



เรียนรู้สู่การ เปลี่ยนแปลง

Transformative Learning

เรียนรู้สู่การ
เปลี่ยนแปลง
Transformative Learning

‘เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’
Transformative Learning
ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช

ISBN	978-616-8000-04-5
เจ้าของ	มูลนิธิสยามกัมมาจล
ผู้เขียน	ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช
ที่ปรึกษา	ปิยาภรณ์ มัณฑะจิตร
บรรณาธิการ	รัตนา กิติกร
ออกแบบรูปเล่ม	หจก.สตูดิโอ ไดอะล็อก
พิมพ์โดย	มูลนิธิสยามกัมมาจล ๑๙ ถนนรัชดาภิเษก แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐
โทรศัพท์	๐ ๒๙๓๗ ๙๙๐๑-๗
โทรสาร	๐ ๒๙๓๗ ๙๙๐๐
เว็บไซต์	www.scbfoundation.com
พิมพ์ครั้งที่ ๑	พฤศจิกายน ๒๕๕๘
จำนวน	๕,๐๐๐ เล่ม
พิมพ์ที่	บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด
ราคา	๑๒๐ บาท

คำนำผู้เขียน

บันทึกชุด ‘เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’ ทั้งหมด ๒๕ ตอนชุดนี้
ตีความจากหนังสือ *Transformative Learning in Practice : Insight from
Community, Workplace, and Higher Education* เขียนโดย
Jack Mezirow, Edward W. Taylor and Associates ตีพิมพ์เมื่อ ค.ศ.
๒๐๐๙

ในคำนำนี้ เป็นการเสนอความเห็นที่เห็นว่า เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้
มีความหมายหรือมีคุณค่าอย่างไร ต่อระบบการศึกษาของประเทศไทย
และมีประโยชน์อย่างไรต่อบรรดาครูอาจารย์ไทย ในการนำไปปรับใช้
เพื่อกอบกู้คุณภาพการศึกษาของชาติให้กลับคืนมา

Jack Mezirow ให้คำนิยามต่อคำว่า Transformative Learning
ว่า “ กระบวนการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิดอย่างจริงจัง (Critical
Reflection) ที่นำไปสู่การให้ความหมายใหม่ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
แยกความแตกต่างได้ชัดเจนขึ้น และบูรณาการความเข้าใจจาก
ประสบการณ์ของตนเองอย่างแท้จริง การเรียนรู้นี้รวมทั้งการนำเอา
ความเข้าใจดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติด้วย”

ผมมีความเชื่อว่า การเรียนรู้ที่แท้ในทุกระดับอายุและทุกระดับ
การศึกษาล้วนต้องเป็น Transformative Learning ทั้งสิ้น คือเป็น
การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนในลักษณะของการให้
ความหมายใหม่ของสิ่งต่างๆ เรื่องราวต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์
ความมุ่งมั่น และพฤติกรรม หรือกล่าวง่ายๆ ว่าเป็นการเรียนรู้ที่นำไปสู่

การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Mindset Change) หรือเปลี่ยนโลกทัศน์

ผมเชื่อว่า ใครที่ได้เรียนรู้จนกระทั่งเกิดผลลัพธ์ในระดับดังกล่าว
จะมีชีวิตที่ดี และผมเชื่อว่า คนทุกคนสามารถบรรลุการเรียนรู้เช่นนี้ได้
ไม่ใช่บรรลุได้เฉพาะคนที่สมองดีเท่านั้น และการเรียนรู้ตามแนว
‘การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑’ ที่ผู้เรียนบรรลุ ‘ทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑’
ขั้นสูงย่อมบรรลุ Transformative Learning ไปในตัว

ผมมีความเห็นว่า การเรียนรู้มี ๘ ระดับ คือ

- ๑ รู้
- ๒ เข้าใจ
- ๓ นำไปใช้เป็น
- ๔ วิเคราะห์ได้
- ๕ สังเคราะห์ได้
- ๖ ประเมิน หรือเปรียบเทียบได้
- ๗ เปลี่ยนวิธีเรียนรู้ของตนเป็น และ
- ๘ นำไปสู่การเปลี่ยนใจหรือเปลี่ยนกระบวนทัศน์
คือบรรลุ Transformative Learning นั่นเอง

ผมจึงอ่านและตีความหนังสือเล่มนี้ทีละบท แล้วนำมาแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ในบล็อกเพื่อให้ ‘ครูเพื่อศิษย์’ ได้ร่วมเรียนรู้ด้วย และนำเอาทฤษฎี
เหล่านี้ ไปเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานจัดการเรียนรู้
เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อหาทางยกระดับการเรียนรู้ของศิษย์ให้
สามารถบรรลุการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)
ให้จงได้

วิจารณ์ พานิช

คำนิยม

ปฏิรูปการเรียนรู้ - เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน

ขณะนี้มนุษยชาติไม่มีทางเลือกอื่นแล้ว ที่จะออกจากวิกฤตการณ์ที่ถึงทางตัน นอกจากเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน (Transformation) ในตัวเอง

อารยธรรมปัจจุบันได้นำมนุษยชาติเข้ามาสู่สภาวะวิกฤตที่เป็นทางตัน เพราะสังคมทั้งโลกได้เข้ามาเชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน สลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โกลาหล และรุนแรง ก่อสภาวะวิกฤต ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ซึ่งกระทบถึงชั้นบรรยากาศที่ทำให้เกิดสภาวะโลกร้อนและหายนะภัย อันมนุษยย์ไม่สามารถทำอะไรได้ รวมทั้งความขัดแย้งและสงคราม ระบบที่ซับซ้อนและยากขนาดนี้เกินความสามารถของมนุษย์ที่จะเข้าใจและแก้ไขได้ จึงถึงทางตัน อาการแสดงอย่างหนึ่งของทางตันก็คือ การที่ประธานาธิบดีอเมริกันผู้นำของชาติที่มีมหิทธานุภาพที่สุด คุณจะกลายเป็นคนไร้ความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาของโลก

มนุษยชาติจึงไม่มีทางออกจากสภาวะวิกฤตด้วยโลกทรรศน์วิธีคิดและจิตสำนึกแบบเดิม หรือภพภูมิเดิมๆของตน

แต่ มนุษย์ก็มีศักยภาพอันหนึ่ง ซึ่งสัตว์ไม่มี มีแต่ในความเป็นมนุษย์ จึงอาจเรียกว่าศักยภาพแห่งความเป็นมนุษย์ นั่นคือศักยภาพแห่งการเรียนรู้สูงสุด มนุษย์ธรรมดาอาจเรียนรู้จนเป็นพระพุทธเจ้าก็ได้ การเรียนรู้สูงสุด คือ การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างสิ้นเชิง (Transformation learning = TL) คือ การเรียนรู้แล้วกลายเป็นคนใหม่ โดยสิ้นเชิง คือ โลกทรรศน์วิธีคิดจิตสำนึกเปลี่ยนใหม่หมด กลายเป็นคนที่เห็นความเป็นหนึ่งเดียวของทั้งหมด จิตใจเป็นอิสระ เบาสบาย ปลอดโปร่ง มีความสุขอย่างลึกล้ำ มีไมตรีจิตอันไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่ง มีความถ่อมตัว มีสัมพันธภาพใหม่กับคนอื่นและสิ่งอื่น เป็นบุคคลที่

สามารถเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติกับคนที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถฝ่าสถานการณ์ที่ยากไปสู่ความสำเร็จได้

อนาคตของมนุษยชาติจึงอยู่ที่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวตน หรือ Transformation learning

การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อสร้างการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน หรือ TL จึงควรเป็นนโยบายของระบบการศึกษาทั้งหมด

หนังสือเล่มนี้ “เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” เกิดจากฉันทะและวิริยะอย่างแรงกล้าของศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล และประธานมูลนิธิสยามกัมมาจล ที่ถอดความและเพิ่มเติมความเห็นจากประสบการณ์ของตนเอง จากหนังสือชื่อ “*Transformative Learning in Practice : Insights from Community, Workplace and Higher Education*” เขียนโดย Jack Mezirow Editor, Edward W. Taylor และคณะ ผู้เขียนมีประสบการณ์อย่างหลากหลายและยาวนานในการส่งเสริม TL ซึ่งมีค่าอย่างยิ่ง เมื่อมีงานสร้างสรรค์ทางปัญญาใดๆในโลกควรมีการแปลสู่ภาษาไทยให้มากที่สุด เพื่อเป็นทุนทางปัญญาให้สังคมไทย เพราะหนทางข้างหน้ามีแต่เส้นทางทางปัญญาเท่านั้น เพราะฉะนั้นการที่คุณหมอวิจารณ์ได้มีอุตสาหะอย่างแรงกล้าในการถ่ายทอดเรื่องนี้ออกมาเป็น “เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” ในพากย์ไทยจึงควรได้รับการขอบคุณอย่างสูง

หวังว่าหนังสือเล่มนี้ “เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” จะเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวางในกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ของไทย ซึ่งนับแต่บัดนี้ต่อไปควรจะต้องเป็นระเบียบวาระแห่งชาติ

ยุคสมัยนี้เป็นยุคสมัยแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้
เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์
นั่นคือ เรียนรู้แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวเอง
อันจักยกระดับมนุษยชาติให้พ้นไปจากสภาวะวิกฤตอย่างถาวร

ประเวศ วะสี

คำนำมูลนิธิต

‘การเรียนรู้’ เป็นความสามารถที่มนุษย์แตกต่างจากสรรพสิ่งทั้งมวล ทำให้มนุษย์ปรับตัวและสร้างสรรค์สังคมและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง การเรียนรู้ที่ทรงคุณค่าคือการเรียนรู้ที่ใช้ ‘พลังร่วม’ ในการสร้างสังคม ที่คนทุกกลุ่มในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขเป็นการเรียนรู้ ที่จะเห็นและใช้ศักยภาพของตนเอง และคนรอบข้างมาผสานกันเพื่อสร้างสรรค์สังคม

หนังสือ *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง* เล่มนี้ เป็นผลงานเขียนบล็อกของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช ใน Gotoknow จำนวน ๒๕ ตอน ดีความจากหนังสือ *Transformative Learning in Practice : Insight from Community, Workplace, and Higher Education* เขียนโดย Jack Mezirow, Edward W. Taylor and Associates ตีพิมพ์เมื่อ ค.ศ. ๒๐๐๙

เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ จะพาผู้อ่านทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล ที่ต้องผ่านการท้าทายกรอบแนวคิดเดิม คุณค่าเดิม ด้วยการติดตาม ตรวจสอบ จากข้อมูลใหม่ หาเหตุและผล จนนำไปสู่การมองเห็นแง่มุมใหม่ๆ ในบทแรกๆ เราจะได้เรียนรู้ถึงแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เป็นเสมือนชิ้นส่วนของภาพที่ต่อเติมให้ผู้อ่านได้ทำความเข้าใจกับแนวคิดและแนวทางในการสร้าง ‘สภาวะ’ การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ครึ่งหลังของหนังสือ ให้นำหนักไปที่ตัวอย่างของการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อน และเกิดการเปลี่ยนแปลงใน

หลายกรณี ทั้งการเรียนรู้ในระดับมหาวิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน การศึกษาผู้ใหญ่ หรือเฉพาะกลุ่ม ผู้อ่านจะได้เห็นปัจจัยและวิธีการที่หลากหลายของการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยน ‘ตน’ โดย ‘คุณอำนวย’ (Facilitator) มีบทบาทในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งภายใน (ใจ) และภายนอก (บุคลิก) ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ตามมา

หนังสือ *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง* เล่มนี้ จึงเป็นกุญแจสำคัญของคนที่ต้องการลุกขึ้นเปลี่ยนแปลงตนเอง และต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงของหมู่คณะ ชุมชน สังคมรอบตัว

อย่างที่ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวไว้ในบทส่งท้าย การเข้าถึง TL ไม่ใช่เรื่องยากหรือพิเศษมหัศจรรย์ เป็นเรื่องธรรมดาๆ ที่มนุษย์ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ สิ่งสำคัญคือการนำไปทดลองใช้ให้เกิดผล และนำประสบการณ์นั้นๆ มาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้ผู้ที่สนใจนำไปใช้ได้ต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากมายแก่สังคมไทยเรา

หวังว่าหนังสือเล่มนี้ จะมีส่วนในการจุดประกายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม ไม่จำกัด อายุ เพศ วัย และกลุ่มพลังต่างๆ นำไปใช้ เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเอง และสร้างสรรค์สังคมไทยต่อไป

มูลนิธิสยามกัมมาจล

สารบัญ

๑. พลั้กั้งห้กหงการเรีลนรู้สู่การเปลี่ลนเปลล ๑๔ - ๒๕

๒. กฤขทวี่ว่าดว้ยการเรีลนรู้สู่การเปลี่ลนเปลล ๒๖ - ๓๕

๓. สร้างควมจร้ิงต้งนแว ๓๖ - ๔๕

๔. การเรีลนการสอนแบบสร้างการเรีลนรู้ร่วมกััน ๔๖ - ๕๕

๕. E-Learning กัับ Transformative Learning ๕๖ - ๖๕

๖. Transformative Learning เพื่อกาจะผู้นำ ๖๖ - ๗๕

๗. Mentoring ๗๖ - ๘๕

๘. เรีลนรู้ผ่านมิต้ทงวฒนธรรม ๘๖ - ๙๓

๙. เรีลนโดยสาณเสวณา ๙๔ - ๑๐๑

๑๐. การเรีลนรู้สู่การเปลี่ลนเปลลในว้ชา Palliative Care ๑๐๒ - ๑๐๙

๑๑. Critical Reflection ในสั้งคมกุนนั้ยม ๑๑๐ - ๑๒๑

๑๒. เรื่งเล่าเร้าพลั้กั้งภาคปลุ้บต้ในท้ทำงาน ๑๒๒ - ๑๓๑

๑๓. โค้ชให้เปลี่ยนมุมมอง ๑๓๒ - ๑๔๑

๑๔. พลังของการเรียนโดยการปฏิบัติ ๑๔๒ - ๑๕๓

๑๕. TL ในการศึกษาพื้นฐานของผู้ใหญ่ ๑๕๔ - ๑๖๓

๑๖. จากช่างสู่อาชีพครู ๑๖๔ - ๑๗๗

๑๗. การศึกษาเพื่อความยั่งยืน ๑๗๘ - ๑๘๙

๑๘. เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตผู้หญิงในโบลิเวีย ๑๙๐ - ๑๙๙

๑๙. การพัฒนาสตรีในชุมชนฮาร์ลิมตะวันออก ๒๐๐ - ๒๑๑

๒๐. กะเทาะเปลือกใจ ๒๑๒ - ๒๒๓

๒๑. โรงเรียนเกษตรกร ๒๒๔ - ๒๓๑

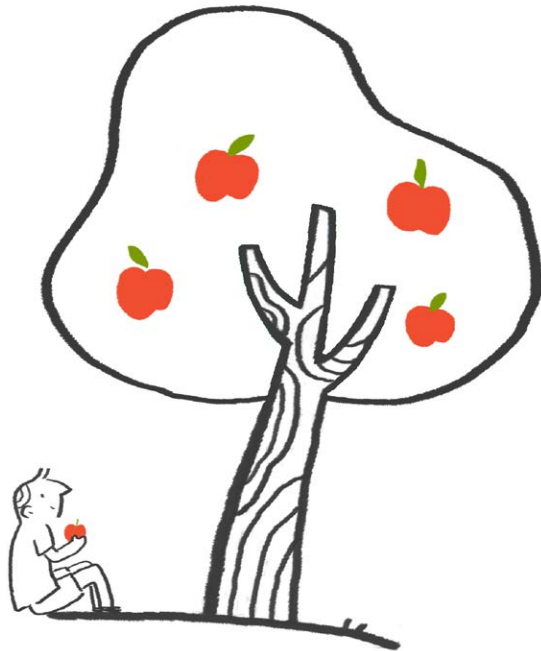
๒๒. เรียนโดยตั้งคำถามและหาคำตอบร่วมกัน ๒๓๒ - ๒๔๓

๒๓. ละลายความคิดเหยียดเชื้อชาติ ๒๔๔ - ๒๕๓

๒๔. ย้อนอดีตสู่นาคต ๒๕๔ - ๒๖๓

๒๕. AAR ๒๖๔ - ๒๖๗

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ ๖ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยเป็นทั้งปัจจัยเชิงทฤษฎีและปัจจัยเชิงปฏิบัติ โดยอาจมองได้ว่า ปัจจัยทั้งหมดล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง



บทนี้มาจากการศึกษาความ บทที่ ๑ Fostering Transformative Learning เขียนโดย Edward W. Taylor

๑.

พลังทั้งหกของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

การสอนให้เกิด Transformative Learning ก็คือการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน หนังสือเล่มนี้บอกว่าการศึกษานักเรียนจะได้รับการท้าทายต่อโลกทัศน์ของตน และในที่สุดก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่าและโลกทัศน์ โดยประสบการณ์ตรงของตนเอง

แต่ผมมีความเห็นที่ต่างออกไป โดยผมมองว่า Transformative Learning ต้องเปลี่ยนแปลงทั้งโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) คือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วนในทุกด้าน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัว (Holistic Change)

การศึกษาที่แท้ต้องนำไปสู่ 'การเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัว' (Holistic Change)

“Transformative Learning ต้องเปลี่ยนแปลงทั้งโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) คือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วนในทุกด้าน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัว (Holistic Change)”

เนื่องจากผู้เขียนเป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน Adult Learning จึงโยง Transformative Learning (TL) เข้ากับศาสตร์ด้าน Adult Learning และบอกว่า TL เป็น Communicative Learning ซึ่งหมายถึงการเรียนเป็นกลุ่ม โดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการร่วมกันตรวจสอบแนวความคิด ความเชื่อ คุณค่า ความรู้สึก ผ่านกระบวนการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผ่านการปฏิบัติจริงในชีวิต แล้วจึงมีมติร่วมกันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

ผมชอบที่ผู้เขียนบอกว่า ความเข้าใจเรื่อง TL ของเขานั้นยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นเท่านั้น ยังต้องมีการศึกษาเรียนรู้อีกมาก และความรู้ในการจัดการชั้นเรียนของเขาก็ยังไม่ชัดเจน

ผมชอบที่ผู้เขียนเริ่มต้นด้วยการทำทลายความรู้เดิมเกี่ยวกับ TL ของเขาว่ายังไม่สมบูรณ์ ยังจะต้องมีการพัฒนาขึ้นจากความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการปฏิบัติ และบอกว่าบทนี้เป็นข้อสรุปจากความรู้เท่าที่มีของผู้เขียน

ปัจจัยหลัก (Core Elements) ของ TL

ในช่วงแรกเข้าใจว่ามี ๓ ประการ คือ

- ๑ ประสบการณ์ของปัจเจกบุคคล
- ๒ การสะท้อนคิดอย่างจริงจัง
- ๓ สนทริยสนทนา

ต่อมาจึงเกิดความเข้าใจปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน รวมเป็น ๖ ปัจจัย ได้แก่

- ๔ มุมมอง/วิธีการที่ครบถ้วน (Holistic)
- ๕ ให้ความสำคัญต่อบริบท (Context)
- ๖ ความสัมพันธ์ที่อยู่บนฐานของความจริงใจ

นอกจากนั้น ความเข้าใจใน ๓ ปัจจัยแรกของเขาก็พัฒนาไปด้วย เช่น เข้าใจว่า การสะท้อนคิดนั้นเป็นเรื่องของการเรียนรู้ด้านจิตใจ (Affective) ไม่ใช่ด้านเหตุผล และยังเข้าใจว่า ปัจจัยหลักทั้ง ๖ ด้านนั้น ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่ทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และการปฏิบัติร่วมกันภายใต้บรรยากาศที่ถูกต้อง และการอำนวยความสะดวกที่ถูกต้องจะสร้างความสัมพันธ์ที่มีความไวเนื้อเชื้อใจกันในหมู่ผู้เรียน รวมถึงระหว่างผู้เรียนกับครูด้วย ซึ่งทำให้สนทริยสนทนามีพลังและนำไปสู่การสะท้อนคิดที่มีพลัง

เมื่ออ่านแล้วผมนึกถึงหลักการและวิธีปฏิบัติว่าด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่สมาชิกที่เข้าร่วมทุกคนจะต้องอยู่ในบรรยากาศของ Mutual Trust ที่สมาชิกจะได้แลกเปลี่ยน Tacit Knowledge ของตนออกมาอย่างไม่มี การปิดกั้น

ดังนั้น ปัจจัยหลักทั้ง ๖ ด้านก็คือเครื่องมือจัดการความรู้นั่นเอง

ในการประยุกต์ใช้หลักการที่เป็นปัจจัยหลัก ๖ ด้าน จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่ภายใต้หลักการใหญ่ของ TL เพื่อให้บรรลุผลของ TL อย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่ใช่ทำอย่างไรเป้าหมาย

ทฤษฎี TL มีความแตกต่างหลากหลาย โดยอาจจำแนกใหญ่ๆ เป็น ๒ แนว คือ

- ๑ แนวเน้นปัจเจก
- ๒ แนวเน้นสังคม

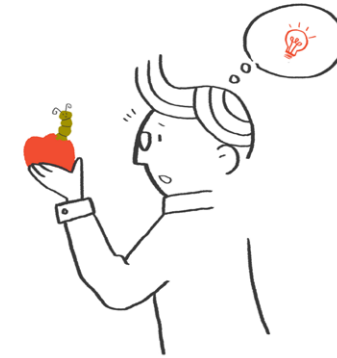
โดยที่ทฤษฎี TL แนวเน้นปัจเจกนั้นนำเสนอโดย Mezirow และอีกหลายท่าน มีหลักการสำคัญอยู่ที่การเน้นการเปลี่ยนแปลงระดับตัวบุคคล ในขณะที่ทฤษฎี TL แนวเน้นสังคมนั้นนำเสนอโดยเปาโล แฟร์ (Paulo Freire) โดยจะเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงระดับสังคม ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการเปลี่ยนแปลงทั้งสองระดับนี้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน

ประสบการณ์ของปัจเจกบุคคล

ประสบการณ์นี้หมายรวมทั้งประสบการณ์ที่บุคคลนั้นผ่านพบมาแล้ว และประสบการณ์ในชั้นเรียน โดยจะเป็นข้อมูลสำหรับนำมาพูดคุยแลกเปลี่ยนการตีความ หรือสะท้อนคิด เพื่อตรวจสอบและทำความเข้าใจระบบคุณค่าของแต่ละปัจเจกบุคคล

ประสบการณ์นี้ รวมทั้งกิจกรรมที่ครู/อาจารย์ออกแบบให้แก่นักเรียน ให้นักเรียน/นักศึกษาปฏิบัติแล้วร่วมกันสะท้อนคิดหลังร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อทำความเข้าใจความคิด ความเชื่อ หรือโลกทัศน์ที่

เปลี่ยนแปลงไปของตน โดยการสะท้อนคิดอย่างจริงจังร่วมกันอย่างอิสระ ไม่กังวลว่า ความคิดเห็นของตนจะเหมือนหรือต่างจากของคนอื่น จะช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี



เขาบอกว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อ TL ได้แก่

- ๑ ครูออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมิติด้านคุณค่าแทรกอยู่มาก
- ๒ มีกิจกรรมให้นักเรียนลงมือทำ หรือสัมผัสจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนได้ฝึกทำความเข้าใจ คุณค่าของกิจกรรมหรือสิ่งต่างๆ ยิ่งกิจกรรมนั้นก่อให้เกิดความยึดอัด หรือได้รับประสบการณ์เชิงอารมณ์จะยิ่งมีโอกาสเรียนรู้สู่การเปลี่ยนโลกทัศน์สูงขึ้น และถ้าหากได้ไปเยี่ยมสถานที่ หรือร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โอกาสเกิดการเปลี่ยนโลกทัศน์ก็ยิ่งสูงตามไปด้วย เช่น นักศึกษาแพทย์ได้เดินทางไปเยี่ยมผู้ป่วยที่ใกล้จะเสียชีวิต

ส่งเสริมให้เกิดการสะท้อนคิดอย่างจริงจัง

การสะท้อนคิดมี ๓ แบบ คือ

- ๑ Content Reflection - สะท้อนคิดสิ่งที่เรารับรู้ รู้สึก คิด และทำ คือการตอบคำถาม What
- ๒ Process Reflection - สะท้อนคิดว่าเรารับรู้ รู้สึก คิด และทำอย่างไร คือการตอบคำถาม How
- ๓ Premise Reflection - สะท้อนคิดทำไมเราจึงรับรู้ รู้สึก คิด และทำ คือการตอบคำถาม Why

โดยการตอบคำถาม Why จะทำให้เกิดการสะท้อนคิดอย่างจริงจัง (Critical Reflection) คือทำให้เกิดการตรวจสอบความเชื่อ หรือคุณค่าเดิม โดยนี่เป็นรูปแบบของการสะท้อนคิดที่เรารู้จักและใช้กันน้อยที่สุด เชื่อกันว่า การมีทักษะและวัตรปฏิบัติ ในการใช้การสะท้อนคิดอย่างจริงจังนั้นเป็นพัฒนาการด้านการเรียนรู้ขั้นสูง (Mature Cognitive Development) ดังนั้น ในกรณีของครู/อาจารย์จึงพึงตรวจสอบอยู่เสมอว่า ทำไมจึงจัดให้นักเรียนเรียนรู้สิ่งนั้น ไม่ใช่เพียงแค่สะท้อนคิดว่าจะจัดการเรียนรู้อย่างไร และให้เรียนอะไร

เครื่องมือที่ช่วยทำให้เกิดการสะท้อนคิดอย่างจริงจังที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการเขียนบันทึก ที่เรียกว่า Journal ทั้งเขียนในรูปแบบ Online และเขียนแบบสะท้อนคิด (Reflective Journal) และประสบการณ์ตรงส่วนตัวของผมคือ การทำ AAR (After Action Review) โดยครูที่มีทักษะในการตั้งคำถามให้ครอบคลุมคำถาม Why

ผมเคยเขียนและพูดในหลายที่และหลายโอกาสว่า การเขียนบล็อกของผมคือแบบฝึกหัดสะท้อนคิดที่มีส่วนช่วยสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผม



สุนทรียสนทนา

เพื่อให้การเรียนรู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในได้อย่างแท้จริง ครูและนักเรียนต้องมีทักษะในการพูดคุย/ประชุมกันแบบสุนทรียสนทนา (Dialogue) ซึ่งตรงกันข้ามกับการอภิปราย (Discussion) เพราะสุนทรียสนทนาจะช่วยให้มีการตรวจสอบและเปิดเผยสิ่งที่ซ่อนอยู่ลึกๆ ภายในใจของแต่ละคนออกมา นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งส่วนบุคคล (Personal Transformation) และการเปลี่ยนแปลงปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่ม (Social Transformation) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งสองแบบ จะส่งเสริมซึ่งกันและกัน นำไปสู่พลวัตของ TL

ในกระบวนการสุนทรียสนทนา ‘คุณอำนวย’ (Facilitator) คือครูต้องพยายามกระตุ้นให้มีการตีแผ่ข้อมูลเล็กๆ ออกมาในวงสุนทรียสนทนา โดยการตั้งคำถาม “คิดอย่างไรจึงทำสิ่งนั้น หรือทำอย่างนั้น” หรือ “แล้วอย่างไรอีก” เพื่อให้มีการเผยความในใจในระดับความเชื่อและคุณค่าออกมา

หนังสือบอกว่า สุนทรียสนทนาจะช่วยให้เข้าใจ ‘ชายแดนของความหมาย’ (Edge of Meaning) ของแต่ละปัจเจกบุคคล และถ่างข้อจำกัดนั้นให้กว้างออกไปได้ การจะบรรลุสภาพนี้ได้ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างนักเรียนกับครู และระหว่างเพื่อนนักเรียนด้วยกันเอง

มุมมอง/วิธีการที่ครบถ้วน

การเรียนเชิงเทคนิค หรือการมีความรู้ในเชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้บรรลุ TL ได้ แต่ต้องเป็นการเรียนแบบครบถ้วน คือการผสมหรือบูรณาการกับการเรียนรู้ด้านใน (Affective) ซึ่งไม่ชัดเจนตายตัว เพราะแต่ละบุคคลมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน และมีส่วนของอารมณ์เป็นปัจจัยหลัก

มีผลการวิจัยบอกว่า การเปลี่ยนแปลงมักไม่ได้เกิดจากกระบวนการเชิงเหตุผล (Analyze – Think – Change) แต่มักเกิดจากกระบวนการทางความรู้สึก (See – Feel – Change) และมีคำอธิบายทางสรีรวิทยาว่า กระบวนการเรียนรู้กับอารมณ์มีความสัมพันธ์กัน เราจะสังเกตเห็นว่า เราจะจดจำเหตุการณ์ที่ก่ออารมณ์รุนแรงได้ไม่รู้ลืม

การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการวิธีการเรียนที่ใช้กระบวนการเชิงอารมณ์ ได้แก่ การใช้กระบวนการทางศิลปะ เช่น ให้อาหารรูป ให้ทำสมาธิร่วมกัน ในประเทศไทยเรารู้จักการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้กันในชื่อ ‘กระบวนการจิตตปัญญา’ รวมทั้งกระบวนการแสดงออกร่วมกัน เช่น ให้อ่านเรื่อง (Storytelling) และกระบวนการค้นหาที่ทำให้เข้าใจความรู้สึกของตนเอง และเข้าใจความรู้สึกของกันและกัน (Cooperative Inquiry)

ให้ความสำคัญต่อบริบท

การให้ความสำคัญต่อบริบท เป็นการทำความเข้าใจเชิงลึกต่อปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเชิงสังคมและวัฒนธรรม ทำให้เป็นการเรียนรู้ที่ไม่แคบหรือไม่แยกส่วนจากความเป็นจริง

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ประสบการณ์ของนักเรียนแต่ละคนจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ โดยนักเรียนบางคนจะเข้าใจบางเรื่องได้ดีหรือเร็วกว่าคนอื่น ทำให้เปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่า

โดยปัจจัยที่ทำให้เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ได้แก่

- ๑ เหตุการณ์กระทบใจในอดีต
- ๒ การนำเข้าสู่บทเรียน
- ๓ ผู้เรียนอยู่ตรงรอยต่อของการให้ความหมาย (Transitional Zone of Meaning Making)

ผมขอเพิ่มเติมข้อคิดเห็นจากประสบการณ์ส่วนตัวว่า ในชีวิตจริง บริบทที่ช่วยเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง คือการมีเป้าหมายที่ทรงคุณค่าร่วมกัน ที่เรียกว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ในศาสตร์ด้านการจัดการจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมเป็นปฐมบทของการสร้างการเปลี่ยนแปลง



ความสัมพันธ์บนฐานของความจริงใจ

ผมมีความเห็นว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ไม่มีหลักมันให้ยึด แต่ทีมเรียนรู้ต้องการสิ่งที่ยึดบางอย่างเป็นหลักให้ยึดเพื่อทำให้การเรียนรู้ TL ประสบความสำเร็จ และสิ่งที่ยึดนั้นก็คือ ความจริงใจของสมาชิกที่มีต่อตนเองและต่อเพื่อนร่วม ‘เดินทาง’ เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ในความเป็นจริง กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นทั้ง

เป้าหมาย (End) และวิธีการ (Means) คือ ในกระบวนการเรียนรู้ นั้น ครูออกแบบและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้นักเรียนค่อยๆ สังเกตงานปัจจัยหลักทั้ง ๖ ของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ไปพร้อมๆ กับเกิดผลการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในตน

หนังสือเล่มนี้บอกว่า มีความสัมพันธ์ ๔ ชนิดที่เกื้อหนุนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ, ความสัมพันธ์เชิงความรัก, ความสัมพันธ์ด้านความทรงจำ และความสัมพันธ์เชิงจินตนาการ

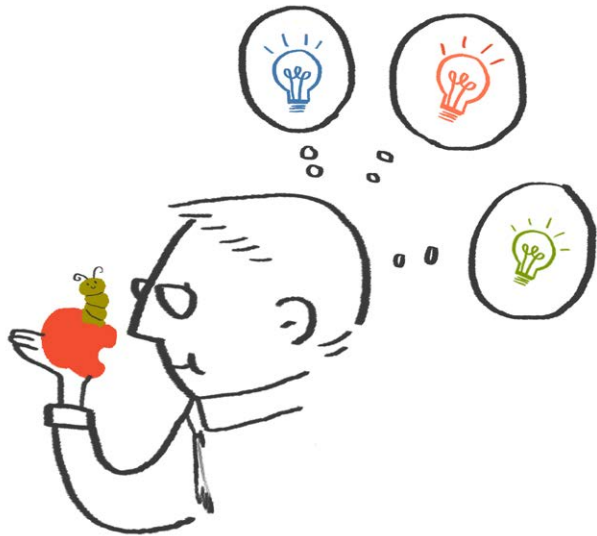
เขาบอกว่า ความจริงใจ ใจเนื้อเชื่อใจกันในชั้นเรียนจะก่อผลต่อการเรียนรู้ ๕ ประการ คือ

- ๑ ทำให้มีสติอยู่กับตัวเอง
- ๒ ตระหนักในความต้องการของผู้เรียน และตระหนักว่าผลประโยชน์ของนักเรียน อาจแตกต่างจากผลประโยชน์ของคุณ
- ๓ ทำให้เปิดใจต่อกัน
- ๔ นำไปสู่ความเข้าใจว่าบริบทมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือการปฏิบัติ
- ๕ มีการไตร่ตรองสะท้อนคิดร่วมกันอย่างจริงจังลึกซึ้ง และมีการไตร่ตรองสะท้อนคิดด้วยตนเอง

ผู้เขียนย้ำนักย้ำหนาว่า ความรู้ความเข้าใจเรื่อง TL ยังไม่สมบูรณ์ และมีประเด็นสำคัญที่ครูพึงเอาใจใส่ คือ การสอนต้องเป็น Student-Centered Teaching



การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีหลายทฤษฎีมาประกอบกัน จุดสำคัญ คือการพัฒนาทักษะในการนำเอากรอบความคิด ความเชื่อ ระบบคุณค่าของตนเองออกมาตรวจสอบประเมิน ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง ผ่านประสบการณ์ชีวิต ทั้งในอดีตและในปัจจุบัน จนในที่สุดกรอบความคิดของตนเปลี่ยนแปลงไป การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนี้ มีทั้งส่วนที่เป็น การเรียนรู้ภายในด้วยตัวคนเดียว และส่วนที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๒ Transformative Learning Theory เขียนโดย Jack Mezirow
ศาสตราจารย์ด้าน Adult Learning แห่งมหาวิทยาลัยโคโลัมเบีย

๒.

ทฤษฎีว่าด้วยการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

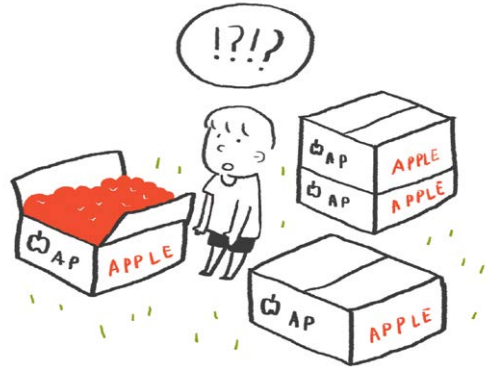
จุดเริ่มต้นและพัฒนาการ

ปี ค.ศ. ๑๙๗๘ Jack Mezirow ตีพิมพ์บทความลงในวารสาร *Adult Education Quarterly* ซึ่งให้เห็นถึงประเด็นการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ที่มีการทำความเข้าใจ ประเมินซ้ำ และเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสมมติฐานในใจ ที่มีผลต่อความคิด ความเชื่อ เจตคติ และการกระทำ จนถือเป็นจุดกำเนิดของการเรียนรู้ TL ที่มีพัฒนาการต่อเนื่องมากกว่า ๓๐ ปี และยังคงมีการพัฒนาต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา โดยที่ผ่านมามีการประชุมนานาชาติในหัวข้อนี้ต่อเนื่องรวมทั้งสิ้น ๗ ครั้ง

บทความที่ตีพิมพ์ในปี ๑๙๗๘ ดังกล่าวนั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ผลงานวิจัยของเขา ที่กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา สนับสนุนให้ทำวิจัยถึงปรากฏการณ์ที่ผู้หญิงในวัยผู้ใหญ่ หวนกลับไปเรียนในระดับอุดมศึกษาอีกครั้งมากขึ้นอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน

ผลการวิจัยชิ้นนี้พบว่า โลกทัศน์ของผู้หญิงเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ๑๐ ขั้นตอน ได้แก่

- ๑ เกิดความสับสน
- ๒ ตรวจสอบตนเอง



- ๓ ประเมินสมมติฐานต่างๆ อย่างจริงจัง



- ๔ พบความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจกับกระบวนการสู่การเปลี่ยนแปลง
- ๕ ค้นหาบทบาท ความสัมพันธ์ และการปฏิบัติใหม่
- ๖ วางแผนปฏิบัติ
- ๗ หาความรู้และทักษะเพื่อบรรลุแผน
- ๘ ทดลองบทบาทใหม่



- ๙ สร้างสมรรถนะและความมั่นใจต่อบทบาทใหม่
- ๑๐ นำโลกทัศน์ใหม่มาเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง



หลังจากนั้นมีทฤษฎีอีกหลายทฤษฎีที่ช่วยพัฒนาความเข้าใจในเรื่อง TL มาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ หลักการ Conscientization ของ Paulo Freire, ทฤษฎี Transformation ของ Roger Gauld รวมทั้งข้อเขียนของ Jurgen Habermas และ Harvey Siegal

Instrumental IIa: Communicative Learning

เป็นสมมติฐานที่เสนอโดย Jurgen Habermas เขากล่าวว่า Instrumental Learning หมายถึง การเรียนรู้ผ่านการจัดการหรือควบคุมสภาพแวดล้อมหรือบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้ในสายวิทยาศาสตร์

และคณิตศาสตร์ ส่วน Communicative Learning (การเรียนรู้ผ่านการสื่อสาร) เป็นการเรียนรู้ผ่านการทำความเข้าใจผู้อื่นว่า เขาหมายความว่าอย่างไรเมื่อเขาสื่อสารกับเรา

การเรียนรู้แบบหลังนี้ จะเกิดขึ้นอย่างมีพลังในบรรยากาศที่เป็นอิสระและทีมเรียนรู้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการสื่อสารข้อมูลและสารสนเทศต่อกันอย่างครบถ้วน ไม่มีการปิดบังกัน

สมมติฐานว่าด้วยการเรียนรู้

สมมติฐานว่าด้วยการเรียนรู้เป็นชุดสมมติฐานว่า อะไรบ้างที่สามารถเรียนรู้ได้ ภายใต้เงื่อนไขอะไรบ้าง เช่น คนที่คิดแบบไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflective Thinker) ตระหนักว่า มีความไม่แน่นอนว่าใครจะคิดอย่างไร กล่าวง่าย ๆ คือตระหนักว่า คนเราคิดต่างกัน

ปัจจัยที่ทำให้คิดต่าง เช่น สมมติฐานเกี่ยวกับหลักฐาน (Evidence) อำนาจ (Authority) และการตีความ (Interpretation) แต่ก็มีเครื่องมือหรือเกณฑ์หาข้อยุติตาม Grounded Theory ของ John Dewey เช่น การประเมินข้อมูลหลักฐาน (Evidence), การถามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ, การถกเถียงหาข้อยุติ และการตรวจสอบผลกระทบจากข้อเสนอทางออกเป็นต้น

Habermas เสนอว่า แม้การเรียนรู้สายวิทยาศาสตร์ก็มีสองแนวทางเช่นกัน คือ แนวสร้างทฤษฎีจากการทดลองหรือปฏิบัติการจริง (Empirical-Analytical) กับแนวขยายความ (Reconstruct) ซึ่งมักเป็นการขยายความเพื่อทำความเข้าใจมนุษย์และสังคม ได้แก่ งานของ Noam Chomsky, Jean Piaget, Lawrence Kohlberg รวมทั้ง Communicative Theory ของ Habermas ด้วย

ทฤษฎี TL เป็นทฤษฎีการเรียนรู้แนวขยายความ (Reconstructive Theory) และเป็น Communicative Learning คือเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกับคนอื่น

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

พลวัต : กระบวนการเรียนรู้

อาจนิยาม TL ได้ว่า หมายถึงการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดที่มีปัญหาหรือยังไม่ลงตัวโดยทำให้ครอบคลุมมากขึ้น แยกแยะมากขึ้น ผ่านการใคร่ครวญไตร่ตรองมากขึ้น เปิดกว้างมากขึ้น และมีพื้นฐานทางอารมณ์ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

จะเห็นว่า TL มีธรรมชาติเป็นการเปลี่ยนแปลง และเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นพลวัตเรื่อยไป

กลไกการเรียนรู้มี ๔ ทาง คือ

- ๑ โดยทบทวนความรู้เดิม
- ๒ โดยเรียนรู้ความหมายใหม่
- ๓ เปลี่ยนแปลงความหมายเดิม
- ๔ เปลี่ยนแปลงกรอบของการให้ความหมาย

TL คือการเรียนรู้ตามแนวทางที่ ๔ ที่จะต้องมีการท้าทายกรอบการให้ความหมายเดิม ตรวจสอบเหตุผลในการตัดสินใจของตนเอง มากกว่าการซึมซับเอาความเชื่อ คุณค่า ความรู้สึก และการตัดสินใจของคนอื่นมาเป็นของตน แต่ TL ก็ไม่ได้ล้อยอยู่ในสูญญากาศ โดยยังอยู่ใต้อิทธิพลของอำนาจ (Power and Influence) ความแตกต่างของอุดมการณ์ เชื้อชาติ ชนชั้น เพศ จักรวรร และอื่นๆ

การเปลี่ยนแปลงใน TL อาจเกิดขึ้นทีละเล็กละน้อยหรืออาจเกิดแบบก้าวกระโดด มีผลให้กรอบของการให้ความหมายเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง

“TL คือการเรียนรู้ตามแนวทางที่จะต้องมีการทำทายกรอบการให้ความหมายเดิม ตรวจสอบเหตุผลในการตัดสินใจของตนเอง มากกว่าการซึมซับเอาความเชื่อ คุณค่า ความรู้สึก และการตัดสินใจของคนอื่นมาเป็นของตน แต่ TL ก็ไม่ได้ลอยอยู่ในสุญญากาศ โดยยังอยู่ที่อิทธิพลของอำนาจ (Power and Influence) ความแตกต่างของอุดมการณ์ เชื้อชาติ ชนชั้น เพศ จักรวาล และอื่นๆ”

การประยุกต์ใช้ : บันทึกศึกษาของผู้ใหญ่

ผู้เขียนเล่าเรื่องการประยุกต์ใช้ TL ในหลักสูตรปริญญาเอกด้าน Adult Education ในผู้ใหญ่ ที่มีการจัดการเรียนแบบ Guided Independent Study ที่วิทยาลัยครูแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียที่จัดมาแล้วเป็นระยะเวลากว่า ๒๐ ปี โดยนักศึกษาต้องมีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาในผู้ใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

การเรียนหลักสูตรที่ว่านั้นเป็นภาคเรียนทฤษฎี ใช้เวลาเรียนทั้งสิ้น ๒ ปี โดยนักศึกษามาเรียนหนึ่งปลายสัปดาห์ต่อเดือน และเรียนเข้มข้น ๓ สัปดาห์ในช่วงฤดูร้อน โดยเรียนแบบ Problem-Based Learning เป็น

ที่มี ๖ คน เพื่อฝึก Collaborative Inquiry, Discourse, และ Transformative Learning และมีสุนทรียสนทนาผ่านอินเทอร์เน็ตด้วย ในการเรียนหลักสูตรนี้มีนักศึกษา จากทั่วโลก เช่น จากซาอุดีอาระเบียและออสเตรีย เป็นต้น

โดยในระหว่างการเรียนผู้สมัคร ต้องเขียนประเด็นในเรื่องการศึกษาของผู้ใหญ่ นำเสนอข้อโต้แย้งทั้งสองด้าน บอกความเห็นของตน และวิเคราะห์สมมติฐานของตนเอง จากนั้นอาจารย์จะอ่านและวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อหาสมมติฐานที่ซ่อนอยู่ของผู้สมัครมองไม่เห็น จากนั้นส่งข้อวิพากษ์กลับไปให้ผู้สมัครปรับปรุง โดยส่วนใหญ่แล้วมักต้องปรับปรุงกันคนละ ๒ - ๓ ครั้ง

วิชาที่เรียนในหลักสูตรนี้ ได้แก่ Assumption Analysis, Life Histories, Media Analysis, ศึกษางานของ Paulo Freire และ Transformation Through Art And Literature, Program Development, Adult Learning, Research Methods, Adult Literacy, และ Organizational Development

วิธีการที่พบว่า เป็นประโยชน์ให้เกิดการใคร่ครวญสะท้อนคิดเรื่องความคิดสมมติ (สมมติฐาน) อย่างจริงจังได้แก่ Critical Incidents, Journal Writing, Media Analysis, Repertory Grids, Metaphor Analysis, Conceptual Mapping, Action Learning, Collaborative Learning และ Action-Reason-Thematic Technique โดยเทคนิคเหล่านี้มีการอธิบายรายละเอียดไว้ในหนังสือชื่อ *Fostering Critical Reflection in Adulthood*

จิตวิทยากับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

TL อาจอธิบายได้ด้วยจิตวิทยาการพัฒนาตัวตน (Individuation) ตามทฤษฎีของ Carl Jung โดยมนุษย์แต่ละคนจะค่อยๆ รู้จักตัวเองพร้อมกับพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองให้มีความแตกต่างจากคนอื่น ๆ

โดย Jung เสนอแนวทางพัฒนาความเป็นตัวตนสองแนวทาง คือ แนวทางพัฒนาด้านใน (Introvert ซึ่งผมตีความว่า เป็นการใคร่ครวญ ไตร่ตรองด้วยตนเอง ในตอนอื่นของหนังสือเรียกว่า Separate Knower) กับแนวทางพัฒนาด้านนอก (Extrovert ซึ่งผมตีความว่า เป็นการปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น ในตอนอื่นของหนังสือ เรียกว่า Connected Knower) แนวทาง หลังเชื่อมโยงกับ Action Learning และ Collaborative Inquiry

การตัดสินใจมีสองแนวทาง คือ แนวทางใช้เหตุผล หรืออย่างมีสติ หรือโดยการใคร่ครวญ (Reflection) กับแนวทางใช้ความรู้สึก หรืออย่าง อัตโนมัตินี้ หรือโดยใช้ปัญญาญาณ (Intuition)

TL เป็นกระบวนการ 'สุนทรียสนทนา' ระหว่างการตัดสินใจทั้งสองแบบ จนในที่สุดเกิดการพัฒนาด้านในของตัวตน เปลี่ยนกรอบความคิด (Frame of Reference) เป็นของตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น

จิตวิทยาว่าด้วยการเรียนรู้ผ่านบาดแผลทางใจ (Traumatic Learning) เสนอโดย Roger Gould เพื่อเปลี่ยนประสบการณ์ด้านลบให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ โดยที่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียน ไม่เกี่ยวกับครูแต่อย่างใด (โดยที่ตรงนี้ผมไม่เห็นด้วยเท่าไรนัก เพราะผม คิดว่าครูที่มีทักษะในการเป็น Facilitator ของกระบวนการ Reflection / AAR ย่อมมีส่วนช่วยในการเอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้อย่างมาก)

พัฒนาการในอนาคต

Patricia Cranton เสนอแนวทางทำความเข้าใจ TL แนวใหม่ๆ ไว้ในหนังสือ *Understanding and Promoting Transformative Learning : A Guide for Educators of Adults* ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม กับอำนาจ, บริบททางวัฒนธรรมกับการเรียนรู้, การรู้ส่วนบุคคลกับการรู้เชิงจินตนาการ

John M. Dirkx เสนอว่า TL มีพัฒนาการไป ๔ แนวทาง ได้แก่

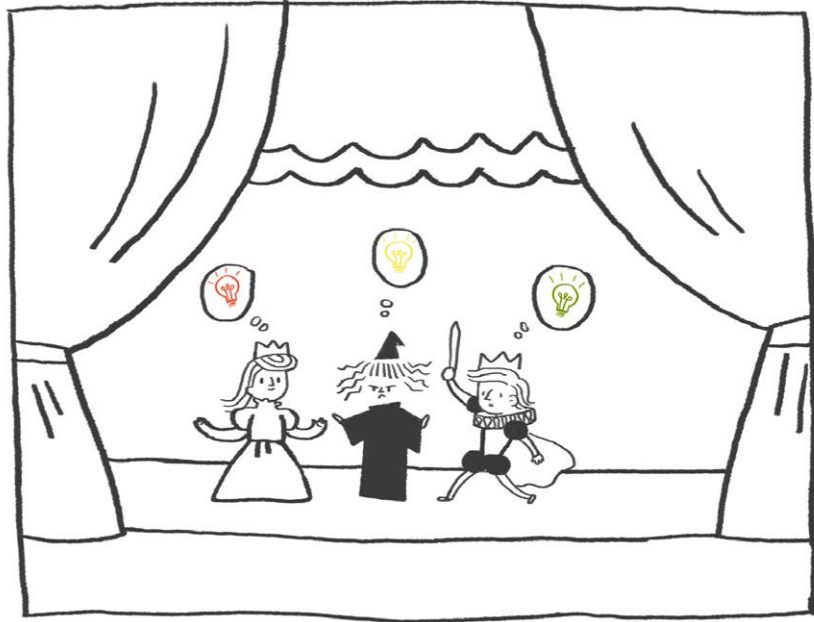
- ๑ แนวทางของ Paulo Freire ที่บอกว่า จะมีการเรียนรู้เพื่อ ปลดปล่อยคนที่ถูกกดขี่
- ๒ แนวทางของ Mezirow ที่เน้นความคิดเชิงเหตุผลผ่านการ ใคร่ครวญไตร่ตรองอย่างจริงจังต่อสมมติฐานของตน
- ๓ แนวทางของ Daloz 1990 ที่เน้นกระบวนการทางสังคมที่ใช้ ปัญญาญาณ (Intuition) และบริบท
- ๔ แนวทางของ Dirkx ที่เน้นความเชื่อมโยงกับจิตวิญญาณ (Spirituality)

พัฒนาการในอนาคตอีกแนวหนึ่งคือเชื่อมโยงกับจินตนาการ ปัญญาญาณ และอารมณ์ที่ Mezirow ถูกวิพากษ์ว่าละเลยมิตินี้ ซึ่งเป็น คำวิจารณ์ที่มีเหตุผล ที่สำคัญคือความสามารถในการจินตนาการว่า อาจ ตีความสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างไปจากที่เราคุ้นเคยได้ และการใช้ปัญญาญาณ หรืออารมณ์ก็อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกันกับการใช้เหตุผล

มุมมองเชิงจักรวาล (Cosmology) เป็นอีกแนวทางหนึ่งของ พัฒนาการของ TL คือมอง TL เป็นการเรียนรู้สู่จักรวาลหนึ่ง มีการรับรู้ ตัวตนของตนเองและต่อสรรพสิ่งแตกต่างออกไป



ศิลปะนั้นสามารถช่วยให้มนุษย์สามารถเข้าถึงความจริงในต่างแนวหรือต่างมิติจากที่เคยสัมผัสอยู่ในชีวิตประจำวันอยู่เป็นประจำได้ ศิลปะสามารถช่วยให้มนุษย์เปิดเผยตัวตน และทำให้มนุษย์สามารถทำความเข้าใจตนเองในมิติที่ไม่เคยเข้าใจมาก่อน ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๓ *Creating Alternative Realities : Arts-Based Approaches to Transformative Learning* เขียนโดย Shauna Butterwick รองศาสตราจารย์ด้านการศึกษา University of British Columbia เมืองแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา, Rande Lipson รองศาสตราจารย์ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ National-Louis University เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๓.

