

การเรียนรู้จากประสบการณ์: กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ทางด้าน นาฏศิลป์โดยการลงมือปฏิบัติ

Experiential Learning: A Process for Promoting and Developing
Learning Dance through Hands-on Practice

ประวิทย์ ฤทธิบุลย์¹ และปิยวดี มากพา²
Pravit Rittibul and Piyawadee Makpa

Received: February 23, 2025

Revised: April 29, 2025

Accepted: December 09, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอแนวคิดและกระบวนการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่เกิดจากการเรียนรู้โดยได้ลงมือปฏิบัติจริง ในการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติโดยดึงเอาประสบการณ์ในอดีตมาใช้ จากนั้นจึงส่งเสริมให้ใคร่ครวญประสบการณ์นี้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้านนาฏศิลป์ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการสร้างความรู้ใหม่จากชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างประสบการณ์ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้เรียนรู้และรับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม 2) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้คนมองเห็นความแตกต่างในมุมมองอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ แล้วไตร่ตรองแนวคิด 3) การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม เป็นการสรุปความรู้ผ่านการสังเกตและการไตร่ตรองโดยบูรณาการสิ่งที่รับรู้เข้ากับทฤษฎีซึ่งสมเหตุสมผล 4) การลงมือทดลอง เป็นการนำหลักการสรุปไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้, รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์, การพัฒนาการเรียนรู้ด้านนาฏศิลป์

Abstract

This academic article aimed to present the concept and process of experiential learning, derived from hands-on practice, in order to create a learning model that enabled learners to construct knowledge, skills, and attitudes by drawing upon past experiences. It then encouraged reflection on these experiences to

¹ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: Srinakharinwirot University

Corresponding author, e-mail: Pravit@rmutt.ac.th, Tel. 081-2535439

develop learning in dance, which was a form of constructing new knowledge from life, work, and learning. The learning process consisted of the following steps: 1) creating experiences involved stimulating individuals to learn and gain tangible experiences; 2) reflective observation was a learning process that allowed people to see different perspectives related to a situation and then reflect on those ideas; 3) abstraction was the process of summarizing knowledge through observation and reflection, integrating perceived information with logical theories; 4) experimentation involved applying conclusions to new situations.

Keywords: learning management, experiential learning model, development of dance learning

บทนำ

การจัดการศึกษาด้านนาฏศิลป์ที่ผ่านมาเป็นไปตามหลักปรัชญาานิรันตรนิยม (Perennialism) ที่เน้นผู้สอนเป็นสำคัญเนื่องจากสรรพวิชาความรู้มาจากตัวผู้สอน เพราะนาฏศิลป์เน้นการถ่ายทอดความรู้ โดยการสืบทอดจากตัวบุคคลสู่บุคคลมากกว่าตำราหรือหนังสือ การจัดการองค์ความรู้จากบรมครูผู้สอนในศาสตร์คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องในวิชาชีพว่ามีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์ และพัฒนาองค์ความรู้ ซึ่งองค์ความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสมบัติทางการศึกษาที่นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางด้านนาฏศิลป์ อีกทั้งนาฏศิลป์เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของวัฒนธรรม ในอดีตนาฏศิลป์เป็นเครื่องราชูปโภคของพระมหากษัตริย์ มีไว้เพื่อสำหรับการขับกล่อม ถวายความผ่อนคลาย และเพื่อความสำราญพระราชหฤทัยของพระมหากษัตริย์ ราชวงศ์ และขุนนางชั้นผู้ใหญ่ ต่อมานาฏศิลป์พัฒนาไปเป็นศาสตร์ที่พระราชโอรส พระราชธิดา กุลบุตร และกุลธิดา ต้องเรียนเพื่อพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ นาฏศิลป์เป็นศาสตร์ที่รวมสรรพวิชาไว้ จึงเป็นวิชาสำคัญที่ทุกคนต้องศึกษา นอกจากนี้นาฏศิลป์เป็นภาษาสากลที่ทุกชาติ ทุกภาษา เข้าใจได้ด้วยอารมณ์และความรู้สึก รับรู้ถึงสภาวะแห่งอารมณ์ ทั้งหมดความนี้เรียกว่า “สุนทรียรส คือ รสแห่งความงาม” (มาโนช บุญทองเล็ก, 2558) การสอนนาฏศิลป์เป็นสาระวิชาที่เอื้อต่อการปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการทางศิลปะของผู้เรียน ชื่นชมความงาม และคุณค่ากิจกรรมทางศิลปะจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ จึงมีส่วนช่วยในการพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน และส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเอง เพื่อเป็นรากฐานในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การจัดการเรียนรู้ทางนาฏศิลป์ในระบบการศึกษาปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการสอนเข้ามา มีบทบาทอย่างแพร่หลาย เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นได้บรรลุผลตามที่คาดหวัง จากการศึกษาสภาพในปัจจุบันการเรียนนาฏศิลป์หลักสูตรมีการกำหนดให้ผู้เรียนได้บูรณาการทั้งในด้านเนื้อหาที่เป็นทฤษฎีและทักษะปฏิบัติ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่

