

Phát triển Xã hội học tập: Khung Chính sách/quy định và quy trình

Nguyễn Tiến Hùng

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm,
Hà Nội, Việt Nam
Email: hungnt@vnies.edu.vn

TÓM TẮT: Trước hết, xã hội học tập bao gồm hệ thống giáo dục suốt đời cung cấp cơ hội cho người dân có thể học tập mọi nơi, mọi thời điểm trong suốt cuộc đời để mở rộng, củng cố và cập nhật, phát triển năng lực (kiến thức, kĩ năng, thái độ) theo nhu/yêu cầu. Tuy nhiên, có thể tận dụng hữu ích các cơ hội học tập này còn đòi hỏi có chính sách/quy định tạo động lực học tập suốt đời cho người dân. Hơn nữa, để học tập suốt đời, người dân/học cần có năng lực tự học được hình thành và phát triển trong quá trình học tập tại cơ sở giáo dục cũng như quá trình tự trải nghiệm của bản thân trong thực tiễn. Tiếp theo, để có thể học tập mọi nơi, mọi lúc còn đòi hỏi cần phát triển môi trường giáo dục/học tập suốt đời tích cực và cộng đồng học tập. Cuối cùng, quy trình rà soát, điều chỉnh, bổ sung các chính sách/quy định phát triển xã hội học tập đã được đề xuất.

TỪ KHÓA: Xã hội học tập, hệ thống giáo dục suốt đời, học tập suốt đời, cộng đồng học tập, chính sách/quy định phát triển xã hội học tập.

→ Nhận bài 12/7/2021 → Nhận bài đã chỉnh sửa 20/8/2021 → Duyệt đăng 25/10/2021.

1. Đặt vấn đề

Theo Cheng (2001), thực tế đến nay, thế giới trải qua 03 làn sóng đổi mới giáo dục (GD), trong đó làn sóng thứ nhất vào những năm 1970 về trước, do quy mô dân số chưa lớn và xã hội khá đồng nhất nên tập trung vào *hiệu quả trong*, gắn với *chuẩn hóa* đội ngũ nhà giáo và người học. Làn sóng thứ hai trong những năm 1990, với quy mô dân số ngày càng tăng và xã hội trở nên phân hóa, đòi hỏi còn phải tập trung vào *hiệu quả ngoài*, dẫn đến yêu cầu *đảm bảo chất lượng* (ĐBCL) để đáp ứng yêu cầu xã hội [1]. Bước sang Thế kỉ XXI, để đáp ứng với các thách thức và nhu cầu thay đổi nhanh chóng của toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, làn sóng thứ ba xuất hiện, đòi hỏi phải kết hợp thêm *hiệu quả tương lai*, nổi lên xu thế xã hội học tập (XHHT) để đảm bảo người dân có thể học tập suốt đời (HTSD) [1], [2]. Vì vậy, phát triển XHHT luôn được xem là trọng tâm của tất cả các cải cách GD trên thế giới. Dưới đây, chúng tôi trình bày, phân tích khung lí thuyết và quy trình phát triển chính sách/quy định để xây dựng XHHT.

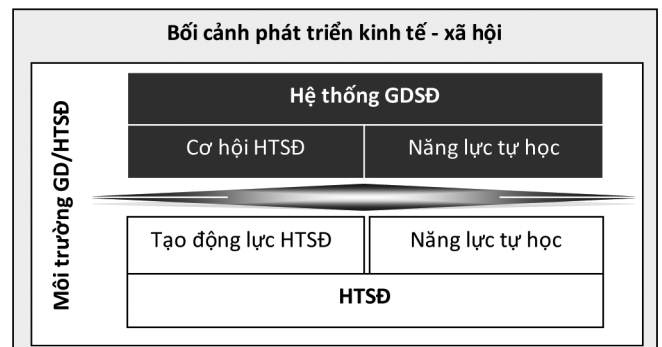
Bài viết là sản phẩm nghiên cứu của nhiệm vụ: "Nghiên cứu khung pháp lí cho hệ thống học tập suốt đời ở Việt Nam nhằm thúc đẩy học tập suốt đời, xây dựng xã hội học tập". Mã số V2021.07TX.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khung chính sách/quy định phát triển xã hội học tập

Khái quát, có thể hiểu, XHHT là tạo ra hệ sinh thái GD suốt đời (GDSĐ) để người dân có thể học tập mọi nơi, mọi thời điểm, HTSD trong cuộc sống để mở rộng, củng cố và cập nhật, phát triển năng lực (kiến thức, kĩ

năng, thái độ) theo nhu/yêu cầu cá nhân, dựa trên điều tiết của phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng của cơ quan quản lí các cấp. Trong đó, khung năng lực phát triển toàn diện cá nhân được khái quát theo các trụ cột của UNESCO: Learn to know - Học cách học; Learn to do - Học cách áp dụng sáng tạo kiến thức vào thực tiễn và có trách nhiệm với môi trường; Learn to be - Học cách phát triển toàn diện các nhân về thể chất, tinh thần, thẩm mỹ...; Learn to live together - Học cách giải quyết các mâu thuẫn, xung đột để chung sống hòa thuận với nhau cùng phát triển. Từ khái niệm trên cho thấy, để phát triển mô hình XHHT thường bao gồm các thành tố/nội dung sau (xem Hình 1):



