

# เงื่อนไขแห่งการเรียนรู้

## Holliday's SPACE Model

อัญชลี ชยานุวัชร

### บทนำ

ในการเรียนการสอนทั่วไปที่ปฏิบัติกันมา ผู้สอนมักจะให้ความสำคัญแก่การถ่ายทอดความรู้มากกว่าสิ่งอื่นใด เพราะเชื่อว่าความรู้ คือเป้าหมายหลักของการศึกษา โดยทั่วไปบัณฑิตได้รับกรยกย่องเชิดชูในสังคมเพราะถือว่าเป็นผู้ทรงด้วยความรู้ ความเชื่อเช่นนี้จึงนำไปสู่วิธีการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการให้ความรู้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ เช่น การบรรยายที่มีรายละเอียดของเนื้อหาสมบูรณ์ มีผู้สอนจำนวนมากที่เชื่อว่า ผู้เรียนคือ ภาชนะที่ต้องเติมให้เต็ม หรืออาจจะเป็นเสมือนฟองน้ำที่ต้องดูดซับความรู้ไว้จนเต็มปริ่ม ปัญหาที่ตามมาก็คือ ทำอย่างไรให้ความรู้ยู่คงทนถาวร ทำไมจึงมีผู้เรียนบางคนพูดว่า “เรียนวิชานี้จบก็คืนให้อาจารย์ไปหมดแล้ว เพราะจำอะไรไม่ได้เลย” หรือ “ทำไมที่เรียนมาไม่เห็นจะได้นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเลย” คงจะสรุปในเบื้องต้นได้ว่าเป็นผลของการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการท่องจำมากกว่าความเข้าใจ

Gardner (1983) ผู้ซึ่งนำเสนอทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) ทำให้วงการศึกษาดูเห็นว่า มนุษย์แต่ละคนมีความสามารถหรือความฉลาดที่หลากหลายจึงเน้นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองไปเต็มความสามารถ Gardner ได้เสนอทักษะความสามารถที่ผู้สอนควรให้ความสนใจไว้ 7 แบบ คือ ทักษะทางด้านภาษาและตรรก (คณิตศาสตร์และการให้เหตุผล) ทักษะด้านดนตรี ด้านการเคลื่อนไหวทางกาย ด้านมิติสัมพันธ์ด้านธรรมชาติวิทยา ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเข้าใจตนเอง

ในบทสัมภาษณ์ “การพูดคุยกับฮาวเวิร์ด — ความจริง ความงาม และความดี — การศึกษาสำหรับมนุษย์ทุกคน” Gardner ยังได้เสนอว่า ในการศึกษาเล่าเรียนนั้น ผู้เรียนจะต้องเรียนด้วยความเข้าใจ ไม่ควรเรียนด้วยการท่องจำ สืบเนื่องมาจากความเชื่อว่า การท่องจำไม่ได้สร้างคนให้คิด เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นก็ทำให้ต้องตัดสินใจ คนที่ท่องจำเก่ง ๆ และมีความรู้มากมายจะไม่สามารถจัดการกับสถานการณ์ใหม่ที่ตนไม่เคยเผชิญมาได้ ในยุคโลกาภิวัตน์ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้โลกกว้าง ความรู้นั้นที่ควรอย่างรวดเร็วในระยะเวลานั้น เพราะความสะดวกรวดเร็วของการสื่อสารในโลกยุคใหม่ Paul และ Willis (1992:3) เชื่อว่า ความรู้ทุกแขนงที่มีอยู่ในปัจจุบันจะกลับกลายเป็นล้าสมัยได้ภายในเวลาเพียง 6 ปี คนเก่งในยุคหน้าต้องเป็นคน คิดเป็น คิดเก่ง แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ และมีความสมบูรณ์ทางด้านอารมณ์ ในขณะที่เดียวกัน IQ

(Intelligence Quotient) ลดความสำคัญลงไป เพราะไม่นิยมใช้เป็นมาตรวัดความฉลาดแบบเบ็ดเสร็จ เพราะอาจจะไม่ใช่หลักประกันความสำเร็จโดยรวมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากเป็นความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นต่างหากที่มีความสำคัญกว่า ด้วยแนวคิดดังกล่าว EQ (Emotion Quotient) จึงมีบทบาทสำคัญแทนที่ IQ

