

ทำไมต้อง Active Learning :

เล่าเรื่อง NUS และ Flip the Classroom ของอเมริกา

โดย ปริญญา เทวานฤมิตรกุล

ตอนที่ 1 : อะไรที่ทำให้ NUS กลายเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ในเวลาเพียง 10 ปี

อะไรคือสิ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (National University of Singapore - NUS) จากที่ไม่มีอันดับอะไร กลายเป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 2 ของเอเชีย และอันดับ 20 ของโลก? ขณะที่ประเทศไทยไม่มีมหาวิทยาลัยใดที่ติดใน 300 อันดับแรกเลย?

จริงอยู่ที่เราไม่ควรไปสนใจเรื่องอันดับโลกอะไรนี้ให้มากเกินไปนัก แต่การที่ NUS ก้าวขึ้นมาอยู่ในที่อันดับหนึ่งของโลกในเวลาแค่ 10 ปี น่าจะมีอะไรให้เราเรียนรู้ได้ ว่าเขาทำได้อย่างไร?

ผมตั้งใจครั้งนี้ไม่ใช่ต้องการที่จะ "เลียน"แบบของเขา แต่ต้องการจะ "เรียน" จากคนที่เขาเป็นเอเชียเหมือนกับเรา และต้องไม่ลืมว่าสิงคโปร์เพิ่งตั้งประเทศเมื่อปี พ.ศ. 2508 เพิ่งจะ 50 ปีเองนะครับ

ด้วยความตั้งใจดังกล่าว ในปี 2556 ผมจึงไป NUS เพื่อหาคำตอบนี้ โดยได้ขอพบกับรองอธิการบดีของ NUS ที่ดูแลเรื่องวิชาการและการเรียนการสอน หลังจากพูดคุยซักถามอย่างเข้มข้น ผมคิดว่าผมได้คำตอบแล้วครับ

บทสนทนากับรองอธิการบดีฝ่ายอาจารย์และการศึกษา ของ NUS

มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ หรือ NUS กลายเป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 2 ของเอเชียและอันดับ 8 ของโลกได้อย่างไรในเวลาแค่ 10 ปี? ผมตั้งคำถาม

"เพราะเราเปลี่ยนวิธีการสอน" โพรเฟสเซอร์ Bernard C.Y. Tan รองอธิการบดีฝ่ายอาจารย์และการศึกษา (Vice Provost) ของ NUS บอกกับผม

"เมื่อ 10 ปีก่อนเราก็สอนนักศึกษาด้วยการเล็คเชอร์เป็นหลักเหมือนที่อื่นๆ"

แค่เปลี่ยนวิธีการสอนก็เปลี่ยนมหาวิทยาลัยได้ถึงขนาดนี้เชียวหรือ ผมรู้สึกทึ่งมาก "แล้วอะไรทำให้ NUS ตัดสินใจเปลี่ยนวิธีการสอน" ผมถามต่อ

"ความรู้จากเลิศเซอร์นั้น นักศึกษาเรียนจบแล้วเอาไปใช้ได้แค่ 3 ปีถึง 5 ปี ก็ล้าสมัยแล้ว เราจึงตัดสินใจเปลี่ยนวิธีการสอนจากการสอนแบบเลิศเซอร์ให้ความรู้ มาสอนวิธีการหาความรู้ และให้รู้จักหาความรู้มาแก้ปัญหา"

"ใช้ Problem-based Learning (การใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้) ใช่ไหมครับ?" ผมถามเจาะเข้าประเด็น "ใช่ เราเปลี่ยนจากการเลิศเซอร์เป็น Problem-based Learning!"

และผลก็คือในเวลาเพียง 10 ปี NUS ก็ก้าวขึ้นมาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำติด 20 อันดับแรกของโลก! เขาไม่ได้เปลี่ยนหลักสูตร แต่เปลี่ยนวิธีการสอน!

คำตอบจาก NUS ยืนยันสิ่งที่ผมได้พบมาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลกว่า สิ่งที่เป็นปัจจัยความสำเร็จของมหาวิทยาลัยชั้นนำไม่ใช่หลักสูตร ไม่ใช่ตีเรียนหรือห้องเรียนทันสมัย แต่คือวิธีการสอน!

แล้ว Problem-based Learning คืออะไร? NUS ยังใช้เทคนิควิธีการสอนอื่นๆ อะไรอีกบ้างที่ทำให้เขาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก? โปรดติดตามต่อไปครับ

Problem-based Learning คืออะไร?