บรรยายเนื้อหา และถ่ายทอดทักษะด้านปฏิบัติโดยการสาธิตและให้ผู้เรียนอาศัยความจำจากการปฏิบัติเลียนแบบเป็นหลัก และให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้เรียนที่มีพื้นฐานเดิมก็จะพัฒนาการเรียนรู้ได้มากกว่า แต่ถ้าผู้เรียนไม่สนใจในการสังเกต หรือขาดการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง อาจจะส่งผลให้ตามเนื้อหาไม่ทัน ปฏิบัติไม่ได้ และมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติทางยากเกินไปจะส่งผลให้ผู้เรียนนั้นเกิดความเบื่อหน่ายทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์หรือเป้าหมายของผู้สอนที่ได้กำหนดไว้ (วิรตี จินตะโล และปรวัน แพทยานนท์, 2561) จึงทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้มีการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนามนุษย์ให้มีทักษะความจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง Mintzberg ได้กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นวิธีการที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตหรือเป็นวิถีทางในการที่ก้าวเดินเพื่อไปให้ถึงที่หมายได้อย่างรวดเร็ว (วลิดา อุ่นเรือน และ Keith D. Aytch, 2566) จากการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางด้านนาฏศิลป์ และบริบทในการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่ผู้เขียนเล็งเห็นและให้ความสำคัญที่นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก เพราะการจัดการความรู้จากประสบการณ์ส่งผลในการกระตุ้นในการรับรู้และการตัดสินใจของผู้เรียนเกี่ยวกับประสบการณ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่การสั่งสมความสามารถในการบริหารจัดการที่แข็งแกร่ง นี่คือการสัมพันธ์ที่ควรค่าแก่การสัมผัส มันสามารถมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ รวมถึงการยอมรับและการปฏิเสธ (Kolb, D.A., 1984) การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นวงจรประกอบด้วยขั้นตอนการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะนำประสบการณ์มาเป็นข้อมูลในการเรียนรู้ คิด และลงมือปฏิบัติได้เองในทุกขั้นตอน โดยผู้สอนและผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความรู้ใหม่ โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไข ปรับเปลี่ยนตนเองตามกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถทำให้ปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ ๆ (Dewey, J., 1997) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติใหม่ โดยการนำประสบการณ์ ความรู้เดิม หรือสิ่งที่ได้เรียนรู้ผ่านมานำมากระตุ้นให้สะท้อนคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น ๆ ออกมาเพื่อเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยมีผู้สอนคอยกระตุ้นและทำให้ผู้เรียนได้มีการสร้างความเข้าใจและให้เหตุผลต่อประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้โดยใช้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำมาสังเคราะห์ และประเมินองค์ความรู้โดยใช้วิจารณญาณความเป็นตัวเองและความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละบุคคล (Evan, N., 1994) ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการให้ความหมายใหม่ต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติใหม่ ซึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคคลนั้นต้องใช้ทั้งการเรียนรู้ประสบการณ์ ผู้เขียนจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทางด้านนาฏศิลป์ นำเสนอแนวคิด วิธีการ รูปแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้เรียนที่พึงประสงค์

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีรากฐานมาตั้งแต่เริ่มการเกิดของมนุษยชาติ โดยมีการกล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ภาพของมนุษย์ก่อนประวัติศาสตร์ที่มารวมกลุ่มกันเพื่อหาวิธีวิธีการล่าสัตว์ดึกดำบรรพ์ให้กับบรรดาสมาชิกกลุ่มเยาวชนได้ชมกัน ซึ่งก็ยังมีการสาธิตให้ดูรวมถึงการให้ลองปฏิบัติจริง จนกระทั่งสามารถรอดพ้นจากการถูกสัตว์เหล่านั้นทำร้ายและกลายเป็นอาหาร กลุ่มคนเหล่านั้นถือได้ว่าเป็นผู้ที่เรียนรู้วิธีการล่าสัตว์ได้เป็นอย่างดีและสามารถเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดวิธีการให้กับรุ่นต่อ ๆ ไปได้จดจำเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการออกล่าหาอาหารด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการกระทำจึงเป็นการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก (Trial and Error) โดยมีการประเมินผลที่ชัดเจน คือ การถูกสัตว์ฆ่าตายหรืออยู่รอดในการดำเนินชีวิตสำหรับคนในยุคนั้น ๆ จึงได้เกิดการเรียนรู้กันว่าการศึกษาศึกษาจากประสบการณ์นั้นเป็นการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษสู่ลูกหลาน จากเพื่อนสู่เพื่อน จากผู้รู้ไปสู่ผู้เรียนรู้ จนเกิดเป็นการถ่ายทอดความรู้หลาย ๆ ลักษณะ

ดังนั้นขอบข่ายของการเรียนรู้จากประสบการณ์จึงมีนิยามที่กว้างมากในทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ โดยมีความเชื่อซึ่งเกิดจากการคิดค้น การทดลองปฏิบัติจริงของนักทฤษฎี นักการศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างที่ระบุมุมมองที่สอดคล้อง และสัมพันธ์กับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์แทบทั้งสิ้นและทฤษฎีการเรียนรู้หลายทฤษฎีได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ เช่น งานของนักมานุษยวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งใช้เป็นทฤษฎีของการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นพื้นฐานสนับสนุนนักจิตวิทยาชาวสวิส ชอง เปียเจต์ (Jean Piaget) ใช้ทฤษฎีนี้กับงานเกี่ยวกับขั้นตอนพัฒนาการทั้งสี่ในการเติบโตของมนุษย์ (The Four Developmental Stages of Human Growth) การศึกษาสรุปว่าการพัฒนามนุษย์เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบ บุคคลสำคัญที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สำคัญได้แก่ John Dewey (จอห์น ดีวอี้), Jean Piaget (ชอง เปียเจต์), Kurt Lewin (เคิร์ท เลวิน) และ David Kolb (เคิร์ท เลวิน) ต่อเนื่องกันมาตามลำดับ

