

กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู*

Strategy for Improving Educational Quality by Developing A professional Learning Community

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง (Poranat Kitrungraung)**

อรพิน ศิริสัมพันธ์ (Orapin Sirisamphan)**

ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์ (Dounghathai Homchaiyawong)**

วิลาพัฒน์ อรุณนวลชาติ (Wilaphan Urabunnualchat)**

สิริกมล หมดมลิน (Sirikamol Modmoltin)**

บทคัดย่อ

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีความเป็นมาที่ยาวนาน ตั้งแต่จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ได้สร้างโรงเรียนทดลอง (Laboratory School) ขึ้นที่มหาวิทยาลัยชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1896 ระยะต่อมา Richard DuFour ได้วิจัยและพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูในประเทศสหรัฐอเมริกามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูมีหลายแนวทาง สำหรับบทความนี้มุ่งเสนอกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางของ DuFour, DuFour and Eaker ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การพัฒนาแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ 3) การนำแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ไปใช้ 4) การวิเคราะห์ผลข้อค้นพบและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ 5) การประยุกต์ใช้ข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ในการปรับปรุงพัฒนาส่วนที่ยังไม่บรรลุผล และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ Caine and Caine ซึ่งนำเสนอกระบวนการไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การแบ่งปันอย่างมีลำดับ (Ordered Sharing) 2) การศึกษาสะท้อนผล (Reflective Study) 3) การตกลงที่จะทำร่วมกัน หรือทำวิจัยปฏิบัติการร่วมกัน (Commitment to Action Research) และ 4) การจัดระบบความรู้ใหม่ (Regrouping) อนึ่งโรงเรียนที่ได้ริเริ่มดำเนินการสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูแล้วนั้น พบว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน (Whole School Improvement) ทำให้ผู้เรียนครู ผู้บริหารเกิดความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

* การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

The purpose of this paper is a guideline for school development as a professional learning community

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ ดร., อาจารย์, ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, อาจารย์ ดร., โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) โทร 081 421 7999 e-mail: pkprofessor@hotmail.com

Asst.Prof.Dr., Asst.Prof.Dr., Dr., Lecturer, Department of Curriculum and Instruction Faculty of Education Silpakorn University, Dr., The Demonstration school of Silpakorn University (Early Childhood & Elementary) Tel 081 421 7999 e-mail: pkprofessor@hotmail.com

Abstract

The notion of Professional Learning Community: PLC has created for a long time since the laboratory school was established by John Dewey at University of Chicago, the United States of America in 1896. Later, Richard DuFour has researched and developed, and enhanced to create the Professional Learning Community in the United States of America since 1998. There are many approaches to develop the Professional Learning Community, this article has presented DuFour, DuFour and Eaker's processes with the following five stages: 1) gathering evidence of levels of student learning improvement 2) developing ideas and strategies of instruction 3) implementing the strategies and ideas 4) analyzing the impact of discoveries and changes, and 5) applying the new knowledge for continuous improvement. Besides, Cain and Cain have represented with the following four processes: 1) ordered sharing 2) reflective study 3) commitment to action research, and 4) regrouping. Moreover, schools have actuated to be the Professional Learning Community, as a result, which are most useful for whole school improvement; those have been made learners, school teachers and school administrators who have been changing to positive changes, and gaining advantages towards sustainable school improvement.

บทนำ

ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดีจากผลการประเมินระดับนานาชาติต่างให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของครู (Teacher Learning) และการร่วมมือร่วมพลังพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างแท้จริงของคณะครู ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Professional Learning Community) อันเป็นการร่วมคิดร่วมทำงานกันแบบมีอาชีพโดยใช้ศาสตร์วิชาครูสนับสนุนทำให้เกิด กระบวนการคิด การปฏิบัติงาน และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่มีความแม่นยำ น่าเชื่อถือ และ รับประกันผลได้ โดยมีความเชื่อว่าพลังการพัฒนาผู้เรียนของครูเพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอ นอกจากนี้ความ เปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้วิธีการพัฒนาคุณภาพของครูด้วย วิธีการเดิมที่ผ่านมาในอดีต อาทิเช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติ การนิเทศ การประชุม และสัมมนา เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะจากบนลงล่าง (Top down) ตามที่หน่วยงานของผู้ใช้ครูได้ วางนโยบายซึ่ง มุ่งเน้นที่การฝึกอบรมด้านเทคนิคให้ครูมีเทคนิควิทยาการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นซึ่งเป็นการปรับวิธีการทำงาน มากกว่าการเรียนรู้ในฐานการปฏิบัติงานจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้และความร่วมมือกันน้อย แยกส่วนกันทำงาน ลักษณะดังกล่าวจึงยังไม่ตอบโจทย์การพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูและผู้เรียน ซึ่งสังเกตได้จากกระแสของการ เรียกร้องจากประชาสังคมด้านคุณภาพของครูที่เกิดขึ้นเรื่อยมา รวมทั้งผลเชิงประจักษ์ในแง่ของคุณภาพของ ผู้เรียนที่กลับลดลงเรื่อย ๆ หากพิจารณาจากคะแนนสอบวัดประเมินผลที่เกิดจากการศึกษาในระดับนานาชาติ อาทิ ผลการสอบ PISA ตลอดจนผลการทดสอบระดับชาติ อาทิ O-NET และ NT เป็นต้น ทั้งนี้จึงมีการนำแนวคิด การพัฒนาครูที่เกิดจากความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่จะร่วมมือร่วมพลังกันพัฒนาและ

