

BAR. เวทีที่ ๒

การพัฒนาจิตปัญญาในระบบการศึกษา

Humanized educare

คุณเอก

ก่อนที่เราทางทีมงาน Facilitator จะจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้สู่การพัฒนา มนุษย์ที่สมบูรณ์ ครั้งที่ ๒ เพื่อถอดบทเรียนในกลุ่มครูที่มีทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูปฏิบัติการศึกษา ที่คัดเลือกมาจากการค้นหาก่อนหน้านี้แล้ว เวทีที่เราเตรียมความพร้อมในครั้งนี้เป็นครั้งที่ ๒ หลังจากที่ได้ครั้งที่หนึ่งผ่านไปแล้ว โดยในครั้งที่ ๑ นั้นเราเน้นถอดบทเรียน “กระบวนการเรียนการสอนที่นำไปสู่การพัฒนา มนุษย์ที่สมบูรณ์” เพื่อว่าคุณครูที่เราเชิญท่านมานั้น มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างไร ? และวิธีคิด สู่วิถีปฏิบัติ นั้น เป็นอย่างไร? เนื้อหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เน้น การแลกเปลี่ยนเชิงลึกผ่าน ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จริงแท้ (Authentic Learning experience) ลงสู่กระบวนการเรียนการสอน มุ่งให้เด็กนักเรียน “สุข ดี และ เก่ง” ในส่วนของผู้สอนเองก็มีความสุขด้วย ในกระบวนการเหล่านั้น นอกจากสร้างมิติการพัฒนาด้านนอกแล้ว ด้านใน มีการพัฒนาจากข้างในอย่างไร? ทั้งหมดเป็นโจทย์ใหญ่ที่เรากำหนดเป้าหมายไว้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีแรกเป็นเวลา ๒ วัน เราก็พอเห็นกระบวนการ แต่ก็ยังไม่ทั้งหมด และเมื่อสังเคราะห์จากรายงานการเดินทางไปเก็บข้อมูลโรงเรียนเพื่อคัดเลือกเราก็เห็นภาพชัดมากขึ้น

มาถึงเวทีที่สอง ที่จะมีขึ้นอีกไม่กี่วันนี้ ทางทีม Facilitator ก็ได้วางแผนเวทีอย่างปรารถนา ที่ผมเรียกว่าปรารถนาหมายถึงเราได้แลกเปลี่ยนประเด็นการแลกเปลี่ยนในเวทีที่ ๒ โดยการสะท้อนประเด็น กันไปมา ผ่านอีเมล ผ่านโทรศัพท์ ทำให้ประเด็นที่เราจะวางโครงสร้างคำถาม ในเวทีที่ ๒ นั้นชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผมเพิ่งได้รับอีเมลจากคุณนพรัตน์ ซึ่งเป็นหนึ่งในทีมงานถอดบทเรียนครั้งนี้ เขียนสะท้อนกรอบแนวคิดที่ผมหว่านไปครั้งแรกเพื่อให้ทุกท่านในทีมได้สะท้อน อีเมลที่คุณนพรัตน์เขียนมานั้น น่าสนใจมากครับ ผมคิดว่า ความเห็นที่เป็นข้อสงสัยของคุณนพรัตน์ ทำให้ผมต่อยอดความคิดได้ลุ่มลึกมากขึ้น ผมขอยกบางส่วนของอีเมลแลกเปลี่ยนของคุณนพรัตน์ แบบตัดตอนมาเพื่อเป็นข้อแลกเปลี่ยนตั้งต้น สำหรับการ BAR. ของทีมถอดบทเรียน ดังนี้ครับ

คุณชวง

สวัสดีครับ... เห็นพี่กิงเล่าให้ฟังว่า คุณเอกอยากได้ความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมในครั้งที่สองนี้ เท่าที่ผมดูกิจกรรมที่ทางทีมได้เตรียมไว้ก่อนก็เห็นด้วยในภาพรวมนะครับ แต่สำหรับในรายละเอียดของ กิจกรรมนั้น ผมยังนึกภาพการดำเนินกิจกรรมไม่ค่อยออกเลยขอปรึกษา และถามไถ่ไปในตัวนะครับ

