

การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์

ความหมาย

การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ (Transformative Learning หรือ Transformational Learning) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่ง ศาสตราจารย์ ดร. แจ็ค ดี เมซิโรว์ (Jack D. Mezirow) เป็นผู้ริเริ่มนำเสนอทฤษฎีนี้ใน ค.ศ. 1978 เมซิโรว์ มีแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลตีความหรือแปลความหมายจากประสบการณ์เก่า เพื่อการพัฒนา ทบทวน การแปลความหมายของประสบการณ์นั้น และนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป (Mezirow, 2000 : 5-8) การเรียนรู้จึงหมายถึง “กิจกรรมการสร้างความหมายให้เกิดขึ้น” โดยมองว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการใช้การแปลความหมายจากประสบการณ์เก่า และสำหรับผู้ใหญ่แล้วการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ หรือการเปลี่ยนแปลงกรอบการคิดของผู้ใหญ่ ทฤษฎีการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการที่ผู้ใหญ่แปลความหมายจากประสบการณ์ชีวิตของเขา และพยายามทำความเข้าใจความหมายที่แท้จริงของประสบการณ์นั้น หลังจากการนำเสนอของเมซิโรว์ นักการศึกษาท่านอื่นได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์เพิ่มเติมอีกหลายท่าน แต่จะมีจุดเน้นหรือมุมมองที่แตกต่างออกไป เช่น โรเบิร์ต บอยด์ (Robert Boyd) ที่นำเสนอแนวคิดเรื่อง การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ โดยเน้นการวิพากษ์โครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคล การค้นพบความสามารถ การพัฒนาพลังอำนาจ และความมั่นใจในตัวบุคคลซึ่งแตกต่างจากเมซิโรว์ที่มีจุดเน้นเรื่อง ประสบการณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อวัฒนธรรมและสังคม สำหรับเมซิโรว์แล้วการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ (transformative learning - TL) เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (frames

of reference) ซึ่งหมายถึง สมมติฐานหรือความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล โดยใช้กระบวนการวิพากษ์วิจารณ์อดีตอย่างมีเหตุมีผล (critical reflection)

เมซิโรว์ ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ (transformative learning) ว่า “การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์หมายถึงกระบวนการที่บุคคลปรับเปลี่ยนกรอบความคิดที่เคยยึดถือมา (เช่น นิสัย สิ่งที่ถูกยึดถือ) ไปเป็นมโนทัศน์ใหม่ที่มีความครอบคลุมกว่าเดิมเปิดกว้าง มีความชัดเจน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิดได้ เป็นมโนทัศน์ที่เกิดจากการวิพากษ์อดีต ที่ก่อให้เกิดความคิดความเชื่อใหม่ขึ้นมา และความคิดความเชื่อนี้ได้รับการยอมรับว่าเหมาะสม และสามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป”

(Mezirow, 2000 : 5-8)

การวิพากษ์วิจารณ์อดีต จะทำให้บุคคลเกิดความตระหนักคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดของตนเอง บุคคลเข้าใจว่าตนเองคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร และปฏิบัติบนพื้นฐานความคิด ความเชื่ออย่างไร และทำไมจึงเป็นเช่นนั้น บุคคลจะตระหนักว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตและวัฒนธรรมที่ล้อมรอบตนเองนั้นสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดของตนอย่างไร ในกระบวนการวิพากษ์อดีตและการทำความเข้าใจกับกรอบความคิดของตนนี้ บุคคลจะเกิดการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนให้เป็นมโนทัศน์ใหม่ที่เกิดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลาย ๆ ด้านและมีความครอบคลุมมากขึ้น มีความชัดเจนและเป็นมโนทัศน์ที่แตกต่างไปจากเดิม

องค์ประกอบที่สำคัญของ ทฤษฎีการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ ประกอบด้วย

1. ประสบการณ์ของบุคคล (centrality of experience)