สร้างความจริงต่างแนว

ผู้เขียนบอกว่า ข้อเขียนของต้นชิ้นนี้ มาจากประสบการณ์ส่วนตัวที่เขาได้เรียนรู้ว่า ศิลปะมีส่วนในการช่วยสร้าง ‘พื้นที่’ (Space) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

ศิลปะที่ผู้เขียนใช้มีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น ใช้ภาพ (Visual Metaphor) เพื่อแสดงขั้นตอนพัฒนาการของผู้ใหญ่ ใช้กล้องถ่ายภาพเพื่อเรียนรู้เทคนิคการสังเกตเพื่อการวิจัย ใช้บทกวีเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และใช้ละครเพื่อเล่าเรื่อง เป็นต้น ในประสบการณ์เหล่านี้ ก็จะมีคนที่เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ขึ้นได้ เนื่องจากประสบการณ์จากการทำงานศิลปะเป็นอีกมิติหนึ่งของประสบการณ์ ที่ไม่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสบการณ์การเรียนรู้แบบอื่นๆ

ผู้เขียนนิยามคำว่า Transformative Learning ว่าหมายถึงการเปลี่ยนรูป (Shape-Shifting), เปลี่ยนอารมณ์, เปลี่ยนความคิด, เปลี่ยนโลกทัศน์, เปลี่ยนความสัมพันธ์ของตัวเองต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดสังคมที่มีความเป็นธรรมมากขึ้น โปรดสังเกตว่า ผู้เขียนบทนี้มีเป้าหมายสุดท้ายของ Transformative Learning คือการได้สังคมที่เป็นธรรม ไม่ได้เป็นเพียง TL แบบลอยๆ หรือ TL ที่ทำให้ได้คนที่มีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น

ผมเข้าใจว่า โดยส่วนใหญ่แล้ว กระบวนการเปลี่ยนแปลงตนเองจะค่อยๆ เกิดขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแบบฉับพลันทันทีทันใด (ซาตอริ) ก็น่าจะมีได้บ้าง

การใช้ละครเป็นกระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ละคร ก็สามารถเป็นเครื่องมือสร้างการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยละครจะเป็นตัวการสื่อความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตผ่านสู่สาธารณะ โดยที่ผู้ชมไม่ได้เป็นเพียงฝ่ายรับรู้เท่านั้นแต่ประสบการณ์ของผู้ชม จะผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงด้วย เพราะในระหว่างชมการแสดง ผู้ชมก็จะเกิดการสะท้อนคิดไปในตัว โดยการใคร่ครวญสะท้อนคิดนี้ อาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงของตนเองและจากการได้รับรู้ประสบการณ์ของผู้อื่น โดยอาจเกิดจากการนำเสนอเป็นข้อเขียน การเล่าเรื่องด้วยวาจา หรือเล่าเรื่องด้วยท่าทางหรือการแสดงละคร

ร่างกายของเรา ดูดซับหรือสัมผัสความรู้ส่วนที่ยังไม่ถ่ายทอดเข้าสู่สมองหรือจิตสำนึก การแสดงละครจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยนำเอาความรู้ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่นั้นออกมาสู่พื้นที่เปิดเผย สู่วิธีการทำความเข้าใจ จนกระทั่งเกิดปัญญาและการเปลี่ยนแปลง

“ละคร ก็สามารถเป็นเครื่องมือสร้างการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยละครจะเป็นตัวการสื่อความเข้าใจประสบการณ์ชีวิตผ่านสู่สาธารณะ โดยที่ผู้ชมไม่ได้เป็นเพียงฝ่ายรับรู้เท่านั้น แต่ประสบการณ์ของผู้ชมจะผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงด้วย”

วงเสวนาสถกอนการกคดี

โดย Rande Lipson Lawrence

เรื่องเล่าต่อไปนี้มีที่มาจากการประชุมปฏิบัติการแก่อาจารย์และนักศึกษา โดยใช้ละครเรื่อง *Theater of the Oppressed* ซึ่งมีเป้าหมายของชั้นเรียนว่า ใช้เทคนิคการเล่นละครเป็นเครื่องมือในการเล่าเรื่องราวที่ยากลำบากและมีความขัดแย้ง รวมถึงเพื่อฝึกซ้อมหาวิธีแก้ไขการถูกกดขี่ในแนวทางใหม่ๆ

ละครเรื่องนี้เริ่มต้นด้วยการอุ่นเครื่อง ให้สมาชิกคุ้นเคยกับการทำงานด้วยร่างกาย เนื่องจากผู้ใหญ่อส่วนใหญ่คุ้นกับการเรียนด้วยการคิดแต่ไม่คุ้นกับการเรียนด้วยร่างกาย ผู้เขียนจึงลดความกังวลของสมาชิกด้วยการบอกว่า กิจกรรมนี้ไม่ได้มีเป้าหมายที่การแสดง แต่มี เป้าหมายเพื่อแสวงหาวิธีการเรียนด้วยแนวทางใหม่

จากนั้นให้สมาชิกแต่ละคน นึกถึงเหตุการณ์การกดขี่ที่ตนเคยเผชิญ และให้แสดงการกดขี่นั้นด้วยร่างกายของตน ๑ ท่า โดยมีสมาชิกคนอื่นๆ คอยเฝ้าดู เวียนกันไปจนกระทั่งทำครบทุกคน ตามด้วยการอภิปรายเพื่อทำความเข้าใจท่าทางของแต่ละคน ต่อจากนั้นให้แต่ละคนออกมาสร้างประติมากรรมของเหตุการณ์กดขี่ ที่ตนตกเป็นเหยื่อโดยใช้ร่างกายของเพื่อนที่เป็นอาสาสมัคร มาเป็นวัสดุในการสร้างประติมากรรม โดยมีข้อแม้ว่าต้องเคารพเพื่อน เพราะหากต้องให้อาสาสมัครเปิดเผยร่างกายส่วนใดนั้นต้องให้เพื่อนผู้เป็นอาสาสมัครนั้นสมัครใจด้วย และระหว่างนั้นต้องไม่มีการสื่อสารด้วยถ้อยคำใดๆ และ ‘ประติมากร’ ต้องทำงานอย่างรวดเร็วโดยไม่คิดมาก เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลในใจหล่นหายไประหว่างทางของการคิด

เขาเล่าเรื่องของ คาร์สัน (ชื่อสมมติ) ผู้ทำหน้าที่ประติมากรคนหนึ่ง คาร์สัน เป็นหนุ่มเกย์ ที่สร้างประติมากรรมเล่าเรื่องในวัยเด็ก ที่ตนเองถูกวัยรุ่นเกเรกลุ่มหนึ่งรุมทำร้าย เพราะมีท่าทางแปลกแตกต่างจากคนอื่น ในประติมากรรม คาร์สัน นอนคุดคู้เอามือสองข้างกุมศีรษะอยู่ท่ามกลางวงวัยรุ่นที่กำลังทุบตีเขาอยู่ ในขณะที่สร้างประติมากรรม เพื่อนๆ ทั้งที่แสดงเป็นส่วนหนึ่งของประติมากรรมชิ้นนี้ และที่เป็นผู้ชมต่างก็ไม่เข้าใจเหตุผลของการถูกทำร้าย แต่เมื่อมีการเสวนากันในภายหลัง คาร์สันจึงเฉลยว่าเป็นเพราะเขาเป็นเกย์และอธิบายว่า เขารู้สึกอย่างไรบ้างในเหตุการณ์นั้น คาร์สันบอกว่า เขาไม่กล้าบอกพ่อแม่และครู เพราะในตอนนั้นเขายังไม่ได้เปิดเผยตนว่าเป็นเกย์ และเขาเกรงว่าหากบอกออกไปจะยิ่งทำให้สถานการณ์เลวร้ายลงยิ่งขึ้น

คาร์สัน บอกว่า เพื่อนที่ร่วมทุบตีเขาบางคนบอกกับเขาว่า ตนสงสารคาร์สัน ไม่อยากทุบตี แต่ก็ตกอยู่ภายใต้แรงกดดันจากกลุ่มเพื่อน จึงต้องร่วมวงทุบตีไปด้วย แต่ก็มีบางคนที่เป็นผู้ชมดีกว่าได้ร่วมวงทุบตียอมดีกว่าเป็นผู้ถูกกระทำเสียเอง

ในที่สุดวงเสวนา ก็คุยกันเรื่องการเป็นผู้กดขี่กับการเป็นผู้ถูกกดขี่ว่าเป็นเรื่องที่แยกออกจากกันหรือไม่ และมีทางหรือไม่ที่คนที่เกี่ยวข้องจะปฏิเสธบทบาทการเป็นผู้ถูกกดขี่และปฏิเสธบทบาทการกดขี่ วงประชุมปฏิบัติการได้ลองสร้างประติมากรรมใหม่ โดยที่อาสาสมัคร ‘ประติมากร’ ออกไปจำลองเหตุการณ์สถานการณ์ ที่คาร์สันไม่ยอมรับการรุมทำร้ายทีละคนๆ โดยในประติมากรรมชิ้นหนึ่งประติมากรออกแบบให้คาร์สันยืนตัวตรง ศีรษะเชิด จนทำให้กลุ่มวัยรุ่นเกเรเดินจากไป และอีกประติมากรรมหนึ่ง คาร์สันยื่นมือชี้ขึ้นในลักษณะที่กำลังอธิบายอะไรบางอย่าง จนมีกลุ่มวัยรุ่นล้อมวงฟังอย่างตั้งใจ อีกประติมากรรมหนึ่ง เพื่อนวัยรุ่นอีกจำนวนหนึ่ง กำลังห้ามปรามขัดขวางไม่ให้เพื่อนรุมตีคาร์สัน

นี่เป็นตัวอย่าง ของการใช้การแสดงละครเป็นเครื่องมือในการสื่อสารว่า ในแต่ละปัญหามีแนวทางแก้ไขใหม่ๆ เสมอ

วงเสวนาสักอับการเหยียดผิว

โดย Shauna Butterwick

บทความชิ้นนี้เล่าเรื่องวง ‘สโมสรมหนังสือ’ ที่มหาวิทยาลัยบริติชโคลัมเบีย ในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ ที่มีสมาชิก ๔ คนมารวมตัวกันเดือนละครั้ง เพื่อสนับสนุนการทำหน้าที่ต่อต้านพฤติกรรมเหยียดผิว โดยมีสมาชิกประกอบด้วย

- ๑ ปาร์กเกอร์ หนุ่มแอฟริกันอเมริกันที่เพิ่งย้ายจากสหรัฐอเมริกา มาทำงานในแคนาดา ที่สหรัฐอเมริกา ปาร์กเกอร์มีประสบการณ์ทำงานด้านเชื้อชาติ และการเหยียดผิวในโรงเรียนมัธยมหลายแห่งและหลายปี
- ๒ อินดี้ หญิงลูกครึ่งอินเดีย – แคนาดา เธอทำงานในมหาวิทยาลัย

ด้านการพัฒนานักศึกษา ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

- ๓ ยาเอล หญิงชาวแคนาดาเชื้อสายยิว ยาเอลอาศัยอยู่ในสหรัฐอเมริกาหลายปี และกลับมาอาศัยที่แคนาดาไม่นาน ที่สหรัฐอเมริกาเธอทำหน้าที่ด้านต่อต้านการแบ่งแยกเชื้อชาติในสถาบันอุดมศึกษาส่วนที่มหาวิทยาลัยบริติช โคลัมเบีย เธอทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์ และ ๔ ผู้เขียน ซึ่งเป็นคนขาวชั้นกลาง ทำหน้าที่อาจารย์และสนใจวิธีจัดการเรียนรู้ด้านการต่อต้านการกดขี่

วงสโมสรหนังสือเล่มแรกในการอ่านร่วมกัน คือ *Dancing on Live Embers : Challenging Racism in Organizations* ที่เป็นหนังสือเกี่ยวกับการแบ่งแยกเชื้อชาติในองค์กร เน้นไปที่ปรากฏการณ์ที่เกิดและแฝงอยู่ในระบบ (Systemic) วงสโมสรหนังสือคุยกันลงลึกในรายละเอียดมากจนผู้เขียนบอกว่า ทำให้ตนนึกถึง Study Circle ที่ใช้ในการศึกษาผู้ใหญ่

ปลายปี ๒๐๐๖ ทีมงานตกลงกันว่า จะไปจัดกิจกรรมในงานสัปดาห์ RoR (Realities of Race) ที่มหาวิทยาลัยบริติช โคลัมเบีย เพื่อเฉลิมฉลอง United Nations International Day for the Elimination of Racial Discrimination ซึ่งตรงกับวันที่ ๒๑ มีนาคม คณะสโมสรหนังสือทีมนี้เตรียมไปจัดวง ‘สานเสวนา’ (Dialogue) เพื่อทำความเข้าใจในประเด็นที่ทีมได้เรียนรู้จากหนังสือเล่มดังกล่าว โดยเฉพาะประเด็นที่เข้าใจยาก เช่น สิทธิพิเศษของคนขาว ความเจ็บปวดและบาดแผลของการแบ่งแยกเชื้อชาติ และความหมายของการเลิกแบ่งแยกเชื้อชาติ

กระบวนการสานเสวนามีบรรยากาศของความอดทนอดกลั้นต่อกันไว้เนื้อเชื่อใจกัน และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความเจ็บปวดต่อกัน กล่าวคือ มันสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกได้เป็นอย่างดี แต่กว่าจะสำเร็จได้อย่างนั้น การจัดวงสานเสวนานี้ต้องใช้เวลาเตรียมการ

กว่า ๓ เดือน มีปาร์กเกอร์ในฐานะผู้มีประสบการณ์ทำงานด้านนี้มาก่อนทำหน้าที่เขียนบทของการเสวนา

หลักการสำคัญของการสานเสวนาครั้งนั้นคือ ทีมงานจะเน้นการเล่าประสบการณ์ตรงของตนเอง ไม่เน้นการเล่าเรื่องของบุคคลอื่นเพื่อให้การเสวนาดำเนินไปด้วย ‘ความจริง’ ที่ไม่ใช่เรื่องจากทฤษฎี และมีการตกลงกันว่า ต้องใช้หลัก 5R ในการเล่าเรื่อง คือ

- ๑ แยกระหว่าง Race และ Racism ให้ชัดเจน เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวปัญหาคือ Racism ไม่ใช่ Race
 - ๒ Repetition ทำความเข้าใจว่าการทำซ้ำๆ เป็นส่วนหนึ่งของปฏิบัติการแยกเชื้อชาติ เช่นเดียวกับปฏิบัติการด้านการแยกเชื้อชาติ
 - ๓ Recognition ทำความเข้าใจว่า การแยกเชื้อชาติส่วนใหญ่แฝงอยู่โดยไม่ได้รับการสังเกตเห็น หรือถูกปฏิเสธที่จะเอาใจใส่
 - ๔ Risk ทำความเข้าใจว่า คนในสังคมทุกคนมีความเสี่ยงต่อการแบ่งแยกเชื้อชาติ แต่มีความเสี่ยงไม่เท่ากัน
- และ ๕ Responsibility ทำความเข้าใจว่า คนเราทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการต่อต้านการแบ่งแยกเชื้อชาติ โดยที่คนขาวมีความรับผิดชอบมากกว่า

วงเสวนานี้มีเป้าหมายเพื่อเปิดพื้นที่ของการรับฟังและการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ใช้เวลาในการเสวนาช่วงละ ๖๐ นาที เริ่มตั้งแต่ ๑๒.๐๐ น. แต่ละช่วงใช้เวลานานาเสนอ ๑๕ นาที ตามด้วยการสานเสวนา ๔๕ นาที เป็นเวลาทั้งหมด ๓ วัน การสานเสวนาเริ่มต้นด้วยการเตือนกติกาแก่ผู้เข้าร่วมว่า ต้องฟังและพูดอย่างเคารพต่อผู้อื่น และต่อความเห็นที่แตกต่าง

วงเสวนาในสองวันแรกดำเนินไปด้วยดี แต่ผู้เข้าร่วมมีเพียง ๘ คน และเป็นคนที่รู้จักกันอยู่แล้วทั้งสิ้น แต่วันที่สามจึงเริ่มมีผู้เข้าร่วมเพิ่มเป็น ๒๕ คน โดย ๘ คนเดิมก็ยังคงอยู่ การเสวนาจึงเริ่มลงลึกไปสู่การปฏิบัติจนเกิดการทำความเข้าใจเรื่องการแยกเชื้อชาติในมิติที่ลึกซึ้ง และเห็นได้ชัดว่า ผู้เข้าร่วมเริ่มเกิดมุมมองใหม่ต่อเรื่องการแบ่งแยกเชื้อชาติ

สะท้อนคิด

ผู้เขียน เน้นการใช้เทคนิคสานเสวนา ในบริบทของการแสดง หรือ ศิลปะ เพื่อเปิดพื้นที่ให้เรื่องราวที่ปกติแล้วไม่ค่อยถูกนำมาเป็นหัวข้อพูดคุยกัน หรือเป็นสิ่งที่ถูกซ่อนอยู่ในสังคม ให้ออกมาสู่การเรียนรู้ ทำความเข้าใจ นำไปสู่การเปลี่ยนมุมมอง (Transformation) และเขาเตือนว่าการสร้างบรรยากาศที่เปิด มีความสำคัญมากต่อการใช้ศิลปะเป็นเครื่องมือให้เกิดการเปิดใจต่อกัน เพราะนั่นจะนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งที่ซ่อนเร้นหรือเข้าใจยาก แต่บรรยากาศในทางตรงกันข้าม อาจทำให้ง่ายเกิดการปิดใจ หรือยิ่งซ่อนเร้นประเด็นมากขึ้น



การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ต้องเรียนโดยแบ่งนักศึกษาออกเป็นกลุ่มย่อย และมองห้องเรียนให้เป็นพื้นที่ทางสังคมระหว่างนักศึกษาด้วยกันเอง และนักศึกษากับอาจารย์ เปิดโอกาสให้มีการเปิดใจแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความเข้าใจ การตีความระหว่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ผู้คนในสังคมมีความเห็น ความเชื่อ หรือให้คุณค่าแตกต่างกัน



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๔ Constructive Teaching and Learning : Collaboration in a Sociology Classroom เขียนโดย Debra Langan ผู้ช่วยศาสตราจารย์แห่งภาควิชาสังคมวิทยา และสมาชิกของ Centre for the Support of Teaching มหาวิทยาลัยยอร์ก เมืองโตรอนโต ประเทศแคนาดา, Ron Sheese รองศาสตราจารย์สาขาจิตวิทยา และสมาชิกของ Centre for Academic Writing และ Centre for the Support of Teaching มหาวิทยาลัยยอร์ก เมืองโตรอนโต ประเทศแคนาดา, Deborah Davidson อาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยยอร์ก เมืองโตรอนโต ประเทศแคนาดา



การเรียนการสอนแบบ สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

เมื่ออ่านต้นสังกัดของบรรดาผู้เขียนแล้ว ผมเห็นตัวอย่างของวิธีจัดองค์กรให้มีศูนย์สนับสนุนการทำหน้าที่ของอาจารย์อย่างมีคุณภาพ ดังกรณี Centre for the Support of Teaching และ Centre for Academic Writing และเปิดให้อาจารย์ที่สนใจ เชี่ยวชาญ หรือมีความต้องการเรียนรู้เรื่องนั้นๆ อย่างจริงจังเข้ามาเป็นพนักงานหรือสมาชิก นอกเหนือจากการทำหน้าที่อาจารย์ตามปกติ

ผมอยากเห็น มหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีศูนย์ลักษณะนี้บ้าง เช่น ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ศูนย์เชื่อมโยงชุมชน (Community Engagement Center) เป็นต้น โดยมีผู้อำนวยการศูนย์ นักวิชาการประจำ และอาจารย์ เข้ามาทำหน้าที่ตามข้อตกลง

การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาที่เป็นจุดเด่นของบทนี้คือ ให้นักศึกษารู้จักท้าทายคิดหรือความเชื่อในสังคม ที่เป็นบ่อเกิดของความไม่เท่าเทียมกัน ผมเห็นว่ามหาวิทยาลัยยอร์คมีความเหมาะสมที่จะเอาใจใส่การเรียนรู้ในมิตินี้ เพราะเป็นมหาวิทยาลัยใหญ่อยู่ชานเมืองโตรอนโตที่เป็นเมืองใหญ่ที่สุดในแคนาดา ที่ร้อยละ ๔๓ ของคนในเมืองเป็น ‘ชนกลุ่มน้อย’ มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีจำนวนนักศึกษา ๖ หมื่นคน ร้อยละ ๖๘ ของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ต้องทำงานหาเงินไปพร้อมกับเรียนมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๘๔ ของนักศึกษาปี ๑ ‘เดินเรียน’ และร้อยละ ๖๔ พักอาศัยที่บ้าน กล่าวได้ว่า เป็นสภาพที่นักศึกษาอยู่ในสภาพตัวใครตัวมัน ขาดความเป็นชุมชนในหมู่นักศึกษา และยากต่อการสร้าง Student Engagement

ผู้เขียน เล่าเรื่องของกาใช้การเรียนการสอนรายวิชาสังคมวิทยาเป็นเวลา ๒ ปี (ค.ศ. ๒๐๐๔ - ๒๐๐๕) เพื่อบรรลุการเปลี่ยนแปลงคือเกิดความเป็นชุมชนในหมู่นักศึกษา โดยคณะผู้เขียนมองกิจกรรมการเรียนรู้ว่า ไม่ได้เป็นแค่รายวิชาในการเรียนการสอนเท่านั้น แต่มองเป็นพื้นที่ของการทำกิจกรรมร่วมกันของอาจารย์, ตัวเตอร (TA) และนักศึกษา เพื่อทำความเข้าใจและยกระดับบรรยากาศการเรียนรู้ กิจกรรมนี้มีนักศึกษาเข้าร่วม ๓๒๕ คน (๑๗๕ ในชั้นปีที่ ๑ ค.ศ. ๒๐๐๔ และ ๑๕๐ ในชั้นปีที่ ๒ ค.ศ. ๒๐๐๕) ในการเรียนรู้นักศึกษาเข้าฟังการบรรยายสัปดาห์ละครั้ง (๒ ชั่วโมง) และเข้าห้องติวกลุ่มย่อย ๒๐ - ๒๕ คนสัปดาห์ละครั้ง (๑ ชั่วโมง)

โดยระหว่างนี้จะมี TA จำนวน ๗ คน เข้าฟังการบรรยายด้วยทุกครั้ง และทำหน้าที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ในห้องติวกลุ่มย่อย โดยที่ TA เหล่านี้ผ่านการฝึกวิธีทำหน้าที่ TA ในเวิร์คช็อปเป็นระยะเวลา ๓ วันที่จัดโดยอาจารย์ผู้เขียนบทความนี้

หลักสูตรนี้ยังดำเนินต่อมาจนถึงปีที่เขียนหนังสือ (๒๐๐๙) มีนักศึกษาเข้าร่วมทั้งหมด ๑,๒๐๐ คน และ TA รวม ๓๓ คน

กรอบทฤษฎี

เป้าหมายอย่างหนึ่งของการเรียนรู้คือ การพัฒนาโลกทัศน์ของตนเอง ในรายวิชานี้ผู้เขียนต้องการให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม ที่ฝังแฝงอยู่ในปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในสถาบันและในโลก และแสดงความไม่ยอมรับความไม่เท่าเทียมนั้น เป็นการเรียนรู้ผ่านการสนทนาภายใต้นิยามใหม่ ความหมายใหม่ และเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ (Interaction-Based Learning) ไปสู่การมีโลกทัศน์ที่ยอมรับความแตกต่าง (Inclusive Worldview) มากขึ้น

ในนิยามของ Mezirow การเปลี่ยนโลกทัศน์ (Perspective-Transformation) หมายถึง กระบวนการสู่ความตระหนักรู้ว่า สมมติฐาน ความเชื่อของตนเอง เป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ ทำความเข้าใจ และรู้สึกเกี่ยวกับโลก นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความเคยชินเหล่านี้ไปสู่มุมมองที่ยอมรับความแตกต่าง (Inclusive) แยกแยะ (Discriminative) และบูรณาการ (Integrative) ยิ่งขึ้น และในที่สุดมีการตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง

ผู้เขียนใช้ทฤษฎีของ Babara Thyer Bacon (๑๙๙๙, ๒๐๐๓) ที่เสนอว่า ต้องนิยามการคิดอย่างมีวิจารณญาณเสียใหม่ว่า หมายถึง การคิดโดยเหตุผล (Logic) ไปสู่ปัญญาญาณ (Intuition) จินตนาการ (Imagination) และความรู้สึกเชิงอารมณ์ (Emotional Feelings) และเสนอคำว่า ‘Constructive Thinking’ เพื่ออธิบายการสร้างความรู้ด้วยกระบวนการทางสังคมร่วมกับผู้อื่น โดยมีความเอื้ออาทร (Caring) เป็นปัจจัยสำคัญ เป็นที่มาของชื่อ ‘Constructive Teaching and Learning’ ของบทนี้ และผมใช้คำแปลว่า ‘การเรียนการสอนแบบสร้างความรู้ร่วมกัน’

เขาอธิบายว่า ในการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ร่วมกันนี้ บรรยากาศของการฟังกันที่เขาเรียกว่า ‘เล่นเกมเชื่อ’ (Believing Game) แทนที่การ

‘เล่นเกมไม่เชื่อ’ (Doubling Game) ในการคิดอย่างมีวิจารณญาณตามปกติ ตรงนี้ต้องทำความเข้าใจให้ชัดว่า นี่ไม่ใช่การปฏิเสธเหตุผล แต่เป็นการเลยเหตุผลไปสู่ปัญญาญาณ จินตนาการ และอารมณ์ คือใช้วิธีคิดแบบ Both... and... ไม่ใช่ Either... or... คือมองความรู้และการเรียนรู้ในชีวิตจริงว่า มีความซับซ้อนเลยความรู้และการเรียนรู้แบบใช้เหตุผลเพียงอย่างเดียว เพราะความรู้ไม่ได้มีเพียงความรู้สากลเท่านั้น แต่ยังมีความรู้ภาคท้องถิ่น (Local) และความรู้จำเพาะบริบท (Contextual) ด้วย

“การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จึงต้องเน้นการยอมรับและทำความเข้าใจมุมมองที่หลากหลาย (Inclusive) ผู้เรียนต้องเข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องของสัมพัทธภาพระหว่างสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้กับตนเอง ความรู้ไม่ใช่สิ่งที่ลอยอยู่เหนือตัวตนของผู้เรียน ความรู้ไม่แยกตัวจากผู้เรียนรู้ นี่คือการประยุกต์ทฤษฎีควอนตัมทางฟิสิกส์ เข้ากับธรรมชาติของการเรียนรู้ และธรรมชาติของความรู้”

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จึงต้องเน้นการยอมรับและทำความเข้าใจมุมมองที่หลากหลาย (Inclusive) ผู้เรียนต้องเข้าใจว่า การเรียนรู้เป็นเรื่องของสัมพัทธภาพระหว่างสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้กับตนเอง ความรู้ไม่ใช่สิ่งที่ลอยอยู่เหนือตัวตนของผู้เรียน ความรู้ไม่แยกตัวจากผู้เรียนรู้ นี่คือการประยุกต์ทฤษฎีควอนตัมทางฟิสิกส์ เข้ากับธรรมชาติของการเรียนรู้ และธรรมชาติของความรู้

Transformative Learning ในบรรยากาศทางสังคม

หัวใจสำคัญของกิจกรรมนี้คือ การมองรายวิชาเป็นสภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้ หรือพื้นที่ทางสังคมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันในหมู่นักศึกษาร่วมกับทีมอาจารย์ และเพื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนต้องเคลื่อนไหวไปในพื้นที่ของการเรียนรู้ ทั้งด้วยกระบวนการทางปัญญาและกระบวนการทางอารมณ์เพื่อพัฒนาการของตนเอง

การจัดการเรียนรู้โดยทีมอาจารย์จึงเป็นการจัดการพื้นที่ทางสังคมเพื่อบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ ตามที่กำหนดไว้ และเพื่อการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์

จะเห็นว่าเพื่อบรรลุเป้าหมาย ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’ (Transformative Learning) ต้องมีการนิยามสิ่งที่เรียกว่า ‘การเรียนรู้’ เสียใหม่ที่ผู้เขียนเรียกว่า Constructive Teaching and Learning โดยชี้นำด้วยคุณค่า ๕ ประการ คือ

- ๑ ความร่วมมือ (Collaboration) โดยมองการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม เปรียบเทียบกับการเรียนรู้ของผู้อื่น ไม่เอาตนเป็นที่ตั้งเพียงฝ่ายเดียว
- ๒ เรียนอย่างลึก (Deep Learning) ทำความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างส่วนต่างๆ ในเนื้อหาวิชา
- ๓ ไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อเชื่อมโยงความรู้ใหม่

เข้ากับความรู้เดิมและประสบการณ์ชีวิต

- ๔ ความผูกพัน (Engagement) เรียนรู้ผ่านการสนทนาหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๕ เอื้ออาทร (Caring) รับฟังและทำความเข้าใจผู้อื่นเพื่อเรียนรู้ความเหมือนและความต่างของการเรียนรู้

ปฏิบัติการการเรียนรู้โดยร่วมมือ

ผู้เขียนบทนี้เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง ส่วนบุคคล (Personal Transformation) เกิดขึ้นได้เมื่อตัวนักศึกษาผู้นั้นไม่ได้เพียงผูกพันอยู่กับวิชา แต่ต้องผูกพันกับเพื่อนนักศึกษาด้วย ดังนั้นจึงออกแบบชั้นเรียนให้นักศึกษาร่วมมือกัน จนเกิดปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มนักศึกษา TA และอาจารย์ ผ่านกิจกรรมกลุ่มย่อยในห้องติวกลุ่มย่อยและในห้องบรรยาย โดยมีการระบุวิธีเรียนไว้ในเอกสารรายวิชา (Course Syllabus) อย่างชัดเจนว่าเป็นกิจกรรมเพื่อร่วมกันสร้างความรู้ โดยในห้องติวกลุ่มย่อย TA จัดให้มีทีมนักศึกษาทีละ ๓ - ๕ คน เป็นทีมที่ทำงานร่วมกันตลอดเทอม ยกเว้นเกิดปัญหาการทำงานร่วมกันในทีม TA หรืออาจารย์จะเข้าไปช่วยจัดทีมใหม่ และในห้องบรรยายก็มีการจัดทีมนักศึกษาเช่นเดียวกัน แต่สมาชิกของทีมต่างจากทีมในห้องติว เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนที่หลากหลายมากขึ้น และยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกัน เพื่อให้ติดต่อสื่อสารช่วยเหลือกันได้ตลอดเวลา

ทั้งในชั้นบรรยายและชั้นติว ทีมนักศึกษามีงานที่ต้องทำร่วมกันตลอดเวลา ในชั้นติวทีมนักศึกษาได้รับโจทย์ให้ทำร่วมกัน จากนั้นติวเตอร์ (TA) จะเลือกบางทีมให้นำเสนอผลงานต่อชั้น ตามด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) ร่วมกัน ส่วนในห้องเรียนแบบบรรยาย เมื่ออาจารย์บรรยายไประยะหนึ่ง ก็จะมีประเด็นให้ทีมนักศึกษาร่วมกันคิด

และอาจารย์จะชี้ให้บางกลุ่มนำเสนอต่อชั้น ตามด้วยการสะท้อนคิดในชั้น โดยในชั้นบรรยายจะมีการบรรยายสลับกับกิจกรรมกลุ่มของนักศึกษา



เมื่ออ่านถึงตรงนี้ ผมคิดว่า สามารถนำเอาเทคนิคกลับทางห้องเรียน (หนังสือ *ครูเพื่อศิษย์ สร้างห้องเรียนกลับทาง, ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช, มูลนิธิสยามกัมมาจล*) มาใช้ได้

ผู้เขียนบอกว่าอุปสรรคสำคัญของการเรียนการสอนแบบนี้ในช่วงแรกคือนักศึกษามักจะไม่ชอบ เพราะไม่ตรงกับความคาดหวังว่า การมาเรียนคือมาฟังอาจารย์สอนแบบถ่ายทอดความรู้ ไม่ใช่มาเรียนแบบทำงานกลุ่ม แต่เข้าใจว่าในที่สุดนักศึกษาก็ตระหนักในคุณค่าของการเรียนแบบนี้ รายวิชานี้จึงอยู่ยงและได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น มีนักศึกษาลงทะเบียนเรียนเพิ่มขึ้นเกือบสิบเท่า

จึงต้องมีวิธีเอาชนะความเคยชินเดิมๆ ของนักศึกษาด้วยเครื่องมือต่อไปนี้

เสวนาประชาธิปไตย

สิ่งที่พบในการจัดกลุ่มเรียนรู้ดังกล่าวคือ มีนักศึกษา (และ TA) บางคนไม่สามารถเข้ากลุ่มได้ อาจารย์จึงต้องเข้าไปช่วย และในที่สุดก็พบเครื่องมือสำคัญ นั่นก็คือสิ่งที่เรียกว่า ‘ตัวป่วน’

การใช้ ‘ตัวป่วน’ (Disruption) ในการสร้างความปั่นป่วนทางความคิดและความเชื่อเดิมๆ โดยในที่นี้ตัวป่วนอาจเป็นการบรรยายหรือการนำภาพยนตร์มาเปิดในชั้นเรียน เช่น เชิญแม่ที่เป็นเลสเบี้ยนมาเล่าเรื่องการเลี้ยงลูก เชิญผู้ให้บริการทางเพศมาพูดเรื่องการทำให้บริการทางเพศเป็นสิ่งที่ถูกกฎหมาย ตัวป่วนเหล่านี้คือเครื่องมือที่จะทำให้นักศึกษาตีแผ่โลกทัศน์ของตนออกมา เพื่อการทบทวนไตร่ตรองร่วมกัน

แน่นอนว่า ตัวป่วนจะช่วยเปลี่ยนห้องเรียนให้เต็มไปด้วยความเห็นที่ขัดแย้ง การเผชิญหน้ากัน และการแสดงอารมณ์ใส่กันทั้งจากนักศึกษาและจากอาจารย์ ซึ่งเป็นโอกาสให้อาจารย์ใช้เวลาช่วงบรรยายชวนนักศึกษาวិเคราะห์ (เขาใช้คำว่า Deconstruct) ว่า สาระจากตัวป่วนกระทบอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดของเขาอย่างไร ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ซึ่งจะได้ข้อคิดเห็นที่ประเทืองปัญญา

แต่เวลาในห้องเรียนไม่พอ ที่จะให้นักศึกษาทุกคนแสดงความรู้สึก ผู้เขียนจึงจัดให้นักศึกษาทุกคนเขียน ‘รายงานหนึ่งนาที’ ตอนท้ายชั่วโมงหรือให้ตอบแบบสอบถาม และอาจารย์จะนำมาสังเคราะห์หรือสะท้อนคิดต่อ เพื่อนำกลับไปกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียนต่อไป

ตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และโลกทัศน์ของนักศึกษาอาจเป็นอุปสรรคใหญ่ของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เพราะนักศึกษาอาจยอมรับสาระในรายวิชาไม่ได้ และในช่วงการเสวนาใคร่ครวญไตร่ตรองร่วมกันที่นักศึกษาต้องเผยใจตนออกมาแลกเปลี่ยน อาจารย์กล้าเข้าไปในพื้นที่ส่วนตัว

อาจารย์ต้องจัดกิจกรรมนี้ โดยตระหนักถึงเป้าหมายของการเรียนรู้

ที่ทำทลายแนวคิดกระแสหลักของการศึกษาตะวันตก ที่เน้นความสอดคล้อง การปฏิบัติตามผู้มีอำนาจ และการควบคุม

ด้วยเหตุนี้เอง จึงต้องจัดการเรียนรู้แบบที่รับฟังความเห็นของคนกลุ่มน้อยและรับฟังซึ่งกันและกัน

อุปสรรคเชิงโครงสร้าง

อุปสรรคสำคัญที่สุดคือ ขาดนโยบายสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เริ่มตั้งแต่สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพที่การจัดห้องเรียนต้องมีความยืดหยุ่น ต้องทำการย้ายโต๊ะ เก้าอี้ และสิ่งของต่างๆ ออกไปเพื่อจัดพื้นที่โล่งเป็นพื้นที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน หรือการเรียนกลุ่มย่อย

วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ไม่ใช่กิจกรรมเชิงสังคมระหว่างนักศึกษาที่ยึดถือต่อๆ กันมา จนถึงปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการยอมรับวิธีเรียนรู้ตามที่เล่าในบันทึกตอนนี้

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

หัวใจสำคัญที่สุดของการเรียนรู้คือการที่อาจารย์ตระหนักว่า ในขณะที่ตนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้แก่ศิษย์นั้น อาจารย์เองก็ได้เรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปด้วย และเพื่อให้อาจารย์เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลัง อาจารย์เองก็ต้องทำงานแบบร่วมมือกันเป็นที่มาจนเกิดความเป็นชุมชนในสถาบันการศึกษา

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นการสร้างความเป็นชุมชนขึ้นในสถาบัน คือการสร้างความไว้วางใจและไม่ตรีระหว่างกัน ร่วมกันเปลี่ยนการศึกษาจากการเป็นกิจกรรมที่ทำโดยอาจารย์ ไปเป็นกิจกรรมที่อาจารย์ทำร่วมกับนักศึกษา เน้นการให้นักศึกษาเป็นผู้ลงมือทำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง



ผู้เขียนได้เล่าเรื่องความสำเร็จ ในรายวิชาระดับบัณฑิตศึกษาด้านอุดมศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีการเรียนการสอนแบบ Online E-Learning โดยใช้วิธีเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานและเรียนเป็นทีม เน้น Interactive, Collaborative และ Reflective Learning โดยตั้งใจใช้บรรยากาศที่มีอารมณ์เป็นตัวช่วยกระตุ้น โดยความสำเร็จนี้เลยจาก Transformative Learning โดยทั่วไปก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับจิตไร้สำนึก



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๕ Facilitating Transformative Learning : Engaging Emotions in an Online Context เขียนโดย John M. Dirk ศาสตราจารย์ด้านอุดมศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาดูแลชีวิต และผู้อำนวยการ Michigan Center for Education and Work มหาวิทยาลัยมิชิแกนสเตต, Regina O. Smith ผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาต่อเนื่อง และอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ณ มิลวอกี

๕.

E-Learning กับ Transformative Learning

บริบทของการเรียนรู้

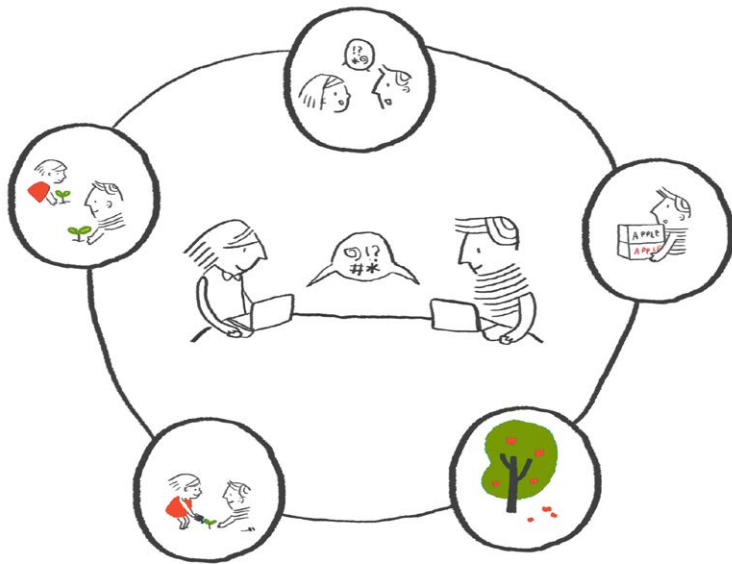
การเรียนวิชานี้ เป็นรายวิชาระดับบัณฑิตศึกษาด้านอุดมศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่ มีเป้าหมายในการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจเนื้อหาอย่างลึก และเชื่อมโยงเข้าสู่ปัญหาต่างๆ ในชีวิตจริงของนักศึกษา และในปฏิสัมพันธ์กับสังคมวงกว้าง โดยการเรียนรู้เน้นการใช้ปัญหาเป็นฐาน มีภาคเรียนละ ๓-๕ ปัญหา ใช้เวลาเรียนปัญหาละ ๑ - ๓ สัปดาห์ มีนักศึกษาทั้งหมด ๒๐ - ๒๕ คนจากหลากหลายพื้นฐานสาขาวิชา แม้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นนักศึกษาที่เป็นคนขาว แต่ก็มีนักศึกษาผิวสีและนักศึกษาต่างชาติจำนวนมาก

รูปแบบการเรียนรู้ ใช้วิธีการจัดนักศึกษาเป็นทีมคณะ ๓ - ๔ คน โดยพยายามให้มีความแตกต่างกันในด้านความสนใจ สาขาวิชาที่จะรับปริญญา ประสบการณ์เดิม สไตล์การเรียนรู้

เชื้อชาติ เพศ และภูมิศาสตร์ของภูมิลำเนาให้มากที่สุด โดยนักศึกษาจะมีปฏิสัมพันธ์กันได้หลายทาง ไม่ว่าจะเป็น Discussion Forum ทั้งชั้น, Discussion Forum ในทีม, Chatroom พร้อมหน้ากัน, อี-เมลล์ และโทรศัพท์

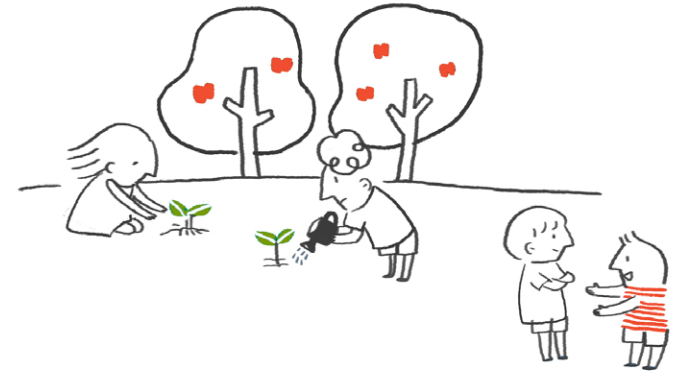
รูปแบบการเรียนรู้

รายวิชานี้มีการจัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อเอื้อให้เกิดการทำงานด้วยตนเองและเกิดการเรียนรู้ที่ดี โดยเน้นไปที่ประสบการณ์เชิงอารมณ์และเชิงสัญลักษณ์ของนักศึกษา มุ่งไปที่จิตวิทยาที่ลึกกว่าการเปลี่ยนโลกทัศน์ ในระดับรู้สึกตัวไปสู่ระดับจิตไร้สำนึก (Unconscious) ซึ่งเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยป้องกันพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาต่ออารมณ์



เป้าหมายของ TL ในระดับจิตวิทยาระดับลึกก็เพื่อฝึกสถานเสวนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับจิตไร้สำนึกของตนเอง ให้เชื่อมโยงกับจิตสำนึกได้โดยฝึกกับภาพ ความสัมพันธ์ หรือพฤติกรรมที่เราอารมณ์

การเรียนรู้ หรือทำงานร่วมกันมักจะเกิดเหตุการณ์เร้าอารมณ์ระหว่างกัน ยิ่งหากสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตซึ่งมีความไม่ชัดเจนก็ต้องใช้จินตนาการมากขึ้น และก็จะเปิดโอกาสให้เกิดความเข้าใจผิดมากขึ้น



รายวิชานี้ จึงมีการออกแบบการเรียนรู้โดยจงใจที่จะสร้างอารมณ์ในกลุ่มผู้เรียน ได้แก่

- ๑ ใช้ปัญหาที่ไม่ระบุชัดเจนนักและเปิดช่องให้มีการทดลอง
- ๒ การเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือกัน
- ๓ ใช้ทีมเขียนรายงานที่จะต้องทำความเข้าใจร่วมกัน
- ๔ มีการทบทวนส่วนบุคคลและเป็นทีม
- ๕ กิจกรรมใคร่ครวญสะท้อนคิด
- ๖ เขียนบันทึก

โดยโจทย์ที่ใช้ในการเรียนรู้จะเป็นโจทย์ที่ไม่ชัดเจน แต่จะเน้นเรื่องราวในชีวิตที่ผู้เรียนมีโอกาสเผชิญในอนาคต และการเรียนรู้ต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจปัญหาและปัจจัยต่างๆ ที่อาจเป็นสาเหตุของปัญหานั้นๆ เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีดำเนินการ และความท้าทายอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนของการดำเนินการแก้ปัญหา โดยที่ในแต่ละขั้นตอน ต้องมีการตัดสินใจร่วมกันของทีมโดยต้องเป็นฉันทามติ

ทีมงานต้องประชุมกันผ่าน Team Discussion Forum หรือ Chatroom เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ถกเถียง และร่วมกันค้นคว้า จนในที่สุดสามารถบรรลุข้อตกลงกันได้ทีละเปลาะๆ

นอกจากการเรียนรู้เชิงเนื้อหาแล้ว ทีมอาจารย์ยังเน้นว่าต้องเอาใจใส่กระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ให้เกิดความสัมพันธ์เชิงร่วมมือกัน (Collaborative Relationship) โดยมีเป้าหมายให้ปฏิสัมพันธ์นี้เป็นตัวกระตุ้นให้เข้าใจเนื้อหาวิชาลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของสมาชิกในทีมแต่ละคน

การเรียนรู้โดยการร่วมมือกันเช่นนี้ จะมีพลังมากต่อเมื่อสมาชิกในทีมมีความแตกต่างหลากหลาย ในด้านประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ความสนใจ อายุ เชื้อชาติ เพศ และภูมิลำเนา และมีอาจารย์ทำหน้าที่ Facilitator ของการเรียนรู้ ถึงแม้ว่านักศึกษาจะเข้าถึงอาจารย์ได้โดยหลากหลายช่องทางของการสื่อสาร แต่กระบวนการเรียนรู้ส่วนใหญ่ดำเนินไป โดยกิจกรรมของทีมนักศึกษาเอง

หัวใจของ PBL คือการเรียนรู้จากกระบวนการที่เกิดขึ้น ไม่ใช่มุ่งแค่การทำโจทย์ให้เสร็จเท่านั้น และเครื่องมือเพื่อการนี้คือการเขียนเชิงสะท้อนคิด (Reflective Writing) การเขียนบันทึก (Journaling) และการทบทวนกิจกรรม (Debriefing) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในกระบวนการเหล่านั้นและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มใน Team Discussion Forum

การเขียนบันทึก เป็นการเขียนตามข้อกำหนดหรือโจทย์ของอาจารย์ที่กำหนดให้เขียนบรรยายอารมณ์ที่เกิดขึ้น ในแต่ละขั้นตอนกระบวนการของการเรียนรู้ หรือกระบวนการกลุ่มเพื่อเชื่อมโยงด้านในคืออารมณ์ความรู้สึกของแต่ละคนออกมาสู่ปฏิสัมพันธ์ในทีม การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์ แต่ก็อาจมีช่วงที่ทีมงานและอาจารย์กำหนดให้มีช่วงเวลาของการ ‘เขียนอิสระ’ (Free Write) บอกความรู้สึก ๕ - ๑๐ นาที แล้วสะท้อนความรู้สึกออกมาเป็นถ้อยคำบอกเพื่อนในทีม และสะท้อนความรู้สึกที่ได้อ่านข้อเขียน และฟังความรู้สึกของเพื่อนร่วมทีม

แต่ทุกคนควรเขียนบันทึกอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง โดยจะมีแต่อาจารย์เท่านั้นที่เข้าไปอ่านและให้ความเห็นต่อข้อเขียนของนักศึกษาแต่ละคนได้

ส่วนการทบทวนกิจกรรม (Debriefing) จะทำตอนท้ายของแต่ละตอนของ Problem Unit โดยแต่ละทีมประเมินคุณภาพผลงานของตนเองและบอกว่าได้เรียนรู้อะไรบ้าง ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ที่กำหนดในเป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การประยุกต์รูปแบบการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงผ่านการเรียนรู้ Online

การใช้ PBL ช่วยให้การเรียนรู้มีบริบทเชื่อมโยงกับชีวิตจริง การใช้กิจกรรมใคร่ครวญสะท้อนคิด (Reflective Activity) หลากหลายรูปแบบเป็นเครื่องมือเชื่อมโยง PBL เข้ากับสาระหรือเนื้อหาที่เป็นเป้าหมายของการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนเชื่อมโยงเข้ากับประสบการณ์ในชีวิตจริง เชื่อมโยงกับงานอ่านและงานวิจัยของตนเองทั้งในส่วนที่สอดคล้องและไม่ตรงกัน ซึ่งในส่วนนี้ความชำนาญของอาจารย์มีความสำคัญมาก เพราะอาจารย์สามารถกระตุ้นให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนคิดเชื่อมโยงออกไปได้กว้างขวางมาก โดยที่

อาจารย์อาจไม่ได้เข้าไปบอกเนื้อหาสาระ แต่เน้นการเข้าไปตั้งคำถาม อาจารย์ มีหน้าที่คอยดูแลให้ทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงาน และได้กระบวนการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด มีความราบรื่นในปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและให้ความเคารพต่อกันแม้จะมีความเห็นที่ไม่ตรงกัน โดยเข้าใจร่วมกันว่า การเกิดอารมณ์หรือความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ และที่สำคัญคือต้องนำเอาเหตุการณ์ และบริบทที่เกิดอารมณ์หรือความขัดแย้งมาใคร่ครวญทำความเข้าใจในมิติที่ลึกขึ้น

การเขียนบันทึก เป็นวิธีนำเอาเรื่องราวของการเกิดอารมณ์ความรู้สึกมาสู่การเรียนรู้ ยิ่งในการเขียนอิสระยิ่งเป็นโอกาสนำเอาประสบการณ์ที่ไม่คาดคิดมาเปิดเผย นำไปสู่การเรียนรู้ในมิติที่ลึกยิ่งขึ้น

กิจกรรม Debriefing ทั้งส่วนบุคคล และของทีมเป็นอีกโอกาสหนึ่งของการเรียนรู้ จากการใคร่ครวญสะท้อนคิด เพื่อทำความเข้าใจสิ่งที่ได้เรียนและสิ่งที่กำหนดเป้าหมายไว้แต่ไม่ได้เรียนรู้ อาจารย์ต้องหาทางกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงกิจกรรม อารมณ์ และความคิดเข้ากับความสำเร็จเรื่อง จิตสำนึกและจิตไร้สำนึก

การไตร่ตรองสะท้อนคิด

ผู้เขียนมีความเห็นว่า แนวคิดเรื่อง Transformative Learning เป็นสิ่งที่เลื่อนลอย ไม่ชัดเจน ไม่แน่ว่าจะเกิดหรือไม่เกิด แต่ประสบการณ์ตรงของผู้เขียนยืนยันว่า วิธีที่ใช้คือการจัดให้เกิดการเรียนรู้ระดับลึก โดยผู้เรียนเข้ากระบวนการทำงานด้วยตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

วิธีที่ใช้คือ กระตุ้นให้เกิดประสบการณ์เชิงอารมณ์เพื่อให้เป็นกระบวนการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

กระบวนการเชิงอารมณ์เกิดขึ้นตั้งแต่ก่อนเปิดชั้นเรียน ในอีเมลฉบับแรกที่นักศึกษาเขียนมา ไปจนถึงอีเมลในการประเมินผลเมื่อจบรายวิชา

“แม้ว่าแนวคิดเรื่อง Transformative Learning จะเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย ไม่ชัดเจน ไม่แน่ว่าจะเกิดหรือไม่เกิด แต่การจัดให้เกิดการเรียนรู้ระดับลึก โดยผู้เรียนเข้ากระบวนการทำงานด้วยตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง”

ในตอนต้น อารมณ์ส่วนใหญ่เป็นเรื่องความกลัวต่อการทำงานเป็นทีม เพราะผู้เรียนมีมุมมองเดิมๆ ต่อเรื่องนี้ ผู้เรียนบางกลุ่มเป็นนักสู้บอกว่าจะต้องทำให้สำเร็จให้ได้ บางคนใจไม่สู้ หรือบางคนถึงขั้นยกเลิกเรียนไปเลย บรรยากาศนี้เองที่เป็นตัวช่วยให้อาจารย์แสดงบทบาทเป็นผู้กอบกู้สถานการณ์

แต่ในขณะเดียวกัน ท่ามกลางอารมณ์ที่แสดงความไม่มั่นใจเช่นนี้ ก็ทำให้อาจารย์ทำงานยากขึ้นมาก สิ่งที่อาจารย์ทำได้ก็คือหาทางทำให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ให้เกิดการเติบโต โดยผู้เขียนเชื่อว่าโอกาสเกิด Transformative Learning ฝังอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ที่ทรงพลังนั่นเอง และเชื่อว่าการเรียนรู้จะ Transformative หรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวนักศึกษาเองไม่ได้ขึ้นกับอาจารย์ ซึ่งผมไม่เห็นด้วย ผมมีความเห็นว่า ทักษะในการทำหน้าที่ Facilitator โดยการตั้งคำถามที่เหมาะสม

สมในจังหวะที่ถูกต้อง จะช่วยเอื้อต่อการใคร่ครวญสะท้อนคิดของ
นักศึกษานำไปสู่ Transformation

ผู้เขียน มีความเห็นจากประสบการณ์ตรงนี้ว่า Transformative
Learning มีมิติด้านสร้างสรรค์และศิลปะมากกว่ามิติด้านเหตุผล ถ้อยคำ
และวิทยาศาสตร์



การเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำต้องเป็น Transformative Learning คือต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในที่สะท้อนออกมาเป็น พฤติกรรมที่กล้าลงมือทำ ลงมือชักชวนผู้คนให้มาเห็นคุณค่าและ ร่วมกันทำ และเกิดการเรียนรู้จากการทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดแล้ว นำไปลงมือปฏิบัติเป็นพลวัตเรื่อยไป



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๖ Fostering Transformative Learning in Leadership Development เขียนโดย Joe F. Donaldson ศาสตราจารย์ด้านอุดมศึกษาและการศึกษาต่อเนื่อง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการ Statewide Cooperative Ed.D. Program in Educational Leadership ภาควิชาผู้นำทางการศึกษาและการวิเคราะห์นโยบาย มหาวิทยาลัยมิสซูรี-โคลัมเบีย

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๖.

