

แนวคิดและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Concepts and Management Techniques of Adult Learning

นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์*

บทคัดย่อ

การเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญของการปรับตัวและการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ตั้งแต่เกิดจนสิ้นอายุขัย การเรียนรู้เป็นการสะสมข้อเท็จจริง (Facts) และแนวคิด (Ideas) ทั้งที่ได้รับจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา และนำมาเพิ่มเติมตลอดชีวิตของบุคคล การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา (Mental) หรือกระบวนการทางร่างกาย (Physical) ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีความผันแปรและพลวัต (Dynamic) ต่อการเรียนรู้ในการทำงานและสามารถดำเนินไปโดยตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะสติปัญญาของมนุษย์เราจะไม่หยุดนิ่ง แต่จะเคลื่อนไหวและแปรเปลี่ยน (พัฒนาการ) ไปตลอดช่วงชีวิต โดยอาจขึ้นอยู่กับภารกิจที่ปฏิบัติของบุคคลนั้น ผู้ปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์ หรือนักฝึกอบรม ควรจัดการเรียนรู้โดยพิจารณาถึงหลักการ แนวคิด ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และเทคนิควิธีที่เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

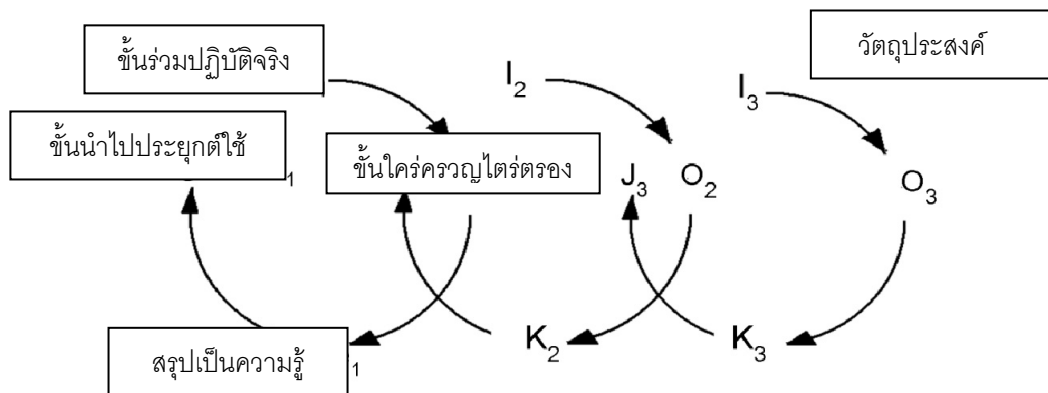
Learning is an essential part of adaptation and life in society. From birth to end of life learning is a compilation of facts (Facts) and concept (Ideas), both of which have been learning in school and find additional sources throughout a person's life. Learning is a process of mental (Mental) or physical processes (Physical) leading to behavioral changes. A variable and dynamic (Dynamic) to learn to work and be carried away by life. Because of man's wisdom, we will not rest. But the move and change (development) throughout the life span. It may depend the performance of the individual missions. Practitioners in the management of adult learning. Whether the faculty or training, Learning should be based on the principles of adult learning concepts. And techniques appropriate to the nature of adult learning.

* อาจารย์ ดร.ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

การเรียนรู้เป็นกระบวนการ มีทั้งการกระทำ และตอบสนองร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน (Continuous Process) เป็นวงจรของการเรียนรู้ กล่าวคือ มีความต้องการ(Needing or Wanting) ในการเรียนรู้ การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ (Information Gathering) การทดสอบและผลสะท้อน (Testing and Feedback) และการประยุกต์และปฏิกิริยาตอบสนอง (Reflection and Applying) มีที่มาจากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ของดิวอี้ ที่กล่าวว่ารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจาะในเหตุผลและการบูรณาการระหว่างประสบการณ์กับความคิดรวบยอด การสังเกตและการปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความคิด และความคิดนั้นก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการเรียนรู้ต่อไป ความเชื่อของดิวอี้เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติจริงการเรียนรู้จากประสบการณ์เกิดขึ้นเมื่อคนได้เข้าไป

เกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง แล้วสามารถมองย้อนกลับไปที่ประเมินผลและตัดสินใจว่าอะไรที่มีประโยชน์หรือมีความสำคัญที่จะเป็นบทเรียน รวมถึงการใช้ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของดิวอี้ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นวงจรหมุนวนเป็นวงจรลูกโซ่ไปอย่างต่อเนื่อง 3 ขั้นตอน คือ ขั้นร่วมปฏิบัติจริง (Impulse) ซึ่งเป็นขั้นที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดหรือแรงบันดาลใจขั้นใคร่ครวญไตร่ตรอง (Observation) ที่ส่งผลให้เกิดการสรุปเป็นความรู้ (knowledge) และขั้นนำไปประยุกต์ใช้ (Judgment) เป็นขั้นที่ผู้เรียนนำหลักการหรือความรู้ที่สรุปได้มาใช้วินิจฉัยสถานการณ์ใหม่ ซึ่งผลของการประยุกต์ใช้เป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่นำไปสู่การเริ่มต้นวงจรของการเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ต่อไปดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ตามแนวคิดของจอห์น ดิวอี้
(Dewey's Model of Experiential Learning) Kolb.(1984: 23). Experiential Learning.

