

บทที่ 1

การถอดบทเรียนคืออะไร

การถอดบทเรียนคือ การนำเอาความรู้ประสบการณ์(Experience) ภูมิปัญญา ประเพณี ภาษา วัฒนธรรม ความสำเร็จของชุมชนและความเก่งในตัวคนมาเผยแพร่

ความสำคัญของการถอดบทเรียน

ความรู้ของคนเรานั้นสามารถแบ่งกว้างๆได้ 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ภายนอก(Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดและรวบรวมได้ เช่น สามารถเขียนลายลักษณ์อักษร เป็นคู่มือ เป็นสูตร เป็นทฤษฎีต่างได้

2. ความรู้ภายใน(tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่แฝงที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติงาน เมื่อนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วงการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนเป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้เขียนขอให้วงการถอดบทเรียนจาก ผศ.ดร.วิรัตน์ คำศรีจันทร์ ดังต่อไปนี้



วิรัตน์ คำศรีจันทร์ 2552:4

บทที่ 2

การพัฒนาทีมของวิทยากรกระบวนการ

ความสำคัญของวิทยากรกระบวนการ

วิทยากรกระบวนการ(Facilitator) มีส่วนสำคัญต่อการถอดบทเรียนเป็นอย่างมาก เพราะการถอดบทเรียนจะเป็นกระบวนการพัฒนาและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน วิทยากรกระบวนการจะช่วยให้คนในชุมชนมีความสามารถในการเรียนรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

บทบาทวิทยากรและการประยุกต์ใช้

วิทยากรกระบวนการ(Facilitator)มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่พยายามเปลี่ยนแปลง ฝึกฝน พัฒนาตนเองและบุคคลในทีมให้เป็นผู้รอบรู้ มีโลกทัศน์ที่ถูกต้อง (Personal Mastery)
2. ให้ความเอาใจใส่กับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีม (Team Learning)
3. มีความเป็นกลาง อิสระ เป็นธรรมชาติ ไม่โอ้อวด หรืออคติ
4. มีจิตใจรักมนุษย มีความสุขกับการเห็นมนุษย์เกิดการยกระดับทางจิตวิญญาณ และภูมิปัญญา และมีความเชื่อมั่นในพลังทวีคูณ (Synergy) ระหว่างมนุษย์ ไม่ดูถูกมนุษย์
5. มีจิตใจประชาธิปไตย ใจกว้าง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ไม่เป็นเผด็จการ เพื่อให้เกิดการปรับวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
6. มีวิธีคิดแบบองค์รวม (System Thinking) ไม่แยกส่วน

7. มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ติดกรอบ พร้อมที่จะขยาย ปรับ หรือ เปลี่ยนแบบแผนทางความคิด (Mental Model) กล้าคิด กล้าทำ กล้าจินตนาการ กล้าเปลี่ยนแปลง (Creativity – คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ออกนอกกรอบเดิม ๆ)

8. สามารถใช้สมองสองซีก ซ้าย – ขวาอย่างเชื่อมโยง มีทั้งศาสตร์และศิลป์มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ดี นอกเหนือจากตา ดู หู ฟัง ต้องมีความรู้ ความเห็น (ญาณทัศนะ) ที่แจ่มชัด เป็นนักสังเกตการณ์ มีความละเอียดอ่อน (Sensibility)

9. สามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของคนได้ง่าย

10. มีอารมณ์ที่ดี สมาธิดี ใจเย็น ไม่ตื่นตระหนกง่าย ไม่ฉุนเฉียว ไม่เอาแต่ใจตัวเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีความสนุก ตื่นเต้น ตลอดเวลากับการปฏิสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของมนุษย์

11. ให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสารระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ และสังคม โดยเฉพาะการสื่อสาร 2 ทาง (TWO-WAY COMMUNICATIONS)

12. กล้าตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบสูง

ประเวศ วะสี.2545



การประยุกต์ใช้

วิทยากรกระบวนการ(Facilitator)จะต้องมีการประยุกต์ใช้บทบาทต่างๆ บางครั้งวิทยากรกระบวนการ(Facilitator)อาจต้องเป็นพี่เลี้ยง(Mentor) เป็นครูฝึก(coach)ให้แก่ชุมชนได้

การพัฒนาทักษะวิทยากรกระบวนการ

ปัจจัยและการฝึกที่ดี

บุคลิกภาพและทักษะบุคคล : เป็นธรรมชาติ จริงใจ

- เป็นตัวของตัวเอง ใช้สมองที่มีคุณธรรม ฟังตนเองได้ก่อน
- การคิดเชิงบวก การสื่อสารมีพลัง ลงมือทำได้ เรียนรู้
- เปิดกว้าง เคารพผู้อื่น อ่อนน้อม-ไม่เกรง ไม่ก้าวร้าว อดทน
- มีทักษะการสอน การคิดเชิงสังเคราะห์-วิเคราะห์

สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมพอเพียง : ผสมผสาน เน้นมนุษย์

- ภูมิปัญญา และการแลกเปลี่ยนทั้งแข่งขันและร่วมมือ

กลุ่มผู้เรียน : เป็นกลุ่มไม่รอรับ กระตือรือร้นในการสร้าง

ประสบการณ์ด้วยตนเอง

- มุ่งความสำเร็จเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น มีวิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบองค์รวม

