

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP 

**CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ ĐÁNH GIÁ
DỰA TRÊN NĂNG LỰC THỰC HIỆN
TRONG NGÀNH LOGISTICS**

**KẾT QUẢ THỬ NGHIỆM
CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO
DỰA TRÊN NĂNG LỰC THỰC HIỆN**

NỘI DUNG



01

TÓM TẮT

04

CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN

14

THẢO LUẬN VỀ CÁC PHÁT HIỆN

22

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

26

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Khung giám sát và đánh giá - Hoạt động 3 (Thử nghiệm) **28**

Phụ lục 2: Nghiên cứu hành động - Giới thiệu vấn đề **34**

Phụ lục 3: Đào tạo kép hai khối - Mô hình của Đức **37**

Phụ lục 4: Tóm tắt các cuộc phỏng vấn với giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên tham gia thử nghiệm **39**

Phụ lục 5: Trung tâm phân phối mô phỏng ở Trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh **41**

Phụ lục 6: Tóm tắt mô-đun đào tạo về chọn và xử lý đơn hàng **46**

Phụ lục 7: Nhà kho mô phỏng và sa hình xe nâng ở trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức **48**

Phụ lục 8: Tóm tắt mô-đun đào tạo về vận hành xe nâng **52**

Phụ lục 9: Tóm tắt các cuộc phỏng vấn với doanh nghiệp đối tác **53**

Phụ lục 10: Chiến lược CBTA trong lĩnh vực Logistics - Kế hoạch thực hiện các hoạt động chính **54**

TÓM TẮT



MỤC ĐÍCH

Nghiên cứu trường hợp này đưa ra cái nhìn tổng quan về hoạt động thử nghiệm đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực (CBTA) trong khuôn khổ của phương pháp Aus4Skills, Các cơ hội trao đổi học tập (ILO) trong Chiến lược đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực (CBTA) trong ngành Logistics do Strategix Training Group (Strategix) cung cấp ¹ thông qua hợp tác với Đại học Công nghệ Queensland (QUT) ². Nghiên cứu trường hợp cũng rút ra các bài học kinh nghiệm, các kết quả và đầu ra quan trọng, đồng thời đưa ra các khuyến nghị để hỗ trợ chiến lược CBTA trong giáo dục nghề nghiệp đối với ngành Logistics tại Việt Nam.

MÔ TẢ NGẮN GỌN

Thông qua phương pháp CBTA, Nhóm thực hiện Dự án đã thiết kế và triển khai các hoạt động nhằm cải thiện chất lượng đào tạo kỹ năng cho ngành Logistics tại Việt Nam, bao gồm:

- a)** Đào tạo giáo viên dạy nghề, người hướng dẫn và cán bộ quản lý nhân sự trong việc xây dựng các chuẩn đầu ra phù hợp với các tiêu chuẩn ngành.
- b)** Đào tạo giáo viên/ người hướng dẫn /đánh giá viên để thiết kế các chương trình đào tạo theo mô hình dựa trên năng lực thực hiện.
- c)** Thiết kế và hỗ trợ thực hiện tối đa hai thử nghiệm chương trình đào tạo về một bộ tiêu chuẩn nghề/tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OS/OSS) với các doanh nghiệp Logistics và các trường cao đẳng đối tác.

Được triển khai trong giai đoạn từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2019, các thử nghiệm nhằm thiết kế chương trình đào tạo theo mô hình dựa trên năng lực thực hiện tập trung đảm bảo hoạt động đào tạo và đánh giá đạt chất lượng cao theo các tiêu chuẩn nghề/tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OS/OSS) ³.

(1) Strategix là cơ sở đào tạo có đăng ký (RTO) của Australia chuyên về lĩnh vực Vận tải và Logistics.

(2) QUT là trường đại học danh tiếng của Australia được biết đến là “trường đại học thực tiễn” dựa trên mối liên kết chặt chẽ với ngành và doanh nghiệp, cũng như hoạt động giáo dục và nghiên cứu ứng dụng của trường.

(3) Mô hình CBTA đề cập trong báo cáo này hướng đến đáp ứng các tiêu chuẩn OS/OSS đối với các công việc chính trong lĩnh vực Logistics của APEC.

Tóm tắt các phát hiện chính

Phần dưới đây tóm tắt các phát hiện chính cho thấy cần tiếp tục phát triển mô hình đào tạo nghề định hướng theo nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường nhằm hỗ trợ phát triển kỹ năng cho lực lượng lao động ngành Logistics tại Việt Nam:

1. Việc lập kế hoạch hiệu quả có tác động tích cực lên chất lượng đào tạo trong mô hình CBTA.
2. Cam kết và hỗ trợ của lãnh đạo nhà trường là yếu tố quyết định sự thành công.
3. Hoạt động tập huấn và hướng dẫn có thể hỗ trợ xây dựng năng lực cho các giáo viên/ người hướng dẫn /đánh giá viên CBTA.
4. Sự sẵn có của học liệu CBTA là yếu tố quan trọng để đảm bảo chất lượng đào tạo.
5. Khả năng tiếp cận với trang thiết bị và cơ sở đào tạo phù hợp là đặc biệt cần thiết.
6. Sự gắn kết và hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp đối tác giúp đảm bảo tính phù hợp của chương trình đào tạo.
7. Sự tham gia hiệu quả của học viên giúp mang lại các kết quả học tập tích cực hơn.

Các khuyến nghị chính:

Các bên liên quan đến hoạt động giáo dục nghề nghiệp (GDNN)

1. Tiếp tục triển khai các phương pháp xây dựng năng lực và cơ hội trao đổi học tập thực tế để hỗ trợ lực lượng GDNN (giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên) phát triển kỹ năng thiết kế và triển khai kế hoạch đào tạo dựa trên năng lực học viên, ví dụ như các kỹ năng về:
 - o Diễn giải các tiêu chuẩn nghề/ tiêu chuẩn kỹ năng nghề
 - o Xây dựng chuẩn đầu ra
 - o Chuẩn bị tài liệu học tập và đánh giá
 - o Chiến lược giảng dạy/ đào tạo hiện hành và kỹ thuật khuyến khích sự tham gia của học viên
 - o Gắn kết với doanh nghiệp
2. Minh họa các phương pháp tiếp cận sáng tạo tập trung vào các cam kết và hỗ trợ của lãnh đạo các cơ sở GDNN như ví dụ của hai trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, và nêu bật các kết quả thử nghiệm cho thấy cơ hội xây dựng các khóa học ngắn phù hợp với các tiêu chuẩn OS/OSS cũng như định hướng theo nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường.
3. Thúc đẩy xây dựng văn hóa tập huấn và hướng dẫn trong các cơ sở GDNN để hỗ trợ phần lớn lực

lượng GDNN xây dựng các kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng mềm phát triển hoạt động CBTA (ví dụ như sáng tạo, hợp tác, thích ứng, quản lý thời gian, tư duy có hệ thống và tư duy thiết kế, giải quyết vấn đề).

4. Xây dựng thư viện trung tâm cho các tài liệu giảng dạy và học tập theo mô hình CBTA mới nhất, phù hợp với các ngành nghề Logistics đã được xác định và đảm bảo khả năng truy cập kho dữ liệu này cho các cơ sở GDNN.

5. Hỗ trợ các cơ sở GDNN xác định và đánh giá nguồn lực để xây dựng cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo phù hợp nhằm triển khai mô hình đào tạo dựa trên năng lực.

6. Tăng cường sự gắn kết giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp trong ngành và khuyến khích các mối quan hệ đối tác và hợp tác thiết thực nhằm đảm bảo chất lượng và sự phù hợp của chương trình đào tạo, bao gồm vai trò trực tiếp của doanh nghiệp trong kiểm chứng hoạt động đánh giá dựa trên năng lực. Khuyến khích sự tham gia và hỗ trợ của các doanh nghiệp trong hoạt động thực hiện.

7. Khuyến khích và hỗ trợ học viên bằng các chiến lược gắn kết hiệu quả, với các mục tiêu cụ thể về chuẩn đầu ra, định hướng nghề nghiệp nhằm tạo động lực, thu hút học viên hoàn thành khóa học và vận dụng kỹ năng.

Doanh nghiệp Logistics:

1. Thúc đẩy xây dựng hiểu biết về mô hình CBTA trong các doanh nghiệp và vai trò chính của các cơ sở GDNN trong quá trình thực hiện.

2. Minh họa các cách tiếp cận sáng tạo tập trung vào vai trò của doanh nghiệp trong công tác hỗ trợ cải thiện chất lượng đào tạo (ví dụ như hoạt động của các doanh nghiệp trong các thử nghiệm nói trên) và chú trọng công tác xây dựng các khoá đào tạo ngắn dựa trên năng lực phù hợp với các tiêu chuẩn nghề/ tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OS/OSS), nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường.

3. Tăng cường sự gắn kết giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp trong ngành và khuyến khích các mối quan hệ đối tác và hợp tác thiết thực nhằm đảm bảo chất lượng và sự phù hợp của chương trình đào tạo, bao gồm vai trò trực tiếp của doanh nghiệp đối với việc kiểm chứng hoạt động đánh giá dựa trên năng lực. Khuyến khích và hỗ trợ sự tham gia của cơ sở GDNN trong triển khai đào tạo.

4. Khuyến khích các doanh nghiệp hỗ trợ cơ sở GDNN bằng cách tạo điều kiện để các cơ sở này tiếp cận trang thiết bị của doanh nghiệp qua các chuyến tham quan thực tế và/hoặc sử dụng thiết bị liên quan (nếu thích hợp) để đảm bảo chất lượng của hoạt động đào tạo.

5. Tổ chức các sự kiện và hoạt động để giới thiệu về ngành Logistics và nâng cao nhận thức của cộng đồng về các công việc và sự nghiệp trong lĩnh vực này, đặc biệt là nhận thức của giới trẻ.

CÁCH TIẾP CẬN & PHƯƠNG PHÁP LUẬN



ĐỊNH NGHĨA

- Đào tạo theo năng lực ⁴ (CBT) là cách tiếp cận giáo dục nghề nghiệp (GDNN) trong đó nhấn mạnh về những gì một người có thể thực hiện tại nơi làm việc sau khi hoàn thành một chương trình đào tạo. Mục đích của phương pháp Đào tạo theo năng lực là đảm bảo rằng các chương trình GDNN đáp ứng tốt hơn nhu cầu của ngành và doanh nghiệp. Đào tạo có thể là về một nhiệm vụ cụ thể hoặc một tập hợp các nhiệm vụ, một kỹ năng cụ thể hoặc một bộ kỹ năng cụ thể tại nơi làm việc.
- Đánh giá theo năng lực ⁵ (CBA) là việc thu thập và đánh giá bằng chứng để xác định liệu một người có đạt được một chuẩn năng lực cụ thể. Mục đích của đánh giá là để xác nhận một cá nhân có thể thực hiện nhiệm vụ ở mức tiêu chuẩn được kỳ vọng tại nơi làm việc, như đã được trình bày trong chuẩn kiến thức kỹ năng tương ứng của ngành hoặc doanh nghiệp, mà trong trường hợp này là các tiêu chuẩn OS/OSS liên quan.
- Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA) không mang ý nghĩa cạnh tranh. Quá trình này không đòi hỏi học viên phải thực hiện nhiệm vụ tốt hơn các học viên khác. Thay vào đó học viên được kỳ vọng có thể thực hiện nhiệm vụ theo tiêu chuẩn đã được xác định bởi đơn vị đào tạo hoặc tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS).

(4) Nguồn: [http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1\[keyword\]=glossary](http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1[keyword]=glossary)

(5) Nguồn: <https://www.voced.edu.au/content/glossary-term-competency-based-assessment>

Khuôn khổ, tư vấn và nguồn lực kỹ thuật

• Có bốn hoạt động riêng biệt, nhưng liên quan đến nhau, được thiết kế và thực hiện dựa trên Khung thiết kế và triển khai chương trình (theo sơ đồ bên dưới).

• Bốn hoạt động đó là:

Hoạt động 1: Thiết kế và cung cấp chương trình tập huấn kéo dài năm ngày để giới thiệu về cách thức xây dựng các chuẩn đầu ra cấp quốc gia của Việt Nam nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn OS/OSS dành cho nhân viên hành chính Logistics và nhân viên xếp dỡ hàng hóa tổng hợp.

Hoạt động 2: Khóa đào tạo hai tuần tại Việt Nam về chiến lược đào tạo và đánh giá theo năng lực cho các giáo viên GDNN và các giảng viên doanh nghiệp.

Hoạt động 3: Thực hiện hai thí điểm chương trình đào tạo cho một tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong một tiêu chuẩn nghề theo bộ tiêu chuẩn nghề APEC cho và các trường cao đẳng và các doanh nghiệp Logistics đối tác.

Hoạt động 4: Thực hiện một nghiên cứu trường hợp về cách đảm bảo hoạt động đào tạo và đánh giá theo tiêu chuẩn OS/OSS đạt chất lượng cao để trình bày cho các doanh nghiệp Logistics và Ban Tư vấn Đào tạo ngành Logistics (LIRC). Hoạt động này cũng giúp đưa ra phương thức phổ biến báo cáo nghiên cứu.

KHUNG THIẾT KẾ VÀ TRIỂN KHAI HÓA HỌC ©LOU DE MYLES FOR STRATEGIX TRAINING GROUP & QUT

CÁC YẾU TỐ MANG LẠI GIÁ TRỊ

- Thiết kế và triển khai đặc biệt
- Hỗ trợ học tập thuận lợi theo yêu cầu, Kèm cặp và Huấn luyện
- Thu hút sự tham gia của các bên liên quan và ngành
- Thu hút sự tham gia của các học viên

ĐẦU RA/KẾT QUẢ

- Chiến lược đào tạo dựa trên năng lực
- Kế hoạch hành động
- Dữ liệu hiệu quả làm việc cơ sở
- Minh chứng hỗ trợ vận động chính sách
- Cộng đồng những người làm về Giáo dục Đào tạo (Logistics)

GIÁM SÁT & ĐÁNH GIÁ



CÁC YẾU TỐ HỖ TRỢ

- Quản lý Chương trình
- Hỗ trợ hậu cần
- Đào tạo dựa theo bối cảnh và tài liệu cung cấp thông tin
- Hỗ trợ ngôn ngữ



- Tất cả các hoạt động đều nằm trong chuỗi hội thảo tham vấn với các bên liên quan và đều nhận được tư vấn của Cơ quan Tiêu chuẩn Nghề nghiệp Úc (AIS) - tổ chức dịch vụ kỹ năng ngành Vận tải và Logistics ở Úc - để đảm bảo tính nhất quán với các phương pháp liên quan của LIRC và Chương trình Aus4Skills. Trong một số hoạt động



nhất định, Nhóm thực hiện Dự án cũng hợp tác với các thành viên LIRC và cán bộ điều hành Chương trình Aus4Skills trong các buổi làm việc và các sự kiện được tổ chức trong thời gian thực hiện dự án. Đó là các buổi làm việc cụ thể với AIS, tham gia buổi họp tổ chức tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cũng như trong hoạt động bồi dưỡng năng lực của AIS, sự kiện của VLA-VCCI, v.v...

- Hoạt động tham vấn AIS được thực hiện trước và trong quá trình thử nghiệm đã giúp mọi người hiểu rõ tiêu chuẩn nghề/ tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OS/OSS) của APEC, nguồn gốc của tiêu chuẩn này cũng như vai trò của AIS trong việc hỗ trợ LIRC. Các thông tin cụ thể về việc sử dụng ngôn ngữ đã bối cảnh hóa trong quá trình xây dựng các mô-đun/ chương trình đào tạo cũng được thu thập. Thông tin của các tài liệu hiện có về khung tiêu chuẩn OS/OSS của APEC, bao gồm các vấn đề chính được thảo luận hiện nay tại Việt Nam, cũng được cập nhật vào quá trình phát triển hoạt động CBTA.

- Chúng tôi thực hiện cách tiếp cận kỹ thuật toàn diện nhằm đảm bảo chương trình đào tạo đạt chất lượng cao, đồng thời đây cũng là phương pháp nhất quán, hợp lý và gắn kết áp dụng trong tất cả các hoạt động. Việc sử dụng các nguồn tài liệu sẵn có và phù hợp của quốc tế, khu vực, Úc và Việt Nam đã hỗ trợ tối đa công tác thiết kế và thực hiện các hoạt động.

- Ngoài ra, Strategix còn cung cấp các tài liệu đào tạo kỹ thuật ở cấp thực hành để hỗ trợ công tác xây dựng và thực hiện mô-đun đào tạo trong hai dự án thử nghiệm, cụ thể là trong mô-đun đào tạo năng lực vận hành xe nâng và năng lực chọn và xử lý đơn hàng. Các tài liệu này là cơ sở để nhóm đào tạo tự thiết kế và xây dựng học liệu hướng đến đáp ứng tiêu chuẩn OS/OSS cụ thể, phù hợp với điều kiện ở Việt Nam trong hai thử nghiệm.

- Việc sử dụng các dịch vụ biên dịch/phiên dịch chuyên môn đã hỗ trợ có hiệu quả các hoạt động có sự tham gia của các học viên và các bên liên quan.



Các yếu tố thúc đẩy và gia tăng giá trị

- Công thức gia tăng giá trị trong cách tiếp cận này bao gồm: nhóm chuyên gia thiết kế và thực hiện; mô hình học tập thông qua hành động (Action learning) đã được tùy chỉnh bao gồm hoạt động tập huấn, hướng dẫn khích lệ; sự tham gia tích cực của các bên liên quan và doanh nghiệp; sự tham gia tích cực của các học viên; chiến lược quản lý học tập hiệu quả.
- Các yếu tố thúc đẩy như quản lý chương trình, hỗ trợ Logistics và hành chính, tài liệu đào tạo và thông tin được bối cảnh hóa, hỗ trợ ngôn ngữ cũng góp phần tạo nên các kết quả và đầu ra tích cực.

Các kết quả và đầu ra dự kiến

- Toàn bộ phương pháp CBTA nhằm xây dựng, phát triển và nâng cao các chiến lược CBTA phù hợp với bối cảnh của các trường tham gia và các bên liên quan. Kế hoạch hành động được xây dựng trong Hoạt động 2 và được tinh chỉnh trong Hoạt động 3 nhằm xây dựng một mô hình CBTA phù hợp với thực tế, dựa trên các tiêu chuẩn OS/OSS cụ thể và để cung cấp các dữ liệu cơ sở.
- Thử nghiệm giúp chúng ta hình dung về cách thức sử dụng mô hình CBTA nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo và đáp ứng các nhu cầu về kỹ năng của ngành và doanh nghiệp. Tất cả các học viên và các bên liên quan được kỳ vọng sẽ đóng góp giá trị cho hoạt động thực hành GDNN nói chung và ngành Logistics nói riêng.



- Ngoài ra, kết quả hoạt động thử nghiệm sẽ hỗ trợ LIRC tuyên truyền, vận động về các lợi ích của mô hình đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường trong các chương trình CBTA phù hợp với tiêu chuẩn OS/OSS.

Giám sát và đánh giá

- Phương pháp đã áp dụng một khung giám sát và đánh giá dựa trên kết quả gắn kết với chiến lược quản lý học tập (cụ thể là trong Hoạt động 1 & Hoạt động 2). Vòng phản hồi và chiến lược cải thiện liên tục được tích hợp vào các hoạt động hỗ trợ để theo dõi kết quả và đầu ra. Các hoạt động này bao gồm các bài trình bày và bài tập của học viên, đánh giá dựa trên hoạt động và đánh giá cuối kỳ, kết quả thảo luận nhóm/bài tập nhóm, ghi âm ghi hình, phản hồi của người hướng dẫn và một công cụ khảo sát đánh giá đơn giản thực hiện khi kết thúc các hoạt động nói trên.
- Đối với Hoạt động 3 (Thử nghiệm), một khung giám sát và đánh giá cụ thể đã được xây dựng nhằm hỗ trợ công tác:

- Đo lường mức độ hiệu quả của việc triển khai mô hình CBTA
- Xác định các thách thức và cơ hội chính
- Xác định các nhân tố thành công và các yếu tố cải thiện

(Xem Phụ lục 1: Khung giám sát và đánh giá)

- Một nhân viên thu thập dữ liệu được chỉ định để hỗ trợ tổ chức phỏng vấn chính thức và không chính thức với các bên liên quan chủ chốt (chủ yếu là với các doanh nghiệp đối tác), giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên trong cuộc thử nghiệm và thực hiện các khảo sát cần thiết với các học viên tham gia hoạt động thử nghiệm.

Nghiên cứu hành động

- Cách tiếp cận Nghiên cứu hành động⁶ cho phép nhận diện và xác định thứ tự ưu tiên các vấn đề nhằm cung cấp thông tin đầu vào cho kế hoạch hành động [được xây dựng trong Hoạt động 2] và hoàn thiện trong quá trình thử nghiệm. Hoạt động nghiên cứu hướng tới tạo ra các chuyển biến thông qua quá trình thử nghiệm và nghiên cứu được tiến hành đồng thời, có gắn kết bổ sung cho nhau.

(Xem Phụ lục 2: Nghiên cứu hoạt động - Giới thiệu vắn tắt)

- Nhóm thực hiện Dự án và các thành viên tham gia hoạt động thử nghiệm đã xác định được các vấn đề và giải pháp từ những hỗ trợ thiết thực và tổ chức của mỗi bên, áp dụng biện pháp tập huấn và hướng dẫn nâng cao hiện có, thu thập dữ liệu/ bằng chứng và định hình các tiếp cận giải quyết vấn đề, bao gồm xác định các nguồn lực và hỗ trợ thực tế có liên quan theo thời gian thực.

⁽⁶⁾ 'Hoạt động nghiên cứu kết hợp các phương pháp nghiên cứu có liên quan với nhau để cùng lúc đạt được các kết quả thực hiện và nghiên cứu. Do vậy, hoạt động này gồm một số hợp phần như tư vấn hoặc thúc đẩy tạo sự chuyển biến trong khi các hợp phần khác lại thực hiện nghiên cứu hiện trường.' Bob Dick bd@uq.net.au



Tập huấn và hướng dẫn

- Nhóm thực hiện Dự án (Bà Lou De Castro Myles từ QUT và ông Wayne Striplin từ Strategix) đã đóng góp các kiến thức kỹ thuật và chuyên môn của mình trong suốt quá trình thực hiện các hoạt động của phương pháp CBTA. Với kinh nghiệm chuyên môn trong tập huấn và hướng dẫn, nhóm đã sử dụng Cách tiếp cận tập huấn và hướng dẫn nâng cao⁷ trong quá trình xây dựng thử nghiệm để hướng dẫn hoàn thiện và triển khai các kế hoạch hành động đã thống nhất.
- Phương thức tập huấn và hướng dẫn chính là thông qua các hoạt động trực tiếp diễn ra trong ba mô đun, mỗi mô đun gồm 5 ngày, trong thời gian thử nghiệm (từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2019). Các hoạt động này được hỗ trợ bởi chế độ trực tuyến sử dụng các ứng dụng điện thoại, hội thảo qua video/skype, email và các nền tảng kỹ thuật số phù hợp khác.
- Sự hỗ trợ nhiệt tình của Cán bộ Điều phối phía Việt Nam (Bà Đỗ Thị Kim Thanh) đã giúp các bên liên quan nắm được các vấn đề và đưa ra các giải pháp kịp thời.

Các trường tham gia thử nghiệm, học viên và các doanh nghiệp đối tác

- Các trường tham gia thử nghiệm chủ yếu được lựa chọn trong số các trường đã tham gia các Hoạt động 1 và Hoạt động 2 của Chiến lược đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực (CBTA) trong ngành Logistics. Tiêu chí lựa chọn bao gồm:
 - Sự hỗ trợ và cam kết mạnh mẽ của cấp lãnh đạo/quản lý cấp cao.
 - Có mối quan hệ vững chắc với các doanh nghiệp hoạt động trong ngành Logistics.
 - Có sẵn các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên sẵn sàng hợp tác với Nhóm thực hiện Dự án trong thời gian thử nghiệm.
 - Có sẵn nhóm học viên để tham gia vào thử nghiệm.
 - Tham gia Hoạt động 2 với các chuẩn đầu ra theo yêu cầu (dự thảo chương trình đào tạo và kế hoạch hành động).

(7) Mô hình học tập thông qua hành động (Action learning) bao gồm các hoạt động hỏi, đối thoại, phản hồi cho phép người học tích hợp tốt nhất các giá trị, thể mạnh và tầm nhìn của họ.

CƠ SỞ GDNN VÀ CÁC DOANH NGHIỆP ĐỐI TÁC	OS: NHÂN VIÊN VẬN HÀNH KHO OSS/CHƯƠNG TRÌNH/ MÔ ĐUN CBTA	NHÓM HỌC VIÊN
Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức (TDC) và các doanh nghiệp đối tác - General Partner (GP) Group - U & I Logistics - Delta International - Tân Cảng STC	Nhân viên vận hành kho Vận hành xe nâng (60 giờ)	15 học viên (Gồm 9 nam, 6 nữ) Chuyên ngành: Kỹ thuật xe và Logistics Cấp độ: Chứng chỉ nâng cao (3 năm)
Trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh (HCE) và các doanh nghiệp đối tác - Transimex - Seabornes - Lita Express - Tân Cảng STC	Nhân viên vận hành kho Chọn và xử lý đơn hàng (60 giờ)	18 học viên (gồm 9 nam, 9 nữ) Chuyên ngành: Logistics Cấp độ: Học viên năm 1 và năm 2

• Sử dụng cách tiếp cận nhóm đào tạo, sáu (6) giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên (ba người từ mỗi trường cao đẳng) được hỗ trợ bởi các chuyên gia đã tiến hành thiết kế và thực hiện các chương trình đào tạo. Thành viên thử bảy đến từ trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh cũng tham gia các cuộc thử nghiệm, nâng tổng số giáo viên lên 7 người.

• Cả hai trường cao đẳng đều thiết kế và thực hiện đào tạo cho Nhân viên vận hành kho đáp ứng tiêu chuẩn nghề (OS). Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức đã thiết kế và triển khai chương trình đào tạo dựa trên tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS) về Vận hành xe nâng cho 15 học viên. Trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh đã thiết kế và triển khai chương trình đào tạo dựa trên tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS) về Chọn và xử lý đơn hàng cho 18 học viên.

• Nhóm ba mươi ba (33) học viên bao gồm chủ yếu là các học viên theo học ngành Logistics và Kỹ thuật xe, trong đó có mười lăm (15) học viên đến từ Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức (9 nam, 6 nữ) và mười tám (18) học viên đến từ Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh (9 nam, 9 nữ).

• Sự tham gia và gắn kết của doanh nghiệp Logistics là yếu tố quan trọng của thử nghiệm. Các doanh nghiệp đối tác (được đề cập ở trên) do các trường tham gia thử nghiệm chọn, bao gồm đại diện từ tám (8) nhà cung cấp dịch vụ Logistics đa dạng đang hoạt động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Các doanh nghiệp này là thành viên của Hiệp hội Logistics Việt Nam (VLA) hoặc là doanh nghiệp có nhân sự chủ chốt đã tham gia và hoàn tất khoá học ngắn của chương trình Aus4Skills hoặc hoạt động GDNN và Logistics trong vòng 18 tháng qua.

Khung thời gian thử nghiệm

• Thử nghiệm được tiến hành trong vòng 3 tháng (từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2019), bao gồm thời gian hoàn thiện thiết kế chương trình đào tạo, xây dựng công cụ đánh giá, triển khai đào tạo thực tiễn, quy trình đánh giá và kiểm chứng.

- Quá trình thử nghiệm áp dụng chiến lược tập huấn và hướng dẫn, trong đó Nhóm thực hiện Dự án đã tiến hành tập huấn và hướng dẫn cán bộ đào tạo trong vòng 25 ngày. Phương thức tập huấn và hướng dẫn chính là thông qua các hoạt động trực tiếp diễn ra trong ba mô-đun, mỗi mô-đun gồm 5 ngày, trong thời gian từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2019. Các hoạt động này được hỗ trợ bởi chế độ trực tuyến sử dụng các ứng dụng điện thoại, hội thảo qua video/skype, email và các nền tảng kỹ thuật số phù hợp khác.
- Các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên học mỗi mô-đun trong tối thiểu 100 giờ hoặc học ba mô-đun trong 600 giờ để xây dựng, thiết kế học liệu và triển khai mô-đun (bao gồm tham gia tập huấn và hướng dẫn trực tiếp, một số giờ được thực hiện sau khoá đào tạo). Mỗi mô-đun đào tạo được triển khai trong 60 giờ.

