

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning & Coaching

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้: LCCL



ประเด็นเนื้อหาสาระ

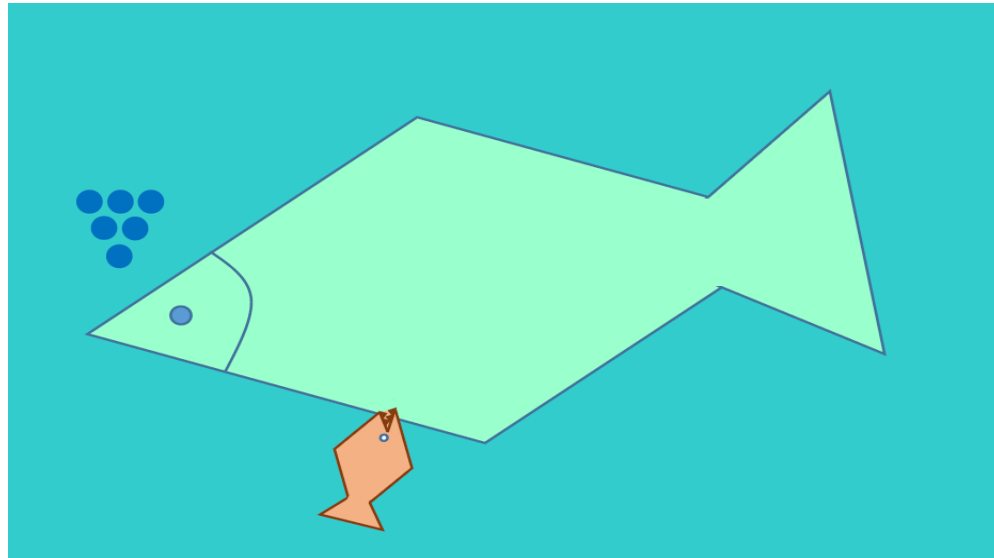
1. Disruptive Innovation

2. แนวทางการจัดการเรียนรู้

3. บทบาทการโค้ชเพื่อพัฒนาผู้เรียน

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 1

1. Disruptive Innovation



Disruptive Innovation

คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology)

สร้างนวัตกรรมในการเรียนรู้และการทำงาน

และการแข่งขันทางธุรกิจ

NEWS

China's Xinhua agency unveils AI news presenter

By Chris Barakat
Technology reporter

8 November 2018



Disruptive Innovation

เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันทางธุรกิจ

ที่ใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

มาสร้างสรรค่นวัตกรรม

ที่ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมาย

ยุคหลังดิจิทัล (Post-digital era)

ยุคที่ความสำเร็จขององค์กร

ขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีชุดใหม่

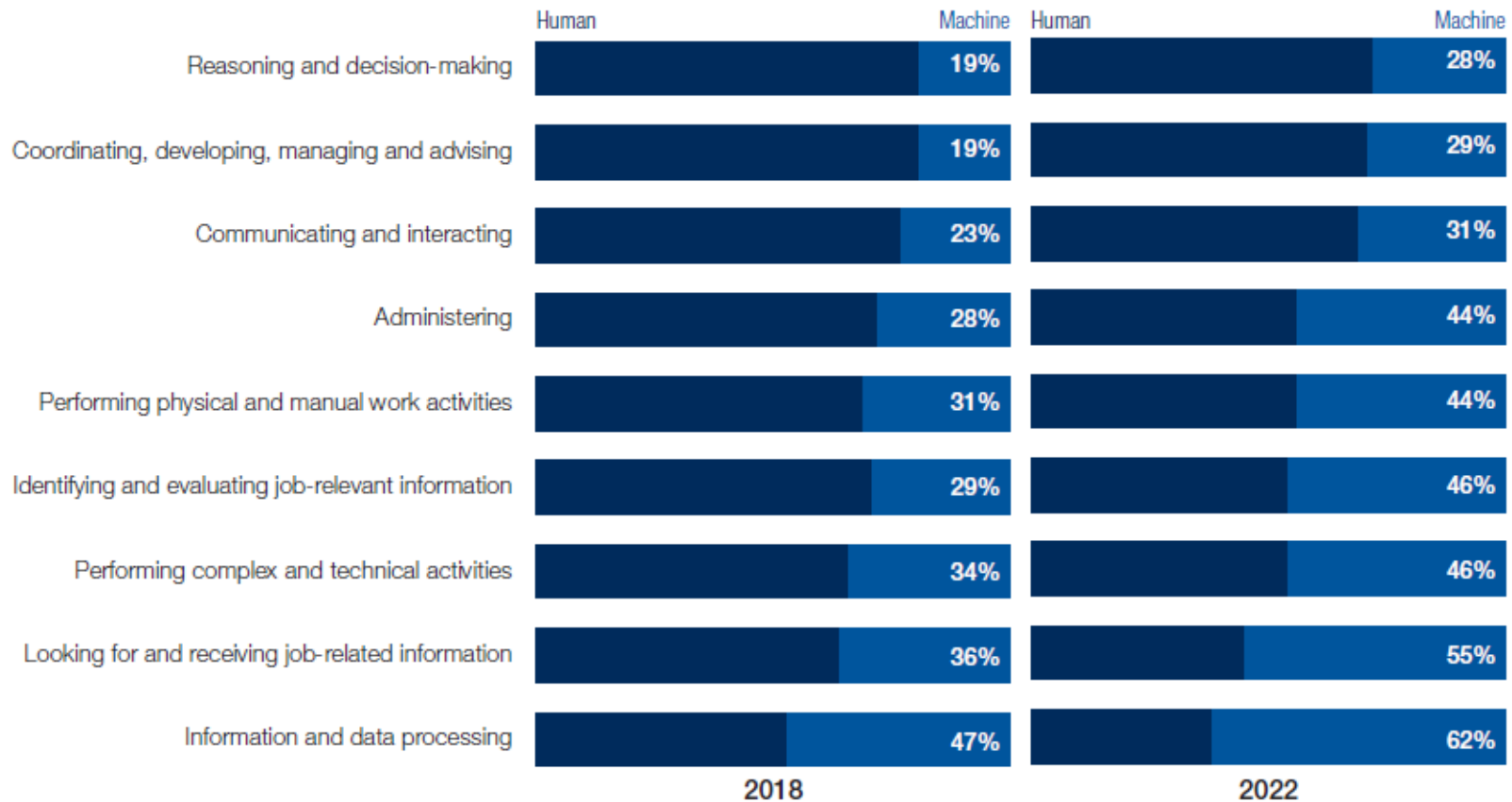
สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการ

ที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย

Foresight framework and scenario planning

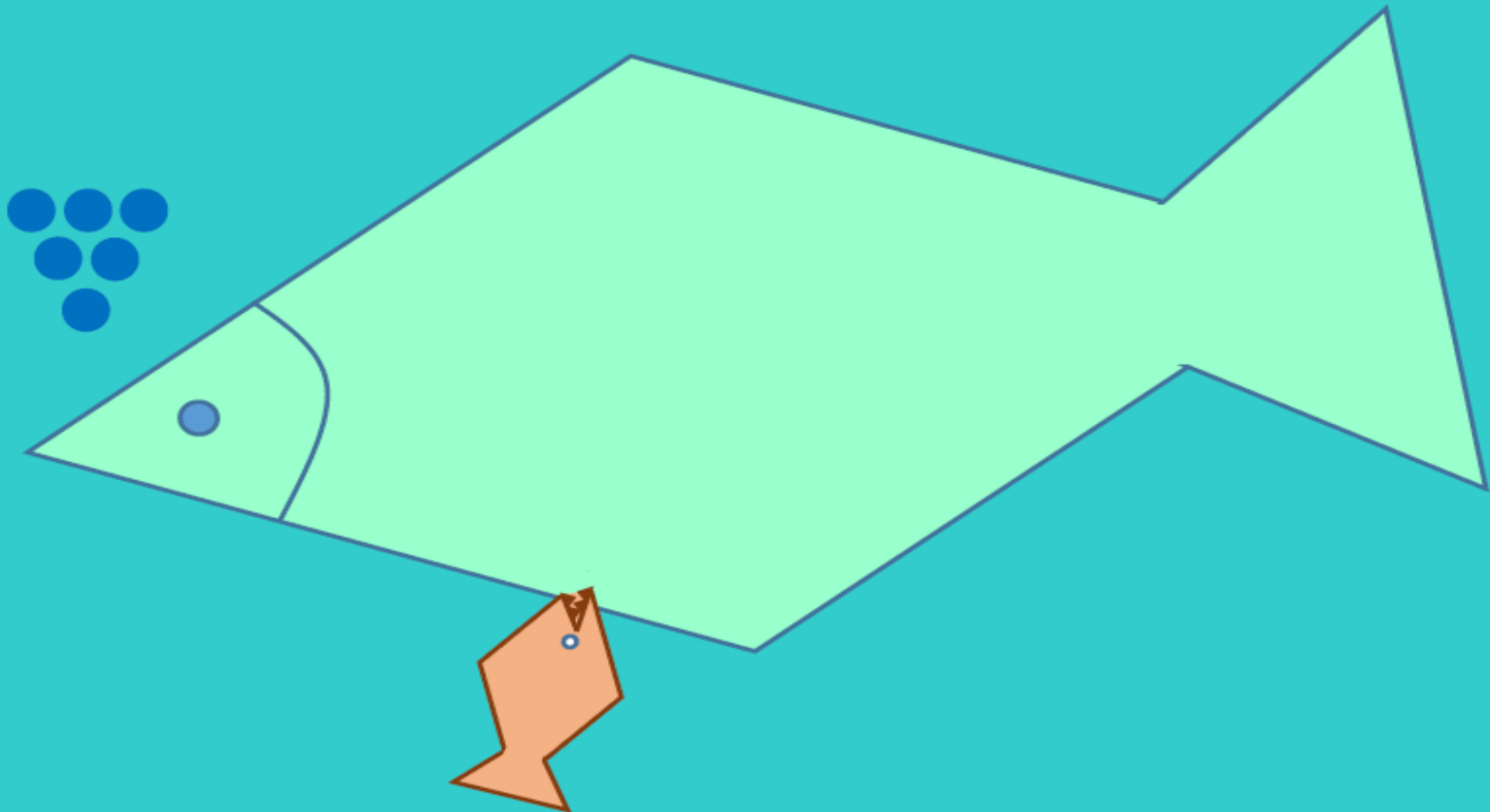
การแข่งขันกันที่ความสามารถ
ในการคาดการณ์อนาคต

Figure 5: Ratio of human-machine working hours, 2018 vs. 2022 (projected)



