

HỌC TẬP TÍCH HỢP CÔNG VIỆC TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: KHÁI NIỆM, LỢI ÍCH VÀ THÁCH THỨC TRIỂN KHAI

NGUYỄN THỊ HIỀN

Khoa Ngoại ngữ, Đại học Bách khoa Hà Nội

Nhận bài ngày 10/02/2026. Sửa chữa xong 03/03/2026. Duyệt đăng 10/03/2026.

Abstract

A knowledge-based economy, together with increasing demands for work-ready graduates, is placing considerable pressure on higher education programs to improve training quality. Work-integrated learning (WIL) has emerged as an approach to developing a high-quality workforce equipped with both disciplinary knowledge and workplace skills that meet the needs of employers and society. The widespread adoption of WIL around the world has demonstrated its significant benefits for students, higher education institutions, and industry. However, its implementation continues to face substantial challenges related to pedagogical objectives, assessment, organizational constraints, and limitations in funding and resources, particularly in developing countries. This article reviews the definitions and forms of WIL, analyzes its benefits across multiple dimensions, and critically discusses the major challenges associated with its implementation in Vietnamese higher education, with a view to informing the more effective integration of WIL into university curricula.

Keywords: Barriers to WIL, implementation challenges, work-integrated learning (WIL), work-readiness, workplace skills.

1. Đặt vấn đề

Trước yêu cầu của nền kinh tế tri thức và sự phát triển nhanh chóng của khoa học – công nghệ trong bối cảnh hội nhập và dịch chuyển lao động toàn cầu, thị trường ngày càng đòi hỏi một lực lượng lao động có trình độ cao, có năng lực đổi mới và khả năng thích ứng linh hoạt, nhạy bén. Vì vậy, sinh viên (SV) ra trường không những cần nắm vững kiến thức chuyên ngành mà còn phải có sự sẵn sàng nghề nghiệp. Trong bối cảnh đó, giáo dục được coi là cơ chế then chốt trong việc chuẩn bị nguồn nhân lực phục vụ cho sự phát triển kinh tế – xã hội của thế kỷ XXI.

Trước những yêu cầu mới này, các mô hình đào tạo truyền thống vốn tách biệt tương đối giữa tri thức học thuật và thực tiễn nghề nghiệp đang bộc lộ những hạn chế nhất định. Điều này thúc đẩy các cơ sở giáo dục đại học cần thay đổi chương trình đào tạo nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và làm việc. Trong xu thế đó, *Học tập tích hợp công việc (Work-Integrated Learning – WIL)* được thừa nhận rộng rãi và được khuyến nghị triển khai ở cấp quốc gia như một chiến lược đào tạo hiệu quả. WIL hướng tới việc tạo điều kiện cho SV tham gia vào các trải nghiệm học tập thực tế trong môi trường làm việc, qua đó vận dụng kiến thức lý thuyết vào các nhiệm vụ thực tiễn. Nhiều nghiên cứu cho thấy cách tiếp cận này góp phần quan trọng trong việc nâng cao năng lực nghề nghiệp và khả năng có việc làm của SV sau tốt nghiệp [11].

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng WIL mang lại những lợi ích rõ rệt cho SV, cơ sở đào tạo và cho chính doanh nghiệp. Những lợi ích này khiến WIL trở thành một mô hình đào tạo được SV mong muốn, nhà tuyển dụng đánh giá cao và các chính phủ kỳ vọng như một công cụ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, cùng với sự mở rộng nhanh chóng về quy mô và mức độ triển khai, WIL cũng đặt ra nhiều vấn đề cần được xem xét một cách thận trọng. Do đó, việc hiểu rõ, xác định và khai

Email: hien.nguyenthi1@hust.edu.vn

thác giá trị giáo dục của các trải nghiệm học tập tích hợp công việc, cũng như phá vỡ các rào cản hiện có trong bối cảnh giáo dục cụ thể ở Việt Nam trở thành một vấn đề vừa quan trọng vừa cấp thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Học tập tích hợp công việc là gì?