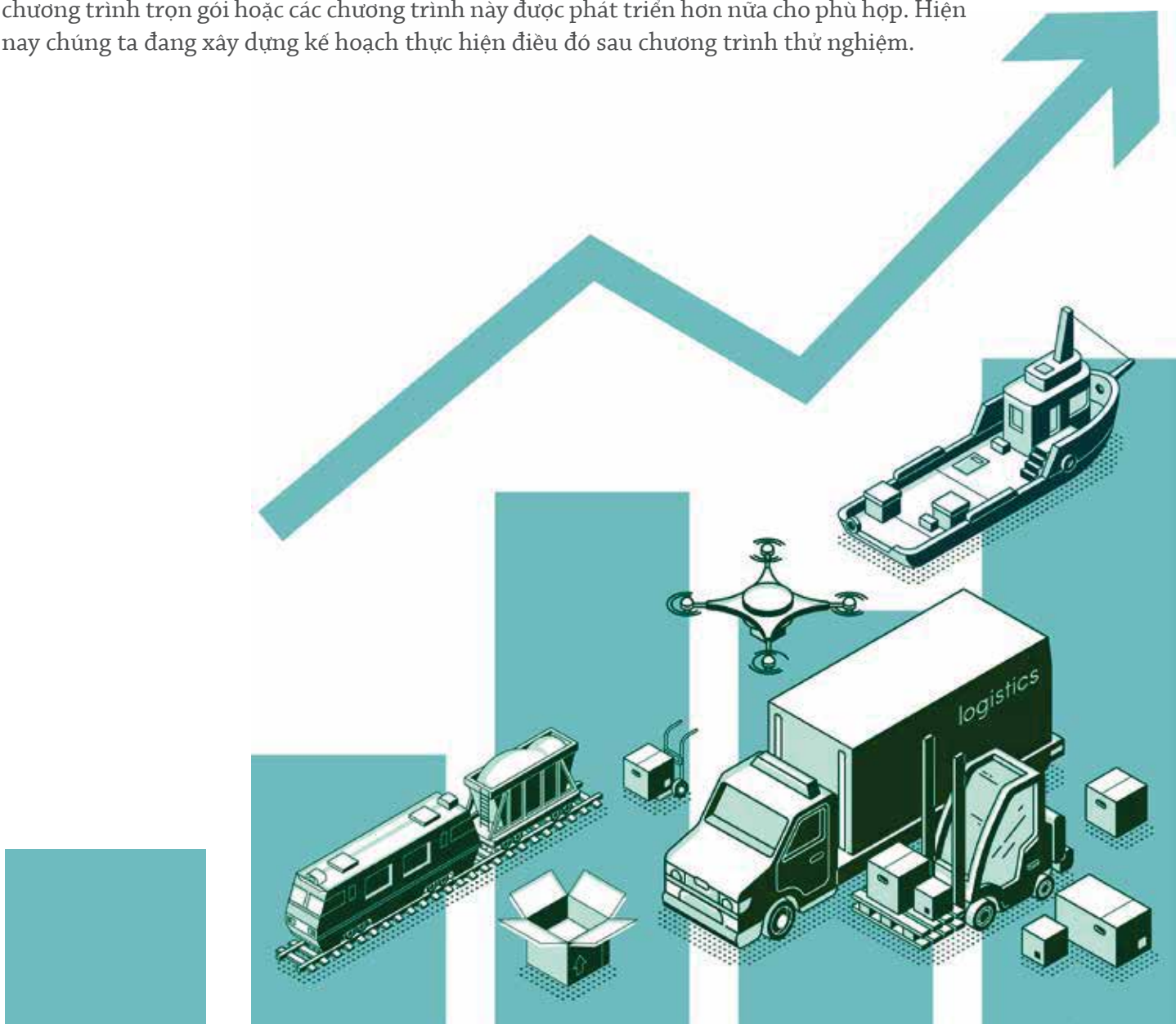
Thông tin cơ sở

- Trong các buổi tham vấn và các phiên làm việc với các Cơ sở GDNN đối tác trong chương trình Aus4Skills, Nhóm thực hiện Dự án đã thu thập thông tin về các chương trình CBTA mà các trường này biết hoặc hiện đang thực hiện. Hiện không có thông tin nào cho thấy chương trình CBTA đang được triển khai tại các Cơ sở GDNN đối tác.
- Các thông tin cơ sở cũng được thu thập từ cuộc khảo sát học tập thực hiện khi bắt đầu Hoạt động 2 và dựa vào thông tin do những người tham gia thử nghiệm cung cấp. Những người tham gia Hoạt động 2 được hỏi về việc tổ chức của họ có đang thực hiện chương trình CBTA nào không hoặc họ có biết hiện nay có chương trình CBTA nào về GDNN hiện đang được thực hiện ở Việt Nam hay không. Câu trả lời của tất cả mọi người đều là không. Một số người biết về CBTA nhưng không biết cách thức thực hiện hay chi tiết về CBTA.
- Điều này cũng được kiểm chứng bởi những người tham gia thử nghiệm trong buổi tập huấn và hướng dẫn trực tiếp đầu tiên. Những hoạt động tập huấn dựa theo năng lực tương tự không phải lúc nào cũng dựa theo năng lực do không bắt buộc phải phù hợp với tiêu chuẩn ngành cụ thể như tiêu chuẩn nghề (OS)/ tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS).
- Ví dụ, chương trình đào tạo kép hai khối hiện đang triển khai ở Trường Cao Đẳng Công Nghệ Thủ Đức chủ yếu có sự tham gia của một doanh nghiệp với tỷ lệ trung bình thời gian dành cho lý thuyết so với thực hành là 30:70; tuy nhiên chương trình này không phải là CBTA nếu xét theo định nghĩa của chúng tôi liên quan đến tiêu chuẩn OS/OSS.
- Hoạt động đào tạo kép hai trường ở Việt Nam được thực hiện dựa trên mô hình GDNN của Đức, theo thông tin hiện có. Đó là sự kết hợp giữa tập huấn thực tế ở các công ty và đào tạo lý thuyết ở cơ sở GDNN. Sự kết hợp giữa đào tạo lý thuyết và thực hành cũng như cách thức GDNN này là điểm đặc trưng của hệ thống giáo dục Đức. Trường Cao đẳng Thủ Đức hiện đang thực hiện hoạt động với

sự hỗ trợ của Sở Lao động Thương Binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh sau chuyến công tác học tập sang Đức. Các tiêu chuẩn đào tạo nội bộ trong công ty cũng như người hướng dẫn và đánh giá viên cần có trong mô hình đào tạo kép tại hai trường hiện chưa được xác định. GDNN kép đã được thực hiện từ lâu ở các nước Châu Âu như Đức, Liechtenstein, Áo và Thụy Sĩ.⁸

(Xem Phụ lục 3: Đào tạo kép hai khối - Mô hình của Đức)

- Ngoài ra cũng cần lưu ý rằng hai chương trình/ mô đun đào tạo CBTA nêu trong nghiên cứu trường hợp này không nhất thiết cấu thành một ‘khóa học ngắn hạn’ trừ khi đó là các chương trình trọn gói hoặc các chương trình này được phát triển hơn nữa cho phù hợp. Hiện nay chúng ta đang xây dựng kế hoạch thực hiện điều đó sau chương trình thử nghiệm.



(8) Để biết thêm thông tin, vui lòng xem tại: <https://www.dcdualvet.org/en/topics-experiences/dual-vocational-education-and-training/>

THẢO LUẬN VỀ CÁC PHÁT HIỆN



- Hiệu quả của việc triển khai thử nghiệm CBTA được đánh giá dựa trên các thông tin và dữ liệu thu thập được từ các cuộc phỏng vấn, quan sát nhóm, phản hồi của người tham gia và một cuộc khảo sát nhỏ được tiến hành trong quá trình thử nghiệm. Các phát hiện bao gồm:

- o Mức độ chấp thuận mô hình của các doanh nghiệp đối tác;

- o Mức độ chấp thuận mô hình của các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên cơ sở GDNN.

- o Mức độ chấp thuận mô hình của nhóm các học viên.

- Khác với mô hình đào tạo truyền thống, mô hình đào tạo dựa trên năng lực chú trọng vào việc một người có thể làm gì ở nơi làm việc sau khi hoàn thành chương trình đào tạo. Do vậy, hoạt động thử nghiệm này trước tiên nên được đánh giá theo nhận quan của các doanh nghiệp đối tác, đơn vị (có tiềm năng) sẽ tuyển dụng những học viên tham gia thử nghiệm. Sau đó mới xem xét hoạt động thử nghiệm theo quan điểm của các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên, những người chịu trách nhiệm thực hiện hoạt động đào tạo và đánh giá. Cuối cùng là đánh giá thử nghiệm của học viên, người hưởng lợi chính từ mô hình CBTA.

Việc lập kế hoạch hiệu quả có tác động tích cực lên chất lượng đào tạo trong CBTA.

- Theo đánh giá của những người tham gia và trong thảo luận với các bên liên quan chủ chốt trong thời gian thực hiện phương pháp CBTA này, hiện nay không có thông tin về bất kỳ chương trình đào tạo cụ thể nào ở Việt Nam được thiết kế và/hoặc điều chỉnh phù hợp với các tiêu chuẩn OS và OSS. Thông tin này cũng được các trường tham gia thử nghiệm xác nhận. Mặc dù một số người đã từng nghe nói về CBTA nhưng họ chưa biết cách thức thực hiện hoạt động này.

- Ngoài ra, khái niệm tiêu chuẩn OS/OSS cũng chưa được nhiều người biết đến, trừ các thành viên LIRC và các Cơ sở GDNN đối tác của Aus4Skills. Theo Aus4Skills, các tiêu chuẩn OS/OSS đã được đưa vào áp dụng và kiểm chứng



vào tháng 3/2018 ở các trường đối tác. Kể từ đó, Aus4Skills vẫn đang đào tạo giáo viên về cách thức phân tích các tiêu chuẩn OS/OSS để lồng ghép vào trong các chương trình đào tạo của Việt Nam và các năng lực cần có của những vị trí Logistics chính như nhân viên hành chính Logistics, nhân viên vận hành kho, v.v.

- Thử nghiệm này là cơ hội để mọi người tham gia xây dựng sự hiểu biết về mô hình dựa trên năng lực phù hợp với các tiêu chuẩn OS/OSS của khu vực Châu Á-Thái Bình Dương và kiểm chứng các tiêu chuẩn OS/OSS hiện đang được thảo luận. Mục đích là đảm bảo rằng chất lượng của các chương trình đào tạo kỹ năng đáp ứng được các tiêu chuẩn ngành.
- Chiến lược cơ sở đã thiết lập một phương thức đào tạo tập trung vào khả năng của học viên để tiếp nhận, phản hồi và xử lý thông tin nhằm đạt được kết quả năng lực. Phương thức đào tạo này hướng tới mục tiêu học viên sẽ đạt được và thể hiện được những kỹ năng cần thiết đáp ứng các tiêu chuẩn ngành, chứ không phải dựa trên (so sánh với) kết quả học tập của các học viên khác.
- Mỗi nhóm thử nghiệm đã xác định các yếu tố chủ chốt của thiết kế CBTA phù hợp với các tiêu chuẩn OS/OSS đã chọn. Việc lựa chọn các tiêu chuẩn OS/OSS cụ thể chủ yếu phụ thuộc vào năng lực của giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên để phân tích các tiêu chuẩn OS/OSS, xây dựng các kết quả đầu ra, thiết kế các tiêu chí và công cụ đánh giá, xác định khối lượng đào tạo tương ứng với các kết quả đầu ra đó, và xây dựng các tài liệu hướng dẫn học tập cũng như các chiến lược và công cụ đánh giá phù hợp.
- Cách tiếp cận nhóm cung cấp một chiến lược gia tăng giá trị hiệu quả và bổ sung kỹ năng giữa những người tham gia trong một khoảng thời gian rất ngắn. Bắt đầu từ một cam kết cá nhân và chuyên môn cao rằng sẽ tham gia vào một điều gì đó mới mẻ, họ xây dựng sự tự tin để đào tạo cũng như tham gia với học viên và các doanh nghiệp đối tác trong quá trình thử nghiệm.
- Trong phạm vi các tiêu chuẩn OS/OSS đã được xác định cho các ngành nghề Logistics và dựa trên bối cảnh cũng như trọng tâm của chương trình đào tạo, những người tham gia đã phân tích thông tin hiện có để lập kế hoạch và thiết kế nội dung đào tạo. Các hoạt động như xác định kết quả đầu ra, xây dựng ma trận đánh giá, thiết kế nội dung bài học đều nhằm đảm bảo chất lượng của chương trình đào tạo trong quá trình thử nghiệm.

(Xem Phụ lục 4: Tóm tắt các cuộc phỏng vấn với giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên tham gia thử nghiệm)

Cam kết và hỗ trợ của lãnh đạo nhà trường là yếu tố quyết định sự thành công.

- Sự cam kết, hỗ trợ của cấp lãnh đạo và nguồn lực từ các trường tham gia thử nghiệm (cả hữu hình và vô hình) đã giúp đảm bảo thử nghiệm trở thành hoạt động được ưu tiên.
- Về thủ tục hành chính, các trường đã miễn học phí cho học viên tham gia và đảm bảo khả năng tiếp cận với cơ sở vật chất đào tạo nhằm hỗ trợ thử nghiệm. Các trường cũng đã sắp xếp bố trí giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên để tập trung tham gia vào các hoạt động của thử nghiệm và cung cấp chuyên gia bổ sung để hỗ trợ.

Hoạt động tập huấn, hướng dẫn và tiếp cận các cơ hội học tập có thể hỗ trợ xây dựng năng lực cho các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên CBTA

- Phương thức tập huấn và hướng dẫn chính là thông qua các hoạt động trực tiếp diễn ra trong ba mô đun, mỗi mô đun gồm 5 ngày, trong thời gian từ tháng 4 đến tháng 6 năm 2019. Các hoạt động này được hỗ trợ bởi chế độ trực tuyến sử dụng các ứng dụng điện thoại, hội thảo qua video/skype, email và các nền tảng kỹ thuật số phù hợp khác.
- Các trường tham gia thử nghiệm và các doanh nghiệp đối tác của họ đã cung cấp thông tin liên quan cho Nhóm thực hiện Dự án nhằm hỗ trợ việc xây dựng và triển khai các chiến lược tập huấn/ hướng dẫn.
- Các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên tham gia thử nghiệm đánh giá cao các hoạt động tập huấn và hướng dẫn giúp xây dựng năng lực và phát triển kỹ năng tư duy phản biện, cho phép họ giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thử nghiệm.
- Trong các buổi tập huấn và hướng dẫn trực tiếp cho các giáo viên tham gia thử nghiệm, Nhóm thực hiện Dự án cũng tổ chức các buổi học bổ sung về cách đào tạo mới nhất và lôi cuốn sự tham gia của học viên để thu hút học viên tham gia và hoàn tất hoạt động thử nghiệm. Hoạt động này được đánh giá cao mặc dù đòi hỏi các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn phải làm việc và học thêm nhiều giờ.

Sự sẵn có của học liệu CBTA là yếu tố quan trọng để đảm bảo chất lượng đào tạo.

- Hai nhóm tham gia thử nghiệm đã hoàn thiện các dự thảo chương trình đào tạo của mình và tiếp tục xây dựng các công cụ học tập và đánh giá. Theo ghi nhận, các thành viên của hai nhóm gần như chưa được tiếp xúc với CBTA trong ngành Logistics phù hợp với các tiêu chuẩn ngành, ngoại trừ những gì họ đã trải nghiệm trong phương pháp CBTA. Đây vừa là cơ hội vừa là thách thức. Việc hướng dẫn cái mới cho người khác đòi hỏi tất cả các bên phải cam kết và là cơ hội tốt để thí điểm thực hiện trong môi trường không gian và thời gian phức tạp nhằm tìm kiếm giải pháp.
- Mọi người cho biết cách thức giải quyết có thể là: 1) xây dựng các tài liệu và công cụ mới, hoặc 2) sử dụng các tài liệu mẫu do một cơ sở giáo dục đã đăng ký của Úc xây dựng, viết lại và điều chỉnh cho phù hợp với chương trình đào tạo thử nghiệm và điều kiện của Việt Nam. Phương án thứ hai tỏ ra phù hợp nhất trong bối cảnh GDNN Úc là hệ thống định hướng theo nhu cầu của doanh nghiệp và dựa trên năng lực và những hạn chế về thời gian và năng lực của cán bộ tập huấn tham gia thử nghiệm.

- Strategix Training Group cung cấp một số tài liệu mẫu và nhóm thử nghiệm dựa vào đó để xây dựng tài liệu riêng cho mình phù hợp với điều kiện của Việt Nam và các tiêu chuẩn OS/OSS cụ thể. Với sự hướng dẫn của Nhóm thực hiện Dự án, các nhóm thử nghiệm cũng đề nghị các doanh nghiệp đối tác cung cấp đầu vào để tinh chỉnh các tài liệu và công cụ đánh giá.
- Các tài liệu được điều chỉnh và công cụ đánh giá đã được sử dụng và trở thành yếu tố quan trọng giúp triển khai các chương trình đào tạo thử nghiệm. Các tài liệu này đã trở thành tài sản thương hiệu của hai trường với sự công nhận của chương trình Aus4Skills, Strategix và trường Đại học Công nghệ Queensland.

Khả năng tiếp cận với trang thiết bị và cơ sở đào tạo phù hợp là đặc biệt cần thiết.

- Giả thiết ban đầu là các trường tham gia thử nghiệm có thể dễ dàng tiếp cận cơ sở vật chất và trang thiết bị cần thiết có sẵn tại các doanh nghiệp đối tác. Tuy nhiên trên thực tế đây là một thách thức vì nhiều lý do và bối cảnh khác nhau, bao gồm khả năng gây gián đoạn hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Mặc dù một số doanh nghiệp đối tác có thể sắp xếp để tổ chức các chuyến thực địa ngắn cho học viên, nhu cầu học tập của các nhóm học viên và chính sách an toàn của doanh nghiệp đòi hỏi phải có thời gian để kết hợp với chương trình đào tạo. Một số doanh nghiệp có những chính sách an toàn rất cụ thể.
- Các nhóm thử nghiệm sau đó đã lựa chọn phương án tích hợp các tiêu chuẩn tối thiểu về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc vào chương trình đào tạo theo yêu cầu của tiêu chuẩn OS/OSS. Trong quá trình thử nghiệm, chúng tôi khuyến khích các cán bộ đào tạo tham khảo các tiêu chuẩn này trước khi bắt đầu và kết thúc các buổi tập huấn cho học viên.
- Việc tuân thủ các quy định về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc, và mang thiết bị bảo hộ cá nhân cần phải trở thành thói quen của cán bộ tập huấn vì họ là một phần của quy trình vận hành chuẩn (SOP) cho lĩnh vực Logistics cũng như người lao động trong ngành này. Các doanh nghiệp đối tác đã cung cấp thông tin bổ sung cụ thể cho học viên theo yêu cầu (ví dụ trong các chuyến thăm thực địa).
- Tương tự, các doanh nghiệp đối tác muốn đảm bảo rằng học viên có đủ thời gian để hiểu và thực hành trên các thiết bị xếp dỡ hàng hóa cần thiết [trong cả các tiêu chuẩn kỹ năng nghề OSS] bên ngoài doanh nghiệp. Điều này kéo theo nhiều thảo luận và yêu cầu làm rõ trong quá trình thử nghiệm. Các bên nhất trí rằng trang thiết bị đào tạo phù hợp cần được trang bị tại cơ sở GDNN để hỗ trợ học viên.
- Cả hai trường cao đẳng đều đã bố trí địa điểm và phòng học cho quá trình thử nghiệm. Các nhóm thử nghiệm cũng đã xây dựng được danh sách thiết bị đào tạo ưu tiên. Với sự hỗ trợ của Aus4Skills thông qua phương pháp CBTA, các nhóm thử nghiệm đã thuê một xe nâng và mua sắm các trang thiết bị của trung tâm phân phối/ nhà kho mô phỏng.
- Tại trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh, nhóm thử nghiệm đã cùng nhau xây dựng một trung tâm phân phối mô phỏng dưới sự hướng dẫn của Nhóm thực hiện Dự án, áp dụng các tiêu chuẩn ngành trong thiết kế nhà kho. Họ đã biến một phòng học của trường thành một trung tâm phân phối mô phỏng. Họ cũng thiết kế và xây dựng một nhà kho mở mô phỏng với hàng hóa để

trên giá kệ tiêu chuẩn, và tạo ra điểm đào tạo về xe nâng tại trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức.

- Việc thiết lập trung tâm phân phối, nhà kho mở mô phỏng/điểm đào tạo về xe nâng là các hoạt động hiệu quả khuyến khích sự tham gia của học viên và doanh nghiệp.

(Xem Phụ lục 5: Trung tâm phân phối mô phỏng tại Trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh; Phụ lục 6: Tóm tắt mô-đun đào tạo về chọn và xử lý đơn hàng;

Phụ lục 7: Nhà kho mô phỏng/ điểm đào tạo vận hành xe nâng ở trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức; Phụ lục 8: Tóm tắt mô-đun đào tạo về vận hành xe nâng.

Sự gắn kết và hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp đối tác giúp đảm bảo tính phù hợp của chương trình đào tạo.

- Quá trình thử nghiệm đã tập trung vào việc thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp đối tác và cũng đã làm rõ vai trò của họ trong quá trình này. Sự tham gia của các doanh nghiệp đối tác đã góp phần hoàn thiện các công cụ đào tạo cũng như phương pháp thực hiện nhằm đảm bảo phù hợp với các yêu cầu của ngành.
- Đại diện từ các doanh nghiệp đối tác cũng cung cấp phản hồi về tài liệu và phương pháp đào tạo, cho thấy bối cảnh khác nhau của các doanh nghiệp cũng như mức độ hiểu biết khác nhau về khái niệm CBTA. Tuy nhiên cần nhìn nhận rằng hoạt động cốt lõi của các doanh nghiệp là cung cấp dịch vụ Logistics chứ không phải là đào tạo nghề Logistics.
- Các doanh nghiệp đã dành nhiều thời gian để kiểm chứng các hoạt động đánh giá học viên dựa trên các chuẩn đầu ra về các tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS) tương ứng. Hoạt động kiểm chứng được thực hiện ở các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp thực hiện vai trò của mình bằng cách đưa ra các góp ý nhằm đảm bảo chất lượng của hoạt động đào tạo.
- Như được nhấn mạnh trong các cuộc phỏng vấn, các doanh nghiệp đối tác chủ yếu tập trung vào việc đảm bảo rằng chương trình đào tạo sẽ tạo ra những lao động có kỹ năng với thái độ phù hợp - những lao động có năng lực. Khi làm việc với các học viên tham gia thử nghiệm, các doanh nghiệp đều khẳng định rằng việc lựa chọn nhóm học viên đã ảnh hưởng đến điều này và rất ấn tượng với kết quả thực hiện của học viên trong quá trình xác nhận đánh giá. Một doanh nghiệp thậm chí đã đề nghị nhận học viên vào làm ngay trong ngày đánh giá!

(Xem Phụ lục 9: Tóm tắt các cuộc phỏng vấn với doanh nghiệp đối tác)

Sự tham gia hiệu quả của học viên giúp mang lại các kết quả học tập tích cực hơn cho các bên

- Nhìn chung, sự tham gia của học viên được dựa trên niềm tin rằng việc học được cải thiện khi học viên ham hiểu biết, hứng thú hay có sự đam mê.
- Sự tham gia của học viên được hiểu là mức độ chú ý, tò mò, thích thú, lạc quan và niềm đam mê mà học viên thể hiện trong khi học tập hoặc được giảng dạy và xa hơn là mức độ nhiệt tình và động lực

để họ học tập và tiến bộ trên con đường giáo dục. Các cơ sở GDNN có thể gặp khó khăn trong việc thu hút học viên đăng ký vào một chương trình/mô-đun đào tạo mới. Do vậy, việc chuyển hướng đối tượng sang các học viên hiện hữu có thể giúp đạt được số lượng mục tiêu cần thiết cho việc thực hiện các thử nghiệm.

- Đáng chú ý là tỷ lệ nam, nữ của nhóm học viên như sau: 15 nữ và 18 nam. Những nữ học viên điều khiển xe nâng này có thể nằm trong số hiếm hoi những nữ tài xế xe nâng ở Việt Nam.

- Trong một cuộc khảo sát với nhóm 33 học viên tham gia thử nghiệm, động lực tham gia của họ dựa trên những lý do sau:

- Họ hiểu rằng chỉ học một mô-đun thôi thì không đủ để có được một công việc. Tuy nhiên, họ sẽ có cơ hội được trải nghiệm một phương thức học tập mới hoặc sáng tạo và đạt được kiến thức hoặc kỹ năng mới. Phạm vi của phương pháp CBTA này không gồm việc xác định chiến lược tìm kiếm việc làm của họ.

- Theo những trao đổi và tương tác của chúng tôi với học viên thì cũng giống như những thanh niên khác đang hi vọng tham gia lực lượng lao động, họ đang liên tục kiểm tìm thông tin/ kiến thức có thể hỗ trợ họ có tương lai việc làm tươi sáng. Học viên tốt nghiệp trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh tích lũy được một số kiến thức sau khi tham gia thử nghiệm, điều này sẽ hỗ trợ họ khi tìm kiếm việc làm trong tương lai.

- Trong thời gian thử nghiệm và qua những lần họp mặt ngẫu nhiên, Nhóm thực hiện Dự án đã gặp gỡ các học viên và chia sẻ kiến thức chuyên môn về con đường học tập và sự nghiệp trong ngành Logistics cũng như các lĩnh vực liên quan. Học viên nêu các câu hỏi như: Xu hướng trong ngành như thế nào, các công việc khi mới gia nhập ngành là gì, kỹ năng nào cần có để tiến thân trong doanh nghiệp Logistics, các vị trí công việc và sự nghiệp khác trong ngành là gì, phụ nữ có thể đảm nhiệm vị trí quản lý trong kho hàng không, nơi nào để họ có thể tìm kiếm các thông tin này.

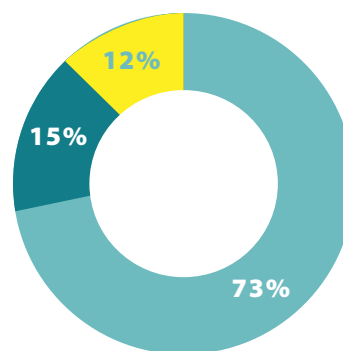
- Học viên rất hào hứng muốn tham gia vào chuỗi cung ứng Logistics trong tương lai, muốn có lộ trình sự nghiệp chứ không chỉ công ăn việc làm. Lòng nhiệt tình này cần được các bên liên quan tiếp tục củng cố bằng cách tuyên truyền phổ biến hơn nữa và minh họa các công việc cũng như sự nghiệp trong ngành. Giáo viên/ cán bộ hướng dẫn cũng cần nắm bắt được xu hướng và các vấn đề

Có được kiến thức hoặc kỹ năng mới, **77%**

Mong muốn hỗ trợ thử nghiệm, **13%**

Nâng cao cơ hội tìm việc làm, **12%.**

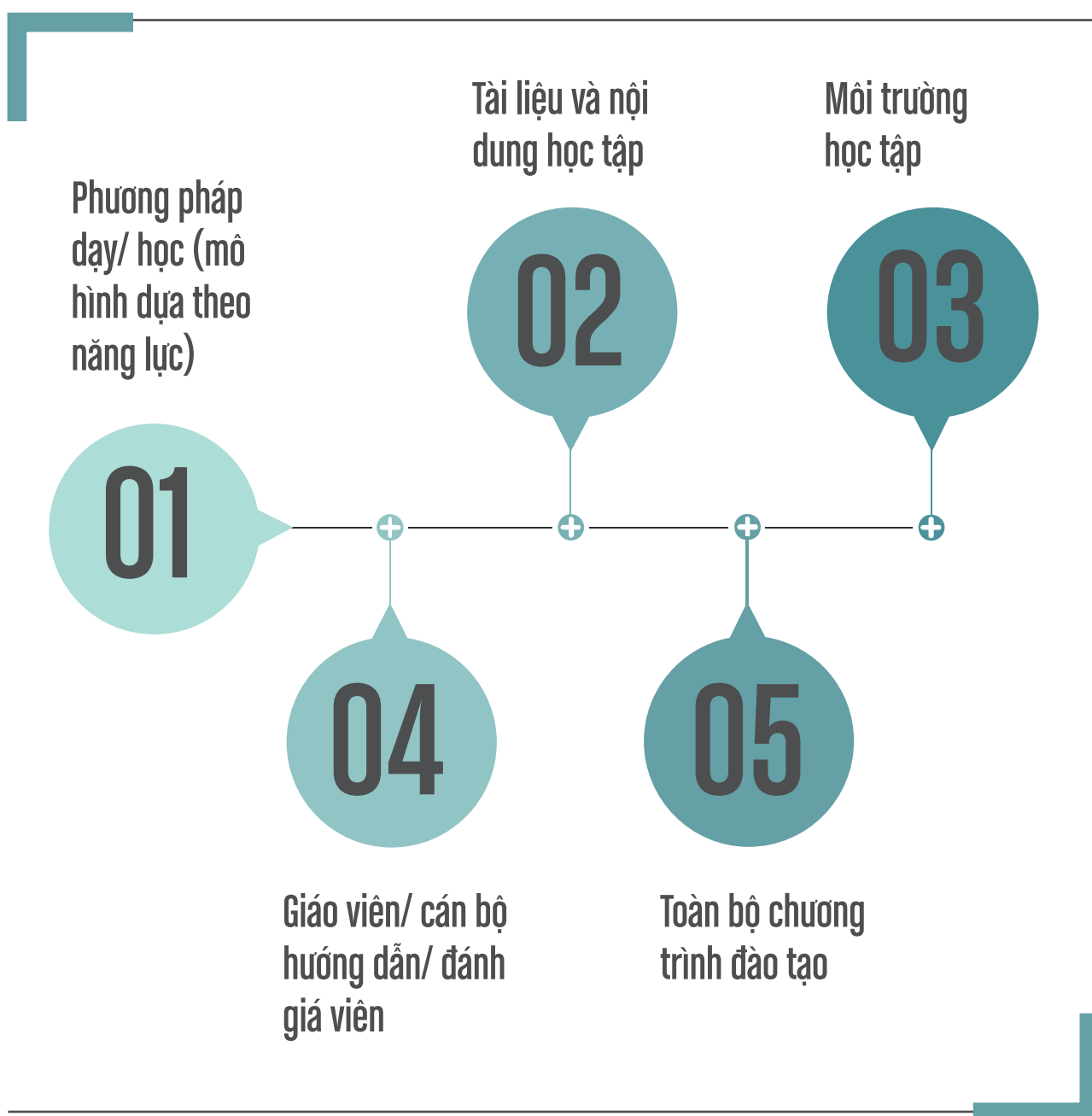
ĐỘNG LỰC



- Có thêm kiến thức kỹ năng mới
- Mong muốn hỗ trợ hoạt động thử nghiệm
- Cơ hội việc làm tốt hơn

của ngành để có thể giúp học viên biến nhiệt huyết trên thành hành động để góp phần mang lại kết quả thực tế về sự nghiệp.

• Các học viên cũng đánh giá những thành phần sau đây của chương trình đào tạo là tốt nhất (sắp xếp theo câu trả lời):



KẾT LUẬN & KIẾN NGHỊ



- Kết thúc giai đoạn thử nghiệm, Nhóm thực hiện Dự án đã tổ chức buổi lễ tổng kết vào ngày 14 tháng 6 năm 2019 để nêu bật các kết quả và đầu ra đã đạt được. Buổi lễ tổng kết đã giới thiệu nhanh các kỹ năng và năng lực mà nhóm học viên tham gia thử nghiệm đã đạt được thông qua hai khóa học. Buổi lễ tổng kết có sự tham gia của đại diện từ các cơ quan chính phủ, doanh nghiệp, giới truyền thông, giảng viên và học viên các trường.

- Các chương trình thử nghiệm cho thấy cần liên tục quảng bá Logistics là lĩnh vực dành cho cả nam và nữ, và cần minh họa và nhấn mạnh về con đường học tập và sự nghiệp trong ngành Logistics. Với kiến thức và sự hiểu biết tốt hơn về ngành nghề và con đường tiến thân trong ngành Logistics, nhóm học viên tham gia thử nghiệm có thể đóng vai trò là những đại sứ giúp nâng cao nhận thức về con đường sự nghiệp rộng mở. Học viên đã được khuyến khích để tham gia một cách hào hứng phương pháp đào tạo dựa trên năng lực trong suốt khóa học thử nghiệm.

- Mục đích của thử nghiệm đã đạt được, đáp ứng mong đợi của các bên tham gia và cung cấp cơ hội học tập cho các bên liên quan như đã được thống nhất. Hoạt động chia sẻ thông tin giữa tất cả các bên tham gia về các quy trình, nội dung được xây dựng trong quá trình thử nghiệm đã góp phần nâng cao hiểu biết chung về mô hình và phương pháp tiếp cận.

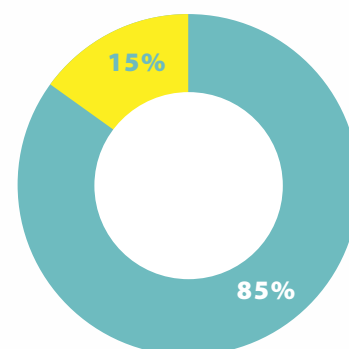
- Sự hỗ trợ của lãnh đạo các trường tham gia thử nghiệm và các doanh nghiệp đối tác của trường là yếu tố quan trọng trong toàn bộ quá trình thử nghiệm. Mức độ cam kết cao từ các giáo viên/cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên tham gia thử nghiệm đã góp phần đem lại những kết quả thành công cho học viên và thu hút hơn nữa sự quan tâm của giới trẻ đối với các chương trình đào tạo ngành Logistics hoặc nghiêm túc tìm việc và xác định động lực theo đuổi sự nghiệp.

