy ¹⁷	90,68%
MSA07 Sản xuất	4,47%	Nguồn: Đăng ký đào tạo theo dữ liệu về tổng hoạt động GDNN của VOCSTATS giai đoạn 2015-2023, < https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/vocstats >, truy cập ngày 11/04/2025	
TLI Vận tải và logistics	4,64%		
CPP Dịch vụ tài sản	4,95%		
RII Ngành tài nguyên và hạ tầng (khai thác)	4,99%		
SIF Dịch vụ tang lễ	5,19%		
BSB Dịch vụ kinh doanh	5,28%		

Một số thông tin chi tiết dành cho các cơ quan hoạch định chính sách. Dữ liệu thể hiện những khác biệt về công tác triển khai RPL trong các ngành khác nhau. Đối với các cơ quan hoạch định chính sách, thông tin này có thể giúp dự báo những lĩnh vực có nhu cầu RPL cao nhất, lĩnh vực có thể cần nhiều hỗ trợ triển khai hơn và cách sử dụng RPL như một công cụ chiến lược để phát triển nguồn nhân lực.

¹⁷ Nguyên nhân Gợi ý đào tạo PPM có tỷ lệ RPL cao là do RPL được sử dụng như một cơ chế tái cơ cấu ngành ở Victoria. Để tìm hiểu thêm, vui lòng tham khảo: Chương trình hỗ trợ lao động trong ngành lâm nghiệp <https://forestworks.com.au/victorian-forestry-worker-support-program-feedback/>

1. RPL được sử dụng nhiều nhất trong lĩnh vực thương mại, kỹ thuật và các ngành được quản lý theo tiêu chuẩn cụ thể. Có thể nhận thấy rõ tỷ lệ RPL có xu hướng cao nhất ở các ngành đòi hỏi đáp ứng về kỹ năng thực hành, học nghề và yêu cầu về cấp phép. Điều này cho thấy RPL là lộ trình cần thiết để những lao động có kinh nghiệm nhưng chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ có thể đạt được chứng nhận chính thức.

- Các lĩnh vực có mức độ triển khai cao bao gồm:
 - Cảnh sát: 75,0%
 - Kỹ năng ngành hàng không: 26,0%
 - Ngành công nghiệp khí đốt: 22,9%
 - Sản xuất và kỹ thuật: 19,5%
 - Ô tô (Bán lẻ, bảo trì và sửa chữa): 14,0%
 - Xây dựng, hệ thống nước và dịch vụ: 11,6%
 - Kỹ thuật điện: 10,2%

2. RPL hiện chưa được triển khai nhiều trong các ngành dịch vụ và nghệ thuật sáng tạo. Ngược lại, tỷ lệ công nhận trình độ thông qua RPL trong lĩnh vực dịch vụ, y tế và nghệ thuật sáng tạo rất thấp. Tuy nhiên, như vậy không có nghĩa là các lĩnh vực trên không giúp phát triển kỹ năng, mà thể hiện rằng RPL không phải công cụ phổ biến để công nhận các kỹ năng đó. Việc đánh giá các kỹ năng trong lĩnh vực nghệ thuật sáng tạo hoặc dịch vụ có thể tiềm ẩn nhiều thách thức, chẳng hạn như thiếu nhận thức, khó khăn trong việc thu thập minh chứng cụ thể so với lĩnh vực thương mại, hoặc văn hóa ngành coi trọng đào tạo chính quy hơn.

- Các lĩnh vực có mức độ triển khai thấp bao gồm:
 - Y tế: 0,9%
 - Văn hóa và Nghệ thuật sáng tạo: 0,8%
 - Dịch vụ hoa tươi: 0,8%
 - Công nghệ thông tin và truyền thông (ICT): 1,5%
 - Dệt may, quần áo và giày dép: 1,7%
 - Thể thao, thể dục và giải trí: 2,9%

3. Tỷ lệ công nhận trình độ liên quan đến vai trò quản lý và khu vực công thông qua RPL cao. Lao động giàu kinh nghiệm thường sử dụng RPL để chuyển tiếp sang vai trò giám sát hoặc quản lý, hoặc để công nhận chính thức kinh nghiệm liên quan đến dịch vụ công. RPL có thể là một công cụ hiệu quả để nâng cao trình độ nguồn nhân lực hiện có và góp phần xây dựng lộ trình phát triển sự nghiệp rõ ràng. Ví dụ, một công nhân nhà máy giàu kinh nghiệm có thể thông qua RPL để lấy chứng chỉ Lãnh đạo và Quản lý và được công nhận chính thức về năng lực giám sát. Đây là lợi ích quan trọng để giữ chân nhân viên và nâng cao năng lực tổ chức.