Hình 1: Mô hình XHHT

Trước tiên, cần xây dựng *hệ thống GDSĐ* để cung cấp cơ hội HTSD cho người dân. Tuy nhiên, để có thể HTSD, đòi hỏi mỗi người dân cần tận dụng hữu ích các cơ hội HTSD theo nhu/yêu cầu và phụ thuộc vào động cơ/lực (nhận thức, năng lực tự học...) của cá nhân,

nên cần phát triển chính sách tạo *động lực HTSD*. Hơn nữa, để có thể HTSD thành công còn đòi hỏi cá nhân phải có đủ *năng lực tự học* được hình thành bởi HTGD cũng như trải nghiệm của bản thân. Bên cạnh đó, cần phát triển *môi trường GD/HTSD tích cực* khuyến khích HTSD. Cá nhân cần không chỉ học tập trong mà cả ngoài hệ thống GDSĐ, vì vậy cần phát triển *cộng đồng học tập (CĐHT)* để có thể chia sẻ kiến thức và học hỏi lẫn nhau mọi nơi, mọi lúc. Cuối cùng, cần *huy động nguồn lực* (nhân lực, vật lực, tài chính...) để xây dựng/phát triển XHHT.

Tiếp theo, *chính sách* được hiểu là các quan điểm định hướng làm cơ sở ra quyết định. *Quy định* ở đây được hiểu là mang tính pháp lí phải thực hiện/tuân thủ và chủ yếu là được phát triển (xây dựng, thực hiện, điều chỉnh)/chi tiết dựa trên khung chính sách để thực hiện trong thực tiễn. Liên quan đến GD và đào tạo thường có các cấp độ chính sách/quy định của: Chính quyền các cấp, ngành GD và các cấp quản lí GD, tổ chức GD hay cơ sở GD (CSGD) các cấp. Thực tế, mặc dù có khác nhau về đặc trưng, tính pháp lí như chính sách mang tính định hướng, còn quy định mang tính pháp lí phải thực hiện/tuân thủ..., nhưng nếu xem xét ở cấp độ “khung” và “quy trình” phát triển có nhiều nét tương đồng... Dựa vào các thành tố/nội dung của mô hình XHHT trên, có thể thấy, khung chính sách/quy định chính phát triển XHHT bao gồm:

2.1.1. Về phát triển hệ thống giáo dục suốt đời

Nhìn chung, *hệ thống GDSĐ* được hiểu như phương pháp tổ chức, thực hiện GD và học tập đáp ứng nhu/yêu cầu của các nhóm dân số khác nhau theo các giai đoạn khác nhau trong suốt cuộc đời trong tất cả hệ thống GD dù cho là chính quy hay thường xuyên... [3]. Vì vậy, để có thể tạo ra được cơ hội HTSD đáp ứng nhu/yêu cầu người dân, đòi hỏi trước tiên cần đổi mới *cấu trúc hệ thống GDSĐ* đáp ứng được các đặc trưng cơ bản: *mở, đa dạng, liên thông, đáp ứng nhu cầu xã hội và ĐBCL*, cụ thể như sau:

- *Mở* theo triết lí “đưa GD đến với người dân” thay cho “đưa người dân/học đến trường”, nên đòi hỏi kết hợp hữu ích giữa dạy học “trực tiếp” với “trực tuyến”; hệ thống học liệu học tập “mở” và dễ tiếp cận... để người dân có thể học mọi nơi, mọi lúc theo nhu/yêu cầu.

- *Đa dạng* không chỉ với hệ thống GD chính quy tại trường phổ thông, các cơ sở đào tạo, đại học và thường xuyên tại nơi làm việc, hộ gia đình..., mà còn cần phát triển hệ thống GD tự nhân, khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo... để cung cấp các cơ hội học tập khác nhau cho người dân.

- *Liên thông* để người dân có thể chuyển đổi hay tiếp tục học lên cao mà vẫn được công nhận kết quả học tập trước đó, nên đòi hỏi phải phát triển được hệ thống văn

bằng/chứng chỉ tương đương quốc gia phù hợp.

- *Đáp ứng nhu/yêu cầu xã hội* đòi hỏi *nội dung chương trình, phương pháp và đánh giá kết quả* đòi hỏi phải cho phép người dân học cái mà họ cần, nên phải thay đổi cách tiếp cận từ “người dạy là trung tâm” sang “người học làm trọng tâm”. *Nội dung chương trình* cần được dịch chuyển từ “dựa vào nội dung/học thuật” sang “dựa vào năng lực” để đảm bảo “học đi đôi với hành” hay gắn kiến thức được học với giải quyết các vấn đề thực tiễn của cuộc sống. *Đánh giá* cần tập trung vào xác định rõ kết quả học tập, tiến trình/tiến bộ và nhu/yêu cầu cũng như các mặt mạnh và yếu, để lập và thực hiện kế hoạch, hướng dẫn cá nhân người dân/học học tập hiệu quả và phát huy hết tiềm năng của mình.

- *ĐBCL* đòi hỏi phát triển bộ tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ báo chất lượng gắn với quy trình ĐBCL theo quá trình dạy học/đào tạo để đảm bảo người tốt nghiệp có thể đáp ứng ngay với vị trí việc làm và/hay học tập tiếp theo mà không cần đào tạo/ bổ sung.

