

# Đề xuất một số hình thức học tập tại nơi làm việc

Nguyễn Thị Hải\*<sup>1</sup>, Phạm Văn Thành<sup>2</sup>

\* Tác giả liên hệ

<sup>1</sup> Email: haint@vnies.edu.vn  
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam  
Số 4 Trịnh Hoài Đức, Đống Đa,  
Hà Nội, Việt Nam

<sup>2</sup> Email: thanhhaiminhtrung@gmail.com  
Học viện Phòng không Không quân  
Xã Kim Sơn, Sơn Tây,  
Hà Nội, Việt Nam

**TÓM TẮT:** Học tập tại nơi làm việc đã và đang là xu thế phát triển của thế giới nói chung, của Việt Nam nói riêng. Trong bối cảnh nền kinh tế tri thức và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, học tập tại nơi làm việc càng được nhấn mạnh nhằm tạo ra nguồn nhân lực quan trọng cho bất kì quốc gia nào. Đa dạng hóa hình thức học tập là một trong những nhân tố giúp người học chủ động trong việc tự học, tự bồi dưỡng tại nơi làm việc, góp phần xây dựng đơn vị học tập. Bài viết đề cập đến thực trạng các hình thức tổ chức, phương pháp và cách thức học tập tại nơi làm việc. Từ đó, đề xuất giải pháp đa dạng hóa hình thức học tập tại nơi làm việc nhằm nâng cao năng lực tự học cho người lao động.

**TỪ KHÓA:** Đơn vị học tập, hình thức học tập, học tập tại nơi làm việc, năng lực tự học, nguồn nhân lực.

→ Nhận bài 12/02/2024 → Nhận bài đã chỉnh sửa 08/3/2024 → Duyệt đăng 15/5/2024.

**DOI:** <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12410505>

## 1. Đặt vấn đề

Học tập tại nơi làm việc là một thành tố cơ bản của quá trình học tập suốt đời, có giá trị và ý nghĩa quan trọng đối với cả người lao động và đơn vị sử dụng lao động. Khi kĩ năng, trình độ của người lao động được nâng cao, năng suất lao động của cơ quan/tổ chức được cải thiện, góp phần xây dựng một văn hóa học tập suốt đời ngay trong mỗi đơn vị, dần dần hình thành các cơ quan/đơn vị học tập để tạo nền tảng vững chắc cho một xã hội học tập. Hình thức học tập đa dạng cũng là một trong các yếu tố góp phần nâng cao năng lực tự học, tự bồi dưỡng của người lao động tại nơi làm việc. Người lao động được sử dụng nhiều hình thức học tập, bồi dưỡng khác nhau sẽ thuận lợi cho công việc, hoàn cảnh học tập. Đa dạng hình thức học tập cũng là cơ hội để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức, viên chức, người lao động; nâng cao đời sống của người lao động, hiệu suất lao động của đơn vị mà còn góp phần phát triển cộng đồng, quê hương, đất nước.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số vấn đề chung

#### a. Khái niệm

Học tập tại nơi làm việc phát sinh và gắn liền với hoạt động hằng ngày tại nơi làm việc cũng như các mối quan hệ mang tính kĩ thuật và xã hội của chu trình sản xuất. Học tập tại nơi làm việc có thể diễn ra nhiều hình thức, bao gồm đào tạo có cấu trúc bên ngoài cơ sở sản xuất, hướng dẫn tại chỗ và chia sẻ kiến thức, kĩ thuật giữa các đồng nghiệp với nhau [1].

*Học tập tại nơi làm việc* là: “Quá trình học tập hoặc đào tạo được thực hiện tại nơi làm việc, thường là đào tạo trong công việc, bao gồm đào tạo tại chỗ trong điều

kiện hoạt động bình thường và đào tạo tại chỗ, được thực hiện ngoài quy trình làm việc” [2].

Học tập tại nơi làm việc đang trở thành một khía cạnh ngày càng quan trọng trong giáo dục người lớn và giáo dục sau này, là một đầu trường cho việc học tập đích thực như một cách tổ chức đào tạo linh hoạt liên quan đến công việc cũng như mô hình kinh doanh cho các tổ chức cung cấp giáo dục sau đại học [3].

Như vậy, có rất nhiều quan điểm khác nhau về học tập tại nơi làm việc. Quan điểm thứ nhất cho rằng, việc học gồm cả việc đào tạo, bồi dưỡng, tự học, tự bồi dưỡng tại nơi làm việc. Quan điểm thứ hai cho rằng, học tập tại nơi làm việc chỉ là việc bồi dưỡng, tự học, tự bồi dưỡng tại nơi làm việc. Bài viết này theo quan điểm thứ hai, học tập tại nơi làm việc là việc học tập diễn ra thường xuyên trong suốt quá trình làm việc tại các đơn vị (các cơ quan, đoàn thể, trường học, doanh nghiệp, đơn vị bộ đội hoặc công an, cơ quan y tế... có tư cách pháp lí) nhằm nâng cao chuyên môn, năng lực, kĩ năng làm việc của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; nâng cao hiệu suất của đơn vị. Học tập tại nơi làm việc là việc học tập đích thực có thể có kế hoạch hoặc không có kế hoạch (không chính quy, phi chính quy) được đơn vị tổ chức, đồng nghiệp kèm cặp, hướng dẫn hoặc do người lao động tự tìm hiểu. Học tập tại nơi làm việc là một phần của học tập dựa trên công việc.

b. Một số hình thức, phương pháp học tập tại nơi làm việc

Có rất nhiều hình thức, phương pháp học tập khác nhau tại nơi làm việc. Các hình thức bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học và cho cán bộ công chức lãnh đạo, quản lí gồm hình thức bồi dưỡng tập trung, hình thức

bồi dưỡng tại chỗ, hình thức bồi dưỡng từ xa, phương pháp bồi dưỡng tích cực, lấy người học làm trung tâm; các phương pháp gồm phương pháp làm việc nhóm, xử lý tình huống, đóng vai, hỏi đáp... [4], [5], [6].