การนำกระบวนการเรียนรู้มาจัดการเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่ให้มีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งแตกต่างจากลักษณะการเรียนรู้ของเด็ก ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ของ มัลคัม โนลส์ (Andragogy Theory of Malcolm Knowles)กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจาก

การเรียนรู้ของเด็ก เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่าเด็ก ดังนั้นการเรียนการสอนต้องยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่นั้นคือต้องรู้หลักการศึกษผู้ใหญ่ ซึ่งโนลส์ (Knowles, 1980) เรียกว่าวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ที่ว่า แอนดราโกจี (Andragogy) (อรรถย ศักดิ์สูง, 2552 : ออนไลน์) ประกอบด้วย

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-concept) ผู้ใหญ่จะมีลักษณะที่เติบโตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูง มโนทัศน์ต่อตนเองจะพัฒนาจากการพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นการขึ้นนำตนเอง (Self directedness) เพิ่มขึ้น เป็นตัวของตัวเองวิธีจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามหลักการข้อนี้ ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ การวางแผนร่วมกันการนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้

2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะมากขึ้นมีประสบการณ์ อย่างกว้างขวางที่จะเป็นแหล่งทรัพยากรอันมีค่าของการเรียนรู้ผู้ใหญ่สะสมประสบการณ์เพิ่มขึ้นเป็นการขยายฐานที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ประกอบด้วยความสำคัญของการนำประสบการณ์มาเป็นเทคนิคในการเรียนการสอนความสำคัญของการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติ และการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ จึงควรเป็นแนวที่ใช้ประโยชน์จากประสบการณ์เดิม

3. ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อรู้สิ่งใดสิ่งนั้น “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน ปัจจัยที่ควรคำนึงถึงเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพร้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ประกอบด้วย เวลาสำหรับการเรียนรู้และการจัดกลุ่มผู้เรียน

4. ความมุ่งหมาย หรือแนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning) ผู้ใหญ่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ มุ่งนำความรู้ไปใช้ทันที

ทฤษฎี แอนดราโกจี (Andragogy) ของ มัลคอล์ม โนลส์ เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้ใหญ่กล่าวคือ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่และได้รับการจูงใจให้อยากเรียน มองเห็น

ความสำคัญของเรื่องที่เรียน ซึ่งสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสัมพันธ์กับความรู้และประสบการณ์ที่เขาจัดการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับปัญหาที่ผู้เรียนพบจริงในชีวิตประจำวัน โดยที่ผู้เรียนจะรู้วิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดี (ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ. 2550: 66) โนลส์ได้เสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ประกอบด้วยกระบวนการเป็นลำดับขั้น ดังนี้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2544: 95)

1. การสร้างบรรยากาศเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนได้แก่ การจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวก การประชาสัมพันธ์แก่ผู้สนใจ และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

2. การจัดโครงสร้างองค์ประกอบเพื่อการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันโดยควรจัดให้ผู้เรียนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตั้งแต่จุดเริ่มต้น ใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม การเสริมสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มเพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น

3. การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน โดยการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ซึ่งมีความสำคัญจำเป็น และยังขาดอยู่ในระยะนั้น จะเป็นการทำให้ผู้เรียนยอมรับและตระหนักถึงความต้องการนั้นได้

4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนกำหนดและตัดสินใจทิศทางของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนมีหน้าที่เพียงแค่อำนวยความสะดวก เสนอแนะ และร่วมวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นวิธีการทางจิตวิทยาที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและจะต้องระบุประเภทของพฤติกรรม รวมถึงเนื้อหาและขอบข่ายพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย

5. การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการนำหลักการสอนผู้ใหญ่มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การจัดระเบียบของเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ การเสนอแนะกระบวนการและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน

6. การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับ การเลือกใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึง การใช้สื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละ หน่วยการเรียนรู้ ในกระบวนการนี้ผู้สอนจึงมีบทบาท เป็นทั้งนักเทคนิค และผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะ แนะนำเนื้อหา และสื่อประกอบการเรียนรู้เมื่อผู้เรียน มีความต้องการ และเป็นผู้ที่คอยเชื่อมโยงความรู้ ระหว่างหน่วยการเรียนรู้อีกด้วย

7. การประเมินผลผู้เรียน มีความมุ่งหมาย เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ที่ตั้งไว้หรือไม่ มีอะไรเป็นปัญหา อุปสรรค การประเมินผลผู้เรียน ที่ทำการเปรียบเทียบระดับ ความสามารถก่อนและหลังกิจกรรมทำให้ทราบ ความก้าวหน้าของผู้เรียนได้รับและสามารถบอกถึง ประสิทธิภาพของผู้สอนด้วย

