



## สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

### โครงการ Designing for the future 5

#### สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

##### ความสำคัญและที่มา

แนวโน้มของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> century skills) เน้นทักษะชีวิต (Life skills) ที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Learning by doing) ซึ่งเน้นทักษะ 4 C ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร (Communication) ทักษะแห่งความร่วมมือ (Collaboration) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา (Critical thinking) ด้วยแนวโน้มดังกล่าวนี้ จึงเป็นที่มาของการปรับกระบวนการถ่ายทอดความรู้สู่การเป็นกระบวนการ (Training of Trainer) เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ร่วมกับการเรียนรู้เพื่อ ถ่ายทอดความรู้และเอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ทำหน้าที่เป็นกระบวนการ(Facilitator) ที่มีความสำคัญที่จะให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้เรียน เรียนรู้ผ่านประสบการณ์และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มิใช่การเรียนรู้ที่เป็น “ฝ่ายรับ” (Passive) เหมือนที่ผ่านมา ดังนั้นจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะนำเสนอ กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยฝึกทักษะเยาวชนได้รู้จัก กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน แบบมีส่วนร่วม ที่เน้นชีวิต และปัญหาจริงที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นตัวตั้ง

สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ได้พยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในแก้ไข ปัญหาและการลดการใช้ความรุนแรง ด้วยการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพของคนในพื้นที่ต่างๆ ให้มีองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและสันติวิธี นอกจากนี้เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ลดความเกลียดชัง หนึ่งในกลุ่มเป้าหมายที่สถาบันฯ ให้ความสำคัญ คือ กลุ่มเยาวชน จึงจัดให้มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติให้ความรู้แนวคิดและทฤษฎีด้านสิทธิมนุษยชน ความรู้และแนวคิดด้านสันติวิธี การเรียนรู้การอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายทางพหุวัฒนธรรมแก่กลุ่มเยาวชน นอกจากนี้ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา ได้ส่งเสริมการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาศักยภาพเยาวชน สำหรับเยาวชนที่ต้องการทำงานด้านสิทธิมนุษยชน หรือด้านสันติวิธี เพื่อสังคมไทยจะได้ร่วม “ชูธงสันติ วัฒนธรรมและการไม่ใช้ความรุนแรง” ไปด้วยกัน

โครงการ Designing for the future 5 นวัตกรรมแบบการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม สำหรับเยาวชน นักกิจกรรม และผู้สนใจ ระดับต้น ใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมโดยวิธีผ่านประสบการณ์เป็นกระบวนการที่ประยุกต์ มาจากทฤษฎีการศึกษาของ เปาโล แพร์ พัฒนามาเป็นกระบวนการที่มุ่งความเข้าใจ เจตคติ และทักษะของผู้เข้าอบรม ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีของจอห์น พอล เลคเดอเรค ในการสร้างสรรค์จินตภาพเพื่อการลดเหตุปัจจัยที่จะนำไปสู่การใช้ความรุนแรง เมื่อผนวกกับกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และแนวทางสันติวิธี รวมทั้งกระบวนการต่างๆ จนเกิดการผสมผสานความรู้ และทักษะในด้านต่างๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเชื่อความเชื่อว่า “ทุกคนสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ได้” เพื่อการเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพของเยาวชนที่สนใจการทำงานด้านสิทธิมนุษยชน หรือด้านสันติวิธี หรือการจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนสังคม อย่างมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับตนเอง ชุมชน และสังคม สามารถนำองค์ความรู้และเครื่องมือไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรม หรือการดำเนินงานการขับเคลื่อนสังคมหรือสื่อสารให้แพร่หลายออกไปให้คนทั่วไปได้ตระหนักรู้ถึงปัญหาต่างๆ ในสังคมมิใช่เพียงเรื่องของหนึ่งผู้ใด เพื่อการมีส่วนร่วมในการแปลงเปลี่ยนสู่สังคมสันติวัฒนธรรม

