

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: เส้นทางสู่การพัฒนาวิชาชีพครู

Professional Learning Community (PLC): A Way to Develop the Teacher Profession

แสงรุณี มีพร¹

Sangrunee Meeporn¹

บทคัดย่อ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดย การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การร่วมมือรวมพลัง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องอาศัยความซื่อสัตย์ และมีมนุษยสัมพันธ์ มีทางเลือก และมีความจริงใจ เปิดเผย มีความอดทน ความเพียรพยายาม ความมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้น ซึ่งครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติการสอน และร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ซึ่งกระบวนการที่ใช้ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีหลายกระบวนการด้วยกัน เป็นต้นว่า การจัดการความรู้ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน กลุ่มศึกษาทั้งคณะ การชี้แนะ ระบบพี่เลี้ยง และชุมชนแห่งการปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง จึงจะเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์ อันจะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาในวิชาชีพครูที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ชุมชน การเรียนรู้ วิชาชีพ

¹ ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

¹ Expert educational supervisor of Amnatcharoen Primary Educational Service



Abstract

Professional Learning Community: PLC is a collaboration of teachers to reflect the result of their work. The purpose is to improve student learning which it will have to be a systematic and continuous improvement. Focus on the success under the same goal by helping each other. The collaboration and learning exchange of Professional Learning Community's members have to have honesty and humanity, option and openness, patience and persistence, and efficacy and enthusiasm. The teachers who are Professional Learning Community's members have to believe about learning-management collaboration. By believing that every student has got learning ability. Set the goal together, reflect the result of teaching together, and determine together to choose the best method which can help supporting students to improve their learning. There are several processes to construct Professional Learning Community, such as Knowledge management: KM, Lesson Study: LS, Whole-Faculty Study Group: WFSG, Coaching, Mentoring, and Communities of Practice: CoP. For this case, principals will have to support the teachers who are Professional Learning Community's members to have opportunities to participate in teaching observation, criticize and reflect the result of teaching continuously. That will help Professional Learning Community to be successful completely. Also it will help teachers to develop themselves towards a sustainable professional teachers.

Keywords: Community, learning, profession

บทนำ

ในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีการศึกษาและทักษะจะเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าที่สุด นับว่ามนุษย์เป็นทุน (human capital) หรือกล่าวกันว่า มนุษย์เป็นแรงงานฐานความรู้ (knowledge-based labour) ประเทศที่พัฒนาแล้วต่าง ๆ ในโลกต่างก็ได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เพื่อให้เป็นประเทศเศรษฐกิจฐานความรู้ การลงทุน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ให้ประชากรสามารถอ่านออก-เขียนได้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ (วชิราพร อัจฉริยโกศลและคณะ, 2550: 213)

“การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” เป็นความมุ่งหมายของ



การจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

จากความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ดังกล่าว เป็นโจทย์ที่ผู้เกี่ยวข้องใน การจัดการ ศึกษาทุกระดับต้องคำนึงถึง รวมทั้งหาแนวทาง ทุกวิถีทางในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุตาม ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ข้างต้น ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ พยายามดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระ ราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการ พัฒนาครู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ ความ เข้าใจ ทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเทคนิคการสอนต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการและการอบรม ในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดย ภาพรวม พบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผล เป็นที่น่าพอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและ การทดสอบโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้ง ภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยัง อยู่ในเกณฑ์ต่ำและต่ำกว่านานาชาติ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 2) ทั้งนี้ ส่วนหนึ่ง เกิดจากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ของครูดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: ก-ด) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการ แก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ขาดขวัญกำลังใจในการ

