ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 ISSN 2408 - 0845

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง : การจัดการเรียนรู้ด้านการผลิตครู

Transformative Learning : A Learning Management in Pre-service Teacher Training

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย*

Teamjan Parnichparinchai

บทคัดย่อ

การเตรียมนักศึกษาครูให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของเมซิโรว์ (Mezirow) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ โดยการจัดสภาพ การเรียนให้เผชิญกับวิกฤตการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิมของตน เกิดการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ สนทนาเชิงวิพากษ์ จนนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ บทความนี้จึงนำเสนอหลักของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างศักยภาพทางการเป็นครู ที่ไม่เพียงแต่มี ทักษะทางการเป็นครู แต่ต้องสามารถแสดงวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

คำสำคัญ : การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง / การผลิตครู

ABSTRACT

Preparation of Pre-serviceteachers who fulfilled with knowledge, skills, competencies, and working with others is extremely important. Transformative learning theory, as outlined by Mezirow, suggests student learning is spurred by a disorienting dilemma. Students then use critical reflection and discourse prior to implementing new learning. This article explores the use of transformative learning principles in teaching education. A goal is to cultivate teaching capability, this is, teachers who are not only able to work skillfully, but who also demonstrate vision about teacher and leadership in education

Keywords : Transformation learning / Pre-service Teacher Training

*ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Vol.22 No.2 May - August 2016 ISSN 2408 - 0845

บทนำ

กระแสการศึกษาทั่วโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเข้าใจใหม่เพราะคนจำนวนหนึ่งตระหนักแล้วว่าการศึกษาที่เน้นแต่เรื่องนอกตัวหรือเรื่องทางกายภาพ โดยขาดความเข้าใจในเรื่องจิตใจและจิตวิญญาณ ไม่สามารถแก้ไขวิกฤตการณ์ต่างๆ ได้ ทุกวันนี้คนยิ่งเรียน ยิ่งก้าวร้าวมากขึ้น มีอัตตามากขึ้น ยึดติดในทฤษฎี เน้นการเปรียบเทียบ ดังนั้นการจัดการศึกษาไม่ควรเน้นเฉพาะความรู้ทางวิชาการแต่ควรเป็นการจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 มาตรา 6 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงหมายถึงการที่มนุษย์รู้จักใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม ในการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการศึกษาที่นำพาผู้เรียนไปสู่ความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องนำพาผู้เรียนให้ไปถึงปัญญาด้วย การทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นั้นและควรจะไปให้ถึงการเรียนรู้ 3 ระดับ คือ (1) การเรียนรู้ที่รู้จริง (2) เกิดปัญญาที่เชื่อมโยงความรู้ต่างๆ และ(3) เกิดจิตสำนึกเพราะความเข้าใจตัวเองที่สัมพันธ์กับสรรพสิ่งทั้งหลาย (ประเวศ วะสี, 2547) ดังนั้นการจัดการศึกษานอกจากจะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักสูตรแล้ว ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการศึกษาคือการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่มีความเป็นมนุษย์ที่สมบรูณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คุณธรรมในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข อีกทั้งสามารถดำรงตนได้ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 112) กล่าวว่า การจัดการศึกษาที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อผู้เรียนจะเป็นการศึกษาที่ให้รู้และเข้าใจชีวิตจริง เมื่อเรียนในสิ่งที่เป็นชีวิตจริง ก็ต้องเน้นที่กระบวนการ เพราะจะเป็นสิ่งที่อยู่ได้นาน โดยเฉพาะกระบวนการหาความรู้ เป็นการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จัดคิด และรู้จักรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉลาดพอกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและผู้ที่มีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญดังกล่าวได้ บุคคลผู้นั้นก็คือครู การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ครู เป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, คำนำ) นอกจากนี้สุเมธ แย้มนุ่น (2554) ได้กล่าวไว้ว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ของครูยุคใหม่คือ (1) ด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเน้นทั้งวิชาการและวิชาชีพเข้าใจผู้อื่นเข้าใจโลกมีจิตสาธารณะเสียสละ และเป็นแบบอย่างที่ดี (2) ด้านทักษะทางปัญญา ให้สามารถคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง และประเมินข้อมูลสารสนเทศและแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีความคิดริเริ่ม (3) ด้านความรู้ มีความรอบรู้ในด้านความรู้ทั่วไป การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 วิชาชีพครูและวิชาที่จะสอนอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง และเป็นระบบ (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม ช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ ภาษาพูดและภาษาเขียน สามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และ(6) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยรูปแบบหลากหลาย มีความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศใน การเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 ISSN 2408 - 0845