โครงการ Designing for the future 5 ซึ่งเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพและทักษะให้แก่เยาวชน เยาวชนมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดทั้งจากเจตคติ และการพัฒนาตนเอง มีมุมมองในการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น และมีความคิดอย่างเป็นระบบกับกิจกรรมที่ตนเองจะดำเนินการ มีมุมมองการมองโลกที่กว้างมากขึ้น เปิดพื้นที่การเรียนรู้เพิ่มขึ้น ยอมรับในความเห็นต่าง รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ภายในกลุ่มของตนเองได้ดีขึ้น อีกทั้งนำรูปแบบกระบวนการต่างๆ มาปรับใช้ เปิดพื้นที่ในการถกเถียงเพื่อหาทางออกและข้อสรุปกลุ่มมากขึ้น ทั้งการจับประเด็น แยกประเด็น ต่างจากอดีตที่เคยดำเนินการมา ซึ่งในการจัดโครงการนี้ ผลลัพธ์ที่คาดหวังในระยะยาว คือ นักกิจกรรมรุ่นใหม่ ที่จะเป็นกำลังเสริม และกำลังหลักส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคม และการออกแบบอนาคตของตนเอง ชุมชนสังคม และการทำงานกับประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละภูมิภาคให้มีการเคลื่อนไหวเชื่อมโยงถึงกัน เป็นเครือข่าย ผู้ที่เคยผ่านการเข้าร่วมโครงการ บางส่วนได้มีการขับเคลื่อนทางสังคม เรียกว่า กลุ่ม New Gen ในการจัดการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำให้แก่นักศึกษาในภูมิภาคต่างๆ เป็นต้น

#### วัตถุประสงค์ :

1. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมโดยผ่านประสบการณ์ รวมถึงพัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาทางสังคมในเชิงโครงสร้าง
2. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการออกแบบกระบวนการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ได้ รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่จะสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ของผู้เข้าร่วม

#### ขอบเขตของการดำเนินโครงการ

โครงการ Designing for the future 5 นักออกแบบการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมโดยวิธีผ่านประสบการณ์เป็นกระบวนการที่ประยุกต์ มาจากทฤษฎีการศึกษาของ เปาโล แพร์ พัฒนามาเป็นกระบวนการที่มุ่งความเข้าใจ ทักษะ และทักษะของผู้เข้าอบรม โดยในขั้นต้น ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกัน กระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม เพื่อเปลี่ยนเจตคติ จากกระบวนการเรียนรู้รูปแบบเก่าที่เน้นท่องจำและอยู่ภายในระบบคิดแบบอำนาจนิยม เพื่อให้สามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงสังคมโดยไม่ใช้ความรุนแรงได้ ในขั้นที่สอง ผู้เข้าอบรมจะเข้าใจถึงพัฒนาการของกระบวนการกลุ่ม สามารถเอื้ออำนวยการเรียนรู้ของกลุ่มโดยให้ความสำคัญแก่การสร้างความรู้จากประสบการณ์ของกลุ่ม และการประยุกต์ใช้การไม่ใช้ความรุนแรงเข้ากับกระบวนการเรียนรู้และชีวิตประจำวัน และขั้นที่สาม ผู้เข้าร่วมจะเรียนรู้การออกแบบกิจกรรมผ่านประสบการณ์ และ

การวิเคราะห์ปัญหา ต้นทุนและพลังกลุ่ม รวมไปถึงการสอดแทรกแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน และสันติวิธี การจัดการความขัดแย้งโดยไม่ใช้ความรุนแรงตลอดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ ผู้เข้าร่วมสามารถออกแบบกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมได้

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง จะพาผู้เรียนทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงในแต่ละบุคคล ที่ต้องผ่านการท้าทายกรอบแนวคิดเดิม คุณค่าเดิม ด้วยการตรวจสอบ ติดตาม จากข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่ เพื่อเผยให้เห็นแง่มุมใหม่ๆของการเรียนรู้ พร้อมแสวงหาแนวทางในการออกแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาความเป็นมนุษย์อย่างเป็นองค์รวม มีชีวิตชีวา และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งจะไม่ทอดทิ้ง หรือผลักผู้ที่ยืนต่างให้ออกไป แต่จะรับฟังและดึงเข้ามาเป็นมวลชนในการร่วมกันขับเคลื่อนสังคมแห่งสันติวัฒนธรรมไปด้วยกัน โดยให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติซึ่งผู้เข้าร่วมจะได้ทำการทดลอง ปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง ในตลอดช่วงของการดำเนินกิจกรรม โดยจะมีทั้งแบบเดี่ยว แบบคู่ และกลุ่มย่อย โดยมีเนื้อหาการฝึกทักษะ และการเรียนรู้ในด้านต่างๆ

ทักษะการเป็นกระบวนการ และการจัดกระบวนการกลุ่ม

การทำหน้าที่กระบวนการที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการประชุม การสื่อสารและการรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้าต่างๆ ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้กลุ่มสามารถทำงานหรือพูดคุยกันต่อไปได้อย่างราบรื่น ผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับภาษาและการสื่อสาร การเขียนฟลิปชาร์ต การแทรกแซงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมที่ไม่เกื้อกูลต่อกลุ่ม ซึ่งทักษะพื้นฐานเหล่านี้จะส่งผลต่อพัฒนาการการเรียนรู้และความสัมพันธ์ของกลุ่ม

แนวคิดและวงจรการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

แนวคิดและวงจรการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การสร้างประสบการณ์ (Act) การเรียนรู้จากประสบการณ์เดิม ประสบการณ์ที่มีอยู่เพื่อเป็นทุนในการต่อยอดความรู้ จากการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ การสะท้อนการเรียนรู้ ทบทวนการเรียนรู้ (Reflect) เป็นการสะท้อนความรู้ ความรู้สึก ความคิดและ ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ เชื่อมโยงต่อยอดความคิดจากเดิมโดยจะเกิดขึ้นในตัวบุคคล หรือระหว่างบุคคล การสรุปองค์ความรู้ (Conceptualize) การสรุปความรู้ที่ได้ เปิดเป็น ประสบการณ์ใหม่ ที่อาจไม่เคยรู้มาก่อน เป็นการค้นพบความรู้ใหม่ การประยุกต์ใช้ (Apply) นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ พัฒนาต่อ เรียนรู้ต่อ ในชีวิต ในสถานการณ์จริง เชื่อมโยงอย่างบูรณาการ

การจัดกระบวนการกลุ่มเพื่อร่วมหาทางออกอย่างสร้างสรรค์

ในสถานการณ์ที่กลุ่มมีปัญหา ไม่สามารถหาทางออกหรือตัดสินใจร่วมกันได้ นอกจากความคิดเห็นและความต้องการที่แตกต่างกันแล้ว มักเกิดจากความสัมพันธ์ที่ไม่ลงตัวหรืออาจมีความระแวงและ ไม่ไว้วางใจกัน ผู้คนที่อยู่ในสถานการณ์เช่นนี้มักเชื่อว่า ปัญหาที่ตนเผชิญอยู่นั้นแตกต่างจากปัญหาอื่นๆ และมีทางเลือกอันจำกัดยิ่งที่จะทำให้สถานการณ์เปลี่ยนไปในทางสร้างสรรค์ บางครั้งคนในกลุ่มอาจจะถึงขั้นรู้สึกว้าวุ่น ไม่รู้ว่าจะอยู่ร่วมกันต่อไปได้อย่างไร การใช้กระบวนการกลุ่มจะช่วยให้คนที่อยู่ในปัญหาเรียนรู้

วิธีการสื่อสารระหว่างกันในระดับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และแตกต่างไปจากเดิม นั้นหมายความว่า กระบวนการกลุ่ม ไม่ได้มีเป้าหมายหลักเพื่อที่จะแก้ปัญหาหรือยุติข้อพิพาท แต่เป้าหมายหลักคือ เพื่อสร้างวิธีการสื่อสารในกลุ่มที่ประกอบด้วยผู้คนที่มีความยืดหยุ่นและความต้องการที่หลากหลาย

#### พลวัตรกลุ่ม / การอ่านกลุ่ม

กระบวนการกลุ่มเป็นกิจกรรมที่มีสมาชิกกลุ่มเป็นผู้กำหนดเนื้อหาของการทำงานในกลุ่มนั้น การเคลื่อนไหวต่างๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะของกลุ่มไม่ให้อยู่ในสถานะที่ตายตัว มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงตลอดเวลาซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยทางผลต่อสถานะของกลุ่ม ยิ่งเป็นการพูดคุยในเรื่องที่มีความขัดแย้งจะมีอารมณ์ความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องรวมทั้งความขัดแย้งเป็นระยะๆ อีกด้วย ในหัวข้อนี้ผู้เข้าร่วมจะได้ฝึกฝนทักษะการดูแลพลวัตรของกลุ่ม / การอ่านกลุ่มรวมถึงอำนาจกับการทำงานกลุ่ม

เครื่องมือสำหรับการสะท้อนและกระบวนการตรวจสอบเพื่อการประเมินกลุ่ม (Reflection, After Action Review - AAR , 4P , NVC Feedback, Exit Survey, SWOT, Mind mapping, Best Practice, etc.)