- Các lĩnh vực liên quan bao gồm:
 - Đào tạo và giáo dục (TAE): 11,3% (Thường là yêu cầu đối với giảng viên và chuyên gia đánh giá tại nơi làm việc)
 - Khu vực công: 10,0%
 - Chính quyền địa phương: 11,0%
 - Dịch vụ cộng đồng: 7,2%

6.4 RPL theo đặc điểm nhân khẩu học của ứng viên (Khoảng trống về mức độ công bằng)

Độ tuổi: Tỷ lệ tham gia đánh giá cao nhất ở nhóm lao động cao tuổi. Tỷ lệ RPL cao nhất ở nhóm lao động trong độ tuổi 30-39 (8,56%) và 40-49 (8,53%) có thời gian tích lũy kinh nghiệm làm việc lâu hơn.

Tình trạng việc làm: Có thể thấy sự khác biệt rõ rệt theo tình trạng việc làm. Tỷ lệ RPL ở nhóm có việc làm là 7,49%, trong khi tỷ lệ ở nhóm thất nghiệp chỉ ở mức 1,48%. Nguyên nhân có thể là do những người có việc làm dễ thu thập minh chứng và tiếp cận hỗ trợ của người sử dụng lao động hơn.

Giới tính: Tỷ lệ học viên nam (6,86%) được công nhận trình độ thông qua RPL cao gấp đôi so với học viên nữ (3,30%). Nguyên nhân một phần là do tỷ lệ RPL cao trong các lĩnh vực thương mại mà nam giới chiếm ưu thế.

Trình độ học vấn trước đây (Nghịch lý RPL): Dữ liệu cho thấy khoảng trống đáng kể về tính công bằng. Những nhóm có tiềm năng hưởng lợi nhiều nhất từ lộ trình thay thế lại là nhóm có tỷ lệ sử dụng RPL thấp nhất. Cụ thể, tỷ lệ RPL thấp nhất ở nhóm chưa hoàn thành chương trình học phổ thông và tăng dần theo trình độ học vấn trước đó. Điều này cho thấy sự phức tạp của quy trình hoặc tình trạng thiếu nhận thức là yếu tố cản trở những học viên phi truyền thống.

7 Thách thức trong triển khai RPL

Bên cạnh những lợi ích lớn, khung quản lý vững chắc và tính sẵn có theo quy định, việc triển khai RPL tại Ô-xtrây-li-a vẫn gặp phải những thách thức đáng kể làm giảm mức độ và hiệu quả triển khai. Những thách thức không liên quan đến khái niệm RPL mà là những rào cản về mặt hệ thống và hoạt động đã được xác định qua các nghiên cứu trong hơn hai thập kỷ. Việc coi những nội dung này là lĩnh vực cần cải thiện liên tục, thay vì là những thiếu sót, có ý nghĩa rất quan trọng.

- **Nhận thức và quan điểm:** Một thách thức đáng kể và dai dẳng là nhận thức về RPL còn hạn chế cả ở ứng viên tiềm năng và người sử dụng lao động. Đối với những người biết về khái niệm này, họ thường cảm thấy đây là quá trình phức tạp, quan liêu, tốn thời gian và đòi hỏi “quá nhiều minh chứng”. Quan điểm này thậm chí có thể ngăn cản những cá nhân có trình độ cao nộp hồ sơ đăng ký đánh giá.
- **Năng lực và sự tự tin của chuyên gia đánh giá:** Để tiến hành quy trình RPL chất lượng cao đòi hỏi kỹ năng đánh giá chuyên biệt và phức tạp chứ không chỉ là trình độ đào tạo tiêu chuẩn. Nghiên cứu chỉ ra rằng nhiều chuyên gia đánh giá cảm thấy bản thân không có cơ chế hoặc kỹ năng đảm bảo để thực hiện RPL hiệu quả và thiếu tự tin vào phán đoán của mình, đặc biệt là khi phải xử lý nhiều loại minh chứng khác nhau. Điều này có thể dẫn đến quy trình đánh giá quá cứng nhắc, e ngại rủi ro và không lấy ứng viên làm trung tâm.
- **Tài chính và hiệu quả chi phí¹⁸:** Mô hình tài chính luôn được coi là một trở ngại lớn. Quy trình đánh giá và hướng dẫn mang tính cá nhân hóa có thể đòi hỏi nguồn lực rất lớn từ RTO, tuy nhiên mô hình tài chính của chính phủ thường hướng tới đào tạo tại lớp học và có thể không đảm bảo được chi phí để triển khai đánh giá RPL toàn diện. Điều này khiến

