



คำแนะนำเกี่ยวกับ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (An Introduction to Adult Learning)

เอกสารคำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เล่มนี้ แปลจากหลักสูตร *An Introduction to Adult Learning* ภาษาอังกฤษซึ่งอยู่ในแผนการเรียนรู้ Change Management ที่ศูนย์การเรียนรู้ของโรตารี (Learning Center) บนเว็บไซต์ Rotary.org

ถึงแม้ว่าคณะกรรมการแปลเอกสารของศูนย์โรตารีในประเทศไทยได้แปลและทบทวนอย่างละเอียดแล้ว คณะกรรมการฯ ไม่สามารถที่จะรับรองความสมบูรณ์ของเอกสารเล่มนี้ได้ หากมีข้อความใดไม่ชัดเจน ขอให้อ้างอิงไปยังต้นฉบับภาษาอังกฤษ

คณะกรรมการแปลเอกสารโรตารีสากลของศูนย์โรตารีในประเทศไทย

พฤศจิกายน 2568

คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

คำอธิบายหลักสูตร

คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (An Introduction to Adult Learning) เป็นหลักสูตรที่ศูนย์การเรียนรู้ของโรตารี

ใช้ทฤษฎีพื้นฐานของการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำรวจแนวทางการจัดกระบวนการที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ ไม่เพียงแต่ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงในการนำการสนทนาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกันในด้านอื่นๆ อีกด้วย

ปรับปรุงล่าสุด: กรกฎาคม 2568

สารบัญ

บทที่ 1	เข้าใจผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่	1
บทที่ 2	แนวทางสู่การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการจัดกระบวนการการเรียนรู้	3
บทที่ 3	ทรัพยากร	11
บทที่ 4	ภารกิจต่อไป	12

เข้าใจผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่

การจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ไม่เหมือนกับการสอนเด็กๆ ไปโรงเรียนเพื่อเรียนรู้สิ่งที่ผู้ใหญ่ต้องการให้พวกเขาารู้เป็นหลัก ผู้ใหญ่มักจะสมัครเรียนหลักสูตรต่างๆ เพื่อขัดเกลาทักษะหรือเรียนรู้เกี่ยวกับบางสิ่งที่คุณต้องการรู้

ลักษณะของผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่

ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่มีคุณลักษณะบางอย่างร่วมกัน เช่น

การกำกับตนเอง

ผู้ใหญ่จะควบคุมเรื่องการเรียนรู้ของตนเองและมีข้อมูลวิธีการหรือเมื่อใดที่จะเรียนรู้ พวกเขาสามารถเลือกที่จะเรียนรู้โดยไปร่วมด้วยตนเองหรือออนไลน์ในช่วงตอนเย็นหรือในระหว่างสุดสัปดาห์



ความพร้อม

ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อพร้อมที่จะเรียน พวกเขาอาจจะเข้าสู่ระบบการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ หรือปรับปรุงความรู้ในวิชาใดวิชาหนึ่ง



ประสบการณ์

ผู้ใหญ่ที่กำลังพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะมีประสบการณ์มากกว่าที่จะสามารถนำไปใช้กับสิ่งที่พวกเขากำลังเรียนรู้ได้





แรงจูงใจ

ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่มักจะมีแรงจูงใจมากกว่าเพราะพวกเขาเลือกในหัวข้อเรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้ โดยขึ้นอยู่กับความสนใจและความต้องการ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อาจจะเป็นการให้รางวัลแก่ตัวเอง

ความจำเป็นในการมีความเกี่ยวข้อง

ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเข้าใจว่าเหตุใดสิ่งที่พวกเขากำลังเรียนรู้จึงมีความเกี่ยวเนื่อง หรือมันจะช่วยพวกเขาได้อย่างไร



❶ ดัดแปลงจาก “Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning” โดย Malcolm S. Knowles and Associates

เหตุใดวิทยากรกระบวนการจำเป็นที่จะต้องรู้เรื่องนี้

การเข้าใจว่าอะไรที่จะนำผู้ใหญ่ไปสู่หัวเรื่อง และวิธีการที่พวกเขาจะเรียนรู้สามารถช่วยวิทยากรกระบวนการในการพัฒนาและฝึกอบรมเรียนได้ประสบความสำเร็จมากขึ้น มันยังช่วยให้พวกเขา