2. การมองย้อนอดีตอย่างวิพากษ์วิจารณ์ (critical reflection)

3. การเสวนาและอภิปรายด้วยเหตุผล (rational discourse) (Mezirow 1995)

การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ (transformative learning) จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ (perspective transformation) บุคคลจะเรียนรู้ผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ การเรียนรู้เช่นนี้จะเกิดเมื่อบุคคลเปลี่ยนกรอบความคิดของตนเอง โดยการวิพากษ์ วิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีต ความเชื่อหรือสมมติฐาน และกรอบความคิดและมุมมองต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวเรา ในแง่มุมใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เช่นนี้บุคคลจะต้องมีการใช้เหตุผล ใช้การวิเคราะห์ วิพากษ์และสติปัญญา ผลจากกระบวนการนี้จะทำให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะการคิดด้วยตนเอง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความคิดทั้งในการมองตนเอง และในการมองโลกรอบๆตัวจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้เช่นนี้ไม่ได้เป็นการเพิ่มเติมเนื้อหาความรู้เข้าไปเฉยๆ แต่เป็นการหล่อหลอมกระบวนการคิดของบุคคล หลังจากเกิดการเรียนรู้นี้แล้วบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ในลักษณะที่สามารถสังเกตได้ โดยตนเองหรือโดยผู้อื่น

การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์

การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์เป็นกระบวนการที่บุคคลทบทวนกรอบโครงสร้างในการคิดที่บุคคลใช้ในการแปลความหมายหรือทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ หรือที่เรียกว่า กรอบความคิด ของบุคคล กรอบความคิดนี้รวมหมายถึง “ระบบคิดที่บุคคลใช้สร้างความหมาย” (meaning schemes) และ “มโนทัศน์หลักของบุคคล” (meaning perspectives)

ระบบคิดที่บุคคลใช้สร้างความหมาย (meaning schemes) นั้นเมซีโรว์ หมายถึง ผลรวมของความเชื่อ ความรู้ ค่านิยม ทศนคติ ความรู้สึกต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการแปลความหมายของสิ่งต่างๆหรือประสบการณ์ต่างๆ

ของบุคคล ระบบความคิดนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และการที่บุคคลมีนิสัย หรือพฤติกรรมอย่างไรเป็นผลมาจากกระบวนการคิดนี้ (Mezirow. 1991 : 5-6)

มโนทัศน์หลักของบุคคล (meaning perspectives) หมายถึงกรอบความคิดทั่วไป โลกทัศน์ หรือ กระบวนทัศน์ของบุคคล มิใช่เป็นเพียงการจัดกลุ่มความคิด ความเข้าใจของมนุษย์เท่านั้นแต่เป็นสิ่งที่มื่ออิทธิพล และจะเป็นสิ่งที่จำกัดขอบข่ายของความคิดและความคาดหวังของบุคคลเมซีโรว์ กล่าวถึง “มโนทัศน์หลักของบุคคล” (meaning perspectives) ว่าเป็นผลจากการที่บุคคลหล่อหลอม ระบบคิดที่บุคคลใช้สร้างความหมาย (meaning schemes) หลายชุดเข้าด้วยกัน ผสมผสานกับทฤษฎี สมมติฐาน ความเชื่อต่างๆ มโนทัศน์นี้จะประกอบด้วย นิสัยในการคิด และทัศนะของบุคคลที่ถูกพัฒนาติดตัวมาตัวแต่ด้วยเด็ก เป็นผลจากการซึมซับหล่อหลอมทางวัฒนธรรมและสังคมของบุคคล ความรู้ที่ได้รับ ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับภาษาและสังคม หรือความรู้สึกนึกคิดต่างๆถูกหลอมรวมเข้าไปในมโนทัศน์นี้ด้วยเช่นกัน มโนทัศน์นี้จะมีบทบาทสำคัญในการแปลความหมาย และการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ ของบุคคล อย่างไรก็ตามมโนทัศน์นี้เปรียบเสมือนดาบสองคมเพราะนอกจากจะช่วยให้บุคคลเข้าใจและรับรู้ความหมายของประสบการณ์แล้วมโนทัศน์นี้อาจจำกัดการคิดหรือความรู้สึกนึกคิดต่างๆทำให้บุคคลรับรู้ความเป็นจริงต่างๆผิดเพี้ยนไปได้

