

เป้าหมาย: เกณฑ์(ใหม่)ลับสำหรับคุณเอื้อในการพัฒนา**R2R** **13.00-14.30 น.**

สถานเสวนาเพื่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในประเด็น

1. วิธีคิด วิธีทำเพื่อเอื้อ “ให้คนทำงานสนใจ มีพลัง มีแรงใจในการทำงาน **R2R**ในหน่วยงาน”
1. ข้อพึงระวังวิธีคิด วิธีทำที่ส่งผลกระทบต่อด้านลบกับคนทำงานที่สนใจพัฒนา**R2R**

รู้จักกันก่อน

- เน้นย้ำเป้าหมายงาน”เชื่อมพลังเครือข่าย ขยายคุณค่างานประจำ”
- เน้นย้ำR2Rว่าเป็นกระบวนการ(means)มากกว่าผลลัพธ์(end) และ end ที่ได้คือ พัฒนาคคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร พัฒนาความสัมพันธ์
- เน้นกุญแจหนึ่งของการขับเคลื่อนR2Rอย่างมีพลัง คือ การมีคุณเอื้อที่เข้าใจ ตั้งใจและมีศักยภาพในการเรียนรู้
- ทำไม่ถึงเริ่มสนใจR2R คำนี้มาได้อย่างไร มีคุณค่าหรือผลต่อการทำงานอย่างไร(ทั้งระดับบุคคล ทีมงาน หน่วยงาน)

เรียนรู้วิธีคิด วิธีทำ

- การทำให้ทีมงานสนใจหรือต้องการพัฒนา**R2R**
- ต้องทำอะไรบ้างเพื่อสนับสนุนงานโครงการ**R2R** ของบุคคล/ทีมนั้น (ประเด็นการสร้างทีม ทรัพยากร งบประมาณ การใช้เวลา การประเมิน **performance**บุคลากร ฯลฯ)
- มีเทคนิค วิธีการติดตามนโยบายการทำ**R2R**อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการขยายผลหรือทำให้**R2R**เป็นที่นิยมในหน่วยงานได้อย่างไร
- สนับสนุนหรือใช้ประโยชน์จากผลงาน**R2R**ได้อย่างไรบ้าง
- จุดที่ยากที่สุดในการสนับสนุนให้ทีมงานพัฒนา**R2R**และก้าวผ่านจุดนั้นมาได้ได้อย่างไร
- จากบทเรียนที่ผ่านมาอะไรเป็นสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำในการพัฒนา**R2R**

สรุปส่งท้าย

- รู้ได้อย่างไรว่าจะถอยหลังมาหนึ่งก้าวหรือกี่ก้าวเพื่อให้นักวิจัยR2Rทำงานได้ราบรื่นและเกิดผลงานหรือความภาคภูมิใจ
- ทำอย่างไรให้คนทำงานรู้หรือให้ความสำคัญกับวิธีการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ตลอดเท่าที่ยังมีชีวิต(**life long learning**)
- ในฐานะผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนR2Rต่อเบื้องจริงจัง
ขอ**keyword**การพัฒนาR2Rที่เป็นคำแนะนำสำหรับผู้บริหาร/ผู้สนับสนุน

“บทบาทคุณเอื้อที่เปรียบเทียบคล้ายการปฏิบัติธรรมอย่างหนึ่ง ในเรื่อง จาคะ (การแบ่งปัน)” ด้วยวิธีคิดที่ต้องการให้ทุกคนเป็นใครสักคน(**somebody**) และแบ่งปันโอกาสในการได้ใช้เวลาคิดเพื่อตั้งโจทย์ หาความรู้ แสวงหาเพื่อนและเครือข่าย พัฒนางาน พัฒนาองค์กร รวมทั้งขยายไปเครือข่ายนอกที่ทำงานได้เพิ่มมากขึ้นอย่างทวีพลัง

เก็บตก: หลากหลายบทบาทคุณเอื้อในR2R

- ร่วมจัดเวทีหาประเด็นการพัฒนาจากงานประจำ(ระดมideaจากโจทย์ที่กำลังเผชิญ)
- ร่วม **Share** ทักษะในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน(หาโจทย์ คิดวิธี หาเป้าหมาย การปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ๆ/ ความร่วมมือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ/ เผยแพร่)
- จัดการเรียนรู้ร่วมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินR2Rทุกขั้นตอน ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำต่อเนือง
- ร่วมจัดการให้ “เกิดพื้นที่” เพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของงานR2R
- ดูแล ประสาน จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมเกี่ยวกับR2R
- จัดเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ ผลงานที่ได้จากการพัฒนาR2Rจากผู้คนต่างๆในบริบทงาน
- แสวงหา/ เชื่อมโยงR2R ให้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ เครือข่ายอื่นๆทั้งภายในและนอกองค์กร
- กระตุ้นให้เกิดการเผยแพร่ผ่านบทเรียนความสำเร็จ แสดงท่าทีชื่นชม ยกย่องในความสำเร็จ
- เสริมพลังด้วยให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างภาคภูมิใจในความสำเร็จ