

# บรรณนิทัศน์\*

## เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง Transformative Learning



วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง Transformative Learning*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล. จำนวนหน้า 266 หน้า.

หนังสือเล่มนี้ ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ตีความมาจากหนังสือ *Transformative Learning in Practice: Insight from Community, Workplace, and Higher Education* เขียนโดย Jack Mezirow, Edward W. Taylor and Associates ซึ่งตีพิมพ์เมื่อปี พ.ศ.2552 เวลาผ่านมากกว่าสิบปีสำหรับหนังสือต้นฉบับ และกว่าห้าปีสำหรับการตีความจาก ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช แต่เรื่อง Transformative Learning (TL) ก็ยังคงทันสมัยอยู่ในปัจจุบัน

ผู้เขียนลำดับเนื้อหาออกเป็น 25 หัวข้อ ดังนี้

**1. พลังทั้งหมดของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง** ปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ 6 ประการ คือ ประสบการณ์ของปัจเจกบุคคล การสะท้อนคิดอย่างจริงจัง สนทนา มุมมอง/วิธีการที่ครบด้าน (Holistic) ให้ความสำคัญต่อบริบท (Context) และความสัมพันธ์ที่อยู่บนฐานของความจริงใจ

**2. ทฤษฎีว่าด้วยการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง** การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นพลวัต จึงมีแนวคิดและทฤษฎีจำนวนมากที่ช่วยพัฒนาความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่วนที่เป็นการเรียนรู้ภายในด้วยตัวคนเดียว และส่วนที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

**3. สร้างความจริงต่างแนว** กล่าวถึง ศิลปะมีส่วนช่วยสร้างพื้นที่ (Space) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ศิลปะสามารถช่วยให้มนุษย์เปิดเผยตัวตน และทำให้มนุษย์ทำความเข้าใจตนเองในมิติที่ไม่เคยเข้าใจมาก่อน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองในที่สุด

---

\* สุชาดา รัตนพิบูลย์, อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ, e-mail: rsuchada@hotmail.com.

4. การเรียนการสอนแบบสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นไปที่ การเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ของนักศึกษา ให้ห้องเรียนเป็นพื้นที่ทางสังคมระหว่างนักศึกษาด้วยกันเอง และนักศึกษากับอาจารย์ เปิดโอกาสให้เปิดใจแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความเข้าใจ การตีความระหว่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ผู้คนในสังคมมีความเห็น ความเชื่อ หรือให้คุณค่าแตกต่างกัน

5. E-Learning กับ Transformative Learning รายวิชาที่นำมาใช้ในหัวข้อนี้เป็นรายวิชาระดับ บัณฑิตศึกษาด้านอุดมศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่ ใช้การเรียนการสอนแบบ Online E-Learning มีวิธีเรียน แบบใช้ปัญหาเป็นฐานและเรียนเป็นทีม เน้น Interactive, Collaborative และ Reflective Learning และจงใจใช้บรรยากาศที่มีอารมณ์เป็นตัวช่วยกระตุ้น ซึ่งประสบผลสำเร็จจาก TL ก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในระดับจิตไร้สำนึก

6. Transformative Learning เพื่อภาวะผู้นำ กล่าวถึงการดำเนินการหลักสูตรปริญญาเอกด้าน การศึกษา เป็นหลักสูตรสำหรับการทำงานในตำแหน่งผู้นำ โดยมุ่งเน้นให้ได้ความรู้และทักษะ มีใช้การรับรอง วิทยฐานะ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจึงต้องเป็น TL เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในที่สะท้อน ออกมาเป็นพฤติกรรมที่กล้าลงมือทำ ชักชวนผู้คนให้เห็นคุณค่ามาร่วมกันทำ รวมถึงเกิดการเรียนรู้จาก การทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดแล้วนำไปลงมือปฏิบัติเป็นพลวัต