Về phương pháp dạy học, hình thức học tập của người lớn, nghiên cứu của Nguyễn Thị Mai Hà cho biết, khi dạy học cho người lớn yếu tố tích cực chưa được quan tâm. Người học không được tham gia nhiều vào các hoạt động thực hành, trò chơi... Họ không thích học bằng phương pháp thuyết trình. Vì vậy, khi dạy học cho người lớn cần tăng cường dạy học theo hướng tích cực hóa người học. Các hình thức tổ chức học tập cho người lớn gồm học qua công việc, học qua hướng dẫn tại chỗ và qua “cầm tay chỉ việc” [7].

Việc học tập tại nơi làm việc được linh hoạt theo các cách thức học tập khác nhau như học tập cá nhân, học tập theo nhóm, học tập theo tổ chức... Tri thức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của từng quốc gia, từng tổ chức và từng cá nhân. Việc không ngừng nâng cao và cập nhật các tri thức mới là một yêu cầu vô cùng cấp thiết đối với mỗi cá nhân, tổ chức và mỗi quốc gia. Vì vậy, mỗi cá nhân trong đơn vị cần phải học tập liên tục, học từ sách vở, từ thực tiễn công tác, từ đồng nghiệp, bạn bè... Chỉ có học tập suốt đời mới phù hợp với thời đại tri thức đổi mới liên tục và nhanh chóng; cập nhật và nâng cao kiến thức, nâng cao trình độ lành nghề, cung cấp điều kiện học sau nhà trường, đáp ứng những đòi hỏi của cuộc sống nghề nghiệp vừa làm, vừa học. Việc bồi dưỡng thường xuyên kết hợp dạy với tự học, tự bồi dưỡng mới đáp ứng mục tiêu tạo ra các năng lực cần thiết phục vụ cho công việc. Hình thức học tập không thể nào đóng khung trong hình thức học tập trung cổ điển mà phải tận dụng công nghệ thông tin mở rộng các hình thức học từ xa, học trên mạng...

Như vậy, để đáp ứng được nhu cầu của thời đại, bối cảnh công nghệ thông tin, phương pháp dạy học và hình thức tổ chức học tập tại nơi làm việc cũng cần thay đổi và linh hoạt. Phương pháp học tập không chỉ là việc truyền thụ một chiều như trước kia mà cần thay đổi theo hướng tích cực lấy người học làm trung tâm, học phải đi đôi với hành. Hình thức học tập cần linh hoạt, đa dạng như: học tập cá nhân, học tập theo nhóm, học tập theo tổ chức... Mỗi cá nhân trong đơn vị cần phải học tập thường xuyên, liên tục; học từ sách vở, từ thực tiễn công tác, từ đồng nghiệp, bạn bè...

## **2.2. Thực trạng hình thức tổ chức, phương pháp và cách thức học tập tại nơi làm việc**

### **2.2.1. Những vấn đề chung về nghiên cứu thực trạng**

#### **a. Mục đích khảo sát**

Đánh giá thực trạng các nội dung học tập tại nơi làm

việc hiện nay.

#### **b. Phương pháp khảo sát**

Khảo sát sử dụng phiếu hỏi để thu thập dữ liệu định lượng với cán bộ quản lý và người lao động tại các cơ quan/đơn vị/tổ chức. Phiếu hỏi được thiết kế với các câu hỏi đóng dạng “Đã tham gia”, “Chưa tham gia”, “Đã thực hiện”, “Chưa thực hiện” hoặc “Có” và “Không” nhiều lựa chọn. Các thông tin thu được sẽ được mã hóa và tính tỉ lệ phần trăm.

Khảo sát sử dụng phương pháp tọa đàm và phỏng vấn sâu để thu thập các thông tin định tính. Tọa đàm và phỏng vấn sâu thực hiện với cả cán bộ quản lý và người lao động. Câu trả lời của các đối tượng khác nhau là dữ liệu để kiểm tra các thông tin đã thu được trong phiếu hỏi. Tọa đàm kết hợp với phỏng vấn sâu nhằm xác minh lại thông tin để đánh giá tính khách quan của các dữ liệu thu được.

#### **c. Địa bàn và đối tượng tham gia khảo sát**

**Địa bàn khảo sát:** Khảo sát thực trạng hình thức học tập tại nơi làm việc được thực hiện tại 03 tỉnh/thành phố gồm: Thành phố Hà Nội, tỉnh Vĩnh Phúc và tỉnh Quảng Ninh. Thành phố Hà Nội đại diện cho đô thị phát triển vùng đồng bằng, tỉnh Vĩnh Phúc đại diện cho vùng Trung du Bắc Bộ, tỉnh Quảng Ninh đại diện cho vùng Duyên hải Bắc Bộ. Mỗi tỉnh/thành phố khảo sát 03 đơn vị gồm 01 ủy ban nhân dân, 01 trường học, 01 công ty. Ủy ban nhân dân đại diện cho khối hành chính sự nghiệp, trường học đại diện cho ngành Giáo dục, công ty đại diện cho khối doanh nghiệp.

