KINH NGHIỆM TÍCH HỢP ĐÀO TẠO KỸ NĂNG MỀM VÀO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG 4.0 Ở MỘT SỐ QUỐC GIA TIÊU BIỂU VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Lê Thị Mỹ Duyên
Trường Đại học Công nghệ Đồng Nai
Email: lethimyduyen@dntu.edu.vn

Tóm tắt: *Trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0 và sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, các kỹ năng mềm, đặc biệt là trí tuệ cảm xúc, tư duy phản biện và khả năng thích ứng hành vi đang trở thành năng lực cốt lõi quyết định lợi thế cạnh tranh của người lao động. Mặc dù vậy, hệ thống giáo dục đại học tại Việt Nam vẫn đang đối mặt với sự thiếu hụt nghiêm trọng về kỹ năng thực chiến của sinh viên. Bằng phương pháp nghiên cứu tài liệu kết hợp phân tích theo chủ đề, bài viết hệ thống hóa kinh nghiệm tích hợp đào tạo kỹ năng mềm từ bốn quốc gia tiêu biểu: Singapore (khung kỹ năng quốc gia), Hàn Quốc (liên kết đại học - doanh nghiệp), Phần Lan (học tập dựa trên hiện tượng), và Đức (đào tạo kép). Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng điểm chung cốt lõi của các mô hình thành công là sự chuyển dịch từ giảng dạy lý thuyết thụ động sang giáo dục dựa trên năng lực kết hợp chặt chẽ với trải nghiệm thực địa và sự tham gia của doanh nghiệp. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp mang tính chiến lược cho giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2025 -2030*

Từ khoá: *Đào tạo tích hợp; Giáo dục đại học; Giáo dục dựa trên năng lực; Kỹ năng mềm.*

EXPERIENCES IN INTEGRATING SOFT SKILLS TRAINING INTO HIGHER EDUCATION TO MEET THE DEMANDS OF THE INDUSTRY 4.0 LABOR MARKET IN SELECTED COUNTRIES AND LESSONS FOR VIETNAM

Abstract: *In the context of the Fourth Industrial Revolution and the rapid development of artificial intelligence, soft skills—particularly emotional intelligence, critical thinking, and behavioral adaptability—have become core competencies that determine workers' competitive advantages. However, Vietnam's higher education system is still facing a significant shortage of students' practical and workplace-ready skills. Using a document analysis method combined with thematic analysis, this article systematizes experiences in integrating soft skills training from four representative countries: Singapore (national skills framework), South Korea (university–industry collaboration), Finland (phenomenon-based learning), and Germany (dual education system). The findings indicate that the common feature of successful models is the shift from passive theoretical instruction to competency-based education closely linked with practical experience and business participation. Based on these findings, the article proposes strategic solutions for Vietnam's higher education system in the 2025–2030 period.*

Keywords*: Integrated training; Higher education; Competency-based education; Soft skills.*

Nhận bài: 13/05/2026 Phản biện: 19/06/2026 Duyệt đăng: 23/06/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Dưới tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0, thị trường lao động đang thay đổi sâu sắc khi tự động hóa và trí tuệ nhân tạo dần thay thế nhiều nhiệm vụ lặp lại. Trong bối cảnh đó, kỹ năng mềm như tư duy phản biện, trí tuệ cảm xúc, khả năng thích ứng, giao tiếp và giải quyết vấn đề phức tạp trở thành nền tảng quan trọng giúp con người duy trì lợi thế cạnh tranh. Giáo dục đại học vì vậy không thể chỉ đóng vai trò chuẩn bị cho công việc đầu tiên, mà cần trở thành hệ thống hỗ trợ học tập suốt đời, giúp người học thích ứng với các chuyển đổi nghề nghiệp liên tục. Ở Việt Nam, mặc dù số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học ngày càng tăng, doanh nghiệp vẫn phản ánh tình trạng thiếu hụt kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng mềm. Khoảng cách này đang ảnh hưởng đến năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia. Tuy đã có nhiều nghiên cứu về kỹ năng mềm, vẫn còn thiếu các công trình hệ thống hóa kinh nghiệm quốc tế theo hướng tích hợp kỹ năng mềm vào chương trình đào tạo đại học. Vì vậy, nghiên cứu này tập trung phân tích các mô hình quốc tế, xác định các nhân tố quyết định hiệu quả tích hợp và đề xuất bài học phù hợp cho Việt Nam giai đoạn 2025–2030.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Khái niệm kỹ năng mềm trong thị trường lao động 4.0

