



## นวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้การศึกษาที่แท้

ดร.ประพนธ์ ภาสุขยิด  
ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการสื่อสารพัฒนาการเรียนรู้  
สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ ผนวกกับความพากเพียรอดสาหะได้รังสรรค์สิ่งใหม่ๆ ออกมาในโลกอยู่ตลอดเวลา เราเรียกสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นนี้ว่า “นวัตกรรม” นวัตกรรมตรงกับคำว่า “innovation” ในภาษาอังกฤษ โดยที่ในภาษาอังกฤษคำกริยาว่า innovate นั้นมีรากศัพท์มาจากคำภาษาลาตินว่า innovare ซึ่งแปลว่า “to renew” หรือ “ทำขึ้นมาใหม่” คนทั่วไปมักจะเข้าใจผิด คิดว่านวัตกรรมเป็นคำที่เกี่ยวข้อง เฉพาะสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นในวงการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งในเรื่องนี้สมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงอธิบายไว้ในการแสดงปาฐกถาเรื่อง “เทคโนโลยี นวัตกรรม กับการพัฒนา ประเทศ” ในการประชุมประจำปีของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2542 มีใจความตอนหนึ่งว่า

“... คนเรานั้นจะต้องมี นวัตกรรม คือต้อง innovative หรือต้องรู้จักสร้างสรรค์ ต้องมีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า ปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก แต่เราก็ต้องสามารถปรับโลกให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นอยู่หรือความพอใจความสุขสบายของตัวเองเหมือนกัน ต้องแก้ปัญหาด้วยความคิด พยายามหนึ่งค้นก็ต้องหาทางใหม่ ไม่มองมืออง เท่านั้น ภาวะวิกฤต ยิ่งต้องการนวัตกรรม ซึ่งไม่เฉพาะแต่นวัตกรรมทางเทคโนโลยี เท่านั้น หากแต่เป็นนวัตกรรมของทั้งระบบโดยรวม ตั้งแต่สังคม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรม...”

นวัตกรรมทางด้านการเรียนรู้ก็เช่นกัน จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัย “วิถีคิด” ที่ออกนอกกรอบ เดิมพอสมควร คือจะต้องออกนอก “ร่อง” หรือช่องทางเดิมๆที่เคยชิน เรียกได้ว่าจะต้องพลิกกระบวนทัศน์ (shift paradigm) ที่มีอยู่เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้เสียใหม่ จากที่เคยเข้าใจว่า การเรียนรู้ก็คือการศึกษาเพียง เพื่อให้ได้รู้ไว้ มาเป็นการเรียนรู้ที่นำมาใช้พัฒนางาน พัฒนาชีวิต ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้แบบหลังนี้จึง เป็นความรู้ชนิดที่แนบแน่นอยู่กับงาน เกี่ยวพันอยู่กับปัญหา เป็นความรู้ที่มีบริบท (context-riched) ไม่ใช่ ความรู้ที่อยู่ลอยๆ ไม่สัมพันธ์หรืออิงอยู่กับบริบทใดๆ (contextless) การเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ใหม่นี้จึง

---

เอกสารประกอบการอภิปรายการสัมมนาวิชาการเรื่อง “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” วันพุธที่ 28 เมษายน 2547 ณ โรงแรม หลุยส์ เทเวร์น กรุงเทพฯ จัดโดยโครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.)

