

โครงการ“พัฒนาศาสตร์การจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทย”
โดย สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

บทสรุปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้สัมภาษณ์	อ.แพรวา สาธุธรรม วิทยาลัยโลกคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์		
วันที่ให้สัมภาษณ์	17 สิงหาคม 2558	ระยะเวลา	1 ชั่วโมง 28 นาที
ผู้สัมภาษณ์	ดร.มณฑล สรไกรกิติกุล / นางสาวสุภรณ์ อัมพนนวรรตน์		
ผู้วิเคราะห์ข้อมูล	นางสาวฐานิชย์ ล้อมวัฒนธรรม / นางสาวณัฐชยา แยมอุทัย		

1. เป้าหมายองค์กร หรือเป้าหมายของงานที่ทำต่อ องค์กร / เครือข่าย / คนไทย ในอีก 10 ปีข้างหน้า

1.1. อยากเห็นคนไทยหรือกลุ่มเป้าหมายที่ทำงานด้วย ในอีก 10 ปีข้างหน้า เป็นอย่างไร?

วิสัยทัศน์ขององค์กรคือ “สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างโลกที่เท่าเทียมกัน”

วิทยาลัยนี้มีเป้าหมายสร้างเด็กให้เป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง (change maker)

ที่สร้างโลกอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น ซึ่งตอนนี้กำลังหาจุดร่วมกันที่สามารถทำให้เป็นรูปธรรม

“....คือการสร้างผู้นำหรือ leader อีกที คือเราจะให้เด็กของเราเป็น change maker เพื่อที่จะสร้างโลกที่เท่าเทียมมากขึ้น...”

เนื่องจากปัญหาในสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น มีความรุนแรงและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เราจึงมีความจำเป็นต้องผลิตบุคคลที่เป็น “นักเปลี่ยนแปลง”

ให้เพียงพอที่จะเป็นผู้นำรุ่นใหม่ได้ให้เพียงพอที่จะมาอุดรูรั่วของสังคม เพราะเราไม่สามารถพึ่งพารัฐได้เสมอไป ซึ่งมีฐานคิดมาจาก People Power เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงจากข้างล่างขึ้นข้างบน มีจุดคานงัด คือ คนรุ่นใหม่ แต่คนรุ่นใหม่ต้องมีความเข้าใจใน Global context ได้เป็นอย่างดี ต้องเข้าใจทั้ง “ปัญหา” และ “โอกาส” ที่โลกยุคใหม่สร้างขึ้นมา รู้เท่าทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

รวมถึงต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้วย

ซึ่งทักษะนี้จะยังอยู่และติดตัวไปกับคนเพื่อปรับใช้กับหลากหลายสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

และการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship) ซึ่งเป็น 1

ในเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหาสำคัญของโลกได้แบบ bottom up

“....มองว่า จุดร่วมของเป้าหมายขององค์กร คือ การสร้างสุขภาวะที่ดีให้คนในสังคม คนรุ่นใหม่ที่เราจะสร้าง ต้องมีความเข้าใจ global context ที่ดี

คือเข้าใจทั้งปัญหาและโอกาสที่โลกยุคใหม่สร้างขึ้นมา และมีทักษะในศตวรรษที่ 21

.....ที่อยากเน้นลงไปคือเรื่อง Social Entrepreneurship

การเป็นผู้ประกอบการสังคมซึ่งเราเชื่อมั่นว่าจะเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหาสำคัญของโลก...”

1.2. อยากเห็นองค์กรของท่าน ในอีก 10 ปีข้างหน้า เป็นอย่างไร?

ภาคีที่ร่วมผลักดันให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ มูลนิธิธอซก้า, สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคม (สคส.), BJC, มูลนิธิคนไท, ตลาดหลักทรัพย์, ยูนิลีเวอร์ มีกิจกรรมร่วมกับ G-lab เกี่ยวกับ SE เชื่อมโยงอย่าง Practical และระหว่างทางเด็กได้เรียนรู้ได้ด้วยทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

บางภาคร่วมงานกันเฉพาะ Event หรือบางภาคก็อยู่ร่วมพิจารณาหลักสูตรด้วย อย่างมูลนิธิธอซก้า