Source: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

ปลาเร็วกินปลาช้า



เปรียบเทียบจำนวนและอัตราการว่างงาน พ.ศ. 2561 และ 2562



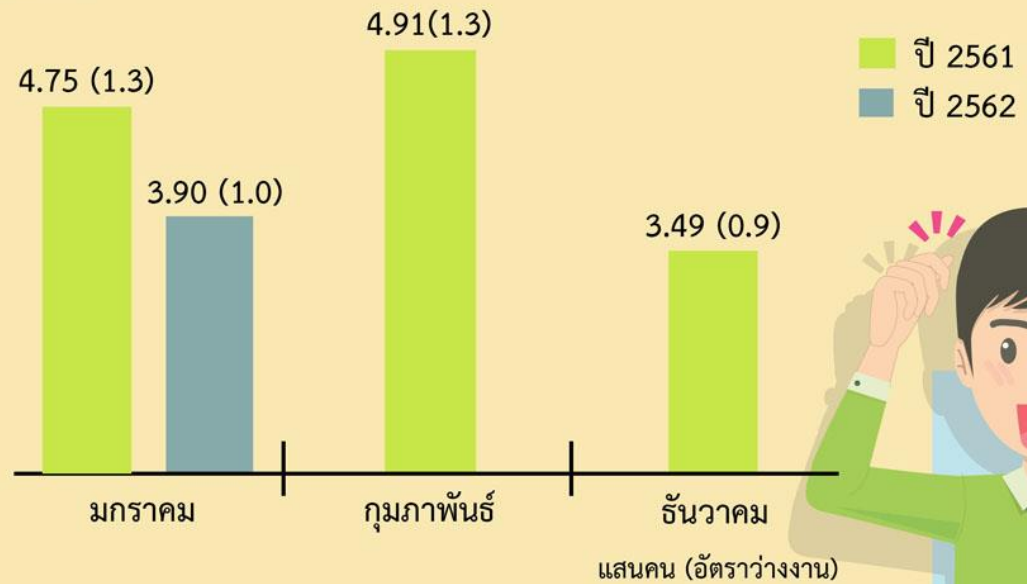
!!! ผู้มีงานทำ

ม.ค. 61	37.07	ล้านคน
ม.ค. 62	37.50	ล้านคน
เพิ่มขึ้น	4.3	แสนคน




ผู้ว่างงาน

ม.ค. 61	4.75	แสนคน
ม.ค. 62	3.90	แสนคน
ลดลง	8.5	หมื่นคน

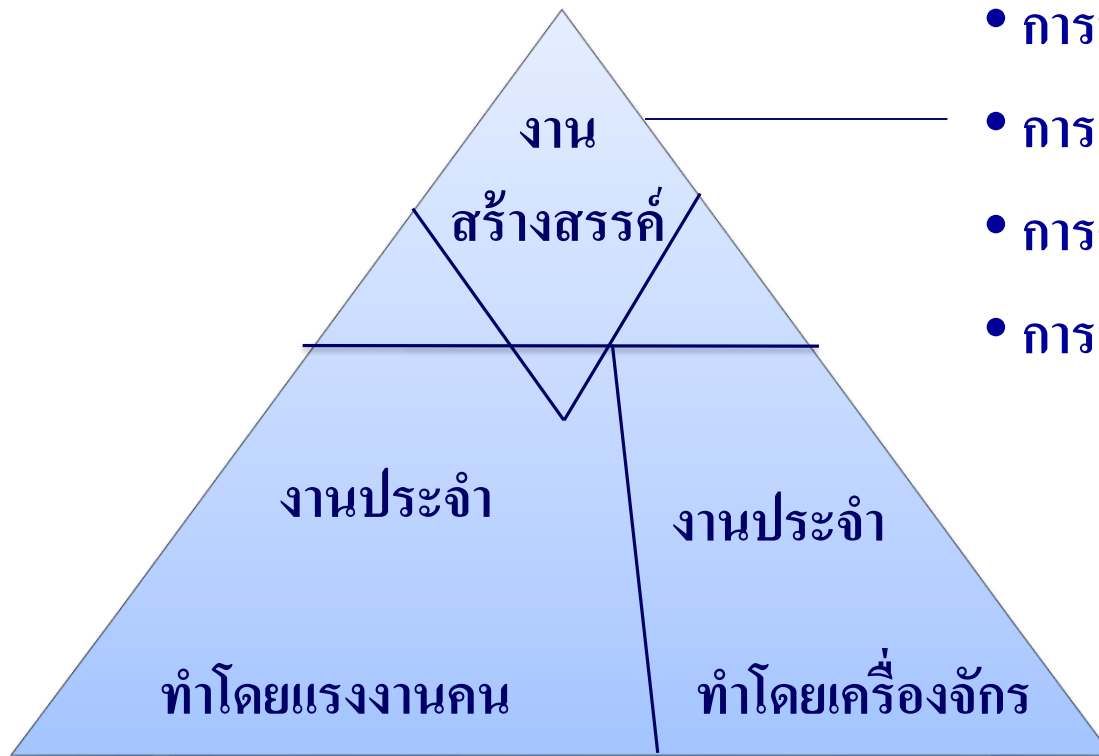



ที่มา : สํารวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

อนาคตการทำงานในศตวรรษที่ 21

ประเทศที่พัฒนาแล้ว

- การวิจัย
- การพัฒนา
- การออกแบบ
- การตลาดและงานขาย
- การบริหารห่วงโซ่อุปทาน



ประเทศที่กำลังพัฒนา

ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะสร้างสรรค์งาน
ในอาชีพของตนเองได้

เป็นผู้ Disrupt

ไม่ใช่ถูก Disrupt

ขอบฟ้าใหม่แห่งการเรียนรู้

การศึกษาาระบบ 4.0

New Frontier in Learning

Education 4.0

Creativity has become

a hot topic in education

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 1

วิเคราะห์บริบททางสังคมแล้วนำมากำหนด

สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้
โดยเขียนลงในข้อที่ **4** และ **5** ในแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้
(โปรดศึกษาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย)

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 2

องค์ประกอบของศาสตร์

1. Key concepts (ความคิดรวบยอด)

2. Structure (โครงสร้างของความรู้)

3. Mode of inquiry (วิธีการเข้าถึงองค์ความรู้)

แนวทางการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิด Deep learning

1. เน้น key concept

2. จัดลำดับขั้นตอนให้เป็นระบบ

3. ใช้กระบวนการเรียนรู้

ความคิดรวบยอด (Concept)

หมายถึง ลักษณะร่วมที่สำคัญของสิ่งหนึ่งสิ่งใด
ขาดองค์ประกอบใดไม่ได้

สามารถนำไป **สรุปอ้างอิงได้ (Generalization)**

เช่น ดอกไม้ประกอบด้วย กลีบดอก เกสร และก้านดอก

ฟังก์ชัน คือ เซตของคู่อันดับที่สมาชิกตัวหน้าไม่ซ้ำกัน

องค์ประกอบของหลักสูตร คือ จุดประสงค์ กิจกรรม
การประเมินผล

ภาวนามยปัญญา
การเชื่อมโยงองค์ความรู้

ปัญญา (Wisdom)

สุตมยปัญญา

ความคิดรวบยอด (Concept)

บริบท

สารสนเทศ (Information)

การ
สังเคราะห์

ทั่วไป

ข้อมูล (Data)

ประเภทของความคิดรวบยอด

1. ความคิดรวบยอดที่เป็น**ลักษณะร่วม** (Conjunctive concept)
 - สิ่งที่มีความแตกต่างกันแต่ก็มี**ลักษณะร่วม**ที่เหมือนกัน
2. ความคิดรวบยอดที่เป็น**การแยกลักษณะ** (Disjunctive concept)
 - การแยกแยะองค์ประกอบของวัสดุ สิ่งของ ปรัชญาการณต่างๆ
3. ความคิดรวบยอดที่เป็น**สิ่งที่สัมพันธ์กัน** (Relational concept)
 - พิจารณา**คุณลักษณะ** คุณค่าที่สัมพันธ์กัน กฎที่มีความสัมพันธ์กัน
เมื่อเข้าใจ concept แล้วจะนำไปสู่การเชื่อมโยงกับสิ่งอื่น

4. ความคิดรวบยอดที่เป็นเหตุเป็นผลกัน (Logical concept)
 - สิ่งที่มีความสัมพันธ์กันแบบสาเหตุและผล (cause and effect)

5. ความคิดรวบยอดที่เป็นไปตามธรรมชาติ (Nature concept)
 - สัตว์ สุนัข แมว วัว สิ่งแวดล้อม ต้นไม้ อากาศ น้ำ

6. ความคิดรวบยอดที่เป็นรูปธรรม (Concrete concept)
 - สิ่งที่สามารถจับต้องและสังเกตได้ มีลักษณะคงเส้นคงวา

7. ความคิดรวบยอดที่สามารถกำหนดคำจำกัดความ (Defined concept)
 - สามารถกำหนดคำจำกัดความหรือความสัมพันธ์ที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานไปสู่การสร้างกฎเกณฑ์

8. ความคิดรวบยอดที่เป็นข้อมูล ความจริง (Substantive concept)

- ตัวเลขสถิติ ข้อเท็จจริง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

9. ความคิดรวบยอดที่เป็นคุณค่า (Value concept)

- ความดี ความกตัญญู ความซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตากรุณา

10. ความคิดรวบยอดที่เป็นวิธีการ (Methodological concept)

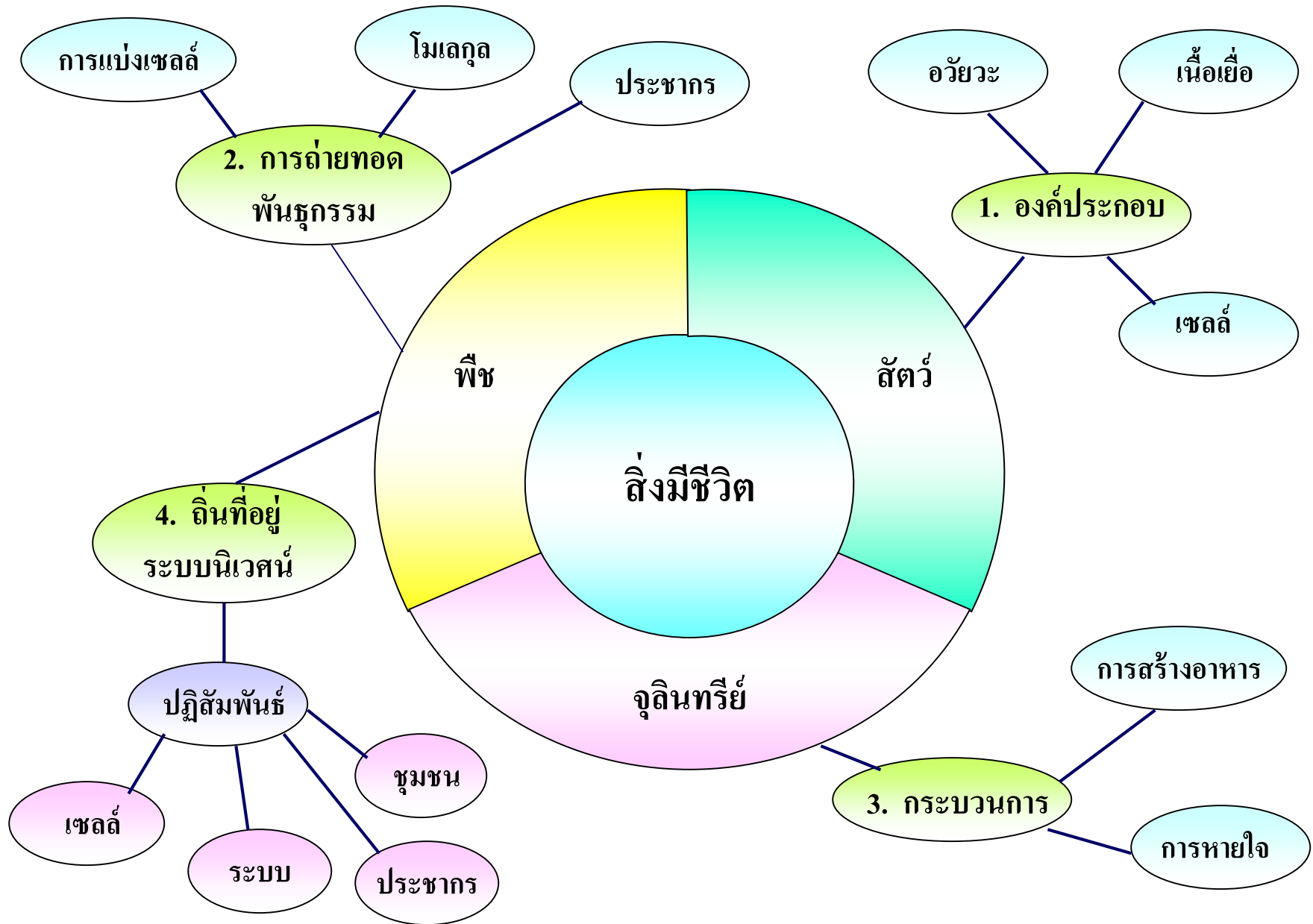
- การคิดคำนวณ การทดลอง การสืบเสาะแสวงหาความรู้

