

วิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

Analyze elements of Professional Learning Community (PLC)

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (Rungchatchadaporn Vehachart)*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และนำเสนอตามลำดับดังนี้ ความเป็นมา ความสำคัญ ความหมาย และองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 62 องค์ ประกอบ และนำมาสรุปด้วย Bar Chart Synthesis ได้ดังนี้ องค์ประกอบที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 9 ด้านการร่วมมือรวมพลัง องค์ประกอบที่ 46 ด้านการเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์ประกอบที่ 42 ด้านการให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองและวางแผน องค์ประกอบที่ 47 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

คำสำคัญ: วิเคราะห์องค์ประกอบ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Assistant Professor Dr.Rungchatchadaporn Vehachart. Educational Administration Department, Faculty of Education,
Thaksin University., vahachart@gmail.com., 089-8333022

Abstract

This article aims to analyze literature related to community learning concepts of the teacher's profession in school. By analyzing the content, articles and research related in both Thai and English, and presenting them as follows: Background, significance, meaning and elements of Professional Learning Community. In the context of educational institutions, there are 62 important elements. Bar Chart Synthesis is the most common feature in the study. Collaboration combines the power of the 46th aspect of face-to-face confrontation with teachers' co-ops. The second is value sharing and shared vision. Feature 6: Developing shared vision. To develop their own leadership and to plan the 47th aspect of professional leadership.

Keywords: Analyze elements, Professional Learning Community (PLC)

บทนำ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) คือ การรวมตัว ร่วมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าว PLC ว่า เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียน ในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการ รวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกัน ของ ครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วม และ วิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัว ในรูปแบบนี้เป็นเหมือน แรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนา วิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่า เป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาการ ปฏิรูปโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองของโรงเรียน

วิธีการศึกษา

มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูใน โรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษา อังกฤษ และ นำเสนอตามลำดับดังนี้ ความเป็นมา ความสำคัญ ความหมาย และองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูในบริบทสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 62 องค์ ประกอบ และนำมาสรุปด้วย Bar Chart Synthesis

ผลการศึกษา

Senge. (1990) อธิบาย 5 องค์ประกอบการเรียนรู้สร้างองค์การเรียนรู้:(1) การเรียนรู้ส่วนบุคคล (2) แบบจำลองทางจิต (3) การเรียนรู้เป็นทีม (4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและ (5) การคิดระบบ ในการใช้หลักการเหล่านี้คนเรียนรู้จากกันและกันและพัฒนาวิธีการทำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่ง แนวคิดและเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ซึ่งสามารถใช้เพื่อช่วยให้ให้นักการศึกษาใช้ทั้งห้าสาขาการเรียนรู้ในโรงเรียนสามารถพบได้ในโรงเรียนที่เรียนรู้ (Senge, Cambron-McCabe, Lucas, Smith , Dutton, & Kleiner, 2000)เป็นชุมชนของผู้เรียน (Blank, R. K., de las Alas, N., & Smith, C.2007; Hord & Sommers, 2008) การเปลี่ยนโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทุกอย่างก็ตามอาจเป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับนักการศึกษา องค์การเรียนรู้ต้องการให้สมาชิกในองค์กรสามารถเข้าถึงได้แหล่งข้อมูลเช่นเวลาในการทำงานร่วมกัน, การสนับสนุนความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง, ข้อมูล,และพร้อมที่จะเข้าถึงเพื่อนร่วมงาน (Senge, 1994) ขาดความหมายโอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้สามารถ จำกัด ชีตความสามารถของโรงเรียนที่จะกลายเป็นองค์การเรียนรู้ (Ingram, Louis, & Schroeder,2004) ในโรงเรียนประสบการณ์ของเราไม่สนับสนุนความคิดร่วมกัน ค่อนข้างครูมักจะมีอิสระที่จะทำด้วยตัวเองการตัดสินใจในการเรียนการสอนนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย คำว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community)

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบหรือที่เรียกได้ว่าเป็น “การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง” (CQI- Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R(Routine to Research) ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริงต้องมีการทำอย่างเป็นระบบ มีผู้เข้าร่วมขับเคลื่อนในหลากหลายบทบาท โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ (2554) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพูดคุยของครูในด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการใช้ชีวิตของผู้เรียนตามสภาพจริง โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีมีคุณสมบัติสำคัญ 3 ประการ กล่าวคือ ประการที่หนึ่งคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะเป็น “สนาม” หรือพื้นที่ของครูที่มีลักษณะเฉพาะ ประการที่สองคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะเป็น “วิถี” ที่เข้าได้กับวิถีชีวิตของครูในโรงเรียนนั้นหมายความว่า โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน หากบ้านเป็นที่รักเช่นใด โรงเรียนและนักเรียนและเพื่อนครูก็เป็นที่รักเช่นนั้น ประการที่สามคือ ผู้ปกครองเป็นส่วนประกอบที่ขาดไม่ได้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมกันของครู ผู้บริหารโรงเรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