การถอยออกมาเพื่อมองดูสิ่งที่เกิดขึ้นและประเมินอย่างซื่อตรงว่าเกิดอะไรขึ้นบ้างในกระบวนการที่ผ่านมาของคนในกลุ่ม จะช่วยให้เราสะท้อนผลลัพธ์ที่ออกมาจากหัวใจและจากเจตนาของเราเพื่อนำไปสู่การกระทำ ทั้งยังเป็นความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ของการทำงานร่วมกัน ในหัวข้อนี้จะเป็นการนำเสนอเครื่องมือที่สามารถนำไปปรับใช้ในการประเมินและกระบวนการตรวจสอบรวมถึงการสะท้อนสำหรับการประเมินกลุ่ม เพื่อพิจารณาว่าเราจะเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างไร จะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันได้อย่างไร และจะให้คุณค่ากับมิติทางจิตวิญญาณของกลุ่มได้อย่างไร

#### สุนทรียสนทนาและการฟังอย่างลึกซึ้ง

ฝึกทักษะเรื่องการเรียนรู้ที่จะ “ฟัง” และ “วาง” ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อเปิดใจที่จะเรียนรู้ซึ่งความแตกต่างต่างในหลายๆมิติของชีวิต อีกทั้งการเคารพและเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของซึ่งกันและกัน การใคร่ครวญ ไตร่ตรอง ในการเตรียมประเด็นของตนเองที่จะสื่อสารให้เพื่อนได้เข้าใจอย่างชัดเจน ตรงประเด็นและมีพลัง รวมถึงทักษะการซักถามในประเด็นที่เราสนใจด้วย

#### กลุ่มเป้าหมาย

เยาวชน นักศึกษา ที่สนใจด้านกิจกรรม หรือผู้ที่ทำงานเพื่อสังคม-เคลื่อนไหวในประเด็นทางสังคมด้านต่างๆ จำนวน 25 - 30 คน

#### ระยะเวลา และสถานที่ดำเนินโครงการ

ระหว่างวันที่ 6 – 9 มิถุนายน 2562

อบรมเชิงปฏิบัติการ ณ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

## 10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและศักยภาพให้แก่ของเยาวชน ผ่านการ  
กระบวนการเรียนรู้ เกม กิจกรรม กระบวนการ

10.2 สามารถออกแบบกระบวนการ-กิจกรรม ได้อย่างสร้างสรรค์ และนำองค์ความรู้ไป  
ประยุกต์ใช้ได้ หรือสามารถจัดกิจกรรมได้เอง

10.3 สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จะเคลื่อนไหวทาง  
สังคมเพิ่มขึ้น

10.4 เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ แนวความคิด องค์กร  
ความรู้ใหม่ๆ และกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์

**กำหนดการอบรมปฏิบัติการ**  
**Designing for the future V (LLTd V)**  
**ระหว่างวันที่ 6 – 9 มิถุนายน 2562**  
**ณ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล**

**วันที่ 6 มิถุนายน 2562**

08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 09.15 น.	กล่าวต้อนรับ และกล่าวเปิดโครงการ โดยผู้อำนวยการสถาบัน
09.15 – 12.00 น.	ฉันคือใคร
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.30 น.	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
17.00 – 18.00 น.	รับประทานอาหารเย็น
18.00 – 21.00 น.	ใคร่ครวญสะท้อนคิด, การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง /สรุปทบทวนเรียนรู้ประจำวัน (วิทยากรภายนอก)

**วันที่ 7 มิถุนายน 2562**

07.30 – 08.30 น.	รับประทานอาหารเช้า
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 12.00 น.	การเรียนรู้โครงสร้างพื้นฐานปัญหา ต้นไม้ของปัญหา
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.30 น.	การออกแบบเกม กิจกรรม กระบวนการเรียนรู้
17.00 – 18.00 น.	รับประทานอาหารเย็น
18.00 – 21.00 น.	กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง / สรุปทบทวนเรียนรู้ประจำวัน

**วันที่ 8 มิถุนายน 2562**

07.30 – 08.30 น.	รับประทานอาหารเช้า
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 12.00 น.	พลวัตรกลุ่ม / การอ่านกลุ่ม / เครื่องมือสำหรับการสะท้อน
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.30 น.	ปฏิบัติการเกมกระบวนการ
17.00 – 18.00 น.	รับประทานอาหารเย็น
18.00 – 21.00 น.	การพัฒนาเกมกระบวนการ / สรุปทบทวนเรียนรู้ประจำวัน

**วันที่ 9 มิถุนายน 2562**

07.00 – 08.00 น.	รับประทานอาหารเช้า
08.00 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 12.00 น.	ปฏิบัติการกระบวนการอย่างสร้างสรรค์
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.30 น.	แลกเปลี่ยนการประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในบริบทพื้นที่
16.30 น.	มอบใบประกาศนียบัตร และปิดโครงการ แยกย้ายเดินทางกลับ

\*หมายเหตุ รับประทานอาหารว่างระหว่างดำเนินกิจกรรม  
กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงเวลาตามความเหมาะสม