



รูปแบบการสอนภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดTransformative Learning เพื่อพัฒนาพฤติกรรมบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน



อาจารย์ ดร.ทัศนีย์ ทิพย์สูงเนิน และคณะ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข





วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

คณะกรรมการจัดการความรู้

1	นางทัศนีย์	ทิพย์สุนเนิน	ประธานกรรมการ
2	นางวิจิตรา	นวนันทวงศ์	รองประธานกรรมการ
3	น.ส.แสงนภา	บารมี	กรรมการ
4	น.ส.ทยาวิร์	จันทรวีวัฒน์	กรรมการ
5	น.ส.วัชร	แสงสาย	กรรมการ
6	น.ส.ภรณ์ทิพย์	ผลกระโทก	กรรมการ และเลขานุการ
7	น.ส.ญาภัทร	นิยมสัตย์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
	ดร.พรฤดี	นิธิรัตน์	ที่ปรึกษา





การจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง Transformation Learning

อาจารย์ ดร.ทัศน์ย์ ทิพย์สูงเนินและคณะ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

การจัดการความรู้

Knowledge Management



การจัดการความรู้

Knowledge Management



• การจัดการความรู้

คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่ง กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนา ให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด (ก.พ.ร.)

การจัดการความรู้

Knowledge Management



การจัดการความรู้ คือเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคน และงาน
บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ

3.1 การพัฒนางาน

3.2 การพัฒนาคน

3.3 การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**3.4 ความเป็นชุมชนเป็นหมู่คณะ มีความเอื้ออาทร
ระหว่างกันในที่ทำงาน**



การจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง Transformation Learning

อาจารย์ ดร.ทัศน์ย์ ทิพย์สูงเนินและคณะ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา
คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

การจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformation Learning)



- เป็นการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนในลักษณะของการให้ความหมายใหม่/ของสิ่งต่างๆ เรื่องราวต่างๆ **เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรม** หรือกล่าวง่ายๆ ว่า เป็นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Mindset Change) **หรือเปลี่ยนโลกทัศน์**



ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช (๒๕๕๘) กล่าวว่า



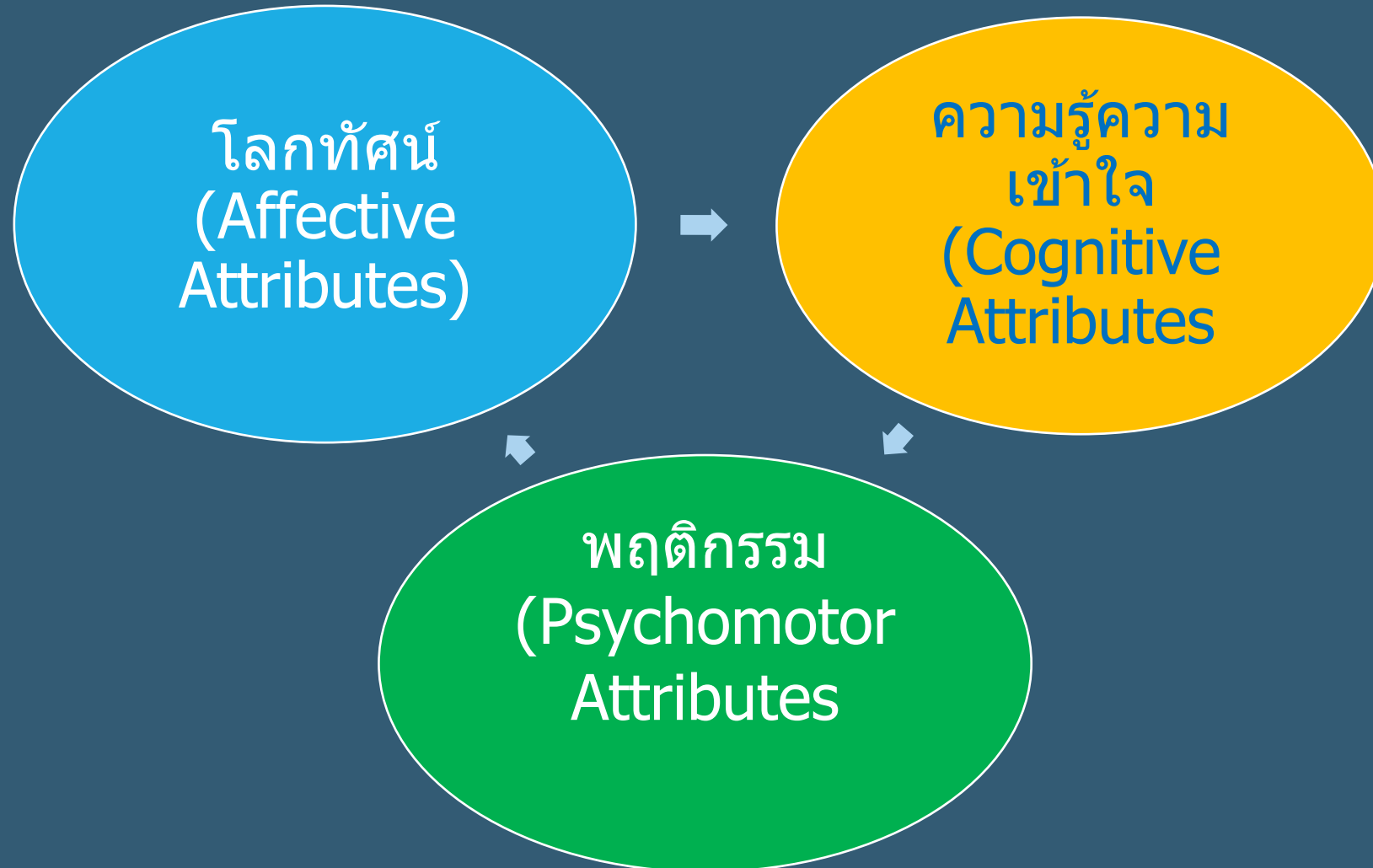
Transformative Learning ต้องเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังนี้

- ๑) โลกทัศน์ (Affective Attributes)
- ๒) ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Attributes)
- ๓) พฤติกรรม (Psychomotor Attributes)



Transformative Learning

ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช (๒๕๕๘) กล่าวว่า



การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นขั้นสูงสุดของบุคคล



ดั่งขั้นการเกิดการเรียนรู้ มี ๘ ระดับ คือ

๑. รู้
๒. เข้าใจ
๓. นำไปใช้เป็น
๔. วิเคราะห์ได้
๕. สังเคราะห์ได้
๖. ประเมิน หรือเปรียบเทียบได้
๗. เปลี่ยนวิธีเรียนรู้ของตนเป็น และ
๘. นำไปสู่การเปลี่ยนใจหรือเปลี่ยนกระบวนทัศน์ คือบรรลุ Transformative Learning
นั่นเอง

Transformative
Learning

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นขั้นสูงสุดของบุคคล



นำไปสู่การเปลี่ยนใจหรือเปลี่ยนกระบวนการทัศน์
คือบรรลุ Transformative Learning นั่นเอง

ปัจจัยหลัก (CORE ELEMENTS) ในการสอน

ของ Transformative Learning ในช่วงแรกเข้าใจว่ามี ๓ ประการ คือ

๑. ประสบการณ์ของปัจเจกบุคคล (บุคคลเรียนรู้แตกต่างกัน)

๒. การสะท้อนคิดอย่างจริงจัง

๓. สนทริยสนทนา

ต่อมาจึงเกิดความเข้าใจปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน รวมเป็น ๖ ปัจจัย ได้แก่

๔. มุมมอง/วิธีการที่ครบด้าน (Holistic)

๕. ให้ความสำคัญต่อบริบท (Context)

๖. ความสัมพันธ์ที่อยู่บนฐานของความจริงใจ (ครู และ นศ.)