ประเวศ วะสี (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเกิดผลดีต่อตัวครูเองให้มีความสามารถ มีความสุข และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้นจึงเป็นกระบวนการ/ กลไกที่สนับสนุนให้ครูสร้างความรู้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จริง (Mastery) รวมถึงการปรับบทบาทของครูสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอนมาเป็นห้องเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้แบบกลุ่มเปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันเป็นการเรียนแบบร่วมมือ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน และผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นการให้ความหมาย ที่มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ซึ่งหมายถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนมีการแสวงหา แบ่งปัน และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนลักษณะที่สอง เป็นการให้ความหมาย ที่มุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก

Hord (1997) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนของครูที่มุ่งเน้นแสวงหาองค์ความรู้ร่วมกัน และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียน

Bryk Camburn and Louise (1999) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของครูภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกิจจะลักษณะและบรรทัดฐานเดียวกันขององค์กร โดยการมีปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนภายใต้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการแบ่งปันประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพร่วมกัน

Cibulka and Nakyama (2000) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกันเพื่อประสานความร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกทุกคนในชุมชนมีความใฝ่รู้และแสวงหาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Mitchell and Sackney (2000) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลแบ่งปันและวิพากษ์กันอย่างจริงจังเกี่ยวกับแนวทางการฝึกฝนที่มีความต่อเนื่องสะท้อนให้เห็นจริง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมความเจริญงอกงามของบุคคล

Bulkley and Hicks (2005) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องของครูในด้านการปฏิบัติงานทางการสอน ตลอดจนการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

Bolam et al (2005) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน

Mclaughlin and Talbert (2006) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูทำงานร่วมกันเพื่อสะท้อนแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Dufour et al. (2004 cited in Feger and Arruda, 2008) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพูดคุย แลกเปลี่ยนและวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินการภายใต้สมมติฐานว่าเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเอง ร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพครูอันเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาทางวิชาชีพครูจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ทางวิชาชีพอันเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพเพื่อให้สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ความหมายของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Henry Timperley (2008) กล่าวว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพถูกกำหนดขึ้นโดยบริบทด้านการปฏิบัติงานของครูซึ่งโดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมโดยรวมของโรงเรียนและบริบทของชุมชนและสังคมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยประสบการณ์การทำงานของครูนั้นถูกกำหนดขึ้นจากความเข้าใจนั้นนำมาสู่ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ทั้งนี้ประสบการณ์ทางวิชาชีพจะต้องเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมการสอนเฉพาะกับผลลัพธ์ของผู้เรียนเชิงค่านิยมเพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียน

Michigan Department of Education (2011) กล่าวว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ระบบการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะของบุคลากรที่ได้กำหนดขึ้นโดยทีมงานและบุคลากรภายในองค์กร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อสนับสนุนผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

Mayer and Lloyd (2011) การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย และ หรือการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนในด้านองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกิจวัตร

Henry Country School (2014) กล่าวว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพของครูและผู้บริหารอย่างลึกซึ้ง ยั่งยืน และเข้มข้น เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Office of Education (2004) กล่าวว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการแสวงหาและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และโปรแกรมการเรียนรู้ที่ออกแบบขึ้นเพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติทางวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นกระบวนการแห่งความก้าวหน้าและการพัฒนาครูในการพิจารณาและสร้างความท้าทายต่อบทบาท กลยุทธ์การสอน ตลอดจนพัฒนาความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาสาระและการเรียนรู้ของผู้เรียน

ทั้งนี้สรุปได้ว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ ทัศนคติทางวิชาชีพ ตลอดจนพัฒนาความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาสาระและการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยได้ทำการศึกษาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและได้สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and values) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแม้ว่าการมีพันธกิจร่วมกันจะแตกต่างจากการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันอยู่บ้าง แต่ทั้งหมดได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ลึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียนร่วมกัน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) หมายถึง การที่ครูภายในโรงเรียนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคลากรครูทุกคนมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และบุคลากรครูมีความตระหนักถึงภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การรวมพลังของครูทั้งโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากการที่มีการอภิปรายร่วมกัน โดยที่การอภิปรายนั้นนำมาสู่ข้อสรุปของครูที่จะพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานการสอน หรืออาจจะเป็นการอภิปรายที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่สามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น การรวมพลังดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงให้ครูมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันแล้ว ยังเป็นการส่งเสริม

ให้ครูทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized Practice) หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะเป็นโอกาสให้ครูมีการพูดคุยกันมากขึ้น ช่วยให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังขาดตกบกพร่องไปในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสพูดคุยสนทนาระหว่างกัน โดยบทสนทนาดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนาดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียน

The Department of Education and Training (2005) กล่าวว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่มีประสิทธิผลนำมาสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือร่วมพลังที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 7 ประการ (Seven Principles of Effective Professional Learning) มีรายละเอียดดังนี้

1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focused on Student Learning) การเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายสูงสุด คือ ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยครูจะต้องใช้แหล่งข้อมูลของผู้เรียนที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเกิดจากการวิเคราะห์เป้าประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการปฏิบัติของผู้เรียน ทั้งนี้ การวิเคราะห์เหล่านั้นทำให้ครูสามารถกำหนดได้ว่าครูจะต้องเรียนรู้อะไร ทำให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเพิ่มความมั่นใจในการใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูเข้าใจวิธีการถ่ายทอดเนื้อหามากยิ่งขึ้นและช่วยพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน

2. มุ่งเน้นการเข้าถึงการปฏิบัติงานของครู (Focused on and embedded in teacher practice) การเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับโรงเรียนและการปฏิบัติงานทางการสอนในแต่ละวันของครู โดยประสบการณ์การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันของครูในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและใช้สถานการณ์เหล่านั้นเป็นฐานในการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือที่เรียกว่าการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ใช้แหล่งทรัพยากรจากภายนอกโรงเรียนอันหมายถึงแนวคิดและความรู้ต่างๆ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

3. มุ่งเน้นการวิจัยเป็นฐาน (Focus on and Base on Research) การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นครูจะต้องประยุกต์ใช้งานวิจัยในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาแนวทางการเรียนรู้และการสอนที่ดีที่สุด โดยผลการวิจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล เนื้อหาสาระที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้การจัดการชั้นเรียน หลักสูตรและการประเมินผล

4. มุ่งเน้นการร่วมมือรวมพลัง (Focus on Collaborative) โอกาสการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูนั้นจะต้องเชื่อมโยงกับความจำเป็นของครูแต่ละคนบนพื้นฐานของการแก้ปัญหาาร่วมกันในการทำงานเป็นทีมที่นั้นครูทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาด้านการสอนและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยทีมงานจะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในชั้นเรียน และสร้างเงื่อนไขสนับสนุนการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและการออกแบบโอกาสการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรภายนอก สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น การสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากศึกษานิเทศก์จะช่วยพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ ให้แก่ครู เป็นต้น

5. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐาน (Focus on Evidence Based and data driven) การเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยข้อมูลและหลักฐานทางการศึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาครู กล่าวคือ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การจะช่วยให้การพิจารณาออกแบบติดตาม การวัดและพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการประเมินผลผู้เรียนเป็นระยะๆ จะช่วยให้ครูปรับทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมได้ ในขณะที่การประเมินผลโดยรวมสามารถวัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ความรู้ และการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนหลักฐานทางการศึกษาด้านผู้เรียน ครู โรงเรียน ตลอดจนเอกสารหลักฐานทางการศึกษาอื่น เช่น วารสารทางการศึกษา ที่รวบรวมไว้นั้น จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของครูนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสม

6. มุ่งเน้นการสนับสนุนและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Focus on Ongoing and Supported) การเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและใช้ระยะเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั้น จะต้องบูรณาการกระบวนการที่หลากหลายและต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ และระดับประเทศ โดยการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนจะต้องอาศัยแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอกเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนและการปฏิบัติงานในชั้นเรียน

7. มุ่งเน้นการรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและการรับผิดชอบต่อร่วมกัน (Focus on an Individual and Collective Responsibility) การเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องเกิดในทุกระดับของระบบการศึกษา ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและความรับผิดชอบต่อร่วมกันทั้งในระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานระดับประเทศ สำหรับครูและผู้นำโรงเรียนนั้น การเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของระบบโดยรวม โดยการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งระบบจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญของครู 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Knowledge)

1.1 ครูจะต้องมีความเข้าใจด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ครูจะต้องมีความรู้ด้านกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิผล

1.3 ครูจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องมีความเข้าใจว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างไรและสอนอย่างไรจึงจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 ครูจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถด้านอภิปัญญาหรือการรู้คิดของผู้เรียน โดยครูจะต้องบูรณาการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรทางการศึกษา

2. องค์ความรู้ด้านสาขาวิชา (Discipline Knowledge)

2.1 ครูจะต้องมีองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับรายวิชา กรอบแนวคิด ความคิด และกระบวนการของรายวิชานั้นๆ ตลอดจนองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชานั้นๆ

2.2 ครูจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดกรอบแนวคิดของรายวิชาซึ่งส่งผลต่อการจัดเนื้อหาสาระและคำถามเพื่อนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ต่อไป

2.3 ครูจะต้องมีความสามารถในการใช้และบูรณาการทางด้านภาษาเฉพาะเพื่อแปลงรายวิชานั้นๆ สู่กิจกรรมในชั้นเรียน

3. องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระเชิงการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Content Knowledge)

3.1 ครูจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในเนื้อหาสาระของรายวิชาต่างๆ ตลอดจนความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิมและความเข้าใจที่ผิดพลาดเชิงเนื้อหาสาระของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล

3.2 ครูจะต้องมีทักษะในการสร้างและนำเสนอเนื้อหาสาระของรายวิชาต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเป็นแบบอย่าง การยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบ สถานการณ์จำลอง การสาธิต เป็นต้น

3.3 ครูจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่หลากหลายที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามกรอบการประเมินผลที่กำหนดไว้