7. Mentoring ในการศึกษาผู้ใหญ่แบบสมัยใหม่ ครูอาจารย์ต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เรียนรู้ไปด้วยกันกับนักศึกษา ยึดความต้องการของนักศึกษาเป็นหลัก เคารพต่อประสบการณ์ชีวิต ความคิด ความเชื่อของนักศึกษา และร่วมกันตั้งคำถาม เพื่อสะกิดใจนักศึกษาให้เรียนรู้และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

8. เรียนรู้ผ่านมิติทางวัฒนธรรม การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองผ่านกิจกรรมที่หลากหลายโดยนำประสบการณ์เชิงวัฒนธรรมของตนเอง หรือของผู้อื่นมาทบทวนไตร่ตรองทำความเข้าใจ ทั้งแบบใช้เหตุผล (Cognitive) แบบใช้อารมณ์ (Affective) แบบใช้พฤติกรรม (Behavior) แบบใช้ ปัญญาญาณ (Intuitive) แบบใช้การเคลื่อนไหว (Kinesthetic) และแบบใช้จิตวิญญาณ (Spiritual)

9. เรียนโดยसानเสวนา การสอนที่ถูกต้องไม่ใช่โดยการถ่ายทอดความรู้สำเร็จรูป แต่เป็นการสร้าง พื้นที่การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้ขึ้นเองโดยการทำความเข้าใจทฤษฎี ฝึกปฏิบัติ แล้วนำมา ใคร่ครวญไตร่ตรองร่วมกัน

10. การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในวิชา Palliative Care วิชาการบริบาลแบบประคับประคองนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย หากผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในบรรยากาศดังกล่าว จะเปิดโอกาสให้เรียนรู้และทำความรู้จักด้านในของตนเองมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ TL อย่างมีพลัง

11. Critical Reflection ในสังคมทุนนิยม การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เพียงการใช้ Reflection แต่ต้องใช้ Critical Reflection เป็นเครื่องมือตรวจสอบให้รู้เท่าทันสังคม เมื่อฝึกการใช้ เครื่องมือนี้จนเป็นนิสัยแล้ว การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดขึ้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต

12. เรื่องเล่าไร้พรมแดนภาคปฏิบัติในที่ทำงาน เรื่องเล่าไร้พรมแดนเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ผ่านการ สื่อสาร เป็นการเพิ่มมุมมองและแง่มุมเชิงลึก รวมถึงการสร้างฐานความเข้าใจ (Common ground) ระหว่างกัน ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

13. **โค้ชให้เปลี่ยนมุมมอง** ความเก่งมักเป็นตัวปิดกั้นการเรียนรู้ การโค้ชซึ่งจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

14. **พลังของการเรียนโดยการปฏิบัติ** อีกหนึ่งเครื่องมือของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง คือ Action Learning Conversation ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของ Action Learning

15. **TL ในการศึกษาพื้นฐานของผู้ใหญ่** กระบวนการเรียนรู้มิใช่การถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งหัวใจของการศึกษาผู้ใหญ่ คือ การให้ความเคารพ (Respect) และสนับสนุน (Support) ดังนั้น ในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจึงต้องมีบรรยากาศของความเคารพ ความจริงใจ การสนับสนุน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

16. **จากช่างสู่อาชีพครู** หัวข้อนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน คือ เป็นการ Transformation ไม่ใช่เพียงแค่ Change เพราะในหลักสูตรพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยชุมชน ประสงค์จะเปลี่ยนกลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชีพช่างมาเป็นเวลานาน ให้กลายมาเป็นนักการศึกษาที่สามารถถ่ายทอดความรู้การเป็นช่างสู่บุคคลอื่นได้

17. **การศึกษาเพื่อความยั่งยืน** พลังของเรื่องนี้จะสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งอยู่ที่ความตั้งใจอย่างมุ่งมั่น (Intentionality) คือ ตั้งเป้าอย่างมุ่งมั่นแล้วปล่อยให้พลวัตของความสร้างสรรค์ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ โดยมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ความต้องการพื้นที่การเรียนรู้ที่ปลอดภัยสงบ (Sanctuary)

