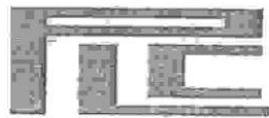


การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ดร.ภาสกร พงษ์สิทธาการ
รวบรวมและเรียบเรียง



Professional Learning Community

ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และสมรรถนะ เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยมีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การที่ครูมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการเตรียมครูใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Darling-Hammond, 1999 และ Brookfield & Stephen, 1995) โดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าว คือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครูผู้สอนเพื่อร่วมมือร่วมพลัง เรียนรู้ร่วมกัน และสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) นั้น ยังไม่มีการให้คำนิยามที่เป็นสากล (Universal Definition) แม้ว่า Richard DuFour ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาของ PLC” เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริมเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ ค.ศ.1998 (พ.ศ. 2541) และตอนนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แพร่ขยายไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่นๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศ เช่น สิงคโปร์ (วิจารณ์ พานิช, 2555) และมีนักการศึกษาได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่สามารถนิยามคำนี้ได้อย่างชัดเจน ปัจจุบันจึงได้มีผู้ตีความ คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทที่แตกต่างกันเป็น 2 ลักษณะ (Burkley&Hicks, 2005) คือ

1) มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียน (subgroup within school) และ

2) มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (schoolwide community) ซึ่งในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-Faculty Study Group: WFSG) ของ Murphy & Dale (2005) ที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนทั้งหมด โดยกล่าวว่า “กลุ่มศึกษาทั้งคณะเปรียบเสมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อยๆ”

ตามแนวคิดศาสตร์ทางด้านการจัดการความรู้ (Knowledge managements หรือ KM) นั้นอธิบายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ “ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)” โดยอธิบายว่า

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติ (CoP) ของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ bottom up อาจกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครูนั่นเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555) ส่วนในราชบัณฑิตยสถานนั้น แม้ว่าไม่มีการให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ไว้ ทว่าได้ให้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (Learning community) ไว้ใน 3 แนว ดังนี้

1) สังคมหรือกลุ่มคน เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ จึงมีการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) สิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและสังคมที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน โดยปรับโครงสร้างหรือออกแบบหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่สิ่งเหล่านี้ และ

3) ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ที่ต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน บุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

แม้ว่าในปัจจุบันคานิยามและคาคาจำกัดความเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC จะมีหลากหลายแตกต่างกันไปตามบริบทที่แตกต่างกัน แต่จากคานิยามของ PLC โดยนักการศึกษาหลายท่านข้างต้น พบว่ามีสิ่งที่สอดคล้องกัน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผลการปฏิบัติ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง การมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม โดย DuFour and DuFour ได้เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม จากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ในบทความเรื่อง บทบาทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อความก้าวหน้าของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยสามารถสรุปรายละเอียดของวัฒนธรรมการทำงานที่จะก่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดังนี้

ลักษณะวัฒนธรรมแบบที่จะก่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ นักวิชาชีพต้องเจาะประเด็นที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยรวมมากกว่าเป็นรายบุคคล รวมทั้งครูต้องสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือทำงาน และระบบที่ส่งเสริมประสิทธิผลและความเท่าเทียม ซึ่งวัฒนธรรมในลักษณะนี้จะต่างจากวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญอิสระในการทำงานของครูมากกว่ามุ่งเน้นด้านการพัฒนาหลักสูตร หรือมีการประเมินด้วยเกณฑ์เดียวกันหรือให้ความช่วยเหลือนักเรียนโดยเท่าเทียมกัน (DuFour & DuFour อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2554)

2. สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประกอบไปด้วย กลุ่มของนักการศึกษา กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูผู้สอนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งหมายถึงนักเรียนและอาจหมายรวมถึงกลุ่มผู้ปกครอง โดยสมาชิกเหล่านี้จะมีหน้าที่ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน และตรวจสอบผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลไปจนกระทั่งผลที่

เกิดขึ้นโดยรวมเพื่อปรับปรุงความเป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (Annenberg Institute for School Reform, 2013) ส่วน Hord, Roussin and Sommers (2010) ได้อธิบายเกี่ยวกับ

สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถจัดเป็นโครงสร้างหลัก 2 ส่วน คือ

1) สมาชิกส่วนที่เป็นครูผู้สอน หรือ Grade-level team ซึ่งเป็นกลุ่มของครูผู้สอนในแต่ละระดับ ส่วนใหญ่ใช้ในการรวมกลุ่มของสมาชิกครูผู้สอนระดับประถมศึกษา หรือ Subject-matter team ซึ่งเป็นกลุ่มของครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ในการรวมกลุ่มของสมาชิกครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา และ

2) สมาชิกส่วนที่เป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

แม้ว่าจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะพบว่า ไม่มีการระบุจำนวนน้อยที่สุดหรือมากที่สุดของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกอาจไม่เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หากการรวมกลุ่มดังกล่าวขาดคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการกล่าวถึงโรงเรียนใดมี PLC นั้นนอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ โดยมีการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่สำคัญที่ทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ (Martin, 2011, Hord, Roussin & Sommers, 2010, Annenberg Institute for School Reform, 2013, Richard DuFour, 2007)

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญเนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐานค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูง และอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน

3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอนผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการ

ปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้นซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน หรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้

ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิชาทฤษฎีวิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นไม่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่ใช้แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่าง PLC กับชุมชนหรือการรวมกลุ่มในโรงเรียนโดยทั่วไป

4. แนวทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการทำงานของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีแนวทางที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ดังนี้ (Hord, Roussin & Sommers, 2010).

1. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

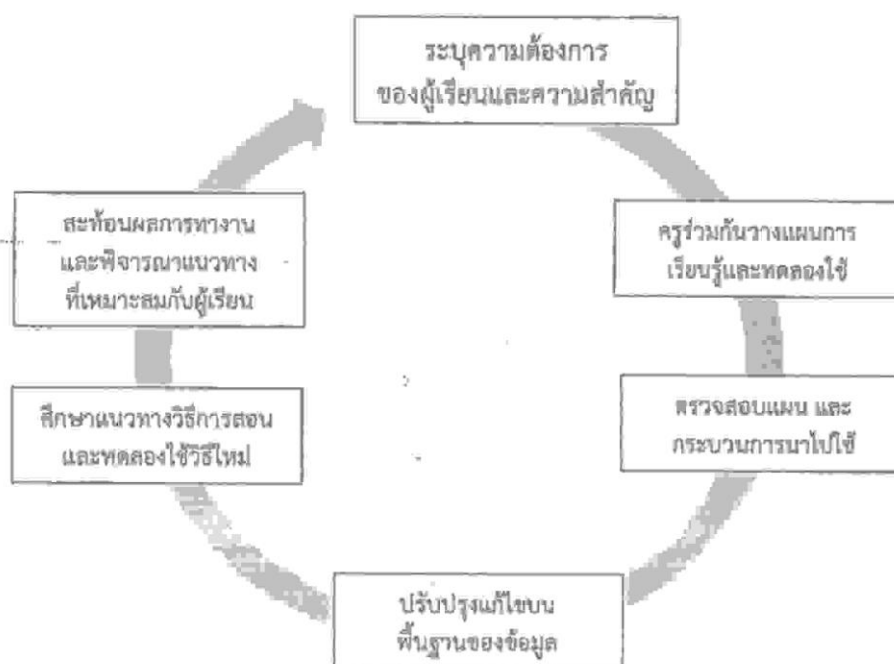
2. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนการจัดการเรียนรู้และสิ่งที่มีผลกระทบกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัดให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่การจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งนั้น จะพบว่านักเรียนมีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไปครูผู้สอนจึงไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจงหรือใช้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนกันทุกครั้งได้ ดังนั้นในการเตรียมการสอนหรือวางแผนการสอนแต่ละครั้ง ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้

- ระบุขอบเขตความรู้ที่สำคัญที่นักเรียนควรได้เรียนรู้และพิจารณาเลือกจากสิ่งที่สำคัญที่สุด

- กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียน ระยะนี้เป็นระยะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเลือกใช้และพัฒนาเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

- ยอมรับเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่ครูผู้สอนเกิดการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้
 - ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและนำไปปรับใช้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและของครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อทดลองใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น
 - พิจารณาใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยอาจให้ครูผู้สอนท่านอื่นนำแผนดังกล่าวไปใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ จนได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด
- แนวทางดังกล่าวบางประเด็นมีการทับซ้อนกัน และเป็นวงจรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถสรุปเป็นวงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ดัดแปลงจาก: Luis Martinez อ้างถึงใน Hord, Roussin & Sommers, 2010

นอกจากแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ตั้งที่เสนอไปแล้วนั้น Murphy and Dale (2005) ยังได้เสนอแนวทางสำคัญที่ควรใช้เพื่อให้ครูเกิดการรวมกลุ่มและเกิดการทางานแบบร่วมมือร่วมพลังซึ่งจะทำให้ในโรงเรียนเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้น โดยการสร้างกลุ่มหรือทีม ได้แก่

- กลุ่มคณะกรรมการ (Committees) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยสมัครใจ ส่วนใหญ่มักเป็นลักษณะงานด้านการบริหารที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยมีงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจุดเน้นในการสืบสอบหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาเพื่อนาไปทดลองใช้

- กลุ่มวิพากษ์ (Critical Friends Group) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอนที่มีความสนใจตรงกันรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาของกลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกไม่เกิน 12 คน เพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งฝึกวางแผนและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างน้อยเดือนละครั้งตามข้อตกลงที่วางไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียน

- กลุ่มให้คำปรึกษา (Peer Coaching Team) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอน 2-3 คน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้และทำการสังเกตการสอนของเพื่อนครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่มจากนั้นจึงให้ข้อสังเกต คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

- กลุ่มเรียนรู้ (Study Groups / Independent or Stand-Alone) เป็นกลุ่มที่เรียนรู้การปฏิบัติจากกลุ่มการเรียนรู้ย่อยๆ กลุ่มอื่น หรือสมาชิกคนอื่นในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในกรณีนี้อาจเป็นการเรียนรู้ของสมาชิกครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนต่างกันได้ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเรียนรู้ในประเด็นที่ตนสนใจ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นนั้นเพิ่มมากขึ้น

- ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Team) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงาน เป็นกระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง โดยคำนึงถึงบริบททางการศึกษา

- ชุมชนการเรียนรู้ย่อย (Small Learning Community) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกส่วนหนึ่งใบโรงเรียนที่มีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่น สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ภาระงานระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อแนะนำเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

นอกจากการสร้างกลุ่มหรือทีมแล้ว กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเช่น การประชุมกลุ่ม (Department, Team, and Grade-Level Meetings) ซึ่งมุ่งเน้นการประชุมของสมาชิกในหลายๆ ระดับอาจเป็นกลุ่มครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกัน หรือมีความสนใจในประเด็นเดียวกัน มารวมกลุ่มกันเพื่อ เพื่อมุ่งพัฒนาตามเป้าหมายที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการพูดคุยเป็นหลัก หรือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาครูที่มีการรวมกลุ่มของครู อาจไม่จำเป็นต้องทำในโรงเรียน หรือใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based) โดยมุ่งที่การศึกษาด้วยบทเรียนซึ่งหมายถึงแผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการสังเกต สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในบริบทการทำงานจริงและการวิจัยในชั้นเรียน เป็นวงจรการปฏิบัติ ก็อาจจะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Hipp and Weber (2008) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน และได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิด

ความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูผู้สอนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยกล่าวว่าการรวมตัวเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกในชุมชนจะต้องมีคุณลักษณะร่วมกัน ดังนี้ มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเมตตากรุณา มีความคาดหวังสำหรับตัวเองในระดับสูง และที่สำคัญคือมีความไว้วางใจกัน เนื่องจากเป้าหมายหลักของ PLC คือ การเรียนรู้ของสมาชิกที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ดังนั้นในการร่วมมือรวมพลัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนเพื่อให้เกิด PLC นั้น Hord, Roussin and Sommers (2012) ระบุว่า การร่วมมือรวมพลังและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องอาศัยความหวัง หรือ HOPE ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