ดังนั้นสถาบันการผลิตครูควรมีการเตรียมพร้อมในการผลิตบัณฑิตครู ที่สามารถออกไปเป็นครูที่มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายในของตนเอง มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นครูยุคใหม่ที่สามารถเปลี่ยนวิธีคิดปรับวิธีสอน หรือมีกระบวนทัศน์ที่ถูกต้อง คือ ไม่เน้นสอนแต่เน้นจัดการเรียนรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นและนักเรียนต้องเรียนแบบให้รู้จริง (Mastery Learning) เน้นลงมือปฏิบัติ (Action Learning) ไม่ใช่เรียนเพื่อสอบแต่เรียนเพื่อการค้นหาศักยภาพของตนเองจึงต้องเป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่ใช่แค่เรียนรู้วิชา สิ่งที่เป็นอันตรายยิ่งของระบบการศึกษาทั่วโลกคือ Teach to Test ที่สอนเพื่อไปสอบให้ได้และเอาผลการสอบเป็นปัจจัยหลัก ซึ่งเป็นอันตรายที่ทำลายเด็กเป็นที่สุด (วิจารณ์ พานิช, 2556) ดังนั้นการจัดการศึกษาของสถาบันผลิตครูควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา คือการเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) นั้นคือกระบวนการผลิตครูต้องเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงภายในตนเองโดยเริ่มจากการรู้จักและเข้าใจตนเอง คิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณในการสร้างกรอบแนวคิดใหม่ที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นครูยุคใหม่ที่สามารถจัดการเรียนรู้ให้ลูกศิษย์ได้เรียนรู้ที่หลากหลาย มีโอกาสฝึกทักษะ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง หรือที่เรียกว่า Active Learning ดังนั้นหากต้องการให้ลูกศิษย์ได้เรียนรู้อย่างแท้จริงต้องให้เขาได้ลงมือทำและไตร่ตรองแยกแยะ (Discriminative) และบูรณาการ (Integrative) เพื่อนำพาผู้เรียนไปสู่การพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาขึ้นโดย Mezirow และเป็นคนแรกที่ใช้คำว่า Transformative Learning ในปี 1978 (Imel, 1998) Mezirow ได้ให้นิยามความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ คือการเรียนรู้ที่เปลี่ยนกรอบการอ้างอิง (Frame of Reference) เดิมที่ยังไม่ชัดเจน ได้แก่ ชุดความเชื่อ สมมติฐาน และความคาดหวังที่ตายตัว (Habit of Mind, Meaning Perspective, Mindset) ไปสู่กรอบการอ้างอิงที่ใหญ่ขึ้น กว้างขึ้น สามารถแยกแยะความแตกต่างได้ เปิดรับสะท้อนและนำเสนอภาพความรู้สึกนึกคิดได้มากขึ้น รวมถึงรู้สึกว่ากรอบนี้สามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น กรอบการอ้างอิงอย่างใหม่จะดีขึ้นกว่าเดิมและถูกต้องมากขึ้น (Mezirow, 2003, หน้า 58) สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Mezirow คือการปรับเปลี่ยนกรอบการอ้างอิง กรอบอ้างอิงหมายถึง ชุดความเชื่อสมมติฐานการรับรู้ ความคิด ความตั้งใจ ความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และให้ความหมายกับประสบการณ์ต่างๆ กรอบการอ้างอิงมี 2 มิติ คือ มิติแรกคือแบบแผนความคิดที่เป็นความเคยชิน (Habits of Mind) เป็นชุดข้อสรุปในใจที่เป็นหลักทั่วไปอย่างกว้างๆ ที่แต่ละคนได้ตั้งไว้ตามการรับรู้ ภูมิหลังสังคม ภาษา คุณธรรม-จริยธรรม ญาณวิทยา ปรัชญา จิตวิทยา และสุนทรียภาพ มิติที่สองคือมุมมอง (Point of View) เป็นมิติของนิสัยของจิตใจประกอบด้วยชุดของความหมายต่างๆ (Meaning Scheme) เช่น ความคาดหวัง ความเชื่อ ความรู้สึก ความคิด การตัดสินเฉพาะเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งลงไป ว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไรถูกอะไรไม่ถูก ชลลดา ทองทวี และคนอื่นๆ (2551, หน้า 36) ได้กล่าวว่าเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งความสำคัญไปที่เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะภายในของผู้เรียนที่อยู่บนฐานของการเปลี่ยนแปลงมุมมอง และความหมายต่อโลกและชีวิต การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงอาศัยกระบวนการรื้อถอนเชิงมุมมองและความหมายเดิมด้วยการวิพากษ์