Trong kỷ nguyên số, định nghĩa về kỹ năng mềm đã tiến hóa xa hơn những khái niệm truyền thống như "kỹ năng giao tiếp" hay "làm việc nhóm", OECD (2023) định nghĩa đây là bao gồm nhóm kỹ năng xã hội và cảm xúc, kỹ năng siêu nhận thức và các thái độ, xu hướng hành vi đặc thù giúp cá nhân quản lý cảm xúc, xây dựng mối quan hệ và đưa ra các quyết định sáng suốt. World

Economic Forum (WEF) nhấn mạnh rằng kỹ năng mềm hiện nay là khả năng hành động, giúp con người thích ứng với sự không chắc chắn và cộng tác hiệu quả trong kỷ nguyên máy móc (WEF, 2025a). Bonello và Mizzi (2023) cũng chỉ ra rằng kỹ năng mềm đóng vai trò là "chất xúc tác" giúp con người linh hoạt và thích ứng trong một thị trường đầy biến động, nơi chúng bổ trợ cho các kỹ năng số và không thể thay thế bởi tự động.

Diễn đàn kinh tế thế giới đã định nghĩa ngôn ngữ kỹ năng chung cho lực lượng lao động sẵn sàng cho tương lai thông qua Bộ công cụ áp dụng phân loại kỹ năng toàn cầu (Global Skills Taxonomy - GST). Một số nhóm năng lực tiêu biểu bao gồm Làm việc với người khác (kỹ năng như thấu cảm, lắng nghe tích cực, giảng dạy, cố vấn, lãnh đạo và gây ảnh hưởng xã hội); Tự điều chỉnh (tập trung vào khả năng tự quản lý bản thân); Kỹ năng Công nghệ (Hiểu biết về công nghệ, lập trình, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn, mạng và an ninh mạng,…) và Tư duy Nhận thức (Tư duy phân tích, tư duy sáng tạo và tư duy hệ thống,…) (WEF, 2025c)

2.1.2. Yêu cầu kỹ năng của thị trường lao động 4.0

Báo cáo "Future of Jobs 2025" của WEF chỉ ra rằng tư duy phân tích là kỹ năng cốt lõi được săn đón hàng đầu, theo sau đó là năng lực nhận thức như tư duy sáng tạo, tư duy hệ thống, trong khi các kỹ năng tự quản lý như tính kiên cường, sự linh hoạt, nhanh nhạy, tò mò và học tập suốt đời là nhóm có sự gia tăng mạnh mẽ trong giai đoạn 2025-2030 (WEF, 2025a). Tại khu vực APAC, 77-80% doanh nghiệp báo cáo khó khăn trong việc tìm kiếm nhân tài có sự kết hợp đúng đắn giữa kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng con người. Những kỹ năng khó tìm nhất là khả năng phục hồi, linh hoạt và nhanh nhạy; Tiếp đến là kỹ năng giao tiếp và hợp tác; Lãnh đạo ảnh hưởng xã hội; Trí tuệ cảm xúc; Tư duy sáng tạo và giải quyết vấn đề (ManpowerGroup Vietnam , 2025b; WEF, 2025a);

Bên cạnh đó AI và tự động hóa đang tạo ra một ngưỡng yêu cầu mới, người lao động không chỉ cần biết dùng máy móc mà phải có những kỹ năng mà máy móc không có. Lợi thế duy nhất của con người là sự hiểu biết về ngữ cảnh, nhận thức tình huống và diễn giải các chuẩn mực văn hóa - xã hội. Những nhiệm vụ đòi hỏi phán đoán tinh tế, trí tuệ cảm xúc, và tương tác liên cá nhân phức tạp hiện có khả năng bị thay thế bởi AI cực thấp (Bonello & Mizzi, 2023; WEF, 2025a).

