

Journal of Education Studies

Volume 43
Issue 2 April - June 2015

Article 14

4-1-2015

คิดนอกกรอบ

วีระเทพ ยงมณีเจริญวัฒนา

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

ยงมณีเจริญวัฒนา, วีระเทพ (2015) "คิดนอกกรอบ," *Journal of Education Studies*: Vol. 43: Iss. 2, Article 14.
Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol43/iss2/14>

This Article is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

คิดนอกกรอบ

Take out of the Box

วิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง Training for Transformation

การอบรม (Training) คือ รูปแบบการศึกษานอกระบบที่หน่วยงานทั้งรัฐ ภาคธุรกิจ และองค์กรไม่มุ่งหวังกำไรจัดให้แก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ หรือกลุ่มประชากรเป้าหมายโดยเฉพาะผู้ใหญ่ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา ทั้งนี้เป็นผลมาจากความเชื่อว่าการศึกษาและพัฒนาเป็นสิ่งที่ต้องทำต่อเนื่องตลอดชีวิต แม้ในหมู่ผู้ใหญ่ที่ได้เรียนจบการศึกษาในระบบมาแล้วก็ตาม

การจัดอบรมในภาคธุรกิจนั้นเป็นกิจกรรมที่เจ้าของธุรกิจจัดการให้แก่พนักงาน เน้นที่การให้ข้อมูลข่าวสาร วิธีการคิดวิเคราะห์ หรือการฝึกทักษะเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูล กลยุทธ์และเทคโนโลยี โดยมุ่งที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและเพิ่มผลผลิต ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลกำไรสูงสุด

ส่วนการอบรมที่จัดโดยเจ้าหน้าที่ราชการหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ก็เป็นรูปแบบการจัดอบรมแนวเดียวกัน คือ เป็นการจัดให้กลุ่มเป้าหมายตามที่สถาบันหรือองค์กรนั้นๆ คิดว่าพวกเขาควรจะได้รับรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหรือพัฒนาความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและกลุ่มผู้นำชุมชน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวความคิดและนโยบายที่รัฐได้กำหนดไว้แล้ว

องค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรเป็นหน่วยงานหรือสถาบันอีกกลุ่มหนึ่งที่ใช้การอบรมเป็นวิธีการหลักในการพัฒนา โดยจัดให้แก่ทั้งตัวเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน การอบรมมีเป้าหมายเพื่อสร้างจิตสำนึก เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคมเพื่อให้สามารถท้าทายและเรียกร้องให้รัฐและสถาบันภาคธุรกิจเปลี่ยนแปลงแนวคิดนโยบายและวิธีการพัฒนาที่ก่อให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบต่อชนชั้นล่างทำลายความเข้มแข็งของ

ชุมชนและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่ความยุติธรรมและสันติภาพ

การอบรมของสองกลุ่มแรกมักมุ่งเน้นที่ปริมาณคนจำนวนมาก มีวิธีการสื่อสารทางเดียวโดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้สอน ในขณะที่การฝึกอบรมของกลุ่มที่สามใช้วิธีการที่ต่างออกไปคือไม่เน้นที่จำนวนคน (แม้จะครอบคลุมพื้นที่ในการทำงานมาก) แต่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมในการเรียนรู้เพื่อหาทางออกของปัญหา กลุ่มหลังนี้เป็นกลุ่มที่ทำงานกับชนกลุ่มน้อยหรือคนชายขอบที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาของรัฐและองค์กรหรือสถาบันภาคธุรกิจที่ไม่ได้มุ่งหวังแต่ผลกำไร ดังนั้นเป้าหมายและวิธีการของการอบรมของหน่วยงานในกลุ่มที่สามจึงแตกต่างไปจากสองกลุ่มแรก

การเรียนรู้และการแก้ปัญหาสังคมต้องเป็นกระบวนการที่ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมสูงสุด ดังนั้นการจัดอบรมจึงเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมที่ทุกคนช่วยกันคิดและหาทางออก การให้ข้อมูลฝึกการคิดวิเคราะห์ และทักษะที่จำเป็นต่างๆ โดยความต้องการอบรมเรื่องเหล่านี้จะถูกกำหนดจากกลุ่มเป้าหมาย หรือเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างกลุ่มเป้าหมายกับองค์กรหรือสถาบัน และนำสู่การเปลี่ยนแปลงตัวเองหลังจากผ่านกระบวนการทบทวนสรุปบทเรียนจากประสบการณ์