ทีมและกลุ่ม : ทักษะหลายด้าน สื่อสารและรับลูกกันได้ดี เสริมกัน

วีรรัตน์ คำศรีจันทร์ 2552:7

บทบาทวิทยากรกระบวนการในการถอดบทเรียน

- ระบุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การเรียนรู้
- ออกแบบ และจัดกระบวนการ
- กำกับเวที และคุมบรรยากาศการทำงาน
- นำเสนอภารกิจ และวัตถุประสงค์รายกิจกรรม
- บอกเงื่อนไขการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมต่างๆ
- กำหนดเวลา และผลที่จะได้เมื่อเสร็จกิจกรรม
- แบ่งกลุ่ม และให้กลุ่มเลือกประธาน เลขา ผู้นำเสนอ
- ให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะประกอบการคิด
- สอนเทคนิคเครื่องมือที่จำเป็น
- เปิดโอกาสให้กลุ่มทำงานอย่างมีพลัง
- จัดวิทยากรกลุ่มตามความเหมาะสม
- คอยติดตามอำนวยความสะดวก และช่วยแก้ปัญหา
- หากมีข้อโต้แย้งในกลุ่มหรือเกิดการขัดแย้ง
- วิทยากรกระบวนการต้องเป็นผู้ยุติปัญหาได้ดี
- กำกับเวลา และเตือนให้สรุปก่อนหมดเวลา
- จัดให้กลุ่มนำเสนอ และให้ทั้งหมดร่วมฟังอย่างดี
- เปิดประเด็นการอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- เสริมความรู้เชิงทฤษฎีและสรุปจบ

วีรัตน์ คำศรีจันทร์ 2552:8

บทที่ 3

การดำเนินการถอดบทเรียน

การสร้างบรรยากาศในการถอดบทเรียน

การดำเนินการในการถอดบทเรียนนั้น วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) จะต้องสร้างบรรยากาศให้การดำเนินการถอดบทเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นบรรยากาศในการถอดบทเรียนมีส่วนสำคัญมาก จำไว้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการถอดบทเรียนต้องอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย(Comfort zone) รู้สึกปลอดภัยและอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น ผู้เขียนเองนั้นจะให้ทีมเตรียมเอกสาร การจัดสถานที่ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างอย่างถึง กิจกรรมละลายพฤติกรรม(ice breaking)ที่สร้างความคุ้นเคย(ดูบทที่ 5)จะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกล้าพูดคุยกันได้ง่ายขึ้น

การกำหนดกติกา

การกำหนดกติกาจะช่วยให้การถอดบทเรียนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นสำคัญสำหรับการถอดบทเรียนประกอบไปด้วย

1.เป้าหมายการถอดบทเรียน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทบทวนตนเองและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เป้าหมายของการถอดบทเรียนจะทำให้การถอดบทเรียนมีแนวทางสำหรับการทำงานที่ชัดเจนขึ้น

2.วิธีการถอดบทเรียน การถอดบทเรียนใช้การระดมความคิด (Brainstorming) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด ไม่มีความคิดเห็นใดผิด ทุกๆความคิดเห็นมีความเท่าเทียมกัน ผู้เข้าร่วมถอดบทเรียนจะเสนอแนะปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี

การจัดกิจกรรมเสริมพลัง

ในช่วงระหว่างการถอดบทเรียน วิทยากรกระบวนการ(Facilitator) จะต้องชี้แจงวัตถุประสงค์และการดำเนินการเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีโอกาสได้ทบทวนตนเอง กิจกรรมเสริมพลังจะช่วยให้บรรยากาศการเรียนรู้ดีขึ้น

การนำเข้าสู่ประเด็นในการถอดบทเรียน

วิทยากร กระบวนการต้องเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้ร่วมถอดบทเรียนตามลำดับดังนี้

- เล่าประสบการณ์และความสำเร็จจากการทำงาน
- บอกถึงความแตกต่าง การทำงานตามแผนและผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริง
- เล่าถึงปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ
- วิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น
- ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่ผู้ร่วมถอดบทเรียน

ระหว่างการถอดบทเรียน วิทยากรกระบวนการจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลทั้งในรูปแบบของการจดบันทึก การถ่ายภาพนิ่ง การบันทึกเสียง ตลอดจนการสังเกตบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การสรุปการถอดบทเรียน

