

การเตรียมพร้อมสู่นาคต - ผู้เรียน

โดย Min Sen Concept (Edu.) 10 สิงหาคม 2565

การเตรียมทักษะสำหรับผู้เรียน ก่อนหน้าที่จะเกิดวิกฤต COVID-19 มีการกล่าวถึงทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 12 ทักษะที่เหมาะสมกับนักเรียนในยุคนี้ โดยกำหนดออกเป็นทักษะในการเรียน: การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking), ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity), การสร้างความร่วมมือ (Collaboration), การสื่อสาร (Communication) ทักษะในการเข้าใจและสื่อสารได้: การสามารถในการสื่อข่าวสาร (Information literacy), การรู้สื่อ (Media literacy), การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy), ทักษะชีวิต: ความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility), ความเป็นผู้นำ (Leadership), การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative), การสร้างผลผลิต (Productivity), ทักษะทางสังคม (Social skills) แต่หลังจากวิกฤต COVID-19 แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของกรอบความคิด (mindset) โดยเฉพาะ Growth mindset ก็ถูกนำมากล่าวถึงมากขึ้น และการมองความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Intelligence) และวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) ก็ถูกนำเสนอ และความสามารถที่จะลุกขึ้นมาใหม่ (resilience) เป็นลักษณะของการสามารถคืนสภาพเดิมหลังจากล้ม

แต่แนวคิดของ Ulf-Daniel Ehlers เกี่ยวกับการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตด้านการศึกษาในระดับสูง เสนอทิศทางการเตรียมการ และมองหาว่าอะไรคือทักษะที่เราควรจะต้องให้ความ

สนใจเพื่อตอบสนองต่อสังคมอันจะก่อให้เกิดความยั่งยืน ต่อองค์กรเพื่อให้สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เพราะที่ผ่านมาสถาบันการศึกษาอุดมศึกษามีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตค่อนข้างน้อย เพราะพวกเขาได้ประโยชน์จากการมีกลไกปกป้องตนเองภายใน จากการทำผิดพลาดตนเองและเป็นเอกเทศ รวมถึงได้รับทุนจากสังคมประชาธิปไตย แต่ในวงการอุดมศึกษานี้กำลังเผชิญกับจุดสูงสุดในการแข่งขันระหว่างเทคโนโลยี และการศึกษา ตามแนวคิดของ Jan Tinbergen นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล เมื่อราว 40 ปีก่อน ที่กล่าวถึงความต้องการของแรงงานที่มีทักษะเป็นผลมาจากเทคโนโลยี ขณะที่การตอบสนองในการผลิตแรงงานเหล่านั้นมาจากด้านการศึกษา และการแข่งขันนี้เองที่ทำให้ช่องว่างถ่างมากขึ้น และเทคโนโลยีก็เป็นผู้ชนะ การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการประเมินเป้าหมายของงาน การหาทักษะใหม่ (Next Skill) จึงกลายเป็นชื่อโครงการที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาทักษะที่สำคัญในอนาคตที่มีหลายงานวิจัยเร่งดำเนินการ (www.nextskills.org) ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญในการหาแนวทางพัฒนาการศึกษาในอนาคต เพื่อปรับตนและเพิ่มการเปลี่ยนแปลงที่จะก่อให้เกิด นวัตกรรมในเชิงปฏิบัติ (Innovation in action) เป็นงานวิจัยที่เริ่มจากคำถามว่า อะไรคือทักษะที่สำคัญสำหรับพนักงานในอนาคต และทักษะเหล่านี้จะช่วยเปลี่ยนแปลงอนาคตของสังคมเพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืนอย่างไร ที่น่าสนใจประการหนึ่ง คือ ก่อนการเริ่มงานสำรวจนี้ มีการศึกษาศักยภาพของคนในองค์กรของเยอรมันกว่า 120 องค์กร เพื่อเป็นพื้นฐานของการศึกษาหาแนวทางสำหรับอนาคตข้างหน้า และการทำโครงสร้างภายในองค์กรในอนาคต และการถามถึงการพัฒนาทักษะบุคลากรภายในองค์กรต่าง ๆ และมีเพียง

20 องค์กรเท่านั้นที่ถูกนำมาศึกษาเพิ่มเติม ด้วยคำถามเชิงคุณภาพที่มากขึ้น จากนั้นจึงเข้าสู่ขั้นที่สอง โดยเลือกเพียง 17 องค์กรในกลุ่มนี้ ที่จะพัฒนาเป็นองค์กรในอนาคตเพื่อหามิติและโครงสร้างในการพัฒนาทักษะสำหรับอนาคต

แนวคิดของการพัฒนาทักษะถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ตัวเรา ก็จะมีทักษะที่เราต้องการพัฒนา ซึ่งมักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (subject) เช่น ความสามารถในการเรียน ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานในวันข้างหน้า การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคต ทั้งหมดนี้จะมี 7 ส่วน โลก ก็จะมีทักษะที่เราควรที่จะพัฒนาเพื่อตอบสนององค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในสังคม (Social) หรือสิ่งแวดล้อมในองค์กร เป็นการมองสังคมและสร้างโครงสร้างที่เหมาะสมกับสังคมในทิศทางใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับอนาคตที่จะเกิดขึ้น มี 5 ส่วน