Transformative Learning เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

เรื่องราวในบทนี้ กล่าวถึงการดำเนินการหลักสูตรปริญญาเอกด้านการศึกษานเรัฐมิสซูรี ที่เป็นโครงการความร่วมมือ ๕ ฝ่าย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมิสซูรี-โคลัมเบีย กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมิสซูรีอีก ๔ แห่ง ที่ร่วมกันกำกับดูแลโปรแกรมออกแบบหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน โดยได้ดำเนินการมาแล้วกว่าสิบปีก่อนเขียนบทความนี้

หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตร สำหรับการทำงานในตำแหน่งผู้นำในระดับการศึกษาก่อนอนุบาลถึงมัธยม รวมไปถึงในระดับอุดมศึกษา โดยที่ปริญญานี้มุ่งเพื่อให้ได้ความรู้และทักษะ ไม่ได้รับการรับรองวิทยฐานะของรัฐมิสซูรีแต่อย่างใด

โดยจะรับนักศึกษาเป็นกลุ่มทุกๆ ๒ ปี เริ่มเรียนรายวิชาในช่วงฤดูร้อนเป็นเวลา ๒ ปีแล้วจึงตามด้วยการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นคนทำงานในระบบการศึกษา

ในช่วงกลางของวิชาชีพ ทำงานเริ่มต้นตำแหน่งผู้นำหรือทำมาาระยะหนึ่งแล้วและยังทำงานนั้นไปตลอดการศึกษา

รายวิชาที่เรียนมี ๕ กลุ่ม ได้แก่

- ๑ การวิเคราะห์ห้วงค์กรและการทำงานเป็นทีม
- ๒ ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- ๓ นโยบายการศึกษา
- ๔ เนื้อหาและบริบทของการเรียนรู้ เน้นที่การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้ขององค์กร
- ๕ คำถามและการประเมิน

นักศึกษาทั้งกลุ่มใหญ่ (จำนวนกลุ่มละเฉลี่ย ๗๖ คน) เรียนรายวิชาในช่วงสองภาคฤดูร้อนแรก ที่มหาวิทยาลัยมิสซูรี-โคลัมเบีย ถือเป็น Cohort ของทั้งรัฐ ส่วนในช่วงภาคฤดูใบไม้ร่วง และภาคฤดูใบไม้ผลิเรียนที่สถาบันร่วม ถือเป็น Site-Specific Cohort

การสอบ Comprehensive ประกอบด้วย ข้อเขียนเป็นแฟ้มการเรียนและการประยุกต์ใช้ กับการสอบปากเปล่าเป็นกลุ่มในเรื่องการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ โดยจะสอบตอนเรียนจบแต่ละรายวิชา

ในการเขียนแฟ้มการเรียนและการประยุกต์ใช้ นักศึกษาต้องเขียนเอกสาร ‘เชื่อมสามประสาน’ คือเชื่อมสาระในวิชาเข้ากับการประยุกต์ใช้ในสถาบันของตนและเข้ากับการทำงานของตนเอง โดยต้องแสดงหลักฐานของการประยุกต์ใช้ในแฟ้มงาน พร้อมคำอธิบายวิธีการนำความรู้ไปใช้ และอธิบายว่าก่อผลอย่างไร

ฐานคิดและการเบี่ยงเบน

หลักสูตรใช้ทฤษฎีด้าน Cognitive Psychology, Adult Learning และ Education in the Professions ใช้ PBL แบบ Practice-Based Problems คือผสมระหว่าง CBL (Cased-Based Learning) กับการแก้ปัญหาจริง เพราะใช้กรณีศึกษาของตัวนักศึกษาเอง แล้วเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับปฏิบัติผ่านการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection)

ในด้านความรู้ เขาเชื่อว่า ความรู้ด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ความรู้เชิงทฤษฎี (Syllabus Based Knowledge) ความรู้จากประสบการณ์ (Experiential) และความรู้ส่วนตัว (Personal) จึงกำหนดให้นำความรู้ทั้งสองส่วนออกมาใช้ทั้งในการเรียนรายวิชาและในการทำวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาภาวะผู้นำ

ในเชิงทฤษฎี เขาเชื่อว่า มีทั้งทฤษฎีที่เสนอ (Espoused Theory) และทฤษฎีที่ใช้ (Theories-In-Use)

ค่อยๆ มีหลักฐานของจุดอ่อนโผล่ออกมา และเริ่มมีความชัดเจนมากขึ้นในปีที่ ๕ ว่า วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ยังไม่นำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้เสมอไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่นักศึกษาอธิบายทฤษฎีหรือหลักการด้าน Transformative Leadership ได้อย่างดี แต่เมื่อถามถึงประสบการณ์ภาคปฏิบัติของตนเองกลับพบว่า สิ่งที่เขาอธิบายเป็นการใช้ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ สั่งการ และการจัดการ แบบเน้นการบังคับบัญชาเป็นขั้นตอน ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี

รู้ทฤษฎีแบบท่องจำ ไม่ได้รู้จากการปฏิบัติของตนเอง นี่คือจุดอ่อนของการศึกษาที่ผู้เขียนสารภาพ ช่างตรงกับสภาพการศึกษาไทยเสียจริงๆ

เขาวิเคราะห์ว่า ในปฏิบัติการแบบ PBL นักศึกษาหลงเน้นการทำงานให้ลุล่วงเพื่อให้ได้ผลงาน ไม่ได้เน้นที่การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน ซึ่งเขาบอกว่าน่าจะมีสาเหตุมาจากวัฒนธรรมการทำงานในระบบการศึกษาที่นักศึกษานำติดตัวมาสู่ชั้นเรียน คือมุ่งผลงาน

และทำตามขั้นตอนที่กำหนด ไม่ได้เอาใจใส่การเรียนรู้ร่วมกันผ่าน การปฏิบัติ และหาทางทำความเข้าใจ ‘ความรู้จากประสบการณ์’ ที่ จะนำไปสู่การปรับปรุง ‘ภาวะผู้นำ (การเปลี่ยนแปลง)’ ของตน

“การที่นักศึกษาหลงเน้นการทำงาน ปล่อยให้ผลงาน ไม่ได้เน้นที่การเรียนรู้ ระหว่างการทำงาน ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมา จากวัฒนธรรมการทำงาน ในระบบการศึกษา ที่นักศึกษานำติดตัวมาสู่ชั้นเรียน คือมุ่ง ผลงานและทำตามขั้นตอนที่กำหนด ไม่ได้ เอาใจใส่การเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ และหาทางทำความเข้าใจ ‘ความรู้จาก ประสบการณ์’ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุง ‘ภาวะผู้นำ (การเปลี่ยนแปลง)’ ของตน”

อย่างไรก็ตาม เขาพบความสำเร็จของการเรียนเป็นกลุ่ม (Cohort) ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) วิธีคิดว่าจะทำงาน ร่วมกับภาคี (เพื่อน ครู พ่อแม่ และอื่นๆ) อย่างไร แต่ความรู้นี้เมื่อนักศึกษา เข้ากลุ่มทำงานที่จะต้องวัดผลงาน (Performance-Based Assignment) นักศึกษาก็ล้มตัว หลงทางความคิด หลงไปเอาผลงานเป็นเป้าหมาย หลัก ลืมไปว่าการทำงานนั้นมีเป้าหมายหลักเพื่อการเรียนรู้

นอกจากนั้น แม้หลักสูตรนี้เน้นหลักการของการศึกษาผู้ใหญ่ที่เน้น การเรียนจากประสบการณ์ตรง แต่วิทยานิพนธ์ที่เสนอขอยังนำเสนอแบบ ที่นักศึกษาเป็น ‘คนนอก’ ตามแบบของการวิจัยโดยทั่วไป ไม่ได้นำ เสนอจากมุมมองของ ‘คนใน’ ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องราว เป็นการนำ เสนอหลักฐานยืนยันทฤษฎี แทนที่จะนำเอาสิ่งที่เกิดจริงมาตรวจสอบ ทฤษฎี

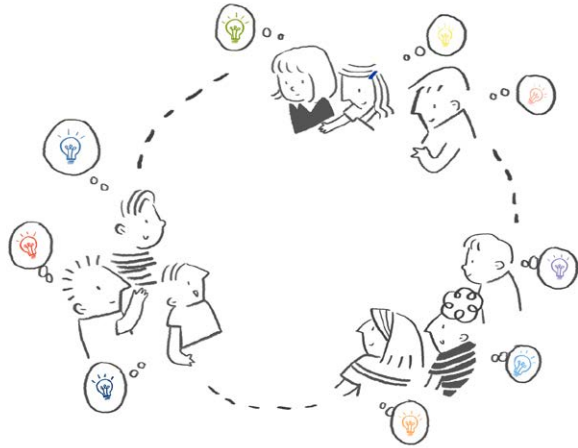
อ่านถึงตรงนี้ ผมเกิดความคิดว่า การศึกษาของอเมริกันเหมือน กับของไทยตรงที่มีวัฒนธรรมเชื่อทฤษฎี แทนที่จะหาทางตรวจสอบทฤษฎี จากการปฏิบัติของตนเอง นี่คือจุดอ่อนของการศึกษาแบบ ‘สอนให้เชื่อ’

ผู้เขียนบอกว่า สิ่งที่ค้นพบจากผลงานและพฤติกรรมของนักศึกษา บอกว่า หลักสูตรนี้ไม่ได้เปลี่ยนแปลงนักศึกษา ให้มีภาวะผู้นำแบบใหม่ งานวิจัยไม่ได้สร้างเงื่อนไขให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติภาวะผู้นำในงาน และใน สถานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อยกระดับความเท่าเทียมและ ความเป็นธรรมในระบบการศึกษา

อ่านแล้วผมสามารถบอกได้ว่า นี่เป็นสภาพของหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษาในประเทศไทยก็ว่าได้

ปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อวิเคราะห์ข้างต้นนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยกำหนด ยุทธศาสตร์ในการสร้างผู้นำทางการศึกษา ๔ ประการ



- ๑ โครงสร้างของ Cohort
- ๒ กรณีศึกษาแบบเน้นบทบาทของตนเอง
(Role-Based Case Studies)
- ๓ เพิ่มผลงานเพื่อการประเมินแบบไตร่ตรองทบทวน
การวิจัยแบบลงมือทำโดยมีส่วนร่วม
(PAR – Participatory Action Research)
- ๔ ทั้งหมดนี้เพื่อหนุนให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้แบบ
Transformative Learning



โครงสร้างของ Cohort และที่มาโครงการ

บทความเขียนไม่ชัดว่า ที่กล่าวต่อไปนี้เกิดตั้งแต่แรกหรือเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลัง ๕ ปีแรก ส่วนที่เข้าใจว่าเกิดขึ้นตั้งแต่

แรกคือ เขาค้นพบว่า โครงสร้างการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Cohort) ช่วยทำให้บรรยากาศการเรียนรู้เป็น 'ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม' ไม่ใช่ตัวใครตัวมัน อีกทั้งยังช่วยให้เกิดพลังพลวัตกลุ่ม เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดความเป็นชุมชนที่มีความไว้วางใจกัน

การจัดกลุ่ม เน้นความแตกต่างหลากหลายของสมาชิกกลุ่ม และมีกิจกรรมส่งเสริมความเข้มแข็งของ Cohort ทั้งการมีจุดหมายข่าวอิเล็กทรอนิกส์ทุกสิ้นภาคการศึกษา การมี Cohort Reunion และงานเลี้ยงทุกฤดูใบไม้ผลิ

ทีมทำโครงการ (Project Team) เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้เป็นทีม ผลัดกันเป็นผู้นำและลูกทีม เรียนรู้พลวัตของทีมที่มีความขัดแย้งและความคลี่คลาย และวิธีทำงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งเป็นกลไกให้นักศึกษาได้ทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดต่อตนเอง เกี่ยวกับความเชื่อ ทักษะ และพฤติกรรม

Role-Based Case Studies

ในช่วง ๑๐ ปีแรก ของโปรแกรมการเรียนรู้ใช้กรณีศึกษาเป็นหลัก โดยใช้กรณีที่ใหญ่และซับซ้อนเพื่อเรียนรู้สภาพจริง เขาพบว่า นักศึกษาเครียดมาก เพราะความยากและการมีกำหนดเวลาส่งงานของชิ้นงาน มีผลเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ให้บรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง

ในปี ค.ศ. ๒๐๐๗ มีการเปลี่ยนแปลงกรณีศึกษาให้เล็กลง และมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น และเปลี่ยนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์เป็นแบบ PAR (Participatory Action Research) เพื่อให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเผยความเชื่อของตัวนักศึกษา เป้าหมายให้ชีวิตจริงหรือตัวตนของนักศึกษาเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ เป็นมิติที่เพิ่มเข้าไปในทุกกิจกรรมเรียนรู้ เป็น Role-Based Learning เน้นที่บทบาทของตัวนักศึกษา

แพ้มประเมินผลด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด

แพ้มประเมินผล ด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิดเป็นรูปแบบหลักของการประเมินผลการเรียนรู้ โดยนักศึกษา ต้องบันทึกผลการเรียนรู้ตามแนวทาง 'เชื่อมสามประสาน' ที่กล่าวแล้วตอนต้นบันทึก และต้องบันทึกว่าได้ประยุกต์ (หรือไม่ประยุกต์) ความรู้นั้นในงานจริงๆ ของตน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนอย่างไรบ้าง

ที่จริงหลักการนี้ดีมาก แต่หนังสือบอกว่าในทางปฏิบัติ นักศึกษามีงานมาก (เพราะทำงานไปเรียนไป) จึงมีนักศึกษาที่ไม่เขียนตามจังหวะเวลาที่เกิดเหตุการณ์ ไปเขียนเอาตอนใกล้จะส่งงาน ซึ่งจากเหตุการณ์นี้ทำให้ผมตีความว่า ทีมอาจารย์ไม่แข็ง ไม่มีวิธีติดตามงาน ไม่ได้สร้างกติกาให้ต้องเขียนผลการไตร่ตรองสะท้อนคิดทุกสัปดาห์

Participatory Action Research

การเปลี่ยนรูปแบบ ของการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์จากแบบทั่วๆ ไป มาเป็นแบบ PAR – Participatory Action Research เป็นการสร้างโอกาสการเปลี่ยนแปลง ทั้งต่อนักศึกษาและต่ออาจารย์ เป็นการบังคับกลายๆ ให้อาจารย์ต้องศึกษาทำความเข้าใจ PAR และบทบาทของตน ในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา PAR

PAR ช่วยให้งานวิจัยของนักศึกษาเป็นงานของสถาบัน และเพื่อนร่วมงานในสถาบัน เพื่อนร่วมงานกลายเป็น 'ผู้ร่วมสงสัย' หรือ 'ผู้ร่วมอยากรู้' (Co-Inquirer) และอาจกลายเป็น 'ผู้ร่วมวิจัย' ไปเลย PAR ที่ทำเพื่อเป็นวิทยานิพนธ์จึงกลายเป็นเครื่องมือสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่สถาบันสังกัดได้จริง ซึ่งมีผลให้นักศึกษาได้ฝึกฝนการปฏิบัติภาวะผู้นำไปโดยปริยาย

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

ผู้เขียนบอกว่า การจัดการศึกษาแบบ TL นำไปสู่ TL ของกลุ่มอาจารย์ ในช่วง ๓ ปีหลัง คณาจารย์ในหลักสูตรได้ร่วมกันรวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับ Action Research การเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับทฤษฎีส่วนตัว เกี่ยวกับการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำ และเกี่ยวกับการปฏิรูประบบสถาบันการศึกษา

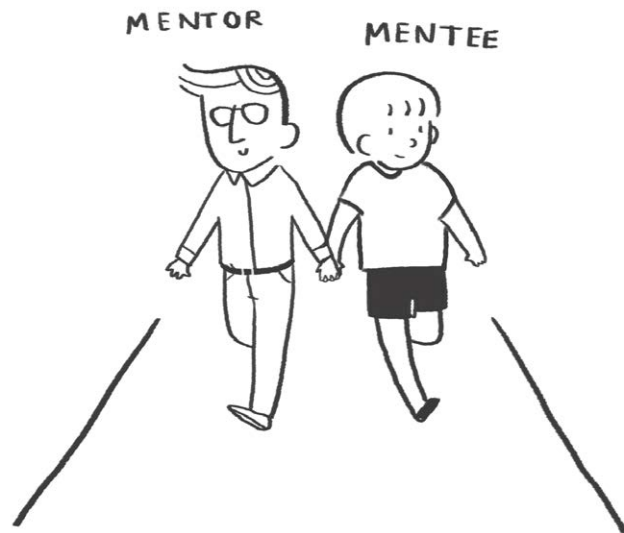
การเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ ที่เห็นได้ชัดคือมีความเปิดกว้างต่อการประเมินสะท้อนกลับของนักศึกษา และจากภายนอกเพื่อการปรับปรุงโปรแกรมนี้อย่างต่อเนื่อง

การเปลี่ยนแปลงอย่างี่สามคือ อาจารย์มีความเปิดเผยเพิ่มขึ้นต่อเรื่องการเรียนรู้ของตนเอง และการไตร่ตรองสะท้อนคิด ทำให้อาจารย์กล้าตั้งคำถามยากๆ เกี่ยวกับหลักสูตร และกล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง

อ่านแล้วผมยิ่งมั่นใจยิ่งขึ้นว่า การศึกษาที่ถูกต้องต้องนำไปสู่ Transformative Learning



ในการศึกษาผู้ใหญ่แบบสมัยใหม่ ครู/อาจารย์ต้องไม่ทำตัวเป็นผู้สอน แต่ต้องทำหน้าที่เป็น ‘พี่เลี้ยง’ (Mentor) เรียนรู้ไปด้วยกันกับนักศึกษา ยึดความต้องการของนักศึกษาเป็นหลัก โดยต้องเคารพต่อประสบการณ์ชีวิตและความคิดความเชื่อของนักศึกษา นำมาร่วมกันตั้งคำถาม เพื่อสะกิดใจนักศึกษาไปสู่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๗ Mentoring เขียนโดย Alan Mandell ศาสตราจารย์ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ และ Mentoring ณ State University of New York, Empire State College, Lee Herman ผู้ทำหน้าที่เป็น Mentor ที่ State University of New York, Empire State College

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๗.

Mentoring

บทนี้ ว่าด้วยเรื่องการศึกษาผู้ใหญ่ที่นักศึกษาเป็นคนที่ทำงานแล้ว มีประสบการณ์ชีวิต หรือความรู้ที่มาจากการทำงานากิน การดำรงชีวิต ซึ่งเป็นความรู้เชิงวัฒนธรรม สำหรับใช้เป็นพื้นความรู้เดิม นำมาต่อยอดความรู้ใหม่ในมหาวิทยาลัย

ในการศึกษาสมัยใหม่ ครู/อาจารย์ต้องไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนอย่างเดียว แต่ต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเรียนรู้ให้แก่ศิษย์ โดยเฉพาะในการศึกษาผู้ใหญ่ อาจารย์ยังต้องไม่ใช่ผู้สอน แต่ทำหน้าที่ ‘พี่เลี้ยง’ (Mentor) ร่วมเดินทางแห่งการเรียนรู้ไปด้วยกันกับนักศึกษา ที่เรียกกันว่า ‘Mentee’ โดย Mentor แสดงบทบาท Facilitator และ Provocateur

ผู้เขียน ได้ระบุหลักการสำคัญในเรื่องการศึกษาและการเรียนรู้ไว้อย่างน่าฟังมาก ได้แก่

- ตามคำนิยามแล้ว การเรียนรู้ทั้งหมดหมายถึงการเปลี่ยนแปลง
- สำหรับมนุษย์แล้ว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ในทุกย่างก้าวของชีวิต
- ในการศึกษาโดยทั่วไป เนื้อหาและวิธีการเรียนกำหนดโดยอาจารย์ แต่ในการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนกำหนดร่วมกับ Mentor
- เมื่อทุกคนเป็น 'ผู้เรียนรู้' สถาบันการศึกษาก็เป็นประชาธิปไตย และเป็นสถาบันแห่งการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ไม่ถูกแยกออกจากชีวิตจริงและหลักสูตรก็ไม่ตายตัวเมื่อผู้เรียนดำเนินการเรียนรู้ การเรียนรู้มีลักษณะสร้างสรรค์และเป็นอิสระอย่างมหัศจรรย์
- ประสบการณ์ของนักศึกษา ในงาน ในชุมชน และในครอบครัว เป็นความรู้เดิมที่มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้เพิ่มเติม
- นักศึกษามีหน้าที่เสนอความคิดบนฐานของประสบการณ์และเป้าหมายของตน ส่วน Mentor มีหน้าที่ช่วยให้นักศึกษาจัดความคิดเหล่านั้นไปสู่กระบวนการเรียนรู้ที่ได้หน่วยกิต โดยนัยนี้ Mentor กลายเป็นผู้เรียนและนักศึกษากลายเป็นผู้สอน ในที่สุดแล้วคนทุกคนเป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอน
- กิจกรรม Mentoring เปลี่ยนโฉมบทบาทและโครงสร้างของสถาบัน ให้มีความสัมพันธ์กันระหว่าง Transformational Learning กับ Mentoring

- หัวใจของ Transformative Learning และ Mentoring คือ การไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยิ่งยวด (Critical Reflection)
- คุณสมบัติสำคัญของ Mentoring คือ ความเป็นสิ่งชั่วคราว (Provisionality) และความไม่แน่นอน (Uncertainty) เพราะความรู้เป็นสิ่งชั่วคราว

หลักการกำหนดหน้าที่พี่เลี้ยง

Mentoring หมายถึง การที่อาจารย์ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา เป็นการเข้าสู่กิจกรรมสานเสวนา (Dialogue) กัน เน้นคำถามและเป้าหมายที่มาจากนักศึกษา โดยมีหลักการชุดหนึ่ง ได้แก่

- **ความเชื่อมีธรรมชาติเฉพาะกาล**
การใช้สานเสวนาเป็นเครื่องมือหลัก หมายถึง การยอมรับความไม่แน่นอน และยอมรับว่าสิ่งที่คุณคิดว่า 'รู้' นั้น เป็นการรู้แบบที่เป็นจริงเฉพาะในปัจจุบันเท่านั้น ในอนาคตความหมายอาจเปลี่ยนไป
- **ความร่วมมือระหว่างเสรีชน**
ทั้งอาจารย์และนักศึกษาเคารพซึ่งกันและกัน อาจารย์เปลี่ยนท่าทีจากผู้เชี่ยวชาญไปเป็นผู้เรียนและนักศึกษา เปลี่ยนจากมือใหม่เป็นผู้ร่วมกิจกรรมที่มีความสามารถ



- **หลักสูตรเปิดกว้าง**
 สานเสวนากันในประเด็นที่มาจากนักศึกษา จากความใคร่รู้ของนักศึกษา เพราะจะทำให้ การเรียนรู้ของนักศึกษามีพลัง โดย 'พีเลียง' แสดงบทบาท 'รับรู้อย่างตื่นรู้' (Receptive Presence) ซึ่งจะทำให้ ประเด็นการเรียนรู้เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และมีความแตกต่างกว้างขวาง



- **ศูนย์กลางอยู่ที่โลกของนักศึกษา**
 เน้นประเด็นการเรียนรู้ที่มาจากชีวิตประจำวัน (ไม่ใช่มาจากวิชา) เช่น เกี่ยวกับครอบครัว อาชีพ ชุมชน ความเชื่อ มิตรภาพ ฯลฯ



- **ประเมินแบบร่วมมือกัน**
 การประเมินผลลัพธ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ อาจารย์และสถาบันเท่านั้น แต่ต้อง รับฟังความเห็นของนักศึกษาว่าตนได้ เรียนรู้อะไรบ้าง

- **เชื่อมระหว่างความอยากรู้เฉพาะตนกับความรู้ที่มีคุณค่า**
 ใช้หลักการ 'ความเป็นชุมชน' ที่สรรพสิ่ง เชื่อมโยงกัน มีความเคารพต่อกันเคารพ ความใคร่รู้ของนักศึกษา แต่ในที่สุดต้อง เชื่อมโยงสู่ข้อกำหนดในหลักสูตรในภาพ กว้าง

ตัวอย่างของ Mentoring

เคธี : เบนระบบ

เคธีเป็นนักศึกษาปีสุดท้ายที่เหลืออีกเพียงวิชาเดียวก็จะจบ การศึกษา อนาคตของเธอแขวนอยู่กับรายวิชาประวัติศาสตร์ชั้นสูง เกี่ยวกับการปฏิรูปศาสนา (คริสต์) ที่เธอไม่มีพื้นความรู้ ทำให้ยิ่งเรียน ยิ่งสับสน มีผลการเรียนต่ำ และมีแนวโน้มว่าจะสอบไม่ผ่าน

Mentor ผู้เล่าบอกว่า การลงทะเลเบียนเรียนวิชานี้เป็นความ ผิดพลาดของเคธี และเกิดจากความไม่เอาใจใส่ของอาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้ ผมได้ตระหนักว่า ในการศึกษาผู้ใหญ่เขาถืออาจารย์ผู้สอนเป็น Mentor ไม่ใช่อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พีเลียงถามว่า ในวิชาประวัติศาสตร์การปฏิรูปศาสนา มีส่วนไหนที่กระตุ้นความสนใจของเธอได้บ้าง เธอตอบว่า มาร์ติน ลูเธอร์ เรื่องราวความกล้าหาญ ในการกล้าเสี่ยงดำเนินการเปลี่ยนแปลงศาสนา ของมาร์ติน ลูเธอร์ ทำให้เธอหวนกลับไปคิดถึงความพยายามต่อสู้เพื่อ พัฒนาระบบ พัฒนากำลังคนภายในบริษัทของเธอ

การเสวนาดำเนินไปจนเคธีเห็นโอกาสรับโจทย์ชิ้นงานอธิบาย ปραฏการณปฏิรูปศาสนา จากมุมมองด้านการเมืองภายในองค์กร ที่หากเธอทำผลงานได้ดีก็ช่วยให้สอบผ่านได้

บาบาร่า : เชื่อมโยงวิชาเข้ากับชีวิตส่วนตัว

ในวิชา Independent Study ว่าด้วยชนชั้นทางสังคม ในสหรัฐอเมริกา อาจารย์พีเลียงรู้เพียงว่า เธอเป็นแม่เลี้ยงเดี่ยว มีลูกชาย ๒ คน และกำลัง ลิงโลดที่จะได้รับปริญญา

บาบาร่า เขียนเรียงความเกี่ยวกับเรื่องนี้ ในการสนทนาทางโทรศัพท์ อาจารย์พีเลียง ขอให้เธอขยายความประโยคที่เธอเขียนว่า "ผู้ที่การคุ้มครอง

สุขภาพหดเข้าไปอยู่แค่ห้องฉุกเฉิน” ว่า มีคนอยู่ในสภาพนี้จำนวนเท่าไร และเป็นสภาพที่ไม่ปกติเพียงไร

มีผลให้ บาบารา เล่าเรื่องส่วนตัวที่ไม่ได้ซื้อประกันสุขภาพให้แกตนเองและลูกชายทั้งสอง เพราะคิดว่าทั้งสามคนสุขภาพดี คงจะไม่เจ็บป่วยง่าย ๆ และตนเองมีรายได้ไม่มากนัก ควรจะนำเอาเงินที่จะไปจ่ายเบี้ยประกัน พาลูกๆ ไปกินอาหารนอกบ้านเดือนละสองสามครั้งจะดีกว่า อาจารย์พีเลี้ยง จึงได้โอกาสแนะนำให้นำเรื่องชีวิตของตนเองมาเป็นประเด็นเรียนรู้เชิงวิชาการ

บิลล์ : การประเมินผลการเรียนต่อชีวิต

บิลล์ เป็นคนระดับวิชาชีพวัยกลางคน ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เขาต้องการให้ชีวิตมีความสุขมากขึ้น และเชื่อว่าการเรียนวรรณกรรมคลาสสิกจะช่วยได้ จึงตัดสินใจเข้ามาเรียนในระดับมหาวิทยาลัย

นี่คือเรื่องราวความท้าทายต่ออาจารย์พีเลี้ยงว่า จะวัดผลการเรียนอย่างไรเพื่อให้ปริญญาโดยที่นักศึกษาจะระบุชัดเจนว่า เป้าหมายของตนคือมีความสุขในชีวิตมากขึ้น และเข้าใจดีว่าการมาเรียนนี้เป็นกิจกรรมวิชาการ ไม่ใช่การเหยียดยา ไม่ใช่กระบวนการทางศาสนาหรือทางจิตวิญญาณ

ผู้เขียนไม่ได้บอกว่า ในที่สุดแล้วเรื่องนี้คลี่คลายไปอย่างไร เพียงแต่บอกว่าความท้าทายต่ออาจารย์พีเลี้ยง ในการศึกษาผู้ใหญ่แบบนี้ก็มีเช่นกัน

คาร์ล : ความแตกต่างหลากหลายของหลักสูตร

คาร์ลเคยเรียนมาแล้ว ๓ มหาวิทยาลัย (แต่ไม่ได้ปริญญา) ในสาขาเทคโนโลยี คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีประสบการณ์ทำงาน ๑๐ ปีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยทำงานด้านซอฟต์แวร์และฐานข้อมูล

เขาสนใจเรียนความเชื่อมโยง ระหว่างอินเทอร์เน็ตกับความเห็นอก

“ ชีวิตจริงของ Mentoring นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกวิชาการ คือ Transformation of Learning ที่ผู้กำหนดกรอบ และกติกาของการเรียนรู้ ไม่ใช่ผูกขาดโดยสถาบันอีกต่อไป เพราะผู้เรียนต้องมีบทบาทสำคัญด้วย และการเปลี่ยนแปลงอีกประการหนึ่งคือ ผู้เรียนไม่ใช่เรียน เพื่อสนองข้อกำหนดในหลักสูตรเป็นหลัก แต่เพื่อสนองความอยากรู้และความต้องการในชีวิตของตนเป็นหลัก”

เห็นใจผู้อื่น (Empathy) ซึ่งเป็นศาสตร์ด้าน Humanistic Psychology และแสดงความกระตือรือร้นอย่างมาก แต่เป็นเรื่องที่เข้าใจยากและท้าทายว่าจะทำหน้าที่อาจารย์ที่เลี้ยงให้แก่คนแบบนี้ได้อย่างไร

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

ผู้เขียน สะท้อนคิดเรื่องราวของกรณีตัวอย่างทั้ง ๔ คนและสรุปว่าชีวิตจริงของ Mentoring นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกวิชาการ คือ Transformation of Learning ที่ผู้กำหนดกรอบและกติกาของการเรียนรู้ไม่ใช่ผูกขาดโดยสถาบันอีกต่อไป เพราะผู้เรียนต้องมีบทบาทสำคัญด้วย และการเปลี่ยนแปลงอีกประการหนึ่งคือ ผู้เรียนไม่ใช่เรียนเพื่อสนองข้อกำหนดในหลักสูตรเป็นหลัก แต่เพื่อสนองความอยากรู้และความต้องการในชีวิตของตนเป็นหลัก

อ่านหนังสือจบนี้แล้ว ผมยังรู้สึกไม่จุใจต่อเรื่อง Mentoring โดยเฉพาะต่อตัวอย่าง ๔ ตัวอย่างที่ยกมา ที่เป็นเรื่องความสัมพันธ์สั้นๆ เฉพาะตอนเท่านั้น ผมเชื่อว่า Mentoring เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ที่ยาวกว่านั้น อย่างน้อยก็ตลอดรายวิชา ซึ่งผู้เขียนบอกตั้งแต่ต้นว่าเขาหลีกเลี่ยงที่จะเล่าเรื่องให้ตลอด เพราะจะนำไปสู่ผลที่ชัดเจนที่จะชักจูงผู้อ่านว่าวิธีการ Mentoring มีวิธีที่ผู้เขียนใช้วิธีเดียว เขาต้องการเน้นหลักการทั้ง ๖ ข้อของ Mentoring ที่ระบุไว้ข้างบน



การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง สามารถมองผ่านมิติของการเรียนรู้โดยผ่านปฏิบัติการของตนเอง ซึ่งเป็นการกระทำเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เพื่อให้ความรู้ซึมซับเข้าไปในตัว เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของตัวตนของนักศึกษา โดยที่ปฏิภาณการนั้น เป็นกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งแบบใช้เหตุผล (Cognitive) แบบใช้อารมณ์ (Affective) แบบใช้พฤติกรรม (Behavioral) แบบใช้ปัญญาญาณ (Intuitive) แบบใช้การเคลื่อนไหว (Kinesthetic) และแบบใช้จิตวิญญาณ (Spiritual)



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๘ Transformative Approaches to Culturally Responsive Teaching : Engaging Cultural Imagination เขียนโดย Elizabeth J. Tisdell รองศาสตราจารย์ ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ Pennsylvania State University และ Derise E. Tolliver รองศาสตราจารย์ จาก DePaul University's School for New Learning เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา

๘.

เรียนรู้ผ่านมิติทางวัฒนธรรม

ผู้เขียนบอกว่า การประชุม Seventh International Transformative Learning Conference ที่เมือง Albuquerque, New Mexico เมื่อปี ค.ศ. ๒๐๐๗ ที่เน้นความแตกต่างหลากหลาย (Diversity) เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมของคนอื่นเตือนต้องถิ่นและคนเม็กซิกัน ในการประชุมมีการนำเสนอพลังการเปลี่ยนแปลงของหมอพื้นบ้าน (Curandero) ในวัฒนธรรมเม็กซิกัน รวมทั้งการอ่านบทกวีประกอบท่าทางที่ชื่อว่า 'การรู้' (Knowing) มีได้หลายแบบและเกี่ยวข้องกับ 'จินตนาการเชิงวัฒนธรรม' (Cultural Imagination) เป็นแรงบันดาลใจให้ร่วมกันเขียนบทความนี้ขึ้นมา และทำให้ผมได้รู้จักคำว่า Culturally Responsive Education ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง โดยการนำเรื่องราวแต่หนหลังสู่การไตร่ตรองสะท้อนคิด

บทความนี้เล่าเรื่อง ‘การสอนแบบเน้นความสำคัญของวัฒนธรรม’ (Culturally Responsive Teaching) ของผู้เขียนทั้งสองที่มีพื้นเพมาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อเรียนรู้ความแตกต่างหลากหลาย (Diversity) และความเท่าเทียมกัน (Equity) ในสังคม เพื่อให้เข้าใจว่า เส้นทางสู่การเรียนรู้มีหลายเส้นทางกว่าที่เราคิดหรือคุ้นเคย รวมทั้งเพื่อให้คุ้นกับการนำจินตนาการเชิงวัฒนธรรมมาช่วยการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ลู่อางหนึ่ง ของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงทำโดย นำเอาประสบการณ์เชิงวัฒนธรรมของตนเอง หรือของผู้อื่นมาทบทวน ไตร่ตรองทำความเข้าใจ

นิยาม ‘จินตนาการ’ เชิงวัฒนธรรม

จินตนาการ มีส่วนช่วยในกระบวนการสร้างความรู้ ช่วยให้มีมุมมองที่แตกต่างหลากหลาย และศิลปะช่วยปลดปล่อยจินตนาการและส่งเสริมการสานเสวนาช่วยให้สามารถมองโลกได้หลายมุม

มีผู้กล่าวว่า จินตนาการช่วยให้คนเรารู้จักตนเองลึกซึ้งและสามารถเป็นครูที่ดีขึ้นผ่านการสอนจากส่วนลึกที่จริงแท้ที่อยู่ภายในตน

เขาเสนอว่า ภาพจินตนาการที่เกิดจากประสบการณ์เชิงอารมณ์ที่นำมาไตร่ตรองสะท้อนคิดจะช่วยให้เข้าใจตนเองในมิติที่ลึกได้ดีขึ้น และช่วยให้เป็นครูที่ดีขึ้น รวมทั้งเรียนรู้ได้ดีขึ้นด้วย

ผู้เขียนเสนอว่า การนำเอาภาพจินตนาการที่ได้จากทั้งจิตสำนึกและจิตไร้สำนึกในเรื่องราว ประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของตนเองมาไตร่ตรองสะท้อนคิดหรือเอามาตีความเป็นวิถี ‘จินตนาการเชิงวัฒนธรรม’ (Cultural Imagination) ช่วยให้บริการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ได้ ยิ่งวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เลือนไหลหรือเป็นพลวัต (Dynamic) การเรียนรู้จากการไตร่ตรองสะท้อนคิดร่วมกัน จากประสบการณ์เชิงวัฒนธรรม (ภาพ, สัญลักษณ์, ดนตรี, ศิลปะ, บทกวี) ยิ่งมีพลัง

ผู้เขียนบอกว่า นักการศึกษาที่เน้นความสำคัญของวัฒนธรรม ต้องไม่สอนแค่ทฤษฎี แต่ต้องชวนผู้เรียนทำความเข้าใจประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง คือประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องราวที่นำมาทำความเข้าใจเชิงวัฒนธรรมได้ รวมทั้งกระบวนการตีความทำความเข้าใจต้องมีเป้าหมาย เพื่อการสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

“การนำเอาภาพจินตนาการ ที่ได้จากทั้งจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก ในเรื่องราว ประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง มาไตร่ตรองสะท้อนคิด หรือเอามาตีความเป็นวิถี ‘จินตนาการเชิงวัฒนธรรม’ (Cultural Imagination) ช่วยให้บริการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ได้”

กระบวนการจินตนาการเชิงวัฒนธรรม เป็นเครื่องมือเชื่อมโยง ‘จิตวิทยาศาสตร์’ เข้ากับ ‘จิตวิญญาณ’

ปฏิบัติการจินตนาการเชิงวัฒนธรรม

ผู้เขียนทั้งสอง สอนวิชาสังคมศาสตร์ว่าด้วยความแตกต่างหลากหลาย และความเท่าเทียมในสถาบันอุดมศึกษา และมีเป้าหมายช่วยให้

นักศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และตำแหน่งแห่งที่ในสังคม เพราะเชื้อชาติ วัฒนธรรม เพศ เพศสภาพ ล้วนมีผลต่อโอกาสเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา ต่อปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน และต่ออัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของแต่ละคน

ผู้เขียน พยายามสร้างความเป็นชุมชนในชั้นเรียน โดยนำเอาเรื่องตำแหน่งในสังคมของแต่ละคน เรื่องราวทางวัฒนธรรม วัตถุที่เป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม เรื่องเล่า ศิลปะ และบทกวี มาประกอบจินตนาการเชิงวัฒนธรรม

ผู้เขียนแต่ละท่าน เล่าเรื่องราวของตนซึ่งมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมแตกต่างกันมาก ดังต่อไปนี้

Libby Tisdell : ผูกพันความรู้ 'จนมันกลายเป็นตัวคุณ'

ผู้เขียน เป็นคนขาวเชื้อสายไอริชอเมริกัน นับถือศาสนาคาทอลิกมาจากครอบครัวที่เคร่งศาสนา มียายเป็นคนเดนมาร์ค อพยพไปอยู่ที่อเมริกาเมื่ออายุ ๑๖ ปี โดยผสมกลมกลืนเข้ากับสังคมอเมริกันเป็นอย่างดี

จินตนาการเชิงวัฒนธรรมของผู้เขียนผูกพันอยู่กับดนตรี กวีนิพนธ์ และทัศนศิลป์ ความฝัน ฝันกลางวัน และภาพจินตนาการจากการอ่านหนังสือและกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งทั้งหมดเป็นจินตนาการแบบไม่รู้ตัว มารู้ตัวเมื่อได้เข้าประชุม 7th International Transformative Learning Conference ที่กล่าวไปแล้ว ที่สะกิดให้ย้อนกลับไปตีความเหตุการณ์สมัยเด็กที่ยายได้รับจดหมายจากเดนมาร์คแต่ตามองไม่เห็น จึงให้หลานชาย (คือพี่ชายของผู้เขียน) ช่วยอ่านให้ โดยที่หลานชายอ่านภาษาเดนิชไม่ออก เมื่อนำภาพฝังใจนี้มาสะท้อนคิดก็เกิดความสงสัยว่าทำไมตนเองไม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมเดนิชจากยายเลย และยายต้องยากลำบากอย่างไรบ้าง ในการปรับตัวรับวัฒนธรรมอเมริกันเข้าไปแทนวัฒนธรรมเดนิช

ผู้เขียน สอนระดับปริญญาเอกด้านการศึกษาผู้ใหญ่ ในชั้นเรียน

ว่าด้วยความแตกต่างหลากหลายและความเท่าเทียม ที่มีเป้าหมายดำเนินการให้นักศึกษา (เกือบทั้งหมดเป็นคนขาว) นำเอาความรู้มา 'ผูกพัน' (Engage) ในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้มันซึมซับเข้าไปในหัวใจ วิญญาณ ร่างกายของตนเอง และ เข้าไปอยู่ในปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

กระบวนการเรียนรู้จึงไม่ใช่แค่เพียงไตร่ตรองสะท้อนคิดเพื่อ 'เข้าใจ' ความรู้ แต่ต้องทำกิจกรรมที่สะท้อนทฤษฎีหรือหลักการนั้น เช่น แต่งเพลง (หรือร้องเพลงที่มีผู้แต่งแล้วเนื้อเพลงสะท้อนความรู้หรือหลักการนั้น) กวีนิพนธ์ เต็มรำ งานศิลป์ หรือบอกโอเคเดียวและการกระทำที่ตั้งใจไว้ คือต้องแปลงความรู้เป็นการกระทำของตนเอง เพื่อให้ความรู้เข้าไปอยู่ในเนื้อในตัว ทั้งในรูปของความรู้เชิงปัญญา (Cognitive) ความรู้เชิงอารมณ์ (Affective) และพฤติกรรม (Experiential) และอยู่ในรูปของสัญลักษณ์ (Symbol) คือทำให้ความรู้เข้าไปอยู่ในชีวิตและการกระทำจริง ๆ ไม่ใช่ความรู้เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แยกออกจากชีวิตจริง

Derise Tolliver : เชื่อมสู่การสร้างสรรค

เล่าเรื่องราวที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมแอฟริกันและวัฒนธรรมแอฟริกันอเมริกัน โดยที่ชีวิตของตนเองเติบโตมากับอาหารอเมริกัน เพลงอเมริกัน แต่เป็นครอบครัวชาย และเชื่อมโยงกับครอบครัวอื่นเป็นชุมชน โดยครอบครัวเป็นครอบครัวที่ให้คุณค่าต่อการศึกษา มีการกล่าวขวัญถึงเด็กก่อนที่ประสบความสำเร็จในการศึกษา แต่การไปโรงเรียนก็ไม่ใช้การศึกษาทั้งหมด ยังมีการเรียนรู้เรื่องราวของคนในครอบครัว ในชุมชนมักจะอ่านหนังสือที่เขียนโดยคนดำ และนิตยสารเพื่อคนดำ ได้แก่ Pride, Jet, Ebony

ดนตรีช่วยให้ผู้เขียน ตระหนักว่า มีรูปแบบการเรียนรู้โดยการเคลื่อนไหว (Kinesthetic Learning) และการที่ร่างกายเป็นตัวรองรับความรู้

การเต้นรำและร้องเพลง ไม่ใช่แค่เพื่อสนุกสนาน แต่เป็นการแสดงออกอย่างลึกทางวัฒนธรรม ที่สะท้อนว่าจังหวะ (Rhythm) มีส่วนสำคัญในชีวิตคนแอฟริกัน ครอบครัวของเธอฟังเพลงของคนแอฟริกันอเมริกัน ที่สะท้อนการดิ้นรนเพื่อความเป็นธรรมในสังคม และเอาใจใส่มิติทางจิตวิญญาณ แม้จะไม่ค่อยได้เข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา

เธอสะท้อนว่า ตัวเธอเองเรียนรู้ตัวเอง ครอบครัว สังคม และโลก ผ่านการเรียนรู้หลายช่องทาง ทั้งแบบใช้เหตุผล (Cognitive) แบบใช้อารมณ์ (Affective) แบบใช้พฤติกรรม (Behavioral) แบบใช้ปัญญาญาณ (Intuitive) แบบใช้การเคลื่อนไหว (Kinesthetic) และแบบใช้จิตวิญญาณ (Spiritual)

ประสบการณ์ชีวิต สอนเธอให้เห็นความสำคัญของการ ‘เรียนทั้งเนื้อทั้งตัว’ (Whole Learner) ใช้ทั้งด้านวัฒนธรรม จิตวิญญาณ การเมือง และประวัติศาสตร์ของตนเอง เพื่อร่วมสร้างพื้นที่เรียนรู้ ที่ส่งเสริมความจำ การเยียวยา และการเปลี่ยนแปลงตนเองและผู้อื่น

ในฐานะนักการศึกษาผู้ใหญ่ เธอจึงใช้วิธีให้นักศึกษาได้เชื่อมโยงกับความริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อเชื่อมต่อพัฒนาการทางปัญญาและเพื่อชีวิตที่ดีในสังคมและโลก

ในวิชาว่าด้วยความหลากหลายและความเท่าเทียม เธอจึงไม่ใช่แค่ให้นักศึกษาอ่านหนังสือตามที่ระบุในเอกสารรายวิชา แต่ยังให้นักศึกษาดูภาพยนตร์ ฟังเพลง และฟังสุนทรพจน์ ที่เป็นเรื่องจริงที่สะท้อนปรากฏการณ์จริงของการกดขี่ การเหยียดผิว และการต่อสู้เรียกร้อง และที่สำคัญ เธอให้นักศึกษาร่วมกันแสดงออก เพื่อสะท้อนความเป็นจริงในสังคมโดยการแต่งและร้องเพลง กวีนิพนธ์ หรือเล่นละคร เป็นการตรวจสอบสถานการณ์ที่เคยชินด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย ที่ช่วยให้เกิดมุมมองใหม่ต่อเรื่องนั้นจนเกิด Transformation

“เราไม่ได้สร้างวิถีชีวิตใหม่โดยการคิด
แต่เราสร้างวิถีคิดใหม่จากวิถีชีวิต”

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

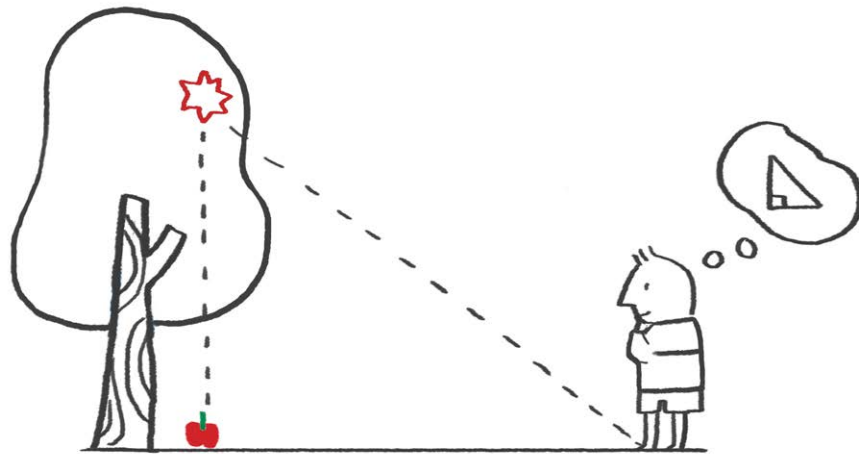
Parker Palmer เสนอว่า เราไม่ได้สร้างวิถีชีวิตใหม่โดยการคิด แต่เราสร้างวิถีคิดใหม่จากวิถีชีวิต

การเรียนรู้ที่แท้ต้องเชื่อมโยงกับชีวิตจริง (ซึ่งก็คือวัฒนธรรมนั่นเอง) ใช้ชีวิตจริง หรือขั้นตอนต่างๆ ของการดำรงชีวิตนั่นเอง เพื่อการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่าง ‘เรียนทั้งเนื้อทั้งตัว’ คือต้องเรียนให้ลึกกว่าการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) ต้องเรียนโดยการเอาความรู้นั้นไปใช้จริงๆ (Experience)

การเรียนรู้เรื่องทางสังคมและวัฒนธรรมจึงต้องผ่าน ‘ปฏิบัติการจินตนาการเชิงวัฒนธรรม’ เพื่อให้ความรู้ใหม่กลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวตนของผู้เรียน การเรียนรู้ต้องผ่านหลายแนวทางของการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำๆ จนความรู้ใหม่กลายเป็นตัวตนของผู้เรียน เป็นตัวตนใหม่ที่เกิดจาก ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’



การสอนที่ถูกต้อง ไม่ใช่โดยการถ่ายทอดความรู้สำเร็จรูป แต่เป็นการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้ขึ้นเอง โดยการทำความเข้าใจทฤษฎี ฝึกปฏิบัติ แล้วนำมาใคร่ครวญไตร่ตรองร่วมกัน



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๙ Promoting Dialogic Teaching Among Higher Education Faculty in South Africa เขียนโดย Sarah Gravett ศาสตราจารย์สาขาอุดมศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่ และคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยโจฮันเนสเบิร์ก ประเทศแอฟริกาใต้ และ Nadine Peterson อาจารย์อาวุโส คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยโจฮันเนสเบิร์ก ประเทศแอฟริกาใต้

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๙.

เรียนโดยसानเสวนา

บทนี้ เป็นเรื่องราวของรายวิชากระบวนการสอนแก่นักศึกษาผู้ใหญ่ ๒ กลุ่ม โดยกลุ่มแรก ๑๕ คน เป็นครู/บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มที่สอง ๒๕๐ คน เป็นพยาบาล ทั้งสองกลุ่มมีเป้าหมายที่จะจบออกไปเป็นครู/ผู้สอน ในทั้งสองกลุ่มมีทั้งคนขาวและคนผิวสี ซึ่งเป็นลักษณะของประชากรในประเทศแอฟริกาใต้

เป้าหมายของรายวิชา ก็คือ เพื่อเปลี่ยนความเชื่อและพฤติกรรมของคนเป็นครู จากที่เน้นสอนแบบถ่ายทอดความรู้ไปสู่การสอนแบบ ‘เน้นการเรียนรู้’ (Learning-Centred) คือให้นักศึกษาเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ เน้นที่กระบวนการสานเสวนา (Dialogue) ในกลุ่มผู้เรียนร่วมกับครู และเขาต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ลึก และถาวร (Transformation) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงที่ตื้น และชั่วคราว

เขานิยาม ‘การสอนแบบสานเสวนา’ (Dialogic Teaching) ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนและผู้สอน มีปฏิสัมพันธ์เชิงสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อการเรียนรู้ ผ่านการค้นหา การคิด การตั้งคำถาม และการให้เหตุผลร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศที่เคารพต่อกัน ตอบแทนกัน เน้นที่การเรียนรู้ โดยไม่มีฝ่ายใดกุมอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง

“การสอนแบบสานเสวนา (Dialogic Teaching) หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนและผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์เชิงสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อการเรียนรู้ ผ่านการค้นหา การคิด การตั้งคำถาม และการให้เหตุผลร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศที่เคารพต่อกัน ตอบแทนกัน เน้นที่การเรียนรู้ โดยไม่มีฝ่ายใดกุมอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง”

แต่กระบวนการสานเสวนาในรายวิชา ไม่ได้เป็นไปอย่างอิสระ มีการกำหนดขั้นตอนเป็น ‘การทำงานเพื่อเรียนรู้’ (Learning Task) รวม ๔ ขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ผมจึงเรียกวิธีการเรียนรู้ที่เรากำลังใช้ว่า Task-Based Learning

กิจกรรมในแต่ละ ‘ชิ้นงานเพื่อการเรียนรู้’ ประกอบด้วย การตั้งคำถาม การให้คำตอบ การวิจารณ์ การไตร่ตรองสะท้อนคิด และการสร้างแนวความคิด เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ร่วมกันโดยผู้เรียนและผู้สอน

ผู้สอนอำนวยความสะดวกรายวิชาอย่างเป็นประชาธิปไตยร่วมกับผู้เรียน ดำเนินการเรียนการสอนอย่างมีโครงสร้าง และในขณะเดียวกันก็เปิดกว้างต่อการมีบทบาทของผู้เรียน ทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เปิดเผยต่อกันภายในกลุ่มของผู้เรียนและผู้สอน ไม่เป็นความลับเฉพาะบุคคล สภาพเช่นนี้ทำให้การเรียนรู้ทรงพลัง และผ่านการตรวจสอบโดยเพื่อน และผู้สอนก่อนที่จะซึมซับเข้าไปในตน

กระบวนการของรายวิชา เน้นให้ผู้เรียนผ่านประสบการณ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ๗ ขั้นตอน คือ

- กิจกรรมกระซอกใจเพื่อให้ตั้งข้อสงสัยต่อความเหมาะสม ถูกต้องของแนวคิดเดิม วิธีปฏิบัติเดิม
- ทำความเข้าใจแนวคิดเดิม วิธีการเดิมที่เชื่อหรือใช้กันอยู่
- ตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบแนวคิดเดิม วิธีการเดิมว่ามีที่มาอย่างไร ก่อผลอย่างไร

- สานเสวนาหาทางเลือกใหม่
- สร้างแนวทางใหม่
- ปฏิบัติตามแนวทางใหม่
- สร้างสมรรถนะและความมั่นใจในการปฏิบัติตามแนวทางใหม่



นั่นคือรายวิชามุ่งสร้าง ‘พื้นที่เพื่อการเปลี่ยนแปลง’(Transformative Space) ของผู้เรียนในฐานะนักการศึกษา เป็นพื้นที่ที่เกิดความไม่สมดุลและนำไปสู่มิติใหม่ของสิ่งที่เรียกว่า การทำหน้าที่ครู/ผู้สอน

สู่การสอนแบบสานเสวนา

เป้าหมายของรายวิชานี้มีสองชั้น คือ เรียนรู้หลักวิชาว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ (Content) และเรียนรู้วิธีจัดการเรียนรู้ (Pedagogy)

ใช้ชิ้นงานเป็นเครื่องมือของการเรียนการสอน

เครื่องมือ ของการเรียนการสอนในรายวิชานี้คือ ‘ชิ้นงานเพื่อการเรียนรู้’ (Learning Task) เป็นเอกสารชุดคำถามเพื่อให้ผู้เรียนทำเป็นรายคนหรือเป็นทีมเล็กๆ งานที่ให้เราเริ่มจากง่ายไปยากและมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

รายวิชากระบวนการสอน

รายวิชากระบวนการสอน (Teaching Methodology) ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑

เป็นขั้นตอนช่วยให้ผู้เรียนทบทวน และอธิบายความรู้เดิมของตนเกี่ยวกับการสอน ความรู้ และการเรียนรู้ รวมทั้งที่มาของความรู้เดิมนี้ เริ่มจากการให้ชิ้นงาน ๓ ชิ้นคือ ความเชื่อส่วนตัวเรื่องการเรียนรู้, ความเชื่อส่วนตัวเรื่องความรู้ และความเชื่อส่วนตัวเรื่องการสอน

ตัวอย่างชิ้นงาน ความเชื่อส่วนตัวเรื่องการเรียนรู้ : ใช้เวลา ๑๐ นาที แลกเปลี่ยนกับคู่เรียนรู้ในเรื่อง

- ๑ ความเข้าใจของคุณในด้านหลักการของ ‘การเรียนรู้’ และรู้ได้อย่างไรว่า คุณได้เรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง
- ๒ คุณได้ความเข้าใจนี้มาอย่างไร
- ๓ บอกกระบวนการที่คุณใช้ในการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

หลัง ๑๐ นาที ให้บางกลุ่มนำเสนอผลงานของตน โดยการตั้งคำถาม ชี้ความแตกต่าง และตั้งสมมติฐาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ชิ้นงานของตนเป็น ‘กิจกรรมกระซอกใจ’ ให้ผู้เรียนอุกคิดว่า ที่ตนปฏิบัติมานั้น อาจไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ ๒

เป็นขั้นตอนทำความเข้าใจ และเข้าใจ ‘การสอนแบบสานเสวนา’ โดยการทำ ‘ชิ้นงาน’ จำนวนหนึ่ง

ตัวอย่างของชิ้นงาน ใช้ ‘มุมมองแบบสร้างความรู้เพื่อการเรียนรู้’ ในการสอน

- ๑ ฟังการนำเสนอเรื่องการเรียนรู้โดยการสร้างความรู้ (Constructivist)
- ๒ หลังจากฟัง แต่ละคนเขียนหัวใจของหลักการนี้และแลกเปลี่ยนกันในห้องเรียน และให้บางกลุ่มนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนในชั้นเรียนใหญ่

๓. คู่กันในกลุ่มที่ทำงานว่า การนำเสนอในข้อ ๑ กระตุกความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนอย่างไรบ้าง มีการนำเสนอของบางกลุ่มต่อชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ ๓

เป็นการเรียนรู้แง่มุมต่างๆ ของ 'การสอนแบบसानเสวนา' สำหรับให้นำไปปฏิบัติได้ โดยการทำชิ้นงานจำนวนหนึ่ง รวมทั้งชิ้นงานฝึกปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๔

ผู้เรียนออกแบบและประยุกต์การสอนแบบसानเสวนาทั้งในชั้นเรียนและในพื้นที่การเรียนรู้แบบอื่นโดยการทำชิ้นงาน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะใหม่และเพื่อให้เกิดความมั่นใจ หลังจากปฏิบัติการกำหนดให้มีการไตร่ตรองสะท้อนคิดร่วมกัน

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

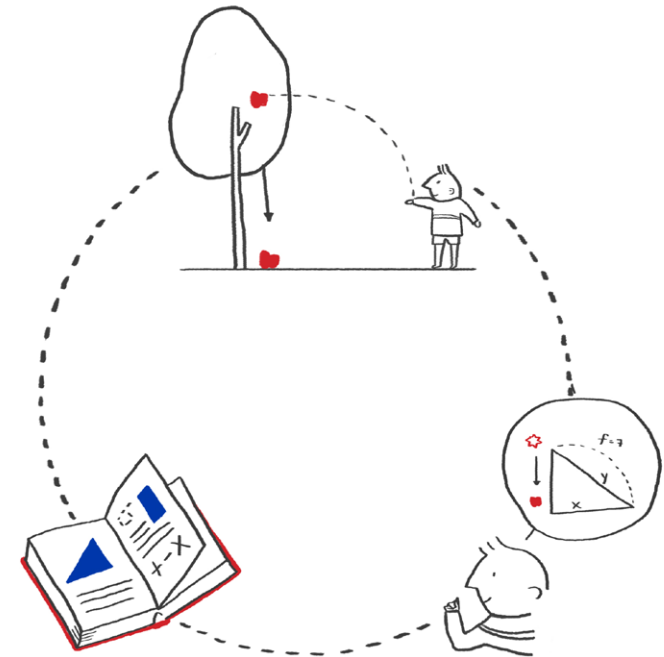
ผู้เรียนจะใช้วิธีเรียนรู้ใหม่ ต่อเมื่อเขาอยู่ที่ชายขอบของพื้นที่สบายใจ (The Edge of Comfort Zone) คือถูกสถานการณ์บังคับให้ต้องเปลี่ยน ในรายวิชา อาจารย์ผู้สอนจึงใช้ยุทธวิธีให้นักศึกษาเข้าไปอยู่ที่ชายขอบนั้น โดยต้องระมัดระวังให้มีความพอดี อย่าสร้างแรงกดดันมากเกินไปจนผู้เรียนก่อแรงต้านเพื่อปกป้องตนเอง

เป้าหมายที่แท้จริงคือ เพื่อสร้างปฏิบัติการใหม่ **คือให้ผู้เรียนเปลี่ยนจากเรียนแบบรับการถ่ายทอดความรู้ มาเป็นเรียนแบบ Active Learning โดยใช้การสานเสวนา ผู้สอนต้องใช้เครื่องมือสร้างการเปลี่ยนแปลง คือให้ผู้เรียนเรียนรู้ทฤษฎี - ปฏิบัติ - ไตร่ตรองสะท้อนคิดเป็นสำคัญ**

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ในบางครั้งทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าถูกขู่หรือทำให้กลัว อาจารย์จึงต้องสร้างบรรยากาศหรือพื้นที่แห่งความปลอดภัยให้แก่นักศึกษา

แฟ้มบันทึกการเรียนรู้ (Learning Portfolio) ช่วยให้นักศึกษามีวินัยต่อการเรียนรู้ ทำงานสม่ำเสมอ อาจารย์จึงควรขอมาดูเป็นระยะๆ เพื่อเป็นตัวกระตุ้น

ชิ้นงานเพื่อการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญของการเรียนรู้แบบसानเสวนา เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่าง ทฤษฎี - ปฏิบัติ - ไตร่ตรองสะท้อนคิด



การเรียนรู้แบบ Transformative Learning มีพลังมากในบริบทของการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย เพราะเป็นสภาพที่สะท้อนอารมณ์ทำให้จัดกระบวนการกระตุ้นการเรียนรู้จากสัมผัสตรงและนำมาไตร่ตรองสะท้อนคิดร่วมกันได้ง่าย ได้ผลสามข้อซ้อน คือ เข้าใจตัวเองและเพื่อนร่วมชั้นเรียนมากขึ้น เข้าใจเรื่องการบริหารดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายของชีวิต และเข้าใจกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๑๐ Transformative Palliative Care Education เขียนโดย Rod MacLeod ตำแหน่ง Medical Director, Hibiscus Coast Hospice ประเทศนิวซีแลนด์ Tony Egan นักจิตวิทยา และ Senior Teaching Fellow สังกัด Department of the Dean, Dunedin School of Medicine ประเทศนิวซีแลนด์ และ Harrisburg Derise E. Tolliver รองศาสตราจารย์ จาก DePaul University's School for New Learning เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา

๑๐.