2. บุคลากร/คนทำงานของท่านต้องมีคุณสมบัติและความสามารถอย่างไร เพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตามหลักสูตรสอนให้คนต้องเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น (problem solving) ในชุมชน สังคม และมองถึงระดับโลก (globalization) หนทางแก้ไขปัญหา โดยมีเครื่องมือ คือ นวัตกรรม (innovations) มีเรื่องของธุรกิจผสมเข้ามาแต่ไม่เข้มข้นเทียบเท่ากับการเรียนบริหารธุรกิจโดยตรง จากนั้นจะมีการเรียนเฉพาะทางลงไปเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship) เนื่องจากเรื่องนี้เป็นเรื่องที่กว้างมาก (สหศาสตร์) ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเรื่องเฉพาะทางที่ตนเองสนใจในกรอบของ Social Entrepreneurship เช่น สนใจการออกแบบ(มีเรียนร่วมกับคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) ถ้าสนใจมุมมองเชิงระบบโครงสร้าง (system level) อาจไปดูงานเกี่ยวกับนโยบายก็สามารถทำได้ หรืออยากสนใจลงลึกไปทางธุรกิจเพื่อสังคมอย่างเดียวก็สามารถทำได้ หรือสนใจด้านสื่อ (Media) ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงก็สามารถไปเรียนร่วมกับคณะศิลปศาสตร์ได้ เป็นต้น ซึ่งจุดรวมกันคือการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship)

“...กระบวนการหรือวิธีการที่องค์กรหรือบุคลากรจะต้องทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ ควรจะเป็นอย่างไรบ้าง
ตอบ: ถ้ามองในแง่หลักสูตร เราจะ structure แบบว่า ถ้ามองภาพใหญ่ 4 ปี เรามองเหมือน solving problem process คือเริ่มตั้งแต่ไปเข้าใจปัญหาทำก่อน เข้าใจปัญหาในระดับ community ก่อน พอปีสองจะเป็นเรื่อง global context ก็จะมีหลายวิชาที่เกี่ยวกับ globalization ปีสามเริ่มเป็นเรื่อง Entrepreneurship, Innovation ...”

“...คือจริงๆ เราก็มีจุดที่เราโฟกัสชัดๆ คือเรื่อง Social Entrepreneurship เพียงแต่ว่าด้วยความที่เมเจอร์เป็นสหศาสตร์ ก็เลยเปิดโอกาสให้เขาเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ลงลึกได้อีก เช่น การจะเปลี่ยนแปลงต้องใช้อะไร อาจจะใช้ Media หรือเรื่องของการออกแบบ ...”

3. วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่กำหนดในข้อ 2.

อาจารย์ประจำวิทยาลัยมีประมาณ 10 คน และ guest lecturers จากภายนอก ซึ่งในแต่ละเทอมจะมีจำนวนไม่เท่ากัน โครงสร้างของวิทยาลัยโลกคดีศึกษา มีทั้งหมด 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรปริญญาตรี หลักสูตรปริญญาโท และ G-Lab ซึ่งมีอาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น จบแพทยศาสตร์ จบสถาปัตยกรรมศาสตร์ จบวิศวกรรมศาสตร์ หรือบุคคลที่เป็นนักปฏิบัติ (practitioner) มากกว่านักวิชาการ หรือคนที่ทำงานที่ UN จนใกล้เกษียณถึงจะมาเป็นอาจารย์ ดังนั้น เวลาสอนจะนำประสบการณ์จริงมาสอน (practical)

“... บุคลากรอาจารย์ หาค่อนข้างยาก เพราะเป็นเรื่องใหม่ในวงการ อย่างตัวแพรวมาเป็นสายตรง แต่หลายคนก็ไม่ได้เป็นสายตรง แต่บางคนก็ช่วยเข้ามาเติมเต็มได้ อย่างคนที่มีความรู้เรื่อง organizational, psychology, สถาปัตยกรรม, community development, politics, educations อาจารย์ค่อนข้างหลากหลาย บางคนมาจากสายหมอ มีการ average อาจารย์บ้าง แต่อาจารย์สายวิชาการจำๆ ไม่เยอะ ส่วนใหญ่จะเอาประสบการณ์จริงมาสอน ...”

