

อุดมศึกษาอังกฤษ : สะท้อนความคิดจากการดูงาน

วิจารณ์ พานิช



จัดพิมพ์โดย
สถาบันคลังสมองของชาติ

หนังสือ “อุดมศึกษาอังกฤษ : สะท้อนความคิดจากการดูงาน”

โดย ศ.นพ. วิจารย์ พานิช

พิมพ์ครั้งแรก : พฤศจิกายน 2556

จำนวนหน้า : 36 หน้า

จำนวนพิมพ์ : 500 เล่ม

พิมพ์และเผยแพร่ : สถาบันคลังสมองของชาติ

539/2 อาคารมหานครยิบซัม ชั้น 22บี

ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 02 6400461 โทรสาร 02 6400465

อีเมล webmaster@knit.or.th

เว็บไซต์ www.knit.or.th

คำนำ

หนังสือ “อุดมศึกษาอังกฤษ : สะท้อนความคิดจากการดูงาน”

วิจารณ์ พานิช

.....

หนังสือ “อุดมศึกษาอังกฤษ : สะท้อนความคิดจากการดูงาน” เล่มนี้รวบรวมจากบันทึกที่เผยแพร่ในบล็อก www.gotoknow.org/posts?tag=Academic%20Development โดยเขียนเป็นตอนๆ รวม 10 ตอน สะท้อนการเรียนรู้และความคิดคำนึงของผม ที่ได้จากการร่วมคณะดูงานด้านการพัฒนาอุดมศึกษาในประเทศสหราชอาณาจักร ระหว่างวันที่ 8 - 13 กันยายน 2556 จัดโดยสถาบันคลังสมองของชาติ โดยที่การดูงานครั้งนี้เน้น 2 เรื่อง คือ (1) การพัฒนาวิชาการและพัฒนาอาจารย์ ด้านการจัดการเรียนการสอน (Scholarship of Teaching and Learning) และ (2) การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในระบบอุดมศึกษา

ขอย้ำว่า หนังสือเล่มนี้ไม่ใช่รายงานการดูงาน ไม่ใช่รายงานสาระที่ได้จากการดูงาน แต่เป็นบันทึกความคิดคำนึง หรือการสะท้อนความคิด (reflection) ที่เกิดขึ้นจากการไปดูงาน สาระในหนังสือเล่มนี้จึงไม่ใช่ “สาระความจริง” แต่เป็น “สาระการตีความ” ซึ่งจะเจือปนความเชื่อหรืออคติของผู้เขียนอยู่ด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ

ความประทับใจ หรือความสะเทือนใจที่ผมได้รับ จากการร่วมคณะดูงานนี้ คือ ระบบอุดมศึกษาของสหราชอาณาจักรมีความเป็นพลวัตสูงมาก อันเป็นผลจากกลไกการจัดการระบบ หรือกลไกสร้างสรรค์ หรือสร้างนวัตกรรมในระบบอย่างต่อเนื่องของรัฐบาลและของกลไกต่างๆ ของภาครัฐที่ซับซ้อน แต่ทำงานอย่างมีการสนธิพลัง (synergy) กันอย่างซับซ้อนแต่เกิดผลสัมฤทธิ์ดีมาก โดยเขาเน้นจัดการ โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่แล้วปล่อยให้กลไกต่างๆ รวมทั้งตัวสถาบันอุดมศึกษาเอง มีอิสระในการเลือกวิธีดำเนินการของตนเอง ในบรรยากาศที่มีทั้งความร่วมมือและการแข่งขัน

ผมเชื่อว่าวิธีการจัดการการเปลี่ยนแปลงในระบบอุดมศึกษาของสหราชอาณาจักรเป็นแนวทางที่ถูกต้องและได้ผล แตกต่างจากวิธีควบคุมสั่งการแบบอำนาจรวมศูนย์ที่ประเทศไทยใช้อยู่ และพิสูจน์มาเป็นเวลากว่าสิบปีแล้วว่าไร้ผล มีแต่จะทำให้ระบบอุดมศึกษาของเราล้าหลัง

ด้วยความสะเทือนใจดังกล่าวผมจึงเขียนบันทึกชุดนี้ เพื่อบอกแก่สังคมไทย โดยผมไม่ยืนยันว่าสิ่งที่ผมบอก จะเป็นแนวคิดหรือวิธีการที่ถูกต้อง ผู้อ่านต้องพิจารณาเอาเอง และจะยิ่งดี หากท่านเลือกเอาประเด็นที่สอดคล้องหรือเป็นที่ต้องการของสถาบันของท่าน นำเอาไปปรับใช้ดำเนินการให้เหมาะสมต่อบริบทของท่าน แล้วนำผลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ก็เกิดกระบวนการและขบวนการปรับเปลี่ยนอุดมศึกษาไทย ที่จะทรงคุณประโยชน์ต่อบ้านเมืองของเราเป็นอย่างยิ่ง

ผมขอขอบคุณสถาบันคลังสมองของชาติ ที่เห็นคุณค่าของบันทึกชุดนี้ และรวบรวมจัดพิมพ์เป็นหนังสือเล่มเล็กที่ท่านถืออยู่นี้ ผมตั้งความหวังว่า การเผยแพร่แนวความคิดนี้ จะกระตุ้นให้เกิดการลงมือทำ เพื่อสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงระบบอุดมศึกษาของเรา อย่างน้อยก็ในด้านวิชาการว่าด้วยการเรียนรู้ และด้านผู้ประกอบการเพื่อสังคม

วิจารณ์ พานิช

31 ตุลาคม 2556

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 1. มาตรฐานอาจารย์สอนมืออาชีพ.....	1
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 2. นวัตกรรมการเรียนรู้.....	6
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 3. การพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้.....	10
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 4. ความเป็นผู้ประกอบการ.....	12
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 5. นักศึกษาผู้ประกอบการ.....	16
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 6. ความเป็นเลิศหลากหลาย.....	19
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 7. ความสำเร็จของนักศึกษา.....	22
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 8. วิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา.....	24
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 9. ระบบนิเวศเพื่อพัฒนาระบบอุดมศึกษา.....	26
มหาวิทยาลัยอังกฤษ : 10. ดูเขา แล้วย้อนดูเรา.....	28
ข้อมูลเพิ่มเติม.....	31

1. มาตรฐานอาจารย์สอนมืออาชีพ

ผมร่วมคณะศึกษาดูงานของสถาบันคลังสมองของชาติไปสหราชอาณาจักร ระหว่างวันที่ 8 - 13 ก.ย. 56 โดยมีเป้าหมายในใจว่า ต้องการไปดูว่าการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของอังกฤษ ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง เพราะอะไร เขามีการจัดระบบการทำงานอย่างไร

เอกสารชิ้นหนึ่งที่ได้รับ ให้อ่านก่อนเดินทางคือ The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education, 2012 (UKPSF) ซึ่งเมื่ออ่านแล้วก็รู้ทันทีว่า มีความพยายามพัฒนารอบมาตรฐานการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์ 5 ประการ

1. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งพัฒนาบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมพลวัตของการเรียนรู้ผ่านการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลากหลายบริบททางวิชาการ
3. แสดงความเป็นมืออาชีพในด้านการเรียนการสอน
4. ให้ความมั่นใจในความหลากหลายและคุณภาพของการเรียนการสอนที่นักศึกษาได้รับ
5. ส่งเสริมให้บุคคลและสถาบันได้รับการรับรองว่ามีการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่นักศึกษาโดยรวมทั้งผ่านการทำหน้าที่อื่นที่กว้างกว่าการสอน เช่นการวิจัยและงานบริหาร

กรอบมาตรฐานนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน คือกิจกรรม (Area of Activity) หรือสมรรถนะ (Competencies) ในการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้, ความรู้หลัก (Core Knowledge), และเกณฑ์คุณค่าในการเป็นอาจารย์ (Professional Values) โดยมีองค์ประกอบย่อยของแต่ละส่วนดังนี้

Area of Activity

- A1 ออกแบบและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ และ/หรือ โปรแกรมการเรียนรู้
- A2 สอน และ/หรือ สนับสนุนการเรียนรู้
- A3 ประเมิน (Assess) และให้การป้อนกลับ (feedback) แก่ผู้เรียน
- A4 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ และแนวทาง ให้นักศึกษาได้แนวทางการเรียนรู้ และการสนับสนุนการเรียนรู้ ที่ดี
- A5 ร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาการ (professional development) ด้านสาขาวิชา และกระบวนการเรียนรู้ในสาขาวิชา รวมทั้งการวิจัย การค้นคว้าสร้างความรู้ (scholarship) และการประเมินกิจกรรมการ ทำหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย

Core Knowledge

- K1 ความรู้ในวิชานั้นๆ
- K2 วิธีการที่เหมาะสมในการสอน การเรียน และการประเมินตามระดับของหลักสูตร
- K3 นักศึกษาเรียนรู้ได้อย่างไร ทั้งโดยทั่วไป และในสาขาวิชาที่ตนสอน
- K4 วิธีใช้ และคุณค่า ของเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- K5 วิธีการประเมินประสิทธิผลของการสอน
- K6 ผลของการประกันคุณภาพ และการเพิ่มคุณภาพ สำหรับกิจกรรม วิชาการ และปฏิบัติการทางวิชาชีพ เน้นที่กิจกรรมการสอนเป็นพิเศษ

Professional Values

- V1 เคารพผู้เรียนเป็นรายคน และเคารพชุมชนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- V2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
- V3 ใช้วิธีการที่มีหลักฐานยืนยันผลสัมฤทธิ์จากการวิจัยหลักฐานทาง วิชาการ (scholarship) และจากการพัฒนาอาจารย์
- V4 ตระหนักในบริบทสังคมวงกว้างที่อุดมศึกษาจะต้องทำงานด้วยที่ ปฏิบัติการทางวิชาชีพจะต้องเอาใจใส่