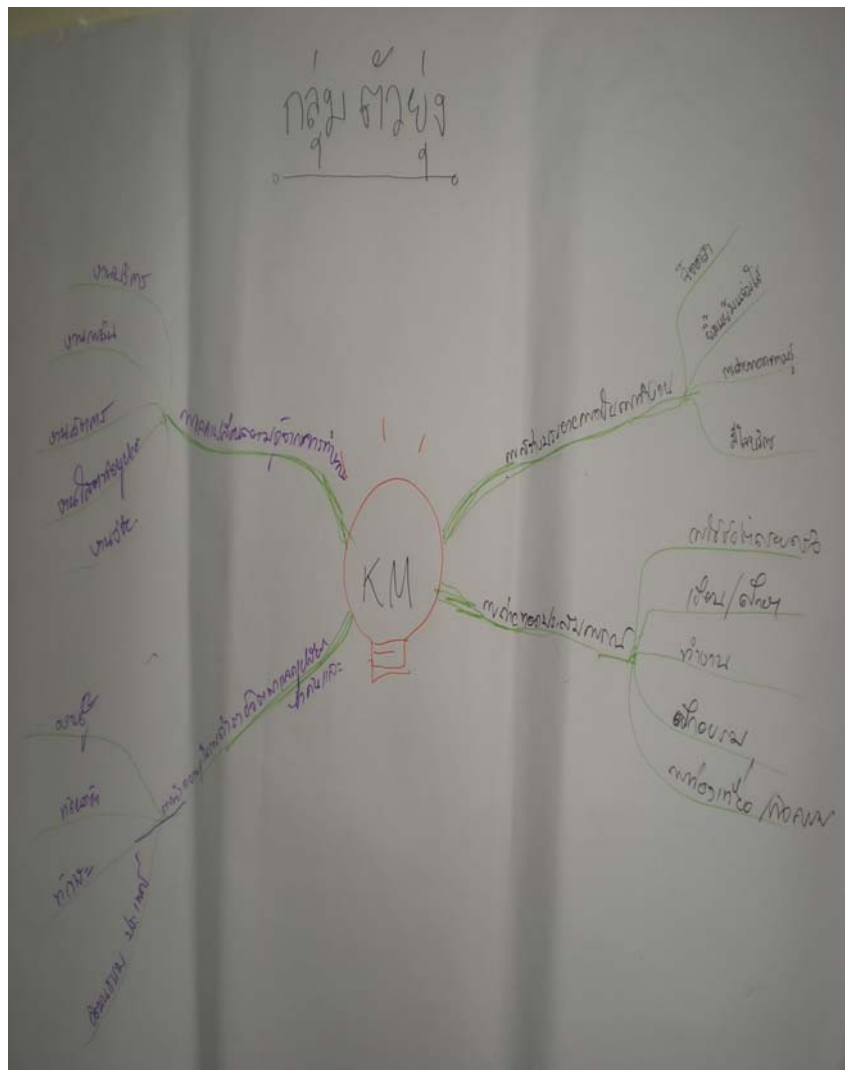
หลังเสร็จสิ้นการถอดบทเรียน วิทยากรกระบวนการจะต้องสรุปผลการถอดบทเรียนให้ได้รับทราบถึงข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้ร่วมอภิปรายเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังขาดหรือที่ต้องการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และวิทยากรกระบวนการจะต้องบันทึกรายละเอียดตามข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ 4

เครื่องมือและเทคนิคสำหรับการจัดการถอดบทเรียน

แผนที่ความคิด(Mind mapping)

แผนที่ความคิดเป็นเครื่องมือสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นตัวสรุปความคิดเห็นในประเด็นต่างๆด้วย





ตัวอย่างแผนที่ความคิด

ในการเขียนแผนที่ความคิดนั้น จะกำหนดความคิดหลักไว้ตรงกลาง ความคิดรองจะแยกเป็นสาขา ออกไป และความคิดย่อยเล็กๆออกจาก ความคิดรองอีกครั้ง

Word café

กิจกรรม world café เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงความคิดเห็น คุณหมอสกล สิงหะ จากโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้แนะนำ world café แก่ผู้เขียนตอนไปเป็นวิทยากรทำกิจกรรมการจัดการความรู้ที่ จังหวัดสงขลา มีขั้นตอนดังนี้



1. SET THE CONTEXT

"All thinking and learning takes place in a context. The mind always seeks context in order to create meaning."

Ed Clarke, Ph.D., Educator and author of *Designing and Implementing an Integrated Curriculum*

ส่วนประกอบของบริบท (context) มีสามส่วนใหญ่ๆ คือ ผู้เข้าร่วม (participants) วัตถุประสงค์ (purpose) และ สิ่งแวดล้อม สิ่งเกี่ยวพัน (parameters)

เนื่องจาก "World Cafe" เป็นกิจกรรมสนทนา สัมฤทธิผลขึ้นกับผู้มาเข้าร่วมค่อนข้างจะแน่นอน บรรยากาศที่จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นค้นหาสืบค้นความรู้ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ตึงเครียด คุกคาม มากเกินไป อยู่ในสมดุลที่ดี จะเอื้ออำนวยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้

2. CREATE HOSPITABLE SPACE

"The idea is to create a physical space that enables you to move around in that space, and to create a social space that encourage you to swap and share and help each other. If you can design the physical space, the social space, and the information space together to enhance collaborative learning, then that whole milieu turns into a learning technology. People just love working there and they start learning with and from each other."