คนที่เป็นที่ต้องการในโลกสมัยใหม่คือ คนที่สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เข้าใจ นั่นหมายถึง ความสามารถในการสื่อสารต้องดีเยี่ยม ความจำเป็นในการที่จะต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในโลกยุคใหม่เด่นชัด คนพวกนี้จะต้องสามารถทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ดี เนื่องจากการทำงานในสมัยปัจจุบันเน้นการทำงานเป็นทีม และการทำให้สถานที่ทำงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากความรู้ของบุคคลคนเดียวไม่สมบูรณ์ ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นจะเป็นคนเก่ง ก็ยังต้องนำความรู้ของคนหลายๆคน มารวมกันเข้าเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ปัญหาจึงจะได้รับการแก้ไขร่วมกัน นอกจากนั้นคนในโลกสมัยใหม่ต้องเป็นคนที่สนใจเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ในตัวบุคคล ถ้าบุคคลผู้นั้นรับความรู้ใหม่ๆเข้ามาสู่ตัวเสมอและรู้จักวิเคราะห์วิจารณ์ว่าสิ่งใดควรเป็นไปอย่างไร จึงจะอยู่ได้ในโลกที่หมุนเวียนเปลี่ยนแปลงเร็ว และความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความสลับซับซ้อน

Holliday (1998:42) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงคือการเรียนรู้ และการเรียนรู้คือกระบวนการแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก การเปลี่ยนแปลงค่านิยม การเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจและทักษะ แต่การที่จะเรียนรู้ได้นั้น บุคคลจะต้องเต็มใจและมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ นั่นคือ การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน

โดยปกติ เมื่อพูดถึงสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย เรามักจะนึกถึงสถานที่แห่งการถ่ายทอดข้อมูลและข่าวสาร (place of knowledge transfer) ซึ่งเป็นแหล่งที่มีการถ่ายทอดความรู้จากครูถึงผู้เรียน Caine และ Caine (1998:2) เชื่อว่าผู้สอนของเราส่วนใหญ่ยึดติดอยู่กับรูปแบบของการถ่ายทอดความรู้แห่งยุคหลังอุตสาหกรรม นั่นคือ มีผู้เชี่ยวชาญสร้างองค์ความรู้ ผู้สอนซึมซับความรู้ขึ้นมาถ่ายทอดไปยังผู้เรียน ซึ่งทำหน้าที่รับความรู้จากผู้สอนเพียงอย่างเดียว และผู้เรียนถูกประเมินจากความรู้ที่รับไป องค์ความรู้ใหม่จึงไม่เกิดขึ้น เพราะไม่มีใครสร้างองค์ความรู้ใหม่เลยนอกจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาเหล่านี้ ในขณะที่เดียวกันก็ถือว่าไม่เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน

## เงื่อนไขของการเรียนรู้ในรูปแบบ SPACE ของ Holliday

ดังนั้น ทำอย่างไรจะให้การเรียนรู้เกิดขึ้น Holliday เสนอว่า เงื่อนไขแห่งการรู้นั้นมี 5 ประการ คือ

- S – Self (ตนเอง)
- P – Personal Meaning (ความหมายของการเรียนรู้ของตนเอง)
- A – Action (การปฏิบัติภารกิจจริง)
- C – Collaboration (การทำงานร่วมกัน)
- E – Empowerment (การมีอำนาจตัดสินใจเลือกกระบวนการแห่งการเรียนรู้ได้เอง)

Holliday เสนอรูปแบบ SPACE เป็นเงื่อนไขของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรหรือในชั้นเรียนได้ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกแห่งหนที่มีกลุ่มคนมา ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน (Garvin, 1983; Leithwood and Colleagues, 1995; Watkins and Marsick, 1993 อ้างถึงใน Retallick, 1994) การรู้นั้นไม่ได้หมายถึงการเรียนรู้เนื้อหาวิชาเพียงอย่างเดียว แต่เราเรียนรู้วิธีการทำงาน โดยเพื่อนร่วมงาน และสังคมก็เป็นสิ่งสำคัญ ปัญหาของหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ไม่ได้เกิดจากการขาดความรู้ที่เป็นเนื้อหา วิชาโดยตรง แต่คนมักจะไม่ยอมเรียนรู้จากกันและกัน ในสังคมแบบดั้งเดิม แม้แต่ในสังคม ตะวันตก คนเก่งคือ อัครินม้าขาว จะต้องเป็นคนเก่งโดยตนเองและสามารถนำทางให้ผู้อื่นได้ ในยามรบก็ต้องนำทัพไปรบได้ แต่ถ้าเรามองไปรอบๆตัว จะมีอัครินม้าขาวสักกี่คนที่เรามองหาข้อ บกพร่องของเขาไม่เจอ ในโลกสมัยใหม่ เชื่อกันว่าทุกคนต่างหากที่ต้องเป็นแม่ทัพให้ได้ ทุกคนมี ความเก่งของตนเอง จึงมีคำกล่าวว่า ทุกคนคือผู้นำ ผู้นำระดับสูงในสมัยใหม่จึงจะต้องรวมความ เก่งของคนทั้งหมดไว้ให้ได้