การจัดผังโน้ตค้น (Concept mapping)

การดำเนินการวิเคราะห์ความคิดรวบยอด
ให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน
แล้วจัดทำผังแสดงความสัมพันธ์
ของความคิดรวบยอดย่อยๆ เหล่านั้นให้เป็นภาพรวม

ราชบัณฑิตยสถาน. 2555





ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2

กำหนดความคิดรวบยอดหลัก **Concept** ของการจัดการเรียนรู้
แล้วเขียนผังความคิดรวบยอดหลัก **Concept mapping**
ลงในข้อที่ 2 ในแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้
จากนั้นระบุกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้
และตัวชี้วัด เวลา ไว้ในส่วนนำของแผนการจัดการเรียนรู้
(โปรดศึกษาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย)

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 3

องค์ความรู้ (Knowledge)

สาระ ข้อมูล แนวคิด หลักการ
ที่สั่งสมมาจากประสบการณ์

การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การคิด การปฏิบัติ

สรุปจาก ราชบัณฑิตยสถาน. 2555

องค์ความรู้ (Body of knowledge)

ความรู้ที่ประกอบด้วยมโนทัศน์ (concept)

โครงสร้าง (structure)

และช่องทางที่เข้าถึงความรู้ (mode of inquiry)

ราชบัณฑิตยสถาน. 2555

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3

เขียนสาระสำคัญของความคิดรวบยอดหลัก
หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge)
ของความคิดรวบยอดที่อยู่ใน Concept mapping
ลงในข้อที่ 3 ในแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้
(โปรดศึกษาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย)

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 4

ผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes)

ความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม
รวมทั้งผลผลิตที่เกิดขึ้น
จากการเรียนรู้ของผู้เรียน

ราชบัณฑิตยสถาน. 2555

ผลการเรียนรู้

เป็นสิ่งที่ **ตกตะกอน** อยู่ในตัวผู้เรียน

หลังจากปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้

มีลักษณะ **บูรณาการ** ไม่แยกส่วน

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4

เขียนผลการเรียนรู้ (learning outcomes)

ในลักษณะความเรียง ประกอบด้วย

ความคิดรวบยอดหลัก สมรรถนะ และคุณลักษณะ

ลงในข้อที่ **1** ของแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้

(โปรดศึกษาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย)

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 5

จุดประสงค์การเรียนรู้

ข้อความที่แสดงเจตจำนงของผู้สอนและผู้เรียน
ซึ่งต้องการให้เรียนรู้และบรรลุผลสำเร็จ เช่น ความรู้
ความคิด ความสามารถ และความดี หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง
และต้องสามารถวัดและประเมินผลได้

ราชบัณฑิตยสถาน. 2555

การเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้
ต้องสอดคล้องกับผลการเรียนรู้
และสามารถวัดประเมินได้

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 5

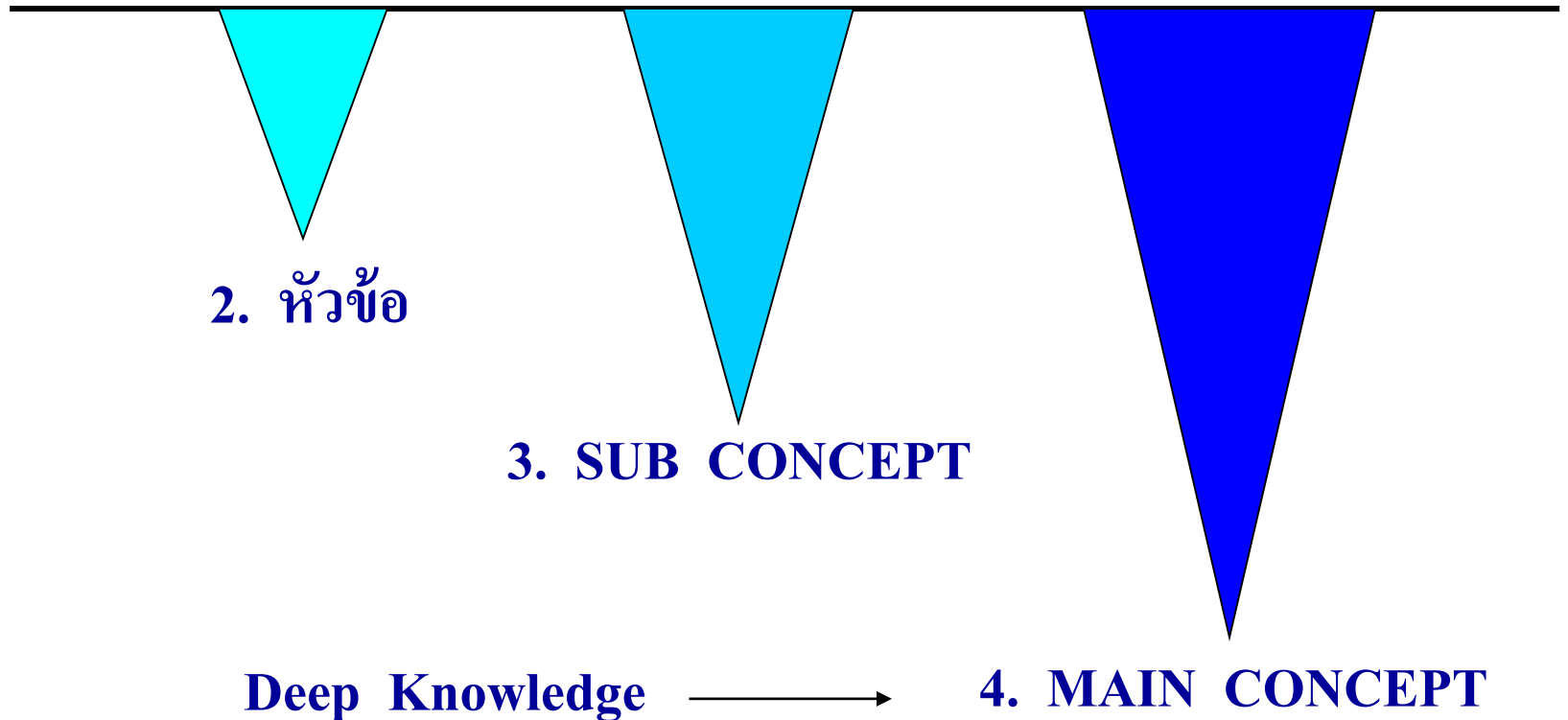
เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้

ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้โดยเขียนเป็นข้อๆ
ลงในข้อที่ 6 ของแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้
(โปรดศึกษาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย)

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 6

การเรียนรู้ที่ฝังลึก Deep Knowledge

1. ข้อมูล



ความลึกและมีเสน่ห์

สองอย่างนี้สำคัญมาก

ลึกก็สำคัญไม่แพ้เสน่ห์

ความมีเสน่ห์นี้จะทำให้

ผู้เรียนอยากเรียนรู้หรืออยากจะทำต่อ

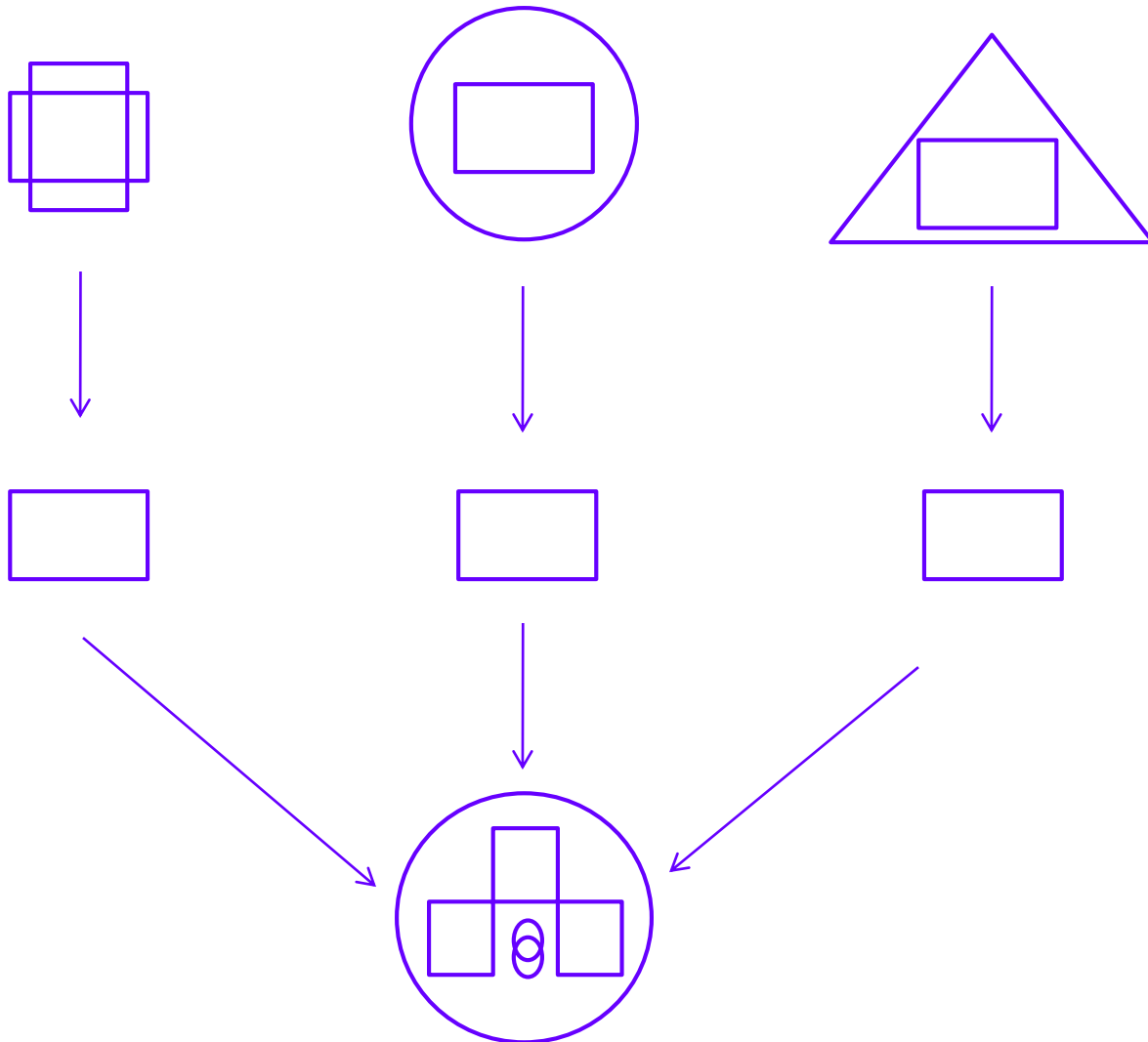
ขุดบ่อไม่ลึก ไม่ถึงน้ำใส

นำดินโคลนมาสร้างแสงสว่าง

เป็นประโยชน์แก่สังคม

ปัจจุบันเรียกว่า “องค์ความรู้”

การสังเคราะห์ข้อมูล (Synthesis)



สิ่งแตกต่างดูเหมือน
เข้ากันไม่ได้
เข้าถึงแก่น (สาระ)
โดยไม่มีความขัดแย้ง
นำมารวมภายใต้
แกนเดียวกัน