Học tập tích hợp công việc (Work-Integrated Learning – WIL) được xem là một thuật ngữ bao quát, dùng để chỉ các phương thức học tập trong đó SV được tham gia trực tiếp vào môi trường nghề nghiệp thực tiễn. Nhằm làm rõ khái niệm này một cách toàn diện, Ferns và cộng sự đã tổng hợp và phân tích các định nghĩa về WIL từ nhiều góc độ tiếp cận khác nhau trong nghiên cứu [5]. Theo Smith và Worsfold, WIL được hiểu là tập hợp các thành tố của chương trình đào tạo được thiết kế nhằm tạo ra những trải nghiệm học tập gắn với bối cảnh thực hành nghề nghiệp [13]. Trong khi đó, Jackson tiếp cận WIL như một khung khái niệm phản ánh các phương pháp và chiến lược sư phạm nhằm thiết lập mối liên kết có chủ đích giữa tri thức học thuật và thực tiễn nghề nghiệp trong chương trình đào tạo [8]. Bên cạnh đó, nhiều học giả lại cho rằng WIL có nền tảng từ triết lý giáo dục của John Dewey (1938), theo đó những trải nghiệm được thiết kế và tổ chức một cách có hệ thống được xem là nguồn học tập có giá trị và giàu ý nghĩa. Tuy nhiên, WIL không chỉ kế thừa tinh thần của học tập dựa trên trải nghiệm, mà còn mở rộng sang mối liên hệ trực tiếp với thế giới công việc thông qua nhiều hình thức triển khai đa dạng [5].

Tóm lại, mặc dù có sự khác biệt trong cách diễn đạt, các định nghĩa trên đều thống nhất ở điểm cốt lõi là sự tích hợp giữa học tập lý thuyết và thực hành nghề nghiệp. Nói một cách giản lược, WIL cho phép việc học diễn ra *thông qua công việc*, chứ không chỉ đơn thuần là *chuẩn bị cho công việc*.

Để minh họa cho cách thức WIL góp phần mở rộng và làm linh hoạt ranh giới của nhà trường, Ferns và cộng sự cũng đã chỉ ra nhiều hình thức tích hợp các yếu tố của thế giới công việc vào hoạt động dạy và học trong giáo dục đại học, chẳng hạn như mời chuyên gia từ doanh nghiệp tham gia giảng dạy, tổ chức các hoạt động mô phỏng vận hành doanh nghiệp, triển khai mô hình bệnh nhân ảo trong đào tạo y khoa, hay thực hiện các kỳ thực tập có định hướng trong đào tạo giáo viên. Những thực hành này không đơn thuần mang tính hình thức, mà được xây dựng có chủ đích nhằm tăng cường sự gắn kết giữa hoạt động học tập trong nhà trường và trải nghiệm thực tiễn trong môi trường nghề nghiệp [5].

Theo đó, các hoạt động WIL được tổ chức với mức độ tham gia và tính thực tế khác nhau, phụ thuộc vào bối cảnh triển khai, đặc thù ngành học và định hướng đào tạo của chương trình. Thay vì được hiểu như một trải nghiệm riêng lẻ, WIL được tiếp cận như một mô hình đào tạo có hệ thống, được xây dựng trên nền tảng lý thuyết và thực hành. Với nhiều hình thức triển khai khác nhau, WIL hướng tới việc tích hợp chặt chẽ kiến thức hàn lâm với hoạt động nghề nghiệp, qua đó hỗ trợ SV phát triển năng lực đổi mới, nâng cao hiệu suất làm việc và khả năng phối hợp trong môi trường lao động. Mặc dù cách hiểu về WIL có thể khác nhau tùy theo bối cảnh, chính đặc tính linh hoạt này đã góp phần mở rộng khả năng ứng dụng và tiềm năng phát triển của WIL trong giáo dục đại học.

2.2. Các hình thức tổ chức WIL

WIL bao gồm nhiều hình thức khác nhau, tất cả đều hướng đến việc khuyến khích người học trải nghiệm các hoạt động nghề nghiệp mang tính xác thực, đồng thời học và thực hành việc vận dụng kiến thức và kỹ năng trong bối cảnh thực tiễn. Các hình thức WIL phổ biến bao gồm [14]:

PLACEMENT - Thực tập định hướng nghề nghiệp: Bao gồm mọi hình thức trải nghiệm công việc có tổ chức. Chú trọng việc khám phá nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề nghiệp.