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ในวิชา Palliative Care (การบริหารแบบประคับประคอง)

การบริหารดูแลผู้ป่วยในระยะสุดท้ายของชีวิต เป็นเรื่องท้าทายที่คนเป็นแพทย์ต้องทำความเข้าใจ ทั้งเข้าใจความรู้สึกและหน้าที่ของทีมบริหาร และเข้าใจความรู้สึกของผู้ป่วยและญาติ เป็นงานส่วนที่มีมิติด้านศิลปศาสตร์มาก ในขณะที่บริการทางการแพทย์ส่วนใหญ่ ใช้วิทยาศาสตร์เป็นหลัก

อันที่จริงการเรียนรู้วิชาแพทย์ เป็นกระบวนการด้าน Socialization ที่บูรณาการอยู่ในการฝึกประสบการณ์ และในกระบวนการนั้น แพทย์ต้องฝึกทำใจต่อความเจ็บป่วยของผู้ป่วย เพื่อไม่ให้ความเจ็บป่วยนั้น สร้างความทุกข์ทรมานใจให้แก่ตัวแพทย์เอง แต่ในการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายของชีวิตนั้น การฝึกกระบวนการทางจิตใจ เป็นไปในทางตรงกันข้าม คือต้องเข้าไปทำความเข้าใจความทุกข์ยากของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

จึงเป็นสภาพที่ก่อความเครียด แต่ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยให้บรรลุ ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’ ได้ง่าย

“การเข้าไปผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ในบรรยากาศของการบริหารแบบประคับประคอง จะช่วยเอื้อหรือเปิดโอกาสให้เรียนรู้ และทำความเข้าใจด้านในของตนเองได้ง่ายขึ้นเป็นลู่วางของ ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’ นั่นเอง”

ผู้เขียนนิยามคำว่า Transformation ในบริบทนี้ว่า หมายถึงการสร้างโอกาสเพื่อกระตุ้นมุมมองที่หลากหลาย และแตกต่างไปจากที่เคยชินผ่านการไตร่ตรองสะท้อนคิด เพื่อเปลี่ยนความเชื่อ ทักษะ และการตอบสนองเชิงอารมณ์ในเรื่องที่จำเพาะ ทั้งที่เกิดขึ้นในบุคคลและในกลุ่ม ทั้งในห้องเรียนและในการปฏิบัติจริง

นิยามคำว่า Reflection ว่า การตรวจสอบประสบการณ์หลังเหตุการณ์เกิดขึ้น ในส่วนที่ก่อความประทับใจยาวนานต่อนักศึกษาเป็นกระบวนการภายในบุคคลและเป็นเรื่องส่วนตัวในขั้นแรก โดยเน้นที่ความหมายของเหตุการณ์ นั้นต่อตัวผู้เรียนเอง มักเป็นกระบวนการที่

เต็มไปด้วยอารมณ์ และมักจะเป็นการสะท้อนคิดต่อสิ่งที่เกิดขึ้น (Reflection-on-Action) ไม่ใช่สะท้อนคิดในท่ามกลางสิ่งที่เกิดขึ้น (Reflection-In-Action) แต่ก็ไม่ใช่ปฏิเสธการสะท้อนคิดแบบหลัง

การบริหารแบบประคับประคอง

การบริหารแบบประคับประคอง ได้รับการยอมรับว่า เป็นการแพทย์เฉพาะทางแบบหนึ่งมากกว่า ๔๐ ปี และในประเทศไทยก็มีการเอาใจใส่กันอย่างจริงจังมากกว่า ๑๐ ปี ดังตัวอย่างหนังสือ *นิราศชีวิตนี้ย้: ท่องไปในโลกการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย* โดยสกล สิงหะ ที่มีเป้าหมายคือ การช่วยให้ระยะสุดท้ายของชีวิตของคนที่เป็นโรค ซึ่งเป็นระยะที่ไม่ควรเน้นการเอาชนะโรค แต่ต้องเน้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความไม่ทรมานของผู้ป่วยและของญาติมิตร มีทั้งมิติของการรักษากายคือ ลดความเจ็บปวด การเยียวยาทางอารมณ์และทางสังคม เป็นการบริหารที่ทำโดยทีมหลายวิชาชีพ ไม่เฉพาะแต่หมอและพยาบาลเท่านั้น

มีคนตั้งข้อเสนอกว่า การเรียนการบริหารแบบประคับประคองนั้น ไม่ควรเป็นการเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับการบริหารแบบประคับประคอง (Learning About) ไม่ควรเป็นการเรียนรู้ในการบริหารแบบประคับประคอง (Learning In) แต่ควรเป็นการเรียนรู้ผ่านการบริหารแบบประคับประคอง (Learning Through) ความหมายคือ ต้องเป็นการเรียนรู้หลายมิติ ทั้งเรียนรู้ตนเองซึ่งเป็นเรื่องที่ทำไต่ยากมาก แต่การเข้าไปผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ในบรรยากาศของการบริหารแบบประคับประคอง จะช่วยเอื้อหรือเปิดโอกาสให้เรียนรู้ และทำความเข้าใจด้านในของตนเองได้ง่ายขึ้น เป็นลู่วางของ ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’ นั่นเอง

ภาคปฏิบัติ

เล่าเรื่องที่ The Mary Potter Hospice, Department of General Practice และ Wellington School of Medicine and Health Sciences ร่วมกันจัดโมดูลการเรียนรู้ เรื่องการบริหารแบบประคับประคองให้นักศึกษาทีมีละ ๒ คนไปเยี่ยมบ้านที่มีผู้ป่วยระยะสุดท้าย โดยไปอย่างน้อยที่สุด ๒ ครั้ง เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของวิชา Community Practice เพื่อเรียนรู้เรื่องการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย ทั้งในมุมมองของวิชาชีพและในมุมมองการสัมผัสชีวิตส่วนตัว โดยมีเป้าหมาย ๔ ประการ

- ๑ ใช้เวลาอยู่กับผู้ป่วยและสมาชิกในครอบครัว รับฟังเรื่องราว และทำความเข้าใจประเด็นที่มีความสำคัญต่อผู้ป่วย และต่อสมาชิกในครอบครัว
- ๒ ทำความเข้าใจเครือข่ายบริการ / ช่วยเหลือในชุมชนที่ผู้ป่วยและครอบครัวใช้บริการอยู่ รวมทั้งทำความเข้าใจการทำงานของแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป และผู้ให้บริการในวิชาชีพสุขภาพอื่นๆ
- ๓ ตรวจสอบความรู้สึก และความวิตกกังวลที่ตนประสบในการพูดคุยกับผู้ป่วยระยะสุดท้าย และนำมาไตร่ตรองสะท้อนคิด
- ๔ ตอบสนองอย่างเหมาะสมในเชิงจริยธรรม

นักศึกษาแพทย์ทุกคน ต้องลงทะเบียนเรียนโมดูลนี้ โดยต้องไปเรียนรู้ที่ Hospice เป็นเวลา ๑ วันก่อนออกเยี่ยมบ้าน โดยในช่วง ๑ วันนั้น นักศึกษา ได้ทำความเข้าใจความเป็นจริงของการบริหารคนป่วย ใกล้ตายผ่าน ‘เทคนิคประสบการณ์ตรง’ (Experiential Technique) ที่เขาใช้ คือ ‘Sculpting Exercise’ ที่นุ่มนวลกว่าเทคนิค Role Play

ซึ่งเทคนิคนี้ ได้กล่าวถึงแล้วในบันทึกชุดนี้ตอนที่ ๔ ซึ่งผมใช้คำว่า ‘สร้างประติมากรรม’

นักศึกษา ทำความเข้าใจ ‘ความสูญเสียส่วนตัว’ (Personal Loss) เรียนรู้ทฤษฎีว่าด้วยการสูญเสียและความเศร้าโศก รวมทั้งทำความเข้าใจเรื่องการจัดการความเครียดที่เกิดจากวิชาชีพ

นอกจากนั้น นักศึกษาแต่ละคนทำแฟ้มการเรียนรู้เพื่อบันทึกเรื่องราวของผู้ป่วย ตั้งข้อสังเกตต่อการดูแลที่ได้รับ วิธีการให้บริการสะท้อนความรู้สึกของตัวนักศึกษา และนักศึกษาทุกคนต้องนำเสนอต่อชั้นเรียนในตอนจบโมดูล สุดท้ายจะมีการประเมินกระบวนการและผลลัพธ์ของโมดูลโดยใช้แบบสอบถามนักศึกษา

คุณค่าที่ได้จากการประเมินผลโมดูล

จากแบบสอบถามสามารถนำมาหาความรู้/ความเข้าใจได้ ๕ ประการ

- ๑ ประสบการณ์ที่ได้ต่างจากความคาดหวัง
- ๒ ประสบการณ์เชิงอารมณ์ที่ได้รับ
- ๓ ประสบการณ์ด้านจิตวิญญาณและศาสนา
- ๔ การไตร่ตรองสะท้อนคิดของตน
- ๕ แนวทางให้บริการของตนในอนาคต

การเรียนรู้ที่สำคัญอย่างหนึ่งของนักศึกษา คือ ‘อนิจจัง’ (Uncertainties) อีกอย่างหนึ่งคือ ประสบการณ์เชิงอารมณ์ อาจารย์ต้องแนะนำให้นักศึกษาคิดแบบเป็นตัวของตัวเอง ไม่คิดในฐานะคนในวิชาชีพสุขภาพ เพื่อให้ได้มุมมองในฐานะเพื่อนมนุษย์ ซึ่งอารมณ์ในรายงานของนักศึกษาคือความเศร้า ความเห็นใจ และความเปราะบาง

การไตร่ตรองสะท้อนคิดอื่นๆ

เป็นเรื่องราวของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยโอทาโก ประเทศนิวซีแลนด์ ที่มีการริเริ่มการเรียนรู้จากการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflective Exercise) โดยกำหนดให้นักศึกษา เขียนบันทึกส่วนตัวแล้วนำมาอภิปรายกับเพื่อน จากนั้นจึงนำมาสู่ชั้นเรียนกับอาจารย์พี่เลี้ยง แต่กระบวนการนี้ มีการคัดค้านจากนักศึกษาจำนวนหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าเป็นการลวงล้าความเป็นส่วนตัวของนักศึกษา จนในที่สุดต้องมีการดัดแปลงกระบวนการ เปลี่ยนเป็นให้นักศึกษาเขียนรายงานเหตุการณ์ที่ประทับใจไม่รู้ลืม เช่น เรื่องพรมแดนระหว่างหมอกับผู้ป่วย การจัดการความเชื่อของตนเอง ความพอดีระหว่างอุดมการณ์กับปฏิบัติการทางคลินิก แล้วนำมาสะท้อนคิดร่วมกันในชั้นเรียน ซึ่งทำให้พบว่าเรื่องราวประสบการณ์เกี่ยวกับผู้ป่วยระยะสุดท้าย เป็นเรื่องที่นักศึกษานิยมนำมาเขียนรายงานบ่อยครั้งมาก

การสอน เรื่องการบริหารแบบประคับประคองที่ได้ผลดี ต้องแปรความรู้ไปเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง โดยรูปแบบการเรียนรู้ที่สำคัญ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ซึ่งนอกจากการไปเยี่ยมบ้านผู้ป่วยแล้ว การเรียนแบบผ่านประสบการณ์ใน Experiential Technique ทั้งแบบจำลองบทบาท (Role Play) และแบบสร้างประติมากรรม (Sculpting) ช่วยในการสร้างสถานการณ์เสมือนจริง ทำให้ผู้เรียนรู้ได้ประสบการณ์เชิงอารมณ์โดยตรง

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

วิธีการเรียนรู้แบบที่กล่าวมาแล้ว ช่วยให้นักศึกษาได้ทำความเข้าใจข้อสมมติที่เป็นฐานของความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้ป่วยใกล้ตายและช่วยให้นักศึกษารู้จักไตร่ตรองสะท้อนคิด และรับรู้โลกทัศน์ของผู้อื่น ที่แตกต่างกัน ลดความ

ยึดติด ยอมรับความคิดใหม่ๆ และเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง
ข้อพึงระวังในการจัดการเรียนรู้แบบนี้ คือ

- ๑ เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและอารมณ์พอๆ กับการใช้เหตุผล
- ๒ ขัดกับหลักการไม่เอาตนเองเข้าไปเป็นผู้ป่วยในหลักทางการแพทย์
- ๓ ขัดกับความคาดหวังของนักศึกษาแพทย์ที่เอาเรื่องนามธรรมมาเรียนคู่กับสิ่งที่เป็นรูปธรรม
- ๔ ชวนให้สนใจโลกแห่งความเป็นจริงในช่วงที่นักศึกษากำลังฝึกเปลี่ยนตนเองจากคนธรรมดาไปสู่วิชาชีพแพทย์
- ๕ ต้องเปิดเผยตัวตนอยู่บนฐานของความไว้วางใจต่อกัน

วิธี เรียนแบบนี้ ให้ความรู้สึกอึดอัดมากน้อยแล้วแต่ตัวบุคคล ให้ความรู้สึกอึดอัดในระดับพอดี อาจเหมาะต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลง แต่ก็ต้องเตรียมเผชิญสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ไว้ด้วย โดยหลักการคือ 'ให้เกียรติต่อแรงต้าน'

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การที่จะบริหารผู้ป่วยระยะสุดท้ายได้ดีที่สุด ผู้ให้บริการต้องผ่านขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงตนเองมาด้วยนั่นเอง



การไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยั้งยวด (Critical Reflection) เป็นเครื่องมือตรวจสอบ เพื่อรู้เท่าทันสังคมที่ห่อห้อมล้อมรอบตัวเรา ว่ามีประเด็นที่ควรเปลี่ยนแปลงอยู่ด้วย ดังนั้นการศึกษาต้องช่วยเปิดเผย ‘ความลับที่เห็นโจ่งแจ้ง’ แต่มีเส้นผมบังอยู่เหล่านี้ โดยใช้เครื่องมือไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยั้งยวด ซึ่งเมื่อกำหนดเป็นนิสัย การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดขึ้นต่อเนื่องเรื่อยไปตลอดชีวิต



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๑๑ Engaging Critical Reflection in Corporate America เขียนโดย Stephen Brookfield ศาสตราจารย์ดีเด่นแห่ง The University of St. Thomas, Minneapolis – St. Paul, รัฐมินนิโซตา ประเทศสหรัฐอเมริกา

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๑๑.

Critical Reflection ในสังคมทุนนิยม

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่แค่การใช้ Reflection เฉยๆ แต่ต้องใช้ Critical Reflection ซึ่งเป็นคำเฉพาะหรือวิสามานยนามที่ผู้เขียนนิยามว่า หมายถึง ความพยายามอย่างยั้งยวดที่จะเปิดเผย และตรวจสอบสมมติฐานที่กำกับพฤติกรรมของเรา ๓ ด้านคือ สมมติฐานด้านกระบวนทัศน์ สมมติฐานด้านการกำหนดกติกา และสมมติฐานด้านการเป็นเหตุเป็นผล

ในความหมายของผู้เขียน การไตร่ตรองใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างยั้งยวด (Critical Reflection) ต้องพุ่งเป้าไปที่สมมติฐานทั้งสามนี้

สมมติฐาน ด้านกระบวนทัศน์ (Paradigmatic Assumptions) หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง กำหนดกรอบสมมติฐานต่อชีวิตของเรา ซึ่งเป็นปัจจัยหลัก ในการกำหนดโลกทัศน์ของเรา

สมมติฐาน ด้านการกำหนดกติกา (Prescriptive Assumptions) หมายถึง สมมติฐานที่เรายึดถือว่า วิธีการที่ดีที่สุด พฤติกรรมที่เหมาะสม ฯลฯ ควรเป็นอย่างไร

สมมติฐานด้านการเป็นเหตุเป็นผล (Causal Assumptions) หมายถึง สมมติฐานด้านการเป็นเหตุเป็นผล ที่ใช้กำกับพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน และที่ขาดไม่ได้ คือ การไตร่ตรองใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่าง ยิ่งยวด ต้อง (ครอบคลุมและ) เลยสมมติฐานทั้งสามไปสู่ประเด็นเรื่อง อำนาจ (Power) และการครอบงำ (Hegemony) ต้องตั้งคำถามเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และการครอบงำที่แฝงอยู่และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม นั่นคือ การไตร่ตรองใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างยิ่งยวด ใช้ทฤษฎี Critical Theory ซึ่งบอกว่า เราต้องสามารถทำลายสิ่งที่เป็นกระแสหลักในสังคมได้ โดยแยกแยะประเด็นออกมาทำลายและเปลี่ยนแปลง

Critical Theory มีสมมติฐานเกี่ยวกับโลกอยู่ ๓ ข้อ คือ

- ๑ โลกเสรีนิยมประชาธิปไตยตะวันตกเป็นสังคมที่เต็มไปด้วย ความเหลื่อมล้ำ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การแบ่งแยกเชื้อชาติ และชนชั้น เป็นเรื่องปกติธรรมดา
- ๒ การที่สภาพตามข้อ ๑ ดำรงอยู่อย่างเป็นปกติวิสัย เกิดจาก คตินิยมของผู้เหนือกว่า
- ๓ Critical Theory จึงพยายามทำความเข้าใจและเปลี่ยนแปลง ข้อ ๑ และ ๒

ดังนั้น การไตร่ตรองใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างยิ่งยวด จึงไม่ใช่แค่ เพื่อทำความเข้าใจ ๓ สมมติฐาน ๒ ประเด็นข้างต้นเพื่อใช้ทำงานตาม กระบวนทัศน์เดิมให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น แต่มีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลง และเพื่อสร้างนิสัยส่วนบุคคลขึ้นมาใหม่

วิชา Critical Thinking and Critical Theory ที่สอนให้แก่นักศึกษา ของวิทยาลัยการศึกษาในนิวยอร์ก เป็นวิชาในกลุ่มเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

มี ๑ เครดิต ตัดสินด้วยวิธีการให้ Pass/Fail โดยสอนเป็น Workshop ๒ วันติดต่อกัน เริ่มสอนครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๘๗ และสอนติดต่อกันเรื่อยมา มีนักศึกษาผ่านวิชานี้ไปแล้วนับพันคน โดยมีทั้งนักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ซึ่งนักศึกษาที่เข้าเรียนวิชานี้จำนวนหนึ่งมาเรียนเพื่อเตรียมตัวไปทำงานในองค์กรธุรกิจ

การไตร่ตรองใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างยิ่งยวด Critical Theory และกุนนิยม

สหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่ใช้ทุนนิยมเป็นอุดมการณ์หลัก บุชาคคุณค่าของอิสรภาพ เสรีภาพ และปัจเจกชนนิยม ซึ่งเป็นอุดมการณ์ที่เชื่อกันว่า นำมาซึ่งความมั่งคั่ง และกระตุ้นพัฒนาการทางเทคโนโลยี และจิตวิญญาณของผู้ประกอบการในหมู่ประชาชน ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อวิพากษ์จุดอ่อนของทุนนิยม จึงต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง โดยต้องชี้ให้นักศึกษา แยกแยะระหว่างอุดมการณ์และบทบาทของทุนนิยม และบทบาทของตัวนักศึกษาในระบบ

วิธีการหนึ่ง ที่ผู้เขียนใช้คือให้นักศึกษาลองใช้ Critical Theory / Critical Reflection ต่อทฤษฎีของมาร์กซ โดยที่ในความเป็นจริงแล้วงานของมาร์กซเป็นที่มาของ Critical Theory วิธีนี้จะช่วยให้นักศึกษาคุ่นเคยกับการประยุกต์ใช้ Critical Theory / Critical Reflection ต่อความเชื่อต่างๆ ได้โดยไม่ตะขิดตะขวงใจ รวมทั้งคุ่นเคยกับการวิพากษ์ตนเอง และสบายใจว่า การวิพากษ์ลัทธิทุนนิยมไม่ได้หมายความว่า ผู้นั้นเป็นมาร์กซิสต์ และไม่ได้หมายความว่าทุนนิยมเลวไปเสียทุกด้าน

ในรายวิชา Critical Thinking and Critical Theory ผู้เขียนเริ่ม โดยการทำให้นักศึกษา เข้าใจความหมายของคำตามที่เกริ่นมาแล้วในตอนต้นของบันทึกนี้ โดยอธิบายเชื่อมกับความหมาย และวิถีปฏิบัติในชีวิตจริงของตัวผู้เขียนเองเพื่อให้เข้าใจง่าย เมื่ออ่านแล้วเห็นว่าศาสตราจารย์

ท่านนี้ วิพากษ์สังคมอเมริกันอย่างไรถึงพริกถึงขิง

ท่านนำเสนอ Critical Theory ต่อนักศึกษา โดยใช้ ๓ เรื่องใหญ่ๆ เป็นตัวเดินเรื่อง คือ

- ๑ หากมองเผินๆ แล้ว สังคมตะวันตกมีลักษณะเป็นสังคมเปิด หากแต่แท้จริงแล้วมีความเป็นประชาธิปไตยที่มีความไม่เท่าเทียมกันสูงมาก เป็นสังคมที่ยอมรับความไม่จริงด้านความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ การแบ่งเชื้อชาติ และการแบ่งแยกชนชั้น
- ๒ ดูเสมือนว่า สภาพสังคมที่เป็นปกติในปัจจุบันต้องมีลักษณะเช่นนี้ จะเป็นแบบอื่นไปไม่ได้ คือมีการครอบงำโดยอุดมการณ์หลัก (Dominant Ideology) โดยที่ในความเป็นจริงแล้ว ไม่จำเป็นต้องเป็นอย่างนั้นเพราะมีทางเลือกอื่น
- ๓ Critical Theory พยายามทำความเข้าใจประเด็นทั้งสองไปพร้อมๆ กับพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลง

หลังจากนั้น จึงให้เวลาอ่านเอกสารสั้นๆ เพียงย่อหน้าเดียวหรือหน้าสองหน้าเกี่ยวกับ Critical Theory ที่คัดลอกมาจากหลายๆ แหล่ง เพื่อทำความเข้าใจสาระของการถกเถียง เกี่ยวกับทฤษฎีดังกล่าว ตามด้วยการแลกเปลี่ยนถกเถียงกันในกลุ่มย่อย โดยมีตัวอย่างคำถามให้ในเอกสารชิ้นงานดังตัวอย่าง

หลังจากนักศึกษาได้อ่านเอกสาร (อย่างเป็นทางการ) แล้ว ขอให้จับกลุ่ม ๔ - ๖ คนเพื่อแสดงปฏิกิริยาจากการอ่าน โดยมีคำถามที่แนะนำ คือ

- ๑ ประเด็นใดจากเอกสาร ที่เด่นชัดที่สุดและที่ก่อความเห็นขัดแย้งที่สุดสำหรับท่าน
- ๒ องค์ประกอบ ของอุดมการณ์หลักในสหรัฐอเมริกาคืออะไรบ้าง
- ๓ ความเชื่อ และการปฏิบัติเชิงครองโลกที่ท่าน (หรือคนที่ท่านรู้จัก) มีอยู่คืออะไร
- ๔ การศึกษา ในมหาวิทยาลัยนี้มีลักษณะเป็นสินค้าในระดับใด และในฐานะนักการศึกษาตัวท่าน ได้ทำให้การศึกษาเป็นสินค้าอย่างไรบ้าง
- ๕ มหาวิทยาลัยนี้ หรือสถาบันที่ท่านสังกัดได้ปฏิบัติ ในฐานะเครื่องมือสืบทอดอุดมการณ์หลักของรัฐ (ISA – Ideological State Apparatus) อย่างไรบ้าง

การแปลกแยก (Alienation)

- ๑ ประเด็นใดเกี่ยวกับการแปลกแยกที่เด่นชัดที่สุด และที่ก่อความเห็นขัดแย้งที่สุดสำหรับท่าน
- ๒ ท่านมองว่า การทำงานหรือการดำรงชีวิตด้านอื่นของท่านเป็นการแปลกแยกอย่างไรบ้าง
- ๓ ท่านรู้สึกถึงแรงกดดันให้ต้องทำตามๆ กันอย่างอัตโนมัติอย่างไรบ้างในชีวิตในการศึกษา หรือในการทำหน้าที่นักการศึกษา
- ๔ กระแสการตลาดมีผลต่อชีวิต การเรียน และการงานของท่านอย่างไรบ้าง
- ๕ ท่านมีความเห็นต่อคำเหล่านี้หรือไม่บ้าง น่าชื่นชม เพราะตรงกับใจตนเอง (Congenial), ทำให้รู้สึกอึดอัด (Intimidating), ทำให้พิศวง (Puzzling), ทำให้สว่างทางปัญญา (Illuminating)

อำนาจ (Power)

- ๑ ข้อเขียน เกี่ยวกับอำนาจส่วนใดที่เด่นชัดที่สุด และที่ก่อความเห็นขัดแย้งที่สุดสำหรับท่าน
- ๒ ค่าความจริงค่าใด ที่ท่านมองว่าท่านสังกัดอยู่ในการดำรงชีวิต การเรียนรู้ การทำงาน และในการทำหน้าที่นักการศึกษา
- ๓ ท่านรู้สึกว่ กำลังถูกตรวจตราอย่างไรบ้าง
- ๔ ประสบการณ์ด้านอำนาจของท่าน มีส่วนสอดคล้องหรือขัดกันกับทฤษฎีอำนาจของฟูโก้ (Foucault) ในฐานะลูกโซ่ (Chain), กระแส (Flow) และเครือข่าย (Web) ทั้งที่เป็นการกดขี่ และที่เป็นการปลดปล่อย
- ๕ ท่านดำเนินการเพื่อลดทอนอำนาจครอบงำ (Dominant Power) อย่างไรบ้าง
- ๖ ท่านมีความเห็นต่อคำเหล่านี้อย่างไรบ้าง น่าชื่นชมเพราะตรงกับใจตนเอง (Congenial), ทำให้รู้สึกว่าคุณน่ากลัว (Intimidating), ทำให้พิศวง (Puzzling) และทำให้สว่างทางปัญญา (Illuminating)

ขอให้เตรียมนำเสนอ ๑ - ๒ คำถามหรือประเด็นต่อชั้นเรียน

ผมนำเอารายละเอียดคำถามจากหนังสือมาลงไว้ เพราะเป็นคำถามที่กระตุกหรือท้าทายความคิด (Provocative) ที่ดีมาก ผมคิดว่าอาจารย์ที่เก่งหรือไม่นั้น อยู่ที่ความสามารถในการตั้งคำถามที่หมิ่นเหม่และท้าทายเช่นนี้เอง

ผู้เขียนบอกว่า ในช่วงเวลาครึ่งวันของ Workshop สำหรับทำความเข้าใจ

เข้าใจ Critical Theory นักศึกษาชอบช่วงเวลาอ่านคนเดียว (อย่างเป็นทางการ) มาก ช่วงนี้ใช้เวลาประมาณ ๔๕ นาที ทำให้ผมสะท้อนคิดกับตัวเองว่า ผมก็ชอบและกำลังนำมาปฏิบัติอยู่ในขณะนี้

ผมคิดว่า การที่ช่วงเวลาอ่านคนเดียวมีคุณค่ามากก็เพราะมีช่วงอภิปรายแลกเปลี่ยนในกลุ่มย่อยตามมา และที่ผมอ่านคนเดียวมีค่ามากก็เพราะเมื่ออ่านแล้ว ผมตีความออกมาเป็นบันทึกแลกเปลี่ยนในวงกว้าง

สร้างโมเดลเพื่อสอน Critical Reflection

หลักการ คือต้องสร้างโมเดลของ Critical Reflection ซึ่งเป็นนามธรรมให้เป็นการกระทำที่เป็นรูปธรรม โดยผู้เขียนใช้วิธีเล่าเรื่องของตนเองให้เห็นว่า เรื่องนี้มีผลอย่างไรต่อชีวิตของผู้เขียน โดยต้องเป็นเรื่องที่สะท้อนความเขลาที่น่าขบขัน

อีกวิธีหนึ่งคือใช้ CIQ (Critical Incident Questionnaire) ที่ใช้แบบสอบถาม ๑ หน้าให้นักศึกษากรอกและให้อาจารย์เก็บไปอ่านตอนกลางคืน โดยในแบบสอบถามมีคำถามปลายเปิด ๕ ข้อให้นักศึกษากรอกโดยไม่ลงชื่อ ให้เวลาเพียง ๕ นาที มีคำถามเกี่ยวกับช่วงเวลาที่คุณรู้สึกดี (Engaging) ที่สุดและที่รู้สึกห่างเหิน (Distancing) ที่สุดในชั้น สิ่งที่มีคนทำและเป็นการช่วยเหลือมากที่สุด สิ่งที่น่าพิศวงที่สุด รวมทั้งสิ่งที่สร้างความแปลกใจให้แก่ผู้เข้าร่วม Workshop มากที่สุดในวันแรก

ตอนกลางคืน ผู้เขียนวิเคราะห์ผลจาก CIQ และนำมารายงานต่อ Workshop ในตอนเช้า เพื่อเป็นตัวอย่างของ Critical Thinking in Action ว่า ผู้เขียนได้นำข้อมูลจาก CIQ มาวิเคราะห์อย่างไร และนำมาใช้ปรับปรุง หรือยืนยันกระบวนการที่วางแผนไว้ได้อย่างไร ในเชิงส่วนตัวนี่คือการฝึกปฏิบัติ Critical Reflection ของผู้เขียน

ผู้เขียน บอกว่าการฝึก Critical Reflection ต้องกล้าทำกับเรื่อง

มีความเสี่ยงหรือล่อแหลม ซึ่งใน Workshop ทำโดยให้นักศึกษาตั้งคำถามต่อกันแล้วให้ตีความว่า คำถามนั้นตั้งอยู่บนสมมติฐานอะไรได้บ้าง เป็นการเสวนากันโดยไม่ตัดสินถูกผิด

ใช้ Peer Learning เป็นฐานในการฝึก Critical Reflection

การไตร่ตรองใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างยั้งยวด (Critical Reflection) เป็นกิจกรรมทางสังคมที่เรียกว่า Social Learning คือต้องการปฏิสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนนักศึกษา เป็นการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มเพื่อน (Peer Learning) อาศัยกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจประเด็นใดประเด็นหนึ่งแจ่มชัดขึ้น ลึกซึ้งขึ้น และเชื่อมโยงขึ้น รวมทั้งมองเห็นประเด็นขัดแย้งในประเด็นนั้นๆ ด้วย และได้เข้าใจว่าคนอื่นมองประเด็นเหล่านั้นแตกต่างจากตนเองอย่างไร

ตัวอย่างของเครื่องมือ Peer Learning ที่มีพลังสำหรับใช้ใน Workshop ได้แก่

- The Circle of Voices นักศึกษาอภิปรายปัญหาหรือประเด็นในกลุ่มย่อย (๕ คนเป็นขนาดที่เหมาะสมที่สุด) โดยมีกติกา ๒ ข้อ คือ ๑) นักศึกษาแต่ละคนเป็นเจ้าของเวลาคนละ ๑ นาที เพื่อพูดเรื่องอะไรก็ได้เกี่ยวกับประเด็นนั้น ห้ามคนอื่นพูดแทรกหรือขัด แล้วตามด้วยการอภิปรายในกลุ่ม ซึ่งต้องเป็นไปตามกติกาข้อ ๒ ๒) ไม่ว่าใครจะอภิปรายอะไร ต้องเป็นเรื่องที่สืบเนื่องจากประเด็นที่มีคนพูดมาแล้ว กติกาข้อที่ ๒ เป็นตัวกำหนดให้สมาชิกกลุ่มต้องฟังคนอื่นอย่างตั้งใจ
- Circular Response Method เป็นเครื่องมือสำหรับการประชุมกลุ่มย่อย ขนาดที่พอเหมาะคือ ๘ คน สมาชิกแต่ละคนมีสิทธิเป็นเจ้าของเวลา ๑ นาทีสำหรับพูดในประเด็นที่ตกลงกัน มีเงื่อนไขว่าต้องพูดเชื่อมโยงกับประเด็นที่มีคนพูดมาก่อนแล้ว โดยหยิบ

“การฝึกการไตร่ตรองใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างยั้งยวด (Critical Reflection) ตามในบทนี้ ไม่ได้ฝึกเฉพาะตัวเทคนิค แต่เป็นกิจกรรม เพื่อทำความเข้าใจอำนาจการครอบงำ เมื่อวิพากษ์อุดมการณ์ที่ครอบงำ (Dominant Ideology) ของทุนนิยม เช่น คนขาวเป็นใหญ่ การรังเกียจคนรักร่วมเพศ และการให้เพศชายเป็นใหญ่ ฯลฯ”

ประเด็นของคนอื่นมาสนับสนุน ขยายความ หรือมองต่างมุม/คัดค้าน หรือบอกว่า คำพูดของคนก่อนไม่ชัดเจนอย่างไรก็ได้

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

การฝึกการไตร่ตรองใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างยั่งยืน (Critical Reflection) ตามในบทนี้ ไม่ได้ฝึกเฉพาะตัวเทคนิค แต่เป็นกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจอำนาจ การครอบงำเพื่อวิพากษ์อุดมการณ์ที่ครอบงำ (Dominant Ideology) ของทุนนิยม เช่น คนขาวเป็นใหญ่ การรังเกียจคนรักร่วมเพศ และการให้เพศชายเป็นใหญ่ ฯลฯ

กิจกรรมนี้มีข้อพึงสังวรณ ๒ ประการคือ

- ๑ ย่อมมีแรงต้าน
- ๒ ผู้ร่วมแลกเปลี่ยนมีนิสัยเปิดเผยตนเองไม่เท่ากัน
ต้องหาทางสร้างความไว้วางใจต่อกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่สบายใจต่อการเปิดเผยตนเอง

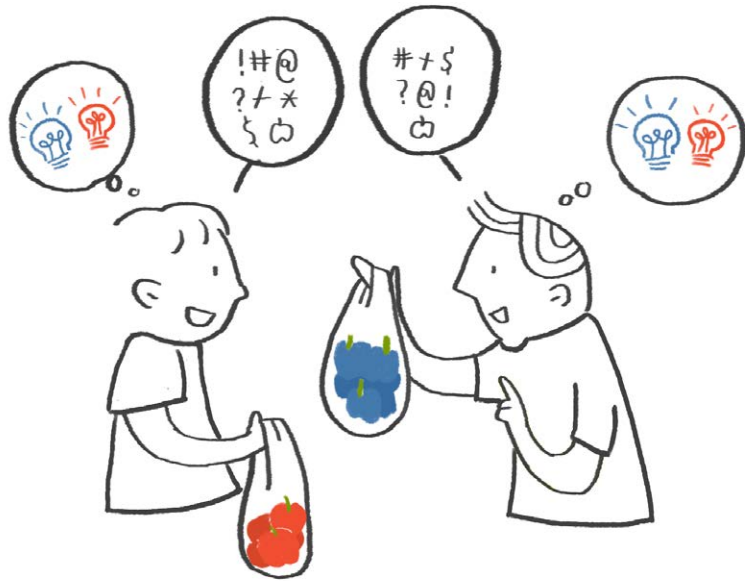
ไม่ว่ามีชีวิตอยู่ในสังคมใดย่อมมีประเด็นขัดแย้งเสมอ

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

เป็นการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้วยการตั้งคำถามต่อสิ่งที่ทำกับวิถีชีวิตตามปกติของเรา หาทฤษฎีหรือวิธีคิดใหม่มาไตร่ตรองตรวจสอบ ทำลักษณะนี้จนเป็นนิสัยการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ก็จะเป็นวิถีชีวิตตามปกติของเรา



เรื่องเล่าเร้าพลัง เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ผ่านการสื่อสาร
ระหว่างกัน ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง



บทความนี้มาจากการตีความบทที่ ๑๒ Charting the Course : How Storytelling Can Foster Communicative Learning in the Workplace เขียนโดย Jo A. Tyler รองศาสตราจารย์ด้านศึกษา
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนียสเตต

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๑๒.

เรื่องเล่าเร้าพลังภาคปฏิบัติในที่ทำงาน

ผู้เขียน มีประสบการณ์การเป็นวิทยากรฝึกการเล่าเรื่อง
เร้าพลัง (Storytelling) ให้แก่นักศึกษาที่เป็นพนักงานด้าน
พัฒนาบุคลากร (HRD – Human Resource Development)
มากกว่า ๒๕ ปี เรื่องราวที่เธอเขียนเป็นเรื่องที่ไม่ใหม่สำหรับ
สังคมไทย ผมมีความยินดี ที่สถาบันส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อ
สังคม (สคส.) และ Gotoknow มีส่วนในการเผยแพร่ให้สังคม
ไทยเห็นคุณค่าของเครื่องมือการจัดการความรู้ชิ้นนี้ โดยใน
บทความนี้ นำเสนอเรื่องเล่าเร้าพลังในฐานะเครื่องมือของการ
เรียนรู้ผ่านการสื่อสาร (Communicative Learning) ซึ่งนำไปสู่
การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) และ
วิธีการเขียนแบบสื่อสารกับคนในวิชาชีพ HRD

กติกาสำคัญที่สุดของเรื่องเล่าเร้าพลังคือ ต้องเป็นเรื่องจริง ไม่ใช่เรื่องแต่ง และต้องเล่าโดยเจ้าของเหตุการณ์จริง ไม่ใช่การบอกมุมมองหรือข้อสรุปของตนต่อเรื่อง ผู้เขียนบอกว่า ที่สำคัญกว่าการเล่าเรื่อง (Storytelling) คือการฟัง (เรื่อง) (Story Listening) เพราะการเล่าที่ดีมีพลังและการฟังที่ดียังมีพลัง

การเล่าเรื่องที่ดี เป็นการเล่าออกมาจากใจ และการฟังที่ดีก็เป็นการฟังด้วยใจ ด้วยอารมณ์ ผมตีความว่าในสภาพเช่นนี้ คนฟังจะได้ยินสิ่งที่คนพูดไม่ได้พูด และคนฟังจะสื่อสารกลับไปยังคนพูดด้วยกิริยาท่าทาง และแววตา เป็นการสื่อสารที่ใช้ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา เขาใช้คำว่า Symbolic Interaction โดยในกระบวนการเรื่องเล่าเร้าพลังนั้นมีกระบวนการสานเสวนา (Dialogue) เป็นคู่แฝดอยู่ด้วยกัน

เป้าหมายของเรื่องเล่าเร้าพลัง ไม่ได้อยู่ที่การทำความเข้าใจเหตุผลของเรื่องนั้น แต่เพื่อเพิ่มมุมมองและแง่มุมเชิงลึก รวมถึงเพื่อสร้างฐานความเข้าใจ (Common Ground) ระหว่างกัน

“เป้าหมายของเรื่องเล่าเร้าพลัง ไม่ได้อยู่ที่การทำความเข้าใจเหตุผลของเรื่องนั้น แต่เพื่อเพิ่มมุมมองและแง่มุมเชิงลึก รวมถึงเพื่อสร้างฐานความเข้าใจ (Common Ground) ระหว่างกัน”

นิยามเชิงปฏิบัติการของเรื่องเล่าเร้าพลัง

ดังที่กล่าวไปแล้วว่า เรื่องเล่าเร้าพลังต้องเป็นการเล่าประสบการณ์ของตนเองด้วยวาจา ต่อหน้าผู้ฟังในเวทีที่มี ‘คุณอำนวย’ ย้ำว่าไม่ใช่การแสดง และเน้นให้เล่าจากใจมากกว่าเล่าจากสมอง กระบวนการแลกเปลี่ยนนี้จะนำกลุ่มเข้าสู่ ‘พรมแดนที่ไม่เคยเข้าถึง’ ในสภาวะปกติภายในองค์กร

อันที่จริงแล้ว เรื่องเล่าหรือการเล่าเรื่องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ในวงกาแพ วงอาหาร และสถานที่พักผ่อน แต่ในเวทีเรื่องเล่าเร้าพลังที่ดีนั้นต้องมีการเตรียมการ ที่สำคัญคือการมีบรรยากาศของความไวเนื้อเชื่อใจกัน และมีความรู้สึกเป็นอิสระ ไม่มีความหวาดกลัวว่าพฤติกรรมของตน จะไม่เป็นที่สบอารมณ์ของหัวหน้า เพราะวงเรื่องเล่าเร้าพลังที่ดีจะมีผลเชิงสร้างสรรค์ (Generative) มาก สามารถสานเสวนาร่วมกันไปสู่ ‘พรมแดนที่ไม่เคยเข้าถึง’ ร่วมกัน และร่วมกันสร้างเป้าหมายที่ไม่เคยนึกถึงได้

วงเรื่องเล่าเร้าพลังจะนำไปสู่การเรียนรู้ การเปลี่ยนมุมมอง สร้างความเข้าใจหรือคุณค่าร่วมกัน สร้างไอเดียใหม่ๆ เปิดแนวทางการทำงานใหม่ๆ และอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ของหน่วยงานหรือองค์กร

วงเรื่องเล่าเร้าพลัง ที่มีทั้งการเล่าและการฟังอย่างมีคุณภาพจะก่อให้เกิดพลังของการปลดปล่อย (Liberating) การสร้างสรรค์ (Generative) และที่สำคัญที่สุดคือพลังของแรงบันดาลใจ (Inspiration)

เงื่อนไข ๗ ประการของเรื่องเล่าเร้าพลัง

- ๑ ให้ข้อมูลที่แม่นยำ ตรง ครบถ้วน และเป็นเรื่องที่ตนเองประสบมาจริงๆ
- ๒ ผู้ร่วมวงปลอดภัยจากการซักถาม เอาใจ หรือความหวาดกลัว และการหลอกตนเอง
- ๓ สามารถนำไปสู่การตรวจสอบหลักฐานและนำไปสู่การถกเถียงหาเหตุผล
- ๔ เปิดกว้างต่อมุมมองที่แตกต่าง
- ๕ สามารถนำไปสู่การไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างจริงจังต่อสมมติฐาน และผลที่เกิดขึ้น การตีความของผู้ฟังอาจช่วยให้ผู้เล่าเกิดมุมมองใหม่ๆ
- ๖ มีโอกาสเข้าร่วมเท่าเทียมกัน รวมทั้งโอกาสตั้งคำถามหรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างอิสระ
- ๗ สามารถรับฟังข้อยุติร่วมกันจากข้อมูล การตีความ และการสานเสวนาร่วมกัน โดยถือว่าเป็นกระบวนการแสวงหาร่วมกัน

ปฏิบัติการเรื่องเล่าเร้าพลัง

ผู้เขียน ใช้คำว่า Facilitated Storytelling คือ มีการจัดการ มี 'คุณอำนวย' ซึ่งน่าจะหมายถึงการมีเป้าหมายนั่นเอง เนื่องจากเรื่องที่น่ามาเล่าเป็นเรื่องที่มีความเป็นส่วนตัวมาก ผู้เล่าต้องเปิดเผยตัวตนและมีความเสี่ยงต่อปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจ จึงต้องมีการเตรียม 'พื้นที่ทางสังคมจิตวิทยา' (Psychosocial Space) ที่เอื้อให้เล่าเรื่องจริงได้อย่างไม่ต้องปิดบัง ส่วนใดและให้เกิดการฟังอย่างลึก (Deep Listening) ซึ่งในทางปฏิบัติบุคคลที่ทำหน้าที่ 'คุณอำนวย' ต้องกำหนดกติกาหรือข้อตกลงที่สำคัญ เช่น ให้ปิดโทรศัพท์ (หรืออย่างน้อยปิดเสียง) และห้ามพูดโทรศัพท์ในห้อง ถ้าหากต้องพูดให้ออกไปพูดนอกห้อง

• กำหนดบริบท

ผู้เขียน แนะนำให้เริ่มปฏิบัติการฝึกเรื่องเล่าเร้าพลัง โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมควบคู่ไปกับการฝึกการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) และการสานเสวนา (Dialogue) โดยอาจกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน หรือองค์กรและของพนักงาน เขายกตัวอย่างเป้าหมายอย่าง เช่น เพื่อนวัตกรรม, การเก็บพนักงานไว้ในองค์กร (Retention), การสร้างความแตกต่างหลากหลาย เป็นต้น

เมื่อสิบปีมาแล้ว ผมเคยแนะนำให้ทีม R2R ของศิริราชใช้เรื่องเล่าเร้าพลังเพื่อสร้างกระแสนคุณค่าของ R2R ในศิริราช โดยเน้นเล่าเรื่องราวของความสำเร็จ (SSS – Success Story Sharing / SST – Success Story Telling) ได้ผลดี และยังใช้กันมาจนปัจจุบันในกิจกรรม R2R ประเทศไทย

เพื่อสร้างบรรยากาศของวงเรื่องเล่าเร้าพลัง ที่สมาชิกมีความเท่าเทียมกัน จึงต้องตกลงกับผู้บริหารที่เข้าร่วมไว้ล่วงหน้าว่า ต้องไม่สวมหมวกผู้บริหารเข้าวง แต่ทุกคนต้องเป็นสมาชิกที่เท่าเทียมกันกับสมาชิกคนอื่นๆ ที่ร่วมเล่าเรื่องหรือร่วมสานเสวนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมตีความเรื่องเล่าว่า มีคุณค่าต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างไร

วงเรื่องเล่า อาจเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ไม่ได้นัดหมาย หรือไม่ได้ตั้งใจให้เกิด ดังตัวอย่างเรื่องเล่าของอาจารย์นายแพทย์อัครินทร์ นิมนานนิตย์ ในการประชุม R2R Core Team ของศิริราช เมื่อปลายวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ ที่เล่าเรื่องจุดเริ่มต้นของการใช้เรื่องเล่าเร้าพลังในการขยายกิจกรรม R2R ในศิริราชเมื่อกว่าสิบปีก่อน ผมมีข้อสังเกตว่า บรรยากาศของการประชุมวงนี้ เป็นวงเรื่องเล่าเสียมากกว่าครึ่งของเวลาการประชุมแต่ละครั้ง นี่จึงเป็นการประชุมที่มีพลังสร้างสรรค์มาก

ผู้เขียนแนะนำว่า ควรมีข้อตกลงและสัญญาณเต็อนสติว่า

วงเสวนากำลึงหลงเข้าสู่กระบวนการอภิปรายถูก-ผิด (Discussion) ไม่เป็นวงเรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling), ฟังอย่างลึก (Deep Listening) และสานเสวนา (Dialogue) อีกต่อไป

หัวใจของเรื่องเล่าเร้าพลัง คือการช่วยสร้างภาพ Slow Motion ของเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้น ทำให้ผู้ร่วมวงได้เห็นเบื้องลึกของเหตุการณ์ เปิดช่องให้มีการทำความเข้าใจ ตั้งคำถาม และสะท้อนคิดไปสู่ความหมายใหม่ๆ

• สร้างพื้นที่สำหรับการเล่าและการฟัง

อันที่จริง เรื่องเล่าเร้าพลังเกิดขึ้นอยู่ทั่วไป เมื่อผู้คนมีโอกาสมาพบปะกันโดยไม่มีธุรกิจจำเพาะ แต่วงเรื่องเล่าเร้าพลังในที่นี่เป็นวงจัดตั้งโดย ‘คุณอำนวย’ แต่ต้องจัดตั้งอย่างเป็นธรรมชาติที่สุดเพื่อนำเอาเรื่องเล่าเร้าพลัง มาต่อยอดให้เกิดพลังแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งาน

พื้นที่นี้ เป็นพื้นที่สำหรับการเปิดเผยความจริงบางอย่างที่ยังไม่มีการเปิดเผยมาก่อน ซึ่งผู้เล่าต้องพร้อมใจที่จะเปิดเผยและผู้ฟังก็พร้อมที่จะรับ โดยเข้าใจร่วมกันว่า จะมีคุณค่าต่อทั้งผู้ให้ ผู้รับ และองค์กร

‘คุณอำนวย’ ต้องเข้าใจว่า กิจกรรมที่มีคุณค่าสูง ก็ย่อมมีความเสี่ยงสูงด้วย ได้แก่ ความเสี่ยงที่จะใช้เวทีการแสดงที่ไม่ใช่เรื่องจริง ความเสี่ยงที่จะกลายเป็นเวทีอภิปรายเอาชนะกัน ความเสี่ยงที่จะกลายเป็นเวทีที่ผู้บริหารเข้ามาแสดงอำนาจสั่งการ เสี่ยงที่จะเป็นเวทีที่ไม่มีควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน เสี่ยงที่จะเป็นเวทีที่ไม่มีบรรยายกาศของความเป็นอิสระเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผมจึงชอบใช้คำว่า วงเรื่องเล่าเร้าพลังมากกว่าคำว่าเวที เพราะเวทีมีนัยยะว่าคนที่อยู่บนเวทีอยู่สูงกว่า

• เริ่มกระบวนการเรื่องเล่าเร้าพลัง

มีข้อปฏิบัติ ๓ ประการ

- ๑ มีคำกล่าวนำ เพื่อสร้างความสนใจต่อเรื่องที่จะเล่า และ ‘คุณอำนวย’ มีทักษะในการตั้งคำถาม ในระหว่างการเล่าเรื่อง เพื่อให้เกิดความกระจ่าง ครบถ้วน และเห็นคุณค่าที่แฝงอยู่
- ๒ ต้องมีเวลามากพอ เรื่องเล่าเร้าพลังที่ตามมาด้วยการฟังอย่างลึก และการสานเสวนาเป็นกิจกรรมที่เร่งรีบไม่ได้ ‘คุณอำนวย’ ต้องมีทักษะในการทำให้วงเล่าเรื่องดำเนินการไปอย่างช้าๆ
- ๓ เริ่มจากกิจกรรมในกลุ่มย่อย ประเด็นนี้น่าจะเป็นคำแนะนำสำหรับ ‘คุณอำนวย’ มือใหม่ เพื่อให้สามารถกำกับให้วงเรื่องเล่าดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่ใช่การแสดง

• อำนวยวงสานเสวนาหลังการเล่าเรื่อง

ระหว่างการเล่าเรื่องอย่างเป็นธรรมชาติ อาจมีช่วงที่สมาชิกในวงนิ่งเงียบ ‘คุณอำนวย’ ต้องไม่ตกใจ ต้องปล่อยให้เหตุการณ์เลื่อนไหลไปตามธรรมชาติ นอกจากนั้นต้องไม่มองความเห็นแย้งเป็นเรื่องเสียหาย เพียงแต่ต้องมองเป็นเรื่อง ‘มองต่างมุม’ ที่ไม่มองเป็นข้อขัดแย้งที่ผู้เขียนเรียกว่าเป็น Critical Skills และผมมองว่า เป็นโลกทัศน์เชิงบวกต่อความแตกต่างหลากหลาย หรือเป็น Inclusive Attitude

หลังการเล่าเรื่อง ‘คุณอำนวย’ ต้องทำหน้าที่ตั้งกติกา และเชิญให้ผู้ฟังในวงสะท้อนแรงบันดาลใจ ความรู้สึก ความเห็น และคุณค่าของเรื่องเล่านั้นต่อตนเอง และงานของตนเองคนละ ๑ - ๒ นาที โดยมีกติกา คือ ให้เป็นวงสานเสวนา / สนทนาสนทนา ไม่ใช่ช่วงอภิปรายหาประเด็นถูกผิด และหากมีเวลาเหลือพออาจให้เริ่มการสะท้อนคิดในกลุ่มผู้ฟังอีกรอบ

หนึ่ง เพื่อบอกว่าตนจะเอาแรงบันดาลใจและความรู้ที่ได้ไปทำอะไร ปิดท้ายด้วยการที่ผู้เล่าเรื่องบอกว่าตนได้รับแรงบันดาลใจ และความรู้อะไรเพิ่มเติมจากวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้อย่างไรบ้าง

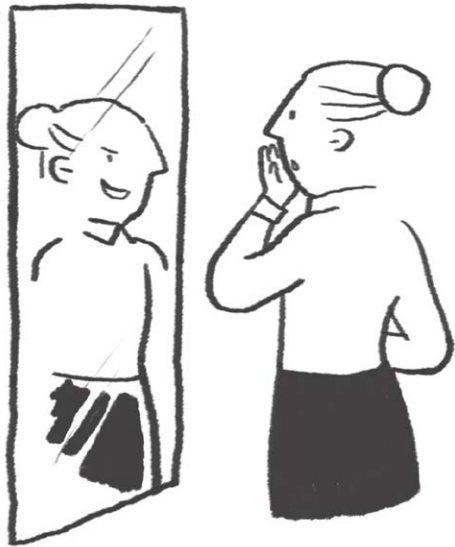
ไตร่ตรองสะท้อนคิด

ผู้เขียนย้ำว่าเรื่องเล่าเร้าพลัง เป็นเรื่องของความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ในวงเล่าและฟัง เป็นบ่อเกิดของพลัง และยังเป็นบ่อเกิดของความเปราะบางของสถานการณ์ด้วย คุณค่าสำคัญที่สุดของเรื่องเล่าเร้าพลัง คือมันได้เปิดพรมแดนใหม่ๆ ของแรงบันดาลใจ จินตนาการ และการสร้างสรรค์ร่วมกัน



แม้แต่คนเก่ง ที่กำลังก้าวหน้าก็ต้องการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะความเก่งมักเป็นตัวปิดกั้นการเรียนรู้ ในวงการธุรกิจ จึงมีวิธีจัดให้ผู้บริหารระดับกลางได้เรียนรู้จากการได้รับบริการโค้ชชิ่ง (Coaching) เพราะการโค้ชชิ่งเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๑๓ Coaching to Transform Perspective เขียนโดย Beth Fisher-Yoshida อาจารย์สาขาจิตวิทยาสังคมและองค์กร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยโคโลัมเบีย และเป็นรองผู้อำนวยการ International Center for Cooperation and Conflict Resolution

๑๓.