เท่าที่ผมดูนั้น กิจกรรมหลักที่เป็นหัวใจของกระบวนการในครั้งนี้ก็คือ กิจกรรมที่ทางทีมเรียกว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องเล่า "การบริหารจัดการนำไปสู่การพัฒนา มนุษย์ที่สมบูรณ์"

ตรงกิจกรรมนี้ ผมไม่แน่ใจว่า ในรายละเอียดของการดำเนินกิจกรรมนั้น Fa หลัก (คุณเอก กับพี กิ่ง)จะอาศัยใคร หรือประเด็นใดบ้าง สำหรับเป็นทางเสื่อในการประดับประคองทิศทางการสนทนา ให้ไปสู่เป้าหมายที่เราตั้งไว้

และเมื่อพูดถึงเป้าหมาย ผมจึงอยากทราบ เจตนารมณ์ของทางทีม หรือของทางมูลนิธิ ฯ ด้วยเช่นกันว่า จริงๆ แล้ว เราอยากให้บรรดา Best Practice เหล่านั้นเปิดเผยสิ่งใดต่อพวกเรา

ในตอนนี้เอง ผมมองว่า มันมีหลายบริบท ที่เราสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการดำเนินการเสวนาได้

เช่น หากเรามองว่า คนกลุ่มนี้ คือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลสำเร็จได้มันก็น่าสนใจที่เราจะเข้าไปดูว่า บุคลิกลักษณะ (อาจลงลึกถึงคุณค่า ความเชื่อ) ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นอย่างไรและพวกเขามีวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จ(ตรงนี้ขอออกตัวว่า ผมก็ยังไม่ได้ศึกษาในรายละเอียดของเรื่อง Change Management สักเท่าไร)แต่ที่ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเพราะเห็นว่า ในกลุ่มคนบางประเภท เช่น ผู้บริหาร การศึกษา หรือหน่วยงานกลาง มักจะชอบหากเราพูดในบริบทนี้

ส่วนในอีกบริบทหนึ่ง ที่น่าสนใจมาก ก็น่าจะเป็นเรื่องทางจิตตปัญญา สำหรับเรื่องนี้ ต้องขอขอบคุณ คุณเอก และพีกิ่ง ที่ได้แนะนำหนังสือของคุณหมอธนา พร้อมกับนำมาเสิร์ฟถึงที่ผมคิดว่าหากมองในบริบทของจิตตปัญญาศึกษาแล้ว ท่านเหล่านี้ คือ "กระบวนการ" ผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงตัวจริง ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า ท่านเหล่านี้ มีวิธีสร้างกระบวนการเรียนรู้ไปสู่ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร? ซึ่งที่น่าสนใจนั้น ผมมองว่า มี ๔ ประเด็นใหญ่คือ

๑. จุดเปลี่ยน หรือแรงบันดาลใจในชีวิต ที่ทำให้ท่านเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงตัวเอง (ผมมองว่า ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน)
๒. การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ลงสู่กิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียน
๔. บทบาทของการเป็นตัวแบบทางวัฒนธรรม (Role Model)

ตอนนี้ เท่าที่ผมพอจะให้ความเห็นได้ก็มีเพียงเท่านี้แหละครับเดี๋ยวคงต้องขอเวลาไปหาข้อมูลเพิ่มเติมก่อนที่จะไปคุยกันอีกทีในวันอาทิตย์นี้ผมคงจะตามไปสมทบตอนประมาณ ๖ โมงเย็นนะครับ

ขอบคุณครับ

คุณเอก

ผมขอต่อ ยอดความคิดของคุณนพรัตน์ และขยายความเพื่อให้ชัดเจน นำไปสู่การคิดกรอบการทำงาน รวมถึง กรอบคำถามหลัก ที่เราจะใช้ในวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้ (เวทีที่ ๒ เราเน้นประเด็น “การบริหารจัดการ”) ดังนั้นบริบทจึงโฟกัสไปที่การบริหารจัดการ ซึ่งส่วนตัวผมมองในสามระดับ คือ การบริหารจัดการตัวเอง การบริหารจัดการผู้อื่น และการบริหารสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคน ทั้งสามระดับเป็นประเด็นย่อยที่เราต้องสร้างชุดคำถามสำหรับวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขอย้อนไปถึงวัตถุประสงค์ของโครงการนี้ก่อน วัตถุประสงค์ หรือ ที่คุณนพรัตน์ เขียนว่า “เจตนารมณ์” นั้นเรา อยากสังเคราะห์ห้วงค์ความรู้ ๒ ด้าน ก็คือ การบริหารจัดการ และวิธีการจัดเรียนการสอน รวมไปถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิด การพัฒนาไปสู่มนุษย์ที่สมบูรณ์ของกลุ่มคุณครู(กลุ่มเป้าหมายที่มี ๘ โรงเรียน ๑๖ คน แยกเป็นผู้บริหาร ๘ ท่าน ครูปฏิบัติการ ๖ ท่าน)

