

# W@Learn

Từ Elearning đến WeLearning

Bản tin hàng tháng  
của CTCP Đào tạo Quản lý Trực tuyến OMT  
Số 20 tháng 12/2011

Điểm tin OMT | Cẩm nang OMT | Góc chia sẻ | Blog OMT

## Lời Ban biên tập

Nhân dịp Giáng sinh và Năm mới 2012, tập thể Công ty OMT và Ban biên tập Bản tin WeLearn xin gửi lời chúc mừng năm mới, sức khỏe và thành công đến quý độc giả. Xin cảm ơn quý độc giả đã ủng hộ và đồng hành cùng Bản tin WeLearn trong suốt năm 2011 vừa qua.

Bản tin WeLearn 20 tháng 12/2011 là số ra cuối cùng của năm 2011, cũng là đánh dấu chặng đường gần 2 năm kể từ ngày ra mắt Bản tin số đầu tiên. Chúng tôi hi vọng rằng với việc duy trì đều đặn hàng tháng, Bản tin đã phần nào thỏa mãn được nhu cầu của độc giả.

Bước sang năm 2012, đội ngũ làm Bản tin cam kết sẽ nỗ lực trau dồi nội dung hơn nữa để đáp ứng những mong mỏi cũng như kỳ vọng của quý độc giả. Chúng tôi mong muốn sẽ luôn nhận được những phản hồi và đóng góp của quý độc giả để Bản tin WeLearn thực sự là một đóng góp hữu ích trong cộng đồng tri thức như chính cái tên "WeLearn – Cùng học tập, cùng phát triển".

Trân trọng,



## ĐIỂM TIN OMT

### OMT tổ chức thành công khóa đào tạo TOT cho Tập đoàn Phú Thái

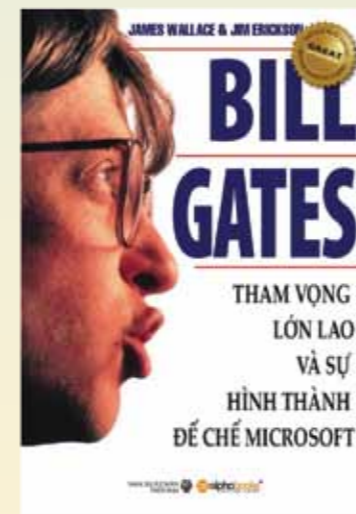
Cuối tháng 11/2011, Công ty CP Đào tạo Quản lý Trực tuyến (OMT) tổ chức thành công khóa đào tạo "Phát triển phương pháp và kỹ năng tập huấn" cho Công ty CP Tập đoàn Phú Thái. Khóa học được thực hiện tại Hà Nội trong 3 ngày nhằm nâng cao năng lực tập huấn theo phương pháp "học qua trải nghiệm" (experiential learning) và "lấy người học làm trung tâm" (learner-centered training) cho đội ngũ giảng viên nội bộ của Phú Thái Group. Khóa học diễn ra sôi nổi, phần đông học viên khi tham gia đều tích cực thực hiện bài tập, tham gia ý kiến và thực hành. Khóa đào tạo bên cạnh đó cũng nhận được nhiều phản hồi tích cực và đánh giá tương đối cao của học viên về tính thiết thực cũng như những thông tin, kiến thức mới mà khóa đào tạo đem lại. Ngoài ra, các học viên cũng đóng góp ý kiến để chương trình được hoàn thiện hơn.

Mục đích chủ yếu của chương trình là tạo cơ hội cho các nhà quản lý cấp trung của Phú Thái với tư cách là học viên của



khóa học này được làm quen và thực hành các phương pháp và kỹ năng tập huấn, kỹ năng thúc đẩy có sự tham gia, bắt đầu từ việc hiểu người học, thiết kế bài giảng đến các kỹ năng thực hiện tập huấn nội bộ trong các chương trình đào tạo định hướng cho nhân viên mới.