John Seely Brown, former Chief scientist, Xerox Corporation

บรรยากาศ เป็นอะไรทั้งหมดที่เรา "อยู่ในนั้น" และมีผลอย่างมากต่อพฤติกรรม ความคิด คำพูดของเราเอง และของคนอื่นๆ รวมทั้งปฏิภิกิริยาต่อคำพูด การสนทนาด้วย

space อาจมองเป็น พื้นที่กายภาพ พื้นที่สังคม และพื้นที่หล่อเลี้ยงข้อมูลความรู้ ทั้งสามอย่างเกื้อกูลอาศัยพึ่งพากันและกัน บรรยากาศกายภาพเช่น ที่ที่เสียงหนักหูกุ เพลงดัง กลิ่นไม่สะอาด อึดอัด อากาศไม่ระบาย ก็จะทำให้ผลแตกต่างจากสถานที่ที่มีความผ่อนคลาย รื่นรมย์ มีเพลงเบาๆไม่ดังเกินไป มีเสียงหัวเราะดังเป็นครั้งคราว ไม่ serious เคร่งเครียด

พื้นที่สังคม ได้แก่การสร้างสรรค์สนทนาและปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน ไม่มีความคุกคาม ความไม่เป็นมิตร ความเป็นศัตรู แต่มาอยู่ด้วยกันโดยมี value ร่วมกัน แม้ว่าอาจจะต่างวัตถุประสงค์ แต่ในความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยง เราทุกคนมีสายใยบางๆพัวพันเกาะเกี่ยวเราเข้าด้วยกัน โดยไม่มีชนชั้น หรืออุปสรรคทางภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ มาขวางกั้น

พื้นที่หล่อเลี้ยงข้อมูลและการเรียนรู้ จะเป็นอะไรที่เสริมการเรียนรู้ได้กว้างขวาง แดกหน่อ เต็มไปด้วยความสนใจ ความเข้าใจ ทุกคนฟังสิ่งที่ตนเองไม่เคยทราบ ไม่เห็นด้วย และคิดไม่ถึงด้วย positive attitude กระตือรือร้น ไม่ด่วนตัดสิน

บรรยากาศที่มีเพียงพร้อมทั้งสามประการ ก็จะเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งการเรียนรู้ รู้เพิ่ม เข้าใจเพิ่ม และสอดประสานกลมกลืนในสังคมได้มากยิ่งขึ้น

3. EXPLORE QUESTION THAT MATTERS

"Because questions are intrinsically related to action, they spark and direct attention, perception, energy, and effort, and so are at the heart of the evolving forms that our lives assume... Creativity requires asking genuine questions, those to which an answer is not already known. Questions function as open-handed invitations to creativity, calling forth that which doesn't yet exist."

Marilee Goldberg. The Art of the Question

เคยมีคำถามเชิงอุปมาอุปมัยในการตั้งคำถามแบบว่า "จะเป็นเช่นไร ถ้าจะเกิดมีทองผุดขึ้นเมื่อมีการค้นพบคำถามที่สำคัญ ยิ่งใหญ่?" "What if the gold lies in discovering the big questions?"

ในการทำกิจกรรม World Cafe' ส่วนสำคัญอีกประการก็คือ "ประเด็นคำถาม"

ประเด็นคำถามที่เรา "โยน" ลงไป ต้องเป็นคำถามที่เป็น "ตัวทวน" ทวนระบบความคิด ระบบพฤติกรรมความเป็นอยู่ ไปจนถึง well-being หรือความอยู่รอด ของผู้เข้าร่วม ขององค์กร ของครอบครัว ของชุมชน ของประเทศ เป็นคำถามประเภท "ไม่ถามไม่ได้ ไม่ตอบไม่ได้ ไม่ทำเดี๋ยวนี้ไม่ได้" แล้วนั่นเอง

ลำพังการ "ถาม" เอง ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปแล้ว แทนที่จะ "บอก" อย่างกิจกรรมบรรยาย หรือ "เล่า" อย่างการชม media ต่างๆ การถามนำไปสู่ action ได้ทั้งการกระทำ และการคิด เพราะเราจะคล้อยตาม และจะ "หาคำตอบ" เมื่อถูกถาม แต่อาจจะเป็น passive เฉยๆ เวลาเราถูก "บอก" หรือ "เล่า" ให้ฟัง

4. ENCOURAGE EVERYONE'S CONTRIBUTION

"The idea of contribution is especially instructive because it lies in the area that unites the "I" and the "we." We contribute because we are part of something larger than our own lives and efforts, but the form of our contribution is based on our uniqueness and our individuality."

Carol Ochs, Women and Spirituality

คำถามที่น่าสนใจสำหรับผู้มาเข้าร่วมกิจกรรมก็คือ **"จะเกิดอะไรขึ้น ถ้าสิ่งที่คุณพูดคือหัวใจของเรื่องราวทั้งหมด?"**

ประเด็นปัญหาที่สำคัญ มักจะมาจากการที่มีผลกระทบกว้างไกล ไป "โดน" ตัวตน ความเป็นอยู่ มีอยู่ และความสำคัญของแต่ละคน เมื่อเป็นเช่นนี้ การได้ข้อมูลจาก stake-holders หรือผู้มีส่วนร่วมได้เสียครบ มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด

นอกเหนือจากเพื่อความครบของข้อมูลที่จะนำไปคิด ไปพิจารณาแล้ว เมื่อไรก็ตาม มีการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เมื่อนั้น จึงจะเกิดความ เป็นชุมชนในภาคปฏิบัติ ที่มีฐานกาย ฐานการปฏิบัติจริงมาเกี่ยวข้อง เมื่อไรก็ตามที่เราโยนความคิดเห็นเราลงไป เราได้ "กระโดด" ลงไปในวงอย่างเต็มตัว **ความรู้สึกว่าเป็น "ส่วนหนึ่งของนิเวศ"** เป็นความโหยหาของมนุษย์ เพราะเราเป็นสัตว์สังคม แต่เดิมที่มีอุปสรรค มีกำแพงกันอยู่ เราก็รู้สึกไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนกว่าเราจะได้เริ่มมี contribution เมื่อนั้นแหละที่เกิดความเชื่อมโยงทางกายภาพ และเป็น bonding อันสำคัญ

5. CROSS-POLLINATE AND CONNECT DIVERSE PERSPECTIVE

"Whenever knowledge connects with knowledge, new combinations spontaneously take place. Ideas spark ideas, which sympathize with each other until more knowledge results. It is completely natural. ... Sharing knowledge means bring people into the conversation."