H: Honesty and Humanity คือ มีความซื่อสัตย์และมีมนุษยธรรม หมายความว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนจะต้องซื่อสัตย์กับข้อมูลที่มีอยู่จริงทั้งในแง่ของผลการเรียนของผู้เรียน ความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ รวมทั้งกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่าเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

O: Option and Openness คือ การมีทางเลือกและมีความจริงใจ เปิดเผย หมายความว่าในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายวิธี ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการหรือแนวทางที่ดีที่สุด และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกได้รับทราบร่วมกัน

P: Patience and Persistence คือ มีความอดทน ความเพียรพยายาม หมายความว่าครูผู้สอนต้องอดทนและเพียรพยายามเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดแม้ว่าความอดทนอาจไม่ใช่บรรทัดฐานของสังคมในปัจจุบัน แต่ความอดทนและเพียรพยายามในการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

E: Efficacy and Enthusiasm คือ ความมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้น หมายความว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเชื่อมั่นว่าประสิทธิภาพของครูผู้สอนส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และต้องกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

5. การนำแนวคิด PLC ไปปฏิบัติในสถานศึกษา

PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีนัยสำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.1 แนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู

สถานศึกษาดำเนินการตามแนวคิด PLC จะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันเรียนรู้ของกลุ่มครู และมีบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรและพึ่งพาอาศัยกัน จนเกิดเป็นวงจรการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในลักษณะนี้จะช่วยให้เกิดกรรมมองเห็นงานของตน จากการเรียนรู้วิธีการทำงานของคนอื่นด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการปฏิบัติ โครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีม หรือ วัฒนธรรมรวมหมู่ (collective culture) โครงสร้างของระบบงาน

5.2 องค์ประกอบสำคัญของ PLC

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียน การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและ ประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ care และ Share
3. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เต็มเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน
5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการมีชั่วโมงพูดคุย

5.3 วัตถุประสงค์ของ PLC วัตถุประสงค์ PLC

1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน
3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย การพัฒนาผู้เรียน

5.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษามี 2 ลักษณะ

1. มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (school wide community) เป็นความรับผิดชอบของ กลุ่มบริหารบริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เช่นคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการวิชาการ โดยตรงในการที่ต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม

2) มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียน (subgroup within school) สมาชิกส่วนที่เป็นครูผู้สอน หรือ Grade-level team ซึ่งเป็นกลุ่มของครูผู้สอนในแต่ละระดับ ส่วนใหญ่ใช้ในการรวมกลุ่มของสมาชิกครูผู้สอนระดับประถมศึกษา หรือ Subject-matter team ซึ่งเป็นกลุ่มของครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ในการรวมกลุ่มของสมาชิกครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

6. กระบวนการในการดำเนินการ PLC ในสถานศึกษา

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการปฏิบัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (collective culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าให้เรียนตามเพื่อนทัน โดยที่การช่วยเหลือนั้นหาเป็นทีม มีหลายฝ่ายเข้ามาร่วมมือกัน และท้าวู่ภายในเวลาปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรคให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุข (happy workplace) ทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร แล้วดำเนินการต่อเนื่องยั่งยืนเป็นวงจรไม่รู้จบ ซึ่งก็คือโรงเรียนได้พัฒนาขึ้นเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) (วิจารณ์ พานิช, 2555) สถานศึกษาจึงควรดำเนินการดัง

1. ต้องมีการรวมกลุ่มและกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายๆ กัน เช่น

1.1 จัดกลุ่มภาพรวมของโรงเรียน (school wide community) เป็นความรับผิดชอบของ กลุ่มบริหารบริหารสถานศึกษา

1.2 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกัน Subject-matter team ในระดับชั้นเดียวกัน หรือ กลุ่มครูตามลักษณะงาน

2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC

2.1 ผู้อำนวยการความสะอาด

- รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
- ควบคุมประเด็นการพูดคุย
- ย้ำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2.2 สมาชิก

- เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- รับแนวทางไปปฏิบัติและนำมาเสนอ พร้อมต่อยอด