- ❶ จัดเตรียมหลักสูตรที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของนักเรียน
- ❷ เลือกเครื่องมือที่ดีที่สุดที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
- ❸ จัดเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวอย่างที่เป็นจริงได้

ใช้สิ่งที่ท่านรู้เกี่ยวกับผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่โดยการตอบคำถามต่อไปนี้

คุณลักษณะใดที่ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่มีเหมือนกัน (เลือกทุกข้อที่ถูกต้อง)

- ☐ ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่มักจะเลือกสิ่งที่พวกเขาเรียนตามความสนใจ
- ☐ ผู้ใหญ่ที่กำลังเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะมองดูประสบการณ์ในอดีต และใช้ประสบการณ์ในอดีตกับสิ่งที่เขากำลังเรียนรู้ในปัจจุบัน
- ☐ ผู้ใหญ่ต้องการรู้ถึงความเกี่ยวข้องในสิ่งที่พวกเขากำลังเรียน
- ☐ ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อพวกเขามีความพร้อมที่จะทำ มักจะเป็นหลังจากที่พวกเขาตระหนักว่าต้องการความรู้ในเฉพาะเรื่อง

แนวทางสู่การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการจัดกระบวนการการเรียนรู้

ท่านสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในหลายแนวทาง วิธีการหนึ่งที่ใช้กันอย่างกว้างขวางคือการเรียนรู้ด้วยการทดลองหรือเรียนรู้โดยการกระทำ อีกวิธีหนึ่งคือการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อปัญหาหรือความท้าทายนำไปสู่ช่วงขณะที่ “อ้อ!” และมีความเข้าใจใหม่ๆ เกิดขึ้นทั้งสองแนวทางนี้ และแนวทางอื่นๆ สามารถใช้ไม่เพียงแต่เป็นการนำวาระเพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้เกี่ยวกับหัวเรื่องเท่านั้น แต่ยังเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ในการอภิปรายเพื่อช่วยให้กลุ่มมีความเข้าใจชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับคุณค่า การกำหนดเป้าหมาย หรือทำให้เกิดแนวคิด



การเรียนรู้จากประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงทดลองเกิดขึ้นเมื่อท่านใช้ประสบการณ์และการสังเกตเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แนวทางนี้ได้ผลดีที่สุดเมื่อมีงานให้ทำหรือมีขั้นตอนให้ปฏิบัติตาม

ปฏิบัติการเรียนรู้จากประสบการณ์

เรียนรู้ว่าท่านจะสามารถใช้วิธีการสวมบทบาทเพื่อจำลองสถานการณ์อย่างไร ขอให้ผู้เข้าร่วมแสดงประสบการณ์ของพวกเขาและใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้แล้ว



การสวมบทบาทของเราคือเป็นผู้จัดการใหม่ที่กำลังเรียนรู้ถึงวิธีการจัดการกับการสนทนายากๆ



แต่ละคู่จะได้รับมอบหมายหัวข้อและขอให้แสดงบทสนทนาแก่ชั้นเรียน โดยคนหนึ่งสวมบทบาทเป็นผู้จัดการและอีกคนหนึ่งเป็นลูกจ้าง



เมื่อการสนทนาจบลง พวกเขาจะตั้งข้อสังเกตจากประสบการณ์แก่ทั้งกลุ่ม คนที่เหลือในกลุ่มยังสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในสิ่งที่พวกเขาสังเกตเห็น

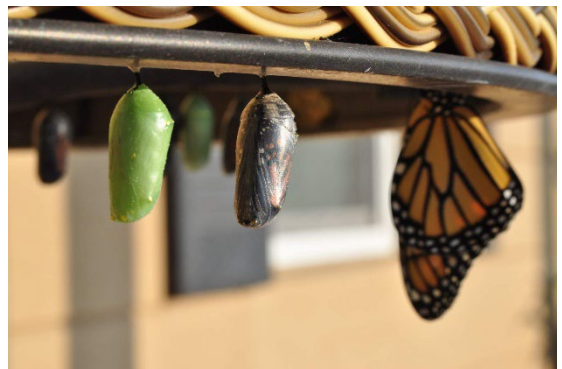


อีกคู่หนึ่งจะแสดงถึงวิธีการที่พวกเขาจะปฏิบัติในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน หลังจากนั้น พวกเขาจะให้และรับข้อมูลย้อนกลับเช่นเดียวกัน