PRACTICUM - Thực hành chuyên môn: Tập trung vào việc phát triển năng lực chuyên môn trong môi trường làm việc, thường là yêu cầu bắt buộc của chương trình học, gắn với chuẩn nghề nghiệp do tổ chức kiểm định quy định

INTERNSHIP - Thực tập có hướng dẫn: Cung cấp trải nghiệm làm việc dưới sự hướng dẫn của một chuyên gia có kinh nghiệm, giúp hiểu sâu về nghề nghiệp và môi trường làm việc thực tế.

CO-OP EDUCATION - Đào tạo kết hợp học và làm: Kết hợp luân phiên việc học toàn thời gian và làm việc toàn thời gian, giúp phát triển kỹ năng nghề nghiệp có định hướng, được hướng dẫn và giám sát.

SANDWICH COURSE - Chương trình học xen kẽ thực tế: SV tạm ngừng việc học chính khóa để làm việc thực tế, được giám sát bởi chuyên gia trong lĩnh vực của mình.

FIELD EXPERIENCE - Trải nghiệm thực địa: Cung cấp trải nghiệm làm việc gắn liền với nội dung học thuật, nhằm chuẩn bị cho thực hành nghề nghiệp, có hướng dẫn và đánh giá.

FIELD WORK - Thực hành hiện trường: Bao gồm các hoạt động thực tế như tham quan, nghiên cứu hiện trường, làm việc trong phòng thí nghiệm hoặc ngành dịch vụ - làm sâu sắc thêm việc học nội dung học thuật.

WORK STUDY - Vừa học vừa làm: Cung cấp trải nghiệm làm việc diễn ra đồng thời với quá trình học, không nhất thiết liên quan trực tiếp đến nghề nghiệp tương lai, thường hướng đến phát triển kỹ năng nghề nghiệp chung và/hoặc phát triển cá nhân.

2.3. Lợi ích của WIL

Trong số các đối tượng nhận tác động tích cực từ mô hình WIL, SV được xem là bên hưởng lợi trực tiếp và toàn diện nhất. Các lợi ích mà WIL mang lại cho SV có thể được nhìn nhận dựa trên ba phương diện chính: *nghề nghiệp, học thuật và phát triển cá nhân*.

2.3.1. Lợi ích nghề nghiệp

Nhiều nghiên cứu cho thấy việc tham gia các chương trình học tập tích hợp công việc (WIL) có tác động tích cực rõ rệt đến khả năng có việc làm của SV sau khi tốt nghiệp. Thực tiễn chỉ ra rằng SV được đào tạo trong các chương trình có tích hợp WIL thường gia nhập thị trường lao động nhanh hơn và có mức lương khởi điểm cao hơn so với những SV chưa từng tham gia các hoạt động này [1], [5]. Nguyên nhân chủ yếu nằm ở việc WIL tạo điều kiện để SV tiếp cận môi trường làm việc thực tế từ sớm, qua đó tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp ngay trong quá trình học tập tại trường đại học. Đặc biệt, các chương trình thực tập tại doanh nghiệp giúp SV có cơ hội làm việc trực tiếp cùng những người đang hành nghề trong lĩnh vực chuyên môn, từ đó từng bước làm quen với yêu cầu, chuẩn mực và đặc thù của môi trường nghề nghiệp trước khi tốt nghiệp [8].

Bên cạnh đó, SV cũng có thể sử dụng trải nghiệm WIL để chứng minh năng lực vận dụng lý thuyết vào thực tiễn cũng như khả năng làm việc hiệu quả trong tập thể — đây đều là những yếu tố được các nhà tuyển dụng đánh giá cao [8]. Thông qua các trải nghiệm thực tế này, SV dần hình thành định hướng nghề nghiệp rõ ràng và chủ động hơn trong việc lựa chọn con đường phát triển của bản thân. Nhiều kết quả nghiên cứu của cũng cho thấy rằng sau khi tham gia các hoạt động WIL, SV có nhận thức cụ thể và sâu sắc hơn về mục tiêu nghề nghiệp mà mình theo đuổi, từ đó củng cố tinh thần cam kết với nghề [15]. Ngoài ra, WIL còn góp phần hình thành bản sắc nghề nghiệp, đồng thời nâng cao sự tự tin, năng lực giao tiếp và khả năng giải quyết vấn đề của SV trong bối cảnh làm việc thực tế.