อ่านเอกสารนี้แล้วผมนึกถึงคำบรรยายของ ศ.ดร.สุภา เพ่งพิศ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุม retreat ของสภามหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง Transformative Education เมื่อวันที่ 23 ส.ค. 56 โดยที่ ศ.ดร.สุภา ไปเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยในประเทศอัฟริกาใต้อยู่ 10 ปี จนได้ตำแหน่งศาสตราจารย์ จึงคุ้นกับระบบการเรียนการสอนของประเทศนั้น ซึ่งใช้ระบบอังกฤษ

ท่านเล่าว่า คนที่จบปริญญาเอก หากต้องการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องไปเข้ารับการอบรมการเป็น moderator (ทำหน้าที่สอน) และการเป็น assessor (ทำหน้าที่ประเมินนักศึกษา) และสอบผ่านจึงจะเป็นอาจารย์ได้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้เป็น SAQA (South African Quality Authority) ผมฟัง ดร.สุภา แล้วรู้สึกว่ หน่วยงานนี้ในประเทศไทยคือ ONESQA หรือ สมศ. นั่นเอง แต่ทำงานต่างกันที่อัฟริกาใต้ SAQA เขาทำงานส่งเสริมและวางระบบคุณภาพ ไม่ใช่เน้นการประเมินอย่างสมศ. ของไทย

ผมได้ข้อสรุปสำหรับการทำหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องมีคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ (1) ด้านเนื้อหาวิชา (2) ด้านการเรียนการสอน การสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมิน (3) ด้านคุณค่า หรือจริยธรรม ของการเป็นอาจารย์ โดยต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในคุณสมบัติทั้ง 3 ด้านนั้น โดยในแต่ละประเทศหน่วยงานประกันคุณภาพ ทำหน้าที่จัดการระบบนี้ แต่ในบ้านเราไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่อย่างแท้จริง น่าจะเป็นหน้าที่ของ สกอ. แต่ สกอ. ก็อ่อนแอ ไม่มีความสามารถที่จะทำหน้าที่นี้ได้

วันที่ 9 ก.ย. 56 เมื่อได้ฟังการนำเสนอเรื่อง *UKPSF and the Continuing Professional Development Programme in the UK* โดย Dr. Jeanne Keay, Assistant Director and Head of International Strategy, HEA (Higher Education Academy) ที่ Sunley Conference Centre ผมก็สว่างว่ ว่าประเทศอังกฤษเขามีวิธีบริหาร การเปลี่ยนแปลงอย่างแบบยล และเป็นขั้นตอนระยะยาวอย่างน่าชื่นชมยิ่ง โดยมี PSF (Professional Standard Framework) เป็นตัวช่วยอย่างหนึ่ง แต่ที่น่าสนใจยิ่งกว่าคือวิธีที่เขาค่อยๆ ดำเนินการให้มีอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้รียกย่องตามเกณฑ์คุณสมบัติผู้สอน (Descriptor) ซึ่งมี 4 ระดับ ตาม Descriptor 1 – 4

ซึ่งจะได้รับยกย่องเป็น Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow, และ Principal Fellow ตามลำดับ โดยการยกย่องนี้มีอายุ 3 ปี ไม่เป็นการถาวรตลอดชีพ เพราะสมัยนี้ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงเร็วมาก เคล็ดลับในการจัดการคือ เขาไม่บังคับ

การมี fellow ด้านการจัดการเรียนการสอน 4 ระดับ เป็นการบอกไปในตัวว่า ทักษะและความรู้ ด้านการเรียนการสอนนั้น ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยเขามีช่องทางให้ได้คุณวุฒิ (ย้าว่าเป็นคุณวุฒิชั่วคราว 3 ปี) นี้ 2 ช่องทางคือ (1) เข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานที่ HEA รับรอง (2) ช่องทางประสบการณ์ โดยเขียน portfolio ของตนตามแบบฟอร์มที่กำหนด เสนอ HEA เพื่อส่ง assessor ไปประเมิน ตอนรับประทานอาหารเที่ยง ผมนั่งคุยกับ Dr. Caroline Stainton, Academic Lead for Reward and Recognition and Deputy Head, HEA เธอบอกว่ากำลังเตรียมตัว apply เพื่อให้ได้รับ Principal Fellow ผมปากหนัก ลืมถามว่าต้องเตรียมตัวอย่างไรบ้าง

ทั้งหมดนั้น เขาเรียก *CPD* (Continuous Professional Development) Scheme โดยเป็น scheme ที่มีความยืดหยุ่นตามสาขาวิชา และตามลักษณะของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา

ผมคิดว่า นี่คือวิธีการที่ สรพ. (พรพ. ในช่วงก่อตั้ง) ใช้ในการดำเนินการพัฒนาระบบคุณภาพโรงพยาบาล โดยเรียนรู้หลักการจากต่างประเทศ เอามาคิดเกณฑ์ของ ไทยเอง สร้างผู้ตรวจเยี่ยมหรือผู้ประเมิน (assessor) ของเราเอง จากคนที่ทำงานในระบบบริการโรงพยาบาลนั่นเอง และใช้ HA Forum ประจำปี เป็นเวทีเรียนรู้ (และแลกเปลี่ยนเรียนรู้) ต่อเนื่อง ดำเนินการเรื่อยมาจนปัจจุบัน โดยมี สปสช. ซึ่งมีเงินปีละกว่าแสนล้านซื้อบริการการดูแลสุขภาพจากโรงพยาบาลต่างๆ ช่วยสร้าง incentive ให้แก่ รพ. ที่พัฒนาระบบคุณภาพ และผ่านการประเมินของ สรพ.รพ. เหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนการให้บริการแต่ละครั้ง เพิ่มขึ้น 70 บาท

ต้องจับหลักการเรียนรู้ต่อเนื่องของอาจารย์ผู้สอนให้มั่น แล้วดำเนินการยกย่องตามระดับของสมรรถนะ ก็จะช่วยให้อาจารย์สอนเป็นมืออาชีพด้านการเรียนการสอน จัดการเรียนรู้อย่างมีหลักการมากขึ้น เกิดผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้าย และตัวอาจารย์ก็จะเป็นผู้เรียนรู้ (จากการทำงาน) ตลอดชีวิต หรือเป็นอาจารย์มืออาชีพนั่นเอง

ผมแปลกใจ ที่ตลอดเวลา 5 วันของการดูงาน ไม่มีการนำเสนอที่ย้ำว่า
อาจารย์ต้องรวมตัวกันทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันทำงานและเรียนรู้จากประสบการณ์
การทำงาน ที่เรียกว่า PLC (Professional Learning Community) แต่เขาเน้น
partnership มากในทุกที่

ส่วน UKPSF มีการเอ่ยถึงในทุกที่ที่เราไปดูงาน และเอ่ยในเชิงบวก ว่าเป็น
เครื่องมือให้เขาพัฒนาอาจารย์ อย่างต่อเนื่องได้สะดวกขึ้น ต่างจากปฏิกิริยาของ
สถาบันอุดมศึกษาไทย ต่อ TQF อย่างหน้ามือกับหลังมือ

วิจารณ์ พานิช

10 ก.ย. 56 เพิ่มเติม 13 ก.ย. 56

สถาบันคลังสมองของชาติ จัดให้เราไปเรียนรู้เรื่องนวัตกรรมการเรียนรู้ เราจึงได้ไปเห็นนวัตกรรมการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบ ได้แก่

มหาวิทยาลัย Aston

- จัดตั้ง Centre for Learning Innovation & Professional Practice (CLIPP)
- CLIPP เปิดหลักสูตร
 - An Introduction to Learning and Teaching in HE จัดฝึกอบรมแก่อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยแอสตันทุกคน
 - Postgraduate Certificate of Professional Practice in Higher Education เปิดให้บริการแก่คนทั่วไปทั้งในสหราชอาณาจักรและต่างประเทศ รวมทั้งกำลังร่วมกับมหาวิทยาลัยดาร์บี ประเทศเวียดนาม เปิดหลักสูตรปริญญาโทนานาชาติ
 - RITE (Research Inspired Teaching Excellence) Programme
- การเรียนการสอนแบบ Conceived, Design, Implement, Operate (CDIO) ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ที่เขาบอกว่า เป็นการขับเคลื่อนการเรียนรู้แบบใหม่เพื่อสร้าง the next generation engineers เป็นรูปธรรมของ Integrated Learning และ Learning by Doing รวมทั้งเป็น PBL (Project-Based Learning) ที่ทรงพลังมาก ผมไปพบรูปธรรมของการเรียนแบบลงมือทำ แล้วต้องตามด้วยการเขียนรายงาน ว่าในการปฏิบัตินั้น ได้เรียนรู้และเข้าใจทฤษฎีหรือหลักการอะไรบ้าง เข้าใจอย่างไรจากมุมมองของการประยุกต์ใช้ความรู้นั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบรู้จริง (mastery learning) ผมตีความว่า การเรียนแบบ CDIO ก็คือการเรียนแบบ Active Learning หรือปฏิบัตินำทฤษฎีตามนั่นเอง

มหาวิทยาลัย อ็อกซ์ฟอร์ด

- จัดตั้ง Oxford Learning Institute ทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน และการวิจัย สำหรับการพัฒนาอาจารย์ของตนเอง และสำหรับนำไปสู่นโยบาย เน้นทำงานแบบ มีหลักฐานจากการวิจัยสนับสนุน เขาบอกว่า สถาบันนี้ทำงานแบบ tailor – made ในบริบทของมหาวิทยาลัย อ็อกซ์ฟอร์ดโดยเฉพาะ ไม่เปิดโอกาสให้คนจากสถาบันอื่น ลงทะเบียนจ่ายเงินเข้ารับการอบรม
- มีการจัดตั้ง Oxford Hub เป็น SE (Social Enterprise) ทำหน้าที่ดึงนักศึกษาเข้าร่วมทำงานอาสาเพื่อสังคมโดยที่การทำงานอาสา นี้ เป็นการเรียนโดยลงมือทำ ได้ฝึกประยุกต์ใช้ความรู้ใน บริบทชีวิตจริง ซึ่งเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ และการทำงานอาสา จะเป็นการบ่มเพาะปลูกฝังนิสัยเห็นแก่ผู้อื่น และแก่ส่วนรวม ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตที่ดี
- มีการจัดตั้ง Skoll Centre for Social Entrepreneurship ขึ้นใน Said Business School สำหรับสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านผู้ประกอบการสังคม

