Equipment with new general education program, Volume 1, Issue 302 (December 2023)
ISSN 1859 - 0810

Thiết kế khoá đào tạo nội bộ tại EVNNPC theo định hướng học tập vi mô

Bùi Ngọc Sơn*

**Viện Sư phạm Kỹ thuật-Đại học Bách khoa Hà Nội*

Received: 6/11/2023; Accepted: 12/11/2023; Published: 16/11/2023

***Absstract**:Human resource training is always an important task for businesses and organizations. In the current context, to carry out this activity effectively, it is necessary to apply learning forms based on information and communication technology as well as modern teaching approaches such as micro-learning and personalised learning as well. The article summarises the theoretical basis of micro-learning as well as the effectiveness of this form of learning in corporate training and illustrates the process of designing an e-learning internal training course at the Northern Power Corporation (EVNNPC) in the form of micro-learning.*

***Keywords**: ICT, internal training, micro-learning, online learning, e-learning*

1. Đặt vấn đề

Trong chiến lược phát triển của mình, rất nhiều DN đã tập trung chú trọng vào đào tạo nguồn nhân lực -NNL (human resource training). Có rất nhiều các hình thức đào tạo NNL khác nhau. Trong bối cảnh hệ thống các chương trình đào tạo nội bộ (ĐTNB) trong DN còn khá mới mẻ, việc triển khai đào tạo còn gặp khá nhiều những khó khăn. Mỗi DN,, tổ chức có nét văn hóa, đặc thù khác nhau nên các chương trình cũng cần được xây dựng phù hợp. Bên cạnh đó cũng còn khá nhiều nguyên nhân khiến cho việc tổ chức các khoá đào tạo nội bộ chưa tương xứng với kỳ vọng, đó có thể là: chi phí đào tạo, chi phí thuê mặt bằng, chi phí in ấn, chi phí đi lại, chi phí thuê giảng viên, khó khăn khi sắp xếp thời khoá biểu phù hợp [1], hay do xu hướng, nhịp độ học tập của mỗi người cũng khác nhau, người học nhanh sẽ cảm thấy nhàm chán, người học chậm có thể sẽ bỏ cuộc [2]. Học tập vi mô (micro-learning) là một xu thế mới khi thiết kế các khoá học trực tuyến với việc chia nhỏ nội dung học tập thành từng đợt ngắn, phù hợp với mỗi cá nhân và được lặp đi lặp lại, đặc biệt có thể sử dụng trên các thiết bị di động có thể trở thành một giải pháp hỗ trợ triển khai các hoạt động đào tạo tại DN phù hợp với xu thế hiện nay.

2. Học tập vi mô (micro-learning)

Trong bối cảnh hiện nay học tập vi mô (HTVM) xuất hiện với định hướng tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình học tập liên tục, suốt đời của người học bằng cách chia nhỏ các nội dung học tập mới thành các khối nội dung nhỏ (micro-content). Những nội dung học tập này được cung cấp một cách từ từ và phù hợp với người học về năng lực nhận thức, mục đích, thời gian học tập…

2.1 Định nghĩa micro-learning

Thuật ngữ micro-learning đề cập đến một tập hợp các mô-đun học tập điện tử nhỏ gọn được thiết kế để giảm bớt sự mệt mỏi của người học. Các mô-đun có thể mang tính giáo dục, chuyên môn hoặc dựa trên kỹ năng và thường được thiết kế dài dưới 20 phút, với một mục tiêu hoặc chủ đề học tập duy nhất [5]. Là một công nghệ giảng dạy, micro-learning tập trung vào việc thiết kế các mô-đun học tập thông qua các bước vi mô trong môi trường truyền thông kỹ thuật số. Những hoạt động này có thể được kết hợp vào các hoạt động và nhiệm vụ hàng ngày của người học. Ý tưởng đằng sau micro-learning là cung cấp tài liệu theo từng đợt ngắn, dễ quản lý, dễ tiếp cận để người học tiếp thu. Ngoài ra, nó thu hút người học theo cách tận dụng nhu cầu của người học trưởng thành để giải quyết vấn đề, định hướng việc học của chính họ, áp dụng kiến thức hoặc kết nối với những người khác. Nó thường được sử dụng để củng cố hoặc bổ sung cho việc học chính quy, như một công cụ học tập kịp thời.