โค้ชให้เปลี่ยนมุมมอง

กรณีตัวอย่างของการโค้ชชิ่ง

ผู้เขียน นำเสนอกรณีตัวอย่างของการโค้ชชิ่งคนในบริษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกันคนหนึ่ง บุคคลนี้ชื่อคอริน เธอทำงานในบริษัทมา ๖ ปี แต่ก่อนหน้านี้อเธอเคยทำงานในลักษณะเดียวกันในบริษัทอื่นมาก่อน รวมอายุงานทั้งหมด ๑๕ ปี คอรินได้รับการยกย่องว่า เป็นดาวรุ่งของบริษัทในด้านผลงาน แต่เป็นที่เล่าลือกันทั่วไปว่า เธอเป็นคนไม่ฟังคนอื่น พูดตรง ห้วน และไม่มีมารยาท

ทางบริษัท ต้องการเลื่อนตำแหน่งของคอรินให้ไปรับผิดชอบหน่วยงานในยุโรป ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจในการจ้างและไล่ออก แต่หัวหน้าของคอรินเห็นว่า ควรให้เธอได้รับการโค้ชชิ่ง เพื่อเปิดโอกาสให้เธอได้เปลี่ยนแปลงบุคลิกด้านการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น จึงแนะนำให้เธอใช้บริการโค้ชชิ่งของ

ผู้เขียน โดยมีเวลา ๖ เดือน สำหรับการโค้ชซึ่งก่อนคอร์สไปรับตำแหน่งใหม่ ขั้นตอนแรกของการโค้ชซึ่ง คือหาความต้องการของโค้ชที่ และตกลงเวลาทำการโค้ชเป็นช่วงๆ ห่างกัน ๑๐ วัน

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงสำคัญอย่างไร

เป้าหมายของการโค้ชซึ่ง ในกรณีนี้คือเพื่อพัฒนาทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้คอร์ส สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ในตำแหน่งใหม่ในที่ทำงานใหม่ได้ ผู้เขียนวางเป้าหมาย ให้โค้ชซึ่งนำไปสู่ Transformative Learning ของคอร์ส นั่นก็คือเพื่อเปลี่ยน Mindset / Mental Model / Frame of Reference ว่าด้วยเรื่องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยผู้เขียนวางยุทธศาสตร์ไว้ว่า ต้องเอื้อให้คอร์สเห็นด้วยตนเองว่า พฤติกรรมของเธอมาจากสมมติฐานชุดหนึ่ง ที่เธอยึดถือโดยไม่รู้ตัวและไม่คิดว่ามีสมมติฐานชุดอื่นอยู่ในโลกนี้

จุดเริ่มต้น

ในช่วงกำหนดความต้องการร่วมกัน ผู้เขียนพบว่า คอร์สเป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา และมีอารมณ์ขัน ซึ่งรวมถึงอารมณ์ขันต่อจุดอ่อนด้านขวานผ่าซากของเธอ ซึ่งผู้เขียน พยายามอธิบายให้คอร์สทำความเข้าใจว่า ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความหมายอย่างไรต่อเธอ และให้เธอทำความเข้าใจว่า คนอื่นอาจให้ความหมายต่อปฏิสัมพันธ์เดียวกันต่างออกไป

เริ่มการโค้ชซึ่ง

การโค้ชซึ่ง เป็นการงานระหว่างโค้ชซึ่งกับโค้ช โดยทั้งคู่มีการตกลงกันว่า ผู้เขียนจะรับผิดชอบในการสร้างโมเดลพฤติกรรมของโค้ชเอง ในการตอบสนองต่อคอร์ส โดยผู้เขียนมีความสัมพันธ์กับคอร์สต่างจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า จะทำหน้าที่หลัก ในการให้คำแนะนำป้อนกลับเชิงสนับสนุนและสร้างสรรค์ เพื่อให้คอร์สมองเห็นปฏิสัมพันธ์ของตนเอง

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

กับผู้อื่น โดยที่ผู้เขียนไม่อยู่ในฐานะช่วยปกป้องหรือกดดัน แต่คอร์สเห็นว่าเป็นแนวทางที่แย่งกันเองในตัว ผู้เขียนจึงต้องปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนหนึ่งของโค้ชซึ่ง คือเพื่อให้คอร์สเข้าใจวิธีรับรู้ (Ways of Knowing) ของตนเอง ซึ่งทฤษฎีของ Robert Kegan และ Lisa Laskow Lahey ในหนังสือ *How The Way We Talk Can Change The Way We Work* บอกว่ามี ๓ ระดับ คือ

- ๑ **Instrumental** รับรู้โดยมุ่งไปที่ข้อมูลที่ชัดเจนจากการตีความด้วยโลกทัศน์ของเราเอง โดยวิธีนี้โลกมีแต่ขาวกับดำเท่านั้น ไม่มีสีเทา
- ๒ **Socializing** รับรู้โดยคำนึงถึงจิตใจภายใน ให้เป้าหมายเชิงคุณค่า และปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างซับซ้อน
- ๓ **Self-Authoring** รับรู้โดยมีสติว่าตนเองจะกำหนดกรอบการให้ความหมายต่อโลกโดยรอบตัวอย่างไรในสถานการณ์นั้น

ผู้เขียนวินิจฉัยได้ว่า การรับรู้ของคอร์สอยู่ที่ระดับที่ ๑

เครื่องมือที่ใช้

เพื่อช่วยให้คอร์ส เคลื่อนวิธีรับรู้ของตนจากวิธี Instrumental สู่วิธี Socializing ผู้เขียนใช้เครื่องมือ CMM (Coordinated Management of Meaning) ซึ่งมีหลักการ ๓ ประการ คือ

- ๑ **Coherence** พยายามหาความหมาย และทำความเข้าใจประสบการณ์ของตนเอง

- ๒ **Coordination** หาความหมาย และความเข้าใจที่ทำให้ตัวเราเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นโดยรอบตัวได้
- ๓ **Mystery** ยอมรับว่าโลกมีความซับซ้อน และตัวเราไม่มีความสามารถในการรับข้อมูลในเรื่องใดๆ ได้ทั้งหมด เราจึงจำเป็นต้องอยู่กับโลกที่มีความกำกวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เครื่องมือในชุด CMM ตัวหนึ่งคือ *Daisy Model* สำหรับใช้ตรวจสอบว่าในแต่ละเหตุการณ์แต่ละกาละ มีการสื่อสารหลายชั้นหลายมิติเกิดขึ้นเสมอ ผู้เขียนให้คอร์นเขียนชื่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่ตนประสบลงตรงกลางภาพดอกเดซี่ แล้วเขียนความคิดคำนึงของตน แต่ละความคิดลงในกลีบดอกที่ละกลีบๆ แล้วเขียนความคิดที่คอร์นคิดว่าเกิดขึ้นในใจของคู่สนทนาก่อนที่ละความคิดลงในกลีบดอกที่ละกลีบ ทั้งหมดนี้เพื่อช่วยให้คอร์นได้พิจารณาไม่เฉพาะความคิดของตน แต่ยังได้ใช้เวลาเอาใจใส่ความคิดของคนอื่นด้วย

ผู้เขียนสังเกตว่า กิจกรรมนี้เป็นเรื่องยากสำหรับคอร์น เพราะเธอมีวิธีคิดที่เอาใจใส่เฉพาะความคิดของตนเท่านั้น ไม่ได้สนใจความคิดของคนอื่นเลยแม้แต่น้อย และเมื่อสนใจก็มักจะเต็มไปด้วยข้อวิพากษ์และตัดสิน ผู้เขียนต้องใช้เวลาได้ซึ่งหลายช่วง เพื่อชี้ให้เธอเห็นว่า ในการทำงานเป็นทีมย่อมต้องมีความเห็น และมุมมองที่หลากหลายจากสมาชิกของทีม คอร์นก็เปิดใจได้บ้าง โดยผู้เขียนพิจารณาจากคำพูดของเธอเอง แต่เธอก็เต็มไปด้วยข้อตัดสินของเธอเองว่า สมาชิกในทีมงานมีความไม่คงเส้นคงวา ระหว่างคำพูดกับพฤติกรรมของตนเอง

เนื่องจากคอร์นมีวิธีพูดที่สั้น ห้วน และมักจะพูดออกไปตรงๆ ว่าความคิดของคู่สนทนานั้นผิด จึงยอมทำให้อีกฝ่ายตั้งท่าป้องกันตัวและกลายเป็นปฏิปักษ์ทันที ผู้เขียนจึงชวนคอร์น สร้างฉากเหตุการณ์ (Scenario) หลากหลายแบบ เพื่อทำความเข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวละคร และผลที่

เกิดขึ้น หลังจากนั้นสองถึงสามเดือน คอร์นจึงเริ่มเข้าใจว่า พฤติกรรมอย่างหนึ่งนำไปสู่พฤติกรรมสืบเนื่องได้อย่างไร โดยผู้เขียนมีข้อสังเกตว่า เธอขัดใจที่ไม่สามารถอ่านคนอื่นได้ชัดเจน เหมือนอ่านตารางบัญชี

ผมขอแทรกประสบการณ์ส่วนตัวในเรื่องวิธีสนทนาแบบที่เสนอความเห็นต่างอย่างนิมนวล โดยที่คู่สนทนาไม่รู้สึกรู้ว่าถูกหักหน้าหรือถูกคัดค้าน ครูคนหนึ่งของผมคือ ผศ.ดร. ผาสุข กุลละวณิชย์ อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยบูรพา ท่านมักจะกล่าวซ้ำคำพูดของคู่สนทนาก่อนในทำนองเห็นด้วยว่า วิธีคิดแบบนี้ก็น่าสนใจตามด้วยความเห็นอีกแบบหนึ่งเพื่อหาทางออกร่วมกัน นี่เป็นศิลปะที่ผมเองก็เลียนแบบไม่ได้ เวลานี้ท่านเป็นพระผาสุข เป็นเจ้าอาวาสวัดแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา

แม้คอร์น จะทำงานในบริษัทข้ามชาติแห่งนี้มาถึง ๖ ปีอย่างประสบความสำเร็จสูง เธอก็ไม่ตระหนักว่าเพื่อนร่วมงานในต่างพื้นที่ต่างวัฒนธรรมมีวิธีคิดที่ต่างออกไป เธอไม่สนใจเพราะเธอมีวิธีคิดที่ถูกต้องใช้ได้ผลของตนเองแล้ว เธอรับรู้ว่ามีวิธีสื่อสารของเธอทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดปฏิกิริยา แต่เธอไม่สนใจ ทั้งๆ ที่รับรู้ว่ามันทำให้สัมพันธภาพระหว่างกันไม่ราบรื่นก็ตาม

เตรียมย้ายงาน เลื่อนตำแหน่ง

ผู้เขียนช่วยเตรียมย้ายงานให้แก่คอร์นโดยช่วยให้เธอเข้าใจความแตกต่างของการรู้ ๓ อย่าง คือ

- ๑ สิ่งที่เราารู้จริงๆ
- ๒ สิ่งที่เราคิดว่าเรารู้
- ๓ สิ่งที่เราจำเป็นต้องรู้

โดยใช้เครื่องมือ CMM อีกชิ้นหนึ่ง คือ LUUUUTT (Stories Lived, Unheard Stories, Untold Stories, Unknown Stories, Untellable Stories, Stories Told, และ Storytelling) หรือ Storytelling Model ผู้เขียนให้คอร์รินทำแบบฝึกหัด โดยหยิบเอาเรื่องราวที่ละเอียดเรื่อง มาเขียนแผนผังตาม LUUUUTT Model ซึ่งช่วยให้เธอค่อยๆ เข้าใจว่า มีข้อมูลหลักฐานที่คนใช้ในการตัดสินใจที่ไม่ได้อยู่ในเอกสารด้วย คือมีวิธีรับรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคม (Socializing Way of Knowing) ด้วย โดยผู้เขียนต้องช่วยตั้งคำถามยากๆ ให้คอร์รินสะท้อนคิดจนเข้าใจว่าคนอื่นมีวิธีคิดที่ซับซ้อน หรือบางครั้งเป็นการคิดแบบสี่เทาที่อยู่ระหว่างขาวและดำ

ปฏิบัติการต่อการเปลี่ยนมุมมอง

การเปลี่ยนมุมมองของคนที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างมาก เช่นกรณีของคอร์รินไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะเธอฝังใจอยู่กับระบบความเชื่อของตนเอง (ในโลกขาว-ดำ) ตอกย้ำด้วยความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างเป็นขั้นตอน จึงไม่มีแรงจูงใจใดๆ ให้เธอเปลี่ยนมุมมอง และเธอไม่แคร์ต่อมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่ดีซึ่งเธอก็รู้ (อย่างผิวเผิน)

คอร์ริน ถูกกระตุกอย่างแรงเมื่อมีคนบอกว่า สิ่งที่เราคิดว่าถูกหรือผิดอย่างแน่นอนนั้นอาจไม่ได้เป็นอย่างที่เราคิด แรงกระตุ้นจากการย้ายงานและเลื่อนตำแหน่ง ทำให้เธอเอาความจริงเอาจังกับการได้ซึ่ง เธอเปลี่ยนจากการมองโลกแบบขาว-ดำ สู่การมองโลกแบบปฏิสัมพันธ์ด้วยความยากลำบาก แต่เธอก็ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยเปลี่ยนจากคนที่ร่วมงานด้วยยาก มาเป็นคนที่นำทำงานด้วย

“การเปลี่ยนมุมมองของคน ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างมาก ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะนรกเขมมักจะมีใจอยู่กับระบบความเชื่อของตนเอง ตอกย้ำด้วยความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างเป็นขั้นตอน จึงไม่มีแรงจูงใจใดๆ ให้ต้องเปลี่ยนมุมมอง แต่ด้วยแรงกระตุ้นบางอย่างบวกกับ การโค้ชชิ่งก็อาจทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงตนเองได้”

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

หนึ่งปีหลังจบโค้ชชิ่ง ผู้เขียนขอเข้ารับประทานอาหารเย็นกับคอร์รินเพื่อขอฟังผล เธอบอกว่า การโค้ชชิ่งช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือเธอยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และงานของเธอก็ดำเนินไปด้วยดี

ผู้เขียนบอกว่า เมื่อคิดย้อนหลังกลับไป ตนควรกดดันคอร์รินมากกว่าที่ทำ เพราะจะสามารถช่วยให้คอร์รินเปลี่ยนแปลงได้มากกว่านี้ ผู้เขียนสรุปว่า ในการทำโค้ชชิ่งต้องทำความรู้จักลูกค้าให้ชัดเจน และลูกค้าต้องมีความต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างแท้จริง และหน้าที่ของโค้ช คือเป็นไกด์ที่ช่วยเสนอโอกาสของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ผมเขียนบันทึกเรื่องโค้ชชิ่งไว้ที่

<https://www.gotoknow.org/posts/579053>

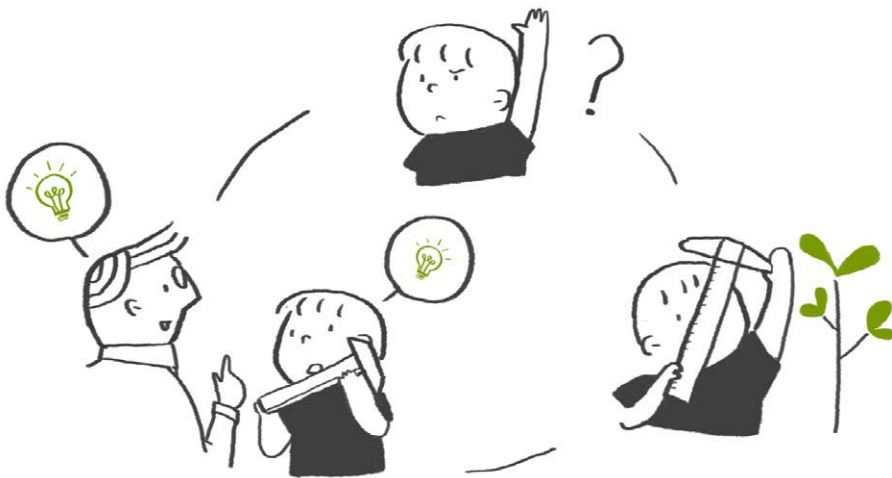
<https://www.gotoknow.org/posts/550249>

<https://www.gotoknow.org/posts/555321>

ซึ่งเป็นโค้ชชิ่งคนละแบบกับที่เล่าในบันทึกนี้ แต่ก็มีส่วนเหมือนคือมีเป้าหมายที่การเปลี่ยนมุมมองเหมือนกัน และน่าจะเป็นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกัน



Action Learning Conversation เป็นเครื่องมือ การเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Action Learning Conversation นี้เป็นรูปแบบหนึ่งของ Action Learning



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๑๔ The Transformative Potential of Action Learning Conversations

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๑๔.

พลังของการเรียนโดยการปฏิบัติ

ผู้เขียนได้พัฒนาเครื่องมือ/วิธีการที่เรียกว่า ‘การสนทนา เพื่อเรียนรู้จากการกระทำ’ (Action Learning Conversation - ALC) สำหรับใช้ เป็นกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ หรือเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาได้ซึกก็ได้ โดยที่กิจกรรมนี้เป็นปฏิบัติการ ไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยั้งยวด (Critical Reflective Practice) ที่ผู้เขียนเชื่อว่า นำไปสู่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

สนทนาเพื่อเรียนรู้จากการกระทำ (Action Learning Conversation - ALC)

ALC พัฒนาโดย Judy O’Neil & Marsick เป็นรูปแบบหนึ่งของ Action Learning ผู้เขียนนำมาใช้ในหลากหลายกลุ่มคน และได้ผลดี

Action Learning คืออะไร

ผู้เขียนนิยาม Action Learning ว่าหมายถึง วิธีการพัฒนาคนโดยการเรียนจากการทำงานจริงหรือกิจกรรมจริง เป็นการเรียนกลุ่มย่อยเพื่อผล ๒ อย่างพร้อมๆ กัน คือเพื่อให้งานสำเร็จและทีมงานได้เรียนรู้ โดยมีโค้ชของการเรียนรู้ (Learning Coach) คอยช่วยให้กลุ่มมีสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้

ในกิจกรรมนี้ สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือการลงมือทำ ตามด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิดเป็นวงจร โดยมีคำถามเป็นตัวกระตุ้น มีเป้าหมายให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ในเชิงยุทธศาสตร์

“Action Learning เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่องค์กร ในปัจจุบันต้องการอย่างยิ่ง โดยเป้าหมายสำคัญคือเรียนรู้ให้เกิดศักยภาพ ในการเปลี่ยนโลกทัศน์จากประสบการณ์ของตน เปลี่ยนวิถีทัศนสถานการณ์ เปลี่ยนระบบคุณค่า เปลี่ยนวิถีตัดสินใจ และเปลี่ยนชุดทางเลือกสำหรับกิจกรรมในอนาคต ซึ่งหมายถึง ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’ นั่นเอง”

Action Learning เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่องค์กรในปัจจุบันต้องการอย่างยิ่ง โดยเป้าหมายสำคัญคือเรียนรู้ให้เกิดศักยภาพ ในการเปลี่ยนโลกทัศน์จากประสบการณ์ของตน เปลี่ยนวิถีทัศนสถานการณ์ เปลี่ยนระบบคุณค่า เปลี่ยนวิถีตัดสินใจ และเปลี่ยนชุดทางเลือกสำหรับกิจกรรมในอนาคต ซึ่งผมตีความว่าหมายถึง ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’ นั่นเอง

บทบาทของการไตร่ตรองสะท้อนคิดต่อการเกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformation) จาก AL และ ALC

ทักษะด้านการไตร่ตรองสะท้อนคิดประสบการณ์ตรงของตนเองมีความสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลง มุมมองต่อการให้ความหมายหรือคุณค่าที่แม่นยำขึ้น ครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยมีบริบทของความเป็นจริงไม่หลุดตัวเอง มองอย่างรอบด้าน แยกแยะ และเปิดรับ

การวางรูปแบบของ ALC

หัวใจสำคัญของ ALC คือการทำงานในกลุ่มผู้ร่วมงาน (Peer Group) โดยมีกระบวนการเป็นวงจรของกิจกรรมต่อไปนี้

- วางกรอบของสิ่งท้าทายในรูปแบบของคำถาม
- แลกเปลี่ยนสารสนเทศเกี่ยวกับบริบทและปฏิบัติการที่ทำมาแล้วเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน
- ตั้งคำถามภายในกลุ่ม (โดยเจ้าของปัญหาไม่ด่วนตอบโต้) เพื่อทำความเข้าใจ Mental Model ที่อาจปิดกั้นมุมมองอื่นๆ
- ตรวจสอบหาสมมติฐานที่เป็นตัวตีกรอบวิธีมองปัญหา
- สร้างกรอบใหม่ในการทำความเข้าใจสถานการณ์
- ตัดสินใจบนพื้นฐานของสารสนเทศที่กว้างขึ้นและลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหานั้น

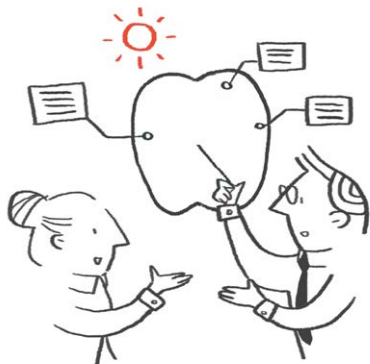
ผู้เขียนเสนอว่า ALC มี ๓ ช่วง ได้แก่

- ๑ ตีกรอบและร่วมกันคิด
- ๒ ก้าวไปข้างหน้า
- ๓ ปลดปล่อย

โดยกลุ่ม ALC ที่ดีต้องมีความแตกต่างหลากหลายมากที่สุด มีโค้ชการเรียนรู้ (Learning Coach) คนหนึ่งทำหน้าที่ช่วยนำทางแก่ทีม พร้อมกับเชื้อให้มี 'พื้นที่' (Space) สำหรับเรียนรู้ โดยต้องมีเวลาสำหรับแต่ละปัญหาประมาณหนึ่งชั่วโมง การใช้เวลามากน้อยขึ้นอยู่กับธรรมชาติของปัญหา รวมถึงขนาดและองค์ประกอบของกลุ่ม รวมทั้งประสบการณ์ของสมาชิกกลุ่มในการทำ ALC

โค้ช ทำหน้าที่แนะนำสมาชิกกลุ่มว่า สมาชิกมีหน้าที่สองอย่างคือ ตั้งคำถามและให้ข้อสังเกต ห้ามให้คำแนะนำ ส่วนเจ้าของปัญหาที่มาขอปรึกษา ต้องไม่ตอบคำถามหรือข้อสังเกต แต่ต้องจดประเด็นไว้ในกระดาษ (การเขียนช่วยให้มีสมาธิในการฟัง) รอจนถึงเวลาจึงจะตอบ บางคำถามสั้นๆ แต่ไม่ตอบข้อสังเกต

• ช่วงที่ ๑ ตีกรอบและช่วยกันคิด



ใช้ STAR Approach (Situation, Task, Action, Results)

- S** - Situation สถานการณ์ : อะไร ที่ไหน เมื่อไร ใคร
- T** - Task งานหรือเป้าหมาย : งานอะไรที่สำเร็จแล้วหรือต้องทำให้สำเร็จ
- A** - Action ปฏิบัติการ : ได้ทำอะไรไปแล้วบ้าง ปฏิบัติการที่จะทำต่อไป คืออะไร ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับปฏิบัติการ
- R** - Results ผลลัพธ์ : ผลลัพธ์จนถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร ผลลัพธ์ในอนาคต ที่อยากได้เป็นอย่างไร

เริ่มด้วยการที่เจ้าของปัญหา/ประเด็น ใช้เวลาประมาณ ๑๐ นาที บอกเรื่องราวของปัญหาตาม STAR Approach จากนั้นเพื่อนๆ ในวงช่วยกันตั้งคำถามแบบ Objective Question เพื่อทำความเข้าใจบริบท และทำให้ข้อมูล/สารสนเทศที่อยู่เบื้องหลัง มีความชัดเจนขึ้น

ช่วงที่ ๑ จบลงด้วย เจ้าของปัญหาระบุปัญหาหรือตีกรอบที่ชัดเจนของตัวปัญหา

• ช่วงที่ ๒ ก้าวไปข้างหน้า

ช่วงนี้เป็นหัวใจของกระบวนการ ALC ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ใช้เวลาขั้นตอนละประมาณ ๑๐ นาที เครื่องมือที่ใช้มี ๒ ตัวคือ Q-Storming (Q = Question) กับ ORID Framework (Objective, Reflective, Interpretative, Decision Data)

ขั้นตอนที่ ๑

สมาชิกกลุ่มแต่ละคนคิด และเขียนคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ตีกรอบลงบนกระดาษ ตามด้วย Q-storming โดยสมาชิกเวียนกันบอกคำถามคนละหนึ่งคำถาม เวียนจนครบวงแล้วเริ่มใหม่ จนในที่สุดหมดคำถาม ระหว่างนี้เจ้าของปัญหามิได้เจบบจนจบ วงระดมคำถามจึงอาจให้ข้อสังเกต ให้ข้อมูลเพิ่มเติม หรือเจ็บบอย่างเดิม

เครื่องมือ ORID Framework คือการตั้งคำถามในรูปแบบที่จำเพาะ

- ๑ คำถามที่มีความหมายจำเพาะ (Objective Question) เน้นถามหาสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น
- ๒ คำถามเชิงสะท้อนคิด (Reflective Question) เน้นถามหาความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของตนเอง
- ๓ คำถามเชิงตีความ (Interpretative Question) เน้นหาความหมาย หาประเด็นเรียนรู้
- ๔ คำถามเชิงตัดสินใจ (Decisional Question) เน้นที่สิ่งที่ตนจะปฏิบัติ หรือตอบสนอง

สิ่งที่พึงระวังคือการตั้งคำถามแบบซ่อนคำแนะนำไว้ในคำถาม

ขั้นตอนที่ ๒

ตรวจสอบสมมติฐานที่ซ่อนอยู่ลึกๆ จนกระทั่งผู้เป็นเจ้าของปัญหาไม่ได้ตระหนักถึง ทั้งๆ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของตน เริ่มจากการที่สมาชิกกลุ่มใช้เวลาเงียบๆ เขียนข้อสมมติที่ผู้เป็นเจ้าของปัญหา น่าจะยึดถืออยู่อย่างไม่รู้ตัว หรือสมมติฐานที่ตนเองมักจะยึดถือ เมื่อเผชิญสถานการณ์ทำนองเดียวกัน

เครื่องมือ ที่จะช่วยให้ทำงานช่วงนี้ง่ายขึ้นคือ ‘บันไดแห่งการอนุมาน’ (Ladder of Inference – Argyris, Putnam, & McClain-Smith, 1985) ในบันไดขั้นแรก สมาชิกกลุ่มทำความเข้าใจว่า ตนเลือกใช้เฉพาะข้อมูลบางส่วนอย่างไรบ้าง ขั้นที่ ๒ ตนได้เติมความหมายของตนเองลงไปอย่างไรบ้าง บันไดขั้นที่ ๓ ตนได้ยกระดับข้อสมมติของตนขึ้นไปอีกอย่างไรบ้าง เป็นการเขียนตอบคำถามตามบันไดแห่งการอนุมาน โดยไม่กังวลเรื่องถูกผิด และสมเหตุสมผลหรือไม่

และในขั้นตอนนี้ ก็ใช้เครื่องมือ ORID และ Q-Circle (น่าจะเรียกว่า A-Circle / Assumption Circle) ไปพร้อมๆ กันด้วย

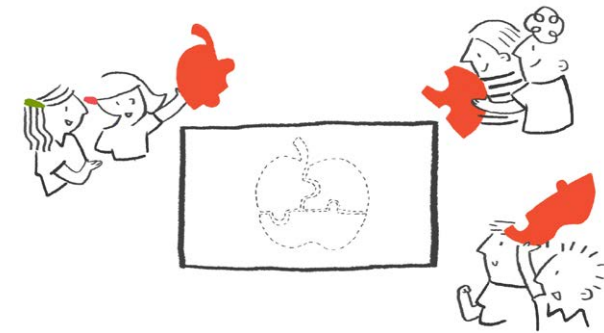
ขั้นตอนที่ ๓

สร้างกรอบคำถามใหม่ โดยที่ เมื่อกระบวนการมาถึงขั้นตอนนี้ เจ้าของปัญหาจะเริ่มเห็นช่องโหว่ ในความคิดหรือสมมติฐานของตนบ้างแล้ว สมาชิกกลุ่มจะต้องเข้าเงียบเพื่อเขียนอีกตามเคย โดยสมาชิกแต่ละคนจะต้องเขียนว่า ตนตั้งกรอบคำถามหรือประเด็นใหม่ว่าอย่างไร แล้วแลกเปลี่ยนกัน โดยอ่านข้อเขียนของตนที่ละคนเวียนเป็นวง ในตอนจบเจ้าของปัญหาเป็นผู้บอกว่า ตนตีกรอบปัญหาใหม่ว่าอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๔

ขั้นตอนที่ ๔ นี้ทุกคนมุ่งมั่นกลับไปปฏิบัติ โดยรวบรวมข้อมูลในบริบทใหม่ ตรวจสอบสมมติฐาน วิธีปฏิบัติในมุมมองใหม่

• ช่วงที่ ๓ หลุดพ้น (จากมุมมองเดิมๆ)



คนใดคนหนึ่งในวง ซึ่งอาจเป็นโค้ชเพื่อการเรียนรู้ เจ้าของปัญหา หรือสมาชิกกลุ่ม สรุปประเด็นการค้นพบเป้าหมายใหม่ และการเชื่อมโยงกับภาพใหญ่ของหน่วยงาน/องค์กร

ข้อสังเกตเพิ่มเติม

ในชื่อ Action Learning ผมคาดหวังว่าจะมีการกลับไปทำงานจากนั้นกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หวังว่าการเปลี่ยนใจจะมาจากการได้หลักฐานยืนยันจากผลสำเร็จของงาน แต่ผมผิดหวังในประเด็นนี้ เพราะ Action Learning ตามในหนังสือเป็นเพียงแค่ Action กระบวนการกลุ่มเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนมุมมองเท่านั้น ผมเชื่อว่า หากเป็น Action Learning แบบทำงานจริงๆ จะเกิดการเปลี่ยนมุมมองที่แข็งแกร่งยิ่งกว่านี้

ประยุกต์ใช้ ALC ในฐานะเครื่องมือ

ผู้เขียน เล่าวิธีประยุกต์ใช้การสนทนาเพื่อเรียนรู้จากการกระทำ (ALC – Action Learning Conversation) เป็นเครื่องมือสำหรับฝึกโค้ชในหลักสูตร CCCP (Columbia Coaching Certification Program) ภายใต้ความร่วมมือระหว่างคณะศึกษาศาสตร์กับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เพื่อสร้างโค้ชทำหน้าที่ Professional & Executive Coaching ให้แก่คนในวงการธุรกิจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้คู่กับการทำงาน

ผู้เขียน ใช้ CCCP เป็นเครื่องมือสร้างโปรแกรม ALC-Based Coach Development และในขณะเดียวกัน ก็ใช้เปลี่ยนแปลงโปรแกรมการสร้างโค้ชด้วย คือได้ทั้งเนื้องานและได้การเรียนรู้

หลักสูตร CCCP มุ่งสร้างโค้ช ที่ทำหน้าที่โค้ชคนเป็นรายบุคคลได้ใช้เวลา ๑๐ เดือน สลับระหว่าง Workshop 5 วัน กับการกลับไปฝึกปฏิบัติเอง ระหว่างกลับไปฝึกปฏิบัติมี Online Group Coaching, สังเกตการณ์โค้ชสาธิต, เขียนบันทึกจากปฏิบัติการโค้ชแก่ลูกค้า, รายการเรียน Online และอ่านเอกสารที่มอบหมาย รวมทั้งทำโครงการโค้ชซึ่ง และเมื่อใกล้จะครบ ๑๐ เดือนจึงกลับมา Workshop 5 วันอีกครั้งหนึ่ง

ในหลักสูตรนี้มีการประยุกต์ใช้ ALC ในขั้นตอนต่างๆ ซึ่งผมจะไม่นำมาบันทึก แต่ขอย้ำว่า นักศึกษาที่เรียนด้วยกระบวนการ ALC และฝึกเทคนิค ALC เพื่อนำไปใช้ในการทำหน้าที่โค้ชอาชีพ

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

กระบวนการ ALC ต้องใช้เวลา เพราะต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ดังนั้น การฝึกในช่วงสั้นๆ เช่น ครึ่งวัน จะได้เพียงการฝึกเทคนิคไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างเข้มข้น แต่ยังไม่นำไปสู่การเปลี่ยนโลกทัศน์ ไม่นำไปสู่ ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’

ความไว้วางใจกัน (Trust) มีทั้งความไว้วางใจด้านความคิด (Cognitive Trust) และด้านจิตใจ (Affective Trust) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้สมาชิกกลุ่มเปิดใจส่วนลึกต่อกัน ทั้งส่วนที่มาจากสมอง (Head) และหัวใจ (Heart) เรื่องนี้ความชำนาญของ ‘คุณอำนวย’ ในการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสำคัญมาก

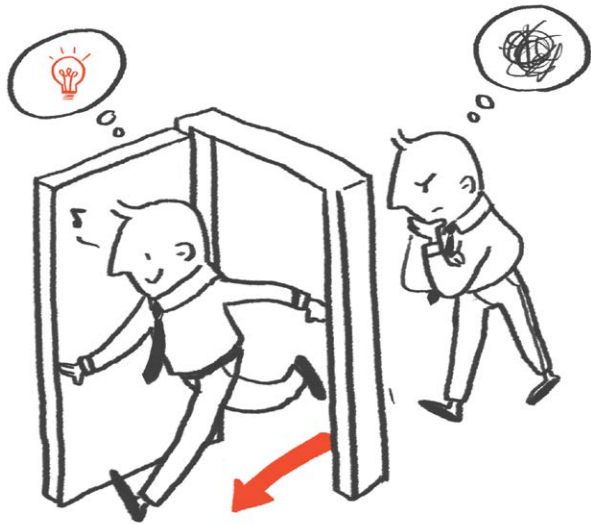
หัวใจของ ALC คือการเรียนรู้ระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันใน ‘พื้นที่ปลอดภัย’ (Safe Space) ที่สมาชิกทุกคนเปิดเผยประสบการณ์ และความคิดคำนึงของตนออกมา เปิดเผยส่วนที่ลึกในระดับกระบวนการทัศน์ หรือความเชื่อ/คุณค่า โดยมีคำถามหรือสถานการณ์ท้าทายในพื้นที่ปลอดภัย ยิ่งหากสามารถอยู่กับแรงกดดันสองขั้ว (ความท้าทาย/แรงกดดัน - ความปลอดภัย) ที่รุนแรงมากเพียงใด การเรียนรู้ก็จะยิ่งลึกเพียงนั้น

ความเห็นทั้งหมดนี้ไม่ตายตัวและไม่ใช้บริบทไทย เรามีโอกาสสร้างโมเดลของเราเองได้

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีได้หลายรูปแบบ ผมได้บันทึกรูปแบบหนึ่งไว้ที่นี่ <https://www.gotoknow.org/posts/583697>



การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ค่อยๆ เกิดขึ้น นั่นคือต้องใช้เวลาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยที่กระบวนการเรียนรู้ ต้องไม่ใช่การถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติร่วมกัน ตามด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิดร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศของความเคารพ จริงใจ สนับสนุน และไว้น้ำใจซึ่งกันและกัน โดยมี ‘คุณอำนวย’ ที่มีทักษะและฉันทะ



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๑๕ Transformative Learning in Adult Basic Education เขียนโดย Kathleen P. King ศาสตราจารย์ด้านการศึกษาระดับผู้ใหญ่แห่ง Fordham University เมืองนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา และ Barbara P. Heuer ผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านการศึกษาระดับวิทยาลัยด้านการศึกษา Fordham University

๑๕.

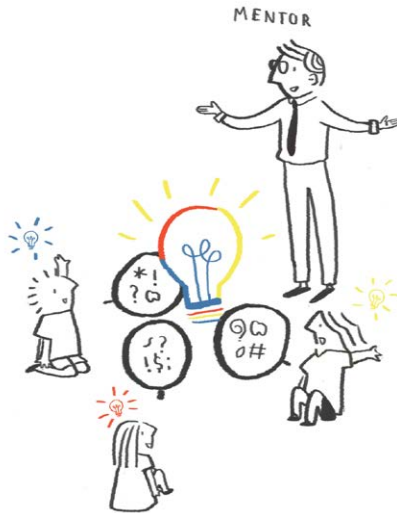
TL ในการศึกษาพื้นฐานของผู้ใหญ่

บทนี้เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (TL – Transformative Learning) ในการศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งมีการศึกษาไว้น้อยมาก บทความนี้เล่าประสบการณ์ใน ๒ บริบท คือ

- ๑ การศึกษาพื้นฐานในผู้ใหญ่ (ABE – Adult Basic Education)
- ๒ การศึกษาพื้นฐานในการพัฒนาครู (GED – General Education Development)

โดยโมเดลที่ใช้คือ Contextualized Model of Adult Learning และใช้ ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ๒ ความปลอดภัยและความไว้วางใจ
- ๓ การอำนวยความสะดวกและการจัดรูปแบบของการเรียน



การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (TL – Transformative Learning) ในการศึกษาผู้ใหญ่ ทั้ง ๒ บริบท ได้แก่

- ๑ การศึกษาพื้นฐานในผู้ใหญ่ (ABE – Adult Basic Education) เป็นการประยุกต์ใช้ในนักเรียนผู้ใหญ่ในศูนย์ Adult Literacy Center จำนวน ๑๙ คน โดยได้ทำการเดินทางไปสัมภาษณ์และติดตามนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา ๙ เดือน โดยที่นักเรียนส่วนใหญ่มาเข้า

หลักสูตรก่อนแล้วเป็นเวลา ๓ - ๖ เดือน

จากนักเรียนทั้งหมดนี้ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวอเมริกัน มี ๒ - ๓ คนมาจากจาไมก้า ๑ คนมาจากคิวบา และนักเรียนจำนวนมากได้เงินช่วยเหลือจากรัฐโดยมีเงื่อนไขว่า ต้องเข้าเรียนไม่ต่ำกว่าสัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมง จึงจะได้รับเงินช่วยเหลือ ในจำนวนนี้ เกินครึ่งหนึ่งถือว่าตนเองเป็นแอฟริกัน-อเมริกัน ประมาณหนึ่งในสี่ถือว่าตนเองเป็นคนฮิสแปนิก อีกประมาณหนึ่งในสี่เป็นคนขาวที่ไม่ใช่ฮิสแปนิก คนเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นผลของความล้มเหลวของสังคมและการศึกษา

นักเรียน ประมาณหนึ่งในสามมีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี อีกหนึ่งในสามมีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี และร้อยละ ๒๐ อายุระหว่าง ๒๑ - ๒๙ ปี ทุกคนเรียนในห้องเรียนเดียวกัน จากผลการทดสอบพบว่า ทุกคนความรู้ต่ำกว่าเกรด ๘ ในวิชาคณิตศาสตร์ และต่ำกว่าเกรด ๑๐ ในวิชาการอ่าน

๒ การศึกษาพื้นฐานในการพัฒนาครู (GED – General Education Development)

กลุ่มนี้เป็นกลุ่มครูและผู้บริหาร ABE จากระบบโรงเรียนมัธยมทางเลือกในเมืองที่กำลังมีการปรับปรุงขนานใหญ่ จำนวน ๑๐๑ คน มาเข้าโครงการพัฒนาครูเป็นเวลา ๑ ปี โดยทั้งหมดต้องเข้า Workshop ๘ ครั้ง ที่มหาวิทยาลัย (๓ ครั้งในภาคฤดูร้อน ๒ ครั้งในฤดูใบไม้ร่วง และ ๓ ครั้งในฤดูใบไม้ผลิ) และมีโค้ชไปเยี่ยมที่โรงเรียนเดือนละครั้ง

ครูเหล่านี้ มีประสบการณ์สอน ๕ - ๒๐ ปี โดยสอนในสาขาอาชีพและการศึกษาพื้นฐานแก่นักเรียน ที่มีปัญหาหลากหลาย เช่น วัยรุ่นตั้งครรภ์, ติดคุก, เป็นอันธพาล และนักเรียนที่มีผลการเรียนอ่อน ทั้งสองบริบทเป็นกิจกรรมระยะยาว เพราะเชื่อว่า TL เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา ผู้เขียนบอกว่า มีหลักฐานหลายอย่างที่แสดงว่า การเรียน

รู้สู่การเปลี่ยนแปลง' ครั้งนี้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนในบริบทที่หนึ่งที่มาเรียนมากขึ้น มีส่วนร่วมมากขึ้น และแสดงความมั่นใจมากขึ้น

ส่วนในครูบริบทที่สอง เปลี่ยนจากทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงมาเป็นบวกและมีความหวังมากขึ้น กลุ่มครูที่เริ่มเข้าโครงการด้วยท่าทีต่อต้านจบโครงการ ด้วยการนำเทคนิคการสอนแบบใหม่ไปใช้กับนักเรียนของตน คือเป็น Active Learning ตามด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างจริงจังต่อโลกทัศน์ของตน

เขาสังเกตเห็น 'สานเสวนาภายใน' (Internal Dialogue) ของครูที่มาเข้าโครงการที่สะท้อนผ่านการตั้งคำถามต่อความเชื่อที่ยึดถือมานาน และรับเอาข้อมูลใหม่ๆ เข้าไปไตร่ตรอง นำไปสร้างความเข้าใจใหม่ๆ และเกิดเป็นพฤติกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ครูส่วนหนึ่งบอกว่าประสบการณ์การเรียนรู้นี้ให้พลัง พินชีวิต และให้กำลังใจแก่ระบบการศึกษาทางเลือกที่ไร้โครงสร้าง นำไปสู่โอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ยุทธศาสตร์

ดังได้กล่าวแล้วว่า ผู้เขียนใช้ Contextualized Model of Adult Learning ซึ่งหมายถึงปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ แต่ก็มีหลักการดังต่อไปนี้

• ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

สภาพผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สะท้อนออกมาที่สภาพห้องเรียนและที่หลักสูตรการเรียนรู้ ใช้วิธีการจัดเรียงโต๊ะเก้าอี้ในห้องเรียนเป็นรูปตัวยูเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ไม่ใช้การจัดแบบหันหน้าเข้าหาหน้าห้องเพื่อฟังผู้สอน จัดให้มีพื้นที่ว่างด้านข้างกว้างพอ ที่จะจัดเก้าอี้ใหม่เพื่อการประชุมกลุ่มย่อย มีป้ายชื่อ แพ้มี และปากกาเตรียมไว้ให้เพื่อ

สื่อว่าในห้องนี้ ผู้เรียนจะได้รับความสะดวกและรับฟังและห้องนี้เป็นห้องทำงานร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

กระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนแบบโครงงาน (PBL – Project-Based Learning) และเรียนแบบร่วมมือกันเป็นกลุ่ม (CL – Collaborative Learning) ซึ่งในตอนแรกอาจขลุกขลักเล็กน้อย เพราะครูที่มาเข้ารับการอบรมไม่คุ้นเคย แต่ก็แก้ไขจนลุล่วงไปได้ ในกระบวนการเรียนรู้นี้ ผู้สอนกลายเป็น 'คุณอำนวย' (Facilitator)

ห้องเรียน ABE ก็เปลี่ยนโฉมกลายเป็นห้องทำงานกลุ่ม มีผลทำให้นักเรียน ต้องง่วนอยู่กับงานหรือบทเรียนตลอดทั้งวัน ไม่ใช่เพียงแค่มารเรียนวิชาแล้วก็กลับ แต่ประสบการณ์ระยะยาวหลายปีพบว่า มีนักเรียนบางคนไม่ชอบห้องเรียนแบบนี้ และลาออกไปเรียนที่อื่นที่ใช้วิธีสอนแบบถ่ายทอดความรู้ ซึ่งสะท้อนว่าลางเนื้อชอบลางยาในเรื่องวิธีเรียน

นักเรียนแต่ละคน เรียนโดยการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการช่วยเหลือปรึกษาหารือกัน มีการค้นเอกสาร ทำหน้าที่เป็น 'คุณอำนวย' ซึ่งกันและกัน การเรียนมีทั้งกิจกรรมที่ทำคนเดียวและที่ทำเป็นกลุ่ม ใช้กระบวนการกลุ่ม การสวมบทบาท (Role Play) การแสดงสถานการณ์จำลอง การสานเสวนา และการทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิด

มิติสำคัญ ของการยึดถือผู้เรียนเป็นศูนย์กลางคือ การที่ครูตระหนักว่า แหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ไม่ได้มีอยู่แต่ที่โรงเรียนเท่านั้น ยังมีเว็บไซต์ สิ่งพิมพ์ และอื่นๆ อีกมากมาย

• ความปลอดภัยและความไว้วางใจ

นี่คือปัจจัยสำคัญของ TL ในช่วงแรกครู GED ที่มาเข้าร่วมได้แสดงความไม่พอใจและระแวงต่อโครงการ ที่งานของผู้เขียนจึงได้จัดเวทีให้ครูได้แสดงออก สร้างพื้นที่ปลอดภัยของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

และแสดงออกเชิงอารมณ์ และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการสานเสวนา (Dialogue), บทบาทจำลอง (Role Play), ฉากสถานการณ์ (Scenarios) และเขียนบนกระดาษฟลิปชาร์ตได้โดยไม่ต้องลงชื่อ

เมื่อจบวัน จึงให้สมาชิกเขียน AAR ลงบนกระดาษว่า ได้เรียนอะไรที่มีประโยชน์บ้าง ส่วนใดที่ไม่มีประโยชน์ และอยากได้อะไรเพิ่มเติมอีก ซึ่งตรงนี้ ผมมีความเห็นส่วนตัวว่า หากให้ทำ AAR กันในกลุ่ม หรือชี้ให้บางคน AAR ให้เพื่อนฟังจะได้การเรียนรู้ในอีกมิติหนึ่งซึ่งเป็นพลังของ Collective AAR

วิธีการจัดห้องและจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งของการสร้างความรู้สึกปลอดภัย

โครงการพัฒนาครู GED มีกิจกรรมเยี่ยมสถานที่ด้วย ทีมของผู้เขียนได้ทำตัวเป็นคล้ายที่ปรึกษาของกลุ่มครู ช่วยอำนวยความสะดวกกับผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจความต้องการของครูด้วย

• การอำนวยความสะดวกและการจัดรูปแบบของการเรียน

ทีมของผู้เขียน ไปพบครูในบริบทที่สองที่มีวิถึนญานความเป็นครู/วิถึนญานของความเป็นมนุษย์สูงมาก รวมทั้งมีความเชื่อใน Constructivist Approach ของการเรียนรู้ จึงมีทักษะการเป็น ‘คุณอำนวย’ สูงมาก จึงเป็นตัวอย่างที่ดีต่อเพื่อนครูที่มาเข้าโครงการ ผมคิดว่า นี่คือลักษณะของผู้ช่วยวิทยากร

การจัด Workshop แก่ครูในโครงการ GED ยึดหลัก ๒ ประการ

- ๑ จัดห้องเรียนแบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ๒ ถือว่าทั้งครูที่มาเข้า Workshop และวิทยากรต่างก็เป็นนักเรียนผู้ใหญ่ (Adult Learner) ด้วยกัน คือเป็น ‘ผู้เรียนรู้’ ด้วยกัน ซึ่งหมายความว่า หากครูเหล่านี้เข้าใจว่าตนเรียนรู้รู้อย่างไรก็จะเข้าใจวิธีเรียนรู้ของศิษย์ของตนด้วย เพราะศิษย์ของเขาก็คือคน

ที่เป็นผู้ใหญ่

ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ อย่างหนึ่ง คือในตอนเช้าให้ครูในโครงการ ทวนความจำสมัยเรียนในโรงเรียนว่า ตนเรียนบางเรื่องราวอย่างไร โดยอาจย้อนคิดไปถึงเรื่องราวที่ตนประทับใจไม่ลืม แล้วเขียนโน้ตสั้นๆ ไว้ เรียกว่าเป็น ‘แบบฝึกหัดความจำ’ (Memory Exercise) และในตอนหลังอาจให้แลกเปลี่ยนกัน เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูเอาใจใส่ว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร และนำเอาความตระหนักนี้ไปใช้กับศิษย์ของตนเอง

ประสบการณ์ในการพัฒนาครู GED เหล่านี้ เป็นงานที่ยากที่สุดที่ผู้เขียนประสบ เพราะในตอนเริ่มต้นเต็มไปด้วยการต่อต้าน แต่เมื่อดำเนินไปตอนปลายๆ ปี ผลที่ได้ก็ชื่นใจเป็นที่สุด เพราะทำให้ผู้เขียนได้สัมผัสพลังของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่มาก คือครูเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปมาก ทั้งในด้านทักษะการเป็นครูแก่นักเรียนผู้ใหญ่ และในด้าน การเปลี่ยนโลกทัศน์

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

บทเรียนที่ได้ตรงกับหลักทฤษฎีว่า นักเรียนผู้ใหญ่ตอบสนองต่อการให้ความเคารพและการสนับสนุน แต่คนในวงการศึกษามักหลงลืมไปเสมอ ทำให้กลายเป็นเวทีของการใช้อำนาจ ซึ่งเป็นปฐมเหตุของความล้มเหลวทางการศึกษา

หัวใจของการศึกษาผู้ใหญ่คือ ให้ความเคารพ (Respect) และสนับสนุน (Support)

เขาพบว่า คนที่แสดงความกระตือรือร้นในการทำงานในระบบเก่า เมื่อผ่านการอบรมก็เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย ซึ่งหมายความว่า มนุษย์เราเปลี่ยนแปลงได้ และวิธีที่ผู้เขียนใช้ก็ช่วยให้ครูและผู้บริหารเหล่านี้เปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ได้ สิ่งที่คนเหล่านี้ต้องการคือความช่วยเหลือ ให้เขาเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งผมอยากพูดใหม่ว่า

“หัวใจของการศึกษาผู้ใหญ่คือ ให้ความเคารน
(Respect) และสนับสนุน (Support)”

เชื่อมโยงปฏิบัติกับทฤษฎีได้ คือปฏิบัติมาก่อนทฤษฎี

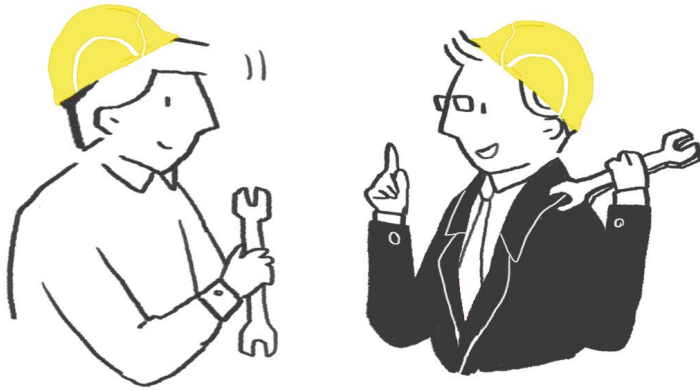
เขาพบว่า เมื่อนักการศึกษามีการเปลี่ยนแปลง เขาจะมองเห็น ศักยภาพของศิษย์ เขาจะพยายามทำความเข้าใจ ดีความ และหา วิธีการช่วยให้ศิษย์เรียนรู้ตามบริบทนั้นๆ

ผู้เขียน ไม่ได้เอ่ยถึงประเด็นว่า เมื่อมี TL มิติหนึ่งที่เกิดขึ้น คือการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งเรื่องราวในบทนี้สะท้อน ออกมาชัดเจน แต่ผู้เขียนไม่ได้ย้ำผลของ TL ในมิตินี้ ผมจึงขอเสริมไว้ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

พลังของการศึกษาผู้ใหญ่มีมากกว่าที่คิด ขึ้นอยู่กับวิธีการ ปลดปล่อยเท่านั้น



บทนี้ มีเนื้อหาว่าด้วยการทำความเข้าใจ TL จากเรื่องราวของ
 หลักสูตรพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยชุมชน ที่เปลี่ยนให้กลุ่มบุคคล
 ที่ประกอบอาชีพประเภทช่างมาเป็นเวลานาน ให้เปลี่ยนตัวตนสู่การ
 เป็นนักการศึกษา



บทนี้มาจากการตีความบทที่ ๑๖ From Tradesperson to Teacher : A Transformative Transition
 เขียนโดย Patricia Cranton ศาสตราจารย์พิเศษด้านการศึกษาระดับผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเพนน์ สเตท

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๑๖.

จากช่างสู่อาชีพครู

เรื่องที่เราเล่าต่อไปนี้ มีที่มาจากชีวิตการเป็นอาจารย์ใน
 วิทยาลัยชุมชนที่รัฐนิวบรันสวิก ประเทศแคนาดา เป็นระยะเวลา
 ๒๕ ปี เป็นเรื่องราวของโครงการพัฒนาอาจารย์ จากคนที่
 ประกอบอาชีพมาอย่างยาวนาน จนมีความชำนาญในทักษะที่
 สังคมในรัฐ มีความต้องการเพิ่มขึ้น จากนั้นวิทยาลัยชุมชน
 จึงจัดให้มีหลักสูตรเปลี่ยนผู้ประกอบอาชีพเหล่านี้ เช่น ช่างหล่อ,
 ช่างเชื่อม, ช่างไม้, ช่างยนต์, พนักงานขาย, ผู้ช่วยพยาบาล,
 พนักงานต้อนรับ ฯลฯ ให้เป็นอาจารย์ผู้สอน ที่เรียกว่า
**โปรแกรมพัฒนาอาจารย์ (Instructor Development
 Program)** โดยผู้ที่จบหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตร
 การศึกษาผู้ใหญ่

ที่รัฐนิวยอร์ก การจ้างอาจารย์ของระบบวิทยาลัยชุมชนไม่ใช่ระบบการจ้างตามปริญญา แต่ใช้การจ้างตามสมรรถนะในทักษะนั้นๆ โดยเมื่อจ้างแล้วมีข้อตกลงว่า ต้องเข้ารับการอบรมในโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ ตามที่กล่าวด้านบน แต่นอกจากนี้ ก็มีคนที่ประกอบอาชีพระดับอาชีพะบางคน ต้องการเตรียมตัวเพื่อสมัครเข้าเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยชุมชนในอนาคต ก็สามารถสมัครเข้าเรียนได้

โปรดสังเกตว่า อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนเป็นงานเต็มเวลา และคาดว่า คงเป็นงานที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่างานช่างหรืองานระดับผู้ช่วยอื่นๆ

โปรแกรมพัฒนาอาจารย์ใช้เวลาปีเศษ คือคร่อม ๒ ภาคฤดูร้อน แต่ละฤดูร้อน เป็นรายการเรียนแบบเข้มข้น ๓ สัปดาห์ สัปดาห์ละ ๕ วัน วันละ ๕ ชั่วโมง (๘.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.) ผู้เขียนรับผิดชอบการเรียนในภาคฤดูร้อนที่สอง เรียกว่าวิชายุทธศาสตร์ และวิธีการในการศึกษาผู้ใหญ่

โดยผู้เข้าเรียนในหลักสูตรส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๒๐ ปลายๆ ถึง ๖๐ ต้นๆ โดยส่วนใหญ่อายุเกิน ๔๐ เพราะวิทยาลัย ต้องการคนที่มีประสบการณ์ดีในสาขาของตน มาเป็นอาจารย์ฝึก คือต้องการคนที่เป็น Instructor ไม่ใช่ Teacher ซึ่งผู้เข้าเรียนในโปรแกรมนี้นี้มาจากทั่วรัฐนิวยอร์ก บางคนต้องขับรถมาถึง ๒ ชั่วโมง (มา ๒ ชั่วโมง กลับ ๒ ชั่วโมง) โดยมาด้วยกันหลายคนใช้ระบบคาร์พูล บางคนมานอนค้างที่ห้องพักของวิทยาลัย ในช่วง ๕ วันที่เรียน จำนวนผู้เรียนประมาณ ๒๐ คน และรู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีแล้ว เพราะเรียนด้วยกันมาแล้ว ๑ ปี บางปีมีผู้เข้าเรียนเพียง ๑๒ คน แต่บางปีก็มีเกือบ ๔๐ คน ขึ้นอยู่กับแผนการรับอาจารย์ของรัฐในสาขา ที่ตรงตามความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมในรัฐ

ผู้เขียนเล่าว่า ในบางปีขาดเจ้าหน้าที่ฝ่ายชายอย่างรุนแรง วิทยาลัยชุมชนต้องการผลิตเจ้าหน้าที่ฝ่ายชายเพิ่มมากขึ้น จึงต้องการรับ

อาจารย์จากคนมีประสบการณ์ด้านนี้เพิ่มขึ้น จนต้องเปิดโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ถึง ๒ ชุดหรือ ๒ กะ

โปรดสังเกตว่า แหล่งป้อนแรงงานอุตสาหกรรมในแคนาดา คือวิทยาลัยชุมชน ซึ่งถือว่า มีความยืดหยุ่นกว่าระบบวิทยาลัยอาชีพของเรา และแรงงานอุตสาหกรรม ที่แคนาดาต้องการนั้น เน้นการใช้ทักษะในการทำงาน มากกว่าทักษะทางวิชาการ เขาจึงต้องการอาจารย์ ที่เคยมือเปื้อนจากการทำงานมาก่อน ในกลุ่มคนที่เปลี่ยนอาชีพจากทำงาน (มือเปื้อน) มาเป็นสอนงาน (มือบาง) และเข้าโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ จึงเท่ากับเป็นการเปลี่ยนวิถึญาณจากวิถึญาณมือเปื้อนมาเป็นวิถึญาณมือบาง หรือเปลี่ยนจากวิถึญาณสร้างงานมาเป็นวิถึญาณสร้างคน

ได้กล่าวแล้วว่า คนเหล่านี้ ต้องเปลี่ยนใจและวิถึญาณ (Transform) ตนเองจากนักปฏิบัติมาสู่นักฝึก จึงต้องการการเรียนแบบ TL และวิธีสังเกตว่า เขาเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในด้านอัตลักษณ์ของตนเองหรือไม่ สามารถทำได้ง่ายๆ โดยถามคำถามว่า “เขาเป็นใคร?” เดิมเขาจะตอบว่าเป็นช่างเชื่อม แต่เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเขาจะตอบว่า เป็นอาจารย์วิทยาลัยชุมชน

คนเหล่านี้ มาเข้าโปรแกรมพัฒนาอาจารย์เพื่อเปลี่ยนแปลง (Transform) ตนเอง จากนักปฏิบัติมาเป็นนักการศึกษา ด้วยกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และจะต้องนำกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ไปใช้จัดการเรียนรู้ ให้แก่ศิษย์ของตน โดยมียุทธศาสตร์สำคัญ คือต้องมีกระบวนการสร้างความท้าทายต่อโลกทัศน์เดิมของผู้เรียน มีการปฏิบัติแล้วตามด้วย การไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยั้งยวด (Critical Reflection)

หลักการที่สำคัญก็คือ ไม่มีทางรับประกันว่าการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นหรือไม่ และหลักการสำคัญประการที่สองคือ ประเด็นเชิงจริยธรรม ที่ผู้ที่ทำหน้าที่ ‘คุณอำนวย’ ต้องไม่แสดงท่าทีโน้มน้ำหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

“แหล่งป้อนแรงงานอุตสาหกรรม ในแคนาดา คือวิทยาลัยชุมชน และแรงงานอุตสาหกรรมที่แคนาดาต้องการนั้น เน้นการใช้ทักษะในการทำงานมากกว่าทักษะทางวิชาการ เขาจึงต้องการอาจารย์ที่เคยมือเปื้อน จากการทำงานมาก่อน ในกลุ่มคนที่เปลี่ยนอาชีพจากทำงาน (มือเปื้อน) มาเป็นสอนงาน (มือบาง) และเข้าโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ จึงเท่ากับเป็นการเปลี่ยนวิถึจากวิถึมือเปื้อนมาเป็วิถึมือบาง หรือเปลี่ยนจากวิถึสร้างงานมาเป็วิถึสร้างคน”

ขอย้ำว่าคำว่า ‘การเปลี่ยนแปลง’ ในที่นี้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน เป็นการ Transformation ไม่ใช่ Change

ต่อไปนี้เป็นหลักการสำคัญที่ผู้เขียน ใช้สนับสนุนให้เกิดการไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยั้งยวด (Critical Reflection) และการเพิ่มพลัง (Empowerment) แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นหนทางสู่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

• การวางแผนร่วมกัน

เรื่องที่เล่าในบทนี้ เป็นเรื่องของการศึกษาผู้ใหญ่ ผู้เข้าเรียนในโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ เป็นผู้ใหญ่อายุประมาณ ๔๐ ปี ที่ผ่านการทำงานมาจนเชี่ยวชาญ และเมื่อสอบผ่านโปรแกรมนี้ ก็จะไปทำหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน เพื่อฝึกแก่ผู้ใหญ่เช่นเดียวกัน การจัดการเรียนรู้ จึงต้องให้เกียรติในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่ และรูปธรรมอย่างหนึ่ง ของการให้เกียรติคือการลงมือวางแผนเป้าหมาย และวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

เนื่องจากในช่วงฤดูร้อนที่สองของโปรแกรม ผู้เรียนได้ผ่านการเรียนและฝึกพื้นฐานด้านการเรียนการสอนมาอย่างดีแล้ว จึงเป็นโอกาสให้ผู้เขียน ใช้วิธีวางแผนเป้าหมายและแผนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียน เป็นเจ้าของการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองด้วย



โปรแกรม เริ่มการเรียนภาคฤดูร้อนที่สอง ในวิชายุทธศาสตร์และวิธีการในการศึกษาผู้ใหญ่ด้วยคำแนะนำต่างๆ ตามด้วยกิจกรรม ‘เล่าเรื่องการสอนของข้าพเจ้า’ ของผู้เรียน ตามด้วยการอภิปรายกระบวนการและปรัชญาของรายวิชา แล้วจึงเป็นช่วงกำหนดหัวข้อ และกิจกรรมการเรียนรู้ใน ๖ คาบเรียน (สัปดาห์) จากทั้งหมด ๑๕ คาบ เมื่อเรียนไปครบ ๖ คาบก็จะมีกรร่วมกัน กำหนดหัวข้อและกิจกรรมการเรียนรู้ส่วนที่เหลือ

การกำหนดหัวข้อและกิจกรรมการเรียนรู้ เริ่มด้วยกิจกรรมกลุ่มย่อย ๒ - ๓ กลุ่ม ตามจำนวนผู้เรียน เพื่อให้ทุกคนได้ออกความเห็น ซึ่งใช้หลักการ 'ทุกเสียงได้รับการรับฟัง' มีการจดทุกความเห็นแล้วนำมาทำความเข้าใจที่ละความเห็น และจัดกลุ่มเรียงลำดับความสำคัญ เลือก ๕ กลุ่มประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูง จากนั้นกลุ่มย่อยนำผลมาเสนอในห้องเรียน และร่วมกันหาข้อยุติเลือก ๕ ประเด็น สำหรับการเรียนรู้ใน ๕ คาบแรก ในช่วงนี้มักจะมีการเสนอประเด็นแปลกใหม่ที่น่าสนใจอยู่เสมอ และมีการอภิปรายโต้แย้งกัน ตัวผู้เขียนเองอยู่ในกระบวนการตลอดเวลาแต่ไม่เข้าไปควบคุม เพราะตามปกติแล้วผู้เรียน จะสามารถหาฉันทามติกันเองได้