ยกระดับคุณภาพการศึกษาดำเนินการโดยโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก โดยใช้โรงเรียนหรือชั้นเรียนเป็นฐานของการพัฒนา (School based / Classroom based Development) ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ครูได้เรียนรู้ และเผชิญสถานการณ์ในชั้นเรียนแล้วสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และเมื่อได้สร้างความรู้แล้วครูจะไม่เก็บความรู้ไว้กับตัว แต่จะนำความรู้นั้น ๆ ไปทดลองปฏิบัติจริงบนฐานความรู้ที่ได้จากกัลยาณมิตร ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู (สุมน อมรวิวัฒน์, 2546) สอดคล้องกับที่ White (2004) เสนอว่าการเรียนรู้ของครูและการพัฒนาครูจะมีความหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากกระบวนการพัฒนานั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานประจำวันของครูหรือของเพื่อนร่วมงาน (Job Embedded) ปัจจุบันดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาในลักษณะจากล่างสู่บน (Bottom up) เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรทุกคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและเกิดการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนด้วยความยั่งยืน

อย่างไรก็ตามเมื่อก้าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูในปัจจุบันอาจมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนบางประการในการนำไปใช้ อาทิเช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นวิธีสอน เป็นการฝึกอบรมครู เป็นการเชิญวิทยากรเข้ามาให้ความรู้ในโรงเรียนเป็นการนิเทศการศึกษา หรือเป็นการนำโรงเรียนสู่ชุมชน และนำชุมชนมาสู่โรงเรียน เป็นต้น อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีมีนวัตน์บางประการของบางเรื่องที่สอดคล้องกันในบางประเด็นก็ตาม แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูมีแนวคิดและกระบวนการที่ได้พัฒนาขึ้นมาโดยเฉพาะการนำไปใช้จึงต้องศึกษาให้เข้าใจก่อนนำไปบูรณาการกับกระบวนการอื่น ๆ ซึ่งความเข้าใจที่กล่าวไว้จึงอาจส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่คลาดเคลื่อนไปและอาจไม่เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) นักปรัชญา และนักการศึกษา ชาวอเมริกัน ได้ระบุไว้ว่ามีต้นกำเนิดมาจากโรงเรียนทดลอง (Laboratory School) ซึ่งถูกสร้างขึ้นและสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1896 และหลังจากช่วงทศวรรษ 1910 ได้แพร่หลายไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และหลังสงครามโลกครั้งที่สองมีการสืบทอดการปฏิรูปการศึกษาในระบอบพิพัฒน์นิยม (Progressivism) เช่น โรงเรียนแบบเปิด (Open School) ในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้นมา (ชาโต มานาบุ, 2559: 68) ลักษณะของโรงเรียนดังกล่าว ครูจะเป็นผู้นำในด้านการทดลองวิจัย และลงมือปฏิบัติร่วมกัน (Learning by doing) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเช่นเดียวกันในระยะต่อมา Richard DuFour ได้ริเริ่มทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ในประเทศสหรัฐอเมริกามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 และได้พัฒนาองค์ความรู้เรื่อยมาจนถึงวาระสุดท้ายของเขาซึ่งเสียชีวิต ในปี ค.ศ. 2017 ในระหว่างที่ทำการพัฒนาแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่อง โดยเขาได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของ “Professional Learning Community: PLC” ในยุคปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวปรากฏชัดเจนในวารสาร Educational Leadership ฉบับเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2009 ที่มีการกล่าวถึงการเรียนรู้ของครู การพัฒนาวิชาชีพครู โดยบูรณาการเข้ากับการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน (Caine and Caine, 2010) จากนั้นมีประเทศที่มุ่งพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ผ่านการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน

สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือเครือข่ายวิชาชีพครู อาทิเช่น ในประเทศสิงคโปร์ เวียดนาม เกาหลีใต้ จีน นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา หรือประเทศทางทวีปยุโรป ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ สวีเดน และอังกฤษ เป็นต้น สำหรับในประเทศไทย มีการดำเนินการตามปรัชญา “เพื่อครู โดยครู” (For Teachers, By Teachers) โดยมีหน่วยงาน The Academy of Singapore Teachers (AST) ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยการดึงครูจากโรงเรียนต่าง ๆ มารวมกันและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูสามารถมาร่วมอภิปรายและแบ่งปันนวัตกรรม ด้านการปฏิบัติการสอนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทางด้านวิชาชีพ (อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ, 2559) และในประเทศญี่ปุ่นมีการพัฒนาโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) โดยมีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) สำหรับในประเทศไทยแนวคิดดังกล่าวได้มีการเผยแพร่สู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในงานมหกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ครั้งที่ 9 (EDUCA, 2016) ภายใต้แนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ในการรวมตัวกันโดยการสนับสนุนขององค์กรภาคเอกชน ในการพัฒนาการศึกษาทำให้เกิดภาคีเครือข่ายกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำ (Thailand Principal Forum) ซึ่งสมาชิกที่ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปปฏิบัติในหน่วยงานโรงเรียนทุกสังกัด ทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นนโยบายสำหรับการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างทำงาน และการกำหนดเกณฑ์ประเมิน การเลื่อนวิทยฐานะของครู ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศนโยบายสำหรับการพัฒนาครู ทั้งระบบ และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560

นอกจากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วยังมีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งได้เสนอมุมมองว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูในปัจจุบันมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาบุคลากรในภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Learning Organization) และ (Thompson et al., 2004) เป็นการประยุกต์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990) พัฒนามาสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Sergiovanni, 1994 and Senge et al., 2000) โดยไม่ได้ใช้คำว่า “โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ด้วยมีเหตุผลที่ว่า การบริหารงานในลักษณะที่องค์กรจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ และการควบคุมด้วยอำนาจการบังคับบัญชาแตกต่างไปจากคำว่า “ชุมชน” ซึ่งจะมีความยืดหยุ่นกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันของทุกคนที่เป็นสมาชิก และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Thompson, Gregg & Niska, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

คำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” (Professional Learning Community: PLC) ราชบัณฑิตยสถาน (2558) ซึ่งในบทความนี้เข้าใจว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเพื่อเน้นการเป็นชุมชนของครู มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Hord (2003) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มของครู และผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกันมาทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการจัดการเรียนการสอนDuFour, DuFour, Eaker and Many (2006) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการร่วมมือรวมพลังของครูนักการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในการสืบสอบและวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่ผลที่ดีกว่าของผู้เรียน การปฏิบัติในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานเชิงลึกที่ได้ผลระหว่างครูMcLaughlin and Tolbert (2006) ให้ความหมายว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู” ว่าเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงาน เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติและการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องจากคำสำคัญที่ปรากฏเป็นแนวทางให้สรุปได้ว่า ชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู คือ การร่วมมือรวมพลังของครู ผู้บริหารในฐานะนักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปัน ความรู้ความสามารถ และแนวทางการปฏิบัติ ที่เกิดจากการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยสะท้อนคิดร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) และการเรียนรู้ของครู (Teacher Learning) เป็นสำคัญ ส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นการร่วมมือรวมพลังกันเพื่อเกิดการเรียนรู้ในวิชาชีพ ทั้งนี้มีนักวิชาการคนสำคัญได้กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้เชิงวิชาชีพดังกล่าวไว้อย่างสอดคล้องกัน ดังที่ Hord (1997) DuFour and Eaker (1998) และDuFour, DuFour and Eaker (2008) กล่าวว่ามึลักษณะสำคัญประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน (Shared Vision Mission and Value-Focus on Student Learning)
2. การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือรวมพลังที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Collaborative Culture with a Focus on Learning) สนับสนุน และเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)
3. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity) การสืบเสาะหาความรู้เพื่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Collective Inquiry into Best Practice and Current Reality)
4. การปฏิบัติจริงร่วมกัน (Action Orientation: Learning to Doing) และการแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)
5. การมีพันธสัญญาร่วมกันในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Commitment to Continuous Improvement) และร่วมกันจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)
6. การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น (Results Orientation)

ลักษณะสำคัญซึ่งผู้เขียนได้สังเคราะห์ไว้ 6 ประการดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะที่ขาดไม่ได้ ตลอดจนเป็นลักษณะสำคัญที่ช่วยบ่งชี้ว่ากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยแนวทางนี้แตกต่างไปจากกระบวนการอื่นๆ อย่างไรบ้าง นอกจากนี้แล้วสมาชิกในชุมชนทุกคนมีความจำเป็นต้องตระหนักรู้ และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานพัฒนาที่สะท้อนตามลักษณะสำคัญดังกล่าวเพื่อนำสู่ความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

แนวคิดหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

DuFour, DuFour and Eaker (2008) ระบุแนวคิดหลัก (Big ideas) ที่สมาชิกทุกคนควรจะมี กระบวนการที่ร่วมกันเพื่อดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนไว้โดยสรุป คือ

1. โรงเรียนต้องแสดงความมั่นใจได้ว่าผู้เรียนทุกคนจะเรียนรู้ได้โดยมีผลการเรียนรู้ในระดับที่สูง (High Level) ดังนั้นนโยบาย กระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องตอบเป้าหมายนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ การติดตาม ดูแล การสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้ระหว่างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครูที่ดำเนินการอย่างคู่ขนานกันไป

2. ครูผู้เป็นนักการศึกษาทุกคนในโรงเรียนจะไม่แยกออกจากกัน ผู้บริหารและครูต้องสร้างวัฒนธรรมร่วมมือร่วมพลัง ทำงานร่วมกันแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) และรับผิดชอบผู้เรียนทุกคนด้วยกัน

3. การทำงานของครูและบุคลากรทุกคนในชุมชนจะเน้นสืบค้นเพื่อทราบถึงผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Hungry of Evidence) ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และอุปนิสัย เป็นต้น ซึ่งครูทุกคนติดตามเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าโมทัศน์หลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูนั้นจะเน้นที่ความสามารถในการเรียนรู้ (Learning how to learn) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) และผลการเรียนรู้ (Outcome) ซึ่งเป็นคุณภาพในทุกมิติที่คณะครูควรจะร่วมกันดำเนินการเนื่องด้วยพลังของครูคนเดียวนั้นไม่เพียงพอ

สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูควรเป็นไปด้วยความยืดหยุ่นตามบริบทของการปฏิบัติงานของโรงเรียนแต่ละแห่ง แต่อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการกล่าวถึงจำนวนที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าร่วมในกลุ่มควรมีระหว่าง 6 ถึง 10 คน ทั้งนี้จากผลการวิจัยของ Caine and Caine (2010) พบว่ากลุ่มที่มีสมาชิกระหว่างจำนวนดังกล่าวจะมีพลังในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อใดที่กลุ่มมีสมาชิกมากกว่า 10 คนขึ้นไปกระบวนการนี้จะมีประสิทธิภาพน้อยลง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้เข้าร่วมจำนวนมากจะขาดเวลาที่เพียงพอในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามหากมีความจำเป็นต้องจัดเป็นกลุ่มใหญ่ที่มีสมาชิกอยู่ในระหว่าง 18-20 คน แม้จะมีประสิทธิภาพลดลงแต่สามารถทำได้โดยจำเป็นต้องมีผู้นำกระบวนการ (Process Leader) เพื่อเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการในการเรียนรู้ร่วมกันแต่ละครั้ง นอกจากนี้แล้วการสร้างทีมหรือกลุ่มเพื่อเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จควรเป็นไปในลักษณะของความสมัครใจที่จะทำ (Volunteers) ซึ่งจะทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ อย่างไรก็ตามกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยสมาชิกดังต่อไปนี้

สมาชิกภายในโรงเรียน

1. ประเภทครูประกอบด้วย

1.1 ครูผู้นำกลุ่ม ((Process Leader) คือ สมาชิกผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่ม นำกระบวนการ แต่ละวงจรของการเรียนรู้ร่วมกัน คอยประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำกระบวนการที่ดีควรจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ภาคปฏิบัติ โดยได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

1.2 ครูต้นแบบ (Model Teacher) คือ สมาชิกกลุ่มซึ่งเป็นหลักในการพัฒนาการเรียนการสอนในประเด็นที่กำหนดทั้งนี้อาจจะเป็นเจ้าภาพหลักในการนำประเด็นปัญหาหรือเทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนมาสู่สวนสนทนาแต่ละครั้งตามกำหนดการทำ PLC ทั้งนี้จะหมุนเวียนกันไปตามกำหนดการ

นอกจากนี้อาจกำหนดให้มีครูคู่คิด (Buddy Teacher) กล่าวคือ ครูผู้ใกล้ชิด เป็นผู้ช่วยคิด ช่วยให้การปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันคู่กับครูต้นแบบ และกำหนดการครั้งถัดไปครูคู่คิดก็จะเปลี่ยนบทบาทเป็นครูต้นแบบคนต่อไป

1.3 ครูผู้เชี่ยวชาญ (Expert Teacher) คือ สมาชิกกลุ่มผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในวิชาชีพครูหรือประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนสูงกว่าทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูล หรือชี้แนะให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือเป็นผู้โค้ชในบางเรื่องบางทักษะ ทั้งนี้ครูผู้เชี่ยวชาญก็สามารถเปลี่ยนบทบาทเป็นครูต้นแบบด้วยเพื่อร่วมพัฒนาการเรียนการสอน

อย่างไรก็ตามจากการวิจัยของอรพิน ศิริสัมพันธ์ และปรณัฐ กิจรุ่งเรือง (2561) พบว่ากลุ่มเรียนรู้ร่วมกันของครูซึ่งมีสมาชิกคนหนึ่งสำเร็จการศึกษาด้านที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอนจะมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้อย่างชัดเจน สามารถนำทฤษฎีแนวคิดทางวิชาชีพครูไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นยิ่งขึ้น

2. ประเภทผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญมากในการสร้างหรือพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูให้เกิดขึ้นเนื่องจากเป็นผู้สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (Visionary) เป็นผู้นำการเรียนการสอน (Instructional Leadership) เป็นผู้สร้างความผูกพัน เป็นผู้เรียนรู้ และผู้ร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) กับครูทุกคน และทุกกลุ่มในโรงเรียน (Hall and others, 2016) ทั้งนี้หากในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีผู้บริหารโรงเรียนหรือรองฝ่ายวิชาการ หรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ เข้าร่วมก็จะทำให้มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และนำผลการปฏิบัติไปสู่การปรับนโยบายที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญการพัฒนาครู และมีมติอื่น ๆ ในเรื่องนี้ Wang-Iverson และ Yoshida (2005) ศึกษาพบว่าเมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งร่วมกับครูไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การสังเกตชั้นเรียน หรือการสะท้อนผล จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากครูจะมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหารแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตามนอกจากสมาชิกภายในโรงเรียนดังที่กล่าวมาแล้วยังมีบุคคลจากภายนอกที่สามารถเข้ามาเป็นครั้งคราวเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มคนเหล่านี้จะช่วยให้การดำเนินงานมีฐานความคิดเชิงวิชาการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จมาก

ยิ่งขึ้น ตลอดจนมีผู้ร่วมเรียนรู้ ประกอบด้วย คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง และครูจากโรงเรียนที่เป็นเครือข่ายพัฒนา การเปิดโอกาสเช่นนี้ทำให้ผู้เกี่ยวข้องภายนอกเข้าใจบริบทของการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เกิดความเข้าใจพันธกิจ และระบบโรงเรียน ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ทางการศึกษา

แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงคุณภาพ นักเรียน ครู และโรงเรียน อย่างไรก็ตามเป็นสิ่งที่ท้าทาย แต่เมื่อทำสำเร็จแล้วจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาการเรียนได้อย่างยั่งยืน (Schmoker, 2006, อ้างถึงใน Hipp and Weber, 2008; Cramston, 2009) สาเหตุที่กล่าวว่าทำยากนั้นเกิดจากเป็นแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน จากเดิมที่ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้รับ (Passive Teacher) มาเป็นครูผู้เรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active Teacher) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของตนเอง เพื่อนครู ผู้เรียน และโรงเรียนร่วมกัน (Zepeda, 2008) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูให้เกิดขึ้นนั้น บุคลากรทุกคน จึงเป็นกำลังสำคัญ และเมื่อสร้างขึ้นแล้วต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมใหม่ของโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืนไม่สิ้นสุด (DuFour and Eaker, 1998)

แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

DuFour, DuFour and Eaker (2008) ได้เสนอกระบวนการเชิงระบบที่ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การร่วมกันรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน

ขั้นที่ 2 ร่วมพัฒนาแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่จะสร้างเสริมจุดแข็ง และ กำหนดจุดอ่อนด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

ขั้นที่ 3 ร่วมกันนำแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ไปใช้

ขั้นที่ 4 ร่วมกันวิเคราะห์ผลข้อค้นพบและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนที่เกิดประสิทธิผล และส่วนที่ยังไม่บรรลุผล

ขั้นที่ 5 ร่วมกันประยุกต์ใช้ข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ในการปรับปรุงพัฒนาส่วนที่ยังไม่บรรลุผลในวงจรการเรียนรู้รอบต่อไป

แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูของ Caine and Caine

Caine and Caine (2010) ได้นำเสนอวงจรการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Process Learning Circles: PLC) โดยการใช้วงจรการเรียนรู้ดังกล่าว ควรเริ่มจากการจัดที่นั่งให้สมาชิกทุกคนนั่งในรูปวงกลม ซึ่งจะช่วยให้ลดทอนความรู้สึกของความไม่เท่าเทียมกันและจะทำในทุกคนมองเห็นและได้ยินเสียงของผู้อื่นได้ชัดเจนขึ้น โดยมีวงจรการเรียนรู้ 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การแบ่งปันอย่างมีลำดับ (Ordered Sharing)

ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ การเปิดพื้นที่ของการรับฟังซึ่งกันและกัน ขั้นตอนนี้จะใช้เวลาดำเนินการ 10-15 นาที โดยมีการกำหนดประเด็นพูดคุย สมาชิกทุกคนจะแบ่งปันเรื่องราว ความคิดหรือสะท้อนมุมมองที่เกี่ยวข้องกับคำถามหรือประเด็นการเรียนรู้ร่วมกันที่กำหนดขึ้นโดยเวียนกันพูดรอบวงภายในระยะเวลาอันจำกัด ผู้ฟังทุกคนจะตั้งใจฟังเพื่อความเข้าใจ โดยไม่แทรกแซงหรือขัดจังหวะ ไม่มีการวิจารณ์แต่เป็นไปอย่างเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในขั้นตอนนี้มีกลยุทธ์สำคัญคือ การฟังอย่างตั้งใจ (Deep Listening) กล่าวคือ การฟังโดยไม่ตัดสิน อดทน และเปิดใจเพื่อรับฟัง

ระยะที่ 2 การศึกษาสะท้อนผล (Reflective Study)

ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ การทำความเข้าใจและปรับแต่งแนวคิดร่วมกัน ขั้นตอนนี้จะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 1 ชั่วโมง ในการนำเสนอประเด็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้สมาชิกแต่ละคนจะเริ่มระลึกได้เกี่ยวกับแนวคิด และประสบการณ์ที่แต่ละคนมีเกี่ยวกับประเด็นปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนการสอน ดังกล่าว มีการสนทนาซักถามและตอบคำถามเพื่อสืบสอบความรู้ร่วมกัน และเป็นการอภิปรายโดยอิสระจากประสบการณ์ของทุกคนที่มีอยู่ โดยไม่จำเป็นต้องเวียนรอบวงจนทั่วทั้งกลุ่มในขั้นนี้อาจจะมีการเสนอแนวทางการปฏิบัติหรือนำความรู้ไปใช้ผ่านการสาธิตหรือแสดงบทบาทประกอบความเข้าใจ นอกจากนี้มีกลยุทธ์สำคัญคือ การฟังอย่างกระตือรือร้น (Active Listening) กล่าวคือ มีการสนทนาซักถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ที่ชัดเจน มีการสะท้อนผลจากประสบการณ์การปฏิบัติของสมาชิกบางคน ตลอดจนยอมรับฟังกันแม้ว่าจะมีความคลุมเครือหรือสับสนอยู่บ้างในบางครั้ง