ทำงาน ขาดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาและการอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2554: 3) ได้เสนอข้อค้นพบเพิ่มเติมว่า จากการศึกษางานวิจัย บทความ บทสัมภาษณ์ ผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารดีเด่น ตลอดจนการ แสดงความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลทั่วไป สามารถ สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีสิ่งสำคัญที่บ่งบอกได้อย่างชัดเจน หลายประการได้แก่ มีการกำหนดภารกิจของสถาน ศึกษาที่ชัดเจน มีการกำกับ ติดตามงานอย่าง สม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชน มีความใกล้ชิดและไว้วางใจกัน มีการตั้ง ความคาดหวังของผลสำเร็จไว้สูง มีความเป็นผู้นำ ด้านการจัดการเรียนรู้อย่าง มีอาชีพ ทั้งครูและผู บริหารมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และใช้เวลา ผู้เรียนในการทำงานกลุ่มมากขึ้น จัดสิ่งแวดล้อมที่ จำเป็นอย่างมีระบบ สะอาด และปลอดภัย มีการ จัดหลักสูตรที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมาย ใช้ กลวิธีการประเมินหลากหลาย จัดการเรียน การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ กระตือรือร้น ในการที่จะเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม ความ เป็นเลิศทางวิชาการ ขจัดสิ่งที่จะเป็นอุปสรรค สำหรับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน พัฒนางานอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ใช้ แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และวางแผนงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อค้นพบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น จะ เห็นได้ว่า ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงจะสามารถขับเคลื่อน กระบวนการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้น การปฏิรูป การเรียนรู้เป็นสำคัญได้ ชุมชนการเรียนรู้ทาง



วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จัดได้ว่า เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูอีกแนวทางหนึ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยน และพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือรวมพลังกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านในศตวรรษที่ 21 นี้ ดังที่ สวิมล ว่องวานิช และคณะ (2550:129) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า แม้ครูจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ก็เชื่อว่าครูจะมีอำนาจเพียงฝ่ายเดียวในการจัดการศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนฐานแนวคิดการทำงานแบบรวมพลัง บทบาทของผู้เกี่ยวข้องจะเปลี่ยนไปเป็นความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการสร้างผู้เรียน (co-creators) มากขึ้น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 กำหนดให้การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ การขอเลื่อนเป็น วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง นอกจากนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังได้มีการกำหนดไว้ในนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมีการกำหนดไว้ในนโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม

สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

จากที่ทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างก็หันมาใส่ใจที่จะทำความเข้าใจกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ก็ได้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดในปี 2560 อย่างทั่วถึงแล้ว ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในคราวประชุมและแถลงข่าว “การเสนอโครงการหรือหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาครูประจำการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2560 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส โดยมีนพ.ธีรเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานเปิดการประชุมและแถลงข่าว ความตอนหนึ่งได้กล่าวว่า สำหรับหลักสูตรการพัฒนาครูประจำการ จะทำในรูปแบบ PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน มุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามศักยภาพ สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการประกอบอาชีพ (อรพรรณ ฤทธิ์มั่น และบัลลังก์ โรหิตเสถียร 2560: 1-2) ดังนั้น ทั้งครูผู้สอนเองและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือครูผู้สอน จึงควร



ทำความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างถูกต้องและชัดเจน ก่อนนำไปปฏิบัติในการ พัฒนาการศึกษาดำเนินนโยบายต้นสังกัดต่อไป

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

มีผู้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างหลากหลายเป็นต้นว่า เรเวณี ซัยเซวาร์ตัน (2558: 4) ได้สรุปความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกัน เพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมาย การเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติ ทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์ วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของเป็นองค์กรรวม ในขณะที่วิจารณ์ พานิช (2555: 138-139) ได้อธิบายว่า กิจกรรมที่ไม่จัดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ โครงการที่มีลักษณะแคบ ตื้น และใช้ระยะเวลาสั้น เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้ทำ หรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในลักษณะซื้อบริการที่ปรึกษา รวมทั้งการประชุมประจำเดือนหรือประจำภาคของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นการรวมตัวกันของครูกลุ่มหนึ่งในโรงเรียน หรือกิจกรรมอื่นๆ ในลักษณะเช่นนี้ โดยอธิบายว่า ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ต้องเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน (complex) มีหลากหลายองค์ประกอบ และต้องอาศัยการนิยามจากหลากหลายแง่มุม โดยแง่มุมที่สำคัญ