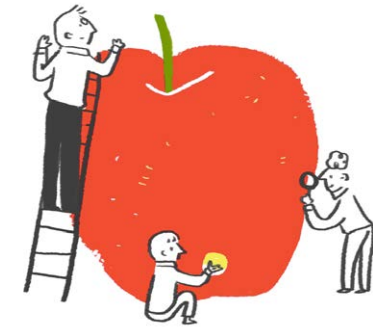
แต่บางครั้ง เกิดการต่อต้านหรือไม่เห็นพ้องกับกระบวนการที่กำลังใช้ก็จะมีทำความเข้าใจ และอภิปรายเรื่องความไม่เห็นพ้องนั้น และอาจมีการขอความเห็นจากอาจารย์ คือผู้เขียน แต่ผู้เขียนจะไม่ตัดสิน จะใช้วิธีบอกเพียงว่าหัวข้อนั้นน่าสนใจหรือไม่ หรือบอกว่ายังมีอีก ๙ คาบที่เราจะช่วยกันกำหนดประเด็น เมื่อจบชั้นตอน อาจารย์จะนำรายการของนักศึกษา ไปกำหนดหัวข้อของแต่ละคาบเรียนทั้ง ๖ คาบ โดยกำหนดลำดับการเรียน รวมทั้งเวลาที่ต้องการเรียนในแต่ละหัวข้อ

กระบวนการวางแผนร่วมกัน เป็นการให้พลังอำนาจ (Empowerment) แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสนใจ และความกระตือรือร้นต่อชั้นเรียนที่จะตามมา และเป็นการทำลายความเชื่อเดิมว่า อาจารย์เป็นผู้กำหนดสาระที่ผู้เรียนจะต้องเรียน และยังเป็นการทำให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของรายวิชาด้วยตัวเองอีกด้วย

• กิจกรรมเพื่อให้เกิดการไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยั่งยืน

หลักการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปคือ กิจกรรมไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยั่งยืน เป็นตัวการนำไปสู่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง แต่เท่านี้ยังไม่พอ การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงยังต้องการมิติด้านปัญญาญาณ (Intuition), ปฏิสัมพันธ์ (Relational), การเรียนรู้ด้วยการสังสรรค์ทางสังคม (Social) และการเรียนรู้ในมิติด้านจิตใจ (Affective)

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และแตกต่างกันตามบริบท



ก่อนจะมีกิจกรรมไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยั่งยืน ต้องให้สมาชิกกลุ่ม ได้รับรู้มุมมองที่แตกต่าง ผ่านการอ่าน การอภิปราย ชมภาพยนตร์ และกิจกรรมเชิงปฏิบัติอื่นๆ แต่ในโปรแกรมนี้ ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่มีนิสัยชอบการอ่านมากนัก ผู้เขียน จึงเน้นให้ผ่านกิจกรรมภาคปฏิบัติมากกว่า เช่น เมื่ออภิปรายกันเรื่องการสร้างแรงจูงใจแก่นักศึกษา ผู้เขียนจะถามว่ามีใครที่มีประสบการณ์เชิงลบ (Negative Critical Incident) ต่อเรื่องดังกล่าวบ้าง หมายถึงเหตุการณ์ที่ตนรู้สึกว่า ล้มเหลวในการสร้างแรงจูงใจแก่นักศึกษา แล้วจึงนำมาแสดงบทบาทจำลอง (Role Play) ต่อเหตุการณ์นั้นแล้วเปลี่ยนบทบาท คือให้คนที่เคยแสดงเป็นนักศึกษาเปลี่ยนไปแสดงเป็นอาจารย์ และคนที่เคยแสดงเป็นอาจารย์เปลี่ยนไปแสดงเป็นนักศึกษาบ้าง

การแสดงบทบาทจำลองในทั้งสองสถานะ จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจ มุมมองทั้งของอาจารย์และของนักศึกษา

กิจกรรมเชิงปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำเพื่อท้าทายมุมมองเดิมคือ **การโต้วาทีแบบเอาจริงเอาจัง (Critical Debate)** ในประเด็น ที่ชั้นเรียน มีความเห็นแตกต่างกันเป็นสองขั้ว โดยจัดทีมเสนอและทีมฝ่ายค้าน (ที่เป็นตัวจริง) มีเวลาให้เตรียมตัวหาข้อมูลหลักฐาน มีประธาน และมีการจับเวลา ฯลฯ

กิจกรรมสะท้อนคิดอย่างยิ่งยวด อาจเกิดจากเหตุการณ์หรือ ประเด็นที่คุ้นเคย หรืออาจเกิดจากเหตุบังเอิญ ดังกรณีของผู้เขียน ซึ่งอยู่ใน ประเทศแคนาดา ซึ่งโดยปกติแล้ว มีอากาศหนาว แต่รายวิชานี้จัดใน ฤดูร้อน ซึ่งนานๆ ครั้ง จะมีวันที่อากาศร้อนจนอึดอัดเกินที่จะอยู่ในห้องเรียน ได้ ผู้เขียนจะชวนผู้เรียนไปที่แกเลอรี่ (ที่ซึ่งมีระบบปรับอากาศ) เพื่อไป ชมนิทรรศการศิลปะ ไปหาภาพวาดที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนรู้ ในบางประเด็นได้ เช่น ภาพวาดที่สะท้อนวิธีคิดบางแบบ เกี่ยวกับกลไกการ เรียนรู้ เป็นต้น

• กิจกรรมด้านศิลปะ

ผมตีความว่า กิจกรรมด้านศิลปะช่วยให้มนุษย์ใช้สมองซีกขวา ในการตีความเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และยังช่วยลดความเร็วของกิจกรรมทาง สมอง ทำให้เห็นรายละเอียด หรือความละเอียดอ่อนของเรื่องนั้นๆ มากขึ้น ผู้เขียน ยกตัวอย่างเหตุการณ์อภิปราย ทำความเข้าใจสไตล์การเรียนรู้ ๔ แบบของ Kolb (<http://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>) ที่นำไปสู่การตัดสินใจของผู้เรียน ที่จะแบ่งชั้นเรียนออกเป็น ๔ กลุ่มตาม ๔ สไตล์การเรียนรู้ และสร้างภาพวาดหรือภาพตัดปะ เพื่อแสดงสไตล์ การเรียนรู้แต่ละแบบ กิจกรรมแบบนี้เหมาะมาก ที่จะให้นักเรียนผู้ใหญ่ ได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจกันในรายละเอียด

อีกเหตุการณ์หนึ่ง เป็นการทำความเข้าใจความรู้ ๓ แบบ คือ ความรู้ ที่เป็นรูปธรรม (Instrumental Knowledge), ความรู้จากการสื่อสาร สัมพันธ์กัน (Communicative) และความรู้ที่ปลดปล่อยพันธนาการ (Emancipatory) ซึ่งเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก ดังนั้นเพื่อทำความเข้าใจ ความหมายในภาคปฏิบัติ ผู้เขียน จึงแนะนำให้ผู้เรียนทำกิจกรรมกลุ่ม ย่อย โดยการวาดภาพ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทั้งสามแบบ และความสัมพันธ์กับสิ่งอื่นๆ



ผมตีความกิจกรรมนี้ว่า มนุษย์เราไม่มีภาษาพูดและภาษาเขียน ที่ละเอียดอ่อนพอ ที่จะอธิบายความหมายของบางสิ่ง คำที่ใช้ในหลากหลายกรณีจึงมีความหมายกว้าง และตีความได้แตกต่างหลากหลาย (Abstract) ในกรณีเช่นนี้ การเสนอความหมายเป็นชิ้นงานศิลปะ ซึ่งเป็นนามธรรม (Abstract) จึงเป็นเครื่องมือของการตีความ ที่ต่างบริบทจาก ศัพท์หรือถ้อยคำ เป็นเครื่องมือ ทำความเข้าใจจากต่างมุมมอง หรือจาก หลากหลายมุมมอง

ในการเรียนแบบเข้มในภาคฤดูร้อน นอกจากกิจกรรมการเรียน ในห้องเรียนแล้ว มหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้เรียน ต้องทำโครงการ (Learning Project) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำนอกห้องเรียน โดยเปิดกว้างให้ เป็นโครงการแบบใดก็ได้ แต่ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับรายวิชา โดย รายวิชาของผู้เขียนคือ ยุทธศาสตร์และวิธีการในการศึกษาผู้ใหญ่ ผู้เขียน

ชักชวนผู้เรียนให้ทำโครงการ โดยการผลิตชิ้นงานศิลปะที่สะท้อนการเรียนรู้ในการศึกษาผู้ใหญ่ และเมื่อนำมาไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างเข้มข้น ก็เกิดการทำความเข้าใจความหมายของการเรียนรู้ ในมิติที่ลึกมาก

โครงการด้านศิลปะ อาจเป็นภาพวาด, ภาพตัดปะ, ภาพวาดสีน้ำ, ประติมากรรม, เพลง, นิทาน, ภาพถ่าย, ภาพปัก, การวาดภาพบนกระจก และกวีนิพนธ์ ฯลฯ

• การประเมินตนเองและให้เกรดตนเอง

ผู้เขียน บอกผู้เรียนตั้งแต่วันแรกว่า ต้องการให้ผู้เรียนประเมินผล การเรียนของตนเอง และให้เกรดผลการเรียนของตนเอง และนำมาเอ่ยถึงอีกเป็นครั้งคราว แต่ผู้เรียน จะสนใจเรื่องนี้อย่างจริงจังมากขึ้น ในช่วง กลางเทอม เมื่อเริ่มทำโครงการ โดยเริ่มมีการซักถามเกณฑ์ ในการให้ เกรดผลงานมากขึ้น

สมมติฐานและการปฏิบัติในการประเมิน และให้เกรดที่ยึดถือกัน เรื่อยมาคือ นักเรียนส่งผลงาน ครูตรวจและให้เกรด โดยที่ในหลายกรณี เกรดที่ครูให้ไม่ตรงกับใจนักเรียน แต่ครูก็ไม่มีเกณฑ์ที่จะอธิบายให้นักเรียน เข้าใจ การสอบจึงเน้นการตัดสิน ไม่ใช่เป็นแนวทางเพื่อการปรับปรุง

ดังนั้น เมื่อผู้เรียนในโปรแกรม เริ่มตั้งคำถามเรื่องการให้เกรดจึง เป็นโอกาสของผู้เขียน ที่จะทำความเข้าใจบทบาทของครู ต่อการประเมิน และให้เกรด โดยทำความเข้าใจลึกเข้าไปที่การเรียนรู้ที่แท้จริง รวมทั้ง ทำความเข้าใจการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม (Instrumental Learning), การ เรียนรู้จากการสื่อสารสัมพันธ์กัน (Communicative Learning) และการ เรียนรู้ที่ปลดปล่อยพันธนาการ (Emancipatory Learning) ที่เกิดขึ้น แตกต่างกันในต่างบริบทและสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้



ผู้เขียน แนะนำให้ผู้เรียนคิดถึงการเรียนรู้ของตนในทุกกิจกรรม ของรายวิชา ไม่ว่าจะเป็นการอ่าน, การอภิปราย, กิจกรรมในชั้นเรียน และ โครงการ โดยอาจตั้งเกณฑ์ขึ้นเองเพื่อให้คะแนนแต่ละส่วน หรือจะใช้ วิธีคิดแบบภาพรวมหรือใช้ปัญญาญาณ (Intuitive) ก็ได้

กระบวนการ ที่ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและให้เกรดตนเองนี้ นำ ไปสู่การคิดทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างเข้มข้น ต่อการเรียนรู้ของตน และผู้เรียนส่วนใหญ่ก็จะให้เกรดตนเองอย่างเหมาะสม มีน้อยมากที่หวัง ได้ A แบบง่าย ๆ และมีบางคนขอให้ผู้เขียนเป็นผู้ให้เกรดแก่ตน ผู้เขียน ก็ตัดสินให้

ผู้เขียนบอกว่า การประเมินตนเองเป็นเครื่องมือของการ เปลี่ยนแปลงตนเองใน ๒ ระดับ คือ

- ๑ ระดับความหมายของการประเมิน
- ๒ ระดับบทบาทของครูและนักเรียน

การไตร่ตรองสะท้อนคิด

การเขียนบทความนี้ มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้เขียนในบางเรื่อง ผู้เขียนเล่าว่าตนเองเป็นนักบันทึกสะท้อนความคิดต่อการสอนของตน โดยจะลงมือเขียนทุกวัน เมื่อจะเขียนบทความนี้ก็ได้นำเอาบันทึกใน ๔ ปีหลัง ของโปรแกรมนี้มาอ่านทบทวน เขาพบว่าแต่ละปีมีบันทึกยาวประมาณ ๓๕ หน้า เมื่ออ่านแล้วก็พบว่า บันทึกของแต่ละปีเป็นเรื่องราวที่ครบถ้วนอยู่ในตัวของมันเอง

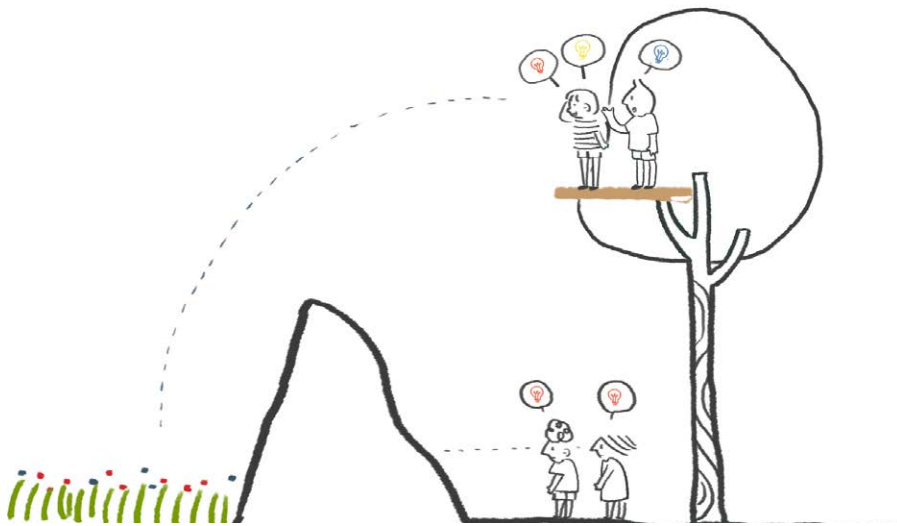
ผู้เขียน เกิดความตระหนักขึ้นเองว่า นั่นเป็นเรื่องราวจากการสะท้อนคิดของผู้เขียน หากมีคนอื่นบันทึกไว้ ก็อาจแตกต่างออกไปมาก เพราะมาจากต่างมุมมอง ดังนั้น ภาพจากการไตร่ตรองสะท้อนคิดของแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน และไม่ใช่เรื่องจริงที่เกิดขึ้น

การเปลี่ยนแปลง (Transformation) ที่เกิดขึ้นในแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน แม้จะมีแบบแผน (Pattern) ในแนวเดียวกัน แต่ความงาม/คุณค่าของการเปลี่ยนแปลง ก็อยู่ที่ความจำเพาะของแต่ละบุคคล

วิธีการที่ผู้เขียนใช้ ช่วยเอื้อให้ผู้เรียนจำนวนหนึ่งบรรลุการเปลี่ยนแปลงได้ แต่ไม่สามารถทำให้แต่ละคนเป็นผลิตภัณฑ์ที่ 'เหมือนกันอย่างกับแกะ' ได้



การศึกษาเพื่อความยั่งยืน มีพลังสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ได้ในหลากหลายมิติ แต่ปัจจัยสำคัญของการศึกษา ลักษณะนี้คือต้องการพื้นที่ที่ปลอดภัยสงบ (Sanctuary) เพื่อให้มีกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มาจากพลังลึกลับของปฏิสัมพันธ์แบบใจถึงใจ



บทนี้มาจากการตีความบทที่ ๑๗ *Fostering a Learning Sanctuary for Transformation in Sustainability Education* โดย Elizabeth A. Lange ผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๑๗.

การศึกษาเพื่อความยั่งยืน

ผู้เขียนบทความนี้ ได้ชื่อว่าเป็นนักการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในการเปลี่ยนแปลงผู้อื่นและเปลี่ยนแปลงตนเอง เธอบอกว่า รู้จัก TL ตอนเป็นนักศึกษาครุผ่าน Paulo Freire ที่เป็นศาสตราจารย์อาคันตุกะ และตอนเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเมื่อได้ฟัง Jack Mezirow พูดในการประชุมวิชาการ ทั้งสองเหตุการณ์นั้นทำให้เธอเข้าใจ TL ในแง่มุมของการเป็นเครื่องมือเพื่อแสวงหาความหมายในชีวิต วิพากษ์สภาพโครงสร้างสังคมที่ดำรงสภาพเดิม และจัดการศึกษาเพื่อสร้างสังคมที่เป็นธรรมและมีสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน

ในบทนี้ ผู้เขียนเล่าเรื่องการเดินทางในชีวิตและการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนการสอนของตนเอง รวมทั้งวิธีการที่ใช้ในรายวิชาเปลี่ยนแปลงสังคม เพื่อสร้างความยั่งยืน

ที่มีชื่อวิชาว่า **เปลี่ยนแปลงงานและชีวิต (Transforming Working and Living)** ซึ่งรายวิชานี้ จะทำให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างระหว่างการมีชีวิตแบบรักษาสภาพเดิม กับการมีชีวิตเพื่อสร้างอนาคตที่สังคม มีความเป็นธรรมมากกว่าและยั่งยืนกว่า

ผู้เขียนให้นิยามสังคมที่ยั่งยืนว่า เป็นสังคมที่สนองความต้องการของตน โดยไม่จำกัดโอกาสของความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ของตนเอง ของผู้อื่น ของคนรุ่นต่อไป และของสภาพแวดล้อม โดยนิยามนี้ มีความหมายครอบคลุม ถึงความเป็นธรรมในสังคมด้วย

ผมตีความต่อว่า สังคมที่ยั่งยืน เป็นสังคมที่ผู้คนไม่เบียดเบียนกัน ทั้งไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทั้งที่มีชีวิตอยู่ในปัจจุบันและที่จะมีชีวิตในอนาคต และไม่เบียดเบียนโลกและสภาพแวดล้อม

ผู้เขียนบอกว่า การจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงลึก ที่เปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่ การกระทำ และการคิดอย่างถอนรากถอนโคนนั้น ต้องการ **พื้นที่การเรียนรู้ที่ปลอดภัยสงบ (Learning Sanctuary)** ทั้งของ ‘คุณอำนวย’ (หมายถึงอาจารย์) และของผู้เข้าร่วม (หมายถึงนักศึกษา)

‘พื้นที่ปลอดภัยสงบ’ มีความหมาย ๓ ประการ คือ

- ๑ รูปแบบการเรียนรู้ ที่มีความขัดแย้งในตัวเองระหว่างการเรียน แบบที่มีการไตร่ตรองใคร่ครวญแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน อย่างลึกซึ้ง และมีความเปิดกว้างต่อมุมมองใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้น
- ๒ มีประสบการณ์เชิงปฏิสัมพันธ์ใหม่ๆ กับทั้งต่อสังคมและต่อธรรมชาติ
- ๓ มีพื้นที่ปลอดภัย สำหรับความสัมพันธ์ในกลุ่มที่ตั้งคำถามลึกๆ ภายในตน และตรวจสอบความเป็นจริงใหม่ๆ ในสังคมวงกว้าง

ผู้เขียนใช้ ‘การเรียนรู้การสอนเพื่อการเปลี่ยนแปลง’ (Transformative Pedagogy) ดังที่กล่าวแล้วไปพร้อมๆ กับ ปฏิเสธแนวทางการศึกษาแบบ ‘Instrumentalist Prescriptions for Effectiveness and Linear Technician’ ซึ่งผมเข้าใจว่า หมายถึง การศึกษาแบบเป็นเครื่องมือของการเพื่อเป้าหมายบางอย่าง ซึ่งมองนักการศึกษา เป็นเทคนิคเขียนผิดตีความต่อว่า เป็นการศึกษาแบบลดคุณค่าของคน ไปเป็นเครื่องมือรับใช้เป้าหมายบางอย่าง

ตามความเชื่อของผู้เขียน การเรียนรู้ตามแนวทาง Deliberative Pedagogy เป็นสิ่งที่กำหนดผลล่วงหน้าไม่ได้ และเป้าหมายของการศึกษา ผู้ใหญ่เน้นที่ความหมายของชีวิต (Meaning of Living) มากกว่าที่การทำมาหากิน (Making a Living) ผมคิดว่าย่อมมีคนเชื่อต่างจากนี้ได้

เมื่อผู้เขียนเชื่อเช่นนี้ ผู้เขียนจึงพาผู้เรียนเข้าไปในพื้นที่เรียนรู้ด้วยความตั้งใจ มีเนื้อหาและกระบวนการที่เตรียมมาอย่างดี แต่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่อยู่ลึกกว่านั้น เป็นสิ่งลึกลับ และไม่มีทางแน่ใจว่าจะเกิดหรือไม่ เพราะเป็นสิ่งที่อยู่เหนือการกำกับของผู้เขียน

ให้ความหมายใหม่ต่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

เมื่อประมาณ ๒๐ ปีมาแล้ว ผู้เขียนมีประสบการณ์ด้านการสอนมาแล้ว ๑๕ ปี เริ่มจากเป็นครุมัธยม ในวิชาสังคมศาสตร์เพื่อเตรียมนักเรียนวัยรุ่นไปเป็น Active Citizen ต่อมาเริ่มเข้าไปมีบทบาทในฐานะนักการศึกษา เพื่อพัฒนาความเป็นธรรมทางสังคม ในกิจกรรมนานาชาติ มีเป้าหมายคือเคลื่อนไหวให้คนชั้นกลาง เข้ามารับผิดชอบในฐานะพลเมือง โดยจัดให้ได้รับรู้เรื่องราว ที่มาจากการวิจัยอย่างแม่นยำ และเชิญคนที่ได้รับผลกระทบจากต่างชาติมาพูดโดยตรง

ในขณะนั้น สิ่งที่กระทบใจผู้เขียนคือ เขาพบว่า มีช่องว่างระหว่างการรับรู้กับการกระทำ แต่ช่องว่างนี้หมดไป เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือ

กำแพงเบอร์ลิน (ค.ศ. ๑๙๘๙) และการปล่อยตัวเนลสัน แมนเดลา ออกจากการคุมขัง (ค.ศ. ๑๙๙๐) และผู้เขียนนำทีมเดินทางไปศึกษาที่เอลซัลวาดอร์ การเริ่มสอนในหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ในมหาวิทยาลัย และการแบ่งบานของนโยบาย Neoliberal ซึ่งก็คือเศรษฐกิจตลาดที่มีผลให้เกิดการตกงาน หรือรายได้ไม่พอจ่าย จนผู้คนต้องทำงานสองกะ สิ่งเหล่านี้ ชักนำให้ผู้เขียนตั้งคำถามต่อสมมติฐานของตนเอง ด้านการศึกษา ที่นักศึกษาแสดงความต้องการทำงานที่เอื้อต่อชีวิตที่ดี ไม่ใช่ทำงานที่ลดทอนคุณค่าของชีวิตมนุษย์

จากการไตร่ตรองของผู้เขียน เห็นว่า TL เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

- ๑ มีการตั้งคำถามต่อโลกทัศน์ ภายใต้ความเชื่อว่า มนุษย์และสังคมเปลี่ยนแปลงได้
- ๒ เปลี่ยนมุมมองต่อ Transformation จากคิดว่า เกิดจากการคิดแบบใช้เหตุผล ไปเป็นการเรียนรู้จากภายใน และสถานที่/พื้นที่
- ๓ เปลี่ยนมุมมองต่อปัจเจกบุคคล จากมองว่า เป็นปัจเจกที่มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก ไปเป็นมองว่าปัจเจกบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน เป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมที่มีชีวิต
- ๔ เปลี่ยนมุมมองต่อ Transformation ว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป ที่บุคคลจะลดความเห็นแก่ตัว และเกิดจิตเพื่อสังคม เปลี่ยนไปสู่ความคิดว่า แม้บุคคลจะต้องการเปลี่ยนตนเอง ไปทำประโยชน์เพื่อสังคม แต่ก็จะถูกเหี่ยวรั้งด้วยค่านิยมเดิมๆ ของสังคม คือต้องไม่มองข้ามความสำคัญของระบบใหญ่

- ๕ ความเชื่อในหลักการ Radical Ecology (Merchant, 2005) ที่กล่าวว่า ความทุกข์ยากของมนุษย์ และความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม เกิดจากระบบที่ไร้ความเป็นธรรม และแก้ไขได้ด้วยพื้นที่แห่งการเปลี่ยนแปลง ที่เอื้อให้สมาชิกสัมผัสสภาพใหม่ได้ โดยย้ำว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ต้องเน้นการสัมผัสโดยตรง ไม่ใช่เน้นการคิดเป็นเหตุเป็นผล

ปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ผู้เขียนบอกว่า ‘การสอนเพื่อการเปลี่ยนแปลง’ (Transformative Teaching) ที่ตนใช้เป็น **การสอนแบบมีชีวิต** (Organic Teaching) ซึ่งหมายความว่า วัสดุหรือเรื่องราว ที่นำมาสู่พื้นที่เรียนรู้ต้องมาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม ที่เราดำรงชีวิตอยู่ และสภาพความเป็นจริงอย่างหนึ่งที่ซ่อนตัวอยู่ในสังคมคือ อุดมการณ์หลัก (Dominant Ideologies) ซึ่งสำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่เป็นเรื่องงาน ที่อุดมการณ์หลักคือ ประสิทธิภาพและการแข่งขัน ที่เป็นส่วนหนึ่งของลัทธิ Neoliberal Globalization ที่นำไปสู่สารพัดปัญหาสังคม

ผู้เขียน ค้นหาเอกสาร ที่มีแนวทางในการเปลี่ยนแปลงอุดมการณ์หลักนี้ ที่วิเคราะห์ปรากฏการณ์ในสังคม และเสนอทางออก จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์เป็นหลัก ๑๐ ประการเพื่อความยั่งยืน และนำมาใช้ออกแบบกิจกรรมในรายวิชา **เปลี่ยนแปลงงานและชีวิต** ซึ่งเขาระบุในเอกสารรายวิชาว่า ผู้เรียนจะได้มีโอกาสคิดหาเป้าหมายใหม่ของการทำงาน พัฒนาหลักการเพื่อชิ้นงานและชีวิต ทำความเข้าใจผลกระทบของเศรษฐกิจโลกต่อชีวิตประจำวัน และพัฒนาแผนปฏิบัติ

จัดพื้นที่ปลอดภัยรอบวงให้แก่อารศึกษาผู้ใหญ่เพื่อความยั่งยืน

ผู้เขียนเชื่อว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการเรียนรู้แบบที่กล่าวคือ 'พื้นที่ปลอดภัยรอบวง' (Learning Sanctuary) เพื่อให้ผู้เรียนได้ไตร่ตรองสะท้อนคิดเรื่องงาน และชีวิตของตนโดยใช้เป้าหมาย 'ความยั่งยืน' (Sustainability) เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง

การเรียนมีทั้งหมด ๑๖ คาบ (๓ ชั่วโมง) และวีธีที่สุดสัปดาห์อีก ๔ ครั้ง จัดการเรียนเป็น ๓ วงรอบ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนเรื่องเดิมในมิติที่ลึกยิ่งขึ้น เป็นการวัดประสพการณ์การเรียนรู้เป็นชุดกิจกรรม (Conjuncture) ตามแนวคิดของ Gramsci ว่า การเรียนรู้ในห้องเรียนตามปกติจะให้การเรียนรู้แบบชั่วคราว จึงต้องมีกิจกรรมเป็นชุด และทำซ้ำในระยะยาวจึงจะเกิดการเรียนรู้ที่ถาวรกว่า

กระบวนการการเรียนการสอน

ผู้เขียนนำเสนอกระบวนการเรียนการสอนเป็นช่วงๆ ช่วงละหลายคาบ

ช่วงแรก เป็นการแนะนำตัวผู้เรียน บอกว่า สิ่งใดนำผู้เรียนเข้าเรียนรายวิชานี้ โดยใช้ภาพตัดแปะเป็นสื่อ นำความคิด เป็นจุดเริ่มต้นของการวิพากษ์งานและชีวิต เป็นการดึงเอาสภาพชีวิตจริงเข้าสู่การเรียน และการทำความเข้าใจหลักการใหม่ๆ ผ่านมุมมองของชีวิตจริงของตน

ช่วงที่สอง ใช้ชื่อว่า ชีวิตและงานที่ยั่งยืน (Sustainable Living and Sustainable Working) มีกิจกรรม ดังนี้

- การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม (Cultural Analysis) วิเคราะห์วิถีชีวิตของตนเองว่า แต่ละวันใช้เวลาทำอะไรบ้าง ลงรายละเอียดเป็นรายนาที่ เก็บข้อมูล ๒-๓ สัปดาห์ วิเคราะห์การใช้จ่าย ลงรายละเอียด

ว่า แต่ละเดือนใช้จ่ายอะไรบ้าง ลงรายละเอียดที่แต่ละบาท เพื่อเป็นสถิติย้อนสำรวจชีวิต และความคิดในด้านความสำเร็จ ความสุข ความสามารถในการผลิต และความมั่นคงปลอดภัย

- กิจกรรมอยู่กับธรรมชาติ ลดเครียด เช่น เดินจงกรมในสวนป่า ด้วยสติระลึกถึงทางอารมณ์
- กิจกรรมเจริญสติแบบฝรั่ง เช่น กินแอปเปิ้ลซ่าๆ ให้รับรู้รส ตื่นน้ำ เล่นกับเด็ก อาบน้ำ
- ในช่วง ไตร่ตรองสะท้อนคิดความรู้สึก จากกิจกรรมข้างต้น ผู้เขียนนำเสนอประวัติของสังคมบริโภค และผลการวิจัยที่บอกว่ามี สหสัมพันธ์ผกผัน ระหว่างการบริโภคกับความสุข และสร้างบรรยากาศแห่งความหวังว่า ผู้เรียนสามารถเอาชนะความท้าทายเหล่านี้ได้
- กิจกรรมวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจสังคม คำนวณ Ecological Footprint ของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อทำความเข้าใจ ระดับการบริโภคให้เห็นว่าการดำรงชีวิตของแต่ละคน ต้องการพื้นที่เท่าไร นำตัวเลขไปเปรียบเทียบกับตัวเลขของประเทศอื่น และทำความเข้าใจว่า หากคนทั้งโลก บริโภคแบบคนอเมริกัน เราต้องการโลกอีกกี่ใบ เพื่อเป็นที่อาศัยของคนในโลกนี้ทั้งหมด

นอกจากนั้น ยังให้ลองศึกษาวงจรชีวิตของเครื่องอุปโภค เช่น กางเกงยีนส์ ๑ ตัว หรือกล้วย ๑ ผล ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งในโลก และเข้าใจโครงสร้างการผลิตของโลก เชื่อมโยงกับงาน ให้เห็นว่าใครได้รับผลประโยชน์ ใครได้มาก ใครได้น้อย ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น นำไปสู่นิยามใหม่ของงานที่ดีและชีวิตที่พอเพียง

ช่วงที่สาม ช่วงวางแผนกิจกรรมว่า จะเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง มีกระดุมความคิดวางแผนการเปลี่ยนแปลง เป็นช่วงที่ต้องการพื้นที่ปลอดภัยรอบกวน เพื่อมีสติอยู่กับตนเอง และเพื่อมีสมาธิในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

พื้นที่ปลอดภัยรอบกวนอาจเป็นการไป Retreat ร่วมกันในพื้นที่ที่ธรรมชาติสวยงาม ทำกิจกรรม ผ่อนคลาย และใช้กิจกรรมเชิงศิลปะนำไปสู่การวางแผนเปลี่ยนชีวิต

ช่วงที่สี่ ช่วงหลังกิจกรรม เป็นการวางแผนเผชิญอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

ช่วงสุดท้าย เฉลิมฉลองการเปลี่ยนความคิดและการวางแผนกิจกรรม อาจมีการจัดตั้งโครงสร้างการทำงานร่วมกันหลังจบหลักสูตร

การศึกษาผู้ใหญ่ในภาวะพื้นที่ปลอดภัยรอบกวน

พื้นที่ปลอดภัยรอบกวนเกิดขึ้นได้ ๓ แบบ

- ๑ ในระหว่างที่ผู้เขียนวางแผนการสอนอย่างตั้งใจ ผู้เขียนละวางสมมติฐานเดิมๆ เข้าสู่พื้นที่นี้ด้วยความเคารพ เพื่อไปสู่การ เรียนรู้ขั้นลึกที่ไม่อยู่ในแผนการสอนใดๆ แต่สามารถบรรลุได้ด้วยปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
- ๒ มีการเรียนจากปฏิสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างกันและปฏิสัมพันธ์กับทุกสิ่งในจักรวาล
- ๓ สภาพที่สมาชิกกลุ่มและ ‘คุณอำนวย’ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจากใจถึงใจ

“พลังของการศึกษาเพื่อความยั่งยืน มีพลังสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่ ‘ความตั้งใจอย่างมุ่งมั่น’ (Intentionality) ไม่ใช่ความตั้งใจระดับธรรมดา คือตั้งใจอย่างมุ่งมั่นแล้วปล่อยให้พลังของความคิดสร้างสรรค์ ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ นั้นจึงจะเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และจะเกิดร่วมกับเพื่อนสมาชิกในรูปแบบ ที่ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงอาจไม่ได้เกิดอย่างเป็นขั้นตอนตรงตามแผน แต่จะไปตามความตั้งใจอย่างมุ่งมั่น”

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

พลังอยู่ที่ 'ความตั้งใจอย่างมุ่งมั่น' (Intentionality) ไม่ใช่ความตั้งใจระดับธรรมดา คือตั้งใจอย่างมุ่งมั่นแล้วปล่อยให้พลวัตของความคิดสร้างสรรค์ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ นั่นจึงจะเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และจะเกิดร่วมกันกับเพื่อนสมาชิกในรูปแบบที่ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงอาจไม่ได้เกิดอย่างเป็นขั้นตอนตรงตามแผน แต่จะเป็นไปตามความตั้งใจอย่างมุ่งมั่น

กระบวนการเรียนรู้ ของกลุ่มจะเป็นไปตามสภาพที่ยืดหยุ่นอยู่กับความเป็นจริง และตามชีพจรอารมณ์ที่เกิดขึ้น อารมณ์ยิ่งรุนแรงโอกาสเกิดการเปลี่ยนแปลงยิ่งสูง ดังนั้น 'คุณอำนวย' ต้องไม่กั๊กวลกับอารมณ์ ความรู้สึกกังวลใจ สับสน หรือโกรธ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มระหว่างทาง

มีสมาชิกกลุ่ม เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่า คล้ายกับผีเสื้อออกมาจากรังไหม ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมโดยสิ้นเชิง ไม่สามารถอธิบายด้วยถ้อยคำได้ และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เป็นผลของพลังที่มากกว่าการเรียนรู้วิชา ซึ่งมีหนังสือที่ควรอ่านคือ Capra, F. (1996). *The Web of Life: A New Scientific Understanding of Living Systems*

ผมคิดว่า ที่ผู้เขียนได้กล่าวมาทั้งหมดในตอนนี้เป็นการศึกษา กระแสทางเลือก และผู้อื่นไม่มีทางเข้าใจหากไม่ได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง



เทคนิค ‘การศึกษาเพื่อประชาชน’ ที่ให้ความสำคัญแก่ Tacit Knowledge ภายในตัวผู้เรียนและภายในชุมชน เมื่อนำมาใช้ทำกิจกรรมร่วมกัน ตามด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ให้กลายเป็นคนที่มั่นใจตัวเอง กล้าลุกขึ้นมาทำสิ่งที่ถูกต้อง



บทนี้มาจากการตีความบทที่ ๑๘ Popular Education, Women's Work, and Transforming Lives in Bolivia เขียนโดย Catherine A. Hansman ศาสตราจารย์ด้าน Adult Learning and Development มหาวิทยาลัยคลีฟแลนด์ สเตท และ Judith Kollins Wright ผู้เชี่ยวชาญด้าน Cultural Competency Integration สังกัด Planned Parenthood of Northeast Ohio เมืองคลีฟแลนด์ รัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๑๘.

เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิต ผู้หญิงในโบลิเวีย

บทนี้เป็นเรื่อง ‘การศึกษาเพื่อประชาชน’ (Popular Education) ซึ่งผมอยากเรียกว่า ‘การศึกษาเพื่อผู้ถูกกดขี่’ มากกว่า เล่าเรื่องโปรแกรมฝึกอบรมภาวะผู้นำในท้องถิ่นให้แก่กลุ่มผู้หญิงในประเทศโบลิเวีย โดยใช้เทคนิคการศึกษาเพื่อประชาชน เป็นการเรียนรู้ในการให้ความสำคัญต่อความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่มาจากประสบการณ์ตรง และจากมิติเชิงวัฒนธรรมมากกว่าความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) หรือความรู้ทางทฤษฎี แต่ก็ไม่ได้ละเลยความรู้ทางทฤษฎีไปอย่างสิ้นเชิง

กิจกรรมที่เล่าในตอนนี มาจากงานของหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นของ OJM (Oficina Juridica Para la Mujer) ซึ่งเป็นสำนักงานกฎหมายช่วยเหลือสตรี โดยสตรีที่มาเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม ล้วนแต่เป็นคนที่เคยตกเป็นเหยื่อของ

ความรุนแรง หรือถูกกระทำในสังคมผู้ชายเป็นใหญ่มาโดยตลอด

เป้าหมายของหลักสูตรคือ เพื่อสร้างครูหรือนักการศึกษาในครอบครัว ที่ทำงาน และในชุมชน

บทความในหนังสือตอนนี้ มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพที่ Judith Kollins Wright ไปฝังตัวอยู่ในพื้นที่ เก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเพื่อทำความเข้าใจว่า กิจกรรมในหลักสูตรช่วยให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ หรือค่านิยมทางสังคมหรือไม่เพียงใด

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้เขียนบอกว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จะเกิดขึ้นเมื่อคนนำเอาประสบการณ์ในอดีตมาตีแผ่ด้วยทฤษฎี Critical Theory ของ Mezirow (2000) ซึ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน ระหว่างความตระหนักรู้บริบทของเรื่องราวในอดีตกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

เปาโล แฟร์ (Paolo Freire, 1970) บอกว่า กระบวนการเรียนรู้ ที่อยู่บนฐานบริบทของปัญหาชีวิตจริง และเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน จะทำให้นักเรียนเกิดความตระหนักรู้ อย่างลึก ทำให้ความยึดมั่นถือมั่นอยู่กับความล้มเหลวเดิมๆ ในชีวิตหมดไป เกิดความเข้าใจใหม่ เกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจในสังคม ในสภาพเช่นนี้ การศึกษากลายเป็นการเมืองเรื่องอำนาจในสังคม

สภาพดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้เมื่อ ครูไม่ถ่ายทอดความรู้สำเร็จรูปให้แก่ศิษย์ แต่ทำหน้าที่ตั้งคำถามท้าทายศิษย์ เพื่อให้คนที่เคยถูกกีดกัน ออกไปได้ เข้ามามีส่วนแสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศที่ทุกเสียงได้รับการรับฟัง

หลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรนี้จัดโดย OJM เรียกชื่อหลักสูตรว่า Legal Promotor's Course

OJM เป็นกลุ่ม NGO ก่อตั้งในปี ค.ศ. ๑๙๘๔ มีเป้าหมายเพื่อขจัดความไม่เป็นธรรมในสังคม ขจัดการกดขี่เพศหญิงในโบลิเวียและในโลก และเพื่อสร้างสังคมประชาธิปไตย ที่เคารพชีวิต สันติภาพ เสรีภาพและความแตกต่าง

ผู้เข้ารับการอบรม เป็นวัยรุ่นทั้งสองเพศ, ครู, นักกิจกรรมชุมชน, ผู้นำชุมชน และตำรวจ ในการอบรม ใช้หลักการและวิธีการ Popular Education คือ ถือว่าความรู้ที่ไม่เป็นทางการ ที่ได้จากประสบการณ์ตรงของผู้คน มีความสำคัญกว่า ความรู้ที่เป็นทางการ ที่ได้รับมาจากภายนอก การอบรมนี้ จึงรับคนเข้ารับการอบรม โดยไม่จำกัดพื้นความรู้ทางการศึกษา ซึ่งก็ช่วยลดความรู้สึกแบ่งแยกชนชั้นลงไปได้ด้วย แต่ก็ทำให้เป็นกลุ่มที่มีพื้นความรู้ทางการศึกษาแตกต่างกัน จึงต้องจัดให้มีวิธีการเรียนรู้ ที่พื้นความรู้ทางการศึกษาไม่เป็นอุปสรรค

ภาษาที่ใช้ในประเทศโบลิเวียมี ๓ ภาษา คือ ภาษาสเปนเป็นภาษาทางการ และยังมีภาษาท้องถิ่นอีก ๒ ภาษา หลักสูตรของ OJM ในตอนต้นๆ ประสบความล้มเหลวเพราะใช้ภาษาสเปนเป็นหลัก แต่คนท้องถิ่นฟังไม่เข้าใจ ในตอนหลัง จึงใช้ภาษาที่พูดกันในท้องถิ่นที่ไปจัดหลักสูตร โดยหากจัดในเมือง ก็ใช้ภาษาสเปนและหากจัดในชนบท ก็ใช้ภาษาของท้องถิ่นนั้นๆ

หลักสูตรอาสาสมัครกฎหมาย (Legal Promotor) ที่เมืองโคชาบัมบา ประเทศโบลิเวีย

หลักสูตรนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๙๐ และดำเนินการเรื่อยมา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา ทักษะการสอนและความรู้ทางกฎหมาย ในเวลา

เดียวกัน ก็ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความเป็นธรรมในสังคม ผ่านวิธีการจัดเวทีเรียนรู้ มีเป้าหมายคือสิทธิสตรีในวัฒนธรรมเพศชายเป็นใหญ่

ผู้เข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่สมัคร หรือได้รับการชักชวนมาจากหลายทาง ทั้งจากการบอกต่อหรือแนะนำจากคนที่เคยเข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในฐานะเป็นผู้นำชุมชนอยู่แล้ว จำนวนรุ่นละประมาณ ๔๐ คน เป้าหมายของผู้เข้ารับการอบรมคือ เพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง และของคนในชุมชนโดยรอบ

• หลักสูตร

หลักสูตร จัดระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - ตุลาคมของแต่ละปี ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการในห้องเรียน ๒๔ ครั้ง ไปดูงานที่สถาบัน ๓ ครั้ง การประชุมปฏิบัติการ เพื่อประเมินและเสริมการเรียนรู้ (Reinforcement) ๒ ครั้ง และกิจกรรมพิเศษตามสถานการณ์ เช่น การสัมมนาและการศึกษาดูงานภาคสนาม

การอบรมแต่ละรุ่น ได้วางยุทธศาสตร์ตรงตามเงื่อนไขของเหตุการณ์สำคัญ เช่น หากจัดใกล้เวลาของการเลือกตั้ง ก็จะเลื่อนให้การประชุมปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องขึ้นมา อยู่ช่วงต้นๆ ของหลักสูตรก่อนที่จะมีการเลือกตั้ง หรือในช่วงต้นๆ ของการอบรม มีการจัดการประชุมปฏิบัติการเรื่องความรุนแรงต่อสตรี และเรื่องกฎหมายต่อต้านความรุนแรงในครอบครัว อยู่ในช่วงต้นของหลักสูตร แต่ภายหลัง ถูกปรับไปอยู่ช่วงกลาง เพื่อให้ช่วงของการไตร่ตรองสะท้อนคิดร่วมกัน (Reflection/AAR) มีพลัง เพราะในช่วงกลางของหลักสูตร สมาชิกรู้จักกันและไว้วางใจกันแล้ว และพลังของการไตร่ตรองสะท้อนคิดภายใต้ความเชื่อถือว่าไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยบอกสมาชิกว่า ผู้หญิงต้องรวมตัวกันเป็นชุมชนเรียนรู้

หลักสูตร ที่ผู้เขียนไปเก็บข้อมูล และนำมาเขียนในบทความดำเนินการที่สำนักงาน OJM แคว้นโคชาบัมบา การเก็บข้อมูลนี้ เกิดขึ้นนานหลายปี ก่อนที่จะลงมือเขียนบทความชิ้นนี้ การประชุมปฏิบัติการในครั้งนั้นจัดสัปดาห์ละครั้ง ใช้รูปแบบเดียวกันทุกครั้ง คือเริ่มด้วยการทบทวนสาระของสัปดาห์ที่แล้ว การนำเหตุการณ์ในสังคมโดยรอบตัวมาอภิปราย และการจัดสถานที่ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มากที่สุด

• วิธีการ

วิธีการอบรมเรียกว่า ‘มีส่วนร่วมและมีชีวิต’ (Participatory and Living) ซึ่งหมายถึงเป็นกระบวนการที่มีชีวิตชีวา ใช้ Role Play, กระบวนการกลุ่มย่อย, เรื่องเล่าเร้าพลัง, การนำเสนอ, การดูงานภาคสนาม และงานวิจัยการบ้าน

กลไกให้เกิดการเรียนรู้คือ การใคร่ครวญไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) และการอภิปราย ที่ปรับให้เหมาะกับวิธีการเรียนรู้ของผู้หญิง คือใช้สุนทรียสนทนา (Dialogue), การสื่อสาร (Communication) และการแสดงออก (Expression) โดยที่ผู้เรียน มีส่วนเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งร่วมกันแต่งบทละคร เพื่อแสดงในชุมชน รวมไปถึงจัดตั้งกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนขึ้นในชุมชน

ส่วนในเรื่องกฎหมายที่ซับซ้อน เช่น การหย่าร้าง, การแยกกันอยู่ หรือการเป็นผู้ดูแลเด็กตามกฎหมาย จะใช้วิธีแบ่งเป็นกลุ่มย่อยและใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Didactic Workbook บันทึกคำถามและความเข้าใจ หลังการปรึกษาหารือกันในกลุ่มแล้ว นำมานำเสนอในกลุ่มใหญ่ และอาจใช้วิธีทัศน์นำเสนอเรื่องจริง ตามด้วยการอภิปราย หรืออาจใช้การแสดงบทบาทจำลอง (Role Play) การวาดรูปแสดงเรื่องราวที่ให้ความสนุกสนาน ขบขัน และได้สาระลึกๆ ในเรื่องการใช้อำนาจกฎหมายผิดๆ

เนื่องจากสมาชิก มาร่วมเรียนรู้สัปดาห์ละครั้งเท่านั้น จึงต้องมีการบ้านระหว่างสัปดาห์ เพื่อให้สมาชิกเตรียมตัวและเตรียมทบทวนเรื่องราวในชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่จะเรียนในสัปดาห์ถัดไป นั่นคือการเตรียมเอา ‘ความรู้’ ในชีวิตจริง จากประสบการณ์ตรงของตนเอง (Tacit Knowledge) มาไตร่ตรองสะท้อนคิด โดยเทียบเคียงกับหลักการหรือทฤษฎี (ความรู้จากภายนอก - Explicit Knowledge) การบ้านมักเป็นคำถาม ให้เตรียมทบทวนสะท้อนคิดมาก่อน จากประสบการณ์ตรงของตนเอง

จะเห็นว่าวิธีการเรียนรู้ที่เป็นหัวใจคือ การไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้ง (Critical Reflection) ทั้งที่ทำคนเดียวและที่ทำเป็นกลุ่ม

เป็นการเรียนบนหลักการ Action + Reflection

ส่วนการดูงานภาคสนามมีการจัดไปเยี่ยม และเรียนรู้กิจกรรมของสำนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายสิทธิมนุษยชน และคุ้มครองความยุติธรรม รวมทั้งไปดูละคร ที่มีเนื้อเรื่องเกี่ยวกับเพศสภาพและโรคเอดส์

• บทบาทของ ‘คุณอำนวย’

ผู้ดำเนินการกิจกรรมในหลักสูตรไม่เป็น ‘ผู้สอน’ แต่เป็น ‘คุณอำนวย’ (Facilitator) และคาถาสำคัญของคุณอำนวยคือ มองสมาชิกผู้เข้าหลักสูตรในฐานะผู้เสมอภาค และให้คุณค่าแก่ประสบการณ์ชีวิตของเขา เพราะตามหลักการของ ‘การศึกษาของประชาชน’ (Popular Education) ความรู้ในคนและในท้องถิ่นสำคัญกว่า หรืออย่างน้อยสำคัญพอกัน กับความรู้จากภายนอกหรือความรู้เชิงทฤษฎี คุณอำนวย จึงต้องระวังไว้ต่อดุลยภาพเชิงอำนาจ ระหว่างครูกับผู้เรียน

การให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องสำคัญ แต่ในการอบรมบางคนพูดเก่ง บางคนพูดไม่ออกจึงต้องใช้วิธี ‘อภิปรายด้วยภาพ’ (Visual Discussion) คือให้วาดภาพหรือแสดงบทบาทจำลอง (Role Play) เพื่อแสดงความคิดเห็นในรูปแบบ ที่ทุกคนได้แสดงออก

มีตัวอย่างในการประชุมปฏิบัติการหนึ่ง วิทยากรเป็นนักกฎหมายที่ใช้ภาษากฎหมายที่ซับซ้อนทำให้ทุกคนงงและไม่กล้าพูด ในที่สุดทนายความท่านนั้น หันมาใช้ภาษาพื้นเมืองทำให้บรรยากาศดีขึ้นทันที อีกตัวอย่างหนึ่ง เป็นกรณีที่เกิดขึ้นจริง ที่หัวหน้างานข่มขืนลูกน้องจนตั้งครรภ์ เรื่องกำลังอยู่ในชั้นไต่สวนในชั้นศาล พยานด้านดีเอ็นเอบ่งชี้ชัดในด้านการเป็นพ่อลูก แต่เนื่องจากฝ่ายชายเป็นคนมีหน้ามีตาในสังคม และเป็นผู้มีอิทธิพลจึงเกรงกันว่าศาลจะตัดสินแบบเอียงข้าง คณะผู้เข้าหลักสูตรจึงยกขบวนกันไปฟังการตัดสินเพื่อกดดันคณะลูกขุน ในที่สุดจำเลยถูกตัดสินจำคุก

หัวใจ คือการนำเอาความรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง แล้วนำมาใคร่ครวญไตร่ตรองร่วมกัน จะเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมหลักสูตร

“ตามหลักการของ ‘การศึกษาของประชาชน (Popular Education) ความรู้ในคนและในท้องถิ่น สำคัญกว่าหรืออย่างน้อยสำคัญพอกัน กับความรู้จากภายนอกหรือความรู้เชิงทฤษฎี”

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

แม้เหตุการณ์ตามข้อเขียนนี้ ได้ผ่านไปนานมากแล้ว แต่เมื่อผู้เขียนกลับมาทบทวนเพื่อเขียนบทความนี้ ความทรงจำก็ยังสดใหม่อยู่ว่า การศึกษาของประชาชนผ่าน Action + Reflection มีพลังเปลี่ยนแปลงคนได้จริงๆ เขาได้ยกตัวอย่าง คำพูดของผู้เข้าร่วมหลักสูตรว่า ตนเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และความสัมพันธ์ระหว่างเขากับสามี เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต่างก็เคารพให้เกียรติแก่กันและกันอย่างไร

วิธีการเรียนรู้ ที่ใช้ในหลักสูตร ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชน, การใช้ภาษาถิ่น, การปฏิบัติตามด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด, การบูรณาการประสบการณ์การเรียนรู้ เข้ากับชีวิตประจำวันของผู้เรียน, การใช้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน, การอภิปราย และการใช้ตัวอย่างจริง ทำให้ผู้เรียนเชื่อมโยงเรื่องราวเข้ากับชีวิตของตนเอง และเข้ากับบริบทที่มีอยู่จริงในสังคมได้ ผลลัพธ์คือผู้เข้าร่วมหลักสูตรตระหนักว่า ตนเองคือผู้สร้างและผู้ร่วมสร้างความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

คนเหล่านี้กลายเป็นนักการศึกษาหรือนักเรียนรู้ที่แท้จริง



เทคนิค การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยวิธีให้เขียนบันทึกตามกรอบ และการโค้ชซึ่งเพื่อปลดปล่อยโลกทัศน์ ออกจากความคิดเดิมๆ และตั้งเป้าไปสู่ชีวิตใหม่ ที่ดำเนินการแก่สตรีด้วยโอกาสในย่านฮาร์เล็มตะวันออก ของนครนิวยอร์กได้ผลเป็นอย่างดี



บทนี้มาจากการตีความบทที่ ๑๙ Promoting Personal Empowerment with Women in East Harlem Through Journaling and Coaching เขียนโดย Susan R. Meyer ประธานองค์กร Life-Work Coach และบริษัท Susan R. Meyer Coaching and Consulting

๑๙.