นั่นหมายความว่า การเรียนรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นความ รับผิดชอบของทุกคนร่วมกัน Retallick (1994:3) กล่าวว่า การเรียนรู้จะเกิดประสิทธิผลสูงสุด ความต้องการเรียนรู้จะต้องมีแรงบันดาลใจมาจากภายใน จึงจะทำให้บุคคลเปลี่ยนแนวทางการ ปฏิบัติ

### ตนเอง (Self)

หมายความว่า แต่ละบุคคลต้องมี self-worth, self-efficacy, self-confidence, self-esteem, self-awareness, self-knowledge, และ self-respect ซึ่งรวมความได้ว่า ความพร้อม

แห่งการเรียนรู้ต้องมาจากตัวเองเป็นประการแรก บุคคลจะต้องเห็นคุณค่าของตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง และมีความตระหนักถึงความสามารถของตน มีคนจำนวนไม่น้อย ที่เชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถและขาดความมั่นใจในตนเองเพราะหน่วยงานไม่ช่วยเสริมสร้างเงื่อนไขประการแรกนี้ ในการเรียนการสอนก็เช่นเดียวกัน ผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมให้มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ผู้เรียนที่ไม่มั่นใจในตนเองอยู่แล้ว เช่น ในเรื่องความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ จะยิ่งลดความเชื่อมั่นของตนเองลงไปอีก หากผู้สอนไม่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความรู้สึกเหล่านี้ผูกพันกับอารมณ์พื้นฐานทางจิตใจ หากเราพิจารณาทฤษฎี Affective Filter Hypothesis ของ Krashen (1983) ที่กล่าวว่า สาเหตุที่ผู้เรียนไม่ยอมรับรู้อะไรที่ผู้สอนสอน เนื่องจากมีแผ่นกรองทางอารมณ์ปิดกั้นไว้ และแผ่นกรองอารมณ์นี้เป็นตัวขัดขวางการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด พนักงานทุกคนในองค์กรหรือผู้เรียนทุกคนในห้องเรียนควรได้รับโอกาสในการพัฒนาความมั่นใจของตนโดยถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน

### ความหมายของการเรียนรู้ของตนเอง (Personal Meaning)

เงื่อนไขที่สองแห่งการเรียนรู้ คือ ความหมายของการเรียนรู้ของตนเอง (Personal Meaning) ผู้เรียนทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรรูปแบบใดจะพัฒนาตนเองได้ถ้าเข้าใจตนเอง เข้าใจการเรียนรู้ของตน และสถานการณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น เราเรียนอย่างไร และเราเรียนอะไร อะไรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเรา ทุกคนควรมีวัตถุประสงค์ว่าจะพัฒนาตนเองไปในด้านใดและองค์กรควรสนับสนุนให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่แต่ละคนตั้งไว้ และการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้องจัดให้เป็นไปในแนวเดียวกัน การเรียนรู้จะเกิดได้รวดเร็วถ้าบุคคลเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ของตนเอง ในห้องเรียน ผู้เรียนแต่ละคนไม่จำเป็นต้องเก่งเท่ากัน หรือพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน น่าจะเป็นการดีที่ครูผู้สอนสนับสนุนผู้เรียนให้ตั้งเป้าหมายส่วนตัว เพื่อที่จะพัฒนาตนเองในด้านใดด้านหนึ่งโดยการพิจารณาพิจารณาแนวทางแห่งตนด้วยตนเอง (self-reflection)