- Các kết quả và đầu ra chính của thử nghiệm bao gồm:

- o Xây dựng hai mô đun/chương trình đào tạo dựa theo năng lực phù hợp với các tiêu chuẩn nghề (OS)/ tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS).

- o Xây dựng một video đào tạo về vận hành xe nâng để cung cấp cho các cơ sở GDNN khác.

HÀI LÒNG



■ Rất hài lòng

■ Hài Lòng

- o Nâng cao năng lực của các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên tham gia thử nghiệm trong việc thiết kế và triển khai chương trình đào tạo dựa trên năng lực thực hiện của học viên.
- o Thiết lập một kho hàng/trung tâm phân phối mô phỏng phù hợp với các tiêu chuẩn ngành.
- o Tạo một sa hình xe nâng để phục vụ việc đào tạo nhân viên vận hành xe nâng phù hợp với các tiêu chuẩn ngành.
- o Tăng cường quan hệ đối tác và hợp tác giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp.
- o Nhóm ba mươi ba (33) học viên cao đẳng nghề (bao gồm 18 nam và 15 nữ) tham gia thử nghiệm đã đạt được cấp độ năng lực yêu cầu của các tiêu chuẩn OS/OSS được thực hiện thi điểm.
- Sau khi kết thúc chương trình thử nghiệm, trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức có kế hoạch tổ chức đào tạo ngắn hạn về Vận hành xe nâng và trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh đang nghiên cứu để lồng ghép nội dung Chọn và xử lý đơn hàng vào bộ kỹ năng trong khóa học ngắn hạn về Logistics. Đây là những ví dụ điển hình về xây dựng các khóa học ngắn hạn phù hợp với tiêu chuẩn ngành để đáp ứng nhu cầu hiện tại của ngành.
- Chúng tôi xin đưa ra các khuyến nghị sau đây liên quan đến các vấn đề được thảo luận ở trên:

Các bên liên quan đến hoạt động GDNN

1. Tiếp tục triển khai các phương pháp xây dựng năng lực và cơ hội trao đổi học tập thực tế để hỗ trợ lực lượng GDNN (giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên) phát triển kỹ năng thiết kế và lên kế hoạch đào tạo dựa trên năng lực học viên, ví dụ như các kỹ năng về:
 - o Diễn giải các tiêu chuẩn nghề (OS)/ tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS).
 - o Xây dựng chuẩn đầu ra
 - o Chuẩn bị tài liệu học tập và đánh giá
 - o Chiến lược giảng dạy/ đào tạo hiện hành và kỹ thuật khuyến khích sự tham gia của học viên
 - o Gắn kết với doanh nghiệp
2. Minh họa các phương pháp tiếp cận sáng tạo tập trung vào các cam kết và hỗ trợ của lãnh đạo các cơ sở GDNN như ví dụ của hai trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh, và nêu bật các kết quả thử nghiệm cho thấy cơ hội xây dựng các khóa học ngắn phù hợp với các tiêu chuẩn tiêu chuẩn nghề (OS)/ tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS) cũng như định hướng theo nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường.
3. Thúc đẩy xây dựng văn hoá tập huấn và hướng dẫn trong các trường cao đẳng GDNN để hỗ trợ phần lớn lực lượng GDNN xây dựng các kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng mềm phát triển hoạt động CBTA (ví dụ như sáng tạo, hợp tác, thích ứng, quản lý thời gian, tư duy có hệ thống và tư duy thiết kế, giải quyết vấn đề).

4. Xây dựng thư viện trung tâm cho các tài liệu giảng dạy và học tập theo mô hình CBTA mới nhất, phù hợp với các ngành nghề Logistics đã được xác định và đảm bảo khả năng truy cập kho dữ liệu này cho các cơ sở GDNN.

5. Hỗ trợ các cơ sở GDNN xác định và đánh giá nguồn lực để xây dựng cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo phù hợp nhằm triển khai mô hình đào tạo dựa trên năng lực.

6. Tăng cường sự gắn kết giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp trong ngành và khuyến khích các mối quan hệ đối tác và hợp tác thiết thực nhằm đảm bảo chất lượng và sự phù hợp của chương trình đào tạo, bao gồm vai trò trực tiếp của doanh nghiệp trong kiểm chứng hoạt động đánh giá dựa trên năng lực. Khuyến khích và hỗ trợ sự tham gia của các doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo.

7. Khuyến khích và hỗ trợ học viên bằng các chiến lược gắn kết hiệu quả, với các mục tiêu cụ thể về chuẩn đầu ra, định hướng nghề nghiệp nhằm tạo động lực, thu hút học viên hoàn thành khóa học và vận dụng kỹ năng.

Doanh nghiệp Logistics:

1. Thúc đẩy xây dựng hiểu biết về mô hình CBTA trong các doanh nghiệp và vai trò chính của các cơ sở GDNN trong quá trình thực hiện.

2. Minh họa các cách tiếp cận sáng tạo tập trung vào vai trò của doanh nghiệp trong công tác hỗ trợ cải thiện chất lượng đào tạo (ví dụ như hoạt động của các doanh nghiệp trong các thử nghiệm nói trên) và chú trọng công tác xây dựng các khoá đào tạo ngắn theo năng lực phù hợp với các tiêu chuẩn nghề (OS)/tiêu chuẩn kỹ năng nghề (OSS), nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường.

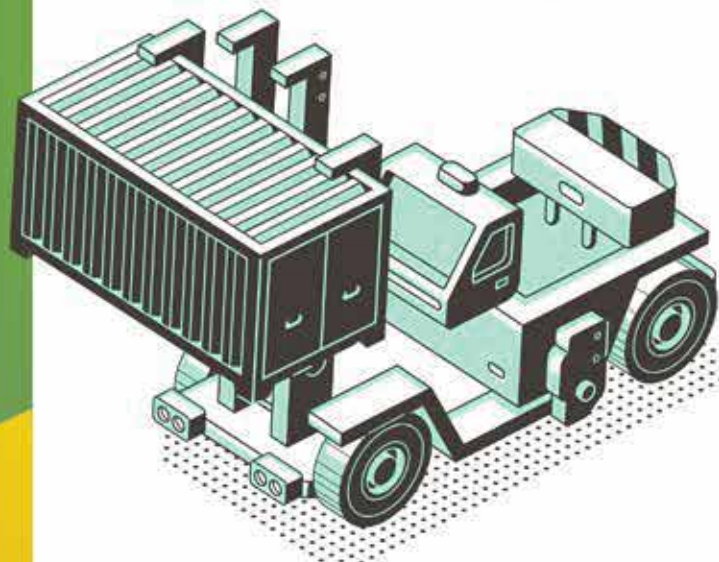
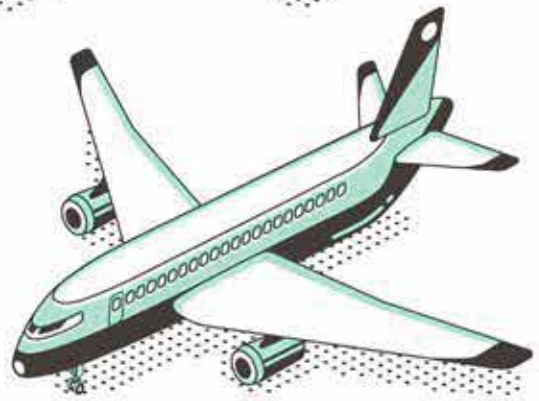
3. Tăng cường sự gắn kết giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp trong ngành và khuyến khích các mối quan hệ đối tác và hợp tác thiết thực nhằm đảm bảo chất lượng và sự phù hợp của chương trình đào tạo, bao gồm vai trò trực tiếp của doanh nghiệp đối với việc kiểm chứng hoạt động đánh giá dựa trên năng lực. Khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp đối với cơ sở GDNN trong triển khai hoạt động đào tạo thí điểm.

4. Khuyến khích các doanh nghiệp hỗ trợ cơ sở GDNN bằng cách tạo điều kiện để các cơ sở này tiếp cận trang thiết bị của doanh nghiệp qua các chuyến tham quan thực tế và/hoặc sử dụng thiết bị liên quan (nếu thích hợp) để đảm bảo chất lượng của hoạt động đào tạo.

5. Tổ chức các sự kiện và hoạt động để giới thiệu về ngành Logistics và nâng cao nhận thức của cộng đồng về các công việc và sự nghiệp trong lĩnh vực này, đặc biệt là nhận thức của giới trẻ.

PHỤ LỤC





Phụ lục 1: Khung giám sát và đánh giá - Hoạt động 3 (Thí điểm)

Ngày: 15/4/2019 - 15/6/2019

Địa điểm: tại các trường tham gia Thí điểm và doanh nghiệp đối tác ở Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Khung giám sát và đánh giá

Chương trình Thí điểm sẽ áp dụng Khung giám sát và đánh giá để:

- Hỗ trợ công tác xây dựng và triển khai Thí điểm
- Đo lường mức độ hiệu quả của việc triển khai mô hình CBTA
- Xác định các thách thức và cơ hội chính
- Xác định các nhân tố thành công và các yếu tố cải thiện
- Bổ sung thông tin cho nghiên cứu trường hợp

Trong quá trình Thí điểm, Nhóm thực hiện Dự án sẽ thu thập dữ liệu và bằng chứng hướng tới các khía cạnh sau:

- Mức độ chấp thuận mô hình của các doanh nghiệp đối tác;
- Mức độ chấp thuận mô hình của các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên cơ sở GDNN.
- Mức độ chấp thuận mô hình của nhóm các học viên.

Khác với mô hình đào tạo truyền thống, mô hình đào tạo dựa theo năng lực chú trọng vào việc một người có thể làm gì ở nơi làm việc sau khi hoàn thành chương trình đào tạo. Do vậy, hoạt động Thí điểm này trước tiên nên được đánh giá theo nhận quan của các doanh nghiệp đối tác, đơn vị (có tiềm năng) sẽ tuyển dụng những học viên tham gia Thí điểm.

Sau đó mới xem xét hoạt động Thi điểm theo quan điểm của các giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên, những người chịu trách nhiệm thực hiện hoạt động đào tạo và đánh giá. Cuối cùng là đánh giá Thi điểm của học viên, người hưởng lợi chính từ mô hình CBTA.

Quy trình và cách tiếp cận

Dự án sẽ áp dụng cách tiếp cận Nghiên cứu Hoạt động trong quá trình giám sát và đánh giá với các hoạt động thu thập dữ liệu định tính, định lượng và bằng chứng. Cách tiếp cận nói trên là nền tảng để tất cả các bên liên quan và đối tượng tham gia liên kết với vấn đề và phát triển các kỹ thuật phản ánh thực tế nhằm tìm hiểu và giải quyết vấn đề. Nhờ khi tiến hành Thi điểm, Nhóm thực hiện Dự án trở thành đối tượng chủ động hướng dẫn và hỗ trợ giải quyết các vấn đề.

Dữ liệu định lượng chủ yếu sẽ được thu thập từ các nguồn trực tiếp và thứ cấp, như từ những người tham gia Thi điểm, doanh nghiệp đối tác và các bên liên quan. Hoạt động đánh giá áp dụng nhiều phương pháp khác nhau để thu thập dữ liệu định lượng, bao gồm các cuộc phỏng vấn có cấu trúc và không có cấu trúc và quan sát, sử dụng ngân hàng câu hỏi được nêu khái quát trong báo cáo này. Chúng tôi cũng sẽ thực hiện một khảo sát nhỏ với nhóm học viên.

Thông tin cơ sở được hình thành từ kết quả khảo sát học tập vốn được tiến hành khi bắt đầu Hoạt động 2 và dựa trên các thông tin mà người tham gia Thi điểm cung cấp. Các thông tin này sẽ được kiểm chứng trong buổi làm việc trực tiếp đầu tiên.

Chỉ số	Giảng viên/ Đánh giá viên	Doanh nghiệp đối tác	Học viên
Hỗ trợ của cấp quản lý	Mức độ hỗ trợ của cấp quản lý cơ sở GDNN	Mức độ hỗ trợ của cấp quản lý doanh nghiệp đối tác	
Năng lực giảng dạy	Mức độ năng lực giảng dạy chương trình đào tạo CBTA	Mức độ năng lực tham gia vào chương trình đào tạo CBTA	Mức độ thoả mãn trong chương trình đào tạo CBTA
Sự tham gia của các bên liên quan	Mức độ hiệu quả của sự tham gia của các bên liên quan	Mức độ hiệu quả của sự tham gia của các bên liên quan	Mức độ hiệu quả của sự tham gia của các bên liên quan

Hoạt động giám sát và đánh giá sẽ được tiến hành trong suốt quá trình Thi điểm.

Đánh giá đầu kỳ

Bắt đầu thi điểm
22 - 26 tháng 4

Đánh giá giữa kỳ
13 - 17 tháng 5

Kết thúc điểm thi
10 - 15 tháng 6

Thu thập dữ liệu và bằng chứng

Nhóm thực hiện Dự án sẽ tiến hành thu thập dữ liệu và bằng chứng và sẽ chủ yếu sử dụng các công cụ sau:

1. Phỏng vấn (cá nhân, nhóm) có cấu trúc/ không có cấu trúc và quan sát: Ngân hàng câu hỏi

a) Hỗ trợ của cán bộ quản lý (cơ sở GDNN và doanh nghiệp đối tác)

- Mức độ cam kết của bạn đối với chương trình Thí điểm như thế nào?
- Nguồn lực trực tiếp mà bạn có thể/ đã cung cấp cho chương trình Thí điểm là gì? (Nhân lực, công trình, tài chính, thiết bị, ý chí, v.v.)
- Trường/ Doanh nghiệp phân bổ các nguồn lực này như thế nào?
- Hãy chia sẻ suy nghĩ của bạn về việc bạn tham gia chương trình Thí điểm.
- Các thách thức và cơ hội mà trường/ doanh nghiệp gặp khi tham gia chương trình Thí điểm là gì?

b) Năng lực giảng dạy

- Mức độ tự tin của bạn khi thực hiện chương trình Thí điểm như thế nào?
- Hãy cho biết các kiến thức hay kỹ năng mà bạn có để thực hiện chương trình Thí điểm thành công?
- Trường đã hỗ trợ gì cho bạn?
- Doanh nghiệp đối tác đã hỗ trợ gì cho bạn?
- Đội tập huấn và hướng dẫn CBTA đã hỗ trợ gì cho bạn?
- Hãy cho biết các kiến thức, kỹ năng hay hỗ trợ mà bạn cần để thực hiện chương trình Thí điểm thành công?

c) Sự tham gia của các bên liên quan

- Mức độ tham gia chương trình Thí điểm của học viên là như thế nào?
- Làm thế nào để học viên tham gia hiệu quả hơn?
- Mức độ tham gia chương trình Thí điểm của doanh nghiệp đối tác là như thế nào?
- Làm thế nào để các doanh nghiệp này tham gia hiệu quả hơn?
- Mức độ tham gia chương trình Thí điểm của các bên liên quan khác là như thế nào?
- Làm thế nào để các bên liên quan khác tham gia hiệu quả hơn?

2. Danh mục nội dung quan sát

a) Cán bộ tập huấn/ đánh giá viên tham gia Thí điểm

- Sự quan tâm, hỗ trợ và cam kết từ cán bộ lãnh đạo của cơ sở GDNN tham gia chương trình Thí điểm
- Sự quan tâm/ cam kết của giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên tham gia chương trình Thí điểm
- Mức độ tự tin của giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên trong quá trình Thí điểm
- Mức độ tham gia của giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên trong các buổi tập huấn và hướng dẫn

b) Doanh nghiệp đối tác

- Sự quan tâm của cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp đối tác
- Mức độ quan tâm của cán bộ lãnh đạo
- Mức độ tự tin của cán bộ lãnh đạo khi tham gia chương trình Thí điểm

3. Khảo sát nhỏ các học viên (Ngân hàng câu hỏi)**a) Thông tin chung Thông tin chung**

<i>Giới tính</i>	<i>Tuổi</i>
<i>Địa chỉ thường trú</i>	
<i>Khoá học tham gia ở trường</i>	<i>Năm học ở trường</i>
<i>Dân tộc</i>	
<i>Yêu cầu hỗ trợ học tập (nếu có)</i>	

b) Thông tin chung Hải lòng về chương trình đào tạo (câu hỏi nhiều lựa chọn)

Bạn biết đến chương trình đào tạo Thí điểm này như thế nào?				
Do người thân hay bạn bè giới thiệu	Thông qua các phương tiện truyền thông (bao gồm cả truyền thông xã hội)	Nhờ đọc tờ rơi và tờ giới thiệu	Được trường mời tham gia	Khác (vui lòng nêu cụ thể)

Điều gì thúc đẩy bạn tham gia vào chương trình đào tạo Thí điểm này?			
Có được kiến thức hoặc kỹ năng mới	Nâng cao cơ hội tìm việc làm	Mong muốn hỗ trợ Thí điểm	Khác (vui lòng nêu cụ thể)

Bạn hãy cho biết mức độ hài lòng nói chung của mình đối với hoạt động đào tạo?				
Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng

Yếu tố tốt nhất trong chương trình đào tạo này là gì?				
Cán bộ tập huấn Đánh giá viên	Môi trường học tập	Phương pháp học	Tài liệu học Nội dung	Khác (vui lòng nêu cụ thể)

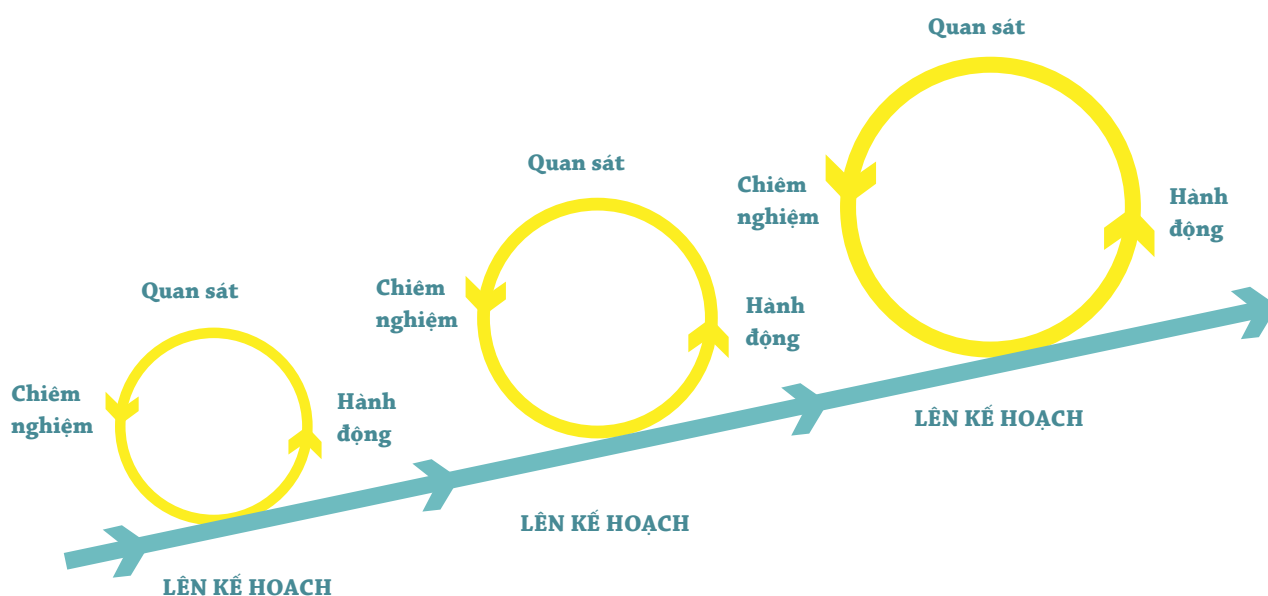
Mức độ cải thiện kỹ năng và kiến thức mà chương trình đào tạo này mang lại cho bạn như thế nào?				
Rất nhiều	Một chút	Bình thường	Không đáng kể	Không cải thiện

Nếu chương trình này được tổ chức lần nữa, bạn sẽ giới thiệu chương trình tới người khác chứ?				
Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý

4. Các công cụ thu thập dữ liệu khác

Phương pháp dựa vào hình ảnh sẽ được áp dụng làm nguồn dữ liệu khi phù hợp, bao gồm hình chụp và video để mang lại ấn tượng mạnh mẽ cho người xem.

Phụ Lục 2: Nghiên cứu hành động - Giới thiệu văn tắt



Kurt Lewin là người đưa ra thuật ngữ “nghiên cứu hành động” vào năm 1944, sau này trở thành giáo sư của trường MIT. Trong cuốn “Nghiên cứu hành động và các vấn đề thứ yếu (Action Research and Minority Problems)” viết năm 1946, ông mô tả nghiên cứu hành động là “nghiên cứu so sánh về điều kiện và tác động của các hình thức hoạt động và nghiên cứu xã hội khác nhau để đưa tới hoạt động xã hội”. Phương pháp này áp dụng một chuỗi các bước chính, mỗi bước gồm một chu trình lập kế hoạch, hoạt động và tìm hiểu thực tế về kết quả của hoạt động”.

Những người thực hành nghiên cứu hành động tự liên hệ trên kết quả của các câu hỏi, niềm tin, giả định và thực hành của chính mình nhằm hiểu rõ, xây dựng và cải thiện các thực hành xã hội.

Hoạt động này được thiết kế để kiến tạo nên ba mức thay đổi (1) thay đổi bản thân vì đối tượng duy nhất của nghiên cứu hoạt động chính là người thực hiện nghiên cứu. Người nghiên cứu tìm cách tìm hiểu rõ hơn các tác động từ hoạt động của bản thân trong các sắp xếp xã hội và nhằm tham gia vào quá trình duy trì các giá trị của bản thân. Mức độ thứ hai là quá trình tìm hiểu tập thể về thay đổi trong lớp học, văn phòng, cộng đồng, tổ chức hay đơn vị.

Nghiên cứu hành động liệt kê ra các cá nhân, tổ chức và công tác để tạo ra môi trường chia sẻ dân chủ giúp mọi người hiểu rõ hơn về hoạt động chung của tập thể. Đó là quá trình chia sẻ các phát hiện với cộng đồng nghiên cứu. Hoạt động này có thể được thực hiện theo nhiều cách khác nhau, trên tạp chí, trang web, sách báo, video hoặc tại các cuộc hội thảo. Tổ chức Social Publishers Foundation hỗ trợ quá trình này.

Nghiên cứu hành động bao gồm việc tham gia tích cực vào một tình huống thay đổi, thường là thông qua một tổ chức hiện có, và đồng thời tiến hành nghiên cứu. Hoạt động này cũng có thể do các tổ chức hoặc đơn vị có quy mô lớn hơn thực hiện, với sự hỗ trợ hoặc hướng dẫn của các nhà nghiên cứu.

cứu chuyên sâu, nhằm cải thiện chiến lược, thực hành và nâng cao kiến thức về các môi trường mà họ hoạt động. Với tư cách là người thiết kế và là bên có liên quan, các nhà nghiên cứu phối hợp với những người khác để đề xuất ra quy trình các hoạt động nhằm giúp cộng đồng của mình cải thiện cách thực hành công việc. Tùy vào đặc điểm của người tham gia cũng như những cá nhân tổ chức hoạt động này, có nhiều cách mô tả nghiên cứu hành động khác nhau.

- Nghiên cứu hành động hợp tác
- Nghiên cứu hành động có sự tham gia
- Nghiên cứu hành động dựa vào cộng đồng
- Nghiên cứu hành động giới trẻ
- Nghiên cứu hành động và học tập thông qua hành động
- Học tập thông qua hành động và Nghiên cứu hành động có sự tham gia
- Nghiên cứu hành động tập thể
- Khoa học hành động
- Nghiên cứu hành động lý thuyết hiện nay

CÁC LỢI ÍCH CỦA HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU HÀNH ĐỘNG TRONG GIÁO DỤC

Nghiên cứu hành động trong giáo dục có ý nghĩa quan trọng vì phương pháp này giúp giáo viên cải thiện hoạt động giảng dạy, đồng thời giúp học viên cải thiện khả năng đọc và nghiên cứu nói chung nhờ hiệu quả của việc nâng cao kỹ năng giảng dạy của giáo viên. Hình thức nghiên cứu này hướng tới giải quyết các vấn đề tức thời hay đang diễn tiến có ý nghĩa quan trọng cho cộng đồng hoặc mang lại lợi ích cho cá nhân về mặt giáo dục. Nghiên cứu hành động chủ yếu là do các nhà nghiên cứu chuyên môn thực hiện để đảm bảo mức độ thành công tối đa của hoạt động. Nghiên cứu hành động trong lĩnh vực giáo dục mang lại rất nhiều lợi ích. Bài viết dưới đây trình bày chi tiết về một số lợi ích đó.

Nghiên cứu hành động giúp giáo viên hiểu được văn hoá của ngôi trường họ đang giảng dạy

Trong quá trình nghiên cứu hành động, hầu hết giáo viên có thể học cách nhận biết và ứng xử phù hợp với văn hoá của ngôi trường mà họ đang giảng dạy. Điều này rất quan trọng vì nhờ đó, họ tránh được các xung đột với học viên và cán bộ quản lý nhà trường. Ngược lại, hoạt động này giúp các giáo viên xây dựng mối quan hệ thân thiết hơn với học viên và những người khác.

Ng nghiên cứu hành động giúp giáo viên tự tin khi giảng dạy

Ng nghiên cứu hành động có ý nghĩa quan trọng đối với giáo viên vì khi thực hiện nghiên cứu, họ xây dựng được cho mình sự tự tin cần thiết để giảng dạy - việc này vốn đòi hỏi họ phải kiên nhẫn và hiểu rõ tính cách khác nhau của các nhóm học viên. Giáo viên cần tự tin khi giảng dạy để học viên không hoài nghi về nội dung được truyền đạt; ngoài ra còn có tác dụng khuyến khích các em làm việc chăm chỉ để trở nên tự tin hơn.

Ng nghiên cứu hành động đặt ra thách thức cho giáo viên phải tìm hiểu về kiến thức học viên đang có và cách thức học tập của học viên

Bằng cách nghiên cứu hành động, các giáo viên được khuyến khích nghiên cứu để hiểu rõ hơn học viên của mình, kiến thức của các học viên đó cũng như cách thức các em học tập. Việc này cũng mang lại lợi ích cho học viên, đặc biệt là những người tiếp thu chậm vì giáo viên có thể biết được cách thức giúp các em học tập hiệu quả hơn. Hoạt động này mang lại kết quả tích cực vì sẽ giúp giáo viên xây dựng mối quan hệ tốt hơn với học viên và khuyến khích được học viên phấn đấu học tập.

Ng nghiên cứu hành động giúp các giáo viên củng cố năng lực suy luận

Giáo viên có thể củng cố năng lực suy luận khi thực hiện nghiên cứu hành động. Nhờ đó họ có thể giảng dạy cho học viên hiệu quả nhất, giúp học viên tư duy tốt hơn trong tương lai. Nhờ củng cố năng lực suy luận, giáo viên cũng có cơ hội phát triển sự nghiệp và tự giám sát hoạt động giảng dạy của mình để cải thiện theo hướng chuyên nghiệp hơn.