ในหมู่มุขมืองค์กรที่จัดอบรมแบบมีส่วนร่วมและการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการผ่านประสบการณ์และผนวกกับการพัฒนาจิตวิญญาณเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการอบรม ยังเป็นเรื่องใหม่ในหมู่มุขมืองค์กรที่ทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม ไม่ว่าจะในประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคนี้ ผู้อำนวยการเรียนรู้ที่จัดอบรมแนวนี้จึงยังมีจำนวนไม่มากนัก

การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการเรียนรู้ภายใน

คนเรารับสิ่งต่างๆ เข้ามาในตัวผ่านการเห็น พุด ฟัง และการเคลื่อนไหวร่างกาย จากนั้นกระบวนการเรียนรู้ภายในก็จะเกิดขึ้น โดยกระบวนการเรียนรู้ภายในนี้มืองค์ประกอบสามส่วนด้วยกันคือ

1. การคิด การวิเคราะห์ การจดจำ ข้อมูล แนวความคิด ทฤษฎี ทักษะ และความเชื่อ นักการศึกษาหลายท่านเรียกส่วนนี้ว่า **ส่วนหัวหรือสมอง (Head)**
2. ทักษะต่างๆ คือ สิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติโดยอาศัยอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกายเรียกกันทั่วไปว่า **ส่วนมือ (Hands)**
3. อารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ เรียกกันว่า **ส่วนหัวใจ (Heart)**

จะเห็นได้ว่า การเรียนการสอนในโรงเรียน หรือในการอบรมที่จัดกันโดยทั่วไปเน้นให้ฝึกฝนสองส่วน คือ **ส่วนหัว**ที่รวมถึงการคิด วิเคราะห์ ท่องจำ การรับและให้ข้อมูล และ**ส่วนมือ**คือ ทักษะต่างๆ ส่วนที่ถูกมองข้ามและไม่อยู่ในกระบวนการเรียนการสอนและการอบรมที่ทำกันทั่วไป คือ **ส่วนหัวใจ** อันหมายถึงความรู้สึกและอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

ในระบบโรงเรียนนั้น เรื่องอารมณ์ความรู้สึกนี้เชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับเรื่องอำนาจ อันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมครอบงำ นั่นคือ คนที่มีอำนาจเท่านั้นที่สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้ เช่น ครูจะเป็นผู้ที่แสดงออกทางอารมณ์ต่างๆ ได้ โดยเฉพาะความรู้สึกทางลบ เช่น โกรธ ไม่พอใจ ส่วนเด็กที่เรียนนั้น ระบบการศึกษาอนุญาตให้เด็กแสดงออกได้เฉพาะความรู้สึกที่ผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจในโรงเรียนต้องการเห็น เช่น ความสุข ความเข้าใจในบทเรียน ความเบิกบาน ความสนุก ความกระตือรือร้น เป็นต้น

สภาวะเช่นนี้ก็เกิดขึ้นในการฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่ด้วยเช่นเดียวกัน เราจึงเห็นการอบรมส่วนใหญ่เน้นให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความสุข มีความสุข จากการเล่นเกมส์ การเล่าเรื่อง ตลกของทีมนักเรียน การพาไปเที่ยวเพื่อให้ผู้เรียนไม่เบื่อ สนุกและมีพลังเพื่อทดแทนจากการเรียนรู้ที่เน้นส่วนหัว แต่ไม่อนุญาตและไม่ให้ความสำคัญในการพูดหรือแสดงออกกับความรู้สึกที่ยาก เช่น ความเศร้า ความโกรธ หรือแม้แต่ความกลัว เป็นต้น นี่เป็นผลพวงของวัฒนธรรมครอบงำที่ให้ความสำคัญกับความคิดและตรรกะเหตุผล แต่ไม่ให้คุณค่ากับเรื่องความรู้สึก ดังนั้นกระบวนการฝึกฝนครูอาจารย์และผู้อำนวยการเรียนรู้ จึงไม่ผนวกเรื่องการจัดการความรู้สึกของผู้เรียน หรือช่วยผู้เรียนให้ดึงเอาปัญญาจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่เรียน หรือในขณะที่ผ่านประสบการณ์ต่างๆ