มหาวิทยาลัย นอร์ธแทมตัน

- การประกาศตนเองเป็น Social Enterprise ทั้งมหาวิทยาลัย คือทำงานทุกด้านอย่างมืออาชีพผู้ประกอบการ และด้วยจิตวิญญาณของการทำเพื่อสังคม ผมมีข้อสังเกตว่า เมื่ออธิการบดีตัดสินใจกำหนดปณิธานความมุ่งมั่น อย่าง “กล้าแตกต่าง” เขาก็ดำเนินการจัดการการเปลี่ยนแปลงไปพร้อมๆ กันกับการจัดการการเรียนรู้ ว่าที่เขากำหนดปณิธานเช่นนั้น ในทางปฏิบัติหมายความว่าอย่างไร และจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ในลักษณะ “ทำไปเรียนรู้ไป” แบบเดียวกันกับที่ผมดำเนินการจัดการสกว. ยุคก่อตั้ง เมื่อ 20 ปีที่แล้ว และผมตีความว่า เป็นการทำงานแบบ *เคอร์ดิค*
- ในเอกสาร Raising the Bar : Strategic Plan 2010 – 2015 ของมหาวิทยาลัย บอกเป้าหมายด้านนวัตกรรมการเรียนรู้เป็นนัย ว่า “By placing the student experience at the centre of activity,

we fulfil our commitment to transforming the lives of those who study and work with us.” ผมตีความว่า คำว่า transforming the lives เป็นผลจากการเรียนรู้ในแนวใหม่ หรือนวัตกรรมการเรียนรู้ นั่นเอง

University College London (UCL)

- ที่เราไปดู เป็นเรื่องนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านการเป็นผู้ประกอบการ ทั้งที่เป็นผู้ประกอบการธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการทางสังคมเน้นความเข้มแข็งด้านการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ UCL

ผมสังเกตว่า มหาวิทยาลัยที่เน้นสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หวังผลที่ตัวนักศึกษาในด้านการมีงานทำ (employability) เป็นหลัก ตามด้วยคุณสมบัติสำคัญๆ อีกหลายอย่าง ได้แก่ การเป็นพลเมืองโลก (global citizenship) ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และผมตีความว่า การขับเคลื่อน USR (University Social Responsibility) และ SE (Social Entrepreneurship) ของมหาวิทยาลัยในอังกฤษ น่าจะมีความหมายลึกๆ อยู่เกี่ยวกับการสร้างทักษะ/คุณสมบัติความเป็นมนุษย์ ที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ คือคุณสมบัติ มีความคิดเพื่อส่วนรวม เห็นแก่ผลประโยชน์ของสังคม ไม่ใช่คิดแต่ผลประโยชน์ของตนเอง หรือผลประโยชน์ใกล้ตัว

ตอนฟังเรื่อง UnLtd เมื่อวันที่ 11 ก.ย. 56 ผมเกิดความคิดว่า น่าจะตีความจากฝั่งมหาวิทยาลัยได้ว่า UnLtd ช่วยสร้าง platform ของนวัตกรรมการเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing) โดยที่การลงมือทำนั้นช่วยบ่มเพาะจิตสาธารณะ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ เพิ่มพูนความริเริ่มสร้างสรรค์ของมนุษย์ออกมา UnLtd จึงทำหน้าที่ทางอ้อม ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยของสหราชอาณาจักร ผมได้เรียนรู้ว่า สหราชอาณาจักร ขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาของประเทศด้วย หลากหลายกลไก ใช้เครื่องมือหลายตัวในการขับเคลื่อนกลไกหลักคือ UKPSF ซึ่งเขาไม่บังคับให้ใช้ แต่มีวิธีจูงใจให้ใช้และพิสูจน์ให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยได้รู้จักใช้อย่างจริงจัง และอย่างมีขั้นตอนที่เหมาะสมต่อบริบทของตน ก็จะทำให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ เกิดความสามารถในการแข่งขันดึงดูดนักศึกษาเข้ามาเรียน โดยทางหน่วยจัดสรรงบประมาณ

Scottish Funding Council (SFC), Higher Education Funding Councils for England (HEFCE) and Wales (HEFCW) เขาก็ฉลาด ว่าการจัดงบประมาณเป็นคูปองการศึกษาให้แก่ตัวนักศึกษาเอาไปเลือกมหาวิทยาลัยเอาเองจะทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัว แข่งขันกันด้วยคุณภาพการศึกษา

มีการพูดกันว่า การที่รัฐจัดสรรงบประมาณแก่มหาวิทยาลัยตามรายหัวนักศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมไม่ดี ไม่เอาใจใส่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และช่วยเหลือส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนจบตามกำหนดเวลา ต่อไปจะมีระบบจัดสรรงบประมาณตามจำนวนบัณฑิตที่จบ โดยจะต้องหาเครื่องมือตรวจสอบด้วย ว่าจบอย่างมีคุณภาพ

กลไกขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ล้ำลึกมาก คือขบวนการ Social Entrepreneurship ที่ผมตีความว่า เป็นการเรียนรู้ในระดับจิตวิญญาณ (spiritual development) เปลี่ยนใจคน 2 ด้าน คือ (1) จากคิดถึงแต่ผลประโยชน์ตน มาคิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมด้วย และ (2) จากคิดแต่จะเป็นลูกจ้างหางานทำ ก็คิดสร้างงานเอง สร้างงานให้ตัวเอง ซึ่งผมมองว่า สหราชอาณาจักรทำเรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติ (National Agenda) เลยจากการต่อสู้ระหว่างพรรคที่ต่างอุดมการณ์ ไม่ว่าพรรคเลเบอร์หรือพรรคคอนเซอร์เวทีฟ ต่างก็ขับเคลื่อนวาระแห่งชาตินี้ ทำให้เป็นขบวนการที่มีความต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยต่างๆ ต้องค่อยๆ ปรับตัว หาทางดำเนินการเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง

เขาใช้กลไกภาคเยาวชน ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วย ให้เยาวชนได้ริเริ่มดำเนินการกันเอง ดังตัวอย่างที่เราไปเห็นคือ Oxford Hub (ขับเคลื่อนจิตอาสาและการเป็นผู้ประกอบการสังคม), The National Association of College and University Entrepreneurs (NACUE) (ขับเคลื่อนการเป็นผู้ประกอบการ)

ย้อนกลับมาดูที่บ้านเรา เมื่อไรเราจะมีวาระชาติ ที่ก้าวเลยการต่อสู้เอาชนะกันระหว่างพรรคการเมือง หรือระหว่างเจ้าของพรรคการเมือง และดำเนินการต่อเนื่องสร้างความเข้มแข็งให้แก่บ้านเมืองในระยะยาว ไม่ใช่บั่นทอนบ้านเมืองอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

วิจารณ์ พานิช

14 ก.ย. 56 ปรับปรุง 17 ก.ย. 56

3. การพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้

ผมร่วมคณะศึกษาดูงานของสถาบันคลังสมองของชาติ ไปสหราชอาณาจักร ระหว่างวันที่ 8 - 13 ก.ย. 56 โดยมีเป้าหมายในใจว่า ต้องการไปดูว่าการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของอังกฤษ ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง เพราะอะไร เขามีการจัดระบบการทำงานอย่างไร

ไปเห็นรูปธรรมของขบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการเรียนการสอน และ สนับสนุนการเรียนรู้ โดย

- การจัดตั้ง HEA เป็นองค์กรอิสระขึ้นมาทำหน้าที่ขับเคลื่อน
- HEA ร่วมกับภาคีสร้างเครื่องมือ UKPSF ขึ้นมาเป็นเครื่องมือขับเคลื่อน โดยไม่บังคับ แต่ชักชวน และสร้างคุณค่าของการเป็น Fellow ของ HE Academy Fellowship มีอายุ 3 ปี และมี 4 ระดับ สะท้อนหลักการว่า อาจารย์ต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- มหาวิทยาลัยจัด Workshop ฝึกอาจารย์ใหม่ ให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมิน เพื่อช่วยให้อาจารย์เข้าเป็น Fellow ของ HE Academy ได้ และมีหน่วยงานช่วยเหลืออาจารย์ที่สนใจยกระดับของการเป็น Fellow ขึ้นสู่ระดับที่สูงขึ้น (มี 4 ระดับ จากขั้นต่ำสู่ขั้นสูง คือ Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow, และ Principal Fellow)
- มีหลักสูตรประกาศนียบัตร และปริญญาโทด้านการเรียนการสอนที่ มหาวิทยาลัยแอสตันจัดโดย CLIPP (Centre for Learning Innovation & Professional Practice) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนโดยเฉพาะ
- มหาวิทยาลัยออกซฟอร์ดมี Oxford Learning Institute ทำหน้าที่พัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่อาจารย์และแก่นักศึกษาโดยหลักสูตรและกิจกรรมของเขาจัดให้เหมาะสมแก่สถานการณ์หรือบริบทของมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด

- มหาวิทยาลัยนอร์ทแทมตันระบุไว้ใน KPI ด้าน Intellectual Resource ตัวหนึ่ง ว่าดูที่ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิด้านการเรียนการสอน (% of Academics with formal or accredited teaching qualifications) แต่เขาไม่ได้เล่าว่าเขาช่วยเหลืออาจารย์ให้ได้คุณวุฒิ เหล่านั้นอย่างไร

เราไปดูงานเพียง 4 มหาวิทยาลัย และบางมหาวิทยาลัยก็ไม่ได้ดูเรื่องการ พัฒนาอาจารย์ แต่ผมเดาว่า ในสหราชอาณาจักร มีกระแสรุนแรงมาก ในเรื่องการ พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์จัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ที่ เน้น Active Learning ไม่เน้นการสอนแบบบรรยายอย่างแต่ก่อน เพื่อประโยชน์ของ นักศึกษา และได้ทราบว่า กระแสต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ไม่น้อย ซึ่งก็เป็น ธรรมดาโลก