Ng nghiên cứu hành động giúp cải thiện kỹ năng giải quyết vấn đề của giáo viên

Bằng cách thực hiện nghiên cứu hành động, giáo viên có kỹ năng giải quyết vấn đề tốt hơn, từ đó họ có thể áp dụng để xử lý các mâu thuẫn với học viên hay đồng nghiệp khác. Điều này cũng tốt cho gia đình của họ, giúp họ giải quyết các vấn đề trong bản thân gia đình mình. Ngoài ra việc nghiên cứu hành động còn mang lại rất nhiều lợi ích khác, những lợi ích nêu trong bài viết này chỉ là một phần nhỏ của các tác động đó. Hầu hết các trường học đều được khuyến khích để tạo điều kiện cho giáo viên thực hiện nghiên cứu thực hành thường xuyên nhất có thể để cải thiện chất lượng hoạt động giáo dục học viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO



1. Rowell, Lonnie L.; Polush, Elena Yu; Riel, Margaret; Bruewer, Aaron (2015-02-03). "Quan điểm của các nhà nghiên cứu hành động về các đặc trưng của nghiên cứu hành động: nghiên cứu ứng dụng nhiều phương pháp Delphi và chu trình học tập khác nhau". *Nghiên cứu hành động trong lĩnh vực giáo dục*. 23 (2): 243-270. doi:10.1080/09650792.2014.990987.
2. ^ Chuyển tới: a b Margaret Riel (mriel@pepperdine.edu). "Trung tâm nghiên cứu hành động hợp tác". cadres.pepperdine.edu. Xem ngày 17-05-2019.
3. ^ Mertler, Craig A. *Nghiên cứu hành động: cải thiện trường học và trao quyền cho cán bộ giáo dục (tái bản lần 4)*. Los Angeles. ISBN 9781452244426. OCLC 855491780.
4. ^ Fine, Michelle (2018). *Nghiên cứu công bằng trong thời điểm bất đồng: Mở rộng viễn cảnh về phương pháp luận*. Tạp chí cao đẳng sư phạm
5. ^ "11: Tạp chí nghiên cứu hành động | Trang chủ | hướng dẫn về nghiên cứu hành động - CCAR". ccar-tutorials. Xem ngày 17-05-2019.
6. ^ "Nghiên cứu thực hành". Quỹ Social Publishers Foundation. Xem ngày 17-05-2019.
7. "Nguồn lực | Tìm hiểu về nghiên cứu hành động | Hướng dẫn". ccar-tutorials. Xem ngày 17-05-2019.
8. <http://benefitof.net/the-benefits-associated-with-action-research-in-education/>

Phụ lục 3: Đào tạo kép hai khối - Mô hình của Đức

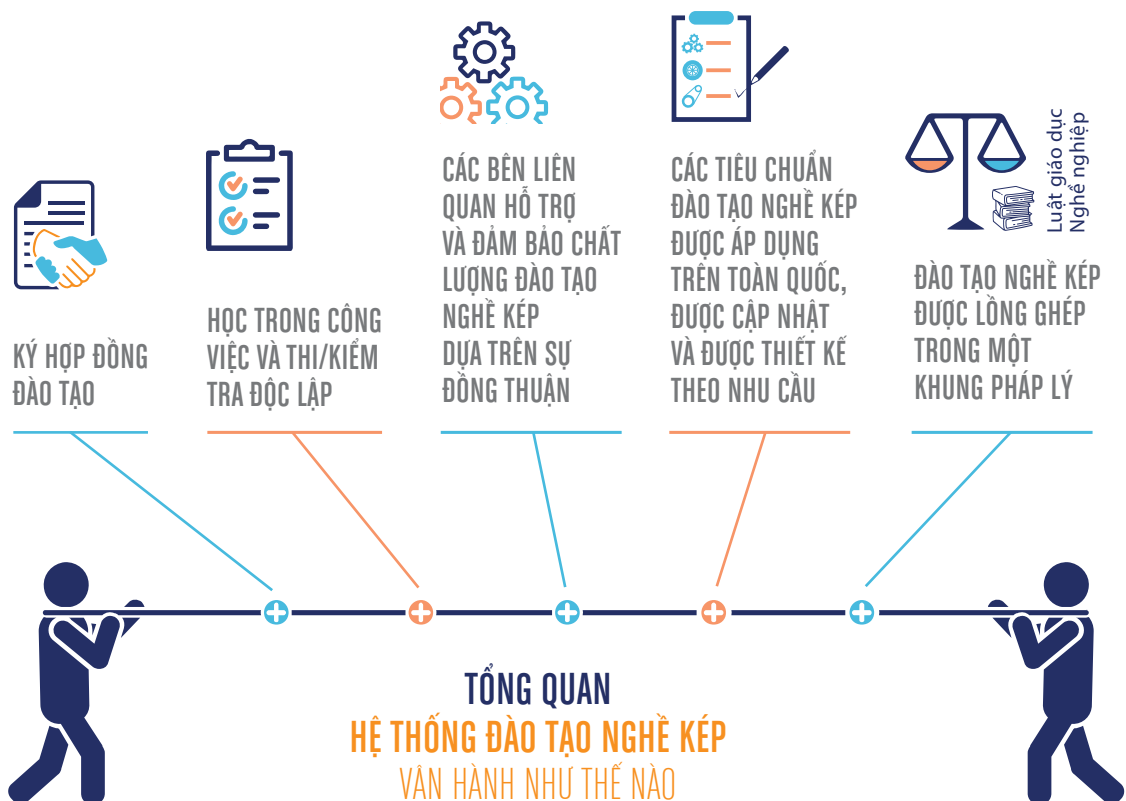
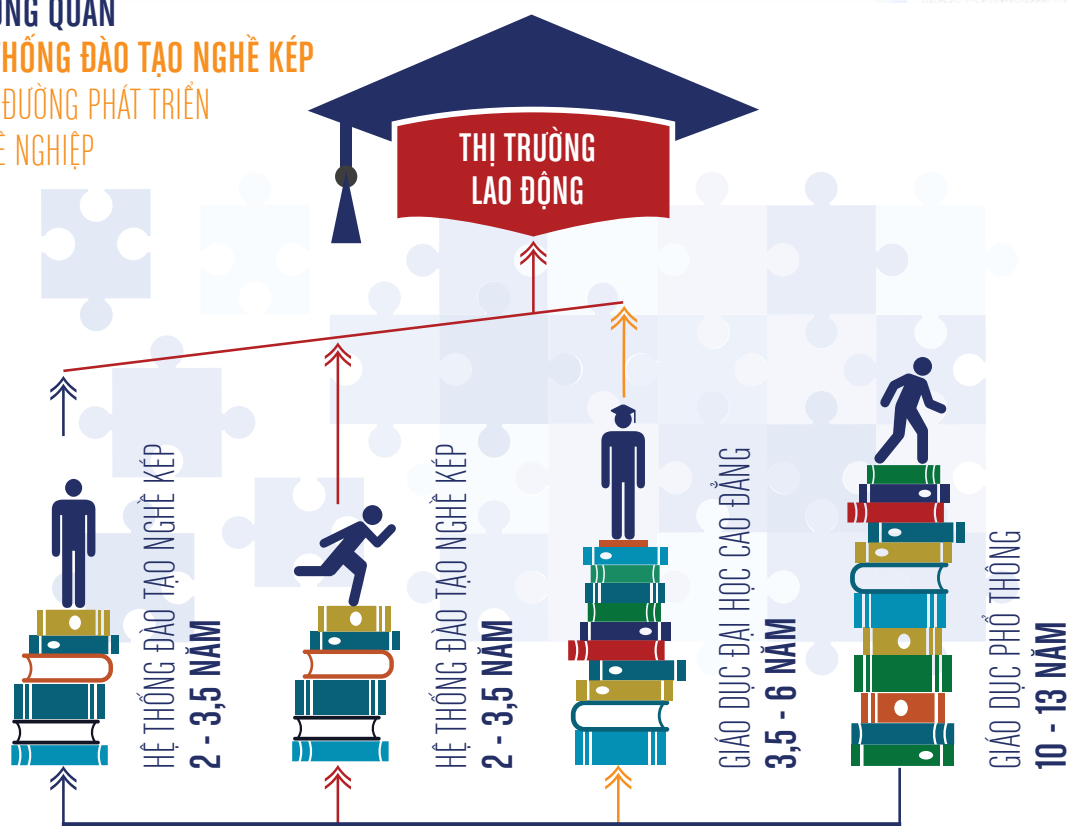
GO VET

German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training

I. TỔNG QUAN

HỆ THỐNG ĐÀO TẠO NGHỀ KÉP

CON ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN
NGHỀ NGHIỆP





TỔNG QUAN

HỆ THỐNG ĐÀO TẠO NGHỀ KÉP: KẾT HỢP ĐÀO TẠO – VIỆC LÀM

Phụ lục 4: Tóm tắt các cuộc phỏng vấn với giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên tham gia chương trình Thí điểm

Ngày phỏng vấn:	Phỏng vấn lần đầu vào ngày 22/4/2019	Phỏng vấn lần hai vào ngày 15 - 16/5/2019	Người phỏng vấn	Lou De Castro Myles Lê Anh Huyền Trang
Hình thức phỏng vấn	Trực tiếp tại Việt Nam			
Tổng số người trả lời	7		Phân loại	Giáo viên/ cán bộ hướng dẫn/ đánh giá viên

1. Mức độ tự tin của bạn khi thực hiện Thí điểm như thế nào?

Phỏng vấn lần đầu

Không tự tin	Tương đối tự tin 5	Hoàn toàn tự tin 2
--------------	-----------------------	-----------------------

Phỏng vấn lần hai

Không tự tin	Tương đối tự tin 1	Hoàn toàn tự tin 6
--------------	-----------------------	-----------------------

2. Hãy cho biết các kiến thức hay kỹ năng mà bạn có để thực hiện Thí điểm thành công?

Phỏng vấn lần đầu	Phỏng vấn lần hai
Hiểu biết về mô hình đào tạo dựa theo năng lực Phân tích các quy định về tiêu chuẩn OS/OSS Xây dựng kết quả học tập Lập kế hoạch hành động Giảng dạy	Tập huấn và đánh giá dựa theo năng lực Kết nối các tiêu chuẩn OS/OSS với hoạt động giảng dạy thực tế Thiết kế chương trình đào tạo phù hợp hơn Chuẩn bị tài liệu hướng dẫn học tập Xây dựng công cụ đánh giá Khả năng xác định tài liệu học tập Thiết kế trung tâm phân phối/nhà kho mô phỏng và sa hình xe nâng Kỹ năng hỗ trợ và tập huấn Mối quan hệ tốt với các doanh nghiệp Làm quen hoạt động xếp dỡ hàng hoá, bao gồm sử dụng xe nâng Sự tham gia của học viên và doanh nghiệp

3. Trường đã hỗ trợ gì cho bạn?

Dành thời gian để tập trung vào chương trình Thí điểm Cho phép tiếp cận tài liệu Các hỗ trợ của khoa và của bộ phận hành chính Các bố trí hậu cần	Cho phép tiếp cận trang thiết bị Hỗ trợ của cán bộ quản lý cao cấp Hỗ trợ thu hút sự tham gia của học viên Hỗ trợ thu hút sự tham gia của doanh nghiệp
--	---

4. Doanh nghiệp đối tác đã hỗ trợ gì cho bạn?

Đầu vào cho các tài liệu tập huấn/ trang thiết bị tập huấn Được tiếp cận để tham quan thực tế	Đầu vào cho hoạt động đánh giá Tinh thần hợp tác
--	---

5. Đội tập huấn và hướng dẫn CBTA đã hỗ trợ gì cho bạn?

Kiến thức và chuyên môn Các tài liệu cụ thể liên quan đến chương trình Thí điểm đến OS/OSS Động viên và truyền cảm hứng	Góp ý tích cực Hướng dẫn và hỗ trợ thiết kế và triển khai chương trình đào tạo
---	---

**6. Hãy cho biết các kiến thức, kỹ năng hay hỗ trợ mà bạn cần để thực hiện
Thí điểm thành công?**

Thời gian để tập trung vào chương trình Thí điểm Hiểu rõ hơn về cách tiếp cận CBTA	Nắm được hoạt động thực tế tại nhà kho
---	--

Phụ lục 5: Trung tâm phân phối mô phỏng ở Trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh

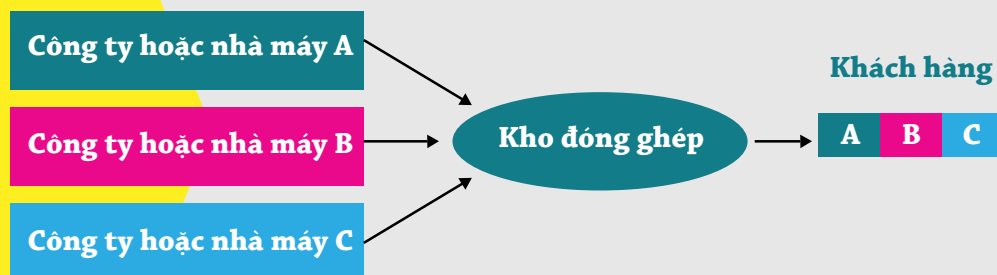
A. THÔNG TIN CƠ BẢN

Phân loại trung tâm phân phối

Có bốn loại trung tâm phân phối phục vụ các mục đích khác nhau

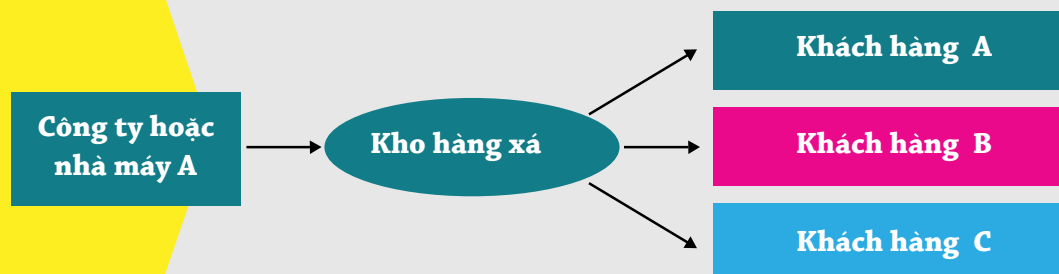
1. Đóng ghép

Nhận vào các loại sản phẩm khác nhau của các nhà cung cấp khác nhau và đóng ghép để chuyển đến khách hàng



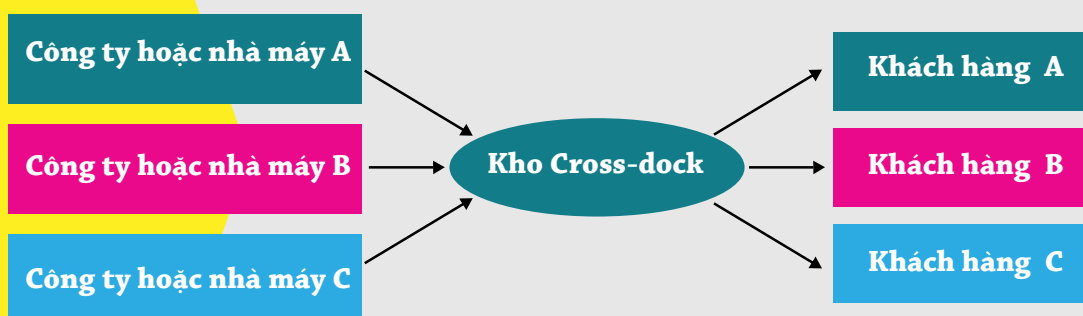
2. Hàng xá

Chỉ có vài loại hàng nhưng với số lượng lớn và chia nhỏ thành nhiều phần cho các khách hàng khác nhau



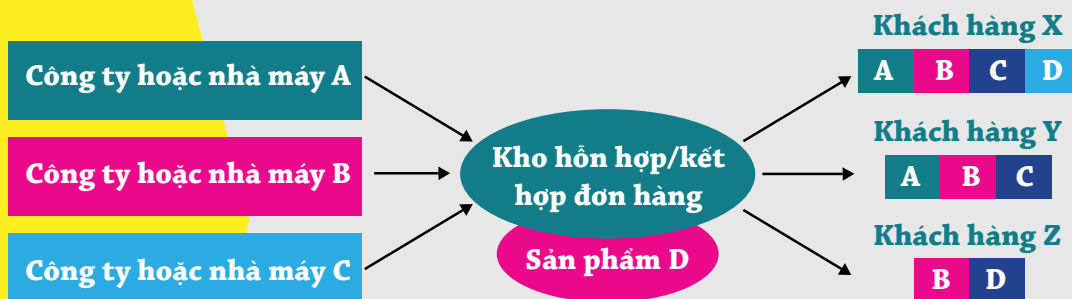
3. Cross-dock

Đây là trung tâm phân phối không lưu kho hoặc lưu kho rất ít, chủ yếu tái phân phối luôn sản phẩm khi nhận được



4. Hỗn hợp hoặc Kết hợp đơn hàng

Có thể thực hiện một số hoặc tất cả chức năng của ba loại trung tâm nói trên. Đó là những gì mọi người thường nghĩ tới khi họ nói về thuật ngữ “Trung tâm phân phối”



Bên trong trung tâm phân phối

Trong trung tâm phân phối có hai chức năng: nhập và xuất hàng

Nhập hàng

Bao gồm các hoạt động nhận và lưu kho hàng, chức năng này bắt đầu khi hàng hoá được chuyển tới nhà kho. Chức năng nhận hàng liên quan đến tất cả các hoạt động cần thiết để đưa hàng hoá vào trong nhà kho, bao gồm tháo dỡ, kiểm tra, và chuẩn bị đưa vào lưu kho. Chi phí nhận hàng thường chiếm khoảng 10% tổng chi phí vận hành nhà kho.

Trữ hàng vào chỗ là hoạt động chuyển hàng hoá đến vị trí lưu kho, bao gồm xác định vị trí lưu trữ thực tế sẽ được sử dụng, vận chuyển hàng đến vị trí đó và xác nhận rằng quá trình chuyển hàng đã hoàn tất. Chi phí này chiếm khoảng 15% tổng chi phí vận hành nhà kho. Vị trí lưu hàng có thể là nơi lưu trữ để sử dụng sau này hoặc là điểm gom hàng để chuyển đi.

Xuất hàng

Bao gồm các hoạt động gom hàng và gửi hàng, quá trình chuyển hàng đi bắt đầu khi khách hàng đặt lệnh và lệnh đó được nhập vào hệ thống xử lý của nhà kho. Việc xử lý đơn hàng trong nhà kho thường do hệ thống quản lý nhà kho đảm trách, hay còn gọi là hệ thống WMS, đầu tiên hệ thống này sẽ kiểm tra xem hàng được mua còn có trong kho để gửi đi cho khách hàng không. Hệ thống sẽ chỉ huy tất cả các hoạt động cần thiết để hoàn tất đơn hàng như bắt đầu mua các mặt hàng bổ sung, điều phối các hệ thống tự động và lên kế hoạch hoạt động gom và gửi hàng.

Gom hàng là bước đặc biệt tốn nhân lực trong quá trình hoàn tất đơn hàng, có thể chiếm tới 50 - 60% tổng chi phí vận hành nhà kho. Trong số đó, một nửa hay hơn nửa chi phí là dành cho bộ phận gom hàng di chuyển từ địa điểm này tới địa điểm khác để lấy các mặt hàng cần thiết cho gói hàng. Hoạt động thiết kế nhà kho tốn nhiều công sức để giảm thiểu lượng thời gian di chuyển của bộ phận

gom hàng do nó có tác động đáng kể lên hiệu quả của nhà kho.

Khi đã gom đủ hàng, đơn hàng thường được kiểm tra lại để đảm bảo chính xác. Hoạt động này có thể nằm trong bước đóng gói hoặc tách thành hoạt động riêng. Bước đóng gói bao gồm tất cả các hoạt động cần thiết để đảm bảo sản phẩm sẽ đến nơi an toàn, nguyên vẹn. Bước này cũng bao gồm việc bổ sung các tài liệu vận chuyển và nhãn mác cho gói hàng.

Quá trình vận chuyển bao gồm các hoạt động cần thiết để tập hợp các gói hàng cho đơn giao hoặc để vận chuyển, chuẩn bị tài liệu liên quan đến vận chuyển hàng và bốc xếp lên xe tải của đơn vị vận chuyển.

Ngoài ra đôi khi còn có một số quy trình chuyển hàng khác, phụ thuộc vào nhu cầu cụ thể của đơn vị vận hành. Đó có thể là việc xử lý hàng trả lại, thực hiện các dịch vụ giá trị gia tăng (như dán mác giá hoặc bọc quà), lắp ráp, v.v...

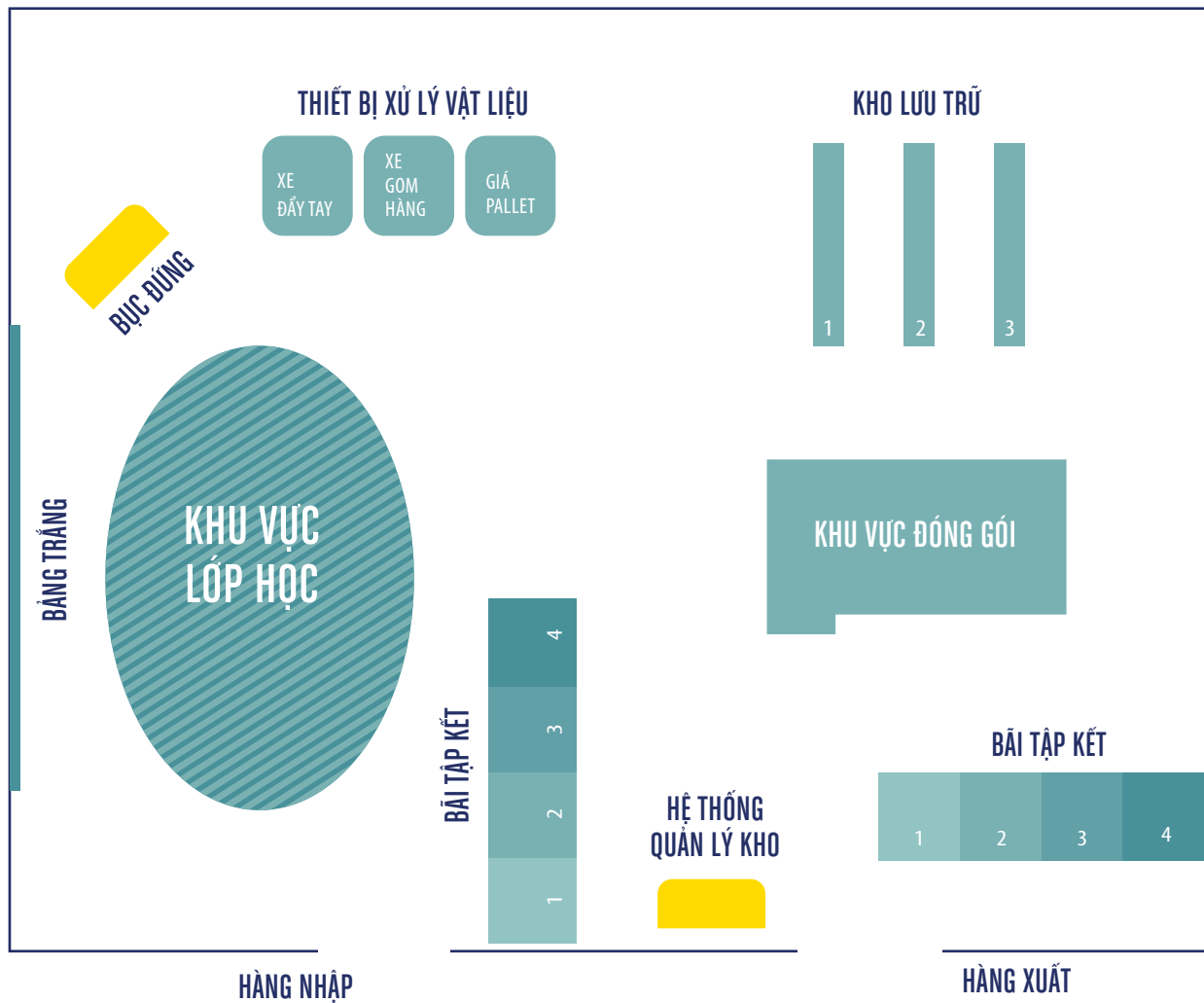
B. DANH MỤC THIẾT BỊ CỦA TRUNG TÂM PHÂN PHỐI MÔ PHỎNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH

OSS – Chọn và xử lý đơn hàng	
1	Giá kho hàng công nghiệp (VND8M x 3)
2	Thiết bị bảo hộ lao động cá nhân (PPE)
3	Xe nâng vận hành bằng tay
4	Xe nâng tay thấp
5	Xe đẩy hàng trong kho (x20)
6	Thùng chứa - bộ 100 chiếc - các cỡ khác nhau
7	Máy dán nhãn (x2)
8	Sản phẩm/ hàng hoá
9	Băng dính (bảo vệ)
10	Gói bọc chặt
11	Hộp đóng gói
12	Pallet (2)
13	Bình cứu hoả di động, loại bọt 3 lít
14	Biển báo
15	Phí đăng ký và học phí (bỏ qua - số học viên: 18 học viên)
16	Tài liệu học (Học viên - 18 em @1.000.000 VND/học viên)
17	Công cụ đào tạo và đánh giá - 18 học viên @ 1.000.000/học viên
Tổng cộng	

C. HÌNH ẢNH TRUNG TÂM PHÂN PHỐI MÔ PHÒNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH



Kho mô phỏng của HCE



Phụ lục 6: Tóm tắt mô-đun đào tạo về chọn và xử lý đơn hàng

TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH

Bài 1. Tổng quan về hàng hóa và quy trình chọn & xử lý đơn hàng

1.1. Hàng hóa

- Chọn và xử lý hàng hóa
- Xác định đặc điểm của hàng hóa
- Đóng gói hàng hóa

1.2. Quy trình chọn và xử lý đơn hàng

- Dán nhãn và yêu cầu bốc xếp đặc biệt
- Tập hợp thông tin đơn hàng
- Xác định hàng hóa
- Chứng từ và tài liệu liên quan

Bài 2. Cách tiếp cận hệ thống chọn và xử lý đơn hàng

- Chính sách và quy trình chọn và xử lý đơn hàng
- Gom hàng lẻ
- Lựa chọn và tập hợp hàng hóa
- Đóng gói hàng hóa
- Dán nhãn cuối cùng
- Các tài liệu liên quan của nơi làm việc

Bài 3. Quy định pháp luật

- Quy định về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp
- Quy định dọn dẹp, vệ sinh nơi làm việc
- Pháp luật quốc tế về vận chuyển hàng nguy hiểm
- Pháp luật về hàng nguy hiểm tại Việt Nam
- Pháp luật về bảo vệ môi trường

Bài 4: Kiểm kê hàng hóa

- Dán nhãn và chia hàng hóa theo danh mục.
- Ước tính và tính toán cơ bản về hàng hóa.
- Lựa chọn và sử dụng phương tiện liên lạc.
- Lựa chọn thiết bị bốc xếp thủ công.
- Sử dụng tấm pallet.
- Sử dụng các thiết bị trong kho.

Bài 5: Chọn và xử lý hàng hóa

- Tiếp nhận thông tin hàng hóa cần chọn (picklist).
- Xác định vị trí hàng hóa trong kho.
- Lựa chọn và sử dụng thiết bị chọn hàng.
- Lựa chọn và tập hợp hàng hóa.
- Đóng gói hàng hóa.
- Dán nhãn cuối cùng.

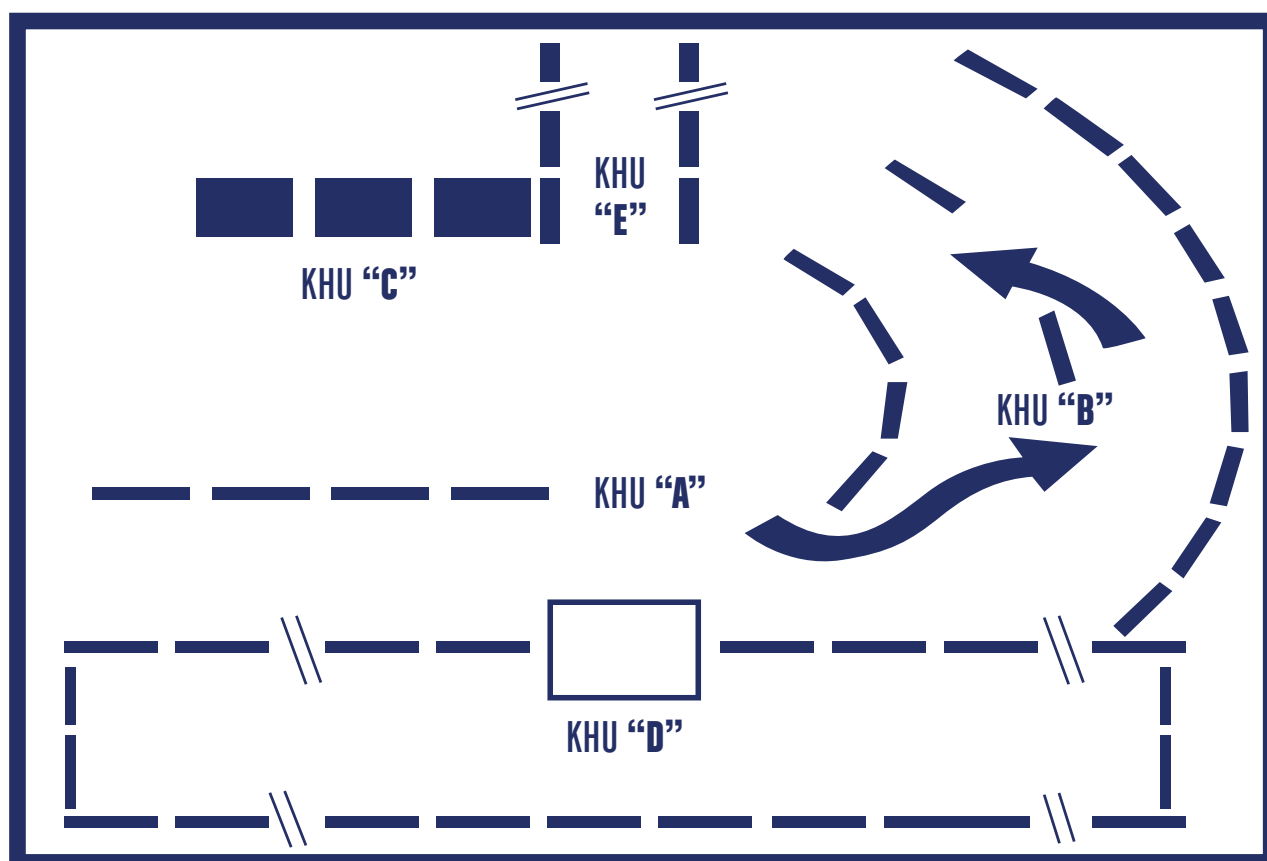
Bài 6. Kiểm soát việc chọn và xử lý hàng hóa

- Ghi nhận hàng hóa tồn kho
- Kiểm tra tình trạng hàng hóa
- Xử lý hàng hóa hư hỏng (không sử dụng)

Bài 7: Lưu trữ hồ sơ và tài liệu

- Các loại chứng từ, hồ sơ, tài liệu
- Quy định về lưu trữ hồ sơ và tài liệu
- Thực hiện lưu trữ hồ sơ và tài liệu theo quy định.

