

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

Action Learning

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย* ปัญญา ทองนิต นภาเดช บุญเชิดชู ชัยยุทธ มณีรัตน์ โยธิน ศรีโสภา และ มุทิตา ทาคำแสน
Jittirat Saengloetuthai*, Panya Thongnin, Napadech Booncherdchoo, Chaiyut Maneerat, Yothin Srisopha and Mutita Takomsane

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom 73000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: sjittirat@gmail.com

Received: 2 September 2020, Revised: 25 October 2020, Accepted: 12 November 2020

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งมีความเชื่อ ในการศึกษาที่ยึด การปฏิบัติที่จะนำไปสู่การสร้างความรู้ เป็นการเรียนรู้ที่รวมการคิดวิเคราะห์กับประสบการณ์เข้าไว้ด้วยกัน บทความนี้จะนำเสนอ สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้แก่ ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ หลักการและแนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และ การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

คำสำคัญ : การเรียนรู้, การปฏิบัติ

Abstract

The purpose of academic article presents the main point of action learning which based on educational in practice and knowledge creation-based approach that include analytical thinking and experience method. In addition, this academic article presents action learning content, such as action learning meaning, benefit of action learning, action learning principle, action learning process, factor of action learning process and action learning evaluation.

Keywords : Learning, Action

บทนำ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความหมาย โดยการสนับสนุนของกลุ่มหรือทีมและเป็นการเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จากการปฏิบัติจริงโดยสมาชิกในกลุ่มหรือทีม โดยกลุ่มสามารถเรียนรู้ปัญหาจากผลการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาพร้อมกันและสามารถถ่ายทอด ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิก กลุ่มอื่นด้วย [1] นอกจากการเรียนรู้ จากการปฏิบัติจะช่วยให้การเรียนรู้ปัญหาและกระบวนการ/วิธีการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม ดังนั้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นการเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติกับแนวคิด หลักการหรือทฤษฎีได้อย่างเหมาะสม จนสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยยังคงความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมไว้ และนำความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาผสมผสานได้อย่าง

ลงตัว โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง บนพื้นฐานของการยอมรับ การให้เกียรติ และความเสมอภาคของสมาชิกในกลุ่มหรือทีม ดังนั้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงได้รับการยอมรับให้เป็นกระบวนการหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์ การพัฒนาบุคคลและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีประสิทธิภาพ

ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือการปฏิบัติของตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะ เจตคติ ของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาของตนเองและแสวงหาคำตอบผ่านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบด้วยตนเอง โดยการลงมือปฏิบัติจริง หรือศึกษาจากสถานการณ์จริง จากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองหรือกลุ่ม การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการที่มีความชัดเจน จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ดังที่ McGill & Brockbank [1] และ McGill & Beaty [2] ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สรุปได้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายถึงกระบวนการเรียนรู้และการสะท้อนความคิด ด้วยการสนับสนุนจากกลุ่ม โดยการเรียนรู้ร่วมกันบนความสัมพันธ์ระหว่างการสะท้อนความคิดกับการปฏิบัติ โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่เพื่อหาแนวทางใหม่ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สรุปได้ว่า [3], [4] การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่บุคคลปฏิบัติงานและเรียนรู้ไปพร้อมกัน เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาผนวกรวมกับองค์ความรู้ใหม่ที่สร้างขึ้นด้วยขั้นตอนที่เป็นระบบ การเรียนรู้จากการปฏิบัติทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่หลอมรวมความรู้เดิมและประสบการณ์ใหม่เข้าด้วยกันจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ได้ทั้งของครู ผู้เรียนและกลุ่ม โดยมีครูเป็นที่เลี้ยงและให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ถูกนำไปใช้ในวงการศึกษามากมาย เช่น การที่ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติด้วยตนเองและการเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเองและแสวงหาคำตอบได้ด้วยตนเองโดยการลงมือปฏิบัติในสถานที่และประสบการณ์จริง

ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ทั้งต่อผู้เรียนและทีม เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสะท้อนคิด ดังนี้ [4]

1. ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีลักษณะที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปองค์ความรู้หรือแนวทางการแก้ปัญหาที่พบเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ
2. ผู้เรียนเกิดความสามารถหรือทักษะในการอธิบาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุป สร้างองค์ความรู้ การจัดการและการจัดเก็บข้อมูล
3. ผู้เรียนสามารถพัฒนาระบบการคิดวิเคราะห์ เจตคติ และการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาของตนเองห้องเรียนและโรงเรียนที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวอย่างเหมาะสม

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้เป็นอย่างดีส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ดังนั้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงสามารถนำไปสู่การประยุกต์ใช้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนบุคคลให้ปฏิบัติตามความสนใจ ความสามารถและความต้องการของบุคคล โดยการสนับสนุนให้บุคคลนั้นฝึกปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือฝึกปฏิบัติจนเกิดความเชี่ยวชาญเกิดความเชื่อมั่นและมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถทำได้และเกิดเจตคติและแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งนั้นด้วยตนเองหรือกลุ่ม

2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยการให้สมาชิกในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรง รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ/วิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทันสมัย ตามสถานการณ์ปัจจุบัน จนก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการสร้างนวัตกรรม พัฒนาบุคคล ผู้การเป็นบุคคลแห่งการสร้างนวัตกรรม โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน ทำให้บุคคลในองค์กรมีการพัฒนาตนเองและสามารถพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้จากการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปสู่บุคคล องค์กร หรือหน่วยงานอื่นได้

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถนำไปใช้เป็นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของบุคคล ผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ได้ เนื่องจากการพัฒนาบุคคลให้มีความพร้อมในการอยู่ร่วมกันในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

หลักการและแนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเกิดขึ้นได้ทั้งจากฐานความรู้เดิมและจากการถาม ดังที่ McGill & Brockbank [1] ได้กล่าวถึงหลักการการเรียนรู้จากการปฏิบัติสรุปได้ดังนี้

1. การสมัครใจ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการทำงานร่วมกัน ดังนั้นผู้เข้าร่วมการเรียนรู้จากการปฏิบัติต้องมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จในงานที่ร่วมกันทำหรือการปฏิบัติ

2. การไว้วางใจและความเชื่อถือ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของการยอมรับและความเสมอภาค การรักษาความลับของกลุ่มหรือทีม การไม่เปิดเผยข้อมูลของสมาชิกในกลุ่มให้กับบุคคลอื่นได้รับทราบ ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การยอมรับ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อว่า การยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นและตนเองจะเป็นสิ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนางานได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

4. การมีอิสระ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม โดยเริ่มต้นที่แต่ละคนนำมาปัญหาของตนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในกลุ่ม จากนั้นจึงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน มีการฟังพาดพิงกันทั้งภายในกลุ่มและผู้อำนวยกรกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือ การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

5. การเรียนรู้ทางสังคมและการร่วมมือ ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระ การยอมรับว่าการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การเรียนรู้ยังมีความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ ทำให้บุคคลหรือกลุ่มสามารถเชื่อมโยงความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้

6. การแสดงความพร้อม สมาชิกในกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะมีทรัพยากรและความพร้อม เพื่อนำมาใช้ให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยสมาชิกในกลุ่มจะนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ตนเองเคยเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้หรือการแก้ปัญหา

7. การสร้างความแตกต่าง การเรียนรู้จากการปฏิบัติทำให้เกิดแตกต่างและความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ดีที่สุดที่บุคคลหรือกลุ่มยังไม่ได้ปฏิบัติ การทำงานร่วมกันทำให้สมาชิกในกลุ่มมีมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม มองเห็นความจริงที่แตกต่างกันออกไป และเกิดมุมมองเชิงบวกในชีวิตหรือการปฏิบัติงาน

8. การรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ สมาชิกในกลุ่มจะต้องรับผิดชอบต่อปัญหาที่ตนเองนำเข้ามาสู่กลุ่มสมาชิก ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ได้ทำความเข้าใจกับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความเชี่ยวชาญในปัญหาที่ตนเองนำเสนอและสามารถประเมินสถานการณ์ของตนเองและของกลุ่มได้