ตำแหน่งไม้หัว

ไม้ทาบเสา

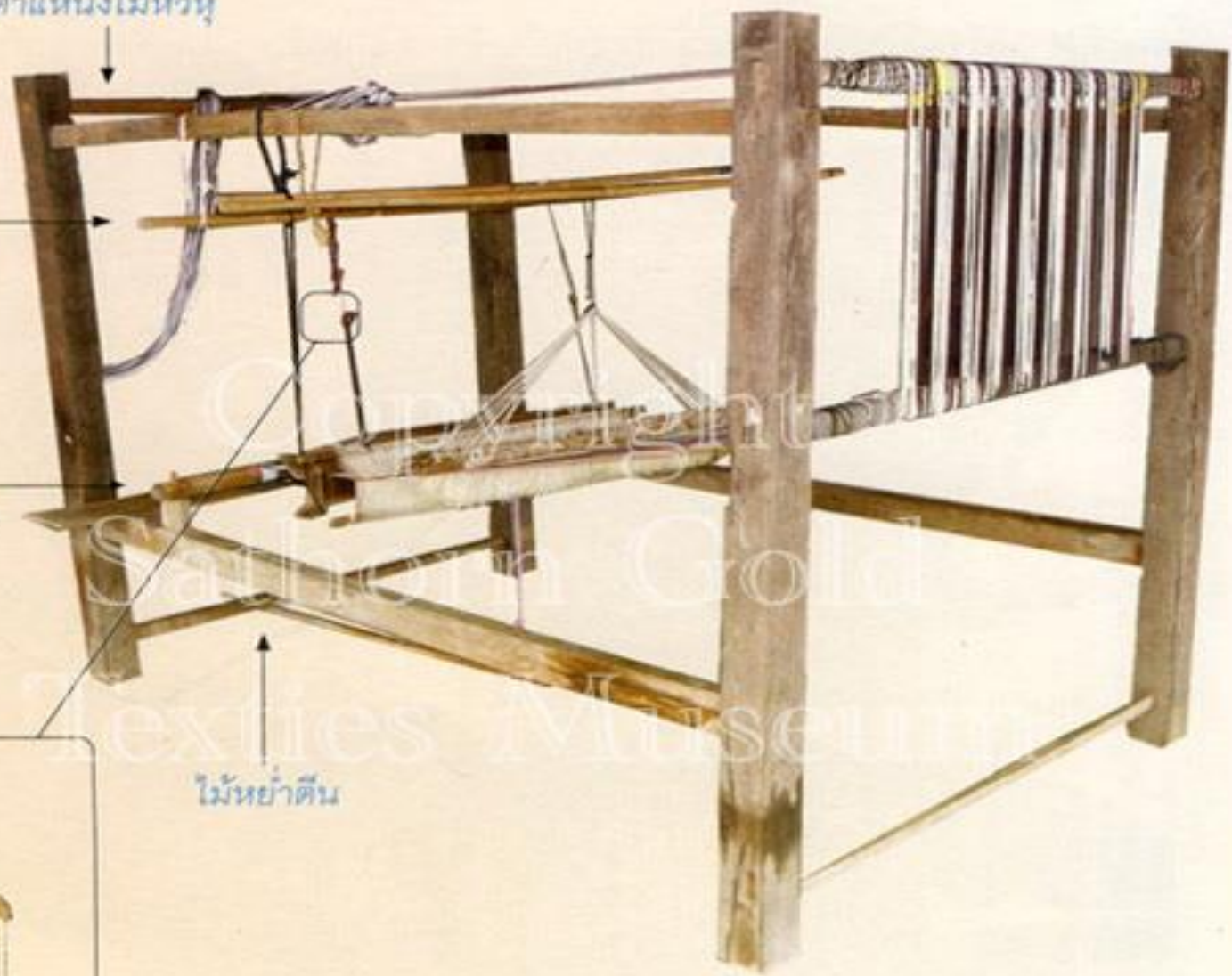
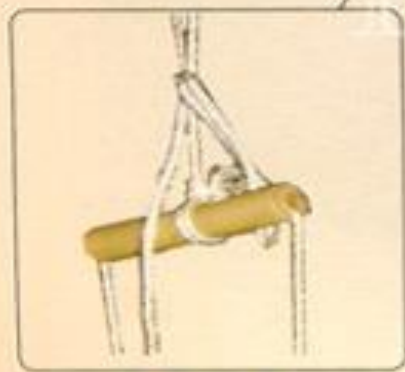
ไม้กัณฑ์

ไม้แป้นกัณฑ์

ไม้หย่าตีน

ไม้ป้องแป้น

Goldsmith
Sukhaphan Gold
Textiles Museum



การสังเคราะห์

ความสามารถสำรวจแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

รู้ว่าอะไรสำคัญควรแก่ความสนใจ

และนำข้อมูลทั้งหมดมาประสานกันได้อย่างมีเหตุผล

สำหรับตนเองและผู้อื่น

เมอเรย์ เกล แมนน์ (Murray Gell Mann)

กล่าวว่า ใครที่รู้จักสังเคราะห์ข้อมูลให้ตัวเองได้เก่ง

จะกลายเป็นบุคคลแนวหน้า และสามารถสังเคราะห์ข้อมูล

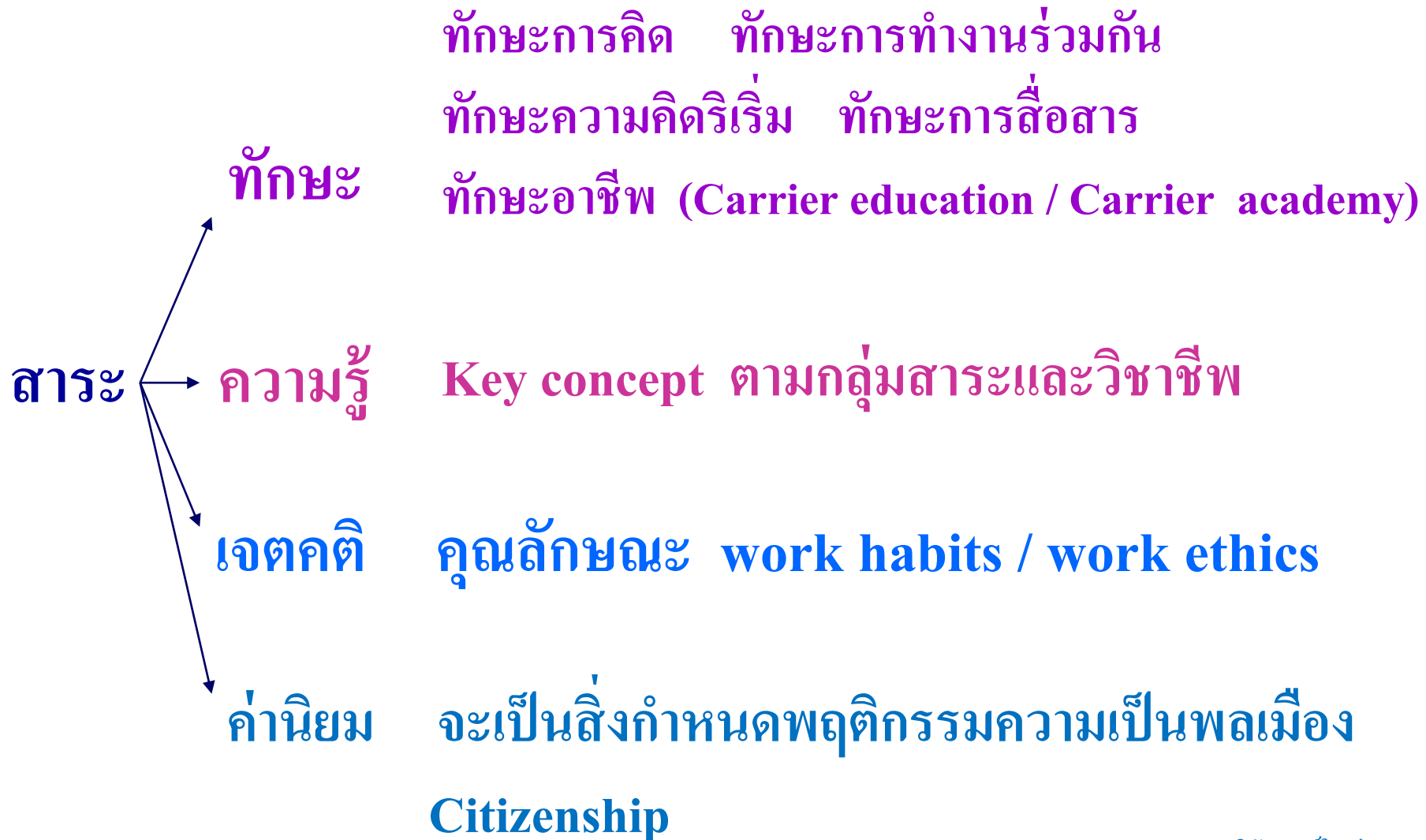
ให้ผู้อื่นเข้าใจได้จะเป็นครู นักสื่อสาร และผู้นำที่มีคุณค่า

กระบวนการเรียนรู้

คือหัวใจของ

Active learning

สาระและกิจกรรม (Process as Content)



1. กระตุ้นความรู้เดิม

2. เสริมความรู้ใหม่

3. ตกแต่งความรู้ให้สมบูรณ์

1. กระบวนการทางสมอง (Cognitive)

กระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ

1. ขั้นสังเกต / ตระหนัก
2. ขั้นวางแผนปฏิบัติ
3. ขั้นลงมือปฏิบัติ
4. ขั้นปรับปรุงและพัฒนา
5. ขั้นสรุป

กระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

1. ขั้นสังเกต / รับรู้
2. ขั้นจำแนกความแตกต่าง
3. ขั้นหาลักษณะร่วม
4. ขั้นระบุชื่อความคิดรวบยอด
5. ขั้นทดสอบและนำไปใช้

กระบวนการวิเคราะห์

1. การจำแนก
2. การจัดหมวดหมู่
3. การสรุปอย่างสมเหตุสมผล
4. การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่
5. การคาดการณ์บนพื้นฐานข้อมูล

กระบวนการแก้ปัญหา

1. แสดงความเข้าใจปัญหา
2. วางแผนและลงมือปฏิบัติ
3. ใช้ความพยายามในการทำงาน
4. อธิบายวิธีการแก้ปัญหา
5. แสดงผลการทำงานได้อย่างชัดเจน

กระบวนการตัดสินใจ

1. กำหนดปัญหา
2. วิเคราะห์แยกแยะประเด็น
3. กำหนดทางเลือก จัดลำดับ ประเมิน
4. วางแผนทางเลือกที่เป็นประโยชน์
เพื่อให้ได้ผลการตัดสินใจที่ดี

กระบวนการคิดสร้างสรรค์

1. วิเคราะห์แนวคิดและจัดกลุ่ม
2. ตั้งเคราะห์และสร้างแนวคิดใหม่
3. ทบทวนแนวคิดใหม่
4. ตกแต่งความคิดใหม่ให้สมบูรณ์

กระบวนการสืบเสาะหาความรู้

1. ขั้นสร้างความสนใจ
2. ขั้นสำรวจค้นหา
3. ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป
4. ขั้นขยายความรู้
5. ขั้นประเมิน

กระบวนการทางภูมิศาสตร์

1. ตั้งคำถามเชิงภูมิศาสตร์
2. การรวบรวมข้อมูล
3. การจัดการข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การสรุปเพื่อตอบคำถาม

2. กระบวนการทางทักษะปฏิบัติ (Psycho - motor)

กระบวนการกลุ่ม

1. ขั้นตอนกำหนดเป้าหมาย
2. ขั้นตอนวางแผน
3. ขั้นตอนหาคำตอบ
4. ขั้นตอนประเมินผล
5. ขั้นตอนประยุกต์ใช้

กระบวนการทำงาน

1. การวิเคราะห์งาน
2. การวางแผนการทำงาน
3. การปฏิบัติตามขั้นตอน
4. การประเมินผล

กระบวนการสร้างทักษะการปฏิบัติ

1. ขั้นสังเกต / รับรู้
2. ขั้นทำตามแบบ
3. ขั้นทำเองโดยไม่มีแบบ
4. ขั้นฝึกให้ชำนาญ

3. กระบวนการทางเจตคติ (Affective)

กระบวนการสร้างความตระหนัก

1. ขั้นสังเกต / รับรู้
2. ขั้นวิจารณ์
3. ขั้นสรุป

กระบวนการสร้างค่านิยม

1. ขั้นสังเกต และตระหนัก
2. ขั้นประเมินเชิงเหตุผล
3. ขั้นกำหนดค่านิยม
4. ขั้นวางแผนปฏิบัติ
5. ขั้นปฏิบัติด้วยความชื่นชม

กระบวนการสร้างเจตคติ

1. ขั้นสังเกต / รับรู้

2. ขั้นวิเคราะห์

3. ขั้นสรุป

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 6

เลือกกระบวนการเรียนรู้
ที่ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้
โดยเขียนไว้ในข้อ 7 ของแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้
(โปรดศึกษาจากตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้)

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 7-8

กิจกรรมการเรียนรู้

แบบ **Active Learning**

ปัจจุบันผู้สอน **ถูก Disrupt**

โดยสิ่งล่อใจอื่นๆ ที่อยู่ในโทรศัพท์มือถือ

ทำให้ผู้เรียนไม่อยากเรียนกับผู้สอน

ผู้สอนต้องปรับตัว

โดยเปลี่ยนจากผู้ถูก Disrupt ไปเป็นผู้ Disrupt

ด้วยการ

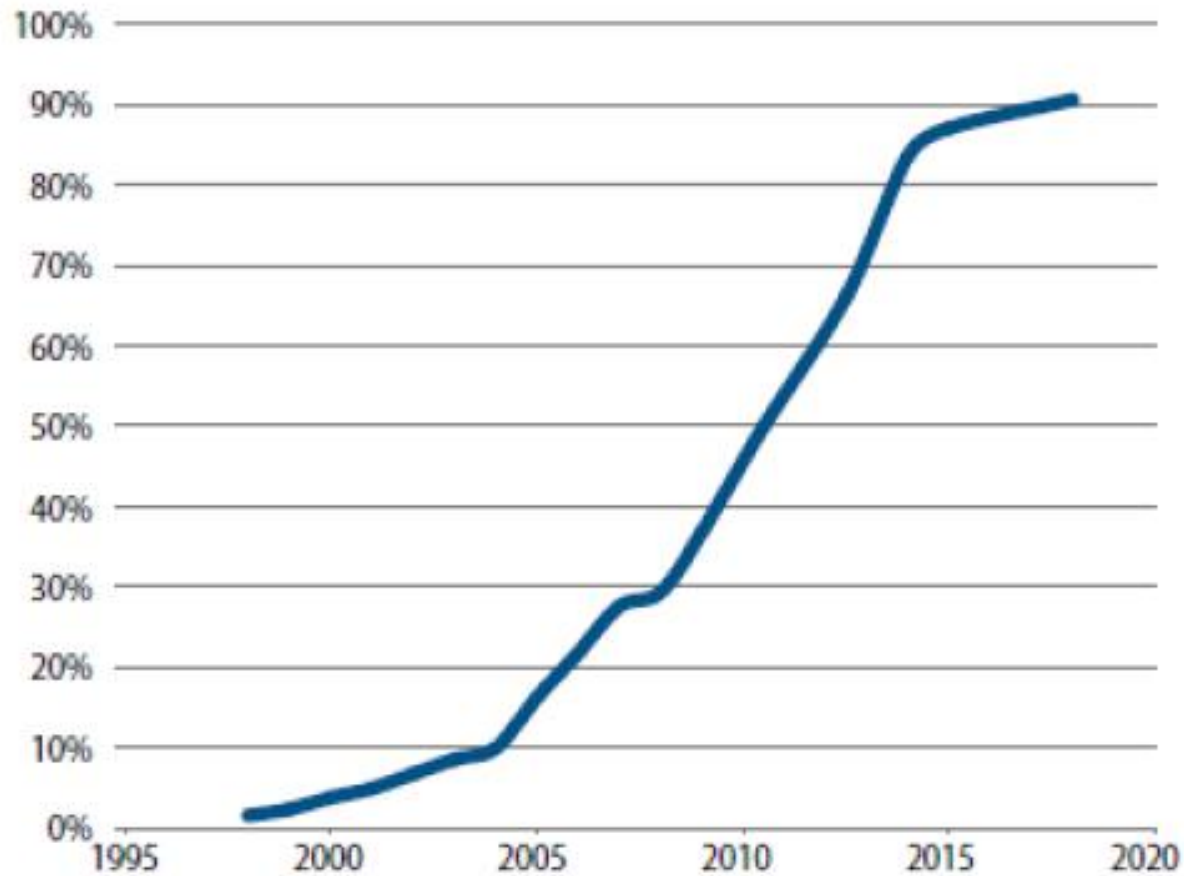
สร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

นวัตกรรม (Innovation)

ความคิดใหม่ วิธีการใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่
อาจใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน
มีประโยชน์ มีคนต้องการ

FIGURE 8

The growth of online courses as percentage of all courses in the North Carolina community college system



นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ในยุค Disruptive Innovation

มีลักษณะเด่นคือ

ดึงดูด ความสนใจของผู้เรียนได้ดี

การเรียนรู้ที่ถูกต้องกับจริต

- โทสะจริต : ชอบความเร็ว ชอบให้สรุป
ไม่ชอบเยิ่นเย้อ
- โมหะจริต : ง่วงเหงาหาวนอน ชอบหลับ
- ศรัทธาจริต : เชื่อง่าย ตื่นเต้น
- พุทธจริต : ใฝ่รู้ ช่างสงสัย ชอบซักถาม
- วิตกจริต : ลังเล ตัดสินใจอะไรไม่ได้
- ราคะจริต : ชอบความสวยงาม มองภาพรวม

การจัดการเรียนรู้

ในยุค **Disruptive Innovation**

เน้น **Active learning**

และ **Coaching**

Active Learning

กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน

มีบทบาทในกิจกรรมการเรียนรู้

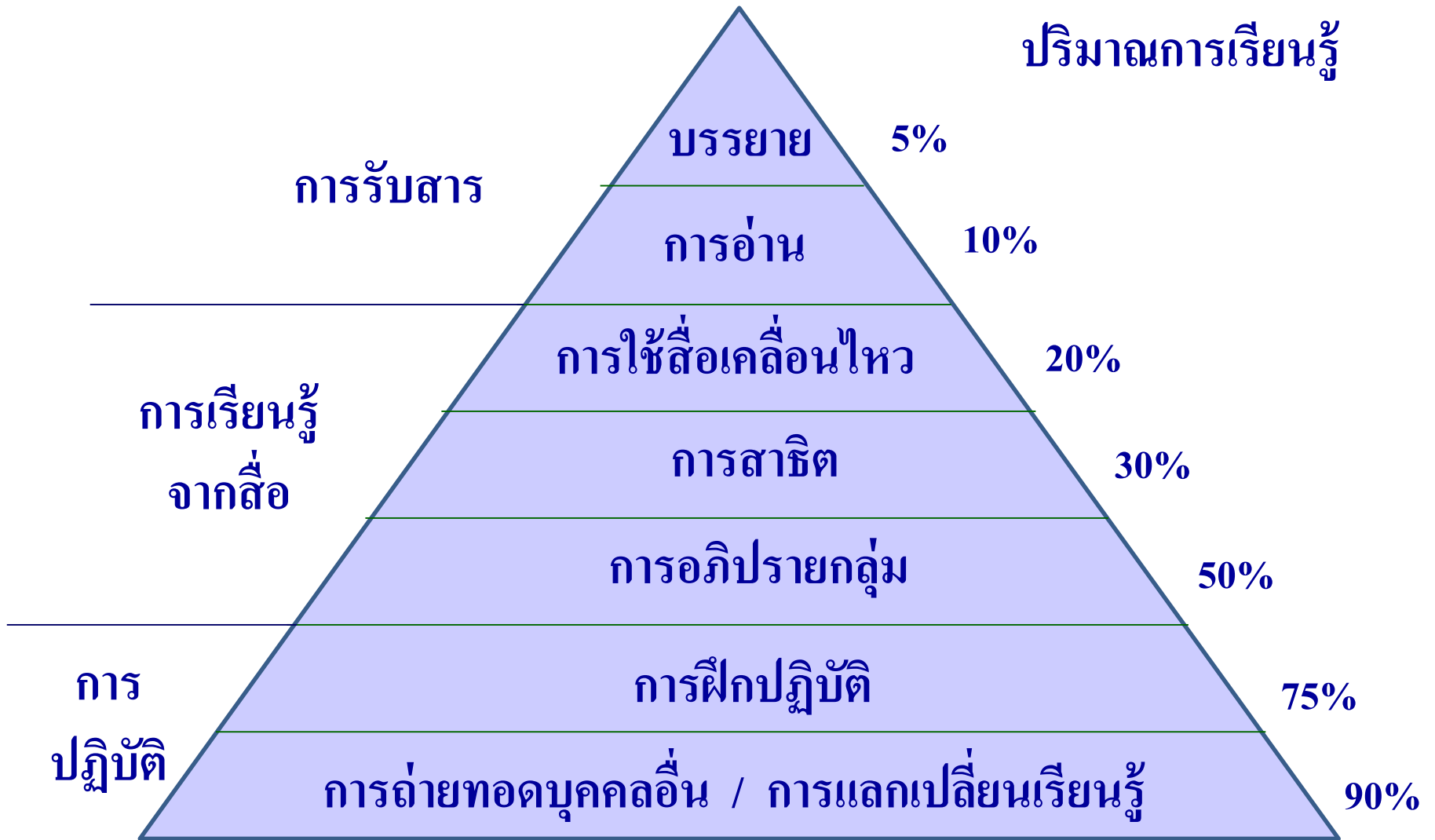
อย่างมีชีวิตชีวาและตื่นตัว

มีความหมายตรงข้ามกับ

Passive learning

(ราชบัณฑิตยสถาน. 2555: 10)

พลังการเรียนรู้ใน Active learning



เป้าหมายของ Active learning

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ตัวชี้วัด)

1. มีวิธีการคิด (การคิดระดับสูง)
2. มีวิธีการเรียนรู้ (บุคคลแห่งการเรียนรู้)
3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ทักษะทางสังคม)
4. มีคุณลักษณะ / สมรรถนะที่พึงประสงค์

ศักยภาพ + ...



สมรรถภาพ + ...



ความสามารถ + ...



ความรู้ + ความเข้าใจ + ...