มีเอกสารแนะนำอาจารย์ใหม่ชื่อ “In at the deep end; starting to teach in higher education” ซึ่งเผยแพร่โดย University of Wales น่าอ่านมาก

วิจารณ์ พานิช

7 ก.ย. 56 ปรับปรุง 28 ก.ย. 56

4. ความเป็นผู้ประกอบการ

นิยามหรือความหมาย ของความเป็นผู้ประกอบการของมหาวิทยาลัย ไม่ชัดเจน ไม่มีมาตรฐาน ผมขอรวบรวมมาจากการฟัง ถาม สังเกต และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะที่ไปดูงานด้วยกัน

หลังจากไปฟังการนำเสนอในการดูงาน และกลับมาไตร่ตรองแล้ว ผมฟันธงว่า ความเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) เป็นสมรรถนะ (competency) ที่ต้องการอย่างหนึ่งของบัณฑิตทุกสาขา ในทุกประเทศ สำหรับยุคศตวรรษที่ 21 โดยที่จริงๆ แล้ว ต้องมีการปลูกฝังพัฒนามาตั้งแต่ก่อนเข้ามหาวิทยาลัย และต้องยิ่งกระตุ้นในการเรียนรู้ระดับมหาวิทยาลัย

ผมตีความและนิยามเอาเองว่า ความเป็นผู้ประกอบการ หมายถึง ความสามารถนำเอา “สินทรัพย์” (assets) ที่อยู่เฉยๆ ไม่ก่อประโยชน์ใดๆ มาจัดการหรือดำเนินการให้เกิดมูลค่า คุณค่า หรือผลกำไร

เมื่อตีความและนิยามเช่นนี้แล้ว บทบาทของมหาวิทยาลัยกับความเป็นผู้ประกอบการจึงหมายถึง การที่มหาวิทยาลัยทำให้นักศึกษาของตนเปลี่ยนแปลงชั้นรากฐาน (transform) จากวิญญาณผู้บริโภค มาสู่วิญญาณผู้ผลิต หรือให้มีน้ำหนักรากฐานผู้ผลิต มากกว่าวิญญาณผู้บริโภค

การตีความ และนิยามเช่นนี้ สอดคล้องกับแนวทาง 21st Century Learning ซึ่งเน้นที่เรียนโดยปฏิบัติ (learning by doing) เพื่อให้นักเรียน/นักศึกษา เรียนโดยการผลิตหรือสร้างความรู้ ซึ่งก็คือ เป็นการนำเอา ความสามารถ หรือศักยภาพภายในตัวนักศึกษาที่อยู่เฉยๆ มาทำหน้าที่ “ผู้ผลิต” ความรู้ เพื่อแบ่งแก่เพื่อน ในกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม หรือเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเอื้อเฟื้อกัน ในลักษณะ collaborative learning ซึ่งก็จะช่วยบ่มเพาะนิสัยร่วมมือ (collaboration) หรือเป็นหุ้นส่วนกัน (partnership) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการเป็นมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)

การหล่อหลอมวิญญานความเป็นผู้ประกอบการกับการเรียนรู้ตามแนวทาง แห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็น 2 หน้าของเหรียญเดียวกัน

ในระดับมหาวิทยาลัย / หน่วยงาน ต้องมีความสามารถในการหารายได้มาใช้
ในการทำหน้าที่ สถาบันอุดมศึกษาให้แก่สังคม มหาวิทยาลัยจึงเป็นผู้ประกอบการสังคม
หรือที่ท่าน ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน เรียกว่า เป็นวิสาหกิจสังคม (Social Enterprise) คือ
ทำธุรกิจเพื่อหารายได้มาเลี้ยงตัวเอง โดยหวังผลประกอบการหรือ “กำไร” เป็น
ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อสังคม

ความสัมพันธ์กับรัฐ ตามอุดมคติของผู้ประกอบการ จึงไม่ใช่การ “ขอ”
งบประมาณ แต่เป็นการเจรจากัน ว่ามหาวิทยาลัยนั้นๆ จะทำประโยชน์อะไรบ้าง ให้แก่
สังคม โดยรัฐ “ซื้อ” บริการเหล่านั้น ตามอัตราที่เหมาะสม กับคุณภาพของผลงาน ของ
มหาวิทยาลัยนั้นที่เคยทำผลงานไว้

วิธีคิดแบบนี้ เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมไทยเพียงใด ผมไม่มีคำตอบ
เพราะสังคมของเรา ยังมีลักษณะสังคมอุปถัมภ์ หรือต่างตอบแทนกัน แบบพวกใคร
พวกมัน ไม่ได้เน้นที่การซื้อบริการตามคุณภาพของผลงาน

ที่เราไปศึกษาดูงาน ได้เห็นความแตกต่างอย่างยิ่ง ระหว่างความเป็น
ผู้ประกอบการของ University of Northampton กับ UCL (University College
London) เพราะสองมหาวิทยาลัยนี้มี “สินทรัพย์” แตกต่างกัน คือ UCL เป็น
มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลก มีผลงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในชั้น
แนวหน้า ดังนั้น กิจกรรมของ Social Enterprise ของเขาที่ชื่อ UCL Business ก็คือ
TLO (Technology Licensing Office) ในชื่อเท่านั้นเอง และกิจกรรม SE ของ
นักศึกษาของ UCL ก็มักอยู่บน technology platform ที่ได้จากผลงานวิจัย ของ
มหาวิทยาลัยนั่นเอง ดังกรณีทีศาสตราจารย์ Muki Haklay เล่าให้เราฟังเรื่อง
‘Extreme Citizen Science’ Group ที่ผนวกพลังพลเมือง (citizen) กับพลัง
เทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคม โดยที่ในที่นี้เทคโนโลยีคือ Web-
based mapping โดยใช้ GPS กิจกรรมหนึ่งที่กลุ่มนี้ทำ คือทำแผนที่เสียงรบกวน ที่ก่อ
มลภาวะทางเสียง (noise pollution) และอาจนำไปประยุกต์ใช้ดำเนินการแก้ปัญหา
สังคมได้อีกมากมาย อาจารย์ผู้นี้ได้ตั้ง SE ชื่อ Mapping for Change โดยได้รับการ
สนับสนุนจาก UnLtd

แต่ SE ของ University of Northampton จุดแข็งคือนโยบายของมหาวิทยาลัย ที่ถือว่าตัวมหาวิทยาลัย ทั้งมหาวิทยาลัย เป็น SE (Social Enterprise) และทำหน้าที่สร้างคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะผู้ประกอบการ และมีจิตสาธารณะ คือเป็น Social Entrepreneur เท่าที่เราไปฟังนักศึกษา 3 กลุ่มมาเล่ากิจการ SE ของเขา ก็อยู่บนฐานของความริเริ่มสร้างสรรค์ และประสบการณ์ของนักศึกษาแต่ละกลุ่มเป็นหลัก โดย นักศึกษาคนที่ผมประทับใจที่สุดคือคุณ Marvin คนผิวดำผู้กล้าใจ จากเป็นเด็กเกเรก่อปัญหาให้แก่สังคม กลายเป็นนักธุรกิจ ตั้งบริษัทฝึกอบรมศิลปะการออกแบบเพื่อการค้นพบตนเองของเยาวชน

อีกมิติหนึ่งของมหาวิทยาลัยนอร์ทแทมตัน ในการยกระดับความเป็นมหาวิทยาลัย SE ของตน คือการเข้าไปถือหุ้นของ CIC (Community Interested Company) ชื่อ Goodwill Solutions เพื่อใช้ฐานธุรกิจ เพื่อสังคมของ Goodwill Solutions เป็นที่ฝึกจิตใจเพื่อสังคมให้นักศึกษา และเพื่อทำงานวิชาการด้าน ธุรกิจ เพื่อสังคม จากประสบการณ์ของ Goodwill Solutions

ส่วน SE ของมหาวิทยาลัย อ็อกซ์ฟอร์ด เน้นทำงานวิชาการด้านนี้

Entrepreneurship ในระดับอาจารย์ อาจารย์ต้องแสดงความสามารถในการหารายได้ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม หรือกล่าวใหม่ว่า ต้องแสดงหลักฐานว่า ทำไมต้องมีตนเองอยู่ในหน่วยงาน หรืออยู่ในมหาวิทยาลัย ไม่ใช่บอกว่าตนเองสมัครเข้ามาทำงานแล้ว ต้องได้รับความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้

รายการดูงานรายการสุดท้ายเป็นหน่วยงานส่งเสริมวิद्यุณนักรประกอบการ (นักรประกอบการทั่วไป ไม่ใช่ นักรประกอบการสังคม) ให้นักศึกษา ชื่อ NACUE (The National Association of College and University Entrepreneurs) ซึ่งเป็นหน่วยงานไม่ค้ากำไร ตั้งขึ้นโดยนักศึกษา เมื่อ 4 ปีที่แล้ว โดยทำกิจกรรม 3 กลุ่ม คือ (1) เชื่อมโยงเครือข่าย ด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดธุรกิจโดยนักศึกษา (2) จัดอีเวนต์ และการประชุม และ (3) ทำวิจัย และสื่อสารนโยบาย

เนื่องจากทั้งรัฐบาล และหลายๆ ฝ่ายในสหราชอาณาจักร มองว่าประเทศจะพัฒนาและแข่งขันได้ในยุคนี้ ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง NACUE จึงพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในเวลา 4 ปี โดยตอนนี้มีเจ้าหน้าที่ 40 คน อายุเฉลี่ย 23 ปี นี่คือนักตัวอย่างของความเป็นผู้ประกอบการตัวจริง