Phụ lục 7: Nhà kho mô phỏng và sa hình xe nâng ở trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức



Kiểm tra thực hành vận hành xe nâng

Tên người vận hành: _____ Ngày: _____

Tên người đánh giá: _____

Người vận hành phải có khả năng kiểm tra bảng kiểm để đảm bảo vận hành an toàn xe tải	Biết cách sử dụng bảng kiểm, kiểm tra tất cả các mục	
	Vận hành bộ ly hợp	
	Điều khiển chế độ chạy chậm (bộ truyền lực tự động)	
	Điều khiển nghiêng	
	Điều khiển nâng	
	Điều khiển lấy hàng	
	Kỹ thuật lái đối với loại máy móc cần người vận hành	
	Kỹ thuật lái đối với loại máy móc cần người vận hành	
Biết cách sử dụng và định vị tất cả các nút điều khiển, công tắc, phanh đỗ khi để máy không có người vận hành	Kiểm tra phanh	
	Phanh đỗ	
	Chọn loại xe có công suất phù hợp	
	Kích thước tải phù hợp để xử lý đúng cách và an toàn	
	Tải phải được xếp tựa vào phía sau	
	Di chuyển tải dưới thấp (chỉ đủ cao để không vướng các đồ vật trên sàn)	
Lái xe có tải	Khởi hành và dừng xe suôn sẻ	
	Chạy với tốc độ phù hợp	
	Bấm còi ở các ngã tư và các góc	
	Đi bên phải trong lối đi hai chiều	
	Giữ khoảng cách với xe phía trước tối thiểu ba chiều dài xe	
	Xử lý tải đúng cách, tránh làm hư hại sản phẩm	
Xếp chồng	Tiếp cận tải theo hướng vuông góc	
	Xếp chồng ngay ngắn và vuông góc	
	Không chồng quá cao	
	Cố định tải an toàn, không nghiêng quá mức	
	Khi lấy tải trên cao, mở càng phù hợp	
	Dỡ tải xuống và hạ càng trước khi đổi hướng di chuyển	
An toàn tại cửa nhập xuất hàng	Kiểm tra sàn cầu (và tấm sàn) trước khi chạy qua	
	Kiểm tra bánh xe của xe tải có được nêm chèn trước khi vào. Đảm bảo thùng xe container được cố định kỹ càng.	
	Kiểm tra công trên ray xem có ở vị trí và điều kiện bốc xếp an toàn	
Kỹ năng lái	Khởi hành và dừng xe suôn sẻ	
	Quay tiến và lùi gọn và đúng cách • Chạy với tốc độ phù hợp • Lái đúng hướng • Di chuyển với càng nâng thấp • Giữ khoảng cách an toàn với các vật xung quanh	

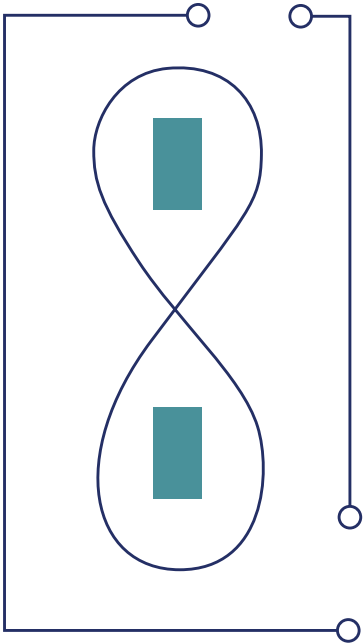


BÀI TẬP KẾT - Ô CHỒNG KHỐI

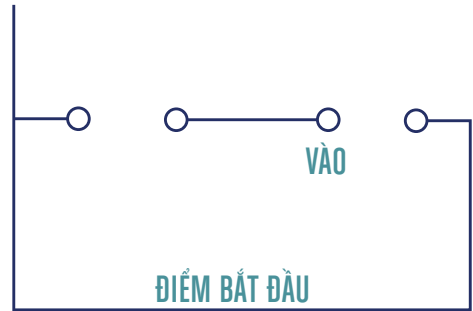
1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

GIÁ ĐỒ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

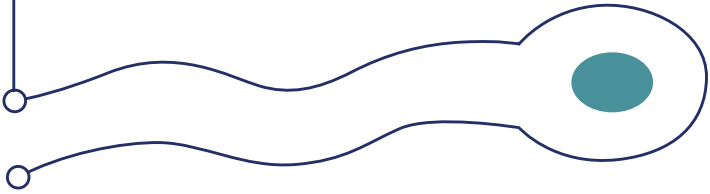


LỐI ĐI



ĐIỂM BẮT ĐẦU

VÀO



GÓC QUAY

Phụ lục 8: Tóm tắt mô-đun đào tạo về vận hành xe nâng

TÓM TẮT MÔ-ĐUN ĐÀO TẠO: VẬN HÀNH XE NÂNG

TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THỦ ĐỨC

STT	NỘI DUNG TRÌNH BÀY	THỜI GIAN (giờ)			
		Tổng cộng	Lên lớp	Thực hành	Ghi chú
1	KẾ HOẠCH BÀI 1: GIỚI THIỆU VỀ XE NÂNG 1,1. Cơ cấu xe nâng 1,2. Các thiết bị đi kèm xe nâng	10	5	5	
2	KẾ HOẠCH BÀI 2: HƯỚNG DẪN CÁC QUY ĐỊNH VỀ VẬN HÀNH XE NÂNG 2,1. Các quy trình, tiêu chuẩn và chính sách tại nơi làm việc 2,2. Vận hành an toàn xe nâng 2,3. Phân loại và đặc điểm hàng hoá 2,4. Sơ đồ nhà kho và hệ thống nhà kho	10	5	5	
3	KẾ HOẠCH BÀI 3: QUY TRÌNH VẬN HÀNH XE NÂNG 3,1. Quy trình vận hành xe nâng 3,2. Vận hành xe nâng đúng quy cách 3,3. Duy tu bảo dưỡng xe nâng	30	0	30	
4	KẾ HOẠCH BÀI 4: HOÀN THIỆN CHỨNG TỬ VÀ BÁO CÁO CÁC VẤN ĐỀ 4,1. Hoàn thiện chứng tử 4,2. Báo cáo các vấn đề 4,3. Chứng tử kho hàng	10	5	5	
Tổng cộng		60	15	45	

Phụ lục 9: Tóm tắt các cuộc phỏng vấn với doanh nghiệp đối tác

Ngày phỏng vấn:	3/5/2019 - 13/6/2019	Người phỏng vấn	Lou De Castro Myles Lê Anh Huyền Trang
Hình thức phỏng vấn	Trực tiếp ở Việt Nam		
Tổng số người trả lời	8	Phân loại	Doanh nghiệp đối tác

1. Mức độ cam kết của bạn đối với Thí điểm như thế nào?

Không có cam kết 0	Cam kết một phần 0	Cam kết toàn bộ 6
-----------------------	-----------------------	----------------------

2. Nguồn lực trực tiếp mà bạn có thể/ đã cung cấp cho cuộc Thí điểm là gì? (Nhân lực, công trình, tài chính, thiết bị, ý chí, v.v.)

- Nguồn nhân lực - phân công đúng người - Công trình (phục vụ tham quan thực tế) - Kiến thức và kỹ năng chuyên môn khi vận hành nhà kho - Thời gian (tham gia các buổi làm việc, tóm tắt và kiểm chứng đánh giá) - Ý chí - chúng ta cùng thực hiện việc này với nhau vì Việt Nam
--

3. Doanh nghiệp phân bổ các nguồn lực này như thế nào?

- Bố trí trong quá trình tham gia phát triển kỹ năng - Sự quan tâm đặc biệt tới chất lượng đào tạo, coi đây là động lực để đầu tư nguồn lực - Là một phần cam kết với các trường đối tác - Là một phần của hoạt động xây dựng mối quan hệ với các trường

4. Hãy chia sẻ suy nghĩ của bạn về việc bạn tham gia Thí điểm

- Rất vui được tham gia - Được truyền cảm hứng từ những người tham gia, chủ yếu là Trưởng nhóm CBTA (Bà Lou) - Vui vì được làm một thành viên xây dựng kho đào tạo có chất lượng - Quan tâm đặc biệt tới mô hình đào tạo dựa theo năng lực - Phấn khởi vì được tham gia chương trình có sự tham gia trực tiếp của doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo. - Cam kết đảm bảo giới trẻ được cung cấp những kỹ năng cần thiết để làm việc trong lĩnh vực Logistics - Tò mò về mô hình giảng dạy và học tập mới (mô hình đào tạo dựa theo năng lực)

5. Các thách thức và cơ hội mà trường/ doanh nghiệp gặp khi tham gia Thí điểm là gì?

Thách thức	Cơ hội
- Các tiêu chuẩn OS/OSS chưa được nhiều người biết đến - Những hạn chế về thời gian/ nguồn lực để tham gia chương trình, đặc biệt là đối với doanh nghiệp nhỏ - Hiểu biết của Giáo viên/ cán bộ hướng dẫn về thực tế hoạt động Logistics - Có thể không có đủ trang thiết bị đào tạo	- Hợp tác với các trường cao đẳng dạy nghề - Góp phần đảm bảo chất lượng đào tạo - Nâng cao nhận thức về các vấn đề liên quan đến phát triển kỹ năng và mô hình đào tạo dựa theo năng lực - Sự tham gia và tương tác với các chuyên gia quốc tế - Hiểu hơn về các phương pháp đào tạo và đánh giá cũng như cách thức hỗ trợ hiệu quả nhất để phát triển kỹ năng cho người lao động.

Phụ lục 10: Chiến lược CBTA trong lĩnh vực Logistics - Kế hoạch thực hiện các hoạt động chính

Tập huấn/ hướng dẫn trực tiếp, thu thập dữ liệu và các hoạt động có sự tham gia của các bên liên quan

Số ngày/ Ngày	CHƯƠNG TRÌNH	Người hướng dẫn/ Người tham gia
22/04 Thứ hai 14:00 - 16:00	<i>N.B: Nhóm tập huấn và hướng dẫn CBTA đến Việt Nam lúc 11h trưa</i> Tóm tắt và xác nhận với các nhóm thực hiện Thí điểm và các bên có liên quan Bài trình bày của các Nhóm thực hiện Thí điểm (trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh) Điều chỉnh Chương trình đào tạo và các công cụ học tập Xác nhận của các doanh nghiệp đối tác Xác nhận của nhóm học viên Diễn đàn hỏi đáp Tóm tắt và bước thực hiện tiếp theo Thu thập dữ liệu và giám sát - phỏng vấn và quan sát, bao gồm hình ảnh với video và chụp ảnh.	Nhóm tập huấn và hướng dẫn CBTA Nhóm hỗ trợ bao gồm cán bộ phiên dịch Nhóm thực hiện Thí điểm (Trưởng nhóm và giảng viên/ đánh giá viên của Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh) + các bên có liên quan chính/ doanh nghiệp đối tác + nhóm học viên (nếu có) Địa điểm: + Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức + Doanh nghiệp đối tác
Ngày 23 - 24 tháng 4 Thứ ba - Thứ tư	Các buổi tập huấn và hướng dẫn trực tiếp - Kiểm chứng chương trình tập huấn (OS/OSS) - Công cụ giảng dạy và đánh giá - Trang thiết bị giảng dạy - Danh sách kiểm tra về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp - Thiết bị bảo hộ cá nhân cho tất cả những người tham gia - Kiểm tra thiết bị, chủ yếu là xe nâng và tấm pallet bốc hàng. - Điều khiển xe nâng Thu thập dữ liệu và giám sát - phỏng vấn và quan sát, bao gồm hình ảnh với video và chụp ảnh. Trao đổi và bước thực hiện tiếp theo Gặp mặt nhóm học viên (nếu có)	
Ngày 25 - 26 tháng 4 Thứ năm - Thứ sáu	Các buổi tập huấn và hướng dẫn trực tiếp Kiểm chứng chương trình tập huấn (OS/OSS) - Công cụ giảng dạy và đánh giá - Công trình, trang thiết bị - Danh sách kiểm tra về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp - Thiết bị bảo hộ cá nhân cho tất cả những người tham gia - Kiểm tra nhà kho mô phỏng - chủ yếu là kiểm tra các giá hàng, thùng đựng và sản phẩm - Kiểm tra nhà kho tại chỗ - Lấy hàng trong kho và xử lý đơn hàng - Trao đổi và bước thực hiện tiếp theo Thu thập dữ liệu và giám sát - phỏng vấn và quan sát, bao gồm hình ảnh với video và chụp ảnh. Gặp mặt nhóm học viên (nếu có)	Nhóm tập huấn và hướng dẫn CBTA Nhóm hỗ trợ bao gồm cán bộ phiên dịch Nhóm thực hiện Thí điểm (Trưởng nhóm và giảng viên/ đánh giá viên của Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh) + các bên có liên quan chính/ doanh nghiệp đối tác + nhóm học viên (nếu có) Địa điểm: + Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh. + Doanh nghiệp đối tác

**Ngày
13 - 17
Tháng 5**

Đánh giá giữa kỳ và điều chỉnh

Các buổi tập huấn và hướng dẫn trực tiếp với những người tham gia Thí điểm
Thu thập dữ liệu và giám sát
Sự tham gia của các bên liên quan

Nhóm tập huấn và hướng dẫn CBTA
Nhóm hỗ trợ bao gồm cán bộ phiên dịch
Nhóm thực hiện Thí điểm
(Trưởng nhóm và giảng viên/ đánh giá viên của Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh)
+ các bên có liên quan chính/ doanh nghiệp đối tác
+ nhóm học viên
Địa điểm:
Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức
+ Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
+ Doanh nghiệp đối tác

**Ngày
10 - 15
tháng 6**

Kết quả/ đầu ra Thí điểm: Kế hoạch tổng kết

Các buổi tập huấn và hướng dẫn trực tiếp với những người tham gia Thí điểm
Thu thập dữ liệu và giám sát
Sự tham gia của các bên liên quan
Ngày báo cáo tổng kết

Nhóm tập huấn và hướng dẫn CBTA
Nhóm hỗ trợ bao gồm cán bộ phiên dịch
Nhóm thực hiện Thí điểm
(Trưởng nhóm và giảng viên/ đánh giá viên của Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh)
+ các bên có liên quan chính/ doanh nghiệp đối tác
+ nhóm học viên
Địa điểm:
Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức
+ Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
+ Doanh nghiệp đối tác

**Ngày 14
tháng 6**

Báo cáo tóm tắt kết quả chương trình

NGÀY BÁO CÁO TỔNG KẾT

**Ngày: Thứ sáu, ngày 14 tháng 6 năm 2019
(09h45 sáng)**

**Địa điểm: Trung tâm hội nghị Đông Hồ
195 - 197 Cao Thắng (Nối dài), Phường 12,
Quận 10, Tp. HCM**

Tóm tắt

Thiết kế và hỗ trợ thực hiện tối đa hai (2) Thí điểm chương trình đào tạo về một bộ tiêu chuẩn OS và các tiêu chuẩn OSS liên quan dựa theo năng lực và định hướng theo nhu cầu của doanh nghiệp với các doanh nghiệp Logistics và các trường cao đẳng đối tác.

Tiêu chuẩn nghề nghiệp: Nhân viên nhà kho

Các tiêu chuẩn kỹ năng nghề: 1) Chọn và xử lý đơn hàng, 2) Vận hành xe nâng.

CHƯƠNG TRÌNH TỔNG KẾT

Thời gian	Hoạt động	Người hướng dẫn
9:45 sáng	Đăng ký và đón khách Nghỉ giữa giờ	Bà Đỗ Thị Kim Thanh
10:15 sáng	Thông báo khai mạc Phát biểu khai mạc	Đại diện Chính phủ Úc Aus4Skills
10:30 sáng	Chiến lược CBTA trong lĩnh vực logistics: Thông tin chung và tổng quan	Bà Lou De Castro Myles, Trưởng nhóm/ Cán bộ thiết kế chương trình và Cố vấn GEDSI (Tập huấn và hướng dẫn)
10:37 sáng	Các bài trình bày tổng kết ngắn gọn về tiêu chuẩn OS/OSS Điều khiển xe nâng Chọn và xử lý đơn hàng	Ông Dương Quốc Việt, Trưởng nhóm tập huấn và các học viên của trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức Bà Nguyễn Thị Trúc Phương, Trưởng nhóm tập huấn và các học viên của trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh
10:55 sáng	Trả lời góp ý	Đại diện: Các doanh nghiệp đối tác hoạt động trong lĩnh vực Logistics Trường cao đẳng Công nghệ Thủ Đức Trường Cao đẳng Kinh tế Hồ Chí Minh
11:00 sáng	Giới thiệu bộ phim về hướng dẫn đào tạo CBTA: Cách vận hành xe nâng	Ông Wayne Striplin, Cán bộ đào tạo quốc tế (tập huấn và hướng dẫn)
11:15 sáng	Trình diễn của học viên Chọn và xử lý đơn hàng	Trường Cao đẳng Kinh tế Hồ Chí Minh
11:30 sáng	Trao chứng chỉ cho nhóm học viên	Aus4Skills, Strategix-QUT
12:00 trưa	Chụp ảnh tập thể và cảm ơn	
12:15 trưa	Ăn trưa	
13:30 chiều	Kết thúc buổi tổng kết	Trưởng nhóm CBTA/ Cán bộ thiết kế (tập huấn và hướng dẫn)

Kết quả Thi điểm Chương trình đào tạo theo năng lực

BÁO CÁO NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TRƯỚC CÁC THÀNH VIÊN LIRC VÀ CÁC BÊN CÓ LIÊN QUAN KHÁC

Tóm tắt hoạt động:

Xây dựng một nghiên cứu trường hợp về cách thức đảm bảo hoạt động đào tạo và đánh giá chất lượng cao dựa trên các tiêu chuẩn OS/OSS để trình bày với các doanh nghiệp Logistics và LIRC và phương thức phổ biến báo cáo nghiên cứu.

CHƯƠNG TRÌNH

**Ngày: Thứ bảy ngày 17 tháng 8 năm 2019
(9:30 sáng)**

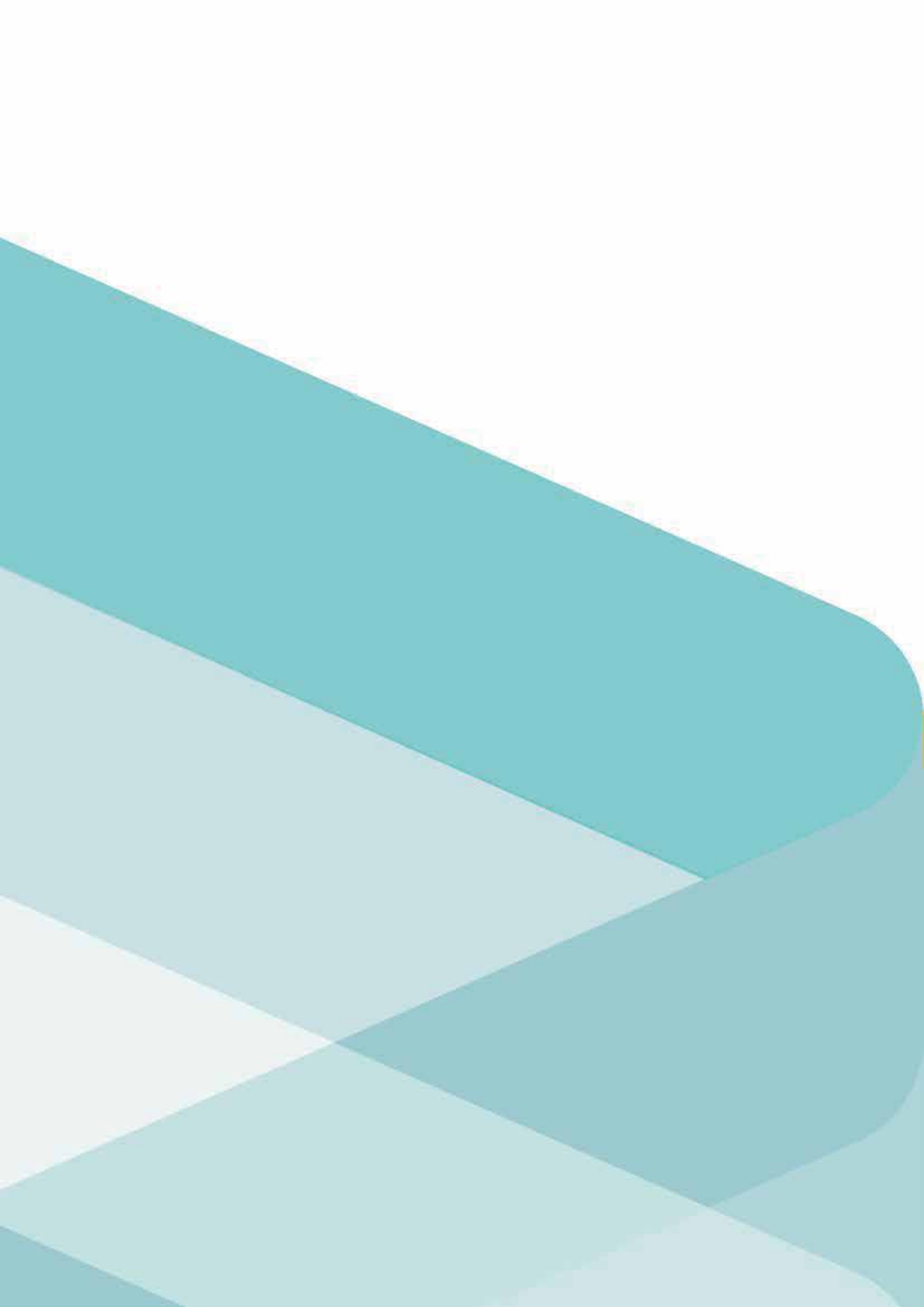
**Địa điểm: Khách sạn Equatorial
242 Trần Bình Trọng, Quận 5,
Tp. Hồ Chí Minh**

THỜI GIAN	HOẠT ĐỘNG	NGƯỜI HƯỚNG DẪN/ NGƯỜI TRÌNH BÀY
9:45 sáng	Đăng ký và đón khách Nghỉ giữa giờ Thông báo khai mạc	Bà Đỗ Thị Kim Thanh
10:15 sáng	Chào đón và phát biểu khai mạc	Đại diện Chính phủ Đại diện Aus4Skills Đại diện của LIRC
10:25 sáng	Chiến lược CBTA trong lĩnh vực logistics: Tổng quan và Bối cảnh	Bà Lou De Castro Myles Trưởng nhóm CBTA/ Cán bộ thiết kế và cố vấn GEDSI
10:30 sáng	Gới thiệu vắn tắt về khoá tập huấn tiêu chuẩn 05/OSS - Điều khiển xe nâng - Chọn và xử lý đơn hàng	Ông Dương Quốc Việt Trưởng Bộ môn Quản lý Siêu thị và Logistics Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức Bà Nguyễn Thị Trúc Phương Trưởng khoa Quản trị - Kinh doanh Trường Cao đẳng Kinh tế Hồ Chí Minh
10:45 sáng	Nghiên cứu điển hình: Các phát hiện và khuyến nghị	Bà Lou De Castro Myles
11:10 sáng	Xác nhận và phản hồi Câu hỏi và thảo luận	Đại diện của LIRC Đại diện của Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ Logistics Việt Nam (VLA) Đại diện của Sở Lao động Thương binh và Xã hội/ Sở Giáo dục Đào tạo Tp. Hồ Chí Minh
11:40 sáng	Trao chứng chỉ cho Giáo viên/ cán bộ hướng dẫn tham gia Thí điểm	
12:00 trưa	Phát biểu bế mạc	
12:10 trưa	Ăn trưa	Tất cả các đại biểu

LƯU Ý:

Ấn phẩm này được tài trợ bởi Chính phủ Ô-xtrây-li-a thông qua Bộ Ngoại
giao và Thương mại Ô-xtrây-li-a và Chương trình Aus4Skills.

Những nhận định và kiến nghị trong báo cáo là quan điểm của nhóm
chuyên gia thực hiện báo cáo. Kết quả này không nhất thiết phản ánh quan
điểm của Chính phủ Ô-xtrây-li-a.





DISCLAIMER:

This publication has been funded by the Australian Government through
Department of Foreign Affairs and Trade and Aus4Skills Program.

The views and suggestions expressed in this publication are the authors
alone and are not necessarily the views of the Australian Government.

AGENDA

Date: 17 August 2019, Saturday (9:30 AM)

Venue: Equatorial Hotel
242 Tran Binh Trong, District 5, HCMC

TIME	ACTIVITY	FACILITATOR/PRESENTER
9:45 AM	Registration and Guest Arrivals	Ms Đỗ Thị Kim Thanh
10:45 AM	Networking Morning Tea	Housekeeping Announcements
10:15 AM	Welcome and Opening Remarks	Government Representative AusSkills Representative LIRC Representative
10:25 AM	CBTA Strategies in Logistics— Overview and Background	Ms Lou De Castro Myles
10:30 AM	OS/OSSTraining Snapshots	Mr Duong Quoc Viet Head of Department - Super Market Manager and Logistics Thu Duc College of Technology
10:45 AM	Case Study: Findings and Recommendations	Ba Nguyen Thi Truc Phuong Dean - Faculty of Business Administration Ho Chi Minh College of Economics
11:10 AM	Acknowledgement and Response Q & A	LIRC Representative VLA Representative DOLISA/DVET Representative
11:40 AM	Presentation of Certificates to Trial Trainers/Teachers	
12:00 AM	Closing Remarks	
12:10 AM	Networking Lunch	All Guests

Develop a case study on how to ensure high quality training and assessment against OS/OSS for presentation to logistics enterprises and the LIRC, and an approach to case study dissemination.

Activity Brief:

CASE STUDY PRESENTATION TO LIRC MEMBERS AND OTHER STAKEHOLDERS		
Trial Results of Competency-based Training Delivery		
Time	Activity	Facilitator/s
9:45 AM	Registration and guest arrivals	Ms Đỗ Thị Kim Thanh
10:15 AM	Housekeeping Announcements Opening Remarks	Representative of the Australian Government AusSkills
10:30 AM	CBTA Strategies in Logistics: Background and Overview	Ms Lou De Castro Myles, Team Leader/Designer and GEDSI Adviser (Coach and Mentor)
10:37 AM	OS/OSS Snapshot Showcase Presentations Operate a forklift	Mr Duong Quoc Viet, Training Team Leader and Students, Thu Duc College of Technology Ms Nguyen Thi Truc Phuong, Training Team Leader and Students, Ho Chi Minh College of Technology
10:55 AM	Feedback Responses	Representatives: Logistics Partner Enterprises Thu Duc College of Technology Ho Chi Minh College of Economics
11:00 AM	Launch of CBTA Instructional Training Video: How to Operate a Forklift	Mr Wayne Striplin, International Trainer (Coach and Mentor)
11:15 AM	Students' Demonstration Pick and process order	Ho Chi Minh College of Economics
11:30 AM	Presentation of Certificates to Student Cohort	AusSkills, Strategix-QUT
12:00 AM	Group Photos and Acknowledgements	
12:15 AM	Networking Lunch	
1:30 PM	Close of Showcase	CBTA Team Leader/Designer (Coach and Mentor)

SHOWCASE AGENDA

BRIEF

Design and facilitate two (2) competency-based and industry-led training delivery for one Occupational Standard (OS) and relevant Occupational Skills Standards (OSS) with logistics enterprises and partner colleges:

Occupational Standard: Warehouse Operator

Occupational Skills Standards: 1) Pick and process order, 2) Operate a forklift.

SHOWCASE DAY

Date: Friday, 14 June 2019 (9:45 AM)

**Venue: Dong Ho Conference Centre
195 - 197 Cao Thang, Ward 12, District 10,
Ho Chi Minh city**

16 Jun

Debriefing

10-15 Jun

Trial Outputs/Outcomes: Showcase Development

Face-to-face coaching and mentoring sessions with trial participants

Data gathering and monitoring

Stakeholder engagement

Showcase Day

CBTA Coaching and Mentoring Team
+ Support Team including Interpreter
Trial Teams (Leaders and Trainers/Assessors TDC and HCE)
+ Key stakeholders/enterprise partner
+ Student cohort

13-17 May

Midpoint Review and Adjustment

Face-to-face coaching and mentoring sessions with trial participants

Data gathering and monitoring

Stakeholder engagement

CBTA Coaching and Mentoring Team
+ Support Team including Interpreter
Trial Teams (Leaders and Trainers/Assessors TDC and HCE)
+ Key stakeholders/enterprise partner
+ Student cohort

Annex 10: CBTA Strategies In Logistics - Key Activities Schedule

Face-To-Face Coaching/Mentoring, Data Gathering and Stakeholder Engagement Activities

Days/Dates	AGENDA	Facilitator/Participants
22 Apr	N.B: CBTA Coaching and Mentoring Team arrives in VN at 11 am. <i>Briefing and confirmation with trial teams and stakeholders</i> Presentations from Trial Teams (TDC & HCE) Refining of Training Program and Learning Tools Confirmation of Enterprise Partners Confirmation of Student Cohort Q and A Forum Summary and next steps <i>Data gathering and monitoring</i> – interviews and observation, including image capturing through video and photograph	CBTA Coaching and Mentoring Team + Support Team including Interpreter Trial Teams (Leaders and Trainers/Assessors TDC and HCE) + Key stakeholders/enterprise partner + Student cohort (if applicable) Venue: Thu Duc College campus and partner enterprise facility (TBC)
23-24 Apr	<i>Face-to-face Coaching and Mentoring sessions</i> • Training Program validation (OS/OSS) • Delivery and Assessment tools • Training facilities and equipment • Work Health and Safety Checklist • PPE Gear for all participants • Check up on equipment, primarily Forklift and load pallets • Operate a forklift <i>Data gathering and monitoring</i> – interviews and observation, including image capturing through video and photograph <i>Reflection and next steps</i> Meet student cohort (if applicable)	CBTA Coaching and Mentoring Team + Support Team including Interpreter Trial Teams (Leaders and Trainers/Assessors TDC and HCE) + Key stakeholders/enterprise partner + Student cohort (if applicable) Venue: HCMC College of Economics and/or partner enterprise facility
25-26 Apr	<i>Face-to-face Coaching and Mentoring sessions</i> • Training Program validation (OS/OSS) • Delivery and Assessment tools • Facilities and equipment • Work Health and Safety Checklist • PPE Gear for all participants • Check up on simulated warehouse - primarily shelves, bins and products • Check up on on-site warehouse • Pick and process orders <i>Data gathering and monitoring</i> – interviews and observation, including image capturing through video and photograph <i>Reflection and next steps</i> Meet student cohort (if applicable)	CBTA Coaching and Mentoring Team + Support Team including Interpreter Trial Teams (Leaders and Trainers/Assessors TDC and HCE) + Key stakeholders/enterprise partner + Student cohort (if applicable) Venue: HCMC College of Economics and/or partner enterprise facility

Annex 9: Summary Of Interviews With Partner Enterprises

Date of Interview	5 May to 13 June 2019	Interviewers	Le De Castro Myles Le Anh Trang
Mode of Interview	Face-to-Face in Vietnam	Category	Partner Enterprises
Total Respondents	8		

1. How committed are you to the trial?

No commitment	0
Some commitment	3
Total commitment	6

2. What direct resources would you/did you provide to the trial? (human resources, facilities, financial, equipment, goodwill etc)

Human Resources - right person representative	
Industry facilities (for site visits)	
Knowledge and specialist skills in warehouse operation	
Time (attendance at meetings, briefings and assessment validation)	
Goodwill – we are doing this together for Vietnam	

3. How does your enterprise allocate these resources?

Accommodated as part of involvement in skills development	
Genuine interest in training quality as a drive to put resources	
As part of commitment to partner colleges	
As part of our relationship building with the colleges	

4. How do you feel about your participation in the trial?

Happy to be involved	
Inspired by people who are involved, primarily the (CBTA Team Leader (Ms Lou)	
Great to be part of developing quality training	
Strong interest in competency-based model	
Excited to be part of a process that directly involves industry in training	
Feel committed to ensure young people get the right skills to work in Logistics	
Curious about a new teaching and learning model (competency model)	

5. What are the challenges and opportunities for your institution/enterprise in participating in the trial?

Challenges	Opportunities
- OS/OSS not well known - Time/resources constraints to participate, especially for small enterprises - Teachers/trainers understanding of the Logistics realities - Training facilities may not be sufficient	- Collaboration with VET colleges - Contribution to training quality - Increase knowledge of issues in skills development and the competency-model - Engagement and interaction with international experts - Better understanding of training and assessment methods and how best to support workforce skills development

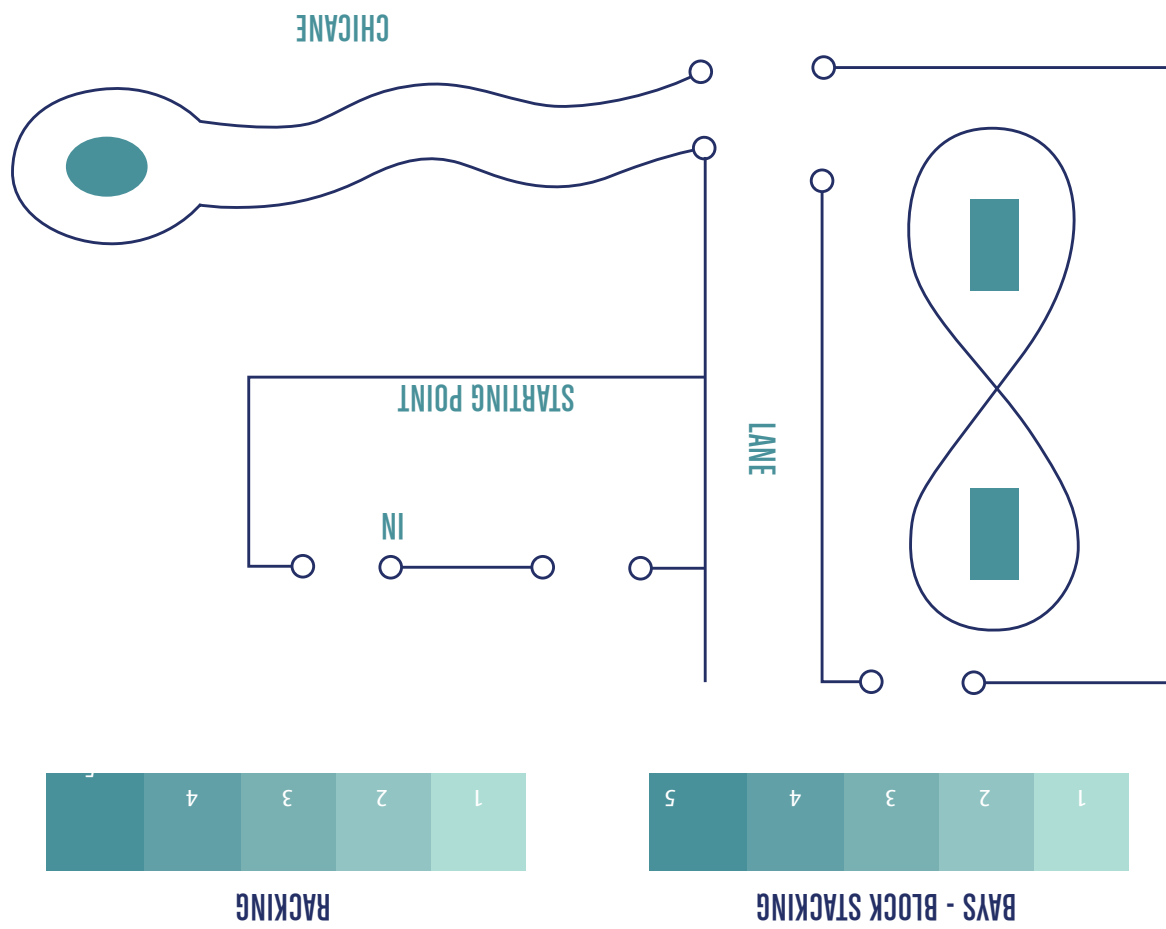
Annex 8: Training Module Summary – Operate A Forklift