กระบวนการที่เราใช้ก็คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อถอดบทเรียนในระดับลึก และ อาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับ “สุนทรียสนทนา” ด้วย ตรงนี้เองที่เราต้องคิดชุดคำถาม รวมไปถึงกระบวนการที่คมชัด ในเวลา ๒ วัน ต่อการจัดเวทีแลกเปลี่ยน ๑ ครั้ง

ผมติดตามเรื่องของ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ที่คุณนพรัตน์เขียนตรงนี้ใช้เลยครับ เพราะเรา ถอดบทเรียนจากปัจเจกที่เป็น key person ดังนั้นองค์ความรู้ก็จะออกมาผ่านกระบวนการทัศน์ของแต่ละท่าน โดยตรง ซึ่งเป็นเรื่องราวที่ละเอียด เราจะเห็นพัฒนาทางจิตวิญญาณผ่านเรื่องเล่า และนำมาสังเคราะห์เป็น องค์ความรู้ ซึ่งเป็น out put ท้ายสุด

ผมเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่า เรามองกรอบที่ตรงกันดังนี้ครับ

- ประเด็น การจัดการความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างพลัง มี ประเด็นย่อย ก็คือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมงาน และการบูรณาการความรู้ สู่กิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน
- ประเด็นที่ละเอียดที่เราอาจสังเคราะห์โดยประมวลจากเรื่องเล่า จึงจะเห็น คือ “จุดเปลี่ยนหรือ แรงบันดาลใจ”
- ประเด็น การเป็นตัวต้นแบบทางวัฒนธรรม (Role Model)

ในส่วนเนื้อหาที่เป็นรายละเอียดของชุดคำถาม ผมคิดว่า สิ่งที่เราต้องถาม เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่เราตั้งไว้ ก็คือ “ระบบคุณค่าใด ที่ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์?” ผมเรียบเรียงมาดังนี้ครับ

- การยอมรับทัศนะที่แตกต่าง (Divergent views)???
- การยอมรับคุณค่าระหว่างกัน(Human appreciation) คุณค่าที่เอื้อให้มนุษย์ทำงานร่วมกัน ทำงานแล้วเกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน จะก่อให้เกิดศักยภาพทางสังคมได้ (Social capacity)
- คุณค่าที่สามารถสร้างพลังให้สมาชิกมีสำนึกในทิศทางร่วม (Sense of Direction)
- การใช้ศิลปะในการบริหารจิตใจ (Motivation)
- และเงื่อนไขปัจจัยอะไร ? ที่ทำให้คุณค่า สิ่งดีๆ ผุดบังเกิด (Emerge) เกิดขึ้นได้ ภายใต้อะไร อะไร วิธีคิดแบบใด ? รวมถึงกระบวนการเรียนรู้แบบไหน?

เพราะกลุ่มที่เราจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งนี้เป็นคุณครู ดังนั้น การบ่มเพาะในวิชาชีพ (Professional socialization) มีส่วนผลักดันทำให้ครูพัฒนาตนเองทั้งภายนอกและภายในอย่างไร? ก็เป็นประเด็นที่น่าสนใจ

ทั้งหมดเป็นโครงสร้างเชิงประเด็นโดยภาพรวม ที่เราอาจต้องช่วยกันคิดคำถามที่เข้าใจคำถามที่ท้าทาย สำหรับใช้ในวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นเทคนิคของ Facilitator ที่ต้องใช้พลัง ไหวพริบ ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้