2.1.3. Các mô hình, lý thuyết đào tạo tích hợp kỹ năng mềm trong giảng dạy

2.1.3.1. Mô hình giáo dục dựa trên năng lực

Giáo dục dựa trên năng lực (Competency-Based Education - CBE) là một mô hình tích hợp kiến thức, kỹ năng và thái độ để hoàn thành một nhiệm vụ nghề nghiệp đa chiều. Đây là sự khác biệt căn bản so với cách tiếp cận truyền thống, nơi kỹ năng mềm thường được xem như môn học bổ trợ, tách rời khỏi nội dung chuyên ngành (Alt và cộng sự, 2023; Vista, 2020). Mô hình này hỗ trợ chuyển trọng tâm từ "thời gian học tập" sang "sự thành thạo năng lực" và Lý thuyết giáo dục toàn diện, hướng tới phá bỏ ranh giới giữa các môn học để sinh viên thấy được sự kết nối giữa kiến thức hàn lâm và thực tiễn (Edalex, 2023; Newlane University, 2023);

2.1.3.2. Lý thuyết học tập trải nghiệm

Lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984) thể hiện một quan điểm tích hợp toàn diện về việc học, kết hợp giữa trải nghiệm, nhận thức, tri thức và hành vi. Thay vì tập trung vào các kết quả học thuật rời rạc, lý thuyết này định nghĩa học tập là một quy trình liên tục, nơi tri thức được tạo ra thông qua sự biến đổi của trải nghiệm, bao gồm bốn giai đoạn:

- Trải nghiệm cụ thể: Người học tham gia trực tiếp vào một trải nghiệm hoặc tình huống thực tế mới.

- Quan sát phản tư: Người học suy ngẫm, xem xét lại trải nghiệm và quan sát các khía cạnh khác nhau của sự việc đã xảy ra.

- Khái quát hóa khái niệm: Từ những quan sát, người học hình thành các lý thuyết, mô hình hoặc khái niệm trừu tượng để hiểu bản chất của vấn đề.

- Thử nghiệm tích cực: Người học áp dụng các ý tưởng hoặc lý thuyết mới vào thực tế để kiểm tra tính hiệu quả và giải quyết vấn đề trong các tình huống mới.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Thể chế hoá kỹ năng mềm thành các bộ tiêu chuẩn quốc gia

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy bước đi đầu tiên để thu hẹp khoảng cách kỹ năng là sự can thiệp từ cấp độ vĩ mô, biến kỹ năng mềm thành một hệ quy chiếu có thể đo lường được. Singapore được coi là ví dụ điển hình tại Châu Á về việc xây dựng xã hội học tập và tạo cơ hội học tập suốt đời cho người dân. Chiến lược SkillsFuture được khởi động từ năm 2015 với bộ Kỹ năng cốt lõi quan trọng (Critical Core Skills - CCS) gồm 16 kỹ năng

mềm thiết yếu được chia thành 3 cụm: Tư duy phản biện; Tương tác với người khác và Duy trì sự phù hợp (Bi và cộng sự, 2022). Đây không chỉ là một chương trình tài trợ đào tạo mà là một chiến lược quốc gia nhằm thay đổi tư duy từ "bằng cấp" sang "kỹ năng" (Nguyễn Lê Đình Quý, 2023)

Tính bắt buộc trong khung pháp lý cũng được thể hiện rõ nét tại các quốc gia châu Âu. Tại Phần Lan, hệ thống đào tạo nghề quốc gia yêu cầu học sinh phải hoàn thành 35 điểm năng lực chung, bao gồm các kỹ năng xã hội, tương tác và làm việc. Trong khi đó, hệ thống đào tạo kép của Đức thiết lập hồ sơ nghề nghiệp chuẩn quốc gia cho hơn 320 nghề, quy định rõ các kế hoạch đào tạo tại doanh nghiệp phải bao hàm cả kỹ năng chung bên cạnh kỹ năng chuyên môn (OECD, 2025c). Sự chuẩn hóa này đã mang lại tác động sâu rộng, điển hình là việc Singapore vươn lên dẫn đầu thế giới về mức độ cải thiện năng lực của người trưởng thành.

2.2.2. Đổi mới phương pháp sư phạm và lồng ghép học thuật

Tại Singapore, toàn bộ 12 cơ sở giáo dục đại học và đa khoa được chuyển đổi thành "Viện học tập liên tục", mở rộng vai trò từ đào tạo sinh viên mới tốt nghiệp sang đào tạo người dân trong suốt 40 năm sự nghiệp.