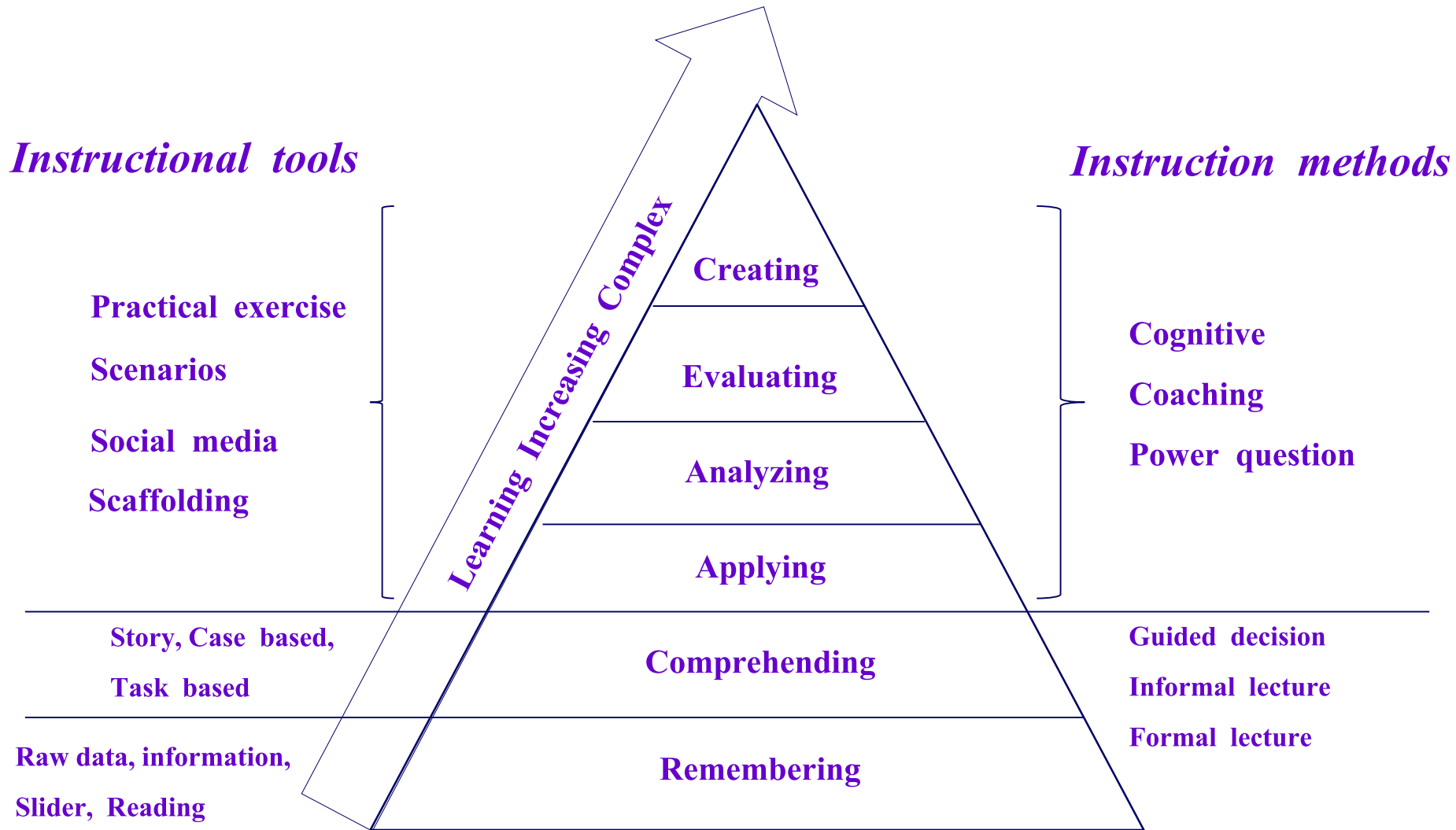
EDUCÁRE

EDUCATION

หลักการของ Active learning

1. ลงมือปฏิบัติการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์
2. เรียนรู้ร่วมกัน ร่วมวางแผน ร่วมคิด และร่วมลงมือปฏิบัติ
3. เชื่อมโยงองค์ความรู้ และการปฏิบัติ เหมาะสมกับบริบทของสังคม
4. สะท้อนคิด (reflective thinking) เพื่อการเรียนรู้และพัฒนา
5. ความมีอิสระทางความคิด และสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
6. มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ตั้งใจเรียนรู้ร่วมกัน

แนวทางการจัดการเรียนรู้ Active learning



การเรียนรู้แบบ Active learning

การเรียนรู้ที่เน้นปัญหาเป็นหลัก (Problem – Based Learning : PBL)

การเรียนรู้ที่เน้นวิจัยเป็นฐาน (Research – Based Learning : RBL)

การเรียนรู้ที่เน้นทีม (Team – Based Learning : TBL)

การเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic – Based Learning : ABL)

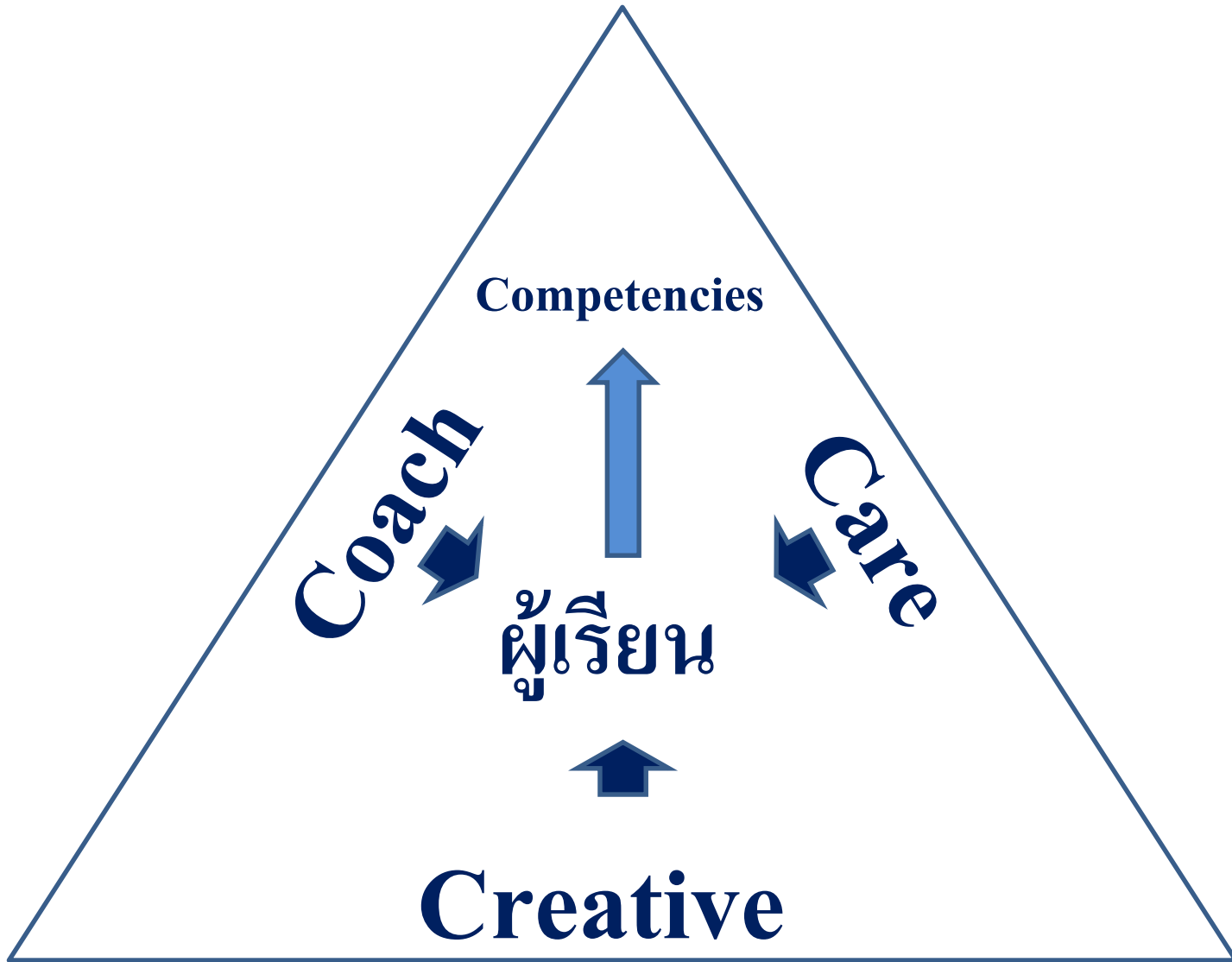
การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience – Based Learning : EBL)

การเรียนรู้ที่เน้นความสมดุลของสมอง (Brain – Based Learning : BBL)

การเรียนรู้ที่เน้นหลักฐาน (Evidence – Based Learning : EBL)

3C การทำงานของครูยุคใหม่

1. มี **Creative** ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน
2. ใช้การ **Coach** ในระหว่างที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้
3. เอาใจใส่ **Care** กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง





**ถ้าครูสอนศิษย์ด้วยจิตที่เมตตา
บรรยากาศการเรียนรู้จะเหมือน
แสงจันทร์**

มล.ปิ่น มาลากุล

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว



“ให้ครูรักเด็กและเด็กรักครู
ให้ครูสอนเด็กให้มีน้ำใจต่อเพื่อน
ไม่ให้แข่งขันกันแต่ให้แข่งกับตัวเอง
ให้เด็กที่เรียนเก่งกว่าช่วยเหลือเพื่อนที่เรียนช้ากว่า
ให้ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนทำร่วมกัน
เพื่อให้เห็นคุณค่าของความสามัคคี”

.....เย็นศิระเพราะพระบริบาล.....

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 7

ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
ที่ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้
โดยเขียนไว้ในขั้นจัดการเรียนรู้
ของข้อ 7 ของแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้
(โปรดศึกษาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย)

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 8

กำหนด **สื่อ / แหล่งการเรียนรู้**
ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
และจุดประสงค์การเรียนรู้

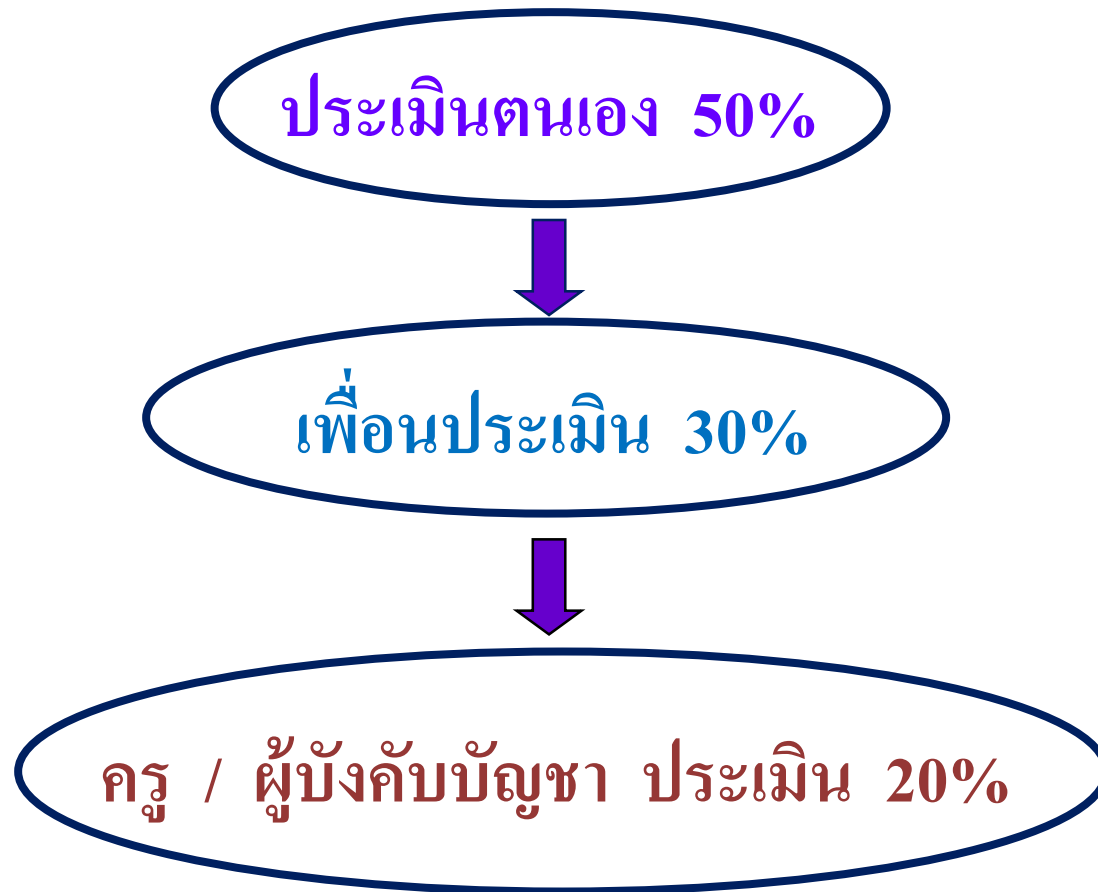
โดยเขียนไว้ในข้อ **8** ของแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้
(โปรดศึกษาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย)