¹⁸ Để tìm hiểu về việc tài trợ cho RPL, tham khảo báo cáo của Trung tâm Phát triển Đào tạo Nghề Châu Âu: Tài trợ cho việc xác nhận: Báo cáo chuyên đề phục vụ cập nhật năm 2016 của kiểm kê Châu Âu về xác nhận đào tạo không chính quy và học tập phi chính thức. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4146>

các cơ sở đào tạo không có đủ động lực tài chính để tích cực phổ biến và cung cấp quy trình RPL chất lượng cao. Khoản phí áp dụng cho những cá nhân muốn đăng ký cũng có thể là rào cản đáng kể, đặc biệt đối với người thất nghiệp hoặc có thu nhập thấp.

- **Tình trạng thiếu nhất quán trong thực hành và hỗ trợ của tổ chức:** Cách triển khai RPL giữa các cơ sở đào tạo có sự khác biệt đáng kể. Trong khi một số RTO chuyên ngành đã phát triển các mô hình tinh gọn, hiệu quả cao thì nhiều tổ chức lớn vẫn sử dụng các hệ thống và cấu trúc tập trung cung cấp đào tạo theo nhóm. Điều này có thể khiến RPL bị coi là một nội dung bổ sung mang tính hành chính thay vì một lộ trình tích hợp, dẫn đến tình trạng thiếu nguồn lực chuyên dụng, hỗ trợ cho ứng viên và các quy trình nội bộ phức tạp. Tình trạng thiếu nhất quán này làm giảm niềm tin của học viên và người sử dụng lao động vào hệ thống.

7.1 Rủi ro do Hội đồng Kiểm định đào tạo Tây Ô-xtrây-li-a xác định¹⁹

Một số RTO đã áp dụng quy trình đánh giá rút gọn không tuân thủ các quy tắc đối với minh chứng. Ví dụ, họ có thể chấp nhận minh chứng được ghi chép trong quá khứ mà ứng viên cung cấp, trong khi minh chứng đó có thể không phản ánh đúng năng lực của ứng viên (tính xác thực), chỉ phản ánh năng lực trước đây của ứng viên (tính cập nhật), không đáp ứng yêu cầu của đơn vị năng lực (tính hiệu lực) hoặc không có đủ minh chứng đáng tin cậy để đưa ra quyết định về năng lực của ứng viên (tính đầy đủ).

Các RTO khác chỉ đơn giản lập bản đồ để so sánh nội dung các khóa đào tạo trước đó với các yêu cầu đối với đơn vị năng lực mà ứng viên đăng ký đánh giá. Điều này có thể tiết lộ kinh nghiệm đào tạo trước đó, nhưng không thể hiện được kết quả đào tạo, đồng thời cũng không đảm bảo tính cập nhật. Việc lập bản đồ có thể hữu ích nhưng phải bổ sung minh chứng về kết quả tham gia khóa đào tạo và năng lực hiện tại.

Cuối cùng, không phải tất cả RTO đều hiểu rằng việc tham gia quy trình RPL là một thách thức đối với ứng viên vì ứng viên thường không quen thuộc với RTO, lĩnh vực GDNN và các tiêu chuẩn năng lực. Do đó, RTO cần cung cấp hỗ trợ để ứng viên đăng ký tham gia quy trình RPL có thể được đánh giá một cách công bằng.