2.3 ผู้บันทึก

สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก Logbook ที่สำคัญ คือ การทำงาน ตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้าย ต้องมีการบันทึก (Logbook) ออกแบบเอง ง่าย สั้นหนึ่งหน้าก็พอ อาจนำเสนอทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่นๆ

3. กลุ่มร่วมกันคิด "ปัญหาคุณภาพ/การเรียนรู้ของนักเรียน" หาปัญหาสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวังคือการไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง ของคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาในด้านผู้เรียน ด้านการบริหารและจัดการสถานศึกษา และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาประเด็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก PLC ของแต่ละกลุ่ม ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1. ด้านผู้เรียน

เป็นการเตรียมและวิเคราะห์สารสนเทศตามมาตรฐานการเรียนรู้ด้านผู้เรียน นำไปกำหนดปัญหา ความต้องการเชิงคุณภาพของผู้เรียนตามกลุ่มศักยภาพ เพื่อสะท้อนผลสร้างแรงจูงใจที่จะแก้ปัญหาให้กับครู/บุคลากร ที่รับผิดชอบ โดยกำหนดประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. กำหนดปัญหา ความต้องการ เป้าหมายในด้านด้านคุณภาพของผู้เรียน

1.1 ประเด็นเรื่องปัญหาความต้องการให้ได้คุณภาพตามกลุ่มเป้าหมายศักยภาพนักเรียน

(1) ทักษะผู้เรียนรองรับกลุ่มอาชีพประเทศไทย 4.0 พิจารณาจากผลงาน หรือทักษะ และสมรรถนะการทำงานตามที่ระบุไว้ตามตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้

(2) คุณลักษณะ และสุขนิสัยของผู้เรียน แห่งศตวรรษที่ 21 พิจารณาจากการมีส่วนร่วม กิจกรรม การให้บริการจิตสาธารณะ และผลการวัดและประเมินระดับพฤติกรรมตามตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะนิสัย

(3) ความรู้ 8 กลุ่มสาระ และความรู้บูรณาการแห่งศตวรรษที่ 21 พิจารณาจากระดับผลการเรียนรายกลุ่มสาระ และผลการประเมินคะแนนระดับชาติ

1.2 ลักษณะกลุ่มศักยภาพ

- (1) กลุ่มเสี่ยงออกกลางคันและต้องการโอกาสเรียนจบภาคบังคับแล้วออกไปทำงาน
- (2) กลุ่มเรียนต่อสายปฏิบัติการเข้าทำงานสายอาชีพ
- (3) กลุ่มเรียนต่อสายวิชาการ/วิชาชีพ
- (4) กลุ่มความเป็นเลิศเฉพาะทาง

4.2 ด้านการบริหารและจัดการของสถานศึกษา

การดำเนินการบริหารและจัดการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อมโดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยกำหนดประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. กำหนดสาเหตุของปัญหาความต้องการเชิงคุณภาพตามกลุ่มเป้าหมายศึกษานักเรียน ที่เป็น ปัญหาความต้องการของการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตามมาตรฐานแห่งศตวรรษที่ 21 รองรับการพัฒนาประเทศไทย 4.0

1.1 ประเด็นเรื่องของสาเหตุปัญหาความต้องการของการสนับสนุน ส่งเสริม ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน

(1) โครงสร้างเวลาเรียนและรายวิชาของหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องมีการเรียน หรือ รายวิชาเพิ่มเติมรองรับตรงตามกลุ่มศักยภาพผู้เรียนอย่างหลากหลายรอบด้าน ความก้าวหน้าทางการเรียนตาม หลักสูตรสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน

(2) วิธีการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ จะต้องทำให้เกิดทักษะ คุณลักษณะ ความรู้แห่งศตวรรษที่ 21 และนำไปสู่การเตรียมคนไปพัฒนาเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์ ประเทศไทย 4.0

(3) มาตรฐานการจัดการศึกษา จะต้องรองรับการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นสากล แห่งศตวรรษที่ 21 ความสามารถในการวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(4) สมรรถนะและเทคนิควิชาชีพครูแห่งศตวรรษที่ 21 จะต้องนำไปสู่การพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย สุขภาวะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคม และความรู้รักภักดีนักเรียนแห่งศตวรรษที่ 21