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 9

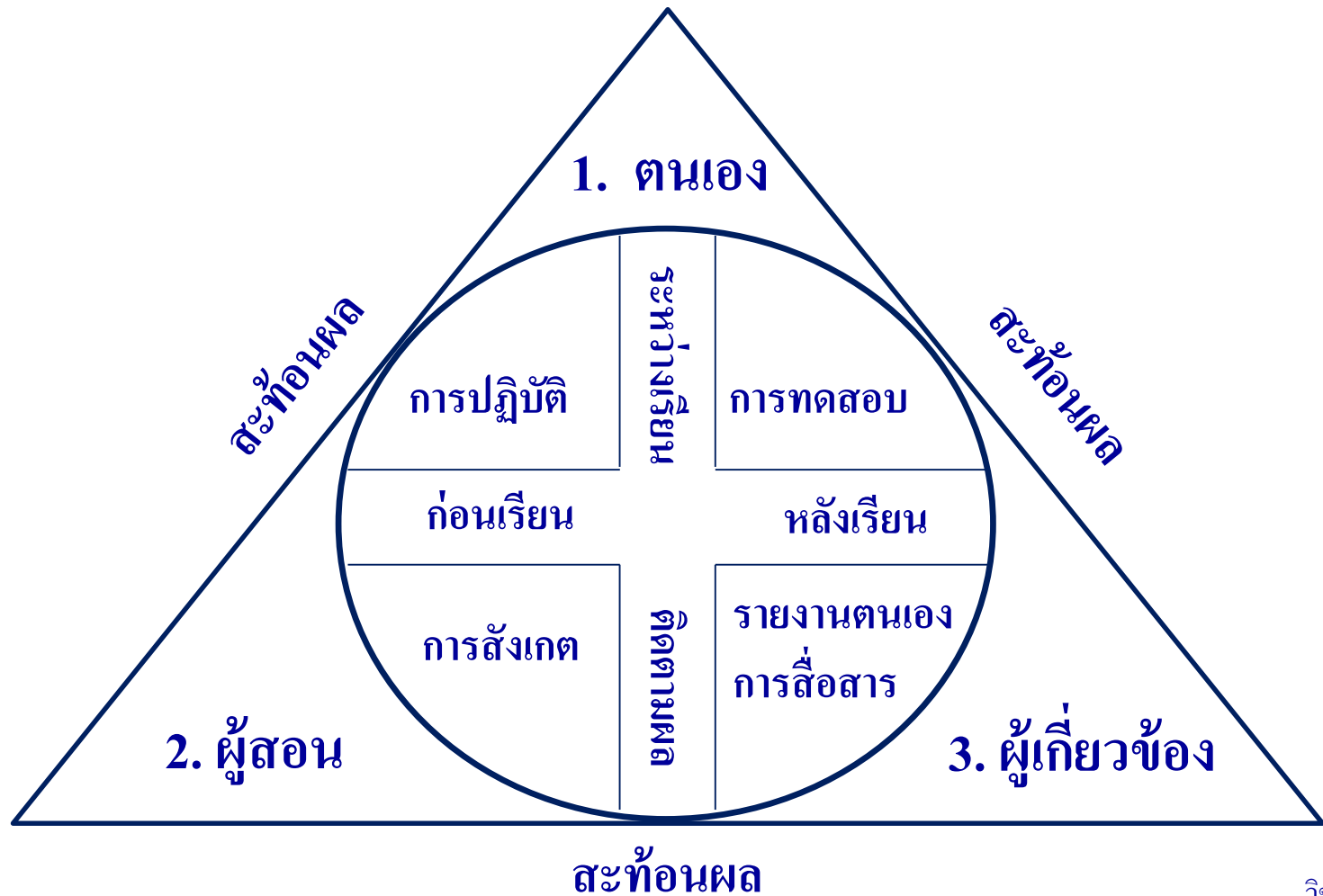
การประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริง

*(Empowerment
Evaluation)*

การประเมินผลในศตวรรษที่ 21



การประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริง (Empowerment Evaluation)



การประเมินอย่างต่อเนื่อง (Ongoing assessment)

การประเมินที่ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ
และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

จัดการเรียนรู้ → ประเมิน → พัฒนาผู้เรียน



ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

Assessment **for** learning

การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (ระหว่างทาง)

Assessment **as** learning

การประเมินขณะเรียนรู้ (ประเมินตนเอง)

Assessment **of** learning

การประเมินผลการเรียนรู้ (ปลายทาง)

Feed – up

การแจ้งวัตถุประสงค์ / ภาระงาน

Motivation

สร้างแรงจูงใจภายใน

Checking for understanding

ตรวจสอบความรู้พื้นฐาน

Feedback

ให้ผลย้อนกลับ

Feed – forward

ให้แนวทางการพัฒนาต่อ ยอด

องค์ประกอบ 3P ที่ใช้ในการประเมินผู้เรียน

1. Process (กระบวนการ)	ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้ และวิธีการแก้ปัญหาหรือไม่	ความพยายาม และกระบวนการทำงาน
2. Product (ผลผลิต)	ผู้เรียนเรียนรู้การทำงาน และสามารถทำงานอะไรได้	ผลการทำงาน ข้อสรุปของการเรียนรู้
3. Progress (ความก้าวหน้า)	ผู้เรียนพัฒนาการทำงาน จากเดิมเป็นอย่างไร	พัฒนาการของการเรียนรู้ และการทำงาน

Type of Assessment Items and Formats Related to Different Aspects of Grading

Aspects of Grading	Assessment						
	Forced – Choice	Essay	Short Written Response	Oral Report	Performance Tasks	Teacher Observation	Student Self – Assessment
Informational Topics	M	H	H	H	H	M	H
Process Topics	L	M	L	M	H	H	H
Thinking and Reasoning	M	H	M	H	H	L	H
Communication	L	H	L	H	H	L	H
Non - achievement Factors	L	L	L	L	M	H	H

key: H = high, M = medium, L = low

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 9

ออกแบบการวัดและประเมินผล ที่ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้

โดยเขียนไว้ในข้อ 9 ของแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้
(โปรดศึกษาตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย)

โปรดศึกษาเอกสารต่อไปนี้
แล้วทำกิจกรรมขั้นตอนที่ 10

3. บทบาทการโค้ช

เพื่อพัฒนาผู้เรียน

...การทำงานให้สำเร็จผล

แน่นอนและสมบูรณ์

ตามเป้าหมายนั้น จะต้องใช้

ความรู้ความสามารถ

พร้อมทั้งคุณสมบัติที่สำคัญในตัวบุคคล

หลายประการทั้งความตั้งใจที่มั่นคง

ความคิดสร้างสรรค์

ความอุตสาหพยายาม

ความรับผิดชอบ ตลอดจน**ความสุจริต**

เป็นธรรม นำมาปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ

พระบรมราชโองการพิธีพระราชทานปริญญาบัตร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

19 กรกฎาคม 2528

หลักคิดในการโค้ช

เป้าหมาย

Goal

ความรู้ความสามารถ

Competence

ความคิดสร้างสรรค์

Creativity

ความอุตสาหพยายาม

Persevere

ความรับผิดชอบ

Responsibility

ความสุจริต

Integrity

SAGE ON THE STAGE

GUIDE ON THE SIDE

ตุมเหหิ กิจจं กาทพพ์
ผู้ทำ คือพวกเธอทั้งหลาย

อกขาตาโร ตถาคตา
ตถาคต เป็นเพียงผู้ชักบอกเท่านั้น

การโค้ช (Coaching)

การพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

ด้วยวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติ

และระดับความสามารถของผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

การโค้ชเน้นการกระตุ้น**แรงจูงใจภายใน**

แล้วใช้เป็นพลังขับเคลื่อน

กระบวนการเรียนรู้

ด้วยตนเองของผู้เรียน

Teaching / Instruction / Coaching

Teaching การถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน

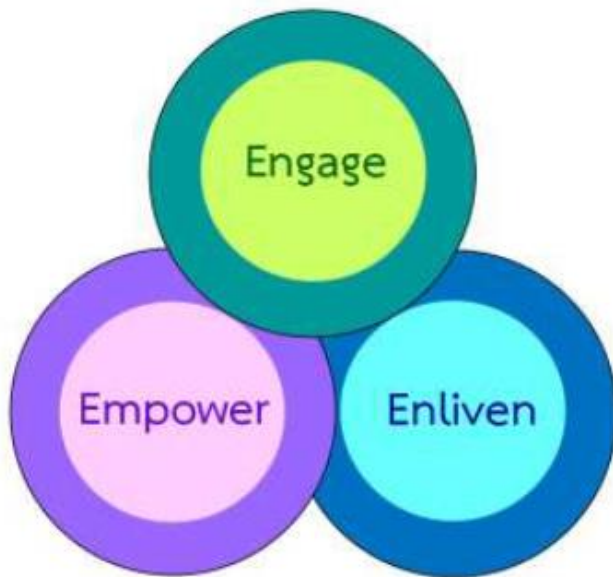
Instruction การบอกวิธีการปฏิบัติแล้วให้ทำตาม

Coaching การจูงใจ และชี้แนะให้ผู้เรียน
ใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง
เป็นลักษณะการเรียนรู้ส่วนบุคคล
Personalize learning



