

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ความหมาย

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) หมายถึง กระบวนการการศึกษาที่บุคคลทำงานและเรียนรู้ไปด้วยพร้อม ๆ กันจากปัญหาจริงที่เกิดขึ้น และผลการแก้ปัญหา

ความเป็นมา

ค.ศ.1940 เรก รีแวนส์ (Reg Revans) (Revans, 1980) เป็นผู้เสนอความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติในปี ค.ศ. 1999 ไมเคิล มาร์ควอดท์ (Michael Marquardt) (Marquardt, 1999) ได้ปรับปรุงความคิดเพิ่มขึ้น และในปี ค.ศ.2000 เลนนาร์ท โรฮ์ลิน (Lennart Rohlin) เออร์นี เทอร์เนอร์ (Ernie Turner) และคณะ (Rohlin, Turner and Other, 2002) ได้ขยายความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติออกไปอีก

ความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่สำคัญมีอยู่ว่าผู้เรียนรู้ได้รับความรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังและฝึกหัดจากงานที่ทำมากกว่าการสอนแบบดั้งเดิมคือการสอนแบบบรรยาย

รีแวนส์เสนอสมการการเรียนรู้ ดังนี้

$$L = P + Q$$

เมื่อ L หมายถึง การเรียนรู้ (Learning)

P หมายถึง โปรแกรม (Programming)

Q หมายถึง การตั้งคำถาม (Questioning)

มาร์ควอดท์ ได้ขยายสมการการเรียนรู้ของรีแวนส์ เป็นดังนี้

$$L = P + Q + R$$

เมื่อ R คือการสะท้อนกลับ (Reflection)

กระบวนการจัดการศึกษานั้น ในช่วงต้น ๆ ของปี ค.ศ.1970 ในประเทศสวีเดนมีนักศึกษาและที่ปรึกษาภายใต้การนำของ เลนนาร์ท โรฮ์ลิน แห่ง Mil Institute ร่วมกันปรับปรุงแนวคิดการเรียนรู้ของรีแวนส์ เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับงานของตนเป็น Action Reflection Learning (ARL) เมื่อรวมความคิดของรีแวนส์ซึ่งเรียก Mil Model ร่วมกับ ARL แล้ว ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นมาใหม่ เรียกว่า Leadership in International Management (LIM) ภายใต้การนำของ เออร์นี เทอร์เนอร์ในสหรัฐอเมริกา

ชนิตา กระมรทัต (2556:27) ได้อธิบายกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติจากการบรรยายของปีเตอร์ คอวีเลียร์ (Peter Cauwelier) ในงาน Productivity Talk 2013 ไว้ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องเป็นปัญหาที่ซับซ้อน มีความยาก และสร้างผลกระทบอย่างมากถ้าไม่ได้รับการแก้ไข เป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ ไม่ใช่ปัญหาโลกแตก

2. การรวมกลุ่มเพื่อช่วยกันแก้ปัญหา กลุ่มควรประกอบด้วย 4-8 คน เพื่อช่วยกันเสนอความคิดในการแก้ปัญหาในมุมมองของแต่ละคนที่แตกต่างกัน

3. ตั้งคำถามเพื่อทำความเข้าใจในปัญหานั้นอย่างถ่องแท้ เพื่อหาทางแก้ไขได้ถูกต้อง คำถามถือว่าเป็น

หัวใจสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังคำบรรยายของปีเตอร์ คอวีเลียร์ ดังนี้

“หลายคนอดสงสัยไม่ได้ว่า ทำไมต้องตั้งคำถาม เพราะมองว่าเป็นการเสียเวลา ทำไมไม่เร่งแก้ปัญหาให้เสร็จสิ้นไป การตั้งคำถามจะช่วยทำให้ทุกคนมองเห็นภาพปัญหาเดียวกัน เพราะหากรีบแก้ไขมันจะเหมือนกับทำให้คนไปลูบคลำตัวช้าง ใครคลำส่วนหัวก็จะคิดไปอีกแบบ คนที่คลำส่วนหางก็จะคิดไปอีกแบบหรือคนที่คลำส่วนท้องก็จะคิดไปอีกแบบ ไม่สามารถเข้าใจและเห็นภาพเดียวกัน อัลเบิร์ต ไอสไตน์ อัจฉริยะโลกกล่าว ว่า หากเขามีเวลา 1 ชั่วโมงเพื่อแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง เขาจะใช้เวลา 55 นาที ไปกับการตั้งคำถามเพื่อค้นให้พบต้นตอของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ๆ และเขาจะใช้เวลาเพียงแค่ 5 นาทีที่เหลืออยู่เพื่อแก้ปัญหา”

4. การลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่คิดว่าดีที่สุด มีความเป็นไปได้มากที่สุด

5. ต้องการเรียนรู้ในระหว่างทางของการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงานด้วยการนำปัญหามาเป็นโจทย์และให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มร่วมกันคิดหาวิธีแก้ปัญหา

5.2 เป็นการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม สมาชิกร่วมกันระดมความคิดเพื่อหาวิธี การแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

5.3 เป็นการเรียนรู้จากการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติ

6. มีการโค้ชซึ่งอาจดำเนินการโดยบุคคลภายใน

องค์การหรือบุคคลภายนอกองค์การก็ได้ ทำหน้าที่กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มตั้งคำถามและช่วยกันเวลาการประชุมเพื่อให้ทุกคนหยุดคิดว่าได้เรียนรู้อะไรไปบ้าง โค้ชจะต้องไม่ทำหน้าที่ช่วยแก้ปัญหาแต่อย่างใด

ขั้นตอนการลงมือทำ เริ่มจากสมาชิกในกลุ่มเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วให้สมาชิกอื่นซักถามเพื่อหาปมเหตุที่เกิดขึ้น ความสำคัญอยู่ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องเกิดความเข้าใจปัญหาที่ตรงกันก่อนจึงจะสามารถหาวิธีแก้ปัญหาได้และขั้นตอนสุดท้ายสมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องกลับมานั่งทบทวนว่าตัวเองเกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง

นอกจากสมาชิกทุกคนร่วมมือกันลงมือทำงานแก้ปัญหาแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการปฏิบัติกับการเรียนรู้ดังกล่าวของ เรก ริแวนส์ ที่ว่า ไม่มีการเรียนรู้เกิดขึ้นถ้าปราศจากการปฏิบัติและไม่มีการปฏิบัติถ้าปราศจากการเรียนรู้(There can be no learning without action and no action without learning)

ในการบรรยายของปีเตอร์ คอวีเลียร์ เรื่องการเรียนรู้จากการปฏิบัติครั้งนั้น ทำให้ผู้ฟังมีความเห็นว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติคล้ายกับเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ช่วยแก้ปัญหารวมถึงพัฒนาคนในสำนักงานใดงานหนึ่ง

กรณีคนไทยถ้าจะนำการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้ให้ได้ผลสำเร็จนั้น ชนิดา กระทบรัต ให้เห็นว่าต้องสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับคนที่รวมกลุ่มกัน

เสียก่อน เพื่อก่อให้เกิดความคุ้นเคยและมีความสุขที่จะ
ได้ทำงานด้วยกัน

และผู้บริหารในหน่วยราชการต่าง ๆ พนักงานและ
ผู้จัดการของบริษัทเอกชนต่าง ๆ เป็นต้น

การนำมาใช้

แครมเมอร์ (Kramer, 2007, 2008) ได้นำ
ความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปใช้พัฒนา
ภาวะผู้นำและควบคุมอารมณ์ของผู้บริหารราชการของ
กรุงวอชิงตัน สหรัฐอเมริกา ได้ผลดี

ในประเทศไทยก็ควรนำการเรียนรู้จากการ
ปฏิบัติมาพัฒนาข้าราชการและผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ
เช่น พัฒนาคู และผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ

ในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน
ผู้เรียนผู้สอนอาจนำการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้ได้
ด้วย เช่น การแก้ปัญหาในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
สังคมศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ
วิชาการงาน วิชาศิลปะ และ วิชาอื่น ๆ

การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกขณะในการปฏิบัติ และ
ผลจากการปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้ง

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์

บรรณานุกรม

- ชนิตา กระมรทัต. (2 กันยายน 2556). “ทำความเข้าใจกับ Action Learning,” **กรุงเทพธุรกิจ**. 27.
- Kramer, R. (2007). "How Might Action Learning Be Used to Develop the Emotional Intelligence and Leadership Capacity of Public Administrators?" **Journal of Public Affairs Education**. 13(2) : 205-208.
- Kramer, R. (2008). "Learning How to Learn: Action Learning for Leadership Development," in Rick Mose (ed.) **Innovation in Public Development**. Washington D.C.: M.E. Sharpe and National Academy of Public Administration. pp. 296 -526.
- Marquardt, M. (1999). **Action Learning in Action**. CA: Palo Alto, Davies – Black.
- Revens, R. (1980). **Action Learning : New Techniques for Management**. London : Blond and Briqq, Ltd.
- Rohlin, L., Turner, E. and Others. (2002). **Earning while Learning in Global Leadership : the Volvo MiL Partnership**. Sweden: MiL Publisher AB.