การใช้ "ปัญหา" เป็นฐานในการเรียนรู้ (Problem-based Learning) ที่เรียกย่อๆ ว่า PBL คืออะไร? ใช้ได้กับปริญญาตรีทุกคณะหรือไม่? ทำไมมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) นำมาใช้แล้วจึงได้ "ผล" ถึงขนาดนี้?

การสอนด้วยการบรรยาย (Lecture-based Learning) จะ "บรรยาย" ก่อนแล้วจึงให้ "โจทย์" และโดยมากจะให้โจทย์กันตอนสอบ แต่ PBL จะกลับกัน คือจะให้ "โจทย์" ก่อน และจะให้นักศึกษาวิเคราะห์ว่าเพื่อจะ "แก้โจทย์" ต้องใช้ "ความรู้" อะไรบ้าง แล้วให้ไปหาความรู้ที่นั่นมาแก้โจทย์ "ผลลัพธ์" ที่ได้คือนักศึกษาจะมีความสามารถในการ "หาความรู้" มา "แก้ปัญหา" หากตรงไหนขาดไปอาจารย์ก็จะเพิ่มเติมให้

"มีอาจารย์จำนวนมากในประเทศของผมเชื่อว่าการใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้นั้น ใช้ได้เฉพาะคณะทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ เช่น แพทย์ พยาบาล เท่านั้น คณะด้านสังคมศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีจะใช้ได้ต้องเป็นระดับปริญญาโทขึ้นไป จริงไหมครับ" ผมถามโปรเฟสเซอร์ Tan

"ปริญญาโทและปริญญาเอกต้องใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้อยู่แล้ว ที่ผมบอกว่า NUS เปลี่ยนวิธีการสอน คือเปลี่ยนระดับปริญญาตรี" รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาของ NUS ตอบผม "ทุกคณะ?" ผมซัก

"ใช่ เราทำทุกคณะ และได้ผลทุกคณะ!"

"นอกจากการใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้แล้ว NUS ยังให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติด้วยไหม?" ผมถามต่อ

"ครับ เราให้ลงมือปฏิบัติด้วย ที่นี้ใช้โครงการเป็นฐานในการเรียนรู้ (Project-based Learning) ด้วย"

"แล้วโครงการที่ทำเป็นโครงการบริการสังคมด้วยหรือเปล่าครับ"

"แน่นอน เราใช้การเรียนรู้โดยการบริการสังคม (Service Learning) ด้วย ว่าง่ายๆ เราใช้การเรียนรู้ทุกวิธีในการทำให้นักศึกษาของเรามีความสามารถในการหาความรู้มาแก้ปัญหาให้สังคมและประเทศของเรา!"

นี่ไง สิ่งที่ทำให้นักศึกษาของ NUS เก่งในการ "แก้ปัญหา" และทำให้ NUS ก้าวขึ้นมาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก! ผมคิดในใจ

"ตอนที่เริ่มเปลี่ยนมีอุปสรรคปัญหาบ้างไหมครับ"

"มี" โพรเฟสเซอร์ Tan ตอบ "ปัญหาใหญ่ที่สุดคืออาจารย์! อาจารย์ไม่ยอมเปลี่ยนวิธีสอน!"

แล้ว NUS เขาแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร? โปรดติดตามต่อไปครับ

สิ่งที่เปลี่ยนยากที่สุดในมหาวิทยาลัยไม่ใช่หลักสูตร ไม่ใช่นักศึกษา ..

"สิ่งที่เปลี่ยนยากที่สุดในมหาวิทยาลัย ไม่ใช่นักศึกษา ไม่ใช่หลักสูตร แต่คืออาจารย์!" รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา ของ NUS บอกกับผม

"แล้ว NUS ทำสำเร็จได้อย่างไร? ใช้วิธีไหนถึงทำให้อาจารย์เปลี่ยนวิธีสอนได้?" ผมถาม "เมื่อเปลี่ยนไม่ได้เราก็ไม่เปลี่ยน"

"หา ว่าไงนะ?" ผมนึกว่าฟังผิด "เปลี่ยนไม่ได้ก็ไม่เปลี่ยน หมายความว่าอย่างไร? คุณเปลี่ยนได้สำเร็จ ไม่ใช่หรือ?"