2.3.2. Lợi ích học thuật

Bên cạnh những đóng góp tới sự phát triển nghề nghiệp, WIL còn tác động tích cực đến chất lượng học tập của SV trong môi trường đại học. Nhiều nghiên cứu cho thấy, sau khi tham gia các hoạt động WIL, SV có sự cải thiện rõ rệt về các kỹ năng học thuật cốt lõi, đặc biệt là tư duy phản biện, năng lực nghiên cứu và khả năng quản lý thời gian. Sự chuyển biến này là do SV nhận thức rõ hơn mối liên hệ giữa kiến thức lý thuyết trên giảng đường và yêu cầu của công việc thực tế, từ đó hình thành thái độ học tập chủ động và có mục đích hơn [3].

Các kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng SV có kinh nghiệm thực tập thường vận dụng lý thuyết vào thực hành hiệu quả hơn, biết tiếp cận vấn đề theo hướng phân tích có hệ thống và thể hiện kỷ luật tốt hơn trong học tập. Mặc dù chưa đủ bằng chứng để xác lập mối quan hệ trực tiếp giữa WIL và thành tích học tập [3], một số nghiên cứu vẫn ghi nhận rằng SV tham gia WIL có xu hướng đạt điểm trung bình cao hơn và thể hiện kết quả học tập tích cực hơn ở giai đoạn cuối của chương trình đào tạo [3], [8].

2.3.3. Lợi ích cá nhân

Về phương diện phát triển cá nhân, WIL còn đóng vai trò quan trọng trong việc bồi dưỡng và hoàn thiện con người của SV. Thông qua quá trình tham gia các hoạt động WIL, SV có cơ hội rèn luyện nhiều

kỹ năng thiết yếu mà môi trường học thuật thuần túy khó có thể mang lại, trong đó nổi bật là kỹ năng giao tiếp, khả năng thích nghi trước thay đổi và kỹ năng ra quyết định [15]. Bên cạnh đó, khi làm việc trong môi trường tập thể, SV từng bước học cách phối hợp với người khác, chia sẻ trách nhiệm và cùng hướng tới mục tiêu chung một cách có tổ chức và hiệu quả.

Nhìn chung, có thể thấy rằng lợi ích mà WIL mang lại cho SV không chỉ giới hạn ở một khía cạnh đơn lẻ mà trải rộng trên nhiều chiều khác nhau, từ cơ hội việc làm, kết quả học tập cho đến sự trưởng thành về mặt cá nhân và nghề nghiệp.

Đối với các cơ sở giáo dục đại học, WIL giúp tăng cường mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, nâng cao tính thực tiễn và mức độ phù hợp của chương trình đào tạo [8], [12]. Khi chương trình đào tạo đáp ứng được các yêu cầu của thị trường và doanh nghiệp, uy tín và vị thế của nhà trường sẽ ngày càng được nâng cao trong bối cảnh giáo dục đại học ngày càng chú trọng đến khả năng có việc làm của SV. Đây là một lợi thế cạnh tranh lớn để thu hút SV, tiếp cận các nguồn tài trợ quốc gia và quốc tế cho các dự án nghiên cứu hợp tác, cũng như thu hút hỗ trợ tài chính từ các ngành công nghiệp khác [12].

Đối với nhà tuyển dụng, các nghiên cứu chỉ ra rằng WIL góp phần hình thành và củng cố nguồn nhân lực kế cận cho doanh nghiệp thông qua quá trình xây dựng mối quan hệ và chuyển tiếp nhân sự [4]. Theo Hurst và cộng sự [7], WIL đóng vai trò như một kênh phát triển và tuyển dụng nguồn nhân lực tiềm năng. Thông qua WIL, doanh nghiệp có thể tiếp cận sớm với SV, đồng thời hưởng lợi từ những góc nhìn học thuật mới, kiến thức cập nhật và khả năng đổi mới sáng tạo của SV [5]. Thực tế cũng cho thấy sự gắn bó được hình thành trong quá trình tham gia WIL có ảnh hưởng tích cực đến dự định gắn bó lâu dài của SV với tổ chức tiếp nhận [4].

2.4. Thách thức của WIL

Mặc dù mang lại nhiều lợi ích, các nghiên cứu cũng chỉ ra một số thách thức mang tính hệ thống khi việc triển khai WIL trở nên phổ biến hơn.