มักจะเริ่มต้นด้วยการพัฒนาตัวใจที่ยิ่งขึ้นมาก่อน โดยใช้ปัญหาหรือสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงเป็นหลัก เรียกได้ว่ามีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น จึงเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนรู้ประเภทนี้เรียกได้ว่าเป็นการเรียนรู้แบบอุปสงค์ (demand-side learning) คือ มีความประสงค์ มีความต้องการที่จะทำอะไรบางอย่าง แล้วจึงเกิดการเรียนรู้ขึ้นมา ซึ่งจะตรงกันข้ามกับการเรียนรู้แบบที่เราคุ้นเคยกันดีในระบบการศึกษา ที่มักจะเน้นการถ่ายทอดความรู้จากครู ไปสู่นักเรียน คือจากผู้รู้ไปสู່ผู้เรียน คือมีลักษณะเป็นการเรียนรู้แบบอุปทาน (supply-side learning) ซึ่งข้อเสียที่เห็นได้ชัดเจนของการเรียนรู้แบบนี้ก็คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูต้องคอยป้อน(ยัด) ความรู้เหล่านี้เข้าปาก(หัว) ผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา โดยมักจะใช้การประเมินการวัดผล หรือการสอบ เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับใช้ “ผลัก” หรือ “ดัน” ให้คนหันมาสนใจตั้งใจเรียน การเรียนรู้แบบนี้ครูจึงมีหน้าที่หลักในการ “ผลัก” หรือ “push” ให้เกิดการเรียนรู้ มากกว่าที่จะปล่อยให้ผู้เรียน “ดูด” หรือ “ดึง” (pull) ตัวเองไปโดยใช้ความสนใจหรือความต้องการที่จะเรียนรู้เป็นตัวดึง ซึ่งก็คือแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเองโดยไม่ต้องให้ใครมาออกแรงผลัก ออกแรงดันดังเช่นที่ทำกันอยู่ในทุกวันนี้

การเรียนรู้ภายใต้กระบวนทัศน์ใหม่นี้จะสร้างมุมมองที่ค่อนข้างจะเป็นองค์รวม (holistic view) คือ มองเห็นงาน เห็นปัญหา เห็นชีวิต ว่าเป็นสิ่งเดียวกัน มองว่าปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของงาน และมองเห็นงานเป็นกระบวนการที่สำคัญของชีวิต จนอาจเข้าใจลึกซึ้งถึงขั้นที่เห็นว่า “การทำงานคือการปฏิบัติธรรม” ตามคำกล่าวของท่านอาจารย์พุทธทาสเลยทีเดียว ในขณะที่กระบวนทัศน์เดิมจะมองงานด้วยสายตาที่คับแคบกว่ามาก คือมองเห็นงานว่าเป็นเรื่องของการทำมาหากินประกอบอาชีพ เพื่อให้ได้เงินมาสำหรับใช้จ่ายใช้สอยเพียงเท่านั้น ผู้ที่คิดเช่นนี้ มักจะเห็นงานว่าเป็นสิ่งที่ยากลำบาก เป็นสิ่งที่ต้องทนทำไป เพียงเพื่อให้ได้เงินมาจึงจะมีความสุข หลายคนถึงกับบ่นกับตัวเองว่า เมื่อไรจะถึงวันหยุด เมื่อไรจะถึงวันเสาร์-อาทิตย์ (สำหรับคนที่ทำงานออฟฟิศหรือรับราชการ) ซึ่งการคิดแบบนี้จะเห็นได้ทันทีว่าพวกเขาเหล่านี้จะมีชีวิตที่ “ขาดทุน” ไปทุกๆ สัปดาห์ เพราะสัปดาห์หนึ่งๆ จำต้องทนทุกข์ทรมานไป 5 วัน โดยที่รู้สึกสุขได้เพียงแค่ 2 วัน เรียกว่าต้องขาดทุนสะสมไปเรื่อยๆ ทุกสัปดาห์ แต่ภายใต้กระบวนทัศน์ใหม่นี้ที่มองเห็นงาน ปัญหา และชีวิตว่าเป็นสิ่งเดียวกัน จะทำให้เราเข้าใจสิ่งที่ท่านอาจารย์พุทธทาสพร่ำสอนอยู่เสมอว่า “ความสุขที่แท้ มีอยู่แต่ในงาน”

การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งสำหรับสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ แต่ลำพังเพียงแค่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์หรือวิถีคิด ก็มีได้หมายความว่านวัตกรรมการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เองโดยปริยาย จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยและองค์ประกอบอื่นๆ มาอุดหนุนเกื้อกูลจึงจะประสบผลสำเร็จ ในบทความนี้จะขอหยิบยก 3 องค์ประกอบหลัก ที่ถือว่าจำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งก็ได้แก่ (1) เวลา (2) เวที และ (3) ไมตรี