ขอบคุณคุณนพรัตน์ ที่ตั้งคำถามชวนให้คิดต่อ รวมถึงช่วยกันพัฒนากรอบความคิด ที่จำเป็นอย่างยิ่งในการค้นหา Best practice ในวงเรียนรู้ งานนี้เป็นงานที่ละเอียด ที่เราทีมงานจะต้องใคร่ครวญ คิดปราณีตกันสักหน่อย แต่เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการถอดบทเรียนและให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยน ...ผมก็คิดว่า ทั้งหมดคือการเรียนรู้ของทีมทำงานด้วยเช่นกัน

คุณชวง

รสชาติของการทำ "กัลยาณมิตรสนทนา" ผ่าน Email นั้น ก็ได้อารมณ์ไปอีกแบบนะครับ ขอขอบคุณคุณเอก สำหรับการนิยามความหมายใหม่ๆ ของ Dialogue ผมชอบมากครับ เห็นภาพและสัมผัสได้จริงๆ คุณเอกคิดต่อยอดได้อย่างปราณีตมากครับ ตอนนี้อยู่เหมือนว่าเราจะได้กรอบที่ค่อนข้างชัดเจนพอสมควร

สำหรับการเดินเรื่องในวงกัลยาณมิตรสนทนาของกลุ่มผู้นำ แต่สำหรับ ในอีกวงสนทนาหนึ่งนั้น ผมไม่แน่ใจนักว่าเราจะสามารถใช้ชุดคำถาม เดียวกันได้หรือไม่ ตอนนี้อยู่ที่ผมคิดก็คือ อาจจะได้หรือไม่ได้ ส่วนที่คิดว่าได้ก็คือ หากมองในบทบาทของผู้นำแล้ว ครุฑน้อย ครุฑปฏิบัติการ ก็อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำของนักเรียนซึ่งก็ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่เด็กนักเรียน ส่วนที่คิดว่าไม่ได้ ก็คือบริบทของการสร้างความเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะแตกต่างกัน

ผมมองว่า ระบบการพัฒนาทางการศึกษานั้นเป็นระบบที่ซับซ้อนเสมือนมี ๒ บริบทที่ซ้อนกันอยู่ในเวลาเดียวกัน กล่าวคือ

๑.บริบทของการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับกลุ่มครู (บทบาทของ ผอ.)

๒.บริบทของการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับนักเรียน (บทบาทของครูน้อย)

ในกรอบแนวคิดของกระบวนการ Change Management นั้น ผมมักจะได้ยินคำพูดอยู่ ๒ คำ ก็คือ Champion กับ Change Agent แต่เดิมนั้น แม้ผมจะได้ยินอยู่บ่อย แต่ก็ไม่ค่อยเข้าใจนักหรอกครับ แต่หลังจากอ่านเรื่องราวของโรงเรียนต่างๆ ที่คุณเอกส่งมาให้ ก็ทำให้ทิกทักไปเองว่า กระบวนการ Change Management ที่ตะวันตกชอบพูดถึง และหลายๆ คน ก็นิยมชมชอบ (รวมทั้งผมด้วยหรือเปล่า ไม่แนใจนัก) ทั้งหมดนี้ มีให้เห็น และปรากฏชัดมากๆ กับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนต่างๆ ตรงนี้ ผมคงต้องขออนุญาตไปหาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน แล้วอาจจะไปแลกเปลี่ยนกันอีกทีในวันอาทิตย์นี้

ส่วนอีกประเด็นที่อยู่ในใจผมมานานนั้น คือเรื่องของการถอดความรู้จาก Best Practice ผมมีความเชื่อส่วนตัวนะครับว่า สิ่งที่เราเห็น สิ่งที่เราสัมผัส จากภาพของ Best Practice นั้นเป็นเพียงยอดของภูเขาน้ำแข็ง ที่โผล่มาให้เห็นเพียงส่วนเสี้ยว ผมเชื่อว่า ยังมีความลึกลับอีกมากมายที่เป็นฐานของการเรียนรู้ผมเชื่อในปรัชญาที่ว่าคนที่ประสบความสำเร็จคือคนที่ทำผิดมากกว่าคนอื่นซึ่งคนที่จะทำผิดมากกว่าคนอื่นนั้นก็ต้องลองทำอะไรๆ มากกว่าคนอื่นฯ ด้วย มั่นคือน่าสนใจไม่น้อยนะครับ ที่เราจะได้ทราบ ว่าพวกเขาเหล่านั้นมีวิธีการจัดการกับปัญหาอุปสรรคอย่างไร เช่น แรงต้านจากกลุ่มครู หรือแรงต้าน