Tiếp theo, để đáp ứng đặc trưng/yêu cầu của hệ thống GDSĐ như trên, đòi hỏi cần phát triển *hệ thống phân cấp quản lí GD* theo hướng chức năng, nhiệm vụ phải gắn với quyền hạn sử dụng nguồn lực để thực hiện, quyền hạn phải đi đôi với chịu trách nhiệm xã hội và đặc biệt là quy trình “chủ trì - phối hợp” giữa các bên liên quan phù hợp... Trong đó, có lộ trình để hướng tới các cấp quản lí GD tập trung vào trách nhiệm định hướng, kiểm soát chất lượng, hỗ trợ GD và đảm bảo công bằng trong tiếp cận GD cho người dân, còn lại ủy/trao quyền cho CSGD được tự chủ gắn với chịu trách nhiệm xã hội để có thể linh hoạt trong GD/dạy học/đào tạo đáp ứng nhu/yêu cầu xã hội, trong đó có nhu cầu HTSD của người dân.

Mô hình SBM (Quản lí dựa vào nhà trường) theo cách thiết kế “dưới - lên” để xác định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo sứ mạng bắt đầu từ nhà trường/CSGD theo hướng tự chủ cao nhất, rồi mới đến các cấp quản lí đáp ứng yêu cầu của bối cảnh cụ thể, hay Charter School (Trường phổ thông được nhượng quyền) - Mô hình trường công lập nhưng được ủy quyền thực hiện hiện như trường tư thục để đáp ứng nhu/yêu cầu xã hội tốt hơn... đang được áp dụng thành công tại nhiều quốc gia trên thế giới.

Tuy nhiên, tăng quyền tự chủ cần gắn với *hệ thống chịu trách nhiệm xã hội* nếu không dễ dẫn đến “độc tài” hay tham nhũng, lãng phí... Điển hình là mô hình Hội đồng trường/CSGD với sự tham gia của gia đình, người học, bên sử dụng tốt nghiệp, thành viên cộng đồng cùng chịu trách nhiệm không chỉ phát triển mà còn giám sát thực hiện chính sách/quy định phát triển GD; hay Eduaction Voucher (Phiếu học đường) thay đổi cơ chế phân bổ ngân sách GD theo cách cấp trực tiếp cho người dân dẫn tới ngân sách của CSGD phụ thuộc vào

số lượng người dân lựa chọn theo học...

Cuối cùng, để phát triển hệ thống GDSĐ cần phải xây dựng/phát triển các chiến lược *phát triển và huy động nguồn lực* phù hợp. Đặc biệt, với các nước đang phát triển, ngân sách chi cho GD thường chỉ đủ cho GD cơ bản, bắt buộc. Vì vậy, bên cạnh đảm bảo hiệu quả trong việc sử dụng, cần có chính sách/quy định phù hợp để *huy động các nguồn lực* từ xã hội như chính sách xã hội hóa GD ở nhiều quốc gia và Việt Nam...

2.1.2. Về tạo động lực học tập suốt đời cho người dân

Khái quát, *động lực HTSD* được hiểu là sự thúc đẩy khiến cho con người nỗ lực học tập liên tục để nâng cao, cập nhật kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu bối cảnh cụ thể; *tạo động lực HTSD* là hệ thống các chính sách, quy định tác động đến người dân để có được động lực HTSD [4]. Theo lý thuyết “lỗ hổng thông tin”, học tập là quá trình xác định “học cái gì”: Khi phải đương đầu với thực tiễn mới bên ngoài dẫn đến mâu thuẫn với cái đã biết thì “lỗ hổng” xuất hiện đòi hỏi cần vượt qua để đạt tới mục tiêu cụ thể. Vì vậy, để tạo ra và tăng cường động cơ HTSD cần xác định lý do tại sao người dân cần học, đặc biệt là những gì cản trở việc học tập của họ để khắc phục. Các *cản trở HTSD* có thể là *chủ quan*: thiếu thời gian, chưa quan tâm đến học tập, thiếu thông tin về khóa học hay chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển sinh, khó tìm việc làm...; *Khách quan*, như thiếu cơ hội việc làm, tuyển chọn và sử dụng chưa tập trung vào năng lực, chính sách đãi ngộ chưa phù hợp; hệ thống GDSĐ chưa đủ năng lực cung cấp cơ hội học tập đa dạng, chất lượng chưa đáp ứng, học phí cao, môi trường GD/ học tập và làm việc chưa khuyến khích HTSD... [5]. Vì vậy, bên cạnh hệ thống GDSĐ và môi trường GD/HTSD, CDHT, khung chính sách/quy định tạo động lực HTSD cần tập trung vào:

- Phát triển kinh tế - xã hội để *tạo ra nhiều cơ hội việc làm* đa dạng, hữu ích cho người dân...

- Chính sách/quy định tuyển sinh “mở” theo hướng tập trung vào ĐBCL quá trình học tập và đầu ra/tốt nghiệp - “vào dễ” “ra khó”; tuyển dụng, sử dụng người tốt nghiệp cần công bằng, minh bạch, công khai, đặc biệt bên cạnh yêu cầu về phẩm chất, đạo đức cần tập trung vào năng lực...

- Chính sách/quy định khuyến khích học tập về tài chính, như “*tín dụng học tập*” để người dân có thể vay tiền để đóng học phí và hoàn trả khi có việc làm...