Vol.22 No.2 May - August 2016 ISSN 2408 - 0845

เชิงเหตุผล การใคร่ครวญภายในตนเองหรือโดยผ่านญาณทัศนะ อารมณ์ หรือสิ่งที่เหนือเหตุผล ฯลฯ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ตนเองในระดับจุติใหม่ และการขยายจิตสำนึกสู่การยอมรับความจริงของความหมายและมุมมองใหม่ ธนา นิลชัยโกวิทย์, อดิศร จันทรสุข และอัญชลี สถิรเศรษฐ์ (2552) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Transformative Education) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ต่อโลกภายในของตนเอง ที่ประกอบด้วยความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ทัศนคติ การมองโลก และชีวิต รวมไปถึงพฤติกรรมในชีวิตประจำวันในแต่ละช่วงขณะ ความตระหนักรู้ดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้เรียนก้าวล่วงสู่การพัฒนาตนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ และสร้างสรรค์ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อสรรพชีวิตและสิ่งแวดล้อมรอบตัวในลักษณะที่เกื้อกูลกันได้ต่อไป นอกจากนี้แล้วพจนานุกรมศัพท์ ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตสถาน (2555, หน้า 553) ได้ให้ความหมาย Transformative Learning ไว้ว่า แนวคิดที่เน้นการเรียนอย่างมีความหมายนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเจตคติ สร้างจิตสำนึก และบุคลิกภาพของบุคคลให้มีมุมมองอย่างเป็นองค์รวม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเปิดใจกว้าง ยอมรับความจริง ก้าวข้ามความคุ้นชินจนสามารถพัฒนาตนเองหรือพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งนายแพทย์วิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 4) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ที่แท้ในทุกระดับอายุและทุกระดับการศึกษาล้วนต้องเป็น Transformative Learning ทั้งสิ้น คือเป็นการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนในลักษณะของการให้ความหมายใหม่ของสิ่งต่างๆ เรื่องราวต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรม หรือกล่าวง่ายๆว่าเป็นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Mindset Change) นอกจากนี้ยังเห็นว่า Transformative Learning ต้องเปลี่ยนแปลงทั้งโลกทัศน์ (Affective Attributes) ความรู้ความเข้าใจ(Cognitive Attributes) และพฤติกรรม (Psychomotor Attributes) คือมีการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัว (Holistic Change) (วิจารณ์ พานิช, 2556, หน้า 15)

ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนจากกรอบความคิดหรือโลกทัศน์เดิมที่คับแคบ ไปสู่ความเป็นอิสระในการเลือกตอบสนองต่อโลกภายนอกที่เข้ามากระทบเพื่อการเรียนรู้ที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ (Perspective Transformation) หรือกรอบความคิด (Paradigm) หรือกรอบอ้างอิง (Frame of Reference) นั้นหมายถึงกระบวนการตระหนักรู้ว่าสมมติฐานความเชื่อของตนเองเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ ทำความเข้าใจและรู้สึกเกี่ยวกับโลกนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความเคยชิน ไปสู่มุมมองที่ยอมรับความแตกต่างนำไปสู่การปลดปล่อยศักยภาพและความเป็นอิสระภายในในการเลือกตอบสนองต่อโลกภายนอกที่เข้ามากระทบ เกิดอำนาจภายในตนเอง เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและความหมาย เมซิโรว์ (Mezirow, 1991) ได้เสนอขั้นตอนเพื่อการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดไว้ดังนี้

1. การให้ผู้เรียนเผชิญกับสถานการณ์ที่ต่างไปจากมุมมองเดิมของตนเอง (Disorienting Dilemma)
2. การตรวจสอบความรู้สึกของตนเองเกี่ยวความกลัว ความโกรธ ความรู้สึกผิดและความละอายใจ (Self-examination with Feelings of Fear, Anger, Guilt or Shame)
3. การประเมินสมมติฐานเชิงวิพากษ์ (Critical Assessment of Assumption)
4. การตระหนักว่าตนเองและบุคคลอื่นๆมีการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดในทำนองเดียวกัน (Recognition that one’s Discontent and Process of Transformation are Share)
5. การสำรวจ ค้นหาทางเลือกของบทบาท ความสัมพันธ์และแนวปฏิบัติใหม่ (Exploration of Options for New Roles’ Relationships and Actions)
6. การวางแผนปฏิบัติการ (Planning a Course of Action)

ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 ISSN 2408 - 0845

7. การศึกษาหาความรู้ และทักษะเพื่อการดำเนินการตามแผน (Acquiring Knowledge and Skills for Implementing one's Plan)

8. การทดลองปฏิบัติตามแผน (Provisional Trying of New Roles)

9. การสร้างความสามารถและความเชื่อมั่นในตนเองตามบทบาทใหม่และความสัมพันธ์ใหม่ (Building Competence and Self-confidence in New Roles and Relationships)