"อาจารย์เก่าเปลี่ยนยาก พวกเขาเลิกเซอร์มาทั้งชีวิต เราเลยเริ่มที่อาจารย์ใหม่" โพรเฟสเซอร์ Tan เฉลย "เราเทรนอาจารย์ใหม่ อาจารย์ใหม่ทุกคนต้องสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ อาจารย์ใหม่มีแต่เพิ่มขึ้น ส่วนอาจารย์เก่าเพราะต้องเกษียณจึงมีแต่ลดลง ทำไปทุกปีๆ ไม่ช้านานก็เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งมหาวิทยาลัย!"

"แต่อาจารย์เก่าเขาก็ยังสอนแบบเดิมอยู่?" ผมยังข้องใจ

"อาจารย์เก่าเราให้เป็นไปตามความสมัครใจครับ แต่สุดท้ายแล้วก็เปลี่ยนแทบทั้งหมด เมื่ออาจารย์เขาก็ได้เห็นผลลัพธ์ว่าการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้นั้นดีกว่าการบรรยายแต่เพียงอย่างเดียว"

"แล้ว NUS เทรนอาจารย์อย่างไร มีหน่วยงานทำหน้าที่นี้เป็นการเฉพาะหรือไม่?" ผมซักต่อ

"เรามีศูนย์การสอนและการเรียนรู้ (Centre for Teaching and Learning) ที่ทำหน้าที่เทรนอาจารย์ และวิจัยค้นคว้าวิธีการสอนแบบใหม่ๆ มาให้อาจารย์เลือกใช้" โพรเฟสเซอร์ Tan ตอบ "ดังนั้น วิธีการสอนของเราจึงทันสมัย และใหม่อยู่เสมอ!"

"วันนี้เวลาหมดแล้ว มาสิ่งโปรดปรานหน้าผมจะขอมาดู Centre for Teaching and Learning ของคุณได้ไหม?"

"ได้เลยครับ ด้วยความยินดีเป็นอย่างยิ่ง!"

การสนทนาอันมีชีวิตชีวาได้จบลง ปฏิบัติการ "ล้วงตับ" NUS ของผมได้ผลเกินความคาดหมาย NUS กลายเป็นมหาวิทยาลัย 20 อันดับแรกของโลกได้อย่างไรในเวลาแค่ 10 ปี ผมรู้คำตอบแล้วครับ!

ที่น่าสนใจคือโปรเฟสเซอร์ Tan คนถูกล้วงตับ คุณจะมีความสุขยิ่งกว่าผมเสียอีก ที่ได้เล่าให้ผมฟังครับ

ตอนที่ 2 : Flip the Classroom ของอเมริกา

เพราะเปลี่ยน "วิธีการสอน" จึงทำให้ NUS กลายเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกในเวลาเพียงแค่สิบกว่าปี แล้วมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นๆ ทั่วโลกละ เขามีวิธีสอนกันอย่างไร เล็คเชอร์กันมากน้อยแค่ไหน?

เดือนมิถุนายนปี 2556 ผมไปสิงคโปร์อีกครั้งเพื่อไปร่วมสัมมนา International Sustainable Campus Network (ISCN) ซึ่ง NUS เป็นเจ้าภาพ และเพื่อที่จะไปดู Centre for Development of Teaching and Learning ของ NUS ตามที่ได้ตั้งใจไว้

ในการสัมมนา ISCN ซึ่งปีนี้จัดที่ NUS มีโปรเฟสเซอร์จำนวนมากจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วโลกมาประชุมกัน ผมจึงถือเป็นโอกาสอันดีที่จะได้ตรวจสอบว่า ในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลกเขามีวิธีสอนกันอย่างไร

"มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาเล็คเชอร์กันมากแค่ไหนครับ?" ผมตั้งคำถามกับโปรเฟสเซอร์ Nancy Bugwig รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาของ Clark University แห่ง Massachusetts

"เล็คเชอร์? โปรเฟสเซอร์ Nancy เลิกแล้ว" "มหาวิทยาลัยในอเมริกาเลิกเล็คเชอร์กันหมดแล้ว!"

"เลิกเล็คเชอร์กันหมดแล้ว?" ผมออกจะตกใจกับคำตอบที่ได้ยิน "มหาวิทยาลัยในอเมริกาไม่เล็คเชอร์กันเลยจริงๆ เหรอครับ?"

"ความจริงก็ยังมีเล็คเชอร์กันบ้าง แต่เล็คเชอร์แบบให้นักศึกษาท่องจำ มหาวิทยาลัยชั้นนำเลิกกันหมดแล้ว!"

"ทำไมจึงเลิกเล็คเชอร์? อะไรทำให้พวกคุณเปลี่ยน?" ผมซักด้วยคำถามเดียวกับที่เคยถามโปรเฟสเซอร์ Tan ของ NUS

"เพราะนักศึกษาไม่ชอบ" โปรเฟสเซอร์ Nancy ตอบ "เล็คเชอร์ไปหาอ่านเองได้ นักศึกษาต้องการอะไรที่ดีกว่านั้น!"

แล้วมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาเขาเปลี่ยนสำเร็จได้อย่างไร และเปลี่ยนมานานแค่ไหนแล้ว โปรดติดตามต่อไปครับ

"มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนมานานหรือยังครับ?" ผมถามต่อ

"เราเพิ่งจะเปลี่ยนมาได้ 4 ปี" โพรเฟสเซอร์ Nancy ตอบ
"อะไรนะ?! เพิ่งเปลี่ยนมาได้ 4 ปีเองหรือ?" ผมประหลาดใจมาก
"ความจริงเราเริ่มมีวิธีสอนแบบใหม่ๆ มาซักระยะแล้ว แต่การเปลี่ยนแปลงจริงๆ เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อ 4 ปีที่แล้วนี่เอง!"

อเมริกาเพิ่งเปลี่ยนมาได้ 4 ปีเองหรือนี่! ทีหลัง NUS อีก แสดงว่าเรายังไม่ช้าเกินไป "แล้วจุดเปลี่ยนเกิดขึ้นมาได้อย่างไรครับ?" ผมถามต่อในประเด็นสำคัญ

"คนที่เริ่มต้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือ โพรเฟสเซอร์ Carl Wieman ที่ปรึกษาของประธานาธิบดีบารัค โอบามา"

"Carl Wieman คนที่เป็นนักฟิสิกส์รางวัลโนเบล?"

"ใช่ Carl Wieman เป็นนักการศึกษาด้วย เขาผลักดันแนวคิด Flip the Classroom คือให้ 'พลิก' วิธีการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยใหม่ทั้งหมด ให้เล็กเล็กเซอร์ และเปลี่ยนอาจารย์จากผู้บรรยาย ให้กลายเป็นโค้ชที่ฝึกวิธีหาความรู้!"

"ยอดเยี่ยม!" ผมอุทาน "Carl Wieman เปลี่ยนแปลงสำเร็จใช่ไหมครับ?"

"ก็ไม่เชิง" โพรเฟสเซอร์ Nancy ตอบ "พวกอธิการบดี Harvard, MIT, Stanford และมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นๆ ทั้งหลาย เห็นท่าจะเดือดร้อน จึงรวมตัวกันบอกโอบามาว่าไม่เอา Carl Wieman"

"อ้าว" ผมงอแง "แล้วเปลี่ยนสำเร็จได้อย่างไร?"

"คืออย่างนี้ พวกอธิการบดีถึงแม้จะกำจัด Carl Wieman ไปจากทำเนียบขาวได้ แต่ความคิดเรื่องการ 'พลิกห้องเรียน' มันแพร่กระจายไปทั่วแล้ว" โพรเฟสเซอร์ Nancy ตอบ

"มันทำให้นักศึกษาไม่ยอมเรียนโดยจดเล็คเชอร์แบบเดิมๆ กันอีกต่อไป อธิการบดีทั้งหลายจึงไม่อาจนิ่งเฉยได้อีก ในที่สุดเลยต้องเปลี่ยน!"

Flipping the Classroom - การพลิกห้องเรียน! แนวคิดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนในอเมริกา! ท่านที่สนใจลองไปติดตามอ่านดูได้ในอินเทอร์เน็ต โปรดติดตามต่อไปครับ!

ตอนที่ 3 : บุคลากรพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ (CDTL) ของ NUS

"วิธีสอน" สำคัญไม่น้อยไปกว่า "เรื่องที่สอน"! และนั่นคือข้อสรุปของมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกทั้งในสหรัฐอเมริกาและสิงคโปร์ ตอนนี้เราจะกลับมาที่สิงคโปร์กันอีกที มาดูกันว่า "ศูนย์พัฒนาการสอนและการเรียนรู้" หรือ Centre for Development of Teaching and Learning (CDTL) ที่เป็นเครื่องมือสำคัญ

ที่ทำให้มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) กลายเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกนั้น เขามีวิธีการ "สอนอาจารย์" เรื่อง "วิธีสอน" กันอย่างไร?