18. **เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตผู้หญิงในโบลิเวีย** เป็นโปรแกรมการศึกษาเพื่อประชาชน ซึ่งหลักการของการศึกษาของประชาชน (Popular Education) จะให้ความสำคัญกับความรู้ในคนและในท้องถิ่นมากกว่าหรืออย่างน้อยพอๆ กับความรู้จากภายนอกหรือความรู้จากทฤษฎี

19. **การพัฒนาสตรีในชุมชนฮาร์เล็มตะวันออก** เทคนิคการเขียนบันทึก (Journaling) และการโค้ชชิ่ง (Coaching) ได้นำมาใช้ในการอบรมเพื่อปลดปล่อยโลกทัศน์ออกจากความคิดแบบเดิม และตั้งเป้าสู่ชีวิตใหม่

20. **กะเทาะเปลือกไข่** เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศเซเนกัลผ่านโครงการ Tostan ซึ่งเป็นกิจกรรมในลักษณะพูนพลังชุมชน (Community Empowerment) และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์และพฤติกรรม ทั้งในระดับส่วนรวมและระดับบุคคล

21. **โรงเรียนเกษตรกร** เป้าหมาย คือ การเปลี่ยนความคิดออกจากการเรียนรู้แบบครอบงำที่เกษตรกรฟังฟังและปฏิบัติตามความรู้จากภายนอก มาสู่การเรียนรู้เพื่อการปลดปล่อยที่เกษตรกรเรียนรู้จากประสบการณ์ตัวเอง ผลที่ได้ในระดับหนึ่ง คือ สามารถเปลี่ยนแปลงเกษตรกรที่เฉื่อยชาให้กลายเป็นพลเมืองที่เอาการเอางาน (Active Citizen)

22. **เรียนโดยตั้งคำถามและหาคำตอบร่วมกัน** Collaborative Inquiry เป็นพื้นที่สร้างสรรค์ทางสังคมที่มีกระบวนการเรียนรู้เป็นกลุ่มผ่านการปฏิบัติ และต้องใช้พลังของสิ่งตรงกันข้าม คือ ความเข้าใจกับความไม่แน่ใจ และความเห็นตรงกันกับความเห็นต่างกัน

23. **ละลายความคิดเหยียดเชื้อชาติ** ประสบการณ์ในเรื่องการเหยียดเชื้อชาติจะแฝงอยู่ในจิตใต้สำนึกลึกๆ ซึ่งการใช้ Collaborative Inquiry อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและเปลี่ยนแปลงตัวเอง

**24. ย้อนอดีตสู่อนาคต** การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลาค่อยๆ สัมผัส ไม่ใช่กระบวนการป้อนความรู้และไม่เป็นขั้นตอน เป็นกระบวนการที่กลุ่มผู้เรียนมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อหลุดพ้นจากพันธนาการเดิม ๆ ในชีวิต ผ่านการปฏิบัติ โค้ชครวญ ไตร่ตรอง ทำความเข้าใจร่วมกัน ในบรรยากาศของความเคารพ ความไว้วางใจ ความอดทนจากความสับสนหรือขัดแย้ง จนบรรลุการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในที่สุด

**25. AAR** การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง หรือ TL เป็นการเรียนรู้ที่เปลี่ยนทั้งเนื้อทั้งตัว เปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และความมุ่งมั่น ซึ่งต้องเป็นการเรียนตามปกติในชั้นเรียนจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเข้าถึง TL นั้น สามารถเข้าถึงได้ด้วย 3 วิธีการ คือ (1) ตั้งเป้าหมายว่าจะเรียนรู้อะไร (2) ลงมือปฏิบัติ และ (3) นำประสบการณ์การปฏิบัติมาไตร่ตรองสะท้อนคิด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