#### **Đối tượng tham gia khảo sát:**

- Cán bộ quản lý/người sử dụng lao động tại các cơ quan/đơn vị gồm: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng của các trường trung học phổ thông, trung học cơ sở; Giám đốc, phó giám đốc của các Công ty cổ phần, Công ty trách nhiệm hữu hạn; Trưởng phòng, chánh văn phòng, trưởng các ban ngành đoàn thể ở các ủy ban nhân dân phường/quận/huyện (sau đây gọi chung là cán bộ quản lý).

- Cán bộ/giáo viên/người lao động của các cơ quan/đơn vị gồm: Giáo viên, nhân viên hành chính của các trường trung học phổ thông, trung học cơ sở; nhân viên, công nhân của các công ty; viên chức, cán bộ của các ủy ban nhân dân phường/quận/huyện (sau đây gọi chung là người lao động).

Tổng số người tham gia khảo sát là 362 người gồm cán bộ quản lý và người lao động. Trong đó có: 300 người tham gia trả lời phiếu hỏi, 47 người tham gia tọa đàm và 15 người tham gia trả lời phỏng vấn sâu. Số người tham gia khảo sát của 3 tỉnh được thể hiện trong Bảng 1.

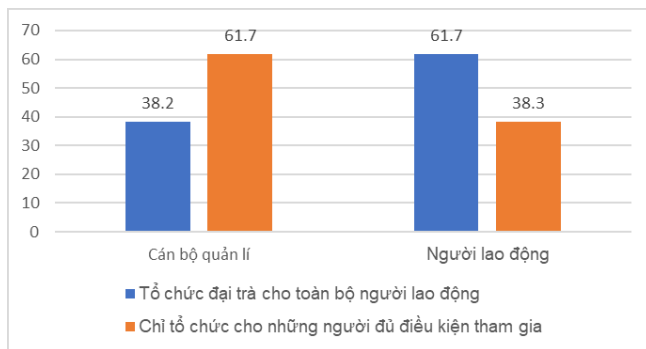
**Bảng 1: Bảng thông tin khảo sát**

Tỉnh	Tổng số người tham gia khảo sát	Người trả lời phiếu hỏi	Người trả lời phỏng vấn sâu	Người trả lời tọa đàm
Hà Nội	116	100	3	13
Vinh Phúc	143	114	9	20
Quảng Ninh	102	85	3	14

**2.2.2. Kết quả khảo sát**

*a. Hình thức tổ chức*

- *Quy mô tổ chức:* Ở quy mô tổ chức học tập tại nơi làm việc, phần lớn cán bộ quản lý cho biết họ chỉ tổ chức các lớp học/khóa học cho những người đủ điều kiện tham gia (61.7%), tổ chức đại trà cho toàn bộ người lao động (38.2%). Với người lao động, họ cho biết quy mô tổ chức học tập tại nơi làm việc khác với cán bộ quản lý. Phần lớn người lao động cho biết cơ quan/đơn vị tổ chức đại trà cho toàn bộ người lao động (61.7%), cơ quan/đơn vị chỉ tổ chức cho những người đủ điều kiện tham gia (38.3%). Kết quả khảo sát cán bộ quản lý và người lao động có sự khác nhau như vậy là do những nhà quản lý khi tổ chức một lớp học/khóa học tại đơn vị họ xem xét đến đối tượng tham gia lớp học, vị trí việc làm của người tham gia lớp học. Người lao động cho rằng, khi có văn bản mới, kiến thức, kỹ năng mới phục vụ cho công việc thì cơ quan/đơn vị sẽ cho tất cả người lao động trong cơ quan/đơn vị học tập, bồi dưỡng (xem Hình 1).

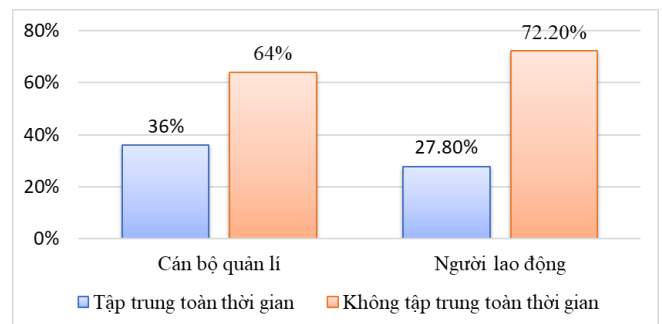


*Hình 1: Quy mô tổ chức các khóa học/lớp học tại nơi làm việc*

Qua tọa đàm, phỏng vấn sâu, chúng tôi thu được kết quả tương tự: Quy mô tổ chức phụ thuộc vào nội dung học tập, bồi dưỡng. “*Có những nội dung liên quan đến nhiều người thì quy mô tổ chức đại trà cho toàn bộ người lao động như kỹ năng bán hàng*” (Ông Nguyễn Đức H., Công ty Bảo hiểm PVI Vĩnh Phúc). Tuy nhiên: “*Một số nội dung hẹp chỉ liên quan đến một số cá nhân, một số tổ chuyên môn thì chỉ tổ chức cho những người đủ điều kiện tham gia*” (Bà Nguyễn Thị V., Trường Trung học cơ sở Nguyễn Trãi).