การพัฒนาสตรีในชุมชน ฮาร์เล็มตะวันออก

บทนี้ เล่าเรื่องราวของการใช้เทคนิคเขียนบันทึก (Journaling) ร่วมกับโค้ชซึ่ง (Coaching) เพื่อเปลี่ยนโลกทัศน์ของคนด้วยโอกาส ในย่านฮาร์เล็มตะวันออกของนครนิวยอร์ก เพื่อให้หลุดพ้นจากชีวิตแบบเดิมๆ ซึ่งพบว่า ได้ผลอย่างมาก ผู้เขียนพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมนี้ขึ้นมา โดยให้ชื่อว่า LIFTT (Living For Today and Tomorrow) ให้แก่องค์กรชื่อ STRIVE (Support and Training Result in Valuable Employees) ซึ่งชื่อบอกชัดเจนอยู่แล้วว่า ต้องการช่วยให้คนยากจน และมีปัญหาทางสังคมเหล่านี้ มีงานทำและเป็นพนักงานที่ดี

LIFTT เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี ค.ศ. ๒๐๐๔ มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือสตรีโดยเฉพาะ ใช้เวลาฝึกปฏิบัติการหนูน ด้วยโค้ชซึ่ง ๙ สัปดาห์ เพื่อให้เกิดพลังในตน (Personal Empowerment) และเห็นทางเลือกในชีวิต

บทความนี้ มาจากประสบการณ์การจัด LIFTT รวม ๙ กลุ่ม ในช่วงเวลา ๒๖ เดือน แต่ละกลุ่มมีคนเข้าร่วม ๔-๒๒ คน เฉลี่ยกลุ่มละ ๑๐ คน มีอายุระหว่าง ๑๗ ถึงกลางๆ ๕๐ ส่วนใหญ่อายุกลางๆ ๒๐ ไปถึง ๓๐ ต้นๆ ส่วนใหญ่มีลูก ๑ คน บางคนมีหลานยายแล้ว มีหลากหลายเชื้อชาติ แต่ส่วนใหญ่เป็นอเมริกันผิวดำและฮิสแปนิก บางคนยังไม่เคยทำงานเลย มีน้อยมากที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า บางคนมีวุฒิในประเทศภูมิลำเนาเดิมของตน แต่ไม่ได้รับการรับรองในสหรัฐอเมริกา

โดยรวมแล้ว คนที่เข้าร่วมส่วนใหญ่ มีความนับถือตนเองต่ำ มีทักษะทางสังคม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแบบที่ตนเป็นอยู่ แต่ไม่เพียงพอต่อสภาพชีวิตที่ตนใฝ่ฝัน และนอกจากจะไม่เห็นโอกาสในชีวิตที่ดีกว่าแล้ว ยังไม่คิดว่าตนจะมีโอกาสนั้น มองไม่เห็นโอกาสที่ตนจะมีชีวิตที่ดีกว่าเดิม มองไม่เห็นศักยภาพหรือจุดเด่นของตน มีความคิดวนเวียนอยู่กับเรื่องเดิมๆ อยู่กับปัญหาเฉพาะหน้า น้อยคนที่จะคิดวางแผนชีวิตในระยะยาว หน้าที่ของ LIFTT คือช่วยให้คนเหล่านี้ตีความเรื่องราวในชีวิตเสียใหม่ เพื่อให้เห็นโอกาสใหม่ๆ ในชีวิตข้างหน้า

คนที่มาเข้าหลักสูตร จะได้รับเงินช่วยเหลือ ๑๕๐ เหรียญสหรัฐฯ ได้รับค่าดูแลลูก และค่าเดินทางระหว่างมาเข้าหลักสูตร ซึ่งจัดสัปดาห์ละครั้งในตอนเย็น ครั้งละ ๓ ชั่วโมง รวม ๙ สัปดาห์ แบ่งเนื้อหาคือ ๗ ครั้งแรกเน้นสาระ ครั้งที่ ๘ เป็นเรื่องการแต่งกายและบุคลิก และครั้งที่ ๙ เป็นพิธีฉลองการจบหลักสูตร

การเรียนแต่ละครั้งจะเริ่มต้นด้วยอาหารเย็น พูดคุยเรื่องราวความสำเร็จ ความท้าทาย และการให้โค้ชซึ่งทั่วไป ชั่วโมงที่สองเป็นการทบทวนบันทึกในเรื่องราวของสัปดาห์ก่อน การอภิปราย และแบบฝึกหัด

ของหัวข้อต่อไป ตามด้วยชั่วโมงที่สาม ซึ่งเป็นโค้ชซึ่งเกี่ยวกับหัวข้อของวันนั้น

ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน จะได้รับแจกเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตร และสมุดร้อยห่วงลวด สำหรับเขียนบันทึกและประวัติชีวิตของตน

ส่วนหัวข้อของการประชุมปฏิบัติการ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์และประวัติชีวิต, ทำความเข้าใจบทบาท และการจัดการบทบาทหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน, ทำความเข้าใจเครือข่ายสนับสนุนและการสร้างทีม, การสื่อสาร, การจัดการความเครียด, การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนชีวิต

เป้าหมายและกิจกรรมของโปรแกรม

LIFTT มีเป้าหมาย ในการช่วยให้สตรีมีเป้าหมายในชีวิต และวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น โดยการเริ่มต้นที่ประวัติชีวิตของตนเอง เสริมด้วยข้อเขียนบันทึก (ที่เรียกว่า Focused Journaling) การทำแบบฝึกหัด และการวางแผนปฏิบัติ

Focused / Structured Journaling เป็นเครื่องมือ สร้างพลังไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้ไตร่ตรองสะท้อนคิด ทำความเข้าใจพฤติกรรมและสมมติฐานหรือความเชื่อของตนเอง การเขียนบันทึกเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือโค้ชซึ่งกลุ่ม (Group Coaching Process) โดยนิยามโค้ชซึ่งว่า เป็นกระบวนการซึ่งนำบุคคลให้เพิ่มสมรรถนะ ความมั่นใจ เกิดเป้าหมาย และขจัดความคิด และพฤติกรรมที่บั่นทอนการบรรลุเป้าหมาย และนิยามผู้ทำหน้าที่โค้ชว่า เป็นบุคคลที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถสำหรับใช้ในอนาคต

โค้ชซึ่งกลุ่มในที่นี้หมายถึง การอภิปรายกลุ่ม ที่มีโค้ชช่วยตั้งคำถามช่วยเพื่อให้ดึงเอาประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมเอามาเนียนความหมายหรือ

คุณค่าใหม่ นำไปสู่การเลือกแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างจากเดิม มีมิติของ 'เพื่อนโค้ชเพื่อน' (Peer Coaching) โดยที่สมาชิกช่วยเสนอแนะ ข้อเสนอแนะ และข้อสนับสนุน การแลกเปลี่ยนนี้นำไปสู่พลังทั้งต่อผู้ให้และผู้รับ

'คุณอำนวย' ของกิจกรรมกลุ่มต้องสร้างบรรยากาศปลอดภัยและสบายใจ ที่จะช่วยให้สมาชิกใคร่ครวญไตร่ตรองทบทวนตนเอง เพื่อแสวงหามุมมองและโอกาสใหม่ๆ หลุดพ้นจากกรอบความคิดเดิมๆ และจากข้อจำกัดหรืออิทธิพลภายนอกเดิมๆ โดยต้องตระหนักว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ เคยมีประสบการณ์ชีวิตที่เจ็บปวด บางคนจึงเปิดใจยาก

ในพิธีจบหลักสูตร สตรีหลายคนเปิดใจบอกแก่กลุ่มว่าตนไม่เคยมีเพื่อนสนิทที่เป็นผู้หญิงด้วยกันเลยในชีวิต มาได้เพื่อนในกลุ่มจากการเข้ารับการอบรมครั้งนี้ และเชื่อว่าหลักสูตรนี้จะเปลี่ยนชีวิตของตนเอง

โอกาสเปลี่ยนแปลงตนเอง

Mezirow and Associates (1990) เสนอเครื่องมือ สำหรับจุดประกายหรือช่วยกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ได้แก่

- การเขียนบันทึกจากการใคร่ครวญสะท้อนคิด (Reflective Journal Writing)
- รวบรวมประวัติชีวิต (Composing Life Histories)
- วิเคราะห์สิ่งเปรียบเทียบ (Metaphor Analysis)
- แผนที่หลักการ (Conceptual Mapping)

ในหลักสูตร LIFTT การเขียนบันทึกตามโครงสร้างที่กำหนด (Structured Journal) ร่วมกับโค้ชซึ่ง ช่วยให้ผู้ใช้สามารถใคร่ครวญ

ประสบการณ์ และตรวจสอบกรอบความคิดของตน ทำให้ช่วยเพิ่มโอกาสเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยโค้ชซึ่งช่วยชี้ทางหรือมุมมองใหม่ๆ ที่ไม่ตกร่องเดิม เขาใช้คำว่า Reinventing the Past

เครื่องมือทั้งสอง จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้ตรวจสอบอดีต และทำความเข้าใจเสียใหม่ เพื่อเอาชนะแรงกดดันด้านลบจากบ้าน โรงเรียน และชุมชน เพื่อฟื้นความมั่นใจว่าตนสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งขึ้นใหม่ได้

เขียนบันทึกเรื่องของตนเอง

การเขียนเรื่องของตนเอง เป็นเครื่องมือสำคัญ ให้ได้ใคร่ครวญไตร่ตรองตรวจสอบชีวิตของตนเอง จากมุมมองที่เคยชิน ประเด็นที่หนังสือไม่ได้เขียน แต่ผมตีความว่ามีความหมายมากคือ คนเหล่านี้มีวิถีชีวิตที่ทำลายความมั่นใจในตัวตน หรือความเคารพตนเอง (Self-Esteem) เพราะฉะนั้นการได้เขียนเรื่องราวของตนเอง จึงเป็นเครื่องมือ เรียกความมั่นใจในตัวตนของตนเองกลับคืนมา เปิดช่องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองได้

เขายกตัวอย่างถึง ผู้เข้าร่วมหลักสูตรที่ติดยาเสพติดคนหนึ่งว่า เป็นผู้เข้าร่วม ที่ตกเป็นเหยื่อของสถานการณ์ จนไม่สามารถจัดการชีวิตของตนเองได้ อีกคนหนึ่งเพิ่งออกจากคุกด้วยข้อหาฆ่าคนตาย เขาบอกว่า **ชีวิตของคนเรากำลังอยู่ภายใต้อิทธิพลของ 'การสร้างความจริง' (Construction of Reality) ซึ่งหมายความว่า ความเป็นจริงในชีวิตของเราเป็นสิ่งที่แต่ละคนสร้างขึ้น ไม่ใช่ความจริงแท้ ดังนั้นใครที่สร้าง 'ความจริง' ที่เป็นโทษแก่ตนเองก็ต้องรับผลกระทบนั้น** โครงการ LIFTT ช่วยให้ผู้ใช้ร่วมสร้าง 'ความจริง' ขึ้นใหม่ เพื่อนำไปสู่ชีวิตใหม่ ซึ่งก็คือการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และวิธีการก็คือการทบทวนชีวิต ด้วยการเขียนถึงสะท้อนคิด เปลี่ยนมุมมองใหม่ ตั้งเป้าหมายใหม่ และลงมือปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายใหม่สู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง



เชื่อมโยงการบันทึกกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เริ่มจากการตรวจสอบกระบวนการทัศนคติของตนเอง หากกระบวนการทัศนคตินี้ขาดภาพลักษณ์ของตนเอง กระบวนการเขียนเรื่องราวในชีวิตของตน จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คือการเกิดภาพลักษณ์ของตนเอง

ยิ่งผู้เขียนเรื่องราวชีวิตของตนรู้สึก ว่า ชีวิตของตนมีช่องว่างจากสังคมภาพรวมมากเพียงใด การเขียนเรื่องราวชีวิตของตน ก็จะมีคุณค่าต่อการสร้างตัวตนมากเพียงนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงชีวิตช่วงที่ประสบความสำเร็จเข้ากับอนาคตที่มุ่งหวัง เป็นการเรียกเอาพลังที่ขาดหายไปกลับคืนมา โดยอาศัยการช่วยเหลือจากโค้ชซึ่ง

โค้ชซึ่ง ช่วยให้ผู้ใช้หลักสูตรตรวจสอบเรื่องราวในชีวิตของตน ด้วยแว่นตาหลายอันหรือด้วยหลายมุมมอง ตีความหลายแบบ และเลือกแบบที่เป็นคุณค่าต่อชีวิตในอนาคตของตนมากที่สุด

“ชีวิตของคนเรา ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของ ‘การสร้างความจริง’ (Construction of Reality) ซึ่งหมายความว่า ความเป็นจริงในชีวิตของคนเรา เป็นสิ่งที่แต่ละคนสร้างขึ้น ไม่ใช่ความจริงแท้ ดังนั้นใครที่สร้าง ‘ความจริง’ ที่เป็นโทษแก่ตนเอง ก็ต้องรับผลกระทบนั้น โครงการ LIFTT ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสร้าง ‘ความจริง’ ขึ้นใหม่เพื่อนำไปสู่ชีวิตใหม่ ซึ่งก็คือการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และวิธีการก็คือ การทบทวนชีวิตด้วยการเขียนถึงสะท้อนคิด เปลี่ยนมุมมองใหม่ ตั้งเป้าหมายใหม่ และลงมือปฏิบัติเพื่อเป้าหมายใหม่สู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง”

ความท้าทายต่อโค้ช

ความท้าทายต่อโค้ชคือ ความแตกต่างหลากหลายในมิติต่างๆ ของผู้เข้ารับการอบรมกับตัวโค้ช (คือผู้เชี่ยวชาญบทความ) และความแตกต่างในตัวผู้เข้ารับการอบรมแต่ละรุ่น

• ไม่ร่วมวง

ผู้เข้าหลักสูตรบางคน ไม่ตั้งใจเข้าร่วมในแต่ละขั้นของหลักสูตรและบางคนถึงขั้นก่อกรณด้วยซ้ำ ไม่ว่าจะเป็นคู่กัน ส่งเสียงดัง ไม่ฟัง เพื่อกลบเกลื่อนความกลัว ที่จะต้องเปิดเผยความจริงในชีวิตของตนเอง คนเหล่านี้ไม่พร้อมที่จะมาเข้าหลักสูตร และควรถูกกรองออกไปตั้งแต่แรก และเมื่อหลงเข้ามา ก็จะออกไปโดยไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ

• แสดงความเหนือกว่า

เนื่องจากผู้เข้าหลักสูตร มีอายุต่างกันมาก บางคนที่มีอายุมากกว่า คราวแม่มักจะพูดว่า “สมัยฉันอายุขนาดเธอ ฉันทำอย่างนี้” ทำให้ผู้น้อยกว่า ไม่เป็นตัวของตัวเอง การเขียนและสะท้อนคิดเรื่องราวชีวิตของตนก็จะยากและจะทำให้เกิด Peer Coaching ได้ยาก

• เวลาเพื่อการโค้ช

ในตอนต้น กำหนดให้มีการโค้ชเฉพาะในช่วงแรก ซึ่งตรงกับเวลารับประทานอาหารเย็นเท่านั้น แต่ในที่สุด ก็ยืดหยุ่นให้มีการโค้ชซึ่งได้ทั้งในช่วงแรกและในช่วงท้าย เพราะความต้องการของผู้เข้าหลักสูตรไม่ตรงกัน บางคนเตรียมเขียนมาอย่างดี และกระตือรือร้นที่จะรับการโค้ชตั้งแต่เริ่มช่วงแรก บางคนเพิ่งละจากงานประจำ เครื่องยังไม่ติด บางคนยิ่งเครื่องติดซ้ำกว่าจะพร้อมต่อการโค้ช ก็เข้าช่วงท้ายของเวลาสามชั่วโมง

• รู้สึกสูญเสีย

ผู้เข้าร่วมหลักสูตรบางคน เคยชินกับชีวิตที่ตนไม่ต้องชวนชววยและมีคนคอยดูแลปกป้อง จึงไม่ยอมเปลี่ยนแปลง บางคนชีวิตในปัจจุบันมีรายได้ดี หากจะเปลี่ยนแปลงชีวิตก็จะขาดรายได้ก้อนใหญ่ ซึ่งอาจได้จากกิจการผิดกฎหมาย

• ความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลง

ความท้าทาย ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้เกิดต่อผู้เข้าร่วมหลักสูตรเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อคนในครอบครัวด้วย ในกรณีนี้ โค้ชต้องหาทางให้ผู้เข้าหลักสูตรเข้าใจความสัมพันธ์ ซึ่งให้เห็นว่า ผู้เข้าหลักสูตรอยู่ในฐานะเหยื่อของความสัมพันธ์นั้นอย่างไร

• สร้างและดำรงบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ

ในกลุ่มคนที่ มีเบื้องหลังชีวิตที่เจ็บปวด การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจต่อกันและกันเป็นเรื่องยากยิ่ง ยิ่งหากตัวโค้ชเป็นคนที่มาจากต่างสังคม และต่างฐานะยิ่งเป็นเรื่องยาก สิ่งที่โค้ชต้องยึดไว้เป็นหลักคือ ความต้องการของผู้เข้าหลักสูตร สำคัญกว่าเป้าหมายของหลักสูตร ผู้เขียน (โค้ช) ใช้เทคนิคบทบาทจำลอง (Role Play) ในกิจกรรมต่างๆ จนในที่สุดทั้งกลุ่มตระหนักว่า ความไว้วางใจจะหวางกัน มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ของผู้เข้าหลักสูตร

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

การเขียนบันทึก และการโค้ชนำไปสู่การไตร่ตรองสะท้อนคิด และการเปลี่ยนแปลง แต่ต้องไม่สับสนกับการบำบัดทางจิตวิทยา ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยเส้นแบ่งที่บางมาก สิ่งที่โค้ชต้องตระหนักก็คือ

กระบวนการที่ทำอาจไปปลดล็อก ความจำเก่าๆ ที่รุนแรง ของผู้เข้าหลักสูตร หรือทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่รุนแรง โค้ชต้องช่วยหนุนให้เขามีความเข้มแข็งทางใจที่จะยืนหยัดต่อไป ทั้งโดยตัวโค้ชเอง โดย Peer Coaching และในบางกรณี อาจต้องขอความช่วยเหลือจากนักจิตวิทยา

ความเป็นจริงก็คือ ไม่ทุกคนที่เข้าหลักสูตร สามารถบรรลุความเปลี่ยนแปลงภายในตน และโค้ชต้องไม่เอาความคาดหวังของตนเอง ไปใส่ให้แก่ผู้เข้าร่วมหลักสูตร โดยต้องเข้าใจว่า คนกลุ่มนี้ต้องต่อสู้กับอุปสรรคนานาประการ ได้แก่ การแบ่งแยกชนชั้น, ความยากจน และกฎเกณฑ์ที่ยึดถือกันในสังคมท้องถิ่นและในโลก

ถึงกระนั้นก็ตาม กว่าร้อยละ ๗๕ ของผู้เข้าหลักสูตรสามารถประสบความสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายของตน ได้แก่ มีงานที่ดีกว่าเดิม, กลับไปเรียนต่อ, พ้นจากการบังคับของศาล เป็นต้น



การทำกิจกรรม ‘พูนพลังชุมชน’ (Community Empowerment) ในแอฟริกา ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์และพฤติกรรม ทั้งในระดับส่วนรวม (Collective) และระดับบุคคล (Individual) โดยที่กิจกรรมนี้ ไม่ยึดมั่นเป้าหมายตายตัว มีการเรียนรู้ และปรับตัวไปพร้อมๆ กัน กับการทำกิจกรรมเพื่อ ‘พูนพลัง’ (Empower) คนกลุ่มด้วยโอกาสหรือผู้ถูกกดขี่ โดยไม่ทำลายกลุ่มอำนาจเดิม ผลที่เกิดขึ้นมานั้น เป็นการผุดบังเกิด (Emergence) ไม่ได้เป็นผลของการวางแผนดำเนินการตามเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม (Planned Change)



บทนี้มาจากการตีความบทที่ ๒๐ Breaking Out of the Egg : Methods of Transformative Learning in Rural West Africa เขียนโดย Peter Easton รองศาสตราจารย์ด้าน Adult and International Education มหาวิทยาลัย Florida State, Karen Monkman รองศาสตราจารย์ด้าน Comparative Education มหาวิทยาลัย DePaul และ Rebecca Miles รองศาสตราจารย์ด้าน Urban and Regional Planning มหาวิทยาลัย Florida State

๒๐.

แกะาะเปลือกไข่

บทนี้ว่าด้วยโครงการ Tostan (www.tostan.org) ที่ดำเนินการในประเทศเซเนกัล คำว่า Tostan นี้ในภาษาพื้นเมืองแปลว่า ออกจากไข่ โครงการนี้ เน้นการทำงานเพื่อปลดปล่อยสตรีเพศจากประเพณีขลิบอวัยวะเพศ โดยใช้กระบวนการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อให้การศึกษาและ Empowerment แก่สตรีในชนบท ที่ดำรงชีวิตในภาคเกษตร เพื่อสร้าง Transformative Learning

ข้อเขียนในบทนี้ สะท้อนความพยายามทำความเข้าใจ การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง จากมุมมองของหญิงเหล่านั้น ที่มีพื้นฐานต่างๆ แตกต่างจากผู้เขียนซึ่งเป็นคนในสังคมตะวันตก โดยสิ้นเชิง คือเป็น Cross Cultural Studies ต่อ Transformative Learning นั้นเอง

พื้นที่กิจกรรม

จุดเริ่มต้นของโครงการนี้ เริ่มตั้งแต่ทศวรรษที่ ๑๙๗๐ เมื่อ นักสังคมศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ Molly Melching เดินทางไปประเทศ เซเนกัล เพื่อทำวิจัยวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ และทำงาน ในฐานะ Peace Corps และต่อมาในฐานะนักการศึกษาอิสระ ซึ่งมี ผลงานที่ยิ่งใหญ่คือการทำให้ Tostan กลายเป็นองค์กรใหญ่ในระดับ นานาชาติ

โครงการ Tostan มีพื้นที่ดำเนินการอยู่ในประเทศเซเนกัล แอฟริกา ตะวันตก ประชาชนพูดภาษาฝรั่งเศส ร้อยละ ๖๐ ของประชากรที่นั่น อาศัยอยู่ในเขตชนบท ประกอบด้วยคนหลายเผ่า หลายภาษา ร้อยละ ๙๕ เป็นมุสลิม มีพลเมือง ๑๒.๕ ล้านคน เกือบครึ่งเป็นคนยากจน ในปี ค.ศ. ๒๐๐๕ มีผู้หญิงรู้หนังสือเพียงร้อยละ ๒๙ คิดเป็นประมาณ ครึ่งหนึ่งของอัตรารู้หนังสือของผู้ชาย แต่เวลานี้ ความแตกต่างด้านอัตรา รู้หนังสือระหว่างเพศมีน้อยมาก คือมีอัตราจบการศึกษาในระดับประถม ร้อยละ ๔๒ ในเด็กหญิง และร้อยละ ๔๙ ในเด็กชาย

การขลิบอวัยวะเพศหญิง

การขลิบอวัยวะเพศเด็กหญิง (FGC – Female Genital Cutting) ทำกันมานานในประเทศแถบด้านใต้ ของทะเลทรายซาฮารา ถือเป็น พิธีกรรมยิ่งใหญ่ทางสังคม และเป็นการแสดงความรักของพ่อแม่ต่อบุตรสาว ในประเทศเซเนกัลมีหญิงร้อยละ ๒๘ ถูกขลิบอวัยวะเพศ เว้นแต่ใน บางเผ่าไม่มีประเพณีนี้ปรากฏอยู่

พิธีนี้จะทำในเด็กหญิงอายุ ๔ - ๑๒ ปี หรือบางแห่งทำในทารก อายุ ๒ สัปดาห์ก็มี ผลร้ายที่ตามมามีหลายอย่างด้วยกัน ที่ร้ายแรง ที่สุดคือ เด็กอาจเสียชีวิตจากการตกเลือดหรือติดเชื้อ และผลร้าย ระยะยาวคือ จะมีอาการปวดในขณะร่วมเพศ มีอาการคลอดบุตรยาก

หรือประจำเดือนออกยาก ที่ผ่านมา แม้องค์การอนามัยโลก จะพยายาม รณรงค์ให้เลิกประเพณีนี้ แต่ก็ได้ผลน้อย เนื่องจากชาวบ้านถือเป็น ประเพณีศักดิ์สิทธิ์ แต่โครงการ Tostan เป็นหนึ่งในโครงการที่สร้างการ เปลี่ยนแปลง จนยกเลิกประเพณีนี้ได้ เพราะมีการให้ความรู้แก่ชาวบ้าน จนชาวบ้านเริ่มเห็นผลเสียและยกเลิกกันไปเอง

โครงการ Tostan

โครงการ Tostan ไม่เคยรณรงค์ต่อต้าน FGC เลย แต่เป้าหมาย ของโครงการคือ การพูนพลังสตรีในชนบท โดยมีวิธีการทำงานในครั้งแรก คือการฝึกให้รู้หนังสือและคิดเลขเป็น กิจกรรมเหล่านี้ เริ่มส่งผลและ ได้รับความนิยมนมากขึ้นในหลายปีต่อมา จากนั้น Molly Melching และ ทีมงาน จึงตัดสินใจย้ายฐานปฏิบัติการ ไปยังหมู่บ้านเล็กๆ ชื่อ Saam Njay ที่มีประชากร ๓๐๐ คน ประชากรที่นี่เป็นชนเผ่า Wolof ซึ่งเป็นชนเผ่า ที่มีประชากรสูงสุดในประเทศ เป้าหมายของการย้ายฐานก็คือ เพื่อทดลอง พัฒนาวิธีการทำงานด้านการศึกษาแบบ (Non-Formal Education) ที่ เป็นการศึกษผู้ใหญ่ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมชนเผ่าพื้นเมือง เพื่อยก ระดับการทำงานของ Tostan โดยยึดหลัก ๕ ประการ คือ

- ผู้เรียนมีส่วนร่วมกำหนดหลักสูตรที่ทำแบบ Participatory Research
- จัดกระบวนการตามวัฒนธรรมพื้นเมือง ใช้สื่อการเรียนรู้ ง่ายๆ และใช้การเล่นละคร หรือบทบาทจำลองหรือผู้เป็น เรื่องราว (Dramatization) เพื่อสร้างความสนใจและให้ผู้เรียน ได้แสดงบทบาท

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้นำท้องถิ่นและผู้นำทางศาสนาแสดงความเคารพต่อศาสนา และความเชื่อของคนในชุมชน แม้ความเชื่อนั้น เป็นเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงก็ตาม ดังกรณี FGC
- ใช้ Holistic Approach (ดำเนินการแบบบูรณาการ) คือ ผสมผสานเรื่องการอ่าน และการคิดเลขเข้ากับเรื่องราวจริงในชีวิต ทำแบบฝึกหัดจริง ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง รวมทั้งตีความเป็นจินตนาการ ไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ตนอยากเห็น
- ให้ผู้เรียนดำเนินการ และเป็นเจ้าของโปรแกรม เพื่อให้มีการปรับปรุงและติดตามผลด้วยตนเอง

วิธีทำงานดังกล่าว ผสมกับการพูดคุยเสวนากับชาวบ้าน จะค่อยๆ นำไปสู่การก้าวกระโดด คือได้วิธี **ทำงานแบบใหม่** นั่นคือในเบื้องต้นอาจจะเริ่มด้วยโมดูล เรื่องการแก้ปัญหาในชุมชนชนบท ตามมาด้วยโมดูลที่ผู้เรียนต้องการแก้ไขในชีวิตจริง เช่น การป้องกันโรค, การจัดการโครงการ ฯลฯ ที่บูรณาการ เรื่องอ่านออกคิดเลขเป็นเข้าไปด้วย ในที่สุดทีมผู้เรียนจะกำหนดประเด็น ที่ต้องการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ และทำ Feasibility Study โดยประเด็นที่ดำเนินการส่วนใหญ่เน้นการสร้างรายได้และการพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้ดำเนินการมักจะเป็นสตรี โดยที่ทางศูนย์ Tostan จะช่วยแนะนำแหล่งทุนดำเนินการให้

โครงการได้รับความสนใจจากแหล่งทุนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งแหล่งทุนภายในประเทศ และแหล่งทุนนานาชาติ เช่น UNICEF และ USAID และกิจกรรมก็ขยายไปสู่ชุมชนและชนเผ่าอื่นมากขึ้น ทำให้ต้องมีการ

จดทะเบียน Tostan เป็น NGO อเมริกันในปี ๑๙๙๑ รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นและมีความสามารถมากขึ้น เพื่อรองรับการขยายงานไปหลากหลายด้านขึ้นภายใต้ ‘โปรแกรมพูนพลังชุมชน’ (CEP – Community Empowerment Program)

โปรแกรมพูนพลังชุมชน เน้นวิธีการทำงานแบบ Holistic Approach เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยการดำเนินการในระดับชุมชนนั่นเอง จนกระทั่ง เกิดผลมหัศจรรย์ไม่คาดฝันขึ้นในหน่วยงานใหม่ ซึ่งเน้นการทำงานในด้านสิทธิมนุษยชน ที่เชื่อมโยงประชาธิปไตยกับสุขภาพของสตรี

ปฏิธานของหมู่บ้าน M-B

หมู่บ้านนี้มีชื่อที่ยาวมาก ผมจึงขออนุญาตใช้เพียงชื่อย่อ ที่มีประชากรราว ๓,๐๐๐ คน เหตุการณ์เกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๙๕ – ๑๙๙๗ หลังจากที่เรียนจบโมดูลต่างๆ แล้ว ผู้เรียนจึงตกลง ที่จะทำโครงการต่อไป คือการดำเนินการขจัด FGC ให้หมดสิ้นไปจากชุมชน ซึ่งเป็นผล จากการที่ในระหว่างการเรียนโมดูลอื่นๆ นักเรียนสตรีเหล่านี้ ได้นำประสบการณ์ส่วนตัวที่เป็นผลร้ายของ FGC มาแลกเปลี่ยนกัน และในช่วงนั้น เป็นช่วงที่กระแสสังคมเรื่องสิทธิมนุษยชน และสิทธิสตรี กำลังมาแรง

ทีมชาวบ้านในโครงการ ได้ติดต่อประสานงานกับทางการ และสมาชิกของหมู่บ้านเพื่อแถลงเจตจำนง และประกาศออกมาเมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ค.ศ. ๑๙๙๗ ต่อหน้าผู้สื่อข่าว ๒๐ คน แต่ไม่เป็นข่าวใหญ่นัก แต่ส่วนที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จ คือการแพร่ข่าวแบบปากต่อปากของชาวบ้านด้วยกันเอง ซึ่งก่อให้เกิดกระแส ทั้งสนับสนุนและคัดค้าน แต่โชคดีที่หมู่บ้าน N-B และ KS ซึ่งเป็นสองหมู่บ้านข้างเคียงและทีมงานตัดสินใจทำเรื่องเดียวกัน โดยที่หมู่บ้าน KS นำโครงการโดยหมอชาวบ้านผู้เชี่ยวชาญด้าน FGC เอง จึงนำไปสู่การก้าวกระโดดครั้งใหญ่ในประเด็นนี้

ก้าวกระโดด

ก้าวกระโดดครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่งเกิดขึ้นเมื่อ อิหม่ามของหมู่บ้าน KS ผู้เป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป ทราบข่าวและให้ความสนใจ จึงเดินทางไปพูดคุยกับทีมงาน Tostan และกลุ่มสตรีของหมู่บ้าน M-B และเมื่อเข้าใจก็ไม่แสดงท่าทีต่อต้าน แต่เขาได้กลับไปคุยกับญาติผู้ใหญ่ของตนเองว่า FGC มีผลต่อสุขภาพอย่างไร เมื่อรู้ว่าผู้ใหญ่เหล่านี้ ต้องทุกข์ทรมานอย่างไรบ้าง อิหม่ามคนดังกล่าวก็กลายเป็นผู้สนับสนุน ขบวนการต่อต้าน FGC อย่างแข็งขัน และแนะนำว่า ต้องรณรงค์ให้ทั่วถึงในหลายหมู่บ้าน ที่คนแต่งงานข้ามกันไปข้ามกันมา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการรังเกียจหญิงสาวที่ไม่ผ่าน FGC รวมทั้งแนะนำให้ใช้ถ้อยคำที่เป็นที่ยอมรับกันทางสังคมในการรณรงค์

รณรงค์ด้วยความเคารพ

กลุ่มสตรีร่วมกันวางยุทธศาสตร์การรณรงค์ ดังนี้

- เดินทางไปทุกหมู่บ้านในพื้นที่ ที่มีคนแต่งงานข้ามกัน เริ่มคุยกันเรื่องความเป็นญาติ
- อย่าให้คำแนะนำว่าต้องทำอะไร แต่ให้บอกว่า คนในหมู่บ้าน M-B, N-B และ KS ทำอะไร เพราะอะไร แล้วปล่อยให้คนในหมู่บ้านนั้นบอกเล่าเรื่องราวของตนเองและตัดสินใจเอง
- หลีกเลี่ยงถ้อยคำที่ทำให้ภาพพจน์ หลีกเลี่ยงการเอาภาพไปโชว์ และพูดถึง FGC แบบอ้อมๆ
- หลีกเลี่ยงการตำหนิ ผู้ทำหน้าที่ FGC เพราะเขาทำหน้าที่ ด้วยเจตนาดี

เมื่อตกลงกันได้เช่นนี้ อิหม่าม, หมอชาวบ้านสตรีนักรักทำ FGC ที่หมู่บ้าน KS และหลานของอิหม่าม ร่วมกันเดินทางไปยัง ๑๐ หมู่บ้านที่เหลือที่คนแต่งงานกัน เพื่อรณรงค์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด เกิดการพูดคุยเล่าเรื่องราวผลร้ายของ FGC กันอย่างกว้างขวาง โดยเหล่าผู้ชายก็เข้าร่วมด้วยและบอกว่า “ไม่เคยรู้มาก่อน” ตามมาด้วยการชุมนุมตัวแทนของ ๑๓ หมู่บ้านเพื่อประกาศว่าจะ “ไม่ทำอีกแล้ว” ต่อหน้าชุมชนและนักข่าว

ผลที่เกิดขึ้น

เหตุการณ์นี้ เป็นข่าวใหญ่ ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงไปทั่วประเทศ เซเนกัล สร้างชื่อเสียงให้ Tostan และสมาชิกกลุ่มสตรีของหมู่บ้าน M-B ในระดับนานาชาติ Tostan จึงดำเนินการต่อ ด้วยการส่งนักรณรงค์เดินทางไปยังหมู่บ้านต่างๆ ทั่วประเทศ จนในที่สุดประธานาธิบดีและรัฐสภาก็ร่วมกันออกกฎหมายห้าม FGC โดยสิ้นเชิง ก่อความตกใจให้แก่อิหม่ามที่หมู่บ้าน KS และทีมงาน Tostan ว่า จะมีผลลบต่อการรณรงค์คือมี ผู้ต่อต้านกฎหมาย เพราะในวัฒนธรรมเซเนกัลการออกกฎหมายไม่ใช่ทางออกต่อการเปลี่ยนแปลงประเพณี ผู้คนไม่ชอบให้คนอื่นคิดแทนซึ่งก็เกิดผลร้ายอย่างที่คาดจริงๆ คือหลังกฎหมายออก ปรากฏว่ามีการทำ FGC เพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตาม ทีมงาน Tostan ยังรณรงค์ตามยุทธศาสตร์ของตนเองต่อไป จนถึงปี ค.ศ. ๒๐๐๗ หมู่บ้าน ๒,๒๓๖ แห่งจาก ๕,๐๐๐ หมู่บ้าน เข้าร่วมการประกาศปลอด FGC ด้วยตนเอง

หลังจากนั้น สื่อตะวันตกจึงได้ประโคมข่าวการรณรงค์ แกนนำการรณรงค์ได้รับเชิญไปพูดในที่ประชุมขององค์การนานาชาติ และในโอกาสสำคัญๆ ในประเทศตะวันตก โครงการ Tostan ได้ขยายการรณรงค์ไปยังประเทศใกล้เคียงด้วย รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างประเทศ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ในปี ค.ศ. ๒๐๐๗ Tostan และภาคีจัดงานฉลอง ๑๐ ปี คำประกาศของหมู่บ้าน M-B และฉลอง ๒๐ ปี ของการดำเนินการ Tostan และมีการทบทวนวิธีดำเนินการพบว่า ยังคงยึดหลัก ๕ ประการตามที่กล่าวในตอนต้น โดยส่วนที่มีการปรับปรุง คือส่วน Holistic Empowerment ได้แก่

- ๑ ผสมผสานยุทธศาสตร์ แก้ปัญหาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ เข้ากับการรู้หนังสือ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- ๒ ใช้วิธีเรียนที่ฝังลึกอยู่ในวัฒนธรรมท้องถิ่น เน้นการผูกเป็นเรื่องราว (Dramatization) การพูดคุยแลกเปลี่ยนและการฝึกทักษะ
- ๓ ให้ผู้เข้าร่วมได้ริเริ่มสร้างสรรค์เอง
- ๔ ในตอนท้าย เกิดกิจกรรมสร้างรายได้ หรือพัฒนาชุมชนที่ทำด้วยตนเอง

สิ่งที่ควรเน้นไว้คือ ไม่มีโปรแกรม FGC โดยตรงเลย การรณรงค์ยกเลิก FGC เป็นผล ไม่ใช่เป้าหมายของ Tostan

การทบทวนสะท้อนคิดหาปัจจัย ที่ก่อความสำเร็จระดับก้าวกระโดดพบว่า คือการเปลี่ยนจุดเน้น สู่สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย แนวคิดสิทธิมนุษยชนพลังสตรีให้กล้าพูด และดำเนินการยกเลิก FGC

จากจุดเน้นเดิมของ Tostan คือ สร้างภาวะผู้นำในท้องถิ่น เพื่อดำเนินกิจกรรมต่อเนื่อง จากการอบรมที่สร้างสำนึกประชาธิปไตย ท้องถิ่น ในระดับชุมชนและครอบครัว นำไปสู่สำนึกว่า ทุกคนมีสิทธิตีความวัฒนธรรมดั้งเดิม และปรับให้เหมาะสมต่อชีวิตในปัจจุบัน รวมทั้ง สามารถปรับปรุงวิธีการตัดสินใจในระดับชุมชนได้ด้วย โดยนัยนี้ ชุมชนได้เปลี่ยนวัฒนธรรมการแต่งงานเด็กด้วย

“จากจุดเน้นเดิมของ Tostan คือสร้างภาวะผู้นำในท้องถิ่นเพื่อดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องจากการอบรม ที่สร้างสำนึกประชาธิปไตย ท้องถิ่นในระดับชุมชน และครอบครัว นำไปสู่สำนึกว่า ทุกคนมีสิทธิตีความวัฒนธรรมดั้งเดิมและปรับให้เหมาะสมต่อชีวิตในปัจจุบัน รวมทั้งสามารถปรับปรุงวิธีการตัดสินใจในระดับชุมชนได้ด้วย”

Tostan ทำงาน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับลึก ที่เรียกว่า Transformation และเมื่อทำงานไประยะหนึ่ง ก็เรียนรู้ว่า Transformation ในวัฒนธรรมแอฟริกัน ไม่เหมือนในวัฒนธรรมอเมริกัน ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมอเมริกัน เกิดในระดับปัจเจก แต่ในวัฒนธรรมแอฟริกัน ต้องมีมิติระดับชุมชนด้วย จึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้จริง เข้าใจว่า ข้อค้นพบนี้ สำคัญในระดับเปลี่ยนทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ทีเดียว และเชื่อมโยงกับทฤษฎี Tipping Point ของ Malcolm Gladwell ด้วย

สถานะของ Tostan เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย กลายเป็นองค์การพัฒนาระดับนานาชาติ และได้ทดลองวิธีการเชิงยุทธศาสตร์ของตนเหลือเพียง ๒ ข้อ คือ

- ๑ มิติด้านทุนพลังสังคม
- ๒ มิติด้าน 'หว่านเมล็ดพืช' ได้แก่ รู้หนังสือ คิดเลขเป็น จัดการเป็น และทำโครงการเป็น

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

ความสำเร็จของ Tostan มาจากหลักการค่อยเป็นค่อยไปหรือทำไปเรียนรู้ไป ไม่ใช่ทำตามสูตรสำเร็จที่วางแผนไว้ล่วงหน้า และ Transformation ก็เกิดขึ้นจากกระบวนการนี้

กิจกรรมหลักของ Tostan คือ 'การศึกษานอกระบบ' (Non-Formal Education) การไตร่ตรองสะท้อนคิดพบว่า ความสำเร็จของ Tostan มาจากปัจจัยต่อไปนี้

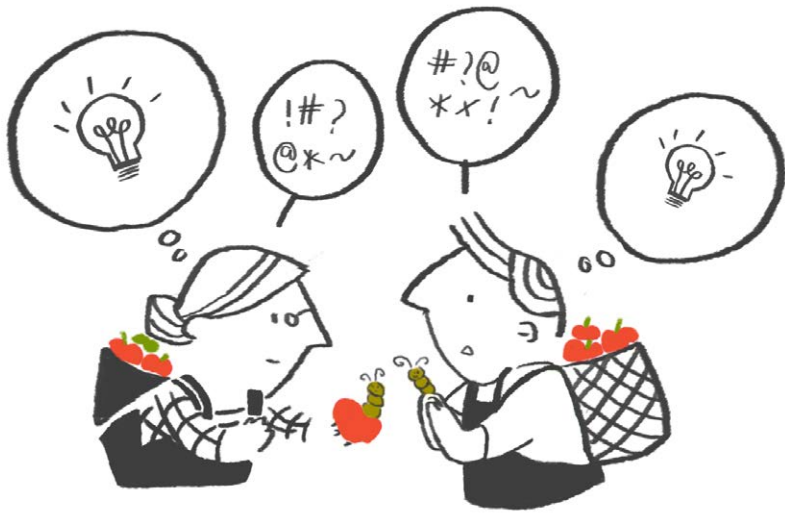
- ๑ ดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและเคารพวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๒ กล้าแหกคอก ใช้วิธีพัฒนาการรู้หนังสือและการพัฒนาอย่างอื่นที่แหวกแนว ไปจากวิธีการเดิมๆ
- ๓ มีทักษะในการใช้ ทั้งมิติเชิงปัจเจก และมิติเชิงชุมชนในการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ในเครื่องมือด้านการจัดระบบงาน (Organization) และการสร้างรายได้ (Income Generation)
- ๔ ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาวิธีประยุกต์หลักการสิทธิมนุษยชน และประชาธิปไตย เข้ากับสถานการณ์ส่วนบุคคลและส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของคนกลุ่มน้อยโอกาส

ผู้เขียนตีความว่า ปัจจัยทั้ง ๔ ข้อนี ช่วยสร้างสถานการณ์ให้สตรีที่เข้าร่วมเกิดการเรียนรู้และค้นพบเส้นทางในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งโดยปัจเจกและโดยการรวมกลุ่ม

การไตร่ตรองสะท้อนคิด เพื่อเขียนบทความนี้ ทำให้ผู้เขียนได้นิยามของ Transformation ในมุมมองใหม่ว่า ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงกลับสู่ความเป็นตัวตนที่มีอยู่แล้ว แต่ถูกบดบังด้วยสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมประเพณี คือเปลี่ยนแปลงกลับสู่มิติของความเป็นมนุษย์ที่มีศักยภาพซ่อนอยู่ การเปลี่ยนแปลงคือการปลดปล่อยศักยภาพนั้นออกมา



การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่เกษตรกรในแอฟริกาตะวันออก เพื่อปลดปล่อยออกจากวิถีเกษตรกรรมแบบเดิมๆ โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า โรงเรียนเกษตรกร (Field Farmer School – FFS) ได้ผลในระดับหนึ่ง คือสามารถเปลี่ยนแปลงเกษตรกรคนจนในชนบท ที่เฉื่อยชาให้กลายเป็นพลเมืองที่เอาการเอางาน (Active Citizen) ได้ แต่การขยายผลให้กว้างขวางมีข้อจำกัดด้านสังคมการเมืองเรื่องอำนาจ



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๒๑ Farmer Field Schools : A Platform for Transformative Learning in Rural Africa เขียนโดย Deborah Duverkog อดีตเป็นที่ปรึกษาของ FAO ในโครงการ FFS เป็นเวลา ๑๐ ปี ปัจจุบันเป็นนักศึกษาปริญญาเอก Swedish University of Agricultural Sciences และ Esbern Friis-Hansen นักวิจัยแห่ง Danish Institute for International Studies

๒๑.

โรงเรียนเกษตรกร

เรื่องราวของตอนที่แล้ว เกิดขึ้นในแถบแอฟริกาตะวันตก แต่เรื่องราวของบทนี้ เกิดขึ้นในแอฟริกาตะวันออก โดยมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนความคิดของเกษตรกรรายย่อยให้หลุดพ้นจากความครอบงำเดิมๆ ที่ทำให้ตกอยู่ในบ่วงแห่งความยากจน โดยใช้ FFS – Farmer Field School เป็นเรื่องราวของการออกจาก ‘การเรียนรู้แบบครอบงำ’ ที่เกษตรกรฟังฟังและปฏิบัติตามความรู้จากภายนอกสู่ ‘การเรียนรู้เพื่อการปลดปล่อย’ ที่เกษตรกรเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรงของตนเอง ซึ่งเมื่ออ่านแล้วทำให้นึกถึงโรงเรียนชาวนา มูลนิธิข้าวขวัญ สุพรรณบุรี

แนวทางของ FFS

แนวทาง FFS (Farmer Filed School) ได้มาจากองค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ หรือ FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations) ที่ได้พัฒนาขึ้น ที่อินโดนีเซียในช่วงทศวรรษ ๑๙๘๐ เพื่อทดแทนวิธีการเผยแพร่ความรู้แบบเก่า ที่ใช้ไม่ได้ผล และ FAO นำไปใช้ในแอฟริกาตะวันตก ตั้งแต่ปี ๑๙๙๖ เป็นต้นมา และใช้อยู่ในมากกว่า ๑๕ ประเทศ

เมื่ออ่านวิธีการแล้ว ผมสรุปกับตนเองว่า นี่คือวิธีการ KM (Knowledge Management - การจัดการความรู้) นั่นเอง โดยผู้เขียนบอกว่า ยึดหลักการศึกษาค้นคว้า เรียนจากการปฏิบัติ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม นำมาซึ่งการพัฒนาทักษะการตัดสินใจต่อปัญหาการเกษตรที่ซับซ้อน และผมขอเติมว่า เป็นปัญหาจำเพาะบริบทนั้นๆ

‘นักเรียน’ ของ FFS ต้องมาพบกันทุกสัปดาห์ หรือทุกสองสัปดาห์ เพื่อมาเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นในฟาร์มของตนเอง ร่วมกัน โดยมีการเก็บข้อมูลจากฟาร์มของตน นำมาช่วยกันตีความหาความหมาย เพื่อนำไปดำเนินการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการทำการเกษตรของตน โดยมี ‘คุณอำนวย’ (Facilitator) ทำหน้าที่เอื้ออำนวยกระบวนการเรียนรู้ เป็นครูที่ไม่สอนและไม่เฉลยความรู้

‘คุณอำนวย’ อาจเป็นนักส่งเสริมการเกษตร หรือเป็นชาวบ้านก็ได้ แต่ต้องผ่านการฝึกทักษะ ‘คุณอำนวย’ ให้มีทักษะในการตั้งคำถาม เพื่อให้สมาชิกที่มาเข้าเรียน เห็นทางออกในทางปฏิบัติหรือลู่ทางทดลองแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

ห้องเรียน FFS จัดนักเรียนเป็นทีมละ ๔ - ๕ คน ก่อนวันนัดแต่ละทีม ต้องลงแปลงนำไปเก็บข้อมูลตามที่ตกลงกัน และเตรียมตัวพามานำเสนอข้อมูล และการตีความต่อที่ประชุมใหญ่ หัวข้อการเรียนตอนแรกๆ เป็นประเด็นแคบๆ ด้านเทคนิคในการทำการเกษตร แล้วจึง

ค่อยๆ ขยายกว้างขึ้น สู่ระบบเกษตรและชีวิตความเป็นอยู่ และการจัดการสุขภาวะชุมชน

ผลลัพธ์สร้างการเปลี่ยนแปลง

มีผลการวิจัย ผลของการใช้ FFS สร้างการเปลี่ยนแปลงในแอฟริกาตะวันออก ที่เผยแพร่แล้ว เช่น หนังสือชื่อ *Innovation Africa: Enriching Farmers' Livelihoods* ซึ่งกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น

• เปลี่ยนนิสัย

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มีเป้าหมายในการดึงผู้เรียนออกมาจากความเคยชินเดิมๆ ผลลัพธ์ที่สังเกต และวัดได้คือเกษตรกรรู้จักปลูกพืชหลายชนิดขึ้น แทนที่จะปลูกข้าวโพดเพียงอย่างเดียว ตามที่เคยทำกันต่อๆ มา รู้จักใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ประยุกต์วิธีจัดการดินและจัดการแมลง รู้จักคิดกำไรขาดทุน รู้จักนำผลผลิตไปขายให้ได้ราคาสูงขึ้น และมีการรวมตัวกันเป็นสหกรณ์การเกษตร เพื่อสร้างการต่อรองในการขายผลผลิต เป็นต้น

• เปลี่ยนโลกทัศน์

Mezirow บอกว่า การเปลี่ยนโลกทัศน์ (Perspective Transformation) หมายถึง ความตระหนักในสมมติฐานของตนเอง ต่อการมองโลก ซึ่งผมตีความว่า การตระหนักในเรื่องต่างๆ นั้นมองได้หลายมุมและสวมแว่นได้หลายสี และการตรวจสอบสมมติฐานของตนเองต่อสิ่งต่างๆ และต่อวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ จะเกิดขึ้นได้นั้น คนเราต้อง สวมวิญญาณ Critical Thinking / Critical Reflection และฟังคนอื่นเป็น

ที่สำคัญคือมีมุมมองต่อสิ่งต่างๆ เป็นของตนเอง

• เปลี่ยนเชิงสังคมและการรวมตัว

เปาโล แฟร์ กล่าวว่า การศึกษาเพื่อการปลดปล่อย ต้องช่วยให้เข้าใจปัจจัยด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ที่ขัดแย้งกัน ในโลกส่วนใหญ่ การศึกษา นำไปสู่การครอบงำและเอาเปรียบกัน การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มีเป้าหมายเพื่อการปลดปล่อยคน ที่อยู่ในฐานะเสียเปรียบในสังคมให้เข้าสู่โลกทัศน์ใหม่ มีวิธีคิดใหม่ที่ปลดปล่อยออกจากการถูกครอบงำ

นักเรียนโรงเรียนเกษตรกร ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผลจากกระบวนการคิดทบทวน ไคร์ครวญ ไตร่ตรอง อย่างลึกซึ้ง หลังปฏิบัติการเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน เก็บเอาข้อมูล มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และไตร่ตรองร่วมกัน นำไปสู่การวางแผนปฏิบัติ และต่างก็นำไปปฏิบัติแล้วเก็บข้อมูลนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นวัฏจักรที่ไม่รู้จบ

“นักเรียนโรงเรียนเกษตรกร ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผลจากกระบวนการคิดทบทวนไคร์ครวญ ไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง หลังปฏิบัติการเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน เก็บเอาข้อมูลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และไตร่ตรองร่วมกัน นำไปสู่การวางแผนปฏิบัติ และต่างก็นำไปปฏิบัติ แล้วเก็บข้อมูลนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นวัฏจักรที่ไม่รู้จบ”

สมาชิกของ FFS แต่ละกลุ่ม เห็นคุณค่าของการรวมตัวกันเรียนรู้ และประกอบสัมมาชีพ มีการรวมตัวกันตั้งสมาคม เช่น สมาคมผลิตมันฝรั่ง เพื่อขายมันฝรั่งตรงไปยังผู้บริโภค มีการตั้งสหกรณ์ร้านค้าผลิตภัณฑ์ เพื่อลดการถูกเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง เรื่องราวนี้ ทำให้ผมนึกถึงกลุ่มเกษตรกรการทำสวนยางตำบลไม้เรียง ซึ่งนำโดยลุงยงค์ หรือนายประยงค์ วรรณรงค์ ผู้ได้รับรางวัลแมกไซไซ สาขาผู้นำชุมชน พ.ศ.๒๕๔๗ และรางวัลปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน สาขาผู้นำชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๑

กระบวนการเรียนรู้ด้วยการไคร์ครวญไตร่ตรอง

มีหลักการที่ ‘คุณอำนวย’ จะต้องใช้เพื่อให้กลุ่มเรียนรู้ FFS เกิดการมีส่วนร่วม การสานเสวนา และการไคร์ครวญ ไตร่ตรอง อย่างลึกซึ้งได้แก่

- เกษตรกรเป็น ‘ผู้รู้’ (Expert) คือ รู้บริบทจริงของการทำเกษตรกรรม การเรียนรู้ใน FFS เน้นการเอาความรู้จากการปฏิบัติมาตีความร่วมกัน มีการเก็บข้อมูลจากแปลงนามาหาความหมาย
- ทุ่งนาคือ ‘ห้องเรียน’ เพราะคนที่เป็นผู้ใหญ่ถนัดเรียนจากการปฏิบัติในชีวิตจริง ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการวาดภาพ, เขียนฟลิพชาร์ต นอกจากนี้ผมคิดว่า สมัยนี้ต้องถ่ายรูปด้วยสมาร์ทโฟนด้วย
- เอื้ออำนวย (Facilitate) ไม่ใช่สอน (Teach) ‘คุณอำนวย’ ทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนจัดการเรียนรู้กันเอง หาคำตอบกันเอง ไม่ตั้งตัวเป็น ‘ผู้รู้’ แต่มีวิธีทำทลายให้ผู้เรียนตรวจสอบความเชื่อเดิมๆ

FFS มีเครื่องมือช่วยการเรียนรู้ เช่น

- AESA (Agro-Ecosystems Analysis) ช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเชื่อมโยงจากการปฏิบัติ, การเก็บข้อมูล, การวิเคราะห์ และนำไปปฏิบัติ เป็นวงจรไม่รู้จบ

- Discovery-Based Exercises Form ช่วยชี้นำกรอบความคิดให้เป็นระบบ

ในการเรียนรู้แบบนี้ บรรยากาศที่เป็นอิสระ ปลอดภัย และเอื้ออาหารต่อกันมีความสำคัญมาก จึงต้องมีกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น ร้องเพลง เต้นรำ และเล่าเรื่องหรือเล่นละคร รวมทั้งเล่าเรื่องซ้ำขึ้น เพื่อสะกิดใจ ต่อเรื่องที่ตามปกติคนไม่พูดกัน เรื่องที่เป็นความลับดำมืดและก่อผลเสียต่อสังคม เช่น เรื่องติดเหล้า, เล่นการพนัน, HIV/AIDS และความรุนแรงในครอบครัว

อิทธิพลของบริบท

กระบวนการเรียนรู้ ด้วย FFS มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเปลี่ยนโลกทัศน์ของผู้เข้าร่วมอย่างแน่นอน สามารถเปลี่ยนชาวนาที่ไม่เอาไหนมาเป็นพลเมืองที่ทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างแข็งขัน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่จะเปลี่ยนมากน้อยหรือกว้างขวางแค่ไหน ก็ขึ้นอยู่กับบริบทหรือสภาพแวดล้อม ตัวอุปสรรคและที่สำคัญที่สุดคือสังคมอำนาจนิยมที่เน้นการสั่งการจากเบื้องบน

ในสังคมที่ไม่มีความโปร่งใส มีการคอร์รัปชันโงกกิน กิจกรรม FFS จึงขยายตัวได้ยาก

สิ่งที่ต้องการ คือการดำเนินการให้เกิดสถาบันที่จัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่แค่การเรียนรู้ของประชาชนทั่วไปเท่านั้น แต่รวมถึงการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ของ ‘คุณอำนวย’ และของผู้บริหารโปรแกรมนี้ด้วย

ไตรตรองสะท้อนคิด

กิจกรรมส่งเสริมการเกษตรในแอฟริกา มีการเปลี่ยนแปลงจากการจัดโดยภาครัฐ ที่ควบคุมโดยส่วนกลาง ไปสู่กิจกรรมแบบ Demand-Driven และเป็นบริการของภาคเอกชนมากขึ้น (แต่ตั้งข้อสังเกตว่า เหตุใดกิจกรรมส่งเสริมการเกษตรของไทยยังย่ำเท้าอยู่กับที่ ทั้งๆ ที่หนังสือเล่มนี้ตีพิมพ์เมื่อ ๖ ปีที่แล้ว)

ผลของโครงการ ตามที่เล่าในบทความนี้บอกเราว่า กิจกรรมเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง สามารถเปลี่ยนคนจนในชนบท ให้กลายเป็นพลเมืองที่มีความเข้มแข็งได้ แต่ก็มีปัจจัยถ่วงหรือด้านที่ต้องการให้สังคมคงอยู่แบบเดิม ดังนั้น ถ้าไม่ระมัดระวังคนที่ทำงาน สร้างการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงอาจไปทำลายอำนาจเก่า

สังคมอำนาจนิยม มีแนวโน้มที่จะทำให้ ‘คุณอำนวย’ แสดงบทบาทเป็น ‘คุณอำนาจ’ หรือเป็น ‘ผู้รู้’ แทนที่จะเป็น ‘ผู้ถาม’

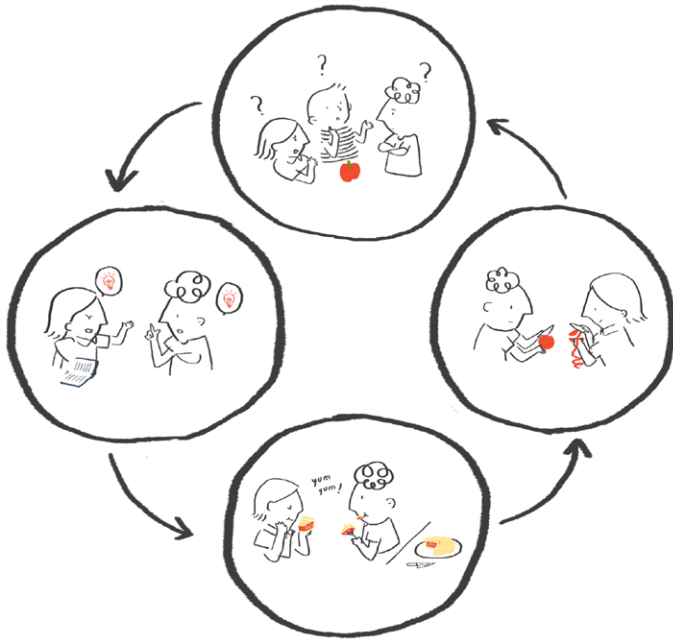
คนจนคุ้นกับการได้ของฟรี และการได้รับการหยิบบั้นโดยไม่ต้องใช้ความพยายาม คนจำนวนหนึ่ง จึงไม่เข้าร่วม FFS เพราะจะต้องลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง

การใช้ FFS ในแอฟริกาตะวันออก ยังใช้ในความมุ่งหมายที่แคบคือเพื่อเพิ่มฐานะและผลผลิตภาพของเกษตรกร ยังไม่ได้ใช้ในเป้าหมายที่กว้าง คือเพื่อพูนพลังของความเป็นมนุษย์ (Human Empowerment)

ผมขอเพิ่ม การไตรตรองสะท้อนคิดส่วนตัว โดยการเปรียบเทียบ บทนี้กับบทที่แล้ว บทนี้ การดำเนินการมีเครื่องมือที่จำเพาะชัดเจน ในขณะที่บทที่แล้วมีเป้าหมายกว้างๆ เน้นการพูนพลังสตรีในชนบท และมีการดำเนินการแบบ ‘ดันกลอนสด’ มากกว่า ผลในเชิง ‘ผุดบังเกิด’ จึงเกิดขึ้น แต่การผุดบังเกิดจะไม่เกิดขึ้น ในกิจกรรมที่มีแบบแผนตายตัวชัดเจนอย่างในบทนี้



Collaborative Inquiry (CI) เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ของ การเรียนรู้เป็นกลุ่มผ่านการปฏิบัติ และการร่วมกันใคร่ครวญอย่างลึก โดยมี ‘คุณอำนวย’ ช่วยเอื้อบรรยากาศ พื้นที่ และกระบวนการ จนในที่สุด สมาชิกเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเอง โดยกระบวนการทั้งหมดนี้ คือกระบวนการจัดการความรู้ (KM – Knowledge Management) นั่นเอง



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๒๒ Collaborative Inquiry in Action : Transformative Learning Through Co-Inquiry เขียนโดย Lucia Alcantara ที่ปรึกษาด้าน Organizational Capacity Building and Development, Sandra Hayes อาจารย์แห่งวิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย, Lyle Yorks รองศาสตราจารย์ด้าน Adult and Organization Learning วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ทั้งสามท่านเคยทำงานเป็น CI Facilitator มาแล้วทั้งสิ้น

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๒๒.