ของ PLC เน้นที่การเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคน ทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุด และตั้งคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และเน้นที่ผล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ใน การเรียนรู้ของนักเรียน ส่วน DuFour (2007: 4-8) บิดาแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอน รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

จากนิยามของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ให้ไว้ข้างต้นพอสรุปได้ว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การร่วมมือร่วมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน”

ส่วนคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้น เรเวณี ซัยเซวาร์ตัน (2558: 5-6) ได้สรุปไว้ว่า การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) เป็นสิ่งที่สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมี บรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ใน



โรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งยังต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้น ย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูง และอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน ส่วนการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ(Reflective professional inquiry) ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงเช่นกัน เพราะการพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอน และการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติ จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน หรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้แล้ว การร่วมมือรวมพลัง(Collaboration) ก็เป็นสิ่งที่ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง เนื่องจากความร่วมมือ รวมพลังนี้ จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และ สิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ การร่วมมือรวมพลังจะให้

ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชน ระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่ง การเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ และประการสุดท้ายที่มีความสำคัญเช่นกัน ก็คือ การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) ทั้งนี้ เนื่องจาก การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์ วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงาน และของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชน และส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน จะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างสมบูรณ์

เมื่อทราบถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพข้างต้นแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาคงจะเห็นช่องทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นได้อย่างแน่นอน เพียงแต่มีความตระหนักและคำนึงถึงแนวทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า “ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม PLC ต้องเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนและร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม PLC มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์ และ



สะท้อนการปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง จึงจะเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์” ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555: 146-176) ได้กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมบูรณ์ สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการปฏิบัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (collective culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าให้เรียนตามเพื่อนทันโดยที่การช่วยเหลือนั้นทำเป็นทีม มีหลายฝ่ายเข้ามาร่วมมือกัน และทำอยู่ภายในเวลาปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุข (happy workplace) ทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร แล้วดำเนินการต่อเนื่อง ยั่งยืน เป็นวงจรไม่รู้จบ ซึ่งก็คือ โรงเรียนได้พัฒนาขึ้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม ต้องไม่ลืมว่าเป้าหมายหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ก็คือการเรียนรู้ของสมาชิกที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ซึ่ง Hord, Roussin and Summers (2009: 124) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมมือรวมพลัง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องอาศัยความหวัง หรือ HOPE ได้แก่ H: Honest and Humanity คือ การมีความซื่อสัตย์และมีมนุษยสัมพันธ์ หมายความว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องมีความซื่อสัตย์กับข้อมูลที่มีอยู่จริง ทั้งผล การเรียนของผู้เรียน ความรู้และทักษะที่ตนมีอยู่ รวมทั้งกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและ

เรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่าตน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ในขณะ O: Option and Openness คือ การมีทางเลือกและมีความจริงใจ เปิดเผย หมายความว่า ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง มีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายวิธี ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการหรือแนวทางที่ดีที่สุด และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกได้รับทราบร่วมกัน ส่วน P: Patience and Persistence คือ การมีความอดทน ความเพียรพยายาม หมายความว่า ครูผู้สอนต้องอดทนและเพียรพยายาม เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด แม้ว่าความอดทนอาจไม่ใช่บรรทัดฐานของสังคมในปัจจุบัน แต่ความอดทนและความเพียรพยายามในการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุด เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ E: Efficacy and Enthusiasm คือ ความมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้น หมายความว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องเชื่อมั่นว่า ประสิทธิภาพของครูผู้สอนส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และต้องกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดการ การเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลายเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับต้องหันมาเอาใจใส่อย่างจริงจัง ในระยะเริ่มแรกคงต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบหรือกระบวนการที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างจริงจัง ซึ่ง