### การปฏิบัติการจริง (Action)

เงื่อนไขประการที่ 3 ในรูปแบบนี้คือการปฏิบัติการจริง (Action) ในบางครั้ง พนักงานมีความตั้งใจ มีความมั่นใจในความสามารถของตน แต่ไม่มีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติการจริง ความตั้งใจเหล่านั้นก็สูญเปล่า หน่วยงานควรสร้างเงื่อนไขข้อนี้ให้เป็นรูปธรรม หมายถึงสนับสนุนให้ได้มีโอกาสดำเนินงานจริง มีอาจารย์ผู้สอนสักกี่คนที่เมื่อหน่วยงานส่งไปอบรมหาความรู้เพิ่มเติมมาแล้วได้นำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติจริงในองค์กร ส่วนใหญ่ความรู้นั้นอยู่กับผู้ที่ไปรับการอบรมมา

เพียงคนเดียว มิได้นำมาถ่ายทอดเผยแพร่ เนื่องจากหน่วยงานไม่ได้จัดเวทีให้เผยแพร่ หรือขาดบรรยากาศในการรับฟังซึ่งกันและกัน

หากใช้แนวคิด Action มาปรับใช้กับการเรียนการสอนในห้องเรียน น่าจะหมายถึง การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิบัติการจริงในห้องเรียนภาษาอังกฤษ ผู้เรียนควรมีโอกาสไปสืบเสาะแสวงหาความรู้มาถ่ายทอดเผยแพร่ให้ผู้เรียนคนอื่นได้ร่วมรับรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ งานที่ครูมอบหมายอาจจะเป็นงานที่ทำให้ผู้เรียนได้ลงไปเผชิญสถานการณ์จริง เช่น ถ้าเรียนเรื่องชยะก็ต้องไปศึกษาที่ชยะ หรือโรงงานชยะ เพื่อประมวลความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้มาถ่ายทอดให้ผู้อื่น หรือหากได้เสนอวิธีแก้ไขก็ต้องให้ได้ปฏิบัติการจริง หรือแม้แต่การใช้ละครจำลองสถานการณ์โดยการใช้บทบาทสมมติที่ช่วยให้ได้ปฏิบัติการจริง อาจช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ไม่มากนักน้อย การเรียนรู้ที่เกิดจะอยู่กับผู้เรียนไปตลอดชีวิต ในด้านการสอนภาษาอังกฤษในเมืองไทย ประเด็นนี้จะเป็นข้อดีอยู่เพราะโดยทั่วไปผู้สอนมักจะทำให้ผู้เรียนๆ จากตำรา และการปฏิบัติการจริงมีน้อยมาก และเมื่อออกจากห้องเรียนไปแล้วก็ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเลย

### การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

เงื่อนไขประการที่ 4 คือ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) ซึ่งดูเหมือนว่าจะเป็นคำที่ได้รับการพูดถึงมากที่สุด ในปลายศตวรรษที่ 20 ต่อกับศตวรรษที่ 21 เชื่อกันว่า การเรียนรู้ของสังคมจะดีขึ้นได้หากคนในสังคมและในองค์กรเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้แบบปัจเจกชน (Individualism) ซึ่งเน้นผู้เรียนแต่ละบุคคลมีความสำคัญ แต่ความรู้ที่ผู้เรียนแต่ละคนได้เรียนรู้นั้น ควรจะนำมาเผยแพร่และสังเคราะห์เพื่อนำไปปฏิบัติการร่วมกันเป็นทีม (teamwork) มีผู้ให้คำจำกัดความคำว่า Collaboration ว่า การร่วมมือกันทั้งร่างกาย แรงใจ และกำลังความคิด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ส่วน Cooperation นั้นเป็นเพียงการยินยอมปฏิบัติตามโดยไม่ขัดขวางผู้อื่น แต่อาจจะไม่ได้มีส่วนร่วมมากไปกว่านั้น ในการทำงานร่วมกัน ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และการเห็นคุณค่าของกันและกัน

ผู้ที่คุ้นเคยกับกระบวนการประชาธิปไตยอาจจะเห็นว่ากระบวนการประชาธิปไตยจะทำให้เกิดการ ทำงานเป็นทีมได้ มีคนจำนวนไม่น้อยที่เชื่อว่าปัญหาใดๆ ที่ตัดสินใจไม่ได้ควรใช้วิธีการลงมติออกเสียง เพราะเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เสียงข้างมากต้องชนะเสียงข้างน้อยกว่า แต่มีหลายครั้งที่แนวความคิดดีๆ แนวทางดีๆ จากเสียงข้างน้อยถูกมองข้ามไป เพราะกระบวนการนี้มีหลักการในการใช้เสียงข้างมากตัดสินใจเรื่องสำคัญ ในวงการศึกษาถือเป็นเรื่องไม่สมควร เพราะนั่นอาจนำไปสู่ขบวนการกลุ่มที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ของตนเพียงฝ่ายเดียว (group balkanization) จนถึงขั้นที่คุกคามผู้อื่นที่มีแนวคิดตรงกันข้าม หรือขบวนการกลุ่มที่คนส่วนใหญ่

ปล่อยให้พวกที่เสียงดังกว่านำพาไปในทิศทางที่พวกเขาต้องการ (group congeniality) หรือที่ Biott (1992:10) เรียกว่า “contrived collegiality” และเป็นการทำให้ปัญญาลบลื่อนไป เพราะพวกที่ตามไม่ต้องสร้างองค์ความรู้อะไร หรือแม้รู้ว่าสิ่งนั้นไม่ถูกก็ไม่กล้าคัดค้าน

ในวงการการศึกษา ครูผู้สอนทำงานร่วมกันได้ยาก เนื่องจากครูแต่ละคนมีภาระงานสอน สภาพของงานทำให้ครูผู้สอนโดดเดี่ยว ธรรมชาติของงานทำให้ผู้สอนอยู่ลำพัง ต้องเตรียมสอน และตรวจงานของผู้เรียนในความรับผิดชอบของตน ทำให้ผู้สอนไม่ค่อยมีโอกาสได้พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน Mellon (1997:2) กล่าวว่า ในสถาบันการศึกษาชั้นสูงของสหรัฐอเมริกา การศึกษาเริ่มไม่มีมาตรฐาน เพราะผู้สอนไม่ยอมทำงานร่วมกัน มีอคติเกลียดชังกัน และกันเป็นส่วนตัวและมีการแก่งแย่งอำนาจกันสูง เมื่อต้องตัดสินใจประเด็นทางวิชาการ ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ ยืนยันคำขาดเพียงว่า “ต้องเลือกกระหว่างแบบของฉัน หรือแบบของเธอ”

Curtis (1999:17) กล่าวว่า ภาพของการทำงานร่วมกันนั้นอาจจะดูดี แต่เป็นอุดมคติเกินไป เพราะตามความเป็นจริง การทำงานร่วมกันยังจะเป็นปัญหาอยู่มาก คงจะต้องค้นหาวิธีการซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในสังคมไทยอาจจะเห็นทั้งปัญหาและไม่ใช่ปัญหา ในอดีตเราเคยทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การลงแขกเพื่อเก็บเกี่ยวข้าว ในนาในยุคที่ยังไม่มีการซื้อขายแรงงานอย่างเช่นในปัจจุบัน เป็นการสนับสนุนกันในด้านแรงงาน แต่การทำงานร่วมกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแนวคิดเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ยังปรากฏน้อยในสังคมไทย สิ่งที่จะช่วยให้เกิดการการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพน่าจะเป็นความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (trust)

ในชั้นเรียน ผู้สอนควรจะสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น ในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เราเคยชินกับการใช้ Group Work (การทำงานกลุ่ม) Pair Work (การทำงานคู่) ซึ่งในระยะแรกมีการแยกแยะระหว่าง Group Work และ Work in Groups ในทำนองเดียวกัน การเรียนการสอนก็มีทั้งแบบ Pair Work และ Work in Pairs ความแตกต่างก็คือ ความสำเร็จของ Group Work หรือ Pair Work ต้องมาจากข้อมูลของสมาชิกแต่ละคนที่นำมารวมกัน ส่วน Work in Groups และ Work in Pairs มีความหมายเพียงการทำแบบฝึกหัดด้วยกันเป็นกลุ่ม หรือเป็นคู่กันเอง ไม่ว่าจะแบบใดผู้สอนที่ใช้กิจกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์เช่นนี้จะเห็นว่า มักจะมีผู้เรียนเพียงคนเดียว หรือไม่กี่คนที่ทำงานให้เสร็จแทนเพื่อนหลายๆ คน จนทำให้วัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันผิดไปจากเดิม ครูผู้สอนคงจะต้องหาวิธีดูแลให้เกิดการทำงานเป็นทีมตามความหมายที่แท้จริง