เรียนโดยตั้งคำถาม และหาคำตอบร่วมกัน

Collaborative Inquiry (CI) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่ง ว่า Cooperative Inquiry ก็ได้ เป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่คิดค้นขึ้นโดย John Heron เป็นเครื่องมือ อย่างหนึ่ง ของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และเป็นเครื่องมือ Knowledge Creation ในกระบวนการ KM

ผู้เขียน ขึ้นต้นบทความชิ้นนี้ด้วยคำคมว่า “Good inquiry will only take place if it is disturbing in some way.” – P. Reason (1992) แปลว่า การตั้งคำถามที่ดีย่อมมีลักษณะ ก่อกวน

CI เป็นพื้นที่สร้างสรรค์ทางสังคม ที่คนกลุ่มเล็กๆ มารวมตัวกันทำกิจกรรมภาคปฏิบัติสลับกับการไตร่ตรอง สะท้อนคิดเพื่อร่วมกันตอบคำถามสำคัญ หรือแสวงหาความหมายใหม่ของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมี ‘คุณอำนวย’ ช่วยให้ ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จ

Collaborative Inquiry กับ Transformative Learning

CI กับ TL มีความสอดคล้องกันสามประการ

- มีพื้นที่ทางสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- เรียนรู้บูรณาการทั้งด้านความคิด (เหตุผล) และด้านอารมณ์หรือจิตใจ
- มีการใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างลึก ดึงเอาสมมติฐานหรือความเชื่อส่วนตัวออกมาตีแผ่ แลกเปลี่ยน

ผมขอเพิ่มเติมประการที่สี่

- มีความเคารพสมมติฐานหรือความเชื่อที่แตกต่าง ไม่ด่วนสรุปว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

Mezirow เน้นว่า การเรียนรู้ มีหลายแนวทางและให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเชิงเหตุผล (Rational Discourse) กับการใคร่ครวญสะท้อนคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Reflection) มากที่สุด

Heron & Reason (2001) เสนอทฤษฎี Holistic Epistemology ให้ความสำคัญ ทั้งต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเชิงเหตุผลและความคิดเชิงอารมณ์ (Affective Discourse) รวมทั้งเสนอว่า ความคิดทั้งสองแบบ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

ผู้เขียนย้ำว่า CI ใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้เชิงเหตุผล และความรู้เชิงความเชื่อหรืออารมณ์ และเน้นผลที่การเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Learning) เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง รวมทั้งเกิดมุมมองใหม่ต่อสิ่งที่ซับซ้อนและเลือนไหล

CI เป็นกระบวนการเรียนรู้สองชั้นซ้อนกัน คือการเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่มกับการเรียนรู้ของ 'คุณอำนวย' / ทีมคุณอำนวย ที่ได้เรียนรู้ว่า มนุษย์เรียนรู้ได้อย่างไร

แม้สมาชิกกลุ่มจะร่วม CI ด้วยกัน แต่เส้นทางการเรียนรู้ของแต่ละคน จะมีลักษณะจำเพาะไม่เหมือนกัน และการบรรลุ TL ก็จะไม่เหมือนกัน จึงกล่าวได้ว่า CI เป็นการเรียนรู้ส่วนบุคคล

กระบวนการของ Collaborative Inquiry

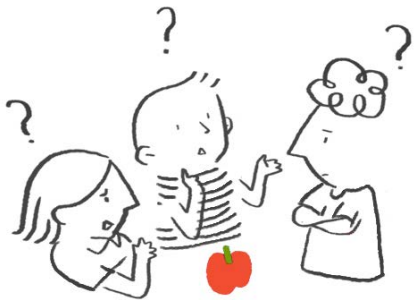
กระบวนการ CI เหมาะต่อการแสวงหาคำตอบที่มีความหมายต่อการพัฒนาวิชาชีพ หรือต่อการพัฒนาบุคคล หรือแสวงหาคำตอบต่อประเด็นที่มีข้อโต้แย้ง หรือต้องการการเยียวยาทางสังคม เคยมีผู้ใช้ทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์และเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

CI เป็นกระบวนการทางสังคม โดยมีเป้าหมายตรวจสอบอย่างเป็นระบบต่อสมมติฐาน และหลักฐานที่สมาชิกที่เข้าร่วมกระบวนการยึดถือ เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจความหมายใหม่ ผ่านกระบวนการสนทนา (Dialogue) และกระบวนการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง ต่อประสบการณ์และปฏิบัติการณ์ที่เกิดขึ้น

กระบวนการ CI มี ๔ ขั้นตอนคือ

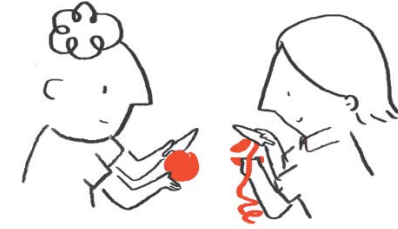
๑ ก่อเกิดกลุ่ม

ที่สมาชิกมีเป้าหมายแน่วแน่ร่วมกัน พร้อมที่จะเปิดใจต่อกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยอมรับเงื่อนไขที่จะต้องมาประชุมตามกำหนดนัด กลุ่มที่ดีคือกลุ่มที่มีความแตกต่างหลากหลายและเคารพเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายนั้น และสมาชิกกลุ่มเห็นคุณค่าของการตั้งคำถามที่ดี และเอาจริงเอาจัง ไม่กลัวคำถามที่คนทั่วไปมองว่ามีลักษณะก่อกวน สมาชิกต้องตระหนักว่า ไม่มีคำตอบแบบตรงไปตรงมา หรือถูกผิดสำหรับคำถามเหล่านั้น และมีความเชื่อว่าการเสวนาแลกเปลี่ยนคำตอบ และข้อคิดเห็นในกลุ่มจะนำไปสู่ ‘การผุดบังเกิด’ ของความรู้ความเข้าใจในมิติที่ไม่คาดคิดมาก่อน



๒ ตั้งคำถามและเงื่อนไข

ต้องใช้เวลาร่วมกันในการกำหนดคำถามที่คมชัด เป็นคำถามที่สมาชิกอยากตอบ มีการกำหนดไว้คร่าวๆ ว่าวง CI จะมีวงจร “ปฏิบัติ - ไคร์ครวญสะท้อนคิด” (Action – Reflection) ก็ครั้ง รวมทั้งมีข้อตกลงว่าสมาชิกทุกคน พร้อมจะเปิดใจเปิดเผยสมมติฐานที่อยู่ในใจลึกๆ ของตน



๓ ปฏิบัติ

หมายถึงการตั้งวง CI เพื่อร่วมกันตอบคำถาม รวมทั้งการนำเอาประเด็นต่างๆ ที่ได้จากรวง ไปทดลองปฏิบัติในกิจกรรม และบริบทของตน แล้วนำมาเล่าในวงถัดไป

๔ หาความหมาย

เป็นกระบวนการไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้ง (Critical Reflection) เพื่อหาความหมายของเรื่องราว ตามคำถามในมิติที่ลึกและกว้างกว่าความเข้าใจเดิมๆ



การมีโครงสร้าง ๔ ขั้นตอนเหมาะต่อ CI ที่ทำต่อเนื่องในเวลานานมากๆ อาจนานหลายปี เช่น ในกลุ่มนักศึกษาปริญญาเอก แต่ในกรณีที่ทำในเวลาสั้นๆ ๒ - ๓ เดือนอาจยุบขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ เข้าด้วยกัน

กระบวนการ CI ที่มีพลัง ต้องทำอย่างประณีต เอาใจใส่รายละเอียดในทุกขั้นตอน และต้องตระหนักว่า วง CI เกิดขึ้น ๒ แบบ คือ หน่วยงาน/สถาบันจัดขึ้น กับแบบเกิดขึ้นเอง โดยความร่วมมือกันของสมาชิก ‘คุณอำนวย’ ของวง ต้องเข้าใจความแตกต่างกันทาง ‘การเมือง’ ของวง CI สองแบบนี้ เพื่อหาทางสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ สมาชิกพร้อมเปิดใจ แม้คำถามจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารของหน่วยงาน/สถาบัน

การ Facilitate กระบวนการ Collaborative Inquiry

กระบวนการ CI มีลักษณะ ‘ต้นกลอนสด’ มากกว่า ‘วางแผน กำหนดขั้นตอนไว้ล่วงหน้า’ ทีม ‘คุณอำนวย’ จึงต้องเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน และ ‘เปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส’

กล่าวในเชิงวิชาการ กระบวนการ CI มีลักษณะ Complex-Adaptive ไม่ใช่ Simple & Linear ด้วยคุณสมบัติและคุณลักษณะเช่นนี้เอง CI จึงเป็นเครื่องมือที่ดีของ ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’ (TL) ผู้เขียนเสนอแนวคิด ๖ มิติ ๓ แนวทางในการทำหน้าที่ ‘คุณอำนวย’ ดังตาราง

มิติ/แนวทาง	จัดให้ (Hierarchical)	ร่วมมือ (Cooperative)	ให้อิสระ (Autonomous)
วางแผน (Planning) เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย	ร่วมกันตัดสินใจ เรื่องกระบวนการ และเนื้อหาของการเรียนรู้ร่วมกัน	ต่อรองและหาข้อตกลงว่า สมาชิกจะเรียนรู้อะไรด้วยกระบวนการใด	ให้ความเป็นอิสระที่กลุ่มจะวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
หาความหมาย (Meaning) เพื่อให้มีวิถีที่ดีความกิจกรรมและประสบการณ์	นำเอากิจกรรมและประสบการณ์ของสมาชิกกลุ่มมาทำความเข้าใจและตีความหาความหมาย	ร่วมกับเพื่อนสมาชิกในการทำกระบวนการ เพื่อตีความหาความหมาย	เปิดโอกาสให้สมาชิกตีความตามอิสระของตนเอง

เผชิญหน้า (Confronting) เพื่อให้ตระหนักถึงที่ตนต่อต้านหรือหลีกเลี่ยง	ยกระดับความตระหนักในกลุ่ม ต่อพฤติกรรมและปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อประสบการณ์	ให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันยกระดับความเข้าใจซึ่งกันและกัน ต่อกระบวนการที่เกิดขึ้นในกลุ่ม	สร้างบรรยากาศให้สมาชิกฝึกการเผชิญหน้า และยกระดับความรู้ความเข้าใจ
ความรู้สึก (Feeling) เพื่อให้มีวิธีการจัดการความรู้สึกและอารมณ์	เลือกวิธีการจัดการความรู้สึก และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสมต่อกลุ่ม	ทำงานร่วมกันในกลุ่ม เพื่อหาทางจัดการความรู้สึกและอารมณ์	ให้พื้นที่แก่กลุ่ม ในการจัดการพลวัตด้านความรู้สึกนึกคิดของกลุ่ม
จัดโครงสร้าง (Structuring) เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม	ออกแบบและแนะนำกระบวนการ และการเรียนรู้ของกลุ่ม	ร่วมกับสมาชิกกลุ่ม ออกแบบการเรียนรู้ และแบบฝึกหัด	มอบอิสระให้กลุ่ม ออกแบบและติดตามผลการเรียนรู้ของตนเอง
ให้คุณค่า (Valuing) เพื่อสร้างบรรยากาศที่ตรงไปตรงมา และเคารพความเห็นของทุกคน	สร้างบรรยากาศที่ให้คุณค่าแก่สมาชิกทุกคน	สร้างชุมชนที่ให้คุณค่า และเคารพสมาชิกทุกคน	มอบความไว้วางใจให้กลุ่มดำเนินการ อย่างเห็นคุณค่าของตนเอง และต่อสมาชิก คนอื่น

ขอย้ำว่า ตารางดังกล่าวเป็นแนวทางการทำงานของ ‘คุณอำนวย’ ที่จะต้องทำงานใน ๓ แนวทาง ตั้งแต่คุณอำนวยทำให้ (จัดให้ - Hierarchical) คุณอำนวยร่วมมือ (Cooperative) และคุณอำนวยให้อิสระ (Autonomous) ให้สมาชิกกลุ่มทำกันเอง

การที่ผู้เขียนนำเสนอประสบการณ์ การทำหน้าที่ ‘คุณอำนวย’ ต่อกิจกรรม CI มาตกผลึกเป็น ๖ มิติ ช่วยเพิ่มความเข้าใจ ความละเอียดอ่อน ในการทำหน้าที่คุณอำนวยเป็นอย่างดี โดยต้องเข้าใจว่า ตอนปฏิบัติจริง เป็นการดำเนินการอย่างผสมกลมกลืนกันไปทั้ง ๖ มิติ ซึ่ง ‘คุณอำนวย’

“CI เป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่ใช้พลังของสิ่งตรงกันข้าม คือ ‘ความเข้าใจ’ (Understanding) กับ ‘ความไม่แน่ใจ’ (Ambiguity) และระหว่าง ‘ความเห็นตรงกัน’ (Convergence) กับ ‘ความเห็นต่างกัน’ (Divergence) คุณอำนวย ต้องช่วยให้กลุ่มยืนหยัดเรียนรู้ อยู่ในท่ามกลางสองขั้วตรงกันข้ามนี้ ก็จะเปิดช่องทางให้กลุ่มยกระดับความเข้าใจสู่ ‘ภพภูมิใหม่’ เกิด ‘การผุดบังเกิด’ ของกระบวนการทัศน์ใหม่”

ต้องมีสติอยู่ตลอดเวลาว่า ตนกำลังแสดงบทอะไรอยู่ กลุ่ม CI บางกลุ่มชื่นชมที่ ‘คุณอำนวย’ ให้อิสระแก่พวกตน ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งชื่นชมว่า หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก ‘คุณอำนวย’ ก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จ

ความท้าทายและข้อพึงระวังในการใช้ Collaborative Inquiry

การประยุกต์ใช้เครื่องมืออะไรก็ตาม ที่มีเป้าหมายให้เกิด Transformative Learning พึงตระหนักว่า TL ไม่ใช่สิ่งที่จะสร้างขึ้นได้ด้วยเครื่องมือ แต่เป็นสิ่งที่ ‘ผุดบังเกิด’ ขึ้นเอง จากการเอื้ออำนวยด้วยวิธีการต่างๆ โดยมีปัจจัยส่งเสริมคือ ความแตกต่างหลากหลายของสมาชิกกลุ่ม ความมุ่งมั่นตั้งใจของสมาชิก การมีโอกาสปฏิบัติในสถานการณ์จริง และบริบทของการร่วมกันตั้งคำถามและแสวงหาคำตอบ

CI ที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งของหน่วยงาน มีจุดแข็งคือเป้าหมายชัดเจนและมีการสนับสนุนเต็มที่ แต่ก็มีข้อพึงระวังคือ ‘คุณอำนวย’ ต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า กำลังเอื้ออำนวย เพื่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นปฐม ไม่ใช่เน้นเป้าหมายของหน่วยงาน แต่แน่นอนว่า เมื่อบรรลุเป้าหมายของสมาชิกกลุ่ม หน่วยงานก็ได้ประโยชน์ด้วย

ผมขอเพิ่มเติมความคิดส่วนตัวว่า เป้าหมายที่แท้จริงของ CI คือการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้ในมิติที่ลึก เลียดจากมิติด้านเทคนิค วิธีการไปสู่มิติด้านจิตใจ และความเชื่อ ซึ่งจะเป็นคุณต่อตัวบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอันมาก และเนื่องจากกระบวนการ CI เป็นการเรียนรู้ที่อยู่บนฐานความรู้ปฏิบัติเป็นหลัก ในเมื่อความรู้ปฏิบัตินั้นมาจากหน่วยงาน ในที่สุดหน่วยงานก็ได้รับประโยชน์อย่างแน่นอน

โปรดสังเกตว่า CI เป็นเครื่องมือหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร (HRD – Human Resource Development)

โครงสร้างสะท้อนคิด

CI เป็นเรื่องของการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ และเป็นกระบวนการกลุ่ม การทำหน้าที่ ‘คุณอำนวย’ จึงต้องมีเครื่องมือสร้างความสนุก ความเป็นกันเอง เช่น อาจมีขนมเป็นเครื่องสร้างความสัมพันธ์ จุดสำคัญต่อ ‘คุณอำนวย’ คือ มันช่วยให้ ‘คุณอำนวย’ เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้วยรวมทั้งช่วยสร้างทักษะการเป็น ‘ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต’

CI เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้พลังของสิ่งตรงกันข้าม คือ ‘ความเข้าใจ’ (Understanding) กับ ‘ความไม่แน่ใจ’ (Ambiguity) และระหว่าง ‘ความเห็นตรงกัน’ (Convergence) กับ ‘ความเห็นต่างกัน’ (Divergence) คุณอำนวยต้องช่วยให้กลุ่มยืนหยัดเรียนรู้ อยู่ในท่ามกลางสองขั้วตรงกันข้ามนี้ ก็จะเปิดช่องทางให้กลุ่มยกระดับความเข้าใจสู่ ‘ภพภูมิใหม่’ เกิด ‘การผุดบังเกิด’ ของกระบวนการทัศน์ใหม่

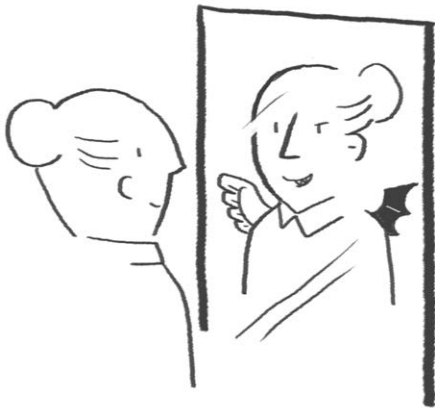
ผู้เขียนบอกว่า การเขียนบทความนี้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เขียน ได้เรียนรู้ความรู้ว่าด้วยการเป็นนักเขียน ได้ไตร่ตรองการเอื้ออำนวยให้เกิด 'พื้นที่' สำหรับการเรียนรู้ การไตร่ตรองสะท้อนคิดเรื่องเป้าหมาย การนำเสนอตัวตน การไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างลึกเหล่านี้ เป็นความรู้ปฏิบัติที่มีทั้งส่วนที่ชัดเจนและไม่ชัดเจน

ผมขอบอกว่า การอ่านและเขียนตีความหนังสือบทนี้เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง

อ่านบทความเรื่อง CI โดย Peter Reason เพิ่มเติมได้ที่
<http://www.human-inquiry.com/EECI.html>



บทนี้ เป็นการเล่าประสบการณ์ร่วมกันของคน ๖ คนที่มีประสบการณ์การใช้ CI (Collaborative Inquiry) ต่อเนื่อง เป็นเวลากว่า ๗ ปี เพื่อทำความเข้าใจและเปลี่ยนตัวเอง ในเรื่องสำนึกเหยียดเชื้อชาติที่ฝังอยู่ลึกมากในจิตใต้สำนึก โดยใช้เครื่องมือต่างๆ นำเอาจิตใต้สำนึกของตนออกมา ทำความเข้าใจและเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง ในเรื่องที่อยู่ลึกมาก ในระบบสังคม เช่นนี้ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Means) มากกว่าเป็นผลลัพธ์ (End)



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๒๓ *Challenging Racism in Self and Others : Transformative Learning as a Living Practice* เขียนโดย European-American Collaborative Challenging Whiteness

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๒๓.

ละลายความคิดเหยียดเชื้อชาติ

บทนี้เป็นเรื่องของการใช้ Collaborative Inquiry (CI) ในต่างบริบท จากบทที่แล้ว ในขณะที่บทที่แล้วเขียนโดยทีม 'คุณอำนวย' ที่ทำงาน เอื้อโอกาสการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้อื่น แต่บทนี้ทีมผู้เขียนเอง ได้เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงภายในของตนเอง จนสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ซ่อนอยู่ลึกในจิตใจได้

ผู้เขียนมอง CI เป็นรูปแบบหนึ่งของ Action Research (AR) โดยมองว่า AR เป็นเครื่องมือที่ดีของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ (Self-Identity) ของตนเอง เรื่องราวในบทนี้ เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ของตนเอง ในเรื่องที่อยู่ลึกมากในสังคมคนขาว คือเรื่องถือตัวว่าตนดีกว่าเหยียดหยามคนเผ่าพันธุ์อื่น และจัดระบบต่างๆ ในสังคม ในลักษณะเอื้อประโยชน์ต่อคนขาวมากกว่าโดยไม่รู้ตัว

สำนึกคนขาวสูงส่งกว่าในฐานะโลกทัศน์แห่งความหมาย

โลกทัศน์ของคนขาวเกี่ยวกับเชื้อชาติ คือ 'สำนึกคนขาวสูงส่งกว่า' แม้ว่าสังคมอเมริกันจะเป็นสังคมหลากหลายเผ่าพันธุ์และหลากหลายวัฒนธรรมยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ก็ตาม

เขาบอกว่า 'สำนึกคนขาวสูงส่งกว่า' (White Supremacist Consciousness) กับ 'คนที่เชื่อว่าคนขาวสูงส่งกว่า' (White Supremacist) นั้นมีความแตกต่างกัน โดย 'คนที่เชื่อว่าคนขาวสูงส่งกว่า' เป็นบุคคล ส่วน 'สำนึกคนขาวสูงส่งกว่า' นั้นเป็นระบบความเชื่อ เป็นการเหยียดผิวเชิงระบบที่ซ่อน หรือฝังลึกอยู่ในวิถีปฏิบัติของคนในสังคมจนไม่รู้ตัว มีผู้เสนอว่า สำนึกคนขาวสูงส่งกว่า จำแนกได้เป็น ๓ แบบ

- เชื่อโดยบริสุทธิ์ใจว่า คนขาวสูงส่งกว่าจริงๆ
- ปฏิบัติแบบซ่อนเร้น โดยปฏิเสธการถือสีผิวหรือปฏิเสธการมีอำนาจเหนือที่มีอยู่ตามปกติในสังคม
- ปฏิเสธสำนึกคนขาวสูงส่งกว่าและเข้าร่วมขบวนการต่อต้านสำนึกคนขาวสูงส่งกว่า แต่ตนเองปฏิบัติไปในทางที่ถือว่าตนสูงส่งกว่าคนผิวสีด้วยความไม่รู้

เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ต้องมีกระบวนการเพื่อหนุนให้บุคคลตระหนัก หรือแจ่มชัดในโลกทัศน์ดังกล่าว เพื่อจะได้ทดแทนด้วยโลกทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมกว่ากระบวนการดังกล่าว และวิธีการหนึ่งก็คือ CI

CI ในฐานะปฏิบัติการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ในกระบวนการ CI สมาชิกกลุ่มเล็กๆ ร่วมกันเรียนรู้ ประเด็นที่สนใจหรือให้ความสำคัญร่วมกัน โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ นำประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคน มาตั้งคำถามเพื่อทำความเข้าใจลึกๆ ร่วมกัน โดยในบทนี้ เน้นที่กิจกรรมย่อยของ CI ๓ กิจกรรม คือ

- ๑ การทำวงจรรซ้ำๆ ของการปฏิบัติและการใคร่ครวญสะท้อนคิด
- ๒ ใช้วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ส่วนตัวแบบขยาย
- ๓ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม

วิธีการเรียนรู้แนวปัญญาญาณแบบขยาย (Extended Epistemology) ประกอบด้วยกิจกรรม ๔ แบบคือ

- เรียนจากประสบการณ์ตรง (Experiential)
- เรียนจากการนำเสนอ (Presentational)
- เรียนจากการเสนอข้อคิดเห็น (Propositional)
- เรียนจากการปฏิบัติ (Practical)

วิธีการเรียนรู้เหล่านี้ ใช้มิติด้านอารมณ์ ปัญญาญาณ และจินตนาการ

การเรียนเป็นทีม ทำให้เกิดการสร้างความรู้ที่ซับซ้อนร่วมกัน เปิดทางไปสู่การทำความเข้าใจมิติใหม่ๆ สร้างความหมายใหม่ๆ ที่ซ่อนเร้นอยู่ลึกๆ ผ่านการตั้งคำถามที่อ่อนไหวต่อความรู้สึก เปิดช่องทางไปสู่การเรียนรู้ หรือเข้าใจความหมายที่ซ่อนเร้น

เปลี่ยนสำนึกของตนเองเกี่ยวกับผิวขาวและปฏิบัติการ

ผู้เขียน เป็นนักการศึกษาผิวขาว ๒ คน ที่ทำงานในต่างบริบทของชุมชนและสถาบัน ทั้งหมดมาเรียนรู้ร่วมกันเดือนละครั้ง ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๙๘ เพื่อเปลี่ยนสำนึกของตนเองที่ว่า คนขาวสูงส่งกว่าคนสีผิวอื่น โดยใช้ CI เป็นเครื่องมือ โดยฉายภาพการเปลี่ยนแปลงใน ๓ ช่วงเวลา

- ค.ศ. ๑๙๙๘ : เห็น ‘คนขาวที่ดี’ ในฐานะมิตรและศัตรูภายใน ในเบื้องต้นที่ผู้เขียนตระหนักว่า เพื่อแสดงตนเป็น ‘คนขาวที่ดี’ (ไม่เหยียดผิว) ตนจึงพยายามแยกตัวออกจากคนขาวที่ไม่สนใจ หรือ ไม่ประสีประสาเรื่องการแบ่งแยกผิวในสังคม (อเมริกัน) โดยตราว่า คนเหล่านั้นเป็น ‘คนขาวที่ไม่ดี’ ซึ่งเมื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ก็ตระหนักว่า นั่นเป็น ‘สำนึกสูงส่งกว่า’ อีกแบบหนึ่ง

ในช่วงเวลาดังกล่าว ทีมเรียนรู้ นำประสบการณ์พบปะพูดคุยกับผู้อื่นที่อ้างตัวว่าเป็นคนขาวที่ไม่เหยียดผิว มาตีความแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เปรียบเทียบกับความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง ทำให้เข้าใจมาथाของ ‘คนขาวที่ดี’ มากขึ้นเรื่อยๆ

- ค.ศ. ๒๐๐๒ : เรียนรู้ตนเองมากขึ้นในฐานะคนขาว จะเห็นว่าสมาชิกกลุ่มเรียนรู้ทั้ง ๒ ใช้เวลาต่อเนื่องนานหลายปีในการปฏิบัติไปเรียนรู้ไป ในช่วงที่สองนี้ เน้นการเก็บข้อมูลของตนเอง และนำเสนอต่อเพื่อนร่วมกลุ่มเพื่อ ‘ขุด’ ตนเองให้ลึกยิ่งขึ้น อาศัยการนำข้อมูลเหตุการณ์ในชีวิตของตนเอง มาใคร่ครวญ สะท้อนคิดออกมาเป็นชิ้นงานศิลปะ แล้วนำเสนอต่อเพื่อนๆ ทำให้ได้พลังของการเรียนรู้โดยการนำเสนอ (Presentational Learning)

รายละเอียดในหนังสือ บรรยายเรื่องราวของสมาชิกแต่ละคนที่ได้จาก ‘เทคนิคประวัติชีวิต’ (Life History Methodology) ที่มี ๔ ขั้นตอน คือ

- ๑ กำหนดประเภทของเรื่องราวที่มีผลต่อสำนึกความเป็นคนขาว
- ๒ กำหนดวัสดุที่จะใช้แทนแต่ละประเภทของเรื่องราว ที่ง่ายที่สุดคือใช้สี เช่น สี Post-It สีเขียวแทนเรื่องราวประเภท ก และสีเหลืองแทนเรื่องประเภท ข เป็นต้น
- ๓ เอา Post-It เรียงเป็นภาพต่อเพื่อตอบคำถาม เช่น ตอบคำถามว่า บั๊จจยอะไรบ้าง ที่มีผลต่อความเข้าใจในปัจจุบันของข้าพเจ้าในเรื่อง ผิวขาว เชื้อชาติ และการเหยียดผิว
- ๔ นำภาพต่อหรือสีอย่างอื่นสื่อสารแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในกลุ่ม

ผลคือสมาชิกกลุ่ม สามารถนำเรื่องราวในชีวิตของตนเอง มาแลกเปลี่ยนได้ลึกมากขึ้นมาก ค้นพบสำนึกเหยียดผิวของตนเองได้มากขึ้น ซึ่งหมายความว่า ค้นพบจุดอ่อนของตนเองที่ยังแก้ไม่ตก

- ค.ศ. ๒๐๐๕ : การเป็นคนขาวที่ดี เป็นกระบวนการไม่ใช่เป้าหมายสุดท้าย

๗ ปี หลังจากผ่านกระบวนการ และเหตุการณ์ต่างๆ มากมาย คณะผู้เขียนก็ค้นพบหลักการ ‘ความอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างยิ่งยวด’ (Critical Humility) ซึ่งเขานิยามว่า หมายถึงปฏิบัติการที่เปิดกว้างต่อการค้นพบว่า ความรู้ของตนเองเป็นเพียงส่วนหนึ่งของความรู้ทั้งหมด และความรู้ของตนเองมีสภาพวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลา คนเราใช้ความรู้ที่ไม่สมบูรณ์นั้น ในการดำรงชีวิตอยู่ในโลก คณะผู้เขียนร่วมกันตั้งคำถาม เพื่อใคร่ครวญไตร่ตรองอย่างจริงจังกับตนเอง ถึงความสำเร็จ และความล้มเหลว ในการปฏิบัติการอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างยิ่งยวดนั้น

“หลักการ ‘ความอ่อนน้อมถ่อมตนอย่าง ยั้งยวด’ (Critical Humility) หมายถึง ปฏิบัติการ ที่เปิดกว้างต่อการค้นพบว่า ความรู้ของตนเองเป็นเพียงส่วนหนึ่งของ ความรู้ทั้งหมด และความรู้ของตนเองมี สถานะวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลา คนเราใช้ ความรู้ที่ไม่สมบูรณ์นั้น ในการดำรงชีวิต อยู่ในโลก คณะผู้เขียน ร่วมกันตั้งคำถาม เมื่อใคร่ครวญ ไตร่ตรอง อย่างจริงจังกับ ตนเองถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวใน การปฏิบัติการอ่อนน้อมถ่อมตนอย่าง ยั้งยวด นั้น”

เมื่อผู้เขียนคนหนึ่ง เผชิญสถานการณ์ที่มีการเหยียดผิว และนำมา แลกเปลี่ยนกับทีมเรียนรู้ จึงมีการนำสถานการณ์นั้นมาจำลองบทบาท (Role Play) ว่า ผู้เผชิญสถานการณ์ น่าจะแสดงบทอ่อนน้อมถ่อมตน อย่างยั้งยวดในสถานการณ์นั้นอย่างไร ซึ่งเมื่อนำการแสดงบทบาท จำลองมาใคร่ครวญ ไตร่ตรอง อย่างยั้งยวดก็พบว่า การแสดงบทบาท ยังเป็นลักษณะที่แสดงความเหนือกว่าของตนเอง หรือมีลักษณะที่ต้องการ การยอมรับจากคนผิวสี เมื่อใคร่ครวญไตร่ตรองร่วมกันมากเข้า ก็เกิด ความรู้สึกว่าการแสดง ‘ความเป็นคนขาวที่ดี’ นั้นก็ยังมี ‘ความเป็นคน

ขาวที่เลว’ แฝงอยู่ คือมีความตั้งใจดี แต่พฤติกรรมที่แสดงออกไปก่อผล ตรงกันข้าม เพราะทำให้คนผิวสีรู้สึกว่า ตนถูกปฏิบัติไม่ใช่ในฐานะคนที่ เท่าเทียมกัน

ปัญหาของความรู้สึกว่า ตนเป็น ‘คนขาวที่ดี’ คือทำให้ไม่เรียนรู้ และปรับปรุงตนเอง

สนธิพลังระหว่างปฏิบัติตามด้วยใคร่ครวญสะท้อนคิด, ญาณวิทยาภาคขยาย และการเรียนเป็นทีม

กระบวนการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง ของคณะผู้เขียนทั้ง ๖ คน ตามหัวข้อที่แล้วสรุปได้ว่า เป็นการสนธิพลัง (Synergy) ระหว่างพลัง ๓ ประการ คือ

- ๑ วงจรซ้ำๆ ของการปฏิบัติตามด้วยการใคร่ครวญสะท้อนคิด
- ๒ ญาณวิทยาแบบขยาย คือใช้วิธีเรียน ๔ แบบที่ใช้แบบเชื่อมโยง กัน ได้แก่ เรียนจากประสบการณ์ตรง เรียนจากการนำเสนอ เรียนจากการเสนอข้อคิดเห็น และเรียนจากการปฏิบัติ
- ๓ การเรียนเป็นกลุ่ม ยิ่งเรียนรู้ร่วมกันนานเข้าก็เกิดความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การเปิดใจต่อกันในการเรียนทั้ง ๓ แบบดังกล่าว ทำให้การเรียนรู้มีพลังสูงมาก

ไตร่ตรองสะท้อนคิด

ผู้เขียนบอกว่า ยิ่งฝึกให้มีสำนึกต่อ ‘นิสัยที่เคยชินทางความคิด’ (Habit of Mind) ก็ยิ่งทำให้ผู้เขียน มีความอ่อนน้อมถ่อมตนว่า ตนเองมี จิตใต้สำนึกที่ซ่อนอยู่ลึกมาก เมื่อคิดย้อนกลับไปในปี ๑๙๙๘ ตนคิดว่า ตน มีความคิดแบบทวิลักษณ์ (Dualistic) แยกขั้วคนขาวที่ดีกับคนขาวที่ไม่ดี และมองว่าคนขาวที่ไม่ดี เป็นด้านมืดที่แฝงอยู่ลึกๆ ภายในตนเอง

ผู้เขียนบอกว่า กระบวนการร่วมกันเขียนบทความนี้เป็นวงจรของการกระทำ ตามด้วยการใคร่ครวญสะท้อนคิด ต่อทั้งการปฏิบัติและการคิดของตน และในการเขียนบทความนี้ กลุ่มผู้เขียนก็ได้ตระหนักว่า ความสัมพันธ์แบบชุมชน (Community) ที่มีความไวเื้อื่อใจต่อกันและกัน มีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ในมิติที่ลึกด้วยเครื่องมือ CI

การเขียนบทความนี้เอง ช่วยให้ผู้เขียนเข้าใจ ‘การเรียนรู้จากการนำเสนอ’ (Presentational Knowing) ในมิติที่ลึกกว่า การนำเสนอที่เร้าอารมณ์ และนำเสนอด้วยอารมณ์และความรู้สึก เช่น โดยเรื่องเล่า เร้าพลัง โดยศิลปะ การเคลื่อนไหว และการแสดงนั้นมีพลังยิ่ง



การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ใช้ได้ผลในหลากหลายบริบท
หลากหลายลักษณะของผู้เรียน และหลากหลายประเด็นของการเรียนรู้
โดยมีลักษณะร่วมของการบรรลุคือ การหลุดพ้นจากพันธนาการเดิมๆ
ในชีวิต



บทนี้มาจากการตีความ บทที่ ๒๔ Looking Forward by Looking Back : Reflection on the
Practice of Transformative Learning เขียนโดย Edward W. Taylor และ Jodi Jarecke

เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

๒๔.

ย้อนอดีตสู่ออนาคต

บทนี้ ถือเป็นบทใคร่ครวญสะท้อนคิด จากการอ่านบท
ก่อนหน้า ในหนังสือเล่มนี้มาแล้วทั้งหมด ซึ่งมีการนำเอา
การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ไปใช้ในหลากหลายบริบท
หลากหลายกลุ่มบุคคล หลากหลายเป้าหมาย และหลากหลาย
วิธีการ รวมทั้งนำไปใช้ใน E-Learning ด้วย ผู้เขียนบอกว่า
แม้การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีธรรมชาติ ‘จำเพาะบริบท’
(Context-Specific) แต่ก็สามารถสรุปลักษณะร่วมได้
๖ ประการตามหัวข้อต่อไปนี้

๑ เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายและเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ

เป้าหมายดังกล่าวมีสองชั้น คือเป้าหมายของการ
เปลี่ยนแปลง กับเป้าหมายที่ทักษะของการเรียนรู้แบบใหม่ ที่

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในลักษณะที่เกิดการ ‘ผุดบังเกิด’ หรือหลุดจากพันธนาการ ของความคิดเดิมๆ ที่เรียกว่า ออกจากเปลือกไข่ (Tostan) การเรียนรู้แบบนี้เป็นการเรียนรู้ที่ลึก ที่มีการเอื้ออำนาจส่วนบุคคล หรือทางสังคม

เป้าหมายที่สำคัญคือ ไม่ใช่เรียนเพื่อรู้หรือเข้าใจ แต่เป็นการเรียนเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงเพื่อนร่วมเรียนในกลุ่ม ไม่ใช่เรียนเพื่อให้เข้าใจตามที่ตำราบอก หรือตามกระแสสังคม แต่เรียนเพื่อให้เกิดสำนึก หรือเข้าใจความหมายใหม่ ตามที่เกิดขึ้นภายในตนเองจากการปฏิบัติ และใคร่ครวญไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง ทั้งโดยตนเองและโดยการเสวนากลุ่ม โดยมี ‘คุณอำนวย’ ช่วยสร้างกระบวนการ และเอื้ออำนวยบรรยากาศที่เป็นอิสระ โดยเครื่องมือสำคัญตัวหนึ่งคือ CMM (Coordinated Management of Meaning)

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) เป็นสิ่งที่บังคดหรือกำหนดวิธีการสร้างให้เกิดไม่ได้ ทั้งหมดขึ้นอยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเอง แต่ ‘คุณอำนวย’ ก็ต้องเตรียมตัว และวางแผนในการสร้างโอกาสให้ผู้เรียน บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หัวใจคือ Heuristic ซึ่งหมายถึง วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเอง และบรรลุความรู้ ความเข้าใจด้วยปัญญาญาณ (Intuition) การเดาอย่างมีหลักการ (Educated Guess) และสามัญสำนึก (Common Sense)

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลาค่อยๆ สักสม แต่ไม่ใช่กระบวนการป้อนความรู้ และไม่เป็นขั้นตอน ในทางตรงกันข้ามเป็นกระบวนการ ที่กลุ่มผู้เรียนมีเป้าหมายร่วมกันเข้าสู่กระบวนการ ค้นหาผ่านการปฏิบัติและใคร่ครวญไตร่ตรอง ทำความเข้าใจร่วมกัน ในบรรยากาศของความเคารพและไว้วางใจต่อกัน และกัน ร่วมกันเรียนรู้อย่างอดทน ผ่านสภาพของความขัดแย้ง ความสับสน หรือความไม่ชัดเจน จนในที่สุดจึงบรรลุการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

“การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลา ค่อยๆ สักสม แต่ไม่ใช่กระบวนการป้อนความรู้และไม่เป็นขั้นตอน ในทางตรงกันข้ามเป็นกระบวนการที่กลุ่มผู้เรียนมีเป้าหมายร่วมกัน เข้าสู่กระบวนการ ค้นหาผ่านการปฏิบัติและใคร่ครวญไตร่ตรองทำความเข้าใจร่วมกัน ในบรรยากาศของความเคารพ และไว้วางใจต่อกันและกัน ร่วมกันเรียนรู้อย่างอดทน ผ่านสภาพของความขัดแย้ง ความสับสน หรือความไม่ชัดเจน จนในที่สุดจึงบรรลุการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง”

๒ เฝื่อนูหน้าอำนาจและยอมรับความแตกต่าง

สภาพความเป็นจริงอย่างหนึ่งในชีวิตของคนเราคือ เราตอกอยู่ภายใต้อำนาจกดทับในหลากหลายมิติ และมิติที่สำคัญในเรื่องการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คืออำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง

วัฒนธรรมกระแสหลักในสังคมหนึ่งๆ มีแนวโน้มจะกดทับวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มด้อยได้แก่ ประเด็นเชื้อชาติ วัฒนธรรมเพศ ชนชั้น เพศสภาพ รวมถึงศาสนาและภูมิภาคด้วย หลากๆ ประเด็น

เป็นเรื่องที่ “เขาไม่พูดกัน” คือยอมรับอย่างไม่กล้าตั้งข้อสงสัย สภาพดังกล่าว เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

เนื่องจาก ‘การตั้งคำถามอย่างจริงจัง’ (Critical Inquiry) เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง แต่การจะตั้งคำถามอย่างจริงจังได้ ต้องมีบรรยากาศของอิสรภาพ กล้าที่จะพูดจากใจ กล้าที่จะท้าทายความคิดความเชื่อเก่าๆ (ท้าทายอย่างสุภาพและด้วยความเคารพ) และหากบรรยากาศของการเรียนรู้นั้น มีการรับฟังและยอมรับความแตกต่าง โอกาสที่จะบรรลุการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงก็จะง่ายขึ้น

ที่กล่าวข้างบนเป็นทฤษฎี แต่ในความเป็นจริงมี ‘พลวัตอำนาจ’ (Power Dynamics) อยู่รอบๆ ตัวเรา เป็นอำนาจแห่งการกดทับ จึงเป็นหน้าที่ของ ‘คุณอำนวย’ ที่จะสร้างสภาพบรรยากาศใหม่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง วิธีหลักเลี้ยงอำนาจกดทับที่ได้ผลมากอย่างหนึ่งคือ ใช้เรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) ที่เป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นกับตน เล่าเหตุการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยไม่ตัดสิน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมกลุ่มช่วยกันใคร่ครวญ ไตร่ตรอง ตีความ ทำความเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจ จากเรื่องราวที่เล่า เพื่อจะร่วมกันหาทางหลุดพ้น จากกรอบอำนาจนั้น ซึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ และการปฏิบัติเกี่ยวกับอำนาจกดทับในสังคม

๓ เป็นกระบวนการแห่งจินตนาการ

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ตามแนวทางของ Mezirow ได้รับคำวิพากษ์ว่ามีจุดอ่อนที่อยู่บนฐานของเหตุผลมากเกินไป โดยที่จริงๆ แล้ว การเรียนรู้ไม่ได้มีเฉพาะมิติด้านความคิดหรือเหตุผล (Cognition) และการเรียนรู้ที่ไม่ใช่กระแสหลัก เน้นที่มิติด้านอารมณ์และจิตวิญญาณ ซึ่งหมายความว่า สื่อเพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ต้องมีเรื่องภาพฝัน (Image) สัญลักษณ์ พิธีกรรม ความเพ้อฝัน และจินตนาการด้วย

โดยผมขอเติมความฝัน หรือเจตจำนง หรือแรงบันดาลใจ เป็นสื่อของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้วย

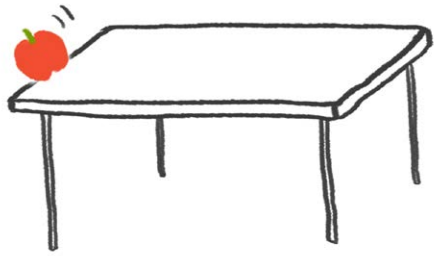
จะเห็นว่า การยึดติดอยู่กับการเรียนรู้ผ่านตัวหนังสือ ผ่านถ้อยคำ ที่แสดงข้อมูลและเหตุผลเท่านั้น เป็นอุปสรรคที่ปิดกั้นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้แบบคับแคบนี้ มักเน้นความรู้สำเร็จรูปที่มีผู้กำหนดไว้แล้วอย่างตายตัว ซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่ง ของการปิดกั้นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การทำความเข้าใจเรื่อง ‘การเรียนรู้’ ในอีกมิติหนึ่ง ที่แตกต่างจากที่เราคุ้นเคยว่า เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเอาตัวเข้าไปสัมผัสสภาพนั้นๆ ในชีวิตจริง สัมผัส ‘ชีวิตในรูปแบบใหม่’ (New Way of Being) และตีความอธิบายออกมา เป็นถ้อยคำจนในที่สุดเกิดตัวตนใหม่

เครื่องมือ ที่เอ่ยถึงในหนังสือ ได้แก่ ภาพต่อ (Pictorial Collage), เรื่องเล่า (เล่าเป็นคำพูดหรือเป็นบันทึกความในใจก็ได้), การแสดงบทบาทจำลอง (Role Play), การแสดงละคร (Theatre) และกิจกรรมผ่อนคลายในรูปแบบต่างๆ (ศิลปะ, การเขียนเชิงสร้างสรรค์, ดนตรี และการเคลื่อนไหวร่างกาย) ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านช่องทางใหม่ๆ ได้แก่ ผ่านทางหัวใจ, วิญญาณ, อารมณ์, ร่างกาย และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผมขอเพิ่มเติมว่า กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ในมิติใหม่นั้น ต้องตามด้วยการร่วมกันตีความหาความหมาย โดยการใคร่ครวญสะท้อนคิด (Critical Reflection) ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง

๔ นำผู้เรียนรู้สู่ชายขอบ

ตามปกติ หลักการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เน้นบรรยากาศที่คนรู้สึกปลอดภัยและเป็นอิสระ ที่จะสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดที่มาจากใจของตน แต่ก็มีอีกแนวหนึ่ง ของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ที่เป็นบรรยากาศตรงกันข้าม คือผู้เรียนรู้ถูกผลักไปจนสุดขอบของ ‘พื้นที่ปลอดภัย’ (Comfort Zone) เพื่อเผชิญความท้าทายใหม่ๆ ที่ตนไม่คุ้นเคย



แนวทางเช่นนี้ ‘คุณอำนวย’ ต้องมีความเจนจัดมากและพร้อมที่จะเผชิญสภาพของความปั่นป่วนในวงเรียนรู้ ที่ผู้เรียนบางคนรู้สึกว่าจะถูกทำลายหรือถูกลบหลู่และเกิดการต่อต้าน แต่นี่คือธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อความเชื่อเดิมๆ ของตนถูกทำลาย คนเรา ย่อมเกิดความสับสน ความอึดอัด และต่อต้าน ดังนั้น ‘คุณอำนวย’ ต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการผลักดันนักศึกษาไปสู่ขอบของความเคยชิน หรือความเชื่อเดิมของตน โดยที่ไม่สูญเสียสมดุลของบรรยากาศการเรียนรู้ ณ ขอบฟ้า นั้น เมื่อมีพลังของการไตร่ตรอง ใคร่ครวญ สะท้อนคิดมาผลักดันออกไปอีกเพียงเล็กน้อย ผู้เรียนก็จะหลุดสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ หรือเกิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือ ที่ช่วยให้ผู้เรียนดำรงสมดุลอยู่ได้ ณ จุดชายขอบ มีหลายอย่าง เช่น การฝึกปฏิบัติด้านจิตวิญญาณ การมีความผูกพันกับสิ่งที่ทรงพลัง รวมทั้งการฟัง

๕ เป็นเครื่องมือฝึกฝนการใคร่ครวญสะท้อนคิด

ตลอดทั้งเล่มของหนังสือเล่มนี้ ยกการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) เป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาเข้ากับประสบการณ์ชีวิตของตน และเข้ากับความรู้เดิมของตน แต่การไตร่ตรอง

สะท้อนคิด ที่มีพลังยิ่งกว่าคือการไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยิ่งยวด (Critical Reflection) คือมีการตั้งคำถามที่ทำทลายความคิดความเชื่อเดิมของตน ที่อาจก่อความรู้สึกไม่สบายใจ หรือขัดแย้ง

การใคร่ครวญสะท้อนคิดอย่างยิ่งยวด จะมีพลังต่อเมื่อมีการปฏิบัติ หรือการทำกิจกรรมร่วมกันมาก่อน หรือมีการสานเสวนามาก่อน การศึกษา หรือการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการไตร่ตรองสะท้อนคิดคือ การเรียนเป็นกลุ่ม ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน มีการเขียนบันทึกการเรียนรู้ หรือความในใจ มีกิจกรรมเชิงศิลปะ รวมทั้งสุนทรียสนทนา

ผู้เขียนบอกว่า การเรียนรู้ผ่านการไตร่ตรองสะท้อนคิดนี้ ยังมีคู่ทางทำวิจัยได้อีกมาก

๖ เรียนและสอนโดยสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบ (Modeling) เป็นวิธีการที่ครูใช้ ทั้งในการทำเป็นตัวอย่างแก่ศิษย์ และในขณะเดียวกัน ใช้ในการเรียนรู้ของตัวครูเองด้วย เพื่อบรรลุเป้าหมาย ‘การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง’

เนื่องจากการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนั้น เน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ก่อนที่อาจารย์จะให้นักศึกษาปฏิบัติตนเองต้องปฏิบัติได้เสียก่อน นั่นคือการสร้างรูปแบบของอาจารย์ โดยนัยนี้ อาจารย์จึงต้องสร้างเครื่องมือขึ้นใช้เพื่อปฏิบัติให้ได้ผลดี เช่น เพื่อให้ทำ ‘การไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างยิ่งยวด’ (Critical Reflection) ได้ อาจารย์ได้คิดเครื่องมือ Critical Incident Questionnaire ขึ้นมาใช้ ที่สำคัญมากไปกว่านั้น คือผู้เขียนบางท่าน อาจไม่ใช่แค่มองการสร้างรูปแบบเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้เท่านั้น แต่อาจมองเป็นเครื่องมือของการดำรงชีวิตอยู่ในโลกด้วยก็ได้

การสร้างรูปแบบ ไม่เพียงช่วยให้นักศึกษาได้เฝ้าสังเกตอาจารย์ปฏิบัติ แต่ยังช่วยให้นักศึกษาเชื่อมโยงทฤษฎีกับปฏิบัติเข้าด้วยกัน

แต่การสร้างรูปแบบก็อาจมีผลลบด้วย คืออาจทำให้นักศึกษาเกิดความไม่สบายใจและความไม่แน่ใจ แต่อาจารย์ไม่สามารถสอนโดยไม่สร้างรูปแบบ จุดสำคัญคือ รูปแบบของอาจารย์สะท้อนอะไร ตรงกับความคาดหวังของนักศึกษาในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงหรือไม่

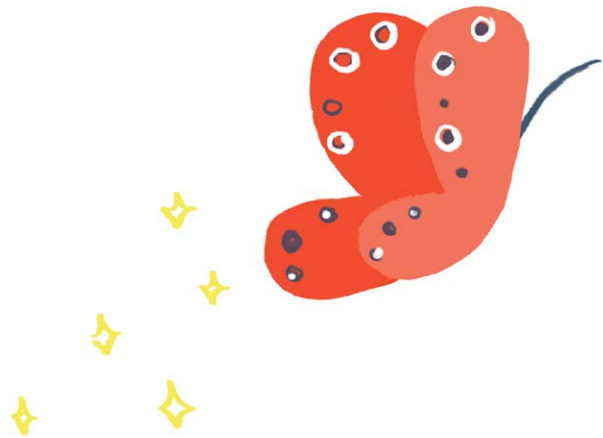
รูปแบบที่สำคัญคือการฟังอย่างเคารพ ทั้งด้วยท่าทีและด้วยถ้อยคำ ครูก็สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงได้ แต่หากอาจารย์ปฏิบัติไปในทางตรงกันข้าม ก็อาจเกิดบรรยากาศของการกดขี่ และทำให้ผู้เรียนเจียบงัน

รูปแบบที่สำคัญคือ **ความถ่อมตัวอย่างยิ่งยวด (Critical Humility)** ซึ่งหมายถึงการเปิดใจว่า ความรู้เป็นสิ่งที่ครึ่งๆ กลางๆ ไม่สมบูรณ์และมีวิวัฒนาการ แม้เราจะมีความมั่นใจและใช้ความรู้นั้นในการปฏิบัติคือ มีทั้งความมั่นใจและไม่มั่นใจในความรู้ ที่มีอยู่ในเวลาเดียวกัน

สรุป

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และมีส่วนที่ยังไม่รู้ไม่เข้าใจอีกมาก ส่วนที่กล่าวมาแล้วในหนังสือเล่มนี้ ยังเป็นเพียงส่วนผิวเท่านั้น จุดที่ควรทำความเข้าใจต่อไปยังมีอีกมากมาย เช่น วิธีผลักดันผู้เรียนไปที่ขอบของการเรียนรู้ จะจัดการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนที่มีเป้าหมายชัดเจนได้อย่างไร ในการเรียนที่มีเป้าหมายชัดเจน ครูและนักเรียนจะดำเนินความเท่าเทียมกันและสมดุลแห่งพลังอำนาจระหว่างกันได้อย่างไร เป็นต้น





๒๕.

AAR

ตอนที่ ๒๕ ซึ่งเป็นตอนสุดท้ายนี้ เป็นการทบทวนสะท้อนคิดของผมเอง เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบเรียนเพื่อเปลี่ยนแปลง ชนิดที่เปลี่ยนทั้งเนื้อทั้งตัว เปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และความมุ่งมั่น ที่เรียกว่า Transformative Learning (TL)

ผมสรุปว่า การเรียนแบบนี้ ต้องเป็นการเรียนตามปกติ ตั้งแต่ชั้นเด็กเล็ก อนุบาล ประถม มัธยม อุดม บัณฑิตศึกษา ไปจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในปัจจุบัน ตัวผมเองก็หมั่นเรียนรู้ฝึกฝนในแนวนี้

ผมพบว่า สารในหนังสือมาพ้องกับเรื่องการจัดการความรู้ที่น่าแปลกใจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ทุกมิติ รวมทั้งด้านจิตใจ ซึ่งต้องอยู่ในบรรยากาศที่เป็นอิสระและปลอดภัยไว้เนื้อเชื่อใจกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังกันอย่างไม่ตัดสิน ไม่ด่วนสรุป ที่เรียกว่า สนทนา (Dialogue)

การเขียนหนังสือ *Transformative Learning in Practice* เล่มนี้ สะท้อนวิธีสร้างทฤษฎีจากหลักการที่พอมิแต่ไม่ชัดเจน ทำได้โดยอธิบาย แล้วเปิดโอกาสให้คนตีความ นำไปปฏิบัติในต่างบริบทและต่างการตีความ แล้วนำประสบการณ์มาเล่าดังในหนังสือเล่มนี้ ทำให้ความรู้ความเข้าใจ Transformative Learning แตกกิ่งก้านสาขาออกไปมาก

ผมตีความว่า TL เป็น ‘ศักยภาพที่ซ่อนเร้น’ ของมนุษย์ ที่ใครเข้าถึงได้ชีวิตจะเป็น ‘ชีวิตอันประเสริฐ’ จะค้นพบความดีลับแห่งชีวิต ความดีลับแห่งการเรียนรู้ ความดีลับแห่งการเปลี่ยนแปลงตัวตน และความดีลับของโลก ของจักรวาล อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เป็นชีวิตที่สนุกและประเทืองปัญญา

การเข้าถึง TL ไม่ใช่เรื่องยากหรือพิเศษมหัศจรรย์ เป็นเรื่องธรรมดาๆ ที่มนุษย์ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ย้ำว่า ไม่ใช่แค่คนที่มีอัจฉริยภาพพิเศษเท่านั้นที่เข้าถึงได้ มนุษย์ธรรมดาๆ ก็สามารรถเข้าถึงได้ โดยใช้ ‘วิธีการ ๓ ขั้นตอน’ คือ

- ๑ ตั้งเป้าหมายว่าจะเรียนรู้อะไร (Goal Setting)
- ๒ ลงมือปฏิบัติกิจกรรม หรืองานเพื่อบรรลุเป้าหมายของ กิจกรรม/งาน และเรียนรู้ตามเป้าหมาย จะดีกว่าหากปฏิบัติเป็นทีม (Action)
- ๓ นำประสบการณ์ การปฏิบัติกิจกรรม/งาน มาไตร่ตรองสะท้อนคิด (ร่วมกัน) ตอบคำถาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ต้องการ (Reflection)





SCB



มูลนิธิ
สยามกัมมาจล
THE SIAM COMMERCIAL FOUNDATION

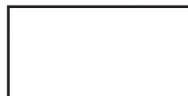


ผมมีความเชื่อว่า การเรียนรู้ที่แท้ในทุกระดับอายุ และทุกระดับการศึกษาล้วนต้องเป็น Transformative Learning ทั้งสิ้น คือเป็นการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตน ในลักษณะของการให้ความหมายใหม่ของสิ่งต่างๆ เรื่องราวต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรม เป็นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Mindset Change) หรือเปลี่ยนโลกทัศน์

ศ.นพ.วิจารณ์ นานิช



มูลนิธิสยามกัมมาจล
19 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจตุจักร
เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900



ราคา 120 บาท