10. การบูรณาการจนเป็นวิถีดำเนินชีวิตใหม่ของตนเองอย่างเป็นหนึ่งเดียว (Reintegration Into one's Life on the Basis of Conditions Dictated by One's New Perspectives)

ตามแนวคิดของเมซิโรว์นั้นจะเห็นได้ว่าการจะเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองได้นั้นจะต้องเริ่มต้นจากการเผชิญความยากลำบาก สถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งที่จะหาทางออกไม่ได้ คำตอบเดิมๆ มุมมองเดิมๆ การรับรู้แบบเดิม ไม่อาจแก้ปัญหาเดิมที่มีอยู่อีกต่อไปได้ หากคนๆ นั้นการตั้งคำถามกับชุดความเชื่อเดิมอย่างจริงจังและเริ่มใคร่ครวญตนเองอย่างลึกซึ้ง กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงจะเริ่มขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิง หรือกรอบความคิด นั้นคือการก้าวข้ามแบบแผนเดิมเกิดแบบแผนใหม่ที่ควบรวมกับแผนเดิมไว้ด้วยกัน ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงโดยจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนกรอบการอ้างอิงเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงหากการจัดการศึกษาสามารถเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงการมองโลกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า ให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพเพื่อทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเมซิโรว์ได้จำแนกกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 แบบ (Kitchenham, 2008, หน้า 120 และสมสิทธิ์ อัสดรนิธี และกาญจนา ภูครองนาค, 2555, หน้า 15-16)

1. กระบวนการเรียนรู้ในแบบแผนเชิงความหมายเดิม เรียนรู้ในสิ่งที่เคยรู้แล้วด้วยขยายความ เติมเต็มรายละเอียด และทบทวนให้คมชัดขึ้น นั้นคือการให้คำอธิบายเกี่ยวกับกรอบการอ้างอิงที่เป็นปัจจุบัน

2. กระบวนการเรียนรู้แบบแผนเชิงความหมายใหม่ ศึกษาชุดความหมายใหม่ๆ ที่สอดคล้องและไปด้วยกันกับแบบแผนเชิงความหมายเดิมของตัวผู้เรียน นั้นคือการเรียนรู้เกี่ยวกับกรอบการอ้างอิงใหม่ๆ

3. กระบวนการเรียนรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงมุมมองเชิงการให้ความหมาย ด้วยการตระหนักรู้และเท่าทันในสมมติฐาน ความเชื่อต่างๆ ที่สร้างแบบแผนอันบิดเบือนและไม่สมบูรณ์จนกลายเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการใช้แบบแผนเชิงความหมายเดิมหรือเพียงชุดความหมายใหม่ๆ หากแต่ต้องหันมาจัดระบบความเชื่อและมุมมองใหม่ นั้นคือการเปลี่ยนแปลงลงไปถึงระดับของนิสัยของจิตใจรวมถึงกรอบการอ้างอิง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งและแท้จริงที่สุด

4. กระบวนการเรียนรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงทรรศนะ เป็นกระบวนการแบบที่ 4 ที่เมซิโรว์เพิ่มเติมภายหลัง โดยกล่าวว่า นอกเหนือจากกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งถึงระดับนิสัยของจิตใจหรือกรอบอ้างอิงแล้ว ในความเป็นจริงคนเรายังสามารถเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับทรรศนะเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งได้ เช่น การเปลี่ยนท่าที คำพูด หรือการแสดงออกบางอย่าง อาจด้วยการเลียนแบบคนอื่นเป็นต้น

Vol.22 No.2 May - August 2016 ISSN 2408 - 0845

องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ไทเลอร์ (Tylor, 1998, หน้า 8-12; อ้างอิงจาก ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิศร จันทรสุข, 2552, หน้า 22-25) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนกรอบอ้างอิงตามทัศนะของเมซิโรว์ ประกอบด้วยสาระสำคัญสามประการคือ ประสบการณ์ (Experience) การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection) และการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล (Rational Discourse)

ประสบการณ์ (Experience)

เมซิโรว์ (Mezirow, 2000) กล่าวว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นการเริ่มการเปลี่ยนแปลงตัวตน (Transformation of Self) และมองว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือเป็นจุดเริ่มต้นการเรียนรู้กรอบอ้างอิงของตนเอง หากกรอบอ้างอิงสามารถอธิบายประสบการณ์ได้ดี ประสบการณ์นั้นจะกลับไปเสริมกรอบอ้างอิงเดิมให้มั่นคงขึ้น แต่ถ้าประสบการณ์นั้นไม่สอดคล้องกับกรอบอ้างอิงเราก็ต้องขยับขยายกรอบการอ้างอิงหรือปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิงใหม่ ประสบการณ์จึงเป็นจุดขับเคลื่อนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำมาใคร่ครวญจนเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง นำพาเป็นการเรียนรู้ด้วยหัวใจเคลื่อนไปสู่ความคิดและการกระทำการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เข้าใจการรับรู้ของตัวตนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา

การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection)

เมซิโรว์เห็นความสำคัญของการใคร่ครวญและถือว่าการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณเป็นหัวใจในกระบวนการปรับเปลี่ยนกรอบอ้างอิง และมีความสำคัญทั้งในกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ หรือการเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข (Instrumental Learning) และการเรียนรู้แบบการสื่อสาร (Communication Learning) การเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข เป็นการเรียนรู้ แบบมุ่งแก้ปัญหาในงาน การเรียนรู้เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร เป็นการเรียนรู้ผ่านการทำความเข้าใจผู้อื่น การเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการที่บอกความรู้สึก ความต้องการ ความปรารถนาแก่ผู้อื่น มีความไว้วางใจกันและกัน และมีการสื่อสารข้อมูล สารสนเทศกันโดยไม่มีการปิดบัง การใคร่ครวญแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (Mezirow, 2000, หน้า 20-21) การใคร่ครวญเนื้อหา (Critical Reflection of Content) การใคร่ครวญกระบวนการ (Critical Reflection of Process) และการใคร่ครวญกระบวนทัศน์ (Critical Reflection of Premises) การใคร่ครวญเนื้อหาและกระบวนการเห็นได้ชัดเจนในการเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข คือการเรียนรู้ความรู้ต่างๆ ศาสตร์ที่เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการเป็นการใคร่ครวญต่อความถูกต้องของเนื้อหา และพิจารณากระบวนการของการได้มาของข้อมูลระเบียบวิธีการว่ามีความน่าเชื่อถือได้เพียงใด การใคร่ครวญกระบวนทัศน์ เมซิโรว์เชื่อว่ามีความสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์หรือกรอบอ้างอิง

การแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล

การแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผลนั้น เมซิโรว์มองว่าเป็นทั้งเครื่องมือที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบการอ้างอิง และเป็นเครื่องมือที่ตรวจสอบกรอบการอ้างอิงที่สร้างขึ้นใหม่ การแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผลต้องอาศัยเครื่องมือการเรียนรู้สองประการคือ การใคร่ครวญตนเองอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Self-reflection) และการสนทนาเชิงวิพากษ์ (Critical Discourse) (Mezirow, 2003)

ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 ISSN 2408 - 0845

การใคร่ครวญตนเองอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการใคร่ครวญตนเองอย่างพินิจพิเคราะห์และมีวิจารณญาณ เป็นกระบวนการที่เน้นการพัฒนาด้านในเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ถึงคุณค่าของสิ่งต่างๆ การใคร่ครวญนี้ต้องอาศัยทั้งเหตุผล อารมณ์ความรู้สึกที่เกาะเกี่ยวอยู่กับแบบแผนเชิงความหมายเหล่านั้น ตลอดจนญาณทัศนะ การใคร่ครวญนี้จะทำให้เราเริ่มเห็นกรอบการอ้างอิงที่เราเคยใช้อย่างไม่รู้ตัวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและขยับขยายมุมมองการให้ความหมายของเราได้ในที่สุด เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเห็นภายในตัวของผู้เรียนเอง เป็นปัจจัตตัง และไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการอ่าน การฟัง หรือการสั่งสอนจากภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว (สมสิทธิ์ อัสดรนิธี และกาญจนา ภูครองนาค, 2555, หน้า 14)

การสนทนาเชิงวิพากษ์ เป็นการพูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยวิธีการสุนทรียสนทนา (Dialogue) นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่าสุนทรียสนทนาตรงกันข้ามกับการอภิปราย (Discussion) เพราะสุนทรียสนทนาจะช่วยในการตรวจสอบและเปิดเผยสิ่งที่ซ่อนอยู่ลึกๆภายในใจของแต่ละคนออกมา นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งส่วนบุคคล (Personal Transformation) และการเปลี่ยนแปลงปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่ม (Social Transformation) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งสองแบบจะส่งเสริมซึ่งกันและกัน นำไปสู่พลวัตรของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการสนทนาเชิงวิพากษ์คือการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ได้แก่ การตระหนักรู้ การควบคุมตนเองได้ การเห็นอกเห็นใจ การตั้งมั่น ความกระตือรือร้น การซื่อตรงต่อตนเอง การคิดอย่างแจ่มชัด การมีทักษะทางสังคม นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การเปิดกว้าง การประเมินอย่างเป็นปรนัย การสะท้อนการฟัง การหาข้อตกลงร่วม และการให้ความเท่าเทียมกัน การไม่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น นั่นคือการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย มีสัมพันธภาพที่เอื้ออำนวย มีความรักความเมตตา จนสามารถทำให้เกิดภาวะแห่งการปลดปล่อย นำไปสู่การเป็นตัวของตัวเองที่เข้มแข็ง แจ่มชัด และซื่อตรง (Mezirow, 2003, หน้า 60)

จากความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนการเปลี่ยนกรอบแนวคิด และกระบวนการเรียนรู้ และองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเมซิโรว์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อทำให้เกิดมิติการมองโลกของตนเองกับสิ่งเร้าสิ่งแวดล้อมและสังคมภายนอกโดย อาศัยสติปัญญา และเพื่อก้าวข้ามวิธีการแสวงหาความรู้ที่ให้ความสำคัญแต่เฉพาะเนื้อหาวิชาและกระบวนการเรียนรู้แบบเดิม โดยเปลี่ยนแปลงให้ผู้เรียนเห็นเป้าหมายและคุณค่าของการเรียนรู้ ด้วยวิธีการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์ (Perspective Transformation) หรือกรอบความคิด (Paradigm) หรือกรอบอ้างอิง (Frame of Reference) เกิดเป็นมโนทัศน์สำนึกใหม่ภายใต้หลักการที่ถูกต้อง (Principle-based Conscientization) ด้วยการใคร่ครวญตนเองอย่างมีวิจารณญาณผ่านการปฏิสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบตามประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ที่รับเข้ามานำไปสู่ความเข้าใจตนเอง เกิดความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าและความหมายของชีวิต (Meaning Perspective) เข้าถึงองค์ความรู้อย่างลึกซึ้งและเข้าใจ โดยมีกรอบความคิดที่มีเหตุผล อธิบายได้ วัดได้ ตัดสินคุณค่าได้อย่างชัดเจนบนพื้นฐาน คุณธรรม นำไปสู่การเรียนรู้และสร้างความรู้ที่มั่นคง สถาบันผลิตครูสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง เกิดความรู้ ความเข้าใจในตนเองผู้อื่นและสรรพสิ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง เกิดความรัก ความเมตตา ความอ่อนน้อมถ่อมตน ตลอดจนเกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวมอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจความเป็นจริงจนเกิดสำนึกต่อส่วนรวม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นกับนิสิตครูที่เชื่อมโยงไปกับจิตวิญญาณความเป็นครู

Vol.22 No.2 May - August 2016 ISSN 2408 - 0845

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการเรียนรู้ด้านการผลิตครู

หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในการผลิตครู ได้แก่ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในประเทศไทยที่จะต้องกลับมาทบทวน หาแนวทางการผลิตและพัฒนาบัณฑิตครูให้ออกไปตอบสนองรับการความต้องการของสังคมทั้งระดับภูมิภาคและในระดับสากล จากงานวิจัยของเซอร์ไมเคิลบาร์เบอร์ (Barber, 2010) ได้กล่าวถึงหลักสูตรการผลิตครูสำหรับอนาคตที่นอกจากจะเป็นองค์ความรู้ (Knowledge) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Thinking) ความเป็นผู้นำ (Leadership) แล้วยังให้ความสำคัญกับความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Ethical Underpinning) ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานทางจริยธรรมที่สำคัญมากของการดำรงชีวิตในโลกอนาคต ดังนั้นในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทำให้หลายๆ ประเทศตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษา และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือครู จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตครู พัฒนานิสิตครู สู่ความเป็นครูมืออาชีพ นอกจากนี้แล้ว ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า บทบาทของครู-อาจารย์ต้องเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง “ครูเพื่อศิษย์” ต้องเปลี่ยนจุดสนใจหรือจุดเน้น จาก “การสอน” ไปเน้น “การเรียน” (ทั้งของศิษย์และของตนเอง) ต้องเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนจัดให้กับศิษย์ ต้องเปลี่ยนบทบาทตนเองจาก “ครูสอน” (Teacher) ไปเป็นครูฝึก (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitators) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนที่ต้องปรับเปลี่ยนไปดังกล่าวเป็นการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมที่เน้นการปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสภาพจริง เป็นการพัฒนากระบวนการคิดที่เป็นอิสระในการเรียนรู้ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ด้านผลิตครูที่จะทำให้นิสิต/นักศึกษาครูให้เป็นครูยุคใหม่หรือครูมืออาชีพควรเป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้อย่างมีความหมาย เปลี่ยนแปลงเจตคติ สร้างจิตสำนึกและบุคลิกภาพที่ดี มีมุมมองอย่างเป็นองค์รวมทำให้ผู้เรียนเปิดใจกว้าง ยอมรับความจริง สามารถพัฒนาตนเอง นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้อย่างสมบูรณ์และสามารถดำรงตนได้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนายแพทย์วิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 5, 266) กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้ตามแนวการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้เรียนบรรลุทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ขั้นสูงย่อมบรรลุ Transformativelearning ไปในตัว การเข้าถึงการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องยาก เป็นเรื่องธรรมดาๆ ที่มนุษย์ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยใช้วิธี 3 ขั้นตอนคือ