## การมีอำนาจตัดสินใจเลือกกระบวนการแห่งการเรียนรู้ได้เอง (Empowerment)

เงื่อนไขของการเรียนรู้ประการที่ 5 คือ การให้ผู้เรียนรู้มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการเลือกสิ่งที่ตนต้องการจะเรียนรู้ (Empowerment) ผู้เรียนจะต้องรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ของตน มีอำนาจสามารถควบคุมกระบวนการด้วยตนเอง ผู้เรียนจะต้องสามารถเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้ว่าทำไมจึงเลือกสิ่งนี้ จะเรียนสิ่งนี้อย่างไร และจะเรียนเมื่อใด การเลือกกิจกรรมแห่งการเรียนรู้ควรให้เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียน โดยทั่วไปกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้จะถูกจัดโดยหน่วยงานเพราะความเชื่อว่าเป็นความต้องการ หรือความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน แต่ในบางครั้งกิจกรรมเหล่านี้ถูกละเลย หรือไม่เป็นที่สนใจในหมู่พนักงานเลย เพราะเขาอาจจะรู้แล้ว หรืออาจจะยังไม่สนใจที่จะรู้ มีคนจำนวนไม่น้อยที่เมื่ออยากรู้สิ่งใดก็ไปแสวงหาความรู้นั้น ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนมีแหล่งความรู้มากมายที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนสิ่งที่ตนเองพอใจได้ หน่วยงานจึงควรให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน โดยหน่วยงานเป็นผู้สนับสนุน ในชั้นเรียนครูผู้สอนมักจะเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดให้ผู้เรียน คงจะต้องยอมรับว่า การเรียนรู้ที่ดีที่สุดจะต้องเกิดจากแรงบันดาลใจภายใน (Intrinsic Motivation) ของผู้เรียนเอง เพราะเขาจะเป็นคนเลือกกระบวนการแห่งการเรียนรู้ (Learning Process) และกิจกรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Activities) เอง

ในการเรียนการสอน น้อยครั้งที่ครูผู้สอนจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกแนวทางแห่งการเรียนรู้ของตน หลายแห่งยังใช้หลักสูตรจากส่วนกลาง อีกหลายแห่งยังใช้ครูเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ในสังคมไทยการจะให้ผู้เรียนจัดการเรียนรู้และประสบการณ์ของตนเองคงจะไม่ง่ายนัก สิ่งสำคัญอันดับแรกที่ต้องให้ผู้เรียนเข้าใจ คือ เขาจะต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้มากที่สุด อยากรอฟังการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนเท่านั้น เพราะแหล่งความรู้มีอยู่รอบตัวเรา ผู้เรียนต้องเปลี่ยนจากผู้รอคอยซึมซับข้อมูล (passive learners) มาเป็นผู้ที่ไปแสวงหาข้อมูล (proactive learners) ที่ต้องไขว่คว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มากที่สุดและต้องรู้จริง ต้องเรียนรู้โดยใช้ทักษะการคิด (thinking skills) เป็นหลัก ไม่ใช่การท่องจำ (memorization) และผู้เรียนต้องเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) เพื่อจะได้พัฒนาตนไปตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เวลาในชั้นเรียนตามหลักสูตรไม่เพียงพอ ที่จะทำให้ผู้เรียนเก่งขึ้นมาได้ ผู้เรียนควรเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง แนวคิดนี้จึงนำไปสู่การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองในหลายๆ สถาบัน ในยุคของการศึกษาไร้พรมแดน ผู้เรียนไม่น่าจะต้องเดินทางไปศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว เพราะศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองอาจเป็นศูนย์การเรียนรู้เสมือนจริง

(virtual self-access learning centers) ก็เป็นไปได้ และการเรียนรู้ น่าจะเกิดประสิทธิภาพเท่าเทียมกันได้ จะเห็นได้ว่าสมัยนี้ มีการเผยแพร่การเรียนแบบทางไกลโดยที่ผู้เรียนไม่ต้องเข้าชั้นเรียนจริง