The 3Es Model

รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน



ผู้สอนมีบทบาทดังนี้*

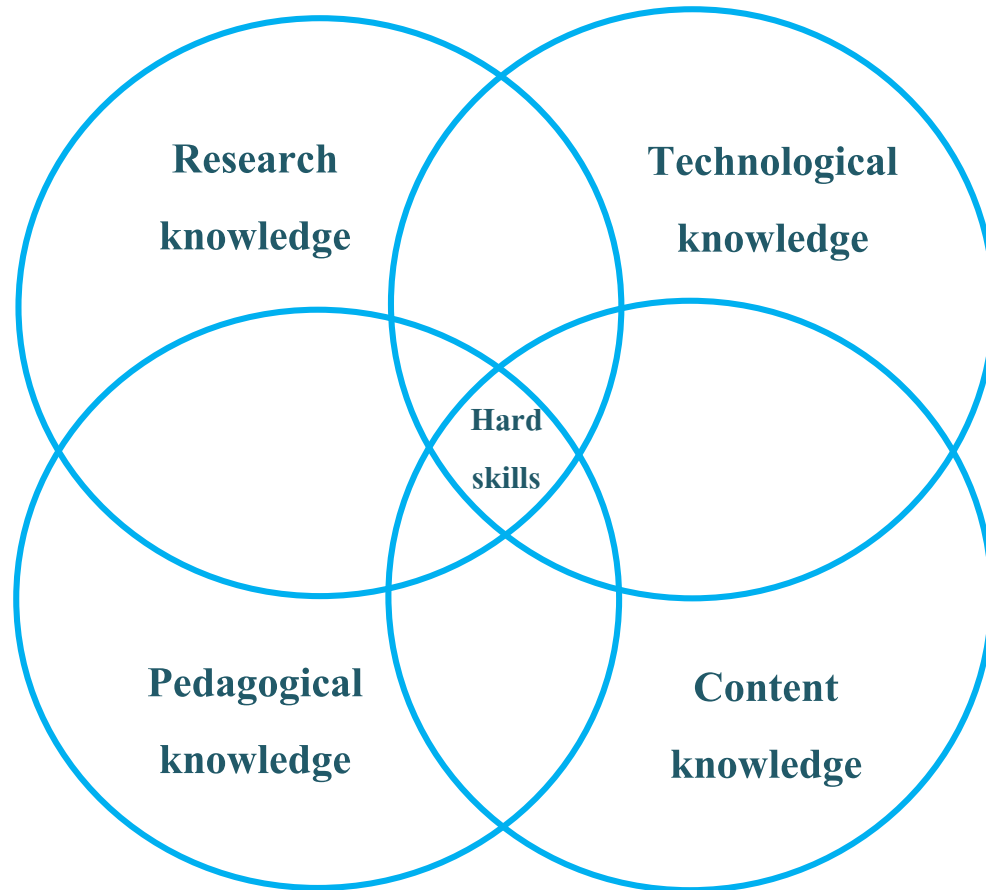
Engage คือ สร้างความผูกพันในการเรียนรู้

Empower คือ เสริมพลังการเรียนรู้

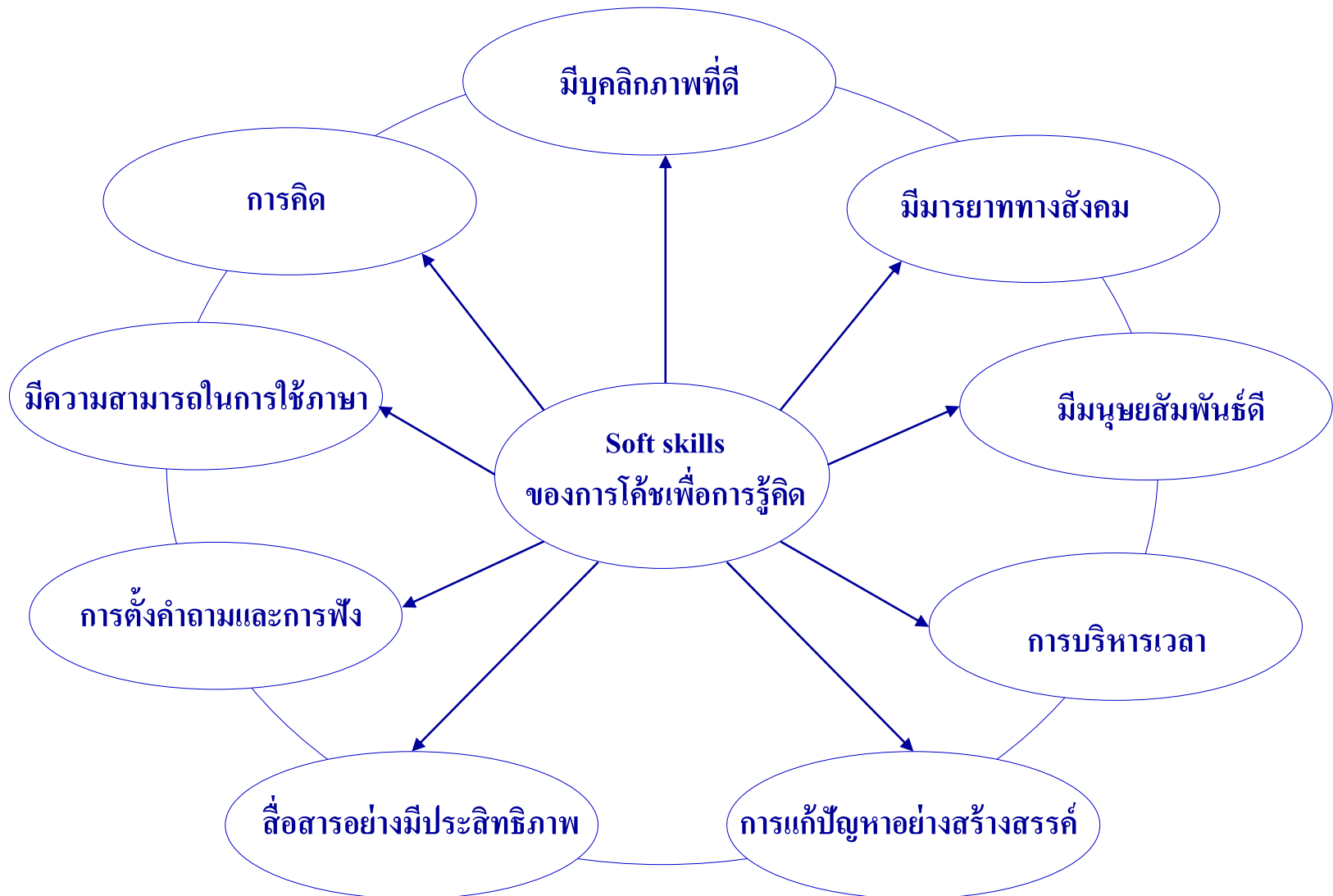
Enliven คือ สร้างความกระตือรือร้น
ในการเรียนรู้

* ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมในหนังสือ “การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน”

องค์ประกอบของความรู้ทางวิชาการของผู้िक्ष



Soft skills ของการโค้ชเพื่อการรู้จักดี



บทบาทการโค้ช

1. **Feed – up** การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้
2. **Power questions** การใช้พลังคำถาม
3. **Checking for understanding** การประเมินผู้เรียน
4. **Feedback** การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์
5. **Feed – forward** การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด
6. **Lesson learned** การถอดบทเรียน



Feed - up

เรามุ่งมั่น

ที่จะประสบความสำเร็จ



Feed - up

ผู้ชนะ

เปรียบเหมือนนงูงชา



เราจะเห็นความแข็งแกร่งอย่างแท้จริง

ของถุงชาที่จมอยู่ในน้ำร้อน

Power questions

พลังคำถาม

พลังคำถาม (Power Questions)

คำถามที่กระตุ้นการคิดขั้นสูงของผู้เรียน

สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Feedback

การสื่อสารเชิงบวกด้วยความจริงใจ

ใช้เพิ่มพลังปรารถนา (passion)

ส่งเสริมให้ผู้เรียน

ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น

และเพิ่มพลังการพัฒนาตนเอง

ทักษะ **การชื่นชมเห็นคุณค่า**

ช่วยให้การสื่อสารมีความสร้างสรรค์

ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี

Feedback ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความพยายามให้มากขึ้น

- ยังมีวิธีการพัฒนางานให้ดีกว่านี้อีกไหม
- ส่วนไหนที่เรียกว่าดีที่สุด
- เล่าให้ฟังมากกว่านี้ได้ไหม

Feed-forward

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

เป็นการให้ข้อมูลสารสนเทศโดยได้ช

เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

Feed – forward ต้องการพัฒนา

- คุณทำดีที่สุดแล้วใช่ไหม
- แน่ใจนะว่าคุณทำสุดฝีมือแล้ว

ผู้เรียนควรมีได้ชที่เป็นกัลยาณมิตร
ที่ชี้นำความคิดไปในทางที่ถูกต้อง

เป้าหมายสุดท้ายคือ

ให้ผู้เรียนชี้นำความคิดของตนเองได้

การสะท้อนคิด (Reflection)

เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การความคิดใหม่
(Mind Shift) ภายใต้ประสบการณ์การปฏิบัติจริง
สะท้อนความคิด อารมณ์ ความรู้สึก
ทำความเข้าใจ (understanding)
เรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (deep learning)
นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (*Transform*)

ตะกร้า 3 ใบ

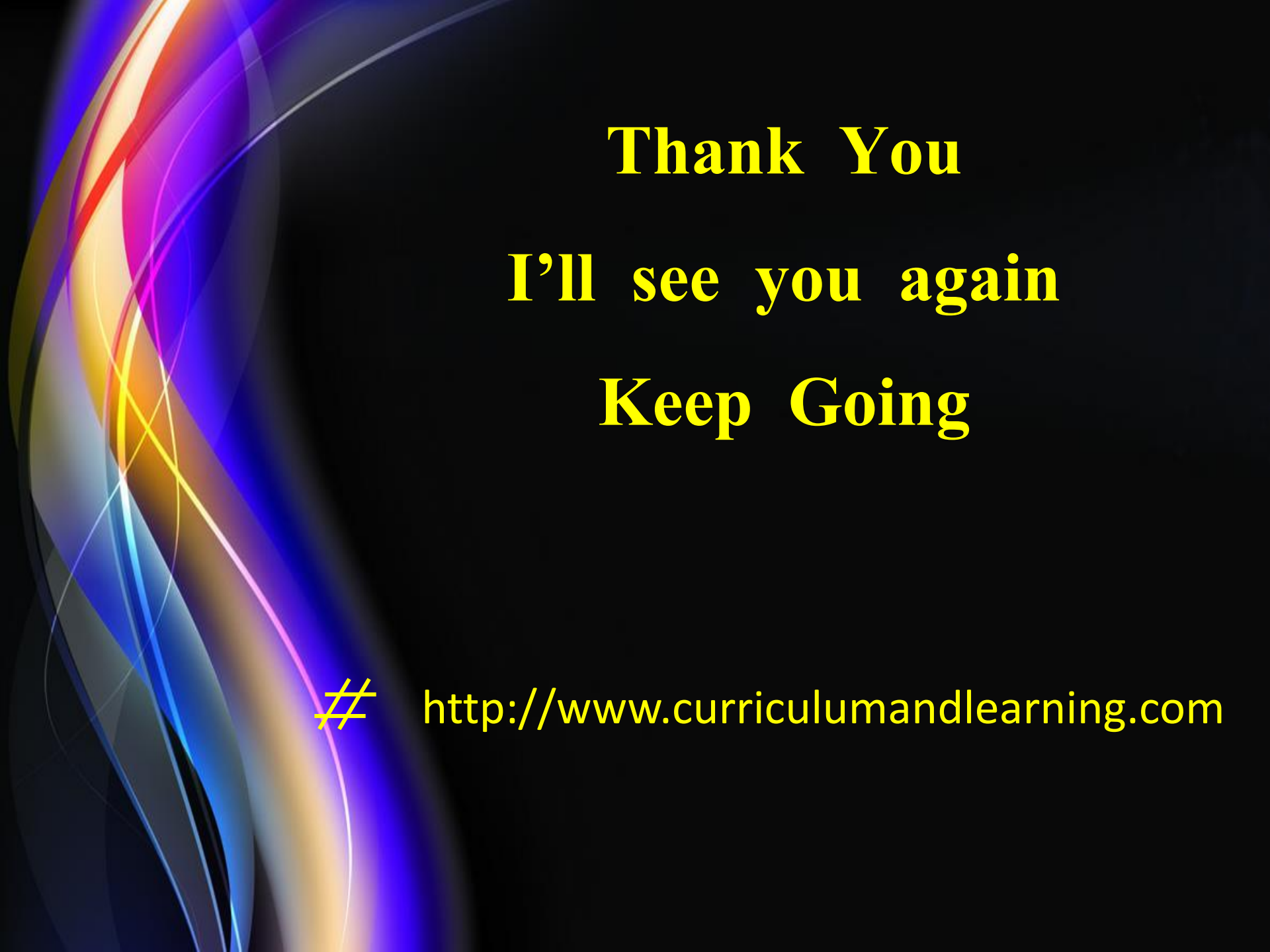
ใบที่ 1
รู้ลึกอย่างไร

ใบที่ 2
เรียนรู้อะไร

ใบที่ 3
จะนำไป
ปฏิบัติอย่างไร

ปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 10

จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้
โดยใช้บทบาทการโค้ช (Coaching)
แล้วนำผลมาบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้



Thank You
I'll see you again
Keep Going

<http://www.curriculumandlearning.com>