- ① แต่ละคู่จะมีประสบการณ์มากขึ้นที่จะใช้ประโยชน์มากกว่าผู้ที่สวมบทบาทไปก่อนหน้านี้ เพราะพวกเขาได้เรียนรู้ไปแล้วว่าสิ่งใดที่ได้ผลและสิ่งใดที่ไม่ได้ผลในการสนทนา และผู้จัดการใหม่จำเป็นต้องมีการสนทนาบ่อยๆ ในชีวิตจริง พวกเขาจะสามารถใช้ทั้งประสบการณ์ของตนเองและวิธีการสังเกตคนอื่นจัดการกับสถานการณ์

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning)

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นเมื่อปัญหาหรือความท้าทายบางอย่างทำให้ท่านต้องกลับมาทบทวนสมมติฐาน ความเชื่อ หรือค่านิยมของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือพฤติกรรมของท่านได้ ช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงนี้อาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ หรือความรู้สึกที่มีต่อหัวข้อนั้นๆ มาก่อน



4 ขั้นตอนของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

4. การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

นี่คือช่วงเวลาที่เรายอมรับและลงมือทำตาม
ค่านิยมและความเชื่อใหม่ของเรา
และจากนั้นเราก็จะสร้าง
ประสบการณ์ใหม่ๆ
ขึ้นมา



3. การท้าทาย

มุมมอง

ประสบการณ์ใหม่ๆ เมื่อ
ผนวกกับการใคร่ครวญอย่างมี
วิจารณญาณ จะนำพาเราไปสู่การท้าทายความ
เชื่อเดิม สิ่งที่เราเพิ่งเรียนรู้จะช่วยตอกย้ำความเชื่อ
ของเรา หรือนำพาเราไปสู่การพิจารณามุมมองใหม่ๆ
อย่างใดอย่างหนึ่ง

1. ประสบการณ์

ปฏิสัมพันธ์ของเรากับผู้อื่นและกับสิ่งแวดล้อม
ถือเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ชีวิต ซึ่งเป็น
ข้อมูลที่สมองของเรานำมาใช้เมื่อเรา
พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

2. สมมติฐาน

จากนั้นประสบการณ์ของเราจะนำไปสู่
การสรุปผลที่ก่อให้เกิดค่านิยมและความเชื่อ
ของเรา รูปแบบความเชื่อเหล่านี้จะส่งผลต่อวิธีที่
เรามองโลก

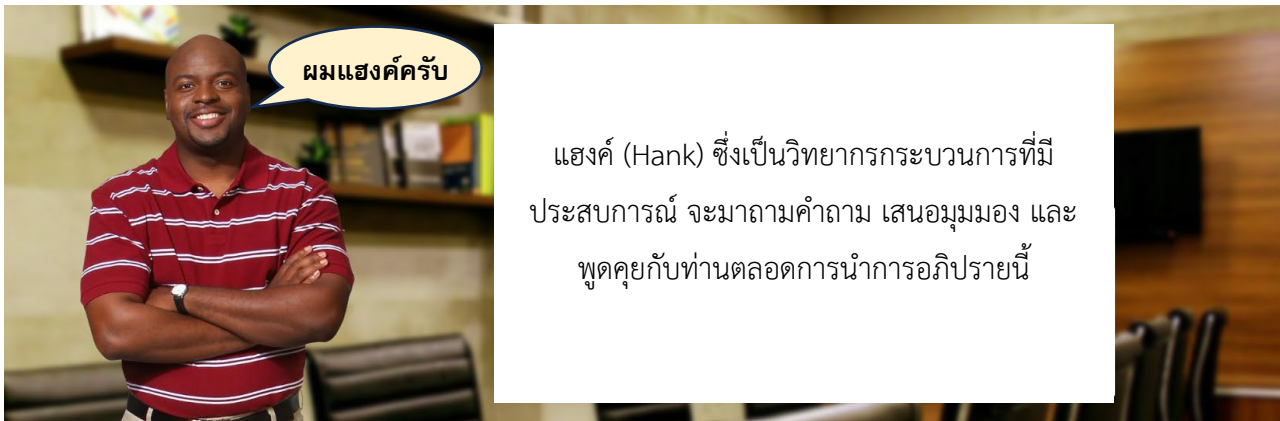
❶ ดัดแปลงจาก: "An Emerging Model for Transformative Learning" โดย Norma Nerstrom