พัฒนาบุคลากร โดยการประชุม (เป็นทางการ) เดือนละ 2 ครั้ง และไปกินข้าวร่วมกัน(ไม่เป็นทางการ) ที่คอนโดของ อ.นันทวรรณ คณบดีผู้ก่อตั้ง (founding dean) เดือนละ 1 ครั้ง ใช้เวลาประมาณ 3-4 ชั่วโมง มีการพูดคุยกันเกี่ยวกับการสอน (share learning) ในเทอมนั้นๆ ของนักเรียน

วิธีการสอนที่ยังไม่มีประสิทธิภาพนั้นควรปรับปรุงอย่างไร

การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการค่อนข้างได้ผลดีกว่าการประชุมที่เป็นทางการ เพราะบรรยากาศผ่อนคลาย ส่วนการประชุม(เป็นทางการ)นั้น เป็นการเล่าถึงสถานการณ์ล่าสุด พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน แต่ไม่ได้ข้อมูลเชิงลึกมากนัก นำประเด็นเนื้อหาหลักๆ

ในการบริหารงานและการแก้ไขปัญหาพูดคุยกันเท่านั้น ในทุกกิจกรรมจะมีการ AAR จะมีแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว สิ่งที่เกิดขึ้น คือ เราสามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ที่อยู่เบื้องหลังกิจกรรมนั้นๆ หรือความคิดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรมอีกด้วย

“...ทางหลักสูตร BA จะมีประชุมเดือนละสองครั้ง มีกินข้าว informal กัน ไปกินข้าวที่คอนโดคณบดี เพื่อShareกัน ในแง่การเรียนการสอน เวิร์คโหดเป็นไง อะไรเวิร์คไม่เวิร์คเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งบรรยากาศมันรีแล็กซ์ แล้วก็มี BA MEETING ให้ทุกคนอัปเดตและShareกัน แต่ไม่ได้shareลึกมาก จะเป็นเรื่องของเนื้อหาเป็นหลัก ทั้งการบริหารงานและการแก้ปัญหา...”

มี database ไว้แบ่งปันข้อมูลร่วมกันระหว่างบุคลากร คือ google drive แต่คิดว่าไม่ดีเท่ากับการพบเจอกัน (face to face) ในการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ

“...ก็จะมี database ที่เป็นศูนย์กลางให้ทุกคนมาShare เช่น หลังจากที่ได้ประชุม conference อันนี้มา ก็จะเอามาShareใน database หรือมาShareใน meeting ก็ได้ แต่คิดว่าเวิร์คสู้ face to face ไม่ได้นะ เพราะก็แค่มาดูอ่าน...”

“...share ผ่าน google drive นอกจากนั้น มีการShareถึงเรื่องเด็ก อาจารย์แต่ละคนจะมองเด็กว่าใครควรเพิ่มเรื่องอะไร ใครจะเป็น rising star ในเรื่องไหน เราก็จะมี spread sheet ไว้shareกัน แล้วก็ปีนี้ น่าจะเทอมสอง กำลังจะใช้ leaning management software คือ canvas เราซื้อระบบเอง ธรรมศาสตร์เขาให้เรา pilot ก่อน ถ้าเวิร์คก็จะใช้กับคณะอื่นด้วย...”

มีการบันทึกของอาจารย์(record monitor) เกี่ยวกับผลการเรียน และรายละเอียดเกี่ยวกับนักศึกษาแต่ละคน มีเรื่องไหนบ้างที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือนักศึกษาที่เป็น rising star มีจุดเด่นในเรื่องใด

มีการถ่ายทอดความรู้จากอาจารย์เก่าไปสู่อาจารย์ใหม่ หรืออาจารย์ที่มาช่วยสอนจากแต่ยังคงเป็นการจัดของอาจารย์ที่จะเกษียณเพียงครั้งเดียว ทำ Power Point

“...มันจะมีการถ่ายทอดระหว่างอาจารย์ใหม่กับอาจารย์เก่า ก็ไม่แน่ใจว่าเป็น success stories หรือเปล่า แต่ก็จะมีอาจารย์ที่ทำงานมานานแล้วเชี่ยวชาญเรื่องนี้ เขาเก่งในการทำแอกทีฟเลิร์นนิ่ง ก็จะมีการทำอีเวนต์ จัดที่โรงแรมเพื่อทรานซเฟอร์ให้อาจารย์รุ่นใหม่...”

4. อุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ในข้อ 2.