Bên cạnh đó, cần có các chính sách/quy định chung để khuyến khích HTSD liên quan đến tinh thần (khen thưởng, tôn vinh, thăng tiến...), tài chính (tăng lương, thưởng, phúc lợi...) với những cá nhân có thành tích học tập và hoàn thành tốt nhiệm vụ hay có sáng kiến có giá trị...

2.1.3. Về phát triển môi trường giáo dục/học tập suốt đời tích cực và cộng đồng học tập

a. *Trước tiên*, môi trường GD/HTSD tích cực được hiểu bao gồm cả không gian vật chất và nhận thức hay học thuật, trong đó:

- *Không gian vật chất* phải ấm áp và thân thiện; việc sắp xếp, bố trí lớp học phù hợp với triết lý GD; người học dễ dàng tiếp cận với các học liệu học tập cần thiết; hạn chế các nhân tố làm mất tập trung trong lớp học...

- *Không gian học thuật tích cực* đòi hỏi phải làm rõ các mong đợi hay kì vọng về học thuật cần đạt tới của tất cả các bên liên quan (CSGD, nhà giáo, gia đình, bên sử dụng tốt nghiệp, cộng đồng...), đi đôi với thiết lập được bầu không khí GD và học tập tạo ra động cơ thúc đẩy học tập tích cực và nuôi dưỡng hứng thú học tập của người học.

Các nghiên cứu gần đây cho thấy, để phát triển môi trường GD/HTSD tích cực cần đảm bảo các đặc trưng cơ sau:

- *An toàn về tâm lí*: Để có thể học tập tốt thì người dân/học cần luôn cảm thấy thoải mái và an toàn khi trình bày các ý tưởng cải tiến về công việc của mình, không lo lắng hay sợ hãi khi chưa nhận được sự đồng thuận.

- *Tôn trọng sự khác nhau*: HTSD chỉ diễn ra khi người dân/học luôn sẵn sàng chấp nhận các ý kiến/quan điểm trái ngược để tạo ra động lực cạnh tranh, động cơ, tư duy sáng tạo mới và ngăn chặn thái độ thờ ơ và buông xuôi trong học tập.

- *Mở với các tư tưởng mới*: Học tập không chỉ đơn thuần giải quyết các vấn đề tồn tại mà còn là tìm ra các cách tiếp cận mới. Vì vậy, người dân/học cần được khuyến khích chấp nhận rủi ro và khám phá những cái chưa biết.

- *Thời gian để phản ánh* đòi hỏi không chỉ hoàn thành nhiệm vụ mà còn cần thời gian để khái quát và chia sẻ các kiến thức, kỹ năng, tư duy, sáng tạo mới đã được áp dụng để hoàn thành công việc...

b. Theo ELM Learning (2021) [6], CDHT (tại CSGD/ nhà trường, nơi làm việc, nơi sinh sống...) được hiểu là các cơ chế và quá trình được sử dụng để người dân có thể liên tục học, cập nhật nâng cao năng lực (kiến thức, kỹ năng và thái độ) của mình nhằm đạt tới các mục tiêu bền vững của cộng đồng. Thực tế, học tập gắn với cá nhân và cộng đồng chỉ có thể học tập khi tất cả các thành viên/người dân cùng nhau chia sẻ kiến thức, kỹ năng, thái độ với nhau để phát triển.

Hơn nữa, *đặc trưng cơ bản của CDHT* gắn liền với việc thích nghi với môi trường bên ngoài; liên tục nâng cao năng lực đáp ứng với các thay đổi; phát triển học tập của tập thể cũng như cá nhân và sử dụng các kết quả học tập để đạt tới các kết quả tốt hơn. Do vậy, CDHT cần phải: cung cấp các cơ hội học tập liên tục; sử dụng

học tập để đạt tới các mục tiêu; liên kết hoạt động của cá nhân với tập thể; nuôi dưỡng tính ham hiểu biết/khám phá và đối thoại, đảm bảo an toàn cho mọi thành viên có thể chia sẻ theo cách mở và chấp nhận rủi ro; coi bất đồng tạm thời như nguồn năng lượng để cải tiến/đổi mới; tương tác với môi trường.

Mặt khác, *các cản trở học tập của CDHT* có thể phân thành các loại sau: *Cấp độ cá nhân và nhóm, cấp độ nhà trường và môi trường*. Theo Argyris (1996) [7], phần lớn mọi người bao gồm cả các chuyên gia thành công, thường không biết học như thế nào. Yêu cầu cơ bản cho học tập là tư duy tích cực. Việc cản trở học tập chủ yếu bắt nguồn từ lười suy nghĩ/tư duy, hoặc thụ động hay không thích học. Một số người không học được vì không khái niệm hóa được ý nghĩa và các quan hệ của những điều xảy ra trong quá khứ. Các cản trở học tập tại *cấp độ nhà trường* thường do: Văn hóa học tập chưa hiệu quả, quản lý kém, các quy trình/thủ tục chưa khuyến khích học tập, thiếu cơ hội học tập. Tại *cấp độ môi trường*, các cản trở xuất phát từ thị trường, doanh nghiệp, công nghệ, chính sách công và các quan tâm của các bên liên quan từ bên ngoài... Vì vậy, bên cạnh việc thiết lập môi trường GD/HTSD tích cực ở trên, thực tế, để phát triển CDHT cần có các chính sách/quy định sau:

- Phát triển *các quá trình và thực tiễn học tập cụ thể*, khoa học và phù hợp với bối cảnh, đặc biệt các nghiên cứu gần đây đã khái quát quy trình, quá trình học tập theo 04 giai đoạn, bắt đầu với *phát hiện* các “lỗ hổng thông tin” hay bất đồng giữa thực tế và mong muốn để *chuẩn đoán* và tìm ra các nguyên nhân, từ đó đưa ra các giải pháp để *can thiệp/ thực hiện* để khắc phục và cuối cùng là *khái quát hóa* thành các bài học để vận dụng các tình huống tương tự khác.