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีลักษณะดังนี้ (สุทวารดี ตีอินทร์, 2546 : 11-12)

- 1) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากเขามี ส่วนร่วมอย่างจริงจัง การจัดให้มีส่วนร่วม มีความ รับผิดชอบจะช่วยให้ก้าวหน้าในการเรียนมากยิ่งขึ้น
- 2) จัดอุปกรณ์การสอนที่ช่วยให้สามารถ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันจริง ๆ จะทำให้เรียนได้ดีกว่า การใช้อุปกรณ์ที่ไม่มีสัมพันธกับชีวิตจริง
- 3) จะรับความรู้ใหม่ ๆ ได้เร็วกว่า ถ้าความ คิดนั้นสอดคล้องกับความเชื่อเก่า ๆ ที่เขามีอยู่
- 4) การจัดการเรียนรู้ต้องศึกษาพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน เพื่อจะได้นำไปเป็น แนวทางการจัดประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ เพราะจะ ช่วยสร้างความอบอุ่นและความมั่นใจให้ก่อนที่จะ เริ่มต้นเรียน
- 5) จะต้องสร้างความสำเร็จในบทเรียนขึ้น ต้นให้แก่ผู้เรียนที่มีพื้นฐานการศึกษาน้อย ก่อนที่จะ เริ่มเรียนบทเรียนใหม่ต่อไป
- 6) การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มี

วัตถุประสงค์สำคัญเพื่อการปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข มีความเคารพ ยึดมั่น ศรัทธาในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เข้าใจตนเอง ชุมชน มี กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ปัญหา สามารถ นำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต พัฒนาอาชีพ ตลอดจน มีความสามารถในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ ควรมีบทบาทเป็นผู้อำนวย ความสะดวก เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ และแนะแนว ทาง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ คิดเป็น มีเหตุผล สามารถ แก้ปัญหา โดยนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และทำให้สามารถ ตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้ การจัดการเรียนรู้นั้นจึงจะเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้ได้ผลดีนั้น ศุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ได้เสนอข้อควรพิจารณาดังนี้

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรง จูงใจในการเรียน (Motivation to learn) นั่นคือ บุคคล จะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากมีความสนใจในการเรียนสิ่งนั้น ๆ
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน (Trust and Respect)
3. ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียน ของแต่ละบุคคล และรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Style) ที่มีความหลากหลาย
4. ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญ กับเนื้อหาและกิจกรรม (Learning Content and Activities) ในการเรียนรู้
6. ให้ ความ สำคัญ เกี่ยวกับ ปัญหา ที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) และ นำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา

7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญา และทางด้านร่างกาย ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

8. ควรให้มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้ โดยเฉพาะ การเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

9. ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือ การนำความรู้ไปประยุกต์ได้

10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้มองเห็นถึงความก้าวหน้าที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ (ซูซัน สมิททิกอร์.2554: 183-188, สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 2547ก: 33-36, สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 2547ข: 108-109, สมคิด บางโม . 2551: 93) ได้แก่

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการระดมสมอง (Brainstorming Method) หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้เรียนทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาให้มากที่สุด โดยเสนอได้อย่างเสรี ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นที่เสนอมา มีการบันทึกความคิดเห็นทั้งหมดไว้ หลังจากนั้นอาจจัดให้มีการอภิปราย ทบทวนความคิดทั้งหมด จัดเป็นหมวดหมู่หรือประเภทและตัดสินใจเลือกวิธีการที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ การจัดการเรียนรู้โดยการระดมสมองมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีแนวคิดใหม่ แนวคิดที่กว้างขวาง และสามารถนำแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหา องค์ประกอบที่สำคัญของการระดมสมอง ได้แก่ การแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี การจดบันทึกข้อคิดเห็นทั้งหมด การจัดหมวดหมู่หรือประเภทของความคิดและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีไปใช้แก้ปัญหา

2. การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้จัดกิจกรรม

การเรียนรู้จัดกลุ่มผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 4-8 คน ให้ผู้เรียนในกลุ่มมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น ประสบการณ์ในประเด็นหรือปัญหาที่กำหนด และสรุปผลการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม การอภิปรายกลุ่มย่อยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นหรือระดมความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

2) เพื่อฝึกการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การเป็นผู้นำ ผู้ตาม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม

3) เพื่อฝึกการค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลข้อเท็จจริงมาเพื่ออภิปรายให้ผู้อื่นรับทราบ

การจัดการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่จะอภิปราย มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้เรียน มีการนำข้อสรุปของกลุ่มมาใช้ในการสรุปบทเรียนการจัดการเรียนรู้แบบอภิปรายกลุ่มย่อย บทบาทหน้าที่ของผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบของการอภิปรายกลุ่ม คือ การวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ตั้งแต่พิจารณาประเด็นการอภิปราย วัตถุประสงค์ของบทเรียน กำหนดรูปแบบการอภิปรายและแบ่งกลุ่มผู้เรียน ช่วยให้การอภิปรายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม คอยชี้แนะให้คำปรึกษา นอกจากนี้ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ยังสามารถมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ดีความ สรุปความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสรุปสาระสำคัญได้อย่างชัดเจน ตลอดจนดำเนินการประเมินผลเกี่ยวกับข้อดีที่ส่งเสริมและข้อจำกัดที่ควรแก้ไขประเด็นที่ใช้ในการอภิปราย ต้องกำหนดให้ตรงกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะหัวข้อที่จะนำมาอภิปราย ได้แก่ ประเด็นหรือหัวข้อที่เป็นข้อเท็จจริง เพื่อให้ผู้ฟังรับรู้ในหลากหลายมิติ ประเด็นหรือหัวข้อที่เป็นเหตุผล เพื่อให้ผู้เรียนนำเสนอข้อมูลแสดงเหตุผลสัมพันธ์กับหัวข้อที่กำหนดใน

เชิงประจักษ์ ประเด็นปัญหาที่เป็นค่านิยม วัฒนธรรม หรือคุณค่าทางสังคม เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นตามทัศนะของตน

3. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ กรณีหรือเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นเรื่องจริงหรือสมมุติ ขึ้นจากความเป็นจริง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูล การจัดการเรียนรู้แบบนี้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ หรือเสริมสร้างความรู้ให้กว้างขวางขึ้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อฝึกให้ผู้เรียนเผชิญหรือแก้ปัญหาโดยไม่ต้องการให้เกิดปัญหาจริง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการ แสวงหาความรู้ด้วยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลายแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีมุมมองกว้างขึ้น องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เรื่องหรือกรณีที่จะศึกษา ประเด็นคำถาม คำตอบที่หลากหลาย การอภิปรายเกี่ยวกับสถานการณ์ ปัญหา มุมมองและวิธีแก้ปัญหา

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้กำหนดหัวข้อเรื่องปัญหา หรือสร้างสถานการณ์ขึ้นมาให้คล้ายกับสภาพความเป็นจริง แล้วให้ผู้เรียนสวมบทบาท หรือแสดงบทบาทนั้นตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและประสบการณ์ของผู้เรียนที่คิดว่าควรจะเป็น ภายหลังการแสดงบทบาทสมมติจะต้องมีการอภิปรายเกี่ยวกับการแสดงออกทั้งด้านความรู้ และพฤติกรรมของผู้แสดงเพื่อการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ การจัดการเรียนรู้โดยใช้บทบาทสมมติมีวัตถุประสงค์ เพื่อฝึกให้ผู้เรียนรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น ฝึกให้ผู้เรียนใช้ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ

ในการเผชิญปัญหา ตลอดจนให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนเจตคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติตนในสังคมได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม และให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีโอกาสแสดงออกและเรียนรู้อย่างสนุกสนาน การจัดการเรียนรู้โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติให้มีประสิทธิภาพ ควรคำนึงถึงการเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างอิสระ ให้อิสระทางความคิดโดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้คอยให้คำแนะนำสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงาน ให้มีบรรยากาศสนุกสนาน มีชีวิตชีวา ใช้ความสมัครใจในการเลือกผู้แสดง มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ผู้แสดง ผู้สังเกตการณ์ ผู้ทำหน้าที่สรุป เป็นต้น ขณะเดียวกันผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ก็ควรสร้างข้อตกลงเบื้องต้นหรือสร้างพันธะสัญญา (Commitment) ก่อน เช่น ชี้แจงวัตถุประสงค์ การแสดงบทบาทสมมติ กำหนดกติกาต่างๆ เช่น ขอบเขตการวิพากษ์วิจารณ์ ความสมจริงในการแสดง และกำหนดระยะเวลาการทำงานให้เหมาะสม

5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมนันทนาการ

กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทางการเล่นเกมสั้นๆ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างสัมพันธภาพและความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ฐานกิจกรรม

เทคนิคการใช้ฐานกิจกรรมประยุกต์มาจากกิจกรรมวอล์คแรลลี่ (Walk rally) แต่ไม่ต้องการเล่นแข่งขันกันจริงๆ เพียงแต่ใช้สถานที่ ที่กว้างพอที่จะจัดฐานกิจกรรมได้หลายๆ ฐานครบบตามที่ต้องการ วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ฐานกิจกรรมมีวิธีการ คือ ต้องแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มๆ ละ 5-8 คน