ความเป็นผู้ประกอบการมี 2 แบบ คือประกอบธุรกิจเพื่อกำไรตามแบบธุรกิจ
ทั่วไป กับประกอบการเพื่อสังคม โดยที่ 2 แบบนี้ไม่แยกกันเด็ดขาด เพราะธุรกิจค้า
กำไร ก็ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมด้วย ต้องไม่ประกอบธุรกิจโดยหวังกำไร
สูงสุด โดยไม่เอาใจใส่ว่าตัวธุรกิจนั้นก่อผลร้ายต่อสังคมอย่างไรบ้าง ไม่สนใจลดผลร้าย
ลงไป ซึ่งนี่คือหลักการการประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม สรุปว่า ธุรกิจแบบ
แรก เน้นกำไรที่เป็นตัวเงินเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นรอง

ความเป็นผู้ประกอบการแบบที่สอง เน้นผลประโยชน์ต่อสังคมเป็นหลัก เงิน
กำไรเป็นรอง

ใน PPT นำเสนอของ Prof.Muki Haklay ระบุนิยามของคำว่า ผู้ประกอบการ
สังคม (Social Entrepreneur) ดังนี้

- UnLtd นิยามว่า เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น
และการลงมือทำ เพื่อเปลี่ยนโลกให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
- Ashoka นิยามว่า เป็นบุคคลที่มีวิธีที่แปลกใหม่ ในการแก้ปัญหาที่สำคัญ
ของสังคม เป็นคนที่ทะเยอทะยาน และลงมือทำอย่างคั่งแน่นคงวา เข้าไป
แก้ปัญหาสำคัญของสังคม และเสนอแนวความคิดใหม่ เพื่อการ
เปลี่ยนแปลงในวงกว้าง

ผมเขียนบันทึกนี้แบบตีความสุดๆ ไม่ทราบว่าเป็นการตีความเข้าป่าเข้าดง
ไปหรือไม่ ท่านผู้อ่านพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ

วิจารณ์ พานิช

14 ก.ย. 56

5. นักศึกษาผู้ประกอบการ

นักศึกษาผู้ประกอบการที่คณะกรรมการที่คณะกรรมการของสถาบันคลังสมองของชาติ ที่ สหราชอาณาจักร ระหว่างวันที่ 8 - 13 ก.ย. 56 ไปพบมีที่มหาวิทยาลัยอ็อกซฟอร์ด มหาวิทยาลัยนอร์ธแทมตัน และที่ยูนิเวอร์ซิตีคอลลิจ ลอนดอน

ที่มหาวิทยาลัย อ็อกซฟอร์ด นักศึกษาตั้งองค์กร Oxford Student Hub ทำธุรกิจร้านอาหาร ที่ทำธุรกิจแบบมืออาชีพ มีผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่ นักศึกษา (นักศึกษาไม่มีเวลาทุ่มเท) เพื่อเอากำไรไปสนับสนุนกิจกรรมอาสาเพื่อสังคมของนักศึกษา

Oxford Hub มีโครงการ Schools Plus ให้นักศึกษาอาสาสมัครไปเป็นติวเตอร์ แก่นักเรียนในโรงเรียน ในละแวกใกล้เคียง เพื่อสร้างจิตอาสาเป็นพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้ประกอบการทางสังคม ที่จริงโครงการ Schools Plus นี้ มีในหลายมหาวิทยาลัย

มีโครงการ Student Minds จัดการให้มีกิจกรรมที่นักศึกษาช่วยเหลือกันเองในด้านสุขภาพจิต เป็นโอกาสฝึกฝนจิตอาสาของนักศึกษา โครงการนี้จัดทั่วประเทศเช่นเดียวกัน

ที่มหาวิทยาลัยนอร์ธแทมตัน อธิการบดีอาสาสมัคร ที่จะเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็น SE ทั้งมหาวิทยาลัย และจะตั้งวิทยาเขตใหม่ ที่ออกแบบเพื่อการเป็น SE เต็มรูปแบบ มีหน่วยงานส่งเสริมจิตอาสาเพื่อสังคม และส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้นักศึกษาแต่ยังไม่มีองค์กรที่นักศึกษารวมตัวกันดำเนินการ SE เอง อย่างที่ อ็อกซฟอร์ด มีแต่กรณีนักศึกษาทำกิจการของตนเอง

โดยนักศึกษาเขียนโครงการทำธุรกิจตามที่ตนถนัดมาขอให้ SE Support Service ของมหาวิทยาลัย ประเมินความเป็นไปได้ และหาผู้ร่วมลงทุนให้ เขาเอากรณีตัวอย่าง มานำเสนอ 3 กรณี นักศึกษาคนแรกเป็นผู้หญิงเชื้อชาติอินเดีย อายุ 21 ปี ทำธุรกิจขายสินค้า ออนไลน์ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาช่วยเหลือ แต่จะไม่ได้รับเงินปันผลเพราะกำไรจะนำไปเข้ากองทุน SE ของมหาวิทยาลัย ตัวสินค้าเป็นกระเป๋า

organizer สำหรับใส่ในกระเป๋าใบโตอีกหนึ่งใบ โครงการนี้ผมฟังแล้วบอกตัวเองว่า คงจะอยู่ได้ไม่นาน เพราะตัวสินค้ามีเพียง 2 ชนิด และไม่เห็นกิจกรรมสร้างนวัตกรรมต่อเนื่องในตัวสินค้า ไม่เห็นการเก็บข้อมูลความต้องการของลูกค้า

ผมมองว่า การเรียนรู้แบบ PBL (Project-Based Learning) ไปทำโครงการในสถานการณ์จริงจะสร้างแรงบันดาลใจ ให้นักศึกษาเห็นคุณค่า และเห็นโอกาสในการทำธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจเพื่อสังคม เราต้องการคนที่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยที่เข้มแข็งมากขึ้น ไม่ใช่ปล่อยให้ธุรกิจขนาดใหญ่ค่อยๆ เขมือบไปหมด อย่างในปัจจุบัน

นักศึกษาคนที่สองมีสีสันที่สุด ชื่อ Marvin เพราะเป็นคนดำที่ทำทางน่าจะมาจากครอบครัวหรือกลุ่มสังคมที่แปลกแยก เขาเล่าว่า เขาใช้ชีวิตเสเพลแก้ปัญหาสังคมในมหานครลอนดอน มาหลายปีจนคิดได้ว่าจะใช้พรสวรรค์ของตนด้านศิลปะวาดรูปในการเรียนและอาชีพด้านการออกแบบ จึงมาเรียนปริญญาตรีด้าน การออกแบบ และเมื่อมาเรียนรู้เรื่อง SE จึงคิดว่าตนน่าจะตั้งบริษัทเป็นผู้ประกอบการทางสังคม เพื่อช่วยให้ เด็กๆ ค้นพบตัวเอง โดยการทำกิจกรรมด้านศิลปะ ก็จะช่วยลดเยาวชนชนเกร ก่อปัญหาสังคมอย่างที่ตนเองเคยเป็น เขาจึงตั้งบริษัท Ghostdavaland Originals ให้บริการหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัด Workshop ด้านศิลปะ เพื่อการค้นพบตัวเองของเด็กๆ ที่ควิจงยาวมาก ผมคิดว่า ธุรกิจนี้มีโอกาสเติบโตและพัฒนาได้มาก

นักศึกษาอีกคู่หนึ่ง เป็นผู้หญิงวัยกลางคนทั้งคู่ อายุระหว่าง 40 - 50 ปี มาเรียนระดับปริญญาตรี เป็นศิลปินทั้งคู่ ทำกิจการธุรกิจนิทรรศการศิลปะเคลื่อนที่ (Pop-up Gallery) โดยมีเป้าหมายแฝงเพื่อให้คนมาพบปะพูดคุยกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน ถือเป็นธุรกิจเพื่อสังคมนรูปแบบหนึ่ง

เพื่อเป็นช่องทางให้ฝ่ายต่างๆ ในมหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติและเรียนรู้เรื่อง SE มหาวิทยาลัย นอร์ธแทมตัน ได้เข้าไปถือหุ้นใน SE จำนวน 20 แห่ง ในจำนวนนี้มีบริษัท Goodwill Solutions ที่เล่าแล้วในตอนที่ 4

ที่ University College London มี Global Citizenship Office อยู่ในความดูแลของรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา ทำหน้าที่ขับเคลื่อนความเป็นพลเมืองโลกให้นักศึกษา โดยที่ตอนท้ายของแต่ละปีการศึกษา 2 สัปดาห์สุดท้าย นักศึกษาจะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อความเป็นพลเมืองโลก

เป้าหมายคือการส่งเสริมให้นักศึกษามีหัวธุรกิจ และมีจิตสาธารณะไปพร้อมๆ กัน

กิจกรรมที่นักศึกษาไปทำงานอาสาสมัครมีมากมายหลากหลาย ร่วมกับความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย ในด้านนั้นๆ เช่น ใน UCL มีสถาบันสุขภาพเด็ก ที่ Great Ormond Street ซึ่งมีชื่อเสียงมาก ชื่อของถนน กลายเป็นที่รู้จักไปทั่วโลกเพราะมีโรงพยาบาลนี้ เขามีโครงการ Trim Tots เพื่อรณรงค์ลดโรคอ้วนในเด็ก นักศึกษาได้เข้าร่วมโครงการรณรงค์ด้วย แต่เราไม่ได้ชักว่า นักศึกษาไปทำอะไร เกิดการเรียนรู้ด้านการเป็นพลเมืองโลก อย่างเป็นขั้นเป็นอันแค่ไหน

ที่ลอนดอน เราไปพบนักศึกษาหรือบัณฑิตใหม่ ที่มีทักษะของผู้ประกอบการ เพื่อสังคมแบบที่มีความสามารถน่าทึ่งมาก คือ CEO ของ NACUE ตามที่ได้เล่าแล้วในบันทึกตอนที่ 4

วิจารณ์ พานิช

14 ก.ย. 56 ปรับปรุง 28 ก.ย. 56

6. ความเป็นเลิศหลากหลาย

ในเวลาที่ย่ำแย่และไปเพียง 4 มหาวิทยาลัยเราไปเห็นขบวนการ “สู่ความแตกต่าง” (differentiation) ของแต่ละมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน

แต่ละมหาวิทยาลัยกำหนด “จุดเด่น” ที่ตนเองบรรลุได้แล้วฟันฝ่าเพื่อบรรลุและสื่อสารกับสังคมว่าตนเด่นด้านใด

ผมมองว่านี่คือหนทางแห่งความอยู่รอดและอยู่ดีของมหาวิทยาลัยในอังกฤษที่รัฐบาลกำหนดให้เดินและมีวิธีการเชิงระบบให้เดินในแนวทางนี้ ไม่ใช่แนวทางโหลๆจอมปลอม ไม่ใช่แนวทางเพื่อปริญญาที่ได้มาโดยง่าย

มหาวิทยาลัย Northampton ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีอายุไม่ถึง 10 ปีระบุในเอกสารแนะนำมหาวิทยาลัย หัวข้อ Awards and Achievements ว่าเขาเน้นที่การพัฒนาประสบการณ์ของนักศึกษา ซึ่งส่งผลให้เขาประสบความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจคือ

- อันดับ 1 ในสหราชอาณาจักร ด้าน “value added”
- อันดับ 1 ในสหราชอาณาจักร ด้านการมีงานทำของบัณฑิต
- ได้รับรางวัล UK Midlands Enterprising University of the Year 2012 และ 2013
- ก้าวหน้าเร็วในทุก UK university league table
- ได้รับรางวัล ‘Outstanding HEI Supporting Entrepreneurship’ ของ UnLtd/HEFCE
- เป็นมหาวิทยาลัยแรกในสหราชอาณาจักรที่ได้รับยกย่องให้เป็น ‘Changemaker Campus’ ของ Ashoka U
- Cliff Prior, Chief Executive, UnLtd กล่าวเมื่อเดือนมีนาคม 2013 ว่า “มหาวิทยาลัย นอร์ธแทมตัน เป็นมหาวิทยาลัยผู้นำในสหราชอาณาจักร ในด้านผู้ประกอบการสังคม เป็นผู้นำที่ทิ้งห่าง”

มหาวิทยาลัย แอสตัน ซึ่งเพื่อยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเมื่อปี ค.ศ. 1966 ยังไม่ครบ 50 ปี ระบุในเอกสารแนะนำความเป็นเลิศด้านต่างๆ ดังนี้

- เน้นการศึกษาด้าน business และ profession
- คำขวัญ “Employable graduates, Exploitable research”
- เขานำถ้อยคำในนสพ. ซันเดย์ไทมส์ “แอสตันผลิตบัณฑิตที่ตลาดเสาะหา บดบังรัศมีมหาวิทยาลัยแบบอ็อกซ์ฟอร์ด” มาเสนอบอกความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตของเขา
- นสพ. ซันเดย์ ไทมส์ “ยากที่จะหาวิทยาลัยใดที่จะเทียบ แอสตัน ในความพยายามรับใช้ธุรกิจและอุตสาหกรรม”
- การมีนักศึกษาจากหลากหลายประเทศ (120) เป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งในการพัฒนานักศึกษาช่วยให้นักศึกษาเข้าใจคนในต่างภาษาต่างวัฒนธรรมและที่สำคัญได้เพื่อนสำหรับความร่วมมือในอนาคต
- เป็นมหาวิทยาลัย “Top 10” ในการผลิตเศรษฐกิจ (เดลี เทเลกราฟ 2012)
- มีผลงานวิจัยหลายชิ้น ไปสู่ธุรกิจ และสร้างรายได้ โดยเฉพาะด้านยา สะท้อนความเข้มแข็งในวิชาการ ด้านชีวการแพทย์ ที่นักศึกษาจะได้รับประโยชน์
- ระบุความเป็นเลิศด้านกระบวนการเรียนรู้ ไว้ในเอกสาร Learning and Teaching Strategy 2012 – 2020 อย่างน่าสนใจมาก

มหาวิทยาลัย อ็อกซ์ฟอร์ด ไม่ต้องโฆษณา ใครๆ ก็อยากเข้าเรียนอยู่แล้ว แต่เขาก็ต้องปรับปรุงพัฒนาตัวเอง เพื่อสร้างความเข้มแข็งในระยะยาว โดย

- พัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยตั้ง Oxford Learning Institute ขึ้นมาขับเคลื่อน
- ภูมิปัญญาจากการอ่าน Strategic Plan 2013 – 2018 ว่าเขาย้ำจุดยืน “independent scholarship & academic freedom” เป็นการบอกอย่างแนบเนียนว่านักศึกษาที่เข้า อ็อกซ์ฟอร์ด ก็เพื่อคุณค่าต่อชีวิตในระดับนี้ ไม่ทราบว่ามีภูมิปัญญาถูกหรือไม่

UCL ก็เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยที่มีชื่อเสียง แต่อยู่ในลอนดอน ซึ่งมีปัญหาหลายด้านในฐานมหานคร เก้าแก่ ความเป็นมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่มิผลงานและชื่อเสียง และตั้งอยู่ในลอนดอนเป็นโอกาสอย่างยิ่ง ในการสร้างความเป็นเลิศ โดย UCL เน้นที่

- เป็น Global University และดำรงความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อคนทุกสถานะทางสังคมตามปณิธานของการก่อตั้งเมื่อเกือบ 200 ปีก่อนและมีความเป็นเลิศด้านการวิจัยในขั้น discovery หรือ basic research
- สร้างความเป็นผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการทางสังคม ตามในบันทึกตอนที่ 5
- สร้างจิตอาสา หรือจิตสาธารณะ

ความเป็นเลิศด้านวิชาการโดดๆ กำลังถูกท้าทายโดย “ความเป็นเลิศในการสร้างคุณค่าให้แก่นักศึกษา” ทุกมหาวิทยาลัยต้องทำความเข้าใจ ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น และสื่อสารเป้าหมายและผลสำเร็จ ต่อสังคม

ผมขอเสนอว่า ประเทศไทยต้องมีการจัดการเชิงระบบ เพื่อขับเคลื่อนความเป็นเลิศหลากหลายของ สถาบันอุดมศึกษาของประเทศ เพื่อใช้เป็นกลไกสร้างวาทกรรมหรือรื้อฟื้นมีชีวิตชีวา ในวงการอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่นักศึกษาและอาจารย์ ในการทำงานสร้างสรรค์ให้แก่ประเทศ วิธีการที่ใช้ในปัจจุบัน เป็นวิธีการที่ผิด เพราะเน้นการควบคุม-สั่งการ

วิจารณ์ พานิช

30 ก.ย. 56

7. ความสำเร็จของนักศึกษา

ผมตั้งข้อสังเกตว่า เอกสารที่เราได้รับมีสาระระหว่างบรรทัด บอกว่า มหาวิทยาลัยในอังกฤษ (อย่างน้อยก็ที่เราไปเยี่ยมชม) มองความสำเร็จของนักศึกษา ชับซ้อนกว่าในบ้านเรา ดังตัวอย่าง มหาวิทยาลัยแอสตัน ระบุในเอกสาร Aston University 2020 forward เกี่ยวกับบัณฑิตของตนในส่วนที่ผมตีความว่าสะท้อนภาพ ความสำเร็จของนักศึกษาที่เรามุ่งหวัง คือ ใน พรบ. จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในปี ค.ศ. 1966 ระบุวัตถุประสงค์ว่า ‘to advance and apply learning for the benefit of industry and commerce’ สะท้อนว่า นักศึกษาที่เข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยนี้ ต้องการจบออกไปทำงานในระบบธุรกิจและอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยนอร์ธแทมตัน แจกเอกสารเล่มหนา Undergraduate Prospectus 2014 อ่านระหว่างบรรทัดได้ว่า **มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ช่วยให้ความฝันในชีวิตของนักศึกษาเป็นจริง** ดังที่ปกหน้าด้านในเขาลงรูป Jo Burns, BA (Hons) Media and Popular Culture ซึ่งเวลานี้เป็นเจ้าของบริษัทชื่อ Amplitude Media ซึ่งเป็น boutique communications agency & creative studio เขาลงคำพูดของ Ms.Jo Burns ว่า “I knew I wanted to work in media, and my degree enabled that to happen. The University of Northampton helped me to focus my career path into exactly what I wanted to be.” พูดง่ายๆ ว่า มหาวิทยาลัย เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เริ่มต้นชีวิตการทำงานอย่างสมหวัง

ผมเข้าใจว่า มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ของอังกฤษ ที่เป็นกลุ่มที่ไม่ใช่ elite universities อย่าง อ็อกซฟอร์ด เคมบริดจ์ ลอนดอน ฯลฯ เขาจะเน้นชื่อเสียงของ มหาวิทยาลัย ทำเพื่อการเรียนรู้ฝึกฝนของนักศึกษา เพื่อความสำเร็จของนักศึกษา ใน ชีวิตภายหลัง

ความสำเร็จในชีวิตช่วงสั้นๆ หลังสำเร็จการศึกษา คือ การมีงานทำตามที่ตน ต้องการ (employability & entrepreneurship)

กล่าวอย่างนี้อาจจะผิด เพราะแม้แต่ elite universities ก็ต้องดำรงอยู่ในระยะยาวด้วยความสำเร็จ ของนักศึกษานั้นเอง แต่เขาเชื่อคนละแนว คือเขาเชื่อว่าบัณฑิตที่เรียนตามแบบของเขา จะมีวิชาแน่นที่พื้นฐาน ออกไปทำอะไรก็ได้ ที่จะสามารถปรับตัวเรียนรู้เพิ่มเติมและประสบความสำเร็จในชีวิตภายหลัง

ในขณะที่มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ เน้นสร้างคุณค่า/มูลค่า แก่ความสำเร็จในชีวิต ด้วยการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับชีวิตจริงในอนาคตอันใกล้ของเขา ทำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของการเรียน ตั้งใจเรียน และเรียนสนุก