องค์ประกอบแรกที่จะขอพูดถึงก็คือเรื่องของ “เวลา” พูดย่างๆ และตรงที่สุดก็คือถ้าไม่มีเวลา การเรียนรู้ก็ไม่เกิดหรือเกิดได้ยาก ในหลายๆ ที่เรามักจะพบเห็นคนที่มึนงงหรือที่ทำตัวให้ยุ่งอยู่ตลอดทั้งวันจน

ดูเหมือนว่าไม่มีเวลาสำหรับใช้วิเคราะห์สังเคราะห์ปัญหาหรือสรุปทริศใดๆเลย ทั้งๆที่ในปัจจุบันนี้เราก็มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีไปอย่างมากมาย ชีวิตน่าจะสะดวกสบายและมีเวลามากขึ้น แต่ดูเหมือนว่าคนเรามักกลับมีเวลาน้อยลง ความเจริญทางด้านต่างๆมีการพัฒนาไปอย่างกว้างขวาง ในบางจังหวัดบางพื้นที่ที่มีการจัดระบบชลประทานที่ดีทำให้ชาวนามีน้ำเพียงพอที่จะทำนาได้ปีละกว่า 3 ครั้ง แต่ผลลัพธ์ที่ได้กลับกลายเป็นว่า ชาวนาไม่ได้มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดีขึ้นกว่าเดิมมากนัก แต่สิ่งที่เห็นได้ชัดก็คือ พวกเขากลับมีคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำลง สุขภาพเสื่อมโทรมเพราะทำงานหนักขึ้น สัมผัสกับสารเคมีมากขึ้น มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง จากตัวอย่างที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เวลาคือปัจจัยที่สำคัญอันดับแรกๆที่จำเป็นยิ่งสำหรับการเรียนรู้ องค์กร ชุมชน หรือครอบครัวใดที่คนมักแต่อยู่ตอกอยู่ในสภาพที่เรียกว่า “โง่หัวไม่ขึ้น” จะทำให้หมดโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และไม่มีเวลาสำหรับใช้คิดสร้างสรรค์ได้เลย สภาพเช่นเดียวกันนี้ก็เป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ในมหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบของสถาบันที่เป็นผู้นำเรื่องการเรียนรู้เช่นกัน นักศึกษาปริญญาโทส่วนใหญ่ต้องทำงานไปและเรียนไปด้วยควบคู่กัน หลายคนไม่เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีเวลามากพอที่จะเข้าชั้นเรียน หรือไม่มีเวลาสำหรับ “ย่อย” สิ่งที่ได้รับฟังหรืออ่านมา บางคนก็ไม่มีเวลาที่จะร่วมทำงานกลุ่ม หรือวิเคราะห์กรณีศึกษาที่อาจารย์มอบหมายให้ ถึงแม้ตัวอาจารย์เองก็เช่นกันหลายคนยังอยู่กับงานสอนทั้งที่เป็นโครงการปกติและโครงการพิเศษต่างๆ จนไม่มีเวลาว่างพอที่จะไปเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพิ่มเติม หรือให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักศึกษานอกชั้นเรียนได้เลย จากตัวอย่างทั้งหมดที่นี้คงจะเห็นแล้วว่า เวลามีความสำคัญต่อการเรียนรู้เพียงใด นวัตกรรมการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าหากไม่มีสิ่งที่เราเรียกว่า “เวลา”

นอกเหนือจากเรื่องเวลาแล้ว องค์กรประกอบตัวต่อไปที่จะช่วยสนับสนุนและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้ก็คือ จะต้องจัดให้มี พื้นที่ หรือเวที ไว้ใช้สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เวทีการเรียนรู้นี้ ถ้าจะให้ดีควรมีรูปแบบที่หลากหลาย คือ มีทั้งเวทีที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ อาทิเช่นการจัดประชุมรูปแบบต่างๆ และเวทีในรูปแบบที่อาจจะไม่เป็นทางการมากนัก คืออาจจัดในลักษณะที่เป็นการรวมตัวของคนที่สนใจเรื่องเดียวกัน หรือทำงานด้านเดียวกัน เป็นการจับกันแบบ “หลวมๆ” คือให้กันไปตามความสมัครใจ ไม่มีการบังคับ ในภาษาอังกฤษเรียกการ “ชุมชน” ของคนกลุ่มต่างๆนี้ว่า Community of Practices หรือเรียกสั้นๆว่า “CoPs” ตามจริงแล้ว การสร้าง CoPs ให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่นั้น สิ่งที่สำคัญก็คือ จะต้องพยายามสร้างความหลากหลายให้เกิดขึ้นให้มากที่สุด การที่ CoPs ประกอบด้วยคนที่มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ที่หลากหลายจะทำให้ได้มุมมองที่ค่อนข้างเปิดกว้าง แต่ทั้งนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ จะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายนี้ด้วย โดยที่ทุกคนจะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน ไม่ใช่ไปกันคนละทิศคนละทาง กำหนดเป็นหลักการได้ว่า “ความคิดเห็นจำเป็นต้องหลากหลาย แต่เป้าหมายจะต้องเป็นหนึ่งเดียว” ความคิดเห็นที่หลากหลายนี้จะเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ สิ่งที่สำคัญก็คือ คนที่มาร่วมตัวกันนี้จะต้องรู้สิทธิอิสระและปลอดภัย ความเป็น