กระบวนการ ที่ใช้ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีหลายกระบวนการด้วยกัน เป็นต้นว่า การจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) กลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-Faculty Study Group: WFSG) การชี้แนะ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Communities of Practice: CoP) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีความสุข อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง จากประสบการณ์ของผู้เขียนที่ได้ร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) โดยมีโรงเรียนในโครงการที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้เขียนปฏิบัติงานนั้น ผู้เขียนเห็นว่า กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูตาม แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ และดำเนินการได้ไม่ยากนักก็คือ กระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ซึ่งสอดคล้องกับทวิศักดิ์ ไชยมาโย (2559: 131-132) ที่ได้สรุปการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนหลังจากที่ได้นำนวัตกรรม LS ไปใช้ในการนิเทศโรงเรียนว่า โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานจากต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างสอน มาเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์การสอนสภาพจริงในชั้นเรียน ในที่นี้จึงขอเสนอตัวอย่างกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบ

ความสำเร็จโดยใช้กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ดังต่อไปนี้

การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ในปัจจุบันนี้ นานาประเทศรวมถึงประเทศไทย ได้นำแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) มาใช้ในหลายบริบททั้งในมิติของการพัฒนาผู้เรียน มิติของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงมิติของการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งในส่วนของ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครู และการพัฒนาครูประจำการ โดยมีหลักการสำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังที่ซาริณี ตริวิรัญญู (2558: 16-18) ได้เสนอแนะไว้ว่า หลักการแรกการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง คือ การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังของครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียน ซึ่งหมายถึงการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจมีบทบาทในการทำงานและการตัดสินใจที่เท่าเทียมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีความรับผิดชอบ และมี ความเป็นเจ้าของร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น โดยเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเกิด สิ่งที่มีคุณค่าขึ้น หลักการถัดไป คือ การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือการเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน คือ การที่ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย หรือประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยพิจารณาจากข้อมูล สภาพปัญหา ด้านการเรียนรู้ หรือการคิดของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของตนและมุ่งเป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ต่อจากนั้นคือ หลักการการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และ การคิดของผู้เรียน โดยตรงในชั้นเรียน คือการที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดำเนินการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของ



ผู้เรียน หลักการต่อไปคือ การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน คือการที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนดำเนินการอภิปรายร่วมกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียน เช่น การอภิปรายเพื่อกำหนดเป้าหมาย การอภิปรายและสะท้อนความคิดเพื่อวางแผนการสอนซึ่งขั้นตอนที่สำคัญที่จำเป็นต้องมีการอภิปรายคือ ขั้นตอนสืบสอบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการอภิปรายและสะท้อนความคิดภายหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน ตามด้วยหลักการการดำเนินการในระยะยาว และขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู (teacher-driven) คือการที่ครูดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีลักษณะเป็นวงจรในระยะยาว เมื่อดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเสร็จสิ้นในวงจรหนึ่งแล้ว ก็ดำเนินการอีกรวงจรมุ่งหน้าต่อ อาจเป็นการดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมในบทเรียนเดิม ทั้งนี้ครูเป็นผู้มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยครูต้องปรับขั้นตอนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานจริงของตนเอง และหลักการสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมของผู้รู้ คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของผู้รู้ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน

ในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญของกระบวนการ และต้องใช้หลักการสำคัญนั้นๆ อย่างครบถ้วนในการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแต่ละครั้ง ซึ่งพอจะสรุปหลักการสำคัญดังกล่าวได้ว่า “หลักการสำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ได้แก่ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังในการกำหนดเป้า

หมาย และประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยพิจารณาจากข้อมูลสภาพปัญหาด้านการเรียนรู้หรือการคิดของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน มีการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน นำมาสืบสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการอภิปรายและสะท้อนความคิดภายหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน ทั้งนี้ การดำเนินงานมีลักษณะเป็นวงจรในระยะยาว รวมทั้งมีผู้รู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอนเข้ามามีส่วนร่วมด้วย”

นอกจากหลักการสำคัญของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแล้ว ซาโรณี ตริวิญญู (2558: 22-23) ยังได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่า กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้ไม่มีขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดสามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญทั้ง 6 หลักการข้างต้น กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจร Plan=See=Reflect ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan-Preparations) เป็นระยะก่อนนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกเป็นการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันระบุปัญหาจากสภาพปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน กำหนดเป้าหมาย หัวเรื่อง หรือประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา นโยบาย และหลักสูตรโดยมุ่งเน้นเป้าหมายในด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่ากำหนดเป้าหมายตามความสนใจของครู รวมถึงตรวจสอบ

ความเข้าใจในเป้าหมายของสมาชิกกลุ่มทุกคน แล้วกำหนดแผนปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ๆ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กลุ่มเกิดความกระตือรือร้นในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของผู้เรียน มีทิศทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม ส่วนขั้นตอนที่ 2 เป็นการวางแผนบทเรียน โดยกลุ่มเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมาวางแผนการสอนร่วมกัน เขียนแผนการจัดการเรียนการสอน และจัดเตรียมสื่อการเรียน การสอน ซึ่งกลุ่มมักเลือกบทเรียนที่ทำหายหรือจัดการเรียนการสอนได้ยาก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See-Teaching & Observation) เป็นระยะของการนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งเป็นการสอนและสังเกตในชั้นเรียน โดยกลุ่ม นำแผนการจัดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นไปสอนในชั้นเรียนโดยครู 1 คน ที่เป็นสมาชิก ในกลุ่ม ส่วนสมาชิกคนอื่น ๆ เป็นผู้สังเกต บันทึก และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและการเรียนการสอนตามแผนที่ได้วางไว้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่นบันทึกวีดิทัศน์ บันทึกเทปเสียง เก็บรวบรวมผลงานผู้เรียนหรือสัมภาษณ์ผู้เรียนหลังสอน โดยเน้นการสังเกตและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ทำความเข้าใจในกระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานหรือประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect-Discussion & Reflection) เป็นระยะหลังการนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง เป็นขั้นตอนของการย้อนทวน (recall) ไตร่ตรอง สะท้อนคิด (reflect) ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข (re-design/revise)

สอนซ้ำ (re-teach) และถอดบทเรียนว่ากลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ในประเด็นใดบ้าง ซึ่งมีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน เริ่มจากการสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่กลุ่มอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน จากข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 2 โดยมุ่งเน้นการอภิปราย เพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนมักเป็นผู้เริ่มต้นการอภิปรายก่อน และอภิปรายมุ่งประเด็นที่ตัวบทเรียนว่า สิ่งใดคือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา นั้น รวมทั้งควรอภิปรายสะท้อนความคิดว่ากลุ่มได้เรียนรู้อะไรจากการดำเนินงานในชั้นเรียนบ้าง นอกจากนี้ ครูสามารถให้ผู้เรียนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งหลายครั้ง พบว่าผู้เรียนสามารถให้ข้อมูล ที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างน่าพอใจ ขั้นตอนถัดมาเป็นการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน เป็นขั้นตอนที่กลุ่มปรับปรุงแก้ไขบทเรียน ซึ่งรวมถึงแผนการจัดการเรียนการสอน และเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้มีคุณภาพดีและสมบูรณ์เหมาะสมยิ่งขึ้น ตามข้อสรุปที่ได้จากการอภิปราย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กว่าครั้งที่ผ่านมา และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้ ที่ได้สู่บุคคลต่าง ๆ อาจดำเนินการโดยการเปิดชั้นเรียน (open class) ซึ่งมีการเชิญผู้สนใจมาร่วมสังเกตการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอทั้งผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และนวัตกรรมหรือวิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อขยายผลและเติมเต็มการเรียนรู้ของกลุ่มต่อไป รวมทั้งเพื่อให้กลุ่มได้จัดระบบองค์ความรู้ที่ได้ของตน



