

## การปฏิรูปสถาบันสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับบุคลากรสุขภาพในศตวรรษที่21

### 1.ความประทับใจ การเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงาน

1.1 เรียนรู้ Transformative Learning มีมิติที่สำคัญคือ การมีทักษะการเรียนรู้ เพื่อ Transform ตัวเองจากสถานการณ์จริงที่ตัวเองไปประสบ เป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเติบโตในสังคม และทำให้สังคมเติบโตด้วย กรณีศึกษาเรียนรู้ที่ รพ.สต.ศรีโค เป็นกระบวนการพาชุมชน เข้ามาเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่อาจารย์ในสถาบันการศึกษาไม่สามารถสอนได้เหมือนคนอยู่ในพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับคนในพื้นที่ที่ยาวนาน

สิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จ คือ

- 1.การหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. ความผูกพันในพื้นที่อย่างยาวนาน
3. จริตของคนทำ สอดคล้องกับทฤษฎีการศึกษา คนที่จะเป็น Leader ต้องมีฉันทะ

1.2 Institute Instruction Reformเรียนรู้ถึงการต่อยอดทำหลักสูตร ซึ่งต้องลดจำนวนวิชาที่เรียนเพิ่มในส่วนที่ขาด ซึ่งจากเสียงสะท้อนของพื้นที่ พบว่า เรื่องที่ยังขาดคือ เรื่องที่ไม่ได้อยู่ในวิชาชีพ แต่อยู่ในรายวิชาพื้นฐาน เช่น ทักษะการสื่อสาร การค้นหาความรู้ วิจารณ์ญาณ เศรษฐศาสตร์ ซึ่งรายวิชาดังกล่าวถูกกำหนดโดยมหาวิทยาลัย ทำให้นักศึกษาให้ความสำคัญกับรายวิชาพื้นฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทำให้ไม่ได้พัฒนาความเป็นมนุษย์ขึ้นมา Transformative Learning จึงมีความหมายมากกว่าที่จะใช้ว่า Learn to Growth แต่เป็นการเรียนรู้ไปพัฒนาพัฒนาชุมชน พัฒนากายตนเอง พัฒนาจิตใจตน พัฒนาสังคมรอบด้าน ดังนั้น หลักสูตรต้องปรับเพื่อจัดการเรียนการสอนใหม่ วิธีการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ต่อสถานการณ์จริง และสิ่งที่ได้เรียนรู้เป็น Continuous Exposure ดังนั้นต้องสอนเป็นแบบ Vertical Integration สอนตั้งแต่ปี1ไปจนปีสุดท้าย

ผู้สอนและผู้เรียนในพื้นที่ออกแบบการกิจกรรมการเรียนรู้เอง พื้นที่เป็นทั้งผู้เรียนรู้และผู้สอน โดยการ

- 1.2.1 มีการเรียนรู้ร่วมกันจนเกิดชุดความรู้ในการแก้ปัญหาของผู้สอนในรพ.สต กับชุมชน โดยใช้ความรัก การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน เจริญเติบโตร่วมกัน ใช้เทคนิค Learn to Growth
- 1.2.2 เกิดเครือข่ายของผู้ให้บริการและเครือข่ายของการทำงานในพื้นที่กับชุมชน
- 1.2.3 อาศัยบริการที่มีอยู่อย่างจำกัดจนทำให้สิ่งที่เป็นไปได้ เป็นไปได้เป็นรูปธรรมชัดเจน
- 1.2.4 เรียนรู้การเปลี่ยนแปลง โดยผู้สอนการ Transform ตัวเอง โดยการคิดวิเคราะห์ ทำกิจกรรมของจริง ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เพื่อไป Inspire เรื่องยากๆ ผู้เรียนมีการดูแลผู้ป่วยไม่ตี ผู้สอนในพื้นที่ก็มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนวิธีการมาดูแลผู้ป่วยให้ได้

1.3 ได้คุณสมบัติผู้สอนในพื้นที่ มี MOPH

Mastery มีความเป็นผู้นำตนเอง เป็นเจ้าของตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ปรับกิจกรรมการเรียนการสอนไปเรื่อยๆตามปัญหาที่พบ

Originality มีความคิดริเริ่มในการปรับแก้ปัญหา

People Centered จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในพื้นที่ ตามความต้องการของผู้เรียนในพื้นที่ และชุมชน ไม่เฉพาะกับชุมชน อยากเรียนไร ก็สอนให้ เรียนจากปัญหาของพื้นที่

Humility มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เข้ากับคนในพื้นที่ทุกคนได้

มีทีมงานกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ผู้บริหารทุกระดับเข้าใจ สสอ. ผอ.รพสต.เข้าใจ เอื้ออำนวยความสะดวก

## 2.ความเข้มแข็งของม.อุบล เราเห็นอะไร

### จุดแข็ง

1. ผู้สอนในพื้นที่มีจิต
2. ผู้สอนในพื้นที่มี Transformer สามารถนำมาปรับกระบวนการเรียนรู้ได้
3. หมอครอบครัวเข้าไปทำงานในพื้นที่ ขับเคลื่อนสามเหลี่ยมเข็มนาฬิกา เกิดชุดความรู้

### ข้อควรพัฒนา

1. สถาบันควรสนับสนุนผู้สอนในพื้นที่ในเรื่องการออกแบบประเมินผู้เรียน การประเมิน
2. การให้ความรู้วิจัย การสืบค้นงานวิชาการ

### โอกาสในการพัฒนา

1. ในพื้นที่มีหลายสถาบันการศึกษาอยู่ใกล้เคียง และส่งนักศึกษาฝึก และเรียนรู้ในพื้นที่ ทำให้พื้นที่เกิดความกระตือรือร้นประกอบด้วย พื้นที่เป็นผู้ชอบเรียนรู้และสอนเป็นทุนเดิม แต่ยังไม่มีการศึกษาแพทย์ลงไปเรียนรู้ในพื้นที่

### สิ่งคุกคาม

1. การไปศึกษาต่อของผู้สอนในพื้นที่ การศึกษาต่อเฉพาะทาง ทำให้ในพื้นที่ขาดผู้สอน

## 3.เราจะทำอย่างไรต่อไป

สิ่งที่สถาบันการศึกษาต้องกับมาทบทวนคือ เราต้องมี

Principle ร่วมกัน มีค่านิยมในองกร่วมกัน

Purpose ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

Participation มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ ตั้งแต่ต้นน้ำ ถึงปลายน้ำ โดยสถาบันการศึกษา  
เชิญคนในพื้นที่มาออกแบบหลักสูตรร่วมกัน จะผลิตผู้เรียนจะมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นอย่างไร และต้องใส  
เนื้อหาอะไร ในแต่ละชั้นปี

Organization องค์กรจะต้องมีโครงสร้าง และสนับสนุนอย่างไร