3.4 ครูจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรการศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น

โดยรูปแบบของการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้แบบกลุ่ม การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การติดตามการปฏิบัติงาน การนิเทศ การจัดการอบรมภายในโรงเรียน การจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ นอกโรงเรียน การเข้ารับการศึกษา การอ่านเชิงวิชาชีพทั้งแบบมีโครงสร้างและส่วนบุคคล การเยี่ยมชมโรงเรียน การเข้ารับการศึกษา การอ่านเชิงวิชาชีพทั้งแบบมีโครงสร้างและส่วนบุคคล การเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น การเรียนรู้ออนไลน์ การสนทนาทางวิชาชีพ

Scheerens (2007) กล่าวว่า องค์ความรู้ทางวิชาชีพของครูประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระ (Content Knowledge) 2) องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Knowledge) 3) ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (In sign in Student Learning) และ 4) องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระเชิงการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Content Knowledge)

Cibulka & Nakayama (2003) ได้ให้คำนิยามคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ (Learning Communities) ไว้ว่าชุมชนการเรียนรู้ คือ กลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างประสานความร่วมมือกัน ในฐานะผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาโดยมุ่งที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้บริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ฝ่ายแรงผลักดันของความกระหายรู้ของสมาชิกที่อยู่ภายในชุมชน (Ealey, 2005)

Louis & Gordon (2006) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะนับรวมครูและผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ดังกล่าว แต่สำหรับโรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษอย่างเช่นโรงเรียนสอนเด็กเล็ก หรือโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนเพื่อเด็กพิเศษแล้วสามารถที่จะรวมเอาบุคลากรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เข้ามาในการศึกษาได้

Mclaughlin & Talbert (2006) ได้ให้คำจำกัดความของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า คือการที่ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะสะท้อนแนวทางการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในแต่ละห้องเรียนเป็นกรณีเฉพาะ

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาได้มีการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพผ่านการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความเห็นของ Hord (2003) ได้สอดคล้องกับ Stoll และคณะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ทั้งนี้ Stoll et al (2003) ซึ่งได้สรุปเกี่ยวกับคุณสมบัติ 5 ประการสำคัญของโรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ 1) การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน โดยที่ค่านิยมร่วมเหล่านั้นมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนเป็นสำคัญ 2) บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องยาวนาน และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยวแปลกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน 3) เป็นโรงเรียนที่ให้ ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการปรึกษาหารือพูดคุยในประเด็นของการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบคอยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสังเกตการณ์ร่วม วางแผนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน บุคลากรภายในโรงเรียนมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน มีการนำแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยนนำมาใช้แก้ปัญหาและตอบโต้ภัยความต้องการของนักเรียน 4) มีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนา

ต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน 5) การเรียนรู้แบบกลุ่มหรือเดี่ยวได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมองว่าครูทุกคนคือผู้เรียนซึ่งเรียนรู้จากผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

Richardson (2003) ได้นำเสนอมิติของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน 2) มิติทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน 3) มิติทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร 4) มิติทางด้านการนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ และ 5) มิติทางด้านการสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ นำเสนอลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเอาไว้ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน 2) มีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการพัฒนายั่งยืน 3) มีการทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน 4) มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ 5) มีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) มีการทบทวนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด 7) มีการประเมินผลที่ meaningful การประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในมุมมองกว้างไม่ใช่แค่การประเมินจากคะแนนที่เด็กสอบได้จากข้อสอบเท่านั้น (Hopkins, 2001) และ (Lezotte & Mckee, 2002) มีการแสดงความยินดีเพื่อกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จของสมาชิก ซึ่งในประเด็นนี้ได้สอดคล้องกันกับแนวคิดของ Schmoker (2004) ที่ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรครูจะทำงานได้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดถ้าความพยายามของพวกเขาได้รับจากผู้อื่นในขณะเดียวกัน Dufour and Eaker (1998) ก็ได้ระบุว่า การแสดงความยินดีกับความสำเร็จนั้นเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร Harris & Muijs (2005) ซึ่งสรุปลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่างๆ รวมทั้งมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งมีวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพัฒนามาจากภาวะผูกพันที่ไม่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนถึงการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนด้วย 3) บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายในการที่จะมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน 4) มีการติดตามพฤติกรรมภายในห้องเรียนของครูผู้สอนโดยผู้สังเกตการณ์เพื่อป้อนข้อมูลย้อนกลับและช่วยสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคลากรและโรงเรียน 5) เป็นโรงเรียนที่มีการจัดเตรียมสภาพทางกายภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงานตามที่ได้กล่าวมาแล้วใน 4 ข้อเบื้องต้น อย่างไรก็ตาม Stoll, Bolam, McMahon, Wallace & Thomas (2006) ได้เสริมว่ายังมีองค์ประกอบอีก 3 ประการที่เป็นลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นก็คือ 1) ความไว้วางใจ ความนับถือ และการสนับสนุนที่สมาชิกภายในองค์กรมีส่วนร่วม 2) การขยายขอบเขตของสมาชิกให้ครอบคลุมทั่วถึง 3) การเปิดกว้าง เครือข่ายและพันธมิตร และ Schmoker (2005) เสนอว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มของบุคลากรครูได้มีการเล็งเห็นความสำคัญและคุณค่าของการเรียนรู้ของเด็ก มีการพัฒนาการวัดผลร่วมกัน วิเคราะห์ระดับของผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการตั้งเป้าหมาย แบ่งปันกลยุทธ์และสร้างสรรค์