เมอร์เรียมและคาฟฟาเรลล่า (Merriam and Caffarella) สรุปจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านว่าการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์จะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประเด็นต่อไปนี้คือ

1. การเรียนรู้เพื่อความเป็นไทหรือการหลุดพ้น (emancipatory learning)(Friere, 1971) การหลุดพ้นจากค่านิยมของสังคมที่กดขี่ต่อสตรีเพศ (sexism) เป็นตัวอย่างของการเรียนรู้เพื่อความเป็นไท

2. การเสวนาเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ใต้จิตสำนึกของเรา (Boyd and Myers. 1988)

3. การปรับปรุงโครงสร้างทางความคิดใหม่ (cognitive restructuring) (mezirow. 1995)(merriam and Caffarella. 1999)

กระบวนการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ (perspective transformation) เป็นกระบวนการที่บุคคลปรับโลกทัศน์ของตน บุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นขั้นตอน 3 ขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. ตระหนักว่าสมมติฐานและแนวคิดต่างๆ มีผลต่อการคิดอย่างไร และทำไมสมมติฐานเหล่านั้นจึงมีผลต่อกระบวนการคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกของตนต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว

2. บุคคลเริ่มปรับเปลี่ยนกรอบความคิดลักษณะนิสัย ที่จะช่วยให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ที่มีความครอบคลุมและชัดเจน และเป็นมโนทัศน์ที่คำนึงถึงองค์ประกอบหลายๆ ด้าน

3. บุคคลปฏิบัติหรือทำการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ โดยใช้ความรู้ความเข้าใจที่พัฒนาขึ้นมาใหม่เป็นแนวทางการปฏิบัติ

การศึกษาวิจัยของ คลาร์ก (Clark 1991) ซึ่งนำเสนอกระบวนการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ที่มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คลาร์ก ได้นำเสนอกระบวนการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์เป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. การเปลี่ยนแปลงเชิงจิตวิทยา เป็นการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง

2. การทบทวนความคิด ความเชื่อที่เป็นอยู่

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของบุคคล

ในส่วนของเมซิโรว์ ได้กล่าวถึง สิ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรู้สึกท้อแท้หรือความไม่พึงพอใจต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่

2. การวิเคราะห์บริบทและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง

3. การให้ความสำคัญต่อการวิพากษ์อดีตด้วยเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ

ในการสร้างกรอบความคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์นั้น จะมีกระบวนการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่ (disorienting dilemma)

2. การศึกษาวิเคราะห์ตนเอง (self-examination)

3. การประเมินสมมติฐานเบื้องหลังสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุมีผล (critical assessment of assumptions)

