

TRAIN THE TRAINER

ผศ.ดร. กุลมา เทพรักษ์
วิทยาการองค์การ ภาครัฐและเอกชน
กว่า 100 องค์การ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้

➤ ระดมสมอง ความหมายของการสอน

ความหมายของผู้สอน

“ทำให้เกิดความรู้”

เทคนิคการสร้างรายวิชา

- ข้อเสนอ กระชับ เนื้อหาตรงกับความต้องการ
 - มีรายละเอียด ชัดเจน เห็นภาพ
 - ดึงดูดใจ
 - สะท้อนความเชี่ยวชาญ

การเรียนรู้ของมนุษย์

- CONTENT BASED LEARNING สอนแบบบรรยาย
- PROBLEM BASED LEARNING สอนโดยตั้งโจทย์ปัญหา
- PROJECT BASED LEARNING สอนโดยมอบหมายงาน
- ACTIVITY/ACTION BASED LEARNING สอนโดยใช้กิจกรรม และสอนที่หน้างาน



วิธีการสอน

- การบรรยาย
- การสาธิต การสังเกต การเป็นแบบอย่าง
- การยกตัวอย่าง
- การสอนให้คิด
- การสอนผ่านการให้ **feedback**
- การสวมบทบาทสมมติ
- การสอนผ่านกิจกรรม สอนให้แก้ปัญหา เช่น ลงมือทำ เวิร์คช็อป ละครสมมติ ทำกิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น



การสอนแบบบรรยาย

- เน้นการบรรยายเนื้อหา
- เน้นลงรายละเอียด
- เสริมด้วยวิธีการสอนแบบอื่น ๆ ได้ เช่น การยกตัวอย่าง การสาธิต การทำกิจกรรม เป็นต้น

ขั้นตอนการสอนแบบบรรยาย

1. บอกหัวข้อหรือเรื่องที่จะสอนก่อน เพื่อกำหนดกรอบการรับรู้
2. บอกหัวข้อย่อยๆ แล้วสอนไปที่ละหัวข้อ
3. บอกหลักการก่อน แล้วจึงบอกรายละเอียด ตัวอย่าง หรือ การเปรียบเทียบตามมา
4. สรุปความในสิ่งที่สอน เพื่อปิดท้าย

การสอนแบบสาธิต การสังเกต การเป็นแบบอย่าง

- การสอนแบบสาธิต ที่เน้นการให้ผู้เรียนสังเกต และการเป็นแบบอย่าง
- เป็นการสอนที่เน้นแสดงแบบอย่าง หรือ ตัวอย่างขั้นตอน หรือการกระทำในสิ่งที่จะสอนให้ดู
- ขั้นตอนการสาธิต
- 1. แจ้งหัวข้อเรื่องที่จะสอนก่อน
- 2. เกริ่นให้ฟังว่าสิ่งที่จะสาธิตเป็นการสาธิตอะไร ไปเพื่ออะไร
- 3. สาธิตทีละขั้น โดยอธิบายและทำไปที่ละขั้น หรือ อธิบายไปพร้อมกับทำก็ได้
- 4. ทำซ้ำให้ดูอีกรอบ เพื่อสร้างการจดจำ
- 5. สรุปประโยชน์หรือเนื้อหาที่ต้องการจากการสาธิต

การยกตัวอย่าง

- เป็นการสอนที่เน้นการเปรียบเทียบ เปรียบเปรย หรือ หาสิ่งทดแทน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น
- ตัวอย่างที่ดีต้องทันสมัย เข้ากับประสบการณ์ของผู้เรียน ตรงกับเป้าหมายของเนื้อหา และเป็นประโยชน์
- ขั้นตอนการยกตัวอย่าง
 1. บอกสิ่งที่จะสอน ที่เป็นเนื้อหาหลักในการสอน
 2. ยกสิ่งเปรียบเทียบ เปรียบเปรย ให้ผู้เรียนเห็นภาพ
 3. สรุปสิ่งที่จะสอน

การสอนให้คิด

- เน้นการจุดประกายความคิดให้ผู้เรียน ด้วยคำถาม
- เน้นการสร้างจุดหมายร่วม หรือ แตกต่าง ด้วยการชวนคิด
- แสดงให้ผู้เรียนเห็นผลลัพธ์แบบองค์รวมของการกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่ง
- ขั้นตอนการสอน
- 1. ตั้งคำถามชวนคิด
- เทคนิค คำถามปลายเปิด คำถามปลายปิด ใช่/ไม่ใช่
- เทคนิค **star: s** สถานการณ์ **t** งาน **a** การกระทำ **r** ผลของการกระทำนั้น
- 2. ใช้คำถามไปสู่ปลายทางที่วางไว้ โดยไม่ชี้แนะคำตอบตั้งแต่เริ่มต้น
- 3. อดทนให้ความรู้ที่แฝงมาในรูปคำตอบ ออกมาจากปากผู้เรียนเอง
- หมายเหตุ ไม่ถามจี้ เปลี่ยนคำถามเมื่อผู้เรียนตอบไม่ได้

การสอนผ่านการให้ **FEEDBACK**

- แบ่งเป็น
- **Motivational feedback** ให้ความเห็นด้านดี ที่เป็นจุดแข็งของผู้เรียน
- **Deleopmental feedback** ให้สิ่งที่ผู้เรียนต้องปรับปรุง พัฒนา เพื่อให้เขาแก้ไขให้ดีขึ้น
- “ **Feedback** ที่ดี ต้องทำให้เขาได้คิด มิใช่ได้ฉาย”
- หลักการการให้ **feedback**
- **AID Model**
- **A - action** บอกถึงผลงาน เน้นข้อเท็จจริง
- **I - impact** บอกถึงผลกระทบการกระทำนั้นๆ ทั้งด้านดีและไม่ดี
- **D - do** บอกถึงสิ่งที่เขาควรทำ เพิ่มเติม เพื่อให้งานดีขึ้น

