เขียนโดย ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:30 น.

ในเว็บไซต์ของ NCCPE (https://www.publicengagement.ac.uk) ระบุเป้าหมายขององค์กรว่า “NCCPE seeks to support a culture change in universities. Our vision is of a higher education sector making a vital, strategic and valued contribution to 21st century society through its public engagement activity”

อ่านแล้วผมตีความว่า ในยุคศตวรรษที่ ๒๑ สถาบันอุดมศึกษาต้องไม่ใช่เพียงสร้างบัณฑิตออกไปทำงานพัฒนา บ้านเมือง ตัวมหาวิทยาลัยเองต้องเข้าไปร่วมพัฒนาบ้านเมืองด้วย ผมตีความต่อว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเริ่มที่กิจกรรมในชีวิตจริง หรือเริ่มที่ความรู้ปฏิบัติ แล้วจึงย้อนกลับมาเรียนความรู้ทฤษฎี มหาวิทยาลัยจะเอื้อต่อการเรียนรู้แบบนี้ได้ดี มหาวิทยาลัยต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติด้วย

มหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ ๒๑ จึงต้องเปลี่ยนหลายชั้นในเวลาเดียวกัน และชั้นลึกที่สุดคือชุดความเชื่อ (mindset) และวิถีปฏิบัติ หรือ วัฒนธรรม ของคนมหาวิทยาลัย

ผมตีความว่า ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยทั่วโลก ทำงานวิชาการในรูปแบบ diffusion approach มาเป็นเวลานานนับร้อยปี บัดนี้ต้องเปลี่ยนไปเป็น engagement approach และ สหราชอาณาจักร มีวิธีเปลี่ยนความเชื่อและวัฒนธรรมนี้อย่างแยบยล ที่ผมต้องการไปสัมผัสและขุดคุ้ยตีความ สำหรับนำมาเผยแพร่และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของอุดมศึกษาไทย

Diffusion approach หมายความว่า มหาวิทยาลัยทำงานค้นคว้าสร้างสรรค์ความรู้ใหม่จากการทดลองหรือคิดค้นทางทฤษฎี แล้วเผยแพร่อย่างกว้างขวางให้คนนำไปใช้อย่างอิสระ เมื่อเอาความรู้นั้นไปใช้ได้ผลอย่างไรแล้วมีการตีความยกระดับความรู้และเผยแพร่ต่อไปอีก ทำให้เกิดวัฒนธรรมวิชาการแบบต่อยอดซึ่งกันและกัน ก่อความก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์อย่างมหาศาล แต่บัดนี้พบว่า วิชาการแบบ diffusion approach ไม่เพียงพอ ต้องการ engagement approach เข้ามาเสริม หรือดำเนินการคู่ขนาน

Engagement approach หมายความตามที่กล่าวแล้วในตอนที่ ๑ ว่า “ร่วมคิดร่วมทำแบบหุ้นส่วน เกิดประโยชน์ร่วมกันแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการใช้ความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดผลกระทบต่อสังคมที่ประเมินได้” และมีการสร้างกระบวนทัศน์ของผู้เกี่ยวข้อง มียุทธศาสตร์สร้างการเปลี่ยนแปลง มีกลไกดำเนินงานให้ได้ผล และมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมมหาวิทยาลัย

การ เปลี่ยนวัฒนธรรม ไม่สามารถทำได้ผ่านการบังคับ ต้องผ่านการกระทำ เรียนรู้ เห็นคุณค่า และซึมซับ นี่คือจุดสำคัญที่สุดที่ผมไปเรียนรู้ในช่วงเวลา ๘ วันของการเดินทาง และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบันทึกชุด “ มหาวิทยาลัยหุ้นส่วนสังคม ” นี้

เขียนโดย ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:30 น.

กลไกสำคัญที่สุดคือ “พื้นที่ดำเนินการ” (action space) ให้คนมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งได้มีโอกาสทำสิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณค่า แล้วเรียนรู้คุณค่านั้น ทั้งด้วยสัมผัสของตนเอง และด้วยการเข้าร่วม “พื้นที่เรียนรู้คุณค่า” (learning space) โดยผมตีความว่า การประชุม Engagement 2017 นี้ เป็น “พื้นที่เรียนรู้คุณค่า” ของกิจกรรมมหาวิทยาลัย หุ้นส่วนสังคม

แน่นอนว่า การประชุม Engagement Conference 2017 เป็นพื้นที่เรียนรู้เทคนิควิธีการจัดการและดำเนินการกิจกรรมมหาวิทยาลัยหุ้นส่วนสังคมด้วย แต่คุณค่าสำคัญที่สุดของการประชุม Engagement 2017 ในสายตาของผม คือ เป็น “พื้นที่เรียนรู้คุณค่า”

การเรียนรู้คุณค่า นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติในชีวิตการทำงานประจำวัน เปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ซึ่งก็คือการเปลี่ยนวัฒนธรรม ซึ่งในที่นี้เป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมของคนในระบบอุดมศึกษา จากวัฒนธรรมวิชาการลอยตัว ไปสู่วัฒนธรรมวิชาการหุ้นส่วนสังคม ที่หากประเทศไทยเราดำเนินการได้ผลภายใน ๑๐ ปี ก็จะมีความหมายต่อการบรรลุเป้าหมาย ประเทศไทย ๔.๐ ดังที่ผมเคยเสนอไว้ว่า ประเทศไทย ๔.๐ ไม่มีทางบรรลุได้ หากมหาวิทยาลัยไม่เปลี่ยนกระบวนทัศน์ (https://www.gotoknow.org/posts/634621)

ผมตั้งข้อสังเกตว่า NCPPE มีเครื่องมือหลายชิ้น สำหรับช่วยให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนวัฒนธรรมของตนเอง เช่นเครื่องมือประเมินตนเอง ที่เรียกว่า EDGE (https://www.publicengagement.ac.uk/support-it/self-assess-with-edge-tool)   ใน
ชื่อเต็มว่า Embryonic, Developing, Gripping, and Embedded approaches to supporting engagement

ในปี 2014 NCCPE ออกรายงาน Building an Engaged Future for UK Higher Education ซึ่งอ่านรายงานสรุปได้ที่ https://www.publicengagement.ac.uk/sites/default/files/publication/engaged_futures_summary_report_final.pdf   และ
อ่านรายงานฉบับสมบูรณ์ได้ที่
https://www.publicengagement.ac.uk/sites/default/files/publication/t64422_-_engaged_futures_final_report_72.pdf
รายงานดังกล่าวชี้ชวนให้เห็นว่าสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในช่วงสิบปีที่ผ่านมา ทำให้มหาวิทยาลัยจะต้องเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนจากการเป็นหอคอยงาช้าง ไปเป็นสถาบันที่มองออกข้างนอก และเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนากิจการต่างๆ ของสังคม โดยที่รายงานนี้ไม่ใช่ได้จากการนั่งเทียนเขียน แต่มาจากการทำงานวิจัยตั้งคำถามหลัก ๕ คำถาม สอบถามความเห็นของผู้คนในภาคส่วนต่างๆ

ผมสรุปสาระหลักจากรายงานดังกล่าวว่า มหาวิทยาลัยในสหราชอาณาจักรถูกกดดันเรียกร้อง ให้ต้องรับผิดชอบเพิ่มจากเดิมหลากหลายด้าน และการตอบสนองไม่มีทางทำได้โดยมหาวิทยาลัยเอง ต้องอาศัยการทำงานร่วมกับหุ้นส่วนต่างๆ ในสังคม รายงานสรุปหน้า ๓ ระบุหุ้นส่วนดังนี้ “public, students, museums, local authorities, local and national charities, think tanks and artists, across all fields of economy and society”

รางวัล Engage Watermark (https://www.publicengagement.ac.uk/work-with-us/engage-watermark) เป็น เครื่องมืออีกอย่างหนึ่งของการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยในสหราชอาณาจักรเปลี่ยนวัฒนธรรม สู่วัฒนธรรมหุ้นส่วนสังคม

เขียนโดย ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:30 น.

เป็นรางวัลที่มอบให้แก่มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศในการดำเนินการสนับสนุนเชิงสถาบันต่อ engagement คำว่า watermark แปลว่า “ลายน้ำ” หมายถึงลายน้ำในกระดาษ ที่ฝังอยู่ในเนื้อกระดาษ ในกรณีของรางวัล Engage Watermark จึงหมายถึงมีการจัดการที่มี engagement ฝังอยู่ในเนื้อใน (embedded) ทั่วทั้งองค์กร

การยื่นขอรางวัล เป็นการสำรวจตนเองของสถาบัน ช่วยการปรับปรุงการดำเนินการด้านต่างๆ ให้เอื้อต่อการทำหน้าที่หุ้นส่วนสังคม

รางวัลนี้มี ๔ ระดับ คือ เหรียญบรอนซ์, เงิน, ทอง, และพลาตินั่ม มีรายละเอียดที่ https://www.publicengagement.ac.uk/work-with-us/engage-watermark/engage-watermark-award-levels   และ
ในปี 2018 จะเริ่มมีรางวัลให้แก่ระดับคณะหรือสถาบันวิจัย เรียกว่า Engage Watermark Faculty Award

NCCPE Public Engagement Network (https://www.publicengagement.ac.uk/work-with-us/public-engagement-network)
เป็นอีกกลไกหนึ่งของการส่งเสริมวัฒนธรรมหุ้นส่วนสังคม ในระดับบุคคล ผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน digital platform

ในเว็บไซต์ของ NCCPE ส่วน Work with Us (https://www.publicengagement.ac.uk/work-with-us) ระบุกิจรรมที่ทำร่วมกับภาคีไว้ ๑๔ รายการ ซึ่งผมตีความว่า เป็นกิจกรรมที่มีผลเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยสู่วัฒนธรรมหุ้นส่วนสังคมทั้งสิ้น และบางประเด็นผมได้นำมาตีความดังข้างบน

วิจารณ์ พานิช

๒๐ พ.ย. ๖๐ ปรับปรุง ๑๘ ธ.ค. ๖๐