- Xây dựng *cơ chế chia sẻ thông tin* để tất cả cá nhân/bên liên quan đều phải có trách nhiệm chia sẻ thông tin. Đặc biệt cần cân bằng giữa tiếp cận “trên - xuống” và “dưới - lên” để đảm bảo tất cả các cá nhân/bên liên quan đều có lợi “win-win-win...”. Bên cạnh tiếp cận “dưới - lên” giúp nhanh chóng nắm bắt nhu cầu cần giải quyết, tiếp cận “trên - xuống” cũng đóng vai trò quan trọng, do khi các nhà lãnh đạo, quản lý tích cực đặt câu hỏi hay lắng nghe, sẽ khuyến khích thảo luận, trao đổi thông tin... để tìm ra cách hỗ trợ cho học tập của cá nhân, nhóm/đội, thiết lập môi trường học tập tích cực và các hệ thống khuyến khích học tập. Kết hợp hài hòa hai tiếp cận này còn giúp đạt tới “cam kết” HTSD của tất cả các bên liên quan.

- Thiết kế và vận hành *quá trình chia sẻ thông tin* đa chiều một cách hệ thống giữa các bên liên quan không chỉ trong mà cả với bên ngoài cộng đồng, đặc biệt với cộng đồng có cùng nhiệm vụ/chức năng... Đặc biệt, cần ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông (ICT)

để xây dựng/phát triển các kênh giao tiếp thông tin không chỉ trong mà bên ngoài CDHT... để đảm bảo dịch chuyên/chia sẻ nhanh và có hiệu quả tới các cá nhân/bên cần thông tin.

2.2. Quy trình phát triển chính sách/quy định phát triển xã hội học tập

Dựa vào khung chính sách/quy định trên, quy trình phát triển chính sách/quy định để phát triển XHHT gồm các bước sau [8], [9], [10], [11], [12]:

Bước 1: Phân tích hiện trạng XHHT, đòi hỏi phân tích không chỉ thực trạng liên quan đến *cung cấp cơ hội học tập của hệ thống GDSD* mà còn cả chính sách/quy định *tạo động lực* cũng như *môi trường GD/HTSD* cho tất cả người dân. Để đảm bảo phân tích, đánh giá hiện trạng phù hợp và khả thi, trước hết cần xác định chính xác không chỉ các nhóm quan tâm chính “*ủng hộ*” mà cả “*chưa ủng hộ*” để hiểu rõ những gì chưa đồng nhất giữa họ...

Hơn nữa, cần cần lôi kéo các nhóm liên quan chính trên cùng phối hợp xem xét/đánh giá và phân tích hiện trạng theo SWOT - mạnh, yếu hiện tại của môi trường bên trong và cơ hội và đe dọa/thách thức phát triển tương lai của môi trường bên ngoài, liên quan đến: Hệ thống GDSD (Tiếp cận các cơ hội GD; Công bằng trong phân bổ các dịch vụ GD; Cấu trúc, hiệu quả trong và ngoài; thể chế/cơ chế quản lý...); Chính sách/quy định tạo động lực HTSD; Môi trường GD/HTSD...

Tiếp theo, dựa vào khung chính sách/quy định phát triển XHHT ở trên, để xác định: Chính sách/quy định nào cần bổ sung, điều chỉnh hay loại bỏ... Cần lưu ý là nguyên nhân chính sách/quy định chưa hiệu quả có thể là do khâu thiết kế và thường là do khâu thực hiện.

Để có thể thực hiện thành công bước này, cần tập trung vào các câu hỏi: Lĩnh vực/vấn đề nào đang làm tốt và chưa tốt? Kết nối giữa CSGD và các chương trình GD hiệu quả như thế nào? Huy động được các nguồn lực đã hiệu quả chưa? Quan hệ đối tác giữa các bên liên quan được thiết lập và thực hiện thế nào?...

Bước 2: Dự thảo các lựa chọn chính sách/quy định phát triển XHHT. Chính sách/quy định mới thường sinh ra từ hiện trạng và bối cảnh bị xáo trộn bởi vấn đề tồn tại, quyết định chính trị hay tái cấu trúc nền kinh tế cũng như dự báo tương lai. Từ phân tích hiện trạng trên và dựa vào khung chính sách/quy định để dự thảo các lựa chọn chính sách/quy định phát triển XHHT trong giai đoạn mới và thực được hình thành theo các cách tiếp cận sau:

- *Tiếp cận hệ thống* đặc trưng bởi ba hoạt động: Thu thập dữ liệu, hình thành, đặt ưu tiên các lựa chọn và lọc lựa các lựa chọn. Thực tế, nếu chỉ dựa vào các dữ liệu thì số lượng lớn các lựa chọn có thể đưa ra đều phù hợp. Vì vậy, cần xác định các lựa chọn tối ưu hoặc ít nhất có thể là mang lại hiệu quả. Tiếp theo, sự khác

nhau về áp lực xuất phát từ trí tuệ/trình độ, chính trị, xã hội và nghề nghiệp của các nhóm quan tâm chính sẽ có sức nặng và ưu tiên khác nhau phụ thuộc vào tầm quan trọng của các vấn đề lĩnh hội được, nên sẽ giúp thu hẹp dải các lựa chọn chính sách/quy định phát triển hệ thống XHHT.