- *Thời gian tổ chức:* Về thời gian tổ chức các khóa học/lớp học tại nơi làm việc, phần lớn cán bộ quản lý và người lao động đều cho biết các nội dung học tập tại nơi làm việc đều được tổ chức không tập trung toàn thời gian có thể là buổi tối, ngày nghỉ hoặc cuối tuần hoặc vài tháng trong năm... (cán bộ quản lý: 64%, người lao động: 72.2%). Vẫn còn một số người khảo sát cho biết thời gian tổ chức học tập, bồi dưỡng ở đơn vị học tập toàn thời gian (cán bộ quản lý: 36%, người lao động: 27.8%). Điều này cũng phù hợp với thực tế (xem Hình 2).

Người lao động tham gia công tác ở đơn vị/cơ quan có vị trí công việc khác nhau nên không thể sắp xếp công việc tham gia toàn thời gian được, tổ chức không tập trung toàn thời gian sẽ thu hút được nhiều người tham gia hơn. Mặt khác, người lao động tự học, tự bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng liên quan đến chuyên môn thì có thể học mọi nơi, mọi thời điểm khi cần thiết nên không tập trung toàn thời điểm là đúng. Tuy nhiên, vẫn có một số người lao động cho rằng, thời gian tổ chức các nội dung học tập tại nơi làm việc là tập trung toàn thời gian vì họ muốn được tập trung toàn bộ vào việc học tập mà không bị chi phối bởi các yếu tố khác. Bên cạnh đó, khi tọa đàm, phỏng vấn, người được hỏi chia sẻ mong muốn tổ chức thời gian tập trung để các thời gian buổi tối/cuối tuần... họ dành cho gia đình và công việc khác.

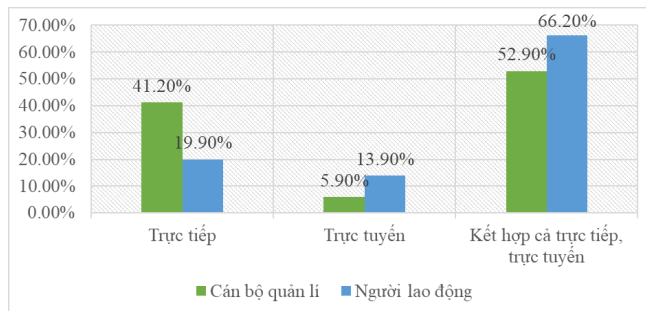


*Hình 2: Thời gian tổ chức các khóa học/lớp học tại nơi làm việc*

Qua phỏng vấn sâu, tọa đàm cán bộ quản lý, người lao động thì đa số người được hỏi cũng chia sẻ mong muốn nếu đơn vị/cơ quan tổ chức các lớp học/khóa học thì tổ chức không tập trung toàn thời gian để họ có thể tham gia được các nội dung học tập mà không bị ảnh hưởng đến công việc, vị trí việc làm của họ. Đối với giáo viên, họ có nhu cầu được cơ quan/đơn vị tổ chức học tập trung toàn thời gian vào dịp hè.

- *Phương thức học tập:* Kết quả ở Hình 3 cho thấy, phần lớn ý kiến cán bộ quản lý được hỏi cho biết phương thức học tập tại nơi làm được lựa chọn nhiều nhất là kết hợp cả trực tiếp và trực tuyến (52.9%), tiếp theo là hình thức trực tiếp (41.2%) và cuối cùng là trực tuyến (5.9%). Đồng quan điểm với ý kiến của cán bộ quản

lí, người lao động cũng cho biết phương thức học tập kết cả tiếp và trực tuyến chiếm tỉ lệ cao nhất (66.2%), tiếp theo là phương thức học tập trực tiếp (19.9%), cuối cùng là phương thức học tập trực tuyến (13.9%). Sở dĩ phương thức học tập kết hợp cả trực tiếp và trực tuyến được người hỏi lựa chọn nhiều vì học trực tuyến giúp người học thuận tiện bố trí sắp xếp thời gian, địa điểm học tập, nếu không hiểu có thể xem và nghe lại bài giảng. Tuy nhiên, có nội dung nào trong bài học/vấn đề cần học có bản thảo, thắc mắc không được giải quyết ngay. Vì vậy, người học mong muốn có những buổi học trực tiếp để giải đáp những bản thảo, thắc mắc của người học. Với cán bộ quản lí, họ cũng đánh giá cao việc học tập trực tiếp (41.2%) vì khi tổ chức học tập trực tiếp, họ dễ quản lí người học, nắm bắt được tình hình học tập của người học (xem Hình 3).