1. ตั้งเป้าหมายว่าจะเรียนรู้อะไร (Goal Setting)

2. ลงมือปฏิบัติกิจกรรม หรืองานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม/งาน และเรียนรู้ตามเป้าหมาย จะดีกว่าหากปฏิบัติเป็นทีม (Action)

3. นำประสบการณ์ การปฏิบัติกิจกรรม/งาน มาไตร่ตรองสะท้อนคิด (ร่วมกัน) ตอบคำถามเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ที่ต้องการ (Reflection)

หากพิจารณาที่นายแพทย์วิจารณ์ พานิชกล่าวถึงแนวทางการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว สามารถนำมาเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนได้โดยการออกแบบการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีการลงมือปฏิบัติ การใคร่ครวญ สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ นั่นยอมหมายความว่าสถาบันผลิตครูควรมีการปรับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ลงมือปฏิบัติ นำประสบการณ์มาใคร่ครวญ สะท้อนคิด กิจกรรมการเรียนรู้ควรเป็นกิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมในแต่ละขั้นตอนที่จะสามารถช่วยให้การเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินต่อไปจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายของการเรียนรู้ที่โยงใยสัมพันธ์กัน

ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 ISSN 2408 - 0845

ควรประกอบด้วย ด้านความรู้นั้นคือการเข้าถึงองค์ความรู้หนึ่งๆ จึงควรเป็นลักษณะเปิดที่สามารถเชื่อมโยงกับศาสตร์อื่นๆ ได้ ด้านทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งหมายรวมถึง ทักษะด้านวิธีคิดการรับฟัง การสื่อสาร การตั้งคำถาม การจับประเด็นด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ไม่ว่าศาสตร์ใดสาขาใด ควรเอาการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมเป็นเป้าหมายการเรียนรู้ด้วย ด้านความสัมพันธ์ คือการที่ผู้เรียนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือแก้ปัญหาวิกฤติการณ์ต่างๆ เกิดความสัมพันธ์ในวัฒนธรรมที่เกื้อกูลกันแทนการเอาเปรียบกันจะนำไปสู่ความร่วมมือเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมให้ดำรงอย่างเป็นสุขและเป็นธรรม ด้านจิตใจ ผู้เรียนสามารถรู้เท่าทันสภาวะภายในของตนเองภายใต้ความผันผวนปรวนแปรของสรรพสิ่งรอบตัว รู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง มีมโนธรรมสำนึกพื้นฐานของมนุษย์ เช่น จิตใจที่ซื่อตรง ความเมตตากรุณา ความกล้าหาญบนความถูกต้องดีงาม ใจกว้าง สำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม ด้านปัญญา ว่าสามารถหยั่งรู้ความจริงของสภาวะกายและจิตจนเข้าใจและปรับตัวที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง ดำรงชีวิตอย่างเข้าถึงความเป็นจริง ความดีงาม ซึ่งสถาบันสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. เพิ่มเติมหรือผสมผสานส่วนที่ขาดหายไปในหลักสูตร เช่น หลักสูตรขาดเป้าหมายด้านจิตใจ ปัญญาก็สามารถปรับเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ขยายหรือผสมผสานให้ครอบคลุม เช่น ในรายวิชาในหลักสูตรเดิมเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการเป็นครูที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและควรขยายการเป็นครูที่เอาความเป็นมนุษย์เพิ่มเติมเข้าไปในการเรียนการสอน นั่นคือผู้สอนต้องปรับปรุงทั้งเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. จัดหลักสูตรเฉพาะเจาะจงเพิ่มเติมเข้าไปในหมวดวิชาใดวิชาหนึ่งที่อยู่ในโครงสร้างของหลักสูตรเดิมถ้าไม่สามารถสอดแทรกเข้าไปได้แต่หลักสูตรเห็นความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไป เช่น ความสัมพันธ์ด้านจิตใจและปัญญาของการเป็นครู โดยออกแบบเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ขึ้นมาใหม่