## BLOG OMT - SÁCH MỚI CHO NHÀ QUẢN LÝ



### Bill Gates - Tham vọng lớn lao và sự hình thành đế chế Microsoft

Cuốn sách này mở ra một câu chuyện sinh động và chân thực nhất về sự nổi lên của một thiên tài độc đoán, cách thức ông làm thay đổi cả một nền công nghiệp máy tính.

Trong cuốn sách thú vị này, hai phóng viên điều tra Wallace và Erickson đã lần

theo bước chân của Gates từ những ngày còn là một harker 13 tuổi tóc tai bù xù đến khi trở thành CEO lừng danh của một tập đoàn hàng đầu thế giới - Microsoft. Với những phẩm chất, tính cách một phần lập dị, một phần tiêu biểu của một doanh nhân, Gates đã trở thành nhân vật quyền lực nhất, giàu có nhất và cũng đáng sợ nhất trong ngành công nghiệp máy tính. Hai tác giả đã không tiếc thời gian công sức, gạt bỏ tất cả những ai biết bất cứ điều gì đó về Gates và Microsoft - từ những người bạn thời thơ ấu cho tới những nhân viên và các đối thủ kinh doanh, những người có thể tiết lộ thông tin về chiều cao, những hạn chế, và cả những ma thuật của Gates; từ những thành tích xuất sắc của Gates cho đến sự thô lỗ, ngạo mạn bất thường của ông, và cả sự thù địch.

Cuốn sách đầy ắp những phân tích khách quan về chiến thắng trong kinh doanh của một tập đoàn hàng đầu và chân dung người lãnh đạo cũ khôi nhưng cũng lập dị đáng kinh ngạc đứng sau tất cả những thành quả đó.

Nhận xét về cuốn sách New York Post viết: "Một câu chuyện cuốn hút... Nếu bạn quan tâm đến máy tính, bạn sẽ tìm thấy ở cuốn sách này những hiểu biết kỳ thú. Nếu bạn quan tâm đến tiền bạc, đây là một nghiên cứu trường hợp về việc làm thế nào để tạo ra nó. Còn nếu bạn thích thú với vấn đề về con người, việc khám phá ra điều gì có thể làm Bill Gates dao động sẽ hoàn toàn chiếm lĩnh tâm trí của bạn"

#### Tác giả

Các tác giả cuốn sách James Wallace và Jim Erickson là những phóng viên chuyên viết phóng sự. Tác phẩm báo chí của họ được đánh giá cao bằng giải thưởng cho tác phẩm phóng sự 6 kỳ viết cho tờ Seattle Post Intelligencer.

#### Xuất bản

Sách do Công ty AlphaBooks mua bản quyền và xuất bản.



## Phỏng vấn OMT Bà Đậu Thúy Hà Tổng giám đốc OMT

**Thưa bà, Công ty OMT triển khai việc đào tạo về QTCT cho cộng đồng doanh nghiệp như thế nào?**

**Bà Hà:** Khách hàng của chúng tôi hầu hết là các công ty đại chúng có quy mô lớn và trung bình ở Việt Nam, nơi QTCT vẫn được xem là vấn đề tuần thủ, không có quan hệ định lượng tới hiệu quả kinh doanh của công ty. Tuy nhiên, nhờ sự cố gắng không ngừng của các bên có mối quan tâm tới QTCT, đặc biệt là các cơ quan quản lý nhà nước với vai trò ban hành và thực thi chính sách như UBCKNN, các tổ chức quốc tế với vai trò thúc đẩy QTCT và các kênh truyền thông đại chúng, các vấn đề về QTCT đã bắt đầu thu hút nhiều hơn sự quan tâm của các thành viên Hội đồng quản trị và các thành viên Ban điều hành. Chúng tôi đang phát triển dịch vụ của mình trên nền tảng này và coi việc đào tạo QTCT là một trong những cách thức nhanh nhất để các thành viên Hội đồng quản trị và các nhà điều hành cùng hướng tới suy nghĩ và kế hoạch hành động chung về QTCT.