บุคลากรมีลักษณะที่แตกต่างกันเยอะ ทั้งองค์ความรู้ ความถนัดและสิ่งที่ถูกสั่งสมมา อายุ ทัศนคติ ทำให้วิธีการสอน วิธีคิดแตกต่างกัน แต่คิดว่ามันทำให้เกิดเป็นความท้าทายที่จะต้องปรับตัวเข้าหากัน

จำนวนบุคลากรน้อย บางช่วงยุ่งมากอาจไม่ค่อยได้เจอกันเลย หรือบุคลากรลาไปศึกษาต่อ เช่น มีเด็กที่ได้รับทุนไปเรียนต่อแต่มาช่วยสอนได้ครึ่งปีหรือ 1 ปี ระยะเวลาที่สอนอยู่นี้ก็หาสถานที่เรียน ก่อนที่จะไปเรียนได้มีการ Knowledge Sharing เช่น ทำ power point หรือบางคนอาจจะไม่ได้ทำ นักศึกษา

“... อุปสรรคคือการที่บุคลากรน้อย และทุกคนงานยุ่ง ทำให้มีคนที่ไม่ค่อยได้เจอกัน ก็เป็นเรื่องเวลาในการเจอกัน บางครั้งบุคลากรออกไปเรียนต่อ บางทีเขาก็จะทำ powerpoint มา Share ความรู้ก่อนที่เขาจะกลับไปเรียนต่ออุปสรรคก็คงเป็นเรื่องของการที่คนโยกย้ายไปมา”

จำนวนนักศึกษายังน้อย เพราะหลักสูตรเปิดสอนได้ไม่นาน นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเด็กในเมือง อาจต้องใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้เขาถึงวิชาที่เราสอนจริงๆ เข้าใจและเห็นภาพในสังคมที่แตกต่างหลากหลาย

“...อย่าง เราก็ต้อง reach มากกว่านี้ เพราะตอนนี้มีเด็กเมืองเป็นส่วนใหญ่ เราจะต้องเอาเด็กด้อยโอกาสหรือเด็กที่อยู่ในชุมชนจริงๆ เข้ามาในหลักสูตรมากขึ้น เพราะเขามีความเข้าใจปัญหาจริงๆ แล้วก็เรื่องจำนวน ตอนนี้เด็กก็ยังน้อยอยู่ ซึ่งก็มีการคุยเรื่องมู้ด ว่าอาจจะช่วยได้...”

นักศึกษาต้องมีความลึกซึ้งมากพอ สามารถมองเห็นภาพที่อยู่ภายในปัญหาหรือในภาพฉายนั้นให้ได้

5. ในอนาคตอยากจะทำอะไรเพิ่ม/มีเครื่องมืออะไรเพิ่ม เพื่อทำให้คนในองค์กรเรียนรู้และพัฒนาไปสู่ เป้าหมายได้มากขึ้น (หากเป็นงานภาคสังคม รวมถึงคนทำงานร่วม/เครือข่ายด้วย)

ในเทอม 2 ของปีนี้ ทางวิทยาลัยจะซื้อ Canvas มาปรับใช้กับผู้เรียน ซึ่งเป็น Learning Management Software ใช้ง่าย ถ้าได้ผลดี ทางธรรมศาสตร์จะนำไปใช้กับทุกคณะในมหาวิทยาลัย โปรแกรมนี้อาจารย์สามารถ Postความรู้ หรือเนื้อหาวิชาการได้ และสามารถสนทนาโต้ตอบกันได้ในกระดานนั้น และคิดว่าจะต่อยอดเป็น Massive Open Online Course (MOOC) ที่สามารถเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ต่างๆ ต่อสาธารณะได้ แต่ข้อมูลบางอย่างอาจเป็นความลับคงจะต้องถ่วงถ่วงกันอีกครั้งก่อนที่จะเผยแพร่ และอาจจะใช้ MOOC ในปลายปีนี้หรือภายในต้นปี 2559

“...แล้วก็เป็น น่าจะเทอมสอง กำลังจะใช้ learning management software คือ canvas เราซื้อระบบเอง ธรรมศาสตร์เขาให้เรา pilot ก่อน ถ้าเวิร์คก็จะใช้กับคณะอื่นด้วย

“.....Canvas ตอนนี้อย่างไม่ได้ใช้ แต่กำลังทำระบบอยู่ ก็จะเป็นลักษณะแบบ..ทางฝั่งของอาจารย์จะสามารถอัปเดตความรู้ลงไป และสามารถ discuss กันบนนั้นได้เลย...”

