

ถอดบทเรียนการประชุมวิชาการประจำปี HA National Forum ครั้งที่ 21

เรื่อง "Lifelong Learning : ทักษะชีวิตที่มากกว่าแค่การท่องจำ"

วันพฤหัสบดีที่ 18 มีนาคม 2564 เวลา 13.00 - 14.30 น.

การถ่ายทอดสดด้วยสัญญาณภาพ/เสียง ผ่านระบบ online network

วิทยากร

ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช

รองประธานมูลนิธิสยามกัมมาจล

ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช เริ่มต้นการอภิปรายโดยกล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตคือเครื่องมือในการขับเคลื่อนคุณภาพ โดยใช้การทำงานในชีวิตประจำวัน เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ไม่ใช่เพียงแค่การท่องจำ แต่เป็นผลจากการกระทำของตนเอง ในการทำความเข้าใจ พัฒนาความคิดอย่างมีวิจารณญาณ เชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม เพื่อให้ใช้ความรู้ได้จริง รวมทั้งนำไปปรับใช้กับสถานการณ์ใหม่ ผลของการเรียนรู้ที่ได้คือ การเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวความรู้ เจตคติ ค่านิยม หรือพฤติกรรม ทำให้โลกทัศน์เปลี่ยนไป อาจกล่าวได้ว่าสิ่งที่ได้รับการเรียนรู้คือ ASK โดย A มาจาก Attitude, S มาจาก Skills และ K มาจาก Knowledge เกิดสมรรถนะที่ซับซ้อน นำสู่การปฏิบัติจริง ส่วนวิธีการในการเรียนรู้นั้น ต้องเรียนรู้ในหลายมิติไปพร้อม ๆ กัน (Learning skills) เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)

ในปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนไป การเรียนรู้ ต้องไม่ใช่แค่ “รู้” แต่ต้องใช้ความรู้เป็น มีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ซับซ้อนและต้องมึลักษณะประจำตัวที่พร้อมจะเรียนรู้อยู่เสมอ จึงจะเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต หัวใจสำคัญของการเรียนรู้คือ ต้องเกิดสมรรถนะในการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformative competency) ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ในการสร้างคุณค่าใหม่ (Creating new value) รับผิดชอบ (Taking responsibility) รับมือกับความตึงเครียดและความเห็นขัดแย้ง (Coping with tension and dilemmas) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ฝึกได้ตั้งแต่ยังเป็นเด็กและพัฒนาไปสู่การเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงต่อไป หัวใจสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การพัฒนา Executive function คือการกำกับพฤติกรรมตนเองได้ รอคอยสิ่งที่ดีกว่า มีสมาธิ จดจ่อ จัดการตนเองได้ และมากกว่านั้นคือ การเรียนรู้ไปสู่ระดับเชื่อมโยง เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้แบบต้น คือ แคร้รู้ เรียนรู้แบบลึก คือ ใช้เป็น และเชื่อมโยง คือ ใช้กับสถานการณ์อื่นได้ โดยต้องเรียนรู้ให้ได้ Higher-order skills ซึ่งเป็น competencies สำคัญ โดยหลักการสำคัญคือ ต้องปฏิบัติจริง และคิดต่อ เพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหา นอกจากนี้ การเรียนรู้ให้เกิดมิติภาวะผู้นำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้นั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งหัวใจสำคัญอยู่ที่การได้เผชิญในสิ่งที่ยากลำบากจนเกิดกระบวนการคิดแก้ไขปัญหา ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า “ชีวิตที่ยากลำบาก คือชีวิตที่เจริญ”

นอกจากการพัฒนาตนเองให้พร้อมกับเหตุการณ์ปัจจุบันแล้วยังควรพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย โดยทักษะสำคัญที่สุดในอนาคตอีก 5 ปีข้างหน้า หรือปี 2025 ได้แก่ คิด วิเคราะห์นวัตกรรม เรียนจากการปฏิบัติ แก้ปัญหาซับซ้อน คิดอย่างมีวิจารณญาณ ริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ ใช้เทคโนโลยีให้เป็น ออกแบบเทคโนโลยีได้ ปรับตัวได้ และคิดในเชิงเหตุผล ทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องฝึกและเตรียมตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของโลก และจากหนังสือ Learn Better ได้กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในชีวิต คือ

- Value เรียนอย่างมีความหมาย รู้คุณค่า เพื่อชีวิตที่มีคุณค่า
- Target เรียนอย่างมีเป้าหมาย มีแผน
- Develop ค่อย ๆ พัฒนาขึ้น ด้วยพลังฝึกซ้ำๆ และ targeted feedback & feed forward
- Extend ลองวิธีใหม่ ขยายแนวกว้าง และแนวลึก คิดใหม่ ทำใหม่
- Relate หาความสัมพันธ์ คิดเชิงระบบ สมมติสถานการณ์ เปรียบเทียบ แก้ปัญหา
- Rethink รู้จักถาม ประเมินตนเอง

ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวต่อว่าธรรมชาติของการเรียนรู้ เป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งอารมณ์ของผู้เรียนเป็นส่วนสำคัญ มีความท้าทายเป็นตัวกระตุ้น ใช้การประเมินช่วยในการปรับปรุงการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน โดยการเรียนรู้ที่ดีต้องเรียนรู้เป็นทีม มีความเคารพและรับฟังซึ่งกันและกัน

พื้นฐานหลักที่เป็นหัวใจของการเรียนรู้ในแต่ละบุคคล คือ mindset แบ่งออกเป็น Growth mindset คือ การมองว่าความสามารถหรือสมรรถนะ เป็นสิ่งที่เรียนรู้เพิ่มเติมได้ และ Fixed mindset คือการมองว่าความสามารถต่าง ๆ ไม่สามารถพัฒนาได้ ซึ่ง mindset จะมองเป็นลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล หรือขององค์กรก็ได้ อาจเรียกได้ว่า Growth mindset เป็น mindset แห่งความหวัง ที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น อดทน มานะ พยายาม ซึ่งควรเป็นมาตรฐานของคุณภาพที่สามารถยกระดับให้ดีขึ้นได้อีก

ในการเรียนรู้ให้บรรลุผลดีนั้น ต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) ตนเอง คือ ต้องมีชุดความคิดที่จะเรียนรู้ไปตลอดชีวิต มีความคิดที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) Enabling environment คือ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ องค์กรมี Growth mindset และคนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หรือที่เรียกว่าความสัมพันธ์แนวราบ มี Community of practice: CoP หรือการรวมกลุ่มกันเพื่อการเรียนรู้จากการทำงาน และ 3) โค้ช คือ การมีหัวหน้าที่ดี

การเรียนรู้แบบ Lifelong learning จึงเป็นการเรียนรู้แบบ Active learning เป็นการสร้างความรู้ใส่ตัวด้วยตนเอง โดยการปฏิบัติและคิด และนำไปใช้ประโยชน์ได้ เรียนรู้อย่างบูรณาการใน 1 กิจกรรมสามารถเรียนรู้ได้หลายประเด็น หลายมิติ โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีขั้นตอน คือ Learn การเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้

Unlearn การเลิกเชื่อ เลิกเรียนรู้ ในสิ่งที่ไม่ถูกต้องแล้วในปัจจุบัน และ Relearn การเรียนรู้สิ่งใหม่ ขึ้นตอนเหล่านี้สำคัญเพราะชีวิตการทำงานนั้นยืนยาว มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา มีการทำงานกับคนต่างรุ่นต่างชุดความคิด จึงต้องเรียนรู้กันเพื่อให้สามารถทำงานด้วยกันได้ เราทุกคนต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงใหญ่ในชีวิต ถ้าไม่เข้าไปอยู่ในกระบวนการของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เราจะล้าหลัง ถูกเปลี่ยน และกลายเป็นเหยื่อของการเปลี่ยนแปลง

สำหรับองค์กรที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อไปสู่ High Performance Organization ต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้วยสูตร 70 : 20 : 10 โดยอัตราส่วนแรกคือ 10 เป็นการส่งบุคลากรไปอบรม 20 คือ การเรียนรู้จากการทำงานของหน่วยงานอื่น และ 70 คือ เรียนรู้จากการทำงานของตนเองร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยที่หน่วยงานต้องกระตุ้นให้บุคลากรจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรสร้างและใช้ความรู้ ปฏิบัติจนเกิดประสบการณ์ มีการเก็บเป็นข้อมูล สังเคราะห์เป็นสารสนเทศ ดีความ สร้างความหมายจนรู้แจ้ง เกิดเป็นปัญญา เป็นความรู้ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit knowledge) จากนั้นจึงใคร่ครวญสะท้อนความคิดร่วมกัน ตรวจสอบและบูรณาการกับความรู้อื่น หาความหมายในเชิงทฤษฎี จนเกิดเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ต่อ ซึ่งเป็นกระบวนการยกระดับความรู้

สุดท้าย ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวสรุปว่า “Lifelong learning คือทักษะชีวิตที่ดี สู่การสร้างนวัตกรรมเล็ก ๆ ที่ยิ่งใหญ่ในชีวิต” เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง โดยมีฐานสำคัญคือ อิทธิบาท 4 ความเชื่อในความมานะพยายามฝึกฝน เชื่อในพรแสวง หรือ Growth mindset เชื่อในพลวัตของการทำงาน เชื่อในเรื่องของคุณภาพ ที่สามารถยกระดับให้ดีขึ้นต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อคนพัฒนา ก็จะนำไปสู่การยกระดับเป้าหมายของงาน ในองค์กรนั้นต้องมียุทธศาสตร์ที่เรียกว่าเป็นเป้าหมายยาก คนทำงานต้องเห็นคุณค่าของความยากที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยที่มีตัวช่วย มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกัน สิ่งทีกล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในทุกกิจกรรม เป็นการพัฒนาทักษะเพื่อการเรียนรู้ตนเอง