อย่างไรก็ตาม คนทั่วไปโดยเฉพาะผู้ใหญ่ได้ปัญญาจากประสบการณ์ในชีวิตจริง และในประสบการณ์ของชีวิตนั้น มีความรู้สึกประกอบอยู่ด้วยทุกๆ ครั้ง เพราะความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิต

ความรู้และปัญญาไม่ได้มาจากการฟัง การอ่านและการเห็นเท่านั้น เราได้ปัญญาจากการพิจารณาความรู้สึกที่เกิดขึ้นในประสบการณ์แต่ละอย่าง เช่น เมื่อเราโกรธหรือกลัว ในขณะที่ประสบเหตุการณ์บางเหตุการณ์ หลังจากที่เรารู้สติ เผลอไปกับความรู้สึกเหล่านั้น และรับมือกับสิ่งนั้นได้โดยไม่เสียศูนย์ เมื่อเราทบทวนย้อนกลับไป เราจะคิดว่าอะไรเป็นเหตุแห่งความโกรธ หรือความกลัวของเรา เช่น เราโกรธเพราะมีคนหนึ่งมาเอาเปรียบเรา เราโกรธเพราะสิ่งที่เขาทำมันไปเปิดแผลเก่าในชีวิตที่ยังรักษาไม่หาย เมื่อเห็นเช่นนี้ก็เข้าใจว่า อ้อ! นี่เองที่เป็น **“เหตุ”** จากนั้นก็เห็นต่อไปว่าจะต้องแก้ที่ **“เหตุ”** เช่น ต้องไปบอกคนนั้นว่า **“เขากำลังทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง”** สิ่งนั้นส่งผลกระทบต่อเราอย่างไร และแนะนำเขาว่า **“อย่าทำ**

กับเราอีก” เป็นต้น นี่คือนิยามที่เกิดจากการพิจารณาความโกรธจนเห็นสภาพปัญหาทั้งหมดคืออะไร และต้องแก้ไขอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหรือความทุกข์อีกในอนาคต

ตัวอย่างที่เล่ามาชี้ให้เห็นว่า การพิจารณาประสบการณ์ชีวิต ผ่านอารมณ์ ความรู้สึกทำให้เกิดปัญหา และตัวปัญญานั้นยังบอกทางให้อีกว่า ต่อไปนี้จะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเราหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเราอย่างไร **นี่เองที่เป็นหัวใจของการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นว่าผู้เรียนต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองหลังจากผ่านกระบวนการทบทวนสรุปบทเรียนจากประสบการณ์**

การอบรมที่เน้นเฉพาะการใช้สมองคิด ท่องจำ และฝึกทักษะนั้น ไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงผู้เรียน อย่างมากก็ทำให้ผู้เรียนมีข้อมูลและความเข้าใจระดับสมองเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่เข้าถึงปัญหาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติบางอย่างได้

เราอาจจะยกตัวอย่างเรื่องนี้ในบริบทของสังคมไทยได้ เช่น เราเห็นว่ามี การอบรมและรณรงค์ให้ข้อมูลข่าวสารมากมายให้คนเลิกบุหรี่และสุรา โดยชี้ถึงโทษที่เกิดจากสิ่งเหล่านี้ แต่นอกจากคนจะไม่เลิกแล้ว เราพบว่า มีจำนวนผู้เสพเพิ่มมากขึ้น แม้กระทั่งในกลุ่มคนที่ไม่เคยเสพมาก่อน พอมาฟังเรื่องราวของคนที่ย้ายพฤติกรรมเรื่องนี้เรามักเห็นความคล้ายคลึงกัน เช่น เลิกกินสุราหรือสูบบุหรี่เพราะพบว่าตับหรือปอดเป็นจุด นั้นหมายความว่า บุคคลนั้นได้สัมผัสกับความล้มเหลว ตัวอย่างอื่นๆ เช่น หลายคนเล่าให้ฟังว่า ไม่ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ เพราะได้สัมผัสกับความทุกข์อันเกิดจากการอยู่ร่วมกับคนที่เสพสิ่งเหล่านี้ หลายคนก็ประสบอุบัติเหตุกลายเป็นคนพิการหรือสูญเสียคนรักไป ทำให้เปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตแบบเดิมอย่างสิ้นเชิง เพราะได้สัมผัสกับความทุกข์ ความเศร้าโศกเสียใจจากการสูญเสีย เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งเหล่านี้เกิดจากการที่หัวใจได้สัมผัสกับทุกข์ (หรือสุข) ที่นำไปสู่ปัญญา แรงผลักดัน และการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเอง

ด้วยเหตุนี้เองการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงถือเอาการเรียนรู้ผ่านอารมณ์ความรู้สึกเป็นส่วนที่สำคัญพอๆ กับ หรือมากกว่าการเรียนรู้ที่หัวสมอง ความคิด และทักษะ เพราะการเรียนสองแบบหลังมีอยู่แล้วกลาดเกลื่อนทั่วไป และในสังคมที่ผู้คนถูกกดดันให้เก็บกดความรู้สึกและใช้ความคิดหรือตรรกะเป็นตัวนำในการแก้ไขปัญหา จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการแสวงหาปัญญาจากความรู้สึก

แนวคิดพื้นฐานของการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

1. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่

มีฐานมาจากแนวคิดของกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ที่มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความดี ความงาม มนุษย์มีความสามารถและมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาตนเองให้ถึงระดับสูงสุด หากมีปัจจัย เงื่อนไขที่เอื้ออำนวย และโดยธรรมชาตินั้นมนุษย์เรามีความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ความเชื่อข้างต้นแตกต่างจากฐานความเชื่อและแนวคิดของกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psycho-analysis) หนึ่งในนักคิดของกลุ่มนี้มีอิทธิพลไปทั่วโลก คือ **ซิกมันด์ ฟรอยด์** ที่เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เป็นผู้ที่มีความชั่วร้ายอยู่ในตัว ไม่มีสติปัญญาหรือสามัญสำนึกถึงสิ่งชั่วดี เพราะความชั่วร้ายดังกล่าวอยู่ในจิตใต้สำนึกที่มนุษย์ไม่สามารถควบคุมได้ และมักจะแสดงออกมาในพฤติกรรมต่างๆ ดังนั้นจึงต้องใช้กฎระเบียบ การบังคับ การลงโทษ เพื่อกำจัดพฤติกรรมบางอย่าง หรือให้รางวัลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้ได้รับการยอมรับในสังคม ระบบการศึกษา และจิตวิทยากระแสหลักล้วนได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของกลุ่มจิตวิเคราะห์

2. แนวคิดของพุทธปรัชญา

มีความเชื่อพื้นฐานว่า มนุษย์ทุกคนมีเมล็ดพันธุ์แห่งการตรัสรู้ธรรม และการตรัสรู้ธรรมเป็นเป้าหมายสูงสุดในชีวิตของพุทธศาสนิกชนเพราะเป็นสภาวะของการพ้นทุกข์โดยสิ้นเชิง ความเชื่อพื้นฐานที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่ตรัสรู้ธรรมนี้มีความสำคัญยิ่ง เพราะจะเตือนให้เราเชื่อมั่นในเรื่องความเสมอภาค ความเท่าเทียมคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ได้สูงสุด โดยไม่มีการแบ่งแยกหรือกำหนดข้อจำกัดทางเพศ ชาติพันธุ์ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ระดับการศึกษา หรือสภาพทางกาย และแม้แต่ภาวะการเจ็บป่วย

ความเชื่อพื้นฐานของทั้งแนวคิดมนุษยนิยมและพุทธปรัชญา เชื่อมั่นในความดี ความสามารถ และการเปลี่ยนแปลงของคน ที่นำไปสู่สภาวะของการพัฒนาสูงสุด ดังนั้น กระบวนการจัดการศึกษาหรือการฝึกอบรม จึงเป็นกระบวนการที่ผู้อำนวยการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมั่นในแนวคิดนี้ และจัดสิ่งแวดล้อมหรือเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของแต่ละคน และแม้หากผู้อำนวยการเรียนรู้จัดสิ่งแวดล้อมและเงื่อนไขอย่างเหมาะสม แต่ผู้เรียนยังไม่พัฒนาหรือไม่เปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการเรียนรู้ก็ไม่ทอดทิ้ง ไม่มีการลงโทษ หรือให้รางวัลเพื่อจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่จะพยายามหาจุดแข็งหรือศักยภาพที่มีอยู่แล้วในตัวผู้เรียน และขยายพื้นที่ของศักยภาพหรือปัญญาจากจุดนั้น อันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดเอา "ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" ซึ่งผู้อำนวยการเรียนรู้ต้องอาศัยความอดทน ความเพียร และความมี