Đào tạo về QTCT sẽ được triển khai hiệu quả cho cộng đồng doanh nghiệp ở Việt Nam khi các bên có quyền lợi liên quan chính cùng nỗ lực tham gia. UBCKNN và các Sở giao dịch chứng khoán là các mũi

**Vừa qua Bản tin số 3 thuộc Dự án Quản trị Công ty tại Việt Nam của Tập đoàn tài chính Quốc tế IFC (WB) đã có bài phỏng vấn bà Đậu Thúy Hà – Tổng giám đốc OMT trong việc triển khai đào tạo về Quản trị công ty tại Việt Nam. Dưới đây là bài phỏng vấn trích từ Bản tin của IEF.**

nhọn trong việc thúc đẩy và thực thi các thông lệ tốt về QTCT thông qua các chính sách và các quy định cụ thể; IFC cung cấp hỗ trợ thông qua vai trò tiên phong trong các nghiên cứu trên phạm vi toàn quốc, phát triển năng lực và xuất bản các ấn phẩm về QTCT. Cụ thể hơn, chúng tôi đã thành lập mạng lưới giảng viên QTCT ở Việt Nam (trực tuyến, gặp mặt và tư vấn) và thu hút sự tham gia của nhiều đối tác hơn vào mạng lưới đào tạo QTCT. Đó cũng là một phần chiến lược đa dạng hóa các sản phẩm dịch vụ QTCT của chúng tôi.

**Làm thế nào để Công ty OMT có thể thu hút các thành viên Hội đồng quản trị và Ban điều hành tham gia khóa học khi thời gian biểu của họ vốn đã rất bận rộn?**

**Bà Hà:** Chúng tôi nhận thấy rằng các thành viên Hội đồng quản trị sẽ chỉ tham gia vào những việc quan trọng hàng đầu trong tâm trí của họ. Chúng tôi cũng thấy rằng các khóa đào tạo theo hình thức lớp học truyền thống không phải lúc nào cũng phù hợp cho việc truyền tải ý tưởng và kích thích tư duy hành động của các thành viên Hội đồng quản trị. Vì vậy, bên cạnh khóa học 3 ngày theo hình thức truyền thống, chúng tôi đã “tổ chức” các buổi học thành “những hội thảo về QTCT theo nhu cầu” dài nửa

ngày cho các thành viên Hội đồng quản trị và Ban điều hành của các cv Chúng tôi cũng giới thiệu cho họ rất nhiều ấn phẩm trên Internet, cả bằng tiếng Anh và tiếng Việt, giúp cho họ cảm thấy hứng thú hơn với các vấn đề về QTCT và từ đó sẽ đăng ký tham gia khóa đào tạo. Bên cạnh đó, chúng tôi cũng khuyến nghị các công ty có kế hoạch IPO liên hệ với đội ngũ cán bộ dự án QTCT của IFC để có thêm những tư vấn cần thiết và sau đó chúng tôi sẽ tiếp tục hỗ trợ với các khóa đào tạo phù hợp.

Chúng tôi đang thảo luận với các cơ sở đào tạo khác, trong đó có Trường Kinh tế - Tài chính và Trường Quản lý và Kinh tế quốc tế để lồng ghép các khóa học QTCT vào các chương trình đào tạo kỹ năng Lãnh đạo và Quản lý của họ. Ngoài giờ lên lớp, các giảng viên của chúng tôi cũng tích cực tham gia vào các hoạt động QTCT khác như hỗ trợ việc ra mắt các hiệp hội Nữ thành viên hội đồng quản trị (WCD) tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, một trong những ưu tiên hàng đầu hiện nay của chúng tôi vẫn là xây dựng đội ngũ giảng viên QTCT trong nước nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo QTCT ngày càng tăng của các công ty Việt Nam.

Nguồn:

<http://www.ifc.org/ifcext/mekongpsdf.nsf/Content/CG-Pubs>



## An interview with OMT Ms. Dau Thuy Ha - CEO, OMT

**How are you introducing CG training to the business community?**

**Ms. Ha:** Our clients have been medium and large, mostly public Vietnamese companies, where corporate governance is still viewed more as a matter of compliance, with no measurable links to business performance. However, thanks to the continuous efforts of different CG stakeholders, especially policy makers and enforcers like SSC, international CG promoters and the media, CG issues are starting to get more traction with Vietnamese board members and senior executives. We are building our services on this broad groundwork, and see CG training as one way to quickly get board members and executives on the same page in terms of CG thinking and action planning.