Verna Allee, *The Knowledge Evolution*

การสนทนาเป็นการใช้ความกล้าหาญอย่างหนึ่งที่จะออกไปเผชิญกับ diversity หรือความหลากหลาย ความเป็นไปได้อื่นๆ นอกเหนือจากที่เราเชื่ออยู่

การสนทนาที่แท้จริง เราจะรู้สึกสนุกสนาน ตื่นเต้น เมื่อเกิดความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับสิ่งที่เราไม่เคยรู้เห็น สนใจ หรือคิดถึงมาก่อน เกิดการผสมผสานใหม่ แม้แต่ความคิดเดิมของเรา เมื่อโยนลงไป กลับออกมา ก็เปลี่ยนแปลงไป ไม่เหมือนเดิม เรากลายเป็นใหม่ ที่เติบโตกว่าเดิม กว้างขวางมากกว่าเดิม และมีความเข้าใจคนอื่นมากขึ้นกว่าเดิม

ดังนั้น ในกิจกรรม World Cafe' นั้น เราสนับสนุนการมีความคิดเห็นที่แตกต่าง การแลกเปลี่ยนความเชื่อ มุมมอง ขนบธรรมเนียม ซึ่งเป็น essence ที่สำคัญที่จะเกิดขึ้นในการสนทนาที่แท้จริง

6. LISTEN TOGETHER for PATTERNS, INSIGHT, and DEEPER QUESTIONS

"We listened, and through that listening a dynamism of its own developed. The end result . . . was a group spirit and group coherence stronger than any I have ever known, yet it was a **"dance with many dancers,"** a group of individuals who had found an emergent reality drawing our differences into a meaningful whole."

Danah Zohar and Ian Marshall. *The Quantum Society*

คำถาม "จะเกิดอะไรขึ้น ถ้าหากการฟังจะนำไปสู่อีกระดับของปัญญา?"

สำหรับ "สุนทรียสนทนา" หรือ Dialogue ที่ David Bohm และกฤษณมูรติ ได้สานสร้าง สรรสร้าง เอาไว้ เป็นการสนทนาที่ต้องมีคุณสมบัติหลายประการ ได้แก่ การห้อยแขวน (suspension) การไม่ด่วนตัดสิน การละทิ้ง

ตัวตน ศักดิ์ศรี ออกไปชั่วขณะ เพื่อที่จะได้ "รับรู้" อย่างแท้จริง ก็จะพบว่า สิ่งที่การสนทนาทุกวันนี้ขาดหายไปก็คือ "การฟัง" นั่นเอง

การฟังอย่างลึกซึ้ง จะเปิดมิติแห่งการรับรู้ **เกือบจะเหมือนกับเรามีอวัยวะใหม่แห่งการรับรู้เกิดขึ้น** ซึ่งก็จำเป็นในบางครั้งสำหรับการรับรู้เรื่องบางเรื่อง

"Man knows himself only to the extent that he knows the world; he becomes aware of himself only within the world, and aware of the world only within himself. Every object, well contemplated, opens up a new organ of perception within us."

Johann Wolfgang v. Goethe

และเมื่อเรามี "อวัยวะรับรู้ใหม่" นี้เอง ที่อะไรหลายๆอย่างจะผุดกำเนิดขึ้น ในการสนทนาอย่างลึกซึ้ง และเช่นในกิจกรรม World Cafe' นี้ จะเกิด waves of spiral dynamic of knowledge ขึ้น คลื่นแล้ว คลื่นเล่า พัดพามา ไม่หยุดยั้ง ณจุดนี้เอง เหมือนเทพและอสูรที่ได้กวนเกษียรสมุทร ที่น้ำทิพย์อันซ่อนเร้นอยู่ในจักรภพผุดบังเกิดขึ้นมา คำถามที่ลึกซึ้งใหม่ๆ บังเกิดขึ้น ดวงตาเห็นความเชื่อมโยงใหม่ๆ บังเกิดขึ้น เกิด pattern เกิด insight หรือการ "มองเห็น หรือ รู้เห็น" และในที่สุดก็เกิด enlightenment หรือ การตื่นรู้ขึ้นได้

7. HARVEST AND SHARE COLLECTIVE DISCOVERIES

"There's another aspect to fostering mutual intelligence . . . what I call creating the "collective mindscreen." How can we help people sense the whole, together? Harvesting and sharing key ideas and insights is like putting up tent poles. It's what's in the circle revealed by putting up those poles, not any of the individual poles, where the meaning of the conversation as a whole lies."