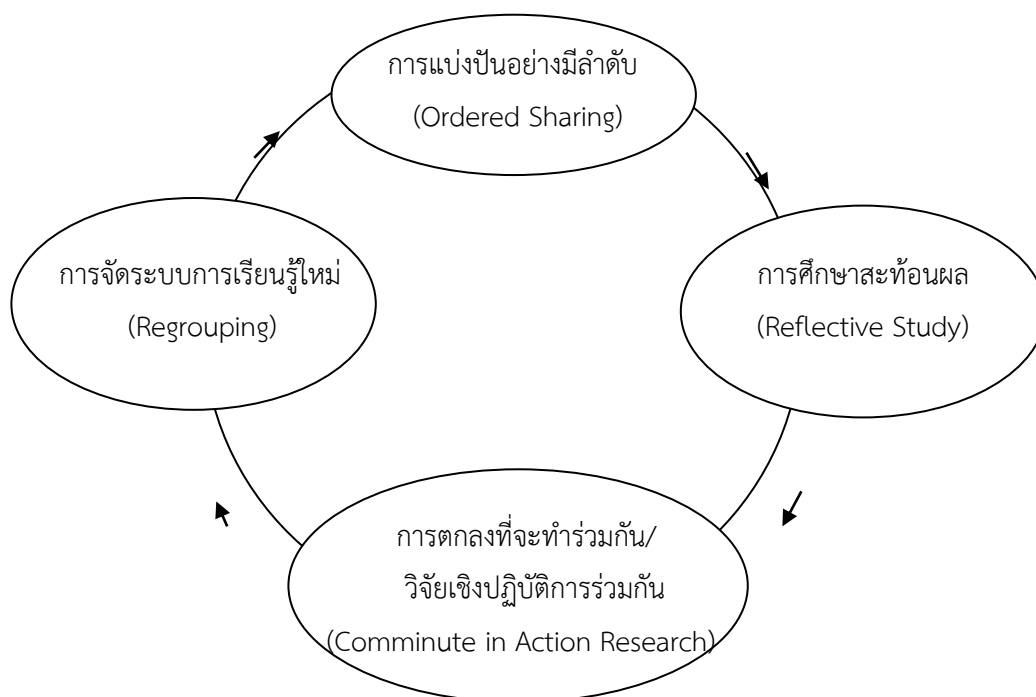
ระยะที่ 3 การตกลงที่จะทำร่วมกัน หรือทำวิจัยปฏิบัติการร่วมกัน (Commitment to Action Research)

ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เรียนรู้จากการลงมือกระทำ ขั้นตอนนี้จะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 25 นาที เป็นขั้นตอนของการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติหรือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจจะนำไปใช้คนเดียวเป็นรายคู่หรือรายกลุ่มย่อยก็ได้ สมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวความคิดที่จะนำไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกัน แผนการปฏิบัติที่ตนเองจะดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติจะนำมาสู่การสนทนาหรือสะท้อนผลกันในวงรอบต่อไปของการประชุมในขั้นนี้มีกลยุทธ์สำคัญ คือ การนำแนวคิดที่ยังมีความเป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติในโลกของความจริง (Real-world Applications) ผ่านการพัฒนาวิธีปฏิบัติและการโค้ชโดยเพื่อน (Peer Coaching)

ระยะที่ 4 การจัดระบบความรู้ใหม่ (Regrouping)

ระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ รวบรวมและเรียบเรียงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการประชุมกันขั้นตอนนี้เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการ ใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที เป็นไปเพื่อสะท้อนคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นที่สาระหลักหรือหัวข้อหลักของการสนทนา ครั้งนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นหรือทักษะต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนการเรียนรู้จากกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น โดยอาจใช้รูปแบบของการแบ่งปันอย่างมีระบบเพื่อเสริมการสนทนาให้ทั่วถึงก็ได้กลยุทธ์สำคัญของการดำเนินงานในขั้นนี้ คือ การเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ (Learning to Learn) สามารถประมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกระตือรือร้น แลกเปลี่ยนแบ่งปันกับผู้อื่น และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

วงจรการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู



การสะท้อนผล(Reflection)

การสะท้อนผลเป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของครูได้เป็นอย่างดี และเป็นกิจกรรมที่ขาดไม่ได้ในการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ทั้งนี้ราชบัณฑิตยสถาน (2555: 452) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Reflect” ไว้ 2 ประการ คือ สะท้อน หมายถึง วกกลับ ย้อนกลับ เช่น แสงสะท้อน เสียงสะท้อน และไตร่ตรอง หมายถึง คิด พิจารณา ทบทวนอย่างรอบคอบ เป็นกระบวนการคิดเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ปฏิสัมพันธ์และการกระทำของตนและผู้อื่นในสถานการณ์และบริบท ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนลึกซึ้งขึ้น อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ในอนาคต

อย่างไรก็ตามในทางการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครูมักจะใช้คำว่า การสะท้อนคิด หรือการสะท้อนผล ซึ่งหมายถึง การทบทวนย้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือเหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการตัดสินใจต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งการปฏิบัติของตนเอง และของผู้อื่น โดยอธิบายได้ว่าตนเองคิดและทำอย่างไรจึงได้ผลอย่างนั้น และจะทำอย่างไรที่จะสามารถปรับปรุงพัฒนาต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้การสะท้อนผล (Reflection) แตกต่างจากการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เนื่องจากการให้ข้อมูลย้อนกลับเน้นมุมมองของผู้ให้ข้อมูลในฐานะผู้มีประสบการณ์หรือคุณวุฒิที่สูงกว่าในการชี้แนะ ถูกหรือผิด หรือใช่ หรือไม่ใช่ ตลอดจน สิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขต่อไปจากผู้ให้ข้อมูล เป็นต้น