บทเรียนที่จะพัฒนาขีดความสามารถให้เกิดระดับที่กำลังอยู่ในขณะนั้น และมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ Dufour (2004) ซึ่งได้ประเด็นสำคัญ 3 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันประกอบไปด้วย 1) ความสำคัญกับการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน 3) ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

Gaspar (2010) ได้นำเสนอลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำนักงานการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ทำการศึกษา ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความต่อเนื่องยาวนาน 2) ทำการนับรวมการอบรม ฝึกปฏิบัติและข้อมูลย้อนกลับ 3) โอกาสที่บุคคลจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับและมีการแสวงหาแนววิถีปฏิบัติของกลุ่มร่วมกัน 4) มีการฝึกสอนและมีกระบวนการติดตามผล 5) ใช้โรงเรียนเป็นฐานและผูกพันเข้ากับการทำงานของบุคลากรครู 6) มีการทำงานอย่างประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรครู 7) มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนที่นำไปสู่การวัดผลที่มีประสิทธิผลได้ 8) หยั่งรากฝังลึกในความรู้พื้นฐานสำหรับการสอน 9) ใช้การสร้างสร้งองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้วยตัวของผู้เรียนเองในการเรียนการสอนมากกว่าที่จะเรียนด้วยการรับองค์ความรู้ที่ถูกถ่ายทอดมาเพียงอย่างเดียว 10) ตระหนักว่าครูคือวิชาชีพและผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่ 11) จัดสรรเวลาที่เหมาะสมและสนับสนุน 12) เข้าถึงได้และมีความเป็นส่วนรวม Servage (2008) สรุปลักษณะของการเรียนรู้วิชาชีพว่าจะต้องประกอบไปด้วยความเชื่อพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรนั้น เป็นไปเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุดก็ต่อเมื่อมีการประสานความร่วมมือกัน 3) การทำงานร่วมกันควรที่จะเกิดขึ้นท่ามกลางการแสวงหาความรู้และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นท่ามกลางบริบทของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Tompson, Gregg & Nisk (2004) สรุปว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถของโรงเรียนในการที่จะกลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เพิ่มระดับการเรียนรู้ของนักเรียน โดย Fullan (1991) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานประสานความร่วมมือกัน

Dufour (2001) อธิบายสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถทำได้ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือการสร้างบริบทของโรงเรียนที่เหมาะสมต่อการสร้างให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพในงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ บริบทในที่นี้หมายถึงโปรแกรม กระบวนการ ความเชื่อ ความคาดหวัง และค่านิยม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างประสานความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ให้คำแนะนำต่อทีมบุคลากรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรทุกคนต่างมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทีมงาน เพื่อให้เป็นการเฉพาะเจาะจง Dufour เสนอว่า ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาสำหรับการทำกิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียนทั้งกิจกรรมประจำวันและกิจกรรมประจำปีควรระบุคำถามเชิงวิพากษ์ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวทางเริ่มต้นในการร่วมมือกันแสวงหาคำตอบของทีมงานต่อไป ควรกำหนดให้ทีมงานสร้างผลงานซึ่งเป็นผลจากการร่วมมือกันแสวงหาคำตอบดังกล่าว เน้นให้บุคลากรเห็นว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรครูจะส่งผลต่อเป้าหมายในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน และสุดท้ายคือการจัดเตรียมข้อมูลที่เหมาะสมให้กับทีมบุคลากร

Zepada (2004) ได้เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้ 1) การอบรมการนิเทศการสอน 2) มีการนิเทศการสอนอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง 3) ผู้นิเทศให้ความสำคัญและยึดมั่นกับการพัฒนาบุคลากร 4) สร้างคณะกรรมการของโรงเรียนเพื่อเชื่อมกิจกรรมในการพัฒนาทางวิชาชีพเข้ากับกระบวนการพัฒนาของโรงเรียน และสุดท้ายคือการที่ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปยังบุคลากรของโรงเรียนในกรณีที่ต้องมีการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน

Earley (2005) กล่าวว่าผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องเสริมสร้างความรู้สึกที่เข้มแข็งของการมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่ออนาคต ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่นำไปสู่การเรียนรู้ โดยการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ไปกับบุคลากรทุกคน นอกจากนี้จะต้องยึดหลักแนวคิดของการกระจายภาวะผู้นำและให้พลังแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องพึงระลึกเสมอว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่องบนความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การประสานความร่วมมือถูกมองว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