CG training will be effectively introduced to the business community in Vietnam when

key stakeholders align their efforts. SSC and the Stock Exchanges spearhead the promotion and enforcement of CG best practices through policies and specific regulations; IFC provides broad support by championing nationwide research, capacity building, and publication of CG materials. More specifically, we have formed CG trainer network in Vietnam (with online, offline meeting and consultation) and are engaging more partners to join the CG training network as a part of our strategy to diversify our CG service products.

**How do you get busy board members and management to attend your courses in addition to their regular work schedules?**

**Ms. Ha:** We recognize that busy board members will only attend to things that are at the forefront of their minds. We also

recognize that traditional classroom-type of training might not always be the most suitable ways of conveying ideas and provoke actionable thinking in board members. Therefore besides the traditional 3 day classroom training, we have been “repacking” training into intensive half day “CG workshops on demand” for board members and executives of listed companies. We also introduce them to the many publications available on the Internet in both English and Vietnamese, which helps spark greater interest in CG issues and can lead to enrollment in training. In other cases, we recommend those companies planning their IPO to contact IFC’s CG project team to get advice from them and we follow up with tailored trainings.

We are discussing with other training institutions, including the Institute of Economics and Finance and the International School of Management and Economics to integrate the CG coursework in their leadership and management training programs. Outside the classroom, our trainers have been promoting CG initiatives, for example, we helped launch the WomenCorporateDirectors (WCD) chapters in Hanoi and Ho Chi Minh City. But one of our highest priority nowadays is to develop a contingent of Vietnamese CG trainers who will be able to cater to the growing CG training needs of Vietnamese companies.

## CẨM NANG OMT

### eLearning – Những phản hồi bạn nên biết (kỳ cuối)

**Trong kỳ trước chúng ta đã tìm hiểu về một số khó khăn mà người dùng thường quan ngại trong việc áp dụng eLearning đó là vấn đề về chi phí, hiệu quả đào tạo và cơ sở vật chất; cũng như đưa ra những phân tích, đánh giá và các biện pháp gợi ý cho những vấn đề trên. Trong số này, “Cẩm nang OMT” tiếp tục giới thiệu những quan điểm không đồng tình với eLearning và đề xuất cách giải quyết.**

**Chúng tôi chưa từng áp dụng eLearning**

Trước đây những quan niệm chống lại eLearning là vô cùng hà khắc, các khóa học eLearning rất khó được áp dụng, không thích hợp, mục tiêu đặt ra không hợp lý,

không cuốn hút hay vô cùng nhàm chán. Lãnh đạo thì cho rằng eLearning sẽ cắt giảm được bớt chi phí quản lý và đào tạo, nhưng nhân viên chưa chắc đã hiểu được điều đó.

**Làm thế nào để khắc phục nhược điểm này:** Việc tốt nhất mà lãnh đạo nên làm đó là chỉ cho nhân viên thấy rằng eLearning thực sự khác biệt. Khóa học thực hiện đầu tiên bao giờ cũng nên thật ấn tượng, hoặc nỗ lực đó sẽ khởi xướng một trào lưu eLearning hoặc sẽ đổ bể. Đừng bao giờ tiết kiệm cho những hoạt động như phân tích, nghiên cứu, thiết kế giao diện tương tác, đồ họa, và chi phí cho việc kiểm định khả năng sử dụng. Nhưng làm thế nào để những người chưa từng trải nghiệm qua nó biết được rằng bạn đang triển khai rất tốt? Sau đây là một vài mẹo nhỏ giúp quảng bá công việc của bạn:

- Tạo ra những sản phẩm nhỏ gọn, tốt và dễ chia sẻ. Tạo ra một đường link và huy động mọi người gửi cho người khác. Tóm lại, bạn nên tạo cơ hội tối đa cho người có nhu cầu tiếp cận với các khóa học.