4. การตระหนักว่าคนอื่น ๆ มีการปรับเปลี่ยนความคิดเช่นเดียวกัน

5. การสำรวจค้นคว้าเพื่อกำหนดบทบาทใหม่หรือแนวการปฏิบัติใหม่

6. การวางแผนการปฏิบัติ

7. การศึกษาหาความรู้และทักษะที่จะนำไปใช้ในการดำเนินการตามแผนที่วางไว้

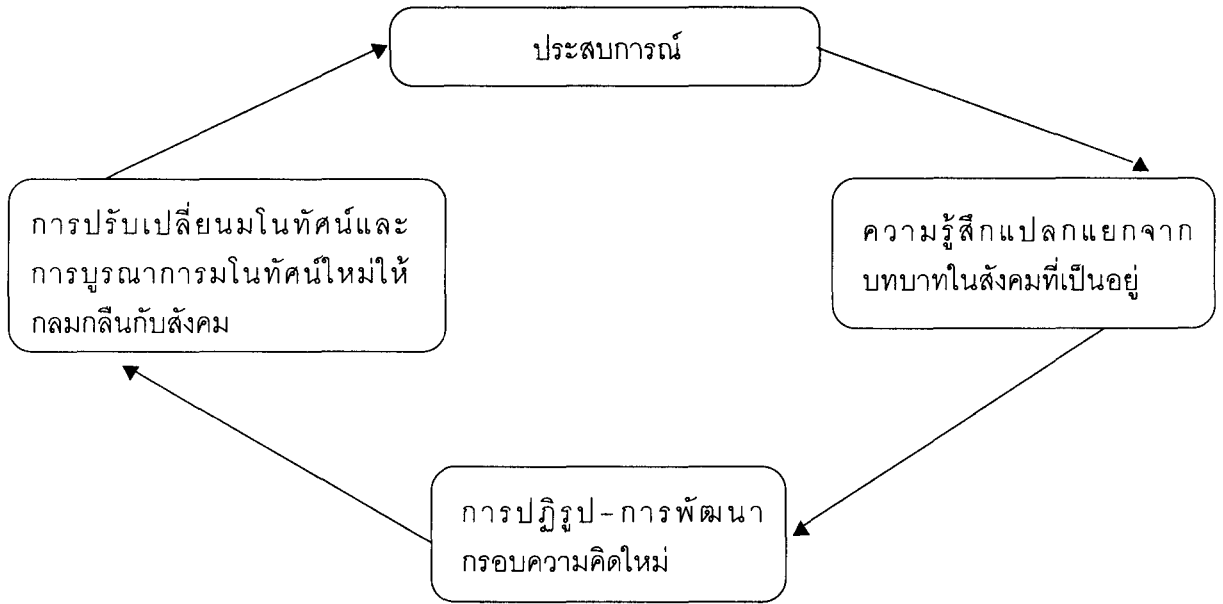
8. การลองปฏิบัติตามแผน

9. การพัฒนาสมรรถนะและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติตามบทบาทใหม่

10. การบูรณาการมโนทัศน์ใหม่เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิต

(Mezirow. 1995 : 50)

ขั้นตอนดังกล่าวอาจเขียนเป็นวงจรของการเรียนรู้ (learning cycle) ได้ดังนี้



วงจรการเรียนรู้ (learning cycle) ตามความคิดของ Mezirow

วิธีการส่งเสริม การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์

การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์อาจใช้วิธีการที่หลากหลายแต่ที่สำคัญคือนักการศึกษาหรือผู้สอนควรพยายามสร้างโอกาสและบรรยากาศให้ผู้เรียนได้มีการวิพากษ์ วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียอย่างมีเหตุผล (critical reflection) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนทำความเข้าใจต่อความคิดความเชื่อของตนโดยผู้สอนอาจสร้างสถานการณ์หรือหยาบยกประเด็นที่จะให้ผู้เรียนได้อภิปราย วิเคราะห์ว่า ค่านิยม สมมติฐาน หรือแนวคิดต่าง ๆ เข้ามามีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเข้าใจของตนเองอย่างไร การจะช่วยให้มองเห็นความหมายจากประสบการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องมีการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีและด้วยใจที่เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (rational discourse) ในกระบวนการนี้จำเป็นต้องใช้ทักษะทางภาษา และการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

เทลเลอร์ (Taylor) ได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์

และสรุปได้ว่ากระบวนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์มีหลักการที่ควรพิจารณาคือ

1. การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ จะเกิดในกิจกรรมกลุ่ม
2. การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา
3. การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ เป็นการเรียนรู้ที่ใช้ความสำคัญต่อความรู้สึกและจิตใจของบุคคล
4. การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
5. การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนและผู้สอนต่างก็เป็นผู้เรียนที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ ด้วยกัน (Taylor 1998 : 48-56)

การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ อาจเกิดขึ้นโดยใช้เวลายาวนาน หรืออาจเกิดขึ้นเนื่องจากประสบการณ์ใดประสบการณ์หนึ่งหรือภาวะวิกฤตในชีวิตก็ได้ การเสวนาหรือการตีความหมายจากเรื่องราวในอดีตอย่าง

มีเหตุผล จะช่วยให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างหรือกระบวนการทางความคิด และเกิด ประสบการณ์ใหม่ขึ้นมา

การช่วยให้คนสามารถวิพากษ์ข้อดีดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์นั้นผู้สอน อาจใช้วิธีการต่อไปนี้ เช่น :

การให้ผู้เรียนทำการวิพากษ์กระบวนการ (process reflection) ซึ่งเป็นการสืบสวนว่าเราปฏิบัติ บทบาทอย่างไรในการรับรู้ การคิด การมีความรู้สึก หรือ การกระทำ และทำการประเมินว่า เราดำเนินการปฏิบัติ พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นอย่างไร

การทำงานร่วมกันกับผู้เรียนในการสร้าง ระบบการบันทึกเหตุการณ์หรือสถานการณ์เพื่อผู้เรียน จะต้องมีสถานการณ์ในอดีตที่เขาจะสามารถนำมา วิพากษ์ได้ เช่น การวิพากษ์และตีความสมมติฐานต่าง ๆ หลักการต่าง ๆ ที่อยู่เบื้องหลังสถานการณ์ นั้น ๆ ตัวอย่าง เช่น ในวงการพยาบาลอาจให้มีการบันทึก ภาวะการ เป็นผู้นำของตนเอง (leadership autobiography) ของ พยาบาล สำหรับทางการศึกษาอาจให้มีการบันทึก ประสบการณ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ (educational biographies) และผู้สอนหรือนักการศึกษาอาจใช้การ บันทึกนี้เป็นวิพากษ์ความรู้ ค่านิยม และความหมายที่ เกิดขึ้นกับบุคคล และควรให้ทำบันทึกเช่นนี้ครั้งละ หลายคนเพื่อประโยชน์ในการเสวนากลุ่ม

การเล่าเรื่องราวต่าง ๆ (story) จัดว่าเป็น ส่วนสำคัญของการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ ได้เช่นกัน การใช้การเล่าเรื่อง/ตีความเรื่องราวในอดีต (narrative) มาใช้ในการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโน ทัศน์ ในการเล่าเรื่องราวนี้ผู้เรียนอาจสรุปประเด็นที่ได้ เรียนรู้ การสรุปนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจพฤติกรรมของ มนุษย์ หรือการให้ผู้เรียนแสดงเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องราวนั้น ๆ จะช่วยอธิบายเหตุผลของการที่มนุษย์มี พฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทำให้ตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และเข้าใจลักษณะการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้สถานการณ์แต่ละ สถานการณ์แตกต่างกันออกไป

การใช้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (collaborative inquiry) คาสลและยอร์คส์ (Elizabeth Kasl และ Lyle Yorks) เน้นความสำคัญของการใช้วิธีการการเรียนรู้ ร่วมกัน (collaborative inquiry) ในการส่งเสริมการ เรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ เนื่องจากวิธีการนี้ จะใช้ประสบการณ์เป็นประเด็นสำคัญในการเสวนา วิธี การเรียนรู้ร่วมกันนี้เป็นกระบวนการที่กลุ่มบุคคลหรือ กลุ่มเพื่อนกลุ่มเล็ก ๆ ร่วมมือกันแสวงหาคำตอบของ ปัญหาที่กลุ่มมีความสนใจร่วมกัน บุคคลจะเกิดการ เรียนรู้จากประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่มและสร้าง องค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาจากการวิเคราะห์วิพากษ์ข้อดีดีด้วย กัน และร่วมกันแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมจาก การวิเคราะห์นั้น นอกจากนี้แล้วจะพบว่าการมี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่มจะช่วยให้บุคคลมองเห็น ความหมายและเกิดการเรียนรู้ภายในบุคคลได้ดี