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้ ๕ ประการ



- ๑. ความร่วมมือ (Collaboration):** การเรียนรู้คนเราจะเปรียบเทียบกับ การเรียนรู้ของผู้อื่น ไม่เอาตนเป็นที่ตั้ง (ฟังผู้อื่น)
- ๒. การเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (Deep Learning)** ทำความเข้าใจเชื่อมโยงระหว่างส่วนต่างๆ ในเนื้อหารายวิชา
- ๓. การไตร่ตรองสะท้อนคิดเพื่อเชื่อมโยงความรู้ใหม่ / กับความรู้เดิม/กับประสบการณ์ชีวิต/การฝึกปฏิบัติ**
- ๔. ความผูกพัน (Engagement)** ความรู้ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น
- ๕. เอื้ออาทรกัน (Caring)** ผู้เรียนรับฟัง และการเรียนรู้จากผู้อื่นจากความ คิดเห็นที่เหมือนและต่าง เป็นการเรียนรู้ต่อยอดความรู้

RENIGERE (2005) ผลการวิจัย พบว่า



ตารางที่ 1 เปรียบเทียบวิธีการศึกษาแบบดั้งเดิม (transmissive education) กับวิธีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative education)

การศึกษาแบบดั้งเดิม (transmissive education)	การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative education)
การสอนแบบแนะนำ เน้นการบรรยาย	เน้นการเรียนรู้เพื่อค้นหาความหมาย
การสอน/การเรียนรู้โดยครูเป็นฐาน	ผู้สอนกับผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
การปฏิบัติต่อกันแบบครูกับศิษย์	การปฏิบัติต่อกันแบบเท่าเทียม
การให้ข้อมูล/ชุดความรู้เท่ากันทุกคน	มีการเพิ่มเติมความรู้ให้กับผู้เรียนแต่ละคนอย่างเหมาะสม
เน้นการควบคุม	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตรวจสอบความคิด อารมณ์ของตน
การเรียนรู้แบบปัจเจกบุคคล	การเรียนรู้ร่วมกัน
เน้นเนื้อหา การเพิ่มขึ้นของชุดความรู้	เน้นการกำกับตนเองในการเรียนรู้ และความรู้ที่ได้อย่างแท้จริง
วัดประเมินเฉพาะความรู้ที่ต้องการตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้	วัดประเมินความรู้ ไปพร้อมกับอารมณ์ ความรู้สึก และความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างมีเป้าหมาย
สื่อสารแบบทางเดียว	เน้นอภิปรายร่วมกัน การพัฒนาความรู้จากทรรศนะที่แตกต่างของกลุ่ม
เน้นทฤษฎีเป็นฐาน	เน้นเรียนรู้จากการปฏิบัติจากฐานของทฤษฎี
เน้นการมีความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนของเนื้อหา	เน้นความสามารถในการกำกับตนเองที่จะเรียนรู้ และเชื่อในความรู้ที่ตน ได้รับอย่างแท้จริง
วัตถุประสงค์หลักของการเรียนเน้นที่การรับรู้เนื้อหา	วัตถุประสงค์หลักของการเรียน เน้นที่การเข้าใจในเนื้อหา และการตรวจสอบอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้



การสะท้อนคิด (Reflective Thinking)

- หมายถึง กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ (Reflective Thinking) เป็นการพิจารณา สิ่งต่างๆอย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้ตัวเราได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) โดยสามารถแสดงออกได้ทั้งการพูดและการเขียน เพื่อให้เกิด ความเข้าใจ /และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์แสวงหาคำตอบโดยใช้เหตุผล แก้ไขปัญหา นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (**Johns, 2000**)





ความสำคัญของการสะท้อนคิด

- 1. การสะท้อนคิดมีความสำคัญต่อการศึกษา** เพราะทุกวันนี้มีความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นทุกวัน วิชาชีพพยาบาลที่ต้องพบกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดอยู่เสมอ และต้องหาทางแก้ไข เฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลา ต้องมีการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบสูง ดังนั้นการสะท้อนคิดจึงเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (ตอกย้ำซ้ำๆ)
- 2. การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสได้สะท้อนคิดด้วยตนเองนั้น เป็นการฝึกการสังเกต การคิดวิเคราะห์ จัดระบบ ความคิด** เพื่อให้สื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ ต้องเป็นผู้ที่ช่างสังเกต เชื่อมโยงความรู้ เป็นนักคิดและมีการตั้งคำถามที่ดีโดยใช้เหตุผลในการอ้างอิง