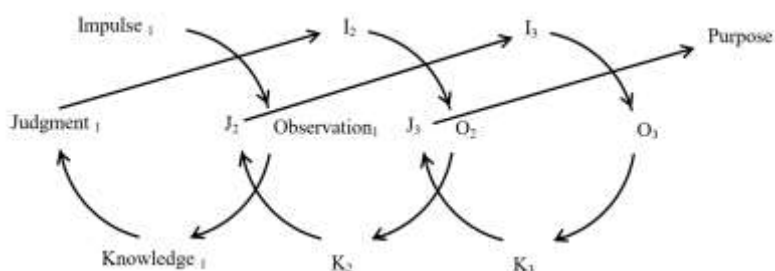
ความหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) คือ กระบวนการสร้างความรู้ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่ ๆ โดยได้ลงมือปฏิบัติจริง แล้วกระตุ้นสะท้อนให้เกิดเป็นประสบการณ์นั้น ๆ ออกมาเพื่อเป็นความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการศึกษา การดำเนินชีวิต และการทำงาน Kolb, D.A. (1984) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นการสร้างความรู้จากการสังเกตโดยการปรับเปลี่ยนของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นำมาสะท้อนไตร่ตรองทางความคิด และสรุปเป็นความคิดรวบยอดนำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับ Craig, R. (1987) การเรียนรู้จากประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลเกิดจากความรู้ที่ได้สังเกตและถูกกระตุ้นให้ลงมือปฏิบัติในกิจกรรม

อย่างมีส่วนร่วม ผ่านการวิเคราะห์ที่ไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล และสามารถตอบคำถามได้ด้วยตัวเอง และ Evan, N. (1994) กล่าวว่าความรู้และทักษะที่ได้รับเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ จนกลายเป็นบทเรียนจากการลงมือปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมร่วมกัน การเรียนรู้จากการอ่านหนังสือ จากการเข้ารับฟังการสัมมนา การเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกในการทดลอง นับว่าเป็นประสบการณ์และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และนงนุช เสือพุมิ, วลทณิ นาคศรี สังข์ และประไพพิศ สิงหเสม (2560) การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรารู้ก่อนแล้ว ได้รับการกระตุ้นหรือให้ผู้เรียนย้อนกลับไปสังเกต ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะ เจตคติหรือวิธีคิดใหม่ ๆ เพื่อสามารถนำไปทดลองและประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป จากแนวคิดดังกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้โดยได้ลงมือปฏิบัติจริง ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติโดยนำมาจากประสบการณ์เดิม แล้วกระตุ้นสะท้อนให้เกิดเป็นประสบการณ์นั้น ๆ ออกมาเพื่อเป็นความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการดำเนินชีวิต การทำงาน และการศึกษา

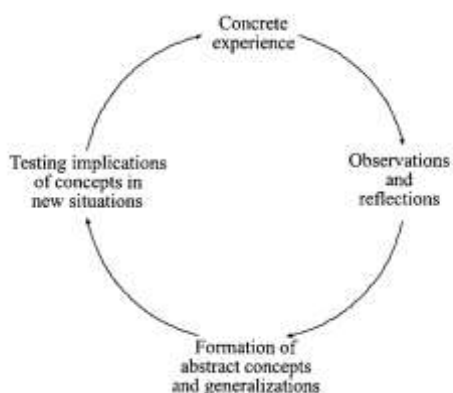
แนวคิดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์

จากการศึกษาของ Dewey ในต้นปีคริสต์ศตวรรษที่ 1900 ซึ่งได้เผยแพร่ผลงานโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องราวของประสบการณ์ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการศึกษาความเชื่อของเขาเรื่องการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ที่ปัจจุบันประโยชน์นี้มีการยกมาใช้ในการศึกษาโดย นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความหลากหลายของประสบการณ์ของมนุษย์และสำคัญต่อการสนับสนุนมุมมองนักการศึกษาว่าประสบการณ์เป็นสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่ง จอห์น ดีวี่ (John Dewey) เชื่อว่าประสบการณ์เรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้วสามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วนำไปเพื่อตัดสินใจว่าสิ่งไหนที่สามารถใช้ประโยชน์หรือความสำคัญที่จะนำมาใช้เป็นบทเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาในกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป (Dewey, J., 1997) และจากความคิดนั้นก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการเรียนรู้ต่อไป เชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดจากการปฏิบัติจริง ในกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาของ Dewey เป็นลักษณะวงจรการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องคือ ขั้นการลงมือปฏิบัติในการสร้างแรงกระตุ้น (Impulse) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สร้างแนวคิดหรือแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ขั้นการสังเกตสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น (Observation) ที่ส่งผลให้เกิดขึ้นที่นำสิ่งที่พบเห็นในสถานการณ์ต่าง ๆ ในอดีตมาการสรุปเป็นความรู้ (Knowledge) เพื่อนำไปตัดสินใจในการประยุกต์ใช้ (Judgment) เป็นกระบวนการที่ใช้การสังเกตอย่างรอบคอบและความรู้ที่กลั่นกรองมาเพื่อประเมินและทำความเข้าใจสถานการณ์ใหม่