Phần Lan là quốc gia có vị thế dẫn đầu trong các bài kiểm tra quốc tế (OECD, 2023), nổi tiếng với triết lý giáo dục tập trung vào việc chuẩn bị cho học sinh khả năng tư duy và hành động như những "nhà khoa học trong thế giới thực" thay vì chỉ tiếp thu kiến thức hàn lâm rời rạc (OECD, 2025a). Từ năm 2016, Phần Lan đã đưa phương pháp Học tập dựa trên hiện tượng (Phenomenon-Based Learning - PhenoBL) giống như một minh chứng sinh động cho việc ứng dụng chu tình lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984) vào thực tiễn sư phạm. Việc xoá bỏ ranh giới môn học để sinh viên trực tiếp nghiên cứu giải quyết các hiện tượng thực tế đa ngành chính là bước kiến tạo "trải nghiệm cụ thể". Thay vì làm bài thi truyền thống, sinh viên bắt buộc phải sử dụng công cụ portfolio và tự phản tư (self-reflection), đây chính là giai đoạn "Quan sát phản tư", nơi người học tự soi chiếu, nhận diện các điểm mù trong nhận thức và đánh giá lại hành vi của bản thân trong quá trình làm việc nhóm. Từ sự phản tư này, sinh viên đúc kết kiến thức (Khái quát hoá khái niệm) và đưa vào thực hành thông qua các bài thuyết trình nhóm (Thử nghiệm tích cực). Chu trình tâm lý học này giúp biến đổi trực tiếp hệ tư duy, giúp người học phát triển kỹ năng giao tiếp và năng lực đọc hiểu truyền thông một cách thực chất.

Tại Hàn Quốc, chương trình Capstone Design trong dự án LINC 3.0 lại phản ánh rõ nét triết lý cốt lõi của Mô hình giáo dục dựa trên năng lực (CBE). Sinh viên không học kỹ năng mềm như một học phần lý thuyết độc lập, mà buộc phải huy động tổng hợp trí tuệ cảm xúc, khả năng cộng tác và tư duy giải quyết vấn đề để tháo gỡ các điểm nghẽn kỹ thuật thực tế thông qua các dự án R&D chung với doanh nghiệp. Việc đưa người học vào môi trường giải quyết vấn đề thực địa tương ứng với giai đoạn "Thử nghiệm tích cực" trong chu kỳ Kolb, tạo ra không gian để kiến thức chuyên môn và thái độ nghề nghiệp. Qua đó, sinh viên chứng minh sự thành thạo năng lực thay vì chỉ hoàn thành thời gian học tập trên lớp. Sự lồng ghép lý thuyết vào thực địa một cách hệ thống này đã góp phần trực tiếp nâng cao tỷ lệ có việc làm của sinh viên tham gia LINC thêm 2,3%–2,9% (Edalex, 2023; Han & Kong, 2025).

2.2.3. Tích hợp vai trò của doanh nghiệp trong hệ sinh thái giáo dục

Yếu tố quyết định tính "thực chiến" của chương trình đào tạo là sự tham gia của khối doanh nghiệp vào toàn bộ chu trình, từ khâu thiết kế, triển khai đến đánh giá. Đức là quốc gia điển hình về việc tích hợp kỹ năng mềm thông qua thực hành công nghiệp. Hệ thống Đào tạo kép cho phép sinh viên dành 60-80% thời gian tại doanh nghiệp và 20-40% tại trường học. Kỹ năng mềm không được dạy trên bục giảng mà được rèn luyện trực tiếp trong môi trường làm việc, hỗ trợ phát triển cả về mặt năng lực chuyên môn lẫn các năng lực chung như giao tiếp, đạo đức nghề nghiệp và tính kỷ luật. Các Phòng Thương mại đóng vai trò trung gian, đảm bảo chương trình đào tạo của nhà trường và doanh nghiệp luôn thống nhất, đồng thời tổ chức kỳ thi cuối khóa dựa trên các tiêu chí đánh giá quốc gia để cấp chứng chỉ nghề (OECD, 2025c). Hệ thống này đã giúp Đức duy trì tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên thấp nhất trong các nước thuộc khối OECD như Áo, Na Uy, Thụy Sĩ và Phần Lan (WEF, 2025a).

Đại học Yonsei và Đại học Korea, cùng với các trường đại học khác tại Hàn Quốc hợp tác của Samsung Electronics hoặc SK mở các phân khoa riêng để đào tạo kỹ sư bán dẫn, doanh nghiệp cung cấp học bổng, thiết bị và cam kết tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp. Mô hình này được thiết kế

để giải quyết trực tiếp nhu cầu nhân lực và nhận được sự quan tâm rất lớn.