- Thực hiện một khóa học eLearning bắt buộc đối với nhân viên. Tuân thủ đào tạo có thể coi là mục tiêu chính ở đây. Việc tuân thủ nên được thực hiện một cách thú vị, dễ nhớ. Tạo ra một chiến dịch marketing cho khóa học của bạn. Tận dụng tối đa các công cụ quảng cáo một cách có hiệu quả và cố gắng truyền bá đến được càng nhiều người càng tốt.

**eLearning sẽ loại bỏ vai trò của giảng viên**

Đây có thể coi là trở ngại lớn nhất mà chúng ta phải đương đầu; đặc biệt thực tế nó là một phần trong lý do tại sao các tổ chức thường khắt khe với eLearning. Song

điều thú vị là các tổ chức thường có xu hướng làm mới đội ngũ giảng viên, trong đó bao gồm cả việc phát triển elearning hay giảm vai trò đào tạo của giảng viên.

**Làm thế nào để khắc phục nhược điểm này:** Việc ứng dụng eLearning thực sự là một vấn đề nan giải của rất nhiều lớp học truyền thống. Tuy nhiên, các tổ chức thường sử dụng hình thức đào tạo kết hợp nhằm tận dụng tối đa tiện ích của mỗi phương thức đào tạo. Dưới đây là một số cách thức đã được ứng dụng hiệu quả trong một vài dự án eLearning nhằm tạo ra tính dễ dàng trong triển khai dự án.

- Dựa trên kết quả thực hiện trước khi đánh giá có thể xác định được những học viên đủ điều kiện theo học các lớp học cụ thể và học viên nào có thể bỏ qua các lớp học đó. Kết quả là các lớp học đó có được những học viên có trình độ và kỹ năng thích hợp; là điều kiện thuận lợi cho giảng viên tiến hành

giảng dạy hiệu quả.

- Nghiên cứu bài học trước khi đến lớp có thể tạo cho học viên những kiến thức cơ bản nhất, giúp giảng viên không phải mất thời gian sa đà vào lý thuyết.

- Bài tập thực hành tại lớp sẽ giúp học viên kết nối được các thông tin và kỹ năng, và nếu người học nêu được những phân tích của mình cho giảng viên, giảng viên sẽ giúp bổ sung những kiến thức còn thiếu sót.

- Dựa trên kết quả đánh giá sau khóa học có thể quyết định xem người học có đạt được mục tiêu đào tạo không?

- Các hoạt động tiếp theo là tra dồi các kỹ năng và giúp nhớ lại những nội dung kiến thức đã học

Tất cả những nội dung được trình bày bên trên đều không hề tận dụng eLearning, nhưng eLearning giúp đánh giá hiệu quả dễ dàng hơn, nhất quán hơn và thậm chí là mang tính tự động. Tóm lại eLearning có

thể tạo ra tính thực tiễn trong đào tạo, tính hiệu quả và khả thi.

**Và đó tất nhiên không phải là những cản trở cuối cùng**

Những hạn chế được liệt kê trong bài viết không thực sự cần thiết cho những khóa học trên máy tính truyền thống mà chúng tôi còn kết hợp với eLearning... đó có thể là mLearning, hỗ trợ từ chương trình điện tử, lớp học ảo, hoặc khá nhiều phương pháp trong đó máy tính được sử dụng nhằm hỗ trợ việc học và đào tạo.

Hãy chắc chắn rằng những gì bạn đang thực hiện thực sự giải quyết được vấn đề của tổ chức hoặc thúc đẩy một cơ hội cho tổ chức. Nếu không, tổ chức được quyền phản đối kế hoạch của bạn.

Nguồn: [www.learningsolutionsmag.com](http://www.learningsolutionsmag.com)



Mọi ý kiến hoặc góp ý, xin gửi về: **Ban biên tập Bản tin WeLearn**

Tel: (84-4) 35537797/8/9 - Fax: (84-4) 38356040

**Công ty CP Đào Tạo Quản lý trực tuyến OMT**

137 phố Chùa Láng, quận Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

**Website:** <http://welearn.vn> - **Email:** [welearn@omt.vn](mailto:welearn@omt.vn)

©2011. Bản quyền thuộc về Công ty CP Đào tạo Quản lý Trực tuyến OMT