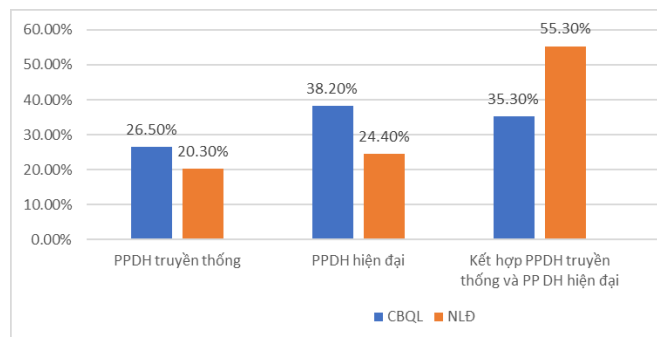
Hình 3: Phương thức học tập tại nơi làm việc

Kết quả tọa đàm, phỏng sâu về phương thức học tập cho thấy, người được hỏi đều đưa ra những ưu điểm và tồn tại của mỗi phương thức. Phương thức trực tiếp được cho là tốt hơn. Người học trao đổi được nhiều thông tin hơn nhưng người học khó sắp xếp được thời gian. Với phương thức học trực tuyến, người học chủ động sắp xếp được thời gian. “Trực tuyến là không phù hợp lắm. Vì nó có hạn chế là không tập trung lắng nghe, khó tạo ra không khí sôi nổi để mọi người cùng đưa ra ý kiến, trao đổi. Muốn có ý kiến phải giơ tay trong máy, thao tác không được nên người học ngại, không có ý kiến” (Ông T., Ủy ban Nhân dân huyện Yên Lạc). “Phương thức học trực tiếp được cơ quan tổ chức nhiều hơn, người học được tương tác nhiều hơn. Phương thức học trực tuyến người học tiết kiệm được thời gian đi lại” (Ý kiến của ông Trần Văn N., Trường Trung học phổ thông Đồng Đậu).

#### b. Phương pháp dạy học

Kết quả khảo sát thực trạng về phương pháp dạy học tại nơi làm việc cho thấy, phần nhiều cán bộ quản lí đều cho rằng, phương pháp dạy học tích cực được các thầy cô/báo cáo viên/hướng dẫn viên sử dụng (38.1%); sau đó là sự kết hợp các phương pháp dạy học truyền thống và phương pháp dạy học tích cực (35.3%); cuối cùng là phương pháp dạy học truyền thống (26.5%) (xem Hình 4).

Người lao động lại có đánh giá khác với cán bộ quản lí. Đa số ý kiến người được hỏi đều cho biết phương pháp dạy học được các thầy cô/hướng dẫn viên/báo cáo viên sử dụng trong lớp học là kết hợp các phương pháp dạy học truyền thống và dạy học tích cực, tiếp đó là phương pháp dạy học tích cực, phương pháp mà ít thầy cô/hướng dẫn viên/báo cáo viên sử dụng nhất phương pháp dạy học truyền thống. Kết quả này phản ánh đúng thực tế đa số lớp tập huấn hiện nay, giảng viên/báo cáo viên/hướng dẫn viên đều lựa chọn phương pháp dạy học tích cực có kết hợp với phương pháp dạy học truyền thống để dạy học. Người học sẽ được tham gia vào quá trình dạy học, họ có cơ hội làm chủ kiến thức. Bên cạnh đó, vẫn có một số nội dung mà các thầy cô/hướng dẫn viên/báo cáo viên cần truyền tải tới cho người học thì sử dụng phương pháp truyền thống là phù hợp. Nhưng nếu cả khóa học mà chỉ sử dụng phương pháp dạy học truyền thống thì sẽ không đem lại hứng thú cho người học. Để chọn phương pháp dạy học nào thì tùy thuộc vào nội dung học tập mà người lao động được học thì người dạy học/báo cáo viên sẽ lựa chọn phương pháp dạy học.



Hình 4: Phương pháp dạy học tại nơi làm việc

Người tham gia tọa đàm, phỏng vấn sâu trong các đơn vị cho biết các báo cáo viên/giảng viên tham gia giảng dạy thường sử dụng phương pháp truyền thống (thuyết trình). Bà Nguyễn Thị Trà M., Ủy ban Nhân dân huyện Yên Lạc, cho biết: “Các giảng viên trẻ giảng dạy thì thường sử dụng phương pháp hiện đại”. Về phương pháp dạy học tại nơi làm việc, người được hỏi có mong muốn “Phương pháp tập huấn mới mẻ hơn, cuốn hút hơn, không còn nặng nề vì truyền tải một chiều” (Bà Thái H., Trường Trung học cơ sở Nguyễn Trãi); “Người dạy học kết hợp phương pháp dạy học truyền thống với phương pháp dạy học hiện đại. Như vậy, người học kết hợp được cả lý thuyết kết hợp với trải nghiệm thực tế” (Bà Phạm Thị Ph., Trường Trung học phổ thông Đồng Đậu).

#### c. Cách thức học tập tại nơi làm việc

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 về cách thức học tập tại nơi làm việc và được xếp thứ tự ưu tiên như sau: Đa số