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเช่นนี้มีข้อดีคือ ภายใน กลุ่มจะมีมโนทัศน์ที่หลากหลายเกิดการส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกันในการที่จะพัฒนามุมมองใหม่ ๆ จากประสบการณ์ และจากการที่กลุ่มมีการพบปะกัน หลายครั้งจะมีการพัฒนาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่ง จะมีผลช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากภายในของ บุคคลได้

บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

ในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการปรับ เปลี่ยนมโนทัศน์นี้ เทเลอร์ (Taylor) เสนอแนะว่า ผู้ สอนจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เป็น ประชาธิปไตย เปิดเผย มีความไว้วางใจและการเอื้อ อากาศต่อกันเพื่อเอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคคลในกลุ่ม เพราะความสัมพันธ์ที่บุคคลต่างคำนึงถึง ความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่มเช่นนี้ จะเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยน มโนทัศน์ (Taylor, 1998) นอกจากนี้ แครนตัน (Cranton, 1994) ได้เน้นบทบาทของครูในฐานะเป็นแบบอย่าง (role model) ให้แก่ผู้เรียน โดยผู้สอนจะต้องแสดงให้เห็นว่า ตนเองมีความเต็มใจที่จะเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และมโนทัศน์ต่าง ๆ กับผู้เรียน ทั้งในเชิง

เนื้อหาและวิธีการ (Cranton. 1994) ผู้สอนต้องรู้วิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงเหตุผลต่างๆ ที่คนคิด และความรู้สึกของตนเองในกระบวนการวิพากษ์อดีต รู้จักหยิบยกประเด็นปัญหาซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ในที่สุด ทั้งนี้ผู้เรียนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เช่นกัน

บทสรุป

โดยสรุปกล่าวได้ว่า การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ เป็นการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของบุคคล ความมีเสรีภาพ ความเป็นตัวของตัวเอง การวิพากษ์อดีตความเท่าเทียมกัน การรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่มีความสนใจร่วมกันอย่างมีเหตุผล

การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิดภายในของบุคคลปรับเปลี่ยนมุมมองต่อสิ่งต่างๆ รอบๆ ตนเอง และการเกิดความเข้าใจสถานการณ์ในอดีต ตลอดจนความมุ่งหวังต่ออนาคตของบุคคล

การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ เน้นการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคลมากกว่าการเรียนรู้เนื้อหาปกติทั่วไป และการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อ

ประสบการณ์ใหม่ของคุณบุคคล การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์จะทำให้บุคคลแตกต่างไปจากเดิม (Clark. 1993)

เป้าหมายที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ คือการเปลี่ยนแปลงกรอบหรือโครงสร้างในการคิด และกระบวนการแปลความหมายจากสถานการณ์พฤติกรรมหรือประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้อง กระบวนการนี้จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่จะสื่อสารกับผู้อื่น จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นตัวของตัวเอง คิดได้ด้วยตนเอง สามารถรับรู้ที่ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามความเชื่อ ค่านิยมและเป้าหมายของตนเองมากกว่าที่จะปฏิบัติตามความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลอื่น ๆ

วิธีการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์เป็นวิธีการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างแข็งขัน วิธีการเรียนรู้สามารถประยุกต์ใช้กับผู้เรียนกลุ่มต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มวิชาชีพต่างๆ กลุ่มผู้ใหญ่ที่เรียนอ่านออกเขียนได้ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มอนุรักษ์สภาพแวดล้อมในกิจกรรมการแนะแนว หรือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ในกระบวนการพัฒนาชุมชน และการพัฒนาประชาธิปไตย วิธีการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาบุคคล ช่วยให้คนคิดเป็น สามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ชิตชงค์ ส. นันทนาเนตร