เมตตาต่อผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้อย่างมาก

3. การศึกษาผู้ใหญ่

พัฒนาขึ้นโดยนักการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่มีชื่อเสียงหลายท่าน เช่น ประธานาธิบตี จูเลียส ไนยเรย์ มัลคัมโนลส์ และเปาโล แพร์ นักการศึกษาเหล่านี้มีความเห็นพ้องกันเรื่อง การศึกษาหรือจิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่หลายประการ คือ ผู้ใหญ่นั้นต่างจากเด็กเพราะ พวกเขาไม่ใช่แก้วน้ำที่ว่างเปล่า แต่เป็นแก้วน้ำที่เต็มไปด้วยสติปัญญา ทักษะ และความ สามารถที่พัฒนามาจากประสบการณ์ชีวิตจริง ไม่ว่าผู้ใหญ่นั้นจะได้เข้าเรียนตามระบบการ ศึกษาแบบทางการหรือไม่ก็ตาม ผู้ใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์กว้างขวางเพราะเขาได้เรียนรู้จาก ชีวิตจริง จากเพื่อน และจากสิ่งแวดล้อม ผู้ใหญ่มีความสนใจและเรียนรู้ได้เร็ว หากสิ่งที่เรียน นั้นมีความสอดคล้องกับชีวิตของพวกเขา ผู้ใหญ่นั้นเป็นผู้มีศักดิ์ศรี ดังนั้น เราจึงต้องให้ความ เคารพและไม่ดูถูกเหยียดหยาม และผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อพวกเขามีส่วนร่วมใน กระบวนการเรียนรู้

คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่ง ที่บอกลถึงคุณภาพที่ดีของการศึกษาเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ คือ การศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานของ **การตั้งปัญหา (Problem Posting) ที่ผู้เรียนกำลังประสบอยู่** อันต่างไปจากระบบการศึกษาแบบฝากธนาคาร (Banking Process) ที่ใช้วิธีการให้ความรู้ที่ละ เล็กทีละน้อยในบทเรียนแต่ละครั้ง วิธีการของระบบการศึกษาแบบฝากธนาคารคือ การเอา ผู้เชี่ยวชาญจากข้างนอกชุมชนเข้าไปตัดสินใจว่าคนในชุมชนควรจะรู้เรื่องอะไร และทำอะไร อันเป็นการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม

ประธานาธิบตีจูเลียส ไนยเรย์ กล่าวเกี่ยวกับการศึกษาแบบผู้ใหญ่ไว้ว่า สิ่งที่น่าพึง พพอใจของการศึกษาแบบผู้ใหญ่คือ ผู้ใหญ่สามารถเลือกเรียนสิ่งที่ตนเองอยากเรียนได้ สิ่งนี้ ต่างจากการเรียนรู้แบบเด็ก ที่เนื้อหาวิชาที่เด็กเรียนจะถูกครูกำหนดไว้แล้ว แต่ผู้ใหญ่ไม่ต้อง ถูกบังคับให้เรียนแบบเด็ก เพราะสามารถเลือกเรียนสิ่งที่ตนเองสนใจและเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ตนเอง เช่น การปลูกข้าว การสร้างบ้าน การทำความเข้าใจปัญหาโครงสร้างสังคมของ ชบวนการคนจน หรือคนชายขอบเพื่อต่อสู้เรียกร้องด้านสิทธิและการแก้ไขนโยบายของรัฐบาล ที่มีผลกระทบต่อชีวิตและชุมชน เป็นต้น และแม้แต่ผู้ที่ไม่รู้หนังสือก็ไม่จำเป็นต้องเริ่มเรียน ด้วยการเขียนการอ่าน แต่ใช้การอ่านการเขียนเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เนื้อหาวิชาที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อชีวิตของเขา