Tại Singapore, doanh nghiệp đóng vai trò là đối tác chiến lược và người dẫn dắt, các trung tâm Quốc gia về học tập tại nơi làm việc (NACE) được thành lập để hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng năng lực đào tạo ngay tại môi trường sản xuất. Một ví dụ điển hình trong chương trình SkillsFuture Earn-and-Learn (hiện nay là Work-Study Programme), sinh viên mới tốt nghiệp nhận được sự hỗ trợ tài chính từ chính phủ để tham gia vào các kỳ thực tập có cấu trúc tại doanh nghiệp. Các chương trình này cho phép người học đạt được các văn bằng như Work-Study Diploma trong khi vẫn đang làm việc thực tế (OECD, 2025c)

2.3. Thảo luận

Việt Nam đang bước vào giai đoạn đổi mới giáo dục đại học mạnh mẽ, trong đó năm 2025 là dấu mốc quan trọng với việc thông qua Nghị quyết 71-NQ/TW, khẳng định giáo dục là "quốc sách hàng đầu" và là động lực phát triển nhanh. Các chương trình đào tạo được yêu cầu đổi mới theo hướng tiếp cận trình độ quốc tế, tích hợp các nội dung hiện đại như phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo, đồng thời chú trọng giáo dục đạo đức, lối sống và kỹ năng mềm. Luật Giáo dục Đại học sửa đổi có hiệu lực từ năm 2026 tiếp tục mở rộng cơ chế tự chủ, tạo điều kiện để các trường chủ động hơn trong chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự và tài chính.

Tuy nhiên, giáo dục đại học Việt Nam vẫn còn nhiều khoảng trống. Trước hết, Việt Nam chưa có khung kỹ năng mềm quốc gia thống nhất như Singapore, khiến việc đo lường và chuẩn hóa năng lực theo ngành nghề còn thiếu đồng bộ. Bên cạnh đó, phương pháp đào tạo tại nhiều trường vẫn nặng lý thuyết, trong khi kỹ năng mềm chủ yếu được tổ chức dưới dạng khóa ngắn hạn hoặc hoạt động ngoại khóa, chưa tích hợp sâu vào chương trình chuyên ngành. Điều này làm giảm cơ hội rèn luyện liên tục để sinh viên chuyển hóa kỹ năng thành năng lực thực tế.

Liên kết giữa đại học và doanh nghiệp cũng còn hình thức, chủ yếu dừng ở ký kết hợp tác, tham quan hoặc thực tập ngắn hạn, trong khi doanh nghiệp chưa trở thành "không gian đào tạo thứ hai". Khoảng cách kỹ năng vì vậy vẫn là rào cản lớn đối với năng suất và năng lực cạnh tranh lao động.

Từ kinh nghiệm của Singapore, Hàn Quốc, Phần Lan và Đức, Việt Nam có thể rút ra các bài học về xây dựng khung kỹ năng mềm quốc gia, thúc đẩy hợp tác đại học - doanh nghiệp, đổi mới phương pháp giảng dạy theo dự án và thí điểm đào tạo kép. Tuy nhiên, việc áp dụng cần phù hợp với điều kiện nguồn lực, văn hóa giáo dục và mức đầu tư còn hạn chế của Việt Nam, đồng thời chú trọng đào tạo lại giảng viên và chuyển từ tư duy "học để thi" sang "học để hành".

III. KẾT LUẬN

Nghiên cứu về kinh nghiệm các nước OECD tiêu biểu đã khẳng định việc tích hợp đào tạo kỹ năng mềm vào giáo dục đại học không chỉ là một xu hướng sư phạm mà là một chiến lược kinh tế then chốt để thích ứng với Cách mạng Công nghiệp 4.0. Sự thành công của Singapore, Hàn Quốc, Phần Lan và Đức cho thấy kỹ năng cần được coi là một loại "nguồn lực" có thể đào tạo, đo lường và lồng ghép vào quá trình học tập theo mô hình giáo dục dựa trên năng lực.

