



AUS4SKILLS

Lợi ích và thách thức của CBTA

Phiên họp trực tuyến của Logistics CoP

Tiến sĩ Greg McMillan

Tiến sĩ Devinder Grewal

| Tài liệu bổ sung

Phiên họp này tham khảo các khái niệm được nêu trong Đề xuất Ý tưởng của Aus4Skills sau đây

01 Lợi ích và thách thức của CBTA

Tiến sĩ Greg McMillan

02 Lao động lành nghề

Tiến sĩ Greg McMillan

| Tổng quan về phiên họp



01

Giới thiệu và Chào mừng
(5-10 phút)



02

Bài trình bày ngắn
(Tiến sĩ Greg McMillan) (15-20 phút)

- Thế nào là lao động lành nghề
- Khía cạnh bằng cấp CBTA chính thức
- Lợi ích chính của CBTA
- Thách thức chính của CBTA
- Ý kiến bổ sung
(Tiến sĩ Devinder Grewal)



03

Trả lời các câu hỏi được gửi từ trước
(Greg và Devinder)



04

Trả lời và bàn luận về các câu hỏi mở



05

Kết thúc và tóm tắt
(Greg)

Accelerate Competency Recognition [RPL]

Eg:
4-5 Months

GREENHAND
(LIMITED KNOWLEDGE,
SKILL OR EXPERIENCE)

1



Variables

- Competitive Labour Market
- Limited Pool of Labour
- Varied knowledge, skills and experience in the Sector
- Reputation of Sector and XXXX

→ → → **Time Frame** → → →
Dependant on the individual and the role

6

Competency Assessment

1. Supervisors proposes competency achieved - signs-off Log Book
2. Superintendent confirms competency achieved – signs-off Log book
3. Assessor undertakes on-job assessment – validates competence and signs-off Log Book

5

Safe Worker

- Compulsory Induction
- XXXX Context
- 5/20 Days

Developing a Competent Worker

- On-Job Functions
- Graduated Supervision
- Assessment to Job Requirements
- Assessment to Location Requirements

4

Learner Guides, Workbooks, Practical Assessments

3

XXXX: SOPs, SCTs, Permit to Work, Licenses etc

2

XXXX: Position Descriptions and Competency Profiles

XXXX
Competent Worker

7



Staff Member
Who Will
Stay!

Competent to do the
XXXX Job
Assigned to Them

XXXX can
Prove Competence
if Challenged

**Confidence by the
Regulator of XXXX**
Process and Standard

Industry Credentialed
With Australian
Vocational Qualification

**Alignment to Australian
Qualifications
Framework
[AQF]**

**Alignment to
NVR Standards
For
RTOs**

← ← ← 6 months minimum → → →

← 1 month →

← ← ← 5 to 8 months → → →

← ← ← XXXX Career → → →

Recruitment Phase

Compulsory Induction

Core Competence – supervised on the job

Credentialed Re-Accreditation New Technologies New Roles Promotion

CBTA và Bằng cấp chính thức

**Yếu tố nào tạo nên một
“Đơn vị năng lực”**

Các yếu tố có thể thay đổi theo thời gian và chịu ảnh hưởng của đầu vào của Ngành cho Đơn vị năng lực

**Yếu tố chính
(hoặc tương tự) sẽ
là**

- Kiến thức và kỹ năng cần thiết
- Bằng chứng để xác định “năng lực”
- Tuyên bố về phạm vi – áp dụng cho các đơn vị tương tự trong những ngữ cảnh khác nhau

Hai thách thức chính của CBTA đối với đội ngũ giảng viên các trường

CBTA mang đến nhiều cơ hội nhưng cũng kèm theo một số thách thức.

Hai thách thức chính đối với các trường và tổ chức là:



Cách đánh giá xem liệu một người có phải là một thành viên tốt trong nhóm hay không



Cách đánh giá xem liệu một người có phải là một thành viên tốt trong nhóm hay không

| Một người có phải là thành viên “Tốt” trong Nhóm không?

Điều gì định nghĩa nên khái niệm “làm việc nhóm”?

- Có thể là một “kỹ năng mềm”
- Có thể là một Đơn vị năng lực cụ thể
- Có thể nằm trong một phạm vi các Đơn vị năng lực khác
- Có thể nằm ngoài bất kỳ Đơn vị hoặc Bằng cấp nào và là một phần yêu cầu của tổ chức (ví dụ: mô tả công việc, quy tắc ứng xử)

| Một người có phải là thành viên “Tốt” trong Nhóm không?

CBTA cung cấp cả khuôn khổ và quy trình để đánh giá xem một người có phải là thành viên “tốt” hay không

- Thành viên của nhóm
- Trưởng nhóm
 - Cấp vận hành
 - Cấp giám sát
 - Quản lý cấp trung

| Người này có thái độ tốt hay không?

- Đây là một khái niệm phức tạp, khó quản lý hơn
- Một người có thể chứng minh “năng lực” trong việc thực hiện một vai trò hoặc nhiệm vụ; tuy nhiên, họ lại làm việc này với thái độ không tốt
- Làm thế nào để đánh giá “thái độ” mà không dựa trên chủ quan
- Có thể sử dụng một số Đơn vị năng lực, ví dụ như các năng lực liên quan đến:
 - Rủi ro hoặc quản lý rủi ro
 - Tương tác với mọi người hoặc với nhóm

| Người này có thái độ tốt hay không?

Thách thức đối với các đơn vị đào tạo GDNN là **tìm ra sự cân bằng** giữa việc tập trung vào “năng lực” được chứng minh với bằng chứng cụ thể và nhận thức về thái độ của một người trong quá trình thực hiện năng lực

Ở Australia, một số trường đã áp dụng “năng lực theo xếp loại”

- Năng lực được xác định trong mối tương quan với kiến thức và kỹ năng
- Cách học viên học tập cho biết xếp loại năng lực.

Ví dụ:

- Học viên đã nộp bài đánh giá đúng hạn chưa
- Học viên có cần nộp bài lại không
- Học viên trong lớp hoặc trong nhóm sẵn sàng giúp đỡ người khác hay gây rối và có ảnh hưởng tiêu cực như thế nào

| Tóm tắt



Tham khảo các Đề xuất Ý tưởng để biết thêm chi tiết về một số vấn đề chính của CBTA và Năng lực



Bây giờ chúng ta sẽ đến phần thảo luận mở về bất kỳ lĩnh vực nào của CBTA mà Anh/Chị quan tâm hoặc trường của Anh/Chị gặp vấn đề



AUS4SKILLS