2.2 Các đặc trưng của micro-learning [6]

Thời gian (Time): các môđun micro-learning được thiết kế đặc biệt dưới dạng các khóa học ngắn gọn;

Nội dung (Content): thiết kế cho phép phân chia nội dung khoá học thành các bài học ngắn với các chủ đề được phân định rõ ràng và các vấn đề tương đối đơn giản;

Chương trình giảng dạy (Curriculum): một

khóa học ngắn hạn bao gồm một chủ đề cụ thể hoặc một loạt các khóa học ngắn hạn bao gồm một học phần lớn hơn;

Định dạng (Form): có thể thay đổi tùy thuộc vào mục đích sử dụng như các mẩu kiến thức, các tập, bộ kỹ năng… Định dạng của mỗi mô-đun vô cùng đa dạng, từ PDF, PowerPoint đến các video ngắn, podcasts,… làm tăng cảm hứng cho người học.

Quá trình (Process): Quá trình micro-learning bao gồm một phân đoạn học tập tích hợp có thể ở dạng phiên trao đổi trực tiếp, video ngắn, văn bản, sau đó là các bài đánh giá để đánh giá kết quả của người học.

Phương tiện tương tác (Media): học tập trên lớp hoặc học từ xa dựa trên nội dung đa phương tiện khác nhau;

Các mô hình học tập (Learning models): lặp lại, phản ánh, kiến tạo (constructivism), kết nối (connectivism);

2.3 Thiết kế các nội dung và hoạt động học tập vi mô (micro-content và micro-learning activities)

Thiết kế các micro-content cần tuân thủ các nguyên tắc sau:

Định dạng (Format): các bài học phải được thiết kế theo cách ngắn gọn và dễ dàng nhận biết ngay lập tức cũng như có dung lượng vừa đủ để phân phối nhanh chóng giữa các môi trường khác nhau

Sự tập trung (Focus): các mục tiêu và chủ đề phải rõ ràng và dễ diễn đạt bằng một vài câu ngắn gọn và súc tích;

Tính tự chủ (Autonomy): mỗi phần nội dung vi mô phải độc lập để người học không phải tìm kiếm thêm thông tin;

Cấu trúc (Structure): các thông tin cần thiết nên đơn giản và cô đọng.

Truy cập đơn giản (simple access): nội dung vi mô phải được thiết kế để được lưu trữ dưới dạng một tài nguyên duy nhất trên Internet nhưng cũng phải có thể truy cập dễ dàng từ bất kỳ vị trí nào khác.

3. Thiết kế khoá đào tạo nội bộ (ĐTNB) tại Tổng công ty điện lực miền Bắc (EVNNPC) nội dung "VHDN" theo hình thức micro-learning

3.1 Đào tạo nội bộ tại EVNNPC

ĐTNB là quá trình các nhân viên trong DN đạt được các kỹ năng cần thiết trong trong công việc thông qua các khóa học, CTĐT do DN tổ chức, xây dựng. Đây là quá trình nền tảng cho sự thành công của bất kỳ tổ chức, DN nào. Tcty ĐL miền Bắc (EVNNPC) là một DN hàng đầu trong lĩnh vực kinh doanh và phân phối điện năng, kinh doanh công nghệ thông tin và các lĩnh vực kinh doanh sản xuất khác trên địa bàn 27 tỉnh, thành phố miền Bắc. Để tiếp tục phát triển, phấn đấu trở thành DN hàng đầu trong lĩnh vực năng lượng thì ĐTNB, đào tạo NNL luôn được TCty quan tâm sâu sát. Trải qua hơn 10 năm, từ năm 2013, TCty đã liên tục mở các lớp ĐTNB với các nội dung đào tạo vô cùng phong phú và cập nhật, từ những nội dung chuyên môn đến những vấn đề mang tính thời sự. Bồi dưỡng lý luận và Phương pháp giảng dạy thực hành trong ĐTNB…Các nội dung này có sự tham gia đông đảo của các thành viên của TCty, được thực hiện chủ yếu bằng hình thức giảng dạy giáp mặt và đã thu được những kết quả hết sức có ý nghĩa.