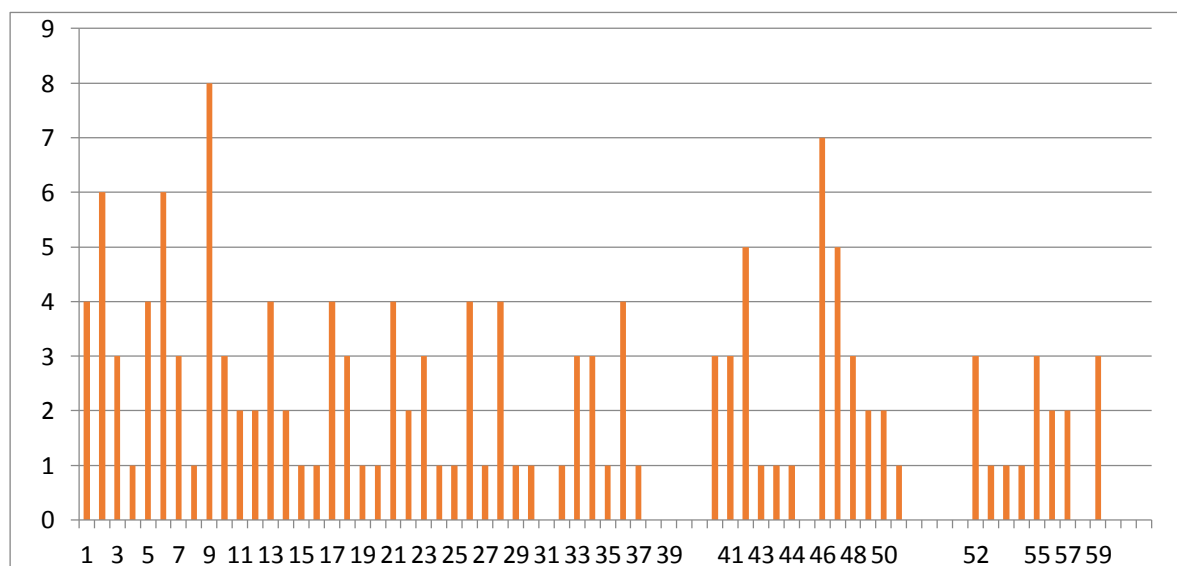
Middlewood et al. (2005) ภาวะผู้นำที่จะเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นั้น จะต้องเป็นภาวะผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน เป็นผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ในทุกระดับ มีความสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีภาวะผู้นำหรือมีการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) การใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรอื่นนั้น Bollingham (1999) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีการใช้ภาวะผู้นำในวงกว้างของบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรได้เป็นผู้นำและผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Moller (2006) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจภาวะผู้นำไปยังบุคลากรครุณั้นเป็นการหมายรวมถึง การกระตุ้นให้ครูผู้ซึ่งอาจจะมีความรู้สึกลังเลตัดสินใจเข้ามารับบทบาทผู้นำภายในโรงเรียนด้วย

Andrews & Lewis (2002) Barth (1990) สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวด้วยเหตุผลว่า เมื่อภาวะผู้นำถูกใช้ร่วมกันท่ามกลางบุคลากรครูและสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้อื่นๆ แล้วพวกเขาจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรู้สึกถึงภาระผูกพันที่มีต่อการตัดสินใจและการกระทำใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Harris (2003) กล่าวว่า ถ้าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนถูกตระหนกอย่างจริงจังแล้ว ภาวะผู้นำที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับคุณค่าของการทำงานประสานความร่วมมือกันจำเป็นที่จะต้องถูกสร้างขึ้น และสิ่งนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้ายังมีข้อจำกัดในการที่จะให้ครูได้มีส่วนร่วมในฐานะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน และ Middlewood (2005) ได้ระบุว่า เมื่อมีการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ จะทำให้โรงเรียนมีความสามารถดังต่อไปนี้ 1) สร้างสรรค์และคงไว้ซึ่งความสามารถในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 2) บรรลุและสืบสานการพัฒนาในระยะยาว 3) สร้างภาคีเครือข่ายและพันธมิตรเชิงบวกกับโรงเรียนอื่นๆ 4) พัฒนาการเรียนรู้ในทุกระดับ 5) พัฒนาบุคลากรทั้งในบทบาทเชิงกลยุทธ์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการสอน 6) สร้างผู้นำของโรงเรียนในอนาคต และ 7) ยกย่องคุณภาพและความแข็งแกร่งของงานที่เกี่ยวข้อง

Stoll et al. (2003) ได้กล่าวถึง ผู้นำแห่งการเรียนรู้ผู้ที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับในการเรียนรู้ทั้งต่อตัวเองและต่อบุคลากรอื่นในโรงเรียนว่ามีแนวปฏิบัติที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้บริหารที่นำให้เกิดการเรียนรู้ โดยการทำตนเป็นตัวอย่างในการกระตุ้นให้เกิดการตั้งคำถามเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ โดยคำถามที่ตั้งขึ้น อาจจะเป็นได้ทั้งคำถามที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และทำการจัดหาด้านเครื่องมือและโอกาสที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนและเรียกร้องให้ทุกคนปฏิบัติเช่นกัน 2) เน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ 3) ให้ความมั่นใจกับผู้เรียนรู้ในองค์การและจัดสรรทุนทรัพย์ในการทำวิจัยและขยายฐานการเรียนรู้ 4) กำหนดให้การวิจัยและการแสวงหาความรู้เป็นหัวใจหลักของทุกภารกิจขององค์การ