มาลองนำความรู้เรื่องการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปใช้จริงกัน ในสถานการณ์ต่อไปนี้ ขอให้ท่านพิจารณาว่าจะเกิด
อะไรขึ้นเมื่อเราตั้งคำถามกับสมมติฐาน ใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ และเปิดรับมุมมองใหม่ๆ อยู่เสมอ

การใช้การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

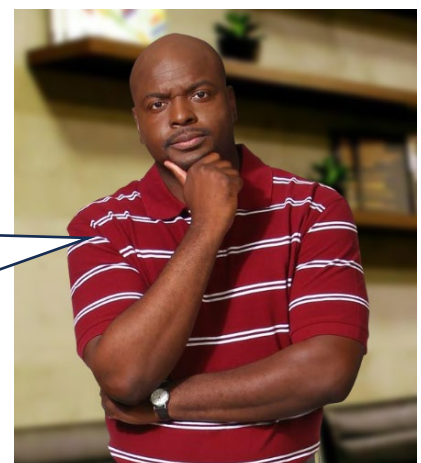
สถานการณ์: สโมสรโรทาแรคท์ซีนิธได้ดำเนินโครงการรู้หนังสือ (literacy project) มาเป็นเวลาหลายปี แต่ขณะนี้สมาชิกเข้าร่วมน้อยลง และสมาชิกบางส่วนแสดงความเห็นว่าโครงการนี้เริ่มไม่ให้ความรู้สึกที่คุ้มค่ามากนัก

ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นวิทยากรกระบวนการนำการอภิปรายของสโมสรเกี่ยวกับโครงการดังกล่าวและความเป็นไปได้ในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อื่นๆ ท่านต้องการช่วยให้สมาชิกได้ใคร่ครวญ ตรวจสอบสมมติฐาน และสำรวจมุมมองใหม่ๆ



ท่านจะเริ่มต้นโดยการให้สมาชิกสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการรู้หนังสือ บางคนมองว่าโครงการนี้เป็นประเพณีที่มีคุณค่า ขณะที่บางคนไม่แน่ใจว่าคุ้มค่ากับความพยายามที่ต้องใช้ พวกเขาสังเกตว่าจำนวนผู้สมัครเข้าร่วมโครงการลดลงทุกปี

“ท่านคิดว่าควรนำการอภิปรายไปในทิศทางใดต่อไป และจะพูดอย่างไร”