2.4.1. Một số nhà giáo dục bày tỏ lo ngại trước những chuyển dịch này, thậm chí xem chúng là sự lệch hướng khỏi những nền tảng cốt lõi của giáo dục đại học. Các mối lo này chủ yếu xoay quanh nguy cơ các yêu cầu cụ thể từ thực tiễn nghề nghiệp, đặc biệt là yêu cầu của môi trường làm việc, có thể lấn át các mục tiêu giáo dục truyền thống của đại học, chẳng hạn như phát triển tri thức mang tính khái quát và năng lực tư duy phản biện [1]. Vì vậy, việc triển khai WIL cũng đòi hỏi sự thận trọng để vừa không làm mất đi chiều sâu của thực hành nghề nghiệp bền vững, vừa thúc đẩy việc phát triển kiến thức và tư duy.

2.4.2. Khi các chương trình WIL được áp dụng rộng rãi hơn tại các trường đại học, nhu cầu về số lượng doanh nghiệp tiếp nhận SV cũng gia tăng đáng kể. Mặc dù vậy, mức độ tham gia và cam kết của doanh nghiệp lại đang bị hạn chế bởi một số rào cản, chẳng hạn như việc thiếu nhân lực để điều phối, hướng dẫn và giám sát SV tại nơi làm việc; hay việc một số tổ chức không thể tìm được SV có kỹ năng phù hợp hoặc có khả năng tham gia đúng vào thời điểm cần thiết trong chu kỳ hoạt động kinh doanh của họ [9]. Bên cạnh đó, Khương (2016), trong nghiên cứu về WIL tại Việt Nam, cũng chỉ ra rằng sự hợp tác giữa doanh nghiệp và nhiều trường đại học chủ yếu mang tính cá nhân và thiếu ổn định. Cụ thể, các mối quan hệ hợp tác này thường phụ thuộc vào thiện chí của lãnh đạo doanh nghiệp hoặc vào quan hệ riêng giữa giảng viên và doanh nghiệp, thay vì được thiết lập trên cơ sở thể chế hoặc chiến lược hợp tác dài hạn [10].

Hoạt động mời doanh nghiệp chia sẻ kinh nghiệm trước SV cũng gặp nhiều khó khăn do cách tổ chức còn rời rạc, mang tính tình huống và thiếu tính hệ thống. Các lãnh đạo doanh nghiệp bày tỏ quan ngại về việc thiếu nhân sự có năng lực sư phạm và có khả năng giảng dạy, đồng thời thiếu sự hỗ trợ cần thiết từ phía nhà trường. Trong một số trường hợp, doanh nghiệp buộc phải tự xây dựng nội dung và tài liệu giảng dạy dựa trên đề cương sơ lược do nhà trường cung cấp, nhưng lại không được tiếp cận đầy đủ với chương trình đào tạo tổng thể của cơ sở giáo dục [6], [10].

2.4.3. Việc đánh giá kết quả học tập trong WIL cũng gặp nhiều khó khăn. Các hình thức đánh giá học thuật truyền thống thường không phản ánh đầy đủ bản chất của việc học mang tính bối cảnh, trải nghiệm và ngầm định diễn ra trong môi trường làm việc. Hơn nữa, do trải nghiệm học tập của SV có

thể khác biệt đáng kể tùy thuộc vào đơn vị tiếp nhận, môi trường làm việc và năng lực hướng dẫn của người giám sát. Không phải tất cả các nơi làm việc đều cung cấp được những cơ hội học tập có cấu trúc và mang ý nghĩa giáo dục rõ ràng, nhất quán [5].

2.4.4. Chi phí triển khai cao là một thách thức đáng kể đối với các trường đại học công lập khi áp dụng mô hình WIL. Bên cạnh đó, Nhà nước vẫn duy trì sự quản lý chặt chẽ đối với nhiều yếu tố nền tảng trong hoạt động của các trường đại học công lập, bao gồm ngân sách đào tạo, chỉ tiêu tuyển sinh, mức học phí và công tác tuyển dụng nhân sự. Trong bối cảnh đó, không ít cơ sở giáo dục còn tỏ ra thận trọng khi mở rộng sự tham gia của các chuyên gia trong ngành nhằm nâng cao mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo đối với yêu cầu thực tiễn. Thực tế cho thấy, sự tham gia của đội ngũ chuyên gia ngành nghề ở giai đoạn thiết kế chương trình chủ yếu mang tính bề mặt, nhằm đáp ứng các yêu cầu của khung chương trình hiện hành, hơn là xuất phát từ định hướng cải tiến chương trình một cách thực chất [2], [10].