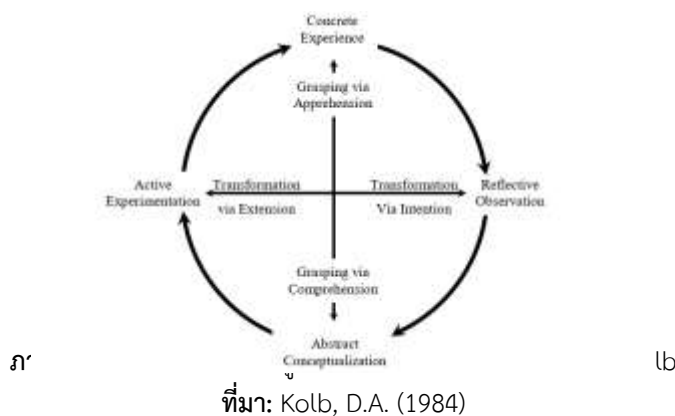
ภาพที่ 1 กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ตามแนวคิดของ Dewey
ที่มา: Kolb, D.A. (1984)

แนวคิดของ Lewin ได้ใช้มุมมองของ Dewey นำมาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่มีความเชื่อว่าประสบการณ์สามารถสร้างการเรียนรู้ที่มากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาตนเองหรือบุคคลอื่น ๆ ได้ ซึ่ง Lewin มีมุมมองที่สำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ การเรียนรู้เป็นรูปธรรมของการนำประสบการณ์ที่เป็นนามธรรมมาใช้ในสถานการณ์เฉพาะหน้าประสบการณ์ของบุคคลนับเป็นจุดเน้นของการเรียนรู้ที่มีความหมาย เพื่อนำไปสู่การความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม ในขณะที่ส่วนที่เป็นรูปธรรม คือ การแบ่งปันรูปธรรมเชิงประจักษ์เพื่อการทดสอบความหมายและความถูกต้องของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ ประการที่สอง คือ การเรียนรู้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการทดลองการฝึกอบรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการสะท้อนกลับ Lewin เน้นถึงความสำคัญของการกระตือรือร้น มีส่วนร่วมเพื่อเรียนรู้ทักษะและทัศนคติใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้รูปแบบพฤติกรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้จะสัมฤทธิ์ผลมากที่สุดในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และสะท้อนออกมาเป็นประสบการณ์ร่วมกัน กระบวนการเรียนรู้ของ Lewin ประกอบด้วยวงจร 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) ขั้นการสังเกตและสะท้อนผล การสังเกต (Observation) ขั้นการก่อตัวของแนวคิดเชิงนามธรรมและหลักการทั่วไป (Forming abstract) และขั้นการทดสอบความหมายของแนวคิดในสถานการณ์ใหม่ ๆ (Testing in New Situation) (Kolb, D.A., 1984)



ภาพที่ 2 กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ตามแนวคิดของ Lewin
ที่มา: Kolb, D.A., (1984)

แนวคิดของ Kolb นำเสนอรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีแก่นักการศึกษาหรืองานวิจัยทางการศึกษาใช้อ้างอิงที่นำไปกำหนดการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการสร้างความรู้โดยพัฒนาและอ้างอิงมาจาก Lewin, Dewey และ Piaget Kolb นำมาอธิบายไว้ว่ากระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) สร้างประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ทำผู้คนได้สัมผัสกับประสบการณ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้คนมองเห็นความหลากหลายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ แล้วไตร่ตรองแนวคิด 3) การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม เป็นการสรุปความรู้ผ่านการสังเกตและการไตร่ตรองโดยใช้สิ่งที่รับรู้เข้ากับทฤษฎีได้อย่างสมเหตุสมผล 4) การลงมือทดลอง เป็นการหลักการสรุปไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่



จากแนวคิดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์อาจกล่าวโดยสรุปตามแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ และองค์ประกอบของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตามแนวคิดของ Dewey คือ เป็นกระบวนการหาเหตุผล และบูรณาการระหว่างประสบการณ์กับความคิดรวบยอด การสังเกต และการปฏิบัติก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อไปมีกระบวนการคือ การลงมือปฏิบัติในการสร้างแรงกระตุ้น การสังเกตสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ ในมุมมองประเด็นของ Lewin เชื่อว่าประสบการณ์นั้นนำไปสู่การเรียนรู้ที่ดีขึ้น มีแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการเกี่ยวกับประสบการณ์ ได้แก่ การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ประสบการณ์เชิงนามธรรมมาเข้ากับประสบการณ์ของผู้คน คือ การเรียนรู้ที่มีความหมายซึ่งนำไปสู่แนวคิดที่เป็นนามธรรม และประการต่อมา คือ การเรียนรู้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการทดลองเป็นกระบวนการสะท้อนกลับของพฤติกรรม กระบวนการของ Lewin ประกอบด้วย ขั้นสร้างประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ขั้นการสังเกตอย่างไตร่ตรอง และสะท้อนผลการสังเกต ขั้นแนวคิดเชิงนามธรรม และขั้นลงมือในการทดสอบความหมายของแนวคิดในสถานการณ์ใหม่ ๆ และแนวคิดของ Kolb มีกระบวนการ คือ ขั้นสร้างประสบการณ์ ขั้นสังเกตปฏิบัติตอบสนอง ขั้นมนทัศน์เชิงนามธรรม และขั้นทดลอง

ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

เดวิด โคลบ (David Kolb) ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มี การพัฒนาและมักมีนักการศึกษาหรืองานวิจัยทางการศึกษานำไปใช้ในการอ้างอิงถึงจนถึงปัจจุบัน โดย Kolb, D.A. (1984) ได้กล่าวถึงลักษณะและความสำคัญของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ว่าเป็น กระบวนการที่เกิดในตัวผู้เรียนเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้โดยอาจจะเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่งของวงจรแห่ง การเรียนรู้ก็ได้ แต่ต้องดำเนินการให้ครบวงจรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่ได้นำเสนอและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง มีลักษณะสำคัญ 4 อย่าง ดังนี้

1. ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning experience) เป็นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนที่สร้างขึ้น สามารถใช้ในการจัดระเบียบและสร้าง ความสัมพันธ์อันทรงคุณค่าจากประสบการณ์ใดที่อาจมีผลกระทบสามารถเรียนรู้ต่อไปได้ทั้งในแง่ ของการยอมรับและการปฏิเสธ

2. การสังเกต และการไตร่ตรอง (Observe and reflect) การเรียนรู้ที่ดีที่สุดโดย การให้ผู้เรียนได้มีการสะท้อนกลับ มีการไตร่ตรองประสบการณ์ที่ได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณา ว่า สิ่งใดเป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์

3. การพิจารณาถึงความเห็น และการสร้างแนวคิด (Generalize and Conceptualize) เป็นการรวบรวมความรู้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดอื่น ๆ ที่ได้ จากประสบการณ์ในอดีตและความรู้ที่ได้จากการกระทำหรือได้รับมาหรือการได้รับความรู้จากข้อมูล จากครูผู้สอน การสนทนาพูดคุย แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของตนเอง

4. การตรวจสอบและการบูรณาการ (Experiment and Integrate) เป็นสิ่งที่ทำ หายที่ดี ที่สุดคือการฝึกปฏิบัติจริง เป็นการทดลอง ฝึกปฏิบัติ และตรวจสอบ เพื่อการลองผิดลองถูก เป็นการตรวจสอบแนวคิดหาความจริงในสถานที่แตกต่างกัน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ Kolb ยังได้จำแนก ผู้เรียน ออกเป็น 4 ประเภทภายใต้ทฤษฎีการจัดการ เรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory or ELT) ดังนี้

1. ผู้เรียนที่มีความคิดหลากหลายมุมมอง (Divergent knowledge)
2. ผู้เรียนที่มีความคิดซึมซับ (Assimilative knowledge)
3. ผู้เรียนที่มีความคิดแบบสรุป (Convergent knowledge)
4. ผู้เรียนที่มีความคิดแบบปรับตัว (Accommodative knowledge)

ผู้เรียนที่มีความคิดหลากหลายมุมมอง (Divergent knowledge) จะเรียนรู้ได้ดีระหว่าง ขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ (Concrete experience) และขั้นตอนการสะท้อน Convergent Knowledge Assimilative Knowledge Accommodative Knowledge Concrete Experience Reflective Observation Active Experimentation Abstract Conceptualization Divergent Knowledge การเรียนรู้ (Reflective observation) ผู้เรียนที่มีความคิดซึมซับ (Assimilative knowledge) จะเรียนรู้ได้ดีระหว่างขั้นตอนการสะท้อนการเรียนรู้ (Reflective observation) และขั้นตอน การสรุปองค์ความรู้ (Abstract conceptualization) ผู้เรียนที่มีความคิดแบบปรับตัว

(Accommodative knowledge) จะเรียนรู้ได้ดีระหว่างขั้นการสรุปองค์ความรู้ (Abstract conceptualization) และขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ (Active experimentation) และผู้เรียนที่มีความคิดแบบสรุป (Convergent knowledge) จะเรียนรู้ได้ดีในระหว่างขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ (Active experimentation) และขั้นการสร้างประสบการณ์ (Concrete experience)

บทบาทสำคัญของการเรียนรู้เชิงรุกจากประสบการณ์ในยุคปัจจุบัน

บทบาทของผู้เรียน และผู้สอนในการเรียนนวัตศิลป์โดยทั่วไปในการปฏิบัติจะใช้วิธีการสอนแบบสาธิตและฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยการปฏิบัติซ้ำ ๆ จนกระทั่งผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาและท่าทางได้ หลังจากนั้นผู้สอนจะสอดแทรกเทคนิคกลวิธีให้ผู้เรียนได้ฝึกการสังเกตท่าทางของตนเอง และสามารถปรับให้ตรงตามยิ่งขึ้นซึ่งอาจจะเป็นแค่บุคคลบางกลุ่มที่ได้รับ ในปัจจุบัน นวัตศิลป์มีการกำหนดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ในเนื้อหาทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยความรู้ทางทฤษฎีผู้สอนมักอธิบายตามรายละเอียดตามเนื้อหาในหนังสือส่วนในด้านทักษะปฏิบัติจะเกิดจากการจดจำท่าทางจากการเลียนแบบผู้สอนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องมีผู้เรียนบางกลุ่มที่มีทักษะหรือมีความตั้งใจอยากเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง และก็จะมีความสนใจในกระบวนการสอนของผู้สอน เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในบทเรียน และมองว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เป็นเรื่องยากที่จะทำได้ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนนวัตศิลป์โดยรวมอยู่ในระดับที่ไม่ดี หรือไม่เป็นไปตามที่ต้องการของผู้สอน ผู้เขียนจึงได้วิเคราะห์และนำเสนอแนวทาง และขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ตามบทบาทของผู้สอนในฐานะเป็นผู้เตรียมการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนในฐานะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์จากนักการศึกษาหลายท่านดังนี้ (Joyce, B. & Shower, B., 1992; DuFour, R. et al., 2006; Bakir, S., 2014; ทิศนา ขัมมณี, 2558)