3.2 Đào tạo VHDN tại EVNNPC

Trong bối cảnh CMCN 4.0 hiện nay EVN tiếp tục phát triển mạnh mẽ, phấn đấu trở thành DN số có văn hóa tiêu biểu bằng cách thực thi tốt pháp luật, tôn trọng và phát huy các giá trị văn hoá, các nguyên tắc mà EVN cam kết với khách hàng, đối tác, cộng đồng xã hội và với người lao động.

Đối tượng/hình thức

Đối tượng: Cán bộ công nhân viên EVNNPC

Hình thức: Hiện tại DN đang áp dụng hình thức giảng dạy trực tiếp với bài giảng điện tử. Để nâng cao chất lượng và đáp ứng thực tế công việc, các khoá học sẽ được chuyển đổi thành dạy học trực tuyến e-learning.

Mục tiêu khoá đào tạo: Hướng dẫn giúp CBCNV thấu hiểu và biết cách thực thi hiệu quả các giá trị chuẩn mực hành vi ứng xử chung của EVN từ đó giúp cải thiện môi trường văn hóa làm việc và ứng xử của EVN nói chung và nâng cao sự gắn kết CBCNV lẫn nhau và gắn kết với Tổ chức.

Hướng dẫn cho CBCNV có được định hướng hành vi rõ ràng trong văn hóa làm việc, ứng xử nội bộ và phục vụ khách hàng trong môi trường làm việc tại EVNNPC theo các chuẩn mực chung văn hóa EVN.

Việc định hướng văn hóa có nội dung phản ánh 1 phần chân dung con người EVNNPC chuyên nghiệp trong bối cảnh CĐS.

Nội dung khoá đào tạo: Dựa trên Bộ Quy tắc ứng xử văn hóa EVN được Tổng Giám đốc TĐĐL Việt Nam ký ban hành tại quyết định số 25 ngày 10/01/2023, gồm 02 chương và 38 điều, nội dung khoá đào tạo được chia thành các bài như sau:

Bài 1: Thực thi các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp

Bài 2: Các quy tắc ứng xử chung

Bài 3: Văn hoá ứng xử và làm việc nội bộ

Bài 4: Ứng xử với cơ quan cấp trên và địa phương

Bài 5: Ứng xử với khách hàng và đối tác

Bài 6: Ứng xử đối với gia đình, cộng đồng xã hội và với môi trường

Bài 7: Các nghi thức ứng xử

3.3 Các bước xây dựng kịch bản sư phạm

Qui trình thiết kế kịch bản sư phạm trực tuyến dành cho các khóa học gồm có 5 bước:

Chuẩn bị: Bước đầu xác định các yêu cầu chính của khóa học với kết quả đầu ra là chuẩn đầu ra và mục tiêu dạy học. Trong đó, phần mục tiêu dạy học được mô tả dựa trên một mẫu định dạng đã thiết kế trước.

Lập kế hoạch: thực hiện việc xây dựng chiến lược sư phạm và khung chuẩn đánh giá. Chiến lược sư phạm - người thiết kế sẽ lên ý tưởng sư phạm cho khóa học bao gồm hình thức giảng dạy; thời lượng giảng dạy; hình thức hoạt động trực tuyến; ... Cùng với việc xây dựng kế hoạch và đề cương chi tiết của khóa học.

Thiết kế tổng quát: xây dựng kịch bản sư phạm tổng thể - là kịch bản chuyển thể từ môi trường truyền thống (hoặc khác) lên môi trường học tập ảo (dưới dạng trực tuyến). Ở bước này, người thiết kế phải chú trọng đến mục tiêu và yêu cầu cần đạt để đảm bảo chất lượng của khóa học.