บันทึกนี้จึงก้าวสู่อุดมศึกษา แบบมีสถาบันอุดมศึกษา 2 กลุ่ม ตามแบบอเมริกา คือกลุ่ม Liberal Arts College (วิทยาลัยศิลปวิทยาศาสตร์) กับกลุ่มมหาวิทยาลัยทั่วไป ที่เน้นเรียนแยกเป็นรายวิชาชีพ แบบไหนดีกว่า ไม่มีคำตอบสิน เพราะโลกและสังคมซับซ้อนมาก ไม่ว่าเรียนแบบไหน ตอนไปทำงานประกอบอาชีพ แต่ละคนจะเรียนรู้ปรับตัวได้อีกมากมาย ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นมนุษย์

แต่ก็เถียงต่อได้อีกว่า การศึกษาระดับอุดมศึกษาแนวศิลปวิทยาศาสตร์ เน้นการฝึกฝนปฏิบัติด้านการสร้างสรรค์ศิลปะ เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในตนด้วย ไม่ใช่แค่เพียงการเรียนรู้เชิงเทคนิควิทยาศาสตร์ และเชิงสังคมศาสตร์ เพื่อฝึกฝนเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งคำโต้แย้งแบบนี้ ผมออกจะเชื่อ โดยดูที่ชีวิตของตนเอง ซึ่งขาดการเรียนรู้ด้านศิลปะ ทำให้รู้สึกว่าคุณชีวิตขาดอะไรไปบางอย่าง แก่ไขชดเชยในภายหลังได้ยากมาก

วิจารณ์ พานิช

30 ก.ย. 56

8. วิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา

มหาวิทยาลัยที่เราไปเยี่ยมชม คัดสรรแล้วว่าเป็นเลิศด้านความเอาใจใส่ด้านจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาโดยแบ่งกลุ่มง่ายๆ ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เก่งวิจัย พื้นฐานด้วย ได้แก่ อ็อกซฟอร์ด กับ UCL กับกลุ่มที่เน้นนักศึกษาเป็นหลัก ได้แก่ Northampton กับ Aston กลุ่มหลังนี้แหละ ที่ผมตั้งข้อสังเกตว่า เขาทำวิจัยเพื่อนักศึกษา หรือกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เขาทำวิจัยเพื่อผลประโยชน์ด้านการเรียนรู้ของนักศึกษา เป็นหลัก เป้าหมายอื่นเป็นรอง

ในเอกสาร Learning and Teaching Strategy 2012 – 2020 ของมหาวิทยาลัยแอสตัน ระบุว่า สิ่งที่สอน และวิธีการสอนนั้นเลือกแล้วว่าจะมีความน่าเชื่อถือ โดยมีหลักฐานจากการวิจัย (research-informed) เขาระบุว่า อาจารย์จะสร้างแรงบันดาลใจแก่นักศึกษาด้วย research-informed and professionally-focussed programmes that incorporate quality teaching, research-inspired teaching excellence ภายในเอกสารไม่ระบุการวิจัย เรื่องการเรียนรู้เลย แต่ระบุคำว่า review ไว้มาก คือในการดำเนินการริเริ่มสร้างสรรค์ของเขาในทุกเรื่องรวมทั้งเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนจะต้องตามมาด้วยการ review หรือประเมินผลเพื่อการปรับปรุงต่อเนื่อง ซึ่งก็คือการวิจัยเพื่อพัฒนานั่นเอง

ในเอกสาร Raising the Bar : Strategic Plan 2010 – 2015 ของมหาวิทยาลัย Northampton ผมพยายามหาหัวข้อวิจัย พบว่าไม่มีครับ ผมตีความว่า เรื่องการวิจัยเป็นของธรรมดาสำหรับการพัฒนางาน ของเขา จนไม่ต้องเอ่ยถึง เหมือนปลาไม่ต้องเอ่ยถึงน้ำ

แต่ผมสังเกตเห็นว่า เขากำหนด KPI ไว้ ทำให้คิดว่า KPI น่าจะเป็นคล้ายๆ โจทย์วิจัย เพื่อการพัฒนางานที่เป็นเป้าหมายหลัก

ผมลอง ภูเก็ต ด้วยคำว่า “student development research” พบว่ามีเรื่องราวมากมายสะท้อนว่า เรื่องการพัฒนานักศึกษาเป็นวิชาการที่เข้มข้น และเป็นที่น่าสนใจกันมาก และมีหนังสือที่เขียนเรื่องนี้ด้วย ดังตัวอย่าง หนังสือชื่อ Student

Development in College : Theory, Research and Practice, 2nd Ed. ทำให้เห็น
โอกาสของคนที่ต้องการสร้างตัวเป็นนักวิชาการด้านนี้ ในวงการอุดมศึกษาไทย

แน่นอนว่า มหาวิทยาลัย อ็อกซฟอร์ด ตั้ง Oxford Learning Institute ขึ้นมา
เพื่อทำงานวิชาการด้าน การพัฒนานักศึกษานั้นเอง และ Skoll Centre for Social
Entrepreneurship ของ Said Business School มหาวิทยาลัยอ็อกซฟอร์ด ก็คือศูนย์
วิชาการด้านการพัฒนานักศึกษาด้านการเป็นผู้ประกอบการทางสังคมนั้นเอง โปรดอ่าน
และสังเกตใน เว็บไซต์ของเขาจะเห็นยุทธศาสตร์ที่แยบยลในการพัฒนาวิชาการด้านใด
ด้านหนึ่ง โดยใช้ scholarship เป็นเครื่องมือดึงดูดคนเก่งมาร่วมทำงานสร้างสรรค์ ซึ่ง
ส่วนหนึ่งคือใช้นักศึกษานั้นเอง เป็นพนักงานวิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา

และเคล็ดลับอยู่ที่การมองนักศึกษาเป็นผู้ (ร่วม) สร้างสรรค์วิชาการ ไม่ใช่ผู้มา
รับถ่ายทอดวิชา

วิจารณ์ พานิช

30 ก.ย. 56

9. ระบบนิเวศเพื่อพัฒนาระบบอุดมศึกษา

ระหว่างนั่งฟังการนำเสนอเรื่อง *UKPSF and the Continuing Professional Development Programme in the UK* โดย Dr. Jeanne Keay, Assistant Director and Head of International Strategy, HEA เมื่อวันที่ 9 ก.ย. 56 ผมเกิดความคิดขึ้นว่า วิธีการที่ HEA ดำเนินการอยู่ เป็นวิธีจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ของระบบอุดมศึกษาของอังกฤษ เพื่อให้ระบบอุดมศึกษามีคุณค่าต่อบ้านเมืองมากขึ้น

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา มีการบ่นกันทั่วโลกว่า วงการอุดมศึกษาเน้นส่งเสริมการวิจัย และทอดทิ้งการเรียนการสอน หรือทอดทิ้งนักศึกษา เราไปพบว่า ที่อังกฤษเขาไม่บ่นกันเฉยๆ แต่คิดหากลไกสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วย และกลไกระดับสถาบันก็คือ Higher Education Academy (HEA)

ผมตีความว่า HEA ทำหน้าที่สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ โดยการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศของอุดมศึกษา ทำให้สภาพแวดล้อมเอื้อให้อาจารย์เอาใจใส่การเรียนการสอนมากขึ้น

วิธีเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศของอุดมศึกษาประเทศอังกฤษโดย HEA ทำโดยการสร้างความรู้ นี่คือการตีความของผม สร้างความรู้เกี่ยวกับทักษะและความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และแยกแยะจัดระดับ ออกเป็น 4 ระดับ ที่เรียกว่า Higher Education Fellowship โดย 4 ระดับคือ Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow, และ Principal Fellow เป็นการสร้างและเผยแพร่เรื่องราวของทักษะการเป็นอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 นั้นเอง

อีกหน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงระบบนิเวศของสังคม รวมทั้งของระบบอุดมศึกษา คือ UnLtd ทำหน้าที่สร้างระบบนิเวศของการทำธุรกิจ หรือเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคม ให้แก่ประเทศ ไม่ใช่จำกัดเฉพาะ ในอุดมศึกษา เป็นการทำหน้าที่ขับเคลื่อนกระแส “เพื่อสังคม” ต่อสู้กับกระแส “เพื่อกู” ในสังคมทุนนิยม บริโภคนิยม

และอีกหน่วยงานหนึ่ง คือ NACUE ทำหน้าที่พัฒนาระบบนิเวศของการเป็นผู้ประกอบการ ในหมู่นักศึกษา และคนรุ่นใหม่

เราไปเห็นระบบนิเวศเพื่อการแข่งขัน (Ranking) ต่างๆต่างจุดเด่น โดยสังเกตทางอ้อม เช่น มหาวิทยาลัย แอสตัน (ทีเบอร์มิงแฮม) บอกว่า เขาเด่นกว่ามหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด ในด้านการมีงานทำ (employability) ของบัณฑิต โดยอ้างคำของ Sunday Times University Guide 2013 ว่า “Aston turns out some of the most sought after graduates in Britain – putting the likes of Oxford in the shade”

มหาวิทยาลัย นอร์ธแทมตัน บอกว่าเขาต้องการเป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 1 ในสหราชอาณาจักร ด้าน social enterprise ภายในปี ค.ศ. 2015 โดยอธิการบดีประกาศให้ทั้งมหาวิทยาลัยเป็น social enterprise แล้วใช้จุดเด่นด้าน social enterprise สร้างความคึกคักด้านอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน

ผมเกิดความคิดว่า ที่ไปเห็นนั้น เป็น change management หรือ change governance เชิงระบบของประเทศ เพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาหลากหลายด้านที่เป็น complex management มองมุมหนึ่ง เป็น advocacy หรือการสร้างกระแส โดยภาครัฐและภาคการกุศลสนับสนุนให้เกิดองค์กรสร้างกระแส ในทิศทางที่ต้องการ ผมรู้สึกว่าคุณภาพประเทศไทยเราไม่มีวิธีคิดแบบนี้ ภาครัฐของเราคิดทำเอง คิดกำหนดรายละเอียดแล้วออกกฎหมาย หรือข้อบังคับให้ถือปฏิบัติ แล้วก็บ่นว่ามีคนเบี้ยวไม่ทำตาม โดยไม่คิดว่า กฎหมายหรือข้อบังคับที่ออกไป มันไม่ซับซ้อนพอ ยิ่งเขียนข้อบังคับละเอียด ก็ยังมีช่องโหว่ ดังที่เห็นๆ กันอยู่