người được hỏi đều cho rằng, đánh giá cao nhất về học trực tiếp thông qua quá trình làm việc (cán bộ quản lí: 55.9%, người lao động: 82.7%), tiếp theo học từ đồng nghiệp có kinh nghiệm, có chuyên môn cao hơn (cán bộ quản lí: 55.9%, người lao động: 66.2%), tiếp sau là tự học qua mạng, tự đọc tài liệu (cán bộ quản lí: 50%, người lao động: 42.5%), cuối cùng là cách thức học theo những khóa học bài bản, chuyên sâu (cán bộ quản lí: 32.3%, người lao động: 36.1%). Như vậy, với những người đang làm việc thì việc học tập, bồi dưỡng trực tiếp thông qua quá trình làm việc là tốt nhất, người lao động sẽ vừa làm vừa học vừa nâng cao chuyên môn, vừa tích lũy tri thức, kinh nghiệm trong công việc. Bên cạnh đó, việc học tập dưới cách thức được đồng nghiệp có kinh nghiệm, có chuyên môn cao hơn kèm cặp, hướng dẫn cũng là một cách học lí tưởng. Nó rất tốt đối với những người mới ra trường, bắt đầu vào cơ quan/đơn vị làm việc. Ngoài ra, trong quá trình làm việc phát sinh một số vấn đề, vướng mắc thì người lao động sẽ chọn việc tự học, tự tìm hiểu qua mạng, tài liệu cũng là một xu hướng được nhiều người lựa chọn trong giai đoạn hiện nay. Đặc biệt là, trong thời kì công nghệ số thì xu hướng học tập này ngày càng phát triển. Học tập qua mạng, qua tài liệu thì không vướng mắc về thời gian, chi phí học tập thấp. Việc học tập qua những khóa học bài bản, chuyên sâu ít được chọn hơn vì khi gặp vướng mắc trong công việc, đăng kí một khóa học bài bản là cần thiết nhưng phải chờ đợi mở lớp/mở khóa, đôi khi công việc lại đòi hỏi ngay nên không kịp thời. Để học những khóa học bài bản, chuyên sâu này đòi hỏi phải có thời gian, kinh phí học tập.

**2.3. Đề xuất giải pháp nâng cao năng lực tự học, tự bồi dưỡng qua đa dạng hóa hình thức học tập tại nơi làm việc**

Đa dạng hóa hình thức học tập tại nơi làm việc cũng là một trong những giải pháp giúp người lao động nâng cao năng lực tự học, tự bồi dưỡng, tạo cơ hội để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đa dạng hóa các hình thức học tập tại nơi làm việc theo các hình thức sau:

*a. Học tập theo hình thức không tập trung*

*Hình thức tự học, tự bồi dưỡng thông qua công việc:*

Trong quá trình làm việc, người lao động sẽ gặp một số khó khăn, trở ngại. Họ sẽ tự học tập, tự bồi dưỡng để đáp ứng công việc. Người lao động sẽ tìm tòi, học hỏi từ những đồng nghiệp có kinh nghiệm, học hỏi qua bạn bè cùng chuyên môn ở các đơn vị khác hoặc có thể học hỏi qua mạng Internet... Hình thức tự học này có ưu điểm, người lao động chủ động tìm tòi, học hỏi để đáp ứng ngay với công việc. Tuy nhiên, không phải nội dung công việc cũng có thể tìm được cách giải quyết ngay, cách giải quyết đúng. Đôi khi cách giải quyết mà người lao động tự tìm hiểu đó là sai, chưa phù hợp với đặc điểm của đơn vị dẫn đến hiệu quả công việc không được cao.

*Hình thức học tập thông qua kèm cặp:* Hình thức này cũng được nhiều đơn vị đã sử dụng. Những người trẻ mới vào nghề rất cần những người có kinh nghiệm ở đơn vị kèm cặp, hướng dẫn. Hình thức này có thể khắc phục được hạn chế ở hình thức học tập thông qua công việc, giúp cho người lao động nhanh chóng nắm bắt được nội dung công việc, gặp khó khăn gì cũng có người để trao đổi, hỏi thêm; các thông tin có được phù hợp với đặc điểm của đơn vị. Tuy nhiên, hình thức này cũng làm cho người lao động không có ý thức ý lại, dựa dẫm vào người khác mà không cố gắng tự học hỏi thêm.

*Học tập thông qua tổ/nhóm chuyên môn/tổ sản xuất:* Hình thức học tập này thông qua sinh hoạt tổ, nhóm chuyên môn; sinh hoạt phòng chuyên môn; bồi dưỡng qua các nhóm cùng có nhu cầu học tập... như hội thi, dự giờ, sinh hoạt chuyên đề, họp tổ chuyên môn, hội thảo trong phạm vi đơn vị; tổ chức tổng kết kinh nghiệm thực tiễn. Đáp ứng được hình thức này, các đơn vị nên có kế hoạch từ đầu năm (Năm dương lịch với các cơ quan, đơn vị, công ty; Năm học đối với đơn vị trường học) để các phòng, ban, tổ, nhóm chuyên môn có thể cùng phối hợp tổ chức các lớp học tập cho người lao động, có sự luân phiên giữa các nội dung để không làm ảnh hưởng đến hoạt động chuyên môn của đơn vị. Mặt mạnh của phương pháp này là người lao động có thể sắp xếp, bố trí thời gian phù hợp, ít ảnh hưởng đến công việc chung. Các kinh nghiệm, trải nghiệm của người đi trước được chia sẻ ngay tại đơn vị, nội dung học tập sẽ phù hợp với thực tế của đơn vị. Tuy nhiên, phương

**Bảng 2: Cách thức học tập tại nơi làm việc**

STT	Cách thức học tập	Cán bộ quản lí (N=34)		Người lao động (N=266)	
		Chọn (%)	Không chọn (%)	Chọn (%)	Không chọn (%)
1	Học trực tiếp thông qua quá trình làm việc.	55.9	44.1	82.7	17.3
2	Học từ đồng nghiệp có kinh nghiệm, chuyên môn cao hơn.	55.9	44.1	66.2	33.8
3	Học theo những khóa bài bản, chuyên sâu.	32.3	67.8	36.1	63.9
4	Tự học qua mạng, tài liệu...	50.0	50.0	42.5	57.5

pháp này có hạn chế. Người có ý thức thì sẽ học tập, bồi dưỡng, tích lũy được nhiều kiến thức, kỹ năng; người không có ý thức thì sẽ chểnh mảng, không tham gia đầy đủ, học đối phó, không hiệu quả.