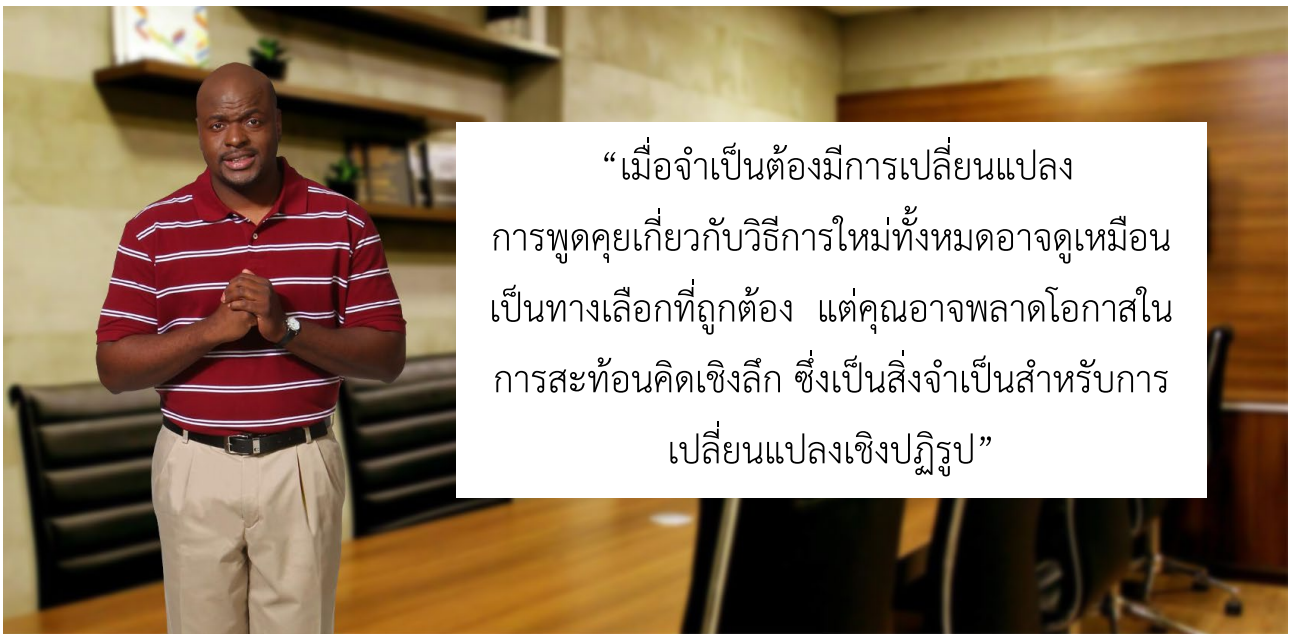
ทางเลือกที่ 1

ท่าน “ดูเหมือนว่าเราต้องการการเปลี่ยนแปลงจากโครงการเดิม
ลองมาคิดหาแนวคิดโครงการใหม่ๆ กันเลยดีกว่า”

แฮงค์ “ตกลง เราจะมาดูกันว่าเกิดอะไรขึ้นเมื่อท่านขอให้กลุ่มระดมสมอง
หาทางเลือกอื่นสำหรับโครงการที่มีปัญหาอยู่”

ผลจากการอภิปราย

สมาชิกคิดไอเดียใหม่ๆ แต่บางส่วนก็บอกว่าโครงการเหล่านี้อาจประสบปัญหาเดิมๆ
ได้อีก สมาชิกบางคนมีความกังวลอื่นๆ แต่ไม่ต้องการแสดงความคิดเห็นเชิงลบในช่วง
การระดมสมอง พวกเขาจึงเงียบไว้



ทางเลือกที่ 2

ท่าน “ก่อนที่จะเรามาเดินหน้าไปคิดถึงโครงการใหม่ ขอให้เรามาพิจารณากันก่อนว่า
ทำไมเราจึงทำโครงการนี้ต่อเนื่องมานานขนาดนี้”

แฮงค์ “ดีมาก ท่านกำลังเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขา
ขณะที่พวกเขาทำเช่นนั้น ทุกคนก็สามารถพยายามสังเกตสมมติฐานที่พวกเขายึดถืออยู่ด้วย”

ผลจากการอภิปราย

ในการสำรวจประสบการณ์และสมมติฐานของสมาชิก ท่านค้นพบความกลัวของพวกเขาเกี่ยวกับการทำให้พันธมิตรในชุมชนผิดหวัง นอกจากนี้ ทุกคนยังตระหนักว่าช่วงที่ผ่านมาไม่มีใครเคยไปสอบถามความต้องการของคนในชุมชนเลย



“เมื่อท่านให้เวลาสำหรับการสนทนาที่ดึงประสบการณ์ของสมาชิกออกมา ทำลายสมมติฐาน และส่งเสริมการใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน สิ่งนี้ได้นำไปสู่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง”