หลังจากที่การประชุม International Sustainable Campus Network ได้เสร็จสิ้นลง คณะของเราจำนวน 5 คนจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก็ได้ไป "ศูนย์พัฒนาการสอนและการเรียนรู้" ที่เรียกย่อๆ ว่า CDTL ของ NUS ตามที่ได้นัดหมายไว้ ซึ่งเป็นเป้าหมายอีกประการของเราในการมาสิงคโปร์คราวนี้

คุณ Alan Soong Swee Kit ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาอาวุโส (Senior Education Specialist) และคุณ Kiruthika Ragupathi ผู้ช่วยผู้อำนวยการของ CDTL ได้รอต้อนรับ และเตรียมห้องประชุมไว้แล้ว หลังจากแนะนำตัว และแลกเปลี่ยนกันตามธรรมเนียมแล้ว เราก็เริ่มต้นทันที

"NUS ตั้ง 'ศูนย์พัฒนาการสอนและการเรียนรู้' หรือ CDTL มาได้กี่ปีแล้วครับ?" ผมเปิดฉาก

"CDTL เริ่มตั้งขึ้นมาในปี 1996" Kiruthika ซึ่งเป็นชาวอินเดียสัญชาติสิงคโปร์ตอบผม

"แล้วก่อนหน้านี้ NUS มีหน่วยงานที่ทรนการสอนให้อาจารย์ไหมครับ?"

"ไม่มี ก่อนหน้านั้นเรามีแต่ 'ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา' (Centre for Educational Technology) ยังไม่มีการทรนการสอนให้อาจารย์"

"ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา? ตอนนี้อยู่ไหม?"

"ไม่มีแล้ว เพราะเราเปลี่ยนให้เป็น CDTL!"

"เข้าใจแล้ว" ผมพยักหน้า "NUS เปลี่ยน 'ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา' ให้กลายเป็น 'ศูนย์พัฒนาการสอนและการเรียนรู้' และจึงเริ่มทรนอาจารย์เรื่องวิธีสอนมาตั้งแต่นั้น"

"ความจริงแล้วในตอนแรก CDTL ยังไม่ได้ทรนอาจารย์เรื่องวิธีสอนหรอกค่ะ"

"อ้าว" ผมงง "แล้ว CDTL ทำอะไรล่ะ?"

"CDTL ทรนแต่เรื่องการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างเดียว" Kiruthika อธิบาย "จนกระทั่ง 3 ปีต่อมาคือในปี 1999 CDTL จึงได้ตั้งแผนกฝึกอบรมวิธีสอน การทรนอาจารย์เรื่องวิธีสอนอย่างจริงจังจึงถึงได้เริ่มขึ้นมาค่ะ"

ปี 1999 คือ พ.ศ. 2542 ก็เพิ่ง 13-14 นี้เอง นี่เ็นจุดที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อประมาณ 10 ปีที่แล้วที่โปรเฟสเซอร์ Tan รองอธิการบดีการศึกษาบอกผมเมื่อคราวที่มา NUS ครั้งแรก

"แล้วในปี 1999 CDTL คิดอย่างไรจึงได้ตั้งแผนกฝึกอบรม 'วิธีสอน' ขึ้นมา จากเดิมที่มีแต่การอบรม 'เทคโนโลยีการสอน' แต่เพียงอย่างเดียวครับ?" ผมถามต่อ

"เทคโนโลยีอย่างเดียวไม่ได้ช่วยอะไรหรอกครับถ้าสอนไม่เป็น" Alan ผู้เชี่ยวชาญการสอนอาวุโสตอบผม "แล้วถ้าไม่ได้จบมาด้านศึกษาศาสตร์ อาจารย์ก็ไม่ได้เรียนวิธีสอนมาหรอกครับ อาจารย์ส่วนใหญ่เลยเลิกเซอร์กันอย่างเดียว" Alan หยุดนิตหนึ่ง

"ดังนั้น เราจึงตั้งแผนกฝึกอบรมวิธีสอนขึ้นมาเพื่อสอนอาจารย์เรื่องวิธีสอน!"