องค์ประกอบและหลักการการสะท้อนคิด

ด้านครูผู้สอน

1. ครูควรสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้นักศึกษาสนใจการเรียน มีการใช้คำถามปลายเปิด กระตุ้นให้คิด เพื่อให้ นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างต่อเนื่อง
2. ครูควรจะสะท้อนคตินักศึกษาได้ทั้งแบบบุคคลหรือแบบกลุ่ม ขึ้นอยู่กับหัวข้อ หรือตามสถานการณ์
3. **ครูต้องเป็นผู้ฟังที่ดี** เปิดใจ มีความเข้าใจ และเป็นกันเองกับนักศึกษา เป็นที่ปรึกษา ไว้วางใจได้และแก้ปัญหาได้
4. **ครูต้องมีความอดทน ควบคุมอารมณ์ได้ดี** และพูดจาง่าย เชื่อถือ อบอุ่น ไม่ออกคำสั่ง พร้อมให้นักศึกษา เข้าหาได้ตลอดเวลา





ด้านครูผู้สอน

5. ครูต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ลดความขัดแย้ง สอนให้นักศึกษากลับและเก่ง กระตุ้นการเรียนรู้อยู่เสมอ
6. ครูควรส่งเสริมให้ นศ.มีความร่วมมือกันทุกคน ไม่ปิดกั้นให้ใครคนใดคนหนึ่ง
7. ครูควรมีการเสริมแรงโดยการชมเชยเมื่อนักศึกษาทำได้
8. ครูควรเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
9. ครูต้องสามารถเชื่อมโยงความรู้ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม
10. ครูควรมีหน้าตาที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ตำหนินักศึกษา ต้องนิ่ง / ไม่ชี้นำ / แต่ควรตั้งคำถามที่เป็นเหตุเป็นผล





ด้านครูผู้สอน

11. ครูควรมีการมอบหมายงานล่วงหน้าเพื่อให้นักศึกษามีเวลาเตรียมตัวและคิดวิเคราะห์ และติดตามการ สะท้อนคิดอย่างสม่ำเสมอ ครูต้องระบุเป้าหมาย หัวข้อ การสอน วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

12. ครูควรเป็นคนช่างสังเกต เปิดใจให้นักศึกษาได้ระบายความรู้สึก ควรไว ต่อความรู้สึก





ด้านนักศึกษา

- 1. จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ ต้องเข้าใจในลักษณะวิธีการเรียนการสอนโดยการสะท้อนคิด และมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้**
- 2. ต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ ต้องมีการวางแผนที่ดี แบ่งเวลาในการเขียนให้เหมาะสม**
- 3. ต้องเข้าใจ / สรุปประเด็น และเขียนสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้**
- 4. มีอิสระในการเขียน มีความกระตือรือร้น และมีทักษะการตั้งคำถามที่ดี**
- 5. มีการเรียนรู้จากสภาพการจริง เรียนรู้ตรงกับความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตน**





ด้านนักศึกษา

6. นำสื่อต่างๆมาใช้ในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

7. กล้าแสดงความคิดเห็น มีการสังเกตที่ดี มีความรับผิดชอบ มีวินัย และตรงต่อเวลา

8. มีการใช้ความคิด/ ความสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้

9. มีความสุขในการเรียนการสอน





ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน

1. ใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษา การประชุมกลุ่ม การสนทนาเป็นรายบุคคล
2. ใช้บันทึกการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Journal writing ใช้ในการสะท้อนความคิดนักศึกษาทั้ง**ในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ** การสะท้อนการคิดโดยการ เขียนบันทึก ควรใช้เวลาในการสะท้อนคิดอย่างเหมาะสม ไม่สั้นจนเกินไป เช่น ควรให้ นศ. **เขียนในสัปดาห์แรก/ ระหว่างฝึก/ สัปดาห์หลังสุด**
3. ในการสะท้อนคิดสามารถทำใน **pre-post conference** จะช่วยให้นักศึกษาได้มีการเตรียมความพร้อม
4. การสะท้อนคิดทำบางครั้งต่อหน้าผู้ปวยเราก็ไม่สามารถสะท้อนได้ทันที
5. การเรียนการสอนต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้