- *Tiếp cận lớn dần* bắt đầu từ việc xuất hiện các vấn đề tồn tại đòi hỏi cần có các giải/biện pháp khắc phục và quá trình này ngày càng lớn lên theo thời gian dẫn tới hình thành các lựa chọn chính sách/quy định phát triển XHHT lớn hơn... Đây là tiếp cận lớn dần lên để giúp ra quyết định chính sách/quy định phát triển XHHT theo cách điều chỉnh các khó khăn hiện tại hơn là hướng tới tương lai, vì vậy khuyến khích cải tiến lớn lên dần dần.

- *Tiếp cận đặc thù*. Đôi khi vấn đề xuất hiện từ bên ngoài hệ thống GD như cải cách thể chế chính trị hay tái cấu trúc nền kinh tế... đòi hỏi cần điều chỉnh và thay đổi. Vì vậy, cần có cách tiếp cận đặc thù cho phù hợp, do trong bối cảnh này phát triển chính sách/quy định có thể chưa có cơ sở hợp lý trong lĩnh vực GD.

- *Tiếp cận nhập khẩu*. Có nhiều kinh nghiệm về cải tiến và đổi mới từ các quốc gia khác. Đây chính là nguồn của các lựa chọn chính sách/quy định phát triển XHHT có thể xem xét. Tuy nhiên, các chính sách/quy định này chỉ có thể được nhập khẩu thành công khi được điều chỉnh phù hợp với bối cảnh cụ thể để đáp ứng được các nhu/yêu cầu của các nhóm đặc thù của ngành GD.

Bước 3: Đánh giá các lựa chọn chính sách/quy định phát triển XHHT, thường dựa trên các tiêu chí sau:

- *Mong muốn* gồm 3 kích cỡ: 1/ Tác động của lựa chọn tới các nhóm quan tâm khác nhau: Ai có lợi? Ai cảm thấy bị đe dọa? Những người bị thiệt hại được đền bù như thế nào? Cái gì làm cho lựa chọn chính sách/quy định phát triển XHHT phù hợp với mong muốn của tất cả các bên liên quan? ...; 2/ Khả năng tương thích với ý thức hệ chính trị chi phối và các chỉ tiêu phát triển/tăng trưởng kinh tế được đề cập trong các kế hoạch phát triển quốc gia; 3/ Trong một số trường hợp, tác động của lựa chọn chính sách/quy định tới phát triển chính trị và bền vững...

- *Chấp nhận được*. Chi phí về nguồn lực và tài chính cho các kịch bản của các lựa chọn chính sách/quy định phát triển XHHT cần được đánh giá kỹ lưỡng để có thể được chấp nhận. Khó khăn để đưa ra dự đoán này nằm ở khả năng dự đoán các xu hướng tương lai, bao gồm phát triển kinh tế, chính trị và xã hội. Nó đặc biệt quan trọng do chi phí cho các chính sách/quy định thay đổi/cải cách thường khó được bảo vệ, do không thể mang lại kết quả ngay hoặc cấp bách so với các thay đổi về kinh tế, chính trị và xã hội.

- *Khả thi*. Các nguồn tài chính cho các lựa chọn chính sách/quy định phát triển XHHT có thể ước tính được,

tuy nhiên, khó hơn liên quan nguồn nhân lực như trình độ đào tạo nào nhà giáo cần có và có đủ nhân lực để thực hiện lựa chọn chính sách/quy định được lựa chọn hay không. Tương tự, văn hóa thể chế (các nguyên tắc, thủ tục, môi trường) cần thiết để thu hút, duy trì và thực hiện hiệu quả đào tạo/bồi dưỡng nguồn nhân lực đáp ứng dịch chuyển chính sách/quy định thành các kế hoạch và chương trình hành động. Nhân tố khác cần xem xét là thời gian: Hầu hết các nghiên cứu về dự án liên quan đến GD thời gian thường bị vượt quá khi thực hiện nên cần dự kiến thời gian thực hiện khả thi một cách kỹ lưỡng và đánh giá cẩn thận năng lực và khả năng thực hiện của ngành GD.

- *Tính bền vững*, cần quan tâm đặc biệt khi các tiêu chí trên được áp dụng. Các chính sách/quy định phát triển XHHT cần bền vững về ủng hộ chính trị và tài chính trong thời gian dài để đạt tới kết quả. Vì vậy, các kịch bản mang tính dài hạn của các lựa chọn chính sách/quy định cần được coi trọng và kết hợp vào các chính sách/quy định vĩ mô một cách khôn ngoan và nhất quán với khát vọng quốc gia dài hạn.