Finn Voldtofte, BDO ScanFutura

ช่วงที่สำคัญอีกช่วงหนึ่งของกิจกรรม World Cafe ก็คือ "ช่วงแห่งการเก็บเกี่ยวสมมติปัญหา"

ขณะที่เราหมุนเวียนไปตามโต๊ะเพื่อสนทนา เรามีการหวานเมล็ดแห่งข้อมูล ความคิด ความเห็น ความรู้สึก ในที่สุด ก็จะถึงเวลาที่จะตกตะกอน แต่ละโต๊ะก็จะทำการสรุป วาดรูป วาดไดอะแกรม เขียนคำสำคัญลงไปบนกระดาษหรือผ้าปูโต๊ะ แล้วเราก็นำมา share กัน

แต่ละคนก็จะเริ่มกระบวนการตกผลึกสิ่งที่เกิดขึ้น และเก็บเกี่ยวสิ่งที่สนใจไป และรวมทั้งบางสิ่งบางอย่าง ที่ไม่มีใครเขียน ไม่มีใครจด เพียงรอเวลาที่จะสุกงอม เมื่อมีอะไรมากระตุ้นอีกครั้งหนึ่ง การสนทนาเปิดฟ้า เบิกโลกา ได้เตรียมเราทุกคนให้พร้อมสำหรับวันดังกล่าวนี้เอง

คุณหมอสกล สิงหะ(2551) <http://gotoknow.org/blog/phoenix-mirror/166641>



การวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review :AAR)

ในการถอดบทเรียนการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ(After Action Review :AAR)นั้น ผู้ถอดบทเรียนสามารถใช้คำถามดังนี้

1. สิ่งที่ได้เกิดขึ้นระหว่างการถอดบทเรียน
2. ในการร่วมกิจกรรมถอดบทเรียนนั้นท่านได้เรียนรู้อะไรบ้าง
3. ท่านจะนำเอาความรู้เหล่านั้นไปทำอะไรต่อไป

การวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ(After Action Review :AAR)ในการถอดบทเรียนนั้น เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมดมา จะต้องช่วยกันวิเคราะห์รวบรวม สรุปทำเป็นเอกสาร ก่อนเผยแพร่จะต้องนำเอาข้อมูลการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review :AAR)แจ้งให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทำการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ(After Action Review :AAR)ทั้งหมดและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ได้รับความทราบ

การสะท้อนกลับ (Reflection)

ทุกครั้งที่มีการถอดบทเรียน การสะท้อนกลับ(Reflection)จะทำให้ได้ข้อมูลที่ครบในทุกบริบท เพราะผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนมีมุมมองในการถอดบทเรียนไม่เหมือนกัน การสะท้อนกลับ(Reflection)นั้นจะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทบทวน ไตร่ตรอง วิเคราะห์การเรียนรู้ในแต่ละช่วง แต่ละวัน การสะท้อนกลับ(Reflection)นั้นผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถถามเรื่องที่ค้ำข้องใจ ความประทับใจเพื่อเป็นการยืนยันการเรียนรู้ได้ คำถามสำหรับการสะท้อนกลับอาจใช้คำถามง่ายจากแบบสะท้อนความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมของผู้เขียนดังนี้

1. ท่านพึงพอใจกับกิจกรรมในวันนี้หรือไม่ เพราะเหตุใด
2. ท่านพึงพอใจกับสิ่งที่ท่านเรียนรู้ในวันนี้หรือไม่ เพราะเหตุใด
3. สิ่งใหม่ ๆ ที่ท่านคิดว่าท่านได้เรียนรู้ในวันนี้ มีอะไรบ้าง
4. กิจกรรมอะไรในที่ท่านชอบมากที่สุด
5. กิจกรรมอะไรที่ท่านไม่ชอบ
6. ท่านคิดว่า ท่านได้เรียนรู้อะไรได้มากที่สุด
7. มีอะไรบ้างที่ท่านสามารถนำเอาไปใช้ได้
8. ความคิดเห็นอื่นๆที่ท่านอยากพูด

ผู้เขียนได้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมถอดบทเรียนเขียนหรือพูดในแต่ละวัน แบบการสะท้อนกลับ(Reflection)นี้จะทำให้ผู้เขียนเองสามารถปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการถอดบทเรียนได้อีกด้วย

บทที่ 5

กิจกรรมแนะนำสำหรับวิทยากรกระบวนการ

จากประสบการณ์ ในการทำกิจกรรมให้แก่ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ สาธารณสุข แพทย์ พยาบาล ผู้เขียนได้ใช้กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรม ละลายพฤติกรรม(Icebreaking) และเป็นกิจกรรมสำหรับการวางแผน การ ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้อยู่กับตัวเอง ได้คิดใคร่ครวญได้ตรงตรงและการ ทำประโยชน์ให้แก่คนอื่น

1.กิจกรรมชื่อ ปมมนุษย์

จุดประสงค์ของกิจกรรม

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพร้อมในการดำเนิน กิจกรรมต่อไป
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการวางแผนในการทำงาน (Team work)
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อน(reflection)ความคิดเห็น ในการร่วมกิจกรรมและการทำงานในองค์กร