จากชุมชน หรือจากนักเรียนเอง เป็นต้น หากสามารถ ซูดค้นลึกลงไปอีก ถึงคุณค่าที่พวกเขาเหล่านั้น ยึดถือ หรือสิ่งยึดเหนี่ยว หรืออะไรก็ตาม ที่เป็นแหล่งที่มาของพลังงานอันยิ่งใหญ่ ที่ทำให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถยืนหยัดได้ ท่ามกลางอุปสรรคต่างๆ นานา

ผมคิดว่ามันน่าจะเป็นประโยชน์มากเลยครับ แต่ก็ไม่ว่ามันจะเป็นการลงในรายละเอียด จนเกินไปหรือเปล่า เพราะสุดท้ายนั้น ซูดไป ค้นมา มันอาจจะเหลือคำตอบอยู่เพียงเรื่องของ "ใจ"

บริหารใจตัวเองอย่างไร บริหารใจผู้อื่นอย่างไร บริหารใจเด็กๆอย่างไร

จะสร้างแรงบันดาลใจดี ๆ ได้อย่างไร และจะถ่ายทอดมันไปได้อย่างไรเกรงแต่ว่า หากไปยุ่งเรื่องของใจ มากๆ มันมักจะหนีไปไม่พ้นของหลักศาสนาหรือปรัชญา ระบบคุณค่าต่างๆ ซึ่งบางทีผมมองว่า เรื่องที่เป็น นามธรรมมากๆ เหล่านี้

คนที่ยังคิดแยกส่วนแบบฝรั่ง อาจจะไม่ค่อยชอบนักเพราะไม่เป็นรูปธรรม จับต้องได้ยาก แต่ผมก็ ยังเชื่อโดยส่วนตัวว่า งานนี้จะมีคุณค่ามหาศาล หากเราสามารถล้วงเข้าไปถึง นามธรรม ที่เป็นเหตุปรากฏ แห่ง รูปธรรม ที่เราสัมผัสได้ ขอจบหัวนี้ๆ แค่นี้ก่อนนะครับ เดี่ยวขอตัวไปปรึกษาพี่กู(เกิ้ล) ก่อน ว่าพอจะ ช่วยอะไรอีกได้บ้างครับ ลืมอีกเรื่องสำคัญไปนิดครับ พอตีฟิงวูบขึ้นมา ผมมองว่า กระบวนการ Change Management ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนต่างๆ จนสำเร็จนั้น มิติทางการพัฒนาบุคคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาครู ก็น่าจะเป็นหนึ่งในปัจจัยสู่ความสำเร็จ ซึ่งหากเราสามารถถอดองค์ความรู้และสามารถ บูรณาการ สังเคราะห์ขึ้นมาใหม่ได้ ก็น่าจะเป็นประโยชน์ สำหรับโครงการ "(สร้าง) ครูเพื่อศิษย์" นะครับ และหากมองในเรื่องของการพัฒนาคน ผมก็เชื่อมั่นว่าทุกโรงเรียนที่เลือกมานั้น น่าจะมีบริบทของการใช้ เครื่องมือ KM อยู่ทั้งนั้น ซึ่งหากเราสามารถ map สิ่งที่โรงเรียนต่างๆ ใช้อยู่แล้วมาเข้ากับกระบวนการ KM ก็น่าจะทำให้ได้เห็นอะไรๆ ที่ชัดขึ้นนะครับ สั้นๆ แค่นี้ก่อนครับ เพราะเป็นแค่ประกายความคิดที่วูบ ขึ้นมา

คุณเอก

ผมเห็นด้วยเลย เมื่อคืนคิดเรื่อง เกม... กำลังฝึกพับผีเสื้อ ที่ ดร.ชีว ท่านเขียนไว้ใน Gotoknow เพื่อใช้ในการ meditation ครับและ มาสะดุดอยู่หลายประเด็นที่ตนเองเขียนไว้ อาจต้องตีประเด็นให้ แยกในส่วน วงจรปฏิบัติภารกิจก็ประยุกต์ซูดคำถามนี้ เพราะบริบทเดียวกัน การบริหารจัดการที่เป็นอีก รูปแบบหนึ่งเท่านั้นเองครับ เห็นด้วยกับอีเมลก่อนหน้าครับ เรื่อง KM และมาเรื่อง ฝันอย่างไร เมืองไทย สวยงาม (การศึกษา) เราจะใช้ประเด็นนี้ในการวาดรูปด้วยครับยินดีมากครับ สำหรับความคิดเห็นที่ทำให้ เกิดการต่อยอดความคิด