การใช้ Software นี้ สอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัยด้วย คือ อยากรู้ให้เด็กที่ด้อยโอกาสอยู่ห่างไกล สามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ต่างๆ ได้ Canvas กำลังจะทำภาคภาษาไทย และจัดตั้งทีมงานคนไทย อีกทั้ง สกส. จะร่วมมือกับ กศน. เพื่อให้เด็กที่อยู่ห่างไกลสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่อง การทำธุรกิจเพื่อสังคมผ่าน Canvas online

“...เราอยากให้เข้าถึงเด็กที่ไม่มีโอกาส คือ canvas เข้าถึงเด็กได้ และกำลังจะทำเวอร์ชันไทย ก็คุยกับสภ.อยู่ว่า เราจะแพทช์ทีมกับ กชน. ในการที่จะเอาตัวนี้ สอนเรื่อง social entrepreneurship ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์...”

6. นิยามของ “การเรียนรู้” “การจัดการความรู้” และ “สุขภาวะ”

การจัดการเรียนรู้ คือ การที่เราสามารถเรียนรู้จากความรู้ที่อยู่ในตัวคนที่หลากหลาย เรียนรู้จากความสำเร็จหรือความผิดพลาดแล้วต่อยอดจากความรู้นั้น เพื่อที่จะมีความคิดสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่หรือสิ่งที่เคยทำแล้วให้ดีขึ้น ไม่เกิดความผิดพลาดซ้ำ ความรู้ อาจเกิดได้จากการปฏิบัติ และความรู้ที่อยู่ในสื่อต่างๆ เช่น data base

“...การจัดการความรู้คือการที่เราสามารถที่จะเรียนรู้จากความรู้ที่อยู่ในตัวคนที่หลากหลาย ถ้ามองในแง่องค์กรคือเรียนรู้ ว่าอะไรเวิร์คไม่เวิร์ค คือไม่ต้องไปเรียนรู้ใหม่ทดลองใหม่ ผิดพลาดซ้ำ เรียนรู้จากความผิดพลาดเดิม ความสำเร็จก่อนๆนั้น แล้วก็ต่อยอดจากความรู้นั้น เพื่อที่จะมี creative way ที่จะแก้ไข หรือว่า doing thing old thing or new thing ที่มันดีขึ้น ซึ่งความรู้จะมาจากทั้งการปฏิบัติและความรู้ที่มา อาจจะมาเชิงในแบบใน database ใน internet...”

การเรียนรู้ เปรียบเสมือนการค้นหาคำความจริงตามที่มีคนเคยบอกไว้ เช่น การลงพื้นที่จริงตามสถานที่ต่างๆ เพื่อค้นพบปัญหาและการแก้ไขปัญหาภายใต้บริบทที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ต้องเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่ตั้งสมมติฐานไว้กับความจริงที่เจอว่าอาจจะไม่ตรงกัน หรือการรู้จักกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างการค้นหาข้อเท็จจริงนั้นๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การเคารพซึ่งกันและกัน การปรับตัว เป็นต้น

“...เรียนรู้โลก ภายนอกคือนอกตัวเรา เช่น เด็กที่ไปตลาดไท จะแก้ปัญหาตลาดไทสกปรก แต่ยังไม่เคยไปตลาดไทนะ มีการ Question มาเต็มเลย แต่พอไปดูจริงๆ ตลาดไทก็สะอาด ไม่ได้สกปรก มันก็ทำให้เห็นว่า อย่าไปคิดเองว่ามันเป็น เพราะบางทีมันอาจจะไม่ใช่ความจริง เพราะฉะนั้น เราต้องไปถึงที่ ต้องเปิดใจรับฟัง ยอมรับที่การ assumption มันจะผิด...”