การวัดและประเมินผล

1. ควรใช้ **Authentic assessment** ในการประเมิน แต่ควรมีการทำข้อตกลงระหว่างครู และนักศึกษา ตกลงการวัดให้ชัดเจน
2. ประเมินจากการเขียนสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยให้เขียนภายหลังการเรียนรู้ในแต่ละวัน หรือ สัปดาห์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป





ขั้นตอนของการสะท้อนคิด

- กระบวนการเรียนรู้โดยการสะท้อนคิด ของกิบส์ (Gibbs, 2000) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้
 1. การบรรยายที่เกิดจากความรู้สึกที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์นั้นๆ
 2. การสะท้อนการคิดจากการสังเกต ความรู้สึก และการรับรู้
 3. การประเมินวิเคราะห์ประสบการณ์ร่วมกันว่าเป็นไปในทางดี/ไม่ดี
 4. ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์โดยภาพรวม
 5. สรุปแนวคิดและวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยใช้เหตุผลประกอบ
 6. การวางแผนเพื่อนำไปใช้





ขั้นตอนของการสะท้อนคิด

- **1. การบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (Description what happened)** เป็นการบรรยายลักษณะเหตุการณ์ เฉพาะเหตุการณ์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้อ่านได้มองเห็นภาพว่ามีอะไรเกิดขึ้น
- แนวคำถาม ดังนี้
 - “มีเหตุการณ์อะไร เกิดขึ้น”
 - “มีใครอยู่ในเหตุการณ์นั้นบ้าง”
 - “ การปรึกษาครอบครัวผู้ป่วยซึมเศร้า วันนั้นมีใครบ้าง/มีอะไรเกิดขึ้น”





ขั้นตอนของการสะท้อนคิด (ต่อ)

2. ความรู้สึก (feelings) เป็นการบรรยายความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ เช่น การขาดความมั่นใจ/ ความกลัว/ ความสับสนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

- คำถาม เช่น

“ในขณะที่ท่านรู้สึกอย่างไร”

“ท่านรู้สึกอย่างไร**กับผลลัพธ์**ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์นั้น”





ขั้นตอนของการสะท้อนคิด (ต่อ)

3. การประเมิน (Evaluation) เป็นการประเมินวิเคราะห์ ประสิทธิภาพร่วมกันว่าเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี การประเมินหรือ การปฏิบัติการพยาบาลของตนเองได้ และต้องมีการอ้างอิงที่มาของ แนวคิดและทฤษฎี

แนวคำถาม เช่น

“ท่านให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้ดี หรือไม่ อย่างไร”

“สิ่งที่ดีหรือ ไม่ดีในประสบการณ์นี้คืออะไร” เป็นต้น



ขั้นตอนของการสะท้อนคิด (ต่อ)

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์โดยภาพรวม โดยใช้ประสบการณ์เดิม หลักการหรือแนวคิดมาอธิบาย มาช่วยในการมอง ว่าสถานการณ์นี้เป็นอย่างไร?