ดร.ยวนุช

เวทีครั้งที่สองนี้คงจะมีความเข้มข้น คึกคัก น่าตื่นเต้นมากจากประเด็นและมุมมองต่างๆที่ได้ตอบ ไปมาที่พี่ได้เห็น ยอดเยี่ยมค่ะ คุณชวงทำหน้าที่อย่างแข็งขันมาก ดีใจที่ได้ร่วมงานกันค่ะ

เห็นด้วยค่ะการคิดซูดคำถามของแต่ละวงจะต้องมีความเฉพาะด้วยบริบทและภารกิจหน้างาน (immediate task) ซึ่งมีพื้นที่ หรือ Ba ที่จะต้องร่วมงานกัน เช่น ผู้บริหาร กับ ครูน้อย ครู กับ นักเรียน และเรายังจะได้เห็นบุคคลเกี่ยวข้องอื่นๆที่จะปรากฏตัวขึ้นจากเรื่องเล่า

จากประสบการณ์เห็นตรงกันค่ะว่า ผู้นำนั้นต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน พี่ใช้คำว่า initiator และ มันมักเริ่มต้นที่ "ใจ" อย่างไรก็ตามเป็นหน้าที่ของเราต้องค้นให้พบว่า การเริ่มต้นที่จะเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงนั้นอะไรเป็นแรงขับเคลื่อน หรือ มีแรงบันดาลใจอะไรให้อยู่อย่างเดิมไม่ได้อีกต่อไป (ต้องคุยกัน เรื่องการเปลี่ยนแปลงข้างขึ้น-กาย สู้ สมอง คือทำบ่อยๆค่อยๆซึมซับชอบไปเอง กับ ซาล่อง-เกิดภายในจิตใจ แล้วนำสู่การกระทำ)

แม้ว่าจะมีนโยบาย หรือ มาตรฐานต่างๆที่ถูกสั่งการบังคับให้ทำ แต่ "ท่าที" ของผู้นำนั้นสำคัญมาก กระบวนทัศน์เปลี่ยน วิธีคิดเปลี่ยนจากเดิมๆ นั้นแหละสิ่งต่างๆจึงเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน เพราะมันเหมือนเปลี่ยนในดีเอ็นเอ ไม่ใช่เปลี่ยนหมวก เปลี่ยนเสื้อผ้าของแต่ละบทบาท

บริบทของโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยราชการที่จริงหนีไม่พ้นการถูกสั่งให้พัฒนาตามมาตรฐานที่ใช้ อย่างเดียวกันหมดทั่วประเทศ เช่น โรงเรียนวิถียุทธ โรงเรียนแนวเศรษฐกิจพอเพียง การต้องถูกประเมินตามตัวชี้วัดจากส่วนกลาง ฯลฯ เหล่านี้ มันน่าสนใจว่า โรงเรียนรับมืออย่างไร ได้ใช้สิ่งเหล่านี้เป็นตัวนำพา การก้าวไป หรือเห็นว่าเป็นอุปสรรคเป็นภาระที่มาเพิ่มเพียงใด ในการที่ต้องจัดการกับปัญหาเฉพาะตัวที่แต่ละโรงเรียนมีไม่เหมือนกัน ประเด็นเรื่อง "ใจ" ตรงนี้จะสำคัญมาก

พื้คิดว่ามิติ Spiritual ในโครงการนี้เราควรชี้ให้ชัด เพราะแน่นอนอยู่แล้วว่า หากจะเอาเรื่องความสุข มันต้องมีตรงนี้ แม้ว่าอาจเป็นประเด็นเรื่องธรรมะ ศาสนาซึ่งคนสมัยใหม่ที่ชินกับวิถีคิด การศึกษาแบบ ตะวันตกจะมองข้าม ที่ผ่านๆมาการทำงานวิชาการมักขาดการชี้ให้เห็นจุดสำคัญนี้ เพราะมัวไปยกย่อง ทฤษฎี อายากพิสูจน์ความเป็นนักวิชาการของตน ทำให้สังคมเกิด Spiritual deficiency เสียหายกันไป ทั้งโลก ทุกระบบ