ความสำคัญและประโยชน์ของการสะท้อนผล

การสะท้อนผลเป็นวิธีการของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีการนำวิธีดังกล่าวมาใช้ทั้งในการฝึกหัดครู และพัฒนาครูประจำการอย่างแพร่หลาย ซึ่งช่วยให้ครูเกิดกระบวนการคิดด้วยตนเอง และกระบวนการถ่ายทอดความคิดระหว่างกัน ทั้งนี้ วัชรรา เล่าเรียนดี ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการสะท้อนผลไว้ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักการ เหตุผลที่ชัดเจนและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
2. เป็นการเปิดโอกาสให้ได้หยุดคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหา ด้วยการควบคุมและกำกับความคิดของตนเอง (Metacognition)
3. ช่วยให้ผู้คิดสะท้อนรู้และเข้าใจว่า ยุทธวิธีแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การสอนของตนเองแบบใดที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
4. ช่วยให้เกิดมุมมองที่ลุ่มลึกเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

แนวทางการสะท้อนผลการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

1. ใช้หลักการสนทนาหรือสนทนา (Dialogue) กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่สมาชิกกลุ่มได้วางหน้ากากบทบาท ความคิดที่ยึดติด เพื่อที่จะทำความเข้าใจความหมายที่ลึกซึ้ง แท้จริง โดยไม่มีบรรยากาศของการแข่งขัน และทุกคนจะได้รับโอกาสในการพูด และรับฟังกันอย่างเพียงพอ (Caine & Caine, 1997) การสนทนากันจึงเน้นการชื่นชมและเป็นเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงานที่มีคุณภาพ
2. ควรเลือกเฟ้นคำพูดที่ช่วยลดความเครียดในน้ำเสียงเวลาสนทนากัน ลดคำพูดเชิงตัดสินหรือประเมิน
3. ควรให้ข้อมูล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ดีกว่าเดิมที่มาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ใช่ให้ข้อเสนอแนะในลักษณะสั่งการและนำความคิดของตนไปชี้นำการกระทำของผู้สอนอื่น ทั้งนี้สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจร่วมกัน ว่าครูแต่ละคนมีอัตลักษณ์และลีลาการสอนแตกต่างกัน (ชาวิณี ตรีวิญญู, 2560)
4. เน้นการใช้กระบวนการคิดเชิงวิชาชีพครู (Pedagogical Thinking) โดยมีศาสตร์การสอนสนับสนุนการคิด ซึ่งจะช่วยให้เกิดพัฒนาการทางวิชาชีพครูในระดับที่สูงขึ้น
5. ควรให้ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพน้อยกว่าเป็นผู้สะท้อนผลก่อน เพื่อไม่ให้เกิดการโน้มน้าวความคิดจากครูที่มีอาวุโสหรือมีประสบการณ์ที่สูงกว่า
6. หลังจากที่ได้สะท้อนผลร่วมกันแล้ว ครูแต่ละคนควรเขียนบันทึกสะท้อนผลซึ่งเป็นการเขียนบันทึกแบบย่อ หรือแบบพรรณนาความโดยอิสระ ประเด็นที่บันทึกขึ้นอยู่กับความสนใจของครูในการพัฒนา โดยควรเป็นประโยชน์และมีความหมายต่อผู้เรียน และครูมากที่สุด โดยสามารถประยุกต์สู่ การเขียนบันทึกการเรียนรู้ (Log Book) จากการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะของการพัฒนาเชิงสะท้อนผลของตนเองอีกด้วย

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

โรงเรียนทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยที่ได้ริเริ่มดำเนินการสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูแล้วนั้น พบว่า เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน (Whole School Improvement) ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นในภาพรวม นอกจากนี้ยังพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านการอ่านของนักเรียนสูงขึ้นอย่างเด่นชัด

1.2 ผู้เรียนมีความสุขในการมาโรงเรียนเพิ่มมากขึ้นโดยสังเกตได้จากอัตราการขาดเรียนของผู้เรียนที่ลดลง

1.3 ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (Active Learning) และมีความหมาย (Meaningful Learning) มากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเพิ่มมากขึ้น

1.4 ช่วยลดอัตราการสอบไม่ผ่านทั้งการสอบรายหน่วยการเรียนรู้และตลอดทั้งรายวิชา

1.5 ช่วยลดภาระงานในรายวิชาที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนมีเวลาในการคิด ทำกิจกรรมที่สนใจ และศึกษาเพิ่มเติมนอกห้องเรียน

2. ประโยชน์ต่อครู

2.1 ครูจะมีความรู้สึผูกพันต่อวิชาชีพ และพันธกิจของโรงเรียนในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2 ครูมีความอบอุ่นใจและไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นที่พึ่งเมื่อเผชิญอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน

2.3 ครูเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระ (Content Knowledge) และวิธีการจัดการเรียนการสอน (Pedagogy) ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน

2.4 ครูรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น (Active Teacher) ในการทำงาน

2.5 ครูเกิดการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน และนวัตกรรม เกิดความเชื่อมั่นในฝีมือการสอนของตนเอง

2.6 ครูเปลี่ยนแปลงการดูแลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและลุ่มลึกยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน

3.1 เกิดกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ภายในระบบที่เชื่อถือได้ เนื่องด้วยบุคลากรทุกคนสร้างความคาดหวังไว้ร่วมกันที่จะปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน

3.2 เกิดความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3.3 เกิดกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนคุณภาพของสถานศึกษาได้สอดคล้องตามบริบทและเป็นธรรมชาติ

3.4 เกิดองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากบรรลุมรรคผลที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และมีบรรยากาศเชิงบวก