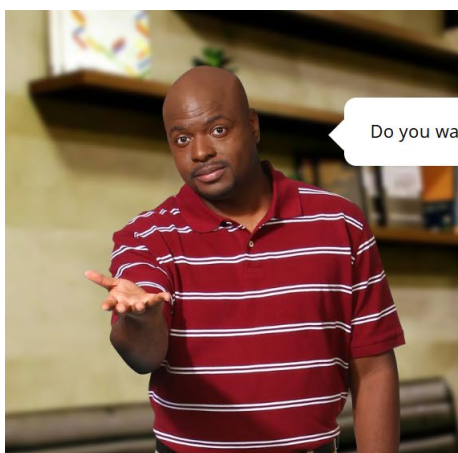
ทางเลือกที่ 3

ท่าน “นี่เป็นโครงการที่มีเรื่องราวเล่าขานที่ชุมชนรู้จักและเชื่อมโยงกับสโมสรของเรา เรามองไว้ซึ่งสิ่งที่ดีและหารือกันว่าจะสามารถปรับปรุงโครงการได้อย่างไร”

แฮงค์ “การสนทนาเป็นอย่างไรบ้างเมื่อขอให้สมาชิกคิดหาวิธีทำให้โครงการดีขึ้น?”

ผลจากการอภิปราย

เมื่อท่านนำพากลุ่มกลับไปยังสิ่งที่เป็นที่คุ้นเคย โอกาสในการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งก็หายไป สมาชิกเริ่มไม่สนใจการสนทนา และผลกระทบต่อโครงการก็มีจำกัด



“เมื่อท่านพากลุ่มกลับไปสู่สิ่งที่คุ้นเคย โอกาสในการสะท้อนคิดเชิงลึกก็จะหายไป สมาชิกเริ่มไม่สนใจในการอภิปราย และผลกระทบต่อโครงการก็จะจำกัด”

บทสรุป

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อวิทยากรกระบวนการสนับสนุนการอภิปรายเชิงสะท้อน ให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ชี้ให้เห็นสมมติฐานของผู้เข้าร่วม และสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆ ที่มีความหมาย

การสร้างวิสัยทัศน์และการแก้ไขปัญห

การสร้างวิสัยทัศน์และการแก้ไขปัญหามีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมกันและสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิรูป การสร้างวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้ใหญ่มองจินตนาการถึงความเป็นไปได้ในอนาคต และตั้งเป้าหมายที่มีความหมาย ในขณะที่การแก้ไขปัญหาก็ใช้การปฏิบัติเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์นั้นๆ ทั้งสองอย่างแรงให้เกิดแรงบันดาลใจ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการเปลี่ยนแปลงที่มีจุดหมาย

ด้านล่างนี้คือตัวอย่างวิธีการที่ท่านสามารถใช้ระเบียบวิธีเหล่านี้เพื่อช่วยให้สโมสรตัดสินใจได้ว่าจะประชุมสโมสรอย่างไร

วิธีที่ 1

การสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning)



แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นกลุ่มเล็กๆ ขอให้พวกเขาพูดคุยกันถึงผลกระทบด้านบวกและด้านลบของการจัดประชุมสโมสรในรูปแบบลูกผสม (Hybrid format) โดยพิจารณาจากคำถามเหล่านี้:

- ผู้นำสโมสรจะบริหารจัดการการประชุมอย่างไร
- ผู้เข้าร่วมประชุมออนไลน์จะสื่อสารกับสมาชิกคนอื่นๆ ได้อย่างไร
- ความเสี่ยงและประโยชน์ของการจัดการประชุมลูกผสมคืออะไรบ้าง

ให้เวลาพูดคุยกันหลายๆ นาที จากนั้น ขอให้ตัวแทนกลุ่มละหนึ่งคนมาแบ่งปันวิสัยทัศน์ของกลุ่มให้ทุกคนฟัง หลังจาก
ที่ทุกกลุ่มแบ่งปันแล้ว ขอให้ทุกคนเน้นย้ำถึงความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับอนาคตที่พวกเขาวาดภาพไว้

ในตอนท้าย ขอให้ทุกคนจินตนาการว่าเวลาได้ผ่านไป 20 ปี ขอให้พวกเขาคิดว่าการประชุมในอนาคตนั้นเป็นอย่างไร
และแตกต่างจากสถานการณ์ปัจจุบันอย่างไรบ้าง สอบถามว่าจะสามารถคาดการณ์ความแตกต่างไว้ล่วงหน้าได้หรือไม่
และอาจจะมีเหตุการณ์ใดบ้างที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิดได้