1. ผู้สอนจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับสิ่งที่ได้เรียนรู้
2. ผู้เรียนไตร่ตรองและอภิปรายร่วมกันถึงสิ่งที่เคยประสบมา หรือเกิดขึ้นในสถานการณ์การเรียนรู้นั้นๆ
3. ผู้เรียนสร้างแนวคิด/หลักการ/สมมติฐานจากประสบการณ์ที่ได้รับ
4. ผู้เรียนใช้แนวคิด/หลักการ/สมมติฐานต่างๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อทดลองหรือประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ ๆ
5. ผู้สอนมีการติดตามผล และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนผลการทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ หรือปรับเปลี่ยนความคิด/ หลักการ/ สมมติฐานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
6. ผู้สอนมีการวัดและประเมินผล โดยใช้การประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองของผู้เรียน ประกอบกับการประเมินผลของผู้สอนด้วย

กล่าวโดยสรุปจากการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ข้างต้นได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ นวัตศิลป์ เป็นวิชาที่เน้นทักษะการลงมือปฏิบัติที่จะส่งเสริมและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

และค้นพบ และสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม นอกจากนั้นผู้เรียนจะต้องมีการค้นคว้า และแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง และสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่ใหม่สู่การปฏิบัติผู้สอนจะเป็นผู้วางเนื้อหา วิธีการ เรียน เตรียมสื่อ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน นอกจากนั้นผู้สอนยังต้องมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้เรียนโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และปัญหาาร่วมกัน และผู้สอนจะต้องมีการติดตามประเมินผล ว่าสิ่งที่ผู้เรียนปฏิบัติมานั้นเกิดจากการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้จริง โดยสามารถวิเคราะห์และสรุปการประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกจากประสบการณ์ได้ดังนี้

วิธีการ	เทคนิคผู้สอน	เทคนิคผู้เรียน
1. การคัดแยกผู้เรียน	- ผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอด - ผู้สอนรู้จักจริงในเนื้อหาที่สอน	- รับการคัดเลือกจากผู้สอนตามหลักสรีระ - รับการฝึกหัดเบื้องต้นอย่างตั้งใจ
2. การฝึกหัดเบื้องต้น		
3. การทบทวนความรู้ก่อนสอน		
4. การให้ความรู้ทฤษฎีก่อนปฏิบัติ	- ผู้สอนคอยแนะนำและเสริมกำลังใจ	- จัดจำเทคนิควิธีการถ่ายทอด - เลียนแบบ และปฏิบัติตามผู้สอน
5. การสอนตัวต่อตัว	- ผู้สอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม	- สังเกตลีลา เทคนิควิธีการรำ
6. การสาธิต	- ผู้สอนเป็นผู้สาธิต - ปฏิบัติอย่างเต็มลีลา และรำอย่างตั้งใจ - ผู้สอนรำนำเป็นกระจกให้ผู้เรียน	- ฝึกฝน ฝึกปฏิบัติ พัฒนาทักษะของตนให้สูงขึ้น - ต้องสังเกตผู้สอนตลอดเวลาอย่างตั้งใจ - ต้องมีความขยันและอดทน
7. การปฏิบัติการ	- เน้นให้ผู้เรียนฝึกฝน ฝึกซ้อม - เน้นการพัฒนาจับท่ารำ - แก้ไขสรีระของผู้เรียน - มีข้อเสนอแนะ/บทลงโทษเมื่อผู้เรียนกระทำผิด	- ผู้เรียนฝึกฝน ฝึกซ้อม - ผู้เรียนคอยสังเกต เลียนแบบปฏิบัติตามที่ผู้สอนถ่ายทอด - ฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ - จัดจำการแก้ไขสรีระของตนเอง
8. การสังเกต การฝึกปฏิบัติของผู้เรียน	- สังเกตลีลาท่ารำผู้เรียนเป็นรายบุคคล	- ฝึกซ้อมเพื่อให้เกิดความชำนาญ
9. การแก้ไขท่ารำ	- ปรับแก้ไขจับท่ารำให้ถูกต้อง - การพัฒนาทักษะตามคุณลักษณะของผู้เรียน	- รับการแก้ไข ปรับปรุงท่ารำ - ฝึกซ้อมเพื่อให้เกิดความคล่องตัว - หมั่นสังเกตท่ารำของผู้สอน