7.2 Rủi ro do Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a xác định

Với tư cách là Cơ quan Quản lý hệ thống GDNN Quốc gia, Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a (ASQA) quan ngại về quy trình RPL thiếu hiệu quả ở một số RTO lợi dụng học viên dễ bị tổn thương và làm ảnh hưởng đến tính liên chính của bằng cấp. ASQA đã xác định RPL là rủi ro ưu tiên kể từ năm 2023²⁰. Những rủi ro đã xác định đối với kết quả về chất lượng bao gồm:

- Việc sử dụng các phương pháp đánh giá thiếu hiệu quả hoặc mô hình kinh doanh bằng cách cấp chứng chỉ thông qua RPL một cách thiếu nghiêm ngặt có thể dẫn đến tình trạng những cá nhân không đủ năng lực được bổ nhiệm các vai trò quan trọng, bao gồm trong các ngành yêu cầu trình độ như chăm sóc người cao tuổi, cung cấp dịch vụ cho người khuyết tật và giáo dục, chăm sóc mầm non.

¹⁹ Tờ thông tin về RPL. <https://www.wa.gov.au/government/publications/fact-sheet-recognition-of-prior-learning>

²⁰ Những rủi ro ưu tiên của ASQA [Rủi ro ưu tiên | Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a](#) (ASQA)

- Quảng bá rằng RPL là một lộ trình dễ dàng, nhanh chóng hoặc đảm bảo sẽ được công nhận trình độ.
- Hệ thống RPL không đủ nghiêm ngặt như hệ thống đánh giá của tổ chức, bao gồm tình trạng không tuân thủ các yêu cầu về lưu giữ hồ sơ đánh giá.
- Không đánh giá kỹ lưỡng học viên muốn đăng ký RPL, hoặc các đại lý đăng ký RPL thay mặt cho học viên – ví dụ: thiếu cảnh giác với những cá nhân giả làm học viên để đăng ký RPL nhằm đạt được các mục tiêu khác.
- Không xác minh tính xác thực của minh chứng cho RPL mà học viên cung cấp.
- Thuê ngoài đánh giá RPL từ các bên thứ ba không được quản lý, không hiểu hoặc không áp dụng các Tiêu chuẩn trong quy trình đánh giá – ví dụ: sử dụng các bên thứ ba với **những chuyên gia đánh giá** không đảm bảo về trình độ hoặc không được đào tạo bài bản.
- Không đảm bảo các phương pháp đánh giá RPL đủ nghiêm ngặt để đáp ứng ngưỡng cấp phép cho công việc có rủi ro cao, nếu có.
- Không đảm bảo rằng minh chứng cho RPL về trình độ hoặc năng lực đào tạo ở nước ngoài phù hợp với các yêu cầu theo khung pháp lý và quy định của Ô-xtrây-li-a – ví dụ: luật An toàn vệ sinh lao động của Ô-xtrây-li-a hoặc các luật cụ thể khác của ngành.
- Không đánh giá hoặc kiểm tra nghiêm ngặt tính cập nhật của minh chứng cho RPL so với yêu cầu của gói đào tạo hoặc so với quy tắc về minh chứng.
- Tự động cấp RPL cho học viên có bậc trình độ cao hơn trong cùng ngành theo AQF.
- Hệ thống để xác định và khắc phục những khoảng trống của học viên theo RPL thiếu hiệu quả.

Do những lo ngại còn tồn đọng về nguy cơ lợi dụng học viên dễ bị tổn thương, ASQA đã công bố *Tờ thông tin dành cho học viên: RPL*²¹

8 Kết luận

Tài liệu này phân tích tổng quan, toàn diện về hệ thống RPL của Ô-xtrây-li-a nhằm hỗ trợ hoạt động nghiên cứu chính sách để xây dựng khung quy định tại Việt Nam. Về bản chất, RPL là một quy trình đánh giá chính thức được thiết kế để đánh giá và công nhận những năng lực mà một cá nhân đã tích lũy được, bất kể thông qua đào tạo chính quy, không chính quy hay học tập phi chính thức. Quy trình này mang lại nhiều lợi ích, cung cấp cho cá nhân lộ trình nhanh chóng và tiết kiệm hơn để nâng cao trình độ, là công cụ hiệu quả để người sử dụng lao động phát triển nguồn nhân lực một cách có chiến lược và góp phần nâng cao năng suất quốc gia cũng như công bằng xã hội. Tuy nhiên, kinh nghiệm của Ô-xtrây-li-a cho thấy những thách thức dai dẳng trong công tác triển khai, bao gồm nhận thức còn hạn chế, tình trạng thiếu nhất quán trong cách triển khai của các nhà cung cấp và thiếu hụt chuyên gia đánh giá có trình độ chuyên môn cao. Do đó, một hệ thống RPL hiệu quả đòi hỏi phải thiết lập khung quản lý chặt chẽ, các cơ chế đảm bảo chất lượng nghiêm ngặt như xác thực, kiểm chứng và quy trình đánh giá lấy ứng viên làm trung tâm để đảm bảo tính liên chính và giá trị của các bằng cấp được trao. Trong quá trình nghiên cứu chính sách ở Việt Nam, những hiểu biết sâu sắc từ mô hình của Ô-xtrây-li-a sẽ mang đến nhiều kinh nghiệm quý giá để Việt Nam xây dựng được khung RPL đáng tin cậy và hiệu quả.