#### *b. Học tập theo hình thức tập trung*

Thời gian học tập được xác định từ một tuần đến 10 ngày tùy thuộc vào nội dung học tập, học tập trung tại một địa điểm của đơn vị. Hình thức này sẽ tạo được một khoảng thời gian đủ để học tập một lượng khá kiến thức, kỹ năng. Kiến thức, kỹ năng được trang bị liên tục không bị ngắt quãng. Người lao động không bị chi phối bởi công việc nên tập trung vào việc học tập, bồi dưỡng. Tuy nhiên, qua khảo sát thực tế tại các đơn vị, việc tổ chức các lớp học tập trung trong khoảng thời gian 10 ngày là khó khăn vì sẽ ảnh hưởng đến công việc của các đơn vị, đặc biệt là ở các trường học (giáo viên tham gia học tập khi đã bắt đầu năm học rất khó khăn) và với số lượng người lao động tham gia đông. Với bối cảnh công nghệ 4.0, hình thức học tập không tập trung sẽ phù hợp hơn, được nhiều người lao động lựa chọn hơn. Đặc biệt với hình thức tự học, tự bồi dưỡng thông qua công việc, qua kèm cặp. Đa dạng hóa hình thức học tập trên có thể thực hiện như sau:

*Học tập qua tự học, tự bồi dưỡng:* Xây dựng việc tự học, tự bồi dưỡng thành một phong trào thi đua. Người lao động đăng ký vấn đề tự học, tự bồi dưỡng theo định kì. Sau đó xây dựng kế hoạch trình bày để cán bộ quản lý, người lao động trong toàn đơn vị hoặc tổ thảo luận, đánh giá, góp ý. Người lao động phải xây dựng thành ý thức tự học, tự bồi dưỡng thường xuyên. Cán bộ quản lý cần nắm rõ quan điểm của Đảng, quy định của Nhà nước, đồng thời phù hợp với tình hình của đơn vị về các hình thức tự học, tự bồi dưỡng phù hợp.

Để thực hiện đa dạng hình thức học tập cho người lao động tại nơi làm việc cần đảm bảo các điều kiện hỗ trợ và bồi dưỡng người lao động sử dụng các kỹ năng của công nghệ thông tin, tài liệu, thời gian. Việc đổi mới hình thức học trong giai đoạn hiện nay, các đơn vị cần căn cứ vào trình độ chuyên môn, năng lực làm việc, phẩm chất đạo đức, nhu cầu học tập, nâng cao năng lực của người lao động để động viên, khích lệ, tạo các điều kiện thuận lợi cho họ tham gia học tập, bồi dưỡng.

*Học tập tại đơn vị:* Tổ trưởng chuyên môn, trưởng phòng, giáo viên dạy giỏi các cấp, người lao động có nhiều kinh nghiệm là những cốt cán trong công tác bồi dưỡng và có năng lực chuyên môn cao. Họ vừa là người gương mẫu đi đầu trong việc học tập, bồi dưỡng, vừa có trách nhiệm giúp đỡ những thành viên trong tổ/nhóm. Cải tiến nội dung và hình thức sinh hoạt tổ, nhóm chuyên môn, sinh hoạt khoa học, sinh hoạt phòng cũng mang lại hiệu quả bồi dưỡng tốt. Tổ chức hội giảng, hội thảo (như hội giảng chào mừng theo chủ đề, hội thi của đơn vị...) là dịp để khích lệ người lao động có tình

yêu nghề nghiệp, nâng cao năng lực cho người lao động và say sưa bồi dưỡng tay nghề.

Tổ chức học tập, hội thảo theo chuyên đề: Có thể mời chuyên gia, chuyên viên sở, ngành, báo cáo viên cung cấp những kiến thức cập nhật và giải quyết có cách thức rèn luyện những năng lực cần thiết như năng lực giao tiếp, năng lực quản lý, năng lực lập kế hoạch, năng lực chuyên môn... Hoặc, các đơn vị tự tổ chức, giao cho trưởng phòng chuyên môn, những người có năng lực cao chuẩn bị nội dung theo chủ đề hội thảo. Khi đã thống nhất thì phải quyết tâm biến nó thành hiện thực sâu rộng.

Đầu tư xây dựng thư viện và tổ chức hoạt động thư viện góp phần không nhỏ trong công tác tự học, bồi dưỡng người lao động theo tiếp cận năng lực. Thư viện phải có đầy đủ tài liệu hướng dẫn, tài liệu tham khảo, các loại báo và tạp chí đặc biệt là báo và tạp san chuyên ngành. Xây dựng phòng đọc đáp ứng nhu cầu người dạy và người học.

Cần dành nhiều thời gian cho sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt khoa học và ưu tiên cho việc bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động. Các công việc hành chính có thể thông báo trên bảng, không biến buổi sinh hoạt chuyên môn thành buổi thông báo hành chính sự vụ.