แล้ว CDTL สอน "วิธีสอน" ให้อาจารย์อย่างไร โปรดติดตามต่อไปครับ!

เริ่มที่อาจารย์ใหม่

เราได้ทำความรู้จักกับ Centre for Development of Teaching and Learning (CDTL) หรือ "ศูนย์พัฒนาการสอนและการเรียนรู้" ของ NUS ไปแล้ว เราจะมาติดตามกันต่อว่า CDTL สอนอาจารย์ในเรื่อง "วิธีสอน" อย่างไร

"CDTL สอนอาจารย์เรื่อง 'วิธีสอน' อย่างไรครับ?" ผมถามเข้าประเด็นสำคัญ

"เราเริ่มที่อาจารย์ใหม่" Alan ผู้เชี่ยวชาญการสอนอาวุโสตอบเหมือนกับที่โปรเฟสเซอร์ Tan รองอธิการบดีการศึกษาเคยตอบผม

"เริ่มที่อาจารย์ใหม่นี้ หมายความว่า คุณ 'บังคับ' อาจารย์ใหม่ใช่ไหม? อาจารย์ใหม่ทุกคนต้องสอนแบบ problem-based learning ใช่ไหม?" ผมถาม

"เราไม่ได้บังคับ แต่ highly encourage ค่ะ!" Kiruthika รองผู้อำนวยการ CDTL ตอบ

Highly encourage? ไม่บังคับ แต่ 'สนับสนุนให้ทำอย่างยิ่ง' เหรอ? หมายความว่าไง ผมถามต่อทันที

"Highly encourage ของคุณนี่ทำยังไง?"

"เราเทรนพวกเขา อาจารย์ที่เรารับเข้ามาใหม่ทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมการสอนกับเราสองอาทิตย์" Kiruthika ตอบ

"คุณเทรนอะไรบ้าง?"

"เราเทรน 'วิธีการสอน' ทุกวิธีที่ใช้แล้วได้ผล แน่นอนที่สุด problem-based learning (การใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้) มาก่อนวิธีอื่นทั้งหมด แต่เราเทรนวิธีอื่นๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง problem-

based learning (การใช้โครงงานเป็นฐานในการเรียนรู้) และ service learning (การเรียนรู้โดยการบริการสังคม)" Kiruthika ตอบ

"เมื่อผ่านการฝึกอบรมก็สอนได้เลย?"

"ยัง" Alan ตอบ "อาจารย์ใหม่ยังต้องมี practicum หรือฝึกการสอนอีกหนึ่งเทอม ถ้าผ่านถึงจะได้สอนจริง!"

"แล้วคุณารู้ได้อย่างไรว่าอาจารย์ใหม่ของคุณเอาวิธีที่คุณสอนไปใช้จริงหรือไม่ และได้ผลหรือไม่ ได้ผล?" ผมถามต่อ

"เรามีการประเมิน 'ผล' การสอน " Kiruthika ตอบ

"ถ้า 'ผล' ออกมาไม่ดีล่ะ"

"ถ้า 'ผล' ออกมาไม่ดีก็ต้องเปลี่ยนวิธีสอน!" Alan ตอบ

"ถ้าอาจารย์ไม่ยอมเปลี่ยนวิธีสอนล่ะ?"

Alan เอามือลูบศีรษะ ที่มุมปากปรากฏรอยยิ้มเหี้ยมๆ "ถ้าผลการสอนไม่ดี แล้วยังไม่ยอมเปลี่ยนวิธีสอน ก็ไม่ต้องสอนต่อครับ!"

โอ ผมเข้าใจแล้วว่าไม่บังคับ แต่ highly encourage คืออะไร! แล้วอาจารย์เก่าล่ะ เขาทำอย่างไร ที่โปรเฟสเซอร์ Tan บอกว่า "เปลี่ยนไม่ได้ ก็ไม่ต้องเปลี่ยน" เขาหมายความว่าอย่างไร โปรดติดตามต่อไปครับ

แล้วอาจารย์เก่าล่ะ ..

NUS เริ่มที่อาจารย์ 'ใหม่' แล้วอาจารย์ 'เก่า' ล่ะ เขาทำอย่างไร? ที่โปรเฟสเซอร์ Tan บอกว่า "อาจารย์เก่าเปลี่ยนไม่ได้ก็ไม่ต้องเปลี่ยน" จริงๆ แล้วเขาหมายความว่าอย่างไร?