- คำถามเพื่อหาคำตอบในขั้นประเมินผล ได้แก่

"มีอะไรที่ผ่านไปด้วยดี"

"ภาพรวมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มครั้งนี้ ดำเนินตามขั้นตอนได้ดีหรือไม่ อย่างไร"

" ภาพรวมจิตยาตามหลักการได้ดี หรือไม่ อย่างไร"





ขั้นตอนของการสะท้อนคิด (ต่อ)

5. การสรุป (General conclusions) เป็นการสรุปความคิดรวบยอดจากการวิเคราะห์โดยใช้เหตุและผล หรือสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

- คำถาม ได้แก่

“สิ่งที่ นศ.ได้เรียนรู้จากฝึกงานวันนี้อย่างไร”

“จากการสอนทางสุขภาพ นศ.ต้องการพัฒนาดตนเองให้ดีขึ้น หรือไม่ อย่างไร”





ขั้นตอนของการสะท้อนคิด (ต่อ)

6. การวางแผนปฏิบัติในอนาคต (Personal action plans) การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเองขึ้น

- แนวคำถาม เช่น

“ นศ.ต้องการพัฒนาการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มในอนาคตอย่างไร ”

“ มีเรื่องใดที่ นศ.ต้องพัฒนาก่อนเป็นอันดับแรก ”





รูปแบบการเรียนการสอนที่การส่งเสริมการสะท้อนคิด

1. การวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Analysis)
2. การสนทนาโต๊ะกลม (Reflection Roundtables)
3. นอกจากนี้ยังมีอีกหลากหลายวิธี ซึ่งบางวิธีใช้สำหรับการสะท้อนคิดในตัวบุคคล หรือการส่องสะท้อนตนเอง (Self Reflection/ Individual Reflection)
4. บางวิธีใช้สำหรับทำเป็นคู่ (Reflection with Partners) หรือทำเป็นกลุ่มเล็ก (Reflection in Small Groups and Teams)





ประโยชน์ของการสะท้อนคิด

1. เกิดทางเลือกแนวใหม่ในทางปฏิบัติ : สามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้
2. เรียนรู้ข้อบกพร่อง เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติของตนเองให้ดีขึ้น
3. ผู้เรียนสามารถระบุปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล
4. ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความรู้สึก และได้รับการยอมรับจากเพื่อนๆ ในกลุ่ม ทำให้ลดความวิตกกังวลในการปฏิบัติการพยาบาลลง
5. ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนเอง





ประโยชน์ของการสะท้อนคิด (ต่อ)

6. สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน มีความเข้าใจกันมากขึ้น
7. ช่วยเพิ่มความตระหนักรู้
8. ส่งเสริมให้เกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
9. ทำให้ผู้ปฏิบัติในคลินิกสามารถปฏิบัติได้ใกล้เคียงกับการปฏิบัติในอุดมคติ
10. สอนให้ผู้ปฏิบัติรู้จักรับฟังเสียงสะท้อนภายในตนเอง





การพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด

- **การกำหนดประเด็นหรือ การตั้งคำถาม ที่ช่วยกระตุ้นการคิด**
ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด



การวัดและประเมินผล

- ควรใช้ Authentic assessment ในการประเมิน
- ประเมินจากการเขียนสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยให้**เขียนภายหลังการเรียนรู้ในแต่ละวัน หรือ สัปดาห์**



ใบสะท้อนคิด

1. "มีเหตุการณ์ที่ท่านประทับใจอะไรเกิดขึ้น มีใครบ้างที่เกี่ยวข้อง"
2. "ท่านคิด และรู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์นั้น"
3. "ท่านให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย....ได้ดี หรือไม่ อย่างไร"
4. "ภาพรวมในการฝึกงานวันนี้ มีสิ่งใดทำได้ดี/มีสิ่งใดอยากพัฒนา "
5. "สิ่งที่ นศ.ได้เรียนรู้จากประสบการณ์...นี่คืออะไร"
6. "การฝึกงานพรุ่งนี้เรื่องใดที่ต้องพัฒนาให้ดีกว่าวันนี้"



การเติมพลังใจแก่ผู้เรียนในการเรียนโดย

- หาสิ่งดีที่ นศ.มาชื่นชม
- เสนอแนะ นศ.ทางสร้างสรรค์ > ดำเนิน
- ให้ นศ.สะท้อนตนเอง เขาจะเพิ่มการยอมรับตนเอง
นำสู่การเปลี่ยนแปลง