อิสระ และความรู้สึกปลอดภัย จะทำให้คนเชื่อใจกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ทำให้พร้อมที่จะแบ่งปัน เอื้อเพื่อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

เวทิดังกล่าวนี้เป็นได้ทั้งพื้นที่ทางกายภาพ (physical space) ที่คนสามารถเข้ามาพบปะ พูดคุย ประชุมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ หรืออาจจะเป็นพื้นที่เสมือน (virtual space) ที่สร้างขึ้นมาโดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (internet) ก็ได้ อาทิเช่น การใช้ e-mail loop, webboard หรือ weblog จริงๆแล้วเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ (Information & Communication Technology) หรือที่เรียกกันสั้นๆว่า “ICT” นั้นเป็นเครื่องมือที่ค่อนข้างทรงพลังอย่างยิ่งในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ดังจะเห็นได้จากแนวโน้มการใช้ internet/ search engine และการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ที่นับวันจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาสำคัญอยู่ตรงที่ว่า ICT นั้นอาจช่วยได้ในเรื่อง “to know” หรือ “การเรียนรู้” แต่อาจจะไม่สามารถช่วยเรื่อง “to learn” หรือ “การเรียนรู้” ได้มากนักเพราะเรื่องการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยคน เป็นกระบวนการที่ต้องผ่านคนเป็นหลัก คนหลายคนยังสับสนแยกไม่ออกระหว่างสิ่งที่เราเรียกว่า “รู้” ซึ่งก็คือ “to know” กับการเรียนรู้ ซึ่งก็คือ “to learn” การรู้กับการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน การรู้ หรือ to know เป็นการมองภายใต้กระบวนการที่คนเป็นศูนย์กลาง คือเป็นการมองแบบ supply-side มองเห็นว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการให้รู้ จึง supply ให้ ในขณะที่การเรียนรู้หรือ to learn นั้นเป็นการมองภายใต้กระบวนการที่คนใหม่ภายใต้มุมมองแบบ demand-side เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาควบคู่กับการที่ได้ “ทำจริง” เป็นการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ (learning by doing) เมื่อได้ทำ ก็ทำให้ได้ รู้จริง หรือเมื่อทำไปเรื่อยๆก็อาจจะ รู้แจ้ง ได้ ไปในที่สุด จุดแข็งของ ICT นั้นอยู่ตรงที่สามารถสร้างเครือข่ายที่กว้างไกลและสามารถขยายไปได้อย่างรวดเร็ว การสร้างเวทเสมือนบนเครือข่าย ICT จึงเป็นเวทีที่ทำให้ผู้สนใจเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวกรวดเร็ว ทำให้สามารถขยาย การรู้ หรือ to know นี้ออกไปได้อย่างกว้างขวาง โจทย์ที่เหลืออยู่ก็คือ จะต้องทำอะไรจึงจะทำให้ผู้ที่ได้รู้เหล่านี้เดินต่อไปจนถึงขั้นที่จะลงนามาปฏิบัติ เพื่อจะได้เกิดความชัดเจนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่แท้จริงต่อไป ขอย้ำอีกครั้งว่า ICT นั้นเป็น “เครื่องมือ” ที่ทรงพลังในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ แต่ ICT มิใช่ “เป้าหมาย” ICT มิได้เป็นตัวนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างที่หลายคนเข้าใจ