การสวมบทบาทสมมติ

- เน้นการแสดงบทบาท ตามโจทย์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ตามประเด็นที่จะสอน
- ขั้นตอนการสอน
- 1.ให้ผู้เรียนจับคู่
- 2.ให้โจทย์ในการสนทนาสด
- 3.สรุปประเด็นที่ตรงกับความรู้ที่จะสอน

การสอนผ่านกิจกรรม สอนให้แก้ปัญหา

- กิจกรรมระดมสมอง
- เน้นการระดมความเห็น ความรู้ เพื่อให้ได้ความคิดที่หลากหลาย
- ขั้นตอนการสอน
- 1.ให้โจทย์ในการระดมสมอง
- 2.ให้เวลาในการระดมสมอง
- 3.ให้ผู้เรียนนำเสนอสิ่งที่ระดมสมองมา
- 4.ผู้สอนเป็นคนสรุปการเรียนรู้จากกิจกรรม

การสอนผ่านกิจกรรม สอนให้แก้ปัญหา

- กิจกรรม **workshop**
- เน้นการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผ่านเกม และกิจกรรม
- ขั้นตอนการสอน
- 1.ให้โจทย์
- 2.ให้จับกลุ่ม และให้เวลาในการเล่นเกม
- 3.ให้ผู้เรียนนำเสนอผล
- 4.ผู้สอนเป็นคนสรุปการเรียนรู้จากกิจกรรม

การออกแบบการเรียนรู้
และการประเมินผลการเรียนรู้



แผนการเรียนรู้

- ชื่อวิชา
- เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ความรู้ ความคิด พฤติกรรม
- กลุ่มเป้าหมาย
- เนื้อหา
- กิจกรรม
- สื่อประกอบการเรียนรู้
- เวลาที่ใช้ในการสอน
- การประเมินผล

แผนการเรียนรู้

- ชี้อวิชา บุคลิกดีสร้างได้
- กลุ่มเป้าหมาย พนักงานเข้าใหม่ อายุงานไม่เกิน **1 ปี**
จำนวน **20** คน
- เป้าหมาย/วัตถุประสงค์
 - **1.** เพื่อให้พนักงาน**มีความรู้**เรื่องบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการติดต่อกับลูกค้า
 - **2.** เพื่อให้พนักงาน**มีความเข้าใจ(มีเจตคติที่ดี)**ในเรื่องบุคลิกภาพเพื่อสื่อสารภาพลักษณ์ขององค์กร
 - 3.** เพื่อให้พนักงาน**มีบุคลิกภาพที่ดี**ในการติดต่อกับลูกค้า

แผนการเรียนรู้

- เนื้อหา
 - บุคลิกภาพกับการสร้างภาพลักษณ์
 - องค์ประกอบของบุคลิกภาพ
 - ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี
- กิจกรรม
 - สาธิต บุคลิกภาพต่าง ๆ
 - บรรยาย
 - ฝึกฝน การเดิน การยืน การนั่ง การใช้มือ
- สื่อประกอบการเรียนรู้ PPT
- เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 6 ชั่วโมง 09.00-16.00 น.
- การประเมินผล สังเกตและประเมินผลจากการทำกิจกรรม

หลักการออกแบบการเรียนรู้ที่ดี

- ✓ REALITY เป็นจริงได้
- ✓ USEFUL มีประโยชน์
- ✓ INTERESTING น่าสนใจ น่าเรียน
- ✓ UNITY เป็นหนึ่งเดียวกัน

การออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้

เป้าหมายการเรียนรู้ ความรู้ ความคิด พฤติกรรม

วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความรู้ ความคิด พฤติกรรม

วิธีการ/รูปแบบการประเมิน

- การสอบ วัด ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ หลากวิธี
- การสัมภาษณ์
- การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม
- การส่งผลงาน



เทคนิคการตอบคำถาม

ฟังให้ดี

- ตั้งใจฟัง
- จับคำสำคัญให้ได้

ทวนคำถาม

- ตั้งใจให้แน่ใจว่าคนถามอยากรู้คำตอบในคำถามนี้จริงหรือไม่
- เพิ่มเวลาในการคิด

ระบุนิยาม

- ป้องกันความสับสน
- สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น

แยกคำถามใหญ่เป็นคำถามย่อย ๆ

- คำถามใหญ่อาจทำให้สับสน
- แยกย่อย ตอบทีละข้อ

ถ้าเขาถามข้อเท็จจริง ตอบแต่ข้อเท็จจริง

- คำอธิบายไว้ทีหลัง
- ข้อคิดเห็นเอาไว้ก่อน
- ประหยัดเวลา ไปคำถามต่อไปได้ทันที

อย่าโต้เถียง!!!

- อย่าคิดว่าแพ้ เขาก็แค่คิดต่าง
- หลีกเลี่ยงการเถียงกัน

ไม่รู้ก็บอก.....ไม่รู้

- สมัยนี้คนเข้าถึงข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตได้ง่าย
- บอกไม่รู้แล้ว ช่วยบอกต่อว่าจะไปหาคำตอบให้ในภายหลัง และรีบตอบเขาเมื่อรู้แล้ว

Q & A