ขั้นตอนของกิจกรรม

1. กระบวนการอธิบายกติกาคือ ห้ามผู้เข้าร่วมกิจกรรมปล่อย มือ แต่สามารถข้ามได้ ลอดได้
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับมือเป็นวงกลม
3. กระบวนการนำผู้เข้าร่วมกิจกรรมลอดแขนและข้ามการจับ มือในกลุ่ม
4. กระบวนการปล่อยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแก้ไขปมมือเอง แต่รอบแรกต้องหันหน้าออกนอกวง
5. รอบที่สองกระบวนการช่วยผู้เข้าร่วมกิจกรรมพันมือ เหมือนเดิมแต่รอบนี้ทุกๆท่านจะต้องหันหน้าเข้าวง
6. เมื่อเสร็จกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งลง

7. สรุปกิจกรรมโดยถามความเห็นและผลสะท้อนกลับ (Reflection) จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่าถ้าเป็นการทำงานที่โรงเรียนหรือการทำงานในเรื่องต่างๆกิจกรรมนี้ให้อะไรบ้าง

การประเมินผลกิจกรรม

สังเกตการณ์ร่วมกิจกรรมและการให้ข้อมูลย้อนกลับ(Reflection)ในการทำงาน

อุปกรณ์ ไม่มี



2.กิจกรรมชื่อ แม่น้ำพิษ

จุดประสงค์ของกิจกรรม

1. เพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อฝึกกระบวนการวางแผน

ขั้นตอนของกิจกรรม

1. กระบวนการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นสองกลุ่มๆละ 8 ท่าน แจกกระดาษ A4 กลุ่มละ 3 แผ่น
2. กระบวนการอธิบายกิจกรรมว่า สมมติว่าพื้นไม่สามารถเดินได้เพราะเป็นแม่น้ำพิษการที่จะข้ามไปได้ต้องใช้กระดาษ
3. แต่ละกลุ่มวางแผนกันเดินไปตามเส้นทางที่วิทยากรกำหนด
4. เมื่อแต่ละกลุ่มสิ้นสุดกิจกรรมแล้วก็สรุปผลของการทำกิจกรรม

การประเมินผลกิจกรรม

สังเกตการณ์วางแผน การทำงานเป็นทีม การให้ข้อมูลย้อนกลับ

อุปกรณ์ กระดาษ A4 6 แผ่น



3. กิจกรรมชื่อ นวดเพื่อผ่อนคลาย

จุดประสงค์ของกิจกรรม

1. เพื่อให้มีความผ่อนคลายก่อนดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป
2. เพื่อให้เกิดความเอื้ออาทรในกลุ่ม
3. เพื่อปรับร่างกายตรวจสอบการยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อ
4. เพื่อลดอัตราในตน

ขั้นตอนของกิจกรรม

1. กระบวนกรให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมล้างมือ
2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งเป็นแถวยาว 2 แถวๆละ 8 คน
3. กระบวนกรสาธิตการนวด
4. เริ่มกิจกรรมการนวดคนข้างหน้าจาก ไหล่สองข้าง ลงมาที่กระดูกสันหลัง นวดย้อนกลับไปไหล่ใหม่
5. นวดมาที่ขมับ ท้ายทอย หนึ่งศีรษะ จับเส้นให้ผ่อนคลายที่คอ
6. แต่ละแถวกลับหลังหันนวดให้เพื่อนที่นวดให้เรา
7. กล่าวขอบคุณหรือไหว้คนที่นวดให้
8. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมขยายแถว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนขึ้น
9. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนแยกเท้า เอามือดันเข้าหากัน เหมือนท่าไหว้เทพพนม ต่อไปเอานิ้วประสานกัน เขี่ยดมือลงไปทีเอว ค่อยๆเคลื่อนมือทั้งสองไปข้างหน้า ผ่านหน้าเลยศีรษะแยกมือออกจากกัน ค่อยๆเคลื่อนมือชิดตัว
10. ต่อไปกำมือทั้งสองข้างโดยใช้แขนขวาทับแขนซ้ายขวา อยู่ในระดับอก ค่อยๆเคลื่อนแขนทั้งสองขึ้นเหนือศีรษะ เอามือแยกจากกัน ค่อยๆวางมือลงข้างตัว

11. ทำต่อไปคล้ายท่าเดิมแต่กำมือทั้งสองข้างโดยใช้แขน
ซ้ายทับแขนขวาอยู่ในระดับอก ค่อยเคลื่อนแขนทั้งสอง
ขึ้นเหนือศีรษะ เอามือแยกจากกัน ค่อยๆวางมือลงข้างตัว
12. สรุปกิจกรรมโดยระดมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประเมินผลกิจกรรม

การให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

อุปกรณ์

เพลงเบาๆสำหรับ body scan



4.กิจกรรมชื่อ สร้างหอคอย

จุดประสงค์ของกิจกรรม

1. เพื่อฝึกการวางแผน การวางกลยุทธ์ ในการทำงาน
2. เพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนของกิจกรรมสร้างหอคอย