นักการศึกษาเหล่านี้เชื่อว่า เมื่อเราบอกเล่าทฤษฎี แนวความคิด หรือข้อมูล ผู้เรียนจะเรียนรู้แค่ 20% จากสิ่งที่เขาได้ยินมาทั้งหมด หากพวกเขาได้ยินข้อมูลและได้เห็นของจริงด้วยจะเกิดการเรียนรู้ประมาณ 40% จากสิ่งที่ได้รับมา แต่หากเขาได้ลงมือทำ ได้ผ่านประสบการณ์เรื่องนั้นๆ ด้วยตนเอง พวกเขาจะเกิดการเรียนรู้ได้มากกว่า 80%

จากความเชื่อพื้นฐานดังกล่าว กระบวนการอบรมแบบผู้ใหญ่ จึงเป็นกระบวนการที่ใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อดึงเอาความรู้ สติปัญญา และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรมแต่ละคนออกมา เป็นกระบวนการที่เอื้ออำนวยและกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน ถกเถียงในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของเขา หรือไม่ก็สร้างสถานการณ์ให้ผู้เข้าร่วมอบรมคิด วิเคราะห์ และหาคำตอบให้แก่ปัญหาและสถานการณ์นั้นๆ

แต่เนื่องจากสังคมทั่วไปให้ความสำคัญกับการศึกษาในระบบเป็นหลัก ดังนั้นผู้ใหญ่ที่มีระดับการศึกษาในระบบทางการน้อย หรือไม่ได้รับการศึกษาในระบบเลย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนจนในชนบท คนชายขอบ และชนกลุ่มน้อยต่างๆ หรือกลุ่มผู้ใช้แรงงาน มักจะถูกตัดสินว่าไม่มีความรู้ ไร้ความสามารถ ทำให้พวกเขาไม่ได้รับการยกย่อง ไม่ได้รับความสำคัญในสังคมในระบบโครงสร้าง วัฒนธรรม และค่านิยม ที่ดูถูกคนจนที่มีการศึกษาน้อยแบบนี้ ส่งผลให้กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจ และถูกทำให้เชื่อว่าตนเองเป็นแก้วน้ำที่ว่างเปล่าดังคำตัดสินของสังคม

หากเราจะจัดการอบรมหรือให้การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน ประการสำคัญคือ เราจะต้องทลายความคิดและวิธีการสอนของระบบการศึกษาแบบเดิม ที่มีอยู่ในตัวเราเองก่อน การศึกษาเรียนรู้แบบผู้ใหญ่จะมีประสิทธิภาพที่สุด เมื่อตั้งอยู่บนฐานของการนำปัญหาหรือสถานการณ์ที่มาจากชีวิตจริงของพวกเขา มาร่วมกันเรียนรู้ด้วยความเชื่อมั่นว่าผู้ใหญ่มีความสามารถและจะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบของสถานการณ์ของเขาเองได้จริงๆ ผู้อำนวยการเรียนรู้ที่เชื่อและสอนแบบเก่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงความเชื่อและวิธีการสอนที่เคยเชื่อและปฏิบัติตามแบบเดิม

ในขณะเดียวกันผู้อำนวยการเรียนรู้จะได้รับการท้าทายจากผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งถูกสังคมทำให้เชื่อว่าตนเองเป็นแก้วน้ำที่ว่างเปล่า ดังนั้น พวกเขาจึงคาดหวังให้ผู้อำนวยการเรียนรู้หาคำตอบให้ หรือแม้จะมีการถกเถียงแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนคนอื่นๆ พวกเขา