สำหรับในการฝึกอบรมอาสาสมัครใช้วิธีการให้ปฏิบัติกิจกรรมเป็นรายหน่วยสี่ หน่วยละ 6-10 คน จัดฐานกิจกรรมตามจำนวนกลุ่มที่แบ่ง แต่ละฐานจัดกิจกรรมให้ปฏิบัติโดยมีคำสั่งหรือลายแทงไว้ทุกฐาน กำหนดเวลาการทำกิจกรรมแต่ละฐาน จัดวิทยากรประจำฐานเพื่อแจ้งกติกา หรือช่วยเหลือและสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม กิจกรรมในฐานต้องมุ่งให้เกิดความรู้ และทักษะตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรมนั้น ให้เริ่มเข้าฐานกิจกรรมพร้อมกันทุกกลุ่มแล้วหมุนเวียนกันจนครบทุกฐาน หรืออีกแบบหนึ่งให้ทุกกลุ่มเริ่มจากฐานที่ 1-2-3 เรื่อยไปจนครบ เมื่อเสร็จสิ้นการทำกิจกรรมทุกฐานแล้วให้มีการประชุมใหญ่ รายงาน และสรุปผลการทำกิจกรรมทุกกลุ่ม จากนั้นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงสรุปอีกครั้ง

7. การสาธิต (Demonstration) คือ การแสดงให้ผู้เรียนเห็นถึงการปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติตามและซักถามปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและเห็นการปฏิบัติจริงในการสาธิต ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สาธิต และผู้เรียนต้องมีจำนวนไม่มากเกินไป

8. กลุ่มฝึกแก้ไขปัญหา (TaskForce Exercise) คือ การมอบหมายให้สมาชิกตั้งแต่ 3-8 คน ร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการแก้ไขปัญหาให้แก่ที่ประชุม เพื่อส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มผู้เรียน ภายใต้สถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหา สามารถดำเนินการเพื่อทดสอบความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ความรู้ของผู้เรียน และเป็นการวางแผนการเพื่อนำไปใช้ในงาน

9. การจำลองสถานการณ์ (Simulation) คือ แบบฝึกหัดซึ่งจำลองสถานการณ์ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะและประยุกต์ความรู้ภายในระยะเวลาอันจำกัดและภายใต้สภาพการณ์ที่ไม่มีความเสี่ยง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้

ประยุกต์ความรู้ในสถานการณ์ที่คล้ายจริงโดยสถานการณ์ซึ่งจำลองขึ้นจะต้องมีความสมจริงและง่ายต่อการเข้าใจแต่ไม่เกินไปจนน่าเบื่อ สถานการณ์ที่ใช้ควรส่งเสริมการใช้ความรู้ทักษะที่ได้เรียนมา และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นควรจะมีประโยชน์และนำมาอภิปรายเพื่อหาข้อคิดได้

10. การแสดงแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) คือ การแสดงแบบพฤติกรรมซึ่งใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอนทีละขั้น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่แสดง พร้อมทั้งมีการให้ความคิดเห็นหรือวิจารณ์การเลียนแบบนั้นด้วย

เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เสนอแนะเป็นตัวอย่างนี้ ควรนำมาเรียบเรียงเป็นกระบวนการในลักษณะของการตั้งประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคน ที่มีรูปแบบการเรียนรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนความถนัด ความสนใจที่แตกต่างกันมาเรียงร้อยเป็นกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ตามแนวคิดของโคลบ (Kolb, 1984:21) ได้เสนอกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

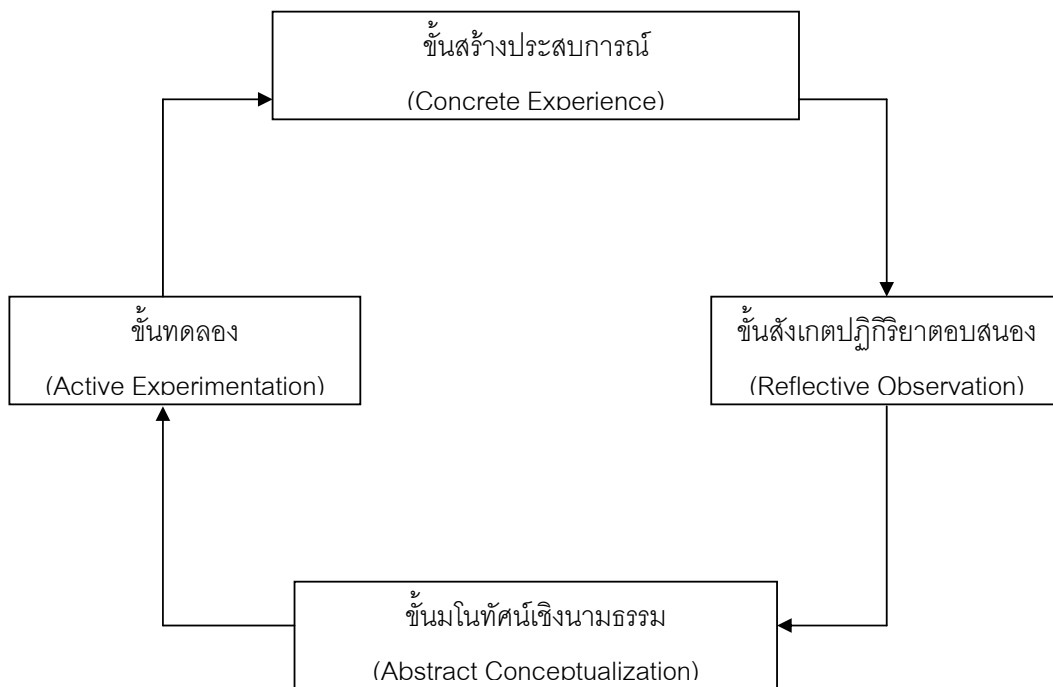
1) ขั้นสร้างประสบการณ์ (Concrete Experience) เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม

2) ขั้นสังเกตปฏิกิริยาตอบสนอง (Reflective Observation) เป็นขั้นการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นความแตกต่าง มุมมองอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ขณะนั้น แล้วสะท้อนแนวคิดของตนเองออกมาด้วยมุมมองที่หลากหลาย

3) ขั้นนิเทศน์เชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนสรุปความรู้จากการสังเกตและการสะท้อนความคิด บูรณาการสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับรู้เข้าเป็นทฤษฎีอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4) ขั้นทดลอง (Active Experimentation) เป็นขั้นที่ผู้เรียนนำหลักการที่สรุปได้ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่

กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนนี้สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังภาพ



ภาพที่ 2 : วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่มา: พิมพันธ์ เดชะคุปต์.(2549 : 70).

รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยใช้วิธีสอนที่เน้นการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ลงมือปฏิบัติจนเกิดประสบการณ์จากการปฏิบัติ ผู้เรียนจะเป็นผู้สร้างความรู้ของตนเอง เกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมให้เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการคิด และการกระทำจนก่อให้เกิดการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความคิดที่เป็นหลักสำคัญ คือเป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการกระทำจนทำให้เกิดความรู้ใหม่ปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนทำให้เกิดการ

ขยายของเครือข่ายความรู้อย่างกว้างขวางและมีการสื่อสารด้วยการพูดหรือเขียนเพื่อสังเคราะห์ความรู้ องค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 4 ประการ คือ

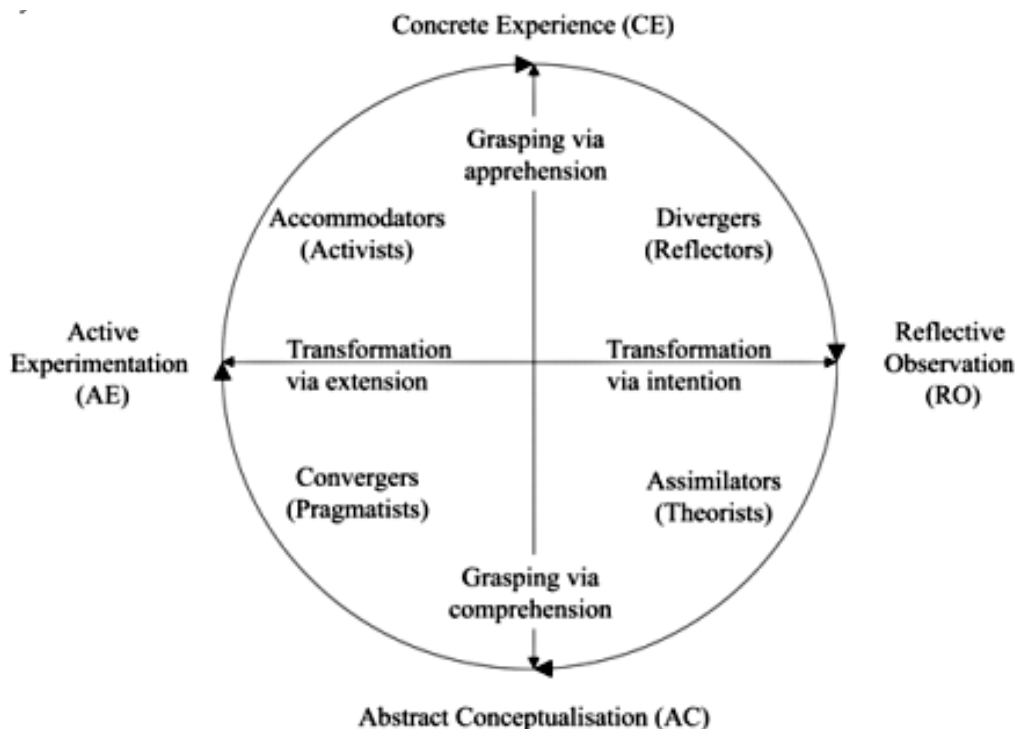
- 1) ประสบการณ์ (Experience) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้
- 2) การสะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflection and Discussion) โดยผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสดังกล่าวเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
- 3) ความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) ผู้เรียนเกิดความเข้าใจนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด

อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มแล้วผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยเสริมให้สมบูรณ์ หรือแนะแนวทาง และผู้เรียนเป็นผู้สานต่อจนเกิดความคิดรวบยอด

4) การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experiment or Application) ผู้เรียนได้นำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์อื่นๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้เรียนเอง

กระบวนการเรียนรู้ที่อธิบายได้จากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นที่โคลบนำเสนอไว้ ได้แก่ ขั้นการประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ขั้นสังเกตการณ์ตอบสนอง ขั้นมีโนทัศน์เชิงนามธรรม และขั้นทดลองที่เป็นการนำความคิดรวบยอดจากมีโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมไปทดลองใช้ในสถานการณ์ใหม่นี้ เป็นสองมิติที่แตกต่างกันที่

เป็นตัวแทนของ 2 ลักษณะวิธีที่ตรงข้ามกันนั่นคือความเข้าใจและการปรับเปลี่ยน (Transformation) ซึ่งเกิดจากมุมมองของการรับรู้ (Perception) กับการเรียนรู้แบบ (Imitation) ที่ได้จากกระบวนการทำความเข้าใจ (Apprehension Process) กับจินตภาพที่สอดคล้องกัน (Mental Imagery Corresponds) กระบวนการนี้ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติและกระบวนการขยายความเข้าใจ และระหว่างปฏิบัติการทางปัญญากับกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในภาพรวมนั้น การเรียนรู้เป็นกระบวนการโดยความรู้ซึ่งเป็นผลผลิตของกระบวนการถูกสร้างขึ้นผ่านการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้เป็นผลจากการรวมและปรับเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกิดจากความเข้าใจ (Kolb, 1984: 41) ดังภาพ



ภาพที่ 3 แสดงรูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคลบ ที่มา: Kolb. (1984: 42). Experiential Learning

จากภาพแสดงให้เห็นว่าในขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์แต่ละขั้น มีกระบวนการที่รวมตัวกันระหว่างการสัมผัสรับรู้กับการสร้างความเข้าใจ และการปรับเปลี่ยนกับการขยายความรู้หรือเจตนารมณ์ของการเรียนรู้ นั่นก็คือ

1. ขั้นประสบการณ์เชิงนามธรรม เป็นขั้นตอนที่เกิดจากการสร้างความรู้สึกรู้สึก(Feeling) จากการสัมผัสประสบการณ์
2. ขั้นสังเกตปฏิกิริยาตอบสนอง เป็นการตอบสนองจากการมอง(Watching)เพื่อสังเกตและปรับเปลี่ยนประสบการณ์ไปตามเป้าหมายหรือเจตนารมณ์ของการเรียนรู้
3. ขั้นนิเทศน์เชิงนามธรรม เกิดจากการคิด (Thinking) ทำความเข้าใจแนวทางการนำประสบการณ์เชิงรูปธรรมที่ผ่านมาเพื่อสรุปเป็นหลักการหรือแนวทางไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของการเรียนรู้
4. ขั้นทดลอง เป็นขั้นที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ (Doing) เพื่อปรับเปลี่ยนและขยายองค์ความรู้ในสถานการณ์ใหม่

จากภาพประกอบที่ 8 จะเห็นได้ว่ากระบวนการเรียนรู้แต่ละขั้นเป็นตัวแทนของวิธีการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย การสร้างความรู้สึกรู้สึก การสังเกต การคิดและการลงมือปฏิบัติ ขณะที่กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไป จะเกิดการเชื่อมโยงระหว่างวิธีการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันสามารถมีบทบาทร่วมกันในการเรียนรู้ และแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ก็จะได้ผลผลิตเป็นองค์ความรู้ที่แตกต่างกันตามรูปแบบการเรียนรู้ที่จะนำผู้เรียนให้เรียนรู้ไปตามกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์นี้ รูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคคล (Kolb.1984: 77-78) ได้แก่

1. แบบบอเนกนัย (Divergent)เกิดจากการเชื่อมโยงวิธีการระหว่างการสร้างความรู้สึกรู้สึกและการมองดู (Feeling and Watching) เป็นรูปแบบการเรียนรู้

ที่เน้นการสัมผัสประสบการณ์ด้วยความรู้สึกรู้สึกจากสิ่งที่เห็น แล้วทำความเข้าใจต่อความรู้สึกที่ได้รับจากประสบการณ์นั้น สร้างจินตนาการต่าง ๆ ขึ้น และทำการไตร่ตรองจนมองเห็นภาพรวม ทำให้ได้ผลผลิต คือองค์ความรู้ที่เกิดการไตร่ตรอง หรือทำความเข้าใจหรือความรู้สึกลบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ (Divergent Knowledge) ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบบอเนกนัย (Diverger) จะมีความสามารถในการรับรู้ และสร้างจินตนาการต่างๆ สามารถทำงานดีในสถานการณ์ที่ต้องการความคิดหลากหลายและการไตร่ตรอง จะให้ความสนใจต่อบุคคลต่าง ๆ