บทสรุป

เมื่อกล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูซึ่งแม้ว่าจะเป็นนวัตกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของครู และการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ยังใหม่สำหรับวงการการศึกษาไทยในทศวรรษนี้ แต่แนวคิดดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยในอดีตที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลพึ่งพากันทำกิจการงานทั้งหลายให้สำเร็จลุล่วงร่วมกัน เพราะฉะนั้นจึงไม่ยากที่จะนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้บนพื้นฐานบริบทเดิม อย่างไรก็ตามการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ผู้เกี่ยวข้องควรจะศึกษาเพื่อให้เข้าใจสาระสำคัญโดยถ่องแท้ ทั้งในส่วนของเป้าหมาย ลักษณะสำคัญ กระบวนการ รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู เพื่อจะได้เกิดผลตามเป้าหมายของนวัตกรรมนี้นั่นคือการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อผู้เรียน และส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ชาโรนี ตรีวิทย์. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. วารสารครุศาสตร์. ปีที่ 45
- ชาโต มานาน. (2559). การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง. แปลโดย กุลกัลยา ภูสิงห์. กรุงเทพฯ : ปีโก
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- วัชรรา เล่าเรียนดี, ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2560). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษา. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2546). “ปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาครูและเครือข่าย.” สานปฏิรูป. 6 (65) :79-80.
- อรพิน ศิริสัมพันธ์ และประณัฐ กิจรุ่งเรือง. (2561). รูปแบบการสร้างโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (School as Learning Community) เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่สร้างสรรค์การเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคตะวันตก. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.(ทุนสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ).
- อาชัยนุรัตน์อุบล และคณะ. (2559). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Caine, G., and Caine, R.N. (2010). **Strengthening and Enriching Your Professional Learning Community : The Art of Learning Together.** Alexandria : ASCD.
- Caine R.N., and Caine G. (2002). **How to Develop Process Learning Circles First Steps.**Australia : Department of Education and Children’s Service.
- Dewey, J. (1993). **How to think.** Boston : D.C. heath.
- DuFour,R.,andEaker,R. (1998). **Professional Learning Communities at Work : Best Practicefor Enhancing Student Achievement.** Bloomington, IN : Solution Tree.
- DuFour,R.,DuFour,R.,andEaker,R. (2008). **Revisiting Professional Learning Communities at Work.**Bloomington, IN : Solution Tree Press.
- 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.
- Hall and others. (2016). **The Principal Influence.** Alexandria : ASCD.
- Hipp, K.K., and Weber, P. (2008). “Developing a Professional Learning Community Among Urban School Principals.” **Journal of Urban Learning, Teaching and Research.** 4, 46-56.

- Hord, S.M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement.** (Online). Form: <http://www.sedl.org/siss/plecredit/html>.
- Sato, M. (2016). **Enhancing Collaborative Learning: Challenges of School as Learning Community.** Keynote for EDUCA2016. October 12-13, Thailand.
- Sato, M., and Akita K. (2017). **School as Learning Community in Asia.** Plenary Symposium. 24 November. WAL.S.Nagoya University. Japan.
- Schon, D.A. (1983). **The Reflective Practitioner : How Professionals Think in Action.** New York : Basic Books.
- Seameolnotech. (2010). **Teaching Competency Standards in Southeast ASIAN Countries.** Philippine : SEAMEO INNOTECH.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.** New York : Doubleday.
- Senge, P.M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Kleiner, A., Dutton, J., and Smith, B. (2000). **Schools that Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education.** New York : Doubleday.
- Sergiovanni, T. (1994). **Building Community in Schools.** San Francisco, CA : JosseyBass.
- Sergiovanni, T. (1998). **Leadership as Pedagogy.** “Capital Development and School Effectiveness.” *International Journal of Leadership in Education*. 1(1) : 37-47.
- Stigler, J., and Hiebert, J. (1999). **The Teaching Gap : Best Ideas from the World’s Teachers for Improving Education in the Classroom.** New York : The Free Press.
- Thompson, S.C., Gregg, L., and Niska, J.M. (2004). **Professional Learning Communities, Leadership and Student Learning Research in Middle Level Education.** (Online). from: <http://www.nmsa.org/Publicatons/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>.
- Thompson, S.C., Gregg, L., and Niska, J.M. (2004). **Professional Learning Communities, Leadership and Student Learning, Research in Middle Level Education.** Retrieved April, 22. (Online). from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline /tabid/101/Default.aspx>.
- Wang-Iverson, P. (2005). What Makes Lesson Study Unique? In Wang-Iverson, P., and Yoshid, M. (eds.). **Building Our Understanding of Lesson Study.** (3-14). Philadelphia : Research for Better Schools.

- White, A. (2004). **The Lesson Study Approach to Implementing Change**, Paper Presented at SEAMEO-UNESCO Education Congress and EXPO Secretarial. Bangkok Thailand.(Online). <http://from: www.Seameo-unesco.org/fullpaper/MMMI/101/FP.doc> [2005. December 19].
- Wiles, J. (2009). **Leading Curriculum Development**. U.S.A. : Corwin Press.
- Wood, J.C., and Wood, J.M. (2002). **HenriFayol : Critical Evaluations in Business and Management**. New York : Routiedge.
- Zepeda, S.J. (2012). **Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts**.3rd ed. New York: Eye On Education, Inc.