และมีหลักฐานในการดำเนินงานที่ชัดเจน ตลอดจนเพื่อให้ มีโอกาสได้ภาคภูมิใจในผลงาน

จากกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่นำเสนอข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่า เพียง 3 ขั้นตอนที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจร Plan-See-Reflect ก็เพียงพอต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จอย่างน่าภูมิใจยิ่งแล้ว โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันพึงระลึกไว้เสมอว่า “ในการวางแผน มีการกำหนดเป้าหมายจาก สภาพปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นเป้าหมายในด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่ากำหนดเป้าหมายตามความสนใจของครู ส่วนขั้นตอนการสอนและสังเกตถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและผู้เรียน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาการจัด การเรียนการสอน และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้ในการอภิปรายสะท้อนความคิด ถึงแนวทางการสอนที่ดีกว่าเดิม มิใช่เพื่อประเมินการสอนของครู สำหรับ ชั้นสะท้อนผลนั้น ควรอภิปรายสะท้อนความคิดว่า กลุ่มได้เรียนรู้อะไรจากการดำเนินงานในชั้นเรียนบ้าง ปรับปรุงแก้ไขบทเรียนตามข้อสรุปที่ได้จาก การอภิปราย สรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้สู่บุคคลต่าง ๆ อาจดำเนินการโดยการเปิดชั้นเรียน (open class) เพื่อให้มีโอกาสได้ภาคภูมิใจ ในผลงาน”

บทสรุป

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนชีวิตความเป็นครู จากการพัฒนาตนตามลำพังอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นการรวมตัวกันปรึกษาหารือ ช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่ง

กันและกัน โดยมีเป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสมาชิกทุกคนมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ที่จะปรึกษากันให้ได้ข้อสรุปร่วมกัน แล้วนำไปทดลองจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ การศึกษาเกี่ยวกับความหมาย แนวคิด คุณลักษณะสำคัญ รวมทั้งรูปแบบหรือกระบวนการที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเอาใจใส่ในรายละเอียดให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และชัดเจน ก่อนนำไปลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จัดเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ และทำได้ไม่ยากนัก สามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวางและเข้มข้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องวนเวียนเป็นวัฏจักรอย่างไม่มีวันจบสิ้น อันจะก่อให้เกิด การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน รวมทั้งวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีในแนวราบระหว่างสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกัน ส่งผลให้โรงเรียนเปลี่ยนเป็นสถานที่ที่ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง



เอกสารอ้างอิง

- ชาวิณี ตรีวิทย์. (2558). การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS). 9 วิธีสร้างครู ผู้ศิษย์: เอกสารประมวลแนวคิด และแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน, 15-29.
- ทวีศักดิ์ ไชยมาโย. (2559). บทเรียนจากการนิเทศโดยใช้นวัตกรรม “การศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study)” เพื่อสร้างเสริมระบบการนิเทศภายในโรงเรียนให้เข้มแข็ง. วารสารการนิเทศและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 1(1): 124-137.
- เรวณี ชัยเขาวรัตน์. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). 9 วิธีสร้างครูผู้ศิษย์: เอกสารประมวลแนวคิด และแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน, 1-10.
- วชิราพร อัจฉริยโกศล และคณะ. (2550). แนวทางการจัดการศึกษาในโรงเรียนปฏิบัติการดีเลิศ. การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ รวมบทความวิจัย: สัตตศิลา สำหรับการเปลี่ยนผ่านการจัดการศึกษา, 213-235.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตถาตา พับลิเคชั่น.
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2550). บทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการสร้างโอกาสการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน. การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ รวมบทความวิจัย: สัตตศิลาสำหรับการเปลี่ยนผ่านการจัดการศึกษา, 126-167.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: วี. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานการวิจัย เรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อรพรรณ ฤทธิ์มั่น และบัลลังก์ โรหิตเสถียร 2560. (13 มีนาคม 2560). หลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาครูประจำการรูปแบบ “PLC หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”. ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 127/2560, หน้า 1-2.
- DuFour, R. (2007). Professional learning communities: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning?. *Middle School Journal (J1)*, 39(1): 4-8.



Hord, S. M., Roussin, L. and Sommers, W.A. (2009). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Corwin Press.