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สามที่จำเป็นสำหรับสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ นอกเหนือจากที่ต้องมีเวลา มีพื้นที่หรือเวทีให้แล้ว จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีสิ่งที่เรียกว่า **โมตร** คือต้อง **มีใจ** ให้แก่กันและกันด้วย ท่านลองหลับตานึกดูก็แล้วกันว่า ถ้ามีเวลาให้ และมีการจัดสรรพื้นที่ให้พบปะพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันแล้ว หากแต่ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องมีใจที่ปิดกั้น คับแคบ เต็มไปด้วยอัตตา (ego) มีอคติ (bias) แล้วจะเกิดอะไรขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้คงจะไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน นวัตกรรมเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จึงจำเป็นต้องอาศัยใจที่เปิดกว้าง ต้องเป็น “ใจที่ว่าง” ว่างพอที่จะพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ ที่หลั่งไหลเข้ามา ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ตกอยู่ในสถานะ “น้ำชาล้นถ้วย” คือไม่สามารถรับอะไรใหม่ลงไปได้อีกเลย นอกจากนั้นใจที่ว่างยังหมายถึงการที่ไม่ยึดติดอยู่กับสิ่งเก่าๆ จะต้องพัฒนาให้คนมีความสามารถที่จะ “ลอกทิ้ง” สิ่งเก่าๆ คือมีทักษะที่จะ “unlearn” ได้ด้วย ใจที่ปล่อยวาง จะเป็นใจที่ไม่อคติ จะมองทุกสิ่งทุกอย่างด้วยปัจจุบันขณะ เห็นทุกอย่าง

ในลักษณะที่ “ใหม่หมด สดเสมอ” เพราะเป็นการเห็นด้วยควมระลึกรู้ด้วยความรู้ตัวว่าสิ่งที่กำลังเห็นนั้นเป็นสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ไม่ซ้ำกับสิ่งที่ได้เกิดไปแล้วในอดีต เป็นความรู้สึกที่ตื่น ชื่นบาน ต้องการแบ่งปัน และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

การศึกษาที่แท้จริง จะไม่มองผู้เรียนเปรียบดั่งเป็นถังน้ำ และมองบทบาทของครูผู้สอนว่าเป็นผู้ที่มีหน้าที่เติมน้ำให้เต็มถัง ซึ่งก็จะเป็นการมองแบบ supply-side หากแต่ต้องมองว่าน้ำที่ของครูอาจารย์นั้นจริงๆแล้วก็คือผู้ที่จุดไฟแห่งความใฝ่รู้ให้กับผู้ที่เป็นศิษย์ ทำให้ศิษย์เกิดฉันทะมีความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่จบสิ้น เคยมีผู้กล่าวไว้ว่า “ไม่ว่าพ่อครัวจะเก่งกาจในฝีมือปรุงอาหารสักเพียงใด หากผู้ที่รับประทานไม่หิวแล้ว อาหารมือนั้นก็คงจะไม่มี ความหมายอะไรมากนัก” ดังนั้น โจทย์ที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ น่าจะอยู่ตรงที่ว่า เราจะต้องทำอย่างไรให้คนหิวกระหายและใครที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การสร้างฉันทะ สร้างความต้องการที่จะพัฒนางาน พัฒนาชีวิตให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เท่ากับเป็นการสร้าง demand สร้างแรงดึง (pull) อันนำไปสู่การเรียนรู้ชนิดที่แนบแน่นเป็นเนื้อเดียวกับชีวิต สิ่งที่สำคัญก็คือเราจะต้องรู้จัก “บริหารความว่าง” คือต้องไม่ลืมนี่จะจัดเวลา หาเวลาว่าง เตรียมพื้นที่ หาที่ว่าง ไว้สำหรับใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และที่สำคัญคือจะต้องไม่ลืมนี่จะพัฒนาใจให้รู้จักการปล่อยวาง และว่างพอที่จะรู้สึกและเข้าใจในคุณค่าของสิ่งต่างๆที่กำลังเกิดขึ้นต่อหน้าต่อตาเราอยู่ในขณะนี้

-----