(5) การวัดผล ท้ากับ ติดตาม นิเทศช่วยเหลือ จะต้องมีการมีเครื่องมือและระบบรายงาน ความก้าวหน้าตามมาตรฐานการจัดการศึกษา และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาตามประเด็นของโครงการ/กิจกรรมที่ ปรากฏในแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และสะท้อนความสำเร็จของเป้าประสงค์/พันธกิจ ของวิสัยทัศน์โรงเรียน

(6) การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รองรับประเทศไทย 4.0

1.2 บุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องสาเหตุปัญหาความต้องการ

(1) ครู/บุคลากร กลุ่มศักยภาพตามโครงสร้างงานมาจากความรับผิดชอบงานใดบ้าง ต้องการ แก้ปัญหาประเด็นเรื่องอะไร

(2) บุคลากรฝ่ายบริหารกลุ่มระดับระดับใด ต้องการแก้ปัญหาร่วมกับครู/บุคลากรกลุ่มใด ประเด็นเรื่องอะไร

(3) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือหุ้นส่วน/พันธมิตร กลุ่มที่รับผลประโยชน์โดยตรง และโดยอ้อมที่จะ รับนักเรียนที่พัฒนาแล้วเข้าสู่กระบวนการต่อ มีความต้องการนักเรียนทักษะ คุณลักษณะ และความสามารถแบบ ไทน์ นำเข้าสู่กระบวนการเกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องของครู/บุคลากร ฝ่ายบริหารประเด็นเรื่องอะไร

4.3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เป็นการตรวจสอบกิจกรรมการทำงานตามมาตรฐานการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนที่เป็นสาเหตุทำให้ส่งผลต่อเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปกำหนดประเด็นเรื่องที่เป็นเป้าหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด ประเด็นพิจารณา

–1. กระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของผู้เรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม มีการตรวจสอบ และประเมินผลความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

- 1.1 การมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม
- 1.2 การจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น
- 1.3 การตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

2. คุณภาพของผู้เรียน ประเด็นพิจารณา

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

(1) ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น

(2) ความสามารถในการวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา

(3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(4) ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

(5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ

(6) ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน

2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

(1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมาย และวัฒนธรรมอันดีของสังคม

(2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

(3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

(4) สุขภาวะทางร่างกายและลักษณะจิตสังคม

7. รูปแบบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ข้อสรุปแนวทางการแก้ปัญหา และพื้นที่การจัดรูปแบบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ที่ระบุการใช้พื้นที่ อุปกรณ์ ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก

7.1 รูปแบบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบบเผชิญหน้า

องค์ประกอบ มีสถานที่ประชุม กำหนดตารางประชุม/กำหนดนัดหมายกรณีพิเศษนอกเหนือการ AAR และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เป็นตัวแบบความสำเร็จ หรือผู้เป็นต้นแบบการทำงานตามเทคนิค วิธีการใหม่ ผู้ถอดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อปรับพัฒนาตามรูปแบบ เทคนิควิธี และกระบวนการ และผู้มีส่วนร่วม

สนับสนุนให้กิจกรรมการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะเปลี่ยนไปตามความเกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องที่เป็นสาเหตุของปัญหาความต้องการ เช่น การทำหน่วยเรียนรู้บูรณาการแบบข้ามกลุ่มสาระรายวิชาของระดับชั้น หรือการสร้างระบบการแนะแนวสร้าง Career Path กำหนดเป้าหมายการเรียนและเป้าหมายชีวิตของผู้เรียน

7.2 รูปแบบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แบบใช้ Social media รูปแบบต่าง ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมจาก Applications ที่ให้บริการเป็นกลุ่มบุคคล องค์ประกอบเหมือนกับรูปแบบเผชิญหน้า ยกเว้นสถานที่ประชุมจะใช้บน Social media รูปแบบต่าง ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมจาก Applications ที่ให้บริการเป็นกลุ่มบุคคล และกำหนดการประชุมจะทำได้ถี่มากขึ้นเท่าที่จำเป็น และเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แบบไม่เป็นทางการได้ตลอดเวลา

8. วิธีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นอกจากมีประเด็นเรื่องแล้ว ต้องมีผู้ควบคุมประเด็นเรื่อง การตรวจสอบอ้างอิงแหล่งสารสนเทศความรู้ ข้อสรุปที่เป็นการตรวจสอบกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานด้านผู้เรียนตามเป้าหมายของนโยบาย ประเด็นสำคัญต้องมีกำหนดการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก ได้แก่

8.1 กิจกรรมการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ต้องรู้ กิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการระดับชั้น กิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ประกอบการ กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ การวิจัยชั้นเรียนตามศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล

8.2 กิจกรรมการวิเคราะห์สื่อหนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ประเมินสารความรู้ในสื่อ ที่อิงมาตรการเรียนรู้และอิงตัวชี้วัด

8.3 กิจกรรมการเรียนรู้เทคนิครูปแบบความเชี่ยวชาญจากต้นแบบผู้ประสบการณ์ที่สำเร็จเชิงประจักษ์ในการแก้ปัญหาเรื่องที่สนใจเรื่องเดียวกัน

8.4 กิจกรรมการวัดผลประเมินผลความก้าวหน้าตามระดับพฤติกรรมของตัวชี้วัดกลุ่มผู้สอนกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน

8.5 กิจกรรมการกำหนด และเทคนิคการใช้สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก

การทบทวนผลการปฏิบัติงาน AAR (AFTER ACTION REVIEW)

ในยุคปัจจุบันที่องค์กรต่างๆ ล้วนให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในกระบวนการจัดการความรู้ ก็คือ เครื่องมือที่มีชื่อว่าการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) สำหรับส่วนนี้จะนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายของเทคนิค (What it is) และวิธีการขั้นตอนการใช้เทคนิค (How to use it) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของเทคนิคการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (What it is)

เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เป็นเครื่องมือถอดบทเรียน หรือ องค์ความรู้ เป็นการรวบรวมบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติ บางคนเรียกว่า เครื่องมือวิเคราะห์หลังปฏิบัติ

การทบทวนหลังปฏิบัติงาน การทบทวนหลังทำกิจกรรม เป็นต้น การทำ AAR นั้นสามารถดำเนินการได้ไม่ว่าการปฏิบัตินั้นๆ จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะการทำ AAR มีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัตินั้นๆ เพื่อให้สามารถทำได้ดีขึ้นในครั้งต่อไปการทำ AAR จะอยู่ในส่วนหนึ่งของวงจรแห่งการวางแผนการเตรียมความพร้อม การปฏิบัติ-และการทบทวน จะเห็นได้ว่ามีส่วนคล้ายกับวงจรที่คุ้นเคย นั่นคือ วงจร PDCA (Plan, Do, Check, Act) นั่นเอง โดย AAR จะเป็นการทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ ไม่ใช่เพื่อค้นหาคนที่ทำผิดพลาดไม่ใช่การกล่าวโทษใครทั้งสิ้นแต่เป็นการ ทบทวนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อ ไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นอีกในขณะเดียวกันก็คงไว้ซึ่งวิธีการที่ดีอยู่ แล้ว โดยที่ผู้ทบทวนจะต้องทราบถึงเป้าหมายหรือสิ่งที่ตั้งเป้าไว้แล้วนำมา เปรียบเทียบกับสิ่งที่บรรลุเป็นการทบทวนการทำงานการปฏิบัติงานของตนเองโดย ยังไม่ต้องไปทบทวนหรือวิพากษ์วิจารณ์

การทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

ในการทำ AAR นั้นเป็นการปฏิบัติเพื่อทบทวน (reflective practice) สิ่งที่ได้ดำเนินการมาแล้ว เพื่อนำไปสู่การวางแผนดำเนินการในครั้งต่อไปที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปโดยอาศัยหลักการสำคัญ ดังนี้

- 1) การทำให้เกิดความเข้าใจ โดยการให้ความหมาย การเล่าเรื่องราว เกี่ยวกับการปฏิบัติ
- 2) การเพิ่มพลัง ให้ตนเอง และผู้อื่นจากการมีประสบการณ์
- 3) การกลับไปมองสิ่งที่ตัวเองทำอย่างเคยชินตามแนวคิดและความเชื่อของอาชีพ เพื่อให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง
- 4) การอธิบาย วิธี และเหตุผลของการกระทำของเรา
- 5) การตั้งคำถาม ข้อสงสัย ต่อสิ่งที่เราทำ เพื่อพัฒนาต่อเมือง
- 6) การสังเคราะห์ สิ่งที่เรารู้และปฏิบัติเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความรู้ใหม่