7. มีการใช้ “การจัดการความรู้” อย่างไร มีความสำเร็จ (มี success story อะไรบ้าง)

หรือไม่สำเร็จมีอะไรเกิดขึ้น เป็นเพราะอะไรจึงเกิดผลเช่นนั้น

สำหรับคณาจารย์นั้น การประชุมอย่างไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจ เพราะมี Interesting Dynamic และมีการสร้างความประทับใจในการสนทนา

โดยปกติการพูดคุยเรื่องงานหรือการประชุมทุกๆ ครั้ง จะมีการ AAR, BAR อยู่แล้ว และคุณเจได้นำ Transformative Learning มาใช้กับนักศึกษาแลกเปลี่ยนจาก University of California Berkley ประมาณ 20 คน โดยมีวิทยากรภายนอกพาเข้าไปศึกษาในพื้นที่จริงตลอด 2 สัปดาห์

ลงพื้นที่และเรียนรู้วิถีชีวิตบริเวณชายแดนไทย-พม่าใน อ.แม่สอด จ.ตาก ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับผู้ลี้ภัย ปะกาเกอญอ และการศึกษา นักศึกษาแลกเปลี่ยนได้สะท้อนการเรียนรู้ ทำให้เกิดประสบการณ์จริง และสร้างแรงบันดาลใจได้ดี ยกตัวอย่างเช่น

บางคนสะท้อนออกมาด้วยอาการร้องไห้และคิดว่ารู้แล้วว่าอยากกลับไปแล้วทำอะไร ค้นพบตัวตน หรือบางคนเป็นผู้ลี้ภัยชาวเกาหลีก็เกิดความเข้าใจคนกลุ่มนี้ เป็นต้น

Transformative Learning ทำให้เกิดการสะท้อนภาพอย่างลึกซึ้งที่นอกเหนือจากทักษะ และได้พูดถึงความต้องการภายในจิตใจของคนเพื่อให้เกิดคุณค่าในตัวเอง เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผิดพลาด เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

“... ก่อนหน้านี้ไม่เคยเอา Transformative Learning เข้ามา แต่ตอนนั้นพอพี่เจเข้ามา พี่เจให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก อย่างตอนทำกับ G-Lab เขาให้ความสำคัญกับอีเว้นท์ ก็จะมีการทอล์ค แต่พี่เจ มีทุก session อันนั้นก็รู้สึกว่าเป็นระดับของการเรียนรู้ที่ไม่ใช่แค่จากทีม แต่เรียนรู้จากเด็กด้วย ได้ฟังจากเด็ก...”

“... อยากจะเล่าเรื่องของเด็กอเมริกา ที่มาลงพื้นที่ ซึ่งผ่านไปแค่อาทิตย์เดียว พอมาทำ AR กัน เขาร้องให้ทุกคนเลย คือมีสองกลุ่มที่เขาไปสัมภาษณ์คือ migrant จากพม่า ตอนนั้นเลือกแม่สอด เขาจะปัญหาเรื่อง Migrant อีกกลุ่มทำเรื่องปะกาเกอญอ ก็มีการ aspect เรื่องนี้ (มันเหมือนการเรียนรู้แบบนี้ทำให้เกิดทักษะ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในจิตใจ) ...”

เปิดโอกาสให้นักศึกษาไปเรียนรู้และฝึกงานกับบริษัทภาคี เช่น ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) IBM สถาบันคีนันแห่งเอเชีย ตามที่นักศึกษาสนใจ และนักศึกษาต้องนำเสนอเรื่องราวเพื่อตอบคำถามบางอย่างที่มีให้

“...เด็กปี 1 ตอนนี้อยู่ Intern กันหมด มันก็จะมีการเรียนรู้ข้างนอกเยอะ ไปเรียนรู้จากมูลนิธิคนไทย ไปนั่นนี่ ก็ไปกับในภาคีของเรา มีไอบีเอ็ม ไมโครซอฟท์ แล้วแต่ความสนใจ เขาก็ไปฝึกงาน แล้วก็ Key Question ที่ต้องกลับมา Present แล้วเราจะมีพวกแอกทิวิตี้ โดยคนนอกที่ successful ในการเป็น Social Entrepreneur มาพูด มาเจอ อันนั้นก็เป็นการเรียนรู้จากคนจริงๆ...”

นำคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือประสบความสำเร็จในด้านการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคมมาเป็นวิทยากรเล่าเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จให้กับนักศึกษาฟัง ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากผู้ที่ทำงานจริงๆ เป็นความพยายามที่จะเชื่อมโยงความรู้ ทักษะกับสังคมภายนอกร่วมหาวิทยาลัย (Practical) หรือการเรียนรู้จากชุมชนในประเด็นที่สนใจ เช่น นักศึกษาสนใจปัญหาชุมชนแออัดในเมืองจึงไปลงพื้นที่ที่ชุมชนคลองเตย หรือที่อื่นๆ นักศึกษาจะได้เรียนรู้จากชุมชน ซึ่งปัญหามาจากทุกภาคส่วนของสังคมโลก (Global Problems) เกิดผลกระทบไปในวงกว้าง มีองค์ความรู้ที่อยู่ทั่วโลกที่เราสามารถเรียนรู้ได้ เกิดการต่อยอดในการแก้ไขปัญหาในโลกโดยใช้เทคโนโลยี ดังนั้น องค์ความรู้มันจะมีอยู่รอบๆ ตัวเรา ไม่ว่าจะมาจาก Internet คนในสังคม พื้นที่ต่างๆ ทั่วโลก

ข้อจำกัดสำหรับหลักสูตรปริญญาตรี คิดว่า การสอนรายวิชาในคณะให้เกิดความลึกซึ้งนั้น ต้องใช้เวลาและความต่อเนื่องที่เพียงพอ เช่น วิชาหนึ่งแบ่งเป็น 3 คาบ แล้วในสัปดาห์หนึ่งเรียน 3 วิชา ความต่อเนื่อง ความเข้มข้นของเนื้อหาสาระก็จะตกหล่นไป

“...คิดว่ามีข้อจำกัดบางอย่าง ระยะเวลาที่เราเรียนเป็นคาบ ข้อจำกัดคืออย่างเวลาเราอยากสอนอะไรให้ลึกซึ้ง เราต้องการความต่อเนื่อง คืออย่าง UC มันเป็นการเข้าไปอยู่ในแม่สอด 10 วัน แต่ว่าเด็กของเรามันมีข้อจำกัดด้วยการเรียนเป็นคาบๆ เช่น เรียน 3 ครั้งต่ออาทิตย์...”

“...มันก็เป็นอุปสรรคอย่างหนึ่ง ในเรื่องการแบ่งคาบ แล้วในอาทิตย์นั้นๆ เด็กก็มีการเรียนวิชาอื่นไปด้วย (ต้องเปลี่ยน เสียหายทรัพยากรที่เข้ามา เสียหายความทุ่มเทของอาจารย์ แล้วคุณเป็น School ที่ไม่ต้องไป Involve กับส่วนกลางเยอะ ทำได้เลยด้วยซ้ำ)...”

8. สรุปยุทธศาสตร์การจัดการความรู้/การเรียนรู้ ในองค์กรคือ

เป็นการพยายามจำลองการเรียนรู้ในโลกจริงให้มาอยู่ในห้องเรียน ซึ่งขับเคลื่อนโดยชุมชนของอาจารย์ ฝึกฝนเด็กให้เรียนรู้ความเป็นจริงทางสังคมโลก ผ่านการเรียนรู้ภาคสนาม (fieldwork) ภายใต้ประเด็นที่เด็กสนใจและบริบทที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงเด็กกับโลกความเป็นจริง มีเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดทักษะที่หลากหลาย

อีกทั้งการได้รับข้อมูลจากคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาแลกเปลี่ยนให้เด็กได้เรียนรู้ เปรียบเสมือน “ห้องเรียนที่มีชีวิต”

“...ก็คือตัวอาจารย์ 10 คนเป็นคอมมูนิตี้อื่นหนึ่ง และคอมมูนิตี้นี้ก็พยายามจะ develop ตัวเด็ก พยายามทำให้เขาเชื่อมกับโลกมากที่สุด ทำให้เขาได้ฝึกฝนจากความเป็นจริง วิธีก็คือเอาไปอยู่ในโลกความเป็นจริง และเอาข้อมูลจากคนที่เคยทำงานจริงๆ เข้ามาด้วย พยายามทำให้เป็นห้องเรียนที่มีชีวิต

และข้างในก็เป็นคอมมูนิตี้อิสระไว้บางอย่างเพื่อเจเนเรตอันนี้ขึ้นมาให้ได้....ก็เป็นคอมมูนิตี้นี้ที่เน้นการเรียนรู้ จะมีวงจรการเรียนรู้ test learn...”