Lunenberg & Irby (2006) อธิบายว่า ในการที่จะเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของโรงเรียนที่มีศูนย์กลางอยู่ที่การสอนมาเป็นการมีศูนย์กลางอยู่ที่การเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญ คือ การสร้างวัฒนธรรมและกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการสอนของตน และการสนับสนุนให้การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

สรุปผลได้ดังนี้ องค์ประกอบที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 9 ด้านการร่วมมือรวมพลัง องค์ประกอบที่ 46 ด้านการเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์ประกอบที่ 42 ด้านการให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองและวางแผน องค์ประกอบที่ 47 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ และนำมาสรุปด้วย Bar Chart Synthesis ได้องค์ประกอบดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบ Bar Chart Synthesis

สรุปผล

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) Professional Learning Community (PLC) จากแนวคิดนักวิชาการหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ได้คุณลักษณะทั้งหมด 62 ประการ ได้แก่ 1.การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4.การมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน 5.การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 6. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน 7. การมีวิสัยทัศน์ร่วม 8.การมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน 9. การร่วมมือรวมพลัง 10. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ 11. การเรียนรู้ร่วมกัน/การพัฒนาทางวิชาชีพ 12.การสนับสนุนเรียนรู้แบบกลุ่มเหมือนการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล 13.การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น 14. ทีมร่วมแรงร่วมใจ/การเป็นสมาชิกร่วมกัน 15. การสร้างสรรค์ร่วมกัน 16. ความเชื่อถือไว้วางใจ/เคารพ/สนับสนุน 17. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 18.ความรับผิดชอบร่วมกันต่อผู้เรียนของผู้เรียน 19. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 20.มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน 21.การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 22. การแสวงหามุมมองสะท้อนทางวิชาชีพ 23. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน 24. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน 25. การติดตามพฤติกรรมในชั้นเรียนของครู 26.ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน/ภาวะผู้นำร่วม 27.การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 28. เงื่อนไขสนับสนุน/โครงการสนับสนุนชุมชน 29. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทรัพยากรบุคคล 30. โครงสร้างเชิงอำนาจการและโครงสร้างที่แตกต่างไปจากเดิม 31. ชุมชนกัลยาณมิตร 32. การเปิดกว้าง เครือข่าย และการมีหุ้นส่วน แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 33. การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 34. การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างสม่ำเสมอ 35. การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู 36. การปรับเปลี่ยนเวลาการสอน/การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อให้ครูมีเวลาที่เพียงพอต่อการพบปะพูดคุยและการร่วมมือทางวิชาชีพ 37. การใช้คำถามชี้แนะเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ 38. กระบวนการชี้แนะ/การเป็นครูพี่เลี้ยงเพื่อให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน 39. การสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ 40. การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพหรือเกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน 41. การปรับเปลี่ยน/พัฒนาบทบาทความเป็นผู้นำของครูตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน 42 การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองและวางแผนความสำเร็จด้านภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ 43.การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ/ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง 44. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ 45.การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 46.การเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู 47. การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 48. การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 49.การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุน/ห่วงใย 50. การสร้างบรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือไว้วางใจ/เคารพให้เกียรติเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ 51. การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกับเพื่อนครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อ

เสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ 52. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ 53. การเปิดโอกาสให้มิชชันนารีมีส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน 54. การเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน 55. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพของครู 56. การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานในเขตพื้นที่ 57. การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก/ที่ปรึกษาทางการศึกษา/ผู้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 58. การจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 59. การประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียน 60. ระบบระบบตรวจสอบและการประเมินผล/การวัดผลการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน 61. การจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมทางวิชาชีพของครู เช่น เวลา สถานที่ ขนาดของชั้นเรียน 62. การกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของครูและผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2556). ชุมชนการเรียนรู้ครู : เปลี่ยน “ห้องเรียน” ให้เป็น “ห้องเรียน(รู้)”. ในรายงานสรุป การเสวนาวิชาการเวทีปฏิรูปการเรียนรู้สู่การศึกษาเพื่อคนทั้งมวล ครั้งที่ 17. 4 มิถุนายน 2556. โรงแรมมิราเคิล กรุงเทพมหานคร.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคต : การศึกษาในศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://openworlds.in.th/books/21st-century-skills/>. [29 มกราคม 2556].
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2557) : 1-10.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2556). Professional Learning Community (ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.youtube.com/watch?v=tKTc7ocJezo>. [23 สิงหาคม 2557].
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

- Andrews, D., & Lewis, M. (2002). *The experience of a professional community : teachers developing a new image of themselves and their workplace*. Educational Research, 44(3), 237 - 254.
- Barth, R. (1990). *Improving schools from within*. San Francisco : Jossey Bass.
- Blank, R. K., de las Alas, N., & Smith, C. (2007). *Analysis of the quality of professional development for mathematics and science teachers*. Washington, DC: Council of Chief State School Officers.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., & Wallace, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Research Report No. 637. UK:
- Bollingham, R. (1999). Leadership. In M. Brundrett (Ed.), *Principles of School Management* Kings Lynn : Peter Francis.