"แล้วอาจารย์ 'เก่า' ที่สอนโดยวิธีเลิศเซอร์ล่ะ คุณหาทางทำให้พวกเขาเปลี่ยนวิธีสอนบ้างไหม?" ผมถามต่อ

Alan ครุ่นคิดนิดนึงราวกับจะหาคำพูดเหมาะๆ "อาจารย์แต่ละคนก็มี 'ปรัชญา' ในการสอนของตัวเองครับ อาจารย์เก่าที่เลิศเซอร์ดีๆ ก็มี เราไปห้ามอาจารย์ไม่ให้เลิศเซอร์ไม่ได้หรอกครับ!"

คำตอบของ Alan ฟังดูราวกับจะปกป้องการเลิศเซอร์ ผมจึงถามต่อทันที

"แล้วคุณรู้ได้อย่างไรว่าอาจารย์เก่าของคุณเลิศเซอร์ 'ดี' หรือ 'ไม่ดี'?"

"เราประเมิน 'ผล' ค่ะ ถ้าผลการสอนออกมาดี ก็แปลว่าสอนดี ถ้าผลการสอนไม่ดี ก็แปลว่าสอนไม่ดี"

Kiruthika ตอบ

"หมายความว่าอาจารย์เก่าจะสอนยังไงก็ได้ มหาวิทยาลัยคอยประเมิน 'ผล' เท่านั้น?"

"ก็ไม่เชิง" Alan ตอบ "อาจารย์เก่าจะสอนอย่างไรก็ได้ ถ้า 'ผล' การสอนออกมาดีครับ"

อาจารย์เก่าจะสอนอย่างไร ก็ได้ถ้าผลการสอนออกมาดี ฟังดูเข้าที่แฮะ แต่ถ้าผลการสอนไม่ดีล่ะทำ
งัย ผมจึงถามต่อ

"ถ้า 'ผล' การสอนไม่ดีล่ะครับ?"

"ถ้า 'ผล' การสอนไม่ดี อาจารย์เค้าก็จะเปลี่ยนวิธีสอนครับ" Alan ตอบ

"แล้วถ้า 'ผล' การสอนไม่ดี แล้วอาจารย์ยังไม่เปลี่ยนวิธีสอนล่ะ?" ผมรุก

"ไม่ค่อยเป็นปัญหาหรอกครับ อาจารย์ที่ผลการสอนไม่ดีจะขอมาเข้าคอร์สฝึกอบรมวิธีการสอนกับ
เราเองเลย" Alan ตอบยิ้มๆ คู่มือเล่มนี้

"จริงหรือครับ?" ผมกั๊ก "อาจารย์เก่าขอมาเข้ารับการอบรมเองเลย? เป็นไปได้ยังไง?"

"คืออย่างนี้ครับ ที่อาจารย์เค้ามาขอเข้ารับการอบรมเองเลยก็เพราะว่า .." Alan หันหน้าไปมอง
Kiruthika และยิ้มกว้าง ".. ถ้า 'ผล' การสอนไม่ดีติดต่อกันหลายเทอม NUS ก็จะไม่ต่อสัญญาจ้างอาจารย์คน
นั้นครับ!"

นี่ไง! ความหมายของ 'เปลี่ยนไม่ได้ก็ไม่ต้องเปลี่ยน' ของโพรเฟสเซอร์ Tan! เขาเริ่มเปลี่ยนที่อาจารย์
ใหม่ ส่วนอาจารย์เก่าจะสอนอย่างไรก็สอนไป เขาประเมิน 'ผล' อย่างเดียว ถ้าผลการสอนไม่ดี อาจารย์ก็
ต้องเปลี่ยนวิธีสอนเอง แต่ถ้าผลการสอนดีก็ไม่ยุ่งอะไร ช่างเป็นวิธีการที่เข้าท่ามาก

นั่นแสดงว่า 'การประเมินผลการสอน' เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำให้อาจารย์ต้อง 'พัฒนา' วิธีการ
สอนของตนเองให้ได้ 'ผล' แล้ว NUS 'ประเมินผล' กันอย่างไร ผมจะหาโอกาสมาเล่าให้ฟังต่อครับ.

บันทึก

A series of horizontal dashed lines for taking notes.

บันทึก

Ruled area for notes, consisting of multiple horizontal lines.