Tổ chức cho người lao động nghiên cứu và ứng dụng khoa học. Khuyến khích động viên phong trào viết sáng kiến kinh nghiệm về nội dung làm cách nào để nâng cao năng lực cho người lao động, hình thức nào bồi dưỡng phù hợp nhất, hoạt động học tập tại nơi làm việc bao gồm nội dung nào?... Cần tổ chức nghiệm thu sáng kiến kinh nghiệm một cách nghiêm túc, có sự đánh giá khách quan và những sáng kiến kinh nghiệm cần được áp dụng phổ biến cho người lao động trong đơn vị.

### **3. Kết luận**

Đa dạng hóa hình thức học tập là một trong những nhân tố thúc đẩy học tập tại nơi làm việc góp phần xây dựng đơn vị học tập. Thực tiễn tại các đơn vị cho thấy hình thức tổ chức học tập, phương pháp học tập, phương thức học tập tại nơi làm việc đa dạng, phù hợp với đối tượng học - người lớn. Thời gian tổ chức học tập ở các đơn vị linh hoạt: Có khi học tập trung toàn thời gian nhưng đa số là không tập trung toàn thời gian, tuy nhiên vẫn còn một số đơn vị tổ chức học tập vào thời điểm quá nhiều việc, làm cho người lao động khó khăn trong việc sắp xếp, bố trí thời gian đi học, thậm chí họ vừa phải học vừa phải giải quyết công việc cơ quan/đơn vị dẫn đến hiệu quả của việc học tập không cao. Về cách thức học tập tại nơi làm việc, người lao động chủ yếu học tập trực tiếp thông qua quá trình làm việc, học từ đồng nghiệp có kinh nghiệm, chuyên môn cao hơn còn việc học bài bản

theo những khóa học chuyên sâu chưa thật sự được quan tâm. Phương pháp dạy học cho người lớn cũng chưa phù hợp. Để việc học tập tại nơi làm việc được hiệu quả, cần phải có giải pháp đa dạng hóa hình thức học tập để người lao động có thể sắp xếp công việc, thời gian học tập cho phù hợp với vị trí việc làm, đặc điểm ngành nghề của mình, khắc phục được hạn chế mà người lao động đang gặp phải. Giải pháp đa dạng hóa hình thức học tập là giải pháp quan trọng, nâng cao vị thế, tạo cơ hội cho người lao động học tập tại

nơi làm việc. Người lao động thấy được sự phù hợp về nội dung, hình thức học tập và thấy được sự cần thiết phải học tập để cập nhật, bổ sung những kiến thức mà mình đang thiếu, học tập để thay đổi, phù hợp với bối cảnh xã hội, nâng cao hiệu quả công việc, nâng cao chất lượng cuộc sống. Giải pháp này có tác động mạnh mẽ đến việc tạo cơ hội nâng cao năng lực tự học, tự bồi dưỡng cho người lao động tại nơi làm việc và hạn chế các rào cản trong học tập tại nơi làm việc của người lao động.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Fuller A., Unwin L, (2010), *Workplace Learning and the Organisation*, In Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. and O'Connor, B. (eds), *The SAGE Handbook of Workplace Learning*, Sage.
- [2] Australian National Training Authority (ANTA), (2003), *What makes for good workplace learning?* National Centre for Vocational Education Research Ltd.
- [3] Marianne Georgsen and Charlotte Vange Løvstad, (2014), *Use of blended learning in workplace learning*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 142 (2014) 774 - 780.
- [4] Triệu Văn Cường, (14/02/2020), *Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam*, <https://tcnn.vn>.
- [5] Triệu Văn Cường, (15/9/2020), *Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính Nhà nước ở trung ương và địa phương*, <https://tcnn.vn>.
- [6] Nguyễn Thị Ngọc, (07/3/2016), *Tự học, tự bồi dưỡng - Một giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học*, <https://giaoducthoidai.vn>.
- [7] Nguyễn Thị Mai Hà, (2012), *Nghiên cứu động cơ và các yếu tố tác động tới học tập của người lớn trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài Khoa học và Công nghệ cấp Bộ, mã số B2010-37-80.

## PROPOSING SEVERAL LEARNING STYLES IN THE WORKPLACE

Nguyen Thi Hai\*<sup>1</sup>, Pham Van Thanh<sup>2</sup>

\* Corresponding author

<sup>1</sup> Email: haint@vnies.edu.vn

The Viet Nam National Institute of Educational Sciences  
No.4 Trinh Hoai Duc street, Dong Da district,  
Hanoi, Vietnam

<sup>2</sup> Email: thanhhaiminhtrung@gmail.com

Air Defense - Air Force Academy

Kim Son commune, Son Tay, Hanoi, Vietnam

**ABSTRACT:** *Workplace learning has become a global development trend, including in Vietnam. In the context of the knowledge economy and the Industrial Revolution 4.0, workplace learning is increasingly emphasized to cultivate a vital workforce for any nation. Diversifying forms of learning is one of the factors empowering learners to take initiative in self-education and self-improvement at the workplace, contributing to the establishment of a learning organization. This article addresses the current situation of learning organizational forms, methods, and modes in the workplace. It explores solutions to diversify them, aiming to enhance workers' self-learning competence.*

**KEYWORDS:** Educational organization, learning styles, workplace learning, self-study competence, human resources.