เขาก็คงเชื่อว่าผู้อำนวยการเรียนรู้เป็นผู้มีคำตอบที่ถูกต้องให้กลุ่ม

ในความจริงนั้น ชีวิตส่วนใหญ่ของเราได้บทเรียนและสติปัญญาจากประสบการณ์ชีวิตของเราเอง ดังเช่นชาวнауรู้ว่าควรต้องปลูกพืชชนิดไหน ในฤดูอะไร ในสภาพดินอย่างไร เพราะว่าพวกเขาหรือบรรพบุรุษของพวกเขาได้ผ่านการลองผิดลองถูกมาหลายครั้งก่อนที่จะสรุปสูตรการปลูกพืชที่ดีที่สุด แม้กระทั่งในการเรียนรู้ของเด็ก ความเชื่อนี้ก็จริงด้วยเช่นกัน เมื่อเราบอกเด็กอายุสามขวบว่า ไฟเป็นสิ่งที่ร้อน อย่าเข้าใกล้ สิ่งที่เด็กเรียนคือ ความคิดเรื่องไฟ อันเป็นความรู้จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ แต่ยังไม่ใช่ความจริงจากประสบการณ์ของเขา ดังนั้น วันหนึ่งเด็กจึงยื่นมือไปจะจับไฟ เพราะอยากรู้ว่าจริงๆ ว่ามันเป็นอย่างไร เพื่อทดสอบการเรียนรู้ของตนเองในเรื่องไฟโดยผ่านประสบการณ์ด้วยตนเอง เมื่อจับแล้วร้อน เด็กก็เกิดความรู้จริงๆ ว่า ความคิดเรื่องไฟเป็นสิ่งที่ร้อนนั้นคืออะไร

จะเห็นได้ว่ากระบวนการเรียนรู้สำคัญที่นำมาใช้ในการจัดอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ซึ่งมีวงจรดังนี้



การสรุปหลักการจากประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่ผู้อำนวยการเรียนรู้จัดขึ้นหรือใช้ประสบการณ์จากชีวิตจริง

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้เรียนทบทวนพิจารณาประสบการณ์นั้นๆ ทันทีโดยตั้งคำถามต่อกลุ่มว่า

- รู้สึกอย่างไร
- เกิดอะไรขึ้นกับกลุ่มกับคนบางคนในกลุ่ม
- กลุ่มหรือบางคนจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 ให้ผู้เรียนสรุปหลักการทั่วไปจากการพิจารณาทบทวนเพื่อสรุปเป็นแนวคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ โดยผู้อำนวยการเรียนรู้ตั้งคำถามว่า

- คุณเข้าใจอย่างไรกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
- คุณสรุปหลักการหรือวิธีการแก้ปัญหานี้ได้อย่างไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 4 ประยุกต์สิ่งเรียนรู้ไปใช้ในกิจกรรมใหม่ในช่วงเวลาของการอบรมที่เหลือหรือนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง โดยผู้อำนวยการเรียนรู้ตั้งคำถามว่า

- คุณจะนำเอาสติปัญญาที่ได้รับจากการทำกิจกรรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการอบรมที่เหลืออย่างไร หรือนำไปใช้ในชีวิตจริงอย่างไร

การตั้งคำถามของผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ หลังจากผู้เข้าร่วมอบรมผ่านกิจกรรมเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการอบรมนี้ เพราะเป็นการช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงปัญหาของพวกเขาเอง การถามจึงไม่ใช่ถามไปตามขั้นตอนจนครบสูตรที่ตั้งไว้ หรือเพราะถูกฝึกมาให้ถาม หรือถามเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้มีส่วนร่วมในการตอบหรือสรุปทบทวนแต่ในที่สุดผู้อำนวยการเรียนรู้จะมีคำตอบ (ที่ถูกต้องที่สุด) ให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรม ในการถามนั้นผู้อำนวยการเรียนรู้ต้องมีกรอบหรือเป้าที่ตั้งไว้ว่าจะถามเพื่อดึงสติปัญญาเรื่องอะไรออกมาจากกลุ่ม หรือเมื่อถามไปแล้วต้องรู้ว่า จะเลือกจะประเด็นไหนให้ลึกลงไปจนได้ปัญญากลุ่มออกมา