วิธีการ	เทคนิคผู้สอน	เทคนิคผู้เรียน
10. การฝึกปฏิบัติของผู้เรียนให้มีทักษะสูงขึ้น	- คอยสังเกตผู้เรียน - ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม - แก้ไขทำร่ำผู้เรียนเมื่อผู้เรียนรำผิดพลาด	- ฝึกซ้อมเพื่อให้เกิดทักษะ - รับการแก้ไขทำร่ำเมื่อผู้สอนทักท้วง - ต้องมีความเกรงใจผู้สอน - คอยสังเกต คอยเลียนแบบปฏิบัติตามที่ผู้สอนถ่ายทอดและฝึกซ้อมจนเกิดความชำนาญ
11. การสอดแทรกทักษะชีวิต	- เป็นต้นแบบการอยู่ร่วมกัน - เป็นต้นแบบการเคารพผู้ใหญ่ - เป็นต้นแบบการให้เกียรติซึ่งกันและกัน - เป็นต้นแบบการวางตน	- ให้เกียรติซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความผูกพัน ความใกล้ชิด - อ่อนน้อมถ่อมตน กตัญญู - ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สอน

ข้อควรคำนึงในการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์

1. การประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบทเรียนก่อให้เกิดความน่าสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนสนุกสนาน อาจจะทำให้ให้ถูกมองว่าเป็นวิธีการที่ไม่มีประโยชน์มากพอเพราะใช้เวลาหมดไปกับกิจกรรมที่ไม่มีเนื้อหาสาระที่เป็นวิชาการ

2. กิจกรรมการเรียนรู้จะทำให้สับสนและซับซ้อนก่อให้เกิดสภาพที่ผู้เรียนไม่สามารถดึงเอาความรู้ที่เป็นประโยชน์จริง ๆ ออกมาจากกระบวนการเรียนการสอนดังกล่าว เพราะมีการโต้แย้งในวงการศึกษาว่าการจัดประสบการณ์เรียนรู้แทนการเรียนการสอนปกติไม่ใช่วิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

3. การประเมินผลความมีประสิทธิภาพของการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ กล่าวได้ว่าการประเมินผลไม่สามารถระบุได้ว่าผู้เรียนได้ความรู้อะไรถ้าไม่มีการทดสอบ และผู้เรียนไม่สามารถวัดระดับความรู้หรือสะท้อนออกมาว่าเข้าใจเรียนรู้อะไรไปบ้างจากในชั้นเรียน การประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นยังไม่มีขั้นตอนที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ แต่ก็มีคำแนะนำและคำตอบที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งมักจะถูกถกเถียงกันระหว่างการประเมินในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดย Ewert ได้กล่าวว่า แม้การพัฒนารูปแบบการประเมินผลอนาคตของการศึกษาจากประสบการณ์ยังไม่ชัดเจน แต่ก็เป็นเวลากว่า 40 ปีแล้วที่มีการวัดและประเมินผลได้แสดงผลว่ากิจกรรมหรือโครงการการเรียนรู้จากกิจกรรมมีประสิทธิภาพในลักษณะของผลกระทบที่มีกับผู้เรียนแต่ละคนและสังคมโดยรวม (Ewert, A. W., 1989)

4. ถ้าผู้สอนต้องการที่จะใช้ประสบการณ์เพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่การเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเราต้องการให้อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ที่เรากำหนดขึ้นมานอกเหนือจากกิจกรรมที่

ทำอยู่ในแต่ละวันของผู้เรียน ผู้สอนต้องพิจารณาก่อนว่าต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้เกี่ยวกับอะไร และทำไมถึงต้องการเรียนรู้ในสิ่ง ๆ นั้น การหาความจำเป็นในการเรียนการสอน หรือ การฝึกปฏิบัติ และการกำหนดความคาดหวังที่เป็นจริงสมเหตุสมผล ซึ่งจะเท่ากับเป็นการวางกรอบประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้สอน หากเป็นการคิดใช้การเรียนรู้เพื่อให้เกิดแค่ความสนุกสนาน ถือเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือของการใช้ทฤษฎีนี้เป็นอย่างมาก เพราะการกระทำเช่นนี้เป็นการเน้นที่กิจกรรมมากกว่าผลของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับ และนำผลเสียมาให้แก่ผู้เรียน

5. การเรียนรู้จากประสบการณ์จะทำให้เกิดความกลมกลืนของผู้เรียนและผู้สอนในด้านของความสัมพันธ์ ลำดับขั้นตอน กาลเทศะ การแสวงหาแหล่งความรู้ และขั้นตอนในการตัดสินใจในการออกแบบสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น จุดเริ่มแรกผู้สอนหรือผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องให้ชัดเจนว่าอยากให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรจากการจัดสถานการณ์นี้ขึ้นมา โดยคำตอบนั้นจะนำไปสู่ทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นผลตามมา ซึ่งทำให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนดำเนินการได้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์อย่างมากมาโดยไม่มีขีดจำกัด ผู้สอนประสบการณ์การเรียนรู้จึงต้องมั่นใจว่าวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่จัดขึ้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลมาจากประสบการณ์ดังกล่าว

6. ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดผลของการเรียนรู้ที่คาดว่าจะได้รับและให้เสนอแนะเพิ่มเติมได้ การออกแบบการเรียนรู้ควรมีการยืดหยุ่นพอสมควร เนื่องจากผลลัพธ์ของการเรียนรู้มักจะขยายกว้างออกไปในระหว่างขั้นตอนการออกแบบและการนำไปปฏิบัติ ซึ่งควรระมัดระวังว่าการขยายวงออกไปดังกล่าวมีผลทำให้การเรียนการสอนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่กำหนดตั้งไว้หรือไม่ ทั้งนี้ผู้สอนสามารถป้องกันได้ด้วยเครื่องมือซึ่งรวมถึงแผนการทำงานตามกำหนดที่ได้วางแผนไว้ ความรับผิดชอบ ช่วงเวลาที่เหมาะสม และผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ต้องการให้แน่ใจว่าได้มีการเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์ของผู้เรียนกับการประยุกต์ใช้กับสิ่งที่ได้เรียนรู้

สรุปผล

การเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นกรอบแนวคิดที่เป็นการบูรณาการโดยมีหลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นนามธรรม เกิดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการกระทำใหม่ที่เป็นรูปธรรม (Learning by Doing) ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนารูปแบบของการสะท้อนกลับประสบการณ์หลากหลายที่รับรู้ความเข้าใจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดเป็นความรู้ ทักษะและเจตคติใหม่ โดยผ่านขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือ การค้นหาปัญหา การตั้งคำถาม การปฏิสัมพันธ์ในโต้ตอบ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และการสะท้อนคิดในการระบุเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การประเมินสถานการณ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ การวางแผนเพื่อบริหารจัดการปัญหา และการปฏิบัติตามแผนและสรุป ซึ่งรูปแบบดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้าง

สมรรถนะในการทำงานต่าง ๆ และควรมีการศึกษาและปรับปรุงรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างถาวรและยั่งยืน ซึ่งในการฝึกทักษะและการลงมือปฏิบัติควรใช้สถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลองที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ผู้เรียนควรได้ฝึกในสถานการณ์หลากหลายเพื่อเพิ่มความแม่นยำและความยืดหยุ่น การสาธิตหรือใช้สื่อการเรียนรู้การแสดงช่วยประหยัดเวลาและลดความเข้าใจผิด แต่ต้องให้ผู้เรียนฝึกทันทีหลังการสาธิต พร้อมรับคำแนะนำเพื่อพัฒนาต่อไป ครูควรให้คำแนะนำอย่างสงบ ไม่วิจารณ์รุนแรง และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมแรงจูงใจ ต้องจัดสรรเวลาให้เหมาะสม พักเบรกเป็นระยะเพื่อป้องกันความเหนื่อยล้า การฝึกแบบแบ่งช่วงมีประสิทธิภาพมากกว่าการฝึกต่อเนื่องโดยไม่พัก และการรู้ผลการฝึกจะช่วยพัฒนาทักษะได้ดี การฝึกโดยสังเกต สาธิต หรือชมสื่อการแสดงที่มีประสิทธิภาพกว่าการฟังคำอธิบายเพียงอย่างเดียว จึงควรเน้นการฝึกฝนตามหลักการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่

การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้โดยได้ลงมือปฏิบัติจริงเป็นการช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติโดยดึงเอาประสบการณ์ในอดีตมาใช้ จากนั้นจึงส่งเสริมให้ใคร่ครวญจากบทเรียนที่ผ่านมาพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างความรู้ใหม่จากการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการทำงาน และการศึกษา กระบวนการเรียนรู้มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) การสร้างประสบการณ์ (Concrete Experience) เป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้เรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม 2) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation) เป็นการทำให้ผู้คนมีมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ แล้วนำมาไตร่ตรอง 3) การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นการสรุปความรู้ที่ได้จากการสังเกตและไตร่ตรองอย่างสมเหตุสมผล 4) การลงมือทดลอง (Active Experimentation) เป็นการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้และสร้างการเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทิตนา แคมมณี. (2558). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช เสือพูนี, วลทณี นาคศรีสังข์, และประไพพิศ สิงหเสม. (2560). *การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 27(1), 12-21.*
- มานิช บุญทองเล็ก. (2558). *นาฏศิลป์ในระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : พลิบเปิ้ลเอ็ก.
- วลิตา อุ่นเรือน และ Keith D. Aytch. (2566). กลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้สะเต็มศึกษา สำหรับผู้เรียน Generation Z. *วารสารวิจัยวิชาการ, 6(6), 383-398.*

- วีรดี จินตะไล และปรวัน แพทยานนท์. (2561). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางศิลปะเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติตามแนวคิด ของซิมพ์สัน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมหาธาตุ. *วารสารพัฒนาศิลปวิชาการ*, 2(ฉบับพิเศษ), 97-112.
- Bakir, S. (2014). 5th grad students, opinions about active learning environment. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 116(2014), 3553-3558.
- Craig, R. (1987). *Training and development handbook; a guide to human resources development*. (3rd ed.). New York: Mc Gray-Hill Companies.
- Dewey, J. (1997). *Experience and Education*. New York: Touchstone.
- Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R. & Many, T. (2006). *Learning by Doing. A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Evan, N. (1994). *Experiential Learning for All*. New York: Cassell.
- Ewert, A. W. (1989). *Outdoor Adventure Pursuits: Foundations, Models and Theories*. Columbus. OH: Publishing Horizons, Inc.
- Joyce, B. & Shower, B. (1992). *The Coaching of Teaching*. London: Allyn and Bacon.
- Kolb, D. A. (1984), *Experiential learning: Experience as The Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.