2. แบบซึมซับ (Assimilation)เกิดจากการเชื่อมโยงวิธีการระหว่างการสังเกตและการคิด (Watching and Thinking)เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการไตร่ตรองจากสิ่งที่สังเกตเห็น ทำความเข้าใจในประสบการณ์ที่ตนได้รับ และการใช้เหตุผลความคิดองค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ในรูปแบบนี้เป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการสรุปเหตุและผล หลักการจากประสบการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าให้เกิดการเรียนรู้ (Assimilative Knowledge) ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบซึมซับ (Assimilator) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสรุปหลักการสนใจในทฤษฎีต่างๆ สนใจในหลักการเชิงนามธรรมมากกว่าการลงมือปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้

3. แบบคิดเอกนัย (Convergent)เกิดจากการเชื่อมโยงวิธีการระหว่างการคิดกับการลงมือปฏิบัติ (Thinking and Doing)เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการใช้เหตุผล ความคิด และนำความคิดไปทดลองปฏิบัติ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากรูปแบบการเรียนรู้แบบเอกนัย (Convergent Knowledge) ได้แก่ วิธีการ หรือแนวปฏิบัติ ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบคิดเอกนัย (Converger) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำแนวคิดที่เป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติ สามารถหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อการแก้ปัญหา เป็นผู้ที่ใช้เหตุผลชอบการทำงานกับวัตถุมากกว่าบุคคล มักมีความสนใจเฉพาะเจาะจงในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. แบบปรับปรุง(Accommodation)เกิดจากการเชื่อมโยงวิธีการระหว่างการลงมือปฏิบัติกับการสร้างความรู้สึก (Doing and Feeling) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการนำความคิดไปทดลองปฏิบัติ และแสวงหาประสบการณ์ องค์ความรู้ที่ได้จากรูปแบบการเรียนรู้แบบปรับปรุง (Accommodative Knowledge) เป็นประสบการณ์ หรือทักษะที่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติและปรับเปลี่ยน พลิกแพลงหลักการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ ๆ และเกิดความรู้สึกในเชิงสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัตินั้น ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบปรับปรุง (Accommodator) เป็นผู้ที่ชอบการปฏิบัติทดลอง มักทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องใช้การปรับตัว มีแนวโน้มที่จะแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ตนคิดขึ้นเอง ชอบลองผิดลองถูก ชอบทำงานกับผู้อื่น

จากสาระสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคลบ เมื่อนำเอากิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้ประกอบในกิจกรรมการเรียนรู้ในการฝึกอบรมซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้หนึ่งที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะช่วยให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งต่างก็มีประสบการณ์และความถนัดต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันสามารถเรียนรู้ และมีบทบาทร่วมกันในการสร้างองค์ความรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ขณะเดียวกันในผู้เรียนแต่ละคนยังได้เรียนรู้ และได้รับโอกาสให้ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนถนัด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ไปตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้กิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ช่วยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่

ประกอบด้วย ความตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่จะส่งผลให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าขององค์ความรู้ที่สร้างขึ้นและพร้อมที่จะนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ และปรับเปลี่ยนขยายองค์ความรู้ออกไปอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

แนวทางการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้แก่ การจัดให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดบทเรียนและองค์ประกอบในการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และตรงตามความต้องการของผู้เรียน ขณะเดียวกันการเรียนรู้นั้นต้องสามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียน โดยที่ผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่ ควรมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ และแนะแนวทาง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ คิดเป็นมีเหตุผล สามารถแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนสามารถนำความคิด ความเชื่อและประสบการณ์เดิมของตนมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์เรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อนำไปสู่ความรู้ใหม่ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้โดยการดึงเอาประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ เจตคติใหม่ ไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์เกิดขึ้นเมื่อคนได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง แล้วสามารถมองย้อนกลับไปที่ประเมินผลและตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีประโยชน์หรือมีความสำคัญที่จะเป็นความรู้ใหม่ที่จะนำไปใช้ปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2549). รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย: องค์ความรู้จากการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมวดวิชาพัฒนาทักษะชีวิต 1 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนในพัฒนสถานวัยหนุ่มกลาง. ปรินญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด บางโม. (2551). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.
- สุดาดี ดีอินทร์. (2546). กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มอาชีพ บ้านสูงใต้ -ตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.(2538). จิตวิทยาการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: อีระป๋อวรรณกรรม.
- _____. (2544). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุวิทย์ มูลคำ; และอรทัย มูลคำ. (2547ก). 19 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- _____. (2547ข). 21 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนากระบวนการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- อรทัย ศักดิ์สูง. (2552). ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ มัลคัม โนลส์ (Andragogy Theory of Malcolm Knowles). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2558, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=9042&Key=news_research
- Kolb, David A. (1984). Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.