²¹ ASQA. Tờ thông tin dành cho học viên: RPL. <https://www.asqa.gov.au/media/2539>



9 Danh sách tài liệu tham khảo

Bộ Việc làm và Quan hệ Lao động Ô-xtrây-li-a. (2025). *Chính sách về chứng chỉ: Tiêu chuẩn cho các tổ chức đào tạo đã đăng ký*. <https://content.training.gov.au/sites/default/files/2025-03/Credential%20Policy.pdf>

Cơ quan Đào tạo Quốc gia Ô-xtrây-li-a. (2000). *Chiến lược marketing quốc gia cho GDNN: đáp ứng nhu cầu của khách hàng*. ANTA. <http://hdl.voced.edu.au/10707/11289>

Hội đồng cố vấn Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a. (2007). *Sổ tay hướng dẫn triển khai Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a: Ấn bản lần thứ tư (2007)*. Hội đồng cố vấn Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a. <https://www.aqf.edu.au/publication/aqf-implementation-handbook-fourth-edition-2007>

Hội đồng Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a. (2021). *Giải thích về quy trình Công nhận kết quả học tập trước đây*. Hội đồng Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a. <https://www.aqf.edu.au/download/425/recognition-prior-learning/19/recognition-prior-learning/pdf>

Cơ quan Quản lý chất lượng kỹ năng nghề Ô-xtrây-li-a. (2025). *Hướng dẫn thực hành: Công nhận kết quả học tập trước đây và chuyển đổi tín chỉ*. ASQA. <https://www.asqa.gov.au/sites/default/files/2025-05/DRAFT%20-%20Practice%20Guide%20-%20Recognition%20of%20Prior%20Learning%20and%20Credit%20Transfer.pdf>

Bateman, A. và Knight, B. (2003). *Cấp tín chỉ: Đánh giá quy trình công nhận kết quả học tập trước đây và chuyển đổi tín chỉ trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, 1995 đến 2001*. NCVER. <http://hdl.voced.edu.au/10707/141055>

Bowman, K., Clayton, B., Bateman, A., Knight, B., Thomson, P., Hargreaves, J., Blom, K. và Enders, M. (2003). *Công nhận kết quả học tập trước đây trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp*. Trung tâm Nghiên cứu giáo dục nghề nghiệp Quốc gia (NCVER). <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/recognition-of-prior-learning-in-the-vocational-education-and-training-sector>

Branka, J. (2016a). *Củng cố hệ thống công nhận kỹ năng: Khuyến nghị cho các bên liên quan chính*. Tổ chức Lao động Quốc tế. <https://www.ilo.org/publications/strengthening-skills-recognition-systems-recommendations-key-stakeholders>

Branka, J. (2016b). *Phân tích tác động của hệ thống công nhận kỹ năng đối với thị trường lao động (Kỹ năng và khả năng tuyển dụng, Công bố: Tổ chức Lao động Quốc tế)*. https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1243659900002676