Thiết kế chi tiết:.Đây là bước quan trọng nhất trong quy trình – bao gồm việc xây dựng kịch bản chi tiết cho từng hoạt động, từng chủ đề, từng bài học, chương/phần, kịch bản điều hướng, bên cạnh đó là việc thu thập, lựa chọn và chuẩn hóa nguồn tài nguyên, học liệu số

Kiểm thử: Kiểm thử kịch bản - sử dụng khung ma trận kết nối chuẩn đầu ra – nội dung cốt lõi, chuẩn đầu ra – hoạt động học để kiểm tra lại tính "đủ" và "đúng" của việc thiết kế đáp ứng mục tiêu dạy học. Kiểm tra tổng thể toàn bộ các chương/phần để đảm bảo sự nhất quán và liền mạch của kiến thức, kĩ năng.

3.4 Thiết kế khoá học

(a) Cấu trúc khoá học: Dựa trên nội dung CTĐT tại Bộ Quy tắc ứng xử văn hóa TĐ ĐL Việt Nam phát hành vào tháng 1/2023, dựa trên định hướng đào tạo ứng dụng CNTT và truyền thông cũng như dựa trên các đặc điểm của micro-learning, khóa học "Các quy tắc đạo đức nghề nghiệp và ứng xử của EVN" sẽ có cấu trúc như sau:

Bài giảng chia thành 3 phần chính: (i) Video bài giảng, (ii) Bài tập và (iii) Tài liệu mở rộng với tổng thời lượng bài học không quá 10 phút.

Chỉ đạo về tư tưởng bám sát mục tiêu nội dung VHDN của EVN

Có tóm tắt giới thiệu chung về nội dung bài học

Có lồng tiếng trong video bài giảng để tiện cho người học vừa có thể làm việc vẫn có thể nắm được nội dung cốt lõi của bài học

Có nhiệm vụ xen kẽ trong quá trình học để củng cố kiến thức cũng như kích thích tính chủ động của người học

(b) Nền tảng công nghệ sử dụng:Thiết kế video bài giảng: phần mềm Articulate Storyline, Thiết kế các câu hỏi trắc nghiệm: phần mềm iSpring QuizMaker

Tạo các tài liệu tham khảo trong khoá học: phần mềm Canva

Hệ quản trị học tập LMS: LOOP, giải pháp nền tảng đào tạo trực tuyến (LMS) hữu hiệu giúp Các cơ sở đào tạo có thể quản lý đào tạo và Giảng dạy trực tuyến một cách hiệu quả, kết hợp hoặc thay thế phương pháp đào tạo trực tiếp truyền thống.

4. Kết luận

ĐTNB đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong định hướng phát triển lâu dài của DN với những mục đích như xây dựng VHDN, xác định hướng phát triển lâu dài của DN cũng như là một trong những hình thức để giữ chân những người có năng lực. Có rất nhiều hình thức để thực hiện các khoá ĐTNB. Tuy nhiên trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, để ĐTNB tại DN đạt được hiệu quả tốt cũng như hình thành văn hoá học tập suốt đời cho người lao động thì cần phải có giải pháp phù hợp để họ có thể kết hợp đào tạo với công việc thường ngày của họ. Trong bối cảnh này thì micro-learning nổi lên như một giải pháp mà các DN hoàn toàn có thể lựa chọn.

Tài liệu tham khảo

1. "Tại sao DN nên sử dụng các khóa học trực tuyến để đào tạo nhân sự," 13 1 2022. [Trực tuyến]. Available: https://daotaonoibo.vn/blog/loi-ich-cua-khoa-hoc-truc-tuyen/.

2. N. Ross, "CRN," 6 7 2020. [Trực tuyến]. Available: https://www.crn.com.au/channelacademy/microlearning-what-it-is-and-10-reasons-why-its-best-for-company-training-550114. [Đã truy cập 11 2023].

3. "The Digitization of TVET and Skills Systems," International Labour Organization, 2020.

4. A. Major và T. Calandrino, "Beyond Chunking: Micro-learning Secrets for Effective Online Design," *FDLA Journal,* tập 3, số 13, 2018.