สรุปคือ พี่เห็นว่าการถอดบทเรียน (เมื่อเขียนเป็นเล่ม)เราให้ความสำคัญทั้งมิติเชิงวิชาการ ทฤษฎี เป็นกรอบ และเติมมิติ Spiritual ให้มีชีวิตชีวาสะท้อนความเป็นมนุษย์ ที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีศักยภาพในตนเองที่จะพัฒนาอย่างมีศักดิ์ศรี มีอิสระพอสมควร และมีความสุขจากสิ่งที่ทำอยู่ (ไม่ใช่แค่ทำงานเพื่อ "ยังชีพ") โครงการ HEC จะเสนอแนวทางให้วงการการศึกษาและสังคมอย่างไร เพื่อนำไปสู่ งานที่ใหญ่กว่านี้ คือ โครงการ "ครูเพื่อศิษย์"

เสียดายจังคุณชวงไม่ว่างทานข้าวกลางวันด้วยกันศิลา

คุณศิลา

เกรงว่าจะ BAR ผ่าน email ไม่ครบทีม คิดว่าคงไม่ต่อเติมอะไรนะคะ เพราะสมบูรณ์ครบถ้วนดี ที่สุดแล้ว ชื่นชมค่ะ ในที่นี้ ขอเพียงสรุปประเด็นตามความเข้าใจของตัวเองในเบื้องต้นก่อนนะคะ หลังจากที่ใช้เวลาอ่านอย่างวิเคราะห์และสังเคราะห์การถอดบทเรียนของคุณครูผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ เห็นบริบทของโรงเรียน ผอ. คุณครู นักเรียนและชุมชนแล้ว ทำให้เห็นจุดร่วมกัน (Shared Vision) ในหลาย ๆ เรื่อง สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ทางคุณเอก คุณชวงและพี่น้องได้ แลกเปลี่ยนกันไปแล้ว

สาเหตุที่ศิลาหายเจียบไปก็เพื่อไปทำการบ้านโดยทำความเข้าใจบริบทเป็นรายบุคคล แล้วจะได้นำไปต่อยอดเจาะข้อมูลที่เรามีอยู่แล้วในแต่ละท่านเพื่อการขยายผลออกไป ในเวทีแรก เราทราบแล้วถึง

What (เราเห็นถึงความสำเร็จที่เป็นผลงานปรากฏชัดของแต่ละท่าน) แน่แน่นอนว่าในเวทีต่อไป เราจะเน้นเรื่องการบริหารจัดการ และก็คงลงลึกเกี่ยวกับ **How (คุณทำได้ยังไงได้ = วิธีการ)** และ **Why (ทำไมคุณจึงทำเช่นนั้น = แรงบันดาลใจ)** ซึ่งจากการอ่านการแลกเปลี่ยนของทีมงานดับแก้วของเราแล้ว เรามีทิศทางและกรอบชัดเจน จึงไม่น่าห่วงอะไร

สำหรับประเด็นร่วมประเด็นสำคัญที่เราจะเจาะต่อไปตามที่ทุกท่านมองเห็นตรงกันแล้วคือ การศึกษา “**ตัวผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีรูปแบบ Change Management อย่างไร**”

แรงจูงใจ ▶ เบื้องหลังความสำเร็จ ▶ จุดเปลี่ยน ▶ เปลี่ยนตนเองอย่างไร ▶ เปลี่ยนแปลง คน/ชุมชน/สวล

(บทเรียน/ความล้มเหลว)

โดยความเห็นส่วนตัวแล้ว หลังจากอ่านการถอดเทป จุดเปลี่ยนได้สอดแทรกอยู่ในคำพูดของหลายๆ ท่าน ดังนี้