เป้าหมาย ก็จะมีทักษะที่เราต้องการพัฒนาเพื่อการไปสู่เป้าหมาย (Object) ซึ่งจะเป็นเรื่องที่จะเข้าใจถึงองค์ความรู้ และการพัฒนาความรู้แบบขั้นบันได เป็นการสร้างแรงจูงใจ คุณค่า และเป้าหมาย เป็นการเข้าถึงความรู้ในหลากหลายทางเพื่อทำให้เรากลายเป็นมืออาชีพ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่ผู้เชี่ยวชาญในความรู้ นั้น ๆ มี 4 ส่วน Subject Object Social

Autonomy การเป็นเอกเทศ เป็น Agility การรับการเปลี่ยนแปลง เป็น Sense making การมีสามัญสำนึก

ความสามารถในการจัดการข้อมูล การพัฒนาทักษะที่จะยอมรับแนวคิด เป็นความสามารถในการเข้าใจ และทำการตัดสินใจ และกระทำที่สัมพันธ์กัน การเปลี่ยนแปลง และรับการเปลี่ยนที่ ตามกฎ และคุณค่าของตนเองในการทำงาน Self-Initiative การเริ่มต้นด้วยตนเอง จะมาหาตลอดไป และอยู่ในสังคมเองเป็นความสามารถในการเริ่มงาน Creativity ความคิดสร้างสรรค์ เป็น Future mindset กรอบความคิดสำหรับใหม่และบรรลุเป้าหมายงานนั้น ความสามารถที่จะรับงานในรูปแบบอนาคต เป็นความสามารถในการพัฒนาองค์กร Self-management การจัดการตนเองใหม่ ๆ ที่เราไม่เคยคาดหวังหรือไม่เคย โดยอาศัยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นความสามารถที่จะนำและ เห็นมาก่อน เนื่องในทักษะที่ตนเองควรจะทำ ทั้งในสิ่งที่เห็น

ควบคุมตนเองอย่างมีความรับผิดชอบ Tolerance for ambiguity การทน ในปัจจุบัน และสิ่งที่ยังไม่เห็น ซึ่งเป็นการท้าทาย Need/motivation for achievement ต่อสิ่งที่ไม่แน่นอน เป็นความสามารถ ศักยภาพตนเองและองค์กรในอนาคต การตอบสนองความต้องการตนเอง ในการรับสิ่งเปลี่ยนแปลงและแตกต่าง Cooperation skills ทักษะในการร่วมมือกัน Subject Object Social เพื่อไปสู่ความสำเร็จ เป็นการสร้าง Digital literacy ทักษะด้านดิจิทัล เป็นความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในความเป็นนายในทักษะ และควบคุม เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สังคมและในสังคมพหุวัฒนธรรม หรือต่าง เพื่อการพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่ดีขึ้น ด้านดิจิทัลในทิศทางที่สร้างสรรค์จาก วัฒนธรรม

Personal agility การมีทัศนคติด้าน การเรียน ทำงาน และร่วมมือกัน Communication competency การสื่อสาร บวกเกี่ยวกับการล้มแล้วลุก รวมถึง Ability to reflect ความสามารถ ใน อย่างชัดเจนเหมาะสม เป็นความสามารถในการ การเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์ด้วยวิจารณญาณ และ สื่อทั้งการพูด เขียน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ อยู่อย่างสบายในโลกที่เปลี่ยนแปลง สร้างประสบการณ์ พร้อมกับ เรียนรู้ และ ก่อให้เกิดการวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ Autonomous learning สิ่งใหม่ในชีวิต Competency ความสามารถในการ หาความรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนา ตนเอง ด้วยการเรียนรู้ หาวิธีเรียน และ ประเมินตนเอง

Self-efficacy การมีประสิทธิภาพใน ตนเอง เป็นความสามารถที่จะทำงาน ให้สำเร็จทั้งงานที่คิดเอง และรับมอบ หมายมา

สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการเตรียมพร้อมสู่อนาคต คือ Autonomy คือความเป็นเอกเทศ รองลงมาคือ Autonomous learning competence และ self-management แต่จะต้องมีความสามารถ ในการรับสิ่งที่ไม่แน่นอนได้อย่างดี ซึ่งสิ่งนี้เป็นความคาดหวังของ ในแต่ละองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของพวกเขา อย่างไรก็ตามความสามารถในการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ใน

สถานศึกษาก็ได้มากกว่าครึ่งของความคาดหวังที่มีในปัจจุบัน (ในกลุ่มประเทศตะวันตก ญี่ปุ่น และจีน)

อย่างไรก็ตาม ไม่ควรจะฝากความหวังไว้กับเพียงสถาบันการศึกษา เพราะทักษะในอนาคตควรจะเป็นสิ่งที่องค์กรควรวิเคราะห์และเตรียมการภายใน เพื่อตอบสนองสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และทักษะที่กล่าวในบทความนี้ ก็อาจจะไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของแต่ละองค์กร ควรจะเลือกนำไปปฏิบัติ และเตรียมพร้อมสำหรับทักษะใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

ติดตามเรื่องราวอื่น ๆ ได้ใน www.minsenconcept.com