- Bryk, A., Camburn, E., and Louise, K.S. (1999). **Professional learning in Chicago Elementary School : Facilitating Factors and Organizational Consequences**. Educational Administration Quarterly. 35 supplement (1999): 751-781.
- Bulkley, K. E. and Hicks, J. (2005). **Managing Community: Professional Community in Charter Schools operated by Educational Management Organization**. Educational Administration Quarterly. Vol. 41, No. 2 (April 2005): 306-348.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A. and Smooth, M. (2005). **Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities**. London: University of Bristol.
- Cibulka, J., & Nakayama, M. (2003). **Practitioner's guide to learning communities**. Creation Of high - performance schools through organizational and individual learning. Washington, DC: National Partnership for Excellence and Accountability in Teaching.
- Crowther, F. (2001). **Teachers as leaders: A conceptual framework**. Report to the Australian Research Council. Toowoomba: University of Southern Queensland.
- DuFour, R. (2004). What Is a "Professional Learning Community"? **Educational Leadership**, 61(8), 6-11.
- Early, P. (2005). **Continuing professional development : the learning community**. In M. Coleman & P. Early (Eds.), *Leadership and management in education : cultures, changes and context* (pp. 226 - 250). Oxford : Oxford University Press.
- Early, P., & Bubb, S. (2004). **Leading and managing continuing professional development**. London : Paul Chapman Publishing.
- Gasper, S. L. (2010). Leadership and the professional learning community. **Educational Administration : These, Dissertations, and Student Research**, 43.
- Henry Country Schools. (2014). **Overview: Definition of Professional Learning**. [Online]. Resource: <http://schoolwires.henry.k12.ga.us/domain/49>. [9 June 2014].
- Henry Timperley. (2008). **Teacher Professional Learning and Development**. Paris, France: the International Academy of Education (IAE).
- Hord, S. M. (2003). **Learning together, leading together**. New York : Teachers College Press.
- Ingram, D., Louis, K. S., & Schroeder, R. G. (2004). **Accountability policies and teacher decision making: Barrier to the use of data to improve practice**. Teachers College Record, 106, 1258-1287. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9620.2004.00379>.

- Law, S., & Glover, D. (2006). **Educational leadership and learning : practice, policy and research**. Buckingham : Open University Press.
- Louis, K. S., & Gordon, M. F. (2006). **Aligning student support with achievement goals : the secondary principle's guide**. Thousands Oaks, CA : Corwin.
- Lunenburg, F. C., & Irby, B. J. (2006). **The principal ship: Vision to action**. Belmont, CA: Wadsworth/Cengage Learning.
- Mayer, D. and Lloyd, M. (2011). **Professional Learning: An Introduction to the Research Literature**. Melbourne, Australia: AITSL.
- McLaughlin, M.W. and Talbert, J.E. (2006). **Building School Based Teacher Learning Communities: Professional Strategies to Improve Student Achievement**. New York: Teachers College Press.
- Michigan Department of Education. (2011). **Professional Learning Policy: Supporting Guidance**. [September 2011]. USA.: Michigan University Press.
- Middlewood, D., Parker, R., & Beere, J. (2005). **Creating a learning School**. London : Paul Chapman Publishing.
- Mitchell, C. and Sackney, L. (2000). **Profound Improvement: Building Capacity for A Learning Community**. Lisse, The Netherland: Swets & Zeitlinger.
- Moller, G. (2006). **Teacher leadership emerges within professional learning communities**. Journal of School Leadership, 16, 520 - 533.
- Office of Education. (2014). **The Professional Learning of Teachers**. [Online]. Resource: http://lmrtriads.wikispaces.com/file/view/Professional_of_Teachers.pdf Viewed on 9 June 2017.
- Richardson, V. L. (2003). **The relationship between principal leadership styles and the maturity of schools as professional learning communities**. (Doctoral Dissertation), The George Washington University, Washington.
- Scheerens, J. (2007). **Conceptual Framework for The Development of The PISA 2009 Context Questionnaires and Thematic Reports**. OECD, paper for the PISA Governing Board.
- Schmoker, M. (2005). learning communities at the crossroads : toward the best school we' ve ever had. **Phi Delta Kappan**, 86(1), 84 - 88.
- Servage, L. (2008). Critical and transformative practices in professional learning communities. **Teacher Education Quarterly**, Winter.

- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., Thomas, S., Hawkey, K., & Smith, M. (2003). **Creating and sustaining effective professional learning communities**. Paper Presented at the 16th International Congress for School Effectiveness and Improvement, Sydney, Australia.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. and Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A review of the literature. **Journal of Education Change**. 7: 221-258.
- Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). **Professional learning communities, leadership, and student learning**. *Research in Middle Level Education Online*, 28 (1), 1 - 15.
- Zepeda, S. (2004). Leadership to build learning communities. **The Educational Forum**, 68, 144 - 151.