9. การสนับสนุนและความท้าทาย การเรียนรู้จากการปฏิบัติเกิดขึ้นได้เสมอจากเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานจริง การสนับสนุนจากกลุ่มและผู้อำนวยความสะดวกเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น การให้การสนับสนุนที่ดีกับข้อตกลงร่วมกันและการมองไปข้างหน้าเป็นสิ่งที่ยาก

10. การปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือ การสร้างความเข้าใจของสมาชิกในกลุ่มหรือทีมทั้งในด้านสถานะของสมาชิก สภาพแวดล้อมและความรู้สึกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือจะทำให้สมาชิกสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ความสำเร็จของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือกัน

11. การตั้งใจในการเรียนรู้ร่วมกัน ความตั้งใจของสมาชิกในกลุ่มและความสนใจในประเด็นที่สมาชิกรับเสนอ และมีภาระที่อ่อนผลการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความตั้งใจและมีส่วนร่วม จะส่งผลการกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีประสิทธิผล

12. การใช้ระยะเวลา การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่อาจใช้เวลาในการดำเนินการมากกว่าการดำเนินการอื่น เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มจะมีการอภิปรายในประเด็นที่ต้องการพัฒนา การแก้ปัญหา ซึ่งต้องมีการพิจารณาตรวจสอบระหว่างการดำเนินการกิจกรรมและเมื่อได้ข้อสรุปแล้วจึงจะสามารถนำไปดำเนินการต่อไป

13. การสร้างแรงจูงใจ การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถสร้างแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ และการพัฒนาการเรียนรู้ได้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของบุคคลและนำไปใช้ในปัญหาที่เกิดขึ้น โดยตัวผู้ปฏิบัติหรือผู้เรียนได้

การเรียนรู้จากการปฏิบัติมีแนวคิดและหลักสำคัญคือความสมัครใจและความตั้งใจในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยความไว้วางใจและความเชื่อถือ การยอมรับที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาพร้อมกัน และความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกัน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การเรียนรู้จากการปฏิบัติประสบความสำเร็จได้

องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ การระบุปัญหา การกำหนดกลุ่มการเรียนรู้ การกำหนดกระบวนการ การลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการเรียนรู้ และการชี้แนะหรือสอนงาน สรุปได้ดังนี้ [5]

1. การระบุปัญหา ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติการระบุปัญหาเป็นข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้ง งานหรือหน้าที่ ที่ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน การเรียนรู้เกิดขึ้นในบริบทที่สะท้อนวิธีการได้มาซึ่งความรู้และการใช้ในสถานการณ์ประจำวัน การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้เมื่อบุคคลเกิดปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้

2. การกำหนดกลุ่มการเรียนรู้ กลุ่มในการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะประกอบด้วยคน 4-8 คน โดยกลุ่มจะสร้างสรรค์ความเข้าใจร่วมกัน แก้ปัญหาพร้อมกัน พิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลจริงจึงต่อการแก้ไขปัญหา โดยสมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความสามารถด้านการรับฟัง การจับประเด็น การซักถาม คิดเชิงบวกทั้งนี้กลุ่มหรือทีมควรมีประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อก่อให้เกิดมุมมองใหม่ในการแก้ปัญหา

3. การกำหนดกระบวนการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามและการสะท้อนคิด โดยสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเรียนรู้ผ่านกระบวนการถาม การไตร่ตรองและการเรียนรู้แบบร่วมคิดร่วมทำ สรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการตัดสินใจและการปฏิบัติต่อไป โดยสมาชิกจะสังเกตและตั้งคำถามเพื่อพัฒนาหรือต่อยอดความรู้ ตลอดจนจนถึงการนำไปใช้ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่

4. การลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้ที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติจริง การสร้างความรู้เป็นไปเพื่อเป็นทางแก้ที่นำไปสู่การปฏิบัติและการแก้ไขปัญหา โดยการปฏิบัติเชิงสะท้อนความคิดที่เน้นเนื้อหาและกระบวนการและการสะท้อนข้อเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมาที่ปราศจากอคติ

5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้แบบเป็นพลวัตที่ไม่หยุดนิ่งในการค้นหาข้อมูล สารสนเทศ ก่อนการศึกษา ค้นคว้าจะต้องมีการคิดวิเคราะห์สภาพปัญหา ทบทวน แสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อการแก้ไขและประเมินผลการแก้ปัญหา

6. การสนับสนุนการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อสมาชิกในทีมเพียง หนึ่งคนหรือหลายคนทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ของกลุ่ม โดยทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาของกลุ่ม

7. การชี้แนะหรือสอนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติต้องอาศัยผู้ชี้แนะหรือผู้สอนงานที่คอยให้คำแนะนำกับกลุ่มเพื่อให้ สมาชิกในกลุ่มสามารถเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและถูกต้อง ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหา ทั้งช่วยกระตุ้นการเรียนรู้และตั้งประเด็นการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาด้วย

องค์ประกอบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและสะท้อนให้เห็นถึง กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากการระบุปัญหาพร้อมกันอย่างชัดเจน การกำหนดกลุ่มการเรียนรู้ การกำหนด กระบวนการ การลงมือปฏิบัติและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการเรียนรู้และการชี้แนะหรือสอนงาน

ขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีกิจกรรมที่สำคัญได้แก่ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 2) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง 4) กลุ่มสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน จากกิจกรรมดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติสรุปได้ดังนี้ [6]

1. การกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา
2. การกำหนดกลุ่มหรือทีมในการเรียนรู้ร่วมกัน
3. การกำหนดพันธสัญญาในการทำงานร่วมกัน
4. การกำหนดแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม
5. การวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
6. การดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่กำหนดไว้
7. การนำเสนอผลการเรียนรู้และข้อปฏิบัติในการนำไปใช้ต่อไป

จากการศึกษารายงานการวิจัยเรื่องผลการใช้รูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมายใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีต่อ ความรู้ ความสามารถและเจตคติของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2 ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของ จิตติรัตน์ แสงเลิศอู๋ [7] ผู้วิจัยได้นำกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปใช้เป็นกระบวนการศึกษาผลการใช้รูปแบบการนำภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

ขั้นที่ 1.1 ประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริง

ขั้นที่ 1.2 ผู้บริหาร ครู และชุมชน ร่วมกันสำรวจและศึกษาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนและท้องถิ่น ร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหรือหน่วยการเรียนรู้ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น สารระเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนและการศึกษาค้นคว้าอิสระให้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น รวบรวมบุคคลที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปราชญ์ชาวบ้านให้ เข้ามา มีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ วางแผนการกำกับติดตามและประเมินผลการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบที่เที่ยงและการให้คำปรึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ขั้นที่ 1.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมายใช้ในการจัดการเรียนรู้ (ครูแต่ละคนแต่ละ โรงเรียนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน)

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

ขั้นที่ 2.1 ประชุมสรุปผลการเตรียมความพร้อมจากขั้นตอนที่ 1

ขั้นที่ 2.2 ทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครู

ขั้นที่ 2.3 ผู้บริหาร ครู ประชาชนชาวบ้านและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่ง การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และวิธีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 2.4 ครูร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยการนำรูปแบบการนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติใน 7 ขั้น ดังนี้ 1) การกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา 2) การกำหนดกลุ่มหรือทีมในการเรียนรู้ร่วมกัน 3) การกำหนดพันธสัญญาในการทำงานร่วมกัน 4) การกำหนดแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม 5) การวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 6) การดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่กำหนดไว้ 7) การนำเสนอผลการเรียนรู้และข้อปฏิบัติในการนำไปใช้ต่อไป

ขั้นที่ 2.5 ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกำหนดแผนการนิเทศ ระยะเวลา กระบวนการ วิธีการ ผู้นิเทศโดยใช้ระบบที่เลี้ยงและให้คำปรึกษา

ขั้นที่ 2.6 ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

1) แบ่งครูกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันหรือโรงเรียนใกล้เคียง กลุ่มละ 4 คน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม (การกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้การกำหนดกลุ่มหรือทีมในการเรียนรู้ร่วมกันและการกำหนดพันธสัญญาในการทำงานร่วมกัน)

2) กลุ่มครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและวางแผนการแก้ปัญหา กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา (การวางแผนการแก้ปัญหา) และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม (การกำหนดแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม) กับบริบทของปัญหาในแต่ละกลุ่มที่พบร่วมกัน