เป้าหมายของการถามหรือการถาม เจาะลึกลงไปเรื่อยๆ (เหมือนการปอกหัวหอม) ในประเด็นหนึ่งประเด็นใดนี้ขึ้นอยู่กับว่าในช่วงที่เขาทำกิจกรรมนั้น ผู้อำนวยการเรียนรู้สังเกตเห็นว่ามีประเด็นอะไรเกิดขึ้นภายในกลุ่ม เช่น สังเกตเห็นประเด็นการขัดแย้งทางความคิด แล้วกลุ่มหาข้อตกลงไม่ได้ ประเด็นวัฒนธรรมความเป็นเพศที่ผู้ชายพูดมากกว่าผู้หญิงหรือไม่ให้ผู้หญิงนำกิจกรรม ประเด็นเรื่องการใช้อำนาจของคนที่มีอายุมากกว่า มีการศึกษาหรือตำแหน่งสูงกว่า หรือเรื่องเพื่อนในกลุ่มคนหนึ่งทำพลาดแล้วทำให้กลุ่มต้องใช้เวลาในการทำกิจกรรมเพิ่มขึ้น เป็นต้น หากผู้อำนวยการเรียนรู้สังเกตเห็นประเด็นเหล่านี้ต้องจดบันทึกไว้ หลังจากที่ถูกถาม

ความรู้สึก และถามผู้เข้าร่วมอบรมว่า **ได้เรียนรู้อะไรบ้าง** แล้ว **ไม่มีผู้ใด**หยิบประเด็นที่เกิดขึ้นมาท้าทายกันเอง ผู้อำนวยการเรียนรู้อาจจะกระตุ้นถามว่า **เราสังเกตเห็นประเด็นนี้ในกลุ่มตอนที่ทำกิจกรรม คนอื่นรู้สึกอย่างไร? คิดอย่างไร? และคิดว่าเกิดอะไรขึ้น?** การถามเช่นนี้จะเป็นการผลักให้กลุ่มไปอยู่ใน **พื้นที่ท้าทาย** หรือ **พื้นที่การเรียนรู้** ซึ่งหลายคนอาจจะไม่กล้าพูดเพราะกลัวขัดแย้ง (ซึ่งเป็นวัฒนธรรมไทยที่เด่น) หรือกลัวเพื่อนเสียหน้า ผู้อำนวยการเรียนรู้ต้องกระตุ้นว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยให้กลุ่มเห็นตนเอง และมองไปที่ปัญหานี้ให้เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมที่เราเติบโตมา เช่น วัฒนธรรมการใช้อำนาจ วัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ เป็นต้น และให้มองว่าพวกเราเป็นผลพวงของวัฒนธรรมดังกล่าว ไม่ได้มีลักษณะนิสัยเช่นนี้มาแต่กำเนิด และท้าทายพวกเขาว่าน่าจะแก้ไขอย่างไรเพื่อจะไม่ให้เกิดลักษณะเช่นนั้นอีก หรือทำอย่างไรจึงจะเปลี่ยนพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมเดิมๆ เป็นต้น จะเห็นว่าการตั้งคำถามต้องมีเป้าหมายให้กลุ่มหรือบุคคลเห็นตนเอง และหาวิธีการที่จะเปลี่ยนตัวเอง การระดมความคิดเพื่อจะเปลี่ยนตัวเองนี้เองที่เป็นปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม การตั้งคำถามเป็นเรื่องสำคัญมาก หากเราถามได้ลึกและท้าทายมากเท่าไร ผู้เข้าร่วมอบรมก็จะค้นหาสติปัญญาของตนเองและได้คำตอบมากขึ้นเท่านั้น

หลักการที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ คือ การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรมและดึงเอาบทเรียน ข้อสรุปหรือปัญหาจากประสบการณ์ออกมา โดยผู้อำนวยการเรียนรู้ทำหน้าที่ตั้งคำถาม หรือใช้เทคนิคอื่นๆ เช่น กลุ่มย่อยในการดึงบทเรียนเพื่อสนับสนุนกระบวนการดังกล่าว การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่นอันเป็นวิธีการการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่กระทำผ่านรูปแบบการบรรยาย การอ่านหนังสือ หรือการท่องจำ เป็นต้น

ลักษณะที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์คือ กระบวนการที่ผู้เรียนมีบทบาทพร้อมอย่างกระตือรือร้นทั้งในช่วงการทำกิจกรรม และช่วงสรุปบทเรียนไม่ใช่เป็นฝ่ายรับอย่างเดียวจากผู้อำนวยการเรียนรู้ การที่คนเราจะฝึกทักษะใหม่หรือเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมใหม่ เขาจะต้องถูกท้าทาย มีส่วนร่วมในกระบวนการทั้งหมดและอยู่ในบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ผู้เขียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330
อีเมล: wirathep.p@chula.ac.th