3. Kết luận

Từ những phân tích trên có thể thấy rằng, mặc dù WIL được kỳ vọng là một hướng tiếp cận giàu tiềm năng trong giáo dục đại học, việc triển khai hiệu quả mô hình này đòi hỏi một cách tiếp cận cân bằng giữa mục tiêu giáo dục và yêu cầu của thực tiễn nghề nghiệp, cũng như sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan. Do đó, việc nghiên cứu một cách có hệ thống về bản chất, lợi ích và những thách thức của WIL là cần thiết, nhằm làm cơ sở cho việc thiết kế và phát triển các chương trình WIL phù hợp với bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam hiện nay.

(*) Nghiên cứu này được tài trợ bởi Đại học Bách khoa Hà Nội (HUST) trong đề tài mã số T2025-PC008.

Tài liệu tham khảo

- [1] Billett, S. (2009). *Realising the educational worth of integrating work experiences in higher education*. Studies in Higher Education, 34(7), 827-843.
- [2] Bilsland, C., & Nagy, H. (2015). *Work-integrated learning in Vietnam: Perspectives of intern work supervisors*. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 16(3), 185-198.
- [3] Bullock, Kate & Gould, Virginia & Hejmadi, Momna & Lock, Gary. (2009). *Work placement experience: should I stay or should I go?*. Higher Education Research & Development - HIGH EDUC RES DEV. 28. 481-494. 10.1080/07294360903146833.
- [4] Drewery, D. A. V. I. D., Pretti, T. J., & Church, D. A. N. A. (2020). *Contributions of work-integrated learning programs to organizational talent pipelines: Insights from talent managers*. International Journal of Work-Integrated Learning, 21(3), 275-288.
- [5] Ferns, S., Campbell, M. & Zegwaard, K. (2014). *HERDSA Guide: Work-integrated learning in the curriculum*.
- [6] Ha, N. T. N. (2022). *The involvement of industry professionals and barriers to involvement in work-integrated learning: the case of the profession-oriented higher education framework in Vietnam*. Journal of Education and Work, 35(1), 92-107. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.2018408>.
- [7] Hurst, J. L., Good, L. K., & Gardner, P. (2012). *Conversion intentions of interns: What are the motivating factors?*. Education + Training, 54(6), 504-522.
- [8] Jackson, D. (2015). *Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice*. Studies in Higher Education, 40(2), 350-367. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>.
- [9] Jackson, D. & Rowbottom, D. & Ferns, S. & McLaren, D. (2016). *Employer understanding of Work-Integrated Learning and the challenges of engaging in work placement opportunities*. Studies in Continuing Education. 1-17. 10.1080/0158037X.2016.1228624.
- [10] Khuong, C. (2016). *Work-integrated learning process in tourism training programs in Vietnam: Voices of education and industry*. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education. 2016. 149-161.
- [11] Quy, H. N. (2017) *Work-integrated learning curriculum: an effective design to enhance graduate employment rate in vietnam*. Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng, tập 12, số 121, tháng 12, tr. 58-62, <https://jst-ud.vn/jst-ud/article/view/36>.
- [12] Smith, C. (2012) *Evaluating the quality of work-integrated learning curricula: a comprehensive framework*. Higher Education Research & Development, 31:2, 247-262, DOI: 10.1080/07294360.2011.558072.
- [13] Smith, C. and Worsfold, K. (2014). *WIL curriculum design and student learning: a structural model of their effects on student satisfaction (Thiết kế chương trình giảng dạy WIL và việc học tập của sinh viên: mô hình cấu trúc về tác động của chúng đến sự hài lòng của sinh viên)*. Studies in Higher Education, 39(6), 1070-1084. doi:10.1080/03075079.2013.777407.
- [14] Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., & Heron, A. (2024). *A Practical guide for work-integrated learning*. (2nd ed.). Higher Education Quality Council of Ontario.
- [15] Van Vuuren, H. J. (2020). *The journey of becoming a professional teacher: Policy directives and current practices*. In J. De Beer, N. Petersen, & H. J. van Vuuren (Eds.), *Becoming a teacher: Research on the work-integrated learning of student teachers* (pp. 1-41). AOSIS. <https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/69768>.