วิธีที่ 2

การแก้ไขปัญหา (Problem-solving)

หลังจากที่พูดคุยเกี่ยวกับคุณสมบัติและประโยชน์ของ
ตัวเลือกการประชุมแบบลูกผสมแล้ว ให้แบ่งกลุ่มออกเป็น
กลุ่มละ 2 คน

- มอบหมายให้คู่สนทนาคนหนึ่งสวมบทบาทเป็นสมาชิกที่กำลังมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ให้บุคคลนั้นเลือกสถานการณ์จากรายการที่เตรียมไว้
- ส่วนคู่สนทนาอีกคนหนึ่งต้องสวมบทบาทเป็นคนที่ได้ตระหนักรู้แล้ว—ผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิรูป—ว่าการประชุมแบบลูกผสมเป็นความท้าทาย แต่ก็ทำให้สโมสรสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
- ขณะแสดงบทบาทสมมติ ขอให้พวกเขาพิจารณาว่า
 - จะเข้าถึงปัญหานั้นอย่างไร
 - จะแนะนำประโยชน์ของรูปแบบใหม่ได้อย่างไร
 - จะพูดอะไรเพื่อช่วยให้การเปลี่ยนแปลงง่ายขึ้น



หลังจากผ่านไปห้านาที ให้คู่สนทนาสลับบทบาทและจัดการกับปัญหาใหม่ ในการพูดคุยกับทั้งกลุ่ม ขอให้พูดถึง
ประสบการณ์ของพวกเขา และลักษณะที่เป็นประโยชน์ที่ได้เรียนรู้

① ท่านจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมเหล่านี้อย่างไรสำหรับการจัดประชุมการเรียนรู้ของท่านเอง
โดยใช้วิธีการสร้างวิสัยทัศน์หรือการแก้ไขปัญหา

ทรัพยากร

ท่านสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ อาทิ

Learning Facilitators page

เพจ Learning Facilitators - ค้นหาข้อมูลเฉพาะของโรตารี และลิงค์ไปยังหลักสูตร คู่มือผู้นำ จัดหมายข่าว และสื่ออื่นๆ

ลิงค์: <https://my.rotary.org/en/learning-reference/learn-role/trainers>

Learning in Action newsletter

จัดหมายข่าว "การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ" - สมัครรับจัดหมายข่าว "Learning in Action" ของโรตารี ซึ่งเผยแพร่ทุกเดือน แก่สมาชิกกว่า 25,000 รายทั่วโลก และนำเสนอข้อมูลอัปเดตล่าสุดเกี่ยวกับหลักสูตรและสื่ออื่นๆ ในศูนย์การเรียนรู้

ลิงค์: <https://my.rotary.org/en/events-and-connections/rotary-media/newsletters>

ภารกิจต่อไป

เมื่อได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แล้ว ท่านสามารถนำความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างประสบการณ์ที่มีความหมาย นำการสนทนา และส่งเสริมการมีส่วนร่วม โปรดจำไว้ว่า:

- ผู้ใหญ่จะเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ แนวคิด และความเชื่อเดิมของพวกเขาอยู่แล้ว ดังนั้น โปรดใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นประโยชน์เพื่อช่วยให้ผู้คนเรียนรู้จากกันและกัน
- ผู้ใหญ่จะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ หากมีสิ่งที่พวกเขาต้องการทำให้สำเร็จ ดังนั้น โปรดทำความเข้าใจแรงจูงใจและเป้าหมายของผู้เข้าร่วมให้แน่ชัด
- บทบาทของท่านคือการเร่งรัดการเรียนรู้ของพวกเขา ไม่ใช่การสอนทุกสิ่งที่ท่านรู้
- ทำให้การประชุมของท่านน่าสนใจด้วยการใช้กิจกรรมกลุ่มย่อย การให้กลุ่มใหญ่ได้อภิปรายแนวคิดของกลุ่มย่อยในภายหลังจะช่วยให้ผู้คนเรียนรู้จากผู้อื่นได้มากขึ้น