- Carr, D. (2023a). Công nhận kết quả học tập trước đây giúp người lao động và học viên quản lý sự nghiệp tốt hơn. *Tạp chí Lập kế hoạch nghề nghiệp và sinh kế Ấn Độ*, 12(1), 11.
<https://jivacareer.org/wp-content/uploads/2024/01/3-Carr-D.pdf>
- Carr, D. (2023b). Công nhận kết quả học tập trước đây: Các yếu tố thành công, lợi ích đã được kiểm chứng và các yếu tố hỗ trợ hệ thống. *NORRAG Số đặc biệt* (NORRAG Số đặc biệt 08 Tính liên mạch giữa giáo dục-đào tạo-việc làm: Lộ trình hòa nhập xã hội - nghề nghiệp cho thanh thiếu niên và người trưởng thành), 3.
<https://resources.norrag.org/resource/view/779/441>
- Clayton, B., Roy, S., Booth, R. và House, R. (2004). *Tối đa hóa sự tự tin trong việc ra quyết định đánh giá: các cách tiếp cận hiện hành và chiến lược tương lai để đảm bảo chất lượng*
<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/maximising-confidence-in-assessment-decision-making-current-approaches-and-future-strategies>
- Crothers, J. (1996). *Công nhận kết quả học tập trước đây nghĩa là ghi nhận kiến thức, kỹ năng một cách phù hợp: Công nhận kết quả học tập trước đây trong giáo dục người trưởng thành và cộng đồng* (0642259372). <http://hdl.voced.edu.au/10707/88231>
- Hargreaves, J. (2006). *Công nhận kết quả học tập trước đây: Giới thiệu tổng quan*. NCVER.
<http://hdl.voced.edu.au/10707/42235>
- Tổ chức Lao động Quốc tế. (2018). *Công nhận kết quả học tập trước đây: Gói đào tạo*. Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế. <https://www.ilo.org/publications/recognition-prior-learning-rpl-learning-package>
- Misko, J. và Circelli, M. (2022). *Nâng cao giá trị cho đào tạo theo năng lực*. NCVER.
<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/adding-value-to-competency-based-training>
- Trung tâm Nghiên cứu giáo dục nghề nghiệp Quốc gia. (2016). *Tiêu chuẩn thống kê thông tin quản lý GDNN của Ô-xtrây-li-a: phiên bản 2.3*. NCVER.
https://www.ncver.edu.au/data/assets/pdf_file/0022/62383/AVETMISS-Data-element-definitions-2_3-Nov-2022.pdf
- Đạo luật Quốc gia về Giáo dục nghề nghiệp (Tiêu chuẩn kết quả cho các Tổ chức đào tạo đã đăng ký) năm 2025, (2025). <https://www.legislation.gov.au/F2025L00354/asmade/details>
- Osborne, K. và Serich, C. (2020). *Tìm hiểu về Công nhận kết quả học tập trước đây trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp ở Ô-xtrây-li-a: Báo cáo nghiên cứu*. NCVER.
<http://hdl.voced.edu.au/10707/542887>

Ryan, C., Hội đồng cố vấn Khung Trình độ Quốc gia Ô-xtrây-li-a, Watson, L. và Mạng lưới học tập suốt đời. (2001). *Công nhận kết quả học tập trước đây ở Ô-xtrây-li-a: Những nghiên cứu gần đây và định hướng nghiên cứu trong tương lai*. <http://hdl.voced.edu.au/10707/23873>

Smith, L. (2004). *Triển khai Công nhận kết quả học tập trước đây: Một số nghiên cứu điển hình về các cơ sở đào tạo tư nhân của Ô-xtrây-li-a*. NCVER. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A40574>

Toop, L. và Burleigh, J. (1993). *Cơ chế công nhận kết quả học tập trước đây tại Ô-xtrây-li-a* (Dự án thí điểm đào tạo theo năng lực năm 1992). Bộ Việc làm, Giáo dục và đào tạo Ô-xtrây-li-a. <https://eric.ed.gov/?id=ED357772>

Hội đồng Kiểm định đào tạo. (2023). *Tờ thông tin: Công nhận kết quả học tập trước đây*. Chính quyền Tây Ô-xtrây-li-a. <https://www.wa.gov.au/government/publications/fact-sheet-recognition-of-prior-learning>

Werquin, P. (2010). *Công nhận kết quả đào tạo không chính quy và học tập phi chính thức*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264063853-en>

Bộ Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực Tây Ô-xtrây-li-a. (2013). *Công nhận kết quả học tập trước đây: Tài nguyên đánh giá dành cho học viên tham gia chương trình GDNN (ấn bản lần thứ 5) 2013*. <http://hdl.voced.edu.au/10707/337102>