Bước 4: Tham vấn và quyết định chính sách/quy định phát triển XHHT. Khi các lựa chọn chính sách/quy định được lựa chọn thì cần tham vấn với các nhóm quan tâm chính hiện tại và/hay tiềm năng liên quan, thông qua một số hình thức như: Nghiên cứu khảo sát bằng phiếu hỏi qua điện thoại, trực tuyến; phỏng vấn các nhóm trọng tâm; tổ chức các hội thảo, diễn đàn... Tiếp theo, dự thảo chính sách/quy định phát triển XHHT cần được hình thành dựa trên một hoặc kết hợp một số kịch bản của các lựa chọn chính sách/quy định đã được tham vấn ở trên; chúng lại được tiếp tục tổ chức tham vấn với các nhóm quan tâm chính, công khai trên mạng xã hội liên quan cũng như hội thảo và thiết lập diễn đàn trực tuyến... nhằm chính xác hóa từ ngữ, làm rõ nghĩa và điều chỉnh nội dung của chính sách/quy định phát triển XHHT trước khi ban hành.

Cuối cùng, hoàn thiện và ra *quyết định ban hành chính sách/quy định* phát triển XHHT. Thực tế, chính sách/quy định được ban hành có thể chưa là lựa chọn tốt nhất cho từng nhóm quan tâm, nhưng được các bên liên quan chấp nhận thường qua quá trình thỏa hiệp...

Để đánh giá sự hợp lý của quá trình quyết định chính sách/quy định phát triển XHHT cần lưu ý các câu hỏi sau: Quyết định đã được ban hành như thế nào - có được thực hiện thông qua tất cả các bước phân tích chính sách/quy định không? Quyết định được xuất phát và kế thừa như thế nào từ chính sách/quy định liên quan hiện tại? Quyết định nhất quán như thế nào với các chính sách/quy định của các lĩnh vực khác? Chính sách/quy định phát triển XHHT có đảm bảo đo/đánh giá được không? Vận hành chính sách/quy định có hợp lý không?...

Bước 5: Lập kế hoạch thực hiện chính sách/quy định phát triển XHHT. Một khi chính sách/quy định đã ban hành thì cần lập kế hoạch để thực hiện, bao gồm thời gian biểu huy động nguồn lực và tài chính để làm rõ: Ai làm gì, khi nào và như thế nào, cũng như các nguồn lực và tài chính cần cung cấp theo kịch bản đã lựa chọn như thế nào. Các kiến thức, kỹ thuật nào mà người thực hiện chính sách/quy định cần có để tổ chức đào tạo/bồi dưỡng cho phù hợp. Các hệ thống quản lý hành chính cần được cấu trúc như thế nào cho phù hợp, đặc biệt để lôi cuốn được tham dự của các nhóm liên quan.

Bước 6: Thực hiện kế hoạch của chính sách/quy định phát triển XHHT chỉ thành công khi vận động được ủng hộ về chính trị, tức là đảm bảo được ngành GD và các ngành/các bên liên quan cũng như các nhóm quan tâm chính hình thành được liên minh chính trị để cùng nhau thực hiện thành công chính sách/quy định. Vì vậy, cần có các hoạt động tuyên truyền, thuyết phục để các nhóm quan tâm chính không chỉ nhận thức được tầm quan trọng mà còn cam kết và hỗ trợ các nguồn lực để cùng nhau thực hiện chính sách/quy định phát triển XHHT. Để làm được như vậy, cần lôi cuốn sự tham dự của các nhóm này ngay từ giai đoạn thiết kế chính sách/quy định.

Bước 7: Kiểm soát thực hiện và đánh giá tác động của chính sách/quy định phát triển XHHT. Quá trình thực hiện chính sách/quy định cần được *kiểm soát* theo cách thường xuyên thu thập thông tin của các bên liên quan, đặc biệt là những người sử dụng các dịch vụ GD để kịp thời điều chỉnh hoặc tốt nhất ngăn chặn được những sai sót có thể xảy ra trong quá trình thực hiện kế hoạch chính sách/quy định phát triển XHHT.

Mặt khác, cần tổ chức thực hiện *đánh giá tác động của chính sách/quy định* phát triển XHHT để điều chỉnh hoặc thay đổi cho phù hợp. Đây là kiểu đánh giá được cấu trúc nhằm thu thập các minh chứng tập trung vào chất lượng, tính phù hợp của chính sách/quy định và thường không chỉ đo/đánh giá chất lượng bên trong mà cả chất lượng bên ngoài. Để đánh giá tác động chính sách/quy định phát triển XHHT, cần thực hiện theo ba giai đoạn: Bắt đầu thực hiện, giữa kì và kết thúc chính sách/quy định. Thời hạn để đánh giá tác động của chính sách/quy định có thể hàng năm hoặc nhiều hơn tùy thuộc vào bản chất của chính sách/quy định nhưng nhìn chung cần thời gian thực hiện đủ lâu để đem lại các kết quả.