๑. ชุดคำถามของเราสามารถตั้งต่อยอดจากข้อเท็จจริงของแต่ละท่าน ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าเราจดจำเรื่องราวของผู้แลกเปลี่ยนได้ และแต่ละท่านก็เต็มใจที่จะเล่าและขยายผลต่อให้เราอีก ได้แก่ **แรงจูงใจ และบทเรียนต่าง ๆ ที่แต่ละท่านได้เรียนรู้ล้มลุกคลุกคลานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างไร จนกระทั่งใช้เครื่องมืออะไรไปเปลี่ยนแปลงคน (นักเรียน) ชุมชน (ผู้ปกครอง คนในท้องถิ่น) หรือวัด** ขอตั้งข้อสังเกตว่าเครื่องมือที่วานั้น สาระดีก็คือ “**กระบวนการสื่อสาร**” ของ ผอ หรือคุณครู ซึ่งควรเจาะต่อไปว่า**สื่อสารแบบไหน อย่างไร สรุปก็คือ**
 - ค้นหาแรงจูงใจ
 - เจาะลึกบทเรียน/ความล้มเหลว
 - จุดคลิกที่พลิกชีวิต
 - พัฒนาตนเองอย่างไร (คำนี้เห็นหลายๆ ท่านพูดถึงในวง)
 - การเปลี่ยนแปลงผู้อื่น/สิ่งแวดล้อมอย่างไร (เช่น กระบวนการสื่อสาร หรือใช้เครื่องมืออะไร)
๒. **ค้นหาประเด็นร่วมของโรงเรียนหรือของคุณครูเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนในวงสุนทรียสนทนา**
ในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่
 - **เป้าหมาย** คุณครูตั้งเป้าหมายอย่างไรในการบริหาร/จัดการ เช่น เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ หรือคิดสังเคราะห์ (ค้นหาเป้าหมายแท้จริง)

- **หลักสูตร** จัดหลักสูตรแบบ **Learning by doing** หรือว่า **Constructionism Learning** (ติดตั้งกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง) อย่างไร
 - **วิธีการ** ใช้วิธีการอะไรใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแทนการสอนโดยคุณครูฝ่ายเดียว ให้นักเรียนสอน/ตัวกันเอง หรือให้นักเรียนนำเสนอ
 - **ห้องเรียน/ครู** ทุกที่คือครูหรือห้องเรียน เช่น การให้มีกูรูภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสอน การเข้าหาชุมชน การไปปฏิบัติธรรมที่วัด การเข้าไปช่วยเหลือชุมชน
 - **การประเมินผล** ไม่ได้วัดกันที่คะแนนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังได้ประเมินจากพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงของนักเรียน ซึ่งสะท้อนถึงการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
๓. **อิทธิพลต่อความคิดของทั้งผอ และคุณครู** ที่ตีลามองเห็นผ่านการอ่านและการฟังการแลกเปลี่ยนก็คือ **หลักธรรม พระราชดำรัส/ปรัชญาของพระเจ้าอยู่หัว และตัวคุณพ่อคุณแม่ของแต่ละท่าน** เราสามารถเจาะเป็นคำถามต่อไปได้นำแก่นธรรมหรือปรัชญาองค์ความรู้ที่ยึดถือมาแปลงรูปเป็นแนวปฏิบัติแล้วนำไปบริหารจัดการได้อย่างไร
๔. **การให้ของ ผอ และคุณครู**
- การให้ความรู้ อย่างไร (เก่ง)
 - การให้ความรัก อย่างไร (สุข)
 - การให้ธรรม อย่างไร (ดี)
 - การให้โอกาส/สร้างเวที อย่างไร
- (บูรณาการโดยนำศักยภาพที่มีไปลงมือปฏิบัติ)
๕. **Feedback ของผู้ที่ถูกเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไร**

ขออนุญาตส่งน้ำจิ้มแก๊มนี้ก่อนนะคะ เพราะเบตเตอร์ี่หมด ขอไปชาร์ตไฟเพิ่มก่อนคะ เพิ่งกลับมาจากการไปนำเสนอแผนการสอนกฎหมาย ออกจะมิน ๆ พอสมควรคะ ต้องขอภัยอย่างยิ่ง หากเขียนอะไรแล้วทำใ้หง ๆ กันไปบ้าง

ภาคภูมิใจมากคะที่ทีมงานเราเข้มแข็ง และมีคุณภาพมากเลย ขอขอบคุณทุกท่านคะ (คิดได้ใหม่แล้วจะมาช่วยต่อยอดคะ)

ศิลา