ผมคิดว่าระบบอุดมศึกษาไทยติดกับดักความเป็นสังคมแนวตั้ง เน้นการใช้อำนาจควบคุมสั่งการ (command and control) ซึ่งหมดยุคที่จะใช้ได้ผลแล้ว เนื่องจากสังคมมันซับซ้อนเกินกว่าจะควบคุมสั่งการได้ วิธีที่ไปเห็นที่อังกฤษน่าจะได้ผลมากกว่า ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

วิจารณ์ พานิช

30 ก.ย. 56

ผมตั้งใจเขียนบันทึกชุดเดินทางไปดูงานที่อังกฤษ 10 บันทึกนี้ ด้วยการตีความอย่างสุดๆ ไม่เขียนแบบบันทึกการดูงาน ซึ่งเมื่ออ่านบททวนบันทึกที่ 1 - 9 แล้วก็พบว่าได้ “ย้อนดูตัว” ไปมากมายแล้ว ในลักษณะรำพึงรำพัน ซึ่งแน่นอนว่า มีความคิดที่ปนอคติส่วนตัวออกมาด้วย กล่าวอย่างนี้แปลว่า ไม่รับรองความถูกต้อง

ข้อแตกต่างกันมากระหว่างอังกฤษกับไทย ในเรื่องระบบอุดมศึกษาแตกต่างกันอย่างฟ้ากับดิน หรือคนละคระบวนทัศน์ คือ **ระบบการจัดการอุดมศึกษา** ของเขา รัฐบาลคิดเรื่องใหญ่ๆ เป้าหมายใหญ่ๆ ระยะยาว ว่าจะต้องการให้อุดมศึกษาทำประโยชน์ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงอะไรให้แก่สังคม แล้วเขาก็สร้าง เงื่อนไขต่างๆ (เช่นออกกฎหมายเปลี่ยนระบบการเงิน) เพื่อให้อุดมศึกษาหาวิธีสนอง โดยแต่ละสถาบันทำแตกต่างกัน เพราะแต่ละสถาบันมีประวัติความเป็นมา จุดแข็งจุดอ่อนแตกต่างกัน เขาบริหารระบบ โดยบอกเป้า และสร้างเงื่อนไขที่แตกต่าง แล้วปล่อยให้สถาบันอุดมศึกษาหาวิธีปรับตัวเอาเอง ไม่กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการทำงานอย่างของประเทศไทย

อังกฤษจัดการระบบอุดมศึกษาแบบ Complex Adaptive Systems ในขณะที่ไทยจัดการแบบ Simple & Linear System

อังกฤษใช้ยุทธศาสตร์จัดการเปลี่ยนแปลงระบบแบบ empowerment ในขณะที่ไทยใช้ยุทธศาสตร์ top-down, command and control ซึ่งได้ผลในการสร้างการเปลี่ยนแปลงต่างกัน และสร้างอารมณ์คนละแบบในกลุ่ม ผู้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (หรือถูกเปลี่ยนแปลง) ในแบบอังกฤษจะมี prime mover หรือ change agent จำนวนหนึ่ง จากทุกระดับการทำงาน ลุกขึ้นมาเป็นผู้นำดำเนินการเปลี่ยนแปลง หรือจริงๆ แล้ว เขาอาจทำแวนนั้น มาก่อนแล้ว แต่ไม่มีคนเห็น แต่ในระบบใหม่ เขาจะกลายเป็นดาราขึ้นมาทันที คนเหล่านี้จะมีพลังมากในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ไทยเราใช้ยุทธศาสตร์ผู้มีอำนาจกำหนดรายละเอียดแบบพิมพ์เขียวในการสร้างบ้าน (ผมเพิ่งพบว่า นายกรัฐมนตรี และคนในรัฐบาลชอบพูดคำว่า blueprint) ทั้งๆ ที่ในการเปลี่ยนแปลงระบบที่ซับซ้อน ไม่มีทางเขียนพิมพ์เขียวได้ ในแนวทางนี้ “ดารา” คือผู้มีอำนาจ คือนักการเมือง และข้าราชการระดับสูง คนในระดับผู้ปฏิบัติ ไม่มีโอกาสเป็นดารา

ผมมีความเชื่อ (โดยไม่รู้ว่าเชื่อถูก หรือเชื่อผิด) ว่าคนเรามีความสร้างสรรค์อยู่ในตัวทุกคน และความสร้างสรรค์นั้นจะออกมาทำคุณประโยชน์ หากมีโอกาส หรือมีการให้โอกาส (empowerment) ในสังคมที่ความสัมพันธ์ในสังคมมีความเท่าเทียมกันสูง หรือเป็นสังคมแนวระนาบ โอกาสที่คนจะทำงาน สร้างสรรค์ให้แก่สังคมจะมาก

แต่ในทางตรงกันข้าม สังคมแนวตั้ง เน้นใช้อำนาจสั่งการในรายละเอียด โอกาสที่คนจะทำงาน สร้างสรรค์ให้แก่สังคมจะน้อย

คณะไปศึกษาดูงาน มีเป้าหมายไปศึกษา 2 เรื่อง คือเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน กับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการสังคมให้แก่นักศึกษา ซึ่งผมตีความว่าทั้งสองเรื่องเป็นเรื่องเดียวกัน คือการทำหน้าที่อุดมศึกษา เพื่อสร้างคุณค่าในมิติใหม่ๆ ให้แก่นักศึกษา ซึ่งก็คือการดึงศักยภาพในการ สร้างสรรค์ออกมา ทั้งเพื่อทำธุรกิจเพื่อกำไรเป็นเงิน และผลประโยชน์แบบอื่น เพื่อประโยชน์ตน และเพื่อทำธุรกิจ ที่มีเป้าหมายเพื่อสังคมที่ดีขึ้น

การสร้างคุณค่าดังกล่าวแก่นักศึกษา ทำไม่ได้โดยวิธีสอนที่อาจารย์สอนวิชาแบบเก่า แต่ทำได้โดยอาจารย์เปลี่ยนมาทำหน้าที่ตามกรอบมาตรฐานการทำหน้าที่อาจารย์ (PSF) ในบันทึกแรกของชุดนี้

ที่จริงสังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดกว้าง เปิดรับพัฒนาการต่างๆ ในโลกได้อย่างรวดเร็ว แต่เมื่อรับมาแล้ว เราทำ 3 อย่าง ที่เชื่อมโยงกัน คือ

1. เราทำแบบแยกส่วน ต่างหน่วยงานต่างทำ หรือบ่อยครั้งแย่งชิงกัน
2. เราทำแบบผิวเผิน เอามาแต่ส่วนเปลือก จับแก่นไม่ได้ หรืออาจจใจเอาแต่เปลือก ไม่เอาแก่น
3. เราปรับให้เข้ากับสังคมไทย หรือเข้ากับผลประโยชน์ที่ซับซ้อนในสังคมที่มีอยู่แล้ว ซึ่งก็จะไปสอดคล้องกับข้อ 1 และข้อ 2

และเมื่อประกอบเข้ากับระบบการบริหารบ้านเมืองแบบควบคุม-สั่งการ หรือ เน้นอำนาจแนวดิ่ง การหาช่องทางพัฒนาระบบอุดมศึกษาของเราในแง่มุมต่างๆ จึงทำได้ อย่างจำกัด ย้ำว่าทำได้ เพราะเราเปิดกว้าง adopt เร็ว และ adapt ด้วย แต่ทั้ง adopt & adapt นั้น จะผิวเผินหรือศรัทธาช่วย ไม่เกิดผลดีจริงจัง เนื่องจากเหตุผลตาม คำอธิบายที่กล่าวแล้ว

ผมภาวนาให้ข้อคิดเห็นเชิงรำพึงรำพันนี้ เป็นสิ่งที่ผิด ไม่ตรงกับความเป็นจริง

วิจารณ์ พานิช

30 ก.ย. 56

ข้อมูลเพิ่มเติม

- Ghostdavandal Originals
(<http://www.ghostdavandal-originals.com/customisation--workshops.html>)
- Goodwill Solutions
(<http://www.northampton.ac.uk/social-enterprise/current-initiatives/goodwill-solutions>)
- Great Ormond Street (ศูนย์สุขภาพเด็ก)
(<http://www.gosh.org/gen/>)
- Learning and Teaching Strategy 2012 – 2020 (Aston University)
(<http://www1.aston.ac.uk/clipp/learning-innovation/learning-and-teaching-strategy/>)
- NACUE
(<http://nacue.com/>)
- Race, Phil, “In at the deep end; starting to teach in higher education.”
(http://www.uwic.ac.uk/ltdu/docs/In_at_the_deep_end.pdf)
- Raising the Bar : Strategic Plan 2010 – 2015 (University of Northampton)
(<http://blogs.northampton.ac.uk/institutionalstrategyblog/files/2011/02/Strategic-Plan-2010-15.pdf>)
- Student Development in College : Theory, Research and Practice, 2nd Ed.
(http://www.wiley.com/legacy/email_templates/images/Evans_2E_TransitionGuide.pdf)
- Trim Tots (โครงการลดโรคอ้วนในเด็ก)
(<http://blog.gosh.org/research/trim-tots-improving-child-health/>)

- UCL
(<http://www.ucl.ac.uk/about-ucl>)
- UKPSF
(<http://www.heacademy.ac.uk/UKPSF>)
- UnLtd
(<http://unltd.org.uk/>)



สถาบันคลังสมองของชาติ

539/2 อาคารมหานครยิบซัม ชั้น 22บี ถนนศรีอยุธยาเขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 02 6400461 โทรสาร 02 6400465 www.knit.or.th