บรรณานุกรม

- Boyd, Robert D. and Myers, J. "Transformative Education," **International Journal of Lifelong Education**. 7(4) : 261 - 284 ; 1988.
- Brooks, Ann K. **Transformation in Women as Learners : The Significance of Gender in Adult Learning**, by Elisabeth Hayes and Daniel D. Flannery. San Francisco : Jossey-Bass, 2000.
- Clark, C.M. & Wilson, A. "Context and Rationality in Mezirow's Theory of Transformational Learning," **Adult Education Quarterly**. 41 : 75 - 91 1991.
- Cranton, P. **Understanding and Promoting Transformative Learning**. San Francisco : Jossey-Bass, 1994.

- Cranton, P. "Transformative Learning in Action : Insights from Practice," **New Directions for Adult and Continuing Education**, No. 74. San Francisco :Jossey- Bass, 1997.
- Daley, Barbara J. "Transformative Learning : Theory to Practice Links," [http:// www. anreus.msu.edu/ research/daley.htm](http://www.anreus.msu.edu/research/daley.htm). กันยายน 2545.
- Fleming, Ted. "Habermas on Civil Society, Lifeworld and System : Unearthing the Social in Transformation Theory," <http://WWW.tcrecord.org/content> ID 10877, 2544.
- Imel, Susan. "Transformative Learning in Adulthood," **ERIC Digest**. No. 200. ERIC Clearinghouse, <http://www.ed.gov/databases/ERIC-Digest/ed> 423426. htm/1988.
- _____ "How Emancipatory is Adult Learning," ERIC Clearinghouse, 1999. <http://ericacve.org>
- James, Pauline "Transformative Learning : Promoting Change Across Cultural Worlds." **Journal of Vocational Education and Training**. 49 (2); 1997.
- Kasl, Elizabeth and Yorks, Lyle. "An Extended Epistemology for Transformative Learning Theory and Its Applications through Collaborative Inquiry," <http://www.tcrecord.org> 2002.
- Law, Barry. "Experience and Reflection - a basis for trans-formative learning in Environmental Education : implications for environmental education practitioners."
- Marsick, Victoria and Mezirow, Jack. "New Work on Transformative Learning," <http://www.tcrecord.org> ID = 10876, กันยายน 2545.
- Merriam, Sharon and Caffarella. **Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide**. San Francisco : Jossey-Bess, 1999.
- Mezirow J.D. "A Critical Theory of Adult Learning and Education," **Adult Education Quarterly**. 32 : 3 - 24 ; 1981.
- _____ and Associates. **Fostering Critical Reflection in Adulthood**. San Francisco : Jossey-Bass, 1990.
- _____ **Transformative Dimensions of Adult Learning**. San Francisco : Jossey Bass, 1991.
- _____ and Associates. **Learning as Transformation**. San Francisco : Jossey-Bass, 2000.
- Taylor, E. **The Theory and Practice of Transformative Learning : A Critical Review**. Columbus, OH : ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Ohio State university, 1998.
- _____ "Analyzing Research on Transformative Learning Theory," pp. 285-328. in Mezirow and Associates **Learning as Transformation** San Francisco : Jossey-Bass, 2000.
- Tennant, Mark C. "Perspective Transformation and Adult Development," **Adult Education Quarterly**. 44(1) ; 1993.

Websites : <http://adulthood.about.com>.

<http://nlu.nl.edu/ace/Resources/Mezirow.htm/>

<http://ed.gov/databases/Eric-Digests/>

<http://tcrecord.org>

<http://anreus.msu.edu/research/daley.htm>.

<http://ericacve.org/mp-taylor-01.asp>

<http://inspiredinside.com/learning/constant/3-learning.htm>

<http://pfeiffer.com/eda/product/>