Đối với Việt Nam, giai đoạn 2025–2030 là thời điểm vàng để hiện thực hóa cuộc cải cách này. Với nền tảng pháp lý từ Nghị quyết 71-NQ/TW và Luật Giáo dục Đại học (sửa đổi), Việt Nam có đủ nội lực để xây dựng một hệ sinh thái giáo dục linh hoạt. Tuy nhiên, để thu hẹp khoảng cách kỹ năng, cần có sự cam kết đồng bộ từ việc nhà nước trong việc xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá hành vi, ở cấp nhà trường thay đổi triết lý giảng dạy lấy trải nghiệm làm trung tâm, gỡ bỏ các rào cản tâm lý thụ động của người học, cho đến việc doanh nghiệp thực sự tham gia vào việc chia sẻ trách nhiệm đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Alt, D., Naamati-Schneider, L., & Weishut, D. J. N. (2023). Competency-based learning and formative assessment feedback as precursors of college students' soft skills acquisition. Studies in Higher Education, 48(12), 1901–1917. https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2217203

Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. (2025, 22 tháng 8). Nghị quyết số 71-NQ/TW về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo. https://special.nhandan.vn/nghi-quyet-71-dot-pha-phat-trien-giao-duc-va-dao-tao/index.html

Bi, X. F., Tan, B. Z., & Freebody, S. (2022). Critical core skills profiling in Singapore (Research Note RN-2022-04). Institute for Adult Learning, Singapore University of Social Sciences

Bonello, A., & Mizzi, R. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. Frontiers in Psychology, 14, 1231471. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023. 1231471

Edalex. (2023). A comprehensive guide to competency-based education (CBE). https://www.edalex.com/guides/comprehensive-guide-to-competency-based- education/

Han, G., & Kong, S. (2025). LINC 3.0: Linking universities and industries. The SeoulTech, No. 6. https://times.seoultech.ac.kr/en/reports/?category=2&idx=91

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Prentice Hall.

ManpowerGroup Vietnam. (2025a). APAC talent shortage survey 2025. https://www.manpower. com.vn/ en/insights/talent-shortage- survey/ 2025

ManpowerGroup Vietnam. (2025b). Master people skills & AI for effective job hunting in 2025. https://www.manpower.com.vn/fi/insights/blogs/2025/06/master-people-skills-and-ai-for-effective-job-hunting-in-2025

Newlane University. (2023). How competency-based education builds essential soft skills. https://newlane.edu/soft-skills-competency-based-education/

Nguyễn Lê Đình Quý (2023). Học gì từ chương trình SkillsFuture của Singapore? Nhân Dân. https://nhandan.vn/hoc-gi-tu-chuong-trinh-skillsfuture-cua-singapore-post771260.html

OECD. (2023). OECD skills outlook 2023: Skills for a resilient and sustainable future. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/27452f29-en

OECD. (2025a). Education policy outlook 2025. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/ publications/education-policy-outlook-2025_c3f402ba-en.html

OECD. (2025b). OECD skills outlook 2025. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/events/2025/12/ launch-of-oecd-skills-outlook-2025.html

OECD (2025c), Vocational Education and Training Systems in Nine Countries, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/1a86eb6c-en.

Parajuli, D., Vo, D. K., Salmi, J., & Tran, N. T. A. (2020). Improving the performance of higher education in Vietnam: Strategic priorities and policy options. World Bank. https://openknowledge.worldbank. org/entities/publication/85526e67-096f-5429-8c97-bc73d96c448b

Phan Phương Đạt (2019). Học tập dựa trên hiện tượng (Phenomenon Based Learning). FUNiX Blog. https://funix.edu.vn/blog/chia-se-kien-thuc/hoc-tap-dua-tren-hien-tuong-phenomenon-based-learning/

Quốc hội. (2025). Luật Giáo dục đại học, số 125/2025/QH15. https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=216506&classid=1&orggroupid=1

Vista, A. (2020). Data-driven identification of skills for the future: 21st-century skills for the 21st-century workforce. Sage Open, 10(2). https://doi.org/10.1177/2158244020915904

World Bank. (2023). Vietnam human capital report. World Bank Group. https://documents1. worldbank.org/curated/en/099062823070560888/P17811203471c7070ac1e0776974df430d.docx

World Economic Forum. (2025a). The future of jobs report 2025. WEF. https://www.weforum. org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/

World Economic Forum. (2025b). Case study: Singapore – National skills framework (SkillsFuture). Reskilling Revolution Initiative. https://initiatives.weforum.org/reskilling-revolution/case-study-details/singapore

World Economic Forum. (2025c). Global skills taxonomy adoption toolkit: Defining a common skills language for a future-ready workforce. https://www.weforum.org/reskilling-revolution/global-skills-taxonomy