3) ครูในแต่ละกลุ่มนำสิ่งที่ได้เรียนรู้และแผนการแก้ปัญหา แนวทางการแก้ปัญหาและแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในแต่ละ โรงเรียน (การดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่กำหนดไว้)

4) ครูในแต่ละกลุ่มร่วมกันนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันและผลการแก้ปัญหาและสรุปแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อนำไปปรับปรุงแผนการ (การนำเสนอผลการเรียนรู้และข้อปฏิบัติในการนำไปใช้ต่อไป)

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และครูมีเจตคติที่ดีต่อการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับดี และนอกจากนี้ยังพบว่า กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ จากบันทึกการเรียนรู้ของผู้วิจัย พบว่าเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถสร้างความรู้ ความสามารถและเจตคติเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม การสร้างเจตคติที่ดีจะนำไปสู่การทำงานเป็นเป็นทีม ในช่วงแรกอาจมีครูที่สนใจไม่มากนัก แต่การเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จะเป็นขยายผลการนำรูปแบบไปใช้ได้เป็นอย่างดี

2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยค้นหาส่งเสริมการค้นหาต้นแบบของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมายใช้ในการจัดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อการถ่ายทอดและแนะนำประสบการณ์ในสถานการณ์จริงเพื่อขยายผลต่อสถานศึกษาอื่น

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในแต่ละกลุ่มสาระเพื่อวางแผนการทำงานตามรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมายใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งด้านหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และวิธีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมายใช้ในการจัดการเรียนรู้

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทำให้ครูและนักเรียนได้มีโอกาสแสดงผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรม ความรับผิดชอบและการรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติต่อไป

5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติส่งเสริมการสร้างตระหนักรู้และความสำคัญของการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมายใช้ในการจัดการเรียนรู้ทั้งกับผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง และการกำหนดเป็นนโยบายให้มีการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

จากรายงานการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของครูและนักเรียนโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถและเจตคติของตนเองขึ้นมา และเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเองและแสวงหาคำตอบได้ด้วยตนเอง โดยการลงมือปฏิบัติจริง โดยครูได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยตนเองและกลุ่มและเรียนรู้จากการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนได้เรียนจากการปฏิบัติในสถานที่จริงเรียนรู้จากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยการประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติ กระบวนการปฏิบัติรายบุคคล กลุ่มและผู้อำนวยการกลุ่ม สภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จะถูกออกแบบตามจุดมุ่งหมาย กระบวนการและผลลัพธ์ของการปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้ [1]

1. กระบวนการที่ส่งเสริมความสำเร็จ โดยพิจารณาจากบริบทของสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการที่สนับสนุนการเรียนรู้

2. การพัฒนาของกลุ่มหรือทีม เป็นการสร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างแนวทางการแก้ปัญหาย่างมีเหตุผล สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและกลุ่มพร้อม ๆ กัน

3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะ เจตคติที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนได้รับ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะ เจตคติของผู้ปฏิบัติให้มีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดด้วยกระบวนการของการปฏิบัติ

การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นการประเมินตามสภาพจริงด้านความรู้ ทักษะ/ความสามารถในสภาพที่เป็นจริงตามบริบทของการเรียนรู้สรุปได้ดังนี้ [8]

1. การประเมินผู้ปฏิบัติ การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามคุณลักษณะหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยก่อนที่จะมีการประเมินผู้ประเมินจะต้องแจ้งรายละเอียดให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบก่อนการดำเนินงาน

2. การประเมินการพัฒนาของกลุ่ม กลุ่มแต่ละกลุ่มจะต้องมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งกระบวนการที่ง่ายต่อการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการประเมินพัฒนาการของกลุ่ม จึงต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่ม ทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

3. การประเมินผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการกลุ่ม เป็นผู้ที่มิบทบาทในการตั้งคำถามและวางแผนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องมุ่งไปให้สำเร็จเมื่อพบกับอุปสรรค

การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการประเมินทั้งผู้ปฏิบัติ กลุ่มและผู้อำนวยการกลุ่มหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วย คุณค่าของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงอยู่ที่การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมิน ดังนั้นการออกแบบการประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จึงเป็นการออกแบบที่สะท้อนผลการปฏิบัติและข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติ กลุ่มและผู้อำนวยการกลุ่มหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะที่สำคัญคือการประเมินผู้ปฏิบัติ การประเมินการพัฒนาของกลุ่มและการประเมินผู้อำนวยการกลุ่ม นอกจากนี้การวัดสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินตามสภาพจริงซึ่งพบว่าสอดคล้องกับการประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามสมรรถนะของบุคคล สรุปได้ดังนี้ [9]

1. สมรรถนะด้านความรู้ เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้านวิชาการซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับทักษะการคิดขั้นสูงหรือสมรรถนะที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติ

2. สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้การสื่อสารและความร่วมมือ การแบ่งปันและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในวัฒนธรรมที่แตกต่างและหลากหลายได้

3. สมรรถนะภายในตนเอง เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่จะมีความคิดที่เปิดกว้างซึ่งจะเป็นพลังขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้วิธีเรียน ความสามารถในการกำหนดวิธีการ แก้ปัญหา การตรวจสอบประเมินผลความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นแรงขับให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีความสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถจัดได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสมรรถนะภายในตนเอง ดังนั้น การประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงต้องมีการประเมินที่รอบด้านทั้งวิชาการ ทักษะและเจตคติ ด้วยวิธีที่หลากหลาย มีความต่อเนื่อง เน้นการประเมินกระบวนการตามแนวคิดการประเมินตามสภาพจริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมิน ทั้งเสนอแนะรูปแบบ วิธีการประเมินและการประเมินตนเองทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล เช่น การประเมินสมรรถนะครูในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้รูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับการกำหนดหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และวิธีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เรื่องส้มโอมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการนำหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และวิธีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ และเจตคติต่อการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ด้านความตระหนักในคุณค่าหรือประโยชน์ ด้านความรู้สึกรัก ที่อยากจะทำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และความพร้อมที่จะจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระของตนเองโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอ นอกจากนี้ การประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติควรให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบผลการประเมินเพื่อจะได้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ได้ การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติควรดำเนินการเป็นระยะตลอดการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสตรวจสอบ ความรู้ ความสามารถของตนเองและหากพบข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไปได้

สรุป

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นหลักและเป็นการเรียนรู้จากกันและกันด้วยการกระทำด้วยกัน คิดและลงมือกระทำร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทำให้ได้มาซึ่งทางแก้ปัญหาและความรู้ใหม่ ทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสถานการณ์จำลอง โดยใช้การวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวนและการสะท้อนความคิดของตนเองออกมาในสถานการณ์จริงในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา การกำหนดกลุ่มหรือทีมในการเรียนรู้ร่วมกัน พันธสัญญาในการทำงานร่วมกัน การกำหนดแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม การวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่กำหนดไว้และการนำเสนอผลการเรียนรู้และข้อปฏิบัติในการนำไปใช้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] McGill, L. & Brockbank, A. The action learning handbook. London: RoutledgeFalmer; 2004.
- [2] McGill, L. & Beaty, L. Action learning: A guide to professional management & educational development (2nd ed.). London: Kogan Page; 2002.
- [3] สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. สารานุกรมศึกษาศาสตร์. (หน้า 57-59). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2558.
- [4] บุญเลี้ยง ทุมทอง. ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอส.พรินติ้ง ไทย แฟคตอรี; 2556.
- [5] Marquardt, M. J. Action learning in action: Transforming problems and people for world-class organizational learning. Palo Alto: Dares-Black Publishing; 1999.
- [6] จิตศิริตันต์ แสงเลิศอุทัย. ผลการใช้รูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมายใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีต่อความรู้ ความสามารถ และเจตคติของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2. [รายงานวิจัย]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม; 2561.
- [7] จิตศิริตันต์ แสงเลิศอุทัย. ผลการใช้รูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องส้มโอมายใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีต่อความรู้ ความสามารถและเจตคติของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร 2561;8(1): 231-241.
- [8] Santrock, J. W. Educational psychology (6th ed.). New York: McGraw-Hill; 2018.
- [9] อนุวัติ คุณแก้ว. การวัดผลและประเมินผลการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.