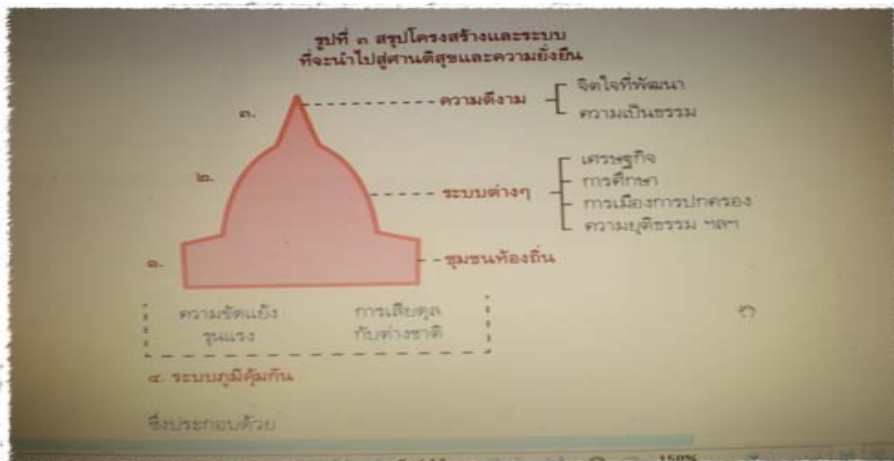
1. กระจายคนแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็น 4 กลุ่มกลุ่มละ 4 คน โดยคละกันระหว่างผู้บริหารและครู
2. กระจายกระดาษหนังสือพิมพ์กลุ่มละ 1 ฉบับ กรรไกร 1 อัน ที่เย็บกระดาษกลุ่มละ 1 อัน
3. กระจายกระดาษอธิบายกติกาว่า ให้ใช้หนังสือพิมพ์ ต่ออย่างไรก็ได้ให้สูงที่สุดและแข็งแรงที่สุด
4. ให้เวลากลุ่มละ 10 นาที
5. สรุปกิจกรรมโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนผลการทำกิจกรรม
6. ถ้ามีเวลาเหลืออาจให้ดูภาพของคุณหมอประเวศ วะสี เรื่อง โครงสร้างและระบบที่จะนำไปสู่สถานติสุขและความยั่งยืน

การประเมินผลกิจกรรม

สังเกตพฤติกรรมกรรมการวางแผนและการทำงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและการให้ข้อมูลย้อนกลับ(Reflection)

อุปกรณ์

1. กระดาษหนังสือพิมพ์ที่ไม่ใช้แล้ว 4 ฉบับ
2. กรรไกร 4 อัน
3. ที่เย็บกระดาษ 4 อัน
4. ภาพโครงสร้างและระบบที่จะนำไปสู่สถานติสุขและความยั่งยืน



5.กิจกรรมชื่อ เจ้าตัวเล็ก

จุดประสงค์ของกิจกรรม

1. เพื่อฝึกการฟังอย่างลึก(deep listening)
2. เพื่อให้ผ่อนคลาย มีความไว้วางใจกัน

ขั้นตอนของกิจกรรม

1. กระบวนกรจัดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งคู่โดยพยายามจับคู่กับคนที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคุ้นเคยที่สุดให้แต่ละคนในกลุ่มรอบแรกเล่าเรื่องในวัยเด็กที่ประทับใจในรอบแรก
2. แต่ละคนในกลุ่มฟังอย่างตั้งใจ ในระหว่างที่เล่าผู้เล่าถือปากกาไว้ คนอื่นๆคอยฟังอย่างเดียว
3. กระบวนกรให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับเป็น 4 กลุ่มกลุ่มละ 4 คน โดยคละกันระหว่างผู้บริหารและครูหรือให้เข้ากลุ่มกับผู้ที่ไม่ค่อยได้คุยด้วยในการประชุมทั้งสองครั้งที่ผ่านมา
5. ในรอบสองให้แต่ละคนในกลุ่มเล่าเรื่อง ความประทับใจในการสอนที่เกิดผลดีต่อลูกศิษย์ของตน หรือเล่าเรื่องการบริหารโรงเรียนที่ตนภูมิใจหรือเล่าเรื่องความประทับใจในการทำงาน แต่ละคนในกลุ่มฟังอย่างตั้งใจ ในระหว่างที่เล่าผู้เล่าถือปากกาหรือหมอนไว้ คนอื่นๆคอยฟังอย่างเดียว
6. ให้แต่ละคนเปลี่ยนกลุ่ม รอบสุดท้ายเล่าเรื่องความประทับใจในการมาเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้
7. กระบวนกรสุ่มตัวอย่างผู้เล่าออกมาเล่าเรื่องสุดท้ายประมาณ 4 คน
8. สรุปกิจกรรมโดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำไปคิดว่าสามารถเอาใช้ในเรื่องการสอนได้อย่างไร นำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างไร
- 9.

การประเมินผลกิจกรรม

สังเกตพฤติกรรมกรรมการฟังอย่างลึก(deep listening) การเล่าเรื่อง การนำกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ การสะท้อนผล(Reflection)ว่าในสองครั้งแรกมีความประทับใจอะไรได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติม

อุปสรรค พื้นที่ที่ว่างๆในห้องที่เสียงไม่ดังรบกวนกันมากนัก



บรรณานุกรม

ประเวศ วะสี (2545) หมอชาวบ้าน ฉบับที่ 275 มีนาคม 2545

วิรัตน์ คำศรีจันทร์ (2552) วิทยากรกระบวนการเพื่อการถอดบทเรียน
และเสริมพลังการเรียนรู้เพื่อสุขภาวะชุมชน สถาบันพัฒนาสุขภาพ
อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

สกล สิงหะ(2551) <http://gotoknow.org/blog/phoenix-mirror/166641>