ประเด็นที่น่าคิดพอกๆ กัน คือ หากการเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน รูปแบบของการเรียนการสอนในห้องเรียนจะเป็นอย่างไร การที่ครูผู้สอนจะเข้าไปบอกความรู้คงจะไม่จำเป็นอีกต่อไป การพบปะกับครูผู้สอนในชั้นเรียนน่าจะจัดให้อยู่ในรูปของการท้าทายทางปัญญา (challenge of intelligence model) มากกว่า คือ ครูผู้สอนต้องใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความรู้ใหม่จากการวิเคราะห์ วิจัย และสังเคราะห์ข้อมูล การเรียนการสอนควรจะพัฒนาไปจนถึงขั้นที่ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิต เรื่องในสังคม เรื่องที่ผู้เรียนสนใจ โดยผู้เรียนใช้ภาษาเป็นสื่อในการแสดงออก

## สรุป

หน่วยงานและองค์กรที่มุ่งมั่นจะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ควรจะต้องคำนึงถึงบุคลากรที่อยู่ในองค์กรด้วยว่าจะมีกระบวนการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างไร เจ็อนไซแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการที่ Holliday นำเสนอในชื่อว่า SPACE Model ปรากฏอยู่ในหน่วยงานแล้วหรือยัง เจ็อนไซประการใดขาดไป จะเสริมสร้างอย่างไร คงจะเป็นภารกิจของทุกคนในหน่วยงานที่ต้องมาร่วมสร้างองค์กรของตน โดยทั่วไป จากการวิเคราะห์หน่วยงานส่วนใหญ่ เจ็อนไซที่ขาดมากที่สุด คือ การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

ในชั้นเรียนก็เช่นเดียวกัน ควรจะมีเจ็อนไซแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 นี้ ปรากฏอยู่ จึงจะเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เราคงจะต้องเลิกสร้างทรัพยากรมนุษย์โดยครูผู้สอนให้องค์ความรู้ และวัดผลองค์ความรู้นั้นภายในเวลาอันน้อยนิดด้วยการทดสอบความจำเพื่อตัดสินว่าใครเก่งกว่าใครเสียที เพราะความคิดว่าใครเก่งกว่าใคร ไม่สร้างสรรค์สังคม ผลการสอบดีเด่นเพียงอย่างเดียวก็มีสิ่งที่จะรับประกันความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งอีกต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- Biott, C. (1992). Imposed Support for Teachers' Learning: Implementation or Development Partnerships? In Biott, C. and Nias, J. (Ed.). *Working and Learning Together for Change*. Buckingham : Open University Press.
- Caine, R.N. and Caine, G. (1998). Building a Bridge between the Neurosciences and Education: Cautions and Possibilities. *Brain-Based Education*. May 1998 Bulletin.

- Curtis, A. (1999). Collaboration as the Key to Excellence. In *ELT Collaboration: Towards Excellence in the New Millennium—Selected Papers*. Bangkok, Thailand 1-3 December 1999.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York: Basic Books.
- Garvin, D. A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, July – August, 78-91.
- Holliday, R.R. (1994). *Teachers as Learners: A case study of conditions that promote teachers' professional learning*. A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy of the University of New England, Australia.
- Holliday, R.R. (1998). *Workplace Learning*. Charles Sturt University. Modules 1-3.
- Krashen, S.D. and Tracy D. Terrel. (1983) *The Naional Approach*. San Francisco: Alemany Press.
- Leithwood and Colleagues. (1995). *An Organization Learning Perspectives School Responses to Central Policy Initiatives*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, 138 pages, ED 385932.
- Mellon, J. (1997). How Illiterate Is University Education? *The Baltimore Sun*. August 3, 1997.
- Paul, R. and Willisen, J. (1992). Accelerating Change, the Complexity of Problems, and the Quality of Our Thinking. In Perkin. D. (Ed), *Smart Schools from Training Memories to Educating Minds*. USA : The Free Press.
- Retallick, J. (1994). *Workplace Learning and the School as a Learning Organization*. 21-39. In *NBEET Commissioned Report No. 24*. Canberra: AGP.
- Watkins, K.E. and Marsick, V.J. (1993). *Sculpting the Learning Organization*. San Francisco : Jossey-Bass.
- A Talk with Howard – Truth, Beauty and Goodness: An Education for All Human Beings* at [http://www.edge.org/3rd\\_cultursgardner/gardner\\_p2.html](http://www.edge.org/3rd_cultursgardner/gardner_p2.html).