7) การ คิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ถึงสิ่งที่เราทำ โดยตั้งคำถามที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

- 8) การถอดรหัส สัญลักษณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ
- 9) การเชื่อมระหว่างการปฏิบัติและ ทฤษฎีบท เพื่อ ปรับทฤษฎีบท
- 10) เป็นการสรรหาสิ่งที่ดีที่สุดจากการปฏิบัติของหลายคน หลายสถานที่

ส่วนใหญ่การทำ AAR มักจะทำเป็นกลุ่มโดยมีผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้นำทีม (team leader) (นิยมเรียกกันว่า “คุณอำนวย”) เป็นผู้ผลักดันอาจจะทำเป็นระยะๆต่อเนื่องหรือทำเฉพาะภารกิจหลักๆ ในแต่ละ ครั้งก็ได้วิธีการนี้จะทำให้ทีมงานได้มีโอกาสในการทบทวนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ในกิจกรรมหนึ่งๆช่วยให้ทีมงานได้เข้าใจในเบื้องงานมากขึ้นและเรียนรู้ จากประสบการณ์นั้นๆการที่ทีมงานได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะช่วยในการ พัฒนาสมรรถนะการทำงานได้ดีขึ้นทั้งนี้ ผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้นำทีม (team leader) หรือที่เรียกกันว่า “คุณอำนวย” นั้นมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของ AAR เป็นอย่างมากโดยเฉพาะต้องมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้บรรยากาศของความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันบรรยากาศของความเป็นทีมงานที่ ทำงานเป็นทีมโดยกำหนดให้มีผู้บันทึกเนื้อหาสาระ (คุณลิขิต) ที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้

ขั้นตอนการใช้เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (How to use it)

1. รวบรวมพล/ผู้เข้าร่วม AAR : ควรทำ AAR ทันที หลังจากจบงานนั้นๆ หรือเร็วที่สุดที่จัดหาเวลาได้ เพราะยังจำได้ดี การเรียนรู้จะได้ถูกนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. แนะนำกฎกติกาการระยาท : สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำ AAR ต้องมีการเปิดใจและยอมรับที่จะเรียนรู้ ไม่มีการกล่าวโทษ ช้าเดิน ตอกย้ำซึ่งกันและกัน ทุกคนควรมีส่วนร่วมในบรรยากาศที่อิสระไม่มีความเป็นเจ้านาย หรือลูกน้อง AAR เป็นการเรียนรู้จากเหตุการณ์มากกว่าการวิจารณ์ โดยมีมี “คุณอำนวย” (Facilitator) เป็นผู้คอยกระตุ้น ตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

3. ทบทวนเหตุการณ์การกระทำที่เกิดขึ้นและควรเกิดขึ้น : โดยมีคำถามดังนี้

- 1) เมื่อทำ นั้นทำอะไร ทำอย่างไร
- 2) คุณรู้สึกอย่างไร
- 3) ด้วยเหตุผลใด จึงทำเช่นนี้
- 4) มีปัจจัย หรือองค์ประกอบใด ที่มีผลต่อการทำ
- 5) อะไรคือเป้าประสงค์ที่ตั้งใจ
- 6) อะไรคือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง
- 7) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กล่าวว่อย่างไร
- 8) มีทางเลือกอะไรบ้าง

- 9) ครึ่งหน้าจะทำให้แตกต่างอย่างไร
- 10) ทักษะและความรู้ที่ ต้องมีก่อนการทำครึ่งหน้า
- 11) คุณคิดว่าเรียนรู้อะไร

4. บันทึกประเด็นสำคัญ : การบันทึกประเด็นสำคัญหลังจากที่ได้มีการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำ AAR แล้ว ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ภายในทีมงานด้วยกันและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ที่กว้างมากขึ้นกว่าเดิมในองค์กร