3. จัดหลักสูตรและชุดความรู้ ชุดฝึกอบรมขึ้นมาใหม่ที่ครอบคลุมการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งด้านความรู้จิตใจ ปัญญา พฤติกรรมความสัมพันธ์และทักษะ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและชีวิตได้ เช่น การเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้กับนิสิต การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรได้มีหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูในการปฐมนิเทศนิสิตก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผ่านประสบการณ์ ใคร่ครวญและสะท้อนคิดในวิชาชีพครู

นอกจากการเพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนเนื้อหา หลักสูตรแล้ว เทคนิคและวิธีการต้องมีการปรับเปลี่ยนไปเช่นเดียวกันตามขั้นตอนในการเปลี่ยนกรอบแนวคิดที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามที่เมซิโรว์กล่าวไว้ ในการให้ผู้เรียนเผชิญสถานการณ์ การตรวจสอบความรู้สึก การค้นหาทางเลือก การวางแผนปฏิบัติการ การสร้างความสามารถและความเชื่อมั่นแห่งตน เช่น การใช้ศิลปะซึ่งมีส่วนในการช่วยสร้างพื้นที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเขียนบันทึกที่เรียกว่า Journal ที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการสะท้อนคิด ละครเป็นเครื่องมือสร้างการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้ผู้ชมเกิดการใคร่ครวญสะท้อนคิดที่อาจเกิดจากประสบการณ์ของตนเองและจากประสบการณ์ของผู้อื่น การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การสวมบทบาทสมมติ การใช้เกมหรือสถานการณ์จำลองที่คล้ายคลึงกับชีวิตจริง การใช้ coaching และmentoring การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ การแลกเปลี่ยนความคิดอย่างมีเหตุผล อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนได้

Vol.22 No.2 May - August 2016 ISSN 2408 - 0845

บทสรุป

การนำทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางด้านการผลิตครูเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของสถาบันการผลิตครูที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของนิสิต/นักศึกษาครูให้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และเข้าใจตนเองด้วยการใคร่ครวญ มีวิจารณญาณ นำไปสู่การสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถบูรณาการความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติได้อย่างกลมกลืนและถูกต้อง มีการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ หรือกระบวนทัศน์ของผู้เรียน มองโลกเชิงองค์รวม นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

ชลลดา ทองทวี และคนอื่นๆ. (2551). **จิตตปัญญาพฤกษา : การสังเคราะห์ความรู้จิตตปัญญาศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยและจัดการความรู้จิตตปัญญาศึกษา ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ. (2552). **รายงานโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมและกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิศร จันทรสุข. (2552). **ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา**. กรุงเทพฯ : ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประเวศ วะสี. (2547). **การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในในประเวศ วะสี (บรรณาธิการ) ธรรมชาติของสรรพสิ่งการเข้าถึงวามจริงทั้งหมด**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสำนึกรักบ้านเกิด.

พจนานุกรมศัพท์ ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2555. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ราชบัณฑิตยสถาน.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **เปลี่ยนมุมมองการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2551). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

_____. (2556). **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.

_____. (2558).**เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้งแมซ์โปรดักส์ จำกัด.

สุเมธ แย้มนุ่น. (2554, กุมภาพันธ์). กรอบแนวคิดการผลิตครูยุคใหม่. **อนุสารอุดมศึกษา, 37**(392).

สมสิทธิ์ อัสดรนิธี และกาญจนา ภูครองนาค. (2555). **การศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ตามแนวจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง.** กรุงเทพฯ : คณะกรรมาธิการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะ และวัฒนธรรมวุฒิสภา และศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

Barber, M. (2010). **The Prospects for Global Education Reform.** [Online]. Available : http://www.collegeofteachers.ac.uk/content/sir-michael-barber-2010. [2015, June 19].

ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 ISSN 2408 - 0845

Imel, S.C. (1998). **Transformative learning in adulthood**. ERIC Digest No.200.EDO-ce-98-200.Columbus,Ohio:ERICClearinghouse on Adult Career, and Vocational Education.

Kitchenham, A. (2008). The evolution of John Mezirow's transformative learning theory. **Journal of Transformative education, 6**(2), 104-123.

Mezirow, J. (1991). Transformation theory and cultural context: A reply to Clark and Wilson. **Adult Education Quarterly, 41**,188-192.

Mezirow, J. (2000). **Learning to think like an adult. Core concepts of transformation theory**. In Mezirow,J. and Associates. (2000). learning as transformation. Critical perspective on a theory in progress (p.3-34). san Francisco : Jossey-Bass.

Mezirow, J. (2003). Transformative learning asdiscourse. **Journal of Transformative Education, 1**(1), 58-63.

Tylor, E. (1998). **Transformative Learning : A Critical Review**. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.