TRAINING MODULE SUMMARY: OPERATE A FORKLIFT

THU DUC COLLEGE OF TECHNOLOGY

TT	CONTENT	TIME (hour)			
		Total	Theory	Practice	Note
1	SESSION PLAN 1: FORKLIFT INTRODUCTION 1.1. Forklift components 1.2. Forklift attachments	10	5	5	
2	SESSION PLAN 2: GUIDANCE ON REGULATIONS IN FORKLIFT OPERATION 2.1. Workplace processes, standards and policies 2.2. Safety forklift operation 2.3. Classification and characteristics of goods 2.4. Warehouse diagram and warehouse system	10	5	5	
3	SESSION PLAN 3: FORKLIFT OPERATING PROCESS 3.1. Forklift operating process 3.2. Operating forklifts properly 3.3. Forklift maintaining	30	0	30	
4	SESSION PLAN 4: COMPLETING DOCUMENTS AND REPORT PROBLEMS 4.1. Completing documents 4.2. Report problems 4.3. Storage documents	10	5	5	
Total		60	15	45	

As at 16 June, 2019





CASE STUDY

COMPETENCY-BASED TRAINING AND ASSESSMENT
STRATEGIES IN LOGISTICS (VIETNAM)

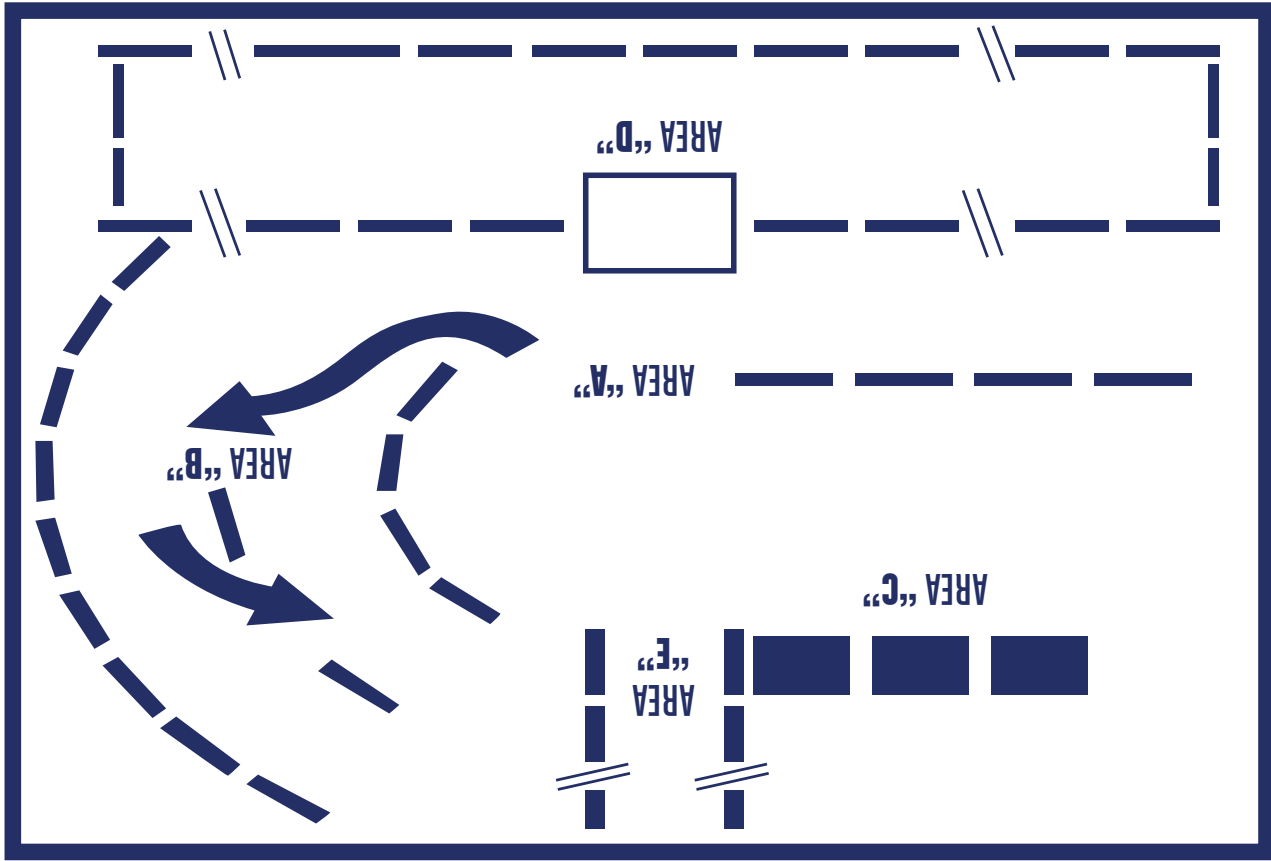
TRIAL RESULTS OF COMPETENCY-BASED
TRAINING DELIVERY

Forklift Driver Performance Test

Operators name: _____ Date: _____

Evaluator's name: _____

Operators ability to perform check-sheet inspection for sale operation of truck Proper use of controls (understands proper technique and proper direction of movement of control to get desired direction of movement	Use check-sheet satisfactorily, checking all items	
	Clutch operation	
	Inching control (auto transmission)	
	Tilt control	
	Lift control	
	Attachment controls	
	Steering techniques for type of machine being used by operator	
	Service brake	
	Parking brake	
	Proper capacity for truck used	
Proper positioning of all controls, switches, parking brakes when leaving machine unattended Selecting loads	Load tilted back against back rest	
	Proper size load for visibility and safe handling	
	Carries load low (just high enough to clear floor obstacles)	
	Smooth starting and stopping	
	Proper speed	
	Sounds horn at intersections and corners	
	Keeps to the right in aisles used for two-way traffic	
	Travels at least three lengths behind other vehicles	
	Handles load in manner to prevent product damage	
	Approaches loads squarely	
Stacking	Stacks straight and squarely	
	Does not tier to high	
	Deposit load safely; does not use excessive tilt action	
	When selecting top load for pickup, uses proper form spread for load	
	Removes load and lowers to save level before making turn to proceed in direction of desired travel	
	Check bridge plates (and dock boards) before crossing	
	Check trailers for proper wheel chocking before entering and proper jack installation of trailers where required	
	Check rail freight cars for proper positioning and safe loading conditions	
	Smooth starting and stopping	
	Maneuvering skills	
	Sharp turns forward and reverse	
	Proper speed	
	Looks in direction of travel	
	Carries forks low	
	Clear obstacles by safe distance	



Annex 7: Tdc Simulated Warehouse And Forklift Training Circuit

- The Vietnamese Dangerous Goods Code

- Environmental Protection Authority (EPA)

Unit 4. Inventory systems

- Labelling and cataloguing

- Estimates and calculations

- Selecting and using communication technology

- Selecting manual handling equipment

- Using pallets

- Using different equipments in warehouse

Unit 5: Picking and processing order

- Receiving information about the products need to select (pickerlist).

- Locating the products in warehouse

- Selecting and using equipments in warehouse

- Selecting and gathering products

- Packaging

- Final labelling

Unit 6. Monitoring picking and processing

- Recording of stock level

- Inspecting the products in accordance with workplace quality assurances

- Handling damaged products (unsuitable items)

Unit 7: Keeping records and documents

- Types of records, documents

- Regulations on keeping records and documents

- Keeping records and documents as requested

- International Maritime Dangerous Goods Code
- Housekeeping tasks
- Workplace Health and Safety (WHS)

Unit 3. Legislation

- Workplace documentation
- Final labelling
- Packaging products
- Selecting and gathering products
- Order picking
- Policies and procedures

Unit 2. Systematic Approach

- Documentation
- Identifying products
- Gathering information
- Labelling and special handling requirements

1.2. Processes “Pick and process order”

- Packaging
- Identifying characteristics of a product
- Picking and processing order

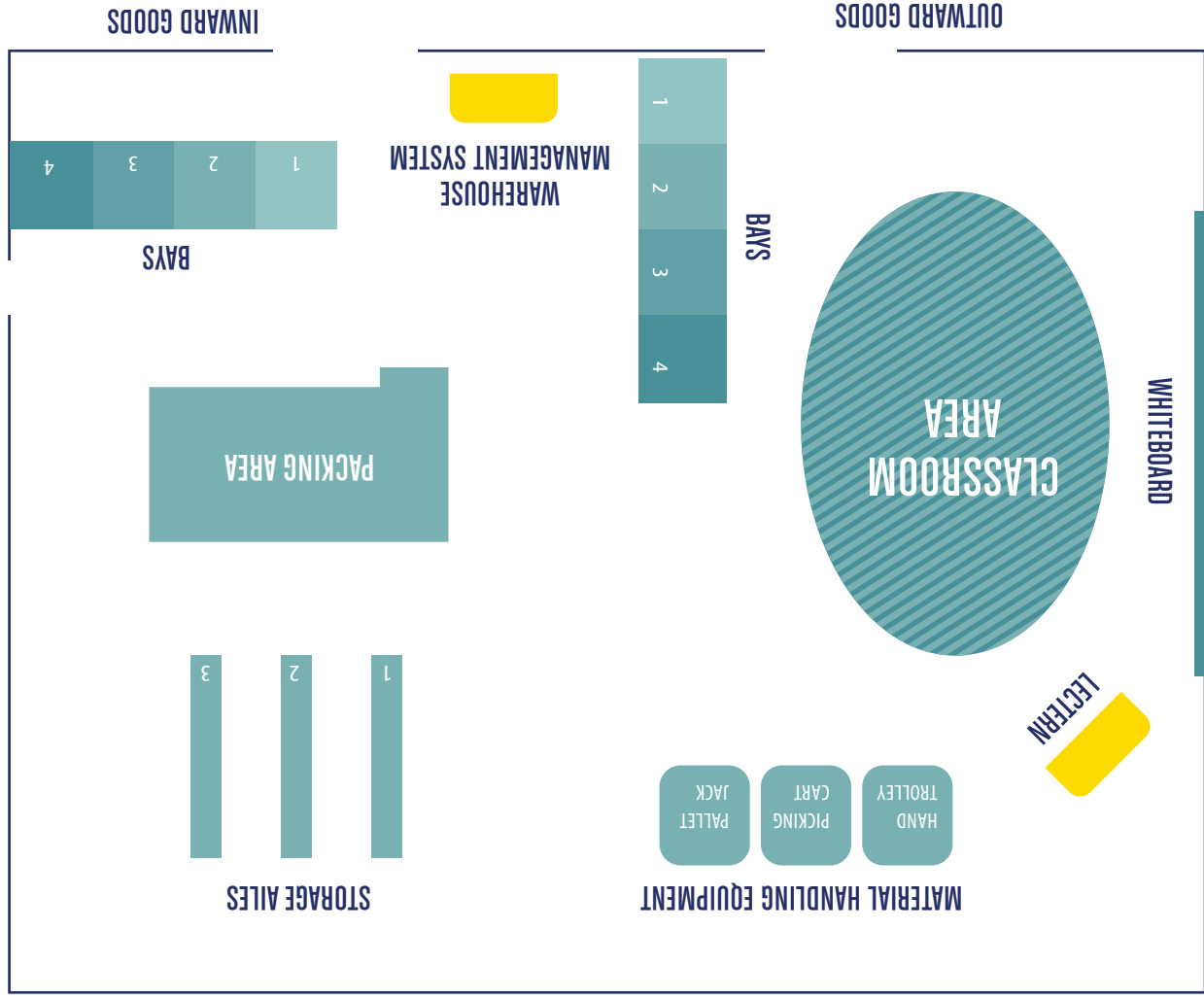
1.1. Products

Unit 1. Overview of products and processes “Pick and process order”

HO CHI MINH COLLEGE OF ECONOMICS

Annex 6: Training Module Summary - Pick And Process Order

HCE DISTRIBUTION CENTER





HCE DISTRIBUTION CENTER

C. PHOTOGRAPHS OF THE SIMULATED HCE DISTRIBUTION CENTRE

significantly affect overall efficiency.

Once orders are picked, they are often checked for accuracy. This step can be included in the packing activity or done as a separate process. Packing includes all the activities required to ensure the product will arrive safely and in good condition. It also includes adding any shipping documentation and labels to the packages.

The shipping process includes everything needed to consolidate packages to the order or shipment, preparing shipment level documents, and loading the carrier's truck.

There are other outbound processes that are sometimes performed, depending on the specific needs of the operation. Some of these include handling of returns, performing value-added-services (like price stickering or gift wrapping), doing assembly work, etc.

B. LIST OF EQUIPMENT FOR THE SIMULATED HCE DISTRIBUTION CENTRE

055 - Pick and process order	
1	Industrial warehouse racks (VND8M x 3)
2	Personal Safety Equipment (PPE)
3	Hand Truck Trolley
4	Pallet Jack
5	Warehouse Trolley cart (x20)
6	Warehouse Bins -set of 100 - all sizes
7	Label maker/machine (x2)
8	Loads/products
9	Tape (Secure)
10	Shrink wrap and wrap
11	Packing boxes
12	Pallets (2)
13	Portable Fire extinguisher 3LTR foam
14	Warning Signs
15	Student enrolment and tuition fees (waived - lot: 18 trial students)
16	Learning Materials (Trial Students - 18 students@1M VND each)
17	Training and Assessment Tools - 18 students @1M VND each
Total	

Order-picking is an especially labor-intensive part of order fulfillment, which can account for between 50-60% of total warehousing costs. Of that, half or more of the costs are attributed to pickers travelling from location to location to gather the materials necessary for fulfillment. A lot of effort in the warehouse design process goes into minimizing picker travel time since it can

Comprised of order fulfillment and shipping, the outbound processes begin when an order is placed by a customer and enters the warehouse processing systems. Processing orders in a warehouse is typically done by the warehouse management system, or WMS, which will first check if the requested items are available to ship. It will dictate all events that are required to fulfill orders including initiating replenishment, coordinating any automation systems, and scheduling picking and shipping activities.

Outbound

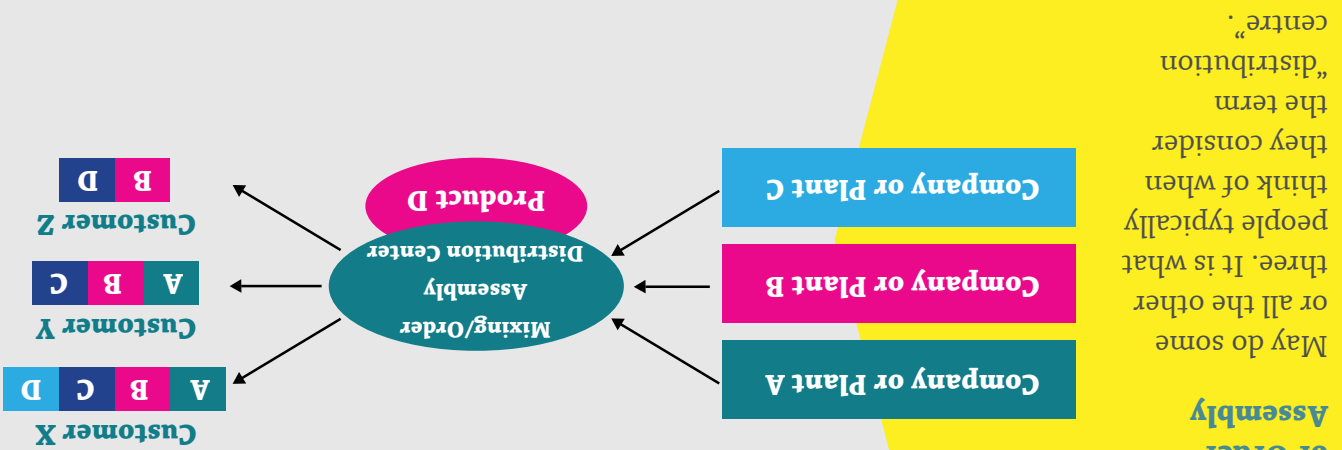
Put-away is the act of placing merchandise to storage and includes determining the actual storage location(s) that will be used, transportation to that location, and confirmation that the putaway was done completely. It is about 15% of total warehouse operating costs. Storage can be into reserve locations for later use or directly into forward picking locations.

Comprised of receiving and storage, the inbound function begins when material is delivered to the warehouse. The Receiving function involves all activities required to bring materials into the warehouse, including unpacking, inspection, and preparation for put-away into storage. Receiving is usually about 10% of total warehouse operating costs.

Inbound

Within a distribution centre, there are two basic functions – inbound and outbound.

Inside a Distribution Centre



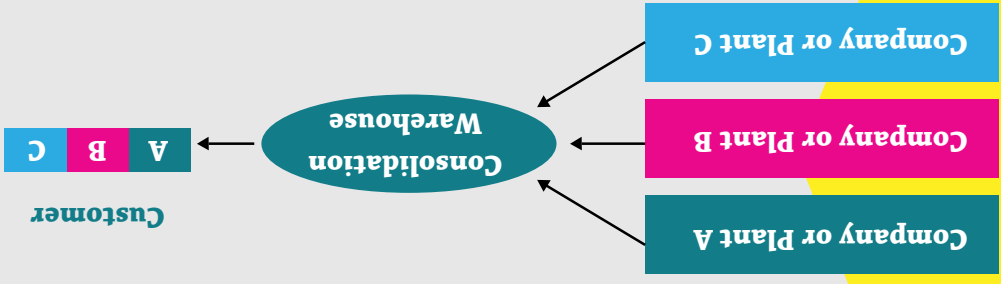
A. BACKGROUND

Types of Distribution Centres

There are four basic types of DCs that serve different purposes:

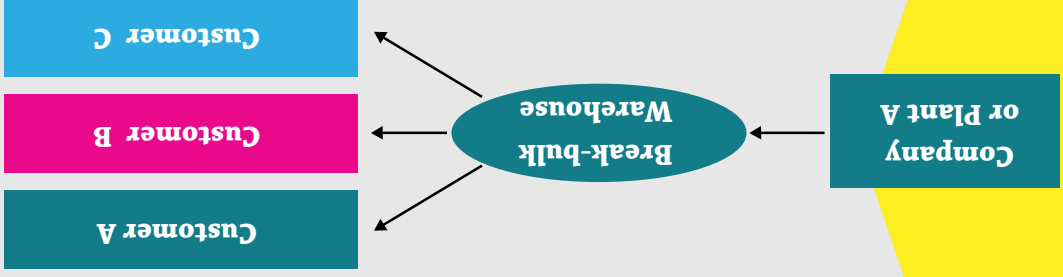
1. Consolidation

Takes in various products from various suppliers and creates consolidated shipments to its customers.



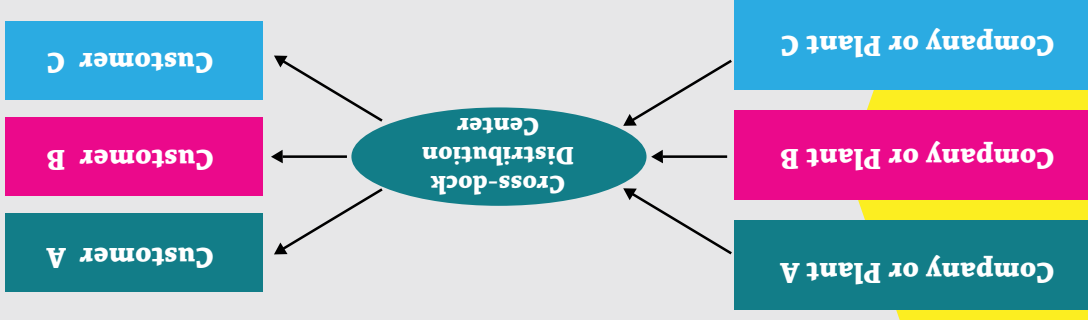
2. Break-bulk

Takes large quantities of a few products and redistributes them in part to various customers.



3. Cross-dock

A distribution centre that holds little to no inventory, but merely redistributes the product it receives.



Time release to focus on the trial Access to Materials Other faculty and administrative support Logistics required	Access to facilities Senior management support Assistance in student engagement Assistance in enterprise engagement
---	--

4. What support did you receive from your partner enterprise?

Input to training materials/training facility Access for site visit	Input to assessment Lots of goodwill
--	---

5. What support did you receive from the CBTA Coaching and Mentoring Team?

Knowledge and expertise Specific Materials relevant to the OS/OSS trial Encouragement and inspiration	Critical feedback Guidance and assistance in design and delivery of the training program
---	---

6. What other knowledge, skills or support do you need to effectively implement the trial?

Time to focus Better understanding of the CBTA approach	Understanding of real situations in Warehouses
--	--

Annex 5: HCE Simulated Distribution Centre

Annex 4: Summary Of Interviews With Trial Teachers/Trainers/Assessors

Total Respondents		7		Category	Teachers/Trainers/Assessors
Mode of Interview		Face-to-Face in Vietnam			
Date of Interview	1st Interview 22 Apr 2019	2nd Interview 15-16 May 2019	Interviewers		
			Lou De Castro Myles Le Anh Trang		

1. How confident are you in the trial?

Not confident	Somewhat confident	Totally confident
5	2	

First Interview

Not confident	Somewhat confident	Totally confident
1	6	

Second Interview

2. What knowledge or skills do you have to effectively implement the trial?

First Interview	Second Interview
Knowledge of Competency model	Competency based training and assessment
OS/OSS unpacking	Linking OS/OSS to actual training delivery
Learning Outcomes development	Better Training program design
Action planning	Learning guide development
Teaching /Lecturing	Assessment tools development
	Ability to identify training materials
	Designing a simulated distribution centre/warehouse and forklift circuit
	Facilitation and training skills
	Good relationship with enterprises
	Familiarity with Material handling including Forklift
	Student engagement and enterprise engagement

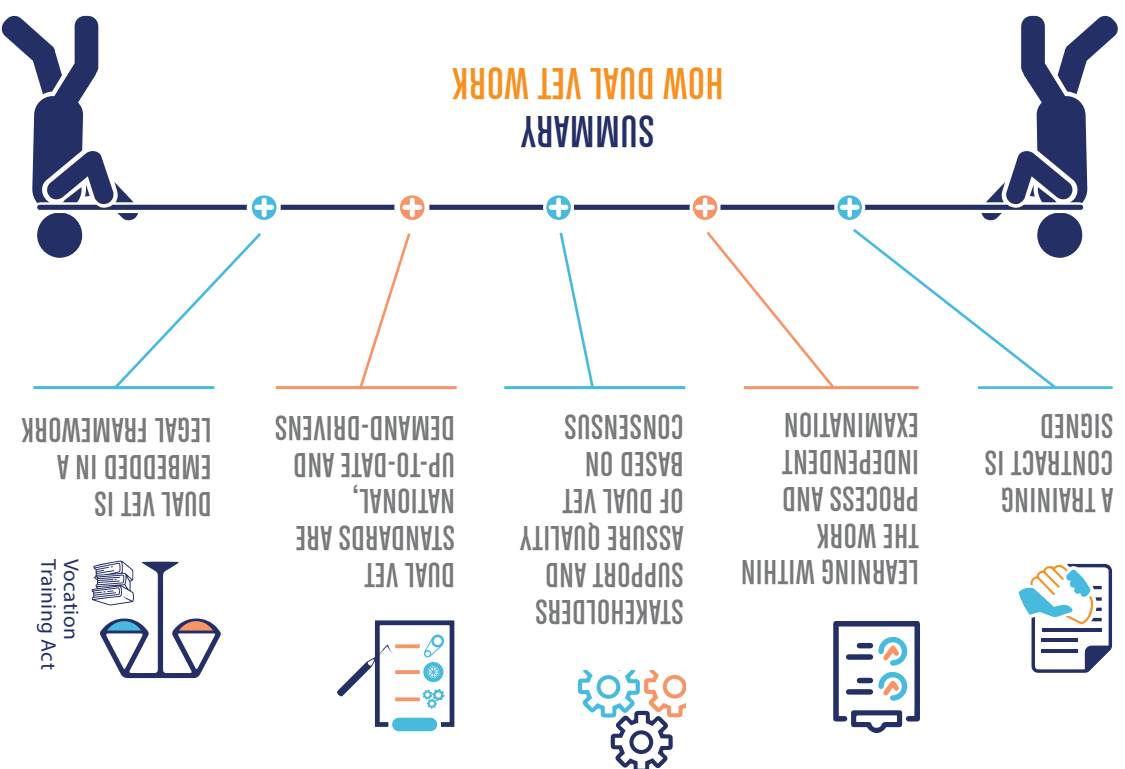
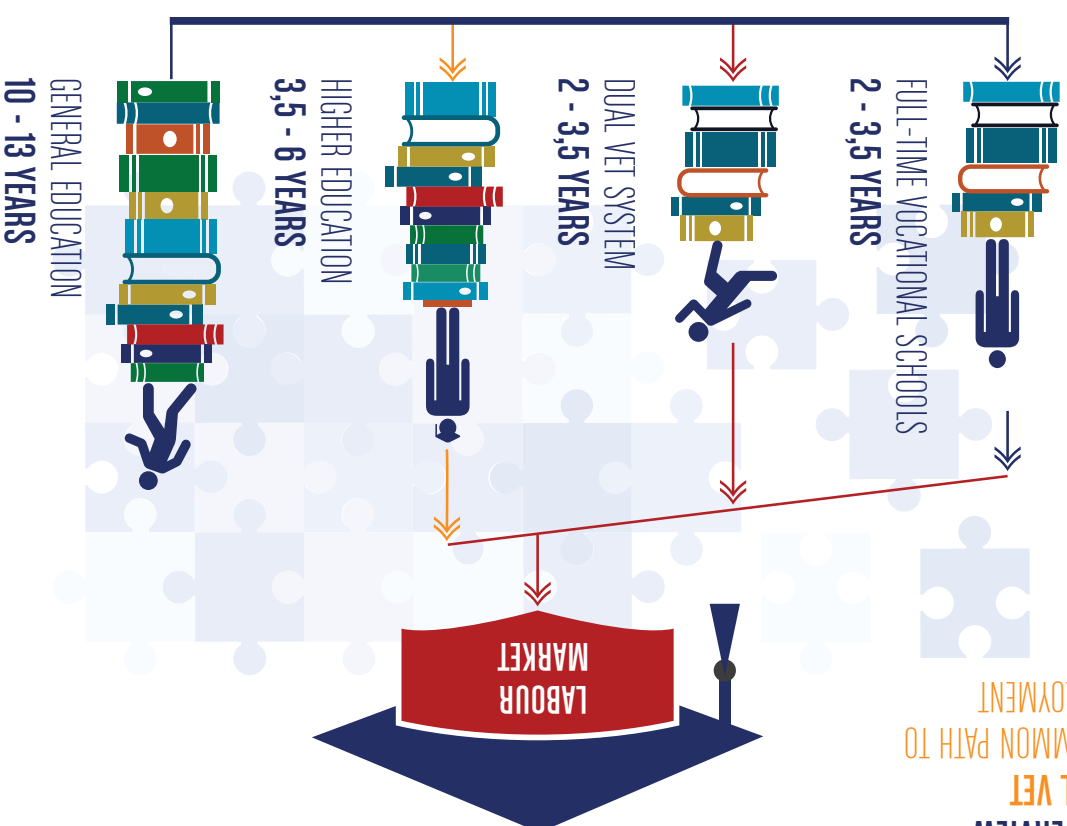
3. What support did you receive from your institution?



SUMMARY

DUAL VET: TWO WORLDS UNDER ONE ROOF

I. OVERVIEW DUAL VET A COMMON PATH TO EMPLOYMENT



they are able to gain great confidence needed for their work which requires a lot of patience and understanding of different characters from the student groups. This confidence is important while teaching so that student doesn't doubt what they are taught as well as encouraging them to work hard and be confident as well.

Action research helps to challenge the teachers to understand what the students know and how they learn

By taking action research, the teachers are challenged to get to understand their students better, what they know and how they learn. This also benefits the students especially the slow learners because the teacher will be able to know how they can help them improve their studies. This is a good thing because it will also build a better relationship with the students and encourage them to do better.

Action research help to sharpen teachers reasoning capabilities

The teachers are able to have their reasoning capabilities sharpen by taking the action research. This helps them give their students the best teaching and thus allowing they become better thinkers in future. Having better reasoning capabilities also help in the development of disposition and to self-monitor their teaching practices to make it more professional.

Action research help to increase problem solving skills of the teachers

By undertaking this action research, the teachers become more armed with problem solving skills which they can apply to solve conflicts among the students or fellow teachers. This is also important in their families allowing them to be better problem solvers in their own families. There are so many other benefits of action research and those discussed in this article are just among the many benefits. Most schools are encouraged to allow the teachers undertake the action research as often as possible to improve the quality of education of the students.

REFERENCES

1. Rowell, Lonnie L., Polush, Elena Yu, Riel, Margaret, Bruewer, Aaron (2015-02-03). "Action researchers' perspectives about the distinguishing characteristics of action research: a Delphi and learning circles mixed-methods study"; *Educational Action Research*. 23 (2): 243–270. doi:10.1080/09650792.2014.990987.
2. Jump up to: a: b Margaret Riel (mriel@pepperdine.edu). "Centre for Collaborative Action Research"; *cadres.pepperdine.edu*. Retrieved 2019-05-17.
3. Mertler, Craig A. *Action research : improving schools and empowering educators* (4th ed.). Los Angeles. ISBN 9781452244426. OCLC 855491780.
4. Fine, Michelle (2018). *Just Research in Contentious Times: Widening the Methodological Imagination*. Teacher College Press.
5. "1: Action Research Journals | Home | Action Research Tutorials - CCAR"; *ccar-tutorials*. Retrieved 2019-05-17.
6. "Practitioner Research"; *Social Publishers Foundation*. Retrieved 2019-05-17.
7. "Resources | Understanding Action Research | Tutorials"; *ccar-tutorials*. Retrieved 2019-05-17.
8. <http://benefitof.net/the-benefits-associated-with-action-research-in-education/>



Action research is of great importance to the teachers because by carrying out this research,

Action research helps teachers gain confidence in their teaching

relationships even with the students and other staffs. During the action research, most teachers are able to learn how to know and cope up with the culture of schools they teach. This is very important because it helps them to avoid conflict with the students as well as the school management. This in return allows the teachers build better

Action research helps teachers understand the culture of schools they teach

Action research in education is of great importance because it allows the teachers improve on their teaching while the students improve their reading as well as their studies in general due to the improved teaching skills of teachers. This form of research is meant to solve progressive problems or immediate problems which are meant for community improvement or individual benefits in education field. The action research is most of the time conducted by professional researchers to make the process as successful as possible. There are so many benefits that are associated with action research in education. Some of them are discussed in this article in details below:

THE BENEFITS ASSOCIATED WITH ACTION RESEARCH IN EDUCATION

- Collaborative Action Research
 - Participatory Action Research
 - Community-Based Action Research
 - Youth Action Research
 - Action Research and Action Learning
 - Participatory Action Learning and Action Research
 - Collective Action Research
 - Action Science
 - Living Theory Action Research
- of describing action research.
- practice. As designers and stakeholders work with others to propose a new course of action to help their community improve its work practices. Depending upon the nature of the people involved in the action research as well as the person(s) organizing it, there are different ways

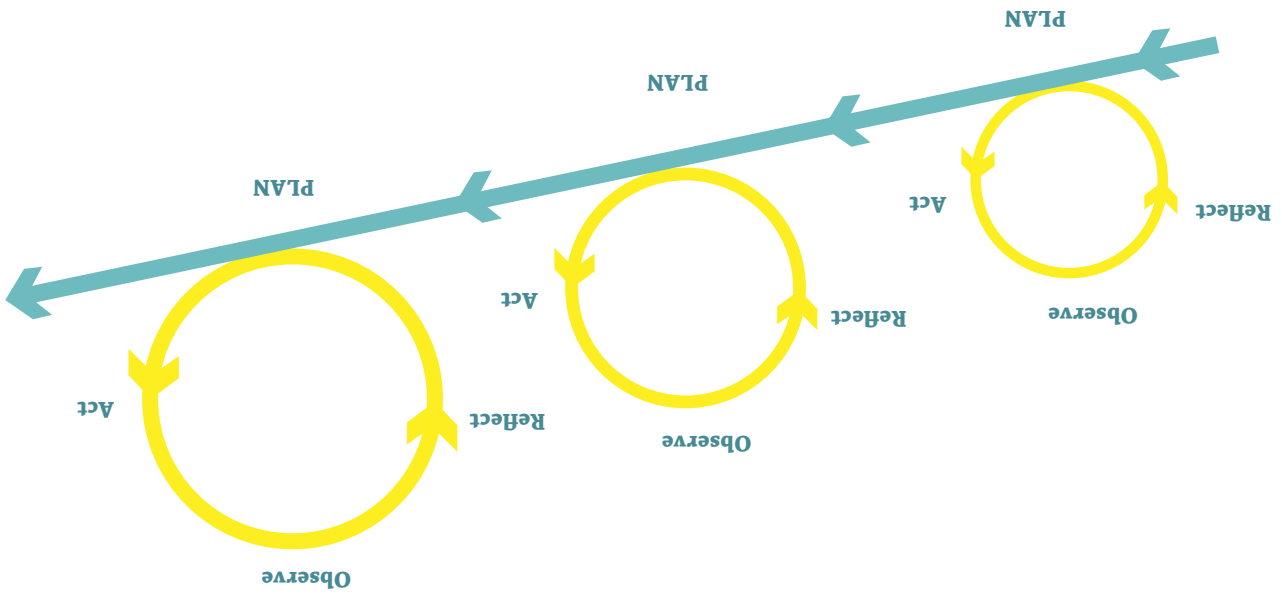
Action research involves actively participating in a change situation, often via an existing organization, whilst simultaneously conducting research. It can also be undertaken by larger organizations or institutions, assisted or guided by professional researchers, with the aim of improving their strategies, practices and knowledge of the environments within which they

Action research enlists others and works to create a democratic sharing of voice to achieve deeper understanding of collective actions. It is a process of sharing finding with the community of researchers. This can be done in many ways, in journals, on websites, in books, in videos or at conferences. The Social Publishers Foundation provides support for this process.

This action is designed to create three levels of change: (1) self-change as the only subject of action research is the person who conducting the research. This person is seeking to be better understand the effects of their action in social settings and to engage in a process of living his or hers values. The second level is a collective process of understanding change in a classroom, office, community, organization or institution.

Action research practitioners reflect upon the consequences of their own questions, beliefs, assumptions, and practices with the goal of understanding, developing, and improving social practices. and fact-finding about the result of the action".

Kurt Lewin, then a professor at MIT, first coined the term "action research" in 1944. In his 1946 paper "Action Research and Minority Problems" he described action research as "a comparative research on the conditions and effects of various forms of social action and research leading to social action" that uses "a spiral of steps, each of which is composed of a circle of planning, action



Annex 2: Action Research - A Brief Introduction

4. Other data gathering tools

As appropriate, image-based methods will be used as data sources which may include photographs and videos which will provide powerful extensions of the observation.

3. Small survey with students (Question Bank)

a) General information

Gender:	
Age	
Residential Address	
Course in college	Year at the college
Ethnic group	
Learning assistance requirement (if any):	

b) Satisfaction with the training (Multiple choice questions)

How did you know about this trial training program?				
Referred by family or friend	Media, (including social media)	Leaflet or brochure	Direct invitation from the institution	Others (please specify)
What motivated you to participate in the trial training program?				
Gain new knowledge or skill	Better chance of getting a job	Interested to assist the trial	Others (please specify)	
Overall, how satisfied are you with the training?				
Very satisfied	Satisfied	Neutral	Dissatisfied	Very dissatisfied
What are the best parts of the training?				
Trainer	Learning Environment	Learning Methods	Learning Materials	Others (please specify)
To what degree has the training increased your knowledge and skills?				
Very much	A little	Neutral	Not much	Not at all
If the training is to be conducted again, would you recommend this to others?				
Strong agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree

c) Stakeholder engagement

- To what extent do students engage in the trial?
- How can students engage more effectively?
- To what extent do partner enterprises engage in the trial?
- How can they engage more effectively?
- To what extent do other stakeholders engage in the trial?
- How can they engage more effectively?

2. Observation Checklist

a) Trial Delivery Trainers/Assessors

- Interest, support and commitment from the participating institution management
- Interest/commitment of the trial delivery teachers/trainers/assessors
- Level of confidence of the teachers/trainers/assessors during the trial
- Level of engagement of the teachers/trainers/assessors in the coaching and mentoring sessions

b) Enterprise Partners

- Interest of the partner enterprise management
- The level of interest of the employers
- The level of confidence of the employers in delivering the trial

Data and Evidence Gathering

Primarily, the Core Team will gather the data and evidence and will use the following tools:

1. Structured/unstructured interviews (individual and group) and observation: Question Bank

a) Management support (Institution and Partner Enterprise)

- How committed are you to the trial?
- What direct resources would you/did you provide to the trial? (human resources, facilities, financial, equipment, goodwill etc)
- How does your institution/enterprise allocate these resources?
- How do you feel about your participation in the trial?
- What are the challenges and opportunities for your institution/enterprise in participating in the trial?

b) Delivery Capacity

- How confident are you in implementing the trial?
- What knowledge or skills do you have to effectively implement the trial?
- What support did you receive from your institution?
- What support did you receive from your partner enterprise?
- What support did you receive from the CBTA Coaching and Mentoring Team?
- What other knowledge, skills or support do you need to effectively implement the trial?

Process and Approach

An Action Research (AR) approach will be used in the monitoring and evaluation process that integrates both qualitative and quantitative data and evidence gathering. AR provides a platform for all participants and stakeholders to connect with the issue and develop reflective techniques in understanding and dealing with those issues. This also allows for the Core Team to be active players in providing guidance and assistance in resolving those issues as they conduct the trial.

Quantitative data will mostly be collected through direct and secondary source, i.e. trial participants, partner enterprises and relevant stakeholders. The evaluation adopts a mixed method in collecting qualitative data including structured and unstructured interviews and observation using a question bank as outlined in this document. A small survey of cohort students will also be conducted.

Baseline information will be drawn from the learning survey conducted in the beginning of Activity 2 and on information provided by the trial participants. This will be validated at the first face-to-face session.

Evaluation matrix	Giảng viên/ Đánh giá viên	Doanh nghiệp đối tác	Học viên
Indicators	Trainers/Assessors	Partner Enterprise	Students
Management Support	Level of support from institution management	Level of support from partner enterprise management	
Delivery Capacity	Level of capacity to deliver the CBTA training program	Level of capacity to engage and involve in the CBTA training program	Level of satisfaction in the CBTA training program
Stakeholder engagement	Level of effectiveness of the stakeholder engagement	Level of effectiveness of the stakeholder engagement	Level of effectiveness of the stakeholder engagement

Monitoring and evaluation will be conducted throughout the trial period.



Annex 1: Monitoring and Evaluation Framework - Activity 3 (Trials)

Date: 15 April to 15 June 2019

Location: in participating colleges and their partner enterprises, Ho Chi Minh City, Vietnam

Framework

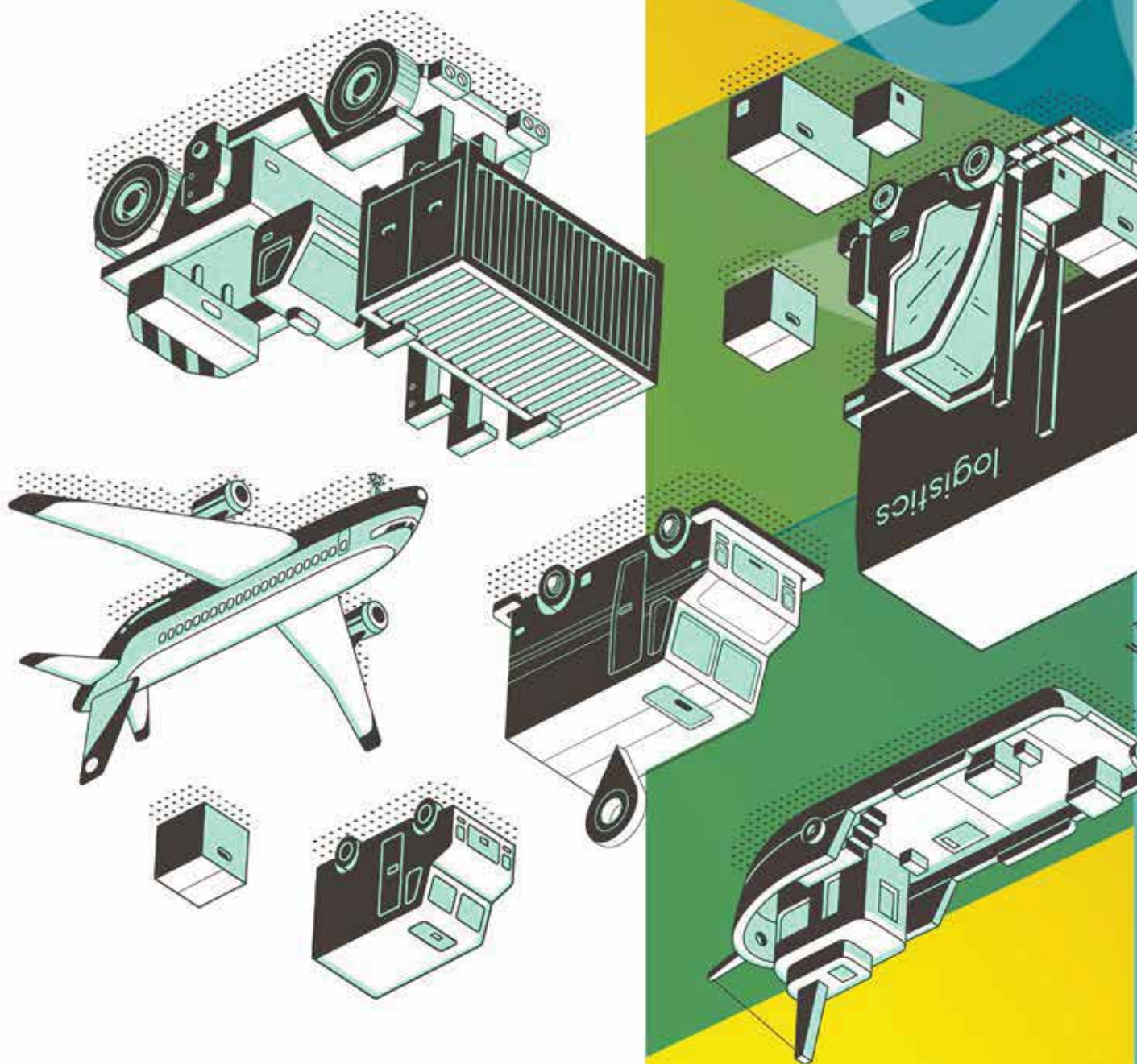
The trial will use a Monitoring and Evaluation framework aimed to:

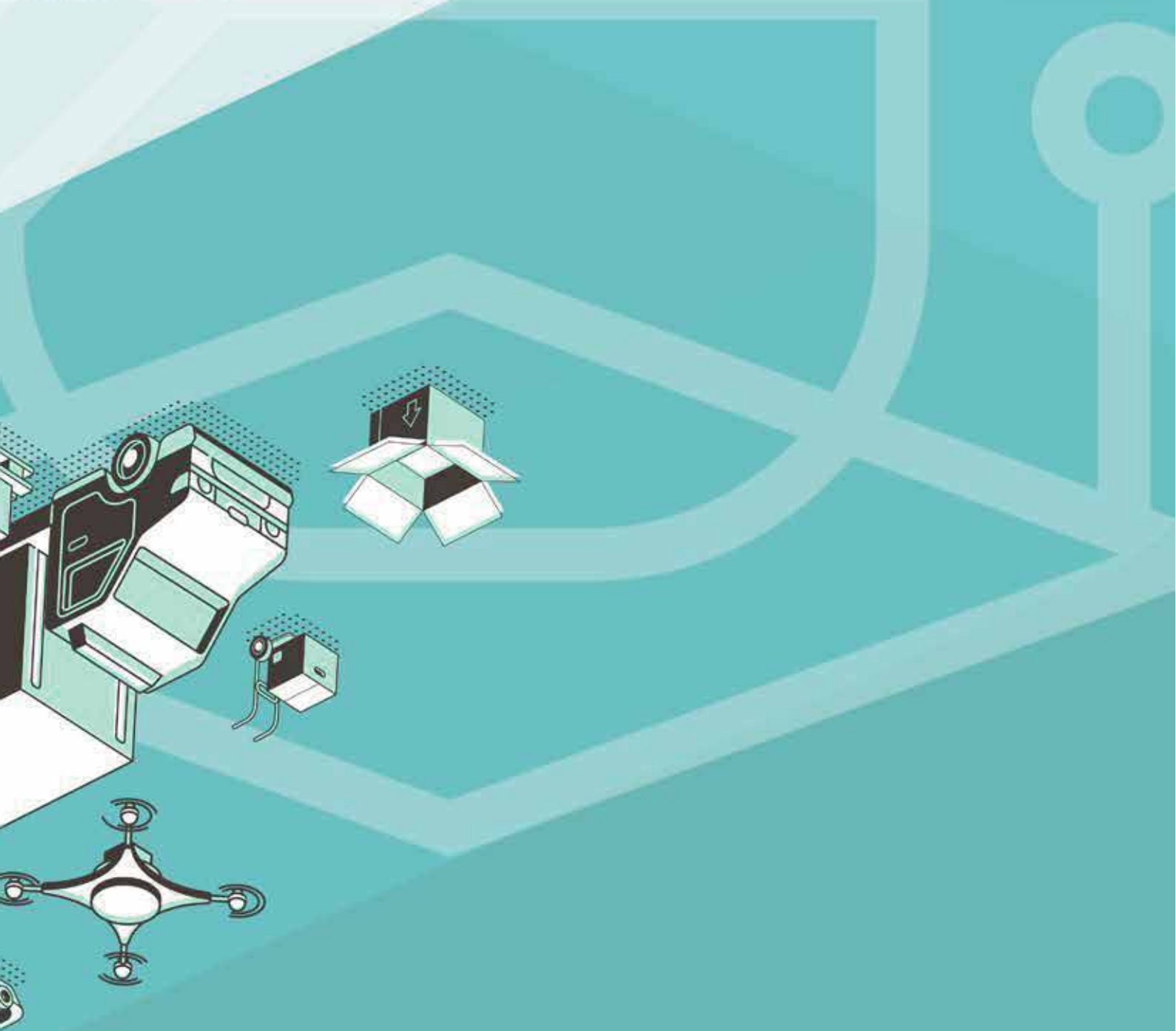
- Support the trial development and implementation
- Measure the level of effectiveness of the implementation of a CBTA model
- Identify key challenges and opportunities
- Identify success factors and improvement elements
- Inform the case study

During the trial, the Team will collect data and gather evidence focussed on the following dimensions:

- Level of acceptance of the model from partner enterprises
- Level of acceptance of the model from Institute trainers/teachers/assessors
- Level of acceptance of the model from cohort of students

Unlike traditional training design, the competency model places emphasis on what a person can do in the workplace after completing a training program. Therefore, this trial should be viewed from the perspective firstly of the partner enterprises, who will (potentially) hire the students. The second dimension is from perspective of the trainers/teachers and assessors who will be responsible for the training and assessment delivery. Finally, from the perspective of the cohort of students who will be the primary beneficiaries of the CBTA model.





ANNEXES

7. Stimulate and support effective student engagement strategies that build motivation, learning career pathways, and outcomes that promote retention, completion and skills utilisation

For Industry Stakeholders:

1. Promote an understanding of the CBTA model among industry enterprises and the key role of VET providers in the process.

2. Showcase innovative approaches focusing on industry's role in supporting training quality as demonstrated by participating enterprises in the trials and highlighting the development of competency-based short courses aligned with OS/OSS, demand-driven and industry-led.

3. Promote engagement activities among industry enterprises and VET providers that encourage practical partnerships and collaboration to ensure training quality and relevance, including on the direct role of enterprises in competency-based assessment validation. Encourage and support VET provider engagement at operational level.

4. Encourage industry enterprises to support VET providers by providing access to industry facilities through site visits and/or use of relevant equipment where appropriate to ensure quality training delivery.

5. Conduct events and activities that profile the industry and raise awareness about occupations and career pathways, especially among young people.

2. Showcase innovative approaches focusing on management commitment and support from VET institutions as demonstrated by TDC and HCE and highlighting the trial outcomes that demonstrate the opportunity to develop short courses aligned with OS/OSS, demand-driven and industry-led.
3. Foster a culture of coaching and mentoring among VET colleges to assist a critical mass of the VET workforce in developing technical and soft skills in CBTA development (e.g. creativity, collaboration, adaptability, time management, systems and design thinking, problem-solving).
4. Develop a central repository of contemporary CBTA learning and teaching materials appropriate to the identified Logistics occupations and make these available to VET providers.
5. Assist VET institutions in identifying and accessing resources to develop relevant and appropriate training equipment and facilities that will enable the implementation of the competency-based model.
6. Promote engagement activities among VET institutions and industry enterprises that encourage practical partnerships and collaboration to ensure training quality and relevance, including on the direct role of enterprises in competency-based assessment validation. Encourage and support industry enterprise engagement at operational level.

- o Unpacking of OS/OSS
- o Development of learning outcomes
- o Preparation of learning and assessment materials
- o Contemporary teaching/training strategies and student engagement techniques
- o Engagement with industry enterprise

1. Further conduct capacity building initiatives and practical learning opportunities to assist the VET Workforce (teachers/trainers/assessors) to develop skills in competency-based training design and planning including on:

TVE stakeholders

- The following key recommendations address and connect with the above discussions:
 - o Engagement with thirty-three (33) VET students (Male/Female:18/15) who successfully received the level of competency required for the relevant OS/OSS.
 - o Since the trial, TDC has planned to offer the Forklift Operator as a short course and HCE is exploring the integration of the Pick and Process Order as part of a skills set in a Logistics short course. These can be good exemplars for the development of short courses that are aligned to industry standards in response to current industry demands.
 - o Stronger partnerships and relationships between the VET institutions and the enterprises.
 - o Establishment of forklift circuit for training operators complying with industry standards.

• A showcase day conducted at the completion of the trial period on 14 June 2019 highlighted participants' outputs and outcomes. The showcase featured a snapshot of competency skills gained by the student cohort for the two training programs. It was well-attended by representatives from government, industry, trial participants and their communities, and the media.

• The trials highlighted the need to continually promote Logistics as an industry of choice for women and men as well as a need to showcase and highlight career pathways in the industry. With a better knowledge and understanding of Logistics occupations and careers, the student cohort can act as ambassadors in raising awareness about available career pathways. The level of enthusiasm from the students to embrace the competency-based concept through the trial has been highly encouraging.

• The aim and purpose of the trial was achieved, met participants expectations, and provided relevant learning opportunities for stakeholders as agreed. Every opportunity that informed participants of any processes and content developed as the trial progressed provided a common understanding of the competency model and the approach used.

• The support of senior management from trial institutes and their partner enterprises has been a significant factor in the whole process. The high level of commitment of the trial teachers/trainers/assessors have translated into successful outcomes for their student cohorts and created increased interest for young people to undertake Logistics training or seriously looking at their job and career aspirations.

- The trial produced key outputs and outcomes including the following:

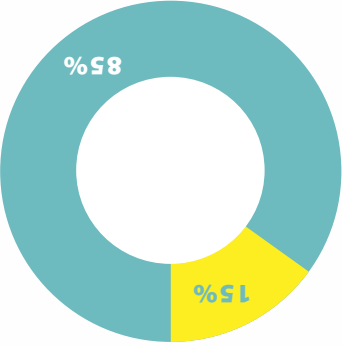
o Development of two competency-based training modules/programs aligned to OS/OSS.

o Production of a training video on forklift operation available to other VET institutions.

o Increased capacity for participating teachers/trainers/assessors in the design and delivery of a competency-based model training program.

o Establishment of a simulated warehouse/distribution centre complying with

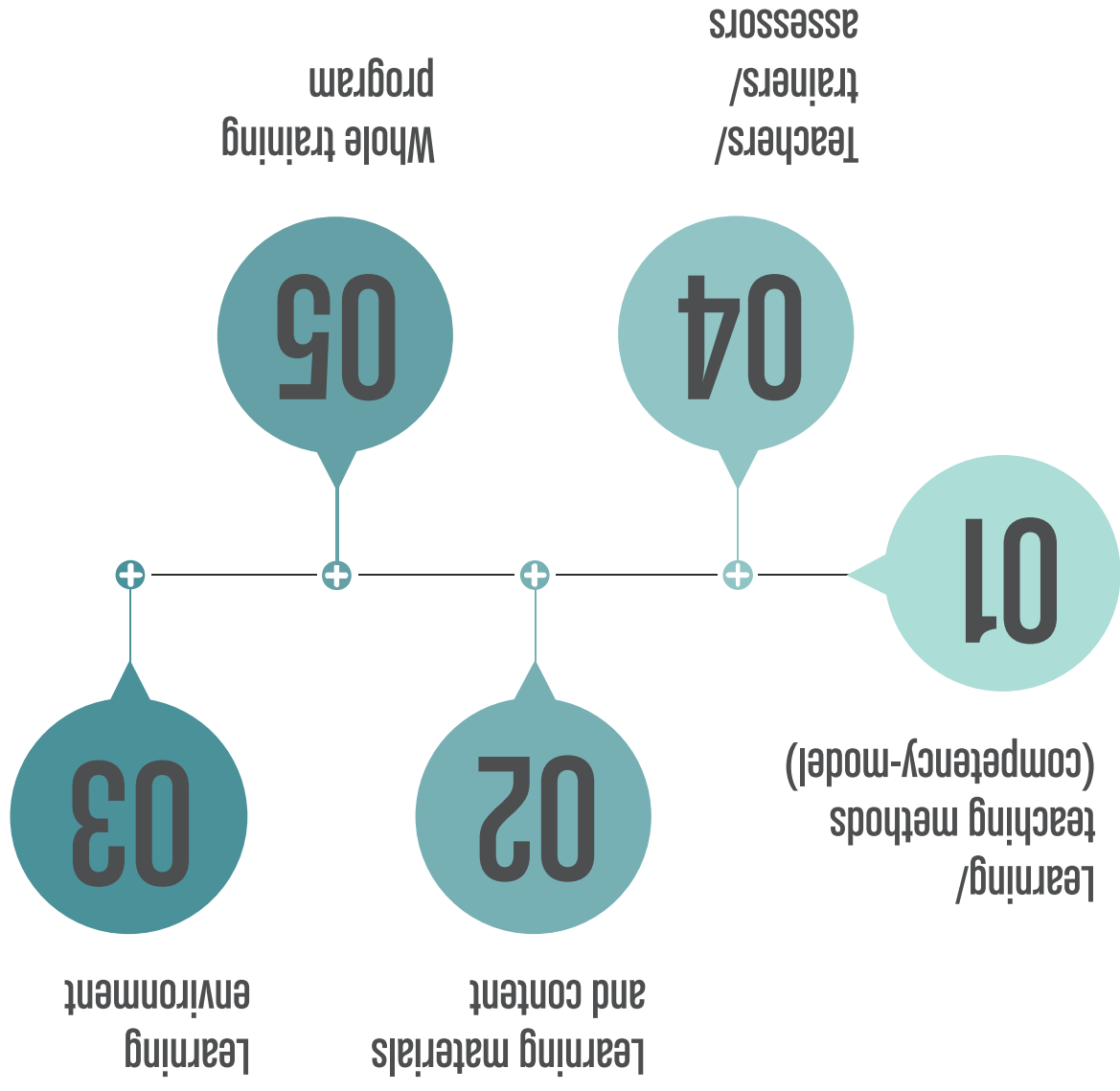
SATISFACTION





CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

- The students also considered that the best parts of the training were primarily the following elements (in order of their response):

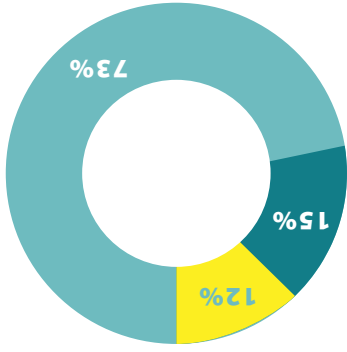


- They understand that one module may not be enough to get a job but can provide a new or innovative learning experience and an opportunity to gain new knowledge or skill. Identifying their job seeking strategies was not part of our scope of the CBTA initiative.

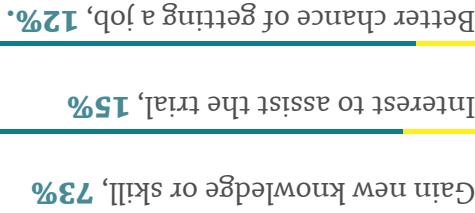
- Based on our conversations and interactions with the students] like any young people hoping to join the workforce they are in continuous search of knowledge/information that will assist their job futures. Graduating students from HCE who participated in the trial may have a gained some knowledge and this may assist their future job seeking strategies.

- During the trial period and in impromptu forums, the Core Team met with the student cohort and shared knowledge and expertise on learning and career pathways about the Logistics and its allied industries. The students were raising questions such as: what are the trends in the industry, what are entry-level jobs, what skills are needed to move

Gain new knowledge or skill
Interest to assist the trial
Better chance of getting a job



MOTIVATION



- up the Logistics enterprise, what are the other occupations and careers available in the industry, can women be managers in a warehouse, where do you go to find out about these things?
- There was great enthusiasm among the students to be part of a Logistics supply chain future that values careers not just jobs. This enthusiasm needs to be harnessed further by industry stakeholders through better profiling and showcasing of occupations and careers. Teachers/trainers also need to understand these industry trends and issues so they can be able to assist in turning that enthusiasm that will support real career outcomes.

Institute engagement with partner enterprises ensures the relevance of training

• Engagement with partner enterprises occurred throughout period which included clarifying the enterprises' role in the trials. This assisted in further refining the training tools and delivery approaches ensuring further relevance to industry requirements.

• Representatives of partner enterprises also provided feedback on the learning materials and methodologies which highlighted the diversity of their contexts and their different levels of understanding about the concepts of CBTA. It was however acknowledged that their core business is in logistics services and not in VET.

• They generously gave their time and highly appreciated their role in the validation of student assessment activities against the learning outcomes as identified for the relevant OSS. Validation activities were conducted at the training institutions' sites and the enterprises embraced their role with total commitment to ensure quality delivery.

• As highlighted in the interviews, partner enterprises were mostly focused on ensuring that the training produce skilled people with the right attitude and the right skills – competent people. In their engagement with the students, all were convinced that the selection of the cohort impacted on this and were remarkably impressed with students' performance during the assessment validation process. A specific enterprise even offered to provide jobs to the students right on the assessment day!

Effective student engagement create better learners and produce positive outcomes for all stakeholders

• Generally, student engagement is predicated on the belief that learning improves when students are inquisitive, interested, or inspired.

• Student engagement refers to the degree of attention, curiosity, interest, optimism, and passion that students show when they are learning or being taught, which extends to the level of motivation they have to learn and progress in their training. Engaging students to enrol in one training program/module can be challenging. The engagement of existing students made it easy to achieve the target number of cohort required to conduct the trials.

• The gender breakdown of the student cohort presents a notable data: 15 females and 18 males. For the forklift female students, these could highly likely the only female students in forklift operation in Vietnam.

• In a survey of the 33 student cohort participants, their motivation to participate in the trials are based on the following reasons:

training programs. These have been branded by both colleges as their own with acknowledgement of Aus4Skills, Strategix and QUT.

Access to relevant industry standard Logistics training equipment and facilities are extremely necessary

- It was initially assumed that the required facilities and equipment available at the partner enterprises would be easily accessible during the trials. This proved challenging for various reasons and in diverse contexts, including likely distractions to business operations. While some partner enterprises were able to host brief site visits for the students, the learning needs of the cohort and the diverse safety policies of the partner enterprises required time to integrate into the training program. Some safety policies are very specific to certain enterprises.

- The trial teams then opted to integrate only the minimum workplace health and safety standards in the training program as referred to in the OS/OSS. As we progressed through the trials, we advised participant trainers to refer to these standards before starting and finishing training sessions with students.

- Applying workplace health and safety, and wearing personal protective equipment (PPE) needed to be developed as trainers' habits as they are part of standard operating procedures (SOP) for the Logistics industry and its workforce. Partners enterprises also provided additional specific information to the students as required (for example during site visits).

- Similarly, partner enterprises wanted to ensure that there was ample time for students to understand and practice on required material handling equipment [in both OSS] outside the enterprises. These required a lot of discussions and clarification as the trial progressed. It was agreed that relevant training equipment and facilities needed to be made available in the institutes' premises to support student engagement and the training delivery.

- Both colleges provided training sites and rooms over the trial period. The trial teams also developed a priority training equipment list. Supported by Aus4Skills through the CBTA initiative, trial teams rented a forklift truck and procured simulated distribution centre/warehouse items.

- Guided by the Core Team, the trial teams worked together and built a simulated distribution centre (DC) using industry standards in warehouse design at HCE. Turning one of the HCE classrooms into a simulated distribution centre. They also designed and developed a simulated open warehouse with standard loads and shelves, and created a forklift training circuit at TDC.

- Both the simulated distribution centre and the simulated open warehouse forklift training circuit proved to be very effective strategies that supported student and enterprise engagement.

(see Annex 5: HCE Simulated Distribution Centre; Annex 6: Training Module Summary- Pick and Process Order;

Annex 7: TDC Simulated Warehouse /Forklift Training Circuit; Annex 8: Training Module Summary – Operate a Forklift)

fees for student participants and provided access to relevant training facilities to support the trials. As well, they released the teachers/trainers/assessors from their usual roles to focus on the activity and also provided additional faculty support.

Coaching, mentoring and access to ongoing learning opportunities can assist in building the capacity of CBTA teachers/trainers/assessors

- The primary mode of coaching and mentoring was through face-to-face activities over three blocks of 5-day sessions during the period April to June 2019. These were supported with on-line mode using telephone/voice applications, video/skype teleconferencing, email and other relevant digital platforms.

- Trial institutions and their partner enterprises provided relevant information to the Core Team that enabled the development and implementation of coaching/mentoring strategies for the trials in real time.

- The trial teachers/trainers/assessors highly valued the coaching and mentoring element of the trials as this facilitated in building capacity and in developing critical thinking skills that allowed for the resolution of problems and issues that surfaced during the trials.

- During the face-to-face coaching and mentoring sessions with the trial trainers, the Core Team also provided additional learning sessions about contemporary teaching approaches and student engagement to assist student retention and completion in the trial. This were highly appreciated despite additional hours of work and learning for the training team.

Availability of CBTA learning materials is an important element to quality delivery

- The two trial training teams refined their draft training programs and further developed learning and assessment tools. As they noted, they have had nil to minimal exposure to CBTA in Logistics aligned to industry standards other than what they experienced in the CBTA initiative. This was both a challenge and an opportunity. Coaching people to do something new requires a lot of commitment from all parties and offers a wonderful opportunity to be trailblazers in a complex space and time as well as discover resolutions in the midst.

- Everyone acknowledged that the way to address the situation was either: 1) develop new materials and tools or, 2) use exemplar materials from an Australian registered training organisation (RTO), The latter was the most suitable given the context (Australian VET is system is industry-led and competency-based) and constraints of time and capacity of the trial trainers.

- Strategix Training Group provided some of the exemplar materials and the trial teams used these as the basis for the development of their own materials in the context of Vietnam and the specific OS/OSS. Guided by the Core Team, the trial teams also asked partner enterprises to provide input in refining materials and assessment tools.

- Resultant guides and materials were used and became important elements in the delivery of the trial

- Management commitment, support and resources provided by the trial institutions (both tangible and intangible) ensured that the trials are conducted as priority activities.
- To ensure appropriate administrative requirements are met, the institutions waved enrolment

Management commitment and support from the institutions are critical to success

(See Annex 4: Summary of Interviews With Trial Teachers/Trainers/Assessors)

- OS integrate in the delivery Vietnamese training programs and qualifications for key Logistics occupations (i.e. Logistics Administrative, Warehouse Operator, etc).
- The trial provided an opportunity for everyone involved to develop and establish an understanding of the competency model aligned with the Asia Pacific Cooperative (APFC) and validated OS/OSS currently in discussion. The key goal was to ensure the quality of skills training delivered responds to industry standards.
 - The base strategy established a method of training that focuses on a learner's ability to receive, respond to and process information in order to achieve competency. It was geared towards the attainment and demonstration of skills to meet industry-defined standards, rather than to a learner's achievement relative to that of others.
 - Each trial training team identified key elements of the CBTA design that are aligned with the selected OS/OSS. The choice of the specific OS/OSS was primarily dependent on their capacity and ability to unpack the OS/OSS, develop learning outcomes, design assessment criteria and tools, identify the volume of training as appropriate to those outcomes; and, develop learning guides and appropriate assessment strategies and tools.
 - The team approach provided an efficient value-adding strategy and complementarity of skills with each other within a very short period of time. With a high personal and professional commitment to be involved in something new, they further developed their confidence to deliver as well engage with students and partner enterprises as the trial progressed.
 - Within the parameters of identified Logistics occupations, they analysed available information and pursued their focus in the context of their institutions to commence planning and training design. Identifying learning outcomes, developing assessment matrix, and lesson planning all ensured quality delivery as applied during the trial.



• The following findings on the level of effectiveness of the CBTA trial implementation were based on resultant information and data gathered from interviews, group observations, participants' feedback, and small survey during the trial. Key result areas expected and captured include:

- o Level of acceptance of the model from partner enterprises.
- o Level of acceptance of the model from Institute trainers/teachers/assessors.
- o Level of acceptance of the model from cohort of students.

• Unlike traditional training design, the competency model places emphasis on what a person can do in the workplace after completing a training program. Therefore, this trial should be viewed from the perspective firstly of the partner enterprises, who will (potentially) hire the students. The second dimension is from the perspective of the trainers/teachers and assessors who will be responsible for the training and assessment delivery. Finally, from the perspective of the cohort of students who will be the primary beneficiaries of the CBTA model.

Effective planning positively impacts on quality delivery in a CBTA model

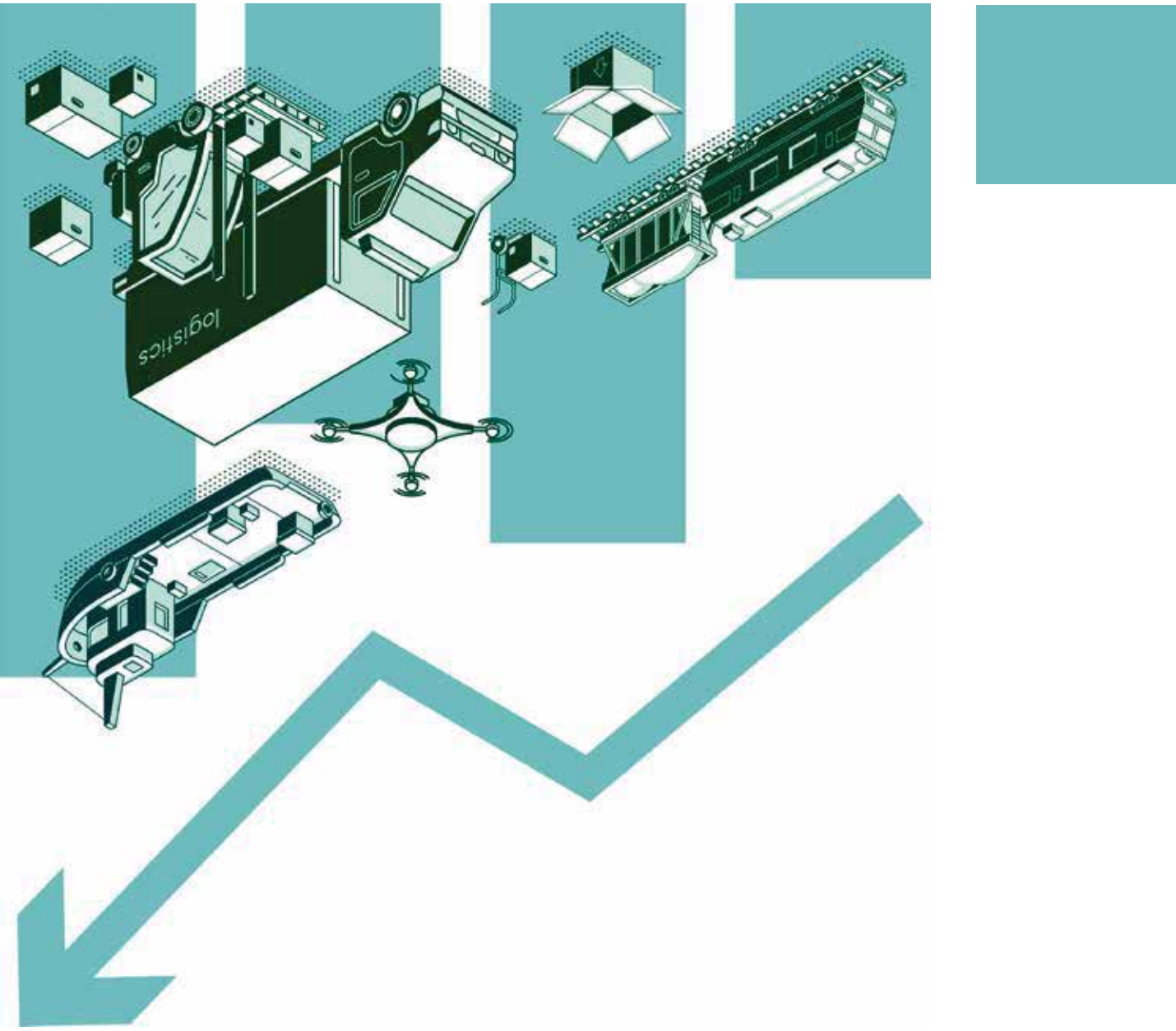
• According to participants and in discussions with key stakeholders at the time of this CBTA initiative, there were no available information about any specific training program in Vietnam that are designed and/or aligned with the OS and OSS. This baseline information was also confirmed by the trial institutions. Although some people may have heard of CBTA but not necessarily familiar with how it is implemented.

• As well, the concept of OS/OSS may not be well-known except for LIRC and Aus4Skills partner colleges. According to Aus4Skills, OS/OSS was introduced and validated in March 2018 for the partner colleges. Since that time, Aus4Skills has been providing teacher training on how to unpack OS/



DISCUSSION OF FINDINGS

• As well, it must be noted that the two CBTA training programs/modules referred to in this case study may not necessarily constitute a 'short course' unless they are packaged or further developed as such . Plans are underway to do this post the trial.



during the period April to June 2019. These were supported with on-line mode using telephone/voice applications, video/skype teleconferencing, email and other relevant digital platforms.

- Teachers/trainers/assessors spent at least 100 hours each or collectively 600 hours in the development, design of training materials and delivery of the modules (including attendance at face-to-face coaching and mentoring which some hours conducted successively with the training delivery). Each training module was delivered for 60 hours.

Baseline Information

- During consultations and meetings with Aus4Skills partner colleges, the Core Team gathered information about existing CBTA programs they are currently conducting or know of. There was no information available to pinpoint a CBTA program existing in any of the partner TVET colleges.
- Baseline information were also drawn from the learning survey conducted at the beginning of Activity 2 and on information provided by the trial participants. Activity 2 participants were asked on whether CBTA programs exist in their organisations or whether they know of any CBTA programs being conducted in VET in Vietnam. There was a synonymous nil response from all respondents. Some respondents knew about CBTA but do not necessarily have familiarity on how it happens and what is involved.

- This was also validated by trial participants during the first face-to-face coaching and mentoring session. Any similar competency-based training are not necessarily competency-based as they do not necessarily align with specific industry standards like the OS/OSS.
- For example, the dual-sector training program being piloted at Thu Duc College primarily involved an industry enterprise covering a specific ratio of training that averages 30:70 time ration (theory vs practical) although this may not be considered a CBTA model based on our operational definition primarily in relation to the OS/OSS.

- Based on information available, the dual-sector training activity in Vietnam is based on a German model of VET. It is a combination of practical training in companies and theoretical training at a vocational institution. This combination of theory and practice, and this type of vocational training is a specific feature of the German education system. The TDC activity is being implemented with the support of DOLISA-Ho Chi Minh DOLISA after a study program to Germany. The activity is yet to identify in-company training standards, in-company trainer and examiner required in a dual-sector model. Dual VET has a long tradition in the European countries - Germany, Liechtenstein, Austria and Switzerland.⁸

(see Annex 3: Dual Sector Training – German model)

(8) For further information refer to: <https://www.dcdualvet.org/en/topics-experiences/dual-vocational-education-and-training/>

• A coaching and mentoring strategy implemented over the trial period involved the Core Delivery Team providing over 25 days of coaching and mentoring to the trainers. The primary mode of coaching and mentoring was through face-to-face activities over three blocks of 5-day sessions

• The trial was conducted over three months (April to June 2019) inclusive of training program design refinement; development of assessment tools; actual training delivery; assessment; and validation processes.

Trial Timeframe

- Logistics industry enterprise engagement and involvement was a key element of the trials. Partner enterprises (as outlined in the above diagram) were identified by the trial institutions. They comprised representatives of eight (8) diverse logistics service providers operating from Ho Chi Minh City. These enterprises are either members of Vietnam IVICC or have key people completing an Aus4Skills short course or activity in TVET and Logistics over the last 18 months.
- The cohort of thirty-three (33) students comprised mostly of existing Logistics and Automobile Engineering students from the colleges: fifteen (15) students from TDC (9 males; 6 females) and eighteen (18) from HCE (9 males; 9 females).
- Both colleges designed and delivered under the OS for Warehouse Operator. TDC designed and delivered a training program based on the OSS - Operate a Forklift. HCE designed and delivered a training program based on the OSS - Pick and Process Order for eighteen (18) students.
- Using a training team approach, six (6) teachers/trainers/assessors (three from each college) supported by other college faculty members primarily designed and delivered the training programs. A fourth team member for HCE was also engaged in the trials making a total of seven (7) teachers.

VET INSTITUTIONS AND THEIR PARTNER ENTERPRISES		OS: WAREHOUSE OPERATOR OSS/CBTA PROGRAM/MODULE		COHORT OF STUDENTS	
Thu Duc College of Technology (TDC) and Enterprise partners		Warehouse operator Operate a forklift (60 hours)		15 students (9 males, 6 females) Logistics and Automotive Engineering Level: Advance Diploma (3-year)	
• General Partner (GP) Group • U & I Logistics • Delta International • Delta Company • Tan Cang STC		Warehouse operator Pick and process order (60 hours)		18 Students (9 males, 9 females) Logistics Level: Diploma (2-year) and Advance Diploma (3-year)	
• Transimex Corporation • Seaborne and Partners Logistics • Lita Express • Tan Cang STC		Warehouse operator Pick and process order (60 hours)		18 Students (9 males, 9 females) Logistics Level: Diploma (2-year) and Advance Diploma (3-year)	
Ho Chi Minh College of Economics (HCE)		Warehouse operator Pick and process order (60 hours)		18 Students (9 males, 9 females) Logistics Level: Diploma (2-year) and Advance Diploma (3-year)	

(7) A collaborative Action Learning model of inquiry, dialogue and reflection that enables people to integrate the best of their values, strengths and visions.

- Participating trial institutions were drawn primarily from CBTA Strategies in Logistics' Activity 1 and Activity 2 participants. They were selected based on the following factors:
 - o Strong support and commitment of senior leaders/managers.
 - o Established relationship with Logistics industry enterprises.
 - o Availability of teachers/trainers/assessors and their willingness to work with the core delivery team during the trial period.
 - o Availability of student cohort to participate in the trial.
 - o Participation at Activity 2 with required outputs (draft training program and action plan).

Trial Participants, Students and Partner Enterprises

- The significant assistance of our Vietnam Coordinator (Ms Đỗ Thị Kim Thanh) facilitated understanding of issues and the development of responses to those issues in a timely manner.
- The primary mode of coaching and mentoring was through face-to-face activities over three blocks of 5-day sessions during the trial period (April – June 2019). These were supported with on-line mode using telephone/voice applications, video/skype teleconferencing, email and other relevant digital platforms
- The Core Team (Ms Lou De Castro Myles from QUT and Mr Wayne Striplin from Strategix) offered technical knowledge and expertise throughout the CBTA initiative activities. As established practitioners and professional mentors, they used Appreciative Coaching and Mentoring⁷ in the development of the trial that guided the refinement and implementation of agreed action plans.

Coaching and Mentoring



(6) Action research consists of a family of research methodologies which pursue action and research outcomes at the same time. It therefore has some components which resemble consultancy or change agency, and some which resemble field research; Bob Dick bd@uq.net.au

• The Core Team and the trial participants identified the issues and their resolutions by drawing practical support from each other, their respective organisations, utilising available appreciative coaching and mentoring, gathering data/evidence, and shaping problem-solving approaches, including on identifying relevant resources and practical support on real-time.

(see Annex 2: Action Research – A Brief Introduction)

• An Action Research approach⁶ allowed for the identification and prioritisation of issues to inform participant-led action plans [initially developed in Activity 2] and refined during the trials. Action research seeks transformative change through the simultaneous process of taking action and doing research, which are linked together by critical reflection.

Action Research

• A sessional data gathering staff provided support in setting up formal and informal interviews with key stakeholders (primarily partner enterprises), trial teachers/trainers/assessors, and in conducting required surveys with trial students.

(see Annex 1: Monitoring and Evaluation Framework)

o Measuring the level of effectiveness of the implementation of a CBTA model.

o Identifying key challenges and opportunities.

o Identifying success factors and improvement elements.

• For Activity 3 (Trials), a specific monitoring and evaluation framework was developed to assist in: learning circle/groupwork outputs, digital recording, coaching and feedback, and a simple evaluation survey instrument conducted at the end of these activities.

• The initiative applied a results-based monitoring and evaluation framework linked to the learning management strategy, particularly in Activity 1 & Activity 2. Facilitated activities integrated feedback loops and continuous improvement strategies to monitor outputs and outcomes. These included participants' presentations and submissions, summative and activity-based assessment, learning circle/groupwork outputs, digital recording, coaching and feedback, and a simple evaluation survey instrument conducted at the end of these activities.

Monitoring and Evaluation

• As well, the resultant information from the trials will assist the LIRC in advocating on the benefits of a demand-driven, industry-led model through CBTA programs aligned to OS/OSS.

- The trial aimed to provide a picture of how CBTA can be used in ensuring quality training delivery and respond appropriately to industry skills demands. It was also expected that all participants and stakeholders add value and contribute to a community of practice in TVET and in the Logistics industry.
- The whole CBTA initiative intended to create, develop and enhance CBTA strategies in the context of participants and stakeholders. Action Plans developed in Activity 2 and refined in Activity 3 aimed to provide a contextualised version of the CBTA model specific to OS/OSS and offer baseline data.

Intended Outputs and Outcomes

- Enabling elements such as program management, logistical and administrative support, contextualised training and information materials, and language support also contributed in the development of outputs and achievement of outcomes.
- The value-adding formula in this approach included: a specialist design and delivery team; customised Action Learning facilitation approaches, Appreciative mentoring and coaching; a dynamic stakeholder and industry engagement, and a robust participant engagement and effective learning management strategy.

Value Adders and Enablers



• All activities were part of a coherent whole integrating a series consultation meetings with and advice from the Australian Industry Standards (AIS) – the service skills organisation for the Transport and Logistics Industry in Australia -- to ensure consistency with relevant initiatives with Logistics Industry Reference Council



(LIRC) and the Aus4Skills Program. At certain points, the Core Team also engaged with LIRC members and Aus4Skills Program Lead through meetings and events convened during the period. These included specific meetings with AIS, attendance at the DOLISA-HCMC meeting and at AIS professional development activity; VLA-VICC event, among others.

• The consultation conducted with AIS before and during the trials provided clarity and understanding of the APFC OS/OSS, its origins, and the role of AIS in supporting the LIRC. Specific information about the use of contextual language in the development of training programs/modules were also gathered. Available literature and materials about the framework of APFC OS/OSS, including current discussions in Vietnam, also informed the development of the CBTA activities.

• A holistic technical approach ensured high quality delivery as well as a consistent, logical and cohesive intervention for all activities. As much as practicable, the use of available and relevant international, regional, Australian, and Vietnamese resource materials informed the design and delivery of all activities.

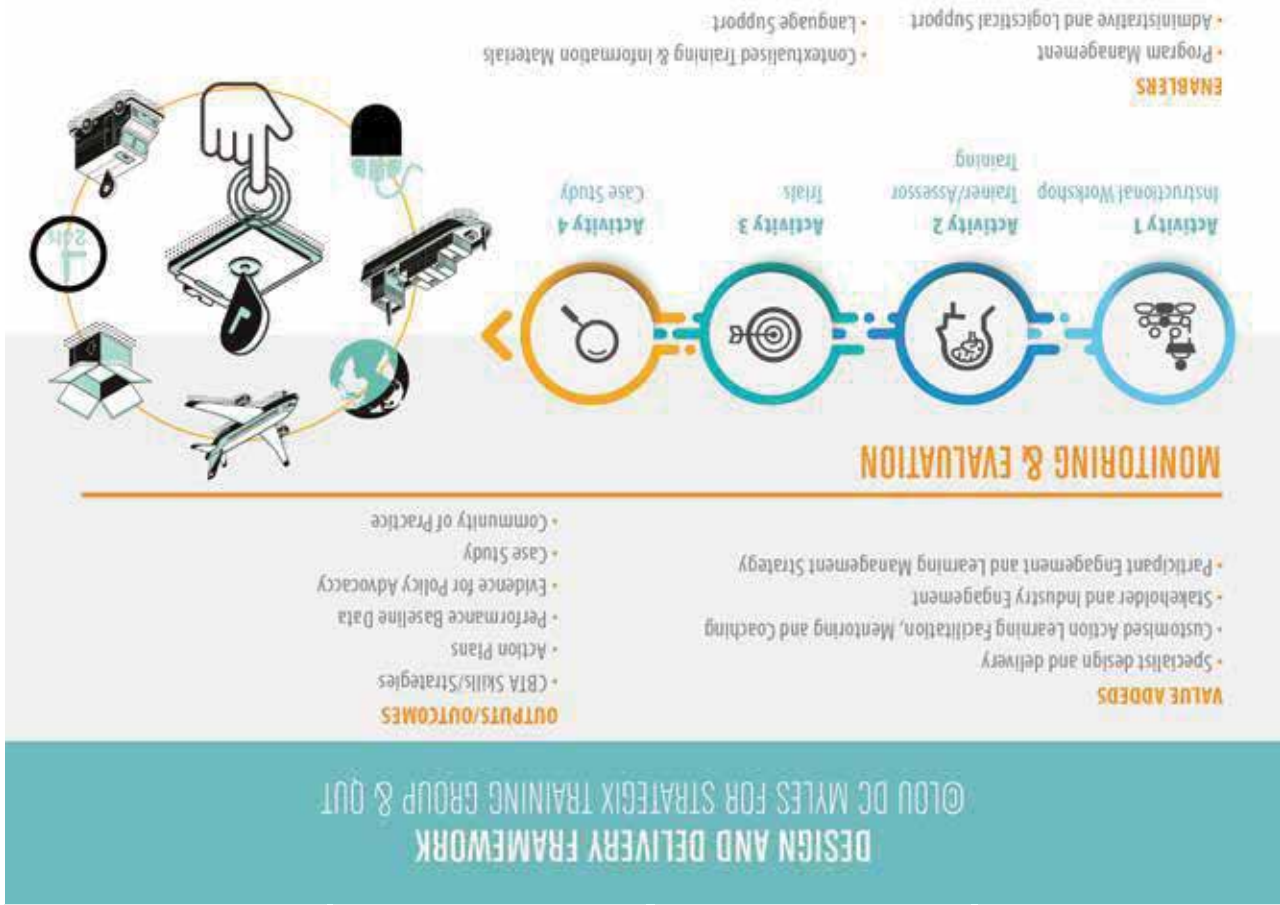
• As well, Strategix provided operational technical training materials that assisted in the development and delivery of the training modules within the trials, particularly in forklift training and in pick and process order units of competency. These materials provided the basis foundation for the trial training teams in designing and developing their own training materials for the specific OS/OSS and in the context of Vietnam.

• The use of bilingual professional language translating/interpreting services supported the activities including engagement with participants and stakeholders.

- Four separate, but inter-related activities, were designed and delivered based on a Design and Delivery Framework (as per diagram below).
- The four activities were:

Activity 1: A five-day instructional workshop on how to develop Vietnamese national learning outcomes to meet the OS/OS5 of logistics administrator and material handling operator.	Activity 2: A two-week course in Vietnam on competency-based training and assessment strategies for VET teachers and industry trainers.	Activity 3: Up to two trials of training delivery for one OS/OS5 with logistics enterprises and partner colleges.	Activity 4: A case study on how to ensure high quality training and assessment against OS/OS5 for presentation to logistics enterprises and the LIRC and an approach to case study dissemination.
---	---	---	---

Framework, Consultation and Technical Resources



OPERATIONAL DEFINITION

- Competency-based training⁴ (CBT) is an approach to VET that places emphasis on what a person can do in the workplace as a result of completing a training program. The aim of CBT is to ensure that VET programs better meet the needs of industries and enterprises. The training could be for a specific task or set of tasks, a specific skill, or a set of skills required in the workplace.
- Competency-based Assessment⁵ (CBA) is the gathering and judging of evidence in order to decide whether a person has achieved a standard of competence. The purpose of assessment is to confirm that an individual can perform the standard expected in the workplace, as expressed in the relevant endorsed industry or enterprise competency standards, in this case, the relevant OS/OSS.
- Competency based training and assessment (CBTA) is not about competition. Students are not expected to perform tasks better than others; rather they are expected to perform the task to a standard determined by the training unit or OSS.

(4) Source: [http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1\[keyword\]=glossary](http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1[keyword]=glossary)

(5) Source: <https://www.voced.edu.au/content/glossary-term-competency-based-assessment>



APPROACH AND METHODOLOGY

4. Develop a central repository of contemporary CBTA learning and teaching materials appropriate to the identified Logistics occupations and make these available to VET providers.
 5. Assist VET institutions in identifying and accessing resources to develop relevant and appropriate training equipment and facilities that will enable the implementation of the competency-based model.
 6. Promote engagement activities among VET institutions and industry enterprises that encourage practical partnerships and collaboration to ensure training quality and relevance, including on the direct role of enterprises in competency-based assessment validation. Encourage and support industry enterprise engagement at operational level.
 7. Stimulate and support effective student engagement strategies that build motivation, learning career pathways, and outcomes that promote retention, completion and skills utilisation.
- For Industry Stakeholders:*
1. Promote an understanding of the CBTA model among industry enterprises and the key role of VET providers in the process.
 2. Showcase innovative approaches focusing on industry's role in supporting training quality as demonstrated by participating enterprises in the trials and highlighting the development of competency-based short courses aligned with OS/OSS, demand-driven and industry-led.
 3. Promote engagement activities among industry enterprises and VET providers that encourage practical partnerships and collaboration to ensure training quality and relevance, including on the direct role of enterprises in competency-based assessment validation. Encourage and support VET provider engagement at operational level.
 4. Encourage industry enterprises to support VET providers by providing access to industry facilities through site visits and/or use of relevant equipment where appropriate to ensure quality training delivery.
 5. Conduct events and activities that profile the industry and raise awareness about occupations and career pathways, especially among young people.

Summary of Key Findings

The following is a summary key findings that highlight the need to further develop a demand-driven and industry-led vocational education and training model to support workforce skills development in the Logistics industry in Vietnam:

1. Effective planning positively impacts on quality delivery in a CBTA model.
2. Management commitment and support from the institutions are critical to success.
3. Coaching and mentoring can assist in building the capacity of CBTA teachers/trainers/assessors.
4. Availability of CBTA learning materials is an important element to quality delivery.
5. Access to relevant training equipment and facilities are extremely necessary.
6. Institute engagement with partner enterprises ensures relevance of training.
7. Effective student engagement creates better learners and produces positive outcomes.

Key Recommendations:

TVET stakeholders

1. Further conduct capacity building initiatives and practical learning opportunities to assist the VET Workforce (teachers/trainers/assessors) to develop skills in competency-based training design and planning including on:

- o Unpacking of OS/OSS
- o Development of learning outcomes
- o Preparation of learning and assessment materials
- o Contemporary teaching/training strategies and student engagement techniques
- o Engagement with industry enterprise

2. Showcase innovative approaches focusing on management commitment and support from VET institutions as demonstrated by TDC and HCB and highlighting the trial outcomes that demonstrate the opportunity to develop short courses aligned with OS/OSS, demand-driven and industry-led.
3. Foster a culture of coaching and mentoring among VET colleges to assist a critical mass of the VET workforce in developing technical and soft skills in CBTA development (e.g. creativity, collaboration, adaptability, time management, systems and design thinking, problem-solving).

PURPOSE

This case study provides an analytical picture of a competency-based training and assessment (CBTA) trials as part of an Aus4Skills initiative, the Informal Learning Opportunities (ILO) in Competency-based Training and Assessment (CBTA) Strategies in Logistics in Vietnam as delivered by Strategix Training Group (Strategix)¹ in collaboration with the Queensland University of Technology (QUT)². It also outlines lessons learned, key outputs and outcomes, and recommendations to further support CBTA strategies in vocational education and training (VET) for Logistics in Vietnam.

BRIEF DESCRIPTION

Through the CBTA initiative, a specialist Core Team designed and delivered activities to support improvements in the quality of skills training for the Logistics industry in Vietnam which included:

- a)** Training vocational teachers, trainers and human resource managers in developing learning outcomes that are aligned to industry standards.
- b)** Training teachers/trainers/assessors to design programs under the competency-model.
- c)** Designing and facilitating up to two trials of training delivery for one occupational standard/ occupational skills standards (OS/OSS) with logistics enterprises and partner colleges.

Conducted from April to June 2019, the competency-based model trials focused on ensuring high quality training and assessment against the standards (OS/OSS).³

(1) Strategix is a highly respected Australian registered training organisation specialising in Transport and Logistics.

(2) QUT is a major Australian university well known as 'a university for the real world' because of its close links with industry and for its relevant teaching and applied research.

(3) The CBTA model referred to in this paper is focused on alignment with the APFC occupational skills and occupational skills standards (OS/OSS) specific to key Logistics occupations.



EXECUTIVE SUMMARY

CONTENTS

01

04

14

22

26

EXECUTIVE SUMMARY

APPROACH AND METHODOLOGY

DISCUSSION OF FINDINGS

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

ANNEXES

28	Annex 1: Monitoring and Evaluation Framework and Activity 3 (Trials)
34	Annex 2: Action Research - A Brief Introduction
37	Annex 3: Dual Sector Training - German Model
39	Annex 4: Summary Of Interviews With Trial Teachers/Trainers/Assessors
41	Annex 5: HCE Simulated Distribution Centre
46	Annex 6: Training Module Summary - Pick And Process Order
48	Annex 7: Tdc Simulated Warehouse And Forklift Training Circuit
52	Annex 8: Training Module Summary - Operate A Forklift
53	Annex 9: Summary Of Interviews With Partner Enterprises
54	Annex 10: CBTA STRATEGIES IN LOGISTICS - KEY ACTIVITIES SCHEDULE

COMPETENCY-BASED TRAINING AND ASSESSMENT STRATEGIES IN LOGISTICS (VIETNAM) TRIAL RESULTS OF COMPETENCY-BASED TRAINING DELIVERY

CASE STUDY