Dưới đây một số câu hỏi cần lưu ý trong quá trình

kiểm soát và đánh giá tác động của chính sách/quy định phát triển XHHT: Có xác định được các kết quả theo tiến trình đạt tới mục tiêu chung, cụ thể của chính sách/quy định hay không? Có đo/đánh giá được thành công dựa trên các minh chứng theo các chỉ số về quy mô và chất lượng bên trong và bên ngoài hay không? Có kế hoạch đánh giá tác động của chính sách/quy định phù hợp, khả thi hay không? Các phương pháp kiểm soát, đánh giá (như phiếu hỏi, phỏng vấn nhóm trọng tâm...) có được sử dụng hiệu quả với tần suất phù hợp hay không? Các thông tin về kết quả giám sát có được sử dụng để phản hồi kịp thời cho các bên liên quan để cải tiến quá trình thực hiện chính sách/quy định hay không?...

Bước 8: Điều chỉnh và/hay thiết kế mới chính sách/quy định phát triển XHHT. Thông tin về kết quả đánh giá tác động của chính sách/quy định cần được phân tích để điều chỉnh chính sách/quy định theo hướng phát huy các mặt mạnh, tận dụng các cơ hội để khắc phục các hạn chế và nguyên nhân của chính sách/quy định hiện hành. Hơn nữa, chính từ kết quả đánh giá tác động chính sách/quy định này giúp nhìn nhận ra các vấn đề khó khăn/tồn tại mới để bắt đầu một quy trình phát triển chính sách/quy định phát triển XHHT mới.

3. Kết luận

Bản chất hay đặc trưng cơ bản của XHHT là thiết kế, vận hành hệ thống GDSĐ để cung cấp cơ hội học tập mở, đa dạng, liên thông, đáp ứng nhu/yêu cầu xã hội để người dân có thể HTSĐ. Tuy nhiên, để có thể tận dụng hữu ích được hết các cơ hội HTSĐ, cần có hệ thống chính sách/quy định tạo động lực HTSĐ cho người dân, như: phát triển kinh tế - xã hội để tạo cơ hội việc làm cho người tốt nghiệp, đổi mới tuyển và sử dụng dựa vào năng lực, khen thưởng về vật chất và tinh thần... để khuyến khích HTSĐ. Hơn nữa, để xây dựng thành công XHHT, cần tập trung vào phát triển môi trường GD/HTSĐ tích cực, đặc biệt là mô hình CĐHT không chỉ trong hệ thống GDSĐ mà cả tại nơi làm việc, sinh sống... để có thể chia sẻ và quản lý kiến thức/thông tin có hiệu quả và tốt hơn. Thực tế, xây dựng CĐHT trong và ngoài hệ thống GDSĐ đã, đang và tiếp tục được coi là cách tiếp cận quan trọng cho việc xây dựng nền tảng XHHT của hầu hết các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Cuối cùng là quy trình các bước được đề xuất nhằm rà soát, điều chỉnh, bổ sung chính sách/quy định phát triển XHHT để có thể vận dụng trong bối cảnh cụ thể.

Tài liệu tham khảo

- [1] Cheng, Y. C. (2001), *Education Reform in Hong Kong*. Hong Kong Institute of Education.
- [2] Nguyễn Tiến Hùng, (3/2014), *Đặc trưng và định hướng*

giải pháp xây dựng mô hình giáo dục suốt đời tại Việt Nam, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 102, tr.6-8, 60, ISSN: 0868-3662.

- [3] The World Bank, (2003), *Lifelong Learning in the global knowledge economy: Challenges for developing countries*. Washington, D.C: The World Bank.
- [4] Cambridge Dictionary, (2021), *Lifelong Learning*, Cambridge Dictionary.
- [5] Loewenstein, G, (1994), *The Psychology of curiosity: A review and reinterpretation*, *Psychological Bulletin*, 116(1), p.75-98.
- [6] ELM Learning, (2021), *What is a Learning Organization? Complete Guide*, ELM Learning, May 2021.
- [7] Argyris, C. and Schön, D, (1996), *Organisational learning II: Theory, method and practice*, Reading, Mass: Addison Wesley.
- [8] Nguyễn Tiến Hùng, (01/2017), *Quy trình phát triển chính sách giáo dục*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 136, tr.22-25, ISSN: 0868-3662.
- [9] Banks, L, (2012), *Policy Development*, Department of Education in Tasmania.
- [10] North Central State College, (2019), *Policy Development and Review Process*, North Central State College.
- [11] Point Park University, (2021), *The Five Stages of the Policy Making Cycle*, Point Park University Online.
- [12] University Policies and Standards, (2021), *Policy Development Process*, Oregon State University.

LEARNING SOCIETY DEVELOPMENT: POLICY/REGULATORY FRAMEWORK AND PROCESSES

Nguyen Tien Hung

The Vietnam National Institute of Educational Sciences
101 Tran Hung Dao, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam
Email: hungnt@vnies.edu.vn

ABSTRACT: *Firstly, learning society includes lifelong education system that providing lifelong learning opportunities for citizens anywhere and anytime to update and develop competencies (knowledge, skills, and attitudes) needed. However, to make good use of these opportunities, it also needs a framework of policies/regulations to create motivation for citizen's lifelong learning. In addition, for successful lifelong learning, self-learning/studying competencies should also be developed by the lifelong education system as well as through experimental activities by the own citizen. Next, for learning at any places and any time, it also needs to develop a positive educational/ lifelong learning environment as well as learning communities. Finally, a process for reviewing, revising, adding the policies/regulation was proposed for developing the learning society.*

KEYWORDS: Learning society, lifelong education system, lifelong learning, learning communities, policy/regulation to develop learning society.